



สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
SCHOOL OF MANAGEMENT SCIENCE, SUKHOTHAI THAMMATHIRAT OPEN UNIVERSITY

ISSN 3057-0328 (ONLINE)

JOURNAL OF PUBLIC POLICY AND PUBLIC AFFAIRS

วารสารนโยบายและกิจการสาธารณะ



ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 (มกราคม 2569 – มิถุนายน 2569) / VOLUME 5 ISSUE 1 (JANUARY – JUNE 2026)

วารสารนโยบายและกิจการสาธารณะ ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม 2569 – มิถุนายน 2569

ISSN 3057-0328 (Online)

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 92 หน้า

วัตถุประสงค์ในการพิมพ์วารสารนโยบายและ กิจการสาธารณะ

1. เพื่อเป็นสื่อกลางในการเผยแพร่ผลงานวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ ตลอดจนสาขาวิชาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องให้เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการ
2. เพื่อพัฒนาวารสารให้มีคุณภาพเป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพวารสารของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai Journal Citation Index Centre)

เจ้าของ: วิชาเอกรัฐประศาสนศาสตร์

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

9/9 หมู่ 9 ต.บางพูด อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี
11120

กำหนดออก: ปีละ 2 ฉบับ มิถุนายน และ
ธันวาคม

วารสารออนไลน์: <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/PPPA>

กองบรรณาธิการ

- | | |
|---|---------------|
| 1. ผศ.ดร.กาญจนา บุญยัง | บรรณาธิการ |
| สาขาวิชาวิทยาการจัดการ | |
| 2. ผศ.ดร.พนมพัทธ์ สมิตานนท์ | กองบรรณาธิการ |
| สาขาวิชาวิทยาการจัดการ | |
| 3. ผศ.ดร.นพพล อัครชาติ | กองบรรณาธิการ |
| สาขาวิชาวิทยาการจัดการ | |
| 4. รศ. ดร.วัลลภ รัฐฉัตรานนท์ | กองบรรณาธิการ |
| คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ | |
| 5. ผศ.ดร. ภิศักดิ์ กัลยาณมิตร | กองบรรณาธิการ |
| คณะมนุษยศาสตร์และ
สังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์ | |
| 6. ผศ.ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์ | กองบรรณาธิการ |
| คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา | |

ทรงคนและข้อคิดเห็นใดๆ ที่ปรากฏในบทความที่เผยแพร่ในวารสารนโยบายและกิจการสาธารณะเป็นของผู้เขียน โดยเฉพาะ วิชาเอกรัฐประศาสนศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และกองบรรณาธิการ ไม่จำเป็นต้องเห็นพ้องด้วย ผู้ที่ประสงค์จะนำข้อเขียนในเล่มไปพิมพ์เผยแพร่ซ้ำจะต้องได้รับอนุญาตจากผู้เขียนตามกฎหมาย ที่ว่าด้วยลิขสิทธิ์ และแจ้งให้วารสารนโยบายและกิจการสาธารณะ วิชาเอกรัฐประศาสนศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช รับทราบทุกครั้ง

บรรณาธิการแถลง

วารสารนโยบายและกิจการสาธารณะจัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นสื่อกลางในการเผยแพร่ผลงานวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ตลอดจนสาขาวิชาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และเพื่อให้วารสารเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการกองบรรณาธิการจึงดำเนินการพัฒนาคุณภาพของวารสารให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพวารสารของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai Journal Citation Index Centre หรือ TCI Centre) โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าวารสารฉบับนี้จะสามารถช่วยยกระดับการจัดการเรียนการสอน คุณภาพการวิจัย และการบริการวิชาการของวิชาเอกรัฐประศาสนศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มสธ. ตลอดจนยกระดับองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องในทางรัฐประศาสนศาสตร์ต่อไป

สำหรับในรอบการเผยแพร่ของวารสารในปีที่ 5 ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม – มิถุนายน 2569 มีบทความที่เข้าสู่กระบวนการพิจารณา ผ่านการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ และสามารถปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิได้ทันเวลา จำนวน 7 บทความ ได้แก่ บทความเรื่อง กลไกการอภิบาลความร่วมมือเชิงพื้นที่ในการจัดการปัญหาไฟป่าหมอกควันและฝุ่นละออง (PM 2.5): กรณีศึกษาอำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ บทความเรื่อง Civic Volunteerism in Crisis Response: The Formation, Roles, and Coordination of the Zendai Group in Thailand บทความเรื่อง การศึกษาปัญหาในการแจ้งเบาะแสการทุจริตจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐของเครือข่ายภาคประชาชน “สตรีทอง” จังหวัดอ่างทอง บทความเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี บทความเรื่อง สถาปัตยกรรมความโปร่งใสและระบบความรับผิดชอบภาครัฐของประเทศสิงคโปร์ที่มีระดับการรับรู้การทุจริตต่ำในระดับโลก บทความเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความรู้ความเข้าใจในการประชาสัมพันธ์ข่าวสารผ่านสื่อออนไลน์ของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลหนองคล้า อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี และบทความเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กองบรรณาธิการวารสารนโยบายและกิจการสาธารณะขอขอบพระคุณผู้มีส่วนช่วยสนับสนุนการดำเนินงานของวารสารนโยบายและกิจการสาธารณะจนเข้าสู่ปีที่ 5 และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าวารสารนโยบายและกิจการสาธารณะจะสามารถดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายได้ต่อไป

กาญจนา บุญยัง

บรรณาธิการ

สารบัญ

	หน้า
กลไกการอภิบาลความร่วมมือเชิงพื้นที่ในการจัดการปัญหาไฟป่า หมอกควันและฝุ่น ละออง (PM 2.5): กรณีศึกษาอำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่	1-15
Civic Volunteerism in Crisis Response: The Formation, Roles, and Coordination of the Zendai Group in Thailand	16-42
การศึกษาปัญหาในการแจ้งเบาะแสการทุจริตจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐของเครือข่ายภาค ประชาชน “สตรีทอง” จังหวัดอ่างทอง	43-61
คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี	62-79
สถาปัตยกรรมความโปร่งใสและระบบความรับผิดชอบภาครัฐของประเทศสิงคโปร์ที่มี ระดับการรับรู้การทุจริตต่ำในระดับโลก	80-108
ปัจจัยที่มีผลต่อความรู้ความเข้าใจในการประชาสัมพันธ์ข่าวสารผ่านสื่อออนไลน์ของ ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลหนองคล้า อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี	109-127
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ กรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงาน	128-142

กลไกการอภิบาลความร่วมมือเชิงพื้นที่ในการจัดการปัญหาไฟป่า หมอกควัน
และฝุ่นละออง (PM 2.5): กรณีศึกษาอำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่
Area-Based Mechanism of Collaborative Governance for Managing of
Forest Fire, Smog and Small Dust Particles (PM2.5) Problems:
A Case Study of Chiang Dao, Chiang Mai Province

พัฒนา ก้ามะโน¹

Pattana Kamano¹

นพพล อักฮาด²

Noppon Akahat²

นราธิป ศรีราม³

Narathip Sriram³

¹ บุคลากรภาครัฐ, ที่ทำการปกครองอำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่

Public Officer, Chiang Dao District Administrative Center, Chiang Mai Province, E-mail:
pattana.kamano@gmail.com

² ผู้นิพนธ์ประสานงาน, รองศาสตราจารย์ ดร.; หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Corresponding Author, Associate Professor Dr., Master of Public Administration Program, School of
Management Science, Sukhothai Thammathirat Open University, Thailand, E-mail: Noppon.aka@stou.ac.th

³ รองศาสตราจารย์ ดร.; หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Associate Professor Dr., Master of Public Administration Program, School of Management Science,
Sukhothai Thammathirat Open University, Thailand

Received: 4 February 2026; Accepted: 15 June 2026; Published: 30 June 2026

PPPA: วารสารนโยบายและกิจการสาธารณะ ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 (มกราคม 2569 – มิถุนายน 2569)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) กลไกการอภิบาลความร่วมมือเชิงพื้นที่ 2) ปัญหาการดำเนินงาน และ 3) แนวทางการพัฒนากลไกการอภิบาลความร่วมมือเชิงพื้นที่ในการจัดการปัญหาไฟป่า หมอกควัน และฝุ่นละออง (PM 2.5) ในพื้นที่กรณีศึกษาอำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ทำการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 13 ราย ซึ่งใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง จากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประสานความร่วมมือในการบริหารจัดการปัญหาไฟป่า หมอกควัน และฝุ่นละออง (PM 2.5) ในพื้นที่ ตำบลปิงโค้ง อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ วิเคราะห์ข้อมูลแบบการวิเคราะห์เนื้อหา และตรวจสอบความถูกต้องด้วยวิธีแบบสามเส้าด้านข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า 1) กลไกการอภิบาลความร่วมมือในพื้นที่ เริ่มต้นจากความตระหนักถึงปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อม การเข้ามาของแต่ละภาคส่วนมีบทบาทสำคัญในการแก้ไขปัญหาอย่างยั่งยืน การสร้างความร่วมมือและความไว้วางใจเป็นกุญแจสำคัญในการจัดการปัญหานี้อย่างยั่งยืน โดยต้องมีการสนับสนุนจากทุกภาคส่วนเพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันในการแก้ไขปัญหาไฟป่า หมอกควัน และฝุ่นละออง (PM 2.5) ผ่านกลไกการอภิบาลความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพ 2) ปัญหาการดำเนินงาน ได้แก่ สถานการณ์ไฟป่าในพื้นที่ยากในการแก้ไขในระยะสั้น เนื่องจากมีความเชื่อผิดๆ ของประชาชนและสภาพภูมิประเทศที่ไม่เหมาะสมต่อการควบคุมไฟป่า การทำงานจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ทั้งหมด ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของประชาชน และ 3) แนวทางการพัฒนา ได้แก่ การให้ชุมชนมีบทบาทหลักในการจัดการปัญหาตามบริบทพื้นที่ การสนับสนุนจากภาครัฐในการส่งเสริมความรู้ ทรัพยากร และการเปลี่ยนแปลงนโยบายที่ส่งเสริมความร่วมมือของชุมชนจะทำให้ปัญหาดังกล่าวได้รับการแก้ไขอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพในระยะยาว

คำสำคัญ: กลไกการอภิบาลความร่วมมือ, การจัดการปัญหาไฟป่า, เชียงดาว, เชียงใหม่

Abstract

This research aimed to study 1) the area-based mechanism of collaborative governance for Managing forest fires, haze and dust (PM 2.5) problems, 2) the operational problems, and 3) the development guidelines for creating the area-based mechanism of collaborative governance for managing forest fires, haze and dust (PM 2.5) problems in Chiang Dao District, Chiang Mai Province.

The study is a qualitative research method. It used semi-structured interviews. Data were collected from 13 key informants using purposive selection from those involved in the coordination of forest fire, smog, and PM 2.5 management in Ping Kong Subdistrict, Chiang Dao District, Chiang Mai Province. The data analysis was used a content analysis method and checked result through triangulation.

The study results found that: 1) the area-based mechanism of collaborative governance for Managing forest fires, haze and dust (PM 2.5) problems start with awareness of the problems affecting the community and the environment. The involvement of each sector plays an important role in solving the problem sustainably. Building cooperation and trust is the key to managing this problem sustainably. Support from all sectors is required to work together to solve the forest fire, haze, and dust (PM 2.5) problems through effective cooperation. 2) Operational problems include the forest fire situation in the area that is difficult to solve in the short term due to people's misconceptions and the terrain that is not suitable for controlling forest fires. Working from one party cannot solve all the problems. Cooperation from all sectors and behavioral changes of the people are required. 3) Development guidelines include giving communities a main role in solving problems according to the local context. Support from the government in promoting knowledge, resources, and policy changes that promote community cooperation will enable such problems to be solved sustainably and effectively in the long term.

Keyword: Collaboration Mechanism, Forest Fire Management, Chiang Dao, Chiang Mai

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในช่วงหลายปีที่ผ่านมาหนึ่งในวิกฤตของภาคเหนือที่ประสบอยู่ทุกปีคงจะหนีไม่พ้นปัญหาเกี่ยวกับหมอกควัน ไฟป่า และฝุ่นละออง (PM 2.5) ซึ่งส่งผลกระทบต่อประชาชนในพื้นที่เป็นอย่างมาก ทั้งทางด้านการท่องเที่ยว สังคม เศรษฐกิจ ซึ่งทำให้จำนวนนักท่องเที่ยวลดลง และยังส่งผลต่อสุขภาพของประชาชนที่ต้องใช้ชีวิตท่ามกลางมลพิษ โดยเฉพาะช่วงเดือนมกราคมจนกระทั่งถึงเดือนพฤษภาคมของทุกปี พื้นที่ในภาคเหนือตอนบนมักจะประสบกับปัญหาหมอกควันปกคลุม ลักษณะภูมิประเทศส่วนใหญ่ของภาคเหนือตอนบนเป็นภูเขาสูงชันสลับซับซ้อน ลักษณะเป็นแอ่งกระทะ มีภูเขาล้อมรอบ โดยปัญหามลพิษทางอากาศที่เกิดจากการสะสมของควันและฝุ่นในอากาศ โดยเกิดขึ้นจากการลุกติดไฟหรือเผาไหม้ของวัสดุต่างๆ เช่น การเกิดไฟป่าจากการเผาเศษวัสดุทางการเกษตร การเผาไฟ เพื่อหาของป่า รวมถึงการใช้เชื้อเพลิงจากถ่านหินและถ่านหินอัดถ่านหิน ซึ่งมีการปลดปล่อยสารมลพิษทางอากาศ เช่น ฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM10 PM2.5 ก๊าซคาร์บอนมอนอกไซด์ ไนโตรเจนไดออกไซด์ ซัลเฟอร์ไดออกไซด์ โอโซน ฯลฯ ออกมาสะสมอยู่ในบรรยากาศภายนอก โดยสัดส่วนองค์ประกอบของสารแต่ละชนิดจะมีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับประเภทของเชื้อเพลิง ระดับความชื้นในอากาศ อุณหภูมิของไฟ ความกดอากาศ ความเร็วและทิศทางลม ซึ่งสามารถทำให้เกิดผลกระทบต่อประชาชนทั้งทางด้านสุขภาพ เศรษฐกิจ คมนาคม และวิถีชีวิต (วิจารณ์ สิมาฉายา, 2563, สำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข, 2565)

จากสถิติในปี 2567 ที่ผ่านมา อำเภอเชียงดาวถือเป็นพื้นที่อำเภอที่มีจุดความร้อนจากการเผาไหม้ (Hot Spot) สูงเป็นอันดับที่ 2 จากทั้งหมด 25 อำเภอ ของจังหวัดเชียงใหม่ โดยเกิดจุดความร้อนตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2567 ถึง วันที่ 25 พฤษภาคม 2567 จำนวน 1,115 จุด และพื้นที่ตำบลบึงโค้งถือเป็นพื้นที่เกิดจุดความร้อนมากที่สุดเป็นอันดับที่ 2 จาก 7 ตำบล ของอำเภอเชียงดาว โดยเกิดจุดความร้อนตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2567 ถึง วันที่ 25 พฤษภาคม 2567 จำนวน 215 จุด (สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) [GISTDA], 2567) ประกอบกับในปัจจุบันการแก้ไขปัญหาหมอกควัน ไฟป่า และฝุ่นละออง (PM 2.5) โดยหน่วยงานราชการเพียงหน่วยเดียวคงไม่สามารถแก้ไขปัญหาการเกิดหมอกควัน ไฟป่า และฝุ่นละออง (PM 2.5) ลดลงได้ในเวลาอันรวดเร็ว เพราะสาเหตุของการเกิดไฟป่านั้น เกิดมาจากการกระทำของมนุษย์ ดังนั้น ในการแก้ไขปัญหาไฟป่าอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพมากที่สุด ย่อมต้องอาศัยการประสานความร่วมมือจากภาคส่วนต่างๆในพื้นที่ เพื่อการจัดการและการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ประกอบกับกระแสด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนได้เข้ามามีบทบาท ในการบริหารและจัดการปัญหาต่างๆ ดังนั้นแนวทางการแก้ไขปัญหาไฟป่า จึงมีความจำเป็นต้องอาศัยการประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วนช่วยกันแก้ไขปัญหาในลักษณะของเครือข่ายการแก้ไขปัญหาไฟป่า หมอกควันและฝุ่นละออง (PM 2.5) (สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดเชียงใหม่, 2567)

การวิจัยครั้งนี้จึงจะต้องการที่จะศึกษาถึงกลไกการอภิบาลความร่วมมือในการบริหารจัดการปัญหาไฟป่า หมอกควัน และฝุ่นละออง (PM 2.5) ในพื้นที่อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อต้องการที่จะลดปัญหาและการบริหารความร่วมมือ

รวมถึงสร้างแนวทางการพัฒนาการอภิบาลความร่วมมือในการบริหารจัดการปัญหาไฟป่า หมอกควัน และฝุ่นละออง (PM 2.5) หากเกิดไฟป่าและหมอกควันที่เกิดขึ้นในพื้นที่ของอำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ อย่างยั่งยืน

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1) เพื่อศึกษาการอภิบาลความร่วมมือในการบริหารจัดการปัญหาไฟป่า หมอกควัน และฝุ่นละอองขนาดเล็ก (PM 2.5) ในพื้นที่อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่

2) เพื่อศึกษาปัญหาการดำเนินงานตามกลไกการอภิบาลความร่วมมือในการบริหารจัดการปัญหาไฟป่า หมอกควัน และฝุ่นละอองขนาดเล็ก (PM 2.5) ในพื้นที่อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่

3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการอภิบาลความร่วมมือในการบริหารจัดการปัญหาไฟป่า หมอกควัน และฝุ่นละอองขนาดเล็ก (PM 2.5) ในพื้นที่อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่

3. ขอบเขตการศึกษา

ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาการอภิบาลความร่วมมือเชิงพื้นที่ประกอบด้วย บทบาทตัวแสดงแต่ละภาคส่วน อำนาจหน้าที่ ทรัพยากร กระบวนการในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา สิ่งจูงใจ บทบาทในการเป็นผู้นำหรือผู้ประสานงาน ปัญหาการดำเนินงาน และแนวทางการพัฒนาการอภิบาลความร่วมมือเชิงพื้นที่ในการจัดการปัญหาไฟป่า หมอกควัน และฝุ่นละออง (PM 2.5) ในพื้นที่กรณีศึกษาอำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้การรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เพื่อนำไปใช้กำหนดตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วม การมีบทบาท วิสัยทัศน์ ผลประโยชน์ร่วม และการรับรู้

ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ กลุ่มเป้าหมายที่ใช้สำหรับงานวิจัยเชิงคุณภาพ คือ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการปัญหาไฟป่า หมอกควัน และฝุ่นละออง (PM 2.5) (ภาครัฐ) ภาคเอกชน และ ภาคประชาชน ซึ่งได้แก่ ผู้นำชุมชน (กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และอาสาสมัครดับไฟป่า) คัดเลือกกลุ่มเป้าหมายด้วยวิธีเลือกตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) จำนวน 13 คน

ขอบเขตด้านพื้นที่ ตำบลปิงโค้ง อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่

ขอบเขตด้านระยะเวลา เดือนสิงหาคม 2567 - กุมภาพันธ์ 2568

4. วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพที่เน้นการศึกษาเชิงพรรณนาวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์โดยการศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ และการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ในการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ตัวแทนจากภาครัฐ ประกอบด้วย นายอำเภอเชียงดาว นายกเทศมนตรีตำบลปิงโค้ง เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลปิงโค้ง ผู้แทนอุทยานแห่งชาติผาแดง ผู้แทนอุทยานแห่งชาติศรีลานนา ผู้แทนหน่วยป้องกันรักษาป่า ที่ ชม. 5 (ปิงโค้ง) รวมจำนวน 6 คน ภาคเอกชน/ภาคประชาสังคม ประกอบด้วย ผู้แทน บริษัท แร่เบฟเวอเรจ จำกัด (6TY DEGREES MINERAL WATER) และ ผู้แทนมูลนิธิผืนป่าในใจเรา รวมจำนวน 3 คน และภาคประชาชน ประกอบด้วย กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และอาสาสมัครดับไฟป่า จำนวน 4 คน ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับกลไกการอภิบาลความร่วมมือในการบริหารจัดการปัญหาไฟป่า หมอกควัน และฝุ่นละออง (PM 2.5) ในพื้นที่ ตำบลปิงโค้ง อำเภอเชียงดาว จังหวัด

เชียงใหม่ โดยคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) รวมทั้งสิ้น 13 คน และนำข้อมูลวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) พร้อมทั้งทำการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยวิธีการแบบสามเส้า (Triangulation) เพื่อให้ได้ความสมบูรณ์ของเนื้อหา โดยยึดหลักเหตุผล จัดระเบียบข้อมูล เชื่อมโยงข้อมูล ตามกรอบประเด็นการศึกษา

4. ผลการวิจัย จากการวิจัยสามารถเสนอผลการวิจัยได้ดังนี้

4.1 การอภิบาลความร่วมมือเชิงพื้นที่ในการบริหารจัดการปัญหาไฟป่า หมอกควัน และฝุ่นละอองขนาดเล็ก (PM 2.5) ในพื้นที่อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ สรุปได้ดังนี้

1) ที่มา/จุดเริ่มต้นของการเข้ามาทำงานของภาครัฐ ภาคเอกชน/ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน มีจุดเริ่มต้นจากการตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ ดังนี้ **ภาครัฐ** เริ่มต้นจากการมีบทบาทในการอำนวยความสะดวกการทำงานระหว่างหน่วยงานต่างๆ ทั้งในระดับอำเภอและจังหวัด โดยมีหน้าที่ในการประสานงานระหว่างภาคส่วนต่างๆ เช่น หน่วยงานที่ดูแลทรัพยากรป่าไม้ อุทยานฯ และหน่วยงานท้องถิ่น เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการป้องกันและแก้ไขปัญหาไฟป่าอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งภาครัฐยังมีหน้าที่จัดทำแผนการป้องกันไฟป่าในพื้นที่ และสนับสนุนทรัพยากรบุคคล อุปกรณ์ และยานพาหนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการปฏิบัติงานในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง ต่อมา **ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม** การเข้ามาช่วยแก้ไขปัญหานี้เกิดจากความตระหนักถึงความรุนแรงของสถานการณ์และผลกระทบที่เกิดขึ้นกับประชาชนในพื้นที่และสังคมโดยรวม โดยเฉพาะปัญหาหมอกควัน และฝุ่นละอองขนาดเล็กที่ส่งผลต่อสุขภาพของชาวบ้านในพื้นที่ตำบลปิงโค้ง อำเภอเชียงดาว ภาคเอกชนจึงต้องการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาอย่างยั่งยืน โดยเน้นการแก้ปัญหาในเชิงระบบ ซึ่งรวมถึงการสร้างการเรียนรู้และพัฒนากลไกความร่วมมือระหว่างภาคประชาชนและภาครัฐเพื่อร่วมกันหาทางออกและวิธีการในการลดปัญหาดังกล่าว และ **ภาคประชาชน** เริ่มต้นจากการได้รับความไว้วางใจจากชาวบ้านในพื้นที่ ซึ่งภาคประชาชนมีความผูกพันกับพื้นที่ป่าและวิถีชีวิตที่ใกล้ชิดกับธรรมชาติ โดยจุดเริ่มต้นของการเข้ามาทำงานของภาคประชาชนคือการเน้นการทำงานร่วมกับทุกภาคส่วน ทั้งชาวบ้านเอง หน่วยงานอุทยาน และเทศบาล เพื่อร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาไฟป่า หมอกควัน และฝุ่นละอองขนาดเล็ก โดยภาคประชาชนมุ่งเน้นการใช้กลไกของคณะกรรมการหมู่บ้านในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน และทำให้ทุกภาคส่วนมีความร่วมมือกันในการป้องกันและแก้ไขปัญหานี้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผลลัพธ์ที่ยั่งยืนและลดผลกระทบที่เกิดขึ้นกับชุมชนและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่

2) กระบวนการสร้างความร่วมมือ/ความไว้วางใจ กลไกในการทำงาน ของภาครัฐ ภาคเอกชน/ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน โดยทุกภาคส่วนได้ทำงานร่วมกันภายใต้กรอบของการประสานงานและการร่วมคิด ตัดสินใจ และลงมือปฏิบัติในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาต่างๆ อย่างยั่งยืน ดังนี้ **ภาครัฐ** มองว่ากระบวนการเริ่มต้นจากการสร้างเครือข่ายแนวร่วมระหว่างหน่วยงานรัฐและชุมชน โดยการ

กำหนดกติกาชุมชนและกฎหมายที่ต้องบังคับใช้เมื่อจำเป็น เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ทั้งจากภายในชุมชนและระหว่างชุมชนกับภาครัฐในการร่วมแก้ไขปัญหาการเกิดไฟป่า โดยใช้กลไกภาคบังคับจากจังหวัดและกระทรวงต่างๆ ในการพัฒนาและขอความร่วมมือจากภาคประชาชนและภาคเอกชนในการดำเนินการเพื่อให้เกิดผลสำเร็จที่ยั่งยืน ในส่วนของ**ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม** มองว่ากระบวนการสร้างความร่วมมือและความไว้วางใจในกลไกการทำงานเริ่มจากความตระหนักในผลกระทบของปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นในชุมชนและสิ่งแวดล้อม ภาคเอกชนแสดงความพร้อมในการสนับสนุนทั้งภาครัฐและชุมชนในการแก้ไขปัญหานี้ ด้วยการจัดหาเครื่องดับและสิ่งของอุปโภคบริโภคเพื่อสนับสนุนเจ้าหน้าที่ที่ลงพื้นที่ในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและคล่องตัว นอกจากนี้ภาคเอกชนยังร่วมมือกับหน่วยงานของอำเภอเชียงดาวในการสนับสนุนงบประมาณและอุปกรณ์ที่จำเป็นในการแก้ไขปัญหาไฟป่าและหมอกควัน และส่งมอบเงินอุดหนุนให้แก่หมู่บ้านที่มีความเสี่ยงจากไฟป่าและจุดความร้อนสูง โดยให้อำเภอจะทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการกระจายทรัพยากรไปยังพื้นที่ต่างๆ อย่างทั่วถึง ส่วน **ภาคประชาชน** มองว่าเริ่มต้นจากการสร้างความเชื่อมั่นและความมั่นใจในฐานะผู้นำ โดยการทำตัวเป็นแบบอย่าง "ผู้นำทำก่อน" เพื่อให้ประชาชนเห็นและเข้าใจในนโยบายหรือข้อสั่งการที่เกิดขึ้น จากนั้นผู้นำชุมชนจะสร้างความรู้ให้กับประชาชนเกี่ยวกับหน้าที่ ปัญหา และความต้องการของชุมชน พร้อมส่งเสริมความรักและความสามัคคีในชุมชน เนื่องจากเมื่อชุมชนมีความสามัคคี การทำงานร่วมกันจะทำให้การแก้ไขปัญหามีประสิทธิภาพและสามารถนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีในระยะยาว

3) เป้าหมายความสำเร็จที่คาดหวัง และแนวทางการทำงานร่วมกันที่มุ่งหวังเพื่อทำให้งานที่
ทำบรรลุผล ของภาครัฐ ภาคเอกชน/ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน กล่าวได้ว่าเป้าหมายความสำเร็จที่คาดหวังและแนวทางการทำงานร่วมกัน เพื่อทำให้งานที่ทำบรรลุผลของภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน คือ การลดจำนวนจุดความร้อน (Hot Spot) และพื้นที่เผาไหม้ รวมถึงการลดค่าฝุ่นละออง PM 2.5 ให้ต่ำที่สุด โดยการทำงานร่วมกันอย่างเป็นเอกภาพและมีประสิทธิภาพจากทุกภาคส่วน เพื่อควบคุมไฟไม่ให้ลุกลามและลดผลกระทบจากการเผาป่า **ภาครัฐ**มุ่งหวังให้มีการแจ้งเตือนและจัดการปัญหาทันทั่วทั้งที่ พร้อมการวางแผนที่เป็นระบบเพื่อให้การลดจุด Hot Spot ลง ในขณะที่**ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม**พร้อมสนับสนุนการแก้ไขปัญหาด้วยการจัดหาสิ่งของและอุปกรณ์ต่างๆ ให้แก่ชุมชนและหน่วยงานราชการ รวมถึงการหันไปใช้วิธีการอื่นที่ไม่ใช่การเผาป่า เพื่อผลักดันให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ส่วน**ภาคประชาชน**มีบทบาทสำคัญในการดูแลพื้นที่ป่าชุมชนและลดการเผาป่า โดยเน้นเป้าหมายคือการทำงานร่วมกันในระดับชุมชนและหมู่บ้าน เพื่อให้การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้เป็นจริง พร้อมทั้งการเรียนรู้จากบทเรียนในปีที่ผ่านมา เพื่อปรับปรุงแนวทางการทำงานและการประสานงานให้ดีขึ้นในอนาคต การทำงานร่วมกันของทั้งสามภาคส่วนนี้จะช่วยให้เกิดผลลัพธ์ที่ยั่งยืนและมีผลกระทบเชิงบวกต่อสิ่งแวดล้อมและสุขภาพของประชาชนในระยะยาว

4.2 ปัญหาการดำเนินงานตามกลไกการอภิบาลความร่วมมือเชิงพื้นที่ในการบริหารจัดการปัญหา ไฟป่า หมอกควัน และฝุ่นละอองขนาดเล็ก (PM 2.5) ในพื้นที่อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ สรุปได้ดังนี้

1) **ความคิดเห็นต่อสถานการณ์ไฟป่าที่เกิดขึ้นในพื้นที่** ของภาครัฐ ภาคเอกชน/ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน พบว่า **ตัวแทนหน่วยงานภาครัฐ** เห็นว่าสถานการณ์ไฟป่าในอำเภอเชียงดาวมีความรุนแรงและเกิดขึ้นเป็นประจำทุกปีในช่วงฤดูแล้ง ตั้งแต่ปลายเดือนกุมภาพันธ์ถึงเดือนเมษายน โดยพื้นที่มีจำนวนป่ามากและสภาพภูมิประเทศเป็นภูเขาสูงชัน ทำให้การควบคุมไฟทำได้ยาก นอกจากนี้ยังมีความเชื่อผิดๆ ของประชาชนบางส่วนในการเผาป่าซึ่งทำให้สถานการณ์ยิ่งทวีความรุนแรง พร้อมกับการขยายวงกว้างของพื้นที่ไฟป่าในพื้นที่เดิมอย่างต่อเนื่อง ส่วน**ตัวแทนของภาคเอกชนและภาคประชาสังคม** เห็นว่าไฟป่าในพื้นที่เกิดขึ้นเป็นประจำทุกปี โดยเฉพาะในช่วงเดือนมีนาคมและเมษายน ซึ่งเป็นช่วงที่พื้นที่แห้งแล้งและเสี่ยงต่อการเกิดไฟป่าอย่างรุนแรง ปัญหานี้ถือเป็นปัญหาหลักที่สำคัญเนื่องจากอำเภอเชียงดาวมีพื้นที่ป่ากว้างขวางและมีการเผาป่าเป็นประจำ ส่งผลกระทบทั้งต่อสิ่งแวดล้อมและชื่อเสียงของพื้นที่ที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวซึ่งเป็นที่รู้จักกันดีของประชาชนทั้งในพื้นที่และต่างพื้นที่ นอกจากนี้ การเกิดไฟปายังได้รับความสนใจจากสื่อออนไลน์และกลายเป็นข่าวที่ได้รับการเผยแพร่ในวงกว้าง ซึ่งทำให้ปัญหานี้ยิ่งทวีความสำคัญในการหาทางแก้ไขร่วมกันจากทุกภาคส่วน และ**ตัวแทนของภาคประชาชน** เห็นว่าสถานการณ์ไฟป่าในตำบลปิงโค้งมีความรุนแรงเพิ่มขึ้นทุกปี เนื่องจากพื้นที่มีป่ามากและบางส่วนของชาวบ้านยังมีความเชื่อว่าการเผาป่าเป็นวิธีการที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการประกอบอาชีพ การเกิดไฟป่าขยายวงกว้างมากขึ้นในทุกฤดูแล้งและมักถูกมองว่าเป็นเรื่องปกติที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ทำให้ต้องมุ่งเน้นในการควบคุมและป้องกันไม่ให้มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชนให้มากที่สุด

2) **ความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุ/ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดปัญหาไฟป่า หมอกควัน และฝุ่นละอองขนาดเล็ก (PM 2.5) ในพื้นที่อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่** ของภาครัฐ ภาคเอกชน/ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน พบว่า **ตัวแทนของหน่วยงานภาครัฐ** เกิดจากหลายปัจจัยซึ่งเกี่ยวข้องทั้งกับการกระทำของประชาชนและการบริหารจัดการของภาครัฐ โดยส่วนหนึ่งเกิดจากการที่ประชาชนเผาป่าเพื่อหาของป่า เช่น ไม้ไผ่ การล่าสัตว์ หรือการเตรียมพื้นที่เกษตรกรรม ซึ่งมักไม่มีการควบคุมที่เพียงพอและส่งผลให้ไฟป่าลุกลามไปยังพื้นที่ป่า นอกจากนี้ยังมีความเชื่อผิดๆ ของบางหมู่บ้านที่เชื่อว่าการเผาป่าจะทำให้หมู่บ้านได้รับการจัดสรรงบประมาณจากรัฐ หากไม่มีการเผาป่าอาจไม่ได้รับการจัดสรรงบในการดับไฟ อีกทั้งบางหน่วยงานภาครัฐก็มีการเผาป่าเพื่อขอรับงบประมาณจากหน่วยเหนือ ซึ่งหากไม่มีการเผาป่าจะทำให้ไม่ได้รับการจัดสรรงบดับไฟตามที่ต้องการ นอกจากนี้ยังมีการขัดแย้งภายในชุมชนและการบุกรุกพื้นที่ป่า เพื่อขยายพื้นที่เกษตรกรรม ที่ทำให้เกิดการเผาป่าและลุกลามไปอย่างไม่สามารถควบคุมได้ ดังนั้น การเกิดไฟป่าจึงเป็นผลมาจากทั้งการกระทำของประชาชนและการบริหารจัดการที่ไม่เหมาะสมของภาครัฐในการควบคุมและป้องกันการเผาป่าในพื้นที่ ต่อมา **ตัวแทนของภาคเอกชนและภาคประชาสังคม** เห็นว่าชาวบ้านในพื้นที่ตำบลปิงโค้งมีการเผาป่าเพื่อหาของป่า เช่น การล่าสัตว์และเก็บของป่า หรือเพื่อเคลียร์พื้นที่ทำการเกษตร โดยเฉพาะการเตรียม

พื้นที่ปลูกข้าวโพด การเผาในที่โล่งเป็นวิธีที่มีต้นทุนน้อยและสะดวก แต่ชาวบ้านมักไม่คำนึงถึงผลกระทบระยะยาว ที่การเผาอาจทำให้ทรัพยากรป่าไม้เสียหายและส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในชุมชน และ**ตัวแทนของภาคประชาชน** เห็นว่าสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดปัญหาไฟป่า หมอกควัน และฝุ่นละอองขนาดเล็ก (PM 2.5) ในพื้นที่ตำบลปึงโค้ง เกิดจากหลายปัจจัยรวมกัน ได้แก่ ทักษะที่ไม่เข้าใจธรรมชาติและการจัดสรรงบประมาณจากภาครัฐที่ไม่เป็นธรรม รวมถึงนโยบายของจังหวัดที่ไม่เข้าใจพื้นที่อย่างแท้จริง

3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหามาตรการของจังหวัด และการสร้างการประสานความร่วมมือในการบริหารจัดการปัญหาไฟป่า หมอกควัน และฝุ่นละอองขนาดเล็ก (PM 2.5) ในพื้นที่ ของภาครัฐ

ภาคเอกชน/ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน พบว่า **ตัวแทนของภาครัฐ** มองว่าขาดความยืดหยุ่นและการประสานงานที่มีประสิทธิภาพในระดับท้องถิ่น โดยเฉพาะการกำหนดมาตรการห้ามเผาที่มีระยะเวลานานเกินไป (ตั้งแต่เดือนมกราคมถึงกลางเดือนพฤษภาคม) ซึ่งไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่ต้องการบริหารจัดการเชื้อเพลิงในช่วงฤดูแห้งแล้ง อีกทั้งการบริหารงบประมาณที่ไม่เป็นเอกภาพ เนื่องจากงบประมาณส่วนใหญ่จะถูกจัดสรรผ่านองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานของกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทำให้การปฏิบัติงานขาดการติดตามและการประสานงานที่ชัดเจนระหว่างหน่วยงานต่างๆ และชุมชน ซึ่งส่งผลให้การบังคับใช้มาตรการไม่สอดคล้องกับสถานการณ์จริงในพื้นที่ และขาดการสนับสนุนที่เพียงพอจากชุมชนในกรณีที่ประชาชนไม่เห็นด้วยกับมาตรการหรือไม่เข้าใจการบังคับใช้มาตรการต่างๆของภาครัฐ ทำให้เกิดการต่อต้านจากประชาชนและลดประสิทธิภาพในการป้องกันและควบคุมไฟป่าและหมอกควันในระยะยาว ต่อมา **ตัวแทนของภาคเอกชน** มองว่าขาดความร่วมมือจากประชาชนในการปฏิบัติตามมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการป่าไม้และการเผาป่า ซึ่งมีผลจากการขาดความตระหนักรู้และการบำรุงรักษาความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติในระยะยาว ดังนั้นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการปลูกฝังจิตสำนึกเป็นสิ่งจำเป็น โดยภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนการบริหารจัดการที่ยั่งยืนและแนวทางที่สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์ป่าและประโยชน์ของประชาชน และ**ตัวแทนของภาคประชาชน** มองว่าขาดความยืดหยุ่นและการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ โดยเฉพาะในเรื่องของการบริหารจัดการเชื้อเพลิงที่เป็นปัญหาหลักในพื้นที่ทำกิน ผู้แทนภาคประชาชนมองว่าการกำหนดมาตรการห้ามเผาควรมีความชัดเจนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนมากขึ้น เช่น การขออนุญาตบริหารจัดการเชื้อเพลิงผ่านกระบวนการที่ง่ายและรวดเร็วในระดับท้องถิ่น เพื่อให้ชุมชนสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังมีความเห็นว่าการใช้ระบบการบริหารจัดการเชื้อเพลิง FireD ควรปรับปรุงให้เหมาะสมกับการใช้งานของชาวบ้านและเกษตรกรที่จำเป็นต้องจัดการเชื้อเพลิงในพื้นที่เกษตรของตนเองเท่านั้น แต่ไม่เห็นด้วยที่ใช้กับเจ้าหน้าที่รัฐ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่ควรมีหน้าที่ในการป้องกันและควบคุมไฟป่า ไม่ใช่การเผาป่าเพื่อจัดการเชื้อเพลิง ซึ่งการอนุญาตให้เจ้าหน้าที่เผาป่าอาจทำให้เกิดปัญหามลพิษและฝุ่นละออง (PM 2.5) มากขึ้น จึงเห็นว่าควรทบทวนนโยบายนี้ใหม่เพื่อหลีกเลี่ยงผลกระทบที่ไม่พึงประสงค์ และควรกำหนดโซนการจัดการเชื้อเพลิงให้ชัดเจนตามสภาพพื้นที่และสภาพอากาศเพื่อให้เกิดความเหมาะสมและประสิทธิภาพในการจัดการ

4.3 แนวทางการพัฒนาของกลไกการอภิบาลความร่วมมือเชิงพื้นที่ในการบริหารจัดการปัญหาไฟป่า หมอกควัน และฝุ่นละอองขนาดเล็ก (PM 2.5) ในพื้นที่อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ สรุปได้ดังนี้

1) มาตรการการบริหารจัดการเชื้อเพลิงและเขตควบคุมการเผาของจังหวัดเชียงใหม่กับการประสานความร่วมมือในพื้นที่ ของภาครัฐ ภาคเอกชน/ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน พบว่า **หน่วยงานภาครัฐ** เห็นว่ามาตรการการบริหารจัดการเชื้อเพลิงและการควบคุมการเผาของจังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้แอปพลิเคชัน FireD ช่วยในการประสานข้อมูลระหว่างหน่วยงานระดับอำเภอและจังหวัดอย่างมีระบบ แต่ยังพบอุปสรรคในการสร้างความเข้าใจและการมีส่วนร่วมจากประชาชนในพื้นที่ห่างไกล เนื่องจากขาดการประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพและความยืดหยุ่นของมาตรการที่ไม่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่จริง โดยเฉพาะการห้ามเผาในช่วงระยะเวลาที่ยาวนาน ซึ่งอาจทำให้เกิดการสะสมของเชื้อเพลิงและลูกกลามของไฟป่าได้ง่าย หากมาตรการสามารถปรับให้มีความยืดหยุ่น เหมาะสมกับสถานการณ์และประสานสร้างความเข้าใจกับชุมชนที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยให้การบริหารจัดการเชื้อเพลิงในพื้นที่สำเร็จได้ดียิ่งขึ้น ต่อมา **ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม** เห็นว่าการบริหารจัดการเชื้อเพลิงและเขตควบคุมการเผาของจังหวัดเชียงใหม่มีการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการประสานงานระหว่างภาครัฐและประชาชน แต่การขออนุญาตเผาเพียงอย่างเดียวไม่สามารถแก้ปัญหาไฟป่าและฝุ่นละอองในระยะยาวได้ ควรเสริมมาตรการอื่นที่ช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างยั่งยืน รวมถึงการส่งเสริมการอนุรักษ์ป่าและลดการเผาเป็นต้น และ **ภาคประชาชน** สะท้อนว่าแม้จะมีการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อช่วยควบคุมการเผาป่าในพื้นที่ แต่ยังพบปัญหาในการปฏิบัติจริง เนื่องจากบางครั้งประชาชนไม่สามารถปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนดได้ เช่น การมาช่วยควบคุมการเผาในวันที่กำหนดหรือไม่ตรงกับความพร้อมของพื้นที่ ขณะที่บริบทของแต่ละพื้นที่มีความแตกต่างกัน ทำให้มาตรการที่ใช้ไม่สามารถตอบโจทย์การแก้ปัญหาที่แท้จริงได้ จึงเห็นควรมีการทบทวนและปรับปรุงมาตรการให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่และความต้องการของประชาชนอย่างยืดหยุ่นมากขึ้น

2) ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหไฟป่า หมอกควัน และฝุ่นละออง (PM 2.5) ในพื้นที่ ให้เกิดความยั่งยืน ของภาครัฐ ภาคเอกชน/ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน พบว่า **หน่วยงานของภาครัฐ** เสนอว่า ต้องมีการประสานความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐและชุมชนอย่างเข้มแข็ง โดยเริ่มต้นจากการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพ นายอำเภอควรเป็นผู้ประสานงานหลักในการกำหนดนโยบายและการจัดสรรงบประมาณให้แก่หน่วยงานต่างๆ ที่มีหน้าที่ในการป้องกันไฟป่าและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ โดยต้องมีการส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างภาครัฐ ชุมชน และภาคเอกชน เช่น การสนับสนุนงบประมาณเพื่อส่งเสริมวิธีการไกล่เกลี่ยแทนการเผาในพื้นที่การเกษตร และการสนับสนุนหมู่บ้านที่ไม่มีจุดความร้อนให้เป็นต้นแบบในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ การทำงานในระดับพื้นที่ต้องมีการตรวจติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้แน่ใจว่าโครงการและมาตรการต่างๆ จะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยควรมีการชี้แจงรายละเอียดการใช้งบประมาณให้ชัดเจนเพื่อหลีกเลี่ยงความซ้ำซ้อนและเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้งบประมาณ นอกจากนี้ การสร้างแรงจูงใจในชุมชนก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัย

สำคัญ เช่น การให้รางวัลแก่หมู่บ้านที่มีการป้องกันไฟป่าได้ดี (ไม่เกิดจุดความร้อน) หรือการให้รางวัลแก่ผู้ที่แจ้งเบาะแสการเผาป่า และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากภาคเอกชนในการดูแลรักษาป่าไม่อย่างจริงจัง เช่น การสนับสนุนการจัดการป่าและการลดจุดความร้อนผ่านการสนับสนุนงบประมาณ และการสร้างเครือข่ายระหว่างภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาและการจัดหาแหล่งเงินทุนสำหรับการป้องกันไฟป่า รวมทั้งการพัฒนาความรู้ความเข้าใจในหมู่ประชาชนเกี่ยวกับผลกระทบของปัญหาดังกล่าว เพื่อกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ป่าไม่อย่างยั่งยืนในระยะยาว และในการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจังก็เป็นเรื่องสำคัญ เพื่อให้เกิดการเคารพมาตรการที่ภาครัฐกำหนดและสร้างความรับผิดชอบในกลุ่มประชาชน โดยเฉพาะในกลุ่มที่ยังไม่เกรงกลัวการกระทำผิด รวมถึงการประสานความร่วมมือกับภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง เช่น ภาคเกษตรกรรม เพื่อลดการสนับสนุนการเผาป่าผ่านการรับซื้อผลผลิตที่มาจากพื้นที่ที่มีการเผาในขั้นตอนการผลิต นอกจากนี้ ควรมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับความสำคัญของป่าไม้และผลกระทบจากไฟป่าให้ชุมชนได้ตระหนักและร่วมมือในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติอย่างจริงจังเพื่อให้เกิดแนวทางการพัฒนาและการประสานความร่วมมือที่ยั่งยืน

ต่อมา **ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม** เสนอว่า ควรมุ่งเน้นการสร้างภาคีเครือข่ายระหว่างทุกภาคส่วนในพื้นที่เพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือและทำงานร่วมกันอย่างยั่งยืน โดยภาคเอกชนสามารถมีบทบาทในการส่งเสริมการอนุรักษ์ป่าและการปลูกจิตสำนึกให้กับประชาชนในการดูแลป่า อีกทั้งควรสนับสนุนให้ชุมชนมีบทบาทหลักในการดูแลรักษาพื้นที่ป่าไม้ โดยการวางแผนร่วมกันระหว่างทุกภาคส่วนก่อนเข้าสู่ฤดูไฟป่า เพื่อให้มีการประสานงานที่ชัดเจนและจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังควรส่งเสริมมาตรการอื่น เช่น การปลูกป่าเพื่อแลกกับคาร์บอนเครดิต ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความร่วมมือและเป็นแรงจูงใจให้ชุมชนสามารถดูแลรักษาป่าได้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งยังสร้างความยั่งยืนในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาไฟป่าและหมอกควันในระยะยาว และ

ภาคประชาชน เสนอว่าควรให้ชุมชนมีบทบาทหลักในการกำหนดและจัดการปัญหาในพื้นที่ โดยมีการสนับสนุนจากภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งควรมุ่งเน้นการส่งเสริมความรู้และทรัพยากรที่จำเป็น เช่น งบประมาณ และความรู้ที่ถูกต้องในการจัดการพื้นที่ป่าไม้ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงนโยบายที่ให้ความสำคัญกับการร่วมมือของชุมชนในการแก้ไขปัญหาตามบริบทพื้นที่ เพื่อให้การแก้ไขปัญหามีประสิทธิภาพและยั่งยืน

5. สรุปและการอภิปรายผล

จากการศึกษาการสร้างกลไกการอภิบาลความร่วมมือเชิงพื้นที่ในการบริหารจัดการปัญหาไฟป่า หมอกควัน และฝุ่นละอองขนาดเล็ก (PM 2.5) ในพื้นที่พบว่าจากข้อมูลที่ได้สามารถสะท้อนถึงการเริ่มต้นจากความตระหนักถึงปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อม การเข้ามาของภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนแต่ละภาคส่วนมีบทบาทสำคัญในการแก้ไขปัญหาอย่างยั่งยืน โดยภาครัฐมีบทบาทในการบูรณาการงานระหว่างหน่วยงานต่างๆ เช่น หน่วยงานป่าไม้ อุทยานฯ และท้องถิ่น เพื่อสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหาไฟป่า หมอกควัน และฝุ่นละอองขนาดเล็ก (PM 2.5) ภาคเอกชนเข้ามาช่วยแก้ไขปัญหาด้วยการสนับสนุนทรัพยากรและพัฒนากลไกความร่วมมือที่ยั่งยืน ส่วนภาคประชาชนมีบทบาทสำคัญในการดูแลพื้นที่ป่าชุมชน และการมีส่วนร่วมในกระบวนการแก้ไขปัญหาผ่านการใช้กลไกของคณะกรรมการหมู่บ้าน ทำให้ทุกภาคส่วนมีการร่วมมือกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ในส่วนของการสร้างความร่วมมือและความไว้วางใจระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน เป็นกุญแจสำคัญในการจัดการปัญหานี้อย่างยั่งยืน โดยต้องมีการสนับสนุนจากทุกภาคส่วนเพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันในการควบคุมไฟป่าและลดค่าฝุ่น PM 2.5 ผ่านการประสานความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพ การทำงานร่วมกันเพื่อเป้าหมายที่สำคัญ เช่น การลดจำนวนจุดความร้อน (Hot Spot) การลดพื้นที่เผาไหม้ และลดค่าฝุ่นละออง PM 2.5 จึงเป็นผลลัพธ์ที่ทุกภาคส่วนมุ่งหวัง โดยการวางแผนที่เป็นระบบและการทำงานอย่างเป็นเอกภาพทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลกระทบเชิงบวกต่อสิ่งแวดล้อมและสุขภาพของประชาชนในระยะยาว

นอกจากนี้ยังพบว่าการเข้ามาดำเนินงานร่วมกันของตัวแทนจากหลากหลายภาคส่วน เพื่อกำหนดแนวทาง เป้าหมาย เพื่อแก้ไขปัญหาร่วมกัน แต่ละภาคส่วนมีบทบาทหน้าที่ มีการสนับสนุนทรัพยากรร่วมกัน มีความเชื่อใจกัน ซึ่งลักษณะดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Emerson, Nabatchi and Balogh (2012) ที่ว่าการจัดการปกครองแบบอภิบาลร่วมมือเป็นการบริหารงานที่สามารถกระทำผ่านการร่วมมือของหลายภาคส่วน หลายองค์กร เพื่อประโยชน์สาธารณะ โดยรูปแบบหนึ่งของการสร้างความร่วมมือในการทำงาน ได้แก่ การเข้ามามีส่วนร่วมกันทำงาน (Collaboration) ซึ่งจะเกิดขึ้นระหว่างบุคคลหรือกลุ่มคนที่เข้ามามีส่วนร่วมกันทำงาน โดยอาจมาจากต่างหน่วยงาน ต่างภาคส่วน เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Ansell and Gash (2008) ที่ว่าการจัดการปกครองแบบอภิบาลความร่วมมือ เป็นกระบวนการและการตัดสินใจในนโยบายสาธารณะที่เกี่ยวข้องกับหลายภาคส่วนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมีฉันทามติร่วมกัน ผ่านการปรึกษาหารือกัน

ต่อมาในประเด็นการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในกลไกการอภิบาลความร่วมมือในการบริหารจัดการปัญหาไฟป่า หมอกควัน และฝุ่นละอองขนาดเล็ก (PM 2.5) ในพื้นที่ เห็นว่าสถานการณ์ไฟป่าในพื้นที่ตำบลปิงโค้งนั้นซับซ้อนและยากในการแก้ไขในระยะสั้น เนื่องจากมีความเชื่อผิดๆ ของประชาชนและสภาพภูมิประเทศที่ไม่เหมาะสมต่อการควบคุมไฟป่า การทำงานจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ทั้งหมด ต้องอาศัย

ความร่วมมือจากทุกภาคส่วนและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของประชาชนเพื่อไม่ให้เกิดไฟป่าซ้ำซากทุกปี โดยสาเหตุหลักของปัญหาไฟป่า หมอกควัน และฝุ่นละออง PM 2.5 ในพื้นที่ที่เกิดจากหลายปัจจัย เช่น การเผาป่าเพื่อหาของป่าและเตรียมพื้นที่เกษตรกรรมจากประชาชน รวมถึงความเชื่อผิดๆ และวิถีชีวิตที่พึ่งพาการเผาป่า รวมถึงการขาดความเข้าใจถึงผลกระทบระยะยาว และการจัดสรรงบประมาณจากภาครัฐที่บางครั้งส่งเสริมการเผาป่า ปัจจัยทางธรรมชาติ เช่น สภาพอากาศแห้งแล้งก็ทำให้ไฟป่าลุกลามได้ง่ายขึ้น และบางครั้งมีการเผาป่าโดยเจตนา

ในด้านกลไกการอภิบาลความร่วมมือ ระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน พบปัญหาจากการขาดความยืดหยุ่นในมาตรการที่กำหนดและการขาดการประสานความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะมาตรการห้ามเผาในระยะเวลานานเกินไป ทำให้ประชาชนในพื้นที่ไม่มีความสะดวกในการบริหารจัดการเชื้อเพลิงในช่วงฤดูแห้งแล้ง การจัดสรรงบประมาณที่ไม่เป็นเอกภาพและการขาดการติดตามผลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ยังเป็นอุปสรรคในการบังคับใช้มาตรการ นอกจากนี้ ภาคเอกชนยังมองว่าขาดความร่วมมือจากประชาชนในการปฏิบัติตามมาตรการ ขณะที่ภาคประชาชนมองว่ามาตรการควรยืดหยุ่นและมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างชัดเจน

ดังนั้น การประสานงานระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน/ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน รวมถึงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน และการปรับปรุงระบบการบริหารจัดการเชื้อเพลิงให้เหมาะสมกับการใช้งานในพื้นที่จะเป็นปัจจัยสำคัญในการแก้ไขปัญหาอย่างยั่งยืน ซึ่งประเด็นแนวทางในการแก้ปัญหาดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Ansell and Gash (2008) ที่เสนอว่า การที่ภาครัฐและหน่วยงานภาคส่วนอื่นๆได้เข้ามาที่ส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างเป็นทางการ มีฉันทามติร่วมกัน และผ่านการปรึกษาหารือกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการกำหนดหรือนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ

สุดท้าย จากการศึกษาแนวทางการพัฒนากลไกการอภิบาลความร่วมมือในการบริหารจัดการปัญหาไฟป่า หมอกควัน และฝุ่นละอองขนาดเล็ก (PM 2.5) ในพื้นที่อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ สามารถสะท้อนให้เห็นว่าการให้ชุมชนมีบทบาทหลักในการจัดการปัญหาตามบริบทพื้นที่พร้อมทั้งได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐในการส่งเสริมความรู้ ทรัพยากร และการเปลี่ยนแปลงนโยบายที่ส่งเสริมความร่วมมือของชุมชนในการแก้ไขปัญหาการบริหารจัดการไฟป่า หมอกควัน และฝุ่นละอองนั้นจะทำให้ปัญหาดังกล่าวได้รับการแก้ไขอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพในระยะยาว การทำงานร่วมกันจากทุกภาคส่วนจึงเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการที่สามารถบรรลุเป้าหมายและผลลัพธ์ที่ต้องการได้อย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบของกระบวนการจัดการปกครองแบบอภิบาลความร่วมมือ ของ Ansell and Gash (2008) ที่ว่ารูปแบบการสร้างกระบวนการจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือ โดยมีรูปแบบของบทบาทผู้นำ(ชุมชน) อำนาจความสะดวก ซึ่งเปรียบเสมือนตัวกลางในการเชื่อมประสานให้กระบวนการในการจัดการบริหารจัดการแบบความร่วมมือในแต่ละฝ่ายร่วมกับขับเคลื่อนไปได้ อีกทั้งยังต้องการความเป็นผู้นำในภาครัฐที่สนับสนุนใน

ส่วนของทรัพยากรที่มีความจำเป็นต่อการประสานความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาไฟป่า หมอกควัน และฝุ่นละอองขนาดเล็กในพื้นที่อีกด้วย

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1) ควรส่งเสริมบทบาทหน้าที่ตัวแสดงของภาคประชาชนและการเปิดรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนในพื้นที่ก่อนที่จะกำหนดนโยบายที่จะทำมาบังคับ/ปฏิบัติ เพื่อสะท้อนความต้องการ และการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจริงจากชุมชน นำไปสู่การจัดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง และประชาชนอยากเข้ามามีส่วนร่วมกับนโยบายที่กลุ่มของประชาชนเป็นผู้กำหนด และภาคส่วนอื่นทำหน้าที่ในการสนับสนุนการแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่

2) หน่วยงานภาครัฐร่วมถึงภาคเอกชนและภาคประชาสังคมต้องเข้าไปส่งเสริมและให้ความร่วมกับประชาชนในพื้นที่ ให้ตระหนักรู้ถึงผลกระทบในระยะยาวของการเผาป่า และส่งเสริมแนวทางอื่น เช่น การปลูกป่า เพื่อสร้างป่าคาร์บอนเครดิต แลกกับเงินกองทุนหมู่บ้าน เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาอย่างยั่งยืน

3) ควรให้ความสำคัญในการแก้ปัญหาร่วมกันมากยิ่งขึ้น โดยการสร้างแรงจูงใจ และเป้าหมายร่วมกันเพื่อพัฒนาเป็นแนวทางในการประสานความร่วมมือในการบริหารจัดการปัญหาไฟป่า หมอกควัน และฝุ่นละอองขนาดเล็ก (PM 2.5) ในพื้นที่ที่มีความยั่งยืนมากยิ่งขึ้น

6.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1) ในการศึกษาครั้งต่อไป จึงควรผสมผสานแนวทางการศึกษาเชิงปริมาณเพื่อให้สามารถทำความเข้าใจในแต่ละประเด็นของความร่วมมือได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2) ควรขยายขอบเขตการศึกษาวิจัยในเชิงการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างพื้นที่อื่น หรือตำบลอื่นในระดับอำเภอ และระดับจังหวัดที่มีความซับซ้อนมากขึ้น เพื่อให้สามารถนำไปสู่การปรับประยุกต์ใช้ในพื้นที่อื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- วิจารณ์ สิมายา. (2563). *มลพิษจากหมอกควันในพื้นที่ภาคเหนือ: ปัญหาและแนวทาง*. สืบค้นจาก https://www.pcd.go.th/wp-content/uploads/2020/06/pcdnew-2020-06-05_07-33-31_040770.pdf
- สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดเชียงใหม่. (2567). *ประกาศ/คำสั่ง/ข้อสั่งการ สถานการณ์หมอกควันและไฟป่าจังหวัดเชียงใหม่*. สืบค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2567, จาก <https://chiangmai.mnre.go.th/th/news/more/1388/>
- สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน). (2567). *พื้นที่จุดความร้อนปี 2567*. สืบค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2567, จาก https://www.gistda.or.th/more_news.php?c_id=579&lang=TH
- สำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. (2565). *แนวทาง มาตรการ การเฝ้าระวังสุขภาพ และสื่อสารความเสี่ยง เพื่อสร้างความรอบรู้ที่เกี่ยวข้องกับฝุ่นละออง ขนาดไม่เกิน 2.5 ไมครอน (PM2.5)*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงสาธารณสุข.
- Ansell, C., & Gash, A. (2008). Collaborative governance in theory and practice. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 18(4), 543–571.
doi:10.1093/jopart/mum032
- Emerson, K., Nabatchi, T., & Balogh, S. (2012). An integrative framework for collaborative governance. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 22(1), 1–29.
doi:10.1093/jopart/mur011

Civic Volunteerism in Crisis Response: The Formation, Roles, and Coordination of the Zendai Group in Thailand

Suwida Nuamcharoen¹

¹ อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.; สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Corresponding author, Lecturer, Asst. Prof. Dr., School of Management Science, Sukhothai Thammathirat Open University, Thailand

Received: 19 March 2026; Accepted: 15 June 2026; Published: 30 June 2026

PPPA: วารสารนโยบายและกิจการสาธารณะ ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 (มกราคม 2569 – มิถุนายน 2569)

ABSTRACT

The global outbreak of the 2019 novel coronavirus, known as COVID-19 has enormously affected global societies and public health systems. Within this context, civic volunteerism has emerged to respond to the pandemic. Consequently, the Zendai Group was one of those groups. The aims of the study were: 1) to investigate the formation and role of the Zendai group in combating the Spread of COVID-19, and 2) to provide policy recommendations for enhancing civic volunteer system in preventing and solving the problem of future pandemics. This research was a qualitative case study using secondary data synthesis methodology, which involved analyzing secondary documents such as publications, online media, news articles, and media interviews, along with conducting in-depth interviews to triangulate the data. The reliability of the data was ensured through relevant verification methods, including triangulation methods, thematic analysis, and content analysis.

The findings revealed that several key conditions influenced the Zendai Group in volunteering, including collaboration and networks, technology use, administrative government policies, external environmental conditions, and operational factors related to motivation. A notable finding was the lack of defined professional roles and identities within the group. These conditions significantly shape the effectiveness of volunteer efforts in addressing the spread of COVID-19. The policy recommendation suggested enhancing the volunteer system requires the government to implement clear guidelines that define volunteer roles, leverage resources and expertise from diverse sectors, develop robust crisis management platforms, and give training opportunities to citizens. By adopting these policy suggestions, the government can empower volunteers, foster community engagement, and build a more resilient and effective response to societal challenges.

Keywords: Civic Volunteers, COVID-19, Prevention, Policy suggestion, Zendai Group

1. INTRODUCTION

Starting from Wuhan, China., in December 2019, the Coronavirus, known as COVID- 19 pandemic gave way to a serious health outbreak across the globe. Thailand reported its first case of the virus in January 2020. In early 2024, the number has increased to about 4.76 million confirmed cases. So far, the virus infection has killed 34,555 people. Many people have recovered, but some remain under treatment. Sometimes, the number of patients surged in the hospital showing a fluid situation. Thailand also encountered new variants and health precautions (World Health Organization, 2024). The pandemic has turned an important page in Thai history as the state was called to assume the leading role in preventing and controlling the outbreak. At the same time, people were trying hard to find solutions to recover socially and economically. This included adopting a new way of living called the 'New Normal'. Nevertheless, combating this crisis was a heavy burden for the government, which had to tackle the rapid spread of new variants that were a challenge to control. The situation needed a solid understanding of scientific principles, a well-established public health infrastructure, and effective policies to tackle both health and economic issues, including addressing budgetary and economic challenges. It became clear that no single stakeholder could deal with the crisis alone. It required multi-faceted collaboration. This was evident during the peak of the epidemic crisis from April to June 2021. This surge, driven by the B117 variant originating from England, was 1.7 times more contagious. It resulted in a crisis where patients faced difficulties accessing the treatment system. The situation put pressure on Thailand's public health system making it overwhelming and even worse.

The formation of volunteer citizen groups, known collectively as the “Zendai group” originated on April 27, 2021. The term “Zendai,” which means “yarn” in Thai, symbolizes the idea of connection and networking. This is because yarn is made up of many strands woven together to create a strong fabric. Thus, the Zendai Group stands for the coming together of individuals, community members, and organizations to form a supportive network for the vulnerabilities in societies with little or a little social connection. For those who may feel isolated or lack connections, the Zendai Group aims to bridge that gap by fostering relationships and collaboration. It serves as an invisible social platform where people can join forces, share resources, and support one another, creating a resilient community. This group formed civic volunteers and has undertaken various initiatives, including the 'Lung Examination

Vehicle Project.' This initiative involves deploying X-ray vehicles to offer public services and facilitating prompt X-ray screenings for individuals. This proactive approach enables faster detection of infected individuals. The Zendai Group came together naturally through the influence of social media and news reports. They also organized the 'Transition Center' project, aiming to care for patients classified as yellow, deep yellow, and red groups (based on the severity of their conditions) while they await treatment, helping to sustain their lives during the wait for government healthcare services. This phenomenon of citizens and civil society volunteering to address the pandemic differs from the existing state volunteer systems, such as the Bangkok Health Volunteers (BHV) and Village Health Volunteers (VHV). It is characterized by rapid and effective self-reliant management, independence, and organic group formation with social media. Additionally, there are more than 500,000 members involved in the group. Therefore, the researchers are interested in scrutinizing the case of citizen volunteers in addressing the COVID-19 outbreak. The author set out to explore how civic volunteers formed within the Zendai Group in Thailand to help prevent and tackle the spread of COVID-19. Furthermore, the other goal was to provide policy suggestions to encourage civic volunteering for future pandemic challenges, believing this approach could bring many benefits. This study builds on the previous study of the Zendai Group (Nuamcharoen, 2024), while addressing the second research objective. While the previous study focused on the problems and conditions associated with civic volunteering, the present study focuses on the **formation and roles of the civic volunteer network**, with particular attention to how volunteers organized, coordinated, mobilized resources, and collaborated with public and other sectors during the crisis. Thus, the present study extends the previous analysis from identifying the conditions of civic volunteerism to examining its formation, functions, and implications for future crisis governance.

2. VOLUNTEERISM AND PUBLIC ADMINISTRATION

Volunteering is the act of dedicating one's time selflessly for the benefit of others, characterized by a cordial contribution without financial gain. It involves offering one's time, skills, and resources to engage in various activities that serve society, the environment, or the community. Volunteering is essential for tackling social issues, building community connections, and driving positive change. It plays a crucial role in helping society advance.

(Zboja et al., 2020). Wymer and his colleagues (1996) explore widely ideas about why people volunteer, looking at both altruistic reasons; that is, wanting to help those in need, and egoistic ones, such as personal enjoyment or developing skills for career growth. They suggest that these motivations can go together. Many people volunteer out of a genuine desire to help while also hoping to gain a rewarding experience. For example, someone volunteering at a local food bank might look forward to feeling fulfilled, making new friends, and learning new skills. They might also hope to gain recognition or improve their reputation in the community, which reflects those external rewards (Piliavin & Charng, 1990). Moreover, Altruism and Volunteerism are interconnected concepts within the realm of helping behavior: each owning distinct characteristics. Altruism entails selfless concern and a willingness to act for the well-being of others, without expecting any personal benefits or compensation in return. While volunteers may not anticipate direct financial compensation, they often seek various intangible rewards, including personal satisfaction and skill development (Penner et al., 2005). Furthermore, the relationship between social capital and volunteerism is complementary and mutually reinforcing. Engaging in volunteer activities contributes to the development and enhancement of networks. Putnam (1993) also defines social capital as the social characteristics that enhance societal performance by fostering cooperation, collective action, and the establishment of more efficient mechanisms. He identifies trust, norms, and networks as key social characteristics that contribute to the effectiveness of societies.

In the same direction, contemporary Public Administration theories often highlight the role of participatory mechanisms in enhancing the legitimacy, accountability, and transparency of public institutions. Participatory approaches are seen as essential tools for promoting good governance practices and building trust between governments and citizens. Theories such as Network Governance and Collaborative Governance underscore the importance of partnerships and collaboration between government agencies, civil society organizations, and the private sector, which often involve participatory decision-making processes. Volunteerism runs as a form of network by fostering social, professional, support, resource, and community connections among individuals and organizations involved in volunteer activities. These networks play a crucial role in promoting collaboration, sharing resources, and achieving collective goals for the benefit of society.

Community participation plays a crucial role in preventing and mitigating COVID-19 (Wong, 2024). Active community engagement and involvement are essential for the success and effectiveness of prevention and intervention programs, maximizing their impact (Voinea et al., 2022). Efforts to boost community involvement include a variety of approaches like social activities, counseling, health education, and open discussions, all aimed at sharing knowledge and fostering understanding within the community. (Li et al., 2022). Through initiatives aimed at raising public awareness and fostering participation, the objective is to cultivate a healthier community, hinder the spread of COVID-19, and lower illness and mortality rates (Drugau-Constantin & Anghel-Sienert, 2022). While the COVID-19 outbreak presents challenges to civic engagement by heightening barriers to public participation, it also presents opportunities for collaboration and the collective development of public services (Pamenang & Prihanto, 2022). Citizen participation in the prevention of coronavirus disease 2019 encompasses a multi-faceted approach that involves collaboration among individuals, community organizations, and governmental entities. This collective effort is pivotal in mounting an effective response to the pandemic, fostering shared responsibility, and pooling efforts to address the challenges posed by the virus. Effective citizen participation has the potential to yield improved outcomes in controlling the spread of COVID-19 and safeguarding public health.

Upon reviewing the existing literature, common conditions or factors emerge that contribute to individuals' decision to volunteer during the COVID-19 outbreak. These factors are summarized in the following framework in Figure 1.

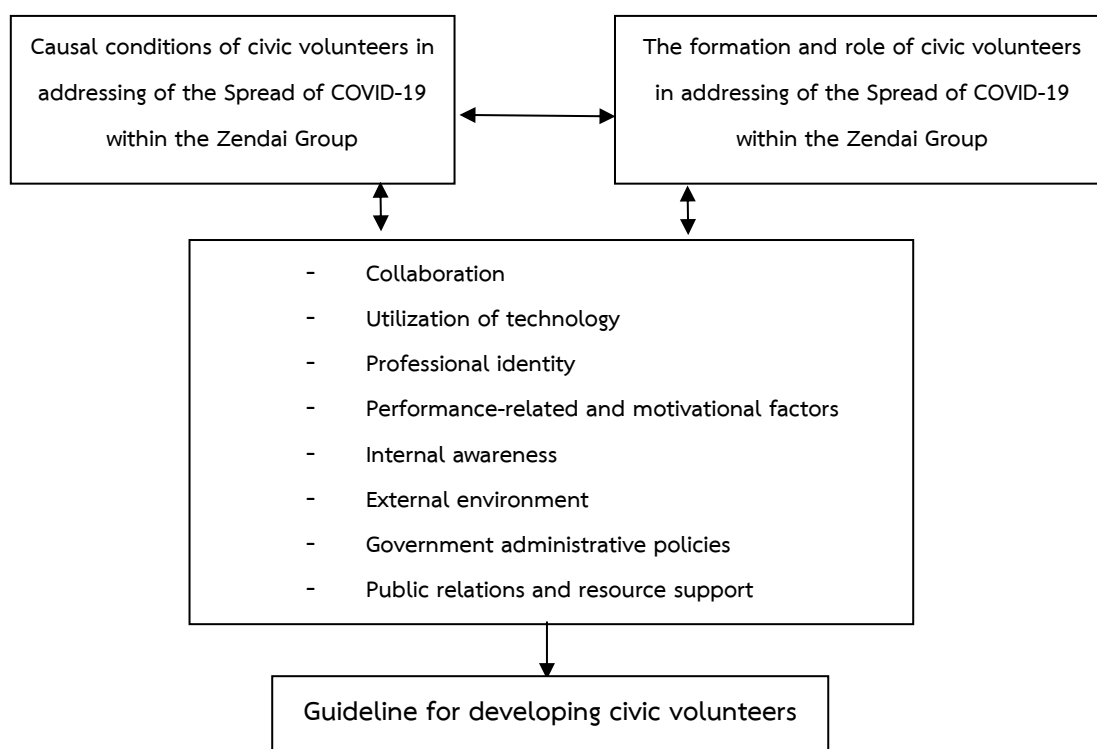


Figure 1: The research framework shows the factors that influenced individuals' conditions shaping formation and functioning.

Source: Developed by the author based on the literature review and research findings.

The above diagram shows the **collaboration** of diverse sectors in addressing COVID-19. Collaborative efforts encompass a collective process involving government agencies, the private sector, and emerging community organizations. This teamwork helps coordinate efforts to prevent the virus from spreading and tackle the challenges that arise from the pandemic. By sharing responsibilities, exchanging information, and providing dedicated support, these groups can respond quickly to urgent needs while addressing what society requires. Moreover, the **use of technology**, including applications and social media platforms, is integral to this process. Applications are to disseminate real-time information on the current situation, monitor symptoms, and track patient treatment. Meanwhile, social media platforms are used for instant communication, announcements, and the promotion of healthy behaviors. In addition, **professional identity** includes the roles and missions that workers take on to help

prevent and address COVID-19. This reflects a powerful sense of responsibility and leadership in their efforts to improve community health and safety. Furthermore, various **performance-related and motivational factors** influence COVID-19 management, encompassing commitment, cooperation, communication, volunteer engagement, purpose, knowledge, skills, and willingness to help. **Internal awareness** involves enhancing knowledge and comprehension of the epidemic among specific high-risk groups or communities. This heightened internal awareness empowers individuals within these groups to find risks, target contributing factors, and undertake proper precautions. Moreover, **the external environment** includes several factors that affect how COVID-19 spreads. These go beyond individual actions and consider wider issues like societal conditions, transportation, and economic factors that impact disease control and patient care. **National policies** serve as guidelines and regulations set up by the government to safeguard and care for the populace at the national level amidst the COVID-19 pandemic. Finally, **public relations and support** in addressing COVID-19 issues include communication and support strategies tailored to the pandemic's social and health ramifications. These efforts aim to spread the right and comprehensive information regarding COVID-19 prevention, symptom recognition, and right measures.

3. METHODOLOGY

This study employed a qualitative case study approach, integrating secondary research methods with in-depth interviews. The researcher systematically collected relevant secondary data from various sources, including documents, publications, online media, news articles, and media interviews. The data was then organized using the MAXQDA computer program. Data triangulation was employed to confirm the accuracy of the data collected through various methods, including the use of semi-structured in-depth interviews. Once the raw data was acquired, it was transcribed into textual form for further analysis, including thematic and content analysis:

3.1 Corpus of Study

This study builds on the previous study of the Zendai Group (Nuamcharoen, 2024), while focusing specifically on the second research objective, namely, the formation and roles of civic volunteers and their implications for future pandemic response. The researcher carefully gathered a comprehensive collection of secondary data related to the Zendai Group.

This compilation is made up of reports sourced from a diverse array of outlets, encompassing documents, publications, online media platforms, news sources, and media interviews. Subsequently, employing computer programs, notably the MAXQDA program, the researcher methodically organized this wealth of data. This organized approach set the stage for the analysis, making sure the data was well-structured and easy to examine. In total, the secondary data included 24 documents, which provided a solid foundation for the research. Documents were selected based on their relevance to the formation, roles, coordination, and operations of the Zendai Group during the COVID-19 pandemic.

3.2 Participants and Data Collection

Key informants were selected using the purposive sampling method. The researcher deliberately chose one individual directly engaged in volunteering and managing the operations of the Zendai Group. This was followed by employing the snowballing technique to introduce the researcher to two added individuals, thereby ensuring data validation. The three informants collectively provided perspectives from individuals directly involved in the group's activities and management. During the in-depth interviews, the researcher coordinated with key informants to schedule interviews and obtain their consent in accordance with research ethics principles. The personal information of key informants remains confidential, and their names are anonymized in the research report. The three informants were considered sufficient because they had direct involvement in the formation, management, and operations of the group, and their accounts were used primarily to complement and validate the evidence obtained from the secondary data.

3.3 Data Validation and Analysis

Data credibility was enhanced through methodological triangulation by comparing evidence from the 24 secondary documents with information obtained from the three in-depth interviews. The data analysis process began by categorizing and organizing the data according to typology and taxonomy, which involved identifying and classifying various elements or themes within the dataset. Subsequently, thematic analysis was conducted to explore the underlying patterns, trends, and recurring themes across the data. Content analysis followed, focusing on examining the content and meaning of the data to extract relevant insights. Finally, inductive analysis was employed to derive broader conclusions and theories based on the specific findings from the data. During this analysis, the qualitative software

MAXQDA proved to be a helpful tool, making it easier to organize, code, and interpret the data. This support allowed for a thorough and detailed analysis.

4. RESULTS AND DISCUSSION

4.1 Results

The research findings highlight how government policies, external conditions, and factors related to work performance and motivation influence how citizens engage as volunteers in nonstate-sponsored activities. Among these factors, internal awareness and external conditions are seen as psychological and social traits that positively impact volunteering in Thailand. On the other side, issues like poor communication, lack of support, and misalignment with national policies can hinder volunteer efforts. Existing studies show that these factors can help shape individuals, communities, and society, encouraging collaboration with government initiatives to tackle prominent issues. Yet, Thailand faces challenges in both areas, which are viewed as negative influences. However, these challenges can also catalyze increased volunteer participation efforts to manage and reduce the spread of COVID-19 (Nuamcharoen, 2024). Following the earlier analysis, the author investigates how civic volunteers are formed and what roles they play within the Zendai Group, as explained below:

4.1.1 The formation and role of civic volunteers in Preventing and Solving the Problem of the Spread of COVID-19 within the Zendai Group in Thailand

The roles of civic volunteerism in responding to the COVID-19 outbreak, as shown in the case study, are influenced by the circumstances and conditions that encourage people to become volunteers working with the public sector addressing public issues. This understanding is derived from the analysis of data organized thematically through *thematic analysis*. The analysis revealed several notable conditions or factors within the Zendai Group such as Collaboration and Collaborative networks, The use of technology, Government administrative policies, External environmental factors, Factors related to operations, and Motivation. Notably, there was a scarcity of professional roles and identities. The conditions for collaboration among various sectors, use of technology, government policies, and external factors play a significant role in shaping the formation and function of sector volunteering in preventing and addressing the spread of COVID-19 in the case study. Additionally, some factors

can be further categorized to encompass aspects related to performance and motivation, internal awareness, and public relations and resource support. As a result, it is recommended to reorganize and regroup these factors accordingly. The operational factors encompass public relations and resource support, while motivation includes psychological support or inner awareness of the individual as well as external motivations. Therefore, these aspects are summarized in the following in Figure 2.

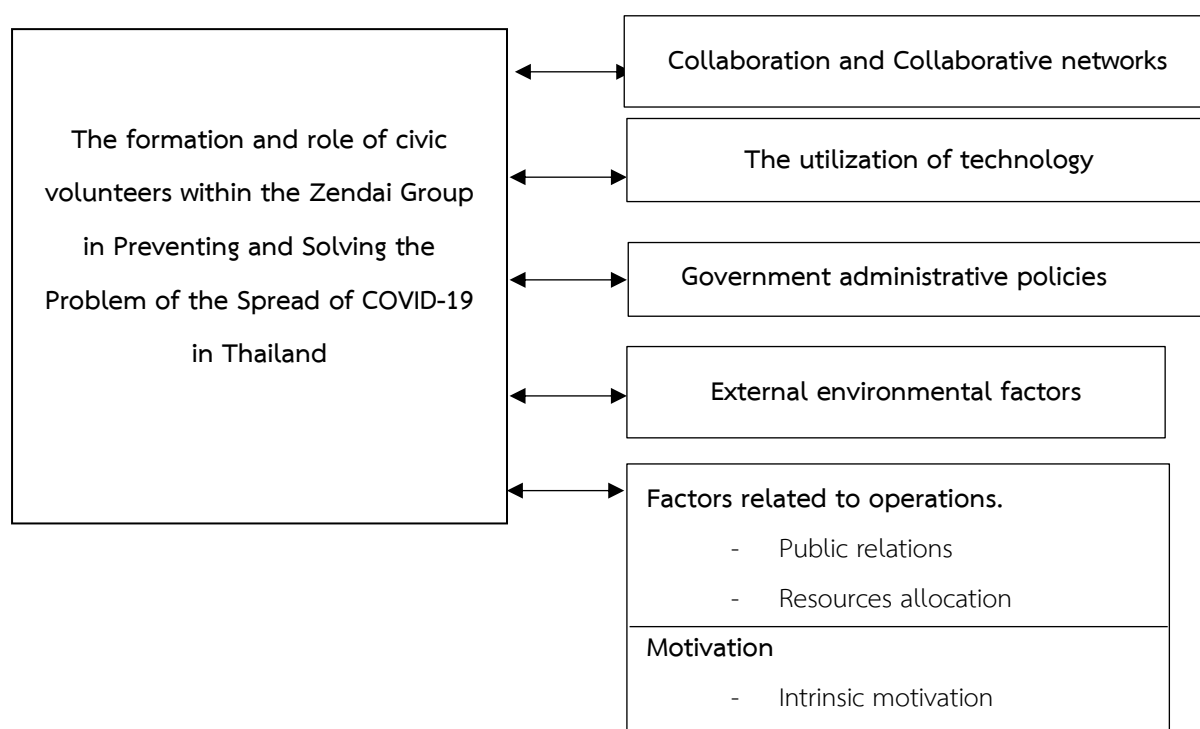


Figure 2: Factors and conditions influence the establishment and function of civic volunteerism.

Source: Developed by the author based on the literature review and research findings.

The formation and function of public volunteerism in mitigating and addressing the spread of COVID-19. The remaining datasets were used to analyze the factors influencing the establishment and function of volunteerism. The following key conditions were identified:

4.1.1.1 Collaboration and Collaborative Network

The collaboration between various sectors, particularly between the public and private sectors, is a crucial aspect of managing the COVID-19 crisis. This collaboration is centered on

both medical and social responses aimed at mitigating the impact of the virus outbreak. Both the public and private sectors have significant roles and contributions in combating COVID-19, whether through providing medical resources, supporting vulnerable groups, or developing emergency response protocols as explained in the following excerpt:

...“We’re not part of the mainstream system. We stepped in to do what the government could, but when that wasn’t enough, we filled the gaps. Like our name, Zendai—which means “yarn” in Thai—we weave connections across all sectors. Whether it's the government, private businesses, or the community, we're here to bring everyone together.” Derived from BBC News, (2021). *COVID-19: Threads of Survival - The Power of Volunteers Fighting COVID-19 When the State Can't Cope*. <https://www.bbc.com/thai/thailand-58096985>

The Zendai Group has shown a strong willingness to volunteer and support involving agencies, including the public sector, private sector, and the wider communities. The evidence was their eagerness to join forces in providing care for those infected while they wait for treatment. Such partnerships, bringing together government agencies and volunteer groups, are crucial during times of increased societal need. This collaboration shows how networks can effectively respond to urgent situations. It acts as an important connection between the public sector, which handles public welfare, and volunteer groups ready to engage in community efforts.

4.1.1.2 The use of technology

The use of technology, particularly social media platforms like Facebook, serves as an important component within the Zendai Group for member communication and engagement with individuals interested in volunteer activities. This platform plays a significant role in fostering team relationships and building trust. Social media serves as a powerful social networking tool, helping donations or other forms of support from citizens interested in contributing to a cause. The use of applications or tools designed to manage missed calls is integral to the operations of the volunteer group. For example, they may employ dashboards to meticulously record details of incoming and outgoing calls.

... “We found a missed call management tool that comes with a dashboard to track daily incoming and outgoing calls, showing how often and when each number contacts us. In response, we set up two volunteer teams: one to make callbacks and another to handle incoming calls at the call center.” Derived from The Momentum. (2022). *“We don't want to profit from social problems forever.” The next step for Zendai group as COVID-19 becomes an endemic disease.* <https://themomentum.co/theframe-zendai/>

Through the integration of technology and trust in social media, the Zendai Group has set up an efficient system for coordinating and delivering services, facilitating prompt responses to both patient and societal needs during emergency situations. The community's clarity and cooperation, exemplified by the donation of tools and telephones from the public, have enabled the Zendai Group to provide comprehensive public health services in situations needing protection and assistance.

4.1.1.3 Government administrative policies

The Zendai Group has met challenges and uncertainties regarding government administrative policies in managing COVID-19. The government administrative policies were a negative condition but stimulated the formation of Civic volunteer in the Zendai group. It was evident that ambiguity in government policies has led to confusion within the Zendai Group, resulting in an increased willingness to volunteer and help. These challenges relate to several areas, including RT-PCR testing and the management of COVID-19 cases. The main issue is the lack of clarity in government policy. This uncertainty is especially clear in how the government views COVID-19—whether it is treated as a serious contagious disease or something more like the flu. This confusion affects the public's understanding of the government's care and protection strategies. Additionally, poor management has struggled to keep up with the changing situation, leading to problems like limited access to treatment and inadequate care for people with serious contagious illnesses. When infections are detected, people must take responsibility and follow necessary precautions. As a result, the Zendai Group felt it was their duty to step in and offer help. They emphasized that saving lives and protecting health should come before strictly following rules or policies that might lead to more COVID-19 deaths.

However, there is little information available about any government policies that encourage the creation and involvement of volunteers to help manage the pandemic.

4.1.1.4 External environmental factors

The closure of hospitels⁵ and field hospitals due to financial losses has had a serious impact on the care of COVID-19 patients, resulting in the suspension of medical services in many communities. This situation has made it even harder to treat those affected by the virus, raising worries among people about their ability to access necessary care in their neighborhoods. Field hospitals played a crucial role in providing specialized treatment for COVID-19, but as medical resources decreased and services became strained, the situation only got more complicated. Those seeking treatment may also worry about whether their local healthcare facilities could handle non-COVID-19 health issues. As medical resources have shifted to focus on COVID-19 patients, it has become harder for people to access general healthcare services, leading to worries about their personal health issues unrelated to the virus. It was essential to improve and streamline the medical service system to better navigate these challenges. Additionally, how people perceived the reduction in local treatment options affected their sense of responsibility for their own health. By adopting diverse approaches to healthcare delivery, the Zendai could help boost confidence in seeking care, ultimately strengthening both physical and mental health support in our communities.

... “Even though the Zendai Group had previously mentioned a short-term commitment and expressed concerns about financial limitations due to the worsening COVID situation, we’ve decided to keep supporting our community for as long as we can. We believe it’s important to stay engaged and help those in need until our resources run out. Derived from THAIRATH TV Originals. (2021). *Weakness Days: 'Zendai Group' Volunteers Battling COVID-19*. <https://www.youtube.com/watch?v=mU2YAyVZDSA>

⁵ “Hospitel” is a portmanteau of “hospital” and “hotel.” It refers to a type of medical facility that combines elements of a hospital and a hotel.

4.1.1.5 Factors related to operation and performance.

Performance and motivation in volunteering went beyond just putting in time and effort; they also involved making sacrifices and distributing resources. The Zendai Group showed this dedication by not only committing their time but also using their own resources to buy the equipment needed to help patients. Additionally, there has been a strong effort to gather the essential resources needed to prevent and tackle the spread of COVID-19. Inner motivation to volunteer during the COVID-19 outbreak stemmed from a deep sense of empathy and a belief in the dignity of all people. The Zendai Group exemplified this commitment, showing determination and teamwork even with limited resources. Their efforts were fueled by emotional support from the community, which was essential to their success. The respect and encouragement they received helped them build trust and confidence, creating a solid foundation for effective volunteering. This collaboration across different sectors was crucial for understanding and addressing the challenges posed by COVID-19.

... “In times like these, it’s important for those with resources to support one another. Everyone has something valuable to offer, and each person plays a role in our society. If you find yourself in a better position than others, consider lending a hand. Helping doesn’t always mean giving money; even just offering your time can make a huge difference. In a community where people genuinely care for each other, these acts of kindness are easy to find, and everyone can contribute in their own way. Even if you have limited resources, you can still make a positive impact based on what you’re able to do.” Derived from JSL Global Media, (2021). *Zendai: COVID HERO Volunteers Delivering Support Right to Your Doorstep and Bedside (Online media interview)*. https://www.youtube.com/watch?v=RRMpUF_uRWk

Giving your time and care helps create a space where people can share their experiences and knowledge, fostering a community built on understanding and support tailored to everyone's needs. Each person has unique resources—whether it’s knowledge, skills, or simply a willingness to help—that can make a difference for others. That’s why being ready to support one another is so important for maintaining a strong and connected community.

4.1.1.5.1 Public relations

Finding success through volunteering brings excitement and confidence in the results. When the Zendai Group sees real, positive outcomes and receives clear feedback about their impact, it helps guide their future efforts and shows them the progress they're making. This boosts their motivation to keep going. Additionally, the joy and fulfillment that come from helping others build support and trust within the community. During their volunteer activities, members of the Zendai Group feel a keen sense of purpose and recognize the difference they are making, which leads to positive responses to their work.

... “After coming together and working hard, we've built confidence in other sectors to join us, including government entities like hospitals and various temples. This trust has grown from our genuine efforts. We've also received support from private companies and individuals who have donated so generously that it brings tears to my eyes.”

Excerpt from an interview with interviewee B002 on 7th November 2023

Volunteer work helped members understand the importance and impact of their work. When they saw positive results and the effects of their actions, it strengthened companionship and enthusiasm in their work, even without support from the government sector.

...“What truly matters is that when we act, we need support and to see results; otherwise, we might give up. But in our case, we've witnessed the impact of our efforts firsthand. We've seen that what we do really makes a difference and helps people in need. This is the heart of volunteering for those less fortunate.” Derived from Dailynews Online, (2021). *Volunteer Spirit for the Disconnected: The 'Threads of Connection' (Zendai)' Group Becomes a 'Rope' of Hope (Online news)*. <https://www.youtube.com/watch?v=EJXKwhDshLU>

With these factors, the Zendai Group feels that their work has meaning and positive outcomes for the community and patients. Building followership and a sense that their actions are important contributes to the success of volunteer activities in emergency situations.

4.1.1.5.2 Resources Allocation

The group not only devoted time and effort but also sacrificed personal property to procure essential equipment for assisting patients. Public health relied on everyone with volunteer spirit and integrity, as each Zendai in the group had an impact on both the group and the recipients of aid. This collaboration contributed to a more connected and intertwined society, where every Zendai played a crucial role in fostering a resilient and robust community in challenging times.

... “You can start making a difference in your community right now, and the central Zendai is here to help with resources. Currently, we’re working with a network of over 20 communities and 10 districts across Bangkok. Donors and supporters are stepping up to provide essential equipment to help our efforts. For example, the SCG Foundation has generously supplied 100 sets of PPEs to the Zendai Group, ensuring we can carry out our duties safely.” Derived from SCG foundation. (2021). *Helping without expecting anything in return; all we want is for the patients to survive.* <https://www.scgfoundation.org/covid19/>

The volunteer group focused on building networks and collaborating between the group and various communities to strengthen the ability to assist and uplift everyone. Support resources, hard work, and the sharing of both financial and emotional support played a huge role in helping the Zendai Group conduct their mission effectively.

... “Right now, the Zendai Group has more than 100 volunteers on the front lines, along with 5 rescue vehicles and over 40 oxygen tanks, which enable us to reach critically ill patients quickly. All this equipment has been generously provided by dedicated individuals and members of the Zendai Group, who have selflessly contributed their personal funds to ensure we have what we need to help patients in need.” Derived from THAIRATH TV Originals. (2021). *Weakness Days: 'Zendai Group' Volunteers Battling COVID-19.* <https://www.youtube.com/watch?v=mU2YAyVZDSA>

4.1.1.6 Motivation

The Zendai Group’s deep understanding of their origins and motivations has fueled their desire to volunteer during the COVID-19 outbreak. Their commitment is rooted in strong

beliefs in human values and compassion for others, along with a hope to create positive change in society. This powerful motivation drives the team members to tackle the challenges brought on by the pandemic and actively take part in volunteer efforts within the community.

... “At first, they might hesitate to use the word “doing merit” because we don’t want to be seen just as a charitable organization. Instead, we focus on actions that reflect our belief in human values, aiming to inspire a sense of worth and dignity in everyone we serve.” Derived from The Momentum. (2022). *“We don’t want to profit from social problems forever.” The next step for Zendai group as COVID-19 becomes an endemic disease.* <https://themomentum.co/the-frame-zendai/>

The Zendai group showed incredible determination and teamwork, even without significant resources or influence. They believed in their ability to tackle challenges and help others, showing a strong commitment to finding solutions. Despite being a smaller group with limited means, they stayed steadfast in their resolve to keep pushing forward. Their resilience was powered by a deep faith and hope in what they could achieve together.

... “When we commit ourselves to a task, we can carry out it with excellence and genuine care for everyone involved. If those in authority take the time to pay attention, they can effectively tackle or greatly reduce the issue at hand. Volunteerism empowers those who might not have formal authority. Metaphorically, the “Zendai Group,” or “Zendai” in Thai, symbolizes a strong and resilient network, standing for strength and unity.” Derived from Dailynews Online, (2021). *Volunteer Spirit for the Disconnected: The 'Threads of Connection (Zendai)' Group Becomes a 'Rope' of Hope (Online news).* <https://www.youtube.com/watch?v=EJXKwhDshLU>

These excerpts highlight a strong belief in and commitment to working together to solve problems and inspire hope, even when facing limitations in resources and influence. Despite these challenges, there is a deep conviction that they can make a real difference and help others. It’s this genuine intrinsic motivation that drives and shapes the volunteer group.

4.1.2 Policy suggestions for developing civic volunteering in preventing and solving the problem of future pandemics.

Primarily, research findings show that there is significant potential for improvement in current government policies to better support the volunteer system, particularly within public health initiatives aimed at reducing mortality rates. To maximize effectiveness, the government should provide clear guidelines that outline the specific roles and responsibilities of different volunteer groups. This would help identify those that can work independently, allowing for more agile responses, while distinguishing them from groups that require government oversight. Moreover, the government must play a vital role in providing essential resources—financial support, training, and equipment—to empower these volunteer groups to carry out their critical missions effectively. By fostering a robust volunteer system, they can enhance community resilience and make a meaningful impact on public health outcomes.

Secondly, it's essential for the government to tap into the resources and expertise available across various sectors to strengthen the efforts of public volunteers working alongside governmental and public service organizations. This means creating a system that effectively channels support—like funding, equipment, and specialized knowledge—from private businesses, non-profit organizations, and other relevant sectors into volunteer initiatives. Additionally, the government should prioritize establishing a straightforward and accessible volunteer system that is easy for individuals to understand and engage with. This involves providing clear guidelines, simplifying the registration process, and ensuring transparent communication channels. By doing so, we can encourage broader community involvement and participation in volunteer activities that tackle important societal challenges.

Thirdly, it's crucial for the government to create strong platforms or prototype models specifically designed for crisis management. These platforms should include essential systems such as resource ordering for efficient allocation, communication tools for prompt information sharing, fundraising mechanisms to secure necessary financial support, and volunteer selection processes to recruit the right candidates. Additionally, there should be systems in place for developing volunteers' knowledge and skills, ensuring they are well-prepared and effective in crisis response efforts. By proactively building and improving these

systems, the government can enhance its ability to prepare for and respond to future crises, ultimately strengthening overall resilience and response capabilities in the face of challenges.

Finally, it's important to offer citizens opportunities for training and self-development in areas they're passionate about. By offering these chances, individuals can enhance their skills, knowledge, and expertise, making them more ready and effective in future volunteer efforts. This proactive approach not only empowers people to make meaningful contributions to their communities but also nurtures a culture of continuous learning and personal growth. Additionally, by investing in the training and development of citizens, society benefits from a more skilled and engaged volunteer workforce, better equipped to tackle emerging challenges, and support collective well-being.

4.2 Discussion

In the context of the Zendai Group, the concepts of benefiting others and volunteering are deeply intertwined but carry distinct characteristics. Benefiting others is rooted in a genuine concern for the well-being of individuals, reflecting a willingness to act selflessly for their welfare, often requiring personal sacrifice. This aligns with the ethos of the Zendai Group, where members demonstrate a heartfelt commitment to helping those in need during challenging times. Volunteering, on the other hand, involves the active offering of time, skills, or resources to support a cause or community. While volunteers within the Zendai Group do not expect direct financial compensation for their efforts, they often find intangible rewards, such as personal satisfaction and skill development. This blend of selfless action and the fulfillment derived from volunteering reinforces the group's mission to make a meaningful impact on the lives of others, embodying the spirit of helping behavior in their community engagement. This corresponded with Penner and colleagues (2005) explained that while volunteers may not expect direct financial compensation, they may anticipate intangible rewards such as personal satisfaction or skill development (Penner et al., 2005).

In the context of the Zendai Group, motivation and internal awareness play vital roles in driving individuals to volunteer. Positive feelings and a deep understanding of their purpose are key factors influencing their choice to engage in volunteer work. An intense sense of shared responsibility in addressing societal issues, along with determination and a compassionate attitude toward others, fuels their commitment. The group's members hold firm beliefs in

human worth and prioritize the well-being of others over their self-interest, embodying altruism and a sense of social responsibility. This intrinsic motivation not only strengthens their resolve but also enhances the overall impact of their efforts within the community. These factors are consistent with Chow et al. (2021) study on enhancing the effectiveness of frontline volunteer workforce through examining motivations and impacts during the COVID-19 pandemic. It was found that volunteers in the public health sector during this pandemic were motivated by understanding the importance of serving others, a sense of duty, and the opportunity to create meaningful experiences in life. Volunteering has positive implications for personal growth both in terms of personality and professional development.

The decision to volunteer during epidemic outbreaks is shaped by a variety of motivating factors and challenges. Motivation can include the value of the work itself, a desire for understanding, opportunities for career advancement, and inspiration from government and community efforts. On the other side, potential obstacles like fear, lack of training, shortages of personal protective equipment (PPE), feelings of unpreparedness, uncertainty about roles, and limited interest or support can hinder participation. (Susanti et al., 2023). Volunteers often seek personal fulfillment, social acceptance, and the chance to gain new skills: essentially looking for intangible rewards for their time and effort. They may also expect external rewards, such as positive recognition within their community. (Piliavin & Charng, 1990). When volunteers achieve meaningful goals and feel driven by significant motivations, they help build social capital, fostering trust and reciprocity among community members. (Stukas et al., 2005). Engaging in volunteer work not only promotes individual growth but also enhances social collaboration, nurturing trust, care, cooperation, and active participation in the community's social life

In countries grappling with resource shortages, technology appears as a vital tool for preventing and controlling the spread of COVID-19, ultimately promoting social equity. This perspective is supported by Robredo et al. (2023), who highlight the challenges faced by marginalized groups in the Philippines—ranging from economic hardships and inadequate resource allocation to military reinforcement and poor management practices. These factors worsen inequality and lead to detrimental health outcomes for these communities. In response to these issues, the government has launched the Bayanihan E-Konsulta (BEK) platform, which aims to bridge gaps in healthcare services and improve access for those in

need. Additionally, platforms like Facebook have been used to enhance communication with the public, facilitating information sharing and engagement in addressing these challenges. By harnessing technology, both the government and community organizations can work more effectively to mitigate the impacts of the pandemic and promote fair health outcomes for all. In the case study, technology - especially applications and social media - has played a vital role. In an age where technology can transform service delivery, its importance is magnified during pandemic situations. Social media platforms, particularly Facebook, are crucial for communication within the Zendai Group. They help foster teamwork, build rapport, and establish trust among members. These platforms also serve as effective channels for mobilizing resources from individuals who want to support the group's activities. Additionally, using applications to formally manage Zendai volunteers is key. This approach mirrors the strategies of other volunteer organizations, both locally and globally, such as Public Health Volunteers (PHVs) and community-based COVID-19 surveillance groups. By employing tools like Geographic Information Systems (GIS) and engaging in policy synthesis, the Zendai Group can enhance its efforts to combat the spread of COVID-19, ultimately strengthening community health systems for effective virus screening. (Nawamawat, et al., 2021).

A notable finding in the study was the lack of defined professional roles and identities within the Zendai Group, which has significant implications for its operations and effectiveness. This absence of clear roles can lead to confusion and overlap in responsibilities, making it challenging for members to understand their individual contributions to the group's overall mission. Without defined roles, volunteers may feel uncertain about their specific tasks and how they fit into the larger organizational framework, which can hinder their motivation and engagement. Furthermore, the lack of professional identities may affect the group's ability to attract and keep volunteers, as potential members might seek clarity about the skills and expertise they can bring to the table. Establishing clear roles could help foster a sense of ownership and accountability among volunteers, leading to more organized and efficient operations. It would also enable the Zendai Group to use the diverse skills and backgrounds of its members more effectively, enhancing its ability to respond to community needs.

In developing the volunteer system, creating new volunteers with proper knowledge and skills for social service is a crucial process in developing a prepared volunteer group for service. These new volunteers can come from various readiness levels, such as short-

term, medium-term, and long-term volunteers, with an emphasis on responsibility, teamwork, and communication skills. The creation of new volunteers is an important process in developing a volunteer group with suitable knowledge and skills for service, aligning with Miao et al (2021). Communities can address COVID-19 by using the volunteer system to collaborate in providing public health services. Long-term cooperation between community groups and governments can result in beneficial volunteer work, enhancing public service during crises. Experienced community volunteers play a vital role in responding to disease outbreaks (Miao et al., 2021)

Lastly, the study emphasized that the government needs to maintain a leading role in managing the public health system. It's crucial for the state to lead initiatives aimed at preventing and addressing the spread of COVID-19. This responsibility includes coordinating resources and responses while encouraging collaboration among various stakeholders to create a comprehensive and effective approach to public health challenges. Allowing volunteer systems to appear without proper oversight could do more harm than good. Instead, community groups should coordinate their volunteer activities in collaboration with state agencies. This process typically starts with requests from local networks of organizations, illustrating a top-down co-production model guided by the state. This structured approach helps ensure that volunteer efforts are aligned with broader public health goals and are effective in meeting community needs. This approach allows the state to control key components, set priorities, and ensure fairness. This approach is quite different from the bottom-up co-production model. However, in China, pandemic response services have become more participatory, allowing for greater citizen involvement in areas that were once primarily managed by the government. This shift has been driven by necessity and policies that encourage volunteerism. While bottom-up co-production is an essential strategy for grassroots organizations seeking to enhance their political influence (Castán Broto & Neves Alves, 2018; Mitlin, 2008, cited in Miao et al., 2021), state-led co-production from the top down can be particularly effective during urgent public crises. This method allows for swift and decisive action, effectively engaging local communities in the response efforts (Miao et al., 2021).

5. CONCLUSION

This research employed a qualitative case study approach that used secondary data synthesis methods. This involved analyzing secondary documents like publications, online media, news articles, and media interviews, as well as conducting in-depth interviews to corroborate the findings. The reliability of the collected information was upheld through thorough verification techniques, including method triangulation, thematic analysis, and content analysis. The research tools were semi-structured interview formats, enabling the researcher to promote openness and diversity in responses. Upon gathering raw data, the information was transcribed and converted into text form for analysis. In the analysis process, the researcher employed triangulation to evaluate the accuracy and credibility of data from various sources. The analysis methods included presenting the content in the form of constructed theories, thematic analysis to capture emerging themes and trends using the MAXQDA program, and content analysis to extract key information. Through this research process, the researcher aims to achieve a deep understanding of the studied phenomenon and provide valuable and up-to-date information for relevant research and academic communities.

The findings highlighted several key factors that influenced the Zendai Group's volunteer efforts, including collaboration and networks, technology use, government policies, external environmental conditions, and motivational operational factors. A significant observation was the absence of clearly defined professional roles and identities within the group. This reflects the group's flexible and emergent nature, in which roles were largely shaped by immediate needs and available skills during the crisis. These elements critically shape the effectiveness of volunteer initiatives aimed at preventing and addressing the spread of COVID-19. To enhance the volunteer system, the study recommends that the government implement clear guidelines that delineate volunteer roles, leverage resources and expertise from various sectors, develop robust crisis management platforms, and offer training opportunities for citizens. By adopting these policy suggestions, the government can empower volunteers, promote community engagement, and strengthen resilience in responding to societal challenges.

6. RECOMMENDATIONS

1) This research is a case study, and therefore, the findings are specific and cannot represent other types of volunteer work or distinct groups with different contexts. In future research, other case studies with external and internal factors, as well as different contexts, can be conducted to enable comparative studies.

2) This research can be developed and expanded by changing the research method to a quantitative approach to collect data from a wider range of volunteer groups. This will allow for conclusions and the use of quantitative research results to confirm the findings of qualitative research.

7. DECLARATION

Declaration of Generative AI and AI-assisted Technologies in the Writing Process for readability.

REFERENCES

- BBC News, (2021). *COVID-19: Threads of Survival - The Power of Volunteers Fighting COVID-19 When the State Can't Cope*. <https://www.bbc.com/thai/thailand-58096985>. (in Thai)
- Chow, C., Goh, S. K., Tan, C. S. G., Wu, H. K., & Shahdadpuri, R. (2021). Enhancing frontline workforce volunteerism through exploration of motivations and impact during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 66, (102605). <https://doi.org/10.1016/j.ijdr.2021.102605>
- Dailynews Online, (2021). *Volunteer Spirit for the Disconnected: The 'Threads of Connection (Zendai)' Group Becomes a 'Rope' of Hope (Online news)*. <https://www.youtube.com/watch?v=EJXKwhDshLU>. (in Thai)
- Drugău-Constantin, A. L., & Anghel-Sienerth, A. K. (2022). Challenges of civic participation at EU-level during the COVID-19 pandemic: European Citizens' Initiative. *Applied Research in Administrative Sciences*, 3(1), 4–10. doi:10.24818/ARAS/2022/3/1.01

- JSL Global Media, (2021). *Zendai: COVID HERO Volunteers Delivering Support Right to Your Doorstep and Bedside [Video file]*. Retrieved from https://www.youtube.com/watch?v=RRMpUF_uRWk. (in Thai)
- Li, X., Fu, P., & Li, M. (2022). The complex media effects on civic participation intention amid the COVID-19 pandemic: Empirical evidence from Wuhan college students. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(17), 11140. doi:10.3390/ijerph191711140
- Miao, Q., Schwarz, S., & Schwarz, G. (2021). Responding to COVID-19: Community volunteerism and coproduction in China. *World Development*, 137, 105128. doi:10.1016/j.worlddev.2020.105128
- Nawamawat, J., Sittisart, V., Lekphet, K., & Thianthawon, P. (2021). *Community and public health volunteer participation in the prevention and surveillance of COVID-19 using geographic information systems* (Research report). Nonthaburi: Health Systems Research Institute.
- Nuamcharoen, S. (2024). Why do people in Thailand need to help each other? Civil society volunteers in preventing and addressing the spread of coronavirus disease 2019: A case study of the Zen-Dai Group. *Humanities and Social Sciences Research Promotion Network Journal*, 7(1), 1–15. Retrieved from <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/hsrnj/article/view/269401>
- Pamenang, G. U., & Prihanto, P. (2022). Community Participation in Covid-19 Prevention and Transmission. *Jurnal Kesehatan*, 11(1), 33–38. <https://doi.org/10.46815/jk.v11i1.75>
- Penner, L. A., Dovidio, J. F., Piliavin, J. A., & Schroeder, D. A. (2005). Prosocial behavior: Multilevel perspectives. *Annual Review of Psychology*, 56, 365-392. doi:10.1146/annurev.psych.56.091103.070141
- Piliavin, J. A., & Charng, H. W. (1990). Altruism: A review of recent theory and research. *Annual Review of Sociology*, 16, 27-65. doi:10.1146/annurev.so.16.080190.000331
- Putnam, R. D. (1993). *Making democracy work: Civic traditions in modern Italy*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Robredo, J.P. G, Naguit, R.J., & Mangalili, K. C. P. (2023). Bayanihan E-Konsulta: A volunteer-driven response to the COVID-19 pandemic in the Philippines. *The Humanitarian Leader*, 5(1), Working Paper 034. doi:10.21153/thl2023art1769

- SCG Foundation. (2021). *Helping without expecting anything in return; all we want is for the patients to survive*. <https://www.scgfoundation.org/covid19/> (in Thai).
- Stukas, A., Daly, M., & Cowling, M.J. (2005). Volunteerism and social capital: a functional approach. *Australian Journal on Volunteering*, 10(2), 35-44.
- Susanti, R. D., Yudianto, K., Mulyana, A. M., & Amalia, I. N. (2023). A Systematic Scoping Review of Motivations and Barriers in COVID-19 Volunteering Among Health Students: The Potential for Future Pandemic Volunteers. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 16, 1671–1681. doi:10.2147/JMDH.S411896
- THAIRATH TV Originals. (2021). *Weakness Days: “Zendai Group” volunteers battling COVID-19*. <https://www.youtube.com/watch?v=mU2YAyVZDSA>. (in Thai)
- The Momentum. (2022). *“We don't want to profit from social problems forever.” The next step for Zendai group as COVID-19 becomes an endemic disease*. Retrieved from <https://themomentum.co/theframe-zendai/> (in Thai)
- Voinea, C., Profiroiu, C. M., & Profiroiu, A. (2022). The Public Participation of Civic Initiative Groups during the Covid-19 Pandemic in Romania: An Exploration of Public Participation Definitions, Obstacles, and Opportunities. *Nispacee Journal of Public Administration and Policy*, 15(2), 194–219. doi:10.2478/nispa-2022-0019
- Wong, K.L. (2024). Overlapping Functions: Volunteering and Other Forms of Civic Participation in the COVID-19 Disaster. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 35(5), 854–865. doi:10.1007/s11266-024-00652-9
- World Health Organization. (2024). Update on COVID-19 in Thailand: 2 May 2024. Retrieved from <https://www.who.int/thailand/news/detail/02-05-2024-update-on-covid-19-in-thailand--02-may-2024>
- Wymer, W. W., Jr., Riecken, G., & Yavas, U. (1996). Determinants of volunteerism: A cross-disciplinary review and research agenda. *Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing*, 4(1), 3–26.
- Zboja, J. J., Jackson, R. W., & Grimes-Rose, M. (2020). An expectancy theory perspective of volunteerism: The roles of powerlessness, attitude toward charitable organizations, and attitude toward helping others. *International Review on Public and Nonprofit Marketing*, 17(4), 493–507. doi:10.1007/s12208-020-00260-5

การศึกษาปัญหาในการแจ้งเบาะแสการทุจริตจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ
ของเครือข่ายภาคประชาชน “สตรอง” จังหวัดอ่างทอง

A Study of Problems in Whistleblowing on Corruption in
Public Procurement by the “STRONG” Civil Society Network
in Ang Thong Province

รัฐศาสตร์ ต๋องเตือนตน¹
Ratthasat Tongtueanton¹
จิรวัดน์ เมธาสุทธิรัตน์²
Jirawat Metasuttirat²

¹ ผู้นิพนธ์ประสานงาน ข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต.

Corresponding author, Public Officer, National Anti-Corruption Commission.

E-mail: ratthasat.ton@gmail.com

² รองศาสตราจารย์ ดร.; หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Associate Professor Dr., Master of Public Administration Program, School of Management Science,

Sukhothai Thammathirat Open University, Thailand, E-mail: jirawatmeta@gmail.com

Received: 14 May 2026; Accepted: 15 June 2026; Published: 30 June 2026

PPPA: วารสารนโยบายและกิจการสาธารณะ ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 (มกราคม 2569 – มิถุนายน 2569)

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) วิเคราะห์ระบบ กลไก การบริหารและสภาพปัญหาการดำเนินงาน การแจ้งเบาะแสการทุจริตของเครือข่ายภาคประชาชน “สตรอง” จังหวัดอ่างทอง (2) วิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จและความล้มเหลว ในการแจ้งเบาะแสการทุจริต และ (3) เสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการแจ้งเบาะแสเพื่อใช้ในการป้องปรามการทุจริตเกี่ยวกับการทุจริตการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม และการศึกษาเอกสาร จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 3 กลุ่ม จำนวน 15 คน โดยคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจงจากบุคคล ได้แก่ 1) กลุ่มผู้บริหารและผู้กำกับดูแล 2) กลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน และ 3) กลุ่มเครือข่ายชมรม “สตรอง” จังหวัดอ่างทอง วิเคราะห์ข้อมูลแบบวิเคราะห์เนื้อหาและการตรวจสอบแบบสามเส้า เพื่อหาข้อสรุปตามวัตถุประสงค์และทำการสรุปอุปนัย

ผลการศึกษาพบว่า (1) สภาพปัญหาการดำเนินงานการแจ้งเบาะแสการทุจริตแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะก่อนการแจ้งเบาะแส พบปัญหาความไม่ชัดเจนของกระบวนการและความสับสนของผู้ใช้งาน ระยะระหว่างการแจ้งเบาะแส พบความซับซ้อนของพยานหลักฐานและความกังวลเรื่องความปลอดภัย และระยะหลังการแจ้งเบาะแส พบปัญหาการขาดการตอบสนองที่รวดเร็วและการไม่แจ้งผลการดำเนินการกลับไปยังผู้แจ้ง ทำให้เกิดความกลัวผลกระทบ (2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับต่อความสำเร็จและความล้มเหลว ขึ้นอยู่กับความเข้าใจในกระบวนการที่แยกส่วนระหว่าง “การป้องปราม” และ “การปราบปราม” หากประชาชนไม่เข้าใจกลไกและเข้าไม่ถึงระบบการคุ้มครอง จะส่งผลให้การแจ้งเบาะแสล้มเหลว และ (3) แนวทางในการปรับปรุงกระบวนการ ควรมีการแยกช่องทางการแจ้งเบาะแสเพื่อการป้องปรามออกจากกระบวนการร้องเรียนปกติอย่างชัดเจนเพื่อลดขั้นตอนความยุ่งยากและเน้นการระงับยับยั้งความเสียหายก่อนเกิดขึ้นจริง รวมถึงสร้างระบบการรายงานผลกลับ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับเครือข่ายภาคประชาชน

คำสำคัญ: การแจ้งเบาะแส, การทุจริตจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ, เครือข่ายสตรอง, จังหวัดอ่างทอง

Abstract

This study aimed to study to: (1) the systems, mechanisms, administration, and operational problems regarding whistleblowing on corruption by the “STRONG” in Ang Thong Province, (2) the factors involving the success and failure of whistleblowing, and (3) guidelines for improving the whistleblowing process to deter corruption in public procurement.

This study employed qualitative research methodology. Data were collected through in-depth interviews, focus group discussions, and document analysis from three groups totaling 15 key informants, selected using a purposive sampling method, comprising: Executives and Regulators (MT), Operational Staff (IP), and the “STRONG” Network in Ang Thong Province (ST). Data was analyzed using a content analysis and triangulation techniques to enhance validity, while an inductive approach was employed to derive conclusions consistent with the research objectives.

The research results revealed that: (1) the operational problems in whistleblowing were identified in three phases: the pre-whistleblowing phase, characterized by unclear processes and user confusion; the whistleblowing phase, involving complex evidence requirements and safety concerns; and the post-whistleblowing phase, marked by a lack of rapid response and failure to notify the results to the whistleblower, leading to fear of negative repercussions; (2) the factors involving the success and failure depended on the understanding of the distinction between “deterrence” and “suppression” processes. A lack of understanding of these mechanisms and inability to access protection systems contributed to whistleblowing failure; and (3) the guidelines for process improvement include clearly separating whistleblowing channels for deterrence from standard complaint systems to reduce procedural complexity and focus on halting damage before it occurs, as well as establishing a feedback loop system to build confidence among the civil society networks.

Keywords: Whistleblowing, Public Procurement Corruption, STRONG Network, Ang Thong Province

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทุจริตในการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐเป็นปัญหาที่มีความสำคัญระดับประเทศ เพราะกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐเป็นกลไกหลักในการกระจายทรัพยากรของภาครัฐไปสู่โครงการต่าง ๆ ที่มีผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐครอบคลุมตั้งแต่การจัดหาวัสดุ การก่อสร้างโครงการไปจนถึงการบริการของรัฐ อย่างไรก็ตาม กระบวนการดังกล่าวมักมีช่องโหว่ที่เปิดโอกาสให้เกิดการทุจริตได้ในหลายขั้นตอน ตั้งแต่การกำหนดสเปกสินค้าการเจรจาต่อรอง การประมูล จนถึงการส่งมอบงาน (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, 2560)

ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่เผชิญกับปัญหาทุจริตในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างมาอย่างยาวนาน ถึงแม้ว่ารัฐบาลจะพยายามแก้ไขปัญหานี้ผ่านการออกกฎหมายและข้อกำหนดต่าง ๆ เช่น พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มความโปร่งใส ลดโอกาสในการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการจัดซื้อจัดจ้าง แต่ในทางปฏิบัติกลับพบว่ากระบวนการดังกล่าวยังคงเผชิญกับการทุจริตในหลายกรณี การทุจริตเหล่านี้ก่อให้เกิดความสูญเสียทั้งในด้านการงบประมาณของรัฐและความเชื่อมั่นของประชาชน

การป้องกันและปราบปรามการทุจริตจัดซื้อจัดจ้างจึงเป็นประเด็นที่ต้องได้รับการสนับสนุนจากหลายฝ่าย ทั้งหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชน และภาคประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การแจ้งเบาะแสจากภาคประชาชนถือเป็นหนึ่งในเครื่องมือสำคัญที่สามารถช่วยเปิดเผยการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นได้ การแจ้งเบาะแสเป็นกลไกที่ช่วยให้ภาครัฐได้รับข้อมูลจากแหล่งที่หลากหลาย ซึ่งมักเป็นข้อมูลที่เกิดจากการเฝ้าระวังในพื้นที่เฉพาะ ทำให้การตรวจสอบการทุจริตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในฐานะหน่วยงานหลักของประเทศไทยที่มีอำนาจและหน้าที่ตามที่กำหนดในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ปี พ.ศ. 2560 หมวด 12 องค์การอิสระ ส่วนที่ 4 ว่าด้วยคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ มาตรา 234 (4) หน้าที่และอำนาจอื่นที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญหรือกฎหมาย กอปร พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 มาตรา 33(1) เพื่อให้ประชาชนและหน่วยงานของรัฐมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. กำหนดมาตรการและกลไกที่จำเป็นต่อการดำเนินการในเรื่อง การส่งเสริมให้ประชาชนรวมตัวกันเพื่อมีส่วนร่วมในการรณรงค์ให้ความรู้ต่อต้าน หรือ ชี้เบาะแส โดยได้รับความคุ้มครอง รวมทั้งจัดมีช่องทางการแจ้งเบาะแส หรือพยานหลักฐานสำหรับการกระทำความผิดที่อยู่ในหน้าที่และอำนาจของคณะกรรมการ ป.ป.ช. โดยช่องทางดังกล่าว ต้องมีวิธีการที่ง่าย สะดวก ไม่มีขั้นตอน ยุ่งยาก และไม่ก่อผลร้ายกับผู้แจ้งเบาะแสดังกล่าว รวมทั้งดำเนินการ เพื่อป้องกันการทุจริต ตลอดจนเสริมสร้างทัศนคติและค่านิยมเกี่ยวกับความซื่อสัตย์สุจริต (พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561, มาตรา 33(1))

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 จนถึง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ประธานคณะกรรมการ ป.ป.ช. ณ ขณะนั้น ได้มีนโยบาย “การป้องกันการทุจริตนำการปราบปรามการทุจริต” โดยถูกบรรจุเป็นนโยบายหลักในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสำนักงาน ป.ป.ช. ทำให้การป้องกันการทุจริตกลายเป็นหน้าที่หลักที่สำนักงาน ป.ป.ช. จะต้องให้ความสำคัญในการขับเคลื่อนมากยิ่งขึ้น และตลอดระยะเวลา 7 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 – 2565 ได้พยายามผลักดันโครงการและแนวทางในการขับเคลื่อนการป้องกันการทุจริตสู่ภาคประชาชนมากยิ่งขึ้น ทั้งการให้ความรู้สร้างทัศนคติที่ดี และการสนับสนุนการแจ้งเบาะแสเมื่อเกิดการทุจริตขึ้นในพื้นที่ ถึงกระนั้น ความเสียหายที่เกิดจากการทุจริตก็ยังถือเป็นเรื่องที่เป็นการแก้ไขปัญหาลาเลว เพราะเป็นเมื่อเกิดการทุจริตขึ้นก็เปรียบเสมือนการที่รัฐได้รับความเสียหายจากการทุจริตเรียบร้อยแล้วยากที่จะเรียกคืนความเสียหายเหล่านั้นให้กลับมาได้ ทำให้ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สำนักงาน ป.ป.ช. ได้มีการจัดตั้งศูนย์ป้องปรามการทุจริตแห่งชาติ (Corruption Deterrence Center) สำนักงาน ป.ป.ช.โดยมีหน้าที่ในการป้องปรามและสกัดกั้น การกระทำที่อาจจะเสี่ยงต่อการทุจริตและประพฤติดีมีชอบที่อาจจะเกิดความเสียหายต่อรัฐได้ โดยใช้ยุทธวิธีด้านข่าวกรอง ประสานกับการแสวงหาข่าวจากการแจ้งเบาะแสของภาคประชาชน เพื่อให้ มีข้อมูลเบื้องต้นในการที่จะเข้าป้องปราม ระวัง ยับยั้ง โครงการ หรือ กิจกรรมที่มีความเสี่ยงได้ ในระหว่างดำเนินการแสวงหาข้อเท็จจริงพบว่า กิจกรรมเหล่านั้นได้มีการทุจริตเกิดขึ้นจริง แต่กลับยังไม่มีแจ้งมายัง สำนักงาน ป.ป.ช. ในลักษณะของคำกล่าวหา ก็จะทำให้สำนักงาน ป.ป.ช. ดำเนินการในส่วนของการปราบปรามการทุจริตได้ในเวลาเดียว อย่างไรก็ตามจุดประสงค์หลักของ ศูนย์ป้องปรามการทุจริต ก็เพื่อระงับ ยับยั้ง การทุจริตก่อนเกิดการเสียหายขึ้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องได้ข่าวสารที่มีองค์ประกอบข้อมูลที่ ครบถ้วน ชัดเจนมากที่สุด และเรื่องแจ้งเบาะแสดังกล่าวอยู่ในขอบเขตอำนาจของสำนักงาน ป.ป.ช. จึงจะทำให้การขับเคลื่อนภารกิจของสำนักงาน ป.ป.ช. บรรลุผลสำเร็จได้

ในส่วนของการสร้างองค์กรของสำนักงาน ป.ป.ช. เพื่อให้การดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตบรรลุผลลัพธ์ และดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีการจัดตั้งสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำภาค และประจำจังหวัดขึ้น ทั้งนี้สำนักงาน ป.ป.ช. ภาค และสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนและสนับสนุนศูนย์ป้องปรามการทุจริตแห่งชาติ สำหรับส่วนสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดถือเป็นหน่วยงานปฏิบัติการที่อยู่ใกล้ชิดกับพื้นที่ในระดับจังหวัดมากที่สุด ทำให้จะต้องเป็นผู้รับข่าวสารโดยตรง และเป็นผู้ดำเนินการโดยตรงเมื่อเกิดการแจ้งเบาะแสเกี่ยวกับการทุจริตจากภาคประชาชน โดยมีตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันการทุจริตเป็นตำแหน่งงานหลักในการขับเคลื่อนภารกิจดังกล่าว

อย่างไรก็ตาม การแจ้งเบาะแสการทุจริตในประเทศไทยยังคงเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคหลายประการ อาทิ ความกลัวการถูกตอบโต้จากผู้กระทำการทุจริต ความไม่มั่นใจในระบบ การคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส และการขาดความรู้เกี่ยวกับกระบวนการแจ้งเบาะแส ทำให้หลายกรณีที่จะมีการแจ้งเบาะแสกลับไม่ได้ถูกเปิดเผยต่อสาธารณะหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (นันทยา ประพฤตธรรม, 2562) การขาดการคุ้มครองที่เข้มแข็งสำหรับผู้แจ้งเบาะแสทำให้ประชาชนรู้สึกไม่ปลอดภัยเมื่อทำการรายงานพฤติกรรมทุจริต นอกจากนี้ยัง

พบว่าภาครัฐขาดความรวดเร็วในการตอบสนองต่อเบาะแสที่ได้รับ ซึ่งนำไปสู่การล้มเหลวในการเปิดโปงการทุจริตในหลายกรณี

การสร้างกลไกการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสที่มีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมให้ประชาชนมีความมั่นใจในการแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับการทุจริต โดยเฉพาะในระดับท้องถิ่น ที่มักจะมีการจัดซื้อจัดจ้างที่มีมูลค่าไม่สูง แต่การทุจริตที่เกิดขึ้นอาจมีผลกระทบต่อชุมชนและประชาชนในพื้นที่อย่างมาก เครือข่ายภาคประชาชน “สตรอง” - จิตพอเพียงต้านทุจริต เป็นหนึ่งในกลไกที่สำคัญในการเฝ้าระวังและตรวจสอบพฤติกรรมทุจริตในพื้นที่ต่าง ๆ โดยเฉพาะในจังหวัดอ่างทอง เครือข่าย “สตรอง” ทำงานร่วมกับภาคประชาชนในการแจ้งเบาะแสและร่วมมือกับหน่วยงานท้องถิ่นในการตรวจสอบการทุจริต

ถึงแม้ว่าเครือข่ายภาคประชาชน “สตรอง” มีบทบาทสำคัญในการช่วยเหลือการแจ้งเบาะแสและการเฝ้าระวังการทุจริตในระดับพื้นที่ แต่ปัญหาที่สำคัญที่ยังคงเผชิญคือการขาดงบประมาณและการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ นอกจากนี้ยังพบว่ากลุ่มเครือข่ายเหล่านี้ ขาดความรู้และความเข้าใจในกระบวนการทางกฎหมายเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส ทำให้การทำงานของเครือข่ายไม่เป็นอย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร การศึกษาปัญหาเหล่านี้จะช่วยให้เราสามารถเข้าใจอุปสรรคที่เกิดขึ้นในกระบวนการแจ้งเบาะแสดการทุจริตได้อย่างชัดเจน และนำไปสู่การพัฒนาแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว

จากการเก็บข้อมูลสถิติของสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดอ่างทองในเรื่องของการแจ้งเบาะแสดการทุจริตเพื่อใช้ในการป้องปรามการทุจริตในพื้นที่ ซึ่งข้อมูลการแจ้งเบาะแสที่ได้จากเครือข่ายภาคประชาชน “สตรอง” - จิตพอเพียงต้านทุจริตจังหวัดอ่างทองยังมีปัญหาบางประการที่ทำให้การขับเคลื่อนการภารกิจการป้องปรามการทุจริต ภายใต้การดำเนินงานของศูนย์ป้องปรามการทุจริตแห่งชาติ (Deterrence Center Center) โดยเฉพาะเรื่องการทุจริตเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ในหน่วยงานระดับท้องถิ่น ส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง ที่ประชาชนเองสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการเหล่านั้น ตั้งแต่ก่อนเริ่มโครงการและสิ้นสุดโครงการ ซึ่งพบว่าโครงการที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ มีสถิติในการกล่าวหาอยู่ในระดับที่สูงในช่วง 5 ปี ที่ผ่านมา ในระดับประเทศและในระดับจังหวัด ประกอบกับ จังหวัดอ่างทองมีเครือข่ายประชาชน “สตรอง” - จิตพอเพียงต้านทุจริตมากกว่า 200 รายกระจายอยู่ใน 7 อำเภอ ของจังหวัดอ่างทองแต่กลับมีการส่งข้อมูลการแจ้งเบาะแสในการป้องปรามการทุจริตที่น้อย และเมื่อมีการจัดส่งข้อมูลเบื้องต้นมายังขาดองค์ประกอบสำคัญที่จะชี้ชัดว่าการกระทำที่แจ้งเบาะแสมาเป็นเสี่ยงต่อการทุจริตทุจริตในส่วนตัว ซึ่งเป็นปัญหาบางประการที่สำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดอ่างทองจะต้องศึกษาเพื่อแสวงหาแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาแนวทางในกระบวนการดังกล่าวให้เกิดบรรลุตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ในภารกิจของงานป้องกันการทุจริต และภารกิจหลักของสำนักงาน ป.ป.ช.

ดังนั้น การวิจัยนี้มุ่งเน้นไปที่การศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการแจ้งเบาะแสดการทุจริตในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐของเครือข่าย “สตรอง” - จิตพอเพียงต้านทุจริตในจังหวัดอ่างทอง โดยการใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อเก็บข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับประสบการณ์และความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนร่วมในการแจ้งเบาะแส

ซึ่งจะช่วยให้เราเข้าใจถึงปัจจัยที่เป็นปัญหาและสามารถเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาและสนับสนุนการทำงานของเครือข่ายอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อวิเคราะห์ ระบบ กลไก การบริหารและสภาพปัญหาการดำเนินงานการแจ้งเบาะแสการทุจริตของเครือข่ายภาคประชาชน STRONG - จิตพอเพียงต้านทุจริต จังหวัดอ่างทอง
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จและความล้มเหลวในการแจ้งเบาะแสการทุจริต
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการแจ้งเบาะแสเพื่อใช้ในการป้องปรามการทุจริตเกี่ยวกับการทุจริตการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับการทุจริตการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการแจ้งเบาะแสการทุจริต

การทุจริตเป็นปัญหาสำคัญในหลายประเทศ โดยเฉพาะในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ซึ่งเป็นแหล่งที่มาของการใช้จ่ายงบประมาณจำนวนมาก เมื่อเกิดการทุจริต ย่อมทำให้โครงการที่ควรจะเป็นประโยชน์กับประชาชนขาดประสิทธิภาพ การป้องกันและเฝ้าระวังการทุจริตจึงเป็นหน้าที่ที่ไม่เพียงแต่เป็นของภาครัฐเท่านั้น แต่ภาคประชาชนมีบทบาทสำคัญในการแจ้งเบาะแสข้อมูล ซึ่งเป็นกลไกหนึ่งที่จะช่วยตรวจสอบและป้องกันการทุจริต (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, 2566) โดยความหมายของการทุจริตถูกนิยามไว้ ในความหมายอย่างกว้าง และอย่างแคบ และถูกบัญญัติในการตีความตามกฎหมาย เช่น องค์การเพื่อความร่วมมือและพัฒนาทางเศรษฐกิจ (Organization for Economic Co-operation and Development - OECD) โดย OECD ให้ความหมายของการทุจริตว่าเป็นการกระทำที่ขัดต่อความโปร่งใสและหลักธรรมาภิบาล โดยมุ่งเน้นที่การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในทางที่ผิดเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว การทุจริตสามารถเกิดขึ้นได้ในหลากหลายรูปแบบ เช่น การให้สินบน การหลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามกฎระเบียบ และการสมรู้ร่วมคิดในการจัดซื้อจัดจ้าง การทุจริตจะส่งผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือของรัฐบาลและระบบเศรษฐกิจ (OECD, 2016) หรือ ความหมายตาม พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 ที่ตีความอย่างแคบไปจนถึงการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่รัฐ โดยมุ่งหมายการตีความการทุจริตต่อหน้าที่ เป็นการเฉพาะ (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, 2561) รวมถึงลักษณะของการทุจริตเองก็ถูกตีความอย่างหลากหลายเช่นเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นใช้อำนาจในการกระทำ หรือไม่มีอำนาจในการกระทำก็ตาม อย่างไรก็ตาม ลักษณะการทุจริตที่มีการแพร่กระจายและส่งผลกระทบในวงกว้างของประเทศไทยในปัจจุบัน พบว่า เป็นการทุจริตในลักษณะของการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ไม่ว่าจะเป็นการทุจริตทางตรงผ่าน การใช้อำนาจในการเอื้อประโยชน์ให้กับผู้รับจ้าง หรือเกิดจาก

ผลประโยชน์ทับซ้อน ซึ่งหมายถึง บุคคลหนึ่งอยู่ในตำแหน่งที่ผลประโยชน์ส่วนตัวของเขาขัดแย้งกับผลประโยชน์ขององค์กรหรือสาธารณะ ความขัดแย้งนี้มักทำให้เกิดการตัดสินใจที่อาจทำให้เกิดประโยชน์ส่วนตัว แต่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร หน่วยงาน หรือกลุ่มคนที่เกี่ยวข้อง การทับซ้อนของผลประโยชน์นี้ส่งผลให้เกิดปัญหาเรื่องจริยธรรม การขาดความโปร่งใส และเป็นสาเหตุหลักที่ทำให้เกิดการทุจริตในระบบการทำงานของรัฐบาลและภาคเอกชน อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยในปัจจุบันก็ได้มีองค์กรหลักที่มีบทบาทในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต คือ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ หรือสำนักงาน ป.ป.ช.

นับตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เป็นต้นมา สำนักงาน ป.ป.ช. ได้มีการขับเคลื่อน นโยบาย “ป้องกันการทุจริต นำการปราบปรามการทุจริต” มุ่งเน้นการป้องกันปราบปรามการทุจริตผ่านการระงับ ยับยั้ง ก่อนเกิดความเสียหายขึ้น สืบเนื่องจากผลของนโยบายดังกล่าวทำให้เกิดกระบวนการงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นการถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติ และเป็นการป้องกันการทุจริต โดย กระบวนการนั้น คือ การแจ้งเบาะแสการทุจริต โดยสำนักงาน ป.ป.ช. ดำเนินการเป็นไปตามอำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันการและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 ในมาตรา 32 และมาตรา 35 และมาตรา 142 โดยมีความมุ่งหมายในการป้องกันการทุจริตเชิงรุก หรือ การป้องปรามการทุจริต ในลักษณะของการออกมาตรการ การยกเหตุอันควรสงสัย และการให้คำแนะนำหน่วยงานภาครัฐที่อยู่ในขอบเขตหน้าที่อำนาจของสำนักงาน ป.ป.ช.

ทั้งนี้ การแจ้งเบาะแสการทุจริต ผู้มีบทบาทสำคัญ คือ ภาคประชาชนที่เข้ามามีส่วนร่วมในการเฝ้าระวังและจับตามอง ความเสี่ยงของโครงการภาครัฐที่อาจเกิดการทุจริตต่อไปได้ ซึ่งหลักการสำคัญของการเฝ้าระวังการทุจริต คือ การทำงานในรูปแบบของเครือข่าย หากเครือข่ายมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลการเฝ้าระวังการทุจริตจึงจะสามารถขับเคลื่อนไปได้ อย่างไรก็ตามปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้น ในกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการแจ้งเบาะแส มีอยู่หลากหลาย เช่น ความกลัวในการถูกตอบโต้จากผลของการแจ้งเบาะแส การคุ้มครองการแจ้งเบาะแสและเกิดจากการขาดความเชื่อมั่นในหน่วยงานตรวจสอบ ขาดความรู้ และขาดการสนับสนุนจากภาคประชาสังคมอื่น ที่เกี่ยวข้องกับการให้ข้อมูลในการต่อต้านการทุจริต

กรอบแนวคิดในการศึกษา

หากพิจารณาการศึกษาแบ่งเป็น 4 กระบวนการ ในการศึกษาตามทฤษฎีระบบ (System Theory) ประกอบด้วย การศึกษาที่เกี่ยวข้องกับ 1) ปัจจัยนำเข้า (Input) ที่เกี่ยวข้องกับการแจ้งเบาะแส 2) กระบวนการ (Process) ที่เกี่ยวข้องกับการแจ้งเบาะแสดการทุจริตและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง และ 3) ผลผลิต (Output) จากการแจ้งเบาะแสดการทุจริตภาครัฐที่สำนักงาน ป.ป.ช. เป็นผู้ออกแบบและดำเนินการ 4) สภาพแวดล้อม (Environment) สามารถอธิบายกรอบแนวคิดการศึกษาได้ดังนี้

1. ปัจจัยนำเข้า (Input)

การศึกษาปัจจัยนำเข้า หรือ ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการแจ้งเบาะแสดการทุจริตการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ

2. กระบวนการ (Process)

กระบวนการที่เกิดขึ้นจากปัจจัยนำเข้าเพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ ประกอบด้วย:

2.1) การคัดเลือกข้อมูลที่ได้จากการแจ้งเบาะแสดการทุจริตที่เพียงพอต่อการป้องปรามการทุจริตควรเป็นอย่างไร

2.2) การศึกษาการตรวจสอบและตอบกลับข้อมูล การตรวจสอบข้อมูลที่ได้รับจากผู้แจ้งเบาะแสดและการให้คำตอบหรือการดำเนินการอย่างรวดเร็ว

2.3) การเฝ้าระวังและรายงานการทุจริตการตรวจสอบและติดตามการทุจริตในหน่วยงานต่างๆ อย่างต่อเนื่องต้องมีกระบวนการอย่างไร

2.4) รวมถึงการร่วมมือระหว่างหน่วยงานและเครือข่ายภาคประชาชน: การประสานงานและทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐและองค์กรอิสระ

3. ผลผลิต (Output)

แจ้งเบาะแสดที่ครบถ้วน และช่วยให้การดำเนินการป้องปราม ระงับ ยับยั้ง การทุจริตที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดยแนวทางและกระบวนการดำเนินการระหว่างภาคประชาชนกับสำนักงาน ป.ป.ช. ที่ดีในการบรรลุเป้าหมายการป้องกันการทุจริต

4. สภาพแวดล้อม (Environment)

การศึกษาปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการแจ้งเบาะแสดการทุจริตการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐว่าส่งผลต่อประสิทธิภาพในการแจ้งเบาะแสดการทุจริตอย่างไร

วิธีดำเนินการศึกษา

1. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

1.1 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interviews) ใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลเป็น แบบ สัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interviews) ซึ่งได้รับการออกแบบให้ครอบคลุมถึงประเด็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการแจ้งเบาะแสการทุจริต การทำงานของเครือข่ายภาคประชาชน “สตรีทอง” และการมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐในการป้องกันการทุจริต

1.2 การศึกษาจากเอกสาร (Documentary Research) ใช้การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการแจ้งเบาะแสการทุจริตและการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interviews) โดยจะทำการนัดสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว ซึ่งข้อมูลที่ได้จะถูกบันทึกเสียงเพื่อการวิเคราะห์ภายหลัง ทั้งนี้ผู้วิจัยจะขอความยินยอมจากผู้ให้ข้อมูลก่อนทำการบันทึกเสียงทุกครั้ง และข้อมูลจะถูกเก็บเป็นความลับ

2.2 ศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องจะทำการรวบรวมและศึกษาจากเอกสารทางวิชาการ รายงาน และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยข้อมูลเหล่านี้จะถูกนำมาวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์

2.3 การจัดทำ Focus Group กับผู้ให้ข้อมูลแบ่งเป็นสองกลุ่มได้แก่ กลุ่มเจ้าหน้าที่สำนักงาน ป.ป.ช. และเครือข่ายภาคประชาชน

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ผู้ศึกษาใช้การวิเคราะห์สรุปอุปนัย (Analytic induction) ผ่านการตีความในการสร้างข้อสรุป ข้อมูลจากการจดบันทึกผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยวิเคราะห์สรุปข้อมูลที่ได้เกิดจากการวิเคราะห์จำแนก ข้อมูลและการวิเคราะห์ส่วนประกอบของข้อมูล

3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเอกสาร โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดยกำหนดเอกสารที่ได้จากวารสาร เอกสารหลัก จากสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) เอกสารจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริต

ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษา การวิเคราะห์ ระบบ กกลไก การบริหารและสภาพปัญหาการดำเนินงานการแจ้งเบาะแสการทุจริตของเครือข่ายภาคประชาชน STRONG – จิตพอเพียงต้านทุจริตจังหวัดอ่างทอง

ผลการศึกษาการวิเคราะห์ ระบบ กกลไก การบริหารและสภาพปัญหาการดำเนินงานการแจ้งเบาะแสการทุจริตของเครือข่ายภาคประชาชน STRONG – จิตพอเพียงต้านทุจริตจังหวัดอ่างทอง ว่า สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์จาก “การปราบปรามการทุจริต” สู่ “การป้องกันการทุจริตนำการปราบปราม” อย่างชัดเจน โดยเฉพาะในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ที่มีการจัดตั้ง ศูนย์ป้องปรามการทุจริต (Corruption Deterrence Center: CDC) และพัฒนาระบบแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Management System: WMS) เพื่อรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งสื่อออนไลน์ เครือข่ายภาคประชาชน และการแจ้งตรงจากประชาชน เพื่อใช้ในการ “ป้องปราม” หรือ “ระงับยับยั้ง” การทุจริตก่อนเกิดความเสียหาย ซึ่งแตกต่างจากการร้องเรียนที่มุ่งเน้นการลงโทษหลังเกิดเหตุ

สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ขับเคลื่อนนโยบาย “ป้องกันการทุจริตนำการปราบปรามการทุจริต” อย่างจริงจังตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 โดยจัดตั้งศูนย์ป้องปรามการทุจริต (CDC) และพัฒนาระบบ WMS (Whistleblower Management System) เพื่อรับเบาะแสดังกล่าวอย่างเป็นระบบ ภายใต้กรอบอำนาจตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 อย่างไรก็ตาม เมื่อถ่ายทอดสู่การปฏิบัติในระดับจังหวัดอ่างทอง กลับปรากฏช่องว่างระหว่างนโยบายกับการปฏิบัติอย่างชัดเจน โดยเฉพาะในประเด็นความเข้าใจคลาดเคลื่อนระหว่าง “การแจ้งเบาะแส” กับ “การร้องเรียน” ซึ่งส่งผลให้ข้อมูลที่ส่งเข้ามาระบุเพียงความไม่พอใจส่วนตัว หรือไม่มีองค์ประกอบที่เพียงพอ เช่น ไม่ระบุหน่วยงาน ไม่ชี้จุดเสี่ยง หรือไม่มีพยานหลักฐานเบื้องต้น ทำให้เจ้าหน้าที่ต้องใช้ทรัพยากรเพิ่มในการตรวจสอบ และหลายกรณีไม่สามารถป้องปรามทันเวลา

ในส่วนของประเภทการทุจริตที่พบมากที่สุด คือ การทุจริตจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ซึ่งจากการศึกษาเรื่องร้องเรียนย้อนหลัง 5 ปี (พ.ศ. 2562–2567) ของสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดอ่างทอง พบว่า ประเภทการทุจริตในพื้นที่จังหวัดอ่างทองสูงสุดคือการทุจริตจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ และการแจ้งเบาะแสดังแต่มีการจัดตั้งศูนย์ CDC ในปี พ.ศ. 2565–2567 ปรากฏประเภทการทุจริตอยู่ในประเภทเดียวกัน การแจ้งเบาะแสที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างต้องระบุข้อมูลอย่างชัดเจน เช่น ขั้นตอนที่เกิดความเสี่ยง หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พิกัดที่เกิดเหตุ และพยานหลักฐานเบื้องต้น แต่ในทางปฏิบัติ ผู้แจ้งมักไม่สามารถระบุข้อมูลเหล่านี้ได้ครบถ้วน ทำให้เจ้าหน้าที่ไม่สามารถดำเนินการป้องปรามได้ทันทั่วถึง

ในระดับพื้นที่ สำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดอ่างทอง ได้ปรับกระบวนการรับเรื่องให้มีขั้นตอน “คัดกรอง” เพิ่มเติมก่อนดำเนินการตามแนวทางส่วนกลาง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการรับเรื่องที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน ป.ป.ช. โดยแท้จริง โดยเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตการจัดซื้อจัดจ้าง ซึ่งเป็นประเด็นหลักที่พบมากที่สุดทั้งในระดับชาติและจังหวัดอ่างทอง

ในส่วนของกลไก การบริหาร สำนักงาน ป.ป.ช. จัดตั้งศูนย์ป้องปรามการทุจริต (CDC) และพัฒนาระบบ WMS (Whistleblower Management System) เพื่อรองรับการแจ้งเบาะแสในลักษณะ “ป้องปรามก่อนเกิดความเสียหาย” ภายใต้นโยบาย “ป้องกันการทุจริตนำการปราบปรามการทุจริต”

ในระดับจังหวัดอ่างทอง สำนักงาน ป.ป.ช. จังหวัดอ่างทอง ดำเนินการรับเบาะแสด้าน 3 ช่องทางหลักประกอบด้วย

- (1) ศูนย์ CDC ส่วนกลาง – มีการสั่งการให้ดำเนินการภายใน 24 ชั่วโมง
- (2) ระบบการบริหารการแจ้งเบาะแส WMS – ผ่านช่องทางออนไลน์ บนเว็บไซต์ของสำนักงาน ป.ป.ช.
- (3) ผ่านเครือข่ายภาคประชาชน – โดยเฉพาะ ชมรม “สตรีทอง” จังหวัดอ่างทองซึ่งเป็นแหล่งข่าวหลักในพื้นที่

อย่างไรก็ตาม สำนักงาน ป.ป.ช. จังหวัดอ่างทองได้เพิ่ม ขั้นตอนการคัดกรองภายใน ก่อนดำเนินการตามระบบกลาง เพื่อตรวจสอบว่าเรื่องที่แจ้งเข้ามานั้นอยู่ในอำนาจหน้าที่หรือไม่ ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

เครือข่ายภาคประชาชน “ชมรม STRONG – จิตพอเพียงต้านทุจริต” ถือเป็นแหล่งข่าวหลักในการแจ้งเบาะแสในพื้นที่ โดยเริ่มต้นจากการเป็นกลุ่มรณรงค์สร้างจิตสำนึก แต่ได้เปลี่ยนบทบาทสู่การเป็น “ผู้เฝ้าระวัง” และ “ผู้แจ้งเบาะแส” หลังนโยบายป้องกันการทุจริตถูกขับเคลื่อนอย่างจริงจัง อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานเผชิญกับปัญหา 3 ระยะ ได้แก่

ก่อนแจ้งเบาะแสดการทุจริต ผู้แจ้งขาดความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของ “การแจ้งเบาะแส” ทำให้สับสนกับ “การร้องเรียน” นอกจากนี้ยังเข้าถึงระบบได้ยาก และขาดข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับโครงการภาครัฐ เช่น รายละเอียดสเปก ราคาากลาง หรือขั้นตอนการดำเนินการ

ระหว่างแจ้งเบาะแสดแจ้งเบาะแสดแม้จะมีระบบ WMS แต่กระบวนการยังซับซ้อน และไม่มีการรายงานสถานะการดำเนินการให้ผู้แจ้งทราบอย่างโปร่งใส ทำให้เกิดความไม่มั่นใจว่าข้อมูลจะถูกนำไปใช้หรือไม่

หลังแจ้งเบาะแสดการทุจริตไม่มีการติดตามผลหรือแจ้งผลลัพธ์อย่างชัดเจน แม้จะมีการดำเนินการแล้วเสร็จ ผู้แจ้งก็ไม่ทราบว่าพฤติกรรมที่แจ้งไป “ถูกยับยั้งได้จริงหรือไม่” หรือ “ไม่มีมูล” ซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจในการแจ้งเบาะแสดครั้งต่อไป

2. ผลการศึกษา การวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จและความล้มเหลวในการแจ้งเบาะแสการทุจริต

ผลการศึกษา การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวในการแจ้งเบาะแสการทุจริตความเข้าใจผิดเรื่องนิยาม เป็นปัญหาหลักที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของข้อมูลที่ได้รับ ทั้งผู้แจ้งและเจ้าหน้าที่ยังไม่สามารถแยกแยะได้อย่างชัดเจนว่า “การแจ้งเบาะแสการทุจริต” คือ การแจ้งข้อมูลความเสี่ยงที่ยังไม่เกิดความเสียหาย เพื่อให้หน่วยงานระงับ ยับยั้ง หรือปรับปรุงระบบควบคุมภายใน ในขณะที่ “การร้องเรียน” คือ การแจ้งพฤติกรรมที่เกิดความเสียหายแล้ว เพื่อให้ดำเนินคดีตามกฎหมาย ความคลาดเคลื่อนนี้ทำให้ระบบ WMS ได้รับข้อมูลที่ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการ “ป้องปราม” แต่กลับเข้าสู่กรอบ “การปราบปราม” ซึ่งใช้ทรัพยากรมากกว่า และไม่สามารถป้องกันความเสียหายได้ทันเวลา และยังพบ 7 ปัจจัยหลัก ที่ส่งผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวในการแจ้งเบาะแสดจากการวิเคราะห์ พบ 7 ปัจจัยสำคัญ ได้แก่

(1) คุณภาพข้อมูลจากผู้แจ้งเบาะแส ต้องระบุพฤติกรรมเสี่ยง หน่วยงาน สถานที่ และหลักฐานเบื้องต้นอย่างชัดเจนจึงจะทำให้กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างดำเนินการได้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

(2) ความชัดเจนระหว่าง “แจ้งเบาะแส” กับ “ร้องเรียน” ระบบยังไม่แยกชัด ทำให้เกิดความสับสนซึ่งทำให้ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ของการแจ้งเบาะแส

(3) การตอบสนองและรายงานผลอย่างรวดเร็ว – เป็นตัวชี้วัดความเชื่อมั่นของผู้แจ้งเบาะแสดว่าจะมีการกลับมาแจ้งเบาะแสดซ้ำ หรือ การให้ข้อมูลเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ต่อการระงับและยับยั้งการทุจริตได้

(4) แรงจูงใจเพื่อประโยชน์สาธารณะ ไม่ใช่เพื่อทำลายคู่แข่งทางการเมือง เพราะจะทำให้การป้องกันการทุจริตไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

(5) การสนับสนุนระบบภายในของชมรม STRONG – ยังขาดโครงสร้างที่เป็นทางการในการคัดกรองข้อมูล เพราะสมาชิกชมรม STRONG - จิตพอเพียงประจำจังหวัดอ่างทองถือเป็นแหล่งข่าวในพื้นที่ ที่สำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดอ่างทองจะต้องใช้ข้อมูลที่ได้รับมาเป็นพื้นฐานในการดำเนินการเกี่ยวกับการระงับยับยั้งการทุจริต

(6) การสื่อสารระหว่าง ป.ป.ช. กับ ชมรม STRONG จิตพอเพียงด้านทุจริตจังหวัดอ่างทอง – ต้องมีความต่อเนื่องและชัดเจนในบทบาทและภารกิจที่จะต้องดำเนินงานร่วมกัน

(7) ความชัดเจนของนโยบายจากสำนักงาน ป.ป.ช. ส่วนกลางถึงสำนักงาน ป.ป.ช. ในพื้นที่ – บางครั้งการถ่ายทอดนโยบายของสำนักงาน ป.ป.ช. ส่วนกลางยังไม่สอดคล้องกับบริบทที่สำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดจะต้องเผชิญ

3. ผลการศึกษา แนวทางในการปรับปรุงกระบวนการแจ้งเบาะแสเพื่อใช้ในการป้องปรามการทุจริตเกี่ยวกับการทุจริตการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ

สรุปผลการศึกษา แนวทางในการปรับปรุงกระบวนการแจ้งเบาะแสเพื่อใช้ในการป้องปรามการทุจริตเกี่ยวกับการทุจริตการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ จำนวน 6 แนวทาง ได้แก่

แนวทางที่ 1 ควรแยกช่องทางและกระบวนการ “แจ้งเบาะแส” ออกจาก “ร้องเรียน” อย่างชัดเจน

แนวทางที่ 2 ควรเสริมสร้างทักษะเฉพาะด้านให้กับสมาชิกชมรม “สตรีอง” จังหวัดอ่างทองที่เกี่ยวข้องกับการประเมินสถานการณ์การทุจริตเบื้องต้นในประเด็นการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐและประเด็นอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น การอ่าน e-GP และการระบุจุดเสี่ยงการทุจริต

แนวทางที่ 3 ควรมีจัดตั้งคณะทำงานภายในชมรมเพื่อคัดกรองข้อมูลก่อนส่งต่อ

แนวทางที่ 4 ปรับปรุงระบบ WMS ให้ผู้แจ้งสามารถติดตามสถานะในการดำเนินการที่เกี่ยวข้องได้

แนวทางที่ 5 มีการประชาสัมพันธ์กฎหมายคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสอย่างต่อเนื่อง

แนวทางที่ 6 มีการสร้างช่องทางรายงานกลับ เกี่ยวกับกระบวนการแจ้งเบาะแสที่มีการแจ้งข้อมูลมายังสำนักงาน ป.ป.ช. อย่างโปร่งใส

โดยสรุป ถึงเครือข่ายชมรม STRONG - จิตพอเพียงต้านทุจริตจังหวัดอ่างทองจะมีบทบาทสำคัญในฐานะ “แหล่งข่าวหลัก” ในการแจ้งเบาะแสการทุจริตจัดซื้อจัดจ้าง แต่สำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดอ่างทอง ยังเผชิญกับ ช่องว่างระหว่างนโยบายกับการปฏิบัติ ทั้งในด้านความรู้ โครงสร้าง และระบบสนับสนุนการจะยกระดับบทบาทของภาคประชาชนให้มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้อง บูรณาการทั้งการพัฒนาระบบบุคลากร และความเชื่อมั่น อย่างเป็นองค์รวม ไม่ใช่เพียง “เรียกร้องให้ประชาชนกล้าแจ้ง” เท่านั้น แต่ต้อง “สร้างระบบที่พร้อมรับและคุ้มครอง” อย่างแท้จริง ซึ่งจะช่วยให้เปลี่ยน “เบาะแส” ให้กลายเป็น “เกราะป้องกัน” การทุจริตได้อย่างยั่งยืน

อภิปรายผล

1. การวิเคราะห์ ระบบ กลไก การบริหารและสภาพปัญหาการดำเนินงานการแจ้งเบาะแสการทุจริตของเครือข่ายภาคประชาชน STRONG – จิตพอเพียงต้านทุจริตจังหวัดอ่างทอง

ผลการอภิปราย การวิเคราะห์ ระบบ กลไก การบริหารและสภาพปัญหาการดำเนินงานการแจ้งเบาะแสการทุจริตของเครือข่ายภาคประชาชน STRONG – จิตพอเพียงต้านทุจริตจังหวัดอ่างทอง ปัจจุบันความสนใจในการแก้ปัญหาการทุจริตได้รับความสนใจจากทุกภาคส่วน เช่น การสร้างเครือข่ายในการป้องกัน การทุจริตในรูปแบบของชมรม หรือ การออกแบบการเครื่องมือที่ใช้ในการต่อต้านการทุจริตในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งการใช้ดิจิทัล หรือ กลไกทางสังคม และการทุจริตที่ได้รับความสนใจและเป็นปัญหาร้ายแรงกับประเทศ และสังคม คือ การทุจริตในการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ซึ่งสอดคล้องกับการรายงานผลการทุจริตย้อนหลัง 5 ปี ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) อย่างไรก็ตามจาก

การศึกษาพบว่า การขับเคลื่อนนโยบายลงสู่การปฏิบัติเหมือนจะไม่ประสบความสำเร็จมากนัก สาเหตุจากการที่เครื่องมือการบริหารจัดการการทุจริตที่ยังไม่สอดคล้องกับบริบทในพื้นที่ ๆ เกิดการทุจริต และการป้องกันการทุจริตเป็นเรื่องของนโยบายมากกว่า การนำมาปฏิบัติได้จริง เพราะขาดปัจจัยให้ประชาชนอยากมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาการทุจริต โดยการแจ้งเบาะแสการทุจริตถือเป็นเครื่องมือแรกที่ประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมและจะทำให้ให้นโยบายนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง แต่การพัฒนาเครื่องมือการแจ้งเบาะแสการทุจริตในปัจจุบันยังถือว่าเป็นเรื่องใหม่และการกำหนดวัตถุประสงค์ของการใช้เครื่องมือ ไม่ใช่เพียงการจัดเก็บข้อมูลเชิงตัวเลข และรายงานกลับโดยไม่เห็นผลลัพธ์ของการดำเนินการที่เกิดขึ้นจากการแจ้งเบาะแส และกีดกันผู้แจ้งเบาะแสจากการรับรู้ผลลัพธ์ของการดำเนินการ ดังนั้น การพัฒนากลไก และกระบวนการการแจ้งเบาะแสการทุจริต จะต้องไม่จำกัดอยู่เพียงเครื่องมือเท่านั้น แต่จะต้องมีการพัฒนาทั้งด้านเครื่องมือ กฎหมายที่เป็นฐานอำนาจ และความเข้าใจของสังคม เพื่อให้การแจ้งเบาะแสการทุจริต นำไปสู่การป้องกันการทุจริตได้จริง

ดังนั้นการออกแบบทั้งการออกแบบนโยบาย การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ เครื่องมือ และ การสร้างความเข้าใจจึงเป็นรากฐานสำคัญที่จะช่วยในการทำการกิจกรรมสาธารณะของภาครัฐสำเร็จ เช่นเดียวกับการแจ้งเบาะแสการทุจริตที่มุ่งในระดับย่อย และป้องปรามการทุจริต หากมีออกแบบกลไกที่เหมาะสม และเหมาะสมกับบริบทของผู้ใช้งานโดยตรงย่อมส่งผลให้ความเสียหายที่อาจจะเกิดจากการทุจริตลดลงได้ และเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของ เจ้าหน้าที่สำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดอ่างทอง ให้ทำงานได้บรรลุเป้าหมาย และสร้างความเชื่อมั่นให้กับเครือข่ายภาคประชาชนในการให้ความร่วมมือและสนับสนุนในการให้ข้อมูลการเพื่อประกอบการป้องกันการทุจริตที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

2. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวในการแจ้งเบาะแสการทุจริต

การอภิปรายจะพบว่า สามารถจำแนกปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวในการแจ้งเบาะแสการทุจริต โดยเฉพาะการทุจริตเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างได้ออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยกลุ่มแรก เป็นกลุ่มของระบบกำกับดูแลที่เกิดจากการที่หน่วยงานภาครัฐหรือสำนักงาน ป.ป.ช. เป็นผู้ออกแบบขึ้นมาไม่ว่าจะเป็นระบบการแจ้งเบาะแส หรือ กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องที่สนับสนุนการแจ้งเบาะแส หากพิจารณาแล้วจะสอดคล้องกับจากทฤษฎีระบบที่มองว่า ระบบใด ๆ ที่มีประสิทธิภาพต้องเป็น “ระบบเปิด” (Open System) ที่มีการรับปัจจัยนำเข้า (Input) แปรเปลี่ยนผ่านกระบวนการ (Process) และให้ผลลัพธ์ (Output) พร้อมมี “วงจรป้อนกลับ” (Feedback Loop) เพื่อปรับปรุงระบบอย่างต่อเนื่อง (von Bertalanffy, 1968)

เมื่อนำมาประยุกต์กับระบบแจ้งเบาะแสการทุจริตในจังหวัดอ่างทอง พบว่า ในส่วนของปัจจัยนำเข้า (Input) ไม่เพียงพอและไม่มีคุณภาพ ข้อมูลจากผู้แจ้งเบาะแสด้านใหญ่ โดยเฉพาะจากชมรม STRONG มักเป็นข้อมูลเชิงกว้าง ขาดรายละเอียดพฤติกรรม สถานที่ หรือหลักฐานสนับสนุน ซึ่ง ทำให้เจ้าหน้าที่ไม่สามารถดำเนินการเฝ้าระวังได้ทันทั่วถึง ในส่วนของกระบวนการ (Process) ขาดความเชื่อมโยง แม้สำนักงาน ป.ป.ช. จังหวัดอ่างทองจะมีขั้นตอน “คัดกรองเรื่อง” เพิ่มเติมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ แต่กระบวนการนี้กลับกลายเป็น

อุปสรรคเชิงโครงสร้าง ที่ทำให้ข้อมูลบางส่วนถูกตัดออกก่อนเข้าสู่ระบบหลัก โดยเฉพาะกรณีที่ข้อมูลไม่ครบตามแบบฟอร์ม เช่นเดียวกับการย้อนกลับ (Feedback Loop) ขาดหายผู้แจ้งเบาะแสไม่ได้รับรายงานสถานะการดำเนินการ ไม่ว่าจะเป็น “อยู่ระหว่างตรวจสอบ”, “ไม่มีมูล”, หรือ “ดำเนินการป้องกันสำเร็จ” ซึ่งเป็นการตัดขาด “การสื่อสารย้อนกลับ” ที่จำเป็นต่อการสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจในการแจ้งเบาะแสครั้งต่อไป ดังนั้น ระบบแจ้งเบาะแสในจังหวัดอ่างทองยังไม่เป็นระบบเปิดที่สมบูรณ์ เพราะขาดการไหลเวียนของข้อมูลระหว่าง “ผู้แจ้ง” กับ “ผู้ดำเนินการ” ทำให้ระบบไม่สามารถเรียนรู้และปรับตัวได้ตามหลักทฤษฎีระบบ

และปัจจัยกลุ่มที่สอง คือ ปัจจัยกลุ่มที่สอง คือ ปัจจัยด้านบุคคล เช่น พฤติกรรม ความรู้ ทักษะ และความเชื่อมั่น ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการจะเลือกหรือไม่เลือกปฏิบัติในการแจ้งเบาะแส ซึ่งจะสอดคล้องกับทฤษฎี (Prosocial Behavior Theory) การที่สมาชิกชมรม STRONG จัดพอเพียงด้านทุจริตจังหวัดอ่างทองแจ้งเบาะแสโดยไม่หวังผลตอบแทน เป็นพฤติกรรมเพื่อประโยชน์สาธารณะ (prosocial behavior) ซึ่งอธิบายได้ด้วย Prosocial Behavior Theory ที่เน้นแรงจูงใจจากจริยธรรม การเอาใจใส่ และความรู้สึกว่า “ควรทำ” เพื่อสังคม อย่างไรก็ตาม ความกลัวการตอบโต้ (retaliation) จากผู้ถูกแจ้งเบาะแส และการขาดการคุ้มครองที่ชัดเจน ทำให้แรงจูงใจดังกล่าวลดลงซ้ำว่า ความปลอดภัยเป็นเงื่อนไขสำคัญของการแจ้งเบาะแสการทุจริต ว่าผู้แจ้งเบาะแส จะเกิดความเชื่อมั่นในการแจ้งเบาะแส หรือ ร้องเรียนการทุจริต หากรัฐจัดมาตรการในการคุ้มครองให้กับผู้แจ้งเบาะแส อย่างไรก็ตาม แม้จะมีกฎหมายคุ้มครอง แต่ในทางปฏิบัติ ผู้แจ้งเบาะแสยังรู้สึกไม่ปลอดภัย สะท้อนถึงข้อค้นพบที่ชี้ว่า การคุ้มครองต้อง “เป็นรูปธรรม” ทั้งด้านกฎหมาย ด้านจิตใจ และกระบวนการดำเนินการ ไม่ใช่เพียงข้อความที่ปรากฏในเอกสารเพียงเท่านั้น

ดังนั้นสรุปผลการอภิปรายได้ว่า ในกลุ่มปัจจัยที่หนึ่ง หากจะต้องการทำให้การแจ้งเบาะแสการทุจริต โดยเฉพาะการแจ้งเบาะแสการทุจริตการจัดซื้อจัดจ้างบรรลุผลจะต้องมีการออกแบบระบบที่เกี่ยวข้องกับการแจ้งเบาะแสเพื่อป้องกันการทุจริตให้เหมาะสมกับบริบท และข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นในพื้นที่ และจะต้องมีการปรับตัวอย่างรวดเร็วในกรณีที่กระบวนการทุจริตมีการเปลี่ยนแปลงไปด้วย เช่นเดียวกับ ปัจจัยกลุ่มที่สอง ที่จะต้องเน้นการพัฒนาคน ไม่เพียงแต่ด้านความรู้ และทักษะ แต่รวมถึงด้านจิตใจ และการสร้างแรงจูงใจเชิงบวก พร้อมสภาพแวดล้อมที่ทำให้ผู้แจ้งเบาะแสกล้าที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการด้วย

3. แนวทางในการปรับปรุงกระบวนการแจ้งเบาะแสเพื่อใช้ในการป้องปรามการทุจริตเกี่ยวกับการทุจริตการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ

จากการอภิปรายผลจะพบว่าแนวทางในการปรับปรุงแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการแจ้งเบาะแสเพื่อใช้ในการป้องปรามการทุจริตเกี่ยวกับการทุจริตการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐมุ่งไปยังกลไกเชิงระบบและทักษะส่วนบุคคลที่จะสนับสนุนการทำงานของกระบวนการแจ้งเบาะแสให้มีประสิทธิภาพ และมีแนวทางปรับปรุงย่อย เช่น การสร้างระบบเครือข่ายภาคประชาชนจากภายในให้เข้มแข็งก่อนจะเข้าเป็นส่วนหนึ่งในการให้ข้อมูลการแจ้งเบาะแสดังกล่าว เช่นนั้น จะสอดคล้องกับผ่านทฤษฎีตัวแทน (Principal-Agent Theory) ปัญหา “ข้อมูลไม่ครบถ้วน” หรือ “รายละเอียดไม่ชัดเจน” สะท้อนปัญหา Information Asymmetry ระหว่างผู้ประกอบการ (ผู้รับจ้าง) กับหน่วยงานรัฐ (ตัวแทน) ซึ่งประชาชนไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลโครงการจัดซื้อจัดจ้างได้อย่างเท่าเทียม สอดคล้องกับแนวคิดการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐเป็นหัวใจของการตรวจสอบซึ่งจากทฤษฎีดังกล่าว สำนักงาน ป.ป.ช. ถือเป็นกลไกของรัฐที่ทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบหน่วยงานรัฐ (ตัวแทน) อย่างไรก็ตาม สำนักงาน ป.ป.ช. ยังมีข้อจำกัด เนื่องจากช่องว่างระหว่างข้อมูลของผู้รับจ้าง และ หน่วยงานรัฐ (ตัวแทน) ความสัมพันธ์ของทั้งสองฝ่ายจะทราบถึงผลลัพธ์ของการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐได้ ก็ต่อเมื่อผลลัพธ์นั้นแสดงออกมาให้ประชาชน (ผู้ใช้งาน) ได้รับบริการหรือใช้บริการในบริการสาธารณะนั้น ๆ ซึ่งสำนักงาน ป.ป.ช. จะต้องพัฒนาการเข้าถึงข้อมูลจากประชาชน เพื่อนำมาสะท้อนย้อนกลับ(Feedback) เพื่อหามาตรการในการลดช่องว่างระหว่าง รัฐ(ผู้มีอำนาจ) กับ หน่วยงานรัฐ (ตัวแทน) ให้ลดลงและกำกับให้ หน่วยงานรัฐ (ตัวแทน) ดำเนินการได้อย่างคุ้มค่าและสอดคล้องกับความต้องการของสาธารณะได้

นอกเหนือจากเรื่องของการปรับปรุงเรื่องการถ่ายทอดข้อมูลแล้วนั้น ยังสอดคล้องกับผลการศึกษา สอดคล้องกับ Network Theory ของ Agranoff and McGuire (2003) ที่ชี้ว่า ความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคประชาชนเป็นกุญแจสู่ธรรมาภิบาล อย่างไรก็ตาม ชมรม STRONG ยังขาด “ระบบภายใน” และ “กิจกรรมต่อเนื่อง” ทำให้ความเป็นเครือข่ายอ่อนแอ ชี้ว่าเครือข่ายต้องมีโครงสร้างและบทบาทชัดเจน ไม่ใช่เพียงการรวมตัวชั่วคราว เช่นเดียวกับ OECD (2017) และ Transparency International (2020) ที่ชี้ว่า กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างเป็น “จุดเสี่ยงสูง” ของการทุจริต และการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นมาตรการป้องกันที่มีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ประชาชนต้องได้รับ “ข้อมูลเพียงพอ” และ “เครื่องมือตรวจสอบ” จึงจะสามารถเฝ้าระวังได้จริง

4. การอภิปรายผลการศึกษาความไม่ชัดเจนของระบบแจ้งเบาะแสกับการร้องเรียนการทุจริต

แม้ว่าสำนักงาน ป.ป.ช.จะมีการแยกกระบวนการไว้ชัดเจน แต่ในทางปฏิบัติ ผู้แจ้งเบาะแสยังคงสับสนในการเข้าใช้งานระบบ จึงสะท้อนข้อจำกัดของทฤษฎีการป้องปราม (Deterrence Theory) ที่เน้นการ “ยับยั้ง” แต่หากประชาชนไม่เข้าใจกลไก ก็ไม่สามารถใช้กลไกนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการยับยั้งจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้กระทำ “เข้าใจ” ว่ามีโอกาสถูกจับ และมีกลไกที่ “เข้าถึงได้”

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปฏิบัติ

1.1 มีการปรับปรุงระบบแจ้งเบาะแสให้สอดคล้องกับหลักทฤษฎีระบบ โดยออกแบบระบบ WMS ให้มี วงจรป้อนกลับ (Feedback Loop) ชัดเจน โดยแจ้งสถานะและผลลัพธ์ให้ผู้แจ้งเบาะแสทราบ

1.2 มีการสร้าง แดชบอร์ดสาธารณะ ที่แสดงจำนวนเบาะแสที่รับ ดำเนินการ และป้องปรามได้สำเร็จ (ไม่เปิดเผยตัวตน) เพื่อให้ทราบถึงผลสำเร็จในการดำเนินการป้องปรามการทุจริต

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อ

2.1 ควรมีศึกษาประสิทธิผลของระบบ WMS หลังการปรับปรุง โดยวัดจากจำนวนเบาะแสที่นำไปสู่การป้องปรามการทุจริตได้จริง และระยะเวลาเฉลี่ยในการดำเนินการ

2.2 ศึกษาเปรียบเทียบบทบาทเครือข่ายภาคประชาชนในจังหวัดอื่นที่มีการจัดตั้งชมรม STRONG – จิตพอเพียงต้านทุจริต

2.3 วิจัยเชิงทดลองเกี่ยวกับการฝึกอบรมเฉพาะด้าน สำหรับการตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้าง อย่างมีประสิทธิภาพให้กับเครือข่ายภาคประชาชน เพื่อวัดผลต่อคุณภาพของเบาะแสที่แจ้ง และการจัดสรรข้อมูลระหว่างสำนักงาน ป.ป.ช. กับเครือข่ายภาคประชาชน

2.4 วิเคราะห์อุปสรรคเชิงโครงสร้างของการเข้าถึงข้อมูลภาครัฐ และการเผยแพร่ข้อมูลภาครัฐ โดยเฉพาะข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จำกัดศักยภาพของภาคประชาชนในการตรวจสอบ

เอกสารอ้างอิง

- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. (2560). พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560. สืบค้นจาก <https://www.nacc.go.th>
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. (2561). พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ป.ป.ช.
- Agranoff, R., & McGuire, M. (2003). *Collaborative public management: New strategies for local governments*. Washington, DC: Georgetown University Press.
- OECD. (2017). *Government at a glance 2017*. Paris, France: OECD Publishing.
https://doi.org/10.1787/gov_glance-2017-en
- OECD. (2016). *Preventing corruption in public procurement*. Paris, France: OECD. Retrieved from <https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/topics/policy-sub-issues/integrity-in-public-procurement/corruption-public-procurement-brochure.pdf>
- Transparency International. (2020). *Corruption Perceptions Index 2020*. Retrieved from <https://www.transparency.org/en/publications/corruption-perceptions-index-2020>

คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์
ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี
The Quality of Work Life for Correctional Officers
at Surat Thani Central Prison

อมรเทพ บุญรอด¹

Amorntep Boonrod¹

สุปัญญา สุนทรนธ์²

Supunyada Suntornnond²

¹ ผู้นิพนธ์ประสานงาน, นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา, หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Corresponding Author, Graduate Student, Degree of Master of Public Administration, School of Management Science, Sukhothai Thammathirat Open University, E-mail: amorntepboonrod@yahoo.com

² อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.; สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Lecturer, Asst. Prof. Dr., School of Management Science, Sukhothai Thammathirat Open University, Thailand

Received: 19 May 2026; Accepted: 20 June 2026; Published: 30 June 2026

PPPA: วารสารนโยบายและกิจการสาธารณะ ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 (มกราคม 2569 – มิถุนายน 2569)

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี (2) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่างๆ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี และ (4) เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานจริงในเรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี จำนวน 108 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามออนไลน์ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพค่าความเชื่อมั่นที่ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อปัจจัยเชิงจิตในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยปัจจัยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (2) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีคะแนนสูงสุดคือ ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านที่มีคะแนนต่ำสุดคือความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ซึ่งสะท้อนปัญหาเชิงโครงสร้างของภาระงานที่หนักหน่วง (3) ปัจจัยเชิงจิตมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับสูง และยังพบว่าปัจจัยสุขอนามัย ได้แก่ นโยบาย สภาพแวดล้อม เงินเดือนค่าจ้าง ความสัมพันธ์กับบุคคลที่ทำงาน ความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูงมาก (4) โดยแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี คือ การปรับปรุงโครงสร้างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การเพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการพิเศษ และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์, เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี

Abstract

This study aims to study (1) various factors related to the level of quality of work life of correctional officers at Surat Thani Central Prison (2) the level of quality of work life of correctional officers at Surat Thani Central Prison (3) the relationship between various factors and the quality of work life of correctional officers at Surat Thani Central Prison; and (4) suggest guidelines for developing the quality of work life of correctional officers at Surat Thani Central Prison.

This study is a quantitative study using survey research methodology. Collecting data from a sample of officers working in Surat Thani Central Prison. The research instrument was an online questionnaire (Google Forms) that validated with a reliability coefficient of 0.98 from a sample group of 108 people. The statistics used for data analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and Pearson's correlation coefficient.

The study found that (1) the level of opinion of the officers towards motivational factors overall was at the highest level, with the highest mean score being work achievement and the lowest mean score being the work environment. (2) The overall quality of work life was at a high level, with the highest score being the nature of work that is beneficial to society and the lowest score being the balance between work life and other aspects of life, which reflects the structural problems of heavy workloads. (3) Motivational factors were statistically significantly related to the quality of work life of correctional officers at Surat Thani Central Prison in the same direction and with a high level of correlation. It was also found that health factors, including policy, environment, salary, wages, relationships with colleagues, and job security, had a very high level of correlation with the quality of work life. (4) The guidelines for improving the quality of work life of correctional officers at Surat Thani Central Prison are to improve human resource management, increase compensation and special welfare, and create a personnel development plan to create job security and advancement.

Keywords: Quality of Work Life, Correctional Officers, Surat Thani Central Prison

บทนำ

การพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีความยั่งยืนจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อให้เกิดความผูกพันและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสายงานราชทัณฑ์ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของกระบวนการยุติธรรมและมีลักษณะงานที่ทำหายแตกต่างจากวิชาชีพอื่น ต้องปฏิบัติหน้าที่ควบคุมและฟื้นฟูพฤติกรรมผู้ต้องขังตลอด 24 ชั่วโมงในสภาพแวดล้อมที่มีความเครียดและมีความเสี่ยงสูง เป็นงานที่ต้องอาศัยทักษะของมนุษย์ในการบูรณาการความรู้และไม่สามารถใช้เครื่องจักรทดแทนได้ ทำให้เจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติงานอย่างตรากตรำ

ปัจจุบัน เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานีต้องเผชิญกับข้อจำกัดด้านอัตรากำลังอย่างรุนแรงเมื่อเทียบกับปริมาณงาน โดยมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเพียง 151 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤษภาคม 2567) แต่ต้องดูแลผู้ต้องขังที่มีอัตราโทษสูงถึง 5,686 คน และนอกจากภาระงานในเวลาราชการแล้ว เจ้าหน้าที่ทุกคนยังต้องหมุนเวียนกันเข้าเวรรักษาการณ์นอกเวลาราชการอีกวันละ 16 ชั่วโมง รวมถึงเข้าเวรในวันหยุดราชการด้วย

นอกจากนี้ ปัจจัยด้านสถานที่ตั้งยังเป็นตัวแปรสำคัญที่บั่นทอนคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ เนื่องจาก การย้ายที่ทำการเรือนจำแห่งใหม่จากเดิมในตัวเมืองออกไปห่างถึง 30 กิโลเมตร ทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีภาระค่าใช้จ่ายและใช้เวลาในการเดินทางเพิ่มขึ้น อีกทั้งจังหวัดสุราษฎร์ธานีมีโรงพยาบาลเฉพาะทางหลายแห่ง เรือนจำจึงต้องรับภาระเพิ่มเติมในการจัดกำลังเจ้าหน้าที่ไปเฝ้าผู้ต้องขังป่วยที่ถูกส่งตัวเพื่อรับการรักษา โดยต้องใช้เจ้าหน้าที่ 2 คนต่อผู้ต้องขังป่วย 1 คน ทำให้สูญเสียกำลังพลปฏิบัติการภายในเรือนจำ ส่งผลให้ขาดแคลนอัตรากำลังภายในเรือนจำอย่างมาก

จากสภาพปัญหาเชิงโครงสร้าง ทั้งด้านความไม่สมดุลของอัตรากำลัง ภาระงานที่ตรากตรำ และข้อจำกัดในการใช้ชีวิต ผู้ศึกษาจึงมีความมุ่งมั่นที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี เพื่อนำข้อค้นพบที่ได้ไปเป็นแนวทางสำหรับกรมราชทัณฑ์และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการกำหนดนโยบาย วางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์และปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ให้มีความเหมาะสม และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อการต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

- 1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี
- 2) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี
- 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่างๆ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี
- 4) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี

การทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาวิจัยนี้ พบว่ามีแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตมีบทบาทสำคัญในเรื่องของความเป็นอยู่ที่ดีของมนุษย์ เป็นสิ่งที่เกี่ยวกับสวัสดิการมนุษย์และความสุข (Oliver, 2009) แนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิต เป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นมาในช่วงปี ค.ศ.1970 แม้ว่าจะมีการกล่าวถึงกันมาแต่ก็เป็นเพียงความหมายเชิงจริยธรรม สำหรับในประเทศไทย แนวคิดคุณภาพชีวิตปรากฏเป็นครั้งแรกในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 3 (พ.ศ.2515 – 2519) เป็นแนวคิดที่เกิดจากการพิจารณาว่าประเทศไทยมีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและมีรายได้ของประชาชนที่สูงมากขึ้น แต่กลับอยู่ในรูปแบบของรายกระจุก จนกระจาย มีการกระจายรายได้ไม่เป็นธรรม คนส่วนใหญ่ของประเทศมีความยากจน (ฉวีวรรณ เรืองทัย, 2541) ปัจจุบันประเทศไทยมีเป้าหมายการพัฒนาย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ โดยกำหนดทิศทางการพัฒนาที่อยู่บนพื้นฐานของแนวคิด ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้ประชาชนทุกกลุ่ม ทั้งในมิติของการมีปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานที่เพียงพอ การมีสภาพแวดล้อมที่ดี การมีปัจจัยสนับสนุนให้มีสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ การมีโอกาที่จะใช้ศักยภาพของตนในการสร้างความเป็นอยู่ที่ดี และการมุ่งส่งต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีไปยังคนรุ่นต่อไป (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565)

Richard E. Walton 1973 (อ้างถึงใน พรหมนอร์ รัชตมูทธา, 2566) มีการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน จากลักษณะของความเป็นบุคคลของแต่ละคน โดยทำการศึกษาเรื่องของความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน และได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working Life แบ่งออกเป็น 8 ประการ ดังนี้

1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง บุคคลได้รับค่าตอบแทนและประโยชน์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นเงินเดือนหรือผลตอบแทนอื่นๆ รวมถึงการจัดสวัสดิการที่พึงอาศัย สวัสดิการด้านอื่น ๆ ที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและมีความความยุติธรรม เมื่อเทียบกับผู้อื่นที่ทำงานประเภทเดียวกันในองค์กร อื่น ๆ หรือในตำแหน่งหน้าที่ในงานคล้ายคลึงกัน รวมทั้งผลตอบแทนนั้นเหมาะสมกับงานและความสามารถ

2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน บรรยากาศและอุปกรณ์เหมาะสม เอื้อในการ ปฏิบัติงาน รู้สึก สะดวกสบาย รวมถึงมีความปลอดภัย ไม่ก่อให้เกิดความเจ็บป่วย และไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ มีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน เน้นการส่งเสริมสุขภาพคนทำงาน รวมถึงมีมาตรการที่ควบคุมเรื่อง การรบกวนทางสายตา เสียงและกลิ่น

3) โอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล (Immediate Opportunity to Use and Development of Human Capacities) หมายถึง บุคคลได้รับโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถ

พัฒนาทักษะและความรู้ของตนเอง ส่งผลให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า งานที่ปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานที่ตนยอมรับว่ามีความสำคัญ ใช้ทักษะพัฒนาตนเองอย่างแท้จริง สามารถควบคุมงานด้วยตนเองได้ใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ส่งผลให้เกิดความรู้สึกท้าทายจากการทำงานของตนเอง

4) โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future Opportunity for Continued Growth and Security) หมายถึง การได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น ได้รับการมอบหมายในการรับผิดชอบงานมากขึ้น ได้รับการพัฒนาไม่ว่าจะเป็นการศึกษาอบรม หรือเรียนรู้งานเพิ่มเติมเพื่อเตรียมความรู้และทักษะให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่สูงขึ้น ผู้ปฏิบัติงานได้ พัฒนาศักยภาพด้วยตนเอง เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน หน้าที่การงานมีความมั่นคง เกิดการพัฒนางานให้ดีขึ้น นำมาสู่ความก้าวหน้าในงานประจำ

5) การบูรณาการทางสังคมในองค์การ (Social Integration in the Work Organization) หมายถึง การทำงานร่วมกับบุคคลอื่นในองค์การ การรวมกลุ่มในองค์การของบุคคลที่ได้รับการมอบหมาย โดยปราศจากการแบ่งแยกหรือการกีดกันทางเชื้อชาติศาสนา รวมถึงการช่วยเหลือ สนับสนุนกันภายในองค์การและการปฏิสัมพันธ์กันด้วยความจริงใจ เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน ร่วมมือร่วมใจกันทำงานให้เกิดความสำเร็จร่วมกัน

6) ธรรมนูญในองค์การ (Constitutionalism in the Work Organization) หมายถึง การได้รับความยุติธรรมเกี่ยวกับการบริหารงาน ปฏิบัติต่อคนทำงานได้อย่างเหมาะสมเท่าเทียมกัน ได้รับความเคารพในความเป็นสิทธิของแต่ละบุคคล มีส่วนร่วมในการแสดงออกด้านการบริหารงานอย่างเท่าเทียมกัน รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7) ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตโดยรวม (Work and the total life space) หมายถึง ความสมดุลในการแบ่งเวลาของการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างสมดุล มีความเหมาะสม มีวิถีคล้ายเครียดจากภาระหน้าที่ และมีเวลาสำหรับกิจกรรมของตนเองครอบครัวและสังคม รวมถึงเวลาในการพักผ่อน การให้เวลากับสังคมรวมถึงการดำเนินชีวิตด้านอื่น ๆ ได้อย่างสมดุล

8) ลักษณะงานที่สัมพันธ์ต่อสังคม (The Social Relevance of Work Life) หมายถึง คนปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าการงานของตนได้ให้ประโยชน์หรือมีความรับผิดชอบต่อสังคมมีความภูมิใจในงานและรับรู้ว่าการงานของตนเป็นองค์การที่มีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับจากสังคม รวมถึงให้ความร่วมมือกับชุมชน ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ในการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อประโยชน์ของสาธารณะต่าง ๆ

2. แนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory) ได้มีการพัฒนาโดย Frederick Herzberg ในปี ค.ศ. 1950-1959 และในช่วงแรกของปี ค.ศ. 1960-1969 ซึ่งเสนอแนะว่าความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 2 แนวคิดคือ แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No Satisfaction) และการได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และแนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังความไม่มีความไม่พึงพอใจ (No Dissatisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) หรือกล่าวได้ว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย (1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และ (2) ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง ซึ่งเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต เช่น ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในอาชีพ และลักษณะของงานที่ท้าทาย เป็นต้น การมีปัจจัยเหล่านี้จะช่วยให้บุคลากรรู้สึกดีกับงานที่ทำ และอยากทุ่มเททำงานให้ดียิ่งขึ้น หากไม่มีปัจจัยเหล่านี้ บุคลากรอาจจะไม่ได้รู้สึกไม่พอใจ แต่ก็จะไม่เกิดแรงจูงใจสูงสุดในการทำงาน ได้แก่

1.1) ความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ (Achievement) คือ การที่บุคลากรสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง

1.2) โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) คือ โอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ การเลื่อนตำแหน่ง การได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และพัฒนาทักษะของตนเอง

1.3) ความยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การได้รับคำชมเชย การยกย่อง หรือการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือองค์กร สำหรับความพยายามและความสำเร็จที่ทำไป

1.4) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) คือ งานที่มีความท้าทาย น่าสนใจ มีโอกาสได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ และรู้สึกว่างานนั้นมีความหมายและสำคัญ

1.5) ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบสูง มีอำนาจในการตัดสินใจ และได้รับความไว้วางใจให้ทำงานสำคัญ

2) ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน หากปัจจัยเหล่านี้ไม่เพียงพอจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ แต่หากมีอยู่แล้วในระดับที่เหมาะสม ก็จะช่วยป้องกันความไม่พึงพอใจ แต่ไม่ได้เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจโดยตรง เช่น การบังคับบัญชา นโยบายบริหาร สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และเงินเดือน

2.1) สถานที่ทำงาน (Working Condition) คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงานที่เหมาะสม สะอาด และปลอดภัย

2.2) สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (Relation with Peers) คือ บรรยากาศการทำงานที่ดี การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และความสัมพันธ์อันดีกับคนรอบข้าง

2.3) นโยบายของการบริหารงาน (Policy and Administration) คือ นโยบายที่ชัดเจน เป็นธรรม และการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ

2.4) ความมั่นคงของงาน (Job Security) คือ ความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งงาน ไม่ต้องกังวลว่าจะถูกเลิกจ้างง่าย ๆ

2.5) ค่าตอบแทน (Salary) คือ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ได้รับมีความเหมาะสมและเป็นธรรม

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี ใช้เทคนิคการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานจริงในเรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี จำนวน 108 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ สำหรับเครื่องมือการวิจัยมีการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถาม (Questionnaire) ผ่านการตรวจสอบคุณภาพค่าความเชื่อมั่นที่ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี 2) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่างๆ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี และ 4) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี โดยผู้ศึกษาได้แบ่งผลการศึกษาออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่าเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี ตอบแบบสอบถามจำนวน 108 คน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้ดังนี้

ด้านเพศ พบว่า เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำกลางสุราษฎร์ธานีที่ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 74.07 เพศหญิง จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 25.93

ด้านอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 36.11 รองลงมา มีอายุต่ำกว่า 35 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 34.26 และน้อยที่สุดมีอายุ 35-44 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 29.63

ระดับการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำกลางสุราษฎร์ธานีที่ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 72.22 และปริญญาโทหรือสูงกว่าจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 12.04

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำกลางสุราษฎร์ธานีที่ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 40.74 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-14 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 29.63 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15-24 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 18.52 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 25 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี

จากการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยของของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ด้านลักษณะงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ รายละเอียดดังนี้

1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เจ้าหน้าที่ทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างถึงที่สุด รองลงมา คือ ประเด็นเจ้าหน้าที่สามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างครบถ้วนถูกต้อง และตรงตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจต่อผลงานของเจ้าหน้าที่ ทำให้เจ้าหน้าที่มีความภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง

2) ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เจ้าหน้าที่ได้รับความไว้วางใจในการเข้าร่วมงานหรือโครงการสำคัญที่มีความหมายต่อหน่วยงาน รองลงมา คือ ประเด็นผลงานของเจ้าหน้าที่ได้รับการยอมรับจาก

ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่

3) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เจ้าหน้าที่ได้พัฒนาความรู้ความสามารถจากงานที่เจ้าหน้าที่รับผิดชอบอยู่ รองลงมา คือ ประเด็นหน่วยงานของเจ้าหน้าที่มีการวางแผนพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะของพนักงานอย่างต่อเนื่อง และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หน่วยงานของเจ้าหน้าที่มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

4) ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เจ้าหน้าที่จะทุ่มเททั้งกำลังกายและสติปัญญาเพื่อแก้ปัญหาของงานที่เจ้าหน้าที่รับผิดชอบเสมอ รองลงมา คือ ประเด็นเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานแล้ว เจ้าหน้าที่มีความตั้งใจที่จะแก้ปัญหาและพัฒนา เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เจ้าหน้าที่มักจะได้รับมอบหมายให้ทำงานสำคัญของหน่วยงานอยู่เสมอ

5) ด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานของเจ้าหน้าที่มีโอกาสสร้างมิตรภาพกับผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ ประเด็นเจ้าหน้าที่ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ งานของเจ้าหน้าที่มีลักษณะท้าทายความรู้ความสามารถ และจูงใจให้อยากทำงาน

ในส่วนของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยสุขอนามัยของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน รายละเอียดดังนี้

1) ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานของเจ้าหน้าที่จัดสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วน สะดวกต่อการติดต่อประสานงาน รองลงมา คือ ประเด็นสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงานของเจ้าหน้าที่ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ วัสดุและอุปกรณ์ในหน่วยงานมีเพียงพอต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่

2) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ทำงาน โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เจ้าหน้าที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน คอยให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี รองลงมา คือ ประเด็นเจ้าหน้าที่สามารถทำงาน ตลอดจนติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หัวหน้ารับฟังความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่อย่างจริงจัง

3) ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เจ้าหน้าที่มั่นใจว่าจะไม่ถูกเลิกจ้างอย่างกะทันหัน รองลงมา คือ ประเด็นงานที่ทำปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงและเป็นหลักประกันให้กับครอบครัวของเจ้าหน้าที่ได้เป็นอย่างดี และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เจ้าหน้าที่สามารถสร้างความมั่นคงทางชีวิตจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้

4) ด้านเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้เจ้าหน้าที่เท่าเทียมกับบุคคลอื่นในระดับเดียวกัน รองลงมา คือ ประเด็นเงินเดือนที่เจ้าหน้าที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เงินเดือนและสวัสดิการที่เจ้าหน้าที่ได้รับเป็นไปตามความคาดหวังของเจ้าหน้าที่

5) ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาชี้แจงเกี่ยวกับเป้าหมายในการทำงานให้กับเจ้าหน้าที่ รองลงมา คือ ประเด็นหน่วยงานของเจ้าหน้าที่มีนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจน และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นโยบายการบริหารงานในหน่วยงานของเจ้าหน้าที่ง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี

ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมในที่ทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นลำดับที่ 1 คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมในที่ทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านสภาพการทำงานปลอดภัย ถูกสุขลักษณะด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นลำดับสุดท้าย คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ รายละเอียดดังนี้

1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เงินเดือนที่เจ้าหน้าที่ได้รับมีความเหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงานของเจ้าหน้าที่ รองลงมา คือ ประเด็นเงินเดือนและสวัสดิการที่

เจ้าหน้าที่ได้รับมีความเหมาะสมต่อการดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบัน และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เงินเดือนที่เจ้าหน้าที่ได้รับมีความยุติธรรมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ

2) ด้านสภาพการทำงานปลอดภัยถูกสุขลักษณะ โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานของเจ้าหน้าที่มีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ ประเด็นสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงานของเจ้าหน้าที่มีความเหมาะสมในการทำงาน และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หน่วยงานของเจ้าหน้าที่มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่เหมาะสมต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่

3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้แสดงออกถึงทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ รองลงมา คือ ประเด็นเจ้าหน้าที่รู้สึกว่างานที่รับผิดชอบมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและโอกาสที่จะได้เรียนรู้เรื่องต่างๆ และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เจ้าหน้าที่มีโอกาสได้รับการพัฒนาหรือฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้อย่างสม่ำเสมอ

4) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานของเจ้าหน้าที่มีกฎระเบียบหรือข้อบังคับที่ทำให้บุคลากรเกิดความมั่นคงในการทำงาน รองลงมา คือ ประเด็นเจ้าหน้าที่มีโอกาสได้ทำงานที่มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในงานเพิ่มมากขึ้น และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เจ้าหน้าที่มีโอกาสวางแผนการทำงานด้วยตนเอง

5) ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมในที่ทำงาน โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เจ้าหน้าที่และเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน รองลงมา คือ ประเด็นหน่วยงานของเจ้าหน้าที่มีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรและประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เจ้าหน้าที่ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน

6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เจ้าหน้าที่ได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาภายใต้ระเบียบและมาตรฐานเดียวกัน รองลงมา คือ ประเด็นเจ้าหน้าที่สามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างเปิดเผย โดยปราศจากความกลัวว่าจะมีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หน่วยงานของเจ้าหน้าที่มีแนวทางในการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่หากเกิดการใช้อำนาจที่ไม่เหมาะสม

7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานของเจ้าหน้าที่ให้สิทธิในการกำหนดวันลาิจหรือลาพักผ่อนได้อย่างเหมาะสม รองลงมา คือ ประเด็นเจ้าหน้าที่สามารถจัดสรรเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลา

สำหรับครอบครัว และเวลาสำหรับสังคมได้อย่างเหมาะสม และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เจ้าหน้าที่มีเวลาหลังเลิกงานหรือวันหยุดเพื่อใช้ในการพักผ่อนอย่างเพียงพอ โดยไม่ต้องนํานงานกลับไปทำที่บ้าน

8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานของเจ้าหน้าที่มีการพัฒนาคุณภาพบริการเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับบริการ รองลงมา คือ ประเด็นหน่วยงานของเจ้าหน้าที่ดำเนินกิจการโดยคำนึงถึงประโยชน์ของสังคมส่วนรวม และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หน่วยงานของเจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่างๆ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจุดจําเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี พบว่าปัจจัยจุดจําใจมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.758 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง หมายความว่า เมื่อปัจจัยจุดจําใจเพิ่มขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานีก็เพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.453 หมายความว่า เมื่อความสำเร็จในการทำงานเพิ่มขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานก็เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.522 หมายความว่า เมื่อการได้รับการยอมรับจากผู้อื่นเพิ่มขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานก็เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.807 หมายความว่า เมื่อความก้าวหน้าในอาชีพเพิ่มขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานก็เพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.624 หมายความว่า เมื่อความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานก็เพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.738 หมายความว่า เมื่อลักษณะงานเพิ่มขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานีก็เพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัยกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี พบว่าปัจจัยสุขอนามัยมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.905 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก หมายความว่า เมื่อปัจจัยสุขอนามัยเพิ่มขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานีก็เพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.823 หมายความว่า เมื่อสภาพแวดล้อมในที่ทำงานดีขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานก็เพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.615 หมายความว่า เมื่อความสัมพันธ์กับบุคคลที่ทำงานดีขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานก็เพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.494 หมายความว่า เมื่อความมั่นคงในการทำงานเพิ่มขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานก็เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.799 หมายความว่า เมื่อเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานก็เพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านนโยบายและการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.839 หมายความว่า เมื่อนโยบายและการบริหารงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานก็เพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตอนที่ 5 ข้อเสนอที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่าง

จากการศึกษาข้อคำถามปลายเปิดของแบบสอบถามพบประเด็นข้อเสนอแนะด้านการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถจัดหมวดหมู่เป็น 7 ประเด็นหลัก ดังนี้

ประเด็นที่ได้รับการกล่าวถึงมากที่สุด คือ **ประเด็นที่ 1** ภาระงานที่มากเกินไปและการเข้าเวรยามถี่ (42 ครั้ง) เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่สะท้อนถึงความเหนื่อยล้าจากการเข้าเวรจำนวนมากในแต่ละเดือน ซึ่งบางรายต้องเข้าเวรรักษาการณ์มากกว่า 13 เวร อีกทั้งหลังจากเข้าเวรฯ จะต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการตามเวลาปกติต่อ ทำให้ขาดสมดุลชีวิต-งานและส่งผลกระทบต่อสุขภาพและความสัมพันธ์ภายในครอบครัวเป็นอย่างมาก ความต้องการสำคัญ ได้แก่ การเพิ่มอัตราค่าจ้าง ลดความถี่ของเวร และปรับตารางเวรให้เหมาะสมกับสภาพร่างกายของเจ้าหน้าที่แต่ละช่วงวัย สะท้อนให้เห็นว่าภาระงานและการจัดเวร เป็นปัญหาเชิงโครงสร้างที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในทุกมิติ

ประเด็นที่ 2 อัตราค่าจ้างและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นข้อเสนอที่สะท้อนความต้องการให้มีการเพิ่มบุคลากรและจัดสรรคนให้เหมาะสมกับภาระงานจริง รวมถึงการหมุนเวียนหน้าที่เพื่อเพิ่มพูนทักษะและการปรับโครงสร้างการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับจำนวนกำลังคนที่มีอยู่ ประเด็นนี้สะท้อนว่าเจ้าหน้าที่มองปัญหาเชิงระบบที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นเรื่องจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขควบคู่ไปกับการลดภาระงาน

ประเด็นที่ 3 ค่าตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน เป็นประเด็นที่ถูกกล่าวถึงบ่อยรองจากภาระงานและเวลาพักผ่อน โดยหลายความเห็นระบุว่า ค่าตอบแทนควรสะท้อนภาระงานและความเสี่ยงของอาชีพราชทัณฑ์ให้มากขึ้น เจ้าหน้าที่ต้องการเพิ่มค่าเสี่ยงภัย มีสวัสดิการด้านอาหารและที่พักที่เหมาะสม รวมถึงค่าตอบแทนพิเศษในวันหยุดหรือช่วงเทศกาล ประเด็นนี้สะท้อนสภาพคุณภาพชีวิตด้านรายได้-สวัสดิการที่ยังไม่สอดคล้องกับลักษณะงานที่ต้องรับผิดชอบสูงและมีความเสี่ยง

ประเด็นที่ 4 เครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีสนับสนุนการทำงาน แม้จะมีความถี่ไม่สูงเท่าประเด็นอื่น แต่มิ่นัยสำคัญเชิงคุณภาพ เพราะสะท้อนถึงความจำเป็นของเครื่องมือและเทคโนโลยีที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานราชทัณฑ์ ซึ่งเป็นงานที่ต้องอาศัยความพร้อมทางอุปกรณ์และระบบสนับสนุนเพื่อลดความเสี่ยงและเพิ่มประสิทธิภาพของงาน

ประเด็นที่ 5 การพัฒนาวิชาชีพและความก้าวหน้าในสายงาน เป็นความต้องการด้านแรงจูงใจภายใน เช่น โอกาสสอบเลื่อนตำแหน่ง การอบรมหลักสูตรระยะสั้น และการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจน แม้จะเป็นประเด็นที่มีความถี่ต่ำกว่า แต่สะท้อนความต้องการเชิงการพัฒนาอาชีพและอนาคตในสายราชทัณฑ์อย่างมีนัยสำคัญ

บทสรุป

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี จากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 108 คน พบลักษณะทางประชากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 74.10 ช่วงอายุมีความใกล้เคียงกัน โดยกลุ่มที่มีสัดส่วนสูงสุดคือ ผู้ที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 36.11 บุคลากรส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 72.22 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างมีอายุงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีสัดส่วนสูงสุดถึงร้อยละ 40.74

ผลศึกษาระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยเจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญกับการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างถึงที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ซึ่งเน้นเรื่องการทุ่มเททั้งกำลังกายและสติปัญญาเพื่อแก้ปัญหา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในกลุ่มปัจจัยจูงใจคือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยเฉพาะประเด็นการวางแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น สำหรับปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งเจ้าหน้าที่ที่มีความเชื่อมั่นสูงสุดว่าจะไม่ถูกเลิกจ้างอย่างกะทันหัน รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ทำงาน โดยให้ความสำคัญกับการมีความสัมพันธ์ที่ดีและคอยช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ขณะที่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในกลุ่มปัจจัยสุขอนามัยคือ ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ซึ่งมีประเด็นเรื่องความปลอดภัยของวัสดุและอุปกรณ์ในการทำงานเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ผลศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นลำดับที่ 1 คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยเฉพาะในประเด็นที่หน่วยงานมีการพัฒนาคุณภาพบริการเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับบริการ รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมในที่ทำงาน ซึ่งเจ้าหน้าที่และเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในระดับมากที่สุด และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ โดยพบว่าประเด็นการมีเวลาพักผ่อนหลังเลิกงานหรือในวันหยุดอย่างเพียงพอโดยไม่ต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่ำสุดและอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น นอกจากนี้ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมยังเป็นอีกด้านที่มีค่าเฉลี่ยค่อนข้างต่ำ โดยเจ้าหน้าที่เห็นว่าความยุติธรรมของเงินเดือนเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่รับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่างๆ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี พบว่า ปัจจัยจูงใจในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทิศทางเดียวกันและมี

ความสัมพันธ์ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานและด้านความรับผิดชอบ ขณะที่ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้อื่นและด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ในส่วนของปัจจัยสุขอนามัย พบว่ามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยด้านที่มีระดับความสัมพันธ์สูงมาก คือ ด้านนโยบายและการบริหารงานและด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน สำหรับด้านเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ส่วนด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ ผลการศึกษาเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เมื่อปัจจัยจิตใจและปัจจัยสุขอนามัยเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานีเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย

จากการวิเคราะห์คำถามปลายเปิดของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ประเด็นที่มีความสำคัญและได้รับการกล่าวถึงมากที่สุดคือ ภาระงานที่มากเกินไปและการเข้าเวรยามถี่ โดยสะท้อนถึงความเหนื่อยล้าจากการเข้าเวรรักษาการณ์และต้องปฏิบัติหน้าที่ในเวลาปกติอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพและสมดุลชีวิต ประเด็นที่ถูกกล่าวถึงบ่อยเป็นลำดับรองลงมาคือ ค่าตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน โดยเฉพาะความต้องการค่าเลี้ยงชีพและสวัสดิการที่สอดคล้องกับลักษณะงานที่มีความเสี่ยงสูง นอกจากนี้ ยังมีความต้องการด้านเวลาในการพักผ่อนและสมดุลชีวิตและงานซึ่งต้องการเวลาส่วนตัวและเวลาสำหรับครอบครัวเพิ่มขึ้น

ในมิติของการบริหารองค์การและสภาพแวดล้อม ผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะด้าน อัตรากำลัง และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อจัดสรรคนให้เหมาะสมกับภาระงานจริง ควบคู่ไปกับการปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงานและสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะการจัดสถานที่พักแรมและพื้นที่พักผ่อนให้เพียงพอเพื่อลดความกดดันจากการทำงาน สำหรับด้านการพัฒนาองค์การ มีการเสนอให้มีการปรับทัศนคติของผู้บริหารให้มีความเห็นอกเห็นใจ ใส่ใจ และรับฟังผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น ตลอดจนการสนับสนุน เครื่องมือ อุปกรณ์และเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1) ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา ผู้ศึกษาขอเสนอข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษารั้งนี้ เป็น 2 ประเด็น ได้แก่ **ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย** กรมราชทัณฑ์ หน่วยงานระดับกระทรวงควรเร่งปรับปรุงโครงสร้างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะการจัดสรรอัตรากำลังเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับจำนวนผู้ต้องขังที่หนาแน่น เพื่อลดความถี่ในการเข้าเวรรักษาการณ์ที่เจ้าหน้าที่สะท้อนว่ามีภาระหนักเกินไปและส่งผลกระทบต่อสุขภาพ ควบคู่ไปกับการปฏิรูประบบ ค่าตอบแทนและสวัสดิการพิเศษ เพื่อสร้างความมั่นคงทางการเงินตามทฤษฎีปัจจัยสุขอนามัย นอกจากนี้ ควรมีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ และแผนการพัฒนาศักยภาพที่ชัดเจนและเป็นธรรม **ข้อเสนอแนะด้านการปฏิบัติการ** ในระดับพื้นที่ ผู้บริหารเรือนจำควรให้

ความสำคัญกับการบริหารจัดการตารางเวรให้มีความยืดหยุ่น เพื่อให้เกิดสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ซึ่งเป็นจุดที่วิกฤตที่สุดในปัจจุบัน ขณะเดียวกันควรเร่งปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้สำหรับการปฏิบัติหน้าที่ โดยการจัดหาเครื่องมือเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยในการปฏิบัติงานและจัดทำห้องพักเวรหรือพื้นที่สันทนาการเพื่อลดความกดดันสะสม เพื่อให้เจ้าหน้าที่เกิดความรู้สึกละบายจากการปฏิบัติหน้าที่ที่ตรากตรำ

2) ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป ควรมีการศึกษาในเชิงลึกเกี่ยวกับเรื่องคุณภาพชีวิตเพิ่มเติม เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขและความทุกข์ในการทำงานที่แบบสอบถามอาจครอบคลุมไม่ถึง หรือผลกระทบของภาระงานต่อสุขภาวะองค์กรรวมทั้ง 4 มิติ เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างลึกซึ้งขึ้น ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบ (Comparative Study) โดยศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างเรือนจำเพิ่มเติมที่มีบริบทต่างกัน เพื่อให้เห็นภาพรวมของปัญหาเชิงโครงสร้างที่ชัดเจนยิ่งขึ้น และควรมีการศึกษาวิจัยเชิงทดลอง เพื่อทดลองรูปแบบการจัดตารางเวรแบบใหม่ หรือรูปแบบสวัสดิการใหม่ในเรือนจำนำร่อง ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ แล้ววัดผลลัพธ์ทางสุขภาพและจิตวิทยา เพื่อหาโมเดลที่ดีที่สุด (Best Practice) ในการขยายผลต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- พรหมนอร์ รัชตมูทธา. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมราชทัณฑ์ในเขตพื้นที่ภาคกลาง [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี. (2567). รายงานข้อมูลอัตรากำลังและจำนวนผู้ต้องขัง ณ วันที่ 1 พฤษภาคม 2567 [เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์]. สุราษฎร์ธานี: เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570). สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). New York, NY: John Wiley & Sons.

สถาปัตยกรรมความโปร่งใสและระบบความรับผิดชอบภาครัฐของประเทศสิงคโปร์
ที่มีระดับการรับรู้การทุจริตต่ำในระดับโลก

Transparency Architecture and Public Accountability System in
Singapore's Globally Low-Corruption Government

เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์¹

Theppasak Boonyarataphan¹

¹ ผู้นิพนธ์ประสานงาน รองศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Corresponding author, Associate Professor Dr., School of Management Science, Sukhothai Thammathirat
Open University, Thailand, E-mail: Theppasak.Boo@stou.ac.th

Received: 10 May 2026; Accepted: 15 June 2026; Published: 30 June 2026

PPPA: วารสารนโยบายและกิจการสาธารณะ ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 (มกราคม 2569 – มิถุนายน 2569)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบและกลไกการทำงานของสถาปัตยกรรมความโปร่งใสและระบบความรับผิดชอบในการบริหารภาครัฐของประเทศสิงคโปร์ และ 2) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยและพลวัตที่ขับเคลื่อนความสำเร็จในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของรัฐบาลสิงคโปร์ ดำเนินการวิจัยด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมุ่งเน้นการวิจัยเชิงเอกสารเป็นหลัก หน่วยการศึกษาสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ การออกแบบระบบการบริหารงานภาครัฐและกลไกการต่อต้านการทุจริตของประเทศสิงคโปร์ เนื่องจากได้รับการจัดอันดับอยู่ในกลุ่มประเทศที่มีความโปร่งใสสูงสุด 3 อันดับแรกของโลกอย่างต่อเนื่อง วิเคราะห์จากการคัดสรรเอกสารต่างประเทศ 22 รายการ จำแนกเป็น 3 แหล่งหลัก ได้แก่ 1) ตำราและงานสังเคราะห์ทฤษฎีต้นกำเนิดจากสำนักพิมพ์ชั้นนำระดับโลก 6 รายการ 2) บทความวิจัยในวารสารวิชาการนานาชาติชั้นนำ จำนวน 13 รายการ และ 3) รายงานทางการและดัชนีชี้วัดสากล เช่น CPIB, UNAFEI และ Transparency International ในช่วงปี ค.ศ. 2025–2026 จำนวน 3 รายการ โดยใช้การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า เพื่อความเป็นกลางและความน่าเชื่อถือของข้อมูล ผ่านการเปรียบเทียบมุมมองจากทั้งนักวิชาการระดับนานาชาติและองค์กรอิสระ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผสานการวิเคราะห์ตามธีม (Thematic Analysis) ตามแต่ละวัตถุประสงค์การวิจัย

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 พบว่า สถาปัตยกรรมความโปร่งใสของสิงคโปร์ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลักเชิงโครงสร้างที่เชื่อมประสานเข้ากับกลไกการทำงานเชิงหน้าที่ของระบบความรับผิดชอบในการบริหารภาครัฐอย่างเป็นระบบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบเชิงสถาบัน ขับเคลื่อนผ่านกลไกการตรวจสอบถ่วงดุลในแนวนอนและการเข้าถึงข้อมูลที่เป็นเอกเทศของสำนักงานสืบสวนการทุจริต 2) องค์ประกอบทางกฎหมาย ขับเคลื่อนผ่านกลไกการผลักภาระการพิสูจน์ตามพระราชบัญญัติ PCA เพื่อสร้างบทลงโทษและเพิ่มต้นทุนความเสี่ยงในการทุจริต 3) องค์ประกอบระบบงานดิจิทัล ขับเคลื่อนผ่านกลไกการตัดลดพื้นที่การใช้ดุลพินิจส่วนบุคคลและการกำกับดูแลตรวจสอบอัตโนมัติด้วยอัลกอริทึม 4) องค์ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล ขับเคลื่อนผ่านกลไกระบบคุณธรรมและกลไกค่าจ้างประสิทธิภาพเพื่อสร้างต้นทุนค่าเสียโอกาสและขจัดแรงจูงใจในการแสวงหาผลประโยชน์ และ 5) องค์ประกอบบรรทัดฐานทางวัฒนธรรม ขับเคลื่อนผ่านกลไกการกล่อมเกลาค่านิยมไม่ทนต่อการทุจริต และแรงจูงใจในการบริการสาธารณะที่เปลี่ยนผ่านสู่ความรับผิดชอบต่อพฤติกรรมที่ยั่งยืน ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 พบว่าความสำเร็จในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ขับเคลื่อนด้วยปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงโครงสร้างและพลวัตความสัมพันธ์เชิงระบบของ 5 กลุ่มปัจจัยที่ส่งต่อกันอย่างเป็นเหตุเป็นผล ได้แก่ 1) กลุ่มปัจจัยรากฐานเชิงบริบทและประวัติศาสตร์ ก่อให้เกิดพลวัตแรงผลักดันเพื่อความอยู่รอดของชาติบีบให้เกิด 2) กลุ่มปัจจัยขับเคลื่อนเชิงยุทธศาสตร์และการนำ ซึ่งสร้างพลวัตการส่งแรงกดดันจากระดับบนลงสู่ระดับล่างและสร้างความชอบธรรมที่

ส่งต่อไปยัง 3) กลุ่มปัจจัยโครงสร้างเชิงสถาบันและกฎหมาย ขับเคลื่อนพลวัตการป้องกันปรามเชิงรุก ควบคู่ไปกับการผลักดัน 4) กลุ่มปัจจัยระบบบริหารจัดการและปฏิบัติการสมัยใหม่ ที่ขับเคลื่อนพลวัตการจัดพื้นที่ดุลพินิจ และการปิดช่องว่างการแสวงหาค่าเช่าทางเศรษฐกิจ จนกระทั่งปัจจัยทั้งหมดหลอมรวมพลังไปสู่ 5) กลุ่มปัจจัยความยั่งยืนเชิงบรรทัดฐานและสังคม ซึ่งสร้างพลวัตการปรับเปลี่ยนความคาดหวังร่วมของสังคมและการหล่อหลอมสัญญาประชาคม ก่อเกิดเป็นพลวัตความยั่งยืนที่ยกระดับรัฐบาลสู่การมีระดับการรับรู้การทุจริตต่ำอย่างยั่งยืนได้อย่างมั่นคง ยั่งยืน และเป็นระบบ

คำสำคัญ: สถาปัตยกรรมความโปร่งใสและระบบความรับผิดชอบภาครัฐ รัฐบาลที่มีค่าดัชนีการรับรู้การทุจริตอยู่ในระดับต่ำ ประเทศสิงคโปร์

Abstract

This research pursued two primary objectives: 1) to investigate and analyze the elements and operational mechanisms of the transparency architecture and public accountability system within the public administration of Singapore; and 2) to examine the factors and dynamics driving the success of the Singapore government in preventing and suppressing corruption.

This study adopted a qualitative research design primarily grounded in documentary research. The unit of analysis encompassed the design of Singapore's public administration system and anti-corruption mechanisms, selected purposively due to the nation's consistent ranking among the top three most transparent countries globally. The analysis was drawn from 22 selected international publications categorized into three primary sources: 1) six foundational textbooks and theoretical syntheses from world-leading academic publishers; 2) 13 research articles from premier international scholarly journals; and 3) three official reports and global indices published between 2025 and 2026, including those from the CPIB, UNAFEI, and Transparency International. To ensure objectivity, data neutrality, and credibility, data triangulation was performed by cross-examining perspectives from international scholars and independent organizations. The gathered data were subsequently evaluated through content analysis integrated with thematic analysis aligned with each specific research objective.

The findings concerning the first objective reveal that Singapore's transparency architecture systematically integrates five core structural elements with the functional operational mechanisms of the public accountability system: 1) an institutional element, operating through horizontal check-and-balance mechanisms and autonomous information-access authority of the Corrupt Practices Investigation Bureau (CPIB); 2) a legal element, executed through the reverse burden of proof mechanism under the Prevention of Corruption Act (PCA) to establish severe punitive consequences and escalate corruption risk costs; 3) a digital system element, driven by discretion-minimization mechanisms and automated algorithmic governance; 4) a human resource management element, functioning via meritocracy and efficiency wage mechanisms to generate substantial opportunity costs and

eliminate rent-seeking incentives; and 5) a normative and cultural element, anchored in socialization mechanisms promoting zero-tolerance values and public service motivation (PSM) that transform accountability into enduring behavioral norms.

Regarding the second objective, the findings demonstrate that anti-corruption success is propelled by the reciprocal interplay between structural factors and systemic driving dynamics across five sequential clusters: 1) foundational context and historical factors, which generated survival-driven dynamics that compelled 2) strategic leadership and driving factors, creating top-down momentum and moral legitimacy that channeled into 3) institutional and legal structural factors, executing proactive deterrence dynamics while concurrently reinforcing 4) modern operational and managerial factors, which advanced dynamics of discretion minimization and rent-seeking elimination; ultimately, these forces converged into 5) normative and social sustainability factors, which fostered social compact dynamics and realigned shared societal expectations, establishing an enduring and systemic governance model characterized by exceptionally low levels of perceived corruption.

Keywords: Transparency Architecture and Public Accountability System, High-Integrity Government, Low Corruption Perceptions Index Government, Singapore

บทนำ

การทุจริตคอร์รัปชันเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างที่บ่อนทำลายประสิทธิภาพของการบริหารงานภาครัฐ ขัดขวางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนบั่นทอนความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อกลไกการบังคับใช้กฎหมายของรัฐ (Rose-Ackerman & Palifka, 2016, p. 25) ในมุมมองทางรัฐประศาสนศาสตร์ การทุจริตไม่ได้เป็นเพียงความเบี่ยงเบนทางจริยธรรมของปัจเจกบุคคล แต่เป็นผลสะท้อนของความล้มเหลวในการออกแบบระบบความรับผิดชอบ (Accountability) และความหละหลวมของกระบวนการควบคุมการใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่รัฐ (Klitgaard, 1988, p. 75) แม้หลายประเทศจะมีความพยายามในการปฏิรูประบบราชการและจัดตั้งองค์กรอิสระเพื่อต่อต้านการทุจริต ทว่าผลลัพธ์ที่ได้กลับยังไม่เป็นที่น่าพอใจ โดยเฉพาะในกลุ่มประเทศกำลังพัฒนาที่มักเผชิญกับข้อจำกัดทางสถาบัน โครงสร้างอุปถัมภ์นิยม และการขาดเจตจำนงทางการเมืองที่เข้มแข็ง (Transparency International, 2023)

ในทางตรงกันข้าม ประเทศสิงคโปร์ถือเป็นปรากฏการณ์ทางรัฐประศาสนศาสตร์เชิงเปรียบเทียบที่โดดเด่น ในอดีตช่วงก่อนและหลังได้รับเอกราช (ค.ศ. 1959) สิงคโปร์เคยเผชิญกับปัญหาการทุจริตที่ฝังรากลึกในทุกระดับของระบบราชการ อย่างไรก็ตาม ภายใต้วิสัยทัศน์และการนำของอดีตนายกรัฐมนตรี ลี กวน ยู สิงคโปร์สามารถพลิกฟื้นประเทศจนกลายเป็นหนึ่งในชาติที่มีความโปร่งใสสูงสุดของโลก โดยดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index: CPI) ล่าสุดประจำปี ค.ศ. 2025 จัดอันดับให้สิงคโปร์อยู่ในกลุ่มประเทศที่มีความโปร่งใส เป็นอันดับที่ 3 ของโลกจากทั้งหมด 182 ประเทศ ด้วยคะแนนสูงถึง 84 จาก 100 คะแนน และยังคงรักษาตำแหน่งในกลุ่ม Top 5 มาอย่างต่อเนื่องยาวนาน กล่าวคือ ปี 2021 ได้ 85 คะแนน (อันดับที่ 4) ยาวนาน ปี 2022 ได้ 83 คะแนน (อันดับที่ 5) ยาวนาน ปี 2023 ได้ 83 คะแนน (อันดับที่ 5) ยาวนาน ปี 2024 ได้ 84 คะแนน (อันดับที่ 3) และปี 2025 ได้ 84 คะแนน (อันดับที่ 3) (Transparency International, 2026) ความสำเร็จดังกล่าวไม่ได้เกิดขึ้นจากความบังเอิญ แต่เป็นผลผลิตของการออกแบบ “สถาปัตยกรรมความโปร่งใส” (Transparency Architecture) ที่รัดกุม ซึ่งบูรณาการทั้งมิติของเจตจำนงทางการเมือง (Political Will) ที่เด็ดขาด การออกแบบเชิงสถาบันที่ให้อำนาจอิสระสูงสุดแก่สำนักงานสืบสวนการทุจริต (Corrupt Practices Investigation Bureau: CPIB) และการนำระบบคุณธรรม (Meritocracy) มาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเคร่งครัด (Berman, 2019, p. 142) โดยงานวิจัยนี้เน้นคำว่าสถาปัตยกรรมความโปร่งใส เนื่องจากคำว่า “สถาปัตยกรรม” (Architecture) บ่งชี้ถึง “การออกแบบโครงสร้างเชิงระบบที่มีการประสานพลัง” (Systemic & Engineered Design) ที่ต้องมีเสาหลักที่มีรากฐานที่มั่นคง ไม่ได้เกิดจากการมีกฎหมายเดี่ยว ๆ แต่เกิดจากการวางพิมพ์เขียวโครงสร้างที่ประกอบด้วย 5 เสาหลัก ได้แก่ มิติสถาบัน กฎหมาย เทคโนโลยีดิจิทัล ทรัพยากรบุคคล และบรรทัดฐานทางวัฒนธรรม ซึ่งเปรียบเสมือนสถาปัตยกรรมทางวิศวกรรมสถาบันที่ทุกชิ้นส่วนต้องค้ำยันซึ่งกันและกัน และค้ำนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดรัฐประศาสนศาสตร์ ยุคดิจิทัลที่มุ่งลดความไม่สมมาตรของข้อมูล (Information Asymmetry) และลดค่าดุลพินิจ (D) ตามสมการการทุจริตของ Klitgaard (1988) ผ่านระบบงานที่กำหนดไว้ล่วงหน้าอย่างรัดกุม รวมถึงการใช้คำว่า “ระบบ

ความรับผิดชอบภาครัฐ” เนื่องจากสิงคโปร์เน้นการสร้างกลไกเชิงสถาบัน (Institutional Mechanism) ที่บังคับให้ผู้ใช้อำนาจรัฐต้องมีพันธกรณีในการชี้แจง ตอบคำถาม และเปิดให้ตรวจสอบ มากกว่าจะให้เป็นเพียง “การปฏิบัติตามระเบียบ” (Compliance) ซึ่งความโปร่งใสจะต้องมีไปพร้อมกับระบบความรับผิดชอบที่สูง

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับบริบทของประเทศไทย ข้อมูลจากดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI) ประจำปี ค.ศ. 2025 กลับสะท้อนให้เห็นถึงสถานการณ์ที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ โดยประเทศไทยได้รับคะแนนเพียง 33 จาก 100 คะแนน และถูกจัดอยู่ในอันดับที่ 116 ของโลก (Transparency International, 2026) ปัญหาหลักที่ขัดขวางความก้าวหน้าในการต่อต้านการทุจริตของไทยคือ ปัญหาเชิงโครงสร้างที่ผูกติดกับระบบอุปถัมภ์ ซึ่งแทรกซึมอยู่ในกระบวนการแต่งตั้งข้าราชการระดับสูง รวมถึงความอ่อนแอของระบบความรับผิดชอบ (Accountability) ในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ และข้อกีดขวางด้านความเป็นอิสระขององค์กรตรวจสอบที่มีแนวโน้มถูกแทรกแซงโดยฝ่ายการเมือง (Quah, 2021, p. 45) ช่องว่างของคะแนนและอันดับที่ห่างกันอย่างมากระหว่างสิงคโปร์และไทยนี้เอง ที่กลายเป็นโจทย์สำคัญทางรัฐประศาสนศาสตร์ในการแสวงหาทางออกเพื่อนำสถาปัตยกรรมความโปร่งใสที่ประสบความสำเร็จในระดับโลกมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางสถาบันของไทย

ดังนั้น บทความวิจัยฉบับนี้จึงมุ่งศึกษาเพื่อทำความเข้าใจถึงองค์ประกอบของสถาปัตยกรรมความโปร่งใสและระบบความรับผิดชอบของภาครัฐสิงคโปร์อย่างเป็นระบบ ซึ่งองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษานี้จะช่วยสร้างความเข้าใจเชิงลึกว่าโครงสร้างทางสถาบัน กฎหมาย เทคโนโลยี และเจตจำนงทางการเมืองของประเทศสิงคโปร์ได้ถูกบูรณาการเข้าด้วยกันอย่างไรจนสามารถสร้างกลไกการบริหารภาครัฐที่สร้างการรับรู้การทุจริตได้อย่างยิ่งได้อย่างยั่งยืน ซึ่งจะเป็นรากฐานสำคัญในการถอดบทเรียนเพื่อเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับการพัฒนาระบบธรรมาภิบาลในบริบทของประเทศไทยต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบและกลไกการทำงานของสถาปัตยกรรมความโปร่งใสและระบบความรับผิดชอบในการบริหารภาครัฐของประเทศสิงคโปร์
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยและพลวัตที่ขับเคลื่อนความสำเร็จในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของรัฐบาลสิงคโปร์

ขอบเขตการศึกษา

มุ่งการศึกษาวิธีการออกแบบสถาปัตยกรรมความโปร่งใสและระบบความรับผิดชอบในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตเฉพาะกรณีของประเทศสิงคโปร์ ประกอบไปด้วย องค์ประกอบ (Elements) ที่ครอบคลุม เสาหลักที่ประกอบขึ้นเป็นสถาปัตยกรรมความโปร่งใสและระบบความรับผิดชอบภาครัฐ ซึ่งครอบคลุมทั้งมิติเชิงสถาบัน กฎหมาย ระบบงานดิจิทัล การบริหารทรัพยากรบุคคล และบรรทัดฐานทางวัฒนธรรม โดยที่แต่ละองค์ประกอบจะมีกลไกการทำงาน (Operational Mechanisms) ที่ครอบคลุมวิธีการหรือกระบวนการทำงานเชิงหน้าที่ที่ขับเคลื่อนให้องค์ประกอบของระบบสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างพันธกรณีในการเปิดเผยข้อมูล การตรวจสอบถ่วงดุล การลดการใช้ดุลพินิจ และการบังคับใช้บทลงโทษที่เป็นรูปธรรม ปัจจัย (Factors) ที่ครอบคลุมถึงเงื่อนไข ต้นทุนเดิม หรือตัวแปรเชิงโครงสร้างทั้งที่เป็นรากฐานเชิงบริบท ประวัติศาสตร์ เจตจำนงทางการเมือง และระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ที่มีส่วนสำคัญในการเอื้ออำนวยและสนับสนุนให้การป้องกันและปราบปรามการทุจริตของรัฐบาลสิงคโปร์สัมฤทธิ์ผล โดยแต่ละปัจจัยจะมีพลวัต (Dynamics) ที่ครอบคลุมถึงแรงขับเคลื่อน ปฏิสัมพันธ์ หรือกระบวนการส่งผ่านพลังความสัมพันธ์ที่มีการเคลื่อนไหวและส่งผลกระทบซึ่งกันและกันระหว่างกลุ่มปัจจัยต่างๆ ที่ช่วยผลักดันให้ระบบธรรมาภิบาลเกิดการเปลี่ยนแปลง การป้องกันเชิงรุก และการหล่อหลอมบรรทัดฐานทางสังคมจนนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

นิยามศัพท์เฉพาะ

สถาปัตยกรรมความโปร่งใส (Transparency Architecture) หมายถึง การออกแบบโครงสร้างการป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันเชิงบูรณาการของกลไกภาครัฐที่ประกอบด้วย 5 เสาหลัก ได้แก่ (1) โครงสร้างสถาบันที่มีความเป็นอิสระ (2) ตัวบทกฎหมายที่เข้มงวด (3) ระบบงานดิจิทัลที่ลดการใช้ดุลพินิจ (4) การบริหารทรัพยากรบุคคลตามระบบคุณธรรมและค่าตอบแทนที่เหมาะสม และ (5) บรรทัดฐานทางวัฒนธรรมแบบไม่ทนต่อการทุจริต โดยองค์ประกอบเหล่านี้ต้องทำงานสอดประสานกันเพื่อขจัดความไม่สมมาตรของข้อมูล (Information Asymmetry) และสร้างร่องรอยดิจิทัล (Digital Footprint) ที่สามารถตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอนของการใช้อำนาจรัฐ

ระบบความรับผิดชอบภาครัฐ (Public Accountability System) หมายถึง กลไกเชิงสถาบันที่บังคับให้ผู้ใช้อำนาจรัฐมีพันธกรณีในการชี้แจงและตอบคำถามเกี่ยวกับการตัดสินใจ (Information & Debate) ผ่านช่องทางการตรวจสอบในแนวนอน (Horizontal Accountability) โดยองค์กรอิสระที่ปราศจากการแทรกแซงทางการเมือง และการตรวจสอบในแนวตั้ง (Vertical Accountability) โดยภาคประชาชนและสื่อมวลชน ทั้งนี้รวมถึงการมีบทลงโทษที่เป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ (Consequences) เมื่อพบการกระทำผิดหรือความ

บกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เกิดการถ่วงดุลอำนาจและการบริหารงานที่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลอย่างแท้จริง

การทบทวนวรรณกรรม

1) แนวคิดสถาปัตยกรรมความโปร่งใส (Transparency Architecture) จากการสังเคราะห์วรรณกรรมพบว่าการกล่าวถึงแนวคิดสถาปัตยกรรมความโปร่งใสไว้ใน 4 มิติ ได้แก่

1.1) สถาปัตยกรรมความรับผิดชอบเชิงสถาบัน (Institutional Accountability Architecture) ซึ่งวางอยู่บนการออกแบบสถาบันตามแนวคิดของ Bovens (2007, p. 450) มองว่าความโปร่งใสไม่อาจตั้งอยู่ลอยๆ ได้หากปราศจากความรับผิดชอบภาครัฐ โดย Bovens, Goodin, and Schillemans (2014, pp. 6–7) ได้พัฒนากรอบคิดว่า สถาปัตยกรรมดังกล่าวต้องประกอบด้วยวงจร 3 องค์ประกอบ คือ การเปิดเผยข้อมูลการตัดสินใจ (Information) การเปิดพื้นที่ให้ซักถามตรวจสอบเหตุผล (Debate) และมาตรการลงโทษหรือการบังคับใช้ผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมเมื่อพบความบกพร่อง (Consequences) โครงสร้างนี้จำเป็นต้องเชื่อมโยงทั้งกลไกความรับผิดชอบในแนวนอน (Horizontal Accountability) เช่น องค์การอิสระตรวจสอบกันเอง และแนวตั้ง (Vertical Accountability) ผ่านการตรวจสอบของภาคประชาชน

1.2) สถาปัตยกรรมข้อมูลและธรรมาภิบาลดิจิทัล (Data Architecture and Digital Era Governance) ในยุครัฐบาลดิจิทัล กรอบการบริหารราชการยุคดิจิทัล (Digital Era Governance: DEG) ของ Dunleavy et al. (2006) ได้เปลี่ยนโฉมการมองความโปร่งใสจากการจัดเก็บเอกสารมาสู่ “สถาปัตยกรรมทางเทคโนโลยี” (Technical Architecture) ที่มุ่งลดพื้นที่การปฏิสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่รัฐกับประชาชน เพื่อตัดวงจรการเรียกรับสินบน เพื่อให้ระบบทำการตรวจสอบความผิดปกติและบังคับความโปร่งใสโดยอัตโนมัติ

1.3) สถาปัตยกรรมโครงสร้างแรงจูงใจและสมการควบคุมการทุจริต (Economic & Incentive Architecture) ในเชิงเศรษฐศาสตร์สถาบัน สถาปัตยกรรมความโปร่งใสถูกอธิบายผ่านทฤษฎีตัวการและตัวแทน (Principal-Agent Theory) ตามมุมมองของ Rose-Ackerman and Palifka (2016, p. 38) ซึ่งชี้ว่าความโปร่งใสเป็นเครื่องมือทางสถาปัตยกรรมในการทลายช่องว่างความไม่สมมาตรของข้อมูล เพื่อสกัดกั้นโอกาสที่ตัวแทน (เจ้าหน้าที่รัฐ) จะแสวงหาค่าเช่าทางเศรษฐกิจจากตัวการ (ประชาชน) กรอบคิดนี้สอดคล้องโดยตรงกับสมการคลาสสิกของ Klitgaard (1988, p. 75) ที่ว่า $C = M + D - A$ (Corruption = Monopoly + Discretion - Accountability) โดยการออกแบบสถาปัตยกรรมความโปร่งใสมีเป้าประสงค์เพื่อลดการผูกขาด (M) และดุลพินิจ (D) พร้อมกับเพิ่มความรับผิดชอบ (A) ให้ถึงขีดสุด พลวัตนี้ยังต้องเกื้อหนุนด้วยสถาปัตยกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลตามทฤษฎีค่าจ้างประสิทธิภาพ (Efficiency Wage Theory)

1.4) สถาปัตยกรรมบรรทัดฐานและวัฒนธรรมองค์กร (Normative & Cultural Architecture) สถาปัตยกรรมความโปร่งใสจะขาดความยั่งยืนหากมีเพียงกฎหมายและเทคโนโลยีแต่ไร้ซึ่งโครงสร้างรองรับทางวัฒนธรรมได้ Ritz et al. (2016, p. 414) อธิบายว่า โครงสร้างทางสังคมต้องปลูกฝังแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ (Public Service Motivation: PSM) เพื่อสร้าง “การควบคุมภายใน” (Internal Control) ให้

เจ้าหน้าที่รัฐมองความโปร่งใสเป็นบรรทัดฐานทางพฤติกรรม (Behavioral Norm) ไม่ใช่เพียงการทำตามกฎระเบียบ

2) แนวคิดที่ว่าด้วยระบบความรับผิดชอบภาครัฐ (Public Accountability) ในการศึกษาสถาปัตยกรรมความโปร่งใสและระบบการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ มิติของ “ภาระรับผิดชอบ” หรือ “ระบบความรับผิดชอบภาครัฐ” มีฐานะเป็นกลไกเชิงสถาบันหลักในการกำกับ ควบคุม และจำกัดขอบเขตการใช้อำนาจรัฐมิให้เบี่ยงเบนไปสู่การแสวงหาประโยชน์ส่วนตน จากการสังเคราะห์วรรณกรรมพบว่าการนำเสนอแนวคิดที่ว่าด้วยระบบความรับผิดชอบภาครัฐแบ่งได้เป็น 3 มิติหลัก ดังนี้

2.1) มิติความรับผิดชอบในระบอบประชาธิปไตย เน้นการตรวจสอบตามแนวดิ่งและแนวนอน (Vertical and Horizontal Accountability) ซึ่ง O'Donnell (1998, pp. 112–117) ได้วางกรอบแนวคิดเชิงโครงสร้างสถาบันว่า ความรับผิดชอบภาครัฐแบ่งออกเป็นสองทิศทางหลัก คือ ความรับผิดชอบในแนวดิ่ง (Vertical Accountability) ซึ่งเป็นการที่ประชาชน สื่อมวลชน และภาคประชาสังคมใช้อำนาจผ่านกระบวนการเลือกตั้ง เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และการเรียกร้องให้รัฐบาลตอบสนองต่อผลประโยชน์สาธารณะ และ ความรับผิดชอบในแนวนอน (Horizontal Accountability) ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการป้องกันการทุจริตเชิงอำนาจ โดยหมายถึงการมีเครือข่ายองค์กรภาครัฐที่เป็นอิสระ (Autonomous State Agencies) อาทิ ศาล องค์กรตรวจสอบบัญชี และองค์กรต่อต้านการทุจริต ที่มีอำนาจตามกฎหมายและขีดความสามารถในการตรวจสอบ ชักถาม และสั่งลงโทษ (Sanction) ต่อการใช้อำนาจที่มีขอบขององค์กรของรัฐอื่น ๆ O'Donnell เชื่อว่า หากประเทศใดมีเพียงการเลือกตั้งแต่ขาดกลไกตรวจสอบในแนวนอนที่เข้มแข็ง จะนำไปสู่สภาวะ “ประชาธิปไตยแบบมอบอำนาจเบ็ดเสร็จ” (Delegative Democracy) ซึ่งเปิดช่องให้เกิดการใช้อำนาจรัฐตามอำเภอใจและการทุจริตเชิงนโยบายอย่างกว้างขวาง

2.2) แบบจำลองความรับผิดชอบเชิงบริหาร 4 มิติ (Four-Fold Typology of Accountability) โดย Romzek & Dubnick (1987, pp. 228–230) ได้เสนอตัวแบบที่จำแนกความรับผิดชอบในระบบราชการออกเป็น 4 รูปแบบ ตามระดับการควบคุม (ต่ำ-สูง) และแหล่งที่มาของอำนาจควบคุม (ภายใน-ภายนอกองค์กร) ประกอบด้วย (1) ความรับผิดชอบตามสายการบังคับบัญชา (Hierarchical Accountability) โดยอาศัยกฎ ระเบียบ และคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา เป็นระบบการควบคุมอย่างใกล้ชิดจากภายใน (2) ความรับผิดชอบทางกฎหมาย (Legal Accountability) ที่อาศัยพันธกรณีในการปฏิบัติตามตัวบทกฎหมายและข้อบังคับภายนอกองค์กร ซึ่งมีผู้ตรวจสอบภายนอกหรือระบบตุลาการเป็นผู้กำกับ (3) ความรับผิดชอบทางการเมือง (Political Accountability) ที่มุ่งเน้นการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้แทนราษฎร และ (4) ความรับผิดชอบแห่งวิชาชีพ (Professional Accountability) ที่วางอยู่บนมาตรฐานทางจริยธรรม ความเชี่ยวชาญ และเกียรติแห่งวิชาชีพของข้าราชการ ซึ่งถือเป็นการควบคุมจากภายในตัวบุคคล Romzek & Dubnick เชื่อว่า ความล้มเหลวของการบริหารภาครัฐมักเกิดจากการพึ่งพาระบบสายบังคับบัญชาและตัวบทกฎหมายมากเกินไป จนละเลยการสร้างควมรับผิดชอบแห่งวิชาชีพ

2.3) ความรับผิดชอบในมิติตามกฎหมายและการลงโทษที่สัมฤทธิ์ผล (Answerability and Enforcement) Schedler (1999, pp. 14–17) ได้นำเสนอโครงสร้างของคำว่า “Accountability” ไว้อย่างชัดเจนว่าประกอบด้วยเสาหลักสองต้นที่ขาดกันไม่ได้ ได้แก่ (1) พันธกรณีแห่งการชี้แจง (Answerability) โดยถือว่าเป็นหน้าที่ของผู้ใช้อำนาจรัฐในการให้ข้อมูล (Information) และให้เหตุผล (Justification) ต่อสาธารณะ และองค์กรตรวจสอบว่าได้กระทำการใดลงไปและด้วยเหตุผลใด และ (2) การบังคับใช้มาตรการลงโทษ (Enforcement) ซึ่งเป็นอำนาจในการให้รางวัลหรือลงโทษ (Reward and Punishment) หากพบว่าการกระทำนั้นละเมิดกฎเกณฑ์หรือล้มเหลวในการปฏิบัติหน้าที่ Schedler เน้นย้ำว่า หากระบบความรับผิดชอบมีเพียงการชี้แจง (Answerability) แต่ไร้ซึ่งกลไกการบังคับใช้บทลงโทษที่เด็ดขาด (Enforcement) ความรับผิดชอบนั้นจะเป็นเพียง “ภาพลวงตา” หรือความรับผิดชอบเชิงพิธีกรรม (Ritualistic Accountability) ที่ไม่สามารถยับยั้งการทุจริตคอร์รัปชันได้จริง

3) แนวคิดและทฤษฎีว่าด้วยการทุจริตคอร์รัปชัน ในการศึกษาสาเหตุ โครงสร้าง และพลวัตของการทุจริตคอร์รัปชันในมุมมองรัฐประศาสนศาสตร์และเศรษฐศาสตร์สถาบันสมัยใหม่ การทุจริตไม่ได้ถูกนิยามเพียงแค่การเบี่ยงเบนทางจริยธรรมของปัจเจกบุคคล หรือการกระทำผิดกฎหมายเฉพาะกรณี แต่ถูกมองว่าเป็นปรากฏการณ์เชิงระบบ ที่เกิดจากความล้มเหลวของการออกแบบสถาบัน โครงสร้างการจูงใจ และความสัมพันธ์ทางอำนาจ จากการสังเคราะห์วรรณกรรมวิชาการระดับสากลได้มีนำเสนอทฤษฎีที่สำคัญ ดังนี้

3.1) ทฤษฎีการกระทำร่วมกันและกับดักการทุจริตเชิงระบบ (Collective Action Theory) Rothstein (2011, pp. 100–105) ได้ทำทายกรอบทฤษฎีตัวการและตัวแทน (Principal-Agent Theory) แบบดั้งเดิม โดยชี้ให้เห็นว่าในสังคมที่การทุจริตฝังรากลึกอย่างเป็นระบบ ปัญหาไม่ได้เกิดจาก “ตัวแทน” หักหลัง “ตัวการ” แต่เกิดจากสถานะที่ตัวการเองก็มีส่วนร่วมในการทุจริต Rothstein อธิบายว่าการทุจริตเป็น “ปัญหาการกระทำร่วมกัน” (Collective Action Problem) ซึ่งปัจเจกบุคคลตัดสินใจกระทำการทุจริตบนพื้นฐานของ “ความคาดหวังร่วมต่อพฤติกรรมของผู้อื่นในสังคม” (Shared Expectations) หากประชาชนเชื่อว่าทุกคนในสังคมจ่ายสินบนและเจ้าหน้าที่ทุกคนเรียกรับผลประโยชน์ ปัจเจกบุคคลย่อมมองว่าการเป็นคนซื่อสัตย์เพียงลำพังจะทำให้ตนเสียเปรียบและไม่ได้รับบริการสาธารณะ ภาวะดังกล่าวจึงกลายเป็นวงจรที่สังคมติดอยู่ใน “กับดักการทุจริตคอร์รัปชัน”

3.2) ทฤษฎีการแสวงหาค่าเช่าทางเศรษฐกิจและการบิดเบือนกลไกตลาด (Rent-Seeking Theory) Krueger (1974, pp. 291–293) ได้วางรากฐานทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์การเมืองเพื่ออธิบายพฤติกรรมของภาคเอกชนและเจ้าหน้าที่รัฐว่า เมื่อใดก็ตามที่รัฐบาลใช้อำนาจเข้าแทรกแซงตลาดผ่านการออกใบอนุญาต โควตา หรือกฎระเบียบที่ซับซ้อน รัฐจะสร้างสภาวะการผูกขาดเทียมขึ้น ซึ่งก่อให้เกิดมูลค่าทางเศรษฐกิจส่วนเกินที่เรียกว่า “ค่าเช่าทางเศรษฐกิจ” (Economic Rents) ทฤษฎีนี้ชี้ว่า ภาคเอกชนจะยอมจัดสรรทรัพยากรและจ่ายเงินสินบนเพื่อแย่งชิงสิทธิผูกขาดดังกล่าว มากกว่าการแข่งขันอย่างเป็นธรรมในการสร้างผลผลิตที่มีประสิทธิภาพ พฤติกรรมแสวงหาค่าเช่า (Rent-Seeking Behavior) จึงส่งผลให้ระบบราชการ

เกิดแรงจูงใจในการขยายกฎระเบียบและขั้นตอนทางธุรการที่ซับซ้อน (Red Tape) โดยเจตนา เพื่อรักษาอำนาจในการจัดสรรค่าเช่าทางเศรษฐกิจและเปิดช่องให้เกิดการเรียกรับผลประโยชน์ได้โดยง่ายต่อเนื่อง

3.3) ตัวแบบกลุ่มผลประโยชน์และอาการการครอบงำรัฐ (State Capture and Syndicated Corruption) Hellman et al. (2003, pp. 753–757) ได้นำเสนอแนวคิดที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์จากการทุจริตในระดับปฏิบัติการ (Administrative/Petty Corruption) ไปสู่การทุจริตเชิงโครงสร้างที่เรียกว่า “การครอบงำรัฐ” (State Capture) ซึ่งหมายถึงการที่กลุ่มทุนขนาดใหญ่หรือกลุ่มผลประโยชน์ทางธุรกิจที่มีอำนาจเหนือตลาด เข้าไปมีอิทธิพลโดยตรงต่อการก่อรูปนโยบาย การตรากฎหมาย และการออกกฎระเบียบของรัฐผ่านเครือข่ายอุปถัมภ์และการให้ผลประโยชน์แก่นักการเมืองและผู้บริหารระดับสูง การครอบงำรัฐทำให้ตัวบทกฎหมายและนโยบายสาธารณะถูกออกแบบมาตั้งแต่ต้นเพื่อเอื้อประโยชน์แก่กลุ่มทุนเฉพาะกลุ่มอย่างถูกกฎหมาย (Legalized Corruption)

วิธีการวิจัย

ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพที่มุ่งเน้นการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) โดยเลือกศึกษาเจาะจงประเทศสิงคโปร์ในฐานะกรณีศึกษาที่เป็นเลิศ จากความสำเร็จในการเปลี่ยนผ่านประเทศจนรักษาระดับความโปร่งใสในกลุ่มผู้นำ 3 อันดับแรกของโลกได้อย่างต่อเนื่องยาวนาน (CPI ค่าสุด ค.ศ. 2025 ได้ 84 คะแนน อันดับ 3 ของโลก) สิงคโปร์จึงเป็นโจทย์วิจัยที่เหมาะสมที่สุดในการถอดบทเรียนเชิงนโยบาย ในส่วนของการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์คัดเลือกเอกสารที่มีความน่าเชื่อถือทางวิชาการชั้นสูง ความเป็นทางการ และความทันสมัย โดยคัดสรรเอกสารรวมทั้งสิ้น 22 รายการ จำแนกเป็น 3 แหล่งหลัก ได้แก่ 1) ตำราและงานสังเคราะห์ทฤษฎีต้นกำเนิดจากสำนักพิมพ์ชั้นนำระดับโลก 6 รายการ 2) บทความวิจัยในวารสารวิชาการนานาชาติชั้นนำ ที่อยู่ในฐานข้อมูล Scopus/Q1 อาทิ JPART, PAR และวารสารกฎหมายระดับสากล 13 รายการ และ 3) รายงานทางการและดัชนีชี้วัดสากล (CPIB, UNAFEI และ Transparency International ในช่วงปี ค.ศ. 2025–2026) 3 รายการ เพื่อความเที่ยงตรง ผู้วิจัยใช้การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Data Triangulation) ระหว่างรายงานภาครัฐของสิงคโปร์ มุมมองเชิงวิพากษ์ของนักวิชาการนานาชาติ และข้อมูลดัชนีชี้วัดขององค์กรอิสระสากล จากนั้นจึงดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) พหุการวิเคราะห์ตามธีม (Thematic Analysis) โดยมุ่งเน้นการจำแนกสาระสำคัญอย่างเป็นระบบ 2 มิติ คือ การสกัด องค์ประกอบ (Elements) เชิงโครงสร้าง 5 มิติหลักที่เชื่อมประสานเข้ากับ กลไกการทำงาน (Operational Mechanisms) ของระบบความรับผิดชอบภาครัฐ ควบคู่ไปกับการวิเคราะห์จำแนกปัจจัย (Factors) แห่งความสำเร็จ และการสับสนพลวัต (Dynamics) หรือกระบวนการส่งผ่านแรงขับเคลื่อนเชิงปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเหล่านั้น

ผลการศึกษา

1) ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 จากการศึกษาวิเคราะห์ระบบการบริหารงานภาครัฐของสิงคโปร์ ผู้วิจัยพบว่า สถาปัตยกรรมความโปร่งใสและระบบความรับผิดชอบภาครัฐ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลักเชิงโครงสร้าง (Structural Elements) ที่ขับเคลื่อนผ่าน กลไกการทำงานเชิงหน้าที่ (Operational Mechanisms) อย่างเป็นระบบ ดังนี้

1.1) องค์ประกอบเชิงสถาบัน (Institutional Element) กับกลไกการตรวจสอบถ่วงดุลในแนวนอน จากการศึกษาพบว่า ประเทศสิงคโปร์มีการจัดวางองค์ประกอบเชิงสถาบัน โดยออกแบบโครงสร้างของ สำนักงานสืบสวนการทุจริต (CPIB) ให้มีสายการบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี แต่มีการถ่วงดุลอำนาจร่วมกับประธานาธิบดี โครงสร้างดังกล่าวขับเคลื่อนผ่านกลไกการทำงานที่สำคัญ 2 ประการ ได้แก่ 1) กลไกความรับผิดชอบในแนวนอน (Horizontal Accountability Mechanism) ที่ให้อำนาจองค์กรตรวจสอบอย่างเป็นเอกเทศในการเรียกตรวจข้อมูล ชักถาม (Information & Debate) และเข้าถึงบัญชีทางการเงินได้โดยอัตโนมัติ และ 2) กลไกระบบกุญแจสองดอก (Double-Key Mechanism) ที่อนุญาตให้ผู้อำนวยการ CPIB ขออนุมัติตรวจสอบจากประธานาธิบดีได้ทันทีหากฝ่ายบริหารแทรกแซง กลไกนี้ทำหน้าที่สร้าง “ระยะห่างเชิงสถาบัน” ตัดทอนระบบอุปถัมภ์และขจัดความไม่สมมาตรของข้อมูลได้อย่างแท้จริง (Dahlström and Lapuente, 2017, p. 86)

1.2) องค์ประกอบทางกฎหมาย (Legal Element) กับกลไกการผลัการะการพิสูจน์และการบังคับบทลงโทษ เพื่อให้ระบบความรับผิดชอบมีผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม ประเทศสิงคโปร์ได้วางองค์ประกอบทางกฎหมาย ผ่านพระราชบัญญัติป้องกันการทุจริต (PCA) ที่ครอบคลุมทั้งเจ้าหน้าที่รัฐและภาคเอกชน โดยขับเคลื่อนผ่าน กลไกการทำงานเชิงรุก ได้แก่ “กลไกการผลัการะการพิสูจน์” (Reverse Burden of Proof Mechanism) ในคดีร่ำรวยผิดปกติ ที่กำหนดให้ผู้ถูกกล่าวหาต้องนำสืบที่มาของทรัพย์สินที่เกินกว่าฐานเงินเดือน กลไกนี้ทำงานผสานกับกลไกการบังคับใช้บทลงโทษที่เด็ดขาด รวดเร็ว และมีสัดส่วนที่สูง (Enforcement Mechanism) ซึ่งทำหน้าที่ทลายกำแพงความไม่สมมาตรของข้อมูล อดช่องว่างการใช้ดุลพินิจ และเพิ่มต้นทุนการทุจริตจนไม่คุ้มค่าที่จะเสี่ยงกระทำผิด (Rose-Ackerman & Palifka, 2016, p. 38)

1.3) องค์ประกอบระบบงานดิจิทัล (Technical & Digital Element) กับกลไกการลดดุลพินิจและการตรวจจับอัตโนมัติ ในยุคการบริหารราชการยุคดิจิทัล (DEG) สิงคโปร์ได้วางองค์ประกอบทางเทคโนโลยีผ่านแพลตฟอร์มการให้บริการและการจัดซื้อจัดจ้างอิเล็กทรอนิกส์แบบรวมศูนย์ (e-Procurement Platform) ซึ่งทำหน้าที่ขับเคลื่อนผ่านกลไกการทำงาน 2 ส่วน คือ 1) กลไกการตัดลดพื้นที่การปฏิสัมพันธ์ส่วนตัว (Discretion Minimization Mechanism) เพื่อลดโอกาสการเรียกรับเงินสินบน และ 2) กลไกการสร้างร่องรอยดิจิทัลและการกำกับดูแลโดยอัลกอริทึม (Algorithmic Accountability Mechanism) ที่ระบบจะบันทึกประวัติการทำงานแบบลบเลือนไม่ได้และทำการ “ติดเตือน” (Flag) ความผิดปกติเชิงพฤติกรรมโดย

อัตโนมัติ กลไกนี้ช่วยเปิดโอกาสให้เกิดการตรวจสอบความรับผิดชอบในแนวดิ่ง (Vertical Accountability) จากประชาชนและภาคประชาสังคม

1.4) องค์ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Element) กับกลไกค่าจ้างประสิทธิภาพและความเป็นมืออาชีพ จากการศึกษาพบว่า สิงคโปร์ได้วางองค์ประกอบด้านกำลังคน ผ่านระบบการสอบคัดเลือกข้าราชการตามสมรรถนะ โครงสร้างบัญชีเงินเดือนที่สอดคล้องกับตลาด และการแยกโครงสร้างบริหารรัฐวิสาหกิจ (Temasek Model) โดยขับเคลื่อนผ่าน กลไกการทำงาน สำคัญ ได้แก่ 1) กลไกค่าจ้างประสิทธิภาพ (Efficiency Wage Mechanism) ที่จ่ายผลตอบแทนระดับสูงเพื่อสร้างต้นทุนค่าเสียโอกาส (Opportunity Cost) มหาศาลหากถูกกลโกงทางวินัย และ 2) กลไกการสร้างควมรับผิดชอบแห่งวิชาชีพ (Professional Accountability Mechanism) ที่หล่อหลอมอัตลักษณ์ข้าราชการให้มีความเป็นมืออาชีพ ทำหน้าที่เป็นการควบคุมภายในของปัจเจกบุคคลไม่ให้ประพฤติมิชอบ

1.5) องค์ประกอบบรรทัดฐานและวัฒนธรรม (Normative & Cultural Element) กับกลไกการกล่อมเกลและการสร้างสัญญาประชาคม ประเทศสิงคโปร์ได้วางองค์ประกอบทางบรรทัดฐานผ่านหลักการไม่ทนต่อการทุจริต (Zero Tolerance Policy) และหลักสูตรการศึกษาเพื่อสาธารณะ ซึ่งขับเคลื่อนผ่านกลไกการทำงาน ได้แก่ 1) กลไกการกล่อมเกลทางสังคมและแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ (PSM Socialization Mechanism) ที่แปรเปลี่ยนความเชื่อตรงต่อหน้าที่ตามกฎหมายให้กลายเป็นบรรทัดฐานทางพฤติกรรม (Behavioral Norm) ที่ถาวร (Ritz et al., 2016, p. 414) และ 2) กลไกการสร้างสัญญาประชาคม (Social Compact Mechanism) ที่สร้างความไว้วางใจระหว่างรัฐและประชาชน ส่งเสริมให้ภาคประชาชนร่วมมือในการแจ้งเบาะแสและเป็นแนวร่วมในการรักษาความสะอาดของระบบอย่างยั่งยืน

2. ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 ความสำเร็จของประเทศสิงคโปร์ในการรักษาคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index: CPI) ให้อยู่ในกลุ่มผู้นำระดับสูงสุดของโลกอย่างต่อเนื่อง (Transparency International, 2026) ไม่ได้เป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากมาตรการทางกฎหมายหรือการปราบปรามเฉพาะจุดอย่างโดดเดี่ยว หากแต่เกิดจากปฏิสัมพันธ์เชิงระบบระหว่าง “ตัวปัจจัยเชิงโครงสร้าง” (Structural Factors) ที่ทำหน้าที่เป็นรากฐานและกลไกเชิงรูปธรรม ควบคู่ไปกับ “พลวัตความสัมพันธ์เชิงขับเคลื่อน” (Driving Dynamics) ซึ่งเป็นแรงกระทำและการส่งผ่านพลังระหว่างกันอย่างเป็นระบบ โดยสามารถจำแนกและพรรณนาความเชื่อมโยงของ 5 กลุ่มปัจจัยและ 11 ปัจจัยย่อยผ่านมิติของปัจจัยและพลวัตได้ดังนี้

2.1 กลุ่มที่ 1 รากฐานเชิงบริบทและประวัติศาสตร์ ทำหน้าที่เป็นตัวแปรบริบทต้นทางที่สร้างทั้งโอกาสและข้อจำกัดเชิงโครงสร้างในการสถาปนาระบบธรรมาภิบาล ประกอบด้วย 2 ปัจจัยย่อย ได้แก่

2.1.1 ปัจจัยมรดกทางสถาบันจากยุคอาณานิคม กับพลวัตการต่อยอดรากฐานเชิงสถาบัน โดยที่สิงคโปร์ได้รับมรดกเชิงโครงสร้างที่สำคัญจากจักรวรรดิอังกฤษ โดยเฉพาะระบบกฎหมายจารีตประเพณี

(Common Law) และระเบียบปฏิบัติของระบบราชการที่เน้นความเป็นกลาง ซึ่ง Quah (2017, p. 15) ระบุว่ารากฐานของกฎหมายป้องกันการทุจริตในสิงคโปร์เริ่มต้นจากพระราชบัญญัติในปี ค.ศ. 1937 ปัจจุบันก่อให้เกิด พลวัตการต่อยอดเชิงสถาบัน (Institutional Path Dependency Dynamics) โดยสิงคโปร์ไม่ได้เริ่มต้นสร้างกลไกควบคุมการทุจริตจากความว่างเปล่า หากแต่อาศัย พลวัตการปรับปรุงและยกระดับความเด็ดขาดของสถาบันเดิม ให้ตอบสนองต่อบริบททางการเมืองใหม่ภายหลังเอกราชได้อย่างรวดเร็ว (Quah, 2017, p. 15)

2.1.2 ปัจจัยด้านขนาดพื้นที่และภูมิศาสตร์ กับพลวัตแรงผลักดันเพื่อความอยู่รอดของชาติสภาพ ด้วยความเป็น “นครรัฐขนาดเล็ก” ที่มีประชากรจำกัดและปราศจากทรัพยากรธรรมชาติ เป็นปัจจัยที่ขับเคลื่อนให้เกิด พลวัตแรงผลักดันเพื่อความอยู่รอด (Survival-Driven Dynamics) ในด้านหนึ่ง ขนาดพื้นที่ที่เกะกะตรึงตาให้เกิด พลวัตการควบคุมและการตรวจสอบที่ทั่วถึง จากภาครัฐ ในอีกด้านหนึ่ง ความขาดแคลนทรัพยากรธรรมชาติสร้าง พลวัตแรงบีบคั้นเชิงยุทธศาสตร์ ที่บังคับให้สิงคโปร์ต้องสร้าง “ความโปร่งใส” ให้เป็นจุดขายหลักเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศ (Institutional Resilience) เพื่อความอยู่รอดทางเศรษฐกิจของชาติ

2.2 กลุ่มที่ 2 ปัจจัยขับเคลื่อนเชิงยุทธศาสตร์และการนำประเทศ ทำหน้าที่เป็นเครื่องยนต์หลักในการจัดประกาย กำหนดทิศทาง และสร้างความชอบธรรมให้แก่การบังคับใช้กฎหมาย ประกอบด้วย 2 ปัจจัยย่อย ได้แก่

2.2.1 ปัจจัยเจตจำนงทางการเมืองที่เข้มแข็งและเด็ดขาด กับพลวัตการส่งแรงกดดันจากบนลงล่าง โดยที่ผู้นำระดับสูงของสิงคโปร์แสดงออกถึงเจตจำนงทางการเมืองที่ไม่ประนีประนอมต่อการทุจริตอย่างเด็ดขาด โดยยึดถือหลักการไม่ทนต่อการทุจริต (Zero Tolerance) อย่างเคร่งครัด ปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์นี้ก่อให้เกิดพลวัตการขับเคลื่อนและส่งแรงกดดันจากระดับบนลงสู่ระดับล่าง ผ่านการสนับสนุนงบประมาณ ทรัพยากร และการมอบอำนาจตามกฎหมายอย่างเต็มที่ให้แก่องค์กรตรวจสอบ เพื่อสร้างสถาปัตยกรรมความโปร่งใสที่ครอบคลุมทุกระดับชั้นของรัฐ ซึ่งพลวัตการนำที่เด็ดขาดนี้ มีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนผ่านสังคมสิงคโปร์จากระบบที่เคยเต็มไปด้วยการทุจริตสู่การเป็นรัฐที่ยึดมั่นในผลประโยชน์สาธารณะเป็นที่ตั้ง

2.2.2 ปัจจัยการสร้างเชื่อมั่นผ่านแบบอย่างของผู้นำ กับพลวัตการสร้าง ความชอบธรรมและความไว้วางใจ เกิดขึ้นจากการวางตัวเป็นแบบอย่างของผู้นำระดับสูง โดย Quah (2017, pp. 18–19) ระบุว่าผู้นำสิงคโปร์สละความเกี่ยวข้องหรือผลประโยชน์ทางธุรกิจส่วนตัวที่มีความทับซ้อน (Divestment) พฤติกรรมของผู้นำดังกล่าวสร้างพลวัตความชอบธรรมทางศีลธรรม (Moral Legitimacy Dynamics) ที่ตัดขาดโอกาสการแทรกแซงผลประโยชน์ตั้งแต่ระดับบนสุด และยังขับเคลื่อน พลวัตความเชื่อมั่นของสาธารณชน ให้ไว้วางใจว่ากฎหมายจะถูกบังคับใช้อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมโดยไม่มีข้อยกเว้นสำหรับผู้มีอำนาจ (UNAFEI, 2026, p. 42)

2.3 กลุ่มที่ 3 โครงสร้างเชิงสถาบันและกฎหมาย ทำหน้าที่เป็นเสาหลักค้ำยันในการบังคับใช้และการกำกับดูแลการใช้อำนาจรัฐอย่างเป็นรูปธรรม ประกอบด้วย 2 ปัจจัยย่อย ได้แก่

2.3.1 ปัจจัยความเป็นอิสระเชิงสถาบันของสำนักงานสืบสวนการทุจริต กับพลวัตการตรวจสอบถ่วงดุลตามแนวนอน ด้วยการออกแบบโครงสร้างสถาบันให้สำนักงานสืบสวนการทุจริต (CPIB) ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี แต่ผสมกลไกตรวจสอบถ่วงดุลร่วมกับประธานาธิบดี สร้างพลวัตการถ่วงดุลอำนาจในแนวนอนอย่างแท้จริง (Horizontal Check-and-Balance Dynamics) โดยมีพลวัตการสร้างระยะห่างเชิงสถาบัน (Institutional Distance) ที่จำเป็นระหว่างฝ่ายการเมืองและฝ่ายปฏิบัติการตามแนวคิดของ Dahlström and Lapuente (2017, pp. 85–88) ซึ่งช่วยตัดตอนระบบอุปถัมภ์ ส่งผลให้เกิดพลวัตความยืดหยุ่นเชิงสถาบัน (Institutional Resilience) ที่ทำให้ CPIB สามารถใช้อำนาจสืบสวนอย่างเต็มที่และต่อเนื่องโดยไม่ขึ้นอยู่กับตัวบุคคลของผู้นำฝ่ายบริหาร

2.3.2 ปัจจัยกฎหมายที่มีประสิทธิภาพและการบังคับใช้ที่เข้มงวด กับพลวัตการป้องปรามเชิงรุกเนื่องจากพระราชบัญญัติป้องกันการทุจริต (PCA) ที่มีบทลงโทษรุนแรงได้ขับเคลื่อนพลวัตการป้องปรามเชิงรุก (Proactive Deterrence Dynamics) ผ่านนวัตกรรม “การผลักภาระการพิสูจน์” (Reverse Burden of Proof) ในคดีร่ำรวยผิดปกติ ซึ่ง Rose-Ackerman and Palifka (2016, p. 38) อธิบายว่าเป็นการเพิ่มต้นทุนในการกระทำผิดและลดโอกาสในการแสวงหาค่าเช่าทางเศรษฐกิจจากช่องว่างของข้อมูล โดยปัจจัยทางกฎหมายนี้ก่อให้เกิด พลวัตการเพิ่มค่าความรับผิดชอบ (A) และลดพื้นที่การใช้ดุลพินิจ (D) ตามกรอบสมการการทุจริต $C = M + D - A$ ของ Klitgaard (1988, p. 75) จนทำให้ต้นทุนของการทุจริตสูงเกินกว่าผลประโยชน์ที่จะได้รับอย่างมีนัยสำคัญ

2.4 กลุ่มที่ 4 ระบบบริหารจัดการและปฏิบัติการสมัยใหม่ ทำหน้าที่เป็นกลไกการทำงานในระดับปฏิบัติการเพื่อลดโอกาสและช่องว่างในการกระทำผิด ประกอบด้วย 3 ปัจจัยย่อย ได้แก่

2.4.1 ปัจจัยระบบคุณธรรมและยุทธศาสตร์ค่าตอบแทน กับพลวัตการปรับโครงสร้างแรงจูงใจทางเศรษฐกิจ โดยมีการคัดเลือกและเลื่อนตำแหน่งตามระบบคุณธรรม ร่วมกับการกำหนดค่าตอบแทนระดับสูงตามทฤษฎีค่าจ้างประสิทธิภาพ (Efficiency Wage Theory) ก่อให้เกิดพลวัตการปรับเปลี่ยนโครงสร้างแรงจูงใจ (Incentive Restructuring Dynamics) โดยค่าตอบแทนที่แข่งขันได้ช่วยขับเคลื่อนพลวัตการลดทอนแรงจูงใจในการทุจริตจากความจำเป็นทางเศรษฐกิจ และสร้างพลวัตต้นทุนค่าเสียโอกาสอย่างมากหากต้องถูกปลดออกจากตำแหน่ง

2.4.2 ปัจจัยการปฏิรูปกระบวนการงานและการลดขั้นตอนที่ซับซ้อน กับพลวัตการจัดพื้นที่การแสวงหาค่าเช่า ด้วยการตัดทอนขั้นตอนทางธุรการและกฎระเบียบที่เกินความจำเป็น ขับเคลื่อนพลวัตการจัดพื้นที่การแสวงหาค่าเช่าทางเศรษฐกิจ (Rent-Seeking Elimination Dynamics) การปรับปรุงกระบวนการให้รวดเร็วและชัดเจนส่งผลให้เกิดพลวัตการตัดวงจรสินบนเพื่อความสะดวกรวดเร็ว (Speed Money) เนื่องจากกระบวนการที่โปร่งใสทำให้ไม่มีช่องว่างสำหรับการเรียกรับผลประโยชน์ ซึ่ง Quah (2017, pp. 21–22) ชี้ว่าเป็นพลวัตการ

บริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเปลี่ยนสภาพแวดล้อมจากการทุจริตที่เป็นวิถีชีวิตมาเป็นข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นได้ยาก

2.4.3 ปัจจัยธรรมาภิบาลในยุคดิจิทัลและการลดดุลพินิจ กับพลวัตการกำกับดูแลโดยอัลกอริทึม ด้วยการเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล (DEG) ผ่านระบบจัดซื้อจัดจ้างอิเล็กทรอนิกส์ (e-Procurement) และระบบ Data-Driven Government (Dunleavy et al., 2006) ก่อให้เกิดพลวัตการตัดทอนพื้นที่การปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคล เพื่อลดโอกาสการเรียกรับสินบน และขับเคลื่อนพลวัตการสร้างร่องรอยดิจิทัล (Digital Footprint) ที่ถาวรควบคู่กับ พลวัตการตรวจสอบและแจ้งเตือนอัตโนมัติโดยอัลกอริทึม (Algorithmic Accountability Dynamics) ที่ช่วยลดพื้นที่การใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ลงได้อย่างเป็นรูปธรรม

2.5 กลุ่มที่ 5 ความยั่งยืนเชิงบรรทัดฐานและสังคม ทำหน้าที่เป็นภูมิคุ้มกันทางวัฒนธรรมที่หล่อหลอมความยั่งยืนให้แก่วัฒนธรรมทั้งหมด ประกอบด้วย 2 ปัจจัยย่อย ได้แก่

2.5.1 ปัจจัยวัฒนธรรมจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ กับพลวัตการควบคุมความประพฤติจากภายใน ด้วยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) และแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ (Public Service Motivation: PSM) ก่อให้เกิดพลวัตการควบคุมความประพฤติจากภายในของปัจเจกบุคคล (Internal Control Dynamics) (Ritz et al., 2016, pp. 414–426) โดยมีพลวัตความซื่อตรงของผู้นำ เป็นเสาหลักค้ำยันทางจริยธรรม จนส่งผลให้เกิดพลวัตการเปลี่ยนผ่านความโปร่งใส จากการปฏิบัติตามกฎระเบียบภายนอกไปสู่การเป็นบรรทัดฐานทางพฤติกรรม (Behavioral Norm) ที่ยั่งยืน

2.5.2 ปัจจัยการสร้างบรรทัดฐานทางสังคมผ่านการให้ความรู้และการมีส่วนร่วม กับพลวัตการหล่อหลอมสัญญาประชาคม ด้วยการจัดกิจกรรมการให้ความรู้เชิงป้องกันของ CPIB แก่เจ้าหน้าที่รัฐในหน่วยงานที่มีความเสี่ยงสูง (CPIB, 2026, p. 12) ขับเคลื่อนให้เกิดพลวัตการปรับเปลี่ยนความคาดหวังร่วมของสังคม (Shared Expectation Realignment Dynamics) และสร้างพลวัตความเชื่อมั่นของประชาชน ต่อความเที่ยงธรรมของรัฐ จนกล้าที่จะมีส่วนร่วมในการแจ้งเบาะแสการทุจริต (Quah, 2017, pp. 22–23) ก่อเกิดเป็นพลวัตการหล่อหลอมสัญญาประชาคม (Social Compact Dynamics) ที่เปลี่ยนทัศนคติของสังคมให้ยึดมั่นในหลักการไม่ทนต่อการทุจริต (Zero Tolerance) ได้อย่างมั่นคง ยั่งยืน และเป็นระบบ (CPIB, 2026, p. 15)

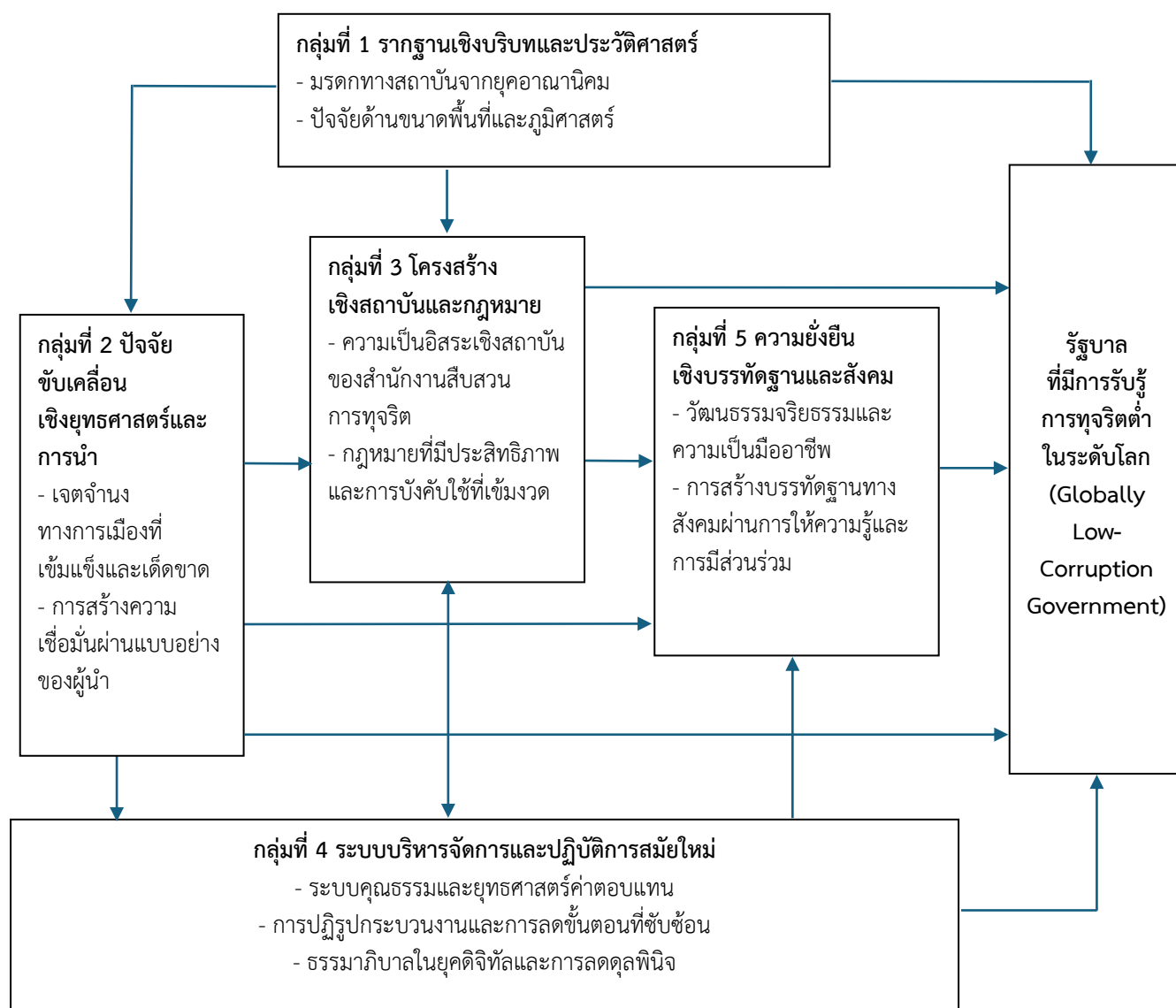
จากปัจจัยที่สำคัญใน 5 กลุ่มปัจจัย สามารถนำมาวิเคราะห์ให้เห็นเส้นทางของประเทศสิงคโปร์ในการพัฒนาประเทศไปสู่การเป็นรัฐบาลที่ปลอดการทุจริต แสดงได้ดังภาพ



ภาพที่ 1 การวิเคราะห์เส้นทาง (Roadmap) ของการสร้างรัฐบาลปลอดทุจริตของประเทศสิงคโปร์

หมายเหตุ: สร้างโดย ChatGPT จากข้อมูลที่เป็นข้อค้นพบจากการวิจัย

นอกจากนี้ ถ้ามาวิเคราะห์ในเชิงโมเดลของความสัมพันธ์อย่างเป็นเหตุเป็นผลของกลุ่มปัจจัยหลักและปัจจัยย่อยต่างๆ ที่มีต่อกันแล้ว ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวแบบการสร้างสถาปัตยกรรมความโปร่งใสและระบบความรับผิดชอบภาครัฐของประเทศสิงคโปร์ แสดงได้ดังภาพ



ภาพที่ 2 ตัวแบบการสร้างสถาปัตยกรรมความโปร่งใสและระบบความรับผิดชอบภาครัฐของประเทศสิงคโปร์

หมายเหตุ: เป็นตัวแบบที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ขึ้นมาจากแนวคิดและทฤษฎีและข้อค้นพบจากงานวิจัย

จากตัวแบบดังกล่าวข้างต้น ด้วยปัจจัยทางประวัติศาสตร์และภูมิศาสตร์ที่เป็นนครรัฐที่มีขนาดเล็กและมีข้อจำกัดด้านทรัพยากรธรรมชาติ บังคับให้ประเทศต้องสร้างความโปร่งใสเพื่อความอยู่รอดและดึงดูดการลงทุน ซึ่งเป็นตัวแปรส่งผ่านและขับเคลื่อนไปสู่เจตจำนงทางการเมืองที่เข้มแข็ง ที่มีการยึดหลัก “Zero Tolerance” ของผู้นำระดับสูง ด้วยความมุ่งมั่นของฝ่ายการเมืองที่มุ่งไปสู่การเป็นประเทศที่ปลอดจากการทุจริต ได้นำไปสู่การออกแบบโครงสร้างเชิงสถาบันและกฎหมายอย่างเป็นระบบและมีความเข้มแข็ง อีกทั้งการเมืองก็ไปช่วยสร้างระบบบริหารจัดการและปฏิบัติการสมัยใหม่ที่มีความต่อเนื่องในทุกรัฐบาล ควบคู่ไปกับการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างเชิงสถาบันและกฎหมายที่มีความต่อเนื่องอย่างจริงจังแบบคู่ขนาน ทำให้ทุกปัจจัยไม่ว่าจะเป็น

เจตจำนงที่แน่วแน่ของฝ่ายการเมือง การมีโครงสร้างเชิงสถาบันและกฎหมายที่เข้มแข็ง ตลอดจนระบบบริหารจัดการและปฏิบัติการสมัยใหม่ที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดความยั่งยืนเชิงบรรทัดฐานและสังคมที่ยอมรับการทุจริต โดยปัจจัยทุกตัวได้ถูกผนึกกำลังเข้าด้วยกันและผลักดันให้ประเทศสิงคโปร์จึงเป็นประเทศต้นแบบของการปลอดการทุจริตซึ่งได้รับการจัดอันดับอยู่ในกลุ่มประเทศที่มีความโปร่งใสสูงสุด 3 อันดับแรกของโลกอย่างต่อเนื่อง

การอภิปรายผลการวิจัย

1. การอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่ 1 ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ความสำเร็จในการสร้างระบบการบริหารภาครัฐที่มีความซื่อตรงสูงของสิงคโปร์ เป็นผลลัพธ์จากการออกแบบ สถาปัตยกรรม ความโปร่งใสและระบบความรับผิดชอบภาครัฐ ที่ผสมผสานการทำงานระหว่าง “องค์ประกอบเชิงโครงสร้าง” (Elements) และ “กลไกการทำงานเชิงหน้าที่” (Operational Mechanisms) เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบใน 5 มิติหลัก ซึ่งสามารถอภิปรายได้ ดังนี้

1.1 องค์ประกอบเชิงสถาบัน กับกลไกการถ่วงดุลและตรวจสอบในแนวนอน ในมิติเชิงสถาบัน องค์ประกอบหลัก ได้แก่ โครงสร้างของสำนักงานสืบสวนการทุจริต (CPIB) ที่ถูกออกแบบให้มีสายการบังคับบัญชาเชื่อมโยงทั้งนายกรัฐมนตรีและประธานาธิบดี ซึ่งทำงานผ่านกลไกการทำงาน (Operational Mechanism) คือ กลไกความรับผิดชอบในแนวนอน (Horizontal Accountability Mechanism) ที่มีสิทธิหน้าที่ในการเรียกตรวจข้อมูล ซักถาม (Information & Debate) และเปิดการสืบสวนได้โดยอิสระตามกรอบแนวคิดของ Bovens (2007, p. 450) และ O'Donnell (1998, pp. 112–117) โครงสร้างกุญแจสองดอกนี้ทำหน้าที่เป็นกลไกสร้าง “ระยะห่างเชิงสถาบัน” (Institutional Distance) ตามแนวคิดของ Dahlström and Lapuente (2017, pp. 85–88) ซึ่งทำหน้าที่สกัดกั้นกลไกของระบบอุปถัมภ์และป้องกันสภาวะการครอบงำรัฐจากกลุ่มทุนหรือฝ่ายการเมืองตามคำอธิบายของ Hellman et al. (2003, pp. 753–757) ส่งผลให้องค์ประกอบเชิงสถาบันของสิงคโปร์มีกลไกความยืดหยุ่นเชิงสถาบัน (Institutional Resilience) ที่ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างต่อเนื่องแม้เกิดการเปลี่ยนผ่านผู้นำ (Haque, 2024, pp. 198–215)

1.2 องค์ประกอบทางกฎหมาย กับกลไกการพลิกภาระการพิสูจน์และการบังคับใช้บทลงโทษ ในมิติทางกฎหมาย องค์ประกอบหลัก คือ ดัชนีบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติป้องกันการทุจริต (PCA) ซึ่งมีกลไกการทำงานสำคัญ ได้แก่ “กลไกการพลิกภาระการพิสูจน์” (Reverse Burden of Proof Mechanism) ในคดีร้ายแรงผิดปกติ กลไกนี้ทำหน้าที่ทลายกำแพงความไม่สมมาตรของข้อมูล (Information Asymmetry) ภายใต้ทฤษฎีตัวการและตัวแทน (Principal-Agent Theory) ตามแนวคิดของ Rose-Ackerman and Palifka (2016, p. 38) โดยทำงานประสานกับกลไกการบังคับใช้บทลงโทษที่ได้เด็ดขาดและรวดเร็ว (Enforcement Mechanism) ตามกรอบของ Bovens et al. (2014, pp. 6–7) และ Schedler (1999, pp. 14–17) ที่เน้นว่าพันธกรณีแห่งการชี้แจง (Answerability) ต้องควบคู่กับการบังคับลงโทษจริง กลไกทางกฎหมายนี้จึงทำหน้าที่

ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่รัฐตามสมการ $C = M + D - A$ ของ Klitgaard (1988, p. 75) โดยเพิ่มความรับผิดชอบ (A) ลดดุลพินิจ (D) และเพิ่มต้นทุนความเสี่ยงจนตึงแรงจูงใจในการประพฤติตนเป็นผู้แสวงหาค่าเช่าทางเศรษฐกิจ (Rent-seeking Agents) ตามทฤษฎีของ Krueger (1974, pp. 291–293)

1.3 องค์ประกอบระบบงานดิจิทัล กับกลไกการลดพื้นที่ดุลพินิจและการตรวจสอบโดยอัลกอริทึม ในมิติระบบงาน องค์ประกอบหลัก คือ แพลตฟอร์มเทคโนโลยีการบริหารราชการยุคดิจิทัล (DEG) เช่น ระบบจัดซื้อจัดจ้างอิเล็กทรอนิกส์ (e-Procurement) และฐานข้อมูลรัฐบาลแบบรวมศูนย์ (Dunleavy et al., 2006) ซึ่งขับเคลื่อนผ่านกลไกการทำงาน 2 ส่วนสำคัญ คือ 1) กลไกการตัดลดพื้นที่การปฏิสัมพันธ์ส่วนตัวซึ่งช่วยตัดตอนขั้นตอนธุรการที่ซ้ำซ้อน ที่เจ้าหน้าที่มักใช้เป็นเครื่องมือสร้างค่าเช่าทางเศรษฐกิจ (Economic Rents) ตามทฤษฎีของ Krueger (1974) และ 2) กลไกการสร้างร่องรอยดิจิทัลและการกำกับดูแลโดยอัลกอริทึม (Algorithmic Accountability Mechanism) ที่ตรวจจับความผิดปกติและบังคับความโปร่งใสโดยอัตโนมัติ กลไกนี้ช่วยยกระดับความรับผิดชอบทางกฎหมาย (Legal Accountability) ตามแบบจำลองของ Romzek & Dubnick (1987, pp. 228–230) และเปิดโอกาสให้ภาคประชาชนใช้ข้อมูลในการตรวจสอบความรับผิดชอบในแนวดิ่ง (Vertical Accountability)

1.4 องค์ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล กับกลไกค่าจ้างประสิทธิภาพและการสร้างความรับผิดชอบแห่งวิชาชีพ ในมิติทรัพยากรบุคคล องค์ประกอบหลัก ประกอบด้วย ระบบการสอบคัดเลือกตามสมรรถนะ โครงสร้างผลตอบแทนระดับสูง และการแยกส่วนหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ (Temasek Model) ซึ่งทำงานผ่านกลไกการทำงานสำคัญคือ กลไกค่าจ้างประสิทธิภาพ (Efficiency Wage Mechanism) ของ Meyer-Sahling et al. (2018) ที่สร้าง “ต้นทุนค่าเสียโอกาส” (Opportunity Cost) ในอัตราที่สูงอย่างมากจนไม่คุ้มค่าที่จะเสี่ยงกระทำการทุจริต ควบคู่กับกลไกการหล่อหลอมความรับผิดชอบแห่งวิชาชีพ (Professional Accountability Mechanism) ตามกรอบของ Romzek & Dubnick (1987, pp. 228–230) ที่อาศัยระบบคุณธรรม (Dahlström and Lapuente, 2017, pp. 85–88) ในการสร้างเกียรติและมาตรฐานจริยธรรมในการทำงาน ยิ่งไปกว่านั้น กลไกการแยกส่วนอำนาจบริหารจัดการในรัฐวิสาหกิจ (Firmansyah et al., 2026, pp. 84–115) ยังทำหน้าที่เป็นเกราะป้องกันมิให้กลุ่มทุนเข้ามาแทรกแซงหรือใช้อิทธิพลครอบงำรัฐ (Anti-State Capture Mechanism) ในมิติธุรกิจของประเทศ (Hellman et al., 2003)

1.5 องค์ประกอบบรรทัดฐานทางวัฒนธรรม กับกลไกการควบคุมภายในและการหล่อหลอมสัญญาประชาคม ในมิติด้านบรรทัดฐาน องค์ประกอบหลัก คือ ค่านิยมไม่ทนต่อการทุจริต (Zero Tolerance) หลักสูตรการให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ (Public Education) และสัญญาประชาคมระหว่างรัฐกับประชาชน ซึ่งทำหน้าที่ผ่าน กลไกการทำงาน 2 ระดับ ได้แก่ 1) กลไกการควบคุมภายในเชิงพฤติกรรม (Internal Control Mechanism) โดยอาศัยแรงจูงใจในการบริการสาธารณะของ Ritz et al. (2016, pp. 414–426) และมาตรฐานความเป็นมืออาชีพของผู้นำ (Professionalism) ตามทัศนะของ Steffens et al. (2026, pp. 44–68) ที่ทำให้ความซื่อสัตย์กลายเป็นบรรทัดฐานทางพฤติกรรมอัตโนมัติ และ 2) กลไกการปรับเปลี่ยนความ

คาดหวังร่วมของสังคม (Shared Expectation Mechanism) ตามทฤษฎีการกระทำร่วมกัน (Collective Action Theory) ของ Rothstein (2011, pp. 100–105) ซึ่งสิ่งค้ำประกันสามารถหลายกับดักการทุจริตเชิงระบบได้สำเร็จ ด้วยการทำให้ประชาชนเชื่อมั่นในความศักดิ์สิทธิ์ของการลงโทษ (Enforcement) ตามหลักของ Schedler (1999) จนประชาชนเปลี่ยนบทบาทเป็นแนวร่วมในการตรวจสอบและแจ้งเบาะแสแก่รัฐอย่างยั่งยืนตามข้อค้นพบของ Quah (2017, p. 22)

2. การอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2

2.1) กลุ่มปัจจัยขับเคลื่อนเชิงยุทธศาสตร์และการนำ กับพลวัตการสร้างสถาปัตยกรรมความรับผิดชอบ ผลการวิจัยชี้ว่า ปัจจัยความสำเร็จเริ่มต้นมาจาก ปัจจัยเจตจำนงทางการเมืองที่เด็ดขาด (Decisive Political Will) และ ปัจจัยแบบอย่างเชิงสัญลักษณ์ของผู้นำ (Symbolic Leadership) ซึ่งทำหน้าที่เป็นเครื่องยนต์หลักในการจุดชนวนระบบธรรมาภิบาล เมื่อวิเคราะห์ในมิติของพลวัต (Dynamics) พลวัตของการนำเชิงยุทธศาสตร์นี้ได้ส่งแรงกดดันจากระดับบนลงสู่ระดับล่าง (Top-Down Momentum) และสร้างความชอบธรรมให้แก่การบังคับใช้กฎหมาย สอดคล้องกับแนวคิดความรับผิดชอบภาครัฐของ Bovens (2007, p. 450) และ O'Donnell (1998, pp. 112–117) การที่ผู้นำระดับสูงสละความเกี่ยวข้องทางธุรกิจที่มีผลประโยชน์ทับซ้อน (Divestment) ตามข้อค้นพบของ Quah (2017, pp. 18–19) ก่อให้เกิดพลวัตความเชื่อมั่น (Trust) ที่เป็นรากฐานของความรับผิดชอบในแนวดิ่ง (Vertical Accountability) ที่สำคัญ พลวัตดังกล่าวทำหน้าที่เป็นเกราะป้องกันมิให้เกิดสถานะ “การครอบงำรัฐ” (State Capture) ตามกรอบทฤษฎีของ Hellman et al. (2003, pp. 753–757) ซึ่งกลุ่มทุนทางธุรกิจมักพยายามสร้างเครือข่ายอุปถัมภ์เพื่อแทรกแซงการออกกฎหมายและนโยบายของรัฐ การตัดขาดผลประโยชน์ทับซ้อนตั้งแต่ระดับนโยบายจึงเปิดทางให้สำนักงานสืบสวนการทุจริต (CPIB) มีอิสระเต็มที่ในการขับเคลื่อนกลไกความรับผิดชอบในแนวนอน (Horizontal Accountability) ตรวจสอบฝ่ายบริหารได้อย่างแท้จริง

2.2) กลุ่มโครงสร้างเชิงสถาบันและกฎหมาย กับพลวัตการป้องปรามและการบังคับใช้บทลงโทษ ปัจจัยชี้ขาดในเชิงโครงสร้างคือ ปัจจัยความเป็นอิสระเชิงสถาบันของ CPIB ควบคู่กับ ปัจจัยความเข้มงวดของพระราชบัญญัติป้องกันการทุจริต (PCA) พลวัตที่เกิดขึ้นไม่ใช่เพียงการมีตัวบทกฎหมายเป็นลายลักษณ์อักษร แต่คือ “พลวัตการป้องปรามเชิงรุก” (Proactive Deterrence Dynamics) ผ่านนวัตกรรม “การผลักภาระการพิสูจน์” (Reverse Burden of Proof) ในคดีร่ำรวยผิดปกติ ซึ่งสอดคล้องอย่างยิ่งกับแนวคิดเรื่ององค์ประกอบแห่งผลลัพธ์ (Consequences) ของ Bovens et al. (2014, pp. 6–7) และกรอบแนวคิดของ Schedler (1999, pp. 14–17) ที่ชี้ว่าระบบความรับผิดชอบจะสัมฤทธิ์ผลได้ต้องผสมผสาน พันธกรณีแห่งการชี้แจง (Answerability) เข้ากับ การบังคับใช้บทลงโทษที่มีประสิทธิภาพ (Enforcement) เพื่อมิให้การตรวจสอบกลายเป็นเพียงพิธีกรรมเชิงสัญลักษณ์ พลวัตการลงโทษที่เด็ดขาดและรวดเร็วนี้ทำงานสอดคล้องกับสมการการทุจริต $C = M + D - A$ ของ Klitgaard (1988, p. 75) โดยทำหน้าที่เพิ่มค่าความรับผิดชอบ (A) และจำกัด

พื้นที่ดุลพินิจ (D) จนส่งผลให้ต้นทุนในการกระทำผิดสูงมากกว่าผลประโยชน์ที่จะได้รับ ตามทัศนะของ Rose-Ackerman and Palifka (2016, p. 38) พลวัตทางกฎหมายนี้จึงสกัดกั้นพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่รัฐมิให้กลายสภาพเป็น “ผู้แสวงหาค่าเช่าทางเศรษฐกิจ” (Rent-seeking Agents) ตามทฤษฎีของ Krueger (1974, pp. 291–293)

2.3) กลุ่มระบบปฏิบัติการสมัยใหม่ด้านดิจิทัล กับพลวัตการลดดุลพินิจและการจัดความไม่สมมาตรของข้อมูล ความสำเร็จในระดับปฏิบัติการขับเคลื่อนด้วย ปัจจัยระบบจัดซื้อจัดจ้างอิเล็กทรอนิกส์ (e-Procurement), ปัจจัยการบูรณาการระบบงานที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Data-Driven Government) และปัจจัยการลดขั้นตอนธุรการที่ซ้ำซ้อน (Administrative Streamlining) ในแง่ของพลวัต (Dynamics) ปัจจัยเหล่านี้ก่อให้เกิด “พลวัตการจัดพื้นที่การปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคล” ตามแนวคิดการบริหารราชการยุคดิจิทัล (Digital Era Governance: DEG) ของ Dunleavy et al. (2006) ในอดีต ขั้นตอนทางธุรการที่ยืดเยื้อมักเป็นเงื่อนไขที่เจ้าหน้าที่รัฐตั้งใจสร้างขึ้นเพื่อเรียกรับค่าเช่าทางเศรษฐกิจหรือเงินสินบนเพื่อให้ได้รับความสะดวก ซึ่งสอดคล้องกับคำอธิบายในทฤษฎีการแสวงหาค่าเช่า (Rent-Seeking Theory) ของ Krueger (1974, pp. 291–293) การนำเทคโนโลยีและระบบอัลกอริทึมมาใช้ (Algorithmic Accountability) ได้สร้างพลวัตการสร้างร่องรอยดิจิทัล (Digital Footprint) ที่ถาวร ซึ่งช่วยลดทอนการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคลลงโดยอัตโนมัติ เสริมสร้างความรับผิดชอบตามกฎหมาย (Legal Accountability) ตามแบบจำลองของ Romzek & Dubnick (1987, pp. 228–230) และเปิดโอกาสให้สาธารณชนเข้าถึงข้อมูลเพื่อตรวจสอบความรับผิดชอบในแนวดิ่ง

2.4) กลุ่มระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและรัฐวิสาหกิจ กับพลวัตการสร้างเกราะคุ้มกันทางวิชาชีพ ปัจจัยหลักในมิตินี้ประกอบด้วยปัจจัยการคัดเลือกและเลื่อนตำแหน่งตามระบบคุณธรรม (Meritocracy) ปัจจัยยุทธศาสตร์ค่าตอบแทนในระดับสูง (Efficiency Wage) และปัจจัยโครงสร้างการแยกส่วนอำนาจของรัฐวิสาหกิจ (Temasek Model) ทั้งนี้ พลวัตการขับเคลื่อน (Dynamics) ของกลุ่มปัจจัยนี้วางอยู่บนการปรับเปลี่ยนโครงสร้างแรงจูงใจทางเศรษฐศาสตร์สถาบัน โดยทฤษฎีค่าจ้างประสิทธิภาพของ Meyer-Sahling et al. (2018) อธิบายว่าการให้ผลตอบแทนที่แข่งขันกับตลาดได้ช่วยสร้าง “ต้นทุนค่าเสียโอกาส” (Opportunity Cost) อย่างมากหากต้องถูกปลดออกเพราะการทุจริต ขณะที่ระบบคุณธรรมตามแนวคิดของ Dahlström and Lapuente (2017, pp. 85–88) ทำหน้าที่สร้างระยะห่างเชิงสถาบันระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำ พลวัตนี้สอดคล้องอย่างมีนัยสำคัญกับตัวแบบความรับผิดชอบแห่งวิชาชีพ (Professional Accountability) ของ Romzek & Dubnick (1987, pp. 228–230) ที่ช่วยสร้างความภาคภูมิใจและมาตรฐานจริยธรรมจากภายใน ยิ่งไปกว่านั้น พลวัตการแยกบทบาทระหว่างผู้กำหนดนโยบายและผู้บริหารธุรกิจของรัฐวิสาหกิจผ่านโมเดล Temasek (Firmansyah et al., 2026, pp. 84–115) ยังช่วยตัดตอนปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อน ป้องกันมิให้เกิดการครอบงำรัฐ (State Capture) จากกลุ่มทุนพาณิชย์และนักการเมืองในระบบเศรษฐกิจของชาติ (Hellman et al., 2003)

2.5) กลุ่มความยั่งยืนเชิงบรรทัดฐานและสังคม กับพลวัตการหล่อหลอมสัญญาประชาคมและการ
ทลายกับดักการทุจริต ปัจจัยสำคัญประการสุดท้ายคือ ปัจจัยการปลูกฝังวัฒนธรรมความซื่อตรงและความเป็น
 มืออาชีพ ร่วมกับ ปัจจัยการให้ความรู้และการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน (Public Education & Civic
 Engagement) พลวัตที่เกิดขึ้นคือกระบวนการเปลี่ยนผ่านระดับโครงสร้างทางสังคมที่สามารถ “ทลายกับดัก
 การทุจริตเชิงระบบ” ตามทฤษฎีการกระทำร่วมกัน (Collective Action Theory) ของ Rothstein (2011,
 pp. 100–105) Rothstein ชี้ว่าในสังคมที่มีการทุจริตฝังรากลึก การปราบปรามจะล้มเหลวเพราะประชาชน
 ติดอยู่ในกับดักความคาดหวังร่วม (Shared Expectations) ว่าคนอื่นก็จ่ายสินบน แต่สิ่งคิปรสามารถสร้าง
 พลวัตการปรับเปลี่ยนความคาดหวังร่วมของคนในชาติ ผ่านการบังคับใช้กฎหมายอย่างเสมอภาค
 (Enforcement) ของ Schedler (1999) จนประชาชนเชื่อมั่นว่าความซื่อตรงเป็นไปได้จริง พลวัตนี้ได้รับการ
 หล่อเลี้ยงด้วยแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ (PSM) ของข้าราชการตามแนวคิด Ritz et al. (2016, pp.
 414–426) และความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) ของ Steffens et al. (2026, pp. 44–68) ซึ่งทำ
 หน้าที่เป็นการควบคุมภายในเชิงพฤติกรรม จนกระทั่งบรรทัดฐาน “Zero Tolerance” ได้หลอมรวม
 กลายเป็น “สัญญาประชาคม” (Social Compact) ที่ยั่งยืนตามข้อค้นพบของ Quah (2017, p. 22) ส่งผลให้
 ประชาชนเปลี่ยนสถานะเป็นแนวร่วมที่ตื่นรู้ในการตรวจสอบและส่งต่อเบาะแสให้แก่อรัฐอย่างมั่นใจ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

เพื่อเป็นการถอดบทเรียนเชิงนโยบายและนำเสนอข้อเสนอแนะ ในการประยุกต์ใช้แนวคิด
 สถาปัตยกรรมความโปร่งใสของประเทศสิงคโปร์ เพื่อเป็นแนวทางในการยกระดับธรรมาภิบาลและกลไก
 ต่อต้านการทุจริตของประเทศต่างๆ โดยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1) การปฏิรูปโครงสร้างทางสถาบันเพื่อสร้างสภาวะอิสระอย่างแท้จริงและกลไกความรับผิดชอบ
 แนวนอน จากข้อค้นพบเกี่ยวกับมิติเชิงสถาบันของสิงคโปร์ที่มีการออกแบบสำนักงานสืบสวนการทุจริต (CPIB)
 ให้มีความเป็นอิสระสูงสุดในการเข้าถึงข้อมูลเพื่อจัดภาวะความไม่สมมาตรของข้อมูล ควรเสนอนโยบายการ
 ปรับโครงสร้างเชิงสถาบันขององค์กรอิสระต่อต้านการทุจริต ให้มี “ระยะห่างเชิงสถาบัน” จากฝ่ายการเมือง
 อย่างแท้จริง โดยเปลี่ยนผ่านกระบวนการสรรหาและแต่งตั้งกรรมการให้ปราศจากการแทรกแซงเชิงนโยบาย
 จากวุฒิสภาหรือฝ่ายบริหารที่ผูกติดกับระบบอุปถัมภ์ และควรตรากฎบัญญัติทางกฎหมายให้องค์กรตรวจสอบ
 มีอำนาจสืบสวนเชิงลึกที่เป็นเอกเทศ สามารถเข้าถึงฐานข้อมูลทางการเงิน บัญชีภาษี และร่องรอยดิจิทัลของ
 นักการเมืองและข้าราชการระดับสูงได้โดยอัตโนมัติ เพื่อสร้างกลไกความรับผิดชอบแนวนอน (Horizontal
 Accountability) ที่มีประสิทธิภาพตามกรอบแนวคิดของ Bovens (2007, p. 450)

2) การยกระดับกฎหมายปราบปรามการทุจริตเชิงรุกด้วยการเพิ่มต้นทุนการกระทำผิด จากสถาปัตยกรรมทางกฎหมายผ่านพระราชบัญญัติ PCA ของสิงคโปร์ที่ใช้นวัตกรรม “การผลักภาระการพิสูจน์” ในคดีร่ำรวยผิดปกติ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายคือการปฏิรูปประมวลกฎหมายอาญาและกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยกำหนดให้กรณีเจ้าหน้าที่รัฐมีทรัพย์สินเพิ่มขึ้นอย่างผิดปกติหรือไม่สามารถแสดงที่มาของทรัพย์สินให้สอดคล้องกับฐานเงินเดือนราชการได้ ให้ตกเป็นหน้าที่ของผู้ถูกกล่าวหาในการนำสืบหักล้าง พลวัตทางกฎหมายนี้จะทำหน้าที่ทลายกำแพงความไม่สมมาตรของข้อมูล และเพิ่ม “ต้นทุนการทุจริต” ให้สูงลิ่วจนเกินกว่าผลประโยชน์ที่จะได้รับ ซึ่งสอดคล้องกับการลดพื้นที่ดุลพินิจ (D) และการเพิ่มค่าความรับผิดชอบ (A) จนถึงขีดสุดตามสมการคลาสสิกของ Klitgaard (1988, p. 75) และ Rose-Ackerman and Palifka (2016, p. 38)

3) การยกระดับธรรมรัฐดิจิทัลและแอปพลิเคชันข้อมูลเปิดเพื่อลดพื้นที่การใช้ดุลพินิจ เพื่อแก้ไขปัญหาค่าดุลพินิจ (D) ที่สูงเกินไปในระบบอุปถัมภ์และการควบคุมกระบวนการงาน นโยบายของรัฐบาลควรขับเคลื่อนไปสู่กรอบการดำเนินงานธรรมาภิบาลในยุคดิจิทัล (Digital Era Governance: DEG) อย่างเต็มรูปแบบตามแนวคิดของ Dunleavy et al. (2006) โดยการประกาศใช้แผนแม่บทการบริหารงานราชการด้วยระบบจัดซื้อจัดจ้างอิเล็กทรอนิกส์ (e-Procurement) และการอนุมัติอนุญาตผ่านระบบสารสนเทศแบบรวมศูนย์ (Data-Driven Government) ทั้งหมดเพื่อลด “พื้นที่การปฏิสัมพันธ์” ระหว่างเจ้าหน้าที่รัฐและผู้ประกอบการ ซึ่งเป็นการปิดช่องว่างการเรียกรับเงินสินบนเพื่อให้ได้รับความสะดวก ยิ่งไปกว่านั้น นโยบายนี้ต้องกำหนดเกณฑ์ความรับผิดชอบต่ออัลกอริทึม (Algorithmic Accountability) เพื่อสร้างร่องรอยดิจิทัล (Digital Footprint) ที่ถาวรและลบเลือนไม่ได้

4) การปฏิรูปโครงสร้างรัฐวิสาหกิจเพื่อตัดขาดการแทรกแซงทางการเมือง จากกรณีศึกษาความสำเร็จของโมเดล Temasek ในสิงคโปร์ที่ทำการแยกส่วนอำนาจระหว่างการค้ากับดูแลเชิงนโยบายและการบริหารธุรกิจอย่างชัดเจน ประเทศไทยควรพัฒนานโยบายการปรับเปลี่ยนโครงสร้างธรรมาภิบาลของรัฐวิสาหกิจ โดยยึดแนวปฏิบัติแบบดั้งเดิมที่ยินยอมให้มีการทับซ้อนของตำแหน่งระหว่างข้าราชการประจำระดับสูง เช่น ปลัดกระทรวง หรืออธิบดี และนักการเมืองเข้าไปดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการในบอร์ดรัฐวิสาหกิจ การสร้างโฮลดิ้งคอมพานี (Holding Company) ของรัฐเพื่อทำหน้าที่บริหารสินทรัพย์และกำกับดูแลรัฐวิสาหกิจภายใต้มาตรฐานความเป็นธรรมเชิงโครงสร้างเศรษฐกิจ จะช่วยลดทอนการแทรกแซงทางการเมือง และยกระดับความโปร่งใสในมิติการแข่งขันเชิงธุรกิจของรัฐได้อย่างเป็นรูปธรรมตามข้อค้นพบของ Firmansyah et al. (2026, pp. 85-87)

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1) การบังคับใช้ระบบคุณธรรมร่วมกับมาตรการทบทวนโครงสร้างเงินเดือนราชการเชิงยุทธศาสตร์ ในระดับปฏิบัติการ ควรนำทฤษฎีค่าจ้างประสิทธิภาพ มาประยุกต์ใช้อย่างเป็นรูปธรรมผ่านกระบวนการคัดเลือกและเลื่อนตำแหน่งข้าราชการด้วยระบบสอบแข่งขันที่เป็นธรรมและโปร่งใส ควบคู่ไปกับการออกแบบกลไกการปรับอัตราเงินเดือนและสวัสดิการของข้าราชการในกลุ่มตำแหน่งที่มีความเสี่ยงสูงต่อการทุจริต ให้สูงในระดับที่สามารถแข่งขันกับตลาดภาคเอกชนได้ กลไกปฏิบัติการนี้จะช่วยสร้าง “ต้นทุนค่าเสียโอกาส” ที่รุนแรงจนข้าราชการไม่กล้าเสี่ยงกระทำการทุจริต ซึ่งต้องทำงานประสานร่วมกับระบบการลงโทษที่มีประสิทธิภาพเสมอ ตามนัยของ Meyer-Sahling et al. (2018)

2) การลดขั้นตอนเชิงธุรการและการจัดทำเกณฑ์การเตือนภัยความผิดปกติด้วยระบบ AI เพื่อเปลี่ยนสภาพแวดล้อมจากการทุจริตที่เป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตมาเป็นข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นได้ยาก หน่วยงานภาครัฐทุกแห่งต้องดำเนินการตัดทอนขั้นตอนทางธุรการและกฎระเบียบที่เกินความจำเป็น (Red Tape) โดยปรับตัวชี้วัดการปฏิบัติงานให้เน้นความรวดเร็วและตรวจสอบได้ด้วยกระบวนการดิจิทัล ตามแนวทางของ Quah (2017, pp. 21-22) ในเชิงปฏิบัติ คณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติร่วมกับสำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (สพธอ.) เพื่อคอยตรวจสอบความผิดปกติเชิงพฤติกรรมในฐานข้อมูลระบบงานภาครัฐ เช่น ระบบจัดซื้อจัดจ้าง หากพบกรณีกีดกันนิติโครงการให้แก่บริษัทเดิมซ้ำ ๆ อย่างผิดปกติ ระบบต้องทำหน้าที่ “ดีดเตือน” และส่งรายงานตรงไปยังหน่วยงานตรวจสอบกลางทันทีโดยไม่ต้องรอให้เกิดกระบวนการร้องเรียน

3) การสร้างกลไกเปิดเผยข้อมูลเชิงนโยบายเพื่อแก้ปัญหาความโปร่งใสแบบเลือกสรร เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา “Selective Transparency” หรือการเลือกเปิดเผยเฉพาะข้อมูลเชิงเทคนิคที่แสดงประสิทธิภาพของรัฐ แต่ปกปิดข้อมูลเชิงนโยบาย หน่วยงานภาครัฐของไทยต้องปรับปรุงคลังข้อมูลเปิดภาครัฐ (Open Data Portal) โดยกำหนดเป็นแนวปฏิบัติภาคบังคับในการเปิดเผยรายงานการประชุมคณะกรรมการสรรหา รายงานการประเมินผลกระทบ และรายละเอียดการคำนวณราคากลาง (TOR) ในรูปแบบข้อมูลเปิด (Open Data Format) ที่ประชาชนและสื่อมวลชนสามารถดาวน์โหลดไปวิเคราะห์ต่อได้ง่าย การปฏิบัติการเช่นนี้จะเป็นการยกระดับระบบความรับผิดชอบในแนวตั้ง (Vertical Accountability) และสร้างความสมดุลระหว่างประสิทธิภาพเชิงเทคนิคกับการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคมตามบริบทของประเทศที่มีความตื่นตัวทางการเมืองสูง

4) การบูรณาการหลักสูตรต่อต้านการทุจริตเชิงพฤติกรรมและการสร้างอัตลักษณ์ความเป็นมืออาชีพ ในส่วนของการสร้างภูมิคุ้มกันเชิงจริยธรรมจากปัจเจกบุคคล ต้องปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่และข้าราชการระดับบริหาร โดยเปลี่ยนจากการบรรยายข้อกฎหมายแบบเดิม ไปสู่การสร้าง

สถานการณ์จำลองเพื่อทดสอบการตัดสินใจเชิงจริยธรรม (Behavioral Ethics Simulation) และการหล่อหลอมความภาคภูมิใจในเกียรติแห่งวิชาชีพ (Professional Identity) ตามแนวคิดแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ (PSM) ของ Ritz et al. (2025, pp. 132-135) การสร้างความตระหนักรู้เชิงลึกเกี่ยวกับผลกระทบของการทุจริตต่อเกียรติยศและหน้าที่การงานนี้ จะช่วยเปลี่ยนผ่านความโปร่งใสจากภาระทางกฎหมายให้กลายเป็นบรรทัดฐานทางพฤติกรรม (Behavioral Norm) ที่ถาวร ควบคู่ไปกับการจัดกิจกรรมให้ความรู้แก่ประชาชนเพื่อสร้าง “สัญญาประชาคม” ที่ประชาชนมีความเชื่อมั่นและพร้อมส่งต่อเบาะแสให้แก่อำนาจอย่างปลอดภัย

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) การวิจัยด้านความรับผิดชอบที่ขับเคลื่อนด้วยอัลกอริทึมและธรรมาภิบาลปัญญาประดิษฐ์ในภาครัฐ (Algorithmic Accountability and AI Governance) ควรต่อยอดการศึกษาสู่การวิจัยเชิงลึกด้านการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างอิเล็กทรอนิกส์ (e-Procurement) เพื่อออกแบบตัวแบบความรับผิดชอบที่ขับเคลื่อนด้วยอัลกอริทึม (Algorithmic Accountability Model) โดยมุ่งเน้นการตรวจจับพฤติกรรมความผิดปกติและปิดช่องว่างการทุจริตเชิงระบบ

2) การศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบพหุกรณีในกลุ่มประเทศภูมิภาคอาเซียน การวิจัยในอนาคตควรดำเนินการวิจัยเชิงเปรียบเทียบพหุกรณีระหว่างประเทศในภูมิภาคอาเซียนที่มีบริบทและระดับการรับรู้การทุจริตที่แตกต่างกัน เช่น สิงคโปร์ มาเลเซีย อินโดนีเซีย และไทย เพื่อวิเคราะห์ว่าตัวแปรเชิงบริบท (Contextual Variables) ด้านโครงสร้างการปกครอง วัฒนธรรมอุปถัมภ์ และขนาดทางเศรษฐกิจ ส่งผลกระทบต่อความมีประสิทธิภาพและความเป็นอิสระขององค์กรตรวจสอบอย่างไร ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านรัฐประศาสนศาสตร์เชิงเปรียบเทียบให้ลุ่มลึกยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- Bovens, M. (2007). Analysing and Assessing Accountability: A Conceptual Framework. *European Law Journal*, 13(4), 447-468.
- Bovens, M., Goodin, R. E., & Schillemans, T. (2014). *The Oxford Handbook of Public Accountability*. Oxford University Press. Corrupt Practices Investigation Bureau.
- (2026). *Effective Enforcement and Collective Action Key to Keeping Singapore Corruption Free*. CPIB Singapore.
- Dahlström, C., & Lapuente, V. (2017). *Organizing Leviathan: Politicians, Bureaucrats, and the Making of Good Government*. Cambridge University Press. pp. 80-105.
- Dunleavy, P., Margetts, H., Bastow, S., & Tinkler, J. (2006). New Public Management is Dead—Long Live Digital-Era Governance. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 16(3), 467-494.
- Firmansyah, A., et al. (2026). Achieving Efficiency with Justice in the Reform of Anti-Corruption Law Enforcement in State-Owned Enterprises. *Journal of Human Rights, Culture and Legal System*, 6(1), 84-115.
- Haque, M. S. (2024). Beyond the WEIRD World: Linking Bureaucracy and Democracy in Developing Countries. *Perspectives on Public Management and Governance*, 7(2), 198-215.
- Hellman, J. S., Jones, G., & Kaufmann, D. (2003). Seize the State, Seize the Day: State Capture and Influence in Transition Economies. *Journal of Comparative Economics*, 31(4), 751-773.
- Klitgaard, R. (1988). *Controlling corruption*. University of California Press.
- Krueger, A. O. (1974). The Political Economy of the Rent-seeking Society. *The American Economic Review*, 64(3), 291-303.
- O'Donnell, G. A. (1998). Horizontal Accountability in New Democracies. *Journal of Democracy*, 9(3), 112-126.

- Quah, J. S. T. (2007). *Combating Corruption Singapore-Style: Lessons for Other Asian Countries*. Maryland Series in Contemporary Asian Studies, 2007(2), 1-56.
- Quah, J. S. T. (2017). Singapore's Anti-corruption Strategy: Is this Form of Governance Transferable to other Asian Countries? *Asian Journal of Political Science*, 25(1), 10-31.
- Quah, J. S. T. (2021). *Combatting Corruption in Thailand and Philippines: A Comparative Analysis*. Asian Education and Development Studies, 10(1), 38-51.
- Ritz, A., Brewer, G. A., & Neumann, O. (2016). Public Service Motivation: A Systematic Literature Review and Outlook. *Public Administration Review*, 76(3), 414-426.
- Romzek, B. S., & Dubnick, M. J. (1987). Accountability in the Public Sector: Lessons from the Challenger Tragedy. *Public Administration Review*, 47(3), 227-238.
- Rose-Ackerman, S., & Palifka, B. J. (2016). *Corruption and Government: Causes, Consequences, and Reform* (2nd ed.). Cambridge University Press.
- Rothstein, B. (2011). *The Quality of Government: Corruption, Social trust, and Inequality in International Perspective*. The University of Chicago Press.
- Schedler, A. (1999). Conceptualizing Accountability. in A. Schedler, L. Diamond, & M. F. Plattner (eds.), *The Self-restraining State: Power and Accountability in New Democracies* (pp. 13-28). Lynne Rienner Publishers.
- Transparency International. (2023). *Corruption Perceptions Index 2023: Global Analysis*. Retrieved from <https://www.transparency.org/en/cpi/2023>
- Transparency International. (2026). *Corruption Perceptions Index 2025: Global Analysis*. Transparency International.
- UNAFEI. (2026). *Corruption Control in Singapore*. Resource Material Series No. 83.

ปัจจัยที่มีผลต่อความรู้ความเข้าใจในการประชาสัมพันธ์ข่าวสารผ่านสื่อออนไลน์ของ
ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลหนองคล้า อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

Factors Affecting Knowledge and Understanding of Public Relations
Information via Online Media among Citizens in Nong Khla Subdistrict
Municipality, Tha Mai District, Chanthaburi Province

จิรพัทธ์ ธรรมวิชาบุรณ์¹

Jirapat Thamvitchabun¹

กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย²

Kittipong Kiatwatcharachai²

¹ ผู้นิพนธ์ประสานงาน นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Corresponding author, Graduate student, Master of Public Administration Program, School of Management
Science, Sukhothai Thammathirat Open University, Thailand E-mail: jirapatssss@hotmail.com

² รองศาสตราจารย์ ดร.; หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
Associate Professor Dr., Master of Public Administration Program, School of Management Science,
Sukhothai Thammathirat Open University, Thailand.

Received: 20 May 2026; Accepted: 15 June 2026; Published: 30 June 2026

PPPA: วารสารนโยบายและกิจการสาธารณะ ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 (มกราคม 2569 – มิถุนายน 2569)

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ความรู้ความเข้าใจของประชาชนต่อการรับรู้ข่าวสารผ่านสื่อออนไลน์ในเขตเทศบาลตำบลหนองคล้า อำเภอน้ำใหม่ จังหวัดจันทบุรี และ (2) ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความรู้ความเข้าใจในการประชาสัมพันธ์ข่าวสารผ่านสื่อออนไลน์ของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลหนองคล้า อำเภอน้ำใหม่ จังหวัดจันทบุรี

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลตำบลหนองคล้า จำนวน 3,982 คน ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของทาร์เยยามาเน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 363 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติไคสแควร์

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุระหว่าง 41-50 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี ประกอบอาชีพเกษตรกร มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-25,000 บาท และอาศัยอยู่ในชุมชนห้วยสะทอน ผลการศึกษาสามารถนำเสนอตามวัตถุประสงค์ดังนี้ (1) ความรู้ความเข้าใจของประชาชนในการรับรู้ข่าวสารผ่านสื่อออนไลน์ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นที่เข้าใจถูกต้องมากที่สุด คือ บริการตรวจมาตรฐานการเกษตร และประเด็นที่เข้าใจผิดมากที่สุดคือ เกณฑ์อายุผู้มีสิทธิรับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ สำหรับสื่อออนไลน์อื่นๆ ที่พบเห็นในระดับมาก ได้แก่ สื่อบุคคล (เจ้าหน้าที่รัฐและผู้นำชุมชน) และรศประชาสัมพันธ์ และ (2) เพศ อายุ และอาชีพ ของประชาชนมีผลต่อความรู้ความเข้าใจในการประชาสัมพันธ์ข่าวสารผ่านสื่อออนไลน์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ปัจจัยด้านสถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และชุมชนที่อยู่อาศัยไม่มีผลต่อความรู้ความเข้าใจของประชาชน

ทั้งนี้จากผลการศึกษาชี้ข้อเสนอแนะว่า เทศบาลตำบลหนองคล้าควรกำหนดนโยบายยกระดับเพจเฟสบุ๊คเป็นช่องทางสื่อสารหลัก ควบคู่กับการบูรณาการสื่อออนไลน์เพื่อขยายผลตลอดจนออกแบบเนื้อหาให้เหมาะสมกับความหลากหลายทางประชากรศาสตร์ และเพิ่มความรู้ในการตักตักประเด็นข่าวสารที่ประชาชนมักเข้าใจผิด

คำสำคัญ: ความรู้ความเข้าใจ การประชาสัมพันธ์ สื่อออนไลน์ เทศบาลตำบลหนองคล้า จังหวัดจันทบุรี

Abstract

This study aimed to (1) examine citizens' knowledge and understanding of information disseminated through online media in Nong Khla Subdistrict Municipality, Tha Mai District, Chanthaburi Province, and (2) investigate factors associated with their levels of knowledge and understanding of such information.

This quantitative study employed a survey research design. The population comprised 3,982 residents of Nong Khla Subdistrict Municipality. A sample of 363 respondents was determined using Taro Yamane's formula and selected through stratified random sampling. Data were collected using a questionnaire and analyzed using frequencies, percentages, means, and standard deviations. Hypotheses were tested using the chi-square test, with the statistical significance level set at .05.

Most respondents were male, aged 41–50 years, single, held a bachelor's degree, worked as farmers, earned an average monthly income of THB 15,001–25,000, and resided in the Huai Sathon community. The findings were presented according to the research objectives as follows: (1) Citizens' overall knowledge and understanding of information disseminated through online media were at a moderate level. The topic with the highest proportion of correct responses was agricultural standards inspection services, whereas the most frequently misunderstood topic was the age requirement for eligibility for the elderly living allowance. Regarding other offline media, respondents reported high levels of exposure to interpersonal communication through government officials and community leaders, as well as mobile public announcement vehicles. (2) Sex, age, and occupation were significantly associated with citizens' levels of knowledge and understanding of information disseminated through online media at the .05 significance level. In contrast, marital status, educational level, average monthly income, and residential community were not significantly associated with their levels of knowledge and understanding.

Based on these findings, Nong Khla Subdistrict Municipality should establish its Facebook page as the primary communication channel while integrating offline media to extend information reach. It should also tailor content to diverse demographic groups and increase the frequency of communicating information that citizens frequently misunderstand.

Keywords: Knowledge and Understanding, Public Relations, Online Media, Nong Khla Subdistrict Municipality, Chanthaburi Province

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันโลกของเราได้ก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในชีวิตประจำวันของทุกคนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะการใช้งานอินเทอร์เน็ตและสื่อสังคมออนไลน์ ที่เติบโตขึ้นอย่างก้าวกระโดด สมาร์ทโฟนเพียงเครื่องเดียวสามารถค้นหาข้อมูลข่าวสารอะไรก็ได้ตามที่ต้องการ ทำให้พฤติกรรมการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชนเปลี่ยนแปลงไปจากอดีตอย่างสิ้นเชิง จากเดิมที่ต้องรอฟังข่าวสารผ่านวิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ หรือเสียงตามสายในหมู่บ้าน เปลี่ยนมาเป็นการเลื่อนดูข่าวสารผ่านหน้าจอโทรศัพท์มือถือที่สามารถเข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลาตลอด 24 ชั่วโมง สื่อออนไลน์จึงกลายเป็นช่องทางหลักที่ทรงอิทธิพลที่สุดในการติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และรับรู้เรื่องราวความเป็นไปของสังคมเมื่อพฤติกรรมของประชาชนเปลี่ยนไป หน่วยงานภาครัฐในฐานะผู้ให้บริการสาธารณะจึงต้องปรับตัวให้ก้าวทันยุคสมัย แนวคิดเรื่องรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ จึงถูกนำมาใช้เพื่อยกระดับการบริหารงานและการให้บริการประชาชน การนำสื่อออนไลน์เข้ามาเป็นเครื่องมือหลักในการประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานรัฐนั้น มีข้อดีมากมาย ทั้งความสะดวกรวดเร็ว สามารถส่งข้อมูลข่าวสารถึงมือประชาชนได้ทันทีในสถานการณ์ฉุกเฉิน ช่วยลดต้นทุนในการผลิตสื่อสิ่งพิมพ์ ลดขั้นตอนที่ยุ่งยากซับซ้อน และที่สำคัญที่สุดคือ เป็นการสื่อสารแบบสองทาง (Two-way Communication) ที่เปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถสอบถาม ร้องเรียน หรือแสดงความคิดเห็นโต้ตอบกับหน่วยงานรัฐได้โดยตรง ซึ่งช่วยสร้างความโปร่งใสและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร

เทศบาลตำบลหนองคล้า อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดจันทบุรี เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีภารกิจสำคัญในการดูแลทุกข์สุขและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ การดำเนินงานของเทศบาลครอบคลุมหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านโครงสร้างพื้นฐาน การสาธารณสุข การศึกษา กิจกรรมประเพณี ไปจนถึง การจัดสวัสดิการสังคมต่างๆ ข้อมูลข่าวสารเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งสำคัญที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์และชีวิตประจำวันของประชาชนโดยตรง เทศบาลตำบลหนองคล้าจึงได้นำสื่อออนไลน์ โดยเฉพาะ “เว็บไซต์ของเทศบาล” และ “เพจ Facebook” มาเป็นช่องทางหลักในการกระจายข่าวสาร เพื่อให้ประชาชนได้รับทราบข้อมูลอย่างรวดเร็วและทั่วถึง อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติกลับพบว่ายังคงมีปัญหาและอุปสรรคสำคัญในการสื่อสารไปถึงประชาชน ประชาชนบางส่วนในพื้นที่ยังไม่ได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร หรือรับรู้แล้วแต่เกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนไปจากข้อเท็จจริง ทำให้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อตัวประชาชนเองที่อาจต้องเสียสิทธิประโยชน์ที่ควรได้รับ และส่งผลกระทบต่อการทำงานของเทศบาลที่ทำให้การบริการสาธารณะไม่บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้

เมื่อมองลึกลงไปถึงสาเหตุของปัญหาความเข้าใจผิด จะพบว่าประชาชนในพื้นที่เขตเทศบาลตำบลหนองคล้ามีความหลากหลายทางประชากรศาสตร์ ทั้งในเรื่องของเพศ ช่วงวัยที่แตกต่างกันตั้งแต่กลุ่มวัยรุ่นไปจนถึงผู้สูงอายุ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน อาชีพที่หลากหลายทั้งเกษตรกร ข้าราชการ และพนักงานบริษัทเอกชน ไปจนถึงระดับรายได้และชุมชนที่อยู่อาศัยที่กระจายตัวอยู่ต่างกัน ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลเหล่านี้ ล้วนเป็นตัวแปรสำคัญที่อาจส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการเปิดรับสื่อ ความสนใจในเนื้อหาข่าวสาร และความสามารถในการตีความทำความเข้าใจข้อมูลข่าวสารของภาครัฐที่แตกต่างกันออกไป บางคนอาจนัดอ่าน

ข้อมูลสั้นๆ ผ่านรูปภาพในเพจ Facebook ในขณะที่บางคนอาจไม่เข้าใจภาษาทางการ หรืออาจไม่มีความคุ้นชินกับการสืบค้นข้อมูลผ่านเว็บไซต์

ด้วยเหตุผลและปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาจึงมีความตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญที่จะทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความรู้ความเข้าใจในการประชาสัมพันธ์ข่าวสารผ่านสื่อออนไลน์ ของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลหนองคล้า อำเภอกาฬสินธุ์ จังหวัดจันทบุรี” เพื่อค้นหาคำตอบว่า ท้ายที่สุดแล้ว ปัจจัยส่วนบุคคลด้านใดบ้างที่เป็นอุปสรรคหรือมีผลต่อความรู้ความเข้าใจของประชาชน และประชาชนมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางใดมากที่สุด ผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ จะเป็นข้อมูลพื้นฐานสำคัญที่จะช่วยให้เทศบาลตำบลหนองคล้า สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนากลยุทธ์การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อออนไลน์ ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับพฤติกรรมของประชาชนแต่ละกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้การสื่อสารของเทศบาลมีประสิทธิภาพสูงสุด และสามารถบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชนได้อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจต่อการรับรู้ข่าวสารผ่านสื่อออนไลน์ของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลหนองคล้า อำเภอกาฬสินธุ์ จังหวัดจันทบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความรู้ความเข้าใจต่อการประชาสัมพันธ์ข่าวสารผ่านสื่อออนไลน์ ของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลหนองคล้า อำเภอกาฬสินธุ์ จังหวัดจันทบุรี

สมมติฐานการศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลหนองคล้า อำเภอกาฬสินธุ์ จังหวัดจันทบุรี มีผลต่อระดับความรู้ความเข้าใจในการประชาสัมพันธ์ข่าวสารผ่านสื่อออนไลน์

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความรู้ความเข้าใจในการประชาสัมพันธ์ข่าวสารผ่านสื่อออนไลน์ของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลหนองคล้า อำเภอกาฬสินธุ์ จังหวัดจันทบุรี มีแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสื่อสาร กระบวนการขั้นพื้นฐานในการถ่ายทอดสารที่มีความจำเป็นสำหรับ องค์กร เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมความร่วมมือกันระหว่างสมาชิกขององค์กร โดยมีการสื่อสารรูปแบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารภายในองค์กร หรือระหว่างองค์กรส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรให้การปฏิบัติงานสำเร็จตาม เป้าหมาย (ธนัชชา ชิดชม, 2564)

2.แนวคิดเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์การประชาสัมพันธ์เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ทุกองค์กรทั้งภาครัฐ และภาคเอกชนใช้ในการเสริมสร้างความเข้าใจ และความสัมพันธ์ที่ดี เพื่อหวังผลในความ ร่วมมือและสนับสนุนจากประชาชน การประชาสัมพันธ์ยังเป็นหน้าที่ทางการบริหารที่ต้องมีการวางแผนและดำเนินการอย่างเป็นระบบ และต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง การประชาสัมพันธ์ยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสาธารณชน ซึ่งต้องเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป

3. แนวคิดเกี่ยวกับรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ หรือ e -Government Deloitte Research (2001 อ้างถึงใน ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2548, น.51) ให้ความหมายของ e-Government ว่า หมายถึง การใช้เทคโนโลยีในการเพิ่มการเข้าถึงและการให้บริการของภาครัฐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนธุรกิจและเจ้าหน้าที่

4. แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจความหมายของความรู้ความเข้าใจ ความรู้ ความเข้าใจ คือ สิ่งที่ได้มาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้า หรือประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติ และทักษะความเข้าใจ หรือสารสนเทศที่ได้รับมาจากประสบการณ์ สิ่งที่ได้รับมาจากการได้ยิน ได้ฟัง การคิด หรือการปฏิบัติต้องพิจารณาในแต่ละสาขาตามที่พจนานุกรมฉบับ ราชบัณฑิตยสถาน (2546) ได้ให้ความหมายระหว่างความรู้ ความเข้าใจ เพื่อประโยชน์ในการสื่อความหมายไว้ ดังนี้ ความรู้ หมายถึง พฤติกรรมและสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งเน้นการจำไม่ว่าจะเป็นการระลึกถึง หรือระลึกได้ก็ตามเป็นสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นสืบเนื่องมาจากการเรียนรู้ โดยเริ่มต้นจากการรวบรวม สารต่างๆ จนกระทั่งพัฒนาไปสู่ขั้นที่มีความสลับซับซ้อนยิ่งขึ้น โดยความรู้นี้อาจแยกออกเป็นความรู้ เฉพาะสิ่ง และความรู้เรื่องสากลเป็นต้น ความเข้าใจ เป็นขั้นตอนที่สำคัญของการสื่อความหมายโดยอาศัยความสามารถทางสมองและทักษะ ซึ่งอาจจะกระทำได้โดยการใช้ปากเปล่า ข้อเขียน ภาษา หรือสัญลักษณ์ต่างๆ โดยการทำความเข้าใจนั้นอาจไม่มีผลสมบูรณ์เสมอไป

กรอบแนวคิดในการศึกษา

ตัวแปรต้น

ปัจจัยส่วนบุคคล

- เพศ
- อายุ
- สถานภาพ
- การศึกษา
- อาชีพ
- รายได้
- ชุมชนที่อาศัย

ตัวแปรตาม

ความรู้ความเข้าใจข่าวสาร
ผ่านสื่อออนไลน์ของ
ประชาชนในเขตเทศบาล
ตำบลหนองคล้าอำเภอบำเหน็จณรงค์
จังหวัดจันทบุรี

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตด้านพื้นที่

ในเขตเทศบาลตำบลหนองคล้า อำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดจันทบุรี

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความรู้ความเข้าใจในการประชาสัมพันธ์ข่าวสารผ่านสื่อออนไลน์ โดยเนื้อหาที่ศึกษารอบคลุมถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้รับสาร พฤติกรรมการเปิดรับข่าวสารผ่านสื่อออนไลน์ประเภทต่างๆ และระดับความรู้ความเข้าใจในข่าวสารของเทศบาลตำบลหนองคล้าทั้งในด้านนโยบาย ด้านบริการสาธารณะ และด้านกิจกรรมโครงการ

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น กลุ่มที่ 1 คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา อาชีพ รายได้ และชุมชนที่อยู่อาศัย

ตัวแปรตาม คือ ความรู้ความเข้าใจในการประชาสัมพันธ์ข่าวสารผ่านสื่อออนไลน์ของเทศบาลตำบลหนองคล้า อำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดจันทบุรี

4. ขอบเขตด้านประชากร

ประชาชนในพื้นที่เทศบาลตำบลหนองคล้า จำนวน 3,982 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 363 คน

5. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการวิจัย แจกแบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์ในช่วง เดือนเมษายน 2568 ถึง กุมภาพันธ์ 2569

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ที่ใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษา ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลหนองคล้า ทั้งหมดจำนวน 3,982 คน กลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ซึ่งกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และความคลาดเคลื่อนที่สามารถยอมรับได้ไม่เกิน 0.05 จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N = ขนาดของประชากร
 e = ความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นจากการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดเป็น 0.05

สามารถคำนวณกลุ่มตัวอย่างได้ ดังนี้

$$n = \frac{3982}{1 + 3982(0.05)^2} = 363.48 \approx 363$$

= 363 คน

วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกตามชุมชนทั้ง 5 ชุมชน เพื่อให้ได้ตัวแทนของประชากรที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับสัดส่วนความเป็นจริง ดังนี้

ชุมชน	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ชุมชนพานทอง	488	45
ชุมชนทุ่งเบญจา	670	61
ชุมชนหนองระมาน	588	54
ชุมชนห้วยสะท้อน	1,068	97
ชุมชนหนองคล้า	1,168	106
รวม	3,982	363

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของงานวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความคิดเห็นของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลหนองคล้าเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความรู้ความเข้าใจในการประชาสัมพันธ์ข่าวสารผ่านสื่อออนไลน์โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นลักษณะคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ อาศัยอยู่ในชุมชน

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการวัดความรู้ความเข้าใจในข่าวสารที่ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อออนไลน์เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องข่าวสารที่หน่วยงานประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อออนไลน์ออกไป ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 15 ข้อ โดยลักษณะแบบสอบถามให้ผู้ตอบคำถามเลือกตอบในลักษณะประเมินค่า 3 ระดับ คือ ใช่ ไม่ใช่ และไม่แน่ใจ

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับการใช้สื่ออื่นๆที่ไม่ใช่สื่อออนไลน์โดยการเรียงลำดับจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อบุคคล สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และรถประชาสัมพันธ์ ลักษณะคำถามแบบวัดประมาณค่า (Rating Scale) วิธีการ Likert Scale ซึ่งแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดโดยแต่ละระดับมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ระดับสื่อที่พบเห็นมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ระดับสื่อที่พบคิดเห็นมาก

คะแนน 3 หมายถึง ระดับสื่อที่พบเห็นปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ระดับสื่อที่พบเห็นน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ระดับสื่อที่พบเห็นน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

สร้างแบบสอบถาม พิจารณาตรวจสอบ และปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความถูกต้องด้านการใช้ภาษา การสื่อความหมายความสอดคล้องของเนื้อหาในแต่ละข้อคำถาม หลังจากนั้นได้นำแบบสอบถามดังกล่าวมาปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขให้ถูกต้องอีกครั้งก่อนนำไปใช้ในการศึกษา

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.1 การเก็บข้อมูลปฐมภูมิ

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม (Field Survey) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลหนองคล้า จำนวน 363 คน

2.2 การเก็บข้อมูลทุติยภูมิ

ผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงข้อมูลพื้นฐานและสถิติต่างๆ จากรายงานประจำปีของเทศบาลตำบลหนองคล้า เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือและประกอบการอภิปรายผลการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้ศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว จะนำเอาแบบสอบถามมาดำเนินการเพื่อตรวจสอบข้อมูล คือ ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่กลุ่มตัวอย่างตอบ และแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก โดยนำแบบสอบถามที่ตรวจสอบเรียบร้อยแล้วมาบันทึก และประมวลผลข้อมูล ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผลในการศึกษาในครั้งนี้

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

1.1 การอธิบายลักษณะข้อมูลทางประชากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และอาศัยในชุมชน ใช้การแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 การอธิบายลักษณะข้อมูล ที่แสดงถึงความรู้ความเข้าใจในข่าวสารที่ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อออนไลน์ ใช้การหาค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency)

1.3 เกณฑ์การแปลผลสำหรับแบบสอบถาม ส่วนที่ 2

คำตอบแบบสอบถาม

ตอบ ถูก = 1 คะแนน

ตอบ ผิด = 0 คะแนน

ในการสร้างแบบสอบถามมุ่งวัดความรู้ความเข้าใจของประชาชนโดยข้อคำถามที่ 1 – 9 ตอบว่า ใช่ คือถูกได้ 1 คะแนน ตอบว่า ไม่ใช่,ไม่แน่ใจ คือผิดได้ 0 คะแนน ส่วนข้อคำถามที่ 10 – 15 ตอบว่า ใช่ คือผิด ได้ 0 คะแนน ตอบว่า ไม่ใช่,ไม่แน่ใจ คือ ถูก ได้ 1 คะแนน

การตอบถูก

0 – 5 ข้อ หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจระดับน้อย

6 – 10 ข้อ หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจระดับปานกลาง

11 – 15 ข้อ หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจระดับมาก

1.4 เกณฑ์การแปลผลสำหรับแบบสอบถาม ตอนที่ 3 อธิบายข้อมูลการใช้สื่ออื่นๆ นอกจากสื่อออนไลน์ ใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และการหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำเสนอในรูปแบบของตารางพร้อมกับบรรยายจากนั้นหาค่าเฉลี่ยของแบบสอบถามการแปลความหมายคะแนนได้กำหนดความหมายของค่าเฉลี่ยของคำตอบตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว (2534) ดังนี้

- คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีการพบเห็นสื่ออยู่ในระดับมากที่สุด
- คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีการพบเห็นสื่ออยู่ในระดับมาก
- คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีการพบเห็นสื่ออยู่ในระดับปานกลาง
- คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีการพบเห็นสื่ออยู่ในระดับน้อย
- คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีการพบเห็นสื่ออยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Analysis)

เป็นสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานในการศึกษา ทดสอบตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความรู้ความเข้าใจในการประชาสัมพันธ์ข่าวสารผ่านสื่อออนไลน์ของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลหนองคล้า อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยจะประกอบด้วยการวิเคราะห์สถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Test) ควบคู่กับการใช้ตารางไขว้ (Crosstabs) ทั้งนี้มีการจัดกลุ่มข้อความออกเป็น 2 กลุ่ม และแบ่งระดับออกเป็น 3 ระดับ โดยข้อความในเว็บไซต์มีทั้งหมด 11 ข้อ ใช้สูตรการหาอันตรภาคชั้น (คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด) / จำนวนชั้น ซึ่งได้ช่วงความกว้างเท่ากับ 3.66 จึงสามารถกำหนดระดับได้ดังนี้

ข้อความในเว็บไซต์

ตอบถูก 0-3 ข้อ หมายถึง มีระดับความรู้ความเข้าใจ น้อย

ตอบถูก 4-7 ข้อ หมายถึง มีระดับความรู้ความเข้าใจ ปานกลาง

ตอบถูก 8-11 ข้อ หมายถึง มีระดับความรู้ความเข้าใจ มาก

สำหรับข้อความในเพจ Facebook มีทั้งหมด 4 ข้อ โดยใช้สูตรการหาอันตรภาคชั้น (คะแนนสูงสุด 4 - คะแนนต่ำสุด 0) / 3 ซึ่งได้ช่วงความกว้างเท่ากับ 1.33 จึงสามารถกำหนดระดับได้ดังนี้

ตอบถูก 0-1 ข้อ หมายถึง มีระดับความรู้ความเข้าใจ น้อย

ตอบถูก 2 ข้อ หมายถึง มีระดับความรู้ความเข้าใจ ปานกลาง

ตอบถูก 3-4 ข้อ หมายถึง มีระดับความรู้ความเข้าใจ มาก

ผลการศึกษา

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 187 คน และเพศหญิง จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 51.5 และ 48.5 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0 มีสถานภาพโสด จำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 67.8 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 52.1 มี

อาชีพเกษตรกร จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 54.3 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 53.2 อาศัยอยู่ในชุมชนห้วยสะทอน จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 31.1 ตามลำดับ

ความรู้ความเข้าใจในการประชาสัมพันธ์ข่าวสารผ่านสื่อออนไลน์

ความรู้ความเข้าใจในการประชาสัมพันธ์ข่าวสารผ่านสื่อออนไลน์โดยรวมของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลหนองคล้า อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเท่ากับ 10 คะแนนมีข้อตอบถูก จำนวน 10 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 66.67 และข้อตอบผิด จำนวน 5 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 33.33

ความรู้ความเข้าใจในข่าวสารที่ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อออนไลน์ข้อความคำถามเกี่ยวกับเพจ Facebook มีค่าคะแนนเท่ากับ 3 คะแนน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความรู้ ความเข้าใจในข้อ 1 กิจกรรมของผู้บริหาร ตอบถูก คิดเป็นร้อยละ 57.90 ข้อ 2 กิจกรรมสำคัญที่เทศบาลจัดตามประเพณีต่างๆ ตอบถูก คิดเป็นร้อยละ 82.90 และข้อ 3 กิจกรรมสภาเทศบาลตำบลหนองคล้า (การประชุมต่างๆ) ตอบถูก คิดเป็นร้อยละ 85.70

ความรู้ความเข้าใจในข่าวสารที่ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อออนไลน์ข้อความคำถามเกี่ยวกับเว็บไซต์ มีค่าคะแนนเท่ากับ 3 คะแนน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความรู้ ความเข้าใจในข้อ 4 แผนพัฒนาสี่ปีของเทศบาลฯ ตอบ ผิด คิดเป็นร้อยละ 56.70 ข้อ 5 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ตอบถูก คิดเป็นร้อยละ 66.10 และข้อ 6 ประกาศจัดซื้อจัดจ้าง ตอบถูก คิดเป็นร้อยละ 52.10

ความรู้ความเข้าใจในข่าวสารที่ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อออนไลน์ข้อความคำถามมีค่าคะแนนเท่ากับ 9 คะแนน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความรู้ ความเข้าใจในข่าวสารที่ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อออนไลน์ในข้อ 7 เทศบาลตำบลหนองคล้า มีช่องทางการร้องเรียนปัญหาต่างๆ และสายตรงนายกเทศมนตรีตำบลหนองคล้า ในช่องทางออนไลน์ ตอบถูก คิดเป็นร้อยละ 55.60 ข้อ 8 เทศบาลตำบลหนองคล้า มีการบริการรับคำร้องในการต่อสัญญาเช่าแผงตลาดสดฯ ในห้วงเวลาก่อนสิ้นสุดสัญญา ตอบถูก คิดเป็นร้อยละ 55.10 ข้อ 9 เทศบาลตำบลหนองคล้า มีบริการตรวจมาตรฐานการเกษตร เช่น การตรวจเปอร์เซ็นต์แป้งทุเรียนให้เกษตรกร เป็นต้น ตอบถูก คิดเป็นร้อยละ 90.90 ข้อ 10 ปัจจุบันชุมชนในเขตเทศบาลตำบลหนองคล้าครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมด 6 ชุมชน ตอบถูก คิดเป็นร้อยละ 63.60 ข้อ 11 โครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิดคุณสมบัติเด็กต้องมีอายุไม่เกินห้าปี ตอบผิด คิดเป็นร้อยละ 57.30 ข้อ 12 เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ต้องเป็นผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 62 ปี เป็นต้นไป ตอบผิด คิดเป็นร้อยละ 74.40 ข้อ 13 ในปีงบประมาณ พ.ศ.2566 กรมบัญชีกลางจ่ายเงินสงเคราะห์เพื่อการยังชีพแก่ผู้สูงอายุที่มีรายได้น้อย ในอัตรา 200 บาทต่อเดือน ตอบผิด คิดเป็นร้อยละ 71.10 ข้อ 14 เทศบาลตำบลหนองคล้า มีการจัดตั้งชมรมกีฬาทั้งหมด 5 ชมรม ตอบถูก คิดเป็นร้อยละ 52.90 และข้อ 15 ระยะเวลาการชำระภาษีป้าย อยู่ในระหว่างเดือนมกราคม ถึง มิถุนายน ตอบผิด คิดเป็นร้อยละ 63.60

ข้อมูลสื่ออื่นๆ ที่กลุ่มเป้าหมายพบเห็น

การพบเห็นสื่อสิ่งพิมพ์ของเทศบาลตำบลหนองคล้าภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 1.54) สื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ เอกสารปิดประกาศ (ค่าเฉลี่ย = 1.88) และ ใบปลิว (ค่าเฉลี่ย = 1.20)

การพบเห็นสื่อบุคคลของเทศบาลตำบลหนองคล้าภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.53) สื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ เจ้าหน้าที่รัฐ (ค่าเฉลี่ย = 4.60) และ ผู้นำชุมชน (ค่าเฉลี่ย = 4.46)

การพบเห็นสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของเทศบาลตำบลหนองคล้าภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.17) สื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สื่อสังคมอื่นๆ (ค่าเฉลี่ย = 4.22) และ เสียงไร้สาย (ค่าเฉลี่ย = 2.12)

การพบเห็นสื่อรถประชาสัมพันธ์ของเทศบาลตำบลหนองคล้าภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.61) สื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ รถประชาสัมพันธ์ (ค่าเฉลี่ย = 4.52) และ อื่นๆ (ค่าเฉลี่ย = 2.70)

ผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความรู้ความเข้าใจในการประชาสัมพันธ์ข่าวสารผ่านสื่อออนไลน์ของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลหนองคล้า พบว่า เพศ อายุ และอาชีพ ของประชาชนมีผลต่อความรู้ความเข้าใจในการประชาสัมพันธ์ข่าวสารผ่านสื่อออนไลน์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และการอาศัยในชุมชน ไม่มีผลต่อความรู้ความเข้าใจของประชาชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การอภิปรายผล

จากการประเมินและวิเคราะห์ข้อมูลผู้ศึกษาสามารถนำผลการศึกษามาอภิปรายตามวัตถุประสงค์การศึกษาได้ดังนี้

1. อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาการรับรู้ข่าวสารผ่านสื่อออนไลน์ของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลหนองคล้า พบว่าในภาพรวมประชาชนมีการรับรู้ข่าวสารอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เมื่อพิจารณาจำแนกตามประเด็นข้อคำถาม สามารถนำมาอภิปรายผลเชิงลึกได้ 2 ลักษณะ ดังนี้

กลุ่มข่าวสารที่ประชาชนรับรู้และมีความเข้าใจที่ถูกต้อง พบว่าประเด็นบริการตรวจมาตรฐานการเกษตร กิจกรรมสภาเทศบาลตำบลหนองคล้า การประชุมต่างๆ และกิจกรรมสำคัญที่เทศบาลจัดตามประเพณีต่างๆ ข่าวสารกลุ่มนี้เป็นเรื่องใกล้ตัวที่ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตและผลประโยชน์ของประชาชนโดยตรง ประชาชนจึงมีการตื่นตัวและใส่ใจที่จะค้นหาหรือจดจำข้อมูลเหล่านี้เป็นพิเศษ ประกอบกับทางเทศบาลมีการผลิตสื่อเรื่องเหล่านี้ซ้ำๆลงในสื่อออนไลน์เป็นประจำเพื่อให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายอย่างรวดเร็ว จึงทำให้เกิดการจดจำได้ดี พฤติกรรมดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีการสื่อสารที่อธิบายว่าบุคคลจะเลือกเปิดรับและจดจำสารที่ตรงกับความต้องการของตนเองนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับเป้าหมายของแนวคิดการประชาสัมพันธ์ที่มุ่งเน้นการสร้างความเข้าใจอันดีร่วมกัน (Mutual Understanding) ระหว่างหน่วยงานรัฐและประชาชน และ อรปรียา เสาศิลา (2567) วิจัยเรื่องประสิทธิภาพการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อการประชาสัมพันธ์ขององค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลเมืองลำพูน อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ซึ่งมีข้อค้นพบที่สอดคล้องกันว่า ความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์ คือการที่หน่วยงานต้องเลือกใช้สื่อและออกแบบเนื้อหาให้ตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายในแต่ละภารกิจมากที่สุด เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงและรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่เทศบาลต้องการจะสื่อสารออกไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในทางกลับกัน พบว่าประเด็นที่ประชาชนยังมีสัดส่วนการตอบผิดเป็นจำนวนมาก ได้แก่ เรื่องเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุและระยะเวลาชำระภาษีป้าย ซึ่งข่าวสารกลุ่มนี้มีการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อออนไลน์ปีละครั้ง ยกตัวอย่างเช่น เรื่องเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุจะมีการประชาสัมพันธ์ล่วงหน้าก่อนระยะเวลาขึ้นทะเบียนฯ เรื่องเวลาชำระภาษีก็เช่นกัน เรื่องเหล่านี้ น่าจะเกิดจากความถี่ในการประชาสัมพันธ์อาจทำให้ประชาชนส่วนใหญ่มีสัดส่วนการตอบผิดสูงซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ การประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ ไม่ใช่การทำงานแบบครั้งคราว (Ad-hoc) แต่เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง (Continuous Process) การจะเปลี่ยนพฤติกรรมหรือสร้างความเข้าใจให้คนได้ ต้องอาศัย “ความถี่ (Frequency)” ในการนำเสนอที่มากพอ

2. อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความรู้ความเข้าใจในการประชาสัมพันธ์ข่าวสารผ่านสื่อออนไลน์ ของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลหนองคล้า พบว่าสถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และการอาศัยในชุมชน ไม่มีผลต่อความรู้ความเข้าใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ไม่ว่าประชาชนจะมีสถานภาพใด จบการศึกษาระดับใด มีรายได้เท่าใด และอาศัยอยู่ในชุมชนใดก็มีระดับการรับรู้และเข้าใจข่าวสารผ่านสื่อออนไลน์ของเทศบาลตำบลหนองคล้าในทิศทางที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งข้อมูลข่าวสารของเทศบาล เป็นข้อมูลสาธารณะขั้นพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตประจำวันของประชาชนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นคนโสดหรือผู้ที่สมรสแล้ว ต่างก็มีความจำเป็นต้องรับรู้และใช้ประโยชน์จากบริการสาธารณะเหล่านี้ในระดับที่ใกล้เคียงกัน ส่งผลให้ระดับความสนใจและการรับรู้ข่าวสารไม่เกิดความแตกต่างกัน อีกทั้งรูปแบบการนำเสนอข่าวสารผ่านสื่อออนไลน์ของเทศบาลในปัจจุบัน มีการปรับปรุงรูปแบบเนื้อหาให้เข้าใจง่าย เช่น การใช้ภาพอินโฟกราฟิก (Infographic) การใช้ภาษาพูดที่กระชับ แทนการใช้ข้อความตัวบทกฎหมายยาวๆ หรือภาษาราชการที่ซับซ้อน ทำให้ประชาชนทุกระดับการศึกษา สามารถตีความและทำความเข้าใจเนื้อหาได้ตรงกัน ในยุคปัจจุบันอุปกรณ์สื่อสารอย่างสมาร์ตโฟน มีราคาที่จับต้องได้และเข้าถึงได้ง่ายขึ้นมากทำให้ช่องว่างความเหลื่อมล้ำทางเทคโนโลยีที่เคยเกิดจากปัจจัยด้านรายได้ลดลงอย่างมีนัยสำคัญ ในส่วนนี้สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการสื่อสารตามแบบจำลอง SMCR ของ Berlo ที่สะท้อนให้เห็นว่า ในฐานะผู้ส่งสาร มีทักษะในการแปลงข้อมูลภาครัฐที่ซับซ้อนให้กลายเป็นเนื้อหาที่เข้าใจง่าย ทำให้ผู้รับสารทุกระดับการศึกษาสามารถถอดรหัส ข้อมูลได้อย่างเท่าเทียมกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ภาครัฐ ที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร สร้างความเข้าใจอันดีในระดับมวลชน โดยไม่ทิ้งกลุ่มผู้มีรายได้น้อยหรือผู้ที่มีการศึกษาขั้นต้นไว้เบื้องหลังรวมทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดด้านความรู้ความเข้าใจ ในมิติของกระบวนการรับรู้ที่ชี้ให้เห็นว่ารูปแบบการนำเสนอผ่านสื่อสังคมออนไลน์ที่เน้นความกระชับและใช้ภาพประกอบ ช่วยลดอุปสรรคในการประมวลผลของสมอง

ส่งผลให้ประชาชนทุกกลุ่มสถานภาพ การศึกษา และรายได้ สามารถเกิดความรู้ความเข้าใจเนื้อหาข่าวสารของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัย อรปรียา เสาศิลา (2567) วิจัยเรื่องประสิทธิภาพการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อการประชาสัมพันธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลเมืองลำพูน อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน พบว่า ด้านเนื้อหาข่าวสารในการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ เทศบาลเมืองลำพูนมุ่งเน้นเนื้อหาสาระที่ชัดเจนการใช้ภาษาหรือรูปแบบของตัวสารมักจะถูกกำหนดออกมาในรูปแบบการนำเสนอภาพแบบอินโฟกราฟฟิก แบบคลิปวิดีโอ ภาพเคลื่อนไหว เพื่อให้เกิดความน่าสนใจการสร้างเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นกับประชาชนทั้งการใช้ภาษาและเนื้อหาตามประชาสัมพันธ์ กิจกรรมต่างๆที่เกิดขึ้นโดยเน้นเผยแพร่ผ่านช่องทางออนไลน์ โดยจากการสัมภาษณ์ข้อมูลแบบเจาะจงกับบุคคลในพื้นที่ พบว่า กลุ่มผู้ใหญ่ในพื้นที่ จำนวน 3 ท่านเห็นชอบตรงกันกับการที่ทางเทศบาลนำสื่อสังคมออนไลน์มาใช้ในการประชาสัมพันธ์ ได้รับความสะดวกรวดเร็วในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร

ในทางกลับกันปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ และอาชีพ มีผลต่อความรู้ความเข้าใจของประชาชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการสื่อสาร ตามแบบจำลองของ Berlo (SMCR Model) ที่ชี้ให้เห็นว่าภูมิหลังของผู้รับสารมีอิทธิพลต่อความสามารถในการถอดรหัสความหมาย นอกจากนี้ในมิติของปัจจัยด้านอาชีพและเพศ ยังสอดคล้องกับทฤษฎีการเลือกรับรู้ (Selective Perception) ที่ประชาชนจะเลือกเปิดรับและทำความเข้าใจเฉพาะข้อมูลข่าวสารที่สอดคล้องกับผลประโยชน์และวิถีชีวิตของตนเอง นอกจากนี้ ผลการศึกษายัง สอดคล้องกับแนวคิดการประชาสัมพันธ์ ในประเด็นการวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมาย (Target Audience Analysis) ซึ่งยืนยันว่ามวลชนไม่ใช่กลุ่มก้อนเดียวกันที่มีความต้องการเหมือนกัน (Heterogeneous) การสื่อสารของรัฐจึงต้องปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับแต่ละกลุ่ม และ สอดคล้องกับแนวคิดด้านความรู้ความเข้าใจตามทฤษฎีความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Differences Theory) ที่อธิบายว่าลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ย่อมส่งผลให้กระบวนการรับรู้และทำความเข้าใจเนื้อหาข่าวสารแตกต่างกันตามไปด้วย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวรพล พรหมเงิน และพนม ภูณาวงค์ (2568) ประสิทธิภาพการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางการสื่อสารของผู้ใหญ่บ้าน อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัญหาหลักๆ ที่พบคือการใช้เทคโนโลยี โดยเฉพาะผู้ใหญ่บ้านบางท่านยังไม่ค่อยถนัดในการใช้เครื่องมือสื่อสารที่เป็นเทคโนโลยีใหม่ๆ อย่างโทรศัพท์ หรือการใช้งานแอปพลิเคชันต่างๆ ซึ่งอาจทำให้การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึงหรือไม่ทันเวลาและไม่เหมาะสมกับกลุ่มประชาชนทุกกลุ่ม เช่น ผู้สูงอายุที่อาจไม่คุ้นเคยกับการใช้โทรศัพท์ ข้อมูลที่ส่งผ่านช่องทางสื่อสารออนไลน์อาจไม่สามารถชี้แจงข้อสงสัยหรือแสดงรายละเอียดครบถ้วน ทำให้ประชาชนไม่เข้าใจข้อมูลหรือไม่ได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง อีกทั้งกลุ่มชาวบ้านในพื้นที่มีความหลากหลายทั้งในด้านอายุ การศึกษา ภาษา และทักษะการใช้เทคโนโลยี ส่วนอุปสรรค คือ การขาดความต่อเนื่องในการอัปเดตข้อมูลอย่างสม่ำเสมอเป็นปัญหาที่ผู้ใหญ่บ้านบางคนอาจพบ เนื่องจากข้อจำกัดด้านเวลา หรือทรัพยากรในการดูแลช่องทางการประชาสัมพันธ์ งบประมาณที่จำกัดสำหรับการใช้เครื่องมือหรือช่องทางการประชาสัมพันธ์ทำ

ให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพต่ำลง นอกจากนี้อาจมีชาวบ้านในชุมชนบางส่วนไม่เข้าร่วมในการรับข้อมูลหรือการดำเนินการตามคำแนะนำจากผู้ใหญ่บ้านทำให้การประชาสัมพันธ์เกิดปัญหา

ข้อมูลสื่ออื่นๆ เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 41-50 และมีอาชีพเกษตรกรคุ้นชินกับการรับสื่อที่เป็นการสื่อสารทางเดียวและการเข้าถึงสื่อออนไลน์เป็นไปได้ยาก ซึ่งสื่อออนไลน์เป็นการสื่อสารสองทาง การเข้าถึงในวงกว้างสื่อออนไลน์เป็นสื่อใหม่ ที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ต่อเนื่อง เพราะมีการปฏิสัมพันธ์กับสารและเผยแพร่ต่อได้ เชื่อมโยงข้อมูลได้ จำนวนมาก ข้อมูลข่าวสารบนสื่อออนไลน์มีลักษณะแยกชิ้นส่วน หากผู้รับสารไม่เข้าใจและไม่สามารถ ประกอบรวมได้ อาจทำให้เกิดการเข้าใจผิดได้

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง “ ปัจจัยที่มีผลต่อความรู้ความเข้าใจในการประชาสัมพันธ์ข่าวสารผ่านสื่อออนไลน์ของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลหนองคล้า อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดจันทบุรี “ ภายหลังการดำเนินการศึกษาทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้ความเข้าใจ ทั้งนี้จึงมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงาน ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

นโยบายการยกระดับสื่อสังคมออนไลน์ (เพจ Facebook) เป็นช่องทางสื่อสารหลัก: จากผลการศึกษาพบว่า เพจ Facebook เป็นสื่อที่สามารถลดความเหลื่อมล้ำทางปัจจัยส่วนบุคคลได้ (ประชาชนทุกระดับการศึกษาและทุกระดับรายได้มีความเข้าใจในระดับมาก) ผู้บริหารจึงควรกำหนดนโยบายเชิงรุกในการสนับสนุนงบประมาณ อุปกรณ์ และบุคลากร ให้ความสำคัญกับการผลิตสื่อลงบนสื่อสังคมออนไลน์เป็นลำดับแรก เพื่อใช้เป็นกลไกหลักในการยกระดับการให้บริการสาธารณะ

นโยบายการบูรณาการสื่อออฟไลน์เพื่อสนับสนุนสื่อออนไลน์: จากผลการศึกษาพบว่าสื่ออื่นๆ นอกเหนือจากสื่อออนไลน์ที่ประชาชนพบเห็นอยู่ในระดับมาก คือ สื่อบุคคล (เจ้าหน้าที่รัฐและผู้นำชุมชน) และรถประชาสัมพันธ์ ผู้บริหารเทศบาลควรกำหนดนโยบายเชิงบูรณาการ โดยไม่ทิ้งการสื่อสารช่องทางดั้งเดิม แต่ให้นำสื่อออฟไลน์ที่มีประสิทธิภาพสูงเหล่านี้มาเป็นเครื่องมือขยายผลให้กับสื่อออนไลน์ เช่น การใช้รถประชาสัมพันธ์วิ่งกระจายข่าวในพื้นที่พร้อมกับประกาศเชิญชวนให้ประชาชนเข้าไปดูรายละเอียดเพิ่มเติมหรือกดติดตามในเพจ Facebook ของเทศบาล

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

การออกแบบเนื้อหาให้สอดคล้องกับความหลากหลายทางประชากรศาสตร์: จากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านเพศ อายุ และอาชีพ มีผลต่อความรู้ความเข้าใจที่แตกต่างกัน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานควรหลีกเลี่ยงการใช้สื่อรูปแบบเดียวแต่ควรปรับแต่งการนำเสนอให้เหมาะกับแต่ละกลุ่มเป้าหมาย เช่น ข้อมูลการชำระภาษีป้ายควรจัดทำเป็นอินโฟกราฟิกที่กระชับส่งตรงให้กลุ่มผู้ประกอบการ ส่วนข้อมูลสวัสดิการเบี้ยยังชีพควรทำเป็นภาพขนาดใหญ่ ตัวหนังสือใหญ่ ที่เข้าใจง่ายสำหรับกลุ่มผู้สูงอายุและเกษตรกร

การเพิ่มความถี่ในการตอบคำถามประเด็นที่ประชาชนมักเข้าใจคลาดเคลื่อน จากผลการศึกษาที่ระบุชัดเจนว่าประชาชนส่วนใหญ่ยังมีสัดส่วนการตอบผิดสูงในประเด็นเกณฑ์อายุของเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ และระยะเวลาการชำระภาษีป้าย เจ้าหน้าที่ควรปรับแผนการทำงานจากการประชาสัมพันธ์เพียงปีละครั้งในช่วงใกล้ถึงกำหนดเวลา มาเป็นการประชาสัมพันธ์ตอบคำถามอย่างสม่ำเสมอ เช่น การแทรกเป็นเกร็ดความรู้สั้นๆ บนเพจ Facebook เป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้ประชาชนเกิดการเรียนรู้และจดจำในระยะยาว

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการเข้าถึงสื่อออนไลน์ ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อวิเคราะห์ถึงความพร้อม ปัญหา และข้อจำกัดในการรับรู้ข่าวสารผ่านสื่อออนไลน์ของประชาชน โดยอาจใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อให้ทราบถึงอุปสรรคที่แท้จริง (เช่น ความซับซ้อนของเนื้อหา หรือข้อจำกัดด้านอุปกรณ์) ซึ่งจะช่วยให้หน่วยงานภาครัฐมีข้อมูลสำหรับการลดช่องว่างและความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล ได้อย่างตรงจุด
2. การศึกษาความต้องการและรูปแบบการเปิดรับสื่อที่เหมาะสม ควรทำการศึกษาความคาดหวังและความต้องการของประชาชน ในประเด็นที่ว่าประชาชนต้องการเข้าถึงสื่อประเภทใด หรือต้องการรับรูปแบบการนำเสนอข่าวสารในลักษณะใดมากที่สุด เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนกลยุทธ์การผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับสารได้อย่างแท้จริง
3. การขยายขอบเขตการศึกษาเชิงพื้นที่ ควรมีการขยายขอบเขตพื้นที่ในการศึกษาไปสู่ระดับอำเภอ ระดับภูมิภาค หรือระดับจังหวัดต่อไป ตลอดจนอาจทำเป็นการวิจัยเชิงเปรียบเทียบระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดหรือบริบทแตกต่างกัน (เช่น เปรียบเทียบระหว่างเทศบาลตำบลกับองค์การบริหารส่วนตำบล) เพื่อศึกษาว่าบริบทเชิงพื้นที่ที่ต่างกันส่งผลต่อระดับความรู้ความเข้าใจของประชาชนแตกต่างกันหรือไม่

เอกสารอ้างอิง

- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2548). *ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: แชนพอร์พรินติ้ง.
- ธนัชชา ชิตชม. (2564). *รูปแบบการสื่อสารในองค์กรเพื่อลดความขัดแย้ง และสร้างความไว้วางใจในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน ABC ในจังหวัดสมุทรปราการ* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการ]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2534). การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. *วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม*, 3(1), 22-25.

- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- วรพล พรหมเงิน และพนม กุณาวงศ์. (2568). ประสิทธิภาพการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางการสื่อสารของผู้ใหญ่บ้าน อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่. *วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์*, 8(1), 348-383.
- อรปรียา เสาศิลา. (2567). ประสิทธิภาพการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อการประชาสัมพันธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลเมืองลำพูน อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน. *วารสารวิชาการนวัตกรรมสื่อสารสังคม*, 12(2), 45-55.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

Factors Influencing Organizational Commitment of Civil Servants in
the Department of Labour Protection and Welfare

ปาลิน บุญชัยวัฒนโชติ¹

Palin Boonchaiwattanachot¹

ชมภูณูช หุ่นนาค²

Chompoonuch Hunnak²

ลักษณา ศิริวรรณ³

Laksana Siriwan³

¹ ผู้นิพนธ์ประสานงาน, นักศึกษาหลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Corresponding Author, Graduate Student, Degree of Master of Public Administration, School of Management Science, Sukhothai Thammathirat Open University, E-mail: 2663002158@stou.ac.th

² รองศาสตราจารย์ ดร., หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
Associate Professor Dr., Master of Public Administration, School of Management Science, Sukhothai Thammathirat Open University

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Assistant Professor Dr., Master of Public Administration, School of Management Science, Sukhothai Thammathirat Open University

Received: 28 May 2026; Accepted: 15 June 2026; Published: 30 June 2026

PPPA: วารสารนโยบายและกิจการสาธารณะ ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 (มกราคม 2569 – มิถุนายน 2569)

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

การศึกษานี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 307 คน ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 สุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และ 3) ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการกระตุ้นทางปัญญา ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยที่ส่งผล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

Abstract

The objectives of this independent study were: (1) to examine the level of organizational commitment among civil servants in the Department of Labour Protection and Welfare, (2) to compare their organizational commitment based on personal factors, and (3) to analyze transformational leadership factors that influence their organizational commitment.

Quantitative research design was employed. The sample consisted of 307 civil servants from the Department of Labour Protection and Welfare, selected through accidental sampling with a 95% confidence level. Data was collected using a questionnaire. Statistical methods applied in the data analysis included percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and multiple linear regression analysis.

The findings indicated that: (1) the overall organizational commitment of civil servants in the Department of Labour Protection and Welfare was at a high level; (2) when classified by personal factors, civil servants with different personal characteristics did not exhibit significant differences in organizational commitment; and (3) transformational leadership factors, namely Idealized Influence and Intellectual Stimulation, were found to have a significant effect on their organizational commitment.

Keywords: Organizational Commitment, Influencing Factors, Department of Labour Protection and Welfare

บทนำ

ปัจจุบันหลายองค์กรประสบปัญหาการสูญเสียบุคลากรในองค์กร ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรไม่ดีเท่าที่ควร ขาดความต่อเนื่องในการทำงาน ซึ่งสาเหตุดังกล่าวอาจเกิดจากความไม่พอใจในสิ่งที่ตนเองได้รับหรือคาดหวังไว้ เช่น สวัสดิการ ค่าตอบแทน ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หรืออาจเกิดจากผู้นำที่มีภาวะผู้นำไม่เหมาะสมกับองค์กร จึงไม่สามารถตอบสนองความต้องการและไม่สามารถสร้างความรู้สึกผูกพันให้กับคนในองค์กรได้

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวผลักดันคอยผูกมัดให้บุคลากรทำงานและอยู่ร่วมกับองค์กรไปนานๆ หากบุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรก็จะตั้งใจและทุ่มเทเวลาในการทำงานอย่างเต็มที่ มีการขาดงานต่ำ ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมถึงผลการดำเนินงานขององค์กร คนที่มีความพอใจในงานและมีความผูกพันต่อองค์กร ย่อมปฏิบัติงานได้ดีกว่าคนที่ไม่พึงพอใจในงานและไม่มีความผูกพันต่อองค์กร

ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรเปรียบเสมือนหัวใจขององค์กร มีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินงาน การเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างมาก ขณะเดียวกันผู้นำก็จำเป็นต้องพึงพาอาศัยผู้ตาม นอกจากหน้าที่ในการบริหารงานแล้วนั้น อีกหนึ่งหน้าที่สำคัญที่ผู้นำจะต้องบริหารคือการบริหารคนในองค์กร ในแต่ละองค์กรจะมีรูปแบบภาวะผู้นำที่แตกต่างกันออกไปตามตัวผู้นำ ผู้ตาม สภาพแวดล้อม และรูปแบบขององค์กร ซึ่งรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับองค์กรจะสามารถสร้างความผูกพันระหว่างคนกับองค์กรได้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นหนึ่งในรูปแบบภาวะผู้นำ ถือว่าเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ของภาวะผู้นำ Jame M. Burns (2003 อ้างถึงใน จีรวัดฐ์ บุญวัฒนาภรณ์, 2557, น. 92) กล่าวเกี่ยวกับผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า เป็นบุคคลที่กระตุ้นแรงจูงใจผู้ตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทั้งของผู้นำและผู้ตาม ซึ่งเป็นทักษะของความเป็นผู้นำที่แตกต่างจากการใช้อำนาจแบบเดิม เนื่องจากเป็นสิ่งที่ผู้ตามต้องการด้วยเช่นกัน และ Bernard M. Bass & Bruce J. Avolio (1994 อ้างถึงใน จีรวัดฐ์ บุญวัฒนาภรณ์, 2557, น. 93) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการกระตุ้นให้เกิดความสนใจระหว่างผู้ร่วมงานและผู้อื่นให้มองเห็นถึงแง่มุมใหม่ ๆ ในการทำงาน และการทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ของทีมและขององค์กรรวมถึงมีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น โดยจากงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพบว่ามียุทธวิธีเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันในองค์กร (Nguni et al., 2006 อ้างถึงใน วรตม์ พัทธโนทัย, 2562, น. 2)

จากข้อมูลกรณีให้โอวาทข้าราชการ และกรณีข้าราชการลาออกของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในช่วงระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564) พบว่า จำนวนข้าราชการที่ให้โอวาทและลาออกทั้งหมด มีจำนวน 303 คน เฉลี่ย 60.60 คน/ปี คิดเป็นอัตราการหมุนเวียนข้าราชการร้อยละ 4.79 ซึ่งจากการออกจากการงานของบุคลากรดังกล่าวนั้น ส่งผลให้กรมฯ ขาดอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่อง และผู้ปฏิบัติงานที่มีอยู่มีภาระงานที่เพิ่มขึ้น นอกจากนั้น ทำให้กรมฯ มีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่เพิ่มขึ้นเพื่อสรรหา/

คัดเลือกข้าราชการใหม่และพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ และสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งทำให้กรมฯ สูญเสียเวลาในการสั่งสมความเชี่ยวชาญการสอนงาน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน และจากรายงานผลแบบสอบถามความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองการเจ้าหน้าที่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 พบว่า มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ การสร้างแรงจูงใจให้ลูกพนักงานเพิ่มขึ้นเพื่อดึงดูดข้าราชการที่มีความสามารถให้ทำงานอยู่กับกรมเป็นระยะเวลานาน เช่น การจัดสวัสดิการและค่าตอบแทน การปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมผู้บังคับบัญชาที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานอย่างมีความสุข (กองการเจ้าหน้าที่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2567, น.51)

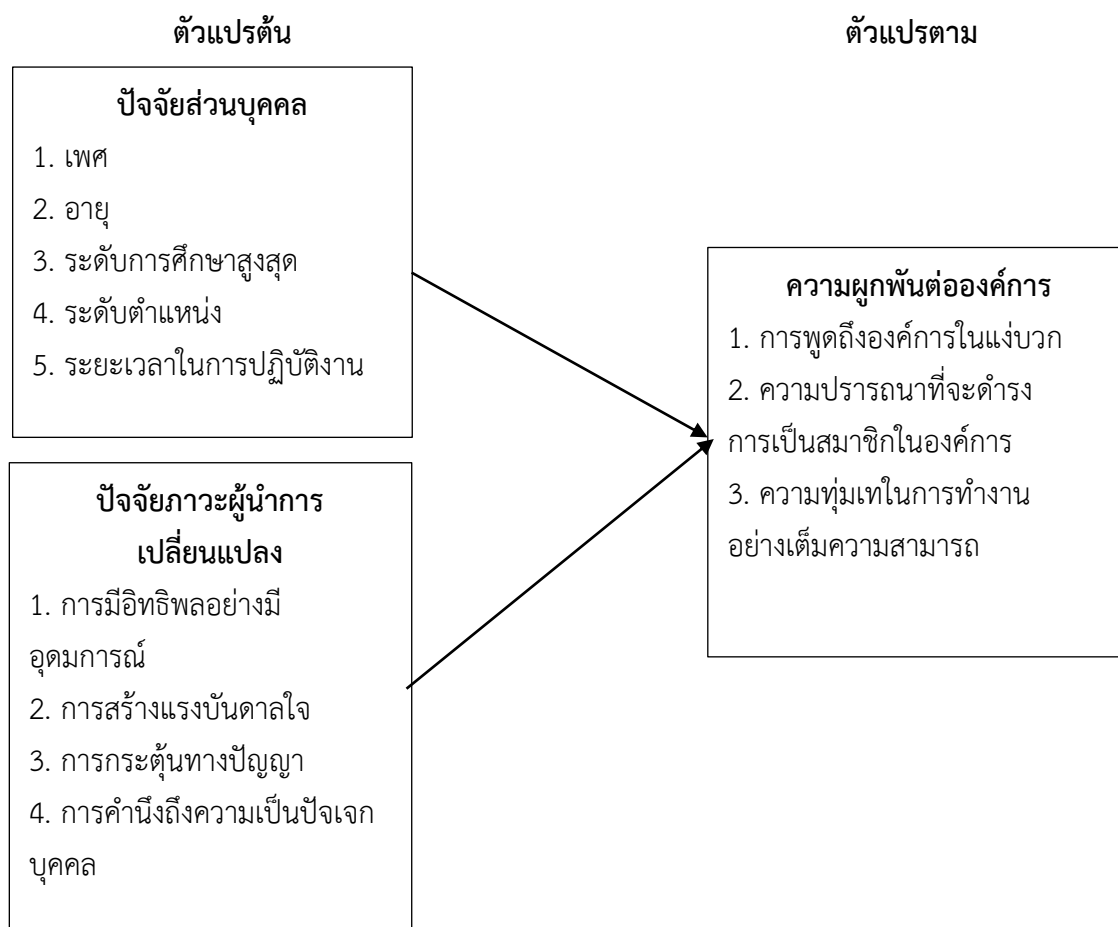
ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อที่จะได้ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และนำผลที่ได้จากการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง และแก้ไขภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จะนำไปสู่การก่อให้เกิดความผูกพันและพร้อมเดินหน้าไปกับองค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
 2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
- จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยกำหนดให้ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรตาม โดยมีตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ดังภาพ



สมมติฐานการศึกษา

1. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อยู่ในระดับมาก
2. ข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หน่วยงานที่สังกัด ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
3. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานผู้ศึกษาได้ทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้เป็นพื้นฐานในการอธิบายความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและพัฒนารอบแนวคิดการวิจัยได้แก่ข้อมูลเกี่ยวกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะแนวคิดของ Aon Hewitt ที่อธิบายการแสดงพฤติกรรมความผูกพันออกมา 3 ลักษณะ คือ การพูด การดำรงอยู่ และการใช้ความ

พยายามอย่างเต็มความสามารถแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะแนวคิดของ Bass&Avolio ที่อธิบายองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ประกอบไปด้วยการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษารูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล รวมถึงเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยมีรายละเอียดของระเบียบวิธีวิจัยดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง: ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ ข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยมีจำนวนทั้งสิ้น 1,314 คน (ข้อมูลจากกองการเจ้าหน้าที่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ณ วันที่ 1 พฤษภาคม 2568) กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 307 คน โดยสุ่มตัวอย่างจากข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา: ผู้ศึกษาใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่

- แบบสอบถามลักษณะด้านประชากร
- แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า Rating scale 5 ระดับ ตามมาตราวัดแบบลิเคิร์ท (Likert's Scale)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ: ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อประเมินความสอดคล้องของข้อความคำถามกับวัตถุประสงค์ โดยการหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) และจากผลของการศึกษาในครั้งนี้ได้พบว่า ได้ค่าดัชนีของความสอดคล้องของทุกข้อความคำถามมากกว่า 0.5 จึงถือว่าแบบสอบถามมีความตรงเชิงเนื้อหาที่เหมาะสม ในส่วนของการทดสอบค่าความเชื่อมั่น ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 30 คน ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) พบว่า ได้ค่าเท่ากับ 0.992 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้องภายในของข้อความคำถามในระดับที่ดีและมีความเหมาะสม

การเก็บรวบรวมข้อมูล: ผู้ศึกษาได้ส่งแบบสอบถามผ่านลิงก์ Google Form หลังจากผู้ตอบแบบสอบถามกรอกข้อมูลและตอบแบบสอบถามเสร็จสิ้น ผู้ศึกษาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลแบบสอบถามทั้งหมด จากนั้นบันทึกข้อมูลที่เป็นรหัส เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล: สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

1. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ การหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations)
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าที (T - Test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) และเมื่อพบความแตกต่างทางสถิติจึงทดสอบรายคู่ โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)
4. วิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สถิติที่ใช้ ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

- 1) ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อยู่ในช่วงอายุ 31 – 35 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 20,001 – 30,000 บาท สังกัดอยู่ที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด 76 จังหวัด ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี

- 2) ข้อมูลปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มากที่สุด รองลงมา คือ การกระตุ้นทางปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.23	0.76	มากที่สุด	1
การสร้างแรงบันดาลใจ	4.08	0.77	มาก	3
การกระตุ้นทางปัญญา	4.15	0.73	มาก	2
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.07	0.80	มาก	4
รวม	4.13	0.76	มาก	

3) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถมากที่สุด รองลงมา คือ การพูดถึงองค์การในแง่บวก และความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกในองค์การ ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ความผูกพันต่อองค์การ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
การพูดถึงองค์การในแง่บวก	4.24	0.76	มากที่สุด	2
ความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกใน องค์การ	3.90	0.85	มาก	3
ความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็ม ความสามารถ	4.27	0.67	มากที่สุด	1
รวม	4.14	0.76	มาก	

4) การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 3 ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	t	F	Sig.
เพศ	1.86		0.06
อายุ		1.372	0.23
ระดับการศึกษาสูงสุด		1.39	0.25
ระดับตำแหน่ง		2.20	0.07
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		2.23	.051

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

5) ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ผลการวิเคราะห์ตัวแปรในการทำนายปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยแบ่งออกเป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ การพูดถึงองค์การในแง่บวก ความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกในองค์การและความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ เป็นตัวแปรตาม (Dependent Variable) และตัวแปรปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นตัวแปรอิสระ (Independent Variable) โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั้งปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน รายละเอียดดังตาราง

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ตัวแปรอิสระ	B	SE	Beta	t	Sig.
Constant	1.57	.18		8.58*	<0.00
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	.27	.09	.30	3.04*	0.00
การสร้างแรงบันดาลใจ	.04	.09	.05	.45	0.66
การกระตุ้นทางปัญญา	.22	.09	.23	2.35*	0.02
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	.09	.10	.10	.93	0.35
$R^2 = .414$					

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยรวมทุกด้านพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการกระตุ้นทางปัญญา ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ร้อยละ 41.4 ($R^2 = .414$) จากการเปรียบเทียบระดับการส่งผลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามด้วยค่า Beta พบว่าด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ส่งผลสูงสุดต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน รองลงมา คือ การกระตุ้นทางปัญญา

อภิปรายผลการศึกษา

1) ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถมากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ การพูดถึงองค์การในแง่บวก และความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกในองค์การ ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ทุ่มเทเพื่อองค์การ และต้องการดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การ

2) จากการศึกษาความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หน่วยงานที่สังกัด ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการกรมสวัสดิการและ

คุ้มครองแรงงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน หมายความว่าความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับลักษณะพื้นฐานของบุคคลแต่อาจเกิดจากปัจจัยอื่น เช่น สภาพแวดล้อมการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ ความมั่นคงของตำแหน่งงาน และบทบาทของผู้นำองค์การ เป็นต้น ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยไม่สอดคล้องกับงานของวรรณิศา กองกาญจน์ (2564) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ส่วนความแตกต่างด้านสถานภาพและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน และงานของบุญณวิศ แก้วล้อม (2562) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษาพนักงานสถานีโทรทัศน์แห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถานีโทรทัศน์แห่งหนึ่ง และปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

3) จากการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยรวมทุกด้าน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการกระตุ้นทางปัญญา ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ตามลำดับ ซึ่งสามารถบ่งชี้ได้ว่าข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานให้ความสำคัญกับวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและการได้รับการกระตุ้นให้คิดเชิงสร้างสรรค์มากกว่าการได้รับแรงบันดาลใจหรือการดูแลเป็นรายบุคคล สอดคล้องกับงานของพัชรี ตามพ์ประเสริฐกุล (2563) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของวิศวกร ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เพราะด้วยสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันนี้ การได้รับการกระตุ้น การสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานเป็นเรื่องสำคัญ เมื่อพนักงานมีทั้งแรงกายและแรงใจจึงสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความผูกพันต่อองค์การที่ทำงานอยู่ และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เพราะเมื่อวิศวกรมีผู้นำที่ดี มีทั้งคุณธรรมและจริยธรรม มีความรู้ความสามารถ ให้ความช่วยเหลือและเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น เข้าใจองค์กร เข้าในธุรกิจที่กำลังดำเนินอยู่ งานของรัตนพล อุภูวนา มาเรียม นะมิ และอัมพล ชูสนุก (2559) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารทิสโก้ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ เมื่อพนักงานรับรู้ถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานที่เพิ่มมาก

ขึ้นแล้วก็จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรที่เพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย และงานของณัฐกิตติ์ เล่าทรัพย์ และภัทรธมณฺฑน์ เรื่องวิทยาวุฒิ (2566) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยสามารถเรียงลำดับได้ ดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นเข้าปัญหา ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล และด้านการสร้างบารมี และไม่สอดคล้องกับงานของ ปุณณวิช แก้วล้อม (2562) ที่ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาพนักงานสถานีโทรทัศน์แห่งหนึ่งในส่วนของผลการศึกษาที่พบว่าปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างบารมี การกระตุ้นปัญหา การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ในทัศนะของผู้ศึกษามีความคิดเห็นว่า ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บังคับบัญชาที่มีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Idealized Influence) สามารถสร้างความศรัทธา ความไว้วางใจ และความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ตามได้ ข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่รับรู้ว่าคุณบังคับบัญชามีความมุ่งมั่นและยึดมั่นในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร จะเกิดความรู้สึกผูกพันและเต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อสนับสนุนเป้าหมายดังกล่าว และการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) มีอิทธิพลอย่างชัดเจนต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากการที่ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ผู้ตามคิดเชิงสร้างสรรค์ กล้าตั้งคำถาม และมองปัญหาในมุมมองใหม่ ๆ จะช่วยให้ข้าราชการเกิดความภาคภูมิใจในศักยภาพของตนเองและรู้สึกว่าคุณค่าแก่ความคิดริเริ่มของพวกเขา ความรู้สึกดังกล่าวนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรในเชิงอารมณ์และพฤติกรรม ส่วนการที่ปัจจัยด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) ไม่ปรากฏอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ อาจอธิบายได้จากลักษณะเฉพาะของระบบราชการไทยซึ่งมีโครงสร้างแบบลำดับขั้นสูงและมีกฎเกณฑ์ที่เคร่งครัด ทำให้บุคลากรให้คุณค่ากับการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและการกระตุ้นทางความคิด มากกว่าการได้รับแรงบันดาลใจในเชิงอารมณ์หรือการได้รับความใส่ใจเป็นรายบุคคล อีกทั้งความมั่นคงในอาชีพในระบบราชการทำให้ความแตกต่างเชิงปัจเจกบุคคลไม่ได้ถูกมองว่าเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพและการยกย่องเชิงบวก

ควรกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างโปร่งใสและยุติธรรม มีนโยบายการบริหารที่สอดคล้องกับตำแหน่งและช่วงอายุงานของบุคลากร เช่น การจัดโครงการพี่เลี้ยงและพัฒนาทักษะสำหรับผู้ที่มีอายุน้อย เพื่อสร้างความมั่นใจและแรงจูงใจในการทำงาน พร้อมทั้งมีระบบการยกย่องเชิงบวก เช่น การมอบรางวัล การประกาศเกียรติคุณ สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้บุคลากรทุกระดับรู้สึกว่าการเห็นคุณค่าในผลงาน และศักยภาพของพวกเขา ซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร

2) การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ควรมีการกำหนดนโยบายและจัดทำโครงการฝึกอบรมสำหรับผู้บังคับบัญชาและหัวหน้างานทุกระดับ เพื่อส่งเสริมทักษะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเน้นไปที่การสร้างอุดมการณ์ร่วม การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และการกระตุ้นให้บุคลากรคิดเชิงสร้างสรรค์ เนื่องจากผู้นำที่สามารถสื่อสารเป้าหมายได้ชัดเจนจะช่วยสร้างแรงจูงใจภายในและเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรได้อย่างยั่งยืน

3) การเสริมสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นทางปัญญา

ควรมีนโยบายเปิดพื้นที่ให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นเชิงสร้างสรรค์ ส่งเสริมการเรียนรู้และนวัตกรรมในงานราชการ เช่น การจัดเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ หรือการสนับสนุนโครงการปรับปรุงงานโดยใช้แนวคิดใหม่ๆ สิ่งเหล่านี้จะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าและได้รับการยอมรับจากองค์กร ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆ เช่น ปัจจัยจูงใจ วัฒนธรรมองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

2) ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีอื่นเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์ เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น ซึ่งเป็นประโยชน์ในการศึกษาและการบริหารงานในองค์กรต่อไป

3) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในหน่วยงานราชการอื่นทั้งในระดับกระทรวง กรม หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและเพิ่มความสามารถในการอธิบายผลลัพธ์ในระดับภาพรวมของระบบราชการไทย

เอกสารอ้างอิง

- กองการเจ้าหน้าที่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2567). *แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568*. สืบค้นจาก <https://personnel.labour.go.th/th/แผนงาน-โครงการ/แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล/4037-แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล-กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน-ประจำปีงบประมาณ-พ-ศ-2568>
- จิรวรรณ บัญญัติธรรม. (2557). *ผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการปราบปราม กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจที่ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- ณัฐกิตติ์ เล่าทรัพย์ และภัทรธมณณ์ เรืองวิทย์วุฒิ. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 14(2), 20–31.
- บุญณวิช แก้วล้อม. (2562). *การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาพนักงานสถานีโทรทัศน์แห่งหนึ่ง* (การค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ). สืบค้นจาก <http://dspace.bu.ac.th/handle/123456789/3950>
- พัชรี ตามพ์ประเสริฐกุล. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกร* (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจที่ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม.
- รัตนพล อุภูฏานา, มาเรียม นะมิ และอัมพล ชูสนุก. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารทีเอสบี จำกัด (มหาชน). *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 8(ฉบับพิเศษ), 39–51.
- วรัทม์ พิธินัย. (2562). *ภาวะผู้นำและปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยและชาวต่างชาติ: กรณีศึกษาธุรกิจผู้ผลิตสินค้าแห่งหนึ่ง* (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจที่ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม.
- วรรณิศา กองกาญจน์. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร* (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจที่ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.