

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ กรณีศึกษากรมป้องกัน
และบรรเทาสาธารณภัย*

The performance efficiency of government employees: A case study of the Department of
Disaster Prevention and Mitigation (DDPM)

นิตยา ไทยด่อน¹

Nitaya Thaidon

6712830008@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ กรณีศึกษากรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ 2) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ วิธีการดำเนินงานเป็นวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีการดำเนินงานของผู้บังคับบัญชา มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน บุคลากรมีความรู้ต่อการทำงานและภารกิจที่ได้รับมอบหมาย การสั่งงานของผู้บังคับบัญชามีการวางแผนที่เป็นระบบอยู่เสมอ ปัญหาและอุปสรรค ภาระงานที่มีจำนวนมากส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานได้ไม่เต็มความสามารถเท่าที่พนักงานราชการจะสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ สำหรับข้อเสนอแนะการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งให้ชัดเจนเพื่อลดความซ้ำซ้อนของงาน การพัฒนาทักษะบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศ รวมถึงการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้กระชับและลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, พนักงานราชการ , กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

Keywords: Performance Efficiency; Government Employees; Department of Disaster Prevention and Mitigation

* บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ กรณีศึกษากรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

องค์กรทุกแห่งมุ่งหวังที่จะบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ซึ่งปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จดังกล่าว คือ การบริหารและการใช้ทรัพยากรภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ทรัพยากรขององค์กรโดยทั่วไปประกอบด้วย บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ รวมถึงอาคารสถานที่ และเทคโนโลยี ซึ่งต่างมีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กร แต่ในบรรดาทรัพยากรทั้งหมด “ทรัพยากรมนุษย์” ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นผู้สร้างสรรค์ ควบคุม และดำเนินกระบวนการต่าง ๆ จนเกิดเป็นผลผลิตหรือผลการดำเนินงานที่สะท้อนภาพลักษณ์ขององค์กรต่อสาธารณชน บุคลากรแต่ละคนมีความแตกต่างหลากหลาย ทั้งด้านความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และทัศนคติ ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ความสามารถสอดคล้องกับภารกิจขององค์กรจึงเป็นสิ่งจำเป็น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรจึงต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างคุณค่าและขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อให้สามารถปรับตัวและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

องค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต่างเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้องค์กรจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความคาดหวังของสังคมในยุคปัจจุบัน ในภาคส่วนราชการเอง การปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการถือเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากภารกิจของรัฐมุ่งเน้นการให้บริการสาธารณะ การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของสังคม ดังนั้น การกำหนดนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ สวัสดิการ และค่าตอบแทน จึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่หน่วยงานภาครัฐต้องให้ความสำคัญมากขึ้น เพื่อตอบโจทยการบริหารบุคลากรในยุคที่การแข่งขันสูงและความคาดหวังของประชาชนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง พนักงานราชการเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ แม้จะมีสถานะและรูปแบบการจ้างงานที่แตกต่างจากข้าราชการประจำ แต่ความคาดหวังต่อผลการปฏิบัติงานยังคงสูงเช่นเดียวกัน (อนุสรณ์ บุญพินิจ, 2566 หน้า 6)

กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปภ.) เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจสำคัญในการบริหารจัดการสาธารณภัย การลดความเสี่ยง การเตรียมความพร้อม การเฝ้าระวัง และการให้ความช่วยเหลือประชาชนเมื่อเกิดภัยพิบัติในทุกรูปแบบ ซึ่งภารกิจดังกล่าวต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง อย่างไรก็ตาม จากสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความเสี่ยงสูง ต้องเผชิญเหตุการณ์ฉุกเฉิน และมีภารกิจที่หลากหลายและซับซ้อน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัด ปภ. เผชิญกับข้อจำกัดหลากหลายประการ ประการแรก ภาระงานที่มากและหลากหลาย ทำให้พนักงานต้องรับผิดชอบทั้งงานประจำและงานเร่งด่วนเมื่อเกิดภัยพิบัติ ส่งผลให้การจัดสรรเวลาและทรัพยากรในการปฏิบัติงานมีความท้าทาย อีกทั้งจำนวนบุคลากรที่จำกัดเมื่อเทียบกับภารกิจที่เพิ่มขึ้น อาจทำให้การบริหารจัดการสาธารณภัยขาดความรวดเร็วและทั่วถึง นอกจากนี้ ความแตกต่างด้านทักษะและองค์ความรู้เฉพาะทางของพนักงานราชการ ซึ่งมาจากพื้นฐานการศึกษาและประสบการณ์ที่หลากหลาย ทำให้บุคลากรบางส่วนยังขาดทักษะที่จำเป็นในปัจจุบัน เช่น การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการภัยพิบัติ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพื้นที่ และการประเมินความเสี่ยงสาธารณภัย นำไปสู่ความไม่สอดคล้องของมาตรฐานการปฏิบัติงาน อีกประการหนึ่งคือปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยพนักงานราชการมักเผชิญข้อจำกัดด้าน

คำตอบแทน สวัสดิการ ความก้าวหน้าในสายงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความเสี่ยงและความกดดันสูง บัณฑิตเหล่านี้อาจส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและทัศนคติในการทำงาน (ณัฐวรท ผ่องสุวรรณ, 2559 หน้า 3)

นอกจากนี้กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปภ.) ยังขาดแคลนอุปกรณ์ เครื่องมือ และทรัพยากรสนับสนุนการบริหารจัดการสาธารณภัยจำเป็นต้องมีอุปกรณ์เฉพาะ เช่น เครื่องสูบน้ำ เครื่องตัดถ่าง ชุดป้องกันภัย ระบบสื่อสาร และยานพาหนะปฏิบัติการ แต่ในหลายพื้นที่ของ ปภ. ยังประสบปัญหาอุปกรณ์เก่า ชำรุด ไม่เพียงพอต่อภารกิจ หรือไม่ได้รับการปรับปรุงตามเทคโนโลยีใหม่ ส่งผลให้พนักงานราชการไม่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มประสิทธิภาพ และต้องใช้เวลามากขึ้นในการแก้ไขปัญหาหรืออาศัยการประสานงานจากพื้นที่อื่น ทำให้การตอบสนองต่อเหตุฉุกเฉินล่าช้าลง พร้อมทั้งโอกาสในการพัฒนาความรู้และทักษะไม่เพียงพอเพื่อให้อุปกรณ์สถานการณ์สาธารณภัยที่มีความซับซ้อนมากขึ้น บุคลากรจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง ทั้งทางด้านเทคโนโลยีใหม่ การวิเคราะห์ความเสี่ยง การใช้เครื่องมือเฉพาะ การสื่อสารในสถานการณ์วิกฤติ และการทำงานแบบบูรณาการกับหลายหน่วยงาน แต่พนักงานราชการบางพื้นที่กลับได้รับโอกาสในการฝึกอบรมจำกัด เนื่องจากงบประมาณ การจัดสรรเวลา หรือข้อจำกัดด้านงานประจำที่ต้องรับผิดชอบ ส่งผลให้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานไม่พัฒนาเท่าที่ควร และยังมีประชาชนที่มีความคาดหวังของประชาชนที่เพิ่มสูงขึ้น โดยเฉพาะด้านการช่วยเหลือฉุกเฉินและการแก้ปัญหาอย่างทันท่วงที หากการตอบสนองล่าช้า หรือการสื่อสารไม่ชัดเจน อาจถูกวิจารณ์หรือถูกกดดันจากสังคมออนไลน์ ทำให้พนักงานราชการต้องทำงานภายใต้แรงกดดันสูง ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ปิยะเทพ ปุระณะดี, 2563 หน้า 10)

ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรในกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยดังกล่าว จึงต้องการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ กรณีศึกษากรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ตลอดจนแนวทางแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร และเป็นแนวทางให้ผู้ที่เกี่ยวข้องใช้ในการวางแผน และพัฒนาความสามารถของบุคลากร ตลอดจนเสริมสร้างปัจจัยต่าง ๆ ที่ยังบกพร่องอยู่ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น นำไปสู่การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป อีกทั้งเป็นแนวทางในการยกระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ กรณีศึกษากรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอันจะส่งผลให้บุคลากรมีความรักผูกพันต่อองค์กรและเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้การสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน ที่ทำงานในกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและทำการเก็บข้อมูลด้วยตนเองของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ปัญหาและอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ กรณีศึกษากรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งผู้วิจัยสัมภาษณ์ตามข้อที่กำหนดไว้เท่านั้น โดยขออนุญาตจัดบันทึกและการสัมภาษณ์ทุกครั้ง

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ พนักงานราชการในสังกัดกองมาตรการกองมาตรการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เป็นการเลือกตัวอย่างโดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา จึงใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน ได้แก่

1. พนักงานประจำสำนักงาน จำนวน 2 คน
2. พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน 4 คน
3. พนักงานนโยบายและแผนงาน จำนวน 4 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ประเภท คือแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยมีกระบวนการขั้นตอนการสัมภาษณ์ดังนี้

1. การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลัก ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposeful Selection) โดยคัดเลือกตามประเภทที่ได้กำหนดไว้

2. ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ กระบวนการขั้นตอนการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การเปิดเผยข้อมูลจากการวิจัย จากนั้นจึงสอบถามความสมัครใจของผู้ให้ข้อมูลหลัก หากผู้ให้ข้อมูลยินยอมให้สัมภาษณ์ผู้วิจัยจึงขออนุญาตให้ผู้ให้ข้อมูลลงนามยินยอมให้เก็บรวบรวมข้อมูล หากผู้ให้ข้อมูลไม่ยินยอมให้สัมภาษณ์ผู้วิจัยจัดหาผู้ให้ข้อมูลอื่นเพื่อทดแทน ทั้งนี้หากผู้ให้ข้อมูลหลักต้องการยกเลิกการให้สัมภาษณ์ในระหว่างการสัมภาษณ์ผู้วิจัยยินยอมให้ผู้ให้สัมภาษณ์ยกเลิกการสัมภาษณ์ทันที

3. นัดหมายวันเวลาในการสัมภาษณ์ พร้อมขออนุญาตบันทึกเสียงในระหว่างการสัมภาษณ์ เพื่อนำมาจดบันทึกผลการสัมภาษณ์เป็นเอกสาร หากผู้ให้ข้อมูลหลักไม่ยินยอมให้บันทึกเสียง ผู้วิจัยใช้วิธีการจดบันทึกและขออนุญาตสอบถามความถูกต้องของข้อมูลในภายหลังหากเกิดข้อสงสัย หรือหากต้องการตรวจสอบความถูกต้องของผลการสัมภาษณ์

4. ดำเนินการสัมภาษณ์ตามลำดับข้อที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง พร้อมบันทึกเสียงหากได้รับอนุญาต พร้อมกันนี้ผู้วิจัยจดบันทึกในระหว่างการสัมภาษณ์

5. ผู้วิจัยบันทึกผลการสัมภาษณ์ลงในเอกสารเป็นรายบุคคล เมื่อบันทึกแล้วนำผลการให้สัมภาษณ์แก่ผู้ให้ข้อมูลหลักพิจารณาการเปิดเผยข้อมูล หากผู้ให้สัมภาษณ์ไม่ต้องการเผยแพร่ข้อมูลและ/หรือไม่ต้องการเปิดเผยผู้ให้ข้อมูลหลัก ผู้วิจัยพิทักษ์การเปิดเผยข้อมูลและ/หรือการเปิดเผยข้อมูลหลัก เมื่อได้รับอนุญาตจากผู้ให้ข้อมูลหลักแล้วจึงนำผลการสัมภาษณ์แต่ละบุคคลมาวิเคราะห์และประมวลผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

1. ผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรณีศึกษารวมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จในการดำเนินภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ตลอดจนคุณภาพการให้บริการแก่ประชาชน เนื่องจากพนักงานราชการเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนนโยบาย แผนงาน และมาตรการต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพจึงมิได้สะท้อนเพียงผลสัมฤทธิ์ของงานเท่านั้น หากยังครอบคลุมถึงความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร ความถูกต้องเหมาะสมของกระบวนการทำงาน ความรวดเร็วทันต่อสถานการณ์ และความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี นอกจากนี้ปัจจัยภายในองค์กร ปัจจัยด้านทรัพยากร และการบริหารและการสนับสนุนมีส่วนช่วยให้การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ เพื่อที่จะได้มีการทำงานที่ดีต่อองค์กร และบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานอย่างมีคุณภาพและถูกต้อง ภายใต้กรอบระเบียบและนโยบายของทางราชการ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสะท้อนถึงความรู้ความสามารถ ทักษะ และความรับผิดชอบของบุคลากรในการทำงาน นอกจากนี้ยังครอบคลุมถึงความรวดเร็ว ความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร และการปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนด ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการภาครัฐและความสำเร็จขององค์กร

หน่วยงานมีการสั่งการและถ่ายทอดนโยบายการปฏิบัติงานโดยใช้รูปแบบลายลักษณ์อักษรควบคู่กับการประชุมเป็นหลัก ซึ่งช่วยให้บุคลากรในทุกระดับสามารถรับทราบข้อมูล แนวทางการดำเนินงาน และข้อสั่งการได้อย่างชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน รูปแบบการสื่อสารดังกล่าวมีส่วนช่วยลดความคลาดเคลื่อนในการตีความ สร้างความเข้าใจร่วมกันภายในหน่วยงาน และสนับสนุนให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ อันสะท้อนถึงแนวทางการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการประสานงานและการดำเนินงานขององค์กรดังตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลต่อไปนี้

“ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 (2569) เป็นพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้ให้ข้อมูลไว้ว่า โครงสร้างการบังคับบัญชาของหน่วยงานมีความชัดเจนตามลำดับชั้น โดยมีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรในแต่ละระดับอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถรับรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองและทราบถึงผู้บังคับบัญชาที่รับผิดชอบโดยตรงอย่างชัดเจน ความชัดเจนดังกล่าวช่วยลดความสับสนในการปฏิบัติงาน ลดปัญหาความซ้ำซ้อนของภารกิจ และเอื้อต่อการประสานงานระหว่างระดับการบังคับบัญชาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังส่งเสริมให้การสั่งการ การติดตามงาน และการรายงานผลการดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งมีส่วนช่วยยกระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรและสนับสนุนให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างเหมาะสมและเป็นระบบ.....”

“ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 (2569) เป็นพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้ให้ข้อมูลไว้ว่า ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานที่ชัดเจน โดยมีการสื่อสารเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถเข้าใจขอบเขตและความคาดหวังของงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและครบถ้วน ความชัดเจนในการสั่งการดังกล่าวเอื้อต่อการวางแผนและการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนด ลดความคลาดเคลื่อนในการปฏิบัติงาน และช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามภารกิจและความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย.....” ยังมีความสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2

“ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 (2569) เป็นพนักงานประจำสำนักงานได้ให้ข้อมูลไว้ว่า ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานที่ชัดเจน โดยมีการสื่อสารเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถเข้าใจขอบเขตและความคาดหวังของงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและครบถ้วน ความชัดเจนในการสั่งการดังกล่าวเอื้อต่อการวางแผนและการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนด ลดความคลาดเคลื่อนในการปฏิบัติงาน และช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามภารกิจและความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย.....”

2. ผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

2.1 ปัญหาภาระงานที่มีจำนวนมาก การขาดแคลนบุคลากรที่มีความสามารถที่มีความเหมาะสมกับงาน ซึ่งกล่าวได้ว่าพนักงานราชการต้องมีความรู้สำหรับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย

2.2 ปัญหาจำกัดงบประมาณที่มีไม่เพียงพอ นับได้ว่าเป็นอุปสรรคที่มีความสำคัญต่อการทำงานภายในองค์กร ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยเฉพาะในด้านการจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ และเทคโนโลยีที่มีความ

จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งความไม่เพียงพอดังกล่าวอาจก่อให้เกิดความล่าช้า เพิ่มภาระงานแก่บุคลากร และลดประสิทธิภาพของกระบวนการทำงานโดยรวม ประเด็นนี้สะท้อนถึงความจำเป็นในการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างเหมาะสม รวมถึงการจัดลำดับความสำคัญในการใช้งบประมาณ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน

2.3 ปัญหาการขาดแรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศในการทำงานที่มีความตึงเครียด ขาดการอบรมและพัฒนา ระบบทักษะอย่างต่อเนื่อง และการประสานงานภายนอกหน่วยงาน ซึ่งผู้ให้ข้อมูลจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 70 ให้ข้อมูลเหมือนกันดังผู้ให้ข้อมูลต่อไปนี้

“ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 (2569) เป็นพนักงานนโยบายและแผนงานได้ให้ข้อมูลไว้ว่า การสื่อสารภายในองค์กรยังขาดความทั่วถึงและความเป็นระบบ ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานบางส่วนไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ครบถ้วน หรือทันต่อเวลา ซึ่งก่อให้เกิดความคลาดเคลื่อนและความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ประกอบกับการขาดแรงจูงใจในการทำงาน อันเนื่องมาจากการไม่ได้รับการยกย่องเชิดชูผลงานหรือโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเหมาะสม ส่งผลให้บุคลากรบางส่วนมีความกระตือรือร้นและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานลดลง ประเด็นดังกล่าวสะท้อนถึงปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร.....”

“ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6 (2569) เป็นพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้ให้ข้อมูลไว้ว่า บรรยากาศในการทำงานของหน่วยงานค่อนข้างตึงเครียด อันเนื่องมาจากแรงกดดันด้านระยะเวลาและเป้าหมายการดำเนินงานที่ต้องเร่งรัดให้บรรลุผล ส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจ สมาธิ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ขณะเดียวกันยังพบว่าการอบรมและพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องยังมีไม่เพียงพอ ทำให้บุคลากรไม่สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของภารกิจและการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ.....”

3. ผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ กรณีศึกษากรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

3.1 ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา ควรมีการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ และขอบเขตอำนาจของแต่ละตำแหน่งงานอย่างเป็นทางการและมีความชัดเจนเชิงโครงสร้าง เพื่อป้องกันความซ้ำซ้อนของภารกิจและลดความคลาดเคลื่อนในการปฏิบัติงาน อันจะช่วยให้บุคลากรมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างถูกต้อง สามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับสายการบังคับบัญชาและวัตถุประสงค์ขององค์กร ส่งผลให้กระบวนการดำเนินงานมีความเป็นระบบ มีความต่อเนื่อง และเอื้อต่อการยกระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

3.2 ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา ควรมีการพัฒนาและปรับปรุงระบบการสื่อสารภายในองค์กรให้มีความชัดเจนเป็นระบบ และครอบคลุมทุกระดับของการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ครบถ้วน และทันต่อเวลา อันจะช่วยลดความคลาดเคลื่อนและความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสนับสนุนให้การดำเนินงานของหน่วยงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีเอกภาพและมีประสิทธิภาพ

3.3 ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา การสนับสนุนทรัพยากรและอุปกรณ์ในการทำงานให้มีความเพียงพอและทันสมัยถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เนื่องจากช่วยอำนวยความสะดวก เพิ่มความรวดเร็ว และลดข้อจำกัดในการดำเนินงาน อันส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มศักยภาพ ตลอดจนมีส่วนร่วมในการยกระดับประสิทธิภาพในการดำเนินงานของหน่วยงาน ให้ดียิ่งขึ้นให้ข้อมูลเหมือนกันดังผู้ให้ข้อมูลต่อไปนี้

“ ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 (2569) เป็นพนักงานนโยบายและแผนงานได้ให้ข้อมูลไว้ว่า ควรมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งให้มีความชัดเจนและเป็นระบบมากยิ่งขึ้น เพื่อป้องกันความซ้ำซ้อนของภารกิจ ลดความสับสนในการปฏิบัติงาน และช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนได้อย่างเหมาะสม.....”

“ ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 (2569) เป็นพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้ให้ข้อมูลไว้ว่า ควรมีการปรับปรุงระบบการสื่อสารภายในองค์กรให้มีความชัดเจน เป็นระบบ และทั่วถึงทุกระดับ เพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและทันเวลา ลดความคลาดเคลื่อนในการปฏิบัติงาน และสนับสนุนให้การดำเนินงานของหน่วยงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ.....”

“ ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8 (2569) เป็นพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้ให้ข้อมูลไว้ว่า การสนับสนุนทรัพยากรและอุปกรณ์ในการทำงานให้มีความเพียงพอและทันสมัย เป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยช่วยให้สามารถดำเนินงานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และลดข้อจำกัดในการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และยกระดับประสิทธิภาพในการดำเนินงานของหน่วยงาน.....”

อภิปรายผล

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ กรณีศึกษากรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบและการประสานงานอย่างมีความชัดเจนบุคลากรนั้นมีความรู้ความสามารถที่มีความเหมาะสมกับองค์กร นอกจากนี้การวางแผน การสั่งการ และติดตามประเมินผลที่มีความชัดเจน ทำให้งานเป็นระบบมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีของ ปาริฉัตร โชติภูมิเวทย์. (2564). ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดที่ช่วยขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ไม่ว่าจะเป็นด้านกาณ์ดำเนินงานหรือกิจการต่าง ๆ เมื่อองค์กรมีประสิทธิภาพ ผลผลิตหรือผลลัพธ์ของงานก็จะมีคุณภาพและน่าพึงพอใจ ทั้งในส่วนงานด้านการผลิตและด้านการบริการ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์กร รวมทั้งช่วยสร้างความพึงพอใจให้แก่ทั้งบุคลากรภายในองค์กรและลูกค้าภายนอกอย่างต่อเนื่อง โดยองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน มีดังนี้

1. สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ ความต้องการของลูกค้าในตลาดธุรกิจ ภาวะเศรษฐกิจของสังคมและประเทศ เช่น สภาพคล่องทางการเงิน การทำธุรกรรมในตลาดการเงินและการธนาคาร อำนาจการซื้อของผู้บริโภค การเปลี่ยนแปลงของสังคมตามยุคสมัย รวมถึงภาวะเงินเฟ้อ ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

2. สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ การกำหนดนโยบายและวิสัยทัศน์จากผู้บริหาร ซึ่งเป็นตัวกำหนดทิศทางการทำงานภายในองค์กร ตลอดจนวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นพื้นฐานสำคัญ และการบริหารจัดการให้มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ปัจจัยขององค์กร ได้แก่ ความพร้อมขององค์กรในด้านทรัพยากรหลักของธุรกิจ ทั้งเงินลงทุน อาคารสถานที่และสำนักงาน ที่ดิน อุปกรณ์และเครื่องมือสำนักงาน เทคโนโลยีระบบสารสนเทศและนวัตกรรม รวมถึงศักยภาพของบุคลากรซึ่งต้องมีความรู้ ความสามารถ และประสิทธิภาพในการทำงาน อันเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวม นอกจากนี้ยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชพล ทีดี. (2568). ได้ทำการศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขารวก อำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี. ผลการวิจัยพบว่า แนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านดิจิทัล มี 3 แนวทางหลัก ได้แก่ (1) การพัฒนาทักษะและ

ศักยภาพบุคลากร (2) การปรับปรุงระบบและโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล และ (3) การมุ่งเน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานเพราะว่า การขับเคลื่อนการปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านดิจิทัลที่สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร ควบคู่กับการมีระบบและโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลที่มีความทันสมัย มีเสถียรภาพ และรองรับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยลดขั้นตอนการดำเนินงานที่ซ้ำซ้อน เพิ่มความรวดเร็ว ความถูกต้อง และความโปร่งใสในการทำงาน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ระบบการทำงานและการสื่อสารภายในองค์กรยังขาดความชัดเจนและไม่เป็นระบบ ทำให้เกิดความซ้ำซ้อนของงานและความล่าช้าในการประสานงาน รวมถึงข้อจำกัดด้านงบประมาณ ทรัพยากร และการพัฒนาทักษะบุคลากรที่ไม่ต่อเนื่อง ขณะเดียวกัน การเปลี่ยนแปลงนโยบายบ่อยครั้งซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของปรางทิพย์ สีมาลา. (2567). ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทัพนกปฏิบัติ กรมราชทัณฑ์ ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่พบ คือ จำนวนบุคลากรและอัตรากำลังไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นงบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอ บุคลากรปฏิบัติงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถทางเทคโนโลยีและอุปกรณ์สำนักงานที่ทันสมัย ระบบการทำงานหลายขั้นตอน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ กรณีศึกษากรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งให้ชัดเจนเพื่อลดความซ้ำซ้อนของงาน การพัฒนาทักษะบุคลากรอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศ รวมถึงการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้กระชับและลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของปรางทิพย์ สีมาลา. (2567). ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทัพนกปฏิบัติ กรมราชทัณฑ์ ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนะควรจัดสรรอัตรากำลังของบุคลากรให้สมดุลกับปริมาณงาน จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอและมีโครงสร้างค่าตอบแทนที่เหมาะสมมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร บำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์และนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ ลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็นลง และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดีเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. องค์กรควรปรับปรุงขั้นตอนการทำงานและการอนุมัติให้มีความกระชับและคล่องตัวมากขึ้น พร้อมทั้งพัฒนาช่องทางการสื่อสารภายในที่ชัดเจนและรวดเร็ว โดยเฉพาะในสถานการณ์เร่งด่วน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการประสานงานและลดความล่าช้าในการดำเนินงาน

2. ควรวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ส่งเสริมการพัฒนาทักษะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล รวมถึงปรับปรุงการจัดสรรงบประมาณ อุปกรณ์ และระบบสารสนเทศให้มีความเพียงพอ ทันสมัย และมีเสถียรภาพ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ควรเพิ่มความคล่องตัวในการตัดสินใจของผู้บริหาร และนำผลการติดตามประเมินผลไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งพัฒนาระบบสวัสดิการ ความก้าวหน้าในสายงาน และการสร้างบรรยากาศการทำงานแบบร่วมมือ เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษา เฉพาะกลุ่มตัวอย่างของพนักงานพนักงานราชการกองมาตรการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเท่านั้น ซึ่งอาจไม่สามารถนำข้อสรุปและผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้กับวิชาชีพอื่น ๆ หรือ กับอุตสาหกรรมอื่น ๆ ได้ เนื่องจากความแตกต่างของรูปแบบวิชาชีพ และการดำเนินงานของธุรกิจ ดังนั้น งานวิจัยในอนาคตอาจทำการศึกษาในกลุ่มของวิชาชีพอื่น ๆ หรืออุตสาหกรรมแบบอื่น ๆ เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในวิชาชีพ หรืออุตสาหกรรมต่างๆ ยิ่งขึ้นไป

2. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างพนักงานกรมหรือหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อนำผลไปใช้ในการปรับปรุงระบบให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐวรท ฝ่องสุวรรณ. (2559). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการส่วนกลางของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- รัชพล ทีดี. (2568). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขารวก อำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี*. *วารสารสหศาสตร์การพัฒนาศังคม* , 3 (4) , 307 – 321.
- ปิยะเทพ ปุระณะดี. (2563). *สมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาสถานีดับเพลิงและกู้ภัยหัวหมาก*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปรางทิพย์ สีมาลา. (2567). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทัณฑ์ปฏิบัติ กรมราชทัณฑ์*. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปาริฉัตร โชติภูมิเวทย์. (2564). *การบริหารจัดการกระบวนการทำงานที่บ้าน (WFH) เพื่อคุณภาพชีวิตของพนักงานต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาวะวิกฤตโควิด-19 ของกลุ่มธนาคาร*. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อนุสรณ์ บุญพินิจ. (2566). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

- ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1, (2569) *สัมภาษณ์ส่วนบุคคล*. มกราคม, 6
- ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2, (2569) *สัมภาษณ์ส่วนบุคคล*. มกราคม, 6
- ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3, (2569) *สัมภาษณ์ส่วนบุคคล*. มกราคม, 6
- ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4, (2569) *สัมภาษณ์ส่วนบุคคล*. มกราคม, 6
- ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5, (2569) *สัมภาษณ์ส่วนบุคคล*. มกราคม, 7

- ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6, (2569) สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. มกราคม, 7
ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7, (2569) สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. มกราคม, 7
ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8, (2569) สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. มกราคม, 7
ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 9, (2569) สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. มกราคม, 8
ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 10, (2569) สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. มกราคม, 8