

การศึกษาการนำนโยบายแผนพัฒนาเมืองพัทยาตามแนวทาง NEO PATTAYA
(พ.ศ. 2563-2565) ไปปฏิบัติ

A Study of the Implementation of Neo Pattaya Development Policy
(2020-2022)

ภาสินี คุ่มคง (Pasinee Kumkong)¹

อนูรัตน์ อนันตนาธร (Anutrat Anantanatorn)²

¹นิสิตหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์และความมั่นคง มหาวิทยาลัยบูรพา

Student of Master of Political Science Program in Strategy and Security, Burapha University

²อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก, อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Principal Advisor, Faculty Staff of Political Science and Law, Burapha University

E-mail: kumkongpasinee@gmail.com¹ anurat@go.buu.ac.th²

Received: 12 September 2023

Revised: 7 December 2023

Accepted: 21 December 2023

บทคัดย่อ

งานวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1. ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรปัจจัยที่มีต่อนโยบาย 2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรในการนำนโยบายไปปฏิบัติ และ 3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อนโยบายกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงผสมระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 เชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากบุคลากรในเมืองพัทยา จำนวน 319 คน โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนาและตัวแปรเชิงอนุมาน โดยมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และในการทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์ใช้สถิติค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน กลุ่มที่ 2 เชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลักบุคลากรในเมืองพัทยา จำนวน 10 คน โดยใช้การสัมภาษณ์แบบเชิงลึก เพื่อยืนยันผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ผลการวิจัย 1. การสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรปัจจัยที่มีต่อนโยบายแผนพัฒนาเมืองพัทยาตามแนวทาง NEO PATTAYA (พ.ศ. 2563-2565) พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ

มาก 2. การสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรในการนำนโยบายแผนพัฒนาเมืองพัทยาตามแนวทาง NEO PATTAYA (พ.ศ. 2563-2565) ไปปฏิบัติ พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 3. การสำรวจปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อนโยบายกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรปัจจัยที่มีต่อนโยบายโดยรวมแต่ละด้าน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของบุคลากรในการนำนโยบายแผนพัฒนาเมืองพัทยาตามแนวทาง NEO PATTAYA (พ.ศ. 2563-2565) ไปปฏิบัติ มีทิศทางความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกัน โดยแต่ละปัจจัยมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติและผู้รับบริการ ด้านระบบการติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงาน ด้านการสนับสนุนของหน่วยงานปฏิบัติ ด้านคุณลักษณะของหน่วยงานที่ปฏิบัติ และด้านความเพียงพอของทรัพยากร ส่วนปัจจัยที่มีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย

คำสำคัญ: การนำนโยบายไปปฏิบัติ, เมืองพัทยา, NEO PATTAYA

Abstract

The objectives of this research were as follows 1. examine the opinions of personnel factors regarding the policy. 2.To investigate the opinions of personnel on the implementation of the policy. and 3. To explore the factors related to the relationship between personnel opinions on the policy and its implementation. The research methodology employed a mixed-methods approach, combining quantitative and qualitative research. The two sample groups used in this study consisted of Group 1, A quantitative data was collected by using questionnaires from 319 participants in Pattaya City, and Data analysis utilized statistical methods such as descriptive statistics, inferential statistics, and correlation analysis. The statistical techniques used included frequency, percentage, mean, standard deviation, T-test, ANOVA, and Pearson Product Moment Correlation Coefficient. Group 2 A qualitative data was collected from 10 key informants from the city of Pattaya and data were collected through in-depth interviews. To validate the result of qualitative research.

Research Results: 1. The survey of personnel opinions regarding the Neo Pattaya City Development Policy (2020-2022) that, overall, the personnel had a high level of opinion. 2. The survey of personnel opinions on the implementation of the Neo Pattaya City Development Policy (2020–2022) that, overall, the personnel had a high level of opinion. 3. The survey examined factors related to the relationship between personnel opinions on the policy and the implementation of the policy. It was found that the personnel's opinions on various aspects of the policy were correlated with their opinions on implementing

the development policy of the Neo Pattaya City Development Policy (2020–2022) in the same direction. Each factor had a level of correlation that ranked high as follows: the factor of participation of practitioners and service recipients, the factor of communication systems between organizations, the factor of support from implementing agencies, the factor of characteristics of the implementing organizations, and the factor of resource adequacy. The factor with a moderate correlation was the factor of standards and objectives of the policy.

Keywords: Policy Implementation, Pattaya City, NEO PATTAYA

บทนำ

นโยบายสาธารณะเป็นเครื่องมือที่สำคัญยิ่งในการสร้างเสริมความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำในสังคม รวมถึงสร้างรูปธรรมในการพัฒนาและแก้ปัญหาทางประกอบอาชีพ การได้รับการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ของสังคม นโยบายสาธารณะหนึ่ง ๆ มักมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับผู้คนจำนวนมาก ความสามารถในการเข้าถึงและขับเคลื่อนกระบวนการนโยบายสาธารณะของกลุ่มคนต่าง ๆ ในทำนองเดียวกัน มิตินโยบายการพัฒนาเมือง มีความยากในการทำความเข้าใจนโยบายพัฒนาเมืองประการหนึ่งนั้น นโยบายแบบเชื่อมโยงกันบ้าง และบางกรณีก็ขัดแย้งกัน นั่นเป็นเพราะความซับซ้อนของปัญหาของเมืองและสังคมเมือง (สุพัฒพงศ์ เข้มอ้อม, 2560) เมืองพัทยา จัดทำเป็นกรอบแนวคิดการพัฒนาเมืองพัทยาสู่ "เมืองท่องเที่ยวโฉมใหม่" ภายใต้นโยบาย NEO PATTAYA ภายใต้กรอบแนวทางการพัฒนาออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1. นโยบายด้านเศรษฐกิจ 2. นโยบายด้านสังคม 3. นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม 4. นโยบายด้านวัฒนธรรม 5. นโยบายด้านบริหาร โดยมีเป้าหมายกรอบเวลาการดำเนินโครงการ 3 ปี (พ.ศ. 2563-2565) และขณะนี้ นโยบายได้ดำเนินการมาจนใกล้จะครบกำหนดเวลา

ผู้วิจัยสนใจในนโยบายแผนพัฒนาเมืองพัทยาคตามแนวทาง NEO PATTAYA (พ.ศ. 2563-2565) นี้ เพราะนโยบายที่สำคัญที่จะผลักดันให้เมืองพัทยาพัฒนาไปสู่เมืองท่องเที่ยวที่ทันสมัย จึงต้องใช้เวลาทรัพยากรจำนวนมากในการปรับปรุงโครงสร้าง ดังนั้นทำให้เล็งเห็นสิ่งที่จะต้องการศึกษาให้ทราบความคิดเห็นของบุคลากรปัจจัยที่มีต่อนโยบาย การนำนโยบายไปปฏิบัติ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการนำนโยบายไปปฏิบัติ ว่าอยู่ในระดับใด และเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อนโยบายแผนพัฒนาเมืองพัทยาคตามแนวทาง NEO PATTAYA (พ.ศ. 2563-2565)

2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรในการนำนโยบายแผนพัฒนาเมืองพัทยาตามแนวทาง NEO PATTAYA (พ.ศ. 2563-2565) ไปปฏิบัติ

3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อนโยบายกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ทบทวนวรรณกรรม

ปัจจัยที่กำหนดความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

แวน มีเตอร์ และแวน ฮอร์น (Van Meter & Van Horn, 1975 อ้างถึงใน กฤษณ์ รักษาติเจริญ และคณะ, 2559) มีปัจจัยสำคัญหลายประการที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่

1. มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย จะต้องมีความชัดเจนสามารถวัดได้ และมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติการวัดได้และปฏิบัติได้ถือว่าเป็นมาตรฐานสำคัญสำหรับวัดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของนโยบายได้ ถ้ากำหนดวัตถุประสงค์ของนโยบายไม่ชัดเจน ย่อมเป็นปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายไปปฏิบัติได้

2. งบประมาณและแรงจูงใจอื่น ๆ เป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้องค์การประสบผลสำเร็จ โดยมีรายละเอียด ดังนี้ 2.1 ความสำคัญของงบประมาณ เพราะเป็นเครื่องชี้วัดขีดความสามารถขององค์กร โดยงบประมาณเป็นปัจจัยที่ช่วยให้การนำนโยบายไปปฏิบัติบรรลุผล ดังคำกล่าวที่ว่า "เครื่องยนต์ทำงานได้ต้องมีน้ำมันหล่อลื่น" ในทำนองเดียวกันการนำนโยบายไปปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จก็ต้องมีงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอ 2.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ คือ สิ่งจูงใจหรือสิ่งกระตุ้นให้บุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรและของตนเองให้บรรลุผลสำเร็จ ทั้งนี้สิ่งจูงใจแบ่งเป็นสิ่งจูงใจภายนอก สิ่งจูงใจภายใน สิ่งจูงใจมีความสำคัญในการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความเต็มใจ และเต็มความสามารถภายใต้เงื่อนไขที่เกี่ยวข้อง

3. การมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติและผู้รับบริการ "ผู้ปฏิบัติ" หมายถึง ผู้ปฏิบัติตามนโยบาย หรือผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ส่วน "ผู้รับบริการ" หมายถึง ผู้ที่จะได้รับประโยชน์ การบริหารงานที่ยึดหลักการมีส่วนร่วมนั้นอาจเรียกว่าเป็นการบริหารงานแบบประชาธิปไตย

4. การติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงาน คือ การแลกเปลี่ยนข้อเท็จจริงความคิดเห็น หรือความรู้สึกต่าง ๆ ระหว่างบุคคลตั้งแต่สองฝ่ายขึ้นไป โดยการใช้คำพูด อักษร สัญลักษณ์ต่าง ๆ หรือข่าวสาร การติดต่อสื่อสารนั้นมีความสำคัญคือ ช่วยให้การสั่งงานต่าง ๆ และการรับข่าวสารเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และช่วยเสริมสร้างความเข้าใจระหว่างกันหรือระหว่างองค์กรได้เป็นอย่างดี

5. คุณลักษณะของหน่วยงานที่ปฏิบัติ เครื่องชี้วัดคุณลักษณะที่เหมาะสมของหน่วยงานในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ คือ บุคลากรผู้ร่วมปฏิบัติงานต้องมีจำนวนเพียงพอ มีคุณภาพเหมาะสม และความกระตือรือร้น สมาชิกภายในและภายนอกองค์กรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

6. สถานะทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง การนำนโยบายไปปฏิบัติต้องคำนึงถึงปัจจัยด้านสถานะทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองในขณะนั้นด้วย

7. การสนับสนุนของหน่วยปฏิบัติ คือ ระบบราชการ ซึ่งถือว่าเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญยิ่งในการนำนโยบายไปปฏิบัติประกอบด้วย หน่วยปฏิบัติระดับสูง หน่วยปฏิบัติระดับกลาง และหน่วยปฏิบัติระดับล่าง ในการนี้หากทิศทางของการสนับสนุนเป็นลักษณะการยอมรับและเต็มใจปฏิบัติตาม การนำนโยบายไปปฏิบัติก็ย่อมสำเร็จได้ง่าย

ศุภชัย ขาวะประภาส (2548 อ้างถึงใน อนุรัตน์ อนันทนาธร, 2563) ได้อธิบายไว้ดังนี้

1. ลักษณะของนโยบาย จะมีส่วนกำหนดความสำเร็จและล้มเหลวของนโยบายนั้น ๆ ได้แก่ ประเภทของนโยบาย ผลประโยชน์สัมพัทธ์ของนโยบาย ความสอดคล้องของนโยบาย กับค่านิยม ประสพการณ์ และความต้องการของผู้ที่ได้รับผลกระทบจากนโยบาย ความเป็นไปได้ในการทดลองปฏิบัติ ความเห็นผลได้ของนโยบายนั้น นโยบายที่ส่งผลที่สามารถเห็นได้ชัดเจน คุณภาพของการส่งข้อมูลย้อนกลับ การควบคุมดูแลและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ

2. วัตถุประสงค์ของนโยบาย การมีตัวชี้ที่จะแสดงให้เห็นถึงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของนโยบายเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ โดยมีคุณลักษณะดังนี้ ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ ความสอดคล้องต้องกันของวัตถุประสงค์ ความยากง่ายในการรับรู้วัตถุประสงค์ วัตถุประสงค์ของผู้ที่นำนโยบายไปปฏิบัติ กำหนดดัชนีชี้วัดความสำเร็จผลการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของนโยบายนั้นหรือไม่ ความเที่ยงตรงของข้อมูลข่าวสารที่มีไปยังเจ้าหน้าที่ผู้ำนานโยบายไปปฏิบัติ

3. ความเป็นไปได้ทางการเมือง ความสำคัญของสิ่งแวดล้อมทางการเมืองที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบาย อาจก่อให้เกิดปัญหาและไม่อาจมองข้าม ตัวแปรต่อไปนี้ส่งผลกระทบถึงความเป็นไปได้ทางการเมืองของนโยบายนั้น ๆ

4. ความเป็นไปได้ทางเทคนิคหรือทฤษฎี การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีมักจะเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และการเปลี่ยนแปลงแต่ละครั้งมักส่งผลสำคัญต่อการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบาย เพราะฉะนั้นความเป็นไปได้ทางเทคโนโลยีจึงเป็นสิ่งสำคัญมาก จึงควรให้ความสนใจลักษณะต่าง ๆ

5. ความเพียงพอของทรัพยากร นโยบายที่ประสบความสำเร็จจะต้องได้รับการสนับสนุนทางทรัพยากรทางการเงิน กำลังและคุณภาพของเจ้าหน้าที่อย่างเต็มที่ และปัจจัยทางด้านบริการ (วัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ทำการ เครื่องมือเครื่องใช้ ที่ดิน และอุปกรณ์อำนวยความสะดวก) มิฉะนั้นนโยบายนั้นจะปรากฏอยู่บนหน้ากระดาษเท่านั้นเอง จึงต้องคำนึงถึงปัจจัยต่อไปนี้

6. ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ จะส่งผลอย่างมากต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของนโยบาย จึงควรให้ความสำคัญกับลักษณะดังนี้ ประเภทของหน่วยงาน โครงสร้างและลำดับชั้นการบังคับบัญชา ความสามารถของผู้นำ ความสัมพันธ์กับหน่วยงานที่กำหนดนโยบาย ลำดับชั้นของการสื่อสาร

แบบเปิด การเปิดโอกาสให้มีการพูดคุยกับบุคคลภายนอก การเปิดโอกาสให้มีการสร้างสายใยแห่งความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ทั้งในแนวตั้งและแนวนอน

7. ทศนคติของเจ้าหน้าที่ที่น่านโยบายไปปฏิบัติ นโยบายที่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติไม่มีผลประโยชน์เกี่ยวข้อง นโยบายเหล่านี้อาจถูกนำไปปฏิบัติอย่างจริงจัง ซึ่งจะตรงข้ามกับนโยบายที่ขัดกับความรู้สึกพื้นฐาน หรือผลประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ ซึ่งเจ้าหน้าที่จะนำไปปฏิบัติอย่างไม่เต็มใจ และอาจบิดเบือนให้เป็นไปในแนวทางที่ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ของนโยบาย ซึ่งมีเรื่องที่ต้องพิจารณา คือ ทศนคติที่ต่อวัตถุประสงค์ของนโยบาย ผลกระทบที่จะมีต่อพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ ความขัดแย้งที่มีต่อค่านิยมของเจ้าหน้าที่ที่น่านโยบายไปปฏิบัติ ผลกระทบที่มีต่องาน อำนาจ ศักดิ์ศรี และผลประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ที่น่านโยบายไปปฏิบัติ

8. ความสัมพันธ์ระหว่างกลไกต่าง ๆ ที่น่านโยบายไปปฏิบัติ จะนำไปสู่ความสำเร็จหรือล้มเหลวของนโยบายได้ ลักษณะต่อไปนี้ จำนวนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จำนวนจุดตัดสินใจ ความสัมพันธ์ดั้งเดิมระหว่างหน่วยงานที่ร่วมกันปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบาย การแทรกแซงของหน่วยงานระดับบนเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลนโยบาย

William N. Dunn (1997 อ้างถึงใน กุลธณ ธนาพงศธร, 2546) เสนอให้ใช้หลักเกณฑ์เดียวกันกับการตัดสินใจแก้ไขปัญหานโยบาย ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 เกณฑ์ ดังนี้

1. ประสิทธิผล หมายถึง ขอบเขตของการที่นโยบายได้รับผลประโยชน์ต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ รวมทั้งการได้รับผลประโยชน์ข้างเคียงอื่น ๆ ที่ไม่ได้คาดผลไว้อีกด้วย ดังนั้น การพิจารณาว่าผลของนโยบายนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่ เพียงไร จึงพิจารณาจากตัววัดที่ออกมาในรูปของหน่วยสินค้า ผู้รับบริการ ในรูปของจำนวนเงิน หรือตัวเลข

2. ประสิทธิภาพ วัดจากความพยายามหรือพลัง (effort) ที่ใช้ไปในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งให้บรรลุประสิทธิผล ประสิทธิภาพเป็นเรื่องของหลักเหตุผลทางด้านเศรษฐกิจ (economic rationality) คือแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลกับความพยายาม หรือพลังที่ต้องใช้ไป ซึ่งนิยามวัดออกมาในรูปของค่าใช้จ่ายที่เป็นตัวเงิน (monetary cost) ประสิทธิภาพมักจะหาโดยการคำนวณค่าใช้จ่ายต่อหน่วยของสินค้าหรือบริการ

3. ความพอเพียง หมายถึง ความพอใจที่นโยบายสามารถตอบสนองความต้องการ โดยพิจารณาจากประสิทธิผล เกณฑ์เกี่ยวกับความพอเพียงนี้จะบ่งชี้ถึงความคาดหมายเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างทางเลือกต่าง ๆ ของนโยบายกับผลของนโยบาย ความพอเพียงสามารถพิจารณาได้จากลักษณะความสัมพันธ์ของค่าใช้จ่ายกับประสิทธิผล

4. ความเป็นธรรม เป็นเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับหลักเหตุผลทางด้านกฎหมายและสังคม ซึ่งเป็นเรื่องพาดพิงถึงการกระจายผลของนโยบาย และความพยายามของกลุ่มต่าง ๆ ที่จะได้รับความเป็นธรรมจากการ

ดำเนินการตามนโยบาย นโยบายที่มีความเป็นธรรม คือ นโยบายที่คำนึงถึงการจัดสรรผลประโยชน์หรือการให้บริการต่าง ๆ อย่างเป็นธรรม

5. การตอบสนองความต้องการ เกณฑ์ในการประเมินนโยบายในประการนี้จึงมีความมุ่งหมายสำคัญที่จะให้นักวิเคราะห์นโยบายตอบคำถามอยู่เสมอว่า นโยบายนั้นตอบสนองความต้องการ ให้ความพึงพอใจ มีคุณค่าต่อสังคมมากน้อยเพียงไร และนโยบายนั้นตอบสนองความต้องการกลุ่มที่ได้รับประโยชน์ คือ กลุ่มเป้าหมายหรือไม่

6. ความเหมาะสม เกณฑ์ความเหมาะสมจะต้องพิจารณาถึงคุณค่าของวัตถุประสงค์ของนโยบาย ความมีเหตุมีผลสนับสนุนสมมติฐานต่าง ๆ ของวัตถุประสงค์นั้น การที่จะตอบคำถามนี้ได้จะต้องพิจารณาเกณฑ์ต่าง ๆ ในการประเมินร่วมกัน ก็จะต้องใช้หลักเหตุผลหลายด้าน

การใช้เกณฑ์ในการประเมินนโยบายนั้น มิได้หมายความว่าจะต้องใช้เกณฑ์ทุกเกณฑ์ให้ครบถ้วน จึงจะกระทำการประเมินนโยบายได้ ในทางปฏิบัติมักจะใช้เกณฑ์ใดเกณฑ์หนึ่งเป็นหลัก เพื่อแสดงให้เห็นถึงจุดเน้นหนักหรือเพื่อแสดงให้เห็นทราบว่าการประเมินนโยบายนั้นให้ความสำคัญในเรื่องใด เช่น ใช้เกณฑ์ประสิทธิภาพหรือเกณฑ์ความเป็นธรรมเป็นหลัก ดังนี้ เป็นต้น ถ้าหากนโยบายสาธารณะใดสามารถใช้เกณฑ์การประเมินได้ทุกเกณฑ์ย่อมแสดงว่านโยบายสาธารณะนั้นมีค่ายิ่ง ในทางปฏิบัติผู้ทำการประเมินนโยบายจะใช้เกณฑ์ต่าง ๆ มากกว่าเกณฑ์หนึ่งเกณฑ์ใดโดยเฉพาะในการประเมินนโยบาย (กุลธนา พงศธร, 2546)

จากการทบทวนความรู้ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษาการนำนโยบายแผนพัฒนาเมืองพัทยาตามแนวทาง NEO PATTAYA (พ.ศ. 2563-2565) ไปปฏิบัติ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือวัดความคิดเห็นของบุคลากรปัจจัยที่มีต่อนโยบาย ผู้วิจัยได้มาจากการวิเคราะห์แนวคิดปัจจัยที่กำหนดความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติของนักวิชาทั้งชาวต่างชาติและชาวไทย ได้แก่ แวน มิเตอร์ และแวน ฮอร์น (Van Meter & Van Horn, 1975) ศุภชัย ขวาชประภาส (2548) และอนูรัตน์ อนันตนาทร (2562) ซึ่งแบ่งประเด็นการวิเคราะห์ออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้ ด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ด้านคุณลักษณะของหน่วยงานที่ปฏิบัติ ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติและผู้รับบริการ ด้านความเพียงพอของทรัพยากร ด้านระบบการติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงาน และด้านการสนับสนุนของหน่วยงานปฏิบัติ และส่วนการศึกษาเครื่องมือวัดความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อผลการนำนโยบายไปปฏิบัติ ผู้วิจัยได้มาจากการวิเคราะห์แนวคิดเกณฑ์การประเมินผลนโยบายของนักวิชาทั้งชาวต่างชาติและชาวไทย ได้แก่ วิลเลียม ดัน (William N. Dunn, 1997) กุลธนา พงศธร (2546) และอนูรัตน์ อนันตนาทร (2562) ซึ่งแบ่งประเด็นการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ ด้านประสิทธิผล ด้านประสิทธิภาพ และด้านความยั่งยืน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น

ข้อมูลส่วนบุคคล

- เพศ
- อายุ
- ระดับการศึกษา
- รายได้ต่อเดือน
- ตำแหน่ง
- หน่วยงาน
- ระยะเวลาในการทำงานเมืองพัทยา

ความคิดเห็นของบุคลากรปัจจัยที่มีต่อนโยบาย

- ด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย
- ด้านคุณลักษณะของหน่วยงานที่ปฏิบัติ
- ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติและผู้รับบริการ
- ด้านความเพียงพอของทรัพยากร
- ด้านระบบการติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงาน
- ด้านการสนับสนุนของหน่วยงานปฏิบัติ

ที่มา : แวน มีเตอร์ และแวน ฮอร์น (Van Meter & Van Horn, 1975) ศุภชัย ขาวะประภาส (2548) และอนรรักษ์ อนันทนารุ (2562)

ตัวแปรตาม

ความคิดเห็นของบุคลากรในการนำ
นโยบายแผนพัฒนาเมืองพัทยามา
แนวทาง NEO PATTAYA (พ.ศ. 2563-
2565) ไปปฏิบัติ

- ด้านประสิทธิผล
- ด้านประสิทธิภาพ
- ด้านความยั่งยืน

ที่มา : วิลเลียม ดัน (William N. Dunn,
1997) กุลชน ธนาพงศธร (2546) และ
อนรรักษ์ อนันทนารุ (2562)

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยแบบผสม Mixed method การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการวิจัยเชิงปริมาณเก็บข้อมูลจากบุคลากรเมืองพัทยา จำนวน 1,570 คน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเป็นจำนวน 319 คน โดยใช้สูตรทาร์ยามานัน เทคนิคการสุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มแบบทราบดีความน่าจะเป็นแบบชั้นภูมิ จำแนกตามสัดส่วนประชากรของหน่วยงานภายในเมืองพัทยา จากนั้นจะนำกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาสุ่มแบบบังเอิญอีกครั้ง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล การวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (questionnaires) แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน วิธีการสร้างเครื่องมือ ศึกษาตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่

เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการสร้างแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบจำนวน 3 ท่าน ใช้วิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of consistency: IOC) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดสอบความเที่ยง (Reliability) ในภาคสนามกับกลุ่มบุคลากรของการศึกษาที่มีใช้กลุ่มตัวอย่างจริงของการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 ชุด เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าเท่ากับ .963 การวิเคราะห์ข้อมูล การประมวลผลข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์แยกตามส่วนของแบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ในการวิเคราะห์เพื่อการทดสอบสมมติฐาน

การศึกษาเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) เพื่อยืนยันผลการศึกษาเชิงปริมาณ สัมภาษณ์ ผู้แทนผู้บริหารเมืองพัทยา พนักงานพนักงานเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจในเขตพื้นที่เมืองพัทยา และผู้เชี่ยวชาญด้านนโยบายสาธารณะ รวมจำนวน 10 คน

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ความคิดเห็นของบุคลากรปัจจัยที่มีต่อนโยบายแผนพัฒนาเมืองพัทยาตามแนวทาง NEO PATTAYA (พ.ศ. 2563-2565)

ด้าน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย	3.67	มาก
2. ด้านคุณลักษณะของหน่วยงานที่ปฏิบัติ	3.65	มาก
3. ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติและผู้รับบริการ	3.58	มาก
4. ด้านความเพียงพอของทรัพยากร	3.56	มาก
5. ด้านระบบการติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงาน	3.63	มาก
6. ด้านการสนับสนุนของหน่วยงานปฏิบัติ	3.65	มาก

จากตารางที่ 1 ข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ความคิดเห็นของบุคลากรปัจจัยที่มีต่อนโยบายแผนพัฒนาเมืองพัทยาตามแนวทาง NEO PATTAYA (พ.ศ. 2563-2565) พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ด้านการสนับสนุนของหน่วยงานปฏิบัติ ด้านคุณลักษณะของหน่วยงานที่ปฏิบัติ ด้านระบบการติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงาน ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติและผู้รับบริการ และด้านความเพียงพอของทรัพยากร ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อนโยบายแผนพัฒนาเมืองพัทยาตามแนวทาง

NEO PATTAYA (พ.ศ. 2563-2565) สูงสุด และต่ำสุดของแต่ละด้าน มีการสัมภาษณ์บุคลากรในแต่ละด้านอย่างสอดคล้องกันโดยมีข้อสรุปว่า

“นโยบาย NEO PATTAYA (พ.ศ. 2563-2565) พัฒนาคอบคลุมในทุกด้าน และยังสอดคล้องกับระเบียบเศรษฐกิจภาคตะวันออก แต่โครงการ/ กิจกรรม มีการขับเคลื่อนที่เป็นรูปธรรมในการนำไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างแท้จริงที่ไม่ชัดเจน เป้าหมายที่ขาดความยืดหยุ่นเพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่อาจมีเข้ามาอย่างกะทันหัน และตัวชี้วัดที่ยังขาดความชัดเจนไม่สามารถวัดได้จริงเพื่อให้การดำเนินนโยบายประสบความสำเร็จ มีข้อจำกัดหลายอย่าง อำนาจหน้าที่ การขาดเสถียรภาพในการบริหารจัดการ ไม่มีอำนาจตามกฎหมายที่จะดำเนินการ สายบังคับบัญชาที่หลากหลายชั้นเกิดความวุ่นวาย ภารกิจของแต่ละหน่วยงานซ้ำซ้อนกัน ทำให้การดำเนินงานเกิดความล่าช้า สับสน และเกิดการเกี่ยงงานกัน”

“เมืองพัทยาเป็นองค์กรขนาดใหญ่ที่มีบุคลากรจำนวนมากเพียงพอต่อความต้องการ และบุคลากรมีความรู้ความสามารถ และสร้างความเข้าใจในการดำเนินงานโดยมีการจัดประชุมปรึกษาหารือเพื่อดำเนินงานอยู่เสมอทำให้ลดปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานได้น้อยลง แต่ในบางครั้งบุคลากรที่เข้าร่วมนโยบายไปปฏิบัติขาดความสามารถเนื่องจากระบบหรือตัวชี้วัดในการเข้าร่วมไม่มีความชัดเจน และปัจจุบันมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานก็ต้องพบกับปัญหาความไม่เสถียรภาพของอุปกรณ์หรือระบบเว็บไซต์ บุคลากรขาดความรู้เรื่องทางเทคโนโลยีจึงจำเป็นต้องมีการจ้าง Outsource มาบริหารจัดการทำให้มีงบประมาณที่เพิ่มขึ้น และการมีบุคลากรมาช่วยบริหารเรื่องนี้ส่งผลให้บุคลากรและประชาชนเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายขึ้นสร้างความรวดเร็วในการทำงานบางขั้นตอน”

ตารางที่ 2 ข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ความคิดเห็นของบุคลากรในการนำนโยบายแผนพัฒนาเมืองพัทยาตามแนวทาง NEO PATTAYA (พ.ศ. 2563-2565) ไปปฏิบัติ

ด้าน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านประสิทธิผล	3.65	มาก
2. ด้านประสิทธิภาพ	3.61	มาก
3. ด้านความยั่งยืน	3.62	มาก

จากตารางที่ 2 ข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ความคิดเห็นของบุคลากรในการนำนโยบายแผนพัฒนาเมืองพัทยาตามแนวทาง NEO PATTAYA (พ.ศ. 2563-2565) ไปปฏิบัติ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านประสิทธิผล ด้านความยั่งยืน และด้านประสิทธิภาพ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของบุคลากรในการนำนโยบาย

แผนพัฒนาเมืองพัทยาตามแนวทาง NEO PATTAYA (พ.ศ. 2563-2565) ไปปฏิบัติ สูงสุด และต่ำสุดของแต่ละด้าน มีการสัมภาษณ์บุคลากรในแต่ละด้านอย่างสอดคล้องกัน โดยมีข้อสรุปว่า

“แผนพัฒนาเมืองพัทยาตามแนวทาง NEO PATTAYA (พ.ศ. 2563-2565) ให้ความสำคัญเรื่องของการบริการท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น กระตุ้นเศรษฐกิจ เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่ได้มาตรฐาน สามารถทำให้ประชาชนในเมืองพัทยามีรายได้และคุณภาพชีวิตดีขึ้น แต่การดำเนินงานของนโยบายยังไม่มี ความชัดเจน การส่งเสริมและยกระดับงานบริการผ่านระบบเทคโนโลยีเพื่อ การบริการที่ง่ายขึ้นอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนและนักท่องเที่ยวของเมืองพัทยายังมีมากการพัฒนาในเรื่องนี้ยังน้อย”

“การดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายและสอดคล้องกับแผนพัฒนาเมืองพัทยาตามแนวทาง NEO PATTAYA (พ.ศ. 2563-2565) ด้านการพัฒนาสังคมในระดับรากฐานจนถึงระดับสูง และด้านอื่น ๆ ได้มีการนำส่วนที่ประสบความสำเร็จและโครงการที่สร้างความยั่งยืนให้ประชาชนไปพัฒนาต่อในอีกโครงการหรือมีการนำบางส่วนของนโยบายที่ส่งผลดีมาปรับแก้ในจุดที่ผิดพลาดให้ดีขึ้นต่อแผนงานในอนาคต การดำเนินนโยบายให้แก้ปัญหาเดิมที่มีมานานได้อย่างตรงจุด อาทิเช่น การจัดพื้นที่สำหรับจอดรถ แก้ปัญหาน้ำท่วมในพื้นที่พัทยาใต้ภายใต้กรอบงบประมาณเดิมและในระยะเวลาที่รวดเร็ว แต่ในการแก้ปัญหาเดิมที่มีมานานและเกิดขึ้นอย่างซ้ำ ๆ ควรแก้ปัญหานั้นแต่มีการใช้รูปแบบโครงการ/กิจกรรมที่ต่างกันไป เพื่อให้แก้ปัญหานั้นได้อย่างแท้จริง”

ตารางที่ 3 ข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อนโยบายโดยรวม แต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของบุคลากรในการนำนโยบายแผนพัฒนาเมืองพัทยาตามแนวทาง NEO PATTAYA (พ.ศ. 2563-2565) ไปปฏิบัติ

ความคิดเห็นของบุคลากรปัจจัยที่มีต่อนโยบาย	ความคิดเห็นของบุคลากรในการนำนโยบาย แผนพัฒนาเมืองพัทยาตามแนวทาง NEO PATTAYA (พ.ศ. 2563-2565) ไปปฏิบัติ			
	Pearson Correlation	Sig. (2 - tailed)	ทิศทาง	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย	0.523	0.000	เดียวกัน	ปานกลาง
2. ด้านคุณลักษณะของหน่วยงานที่ปฏิบัติ	0.744	0.000	เดียวกัน	สูง
3. ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติและผู้รับบริการ	0.790	0.000	เดียวกัน	สูง
4. ด้านความเพียงพอของทรัพยากร	0.716	0.000	เดียวกัน	สูง
5. ด้านระบบการติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงาน	0.787	0.000	เดียวกัน	สูง
6. ด้านการสนับสนุนของหน่วยงานปฏิบัติ	0.749	0.000	เดียวกัน	สูง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 ข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อนโยบายโดยรวม แต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของบุคลากรในการนำนโยบายแผนพัฒนาเมืองพัทยาตามแนวทาง NEO PATTAYA (พ.ศ. 2563-2565) ไปปฏิบัติ พบว่า มีทิศทางความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกัน โดยแต่ละปัจจัยมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติและผู้รับบริการ ด้านระบบการติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงาน ด้านการสนับสนุนของหน่วยงานปฏิบัติ ด้านคุณลักษณะของหน่วยงานที่ปฏิบัติ และด้านความเพียงพอของทรัพยากร ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย

อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ในงานวิจัยเรื่องการศึกษาการนำนโยบายแผนพัฒนาเมืองพัทยาตามแนวทาง NEO PATTAYA (พ.ศ. 2563-2565) ไปปฏิบัติ สามารถอภิปรายผลเปรียบเทียบและอ้างอิงข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

การอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรปัจจัยที่มีต่อนโยบายแผนพัฒนาเมืองพัทยาทตามแนวทาง NEO PATTAYA (พ.ศ. 2563-2565)

ผลจากการศึกษาที่ว่าความคิดเห็นของบุคลากรปัจจัยที่มีต่อนโยบายแผนพัฒนาเมืองพัทยาทตามแนวทาง NEO PATTAYA (พ.ศ. 2563-2565) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีต่อนโยบายของบุคลากรเมืองพัทยาจังหวัดชลบุรี โดยรวมในรายด้านจำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่ ด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ด้านคุณลักษณะของหน่วยงานที่ปฏิบัติ ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติและผู้รับบริการ ด้านความเพียงพอของทรัพยากร ด้านระบบการติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงาน และด้านการสนับสนุนของหน่วยงานปฏิบัติ ทุกด้านนี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ Van Meter & Van Horn (1975 อ้างถึงใน กฤษณ์ รักชาติเจริญ และคณะ, 2559) ที่กล่าวว่า ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติ มีปัจจัยอยู่หลายประการที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวในการนำนโยบายไปปฏิบัติ อย่างปัจจัยมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ปัจจัยแรกของความล้มเหลวในการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ ถ้าผู้ปฏิบัติไม่ทราบแน่ชัดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของนโยบายไม่ชัดเจนย่อมเป็นปัญหาและอุปสรรค แต่หากกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ชัดเจนหรือมากเกินไปก็อาจจะเกิดความไม่ยืดหยุ่นในการปฏิบัติเท่าที่ควร และสอดคล้องกับแนวคิดของสุภชัย ยาวะประภาส (2548) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้การนำนโยบายสาธารณะประสบความสำเร็จ ปัจจัยวัตถุประสงค์ของนโยบายที่กำหนดขึ้นต้องมีตัวชี้วัดแสดงให้เห็นถึงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของนโยบายเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการนำไปสู่ความสำเร็จ ปัจจัยความเพียงพอของทรัพยากร นโยบายที่ประสบความสำเร็จจะต้องได้รับการสนับสนุนทางทรัพยากรทางการเงินและกำลังคนอย่างเต็มที่ มิฉะนั้นนโยบายนั้นจะปรากฏอยู่บนหน้ากระดาษเท่านั้น ปัจจัยลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ จะส่งผลอย่างมากต่อความสำเร็จควรให้ความสำคัญกับประเภทของหน่วยงานแรงผลักดันต่าง ๆ

การเปิดโอกาส และความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน โครงสร้างและลำดับการบังคับบัญชากับผู้ใต้การบังคับบัญชา

การอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรในการนำนโยบาย แผนพัฒนาเมืองพัทยาตามแนวทาง NEO PATTAYA (พ.ศ. 2563-2565) ไปปฏิบัติ

ผลจากการศึกษาว่าความคิดเห็นของบุคลากรในการนำนโยบาย แผนพัฒนาเมืองพัทยาตามแนวทาง NEO PATTAYA (พ.ศ. 2563-2565) ไปปฏิบัติ ผลการวิจัยพบว่า การนำนโยบาย ไปปฏิบัติของบุคลากรเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมในรายด้านจำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านประสิทธิผล ด้านประสิทธิภาพ และด้านความยั่งยืน ทุกด้านนี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้วิจัยมองว่าสาเหตุที่ทำให้แผนพัฒนาเมืองพัทยาตามแนวทาง NEO PATTAYA (พ.ศ. 2563-2565) อยู่ในระดับนี้ได้ส่วนหนึ่งเป็นเพราะ นโยบายนี้เป็นฐานการพัฒนาที่มั่นคงมีเป้าหมายยกระดับมีการรอบแนวคิดการพัฒนาเมืองพัทยาสู่ “เมืองท่องเที่ยวโฉมใหม่” ตามนโยบายต้องการให้เมืองพัทยาได้รับการพัฒนาครอบคลุมทุกด้านอย่างทันสมัย ทันโลก ทันเหตุการณ์ สร้างเมืองและบริการด้านการท่องเที่ยว ให้โอกาสในการมีชีวิตที่ดีกับทุกคน ส่งเสริมการที่มีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ยกย่องงานบริการสู่เทคโนโลยีสารสนเทศ เมืองที่สะอาด สภาพแวดล้อมดี และสร้างให้ผู้คนสามารถอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและภายใต้ความหลากหลายทางวัฒนธรรม และนโยบายสามารถได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากหลายภาคส่วนเนื่องจากมีความสอดคล้องกับแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561–2580 บุคลากรมองว่าการประเมินผลนโยบายที่ประสบความสำเร็จหรืออาจจะล้มเหลวขึ้นอยู่กับหลายอย่างที่เป็นตัวชี้วัด อย่างในด้านประสิทธิผลที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับหนึ่ง แสดงถึงนโยบายมีขอบเขตที่ตั้งไว้ได้ครอบคลุมทั้งเรื่องเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม และการบริหาร วัตถุประสงค์ของเป้าหมายเหล่านี้ทำขึ้นเพื่อตัวประชาชนและนักท่องเที่ยวตรงตามความต้องการ ด้านประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับสามสร้างความคุ้มค่าและการใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการดำเนินนโยบายการ และป้องกันไม่ให้เกิดความผิดพลาดในการดำเนินงานทุกขั้นตอนในการใช้ทรัพยากร คน เวลา และงบประมาณ แต่ในส่วนนี้ตัวของงบประมาณและระยะเวลาอาจมีผิดพลาดไปจากแผนงานเดิมในบางกิจกรรม และด้านความยั่งยืนมีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับสอง นโยบายสามารถขยายต่อไปในโครงการอื่น ๆ เนื่องด้วยการดึงส่วนที่ประสบความสำเร็จในบางโครงการมาเป็นต้นแบบ แต่อยู่ในรูปแบบของโครงการใหม่ สร้างการรับรู้และการรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียในผลประโยชน์ของนโยบายนี้เพื่อการแก้ปัญหาได้ตรงจุด และตอบสนองประชาชนอย่างแท้จริง ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ William N. Dunn (1997 อ้างถึงใน กุลธรรนาพวงศธร, 2546) ที่กล่าวว่า เกณฑ์ในการประเมินผลนโยบายได้เสนอให้ใช้หลักเกณฑ์เดียวกันกับการตัดสินใจแก้ไขปัญหา นโยบาย ประสิทธิภาพ ขอบเขตของการที่นโยบายได้รับผลประโยชน์ต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ รวมทั้งการได้รับผลประโยชน์ข้างเคียงอื่น ๆ ที่ไม่ได้คาดผลได้อีกด้วย ดังนั้นการพิจารณาว่าผลของนโยบายนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์นอกจากนี้ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ

อนุรัตน์ อนันทนาธร (2562) ศึกษาเรื่องการประเมินผลการนำนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนไปสู่การปฏิบัติ ที่พบว่า ความสำเร็จของการนำนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนไปสู่การปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ปัจจัย โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ด้านประสิทธิผล (การบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์) ($\bar{X} = 3.97$) ด้านประสิทธิภาพ (ความคุ้มค่า) ($\bar{X} = 3.87$) และด้านความยั่งยืนและการขยายต่อยอดนโยบาย ($\bar{X} = 3.85$) ตามลำดับ

การอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ผลจากการศึกษาพบว่า ตัวแปรด้านปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงจำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติและผู้รับบริการ ด้านระบบการติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงาน ด้านการสนับสนุนของหน่วยงานปฏิบัติ ด้านคุณลักษณะของหน่วยงานที่ปฏิบัติ และด้านความเพียงพอของทรัพยากร ตามลำดับ โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความคิดเห็นของบุคลากรในการนำนโยบายแผนพัฒนาเมืองพัทยาตามแนวทาง NEO PATTAYA (พ.ศ. 2563-2565) ไปปฏิบัติในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 1 ตัวแปร คือ ด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความคิดเห็นของบุคลากรในการนำนโยบายแผนพัฒนาเมืองพัทยาตามแนวทาง NEO PATTAYA (พ.ศ. 2563-2565) ไปปฏิบัติในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้วิจัยมองเห็นว่าสิ่งที่สามารถนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จได้นั้นบุคลากรจะต้องดำเนินนโยบายไปพร้อมกับปัจจัยหลาย ๆ ปัจจัย ที่จะต้องดำเนินนโยบายเหล่านี้ขึ้นเพื่อประชาชนในชุมชนกับนักท่องเที่ยวที่มีจำนวนมาก หลากหลายวัฒนธรรมในพื้นที่เมืองพัทยา นโยบายต่าง ๆ เกิดจากสภาพปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไขหรือ ต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน ดังนั้นเป้าหมายของนโยบายต้องตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง การคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของผู้รับบริการจึงสำคัญมากเสมอสำหรับบุคลากร เมื่อประชาชนมีทัศนคติที่ดีต่อนโยบาย ก็จะได้รับ การตอบรับและการสนับสนุนนโยบาย และการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นอย่างดี และการที่บุคลากรจะสามารถดำเนินงานได้ในหน่วยงานจะต้องมีการสื่อสารที่ดี บุคลากรต้องมีความสามัคคีกันสามารถทำงานร่วมกัน รูปแบบของการแจ้งรายละเอียดของการดำเนินงานภายหลังการตัดสินใจที่ไม่ก่อให้เกิดความผิดพลาดในการดำเนินงาน ข้อมูลที่ได้ที่มีความน่าเชื่อเป็นข้อมูลจริงและทันสมัย การติดต่อสื่อสารไม่เพียงแต่การพูดคุยกันภายในหน่วยงานแต่การดำเนินนโยบายในแต่ละกิจกรรม/โครงการจะต้องมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกับหลากหลายภาคส่วน การที่ได้รับการสนับสนุนจากหลายส่วนทำให้สามารถกำหนดคนนโยบายได้เหมาะสมและจะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด บุคลากรจึงจำเป็นจะต้องมีความสัมพันธ์อันดีต่อองค์กรอื่น ๆ มีการจัดอบรมสร้างความรู้และความเข้าใจให้แก่ตัวบุคลากรเองและให้ผู้รับบริการได้ทราบถึงขั้นตอนการดำเนินงานผลรับที่จะได้มาจากการดำเนินงานว่าเป็นที่น่ายอมรับหรือไม่ หรือหาจุดที่เป็นสิ่งที่ต้องการร่วมกัน และจะทำให้เกิดการนำนโยบาย

ไปสู่การปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน มีผู้บังคับบัญชาที่มีความตั้งใจ ผลักดันให้บรรลุผลเป้าหมาย สายการบังคับบัญชาที่ไม่ซับซ้อนเป็นการทำให้ดำเนินงานได้รวดเร็วมีการติดตาม ประเมินผลอยู่เสมอ หน่วยงานมีบุคลากรที่เพียงพอและเข้าใจในแผนการดำเนินงานมีความสามารถกับงานที่ได้รับมอบหมาย แต่ในการดำเนินงานบางขั้นตอนก็ต้องการสรรหาบุคลากรเพิ่มเข้ามาแต่ก็มีการจัดการที่เป็นระบบและตรงตามงานที่จะต้องรับผิดชอบ เครื่องมือเครื่องใช้ได้มาตรฐาน งบประมาณที่เพียงพอและมีระบบการจัดสรรงบประมาณที่มีต่อกิจกรรม/ โครงการอย่างมีประสิทธิภาพ และอีกสิ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญการสร้างนโยบายให้ตอบสนองอย่างแท้จริงและมีความสำคัญต่อกระบวนการดำเนินนโยบาย คือ มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายแต่ปัจจัยด้านนี้อยู่ในระดับปานกลางที่ส่งผลความสัมพันธ์ในการประเมินผลนโยบาย วัตถุประสงค์นี้อาจจะมีเป้าหมายที่ยังไม่ชัดเจนมากพอขาดตัวชี้วัดที่สามารถวัดได้จริง เข้าใจได้ยาก ขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติทำให้การปรับตัวหรือรับมือกับสถานการณ์กะทันหัน หากปฏิบัติในทางตรงกันข้ามก็มีผลต่อความสำเร็จของนโยบายที่มากขึ้น ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของอนรรักษ์ อนันทนารถ (2562) ศึกษาเรื่องการประเมินผลการนำนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนไปสู่การปฏิบัติ พบว่า ปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ ทศนคติของผู้ปฏิบัติก่อนนโยบาย ความยากง่ายของกระบวนการในการปฏิบัติ ความเข้าใจในนโยบายและแผนและด้านศักยภาพของบุคลากร ตามลำดับ มีอิทธิพลทางบวกกับการนำนโยบายเศรษฐกิจชุมชนไปสู่การปฏิบัติในภาพรวม และสามารถร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรตามได้ร้อยละ 37.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 และปัจจัยภายนอกองค์กรที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ประกอบด้วย 6 ปัจจัย ได้แก่ ความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ความชัดเจนของนโยบายและแผน ความเข้มแข็งการตรวจสอบ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ภาวะเศรษฐกิจ และการตอบรับและสนับสนุนของชุมชน/สังคม ตามลำดับ มีอิทธิพลทางบวกกับการนำนโยบายเศรษฐกิจชุมชนไปสู่การปฏิบัติในภาพรวม และสามารถร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรตามได้ร้อยละ 61.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้วิจัยมีข้อเสนอต่อเมืองพัทยาว่าควรรับฟังหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน จะทำให้ได้รับข้อตกลงร่วมกันอย่างเป็นที่น่ายอมรับ และจะได้รับการสนับสนุนของประชาชนและบุคลากรก็เต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและนำไปปฏิบัติได้อย่างสัมฤทธิ์ผล จัดทำโครงการ/กิจกรรมนั้นขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพและต้องปรากฏผลของการดำเนินนโยบายอย่างเด่นชัดขึ้นอย่างรวดเร็วและเป็นรูปธรรมภายหลังจากการดำเนินนโยบาย

2. เมืองพัทยาควรที่จะสร้างความเข้าใจในต้นนโยบายให้กับบุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติสร้างเป้าหมายที่ชัดเจน การวางกรอบแนวคิดของแต่ละหน่วยงาน และทำงานให้ตามเป้าหมายของแผนของนโยบายอย่างเคร่งครัดปฏิบัติงานร่วมกันด้วยสัมพันธอันดีในทุกระดับของสายการบังคับบัญชาเพื่อลดความผิดพลาดที่จะนำไปสู่ความล้มเหลวของแผนงาน รวมถึงการควบคุมการจัดสรรงบประมาณ ระยะเวลา และทรัพยากรที่ได้รับหรือที่มีอยู่ให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้

3. เมืองพัทยาควรนำผลที่ประสบความสำเร็จจากการดำเนินนโยบายในก่อนหน้านี้มาปรับใช้ให้เกิดการแก้ปัญหาที่มีอยู่เดิมในรูปแบบของโครงการ/กิจกรรมใหม่ ๆ และทำให้สามารถสร้างนโยบายที่เป็นต้นแบบในการพัฒนาชุมชน เป็นนโยบายที่สร้างความสนใจและแก้ไขปัญหาของประชาชนได้อย่างแท้จริง ควรมุ่งเน้นปลูกฝังทัศนคติของบุคลากรว่าการจัดทำโครงการที่พัฒนาประชาชนและนักท่องเที่ยวจะต้องควบคู่ไปกับการพัฒนาด้านอื่น ๆ หลากหลายด้านอย่างสมดุลกันไม่เพียงแต่กระตุ้นเศรษฐกิจในด้านเดียว และติดตามผลการปฏิบัติการดำเนินนโยบายอย่างความต่อเนื่องเป็นระยะ โดยมีการติดตามผลเพื่อหาส่วนที่ประสบความสำเร็จหรือจุดผิดพลาดสิ่งทำให้เกิดความยั่งยืนและเป็นต้นแบบของนโยบายแล้วนำมาปรับใช้กับนโยบายในอนาคต

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาการนำนโยบายแผนพัฒนาเมืองพัทยามาตามแนวทาง NEO PATTAYA (พ.ศ. 2563-2565) ไปปฏิบัติ ในลักษณะของตัวชี้วัดนโยบายเฉพาะด้าน สามารถนำผลการศึกษาไปปรับปรุงนโยบาย และตัวชี้วัดที่เหมาะสมต่อไป

2. ควรทำการศึกษาการนำนโยบายแผนพัฒนาเมืองพัทยามาตามแนวทาง NEO PATTAYA (พ.ศ. 2563-2565) ไปปฏิบัติ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งในด้านของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานและผู้รับบริการอย่างประชาชน นักท่องเที่ยว เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและชัดเจนมากยิ่งขึ้นในการปรับปรุงแก้ไขแผนพัฒนานโยบายของเมืองพัทยาในอนาคต

3. เนื่องจากนโยบายแผนพัฒนาเมืองพัทยามาตามแนวทาง NEO PATTAYA (พ.ศ. 2563 - 2565) ผู้รับผลประโยชน์สูงสุดคือประชาชน ดังนั้นเพื่อความสัมฤทธิ์ผลสูงสุดของนโยบาย ผู้วิจัยมีความต้องการเสนอให้ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับความพร้อม หรือความต้องการของประชาชนที่มีต่อนโยบายแผนพัฒนาเมืองพัทยาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

รายการอ้างอิง

- กฤษณ์ รักษาติเจริญ และคณะ. (2559). ปัจจัยชี้วัดความสำเร็จในการขับเคลื่อนมิติสุขภาพแห่งชาติสู่การปฏิบัติ. *วิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพ*, 15(2), 1-16.
- กุลชน ธนาพงศธร. (2546). นโยบายสาธารณะและการวางแผน หน่วยที่ 1-7. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ฝ่ายทะเบียนและบัตรประชาชน สำนักปลัดเมืองพัทยา. (2564). *ข้อมูลประชากรในเมืองพัทยา (ณ สิงหาคม 2564)*. วันที่ค้นข้อมูล 16 กรกฎาคม 2565, เข้าถึงได้จาก <https://www.pattaya.go.th/wp-content/uploads/2021-2564.pdf>
- ศุภชัย ยาวะประภาษ. (2548). *การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย: กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย*. กรุงเทพฯ: จุฑาทอง.
- ศุภชัย ยาวะประภาษ. (2548). *นโยบายสาธารณะ* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักยุทธศาสตร์และงบประมาณ. (2563). *แผนพัฒนาเมืองพัทยาดำเนินการตามแนวทาง NEO PATTAYA (พ.ศ. 2563-2565)*. วันที่ค้นข้อมูล 16 กรกฎาคม 2565, เข้าถึงได้จาก <https://www.pattaya.go.th/document/202563-2565.pdf>
- สุพัฒพงศ์ เข้มอ้อม. (2560). *ความเป็นหุ้นส่วนนโยบายสาธารณะในการบริหารพื้นที่คลองสาธารณะในกรุงเทพมหานคร*. คุยฉินิพนธ์ปรัชญาคุษฉินิพนธ์ิต, มหาวิทยาลัยรังสิต.
- อนูรัตน์ อนันทนาธร. (2562). *การประเมินผลการนำนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนไปสู่การปฏิบัติ*. ชลบุรี: คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อนูรัตน์ อนันทนาธร. (2563). *การวิเคราะห์นโยบายการบริหารจัดการจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ*. ชลบุรี: คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Van Meter, D. S., & Van Horn, C. E. (1975). Policy and politics in American Governments. *Administration & Society*, 6(4), 445-488.
- Dunn, W. N. (1994). *Public Policy Analysis: An Introduction* (2th Edition). New Jersey: Prentice