

THE PERCEPTION TO SOFT POWER POLICY OF GOVERNMENT OFFICIALS, GOVERNMENT EMPLOYEES THE PERMANENT SECRETARY, MINISTRY OF CULTURE

Jurairat RUNGTHONG¹

1 Faculty of Public Administration Sripatum University, Thailand; jurairat.rungthong@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received: 14 June 2024

Revised: 28 June 2024

Published: 12 July 2024

ABSTRACT

This research aims to 1) study the level of awareness of soft power policy, 2) compare the level of awareness of soft power policy, and 3) study the factors affecting the awareness of soft power policy among civil servants at the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Culture. The sample group consisted of 163 people. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, mean, and standard deviation. Multiple regression analysis was employed. The results revealed that the overall level of awareness of soft power policy among civil servants at the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Culture, was at the highest level. The highest mean was found in the awareness of driving soft power to elevate the culture of the Ministry of Culture. The process of awareness that had the highest mean was the selection and memorization aspect. In terms of personal factors, gender and education level had statistically significant differences in the level of awareness of soft power policy at the 0.05 level.

This study: There is a suggestion that the organization should establish clear projects, plans, and guidelines to make personnel in the agency more aware of such policies. Because it will be a stimulating part. Pushing, driving and lead to work that comes from an understanding of the objective including choosing to open wide awareness.

Keywords: Soft Power, the Perception, Ministry of Culture

CITATION INFORMATION: Rungthong, J. (2024). The Perception to Soft Power Policy of Government Officials, Government Employees the Permanent Secretary, Ministry of Culture. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 2(7), 44

การรับรู้นโยบายอำนาจละมุนของข้าราชการ พนักงานราชการ สำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

จุไรรัตน์ หรั่งทอง¹

1 คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม; jurairat.rungthong@gmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการรับรู้นโยบายอำนาจละมุน 2) เปรียบเทียบระดับการรับรู้นโยบายอำนาจละมุน และ 3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้นโยบายอำนาจละมุนของข้าราชการ พนักงานราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม กลุ่มตัวอย่าง 163 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย เบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ระดับการรับรู้นโยบายอำนาจละมุนของข้าราชการ พนักงานราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การรับรู้ด้านการขับเคลื่อนอำนาจละมุน เพื่อยกระดับวัฒนธรรมของกระทรวงวัฒนธรรม โดยปัจจัยกระบวนการรับรู้ที่ส่งผลต่อการรับรู้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการเลือกจดจำ ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ และด้านระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับการรับรู้นโยบายอำนาจละมุน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะว่า องค์กรควรกำหนดโครงการ แผนงาน และแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานรับรู้เรื่องนโยบายให้มากขึ้น เน้นย้ำและสร้างองค์ความรู้อย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง เพราะจะเป็นส่วนกระตุ้นการผลักดัน การขับเคลื่อน และนำไปสู่การปฏิบัติงานที่เกิดจากความเข้าใจ ตรงตามวัตถุประสงค์ รวมถึงการเลือกเปิดการรับรู้อย่างเป็นวงกว้าง

คำสำคัญ: การรับรู้, Soft Power, นโยบาย

ข้อมูลการอ้างอิง: จุไรรัตน์ หรั่งทอง. (2567). การรับรู้นโยบายอำนาจละมุนของข้าราชการ พนักงานราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 2(7), 44

บทนำ

อำนาจละมุน (Soft Power) เป็นอำนาจที่ทำให้ประเทศอื่นหรือผู้อื่นยินดีปฏิบัติตามความต้องการของเรา โดยไม่จำเป็นต้องบังคับหรือมีข้อแลกเปลี่ยนโดยเป็นการใช้อำนาจเชิงดึงดูด (Attractive Power) หรือการทำให้ผู้อื่นเกิดความคล้อยตามพึงพอใจที่ในการเลือกตามความต้องการ โดยใช้การดึงดูดเพื่อนำไปสู่การยอมรับโดยดุษฎี (Acquiescence) ซึ่งแตกต่างไปจากการใช้อิทธิพล (Influence) ที่ต้องอาศัย Hard Power อยู่มาก (Joseph S. Nye อ้างถึงใน ฐานันท์ สุคนธรทรัพย์, 2561: 49) ในปี 2565 ประเทศไทยได้คะแนนจาก Global Soft Power Index 2022 สะท้อนถึงความพยายามและความสำเร็จในการผลักดัน Soft Power ของประเทศไทย โดยมีคะแนนอยู่ที่ 40.2 คะแนน อยู่ในลำดับ 35 จากทั้งหมด 120 ประเทศ อันดับ 2 ของอาเซียน และอันดับ 6 ของเอเชีย โดยวัดดัชนีรวมมิติด้านเศรษฐกิจ ธุรกิจ การบริหารงานของรัฐบาล ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาการระบาดของโควิด-19 และการแทรกซึมของสินค้า บริการ ค่านิยม แนวคิดของประเทศต่างๆ ในชีวิตประจำวัน (สำนักงานส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ (องค์การมหาชน), 2566)

ในปัจจุบันรัฐบาลของนายเศรษฐา ทวีสิน ได้มีนโยบายขับเคลื่อน ส่งเสริม สนับสนุนการนำอำนาจละมุนขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยได้จัดตั้ง THACCA (Thailand Creative Content Agency) ซึ่งหน่วยงานที่มีอำนาจในการสนับสนุนทุกอุตสาหกรรมอำนาจละมุน หรืออุตสาหกรรมสร้างสรรค์อย่างครบวงจร ทั้งการปลดปล่อยเสรีภาพ ปลดล็อกกฎหมาย ทลายอุปสรรค สนับสนุนเงินทุน ขยายการส่งออกผ่านนโยบายต่างประเทศ เพื่อสร้างอุตสาหกรรมอำนาจละมุนของประเทศไทยให้เติบโตอย่างก้าวกระโดด (พรรคเพื่อไทย, 2566) และมอบหมายนโยบายแก่หน่วยงานภาครัฐให้ร่วมกันขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว โดยกระทรวงวัฒนธรรมในฐานะที่มีภารกิจหลักในด้านวัฒนธรรม จึงได้นำนโยบายของรัฐบาลเรื่องการนำพลังสร้างสรรค์ หรือ อำนาจละมุน ของประเทศมายกระดับและพัฒนาแรงงานให้มีความรู้ความสามารถ สร้างทักษะสูง เพื่อสร้างมูลค่าและรายได้ และการนำวัฒนธรรมมาสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจให้กับประเทศ รวมถึงการสร้างภาคภูมิใจ ความรัก และความสามัคคีของประชาชน (รัฐบาลไทย, 2566) โดยมีการจัดตั้งคณะกรรมการยุทธศาสตร์ซอฟต์พาวเวอร์แห่งชาติ เพื่อผลักดันซอฟต์พาวเวอร์ 11 สาขา ได้แก่ เฟสตีวัล ท่องเที่ยว อาหาร ศิลปะ การออกแบบ กีฬา ดนตรีหนังสือ ภาพยนตร์ แฟชั่น และเกม

สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ซึ่งมีภารกิจในการเป็นศูนย์กลางการบริหารของกระทรวงวัฒนธรรม พัฒนายุทธศาสตร์ ปรับเปลี่ยนนโยบายเป็นแผนการปฏิบัติงาน โดยได้ดำเนินโครงการและกิจกรรมเพื่อขับเคลื่อนนโยบายอำนาจละมุนบูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อศึกษา วิเคราะห์ แผนปฏิบัติการและแผนการขับเคลื่อนเพื่อส่งเสริมนโยบายดังกล่าว ตามนโยบายรัฐบาลและนโยบายของนายเสริมศักดิ์ พงษ์พานิช รัฐมนตรีว่าการกระทรวงวัฒนธรรม เรื่องการขับเคลื่อนนโยบายของกระทรวงวัฒนธรรมเพื่อรองรับ THACCA ขับเคลื่อนอำนาจละมุนสร้างเสน่ห์วิถีไทยครองใจคนทั่วโลก ใช้วัฒนธรรมนำเศรษฐกิจ ซึ่งมีแนวทางการใช้นโยบายอำนาจละมุนความเป็นไทยในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ตามแนวคิดการนำทุนทางวัฒนธรรมดั้งเดิม มาพัฒนาผนวกแนวความคิดสร้างสรรค์นำไปสู่การขับเคลื่อนเป็นอำนาจละมุนผ่านกลไกในการวางแผนการขับเคลื่อนอำนาจละมุนด้วยมิติวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทย (ยุพา ทวีวัฒนะกิจบวร, 2566) อีกทั้งกระทรวงวัฒนธรรมมีการปรับบทบาทหน้าที่การทำงานเพื่อให้เป็น “กระทรวงกึ่งเศรษฐกิจและสังคม” ดังนั้น การขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าวโดยนำวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นมาต่อยอดสร้างมูลค่าเพื่อทางเศรษฐกิจ หนึ่งในการผลักดัน นโยบายอำนาจละมุนให้ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยการรับรู้ ความเข้าใจ องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อการขับเคลื่อนและผลักดันนโยบายอำนาจละมุนของประเทศ

จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการรับรู้ นโยบายอำนาจละมุนของข้าราชการ พนักงานราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการรับรู้ นโยบายอำนาจละมุนของข้าราชการ พนักงานราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม 2) เปรียบเทียบระดับการรับรู้ นโยบายอำนาจละมุนของข้าราชการ

พนักงานราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม 3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้นโยบายอำนาจละมุนของข้าราชการ พนักงานราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

การทบทวนวรรณกรรม

การรับรู้ หมายถึง การแสดงออกถึงการรับรู้หรือความสามารถที่จะรับรู้เป็นความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุ สิ่งของ หรือคุณลักษณะ โดยวิธีการแสดงออกทางความรู้สึก (Sense) ความตระหนัก (Awareness) และความเข้าใจ (Comprehension) (Guralnik อ้างถึงใน ชญาภรณ์ เมียนแก้ว, 2563) และแสดงออกตามพฤติกรรมของบุคคล โดยอาศัยสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้น การตีความหมาย ประสบการณ์ แสดงออกผ่านการตัดสินใจ ความรู้สึก และพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้น การเข้าใจเรื่องการรับรู้จะช่วยให้บุคคลเข้าใจกระบวนการต่างๆ ในองค์การทั้งทางด้านพฤติกรรมการทำงาน และการสื่อสาร รวมทั้งความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อกันในขณะนั้น การได้ข้อมูลอย่างเที่ยงตรงมีผลต่อการทำความเข้าใจผู้อื่น ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ (Baron & Greenberg อ้างถึงใน ชญาภรณ์ เมียนแก้ว, 2563) การเกิดการรับรู้จำเป็นต้องผ่านกระบวนการรับรู้ ซึ่งเปรียบเสมือนเครื่องกรองการรับรู้ข่าวสารเรื่องราวของบุคคล โดยประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การเลือกเปิดรับ (selective exposure) เป็นขั้นแรกในการเลือกช่องทางการสื่อสารผู้รับสาร สามารถเลือกเปิดรับข้อมูลจากแหล่งใดแหล่งหนึ่ง เช่น วารสาร หรือหนังสือ หรือวิทยุกระจายเสียงจากสถานี ตามความต้องการและความสนใจของผู้รับสารเป็นหลัก และผู้รับสารมักหลีกเลี่ยงการรับข้อมูลข่าวสารที่ไม่ตรงกับความคิดเห็นหรือความสนใจของตน อีกทั้งความสามารถในการรับรู้ข่าวสารของคนเราก็ต่างกัน 2) การเลือกให้ความสนใจ (selective attention) ผู้รับสารมีแนวโน้มที่จะเลือกให้ความสนใจข่าวสารจากแหล่งใดแหล่งหนึ่ง ตามความคิดเห็น ความสนใจของตน พยายามหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่สอดคล้องกับความรู้สึก ซึ่งนำมาสนับสนุนทัศนคติของตนที่มีอยู่เดิม ตามความเข้าใจหรือทัศนคติที่มีอยู่แล้ว เพื่อไม่ให้เกิดความไม่สบายใจ หรือภาวะทางจิตใจที่ไม่สมดุล ที่เรียกว่า ความไม่สอดคล้องทางด้านความเข้าใจ (cognitive dissonance) 3) การเลือกรับรู้และตีความหมาย (selective perception and interpretation) การที่ผู้รับสารเปิดรับและได้รับข้อมูลแล้ว ไม่ได้หมายความว่า สารทั้งหมดจะเป็นไปตามเจตนาของผู้ส่งสาร เพราะผู้รับสารจะเลือกรับรู้และตีความหมาย แตกต่างกันไปตามความสนใจ ทัศนคติ ประสบการณ์ ความเชื่อ ความต้องการ ความคาดหวัง แรงจูงใจ สภาวะทางร่างกาย หรือสภาวะทางอารมณ์ และจิตใจ ดังนั้นผู้รับสารจะเลือกตีความเฉพาะข้อมูลที่สอดคล้องกับลักษณะส่วนบุคคล 4) การเลือกจดจำ (selective retention) ผู้รับสารจะเลือกจดจำสารเฉพาะในส่วนที่ตรงกับความสนใจความต้องการ ทัศนคติ ฯลฯ ของตนเอง สารที่ไม่ตรงกับความสนใจมักจะลืมหรือไม่มีส่วนที่ตนเองไม่สนใจ หรือเรื่องที่ขัดแย้งกับความคิดตนเองไปถ่ายทอดต่อ แต่สำหรับสารที่ผู้รับสารเลือกจดจำ มักมีเนื้อหาที่ช่วยส่งเสริมหรือสนับสนุนความรู้สึก ทัศนคติ ค่านิยม หรือความเชื่อของผู้รับสารที่มีอยู่เดิมให้ชัดเจนขึ้น และสามารถนำไปใช้เป็นประโยชน์ในโอกาสต่อไป (โจเซฟ ที แคลปเปอร์ อ้างถึงใน เบญจมาศ สิทธิโชคธรรม, 2560)

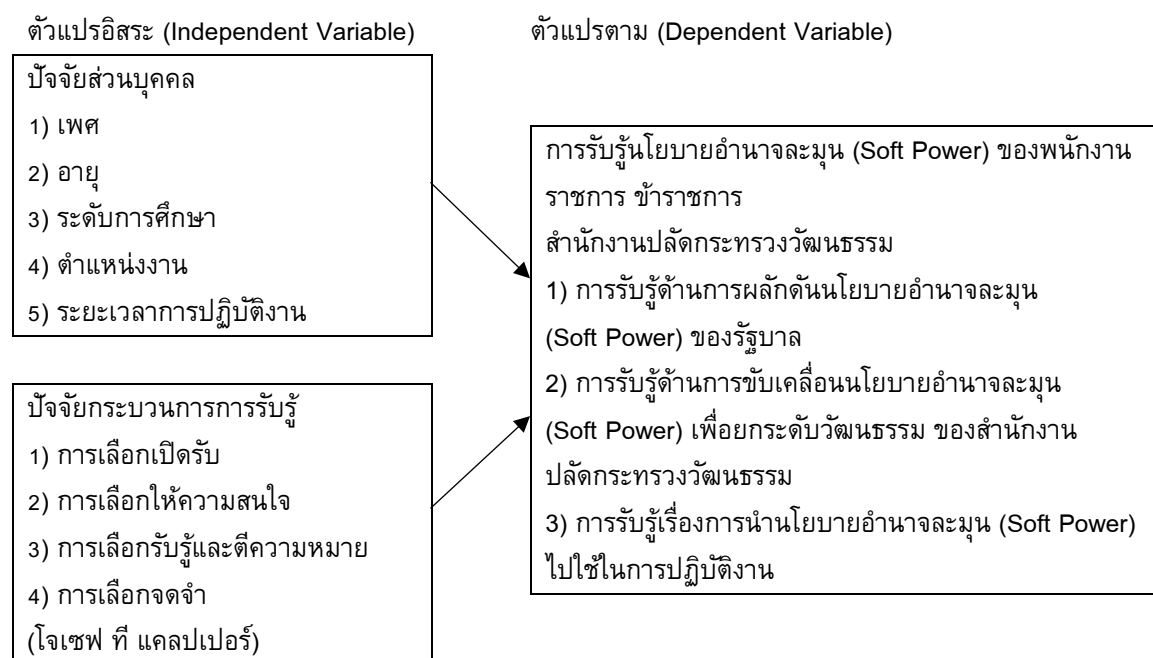
อำนาจละมุน หรือ Soft Power เป็นอำนาจที่ทำให้ผู้อื่นยินดียินดีปฏิบัติตามความต้องการของเรา โดยไม่ต้องมีการบีบบังคับ หรือมีข้อแลกเปลี่ยน หรือคือการทำให้ผู้อื่นพอใจในผลลัพธ์ที่เราต้องการโดยใช้สิ่งดึงดูดเพื่อนำไปสู่การยอมรับ ไม่ใช่ขู่หรือใช้กำลัง ซึ่งเป็นอำนาจที่ตรงข้ามกับ Hard Power ที่เราคู่กันเคยกันในรูปแบบของกำลังทางการทหารหรือการใช้กำลังบังคับ ซึ่งอำนาจทั้งสองมีความเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน ทั้งสองต่างเป็นการทำให้บรรลุเป้าประสงค์โดยก่อให้เกิดผลต่อพฤติกรรมของบุคคล ต่างกันที่แนวทางปฏิบัติ พฤติกรรม และทรัพยากรที่ใช้ดำเนินการ (Nye, 2004 อ้างถึงใน รัชณี เอื้อไพโรจน์กิจ, 2565: 5) ในปัจจุบันแนวคิดอำนาจละมุน ถูกตีความหมายบิดเบือนไป ความหมายแรก อำนาจละมุน เป็นเพียงแค่อิทธิพลทางวัฒนธรรม และในขณะที่ความหมายหลังเป็นการเน้นอำนาจทุกรูปแบบที่ไม่เกี่ยวกับการทหาร อาทิ อำนาจทางวัฒนธรรม ความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ เป็นต้น และความเข้าใจผิดทางทฤษฎียังรวมไปถึงวัฒนธรรม ค่านิยมการเมือง คือ ตัวอำนาจละมุน แต่ในความเป็นจริงตัวทรัพยากรทางอำนาจไม่สามารถทำให้เกิดผลแบบอำนาจละมุนได้ หากขาดการสนับสนุนนโยบายภาครัฐ การสอน การแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม การช่วยเหลือทาง

เศรษฐกิจ กล่าวได้ว่า อำนาจละมุน คือ ปฏิบัติการที่ยากแก่การมองเห็น ด้วยอำนาจของผู้ต้องการบุกรุกสามารถแทรกซึมไปกับสังคมของผู้รับอย่างช้าๆ ต่อเนื่อง แฝงนัยทางการเมืองทั้งทางทฤษฎีและทางปฏิบัติ อาจเป็นความต้องการจูงใจเพื่อแสวงหาผลประโยชน์อย่างใดอย่างหนึ่ง (ฐณยศ โลพัฒนานนท์ และคณะ, 2564) ทั้งนี้ ศาสตราจารย์ Joseph Nye ได้แบ่งแหล่งที่มาหรือต้นกำเนิดของอำนาจละมุน ไว้จำนวน 3 แหล่ง ดังนี้ 1) วัฒนธรรม คือ ค่านิยมและแนวทางที่ยึดถือในสังคม อาทิ วรรณกรรม ศิลปะ การศึกษา วัฒนธรรมร่วมสมัย ซึ่งมุ่งเน้นความบันเทิง โดยการส่งอำนาจละมุนผ่านวัฒนธรรมอาจเกิดขึ้นผ่านการค้าขาย การติดต่อระหว่างบุคคล การเยี่ยมเยียนและการแลกเปลี่ยน ซึ่งหากมีวัฒนธรรมที่สอดคล้องกันกับค่านิยม ก็สามารถใช้เป็นทรัพยากรส่งเสริมอำนาจละมุนได้ 2) ค่านิยมและนโยบายทางการเมือง โดยเฉพาะที่ได้รับการยอมรับอย่างเป็นสากล อาทิ การปกครองระบบประชาธิปไตย หลักสิทธิมนุษยชน การสนับสนุนความเท่าเทียม ซึ่งหากมีการใช้อย่างเคร่งครัดก็สามารถเป็นแหล่งที่มาของอำนาจละมุนได้ และ 3) นโยบายการต่างประเทศ ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้องชอบธรรม มีวิสัยทัศน์และแสดงออกถึงค่านิยมที่สำคัญ อาทิ การเคารพในหลักสิทธิมนุษยชน มีเสรีภาพในการนับถือศาสนา การไม่แทรกแซงกิจการภายใน ซึ่งประเทศที่สนับสนุนค่านิยมร่วมที่เป็นที่ยอมรับและคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ก็จะสามารถใช้นโยบายดังกล่าวในการสร้างอำนาจละมุนได้เช่นกัน

สมมติฐานการวิจัย

- 1) การรับรู้นโยบายอำนาจละมุนของข้าราชการ พนักงานราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม อยู่ในลำดับมาก
- 2) ข้าราชการ พนักงานราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการรับรู้นโยบายอำนาจละมุนแตกต่างกัน
- 3) ปัจจัยกระบวนการรับรู้แตกต่างกัน ส่งผลต่อการรับรู้นโยบายอำนาจละมุนของข้าราชการ พนักงานราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการ และพนักงานราชการ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม จำนวน 163 คน กำหนดค่าน้ำหนักตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) 5 ระดับ และทดสอบความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) ตอนที่ 2 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.794 และตอนที่ 3 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.826 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Anova) และเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี (Least Significant Difference) เพื่อใช้อธิบายข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ ค่า t-test ค่า F-test และการวิเคราะห์ถดถอย (Regression Analysis) เพื่อใช้หาทิศทางข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 50.30 อายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.90 ส่วนใหญ่การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 74.80 และส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 55.80 โดยระยะเวลาปฏิบัติงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.90

ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้นโยบายอำนาจละมุนของข้าราชการ พนักงานราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม พบว่า ระดับการรับรู้ ที่ประกอบด้วย 1) ด้านการขับเคลื่อนอำนาจละมุน เพื่อยกระดับวัฒนธรรมของกระทรวงวัฒนธรรม 2) ด้านการผลักดันนโยบายอำนาจละมุนของรัฐบาล 3) ด้านการรับรู้เรื่องการนำนโยบายอำนาจละมุนไปใช้ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.583) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการรับรู้ด้านการขับเคลื่อนอำนาจละมุนเพื่อยกระดับวัฒนธรรมของกระทรวงวัฒนธรรม ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.598) รองลงมาคือ ด้านการรับรู้ด้านการผลักดันนโยบายอำนาจละมุนของรัฐบาล ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.591) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการรับรู้เรื่องการนำนโยบายอำนาจละมุนไปใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.671)

ผลการทดสอบสมมติฐาน จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับการรับรู้นโยบายอำนาจละมุนของข้าราชการ พนักงานราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 1) ด้านการรับรู้ด้านการขับเคลื่อนอำนาจละมุนเพื่อยกระดับวัฒนธรรมของกระทรวงวัฒนธรรม ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.598) รองลงมาคือ 2) ด้านการรับรู้ด้านการผลักดันนโยบายอำนาจละมุน ของรัฐบาล ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.591) และด้านการรับรู้เรื่องการนำนโยบายอำนาจละมุน ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.671) ตามลำดับ

จากตารางที่ 2 ข้าราชการ พนักงานราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ที่มี เพศ และระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีการรับรู้นโยบายอำนาจละมุน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น อายุ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีการรับรู้นโยบายอำนาจละมุน (Soft Power) ไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยกระบวนการรับรู้ ได้แก่ 1) การเลือกรับรู้และตีความหมาย ($b = .376$, $t = 6.620$, Sig. = 0.000**) 2) การเลือกจดจำ ($b = .381$, $t = 6.293$, Sig. = 0.000**) และ 3) การเลือกให้ความสนใจ ($b = .169$, $t = 2.636$, Sig. = 0.009*) มีผลต่อการรับรู้นโยบายอำนาจละมุนของข้าราชการ พนักงานราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยสามารถสามารถอธิบายความผันผวนของการรับรู้นโยบายอำนาจละมุนได้ร้อยละ 78.7 ($R^2 = .787$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 1 ระดับคะแนนเฉลี่ยการรับรู้นโยบายอำนาจละมุน

การรับรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1) ด้านการรับรู้ด้านการผลักดันนโยบายอำนาจละมุน (Soft Power) ของรัฐบาล	4.54	0.591	มากที่สุด
2) ด้านการรับรู้ด้านการขับเคลื่อนอำนาจละมุน (Soft Power) เพื่อยกระดับวัฒนธรรม ของกระทรวงวัฒนธรรม	4.55	0.598	มากที่สุด
3) ด้านการรับรู้เรื่องการนำนโยบายอำนาจละมุน (Soft Power) ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	4.48	0.671	มาก
รวม	4.52	0.583	มากที่สุด

ตารางที่ 2 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	สถิติที่ใช้	ค่าสถิติ	Sig.
เพศ	F-test	5.399	0.005*
อายุ	F-test	2.507	0.061
ระดับการศึกษา	F-test	3.508	0.032*
ตำแหน่งงาน	t-test	2.15	0.144
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	F-test	0.478	0.792

*p < .05

ตารางที่ 3 ปัจจัยกระบวนการรับรู้ที่ส่งผลต่อการรับรู้นโยบายอำนาจละมุน (Soft Power)

การตัดสินใจซื้อซ้ำ	b	Std. Error	B	t	Sig.
ค่าคงที่	.702	.170		4.135	.000
1) การเลือกเปิดรับ	.060	.051	.068	1.165	.246
2) การเลือกให้ความสนใจ	.157	.059	.169	2.636	.009*
3) การเลือกรับรู้และตีความหมาย	.286	.043	.376	6.620	.000**
4) การเลือกจดจำ	.351	.056	.381	6.293	.000**

R =.887, R2 =.787, Adjusted R Square =.782, F = 145.933, Sig. =.000

*p < .05, **p < .01

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง การรับรู้นโยบายอำนาจละมุน (Soft Power) ของข้าราชการ พนักงานราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

1) จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการ พนักงานราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน ส่งผลต่อการรับรู้นโยบายอำนาจละมุน แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการ พนักงานราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ที่มีระดับการศึกษาที่สูงขึ้น สามารถรับรู้นโยบายอำนาจละมุน ซึ่งสามารถนำไปผลักดันขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว รวมถึงการนำไปใช้ปฏิบัติงานตรงตามบรรลุมติวัตถุประสงค์ และสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมได้ให้ความสำคัญในการดำเนินนโยบายอำนาจละมุนให้มีประสิทธิภาพ เนื่องจากข้าราชการ พนักงานราชการ ที่มีการรับรู้ พร้อมทั้งจะขับเคลื่อนและผลักดันนโยบายอำนาจละมุน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รามณรงค์ นิลกำแหง (2565) ได้วิจัยเรื่องการรับรู้ทุนทางวัฒนธรรมของแหล่งท่องเที่ยวในจังหวัดนครราชสีมาผ่านมุมมองของนักท่องเที่ยว

ชาวไทย ผลการศึกษาพบว่า นักท่องเที่ยวส่วนใหญ่ที่มี การศึกษา และอาชีพ แตกต่างกัน มีการรับรู้ทางวัฒนธรรม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรภัทร เนตรมงคล (2561) ได้ศึกษา เรื่องการรับรู้นโยบาย Thailand 4.0 ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักใหญ่ อำเภอบางบัวทอง จังหวัด นนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างกัน มีการรับรู้ นโยบาย Thailand 4.0 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการ พนักงานราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ที่มี เพศ แตกต่างกัน ส่งผลต่อ การรับรู้ นโยบายอำนาจละมุน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า การเลือกเปิดรับ การ เลือกให้ความสนใจ การเลือกรับรู้และตีความหมาย และการเลือกจดจำของเพศชาย หญิง และอื่นๆ แตกต่างกัน จึงทำให้การรับรู้ แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ ชญาภรณ์ เมียนแก้ว (2563) ศึกษาเรื่องการรับรู้ นโยบายรัฐบาล ดิจิทัลของบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง ที่เพศ แตกต่างกัน ทำให้การรับรู้ นโยบายรัฐบาลดิจิทัล แตกต่างกัน

3) จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยกระบวนการรับรู้ ประกอบด้วย การเลือกเปิดรับ การเลือกให้ความสนใจ การเลือกรับรู้ และตีความหมาย และการเลือกจดจำ ส่งผลต่อการรับรู้ นโยบายอำนาจละมุนของข้าราชการ พนักงานราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม คิดเป็นร้อยละ 76.2 สอดคล้องกับแนวคิดของ โจเซฟ ที แคลปเปอร์ กล่าวว่า กระบวนการเลือกรับข่าวสารหรือเปิดรับข่าวสารเปรียบเสมือนเครื่องกรองในการรับรู้ของมนุษย์ ซึ่งเครื่องกรองข่าวสาร การรับรู้ของมนุษย์ ที่เป็นการเลือกช่องทางการสื่อสาร เพื่อรับข้อมูลจากแหล่งใดแหล่งหนึ่ง ตามความต้องการของผู้รับสาร และมักจะหลีกเลี่ยงการรับสารที่ไม่ต้องการ เลือกให้ความสนใจตามความคิดเห็น ความสนใจของตน พยายามหลีกเลี่ยง สิ่งที่ไม่สอดคล้องกับความรู้สึก ซึ่งนำมาสนับสนุนทัศนคติของตนที่มีอยู่เดิม และเลือกที่จะรับรู้และตีความหมาย แตกต่างกันไปตามความสนใจ ทัศนคติ ประสบการณ์ ความเชื่อ ความต้องการ ความคาดหวัง แรงจูงใจ สภาวะทาง ร่างกาย หรือสภาวะทางอารมณ์และจิตใจ ดังนั้น ผู้รับสารจะเลือกตีความเฉพาะข้อมูลที่สอดคล้องกับลักษณะส่วนบุคคล และจดจำเฉพาะในส่วนที่ตรงกับความสนใจ ความต้องการของตนเอง สารที่ไม่ตรงกับความสนใจมักจะลืมหรือไม่นำ ส่วนที่ตนเองไม่สนใจ หรือเรื่องที่ขัดแย้งกับความคิดตนเองไปถ่ายทอดต่อ แต่สำหรับที่เลือกจดจำมักมีเนื้อหาที่ช่วย ส่งเสริมหรือสนับสนุนความรู้สึก ทัศนคติ ค่านิยม หรือความเชื่อของผู้รับสารที่มีอยู่เดิมให้ชัดเจนขึ้น และสามารถ นำไปใช้เป็นประโยชน์ในโอกาสต่อไป

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1) จากการศึกษาพบว่า การรับรู้ นโยบายอำนาจละมุน ของข้าราชการ พนักงานราชการ สำนักงานปลัดกระทรวง วัฒนธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน การรับรู้ด้านการผลักดันนโยบายอำนาจละมุน ของรัฐบาล การรับรู้ด้านการขับเคลื่อนอำนาจละมุน เพื่อยกระดับวัฒนธรรม ของกระทรวงวัฒนธรรม และการรับรู้เรื่อง การนำนโยบายอำนาจละมุน ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คณะผู้บริหารและหัวหน้าส่วน ราชการจึงควรให้ความสำคัญกับการนำนโยบายอำนาจละมุน ไปใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพอย่าง สูงสุด ควรกำหนดโครงการ แผนงาน และแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานรับรู้เรื่องนโยบายให้ มากขึ้น เพราะการรับรู้ นโยบายจะเป็นส่วนกระตุ้น การผลักดัน การขับเคลื่อน และนำไปสู่การปฏิบัติงานที่เกิดจาก ความเข้าใจ ตรงตามวัตถุประสงค์ รวมถึงการเลือกเปิดการรับรู้อย่างเป็นวงกว้างไม่เพียงเลือกเพียงสิ่งที่สนใจ

2) การรับรู้ นโยบายอำนาจละมุนของข้าราชการ พนักงานราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม การรับรู้เรื่อง การนำนโยบายอำนาจละมุน ไปใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คณะผู้บริหารหรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริม สนับสนุน การนำนโยบายอำนาจละมุน ไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง โดยการจัดอบรม สัมมนา เพื่อ สร้างความเข้าใจ ทั้งคำจำกัดความที่ชัดเจนเป็นแนวทางเดียวกัน สร้างการรู้และเข้าใจ เนื่องจากบุคคลกรที่เป็นฝ่าย ดำเนินนโยบายเกิดความสับสนใจและความไม่เข้าใจ ทำให้ไม่สามารถขับเคลื่อนนโยบายได้อย่างเต็มที่ รวมถึง

การประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ในหลายช่องทาง สร้างการตระหนักรู้ของการดำเนินงานหรือแนวทางการใช้นโยบายในการดำเนินโครงการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการกิจ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยด้านอื่นๆ นอกจากปัจจัยกระบวนการรับรู้ เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ครอบคลุมและครบถ้วนมากขึ้น เช่น ปัจจัยด้านจิตวิทยา หรือความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายอำนาจละมุน
- 2) ศึกษาเกี่ยวกับนโยบายอำนาจละมุนที่จะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงถึงการปฏิบัติงานอย่างไร หรือมีปัจจัยใดที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติใช้
- 3) มีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก เช่น การสัมภาษณ์ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงวัฒนธรรม. (2566). ข้อมูลเกี่ยวกับกระทรวงวัฒนธรรม. สืบค้นจาก <https://www.m-culture.go.th/th/authority>.
- ชญาภรณ์ เมียนแก้ว. (2563). การรับรู้นโยบายรัฐบาลดิจิทัลของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ฐนยศ โลพัฒนานนท์, วรลักษณ์ กล้าสุคนธ์, ศักดิ์สิทธิ์ ทวีกุล และ สุภาภรณ์พรณ ตั้งตรงไพโรจน์. (2564). ภาพยนตร์กับยุทธศาสตร์ Soft Power. วารสารนิเทศศาสตร์ธุรกิจบัณฑิตย์, 15, 193-194.
- ธีรภัทร เนตรมงคล. (2561). การรับรู้นโยบาย Thailand 4.0 ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล บางรักใหญ่ อำเภอ บางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- เบญจมาศ สิทธิโชคธรรม. (2560). การรับรู้ทัศนคติ และการมีส่วนร่วมของชุมชนในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของกลุ่มโรงงานไฟฟ้า อมตะ บี.กริม เพาเวอร์ ในนิคมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- พรรคเพื่อไทย. (2566). นโยบาย One Family One Soft Power และ Thailand Creative Content Agency. สืบค้นจาก <https://ptp.or.th/นโยบายหลักพรรคเพื่อไทย/ofos-thacca-policy>.
- รัชนี เอื้อไพโรจน์กิจ. (2565). การใช้ Soft Power ในการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ:กรณีศึกษา Indian Council for Cultural Relations (ICCR). สถาบันการต่างประเทศ เทเวศน์โรปการ กระทรวงการต่างประเทศ.
- รัฐบาลไทย. (2566). 21 ปี กระทรวงวัฒนธรรม “เสริมศักดิ์” มอบนโยบาย“วัฒนธรรมนำเศรษฐกิจ”พร้อมสืบสาน รักษา ต่อยอด ขับเคลื่อน 10 นโยบายรองรับ THACCA ดัน 10 นโยบาย Soft Power สร้างเสน่ห์วิถีไทย. สืบค้นจาก <https://www.thaigov.go.th/news/contents/details/72941>.
- รามณรงค์ นิลกำแหง. (2565). การรับรู้ทุนทางวัฒนธรรมของแหล่งท่องเที่ยวในจังหวัดนครราชสีมา ผ่านมุมมองของนักท่องเที่ยวชาวไทย. ศึกษา วารสารศึกษาศาสตร์, 9(1), 111-120.
- รญาภรณ์ สุคนธ์ทรัพย์. (2561). การบริหารจัดการทรัพยากร soft Power ของไทย. วารสารรัฐาภิรักษ์, 60(3), 48-55.
- สำนักงานส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ (องค์การมหาชน). (2566). Soft Power อำนาจแห่งความสร้างสรรค์ เพื่อสรรค์สร้างเศรษฐกิจไทย. สืบค้นจาก <https://www.busessevents-thailand.com/th/press-media/news-press-release/detail/1461-soft-power-the-power-of-creativity-to-build-the-thai-economy>.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2024 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).