

## ความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของข้าราชการกรุงเทพมหานคร



นางสาวภาวิณี เทียวพันธ์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2556

**The Readiness to ASEAN Community of Bangkok Metropolitan Administration's  
Civil Officials**

**Miss Pavinee Teawpunth**



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Business Administration

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2013

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของข้าราชการ  
กรุงเทพมหานคร  
ชื่อและนามสกุล นางสาวภาวิณี เที้ยวพันธ์  
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ  
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญญเศรษฐ์

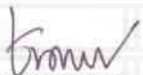
การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 29 พฤษภาคม 2557

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญญเศรษฐ์)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ชรินทร์ ชูณหพันธ์ภักย์)



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรีย์ เข้มทอง)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา **ค้นคว้าอิสระ** ความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของข้าราชการกรุงเทพมหานคร  
ผู้ศึกษา นางสาวภาวิณี เที้ยวพันธ์ รหัสนักศึกษา 2553000395 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญญเศรษฐ์ **ปีการศึกษา** 2556

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของข้าราชการกรุงเทพมหานคร (2) เปรียบเทียบความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรคือ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ใน 50 สำนักงานเขต ที่ไม่ใช่ระดับผู้บริหาร รวมทั้งสิ้น จำนวน 6,314 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ แล้วกำหนดขนาดตัวอย่างในแต่ละเขตด้วยการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 363 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามการวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเฉลี่ยโดยใช้สถิติที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความเต็มใจ ลำดับแรก คือ การมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งอยู่ในระดับมาก และด้านความสามารถ ลำดับแรก คือ การมีความรู้เกี่ยวกับความเป็นมา วัตถุประสงค์ และความสำคัญของประชาคมอาเซียน ซึ่งอยู่ในระดับมาก (2) ข้าราชการกรุงเทพมหานครที่มีเพศ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และสถานที่ทำงานปัจจุบันแตกต่างกันมีความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนไม่แตกต่างกัน แต่ข้าราชการที่มีอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์การปฏิบัติราชการของกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน มีความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (3) แนวทางการพัฒนาความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานครที่สำคัญได้แก่ การจัดบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา ตลอดจนศึกษาฐานองค์กร/หน่วยงานต้นแบบที่ประสบความสำเร็จเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการจัดการความพร้อมสู่อาเซียน การจัดกิจกรรม หรือการอบรม/สัมมนา การจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนในทุกๆ ด้าน และการมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับอาเซียนโดยตรง เพื่อให้ผู้มีความเชี่ยวชาญมาเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน ทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน

**คำสำคัญ** ความพร้อม ประชาคมอาเซียน ข้าราชการ กรุงเทพมหานคร

**Independent Study title:** The Readiness to ASEAN Community of Bangkok Metropolitan Administration's Civil Officials

**Author:** Miss Pavinee Teawpunth ; **ID:** 2553000395; **Degree:** Master of Business Administration ;

**Independent Study advisor:** Sritana Boonyasait, Associate Professor; **Academic year:** 2013

### **Abstract**

This study aimed : (1) to study the level of readiness to ASEAN Community of Bangkok metropolitan administration's civil officials; (2) to compare the readiness to ASEAN Community of Bangkok metropolitan administration's civil officials by personal factors; and (3) to study guidelines for developing the readiness to ASEAN Community of agencies in Bangkok metropolitan administration.

This study was a survey research. The population was 6,314 Bangkok metropolitan administration's civil officials in 50 district offices, non-executive level. Stratified random sampling was determined the sample size in each district by calculating the sample of 363 officials. A questionnaire was used as the research tool. Data analysis included percentage, mean, weighted mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance and least significant difference.

The results showed that: (1) Overall level of readiness to ASEAN community of Bangkok metropolitan administration's civil officials were at high level. Considering by aspect, it was found that the willingness was at high level while the ability was at moderate level. The willingness was intention of working to advance the ASEAN community organizations which had high level. And the ability was knowledge about the history, purpose and importance of the ASEAN Community which had high level; (2) Bangkok metropolitan administration's civil officials with different sex, current job and workplaces had no different readiness to ASEAN community. However, Bangkok metropolitan administration's civil officials with different age, level of education, year of working at Bangkok metropolitan administration had different readiness to ASEAN community with statistically significant at the 0.05 level; and (3) the guidelines for developing the readiness to ASEAN Community of agencies in Bangkok metropolitan administration were to attend the training and study successful organization model to enhance knowledge understanding of the management and ASEAN for develop the availability of the ASEAN community. Budgetary allocation to develop the knowledge, understanding and readiness to ASEAN in every aspect. And the agency associated with ASEAN to disseminate knowledge about ASEAN to induce same understanding.

**Keywords:** Readiness, ASEAN Community, Civil officials, Bangkok metropolitan

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงเนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างสูงจากรองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญญเศรษฐ์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่กรุณาให้คำแนะนำและติดตามการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเสมอมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษาจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชุนหพันธ์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่เสียสละเวลาอันมีค่า เป็นกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ และให้คำชี้แนะในการปรับปรุงแก้ไขการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการศึกษาครั้งนี้ รวมทั้งบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขต 50 เขต ของกรุงเทพมหานครที่อนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม ทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้สำเร็จลุล่วง

นอกจากนี้ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณครอบครัว เพื่อนนักศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน ห่วงใยให้กำลังใจตลอดมา คุณค่าและประโยชน์อันใดที่เกิดจากการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอมอบให้แก่อาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิทยาการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตลอดจนผู้ที่สนใจทุกท่าน

ภาวิณี เที้ยวพันธ์

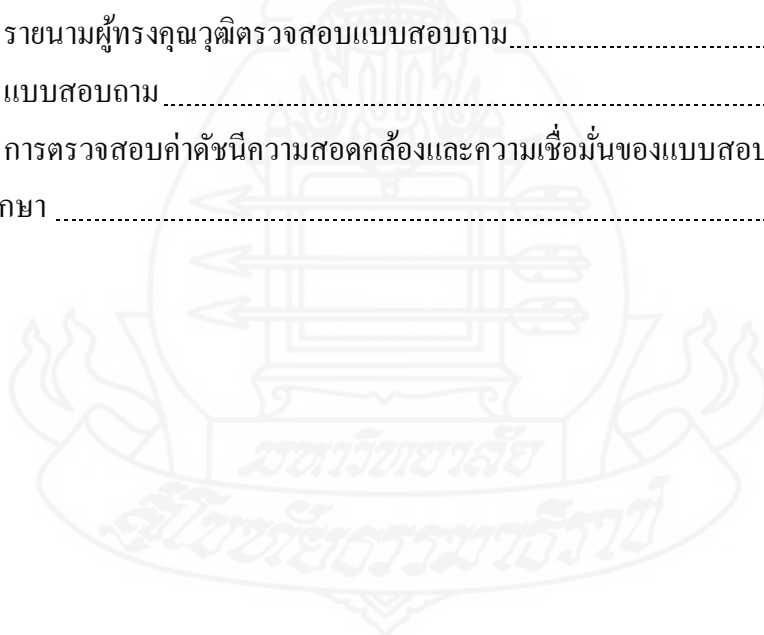
มิถุนายน 2557

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฅ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา .....	3
กรอบแนวคิดของการศึกษา .....	4
สมมติฐานการศึกษา .....	4
ขอบเขตการศึกษา .....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	7
แนวคิดเกี่ยวกับความพร้อม .....	7
การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของกรุงเทพมหานคร .....	12
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	22
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา .....	28
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	28
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา .....	34
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	35
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	35
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	37
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานคร .....	38
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร .....	40

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาความพร้อม ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของหน่วยงานในกรุงเทพมหานคร.....	42
ส่วนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	44
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	53
สรุปการศึกษา .....	53
อภิปรายผล .....	56
ข้อเสนอแนะ .....	60
บรรณานุกรม .....	62
ภาคผนวก .....	67
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม.....	68
ข แบบสอบถาม.....	70
ค การตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	76
ประวัติผู้ศึกษา .....	82





สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร.....38
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายของระดับความพร้อม ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร..... 41
ตารางที่ 4.3	จำนวนและค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของแนวทางการพัฒนาความพร้อมของ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร ..... 43
ตารางที่ 4.4	การเปรียบเทียบความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของข้าราชการ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ..... 44
ตารางที่ 4.5	การเปรียบเทียบความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของข้าราชการ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ..... 45
ตารางที่ 4.6	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคม อาเซียนของข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ..... 46
ตารางที่ 4.7	การเปรียบเทียบความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของข้าราชการ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ..... 47
ตารางที่ 4.8	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด..... 48
ตารางที่ 4.9	การเปรียบเทียบความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของข้าราชการ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน ..... 49
ตารางที่ 4.10	การเปรียบเทียบความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของข้าราชการ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานที่ทำงานปัจจุบัน.....50
ตารางที่ 4.11	การเปรียบเทียบความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของข้าราชการ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติราชการของ กรุงเทพมหานคร..... 51
ตารางที่ 4.12	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติราชการ ของกรุงเทพมหานคร .....52

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ระบบโลกเสรีอย่างไร้พรมแดนหรือที่เรียกว่า โลกาภิวัตน์ (Globalization) วิวัฒนาการของเทคโนโลยี ส่งผลให้เกิดการแข่งขันระดับโลกซึ่งทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น ทำให้รูปแบบการดำเนินการขององค์กรต่างๆ ต้องมีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงไปอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องเพื่อให้สามารถที่จะอยู่รอดและประสบผลสำเร็จในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป องค์กรที่ต้องการอยู่รอดจะต้องมีความสามารถในการแข่งขันในตลาดต่างประเทศ และสามารถรักษาตลาดในประเทศจากการรุกรานของกลุ่มต่างชาติที่นับวันจะทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น ด้วยผู้นำอาเซียนได้ตกลงร่วมกันที่จะรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) ในปี ค.ศ. 2015 (พ.ศ. 2558) เพื่อให้อาเซียนสามารถแข่งขันกับภูมิภาคอื่นและทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ๆ ในอนาคต พัฒนาการที่สำคัญดังกล่าวส่งผลให้ทุกประเทศในอาเซียนรวมทั้งประเทศไทยเกิดการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านทำให้มีผลกระทบทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม การศึกษา

การที่จะบรรลุเป้าหมายในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี 2558 นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรภาครัฐในทุกระดับ ทั้งระดับประเทศและระดับท้องถิ่นจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมผลักดัน ประกอบกับสนับสนุนให้ภาคเอกชนและภาคประชาชน ได้ตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ที่จะได้จากการเป็นประชาคมอาเซียน ซึ่งกรุงเทพมหานครในฐานะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอำนาจหน้าที่บริหารจัดการพื้นที่กรุงเทพฯ ให้เจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและประชาชนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี จำเป็นต้องปรับตัวเพื่อรองรับกระแสดังกล่าวเนื่องจากพื้นที่กรุงเทพฯ เป็นเมืองหลวงของประเทศไทยและเป็นเมืองที่สำคัญที่สุดเมืองหนึ่งของอาเซียน

ประชาคมอาเซียนประกอบด้วยความร่วมมือ 3 เสาหลักคือ ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Political-Security Community หรือ APSC) ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-Cultural Community-ASCC) และประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community-AEC) โดยเสาหลักแต่ละด้านมีผลกระทบต่อกรุงเทพมหานครสรุปได้ ดังนี้

1. ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Political-Security Community หรือ APSC) มีผลกระทบเชิงบวกต่อกรุงเทพมหานคร คือ ทำให้ความร่วมมือระหว่าง

องค์กรภาครัฐทั้งระดับประเทศหรือระดับท้องถิ่น ซึ่งรวมถึงความร่วมมือระหว่างกรุงเทพมหานครกับเมืองต่าง ๆ ในอาเซียน ภาคเอกชน และภาคประชาชนในประเด็นประชาธิปไตยและสิทธิมนุษยชน ประเด็นความมั่นคงรูปแบบใหม่เพิ่มมากขึ้น ในขณะที่มีผลกระทบเชิงลบคือ ปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชน ปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่ที่มาพร้อมกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน โดยเสรี ความเหลื่อมล้ำทางสังคมเพิ่มขึ้นหรือรุนแรงขึ้น

2. ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-Cultural Community หรือ ASCC) ผลกระทบในเชิงบวกต่อกรุงเทพมหานคร คือ ประชาชนชาวกรุงเทพมหานครจะมีโอกาสเรียนรู้เกี่ยวกับประเทศเพื่อนบ้านอาเซียนมากขึ้น มีโอกาสพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ ตลอดจนสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นของประเทศสมาชิกอาเซียนได้มากขึ้น แรงงานฝีมือจากกรุงเทพมหานครมีโอกาสในการพัฒนาตนเองเพื่อแข่งขันไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนเพื่อผลตอบแทนที่ดีกว่า นอกจากนี้กรุงเทพมหานครยังมีโอกาสที่จะเรียนรู้จากเมืองที่ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพโดยหลักธรรมาภิบาล การคุ้มครองและให้สวัสดิการสังคมอย่างทั่วถึง อย่างไรก็ตาม กรุงเทพมหานครอาจได้รับผลกระทบเชิงลบจากการเพิ่มขึ้นของแรงงานโยกย้ายถิ่นฐานจากประเทศสมาชิกอาเซียนในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งในด้านการแข่งขันกับแรงงานไทย โรคติดต่อ ปัญหาสุขภาพจิต และการที่กรุงเทพมหานครยังไม่มีมาตรฐานในการคุ้มครองแรงงานอย่างเป็นระบบ อาจส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ และอาจก่อให้เกิดปัญหาการจัดบริการสาธารณสุขไปรษณูปพื้นฐานไม่เพียงพอ และอาจเกิดการต่อต้านจากแรงงานในประเทศ ส่งผลกระทบถึงการสร้างอัตลักษณ์ความเป็นหนึ่งเดียวของอาเซียน

3. ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community หรือ AEC) มีผลกระทบเชิงบวกต่อกรุงเทพมหานคร คือ เมื่อเกิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนขึ้น จะทำให้ตลาดมีขนาดใหญ่และหลากหลาย สามารถรองรับผลผลิตที่มีคุณภาพแตกต่างกัน ประชาชนมีทางเลือกสินค้าและบริการมากขึ้น ซึ่งธุรกิจการค้าและบริการในด้านที่ไทยมีความได้เปรียบจะมีโอกาสแข่งขันในตลาดอาเซียน โดยผ่านช่องทางความร่วมมือและปฏิสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจระหว่างกรุงเทพมหานครกับเมืองในอาเซียนที่จะมีเพิ่มมากขึ้น ในขณะที่มีผลกระทบเชิงลบ คือ กรุงเทพมหานครจะต้องเผชิญกับการแข่งขันทั้งทางด้านสินค้า บริการ การดึงดูดการลงทุน และแรงงานฝีมือที่มาจากประเทศสมาชิกอาเซียน รวมทั้งเกิดการแข่งขันกันเป็นศูนย์กลางระหว่างเมืองในอาเซียนด้วยกัน

กรุงเทพมหานครในฐานะเป็นเมืองหลวงของประเทศ ซึ่งเป็นศูนย์กลางความเจริญทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การบริการ การพาณิชย์ การคมนาคม การศึกษา การปกครองและด้านเทคโนโลยี และนับเป็นองค์กรที่มีความเกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตของประชาชนในกรุงเทพมหานครมาก

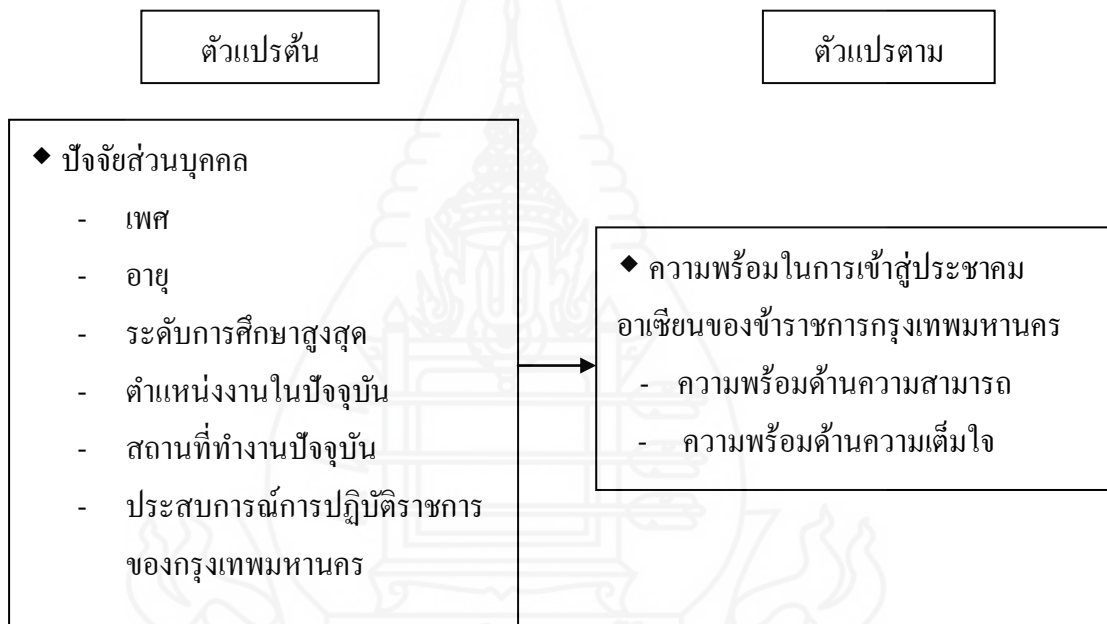
ที่สุด กรุงเทพมหานครจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาและเจริญก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง และต้องสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญและประสบการณ์ในการทำงาน กรุงเทพมหานครมีข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญทั้งสิ้น 21,313 คน เป็นข้าราชการในสำนักงานเขต 6,901 คน (ระดับผู้บริหาร 587คน และไม่ใช้ระดับผู้บริหาร 6,314 คน) และข้าราชการในสำนักต่างๆ 14,412 คน มีการแบ่งพื้นที่การบริหารออกเป็น 50 เขต มีผู้อำนวยการเขตรับผิดชอบการปฏิบัติราชการภายในเขต มีการจัดกลุ่มสำนักงานเขตเพื่ออำนวยความสะดวกการบริหารออกเป็น 6 กลุ่ม (กรุงเทพมหานคร 2557) ซึ่งทุกหน่วยงานมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันเป็นประจำ และมีการประสานงานการทำงานร่วมกันตลอดเวลา โดยกรุงเทพมหานครจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมในด้านต่างๆ และต้องทำให้ช่วงเวลานับจากนี้มีความพร้อมด้านกายภาพ อีกทั้งเตรียมพร้อมด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศให้สามารถติดต่อและทำธุรกิจระหว่างกันได้สะดวก ที่สำคัญบุคลากรของกรุงเทพมหานครจะต้องมีความพร้อมทั้งในด้านทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติ ซึ่งจะต้องสร้างความตื่นตัวรวมถึงความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาเซียน และมีความพร้อมด้านภาษาอังกฤษที่จะเป็นภาษากลางของอาเซียน ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ในสำนักงานเขต 50 เขต ที่ไม่ใช่ระดับผู้บริหาร สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาถึงระดับความพร้อมของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ทั้งในภาพรวมและแต่ละด้านว่าอยู่ในระดับใด เพื่อนำไปสู่การพัฒนาความพร้อมในด้านต่างๆ ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น และสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ที่มีพื้นฐานองค์กรและประสบปัญหาใกล้เคียงกัน

## 2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของข้าราชการกรุงเทพมหานคร
- 2.2 เพื่อเปรียบเทียบความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร

### 3. กรอบแนวคิดของการศึกษา

การศึกษานี้ศึกษาความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของข้าราชการกรุงเทพมหานครโดยใช้ทฤษฎีความพร้อมของเฮอร์เซย์และบลันชาร์ด (Hersey and Blanchard) ซึ่งแบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ความพร้อมด้านความสามารถ (Ability) อาศัยปัจจัยเกี่ยวกับ ความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะ (Skill) และประสบการณ์ (Experience) และความพร้อมด้านความเต็มใจ (Willingness) อาศัยปัจจัยเกี่ยวกับ ความมุ่งมั่น (Commitment) ความมั่นใจ (Confidence) แรงจูงใจในความสำเร็จ (Achievement) และความมั่นคง (Security) ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของการศึกษา

### 4. สมมติฐานการศึกษา

ข้าราชการกรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนแตกต่างกัน

## 5. ขอบเขตการศึกษา

### 5.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ใน 50 สำนักงานเขต ที่ไม่ใช่ระดับผู้บริหาร รวมทั้งสิ้น จำนวน 6,314 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการคำนวณ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 363 คน

### 5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของกรุงเทพมหานคร ใน 2 ด้าน คือ ด้านความสามารถ และด้านความเต็มใจ ตามทฤษฎีความพร้อมของ เฮร์เชย์ และบลันชาร์ด (Hersey and Blanchard อ้างใน นฤมล สุมรรคา 2554: 7)

### 5.3 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาศึกษาเริ่มตั้งแต่เดือนมกราคม 2557 - เมษายน 2557

## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ประชาคมอาเซียน หมายถึง องค์การระหว่างประเทศระดับภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีประเทศสมาชิกทั้งหมด 10 ประเทศ ได้แก่ ไทย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย สิงคโปร์ บรูไน ลาว กัมพูชา เวียดนาม และพม่า เป็นการร่วมมือสามเส้าหลักประกอบด้วย ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน และประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

6.2 ความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน หมายถึง การที่ข้าราชการกรุงเทพมหานครมีความพร้อมทั้งด้านความสามารถ และด้านความเต็มใจ ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี 2558

6.3 ข้าราชการกรุงเทพมหานคร หมายถึง ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ซึ่งรับราชการในสังกัดกรุงเทพมหานคร แต่ไม่รวมถึงข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร และข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันศึกษา

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ผู้บริหารกรุงเทพมหานคร ได้ข้อมูลในการพัฒนาความพร้อมของข้าราชการกรุงเทพมหานครเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนใน พ.ศ. 2558

7.2 หน่วยงานอื่นสามารถนำแนวทางการพัฒนาความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานครไปประยุกต์ใช้ต่อไป



## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี ข้อมูลเอกสาร วรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ “ความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของข้าราชการกรุงเทพมหานคร” โดยมีหัวข้อ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความพร้อม
2. การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของกรุงเทพมหานคร
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดเกี่ยวกับความพร้อม

##### 1.1 ความหมายของความพร้อม

เรวัต ตันนานนท์ (2547: 13) กล่าวว่า ความพร้อม หมายถึง ตัวผู้ปฏิบัติหน้าที่ต้องมีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยต้องเตรียมความพร้อมด้านร่างกาย ด้านอุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ และต้องตั้งใจทักกับตนเองในขณะที่รับผิดชอบปฏิบัติหน้าที่อยู่ว่าจะต้องปฏิบัติเช่นไร มีจิตใจพร้อมที่จะให้บริการและเสียสละ

พาสนา จุลรัตน์ (2548: 176) กล่าวว่า ความพร้อม หมายถึง สภาพความพร้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจที่พร้อมจะตอบสนองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ทางด้านร่างกาย ได้แก่ วุฒิภาวะ (Maturity) ซึ่งหมายถึง การเจริญเติบโตอย่างเต็มที่ของอวัยวะของร่างกาย ทางด้านจิตใจ ได้แก่ ความพอใจที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้า หรือพอใจที่จะกระทำสิ่งต่างๆ

พรรณี ชูทัย เจนจิต (2550: 16) ได้ให้นิยาม ความพร้อมไว้ว่า ความพร้อมเป็นสภาวะของบุคคลที่จะเรียนรู้สิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างบังเกิดผล ซึ่งทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ

1. วุฒิภาวะ
2. การที่ได้รับการฝึกฝน การเตรียมตัว
3. ความสนใจหรือแรงจูงใจ



กล่าวโดยสรุปความพร้อม หมายถึง การที่บุคคลมีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกาย และด้านจิตใจ เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่หรือการทำกิจกรรมนั้นๆ สามารถคล่องและสำเร็จภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 1.2 องค์ประกอบของความพร้อม

แนวความคิดของดาวนิงและแธคเคย์ (Downing and Thackrey อ้างใน พรศ ทิวารัตน์ 2555: 11-12) ได้แบ่งองค์ประกอบของความพร้อมไว้ 4 กลุ่ม ได้แก่

1. องค์ประกอบทางกายภาพ (Physical Factors) ได้แก่ ความพร้อมทางด้านร่างกาย ทั่วไป
2. องค์ประกอบด้านสติปัญญา (Intellectual Factors) ได้แก่ ความพร้อมทางด้านสติปัญญา ความสามารถในการรับรู้ และความสามารถในการคิดอย่างมีเหตุผล
3. องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Factors) ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ ความพอเพียง โอกาสในการหาประสบการณ์ทางสังคม
4. องค์ประกอบด้านอารมณ์ แรงจูงใจและบุคลิกภาพ (Emotional Factor Motivation and Personality Factors) ได้แก่ ความมั่นคงทางอารมณ์ จิตใจ และความต้องการที่จะเรียนรู้

ทฤษฎีความพร้อมของ เฮอร์เชย์ และบลันชาร์ด (Hersey and Blanchard อ้างใน นฤมล สุวรรณ 2554: 7) กล่าวว่า ความพร้อม มีองค์ประกอบหลักอยู่สองด้าน คือ

1. ด้านความสามารถ (Ability) เป็นความพร้อมในด้านการทำงาน (Job Readiness) หมายถึง ความสามารถที่จะทำงาน หรือกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จได้โดยอาศัยปัจจัยเกี่ยวกับ

1.1 ความรู้ (Knowledge) เป็นความรู้ความเข้าใจในเนื้อหา รู้วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการทำงาน

1.2 ความเข้าใจ (Understanding) เป็นความเข้าใจหน้าที่ความรับผิดชอบ และวิธีการปฏิบัติ

1.3 ทักษะ (Skill) เป็นทักษะการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ วินิจฉัย สั่งการ การวางแผนปฏิบัติงาน การเลือกวิธีการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพ

1.4 ประสบการณ์ (Experience) เป็นประสบการณ์ในการวางแผน การจัดการ การตัดสินใจ การติดต่อสื่อสาร การแจ้งข่าวสารข้อมูล ตลอดจนการทำความเข้าใจอันเป็นพื้นฐานของการทำให้พฤติกรรมของกลุ่มรวมเป็นหนึ่งเดียว

2. ด้านความเต็มใจ (Willingness) เป็นความพร้อมด้านจิตวิทยา (Psychological Readiness) หมายถึง ความเต็มใจหรือแรงจูงใจที่จะทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยปัจจัย

2.1 ความมุ่งมั่น (Commitment) คือ ความเสียสละเวลาให้กับงาน การไม่ละทิ้งงาน มานะบากบั่นจนสำเร็จ ทุ่มเทให้กับงานแม้มีใช้เวลาปฏิบัติงาน

2.2 ความมั่นใจ (Confidence) คือ ความเชื่อมั่นในตนเอง การเข้าสังคม ความเป็นผู้นำ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทักษะการบริหาร

2.3 แรงจูงใจในความสำเร็จ (Achievement) คือ การกระตุ้นให้สมาชิกในกลุ่มทำงาน ส่งเสริมให้ใช้ความรู้ ความสามารถ

2.4 ความมั่นคง (Security) คือ ความมีวินัยในตนเอง การปฏิบัติตามกฎระเบียบ มีความจริงใจ ช่วยเหลือผู้อื่น ความซื่อสัตย์ ไม่คดโกง ไม่หลอกลวง

### 1.3 ความพร้อมในองค์การด้านบุคลากร

นราธิป ศรีราม (2548: 211-212) กล่าวว่า ความพร้อมในองค์การด้านบุคลากร หมายถึง องค์การมีการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น พร้อมกับการปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรให้ยอมรับและเอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์การ ซึ่งมักปรากฏออกมาในรูปแบบของการจัดโครงการพัฒนาบุคลากร การจัดทำโครงการฝึกอบรม หรือโครงการผู้บริหารพบบุคลากร เพื่อชี้แจงและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์การ

สุรพร เลี่ยนสลาย (2550: 65) กล่าวว่า ความพร้อมในองค์การด้านบุคลากร หมายถึง การฝึกอบรมบุคลากร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง การฝึกอบรมจะเน้นเรื่องการพัฒนาความรู้และทักษะในการทำงานหลังการเปลี่ยนแปลงองค์การ

โดยสรุปความพร้อมในองค์การด้านบุคลากร หมายถึง การพัฒนาบุคลากรโดยดำเนินการฝึกอบรมให้แก่บุคลากร เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และมีความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

### 1.4 การเตรียมความพร้อมด้านบุคลากร

การที่บุคลากรจะมีความพร้อมหรือความสามารถในการดำเนินกิจกรรมใดๆ นั้นจะเป็นไปตามวุฒิภาวะตามธรรมชาติและเกิดจากปัจจัยการเรียนรู้ ฝึกฝนจนทำให้บุคลากรมีความพร้อม ปัจจัยเหล่านั้น ได้แก่ (สุระ อ่อนแพง 2549: 24-26)

## 1. ตัวผู้ดำเนินกิจกรรม แบ่งออกได้ดังนี้

1.1 วุฒิภาวะ หมายถึง กระบวนการเจริญเติบโตตามลำดับ คือการเจริญเติบโตตามธรรมชาติ เป็นระดับการเจริญเติบโตสูงสุดในด้านใดด้านหนึ่งที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ ในระยะใดระยะหนึ่ง ความสามารถที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้เองตามธรรมชาติอันเหมาะสมกับวัยของตน ไม่ใช่ความสามารถที่เกิดจากการเรียนรู้และฝึกฝน

วุฒิภาวะทางร่างกาย หมายถึง การเจริญเติบโตทางร่างกาย จนถึงระดับสูงสุดของคนเรา วุฒิทางร่างกายนี้จะถึงขีดสมบูรณ์ในวัยผู้ใหญ่

วุฒิภาวะทางอารมณ์และวุฒิภาวะทางสังคม เป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ ซึ่งจะถึงขีดสมบูรณ์ในวัยผู้ใหญ่ และจะสมบูรณ์ภายหลังวุฒิภาวะทางร่างกาย

1.2 เพศ ขนบธรรมเนียมประเพณีในสังคม อาจเป็นสาเหตุให้เพศชายและเพศหญิงมีเจตคติและความสนใจในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ไม่เหมือนกัน

1.3 เชาวน์ปัญญา คนที่มีเชาวน์ปัญญาค่ำ เรียนรู้หรือฝึกฝนในเรื่องที่ง่าย และไม่ซับซ้อนได้ ส่วนคนที่มีเชาวน์ปัญญาสูงจะเรียนรู้ในเรื่องที่ยากได้

1.4 แรงจูงใจ เป็นแรงกระตุ้นที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมาย แรงจูงใจเกิดจากเรื่องล่อใจต่างๆ ช่วยให้เกิดความปรารถนาที่จะเรียนรู้หรือทำกิจกรรม การมีเจตคติที่ดีต่อสิ่งนั้นย่อมก่อให้เกิดความสนใจอยากเรียนรู้ ความต้องการ ความสนใจ การใฝ่เรียน ส่วนเป็นแรงจูงใจทั้งสิ้น

1.5 อายุ โดยทั่วไปความสามารถในการเรียนรู้ตั้งแต่ยังเป็นเด็กจนถึงวัยรุ่นจะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ จากวัยรุ่นจนถึงวัยผู้ใหญ่จะคงที่ และจากวัยผู้ใหญ่ถึงวัยชราจะลดลง

1.6 ประสบการณ์เดิม ผู้เรียนมีความรู้ที่เรียนมาก่อนเพียงใด ถ้าเคยเรียนรู้มาบ้างหรือเคยมีประสบการณ์ในเรื่องใดๆ ที่อาจมีผลต่อการเรียนรู้ในเรื่องนั้น ซึ่งก็คือความรู้หรือประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ จะช่วยให้เรียนรู้เรื่องใหม่ได้สะดวกและเร็วขึ้น

1.7 ความบกพร่องทางร่างกาย อวัยวะที่ช่วยในการแสดงพฤติกรรมของคนเราก็มีส่วนเกี่ยวข้องกับกรเรียนรู้เช่นกัน หากอวัยวะเหล่านั้นบกพร่องก็จะมีผลต่อการเรียนรู้ด้วย ความบกพร่องในร่างกายที่สำคัญ เช่น สายตาสั้น สายตาเอียง หูหนวก เป็นต้น

1.8 อารมณ์ ถ้าปราศจากความวิตกกังวล ก็จะเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการเรียนรู้ที่ดี

2. กิจกรรม ต้องง่ายต่อการเรียนรู้ และเป็นที่น่าสนใจของผู้เรียนรู้ ซึ่งจะทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ดี

3. การถ่ายโอนการเรียนรู้ หมายถึง การนำเอาความรู้หรือประสบการณ์เดิมไปแก้ปัญหาหรือสถานการณ์ที่ต่างออกไป คือ การที่ได้เรียนรู้สิ่งหนึ่งสิ่งใดไปแล้ว การเรียนรู้ในสิ่งนั้นมีผลต่อการกระทำกิจกรรมอื่นๆ ในเวลาต่อมา

4. องค์ประกอบจากสิ่งแวดล้อมอื่นๆ ได้แก่ สิ่งที่อยู่รอบตัวบุคคลนั้นๆ ทั้งสิ่งที่มีชีวิตและสิ่งที่ไม่มีชีวิต นอกจากนั้นสิ่งแวดล้อมยังหมายรวมถึงระบบและโครงสร้างต่างๆ ที่มนุษย์ได้สร้างขึ้น เช่น ระบบสังคม ระบบวัฒนธรรม เป็นต้น

ปกาวดี ประจักษ์ศุภนิติ (2548: 13-49) ได้เสนอแนวทางการเตรียมความพร้อมไว้ดังนี้

1. การเตรียมความพร้อมโดยการสื่อสาร การสื่อสารการเปลี่ยนแปลงให้ได้ผลควรใช้วิธีที่เหมาะสม และการให้ข่าวสารที่เหมาะสม วิธีที่เหมาะสม หมายถึง การทำให้ง่ายต่อความเข้าใจ สื่อสารด้วยวิธีที่หลากหลาย ระวังเกี่ยวกับอวัจนภาษา สื่อสารสองทาง สื่อสารโดยการทำตัวเป็นตัวอย่าง และสื่อสารผ่านทางผู้บริหารระดับต้นเมื่อจะส่งข่าวสารถึงบุคคลระดับล่าง

2. การเตรียมความพร้อมโดยการสร้างการยอมรับ ประกอบด้วย

2.1 การสร้างการยอมรับด้วยชัยชนะระยะสั้น คือ การจัดให้มีการเปลี่ยนแปลงที่ประสบผลในระยะสั้นหลายๆ ครั้ง สร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้บริหาร และสร้างเครือข่ายความเข้าใจ การยอมรับ และการเรียนรู้ใหม่

2.2 การให้สิทธิอำนาจ คือ การให้อำนาจที่จะปฏิบัติงาน และเพื่อเสริมการปฏิบัติงานตามหน้าที่

2.3 การให้ความรู้แก่บุคลากรเพื่อส่งเสริมการเปลี่ยนแปลง กระทำได้โดยการให้การศึกษานำให้การอบรม และโดยการให้คำแนะนำ

3. การเตรียมความพร้อมโดยการจัดให้มีระบบสนับสนุน ประกอบด้วย

3.1 ระบบรางวัล เป็นแรงเสริมพฤติกรรมที่องค์การต้องการจากบุคลากร ควรยึดหลักการสำคัญ คือ เชื่อมโยงระบบรางวัลเข้ากับผลการปฏิบัติงาน

3.2 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ถ้ามีความเหมาะสมจะช่วยให้บุคลากรมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานตามแนวทางใหม่ แล้วควรให้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงองค์การทั้งด้านโครงสร้าง งาน วัฒนธรรม และคน

โดยสรุปการเตรียมความพร้อมด้านบุคลากร เป็นการเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมในการดำเนินกิจกรรม ตามวุฒิภาวะ ความง่ายต่อการเรียนรู้ในกิจกรรม การถ่ายโอนการเรียนรู้ และองค์ประกอบจากสิ่งแวดล้อมรอบตัวของบุคคลนั้นๆ ซึ่งต้องมีแนวทางการเตรียมความพร้อมโดยการสื่อสาร การสร้างการยอมรับ และการจัดให้มีระบบสนับสนุนที่เหมาะสม

## 2. การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของกรุงเทพมหานคร

### 2.1 การรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียน

สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Association of Southeast Asian Nations: ASEAN) หรืออาเซียนจัดตั้งขึ้นโดยปฏิญญากรุงเทพมหานคร (Bangkok Declaration) ซึ่งลงนามโดยรัฐมนตรีของ 5 ประเทศ ได้แก่ สาธารณรัฐอินโดนีเซีย มาเลเซีย สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ สาธารณรัฐสิงคโปร์และราชอาณาจักรไทย เมื่อวันที่ 8 สิงหาคม พ.ศ. 2510 ต่อมาบรูไน ดารุสซาลาม สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และสหภาพพม่า และราชอาณาจักรกัมพูชาเข้าเป็นสมาชิก ตามลำดับ รวมสมาชิกทั้งสิ้นจำนวน 10 ประเทศ (กระทรวงการต่างประเทศ 2554ก)

การดำเนินงานในช่วงแรกของสมาคมอาเซียนเป็นการปรับเปลี่ยนทัศนคติเพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้งระหว่างกัน จึงเน้นเรื่องของการเมืองและความมั่นคงเป็นหลัก จากนั้นจึงเป็นช่วงของการขยายความร่วมมือทางเศรษฐกิจในอาเซียน และมุ่งพัฒนาสู่การรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียนในท้ายที่สุด พัฒนาการสำคัญของอาเซียนที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเริ่มจากความพยายามที่จะสร้างกลุ่มเศรษฐกิจภายในอาเซียนขึ้น เพื่อให้อาเซียนสามารถรับมือกับสถานการณ์ระหว่างประเทศที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และกระแสรบรณาการทางเศรษฐกิจในภูมิภาคอื่นได้ (กระทรวงการต่างประเทศ 2554ข)

ในการประชุมสุดยอดอาเซียน ณ เกาะบาหลี ประเทศอินโดนีเซียได้มีการลงนามใน Bali Concord II ที่กำหนดให้มีการจัดตั้งประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) ขึ้นภายในปี ค.ศ. 2020 โดยประกอบด้วยสามเสาหลัก คือประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน(ASEAN Political-Security Community: APSC) ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) และประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-Cultural Community: ASCC) ต่อมาในการประชุมสุดยอดอาเซียน ณ เมืองเซบู ประเทศฟิลิปปินส์ เมื่อวันที่ 13 มกราคม พ.ศ. 2550 ที่ประชุมได้เห็นชอบให้เลื่อนเวลาในการรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียนเร็วขึ้น เป็นภายในปี ค.ศ. 2015 เพื่อให้อาเซียนสามารถแข่งขันกับภูมิภาคอื่นและทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งปัจจุบันและความท้าทายใหม่ๆ ในอนาคต (กระทรวงการต่างประเทศ 2554ข)

ในกฎบัตรอาเซียนได้บรรจุเรื่องการศึกษาไว้ในบทที่ 1 ข้อย่อยที่ 10 ว่า “เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยความร่วมมือที่ใกล้ชิดยิ่งขึ้นด้านการศึกษา การเรียนรู้ตลอดชีพและด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างพลังประชาชนและเสริมสร้างความเข้มแข็งแก่ประชาคม

อาเซียน (develop human resources through closer cooperation in education and life-long learning, and in science and technology, for the empowerment of the peoples of ASEAN and for the strengthening of the ASEAN Community)” ซึ่งที่ประชุมเห็นว่าความร่วมมือด้านการศึกษาคือหัวใจสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถของประเทศสมาชิกอาเซียน และเป็นมิติที่สำคัญของเสาหลักทั้งสามด้านของประชาคมอาเซียน และได้ย้ำถึงบทบาทของการศึกษาในการเพิ่มขีดความสามารถในความเป็นอาเซียนและอัตลักษณ์ของอาเซียน รวมทั้งการส่งเสริมความเข้าใจในความหลากหลายทางวัฒนธรรมในอาเซียนหลังจากกฎบัตรอาเซียนได้มีการให้สัตยาบัน โดยประเทศสมาชิกครบทั้งสิบประเทศซึ่งขณะนี้ประเทศสมาชิกอาเซียนทั้งสิบประเทศได้ให้สัตยาบันกฎบัตรอาเซียนไปยังสำนักเลขาธิการอาเซียนแล้ว ส่งผลให้กฎบัตรอาเซียนมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 15 ธันวาคม 2551 (กระทรวงการต่างประเทศ 2554ค)

ประชาคมอาเซียนประกอบด้วยความร่วมมือ 3 เสาหลักคือ ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน(ASEAN Political-Security Community: APSC) ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community-AEC) และประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-Cultural Community-ASCC) เสาหลักแต่ละด้านมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ (สุดฤทัย เลิศเกษม และคณะ 2554)

1. ด้านการเมืองและความมั่นคงอาเซียน มีวัตถุประสงค์ที่จะทำให้ประเทศในภูมิภาคอยู่อย่างสันติสุขโดยการแก้ไขปัญหาในภูมิภาคโดยสันติวิธีและยึดมั่นในหลักความมั่นคงรอบด้าน ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียนจะ 1) ใช้ข้อตกลงและกลไกของอาเซียนที่มีอยู่แล้วในการเพิ่มศักยภาพในการแก้ไขปัญหาข้อพิพาทภายในภูมิภาค รวมทั้งการเผชิญหน้ากับภัยคุกคามรูปแบบใหม่ เช่น การก่อการร้าย การลักลอบค้ายาเสพติด การค้ามนุษย์ อาชญากรรมข้ามชาติอื่นๆ และการขจัดอาวุธที่มีอานุภาพทำลายล้างสูง 2) ริเริ่มกลไกใหม่ๆ ในการเสริมสร้างความมั่นคงและกำหนดรูปแบบใหม่สำหรับความร่วมมือด้านนี้ ซึ่งรวมถึงการกำหนดมาตรฐานการป้องกันการเกิดข้อพิพาท การแก้ไขข้อพิพาท และการสร้างเสริมสันติภาพภายหลังการยุติข้อพิพาท 3) ส่งเสริมความร่วมมือทางทะเล ทั้งนี้ ความร่วมมือข้างต้นจะไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของประเทศสมาชิกในการดำเนินนโยบายการต่างประเทศและความร่วมมือทางทหารกับประเทศนอกภูมิภาคและไม่นำไปสู่การสร้างพันธมิตรทางการทหาร

2. ด้านประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีวัตถุประสงค์เพื่อทำให้ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีความมั่นคง มั่งคั่งและสามารถแข่งขันกับภูมิภาคอื่นๆ ได้ โดย 1) มุ่งให้เกิดการไหลเวียนอย่างเสรีของสินค้า บริการ การลงทุน เงินทุนการพัฒนาทางเศรษฐกิจ และการลดปัญหาความยากจนและความเหลื่อมล้ำทางสังคมภายในปี พ.ศ. 2558 2) ทำให้อาเซียนเป็นตลาดและฐานการ

ผลิตเดี่ยว (single market and production base) โดยจะริเริ่มกลไกและมาตรการใหม่ๆ ในการปฏิบัติ ตามข้อริเริ่มทางเศรษฐกิจที่มีอยู่แล้ว 3) ให้ความช่วยเหลือแก่ประเทศสมาชิกใหม่ของอาเซียนเพื่อ ลดช่องว่างการพัฒนาและช่วยให้ประเทศเหล่านี้เข้าร่วมกระบวนการรวมตัวทางเศรษฐกิจของ อาเซียน 4) ส่งเสริมความร่วมมือในนโยบายการเงินและเศรษฐกิจมหภาค ตลาดการเงินและตลาด ทุนทุนการประกันภัยและภาษีอากร การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการคมนาคม พัฒนาคือความร่วมมือ ด้านกฎหมาย การเกษตร พลังงาน การท่องเที่ยว การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการยกระดับ การศึกษาและการพัฒนาฝีมือแรงงาน

3. ด้านประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน มีจุดมุ่งหมายในการยกระดับคุณภาพ ชีวิตของประชาชน ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน และเสริมสร้างอัตลักษณ์ทาง วัฒนธรรมของอาเซียน โดยมีแผนปฏิบัติการประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียนซึ่งครอบคลุม ความร่วมมือในหลายสาขา เช่น ความร่วมมือด้านการปราบปรามยาเสพติด การพัฒนาชนบท การขจัดความยากจน สิ่งแวดล้อม การศึกษา วัฒนธรรม สตรี สาธารณสุข โรคเอดส์ และเยาวชน เป็นต้น เป็นกลไกสำคัญเพื่อการบรรลุจุดมุ่งหมายของประชาคมนี้และรองรับการเป็นประชาคมซึ่ง เน้นใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างประชาคมแห่งสังคมที่เอื้ออาทร 2) แก้ไขผลกระทบต่อสังคมอัน เนื่องมาจากการรวมตัวทางเศรษฐกิจ 3) ส่งเสริมความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อมและการจัดการดูแล สิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้อง และ 4) ส่งเสริมความเข้าใจระหว่างประชาชนในระดับรากหญ้า การเรียนรู้ ประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม รวมทั้งการรับรู้ข่าวสารซึ่งเป็นรากฐานที่จะนำไปสู่การเป็นประชาคม อาเซียน

การรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 จะทำให้ประเทศไทยซึ่งเป็นประเทศ สมาชิกหนึ่งของอาเซียนจำเป็นต้องเตรียมการเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของอาเซียน โดยเฉพาะเมืองหลวงของประเทศ คือ กรุงเทพมหานครจำเป็นต้องปรับตัวอย่างรวดเร็ว อย่างมี ประสิทธิภาพ เพื่อสร้างกำลังคนให้มีความพร้อมสำหรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปหลังจาก การรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียน

ในส่วนของประเทศสมาชิกของประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย ประเทศในภูมิภาค เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ 10 ประเทศ ได้แก่ สาธารณรัฐอินโดนีเซีย มาเลเซีย สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ สาธารณรัฐสิงคโปร์ ราชอาณาจักรไทย เนการาบรูไน ดารุสซาลาม สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ และราชอาณาจักร กัมพูชา ซึ่งข้อมูลพื้นฐานของประเทศสมาชิกอาเซียนมีดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ข้อมูลพื้นฐานของประเทศสมาชิกอาเซียน (เรียงลำดับตามการเข้าร่วมเป็นสมาชิก)

ประเทศสมาชิก อาเซียน	ข้อมูลพื้นฐาน				
	พื้นที่ (ตาราง กิโลเมตร)	ประชากร (ล้านคน)	ภาษาราชการ	ผลิตภัณฑ์มวลรวม ในประเทศ (GDP) (พันล้านดอลลาร์สหรัฐ)	ดัชนีการพัฒนามนุษย์ (HDI)
สาธารณรัฐอินโดนีเซีย	5,193,250	245.5	อินโดนีเซีย	432.9	0.728
มาเลเซีย	329,758	27.73	มาเลย์	211.8	0.811
สาธารณรัฐฟิลิปปินส์	298,170	91	ฟิลิปปินและ อังกฤษ	142.3	0.771
สาธารณรัฐสิงคโปร์	699.4	4.6	อังกฤษ จีนกลาง มลายู และทมิฬ	147.5	0.922
ราชอาณาจักรไทย	514,000	63	ไทย	272.13	0.781
เนการาบรูไน ดารุสซาลาม	5,765	0.38	มาเลย์	13.54	0.984
สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม	331,690	87	เวียดนาม	73.5	0.733
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว	236,880	6	ลาว	3.94	0.601
สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์	657,740	48.8	พม่า	9.3	0.583
ราชอาณาจักรกัมพูชา	181,035	14.45	เขมร	8.63	0.598

ที่มา : กระทรวงการต่างประเทศ (2552ก)

## 2.2 ผลกระทบของการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของประเทศไทย

เมื่อมีการจัดตั้งประชาคมอาเซียน ซึ่งประกอบไปด้วย 3 เสาหลัก ได้แก่ ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Political and Security Community-APSC) ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community-AEC) และประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-Cultural Community-ASCC) ในปี พ.ศ. 2558 ประเทศไทยจะเปิดประตู



เข้าสู่ประชาคมอาเซียน นั้นหมายความว่า ประเทศไทยกำลังจะก้าวเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงครั้งยิ่งใหญ่ ซึ่งส่งผลกระทบต่อประเทศไทยเป็นอย่างมาก ดังต่อไปนี้ (กระทรวงการต่างประเทศ 2555)

### 1. ด้านการเมืองและความมั่นคง

1.1 ทำให้ไทยอยู่ในประชาคมที่มีกติกาและมีการพัฒนาค่านิยมและบรรทัดฐานร่วมกันมากขึ้น มีความเป็นเอกภาพ มีความสงบสุข มีความแข็งแกร่ง มีการสร้างกฎเกณฑ์และค่านิยมร่วมกัน ซึ่งจะช่วยสร้างความเข้าใจและความไว้วางใจระหว่างกัน ขจัดความขัดแย้งทางการเมืองระหว่างกัน และลดปัญหาความมั่นคงรูปแบบเดิม รวมทั้งส่งเสริมสันติภาพ เสถียรภาพ และความมั่นคงในภูมิภาค

1.2 ช่วยสนับสนุนประเทศสมาชิกอาเซียนในการหาข้อยุติต่อปัญหาต่างๆ ระหว่างกันโดยสันติวิธี ซึ่งแม้ว่าการเป็นประชาคมอาเซียนจะมีได้เป็นการแก้ไขปัญหาโดยตรง แต่ก็จะช่วยส่งเสริมการดำเนินการในกรอบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิ กรอบทวิภาคี

1.3 ช่วยให้ไทยสามารถแก้ไขปัญหาและความท้าทายต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยอาศัยความร่วมมือที่ใกล้ชิดกับประเทศอื่นทั้งในและนอกภูมิภาค โดยเฉพาะการแก้ปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่ เช่น การบริหารจัดการภัยพิบัติ ความมั่นคงทางทะเล และอาชญากรรมข้ามชาติในรูปแบบต่างๆ

1.4 การรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียนจะสร้างความเป็นหนึ่งเดียวของประเทศในอาเซียน และเพิ่มน้ำหนักในการเสนอท่าทีและความเห็นต่างๆ ของประเทศอาเซียนในเวทีระหว่างประเทศ

1.5 การเคลื่อนตัวของประชาชนและสินค้าอย่างเสรีมากขึ้น อาจก่อให้เกิดผลกระทบข้ามพรมแดนต่างๆ เช่น การค้ามนุษย์ การค้าอาวุธ ยาเสพติด และการลักลอบเข้าเมืองผิดกฎหมาย ซึ่งประเทศไทยจำเป็นต้องมีมาตรการป้องกันที่มีประสิทธิภาพ

### 2. ด้านเศรษฐกิจอาเซียน

2.1 อาเซียนเป็นกรอบความร่วมมือทางเศรษฐกิจที่มีความใกล้ชิดไทยมากที่สุด ประเทศสมาชิกอาเซียนหลายประเทศเป็นเพื่อนบ้านของไทยที่มีพรมแดนติดกัน มีวัฒนธรรมที่คล้ายคลึง มีสินค้าและบริการที่สามารถเสริมซึ่งกันและกันได้ หรือมีสินค้าบริการที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งหากสามารถร่วมมือกันก็จะสามารถสร้างความแข็งแกร่งในด้านอำนาจการต่อรอง อันจะนำมาซึ่งการขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจการค้าที่มีความสำคัญยิ่ง

2.2 การรวมกลุ่มเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนทำให้เกิดตลาดในภูมิภาคที่มีขนาดใหญ่ โดยสามารถนำจุดแข็งของแต่ละประเทศมาเสริมกับจุดแข็งของประเทศไทยเพื่อสร้างประโยชน์สูงสุดในการผลิต ส่งออกและบริการ ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีการเคลื่อนย้ายปัจจัยการผลิต

ได้อย่างเสรีมากขึ้น นอกจากนี้การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจะช่วยให้ประเทศสมาชิกมีความเป็นปึกแผ่นและช่วยสร้างอำนาจการต่อรองในเวทีต่าง ๆ มากขึ้น

2.3 ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจะช่วยส่งเสริมให้เกิดการขยายตัวในด้านการค้าและการลงทุนของไทย เนื่องจากจะมีการแสวงหาความร่วมมือเพื่อยกเลิกหรือลดอุปสรรคในการเข้าสู่ตลาดของกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นอุปสรรคด้านภาษีหรือมาตรการทางการค้าอื่น ๆ ที่มีใช้ภาภี รวมถึงอำนวยความสะดวกทางการค้าและการลงทุนระหว่างกัน ทั้งนี้ ผู้ประกอบการควรใช้โอกาสที่เกิดจากการลดอุปสรรคทางการค้าและการลงทุนต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะสาขาที่ไทยมีความพร้อมและมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง

2.4 ประชาคมเศรษฐกิจจะทำให้ผู้ประกอบการไทยได้เริ่มปรับตัวและเตรียมความพร้อมกับสถานะแวดล้อมทางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปในโลก ซึ่งช่วยการยกระดับความสามารถในการแข่งขันของไทยในเศรษฐกิจโลกในภาพรวมต่อไป

2.5 ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรร่วมกันและการเป็นพันธมิตรในการดำเนินธุรกิจระหว่างประเทศ จากการขจัดอุปสรรคในด้านการค้าและการลงทุนระหว่างประเทศสมาชิก

2.6 ช่วยให้การพัฒนาทางเศรษฐกิจของประเทศในภูมิภาคอาเซียนมีความเท่าเทียมและเสมอภาคยิ่งขึ้น จากการลดอุปสรรคด้านการค้าและจากการดำเนินงานตามความริเริ่มสำหรับการรวมตัวอาเซียน ซึ่งจะช่วยลดปัญหาการโยกย้ายถิ่นฐานของประเทศที่พัฒนาน้อยกว่า

### 3. ด้านสังคมและวัฒนธรรม

3.1 การดำเนินการใดๆ ของภาครัฐ จะต้องเน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางมากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ในการสร้างประชาคมอาเซียนที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง

3.2 จำเป็นต้องส่งเสริมให้ประชาชนในอาเซียนรู้จักกันมากขึ้น โดยมีความเอื้ออาทรและแบ่งปันกัน เพื่อสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างกัน และสร้างความรู้สึกร่วมกัน

3.3 จำเป็นต้องส่งเสริมให้เยาวชนมีความเชี่ยวชาญภาษาอังกฤษและภาษาของประเทศอาเซียนอื่นมากยิ่งขึ้น

3.4 ช่วยขจัดปัญหาด้านสาธารณสุขที่อาจเกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงาน และนักท่องเที่ยวโดยเสรี อาทิ การควบคุมโรคติดต่อ การเสริมสร้างความร่วมมือโดยการแบ่งปันข้อมูลและประสบการณ์เพื่อป้องกันและควบคุมโรค การเปลี่ยนแปลงทางภูมิอากาศ และภัยพิบัติที่เกิดขึ้นจากธรรมชาติหรือจากมนุษย์

3.5 ไทยอาจต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศไทยในฐานะสมาชิก

ประชาคมอาเซียน เช่น การสรรหาและขยายอัตราข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถด้านภาษาหรือมีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับอาเซียนประจำหน่วยงานต่างๆ มากขึ้น

### 2.3 ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของกรุงเทพมหานคร

ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย แผนพัฒนากรุงเทพมหานครระยะ 12 ปี (พ.ศ. 2552 – 2563) (สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร 2552) และ(ร่าง) แผนการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของกรุงเทพมหานคร (สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์และศูนย์อาเซียนศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2556) ดังนี้

1. แผนพัฒนากรุงเทพมหานครระยะ 12 ปี (พ.ศ. 2552 - 2563) ความพร้อมข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรเพื่อการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน สอดคล้องตามแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร 12 ปี ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2556-2559) ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อเป็นต้นแบบด้านการบริหารมหานคร (Mastering Best Service and Mega-City Management) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5.3 เสริมสร้างให้บุคลากรของกรุงเทพมหานคร มีความพร้อมทั้งด้านศักยภาพ คุณภาพชีวิต และความภาคภูมิใจเพื่อร่วมพัฒนามหานครให้น่าอยู่อย่างยั่งยืน เพิ่มศักยภาพบุคลากร โดยการยกระดับขีดความสามารถในการรับมือและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและถ่ายทอดความรู้ด้านข้อมูลและการบริหารจัดการเฉพาะด้านของหน่วยงานให้เกิดความชำนาญ พร้อมด้วยการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็น ด้วยมาตรการ/กลยุทธ์ (สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร 2552) ดังนี้

- 1.1 เพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
- 1.2 พัฒนาทัศนคติและจิตสำนึกที่ดีแก่บุคลากรในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม
- 1.3 พัฒนาผู้บริหารกรุงเทพมหานครตามแผนการพัฒนาผู้บริหารตามระดับขั้น

(Training Roadmap for Metropolis Executive)

1.4 ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรุงเทพมหานครด้วยการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม

1.5 เสริมสร้างภาพลักษณ์ของกรุงเทพมหานครให้บุคลากรมีความรักผูกพันและภูมิใจในองค์กร

ทั้งนี้ต้องมีการบูรณาการภารกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลระหว่างหน่วยงานในสังกัดให้ทั่วถึงอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนา

กรุงเทพมหานครอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการเปิดการค้าเสรีอาเซียน หรือประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี 2558

2. (ร่าง)แผนการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของกรุงเทพมหานครกรุงเทพมหานครจะต้องเตรียมความพร้อม คือ การศึกษาผลกระทบต่อภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบพร้อมทั้งเสนอแนวทางการเตรียมการของกรุงเทพมหานครในด้านต่าง ๆ เช่น การปรับโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และอัตรากำลังของหน่วยงานและส่วนราชการของกรุงเทพมหานคร การเตรียมแผนงานโครงการและบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยบุคลากรของกรุงเทพมหานครจะต้องมีความพร้อม ทั้งในด้านทักษะ สมรรถนะและทัศนคติ ปรับโครงสร้างองค์กรที่สร้างโอกาสการทำงานเชิงรุกในระดับอาเซียน ปรับกระบวนการทำงาน และปรับการให้บริการให้พร้อมรับ และจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์และศูนย์อาเซียนศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2556)

#### 2.1 ยุทธศาสตร์ที่ 1: การเข้าสู่ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1: ความร่วมมือด้านการพัฒนาทางการเมือง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2: ประเด็นความมั่นคงในรูปแบบใหม่

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3: เสริมสร้างความร่วมมือของอาเซียนด้านการจัดการภัยพิบัติและการตอบสนองต่อสถานการณ์ฉุกเฉิน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4: ส่งเสริมภูมิภาคอาเซียนที่มีพลวัตและมองไปยังโลกภายนอก (ASEAN Centrality)

#### 2.2 ยุทธศาสตร์ที่ 2: การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1: ยุทธศาสตร์ต่อการเปิดเสรีการค้าสินค้าและบริการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2: ยุทธศาสตร์ต่อการเปิดเสรีด้านการลงทุน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3: ยุทธศาสตร์ต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4: ยุทธศาสตร์ต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานอาเซียน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5: การบูรณาการกับเศรษฐกิจโลก

#### 2.3 ยุทธศาสตร์ที่ 3: การเข้าสู่ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1: การพัฒนามนุษย์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2: ยุทธศาสตร์การคุ้มครองและสวัสดิการสังคม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3: ความยุติธรรมและสิทธิ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4: ส่งเสริมความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5: การสร้างอัตลักษณ์อาเซียน

2.4 ยุทธศาสตร์ที่ 4: การเตรียมความพร้อมของกรุงเทพมหานครสู่ประชาคมอาเซียน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1: การเตรียมความพร้อมของกรุงเทพมหานครในด้าน

บุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2: การเตรียมความพร้อมของกรุงเทพมหานครในด้าน

องค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3: การเตรียมความพร้อมของกรุงเทพมหานครในด้าน

ระบบข้อมูลสารสนเทศ

#### 2.4 ความพร้อมของหน่วยงานกรุงเทพมหานครและข้าราชการกรุงเทพมหานครเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

การก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของกรุงเทพมหานครต้องมีการศึกษาความพร้อมต่างๆ เพื่อให้สามารถพัฒนากรุงเทพมหานครได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กองยุทธศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์และสังคม สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร 2556) ดังนี้

1. ความพร้อมของหน่วยงานกรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานครในฐานะเป็นเมืองหลวงของประเทศไทย อีกทั้งเป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจ และเป็นเมืองสำคัญของภูมิภาค จำเป็นต้องมีความพร้อมในด้านต่างๆ เพื่อก้าวเข้าสู่การเป็นเมืองหลวงของประชาคมอาเซียน (กองยุทธศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์และสังคม สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร 2556) ดังนี้

1.1 ความพร้อมด้านกายภาพ โดยการปรับปรุงเมืองให้เป็นเมืองที่สมาชิกของประชาคมอาเซียนสามารถเดินทางถึงกันได้สะดวกสบายและมีความปลอดภัย

1.2 ความพร้อมด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อให้สามารถติดต่อและทำธุรกิจระหว่างกันได้สะดวก

1.3 ความพร้อมด้านบุคลากร ไม่เฉพาะแต่ภายในองค์กรกรุงเทพมหานครเท่านั้น แต่รวมถึงประชาชนชาวกรุงเทพมหานคร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเด็กและเยาวชน ซึ่งจะต้องสร้างความตื่นตัวรวมถึงความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน และมีความพร้อมด้านภาษาอังกฤษที่เป็นภาษากลางของอาเซียนด้วย

นอกจากนี้ยังต้องพร้อมในด้านสาธารณสุข ด้านมาตรการดูแลเหตุฉุกเฉินและด้านอาหารฮาลาล เพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่สมาชิกประชาคมอาเซียนมากยิ่งขึ้น

2. ความพร้อมของข้าราชการกรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานคร ได้ศึกษาจุดอ่อน และจุดแข็งของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ดังนี้ (กองยุทธศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์และสังคม สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร 2556)

### 2.1 สิ่งที่ต้องปรับปรุงที่เป็นจุดอ่อน ได้แก่

1) ทำความรู้จักและเข้าใจเพื่อนบ้านอาเซียน ปัญหาหลัก คือ การไม่รู้จัก ประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งแตกต่างจากคนต่างจังหวัดที่อยู่บริเวณชายแดนที่มีวัฒนธรรมและภาษาที่ใกล้เคียงกับประเทศเพื่อนบ้านและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์หรือไปมาหาสู่กับประชาชนของประเทศเพื่อนบ้าน ดังนั้นในการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปิดประชาคมอาเซียนข้าราชการกรุงเทพมหานครควรให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และทำความเข้าใจประเทศเพื่อนบ้านมากขึ้น โดยประเด็นสำคัญที่จำเป็นต้องเรียนรู้ คือ วัฒนธรรมของประเทศเพื่อนบ้าน ความเข้าใจและยอมรับ วัฒนธรรมที่แตกต่างจะช่วยเพิ่มโอกาสในการทำงาน และสร้างความร่วมมือในเรื่องต่างๆ ระหว่างกันได้อย่างราบรื่น

2) ให้ความสำคัญกับการฝึกฝน “ภาษาที่สอง” และ “ภาษาที่ 3” อุปสรรคสำคัญของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ในการรับมือกับการเข้าเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมอาเซียน คือ การขาดทักษะในการสื่อสารภาษาอังกฤษ และภาษาของประเทศเพื่อนบ้าน ดังนั้นจึงต้องให้ความสำคัญกับการฝึกฝนภาษาที่สองหรือภาษาอังกฤษ ที่เป็นภาษาสากลให้อย่างน้อยสามารถสื่อสารกันรู้เรื่อง และควรให้ความสนใจเรียนรู้ภาษาที่สาม หรือภาษาของประเทศเพื่อนบ้านด้วย

### 2.2 การสร้าง “จุดแข็ง” ที่ต้องทำในเรื่องดังต่อไปนี้

1) พัฒนา “ความรู้” และ “ทักษะ” ในวิชาชีพ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร ในสายงานต่างๆ ต้องเร่งพัฒนาทักษะในวิชาชีพของตน และให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งองค์กรต้องร่วมมือกันผลักดันมาตรฐานวิชาชีพ และให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรในวิชาชีพต่างๆ อย่างต่อเนื่อง

2) การกำหนดทิศทาง นโยบาย และแนวทางการพัฒนาความพร้อมของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ขึ้นอยู่กับผู้กำหนดนโยบาย ผู้บริหารกรุงเทพมหานคร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งต้องมีการกำหนดทิศทาง ยุทธศาสตร์ นโยบายและแนวทางการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครมีการพัฒนาและมีความพร้อมสำหรับโอกาสที่กำลังจะมาพร้อมกับการเปิดประชาคมอาเซียน

### 3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 3.1 งานวิจัยในประเทศ

หทัยรัตน์ ดีประเสริฐ (2554) กล่าวถึง ผลการศึกษาการเตรียมความพร้อมการผลิตกำลังคนสู่การเป็นประชาคมอาเซียนและเปิดเสรีการค้าบริการด้านอุดมศึกษา ของ รศ.ดร.นันทนา คชเสนี ผู้อำนวยการบริหารเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน ซึ่งกล่าวถึง ผลการวิจัยว่า คนไทยรู้เรื่องอาเซียนต่ำแนะสถาบันการศึกษารับมือ (Less Thais understanding about ASEAN, educational institutes should have preparation) ทั้งด้านที่เกี่ยวกับทัศนคติและการตระหนักรู้เกี่ยวกับอาเซียน โดยสำรวจจากจำนวนนักศึกษา 21,701 คน จากมหาวิทยาลัยชั้นนำในประเทศสมาชิกอาเซียนทั้ง 10 ระบุว่า ประเทศไทยมีความรู้เกี่ยวกับอาเซียนอยู่อันดับสุดท้ายแสดงให้เห็นว่า มีความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องการเร่งให้การศึกษาคณะของเราเพื่อเตรียมความพร้อมในปี 2558 ที่ประเทศไทยจะก้าวสู่ประชาคมอาเซียน” ผศ.นาถรพี ชัยมงคล รองคณบดีฝ่ายบริหารและแผน คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล (มทร.) ธัญบุรี กล่าวว่า ในปี 2558 จะมีการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีใน 7 สาขาอาชีพ คือ ได้แก่ วิศวกรรม พยาบาล สถาปัตยกรรม การสำรวจ แพทย์ ทันตแพทย์ และนักบัญชี หากไม่ได้เตรียมความพร้อมให้แก่บัณฑิตไทย เกรงว่าอาจจะไม่สามารถแข่งขันได้หมายความว่า โอกาสในการทำงานใน 7 อาชีพ ก็จะมีคู่แข่งเพิ่มมากขึ้นด้วยเช่นกัน จึงจำเป็นที่สถาบันการศึกษาต่างๆ จะต้องพัฒนาบุคลากรและบัณฑิตเพื่อการนี้

เอกราช อะมะวัลย์ (2554) ได้ศึกษาการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนช่างฝีมือทหารในการเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรสู่ความเป็นประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาต่อการเข้าเป็นประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความเข้าใจ ปัจจัยด้านศักยภาพบุคลากร ปัจจัยด้านคุณภาพมาตรฐาน และปัจจัยด้านการเปิดเสรีการศึกษา ในด้านปัจจัยด้านความเข้าใจเป็นการสร้างความตระหนักและการเตรียมความพร้อมเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ปัจจัยด้านศักยภาพด้านบุคลากร เป็นการพัฒนาทักษะและความชำนาญที่เหมาะสมของบุคลากร โรงเรียนช่างฝีมือทหารในการเป็นประชาคมอาเซียน ปัจจัยด้านคุณภาพมาตรฐาน เพื่อสร้างความยอมรับในคุณสมบัติทางวิชาการและทักษะในฝีมือร่วมกันในอาเซียน ปัจจัยด้านการเปิดเสรีการศึกษาเป็นการสร้างความร่วมมือทางการศึกษา

กานดาวรรณ แก้วผาบ (ม.ป.ป.) การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ของนักศึกษาสาขาวิชาชีพบัญชี มหาวิทยาลัยกรุงเทพ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงการเตรียมความพร้อมของนักศึกษาคณะบัญชี มหาวิทยาลัยกรุงเทพในการก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนใน พ.ศ. 2558 งานวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากนักศึกษาคณะ

บัญชีชั้นปีที่ 1 จำนวน 177 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากการวิเคราะห์พบว่า อุปสรรคในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของนักศึกษาคณะบัญชีอันดับแรก คือ ภาษาอังกฤษ และสิทธิมนุษยชนเป็นอุปสรรคในลำดับท้ายสุดสำหรับความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนสามารถเรียงจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ เทคโนโลยีสารสนเทศ ค่าครองชีพของแต่ละประเทศ สิทธิมนุษยชนของแต่ละประเทศ การติดต่อสื่อสารทางสื่อต่างๆ การคมนาคม ความรู้ทางวิชาชีพบัญชี ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น เชื้อชาติและศาสนาของแต่ละประเทศ ความพร้อมของแต่ละประเทศไทย การเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ความรู้อื่นๆ เกี่ยวกับประเทศประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน การศึกษาภาวะเศรษฐกิจของประเทศต่างๆ ความพร้อมของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาวะการจ้างงาน และความพร้อมด้านภาษาอังกฤษ นอกจากนี้ จากการวิเคราะห์ยังพบอีกว่า ผลการเรียนรู้เฉลี่ยของนักศึกษาไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ กับความพร้อมในการก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

สุบิน ยุระรัช และคณะ (2554) ศึกษาความพร้อมในการพัฒนาบัณฑิตของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจำนวน 55 แห่ง โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้แทนสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจำนวน 55 แห่ง และผู้แทนสถานทูตในประเทศกลุ่มอาเซียน จำนวน 5 คน ผลการวิจัยพบว่า สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยมีความพร้อมร้อยละ 49.48 ในการพัฒนาบัณฑิตเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ส่วนความจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพบัณฑิตมี 3 ด้าน โดยเรียงตามความสำคัญจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความจำเป็นด้านอาชีพ ความจำเป็นด้านกิจกรรมการผลิตและพัฒนาคุณภาพบัณฑิต และความจำเป็นด้านคุณลักษณะของบัณฑิต

นฤมล สุมรรคา (2554) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมของบุคลากรทางบัญชีเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนในสถานประกอบการ จังหวัดสระบุรี พบว่า เพศและอายุที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความพร้อมในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ระดับการศึกษามีผลต่อความพร้อมทุกด้าน ได้แก่ ด้านวิชาชีพ ด้านภาษา ด้านกฎหมาย และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่วนประสบการณ์ทำงานบัญชีมีผลต่อความพร้อมด้านภาษาและด้านกฎหมาย ระดับความรู้ความเข้าใจในด้านประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของบุคลากรทางบัญชีในสถานประกอบการมีความพร้อมในระดับปานกลาง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความพร้อมของบุคลากรทางบัญชีเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในด้านวิชาชีพบัญชีและด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วีรากร อุดรเลิศ (2555) ศึกษาการเตรียมความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความรู้และความเข้าใจ



ของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านแยง อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก เพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN) โดยการสุ่มเก็บข้อมูลจากประชาชน 400 คน และ บุคลากรของเทศบาล 87 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ออกแบบครอบคลุมตามกรอบแนวคิดและข้อมูล 4 ส่วน คือ ข้อมูลพื้นฐานของประชาคมอาเซียน ข้อมูลส่วนบุคคลของประชากรวิจัยที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ศาสนา ระดับการศึกษา รายได้ อาชีพ สถานภาพ ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การเตรียมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน 5 ด้าน ได้แก่ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านวัฒนธรรม ด้านการศึกษา และด้านการสาธารณสุข และความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอและความต้องการให้บริการของบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านแยง อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนในระดับที่ต่ำ ด้านการเตรียมความพร้อมของท้องถิ่นเกี่ยวกับการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในด้านต่างๆ ทั้งทางสังคม วัฒนธรรม การศึกษา เศรษฐกิจ การบริการและการท่องเที่ยวยังอยู่ในระดับที่น้อย ส่วนด้านสาธารณสุขอยู่ในระดับปานกลาง จากงานวิจัยครั้งนี้เทศบาลตำบลบ้านแยงได้นำผลของการวิจัยไปใช้ประโยชน์ โดยทำการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง จัดทำโครงการชุมชนแห่งการเรียนรู้ และเสนอโครงการอบรมภาษาอังกฤษ เพื่อการพัฒนาต่อยอดให้อยู่ในระดับที่ดี ด้านสาธารณสุขเสนอโครงการการควบคุมและการป้องกันโรคระบาด เพื่อไม่ให้เกิดขึ้นในพื้นที่ ด้านเศรษฐกิจการส่งเสริมการพัฒนาสินค้าและเพิ่มผลิตผลการเกษตรให้ได้มาตรฐานเพื่อยกระดับความเป็นอยู่ของประชาชน เพื่อเป็นพื้นฐานต่อยอดการพัฒนาในพื้นที่ระดับอำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก และในระดับประเทศต่อไป

สมใจ กงเดิม (2555) ศึกษาความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำแนกตามความคิดเห็นของนักศึกษาตามคณะต่าง ๆ จำนวน 5 คณะ พบว่า ความคิดเห็นเรื่องความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของนักศึกษามหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้และด้านทักษะกระบวนการอยู่ในระดับปานกลาง ความพร้อมด้านเจตคติ อยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบความแตกต่างของนักศึกษาแต่ละคณะมีความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า นักศึกษาต่างคณะกันมีความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนด้านทักษะและกระบวนการ ด้านเจตคติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พรศ ทิวารัตชัย (2555) ศึกษาการเตรียมความพร้อมการบริหารจัดการในชั้นเรียนของครูโรงเรียนสัตหีบ เขตฐานทัพเรือและเขตกองเรือยุทธการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า การเตรียมความพร้อมโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ

มาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ องค์ประกอบทางกายภาพ องค์ประกอบทางด้านอารมณ์ แรงจูงใจ และบุคลิกภาพ องค์ประกอบด้านสติปัญญา และองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม ส่วนผลการเปรียบเทียบการเตรียมความพร้อม จำแนกตามเพศและวุฒิการศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่การจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ราตรี สิงาม (2555) ศึกษาการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า มีการดำเนินงานการเตรียมความพร้อมทั้งด้านนโยบายของผู้บริหาร โรงเรียนและด้านการจัดการเรียนรู้ระดับปฏิบัติการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนแนวทางในการเตรียมความพร้อมในส่วนของการเห็นและระดับการดำเนินงานโดยภาพรวมทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในแนวทางการจัดครูและบุคลากรในโรงเรียนเข้ารับการอบรม ประชุมสัมมนา ตลอดจนศึกษาดูงาน โรงเรียนต้นแบบที่ประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอนอาเซียนศึกษา รองลงมาคือ ควรจัดให้มีโรงเรียนต้นแบบเป็นโรงเรียนแกนนำเพื่อจัดการความรู้เรื่องอาเซียนและเผยแพร่ให้กับโรงเรียนในเครือข่ายได้เรียนรู้เป็นแนวทางต่อไป รวมทั้งจัดทำหลักสูตรเน้นอาเซียนในกลุ่มสาระต่างๆ หรือบูรณาการในบางรายวิชา เช่น สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ภาษาอังกฤษต่างประเทศ ประการสุดท้ายควรจัดการเรียนการสอนโดยใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อกลางหรือสอดแทรกเพื่อให้เกิดความคุ้นเคย ตลอดจนสนับสนุนให้นักเรียนผลิตสื่อ เช่น แผ่นพับความรู้เรื่องอาเซียนและเผยแพร่ให้กับคณะครู นักเรียนผู้ปกครอง และชุมชน ได้รับทราบข้อมูล

### 3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

MacIntyre and Thanh (2005) ได้ทำวิจัย เรื่อง The Economic Research Network for ASEAN Partnership โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดทำข้อเสนอให้กับเครือข่ายนักวิจัยด้านเศรษฐกิจของประเทศในกลุ่มอาเซียน (Southeast Asian economic researchers) ในการให้การสนับสนุนการจัดอันดับนโยบายของอาเซียน โดยเนื้อหาของการวิจัยเริ่มด้วยการพิจารณาเครือข่ายการวิจัยที่สามารถช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับการทำวิจัยด้านเศรษฐกิจและเป็นข้อมูลให้กับสำนักงานเลขาธิการอาเซียน (ASEAN Secretariat: AEC) ในการดำเนินนโยบายด้านต่างๆ ของอาเซียน ตลอดจนการสร้างเครือข่ายด้านการวิจัยเศรษฐกิจของอาเซียน (Economic Research Network for ASEAN: ERNA) เพื่อส่งเสริมให้มีการทำวิจัยด้านเศรษฐกิจให้มากขึ้นและนำผลวิจัยมาใช้ประโยชน์ สำหรับกรอบแนวคิดของ ERNA ประกอบด้วย (1) มีการพัฒนาระบบที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดโครงการวิจัยอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว โดยมุ่งทำวิจัยในหัวข้อหลักที่เกี่ยวข้องกับ

นโยบายของอาเซียน โดยประเทศสมาชิกจะต้องร่วมกันส่งเสริมและแข่งขันกันทำวิจัยในหัวข้อต่างๆ (2) ในการดำเนินโครงการวิจัยอาจขอรับการสนับสนุนจากสำนักงานเลขาธิการอาเซียน (3) ข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยจะถูกนำเสนอไปยัง AEC และสำนัก/หน่วยงานต่างๆของอาเซียน เพื่อเป็นการเผยแพร่ผลการวิจัยผ่านเครือข่าย (4) การพัฒนาเครือข่ายสถาบันอุดมศึกษาที่ทำวิจัยโดยการให้การสนับสนุนด้านทรัพยากร และ (5) คณะกรรมการดำเนินงาน (Steering Committee) ประกอบด้วย เลขาธิการของ AEC เป็นประธาน นักพัฒนานโยบาย (Policy makers) นักวิจัยและผู้แทนของเครือข่ายประเทศสมาชิก

Balboa, et al. (2010) ได้ศึกษาวิจัยการบรรลุประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน 2015 ของประเทศฟิลิปปินส์ พบว่าในการดำเนินการปฏิรูปเศรษฐกิจของประเทศมีความคืบหน้าช้า ส่วนใหญ่มาจากปัจจัยการเมือง เศรษฐกิจ รวมถึงข้อผูกมัดทาง AEC ด้วย ปัจจัยเหล่านี้รวมถึงความจำเป็นที่ต้องเป็นไปตามกระบวนการทางประชาธิปไตยและผลประโยชน์ภายในประเทศ ปัญหาโครงสร้างในประเทศฟิลิปปินส์ มีดังนี้ การลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานที่ต่ำ ขาดเจตนาธรรมทางการเมืองที่จะใช้โปรแกรมการปฏิรูปอย่างต่อเนื่องและความน่าเชื่อถือทางการเงิน มีค่าใช้จ่ายในการทำธุรกรรมสูง(ค่าใช้จ่ายในโครงสร้างพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการตลาด สิ่งอำนวยความสะดวก และบริการที่จำเป็นในการดำเนินธุรกิจ รวมทั้งการขนส่ง) และขาดนโยบายอุตสาหกรรมที่เชื่อมโยงกัน

Benny and Abdullah (2011) ได้ศึกษาวิจัยความเข้าใจและทัศนคติของชาวอินโดนีเซียต่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยสำรวจความคิดเห็นของประชาชนอินโดนีเซียใน 5 เมืองใหญ่คือ Jakarta, Makassar, Medan, Pontianak และ Surabaya พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามชาวอินโดนีเซียมีการรับรู้เรื่องอาเซียนค่อนข้างสูง แต่การรับรู้ของพวกเขาไม่ได้จำเป็นต้องสะท้อนให้เห็นถึงความเข้าใจอย่างละเอียดของประชาคมอาเซียน ซึ่งระดับของการรับรู้จะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละเมือง มีเพียงส่วนน้อยของชาวอินโดนีเซียที่เคยได้ยินเกี่ยวกับแนวคิดของประชาคมอาเซียน โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่ขาดความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนส่วนหนึ่งเป็นเพราะความล้มเหลวของรัฐบาลที่มีการถ่ายทอดข้อมูลต่อสาธารณชน และชาวอินโดนีเซียส่วนใหญ่มีแนวคิดที่ดีเกี่ยวกับความสำเร็จในอนาคตของแนวคิดประชาคมอาเซียน

Moorthy and Benny (2012) ได้ศึกษาวิจัยทัศนคติต่อการก่อตั้งประชาคมอาเซียน โดยสำรวจตัวอย่างของประชาชนใน 3 ประเทศสมาชิกอาเซียน คือ อินโดนีเซีย มาเลเซีย และสิงคโปร์ ซึ่งมีการให้แสดงความคิดเห็นต่ออุปสรรคที่มีผลต่อการก่อตั้งประชาคมอาเซียน จากการศึกษาแสดงให้เห็นถึงอุปสรรคต่างๆ ดังนี้ ระดับการศึกษาในหลายประเทศอาเซียนมีระดับต่ำ ซึ่งถือได้ว่าเป็นปัจจัยหลักที่เป็นอุปสรรคต่อการรวมภูมิภาคเข้าด้วยกัน การขาดความคิดริเริ่มที่จะมีส่วนร่วมของประชาชนเกี่ยวกับความคิดเห็นของพวกเขาในการบูรณาการในระดับภูมิภาค และยังมีประเด็น

ต่างๆ เช่น การขาดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ การพึ่งพาประเทศที่พัฒนาแล้ว ความแตกต่างทางเศรษฐกิจและสังคม ความแตกต่างในระบบกฎหมายและการเมือง และการแบ่งแยกทางเทคโนโลยี ก็มีผู้เห็นด้วยมากเช่นกัน

จากที่ทบทวนมาทั้งหมด เห็นว่าข้าราชการของกรุงเทพมหานครต้องมีความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เพื่อจะได้เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ประเทศมีการพัฒนา เจริญก้าวหน้าให้ทัดเทียมประเทศอื่น จึงศึกษาความพร้อมจากทฤษฎีความพร้อมของ เฮอร์เชย์ และบลันชาร์ด (Hersey and Blanchard อ้างใน นฤมล สุมรรคา 2554: 7) กล่าวว่า ความพร้อม มีองค์ประกอบหลักอยู่สองด้าน คือ

1. ด้านความสามารถ (Ability) เป็นความพร้อมในด้านการทำงาน (Job Readiness) หมายถึง ความสามารถที่จะทำงาน หรือกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จได้โดยอาศัยปัจจัยเกี่ยวกับ ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และประสบการณ์
2. ด้านความเต็มใจ (Willingness) เป็นความพร้อมด้านจิตวิทยา (Psychological Readiness) หมายถึง ความเต็มใจหรือแรงจูงใจที่จะทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยปัจจัย ความมุ่งมั่น ความมั่นใจ แรงจูงใจในความสำเร็จ และความมั่นคง



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของข้าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนการศึกษา ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ใน 50 สำนักงานเขต ที่ไม่ใช่ระดับผู้บริหาร ซึ่งแบ่งได้เป็น 6 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครเหนือ กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครใต้ กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครกลาง กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครตะวันออก กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครเหนือ และกลุ่มเขตกรุงเทพมหานครใต้ รวมจำนวนข้าราชการทั้งสิ้น 6,314 คน

##### 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

###### 1.2.1 การกำหนดขนาดตัวอย่าง

ผู้ศึกษาได้ทำการเลือกตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบมีชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามกลุ่มและรายเขตซึ่งแบ่งเป็น 6 กลุ่ม และ 50 เขตตามลำดับ และทำการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างรวมทุกชั้นภูมิ โดยใช้สูตรและการคำนวณ (อดิศักดิ์ พงษ์พูลผล คักดี 2544: 3-14) ดังนี้

$$n_{prop} = \frac{N \sum_{h=1}^L N_h P_h Q_h}{\frac{N^2 e^2}{Z_{\alpha/2}^2} + \sum_{h=1}^L N_h P_h Q_h}$$

เมื่อ  $N$  = ขนาดของประชากรจำนวน 6,314 คน

$n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

$N_h$  = จำนวนประชากรของแต่ละกลุ่ม ดังตารางที่ 3.1

$e$  = ค่าความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่าสัดส่วนซึ่งกำหนดให้เท่ากับ 0.05

$Z_{\alpha/2}$  = ค่าพื้นที่หางขวามือจากการเปิดตารางเมื่อกำหนดให้เชื่อมั่นได้ 95% ( $\alpha = 0.05$ ) จะได้  $Z_{0.05/2} = Z_{0.025} = 1.96$

$P_h$  = สัดส่วนที่สนใจ

$Q_h$  = สัดส่วนที่ไม่สนใจ

ในการศึกษานี้จะกำหนดค่าขนาดตัวอย่างสูงสุดโดยจะกำหนดค่าประมาณ  $P_h = 1/2$  และค่าประมาณ  $Q_h = 1/2$  (อติศักดิ์ พงษ์พูลผลศักดิ์ 2544: 4)

$$\begin{aligned} \text{หาค่า } N \sum_{h=1}^L N_h P_h Q_h &= 6,314 \times [(1,053 \times 0.25) + (906 \times 0.25) + (1,073 \times 0.25) + \\ &\quad (1,172 \times 0.25) + (914 \times 0.25) + (1,196 \times 0.25)] \\ &= 9,966,649 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{หาค่า } \frac{N^2 e^2}{Z^2 \alpha/2} &= \frac{6,314^2 \times 0.05^2}{1.96^2} \\ &= 25,944.01 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{หาค่า } \sum_{h=1}^L N_h P_h Q_h &= (1,053 \times 0.25) + (906 \times 0.25) + (1,073 \times 0.25) + (1,172 \times 0.25) + \\ &\quad (914 \times 0.25) + (1,196 \times 0.25) \\ &= 1,578.50 \end{aligned}$$

แทนค่าในสูตรได้ดังนี้

$$n_{\text{prop}} = \frac{9,966,649}{25,944.01 + 1,578.50}$$

$$n_{\text{prop}} = 362.13 \cong 363$$

ดังนั้นจะได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 363 คน เพื่อใช้เป็นตัวแทนของประชากร

### 1.2.2 การกำหนดขนาดตัวอย่างในแต่ละกลุ่มเขต

เมื่อได้ขนาดตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมดแล้ว จะแบ่งขนาดตัวอย่างแต่ละชั้นภูมิได้ ดังนี้

$$n_i = n \frac{N_i}{N}$$

เมื่อ  $n_i$  = ขนาดตัวอย่างที่ทำการสุ่มในแต่ละกลุ่ม

$n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

$N_i$  = จำนวนประชากรของแต่ละกลุ่ม

$N$  = ประชากรทั้งหมด

เมื่อทำการแทนค่าในสูตร

$$n_i = 363 \left( \frac{1,053}{6,314} \right)$$

$$= 60.54 \cong 61 \text{ คน}$$

โดย  $n_i$  คือ ขนาดตัวอย่างที่ทำการสุ่มได้ในกลุ่มเขตกรุงเทพมหานครนั้นจากการคำนวณเช่นนี้จนครบทุกกลุ่ม ดังนั้นขนาดประชากรและขนาดตัวอย่างสำหรับการเก็บรวบรวมมีจำนวนดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและจำนวนขนาดตัวอย่างที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจำแนกตามกลุ่ม

กลุ่ม	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนขนาดตัวอย่าง (คน)
กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครเหนือ	1,053	61
กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครใต้	906	52
กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครกลาง	1,073	62
กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครตะวันออก	1,172	67
กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครเหนือ	914	52
กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครใต้	1,196	69
<b>รวม</b>	<b>6,314</b>	<b>363</b>

### 1.2.3 การกำหนดขนาดตัวอย่างแต่ละสำนักงานเขต

เมื่อได้ขนาดตัวอย่างที่เหมาะสม จำนวน 363 คน ที่จะใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในแต่ละกลุ่มแล้ว ผู้ศึกษาจึงได้คำนวณหาขนาดตัวอย่างที่จะใช้สุ่มในแต่ละสำนักงานเขตสำหรับการสุ่มจะใช้วิธีการสุ่มแบบมีระบบ (Systematic Sampling) เพื่อคัดเลือกตัวอย่างที่จะทำการเก็บข้อมูล โดยคำนวณสัดส่วนการนับ (K) โดยใช้สูตร

$$K = \frac{N}{n}$$

เมื่อ K = สัดส่วนการนับ

N = จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม

n = จำนวนประชากรตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม

โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 1) ให้หมายเลขกับแต่ละกลุ่มในประชากร โดยเริ่มนับตั้งแต่ 1 ไปจนหมดทุกหน่วย (N) เช่น ข้าราชการของกลุ่มเขตกรุงเทพมหานครเหนือ มีประชากร จำนวน 1,053 คน ให้ทำการให้หมายเลขตั้งแต่ 1 จนถึง 1,053 เมื่อทำการแทนค่าในสูตร



$$K = \frac{1,053}{61}$$
$$= 17.26 \cong 17$$

โดย K คือ สัดส่วนการนับที่ทำการคำนวณได้ในกลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร ทำการคำนวณ  
เช่นนี้จนครบทุกกลุ่ม

2) จากค่าที่ได้เริ่มทำการสุ่มตัวอย่าง โดยสุ่มตัวอย่างแบบ 1 คน เว้น 17 คน ไปเรื่อย ๆ  
จนครบตามจำนวนที่ต้องการ และสำหรับกลุ่มอื่นๆ ทั้ง 5 กลุ่ม จะสุ่มในทำนองเดียวกัน

3) จากสัดส่วนการนับที่ได้ทำให้ทราบถึงจำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละเขต ดังแสดง  
ในตารางที่ 3.2



ตารางที่ 3.2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจำแนกตามเขต

ลำดับ ที่	สำนักงานเขต	จำนวน ประชากร (คน)	จำนวน กลุ่ม ตย. (น)	ลำดับ ที่	สำนักงานเขต	จำนวน ประชากร (คน)	จำนวน กลุ่ม ตย. (น)
<b>กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครในเนื้อ ได้แก่</b>				<b>กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครตะวันออก ได้แก่</b>			
1.	เขตธนบุรี	148	9	25.	เขตบางกะปิ	137	8
2.	เขตจอมทอง	148	9	26.	เขตบึงกุ่ม	124	7
3.	เขตบางกอกใหญ่	122	7	27.	เขตประเวศ	137	8
4.	เขตบางกอกน้อย	136	8	28.	เขตคันนายาว	108	6
5.	เขตคลองสาน	121	7	29.	เขตสะพานสูง	111	6
6.	เขตบางพลัด	123	7	30.	เขตคลองสามวา	126	7
7.	เขตทวีวัฒนา	120	7	31.	เขตมีนบุรี	126	7
8.	เขตคลองจั่น	135	7	32.	เขตหนองจอก	163	10
				33.	เขตลาดกระบัง	140	8
	<b>รวม</b>	<b>1,053</b>	<b>61</b>	<b>รวม</b>	<b>1,172</b>	<b>67</b>	
<b>กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครใต้ ได้แก่</b>				<b>กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครเหนือ ได้แก่</b>			
9.	เขตภาษีเจริญ	137	8	34.	เขตดอนเมือง	124	7
10.	เขตบางแค	140	8	35.	เขตหลักสี่	126	7
11.	เขตหนองแขม	124	7	36.	เขตบางเขน	135	8
12.	เขตราษฎร์บูรณะ	121	7	37.	เขตบางซื่อ	122	7
13.	เขตทุ่งครุ	121	7	38.	เขตจตุจักร	144	8
14.	เขตบางขุนเทียน	141	8	39.	เขตสายไหม	137	8
15.	เขตบางบอน	122	7	40.	เขตลาดพร้าว	126	7
	<b>รวม</b>	<b>906</b>	<b>52</b>	<b>รวม</b>	<b>914</b>	<b>52</b>	
<b>กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครกลาง ได้แก่</b>				<b>กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครใต้ ได้แก่</b>			
16.	เขตสัมพันธวงศ์	109	6	41.	เขตบางคอแหลม	125	7
17.	เขตดุสิต	129	7	42.	เขตคลองเตย	121	7
18.	เขตพระนคร	136	8	43.	เขตบางรัก	116	7
19.	เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย	113	7	44.	เขตวัฒนา	117	7
20.	เขตพญาไท	109	6	45.	เขตยานนาวา	108	6
21.	เขตราชเทวี	121	7	46.	เขตสาทร	120	7
22.	เขตดินแดง	123	7	47.	เขตปทุมวัน	128	7
23.	เขตวังทองหลาง	112	7	48.	เขตบางนา	119	7
24.	เขตห้วยขวาง	121	7	49.	เขตพระโขนง	114	7
				50.	เขตสวนหลวง	128	7
	<b>รวม</b>	<b>1,073</b>	<b>62</b>	<b>รวม</b>	<b>1,196</b>	<b>69</b>	

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาโดยให้เครื่องมือมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และมีความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้ศึกษาได้มีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ คือ แบบสอบถาม ดังนี้

2.1 ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นจากเอกสาร วารสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประมวลเนื้อหาสำหรับแบบสอบถาม

2.2 กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถาม โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารในข้อ 2.1 มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นปลายปิดแบบเลือกตอบ (Multiple Choice) และเติมข้อความ ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษาสูงสุด 4) ตำแหน่งที่ทำอยู่ปัจจุบัน 5) สถานที่ทำงานปัจจุบัน และ 6) ประสบการณ์การปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert's five rating scale, 1976) ประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่ 1) ความพร้อมด้านความสามารถ 2) ความพร้อมด้านความเต็มใจ จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 20 ข้อ

ข้อคำถามในส่วนที่ 2 จะมีมาตร (Scale) ให้เลือกตอบ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับ ซึ่งมีการให้คะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับของความพร้อม
5	มีความพร้อมมากที่สุด
4	มีความพร้อมมาก
3	มีความพร้อมปานกลาง
2	มีความพร้อมน้อย
1	มีความพร้อมน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ โดยเรียงลำดับเลข 1 2 3 ที่ตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ตามลำดับ และมีส่วนของข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ลักษณะเป็นปลายเปิด (Open-Ended)

2.3 สร้างคำถามตามโครงสร้างของเนื้อหาที่กำหนดไว้ในข้อ 2.2 แล้วนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ดังรายชื่อในภาคผนวก ก เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validation) ตามโครงสร้างเนื้อหา โดยนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.91

2.4 ปรับปรุงข้อคำถามให้สมบูรณ์ ตามความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

2.5 นำแบบสอบถามไปทำการทดลองใช้กับบุคลากรของกรุงเทพมหานครที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) ได้ค่าแอลฟาเท่ากับ 0.92

2.6 ปรับปรุงข้อคำถามให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น จัดทำแบบสอบถามต้นฉบับสมบูรณ์แล้วจึงนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาได้ดำเนินการ โดยการส่งแบบสอบถามทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ให้กับตัวแทนของแต่ละสำนักงานเขต แล้วให้ตัวแทนทำการแจกแบบสอบถามให้กับข้าราชการกรุงเทพมหานครของแต่ละเขตตามรายชื่อและจำนวนที่ได้ระบุไว้ จากนั้นให้ส่งแบบสอบถามกลับคืนทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งได้รับคืนจำนวน 363 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม รวบรวมทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลก่อนนำไปประมวลผลข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล จัดทำตารางวิเคราะห์สถิติ เพื่อนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผลการศึกษา โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคล/ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติแจกแจงความถี่ และร้อยละ สำหรับวิเคราะห์แบบสอบถามส่วนที่ 1 ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งที่ทำอยู่ปัจจุบัน สถานที่ทำงานปัจจุบัน และประสบการณ์การปฏิบัติราชการ

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean :  $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) สำหรับการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ใช้การแบ่งช่วงชั้น 5 ระดับ คำนวณความกว้างระหว่างชั้น (ธีรดา ภิัญโญ และอดิษฐ์ โทวิชา 2552: 20) ดังนี้

$$\text{ความกว้างของชั้น} = \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนระดับการวัดที่ต้องการ}} = \frac{(5-1)}{5} = 0.8$$

จากนั้นสามารถแปลความหมายของระดับคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับของความพร้อม
4.21 - 5.00	ระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	ระดับมาก
2.61 - 3.40	ระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	ระดับน้อย
1.00 - 1.80	ระดับน้อยที่สุด

4.3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร ใช้ค่าความถี่และค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก โดยให้ค่าน้ำหนักของอันดับ 1, 2, 3 เท่ากับ 3, 2, 1 ตามลำดับ

4.4 การเปรียบเทียบความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การทดสอบด้วยค่าสถิติที (t-test) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่าง สำหรับตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลที่มีคำตอบ 2 คำตอบ และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA: F-test) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างสำหรับตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลที่มีคำตอบมากกว่า 2 คำตอบ หากพบความแตกต่างในเชิงสถิติจะทำการทดสอบความต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “ความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของข้าราชการกรุงเทพมหานคร” ได้ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 363 ฉบับ และได้รับกลับคืนมาจำนวน 363 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 สำหรับการวิเคราะห์และการนำเสนอผลการศึกษา แบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของหน่วยงานในกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

โดยมีสัญลักษณ์ทางสถิติของแต่ละตัวแปรที่นิยมใช้ในการวิจัย เพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน ซึ่งผู้ศึกษากำหนด ดังนี้

n	หมายถึง	จำนวนตัวอย่าง
$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบที
F	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบเอฟ
df	หมายถึง	ชั้นแห่งความอิสระ (Degree of Freedom)
SS	หมายถึง	ผลบวกกำลังสอง (Sum of Squares)
M.S	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสอง (Mean of Squares)
Sig	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญของการทดสอบ
*	หมายถึง	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ใน 50 สำนักงานเขตที่ไม่ใช่ระดับผู้บริหาร ปรากฏผลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวนคน (n=363)	ร้อยละ (100.00)
1. เพศ	ชาย	155	42.70
	หญิง	208	57.30
2. อายุ	20-30 ปี	82	22.59
	31-40 ปี	184	50.69
	41-50 ปี	53	14.60
	มากกว่า 50 ปี	44	12.12
3. ระดับการศึกษาสูงสุด	ต่ำกว่าปริญญาตรี	30	8.26
	ปริญญาตรี	242	66.67
	ปริญญาโท	83	22.87
	สูงกว่าปริญญาโท	8	2.20
4. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	43	11.85
	นักจัดการงานทั่วไป	93	25.62
	นักทรัพยากรบุคคล	69	19.01
	เจ้าพนักงานปกครอง	102	28.10
	เจ้าพนักงานการคลัง	8	2.20
	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	10	2.75
	เจ้าพนักงานธุรการ	11	3.03
	เจ้าหน้าที่ระบบคอมพิวเตอร์	24	6.61
	นักประชาสัมพันธ์	2	0.55
	นักวิชาการศึกษา	1	0.28

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนคน (n=363)	ร้อยละ (100.00)
5. สถานที่ทำงานปัจจุบัน	กลุ่มเขตกรุงธนเหนือ	61	16.80
	กลุ่มเขตกรุงธนใต้	52	14.33
	กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครกลาง	62	17.08
	กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครตะวันออก	67	18.45
	กลุ่มเขตกรุงเทพเหนือ	52	14.33
	กลุ่มเขตกรุงเทพใต้	69	19.01
6. ประสบการณ์การปฏิบัติราชการของกรุงเทพมหานคร	4 ปีหรือน้อยกว่า	80	22.04
	5-9 ปี	150	41.32
	10-14 ปี	89	24.52
	มากกว่า 14 ปี	44	12.12

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ใน 50 สำนักงานเขต ที่ไม่ใช่ระดับผู้บริหาร พบว่า

1. เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 57.30 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 42.70

2. อายุ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.69 รองลงมาคืออายุระหว่าง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.59 และน้อยที่สุดมีอายุมากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.12

3. ระดับการศึกษาสูงสุด ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมาคือระดับการศึกษาในระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 22.87 และน้อยที่สุดมีระดับการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 2.20

4. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน มากที่สุดมีตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง คิดเป็นร้อยละ 28.10 รองลงมาคือตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 25.62 และน้อยที่สุดมีตำแหน่งนักวิชาการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 0.28

5. สถานที่ทำงานปัจจุบัน จำนวน 6 กลุ่มเขต มากที่สุดทำงานในกลุ่มเขตกรุงเทพใต้ คิดเป็นร้อยละ 19.01 รองลงมาคือ กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครตะวันออก คิดเป็นร้อยละ 18.45 และน้อยที่สุดคือ กลุ่มเขตกรุงธนใต้ และกลุ่มเขตกรุงเทพเหนือ คิดเป็นร้อยละ 14.33 เท่ากัน



6. ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของกรุงเทพมหานคร มากที่สุดมีประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของกรุงเทพมหานคร 5-9 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.32 รองลงมามีประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ 10-14 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.52 และน้อยที่สุดมีประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของกรุงเทพมหานครมากกว่า 14 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.12

## **ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของข้าราชการกรุงเทพมหานคร**

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายของระดับความพร้อมของข้าราชการกรุงเทพมหานครใน 50 สำนักงานเขตที่ไม่ใช่ระดับผู้บริหาร ปรากฏผลดังตารางที่ 4.2



ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายของระดับความพร้อมของข้าราชการ  
กรุงเทพมหานคร

ข้อ	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
<b>ความพร้อมด้านความสามารถ</b>		<b>3.36</b>	<b>0.82</b>	<b>ปานกลาง</b>	
1	การมีความรู้เกี่ยวกับความเป็นมา วัตถุประสงค์ และความสำคัญของประชาคมอาเซียน	3.71	0.83	มาก	1
2	การมีความรู้เรื่องสมาชิกของประชาคมอาเซียน	3.65	0.75	มาก	2
3	การมีความรู้และเข้าใจวัฒนธรรมที่หลากหลายของการเป็นประชาคมอาเซียน	3.47	0.80	มาก	5
4	การเรียนรู้กฎ ระเบียบต่างๆ ของอาเซียน เพื่อให้รู้เท่าทันสถานการณ์	3.09	0.88	ปานกลาง	7
5	ความเข้าใจความหลากหลายของการนับถือศาสนาของสมาชิกอาเซียน	3.47	0.82	มาก	5
6	ความเข้าใจหน้าที่ความรับผิดชอบ และวิธีปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อการเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน	3.53	0.77	มาก	4
7	การมีทักษะในการใช้ภาษากลางในการสื่อสาร คือ ภาษาอังกฤษ	3.22	0.72	ปานกลาง	6
8	การมีทักษะในการใช้ภาษาของกลุ่มประเทศอาเซียนในการสื่อสาร เช่น ภาษาพม่า ภาษาลาว ภาษาเขมร เป็นต้น	2.87	0.93	ปานกลาง	10
9	การมีทักษะในการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (ICT) ในการทำงาน	3.64	0.74	มาก	3
10	การปฏิบัติตามแนวทางส่งเสริมบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่อาเซียนตามนโยบายผู้บริหารกรุงเทพมหานคร และหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร	3.65	0.74	มาก	2
11	การเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานเพื่อเข้าสู่อาเซียนแก่ผู้ร่วมงาน	3.01	0.90	ปานกลาง	8
12	การแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ภายในประเทศสมาชิกอาเซียน	2.96	0.98	ปานกลาง	9
<b>ความพร้อมด้านความเต็มใจ</b>		<b>3.63</b>	<b>0.81</b>	<b>มาก</b>	
13	การเสียสละเวลางานในหน้าที่บางส่วน เพื่อให้ความร่วมมือในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	3.77	0.83	มาก	2
14	การมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรสู่ประชาคมอาเซียน	3.81	0.85	มาก	1
15	การปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรสู่ประชาคมอาเซียน	3.73	0.80	มาก	3
16	การมีภาวะผู้ตามที่ดีในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	3.67	0.79	มาก	5
17	ความเชื่อมั่นและความภูมิใจในความเป็นประชาคมอาเซียน	3.40	0.81	ปานกลาง	6
18	การกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	3.24	0.83	ปานกลาง	7
19	การมีวินัย ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร	3.68	0.81	มาก	4
20	ความจริงใจ ช่วยเหลือองค์กรเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน	3.73	0.76	มาก	3
<b>รวม</b>		<b>3.50</b>	<b>0.82</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ความพร้อมของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ใน 50 สำนักงาน เขต ที่ไม่ใช่ระดับผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.50$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความพร้อมด้านความเต็มใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.63$ ) และความพร้อมด้านความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.36$ ) สำหรับรายชื่อในแต่ละด้านเป็นดังนี้

1. ความพร้อมด้านความสามารถ พบว่า ลำดับแรกมีความพร้อมอยู่ในระดับมาก คือ การมีความรู้เกี่ยวกับความเป็นมา วัตถุประสงค์ และความสำคัญของประชาคมอาเซียน ( $\bar{X} = 3.71$ ) รองลงมาอยู่ในระดับมาก คือ การมีความรู้เรื่องสมาชิกของประชาคมอาเซียน และการปฏิบัติตามแนวทางส่งเสริมบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่อาเซียนตามนโยบายผู้บริหารกรุงเทพมหานคร และหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร ( $\bar{X} = 3.65$  เท่ากัน) และลำดับสุดท้ายอยู่ในระดับปานกลาง คือ การมีทักษะในการใช้ภาษาของกลุ่มประเทศอาเซียนในการสื่อสาร เช่น ภาษาพม่า ภาษาลาว ภาษาเขมร เป็นต้น ( $\bar{X} = 2.87$ )

2. ความพร้อมด้านความเต็มใจ พบว่า ลำดับแรกมีความพร้อมอยู่ในระดับมาก คือ การมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรสู่ประชาคมอาเซียน ( $\bar{X} = 3.81$ ) รองลงมาอยู่ในระดับมาก คือ การเสียสละเวลางานในหน้าที่บางส่วน เพื่อให้ความร่วมมือในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ( $\bar{X} = 3.77$ ) และลำดับสุดท้ายอยู่ในระดับปานกลาง คือ การกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ( $\bar{X} = 3.24$ )

### ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ จำนวนและค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของแนวทางการพัฒนาความพร้อมของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 จำนวนและค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของแนวทางการพัฒนาความพร้อมของข้าราชการ  
กรุงเทพมหานคร

ข้อ	แนวทางการพัฒนาความพร้อม	จำนวนคน				ค่าเฉลี่ย	
		อันดับที่ 1 (ค่า นน. 3)	อันดับที่ 2 (ค่า นน. 2)	อันดับที่ 3 (ค่า นน. 1)	รวม	ถ่วง น้ำหนัก	ลำดับ
1	การจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนในทุกๆ ด้าน	89	30	22	141	2.48	2
2	การจัดบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร เข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา ตลอดจนศึกษาดูงาน องค์กร/หน่วยงานต้นแบบที่ประสบความสำเร็จ เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในการจัดการความพร้อมสู่อาเซียน	157	71	15	243	2.58	1
3	การมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับอาเซียนโดยตรง เพื่อให้ผู้มีความเชี่ยวชาญมาเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน ทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน	44	31	19	94	2.27	3
4	การจัดกิจกรรม หรือการอบรม/สัมมนา การใช้ภาษาอังกฤษ เพื่อเป็นภาษากลางในการสื่อสาร	46	117	49	212	1.99	4
5	การจัดกิจกรรม หรือการอบรม/สัมมนา การใช้ภาษาอาเซียนอย่างน้อย 1 ภาษา เช่น ภาษาพม่า ภาษาลาว ภาษาเขมร เป็นต้น	10	47	56	113	1.59	5
6	การจัดกิจกรรม หรือการอบรม/สัมมนา การใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (ICT) ในการทำงาน	6	38	65	109	1.46	6
7	การจัดหน่วยงานต้นแบบเป็นหน่วยงานแกนนำ เพื่อจัดการความรู้เรื่องอาเซียนและเผยแพร่ให้กับหน่วยงานในเครือข่ายได้เรียนรู้เป็นแนวทางต่อไป	6	14	55	75	1.35	7
8	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยผ่านกิจกรรมค่ายวิชาการที่ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วม	1	9	48	58	1.19	9
9	การสนับสนุนบุคลากรให้เข้าร่วมกิจกรรม และ ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	4	6	34	44	1.32	8

จากตารางที่ 4.3 พบว่า แนวทางการพัฒนาความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ข้าราชการกรุงเทพมหานครเห็นด้วย ลำดับแรก คือ การจัดบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา ตลอดจน

ศึกษาคูงาน องค์กร/หน่วยงานต้นแบบที่ประสบความสำเร็จ เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในการจัดการความพร้อมสู่อาเซียน มีค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก เท่ากับ 2.58 ลำดับที่สอง คือ การจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนในทุกๆ ด้าน มีค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก เท่ากับ 2.48 และลำดับที่สาม คือ การมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับอาเซียนโดยตรง เพื่อให้ผู้มีความเชี่ยวชาญมาเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน ทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน มีค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก เท่ากับ 2.27

#### ส่วนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานที่ทำงาน ปัจจุบัน และประสบการณ์การปฏิบัติราชการของกรุงเทพมหานคร ปรากฏผลดังตารางที่ 4.4-4.12

ตารางที่ 4.4 การเปรียบเทียบความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

ความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	เพศชาย n = 155		เพศหญิง n = 208		df	t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
	ด้านความสามารถ	3.32	0.44	3.38			
ด้านความเต็มใจ	3.58	0.57	3.67	0.54	361	-1.44	0.609
รวม	3.42	0.42	3.50	0.47	361	-1.54	0.075

จากตารางที่ 4.4 ผลการเปรียบเทียบความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ใน 50 สำนักงานเขต ที่ไม่ใช่ระดับผู้บริหาร จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างด้วยค่าสถิติที (t-test) พบว่า ค่า Sig. ที่ได้มีค่ามากกว่า ระดับนัยสำคัญ ( $\alpha$ ) ที่กำหนดไว้คือ 0.05 (Sig > 0.05) แสดงว่าข้าราชการกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.5 การเปรียบเทียบความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของข้าราชการ  
กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

ความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	2.78	3	0.95	3.73*	0.012
	ภายในกลุ่ม	89.11	359	0.25		
	รวม	91.89	362			
ด้านความเต็มใจ	ระหว่างกลุ่ม	3.44	3	1.15	3.82*	0.010
	ภายในกลุ่ม	107.63	359	0.30		
	รวม	111.07	362			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.70	3	0.90	4.55*	0.004
	ภายในกลุ่ม	71.06	359	0.20		
	รวม	73.76	362			

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.5 ผลการเปรียบเทียบความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ใน 50 สำนักงานเขต ที่ไม่ใช่ระดับผู้บริหาร จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อหาความแตกต่างด้วยค่าสถิติเอฟ (F-test) ที่มีคำตอบมากกว่า 2 คำตอบ พบว่า ค่า Sig. ที่ได้มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ 0.05 (Sig < 0.05) แสดงว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของ  
ข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

อายุ		20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	มากกว่า 50 ปี
<b>ด้านความสามารถ</b>	$\bar{X}$	3.22	3.43	3.32	3.32
20-30 ปี	3.22	-	0.21*	0.10	0.10*
31-40 ปี	3.43		-	0.11	0.11
41-50 ปี	3.32			-	0.00
มากกว่า 50 ปี	3.32				-
<b>ด้านความเต็มใจ</b>	$\bar{X}$	3.46	3.67	3.63	3.76
20-30 ปี	3.46	-	0.21*	0.17	0.30*
31-40 ปี	3.67		-	0.04	0.09
41-50 ปี	3.63			-	0.13
มากกว่า 50 ปี	3.76				-
<b>รวม</b>	$\bar{X}$	3.31	3.53	3.45	3.50
20-30 ปี	3.31	-	0.22*	0.14	0.19*
31-40 ปี	3.53		-	0.08	0.03
41-50 ปี	3.45			-	0.05
มากกว่า 50 ปี	3.50				-

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.6 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ใน 50 สำนักงานเขต ที่ไม่ใช่ระดับผู้บริหาร จำแนกตามอายุ ด้านความสามารถ ด้านความเต็มใจ และ โดยรวมตามลำดับ พบว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี และมากกว่า 50 ปี มีความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มากกว่าข้าราชการที่มีอายุอยู่ในช่วง 20-30 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.7 การเปรียบเทียบความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของข้าราชการ  
กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	7.37	3	2.46	10.43*	0.000
	ภายในกลุ่ม	84.52	359	0.24		
	รวม	91.89	362			
ด้านความเต็มใจ	ระหว่างกลุ่ม	3.63	3	1.21	4.05*	0.008
	ภายในกลุ่ม	107.44	359	0.30		
	รวม	111.07	362			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	5.54	3	1.85	9.72*	0.000
	ภายในกลุ่ม	68.23	359	0.19		
	รวม	73.77	362			

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.7 ผลการเปรียบเทียบความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ใน 50 สำนักงานเขต ที่ไม่ใช่ระดับผู้บริหาร จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด โดยรวมและรายด้าน เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อหาความแตกต่างด้วยค่าสถิติเอฟ (F-test) ที่มีค่าตอบมากกว่า 2 ค่าตอบ พบว่า ค่า Sig. ที่ได้มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ 0.05 (Sig < 0.05) แสดงว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.8



ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของ  
ข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	สูงกว่าปริญญาโท
สูงสุด					
ด้านความสามารถ	$\bar{X}$	3.03	3.33	3.50	3.91
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.03	-	0.30*	0.47*	0.88*
ปริญญาตรี	3.33		-	0.17*	0.58*
ปริญญาโท	3.50			-	0.41*
สูงกว่าปริญญาโท	3.91				-
ด้านความเต็มใจ	$\bar{X}$	3.50	3.59	3.76	4.03
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.50	-	0.09*	0.26*	0.53*
ปริญญาตรี	3.59		-	0.17*	0.44*
ปริญญาโท	3.76			-	0.27*
สูงกว่าปริญญาโท	4.03				-
รวม	$\bar{X}$	3.22	3.43	3.60	3.96
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.22	-	0.21*	0.38*	0.74*
ปริญญาตรี	3.43		-	0.17*	0.53*
ปริญญาโท	3.60			-	0.36*
สูงกว่าปริญญาโท	3.96				-

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ใน 50 สำนักงานเขต ที่ไม่ใช่ระดับผู้บริหาร จำแนกตามระดับการศึกษาด้านความสามารถ ด้านความเต็มใจ และโดยรวม ตามลำดับ พบว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานครที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาโท มีความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนมากกว่าข้าราชการกรุงเทพมหานครที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท ระดับปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี ข้าราชการกรุงเทพมหานครที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทมีความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนมากกว่าข้าราชการกรุงเทพมหานครที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และต่ำกว่า

ปริญญาตรี ข้าราชการกรุงเทพมหานครที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนมากกว่าข้าราชการกรุงเทพมหานครที่มีการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	4.51	8	0.56	2.29	0.061
	ภายในกลุ่ม	87.38	354	0.25		
	รวม	91.89	362			
ด้านความเต็มใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.79	8	0.22	0.73	0.668
	ภายในกลุ่ม	109.28	354	0.31		
	รวม	111.07	362			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.25	8	0.28	1.40	0.197
	ภายในกลุ่ม	71.51	354	0.20		
	รวม	73.76	362			

จากตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ใน 50 สำนักงานเขตที่ไม่ใช่ระดับผู้บริหาร จำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน โดยรวมและรายด้าน เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อหาความแตกต่างด้วยค่าสถิติเอฟ (F-test) ที่มีค่าตอบมากกว่า 2 คำตอบ พบว่า ค่า Sig. ที่ได้มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ 0.05 (Sig > 0.05) แสดงว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของข้าราชการ  
กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานที่ทำงานปัจจุบัน

ความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	4.01	5	0.80	2.26	0.077
	ภายในกลุ่ม	87.88	357	0.25		
	รวม	91.89	362			
ด้านความเต็มใจ	ระหว่างกลุ่ม	6.75	5	1.35	3.62	0.060
	ภายในกลุ่ม	104.31	357	0.29		
	รวม	111.06	362			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.84	5	0.77	2.92	0.052
	ภายในกลุ่ม	69.93	357	0.20		
	รวม	73.77	362			

จากตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ใน 50 สำนักงานเขต ที่ไม่ใช่ระดับผู้บริหาร จำแนกตามสถานที่ทำงานปัจจุบัน โดยรวมและรายด้าน เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อหาความแตกต่างด้วยค่าสถิติเอฟ (F-test) ที่มีค่าตอบมากกว่า 2 คำตอบ พบว่า ค่า Sig. ที่ได้มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ 0.05 ( $Sig > 0.05$ ) แสดงว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานครที่มีสถานที่ทำงานแตกต่างกัน มีความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของข้าราชการ  
กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติราชการของกรุงเทพมหานคร

ความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	4.25	3	1.42	5.81*	0.001
	ภายในกลุ่ม	87.64	359	0.24		
	รวม	91.89	362			
ด้านความเต็มใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.07	3	0.69	2.27	0.080
	ภายในกลุ่ม	109.00	359	0.30		
	รวม	111.07	362			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.89	3	0.96	4.87*	0.002
	ภายในกลุ่ม	70.88	359	0.20		
	รวม	73.77	362			

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ใน 50 สำนักงานเขต ที่ไม่ใช่ระดับผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติราชการของกรุงเทพมหานคร เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อหาความแตกต่างด้วยค่าสถิติเอฟ (F-test) ที่มีค่าตอบมากกว่า 2 ค่าตอบ พบว่า ความพร้อมด้านความเต็มใจ ค่า Sig. ที่ได้มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ 0.05 ( $\text{Sig} > 0.05$ ) แสดงว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์การปฏิบัติราชการของกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน มีความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนด้านความเต็มใจไม่แตกต่างกัน แต่ความพร้อมโดยรวมและด้านความสามารถ ค่า Sig. ที่ได้มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ 0.05 ( $\text{Sig} < 0.05$ ) แสดงว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์การปฏิบัติราชการของกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน มีความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนโดยรวมและด้านความสามารถแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของ  
ข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติราชการของ  
กรุงเทพมหานคร

ประสบการณ์การ ปฏิบัติราชการของ กรุงเทพมหานคร		4 ปีหรือน้อยกว่า	5-9 ปี	10-14 ปี	มากกว่า 14 ปี
<b>ด้านความสามารถ</b>	$\bar{X}$	3.22	3.48	3.32	3.23
4 ปีหรือน้อยกว่า	3.22	-	0.26*	0.10	0.01
5-9 ปี	3.48		-	0.16*	0.25*
10-14 ปี	3.32			-	0.09
มากกว่า 14 ปี	3.23				-
<b>รวม</b>	$\bar{X}$	3.34	3.56	3.42	3.45
4 ปีหรือน้อยกว่า	3.34	-	0.22*	0.08	0.11
5-9 ปี	3.56		-	0.14*	0.11
10-14 ปี	3.42			-	0.03
มากกว่า 14 ปี	3.45				-

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ใน 50 สำนักงานเขต ที่ไม่ใช่ระดับผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติราชการของกรุงเทพมหานครด้านความสามารถ พบว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์การปฏิบัติราชการ 5-9 ปีมีความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมมากกว่าข้าราชการกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์การปฏิบัติราชการ มากกว่า 14 ปี 10-14 ปี และ 4 ปี หรือน้อยกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และโดยรวม พบว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์การปฏิบัติราชการ 5-9 ปีมีความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมมากกว่าข้าราชการกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์การปฏิบัติราชการ 10-14 ปี และ 4 ปี หรือน้อยกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของข้าราชการกรุงเทพมหานคร” ผู้ศึกษาจะนำเสนอสรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังนี้

#### 1. สรุปการศึกษา

##### 1.1 วัตถุประสงค์การศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.1.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร

##### 1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

1.2.1 ประชากร คือ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ใน 50 สำนักงานเขตที่ไม่ใช่ระดับผู้บริหาร รวมทั้งสิ้น จำนวน 6,314 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แล้วกำหนดขนาดตัวอย่างในแต่ละเขต ด้วยการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 363 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ใช้แบบสอบถาม มีประเด็นคำถามตามกรอบแนวคิดของการศึกษา โดยสร้างคำถามตามโครงสร้างของเนื้อหา จากนั้นเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น นำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.91 และนำไปทดลองใช้กับข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน วิเคราะห์หาสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92

**1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล** เก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 10 เมษายน ถึงวันที่ 20 เมษายน 2557 ด้วยการส่งแบบสอบถามทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ให้กับตัวแทนของแต่ละสำนักงานเขต แล้วให้ตัวแทนทำการแจกแบบสอบถามให้กับข้าราชการกรุงเทพมหานครของแต่ละเขตตามรายชื่อและจำนวนที่ได้ระบุไว้ จากนั้นให้ส่งแบบสอบถามกลับคืนทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 363 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

**1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล** ใช้การวิเคราะห์ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเฉลี่ยโดยใช้สถิติที(t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA: F-test) การทดสอบผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ และการวิเคราะห์เนื้อหา

### 1.3 ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง “ความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของข้าราชการกรุงเทพมหานคร” สรุปได้ดังนี้

**1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานคร** พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 57.30 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.69 มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 66.67 มีตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง คิดเป็นร้อยละ 28.10 สถานที่ทำงานอยู่ในกลุ่มเขตกรุงเทพใต้ คิดเป็นร้อยละ 19.01 และมีประสบการณ์การปฏิบัติราชการของกรุงเทพมหานคร 5-9 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.32

**1.3.2 ความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของข้าราชการกรุงเทพมหานคร** พบว่า ความพร้อมของข้าราชการกรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.50$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ตามลำดับจากมากไปน้อย พบว่า

1) ความพร้อมด้านความเต็มใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.63$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับแรกมีความพร้อมอยู่ในระดับมาก คือ การมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรสู่ประชาคมอาเซียน ( $\bar{X} = 3.81$ ) และลำดับสุดท้ายอยู่ในระดับปานกลาง คือ การกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ( $\bar{X} = 3.24$ )

2) ความพร้อมด้านความสามารถ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.36$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับแรกมีความพร้อมอยู่ในระดับมาก คือการมีความรู้เกี่ยวกับความเป็นมา วัตถุประสงค์ และความสำคัญของประชาคมอาเซียน ( $\bar{X} = 3.71$ ) และ

ลำดับสุดท้ายอยู่ในระดับปานกลาง คือ การมีทักษะในการใช้ภาษาของกลุ่มประเทศอาเซียนในการสื่อสาร เช่น ภาษาพม่า ภาษาลาว ภาษาเขมร เป็นต้น ( $\bar{X} = 2.87$ )

**1.3.3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร** พบว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานคร ใน 50 สำนักงานเขต ที่ไม่ใช่ระดับผู้บริหาร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ลำดับแรก คือ การจัดบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา ตลอดจนศึกษาดูงาน องค์กร/หน่วยงานต้นแบบที่ประสบความสำเร็จ เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในการจัดการความพร้อมสู่อาเซียน มีค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก เท่ากับ 2.58 ลำดับที่สอง คือ การจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนในทุกๆ ด้าน มีค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก เท่ากับ 2.48 และลำดับที่สาม คือ การมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับอาเซียนโดยตรง เพื่อให้ผู้มีความเชี่ยวชาญมาเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน ทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน มีค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก เท่ากับ 2.27

**1.3.4 การเปรียบเทียบความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล** พบว่า ข้าราชการ ใน 50 สำนักงานเขต ที่ไม่ใช่ระดับผู้บริหาร มีความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานที่ทำงานปัจจุบัน และประสบการณ์การปฏิบัติราชการของกรุงเทพมหานคร ดังนี้

1) เพศ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และสถานที่ทำงานปัจจุบัน พบว่า ความพร้อมโดยรวมและรายด้าน ค่า Sig. ที่ได้มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ 0.05 (Sig > 0.05) แสดงว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานครที่มีเพศ ตำแหน่งงาน และสถานที่ทำงานที่แตกต่างกัน มีความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนไม่แตกต่างกัน

2) อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์การปฏิบัติราชการ พบว่า ความพร้อมโดยรวมและรายด้าน ค่า Sig. ที่ได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ 0.05 (Sig < 0.05) แสดงว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานครที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติราชการแตกต่างกัน มีความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) ดังนี้

- อายุ : ความพร้อมด้านความสามารถ ด้านความเต็มใจ และโดยรวม พบว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานครที่มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี และข้าราชการกรุงเทพมหานครที่มีช่วงอายุ



มากกว่า 50 ปี มีความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มากกว่าข้าราชการกรุงเทพมหานครที่มีอายุอยู่ในช่วง 20-30 ปี

- ระดับการศึกษาสูงสุด : ความพร้อมด้านความสามารถ ด้านความเต็มใจ และโดยรวม พบว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานครที่มีการศึกษาระดับสูงกว่ามีความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนมากกว่าข้าราชการกรุงเทพมหานครที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่า

- ประสบการณ์การปฏิบัติราชการ : ความพร้อมด้านความสามารถ พบว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์การปฏิบัติราชการ 5-9 ปีมีความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมมากกว่าข้าราชการกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์การปฏิบัติราชการ มากกว่า 14 ปี 10-14 ปี และ 4 ปี หรือน้อยกว่า แต่ความพร้อมด้านความเต็มใจ พบว่า ประสบการณ์การปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครไม่มีผลต่อความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ส่วนความพร้อมโดยรวม พบว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์การปฏิบัติราชการ 5 - 9 ปีมีความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มากกว่าข้าราชการกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์การปฏิบัติราชการ 10-14 ปี และ 4 ปี หรือน้อยกว่า

## 2. อภิปรายผล

ผลการศึกษา ความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ดังนี้

### 2.1 ระดับความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

จากการศึกษาระดับความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของข้าราชการกรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานครใน 50 สำนักงานเขต ที่ไม่ใช่ระดับผู้บริหาร โดยรวมมีความพร้อมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร และหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี 2558 ด้วยการกำหนดนโยบาย ส่งเสริมสนับสนุน และสร้างความเข้มแข็งทั้งด้านการเมือง ความมั่นคง เศรษฐกิจ รวมถึงสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งเป็นนโยบายเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการตามข้อผูกพันในการรวมตัวระดับภูมิภาคต่างๆ ซึ่งทางสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร ได้ร่วมมือกับสถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จัดทำแผนการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของกรุงเทพมหานคร ในปี 2558 เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางและแนวทางในการดำเนินงานเข้าสู่ประชาคมอาเซียน แผนงานดังกล่าว ทำให้ผู้บริหาร ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของกรุงเทพมหานครทุกคนมีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับอาเซียน และพัฒนาการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่ง

ค่อนข้างสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วีรากร อุตร์เลิศ (2555) ได้ศึกษาการเตรียมความพร้อมของเทศบาลตำบลบ้านแยง อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า ผู้บริหาร สมาชิกสภา และข้าราชการ พนักงาน มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (ASEAN) ส่วนใหญ่ทราบข้อมูลเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมของท้องถิ่นเพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN) ในการลงนามของประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ.2558

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านแรก คือ ด้านความสามารถ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความพร้อมในด้านนี้ประกอบด้วย ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และประสบการณ์ ซึ่งต้องใช้ระยะเวลาในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้พร้อมก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนอย่างยั่งยืน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่ข้าราชการกรุงเทพมหานครมีความรู้เกี่ยวกับความเป็นมา วัตถุประสงค์ และความสำคัญของประชาคมอาเซียน ทั้งนี้หน่วยงานควรมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งค่อนข้างสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมใจ กงเดิม (2555) ได้ศึกษาความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรู้และด้านทักษะกระบวนการอยู่ในระดับปานกลาง ความพร้อมด้านเจตคติ อยู่ในระดับมาก ส่วนผลการศึกษาของ พรศ ทิวรัศชัย (2555) ได้ศึกษาความพร้อมของการบริหารจัดการในชั้นเรียนของครูโรงเรียนสัตหีบเขตฐานทัพเรือและเขตกองเรือยุทธการสู่ประชาคมอาเซียน ตามแนวคิดความพร้อมของ Downing และ Thackray (1971) พบว่า องค์ประกอบทางด้านสติปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ การมีความรู้เรื่องสมาชิกของประชาคมอาเซียน ความสามารถในการสร้างนวัตกรรมใหม่ในการจัดการเรียนการสอน และความสามารถในการบูรณาการเนื้อหาของอาเซียนกับกลุ่มสาระวิชาอื่น

ด้านที่สอง คือ ด้านความเต็มใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการกรุงเทพมหานครมีความสนใจ และตื่นตัวในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งเป็นกระแสที่ทุกคนได้รับรู้จากสื่อต่างๆ ในชีวิตประจำวัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่ข้าราชการกรุงเทพมหานครมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรสู่ประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้หน่วยงานควรมีการกระตุ้นให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครมีความกระตือรือร้นในการเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่การเป็นประชาคมอาเซียน และตระหนักถึงความสำคัญในการเป็นประชาคมอาเซียนอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พรศ ทิวรัศชัย (2555) ได้ศึกษาความพร้อมของการบริหารจัดการในชั้นเรียนของครู โรงเรียนสัตหีบเขตฐานทัพเรือและเขตกองเรือยุทธการสู่ประชาคมอาเซียน ตามแนวคิดความพร้อมของ Downing และ Thackray (1971) พบว่า องค์ประกอบทางด้านอารมณ์ แรงจูงใจและบุคลิกภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก

ได้แก่ การมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียนสู่อาเซียน การอุทิศเวลาให้กับงานในหน้าที่ของตนสู่ประชาคมอาเซียน และการทำงานหนักเป็นตัวอย่างแก่เพื่อนครู

**2.2 เปรียบเทียบความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล** พบว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานคร ใน 50 สำนักงานเขต ที่ไม่ใช่ระดับผู้บริหาร ที่มีเพศ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และสถานที่ทำงานปัจจุบันแตกต่างกันมีความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทั้งเพศ ตำแหน่ง และสถานที่ทำงานไม่ได้เป็นปัจจัยสำคัญในการที่จะทำให้ข้าราชการกรุงเทพมหานคร มีความพร้อม ทั้งทางด้านความสามารถ (ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และประสบการณ์) และความเต็มใจ (ความมุ่งมั่น ความมั่นใจ แรงจูงใจในความสำเร็จ และความมั่นคง) ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน แต่อย่างไรก็ตาม ข้าราชการที่มี อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์การปฏิบัติราชการของกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน มีความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนแตกต่างกัน ดังนี้

1) อายุ ข้าราชการกรุงเทพมหานครที่มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี และมากกว่า 50 ปี มีความพร้อมโดยรวมและรายด้าน ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มากกว่าข้าราชการกรุงเทพมหานครที่มีอายุอยู่ในช่วง 20-30 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะช่วงอายุที่ต่างกันทำให้มีวุฒิภาวะหรือสภาวะของความพร้อมหรือความต้องการในระดับที่แตกต่างกัน

2) ระดับการศึกษาสูงสุด ข้าราชการกรุงเทพมหานครที่มีการศึกษาระดับสูงกว่า มีความพร้อมโดยรวมและรายด้าน ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มากกว่าข้าราชการกรุงเทพมหานครที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการศึกษาที่สูงขึ้นทำให้นักลมี ทักษะ การรับรู้ ความเข้าใจ และกระบวนการคิดที่พัฒนาขึ้น

3) ประสบการณ์การปฏิบัติราชการของกรุงเทพมหานคร ข้าราชการกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์การปฏิบัติราชการ 5 - 9 ปี มีความพร้อมโดยรวมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มากกว่าข้าราชการกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์การปฏิบัติราชการ 10 -14 ปี และน้อยกว่าหรือเท่ากับ 4 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะช่วงประสบการณ์การปฏิบัติราชการ 5-9 ปี เป็นช่วงที่เหมาะสมในการเรียนรู้ รับรู้สิ่งใหม่ๆ ที่นอกเหนือจากการปฏิบัติงานประจำวัน เนื่องจากมีการจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานได้ลงตัวแล้ว แต่ช่วงประสบการณ์ปฏิบัติราชการ 10 -14 ปี ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในระดับหัวหน้างาน ซึ่งมีภาระงานมาก เวลาในการเรียนรู้ รับรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนจึงมีน้อย และช่วงประสบการณ์ปฏิบัติราชการ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 4 ปี เป็นช่วงที่ต้องปรับตัว เรียนรู้งานในหน้าที่ จึงต้องมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานประจำมากกว่า ส่วนความพร้อมด้าน

ความสามารถ ข้าราชการกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์การปฏิบัติราชการ 5-9 ปีมีความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมมากกว่าข้าราชการกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์การปฏิบัติราชการมากกว่า 14 ปี 10-14 ปี และ 4 ปี หรือน้อยกว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะช่วงประสบการณ์การปฏิบัติราชการ 5-9 ปี เป็นช่วงที่มีประสบการณ์เดิมที่เหมาะสมก่อให้เกิดการเรียนรู้ การรับรู้ การเข้าใจและมีทักษะที่ดี ในการพัฒนาตนเองสู่ประชาคมอาเซียน แต่ความพร้อมด้านความเต็มใจ ประสบการณ์ปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ไม่มีผลต่อความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทุกช่วงประสบการณ์มีความตระหนัก ตั้งใจ และพร้อมที่จะเสียสละเวลาในงานในหน้าที่ เพื่อให้ความร่วมมือในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

จากผลการศึกษาข้างต้น ก่อนข้างสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นฤมล สุวรรณคา (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมของบุคลากรทางบัญชีเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนในสถานประกอบการ จังหวัดสระบุรี พบว่า เพศและอายุที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความพร้อมในการรองรับประชาคมอาเซียน ระดับการศึกษามีผลต่อความพร้อมทุกด้าน ได้แก่ ด้านวิชาชีพ ด้านภาษา ด้านกฎหมายและด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่วนประสบการณ์ทำงานมีผลต่อความพร้อมด้านภาษาและด้านกฎหมาย ส่วนผลการศึกษาของ พรศ ทิวรัชชัย (2555) ได้ศึกษาความพร้อมของการบริหารจัดการในชั้นเรียนของครูโรงเรียนสัทธิษเขตฐานทัพเรือและเขตกองเรือยุทธการสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า ความพร้อมของการบริหารจัดการในชั้นเรียนของครู จำแนกตามเพศและวุฒิการศึกษาไม่มีความแตกต่างกัน แต่จำแนกตามประสบการณ์การทำงานมีความแตกต่างกัน

**2.3 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร** พบว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานคร ใน 50 สำนักงานเขต ที่ไม่ใช่ระดับผู้บริหาร ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ลำดับแรก คือ การจัดบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา ตลอดจนศึกษาดูงาน องค์กร/หน่วยงานต้นแบบที่ประสบความสำเร็จ เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในการจัดการความพร้อมสู่อาเซียน ลำดับที่สอง คือ การจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนในทุกๆ ด้าน และลำดับที่สาม คือ การมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับอาเซียนโดยตรง เพื่อให้ผู้มีความเชี่ยวชาญมาเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน ทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะถ้าหากหน่วยงานมีการสนับสนุนส่งเสริม และผลักดันให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครได้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับประชาคมอาเซียนอย่างสม่ำเสมอ และทั่วถึงทุกคน รวมทั้งให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ได้รับความรู้ ประสบการณ์จาก โครงการ/กิจกรรมนั้นๆ ได้นำองค์ความรู้มา

เผยแพร่ให้แก่ข้าราชการกรุงเทพมหานคร ในหน่วยงาน ได้รับทราบ แล้วนำไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์สูงสุด และจัดตั้งหน่วยงานเกี่ยวกับอาเซียน เพื่อให้คำปรึกษา ความรู้ที่ถูกต้องแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานคร จึงสามารถทำให้หน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานครมีการพัฒนาความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งค่อนข้างสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ราตรี สิงาม (2555) ได้ศึกษาเรื่องการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า แนวทางในการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน ลำดับแรกให้ความสำคัญกับแนวทางในการจัดครูและบุคลากรในโรงเรียน เข้ารับการอบรม ประชุมสัมมนา ตลอดจนศึกษาดูงาน โรงเรียนต้นแบบที่ประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอนอาเซียนศึกษา รองลงมาคือ การจัดทำมีโรงเรียนต้นแบบเป็นโรงเรียนแกนนำเพื่อจัดการความรู้เรื่องอาเซียนและเผยแพร่ให้กับโรงเรียนในเครือข่าย ได้เรียนรู้เป็นแนวทางต่อไป รวมทั้งจัดทำหลักสูตรเน้นอาเซียนในกลุ่มสาระต่างๆ หรือบูรณาการในบางรายวิชาเช่น สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ภาษาต่างประเทศ ประการสุดท้ายควรจัดการเรียนการสอน โดยใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อกลางหรือสอดแทรกเพื่อให้เกิดความคุ้นเคย ตลอดจนสนับสนุนให้นักเรียนผลิตสื่อ เช่น แผ่นพับความรู้เรื่องอาเซียนและเผยแพร่ให้กับคณะครู นักเรียนผู้ปกครอง และชุมชน ได้รับทราบข้อมูล

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์

3.1.1 ความพร้อมด้านความสามารถของข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะในประเด็นการมีทักษะในการใช้ภาษา ทั้งภาษาอังกฤษและภาษาของกลุ่มประเทศอาเซียน รวมถึงกฎ ระเบียบต่างๆ ของอาเซียน เพื่อให้รู้เท่าทันสถานการณ์ ดังนั้นข้าราชการกรุงเทพมหานครทุกคนในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร ควรพัฒนาทักษะด้านภาษา มีความกระตือรือร้น และศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับอาเซียนให้มากขึ้น เพื่อให้ทันต่อการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และคณะผู้บริหารของกรุงเทพมหานคร ควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทักษะด้านภาษาของข้าราชการกรุงเทพมหานคร และกระตุ้นให้เกิดการตื่นตัวมากขึ้นในการรับรู้และการปรับตัวเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน รวมถึงสนับสนุนทรัพยากรที่เกี่ยวข้อง สร้างภาคีเครือข่ายจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

3.1.2 คณะผู้บริหาร และหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร ควรสนับสนุน การพัฒนาความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดย แนวทาง ดังนี้

1) การจัดบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา ตลอดจนศึกษาดูงาน องค์กร/หน่วยงานต้นแบบที่ประสบความสำเร็จ เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในการจัดการความพร้อมสู่อาเซียน

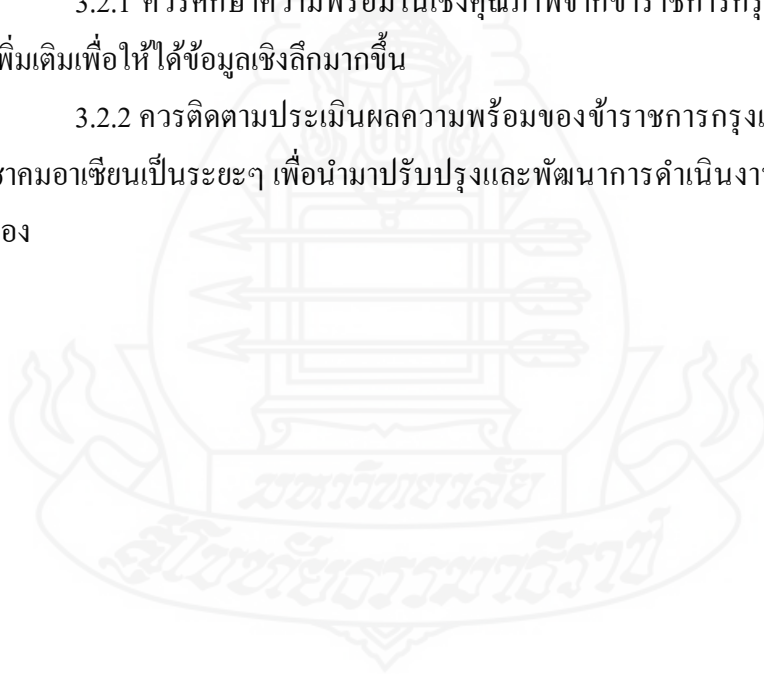
2) การจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และความพร้อมสู่ ประชาคมอาเซียนในทุกๆ ด้าน

3) การมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับอาเซียน โดยตรง เพื่อให้ผู้มีความเชี่ยวชาญมา เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน ทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน

### 3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาความพร้อมในเชิงคุณภาพจากข้าราชการกรุงเทพมหานคร และ ผู้บริหาร เพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

3.2.2 ควรติดตามประเมินผลความพร้อมของข้าราชการกรุงเทพมหานครในการ เข้าสู่ประชาคมอาเซียนเป็นระยะๆ เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย อย่างต่อเนื่อง



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

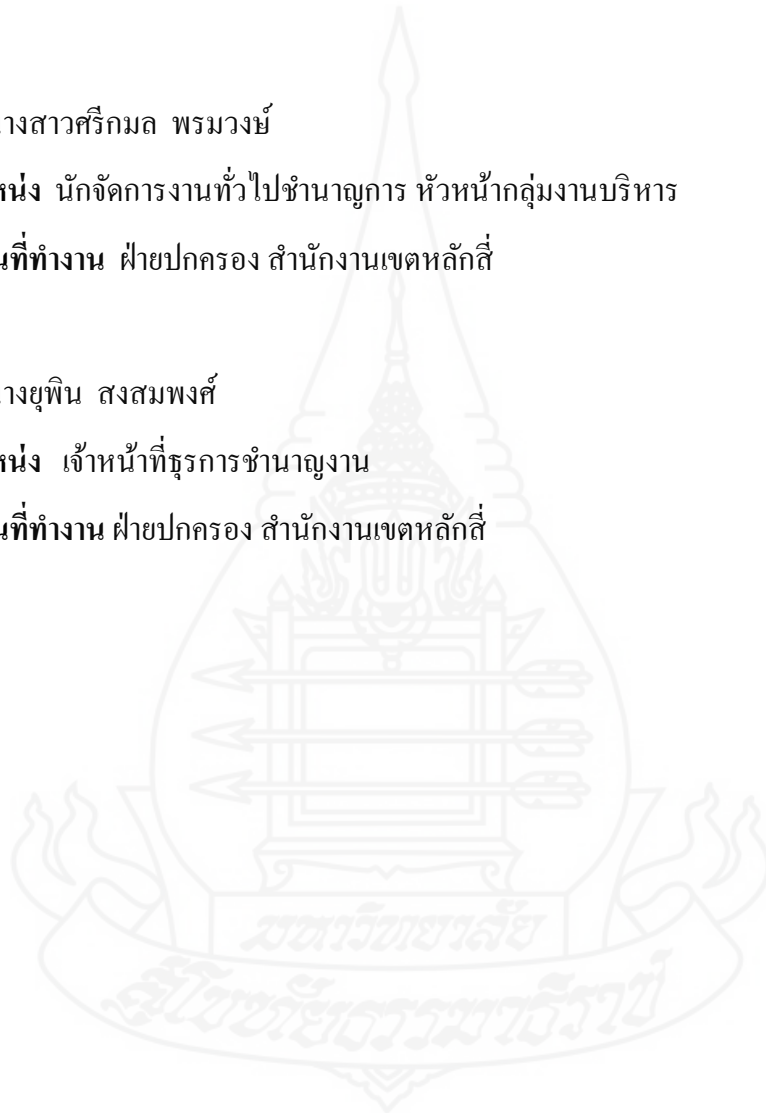
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม





### รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม

1. **ชื่อ** นายณรงค์ จงแจ่มฟ้า  
**ตำแหน่ง** ผู้อำนวยการเขตหลักสี่  
**สถานที่ทำงาน** สำนักงานเขตหลักสี่
2. **ชื่อ** นางสาวศรีกมล พรมงษ์  
**ตำแหน่ง** นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ หัวหน้ากลุ่มงานบริหาร  
**สถานที่ทำงาน** ฝ่ายปกครอง สำนักงานเขตหลักสี่
3. **ชื่อ** นางยุพิน สงสมพงศ์  
**ตำแหน่ง** เจ้าหน้าที่ธุรการชำนาญงาน  
**สถานที่ทำงาน** ฝ่ายปกครอง สำนักงานเขตหลักสี่



ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม



**แบบสอบถาม****เรื่อง ความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของข้าราชการกรุงเทพมหานคร****คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพร้อมตลอดจนการพัฒนาความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร

จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้มีบทบาทสำคัญในการผลักดันสนับสนุนทรัพยากรมนุษย์ให้มีความพร้อมที่จะก้าวสู่การเป็นประชาคมอาเซียนได้อย่างสมบูรณ์แบบและภาคภูมิ ได้ตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริงตามทัศนคติของท่านมากที่สุด และหากมีข้อเสนอแนะอื่นๆ โปรดระบุในข้อเสนอแนะเพิ่มเติม และขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ ที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้

**ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ○ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน และเติมข้อความในช่องว่างให้สมบูรณ์

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

20-30 ปี

31-40 ปี

41-50 ปี

มากกว่า 50 ปี

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

สูงกว่าปริญญาโท

4. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

นักจัดการงานทั่วไป

นักทรัพยากรบุคคล

เจ้าพนักงานปกครอง

อื่นๆ(ระบุ).....

5. สถานที่ทำงานปัจจุบัน (สำนักงานเขต).....

6. ประสบการณ์การปฏิบัติราชการของกรุงเทพมหานคร

4 ปีหรือน้อยกว่า

5-9 ปี

10-14 ปี

มากกว่า 14 ปี

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของข้าราชการกรุงเทพมหานคร  
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องท้ายข้อความที่ตรงกับระดับความพร้อมของท่านมากที่สุด โดยท่านมีความพร้อมตามข้อความต่อไปนี้มากน้อยเพียงใดเมื่อแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

5 หมายถึง มีความพร้อมมากที่สุด  
 4 หมายถึง มีความพร้อมมาก  
 3 หมายถึง มีความพร้อมปานกลาง  
 2 หมายถึง มีความพร้อมน้อย  
 1 หมายถึง มีความพร้อมน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความพร้อม				
		5	4	3	2	1
<b>ความพร้อมด้านความสามารถ</b>						
1	การมีความรู้เกี่ยวกับความเป็นมา วัตถุประสงค์ และความสำคัญของประชาคมอาเซียน					
2	การมีความรู้เรื่องสมาชิกของประชาคมอาเซียน					
3	การมีความรู้และเข้าใจวัฒนธรรมที่หลากหลายของการเป็นประชาคมอาเซียน					
4	การเรียนรู้กฎ ระเบียบต่างๆ ของอาเซียน เพื่อให้รู้เท่าทันสถานการณ์					
5	ความเข้าใจความหลากหลายของการนับถือศาสนาของสมาชิกอาเซียน					
6	ความเข้าใจหน้าที่ความรับผิดชอบ และวิธีปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อการเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน					
7	การมีทักษะในการใช้ภาษากลางในการสื่อสาร คือ ภาษาอังกฤษ					
8	การมีทักษะในการใช้ภาษาของกลุ่มประเทศอาเซียนในการสื่อสาร เช่น ภาษาพม่า ภาษาลาว ภาษาเขมร เป็นต้น					
9	การมีทักษะในการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (ICT) ในการทำงาน					
10	การปฏิบัติตามแนวทางส่งเสริมบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่อาเซียน ตามนโยบายผู้บริหารกรุงเทพมหานคร และหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร					
11	การเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานเพื่อเข้าสู่อาเซียนแก่ผู้ร่วมงาน					
12	การแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ภายในประเทศสมาชิกอาเซียน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความพร้อม				
		5	4	3	2	1
13	<b>ความพร้อมด้านความเต็มใจ</b> การเสียดสเวลาในงานในหน้าที่บางส่วน เพื่อให้ความร่วมมือในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน					
14	การมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรสู่ประชาคมอาเซียน					
15	การปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรสู่ประชาคมอาเซียน					
16	การมีภาวะผู้ตามที่ดีในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน					
17	ความเชื่อมั่นและความภูมิใจในความเป็นประชาคมอาเซียน					
18	การกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน					
19	การมีวินัย ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร					
20	ความจริงใจ ช่วยเหลือองค์กรเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน					



**ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร**

**คำชี้แจง** โปรดใส่เลข 1 2 3 ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับแนวทางการพัฒนาความพร้อมที่เหมาะสมที่สุด 3 อันดับแรกตามความคิดเห็นของท่าน และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม(ถ้ามี)

- การจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนในทุกๆ ด้าน
- การจัดบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา ตลอดจนศึกษาดูงานองค์กร/หน่วยงานต้นแบบที่ประสบความสำเร็จ เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในการจัดการความพร้อมสู่อาเซียน
- การมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับอาเซียน โดยตรง เพื่อให้ผู้มีความเชี่ยวชาญมาเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน ทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน
- การจัดกิจกรรม หรือการอบรม/สัมมนา การใช้ภาษาอังกฤษ เพื่อเป็นภาษากลางในการสื่อสาร
- การจัดกิจกรรม หรือการอบรม/สัมมนา การใช้ภาษาอาเซียนอย่างน้อย 1 ภาษา เช่น ภาษาพม่า ภาษาลาว ภาษาเขมร เป็นต้น
- การจัดกิจกรรม หรือการอบรม/สัมมนา การใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (ICT) ในการทำงาน
- การจัดหน่วยงานต้นแบบเป็นหน่วยงานแกนนำ เพื่อจัดการความรู้เรื่องอาเซียนและเผยแพร่ให้กับหน่วยงานในเครือข่ายได้เรียนรู้เป็นแนวทางต่อไป
- การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยผ่านกิจกรรมค่ายวิชาการที่ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วม
- การสนับสนุนบุคลากรให้เข้าร่วมกิจกรรม และส่งเสริมการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
- อื่นๆ (โปรดระบุ).....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

**ภาคผนวก ค**

การตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม





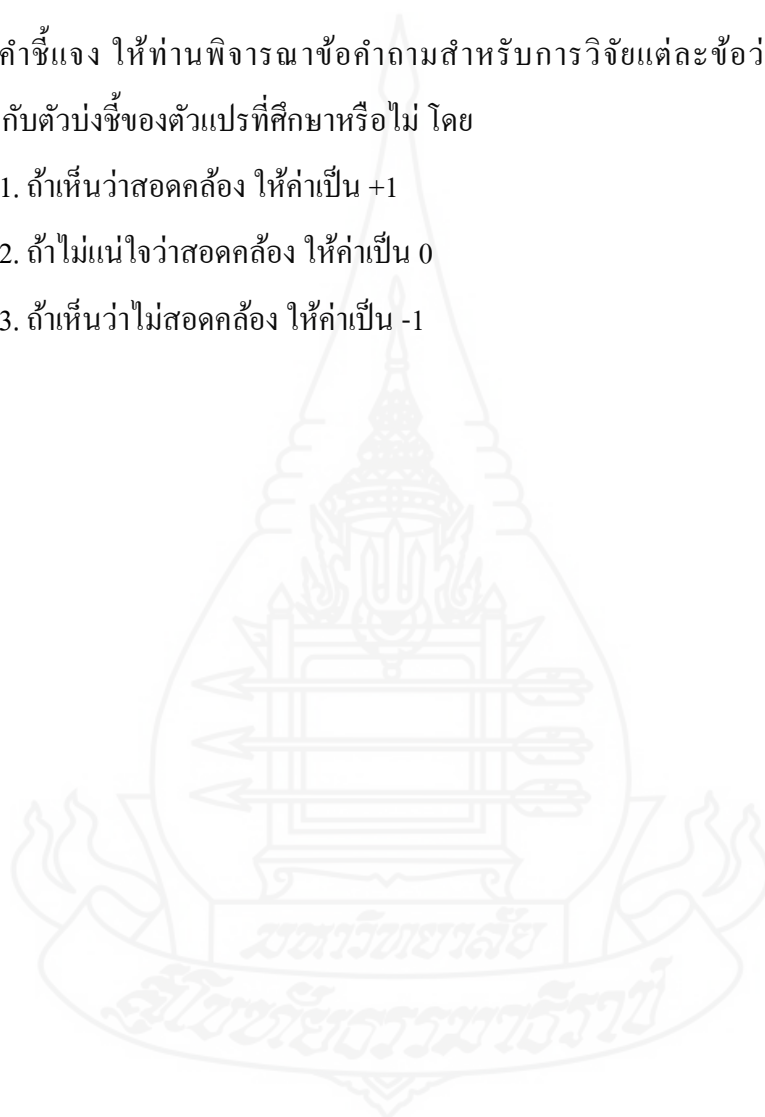
## แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

### เรื่อง ความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

#### คำชี้แจง

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาข้อความสำหรับการวิจัยแต่ละข้อว่ามีความเหมาะสม สอดคล้องกับตัวบ่งชี้ของตัวแปรที่ศึกษาหรือไม่ โดย

1. ถ้าเห็นว่าสอดคล้อง ให้ค่าเป็น +1
2. ถ้าไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง ให้ค่าเป็น 0
3. ถ้าเห็นว่าไม่สอดคล้อง ให้ค่าเป็น -1



ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อคำถาม	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่			คะแนนรวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3			
1. เพศ <input type="radio"/> ชาย <input type="radio"/> หญิง	1	1	1	3	1.00	
2. อายุ <input type="radio"/> 20-30 ปี <input type="radio"/> 31-40 ปี <input type="radio"/> 41-50 ปี <input type="radio"/> มากกว่า 50 ปี	1	1	1	3	1.00	
3. ระดับการศึกษาสูงสุด <input type="radio"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="radio"/> ปริญญาตรี <input type="radio"/> ปริญญาโท <input type="radio"/> สูงกว่าปริญญาโท	1	1	1	3	1.00	
4. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน <input type="radio"/> นักวิเคราะห์นโยบายและแผน <input type="radio"/> นักจัดการงานทั่วไป <input type="radio"/> นักทรัพยากรบุคคล <input type="radio"/> เจ้าหน้าที่งานปกครอง <input type="radio"/> อื่นๆ(ระบุ)....	0	1	1	2	0.67	
5. สถานที่ทำงานปัจจุบัน (สำนักงานเขต).....	1	1	1	3	1.00	
6. ประสบการณ์การปฏิบัติราชการของกรุงเทพมหานคร <input type="radio"/> 4ปีหรือน้อยกว่า <input type="radio"/> 5-9 ปี <input type="radio"/> 10-14 ปี <input type="radio"/> มากกว่า 14 ปี	1	1	1	3	1.00	

## ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

ข้อ	ข้อความ	คะแนนของ			รวม	ค่า IOC
		ผู้เชี่ยวชาญ				
		คนที่				
1	2	3				
<b>ความพร้อมด้านความสามารถ</b>						
1	การมีความรู้เกี่ยวกับความเป็นมา วัตถุประสงค์ และความสำคัญของประชาคมอาเซียน	1	1	1	3	1.00
2	การมีความรู้เรื่องสมาชิกของประชาคมอาเซียน	1	1	1	3	1.00
3	การมีความรู้และเข้าใจวัฒนธรรมที่หลากหลายของการเป็นประชาคมอาเซียน	1	1	1	3	1.00
4	การเรียนรู้กฎ ระเบียบต่างๆ ของอาเซียน เพื่อให้รู้เท่าทันสถานการณ์	1	0	1	2	0.67
5	ความเข้าใจความหลากหลายของการนับถือศาสนาของสมาชิกอาเซียน	0	1	1	2	0.67
6	ความเข้าใจหน้าที่ความรับผิดชอบ และวิธีปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อการเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน	1	1	1	3	1.00
7	การมีทักษะในการใช้ภาษากลางในการสื่อสาร คือ ภาษาอังกฤษ	1	1	1	3	1.00
8	การมีทักษะในการใช้ภาษาของกลุ่มประเทศอาเซียนในการสื่อสาร เช่น ภาษาพม่า ภาษาลาว ภาษาเขมร เป็นต้น	1	1	1	3	1.00
9	การมีทักษะในการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (ICT) ในการทำงาน	1	1	1	3	1.00
10	การปฏิบัติตามแนวทางส่งเสริมบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่อาเซียน ตามนโยบายผู้บริหารกรุงเทพมหานคร และหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร	1	1	1	3	1.00
11	การเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานเพื่อเข้าสู่อาเซียนแก่ผู้ร่วมงาน	0	1	1	2	0.67
12	การแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ภายในประเทศสมาชิกอาเซียน	1	1	0	2	0.67
<b>ความพร้อมด้านความเต็มใจ</b>						
13	การเสียสละเวลางานในหน้าที่บางส่วน เพื่อให้มีส่วนร่วมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	1	1	1	3	1.00
14	การมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรสู่ประชาคมอาเซียน	1	1	1	3	1.00
15	การปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรสู่ประชาคมอาเซียน	1	1	1	3	1.00
16	การมีภาวะผู้ตามที่ดีในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	1	0	1	2	0.67
17	ความเชื่อมั่นและความภูมิใจในความเป็นประชาคมอาเซียน	1	1	0	2	0.67
18	การกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	0	1	1	2	0.67
19	การมีวินัย ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร	1	1	1	3	1.00
20	ความจริงใจ ช่วยเหลือองค์กรเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน	1	1	1	3	1.00

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร

ข้อ	ข้อความ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่			คะแนนรวม	ค่า IOC
		1	2	3		
1	การจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนในทุกๆ ด้าน	1	1	1	3	1.00
2	การจัดบุคลากรในหน่วยงานกรุงเทพมหานครเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา ตลอดจนศึกษาดูงาน องค์กร/หน่วยงานต้นแบบที่ประสบความสำเร็จ เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในการจัดการความพร้อมสู่อาเซียน	1	1	1	3	1.00
3	การมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับอาเซียนโดยตรง เพื่อให้มีความเชี่ยวชาญมาเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน ทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน	1	0	1	2	0.67
4	การจัดกิจกรรม หรือการอบรม/สัมมนา การใช้ภาษาอังกฤษ เพื่อเป็นภาษากลางในการสื่อสาร	1	1	1	3	1.00
5	การจัดกิจกรรม หรือการอบรม/สัมมนา การใช้ภาษาอาเซียนอย่างน้อย 1 ภาษา เช่น ภาษาพม่า ภาษาลาว ภาษาเขมร เป็นต้น	1	1	1	3	1.00
6	การจัดกิจกรรม หรือการอบรม/สัมมนา การใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (ICT) ในการทำงาน	1	1	1	3	1.00
7	การจัดหน่วยงานต้นแบบเป็นหน่วยงานแกนนำ เพื่อจัดการความรู้เรื่องอาเซียนและเผยแพร่ให้กับหน่วยงานในเครือข่ายได้เรียนรู้เป็นแนวทางต่อไป	1	0	1	2	0.67
8	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยผ่านกิจกรรมค่ายวิชาการที่ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วม	1	1	1	3	1.00
9	การสนับสนุนบุคลากรให้เข้าร่วมกิจกรรม และส่งเสริมการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	1	1	1	3	1.00

ค่า IOC ทั้งหมด เท่ากับ 0.91

## RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

## Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A1	65.2000	98.5103	.6673	.9160
A2	65.3667	98.1713	.6903	.9154
A3	65.4333	100.0471	.6399	.9167
A4	65.8333	101.5230	.5158	.9194
A5	65.7333	99.7195	.5434	.9191
A6	65.5667	99.4954	.6115	.9173
A7	65.8333	102.6264	.6424	.9173
A8	65.8000	102.9931	.3983	.9223
A9	65.3333	102.0230	.5972	.9178
A10	65.3667	101.6885	.6159	.9174
A11	65.8333	99.9368	.5816	.9180
A12	65.9333	98.9609	.5898	.9179
A13	65.2333	98.8057	.7120	.9151
A14	65.1333	98.8782	.6048	.9175
A15	65.3000	101.5966	.6350	.9171
A16	65.5000	98.8103	.6814	.9157
A17	65.7000	102.8379	.5213	.9192
A18	65.6000	103.3517	.5024	.9195
A19	65.3000	103.3207	.4440	.9208
A20	65.3667	102.2402	.5766	.9181

## Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 20

Alpha = .9217

บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- กระทรวงการต่างประเทศ (2552) “แนะนำให้อู้จักอาเซียน” (แผ่นพับ)
- (2554 ก) “ประชาคมอาเซียน” สารสังเขป ออนไลน์ คั่นคั่นวันที่ 21 มิถุนายน 2556 จาก [www.mfa.go.th/ASEANcommunity](http://www.mfa.go.th/ASEANcommunity).
- (2554 ข) “ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน” สารสังเขป ออนไลน์ คั่นคั่นวันที่ 21 มิถุนายน 2556 จาก [www.mfa.go.th/web/3020.php?sid=4052](http://www.mfa.go.th/web/3020.php?sid=4052)
- (2554 ค) “กฎบัตรอาเซียน” สารสังเขป ออนไลน์ คั่นคั่นวันที่ 21 มิถุนายน 2556 จาก [www.mfa.go.th/web/2775.php](http://www.mfa.go.th/web/2775.php)
- (2555) “การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและผลกระทบต่อไทย” สารสังเขป ออนไลน์ คั่นคั่นวันที่ 21 มิถุนายน 2556 จาก <http://www.mfa.go.th/asean/contents/files/other-20130128-161036-636094.pdf>
- กรุงเทพมหานคร (2557) “กรอบอัตรากำลังและจำนวนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำแนกตามหน่วยงาน” สารสังเขป ออนไลน์ คั่นคั่นวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2557 จาก [http://office2.bangkok.go.th/csc/images/Files/report\\_stat/num\\_office\\_by\\_department.pdf](http://office2.bangkok.go.th/csc/images/Files/report_stat/num_office_by_department.pdf)
- กองยุทธศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์และสังคม สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร (2556) ความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) หน้า 27
- กานดาวรรณ แก้วผาบ (ม.ป.ป.) “การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ของนักศึกษาสาขาวิชาชีวะบัญชชี มหาวิทยาลัยกรุงเทพ” การประชุมวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพ : 3-13
- ธีรดา ภิญโญ และอดิศัย โทวิชา (2552) สถิติสำหรับการวิจัย นนทบุรี เฟิร์มข้าหลวง พรึ้นตั้ง แอนด์พับลชีชิ่ง
- นราธิป ศรีงาม (2548) “กระบวนการเปลี่ยนแปลงองค์กร” ใน เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหาร การเปลี่ยนแปลง หน่วยที่ 5 หน้า 211-212 นนทบุรี สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาชิราช
- นฤมล สุมรรคา (2554) “ปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมของบุคลากรทางบัญชชีเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน: กรณีศึกษา สถานประกอบการ จังหวัดสระบุรี” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณชชีต วิชาเอกการบัญชชี บัณชชีตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

- ปภาวดี ประจักษ์ศุภนิตติ (2548) “การเตรียมความพร้อมการเปลี่ยนแปลง” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารการเปลี่ยนแปลง* หน่วยที่ 8 หน้า 13-49 นนทบุรี สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- พรรณี ชูทัย เจนจิต (2550) *จิตวิทยาการเรียนการสอน* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ
- พรศ ทิวรัศชัย (2555) “การเตรียมความพร้อมการบริหารจัดการในชั้นเรียนของครูโรงเรียนสัตหีบ เขตฐานทัพเรือและเขตกองเรือยุทธการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนสู่ประชาคมอาเซียน” *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา*
- พาสนา จุรัตน์ (2548) “จิตวิทยาการศึกษา” *ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ* หน้า 176
- ราตรี สิงาม (2555) “การเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ” *วิทยานิพนธ์ปริญญา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*
- เรวัต ตันนานนท์ (2547) “จิตวิญญาณการเป็นตำรวจชั้นดี” *วารสารโรงพักเพื่อประชาชน* 13 (ธันวาคม 2547 – มกราคม 2548) คอลัมภ์คิดต่างๆ ไปได้ยิน คั่นคั่นวันที่ 20 มีนาคม 2556 จาก <http://saranitet.police.go.th>
- วีรากร อุดรเลิศ (2555) “การเตรียมความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน กรณีศึกษา : พื้นที่เทศบาลตำบลบ้านแยง อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก” *วารสารวิจัยเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่* 5, 1 (กันยายน-ตุลาคม) : 94-104
- สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์และศูนย์อาเซียนศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2556) (ร่าง) *แผนการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของกรุงเทพมหานคร*
- สมใจ กงเดิม (2555) “การศึกษาความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์” *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏ*
- สุดฤทัย เลิศเกษม และคณะ (2554) *ประเทศไทยกับอาเซียน กรุงเทพมหานคร กรมประชาสัมพันธ์ สำนักนายกรัฐมนตรี*



- สุบิน ยูระรัช และคณะ (2554) “ความพร้อมในการพัฒนาบัณฑิตของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน” *วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (สสอท.)* 17, 2 (ธันวาคม) : 1-15
- สุพร เลี่ยนสลาย (2550) “นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงองค์กร” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารองค์การ* หน่วยที่ 6 หน้า 65 นนทบุรี สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- สุระ อ่อนแพง (2549) “การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมของผู้นำท้องถิ่นในการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดอุดรดิตถ์” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏอุดรดิตถ์ สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร (2552) แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร 12 ปี ระยะที่ 2 พ.ศ. 2556-2559 หน้า 68
- หทัยรัตน์ ดีประเสริฐ (2554) “วิจัยชี้คนไทยรู้เรื่องอาเซียนต่ำ แนะ สถาบันการศึกษารับมือ (Less Thais understanding about ASEAN, educational institutes should have preparation)” *คมชัดลึก* (หนังสือพิมพ์ออนไลน์, 16 พฤษภาคม) ค้นคืนวันที่ 20 มีนาคม 2556 จาก <http://www.komchadluek.net/detail/20110516/97679>
- อดิศักดิ์ พงษ์พูลผลศักดิ์ (2544) เอกสารประกอบการสอนวิชาสถิติขั้นสูงและการวิจัยทางการศึกษา อัดสำเนา หน้า 3 - 14.
- เอกราช อะมะวัลย์ (2554) “การพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนช่างฝีมือทหารในการเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรสู่ความเป็นประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการทรัพยากรเพื่อความมั่นคง คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- Balboa, Jenny D., Prado, Fatima Lourdes E Del and Yap, Josef T. (2010) “Achieving the ASEAN Economic Community 2015:Challenges for the Philippines.” *Philippine Institute for Development Studies* (September) : 1-26
- Benny, Guido and Abdullah, Kamarulnizam (2011) “Indonesian Perceptions and Attitudes toward the ASEAN Community” *Journal of Current Southeast Asian Affairs*. 1 (April) : 39-67
- MacIntyre, Andrew and Thanh, Vo. Tri. (2005) “The Economic Research Network for ASEAN Partnership” *Research Report of ASEAN Secretariat (ASEC) (REPSF Project No. 04/004)*

Moorthy, Ravichandran and Benny, Guido (2012) “Attitude towards Community Building in Association of Southeast Asian Nations: A Public Opinion Survey” American Journal of Applied Sciences. 9, 4 : 557-562



## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวภาวิณี เที้ยวพันธ์
วัน เดือน ปีเกิด	5 พฤศจิกายน 2526
สถานที่เกิด	อำเภอแม่พริก จังหวัดลำปาง
ประวัติการศึกษา	วิทยาศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร พ.ศ. 2549
สถานที่ทำงาน	ฝ่ายปกครอง สำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่ง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

