งานประชุมวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ระดับชาติ ครั้งที่ ๑๔

วันศุกร์ที่ ๒๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

ณ อาคารอิมแพ็ค ฟอรั่ม เมืองทองธานี นนทบุรี

รวมบทคัดย่อและบทความ

Abstract and Paper Proceedings

จัดทำโดย

สมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย

เพื่อการใช้อ้างอิง
จัดทำโดย
สมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย
การประชุมวิชาการรัฐประศาสนศาสตร์ระดับชาติ ครั้งที่ ๑๔
วันศุกร์ที่ ๒๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕
ณ อาคารอิมแพ็ค ฟอรั่ม
เมืองทองธานี นนทบุรี

บรรณาธิการโดย
ศาสตราจารย์ ดร.อัมพร ธำรงลักษณ์
ดร. ณัฐภัทร์ รักวงศ์วาน
นางสาว มณีชัชวาล มณีศรี
นางสาวสุนิสา วงศ์ประทุม
นายศุภกฤษ จิรธรรมประดับ

หมายเหตุ: ข้อคิดเห็นในเนื้อหาบทความหรือเอกสารที่นำมาเผยแพร่ในวารสารนี้เป็นของผู้เขียนแต่ผู้เดียวไม่มีความเกี่ยวข้องกับสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แต่อย่างใด

คำนำ

การประชุมวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ระดับชาติ ครั้งที่ ๑๔ ในปี ๒๕๖๕ นี้ ได้รับเกียรติจาก คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากรเป็นเจ้าภาพหลัก ในการจัดงานในวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๕ นั้น โดยได้รับเกียรติจาก อาจารย์อำมฤทธิ์ ชูสุวรรณ รองอธิการบดีฝ่ายศิลปวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยศิลปากร ในการกล่าวต้อนรับ กล่าวเปิดงานโดย ศาสตราจารย์ เกียรติคุณ คุณหญิงไขศรี ศรีอรุณ นายกสภามหาวิทยาลัยศิลปากร และแสดงปาฐกถาพิเศษ โดยศาสตราจารย์ ปรีชา เถาทอง ศิลปินแห่งชาติ สาขาทัศนศิลป์ (จิตรกรรม) ประจำปี ๒๕๕๒ มหาวิทยาลัยศิลปากร ในหัวข้อเรื่อง “ประเทศไทยในปี ๒๕๖๕ : ทลายกำแพงศาสตร์เพื่อการพลิกฟื้นประเทศ” (Thailand Beyond 2022: Transdisciplinary Perspectives)

ท่ามกลางการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรน่า-๒๐๑๙ มีการกลายพันธุ์ของเชื้อไวรัสนี้ การจัดประชุมวิชาการในครั้งนี้ได้รองรับการจัดงานในรูปแบบผสมเพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้ที่ยังไม่สะดวกในการเดินทาง แต่ต้องการร่วมงานนำเสนอผลงานประจำปีของสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย ด้วยความมุ่งมั่นในการทำหน้าที่เป็นสื่อกลางให้กับนักวิชาการผู้ศึกษาด้านรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ และสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง รวมถึงผู้คนในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ ที่มีความสนใจ ได้มีโอกาสนำเสนอผลงานวิชาการและผลงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำมาสร้างองค์ความรู้ใหม่ทางด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์จากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ จากทุกภูมิภาคในประเทศไทย

การจัดงานประชุมในครั้งนี้ ได้รับความสนับสนุนจากหลายฝ่าย เกิดขึ้นได้ด้วยความร่วมมือจากทุกฝ่ายในเครือข่ายของสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย ที่ได้ร่วมกันเป็นเจ้าภาพให้ความสนับสนุนทั้งงบประมาณ บุคลากร สถานที่ และความช่วยเหลือในรูปแบบอื่น ๆ ในการจัดการประชุมวิชาการนี้ ได้แก่ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สถาบันพระปกเกล้า สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และอื่น ๆ ในการร่วมนำเสนอบทความวิชาการและงานศึกษาที่น่าสนใจ นอกจากนี้ เวทีวิชาการนี้ยังเกิดขึ้นได้โดยนักวิชาการและผู้สนใจศึกษาในประเด็นต่าง ๆ จากทั่วทุกภูมิภาคของประเทศ

ทั้งนี้ คณะผู้จัดงานขอขอบพระคุณทีมงาน คณะกรรมการบริหารสมาคมฯ และทีมงานจากมหาวิทยาลัยศิลปากรทุกฝ่ายที่มีส่วนช่วยสนับสนุน เสียสละทั้งเวลาและแรงกายในการจัดงานประชุมวิชาการในครั้งนี้ ให้เกิดขึ้นและดำเนินกิจกรรมได้มาอย่างต่อเนื่องทุกปี ณ ที่นี้

คณะผู้จัดทำ

ศาสตราจารย์ ดร.อัมพร ธำรงลักษณ์

๒๕ มีนาคม ๒๕๖๕

สารจากนายกสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย

นับเป็นนิมิตหมายที่ดีในวันนี้ ที่ได้มีการจัดประชุมใหญ่สามัญประจำปี ๒๕๖๕ พร้อมกับการจัดประชุมวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ระดับชาติ ครั้งที่ ๑๔ อันเป็นกิจกรรมการทางวิชาการที่สมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทยได้จัดให้มีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ในปีนี้ สมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทยได้รับเกียรติจากคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากรในการเป็นเจ้าภาพหลักในการจัดประชุมวิชาการ ร่วมด้วยกับคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และสถาบันพระปกเกล้าในฐานะผู้สนับสนุนการจัดงาน ในหัวข้อ “ประเทศไทยในปี 2565: ทลายกำแพงศาสตร์เพื่อการพลิกฟื้นประเทศ (Thailand beyond ๒๐๒๒: Transdisciplinary Perspective” โดยได้รับเกียรติจาก ศาสตราจารย์ ปรีชา เถาทอง ศิลปินแห่งชาติสาขาทัศนศิลป์ (จิตรกรรม) พุทธศักราช ๒๕๕๒ และด้วยความร่วมมือร่วมแรงของคณะกรรมการบริหารสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทยและเครือข่ายสมาชิกสถาบันทุกแห่ง ทำให้การขับเคลื่อนกิจกรรมทางวิชาการของสมาคมดำเนินมาอย่างต่อเนื่อง และเพิ่มกิจกรรมอื่น ๆ ทางวิชาการที่จะตามมา ทั้งวารสารทางวิชาการออนไลน์และหลักสูตรการอบรมในหัวข้อที่ทันสมัย เพื่อร่วมกันพัฒนาความเข้มแข็งทางวิชาการ เป็นโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันและกันก้าวไปสู่การเรียนรู้ในโลกดิจิทัล ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงบริบทโลกและเทคโนโลยีการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ข้ามพรมแดนศาสตร์

การจัดประชุมวิชาการระดับชาติด้านรัฐประศาสนศาสตร์ ครั้งที่ ๑๔ นี้ สมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทยได้รับความอนุเคราะห์จากคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากรในการเป็นเจ้าภาพหลักในการจัดประชุมวิชาการ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และสถาบันพระปกเกล้าให้ความสนับสนุนงบประมาณ บุคลากร และความร่วมมือทางสถาบันวิชาการในเครือข่ายสมาคมฯ และนายนิติพัฒน์ ถิรธนกุลให้ความสนับสนุนของที่ระลึก ดร.ณัฐภัทร์ รักวงศ์วาน และนางสาวมณีชัชวาล มณีศรี ผู้ให้ความช่วยเหลือด้านกิจกรรมของสมาคมประสานการสื่อสารกับผู้เข้าร่วมประชุมร่วมกับในการจัดเตรียมการนำเสนอผลงานวิชาการ นางสาวสุนิสา วงศ์ประทุม ทำรูปเล่มรวมบทคัดย่อและบทความ นายศุภกฤษ จิรธรรมประดับ ช่วยเหลือในการเตรียมการจัดงานประชุมวิชาการและคณะกรรมการบริหารสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทยทุกท่านที่ให้ความสนับสนุนและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ในการทำงานและกำหนดทิศทางของสมาคมมาอย่างต่อเนื่อง ในฐานะนายกสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย ขอขอบพระคุณสถาบันและผู้ที่มีรายนามที่กล่าวมาข้างต้น

การจัดงานประชุมครั้งนี้ไม่สามารถทำเสร็จลงได้ หากไม่ได้รับความสนับสนุนหลักจากคณะผู้บริหาร คณาจารย์และทีมงานคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันชัย สุทธะนันท์ คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วรพล พินิจ หัวหน้าสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วุฒิชัย อารักษ์โพชฌงค์ รองคณบดีฝ่ายวิจัย และอีกหลายท่านที่ไม่สามารถเอ่ยรายนามได้ครบถ้วนที่ให้การสนับสนุนสมาคมในการจัดงานประชุมวิชาการในครั้งนี้ พร้อมทั้งได้รับเกียรติจากศาสตราจารย์เกียรติคุณ คุณหญิง ไขศรี ศรีอรุณ นายกสภามหาวิทยาลัยศิลปากร และอาจารย์อำมฤทธิ์ ชูสุวรรณ รองอธิการบดีฝ่ายศิลปวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยศิลปากร ทางสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง ที่ท่านให้เกียรติมาร่วมงานประชุมวิชาการ กล่าวเปิดงานและกล่าวต้อนรับในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ในนามคณะกรรมการบริหารสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย ดิฉันขอขอบพระคุณทุกท่าน และทุกสถาบันอีกครั้งหนึ่งที่ร่วมกันจัดการประชุมวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ระดับชาติ ครั้งที่ ๑๔ จนประสบความสำเร็จ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะได้รับประสบการณ์และข้อคิดเห็นที่ดีและสร้างสรรค์ มีพลังในการผลิตผลงานวิชาการที่มีประโยชน์ต่อทางวิชาการและทางปฏิบัติ เพื่อนำไปพัฒนาตนเอง สังคมและประเทศในภายภาคหน้า และสุดท้ายนี้ หวังว่าจะได้พบกันอีกในกิจกรรมอื่น ๆ ของสมาคมที่จะจัดขึ้นตลอดทั้งปี

ด้วยความเชื่อมั่นและศรัทธา

ศาสตราจารย์ ดร.อัมพร ธำรงลักษณ์
นายกสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย

สารจากคณบดีคณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยศิลปากร

ในนามคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความยินดีเป็นอย่างยิ่งที่สมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย ให้เกียรติคณะวิทยาการจัดการเป็นเจ้าภาพหลักในการประชุมใหญ่สามัญประจำปี ๒๕๖๕ ของสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทยและการประชุมวิชาการรัฐประศาสนศาสตร์ระดับชาติ ครั้งที่ ๑๔ ภายใต้ห้อข้อ “ประเทศไทยในปี ๒๕๖๕: ทลายกำแพงศาสตร์เพื่อการพลิกฟื้นประเทศ (Thailand beyond 2022: Transdisciplinary Perspective” ตามความร่วมมือระหว่าง สมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย กับสถาบันอุดมศึกษาและองค์กรทางวิชาการทั้ง ๖ สถาบัน ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น สถาบันพระปกเกล้า มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

การประชุมฯ ครั้งนี้ นับเป็นเวทีวิชาการที่รวบรวมและเปิดโอกาสให้คณาจารย์ นักวิจัย นักวิชาการ และนักศึกษา นำเสนอผลงานวิจัยและผลงานวิชาการทางด้านทางรัฐประศาสนศาสตร์ รัฐศาสตร์ มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ การบริหารและการจัดการทั้งภาครัฐและเอกชน จำนวนทั้งสิ้น ๓๓ ผลงาน ซึ่งถือเป็นผลงานที่เป็นองค์ความรู้อันเป็นประโยชน์ในวงวิชาการทางด้านรัฐประศาสนศาสตร์และศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเป็นคลังความรู้ที่สร้างความเข้มแข็งสำหรับการปฏิบัติในทางการบริหารจัดการทั้งในมิติองค์การภาครัฐและภาคเอกชน ตลอดจนเป็นช่องทางในการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และจะสามารถเพิ่มพูนความรู้ในศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่ความก้าวหน้าทางวิชาการเพื่อตอบสนอง ความต้องการของสังคมและประเทศชาติ รวมทั้งเป็นเวทีความร่วมมือของเครือข่ายทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาและองค์กรทางการศึกษาร่วมกับสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย ที่จะบูรณาการความรู้สู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

สุดท้ายนี้ กระผมหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การจัดการประชุมฯ ในครั้งนี้ จะเป็นเวทีสำคัญในการสร้างความก้าวหน้าทางวิชาการ รวมทั้งเป็นกิจกรรมที่สร้างความร่วมมือทางวิชาการเพื่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติในลำดับต่อไป รวมทั้งขอขอบคุณ สมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย สถาบันอุดมศึกษาและองค์กรทางวิชาการทั้ง ๖ สถาบัน ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ที่มีส่วนสนับสนุนการประชุมใหญ่สามัญประจำปี ๒๕๖๕ ของสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทยและการประชุมวิชาการรัฐประศาสนศาสตร์ระดับชาติ ครั้งที่ ๑๔ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดงานทุกประการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันชัย สุทธะนันท์
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตารางการนำเสนอกลุ่มที่ 1

การประชุมวิชาการระดับชาติทางรัฐประศาสนศาสตร์ ครั้งที่ 14

ในวันที่ 25 มีนาคม 2565 มหาวิทยาลัยศิลปากร (นำเสนอจากสถาบันพระปกเกล้า)

ลำดับที่	เวลา	ชื่อ - นามสกุลผู้นำเสนอ	ชื่อเรื่อง	ผู้ทรงคุณวุฒิวิพากษ์ผลงาน
1	12.30 – 13.00	ณพจักร สนธิเณร (นำเสนอแบบ Online)	พระราชบัญญัติการชุมนุมสาธารณะ พ.ศ. 2558 ในมิติของทฤษีโครงสร้างองค์การ : กรณีศึกษากลุ่มการชุมนุมประท้วงตั้งแต่ พ.ศ. 2563 - 2564	รองศาสตราจารย์ ดร.สถาพร เริงธรรม* (มหาวิทยาลัยขอนแก่น) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิภาพรรณ เจนสันติกุล (มหาวิทยาลัยขอนแก่น) (* ผู้ดำเนินรายการประจำกลุ่ม)
2	13.00 – 13.30	อริย์ธัช บุญถึง (นำเสนอแบบ Online)	จากพหุนิยมทางวัฒนธรรมสู่พหุนิยมทางกฎหมาย เพื่อคุ้มครองสิทธิ ของชนเผ่าพื้นเมืองและกลุ่มชาติพันธุ์	
3	13.30 – 14.00	อินทุอร แสงอรัญ (นำเสนอแบบ Online)	การศึกษาวิกฤติสังคมไทย: กรณีศึกษา การสื่อสารในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019	
4	14.00 – 14.30	สมเกียรติ นากระโทก (นำเสนอแบบ Online)	ประสิทธิภาพของบทเรียน e-Learning และความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบ KPI e-Learning หลักสูตรเตรียมความพร้อมสำหรับการเมืองระดับชาติ สถาบันพระปกเกล้า	
5	14.30 – 15.00	อภิญญา ดิสสะมาน (นำเสนอแบบ Online)	หลุมดำในกระบวนการยุติธรรมไทย ความเหลื่อมล้ำที่ลุกลาม: กรณีศึกษาปัญหากรือเซะ -ตากใบ	
6	15.00 – 15.30	จารุจรรย์ ลาภพานิช (นำเสนอแบบ Online)	ปัจจัยย่านสร้างสรรค์เพื่อส่งเสริมการทำงานแรงงานสร้างสรรค์ในประเทศไทย	

ตารางการนำเสนอกลุ่มที่ 2

การประชุมวิชาการระดับชาติทางรัฐประศาสนศาสตร์ ครั้งที่ 14

ในวันที่ 25 มีนาคม 2565 มหาวิทยาลัยศิลปากร (ห้อง Sapphire 109 อาคาร Impact Forum)

ลำดับที่	เวลา	ชื่อ - นามสกุลผู้นำเสนอ	ชื่อเรื่อง	ผู้ทรงคุณวุฒิวิพากษ์ผลงาน
1	13.00 – 13.30	อเนก สุขดี (นำเสนอแบบ Online)	การเปรียบเทียบการจัดตั้งสาขาพรรคการเมืองของพรรคการเมืองไทย ภายใต้กฎหมายพรรคการเมือง พ.ศ. 2560	ศาสตราจารย์ ดร. อัมพร ธำรงลักษณ์ (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์)* รองศาสตราจารย์ มานิต ศุทธสกุล (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช) (* ผู้ดำเนินรายการประจำกลุ่ม)
2	13.30 – 14.00	พิชามญชุ์ ศุภศร (นำเสนอแบบ Online)	แนวคิด “ชะตากรรมร่วมกันของมวลมนุษยชาติ” และการทูตวัคซีน:มุมมองของชาวจีนในกรุงปักกิ่ง	
3	14.00 – 14.30	อนิรุต หนูปลอด (นำเสนอแบบ Online)	การเสริมสร้างสังคมสมานฉันท์ด้วยกระบวนการยุติธรรมของชุมชน	
4	14.30 – 15.00	กรณ์ หุวะนันทน์ (นำเสนอแบบ Online)	การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ จังหวัดอุดรธานี	
5	15.00 – 15.30	พลาเดช เฉลยกิตติ (นำเสนอแบบ Online)	การบริหารการคลังกองทุนหมู่บ้าน จังหวัดภูเก็ต	
6	15.30 – 16.00	Maryneth Loem (นำเสนอแบบ Online)	ปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติเชิงบวกของกลุ่มผู้รับบริการชาวกัมพูชาในโรงแรม เขตกรุงเทพมหานคร	

ตารางการนำเสนอกลุ่มที่ 3

การประชุมวิชาการระดับชาติทางรัฐประศาสนศาสตร์ ครั้งที่ 14

ในวันที่ 25 มีนาคม 2565 มหาวิทยาลัยศิลปากร (ห้อง Sapphire 202 อาคาร Impact Forum)

ลำดับที่	เวลา	ชื่อ - นามสกุลผู้นำเสนอ	ชื่อเรื่อง	ผู้ทรงคุณวุฒิวิพากษ์ผลงาน
1	13.00 – 13.30	ทิพวรรณ กำศิริมงคล	ปัญหาและการจัดการสอนภาษาต่างประเทศแบบออนไลน์ในช่วงการระบาดของไวรัส โคโรนา 2019 (COVID-19) ของอาจารย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง	รองศาสตราจารย์ สีดา สอนศรี (สมาคมรัฐประศาสศาสตร์แห่งประเทศไทย) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน* (มหาวิทยาลัยศิลปากร) (* ผู้ดำเนินรายการประจำกลุ่ม)
2	13.30 – 14.00	เอกกฤต เลิศวิทยาประดิษฐ์	การปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของชาวต่างชาติที่ทำงานกับคนไทยในจังหวัดเพชรบุรี	
3	14.00 – 14.30	ณัฏฐนา ลีฬหรัตนรักษ์	ปัญหาและอุปสรรคในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของพนักงานบริษัท: กรณีศึกษาบริษัทเอกชนที่ประกอบธุรกิจด้านการขนส่งแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	
4	14.30 – 15.00	ภิญญาพัชญ์ มุณีแก้ว	ความเป็นไทย อำนาจละมุนสำหรับการท่องเที่ยวไทย	

ตารางการนำเสนอกลุ่มที่ 4

การประชุมวิชาการระดับชาติทางรัฐประศาสนศาสตร์ ครั้งที่ 14

ในวันที่ 25 มีนาคม 2565 มหาวิทยาลัยศิลปากร (ห้อง Sapphire 108 อาคาร Impact Forum)

ลำดับที่	เวลา	ชื่อ - นามสกุลผู้นำเสนอ	ชื่อเรื่อง	ผู้ทรงคุณวุฒิวิพากษ์ผลงาน
1	13.00 – 13.30	ธนกฤต สังข์เฉย	แรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมว่ายน้ำในที่โล่ง: มุมมองจากนักว่ายน้ำชาวไทย	รองศาสตราจารย์ ดร.ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์* (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์) อาจารย์ ดร.จารุพล เรืองสุวรรณ (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์) (* ผู้ดำเนินรายการประจำกลุ่ม)
2	13.30 – 14.00	สุรภัทร์ พิไชยแพทย์	เจตนารมย์ของรัฐธรรมนูญ ตามความมุ่งหมายที่มีต่อการปกครองส่วนท้องถิ่น : ความท้าทาย บทบาทอำนาจหน้าที่ ภารกิจในปัจจุบัน	
3	14.00 – 14.30	พัชรา จันทนะสุคนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบให้แก่พนักงาน ความพึงพอใจ ในการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในสังกัดกรมสุขภาพจิต	
4	14.30 – 15.00	สินีนาฎ คะมะคต	การเคลื่อนไหวของขบวนการแรงงานสู่การเมืองระดับชาติ: กรณีศึกษาบทบาท และการเคลื่อนไหวของปีกแรงงานภายใต้พรรคอนาคตใหม่ช่วงปี พ.ศ. 2557 – 2563	
5	15.00 – 15.30	ณัฏฐ์ดนัย ประเทืองบริบูรณ์	บทบาทในการสนับสนุนกิจกรรมผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลน้ำโจ้ อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง	
6	15.30 – 16.00	สุรวุฒน์ ช่อไม้ทอง	การฟื้นฟูป่าชายเลนด้วยการปลูกต้นโกงกางในพื้นที่เอกชน: กรณีศึกษาพื้นที่อำเภอเมืองและอำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี	

ตารางการนำเสนอกลุ่มที่ 5

การประชุมวิชาการระดับชาติทางรัฐประศาสนศาสตร์ ครั้งที่ 14

ในวันที่ 25 มีนาคม 2565 มหาวิทยาลัยศิลปากร (ห้อง Sapphire 110 อาคาร Impact Forum)

ลำดับที่	เวลา	ชื่อ - นามสกุลผู้นำเสนอ	ชื่อเรื่อง	ผู้ทรงคุณวุฒิวิพากษ์ผลงาน
1	13.30 – 14.00	นภนนท์ หอมสุด	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตั้งใจบริโภคกาแฟจากร้านกาแฟของกลุ่มคนเจเนอเรชันวาย	รองศาสตราจารย์ ดร.จีระ ประทีป (มหาวิทยาลัยรังสิต)* อาจารย์ ดร.วทัญญู รัศมิทัต (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์) (* ผู้ดำเนินรายการประจำกลุ่ม)
2	14.00 – 14.30	ณภัทร อยู่เป็นสุข	ความต้องการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพของนักบัญชี	
3	14.30 – 15.00	รุ่งทิพย์ จันทร์ธนะกุล	การเปลี่ยนแปลงอัตลักษณ์ทางเศรษฐกิจของไต้หวันและความร่วมมือด้านการลงทุนและการค้ากับไทยและบางประเทศในอาเซียน	
4	15.00 – 15.30	นภนนท์ หอมสุด	ผลกระทบของข้อมูล ความชื่นชอบและการรับรู้ของลูกค้าที่ส่งผลต่อความตั้งใจซื้อผักปลอดสารพิษ	
5	15.30 – 16.00	วรศักดิ์ เอี่ยมพรชัย (นำเสนอแบบ Online)	การวางแผนการลงทุนสกุลเงินดิจิทัลของกลุ่มธุรกิจร้านอาหารในเขตกรุงเทพมหานคร	

ตารางการนำเสนอกลุ่มที่ 6

การประชุมวิชาการระดับชาติทางรัฐประศาสนศาสตร์ ครั้งที่ 14

ในวันที่ 25 มีนาคม 2565 มหาวิทยาลัยศิลปากร (SUMS 1 พื้นที่ส่วนขยายการจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร)

ลำดับที่	เวลา	ชื่อ - นามสกุลผู้นำเสนอ	ชื่อเรื่อง	ผู้ทรงคุณวุฒิวิพากษ์ผลงาน
1	13.30 – 14.00	วริศ ฉายางามจิตต์ (นำเสนอแบบ Online)	ปัจจัยความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพบัญชีในศตวรรษที่ 21	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา จตุรโกมล (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรพล พินิจ* (มหาวิทยาลัยศิลปากร) (* ผู้ดำเนินรายการประจำกลุ่ม)
2	14.00 – 14.30	สายฟ้า ทิพบรรจง (นำเสนอแบบ Online)	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเครียดและปัจจัยสภาพแวดล้อมกับประสิทธิภาพการทำงาน ของนักบัญชีในสถานการณ์โควิด-19	
3	14.30 – 15.00	วงศ์ลัดดา วีระไพบูลย์ (นำเสนอแบบ Online)	ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อการแสดงความรู้สึกของพนักงานบริการเมื่อให้บริการลูกค้าชาวต่างชาติ	
4	15.00 – 15.30	ชนาภัทร นริสศิริกุล (นำเสนอแบบ Online)	บทบาทของแพทย์แผนไทยในโรงพยาบาลรัฐของระบบสาธารณสุขไทย	
5	15.30 – 16.00	อลีฟ พิมานแมน (นำเสนอแบบ Online)	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้จ่ายเงินบนอุปกรณ์สื่อสารของนักศึกษาสาขาบัญชี มหาวิทยาลัยศิลปากร	
6	16.00 – 16.30	บัณฑิต สุนทรวิกรานต์ (นำเสนอแบบ Online)	การขับเคลื่อนเพื่อส่งเสริมสังคมคุณธรรมโดยเครือข่ายทางสังคม กรณีจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	

สารบัญ

หน้า

คำนำ..... ก

สารจากนายกสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย..... ข

สารจากคณบดีคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร..... ง

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย..... จ

คำสั่งแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณากลั่นกรองบทความ..... ช

ตารางการนำเสนอผลงานทางวิชาการ..... ฌ

กลุ่มที่ ๑

พระราชบัญญัติการชุมนุมสาธารณะ พ.ศ. ๒๕๕๘ ในมิติของทฤษฎีโครงสร้างองค์การ : กรณีศึกษากลุ่มการชุมนุมประท้วงตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔

ณพจักร สนธิเณร ๑

จากพหุนิยมทางวัฒนธรรมสู่พหุนิยมทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองสิทธิ ของชนเผ่าพื้นเมืองและกลุ่มชาติพันธุ์

อริย์ธัช บุญถึง ๑๘

การศึกษาวิกฤติสังคมไทย: กรณีศึกษา การสื่อสารในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙

อินทุอร แสงอรัญ ๓๐

ประสิทธิภาพของบทเรียน e-Learning และความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบ KPI e-Learning หลักสูตรเตรียมความพร้อมสำหรับการเมืองระดับชาติ สถาบันพระปกเกล้า

สมเกียรติ นากระโทก ๔๖

หลุมดำในกระบวนการยุติธรรมไทย ความเหลื่อมล้ำที่ลุกลาม: กรณีศึกษาปัญหากรือเซะ-ตากใบ

อภิญญา ดิสสะมาน ๖๐

ปัจจัยย่านสร้างสรรค์เพื่อส่งเสริมการทำงานแรงงานสร้างสรรค์ในประเทศไทย

จารุจรรย์ ลาภพานิช ๗๔

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

กลุ่มที่ ๒

การเปรียบเทียบการจัดตั้งสาขาพรรคการเมืองของพรรคการเมืองไทย
ภายใต้กฎหมายพรรคการเมือง พ.ศ. ๒๕๖๐
อเนก สุขดี *๘๙*

แนวคิด “ชะตากรรมร่วมกันของมวลมนุษยชาติ” และการทูตวัคซีน:
มุมมองของชาวจีนในกรุงปักกิ่ง
พิชามญชุ์ ศุภศร และ ทิพวรรณ กำศิริมงคล *๑๐๑*

การเสริมสร้างสังคมสมานฉันท์ด้วยกระบวนการยุติธรรมของชุมชน
อนิรุต หนูปลอด, ชุมพล อังคณานนท์ และ วัฒนา แดงประเทศ *๑๑๑*

การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ จังหวัดอุดรธานี
กรณ์ หุวะนันทน์ *๑๒๒*

การบริหารการคลังกองทุนหมู่บ้าน จังหวัดภูเก็ต
พลาเดช เฉลยกิตติ, ศิริพงษ์ มาณะศรี และ วัชรี ปัญญาสะ..... *๔๙๐*

ปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติเชิงบวกของกลุ่มผู้รับบริการชาวกัมพูชาในโรงแรม เขตกรุงเทพมหานคร
Loem Maryneth, นริศรา บุญจรัส และ ระชานนท์ ทวีผล..... *๑๖๕*

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

กลุ่มที่ ๓

ปัญหาและการจัดการสอนภาษาต่างประเทศแบบออนไลน์ในช่วงการระบาด
ของไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ของอาจารย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง
ทิพวรรณ กำศิริมงคล และ รุ่งนภา ชีวรัศมี..... ๑๘๕

การปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของชาวต่างชาติที่ทำงานกับคนไทยในจังหวัดเพชรบุรี
เอกกฤต เลิศวิทยาประดิษฐ์, ชินวัฒน์ นิลโมจน์, จีราภา สตะเวทิน, เลิศลักษณ์ เจริญสมบัติ
และ ศุภลักษณ์ ศรีสำอางค์..... ๑๙๖

ปัญหาและอุปสรรคในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของพนักงานบริษัท:
กรณีศึกษา บริษัทเอกชนที่ประกอบธุรกิจด้านการขนส่งแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ณัฏฐนา ลีพหรัตนรักษ์, ชลธิชา โตวงค์, ธนาภา ชูรัตน์ และ รักษิณา รอดเที่ยง..... ๒๑๒

ความเป็นไทย อำนาจละมุนสำหรับการท่องเที่ยวไทย
ภิญญาพัชญ์ มุณีแก้ว ๒๓๐

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

กลุ่มที่ ๔

แรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมว่ายน้ำในที่โล่ง: มุมมองจากนักว่ายน้ำชาวไทย
ธนกฤต สังข์เฉย และ ศุภลักษณ์ ศรีสำอางค์ ๒๔๖

เจตนารมย์ของรัฐธรรมนูญ ตามความมุ่งหมายที่มีต่อการปกครองส่วนท้องถิ่น : ความท้าทาย บทบาทอำนาจหน้าที่ ภารกิจในปัจจุบัน
สุรภัทร์ ฟิไชยแพทย์ ๒๕๙

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบให้แก่พนักงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในสังกัดกรมสุขภาพจิต
พัชรา จันทนะสุคนธ์ และ ธนกฤต สังข์เฉย ๒๘๗

การเคลื่อนไหวของขบวนการแรงงานสู่การเมืองระดับชาติ: กรณีศึกษาบทบาทและการเคลื่อนไหวของปีกแรงงาน ภายใต้พรรคอนาคตใหม่ช่วงปี พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๓
สินีนาฎ คะมะคต ๓๐๑

บทบาทในการสนับสนุนกิจกรรมผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลน้ำโจ้ อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง
ณัฏฐ์ดนัย ประเทืองบริบูรณ์, พงษ์สนิท คุณนะลา, ไพฑูรย์ อินต๊ะขัน และ ธีระวัฒน์ แก้วลังกา.. ๓๒๑

บทบาทในการสนับสนุนกิจกรรมผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลน้ำโจ้ อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง
สุรวุฒน์ ซ่อไม้ทอง..... ๓๓๗

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

กลุ่มที่ ๕

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตั้งใจบริโภคกาแฟจากร้านกาแฟของกลุ่มคนเจเนอเรชันวาย
นภนนท์ หอมสุด, ฐิติพร สำราญศาสตร์ และ กนกวรรณ กิจชระภูมิ ๓๔๖

ความต้องการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพของนักบัญชี
ณภัทร อยู่เป็นสุข, ธัญญารัตน์ เพชรนิล, นภชนก วิชิตะกุล, ศรัณย์พร กงวงษ์,
อรรถลิทธิ์ เถาลิโป้ และ รชาภา สิริรัชร์ธร..... ๓๕๕

การเปลี่ยนแปลงอัตลักษณ์ทางเศรษฐกิจของไต้หวันและความร่วมมือด้านการลงทุน
และการค้ากับไทยและบางประเทศในอาเซียน
รุ่งทิพย์ จันทร์ธนะกุล ๓๖๗

ผลกระทบของข้อมูล ความชื่นชอบและการรับรู้ของลูกค้าที่ส่งผลต่อความตั้งใจซื้อผักปลอดสารพิษ
นภนนท์ หอมสุด และ สุภาวรรณ ลิ้มวิไลกุล..... ๓๘๘

การวางแผนการลงทุนสกุลเงินดิจิทัลของกลุ่มธุรกิจร้านอาหารในเขตกรุงเทพมหานคร
วรศักดิ์ เอี่ยมพรชัย, ณฐนนท์ ประสงค์คุณ และ ระชานนท์ ทวีผล..... ๓๙๘

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

กลุ่มที่ ๖

ปัจจัยความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพบัญชีในศตวรรษที่ ๒๑
กมลพร เตชะพกาพงษ์, ชนชนม์ สมรรถการ, ธมนวรรณ นิวัติศัยวงศ์, บุณยธร รุ่งประเสริฐ, ปภาวี ปฐมวงศ์ธนาวุฒิ, ปานตะวัน วรรณศิริ, อภิญญา บุญวิเศษ และ วริศ ฉายางามจิตต์..... ๔๑๕

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเครียดและปัจจัยสภาพแวดล้อมกับประสิทธิภาพการทำงาน ของนักบัญชีในสถานการณ์โควิด-๑๙
ณัฐณิชา ถุงแก้ว, ณัฐนรี ศรสิทธิ์, ธนนนท์ แตงเขียว, พรพรรษร์ ศิริวรรณ, สาธิตา ล้วนสมหวัง, สายฟ้า ทิพบรรจง, อธิชา พรพัฒนกุลชัย และ อิสราภรณ์ ทนุผล..... ๔๒๗

ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อการแสดงความรู้สึกของพนักงานบริการ เมื่อให้บริการลูกค้าชาวต่างชาติ
ชวนชื่น อัคคะวณิชชา, อมรินทร์ เทวตา และ วงศ์ลัดดา วีระไพบูลย์..... ๔๓๙

บทบาทของแพทย์แผนไทยในโรงพยาบาลรัฐของระบบสาธารณสุขไทย
ชนาภัทร นริสศิริกุล ๔๔๙

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้จ่ายเงินบนอุปกรณ์สื่อสารของนักศึกษาสาขาบัญชี มหาวิทยาลัยศิลปากร
กนกภรณ์ แซ่อุย, ธิติวุฒิ มโนจิตงาม, ประเสริฐ ศรีเจริญ, วรรณรดา นาคคล้ำ, สโรชา หันตรา, อริสรา ชินะปุตตกุล, อลีฟ พิมานแมน และ อิสราภรณ์ ทนุผล..... ๔๖๐

การขับเคลื่อนเพื่อส่งเสริมสังคมคุณธรรมโดยเครือข่ายทางสังคม กรณีจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
บัณฑิต สุนทรวิกรานต์, ฐาลินี สังฆจันทร์ และ ศราวุธ มาเฉลิม..... ๔๗๓

พระราชบัญญัติ การชุมนุมสาธาณะ พ.ศ. ๒๕๕๘ : ในมิติองค์ประกอบของทฤษฎีองค์การ

ณพจักร สนธิเณร

สถาบันพระปกเกล้า

Email address: noppajakkr@kpi.ac.th

บทคัดย่อ

พระราชบัญญัติ การชุมนุมสาธารณะ พ.ศ.๒๕๕๘ เป็นเงื่อนไขที่เข้ามาเปลี่ยนแปลงบริบทของการเคลื่อนไหวทางสังคมในลักษณะของการชุมนุมประท้วงภายในประเทศไทยหลังจากที่มีการบังคับใช้ การชุมนุมประท้วงที่ในยุคการเมืองสมัยใหม่ของประเทศไทยที่เกิดขึ้นในช่วง พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๔ ที่อยู่ภายใต้การบังคับใช้ของกฎหมายฉบับนี้นำไปสู่ ข้อถูกเถียงทางวิชาการที่สำคัญในเรื่องสิทธิและเสรีภาพที่ถูกลิดรอน อย่างไรก็ตามแง่มุมทางวิชาการที่สำคัญอีกด้านหนึ่งก็คือ มุมมองเรื่ององค์การและการจัดการเนื่องจากพระราช บัญญัติการชุมนุมสาธารณะ พ.ศ.๒๕๕๘ ได้กำหนดนิยามและหน้าที่ความรับผิดของกลุ่มผู้ชุมุนมและเจ้าหน้าที่รัฐในเชิงองค์การสำหรับการจัดการชุมนุม ฉะนั้นการวิจัยนี้จึงเป็นการวิจัยเอกสารเพื่อศึกษาช่องว่างในแง่มุมของการจัดการที่ปรากฏในเอกสาร ๓ ประเภท ได้แก่ เอกสารวิชาการ เอกสารของหน่วยงานราชการ และการแสดงความเห็นของผู้ชุมนุมในสื่อสังคมออนไลน์ ผลการวิจัยนั้นสอดคล้องกับสมมติฐานว่า มีช่องว่างในการให้ความหมายในเชิงกระบวนการและการจัดการในเอกสารวิชาการและเอกสารของหน่วยงานรัฐ ในขณะที่การแสดงความเห็นของผู้ชุมนุมมักเป็นการใช้วาทกรรมให้เกิดอารมณ์และความรู้สึกร่วมไปกับผู้ชุมนุม และพบการแสดงออกด้วยข้อความที่เกลียดชังต่อเจ้าหน้าที่รัฐ ในแง่มุมของการจัดการคน พบว่ามีโครงสร้างของลำดับขั้นการบังคับบัญชาและการแบ่งงานกำหนดให้เจ้าหน้าที่และกลุ่มผู้ชุมนุม ปรากฏในเอกสารของหน่วยงานรัฐในเรื่องของกระบวนการพบว่า เอกสารวิชาการมักจะนำประเด็นไปสู่เรื่องการเลือกปฏิบัติและข้อจำกัดของกฎหมาย ในขณะที่กลุ่มผู้ชุมนุมมองว่าการจัดการชุมนุมเป็นการใช้นิติสงครามและความรุนแรงกับประชาชน ข้อสรุปของการวิจัยคือ ความเข้าใจในเชิงองค์การและการจัดการปรากฏอยู่ไม่มากในเอกสารทั้ง ๓ ประเภท เอกสารต่างๆ เปรียบเป็นพื้นที่สำหรับแต่ละกลุ่มใช้เพื่อเขียนความต้องการและจุดประสงค์ของตนเองเพื่อเผยแพร่ต่อสาธารณะ ซึ่งเป็นการต่อต้านหรือเรียกร้องการแก้ไขกฎหมายมากกว่าเป็นการเสริมสร้างความเข้าใจในการนำไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

คำสำคัญ : ผู้จัดการชุมนุม, เจ้าหน้าที่, ผู้ชุมนุม

ACT OF PUBLIC GATHERING 2558 B.E. IN ORGANIZATIONAL THEORY ASPECTS

Nabachakr Sandhinera

King Prajadhipok's Institute

Email address: noppajakkr@kpi.ac.th

Abstract

The Act of Public Demonstration B.E. 2558 has become the regulation which altered the political setting of public political movement and protests in Thailand. All of the modern protests which occurred during 2020-2021 was subjected under this Act; this led to the academic argument on the principle of freedom and civil rights that altered. Yet, another aspect of structural organizing of the protest was less concerned. Since, the Act has defined the organizational function to each of actor in the protest, both the authorities and protesters, it was crucial that each should meet the definition of their duty, accordingly. Therefore, this documentary research was to analyze that gap of some organizational definitions, including man, process appeared in 3 types of documents; academic papers, official documents, and public opinion on online platform. The research finding was in alignment with the fieldwork assumption that there was a gap in organizational definitions in academic papers, official documents while the online messages resorted emotional discourse or conducted hateful content, depended on the target. In an important organizational aspect of "man", there was more hierarchical structure appeared in both the authorities and protesters in the official documents while it was barely found in the rest. Then on the "process" of protest, the studied academic woks tried to lead the matter to authority's subjectivity, since they aimed to amend the Act. While the public said the process of organizing the protest was the series of legal punishments and brutalities. The conclusion of this research was there were very few understanding of organization aspect in the academic papers, official documents, and public opinion on online platform. The document was like a space for ones' agenda, which was to defy or amend the law instead of constructing the operational definitions for effectiveness and efficiency in implementation.

Keywords: protest manager, authorities, protester

บทนำ

การชุมนุมหรือการเดินขบวนในที่สาธารณะเพื่อเรียกร้องหรือแสดงออกในเรื่องใดเรื่องหนึ่งนั้นเกิดขึ้นมาช่านานแล่วในสังคมตะวันตก โดยเริ่มต่นมาจากการแสดงออกซึ่งความเชื่อถือหรือศรัทธาใน ศาสนาในสมัยจักรพรรดิ คอนสแตนตินแห่งจักรวรรดิโรมัน ตอมาการชุมนุมและเดินขบวนในที่สาธารณะ ได่กลายเปนสวนหนึ่งของวัฒนธรรมของประเทศที่นับถือศาสนาคริสตจากนั้นจึงครอบคลุมไปถึงการชุมนุมในที่สาธารณะเพื่อเรียกร้องหรือแสดงออกในเรื่องอื่นๆ ด่วยในทางกฎหมายการชุมนุมสาธารณะได่กลายมาเปนสิทธิตามกฎหมายโดยพัฒนามาจาก “สิทธิรองทุกข” เมื่อพระเจ่าจอหนทรงยอมรับกฎมหาบัตร (Magna Carta) ตามกฎมหาบัตรนั้นได่กำหนดให่ผู่แทนราษฎรมีสิทธิที่จะร่องทุกขตอ พระมหากษัตริยเพื่อให่แก้ไขทุกข์ให่แก่ตนได้ การใชสิทธิร่องทกข์ ในระยะเริ่มต้นนี้เป็นกรณีที่ผู่แทนราษฎรร่องทุกข์ตอพระมหากษัตริย์โดยตรง ตอมาเมื่อระบบรัฐสภาเข้มแข็งและมีผู่แทนราษฎรทมาจากการเลือกตั้งของประชาชนและฝายบริหารเป็นผู้ใช้อำนาจในนามของพระมหากษัตริย์ สิทธิร่องทุกข์ได่พัฒนามาเปน สิทธของประชาชนที่จะร้องทุกข์ต่อฝ่ายบริหารเพื่อแก้ไขทุกข์ให่แก่ตนแทน และมีรูปแบบทหลากหลายขึ้น จากการยื่นหนังสือร่องเรียนพัฒนามาเปนการรวมตัวกันเรียกร่อง ณ ที่ทำการของฝายบริหาร หรือฝายนิติบัญญัติ (อวิภารัตน์ นิยมไทย, ๒๕๕๘) อย่างไรก็ตามจากเหตุการณ์ชุมนุมทางการเมืองทั่วโลกที่ปรากฏให่เห็นอยู่ในปัจจุบัน การใช้สิทธิในการชุมนุมอาจมีผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติ ความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยสาธารณะซึ่งสอดคล้องกับกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (International Covenant on Civil and Political Rights) ที่รับรองว่า “สิทธิในการชุมนุม” เป็นสิทธิสัมพัทธ์ที่สามารถจำกัดได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเพื่อประโยชน์ในการรักษาความมั่นคงของชาติ (national security) หรือความปลอดภัยสาธารณะ (public safety) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (public order) การคุ้มครองสาธารณสุขหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน (protection of public health or morals) หรือการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอื่น (Protection of the rights and freedoms of others) (สำนักงานกฤษฎีกา, ๒๕๕๓)

หลังจากสิ้นสุดการชุมนุมประท้วงของกลุ่มคณะกรรมการประชาชนเพื่อการเปลี่ยนแปลงปฏิรูปประเทศไทยให้เป็นประชาธิปไตยที่สมบูรณ์แบบอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (กปปส.) ได้สิ้นสุดลงหลังการรัฐประหารเมื่อวันที่ ๒๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ แนวคิดทางนิติศาสตร์และรัฐศาสตร์ในการรักษาสมดุลระหว่างสิทธิเสรีภาพในการแสดงออกของประชาชน และสิทธิเสรีภาพของผู้อื่นและความมั่นคงของรัฐ เป็นประเด็นที่ได้กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ในมาตรา ๔๔ บัญญัติไว้ว่าบุคคลย่อมมีเสรีภาพในการชุมนุมโดยสงบและปราศจากอาวุธ และยังมีการตราพระราชบัญญัติ การชุมนุมสาธารณะ พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๕๘ และมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๕๘ มีหลักการสำคัญเพื่อกำหนดให้มีกฎหมายว่าด้วยการชุมนุมสาธารณะทั้งนี้เพื่อให้การชุมนุมสาธารณะดำเนินไปด้วยความสงบเรียบร้อย มีความปลอดภัยและไม่กระทบสิทธิเสรีภาพของผู้อื่นตลอดจนเพื่อรักษาความมั่นคงของชาติและสอดคล้องกับกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมืองที่ประเทศไทยเข้าร่วมเป็นภาคีกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (จุฬาพัฒน์ ช่างเกตุ, ๒๕๖๓)

ทั้งนี้ พบว่าในช่วงระยะเวลา พ.ศ. ๒๕๖๒ ถึงปัจจุบัน สถานการณ์การเมืองไทยได้ทวีความขัดแย้งขึ้น เช่นนั้นแล้ว พระราชบัญญัติ การชุมนุมสาธารณะ พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงยิ่งมีบทบาทและความสำคัญในฐานะเครื่องมือที่ทั้งฝ่ายเจ้าหน้าที่รัฐ และกลุ่มผู้ชุมนุมจะสามารถเข้าถึงและนำมาใช้เพื่อความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในระหว่างการแสดงออกข้อเรียกร้องทางการเมือง และการป้องกันความรุนแรงและผลกระทบของความขัดแย้ง บทบัญญัติของกฎหมายในลักษณะดังกล่าวได้เปลี่ยนแปลงแนวทางการบริหารจัดการการชุมนุมสาธารณะ ซึ่งสามารถกล่าวได้ว่าแต่เดิมมาเป็นไปในลักษณะของการบริหารจัดการ ภายหลังมาเป็นแนวทางการบริหารจัดการก่อน แม้ว่าในการจัดทำร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวจะมีการให้เหตุผลว่า เพื่อเป็นการคุ้มครองเสรีภาพในการชุมนุมสาธารณะของประชาชน รวมทั้งการคุ้มครองประโยชน์ของส่วนรวมหรือความปลอดภัยของสาธารณะไปพร้อมกัน แต่ภายหลังจากที่มีการประกาศใช้เมื่อ พ.ศ.๒๕๕๘ พ.ร.บ.การชุมนุมสาธารณะได้กลายเป็นกฎหมายฉบับหนึ่งซึ่งถูกโต้แย้งมาอย่างต่อเนื่องว่าเป็นกฎหมายที่คุกคามต่อเสรีภาพในการชุมนุมสาธารณะ งานวิจัยชิ้นนี้จึงต้องการศึกษาถึงบทเรียนและสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นและข้อเสนอแนะสำหรับการแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้ พ.ร.บ.การชุมนุมสาธารณะเป็นกฎหมายที่มุ่งคุ้มครองเสรีภาพของประชาชน (สมชาย ปรีชาศิลปกุล, นัทมน คงเจริญ, และปารณ บุญช่วย, ๒๕๖๓) พระราชบัญญัติ การชุมนุมสาธารณะ พ.ศ. ๒๕๕๘ เขียนกรอบกว้าง ๆ ไว้ แต่ไม่ได้เขียนเกี่ยวกับการใช้กำลังของเจ้าหน้าที่รัฐ สิ่งที่อาจจะบอกได้ว่าเป็นเกณฑ์ในการสลายการชุมนุมคือ คู่มือการปฏิบัติตาม พ.ร.บ.การชุมนุมสาธารณะ ที่เจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นฝ่ายเขียนขึ้นมา (Police Handbook) ในคู่มือนี้เขียนหลักพื้นฐานการใช้กำลังไว้ว่ามีข้อควรปฏิบัติอย่างไร (คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๖๔) เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกามีความเห็นว่ากติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมืองที่ประเทศไทยเป็นภาคีได้รับรองไว้ในข้อ ๒๑ ให้การชุมนุมโดยสงบและปราศจากอาวุธเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานซึ่งรัฐสามารถตรากฎหมายจำกัดการใช้สิทธิดังกล่าวได้ เพื่อรักษาความมั่นคงของชาติความปลอดภัยสาธารณะ การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การคุ้มครองสาธารณสุขหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน และการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอื่น เนื่องจากการชุมนุมในที่สาธารณะจะมีผลเป็นการรอนสิทธิและเสรีภาพของผู้อื่นที่จะใช้ที่สาธารณะและมีความเสี่ยงที่จะก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยขึ้นได้ ผู้จัดการชุมนุม ผู้ร่วมชุมนุม และหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยมีหน้าที่โดยปริยายต้องร่วมกันบริหารจัดการความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการชุมนุมสาธารณะดังกล่าว สำหรับพระราชบัญญัติการชุมนุมสาธารณะ พ.ศ. ๒๕๕๘ มาตรา ๑๐ วรรคสอง กำหนดให้ผู้ประสงค์จะจัดการชุมนุมมีหน้าที่ต้องแจ้งการชุมนุมเพื่อประโยชน บทบัญญัติมาตรา ๑๔ ดังกล่าวมีความมุ่งหมายกำหนดลักษณะของการชุมนุมสาธารณะที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายเพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐดำเนินการตามกฎหมายในการดูแลความสะดวกและความปลอดภัยของการชุมนุมดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพของมาตรการต่าง ๆ ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องปฏิบัติหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง ซึ่งเป็นประเด็นในเชิงแนวคิดของโครงสร้างองค์การตามหน้าที่การงานโดยโครงสร้างที่จัดตั้งขึ้นโดยแบ่งไปตามประเภทหรือหน้าที่การทำงาน เพื่อแสดงให้เห็นว่าในแต่ละแผนกนั้นมีหน้าที่ต้องกระทำอะไรบ้างซึ่งผลดีก่อให้เกิดการได้คนมีความสามารถทำงานในแผนกนั้น ๆ ทั้งยังฝึกบุคคลในแผนกนั้น ๆ ให้มีความเชี่ยวชาญกับหน้าที่ของงานนั้นอย่างลึกซึ้ง สำหรับฝ่ายบริหารระดับสูงนั้นก็เป็นเพียงแต่กำหนดนโยบายไว้กว้าง ๆ เพราะมีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านคอยป้อนข้อมูลที่ถูกต้องให้พิจารณาตัดสินใจและให้มี

ความผิดพลาดได้น้อยมากอีกประการหนึ่งในแต่ละแผนกนั้นเมื่อทุกคนมีความเชี่ยวชาญงานในหน้าที่ชนิดเดียวกันย่อมก่อให้เกิดการประสานงานได้ง่ายเนื่องจากแต่ละคนมีความสนใจในงานและใช้ภาษาเดียวกันทำให้สามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีได้ง่ายและการบริหารงานก่อเกิดความมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับการศึกษาของอภิวารัตน์ นิยมไทย (๒๕๕๘) ได้สรุปไว้ว่า พระราชบัญญัติการชุมนุมสาธารณะ พ.ศ. ๒๕๕๘ มีประเด็นที่สำคัญซึ่งควรมีข้อพิจารณาดังนี้ (๑) สถานที่ต้องห้ามชุมนุมสาธารณะตามมาตรา ๗ (๒) การแจ้งชุมนุมสาธารณะตามมาตรา ๑๐ และ ๓) หน้าที่ของผู้จัดการชุมนุมและผู้ชุมนุมตามมาตรา ๑๕ ถึงมาตรา ๑๘

โจทย์การวิจัย

อะไรคือองค์ประกอบในการจัดการชุมนุมตาม พระราชบัญญัติ การชุมนุมสาธารณะ พ.ศ. ๒๕๕๘ ด้วยองค์ประกอบของทฤษฎีโครงสร้างองค์การ

ขอบเขตและสมมติฐาน

งานวิจัยเรื่อง พระราชบัญญัติ การชุมนุมสาธาณะ พ.ศ. ๒๕๕๘ ในมิติของทฤษฎีองค์การ เป็นการออกแบบในเชิงสหวิทยาการระหว่างสาขาทางกฎหมายและรัฐประศาสนศาสตร์ โดยใช้การตีความกฎหมายและการนำไปปฏิบัติ (implementation) เนื่องจากผู้วิจัยมีสมมติฐานภาคสนาม (field conceptual framework) ว่าช่องว่างและปัญหาในการบังคับใช้โดยเจ้าหน้าที่รัฐ และการปฏิบัติตามกฎหมายโดยผู้ชุมนุมเกิดขึ้นจากช่องว่างในการให้ความหมายในเชิงการบริหารจัดการในขณะที่พระราชบัญญัติฯ วางภาพลักษณ์ของการชุมนุมในเชิงโครงสร้างองค์การ

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการออกแบบวิจัยเชิงคุณภาพโดยเป็นการวิจัยเอกสาร (documentary research) ซึ่งข้อมูลการวิจัยจะมาจากเอกสารสาธาณะที่มาจากภาควิชาการ หน่วยงานภาครัฐ และอื่นๆ เพื่อเป็นการตรวสอบข้อมูลให้มีคุณภาพ ผู้วิจัยจึงใช้เทคนิคสามเส้า (triangulation technique) ในการกำกับที่มาของข้อมูลซึ่งประกอบด้วย

๑. เอกสารของราชการ อาทิ คำวินิจฉัยของศาล เอกสารจากเลขานุการกฤษฎีกา เอกสารจากเลขานุการรัฐสภา คู่มือและเอกสารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่เกี่ยวข้องกับพระราชบัญญัติ การชุมนุมสาธารณะ พ.ศ. ๒๕๕๘

๒. เอกสารทางวิชาการ ซึ่งเป็นบทวิเคราะห์ บทความ หรืองานเขียนทางวิชาการ ที่เกี่ยวข้องกับพระราชบัญญัติ การชุมนุมสาธารณะ พ.ศ. ๒๕๕๘

๓. การแสดงความเห็นของประชาชนผ่านสื่อสังคมออนไลน์ส่วนบุคคล โดยมีขอบเขตระยะเวลาคือ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๔ ในช่วงกลุ่มการชุมนุมทางการเมืองเพื่อต่อต้านรัฐบาล จากแพลตฟอร์ม (online platform)

ทวิตเตอร์ (Twitter) โดยให้คำสำคัญในการสืบค้น คือ #ม็อบ ตัวอย่างเช่น #ม็อบ๑๔ตุลา #ม็อบ๓๐พฤศจิกา เป็นต้น

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย ใช้การวิเคราะห์การวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยจะใช้การวิเคราะห์แบบจำแนกชนิดของข้อมูล (**typological analysis)** โดยมีกรอบของทฤษฎีโดยเฉพาะทฤษฎีโครงสร้างองค์การกำกับ เพื่อให้เห็นหมวดหมู่ของข้อมูลที่ถูกจำแนกออกมาร้อยเรียงกันในเชิงการอนุมาน จากนั้นจึงนำไปเขียนรายงานผลการวิจัย

เนื้อหา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเอกสารพบว่า ที่ผ่านมาหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องกับพระราชบัญญัติการชุมนุมสาธาณะ พ.ศ. ๒๕๕๘ ในลักษณะผู้กำหนดกฎหมาย และในลักษณะผู้บังคับใช้กฎหมาย มีความเข้าใจต่อพระราชบัญญัติ การชุมนุมสาธาณะ พ.ศ. ๒๕๕๘ ในฐานะกฎระเบียบที่ใช้ควบคุมการชุมนุมทางการเมืองทั้งในด้านของระเบียบข้อบังคับและบทลงโทษ เช่นเดียวกันกับข้อมูลประชาชนหรือผู้ชุมนุมซึ่งส่วนใหญ่ให้ความหมายของกฎหมายฉบับนี้ว่าเป็นเครื่องมือทางกฎหมายที่ใช้เพื่อลดรอนสิทธิและเสรีภาพของผู้ชุมนุม ตามสมมติฐานการวิจัยพบช่องว่างและปัญหาในการบังคับใช้โดยเจ้าหน้าที่รัฐ และการปฏิบัติตามกฎหมายโดยผู้ชุมนุมเกิดขึ้นจากช่องว่างในการให้ความหมายในเชิงการบริหารจัดการขององค์การ

ความหมายของ คน (man) ในเชิงการจัดการองค์การโครงสร้างองค์การตามหน้าที่การงาน หมายถึงโครงสร้างที่จัดตั้งขึ้นโดยแบ่งไปตามประเภทหรือหน้าที่การทำงาน เพื่อแสดงให้เห็นว่าในแต่ละส่วยนั้นมีหน้าที่ต้องกระทำอะไรบ้างซึ่งผลดีก่อให้เกิดการได้คนมีความสามารถทำงานในงานนั้นๆ จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าในเอกสาร จากแหล่งที่มาต่าง ๆ นั้น มีคำเรียก ถึงผู้กระทำการ (actors) ต่างกันแม้จะมีความหมาย หรือนัยเหมือนหรือใกล้เคียงกัน โดยมีข้อสังเกตว่า หลังจากการประกาศใช้ พระราชบัญญัติ การชุมนุมสาธารณะ พ.ศ. ๒๕๕๘ คำเรียก ผู้กระทำการ ที่ปรากฏในเอกสารต่าง ๆ ทั้งทางราชการ หรือเอกสารเชิงวิชาการ มักจะใช้คำเรียกตามพระราชบัญญัติ การชุมนุมสาธารณะ พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นหลัก

ผู้รับผิดชอบการชุมนุมต้องควบคุมดูแลการชุมนุมหรือการเดินขบวนให้เป็นระเบียบเรียบร้อยและไม่ฝ่าฝืนเงื่อนไขที่เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจกำหนด (ถ้ามี) และต้องอยู่ร่วมการชุมนุมหรือเดินขบวนตลอดระยะเวลาการชุมนุมหรือเดินขบวน ผู้เข้าร่วมการชุมนุมต้องเข้าร่วมการชุมนุมโดยสงบและปราศจากอาวุธ ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจกำหนด และไม่ก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยใด ๆ ขึ้น หากผู้เข้าร่วมการชุมนุมหรือเดินขบวนผู้ใดก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยขึ้นในระหว่างการชุมนุมหรือเดินขบวน เป็นความผิดฐานก่อการจลาจล นอกจากนี้ อาจต้องรับผิดประการอื่นอีกหากเข้าองค์ประกอบของความผิดฐานใดฐานหนึ่งตามกฎหมาย (สำนักงานกฤษฎีกา, ๒๕๕๓, หน้า ๗๐)

หากสังเกตจากขอบเขตที่กำหนดให้บุคคลเหล่านี้เป็น ผู้ประสงค์จะจัดการชุมนุม และ เป็น ผู้แจ้งการชุมนุม ขยายไปถึงผู้เชิญชวนให้ผู้อื่นมาชุมนุมภายใต้การขยายขอบเขตของการชุมนุมไป เช่น การรณรงค์จัดกิจกรรม เช่น การยืนเฉย ๆ หรือการเปิดเพลง หรือการยื่นหนังสือทำให้ผู้จัดกิจกรรมรณรงค์ต่าง ๆ ให้กลายเป็น ผู้แจ้งการชุมนุม จึงเป็นการบังคับทางกฎหมายที่กว้างจนเกินไปรวมไปถึงผู้ขออนุญาตใช้สถานที่และเครื่องเสียงหรือผู้ขอให้อำนวยความสะดวกอื่น ๆ ด้วย (สมชาย ปรีชาศิลปกุล, นัทมน คงเจริญ, และ ปารณ บุญช่วย, ๒๕๖๓, หน้า ๑๒๐)

จากข้อความด้านบนจะเห็นคำว่า “...เป็นการบังคับทางกฎหมายที่กว้างจนเกินไป” ซึ่งเป็นการชี้ให้เห็นช่องว่าง ของตัวกฎหมาย เช่นเดียวกับการให้ความหมายของผู้ชุมนุมในเชิงองค์ประกอบในการบริหารจัดการองค์การ

“บิ๊กป้อม” ฝากสื่อบอก “ม็อบ” วอนงดชุมนุม หลังพบผู้ติดเชื้อ #โควิด๑๙ ลักลอบเข้าประเทศส่วนจะใช้ #พรกฉุกเฉิน ห้ามไม่ให้ชุมนุม หรือไม่นั้น ตนเห็นว่ามี #พรบชุมนุม อยู่แล้ว คงต้องเป็นการขอความร่วมมือมากกว่า #ข่าวช่อง๓ #Ch๓ThailandNews (๑๖๗๓๐๖๘๑๗, ๓ ธันวาคม, ๒๕๖๓)

ร.ศ.สมชาย กล่าวเสริมว่า การชุมนุมในอดีต ก็มีกฎหมายควบคุม แต่ปัญหาอยู่ที่เจ้าหน้าที่ไม่บังคับใช้กฎหมาย จนออก พ.ร.บ.ชุมนุมฯ มาควบคุม สุดท้ายคนที่ได้รับผลกระทบจากกฎหมาย ก็เป็นคนกลุ่มเล็กกลุ่มน้อย ไม่ใช่กลุ่มใหญ่ที่เคยทำให้ประเทศได้รับผลกระทบ #พรบชุมนุม (๖๑๗๖๐๘๙๗, ๒๑ พฤศจิกายน, ๒๕๖๐)

"โตโต้" ปิยรัฐ จงเทพ ทีม #การ์ดWevo ได้รับหมายเรียกจากสน.ยานนาวา ให้ไปรับทราบข้อหาไม่แจ้งการชุมนุมตาม #พรบชุมนุม และฝ่าฝืนข้อกำหนดตาม #พรกฉุกเฉิน เบื้องต้นคาดว่าเป็นการรวมตัวตั้งเวทีให้กำลังใจผู้ถูกดำเนินคดี #ม๑๑๒ ที่หน้าสน.ยานนาวา เมื่อวันที่ ๑๗ ธ.ค. ๖๓ (๓๒๔๑๔๙๒๒๖๘, ๖ มกราคม, ๒๕๖๔)

ตาราง ๑ คำเรียกผู้กระทำการ (กลุ่มผู้ชุมนุม) ที่มีนัยในเชิงบริหารจัดการ

	ระดับผู้จัดการชุมนุม	ระดับผู้ประสานงาน	ระดับผู้ชุมนุม
เอกสารวิชาการ	(๑) ผู้ประสงค์จะจัดการชุมนุม (๒) ผู้แจ้งการชุมนุม	(๑) ผู้เชิญชวนให้ผู้อื่นมาชุมนุม	(๑) ผู้ชุมนุม
เอกสารหน่วยงานรัฐ	(๑) ผู้จัดการชุมนุม	(๑) ผู้ประสานงาน	(๑) ผู้เข้าร่วมการชุมนุม (๒) ผู้ชุมนุม
การแสดงความเห็นในสื่อสังคมออนไลน์	(๑) แกนนำ (๒) คนจัด	(๑) ทีมจัด (๒) การ์ด	(๑) นักเรียน (๒) ม็อบ (๓) ทุกคน (๔) ประชาชน (๕) คนกลุ่มเล็กกลุ่มน้อย

จากตารางจะเห็นว่า คำเรียกกลุ่มผู้ชุมนุมที่ให้นัยในเชิงการบริหารจัดการนั้นยังมีช่องว่างอยู่ ซึ่งจากการศึกษา พบว่าเอกสารที่กำหนดนิยามในเชิงการจัดการที่ชัดเจนที่สุดคือเอกสารของหน่วยงานรัฐ เช่น การเรียกผู้จัดการชุมนุม สำหรับผู้ที่มีหน้าที่ในการนำการชุมนุมหรือควบคุมการชุมนุม ใช้คำเรียก ผู้ประสานงาน ในกรณี

เมื่อมีผู้ชุมนุมอีกจำนวนหนึ่งทำหน้าที่ช่วยประสานงานเป็นผู้ควบคุมการชุมนุมให้ถูกต้องตามมาตรา ๑๕ ถึงมาตรา ๑๘ พระราชบัญญัติ การชุมนุมสาธารณะ พ.ศ. ๒๕๕๘ ได้กำหนดหน้าที่ของผู้จัดการชุมนุมและผู้ชุมนุมไว้หลายประการพร้อมกำหนดบทลงโทษแก่ผู้ฝ่าฝืนเอาไว้เพื่อให้การชุมนุมสาธารณะเป็นไปโดยเป็นระเบียบเรียบร้อย และเป็นการแสดงให้เห็นว่าการใช้เสรีภาพในการชุมนุมจะต้องไม่กระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของผู้อื่น เช่น ผู้จัดการชุมนุมมีหน้าที่ดูแลและรับผิดชอบการชุมนุมสาธารณะให้เป็นไปโดยสงบและปราศจากอาวุธดูแลและรับผิดชอบการชุมนุมสาธารณะไม่ให้เกิดการขัดขวางเกินสมควรต่อประชาชนที่จะใช้ที่สาธารณะ และผู้ชุมนุมมีหน้าที่ไม่กระทำให้เกิดความไม่สะดวกแก่ประชาชนที่จะใช้ที่สาธารณะ ไม่บุกรุก ทำให้เสียหาย ทำลาย หรือทำด้วยประการใด ๆ ให้ใช้การไม่ได้ตามปกติซึ่งทรัพย์สินของผู้อื่น รวมทั้งปฏิบัติตามเงื่อนไขหรือคำสั่งของเจ้าพนักงานดูแลการชุมนุมสาธารณะ เป็นต้น มีข้อสังเกตว่าการกำหนดบทบาทหน้าที่ดังกล่าวจะต้องไม่มากจนกลายเป็นการจำกัดเสรีภาพในการชุมนุมของผู้ชุมนุม (อวิภารัตน์ นิยมไทย, ๒๕๕๘) นอกจากนี้ อีกประเด็นที่น่าสนใจในคำเรียกที่กลุ่มผู้ชุมนุมแสดงออกผ่านสื่อสังคมออนไลน์ คือ คำเรียกผู้ชุมนุมนั้นไม่ได้มีนัย ในเชิงการบริหารจัดการใด ๆ ทั้งสิ้น แต่เป็นการใช้คำเรียกถึงกลุ่มเฉพาะ ซึ่งเป็นการกระตุ้นความรู้สึกเห็นอกเห็นใจแก่กลุ่มผู้ชุมนุมในเชิงการใช้วาทกรรม เช่น คำว่า “คนกลุ่มเล็กกลุ่มน้อย” หรือ คำว่า “นักเรียน” เป็นต้น

ในขณะที่โครงสร้างองค์การตามหน้าที่การงานของกลุ่มผู้ชุมนุมไม่ได้ถูกแบ่งเอาไว้หรือจัดประเภทอย่างชัดเจน ซึ่งเป็นช่องว่างในเชิงการบริหารจัดการดังที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น ในส่วนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในท้องที่ที่มีการชุมนุมนั้นมีโครงสร้างของผู้กระทำการเป็นลำดับขั้นการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน โดยเฉพาะผู้กระทำการที่เป็นเจ้าหน้าที่รัฐหรือเจ้าหน้าที่ตำรวจในท้องที่ที่มีการชุมนุม มีการกำหนดนิยามและความหมายอย่างชัดเจนตามพระราชบัญญัติ การชุมนุมสาธารณะ พ.ศ. ๒๕๕๘ ความแตกต่าง อีกประการหนึ่งในเชิงโครงสร้างของการบริหารจัดการก็คือ ระดับชั้นของการบริหารจัดการดังที่กล่าวข้างต้น จะเห็นว่าระดับโครงสร้าง ของกลุ่มผู้ชุมนุมนั้นแบ่ง ออกเป็นสามระดับ คือผู้จัดการชุมนุม (แกนนำ) ระดับผู้ประสานงาน และผู้ชุมนุม (ทั่วไป) ส่วนโครงสร้างของเจ้าหน้าที่รัฐหรือตำรวจ ในท้องที่ที่มีการชุมนุม จะพบว่ามีลำดับชั้นของการบังคับบัญชาที่พบในเอกสารที่นำมาศึกษาเพียง ๒ ระดับ คือ ระดับเจ้าหน้าที่ตำรวจ/ผู้รับแจ้ง และระดับผู้บังคับบัญชา

อำนาจหน้าที่ของเจ้าพนักงานมีหน้าที่ดูแลอยู่สองฝ่ายคือ ทั้งฝ่ายประชาชนทั่วไปที่จะใช้เข้ามาในประโยชน์ พื้นที่ซึ่งมีการชุมนุม และฝ่ายที่เป็นผู้ชุมนุม เพื่ออำนวยความสะดวกและรักษาความปลอดภัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเข้าถึงสถานที่นั้นได้อย่างสะดวกและปลอดภัยดังนั้นเจ้าหน้าที่พนักงานดูแลจึงมีอำนาจในการสั่งปิดหรือปรับเส้นทางจราจรเป็นการชั่วคราวเพื่ออำนวยความสะดวกให้ประชาชน และดูแลการชุมนุมสาธารณะนั้น ซึ่งโดยปกติเป็นอำนาจหน้าที่ของเจ้าพนักงานจราจรภายใต้พระราชบัญญัติจราจรทางบก พ.ศ. ๒๕๕๒ แต่พระราชบัญญัติการชุมนุม ให้อำนาจเฉพาะแก่เจ้าหน้าที่พนักงานดูแลเพิ่มเป็นกรณีพิเศษเพื่อช่วยอำนวยความสะดวกแก่การจราจรอีกชั้นหนึ่ง ในกรณีเจ้าพนักงานดูแลร้องขอให้พนักงานฝ่ายปกครองหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐในท้องที่ที่มีการชุมนุมสาธารณะดำเนินการตามคำร้องขอภายในขอบอำนาจหน้าที่ของผู้นั้น เช่นกองอำนวยการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดสำนักงานจังหวัด

เทศบาลคมนาคมกรมประชาสัมพันธ์สาธารณสุข รวมถึงเทคโนโลยีและการสื่อสาร (สมชาย ปรีชาศิลปกุล, นัทมน คงเจริญ, และ ปารณ บุญช่วย, ๒๕๖๓, หน้า ๑๔๖)

เจ้าหน้าที่ของรัฐแล้วแต่กรณีเพื่อให้เจ้าหน้าที่ทราบและเข้าไปดูแลความสงบเรียบร้อยในการชุมนุมและเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนอื่นในการใช้ที่สาธารณะมิใช่ขออนุญาตต่อเจ้าหน้าที่รัฐ แต่ก็มีข้อจำกัดในทางปฏิบัติกล่าวคือเจ้าหน้าที่รัฐอาจยื่นคัดค้านไม่ให้เกิดการชุมนุมได้ เช่นในประเทศเกาหลีใต้ ผู้วิจัยเห็นว่าประเด็นการแจ้งให้ทราบก่อนการชุมนุมสาธารณะมีข้อดี คือเป็นหลักประกันในการคุ้มครองเสรีภาพของผู้มาชุมนุมให้เกิดขึ้นได้จริง ไม่ต้องอยู่ภายใต้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่รัฐว่าจะให้ชุมนุมได้หรือไม่ แต่ข้อเสียจะเกิดขึ้นได้ถ้าหากเจ้าหน้าที่รัฐที่มีหน้าที่ดูแลการชุมนุมสาธารณะไม่สามารถอำนวยความสะดวกและบรรเทาผลกระทบให้กับประชาชนทั่วไปที่ต้องใช้เส้นทางในการเดินทางในบริเวณที่มีการชุมนุม นอกจากนี้ สิ่งที่พึงระวังคือการใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่รัฐให้ผู้ขอจัดการชุมนุมแก้ไขแผนการจัดการชุมนุมจนกระทั่งเป็นอุปสรรคจนไม่สามารถจัดการชุมนุมได้จริง (ชลัท ประเทืองรัตนา, ๒๕๕๙, หน้า ๑๓๘)

จากข้อความด้านบนจะพบว่าเอกสารทางวิชาการที่นำมาศึกษามักจะมีนิยาม หรือขอบเขตที่ชัดเจนของคำว่าเจ้าหน้าที่รัฐ ตามพระราชบัญญัติการชุมนุมสาธารณะ พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งในขอบเขตหรือนิยามนั้น ในเบื้องต้นจะระบุอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการอนุญาตให้จัดการชุมนุมสาธารณะ และหน้าที่ดูแลผู้ชุมนุมในระหว่างที่มีการชุมนุม และดูแลประชาชนทั่วไปที่จะเข้ามาใช้ประโยชน์พื้นที่ที่ขออนุญาตไว้เพื่อจัดการชุมนุมสาธารณะ

สลิ่มส่งรูปมา ๕๕๕๕๕๕๕๕๕๕ แต่ตร. ลงมือทำร้ายม็อบ ทั้งๆที่ไม่มีอาวุธ ทั้งยังอยู่บนถนน เป็นหมาก็แดกอาหารหมาก็ถูกแล้วป่ะ เสียใจเหรอ แต่ก้มทราบ เลียตีนกลับดีใจ ย้อนแย้งดี #สลิ่ม #ยกเลิกม๑๑๒ #ม็อบ #สลิ่มขยะ #สลิ่มดักดาน #ทาสสลิ่ม (๕๕๕๗๒๗๘๙๘, ๑๕ มกราคม, ๒๕๖๔)

จากกรณีนี้ อยากรู้นัก ตำรวจจะดำเนินคดีผิด #พรบชุมนุม ที่ไม่ได้แจ้งการชุมนุม และใช้เสียงดังเกินขนาด กับเสื้อเหลืองหรือไม่ ถ้าไม่ #๑๕๗ต้องมาแล้ว #ม็อบ๓๐พฤศจิกายน (๑๐๙๙๗๒๐๒๐๕๐๔๕๙๔๘๔๑๖, ๓๐ พฤศจิกายน, ๒๕๖๓)

#สลายการชุมนุม #หมู่บ้านทะลุฟ้า

ตร. สน.นางเลิ้งอ้าง #พรกฉุกเฉิน เลิศศักดิ์แย้งว่า เดิมทีมี #พรบชุมนุม ที่กำหนดแนวทางการสลายว่าต้องไปศาลให้ศาลพิจารณาก่อน ตร.แจ้งว่า ศาลวินิจฉัยแล้ว เลิศศักดิ์ทวงถามว่า วินิจฉัยแล้วอยู่ตรงไหนและทำเช่นนี้คือ การกระทำที่ผิดกฎหมาย (๑๑๗๘๑๒๖๑๙๐, ๒๘ มีนาคม, ๒๕๖๔)

ฉีดน้ำไล่ปชชคือเกินไปมากอะ ทำได้ยังไงมาชุมนุมพูดกันด้วยวาจาไม่มีการใช้กำลัง แต่ทำไมตำรวจถึงกล้าทำแบบนี้ ความคิดแตกต่างประชาธิปไตยไม่ใช่สิ่งที่ผิดเลยทุกคนมีสิทธิพูดออกเสียง ประเทศเป็นของทุกคน ตำรวจควรรับใช้ปชช ไม่ใช้เป็นหมารับใช้พวกเผด็จการเห็นแล้วแค้นวะ #ม็อบ๑๖ตุลา #ม็อบ (๔๘๐๒๙๓๖๖๖๖, ๑๖ ตุลาคม, ๒๕๖๓)

เช่นเดียวกับการให้ความหมายแก่กลุ่มตนเอง จากการศึกษาพบว่าข้อความจากกลุ่มผู้ชุมนุมที่ใช้คำเรียกถึงเจ้าหน้าที่รัฐหรือเจ้าหน้าที่ตำรวจในท้องที่ที่มีการชุมนุม มักจะเรียกว่าตำรวจโดยตรงและส่วนใหญ่ยังใช้ถ้อยคำที่แสดงถึงความเกลียดชัง (hate speeches) รวมถึงถ้อยคำที่แสดงถึงความเกลียดชังโดยแฝงนัยโจมตีพาดพิงถึงกลุ่มบุคคลอื่น หรือโจมตีพาดพิงไปยังสถาบันต่าง ๆ ของชาติ (hate speeches with target of harassment) ซึ่งวิธีการที่กลุ่มผู้ชุมนุมใช้คำพูดเพื่อแสดงออกในสื่อสังคมออนไลน์นี้ พบความเชื่อมโยงถึงองค์ประกอบเรื่องคนในโครงสร้างขององค์การในลักษณะของผู้ลงโทษ หรือผู้นำโทษผิดมาให้แก่ผู้ชุมนุม (executer) ซึ่งเห็นได้จากลักษณะของการวางรูปประโยค เช่น “ตร. (ประธาน) ลงมือทำร้าย (กริยา) ม็อบ (กรรม) ทั้ง ๆ ที่ไม่มีอาวุธ (ส่วนขยาย)” หรือ “ตำรวจ (ประธาน) จะดำเนินคดีผิด (กริยา) #พรบชุมนุม ที่ไม่ได้แจ้งการชุมนุม (ส่วนขยาย)” จึงเห็นได้ว่าจากการแสดงออกของกลุ่มผู้ชุมนุมนั้น ไม่ได้มีความรับรู้ (perception) ที่จะต้องให้จำกัดความกับเจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่ดูแลการชุมนุมสาธารณะตาม พระราชบัญญัติการชุมนุมสาธารณะ พ.ศ. ๒๕๕๘

ตาราง ๒ คำเรียกผู้กระทำการ (เจ้าหน้าที่) ที่มีนัยในเชิงบริหารจัดการ

	ระดับผู้บังคับบัญชา	**ระดับผู้ดูแลการชุมนุม**
เอกสารวิชาการ	(๑) เจ้าหน้าที่ของรัฐ (๒) ผู้มีหน้าที่รับแจ้ง	(๑) เจ้าหน้าที่ (๒) เจ้าหน้าที่รัฐ (๓) เจ้าพนักงานดูแลฯ (๔) ผู้มีหน้าที่รับแจ้ง
เอกสารหน่วยงานรัฐ	(๑) หัวหน้าสถานีตำรวจ (๒) ผู้บังคับบัญชาของผู้รับแจ้ง	(๑) เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจ (๒) ผู้รับแจ้ง
การแสดงความเห็นในสื่อสังคมออนไลน์	(๑) เจ้าหน้าที่ (๒) ภาครัฐ	(๑) ตำรวจ (๒) หมา/หมารับใช้ (๓) ทาสสลิ่ม

จากตารางจะเห็นถึงชุดคำเรียกเจ้าหน้าที่ในเชิงโครงสร้างองค์การตามพระราชบัญญัติ การชุมนุมสาธารณะ พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งมีหน้าที่หลัก ๒ อย่างคือ การรับแจ้งและการอนุญาตการชุมนุมสาธารณะตามมาตรา ๑๑ มาตรา ๑๓ และมาตรา ๑๔ และการคุ้มครองความสะดวกของประชาชนและการดูแลการชุมนุมสาธารณะตามหมวดที่ ๔ มาตรา ๑๙ ถึง มาตรา ๒๖ ของพระราชบัญญัติ การชุมนุมสาธารณะ พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยกระบวนการทำงานของ เจ้าหน้าที่รัฐ หรือ ผู้รับแจ้ง จะเริ่มต้นขึ้นเมื่อมีหนังสือแจ้งการชุมนุมส่งไปยังพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ได้รับหนังสือแจ้งการชุมนุมประจำสถานีตำรวจต่างๆ นำเสนอผู้รับแจ้งการชุมนุมหมายถึงหัวหน้าสถานีตำรวจแห่งท้องที่ที่จะมีการชุมนุมสาธารณะนั้น กำหนดว่าเมื่อผู้รับแจ้งได้รับหนังสือแล้วให้ทำสรุปสาระสำคัญเกี่ยวกับการชุมนุมให้แก่ผู้แจ้งได้ทราบภายใน ๒๔ ชั่วโมงและพิจารณาในคู่มือของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางแก่ผู้ปฏิบัติงาน[๑] (สมชาย ปรีชาศิลปกุล, นัทมน คงเจริญ, และ ปารณ บุญช่วย, ๒๕๖๓, หน้า ๑๒๔)

[๑] มีการระบุว่าในการทำสรุปสาระสำคัญนี้ควรมีเนื้อหา 2 ส่วนคือ 1. รายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์เวลา และสถานที่ในการชุมนุม และ 2. หน้าที่ของผู้จัดการชุมนุมและผู้ชุมนุมตามมาตรา 15 และ 16

จะออกไปชุมนุม ก็ชุมนุมไม่ได้อย่างอิสระ มี #พรบชุมนุม ที่ต้องแจ้งเจ้าหน้าที่ก่อน จะโพสต์ จะทวิต จะเขียน จะแสดงออก จะแสดงความคิดเห็น ก็กลัวจะผิด #พรบไซเบอร์ #พรบคอม อีก ปวดหัวววววววววววว TT (๗๐๒๗๓๒๑๕๗, ๒๖ กุมภาพันธ์, ๒๕๖๒)

หากผู้ประสงค์จะชุมนุมไม่อาจแจ้งการชุมนุมได้ก่อน ๒๔ ชั่วโมงก่อนการชุมนุมในมาตรา ๑๒ กำหนดให้ผู้ประสงค์จะชุมนุมยื่นคำขอผ่อนผันมาพร้อมกับหนังสือแจ้งการชุมนุมด้วยโดยให้ยื่นไปที่ผู้บังคับการตำรวจที่รับผิดชอบในพื้นที่นั้นกล่าวคือในกรณีชุมนุมในเขตกรุงเทพยื่นคำขอผ่อนผันไปยังผู้บังคับการตำรวจนครบาล หรือในกรณีต่างจังหวัดยื่นไปที่ผู้บังคับการตำรวจภูธรตามรายละเอียดภายใต้ประกาศสำนักนายกฯ (สมชาย ปรีชาศิลปกุล, นัทมน คงเจริญ, และ ปารณ บุญช่วย, ๒๕๖๓, หน้า ๑๒๑)

จากข้อความด้านบน ซึ่งมาจากเอกสารทางวิชาการและการแสดงความเห็นในสื่อสังคมออนไลน์ของผู้ชุมนุมจะเห็นความสอดคล้องกันในลักษณะที่เป็นการชี้นำซึ่งกันและกันให้กล่าวถึงช่องว่างของพระราชบัญญัติ การชุมนุมสาธารณะ พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยเฉพาะในประเด็นสำคัญที่ อวิภารัตน์ นิยมไทย (๒๕๕๘) ได้ระบุไว้เรื่องการแจ้งชุมนุมสาธารณะตามมาตรา ๑๐ และความไม่สอดคล้องกับบทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย เมื่อเจ้าหน้าที่รัฐต้องปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้รับแจ้ง ซึ่งทำให้เกิดปัญหาในองค์ประกอบ คน ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญในข้อถกเถียงที่มีต่อพระราชบัญญัติฉบับนี้ คล้ายกับการใช้คำพูดถึงเจ้าหน้าที่รัฐในระหว่างปฏิบัติหน้าที่คุ้มครองความสะดวกของประชาชนและการดูแลการชุมนุมสาธารณะตามหมวดที่ ๔

ในด้านของกระบวนการ (process) ในเชิงการจัดการการชุมนุมจากการวิเคราะห์ข้อมูล ในเอกสารจากนักวิชาการมีการเปรียบเทียบในเชิงที่มาของ พระราชบัญญัติ การชุมนุมสาธารณะ พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งเป็นการศึกษามาจากตัวอย่างในต่างประเทศ โดยพบว่ากระบวนการของการชุมนุมสาธารณะจะต้องเริ่มที่การแจ้งเพื่อขออนุญาต อันเป็นหนึ่งในประเด็นสำคัญ (อวิภารัตน์ นิยมไทย, ๒๕๕๘) ทั้งนี้จากการศึกษาพบว่า เอกสารทั้ง ๓ ประเภท มีแนวคิดในการกล่างถึงช่องว่าง หรือจุดอ่อนของกฎหมาย ซβงเป็นการอภิปรายอย่างกว้างขวางโดยเฉพาะในเอกสารประเภทงานวิชาการ

ผู้ใดประสงค์จะจัดการชุมนุมสาธารณะจะต้องแจ้งการชุมนุมต่อหัวหน้าสถานีตำรวจในท้องที่ที่จะชุมนุมสาธารณะทราบก่อนการชุมนุม ไม่น้อยกว่า ๒๔ ชั่วโมง กรณีไม่สามารถแจ้งการชุมนุมได้ภายในเวลาที่กำหนดจะต้องยื่นคำขอผ่อนผันต่อผู้บังคับการตำรวจผู้รับผิดชอบพื้นที่กรุงเทพมหานคร หรือผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดในกรณีอยู่ในเขตจังหวัดอื่น ซึ่งการแจ้งโดยขอผ่อนผันนี้จะต้องแจ้งก่อนการชุมนุมและให้แจ้งต่อผู้บังคับการตำรวจไม่ใช่หัวหน้าสถานีตำรวจ โดยในการแจ้งการชุมนุมนั้น ผู้แจ้งจะต้องแจ้งวัตถุประสงค์ในการชุมนุมสาธารณะวัน ระยะเวลา และสถานที่ที่จะจัดการชุมนุมสาธารณะให้หัวหน้าสถานีตำรวจท้องที่ที่มีการชุมนุมสาธารณะทราบเมื่อการแจ้งการชุมนุมแล้วหากผู้รับแจ้งเห็นว่าการชุมนุมเป็นการจัดการชุมนุมในที่ห้ามจัดการชุมนุมดังกล่าวข้างต้น หรืออาจกีดขวางทางเข้าออกของสถานที่ราชการที่ให้บริการประชาชน ให้ผู้รับแจ้งดำเนินการแจ้งให้ผู้จัดการชุมนุมให้แก้ไข ถ้าผู้จัดการชุมนุมไม่แก้ไขผู้รับแจ้งจะสามารถสั่งห้ามการชุมนุมได้ กรณีผู้จัดการชุมนุมไม่เห็นด้วยกับคำสั่งห้ามชุมนุมดังกล่าวให้อุทธรณ์ต่อผู้บังคับบัญชาของผู้รับแจ้งและ

ให้ผู้บังคับบัญชาที่รับอุทธรณ์จะต้องวินิจฉัยอุทธรณ์ให้เสร็จภายใน ๒๔ ชั่วโมง ซึ่งในระหว่างที่มีการอุทธรณ์นั้น ห้ามจัดการชุมนุมสารธารณะ หากฝ่าฝืนถือเป็นการชุมนุมสาธารณะที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย (จุฬาพัฒน์ ช่างเกตุ, ๒๕๖๓, หน้า ๕)

การจัดการชุมนุมหรือเดินขบวนในที่สาธารณะ ผู้จัดต้องแจ้งความประสงค์และรายละเอียดเกี่ยวกับการชุมนุมหรือเดินขบวนในที่สาธารณะนั้น รวมทั้งผู้รับผิดชอบการชุมนุมหรือเดินขบวนนั้น ต่อเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจทราบล่วงก่อนไม่น้อยกว่า ๕-๗ วัน หากเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจไม่คัดค้านหรือปฏิเสธการจัดการชุมนุมหรือเดินขบวนในที่สาธารณะนั้น ผู้จัดก็สามารถจัดการชุมนุมหรือเดินขบวนในที่สาธารณะนั้นได้ แต่หากถูกคัดค้านหรือปฏิเสธ ผู้จัดสามารถร้องขอต่อศาลเพื่ออนุญาตให้จัดได้ โดยศาลใช้กระบวนวิธีพิจารณารวบรัดเพื่อให้สามารถพิพากษาได้ก่อนวันกำหนดจัดการชุมนุมหรือเดินขบวน ทั้งนี้ ในการคัดค้านหรือปฏิเสธนั้น เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจต้องมีเหตุผลอันเชื่อได้ว่าการชุมนุมหรือเดินขบวนนั้นอาจการรักษาความมั่นคงของชาติความปลอดภัยสาธารณะ การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การคุ้มครองสาธารณสุขหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอื่น (แต่รัฐธรรมนูญไทยจำกัดเฉพาะเพื่อคุ้มครองความสะดวกของประชาชน ที่จะใช้ที่สาธารณะ หรือเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยในระหว่างเวลาที่ประเทศอยู่ในภาวะสงครามหรือในระหว่างเวลาที่มีประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินหรือประกาศใช้กฎอัยการศึกเท่านั้น) นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจสามารถกำหนดเงื่อนไขในการชุมนุมหรือเดินขบวนในที่สาธารณะได้เพื่อประโยชน์ในการรักษาความสงบเรียบร้อย (สำนักงานกฤษฎีกา, ๒๕๕๓, หน้า ๗๐)

อย่างไรก็ตามจากการศึกษายังพบว่า รูปแบบของการวิพากษ์วิจารณ์ในเอกสารทางวิชาการ เช่นเดียวกับเอกสารของหน่วยงานรัฐมักจะอธิบายถึงพระราชบัญญัติ การชุมนุมสาธาณะ พ.ศ. ๒๕๕๘ และช่องว่างของตัวกฎหมายในเชิงสาเหตุของความขัดแย้งระหว่างเจ้าหน้าที่รัฐและผู้ชุมนุม ชลัท ประเทืองรัตนา (๒๕๕๙) ได้ระบุว่าการชุมนุมเรียกร้องหลายครั้งมีการเดินขบวน ซึ่งภาครัฐย่อมมีหน้าที่ในการดูแล ควบคุมการชุมนุมให้อยู่ในความสงบเรียบร้อย ปราศจากความรุนแรง แต่บางครั้งภาครัฐใช้ความรุนแรงต่อผู้ชุมนุมโดยการสลายการชุมนุมด้วยเหตุผลในด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยการกระทำ ดังกล่าวไม่เพียงส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองภายในประเทศเท่านั้น แต่ขยายวงกว้างสัมพันธ์กับต่างประเทศด้วย ต่างประเทศเองก็อาจเข้ามาแทรกแซงด้านเศรษฐกิจด้วยข้ออ้างในเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชน แต่ที่สำคัญการใช้ความรุนแรงต่อผู้ชุมนุมเป็นความเสี่ยงต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนและรัฐธรรมนูญที่รับรองสิทธิดังกล่าวไว้และทำ ให้ปัญหาที่แท้จริงได้รับการแก้ไขได้ยาก แต่ก็มีข้อโต้แย้งว่าถ้าไม่ใช้กำลังสลายการชุมนุม รัฐก็จะถูกวิจารณ์ว่าละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายและละเลยต่อผลประโยชน์ส่วนรวม จึงจะเห็นได้ว่าในเอกสารทั้ง ๒ ประเภทหลีกเลี่ยงการพูดถึงเจ้าหน้าที่รัฐ ในเชิงการบริหารงานผิดพลาดที่ทำให้การควบคุมการชุมนุมตามหมวดที่ ๔ ของพระราชบัญญัติการชุมนุมสาธาณะ พ.ศ. ๒๕๕๘ ไม่เกิดผลสัมฤทธิ์

ชลธิชา แจ้งเร็ว เผยเพิ่งได้รับหมายเรียกจากสน.ชนะสงคราม ข้อหา #พรบชุมนุม เหตุจากชุมนุม #ขีดเส้นตายไล่เผด็จการ ที่อนุสาวรีย์ปชต. เมื่อ ๑๖ ส.ค. ทั้งเธอยังได้หมายเรียกครั้งที่ ๒ โดยไม่เคยได้หมายครั้ง

แรก ระบุให้ไปรับทราบข้อหาวันนี้ ซึ่งไม่สามารถไปได้ทัน จนท.ยังขู่จะไปขอออกหมายจับ (๓๒๔๑๔๙๒๒๖๘, ๑๖ ธันวาคม, ๒๕๖๓)

ผลักนักเรียนให้ต้องชุมนุมนอกสถานศึกษา -> ปลดล็อคความคุ้มครองจาก #พรบชุมนุมผลักส.ส.ให้ต้องอภิปรายนอกสภา -> ปลดล็อคความคุ้มครองของเอกสิทธิ์ทางกฎหมายระหว่างประชุมสภาปากก็บอกว่ารับฟังความเห็นต่าง แต่ผู้สนับสนุนรัฐบาลที่มาจากคสช.ไม่เคยสร้างพื้นที่ปลอดภัยให้ทุกคนแสดงออกได้เท่ากัน (๙๖๔๓๕๔๒, ๒๘ กุมภาพันธ์, ๒๕๖๓)

จบไปแล้วกับการสืบพยานคดี #พรบชุมนุม จากข้อกล่าวหาว่าไม่แจ้งชุมนุม ในกรณีที่มีกิจกรรม #ไม่ถอยไม่ทน ที่จังหวัดเชียงใหม่ ยังยืนยันว่าไม่ได้เป็นคนจัด ไม่ได้เป็นทีมจัด และไม่ได้เป็นผู้ประสงค์จะจัดรอฟังคำพิพากษาวันที่ ๕ พ.ย. (๖๓๑๐๒๗๒๓๘๘๙๗๐๙๑๑๙๔๘๘๑, ๑๑ กันยายน, ๒๕๖๓)

"บช.น." เตรียมแจ้งความ #ม็อบ๒๖ตุลา ชุมนุมหน้าสถานทูตเยอรมัน พบเข้าข่ายความผิด #พรบชุมนุม ตั้งแต่รวมตัวที่ "สามย่าน" ชี้ กำลังตรวจสอบการปราศรัย หากหมิ่นประมาณ-ประทุษร้าย จะเป็นความผิดเพิ่มเติม

#กรุงเทพธุรกิจ #กรุงเทพธุรกิจออนไลน์ #เกาะติดชุมนุม๖๓ (๑๙๐๕๙๒๗๒, ๒๗ ตุลาคม, ๒๕๖๓)

...สะท้อนให้เห็นถึงความพยายามในการควบคุมการชุมนุมและการจัดกิจกรรมที่สืบเนื่องกับการชุมนุมไปในทางที่อาจก่อให้เกิดการเลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุต่าง ๆ เช่น พื้นที่ในการชุมนุม ลักษณะของกิจกรรม เช่น การกีดขวาง การใช้เสียง ซึ่งความจริงแล้วไม่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจตามมาตรา ๑๙ ที่พื้นฐานต้องเป็นการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนและคุ้มครองการชุมนุม กลับทำให้เป็นอุปสรรคแก่ผู้จัดการชุมนุม จนเป็นการสร้างความยุ่งยากให้แก่การใช้สิทธิเสรีภาพ มากกว่าจะเป็นการดูแลอำนวยความสะดวก (สมชาย ปรีชาศิลปกุล, นัทมน คงเจริญ, และ ปารณ บุญช่วย, ๒๕๖๓, หน้า ๑๕๒)

จากข้อความด้านบนจะเห็นว่า ในเอกสารทางวิชาการและการแสดงความเห็นในสื่อสังคมออนไลน์เมื่อมีการระบุถึงการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่รัฐในการคุ้มครองความสะดวกของประชาชนและการดูแลการชุมนุมสาธารณะตามหมวดที่ ๔ ตัวอย่างเช่น “...ไปในทางที่อาจก่อให้เกิดการเลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุต่างๆ” หรือ “บช.น.เตรียมแจ้งความ...พบเข้าข่ายความผิด #พรบชุมนุม...จะเป็นความผิดเพิ่มเติม” ทั้งนี้แม้จะเอกสารทางวิชาการหรือเอกสารจากหน่วยงานราชการจะเน้นชัดว่าพระราชบัญญัติ การชุมนุมสาธารณะ พ.ศ. ๒๕๕๘ มาจากตัวอย่างของต่างประเทศ แต่ประเด็นที่ได้เน้นย้ำกลับเป็นถึงข้อจำกัดในเชิงเสรีภาพ โดยอ้างว่า ขัดกับหลักสิทธิเสรีภาพของประชาชนตามที่บัญญัติไว้ ในรัฐธรรมนูญ มากกว่าการคำนึงถึงประสิทธิผล หรือประสิทธิภาพในการจัดการการชุมนุม และเช่นเดียวกับการใช้ชุด คำเรียกตัวเอง ของกลุ่มผู้ชุมนุม จากการศึกษาจะพบว่า มีรูปแบบของการใช้วาทกรรม

ตาราง ๓ ชุดคำพูดของข้อคิดเห็นเชิงลบต่อพระราชบัญญัติการชุมนุมสาธาณะ พ.ศ. ๒๕๕๘ ที่ปรากฏในเอกสาร

	ไม่เป็นไปตามกฎหมาย	มีช่องว่างในตัวกฎหมาย	อาจมีปัญหาในตอนปฏิบัติ
เอกสารวิชาการ	(๑) ขัดต่อ... (๒) ไม่สอดคล้อง... (๓) เป็นการจำกัด...	(๑) ไม่อาจ...ได้ (๒) ปัญหาในเชิงปฏิบัติ	(๑) อาจก่อให้เกิดการเลือกปฏิบัติ (๒)...กลับทำให้เป็นอุปสรรค
เอกสารหน่วยงานรัฐ			(๑) อาจพิจารณาให้มีมาตรการใดมาตรการหนึ่ง (๒) แม้...จำกัด...อยู่บ้าง
การแสดงความเห็นในสื่อสังคมออนไลน์			(๑) จะดำเนินคดีผิด... (๒) ยังขู่จะ...

จากตารางจะเห็น ชุดคำพูดที่ปรากฏในเอกสารที่นำมาศึกษาซึ่งมีความต่างกันจากแหล่งที่มาไม่ว่าจะเป็นแหล่งเอกสารวิชาการ หรือเอกสารของหน่วยงานราชการ จากการเปรียบเทียบพบว่า เอกสารวิชาการมักจะมีชุดคำพูด ในเชิงลบ ต่อเนื้อหา ของพระราชบัญญัติ การชุมนุมสาธารณะ พ.ศ. ๒๕๕๘ ดังเช่นคำว่า “ขัดต่อ...” “ไม่สอดคล้องกับ...” หรือ “เป็นการจำกัด...” โดยจากการศึกษา แบ่งชุดคำพูด ซึ่งแสดงความคิดเห็นเหล่านี้ออกเป็นสามระดับ ได้แก่ ระดับ ไม่เป็นไปตามกฎหมาย ระดับมีช่องว่างในตัวกฎหมาย และระดับอาจมีปัญหาในตอนปฏิบัติ ซึ่งจากเอกสารที่เป็นข้อมูลสำหรับการศึกษานั้น พบว่าส่วนใหญ่มีเป้าหมายในการวิพากษ์วิจารณ์พระราชบัญญัติการชุมนุมสาธารณะ พ.ศ. ๒๕๕๘ ในระดับวัตถุประสงค์ของกฎหมายว่า ไม่เป็นไปตามหรือขัดต่อหลักกฎหมายในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และต่อมาคือ การที่มีช่องว่าง ในตัวกฎหมายโดยมักใช้คำว่า “ไม่อาจ...ได้” หรือ “จะปัญหาในเชิงปฏิบัติ”

บทสรุป

จากผลการศึกษาหน้าที่ได้นำเสนอไว้ข้างต้นจะเห็นถึง ความสอดคล้องกันในแต่ละองค์ประกอบของกระบวนการ การจัดการชุมนุมตามพระราชบัญญัติ การชุมนุมสาธารณะ พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งความเหมือนที่มีร่วมกันนั้น เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย เนื่องจากเอกสารส่วนใหญ่มักอภิปรายถึงพระราชบัญญัติ การชุมนุมสาธารณะ พ.ศ. ๒๕๕๘ ในเชิงข้อจำกัดของหลักกฎหมายโดยน้อยครั้งมากที่จะมีการลงรายละเอียดในเอกสารทางราชการ หรือเอกสารทางวิชาการ ถึงลักษณะเชิงปฏิบัติ หรือการบริหารจัดการและโครงสร้างเพื่อการจัดการการชุมนุมสาธารณะ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ ดำเนินการตามกฎหมายในการดูแลความสะดวกและความปลอดภัยของการชุมนุมดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพของมาตรการต่าง ๆ ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องปฏิบัติหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง (คำวินิจฉัยศาลรัฐธรรมนูญที่ ๑๐-๑๓/๒๕๖๔) เมื่อกลับมาพิจารณาของประเทศไทย พระราชบัญญัติ การชุมนุมสาธารณะ พ.ศ. ๒๕๕๘ เขียนกรอบกว้าง ๆ ไว้ แต่ไม่ได้เขียนเกี่ยวกับการใช้กำลังไว้เลย สิ่งที่อาจจะบอกได้ว่าเป็นเกณฑ์ในการสลายการชุมนุมคือ คู่มือการปฏิบัติตาม พระราชบัญญัติ การชุมนุมสาธารณะ พ.ศ. ๒๕๕๘ ที่เจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นฝ่าย

เขียนขึ้นมา (คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๖๔) รูปแบบของข้อความและเนื้อหา (content) ของเอกสารที่นำมาศึกษา ดังที่ได้มีการแสดงไว้ในส่วนของผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่พยายามที่จะกล่าวถึงกฎหมายควบคุมและดูแลการชุมนุมในเชิงนิติศาสตร์โดยเป็นการระบุถึงช่องว่างของกฎหมายที่จะนำไปสู่หลักการเลือกปฏิบัติ และข้อจำกัดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่รัฐ ซึ่งชุดคำพูดเหล่านี้เป็นการอ้างอิงไปถึงบทบัญญัติในหมวดที่ ๓ ของ รัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ เรื่อง สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทยโดยเฉพาะในมาตรา ๒๖[๒] มาตรา ๓๔[๓] และมาตรา ๔๔[๔] สรุปจากการศึกษาช่องว่างที่สำคัญคนในเชิงการบริหารจัดการโครงสร้างองค์การอยู่ที่ การกำหนดนิยามของหน้าที่ ตลอดจนขอบเขตของสิทธิเสรีภาพและความรับผิดชอบของผู้จัดการชุมนุมและผู้ชุมนุมให้เกิดความชัดเจน เพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการการชุมนุมสาธารณะ

[๒] มาตรา 26 การตรากฎหมายที่มีผลเป็นการจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคลต้องเป็นไป ตามเงื่อนไขที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ ในกรณีที่รัฐธรรมนูญมิได้บัญญัติเงื่อนไขไว้ กฎหมายดังกล่าว ต้องไม่ขัดต่อหลักนิติธรรม ไม่เพิ่มภาระหรือจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคลเกินสมควรแก่เหตุ และจะกระทบต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของบุคคลมิได้ รวมทั้งต้องระบุเหตุผลความจำเป็นในการจำกัดสิทธิ และเสรีภาพไว้ด้วย

[๓] มาตรา 34 บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น การพูด การเขียน การพิมพ์ การโฆษณา และการสื่อความหมายโดยวิธีอื่น การจำกัดเสรีภาพดังกล่าวจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจ ตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ตราขึ้นเฉพาะเพื่อรักษาความมั่นคงของรัฐ เพื่อคุ้มครองสิทธิหรือเสรีภาพของ บุคคลอื่น เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือเพื่อป้องกันสุขภาพของ ประชาชน เสรีภาพทางวิชาการย่อมได้รับความคุ้มครอง แต่การใช้เสรีภาพนั้นต้องไม่ขัดต่อหน้าที่ของ ปวงชนชาวไทยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน และต้องเคารพและไม่ปิดกั้นความเห็นต่างของบุคคลอื่น

[๔] มาตรา 44 บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการชุมนุมโดยสงบและปราศจากอาวุธการจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อรักษาความมั่นคงของรัฐ ความปลอดภัยสาธารณะ ความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือเพื่อคุ้มครองสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคลอื่น

เอกสารอ้างอิง

จุฬาพัฒน์ ช่างเกตุ. (๒๕๖๓). พระราชบัญญัติการชุมนุมสาธารณะ พ.ศ. ๒๕๕๘ . กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (๒๕๖๔). สรุปสาระสำคัญจากเสวนาวิชาการ “การชุมนุมช่วงโควิด-๑๙: ชอบหรือไม่ชอบด้วยกฎหมาย?”.

คำวินิจฉัยศาลรัฐธรรมนูญ ที่ ๑๐-๑๓/๒๕๖๔. (๒๕๖๔). ในพระปรมาภิไธยพระมหากษัตริย์ ศาลรัฐธรรมนูญ.

ชลัท ประเทืองรัตนา. (๒๕๕๙). กฎหมายการชุมนุมสาธารณะ : ดุลยภาพระหว่างเสรีภาพของผู้ชุมนุมกับเสรีภาพของประชาชน. วารสารนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๑๒๕-๑๕๓.

สมชาย ปรีชาศิลปกุล, นัทมน คงเจริญ, และ ปารณ บุญช่วย. (๒๕๖๓). บทเรียนและสภาพปัญหาเกี่ยวกับเสรีภาพในการชุมนุมเพื่อการปรับปรุงพระราชบัญญัติการชุมนุมสาธารณะ พ.ศ. ๒๕๕๘. กรุงเทพมหานคร: สำนักส่งเสริมวิชาการรัฐสภา สถาบันพระปกเกล้า.

สำนักงานกฤษฎีกา. (๒๕๕๓). เอกสารแนบบันทึกวิเคราะห์สรุปสาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติการชุมนุมสาธารณะ พ.ศ. เข้าถึงได้จากhttps://www.krisdika.go.th/data/comment/comment_ lawdraft/๒๕๕๓/๐๑๘๓_๒๕๕๓_๐๐๕๒.htm#_ftn๑๐

อวิภารัตน์ นิยมไทย. (๒๕๕๘). บทวิเคราะห์พระราชบัญญัติ การชุมนุมสาธารณะ พ.ศ. ๒๕๕๘. จุลนิติ, ๑๒๙-๑๓๗.

ภาคผนวก

เอกสารในกลุ่มเอกสารวิชาการ

ชื่อเอกสาร
กฎหมายการชุมนุมสาธารณะ : ดุลยภาพระหว่างเสรีภาพของผู้ชุมนุมกับเสรีภาพของประชาชน.
บทเรียนและสภาพปัญหาเกี่ยวกับเสรีภาพในการชุมนุมเพื่อการปรับปรุงพระราชบัญญัติการชุมนุมสาธารณะ พ.ศ. ๒๕๕๘
สรุปสาระสำคัญจากเสวนาวิชาการ “การชุมนุมช่วงโควิด-๑๙: ชอบหรือไม่ชอบด้วยกฎหมาย?”

กลุ่มเอกสารหน่วยงานภาครัฐ

ชื่อเอกสาร
พระราชบัญญัติการชุมนุมสาธารณะ พ.ศ. ๒๕๕๘
เอกสารแนบบันทึกวิเคราะห์สรุปสาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติการชุมนุมสาธารณะ พ.ศ. ....
บทวิเคราะห์พระราชบัญญัติ การชุมนุมสาธารณะ พ.ศ. ๒๕๕๘
คำวินิจฉัยศาลรัฐธรรมนูญ ที่ ๑๐-๑๓/๒๕๖๔

กลุ่มการแสดงความเห็นบนสื่อสังคมออนไลน์*

รหัสผู้เผยแพร่	วัน/เดือน/ปี
๑๖๗๓๐๖๘๑๗	๓ ธันวาคม ๒๕๖๓
๖๑๗๖๐๘๙๗	๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๐
๓๒๔๑๔๙๒๒๖๘	๖ มกราคม ๒๕๖๔
๕๕๕๗๒๗๘๙๘	๑๕ มกราคม ๒๕๖๔
๑๐๙๙๗๒๐๒๐๕๐๔๕๙๔๘๔๑๖	๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๓
๑๑๗๘๑๒๖๑๙๐	๒๘ มีนาคม ๒๕๖๔
๔๘๐๒๙๓๖๖๖๖	๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๓
๗๐๒๗๓๒๑๕๗	๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒
๓๒๔๑๔๙๒๒๖๘	๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๓
๙๖๔๓๕๔๒	๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓
๖๓๑๐๒๗๒๓๘๘๙๗๐๙๑๑๙๔๘๘๑	๑๑ กันยายน ๒๕๖๓
๑๙๐๕๙๒๗๒	๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๓

*หมายเหตุ การแสดงความเห็นเป็นลักษณธข้อความ ไม่มีชื่อของข้อความ โดยผู้วิจัยจะระบุเป็นรหัสหมายเลขของผู้เผยแพร่ และวันที่เผยแพร่

จากพหุนิยมทางวัฒนธรรมสู่พหุนิยมทางกฎหมาย เพื่อคุ้มครองสิทธิของชนเผ่าพื้นเมืองและกลุ่มชาติพันธุ์

อริย์ธัช บุญถึง [๑]

สถาบันพระปกเกล้า

Email address: arithat.bu@kpi.ac.th

บทคัดย่อ

ประเทศไทยในปัจจุบัน ร่างกฎหมายว่าชนเผ่าพื้นเมืองจำนวนหลายฉบับอยู่ระหว่างการพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิ เสรีภาพและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของกลุ่มชนเผ่าพื้นเมืองหรือกลุ่มชาติพันธุ์ อย่างไรก็ตาม องค์ความรู้ในประเทศไทยที่สนับสนุนต่อความเข้าใจของสังคมในประเด็นดังกล่าวยังมีไม่มากนัก บทความนี้จึงวิเคราะห์ถึงแนวคิด ที่มา และพัฒนาการของกฎหมายว่าด้วยชนเผ่าพื้นเมืองในต่างประเทศ โดยศึกษาเชิงเอกสาร จากการศึกษาทำให้เห็นบริบทการเมืองโลกและการเมืองภายในของต่างประเทศในปัจจุบันซึ่งเป็นผลจากความเคลื่อนไหวทางสังคมรูปแบบใหม่ รัฐเสรีประชาธิปไตยมีบทบาทในการคุ้มครองและรับรองความหลากหลายทางวัฒนธรรม และส่งเสริมสิทธิและเสรีภาพของพลเมืองให้อยู่ร่วมกันอย่างสมานฉันท์ และเท่าเทียมกันภายใต้ความแตกต่างหลากหลายของประชาชนในรัฐ การเปลี่ยนแปลงทางความคิด การเมืองและกฎหมายเกี่ยวกับชาติพันธุ์ก็เป็นหนึ่งในสายธารการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ซึ่งแสดงให้เห็นถึงบริบททางสังคมของแต่ละประเทศซึ่งส่งผลต่อตัวระบบกฎหมาย โดยเฉพาะประเด็นเรื่องการคุ้มครองสิทธิของกลุ่มชนเผ่าพื้นเมืองและแนวคิดเรื่องพหุนิยมทางกฎหมาย

คำสำคัญ : กฎหมายชนเผ่าพื้นเมือง, กฎหมายชาติพันธุ์, พหุนิยมทางวัฒนธรรม, พหุวัฒนธรรม, พหุนิยมทางกฎหมาย

[๑] นักวิชาการสถาบันพระปกเกล้า สำนักวิจัยและพัฒนา

FROM CULTURAL PLURALISM TO LEGAL PLURALISM FOR PROTECTING INDIGENOUS PEOPLES' RIGHTS

Arithat Bunthueng [๑]

King Prajadhipok's Institute

Email address: arithat.bu@kpi.ac.th

Abstract

In Thailand, a number of indigenous peoples' rights draft acts are currently pending in the House of Representatives that aim to promote and protect indigenous peoples' rights. However, the knowledge relating to indigenous peoples' right that supports society's understanding of such issues is still very scarce. This article therefore analyzes the concepts, origins, and developments of the law on indigenous peoples abroad. Through document-based research. The study shows the context of current global politics and domestic politics in foreign countries as a result of new social movements. Liberal democracy plays a role in protecting and certifying cultural diversity and promoting civil rights and liberties for the harmonious and equal coexistence of diverse peoples in the state. The change of ethnic politics and laws is also one of the currents. This shows that each country has its own social context that influences the law. Particularly the issue of indigenous rights protection and the concept of legal pluralism.

Keywords: Indigenous law, Tribal law, Cultural pluralism, Multiculturalism, Legal pluralism

[๑] Academic, Research and Development Office, King Prajadhipok's Institute (KPI)

บทนำ

แนวคิดเรื่องสิทธิมนุษยชนและการเคลื่อนไหวจากภาคประชาชนซึ่งเติบโตอย่างมากภายหลังสงครามโลกครั้งที่สอง ต่อเนื่องถึงหลังสงครามเย็น ที่อาจเรียกว่า การเมืองหลังสมัยใหม่ (Postmodern politics) ขบวนการทางสังคมแนวใหม่ (New Social Movement) รวมถึง วัฒนธรรมทางการเมืองย่อย (Political Subcultures) โดยมีลักษณะเป็นการเคลื่อนไหวจากเบื้องล่างซึ่งเป็นกลุ่มคนที่ถูกกดทับ ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มความหลากหลายทางเพศ กลุ่มสตรีนิยมซึ่งมีเริ่มกระแสมาตั้งแต่ศตวรรษ ๑๙๖๐ และ ๑๙๘๐ (Handler, ๑๙๙๒, p. ๖๙๗) สืบเนื่องถึงปัจจุบัน การเคลื่อนไหวของกลุ่มชาติพันธุ์หรือชนพื้นเมืองในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกก็เกิดขึ้นภายใต้กระแสดังกล่าวโดยเฉพาะกลุ่มประเทศที่มีรากฐานจากผู้ตั้งถิ่นฐานอาณานิคมของอังกฤษ (British colonial settlers) ตัวอย่างเช่น ในประเทศสหรัฐอเมริกา แคนาดา ออสเตรเลีย และนิวซีแลนด์เป็นต้น ซึ่งกลุ่มผู้ลงหลักปักฐานชาวตะวันตก ชาวยุโรป หรือ “ชนผิวขาว” (White settlers) ได้ลงหลักปักฐานในพื้นที่ของกลุ่มชนพื้นเมือง (Indigenous peoples) ในยุคการล่าอาณานิคม ที่เรียกว่า ลัทธิล่าอาณานิคมผู้ตั้งถิ่นฐาน (Settler colonialism) และก่อให้เกิดรัฐที่เรียกว่า รัฐผู้ตั้งถิ่นฐานอาณานิคม (A Colonial Settler-State) ในเวลาต่อมา การล่าอาณานิคมดังกล่าวก่อให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มผู้ลงหลักปักฐานและกลุ่มชนพื้นเมืองในเวลาต่อมา โดยเฉพาะการก่อการร้ายและการฆ่าล้างเผ่าพันธุ์ (Jalata, ๒๐๑๓) รวมถึงการถูกบังคับให้กลืนกลาย (Forced assimilation) (Venne, ๒๐๑๘, p. ๑๔๑) กระแสการเคลื่อนไหว ของกลุ่มชนพื้นเมืองภายในประเทศต่าง ๆ ดังกล่าว ขยายตัวและนำไปสู่การเคลื่อนไหวของชนพื้นเมืองหรือกลุ่มชาติพันธุ์ต่าง ๆ ในเวทีนานาชาติ (Santos and Rodrı´guez-Garavito,๒๐๐๕; United Nations, ๒๐๐๙) งานศึกษาชิ้นนี้มุ่งศึกษาและอธิบายปรากฏการณ์และกระแสความคิดดังกล่าว โดยมุ่งหมายให้เข้าใจแนวคิดและหลักการสำคัญ อันเป็นที่มาและรากฐานของการคุ้มครองสิทธิของกลุ่มชนพื้นเมืองและกลุ่มชาติพันธุ์ไม่ว่าจะเป็นแนวคิด “สิทธิมนุษยชน” “พหุนิยมทางวัฒนธรรม” และ “พหุนิยมทางกฎหมาย”

เนื้อหา

๑. ข้อพิจารณาเกี่ยวกับคำศัพท์ในงานศึกษาเกี่ยวกับกฎหมายชนเผ่าพื้นเมือง

งานศึกษาเกี่ยวกันกลุ่มชนพื้นเมืองหรือกลุ่มชาติพันธุ์มีปัญหาและข้อถกเถียงอย่างมากเกี่ยวกับประเด็นความหมายและขอบเขตของคำศัพท์ เนื่องจากคำศัพท์ที่ใช้ในต่างประเทศเองมีความหลายหลายทับซ้อนและกำกวม เมื่อนำมาปรับใช้ในประเทศไทยจึงต่อให้เกิดปัญหาการบัญญัติศัพท์ โดยเฉพาะถ้อยคำในตัวบทกฎหมาย

การอธิบายความหมายของชนพื้นเมือง (indigenous peoples) อาจเริ่มจากการเข้าใจความหมายของ “ชนส่วนน้อย” “ชนข้างน้อย” หรือ “คนกลุ่มน้อย” (minority) อันเป็นถ้อยคำที่แสดงถึงนัยยะการเมืองของความรับรู้ หรือการเมืองแห่งการยอมรับ (politics of recognition) ซึ่งเป็นรากฐากของแนวคิดพหุนิยมทางวัฒนธรรม (Multiculturalism) (Igor, ๒๐๑๙; Thornberry, ๒๐๑๓, p. ๓๔) คำว่า “คนกลุ่มน้อย”

(minority) มีขอบเขตมากไปกว่าเฉพาะกลุ่มชนพื้นเมือง หรือกลุ่มชาติพันธุ์ แต่ยังรวมไปถึงคนกลุ่มย่อยต่าง ๆ ในสังคมโดยเชื่อมโยงกับสิทธิของกลุ่มดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็นการจำแนกจาก เชื้อชาติ (racial) ชาติพันธุ์ (ethnic) ชนชั้น (class) ศาสนา ภาษา รวมถึงเพศ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ในทางกฎหมายระหว่างประเทศมีการใช้คำว่า “ชนพื้นเมือง” (indigenous peoples) และชนกลุ่มน้อย (minority) อย่างทับซ้อนกัน[๗]

คำว่า พื้นเมือง “indigenous” ในภาษาอังกฤษ แสดงนัยยะเชื่อมโยงถึงคำว่า “native” (พื้นบ้าน โดยกำเนิด โดยติดตัว รวมถึง แสดงความเป็นเจ้าของหรือเจ้าถิ่น) ในทางการวิชาการ การเมือง และกฎหมาย คำว่า “indigenous people” แสดงถึงนัย กลุ่มคนผู้ไม่ใช่ชาวยุโรปซึ่งอยู่ในพื้นที่มาก่อนการล่าอาณานิคมหรือจักรวรรดินิยม ในความหมายนี้ ชนพื้นเมือง จึงหมายถึง “ผู้อยู่มาก่อน” “ผู้อยู่ดั้งเดิม” ก่อนการรุกราน หรือก่อนการล่าอาณานิคม โดยมีถ้อยคำในภาษาอังกฤษหลายคำที่ใช้เหมือนกันหรือแทนกันได้ เช่น “first peoples”, “First Nations”, “Aboriginal peoples”, “Native peoples” กรณีทวีปอเมริกาเหนือในสหรัฐอเมริกาและแคนาดา มีการใช้คำว่า “indian” ในความหมายเดียวกัน เช่น “indian nations” “Indian tribes” โดยยอมรับเป็นถ้อยคำทางกฎหมาย รวมถึงปรากฏในเอกสารทางกฎหมายมาแต่เดิม เช่น The Indian act (๑๘๗๖) ของแคนาดา รวมถึง The Indian Reorganization Act (IRA) (๑๙๓๔) ของสหรัฐอเมริกา เป็นต้น

ในทางกฎหมายระหว่างประเทศนั้น คำว่า “ชนพื้นเมือง” (Indigenous Peoples) ปรากฏทั้งในกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (International covenant on civil and political rights : ICCPR) อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๑๖๙ (ILO convention No ๑๖๙) หรือ อนุสัญญาว่าด้วยชนพื้นเมืองและชนเผ่า พ.ศ. ๒๕๓๒ (Indigenous and Tribal Peoples Convention, ๑๙๘๙) รวมไปถึง ปฏิญญาสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิของชนเผ่าพื้นเมือง (Declaration on the Rights of Indigenous Peoples, ๒๐๐๗) และมีข้อพิจารณาถึงคำว่า “ชนเผ่า” (tribal peoples) ที่ปรากฏรวมกับคำว่า “Indigenous peoples” ในชื่อของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๑๖๙ ข้างต้น แสดงถึงว่าถ้อยคำทั้งสองมีความแตกต่างกัน กล่าวคือ ชนเผ่า อาจไม่จำต้องเป็นชนพื้นเมือง หรือผู้อยู่มาก่อน แต่ก็ถือว่าเป็นชนกลุ่มน้อยที่ได้รับการคุ้มครองเช่นกัน

คำว่าชนพื้นเมือง (Indigenous Peoples) นั้น แม้ปฏิญญาสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิของชนเผ่าพื้นเมืองจะไม่ได้นิยามความหมายไว้โดยตรง และไม่ได้ให้ความหมายของชนพื้นเมืองให้รวมถึงกลุ่มชนเผ่า (tribal peoples) ไว้โดยตรง แต่จากคำปรารภของปฏิญญาดังกล่าว อาจอธิบายได้ว่าเจตนารมณ์ของปฏิญญาดังกล่าว มุ่งหมายให้หมายรวมกลุ่มชนเผ่าเข้าด้วย ความล้มเหลวในการนิยามความหมายของ “ชนพื้นเมือง” ให้หมายรวมถึง “ชนเผ่า” เป็นช่องทางให้หลายรัฐบาลในเอเชียตีความในการปฏิบัติตามปฏิญญาดังกล่าวโดยเบี่ยงเบนไปจากวัตถุประสงค์อันแท้จริง (Benjamin, ๒๐๑๗) ในประเทศไทยนั้น รัฐไทยได้ยอมรับปฏิญญาสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิของชนเผ่าพื้นเมือง แต่อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติก็ได้ปฏิเสธการใช้คำว่า “ชนเผ่า

[๗] โปรดดูการใช้ถ้อยคำจากเอกสารต่าง ๆ เช่น UN Working Group on Minorities (WGM), ,มาตรา 27 ของ International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR), the UN Declaration on the Rights of Persons Belonging to Minorities (UNDM) เป็นต้น

พื้นเมือง” ไม่ยอมรับการมีอยู่ของชนเผ่าพื้นเมือง และพยายามหลีกเลี่ยงโดยใช้คำว่า “กลุ่มชาติพันธุ์” แทน (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, ๒๕๖๔, น. ๑๐)

คำว่า “ชนเผ่าพื้นเมือง” ในงานชิ้นนี้ หมายถึง “ indeginious peoples” หรือ “aboriginal people” ในบริบทของสหรัฐอเมริกาและแคนาดา ส่วนในบริบทอื่นรวมถึงในประเทศไทย หมายถึง “indeginious peoples” ในความหมายเดียวกันกับเจตนารมณ์ของปฏิญญาสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิของชนเผ่าพื้นเมือง และในทางวิชาการ โดยเป็นความหมายที่มุ่งคุ้มครองทั้งสิทธิของชนพื้นเมืองและชนเผ่าต่าง ๆ ในฐานะ “กลุ่มชนภายใต้รัฐ ซึ่งชนกลุ่มอื่นมีอำนาจเหนือว่าและเป็นผู้ควบคุมจัดการรัฐ”(Watson, ๒๐๑๘, p. ๒) และในบริบทประเทศไทยนั้นคำว่า “ชนเผ่าพื้นเมือง” ในบทความนี้มีความหมายไม่แตกต่างจากคำว่า “กลุ่มชาติพันธุ์” ซึ่งนิยมใช้ในวงวิชาการมาสังคมศาสตร์อยู่ก่อนแล้ว[๔]

๒. แนวคิดพหุนิยมทางวัฒนธรรม

แนวคิดพหุนิยมทางวัฒนธรรม (Cultural Pluralism) และแนวคิดพหุวัฒนธรรม (Multiculturalism) เป็นคำหรือความคิด ที่มีความหมายใกล้เคียงกันและทับซ้อนกัน โดยต่างเป็นหลักการที่ยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม (Cultural Diversity) ว่าดำรงอยู่ร่วมกันได้ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง (อานันท์ กาญจนพันธุ์, ๒๕๕๑, น. ๒๑๘) แนวคิดพหุวัฒนธรรมเป็นแนวคิดหลังสมัยใหม่ที่แพร่กระจายไปยังภูมิภาคต่าง ๆ ของโลกในปัจจุบัน โดยจุดเริ่มต้นน่าจะอยู่ที่อเมริกาเหนือ ในประเทศแคนาดา และสหรัฐอเมริกาในช่วงต้นของทศวรรษที่ ๑๙๗๐ กรอบความคิดพหุวัฒนธรรมมีที่มาจากบริบทและปรากฏการณ์ทางสังคมที่หลากหลาย โดยมีบริบทที่สำคัญ ได้แก่ สังคมอาณานิคม โลกาภิวัตน์ การปรับเปลี่ยนโครงสร้างประชากรและวัฒนธรรมในอเมริกาเหนือ และทุนข้ามชาติและแรงงานข้ามถิ่น (แพร ศิริศักดิ์ดำเกิง, ๒๕๔๙) เกษม เพ็ญภินันท์ (๒๕๕๒, น.๑๖) ได้อธิบายปรากฏการณ์ทางสังคมและการเมืองอันเป็นรากฐานของความคิดเรื่องความหลากหลายทางวัฒนธรรมอย่างน่าสนใจไว้ว่า

“ปัญหาเรื่องความหลากหลายทางวัฒนธรรมเกิดขึ้นมาบนคติทางความคิดความเชื่อเรื่องความเป็นอันหนึ่งเดียวของรัฐ (state) ชาติ (nation) กล่าวคือ รัฐประชาชาติ (nation-state) สมัยใหม่ ถือกำเนิดขึ้นมาด้วยความต้องการสร้างเอกภาพของคนในชาติและบูรณภาพเหนือดินแดน ฉะนั้น สิ่งที่รัฐกระทำต่อผู้คนภายในชาติก็คือการผสมผสานกลมกลืนให้เกิดขึ้น ทั้ง ๆ ที่ภายในแต่ละรัฐ ล้วนเต็มไปด้วยผู้คนต่างเชื้อชาติละเผ่าพันธุ์อยู่รวมกันและร่วมกันเป็นชุมชนทางการเมืองภายใต้บรรทัดฐานหรือกติกาสังคม”

รวมถึงแสดงการเปลี่ยนแปลงภูมิทัศน์ทางการเมืองโลกและภายในรัฐชาติหลังยุคสงครามเย็น ไว้ว่า

“ความหลากหลายทางวัฒนธรรมยังคงเป็นปัญหาหลักของรัฐประชาชาติสมัยใหม่ เมื่อสงครามเย็นสิ้นสุดลง และการเมืองในระบอบประชาธิปไตยเปิดกว้างขึ้น สิ่งเหล่านี้ทำให้รัฐต้องปรับเปลี่ยนนโยบายด้าน

[๔] สำหรับในบริบทประเทศไทย คำว่า “ชนเผ่าพื้นเมือง” และ “กลุ่มชาติพันธุ์” ในงานชิ้นนี้มีความหมายไม่แตกต่างกัน โดยคำว่า “ชนเผ่าพื้นเมือง” จะใช้เมื่อมุ่งความหมายเฉพาะเพื่อสื่อถึงคำว่า “Indigenous peoples” (ที่หมายรวมถึง tribal peoples ด้วย) ตามกฎหมายระหว่างประเทศ และใช้คำว่า “กลุ่มชาติพันธุ์” ในกรณีเพื่อสื่อถึงงานวิชาการในแวดวงมานุษยวิทยาและสังคมวิทยาไทยที่ใช้คำนี้มาอยู่ก่อน

วัฒนธรรมและยอมรับว่าความแตกต่างหลากหลายด้านการดำเนินชีวิต อัตลักษณ์และคุณลักษณะความเป็นมนุษย์หรือความเป็นตัวตนของเขา ไม่สามารถลดทอนมาสู่ความเป็นวัฒนธรรมเดี่ยวได้อีกต่อไปในขณะเดียวกันรัฐยังต้องเผชิญกับปัญหาทางการเมืองอื่น ๆ ที่ไม่ใช่เรื่องอุดมการณ์ทางการเมือง อีกต่อไปแต่เป็นปัญหาเกี่ยวกับเชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ ศาสนา ความเชื่อ เพศสภาพและวัฒนธรรมย่อย (subculture)" (๒๕๕๒, น. ๑๗)

ในบริบทสังคมไทยนั้น เดิมผู้นำของรัฐจารีตไทยจะยึดถือการปกครองคน ที่เน้นการอุปถัมภ์กลุ่มชาติพันธุ์ต่างๆ อันเป็นประเพณีการปกครองและเสริมสร้างบารมีและความชอบธรรมแก่ผู้ปกครอง ที่เรียกว่า "ใต้พระบรม-โพธิสมภาร" ความหลากหลายของชาติพันธุ์ภายใต้การปกครองของกษัตริย์ยิ่งแสดงให้เห็นถึงพระบารมี ความชอบธรรมและความสามารถของผู้ปกครอง อย่างไรก็ตาม เมื่อเริ่มกระบวนการสถาปนารัฐชาตินั้น ผู้นำไทยเลือกที่จะหยิบยืมเครื่องมือการปกครองแบบรัฐอาณานิคมของประเทศตะวันตกมาใช้ แทนที่ประเพณีการปกครองแบบรัฐจารีต ที่มีผลต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรม เมื่อรัฐสยามไม่ได้ตกเป็นอาณานิคมโดยตรง จึงมีนักวิชาการตั้งข้อสังเกตว่า หลักคิดในการปกครองดังกล่าวตรงกับระบบอาณานิคมภายใน ซึ่งให้ความสำคัญกับศูนย์กลาง ที่พยายามแสวงหาประโยชน์จากพื้นที่รอบนอก ขณะที่ปล่อยให้กลุ่มชนดังกล่าวมีบทบาทในสถานภาพต่ำ จนนำมาสู่การกระจายอรรถประโยชน์ต่าง ๆ อย่างไม่เท่าเทียมกัน (อานันท์ กาญจนพันธุ์, ๒๕๕๑, น. ๒๓๙) อย่างไรก็ตาม ความพยายามของผู้ปกครองไทยในการสถาปนารัฐชาติ (Nation-state) มีพลวัต และระดับความเข้มข้นในการเปลี่ยนแปลงตบแต่งอัตลักษณ์ทางชาติพันธุ์เพื่อให้ "กลายเป็นไทย" แตกต่างกันไปในแต่ละยุคสมัย ขึ้นอยู่กับนโยบายของผู้นำและบริบททางการเมืองและสังคมในยุคนั้น ๆ (สายชล สัตยานุรักษ์, ๒๕๕๘) นอกจากนี้ คำว่า "วัฒนธรรม" ไม่ใช่เรื่องของแบบแผน หรือใช้มาตรฐานเดียวกัน แต่เป็นเรื่องของการปรับเปลี่ยนความหมาย หรือการช่วงชิงความหมาย วัฒนธรรมหรืออัตลักษณ์ของกลุ่มชาติพันธุ์ จึงไม่ใช่กลุ่มทางวัฒนธรรมที่เป็นหน่วยการวิเคราะห์ที่กลมกลืน ซึ่งทำให้มองชาติพันธุ์ในเชิงแก่นสารนิยมที่ดำรงอยู่ในลักษณะดั้งเดิม (Primordialism) ซึ่งไม่สอดคล้องกับความจริง แต่เป็นวัฒนธรรมที่มีความหลากหลายและลื่นไหล ไม่ตายตัว ความเป็นชาติพันธุ์จึงเป็นกระบวนการในการสร้างอัตลักษณ์ที่ไม่มีวันจบสิ้น (อานันท์ กาญจนพันธุ์, ๒๕๕๑, น. ๒๖๔-๒๖๕)

๓. แนวคิดพหุนิยมทางกฎหมาย

แนวคิดความหลากหลายทางวัฒนธรรม บ่อยครั้งที่ถูกใช้อธิบายและเป็นทางออกของปรากฏการณ์ที่ชนกลุ่มน้อยทางชาติพันธุ์ (ethnic minorities) ซึ่งอาศัยในสังคมที่กลุ่มอื่นมีอำนาจมากกว่า ถูกกดทับก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมและความสัมพันธ์ทางอำนาจของชนกลุ่มหลักและชนกลุ่มน้อย ในวิถีทางต่างๆ ทั้งความขัดแย้ง ความไม่เท่าเทียม การผลักดันให้กลืนกลาย และเป็นคนชายขอบ เป็นต้น จึงเป็นที่มาของความต้องการสิทธิหรืออำนาจในการกำหนดตนเองของชนกลุ่มน้อย โดยมีรากฐานจากวัฒนธรรมทางกฎหมายของตน ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับแนวคิดเสรีนิยมที่ยอมรับอำนาจทางกฎหมายบนพื้นฐานความหลากหลายทางวัฒนธรรมภายใต้การควบคุมตรวจสอบโดย "พื้นที่สาธารณะแบบปรึกษาหารือ" (deliberative public sphere) อันเป็นที่มาของความชอบธรรมทางการเมือง แนวคิดการอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างทางวัฒนธรรม ผ่านการพูดคุย รับฟัง ถกเถียง และปรึกษาหารือในพื้นที่สาธารณะ นำไปสู่ความเปลี่ยนแปลง

ทางกฎหมายภายใต้ระบบพหุนิยมทางกฎหมายที่มีความเหมาะสม และมีความชอบธรรมภายใต้หลักนิติธรรมและระบอบประชาธิปไตย (Gonzalez, ๒๐๑๓) การก่อรูปของแนวคิดเรื่องพหุนิยมทางกฎหมาย อาจกล่าวได้ว่ามีจุดเริ่มต้นในสังคมผู้ตั้งถิ่นฐาน อันได้แก่ ประเทศออสเตรเลีย แคนาดา นิวซีแลนด์ และสหรัฐอเมริกา ซึ่งก่อตัวคู่ขนานไปกับแนวคิดหลังอาณานิคม รวมถึงหลังโครงสร้างนิยม การเติบโตของแนวคิดพหุนิยมทางกฎหมายจึงมีความเป็นสหวิทยาการภายในตัว (Anker, ๒๐๑๔) โดยเฉพาะตั้งแต่ทศวรรษ ๑๙๙๐ เป็นต้นมา ความสัมพันธ์ระหว่างกฎหมายและแนวคิดเรื่องอาณานิคมปรากฏเป็นจำนวนมากในงานวิชาการ โดยอาจจำแนกได้สองมิติ มิติแรก กล่าวถึงข้อถกเถียงว่าด้วยประวัติศาสตร์ของระบบกฎหมายยุโรปที่ครอบงำในดินแดนอาณานิคม ซึ่งไม่สอดคล้องกับวัฒนธรรมของชนพื้นถิ่นนั้น ในอีกมิติหนึ่ง มาจากการศึกษาของนักมานุษยาวิทยาจากรุ่นสู่รุ่นที่แสดงถึงการเรียกร้องสิทธิในการใช้ที่ดินของชนพื้นเมืองบนพื้นฐานกฎหมายจารีตประเพณี (Belmessoue, ๒๐๑๒, p. ๓)

พหุนิยมทางกฎหมาย เป็นแนวคิดที่ว่าภายในสังคมหนึ่งอาจมีได้มากกว่าหนึ่งระบบกฎหมายในรัฐผู้ตั้งถิ่นฐานเครือจักรภพ (Commonwealth settler states: ออสเตรเลีย แคนาดา นิวซีแลนด์) ซึ่งมีปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างกฎหมายของผู้ตั้งถิ่นฐานและกฎหมายจารีตชนเผ่าพื้นเมือง เดิมหลักกฎหมายของรัฐเหล่านี้ยังคงตั้งอยู่บนพื้นฐานแนวคิดอำนาจอธิปไตยสูงสุดของชาติ และปฏิเสธอำนาจทางกฎหมายอย่างอิสระของชนเผ่าพื้นเมือง (Gover, ๒๐๒๐, p. ๘๔๘) อาจเรียกแนวคิดดังกล่าวว่า ทฤษฎีปฏิฐานนิยมทางกฎหมาย (Positivist legal theory) หรือ ทฤษฎีกฎหมายแบบดั้งเดิม (orthodox legal theory) ซึ่งมีรากฐานจากหลักกฎหมายมหาชนหลายประการของรัฐสมัยใหม่ ทั้งแนวคิดลำดับศักดิ์ของกฎหมาย หลักการแบ่งแยกอำนาจ การใช้อำนาจอธิปไตยของฝ่ายนิติบัญญัติผ่านหลักความยินยอมของประชาชน เป็นต้น ซึ่งต่างไปจากความรับรู้ทางกฎหมายของชนเผ่าพื้นเมือง ทั้งแนวคิดและจารีตทางกฎหมายของชนเผ่าพื้นเมือง ในรัฐที่ยอมรับสังคมพหุวัฒนธรรม จึงเป็นไปไม่ได้ที่จะผูกขาดทฤษฎีการเมืองและระบบกฎหมายไว้ที่ชนผู้ตั้งถิ่นฐานเท่านั้น

จุดเริ่มต้นของแนวคิดพหุนิยมทางกฎหมายจึงมาจากข้อคำถามที่ว่า “พหุนิยมทางกฎหมายจะสามารถบังคับใช้ได้อย่างไร หรือมีรูปแบบ (ระบบกฎหมาย) อย่างไรบ้างที่เหมาะสมในการจัดสรรและยอมรับจารีตประเพณีทางกฎหมายของชนเผ่าพื้นเมือง” พหุนิยมทางกฎหมาย ในรัฐอาณานิคมผู้ตั้งถิ่นฐานจึงหมายถึง การที่รัฐยอมรับให้ทั้งระบบกฎหมายหรือจารีตทางกฎหมายของทั้งชนผู้ตั้งถิ่นฐานและของชนเผ่าพื้นเมืองได้ปรากฏและบังคับใช้ไปด้วยกัน และในความหมายทั่วไป หมายถึง “การที่สองระบบกฎหมายหรือมากกว่านั้น ปรากฏใช้ในพื้นที่ทางสังคมเดียวกัน” (Elsana, ๒๐๑๙, p. ๑๐๖๒; Merry, ๑๙๘๘; Griffiths, ๑๙๘๖) รวมถึงการยอมรับให้ปัจเจกบุคคลมีสิทธิที่จะเลือกปรับใช้กฎหมายของรัฐ (state law) หรือกฎหมายของกลุ่มย่อยภายใต้รัฐ (sub-state group) ได้ ซึ่งโดยนัยแล้วหมายถึง สิทธิในการเลือกของปัจเจกบุคคลว่าจะใช้กฎหมายอย่างเป็นทางการ (official law) หรือกฎหมายจารีตประเพณีของชาติพันธุ์ (indigenous customary) ของตนได้ หรือที่เรียกว่าสิทธิในการเลือกใช้กฎหมาย (right to choose the law) อย่างไรก็ตาม เมื่อเลือกปรับใช้ระบบกฎหมายหนึ่งในกรณีนั้น ย่อมตัดการใช้สิทธิในอีกระบบกฎหมายหนึ่งที่ใช้ในกรณีเดียวกัน (Otis, ๒๐๑๘)

หลายประเทศในปัจจุบันที่ใช้ระบบกฎหมายคอมมอนลอว์ (Common law) ศาลได้มีการยอมรับกฎหมายจารีตประเพณีของชนเผ่าพื้นเมืองบางประการที่เรียกว่า “สิทธิของผู้มาก่อน” (Aboriginal title) โดยถือว่าเป็นสิทธิของชนเผ่าพื้นเมืองที่ติดตัวและไม่อาจพรากไปได้ รวมถึงมีการคุ้มครองและรับรองสิทธิของชนพื้นเมืองโดยรัฐธรรมนูญ และกฎหมายของฝ่ายนิติบัญญัติ (Gover, ๒๐๒๐, p. ๘๔๙) ในอีกมิติหนึ่ง พหุนิยมทางกฎหมาย อาจหมายถึงระบบกฎหมายที่ออกแบบให้มีผู้ทรงอำนาจในการออกกฎหมาย (law-making authority) มีความหลากหลาย และมีหลายระดับ ทั้งในระดับรัฐและภายใต้รัฐลงมา ในระดับภายใต้รัฐได้ออกแบบให้องค์กรอื่นมีอำนาจในการออกกฎ (delegated law-making authority) ที่มีความเป็นอิสระในระดับหนึ่ง และมีส่วนร่วมจากภาคอื่นนอกจากรัฐในลักษณะเดียวกับกับธรรมาภิบาล (Good governance) โดยเฉพาะจากการเมืองชุมชนในพื้นที่เพื่อส่งเสริมหรือคุ้มครองสิทธิของชนกลุ่มน้อย เพื่อให้สอดคล้องกับพื้นที่หรือบริบททางสังคมและวัฒนธรรมพื้นถิ่นนั้น ๆ (Macklem, ๒๐๑๔)

แนวคิดเรื่องพหุนิยมทางกฎหมายปัจจุบันมีการศึกษาและปรับใช้อย่างแพร่หลายในลักษณะเป็นกระแสตอบโต้แนวคิดที่รวมศูนย์นิยมทางกฎหมาย (legal centralism) โดยรัฐ และเสริมพลังให้แก่ตัวแสดงในพื้นที่โดยมีสิทธิมนุษยชนเป็นเครื่องมือในการต่อสู้กับภาครัฐ (Michaels, ๒๐๐๙) อย่างไรก็ตาม กระแสพหุนิยมทางกฎหมายในปัจจุบัน ภายใต้รัฐธรรมนูญของรัฐเสรีประชาธิปไตย พหุนิยมทางกฎหมายไม่ได้มีเพียงมิติความสัมพันธ์ระหว่างระบบกฎหมายของรัฐสมัยใหม่กับระบบกฎหมายจารีตประเพณีของชนพื้นถิ่นเท่านั้น แต่ยังต้องคำนึงถึงสิทธิมนุษยชนในพื้นที่ของกฎหมายบุคคล โดยเฉพาะความเท่าเทียมทางเพศและความชอบธรรมอย่างประชาธิปไตย ซึ่งเป็นมิติความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างบุคคลภายในกลุ่มชนพื้นถิ่นอีกด้วย (Cohen, ๒๐๑๒, p. ๓๘๐) แนวคิดพหุนิยมทางกฎหมาย มีความเชื่อมโยงกับแนวคิดระเบียบพหุทางกฎหมาย (Plural legal orders) คำว่า ระเบียบทางกฎหมาย (legal orders) สื่อความถึง สถาบัน กฎ และบรรทัดฐานที่ก่อรูปจากสังคมหรือกลุ่มของประชาชนเพื่อรักษาเสถียรภาพทางสังคม โดยทั่วไปอธิบายถึงสิทธิ สิ่งที่กระทำได้ สิ่งที่ห้ามกระทำ หรือไม่ควรกระทำ รวมถึงการเยียวยาความเสียหายที่เกิดจากการกระทำดังกล่าว ระเบียบพหุทางกฎหมายเกิดขึ้นเมื่อมีการจัดการข้อพิพาทหรือข้อขัดแย้งหนึ่ง ๆ โดยบรรทัดฐาน กฎหมาย หรือความตกลง ร่วมอย่างหลากหลายที่ปรากฏร่วมกันในเขตอำนาจทางกฎหมายหนึ่งหรือในประเทศหนึ่ง ๆ โดยอาจจำแนกได้สามรูปแบบ ได้แก่ (International Council on Human Rights Policy, ๒๐๐๙, p. ๒๖)

- ระเบียบทางกฎหมายที่ไม่มีฐานอำนาจจากรัฐ หรือไม่มีอำนาจบังคับโดยรัฐ (แต่เกิดจากการสมัครใจเข้าร่วมของกลุ่มชน ให้องค์กรนั้นเป็นผู้ให้คำแนะนำในการระงับข้อพิพาท) เช่น สภาอิสลามชะรีอะฮ์ (Islamic Sharia Council) ในอังกฤษ คณะกรรมการข้างถนน (street committees) ในบราซิลชนเผ่า Jirgas ในอัฟกานิสถาน องค์กรจารีตในการบริหารจัดการน้ำในแทนซาเนีย เป็นต้น

- ระเบียบทางกฎหมายของรัฐอย่างหลากหลาย เช่น การระงับข้อพิพาทคดีครอบครัวและทรัพย์สินโดยอาศัยกฎหมายอย่างแตกต่างและหลากหลายทั้งบนฐานของศาสนาและชุมชนชาติพันธ์ และครอบคลุมไปถึงประเด็นอื่นๆ ทั้งอาชญกรรม การจ้างงาน การค้า และภาษี เป็นต้น ปรากฏในกลุ่มประเทศเอเชียกลาง

อัฟริกาเหนือ เอเชียใต้ และบางส่วนของเอเชียตะวันออก รวมถึงระเบียบทางกฎหมายของชนพื้นถิ่น ที่ถูกยอมรับในฐานะกฎหมาย โดยเฉพาะประเทศที่มีประชากรพื้นถิ่นจำนวนมาก เช่น ในละตินอเมริกา สแกนดิเนเวีย เอเชียใต้ รวมถึง แคนาดา สหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย และนิวซีแลนด์

- ระเบียบทางกฎหมายกึ่งรัฐ โดยรัฐได้รับรองหรือก่อตั้งกลไกกึ่งทางการในการระงับข้อพิพาททางเลือก เช่น Lok adalats ของอินเดีย Musalihat anjumans ของปากีสถาน เป็นต้น รวมถึงศาลของรัฐที่ยอมบังคับตามข้อตกลงอนุญาโตตุลาการส่วนตัว (privately arbitrated agreement) เช่น ข้อตกลงระหว่างเอกชนภายใต้หลักกฎหมายของนายวาณิชย์ (Lex mercatonia) หรือภายใต้อนุญาโตตุลาการทางศาสนา ซึ่งจัดทำโดยองค์กรมุสลิมหรือยิว ตามกฎหมายอนุญาโตตุลาการบริเตน ๑๙๙๖ (Britain's ๑๙๙๖ Arbitration Act) รวมถึงบรรทัดฐานหรือสถาบันที่ไม่เป็นทางการแต่รัฐได้ยอมรับให้เป็นส่วนหนึ่งของระบบกฎหมายอย่างเป็นทางการ เช่น ศาลสร้างสันติของชนพื้นถิ่น (tsuu t'ina) ที่เป็นองค์กรไกล่เกลี่ยอย่างเป็นทางการและเป็นกลไกหนึ่งในศาลแอลเบอร์ตา และศาลชนพื้นถิ่น (the Gladue court) ในโตรอนโต เป็นต้น

ในระบบกฎหมายไทยนั้น ปรากฏแนวคิดเรื่องพหุนิยมทางกฎหมาย กฎหมายที่ยอมรับความแตกต่างหลากหลายทางวัฒนธรรม รวมถึงจารีตประเพณีของคนพื้นถิ่นหรือคนในท้องถิ่น เช่น การใช้กฎหมายชะรีอะฮ์หรือกฎหมายอิสลาม โดยเฉพาะกฎหมายที่ว่าด้วยครอบครัวและมรดก (family law) ในสี่จังหวัดภาคใต้ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการใช้กฎหมายอิสลามในเขต จังหวัดปัตตานี นราธิวาส ยะลา และสตูล พ.ศ. ๒๔๘๙ เป็นต้น บัญญัติยกเว้นการใช้บทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ ๕ และบรรพ ๖ ในการวินิจฉัยชี้ขาดของศาลชั้นต้นคดีแพ่งเกี่ยวกับเรื่องครอบครัวและมรดกแก่อิสลามศาสนิกชน ซึ่งเป็นทั้งโจทก์ จำเลย หรือเป็นผู้เสนอคำขอในคดี[๕] ในการพิจารณาคดีให้ดะโต๊ะยุติธรรมหนึ่งนายพิจารณา พร้อมด้วยผู้พิพากษา ดะโต๊ะยุติธรรมมีอำนาจวินิจฉัยชี้ขาดข้อกฎหมายอิสลามและลงลายมือชื่อในคำพิพากษา ส่วนปัญหาข้อเท็จจริงหรือปัญหาข้อกฎหมายอื่นเป็นอำนาจของผู้พิพากษา คำวินิจฉัยของดะโต๊ะยุติธรรมในข้อกฎหมายอิสลามเป็นอันเด็ดขาดจะอุทธรณ์ฎีกาปัญหาดังกล่าวไม่ได้ [๖]

การปรับใช้กฎหมายอิสลามลักษณะครอบครัวและมรดกในสี่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีอย่างเป็นทางการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๔๔๔ ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากบทบัญญัติของกฎข้อบังคับสำหรับปกครองบริเวณเจ็ดหัวเมือง ร.ศ. ๑๒๐ และได้มีการยกเลิกการใช้ในปี พ.ศ. ๒๔๘๖ โดยรัฐบาลจอมพล ป. พิบูลสงคราม (ปิยนารถ บุนนาค, ๒๕๔๗, น. ๑๑๗) ซึ่งมีนโยบายรัฐนิยม และพยายามกลืนกลายอัตลักษณ์ของคนท้องถิ่นด้วยการใช้มาตรการบีบบังคับ จนเป็นเงื่อนไขสำคัญที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในหมู่ชาวมลายูมุสลิม เช่น บังคับให้คนไทยทุกคนทั้งหญิงชายแต่งกายแบบชาวตะวันตก ห้ามผู้คนมลายูในสี่จังหวัดชายแดนภาคใต้แต่งกายแบบมลายู ห้ามใช้นามบุคคลเป็นภาษามลายูหรืออาหรับ ห้ามใช้ภาษามลายู และห้ามนับถือศาสนาอิสลาม รวมถึงมีการยกเลิกหน่วยงานต่างๆ ที่เป็นกิจกรรมทางศาสนาอิสลาม และบอกว่าศาสนาพุทธเท่านั้นเป็นศาสนา

[๕] มาตรา 3 พระราชบัญญัติว่าด้วยการใช้กฎหมายอิสลามในเขต จังหวัดปัตตานี นราธิวาส ยะลา และสตูล พ.ศ. 2489

[๖] มาตรา 4 พระราชบัญญัติว่าด้วยการใช้กฎหมายอิสลามในเขต จังหวัดปัตตานี นราธิวาส ยะลา และสตูล พ.ศ. 2489

ประจำชาติ (สุจิตต์ วงษ์เทศ, ๒๕๖๔) ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของความขัดแย้งทางการเมืองในพื้นที่อย่างรุนแรง อย่างไรก็ตาม รัฐบาลพลเรือตรีถวัลย์ ธำรงนาวาสวัสดิ์ ในเวลาต่อมา ก็ได้ให้สิทธิเสรีภาพแก่ประชาชนชาวไทยมุสลิม ในอันที่จะดำเนินชีวิตภายใต้หลักศาสนาอิสลาม โดยเห็นได้จากบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการศาสนูปถัมภ์ ฝ่ายอิสลาม พ.ศ. ๒๔๘๘ และพระราชบัญญัติว่าด้วยการใช้กฎหมายอิสลามในเขตจังหวัดปัตตานี นราธิวาส ยะลา และสตูล พ.ศ. ๒๔๘๙ ซึ่งมีการใช้เรื่อยมาจนกระทั่งปัจจุบัน

อาจกล่าวได้ว่าระบบกฎหมายของประเทศไทยมีการยอมรับแนวคิดระเบียบพหุทางกฎหมาย (Plural legal orders) มาแต่เดิม นอกจากตัวอย่างการปรับใช้กฎหมายอิสลามในพื้นที่สี่จังหวัดชายแดนใต้ ยังปรากฏรอยเชื่อมของการยอมรับการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ โดยจารีตประเพณีและวิถีชุมชน เช่น การจัดการน้ำโดยระบบเหมืองฝาย โดยเป็นหลักปฏิบัติที่สืบทอดมาแต่อดีตที่เรียกว่า “สัญญาเหมืองฝาย”(พรทิพย์ เธียรธีรวิทย์, ๒๕๔๓) ในตัวบทกฎหมายของรัฐ โดยพระราชบัญญัติการชลประทานราษฎร์ พุทธศักราช ๒๔๘๒ ได้ยอมรับการชลประทานที่ราษฎรได้ร่วมกันจัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์แก่การเพาะปลูกของราษฎรในท้องที่ ยอมรับการจัดสรรเฉลี่ยน้ำ บนฐานของการเอื้อเฟื้อ เจรจาต่อรองกึ่งทางการ ผ่านการพูดคุย ร่วมกันออกค่าทำขวัญ รวมถึงใช้วิธีระงับข้อพิพาททางเลือกได้ [๗]

บทสรุป

แนวคิดเรื่องการยอมรับความแตกต่างหลากหลายทางวัฒนธรรม ไม่ว่าจะมีรากฐานมาจากความแตกต่างจากชาติพันธุ์ ความเชื่อ ศาสนา รวมถึงจารีตประเพณี โดยนำมาปรับใช้ให้เข้ากับระบบกฎหมายของประเทศ เพื่อให้กฎหมายนั้นเปิดช่องและรองรับความแตกต่างและหลากหลายในวิถีชีวิตของกลุ่มผู้คน มีส่วนอย่างมากในการลดความขัดแย้งระหว่างกลุ่มผู้คนในสังคมพหุวัฒนธรรม ซึ่งเปลี่ยนแปลงและส่งผลถึงรัฐธรรมนูญและกฎหมายของรัฐเสรีประชาธิปไตยทั่วโลก ทั้งแรงกดดันจากบริบทการเมืองภายในประเทศและกระแสส่งเสริมสิทธิมนุษยชนในเวทีระหว่างประเทศ ล้วนเป็นแรงผลักดันให้มีการพัฒนาทั้งตัวบทกฎหมายและการบังคับใช้กฎหมายโดยการตีความของศาล เพื่อส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิของชนเผ่าพื้นเมืองหรือกลุ่มชาติพันธ์ ประเทศไทยในปัจจุบันให้ความสำคัญกับการคุ้มครองและรับรองสิทธิของชนเผ่าพื้นเมืองและกลุ่มชาติพันธุ์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของยุทธศาสตร์ความมั่นคงของมนุษย์ รวมถึงรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มาตรา ๗๐ ก็ได้บัญญัติรับรองไว้ว่า “รัฐพึงส่งเสริมและให้ความคุ้มครองชาวไทยกลุ่มชาติพันธุ์ต่าง ๆ ให้มีสิทธิดำรงชีวิตในสังคมตามวัฒนธรรม ประเพณี และวิถีชีวิตดั้งเดิมตามความสมัครใจได้อย่างสงบสุข ไม่ถูกรบกวน ...” การออกแบบและพัฒนากฎหมายระดับพระราชบัญญัติเพื่อคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของชนเผ่าพื้นเมืองหรือกลุ่มชาติพันธุ์ จึงเป็นหนทางที่จำเป็นเพื่อให้เจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญบรรลุผล และทำให้สิทธิและความเท่าเทียมของกลุ่มชนในสังคมพหุวัฒนธรรมเกิดขึ้นได้อย่างแท้จริง

[๗] มาตรา 9 พระราชบัญญัติการชลประทานราษฎร์ พุทธศักราช 2482

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

ปิยนารถ บุนนาค. (๒๕๔๗). นโยบายปกครองของรัฐบาลไทยต่อชาวมุสลิมในจังหวัดชายแดนใต้ (พ.ศ. ๒๔๗๕-๒๕๑๖). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พรทิพย์ เธียรธีรวิทย์. (๒๕๔๓). การจัดการน้ำในระบบเหมืองฝายของภาคเหนือ. วารสารเศรษฐศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ๔ (๓).

แพร ศิริศักดิ์ดำเกิง. (๒๕๔๙). แนวคิดพหุวัฒนธรรม (Multiculturalism), สภาวิจัยแห่งชาติ สาขาสังคมวิทยา. สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ในงานประชุมวิชาการระดับชาติสาขาสังคมวิทยา ครั้งที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๔๙.

สายชล สัตยานุรักษ์. (๒๕๕๘) , การเปลี่ยนรูปรัฐและอัตลักษณ์ทางชาติพันธุ์ระหว่างทศวรรษ ๒๓๘๐-๒๔๘๐, รวมบทความวิจัย ประวัติศาสตร์รัฐไทยและสังคมไทย: ครอบครัว ชุมชน ชีวิตสามัญชน ความทรงจำและอัตลักษณ์ทางชาติพันธุ์.

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (๒๕๖๔). กลุ่มชาติพันธุ์ในประเทศไทย: งานวิจัยและความท้าทาย.

สุจิตต์ วงษ์เทศ. (๒๕๖๔). สี่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ปัตตานี, ยะลา, นราธิวาส, สตูล. สืบค้นจากhttps://www.silpa-mag.com/history/article_๒๙๒๖๗.

อานันท์ กาญจนพันธุ์. (๒๕๕๑). พหุนิยมในบริบทของการเปลี่ยนผ่านทางสังคมและวัฒนธรรม. บทความแนวคิดประชุมวิชาการ ชาตินิยมกับพหุวัฒนธรรม. ศูนย์ภูมิภาคศึกษาด้านสังคมศาสตร์และการพัฒนาอย่างยั่งยืน คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ภาษาต่างประเทศ

Anker, Kirsten. (2014). Declarations of Interdependence: A Legal Pluralist Approach to IndigenousRights. Hampshire, UK: Ashgate.

Belmessoue, Saliha. (Ed.) (2012). Native Claims: Indigenous Law against Empire 1500-1920. New York: Oxford University Press, 3-18.

Benjamin, Geoffrey. (2017). Indigenous peoples, Indigeneity, indigeny or indigenism in Routledge Handbook of Asian Law. New York: Routledge, 364-373.

Cohen, Jean L. (2012). The politics and risks of the new legal pluralism in the domian of intimacy. International Journal of Constitutional Law. 10(2), 380–397.

Elsana, Morad. (2019). legal Pluralism and Indigenous People Rights: Challenges in Litigation and Recognition of Indigenous Peoples Rights. University of Cincinnati Law Review. 87(4), 1043 - 1074.

Gonzalez, Francisco Colom. (2013). Intercultural Justice and the Public Sphere: Accommodating legal pluralism in the democratic polity. Retrieved fromhttps://www.researchgate.net/publication/286507617_Intercultural_Justice_Cutting_Across_the_Cultural_Boundaries_of_Legal_Norms

Gover, Kirsty. (2020). Legal Pluralism and Indigenous Legal Traditions in The Oxford Handbook of Global legal Pluralism. New York: Oxford University Press.

Griffiths, John. (1986). What is Legal Pluralism. The Journal of Legal Pluralism and Unofficial Law. 18(24), 1-55.

Handler, Joel F. (1992). Postmodernism, Protest, and the New Social Movements. Law & Society Review. 26(4), 697-732.

Igor, Hector Oscar Arrese. (2019). Multiculturalism and Recognition of the Other in Charles Taylor's Political Philosophy. A Journal of Philosophy and Social Theory. 20(4). 305-316.

International Council on Human Rights Policy. (2009). When Legal worlds Overlap: Human Rights, State and Non-state Law. Versoix, Switzerland, 26.

Jalata Asafa. (2013). The Impacts of English Colonial Terrorism and Genocide on Indigenous/Black Australians. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/258187465_The_Impacts_of_English_Colonial_Terrorism_and_Genocide_on_IndigenousBlack_Australians

Macklem, Patrick. (2014) Indigenous Peoples and the Ethos of Legal Pluralism in Canada. Retrieved from https://papers.ssrn.com/sol๓/papers.cfm?abstract_id=2403909

Merry, Sally Engle. (1988). Legal Pluralism. Law and Society Review. 22, 869-870.

Michaels, Ralf. (2009). Global Legal Pluralism. Annual Review of Law & Social Science. 5, 244-256.

Otis, Ghislain. (2018). Individual Choice of Law for Indigenous People in Canada: Reconciling Legal Pluralism with Human Right?. UC Irvine Law Review. 8. 207-225.

De Sousa Santos, B., & Rodríguez-Garavito, C. (Eds.). (2005). Law and Globalization from Below: Towards a Cosmopolitan Legality (Cambridge Studies in Law and Society). Cambridge: Cambridge University Press.

Thornberry, Patrick. (2013). Indigenous peoples and human rights. Manchester University Press.

Venne, Sharon. (2017). How governments manufacture consent and use it against Indigenous Peoples. New York: Routledge, 141-170.

Watson, Irene. (2017). International law in Indigenous Peoples as Subjects of International Law. New York: Routledge

United Nations. (2009). STATE OF THE WORLD'S INDIGENOUS PEOPLES, United Nations publication New York.

การศึกษาวิกฤติสังคมไทย: กรณีศึกษา การสื่อสารในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙

อินทุอร แสงอรัญ

สถาบันพระปกเกล้า

Email address: intuon.sa@kpi.ac.th

บทคัดย่อ

นับตั้งแต่มีการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ เป็นต้นมา สิ่งที่เกิดขึ้นควบคู่ไปกับการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสสายพันธุ์ใหม่ คือ การไหลบ่าของข้อมูลข่าวสารจำนวนมาก ทั้งข้อมูลข่าวสารรายงานสถานการณ์ปัจจุบัน มาตรการของภาครัฐ แนวทางการปฏิบัติตนเพื่อป้องกันเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ รวมไปถึงข้อมูลใหม่ที่ปรากฏอยู่เสมอเกี่ยวกับเชื้อไวรัสสายพันธุ์ใหม่ที่ไม่รู้จักมาก่อน ซึ่งข้อมูลข่าวสารเหล่านี้ต่างก็ปะปนมาพร้อมกับข้อเท็จจริง ข้อคิดเห็น ข้อมูลบิดเบือน ข้อมูลปลอม ข้อมูลที่แฝงเจตนาร้าย ที่ผู้รับสารไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ การส่งต่อข้อมูลข่าวสารที่ผิดปกติ ท่ามกลางสถานการณ์เช่นนี้อาจนำไปสู่ความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน ซึ่งจะส่งผลกระทบอย่างสำคัญต่อผู้รับสาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาจนำไปสู่การตัดสินใจที่ผิดพลาดที่ก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพและชีวิต วัตถุประสงค์การศึกษาคือ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดวิกฤตสังคม และเพื่อศึกษาแนวทางการป้องกันวิกฤตสังคม โดยมีวิธีการศึกษาคือ การศึกษาจากเอกสาร หนังสือ บทความ รายงานวิจัย ข่าว การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม และการรับฟังความคิดเห็นสาธารณชน ผลการศึกษาที่สำคัญ คือ สาเหตุหลัก ได้แก่ ๑) ผู้ส่งสาร ทั้งรัฐบาลที่ไม่อาจสร้างความเชื่อมั่นและก่อให้เกิดความสับสนในสังคม และคนในสังคมสามารถเป็นผู้ส่งสารโดยไม่ได้รับการตรวจสอบ ๒) สาร ทั้งคำอธิบายเกี่ยวกับโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ เป็นภาษาทางการแพทย์ และการสื่อสารของภาครัฐด้วยภาษาราชการและการเลี่ยงบาลี ที่ทำให้เข้าใจยากและสร้างความสับสน ๓) ช่องทางการสื่อสาร ที่สื่อสังคมออนไลน์เปรียบเสมือนตัวเร่งความเร็วการสื่อสารในพื้นที่ปิดผ่านแอปพลิเคชันสนทนาและกลุ่มปิด และการทำงานของอัลกอริทึม และ ๔) การตีความของผู้รับสาร โดยแนวทางป้องกันเพื่อไม่ให้การสื่อสารในช่วง COVID-19 นำไปสู่วิกฤติสังคม ได้แก่ รัฐบาลเปิดเผยข้อมูล กลไกการตรวจสอบข้อเท็จจริง การบังคับใช้กฎหมาย, การสื่อสารเพื่ออนาคตมิใช่การสื่อสารเพื่อตำหนิติเตียนและสร้างสับสนในสังคม และการรู้เท่าทันสื่อ

คำสำคัญ : วิกฤติสังคม, การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙, การสื่อสารในภาวะวิกฤติ, ความผิดปกติของข้อมูลข่าวสาร

SOCIAL CRISIS IN THAILAND:
COMMUNICATION DURING THE COVID-19 PANDEMIC

Intuon Sangarun

King Prajadhipok's Institutions

Email address: intuon.sa@kpi.ac.th

Abstract

Since the outbreak of the Coronavirus 2019 pandemic, what has happened alongside with this pandemic is the massive flux of the information, whether it is news information reporting about the current situation, guidelines on prevention of COVID-19 or even the information about the new variants of the virus. This information are mostly mixed and consisted with fact, opinion, disinformation, misinformation and malformation which recipient cannot avoid. The forwarding of these information disorders during this critical circumstance can lead to the misunderstandings, which will have a significant impact to the recipients, especially will lead to the wrong decision making which might have impact on their health and lives. The objectives of this research are to study about the factors that cause the social crisis and to find the guidelines to prevent the society from the crisis. The method of this research is a study of documents, books, articles, research reports, news, in-depth interviews, focus group and public hearing. The important results of this research are the causes which are: sender: the government who cannot build the trust and cause the confusion among the society and the people in the society who can be the sender themselves spread the false information to others without any verification; message: the description and explanation about COVID-19 often use medical language, government official formal language and not being straight forward to the point which make the information become more difficult to understand and cause a lot of confusions to people; channel: the online communication is like the catalyst to speed up to spread of the information into the wide range of the society, messaging apps and closed group and Algorithm; the interpretation of the recipients. Also, in order to prevent the social crisis during this COVID-19 should include open data government, fact-analysis mechanisms, law enforcement, communication for future, and media literacy.

Keywords: social crisis, COVID-19, crisis communication, information disorder

บทนำ

ในช่วงเดือนธันวาคม ๒๕๖๒ มีรายงานว่าพบการระบาดของเชื้อไวรัสสายพันธุ์ใหม่ที่ไม่เคยพบหรือไม่เป็นที่รู้จักมาก่อน ณ เมืองอู่ฮั่น มณฑลหูเป่ย สาธารณรัฐประชาชนจีน เนื่องจากเมืองอู่ฮั่นเป็นเมืองขนาดใหญ่ที่มีประชากรอาศัยอยู่อย่างหนาแน่น จึงทำให้การระบาดแพร่กระจายลุกลามไปอย่างรวดเร็ว ทำให้มีผู้ป่วยหนักและผู้เสียชีวิตจำนวนมากในเวลาต่อมา หลังจากพบการระบาดของเชื้อไวรัสสายพันธุ์ใหม่ดังกล่าว องค์การอนามัยโลก (WHO) ได้ออกมาระบุว่าไวรัสสายพันธุ์ดังกล่าวมีชื่ออย่างเป็นทางการคือ เชื้อไวรัสโคโรนา (Coronaviruses: CoV) หรือ COVID-19 ซึ่งแพร่เชื้อจากคนสู่คนผ่านการไอ จาม หรือสัมผัสกับสารคัดหลั่งของผู้ป่วย เป็นการเจ็บป่วยในกลุ่มโรคทางเดินหายใจ ผู้ป่วยจะมีอาการปอดอักเสบรุนแรงจนถึงแก่ชีวิตได้ นอกเหนือจากสาธารณรัฐประชาชนจีน การแพร่กระจายของเชื้อไวรัสโคโรนายังได้ลุกลามบานปลายในหลายประเทศทั่วโลกภายในระยะเวลาไม่นานผ่านการเดินทางท่องเที่ยวทั่วโลกของชาวจีนจำนวนมากในช่วงต้นปี ๒๕๖๓ เช่น ญี่ปุ่น ฮ่องกง เกาหลีใต้ ไต้หวัน อังกฤษ อิหร่าน อิตาลี สเปน รวมถึงประเทศไทยด้วย

นับตั้งแต่มีการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ในประเทศไทยตั้งแต่ช่วงเดือนมกราคม ๒๕๖๓ เป็นต้นมา สิ่งที่เกิดขึ้นควบคู่ไปกับการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสสายพันธุ์ใหม่ คือ การไหลบ่าของข้อมูลข่าวสารจำนวนมาก ทั้งข้อมูลข่าวสารรายงานสถานการณ์ปัจจุบัน มาตรการของภาครัฐ แนวทางการปฏิบัติตนเพื่อป้องกันเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ รวมไปถึงข้อมูลใหม่ที่ปรากฏอยู่เสมอเกี่ยวกับเชื้อไวรัสสายพันธุ์ใหม่ที่ไม่รู้จักมาก่อน ซึ่งข้อมูลข่าวสารเหล่านี้ปะปนมาพร้อมกับข้อเท็จจริง ข้อคิดเห็น ข้อมูลบิดเบือน ข้อมูลปลอม ข้อมูลที่แฝงเจตนาร้าย ที่ผู้รับสารไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ด้วยเหตุนี้ ในเมื่อผู้คนในสังคมไม่อาจหลีกเลี่ยงข้อมูลข่าวสารที่มีปัญหาเหล่านี้ที่แพร่กระจายในสังคมได้ การรับข้อมูลข่าวสารของผู้รับสารจึงเป็นประเด็นสำคัญอย่างยิ่ง กล่าวคือ การรับมือกับปริมาณข้อมูลข่าวสารจำนวนมากที่เกินกว่าจะบอกได้ว่าข้อมูลใดดีหรือไม่ดี ข้อมูลใดถูกหรือผิด และข้อมูลใดมีความน่าเชื่อถือหรือไม่น่าเชื่อ ผู้รับสารจะสามารถกลั่นกรองและพิจารณาข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมาเพื่อขีดเส้นแบ่งระหว่างความเท็จและความจริงได้หรือไม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งท่ามกลางสภาวะความไม่แน่นอนที่ไม่อาจคาดการณ์ได้ของสถานการณ์การแพร่ระบาดโรคติดเชื้อดังกล่าว การใช้ชีวิตเพื่อรับมือภายใต้สภาวการณ์เช่นนี้จึงเป็นเรื่องยากยิ่ง ฉะนั้น สิ่งที่สำคัญประการหนึ่งในห้วงเวลานี้คือ ข้อมูลข่าวสารที่สามารถสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติตนในชีวิตประจำวันให้ถูกต้องและเหมาะสม รวมถึงการให้ความร่วมมือและความไว้วางใจในรัฐบาลในการบริหารจัดการสถานการณ์ของประเทศ

บทความวิจัยชิ้นนี้เป็นผลการศึกษาขั้นต้นจากโครงการศึกษาวิกฤตสังคมไทย ซึ่งเป็นการศึกษาประเด็นปัญหาหรือความขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมที่อาจจะนำไปสู่วิกฤตสังคมในอนาคต ประกอบด้วยกรณีศึกษาที่หลากหลาย ได้แก่ กรณีการเลือกปฏิบัติในกระบวนการยุติธรรมและการเมือง กรณีการแข่งขันทางเศรษฐกิจที่ไม่เป็นธรรม กรณีความไม่เป็นธรรมทางสิ่งแวดล้อม และกรณีการสื่อสารเพื่อสร้างความเป็นธรรมทางสังคม ซึ่งกรณีศึกษาการสื่อสารในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ เป็นกรณีศึกษาย่อยภายใต้การศึกษาดังกล่าว โดยบทความวิจัยชิ้นนี้จะนำเสนอผลการศึกษาขั้นต้นว่า สภาพปัญหาการสื่อสารในช่วงที่มีการแพร่

ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) คืออะไร ปัจจัยหลักและปัจจัยกระตุ้นที่ทำให้เกิดสภาพการณ์เช่นนี้คืออะไร และประเด็นที่สังคมพึงตระหนักคืออะไร ตลอดจนแนวทางป้องกันเพื่อมิให้การสื่อสารในช่วงวิกฤตนำไปสู่การสร้างวิกฤตในสังคมยิ่งขึ้น

การศึกษาวิกฤติสังคมไทย: กรณีศึกษาการสื่อสารในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

๑. สภาพปัญหาการสื่อสารในช่วงที่มีการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19)

ความผิดปกติของข้อมูลข่าวสารที่แพร่หลายในสังคมโดยทั่วไปมักใช้คำว่าข่าวปลอม (Fake news) Hunt Allcott และ Matthew Gentzkow ให้นิยามว่าข่าวปลอมว่า เป็นเนื้อความข่าวสารที่เป็นเท็จและตรวจสอบได้ว่าเท็จ และนำไปสู่การสร้างความเข้าใจผิดให้แก่ผู้รับสาร (อ้างถึงใน Lejla Turcilo and Mladen Obrenovic, ๒๐๒๐) รูปแบบที่หลากหลายในการนำเสนอข่าวปลอมทำให้ความผิดปกติของข้อมูลข่าวสารไม่ได้เป็นเพียงข้อมูลที่ผิดและข้อมูลที่บิดเบือน แต่ยังมีบางกรณีที่ส่อเจตนาว่าตั้งใจสร้างความเท็จโดยผู้ไม่ประสงค์ดี โดย Claire Wardle และ Hossein Derakhshan รวมไปถึงองค์กร First Draft News มีความเห็นว่า ความซับซ้อนของความผิดปกติของข้อมูลข่าวสารอาจจำแนกได้เป็น ๓ ลักษณะ ได้แก่ ๑) ข้อมูลเท็จ (Misinformation) คือ ข้อมูลที่ผิด ข้อมูลที่ไม่เป็นความจริง แต่ทำให้ผู้รับสารเชื่อว่าเป็นความจริงและอาจจะเผยแพร่ส่งต่อข้อมูลที่เป็นเท็จดังกล่าวออกไปโดยมิได้เกิดจากความตั้งใจมุ่งร้าย และไม่ได้ตรวจสอบว่าเป็นข้อมูลที่เป็นความจริงหรือไม่ จึงทำให้เกิดข้อมูลที่เป็นเท็จเผยแพร่ออกไปสู่สังคม ซึ่งข้อมูลเหล่านี้ผู้ผลิตเนื้อหาอาจจะเชื่อมโยงข้อมูลที่ไม่ได้มีความเกี่ยวข้องกันมาเป็นเรื่องเดียวกัน (False connection) และผลิตเนื้อหาอย่างจงใจให้ผู้รับสารเกิดความเข้าใจผิดในบางประเด็นหรือต่อบุคคล (Misleading) ๒) ข้อมูลที่ถูกบิดเบือน (Disinformation) คือ ข้อมูลที่เป็นเท็จและจงใจสร้างอันตรายให้เกิดขึ้นกับบุคคล หรือกลุ่มทางสังคม หรือองค์กร หรือประเทศ ฉะนั้น ผู้ผลิตเนื้อหาย่อมรู้แก่ใจว่าข้อมูลดังกล่าวไม่เป็นความจริง แต่มีเจตนาโกหก ข้อมูลที่ถูกบิดเบือนเป็นไปได้ทั้งข้อมูลผิดที่ผิดทาง (False context) ที่เป็นการนำข้อมูลข่าวสารที่เป็นจริงจากเรื่องหนึ่งแต่มาใช้พูดถึงอีกเรื่องหนึ่ง หรือข้อมูลข่าวสารที่ถูกปลอมแปลงขึ้นมาโดยอ้างถึงที่มาที่ไม่เป็นความจริงแต่เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือ (Impostor content) หรือข้อมูลข่าวสารที่ต่อต่อหรือตัดแปะ เช่น การตัดต่อภาพ เสียง ภาพเคลื่อนไหว เพื่อสร้างเรื่องขึ้นมา (Manipulated content) หรือข้อมูลข่าวสารที่เป็นการกุเรื่องขึ้นมาแบบลอย ๆ (Fabricated content) และ ๓) ข้อมูลที่แฝงเจตนาร้าย (Malinformation) คือ ข้อมูลที่อาจจะมีพื้นฐานของความจริง แต่ผู้เผยแพร่มีเจตนามุ่งสร้างอันตรายให้เกิดขึ้นกับบุคคล หรือกลุ่มทางสังคม หรือองค์กร หรือประเทศ (Claire Wardle and Hossein Derakhshan, ๒๐๑๘) หากพิจารณาข้อมูลข่าวสารที่ถูกส่งต่อในสังคมช่วงที่มีการแพร่ระบาดของ COVID-19 ในประเทศไทย ตามลักษณะความผิดปกติของข้อมูลข่าวสารข้างต้น จากการนำเสนอข้อเท็จจริงที่ผ่านการตรวจสอบและกลั่นกรองโดยศูนย์ชัวร์ก่อนแชร์ สำนักข่าวไทย อ.ส.ม.ท. และศูนย์ต่อต้านข่าวปลอม ประเทศไทย กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พบว่า

ข้อมูลที่เป็นเท็จ (Misinformation) ที่ถูกส่งต่อกันอย่างแพร่หลายโดยคนเชื่อว่าเป็นข้อมูลที่เป็นความจริงและไม่รู้ว่าเป็นข้อมูลที่ผิด เช่น “วิธีป้องกันตนเองจากไวรัสโคโรนาด้วยวิธีอย่างง่าย ใช้เบตาดีนสเปรย์

พ่นเข้าไปในปากเพื่อฆ่าเชื้อ” “ไวรัสโคโรนามีวิธีป้องกันคือ ต้องรักษาความชุ่มชื้นของเยื่อเมือกลำคอ อย่าให้ลำคอแห้งโดยเด็ดขาด” “นักวิทยาศาสตร์นิวเคลียร์ฟิสิกส์ระดับโลก Dr.Keshe ได้เผยแพร่วิธีการทำน้ำพลาสมา ใช้ดื่ม-อาบ สามารถขจัดเชื้อไวรัสโคโรนาได้ผล ๑๐๐%” เป็นต้น ผู้ที่ส่งต่อเนื้อหาข่าวดังกล่าวส่วนใหญ่ไม่ได้มีเจตนาร้ายที่จะทำให้เกิดอันตรายแก่ผู้รับสาร เพียงแต่มีความสนใจในความรู้ใหม่เกี่ยวกับแนวทางป้องกันและรักษาตัวเองเมื่อได้รับเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ และปรารถนาดีต่อผู้รับสารที่พึงได้รับข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ โดยไม่ได้ตรวจสอบเรื่องดังกล่าวว่าเป็นความจริงหรือไม่

ข้อมูลที่แฝงเจตนาร้าย (Malinformation) ซึ่งเป็นข้อมูลที่อาจจะมีพื้นฐานของความจริง แต่ผู้เผยแพร่มีเจตนามุ่งสร้างอันตรายให้เกิดขึ้นกับบุคคลหรือกลุ่มคน เช่น การเผยแพร่ภาพและข้อความเมื่อช่วงเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๔ ที่ระบุว่า “นายกรัฐมนตรีได้ฉีดวัคซีนป้องกัน COVID-19 ไปแล้ว ๔ เข็ม” ซึ่งในความเป็นจริงมีเพียงรูปภาพ ๒ รูปที่สอดคล้องตามความเป็นจริงว่านายกรัฐมนตรีฉีดวัดซีนป้องกัน COVID-19 ไปแล้ว ๒ เข็มเท่านั้น ส่วนรูปภาพอีก ๒ รูป เป็นการฉีดวัคซีนป้องกันไข้หวัดใหญ่ ซึ่งข้อมูลที่แฝงเจตนาร้ายนี้อาจจะมีพื้นฐานของความจริง แต่ผู้ผลิตเนื้อหามีเจตนามุ่งโจมตีและลดทอนภาวะผู้นำของนายกรัฐมนตรีที่ได้รับการฉีดวัคซีนป้องกัน COVID-19 ท่ามกลางสถานการณ์ของประเทศไทยที่กำลังประสบปัญหาการฉีดวัคซีนให้ประชาชนไม่เป็นไปตามแผนและล่าช้ากว่าเป้าหมาย เป็นต้น

นอกจากข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัญหาตามที่กล่าวถึงข้างต้นตามทัศนะของ Claire Wardle และ Hossein Derakhshan สำหรับนิเวศน์ระบบข้อมูลประเทศไทยยังพบว่ามีกรณี **ข้อมูลที่ล้าสมัยหรือข้อมูลผิดที่ผิดทาง** ซึ่งเป็นข้อมูลที่อยู่บนพื้นฐานของความเป็นความจริงและถูกต้อง แต่เมื่อเวลาผ่านไปข้อมูลดังกล่าวไม่ใช่สถานการณ์ปัจจุบัน การเผยแพร่ข้อมูลที่ล้าสมัยจึงกลายเป็นข้อมูลเท็จไปโดยปริยายและสร้างความเข้าใจผิดในสังคมได้ เช่น การส่งต่อภาพและข้อความเมื่อช่วงเดือนธันวาคม ๒๕๖๓ ที่ระบุว่า “ประกาศปิดเมืองทางภาคเหนือ ๑๑ จังหวัด ได้แก่ เชียงใหม่ เชียงราย พะเยา ลำปาง ลำพูน อุทัยธานี อุตรดิตถ์ กำแพงเพชร พิษณุโลก เพชรบูรณ์ และสุโขทัย” ซึ่งในความเป็นจริงเป็นข้อมูลเก่าที่เคยเกิดขึ้นจริงในช่วงเดือนเมษายน ๒๕๖๓ ที่รัฐบาลใช้มาตรการปิดเมือง (Lockdown) ในช่วงที่มีการระบาดในระลอกแรก ไม่ใช่สถานการณ์ในปัจจุบันแต่อย่างใด เป็นต้น

นอกจากนี้ สังคมไทยยังมี **ข้อมูลที่สร้างความสับสนโดยภาครัฐ** ซึ่งเกิดจากการให้ข้อมูลที่ไม่สอดคล้องกันหรือไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกันจากฝ่ายภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ช่วงวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๔ ได้มีคำสั่งของกรุงเทพมหานครที่กำหนดให้ร้านอาหารในกรุงเทพฯงดจำหน่ายในการบริการแบบนั่งรับประทานที่ร้าน ระหว่างเวลา ๑๙.๐๐-๐๖.๐๐ น. แต่ต่อมานายกรัฐมนตรีในฐานะประธาน ศบค. ได้ยกเลิกคำสั่งดังกล่าวและเปลี่ยนแปลงเวลาที่ห้ามรับประทานอาหารที่ร้านอาหารเป็นเวลา ๒๑.๐๐–๐๖.๐๐ น. ในทำนองเดียวกันวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔ กรุงเทพมหานครมีคำสั่งผ่อนคลายมาตรการสำหรับสถานประกอบการ ๕ ประเภทสามารถเปิดกิจการได้ โดยมีผลวันที่ ๑ มิถุนายน เป็นต้นไป แต่ในวันเดียวกันนั้น ศบค. ได้สั่งระงับคำสั่งดังกล่าว ของกรุงเทพมหานครและเลื่อนให้มีผลวันที่ ๑๔ มิถุนายนแทน เป็นต้น ข้อมูลดังกล่าวที่ถูกเผยแพร่ไปแล้วนั้นได้สร้างความสับสนให้กับผู้คนในสังคมเป็นอย่างมาก และอาจจะส่งผลกระทบต่อผู้ที่มีส่วน

ได้ส่วนเสียจากกรณีดังกล่าวได้ เช่น ผู้ประกอบการ ลูกจ้างของสถานประกอบการและร้านอาหาร ที่กำลังเตรียมการเพื่อเปิดทำการกิจการ เป็นต้น

เนื่องจากการแพร่กระจายข้อมูลข่าวสารมักจะเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและเข้าถึงกลุ่มคนได้อย่างกว้างขวาง การส่งต่อข้อมูลข่าวสารที่ผิดปกติท่ามกลางสถานการณ์การแพร่ระบาด COVID-19 อาจนำไปสู่ความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน ซึ่งจะส่งผลกระทบอย่างสำคัญต่อผู้รับสาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาจนำไปสู่การตัดสินใจที่ผิดพลาดที่ก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพและชีวิต เช่น การส่งต่อข้อมูลข่าวสารที่ไม่เป็นความจริงว่า “วัคซีนป้องกัน COVID-19 เป็นอาวุธชีวภาพที่ใช้ทำลายล้างคนทั่วโลก หรือวัคซีนประเภท mRNA มีอนุภาคนาโนที่สามารถชี้เป้าผู้รับวัคซีนผ่านเครือข่าย 5G” ทำให้ประชาชนผู้รับสารเกิดความหวาดกลัว ไม่เชื่อมั่น และไม่กล้าเข้ารับการฉีดวัคซีนป้องกัน COVID-19 จนทำให้เกิดความเสี่ยงที่จะมีอาการหนักหรือเสียชีวิตเมื่อได้รับเชื้อ COVID-19 เป็นต้น ขณะเดียวกันข้อมูลข่าวสารที่ผิดปกติยังอาจสร้างความตื่นตระหนกจนทำให้ผู้คนในสังคมแตกตื่นได้ เช่น การส่งต่อข้อมูลข่าวสารว่า “รัฐบาลเตรียมใช้มาตรการควบคุมและจำกัดกิจกรรมในที่สาธารณะ (Lockdown) เช่นเดียวกับเมืองอู่ฮั่น” ทำให้ประชาชนจำนวนมากกักตุนสินค้าอุปโภคบริโภคที่จำเป็น และทำให้สินค้าเหล่านั้นขาดตลาดและปรับราคาสูงขึ้นในเวลาต่อมา จนส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ เป็นต้น นอกจากนี้ ข้อมูลข่าวสารที่เป็นเท็จที่มีการอ้างถึงบุคคลจริง ทำให้ผู้ถูกแอบอ้างดังกล่าวได้รับความเสียหาย เช่น การส่งต่อข้อมูลข่าวสารว่า “การใช้น้ำเกลือ น้ำมะนาวหรือน้ำขิงล้างคอ ตามคำแนะนำของคณบดีคณะแพทยศาสตร์ศิริราชฯ” ซึ่งเป็นการอ้างอิงบุคคลที่ไม่เป็นความจริง เป็นต้น

ผลกระทบอย่างสำคัญที่เกิดขึ้นจากการส่งต่อข้อมูลข่าวสารที่ผิดปกติผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ จึง สามารถสร้างความเข้าใจคลาดเคลื่อนในสังคมจนอาจก่อให้เกิดผลเสียต่อผู้รับสารและสังคมโดยรวม ขณะเดียวกันยังอาจสร้างความเสียหายต่อตัวบุคคลที่ถูกพาดพิงได้ หากพิจารณาแล้วจะเห็นว่า ความผิดปกติของข้อมูลข่าวสารประกอบด้วยองค์ประกอบ ๓ ส่วน คือ ผู้สร้าง ข้อความ และผู้ตีความ กล่าวคือ ใครเป็นตัวการสร้างเนื้อหาข้อมูลข่าวสารขึ้นมาและสร้างด้วยแรงจูงใจหรือเจตนาใด ข้อความนั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริงหรือไม่และเป้าหมายของข้อความนั้นคืออะไร อีกทั้งเมื่อถึงข้อมูลข่าวสารส่งไปถึงผู้รับสารแล้ว จะถูกตีความอย่างไร ผู้ตีความเข้าใจหรือไม่ เข้าใจอย่างไร และกระทำอย่างไรต่อไป (Lejla Turcilo and Mladen Obrenovic, 2020)

๒. ปัจจัยหลักที่ทำให้การสื่อสารในช่วงที่มีการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) นำไปสู่ภาวะวิกฤติในสังคม

หากพิจารณาถึงปัจจัยหลักที่ทำให้ประเด็นการสื่อสารสามารถสร้างปัญหาให้เกิดขึ้นในช่วงที่มีการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ตามหลักการพื้นฐานของกระบวนการสื่อสารที่ประกอบไปด้วย ผู้ส่งสาร (Sender) สาร (Message) ช่องทางการสื่อสาร (Channel) และและผู้รับสาร (Receiver) จากการศึกษาขั้นต้นพบว่า ปัจจัยหลักมีดังนี้

๒.๑ ผู้ส่งสาร (Sender)

๒.๑.๑ รัฐบาลเป็นผู้ส่งสารหลักในภาวะวิกฤติเพื่อชี้นำสังคม แต่การสื่อสารของรัฐบาลไม่อาจสร้างความเชื่อมั่นและก่อให้เกิดความสับสนในสังคม

ในช่วงภาวะวิกฤตของประเทศ รัฐบาลถูกคาดหวังให้มีบทบาทสำคัญในการชี้นำสังคมเพื่อรับมือกับสถานการณ์วิกฤตดังกล่าว เพราะนอกจากรัฐบาลจะมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายแล้ว รัฐบาลยังมีศักยภาพมากพอในการระดมสรรพกำลัง ทรัพยากร และความร่วมมือจากหน่วยงานหลากหลายภาคส่วน เพื่อใช้ในการบริหารจัดการสถานการณ์ โดยที่การชี้นำสังคมของรัฐบาลนั้นต้องดำเนินควบคู่ไปกับการสื่อสารให้สังคมเข้าใจและมั่นใจในแนวทางการดำเนินงานของรัฐบาลเพื่อขอความร่วมมือจากประชาชน (Collective action)

รัฐบาลไทยได้ยกระดับการรับมือการระบาดของเชื้อไวรัสสายพันธุ์ใหม่ด้วยการจัดตั้งศูนย์บริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (ศบค.) ขึ้นเพื่อทำหน้าที่เป็นกลไกหลักของประเทศไทยในการบริหารจัดการสถานการณ์การแพร่ระบาด และการใช้พระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. ๒๕๔๘ เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการสถานการณ์เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากกว่าการใช้กลไกที่มีในยามปกติ แม้ว่า ศบค. ได้สื่อสารต่อสาธารณชนเพื่อรายงานสถานการณ์แถลงแนวนโยบายและมาตรการของรัฐ ชี้แจงและสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องมาโดยตลอดผ่านการแถลงการณ์และแถลงข่าวของคณะโฆษกศูนย์บริหารสถานการณ์โควิด-19 หรือทีมโฆษก ศบค. อีกทั้งยังมีผู้เชี่ยวชาญและผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงมาช่วยตอบคำถามสื่อสารมวลชน แต่ก็ไม่สามารถสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจจากประชาชนได้ เช่น การนำเสนอจำนวนผู้ติดเชื้อและผู้เสียชีวิตที่มีการรายงานในแต่ละวันมีการปกปิดข้อมูลหรือไม่ การรณรงค์ให้ประชาชนเข้ารับการฉีดวัคซีนซิโนแวค (Sinovac) ทั้งที่มีข้อกังขาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการป้องกันการติดเชื้อ เป็นต้น และโดยเฉพาะอย่างยิ่งช่วงที่สถานการณ์การแพร่ระบาดทวีความรุนแรงจนเกินขีดความสามารถของระบบสาธารณสุขของประเทศในช่วงการแพร่ระบาดระลอกที่ ๓ และระลอกที่ ๔ ระหว่างเดือนเมษายน ถึง เดือนกันยายน ๒๕๖๔ ตลอดจนกรณีการบริหารจัดการวัคซีนป้องกัน COVID-19 ที่ผิดพลาดที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาเดียวกัน

นอกจากนี้ แม้ว่ามีการแต่งตั้งเป็นทีมโฆษก ศบค. ให้ทำหน้าที่เป็นผู้แถลงในนาม ศบค. เพื่อให้ข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่สู่สังคมนั้นเป็น “Single message” หรือเพื่อให้เกิดเอกภาพในการสื่อสาร ขณะเดียวกันการแต่งตั้งแพทย์เป็นทีมโฆษก ศบค. นับว่าเป็นผู้ส่งสารที่ดีในแง่ความน่าเชื่อถือ เพราะเป็นผู้ที่มีความรู้ในถ้อยแถลงที่กล่าวออกไป (ทวิดา กมลเวชช, สัมภาษณ์, ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๔) อย่างไรก็ตาม ผู้สื่อสารในนามภาครัฐกลับไม่ได้มีเพียงทีมโฆษก ศบค. แต่ยังมีหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องที่สื่อสารกับสาธารณชนเช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข กรมควบคุมโรค กรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โรงพยาบาล สถาบันทางการแพทย์ สมาคมด้านการแพทย์ รวมไปถึงแพทย์ผู้เชี่ยวชาญต่าง ๆ ทั้งแพทย์ที่ปรึกษาของ ศบค. และแพทย์ผู้ปฏิบัติงานภาคสนาม ซึ่งหลายกรณีเกิดการสื่อสารที่ไม่สอดคล้องตรงกันหรือเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เช่น แผนการฉีดวัคซีนของกระทรวงสาธารณสุขช่วงเดือนมิถุนายน ๒๕๖๔ สร้างความงุนงงในสังคมเป็นอย่างมาก

เนื่องจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสื่อสารไม่สอดรับกัน ปัดความรับผิดชอบ และสะท้อนถึงความไม่เป็นเอกภาพในการทำงานของหน่วยงานต่าง ๆ รวมไปถึงกรณีแนวทางและกระบวนงานต่าง ๆ ที่แม้ว่ากระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดแนวทางเป็นหลักเกณฑ์กลาง แต่แนวทางดังกล่าวอาจไม่ได้ถูกนำไปใช้ในโรงพยาบาลนอกสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เช่น แนวทางเวชปฏิบัติ การวินิจฉัย ดูแลรักษา และป้องกันการติดเชื้อ COVID-๑๙ ในโรงพยาบาลเนื่องจากโรงพยาบาลอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร โรงพยาบาลที่เป็นโรงเรียนแพทย์ในสังกัดมหาวิทยาลัย ต่างก็มีแพทย์ผู้เชี่ยวชาญที่กำหนดแนวทางการดำเนินงานของโรงพยาบาลของตนเองได้ ทำให้แต่ละโรงพยาบาลต่างก็มีกระบวนงานที่ต่างกัน และไม่ได้ยึดแนวปฏิบัติตามหลักเกณฑ์กลางดังกล่าว(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ ๓, สัมภาษณ์, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๔)

ด้วยเหตุนี้ การสื่อสารของฝ่ายภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงไม่ได้เป็น Single message ในทางปฏิบัติ จึงทำให้เกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อน กลายเป็นข้อมูลข่าวสารที่สร้างความสับสนในสังคมและส่งผลกระทบต่อประชาชนในท้ายที่สุด

๒.๑.๒ เมื่อทุกคนในสังคมสามารถเป็นผู้ส่งสารได้ ทำให้ข้อมูลข่าวสารถูกเผยแพร่ออกไปโดยไม่ผ่านการตรวจสอบและกลั่นกรอง

การเปลี่ยนแปลงอย่างขนานใหญ่ของแวดวงการสื่อสารที่เกิดจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลและอุปกรณ์การสื่อสารส่วนบุคคล ทำให้เกิดวิธีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารในรูปแบบใหม่ ๆ และทำให้ผู้คนในสังคมที่แต่เดิมเป็นเพียงผู้รับสารได้เข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการนำเสนอข้อมูลข่าวสาร กล่าวคือการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ในสังคมมิได้มีเพียงผู้สื่อข่าวหรือนักการสื่อสารในฐานะผู้ผลิตข่าวสารในยุคดั้งเดิมและผูกขาดการเป็น “ผู้ดูแลประตูข่าวสาร” แต่คนทั่วไปในสังคมสามารถเป็นพยานรู้เห็นเหตุการณ์ แสดงความคิดเห็น บันทึก และเผยแพร่เหตุการณ์นั้นให้เป็นที่รับรู้ในสังคม (Cherilyn Ireton, ๒๐๑๘) เพียงแค่มีอุปกรณ์การสื่อสารส่วนบุคคลและบัญชีผู้ใช้งาน (Account) ของสื่อสังคมออนไลน์ ในช่วงที่มีสถานการณ์การแพร่ระบาด COVID-19 ประชาชนจึงได้ร่วมกัน “เป็นหูเป็นตา” ให้กับชุมชนและสังคม ทั้งการรายงานสถานการณ์ที่พบเห็น การแจ้งข้อมูลข่าวสาร การเตือนภัย การให้ความรู้ รวมไปถึงการร้องขอความช่วยเหลือสำหรับตนเอง ครอบครัว และคนอื่น ๆ

อย่างไรก็ตาม ท่ามกลางบริบทยุคนี้ที่ผู้ส่งสารสามารถเป็น “ใครก็ได้” ในสังคมที่ต้องการส่งต่อหรือนำเสนอข้อมูลข่าวสารที่ตนไปเป็นพยานรู้เห็นหรือได้รับฟัง/อ่านมา แต่การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเหล่านั้นไม่ได้ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและกลั่นกรองจากกองบรรณาธิการหรือส่วนกลางก่อนการเผยแพร่ออกสู่สาธารณะ ดังเช่นวิธีการที่ถือปฏิบัติเป็นมาตรฐานการทำงานของสื่อสารมวลชนมืออาชีพ (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ ๒, สัมภาษณ์, ๓ ธันวาคม ๒๕๖๔) จึงมีโอกาสทำให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ทั้งที่เป็นข้อเท็จจริง ข้อคิดเห็น ข่าวปลอม ข่าวบิดเบือน ข่าวที่สร้างความสับสนต่าง ๆ ได้ถูกส่งต่อออกไปอย่างกว้างขวางและรวดเร็วผ่านสื่อสังคมออนไลน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากผู้ส่งสารคนนั้นเป็นบรรดาผู้เชี่ยวชาญ แพทย์ นักวิชาการ ผู้นำทางความคิด หรือคนมีชื่อเสียง (Influencer) (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ ๑, สัมภาษณ์, ๒ ธันวาคม ๒๕๖๔) เนื่องจากบุคคลเหล่านี้ล้วนเป็นผู้ที่มีความน่าเชื่อถือ อันเกิดจากหน้าที่การงาน ความรู้ความเชี่ยวชาญ และ

คุณสมบัติส่วนตัว การเอื้อนเอ่ยวาจาใด ๆ ย่อมมี “ผู้ฟัง” เสมอ ทั้งที่เป็นความเห็นส่วนตัวก็ดี การส่งต่อข้อมูลข่าวสาร (Share) ที่ไปรับรู้/รับฟังมาก็ดี ขณะเดียวกันการมีผู้ติดตาม (Follower) จำนวนมาก การส่งสารของบุคคลเหล่านี้จึงทำให้ข้อมูลข่าวสารที่มีปัญหาสามารถเข้าถึงผู้คนจำนวนมากในเวลาต่อมาได้

๒.๒ สาร (Message)

๒.๒.๑ คำอธิบายเกี่ยวกับโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ด้วยภาษาทางการแพทย์ การรระบาดของโรคติดเชื้ออุบัติใหม่เป็นเรื่องในทางระบาดวิทยา (Epidemiology) ดังเช่นโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ซึ่งเป็นโรคติดเชื้อทางเดินหายใจที่เกิดจากไวรัสโคโรนาที่เป็นไวรัสในสัตว์และโดยปกติไม่ก่อโรคในคน แต่เมื่อกลายพันธุ์เป็นสายพันธุ์ใหม่จึงก่อโรคในคนได้ มีชื่อทางการว่า (Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus ๒: SARS-CoV-๒) คนที่ได้รับเชื้อไวรัสจะมีอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ โดยมีอาการไข้และไอเป็นพื้นฐาน และอาจมีอาการปอดอักเสบ (คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๖๓) ข้อมูลข่าวสารที่อธิบายเกี่ยวกับการระบาดของ COVID-19 เช่น ลักษณะอาการ การแพร่เชื้อและการรับเชื้อ การป้องกันการแพร่เชื้อและการติดเชื้อ ล้วนเป็นเรื่องในทางระบาดวิทยาที่ใช้คำศัพท์เฉพาะหรือภาษาทางการแพทย์ ซึ่งไม่ใช่เรื่องที่คนทุกกลุ่มหรือทุกระดับชั้นในสังคมจะสามารถเข้าใจได้โดยง่าย หรืออาจจะต้องใช้ระยะเวลาในการทำความเข้าใจ ขณะเดียวกันข้อมูลเกี่ยวกับโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ที่เป็นภาษาไทยหรือเผยแพร่โดยคนไทยอาจจะยังมีอยู่อย่างจำกัด เนื่องจากเป็นโรคระบาดอุบัติใหม่ที่การศึกษาค้นคว้าดำเนินไปควบคู่กับสถานการณ์การแพร่ระบาด หากจะค้นคว้าหาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ จึงต้องเข้าถึงเอกสารที่น่าเชื่อถือที่เป็นภาษาต่างประเทศ ซึ่งนั่นก็หมายความว่าเป็นการอ่านและแปลความจากภาษาทางการแพทย์ที่เป็นภาษาต่างประเทศ (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ ๑, สัมภาษณ์, ๒ ธันวาคม ๒๕๖๔) แม้ว่าจะเป็นคนที่มีความสามารถทางภาษาต่างประเทศหากไม่ใช่แพทย์ผู้เชี่ยวชาญหรือมีความรู้ความเข้าใจทางการแพทย์ ก็อาจจะเกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อนจากการแปลภาษาที่ผิดพลาดได้เช่นกัน ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ที่เป็นภาษาทางการแพทย์จึงมีโอกาสทำให้ผู้รับสารที่เป็นคนทั่วไปในสังคมเกิดความเข้าใจที่ไม่ถูกต้องได้

๒.๒.๒ การสื่อสารของภาครัฐด้วยภาษาราชการและการเลี่ยงบาลี การแถลงสถานการณ์ในนาม ศบค. และการแถลงข่าวเพื่อชี้แจงข้อเท็จจริง รายงานสถานการณ์โดยรวมของประเทศ รวมถึงมาตรการต่าง ๆ ในการรับมือกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 เป็นวิธีการปกติของภาครัฐในการทำความเข้าใจกับสังคมเพื่อขอความร่วมมือจากประชาชน (Collective action) โดยใช้ภาษาราชการ ซึ่งเป็นถ้อยความที่ใช้คำศัพท์ที่เป็นทางการและสื่อความหมายชัดเจน แต่ในบางกรณีภาษาราชการกลับมีความกำกวมในตัวเสียเองที่ทำให้ผู้อ่านที่เป็นประชาชนทั่วไปในสังคมไม่อาจเข้าใจได้โดยง่ายหรือเข้าใจได้ทันที เนื่องจากต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจในบริบทของถ้อยความดังกล่าวและคุ้นชินกับการใช้ภาษาราชการ เช่น ระเบียบวิธีปฏิบัติและขั้นตอนการปฏิบัติงานหน่วยงานภาครัฐ กลไกและโครงสร้างของราชการ ขอบเขตอำนาจหน้าที่ เป็นต้น ขณะเดียวกันการสื่อสารของภาครัฐยังมีลักษณะ “เลี่ยงบาลี” ซึ่งเป็นการหลบเลี่ยงใช้คำอื่นแทนคำหนึ่ง ๆ เพื่อให้ความหมายเป็นไปในเชิงบวกหรือให้เป็นประโยชน์มากกว่าผลเสีย เช่น มาตรการปิดเมืองเพื่อควบคุมสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 ในระลอกหนึ่งช่วงเดือนเมษายน ๒๕๖๓ เพื่อจำกัดและควบคุมการเคลื่อนย้ายของผู้คน มิให้เชื้อ

แพร่กระจายต่อไป ใช้คำว่า ล็อกดาวน์ (Lockdown) แต่มาตรการที่ใช้เพื่อควบคุมสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 ในช่วงเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๔ ที่มีลักษณะเดียวกัน ไม่ใช้คำว่า ล็อกดาวน์ แต่ใช้คำว่า การปิดกิจการและจำกัดการเคลื่อนย้าย แทน (ประชาชาติ, ๒๕๖๔) เป็นต้น การสื่อสารของภาครัฐที่มีความกำกวมจึงเป็นเรื่องที่อาจทำให้เกิดความสับสน ความเข้าใจผิด และยากต่อการทำความเข้าใจในคนทุกกลุ่มในสังคมอีกด้วย

๒.๓ ช่องทางการสื่อสาร (Channel)

การสื่อสารในทุกวันนี้ย่อมเป็นที่ตระหนักว่า **สื่อสังคมออนไลน์มีบทบาทสำคัญที่เปรียบเสมือนตัวเร่งความเร็ว** ซึ่งทำให้ข้อมูลข่าวสารที่มีปัญหาสามารถแพร่กระจายได้อย่างรวดเร็วทวีคูณ เนื่องจากความก้าวหน้าเติบโตของเทคโนโลยีดิจิทัลและอุปกรณ์การสื่อสารส่วนบุคคลที่เชื่อมต่อกับอินเตอร์เน็ต ทำให้การเปิดรับข้อมูลข่าวสารเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาและเข้าถึงได้ง่าย แม้ว่าบทบาทสำคัญของสื่อสังคมออนไลน์ที่มีต่อสังคมประชาธิปไตยคือ การแผ่ขยายเจตนารมณ์ของผู้คน (amplifies human intent) ทั้งในเรื่องที่ดีและไม่ดี สิ่งที่ดีที่สุดของสื่อสังคมออนไลน์คือ การทำให้คนเราได้แสดงออกและลงมือปฏิบัติจริง ขณะที่สิ่งที่เลวร้ายที่สุดที่เกิดขึ้นจากสื่อสังคมออนไลน์คือ การเผยแพร่ข้อมูลที่ผิดออกไปและบ่อนทำลายความเป็นประชาธิปไตยของสังคม (Samidh Chakrabarti, ๒๐๑๘)

อีกประเด็นหนึ่งที่เป็นข้อกังวลสำหรับนักการสื่อสารที่กำลังต่อสู้กับเรื่องข้อมูลที่มีปัญหาในพื้นที่ออนไลน์ นั่นคือ **การสื่อสารในพื้นที่ปิดผ่านแอปพลิเคชันสนทนาและกลุ่มปิด (Messaging apps and closed groups)** ซึ่งเป็นการสื่อสารในพื้นที่ปิดที่คนภายนอกหรือคนอื่นไม่อาจเข้าถึงได้ ได้แก่ การสื่อสารในแอปพลิเคชันสนทนาต่าง ๆ (Messaging apps) เช่น Line, iMessage, Facebook Messenger, WhatsApp, WeChat, Telegram เป็นต้น รวมไปถึงกลุ่มปิดหรือกลุ่มลับ (Closed groups) เช่น Line group, Facebook group เป็นต้น พื้นที่ปิดเหล่านี้อาจเรียกได้ว่าเป็น “พื้นที่อับสายตา” (Dark space) เนื่องจากเมื่อข้อมูลข่าวสารเข้าสู่พื้นที่ปิดเหล่านี้ ไม่มีต้นทาง ไม่มีรายละเอียดคำอธิบายชุดข้อมูล (Metadata) และไม่สามารถล่วงรู้ได้เลยว่าข้อมูลเท็จหรือข้อมูลที่มีปัญหาต่าง ๆ เริ่มต้นขึ้นอย่างไร และถูกส่งต่อออกไปอย่างไร (Claire Wardle, Rory Smith and Carlotta Dotto, 2019) การสื่อสารในพื้นที่เปิด (Public) โดยทั่วไป ยังมีโอกาสได้รับการตรวจสอบและชี้แจงความเข้าใจผิดจากผู้พบเห็นได้ แต่หากเป็นการสื่อสารในพื้นที่ปิดเหล่านี้ คนภายนอกหรือคนที่ไม่สามารถเข้าถึงพื้นที่นั้นก็มิอาจช่วยแก้ไขความเข้าใจผิดดังกล่าวได้เลย

นอกจากนี้ **การทำงานของอัลกอริทึม (Algorithm)** ของเครื่องมือการค้นหาก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ข้อมูลข่าวสารที่มีปัญหาถูกผลิตซ้ำในพื้นที่ออนไลน์โดยที่ผู้ส่งสารและผู้รับสารเองก็ไม่รู้ตัว เนื่องจากการทำงานของอัลกอริทึมของเครื่องมือการค้นหาจะประมวลผลให้ผู้ใช้งานมีแนวโน้มที่จะได้รับข้อมูลข่าวสารจากเครือข่ายทางสังคมที่มีความคิดเห็นในทางเดียวกัน โดยใช้ประโยชน์จากการประมวลผลจากเครือข่ายสื่อสังคมของผู้ใช้งานทั้งเพื่อนและครอบครัว จึงทำให้ข้อมูลข่าวสารที่มีปัญหากลายเป็นเรื่องที่ถูกต้องและมีตัวตนขึ้นมาไปโดยปริยาย (อ้างถึงใน Cherilyn Ireton, 2018) ความผิดปกติของข้อมูลข่าวสารจึงยังคงดำเนินต่อไปในพื้นที่สาธารณะและสร้างความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนในหมู่ประชาชนผู้รับสารต่อไป

๒.๔ ผู้รับสาร (Receiver)

เมื่อผู้รับสารได้รับข้อมูลข่าวสารมาแล้วจะเกิดการตีความข้อมูลข่าวสารเหล่านั้น ซึ่งขึ้นอยู่กับว่าผู้รับสารให้คุณค่า (Value) ต่อเรื่องนั้นอย่างไร มีความเข้าใจ ความรับรู้ และประสบการณ์อย่างไร และมีทัศนคติและความเชื่ออย่างไร สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อการเปิดรับข้อมูลข่าวสารและท่าทีในการตอบสนองต่อข้อมูลข่าวสารดังกล่าว ดังจะเห็นได้จากปฏิกิริยาที่เกิดขึ้นเมื่อกลุ่มประชาชนที่ไม่พึงพอใจต่อการบริหารจัดการสถานการณ์การแพร่ระบาดของรัฐบาลได้รับข้อมูลข่าวสารหนึ่ง ๆ เกี่ยวกับการทำงานของรัฐบาล มักจะตีความสารที่ได้รับในมุมมองเชิงลบต่อรัฐบาล พร้อมกับแสดงความคิดเห็นต่อต้านและส่งต่อข้อมูลข่าวสารต่อไป แม้ว่าข้อมูลข่าวสารดังกล่าวจะยังไม่ได้รับการตรวจสอบว่าถูกต้องหรือเป็นความจริงหรือไม่ หรือเป็นข้อมูลข่าวสารที่อาจจะมีเจตนาบิดเบือนเพื่อลดทอนความน่าเชื่อถือของรัฐบาลหรือไม่ ด้วยเหตุนี้ การรู้เท่าทันสื่อของคนจึงเป็นเรื่องสำคัญเพื่อให้ผู้คนสามารถพิจารณาแยกแยะและขีดเส้นแบ่งความเท็จและความจริง หรือความน่าเชื่อกับความไม่น่าเชื่อถือของข้อมูลข่าวสารได้

๓. ปัจจัยกระตุ้นที่มีส่วนผลักดันทำให้การสื่อสารในช่วงที่มีการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) นำไปสู่ภาวะวิกฤติในสังคม

๓.๑ โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ เป็นเรื่องใหม่ที่ปรากฏข้อมูลใหม่เสมอ แม้ว่ามนุษยชาติมีองค์ความรู้ด้านระบาดวิทยาและประสบการณ์โรคระบาดในอดีต แต่โรคติดเชื้ออุบัติใหม่ที่เกิดขึ้นใหม่ดังเช่นโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ก็ทำให้ผู้เชี่ยวชาญทั่วโลกต้องค้นคว้า ศึกษา สังเกต และทดลองวิจัยไปพร้อมกับการแพร่ระบาดที่กำลังเกิดขึ้น และพร้อมกับคนทั่วไปบนโลกใบนี้ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาใช้ในการส่งเสริม ป้องกัน ควบคุม และแก้ไขปัญหาสุขภาพจากการติดเชื้อ ขณะเดียวกันเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ยังมีโอกาสเกิดการเปลี่ยนแปลงทางพันธุกรรมหรือเชื้อกลายพันธุ์ได้เสมอ เช่น สายพันธุ์แอลฟา สายพันธุ์เบตา สายพันธุ์แกมมา สายพันธุ์เดลตา สายพันธุ์โอมิครอน เป็นต้น จึงทำให้การแพร่ระบาดของ COVID-19 เป็นสภาวะที่ไม่หยุดนิ่งไม่มีความแน่นอน และคาดการณ์ได้ยาก อีกทั้งยังมีข้อมูลใหม่ ข้อค้นพบใหม่ หรือผลการศึกษาวิจัยหลายชุดข้อมูลปรากฏขึ้นตลอดเวลา (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ ๑, สัมภาษณ์, ๒ ธันวาคม ๒๕๖๔) เมื่อมีข้อมูลใหม่เกี่ยวกับเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ เกิดขึ้น ผู้เชี่ยวชาญจะสื่อสารให้สังคมให้รับทราบ ซึ่งคนในสังคมก็ต้องทำการศึกษาและเรียนรู้ใหม่ไปด้วยกัน เพื่อเป็นข้อมูลในการป้องกันและรักษาตนให้ปลอดภัยจากการติดเชื้อ COVID-19 เช่น การเปลี่ยนแปลงสารทางพันธุกรรมของเชื้อกลายพันธุ์ ความสามารถในการแพร่กระจายเชื้อ อาการและความรุนแรงของการติดเชื้อ การรักษาและดูแลตนเอง เป็นต้น ด้วยเหตุนี้ จึงมีโอกาสที่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ยังคงก่อให้เกิดปัญหาในสังคมต่อไป

๓.๒ การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ เชื่อมโยงถึงทุกคนในสังคม วิกฤตการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมอาจจะส่งผลกระทบโดยตรงต่อคนบางกลุ่ม และมีคนบางกลุ่มที่ไม่ได้มีความเกี่ยวข้องและแทบจะไม่ได้รับผลกระทบเลย ซึ่งแตกต่างจากกรณีการแพร่ระบาดของ COVID-19 ที่เกิดการแพร่ระบาดเป็นวงกว้างลุกลามทั่วโลก และส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อสังคมโลกมากที่สุดครั้งหนึ่งในประวัติศาสตร์มนุษยชาติ

ในประเทศไทยแม้ว่ามีพื้นที่เสี่ยงที่มีการแพร่ระบาดรุนแรง เช่น กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ระยอง ชลบุรี และพื้นที่ที่มีความเสี่ยงต่ำ แต่การดำเนินนโยบายและมาตรการของภาครัฐเพื่อควบคุมสถานการณ์การแพร่กระจายเชื้อ COVID-19 ล้วนส่งผลต่อผู้อยู่อาศัยในประเทศไทยไม่มากก็น้อย (ทวิดา กมลเวชช, สัมภาษณ์, ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๔) เช่น การกำหนดให้สวมใส่หน้ากากอนามัยเมื่ออยู่ในที่สาธารณะ การห้ามการรวมกลุ่มคน การปิดสถานที่เสี่ยง การห้ามรับประทานในร้านอาหารในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ การห้ามเดินทางไปต่างประเทศ เป็นต้น จากการที่การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ เชื่อมโยงถึงทุกคนในสังคม จึงทำให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัญหาเกี่ยวกับเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ มีโอกาสที่จะส่งถึงคนในสังคมอย่างกว้างขวาง โดยไม่จำเป็นต้องมีอุปกรณ์สื่อสารส่วนบุคคลและสื่อสังคมออนไลน์ก็ได้

๔. แนวทางป้องกันเพื่อมิให้ปัญหาการสื่อสารในช่วงที่มีการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ที่นำไปสู่ภาวะวิกฤติในสังคม

ข้อมูลข่าวสารที่มีปัญหาที่เผยแพร่เป็นวงกว้างในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาด COVID-19 ได้สร้างความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนและความตื่นตระหนกในสังคม ที่ผ่านมาปรากฏให้เห็นว่ารัฐบาลและหลายฝ่ายได้ดำเนินการต่าง ๆ เพื่อจัดการกับความผิดปกติของข้อมูลข่าวสารเหล่านี้ ดังนี้

๔.๑ การจัดตั้งกลไกเฉพาะเพื่อทำให้การสื่อสารเกิดความเป็นเอกภาพและชี้แจงข้อเท็จจริงแก่สังคม

ในแง่ของการเป็นผู้ส่งสาร (Sender) ของภาครัฐ ได้มีการจัดตั้งกลไกขึ้นมาเพื่อตรวจสอบข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัญหาและชี้แจงข้อเท็จจริงเพื่อทำความเข้าใจกับสาธารณชน โดยการสร้างกลไกใหม่ภายใต้ศูนย์บริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (ศบค.) เพิ่มเติม ด้วยการจัดตั้ง ศูนย์ปฏิบัติการด้านการแก้ไขสถานการณ์ฉุกเฉินในส่วนที่เกี่ยวกับการสื่อสารในอินเทอร์เน็ต เพื่อปฏิบัติงานใน ศบค. ในส่วนที่เกี่ยวกับการสื่อสารในอินเทอร์เน็ต และจัดตั้ง ศูนย์บริหารสื่อสารในภาวะวิกฤต เพื่อทำหน้าที่วางแผนกลยุทธ์สื่อสารของ ศบค. ในการสร้างการรับรู้และความเข้าใจที่ถูกต้องแก่ประชาชน ทั้งในรูปแบบคู่มือประชาชน คู่มือชุมชน ช่องทางติดต่อทั้งโทรศัพท์ สายด่วน แอปพลิเคชันไลน์ เว็บไซต์ของหน่วยงาน ซึ่งกลไกเหล่านี้ได้ทำหน้าที่สำคัญในการเป็นผู้ส่งสารในนาม ศบค. หรือรัฐบาล นอกเหนือไปจากวิธีการปกติหรือการแถลงข่าวเพื่อรายงานสถานการณ์ประจำวันของทีมโฆษก ศบค. โดยใช้สื่อสังคมออนไลน์เป็นช่องทางการสื่อสาร เช่น Facebook และ Twitter ของศูนย์ข้อมูล COVID-19, เว็บไซต์ศูนย์สื่อสาร COVID-19, แอปพลิเคชันของหมอพร้อม เป็นต้น ซึ่งมีความสอดรับกับพฤติกรรมการรับข้อมูลข่าวสารของคนในสังคมปัจจุบัน ขณะเดียวกันข้อมูลข่าวสารที่ถูกเผยแพร่ในนามกลไกเหล่านี้ ยังถูกใช้อ้างอิงและเผยแพร่ด้วยผู้ส่งสารอื่น ๆ ต่อไป เช่น สื่อของสำนักข่าวสื่อของหน่วยงานภาครัฐ เป็นต้น ซึ่งทำให้การสื่อสารเกิดความเป็นเอกภาพ (Single message) มากยิ่งขึ้น

๔.๒ การใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและดำเนินควบคู่กันไปทั้งรูปแบบ Online และ Offline

รัฐบาลหรือ ศบค. ได้ทำการสื่อสารควบคู่กันไปทั้งในรูปแบบ Online และ Offline เพื่อให้ครอบคลุมและเข้าถึงประชาชนกลุ่มผู้ใช้อินเตอร์เน็ตและกลุ่มที่ไม่ใช้อินเตอร์เน็ต หรือสอดรับกับพฤติกรรมการรับข้อมูลข่าวสารที่เหมาะสมกับประชาชนผู้รับสารแต่ละคน ยกตัวอย่างเช่น การแถลงข่าวศูนย์บริหารสถานการณ์โควิด-๑๙ (ศบค.) จากตึกสันติไมตรี ทำเนียบรัฐบาลเพื่อรายงานสถานการณ์ประจำวัน มาตรการของรัฐบาล และชี้แจงข้อเท็จจริงต่าง ๆ จะมีการถ่ายทอดสดผ่านช่องทางสื่อโทรทัศน์ ช่อง NBT สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทยของกรมประชาสัมพันธ์ ควบคู่ไปกับการถ่ายทอดสดผ่านช่องทาง Facebook Live และ YouTube Live ของกรมประชาสัมพันธ์ด้วยเช่นกัน ขณะเดียวกันข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่ไปนั้น จะปรากฏในสื่ออื่น ๆ ของหน่วยงานภาครัฐในเวลาต่อมา เช่น Facebook และ Twitter ของศูนย์ข้อมูล COVID-19, เว็บไซต์ศูนย์สื่อสาร COVID-19, แอปพลิเคชันของหมอพร้อม, เป็นต้น รวมไปถึงช่องทางการชี้แจงข้อมูลข่าวสารและข้อเท็จจริงผ่านช่องทางการสื่อสารอื่น ๆ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ไทยรู้สู้โควิดของกระทรวงสาธารณสุข ช่องทางการสื่อสารของกรมควบคุมโรค ช่องทางการสื่อสารของกรมประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

๔.๓ การตรวจสอบข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัญหาและการบังคับใช้กฎหมาย

ข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัญหาเป็นประเด็นปัญหาในสังคมที่มีอยู่แต่เดิมก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 โดยภาครัฐได้มีการจัดตั้ง ศูนย์ต่อต้านข่าวปลอม ประเทศไทย (Anti-Fake News Center Thailand) ภายใต้การดำเนินงานของกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมในการทำหน้าที่ตรวจสอบข้อมูลข่าวสารที่เป็นเท็จ พร้อมกับแจ้งเตือนประชาชนมิให้หลงเชื่อข้อมูลข่าวสารที่เป็นเท็จเหล่านั้น รัฐบาลจึงได้ใช้กลไกดังกล่าวในการตรวจสอบและกลั่นกรองและชี้แจงข้อเท็จจริงแก่สังคม โดยจะเห็นได้จากในช่วงระยะแรกของการแพร่ระบาดที่ปรากฏว่ามีข้อมูลข่าวสารที่ไม่ถูกต้องเกี่ยวกับ COVID-19 เผยแพร่ส่งต่อในสังคมจำนวนมาก ศูนย์ต่อต้านข่าวปลอมฯได้ผลิตเนื้อหา (Content) โดยหยิบยกจากข้อมูลข่าวสารที่ถูกเผยแพร่ส่งต่อจริง และชี้แจงว่าข้อมูลดังกล่าวมีข้อเท็จจริงอย่างไร และอ้างถึงแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือให้กับข้อเท็จจริงดังกล่าว

ขณะเดียวกันเครื่องมือหนึ่งของรัฐบาลในการจัดการกับข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัญหาจำพวกข่าวปลอม ข่าวบิดเบือน คือ การบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง นั่นคือ พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. ๒๕๕๐ ซึ่งระบุถึงการกระทำความผิดเกี่ยวกับการเผยแพร่ข่าวปลอม ข้อมูลอันเป็นเท็จหรือบิดเบือน อีกทั้งในระหว่างประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน การเผยแพร่ข่าวปลอมยังมีความผิดตามข้อกำหนดออกตามความในมาตรา ๙ แห่งพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. ๒๕๔๘ ฉบับที่ ๒๗ ซึ่งมีสาระสำคัญ หากมีการเผยแพร่ข้อความที่อาจทำให้ประชาชนเกิดความหวาดกลัว หรือมีเจตนาบิดเบือนข้อมูลข่าวสารที่ทำให้เกิดความเข้าใจผิดจนกระทบต่อความมั่นคงของรัฐ หรือความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน ทั้งในเขตพื้นที่ที่ประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินหรือทั่วราชอาณาจักร มีโทษจำคุกไม่เกิน ๒ ปี หรือปรับไม่เกิน ๔๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ และในเวลาต่อมาได้ออกข้อกำหนดฯ ฉบับที่ ๒๙ ซึ่งมีสาระสำคัญ

เพิ่มเติมคือ ให้อำนาจสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) แจ้งผู้รับใบอนุญาตการให้บริการอินเตอร์เน็ตระงับการให้บริการอินเตอร์เน็ตแก่เลขที่อยู่ IP address นั้นทันที และส่งรายละเอียดให้แก่สำนักงานตำรวจแห่งชาติเพื่อดำเนินคดีต่อไป

บทสรุป

ความผิดปกติของข้อมูลข่าวสารที่เกิดขึ้นด้วยความจงใจที่จะบิดเบือนให้เกิดความเข้าใจผิดและส่งผลกระทบต่อบุคคล องค์กร และประเทศชาติ จำเป็นต้องบังคับใช้กฎหมายดำเนินคดีกับผู้ไม่ประสงค์ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรณีที่ข้อมูลข่าวสารอันเป็นเท็จนั้นได้สร้างความเสียหายแก่สังคมโดยรวม แม้ไม่เกิดการสูญเสียในชีวิตและทรัพย์สิน แต่ได้สร้างความตื่นตระหนกและความวุ่นวายให้เกิดขึ้นในสังคม อย่างไรก็ตาม ผลที่เกิดขึ้นจากการประกาศใช้กฎระเบียบเพื่อจัดการกับข่าวปลอมของรัฐบาลด้วยการใช้ข้อกำหนดออกตามความในมาตรา ๙ แห่งพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. ๒๕๔๘ ฉบับที่ ๒๗ และฉบับที่ ๒๙ ทำให้สังคมเกิดความกังวลและไม่พอใจ เนื่องจากการบังคับใช้กฎระเบียบดังกล่าวตามนี้ อาจทำให้มีการนำกฎหมายดังกล่าวไปเป็นเครื่องมือในการปิดกั้นการทำหน้าที่นำเสนอข่าวสารของสื่อมวลชนและการแสดงความคิดเห็นโดยสุจริตของประชาชน จนกระทบต่อสิทธิการรับรู้ข่าวสารและการแสดงความคิดเห็นของประชาชน ซึ่งในเวลาต่อมาวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๔ ศาลแพ่งมีคำสั่งคุ้มครองชั่วคราว ห้ามนายกรัฐมนตรีใช้ข้อกำหนดฯ ฉบับที่ ๒๙ ดังกล่าว โดยให้เหตุผลระบุว่า เป็นการลิดรอนสิทธิเสรีภาพสื่อมวลชนและประชาชนตามที่รัฐธรรมนูญคุ้มครองไว้ และการให้อำนาจ กสทช. ระงับการให้บริการอินเทอร์เน็ตเป็นข้อกำหนดที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย เพราะอินเทอร์เน็ตมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะในสถานการณ์การแพร่ระบาด COVID-19 และศาลยังเห็นว่าการระงับการบังคับใช้ข้อกำหนดดังกล่าวไม่น่าเป็นอุปสรรคแก่การบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉินของรัฐหรือแก่ประโยชน์สาธารณะ เนื่องจากยังมีกฎหมายฉบับอื่นที่รัฐบาลสามารถบังคับใช้ได้ในกรณีนี้ได้ (บีบีซีไทย, ๒๕๖๔) ฉะนั้น การบังคับใช้กฎหมายกับข้อมูลข่าวสารที่มีปัญหาเพื่อเอาผิดผู้กระทำผิดต้องไม่เป็นการจำกัดสิทธิและเสรีภาพในการเปิดรับข้อมูลข่าวสารและแสดงความคิดเห็นตามหลักการพื้นฐานของประชาธิปไตย ทั้งนี้ต้องบังคับใช้กฎหมายดังกล่าวกับทุกฝ่ายทั้งภาครัฐ นักการเมือง และประชาชนอย่างเสมอกัน เนื่องจากตามที่ปรากฏในปัจจุบัน มุ่งเน้นดำเนินคดีกับประชาชนมากกว่า ทั้งที่ฝ่ายภาครัฐเองนั้นก็เคยนำเสนอข้อมูลข่าวสารที่ไม่ตรงไปตรงมาและสร้างความสับสนในสังคมเช่นกัน

ขณะเดียวกัน แม้ว่ารัฐบาลจะมีกลไกการตรวจสอบข้อเท็จจริงและชี้แจงทำความเข้าใจกับสาธารณชน แต่สิ่งสำคัญคือ รัฐบาลควรคำนึงถึงวิธีการนำเสนอข้อมูลข่าวสารที่ผ่านการตรวจสอบข้อเท็จจริงแล้วไปสู่การรับรู้ของประชาชนให้กว้างขวางยิ่งขึ้นและรวดเร็วทันต่อสถานการณ์ อีกทั้งไม่ควรมุ่งทำงานแต่เพียงการรวบรวมหลักฐานข่าวปลอมเพื่อดำเนินคดีตามกฎหมาย แต่พึงมีบทบาทสำคัญในการเป็นแหล่งอ้างอิงที่น่าเชื่อถือและทำงานอย่างใกล้ชิดกับสื่อสารมวลชน เพื่อให้สื่อสารมวลชนสามารถตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนก่อนนำเสนอหรือสามารถตรวจสอบได้อย่างทันท่วงที ซึ่งจะเป็นแนวทางที่จะทำให้สื่อสารมวลชนได้คัดกรองข้อมูลด้วยตนเอง (self-regulation) ตั้งแต่ต้นทางของการเผยแพร่สู่สาธารณะ

นอกจากนี้ การสร้างความรู้ความเข้าใจและเสริมสร้างทักษะ การรู้เท่าทันสื่อแก่ประชาชน (media literacy) เป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อให้ประชาชนมี “ตัวคัดกรอง” (filter) ข้อมูลข่าวสาร ที่ใช้ในการรับข้อมูลเข้าและส่งออกข้อมูล กล่าวคือ ในการรับข้อมูลเข้า ควรมีทักษะในการเปิดรับข้อมูลข่าวสารด้วยการเข้าถึงเป็นโดยเลือกรับข้อมูลข่าวสารจากแหล่งที่มาและช่องทางที่หลากหลาย สามารถแยกความจริงออกจากความเห็น สามารถวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้รับด้วยเหตุและผล สามารถประเมินวัตถุประสงค์ของผู้สร้างข้อมูลได้ สามารถวิเคราะห์และตีความความหมายที่แฝงอยู่ในข้อมูล และสามารถวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของข้อมูลได้ รวมไปถึงการส่งออกข้อมูล ควรมีทักษะในการสื่อสารและผลิตข้อมูลข่าวสาร ตระหนักรู้สิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบตามกฎหมาย ด้วยการใช้สื่อโดยคำนึงการเคารพและไม่ละเมิดสิทธิส่วนบุคคล ไม่บิดเบือนข้อมูลหรือเผยแพร่ข้อมูลอันเป็นเท็จ และคำนึงถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำของตน (ณัฏฐกาญจน์ ศุกลรัตนเมธี และนุชประภา โมกข์ศาสตร์, ๒๕๖๒) การรู้เท่าทันสื่อ เป็นเรื่องสำคัญในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคเช่นนี้ เพื่อรับมือกับข้อมูลจำนวนมากที่เกินกว่าจะบอกได้ว่าข้อมูลใดดีหรือไม่ดี ถูกหรือผิด มีความน่าเชื่อถือหรือไม่ การรู้เท่าทันสื่อจึงเป็นความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร สามารถเข้าใจและประเมินเนื้อหาของสื่อ ตลอดจนสามารถสื่อสารผ่านสื่อได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ การรู้เท่าทันสื่อท่ามกลางสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 จึงเป็นอีกประเด็นหนึ่งที่สำคัญในสภาพการณ์ปัจจุบัน

เอกสารอ้างอิง

คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล, (๒๕๖๓), ความรู้พื้นฐาน COVID-19 ตอนที่ ๑ โรคโควิด-๑๙ การติดเชื้อ การป่วย การดูแลรักษา การป้องกันการแพร่เชื้อและการติดเชื้อ, จาก https://www.niems.go.th/1/UploadAttachFile/2020/EBook/49793_20200325095718.pdf

ณัฏฐกาญจน์ ศุกลรัตนเมธี และนุชประภา โมกข์ศาสตร์. ๒๕๖๒. การรู้เท่าทันสื่อสังคมออนไลน์ของเยาวชนเพื่อการเป็นพลเมืองในสังคมประชาธิปไตย. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.

ประชาชาติ, ๒๕๖๔, ศบค. ถกล็อกดาวน์ ๑๒ ก.ค.นี้ จับตาพื้นที่ “กทม.-ปริมณฑล-๔ จังหวัดใต้”, จาก https://www.prachachat.net/politics/news-๗๐๘๓๑๔

บีบีซีไทย. ๒๕๖๔. ศาลแพ่งสั่งคุ้มครองชั่วคราว ห้ามนายกฯ ใช้ข้อกำหนด ๒๙ ชี้ “ลิดรอนสิทธิเสรีภาพ” สื่อ-ประชาชน. จาก https://www.bbc.com/thai/thailand-58053739.

Cherilyn Ireton. (2018). “Truth, trust and journalism: why it matters,” in Cherilyn Ireton and Julie Posetti (Ed.), Journalism, ‘Fake News’ & Disinformation: Handbook for Journalism Education and Training. Paris: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.

Claire Wardle and Hossein Derakhshan. (2018). “Thinking about ‘information disorder’: formats of misinformation, disinformation, and mal-information,” in Cherilyn Ireton and Julie Posetti (Ed.), Journalism, ‘Fake News’ & Disinformation: Handbook for Journalism Education and Training. Paris: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization

Claire Wardle, Rory Smith and Carlotta Dotto. (2019). First Draft’s ‘Essential Guide to Closed Groups, Messaging Apps and Online Ads, Available at: https://firstdraftnews.org/wp-content/uploads/2019/11/Messaging_Apps_Digital_AW-1.pdf?x58095

Claire Wardle. (2017). Fake news. It’s complicated. Available at:https://firstdraftnews.org/articles/fake-news-complicated/.

Lejla Turcilo and Mladen Obrenovic. (2020). Misinformation, Disinformation, Malinformation: Causes, Trends, and Their Influence on Democracy. Available at:https://www.boell.de/sites/default/files/2020-08/200825_E-Paper3_ENG.pdf

Samidh Chakrabart. (2018). Hard Questions: What Effect Does Social Media Have on Democracy?. Available at: https://about.fb.com/news/2018/01/effect-social-media-democracy/

ประสิทธิภาพของบทเรียน e-Learning และความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบ KPI e-Learning หลักสูตรเตรียมความพร้อมสำหรับการเมืองระดับชาติ สถาบันพระปกเกล้า

สมเกียรติ นากระโทก [๑]

สถาบันพระปกเกล้า

Email address: somkait@kpi.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจมีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) ศึกษาประสิทธิภาพของบทเรียน e-Learning และ ๒) ศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบ KPI e-Learning หลักสูตรเตรียมความพร้อมสำหรับการเมืองระดับชาติ สถาบันพระปกเกล้า เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย ได้แก่ ๑) แบบประเมินประสิทธิภาพบทเรียน และ ๒) แบบสอบถามความพึงพอใจ ประชากร คือ ผู้ที่ลงทะเบียนเรียนและสอบผ่านหลักสูตร e-Learning หลักสูตรเตรียมความพร้อมสำหรับการเมืองระดับชาติ จำนวน ๓๐๐ คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ๑) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี การศึกษาในระดับปริญญาตรีและสูงกว่า ถึงร้อยละ ๙๔.๓๔ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือภูมิลำเนาที่ผู้เรียนอาศัยอยู่มีสัดส่วนมากที่สุด ๒) บทเรียน e-Learning มีประสิทธิภาพระดับมากที่สุด ๓) ผู้ใช้ระบบ KPI e-Learning มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : อีเลินนิ่ง, ประสิทธิภาพบทเรียน, ความพึงพอใจ, การเมืองระดับชาติ

[๑] สำนักนวัตกรรมเพื่อประชาธิปไตย สถาบันพระปกเกล้า, somkait@kpi.ac.th

EFFECTIVENESS OF E-LEARNING LESSONS AND USER'S SATISFACTION OF KPI E-LEARNING SYSTEM THE PREPARATORY COURSE FOR NATIONAL POLITICIANS, KING PRAJADHIPOK'S INSTITUTE

Somkait Nakatok [2]

King Prajadhipok's Institute

Email address: somkait@kpi.ac.th

ABSTRACT

This survey research aimed to 1)study the effectiveness of e-Learning lessons 2) study the user's satisfaction of KPI e-Learning system, the preparatory course for national politicians, King Prajadhipok's Institute. The research instruments were 1)Lessons effectiveness evaluation form, and 2)Satisfaction questionnaire. The population consisted of 300 learners, who enrolled and passed the e-Learning course, preparatory course for national politicians. Content analysis and descriptive statistics were used to interpret obtained data. The research were found that 1)Most of the respondents were male, aged between 31-40 years, and ๙๔.๓๔% had a bachelor's degree and higher. North - eastern is largest proportion place where learners live in, 2)Effectiveness of e-Learning lessons had highest level. 3)User's satisfaction of KPI e-Learning system had highest level.

Keyword: e-learning, lessons effectiveness, satisfaction, national politics

[2] The Innovation for Democracy office, King Prajadhipok's Institute, somkait@kpi.ac.th

บทนำ

การเข้าสู่ยุคของดิจิทัล (Digital era) ไม่เพียงแต่การนำเทคโนโลยีเข้ามาขับเคลื่อนการใช้ชีวิตของผู้คนเท่านั้นแต่ยังมีการนำไปใช้ประยุกต์ใช้กับการเรียนรู้ด้านศึกษาด้วย โดยเฉพาะสถานการณ์ปัจจุบันที่โรคระบาดโควิด-๑๙ เข้ามาทำให้ระบบการศึกษาถูก Digital Disruption นั่นหมายถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นที่เป็นผลมาจากนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีที่พลิกโฉมจากการสอนแบบเดิมให้กลายเป็นรูปแบบที่น่าสนใจมากขึ้น ซึ่งผู้เรียนเองก็สามารถเข้าถึงการเรียนรู้เหล่านี้ได้อย่างง่ายผ่านอุปกรณ์ที่เชื่อมต่อกับระบบอินเทอร์เน็ตการเรียนรู้ที่ว่านี้คือ ระบบ E-learning สื่อการเรียนรู้ที่ได้ทลายกรอบการเรียนรู้แบบเดิม ๆ และทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้เป็นสิ่งที่ไร้พรมแดน ซึ่งการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องส่งผลให้การจัดการการศึกษาและการฝึกอบรมนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาใช้เป็นเครื่องมือส่งผ่านให้ความรู้ รวมทั้งประยุกต์เป็นสื่อเพื่อการเรียนรู้ในหลากหลายรูปแบบ

การเรียนรู้ผ่านระบบ E-learning นั้นมีความแตกต่างจากการเรียนในห้องเรียนแบบเดิมอย่างชัดเจน จากเดิมที่ต้องเรียนในห้องเรียน ซึ่งในบางครั้งสภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยที่จะทำให้การเรียนรู้นั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์จึงเข้ามาเติมเต็มในส่วนนี้ โดยอาศัยศักยภาพของเทคโนโลยีเข้าไปช่วยให้ผู้เรียนมีโอกาสในการแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ทางอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งจะช่วยให้ประสิทธิภาพในการเรียนรู้ภายในห้องเรียนเป็นไปได้ดียิ่งขึ้น (อัครพล จันทะมา, ๒๕๕๗) สื่ออิเล็กทรอนิกส์จึงเป็นเทคโนโลยีที่มีการตอบสนองต่อความต้องการทางการศึกษาของแต่ละปัญเจกบุคคลได้เป็นอย่างดี e-Learning หรือ Electronic Learning ช่วยให้การฝึกอบรม พัฒนาการเรียนรู้และการบริหารจัดการองค์กรเพื่อตอบสนองความต้องการการเรียนรู้ ไร้เงื่อนไขของเวลาและสถานที่ อีกทั้งยังเป็นการจัดการเรียนรู้ที่ให้ความเสมอภาคและความต้องการของแต่ละบุคคล รวมทั้งการค้นคว้าหาความรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Learners center) ซึ่งเป็นการศึกษาตามอัธยาศัยจากที่บ้านหรือที่ไหน ๆ ก็ได้โดยใช้คอมพิวเตอร์แบบ Stand Alone หรือ Intranet หรือ Internet เพื่อเข้าถึงระบบการเรียนรู้ดังกล่าว (ณัฐพงษ์ ประเสริฐสังข์, ๒๕๕๗)

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการเรียนนอกชั้นเรียนที่เราเรียกอย่างรวม ๆ ว่าระบบ e-Learning มีส่วนทำให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียน เนื่องจากระบบการเรียนแบบออนไลน์นั้นมีระบบการผลิตเนื้อหาอย่างมีขั้นตอนและการจัดระบบอย่างมีแบบแผน ซึ่งจากการที่ e-Learning เน้นบทบาทความสำคัญให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการวิเคราะห์ลักษณะและความต้องการของผู้เรียนเพื่อจัดเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนการสอนในระบบออนไลน์ให้เหมาะสมกับผู้เรียน รวมทั้งการพัฒนาช่องทางเพื่อให้การเข้าถึงผู้เรียนให้มากที่สุด ทั้งนี้บทเรียน e-Learning จะช่วยให้ผู้สอนหรือหน่วยงานผู้จัดการฝึกอบรมสามารถแก้ปัญหาในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคลได้ โดยพิจารณาการจัดโปรแกรมการเรียนให้สอดคล้องกับเนื้อหาและความต้องการของผู้เรียน รวมทั้งเปิดโอกาสให้เรียนตามความสามารถและความถนัดของบุคคล ทั้งนี้ ถนอมพร เลาหจรัสแสง (๒๕๔๕, ๒) กล่าวว่าการสร้างบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์บนระบบเครือข่ายจะช่วยให้นักศึกษาสามารถเรียนได้ตามความต้องการอย่างไม่จำกัดทั้งเวลาและสถานที่โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิชาที่มีความซับซ้อนหรือยากต่อการทำ

ความเข้าใจ การเรียน e-Learning จึงเป็นวิธีการเรียนแบบทางเลือก (alternative way of learning) แบบหนึ่งที่ผู้เรียนสามารถเรียนด้วยตนเองผ่านทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ นอกจากนี้ยังเป็นวิธีการหนึ่งในการสร้างสิ่งแวดล้อมทางการเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและมีข้อได้เปรียบกว่าการเรียนรู้โดยวิธีที่ผู้สอนใช้การสอนแบบเดิมที่นิยมใช้เอกสารประกอบการบรรยายในชั้นเรียน หรือการบรรยายในชั้นเรียนโดยปากเปล่า ทั้งนี้สื่อการเรียนการสอนประเภทอิเล็กทรอนิกส์ช่วยให้ผู้เรียนเข้าถึงข้อมูลได้ตลอดเวลา ตามความต้องการของผู้เรียนและสามารถปฏิสัมพันธ์ได้ในหลากหลายรูปแบบ อาทิ Line application, Google class room, Microsoft teams, Web board, Zoom application, Cisco WebEx เป็นต้น สำหรับผู้จัดทำบทเรียน e-Learning ก็สามารถปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาวิชาได้สะดวกรวดเร็ว อีกทั้งยังสามารถเพิ่มการใช้ภาพกราฟิก วิดีโอ ภาพเคลื่อนไหว ภาพสามมิติ ฯลฯ เพื่อทำให้ระบบ e-Learning น่าสนใจ นอกจากนี้ยังช่วยลดการใช้กระดาษเอกสารประกอบการบรรยาย ซึ่งสอดคล้องกับนักวิจัย ครูและนักการศึกษาได้ทำการวิจัยผลการใช้บทเรียนออนไลน์ หรือศึกษาทัศนคติและความพึงพอใจเกี่ยวกับการใช้บทเรียนออนไลน์เป็นจำนวนมาก อาทิ ขวัญฤทัย พิสัยสวัสดิ์ (๒๕๕๘) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการนำคอมพิวเตอร์ช่วยสอนมาประยุกต์ใช้เพื่อสอนคำศัพท์ภาษาอังกฤษเรื่อง “ผลการใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนแบบเกมการสอนเรื่องคำศัพท์ภาษาอังกฤษสำหรับนักเรียนนั้นประถมศึกษาปีที่ ๓” ซึ่งผลการวิจัยพบว่าสื่อคอมพิวเตอร์ช่วยสอนนั้นทำให้ผลสัมฤทธิ์การเรียนของนักเรียนที่เรียนด้วยบทเรียน e-Learning แบบเกมการสอนคำศัพท์ภาษาอังกฤษสูงกว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เรียนด้วยการสอนแบบปกติ หรืองานวิจัยของยอดนภา เกษเมือง (๒๕๕๔) ที่ทำการศึกษาการพัฒนาระบบการเรียนรู้ e-Learning บนเว็บไซต์เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาสาขาวิศวกรรมอุตสาหการผลการศึกษาพบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษากลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการเรียนผ่านเว็บไซต์และห้องเรียนปกติภายในชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

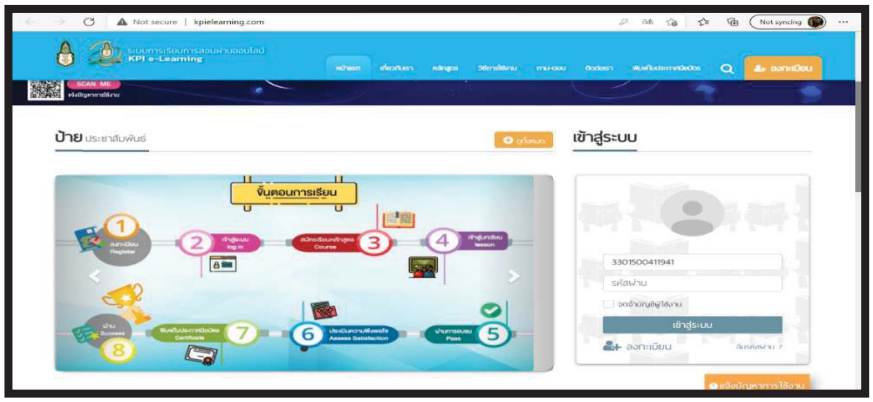
ธนวัฒน์ ชาวโพธิ์และคณะ (๒๕๖๓) ได้พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนวิชารัฐศาสตร์โดยใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และศึกษาความพึงพอใจรายวิชาความรู้เบื้องต้นทางรัฐศาสตร์โดยใช้ Microsoft Teams โดยงานวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (๑) พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้รายวิชา ความรู้เบื้องต้นทางรัฐศาสตร์โดยใช้ Microsoft Teams (๒) ศึกษาผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษาจากการเรียนรู้ และ (๓) ศึกษาความพึงพอใจประชากรคือนักศึกษาชั้นปีที่ ๑ สาขาการปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ซึ่งลงทะเบียนเรียนรายวิชาความรู้เบื้องต้นทางรัฐศาสตร์ในภาคเรียนที่ ๑ ปีการศึกษา ๒๕๖๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ (๑) มคอ. ๓ รายวิชาความรู้เบื้องต้นทางรัฐศาสตร์ (๒) แบบประเมินการจัดการเรียนรู้ รายวิชาความรู้เบื้องต้นทางรัฐศาสตร์โดยใช้ Microsoft Teams (๓) แบบประเมินด้านเนื้อหา (๔) แบบประเมินห้องเรียนออนไลน์ และ (๕) แบบประเมินความพึงพอใจ ผลการศึกษาพบว่า (๑) รูปแบบการจัดการเรียนรู้รายวิชาความรู้เบื้องต้นทางรัฐศาสตร์ โดยใช้ Microsoft Teams ที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับมากทั้งด้านเนื้อหาและด้านห้องเรียนออนไลน์ (๒) นักศึกษามีผลสัมฤทธิ์ด้านการเรียนรู้สูงขึ้นจากการเรียนรู้โดยใช้

รูปแบบโดยผลการทดสอบหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน และ (๓) นักศึกษามีความพึงพอใจในภาพรวมต่อรูปแบบการจัดการเรียนรู้วิชาความรู้เบื้องต้นทางรัฐศาสตร์โดยใช้ Microsoft Teams อยู่ในระดับมาก

จากที่กล่าวมาข้างต้นพบว่าบทเรียน e-Learning ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้ โดยไม่จำเป็นต้องเข้าไปเรียนในห้องเรียนในรูปแบบเดิม ผู้เรียนสามารถศึกษาค้นคว้าความรู้ได้ด้วยตนเองผ่านระบบคอมพิวเตอร์หรือเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ ซึ่งมีอิทธิพลต่อชีวิตประจำวันของเรามากขึ้นทุกวัน ประกอบกับสภาวการณ์โรคระบาดโควิด-๑๙ ที่ส่งกระทบกับระบบการศึกษาอย่างยิ่งยวด ดังนั้นระบบ e-Learning จึงเป็นช่องทางหนึ่งที่จะเข้าไปช่วยสนับสนุนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งผลต่อหน่วยงานที่จัดการศึกษาหรือฝึกอบรมจะได้ปรับตัว พัฒนาและปรับเปลี่ยนการเรียนรู้โดยใช้การพัฒนาบทเรียนบนเครือข่ายผ่านระบบอินเทอร์เน็ตมากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในสภาวะการณ์ปกติใหม่ (New normal)

สถาบันพระปกเกล้า จัดทำโครงการการเรียนการสอนผ่านระบบ KPI e-Learning เพื่อการพัฒนาประชาธิปไตยให้กับนักการเมืองระดับชาติ นักการเมืองระดับท้องถิ่น และการพัฒนาความเป็นพลเมือง (Citizenships) ซึ่งเป็นหลักสูตรการศึกษาอบรมในรูปแบบใหม่และเปิดให้เรียนผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของสถาบันฯ เมื่อปี ๒๕๖๒ โดยมีหลักสูตรการเรียนผ่านระบบ e-learning จำนวน ๓ หลักสูตร ได้แก่ ๑) หลักสูตรการเตรียมความพร้อมสำหรับการเมืองระดับชาติ (E-Learning for National Politicians-ENP) ๒) หลักสูตรการเตรียมความพร้อมสำหรับการเมืองระดับท้องถิ่น (E-Learning for Local Politicians-ELP) และ ๓) หลักสูตรค่านิยมพื้นฐานของความเป็นพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย โดยใน ๒ หลักสูตรแรกที่เปิดดำเนินการมีวัตถุประสงค์เพื่อเตรียมความพร้อมด้านความรู้ ความเข้าใจตลอดจนสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับบุคคลที่สนใจเข้าสู่การเมืองระดับชาติและการเมืองระดับชาติ รวมทั้งประเมินความรู้ความสามารถเบื้องต้นสำหรับบุคคลที่สนใจเข้าสู่แวดวงการเมืองระดับชาติและการเมืองระดับท้องถิ่นว่าอยู่ระดับใดและต้องพัฒนาอย่างไร ส่วนหลักสูตรที่ ๓ เป็นการขยายบริการวิชาการของสถาบันฯ เพื่อสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ความเป็นพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย ซึ่งจะตอบสนองการนำความรู้ด้านการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยให้ขยายไปสู่วงกว้างมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งนักการเมืองระดับชาติและนักการเมืองท้องถิ่นที่ต้องใช้เวลาในการทำงานในพื้นที่เป็นส่วนใหญ่และไม่มีเวลาหรือโอกาสในการเข้ารับการศึกษาอบรมในชั้นเรียนปกติ (Real classroom) กับสถาบันฯ โดยตรง นอกจากนี้ยังเป็นอีกช่องทางหนึ่งในการพัฒนาคุณสมบัติและเพิ่มความรู้ ทักษะในการเป็นตัวแทนของประชาชนที่ดี อันจะเป็นกลไกที่สำคัญในการพัฒนาประชาธิปไตยของประเทศไทยให้เข้มแข็งต่อไป ดังมีรายละเอียดการดำเนินงานจัดทำระบบ KPI e-learning ทั้ง ๓ หลักสูตร ผ่านเว็บไซต์ของสถาบันพระปกเกล้า (www.kpi.ac.th, ๒๕๖๔) ดังภาพที่ ๑ และภาพที่ ๒

ภาพที่ ๑ แสดงหน้าจอระบบการเรียนออนไลน์สถาบันประปกเกล้า KPI e-Learning



ภาพที่ ๒ แสดงระบบการเข้าเรียนออนไลน์สถาบันประปกเกล้า KPI e-Learning

จากประเด็นและความสำคัญข้างต้นของโครงการจัดการเรียนการสอนผ่านระบบ e-learning ซึ่งสถาบันพระปกเกล้า ได้ดำเนินการระบบ KPI e-Learning มาได้ระยะหนึ่งแล้ว จึงเห็นสมควรที่จะดำเนินการวิจัยเพื่อประเมินผลโครงการฯ ในการศึกษาประสิทธิภาพของบทเรียน e-Learning และศึกษาความพึงพอใจผู้ใช้ระบบ KPI e-Learning เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาโครงการฯ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของบทเรียน e-Learning

๒. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบ KPI e-Learning หลักสูตรเตรียมความพร้อมการเมืองระดับชาติ สถาบันพระปกเกล้า

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร คือ ผู้ลงทะเบียนเรียนและสอบผ่านตามเกณฑ์หลักสูตรการเตรียมความพร้อมสำหรับการเมืองระดับชาติ จำนวน ๓๐๐ คน เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Taro Yamane (๑๙๖๗) ที่ระดับความเชื่อมั่น ๙๕% ความคลาดเคลื่อน ๑๐% กำหนดกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า ๘๓ คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี ๒ ชนิด คือ ๑) แบบประเมินประสิทธิภาพบทเรียน e-Learning ประกอบไปด้วยการประเมิน ๓ ด้าน ได้แก่ ๑.๑) ด้านเนื้อหาและการดำเนินเรื่องบทเรียน e-Learning ๑.๒) ด้านคุณภาพของภาพ ภาษา เสียงและตัวอักษร ๑.๓) ด้านการจัดการบทเรียนออนไลน์ ๒) แบบสอบถามความพึงพอใจเป็นการประเมินความพึงพอใจใน ๓ ด้าน ได้แก่ ๒.๑) ด้านเนื้อหาสาระบทเรียน e-Learning ๒.๒) ด้านข้อสอบ ๒.๓) ด้านระบบ e-Learning และการจัดการบทเรียน ดำเนินการวิจัยโดยออกแบบเครื่องมือตามวัตถุประสงค์แล้วหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิ ๓ คน หลังจากนั้นดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างเดือนสิงหาคม-กันยายน ๒๕๖๔ ผ่านระบบ google form สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยประกอบด้วยค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สำหรับความคิดเห็นอื่นเพิ่มเติมใช้การสรุปวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัย สรุปผลและการอภิปรายผล

ผลการวิจัยประสิทธิภาพของบทเรียน e-Learning และความพึงใจของผู้ใช้ระบบ KPI e-Learning หลักสูตรเตรียมความพร้อมสำหรับการเมืองระดับชาติ วิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอผลการวิจัย ออกเป็น ๓ ส่วน คือ ๑) ข้อมูลทั่วไปของผู้ใช้ระบบ KPI e-Learning ๒) ประสิทธิภาพของบทเรียน e-Learning และ ๓) ความพึงพอใจผู้ใช้ระบบ KPI e-Learning ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ใช้ระบบ KPI e-Learning

ผู้ใช้ระบบ KPI e-Learning ตอบแบบสอบถามรวมทั้งสิ้น ๑๕๙ คน เป็นเพศชาย ๑๐๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๐๔ เพศหญิง ๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓ และไม่ระบุเพศ ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๖๓

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี จำนวน ๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๔๘ รองลงมามีอายุระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี จำนวน ๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๙๖ อายุ ๒๑-๓๐ ปี จำนวน ๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๒๔ อายุ ๕๑-๖๐ ปี จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๑๘ และมีอายุต่ำกว่า ๒๐ ปี จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๕๒

จบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี (บัณฑิตศึกษา) มีจำนวนมากที่สุด ๙๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๐๑ ระดับปริญญาตรี จำนวน ๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓ ระดับมัธยมศึกษา จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๐๓ และจบการศึกษาระดับอาชีวะศึกษา ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๖๓

ผู้เรียน e-Learning มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุด จำนวน ๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๑๙ อาศัยอยู่ในภาคกลาง กรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีจำนวนเท่ากัน ภูมิภาคละ ๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๒๒ อยู่ในภาคเหนือ จำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๔๗ อยู่ในภาคใต้ จำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๐๖ ภาคตะวันออก จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๕๕ และอยู่ในภาคตะวันตก จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๕๒

ส่วนที่ ๒ ประสิทธิภาพของบทเรียน e-Learning

ผลการวิจัยเพื่อศึกษาประสิทธิภาพของบทเรียน e-Learning ในโครงการจัดการเรียนการสอนผ่านระบบ KPI e-Learning ในภาพรวมพบว่าอยู่ใน**ระดับมากที่สุด** ($\bar{X}$ = ๔.๖๖, S.D. = ๐.๕๗) เมื่อแยกเป็นรายด้านปรากฏผล ดังนี้ **ด้านที่ ๑ เนื้อหาและการดำเนินเรื่องบทเรียน e-Learning** พบว่า ๑) คะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ ๑.๕ บทเรียนได้บอกวัตถุประสงค์การเรียนรู้ไว้ชัดเจน ($\bar{X}$ = ๔.๗๔, S.D. = ๐.๕๔) ๒) คะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ ๑.๒ ปริมาณเนื้อหาบทเรียน e-Learning เหมาะสมกับผู้เรียน ($\bar{X}$ = ๔.๖๒, S.D. = ๐.๕๗) **ด้านที่ ๒ คุณภาพของภาพ ภาษา เสียงและตัวอักษร** พบว่า ๑) คะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ ๒.๓ ภาษาที่ใช้ในบทเรียน e-Learning สื่อความหมายได้ชัดเจนและเหมาะสมกับบทเรียน ($\bar{X}$ = ๔.๖๗, S.D. = ๐.๕๘) ๒) คะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ ๒.๑ คุณภาพของ VDO-กราฟฟิก-ภาพที่ใช้ประกอบบทเรียน ($\bar{X}$ = ๔.๖๓, S.D.= ๐.๕๙) **ด้านที่ ๓ การจัดการบทเรียนออนไลน์** พบว่า ๑) คะแนนเฉลี่ยสูงสุดมี ๒ ข้อที่เท่ากันคือ ข้อ ๓.๒ มีประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการรายงานผลคะแนน และข้อ ๓.๘ การปริ้นใบประกาศนียบัตรง่าย สะดวกและรวดเร็ว ($\bar{X}$ = ๔.๗๒, S.D. = ๐.๕๑) ๒) คะแนนเฉลี่ยต่ำสุดมี ๒ ข้อที่เท่ากันคือ ข้อ ๓.๑ แบบทดสอบมีจำนวนเหมาะสมและสอดคล้องกับบทเรียน และข้อ ๓.๗ ระยะเวลาในการเรียนในระบบ e-Learning มีความเหมาะสม ($\bar{X}$ = ๔.๖๒, S.D. = ๐.๕๙) ดังแสดงตามตารางที่ ๑

ตารางที่ ๑ ประสิทธิภาพของบทเรียน e-Learning หลักสูตรการเตรียมความพร้อมการเมืองระดับชาติ

รายการประเมิน/ประเด็นข้อคำถามความคิดเห็น		$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเห็นต่อประสิทธิภาพ
ด้านที่ ๑ เนื้อหาและการดำเนินเรื่องบทเรียน e-Learning				
๑.๑	บทเรียนออนไลน์มีความน่าสนใจ	๔.๖๓	๐.๖๑	มากที่สุด
๑.๒	ปริมาณเนื้อหาบทเรียน e-Learning เหมาะสมกับผู้เรียน	๔.๖๒	๐.๕๗	มากที่สุด
๑.๓	ความชัดเจนและถูกต้องในการอธิบายเนื้อหาบทเรียน e-Learning	๔.๖๗	๐.๕๗	มากที่สุด
๑.๔	ความน่าสนใจในการดำเนินเรื่อง-เนื้อหาของบทเรียน	๔.๖๗	๐.๕๕	มากที่สุด
๑.๕	บทเรียนได้บอกวัตถุประสงค์การเรียนรู้ไว้ชัดเจน	๔.๗๔	๐.๕๔	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ยรวม	**๔.๖๗**	**๐.๕๗**	**มากที่สุด**
ด้านที่ ๒ คุณภาพของภาพ ภาษา เสียงและตัวอักษร				
๒.๑	คุณภาพของ VDO-กราฟฟิก-ภาพที่ใช้ประกอบบทเรียน	๔.๖๓	๐.๕๙	มากที่สุด
๒.๒	คุณภาพของเสียงดนตรี-เสียงบรรยายที่ใช้ประกอบบทเรียน	๔.๖๖	๐.๕๓	มาก
๒.๓	ภาษาที่ใช้ในบทเรียน e-Learning สื่อความหมายได้ชัดเจนและเหมาะสมกับบทเรียน	๔.๖๗	๐.๕๘	มากที่สุด

	รายการประเมิน/ประเด็นข้อคำถามความคิดเห็น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเห็นต่อประสิทธิภาพ
๒.๔	ขนาด-สี-ความสวยงามของตัวอักษรที่ใช้ในการนำเสนอบทเรียน	๔.๖๔	๐.๖๐	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ยรวม	**๔.๖๕**	**๐.๕๗**	**มากที่สุด**
ด้านที่ ๓ การจัดการบทเรียนออนไลน์				
๓.๑	แบบทดสอบมีจำนวนเหมาะสมและสอดคล้องกับบทเรียน	๔.๖๒	๐.๕๙	มากที่สุด
๓.๒	มีประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการรายงานผลคะแนน	๔.๗๒	๐.๕๑	มากที่สุด
๓.๓	การเข้าใช้งานบทเรียน e-Learning ได้ง่ายและสะดวก	๔.๖๘	๐.๕๘	มากที่สุด
๓.๔	หลังจากเรียนจบแล้วผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจ	๔.๖๔	๐.๕๖	มากที่สุด
๓.๕	สามารถนำความรู้ที่ได้จากบทเรียนไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน	๔.๖๕	๐.๖๐	มากที่สุด
๓.๖	แบบประเมินความพึงพอใจในระบบ e-Learning มีความเหมาะสม	๔.๖๗	๐.๕๗	มากที่สุด
๓.๗	ระยะเวลาในการเรียนในระบบ e-Learning มีความเหมาะสม	๔.๖๒	๐.๕๙	มากที่สุด
๓.๘	การปริ้นใบประกาศนียบัตรง่าย สะดวกและรวดเร็ว	๔.๗๒	๐.๕๑	มากที่สุด
๓.๙	ภาพรวมของบทเรียน e-Learning ของหลักสูตรมีประสิทธิภาพ	๔.๖๖	๐.๖๑	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ยรวม	**๔.๖๖**	**๐.๕๗**	**มากที่สุด**
	ค่าเฉลี่ยรวมประสิทธิภาพของบทเรียน e-Learning	**๔.๖๖**	**๐.๕๗**	**มากที่สุด**

ส่วนที่ ๓) ความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบ KPI e-Learning

ผลการศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบ KPI e-Learning พบว่าความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบ KPI e-Learning ในภาพรวมอยู่ใน**ระดับมากที่สุด** ($\bar{X}$ = ๔.๗๐, S.D. = ๐.๕๑) เมื่อแยกเป็นรายด้านปรากฏผล ดังนี้**ด้านที่ ๑ เนื้อหาสาระบทเรียน e-Learning** พบว่า ๑) คะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ ๑.๑ เนื้อหาสาระของบทเรียนมีความสมบูรณ์ ครบถ้วน ($\bar{X}$ = ๔.๗๐, S.D. = ๐.๕๒) ๒) คะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ ๑.๔ ตัวอักษร-สี-เสียง บรรยาย-ภาษาในแต่ละสื่อการสอนมีความชัดเจน น่าสนใจ ($\bar{X}$ = ๔.๖๐, S.D. = ๐.๕๙) **ด้านที่ ๒ ข้อสอบ** พบว่า ๑) คะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ ๒.๒ ความรวดเร็วในการรายงานผล Pre test และ/หรือ Post test ($\bar{X}$ = ๔.๖๖, S.D. = ๐.๕๗) ๒) คะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ ๒.๑ ข้อสอบมีความยาก-ง่ายอยู่ในระดับที่เหมาะสม ($\bar{X}$ = ๔.๕๘, S.D. = ๐.๕๘) และ **ด้านที่ ๓ ระบบ KPI e-Learning และการจัดการบทเรียน** พบว่า ๑) คะแนนเฉลี่ยสูงสุด ๒ ข้อ คือ ข้อ ๓.๒ ความสะดวกในการพิมพ์ประกาศนียบัตรด้วยตนเอง ผ่านระบบออนไลน์ ($\bar{X}$ = ๔.๗๑, S.D. = ๐.๕๒) และข้อ ๓.๔ แบบประเมินความพึงพอใจในระบบ e-Learning เหมาะสม ($\bar{X}$ = ๔.๗๑, S.D. = ๐.๕๔) ๒) คะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ ๓.๑ ผู้เรียนสามารถเข้าถึงระบบ e-Learning ได้ง่ายและสะดวก ($\bar{X}$ = ๔.๕๙, S.D. = ๐.๕๙) ดังแสดงผลตามตารางที่ ๒

ตารางที่ ๒ ความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบ KPI e-Learning หลักสูตรการเตรียมความพร้อมการเมืองระดับชาติ

	รายการประเมิน/ประเด็นข้อคำถามความคิดเห็น	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านที่ ๑ เนื้อหาสาระบทเรียน e-Learning				
๑.๑	เนื้อหาสาระของบทเรียนมีความสมบูรณ์ ครบถ้วน	๔.๗๐	๐.๕๒	มากที่สุด
๑.๒	ครอบคลุมวัตถุประสงค์การเรียนรู้	๔.๖๗	๐.๕๒	มากที่สุด
๑.๓	ความเหมาะสมของสื่อการสอนกับเนื้อหาสาระของบทเรียน	๔.๖๗	๐.๕๘	มากที่สุด
๑.๔	ตัวอักษร-สี-เสียงบรรยาย-ภาษาในแต่ละสื่อการสอน มีความชัดเจน น่าสนใจ	๔.๖๐	๐.๕๙	มากที่สุด
๑.๕	เนื้อหาบทเรียน e-Learning สามารถประยุกต์ใช้ประโยชน์ได้	๔.๖๒	๐.๕๙	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ยรวม	**๔.๖๕**	**๐.๕๖**	**มากที่สุด**
ด้านที่ ๒ ข้อสอบ				
๒.๑	ข้อสอบมีความยาก-ง่ายอยู่ในระดับที่เหมาะสม	๔.๕๘	๐.๕๘	มาก
๒.๒	ความรวดเร็วในการรายงานผล Pre test และ/หรือ Post test	๔.๖๖	๐.๕๗	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ยรวม	**๔.๖๒**	**๐.๕๗**	**มากที่สุด**
ด้านที่ ๓ ระบบ e-Learning และการจัดการบทเรียน				
๓.๑	ผู้เรียนสามารถเข้าถึงระบบ e-Learning ได้ง่ายและสะดวก	๔.๕๙	๐.๕๙	มากที่สุด
๓.๒	ความสะดวกในการพิมพ์ประกาศนียบัตรด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์	๔.๗๑	๐.๕๒	มากที่สุด
๓.๓	ระยะเวลาในการเรียนผ่านระบบ e-Learning เหมาะสม	๔.๖๒	๐.๖๑	มากที่สุด
๓.๔	แบบประเมินความพึงพอใจในระบบ e-Learning เหมาะสม	๔.๗๑	๐.๕๔	มากที่สุด
๓.๕	ท่านมีความพึงพอใจต่อระบบ e-Learning ของหลักสูตรเพียงใด	๔.๖๘	๐.๕๘	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ยรวม	**๔.๖๖**	**๐.๕๗**	**มากที่สุด**
	ค่าเฉลี่ยรวมความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบ KPI e-Learning	**๔.๗๐**	**๐.๕๑**	**มากที่สุด**

สรุปผลการวิจัย

ประสิทธิภาพของบทเรียน e-Learning ซึ่งประกอบไปด้วย ๓ ด้าน คือ ด้านที่ ๑ ด้านเนื้อหาและการดำเนินเรื่องบทเรียน e-Learning ด้านที่ ๒ ด้านคุณภาพของภาพ ภาษา เสียงและตัวอักษร และด้านที่ ๓ ด้านการจัดการบทเรียนออนไลน์ **มีประสิทธิภาพในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด** โดยมีความคิดเห็นเพิ่มเติมจำแนกเป็นแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านที่ ๑ เนื้อหาและการดำเนินเรื่องบทเรียน e-Learning ผู้เรียนให้ความเห็นว่าการเรียนระบบ e-learning เมื่อเรียนแล้วได้ความรู้เพิ่มมากขึ้น สามารถอ่านทบทวนเนื้อหาได้หลายรอบ เลือกเวลาเรียนได้ด้วยตนเองและเหมาะสมกับสถานการณ์โรคระบาด (Covid-19) ที่เรียนโดยไม่ต้องใช้แบบห้องเรียนปกติ เสนอให้มีการยกตัวอย่างที่ชัดเจนและเห็นภาพประกอบเนื้อหาเพิ่มขึ้น เช่น เนื้อหาเพื่อนำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันหรือยกตัวอย่างเหตุการณ์สำคัญในสังคมที่น่าสนใจหรือที่ทุกคนรู้ สามารถเข้าใจได้ทันทีที่

ยกตัวอย่าง สอดแทรกกิจกรรมให้มีส่วนร่วมกับการเรียน e-Learning หรือเสนอกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านเกมส์ และควรปรับเนื้อหา e-Learning ให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนชาติ ในปัจจุบันด้วย ด้านที่ ๒ คุณภาพของภาพ ภาษา เสียงและตัวอักษร ผู้ใช้ระบบ KPI e-Learning ผู้เรียนเสนอให้เพิ่มภาพ animation และลด VDO ที่อยู่ในเนื้อหาของหลักสูตรเนื่องจากมีจำนวนเยอะและต้องใช้เวลาในการดูนานเกินไป และด้านที่ ๓ การจัดการบทเรียนออนไลน์ ผู้เรียนเสนอให้พัฒนาเนื้อหาและหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง ปรับเนื้อหาให้มีความทันสมัยเพิ่มจำนวนหลักสูตรให้มากขึ้น เนื่องจากเนื้อหาเป็นประโยชน์มากและมีความน่าสนใจ ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ง่ายจดจำได้ดี การเรียนลักษณะนี้มีประโยชน์มากและสะท้อนถึงการประหยัดทรัพยากรและงบประมาณของรัฐได้อีกรูปแบบหนึ่ง

สำหรับความพึงพอใจผู้ใช้ระบบ KPI e-Learning ซึ่งประกอบไปด้วย ๓ ด้าน ได้แก่ ด้านที่ ๑ ด้านเนื้อหาสาระบทเรียน e-Learning ด้านที่ ๒ ด้านข้อสอบ และด้านที่ ๓ ด้านระบบ e-Learning และการจัดการบทเรียน **ในภาพรวมพบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด** โดยมีความคิดเห็นเพิ่มเติมจัดกลุ่มออกเป็นประเด็นดังนี้ **ด้านที่ ๑ เนื้อหาสาระบทเรียน e-Learning** ผู้เรียนมีความเห็นว่าหลักสูตรนี้มีความสำคัญสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ ระบบ KPI e-Learning เปิดกว้างสำหรับทุกคนที่สนใจ นอกจากนี้หลักสูตรมีเนื้อหาที่เข้าใจง่ายและสามารถเรียนได้ด้วยตนเอง เสนอให้มีการจัดการศึกษาแบบนี้ในหลาย ๆ หลักสูตร ซึ่งสามารถพัฒนาและทบทวนความรู้เดิมที่มีอยู่ เป็นการสร้างความตื่นตัวในการเรียนรู้เสนอให้ปรับเนื้อหาและยกตัวอย่างอธิบายให้เหมาะสม รวมทั้งการอัพเดทเนื้อหาให้ทันสมัย สั้นกระชับได้ใจความสำคัญ **ด้านที่ ๒ ข้อสอบ** ผู้ใช้ระบบ KPI e-Learning ให้ความเห็นว่าข้อสอบในระบบ e-Learning นั้นยากพอควร ท้าทาย และความรู้เกี่ยวกับการเมืองในระดับชาติ ที่ค่อนข้างลึกพอสมควร **ด้านที่ ๓ ระบบ** e-Learning และการจัดการบทเรียน ผู้ใช้ระบบ KPI e-Learning มีความพึงพอใจต่อระบบ KPI e-Learning มาก เนื่องจากสามารถเข้าถึงและสามารถเรียนรู้ได้เองตลอดเวลา ระบบมีความทันสมัย เสนอให้พัฒนาและให้นำเสนอหลักสูตร Online อย่างต่อเนื่อง ระบบมีความน่าสนใจหากเพิ่มเติมเนื้อหาจำพวก infographics จะทำให้มีความน่าสนใจมากยิ่งขึ้น เป็นระบบการเรียนที่น่าติดตาม มีขั้นตอนที่เข้าใจง่ายสามารถใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเสนอให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการร่วมด้วย

การอภิปรายผล

การวิจัยบรรลุตามวัตถุประสงค์ คือ ประสิทธิภาพของบทเรียน e-Learning ในโครงการจัดการเรียนการสอนผ่านระบบ KPI e-Learning หลักสูตรการเตรียมความพร้อมการเมืองระดับชาติมี**ประสิทธิภาพระดับมากที่สุด** โดยมีความคิดเห็นสนับสนุนว่าบทเรียน e-learning ของหลักสูตรฯ นี้เมื่อเรียนแล้วได้ความรู้เพิ่มมากขึ้น มีความสะดวกในการเข้าเรียน สามารถอ่านทบทวนได้หลายรอบ เลือกเวลาการเรียนได้ด้วยตนเอง เปิดกว้างกับผู้ที่สนใจ และใบประกาศนียบัตรจากหลักสูตรก็สามารถดำเนินการปริ้นได้เองเมื่อเรียนครบหลักสูตรและสอบผ่าน มีข้อเสนอจากผู้เรียนว่าควรจัดทำหลักสูตร e-Learning อื่นๆ ออกมาให้เรียนเพิ่มอีกซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัครพล จันทะมา (๒๕๕๗) และถนอมพร เลาหจรัสแสง (๒๕๔๕) ที่กล่าวว่าชุดสื่อการเรียนอิเล็กทรอนิกส์

(e-Learning) เป็นเทคโนโลยีที่สะท้อนความต้องการการเรียนรู้ของแต่บุคคลได้เป็นอย่างดีเป็นการเรียนแบบทางเลือก (alternative way of learning) ที่ผู้เรียนสามารถเรียนด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ มีการใช้ infographics วิดีโอหรือภาพเคลื่อนไหว รวมทั้ง animation ที่น่าสนใจ มีข้อได้เปรียบมากกว่าการเรียนรู้โดยวิธีที่ผู้สอนใช้สื่อการเรียนการสอนแบบเดิม

ผลการวิจัยยังสะท้อน**ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบ KPI e-Learning อยู่ในระดับมากที่สุด** ซึ่งส่วนใหญ่ผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อระบบ KPI e-Learning เนื่องจากระบบเข้านั้นถึงได้ง่ายและเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตลอดเวลา สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพงษ์ ประเสริฐสังข์ (๒๕๕๗) ที่สะท้อนว่าการเรียนออนไลน์นั้นเป็นการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน (Learners center) เป็นหลัก ผู้เรียนสามารถเข้าเรียนได้ทั้งในห้องเรียนปกติ จากที่บ้านหรือที่ไหน ๆ ก็ได้โดยใช้คอมพิวเตอร์ที่มีเครือข่าย Internet นอกจากนี้หลักสูตรเตรียมความพร้อมสำหรับการเมืองระดับชาติในภาพรวมมีความพึงพอใจในระบบ KPI e-Learning มากที่สุดเพราะมีเนื้อหาที่น่าติดตามและสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ด้วย มีข้อเสนอจากผู้เรียนให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการร่วมด้วยหลังจากการเรียนแบบ online ก็จะทำให้ได้รับประโยชน์ได้อย่างสูงสุด

ข้อเสนอแนะ

๑. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

๑.๑ หน่วยงานผู้จัดหลักสูตรฯ ควรพัฒนาประสิทธิภาพบทเรียน e-Learning อย่างต่อเนื่องทั้งจำนวนของหลักสูตรและเนื้อหา โดยปรับเนื้อหาให้เหมาะสมกับสถานการณ์และตัวบทกฎหมาย รวมทั้งการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบทเรียนโดยใช้รูปแบบการบริหารจัดการลักษณะ LMS: Learning Management System ซึ่งเป็นการจัดระบบการเรียน online แบบครบวงจร เช่น มีระบบการลงทะเบียนของผู้เข้าใช้หรือผู้เรียนที่รัดกุม เนื้อหาที่บรรจุข้อมูลได้หลายประเภท การรักษาความปลอดภัยในการเก็บข้อมูล มีระบบปฏิสัมพันธ์ระหว่างบทเรียน (contents) กับผู้เรียน (learners) เช่น e-mail กระดานข่าว ห้องสนทนา เป็นต้น

๑.๒ สำหรับการออกแบบบทเรียน e-Learning ควรคำนึงประเด็นความรู้ที่ผู้เรียนนั้นจะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ เช่น ความรู้ด้านกฎหมายเลือกตั้งที่นักการเมืองระดับชาติจำเป็นต้องทราบเพื่อการเตรียมความพร้อมในการเป็นตัวแทนประชาชน รวมทั้งควรมีระบบที่สามารถโต้ตอบหรือการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้จัดทำบทเรียนออนไลน์ เช่น ออกแบบให้มีระบบการแจ้งปัญหาหรือการโต้ตอบกลับได้ทันที เช่น ระบบ AI หรือ chat bot

๑.๓ ผู้พัฒนาบทเรียน e-Learning ควรแทรกกิจกรรมการเรียนในแต่ละบทเรียน e-Learning ให้มีความน่าสนใจที่หลากหลาย เช่น ภาพเคลื่อนไหว ภาพนิ่ง animation หรือ infographics รวมทั้งระบบการประเมินผล (ข้อสอบและระบบการประเมินความพึงพอใจ) ซึ่งจะจูงใจให้ผู้เรียนเข้าไปเรียนได้อย่างต่อเนื่อง

๒. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการศึกษาวิจัยในประเด็นการพัฒนาบทเรียนและระบบ e-Learning สำหรับการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ/หรือการศึกษาตามอัธยาศัย รวมทั้งการพัฒนาระบบ KPI e-Learning ให้มีเสถียรภาพ และ/หรือพัฒนาระบบให้มีหลาย platform เพื่อรองรับผู้ใช้จำนวนมากและการบริหารจัดการระบบ e-Learning แบบองค์รวม

เอกสารอ้างอิง

ณัฐพงษ์ ประเสริฐสังข์. ๒๕๕๗. **การพัฒนารูปแบบการสอนโดยใช้บทเรียน e-Learning วิชานวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.

ถนอมพร เลาหจรัสแสง. ๒๕๔๕. **Design e-Learning: หลักการออกแบบและการสร้างเว็บเพื่อการเรียนการสอน**. กรุงเทพมหานคร: อรุณการพิมพ์.

ธนวัฒน์ ชาวโพธิ์ และคณะ. ๒๕๖๓. **การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้รายวิชาความรู้เบื้องต้นทางรัฐศาสตร์โดยใช้ Microsoft Teams**. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง.

ภัทร์พงศ์ พงศ์ภัทรกานต์. ๒๕๕๔. **การศึกษาความคิดเห็นและความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนแบบ e-Learning ในรายวิชาภาษาอังกฤษเพื่อวิทยาการคอมพิวเตอร์**. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

ยอดนภา เกษเมือง. ๒๕๕๔. **การพัฒนาระบบการเรียนการสอนบนเว็บไซต์เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาสาขาวิศวกรรมอุตสาหการ**. วิทยานิพนธ์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

อัครพล จันทะมา. ๒๕๕๗. **การสร้างบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์บนเครือข่าย เรื่อง การสร้างผังงานโฟลว์ชาร์ตสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ โรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

Yamane Taro. 1967. **Taro Statistic: An Introductory Analysis**. New York: Harper&row.

หลุมดำในกระบวนการยุติธรรมไทย ความเหลื่อมล้ำที่ลุกลาม: กรณีศึกษาปัญหากรือเซะ -ตากใบ

อภิญญา ดิสสะมาน [๑]

บทคัดย่อ

งานวิจัยชิ้นนี้ เป็นส่วนหนึ่งของโครงการศึกษาภาวะวิกฤตทางสังคม (Social Crisis) อันมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในหลายภาคส่วน เช่น วิกฤตการณ์ความขัดแย้งทางการเมือง วิกฤตการณ์ความขัดแย้งด้านเศรษฐกิจและวิกฤตการณ์ความขัดแย้งด้านความไม่สงบในจังหวัดชายแดนใต้ โดยการศึกษาวิจัยนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นหลัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรณีปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นปัญหาที่เกี่ยวเนื่องกับประเด็นต่างๆ หลากหลายมิติ ซึ่งต้องได้รับการแก้ไขด้วยสันติวิธี ซึ่งถือเป็นโจทย์ที่ท้าทาย จำเป็นต้องใช้เหตุผลโดยปราศจากอคติในการวิเคราะห์ สถานการณ์อย่างรอบคอบและรอบด้าน เพื่อที่จะเข้าใจปัญหาได้ถูกต้องตรง ตามความเป็นจริง ในอันที่จะเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการกำหนดยุทธศาสตร์ เป้าหมายและแนวทางแก้ไขเชิงนโยบายที่นำไปปฏิบัติแล้วเกิดประสิทธิผล ทำให้ความรุนแรงลดระดับลงจนสถานการณ์กลับคืนสู่สภาวะปกติได้ในที่สุด ทั้งนี้ปัญหาความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ถือเป็นปัญหาความมั่นคงของชาติ ที่สำคัญยิ่งปัญหาหนึ่ง ที่มีการกำหนดให้เป็นนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลหลายชุดที่ผ่านมา เมื่อกล่าวถึงความเหลื่อมล้ำในกระบวนการยุติธรรมโดยเฉพาะในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้มีหลายเรื่องที่ต้องนำมาพิจารณาโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ประเด็นคำจำกัดความของคำว่า กระบวนการยุติธรรม, การทำงานของเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่อยู่ในพื้นที่พิเศษเฉพาะ, "หุ้นส่วนประชาชน" กับการแก้ไขปัญหากระบวนการยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ และมีประเด็นที่ทำให้เห็นถึงความไม่เป็นธรรมหรือความยุติธรรมที่ล่าช้าหลายประเด็น จึงความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการทบทวนและเปลี่ยนแปลงนโยบายให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งภาครัฐและภาคส่วนต่าง ๆ ได้มีความพยายามดำเนินการแก้ไขปัญหา ส่งผลให้สถานการณ์และปัญหาความรุนแรง ได้รับการแก้ไขไปในทิศทางที่ดีขึ้น แต่อย่างไรก็ตามการแก้ไขปัญหาที่รากเหง้าความขัดแย้งรุนแรงอาจจะต้องลงประเด็นในระดับลึก และการแก้ไขปัญหาอย่างจริงจังโดยเฉพาะอย่างยิ่งประเด็นเรื่องความเหลื่อมล้ำในกระบวนการยุติธรรมจากกรณีปัญหากรือเซะ-ตากใบ อันเป็นชนวนนำมาซึ่งความขัดแย้งรุนแรงในรอบใหม่ บทความชิ้นนี้ มุ่งวิเคราะห์สาเหตุของความเหลื่อมล้ำในกระบวนการยุติธรรมไทยและการวิเคราะห์ รวมไปถึงข้อเสนอแนะที่มีต่อการแก้ไขความเหลื่อมล้ำในกระบวนการยุติธรรมกรณีศึกษากรือเซะ-ตากใบ

คำสำคัญ : กระบวนการยุติธรรม, ความเหลื่อมล้ำ, กรณีกรือเซะ-ตากใบ

[๑] นักวิชาการชำนาญการ สำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาล สถาบันพระปกเกล้า

บทนำ

การแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำในกระบวนการยุติธรรมได้รับกำหนดแนวปฏิบัติไว้ในรัฐธรรมนูญ ฉบับ พ.ศ.๒๕๖๐ ไว้ในหมวด ๑๖ การปฏิรูปประเทศ ในมาตรา ๒๕๘ (ข) ด้านกระบวนการยุติธรรม มีสาระสำคัญที่เป็นแนวทางที่ควรนำไปปฏิบัติเพื่อลด ความเหลื่อมล้ำ ที่สำคัญ ได้แก่ (๑) ให้มีการกำหนดระยะเวลาดำเนินงานในทุกขั้นตอนของ กระบวนการยุติธรรมที่ชัดเจนเพื่อให้ประชาชนได้รับความยุติธรรมโดยไม่ล่าช้า และมีกลไกช่วยเหลือประชาชนผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ให้เข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้รวมตลอดทั้งการ สร้างกลไกเพื่อให้มีการบังคับการตามกฎหมายอย่างเคร่งครัดเพื่อลดความเหลื่อมล้ำและความไม่ เป็นธรรมในสังคม (๒) ปรับปรุงระบบการสอบสวนคดีอาญาให้มีการตรวจสอบและถ่วงดุล ระหว่างพนักงานสอบสวนกับพนักงานอัยการอย่างเหมาะสม กำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติ หน้าที่ของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้ชัดเจนเพื่อมิให้คดีขาดอายุความ และสร้างความเชื่อมั่น ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนและพนักงานอัยการในการสอบสวนคดีอาญา รวมทั้ง กำหนดให้การสอบสวนต้องใช้ประโยชน์จากนิติวิทยาศาสตร์และจัดให้มีบริการทางด้านนิติวิทยาศาสตร์มากกว่าหนึ่งหน่วยงานที่มีอิสระจากกันเพื่อให้ประชาชนได้รับบริการในการพิสูจน์ ข้อเท็จจริงอย่างมีทางเลือก (๓) เสริมสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรต่าง ๆ ที่ เกี่ยวข้องในกระบวนการยุติธรรมให้มุ่งอำนวยความยุติธรรมแก่ประชาชนโดยสะดวกและรวดเร็ว (๔) ดำเนินการบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยแก้ไขปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับหน้าที่ อำนาจ และภารกิจของตำรวจให้เหมาะสม และแก้ไขปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลของข้าราชการตำรวจให้เกิดประสิทธิภาพ มีหลักประกันว่าข้าราชการตำรวจจะได้รับ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมได้รับความเป็นธรรมในการแต่งตั้ง และโยกย้าย และการพิจารณา บำเหน็จความชอบตามระบบคุณธรรมที่ชัดเจน ซึ่งในการพิจารณาแต่งตั้งและโยกย้ายต้อง คำนึงถึงอาวุโสและความรู้ความสามารถประกอบกันเพื่อให้ข้าราชการตำรวจสามารถปฏิบัติ หน้าที่ได้อย่างมีอิสระ ไม่ตกอยู่ใต้อาณัติของบุคคลใด มีประสิทธิภาพและภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตน

เมื่อกล่าวถึงความเหลื่อมล้ำในกระบวนการยุติธรรมโดยเฉพาะในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้มีหลายเรื่องที่ต้องนำมาพิจารณาโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ประเด็นคำจำกัดความของคำว่า กระบวนการยุติธรรม, การทำงานของเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่อยู่ในพื้นที่พิเศษเฉพาะ, "หุ้นส่วนประชาชน" กับการแก้ไขปัญหากระบวนการยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ และมีประเด็นที่ทำให้เห็นถึงความไม่เป็นธรรมหรือความยุติธรรมที่ล่าช้าหลายประเด็น ซึ่งประเด็นต่าง ๆ เหล่านี้เป็นประเด็นที่เราจะศึกษาและวิเคราะห์ในการศึกษากรณีศึกษานี้ โดยการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยกรณีศึกษาเหตุการณ์ที่กรือเซะ-ตากใบ ซึ่งเป็นกรณีศึกษานำมาซึ่งวิกฤตการณ์ทางสังคมของประเทศ และกรณีศึกษาเรื่องวิกฤตการณ์ความเหลื่อมล้ำในกระบวนยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ ซึ่งเป็นหนึ่งในหลากหลายกรณีศึกษา ซึ่งงานวิจัยกรณีศึกษานี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้กระบวนการสัมภาษณ์เชิงลึก (in depth -interview) และ การสนทนากลุ่ม ผ่าน Application Clubhouse ในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๕

สภาพปัญหากับ แนวคิดทฤษฎีด้านความเหลื่อมล้ำในกระบวนการยุติธรรมและการแนวคิดด้านการแปรเปลี่ยนความขัดแย้ง

๑. สภาพปัญหา

เหตุการณ์กรือเซะเป็นเหตุการณ์ความรุนแรงที่ทำให้มีผู้เสียชีวิตมากที่สุดในรอบ ๑๘ ปีไฟใต้ คือ ๑๐๙ ราย แต่แท้ที่จริงแล้วไม่ได้เกิดขึ้นที่มัสยิดกรือเซะ อ.เมืองปัตตานี เพียงแห่งเดียวเท่านั้น เพียงแต่ที่มัสยิดกรือเซะมีความสูญเสียมากที่สุด คือมีผู้เสียชีวิตมากกว่า ๓๐ ราย แต่ในวันเดียวกันนั้นยังมีความสูญเสียในจุดอื่น ๆ อีก ๑๐ จุด รวมทั้งสิ้น ๑๑ จุด ตั้งแต่เช้ามืดของวันที่ ๒๘ เมษายน เมื่อ ๑๗ ปีที่แล้ว มีกลุ่มวัยรุ่นและชายฉกรรจ์บุกโจมตีป้อมจุดตรวจของทหารและตำรวจ รวมที่มัสยิดกรือเซะด้วยเป็น ๑๑ จุดใน ๓ จังหวัด คือ จ.ปัตตานี ยะลา และสงขลา หนึ่งในนั้นคือ *"จุดตรวจบ้านกรือเซะ"* ต.ตันหยงลูโละ อ.เมืองปัตตานี มีการยิงต่อสู้กันทำให้กลุ่มวัยรุ่นและชายฉกรรจ์ที่บุกโจมตีวิ่งหลบหนีเข้าไปในมัสยิดกรือเซะ ซึ่งน่าจะมีประชาชนปฏิบัติศาสนกิจด้านในอยู่แล้วจำนวนหนึ่ง ต่อมาเจ้าหน้าที่ทั้งทหาร ตำรวจ ได้นำกำลังปิดล้อมมัสยิดเอาไว้ตั้งแต่เช้าจนถึงบ่าย ก่อนตัดสินใจใช้อาวุธหนักยิงถล่มจนทำให้มีผู้เสียชีวิตกว่า ๓๐ ราย ส่วนจุดอื่น ๆ ก็มีผู้เสียชีวิตทุกจุด รวมแล้ว ๑๐๙ คน และเมื่อปลายปี พ.ศ. ๒๕๕๕ รัฐบาลพรรคเพื่อไทย โดยศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) ได้จ่ายเงินเยียวยาในอัตราใหม่ให้กับครอบครัวผู้สูญเสียในเหตุการณ์กรือเซะทั้งหมด ๑๐๙ ราย ในจำนวนนี้เป็นเจ้าหน้าที่รัฐ ๒ นาย รวมจ่ายเงิน เยียวยาทั้งสิ้น ๓๐๒ ล้านบาท และบุคคลผู้มีบทบาทสำคัญกับการผลักดันนโยบายจ่ายเยียวยาย้อนหลังอัตราใหม่ให้ "เหยื่อกรือเซะ" ก็คือ พ.ต.อ.ทวี สอดส่อง เลขาธิการ ศอ.บต.ในขณะนั้น

กล่าวได้ว่า เหตุการณ์กรือเซะ เป็นอดีตที่เป็นบาดแผลและละเอียดอ่อนในการจะกล่าวถึง ซึ่งต้องยอมรับว่า ประวัติศาสตร์หรืออดีตเป็นสมบัติของมนุษยชาติทุกคนที่เราไม่สามารถย้อนกลับได้ อดีตจึงเป็นบทเรียนที่ทรงคุณค่าที่ทันสมัยอยู่เสมอ อดีตนั้น เราแก้ไขไม่ได้ ส่วนปัจจุบันและอนาคตเราทำให้ดีได้โดย 'อดีตที่เป็นความผิดพลาดจะต้องไม่เกิดขึ้นซ้ำกับเราอีก และถ้าจะให้ดียิ่งกว่า ความผิดพลาดในอดีตที่เกิดกับผู้อื่นก็จะต้องไม่เกิดขึ้นกับเราเช่นกัน ทวี สอดส่อง ได้อธิบายไว้ว่า ***"หัวใจของการแก้ปัญหาความขัดแย้งและการปกครอง คือความเป็นธรรม หรือ 'ความเป็นธรรมนำการเมืองและการทหาร'*** ในส่วนของประชาชน การให้ความเป็นธรรม การมีศักดิ์ศรี การยอมรับในอัตลักษณ์ และวิถีชีวิตเป็นสิ่งสำคัญ ความยุติธรรมจะทำให้เกิดการเปลี่ยนผ่านจากความขัดแย้งไปสู่สันติภาพ และต้องเสริมด้วยการให้ความช่วยเหลือเยียวยาอย่างครอบคลุม มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งทางด้านจิตใจ ทรัพย์สินอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง" และหลักของความสมานฉันท์ต้องเริ่มต้นจากการพูดความจริง' คือความเห็นของ อานันท์ ปันยารชุน ใน พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งขณะนั้นดำรงตำแหน่งประธานคณะกรรมการอิสระเพื่อความสมานฉันท์แห่งชาติ (กอส.) โดยอดีตจะหมดสถานะเป็นระเบิดเวลาทันที เมื่ออดีตไม่เกี่ยวโยงกับปัจจุบัน แต่ถ้าอดีตยังคงเชื่อมโยงและส่งผลกับปัจจุบันไม่ทางใดทางหนึ่งย่อมไม่มีทางที่คนจะหยุดคิดถึงอดีต ซึ่งเป็นการตอกย้ำความคิดเรื่องเหตุการณ์กรือเซะว่า เป็นการกระทำซ้ำความรุนแรงจากความไม่ยุติธรรมในอดีตมาถึงปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในยุคที่ผู้นำทางทหารซึ่งคุมสถานการณ์ชายแดนใต้และการให้น้ำหนักเรื่อง "ภัยแทรกซ้อน" และ "กลุ่มอิทธิพล" เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้

ปลายด้ามขวานลุกเป็นไฟ แต่ในแง่ทฤษฎีและการศึกษาความเป็นไป ตลอดจนข้าราชการบางส่วนที่เคยสัมผัสพื้นที่แบบไม่ได้ถือปืน กลับเห็นว่ารากเหง้าของปัญหายังคงเป็นเรื่อง "ความอยุติธรรม" และ "ความเหลื่อมล้ำ" ทำให้เกิดความรู้สึกเกลียดชังรัฐแพร่กระจายไปในกลุ่มคนหลายกลุ่มในพื้นที่ และ สิ่งสำคัญที่สุดของการอำนวยกระบวนการยุติธรรมที่ไม่เหลื่อมล้ำ คือประชาชนเข้าถึงง่าย สะดวก ปลอดภัย และประหยัด แต่คำถามคือการเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมที่ชายแดนใต้มีความปลอดภัยของผู้ที่เข้าสู่กระบวนการยุติธรรมหรือไม่ กระบวนการจ่ายเงินเยียวยา ๔ ล้าน และ ๗ ล้าน เมื่อไปถามแล้วได้รับคำตอบว่าไม่ใช่การเยียวยาที่แท้จริง แต่การได้ตัวเจ้าหน้าที่ที่รับผิดกับการละเมิดสิทธิต่างหาก คือการเยียวยาที่แท้จริง

ปัญหาความเหลื่อมล้ำในกระบวนการยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ยังคงดำรงอยู่ในปัจจุบัน เช่น การฆ่านอกระบบกฎหมาย การวิสามัญฆาตกรรม และ ศาลเตี้ย ทั้งสามคำนี้เป็นรูปแบบของการละเมิดสิทธิในชีวิต ที่ร้ายแรง รวมทั้งการเสียชีวิตในระหว่างการควบคุมตัวก็เป็นการละเมิดสิทธิในชีวิตอีกรูปแบบหนึ่ง ตัวอย่างเช่น ระหว่างปีพ.ศ. ๒๕๕๓- ๒๕๕๙ ผู้ต้องหาคดีความมั่นคงหรือผู้ที่ถูกควบคุมตัวด้วยกฎหมายพิเศษในจังหวัดชายแดนใต้กังวลใจมากที่สุดคือ *ความปลอดภัยหลังจากได้รับการปล่อยตัว* โดยข้อมูลได้จากกลุ่มด้วยใจ ที่ได้รวบรวมรายชื่ออดีตผู้ต้องหาคดีความมั่นคง ผู้ที่ถูกควบคุมตัวด้วยกฎหมายพิเศษ และบุคคลในครอบครัวที่ถูกยิงได้รับบาดเจ็บหรือเสียชีวิตตั้งแต่ปีพ.ศ. ๒๕๕๓ จนถึงปีพ.ศ.๒๕๕๙ ว่ามีจำนวน ๒๐ ราย โดยเฉลี่ยปีละ ๔ ราย ในช่วงเวลานั้น และด้วยสถานการณ์เช่นนี้ก็เป็นสถานการณ์ที่เพิ่มความหวาดระแวงและไม่มั่นใจในกระบวนการยุติธรรมของประเทศ มักเป็นการลอบสังหารโดยไม่สามารถระบุตัวผู้กระทำความผิดได้ และเกือบทุกกรณีเป็นลอบสังหารอดีตผู้ต้องขังที่ได้รับการปล่อยตัวจากเรือนจำ (มูลนิธิผสานวัฒนธรรม, ๒๕๖๕)

๒. แนวคิดเรื่องความเหลื่อมล้ำในกระบวนการยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้

แนวคิดเกี่ยวกับความจำเป็นต้องมีกฎหมายความมั่นคง อันมีลักษณะเป็นกฎหมายพิเศษในสถานการณ์ไม่ปกติ เริ่มมีขึ้นมาตั้งแต่ ค.ศ. ๑๖๒๘ ดังปรากฏตามเอกสารประวัติศาสตร์ของอังกฤษ ชื่อว่า The Petition of Right มีข้อบัญญัติกล่าวในความตอนหนึ่งห้ามใช้อำนาจกฎอัยการศึกในเวลาสงบ นอกจากนี้ประเทศฝรั่งเศสซึ่งเป็นที่ยอมรับว่ามีระบบกฎหมายมหาชน หรือกฎหมายปกครองที่เข้มแข็งมากที่สุดประเทศหนึ่ง ก็ยังมีระบบกฎหมายพิเศษลักษณะนี้ใช้บังคับมาตั้งแต่คริสต์ศักราช ๑๘๔๙ ตามทฤษฎีว่าด้วยสภาวะยกเว้น ซึ่งยอมรับในหลักการที่ว่าบางสถานการณ์เจ้าหน้าที่จำเป็นต้องมีเครื่องมือเพิ่มเป็นพิเศษเพื่อแก้ไขปัญหา และเครื่องมือนี้ย่อมกระทบต่อสิทธิ และเสรีภาพของประชาชนมากกว่ากรณีปกติประเทศไทยมีกฎหมายเกี่ยวกับความมั่นคง อย่างน้อย ๕ กลุ่ม (วิทิต, ๒๐๑๐ : ๓๗-๔๑) คือ

๑) กฎหมายอาญาในรูปประมวลกฎหมายอาญา และประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ซึ่งมีจุดเด่นในเรื่องความมั่นคงคือ การเพิ่มข้อหาก่อการร้ายในประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๑๓๕ ให้นิยามของการก่อการร้าย รวมไปถึงการกระทำที่เป็นการขู่เข็ญ หรือบังคับรัฐบาลไทย รัฐบาลต่างประเทศ หรือองค์กรระหว่างประเทศ ที่นำไปสู่ความรุนแรงหรือเพื่อสร้างความปั่นป่วนโดยให้เกิดความหวาดกลัวในหมู่ประชาชน

๒) พระราชบัญญัติกฎอัยการศึก พ.ศ. ๒๔๕๗ ซึ่งถูกบัญญัติขึ้นถึงหนึ่งศตวรรษตั้งแต่สมัยที่ประเทศไทย ยังปกครองในระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ ภายใต้กฎหมายฉบับนี้ เจ้าหน้าที่ฝ่ายทหารสามารถจับกุมบุคคลใด ๆ โดยไม่จำเป็นต้องมีหมายศาลและกักตัวบุคคลนั้นได้ได้เจ็ดวัน โดยไม่จำเป็นต้องนำตัวบุคคลนั้นไปศาล ซึ่งเป็นการแทนที่อำนาจบริหารของฝ่ายพลเรือนโดยหน่วยงานทางทหาร ตั้งแต่ต้นจนถึงกระบวนการพิจารณาพิพากษาคดีโดยศาลทหารด้วย

๓) พระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. ๒๕๔๘เป็นกฎหมายที่ให้อำนาจเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารร่วมกับเจ้าหน้าที่ที่บังคับใช้กฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานทางทหาร มีอำนาจจำกัดการใช้สิทธิเสรีภาพพื้นฐานของประชาชน เช่น เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น เสรีภาพในการติดต่อสื่อสาร และเสรีภาพในการรวมกลุ่ม อีกทั้งให้อำนาจเจ้าหน้าที่ในการจับกุมบุคคล และควบคุมตัวไว้ได้นานกว่ากฎหมายปกติ คือถึง ๗ วัน โดยไม่ต้องนำตัวมาศาลและอาจขยายระยะเวลาการควบคุมตัวได้ถึง ๓๐ วัน

๔) พระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ.๒๕๕๑ เป็นกฎหมายซึ่งรวมหลักการสำคัญหลายประการของกฎหมายในสถานการณ์ฉุกเฉินไว้ เช่น ข้อจำกัดสิทธิเสรีภาพ การปรับโครงสร้างหน่วยงานความมั่นคง การรวมอำนาจด้านความมั่นคง การปลอดจากการตรวจสอบการใช้อำนาจโดยศาลปกครอง

๕) กฎหมายอาญาอื่น ๆ ที่เสริมความคิดเรื่องความมั่นคงภายในในวงกว้าง

กรณีการบังคับใช้กฎหมายในพื้นที่หรือสถานการณ์พิเศษ จำเป็นต้องมีเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการแก้ไขสถานการณ์อันกระทบหรืออาจกระทบต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชนหรือเป็นภัยต่อความมั่นคงของรัฐ อาทิประเทศอังกฤษ ประเทศฝรั่งเศส และประเทศเยอรมนี

ตัวอย่างประเทศเยอรมนี ประเทศเยอรมนีระบบกฎหมายพิเศษว่าด้วยสถานการณ์ฉุกเฉินสาธารณะของประเทศเยอรมนีบัญญัติไว้ในกฎหมายพื้นฐาน (The German Basic Law) หรือรัฐธรรมนูญของประเทศในบทบัญญัติมีทั้งสิ้น ๒๘ มาตรา เรียกว่า “รัฐธรรมนูญในภาวะฉุกเฉิน” (Notstandsverfassung) โดยแยกประเภทเป็นสถานการณ์ฉุกเฉินภายใน (Internal Emergency) กับสถานการณ์ฉุกเฉินในภาวะตึงเครียด (State of Tension) และสถานการณ์ฉุกเฉินเพื่อการป้องกันประเทศ (State of Defense) สถานการณ์ที่มีความรุนแรงมากที่สุดก็คือ สถานการณ์ฉุกเฉินเพื่อการป้องกันประเทศอันกำหนดขอบเขตเป็นสถานการณ์ที่ซึ่งอาณาเขตของสหพันธรัฐ ถูกโจมตีโดยกองกำลังติดอาวุธหรือคุกคามอย่างชัดแจ้งจากการโจมตีดังกล่าว การพิจารณาตัดสินใจว่ามีเหตุการณ์เช่นว่านี้ดำรงอยู่ จะต้องกระทำโดยสภาผู้แทนราษฎร (Bundestag) โดยความยินยอมของสภาที่ปรึกษาแห่งมลรัฐ (Bundesrat) บนพื้นฐานเมื่อรัฐบาลแห่งสหพันธรัฐร้องขอ และกำหนดว่าต้องได้รับคะแนนเสียงข้างมากจำนวนสองในสามของเสียงที่มาลงคะแนนซึ่งอย่างน้อยต้องเป็นเสียงข้างมากของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร และในบางกรณีที่มีอุปสรรคอันไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ทำให้ไม่สามารถจัดประชุมสภาผู้แทนราษฎรได้ทันเวลาหรือไม่อาจประชุมสภาผู้แทนราษฎรได้โดยครบองค์ประชุม คณะกรรมาธิการร่วม (Joint Committee) อาจทำหน้าที่แทนทั้งสภาผู้แทนราษฎรและสภาที่ปรึกษาแห่งมลรัฐ อย่างไรก็ตาม วิธีการตามกระบวนการประชาธิปไตยจะเป็นวิธีพิจารณาในประการเหล่านี้เป็นการตัดสินใจสุดท้ายตามที่ได้กำหนดว่า

สภาผู้แทนราษฎรโดยความยินยอมของสภาที่ปรึกษาแห่งมลรัฐ อาจยกเลิกกฎหมายที่ตราขึ้นโดยคณะกรรมาธิการร่วมในเวลาใดก็ได้ และอาจประกาศยกเลิกสถานการณ์ฉุกเฉินเพื่อการป้องกันประเทศในเวลาใดก็ได้หากเงื่อนไขของสถานการณ์ฉุกเฉินเพื่อการป้องกันประเทศไม่มีอยู่อีกต่อไป (ฉัตรชัย ศรีเมืองกาญจนา, ๒๕๖๓)

เมื่อจะกล่าวถึงความยุติธรรมที่จังหวัดชายแดนใต้ในกฎหมายของรัฐกับความมั่นคงพิเศษ เกิดขึ้นนับตั้งแต่มีเหตุการณ์กรือเซะ-ตากใบ อาจจะพูดได้หลายประเด็นเช่น การนำตัวผู้ต้องสงสัยเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม มีประเด็นข้อกังกาที่ผ่านมาเช่น **ผู้ต้องหาคดีความมั่นคงเคยถูกคุมขังนานที่สุดถึง ๒,๔๐๐ วัน แล้วสุดท้ายศาลก็ยกฟ้อง ทำให้รัฐต้องจ่ายเงินเยียวยาที่ต้องติดคุกฟรีสูงกว่า ๙ แสนบาท** เป็นข้อมูลจากสำนักบริหารงานยุติธรรม ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) สอดคล้องกับข้อมูลที่ว่าคดีความมั่นคงที่ถูกส่งขึ้นสู่ศาล เคยมีสถิติที่ศาลพิพากษายกฟ้องสูงถึงร้อยละ ๙๐ ทำให้เกิดกระแสโจมตีว่ารัฐ **"จับแพะ"** และ **"ถูกขังฟรี"** ส่งผลให้หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมต้องเร่งปฏิรูปวิธีการทำงาน สายธารกระบวนการยุติธรรมในจังหวัดชายแดนใต้อาจจะเริ่มจากต้นน้ำ คือ พนักกงานสอบสวน จำเป็นต้อง มีการเน้นหนักให้ใช้พยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์เพิ่มมากขึ้น ขณะที่อัยการในฐานะผู้กลั่นกรองคดีก่อนนำขึ้นสู่ศาล ก็มีการตั้ง**สำนักงานอัยการพิเศษ** ขึ้นมารับผิดชอบสำนวนคดีความมั่นคงเป็นการเฉพาะเช่นกัน ในส่วนของศาล ในฐานะผู้ตัดสินชะตาชีวิตของผู้ต้องหาและจำเลยก็มีการคัดสรรผู้พิพากษาผู้มากประสบการณ์และเชี่ยวชาญคดีความมั่นคงเป็นพิเศษมารับผิดชอบสำนวนคดี ทั้งหมดนี้ทำให้สถิติการพิจารณาคดีความมั่นคงมีแนวโน้มที่ดีขึ้น

๓. แนวคิดเรื่องกระบวนการยุติธรรมสมานฉันท์

กระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ คือการแก้ไขปัญหาเชิงพฤติกรรมเชิงอาชญากรรมที่ยืดหยุ่นและเน้นการมีส่วนร่วม ซึ่งสามารถใช้เป็นส่วนเสริมหรือเป็นทางเลือกในการอำนวยความยุติธรรม กระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์สามารถยกระดับการเข้าถึงความยุติธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้เสียหายจากอาชญากรรมกลุ่มประชากรเปราะบาง และประชากรชายขอบ รวมทั้งครอบคลุมบริบทของกระบวนการยุติธรรมระยะเปลี่ยนผ่าน (Transitional Justice) อีกด้วย กระบวนการยุติธรรมสมานฉันท์สามารถช่วยให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals- SDGs) เป้าหมายที่ ๑๖ คือการอำนวยความยุติธรรมสำหรับทุกคนและการสร้างสถาบันที่ประสิทธิผล มีความรับผิดชอบและเป็นที่ยอมรับในทุกระดับ

กระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ (restorative justice programmes) ตั้งอยู่บนฐานความเชื่อว่า คู่กรณีหรือผู้ที่ได้รับผลกระทบจากอาชญากรรมควรมีส่วนร่วมเชิงรุกในเยียวยาความเสียหาย การบรรเทาความทุกข์ทรมานที่เกิดขึ้น รวมทั้งมีส่วนร่วมในการป้องกันความเสียหายไม่ให้เกิดซ้ำ แนวทางความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ถือว่าเป็นทั้งเครื่องมือและวิธีการที่จะส่งเสริมขันติธรรมและสร้างการมีส่วนร่วม การเปิดเผยความจริงเป็นการส่งเสริมและกระตุ้นการแสดงออกโดยสันติและแก้ปัญหาความขัดแย้ง ตลอดจนช่วยเสริมสร้างการเคารพความหลากหลายและส่งเสริมการปฏิบัติที่มีความรับผิดชอบต่อชุมชน

กระบวนการยุติธรรมสมานฉันท์ คือ แนวทางที่เสนอทางเลือกใหม่ ๆ สู่ความยุติธรรมแก่ผู้กระทำความผิด ผู้เสียหาย และชุมชน กระบวนการนี้ส่งเสริมการเข้าร่วมของผู้เสียหายในการแก้ไขสถานการณ์ อีกทั้งเปิดโอกาสให้ผู้ที่ยอมรับผิดต่อความเสียหายที่เกิดจากการกระทำของตัวเองได้สำนึกและแสดงความรับผิดชอบต่อผู้เสียหาย กระบวนการนี้อยู่บนฐานที่ว่า พฤติกรรมอาชญากรรมนั้นไม่ได้เพียงแต่เป็นการละเมิดกฎหมายเท่านั้น แต่ยังเป็นอันตรายและสร้างความเสียหายแก่ผู้เสียและชุมชนอีกด้วย

โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความยุติธรรมเกิดขึ้นได้โดยผู้กระทำผิดแสดงความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ได้กระทำลงไป โดยต้องสูญเสียอะไรบางอย่างไปกับสิ่งที่ได้กระทำลงไป ซึ่งอาจใช้เวลานานนับเจเนอเรชั่น และอาจต้องมีกระบวนการกดดันจากบุคคลที่สามเพื่อให้เกิดความรับผิดชอบ การแสดงความรับผิดชอบ สามารถกระทำได้ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การจัดเวทีนำเสนอเรื่องราวสมานฉันท์ (Reconciliatory Events) ต่อสาธารณะ สัญลักษณ์ที่แสดงการขอโทษออกมาทั้งที่เป็นทางการและไม่ทางการ การเยี่ยมสถานที่ การออกกฎหมาย หรือการจ่ายค่าตอบแทน รวมถึงการแสดงความรู้สึก การเข้าใจ รับรู้ถึงความเจ็บปวด ความโกธรของคู่กรณี สามารถส่งผลกระทบด้านบวกต่อคู่กรณีและนำไปสู่การปรับปรุงความสัมพันธ์ต่อกันได้ การขอโทษ เช่น เยอรมันแสดงความรับผิดชอบต่อการกระทำในสงครามโลกครั้งที่ ๒ และแสดงความเสียใจต่อการทุกข์ทรมานต่อชาวเชค ขณะที่สาธารณรัฐเชคก็ได้แสดงความเสียใจต่อการขับไล่ชาวเยอรมันออกจากดินแดนของสาธารณรัฐเชค

เมื่อการกระทำผิดได้ถูกจดจำไว้ในความทรงจำของผู้คน ผู้ถูกกระทำก็อาจจะให้อภัยกับอดีตที่เคยเกิดขึ้นได้ หรือเมื่อคนที่กระทำผิดมีอายุมากขึ้น มองเห็นโลกเปลี่ยนแปลง พวกเขาสามารถที่จะขอโทษกับการกระทำที่ได้กระทำไว้ เช่นประธานาธิบดีชิลี Patricio Aylwin ออกทีวีขอโทษต่อผู้สูญเสียและญาติที่ถูกกระทำจาก ระบอบของปิโนเช่ต์ ใน ค.ศ. ๒๐๐๐ หรือตัวอย่างของประธานาธิบดีกัวเตมาลา อัลฟองโซ ที่ยอมรับผิดและรับผิดชอบต่อคนที่ตายนับหมื่นคน และจะไม่ให้เหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นอีก การขอโทษเช่นนี้เป็นพลังสำคัญในการทิ้งอดีตไว้ข้างหลัง และละทิ้งการแก้แค้นได้ (Rigby, ๒๐๐๑)

วิธีการศึกษา

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อหาแนวทางการป้องกันวิกฤตสังคมโดยเฉพาะปัญหาอันเกิดจากเหตุการณ์ไม่สงบในจังหวัดชายแดนใต้ อันเกิดจากสาเหตุกรรีปัญหากรือแซะ-ตากใบ เพื่อไม่ให้เกิดการลุกลามขยายตัวเป็นความรุนแรง และนำผลกรศึกษาวิเคราะห์เป็นรูปแบบการป้องกันวิกฤตการณ์ทางสังคมประยุกต์ใช้และ เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะในการป้องกันวิกฤตการณ์ทางสังคมต่อคณะกรรมการสมานฉันท์อย่างเป็นรูปธรรม คณะผู้ศึกษาจึงได้ออกแบบการดำเนินการศึกษาแบบผสมผสานวิธีการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. รวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ประกอบไปด้วย

๑.๑ เอกสารทางการ สถิติต่าง ๆ

๑.๒ การรวบรวมกรณีศึกษาเรื่องความขัดแย้ง และกรณีที่เกิดวิกฤตทางสังคมในเหตุการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนใต้

๑.๓ หนังสือ เอกสารทางวิชาการ แนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ผลงานวิจัย ข่าว บันทึก และจากสื่อที่เกี่ยวข้อง

๒. รวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ประกอบด้วย

๒.๑ สัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interviews)_นักวิชาการ คู่ขัดแย้ง ผู้นำศาสนา ผู้นำทางความคิด ข้าราชการ สายความมั่นคง ทนายสิทธิมนุษยชน สื่อมวลชน (กระแสหลัก และsocial media ผู้ทรงคุณวุฒิ ปราชญ์ชาวบ้าน ผู้แทนองค์กรพัฒนาเอกชน

๒.๒ ประชุมกลุ่ม (Focus group) ประชาชนกลุ่มต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ประชาชน ปราชญ์ชาวบ้าน เยาวชน เจ้าหน้าที่จากหน่วยงานของรัฐ เป็นต้น

๒.๓ ประชุมปฏิบัติการ และสัมมนา (Workshop/seminar) ตลอดจน เสวนาหาทางออก (Deliberative Forum) และ เปิดเวทีสาธารณะ (Open Forum) สำหรับประชาชนทั่วไปที่สนใจ เพื่อแสดงความคิดเห็นและให้ข้อมูล

๒.๔ สาธารณะทางสื่อสังคมออนไลน์ ด้วยรูปแบบแสดงความคิดเห็นผ่าน Application Clubhouse

วิเคราะห์รากเหง้าความเหลื่อมล้ำในกระบวนการยุติธรรมในสนับสนุนนวิกฤตการณ์กรือแซะ-ตากใบ และนำมาสู่ปัญหาความไม่สงบในปัจจุบัน

๑. สาเหตุหลักของความเหลื่อมล้ำของกระบวนการยุติธรรมในจังหวัดชายแดนใต้

สาเหตุหลักของความเหลื่อมล้ำในกระบวนการยุติธรรมของพื้นที่พิเศษ รัฐยังคงใช้กฎหมายความมั่นคง เพื่อปิดคำถามเรื่องความมั่นคงในพื้นที่พิเศษอย่างจังหวัดชายแดนใต้ โดยเฉพาะ กฎหมาย ๓ ฉบับ คือ พระราชบัญญัติกฎอัยการศึก พ.ศ. ๒๔๕๗ พระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. ๒๕๔๘ และ พระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งมีการศึกษาวิจัยในการบังคับใช้กฎหมาย ๓ ฉบับนี้ พบว่า มีเนื้อหาของบทบัญญัติในลักษณะให้อำนาจพิเศษแก่เจ้าหน้าที่ในระดับที่ลดน้อยลงไปกว่า ทั้งนี้ กลไกของรัฐและการใช้อำนาจรัฐทั้งจากส่วนกลางและในพื้นที่เข้าข่ายส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของมนุษย์และสถานการณ์ด้านสิทธิมนุษยชนในพื้นที่ ในขณะที่ภาคประชาสังคมที่ทำงานส่งเสริมสันติภาพในพื้นที่และผลักดันการพัฒนาความยุติธรรมได้เติบโตขึ้นอย่างมาก การทำงานขององค์กรภาคประชาสังคมมีการรวมตัวกันเป็นเครือข่ายมากขึ้น ที่โดดเด่นคือการเกิดขึ้นของสภาประชาสังคมชายแดนใต้ การรวมตัวของผู้หญิงภาคประชาสังคม และการเกิดขึ้นของศูนย์ทนายความมุสลิมที่เกิดขึ้น เพื่อคานกับสภาวะกฎหมายที่อาจจะละเมิดสิทธิมนุษยชนของคนในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้

ความเหลื่อมล้ำและความผิดปกติในกระบวนการยุติธรรมสะทอนผ่าน มุมมอง ของผู้ถูกสัมภาษณ์ท่านหนึ่ง

“ผมเกิดปี ๒๕๔๒ ตอนที่เกิดเหตุการณ์ตากใบเขาอายุประมาณห้าขวบ เขาจำได้ว่ามีการพูดคุยเรื่องนี้จากคนในพื้นที่ว่าตำรวจทำแบบนี้กับผู้ชุมนุมนะ มีคนหาย มีคนถูกจับกุม คนในพื้นที่กลัวกันมาก”

“หลังจากนั้นชีวิตของเรามันไม่ปกติอีกต่อไป มีการยิงกันหลายวันเลย ครูที่มาสอนเราเป็นไทยพุทธก็เริ่มออกไปจากโรงเรียน หรือย้ายไปสอนในเมืองที่ไม่ใช่พื้นที่สีแดง เพราะเกิดการลอบยิงครูในพื้นที่รายวัน พอ

ขึ้นมัธยมก็ยังเกิดเหตุการณ์แบบนี้อีกบ่อยครั้ง ผมไม่อยากอยู่ในสภาพแวดล้อมแบบนี้อีกต่อไปแล้ว อยากออกจากพื้นที่ตรงนั้นไปที่อื่น แต่พอออกไป ผมก็อยากกลับมา เพราะท้ายที่สุดแล้วผมก็ผูกพันกับพื้นที่ตรงนี้ ดังนั้นทางเดียวในการอยู่ในพื้นที่ คือต้องหาทางแก้ไขปัญหาที่นี่ เพราะมันมีความผูกพันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้”

“ตอนนี้สิ่งที่เห็นได้ชัดเจนคือแง่ของการก่อเหตุมันเริ่มลดลง แต่อย่างไรกฎหมายพิเศษก็ยังอยู่พื้นที่ผมกล้าพูดเต็มปากเลยนะ ว่าพื้นที่อื่น ๆ ของประเทศนี้ไม่ต่างจากสามจังหวัดเมื่อหลายปีก่อนเลย เพราะเกือบทุกพื้นที่มีกฎหมายพิเศษ หรือแม้กระทั่งรูปแบบการสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ที่เป็นรูปแบบจริงที่เคยใช้ในสามจังหวัดมาก่อน เช่น กรณีผู้กำกับโจ้ ผมมีญาติห่าง ๆ ของเขาได้รับผลกระทบจากกฎหมายพิเศษนี้ วันนั้นเขาขายของตามปกติแต่ตำรวจจับสัญญาณได้ว่าเพื่อนคนหนึ่งได้โทรศัพท์มาหา จากนั้นก็ได้ล้อมบ้าน และเข้าจับกุมเข้าไปในค่ายทหาร แม้จะบอกว่าไม่ได้เป็นผู้ที่ก่อความไม่สงบ แต่ผู้ต้องสงสัยคือเพื่อนที่แค่โทรมา เขาไม่รู้เรื่องอะไรเลย และปฏิเสธข้อกล่าวหา แต่เจ้าหน้าที่ก็อ้างว่าคุณโทรคุยกับผู้ต้องสงสัย จากนั้นเขาต้องอยู่ในคุกและถูกจับกุมมาสองปี ไม่มีโอกาสเลยที่แกจะได้ออกมาเจอหน้าลูก เพราะลูกแกคลอดไม่นานก็เสียชีวิตหลังจากนั้น ไม่มีใครรู้เลยว่า ช่วงเวลาที่สอบสวนเจ้าหน้าที่ใช้วิธีการแบบไหนบ้าง แต่ได้ยินมาว่าเขาถูกกดดันให้รับสารภาพว่าเป็นผู้กระทำความผิดทั้ง ๆ ที่ไม่ได้ทำ”

กล่าวโดยสรุป ห้วงระยะเวลาที่ผ่านมากว่า ๑๘ ปี ที่ได้มีการบังคับใช้พระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. ๒๕๔๘ ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีหลายฝ่ายทั้งนักวิชาการ นักสิทธิมนุษยชน รวมถึง ประชาชนในพื้นที่ตั้งข้อสังเกตว่ากฎหมายในสถานการณ์ฉุกเฉินดังกล่าวมีลักษณะให้อำนาจแก่เจ้าหน้าที่รัฐ มากกว่ากฎหมายปกติในการรักษาความสงบเรียบร้อยเพื่อแก้ไขสถานการณ์ความรุนแรงให้ยุติลงโดยเร็ว ซึ่งในบางกรณีหรือบางเหตุการณ์เจ้าหน้าที่รัฐถูกกล่าวหาว่ากระทำการอันมีลักษณะรุนแรงเกินความจำเป็น ไม่สมควรแก่เหตุ เป็นการกระทำละเมิดสิทธิมนุษยชน และส่งผลกระทบต่อสิทธิเสรีภาพของประชาชน นอกจากนี้ ยังมีรายงานการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดจากการบังคับใช้พระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. ๒๕๔๘ อาทิ วสันต์ ชมพูศรี (๒๕๕๙) ได้ทำการศึกษา เรื่อง “การบังคับใช้พระราชกำหนด การบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. ๒๕๔๘ กับการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชน” พบว่า กระบวนการก่อนการประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน แม้ว่ากฎหมายกำหนดให้มีกลไกที่ช่วยในการตรวจสอบและกลั่นกรองสถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยคณะกรรมการบริหารสถานการณ์ฉุกเฉิน แต่การใช้ดุลพินิจและใช้อำนาจในการประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินเป็นของฝ่ายบริหารเพียงผู้เดียว โดยไม่จำเป็นต้องผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการดังกล่าว ซึ่งอาจใช้ดุลพินิจในการพิเคราะห์ข้อเท็จจริงของสถานการณ์ รวมถึงประเมินและวิเคราะห์สถานการณ์จากหน่วยงานด้านความมั่นคงไม่มากพอ ตลอดจนยังขาดการพิจารณาตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขอย่างรอบคอบเท่าที่ควร

ธานัท มิ่งทองคำ (๒๕๕๗) ได้ทำการศึกษา เรื่อง “การจับกุม และควบคุมตัวผู้ต้องสงสัยตามพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. ๒๕๔๘” พบว่า พระราชกำหนดการบริหารราชการ ในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. ๒๕๔๘ เป็นการให้อำนาจฝ่ายบริหาร อย่างเต็มที่ เป็นการให้อำนาจ

นายกรัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีจนบางครั้งการดำเนินการต่าง ๆ ตามกระบวนการยุติธรรมอาจไปกระทบสิทธิและเสรีภาพของประชาชนได้ เช่น การควบคุมตัวผู้ต้องสงสัยไว้ ในอำนาจรัฐและเป็นการให้อำนาจรัฐบาลไว้อย่างกว้าง ๆ ไม่ลงรายละเอียดอย่างชัดเจน รวมทั้งไม่ได้ระบุถึง สิทธิเสรีภาพขั้นพื้นฐานของผู้ต้องสงสัยไว้อย่างชัดเจน ตามที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

๒. สาเหตุย่อยของความเหลื่อมล้ำของกระบวนการยุติธรรมในจังหวัดชายแดนใต้ ความเหลื่อมล้ำมิติอื่น ๆ ในจังหวัดชายแดนใต้ การกำหนดนโยบายเรื่องพหุวัฒนธรรมในพื้นที่ สะท้อนถึงความไม่เข้าใจการลงไปปฏิบัติเรื่องพหุวัฒนธรรมพื้นที่อย่างแท้จริง การเจรจาที่ไม่มีสัญญานความจริงใจ จริงจัง จากฝ่ายการเมือง ซึ่งทำให้การแก้ไขปัญหาในจังหวัดชายแดนใต้ไม่ได้รับการดูแลแก้ไขอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ปัญหาความไม่สงบในชายแดนใต้มีปัญหาที่ซับซ้อน เช่น ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคมในจังหวัดชายแดนใต้ และปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนในพื้นที่เป็นต้น

๓. ตัวเร่งปฏิกิริยาของวิกฤของวิกฤตการณ์ความเหลื่อมล้ำของกระบวนการยุติธรรมในจังหวัดชายแดนใต้

ประเด็นเรื่องการขับปัญหาความเหลื่อมล้ำด้านความยุติธรรมในจังหวัดชายแดนใต้คือ เรื่อง ความขัดแย้งอัตลักษณ์ (Identity Conflict) ในจังหวัดชายแดนใต้มีลักษณะเฉพาะทางศาสนาและชาติพันธ์ในพื้นที่คือ ศาสนาอิสลาม ภาษามลายู และประวัติศาสตร์ปัตตานี สิ่งเหล่านี้เป็นเงื่อนไขในสังคมซึ่งทำหน้าที่ให้ความชอบธรรมกับการใช้ความรุนแรงหรือทำให้ผู้คนไม่น้อยยอมรับหรือเห็นด้วยกับฝ่ายที่ใช้ความรุนแรงทั้งหมดนี้ทำให้ผู้ก่อความไม่สงบใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้อาศัยเงื่อนไขทางชาติพันธุ์ผสานกับศาสนามาเป็นข้ออ้างให้ความชอบธรรมกับการใช้ความรุนแรงในการต่อสู้เพื่อเป้าหมายของตนในนามของอัตลักษณ์ความเป็นมลายูมุสลิม

รัฐควรมีแนวทางปฏิบัติของข้าราชการและแนวทางการปฏิบัติในภาพรวมที่ ชัดเจนและเอื้อต่อศาสนาอิสลาม ให้คณะกรรมการอิสลามใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้หรือ คณะกรรมการอิสลามอื่นสร้างความรับรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักเกี่ยวกับแนวปฏิบัติของ อิสลาม โดยให้มีกฎหมายและระเบียบรองรับชัดเจน มีการคุ้มครองการปฏิบัติที่ขัดกับหลักศาสนา เพื่อให้มีทางเลือก และให้คณะกรรมการฯ มีบทบาทและอำนาจหน้าที่การคุ้มครองมุสลิมในระบบและ ประชาชน เนื่องจากมุสลิมบางคนทราบว่าบาปแต่อยู่ในระบบ (ราชการ) จึงจำเป็นต้องกระทำตาม ข้อปฏิบัติและนโยบายของรัฐบาล นอกจากนี้ ยังมีประเด็นการใช้คำพูดที่ไม่คำนึงถึงวัฒนธรรมของ ชาวมุสลิมทำให้เกิดการดูถูกเหยียดหยามชาวมุสลิมโดยไม่รู้ตัวอีกด้วย

ปัญหาด้านภาษาและการสื่อสารที่ไม่เข้าใจกันในเรื่อนจำเช่น เจ้าหน้าที่ไม่มีความสามารถด้านภาษามาลายูที่ผู้ต้องขังใช้สื่อสารกันและใช้สื่อสารกับญาติ มีปัญหาเกี่ยวกับการตรวจจดหมายที่ผู้ต้องขังไม่สามารถและ/หรือไม่ยอมเขียนจดหมายเป็นภาษาไทย อาจจะเนื่องจากไม่สามารถเขียนภาษาไทยและ/หรือญาติไม่สามารถอ่านภาษาไทยได้ อาจจะทำให้เกิดปัญหาความไม่ไว้วางใจ

ความเสี่ยงและปัจจัยเร่งในการเร่งปฏิกิริยาความมรุนแรงในจังหวัดชายแดนใต้

๑. การทำงานของภาครัฐด้านกระบวนการยุติธรรมที่ไม่อำนวยความยุติธรรมและความเป็นธรรมอย่างแท้จริง

๒. บริบททางสังคมที่ยังไม่มีความไว้วางใจในกระบวนการยุติธรรม เช่น รอยแผลความทรงจำในประวัติศาสตร์ ภาษาที่ใช้สื่อสารระหว่างคนในพื้นที่กับเจ้าหน้าที่รัฐ

๓. กฎหมายพิเศษในพื้นที่ที่ยังคงดำรงอยู่โดยอ้างความมั่นคง

เมื่อมีหน่วยทหารเข้ามาเป็นผู้เล่นในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ ซึ่งทหารอาจจะไม่เข้าใจคำว่ากระบวนการยุติธรรมอย่างแท้จริง และไม่สามารถที่จะใช้เครื่องมือของความยุติธรรมได้อย่างถูกต้อง แม้ตำรวจเองก็ไม่เคยเจออาชญากรรมแบบเฉพาะแบบนี้มาก่อน การจัดการในสถานการณ์กรือเซะมันก็ต่างกันกับการจัดการฝูงชนที่ตรงจุดอื่น จึงทำให้การจัดการในสถานการณ์ความรุนแรงในชายแดนใต้นั้น ไม่สามารถตอบคำถามที่ค้างคาใจประชาชนในพื้นที่และนอกพื้นที่ได้ อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันมีสัญญาณดีขึ้น สัญญาณก็คือเดิมทหารจะลุยแบบที่มองว่าผู้ก่อเหตุคือคนร้ายที่เป็นพวกแบ่งแยกดินแดนก็เริ่มยอมรับว่ามีแนวทางอื่นนอกจากการไปปิดล้อมตรวจค้น และยิง ตอนนี้การจะเอาชนะได้ต้องต่อสู้ด้วยการเมืองไม่ใช่การทหารจะต้องเข้าใจประชาชนและมีความอดทนและแปลงร่างจากการเป็นทหารที่เป็นกองทัพภาคที่๔มาเป็น กอ.รมน. ภาค (สัมภาษณ์ผู้แทนจากกระทรวงยุติธรรม, ๒๕๖๔)

แนวทางการแก้ไขปัญหาวิกฤตการณ์สังคมในกรณีความเหลื่อล้ำในกระบวนการยุติธรรมของพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้

แนวทางการแก้ไขปัญหาต้องเริ่มต้นจากมีเป้าหมาย เช่น สังคมสันติสุข เป็นอย่างไร กำหนดโดยคนส่วนใหญ่ แล้วศึกษา ตรวจสอบบริบทสังคม วัฒนธรรม มีทั้งบวกและลบ หลายปัญหา อุปสรรค อาจต้องแก้ลึกต้นเหตุ (รากเหง้า) เปลี่ยนแปลงโครงสร้างสังคมบางอย่างเพื่อความเท่าเทียม เป็นธรรม คือออกจากอำนาจนิยม-อุปถัมภ์ ด้วยสันติวิธีเพื่อความยั่งยืนและพัฒนาก้าวหน้าสู่สังคมสันติสุขที่ต้องการ

๑. การปรับกฎหมายของการบังคับใช้ในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้

รัฐต้องทบทวนการคงกฎหมายความมั่นคงในพื้นที่ และกระบวนการบังคับใช้กฎหมายความมั่นคงให้สอดคล้องกับความจำเป็นที่เป็นอยู่จริงในพื้นที่เป็นสำคัญ โดยมีเป้าหมายให้คดีความมั่นคงในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนใต้อยู่ภายใต้กฎหมายปกติ

๒. การบังคับใช้กฎหมายที่สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญหลักการสากลและหลักนิติธรรมต่อผู้ต้องสงสัยผู้ต้องหาหรือจำเลยในคดีความมั่นคง

ในที่นี้ หมายถึง การนำบุคคลเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมและดำเนินการตามกฎหมายบ้านเมืองให้ได้รับบทลงโทษจากคำพิพากษาของศาลชั้นต้น อุทธรณ์ ฎีกา การใช้ความรุนแรงทางอาวุธแทนการนำบุคคลเข้า

สู่กระบวนการยุติธรรมโดยรัฐในรูปแบบนี้นอกจากจะทำลายสิทธิในชีวิตแล้วด้วยนั้นยังเป็นการทำลายหลักนิติธรรมของประเทศด้วย เจ้าหน้าที่รัฐจะต้องไม่ใช้ความรุนแรงในการทำลายชีวิตประชาชนโดยไม่ผ่านการพิจารณาคดีโดยศาลยุติธรรมให้มีคำพิพากษาของศาลสูงสุดตัดสินลงโทษ

ตามหลักสากล เรื่องของสิทธิในชีวิต (Rights to life) ปรากฏอยู่ใน มาตรา ๓ ของปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ตั้งแต่ปี ค.ศ. ๑๙๔๕ และในมาตรา ๖ ของกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมืองเมื่อปี ค.ศ. ๑๙๖๖ คือการยอมรับสิทธิโดยธรรมชาติของทุกคนคือสิทธินี้ทุกคน *“จะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย”* และ *“ไม่มีใครถูกพรากชีวิตไปโดยพลการ”*

๓. สร้างกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์เพื่อการเปลี่ยนผ่านอย่างยั่งยืน

ในวงการของกระบวนการยุติธรรมมีความพยายามปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์การอำนวยความยุติธรรมภายใต้แนวคิดและหลักการเรื่องความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์หรือกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ (Restorative Justice) ซึ่งเป็นการอำนวยความยุติธรรมที่มีการคำนึงถึงเหยื่อหรือผู้เสียหายและมีการดึงชุมชนเข้ามามีส่วนรับรู้และร่วมกันแก้ไขเยียวยาผู้เสียหาย หรือเหยื่อโดยมีวัตถุประสงค์หลักที่ต้องการฟื้นฟูความเสียหายหรือผลกระทบจากการกระทำาที่ทำให้ทุกฝ่ายได้รับผลร้ายซึ่งรวมทั้งผู้เสียหายหรือเหยื่ออาชญากรรม ผู้กระทำผิดและชุมชน โดยมุ่งเน้นให้เกิดการชดใช้ความเสียหายที่เกิดขึ้น การแก้ไขฟื้นฟู และนำทุกฝ่ายกลับเข้าสู่สังคมและอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขและสมานฉันท์ (จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย, ๒๕๔๘) การดำเนินภารกิจของกระทรวงยุติธรรมอาจเกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ไม่มากนัก เพราะส่วนใหญ่กระบวนการยุติธรรมกระแสหลักจะเกี่ยวข้องกับ

ตำรวจ อัยการ และศาลมากกว่า ด้วยเหตุนี้เอง กระทรวงยุติธรรมของไทยจึงต้องมีการอาศัยความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ซึ่งเป็นกระบวนทัศน์ในกระบวนการยุติธรรมแบบใหม่เพื่อนำกระบวนการและแนวทางการปฏิบัติมาใช้มักตอบสนองความต้องการของประชาชน ผู้รับบริการหรือผู้เสียหายในกระบวนการยุติธรรม ทั้งนี้ ยังสอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เห็นได้ชัดเจน ทั้งในเรื่องการเยียวยาและการให้ความสำคัญแก่ผู้เสียหายและเข้าถึงชุมชนที่ตกเป็นเหยื่อมากกว่าการให้คุณค่าในเรื่องของการลงโทษผู้กระทำผิด โดยกระบวนการทั้งหลายเหล่านี้จะทำให้มีการยกระดับความสำคัญของผู้เสียหายในกระบวนการยุติธรรม เป็นการเรียกร้องให้ผู้กระทำความผิดรับผิดชอบต่อความเสียหายที่ได้กระทำขึ้นเหล่านั้น การนำกระบวนทัศน์ที่เป็นกระบวนการความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์จึงต้องมีการสร้างความตระหนักต่อผลกระทบที่เกิดจากการกระทำผิดโดยเฉพาะอย่างยิ่งที่มีต่อผู้เสียหาย โดยหน่วยงานในกระทรวงยุติธรรมที่เกี่ยวข้องต้องมีการบูรณาการร่วมกันสร้างแผนความรับผิดชอบและข้อตกลงในลักษณะป้องกันหรือเกิดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาเพื่อนาไปสู่ความสมานฉันท์ของสังคมอย่างแท้จริง

จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย (๒๕๕๐) ได้อ้างถึงทัศนะของ Susan Sharpe ว่ากระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์เป็นแนวความคิดที่มีรากฐานแตกต่างจากการอ านวยความยุติธรรมเชิงแก้แค้นทดแทนโดยมุ่งให้ความสำคัญกับสิ่งซึ่งจำเป็นต้องได้รับการการเยียวยา(สำหรับเหยื่ออาชญากรรม) สิ่งซึ่งควรแก้ไขปรับปรุง

(สำหรับผู้กระทำความผิด) และสิ่งซึ่งควรเรียนรู้เมื่ออาชญากรรมเกิดขึ้นในสังคม(สำหรับชุมชน) แนวคิดนี้ทำให้เหยื่ออาชญากรรมเป็นศูนย์กลางของกระบวนการเกี่ยวกับอันตรายและการชดใช้เยียวยา กล่าวคือเหยื่ออาชญากรรมเป็นผู้กำหนดว่าอันตรายที่ตนได้รับคืออะไรและการชดใช้เยียวยา สำหรับตนจะมีขนาดเท่าใด ขณะที่ชุมชนสามารถเข้ามีส่วนเกี่ยวข้องในกิจกรรมการเรียกร้องความรับผิดชอบจากผู้กระทำผิดให้การสนับสนุนเหยื่ออาชญากรรม และประกันโอกาสในการแก้ไขฟื้นฟูตนเองของผู้กระทำผิด นอกจากนี้กระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ได้สะท้อนความเชื่อที่ว่าความยุติธรรมเป็นสิ่งที่เข้าถึงได้และบรรลุถึงได้มากที่สุดหากสามารถดำเนินการบรรลุเป้าหมายที่ว่า

๑. มีการเห็นพ้องต้องกันระหว่างเหยื่ออาชญากรรม-ผู้กระทำผิด-ชุมชน ในเวทีที่จัดให้ทุกฝ่ายได้แสดงการมีส่วนร่วมกันต่ออาชญากรรมที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง

๒. สิ่งที่แตกร้าว สะเทือนใจได้รับการเยียวยา

๓. ได้บรรลุถึงการแสดงความรับผิดชอบและสำนึกผิดต่อการกระทำที่เกิดขึ้น

๔. โยงยึดผูกพันสิ่งที่แตกแยกให้กลับคืนสมานฉันท์กันอีกครั้งและสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนในการป้องกันอาชญากรรมที่อาจเกิดขึ้น

๔. การใช้กระบวนการพูดคุยสมานฉันท์ในการขับเคลื่อนทุกระดับ

กระบวนการพูดคุยสมานฉันท์สามารถทำได้ทุกระดับในจังหวัดชายแดนใต้ และจำเป็นต้องมีกระบวนการสร้างความไว้วางใจทุกระดับ โดยเฉพาะการทำความเข้าใจกับวัฒนธรรมและมายาคติแต่ละมิติในพื้นที่ ล้วนมีส่วนเกื้อกูลต่อความขัดแย้งและความรุนแรงทั้งสิ้น ยกตัวอย่างเช่น หากทุกคนเชื่อว่าความขัดแย้งและความรุนแรงเป็นธรรมชาติและธรรมชาตินั้นเปลี่ยนแปลงมิได้ ก็หมายความว่า ความรุนแรงไม่มีวันหมดสิ้นไปและหากเชื่อว่าความขัดแย้งและความรุนแรงเป็นเรื่องเดียวกัน จะแก้ไขได้ด้วยความรุนแรงเท่านั้น ความรุนแรงก็ขจัดไม่ได้เช่นกัน ถ้าคนกลุ่มหนึ่งเชื่อว่าตนต่างจากคนกลุ่มอื่นและเหนือกว่าหรือถูกต้องกว่าพวกอื่น โอกาสขัดแย้งและใช้ความรุนแรงก็ยิ่งง่ายขึ้น

การศึกษาและแปรเปลี่ยนวัฒนธรรมบางอย่างเพื่อออกจากความขัดแย้งรุนแรง คือ ต้องเข้าใจสภาพบริบทสังคม บทบาทการทำงานของวัฒนธรรมและมายาคติและกลไกต่าง ๆ ในสังคม สังคมในพื้นที่ต้องเชื่อและตระหนักจริง ๆ ว่าเป็นปัญหา และต้องเปลี่ยนแปลง มิใช่เราคิดแล้วต้องการ โดยคิดว่าเราถูก แต่การเข้าใจคุณค่า วิถีชีวิตที่ฝังลึกเป็นร้อย ๆ ปี มีความต่างมากมาย มีตั้งแต่เชื่อในวัฒนธรรมอำนาจ รับและส่งต่อวัฒนธรรมมาแต่วัยเยาว์ อาจไม่ใช่สิ่งที่เราคิดเราเชื่อ แต่เราเคยชิน การเปลี่ยนแปลงไปในสังคมที่เราคุ้นชินอาจจะจะอึดอัดหรืออยากเปลี่ยนแต่ไม่มีความรู้ความเข้ามากพอ การแปรเปลี่ยนความขัดแย้ง (Conflict Transformation) จึงต้องศึกษาถ่องแท้เพราะความขัดแย้งที่ยืดเยื้อเรื้อรังที่สูงและลึก ไม่สามารถทำโดยคนใดคนหนึ่งต้องโดยคนส่วนใหญ่ของสังคมและใช้เวลา

รายการอ้างอิง

ธานัท มิ่งทองคำ. (๒๕๕๗). การจับกุมและควบคุมตัวผู้ต้องสงสัยตามพระราชกำหนดการบริหารราชการ ในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. ๒๕๔๘. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, คณะนิติศาสตร์ปรีดีพนมยงค์, สาขาวิชานิติศาสตร์

มายือนิง อิสอ. (๒๕๖๓) ปัญหาความเหลื่อมล้ำในสถานการณ์วิกฤติ : กรณีศึกษาสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์:ปัตตานี.

วสันต์ ชมพูศรี. (๒๕๕๙). การบังคับใช้พระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. ๒๕๔๘ กับการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชน. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะนิติศาสตร์, สาขาวิชานิติศาสตร์.

วิทิต มันตาภรณ์. (๒๐๑๐). ***กฎหมายเกี่ยวกับความมั่นคง : ความหมายอย่างที่มีนัยสำคัญสำหรับประเทศไทย. กฎหมายความมั่นคง : หนทางแก้ไขความขัดแย้ง? ศึกษากรณีสี่อำเภอของจังหวัดสงขลา และสามจังหวัดชายแดนใต้.***กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ผสานวัฒนธรรม

Azar, Edward E. (1990). The Management of Protracted Social Conflict: Theory and Cases. Hampshire; Dartmouth Publishing.

Bloomfield, D., & Reilly, B. (1998). The Changing Nature of Conflict and Conflict Management. Stockholm: Institute for Democracy and Electoral Assistance (IDEA).

Curle, Adam. (1971). Making peace. London,England. Tavistock .

Galtung, Johan. (1998). *Peace by Peaceful Means: Peace and Conflict, Development and Civilization*. London: Sage Publications.

Lederach, John Paul. (1995). “Conflict Transformation in Protracted Internal Conflicts: The Case for a Comprehensive Network.” In Kumar Rupesinghe, ed., Conflict Transformation. New York: St. Martin's Press.

Miall, Hugh. Ramsbotham, Oliver. and Tom Woodhouse (eds.). (2011). *Contemporary Conflict Resolution*. 3rd Edition. Cambridge: Polity.

äyrynen, Raimo. (1999). “From Conflict Resolution to Conflict Transformation: A Critical View.” In Ho-Won Jeong, ed., *The New Agenda for Peace Research*. Brookfield: Ashgate Publishing.

ปัจจัยย่านสร้างสรรค์เพื่อส่งเสริมการทำงานแรงงานสร้างสรรค์ในประเทศไทย

จารุจรรย์ ลาภพานิช [๑]

วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Email: toeyjarujan@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการเรื่อง “ปัจจัยย่านสร้างสรรค์เพื่อส่งเสริมการทำงานแรงงานสร้างสรรค์ในประเทศไทย” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิดการพัฒนาย่านสร้างสรรค์และแรงงานสร้างสรรค์ที่เกี่ยวข้องนำมาประยุกต์ใช้ในประเทศไทย บทความนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาจากข้อมูลเอกสารวิชาการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งต่างประเทศและในประเทศไทย นำข้อมูลมาสรุป วิเคราะห์และนำเสนอเชิงพรรณนาวิเคราะห์

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยย่านสร้างสรรค์เพื่อส่งเสริมการทำงานของแรงงานสร้างสรรค์ควรมีองค์ประกอบ ๓ ประการหลักดังนี้ ๑) โครงสร้างพื้นฐาน เช่น พื้นที่ อาคาร และขนส่งมวลชน ๒) กิจกรรมที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ และ ๓) รายได้ คือการจ้างงาน ปัจจัยที่สะท้อนถึงการเข้าถึงโอกาสการทำงานและรายได้จากการทำงาน อย่างไรก็ตามปัจจัยดังกล่าวต้องคำนึงถึงบริบทของพื้นที่นั้น ๆ เนื่องจากสภาพแวดล้อมแต่ละพื้นที่ไม่เหมือนกัน สามารถปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับการทำงานของแรงงานสร้างสรรค์ในแต่ละบริบท

คำสำคัญ: ย่านสร้างสรรค์, อุตสาหกรรมสร้างสรรค์, เมืองสร้างสรรค์, แรงงานสร้างสรรค์

[๑] ที่ปรึกษาบทความ: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เวฬุรีย์ เมธาวีวินิจ
สาขาการจัดการมรดกวัฒนธรรมและอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
อีเมล: veluree.m@gmail.com

FACTORS FOR DEVELOPING CREATIVE DISTRICT WORKER EMPLOYMENT IN THAILAND

Jarujan Lappanich[๑]

College of Innovation, Thammasat University

Email: toeyjarujan@gmail.com

ABSTRACT

This article studied and analyzed related concepts of creative districts and creative labor in the context of Thailand. Qualitative research was done with data gathered from academic articles and related publications from Thailand and overseas. Data was analyzed and summarized descriptively. Results were that three creative district frameworks developed quality of creative workers in Thailand: 1) infrastructure, including physical assets such as buildings, mass transit, and available space; 2) activities, inspiring and developing talent; and 3) salary, employment reflecting access to job opportunities and work income. Factors depended on context insofar as each urban environment has different assets. These findings suggest that creative district planning should be adjusted to support creative worker productivity according to individual municipal context.

Keywords: Creative industries, Creative district, Creative city, Creative labor.

[๑]Advisor: Assistant Professor Veluree Metaveevinij, Ph.D.

Management of Cultural Heritage and Creative Industries, College of Innovation, Thammasat University

E-mail: veluree.m@gmail.com

บทนำ

ที่มาและความสำคัญ

ปัจจุบันหลายประเทศส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับแนวคิดอุตสาหกรรมสร้างสรรค์เป็นกลไกหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจในประเทศ มันคือการใช้ความคิดสร้างสรรค์ของมนุษย์ในการผลิตและสร้างมูลค่าให้มีเอกลักษณ์ดึงดูดใจผู้บริโภคมากกว่าเคย เนื่องจากเศรษฐกิจทุกวันนี้มีการแข่งขันระดับสูง การแข่งขันในเชิงเน้นปริมาณอย่างการผลิตสินค้าจำนวนมากอาจจะไม่ใช่ข้อได้เปรียบในการแข่งขันอีกต่อไป หลายประเทศจึงพยายามสร้างจุดแข็งหรือค้นหาเอกลักษณ์ของตนเองจากทรัพยากรที่ตนเองมีอยู่มาก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด (ต่อสกุล พันธุ์พิพัฒน์, ๒๕๕๗) โดยการผลิตอุตสาหกรรมสร้างสรรค์จำเป็นต้องมีแหล่งรวมตัวการผลิตที่ส่งเสริมอุตสาหกรรมดังกล่าวนั้นคือย่านสร้างสรรค์ (Creative District) ที่ได้รับอิทธิพลจากแนวคิดเมืองสร้างสรรค์ (Creative City) เนื่องการขอบเขตการจัดการพื้นที่เฉพาะส่วน รวมถึงการทำงานกับชุมชนมีความคล่องตัวและรวดเร็วมากกว่าเมืองสร้างสรรค์ (พีรดร แก้วลาย, ๒๕๖๐ อ้างถึงใน กรวรรณ รุ่งสว่าง, น.๕๔-๕๖) พร้อมทั้งช่วยเอื้ออำนวยความสะดวกสบายแก่คนทำงานสร้างสรรค์ในการผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ ทั้งเชิงการพัฒนาศักยภาพและการคุ้มครองการดำรงชีวิตที่ดีเพื่อเกิดระบบนิเวศน์ระบบอุตสาหกรรมอย่างยั่งยืน (Gollmitzer and Murray, ๒๐๐๘)

อย่างไรก็ตามวาทกรรรมเกี่ยวกับคนทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์หรือแรงงสร้างสรรค์ในอุตสาหกรรมสร้างสรรค์มีความคิดอุดมคติเกินจริง ถึงแม้ว่าจะมีลักษณะการทำงานยืดหยุ่น สามารถตัดสินใจเลือกรับงานอิสระและทำงานได้ทุกที่ทุกเวลา (Gollmitzer and Murray, ๒๐๐๘) แต่ความเป็นจริงพวกเขาประสบปัญหาความไม่มั่นคงในการทำงานและขาดการเชื่อมต่อทางสังคม เนื่องจากความโดดเดี่ยวในการทำงานตัวคนเดียว ซึ่งการทำงานและการดำรงชีวิตของแรงงานสร้างสรรค์มีความเสี่ยงสูงที่จะมีความไม่แน่นอนและส่งผลต่อความมั่นคงทางรายได้และการใช้ชีวิตในอนาคต (Hesmondhalgh and Baker, ๒๐๑๐) เพราะฉะนั้นการขาดแหล่งรวมตัวทางสังคมเป็นหลักแหล่งทำให้เกิดปัญหามากมายต่อแรงงานสร้างสรรค์ ทั้งการพัฒนาความสามารถและความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน รวมทั้งความเสถียรภาพการดำรงชีวิตในในระยะยาว (Gollmitzer and Murray, ๒๐๐๘)

ในประเทศไทยมีแผนการสนับสนุนแนวคิดย่านสร้างสรรค์จากแผนยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) ประเทศไทยในประเภทความสามารถในการแข่งขัน ไม่เพียงแค่เรื่องอุตสาหกรรม การพัฒนาศักยภาพมนุษย์แต่ยังรวมไปถึงการพัฒนาเชิงพื้นที่หรือสร้างเมืองที่สนับสนุนให้เกิดนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ จากการส่งเสริมการผลิตอุตสาหกกรรมและบริการจากภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่น ยิ่งไปกว่านั้นยังมุ่งเน้นการผลักดันผู้ประกอบการให้มีองค์ความรู้และพัฒนาศักยภาพให้สามารถแข่งขันกับคู่แข่งให้ทัดเทียมระดับสากล (สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (องค์การมหาชน)) (ม.ป.ป., น.๒๕-๒๘) ทั้งนี้ในประเทศไทยมีย่านสร้างสรรค์ทั้งหมด ๔ พื้นที่ได้แก่ กรุงเทพฯ ขอนแก่น สงขลาและเชียงใหม่ (สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ องค์การมหาชน, ม.ป.ป.) จากแนวคิดและปัญหาดังกล่าวทำให้ผู้จัดทำสนใจศึกษาแนวคิดย่าน

สร้างสรรค์กับแรงงานสร้างสรรค์ที่เกี่ยวข้องทั้งหมดในประเทศและนอกประเทศ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเกิดกระบวนการอุตสาหกรรมสร้างสรรค์เพื่อวิเคราะห์ออกมาเป็นตัวชี้วัดคุณภาพของย่านสร้างสรรค์ที่พัฒนาคุณแรงงานสร้างสรรค์ ทั้งการส่งเสริมทักษะการทำงานและคุณภาพการใช้ชีวิต เพื่อศึกษาเป็นองค์ความรู้และแนวทางในการวางแผนพัฒนาย่านสร้างสรรค์ในประเทศไทยในอนาคต

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

๑. แนวคิดเมืองสร้างสรรค์

แนวคิดเมืองสร้างสรรค์ (Creative City) เกิดขึ้นช่วงหลังยุคอุตสาหกรรมในปี ค.ศ. ๑๙๘๐ สภาพแวดล้อมเมืองเสื่อมโทรมและโรงงานถูกทิ้งร่าง เพราะว่าเคลื่อนย้ายไปยังพื้นที่ที่มีต้นทุนถูกกว่า ทำให้สูญเสียการจ้างงานและอัตราค่าจ้างลดลงในพื้นที่ ขณะนั้นรัฐบาลมีนโยบายทำเศรษฐกิจเชิงวัฒนธรรมและสนับสนุนรัฐบาลท้องถิ่นในการประกอบอาชีพและปรับปรุงอาคารให้สวยงาม เพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจ เกิดการจ้างงานและผลิตนวัตกรรมใหม่ ๆ (Miles, ๒๐๑๓, p.๑๒๓-๑๒๔) นักวิชาการคนแรกที่พูดถึงเมืองสร้างสรรค์เกี่ยวกับกลยุทธ์ในการออกแบบเมืองคือ Charles Landry ในหนังสือ “The Creative City A Toolkit for Urban Innovators” ปี ค.ศ. ๒๐๐๐ มองว่าเมืองสร้างสรรค์นอกจากส่งเสริมการแข่งขันทางเศรษฐกิจแล้ว ยังช่วยพัฒนาทักษะผู้คนในการแข่งขันด้วย ซึ่งการวางแผนเมืองที่มีประสิทธิภาพ คือการสร้างสินทรัพย์ในเมืองให้มากที่สุด แบ่งออกเป็น ๔ ประการได้แก่ ๑) สภาพแวดล้อมเชิงกายภาพ เช่น โครงสร้างพื้นฐาน ๒) กิจกรรมที่สร้างเครือข่ายทางสังคม ๓) การรับรู้ในการเปิดรับความคิดเห็น และ ๔) การสร้างองค์กร คือการสร้างปฏิสัมพันธ์ของคนทำงาน (Landry, ๒๐๐๘, p. ๓๔-๓๖)

ช่วงปี ค.ศ. ๒๐๐๐ นักวิชาการ Richard Florida พูดถึงแนวคิดเมืองสร้างสรรค์ในหนังสือ “The Rise of the Creative Class” (๒๐๐๒) เกี่ยวกับ “ชนชั้นสร้างสรรค์” (Creative Class) กล่าวว่า “การพัฒนาเมืองและเศรษฐกิจอย่างยั่งยืนได้นั้น คนกำหนดนโยบายควรจะให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาของมนุษย์ (People Climate) มากกว่าการพัฒนาสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ (Business Climate)” (สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ CEA, ม.ป.ป.) และสภาพแวดล้อมเมืองสร้างสรรค์สำหรับชนชั้นสร้างสรรค์คือ “ศูนย์กลางความคิดสร้างสรรค์” (The Creative Centers) สร้างระบบนิเวศอุตสาหกรรมสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน ผ่านหลักการ 3Ts ได้แก่ ๑) เทคโนโลยี (Technology) คือการกระทำความคิดสร้างสรรค์ของมนุษย์ในการทำงานวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยี ๒) ความสามารถ (Talent) คือพื้นที่รองรับความหนาแน่นในสังคมและ ๓) ความอดทน (Tolerance) พื้นที่รองรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม (สมบัติ กุสุมาวลี, ๒๕๕๓, น.๙๖-๙๘)

หลังจากแนวคิดเมืองสร้างสรรค์เป็นที่รู้จักในการพัฒนาเศรษฐกิจในวงกว้าง รวมถึงส่งเสริมสังคมและวัฒนธรรมตามมา จนทำให้องค์การ UNESCO ให้ความสนใจการนำความคิดสร้างสรรค์กับวัฒนธรรมนำมาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไปด้วยกัน จึงได้จัดตั้งโครงการ “เครือข่ายเมืองสร้างสรรค์ของยูเนสโก (UNESCO

Creative Cities Network-UCCN)” ในปี ค.ศ. ๒๐๐๔ โดยสรุปแนวทางการประเมินเมืองสร้างสรรค์ควรมีลักษณะหลัก ๕ ประเภท ดังนี้ ๑) นโยบายเมืองที่ส่งเสริมวัฒนธรรมและความคิดสร้างสรรค์ตรงกับเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน ๒) เมืองที่มีวัฒนธรรมเป็นเอกลักษณ์ สามารถมูลค่าสร้างรายได้ให้กับคนและเศรษฐกิจ ๓) กระบวนการ มีส่วนร่วมทุกภาคส่วน ๔) กิจกรรมที่ส่งเสริมวัฒนธรรมและความคิดสร้างสรรค์ และ ๕) โครงสร้างพื้นฐานสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานและทางวัฒนธรรม (UCCN, ๒๐๒๑, p.๒-๕)

สรุปแนวคิดเมืองสร้างสรรค์

	Landry	Florida	UNESCO
1.โครงสร้างพื้นฐาน	●	●	●
2.กิจกรรม	●	●	●
3.การรับรู้	●		
4.ความหนาแน่นทางสังคม		●	
5.ความหลากหลายทางสังคม	●	●	
6.การจ้างงาน	●	●	
7.นโยบายพัฒนาเมือง			●
8.วัฒนธรรม			●
9.การมีส่วนร่วม	●		●

รูปที่ ๑: ภาพเปรียบเทียบปัจจัยเมืองสร้างสรรค์ที่ส่งเสริมแรงงานสร้างสรรค์

จากการเปรียบเทียบหาความสัมพันธ์ร่วมกันในแนวคิดเมืองสร้างสรรค์ของ Landry, Florida และ UNESCO ค้นพบว่า มีองค์ประกอบของเมืองสร้างสรรค์ที่ส่งเสริมแรงงานสร้างสรรค์ทั้งหมด ๔ ประการได้แก่ ๑) โครงสร้างพื้นฐาน คือสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานและทางวัฒนธรรม ๒) กิจกรรม คือกิจกรรมที่สร้างเครือข่ายทางสังคม ๓) การรองรับความหลากหลายทางสังคม และ ๔) การจ้างงาน

๒. แนวคิดย่านสร้างสรรค์

แนวคิดย่านสร้างสรรค์ (Creative District) ได้รับอิทธิพลมาจากแนวคิดเมืองสร้างสรรค์ (Creative City) เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนและพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ในช่วง ๒๐ ปีที่ผ่านมา หลายประเทศได้นำแนวคิดเมืองสร้างสรรค์มาวางแผนเป็นนโยบายในการพัฒนาเศรษฐกิจและเมืองในระดับมหภาค (สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์, ๒๕๖๑, น.๑๕) อย่างไรก็ตามก็มีหลากหลายเมืองที่ไม่ประสบความสำเร็จในการนำแนวคิดเมืองสร้างสรรค์มาปรับใช้ในบริบทของตนเอง จึงทำให้มองการพัฒนาพื้นที่ในขอบเขตพื้นที่เฉพาะส่วนเรียกว่า “ย่านสร้างสรรค์” (Creative District) เพราะสามารถดูแลจัดการและบริหารทั้งขนาดพื้นที่ จำนวนประชากร ความหนาแน่นของสิ่งก่อสร้างหรือการทำงานร่วมกันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องได้

สะดวกรวดเร็วมากกว่าการพัฒนาเมืองสร้างสรรค์ ยิ่งไปกว่านั้นการพัฒนาพื้นที่ขนาดเล็กยังทำให้การวางแผนโครงการตอบโจทย์ผู้ใช้จริงได้มีประสิทธิภาพมากกว่า ทั้งในแง่พัฒนาศักยภาพของพื้นที่นั้น ๆ และคุณภาพชีวิตของคนในท้องถิ่นและขยายการเติบโตไปในระดับเมือง (สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์, ๒๕๖๐, น.๑๗)

เนื่องจากแนวคิดย่านสร้างสรรค์ถูกต่อยอดมาจากแนวคิดเมืองสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ หลายประเทศต่างมีการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจไม่เหมือนกันในแต่ละบริบท ซึ่งแนวคิดย่านสร้างสรรค์ไม่ได้มีความหมายและแบบแผนเป็นทางการเฉพาะตัว ดังนั้นผู้วิจัยจึงศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับย่านสร้างสรรค์ดังต่อไปนี้

๒.๑ ทฤษฎีคลัสเตอร์ของ Porter

ทฤษฎีคลัสเตอร์ (Clusters) เริ่มต้นมาจากศาสตราจารย์ Micheal E. Porter มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดได้เขียนหนังสือ “The Competitive Advantages of Nations” ในปี ค.ศ. ๑๙๙๐ กล่าวว่าคลัสเตอร์เป็นกลไกพัฒนาความสามารถในการแข่งขันอุตสาหกรรมของประเทศ และค้นพบว่าถิ่นฐานต่าง ๆ ที่เกิดการแข่งขันผลิตสินค้าดังกล่าวต่างมีการรวมกลุ่มคนหรือระบบนิเวศเกี่ยวกับการผลิตในพื้นที่อยู่แล้ว และเติบโตมาเป็นความชำนาญเฉพาะตัวที่ติดอยู่กับพื้นที่นั้น ๆ ช่วยส่งเสริมการพัฒนาและต่อยอดศักยภาพของสินค้าให้มีคุณภาพดีมากยิ่งขึ้นและสร้างความได้เปรียบในการการแข่งขันกับอุตสาหกรรมต่าง ๆ (พงษ์ศักดิ์ โรจนไพพูรย์ทิพย์, ม.ป.ป., น.๑๑-๑๓) Porter ได้นิยามคำว่าคลัสเตอร์ว่า การรวมตัวของธุรกิจต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกันภายใต้ขอบเขตทางภูมิศาสตร์เดียวกัน ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับทุกฝ่ายที่มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันและช่วยส่งเสริมเกื้อกูลให้เกิดการพัฒนาผลิตภัณฑ์ นวัตกรรมและยกระดับความสามารถในการแข่งขัน (Porter, ๑๙๙๘, Porter & Kramer, ๒๐๑๑, p.๑๒ อ้างถึงใน สมศักดิ์ สามัคคีธรรม, ๒๕๖๒, น.๘๖-๘๗) การสร้างคลัสเตอร์ไม่เพียงช่วยส่งเสริมการผลิตนวัตกรรมแต่ยังช่วยแก้ปัญหาพัฒนาความสามารถของมนุษย์ เนื่องจากผลการวิจัยของนักวิชาการ Andrews, Criscuolo, และ Gal (๒๐๑๕) พบว่าบริษัทชั้นนำที่โดดเด่นในการผลิตภาพในปี ค.ศ. ๒๐๐๐ ประสบปัญหาศักยภาพของคนทำงานน้อยลง การใช้แนวคิดคลัสเตอร์สามารถนำมาแก้ปัญหาดังกล่าวจากการเชื่อมโยงความร่วมมือของบริษัทที่เกี่ยวข้อง เช่น บริษัทคู่ค้าและสถาบันการศึกษาในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ หรือร่วมกันสร้างนวัตกรรมที่สร้างโอกาสในการพัฒนาทักษะมนุษย์และผลิตผลอย่างมีประสิทธิภาพ (Baily and Montalbano, ๒๐๑๘, p.๑)

๒.๒. แนวคิดละแวกบ้านสร้างสรรค์ Creative Neighborhood

แนวคิดละแวกบ้านสร้างสรรค์ (Creative Neighborhood) กล่าวขึ้นมาจากการศึกษาในวารสาร “Regional Studies” ของ Martin Prosperity Institute (MPI) และ Greg Spencer จาก University of Toronto (๒๐๑๕ อ้างถึงใน Florida, ๒๐๑๕) ศึกษาคุณลักษณะย่านที่เป็นแหล่งอุตสาหกรรมสร้างสรรค์จากการสำรวจสภาพแวดล้อมเมืองที่ส่งเสริมด้านศิลปะ วัฒนธรรม ดนตรีและการออกแบบ ค้นพบว่าเมืองอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ส่วนใหญ่มักจะอยู่ใจกลางเมือง มีความหนาแน่นการใช้อาคารผสมผสานสูง ส่วนใหญ่คนใช้บริการขนส่งสาธารณะ เพราะสะดวกในการเดินทางนัดพบลูกค้าไปมา สภาพแวดล้อมมีรูปแบบการใช้

ประโยชน์ที่ดินหลากหลาย เช่น ที่อยู่อาศัย พาณิชยกรรม สวนสาธารณะหรือสิ่งอำนวยความสะดวกมากมาย อย่างคาเฟ่ ร้านอาหารหรือบาร์ ซึ่งรูปแบบเชิงกายภาพของเมืองอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ดังกล่าว มาจากวิถีชีวิตของคนทำงานเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ที่ต้องพึ่งพาอาศัยการเชื่อมต่อเครือข่ายทางสังคม ๖๐% คนทำงานสร้างสรรค์ได้งานทำมาจากการสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมในพื้นที่ รวมถึงพวกเขามักจะอาศัยหรือพบปะผู้คนใกล้ย่านที่พวกเขาทำงาน ทำให้บรรยากาศในเมืองมีการกระจุกตัวเป็นสังคมมากกว่าเมืองอุตสาหกรรมวิทยาศาสตร์ รวมถึงความหนาแน่นและความหลากหลายในการใช้งานอาคารต่าง ๆ ที่ทำให้คนทำงานสร้างสรรค์สามารถใช้ประโยชน์ในการเข้าสังคมและทำงานได้สะดวกสบาย ทั้งนี้จากการวิจัย Spencer กล่าวถึงการดึงดูดธุรกิจและคนที่ส่งเสริมอุตสาหกรรมสร้างสรรค์นั้นไม่ได้มีแบบแผนตายตัว แต่ควรได้รับการพัฒนาในลักษณะที่มีความคล่องตัว ยืดหยุ่นสูงและสามารถปรับเปลี่ยนได้ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนทำงานสร้างสรรค์อย่างทันสมัย (Florida, ๒๐๑๕)

๒.๓ แนวคิด Creative Hubs ศูนย์รวมความคิดสร้างสรรค์

British Council องค์กรเกี่ยวกับการพัฒนาความสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมและการศึกษา (๒๐๒๐, p.๑๒-๑๓) ได้ศึกษาปัจจัยการเกิดย่านสร้างสรรค์ในกรุงเทพฯ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ทำวิจัยแนวคิด “ศูนย์รวมความคิดสร้างสรรค์” (Creative Hubs) คือพื้นที่หรือสถานที่ที่เป็นแหล่งรวมรวบรวมคนที่มีความคิดสร้างสรรค์มาไว้ด้วยกัน จากการศึกษาความสัมพันธ์ของการเกิดศูนย์รวมความคิดสร้างสรรค์ (Hubs) และชุมชนในย่านที่มีความเป็นวัฒนธรรมและความคิดสร้างสรรค์ในไทยได้แก่ ย่านเจริญกรุง เมืองสงขลา เมืองเชียงใหม่และเมืองสกลนคร ซึ่งเป็นการทำงานร่วมกันของคณะนักวิจัยมหาวิทยาลัย Northumbria ประเทศสหราชอาณาจักร สถาบัน University Royal Melbourne Institute of Technology (RMIT) ประเทศออสเตรเลียและมหาวิทยาลัยกรุงเทพ ทั้งหมดนี้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการ “Creative Hubs for Goods” ในฝั่งภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ของ British Council สรุปผลการศึกษาองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในท้องถิ่นและการสร้างความสัมพันธ์ของคนที่ส่งผลให้เกิดความคิดสร้างสรรค์มี ๒ ประเภทได้แก่ ๑) สินทรัพย์ที่จับต้องได้ (Hard Infrastructure) คือสิ่งที่จับต้องได้ในรูปแบบเชิงกายภาพที่เกิดความคิดสร้างสรรค์และจูงใจคนทำงานสร้างสรรค์เข้ามาในพื้นที่ เช่น ขนส่งมวลชน ถนน อาคารหรือพื้นที่กิจกรรมต่าง ๆ ๒) สินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตน (Soft Infrastructure) คือสิ่งที่ไม่มีตัวตนหรือจับต้องได้ที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และสร้างแรงดึงดูดต่อคนทำงานสร้างสรรค์ เช่น วัฒนธรรม ชุมชน ภาษา และเครือข่ายทางสังคม ยิ่งไปกว่านั้นงานวิจัยยังพูดถึงองค์ประกอบสำคัญของการเกิดศูนย์รวมความคิดสร้างสรรค์คือ การรวมกลุ่มที่มีความเป็นธรรมชาติไม่เป็นทางการและหยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนได้ ซึ่งส่วนใหญ่พบในสถานที่กึ่งสังคม เช่น ร้านกาแฟ พื้นที่ทำกิจกรรมเทศกาล หรือนิทรรศการ

สรุปแนวคิดย่านสร้างสรรค์

	คลัสเตอร์	ละแวกบ้านสร้างสรรค์	ศูนย์รวมความคิดสร้างสรรค์
1. คน	●		●
2. พื้นที่	●	●	●
3. สังคม	●	●	●
4. อาคาร		●	●
5. ความหลากหลายทางพาณิชยกรรม		●	
6. ขนส่งมวลชน		●	●
7. วัฒนธรรม			●
8. กิจกรรม			●

รูปที่ ๒: เปรียบเทียบปัจจัยย่านสร้างสรรค์ที่ส่งเสริมแรงงานสร้างสรรค์

จากการศึกษาแนวคิดย่านสร้างสรรค์ ทฤษฎีคลัสเตอร์ แนวคิดละแวกบ้านสร้างสรรค์และแนวคิดศูนย์รวมความคิดสร้างสรรค์วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ร่วมกันของย่านสร้างสรรค์ที่สนับสนุนแรงงานสร้างสรรค์ ค้นพบว่า มี ๕ ประการได้แก่ ๑) พื้นที่ที่สร้างเครือข่ายทางสังคมและกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ ๒) สังคมการสร้างชุมชนทางทางสังคม ๓) คน ผู้คนที่ใช้ประโยชน์ในเมือง ๔) อาคาร การใช้ประโยชน์อาคารผสมผสานในการทำงาน และ ๕) ขนส่งมวลชน คือโครงสร้างพื้นฐานที่สร้างความสะดวกสบายในการเดินทางและทำงานของคน

๓. แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานสร้างสรรค์

เนื่องจากแนวคิดแรงงานสร้างสรรค์ยังไม่มีการให้ความหมายในเชิงเอกภาพอย่างเป็นทางการ ดังนั้นทางผู้จัดทำจึงศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแรงงานสร้างสรรค์ เพื่อวิเคราะห์หาข้อสรุปของแนวคิดแรงงานสร้างสรรค์ที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

๓.๑ แนวคิดทุนมนุษย์ (Human Capital)

แนวคิดทุนมนุษย์ถูกพูดถึงในหนังสือ “The Wealth of Nations” เขียนโดย Adam Smith นักวิชาการทางเศรษฐศาสตร์เมื่อปี ค.ศ. ๑๗๗๖ กล่าวว่าแรงงานไม่ได้สื่อถึงพลังทางกายภาพเท่านั้น แต่ยังเป็น “ทุนมนุษย์ (Human Capital)” ตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการผลิตและเศรษฐกิจ ซึ่ง Lynda Gratton และ Sumantra Ghoshal (๒๐๐๓) อธิบายว่าทุนมนุษย์มีองค์ประกอบ ๓ ประการได้แก่ ๑) ทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) เช่น องค์ความรู้หรือประสบการณ์ติดตัวที่สั่งสมไว้ (Tacit Knowledge) ๓) ทุนทางสังคม (Social Capital) การสร้างเครือข่ายและความสัมพันธ์ทางสังคม และ ๔) ทุนทางอารมณ์ (Emotional Capital) คือลักษณะต่าง ๆ ที่เป็นเอกลักษณ์ของมนุษย์ เช่น ความอดทน หรือความยืดหยุ่น (สุพริศร์ สุวรรณิก

, ๒๕๖๕) ซึ่งทุนมนุษย์มีอิทธิพลมากในการพัฒนาองค์และเศรษฐกิจให้เติบโต ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ คือการศึกษาในองค์ความรู้รูปแบบต่าง ๆ หรือการฝึกอบรมช่วยยกระดับศักยภาพของมนุษย์ให้ดียิ่งขึ้น (ระบิล พันภัย, ๒๕๕๗, น.๑๒-๑๓) สอดคล้องกับความคิดเห็นของทนง พิทยะ (๒๕๖๑, น.๑๘-๑๙ อ้างถึงใน มณีวรรณ ฉัตรอุทัยและคณะ, ม.ป.ป.) กล่าวถึงจุดเด่นและจุดด้อยการพัฒนาทุนมนุษย์ในประเทศไทยคือ การมีทรัพยากรมนุษย์มากมายที่สามารถผลิตสินค้าได้หลากหลาย แต่จุดด้อยคือ ความคิดสร้างสรรค์ในการผลิตสินค้าต่อสู้กับคู่แข่งในตลาดโลก รวมทั้งการจัดการและบริหารการพัฒนานวัตกรรมให้ประสบความสำเร็จทัดเทียมกับบริษัทสากล โดยสิ่งสำคัญที่ควรมุ่งเน้นและพัฒนาคือ การยกระดับความสามารถในการนำประสบการณ์และองค์ความรู้ต่าง ๆ มาปรับใช้ทำงานและพัฒนาอุตสาหกรรม เนื่องจากที่ผ่านมาประเทศไทยพึ่งพาทักษะและความคิดสร้างสรรค์จากประเทศอื่น ๆ จนทำให้ประเทศไทยขาดการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ด้วยตนเอง

๓.๒ แนวคิดแรงงานสร้างสรรค์ (Creative Labour)

แนวคิดแรงงานสร้างสรรค์เข้ามามีความสำคัญจากสมัยอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ (Creative Industries) ซึ่งมีการแบ่งประเภทอุตสาหกรรมหลากหลายที่ทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์ และเกิดการขยายอาชีพ รวมถึงเกิดระดับชั้นคนทำงานใหม่เกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์เพิ่มเข้ามาในอุตสาหกรรม Florida จัดกลุ่มระดับอาชีพสร้างสรรค์เป็นคำว่า “ชนชั้นสร้างสรรค์” (Creative Class) แบ่งตามศักยภาพและความสามารถของคนทำงานสร้างสรรค์ในการผลิตสินค้าและบริการ แต่ก็มีปัญหาในการจำแนกความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นนามธรรมในการแบ่งประเภทอุตสาหกรรม (Florida, ๒๐๐๓) Hesmondhalgh มองว่ากลุ่มคนทำงานสร้างสรรค์คิดสิ่งใหม่ได้ไม่มีจำกัด และสามารถเพิ่มประเภทของอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ใหม่ได้ตลอดเวลา ดังนั้นแรงงานประกอบอาชีพที่มีทักษะความคิดสร้างสรรค์ทุกคนและเรียกพวกเขาว่า “แรงงานสร้างสรรค์” (creative labour) เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทำงานสร้างสรรค์ (Creative Work) (Hesmondhalgh and Baker, ๒๐๑๑)

วาทกรรมเกี่ยวกับแรงงานสร้างสรรค์ (Creative Labour) และชนชั้นสร้างสรรค์ (Creative Class) มีข้อถกเถียงจากแนวคิดของ Florida เป็นแนวคิดอุดมคติ ถึงแม้ว่ารูปแบบการทำงานของแรงงานสร้างสรรค์ได้เปรียบกว่าอาชีพอื่น ๆ ทั้งความอิสระในการทำงานและอัตราค่าจ้าง แต่ในความเป็นจริงแล้วชีวิตของแรงงานสร้างสรรค์ต้องประสบปัญหามากมายในการทำงาน (Banks and O'Connor, ๒๐๐๙) ส่วนใหญ่แรงงานสร้างสรรค์มักประกอบอาชีพอิสระหรือฟรีแลนซ์เป็นส่วนมาก พวกเขาสามารถรับงานได้หลากหลาย แต่ในขณะเดียวกันก็มีความไม่มั่นคงและไม่แน่นอนในการทำงานในระยะยาว รวมถึงความสับสนและตึงเครียดจากงานที่ได้รับทำคนเดียว เพราะไม่มีที่ปรึกษาหรือคนคอยให้คำแนะนำเหมือนพนักงานในบริษัทประจำ (Hesmondhalgh and Baker, ๒๐๑๐) ดังนั้นเมื่อแรงงานสร้างสรรค์ไม่มีพื้นที่เป็นหลักแหล่งในการเอื้ออำนวยความสะดวกในการทำงานสร้างสรรค์ ทั้งขาดสถานที่ พื้นที่หรือแหล่งรวมตัวทางสังคมในการแบ่งปันข้อมูลและต่อยอดศักยภาพของตนเองในระยะยาว สิ่งเหล่านี้มีผลกระทบถึงความมั่นคงมั่งคงในอาชีพรายได้และคุณภาพการดำเนินชีวิตตามมาด้วย (Gollmitzer and Murray, ๒๐๐๘)

๓.๓ แนวคิดกำลังแรงงาน (labour force)

นิยามของคำว่าแรงงานตามพจนานุกรมของราชบัณฑิตยสถานมีความหมายตรงกับคำว่า กำลังแรงงาน (Labour Force) คือ “ประชากรที่อยู่ในวัยที่สามารถทำงานได้ตั้งแต่อายุ ๑๓ ปีขึ้นไป โดยไม่คำนึงว่าจะมีหรือไม่มีงานทำ” (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, ม.ป.ป.) จิตเกษม พรประพันธ์ และนครินทร์ อมเรศ (๒๕๖๒) อธิบายถึงโอกาสและการพัฒนาแรงงานไทยให้มี ๒ ประการคือ ๑) แนวรับ คือการสร้างระบบคุ้มครองสังคม เช่น การทำประกันสังคมที่ให้สวัสดิการพื้นฐาน และ ๒) แนวรุก คือการพัฒนาศักยภาพของแรงงานให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก สอดคล้องกับมุมมองของสุภชัย มนัสไพบูลย์ (๒๕๑๖, น.๓๙-๔๕) พบว่า ปัจจัยการวางแผนและกำหนดอัตราค่าจ้างและรายได้ที่คนทำงานควรได้รับเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและผลผลิตของแรงงาน การวางแผนกอัตราค่าจ้างควรมีกฎหมายกำหนดมาตรฐานค่าแรงขั้นต่ำ (Minimum Wages) หรือตามกลไกราคาที่อ้างอิงจากความสามารถของแต่ละประเภทอุตสาหกรรมที่ทำให้คนทำงานสามารถดำรงชีวิตได้สะดวกสบาย ยิ่งไปกว่านั้นยังคำนึงถึงการกำหนดสวัสดิการพื้นฐานที่แรงงานควรได้รับเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน

สรุปแนวคิดแรงงานสร้างสรรค์

	แนวคิด ทุนมนุษย์	แนวคิด แรงงานสร้างสรรค์	แนวคิด กำลังแรงงาน
1. ทักษะ	●	●	●
2. พื้นที่		●	
3. รายได้		●	●
4. สวัสดิการ			●
5. อัตราค่าจ้าง			●

รูปที่ ๓: เปรียบเทียบปัจจัยแรงงานสร้างสรรค์ที่ส่งเสริมที่ส่งเสริมการทำงาน

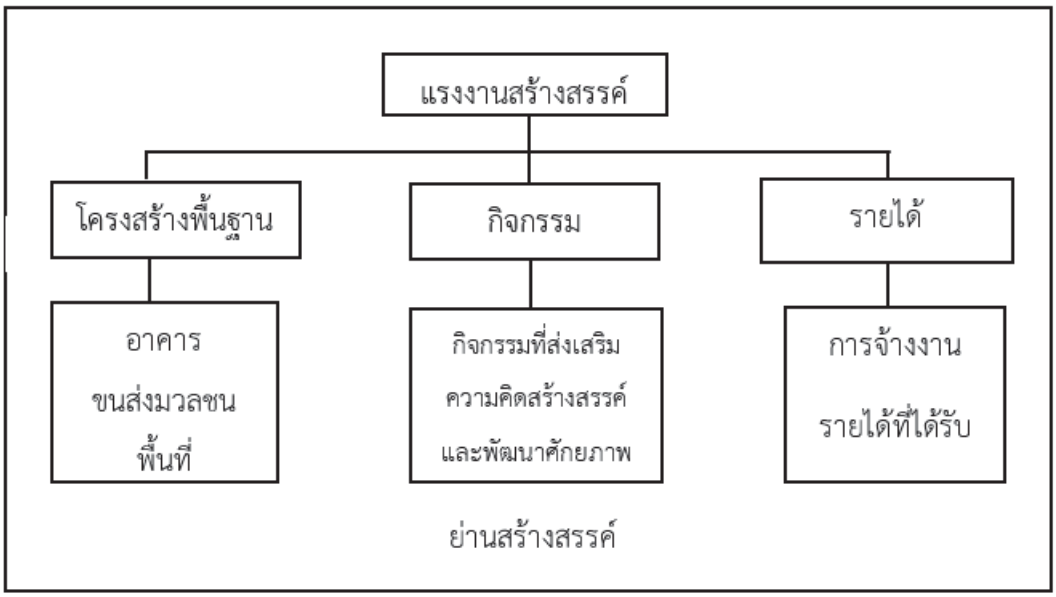
จากการศึกษาแนวคิดทุนมนุษย์ แนวคิดแรงงานสร้างสรรค์ และแนวคิดกำลังแรงงานวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ร่วมกันของแรงงานสร้างสรรค์ที่สนับสนุนการทำงานในย่านสร้างสรรค์สรุปได้ว่ามี ๒ ปัจจัยหลัก คือ ๑) ทักษะ การพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ และ ๒) รายได้ในการทำงานของคนทำงาน

๔. ปัจจัยย่านสร้างสรรค์เพื่อส่งเสริมการทำงานของแรงงานสร้างสรรค์ในประเทศไทย

	ปัจจัย	ประเภทความสัมพันธ์
เมืองสร้างสรรค์	1.โครงสร้างพื้นฐาน	โครงสร้างพื้นฐาน
	2.กิจกรรม	กิจกรรม
	3.ความหลากหลายทางสังคม	กิจกรรม
	4.การจ้างงาน	รายได้
ย่านสร้างสรรค์	1.พื้นที่	โครงสร้างพื้นฐาน
	2.สังคม	กิจกรรม
	3.คน	กิจกรรม
	4.อาคาร	โครงสร้างพื้นฐาน
	5.ขนส่งมวลชน	โครงสร้างพื้นฐาน
แรงงานสร้างสรรค์	1.ทักษะ	กิจกรรม
	2.รายได้	รายได้

รูปที่ ๔: เปรียบเทียบปัจจัยแรงงานสร้างสรรค์ที่ส่งเสริมที่ส่งเสริมการทำงาน

จากการทบทวนแนวคิดเมืองสร้างสรรค์ ย่านสร้างสรรค์และแรงงานสร้างสรรค์นำมาหาความตัวแปรความสัมพันธ์ย่านสร้างสรรค์ส่งเสริมการทำงานของแรงงานสร้างสรรค์มี ๓ ประการได้แก่ ๑) โครงสร้างพื้นฐาน คือ พื้นที่ อาคารและขนส่งมวลชน ๒) กิจกรรม ที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และพัฒนาศักยภาพของผู้คนและ ๓) รายได้ คือการจ้างงาน ปัจจัยที่สะท้อนถึงการเข้าถึงโอกาสการทำงานและรายได้จากการทำงาน



รูปที่ ๔: ตัวชี้วัดย่านสร้างสรรค์เพื่อส่งเสริมการทำงานแรงงานสร้างสรรค์ในประเทศไทย

สรุปผลการศึกษา

ปัจจุบันเศรษฐกิจโลกมีการแข่งขันสูง ต่างประเทศส่วนใหญ่สนใจแนวคิดอุตสาหกรรมสร้างสรรค์นำมาเป็นกลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์จากมนุษย์นำมาผลิตนวัตกรรมเพื่อสร้างมูลค่าซึ่งย่านสร้างสรรค์เป็นสภาพแวดล้อมที่ช่วยเอื้ออำนวยความสะดวกให้กับแรงงานสร้างสรรค์ผลิตผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการสร้างย่านสร้างสรรค์ที่ดึงดูดแรงงานสร้างสรรค์ให้อยากเข้ามาทำงานมาในพื้นที่ระยะยาว จึงควรเป็นแหล่งที่เปิดโอกาสการเข้าถึงการประกอบอาชีพและตอบโจทย์การทำงานของแรงงานสร้างสรรค์อย่างยั่งยืน ผ่านองค์ประกอบทั้งเชิงโครงสร้างพื้นฐานกายภาพ กิจกรรมและรายได้เพื่อสนับสนุนการทำงานของแรงงานสร้างสรรค์และพัฒนากระบวนการผลิตอุตสาหกรรมที่มีคุณภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจในประเทศและการยกระดับการแข่งขันให้ทัดเทียมกับระดับสากล

บรรณานุกรม

หนังสือ

สุภชัย มนัสไพบูลย์. (๒๕๑๖). *แรงงานสร้างสรรค์โลก.* กรุงเทพฯ: บริษัท บพิธ จำกัด

Landry, C. (2008). *The Creative City : a toolkit for urban innovators- 2nd ed.* United Kingdom: Comedia

Baily, M. & Montalbano, N. (2018). *Clusters and Innovation Districts: Lessons from the United States Experience*. Washington DC: The Brookings Institution

Hesmondhalgh, D. & Baker, S. (2011). *Creative Labour: Media work in three cultural industries*. New York: Routledge

วิทยานิพนธ์

กรวรรณ รุ่งสว่าง. (๒๕๖๐). *การวิเคราะห์สถานภาพการเป็นเมืองสร้างสรรค์กรณีศึกษาชุมชนเมืองขอนแก่น ราชบุรีและบางแสน.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์

ระบิล พันภัย. (๒๕๕๗). *ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลลัพธ์ความสามารถในการแบ่งปันความรู้ของบุคลากรในองค์การ :ปรากฏการณ์เชิงประจักษ์ของธนาคารพาณิชย์ไทย.* (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, คณะวิทยาการจัดการ

รายงานการวิจัย

พงษ์ศักดิ์ โรจนไพฑูรย์ทิพย์. (ม.ป.ป.) *การส่งเสริมการรวมกลุ่มอุตสาหกรรมในจังหวัดนครราชสีมา กรณีศึกษา : ศูนย์พัฒนากลุ่มอุตสาหกรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง.* http://www.dip.go.th/Portals/๐/Articles /48/316%20การส่งเสริมการรวมกลุ่มอุตสาหกรรมในจังหวัดนครราชสีมา%20กรณีศึกษา%20%20ศูนย์พัฒนากลุ่มอุตสาหกรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง.pdf

มณีวรรณ ฉัตรอุทัยและคณะ. *ทุนมนุษย์ : ขุมพลังและศักยภาพการแข่งขันของประเทศไทย*, NIDA Business Journal, 1 8 - 1 9 . http://mba.nida.ac.th/en/books /read/7 4 ad0 ba0 -0 9 a5 -1 1 e9 -8 a9 9 -1d1c4c6eacf8

British Council. (2020). *Creative and Cultural Districts in Thailand*. https://www.britishcouncil.or.th/sites/default/files/bc_creative_cultural_districts_in_thailand_online.pdf

Florida, R. (2003). *Cities and the Creative Class. City & Community 2:1*, 2003. https://www.coursehero.com/file/115510399/Florida-2003-Creative-Classpdf/

Gollmitzer, M. & Murray, C. (2008), *From Economy to Ecology: A Policy Framework for Creative Labour.* Canadian Conference of the Arts. (pp.1-70). Burnaby, BC : Simon Fraser University.

วารสารออนไลน์

สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์. (๒๕๖๐). *จับกระแสอนาคตเศรษฐกิจสร้างสรรค์*, TCDC Outlook, 3, 12-16. http://resource.tcdc.or.th/ebook/TCDC-Outlook-03-TH.pdf

สมบัติ กุสุมาวลี. (๒๕๕๓). *ปัจจัยขับเคลื่อนเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์ ริชาร์ด ฟลอริด้ากับตัวแบบ 3T*. for Quality People, 16(150), 95-99. https://www.tpa.or.th/publisher/pdfFileDownloadS/FQ150_p095-99.pdf

สมศักดิ์ สามัคคีธรรม. (๒๕๖๒). *การจัดการคลัสเตอร์การท่องเที่ยวโดยชุมชนที่สอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง*.วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย, ๑๑(๑), ๘๖-๘๗. file:///C:/Users/PC/Downloads/6463-Article%20Text-7619-1-10-20191113.pdf

Bank. M. & O' Connor, J. (2009). *After the creative industries.* International Journal of Cultural Policy 15(4) : 365-373

Hesmondhalgh, D. & Baker, S. (2010). *'A very complicated version of freedom': Conditions and experiences of creative labour in three cultural industries*. Poetics 38 (1): 4-20.

Miles, M. (2013), *A Post-Creative City*, RCCS Annual Review [Online], 5 | 2013, http://journals.openedition.org/rccsar/506

เว็บไซต์

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (ม.ป.ป.). *Labour Force*. สืบค้นวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๔. จาก https://www.labour.go.th/index.php/en/component/seoglossary/1-dictionary/labour-force

จิตเกษม พระประพันธ์และนครินทร์ อมเรศ. (๒๕๖๒). *พัฒนา 'ตลาดแรงงานไทย' คือหัวใจเศรษฐกิจ*. สืบค้นวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๔. จาก https://www.bot.or.th/Thai/ResearchAndPublications/articles/Pages/Article_12Nov2019.aspx

สุพริศร์ สุวรรณิก. (๒๕๖๕). *การพัฒนา "ทุนมนุษย์" ด้วย Mentorship Program*. สืบค้นวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๔. จาก https://www.thairath.co.th/business/feature/2299880

สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์. (ม.ป.ป.). *แผนปฏิบัติการสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕*. สืบค้นวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๔. จาก https://www.cea.or.th/storage/app/media/ ITA2563/04_CEA_Strategic_Plan_2563-65.pdf

สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์. (ม.ป.ป.). *ดัชนีชี้วัดขีดความสามารถด้านความคิดสร้างสรรค์: Global Creativity Index*. สืบค้นวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๔. จาก https://www.cea.or.th/th/single-research/global-creativity-index

สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์. (ม.ป.ป.). *ย่านเศรษฐกิจสร้างสรรค์คืออะไร*. สืบค้นวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๔. จาก https://www.cea.or.th/th/creative-district

Florida, R. (2015). *What a Creative Neighborhood Looks Like*. Bloomberg CityLab. สืบค้นวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๕. จาก https://www.bloomberg.com/news/articles/2015-05-12/what-a-creative-neighborhood-looks-like

UCCN, (2021). *UNESCO CREATIVE CITIES NETWORK CALL FOR APPLICATIONS 2021*. สืบค้นวันที่ ๑๐ มกราคม 2565. จาก https://en.unesco.org/creative-cities/sites cities/sites/default/files/2021-uccn_applicationguidelines__0.pdf?fbclid=IwAR1NcYg4wx8fNhhBxnR6M3wnYKDFA1ji8Og1OGFHNXZnoZKSszIJWiiMlD0

การเปรียบเทียบการจัดตั้งสาขาพรรคการเมืองของพรรคการเมืองไทย ภายใต้กฎหมายพรรคการเมือง พ.ศ.๒๕๖๐

อเนก สุขดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

Email address: anek.s@psru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) เปรียบเทียบการจัดตั้งสาขาพรรคการเมือง และ ๒) เปรียบเทียบปัญหา อุปสรรคการจัดตั้งสาขาพรรคการเมืองของพรรคการเมืองไทย โดยการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่าง คือ ตัวแทนสาขาพรรคการเมืองของพรรคการเมืองขนาดใหญ่ พรรคการเมืองขนาดกลางและพรรคการเมืองขนาดเล็กจำนวน ๒๐ คน เจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งและสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดจำนวน ๘ คน รวมทั้งสิ้น ๒๘ คน โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือวิจัยใช้แบบสัมภาษณ์และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า ๑) สาขาพรรคการเมืองของพรรคการเมืองขนาดใหญ่ พรรคการเมืองขนาดกลางและพรรคการเมืองขนาดเล็ก ส่วนใหญ่ริเริ่มจากกลุ่มคนในพรรคการเมืองที่มีความมุ่งหวังทางด้านการเมือง โดยใช้วิธีติดต่อประสานงานกับกลุ่มคนที่รู้จัก ทั้งนี้ การจัดตั้งสาขาพรรคการเมืองของพรรคการเมืองขนาดใหญ่จะราบรื่นกว่าการจัดตั้งสาขาพรรคการเมืองของพรรคการเมืองขนาดกลางและพรรคการเมืองขนาดเล็ก เนื่องจากมีงบประมาณสนับสนุนและมีฐานสมาชิกเดิมอยู่ในพื้นที่ อย่างไรก็ตาม พรรคการเมืองขนาดใหญ่และพรรคการเมืองขนาดกลางแม้จะมีจำนวนสมาชิกมากแต่มักจะจัดตั้งสาขาพรรคการเมืองเพียง ๔ สาขา เพื่อให้เป็นไปตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด ตรงข้ามกับพรรคการเมืองขนาดเล็กที่มีการจัดตั้งสาขาพรรคการเมืองจำนวนมากกว่า ๒) สาขาพรรคการเมืองของพรรคการเมืองขนาดกลางและพรรคการเมืองขนาดเล็กส่วนใหญ่ประสบปัญหา อุปสรรคด้านงบประมาณและบุคลากร ในขณะที่สาขาพรรคการเมืองของพรรคการเมืองขนาดใหญ่ไม่ค่อยประสบกับปัญหา อุปสรรคดังกล่าว

คำสำคัญ : การจัดตั้ง, สาขาพรรคการเมือง, กฎหมายพรรคการเมือง พ.ศ. ๒๕๖๐

COMPARISON OF THE ESTABLISHMENT OF POLITICAL PARTY BRANCHES OF THAI POLITICAL PARTIES UNDER THE POLITICAL PARTIES ACT OF 2017

Anek Sookdee

Pibulsongkram Rajabhat University

Email address: anek.s@psru.ac.th

Abstract

The objectives of this research were 1) to compare the establishment of political party branches. and 2) Compare problems Obstacles to the establishment of political party branches of Thai political parties. This research was based on documents and interviews and a qualitative research. The sample group was representatives of the political parties of large political parties. 20 medium and small political parties. the Central Election Commission and officials. Provincial Election Commission of 8 people, totaling 28 people by selecting a specific sample The research instruments were interviewed and use descriptive analysis.

The research found that 1) Political party branches of large political parties medium-sized political party and small political parties Most of them were initiated by people in political parties with political ambitions. By using the method of coordinating with well-known groups, the establishment of a political party branch of a large political party is smoother than that of a political party branch of a medium-sized and a small political party. However, large political parties and medium-sized parties, despite their large membership numbers, tend to form only four political party branches in order to meet the conditions required by law. This is in contrast to smaller political parties that have more political party branches. 2) The political party branch of most medium-sized and small-sized political parties was in trouble. Budget and Personnel Barriers While the caucus branches of large political parties rarely encounter problems such obstacles.

Keywords: Establishment, Party Branches, Political Party Act of 2017

บทนำ

กฎหมายพรรคการเมืองไทยนับตั้งแต่ฉบับแรก พ.ศ. ๒๔๙๘ จวบจนถึงกฎหมายพรรคการเมืองฉบับปัจจุบัน พ.ศ. ๒๕๖๐ ได้มีบทบัญญัติให้พรรคการเมืองต้องจัดตั้งสาขาพรรคการเมืองขึ้นเพื่อช่วยเสริมสร้างฐานอำนาจทางการเมืองแก่พรรคการเมืองและเป็นสื่อกลางในการประสานงานระหว่างพรรคสำนักงานใหญ่และสาขาพรรคการเมืองในพื้นที่ ทั้งนี้ การจัดตั้งสาขาพรรคการเมืองไทยเป็นไปตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนดและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำรงอยู่ของพรรคการเมือง โดยพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยพรรคการเมือง พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๓๓ ได้กำหนดเกี่ยวกับการจัดตั้งสาขาพรรคการเมืองว่าภายใน ๑ ปี นับแต่วันที่นายทะเบียนรับจดทะเบียน พรรคการเมืองต้องดำเนินการจัดให้มีสาขาพรรคการเมืองในแต่ละภาคตามบัญชีรายชื่อภาคและจังหวัดที่คณะกรรมการกำหนดอย่างน้อยภาคละ ๑ สาขา โดยสาขาพรรคการเมืองแต่ละสาขาต้องมีสมาชิกที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบของสาขานั้นตั้งแต่ ๕๐๐ คนขึ้นไปและเมื่อจัดตั้งสาขาพรรคการเมืองในภาคใดแล้วให้หัวหน้าพรรคการเมืองมีหนังสือแจ้งการจัดตั้งสาขาต่อนายทะเบียนภายใน ๑๕ วันนับแต่วันที่จัดตั้งสาขานั้นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่นายทะเบียนกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการและประกาศให้ประชาชนทราบเป็นการทั่วไปด้วย

จากข้อมูลพรรคการเมืองที่ยังดำเนินการอยู่ ณ วันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด ๗๐ พรรค (สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง, ๒๕๖๔) หากพิจารณาเฉพาะสาขาพรรคของแต่ละพรรคการเมืองจะพบว่าพรรคการเมืองที่มีสาขาพรรคมากกว่า ๑๐ สาขาขึ้นไปมีจำนวนเพียง ๙ พรรค พรรคการเมืองที่มีสาขาพรรคตั้งแต่ ๕ – ๑๐ สาขามีจำนวน ๒๐ พรรค พรรคการเมืองที่มีสาขาพรรค ๑ - ๔ สาขามีจำนวน ๓๙ พรรค และพรรคการเมืองที่ไม่มีสาขาพรรคเลยมีจำนวน ๒ พรรค จะเห็นได้ว่าพรรคการเมืองไทยส่วนใหญ่จะมีการจัดตั้งสาขาพรรคอยู่ที่จำนวน ๑ – ๔ สาขาเพื่อให้เป็นไปตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนดเป็นสำคัญและเลือกที่จะจัดตั้งตัวแทนพรรคการเมืองประจำจังหวัดเพื่อดำเนินกิจกรรมของพรรคการเมืองในเขตพื้นที่รับผิดชอบนั้นแทน ข้อสังเกตอีกประการหนึ่ง คือ จำนวนสาขาของพรรคการเมืองแต่ละพรรคไม่สัมพันธ์กับจำนวนสมาชิกพรรค กล่าวคือ บางพรรคการเมืองมีจำนวนสมาชิกน้อยแต่มีสาขาพรรคมาก เช่น พรรคประชาธิปไตยใหม่มีจำนวนสมาชิก ๒๘,๑๐๓ คนแต่มีสาขาพรรคมากถึง ๒๒ สาขา ในขณะที่บางพรรคการเมืองมีสมาชิกจำนวนมากแต่กลับมีสาขาพรรคน้อย เช่น พรรคภูมิใจไทยมีจำนวนสมาชิก ๗๐,๕๗๑ คนแต่กลับมีสาขาพรรคจำนวนเพียง ๔ สาขาเท่านั้น

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังที่กล่าวมาในข้างต้น ผู้วิจัยจึงต้องการที่จะศึกษาเปรียบเทียบการจัดตั้งสาขาพรรคการเมืองของพรรคการเมืองไทยภายใต้กฎหมายพรรคการเมือง พ.ศ. ๒๕๖๐ ว่าพรรคการเมืองขนาดใหญ่ พรรคการเมืองขนาดกลาง และพรรคการเมืองขนาดเล็กมีการจัดตั้งสาขาพรรคการเมือง อย่างไร และมีปัญหา อุปสรรคอะไรบ้างที่ส่งผลต่อการจัดตั้งสาขาพรรคการเมืองของพรรคการเมือง ดังกล่าวรวมทั้งคำถามอีกหลายคำถามที่เกี่ยวข้องกับประเด็นในข้างต้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อเปรียบเทียบการจัดตั้งสาขาพรรคของพรรคการเมืองไทย

๒. เพื่อเปรียบเทียบปัญหา อุปสรรคการจัดตั้งสาขาพรรคของพรรคการเมืองไทย

วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย

๑. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

๒. ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๒.๑ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

๒.๑.๑ พรรคการเมืองที่จัดตั้งขึ้นและยังดำเนินการทางการเมืองอยู่จนถึงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๔ จำนวนทั้งสิ้น ๗๙ พรรค (สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง, ๒๕๖๔)

๒.๑.๒ เจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

๒.๒ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Selection) ดังนี้

๒.๒.๑ พรรคการเมือง โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

๒.๒.๑.๑ พรรคการเมืองที่ยังคงดำเนินการทางการเมืองอยู่และมีการจัดตั้งสาขาพรรคครบทุกภาคอย่างน้อยภาคละ ๑ สาขาตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒.๑.๒ พรรคการเมืองที่ส่งสมาชิกลงสมัครเลือกตั้งในการเลือกตั้งทั่วไป เมื่อวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๒ และมีสมาชิกได้รับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร (ส.ส.)

๒.๒.๑.๓ ผู้วิจัยแบ่งพรรคการเมืองที่มีสมาชิกได้รับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรออกเป็น ๓ กลุ่มโดยใช้เกณฑ์จำนวนสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรที่ได้รับเลือกตั้ง คะแนนเสียงที่ได้รับและจำนวนสาขาพรรค ดังนี้

กลุ่มที่ ๑ พรรคการเมืองขนาดใหญ่ เลือกจากพรรคการเมืองที่มีสาขาพรรคตั้งแต่ ๔ สาขาขึ้นไป มีผู้สมัครได้รับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร (ส.ส.) เกินกว่า ๕๐ คนขึ้นไปและได้รับคะแนนเสียงเกินกว่า ๑ ล้านคะแนน ผู้วิจัยเลือกพรรคเพื่อไทยเป็นตัวแทนตัวอย่างกลุ่มที่ ๑

กลุ่มที่ ๒ พรรคการเมืองขนาดกลาง เลือกจากพรรคการเมืองที่มีสาขาพรรคตั้งแต่ ๔ สาขาขึ้นไป มีผู้สมัครได้รับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร (ส.ส.) ตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไปแต่ไม่เกิน ๕๐ คน และได้รับคะแนนเสียงตั้งแต่ ๔๐๐,๐๐๐ คะแนนขึ้นไปแต่ไม่เกิน ๑,๐๐๐,๐๐๐ คะแนน ผู้วิจัยเลือกพรรคเศรษฐกิจใหม่เป็นตัวแทนตัวอย่างกลุ่มที่ ๒

กลุ่มที่ ๓ พรรคการเมืองขนาดเล็ก เลือกจากพรรคการเมืองที่มีสาขาพรรคตั้งแต่ ๔ สาขาขึ้นไป มีผู้สมัครได้รับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร (ส.ส.) ตั้งแต่ ๑ - ๔ คนและได้รับคะแนนเสียงน้อยกว่า ๔๐๐,๐๐๐ คะแนน ผู้วิจัยเลือกพรรคประชาธิปไตยใหม่เป็นตัวแทนตัวอย่างกลุ่มที่ ๓

รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ทั้งสิ้น ๒๐ คน ทั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informants) ของแต่ละสาขาพรรค ได้แก่ ตัวแทนคณะกรรมการสาขาพรรคการเมืองและสมาชิกพรรคโดยเลือกจากสมาชิกพรรคที่มีภูมิลำเนาตามหลักฐานทะเบียนราษฎร์อยู่ในพื้นที่ความรับผิดชอบของสาขาพรรคและได้เข้าร่วมดำเนินกิจกรรมทางการเมืองกับสาขาพรรคอย่างต่อเนื่อง

๑. เจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งจำนวน ๘ คน ดังนี้

๑.๑ เจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (กลาง) จำนวน ๒ คน

๑.๒ เจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดจำนวน ๖ คน

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับกลุ่มตัวอย่างโดยการโทรศัพท์นัดหมายสัมภาษณ์ตัวแทนสาขาพรรคการเมือง ในส่วนที่เป็นข้อมูลทุติยภูมิหรือเอกสาร ผู้วิจัยได้รวบรวมโดยศึกษาจากเอกสารและสื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

ผลการวิจัย

๑. เปรียบเทียบการจัดตั้งสาขาพรรคของพรรคการเมืองไทย

ผลการวิจัยพบว่าการจัดตั้งสาขาพรรคของพรรคการเมืองขนาดใหญ่ พรรคการเมืองขนาดกลางและพรรคการเมืองขนาดเล็ก ส่วนใหญ่ริเริ่มโดยกลุ่มคนที่รู้จักกันเป็นการส่วนตัวหรือโดยบุคคลที่ดำรงตำแหน่งสำคัญในพรรคการเมืองซึ่งมีฐานเสียงในพื้นที่ เช่น กรรมการบริหารพรรค เป็นต้น มาร่วมประชุมจัดตั้งสาขาพรรคและเลือกกรรมการสาขาพรรคเพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด โดยสาขาพรรคที่จัดตั้งขึ้นล้วนแต่มีความมุ่งหวังที่ผู้สมัครของพรรคตนจะได้รับเลือกตั้งและมักจะตั้งสำนักงานสาขาพรรคอยู่ในพื้นที่ที่เป็น

ฐานเสียงสำคัญของแต่ละพรรค สำหรับปัจจัยที่มีความสำคัญในการจัดตั้งสาขาพรรคการเมือง คือ งบประมาณและบุคลากร

ทั้งนี้ การจัดตั้งสาขาพรรคการเมืองของพรรคการเมืองขนาดใหญ่จะราบรื่นกว่าการจัดตั้งสาขาพรรคการเมืองของพรรคการเมืองขนาดกลางและพรรคการเมืองขนาดเล็ก เนื่องจากมีงบประมาณสนับสนุนและมีฐานสมาชิกเดิมอยู่ในพื้นที่เป็นจำนวนมาก อย่างไรก็ตาม พรรคการเมืองขนาดใหญ่และพรรคการเมืองขนาดกลางแม้จะมีจำนวนสมาชิกมากแต่มักจะจัดตั้งสาขาพรรคการเมืองเพียง ๔ สาขา ตรงข้ามกับพรรคการเมืองขนาดเล็กที่มีการจัดตั้งสาขาพรรคการเมืองจำนวนมากกว่า

๒. เปรียบเทียบปัญหา อุปสรรคการจัดตั้งสาขาพรรคของพรรคการเมืองไทย

ผลการวิจัยพบว่าปัญหา อุปสรรคการจัดตั้งสาขาพรรคของพรรคการเมืองไทยตามที่ศึกษามีความเกี่ยวข้องกับประเด็นที่สำคัญ ๒ ด้าน คือ ด้านงบประมาณและด้านบุคลากร ดังนี้

ปัญหา อุปสรรคด้านงบประมาณ กล่าวคือ การดำเนินการเพื่อให้ได้สมาชิกพรรคในพื้นที่ที่จะจัดตั้งสาขาพรรคล้วนแต่ต้องมีงบประมาณหรือค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น เช่น ค่าบำรุงพรรคการเมืองที่สมาชิกจะต้องชำระตามที่กฎหมายกำหนด ทุนประเดิมพรรคการเมืองและยังมีค่าใช้จ่ายอื่นๆอีกหลายอย่าง ซึ่งสาขาพรรคของพรรคการเมืองขนาดกลางและสาขาพรรคของพรรคการเมืองขนาดเล็กส่วนใหญ่ไม่มีงบประมาณในการดำเนินการ ในขณะที่สาขาพรรคของพรรคการเมืองขนาดใหญ่ไม่ค่อยประสบกับปัญหา อุปสรรคดังกล่าว

ปัญหา อุปสรรคด้านบุคลากร ได้แก่ การจัดหาคนเข้าเป็นสมาชิกพรรคหายากซึ่งปัญหา อุปสรรคดังกล่าวอาจมีความแตกต่างกันระหว่างสาขาพรรคของพรรคการเมืองขนาดใหญ่ พรรคการเมืองขนาดกลางและพรรคการเมืองขนาดเล็ก กล่าวคือ สำหรับสาขาพรรคของพรรคการเมืองขนาดใหญ่พบว่าการจัดหาคนเข้าเป็นสมาชิกพรรคมักสามารถดำเนินการได้กว้างขวาง มีปัญหา อุปสรรคไม่มาก แต่สำหรับสาขาพรรคของพรรคการเมืองขนาดกลางและพรรคการเมืองขนาดเล็กซึ่งส่วนใหญ่เป็นพรรคการเมืองที่เพิ่งจัดตั้งขึ้นใหม่มักประสบปัญหา อุปสรรคในการจัดหาคนให้เข้าเป็นสมาชิกพรรคค่อนข้างมาก เพราะนอกจากความไม่มีชื่อเสียงของพรรคและผู้ก่อตั้งพรรคแล้ว ยังมีปัญหา อุปสรรคด้านค่าบำรุงพรรคการเมืองที่ผู้สมัครเป็นสมาชิกต้องชำระอีกส่วนหนึ่งด้วย นอกจากนี้ ยังมีปัญหาสมาชิกพรรคซ้ำซ้อนกับพรรคการเมืองอื่น กล่าวคือ สมาชิกของตัวแทนพรรคการเมืองประจำจังหวัดทับซ้อนกับสมาชิกของสาขาพรรคในพื้นที่ และการเป็นสมาชิกหลายพรรคในเวลาเดียวกัน

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาเปรียบเทียบการจัดตั้งสาขาพรรคของพรรคการเมืองไทยภายใต้กฎหมายพรรคการเมือง พ.ศ. ๒๕๖๐” ผู้วิจัยจะขออภิปรายผลข้อค้นพบจากการวิจัยโดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. เปรียบเทียบการจัดตั้งสาขาพรรคของพรรคการเมืองไทย

ทุกสาขาพรรคของพรรคการเมืองขนาดใหญ่ พรรคการเมืองขนาดกลางและพรรคการเมืองขนาดเล็กที่เป็นกลุ่มตัวอย่างล้วนแต่ดำเนินการจัดตั้งสาขาพรรคการเมืองให้เป็นไปตามมาตรา ๓๓ ของพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยพรรคการเมือง พ.ศ. ๒๕๖๐ กล่าวคือ ภายใน ๑ ปีนับแต่วันที่นายทะเบียนรับจดทะเบียน พรรคการเมืองต้องดำเนินการจัดให้มีสาขาพรรคการเมืองในแต่ละภาคตามบัญชีรายชื่อภาคและจังหวัดที่คณะกรรมการกำหนดอย่างน้อยภาคละ ๑ สาขาหรือต้องมี ๔ สาขาขึ้นไป โดยสาขาพรรคการเมืองแต่ละสาขาต้องมีสมาชิกที่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบของสาขานั้นจำนวนอย่างน้อยตั้งแต่ ๕๐๐ คน ขึ้นไป โดยสมาชิกทุกคนต้องชำระค่าบำรุงพรรคการเมืองคนละอย่างน้อย ๕๐ บาทในปีแรกและคนละ ๑๐๐ บาทเป็นอย่างน้อยในปีต่อ ๆ มาในกรณีการเป็นสมาชิกรายปี ถ้าต้องการเป็นสมาชิกถาวรต้องจ่ายคนละ ๒,๐๐๐ บาทขึ้นไป นอกจากนั้น สาขายังต้องมีสำนักงานหรือที่ตั้งที่สาขาพรรค มีคณะกรรมการสาขาพรรคประกอบด้วยหัวหน้าสาขา รองหัวหน้าสาขา เหรัญญิก นายทะเบียนสาขา เลขานุการสาขาและกรรมการสาขาพรรคซึ่งมีจำนวนตามข้อบังคับพรรคแต่ต้องไม่น้อยกว่า ๗ คนที่มาจากการเลือกของสมาชิกพรรค

การจัดตั้งสาขาพรรคการเมืองของพรรคการเมืองขนาดใหญ่ พรรคการเมืองขนาดกลางและพรรคการเมืองขนาดเล็กต้องมีองค์ประกอบสำคัญ ๒ ส่วนที่แยกจากกันไม่ได้ คือ งบประมาณกับบุคคลากรโดยเฉพาะสมาชิกพรรค ถ้าเป็นสาขาพรรคของพรรคการเมืองขนาดใหญ่มักสามารถจัดหาสมาชิกได้มากเพราะมีงบประมาณเพียงพอและเป็นที่รู้จักของประชาชนในพื้นที่ แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าเป็นพรรคการเมืองขนาดเล็กหรือพรรคการเมืองที่ก่อตั้งขึ้นใหม่มักจะหาสมาชิกยาก คือ ได้สมาชิกในจำนวนจำกัดเนื่องจากพรรคยังไม่เป็นที่รู้จักของประชาชนทั่วไปหรือไม่ต้องการหาสมาชิกให้ได้จำนวนมาก ๆ เพราะมีงบประมาณจำกัด เป็นต้น

ทั้งนี้ การจัดตั้งสาขาพรรคการเมืองอย่างเป็นทางการของพรรคการเมืองขนาดใหญ่ พรรคการเมืองขนาดกลาง และพรรคการเมืองขนาดเล็กที่เป็นกลุ่มตัวอย่างริเริ่มมาจากกลุ่มคนที่ต้องการจัดตั้งพรรคการเมืองมาร่วมประชุมจัดตั้งสาขาพรรคการเมืองและเลือกกรรมการสาขาพรรคในพื้นที่เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด โดยสาขาพรรคที่จัดตั้งขึ้นล้วนแต่มีความมุ่งหวังที่ผู้สมัครของพรรคตนจะได้รับเลือกตั้งและมักจะตั้งสำนักงานสาขาพรรคอยู่ในพื้นที่ที่เป็นฐานเสียงสำคัญของแต่ละพรรค ข้อสังเกต คือ พรรคการเมืองส่วนใหญ่มักจะจัดตั้งสาขาพรรคการเมืองให้ครบเพียง ๔ สาขา กล่าวคือ ภาคละ ๑ สาขา เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

สำหรับกลยุทธ์ในการหาสมาชิกพรรคเพื่อจัดตั้งสาขาพรรคการเมืองของพรรคการเมืองขนาดใหญ่ พรรคการเมืองขนาดกลางและพรรคการเมืองขนาดเล็ก ในภาพรวมใช้กลยุทธ์ที่ไม่แตกต่างกัน กล่าวคือ ส่วนใหญ่มักจะใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวเป็นหลักโดยอาศัยความเชื่อใจกัน เช่น การรู้จักกันเป็นการส่วนตัว การอยู่ในพื้นที่หรือจังหวัดเดียวกัน การเคยร่วมงานกันมาก่อน หรือโดยบุคคลที่ดำรงตำแหน่งสำคัญในพรรคการเมืองซึ่งมีฐานเสียงในพื้นที่ เช่น กรรมการบริหารพรรคการเมือง เป็นต้น แล้วจึงใช้วิธีการ “ขยายพวกพ้อง” ออกไปสู่คนที่รู้จักกันเป็นทอด ๆ ต่อไป ดังนั้น การจัดตั้งสาขาพรรคการเมืองที่จำเป็นต้องมีสมาชิกอย่างน้อย

๕๐๐ คนขึ้นไปจึงสามารถจะเป็นไปได้ ถ้ากลุ่มคนที่ริเริ่มมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ และมีงบประมาณเพียงพอสำหรับการประสานงาน การเดินทาง ค่าอาหาร ค่าที่พัก และอื่นๆที่จำเป็นในการดำเนินการจัดตั้งสาขาพรรคในพื้นที่

การจัดตั้งสาขาพรรคของพรรคการเมืองขนาดใหญ่ พรรคการเมืองขนาดกลางและพรรคการเมืองขนาดเล็กตามข้อค้นพบในการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของเสนีย์ คำสุข (๒๕๕๖) ที่ระบุว่าพรรคการเมืองในช่วง พ.ศ. ๒๕๕๐ – ๒๕๕๖ ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยพรรคการเมือง พ.ศ. ๒๕๕๐ ที่มีจำนวนมากกว่า ๖๐ พรรค ส่วนใหญ่จัดตั้งสาขาพรรคเพียง ๔ พรรคหรือน้อยที่สุดตามกรอบกฎหมายและอีกหลายพรรคไม่สามารถจัดตั้งสาขาพรรคได้ครบ ๔ สาขาแต่พรรคการเมืองทั้งหมดมีความคล้ายคลึงกันในเรื่องบุคคลและกลุ่มคนที่ร่วมกันก่อตั้งพรรคและสาขาพรรคการเมือง เป็นไปตามระบบพวกพ้องและตามกรอบของกฎหมายและมีบางพรรคที่ยึดโยงกันเข้าเป็นพรรคเพราะมีผู้นำทางการเมืองที่มีอิทธิพลสูงต่อบรรดาคณะกรรมการบริหารพรรคไปจนถึงคณะกรรมการสาขาพรรคต่าง ๆ สอดคล้องกับเจษฎา ทองขาว (๒๕๕๕) ศึกษาเรื่องปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการจัดตั้งและบทบาทอำนาจหน้าที่ของสาขาพรรคการเมือง และอเนก สุขดี (๒๕๕๖) ศึกษาเรื่องการก่อตั้งและบทบาททางการเมืองของสาขาพรรคการเมืองไทยภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ ผลการศึกษาพบว่าการจัดตั้งสาขาพรรคการเมืองของพรรคการเมืองต่างๆเป็นเพียงการจัดตั้งเพื่อให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดไว้เท่านั้น กล่าวคือ พรรคการเมืองส่วนใหญ่ดำเนินการจัดตั้งสาขาพรรคการเมืองเพียง ๔ สาขาตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ทั้งนี้ การจัดตั้งสาขาพรรคโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัว ในด้านบวก คือ ทำให้สามารถหาสมาชิกพรรคในพื้นที่รับผิดชอบของสาขาได้ครบตามจำนวนที่กฎหมายกำหนดคือ ตั้งแต่ ๕๐๐ คนขึ้นไปแต่จะไม่มีความพยายามขยายจำนวนสมาชิกออกไปให้มากขึ้นกว่า ๕๐๐ คน เพราะส่วนใหญ่จะก่อเกิดภาระผูกพันและจะเป็นปัญหาในการบริหารจัดการติดตามมาหลายด้านโดยเฉพาะด้านงบประมาณ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับเสนีย์ คำสุข และอเนก สุขดี (๒๕๖๔) ศึกษาเรื่องการจัดตั้งสาขาพรรคการเมืองไทยภายใต้กฎหมายพรรคการเมือง พ.ศ. ๒๕๖๐ พบว่าวิธีการจัดตั้งสาขาพรรคของทุกพรรคการเมืองเหมือนกันในประเด็นสำคัญคือจัดตั้งในรูปแบบจากบนลงล่าง (top – down established) คือ เริ่มจากแกนนำหรือคณะบุคคลผู้ร่วมก่อตั้งพรรคการเมืองที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดต่าง ๆ ก่อนจะกระจายลงไปยังพวกพ้องหรือกลุ่มผู้สนับสนุนหรือคนใกล้ชิดของคนเหล่านี้ในจังหวัดที่เป็นฐานทางการเมืองของแต่ละบุคคล หลังจากนั้น กลุ่มคนที่ใกล้ชิดหรือเคยร่วมงานทางการเมืองหรือแม้แต่สมาชิกเดิมของสาขาพรรคก็จะออกไปพบปะกับคนในพื้นที่เพื่อชักชวนให้สมัครเป็นสมาชิกพรรคโดยให้ได้จำนวนตั้งแต่ ๕๐๐ คนขึ้นไปที่เพียงพอตามกฎหมายในการจัดตั้งสาขาพรรค

๒. เปรียบเทียบปัญหา อุปสรรคการจัดตั้งสาขาพรรคของพรรคการเมืองไทย

ปัญหา อุปสรรคการจัดตั้งสาขาพรรคของพรรคการเมืองไทยหลัก ๆ มี ๒ ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากรและด้านงบประมาณ โดยมีรายละเอียดที่จะนำเสนอ ดังนี้

ปัญหา อุปสรรคสำคัญในด้านบุคลากรที่ได้ข้อมูลจากการศึกษา ก็คือ การเชิญชวนหรือชักชวนประชาชนในพื้นที่เข้าเป็นสมาชิกพรรคค่อนข้างทำได้ยาก เพราะคนส่วนใหญ่ไม่ต้องการสมัครเข้าเป็นสมาชิก

พรรค ในภาพรวม ข้อมูลจากการศึกษาพบว่าสาขาพรรคของพรรคการเมืองขนาดใหญ่ที่จัดตั้งขึ้นในพื้นที่การจัดหาคนเข้าเป็นสมาชิกพรรคมักสามารถดำเนินการได้อย่างกว้างขวาง มีปัญหา อุปสรรคไม่มาก แต่สำหรับสาขาพรรคส่วนใหญ่ซึ่งเป็นของพรรคการเมืองขนาดกลางและพรรคการเมืองขนาดเล็กหรือพรรคการเมืองที่จัดตั้งขึ้นใหม่มักประสบปัญหา อุปสรรคในการชักจูงหรือเชิญชวนคนให้เข้าเป็นสมาชิกพรรคค่อนข้างมาก เพราะนอกจากความไม่มีชื่อเสียงของพรรคการเมืองและผู้ก่อตั้งพรรคการเมืองแล้ว ยังมีปัญหา อุปสรรคด้านค่าบำรุงพรรคการเมืองที่ผู้สมัครเป็นสมาชิกต้องชำระอีกส่วนหนึ่งด้วย แม้ประชาชนสนใจที่จะสมัครเป็นสมาชิกแต่เนื่องจากจะต้องชำระค่าบำรุงพรรคการเมืองทุกปีตามที่กฎหมายกำหนด ทำให้ประชาชนส่วนใหญ่ไม่สมัครเป็นสมาชิกเนื่องจากฐานะทางเศรษฐกิจยากจนจึงไม่มีเงินชำระค่าสมัครและ อาจจะยังไม่คุ้นเคยในการที่จะต้องมาชำระค่าบำรุงพรรคการเมือง

นอกจากปัญหา อุปสรรคจากการที่คนส่วนใหญ่ไม่ต้องการสมัครเป็นสมาชิกพรรคและการต้องชำระค่าบำรุงพรรคการเมืองทุกปีแล้ว ในหลายพื้นที่ที่มีหลายพรรคการเมืองดำเนินการจัดตั้งสาขาพรรคการเมืองยังเกิดปัญหาที่ผู้คนจำนวนหนึ่งถูกชักชวนให้เข้าเป็นสมาชิกพรรคการเมืองหลายพรรคและได้สมัครเป็นสมาชิกของพรรคการเมืองมากกว่า ๑ พรรคโดยไม่ทราบว่าเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย ทางสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งได้ทำการตรวจสอบในภายหลังจึงพบว่ามีปัญหาการเป็นสมาชิกพรรคการเมืองซ้ำซ้อนอยู่ในบางพื้นที่และในบางสาขาพรรคการเมือง นายทะเบียนสาขาพรรคการเมืองได้ทำการตรวจสอบและพบความซ้ำซ้อนจนต้องดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้องในภายหลัง ในประเด็นนี้ สอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากการศึกษาโดยการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งพบว่าบางสาขาพรรคการเมืองมีการหลอกให้สมัครเป็นสมาชิกพรรคการเมืองโดยสัญญาว่าจะช่วยหาเสียงเลือกตั้ง สมาชิกพรรคการเมืองไม่รู้ว่าตนเองเป็นสมาชิกของพรรคการเมืองใดจึงทำให้เกิดปัญหาการเป็นสมาชิกซ้ำซ้อนกับพรรคการเมืองอื่น ทั้งนี้ ปัญหา อุปสรรคทางด้านการชักชวนคนเข้าเป็นสมาชิกพรรคการเมืองดังกล่าวทำให้สาขาพรรคการเมืองส่วนใหญ่จัดหาและรักษาจำนวนสมาชิกพรรคการเมืองได้เพียง ๕๐๐ กว่าคนหรือจำนวนน้อยที่สุดตามเงื่อนไขของกฎหมายเท่านั้น (เสนีย์ คำสุข และอเนก สุขดี, ๒๕๖๔)

สำหรับปัญหา อุปสรรคทางด้านงบประมาณนั้น สามารถกล่าวได้ว่างบประมาณถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการทำให้การจัดตั้งสาขาพรรคเป็นไปได้สะดวก ราบรื่นและประสบผลสำเร็จ แต่อย่างไรก็ตามคณะหรือกลุ่มคนที่ร่วมกันจัดตั้งสาขาพรรคโดยเฉพาะพรรคการเมืองขนาดกลางและพรรคการเมืองขนาดเล็กมักจะขาดแคลนงบประมาณ โดยเกือบทั้งหมดได้ระบุว่าเป็นปัญหา อุปสรรคที่สำคัญต่อการจัดตั้งสาขาพรรค คือ ไม่มีงบประมาณ ซึ่งสอดคล้องกับอเนก สุขดี (๒๕๕๖) ศึกษาเรื่อง “การก่อตั้งและบทบาททางการเมืองของสาขาพรรคการเมืองไทยภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐” ผลการศึกษาพบว่า ปัญหา อุปสรรคของสาขาพรรคที่สำคัญคือ งบประมาณไม่เพียงพอในการดำเนินงานและเสนีย์ คำสุข และอเนก สุขดี (๒๕๖๔) ศึกษาเรื่องปัญหา อุปสรรคในการจัดตั้งสาขาพรรคการเมืองไทยภายใต้กฎหมายพรรคการเมือง พ.ศ. ๒๕๖๐ ผลการศึกษาพบว่า ปัญหา อุปสรรคสำคัญในการจัดตั้งสาขาพรรคการเมืองไทย คือ เงินทุน เป็นต้น

ในความเป็นจริง สาขาพรรคการเมืองส่วนใหญ่ คือ สาขาพรรคของพรรคการเมืองขนาดกลาง พรรคการเมืองขนาดเล็ก และโดยเฉพาะอย่างยิ่งสาขาพรรคที่จัดตั้งขึ้นเพื่อตั้งพรรคการเมืองใหม่ ไม่มีอดีตสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร (ส.ส.) หรือนายทุนในพื้นที่ให้การสนับสนุนด้านการเงินและพรรคในส่วนกลางก็ไม่ได้ให้เงินทุนเพื่อการจัดตั้งสาขาในตอนเริ่มกระบวนการจัดตั้งแต่อย่างใด แต่ก็สามารถดำเนินการจัดหาสมาชิกได้จนครบ ๕๐๐ คน จัดหาเงินค่าสมาชิกมาจ่ายให้สมาชิกจนครบและจัดตั้งสาขาพรรคได้อย่างเป็นทางการ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแม้จะมีเงินทุนจำกัด แต่ผู้ร่วมจัดตั้งสาขาพรรคได้ใช้จ่ายเงินส่วนตัวคนละเล็กละน้อยเท่าที่จะสามารถนำมาจ่ายได้ก็สามารถดำเนินการจัดตั้งสาขาพรรคได้

บทสรุป

การจัดตั้งสาขาพรรคการเมืองไทยเป็นไปตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยพรรคการเมือง พ.ศ. ๒๕๖๐ ในมาตรา ๓๓ (๒) โดยภายใน ๑ ปีนับแต่วันที่นายทะเบียนพรรคการเมืองรับจดทะเบียนจัดตั้งพรรคการเมือง พรรคการเมืองต้องดำเนินการจัดให้มีสาขาพรรคการเมืองในแต่ละภาคตามประกาศคณะกรรมการการเลือกตั้งเรื่อง บัญชีรายชื่อภาคและจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๐ อย่างน้อยภาคละ ๑ สาขารวม ๔ สาขาซึ่งสาขาพรรคการเมืองต้องมีองค์ประกอบ ดังนี้

๑. ต้องมีพื้นที่รับผิดชอบ
๒. ต้องมีจำนวนสมาชิกตั้งแต่ ๕๐๐ คนขึ้นไปและต้องมีภูมิลำเนาในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ
๓. ต้องมีคณะกรรมการสาขาพรรคการเมือง

การจัดตั้งสาขาพรรคการเมืองไทยส่วนใหญ่ริเริ่มโดยกลุ่มคนที่รู้จักกันเป็นการส่วนตัวซึ่งเคยร่วมงานหรือทำกิจกรรมบางอย่างร่วมกันมาร่วมประชุมจัดตั้งและเลือกกรรมการสาขาพรรคเพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด โดยปัจจัยที่มีความสำคัญในการจัดตั้งสาขาพรรคการเมือง คือ งบประมาณและบุคลากร สำหรับปัญหา อุปสรรคที่สำคัญในการจัดตั้งสาขาพรรคการเมือง ได้แก่ สาขาพรรคการเมืองส่วนใหญ่ประสบปัญหาความไม่พร้อมในด้านงบประมาณและบุคลากรโดยเฉพาะการจัดหาคนเข้าเป็นสมาชิกพรรค

ทั้งนี้ การจัดตั้งสาขาพรรคของพรรคการเมืองขนาดใหญ่ พรรคการเมืองขนาดกลางและพรรคการเมืองขนาดเล็กจะประสบความสำเร็จและราบรื่นได้นั้นจะต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่างประกอบกัน กล่าวคือ รัฐจะต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับประชาธิปไตยให้แก่ประชาชน เพื่อให้ประชาชนมีจิตสำนึก ค่านิยมและทัศนคติที่ถูกต้อง ตลอดจนมีความรักและหวงแหนในอำนาจอธิปไตยและสิทธิทางการเมืองอันเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่พรรคการเมืองตามหลักประชาธิปไตยได้อย่างยั่งยืนดังที่ พรรณรัตน์ ดิษฐ์เจริญ (๒๕๕๕) ศึกษาเรื่อง “มาตรการทางกฎหมายในการเสริมสร้างความเข้มแข็งตามหลักประชาธิปไตยให้แก่พรรคการเมือง” ผลการศึกษาพบว่าประเทศไทยจะต้องให้ความสำคัญต่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่พรรคการเมืองโดยการกำหนดมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างของพรรคการเมืองให้พรรคการเมืองมีโครงสร้างทางอำนาจเป็นของประชาชน กำหนดหลักเกณฑ์ในการจัดตั้ง

พรรคการเมืองเกี่ยวกับจำนวนสมาชิกพรรคและการจัดตั้งสาขาพรรคให้กระจายอยู่ในพื้นที่ต่าง ๆ ทั่วประเทศ และให้อำนาจการบริหารพรรคและข้อบังคับพรรคต้องมาจากสมาชิกพรรค เป็นต้น

คณะกรรมการการเลือกตั้ง (กกต.) จะต้องให้การสนับสนุนด้านการเงินหรืองบประมาณเพื่องานด้านนี้ โดยเฉพาะดังที่ อเนก สุขดี (๒๕๕๖) ศึกษาเรื่อง “การก่อตั้งและบทบาททางการเมืองของสาขาพรรคการเมืองไทยภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐” ได้ให้ข้อเสนอแนะในการก่อตั้งและบทบาททางการเมืองของสาขาพรรคการเมืองที่สำคัญคือ ทางคณะกรรมการการเลือกตั้ง (กกต.) ควรจัดสรรงบประมาณให้สาขาพรรคให้มากกว่าที่ผ่านมาและสาขาพรรคควรจะมีการอบรมให้ความรู้ทางการเมืองแก่สมาชิกและประชาชนทั่วไปให้มากขึ้นและอกนิษฐ์ คงทอง (๒๕๕๙) ศึกษาเรื่อง “ข้อเสนอต่อคณะกรรมการการเลือกตั้งกับการเสริมสร้างพรรคการเมืองให้เป็นสถาบันทางการเมืองที่เข้มแข็ง” ผลการศึกษาพบว่าคณะกรรมการการเลือกตั้งควรเพิ่มมาตรการในการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารพรรคการเมืองและองค์ประกอบของพรรคการเมือง มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างกฎหมายพรรคการเมืองกับการให้เงินรวมถึงประโยชน์อื่นในสนับสนุนพรรคการเมือง

กรรมการบริหารพรรคการเมืองและหัวหน้าพรรคการเมืองต้องจัดสรรเงินทุนไปช่วยการจัดตั้งสาขาพรรคและควรให้หัวหน้าสาขาพรรคการเมืองและกรรมการสาขาพรรคการเมืองมีเงินเดือนประจำรวมทั้งสาขาพรรคต้องทำความเข้าใจกับผู้ที่จะสมัครเป็นสมาชิกพรรคให้เข้าใจเจตนารมณ์และสาระสำคัญของกฎหมายให้ชัดเจน (เสนีย์ คำสุข และอเนก สุขดี, ๒๕๖๔)

ข้อเสนอแนะการวิจัย

๑. เนื่องจากงานวิจัยนี้ ทำการศึกษาสาขาพรรคของพรรคการเมืองขนาดใหญ่ พรรคการเมืองขนาดกลาง และพรรคการเมืองขนาดเล็ก โดยการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจงจากบางพรรคการเมือง ผลการวิจัยที่ได้จึงไม่สามารถที่จะเป็นตัวแทนของสาขาพรรคการเมืองทั้งหมดได้

๒. เนื่องจากงานวิจัยนี้ ทำการศึกษาสาขาพรรคของพรรคการเมืองขนาดใหญ่ พรรคการเมืองขนาดกลาง และพรรคการเมืองขนาดเล็ก ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรน่า (โควิด-๑๙) จึงทำให้มีข้อจำกัดในการลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งอาจส่งผลต่อความสมบูรณ์ของงานวิจัยได้

๓. เนื่องจากงานวิจัยนี้ ทำการศึกษาเปรียบเทียบการจัดตั้งสาขาพรรคของพรรคการเมืองไทยภายใต้กฎหมายพรรคการเมือง พ.ศ. ๒๕๖๐ ดังนั้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจมากขึ้น หากจะนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ควรศึกษาบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย

๔. หากจะนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ ควรศึกษากฎ ระเบียบ และประกาศที่เกี่ยวข้องกับพรรคการเมือง รวมถึงบริบทด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมประกอบด้วย

เอกสารอ้างอิง

เจษฎา ทองขาว. (๒๕๕๕). **ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการจัดตั้งและบทบาทอำนาจหน้าที่ของสาขาพรรคการเมือง**. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พรรณรัตน์ ดิษฐ์เจริญ. (๒๕๕๕). **มาตรการทางกฎหมายในการเสริมสร้างความเข้มแข็งตามหลักประชาธิปไตยให้แก่พรรคการเมือง.** วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. (๒๕๖๔). ข้อมูลพรรคการเมืองที่ยังดำเนินการอยู่ ณ วันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔. *ออนไลน์.* สืบค้นเมื่อ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔. แหล่งที่มาhttps://www.ect.go.th/ect_th/download/article/article_๒๐๒๑๐๒๐๙๑๐๐๑๔๖.pdf

สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. (๒๕๖๔). ข้อมูลพรรคการเมืองที่ยังดำเนินการอยู่ ณ วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๔. *ออนไลน์.* สืบค้นเมื่อ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๔. แหล่งที่มา https://www.ect.go.th/ect_th/download/article/article_๒๐๒๑๐๗๐๖๑๐๓๓๓๐.pdf

เสนีย์ คำสุข และอเนก สุขดี. (๒๕๖๔). การจัดตั้งสาขาพรรคการเมืองไทยภายใต้กฎหมายพรรคการเมือง พ.ศ. ๒๕๖๐. **วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น,** ๗(๘), ๓๐๙-๓๒๒.

เสนีย์ คำสุข และอเนก สุขดี. (๒๕๖๔). ปัญหา อุปสรรคในการจัดตั้งสาขาพรรคการเมืองไทยภายใต้กฎหมายพรรคการเมือง พ.ศ. ๒๕๖๐. **Journal of Modern Learning Development,** ๖(๑), ๑๙๖–๒๐๙.

เสนีย์ คำสุข (๒๕๕๖). “พรรคการเมืองไทยตามกฎหมาย ตามกลุ่ม (พวกพ้อง) ตามผู้นำ” ใน ธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์, รุ่งพงษ์ ชัยนาม, เสนีย์ คำสุข และยุทธพร อิสรชัย บรรณาธิการ *๓๑ ปี รัฐศาสตร์ มสธ. รวมบทความวิชาการรัฐศาสตร์* หน้า ๓๕ – ๕๖ นนทบุรี สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อเนก สุขดี. (๒๕๕๖). การก่อตั้งและบทบาททางการเมืองของสาขาพรรคการเมืองไทยภายใต้รัฐธรรมนูญแห่ง ราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐, **วารสารรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์,** ๒ (๑), หน้า ๗๒ – ๘๙.

อกนิษฐ์ คงทอง. (๒๕๕๙). **ข้อเสนอต่อคณะกรรมการการเลือกตั้งกับการเสริมสร้างพรรคการเมืองให้เป็นสถาบันทางการเมืองที่เข้มแข็ง.** การศึกษาค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

แนวคิด “ชะตากรรมร่วมกันของมวลมนุษยชาติ” และการทูตวัคซีน:มุมมองของชาวจีนในกรุงปักกิ่ง

พิชามญชุ์ ศุภศร และ ทิพวรรณ กำศิริมงคล

มหาวิทยาลัยแห่งประชาชนจีน

มหาวิทยาลัยศิลปากร

Email address: chayudapui@hotmail.com

Email address: tippawan@ms.su.ac.th

บทคัดย่อ

งานวิจัยเชิงคุณภาพนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษามุมมองของชาวจีนในกรุงปักกิ่งที่มีต่อแนวคิดชะตากรรมร่วมกันของมวลมนุษยชาติและการทูตวัคซีน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากชาวจีนที่อาศัยในกรุงปักกิ่ง จำนวน ๓๑ คน เป็นเพศชาย ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๔ และเป็นเพศหญิง ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖ ช่วงอายุเฉลี่ยอยู่ระหว่าง ๒๗-๔๘ ปี วุฒิการศึกษาอยู่ระดับอนุปริญญา-ปริญญาเอก โดยเก็บข้อมูลระหว่างเดือน ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง มกราคม ๒๕๖๕ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า ๑) ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นพ้องและสนับสนุนกับคุณค่าของแนวคิดชะตากรรมร่วมกันของมวลมนุษย์ชาติ ๒) ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีความเห็นขัดแย้งกับคำนิยามของ “การทูตวัคซีน” ๓) ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มองว่าการช่วยเหลือทางด้านวัคซีนของประเทศจีนต่อประเทศที่จำเป็นตั้งอยู่บนเหตุอื่น ๆ มากกว่าเหตุผลทางการเมือง

คำสำคัญ : แนวคิดชะตากรรมร่วมกันของมวลมนุษยชาติ, การทูตวัคซีน, ชาวจีนในกรุงปักกิ่ง,วัคซีนป้องกันโควิด-19 ของประเทศจีน

“A GLOBAL COMMUNITY OF SHARED FUTURE” CONCEPT AND VACCINE DIPLOMACY : BEIJINGER’S PERSPECTIVE

Phichamon Supasorn and Tippawan Kamsirimongkol

Renmin University of China

Silpakorn University

Email address: chayudapui@hotmail.com

Email address: tippawan@ms.su.ac.th

Abstract

This qualitative research aims to study Beijinger’s perspective of “a global community of shared future” concept and vaccine diplomacy. The survey participants consisted of 31 Beijingers, 23 of who were male, representing 71 percent, and 8 were female, accounting for 26 percent. The age range of participants was between 27 - 48 years. Their education backgrounds were diploma – doctoral degree. The data was collected in the period from October 2021 to January 2022 through a semi-structured interview and was follow by content analysis.

The results reveled that: 1) The majority of interviewees, agree with "a global community of shared future" concept; 2) The majority of interviewees disagree with the “Vaccine diplomacy” definition; 3) The majority of interviewees consider China's Covid-19 vaccine distribution to other countries as an other purposes rather than an instrument of political influence.

Keywords: “A global community of shared future” concept, Vaccine diplomacy, Beijinger, China’s COVID-19 vaccine.

บทนำ

แนวคิด “ชะตากรรมร่วมกันของมวลมนุษยชาติ” เป็นแนวคิดที่ประธานาธิบดี สี จิ้นผิงเคยกล่าวไว้ในการประชุมสมัชชาใหญ่พรรคคอมมิวนิสต์จีนครั้งที่ ๑๘ อีกทั้งยังมีการกล่าวย้ำอีกหลายครั้งต่อมา โดยในการประชุมสมัชชาใหญ่พรรคคอมมิวนิสต์จีนครั้งที่ ๑๙ แนวคิด“การสร้างชะตากรรมร่วมกันของมวลมนุษยชาติ” ได้ถูกนำมารวมไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศจีน โดยพรรคคอมมิวนิสต์จีนได้เน้นย้ำถึงแนวทางการผลักดันแนวคิด “การสร้างชะตากรรมร่วมกันของมวลมนุษยชาติ” (Lu,๒๐๒๑) เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างประเทศในรูปแบบใหม่ซึ่งสอดคล้องกับสภาวะการณ์ในปัจจุบันที่มีโรคอุบัติใหม่ Covid-19 ซึ่งถูกค้นพบเมื่อเดือนธันวาคม ๒๕๖๒ และได้แพร่ระบาดไปทั่วโลกจนส่งผลต่อปัญหาสุขภาพของประชากรทั่วโลก (Fauci & Redfield, ๒๐๒๐) ส่งผลให้ทุกประเทศได้รับผลกระทบจากสถานะการณ์การแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่ Covid-19 อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งการแก้ปัญหาสถานะการณ์การแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่ Covid-19 นั้นจำเป็นต้องสร้างความร่วมมือระดับประเทศเพื่อจัดการปัญหาดังกล่าวอันสอดคล้องกับแนวคิด “ชะตากรรมร่วมกันของมวลมนุษยชาติ”

ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่ Covid-19 ส่งผลกระทบต่อประเทศต่าง ๆ อย่างเป็นวงกว้าง เกิดปัญหาการขาดแคลนโรงพยาบาล เวชภัณฑ์ยาและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและรักษาโรค Covid-19 ทำให้ประเทศต่าง ๆ พยายามหาวิธีในการจัดการควบคุมโรคอุบัติใหม่ Covid-19 ด้วยการใช้มาตรการการป้องกันและจัดการโควิดรวมถึงการคิดค้นและวิจัยวัคซีนอย่างเร่งด่วน วัคซีน Covid-19 เป็นสินค้าทางการแพทย์ที่จำเป็นและเป็นที่ต้องการทั่วโลก ที่ผ่านมาองค์กรอนามัยโลกออกมาเรียกร้องอย่างต่อเนื่องให้ประเทศผู้ผลิตวัคซีน Covid-19 กระจายวัคซีนให้แก่ประเทศยากจน (Acharya, Ghimire, & Subramanya, ๒๐๒๑). แต่ผลตอบรับจากประเทศผู้ผลิตวัคซีน Covid-19 ซึ่งส่วนใหญ่ล้วนแล้วแต่เป็นประเทศร่ำรวยไม่สามารถดำเนินการกระจายวัคซีนได้อย่างเต็มที่ วัคซีนถูกกระจายไปในประเทศที่ร่ำรวยในขณะที่ประเทศที่มีรายได้น้อยอื่นๆยังไม่ได้รับวัคซีน (Mathieu et al., ๒๐๒๑) เนื่องจากความต้องการวัคซีน Covid-19 ภายในประเทศของประเทศผู้ผลิตต่าง ๆ ล้วนแล้วมีปริมาณสูงกว่ากำลังการผลิต ส่งผลให้วัคซีน Covid-19 เป็นสินค้าที่จำเป็นและเป็นความหวังของทุก ๆ ประเทศในการจัดการควบคุมโรคอุบัติใหม่ Covid-19 นี้ (Asian Development Bank, ๒๐๒๐)

ประเทศจีนเป็นหนึ่งในประเทศที่วิจัยและผลิตวัคซีนป้องกันการแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่ Covid-19 ได้เป็นประเทศต้น ๆ ของโลกโดยคิดเป็น ๑๘% ของผู้พัฒนาวัคซีนทั่วโลก (Le,Andreadakis, Kumar, Román, Tollefsen, Saville, & Mayhew, ๒๐๒๐) ส่งผลให้ประเทศจีนเป็นหนึ่งในกลไกสำคัญที่มีบทบาทในการแก้ปัญหาการแพร่ระบาด Covid-19 ของโลก ทำให้เกิดคำกล่าวที่ใช้เรียกการช่วยเหลือด้านวัคซีนจากประเทศจีนที่ส่งมอบให้กับประเทศที่จำเป็นว่า “วัคซีนการทูต” อันหมายถึงความช่วยเหลือระหว่างประเทศที่มีผลประโยชน์ทางการเมืองเป็นหลัก จากเหตุผลดังกล่าวทำให้คณะผู้วิจัยต้องการศึกษามุมมองของชาวจีนในกรุงปักกิ่งที่มีต่อแนวคิดชะตากรรมร่วมกันของมวลมนุษยชาติและการทูตวัคซีน เพื่อศึกษาว่าชาวจีน

ในกรุงปักกิ่งมีความเข้าใจและสนับสนุนคุณค่าของแนวคิดชะตากรรมร่วมกันของมวลมนุษยชาติอย่างไร และชาวจีนในกรุงปักกิ่งมีมุมมองอย่างไรต่อการช่วยเหลือระหว่างประเทศที่ประเทศจีนได้ช่วยเหลือประเทศยากจนต่าง ๆ ด้วยการกระจายวัคซีน Covid-19 และ “วัคซีนการทูต” โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากชาวจีนที่พำนักอาศัยอยู่ในกรุงปักกิ่ง จำนวน ๓๑ คน เป็นเพศชาย ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๔ และเป็นเพศหญิง ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖ ช่วงอายุเฉลี่ยอยู่ระหว่าง ๒๗- ๔๘ ปี วุฒิการศึกษาอยู่ระดับอนุปริญญา-ปริญญาเอก โดยเก็บข้อมูลระหว่างเดือน ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง มกราคม ๒๕๖๕ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิด“ชะตากรรมร่วมกันของมวลมนุษยชาติ”

แนวคิด “ชะตากรรมร่วมกันของมวลมนุษยชาติ” นี้ ถูกนำมากล่าวถึงในการประชุมสมัชชาใหญ่พรรคคอมมิวนิสต์จีนครั้งที่ ๑๘ โดยประธานาธิบดีสี จิ้นผิง และได้กล่าวย้ำอีกหลายครั้งในการประชุมครั้งสำคัญต่อ ๆ มาซึ่งแสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญต่อแนวคิด “ชะตากรรมร่วมกันของมวลมนุษยชาติ” ของผู้นำจีน ที่ผ่านมามีนักวิจัยหลายท่านได้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับแนวคิด “ชะตากรรมร่วมกันของมวลมนุษยชาติ” นี้ โดยหวังและเหอ (Wang, & He, ๒๐๒๒) มองว่า แนวคิด “ชะตากรรมร่วมกันของมวลมนุษยชาติ” เป็นนโยบายต่างประเทศใหม่ของจีนซึ่งมีรากฐานมาจากแนวคิดสังคมนิยมของคาร์ล มาร์กซ์ ที่กล่าวเกี่ยวกับเสรีภาพส่วนบุคคลนั้นจะเกิดขึ้นได้เมื่อได้มีการร่วมมือกันอย่างแท้จริง โดยแนวคิดนี้ได้รวมเอาแนวคิด “การรวมกัน” ของมาร์กซิส และวัฒนธรรม “ความกลมเกลียว” ของจีนที่โดดเด่น รวมถึงแก่นแนวคิดของนโยบายต่างประเทศของผู้นำพรรคคอมมิวนิสต์จีนในหลายยุคสมัยเข้ามาไว้ด้วยกัน และกลายเป็นเนื้อหาที่สำคัญของแนวคิดนโยบายต่างประเทศของจีนยุคใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์ในด้านของการเมือง ความมั่นคง เศรษฐกิจ และนิเวศวิทยาของแต่ละประเทศไปสู่ความพัฒนาที่ดียิ่งขึ้น เนื่องจากความร่วมมือดังกล่าวเป็นการได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน แนวคิดนี้สอดคล้องกับ หลี่ ที่กล่าวว่าแนวคิด “การสร้างชะตากรรมร่วมกันของมวลมนุษยชาติ” เป็นแนวคิดที่ได้มาจากหลักการพื้นฐานของลัทธิมาร์กซ์ซึ่งถูกนำมาใช้เพื่อแก้ไขความยากลำบากที่มนุษยชาติกำลังเผชิญอยู่ขณะนี้ เนื่องจากแนวคิดนี้เน้นย้ำที่ความร่วมมืออย่างเท่าเทียมกันอันนำมาสู่ความสำเร็จร่วมกัน เป็นแนวนโยบายต่างประเทศของจีนต่อประเทศต่าง ๆ ในบริบทของสังคมร่วมสมัยใหม่นี้ อีกทั้งยังสอดรับกับจาง (Zhang, ๒๐๒๑) ที่กล่าวว่าแนวคิด “การสร้างชะตากรรมร่วมกันของมวลมนุษยชาติ” เป็นแผนการส่งเสริมความสงบสุขของโลกและการพัฒนาของประเทศจีน และยังเป็นจุดมุ่งหมายของประเทศจีนในการสร้างอนาคตที่ดีงามของมนุษยชาติอีกด้วย อันมีส่วนช่วยสำหรับการสร้างความสัมพันธ์หรือกระชับความสัมพันธ์ระหว่างจีนกับประเทศอื่น ๆ มากยิ่งขึ้นแนวทางปฏิบัติของประเทศในแนวคิด “การสร้างชะตากรรมร่วมกันของมวลมนุษยชาติ” นั้นมีพลังมากพอที่จะส่งเสริมประเทศต่าง ๆ จากการแข่งขันกันเองและแสวงหาผลประโยชน์สูงสุดของตนเอง ไปสู่การทำงานร่วมกันเพื่อสร้างสันติภาพที่ยั่งยืน ความมั่นคงร่วมกัน ความเจริญรุ่งเรืองร่วมกัน การเปิดกว้าง และสร้างโลกที่สวยงามร่วมกัน

การทูตวัคซีน

คำว่าการทูตวัคซีนนั้นเป็นคำที่เกิดจากการมัดรวมความหมายของคำว่าการทูตและวัคซีนเข้าไว้ด้วยกัน โดยการทูตเป็นกิจกรรมทางการเมืองที่สำคัญและเป็นส่วนประกอบสำคัญของอำนาจหลักที่เกิดจากทักษะความเชี่ยวชาญและการใช้ที่มีทรัพยากรที่ดี โดยใช้วิธีการพูดคุยสื่อสารระหว่างตัวแทนทางการทูตมืออาชีพและเจ้าหน้าที่ที่ได้รับแต่งตั้งอย่างเป็นทางการ เพื่อให้รัฐสามารถรักษาวัตถุประสงค์ของนโยบายต่างประเทศของรัฐได้โดยปราศจากการใช้กำลัง (Berridge, G. R., ๒๐๑๕) อีกทั้งการทูตยังมีความหมายถึงการจัดการของรัฐกับตัวแสดงอื่นโดยในมุมของรัฐนั้น การทูตคือการแนะนำ กำหนดและดำเนินนโยบายต่างประเทศ ดังนั้นการทูตจึงเป็นรูปแบบและวิธีที่ใช้ในการทั้งแบบที่เป็นทางการและวิธีการอื่น ๆ ผ่านการติดต่อพูดคุย การล็อบบี้ การเยี่ยมเยียน การข่มขู่ และกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อตอบสนองผลประโยชน์โดยรวมแห่งรัฐ (Barston, R. P. ๒๐๑๙) โดยการทูตเป็นเครื่องมือสำคัญในการพิทักษ์ผลประโยชน์แห่งรัฐ (Lu.Y.&Huang.J., ๒๐๐๘) ส่วนวัคซีนในบทความนี้หมายถึง วัคซีนที่ใช้ในการป้องกันโรค Coronavirus Disease ๒๐๑๙ (Covid-19) หรือโรคทางเดินหายใจที่ชื่อว่า Coronavirus Disease ๒๐๑๙ (Covid-19) ซึ่งองค์การอนามัยโลก (World Health Organization [WHO], ๒๐๒๐) ได้ประกาศว่าเป็นโรคที่เกิดจากไวรัสตัวใหม่เมื่อเดือนมกราคม ๒๐๒๐ (WHO, ๒๐๒๐) ต่อมาโรคโคโรนาไวรัส ๒๐๑๙ (โควิด-๑๙) ได้กลายเป็นความท้าทายสำคัญที่มีต่อระบบสาธารณสุข การวิจัยและบุคลากรทางการแพทย์ (Fauci & Redfield, ๒๐๒๐) การพัฒนาวัคซีนอย่างรวดเร็วเพื่อป้องกันโรคโคโรนาไวรัส ๒๐๑๙ (โควิด-๑๙) เป็นสิ่งจำเป็นระดับโลก ซึ่งตามปกติแล้วการพัฒนาวัคซีนแต่ละชนิดจะใช้เวลาประมาณ ๑๐ -๑๕ ปี (สถาบันวัคซีนแห่งชาติ, ๒๐๒๐) ดังนั้นการเข้าถึงวัคซีนที่ได้รับการอนุมัติแล้วซึ่งพร้อมสำหรับการแจกจ่ายในวงกว้างก่อนสิ้นปี ๒๐๒๐ หรือแม้แต่ปี ๒๐๒๑ นั้นเป็นสิ่งที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน (Graham,๒๐๒๐) โดยการพัฒนาวัคซีน COVID-19 ผู้พัฒนาวัคซีนที่ยืนยันแล้วว่าออกฤทธิ์ส่วนใหญ่อยู่ในอเมริกาเหนือถึง ๔๖% นอกจากนั้นแบ่งเป็นผู้พัฒนาวัคซีนในประเทศจีน ในเอเชีย (ไม่รวมจีน) ออสเตรเลีย และ ในยุโรป สัดส่วนเท่ากันคือ ๑๘% (Le,Andreadakis, et al., ๒๐๒๐) เมื่อนำความหมายของการทูตและวัคซีนมารวมกันจึงหมายถึงกิจกรรมหรือการกระทำใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทูตในเชิงของสาธารณสุขในด้านการใช้หรือส่งมอบวัคซีนซึ่งคลอบคลุมถึงงานของกาวี (GAVI Alliance) องค์การอนามัยโลก (WHO) และมูลนิธิเกตส์ (Gates foundation) รวมถึงองค์กรระหว่างประเทศอื่น ๆ โดยมีใจความหลักคือการเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องในด้านมนุษยธรรม ก่อให้เกิดบทบาทในการไกล่เกลี่ยเพื่อยุติความขัดแย้งในช่วงที่มีการรณรงค์ฉีดวัคซีนได้ (Hotez, P. J., ๒๐๑๔) อีกทั้งการแพทย์และการสาธารณสุขมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนและส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างประเทศได้อีกด้วย (Bourne, P. G. ,๑๙๗๘)

วิธีดำเนินการวิจัย

๑. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ชาวจีนที่อาศัยในกรุงปักกิ่งจำนวน ๓๑ คน เป็นเพศชาย ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๔ และเป็นเพศหญิง ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖ ช่วงอายุเฉลี่ยอยู่ระหว่าง ๒๗-๔๘ ปี วุฒิการศึกษาอยู่ระดับอนุปริญญา-ปริญญาเอก โดยเก็บข้อมูลระหว่างเดือน ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง มกราคม ๒๕๖๕

๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างปลายเปิดโดยผู้วิจัยได้ขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๓ ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสัมภาษณ์ โดยโครงสร้างของแบบสัมภาษณ์ประกอบด้วยคำถามปลายเปิดที่นำมาเก็บข้อมูลเพื่อศึกษามุมมองของชาวจีนในกรุงปักกิ่งที่มีต่อแนวคิดชะตากรรมร่วมกันของมวลมนุษยชาติและการทูตวัคซีน

๓. การเก็บรวบรวมข้อมูล

งานวิจัยนี้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากชาวจีนที่อาศัยในกรุงปักกิ่งจำนวน ๓๑ คน เป็นเพศชาย ๒๓ คน ระหว่างตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง มกราคม ๒๕๖๕ โดยการสัมภาษณ์ทั้งโดยการสัมภาษณ์แบบรายบุคคล แบบโฟกัสกรุ๊ป โดยใช้รูปแบบการพบปะโดยตรงและการสัมภาษณ์แบบออนไลน์

๔. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำข้อมูลที่ได้จากการถอดเทปบทสัมภาษณ์มาสรุปแบบวิเคราะห์เชิงเนื้อหา และค่าสถิติเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

จากการศึกษามุมมองของชาวจีนในกรุงปักกิ่งที่มีต่อแนวคิดชะตากรรมร่วมกันของมวลมนุษยชาติและการทูตวัคซีน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากชาวจีนที่อาศัยในกรุงปักกิ่งจำนวน ๓๑ คน เป็นเพศชาย ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๔ และเป็นเพศหญิง ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖ ช่วงอายุเฉลี่ยอยู่ระหว่าง ๒๗-๔๘ ปี วุฒิการศึกษาอยู่ระดับอนุปริญญา-ปริญญาเอก โดยเก็บข้อมูลระหว่างเดือน ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง มกราคม ๒๕๖๕ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า:

๑. ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีความเข้าใจแนวคิด“ชะตากรรมร่วมกันของมวลมนุษยชาติ” ที่นำเสนอโดยประธานาธิบดีสี จิ้นผิง ในเชิงบวก กล่าวคือ เห็นด้วยต่อ แนวคิด “ชะตากรรมร่วมกันของมวลมนุษยชาติ” เนื่องจากมองว่าแนวคิดนี้สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ปัจจุบันที่ทั่วทั้งโลกกำลังเผชิญปัญหาการแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา ๑๙ (Covid-19) ซึ่งแนวทางการแก้ปัญหานั้นต้องเกิดจากความร่วมมือกันของทุก ๆ ประเทศทั่วโลก การที่ประเทศจีนนำเสนอแนวคิด “ชะตากรรมร่วมกันของมวลมนุษยชาติ” ขึ้นมานี้สามารถสนับสนุนความร่วมมือระหว่างประเทศอีกทั้งยังสนับสนุนการสร้างสันติภาพให้แก่โลกได้ ก่อให้เกิดผลประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแก่นของแนวคิด “ชะตากรรมร่วมกันของมวลมนุษยชาติ” โดยตรง

๒. ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีความเห็นขัดแย้งกับคำนิยามของ “การทูตวัคซีน” เนื่องจากมองว่าคำว่า “การทูตวัคซีน” เป็นคำที่ใช้ในบริบทที่เกี่ยวข้องกับทางการเมืองและมักใช้ในเชิงลบ ก่อให้เกิดการด้อยค่าบทบาทของประเทศจีนที่มีในการช่วยเหลือนานาประเทศผ่านการส่งมอบวัคซีน โดยส่วนใหญ่มองว่าการช่วยเหลือที่ประเทศจีนทำผ่านการส่งมอบวัคซีนนั้นเกิดจากการที่ประเทศจีนรับผิดชอบต่อประชาคมโลกในฐานะที่เป็นประเทศใหญ่ประเทศหนึ่ง ในทางกลับกันผู้ให้สัมภาษณ์บางส่วนเห็นด้วยกับคำว่า “การทูตวัคซีน” โดยมองว่า กิจกรรมการส่งมอบวัคซีนที่ประเทศจีนกระทำผ่านรัฐบาลนั้น ถือได้ว่าเป็น “การทูตวัคซีน” เนื่องจากเป็นกิจกรรมทางการทูต และเป็นพฤติกรรมทางการเมืองในรูปแบบหนึ่ง แต่ไม่ได้มีนัยยะทางการทูตในเชิงลบเนื่องจากการกระทำดังกล่าวเกิดจากเจตนาความช่วยเหลือที่ประเทศจีนในฐานะประเทศใหญ่พึงกระทำต่อประเทศที่มีความจำเป็น

๓. ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มองว่าการช่วยเหลือทางด้านวัคซีนของประเทศจีนต่อประเทศที่จำเป็นตั้งอยู่บนเหตุผลอื่น ๆ มากกว่าเหตุผลทางการเมือง โดยผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มองว่าการช่วยเหลือทางด้านวัคซีนของประเทศจีนต่อประเทศที่จำเป็นแม้ว่าเป็นรูปแบบหนึ่งทางการทูตของประเทศจีน แต่ไม่ได้ถือเป็น “การทูตวัคซีน”ที่ใช้เพื่อจุดมุ่งหมายทางการเมืองเพียงอย่างเดียว เพราะประเทศจีนมอบความช่วยเหลือด้านวัคซีนให้กับประเทศอื่นถือว่าเป็นความช่วยเหลือที่ประเทศจีนควรทำ ในฐานะประเทศใหญ่ที่แสดงความรับผิดชอบ ผู้ให้สัมภาษณ์บางส่วนมีความคิดเห็นว่า การบริจาควัคซีนนี้ ถือเป็นเพียงแค่ความช่วยเหลือต่อต่างประเทศหรือความช่วยเหลือทางด้านมนุษยธรรมเพียงเท่านั้น ไม่ได้ถือว่าเป็นกิจกรรมทางการทูต และผู้ให้สัมภาษณ์บางส่วนมองว่าการให้วัคซีนของประเทศจีนนั้น ถือว่าเป็นการแลกเปลี่ยนเพื่อผลทางเศรษฐกิจบางประการซึ่งไม่ได้มีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ทางการทูตระหว่างสองประเทศอย่างชัดเจน ในขณะที่ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนน้อยมองว่า เรื่องนี้ไม่ได้มีผลต่อตนเองมากนัก หากภายในประเทศมีวัคซีนที่เพียงพอต่อผู้คนในประเทศ

อภิปรายผล

การศึกษามุมมองของชาวจีนในกรุงปักกิ่งที่มีต่อแนวคิดชะตากรรมร่วมกันของมวลมนุษยชาติและการทูตวัคซีน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากชาวจีนที่อาศัยในกรุงปักกิ่งพบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีความเข้าใจแนวคิด“ชะตากรรมร่วมกันของมวลมนุษยชาติ” ของประธานาธิบดีสี จิ้นผิง เนื่องจากมองว่าแนวคิดนี้สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ปัจจุบันที่ทั่วทั้งโลกกำลังเผชิญปัญหาการแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา ๑๙ (Covid-19) ร่วมกัน ซึ่งกระทบต่อประเทศต่าง ๆ เป็นวงกว้างทั่วโลก ซึ่งแนวทางการปัญหาดังกล่าวนั้นไม่สามารถกระทำได้โดยประเทศใดประเทศหนึ่งแต่จะต้องได้รับความร่วมมือกับนานาประเทศโดยที่ความร่วมมือดังกล่าวนั้นจะทำให้แต่ละประเทศได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องแก่นแท้ของแนวคิด “ชะตากรรมร่วมกันของมวลมนุษยชาติ” และสอดรับกับงานวิจัยของหวังและคณะ (Wang,et al., ๒๐๒๒) หลี่ (Li, ๒๐๒๑) และจาง (Zhang, ๒๐๒๑) ที่กล่าวว่า แนวคิด“ชะตากรรมร่วมกันของมวลมนุษยชาติ”ก่อให้เกิดความร่วมมือกันระหว่างประเทศและความร่วมมือดังกล่าวส่งผลให้ได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน

ในส่วนของความเชื่อมโยงระหว่างแนวคิด“ชะตากรรมร่วมกันของมวลมนุษยชาติ” กับ “วัคซีนการทูต” ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยกับการนิยามการช่วยเหลือทางด้านวัคซีนที่ประเทศจีนมีต่อประเทศอื่น ๆ ว่าเป็น “วัคซีนการทูต” เพราะคำนิยามของ “วัคซีนการทูต” ส่งผลต่อภาพลักษณ์ความช่วยเหลือที่ประเทศจีนมีต่อนานาประเทศในด้านวัคซีน โดยถูกมองว่าประเทศจีนกระทำการช่วยเหลือด้านวัคซีนนั้นเพื่อตอบสนองผลประโยชน์ทางการเมืองเท่านั้นสอดรับกับนิยามคำว่าการทูตของเบอริดจ์ (Berridge, ๒๐๑๕) บารสตัน (Barston, ๒๐๑๙) และ ลู่และหวง (Lu.& Huang, ๒๐๐๘) ที่ได้กล่าวไว้ เป็นกิจกรรมทางการเมืองเพื่อพิทักษ์ผลประโยชน์แห่งรัฐ แต่ผู้ให้สัมภาษณ์มองว่า สาเหตุที่ประเทศจีนช่วยเหลือนานาประเทศในด้านวัคซีนนั้นไม่ได้มีเกิดจากปัจจัยด้านผลประโยชน์ทางการเมืองเพียงอย่างเดียว แต่มาจากหลาย ๆ ปัจจัย โดยส่วนใหญ่มองว่า ปัจจัยที่ประเทศจีนเป็นประเทศใหญ่ที่มีความรับผิดชอบเป็นปัจจัยหลัก และยังมีปัจจัยด้านมนุษยธรรมเป็นปัจจัยรองลงมา อีกทั้งผู้ให้สัมภาษณ์บางส่วนมองว่าปัจจัยด้านการเกื้อหนุนทางเศรษฐกิจจากการจำหน่ายวัคซีนเป็นปัจจัยหนึ่งส่งผลให้ประเทศจีนช่วยเหลือนานาประเทศผ่านการส่งมอบวัคซีนในรูปแบบต่าง ๆ และส่วนน้อยมองว่าไม่สนใจประเด็นนี้หากวัคซีนมีปริมาณเพียงพอต่อคนในประเทศ ทั้งนี้ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นคล้องกันว่า ความช่วยเหลือด้านวัคซีนที่ประเทศจีนมีต่อประเทศที่จำเป็นนั้นไม่ว่าจะเกิดจากปัจจัยหรือสาเหตุใด แต่เป็นการกระทำที่ถูกต้องและสนับสนุนรัฐบาลจีนในการดำเนินการช่วยเหลือดังกล่าวสอดรับกับคุณค่าของแนวคิด “ชะตากรรมร่วมกันของมวลมนุษยชาติ” ก่อให้เกิดความเข้าใจแนวคิดดังกล่าวเพิ่มมากขึ้น ทำให้เกิดความร่วมมือกันระหว่างประเทศ อันทำให้ทุกประเทศสามารถแก้ปัญหาร่วมกันและบรรลุผลประโยชน์ร่วมกันได้อีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

เนื่องจากงานวิจัยครั้งนี้เจาะจงกลุ่มประชากรคือ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในกรุงปักกิ่ง ซึ่งเป็นเมืองหลวงประชากรมีความตื่นรู้ทางการเมือง กลุ่มประชากรที่ศึกษามีระดับการศึกษาค่อนข้างสูงคือ ระดับอนุปริญญา-ปริญญาเอก และกลุ่มประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศชายซึ่งมีความรู้และความสนใจในด้านการเมืองอยู่เดิมทำให้กลุ่มประชากรส่วนใหญ่ทราบและเข้าใจแนวคิดชะตากรรมร่วมกันของมวลมนุษยชาติและการทูตวัคซีนเป็นอย่างดี ซึ่งในการวิจัยครั้งหน้าควรเปลี่ยนกลุ่มประชากรเป็นเมืองอื่นที่ห่างไกลหรือกลุ่มประชากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันรวมถึงเพศที่ต่างกันอาจได้ผลการศึกษาที่มีความหลากหลายเพิ่มมากขึ้นได้

เอกสารอ้างอิง

References

สถาบันวัคซีนแห่งชาติ. (๒๐๒๐). คน ไทยจะมีโอกาสใช้วัคซีนป้องกันโควิด ๑๙ หรือ ไม่.

Acharya, K. P., Ghimire, T. R., & Subramanya, S. H. (2021). Access to and equitable distribution of COVID-19 vaccine in low-income countries. npj Vaccines, 6(1), 1-3.

Asian Development Bank. (2020), ADB announces $๙ billion COVID-19 vaccine initiative for developing Asia. Accessed 10th Dec 2021. Available from https://www.adb.org/news/videos/adb-announces-๙-billion-covid-19-vaccine-initiative-developing-asia

Barston, R.P. (Ed.). (2019). Modern Diplomacy (5th ed.). Routledge. https://doi.org/10.4324/9781351270090

Berridge, G. R. (2015). Diplomacy: theory and practice. Springer.

Bourne, P. G. (1978). A partnership for international health care. Public Health Reports, 93(2), 114.

Fauci, A. S., Lane, H. C., & Redfield, R. R. (2020). Covid-19—navigating the uncharted. *New England Journal of Medicine*, *382*(13), 1268-1269.

Graham, B. S. (2020). Rapid COVID-19 vaccine development. Science, 368 (6494), 945-946.

Hotez, P. J. (2014). “Vaccine diplomacy”: historical perspectives and future directions. PLoS neglected tropical diseases, 8(6), e2808.

Le, T. T., Andreadakis, Z., Kumar, A., Román, R. G., Tollefsen, S., Saville, M., & Mayhew, S. (๒๐๒๐). The COVID-19 vaccine development landscape. *Nat Rev Drug Discov*, 19(5), 305-306.

Li,Z. (2021). The Significance and Strategy of Building a Community of Human Destiny under the Background of Great Changes.*Journal of ShangQu vocational and technical college. 2021* (06). 1-4, 16. [in Chinese]

Lu,H. (2021).Open a new era of major-country diplomacy with Chinese characteristics and promote the building of a community with a shared future for mankind. *Seeking Knowledge. 2021 (07), 20-23.* [in Chinese]

Mathieu, E., Ritchie, H., Ortiz-Ospina, E., Roser, M., Hasell, J., Appel, C., ... & Rodés-Guirao, L. (2021). A global database of COVID-19 vaccinations. Nature human behaviour, 5(7), 947-953.

Wang,H,&He,X. (2022). The history, reality and value of the concept of“A community with a shared future for mankind”.Expanding Horizons. 2022(01), 29-34. [in Chinese]

Wang,X,&Liu,Q. (2021). The Dilemma of COVID-19 Vaccine Sharing, China's Path and Challenge Countermeasures from the Perspective of Global Public Goods. Contemporary world and Socialism. 2021(01). 132-141. [in Chinese]

WHO. (2020). Archived: WHO Timeline -COVID-19. Accessed January 10, 2022. Available from

https://www.who.int/news-room/detail/27-04-2020-who-timeline---covid-19.

Xiaochun, Z. (2018). In pursuit of a community of shared future: China's global activism in perspective. *China Quarterly of International Strategic Studies*, 4(01), 23-37.

Zhang.Z. (2021). The Effect of the concept of a community with a shared future for mankind on bilateral diplomatic relations. World Economics and Politics. 2021(12). 24-53. [in Chinese]

การเสริมสร้างสังคมสมานฉันท์ด้วยกระบวนการยุติธรรมของชุมชน

อนิรุต หนูปลอด[๑] ชุมพล อังคณานนท์ [๒] และ วัฒนา แดงประเทศ [๓]

มหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร

Email address: Market52@Gmail.com

บทคัดย่อ

การเสริมสร้างสังคมสมานฉันท์ด้วยกระบวนการยุติธรรมชุมชน ประกอบด้วยขั้นตอนของการวิจัยเอกสารเพื่อศึกษาฐานคิดและการวิจัยเชิงปฏิบัติการในพื้นที่ตำบลละแม อำเภอละแม จังหวัดชุมพร โดยการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้นำชุมชนและเจ้าหน้าที่รัฐในพื้นที่ ผลการศึกษาพบว่า บริบทของชุมชนอันนำมาซึ่งความสมานฉันท์เพื่อการสร้างความสงบสุขให้เกิดขึ้นในชุมชนโดยการป้องกันและแก้ไขปัญหาบนฐานวัฒนธรรมชุมชน ซึ่งแสดงออกในรูปแบบจารีต และการควบคุมทางสังคม ซึ่งที่มาของความขัดแย้งส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพยากรในพื้นที่ ทำให้มีการร่วมกันสร้างกติกาชุมชนโดยหยิบยกปัญหามาพูดคุย เพื่อให้ตระหนักว่าเป็นปัญหาที่ควรแก้ไขหรือป้องกัน และฐานคิดของกระบวนการยุติธรรมชุมชนอยู่ในกรอบของกระบวนทัศน์ทางกฎหมาย ที่ปะทะกันระหว่างกระบวนทัศน์การบังคับใช้กฎหมายกับกระบวนทัศน์กระบวนการนิติธรรม รูปแบบและแนวทางในการเสริมสร้างสังคมสมานฉันท์ มีวิธีที่ถูกนำมาใช้อย่างผสมผสานกัน ได้แก่ การเจรจาต่อรองโดยอาศัยระบบเครือญาติ การเจรจาไกล่เกลี่ยโดยบุคคลที่เป็นที่เคารพน่าเชื่อถือซึ่งมีทั้งคนเดียวและทำเป็นกลุ่ม โดยคนที่เข้าร่วมในกระบวนการนี้ยอมรับในวิถีทางนี้เพราะรับรู้ถึงประโยชน์ที่ตนและชุมชนจะได้รับ โดยมุ่งบูรณาการให้เกิดการฟื้นฟูสัมพันธภาพและอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข จากข้อค้นพบดังกล่าวนำสู่ข้อเสนอแนะว่าภาครัฐควรนำเอาความสามารถของชุมชนและบทบาทผู้นำชุมชนมาปรับใช้ควบคู่กับกระบวนการทางกฎหมายในการแก้ไขปัญหาและจัดการปัญหาความขัดแย้ง

คำสำคัญ : การจัดการความขัดแย้ง, สังคมสมานฉันท์, ยุติธรรมชุมชน, ภาวะผู้นำ

[๑] อาจารย์ ดร. สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร e-mail : Market52@gmail.com

[๒] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร e-mail : Chumphon67@gmail.com

[๓] อาจารย์พิเศษ สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร e-mail : Wattana.daengprathet.mju@gmail.com

STRENGTHENING SOCIAL RECONCILIATION THROUGH COMMUNITY JUSTICE

Anirut Nuplord [๑] Chumphon Angkananon [๒] and Wattana Daengprathet [๓]

Maejo University Chumphon Campus.

Email address: Market๕๒@Gmail.com

Abstract

Promoting social reconciliation through the community justice process consists of document research to study thinking bases and action research in Lamae sub-district, Lamae district, Chumphon province by in-depth interviews with community leaders and government officials in the area. The results of the study found that the community context that brings reconciliation for building peace in the community by preventing and solving problems based on community culture, expressed in traditional ways and social control. Most conflicts around the use of local resources must come together to create a community covenant to recognize that it is a problem that should be addressed or prevented. There are several models and approaches to fostering social reconciliation, including negotiating based on kinship. Negotiation by a respected person who is an individual and in a group by focusing on integration for the restoration of relationships and peaceful coexistence. These findings lead to suggestions that the government should apply community competence and community leadership roles in conjunction with the legal process in resolving and managing conflicts.

Keywords: Conflict Management, Social Reconciliation, Community Justice, Leadership

[๑] Anirut Nuplord, Ph.D. Lecturer in Political, Science, Maejo University Chumphon Campus, e-mail : Market52@gmail.com

[๒] Asst. Prof. Dr. Chumphon Angkananon, Lecturer in Political Science, Maejo University Chumphon Campus, e-mail : Chumphon67@gmail.com

[๓] Wattana Daengprathet, Lecturer in Political, Science, Maejo University Chumphon Campus, e-mail : Wattana.daengprathet.mju@gmail.com

บทนำ

Introduction

สังคมไทยนั้นมีความเป็นอยู่อย่างเรียบง่าย มีความสมัครสมานกลมเกลียวกัน มาสู่ระบบอาชีพการงานและผลประโยชน์แบ่งแยกแตกต่างกันออกไป ก่อให้เกิดพลังและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ เศรษฐกิจและสังคมใหม่ ๆ อันนับวันจะทวีคูณขึ้นเกิดปัญหาช่องว่างระหว่างคนจนและคนรวย คนในเมืองกับคนชนบท ในขณะที่สังคมชุมชนของไทย มีลักษณะของชุมชนเกษตรกรรม ประกอบด้วยชุมชนเล็ก ๆ กระจายอยู่ในชุมชนทั่วไป (สมัคร บุราวาศ, ๒๕๔๔: ๖) ความสัมพันธ์แบบปฐมภูมิและวัฒนธรรมแบบดั้งเดิม จึงเป็นระบบสังคมที่มีหมู่บ้านหรือตำบลเป็นหน่วยหลัก การปกครองขึ้นอยู่กับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเป็นสำคัญและมีบทบาทในการเป็นผู้นำทางการปกครองอยู่ไม่น้อย ปัญหาจึงมีอยู่ว่าบุคคลดังกล่าวมีความรู้ความสามารถและปฏิบัติราชการได้เป็นที่พึงพอใจของคนในชุมชนหรือไม่ สำหรับผู้นำชุมชนกับลูกบ้านการติดต่อมีลักษณะเป็นการส่วนตัวแบบพ่อกับลูกหรือญาติสนิท มีความสัมพันธ์กับแบบเครือญาติ จากการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ดังกล่าวกำลังแปรเปลี่ยนไปสู่ความทันสมัยมากขึ้น การติดต่อกับสังคมเมืองก็มีมากขึ้นกว่าแต่ก่อน จึงทำให้วัฒนธรรมชีวิตความเป็นอยู่เปลี่ยนแปลงไป กล่าวคือ มุ่งเน้นความเป็นวัตถุนิยมอย่างรุนแรง กระแสประชาธิปไตยแพร่ขยายรับรู้และมีส่วนร่วมทางการเมืองเช่นเดียวกับคนเมือง จากกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทำให้คนในชุมชนเกิดปัญหาความขัดแย้งกันในด้านการประกอบอาชีพ ผลประโยชน์และโครงสร้างทางสังคม (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, ๒๕๔๖)

ชุมชนมีความสำคัญและเป็นรากฐานต่อความมั่นคงของชาติเป็นอย่างยิ่ง เพราะประชาชนส่วนมากอาศัยอยู่ในชุมชนชนบท หน่วยงานต่าง ๆ เป็นจำนวนมากได้ให้ความสนใจมุ่งพัฒนาชุมชนชนทบเพื่อยกฐานะความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น ทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมเป็นสำคัญ ชุมชนเป็นหน่วยการปกครองและหน่วยทางสังคมเศรษฐกิจการที่รัฐเข้าไปเกี่ยวข้องกับหมู่บ้านทั้งในอดีตและเพิ่มมากขึ้นในปัจจุบันได้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชนในลักษณะที่เป็นหน่วยการปกครอง ยิ่งเมื่อรัฐได้เพิ่มภารกิจของการพัฒนาและการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมการพัฒนาก็กลายเป็นการดำเนินกิจกรรมตามแนวทางและวิธีการที่รัฐกำหนด (พัฒน์ สุจำนง และคณะ, ๒๕๒๔)

ความสงบเรียบร้อยของชุมชน สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาชุมชนให้พึ่งตนเองมากขึ้น ขณะที่แนวคิดกระบวนการยุติธรรมชุมชนนั้น เป็นนามธรรมเชิงอุดมคติที่อยู่บนพื้นฐานของแนวคิดสังคมที่ปราศจากรัฐ ย่อมไม่สามารถเกิดขึ้นได้โดยปราศจากการนำไปปฏิบัติ และหากระบบยุติธรรมชุมชนจะเกิดขึ้นได้โดยเงื่อนไขของการแก้หรือเสนอตัวบทกฎหมายใหม่ด้วยแล้ว สถานการณ์ดังกล่าวเป็นการต่อสู้ช่วงชิงพื้นที่ทางอุดมการณ์ นอกจากนี้ การนำเสนอแนวคิดยุติธรรมชุมชนนั้น เป็นความพยายามเสนอกระบวนทัศน์ทางเลือกที่เป็นทางออกให้ชุมชนพ้นจากการครอบงำที่มองจากจุดยืนของรัฐมากกว่าจุดยืนของชุมชน แต่ระบบยุติธรรมชุมชนย่อมเกิดขึ้นได้หากใจปรารถนา หากมีเงื่อนไขการจัดระบบความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย จากความสับสนวุ่นวายในการพัฒนาสังคมไทยดังกล่าว (สิทธิณัฐ ประพุทธนิติสาร, ๒๕๔๕)

การเสนอให้ระบบยุติธรรมชุมชนเกิดขึ้นด้วยเงื่อนไขของชุมชนเอง โดยยังไม่จำเป็นต้องแก้ไขตัวบทกฎหมายใด ๆ หากแต่ใช้กลไกของกฎหมาย (legal process) และกฎหมายจารีต ในฐานะเป็นทุนทางสังคมที่มีอยู่แล้วมาเป็นประโยชน์ หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงานเสียใหม่ แทนที่จะเป็นผู้กำหนดแผนงานโครงการชุมชนสัมพันธ์ในลักษณะต่าง ๆ ควรปรับเปลี่ยนวิธีการเป็นการทำงานร่วมกับชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ ในพื้นที่พร้อมกันไป ค้นหาศักยภาพของชุมชน และแก้ปัญหาร่วมกันด้วยเครื่องมือวิธีการที่เหมาะสมตามแนวทางวัฒนธรรมชุมชน จากนั้น ร่วมกันพัฒนาและจัดการความรู้ของชุมชน ตามแนวทางการวิจัยและพัฒนาโดยประชาชน จะเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมมีความแน่นแฟ้นเป็นปึกแผ่นและสามารถรื้อฟื้นระบบยุติธรรมชุมชนขึ้นมาให้ต่อเชื่อมไปกับกระบวนการยุติธรรม แต่อย่างไรก็ตามแนวคิดที่จะจัดการความขัดแย้งชุมชนในคดีบางประเภท เช่น ศาลมีคณะผู้ไกล่เกลี่ยประนีประนอมประจำศาลไว้ทุกศาล อัยการก็มีหน่วยงานที่จะทำการประนอมข้อพิพาท ตำรวจโดยเฉพาะพนักงานสอบสวนก็พยายามที่จะให้คู่กรณีตกลงประนีประนอมยอมความกัน เพื่อลดจำนวนคดีที่จะเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม เพื่อลดภารงานในหน้าที่ ลดงบประมาณแผ่นดิน ฝ่ายปกครองก็มีคณะตุลาการประจำอำเภอ มีนายอำเภอเป็นประธาน มีผู้นำชุมชนเป็นกรรมการ แต่พบว่ายังไม่สามารถลดจำนวนคดีความขัดแย้งที่เข้ามาสู่กระบวนการยุติธรรม สาเหตุอาจจะมาจากความไม่พร้อมและขาดประสบการณ์ของผู้นำชุมชน หรือการไม่ยอมรับของชุมชนต่อบทบาทของผู้นำชุมชนในการจัดการความขัดแย้ง จึงทำให้คู่กรณีนำคดีความขัดแย้งเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม โดยการนำเรื่องไปแจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนเพื่อให้ดำเนินการ (บัญชร แก้วส่อง, ๒๕๔๕)

การเสริมสร้างสังคมสมานฉันท์ด้วยกระบวนการยุติธรรมชุมชน จึงเป็นแนวทางการจัดการความขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชน เพื่อระงับยับยั้งอยู่ในชุมชนไม่ให้บานปลายลุกลามเป็นเรื่องใหญ่โตจนไม่สามารถแก้ไขได้ โดยให้ชุมชนเป็นผู้ดูแลและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ส่วนรัฐเป็นเพียงผู้ช่วยหรือสนับสนุนในส่วนที่สำคัญบางเรื่องโดยเฉพาะสถานที่ งบประมาณ การให้ความรู้แก่คนในชุมชน โดยเฉพาะการพัฒนาผู้นำชุมชนในการจัดการความขัดแย้ง เพราะผู้นำชุมชนเป็นผู้ที่รู้และเข้าใจปัญหาของชุมชนเป็นอย่างดี และเป็นการลดค่าใช้จ่าย ประหยัดเวลา ประหยัดงบประมาณของแผ่นดิน ลดภาระงานแก่ตำรวจ พนักงานงานอัยการ และศาล ดังนั้น การเสริมสร้างสังคมสมานฉันท์ด้วยกระบวนการยุติธรรมชุมชน จึงเป็นประโยชน์และสร้างความสงบสุขให้แก่สมาชิกในชุมชน เกิดความสงบเรียบร้อย และความสมานฉันท์ในชุมชน

วัตถุประสงค์การวิจัย

Objective

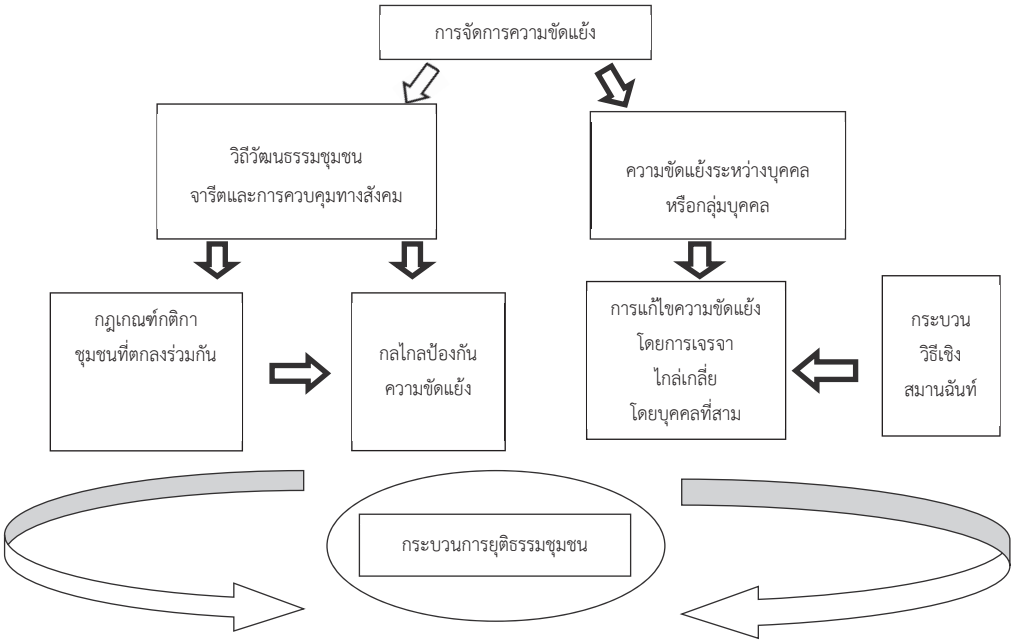
จากปรากฏการณ์ทางสังคมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น การดำรงอยู่และการเปลี่ยนแปลงไปตามเหตุปัจจัยทางสังคมและประการสำคัญคือการทำให้สังคมเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ร่วมมือกัน กระบวนการยุติธรรมชุมชนอย่างเดียวย่อมมิใช่คำตอบสำหรับปัญหาในระบบยุติธรรมไทย ดังนั้นจึงต้องทำการแสวงหาทางเลือกต่าง ๆ ที่จะตอบสนองความหลากหลายของปัญหาและความต้องการของผู้คนที่แตกต่างกัน งานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบริบทของชุมชนและกระบวนการยุติธรรมของชุมชนเพื่อทำความเข้าใจถึงการดำรงอยู่และการเปลี่ยนแปลงไปตามเหตุ

ปัจจัยและเพื่อศึกษารูปแบบและแนวทางการพัฒนากระบวนการยุติธรรมของชุมชน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน มีการร่วมมือกัน โดยกระบวนการยุติธรรมชุมชน เพื่อการเสริมสร้างสังคมสามานฉันท์ให้เกิดขึ้นแก่ชุมชน

การทบทวนวรรณกรรม

(Literature Review)

จากการศึกษาการเสริมสร้างสังคมสมานฉันท์ด้วยกระบวนการยุติธรรมของชุมชน พื้นที่ตำบลละแม อำเภอละแม จังหวัดชุมพร เป็นการสร้างกรอบความคิดเพื่ออธิบายปฏิบัติการของกระบวนการยุติธรรมผ่านแนวคิดเรื่อง กระบวนการยุติธรรมชุมชนอย่างเป็นระบบ ดังนั้น การศึกษาวิจัยเรื่องนี้จึงเป็นการศึกษาวาทกรรม (discoursive approach) ที่เป็นปฏิบัติการของอำนาจ โดยให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์เชื่อมโยงระหว่างอำนาจกับความรู้ ความจริง เพื่อศึกษาถึงความเป็นมา (social context of emergence) ของกระบวนการยุติธรรมภายใต้โครงสร้างส่วนลึกที่ครอบงำในนามของ“รัฐ” ที่แสดงออกซึ่งอำนาจผ่าน“กฎหมาย” โดยที่การเปลี่ยนแปลงของแนวคิดเหล่านั้นเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ หลักแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยจึงสามารถศึกษาได้เป็น ๓ กลุ่ม คือ กลุ่มแรกเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับรัฐ และกฎหมาย กลุ่มที่สองเป็นกลุ่มแนวคิดเกี่ยวกับชุมชน แนวคิดประชาสังคม แนวคิดวัฒนธรรมชุมชน แนวคิดกระบวนการยุติธรรมชุมชน และกลุ่มที่สามเป็นกลุ่มงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็นงานวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรม ชุมชน และกลไกการควบคุมสังคม การจัดการความขัดแย้ง การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ใช้เป็นกรอบการวิเคราะห์สิ่งที่อยู่เบื้องหลังในการจัดการความขัดแย้งของชุมชน โดยเฉพาะข้อมูลที่น่าสนใจและมีรายละเอียดเกี่ยวกับความเป็นมาของความขัดแย้ง การจัดการความขัดแย้งเชิงสมานฉันท์ที่ทำให้ความขัดแย้งหรือข้อพิพาทที่เกิดขึ้นในชุมชนยุติหรือบรรเทาความรุนแรงลงโดยนำศักยภาพผู้นำและศักยภาพของชุมชนที่มีอยู่มาใช้ ดังภาพที่ ๑ แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการวิจัย

Research Methodology

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้แบบสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) จากคำถามในการวิจัยภายใต้กระบวนทัศน์ปรากฏการณ์นิยม (phenomenology paradigm) ที่ผสมผสานกันกับการรวบรวมค้นคว้าเอกสารและการวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดย ผู้ให้ข้อมูลหลัก เป็นการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยแบ่งออกเป็น ๓ กลุ่ม ได้แก่ ๑. เจ้าหน้าที่ตำตรวจทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงาน ๔ คน, ๒. เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง คน และ ๓. ผู้นำท้องที่ ๕ คน โดยในการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi structured interview) ที่ไม่เคร่งครัดและยืดหยุ่นได้มาก ยึดแนวคำถามเป็นหลักพร้อมกับเปิดกว้างสำหรับประเด็นที่อาจเกิดขึ้นจากการสนทนาทุกรูปแบบ จากนั้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเอกสาร การสัมภาษณ์เชื่อมโยงระหว่างเหตุการณ์ว่าบริบทที่เป็นโครงสร้างของชุมชน (contextual analysis) ในมิติด้านความสงบเรียบร้อย แล้วสรุปเป็นข้อสรุปเชิงนามธรรมโดยพิจารณาจากลักษณะร่วมที่พบ

ผลการวิจัย

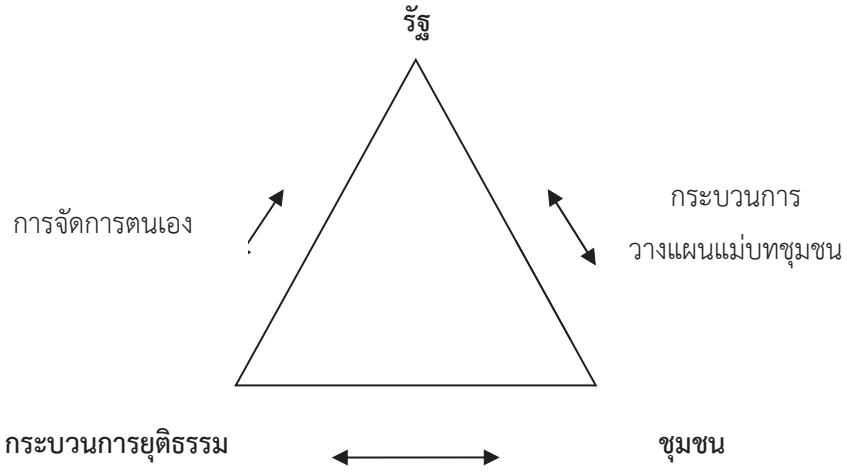
Result

กระบวนการยุติธรรมชุมชน เป็นแบบแผนการจัดการตนเองรวมไปถึงการจัดการปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ ในชุมชนและเป็นสาเหตุทำให้โกรธเคืองกัน ดังที่กลุ่มผู้นำชุมชนเล่าว่า *“มีเหมือนกันที่คนในหมู่บ้านมีเรื่องโกรธเคืองกัน เพียงแต่ให้คนกลางที่คู่กรณียอมลงให้มาดูแลเท่านั้น ก็ทำความเข้าใจกันได้ คนกลางดังกล่าวไม่จำเป็นต้องมีคุณสมบัติพิเศษใด เพียงแต่เป็นผู้ใหญ่ที่คู่กรณีเคารพนับถือก็สามารถยุติปัญหาลงไปได้”* ชุมชนจึงมีกลไกการจัดการความขัดแย้งด้วยตนเองส่วนหนึ่งนอกจากการพึ่งช่องทางจากทางการ ด้วยการให้คนกลางจัดการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท และการมองปัญหาได้ไปไกลกว่าการจัดการตนเองที่ชุมชน ซึ่งความขัดแย้งในชุมชน มีทั้งความขัดแย้งรุนแรง และความขัดแยงที่ไม่รุนแรง ตัวอย่างเช่น ความขัดแย้ง ระหว่างสมาชิกในครอบครัวและเครือญาติ การแบ่งปันมรดกของครอบครัว การรุกล้ำที่ดิน สัตว์เลี้ยงไปทำความเสียหายพื้นที่การเกษตร เป็นต้น

รูปแบบและแนวทางในการพัฒนากระบวนการยุติธรรมของชุมชน เป็นรูปแบบการการที่ไม่เป็นทางการ (informal) ไม่มีศาลชุมชน ไม่มีศูนย์ยุติธรรมชุมชน ไม่มีกิจกรรมลานเวทียุติธรรมชุมชน ไม่มีศูนย์จัดการความขัดแย้งในพื้นที่ การจัดการข้อพิพาทของชุมชนนั้นใช้การไกล่เกลี่ยทั้งในระดับปัจเจกและผู้อาวุโสหรือผู้นำชุมชนช่วยไกล่เกลี่ย อีกส่วนหนึ่งใช้ช่องทางกระบวนการยุติธรรมกระแสหลักโดยเฉพาะตำรวจท้องที่ มาเป็นคนกลางช่วยไกล่เกลี่ยให้ รูปแบบการดำเนินการกระบวนการยุติธรรมชุมชน จึงเป็นการผสมผสานกันระหว่างความเป็นทางการ ซึ่งเป็นบทบาทของฝ่ายตำรวจท้องที่ที่มีอำนาจในการตัดสินใจ (decision making approach) กับความไม่เป็นทางการ ผ่านบทบาทของผู้ที่เคารพนับถือในชุมชน (reputation approach) รวมไปถึงผู้นำชุมชนหมู่บ้าน

ทั้งนี้ระบบวัฒนธรรมในท้องถิ่นอยู่บนระบบเครือญาติ ความเคารพนับถือในตัว บุคคลจึงเป็นกลไกสำคัญอย่างหนึ่งของ ในการจัดการความขัดแย้งในชุมชน ด้วยการใช้วัฒนธรรม หรือที่ภาษาใต้เรียกว่า“เกลอ” ในการสร้างความสัมพันธ์ของบุคคลและสร้าง ความเข้มแข็งของชุมชน โดยให้บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา โดยเฉพาะอย่างยิ่งคู่กรณี ที่ขัดแย้งกัน รวมทั้งครอบครัวและชุมชนของคู่กรณีด้วย และพยายามให้เรื่องราวความขัดแย้งจบลงภายในชุมชน ให้ได้โดยเร็ว หากจำเป็นต้องลงโทษจะพิจารณาใช้ระบบการลงโทษทางสังคมแบบไม่เป็นทางการและหาแนวทางป้องกันร่วมกัน การลงโทษมักใช้ในกรณีผู้ที่กระทำความผิดซ้ำ โดยใช้มาตรการการควบคุมทางสังคม เช่น การไม่ไปร่วมงานของครอบครัวผู้กระทำความผิด การตัดออกจากสมาชิกกลุ่ม โดยกำหนดช่วงเวลาที่สิ้นสุดหรือ จนกว่าจะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้

ดังนั้น รูปแบบกระบวนการยุติธรรมชุมชน จึงมีพื้นฐานมาจากกระบวนการวางแผนแม่บทชุมชนภายใต้กระบวนทัศน์การพึ่งตนเอง ความเข้มแข็งของชุมชนเป็นดั่งมือที่มองไม่เห็นคอยประคับประคองชุมชนให้อยู่ในความพอดีและเป็นความเข้มแข็งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องพึ่งพารัฐ โดยมีที่มาจากผู้นำ การเรียนรู้ และความสัมพันธ์เป็นพี่น้องกันในชุมชนที่เป็นแรงยึดเหนี่ยวตามธรรมชาติ และมีความเข้มข้นมากขึ้นเมื่อเสริมด้วยแรงยึดเหนี่ยวจากกระบวนการวางแผนแม่บทชุมชน ทุนที่สำคัญจึงไม่ใช่ทรัพยากรธรรมชาติหรือเงินแต่เป็นปัญญาที่ได้มาจากการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาของชุมชนจนนำไปสู่การพึ่งตนเองโดยไม่รอความช่วยเหลือจากภายนอก ซึ่งสามารถสรุปได้ดัง ภาพที่ ๒ แสดง หลักพื้นฐานของกระบวนการยุติธรรมชุมชน



ภาพที่ 2 แสดง หลักพื้นฐานของกระบวนการยุติธรรม

อภิปรายผลการวิจัยและวิจารณ์

Discussion

การจัดการชุมชนภายใต้อำนาจการปกครองของรัฐซึ่งถืออำนาจเบ็ดเสร็จในการแก้ปัญหาในสังคมยึดหลักเกณฑ์ทางกฎหมาย สร้างความรับรู้โดยสากลภายใต้วิธีคิดเชิงเดียวว่าเมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นรัฐเท่านั้น

เป็นผู้มีอาจเด็ดขาดในการแก้ปัญหาและเป็นผู้ชี้ขาดในการตัดสินความผิดของคู่กรณีทั้งที่ชุมชนในสังคมต่างมีวิถีที่ใช้ในการจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในชุมชนมาอย่างยาวนานนั้นคือ กฎเกณฑ์ความคิด ความเชื่อ ข้อตกลงและจารีต ซึ่งเป็นที่ยอมรับของชุมชน โดยสิ่งเหล่านี้ล้วนเกิดจากระบบคิดของชุมชนในลักษณะที่เรียกว่าระบบคิดเชิงซ้อน (จีระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์, ๒๕๓๘) การเสนอกระบวนทัศน์ใหม่ กระบวนการยุติธรรมทางเลือกและกระบวนการยุติธรรมชุมชนโดยฝ่ายรัฐเพื่อแสวงหาความร่วมมือจากประชาชนและลดคดีที่จะขึ้นสู่ศาลภายใต้กระบวนทัศน์เสรีนิยม จึงยังไม่พ้นกรอบคิดที่สำคัญคือความเป็นทางการ(formal law) ที่รวบรัดความยุติธรรมให้เป็นเพียงการมีสิทธิเท่าเทียมกันในเชิงรูปแบบที่อ่อนด้อยประสิทธิภาพในการเสริมสร้างสังคมที่เป็นธรรมเท่าเทียมกันการเสนอกระบวนทัศน์ดังกล่าวเสมือนการทำสงครามแย่งชิงพื้นที่ทางความคิดและพื้นที่ทางวัฒนธรรมในสังคม (war of movement and war of position) ตามแนวคิดเชิงนีโอมาร์กซิสม์ของกรัมชี (Gramsci, ๑๘๙๑-๑๙๓๗) แนวความคิดกระบวนการยุติธรรม เชิงสมานฉันท์มาใช้ในชุมชน เพื่อเสริมการทำงานของกระบวนการยุติธรรมกระแสหลังเนื่องจากกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉัน (Restorative Justice) เป็นกระบวนทับ เป็นกระบวนการยุติธรรมรูปแบบหนึ่งที่มีลักษณะเด่นคือ เป็นทั้ง “วิธีการแบบสันติวิธี” ในการจัดการความขัดแย้งและการกระทำผิดกฎหมายที่นาไปสู่ “เป้าหมายเชิงสมานฉันท์” ในตัวเอง ทำให้วิธีการในการจัดการความขัดแย้งหรือวิธีการในการแก้ปัญหาอาชญากรรมภายใต้กรอบยุติธรรมเชิงสมานฉันท์มุ่งเน้นที่ “การฟื้นฟูสัมพันธภาพระหว่างบุคคล” ด้วยการประชุมผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย คือ คู่กรณีความขัดแย้ง ผู้แทนชุมชน เจ้าหน้าที่และอาจมีผู้สนับสนุนของคู่กรณีหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องด้วยก็ได้ (ชัยวัฒน์ สถาอนันท์, ๒๕๓๙)

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

Conclusion and Recommendations

บริบทของสังคม ชุมชนในปัจจุบัน กับความเข้มแข็งของกระบวนการยุติธรรมกระแสหลัก ได้เกิดก่อให้เกิดทัศนะเชิงปัจเจก สู่ปัญหาอาชญากรรมเป็นปัญหาส่วนตัวที่เจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องดำเนินการแก้ไขทัศนะดังกล่าวที่เกิดขึ้น สื่อให้เห็นถึงสภาพคดีที่ล้นศาล คนล้นคุก จึงต้องแสวงหาความร่วมมือกับประชาชนให้มากขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว ผ่านแนวคิดกระบวนการยุติธรรมทางเลือกด้วยการเสนอแนวคิดกระบวนการยุติธรรมชุมชนขึ้น ดังนั้น แม้จะดำเนินการสร้างความสมานฉันท์ของสังคมในรูปแบบกระบวนการยุติธรรมชุมชนแต่ยังไม่พ้นการจัดความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ให้ความสำคัญกับรัฐมากกว่าชุมชน ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงในระดับกระบวนทัศน์ (paradigm shift) ต้องรวมไปถึงแนวคิดเชิงอุดมคติว่ากระบวนการยุติธรรมที่เป็นของรัฐควรยอมรับกระบวนการยุติธรรมที่เป็นของชุมชน วาทกรรมกระบวนการยุติธรรมชุมชน (ที่เป็นของรัฐ) ควรได้รับการตีความเพื่อทำความเข้าใจแนวคิดดังกล่าวอย่างมีความหมาย แยกย่อยสาระให้เป็นส่วน ๆ ที่เล็กลงเพื่อแสดงให้เห็นมิติต่าง ๆ ของอำนาจและอุดมการณ์ที่ซ่อนอยู่เบื้องหลัง กระบวนการยุติธรรมชุมชนจึงควรเป็นชุมทางแห่งวาทกรรม (juncture of discourses) ที่เป็นผลผลิตของปฏิสัมพันธ์และพลวัตระหว่างผู้นำและสมาชิกในชุมชนตลอดจนท้องถิ่นกับธรรมชาติรอบตัว ระหว่างคนในท้องถิ่นด้วยกันเอง และระหว่างคนในท้องถิ่นกับสังคมเพื่อนบ้านและภายนอก โดยเฉพาะรัฐ ตัวแทนของระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมภายใต้กระบวนทัศน์หลังทันสมัยนิยม (postmodernism) ที่ไม่พึงแต่เน้นวิธีการภายใต้แนวคิดกระแสหลัก แต่พึงเน้นอัตลักษณ์ ศักดิ์ศรี ความมั่งคั่ง

และมั่นคงในระดับปัจเจกและชุมชนควบคู่กันไป การตอบโต้ด้วยกระบวนการยุติธรรมชุมชนภายใต้กระบวนทัศน์หลังสมัยใหม่นิยมจึงเกิดขึ้นบนฐานคิด โดยมีบริบทของวัฒนธรรมเป็นฐานของระบบยุติธรรมชุมชน (ประเวศ วะสี, ๒๕๕๐) และแนวคิดกฎหมาย คือ ทรัพยากร (พิเชษฐ์ เมาลานนท์, ๒๕๔๗)

การเสริมสร้างสังคมสมานฉันท์ด้วยกระบวนการยุติธรรมชุมชนของตำบลละแม อำเภอละแม จังหวัดชุมพร สรุปได้ว่าในปัจจุบันกระบวนการสันติวิธี คือ วิธีการจัดการกับความขัดแย้งวิธีหนึ่ง ด้วยการใช้กระบวนการยุติธรรมชุมชน โดยมีเหตุผลสำคัญตรงที่ว่า เป็นวิธีการที่น่าจะมีการสูญเสียน้อยที่สุด ทั้งระยะสั้นระยะยาว ทั้งรูปธรรมและนามธรรม ผิดกับการใช้ความรุนแรง ซึ่งทุกฝ่ายอ้างว่าเป็นวิธีการสุดท้าย ซึ่งบางกรณีสามารถบรรลุผล ในระยะสั้นเป็นรูปธรรมชัดเจน แต่หากความขัดแย้งดำรงอยู่เพียงแต่ถูกกดไว้ โอกาสที่จะเกิดความรุนแรงในระยะยาวย่อมมีอยู่ ส่วนในทางนามธรรม เช่น ความเข้าใจอันดี ความสามัคคีปรองดอง นั้นย่อมเกิดขึ้นได้ยากด้วยวิถีความรุนแรง บางคนมองสันติวิธีในลักษณะปฏิสัมพันธ์เชิงอำนาจ เช่น การใช้ปฏิบัติการไร้ความรุนแรงเพื่อให้รัฐหรือผู้มีอำนาจเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือพฤติกรรมบางคนใช้สันติวิธี เพราะความเชื่อว่าจะให้ผลที่ยั่งยืนและเป็นไปตามหลักจริยธรรม หรือ ศาสนธรรม บางคนใช้สันติวิธีตามหลักการบริหารเพื่อลดความขัดแย้งไปสู่รูปแบบอื่นที่จะจัดการได้ดีกว่า โดยไม่ใช้ความรุนแรง ซึ่งลักษณะสำคัญของสันติวิธี คือ ไม่ใช่วิธีที่เฉื่อยชาหรือยอมจำนน หากเป็นวิธีที่ขันแข็งและต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ ไม่ใช่ยุทธวิธีที่เลือกใช้ในบางโอกาส หากเป็นยุทธศาสตร์ที่ปฏิบัติได้อย่างสม่ำเสมอ เป็นสัจธรรมที่น่าเชื่อถือไม่ใช่วิธีที่ดีในเชิงกระบวนการเท่านั้น หากเป็นวิธีที่หวังผลที่กลมกลืนกับวิธีการด้วย “กระบวนการยุติธรรมชุมชน” จึงถูกสร้างขึ้น ภายใต้แนวคิดทางสังคมวิทยาที่เชื่อว่าบุคคลและการกระทำเป็นผลจากสังคม ดังนั้น ปัญหาสังคมจึงเป็นความบกพร่องของสถาบันในสังคมที่ไม่สามารถทำหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์ (สนิท สมัครการ, ๒๕๔๘)

กระบวนการยุติธรรมชุมชนจึงเป็นกระบวนการของระบบจารีตในชุมชนในการแก้ปัญหาความขัดแย้งและสร้างสมานฉันท์ เนื่องจากการศึกษาการจัดการความขัดแย้งโดยชุมชนเพื่อสร้างความยุติธรรมให้กับชุมชน โดยจัดการผ่านระบบคิด กฎเกณฑ์ จารีต ความเชื่อ และคุณค่าของชุมชนตามวิถีความยุติธรรมของชุมชน โดยใช้แนวทางที่คนในชุมชนจะดูแลให้ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างรัฐกับประชาชน หรือประชาชนกับประชาชนที่เป็นความขัดแย้งที่ไม่รุนแรงหรือเพื่อลดระดับความขัดแย้ง โดยทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ควรจะดำเนินการแปรเปลี่ยนสถานการณ์ที่เกิดความขัดแย้งให้มีการปรึกษาหารือและความเข้าใจซึ่งกันและกันมากขึ้น

ดังนั้นจากผลการวิจัยครั้งนี้ จึงมีข้อเสนอแนะสำหรับบุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๑) รัฐ และองค์กรต่าง ๆ ที่มีอำนาจเสนอกฎหมายควรพึงระวังการออกกฎหมายใหม่ ด้วยการใช้มาตรการทางบริหารหรือกฎหมายที่มีอยู่แล้วเป็นลำดับแรก ตามหลักการที่ว่า กฎหมายของรัฐควรมีน้อยฉบับ (less government, less law) ๒) ควรส่งเสริมกระบวนการยุติธรรมชุมชนที่เหมาะสมให้เป็นนโยบายคู่ขนานกับกระบวนการยุติธรรมกระแสหลัก สำหรับใช้เป็นแนวทางในการวางแผนงานและโครงการขององค์กรในกระบวนการยุติธรรมเพื่อให้เกิดการประสานที่สอดคล้องกัน ๓) สำนักงานตำรวจแห่งชาติสามารถนำรูปแบบและวิธีการในการพัฒนากระบวนการยุติธรรมชุมชนด้วยกระบวนการวางแผนแม่บทชุมชนไปประยุกต์ใช้ขยายผลแก่สถานีตำรวจในพื้นที่ชนบท สำหรับ

การปฏิบัติงานชุมชนสัมพันธ์ที่สอดคล้องกับนโยบายชุมชนเข้มแข็งต้นแบบได้ โดยไม่จำเป็นต้องออกระเบียบกฎหมายใหม่ ๔) ศีลธรรมในระบบกฎหมายเป็นส่วนที่เกื้อหนุนความเข้มแข็งของระบบยุติธรรมชุมชน ดังนั้นควรส่งเสริมเปิดโอกาสให้สถาบันทางศาสนาต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบยุติธรรมชุมชนด้วย

กิตติกรรมประกาศ

Acknowledgement

ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยแม่โจ้ - ชุมพร ที่ได้สนับสนุนทุนในการทำวิจัยครั้งนี้ และขอบคุณพันตำรวจเอก ฐิติวัชร์ สุฐิติวนิช ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรละแม, นายวนิพงษ์มุณีน้อย อดีตนายอำเภอละแม, นายนรินทร์ พันธ์เจริญ กำนันตำบลละแม และคณะผู้นำท้องที่ตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคน ที่ได้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์เกี่ยวกับการเสริมสร้างสังคมแห่งความเป็นธรรมด้วยกระบวนการยุติธรรมชุมชน ที่ได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี หากงานวิจัยนี้มีประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจ ก็ขอยกประโยชน์ของงานวิจัยนี้ให้แก่หน่วยงานและผู้มีรายนามทุก ๆ ท่านที่ได้เอ่ยนามมาแล้ว และที่ไม่ได้เอ่ยนามแต่ได้ให้การช่วยเหลือสนับสนุน ทำให้การดำเนินการวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

References

จีระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์. ๒๕๓๘. **ทัศนคติ ความเชื่อและพฤติกรรม: การวัดการพยากรณ์และการเปลี่ยนแปลง.** กรุงเทพฯ: โรงพิพม์สามสีการพิมพ์.

ชัยวัฒน์ สถาอนันท์. ๒๕๓๙. **สันติทฤษฎีวิถีวัฒนธรรม.** กรุงเทพฯ: มูลนิธิโกมลคีมทอง.

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. ๒๕๔๖. **ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่.** พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพฯ: พิมพ์อักษร.

บัญชร แก้วส่อง. ๒๕๔๕. **องค์การการจัดการและการพัฒนา.** กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดทิพยวิสุทธิ์.

ประเวศ วะสี. ๒๕๔๗. **การเข้าถึงความจริงทั้งหมดในธรรมชาติของสรรพสิ่ง: การเข้าถึงความจริงทั้งหมด.** กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พริ้นติ้ง.

พัฒน์ สุจำนงค์, ณัธชัย สิงหเนตร และประทีป ประทุมทอง. ๒๕๒๔. **การพัฒนาชนบทแบบผสมผสานสำหรับประเทศไทย.** กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

พิเชษฐ์ เมาลานนท์. ๒๕๔๗. “การเขียนกฎหมายเอาชนะความยากจน”. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา http://www.midnigthuniversity.com. (๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕).

สนิท สมัครการ. ๒๕๓๔. **วิวัฒนาการทางวัฒนธรรมของสังคมไทย.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ โอเดียนสโตร์.

สมัคร บุราวาศ. ๒๕๔๔. **ปัญญาวิวัฒน์ : กำเนิดและวิวัฒนาการแห่งปัญญาของมนุษยชาติในอดีต. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพฯ: แพร่พิทยา.**

สิทธิณัฐ ประพุทธนิติสาร. ๒๕๔๕. **การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม: แนวคิดและแนวปฏิบัติ.** เชียงใหม่: วนิดาเพรส.

การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ จังหวัดอุดรธานี

กรณ์ หุวะนันทน์

คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ จังหวัดอุดรธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบและวิเคราะห์ประสิทธิผลของการพัฒนาดังกล่าว เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมกับบริบทของการบริหารจัดการท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาล และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ การวิจัยชิ้นนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพที่ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาเป็นเครื่องมือหลักในการศึกษา โดยใช้การเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารเผยแพร่ทางการ อาทิ แผนพัฒนาบุคลากรส่วนตำบล หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ฯลฯ ผลการศึกษาแสดงให้เห็นถึงขีดจำกัดและความท้าทายในการพัฒนาบุคลากรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในสภาวการณ์ความผันผวนหลังการระบาดใหญ่ และให้ข้อเสนอเชิงนโยบายและแนวทางการใช้โอกาสจากความปกติใหม่เพื่อการปรับกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรส่วนท้องถิ่น

คำสำคัญ : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, การบริหารจัดการท้องถิ่น, ทุนมนุษย์ท้องถิ่น, สมรรถนะ

LOCAL ADMINISTRATORS' CAPABILITY DEVELOPMENT OF NONGNAKHAM SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, UDONTHANI PROVINCE

Gorn Huvanandana

Graduate School of Public Administration, NIDA, E-mail: gornhuva@gmail.com

Abstract

The local administrators capability development agenda of Nongnakham subdistrict administrative organization (SAO) was explored in this study. The objectives were to investigate current human resource development (HRD) methods and their efficacy in order to develop recommendations that were in line with good governance principles and the national strategy roadmap. To organize data and develop thematic findings, this qualitative documentary research used content analysis as its primary method. Data was gathered from publicly accessible documents from relevant institutions, including but not limited to public orders and state rules from the Ministry of Interior and the Department of Local Administration. Findings suggested that Nongnakham SAO continues to face significant challenges and obstacles in delivering effective HRD practices in the face of radical changes and volatile environment. The necessity of SAO's adaptive capacity to reformulate policies relevant to the development of local administrators' capability was underlined in policy suggestions.

Keywords: Human Resource Development; Human Resource Management; Local Administration; Human Capital; Competency

บทนำ

การปกครองท้องถิ่นถือเป็นกลไกสำคัญของภาครัฐในการบริหารการปกครอง และเป็นการปฏิบัติภารกิจในการจัดสรรบริการสาธารณะแก่ประชาชนพลเมืองของรัฐ ซึ่งอาศัยการกระจายอำนาจและทรัพยากรจากส่วนกลางสู่ภูมิภาค องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่เอื้อให้การดำเนินนโยบายภาครัฐเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่ทราบกันดีว่า ทุนมนุษย์คือหนึ่งในปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างมากในการขับเคลื่อนนโยบายแและกลยุทธ์ต่าง ๆ ขององค์การ การพัฒนาสมรรถนะและขีดความสามารถจึงเป็นสิ่งที่ผู้นำควรคำนึงถึงเป็นลำดับต้น ๆ เพื่อผลักดันภารกิจสำคัญต่าง ๆ ขององค์กร ฉะนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นประเด็นที่มีความสำคัญในการศึกษาทางรัฐประศาสนศาสตร์ ท่ามกลางความท้าทายในรูปแบบต่าง ๆ จากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเอง ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกื้อหนุนให้โครงสร้างองค์การมีลักษณะเป็นโครงสร้างแบบเครือข่าย อันจะสามารถลดขั้นตอนการทำงานและเอื้ออำนวยให้การตัดสินใจเป็นไปได้อย่างรวดเร็วทันท่วงทีและสามารถประสานงานกันระหว่างหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (บุญอนันต์ พินัยทรัพย์, ๒๕๖๒) ประกอบกับสถานการณ์การแพร่ระบาดใหญ่ของไวรัสโคโรนา-๒๐๑๙ที่นำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์รูปแบบเดิม ๆ ในช่วงก่อนหน้าความพลิกผันเปลี่ยนแปลงได้

การวิจัยนี้จึงเป็นการศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ (อบต. หนองนาคำ) โดยการวิเคราะห์เอกสารทุติยภูมิ สังเคราะห์และบูรณาการข้อมูลเพื่อสร้างประเด็นหลักที่สำคัญในการนำเสนอแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมกับบริบทของการบริหารจัดการท้องถิ่นในยุคแห่งความผันผวน ซึ่งสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลและการดำเนินยุทธศาสตร์ของประเทศ ซึ่งพบว่าเป้าหมายของการพัฒนาประเทศในภาพรวมต้องการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลายมิติรวมถึงการพัฒนาคนในทุกมิติและทุกช่วงวัยให้เป็นคนดีเก่งและมีคุณภาพ โดยมุ่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ที่นำเสนอปัจจัยสนับสนุนการพลิกโฉมประเทศและกำหนดให้หมุดหมายที่ ๑๒ เป็นเรื่องของกำลังคนที่มีสมรรถนะสูงตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต รวมถึงหมุดหมายที่ ๑๓ คือภาครัฐสมรรถนะสูงนั่นเอง

ขณะเดียวกันด้วยมิติด้านสังคมที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้การปกครองส่วนท้องถิ่นจำต้องพิจารณาทบทวนแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้สอดรับกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป อาทิ สัดส่วนของประชากรโดยเฉพาะผู้สูงอายุที่มีแนวโน้มเพิ่มจำนวนสูงขึ้นในขณะที่จำนวนประชากรวัยเด็กมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง จึงอาจส่งผลต่ออัตรากำลังคนที่จะก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงาน อีกทั้งกลุ่มประชากรรุ่นใหม่อาจมีแรงจูงใจในการเข้าสู่ระบบราชการน้อยลง แต่ให้ความสำคัญกับความท้าทายของงานและความคล่องตัวว่องไวและมีอิสระมากกว่าความมั่นคงของการเป็นข้าราชการหรือพนักงานของรัฐ อันเป็นความท้าทายในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของภาครัฐในอนาคต

ระเบียบวิธีวิจัย

Creswell (๑๙๙๘) ได้อธิบายถึงการวิจัยเชิงคุณภาพไว้ว่าเป็นกระบวนการวิจัยเพื่อทำความเข้าใจและตีความโดยใช้ระเบียบวิธีที่มีลักษณะเฉพาะในการหาประเด็นทางสังคมที่ใช้การรวบรวมข้อมูลที่ซับซ้อนและเป็นองค์รวม การวิเคราะห์เนื้อหาข้อความ และรายงานผลอย่างถี่ถ้วน ซึ่งดำเนินการศึกษาในสภาวะที่เป็นธรรมชาติ สำหรับเป้าหมายของการวิจัยเชิงคุณภาพ ชาย โพธิสิตา (๒๕๖๒) กล่าวว่าเป็นการมุ่งเน้นทำความเข้าใจและให้ความหมายของสิ่งที่ศึกษา ภายใต้บริบทของปรากฏการณ์ที่ทำการศึกษา ซึ่งไม่ถูกควบคุมหรือดัดแปลงให้ผิดไปจากความเป็นธรรมชาตินั้น โดยสามารถใช้กระบวนการจัดเก็บข้อมูลในหลายรูปแบบ ซึ่งมักอยู่ในรูปของข้อความหรือการพรรณนา หรือข้อมูลจากเอกสารและการบันทึกในรูปแบบต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Denzin & Lincoln (๒๐๐๕) ที่อธิบายว่านักวิจัยเชิงคุณภาพพยายามศึกษาทำความเข้าใจความหมายของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ในสถานการณ์ที่มีความเป็นธรรมชาติ โดยการตีความข้อมูลที่ได้เก็บและทำความเข้าใจในสิ่งที่ศึกษา

การวิจัยชิ้นนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพที่ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาเป็น เครื่องมือหลักในการศึกษา โดยใช้การเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารเผยแพร่ทางการเกี่ยวกับ นโยบาย แผนยุทธศาสตร์ และแผนการปฏิบัติการ รวมไปถึง ระเบียบ หลักเกณฑ์ และ แนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคลากรท้องถิ่นและการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น อาทิ แผนปฏิบัติราชการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เพื่อดำเนินการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล ในการสร้างประเด็นที่มีนัยสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรท้องถิ่นในยุคของการเปลี่ยนแปลง ท่ามกลางบริบทของสภาวการณ์ที่มีความผันผวนสูงในการจัดการท้องถิ่นและในระดับภูมิภาค โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยไว้ดังนี้

๑. เพื่อศึกษารูปแบบของการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ จังหวัดอุดรธานี

๒. เพื่อวิเคราะห์ประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ จังหวัดอุดรธานี

๓. เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมกับบริบทของการบริหารจัดการท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลและสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ

การวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้

ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาโดยกลั่นเอาสาระหรือเนื้อหาจากข้อมูลดิบที่รวบรวมมาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดขึ้นเพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและเป็นเสมือนเครื่องมือนำทางในการจัดการข้อมูล และเป็นการช่วยจัดระเบียบข้อมูลเป็นหมวดหมู่เพื่อความสะดวกต่อการให้รหัสและสร้างประเด็นสำคัญ เนื่องจากข้อมูลเชิงคุณภาพที่เก็บจากเอกสารไม่ได้อยู่ในรูปแบบที่มีโครงสร้างหรือมาตรฐานอย่างชัดเจน (Saldana, ๒๐๑๖) นอกจากนี้การวิจัยชิ้นนี้ยังใช้เอกสารเผยแพร่จากหลายแหล่งทั้งจากอบต.หนองนาคำเองและข้อมูลจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น รวมไปถึงแผนยุทธศาสตร์ของชาติในระดับต่าง ๆ ซึ่งการเก็บ

ข้อมูลจากหลายแหล่งและหลายระดับนี้ยังสามารถใช้เทียบเคียงเพื่อให้มุมมองที่มีความหลากหลายรอบด้าน ซึ่งเป็นการใช้ประโยชน์จากวิธีการตรวจสอบสามเส้าอีกด้วย (Patton, ๒๐๑๔).

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ถูกริเริ่มขึ้นโดย Leonard Nadler (๑๙๘๙) ซึ่งเริ่มจากการอธิบายแนวคิดว่า เป็นการรวบรวมกิจกรรมซึ่งถูกจัดอย่างเป็นระบบ และมีการดำเนินการภายใต้กรอบระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งมีการออกแบบวัตถุประสงค์เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของมนุษย์ ในขณะที่ ศิรภัสสรศ์ วงศ์ทองดี (๒๕๖๔) ได้แบ่งประเภทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้เป็น ๒ ระดับคือการพัฒนาในระดับจำกัด กล่าวคือเป็นการพัฒนาในระดับของปัจเจกบุคคลและการพัฒนาในระดับองค์การ ซึ่งมุ่งเน้นไปที่ ความรู้ ทักษะ และการสร้างเสริมการเรียนรู้ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ของบุคคลและหน่วยงาน ส่วนอีกประเภทคือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับกว้าง ซึ่งคือการพัฒนาในระดับมหภาค ซึ่งรวมไปถึงองค์การต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ และรวมถึงหน่วยงานในภาคส่วนต่าง ๆ ทั้ง ภาครัฐ ภาคเอกชน โดยมีเป้าหมายในดึงศักยภาพของทุนมนุษย์ออกมาเพื่อประโยชน์อย่างเต็มขีดความสามารถ ซึ่งจะสะท้อนออกมาในรูปแบบของความยั่งยืนอันสอดคล้องกับเป้าหมายด้านการพัฒนาทั้งในระดับประเทศเองและในระดับสากล ส่วน จิรพงค์ เรืองกุน (๒๕๖๒) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นกระบวนการที่ใช้การฝึกอบรม การพัฒนาองค์การ การพัฒนาอาชีพ และการเสริมสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและสมรรถนะ ของพนักงานในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ เมื่อพิจารณาศึกษาถึงความหมายและแนวคิดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Gilley และคณะ (๒๐๐๒) เพื่อใช้เป็นกรอบหลักในการวิเคราะห์เนื้อหาและสังเคราะห์เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะ โดยกรอบแนวคิดดังกล่าวได้แบ่งบทบาทและแนวปฏิบัติในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็น ๔ มิติ คือ

๑ การพัฒนารายบุคคล ซึ่งมุ่งเน้นผลลัพธ์ระยะสั้นของปัจเจกบุคคล โดยการพัฒนา ความรู้ ทักษะและสมรรถนะของบุคลากร ในระดับบุคคล

๒ การพัฒนาอาชีพ เป็นการมุ่งเน้นผลลัพธ์ระยะยาวในระดับปัจเจกบุคคล โดยคำนึงถึงความสนใจ ความถนัดและเชี่ยวชาญ เพื่อวางแผนการเติบโตและความก้าวหน้าในทางอาชีพของแต่ละบุคคล

๓ การจัดการผลการปฏิบัติงาน ที่เน้นผลลัพธ์ระยะสั้นในระดับองค์การ เป็นการบริหารจัดการผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในระดับองค์การหรือหน่วยงาน

๔ การพัฒนาองค์การ ซึ่งเน้นผลลัพธ์ในระยะยาวของระดับองค์การเอง โดยการพัฒนาขีดความสามารถขององค์การจากโครงสร้างองค์การและวัฒนธรรมองค์การ

ตาราง แมทริกซ์แสดงองค์ประกอบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนารายบุคคล (Individual Development) ผลลัพธ์: ระยะสั้น จุดเน้น: ระดับบุคคล	**การจัดการผลปฏิบัติงาน (Performance Management)** ผลลัพธ์: ระยะสั้น จุดเน้น: ระดับองค์การ
การพัฒนาอาชีพ (Career Development) ผลลัพธ์: ระยะยาว จุดเน้น: ระดับบุคคล	**การพัฒนาองค์การ (Organization Development)** ผลลัพธ์: ระยะยาว จุดเน้น: ระดับองค์การ

ที่มา: ดัดแปลงจาก Principle of Human Resource Development (Gilley et al., ๒๐๐๒)

ในขณะที่เมื่อพิจารณาถึงแนวคิดและความหมายเกี่ยวกับโมเดลตัวแบบสมรรถนะ จะพบว่า สมรรถนะหรือ competency คือบุคลิกลักษณะภายในปัจเจกบุคคลที่สามารถผลักดันให้บุคคลนั้นสร้างสรรค์ผลการปฏิบัติงานที่ดี โดยประกอบขึ้นด้วยความรู้ ทักษะและทัศนคติ ที่ช่วยให้บุคคลสามารถทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้ดีกว่าผู้อื่น (McClelland, ๑๙๗๓) ซึ่ง กฤติน กุลเพ็ง (๒๕๖๓) ได้กล่าวว่า สำหรับกรณีทั่วไปมักมีการจำแนกสมรรถนะออกเป็น ๓ ประเภทคือ สมรรถนะหลัก (Core competency) สมรรถนะในตำแหน่งงาน (Functional competency) และสมรรถนะผู้บริหาร (Functional competency) ซึ่งสมรรถนะทั้ง ๓ ประเภทนี้จะถูกนำมาใช้กับบุคลากรในองค์การในระดับที่แตกต่างกันกล่าวคือ สมรรถนะหลัก เป็นเครื่องมือที่ใช้กับบุคลากรในหน่วยงานทุกคน สมรรถนะในตำแหน่งงาน จะถูกใช้กับบุคลากรของแต่ละสายงาน ส่วนสมรรถนะผู้บริหารจะเป็นสมรรถนะที่ใช้กับผู้ดำรงตำแหน่งระดับบริหารขององค์การเท่านั้น การกำหนดสมรรถนะแต่ละประเภทจึงขึ้นอยู่กับบริบทของโครงสร้างของแต่ละองค์การ สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น การกำหนดสมรรถนะของบุคลากรท้องถิ่นแต่ละระดับจะถูกกำกับและควบคุมจากหน่วยงานส่วนกลาง(กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น)โดยอาศัยคณะกรรมการที่มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานของการบริหารงานบุคคล ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล มีรูปแบบและแนวการดำเนินการที่สอดคล้องไปกับกรอบแนวคิดทฤษฎีด้านโมเดลตัวแบบสมรรถนะที่ได้ทบทวนตามข้างต้น โดยสะท้อนออกมาในรูปของบัญชีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบล รวมไปถึงพจนานุกรมสมรรถนะที่อธิบายระดับของสมรรถนะต่าง ๆ ที่พึงประสงค์และสามารถใช้เทียบวัดระดับในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของแต่ละรอบการประเมิน

ข้อค้นพบจากการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร แสดงให้เห็นว่า รูปแบบของการพัฒนาบุคลากรของอบต.หนองนาคำ ยังมีลักษณะที่ยึดโยงอยู่กับแนวปฏิบัติของหน่วยงานกลาง คือ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยไม่ได้มีอิสระในการดำเนินการต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เท่าที่ควร จะเห็นได้ว่า แม้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับแนวทางของกระทรวงมหาดไทยและแผนยุทธศาสตร์ของชาติในระดับต่าง ๆ แต่เมื่อพิจารณาลงถึงระดับของการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับขององค์กรปกครองท้องถิ่นเองแล้ว ยังพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลเองยังไม่ได้รับการกระจายอำนาจให้สามารถกำหนดทิศทางและแนวทางการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เองเท่าที่ควร กระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในระดับท้องถิ่น ยังถูกควบคุมและกำกับดูแลจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในเชิงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์แทบจะในทุกมิติ ซึ่งรวมถึงการสรรหาและคัดเลือก การติดตามและประเมินผล การให้รางวัลและแรงจูงใจ การแต่งตั้งโยกย้าย วินัยและการอุทธรณ์ ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ซึ่งรวมไปถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับท้องถิ่นยังคงอยู่ภายใต้ หลักเกณฑ์ ระเบียบ คำสั่ง และแนวปฏิบัติต่าง ๆ จากศูนย์กลางค่อนข้างมากพอควร

แนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ในระดับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จะพบว่ามีการระบุถึงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์แทรกอยู่ในประเด็นยุทธศาสตร์และพันธกิจของกรม ในส่วนของประเด็นยุทธศาสตร์ที่มีความเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการบุคลากรท้องถิ่นที่เห็นได้ชัด คือประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความเป็นมืออาชีพ และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนากรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงและทันสมัย โดยสำหรับประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ นั้นทางกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้วาง แผงกลยุทธ์ไว้ ๒ ประการคือ

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องการพัฒนาในยุคดิจิทัล

ตารางสรุป ทิศทางของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

วิสัยทัศน์	พันธกิจ	ค่านิยมหลัก	ประเด็นยุทธศาสตร์
ส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความเป็นเลิศในการจัดบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในท้องถิ่น	ส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยการพัฒนาและให้คำปรึกษาแนะนำในด้านการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ***การบริหารงานบุคคล*** การเงิน การคลัง และการบริหารจัดการเพื่อให้มีความเข้มแข็งและมีศักยภาพในการให้บริการสาธารณะตามมาตรฐานสากล	มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ก้าวทันยุค Digital	ส่งเสริมให้บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมและพัฒนาการจัดบริการสาธารณะให้มีประสิทธิภาพ ***เสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความเป็นมืออาชีพ*** พัฒนาระบบการเงินการคลังและระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติงานให้พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลง ***พัฒนาให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย***

ที่มา: ดัดแปลงจาก แผนปฏิบัติราชการ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

จะเห็นได้ว่ากลยุทธ์ทั้งสองซึ่งเป็นกลยุทธ์ล่าสุดในแผนปฏิบัติราชการ ๕ ปี จะเริ่มใช้ในปีหน้า (พ.ศ. ๒๕๖๖) ได้ให้ความสำคัญกับการปรับปรุงพัฒนาทั้งเรื่องของระบบบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรไปพร้อม ๆ กัน โดยคำนึงถึงบริบทของการเปลี่ยนแปลงของยุคดิจิทัล อันเนื่องมาจากกระแสของความพลิกผันและการเปลี่ยนโฉมในระยะไม่กี่ปีที่ผ่านมา ในขณะที่ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ ได้มีการระบุถึงกลยุทธ์ในการบรรลุซึ่งเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๑ สร้างนวัตกรรมทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบฐานข้อมูลที่รองรับการพัฒนาดิจิทัลตามแนวทางไทยแลนด์ ๔.๐

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ซึ่งสังเกตได้ว่าในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ จะมุ่งเน้นในทิศทางของการพัฒนาระบบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับมหภาค

จากการวิเคราะห์เนื้อหาพบว่าทั้งประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ ล้วนมีความเกี่ยวพันและสอดคล้องกับการพัฒนาระบบการบริหารจัดการและการพัฒนาบุคลากรควบคู่กันไป แต่ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ จะมุ่งเน้นไปในการพัฒนาในระดับปัจเจกบุคคล ส่วนประเด็นที่ ๕ จะเน้นไปในมิติของการพัฒนาองค์การ ซึ่งเป็นภาพรวมในระดับมหภาค หรืออาจกล่าวได้ว่าประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ นั้นให้ความสนใจกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management - HRM) และ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human

Resource Development - HRD) ในขณะที่ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ จะให้ความสำคัญกับมิติของการพัฒนาองค์การ (Organization Development) โดยทั้ง ๒ ระดับล้วนมีความสำคัญกับการบริหารจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น และเมื่อพิจารณาจากงบประมาณของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่ได้จัดสรรให้กับการดำเนินประเด็นทางยุทธศาสตร์ทั้ง ๕ จะพบว่าประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กรและพัฒนาบุคลากร เมื่อเปรียบเทียบกับประเด็นยุทธศาสตร์อื่นๆแล้ว ถูกจัดสรรงบประมาณในลำดับที่ ๒ และ ๓ โดยเป็นรองเพียงประเด็นยุทธศาสตร์ของการพัฒนาประสิทธิภาพในการให้บริการสาธารณะเท่านั้น แสดงถึงการให้ความสำคัญกับมิติของการพัฒนาองค์กรและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในฐานะประเด็นยุทธศาสตร์ที่ได้รับความสำคัญของภาครัฐ

กระทั่งในแผนปฏิบัติราชการ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นก็ยังได้วิเคราะห์จุดอ่อนของปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในของระบบบริหารงานบุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นไว้ เช่น โครงสร้างบุคลากรที่ขาดความชัดเจน อันส่งผลถึงความก้าวหน้าในอาชีพและขวัญกำลังใจของบุคลากร อีกทั้งยังระบุถึงเรื่องการพัฒนาบุคลากรที่ขาดความต่อเนื่องไม่ทันต่อสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นขาดงบประมาณและอัตรากำลังที่เพียงพอต่อการดำเนินภารกิจ ระบบฐานข้อมูลขาดการบูรณาการเชื่อมโยง รวมไปถึงการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ยังมีอยู่อย่างจำกัด อย่างไรก็ดีเมื่อพิจารณาจากข้อเท็จจริงที่ว่า กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจกำหนดมาตรฐานบริการสาธารณะและการดำเนินงานของท้องถิ่นทั่วประเทศ จึงมีการตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นซึ่งมีบทบาทชัดเจนในการฝึกอบรม การพัฒนา และให้ความรู้กับบุคลากรในองค์การปกครองท้องถิ่นทั่วประเทศ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าจุดแข็งของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นคือการที่ผู้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมมีความเข้าใจถึงบทบาทภารกิจและพันธกิจหลักขององค์กรในระดับส่วนกลาง ก่อนที่จะมีการกระจายเผยแพร่องค์ความรู้ให้กับบุคลากรในท้องถิ่นต่าง ๆ จากการเป็นหน่วยงานภายในจึงสามารถประสานเชื่อมโยงการดำเนินหลักสูตรให้สอดรับกับยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ทั้งในระดับกรมเองและระดับของกระทรวงมหาดไทย อีกทั้งมีความเข้าใจในวัฒนธรรมขององค์กรในระดับต่าง ๆ แม้ว่าอาจจะยังมีความเข้าใจในบริบทของแต่ละภูมิภาครวมถึงการเมืองท้องถิ่นน้อยกว่าหน่วยงานในระดับท้องถิ่นเองก็ตาม

รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ อบต. หนองนาคำ

ภาพรวมของการพัฒนาบุคลากรของอบต.หนองนาคำนั้น นับได้ว่ามีการวางแผนการดำเนินงานล่วงหน้าอย่างค่อนข้างเป็นระบบ โดยยึดจากแผนการพัฒนาบุคลากรของอบต.หนองนาคำในกรอบระยะ ๓ ปี ซึ่งได้จัดทำแผนให้สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ซึ่งระบุให้หน่วยราชการมีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ เน้นการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และทัศนคติของข้าราชการให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ดังนั้น

คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี (ก.อบต.) จึงได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลก่อนปฏิบัติหน้าที่ใน ๕ ด้านคือ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

ด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านศีลธรรมและคุณธรรม นอกจากนี้ อบต.หนองนาคำยังได้มีการกำหนดพันธกิจหลัก ๕ ข้อ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของอบต.หนองนาคำ คือ

๑ พัฒนาระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน

๒ สร้างผู้นำในทุกระดับให้มีศักยภาพในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนองค์กรไปสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง

๓ พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรและความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

๔ ส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล จิตสำนึกสาธารณะและความรับผิดชอบต่อสังคม

๕ พัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

แผนงานด้านการพัฒนาบุคลากรของอบต.หนองนาคำยังได้ระบุถึงการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และทัศนคติ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นหลักสูตรที่ให้ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ การพัฒนางานในหน้าที่ ความรู้ และทักษะเฉพาะงานในตำแหน่ง การบริหาร คุณธรรม จริยธรรม ในขณะเดียวกันยังส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาต่อเนื่องโดยการให้ทุนหรืออนุญาตให้ลาศึกษาเพิ่มพูนความรู้ในการทำงานได้ตลอดเวลา รวมถึงการอบรมระยะสั้นเช่น การดูงาน ทัศนศึกษาโครงการต่าง ๆ ทั้งนี้อบต.หนองนาคำยังมีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ โดยการใช้วิธีการฝึกอบรม การประชุมหรือสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การสอนงาน การให้คำปรึกษา การให้ทุนการศึกษา (ระดับปริญญาตรีและปริญญาโท) โดยใช้งบประมาณตามข้อบัญญัติของอบต.หนองนาคำ ซึ่งมีระยะเวลาดำเนินการตามกรอบระยะเวลา ๓ ปี ตามแผนพัฒนาบุคลากร

หลักสูตรซึ่งจะพัฒนาทักษะ ความรู้และสมรรถนะในด้านต่าง ๆ ที่กล่าวมานี้ถูกจัดกลุ่มและหมวดหมู่เป็น ๓ ประเภทคือ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ซึ่งครอบคลุมถึงความรู้เกี่ยวกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ รวมถึงข้อกฎหมายต่างๆและความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับเศรษฐกิจสังคมการบริหารราชการเป็นต้น หลักสูตรด้านที่สองจะเกี่ยวข้องเกี่ยวกับ การพัฒนางานในหน้าที่รับผิดชอบ ซึ่งความรู้ในหมวดหมู่นี้รวมถึง พระราชบัญญัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน อาทิ พระราชบัญญัติภาษีป้าย ภาษีโรงเรือนและที่ดิน พระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร รวมถึงระเบียบกฎหมายและแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น ในหมวดสุดท้ายคือ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ซึ่งอาจรวมถึงเทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่ การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และหลักสูตรพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ เป็นต้น

นอกจากนี้ อบต.หนองนาคำยังได้ระบุวิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลซึ่งรวมถึงพนักงานจ้างและบุคลากรของอบต. โดยระบุถึงวิธีการที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรดังนี้ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การสอนงานและให้คำปรึกษา การมอบหมายงาน และการให้ศึกษาเพิ่มคุณวุฒิ อีกทั้งยังกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ดำเนินการเองหรือ ให้สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการ หรือส่วนราชการหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลของอบต.หนองนาคำเป็นผู้ดำเนินการ ซึ่งจากการศึกษาเอกสารแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ พบว่าอบต.หนองนาคำได้ระบุหลักสูตรการพัฒนาไว้ถึง ๒๘ หลักสูตรโดยแบ่งตามระดับและสายงานและระบุให้ผู้มีสิทธิ์เข้ารับการพัฒนาสามารถเข้ารับการอบรม ๑ ครั้งต่อปี โดยมีเพียง ๒ หลักสูตรที่อบต.หนองนาคำดำเนินการเอง อาทิ หลักสูตรการทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ และ หลักสูตรส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ผู้วิจัยมีข้อสังเกตว่าหลักสูตรที่จัดอบรมเองดังกล่าว เป็นหลักสูตรที่มีจำนวนพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำเป็นผู้เข้ารับการอบรมจำนวนมาก คือ ปีละ ๓๐ คน ต่างจากการส่งพนักงานส่วนตำบลที่จะได้รับการส่งเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภายนอก ซึ่งจากแผนพัฒนาบุคลากรดังกล่าว ส่วนใหญ่แต่ละระดับของแต่ละสายงานจะส่งพนักงานรับการฝึกอบรมภายนอกเพียงปีละ ๑-๒ ท่านเท่านั้น ซึ่งสะท้อนถึงข้อจำกัดเชิงโครงสร้างและอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลของ อบต.หนองนาคำ

โครงการหลักสูตรการพัฒนาต่างๆนี้จะถูกระบุไว้อย่างคร่าวๆเท่านั้น อาทิ หลักสูตรเฉพาะของแต่ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง การระบุหลักสูตรในลักษณะยืดหยุ่นเช่นนี้ช่วยให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง หรือลูกจ้างแต่ละตำแหน่งสามารถที่จะพิจารณาหลักสูตรที่ตรงกับความต้องการในการพัฒนาเพื่อนำไปขออนุมัติการเข้าร่วมฝึกอบรมโดยอยู่ภายใต้กรอบงบประมาณที่ได้ตั้งเอาไว้ในข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเมื่อพิจารณาจากบริบทของโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังของอบต.หนองนาคำ กล่าวได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลอาจมีขนาด โครงสร้าง รวมถึงขีดความสามารถขององค์กรที่ไม่เพียงพอในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้วยตนเอง

ในกรณีของอบต.หนองนาคำมีนักทรัพยากรบุคคล สังกัดงานการเจ้าหน้าที่อยู่ในสำนักงานปลัดอบต. เพียง ๑ อัตราเท่านั้น มีหน้าที่ดูแลพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง รวมถึงลูกจ้าง ราว ๑๐๐ คน ซึ่งสะท้อนว่าไม่ได้มีการแยกงานส่วนการฝึกอบรมออกจากงานการเจ้าหน้าที่ ในขณะที่นักทรัพยากรบุคคล อาจมีภารกิจมากมายในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมิติอื่นๆ เช่นการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การปฐมนิเทศ งานทะเบียนต่างๆ ดังนั้นจะพบว่า กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นมีหน่วยงานกลางที่สนับสนุนการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คือ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น รวมถึงอาจมีหน่วยงานในพื้นที่ใกล้เคียงในจังหวัดหรือภูมิภาคซึ่งได้สร้างความร่วมมือในการดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น เช่น

สถาบันการศึกษาระดับสูง เพื่อสนับสนุนและเติมเต็มขีดจำกัดของการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งไม่จำกัดอยู่เฉพาะแต่ อบต.หนองนาคำเท่านั้น ที่มักเผชิญข้อจำกัดจากขนาดและโครงสร้างอัตรากำลังขององค์การที่คล้ายคลึงกัน

ดังนั้นจะเห็นได้ว่ารูปแบบของการพัฒนาบุคลากรของอบต.หนองนาคำมีลักษณะที่เป็นทางการ กล่าวคือมีการดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากรที่ได้จัดทำขึ้น โดยคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำที่มีการตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประจำปีพ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะประธานกรรมการและมีกรรมการโดยตำแหน่งคือ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการกองต่างๆและหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการและเลขานุการ อนึ่งนักทรัพยากรบุคคลดำรงตำแหน่งผู้ช่วยเลขานุการของคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลดังกล่าว ลักษณะจำเพาะอีกประการของการพัฒนาบุคลากรของอบต.หนองนาคำคือ ประเด็นด้านการติดตามและประเมินผล ซึ่งกำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรายงานผลการเข้ารับการอบรมตามแบบฟอร์มที่กำหนดภายใน ๗ วันนับตั้งแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนาหรือฝึกปฏิบัติ แล้วให้นำเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับขั้นจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ รวมถึงให้มีการตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผลเพื่อติดตามผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยคณะผู้บริหารร่วมเป็นองค์ประกอบของคณะกรรมการชุดดังกล่าว โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาดังกล่าว จึงกล่าวได้ว่าอบต.หนองนาคำให้ความสำคัญเกี่ยวกับการติดตามและประเมินผลในฐานะกลไกที่จะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการฝึกอบรม เป็นการสะท้อนถึงผลการดำเนินงานในแง่ของความสำเร็จหรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงในการปฏิบัติงาน และเพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาหลักสูตรและวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมต่อความต้องการของบุคคลอีกด้วย

เมื่อได้พิจารณาประเด็นยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ในระดับกรมและแนวทางการพัฒนาบุลากรในระดับของอบต.หนองนาคำเอง ดังที่ได้อธิบายไว้ ผู้เขียนจึงได้นำกรอบแนวคิดด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Gilley และคณะ (๒๐๐๒) มาสนับสนุนการวิเคราะห์ประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นหนองนาคำ โดยพิจารณาจาก ๔ องค์ประกอบคือ การพัฒนาส่วนบุคคล การพัฒนาอาชีพ การจัดการผลปฏิบัติงาน และ การพัฒนาองค์การ โดยสององค์ประกอบแรกนั้นจะมุ่งเน้นผลลัพธ์ในระดับบุคคล ในขณะที่สององค์ประกอบหลังจะมุ่งเน้นผลลัพธ์ในระดับองค์การ ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นถึงขีดจำกัดและความท้าทายในการพัฒนาบุคลากรส่วนท้องถิ่น

ในส่วนของประเด็นด้านโครงสร้างส่วนราชการของอบต.หนองนาคำ จะพบว่าองค์การได้แบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ซึ่งประกอบด้วย สำนักปลัดอบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และ กองสวัสดิการสังคม มีหัวหน้าส่วนราชการในระดับผู้อำนวยการกองเป็นผู้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการประกอบไปด้วยบุคลากร ๓ ประเภทคือ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานสัญญาจ้าง ซึ่งทางอบต.หนองนาคำจะมีการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังการกำหนดสายงาน

เพื่อพิจารณาลดหรือเพิ่มอัตรากำลังในแผน ๓ ปีโดยวางแผนอัตรากำลังจากปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ เพื่อวิเคราะห์ว่าจะใช้ ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใดในระยะเวลา ๓ ปี จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และก่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้งบประมาณของท้องถิ่นให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ตารางแสดงอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบล อบต. หนองนาคำ

หน่วยราชการ	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานสัญญาจ้าง	ส่วนงานย่อย
สำนักปลัด อบต. (๒๒)	๖	๑	๑๕	บริหารทั่วไป/งานกฎหมายและคดี/งานนโยบายและแผน/งานการเจ้าหน้าที่/งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย/งานส่งเสริมการเกษตร
กองคลัง (๑๐)	๔	๑	๕	งานบริหารการคลัง/งานการเงินและบัญชี/งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้/งานทะเบียนทรัพย์สินพัสดุ
กองช่าง (๑๒)	๓	-	๙	งานบริหารทั่วไปเคหะชุมชน/งานก่อสร้างควบคุมอาคาร/งานสาธารณูปโภคผังเมือง
กองการศึกษาศาสนา วัฒนธรรม (๒๙)	๑๐	-	๑๙	งานบริหารการศึกษา/งานส่งเสริมศาสนาวัฒนธรรม/งานกีฬานันทนาการ
กองสาธารณสุขสิ่งแวดล้อม (๒๕)	๒	-	๒๓	งานสาธารณสุข/งานส่งเสริมสุขภาพ/งานความสะอาดสิ่งแวดล้อม
กองสวัสดิการสังคม (๔)	๒	-	๒	งานสวัสดิการสังคม/งานสังคมสงเคราะห์/งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนา
รวม (๑๐๒)	๒๗	๒	๗๓	

ที่มา: ดัดแปลงจาก ตารางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.หนองนาคำ

จากแผนพัฒนาบุคลากร ปีพ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ จะเห็นว่าพนักงานจ้างซึ่งเป็นองค์ประกอบจำนวนส่วนมาก (ราวร้อยละ ๗๐) ของพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด นั้นจะได้รับการฝึกอบรมเพียง ๑ หลักสูตรเกี่ยวกับพัฒนาพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีโควตาในการส่งคนเข้ารับการอบรมเพียงปีงบประมาณละ ๒ คนเท่านั้น ในขณะที่มีจำนวนพนักงานจ้างรวมกว่า ๗๐ คน ส่วนลูกจ้างประจำและพนักงาน

จ้างจะได้รับโอกาสที่เพียงพอเฉพาะการอบรมที่ทาง อบต.หนองนาคำจัดขึ้นเองซึ่งก็คือ หลักสูตรส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม และหลักสูตรการทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพที่มีพนักงานส่วนใหญ่เข้ารับการอบรมพร้อมกันเท่านั้น หลักสูตรนอกเหนือจากนั้นกว่า ๒๐ หลักสูตร จะเป็นหลักสูตรของพนักงานส่วนตำบลที่เป็นข้าราชการในแต่ละกองงานทั้งสิ้น โดยเป็นหลักสูตรเฉพาะตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อเพิ่มความยืดหยุ่นในการสมัครเข้ารับการฝึกอบรมกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นหรือหน่วยงานภายนอก ผู้วิจัยจึงเห็นว่าอบต.หนองนาคำยังมีขีดจำกัดในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเมื่อคำนึงถึงว่า กลุ่มพนักงานจ้าง ซึ่งเป็นบุคลากรส่วนใหญ่ของอบต.หนองนาคำยังไม่ได้รับการอุดหนุนทั้งด้านทางงบประมาณ ซึ่งซึ่งเห็นได้จากจำนวนหลักสูตรที่พนักงานจ้างจะสามารถเข้าร่วม และจากจำนวนโควตาพนักงานที่ได้รับการจัดสรรต่อปี รวมถึงการสนับสนุนให้ได้โอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา เพื่อให้เกิดความทัดเทียมกับโอกาสในการพัฒนาของกลุ่มพนักงานส่วนตำบลซึ่งเป็นข้าราชการ จึงควรพิจารณายกระดับประเด็นด้านข้อจำกัดและขีดความสามารถในการพัฒนาบุคลากรกลุ่มนี้ให้เป็นวาระเชิงกลยุทธ์สำคัญและเร่งด่วนเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมให้ตอบสนองความจำเป็นในการพัฒนาของบุคลากรกลุ่มนี้

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาโครงสร้างและอัตรากำลังแล้วพบว่า บุคลากรมีโอกาสในการเติบโตก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ เนื่องจากมีตำแหน่งบริหารในระดับอำนวยการระดับต้นและกลางเพียงไม่กี่อัตรา อาทิ ปลัดอบต. และ รองปลัดอบต. รวมไปถึงหัวหน้าส่วนราชการในแต่ละกองเท่านั้น ส่วนผู้ใต้บังคับบัญชามาปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละด้านโครงสร้างมีลักษณะค่อนข้างแบนราบจึงไม่เอื้อต่อการเติบโต ซึ่งแม้จะมีระดับของความชำนาญเชี่ยวชาญที่สามารถเติบโตสูงขึ้นได้ เช่น ในตำแหน่งประเภทวิชาการ แต่เมื่อพิจารณาแล้วจะพบว่าความก้าวหน้าที่ชัดเจนจะเป็นการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งระดับหัวหน้ากองขึ้นไป ดังนั้นเมื่อมีอัตรากำลังของบุคลากรทั้งหน่วยงานอยู่ไม่มากโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆทั้งภายในกองเอง หรือการหมุนเวียนระหว่างกองงาน จึงเป็นไปได้น้อยเมื่อเทียบกับองค์การที่มีขนาดใหญ่และมีอัตรากำลังมากเพียงพอในแต่ละส่วนงานซึ่งจะสามารถโยกย้าย สลับหมุนเวียน หรือหาอัตรากำลังทดแทนได้ง่ายกว่า

ประกอบกับเมื่ออ้างถึงกำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในหมวด ๕ การแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่ง จะพบว่ามีหลักเกณฑ์หลายข้อที่เสมือนเป็นข้อจำกัดที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรท้องถิ่นในประเภทและระดับต่างๆ สามารถสับเปลี่ยนหมุนเวียนเพื่อการพัฒนาเรียนรู้งานได้ อาทิ ข้อ ๑๒ การย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ไปดำรงตำแหน่งใด ให้เป็นไปตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ เพื่อประโยชน์แก่การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น นอกจากนี้การย้ายพนักงานท้องถิ่นไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งเดียวกัน ต้องย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกันเว้นแต่กรณีการย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าเดิม ต้องเป็นไปตามความสมัครใจของพนักงานท้องถิ่นผู้นั้นตามมาตรฐานที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด หรือ ข้อ ๑๓ เรื่องการโอนรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นนั้น ได้ให้อำนาจคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนด

หลักเกณฑ์ให้พนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งมีโอกาสโอนไปปฏิบัติหน้าที่ในระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันได้ โดยต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่มีข้อกำหนดการรับโอนให้รับโอนมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิมและรับเงินเดือนในขั้นที่ไม่สูงกว่าเดิม และ ข้อ ๑๔ การเลื่อนพนักงานส่วนท้องถิ่นขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นให้พิจารณาจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ผลงาน ความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ คุณธรรมจริยธรรม ประวัติการปฏิบัติราชการ รวมถึงผ่านหลักสูตรอบรมตามที่คณะกรรมการกลางกำหนด โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะได้รับ การเลื่อนพนักงานส่วนท้องถิ่นขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ให้เลื่อนและแต่งตั้งจาก ผู้สอบแข่งขันได้ ผู้สอบคัดเลือกได้หรือผู้ได้รับคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งนั้น ในกรณีของอบต.หนองนาคำซึ่งมีบุคลากรจำนวนไม่มากในแต่ละส่วนงานและกอง อาจลดทอนข้อจำกัดด้านการโยกย้าย สับเปลี่ยน หมุนเวียน ต่าง ๆ เหล่านี้ โดยการพัฒนาความสัมพันธ์เพื่อสร้างเครือข่ายภาคีความร่วมมือกับองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ ในภูมิภาค สำหรับการหมุนเวียน โอนย้าย เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพบุคลากรท้องถิ่นในสายงานและระดับต่าง ๆ ได้

อีกประเด็นที่สำคัญก็คือเรื่องของการพัฒนาองค์การโดยการใช้กระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งผลการวิจัยพบว่าการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีลักษณะรวมศูนย์ กล่าวคือ กฎเกณฑ์ ระเบียบแนวทางปฏิบัติ และนโยบายต่าง ๆ มักถูกออกแบบและสั่งการจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าการกระจายอำนาจให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินนโยบายวางแผนกลยุทธ์ในเชิงของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้ด้วยตนเอง อีกทั้งอัตรากำลังของผู้รับผิดชอบสายงานด้านทรัพยากรมนุษย์นั้นมีจำกัด เฉพาะอบต.หนองนาคำเองมีนักทรัพยากรมนุษย์ เพียง ๑ ท่านเท่านั้นในขณะที่ทราบกันว่าการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นมีการดำเนินงานในหลายมิติ ตั้งแต่การสรรหาคัดเลือก การพัฒนาบุคลากร การธำรงรักษาบุคลากร และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นสายงานทรัพยากรมนุษย์มักมีอัตรากำลังที่แบ่งตามความเชี่ยวชาญแต่ละด้าน ในกรณีนี้อบต.หนองนาคำ จึงอาจเป็นข้อจำกัด ในการยกระดับต่อยอดการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ซึ่งเมื่อพิจารณาจากบริบทขององค์กรและขอบข่ายของการให้บริการสาธารณะในท้องที่นั้น ควรมีผู้รับผิดชอบโดยตรงด้านการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรท้องถิ่น การจัดการความรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการพัฒนาบุคลากร ที่สามารถรองรับการดำเนินงานตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของภาครัฐ ทั้งในระดับกระทรวง ระดับกรม และระดับท้องถิ่นเอง ดังนั้น หากมีบุคลากรผู้ชำนาญที่เพียงพอต่อการรับผิดชอบดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละกระบวนการก็จะส่งผลให้งานด้านทรัพยากรมนุษย์ถูกจัดลำดับให้เป็นประเด็นยุทธศาสตร์หลักที่มีความสำคัญต่อพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ได้อย่างเต็มที่

นอกจากนี้ Ulrich (๑๙๙๖) ได้สนับสนุนแนวคิดของการพัฒนายกระดับนักทรัพยากรมนุษย์สู่การเป็นหุ้นส่วนด้านทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ โดยเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถเชื่อมโยงความสำคัญของงานบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้สอดรับกับแผนกลยุทธ์ในการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในระดับองค์การและระดับหน่วยงานย่อยอีกด้วย ซึ่งผู้ที่จะดำเนินการเช่นนี้ได้ จะต้องสามารถทุ่มเทพลังความรู้ความสามารถให้กับ

งานเชิงกลยุทธ์ได้อย่างเต็มที่โดยไม่ต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ของการทำงานไปกับงานทรัพยากรมนุษย์ในระดับปฏิบัติการ เช่น การตรวจสอบบันทึกการลงเวลาปฏิบัติงาน การทำคำขอดำเนินการต่าง ๆ ฯลฯ รวมถึงการได้รับบทบาทให้เป็นหนึ่งในคณะผู้บริหารองค์การ โดยมีหน้าที่กำกับดูแลและผลักดันยุทธศาสตร์และการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์เป็นการเฉพาะ รวมถึงมีผู้ใต้บังคับบัญชาที่รับผิดชอบดูแลงานในระดับปฏิบัติการในแต่ละด้านที่ใช้ความชำชาญเฉพาะเช่น งานการสรรหาและคัดเลือก งานทะเบียน หรือ งานฝึกอบรมและพัฒนา เป็นต้น

ในส่วนของประเด็นการพัฒนาในระดับบุคคลพบว่า ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเรื่องกำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นข้อ ๓/๑ มีการระบุว่า การสรรหาบุคคล การแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่ง การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้พิจารณาโดยคำนึงถึงความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น ตามบัญชีความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น ท้ายประกาศนี้ ซึ่งบัญชีความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น แนบท้ายประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นฉบับล่าสุดลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗ ได้จำแนกความรู้ที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นไว้จำนวน ๒๑ ด้าน ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่ความรู้เฉพาะทางในงานที่รับผิดชอบ การจัดทำแผนปฏิบัติการและยุทธศาสตร์ การติดตามและประเมินผล การทำงบประมาณและงบการเงิน การบริหารความเสี่ยงการจัดซื้อจัดจ้างและระเบียบพัสดุ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล งานธุรการสารบรรณ การจัดการความรู้การสื่อสารและอื่น ๆ ส่วนทักษะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจำนวน ๙ ด้านคือ ทักษะการบริหารข้อมูล ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ทักษะการประสานงานทักษะในการสืบสวน ทักษะการบริหารโครงการ ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอและถ่ายทอดความรู้ ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน ทักษะการเขียนหนังสือราชการ ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์ กล่าวเฉพาะสมรรถนะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจะถูกแบ่งออกเป็น ๓ ประเภทคือ สมรรถนะหลักที่ข้าราชการทุกประเภทและระดับตำแหน่งจำต้องมีให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ร่วมกันอันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน การบริการเป็นเลิศ และ การทำงานเป็นทีม ประเภทที่ ๒ คือสมรรถนะประจำผู้บริหารสำหรับข้าราชการในตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการที่ต้องกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ๔ สมรรถนะคือ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการเป็นผู้นำ ความสามารถในการพัฒนาคน และการคิดเชิงกลยุทธ์ ในขณะที่สมรรถนะประจำสายงานคือสมรรถนะเฉพาะสำหรับประเภทและระดับตำแหน่งในสายงานต่างๆที่สนับสนุนให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมี ๒๒ สมรรถนะ (โปรดดูตารางประกอบ) ซึ่งกำหนดให้บุคลากรต้องมีสมรรถนะประจำสายงานอย่างน้อย ๓ สมรรถนะจากบัญชี ๒๒ สมรรถนะดังกล่าว

ตารางแสดง ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ความรู้ที่จำเป็นในงาน (๒๑)	**ทักษะที่จำเป็นในงาน (๙)**	**สมรรถนะที่จำเป็นในงาน (๓๑)**
ความรู้ที่จำเป็นในงาน ความรู้เรื่องกฎหมาย หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน การจัดทำแผนปฏิบัติการ และแผนยุทธศาสตร์การติดตาม และประเมินผลระบบการจัดการ องค์กรการวิเคราะห์ผลกระทบ การทำงบการเงินและงบประมาณ **ระบบการบริหารงานคลังภาครัฐอิเล็กทรอนิกส์** การบริหารความเสี่ยง บัญชีและระบบบัญชี จัดซื้อจัดจ้างและระเบียบพัสดุ การบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาบุคลากร งานธุรการงานสารบรรณ สถานการณ์ภายนอก การสื่อสารสาธารณะ **การบริหารจัดการฮาร์ดแวร์ซอฟต์แวร์และเน็ตเวิร์ค** ความรู้เรื่องบรรณารักษ์	**ทักษะการบริหารข้อมูล** **ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์** ทักษะการประสานงาน ทักษะในการสืบสวน ทักษะการบริหารโครงการ ทักษะในการสื่อสารการนำเสนอและถ่ายทอดความรู้ ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน ทักษะการเขียนหนังสือราชการ ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์	**<u>สมรรถนะหลัก</u>** การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรมความเข้าใจในองค์กรและระบบงานการบริการเป็นเลิศ การทำงานเป็นทีม **<u>สมรรถนะประจำผู้บริหาร</u>** การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการเป็นผู้นำ ความสามารถในการพัฒนาคน การคิดเชิงกลยุทธ์ **<u>สมรรถนะประจำสายงาน</u>** การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ การแก้ไขปัญหาอย่างมืออาชีพ การแก้ปัญหาและดำเนินการเชิงรุก **การค้นหาและการบริหารจัดการข้อมูล** การควบคุมและจัดการสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์ การคิดวิเคราะห์ การบริหารความเสี่ยง การบริหารทรัพยากร การมุ่งความปลอดภัยและการระวังภัย การยึดมั่นในหลักเกณฑ์ การวางแผนและการจัดการ การวิเคราะห์และการบูรณาการ การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนการสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ การให้ความรู้และการสร้างสายสัมพันธ์ ความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์

		ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น ความคิดสร้างสรรค์ ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม ศิลปะการโน้มน้าวจูงใจ สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น
ตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการให้กำหนดความรู้อย่างน้อย ๗ ด้าน ตำแหน่งประเภทวิชาการให้กำหนดความรู้อย่างน้อย ๕ ด้าน ตำแหน่งงานประเภททั่วไปให้กำหนดความรู้อย่างน้อย ๓ ด้าน	ตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการให้กำหนดทักษะอย่างน้อย ๔ ด้าน ตำแหน่งประเภทวิชาการและทั่วไปให้กำหนดทักษะอย่างน้อย ๓ ด้าน	บุคลากรทุกประเภทและระดับตำแหน่งต้องมีสมรรถนะหลักทั้ง ๕ สมรรถนะและให้กำหนดสมรรถนะประจำสายงานอย่างน้อย ๓ สมรรถนะ สำหรับตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการต้องมีสมรรถนะประจำผู้บริหารทั้ง ๔ ด้าน

ที่มา: ดัดแปลงจาก บัญชีความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น

แนบท้ายประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ฉบับที่ ๔ (๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗)

ในแง่ของสมรรถนะจะเห็นได้ว่ายังไม่มีการวางแผนในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเพียงพอ จากบัญชีความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นซึ่งเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์จะเห็นได้ว่า มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นเพียงไม่กี่ประเภทเท่านั้นที่มีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับเทคโนโลยี ดังที่ได้เน้นตัวหนาตามตารางด้านบน ซึ่งยังคงเป็นความรู้ทักษะและสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการใช้คอมพิวเตอร์และบริหารจัดการข้อมูลในระดับย่อยเป็นสำคัญ อีกทั้งบุคลากรยังสามารถเลือกความรู้ ทักษะ และสมรรถนะจากบัญชีดังกล่าว จึงไม่ใช่การมุ่งพัฒนาให้บุคลากรจำเป็นต้องเพิ่มความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับด้านดิจิทัลแต่อย่างใด ในขณะเดียวกันสมรรถนะหลักที่บุคลากรทุกคนทุกระดับและสายงานจำต้องมี ก็ไม่ใช่สิ่งที่มีความเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง หรือแม้กระทั่งเมื่อพิจารณาลงไปถึงระดับของสมรรถนะประจำผู้บริหารก็ไม่ได้เน้นเรื่องการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล จึงอาจกล่าวได้ว่าไม่ได้มีการบูรณาการแนวยุทธศาสตร์นโยบายและกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการให้บริการสาธารณะและการยกระดับการให้บริการของภาครัฐด้วยเทคโนโลยีในลักษณะองค์รวมหรือในภาพกว้าง ซึ่งส่วนหนึ่งอาจมองได้ว่าบัญชีแนบท้ายประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่องกำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานส่วนบุคคลส่วนท้องถิ่นฉบับล่าสุดเมื่อปี ๒๕๕๗นั้น ยังไม่ได้รับการชำระปรับปรุงให้ทันต่อสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงในบริบทของการพัฒนาในยุคดิจิทัล ซึ่งก็ยังขัดกับแผนปฏิบัติราชการ ๕ ปีของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรท้องถิ่นให้มี

ประสิทธิภาพสอดคล้องกับการพัฒนาในยุคดิจิทัลอย่างชัดเจน จึงอาจเป็นไปได้ว่ากระแสของยุคดิจิทัลที่ผ่านมาถือเป็นตัวเร่งปัจจัยหนึ่งซึ่งทำให้กระทรวงมหาดไทยและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้ความสนใจในการปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์ โดย สะท้อนอยู่ในรูปแบบของ ๑ ใน ๓ ค่านิยมหลัก (ก้าวทันยุคดิจิทัล) รวมถึงกลยุทธ์และประเด็นยุทธศาสตร์หลักของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการ ๕ ปีที่จะเริ่มใช้ ในปีหน้าเป็นต้นไป แม้การปรับเปลี่ยนในแง่ของกลยุทธ์จะต้องใช้ระยะเวลาโดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานของรัฐซึ่งผูกติดอยู่กับระบบราชการนั้นอาจไม่คล่องตัวเท่ากับภาคเอกชน อย่างไรก็ดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นก็ไม่ได้ละเลยที่จัดบูรณาการการพัฒนาในยุคดิจิทัลเข้าไปในการวางแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องไปกับยุทธศาสตร์ในระดับกระทรวงและระดับชาติ

ในช่วงระยะไม่กี่ปีที่ผ่านมา การบริหารราชการแผ่นดินได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทางดิจิทัล โดยจะเห็นได้โดยหลักฐานเชิงประจักษ์ เช่น จากการตั้งหน่วยงานของรัฐที่มีความเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงจากเทคโนโลยีดิจิทัล อาทิ สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล เป็นต้น อีกทั้งรัฐบาลยังให้ความสำคัญกับยุทธศาสตร์ ๒๐ ปีของชาติโดยเน้นการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคนเป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์หลัก นอกจากนี้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ ยังได้ให้ความสำคัญกับประเด็นที่ ๑๒ คือกำลังคนที่มีสมรรถนะสูงตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต อีกด้วย ส่วนในระดับของกระทรวงมหาดไทยเอง ก็ชูประเด็นการพัฒนาองค์กรให้พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงเป็น ๑ ใน ๔ ยุทธศาสตร์หลักของกระทรวงเช่นกัน อย่างไรก็ดีการส่งต่อถ่ายทอดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์จากระดับชาติ ระดับกระทรวง หรือแม้กระทั่งในระดับกรม ลงมาที่องค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งอาจต้องอาศัยปัจจัยสนับสนุนอื่นๆเพิ่มเติม เพื่อให้เกิดความสอดคล้องในการดำเนินนโยบายในระดับมหภาคและในระดับท้องถิ่นแต่ละภูมิภาคเอง รวมถึงการปรับแก้ไขแนวปฏิบัติกฎเกณฑ์และระเบียบที่เกี่ยวข้อง เช่น การปรับปรุงบัญชีความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นฯ ให้สะท้อนกับความจำเป็นในการเปลี่ยนผ่านและการพลิกโฉมในยุคดิจิทัลเป็นต้น

นอกจากนี้ การประเมินสมรรถนะนั้นยังคงยึดตามพจนานุกรมสมรรถนะที่จัดทำขึ้นโดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นโดยไม่ได้ถูกปรับให้เข้ากับบริบทของภูมิภาคหรือท้องถิ่นหากแต่เป็นแนวปฏิบัติกลางขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยทั่วไปมิได้เฉพาะเจาะจงกับลักษณะของแต่ละท้องถิ่นแต่อย่างใด ในขณะที่การเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคพลิกผันนั้นจำต้องพิจารณาตัวแบบสมรรถนะรูปแบบใหม่เพื่อให้รู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) หรือ ความเป็นจริงเสมือน(VR) และอื่น ๆ ซึ่งมีแนวโน้มที่จะทวีความสำคัญขึ้นเป็นลำดับ การเตรียมการพัฒนาบุคลากรซึ่งสามารถบูรณาการองค์ความรู้ด้านดิจิทัลเข้ากับการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพจึงเป็นประเด็นที่สำคัญที่ผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกระดับควรคำนึงถึง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการพัฒนาทักษะสมรรถนะของบุคลากรส่วนท้องถิ่นให้ทันต่อยุคสมัยและสามารถประยุกต์ใช้ได้ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายและพันธกิจในยุคที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทต่อวิถีชีวิตของชุมชนชาวบ้านในแต่ละท้องถิ่น ดังนั้นผู้นำองค์กรส่วนท้องถิ่นจึงมีหน้าที่ทบทวนสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามสายงาน ที่ยังคงจำเป็นและที่จำต้องละทิ้งหรือเพิ่มเติมเพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินงานการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาอาชีพของบุคลากรต่อไป

ทักษะและสมรรถนะแห่งโลกอนาคตนั้นมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการเปลี่ยนผ่านพลิกโฉมและทิศทางยุทธศาสตร์ขององค์กรที่จะต้องรับมือกับการเปลี่ยนแปลงจากความก้าวหน้าในเทคโนโลยีในอัตราเร่ง รวมถึงโครงสร้างทางประชากร โดยเฉพาะช่วงวัยของคนรุ่นใหม่ เช่น ประชากรกลุ่ม Gen Z หรือ ประชากรอัลฟ่า (Alpha) ที่จะก้าวขึ้นมามีบทบาทกำหนดทิศทางในองค์การและชุมชนในสังคม ดังนั้น บุคลากรท้องถิ่นจึงต้องเตรียมความพร้อมที่จะรับมือกับการพลิกโฉมองค์การ รวมถึงปรับปรุงโครงสร้าง ระบบ กระบวนการ และวิธีการดำเนินงานให้ก้าวทันต่อเทคโนโลยีและความก้าวหน้าของระบบอัจฉริยะต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น AI VR หรือจักรวาลนฤมิต (Metaverse) ที่ถูกพัฒนาขึ้นและมีแนวโน้มที่จะมีระบบอื่น ๆ ออกมาอีกอย่างต่อเนื่อง

นอกจากการชำระปรับปรุงพจนานุกรมสมรรถนะและรายสมรรถนะที่มีตามบัญชีฯให้มีความทันสมัยแล้วนั้น อีกประเด็นหนึ่งที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากันก็คือการเลือกสมรรถนะของบุคลากรเนื่องจากไม่มีหลักเกณฑ์ที่กำหนดชัดเจนว่าพนักงานส่วนตำบลในแต่ละกองหรือสายงานควรจะมีสมรรถนะใดที่ตอบโจทย์สู่การมุ่งผลสำเร็จและประสิทธิภาพในการทำงาน จึงควรมีกลไกในการพัฒนาสมรรถนะที่สอดคล้องกับการทำงานในแต่ละสายงาน ซึ่งอาจเป็นการพูดคุยหารือและอาจใช้แผนพัฒนาส่วนบุคคลหรือ (Individual Development Plan - IDP) ที่จะช่วยให้บุคลากรมีหลักในการเลือกสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินและสมรรถนะที่ต้องการพัฒนาได้ถูกจุดและมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง หรือเมื่อมองเห็นถึงความจำเป็นที่พนักงานส่วนตำบลควรจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีดิจิทัล คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นผู้กำกับดูแลโดยตรง ก็สามารถทบทวนและพิจารณาออกแบบพัฒนาสมรรถนะทางด้านดิจิทัลให้เข้าไปอยู่ในกลุ่มสมรรถนะหลักของบัญชีความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นฯ เพื่อให้บุคลากรส่วนตำบลทั้งหมดได้เพิ่มชีดความสามารถเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล โดยไม่ต้องมาเลือกเองจากหมวดสมรรถนะประจำสายงานในบัญชีฯ

การฝึกอบรมถือเป็นหนึ่งในเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะเห็นได้ว่าแม้ทางอบต.หนองนาคำเอง ได้มีการวางแผนอัตรากำลังและแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเอาไว้ในกรอบระยะเวลา ๓ ปี อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยเห็นว่า ควรมีจำนวนของหลักสูตรการฝึกอบรมที่ริเริ่มจัดดำเนินการโดยอบต.หนองนาคำเองมากขึ้น เพื่อให้รับกับบริบทของท้องถิ่นที่อาจมีลักษณะจำเพาะและอาจแตกต่างกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของแต่ละภูมิภาค อ้างถึงประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่องกำหนดหลักสูตรการพัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๖๐ ได้มีการกำหนดหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการบรรจุใหม่เป็นหลักสูตรมาตรฐาน เมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบของหลักสูตรจะพบว่า หลักสูตรฯประกอบไปด้วย ๕ หมวดวิชาคือ หมวดการสร้างแรงบันดาลใจและการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงในการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเป็นการบรรยายถ่ายทอดประสบการณ์จากพนักงานอาวุโส หมวดการเรียนรู้เพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี ซึ่งมีองค์ประกอบการแลกเปลี่ยนรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์กรและค่านิยม รวมถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและการปฏิบัติตน หมวดความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเน้นความรู้เกี่ยวกับรัฐธรรมนูญและกฎหมายต่างๆที่เกี่ยวข้อง รวมถึงแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หมวดความรู้พื้นฐานสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งประกอบด้วย งานสารบรรณและการเขียนหนังสือราชการ

วินัยและจรรยาบรรณ สิทธิสวัสดิการต่าง ๆ และความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน และในหมวดสุดท้าย จะเป็นการศึกษากรณีตัวอย่างหรือแนวปฏิบัติที่ดี ของการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมสันทนาการสร้างเสริมสุขภาพ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรปฐมนิเทศนี้มีระยะเวลา ๕ วัน ซึ่งเป็นหลักสูตรกลางเพื่อให้ได้ซึ่งมาตรฐานเดียวกัน ผู้วิจัยมีข้อสังเกตว่าหลักสูตรนี้ได้รับการปรับปรุงล่าสุดเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๕๗ หรือกว่า ๘ ปีมาแล้ว ดังนั้นเมื่อพิจารณาจากรายวิชาและองค์ประกอบของชุดกิจกรรม จะพบว่าไม่ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนโฉมองค์การและความพลิกผันในยุคดิจิทัลแต่อย่างใด แม้กระทั่งในช่วงของการระบาดของโรคไวรัสโคโรนา-๒๐๑๙ ที่ผ่านมากว่า ๒ ปี ซึ่งก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและการดำเนินชีวิตเป็นอย่างมาก อาทิ ความปกติใหม่รูปแบบต่าง ๆ แต่ก็ยังไม่ได้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบของหลักสูตรการพัฒนาและปฐมนิเทศบุคลากรท้องถิ่นให้รับกับความเปลี่ยนแปลงและรูปแบบชีวิตวิถีใหม่ที่เกิดขึ้น

เมื่อพิจารณาถึงประเด็นของการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยอ้างถึงประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๓ จะพบว่ามีการแก้ไขปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลประเภททั่วไปและประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นให้มีความชัดเจนครบถ้วนและเป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น รวมถึงมีการเตรียมการให้รองรับการประเมินผลในรูปแบบระบบสารสนเทศด้วย ดังนั้นในแง่ของการประเมินผลจึงมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์ให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน อีกทั้งไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำระหว่าง พนักงานส่วนตำบลเองกับพนักงานบุคลากรทางการศึกษา

ในส่วนของหลักเกณฑ์จะมุ่งเน้นการประเมินที่ใช้หลักฐานและกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน โดยแบ่งเป็นสององค์ประกอบคือ ผลสัมฤทธิ์ของงานให้สัดส่วนในอัตราร้อยละ ๗๐ โดยดูจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือการตรงตามเวลาที่กำหนด การประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ในขณะที่อีกส่วนหนึ่ง จะประเมินโดยสังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ซึ่งเป็นไปตามตารางสมรรถนะที่ได้กล่าวไว้เบื้องต้นแล้วในอัตราร้อยละ ๓๐ ข้อสังเกตที่ได้จากการพิจารณามาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ คือ การประเมินใช้หลักธรรมาภิบาลมุ่งเน้นความโปร่งใสโดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลปฏิบัติงานประจำปีให้พนักงานทราบโดยทั่วกัน รวมทั้งกำหนดและจัดทำข้อตกลงร่วมเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งรวมถึง การกำหนดผลสำเร็จของงานเป้าหมายและตัวชี้วัดอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงานตำแหน่งและระดับ และกำหนดพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะสัดส่วนค่าน้ำหนักและระดับที่คาดหวัง อย่างไรก็ดีระบบประเมินที่ถูกใช้ในปัจจุบันนั้นให้ความสำคัญกับบทบาทผู้ประเมินเป็นอย่างมาก กล่าวคือ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะนั้น จะให้ผู้ประเมินประเมินสมรรถนะของผู้รับการประเมินที่แสดงออกในการปฏิบัติงานและให้ผู้รับการประเมินลงนามยินยอมรับทราบผล หากกรณีไม่ยินยอม ให้พนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยหนึ่งคนลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าว

แล้ว ซึ่งอาจมองได้ว่าเป็นการให้ผู้ประเมินพึงใช้อำนาจที่เหนือกว่าในลักษณะบนลงล่างเพียงทางเดียว แม้ว่าผลการประเมินจะต้องได้รับความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง รวมถึงต้องส่งผลประเมินว่าจะเห็นชอบด้วยกับการประเมินหรือมีความเห็นต่างก็ตาม ก่อนที่จะเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล และเสนอนายกเทศมนตรีเป็นลำดับสุดท้าย

ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรท้องถิ่นนั้น อาจไม่ได้ถูกออกแบบที่จะให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน อาทิ ประชาชนพลเมืองผู้รับบริการสาธารณะ ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือภาคี พันธมิตร องค์กรต่าง ๆ ให้มีส่วนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้มุมมองที่หลากหลายรอบด้านต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างแท้จริง ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดคือ ในการประเมินสมรรถนะประจำผู้บริหาร เช่น ความสามารถในการเป็นผู้นำ หรือความสามารถในการพัฒนาคนนั้น ควรมีการประเมินจากผู้ที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งจะทำให้การประเมินเป็นไปอย่างตรงจุดเนื่องจากผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีส่วนได้เสียโดยตรง ในการสังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะประจำผู้บริหารในด้านดังกล่าว ดังนั้นเมื่อการประเมินขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาโดยตรงเพียงผู้เดียว ก็อาจมองได้ว่าเป็นจุดด้อยของระบบการประเมินสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงานที่ไม่ได้ให้คุณค่าจากมุมมองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มอื่นๆอย่างเพียงพอ

นอกจากนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงานของอบต.หนองนาคำนั้นยังยึดแนวทางที่ผูกโยงกับเงินรางวัลและแรงจูงใจมากกว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ระบบการประเมินจึงเปรียบเสมือนการปฏิบัติตามกระบวนการและขั้นตอนให้ครบถ้วนตามแนวปฏิบัติที่จะเคยดำเนินมา ซึ่งอาจส่งผลให้บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจหากมีความรู้สึกว่าถูกเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม จะสังเกตได้ว่าการบริหารองค์การส่วนท้องถิ่นจำต้องมีคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานและความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกขั้นหนึ่ง เพื่อที่จะลดทอนบทบาทและอำนาจของผู้บังคับบัญชาตามโดยตรงและอาจสามารถลดการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมได้ในระดับหนึ่ง ดังนั้นทรัพยากรที่จะต้องใช้ในการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อกลั่นกรองและทบทวนผลการประเมินผลการปฏิบัติงานจึงอาจเป็นการสูญเสียทรัพยากรเพิ่มเติมซึ่งเกินความจำเป็น เพื่อแลกกับความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรท้องถิ่น ผู้วิจัยเสนอให้พิจารณาใช้การประเมินแบบ ๓๖๐ องศาที่อาศัยมุมมองที่หลากหลายจากกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมไปถึงยังสามารถเปรียบเทียบการประเมินระหว่างกลุ่มต่าง ๆ เพื่อให้เห็นภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้นได้อย่างชัดเจนรอบด้านมากขึ้น และอาจสามารถสังเกตุเห็นว่า จุดไหนที่อาจมีปัญหาจากการเปรียบเทียบผลการประเมินระหว่างกลุ่มต่าง ๆได้ ซึ่งอาจลดอคติและความไม่ชอบธรรมในการประเมินได้ในระดับหนึ่ง จุดที่เป็นข้อควรระวังคือ เมื่อใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ ๓๖๐ องศาหรือแบบรอบด้านนั้น จะต้องคำนึงถึงจุดอ่อนของระบบ อาทิ การร่วมมือกันเป็นกลุ่มหรือ อาจมีการตอบแทนกันในลักษณะการประเมินให้พรรคพวกของกัน และอาจก่อให้เกิดช่องโหว่ในเชิงระบบที่เกิดการกลั่นแกล้งขึ้นได้ ผู้บริหารองค์กรท้องถิ่นจึงควรพิจารณามิติต่างๆทั้งประโยชน์และข้อจำกัดให้รอบคอบและรัดกุม เพื่อพิจารณาเลือกหรือออกแบบจัดทำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผูกโยงเข้ากับการพัฒนาของบุคลากรท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ โดยหลีกเลี่ยงการผูกโยงผลการ

ปฏิบัติงานเข้ากับรางวัลและสิ่งจูงใจตอบแทนมากเกินไปกว่ามิติด้านการพัฒนาบุคคลและการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ

การอภิปรายข้อค้นพบและสรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์เนื้อหาและสังเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการบูรณาการข้อค้นพบเข้ากับกรอบแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Gilley และคณะ (๒๐๐๒) ผลวิจัยบ่งชี้ว่า อบต.หนองนาคำมีขีดจำกัดและความท้าทายในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในทั้ง ๔ มิติของเมทริกซ์ ทั้งในระดับบุคคลและองค์การ ในระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งผู้วิจัยได้จำแนกความท้าทายต่าง ๆ พร้อมทั้งจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาต้นแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่สอดคล้องกับบริบทของอบต.หนองนาคำและอาจเป็นประโยชน์ในการนำไปปรับใช้ในระดับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งอื่นๆที่มีบริบทใกล้เคียงกัน ซึ่งสามารถสรุปสาระสำคัญ ดังนี้ ในเมทริกซ์ของการพัฒนาระดับบุคคล ควรมีการออกแบบและคิดค้นสมรรถนะด้านใหม่ๆที่สอดคล้องกับการดำเนินยุทธศาสตร์โดยเฉพาะในมิติ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาครัฐดิจิทัล และการปรับตัวและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการให้เข้ากับชีวิตวิถีใหม่ โดยอาจใช้ประโยชน์จากแผนพัฒนาส่วนบุคคล (IDP) ในการคัดเลือกสมรรถนะที่สอดคล้องตรงกับการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในการแต่งโตทางอาชีพในแต่ละสายงานอย่างแท้จริง ใน Matrix ด้านการจัดการผลการปฏิบัติงาน มีข้อเสนอให้ประยุกต์แนวทางการประเมินผลที่ส่งเสริมการใช้มุมมองที่หลากหลายและรอบด้าน จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อาทิ การประเมินแบบ ๓๖๐ องศา แผนที่การประเมินจากผู้บังคับบัญชาโดยตรงเพียงฝ่ายเดียว รวมทั้งสนับสนุนระบบการประเมินที่เน้นความสอดคล้องระหว่างการติดตามประเมินผลกับเป้าหมายในมิติของการพัฒนา มากกว่าที่จะผูกโยงกับมิติของแรงจูงใจและเงินรางวัลต่าง ๆ ส่วนในระยะยาว ผลการวิจัยบ่งชี้ว่า ควรมีการปรับตรงหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการหมุนเวียน โอนย้ายและสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบล หรือแม้แต่องค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่สานพลังเพื่อสนับสนุนการโอนย้าย หมุนเวียน สร้างโอกาสในการเรียนรู้งานในบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ รวมทั้งเพิ่มพูนประสบการณ์ที่หลากหลาย อันจำเป็นต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในทางอาชีพ ส่วนในระดับของการพัฒนาองค์การ มีข้อเสนอแนะให้ผลักดันให้มีหุ้นส่วนด้านทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ทำหน้าที่เสมือนผู้นำในการเปลี่ยนแปลงแบบองค์รวม ที่มีความสามารถในการบูรณาการยุทธศาสตร์ระดับมหภาคให้เชื่อมโยงกับการปฏิบัติการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ในระดับบุคคล หน่วยงาน และองค์การ รวมทั้งเสนอแนะให้เพิ่มอัตรากำลังคนที่รับผิดชอบดูแลงานด้านทรัพยากรมนุษย์ โดยแยกตามสาขาความชำนาญในมิติต่าง ๆ รวมถึงเสนอให้เพิ่มงบประมาณในการจัดฝึกอบรม พัฒนาบุคลากร ขึ้นภายในหน่วยงานเอง เพื่อตอบสนองความจำเป็นและความต้องการด้านการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละระดับและสายงาน รวมทั้ง ตั้งเป้าหมายในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ พัฒนา จัดเก็บและเผยแพร่องค์ความรู้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยเทคโนโลยีที่มีความเหมาะสม

การพัฒนารายบุคคล	การจัดการผลการปฏิบัติงาน
ความท้าทาย - แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะยังไม่ได้รับการปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันและทันต่อสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงอีกครั้ง สมรรถนะด้านต่าง ๆ ยังขาดความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ด้านดิจิทัลของภาครัฐและความพลิกผัน ข้อเสนอแนะ - ศึกษาออกแบบและคิดค้นสมรรถนะใหม่ในด้านต่าง ๆ ที่สอดรับกับการดำเนินงานที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ภาครัฐในด้านดิจิทัล รวมถึง การปรับเปลี่ยนพลิกโฉมต่าง ๆ รวมถึง ความเป็น ปกติใหม่ของสังคม - ประยุกต์ใช้แผนพัฒนาส่วนบุคคล (IDP) เพื่อวางแผนการฝึกอบรม การเลือกสมรรถนะ เชิงกลยุทธ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและความก้าวหน้า	ความท้าทาย - ระบบการประเมิน ยังให้บทบาท ความสำคัญกับผู้บังคับบัญชาโดยตรงค่อนข้างมาก ขาดมุมมองที่หลากหลาย ในขณะต้อง ใช้ทรัพยากรและขั้นตอนเพิ่มเติมในกระบวนการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะ - ประยุกต์แนวทางการประเมินที่ส่งเสริมการใช้มุมมองที่หลากหลายและรอบด้านจากผู้มีส่วนได้เสีย อาทิ การประเมินแบบ ๓๖๐ องศา ในการ ประเมินผลสัมฤทธิ์และสมรรถนะของบุคลากร - สนับสนุนให้มีความเชื่อมโยงระหว่างการประเมินผลการปฏิบัติงาน กับเป้าหมายในด้าน การพัฒนา มากกว่าด้านรางวัลจูงใ
การพัฒนาอาชีพ	**การพัฒนาองค์การ**
ความท้าทาย - โครงสร้างและอัตรากำลังไม่เอื้อต่อการเติบโต มีอัตราในระดับบริหารอยู่จำกัด - การหมุนเวียนสับเปลี่ยนและโอนย้ายมีข้อจำกัดด้วยระเบียบและหลักเกณฑ์ (กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น) ข้อเสนอแนะ - ปรับปรุงหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการหมุนเวียนโอนย้าย พร้อมทั้งสร้างภาคีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลหรือองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) ในแต่ละภูมิภาคเพื่อสานพลังเพื่อส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลได้เพิ่มพูนการเรียนรู้และประสบการณ์ที่จำเป็นในการเติบโตได้ - สนับสนุนให้มีระบบการโคชหรือการสอนงานโดยพี่เลี้ยงโดยให้ผู้ดำรงตำแหน่งระดับบริหารหรือผู้ที่มีความเชี่ยวชาญร่วมแบ่งปันความรู้และประสบการณ์จากการทำงานแก่บุคลากรรุ่นใหม่	ความท้าทาย - อบต.มีขนาดองค์การเล็กและกำลังคนด้านบริหารงานบุคคลเพียง ๑ อัตรา - หลักสูตรพัฒนาบุคลากรที่จัดขึ้นเองมีจำนวนน้อยมาก ไม่ครอบคลุมต่อความต้องการพัฒนาของบุคลากรทุกประเภทต้องพึ่งพาหน่วยงานภายนอก ข้อเสนอแนะ - ผลักดันให้มีหุ้นส่วนด้านทรัพยากรมนุษย์ที่จะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับองค์รวมและผสานความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในระดับองค์การและงานทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ - เพิ่มอัตรากำลังคนในงานบริหารงานบุคคลโดยแยกตามความเชี่ยวชาญในแต่ละด้าน - สรรหางบประมาณในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่จัดขึ้นเองภายในเพิ่มเติมเพื่อตอบสนองความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรทุกประเภทและทุกระดับรวมถึงส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วยระบบการจัดการองค์ความรู้โดยใช้เทคโนโลยีทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

ในภาพรวมการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นถึงข้อจำกัดและความท้าทายในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสภาวการณ์ความผันผวนหลังการระบาดใหญ่และให้ข้อเสนอเชิงนโยบายและแนวทางการใช้โอกาสจากความปกติใหม่เพื่อการปรับกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการพัฒนาสมรรถนะและขีดความสามารถ อันจะนำไปสู่รากฐานในการบริหารจัดการทุนมนุษย์ท้องถิ่นอย่างยั่งยืน ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัยอีกประการหนึ่งคือ เป็นการกลั่นสาระองค์ความรู้โดยมุ่งเน้นที่บริบทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ท้องถิ่น ซึ่งนอกจากจะช่วยสนับสนุนการประยุกต์ใช้ความรู้ในระดับของการปกครองท้องถิ่นเอง ยังเป็นการการพัฒนาองค์การภาครัฐ ซึ่งเป็นการขยายผลและต่อยอดการบริหารราชการแผ่นดินในระดับประเทศอีกด้วย สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป สามารถวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในระดับขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อเปรียบเทียบประเด็นที่มีความคล้ายคลึงหรือแตกต่าง ซึ่งจะสามารถวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในระดับต่าง ๆ เพื่อทบทวนแนวปฏิบัติ สำหรับการพัฒนาตัวแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรท้องถิ่น ที่สอดคล้องกับบริบทขององค์การ ทั้งในแง่บทบาท อำนาจหน้าที่ หรือขนาดและทรัพยากรขององค์การต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (๒๕๖๕). แผนปฏิบัติราชการ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐). สืบค้นจาก http://www.dla.go.th/servlet/DLAServlet?visit=mission.

กฤติน กุลเพ็ง. (๒๕๖๓). การพัฒนาสมรรถนะสำหรับองค์กร. นนทบุรี: บริษัท ไอโอดี คอนเซาท์ติ้ง แอนด์เทรนนิ่ง จำกัด.

จิระพงศ์ เรืองกุน. (๒๕๖๓). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ ๒). นนทบุรี: บริษัท เนชั่นไฮย์ ๑๙๕๔.

ชาย โพธิสิตา. (๒๕๖๒). ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ (พิมพ์ครั้งที่ ๘). กรุงเทพฯ: บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).

บุญอนันต์ พินัยทรัพย์. (๒๕๖๒). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล. นนทบุรี: โรงพิมพ์รัตนไตร.ราชกิจจานุเบกษา. (๒๕๖๑). ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐). สืบค้นจาก http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/๒๕๖๑/A/๐๘๒/T_๐๐๐๑.PDF.

ศิรภัสสรศ์ วงศ์ทองดี. (๒๕๖๔). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ ๔). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (๒๕๔๖). พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖. สืบค้นจาก https://www.hii.or.th/haii/wp-content/uploads/๒๐๑๖/๐๕/พรบ.บริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี-๒๕๔๖.pdf.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (๒๕๖๔). (ร่าง)แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓. สืบค้นจาก https://www.nesdc.go.th/main.php?filename=plan๑๓.

องค์การบริหารส่วนตำบลดินทอง. (๒๕๖๒). คู่มือการปฏิบัติงาน พจนานุกรมสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการท้องถิ่น. สืบค้นจาก https://www.dinthong.go.th/project_detail.php.

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ. (๒๕๕๗). ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔). สืบค้นจาก https://www.nongnakhamlocal.go.th/index.php.

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ. (๒๕๕๗). ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่องกำหนดหลักสูตรการพัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น. สืบค้นจาก https://www.nongnakhamlocal.go.th/index.php.

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ. (๒๕๖๓). ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓. สืบค้นจาก https://www.nongnakhamlocal.go.th/index.php.

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ. (๒๕๖๓). แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖. สืบค้นจาก https://www.nongnakhamlocal.go.th/index.php.

Creswell, J. W. (1989). Qualitative inquiry and research design: Choosing among five traditions. Thousand Oaks, CA: Sage publications.

Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2005). Introduction: The discipline and practice of qualitative research. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), The Sage handbook of qualitative research (๓rd ed., pp. 1-28). Thousand Oaks, CA: Sage publications.

Gilley, J., Eggland, S., Gilley, A. M., & Maycunich, A. (2002). Principles of human resource development. Basic Books.

McClelland, D.C. (1973). Testing for competence rather than for "intelligence." American Psychologist, 28, 1-14.

Nadler, L., & Nadler, Z. (1989). Developing human resources. Jossey-Bass.

Patton, M. Q. (๒๐๑๔). Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice. Sage publications.

Saldaña, J. (2016). The coding manual for qualitative researchers. Sage publications.

Ulrich, D. (1996). Human resource champions: The next agenda for adding value and delivering results. Harvard Business Press.

การบริหารการคลังกองทุนหมู่บ้าน จังหวัดภูเก็ต

พลาเดช เฉลยกิตติ [๑] ศิริพงษ์ มาณะศรี [๒] และวัชรี ปัญญาสะ [๓]

Email: pchaloey@gmail.com,
evtchiangmai@gmail.com,
ywp151225@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินศักยภาพ สภาพและสาเหตุของปัญหา และจัดทำข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการการเงินการคลังของกองทุนหมู่บ้านในจังหวัดภูเก็ต เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพและปริมาณร่วมกัน โดยศึกษาจากเอกสาร การสังเกตและการสัมภาษณ์ โดยใช้ข้อมูลตั้งแต่เริ่มจัดตั้งกองทุนหมู่บ้านแต่ละแห่งจนถึงธันวาคม ๒๕๖๔ กลุ่มตัวอย่างได้แก่บุคคลที่เกี่ยวข้องกับกองทุนหมู่บ้าน ๑๕ กองทุน จำนวน ๑๗๖ คน

ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกองทุนหมู่บ้านกลุ่มตัวอย่างมีศักยภาพการบริหารในระดับสูงค่อนไปทางต่ำ ด้านที่มีศักยภาพสูงสุดได้แก่ การกู้เงินนำไปใช้ตามเจตนารมณ์และวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกองทุน ด้านจำนวนสมาชิกของกองทุน การจัดการไม่ให้มีหนี้ที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้ การสนับสนุนให้สมาชิกมีการออมและผลประกอบการที่มีกำไร ตามลำดับ สำหรับศักยภาพในระดับปานกลางค่อนข้างสูงได้แก่การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และศักยภาพในระดับต่ำได้แก่ การขาดแคลนทรัพยากรที่ใช้ในการบริหาร และการสนับสนุนกิจกรรมด้านสังคม ในด้านปัญหาและสาเหตุพบว่า ในด้านการบริหารจัดการทั่วไป มีโครงสร้างและระดับการบังคับบัญชาที่ใหญ่หลายขั้นตอน มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจำนวนมากโดยหน่วยงานเกือบทั้งหมดเหล่านี้ไม่มีอำนาจสั่งการตามกฎหมาย ในด้านการเงินการคลังมีแต่รายจ่ายค่าสาธารณูปโภค ไม่มีรายจ่ายด้านเงินเดือนค่าจ้างบุคลากร รายรับมีเพียงงบประมาณที่รัฐจัดสรรให้เป็นครั้งคราว สำหรับรายได้จากดอกเบี้ยมีจำนวนน้อยมากเมื่อเทียบกับความต้องการในการกู้ยืมของสมาชิก

ผู้ศึกษาได้เสนอแนะโดยการปรับโครงสร้างการบังคับบัญชาใหม่ การมีหน่วยงานเฉพาะเป็นพี่เลี้ยงในการพัฒนาศักยภาพของแต่ละกองทุนอย่างเป็นรูปธรรม การสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาร่วมใช้ การพัฒนาสถานะกองทุนหมู่บ้านให้เป็นสถาบันการเงินชุมชนขนาดเล็กและการแก้ไข พรบ.กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๗ และระเบียบที่ได้ประกาศใช้ทุกฉบับให้สอดคล้องกับข้อเสนอแนะ ดังกล่าว

คำสำคัญ : การบริหารการคลัง, กองทุนหมู่บ้าน

---

[๑] พลาเดช เฉลยกิตติ, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้.

[๒] ศิริพงษ์ มาณะศรี, ดร., อาจารย์คณะสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยนอร์ท เชียงใหม่.

[๓] วัชรี ปัญญาสะ, นักศึกษา, บัณฑิตศึกษา. วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้

FISCAL MANAGEMENT OF VILLAGE FUND PHUKET PROVINCE

Paladej Chaloeykitti [1], Siripong Manasri [๒] and Watcharee Panyasa [๓]

Email: pchaloey@gmail.com,
evtchiangmai@gmail.com,
ywp151225@gmail.com

Abstract

The study had objectives to assess potential, the conditions and causes of the problem and make recommendations to increase the potential for financial management of village funds in Phuket province. This study was a qualitative and quantitative research based on the study of documents, observation and interview using data from the first day of each village funds' registration until December 2021. The sample consisted of 176 people related to 15 village funds in Phuket province.

The results of the study found that, in overall view, the sample of village funds had a high level of management potential. The areas with the highest potential were: The loan was used according to the intent and purpose of the fund establishment, in terms of the number of members of the fund, managing non-performing debt, encouraging members to save and profitable operating results, respectively. For the medium potential was management in accordance with the principles of good governance. For low potential was shortage of administrative resources and lack of supporting social activities. In terms of problems and causes, it was found that in general management there was a large structure and high level of command and a number of entities involved, for which all of them having no legal mandate. In terms of finance, there are only utility expenses, no salary expenditure on personnel wages. Revenues were only budgeted by the state from time to time. The interest income was very small compared to the borrowing needs of the members.

The research recommendations by restructuring the commanding structure, having a specific agency to mentor in developing the potential of each fund in a concrete way, supporting the adoption of modern technology for their administration. Development of village fund status to be a small community financial institution and correction National Village and Urban Community Fund Act, B.E.2547 to be consistent with the aforementioned recommendations.

Keywords: Fiscal Management, Village Fund.

---

[1] Paladej Chaloeykitti, Ph.D., Assistant professor, Public Administration Graduate Program. Southern College of Technology.

[2] Siripong Manasri, Ph.D. Lecturer Public Administration, Faculty of Social Science and Liberal Arts.North Chiangmai University.

[3] Watcharee Panyasa, Graduate Student. Public Administration Graduate Program. Southern College of Technology.

บทนำ

๑. ความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยได้พัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติตั้งแต่แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑ เริ่มในปี พ.ศ. ๒๕๐๔ จนถึงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๘ สิ้นสุดในปี พ.ศ. ๒๕๕๔ พบว่าในด้านการพัฒนาความเป็นอยู่ของประชากรที่ต้องการลดความเหลื่อมล้ำโดยเฉพาะด้านรายได้ระหว่างชุมชนเมืองและชนบทไม่ประสบความสำเร็จ ในขณะเดียวกันความเหลื่อมล้ำเพิ่มมากขึ้นสวนทางกับนโยบาย ดังนั้นในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๙ (๒๕๕๕-๒๕๕๙) ได้กำหนดนโยบายในการกระจายอำนาจแก่ชนบทในการเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นชุมชนและท้องถิ่น โดยให้ชุมชนเป็นผู้กำหนดอนาคตและจัดการหมู่บ้านและชุมชนด้วยคุณค่าและภูมิปัญญาของตนเอง เกื้อกูลประโยชน์ต่อผู้ด้อยโอกาสในหมู่บ้านและชุมชน และเป็นที่มาของการจัดให้มีโครงการกองทุนหมู่บ้านในปี พ.ศ. ๒๕๔๔ สมัยรัฐบาล พ.ต.ท.ทักษิณ ชิณวัตรเป็นนายกรัฐมนตรี พร้อมกับนโยบาย ๓๐ บาทรักษาทุกโรค สำหรับกองทุนหมู่บ้านเริ่มแรกได้มีพระราชกำหนดกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ (องค์การมหาชน) เมื่อวันที่ ๑๓ กรกฎาคม พ.ศ, ๒๕๔๔ และต่อมาได้ออกพระราชบัญญัติกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติเมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๗ โดยกำหนดให้หมู่บ้านสามารถดำเนินการจัดตั้งกองทุนหมู่บ้านหรือกองทุนชุมชนเมืองแล้วแต่พื้นที่ โดยในเบื้องต้นรัฐบาลจะเป็นผู้จัดสรรเงินงบประมาณให้กองทุนที่จดจัดตั้งและขึ้นทะเบียนต่อสำนักงานกองทุนเรียบร้อยแล้วกองทุนละ ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท และให้กรรมการกองทุนที่แต่ละหมู่บ้านทำการคัดเลือกเป็นคณะกรรมการบริหารกองทุนหมู่บ้านหรือชุมชนเมืองของตนเพื่อเป็นแหล่งเงินทุนใช้หมุนเวียนในหมู่บ้านและชุมชนเมือง สำหรับการลงทุนเพื่อพัฒนาอาชีพ การสร้างงานสร้างรายได้หรือเพิ่มรายได้ การลดรายจ่าย การบรรเทาเหตุฉุกเฉินและจำเป็นเร่งด่วน การสร้างสวัสดิการที่ดีแก่ประชาชนในหมู่บ้านหรือชุมชนเมือง ส่งเสริมและพัฒนาหมู่บ้านและชุมชนเมืองให้มีขีดความสามารถในการจัดระบบการบริหารจัดการเงินทุนของตนเอง เสริมสร้างกระบวนการพึ่งพาตนเองของหมู่บ้านและชุมชนเมือง สร้างการเรียนรู้และพัฒนาความคิดริเริ่ม เพื่อการแก้ไขปัญหาและเสริมสร้างศักยภาพและส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียงในหมู่บ้านและชุมชนเมือง กระตุ้นเศรษฐกิจในระดับฐานรากของประเทศ รวมทั้งเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในอนาคต และในปี พ.ศ. ๒๕๕๔ รัฐบาลได้เพิ่มงบประมาณแก่กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองที่มีความพร้อมและประสงค์ต้องการเพิ่มเงินหมุนเวียนในกองทุนอีกกองทุนละ ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท ณ ปี ๒๕๖๒ จำนวนกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองทั้งประเทศมีจำนวน ๗๙,๕๙๘ กองทุน จำแนกเป็นกองทุนหมู่บ้าน ๗๕,๓๓๒ กองทุน กองทุนชุมขนเมือง ๓,๕๒๘ กองทุน และกองทุนชุมชนทหาร ๗๓๓ กองทุน แต่ละกองทุนได้รับอนุมัติเงินอุดหนุนจากรัฐตั้งแต่เริ่มจัดตั้งจนถึงปัจจุบันรวมกันแล้วอยู่ในช่วง ๒,๐๐๐,๐๐๐-๒,๗๐๐,๐๐๐ บาท โดยมีหน่วยงานของรัฐดำเนินการประเมินประสิทธิผลของการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเหล่านี้เป็นระยะ เช่น ธนาคารแห่งประเทศไทย และสำนักงบประมาณแห่งรัฐสภา เป็นต้น ผลการประเมินในภาพรวมพบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกองทุนลดลงอย่างต่อเนื่องและแนวโน้มหนี้ค้างชำระจะเพิ่มมากขึ้นตามลำดับ ถึงแม้สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ (สทบ) จะจัดให้มีสำนักงานเขตพื้นที่จำนวน ๑๓ เขตกระจายอยู่ทั่วภูมิภาค และจัดให้มีกลไกในการควบคุมการ

บริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านแต่ละแห่ง แต่เนื่องจากกำลังอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่มีน้อย และตามพระราชบัญญัติกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองกำหนดให้กองทุนหมู่บ้านมีสถานะเป็นนิติบุคคล ทำให้อำนาจในการควบคุมบังคับบัญชาทำได้ไม่เต็มที่ ทำหน้าที่ได้เพียงหน่วยงานให้คำปรึกษาและจัดสรรงบประมาณสนับสนุนในลักษณะโครงการพัฒนาท้องถิ่น เช่น โครงการประชารัฐเป็นต้น การเรียกตรวจสอบเอกสารทางการเงินการคลังของกองทุนทำได้ยาก เพราะกองทุนหมู่บ้านเกือบทั้งหมดทำการจดบันทึกด้วยมือ ไม่มีความรู้ทางด้านบัญชีและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งขาดอุปกรณ์และไม่มีความชำนาญในการใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์อีกด้วย ในอนาคตปัญหาเหล่านี้อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้การบริหารจัดการมีประสิทธิผลน้อยลงและหนี้เสียเพิ่มมากขึ้น จะมีผลกระทบต่อปรัชญาและวัตถุประสงค์ของการจัดให้มีกองทุนหมู่บ้านเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากด้วยการพัฒนาและพึ่งพาตนเองเป็นสำคัญ อันจะนำมาซึ่งการแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้ของประเทศได้ในที่สุด

จังหวัดภูเก็ต มีกองทุนหมู่บ้านที่ได้รับการอนุมัติและขึ้นทะเบียนเป็นนิติบุคคลแล้วจำนวน ๑๐๘ กองทุน และที่ยังไม่ขึ้นทะเบียนอีก ๗ กองทุน รวมทั้งสิ้น ๑๑๕ กองทุน และโดยที่ทีมวิจัย ได้ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในหลายพื้นที่ แต่ยังไม่มีข้อมูลจังหวัดทางฝั่งทะเลอันดามัน และได้ตระหนักถึงปัญหาดังกล่าว จึงได้ดำเนินการประเมินประสิทธิผลเบื้องต้นการดำเนินงานของกองทุนหมู่บ้านในจังหวัดภูเก็ต เพื่อนำข้อมูลและสภาพปัญหาต่าง ๆ มาพิจารณาเพื่อกำหนดแนวทางการแก้ไขที่เหมาะสมร่วมกับนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมเข้ามาร่วมใช้ในอนาคต นอกจากจะช่วยในการบริหารจัดการกองทุนของคณะกรรมการกองทุนให้สะดวกรวดเร็วแล้ว ยังช่วยให้หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องสามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้โดยง่ายและทันต่อความต้องการใช้งาน และผู้มารับบริการจะได้รับการบริหารที่รวดเร็วมีประสิทธิภาพและความพึงพอใจมากกว่าในอดีต

๒. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

๒.๑ เพื่อประเมินศักยภาพในการบริหารการคลังกองทุนหมู่บ้านกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๕ กองทุน ในจังหวัดภูเก็ต

๒.๒ เพื่อประเมินสภาพปัญหาและสาเหตุของปัญหา ในการบริหารการคลังกองทุนหมู่บ้านกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๕ กองทุน ในจังหวัดภูเก็ต

๒.๓ เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา และแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของกองทุนหมู่บ้าน ในการบริหารการคลังกองทุนหมู่บ้านกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๕ กองทุน ในจังหวัดภูเก็ต

๓. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๓.๑ ทราบศักยภาพของกองทุนหมู่บ้าน ปัญหาและสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น ของกองทุนหมู่บ้านที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในจังหวัดภูเก็ต

๓.๒ ข้อแสนอแนะและแนวทางแก้ไขสาเหตุของปัญหา จะช่วยให้การดำเนินงานของกองทุนหมู่บ้านในอนาคต สามารถบรรลุเจตนารมณ์และจุดประสงค์ของการจัดให้มีกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติได้อย่างมีประสิทธิผล

๓.๓ ผลจากการวิจัยสามารถนำไปปรับใช้กับการเพิ่มศักยภาพการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองอื่น ๆ ได้

๔. ขอบเขตการศึกษา

๔.๑ ขอบเขตด้านประชากรและพื้นที่

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ ประธานเครือข่ายกองทุนหมู่บ้านจังหวัดภูเก็ต และแต่ละกองทุนจะประกอบไปด้วย ประธานกองทุน เลขานุการกองทุน เหรัญญิก กรรมการกองทุน ผู้ตรวจบัญชีกองทุน ของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในจังหวัดภูเก็ต จำนวน ๑๕ กองทุน ได้แก่ กองทุนหมู่บ้านสะปำ, เกาะแก้ว, สิเหร่, แหลมพันวา, ราไว, สะพานร่วมพูนผล๑, เมืองใหม่, ลิพอนใต้, บางเทา, ป่าคลอก, ท่าฉัตรชัย, ไม้ขาว, กะทู้, เก็ตโฮ และนาคา จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวนรวมทั้งสิ้น ๑๗๖ คน

๔.๒ ขอบเขตด้านเนื้อหาในการศึกษา

๔.๒.๑ ศึกษาศักยภาพการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน ๑๕ กองทุน ในจังหวัด ภูเก็ต

๔.๒.๒ ศึกษาปัญหาและสาเหตุการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน ๑๕ กองทุน ใน จังหวัดภูเก็ต

๔.๒.๓ ศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน ๑๕ กองทุน ในจังหวัดภูเก็ต

๔.๓ ขอบเขตด้านเวลาในการศึกษา

ระยะเวลาในการศึกษา ทำการศึกษาการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านทั้ง ๑๕ กองทุน ตั้งแต่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณสำหรับกองทุน ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาทครั้งแรก จนถึงธันวาคม ๒๕๖๔

๕. นิยามศัพท์

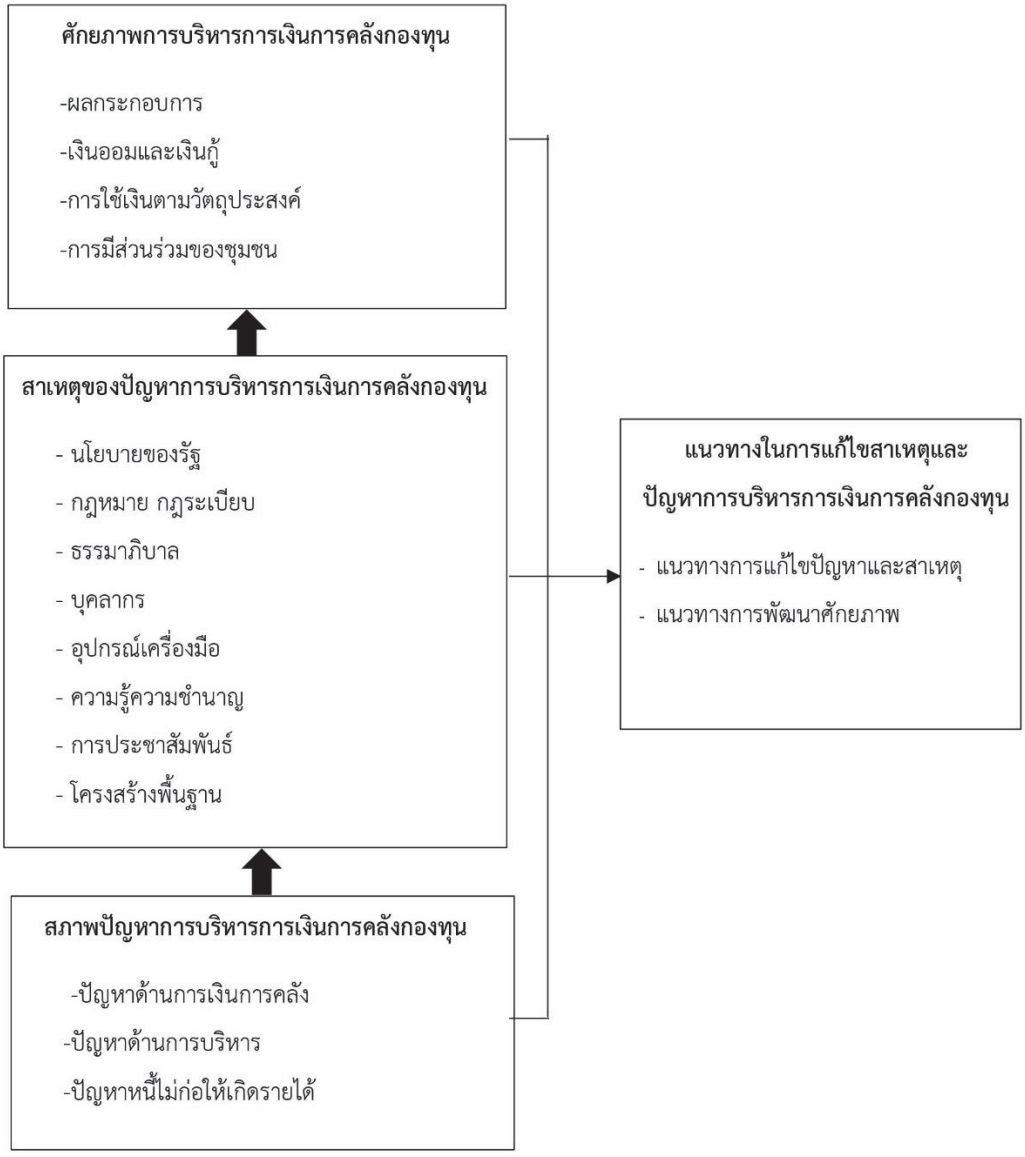
กองทุนหมู่บ้าน หมายถึง องค์กรที่จัดตั้งขึ้นในหมู่บ้านหรือชุมชน ตามคำจำกัดความที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง พ.ศ. ๒๕๔๗ ในจังหวัดภูเก็ต และขึ้นทะเบียนถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีคณะกรรมการบริหารกองทุนที่ได้รับการคัดเลือกโดยคนในหมู่บ้านหรือชุมชน และสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติให้ความเห็นชอบ ของจังหวัดภูเก็ต จำนวน ๑๕ กองทุน ได้แก่ กองทุนหมู่บ้านบ้านสะปำ, บ้านเกาะแก้ว, บ้านสิเหร่, บ้านแหลมพันวา, บ้านราไว, บ้านสะพานร่วมพูนผล๑, บ้านเมืองใหม่, บ้านลิพอนใต้, บ้านบางเทา, บ้านป่าคลอก, บ้านท่าฉัตรชัย, บ้านไม้ขาว, บ้านกะทู้, บ้านเก็ตโฮ และบ้านนาคา

กองทุน หมายถึง เงินงบประมาณที่รัฐจัดสรรให้กองทุนหมู่บ้าน เพื่อใช้ตามวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเองแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๗

ศักยภาพ หมายถึง ความสามารถสูงสุดที่กองทุนหมู่บ้านหนึ่งๆจะสามารถปฏิบัติได้สูงสุด ถ้าได้รับการสอน อบรม พัฒนา ด้วยเครื่องมือหรือวิธีการที่เหมาะสมและถูกต้อง

การคลัง หมายถึง การรับ-จ่าย เก็บรักษา และการบริหารกองทุน ที่อยู่ในความรับผิดชอบของกองทุนหมู่บ้านตามที่กฎหมายกำหนด โดยรายได้ ได้แก่ เงินอุดหนุนแก่กองทุนหมู่บ้านตามมติคณะรัฐมนตรีที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย และอยู่ภายใต้การบริหารจัดการของกองทุนหมู่บ้าน สำหรับรายจ่ายได้แก่รายจ่ายทุกประเภทที่เกี่ยวข้องกับการรับ-จ่าย เก็บรักษาและบริหารกองทุน

๑.๖ กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ ๑ กรอบแนวคิดการวิจัย

จากกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาเริ่มจากการศึกษาสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในด้านการเงินการคลัง การบริหารจัดการ และหนี้ที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้ต่าง ๆ จะนำไปสู่การค้นหาสาเหตุของปัญหาเหล่านั้นในด้านต่าง ๆ ทำให้สามารถประเมินและอธิบายศักยภาพความสามารถของกองทุนหมู่บ้านได้ และเป็นแนวทางให้ผู้วิจัยกำหนดวิธีการในการแก้ไขสาเหตุของปัญหาต่าง ๆ และเสนอแนะแนวทางในการพัฒนากองทุนหมู่บ้านเพื่อให้มี

ศักยภาพสูงสุดในการบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์และเจตนารมณ์ของการจัดให้มีกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองตามที่พระราชบัญญัติกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองได้ระบุไว้

วิธีการศึกษา

ในการศึกษาใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง การสังเกตแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) โดยมีระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

๑. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ๑๕ กองทุน จำนวน ๑๒๐ คน ผู้ตรวจสอบบัญชีกองทุนหมู่บ้านที่ขึ้นทะเบียนกับสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ จำนวน ๔ คน เจ้าหน้าที่ของสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ เขต ๙ ประจำศูนย์ประสานงานจังหวัดภูเก็ต จำนวน ๒ คน และประชาชนแต่ละหมู่บ้านที่เป็นสมาชิกกองทุน รวมทั้งสิ้น ๑๗๖ คน โดยการเลือกสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) จำแนกกลุ่มตัวอย่างเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ ๑ ผู้ดำรงตำแหน่งประธาน เลขานุการ เหรัญญิก และกรรมการ ในคณะกรรมการแต่ละกองทุนหมู่บ้าน ๑๕ กองทุน จำนวน ๑๒๐ คน

กลุ่มที่ ๒ ผู้ตรวจสอบบัญชีกองทุนหมู่บ้านในจังหวัดภูเก็ต จำนวน ๔ คน และเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ประสานงาน กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ เขต ๘ จำนวน ๒ คน

กลุ่มที่ ๓ สมาชิกกองทุนหมู่บ้าน ๑๕ กองทุน จำนวน ๕๐ คน

๒. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการรวบรวมข้อมูล ดำเนินการดังนี้

๒.๒.๑ การค้นคว้าจากเอกสาร หนังสือ สิ่งพิมพ์ ตำรา งานวิจัย และสืบค้นทางอินเตอร์เน็ต

๒.๒.๒ การสังเกตแบบมีส่วนร่วม ในการประชุมคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านต่าง ๆ และการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารกองทุนของแต่ละกองทุนหมู่บ้าน

๒.๒.๓ การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เป็นการสัมภาษณ์ทั้งแบบมีโครงสร้าง ๕ ส่วน โดยส่วนที่ ๑ เป็นข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ ๒ สภาพปัญหาของกองทุน ส่วนที่ ๓ สาเหตุที่คิดว่าเป็นต้นเหตุของปัญหา ส่วนที่ ๔ ความคิดเห็นที่ต้องการพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้มีศักยภาพสูงขึ้น และส่วนที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ ที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเพิ่มเติม

๓. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ตามกรอบแนวคิดที่ได้ศึกษาไว้ และตามประเด็นที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ของการศึกษานี้

สำหรับการประเมินศักยภาพของกองทุนหมู่บ้าน ปรับปรุงจากเกณฑ์การประเมินของธนาคารแห่งประเทศไทยที่ใช้ในการประเมินคุณภาพของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ดังตารางที่ ๑

รายการ	ระดับ AAA	ระดับ AA	ระดับ A
๑. ดานเงินกู	ชำระคืน ๙๐% ขึ้นไป	ชำระคืน ๘๐-๙๐%	ชำระคืนต่ำกวา ๘๐%
๒. ด้านเงินออม	ออมสม่ำเสมอ ๘๐% ขึ้นไป	ออมสม่ำเสมอ ๖๐-๘๐%	ออมสม่ำเสมอต่ำกวา ๖๐%
๓. ผลประกอบการ	กำไร	เทาทุน	ขาดทุน
๔. หนี้ที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้	ไม่มีหนี้ที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้	มีหนี้ที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้แต่อยู่ในระหว่างไกล่เกลี่ยหรือดำเนินคดีในศาล	มีหนี้ที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้และไม่ได้ดำเนินการใด ๆ เลย
๕. การใชเงินตามวัตถุประสงค	สมาชิกร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป	สมาชิกร้อยละ ๗๐-๘๐	สมาชิกต่ำกวารอยละ ๗๐
๖. ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหาร	บริหารจัดการตามหลัก ธรรมาภิบาลส่วนใหญ่	ใช้หลักธรรมาภิบาลเป็นบางครั้ง	ใช้น้อยมาก ส่วนใหญ่ให้ประธานเป็นผู้ตัดสินใจ
๗. ทรัพยากรที่มี	บุคลากรและอุปกรณ์มีความพร้อมร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป	บุคลากรและอุปกรณ์มีความพร้อมร้อยละ ๖๐-๘๐	บุคลากรและอุปกรณ์มีความพร้อมน้อยกว่าร้อยละ ๖๐
๘. ดานสังคม	-มีกองทุนสัจจะออมทรัพย์ - กองทุนสวัสดิการและมีการเบิกจาย - มีสมาชิกเพิ่มขึ้น - สมาชิกมากกว่ารอยละ ๘๐ มีสวนรวมกิจกรรมกองทุนหมูบาน	-มีกองทุนสัจจะออมทรัพย์ -มีกองทุนสวัสดิการแตยังไมมีการเบิกจาย - มีสมาชิกเทาเดิม - สมาชิกมากกว่ารอยละ ๕๐ เขารวมกิจกรรมกองทุนหมูบาน	-มีกองทุนสัจจะออมทรัพย์ -ไมมีกองทุนสวัสดิการ - สมาชิกลดลง - สมาชิกเขารวมในกิจกรรมกองทุนหมูบาน น้อยกว่าร้อยละ ๕๐

ที่มา: ปรับปรุงจากเกณฑ์การประเมินกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองของธนาคารแห่งประเทศไทย. ๒๕๕๐.

ตารางที่ ๑ เกณฑ์ที่ใช้กำหนดระดับศักยภาพของกองทุนหมู่บ้านที่ใช้ในการศึกษา

ในการกำหนดระดับคะแนนศักยภาพ กำหนดไว้ดังนี้

ผลการประเมิน AAA คะแนนที่ได้ = ๓

AA คะแนนที่ได้ = ๒

A คะแนนที่ได้ = ๑

นำคะแนนทั้งหมดหาคาเฉลี่ยถวงน้ำหนัก โดยกำหนดเกณฑ์การแปลผลดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย ๒.๕๑-๓.๐๐ แปลผล ศักยภาพสูง

ระดับคะแนนเฉลี่ย ๒.๐๑-๒.๕๐ แปลผล ศักยภาพปานกลาง

ระดับคะแนนเฉลี่ย ๒.๐๐ หรือต่ำต่ำกว่า แปลผล ศักยภาพต่ำ

ผลการศึกษา

๑. การประเมินศักยภาพกองทุนหมู่บ้าน

ในการประเมินศักยภาพการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านในด้านต่าง ๆ ได้ผลตามตารางที่ ๒

รายการ	ความถี่การประเมินศักยภาพ			คะแนนเฉลี่ย	แปลผล
	AAA	AA	A		
๑. ด้านเงินกู้	๑๓	๒	๐	๒.๘๗	สูง
๒. ด้านเงินออม	๑๒	๒	๑	๒.๗๓	สูง
๓. ผลประกอบการ	๑๑	๒	๒	๒.๖๐	สูง
๔. การจัดการหนี้ที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้	๑๓	๑	๑	๒.๘๐	สูง
๕. การใช้เงินตามวัตถุประสงค์	๑๓	๒	๐	๒.๘๗	สูง
๖. ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหาร	๑๐	๒	๓	๒.๔๗	ปานกลาง
๗. ทรัพยากรที่มี	๑	๑๒	๒	๑.๙๓	ต่ำ
๘. ด้านสังคม	๐	๑๓	๒	๑.๘๗	ต่ำ
			เฉลี่ยรวม	๒.๕๒	สูง

ตารางที่ ๒ ผลการประเมินศักยภาพในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน ๑๕ กองทุน จังหวัดภูเก็ต

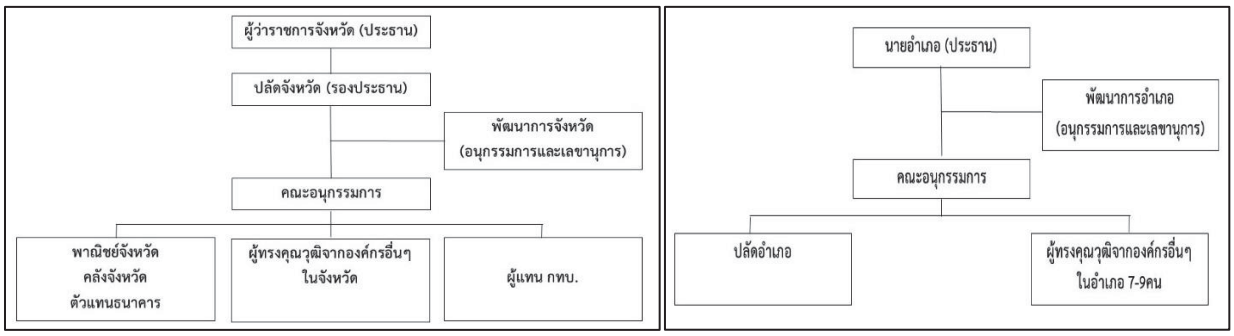
ตารางที่ ๒ แสดงผลการประเมินศักยภาพของกองทุนหมู่บ้าน ๑๕ กองทุน ของจังหวัดภูเก็ต ในด้านต่าง ๆ ในภาพรวมมีศักยภาพในระดับสูงค่อนไปทางต่ำ (๒.๕๒) ศักยภาพที่มีคะแนนในระดับสูงได้แก่การที่สมาชิกกู้เงินจากกองทุนและนำไปใช้ตามเจตนารมณ์และวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกองทุน (๒.๘๗) และด้านการที่สมาชิกกู้เงินจากกองทุนในระดับสูง (๒.๘๗) รองลงมาได้แก่การบริหารจัดการไม่ให้มีหนี้เสียหรือหนี้ที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้เกินกว่า ๙๐วัน (๒.๘๐) การสนับสนุนให้สมาชิกมีการออมโดยจัดตั้งกองทุนสัจจะ (๒.๗๓) และผลประกอบการของกองทุนที่มีกำไร (๒.๖๐) สำหรับศักยภาพในระดับปานกลางค่อนข้างสูงได้แก่การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล (๒.๔๗) และศักยภาพในระดับต่ำได้แก่ ทรัพยากร ต่างๆที่ใช้ในการบริหารจัดการ (๑.๙๓) และการสนับสนุนกิจกรรมด้านสังคม (๑.๘๗)

๒. ปัญหาและสาเหตุด้านโครงสร้างการบริหาร

๒.๑ ด้านกฎหมายและกฎระเบียบ

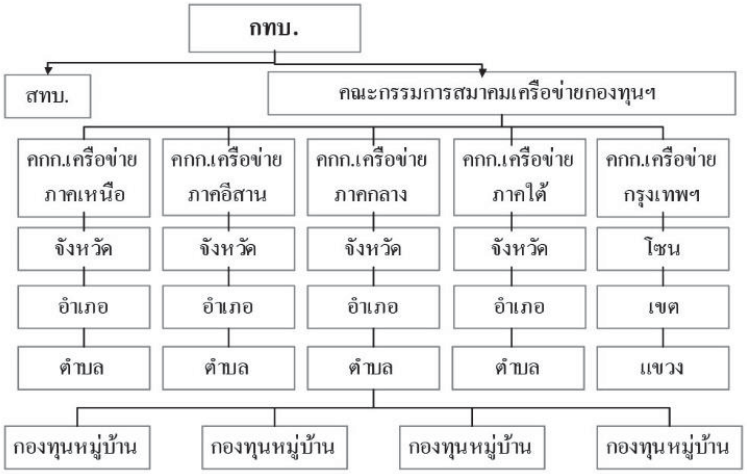
ปัญหาด้านกฎหมายและกฎระเบียบ ทำให้กองทุนหมู่บ้านขาดการพัฒนาศักยภาพอย่างเป็นระบบ และไม่ได้รับการแก้ไขปัญหาหรือการสนับสนุนอย่างเต็มที่ สาเหตุเกิดจากในการจัดตั้งกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ โดยพรบ.กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๗ และระเบียบที่ประกาศใช้ของสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ จำนวน ๑๗ ฉบับ รวมประกาศของสำนักนายกรัฐมนตรี ซึ่งเป็นต้นสังกัดของกองทุนหมู่บ้าน จำนวน ๕ ฉบับ โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ โครงสร้างการบริหารที่ใหญ่และซับซ้อนและมีหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องจำนวนมาก โดยหน่วยงานต่าง ๆ เหล่านั้นสำนักงานกองทุนหมู่บ้าน

และชุมชนเมืองแห่งชาติไม่มีอำนาจในการสั่งการ และไม่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกองทุนหมู่บ้านแต่อย่างใด ดังการสรุปในภาพที่ ๒ ภาพที่ ๓ และตารางที่ ๓



ที่มา:สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

ภาพที่ ๒ โครงสร้างและระดับการบังคับบัญชาการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านระดับจังหวัดและระดับอำเภอ



ที่มา:ธนาคารแห่งประเทศไทย

ภาพที่ ๓ โครงสร้างองค์กรเครือข่ายกองทุนหมู่บ้านทั้งประเทศ

มีอำนาจกำกับดูแล	มีหน้าที่แต่ไม่มีอำนาจ	ไม่มีหน้าที่และไม่มีอำนาจ
สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติและศูนย์ประสานงานประจำจังหวัด	-คณะอนุกรรมการสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนระดับจังหวัดและระดับอำเภอ -กรมพัฒนาชุมชนและสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดและอำเภอ	เครือข่ายกองทุนหมู่บ้านแต่ละจังหวัดและระดับภาค

ตารางที่ ๓ อำนาจหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน

จากภาพที่ ๒ เป็นโครงสร้างคณะอนุกรรมการสนับสนุนการดำเนินการของกองทุนหมู่บ้านในระดับจังหวัด โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน ซึ่งไม่มีอำนาจในการสั่งการ แต่กฎหมายระบุให้มีหน้าที่ในการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ และสนับสนุนงบประมาณในกิจกรรมบางอย่าง เช่น การพัฒนาบุคลากร เป็นต้น จัดทำงบประมาณ รวบรวมรายงาน รวมถึงกรมพัฒนาชุมชนและพัฒนาชุมชนระดับจังหวัดและอำเภอไม่มีอำนาจสั่งการ แต่มีหน้าที่ต้องคอยให้ความช่วยเหลือตามที่กองทุนหมู่บ้านร้องขอและงานที่คณะอนุกรรมการมอบหมาย เพราะช่วงเริ่มต้นไม่มีหน่วยงานดูแลเป็นการเฉพาะ จึงมอบหมายให้กรมพัฒนาชุมชนดูแลกองทุนหมู่บ้านทั่วประเทศ และตั้งสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติขึ้นมาดูแลในภายหลัง แต่ไม่ได้มีการปรับปรุงโครงสร้างตามที่ได้แสดงในภาพที่ ๒ แต่อย่างใด ทำให้เมื่อกองทุนมีปัญหาหรือต้องการพัฒนาจึงไม่มีหน่วยงานที่เข้ามาดูแลเป็นการเฉพาะ ถึงแม้ต่อมาจะมีสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ มีสถานะเป็นองค์กรมหาชน สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ก็ได้แต่เพียงดูแล ให้การสนับสนุน จัดสรรงบประมาณสนับสนุนเป็นระยะๆตามมติคณะรัฐมนตรีเป็นครั้งคราว ทั้งนี้เพราะกฎหมายกำหนดให้กองทุนหมู่บ้านทุกกองทุนมีสถานะเป็นนิติบุคคล มีกฎระเบียบของแต่ละกองทุนที่จัดทำขึ้นโดยสมาชิกกองทุนนั้น ๆ เมื่อมีปัญหาใด ๆ สามารถดำเนินการแก้ไขภายใต้มติของสมาชิกกองทุนนั้นๆตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด สำหรับเครือข่ายกองทุนหมู่บ้านแต่ละจังหวัดและแต่ละภาค ตามโครงสร้างที่แสดงในภาพที่ ๓ ไม่มีอำนาจและบทบาทใด ๆ ไม่สามารถสั่งการต่อกองทุนหมู่บ้านได้ ทำได้เพียงเป็นผู้ประสานงานกับหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องในประโยชน์โดยรวมของจังหวัดเท่านั้น ดังการสรุปบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานและองค์กรเหล่านี้ในตารางที่ ๓

๒.๒ ด้านบุคลากร

ด้านบุคลลากรที่ใช้ในการบริหารกองทุนหมู่บ้าน พบว่าจะให้กรรมการที่ได้รับการคัดเลือกปฏิบัติหน้าที่ทั้งหมดโดยเฉพาะผู้ที่ดำรงตำแหน่งเหรัญญิก ปฏิบัติหน้าที่ในการให้บริการด้านการฝาก-ถอน-กู้และธุรกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเงินของกองทุนทั้งหมด รองลงมาคือเลขานุการทำหน้าที่ด้านอื่น ๆ ที่เหลือของกองทุนและเป็นผู้ช่วยเหรัญญิกในบางโอกาส โดยไม่มีการจ้างบุคคลภายนอกแต่อย่างใด ทั้งนี้เนื่องจากแต่ละกองทุนมีจำนวนสมาชิกไม่มาก มากที่สุดของกลุ่มตัวอย่าง ๒๑๒ ราย น้อยสุด ๑๒๔ ราย บางกองทุนเปิดให้บริการธุรกรรมต่าง ๆ เดือนละครั้ง อีกประการหนึ่งกองทุนไม่มีรายได้จากภายนอกและกำไรที่เกิดจากดอกเบี้ยไม่เพียงพอที่จะจัดจ้างพนักงานเพิ่มเติมได้ เพราะรายได้หลักมาจากเงินสนับสนุนที่รัฐจ่ายให้เป็นครั้งคราวและเป็นการจ่ายครั้งเดียว เมื่อเงินจำนวนดังกล่าวถูกกู้ไปแล้ว ธุรกรรมที่เหลือจะเป็นเรื่องการจ่ายคืนเงินกู้เป็นหลัก ถึงแม้จะมีธุรกรรมด้านอื่น เช่น กองทุนสัจจะ กองทุนฌาปนกิจ ก็มีความถี่ไม่มาก ปัญหาด้านบุคลากรคือการขาดความรู้ความชำนาญในทุกด้านโดยเฉพาะด้านการเงินการบัญชีและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ก่อให้เกิดความบกพร่องในการปฏิบัติงานเนื่อง ๆ เช่น สัญญาการกู้เงินไม่สมบูรณ์ จัดทำบัญชีตามหลักบัญชีไม่ได้ ใช้การบันทึกบัญชีอย่างง่าย บางกองทุนมีสมุดคู่ฝาก บางกองทุนใช้เพียงการจดบันทึกและเซ็นรับ-จ่ายในสมุดบันทึกเท่านั้น สาเหตุมาจากการขาดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรมโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ถึงแม้จะมีธนาคารออกสินและธนาคารเกษตรและสหกรณ์เข้ามาแนะนำความรู้ด้านการเงินการคลังให้แก่บางกองทุนแต่ไม่

ต่อเนื่อง อีกประการผู้ที่ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการกองทุนทุกคนมีอาชีพประจำของตนเองด้วย ทำให้มีข้อจำกัดด้านเวลาร่วมด้วย

๒.๓ ด้านสถานที่และโครงสร้างพื้นฐาน

ด้านอาคารสถานที่ พบว่า กองทุนหมู่บ้าน ๑๑ ใน ๑๕ กองทุนของกลุ่มตัวอย่าง ไม่มีสำนักงานของกองทุนเป็นการเฉพาะ แต่ใช้อาคารสถานที่ส่วนกลางของหมู่บ้านเป็นครั้งคราว เช่น ศาลาประชาคมของหมู่บ้าน สถานที่ของกลุ่มแม่บ้านหรือวิสาหกิจชุมชนในพื้นที่ หรือใช้พื้นที่ประกอบอาชีพของกรรมการคนใดคนหนึ่งเป็นสถานที่ทำการของกองทุนหมู่บ้านนั้น ๆ สำหรับกองทุนที่เหลือไม่มีเป็นสำนักงานอย่างเป็นรูปธรรม แต่จะจัดให้มีห้องทำงานที่รวมงานที่เกี่ยวกับกิจกรรมของหมู่บ้านทั้งหมดไว้ด้วยกัน ในส่วนของโครงสร้างพื้นฐานของกองทุนหมู่บ้านทั้งหมดไม่มีการนำอุปกรณ์ โปรแกรมด้านบัญชีแบบสถาบันการเงินมาใช้แต่อย่างใด มีบางกองทุนเท่านั้นที่มีชุดคอมพิวเตอร์แบบทั่วไปไว้ใช้ในการพิมพ์เอกสารทั่วไปเท่านั้น และไม่มีอินเตอร์เน็ตของกองทุนโดยเฉพาะจะใช้การพ่วงสัญญาณจากบ้านกรรมการคนใดคนหนึ่งในการใช้งาน

๒.๔ ด้านธรรมาภิบาลในการบริหาร

ในการสังเกตแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม และการสัมภาษณ์คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและสมาชิกกองทุนที่มาใช้บริการ พบว่า ตำแหน่งคณะกรรมการในตำแหน่งสำคัญทุกตำแหน่ง เช่น ประธาน รองประธาน เลขานุการ เหรัญญิก เป็นต้น จะหมุนเวียนในกลุ่มผู้นำหมู่บ้าน หรือผู้ที่ทำงานราชการในหมู่บ้าน เนื่องจากในหมู่บ้านสมาชิกส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ในด้านเอกสาร การบริหารจัดการ และเกรงมีปัญหาในการดำเนินธุรกรรมทางการเงินและความรับผิดชอบในกรณีกองทุนมีปัญหา เช่น ปัญหาหนี้ค้างชำระ และปัญหาหนี้เสีย เป็นต้น อย่างไรก็ตามพบว่าในกระบวนการอนุมัติสินเชื่อส่วนใหญ่ประธานจะทำหน้าที่อนุมัติแต่เพียงผู้เดียว กองทุนหมู่บ้านกลุ่มตัวอย่างพบว่ามี ๒ กองทุน ที่ให้อำนาจเหรัญญิกในการอนุมัติ กองทุนหมู่บ้านกลุ่มตัวอย่างมากกว่าร้อยละ ๕๐ จัดทำเอกสารประกอบการกู้ยืมไม่สมบูรณ์ เช่น ผู้กู้ไม่ลงลายมือชื่อ ผู้อนุมัติไม่ลงลายมือชื่อ และที่พบมากคือการไม่มีเอกสารผู้ค้ำประกันการกู้ยืมตามระเบียบกองทุนหมู่บ้านกำหนดไว้ เมื่อสอบถามเหตุผลของข้อบกพร่องดังกล่าวพบว่าเนื่องจากบุคคลดังกล่าวเป็นคนในหมู่บ้าน รู้จักกันหมด และคาดว่าไม่น่ามีปัญหาการชำระคืน

๒.๕ ด้านสังคม

ถึงแม้ระเบียบของกองทุนหมู่บ้านทุกกองทุน ได้กำหนดวัตถุประสงค์ตามเจตนารมณ์ในการจัดให้มีกองทุนหมู่บ้าน คือ ส่งเสริมในด้านอาชีพและการลงทุนเพื่อเพิ่มรายได้ของครัวเรือน และนำไปสู่การเพิ่มทุนด้านสวัสดิการแก่ประชาชนในหมู่บ้านก็ตาม แต่เนื่องจากรายได้ของกองทุนมาจากดอกเบี้ยซึ่งคิดในอัตราต่ำมาก ทำให้ไม่มีงบประมาณมากเพียงพอที่จะนำไปส่งเสริมการพัฒนาด้านสวัสดิการใด ๆ ประกอบกับยังมีสมาชิกอีกจำนวนหนึ่งที่มีความต้องการที่จะกู้ยืมจากกองทุนเพราะดอกเบี้ยต่ำ ทำให้ไม่สามารถนำไปส่งเสริมด้านสวัสดิการของประชาชนในหมู่บ้านได้ ที่ผ่านมาสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติได้จัดสรรงบประมาณ เพื่อนำไปพัฒนาในด้านอื่น ๆ ทดแทนเป็นครั้งคราว เช่น โครงการประชารัฐ เป็นต้น เพื่อนำไปพัฒนา

ด้านสวัสดิการ ของหมู่บ้านด้วยแล้ว จากข้อมูลเอกสารการกู้ยืมสามารถจำแนกเหตุผลที่สมาชิกกู้ยืมเงินกองทุนไปใช้ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านการเกษตรร้อยละ ๖๒.๖๗ อุตสาหกรรมในครัวเรือนร้อยละ ๖.๖๓ ค้าขายร้อยละ ๑๘.๗๙ ร้านซ่อมต่าง ๆ ร้อยละ ๒.๕๔ และอื่น ๆ ร้อยละ ๙.๓๗

๓. ปัญหาและสาเหตุด้านการคลัง

ในด้านการคลัง จากการศึกษาพบว่าโครงสร้างรายได้ของกองทุนหมู่บ้านที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบันมีลักษณะการพึ่งพางบประมาณจากรัฐบาลเต็มจำนวนของรายได้ทั้งหมด ถึงแม้จะมีส่วนที่เป็นเงินฝากจากสมาชิกกองทุน ได้แก่ เงินฝากกองทุนสัจจะและเงินฌาปนกิจ ในส่วนนี้ไม่สามารถนับรวมเป็นรายได้ เพราะมีวัตถุประสงค์การใช้เงินที่ชัดเจน เพื่อให้สมาชิกและประชาชนในพื้นที่สร้างนิสัยการออมหรือใช้กู้ยืมเป็นเงินหมุนเวียนระยะสั้น และช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในด้านพิธีการเมื่อมีผู้เสียชีวิต ในด้านรายจ่ายจะเป็นรายจ่ายประจำทั้งจำนวน และเนื่องจากรายได้ทั้งหมดของกองทุนหมู่บ้านจะมาจากดอกเบี้ยเงินกู้ ส่วนใหญ่เป็นดอกเบี้ยเงินกู้ในส่วนของเงินกองทุนซึ่งจัดเก็บในอัตราต่ำ ต่ำสุดร้อยละ ๓ สูงสุดร้อยละ ๗ ทำให้มีรายได้จากดอกเบี้ยของแต่ละกองทุนจำนวนไม่มากนัก แต่เพียงพอในการชำระค่าโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคเฉพาะที่กองทุนใช้งาน ในส่วนของค่าจ้าง เงินเดือนและค่าตอบแทน ไม่มีการเบิกจ่ายในส่วนนี้เพราะผู้ทำหน้าที่ในการปฏิบัติงานของกองทุนคือคณะกรรมการกองทุน ทุกกองทุนจะมี ๓ ตำแหน่ง คือ ประธาน เลขานุการ และเหรัญญิก ช่วยกันปฏิบัติหน้าที่ในการให้ฝาก-ถอน-กู้-ชำระคืนเงินกู้ และเรื่องอื่น ๆ ของกองทุนโดยไม่มีค่าตอบแทนแต่อย่างใด

ด้านการจัดทำบัญชี ทุกกองทุนหมู่บ้านจะมีบัญชี ๒ ประเภท บัญชีที่ ๑ เป็นบัญชีเงินกองทุนที่รับจากรัฐบาลโดยเฉพาะ บัญชีที่ ๒ เป็นเงินในส่วนอื่นๆที่ไม่เกี่ยวกับกองทุน เป็นเงินออมในส่วนของสมาชิกหรือคนในชุมชนสำหรับกิจกรรมประเภทอื่น เช่น กองทุนสัจจะ ฌาปนกิจ โดยแยกแต่ละบัญชี ในการจัดทำบัญชีของกองทุนหมู่บ้านใช้วิธีการบันทึกด้วยมือ โดยใช้รูปแบบระบบบัญชีแบบง่ายคล้ายบัญชีครัวเรือน โดยมีศูนย์ประสานงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ประจำจังหวัดภูเก็ต เป็นผู้กำกับดูแลและตรวจสอบ และส่งเป็นเอกสารทางบัญชีและงบดุลให้ตรวจสอบรายปี โดยมีผู้ตรวจสอบบัญชีที่ขึ้นทะเบียนกับสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ เป็นผู้ดำเนินการและตรวจสอบอีกครั้ง

ในกรณีที่มีหนี้ค้างชำระ ศูนย์ประสานงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ประจำจังหวัดภูเก็ต จะเป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำ โดยกองทุนหมู่บ้านแต่ละกองทุนต้องไปดำเนินการปฏิบัติเอง เนื่องจากกองทุนหมู่บ้านมีสถานะเป็นนิติบุคคลตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้ และกฎหมายได้กำหนดไว้ว่าการกระทำใดๆถ้าได้รับความเห็นชอบโดยคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน หรือโดยมติส่วนใหญ่ของสมาชิกกองทุนหมู่บ้านนั้นๆไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ ของจำนวนสมาชิกที่มาร่วมประชุม จะสามารถดำเนินการได้ถูกต้องตามกฎหมายโดยไม่มีความผิดแต่อย่างใด ในการศึกษาครั้งนี้พบว่ามีหนี้ที่ชำระไม่ตรงเวลาบ้าง แต่มีส่วนน้อยและไม่มีหนี้ค้างชำระเกิน ๙๐ วันแต่อย่างใด

การที่กองทุนมีรายได้หลักจากรัฐบาลในสัดส่วนที่สูง เพราะวัตถุประสงค์หลักของกองทุนหมู่บ้านคือเพื่อการกู้ยืม ไม่ได้กำหนดในเรื่องการจัดหารายได้แต่อย่างใด ทำให้กองทุนหมู่บ้านมีศักยภาพในการจัดหารายได้ต่ำ นอกจากนี้ยังพบปัญหาในด้านบุคลากรและวิธีการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิผลร่วมด้วย

สรุปผลการศึกษา

กองทุนหมู่บ้านทุกกองทุน มีการจัดโครงสร้างและการบริหารเหมือนกันทุกประการ จะต่างกันเล็กน้อยเพียงจำนวนคณะกรรมการเท่านั้นเพราะมีกฎหมายกำกับ โดยกำหนดโครงสร้างคณะกรรมการต้องมีตำแหน่งอะไรบ้าง มีจำนวนอย่างน้อยกี่คน มากสุดกี่คน มีวิธีการคัดเลือกอย่างไร จะต้องสร้างกฎระเบียบของกองทุนอย่างไร การขึ้นทะเบียนเพื่อให้กองทุนหมู่บ้านมีสถานะเป็นนิติบุคคลต้องทำอย่างไรและมีขอบเขตของอำนาจอย่างไรบ้าง และกำหนดให้มีศูนย์ประสานงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติประจำจังหวัดภูเก็ต เป็นพี่เลี้ยง

ผลการศึกษาในด้านศักยภาพในภาพรวมมีค่อนข้างสูง คือบรรลุตามเจตนารมณ์และวัตถุประสงค์ในการจัดให้มีกองทุนหมู่บ้าน กล่าวคือเป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนในหมู่บ้านเพื่อการลงทุน พัฒนาอาชีพ และสร้างงานให้มีรายได้เพิ่มขึ้น มีการหมุนเวียนของเงินในหมู่บ้านเพิ่มมากขึ้น ลดการกู้ยืมจากภายนอกหมู่บ้าน เสริมสร้างกระบวนการพึ่งพาตนเองของประชาชนในหมู่บ้าน ช่วยกระตุ้นเศรษฐกิจฐานรากของประเทศ ถึงแม้ศักยภาพในการสร้างสวัสดิการจะต่ำแต่เนื่องจากจุดประสงค์ของกองทุนหมู่บ้านเพื่อให้เกิดการสร้างงาน ยกระดับเศรษฐกิจของหมู่บ้านเป็นสำคัญ อย่างไรก็ตามพบว่างานด้านสวัสดิการมีงบประมาณและหน่วยงานอื่นสนับสนุนประจำปีอยู่แล้ว

ในด้านปัญหาและสาเหตุ กองทุนหมู่บ้านมีโครงสร้างการบริหารงานที่ใหญ่ ระดับการบังคับบัญชาซับซ้อน และหน่วยงานส่วนใหญ่มีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติแต่ไม่มีอำนาจสั่งการ เพราะกฎหมายกำหนดให้กองทุนหมู่บ้านแต่ละกองทุนมีสถานะเป็นนิติบุคคล มีระเบียบของตนเองที่กำหนดโดยสมาชิกของกองทุนของแต่ละหมู่บ้าน อีกทั้งบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละกองทุนมีจำกัด เพราะมีภาระหน้าที่อื่นในหมู่บ้านร่วมด้วย บุคลากรทั้งหมดจะหมุนเวียนในกลุ่มผู้นำชุมชนของแต่ละหมู่บ้าน ทำให้มีข้อจำกัดในการให้บริการ บางกองทุนหมู่บ้านให้บริการ เดือนละครั้ง บางกองทุนหมู่บ้านให้บริการปีละครั้ง การที่มีข้อจำกัดในด้านเวลาของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ส่งผลให้ความเป็นธรรมาภิบาล ความเสมอภาค และความเป็นธรรมลดลง ร่วมกับการขาดการสนับสนุนการให้ความรู้และอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้ศักยภาพในการบริหารจัดการของกองทุนหมู่บ้านลดลง ในด้านการบริหารการเงินการคลังยังมีข้อจำกัด เพราะรายได้ของกองทุนหมู่บ้านเกือบทั้งหมดมาจากการสนับสนุนด้วยงบประมาณที่ให้ครั้งเดียว รายได้ที่มีเกิดจากดอกเบี้ยของผู้กู้ยืมเพียงอย่างเดียวก่อให้เกิดผลกระทบในการจ้างงานและดำเนินการกิจกรรมอื่น ๆ ทำให้วัตถุประสงค์ในการพัฒนาสวัสดิการของหมู่บ้านเป็นไปได้ยาก

ข้อเสนอแนะ

๑. ในการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ สุ่มจากกองทุนหมู่บ้านที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติเท่านั้น ไม่นับรวมการสนับสนุนทั้งด้านการเงิน อุปกรณ์และอื่น ๆ จากหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชน เพราะบางกองทุนหมู่บ้านอาจได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นเพื่อวัตถุประสงค์อื่นแต่มอบหมายให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านนั้น ๆ เป็นผู้บริหาร จึงมีการบริหารจัดการที่แตกต่างจากภารกิจของกองทุนหมู่บ้านที่กำหนดไว้

๒. ในเชิงนโยบาย เพื่อให้บรรลุเจตนารมณ์และวัตถุประสงค์ของการจัดให้มีกองทุนหมู่บ้านการจัดสรรงบประมาณแบบเสมอภาคทุกหมู่บ้านเท่ากันหมด โดยไม่ได้ทำการสำรวจความต้องการของหมู่บ้านที่มีมากน้อยแตกต่างกัน อาจทำให้การใช้งบประมาณดังกล่าวไม่มีประสิทธิผลตามที่ประสงค์ ถึงแม้ผลการศึกษาจะพบว่ามีผลกระทบทำให้มีการหมุนเวียนเงินในระบบและเศรษฐกิจของหมู่บ้านดีขึ้นก็ตาม หากมีการอุดหนุนโดยตรงต่อครัวเรือนตามสภาพความจำเป็นพื้นฐาน และให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเป็นผู้บริหารจัดการ น่าจะทำให้เกิดประสิทธิผลและบรรลุวัตถุประสงค์ของกองทุนมากกว่าในปัจจุบัน

๓. ในการบริหารกองทุนหมู่บ้านให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดรัฐควรสนับสนุนค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร เครื่องมือและอุปกรณ์พื้นฐานเท่าที่จำเป็นในเบื้องต้น เพื่อช่วยเหลือด้านงบประมาณของกองทุนหมู่บ้านที่มีข้อจำกัดในด้านการจัดหารายได้ด้วยตนเองอย่างมาก รวมถึงจัดให้มีการฝึกอบรมแก่บุคลากรของกองทุนหมู่บ้านอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้วย

๔. เพื่อให้เกิดความยั่งยืนของกองทุนหมู่บ้านด้วยตนเองในอนาคต รัฐควรกำหนดนโยบายโดยปรับเป้าหมายที่พึงปรารถนาเพื่อให้มีการพัฒนากองทุนหมู่บ้านไปสู่สถาบันการเงินขนาดเล็ก (Micro Finance) อาจเริ่มจากสถาบันการเงินชุมชน แล้วพัฒนาเป็นสถาบันการเงินขนาดเล็ก ตามลำดับ โดยจัดให้มีหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญในกระบวนการดังกล่าวทำหน้าที่ฝึกสอน กำกับดูแลอย่างเป็นระบบ จะทำให้หมู่บ้านสามารถต่อยอดและพัฒนาตนเองได้อย่างยั่งยืนโดยไม่ต้องพึงพางบประมาณจากรัฐ และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในหมู่บ้าน ตามวัฒนธรรมของท้องถิ่นนั้น ๆ ซึ่งอาจต้องแก้ไข พรบ.ต่างๆที่เกี่ยวข้องร่วมด้วย

บรรณานุกรม

ณัฐิกานต วรสงาศิลป และรัญชนา พงศาปาน. (๒๕๕๐). การดำเนินงานกองทุนหมูบ่านและชุมชนเมืองกับความยั่งยืนในอนาคต. กรุงเทพฯ : ธนาคารแห่งประเทศไทย.

นพดล เหล่ากอ. (๒๕๔๙). นโยบายกองทุนหมู่บ้าน. ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๔๙. สืบค้นจาก http://www.prachachat.net/local-economy/news-๔๐๘๗๘๘. (สืบค้นเมื่อ ๘ มกราคม ๒๕๖๓).

ปิยธิดา โคกโพธิ์. (๒๕๕๖). ปัญหาการคลังท้องถิ่น ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลตำบลนิคมคำสร้อย. วิทยานิพนธ์. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. คณะรัฐประศาสนศาสตร์. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ปิแยร์ บูร์ดิเยอ. (๒๕๕๔). ความรู้สิทธิมนุษยชน โลกาภิวัตน์ และทฤษฎีหลังสมัยใหม่.สืบค้นจาก http://midnightuniv.org/midnight๒๕๔๔/.html. (สืบค้นเมื่อ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๒)

พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๔.(๒๕๔๔). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ ๑๑๘ ตอนที่ ๕๕ ก. น. ๑-๑๒.

พระราชบัญญัติจัดตั้งกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง พ.ศ. ๒๕๔๗.(๒๕๔๗). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ ๑๒๑ ตอนพิเศษ ๘๕ ก. น.๑-๑๓.

พระราชบัญญัติวินัยทางการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑. (๒๕๖๑). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ ๑๓๕ ตอนที่ ๒๗ ก. น. ๑-๒๓.

เพ็ชรัตน์ พงษ์สวัสดิ์. (๒๕๕๗). ผลการดำเนินงานหมู่บ้านต้นแบบการจัดการสารสนเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต อำเภอเวียงสระ. สุราษฎร์ธานี:สำนักงานพัฒนาชุมชนสุราษฎร์ธานี.

ไพรินทร์ พฤตินอก. (๒๕๕๕). กองทุนหมู่บ้าน: ทุนทางสังคมในฐานะกระบวนการขับเคลื่อนกองทุนหมู่บ้านโนนสังข์. Veridian E-Journal, SU Vol.๕ No. ๓ September-December ๒๐๑๒. p.๑๒๖-๑๔๘.

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.๒๕๔๒. (๒๕๔๒).ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ ๑๑๖ ตอนที่ ๖๓ ง. น. ๒๙-๓๑.

วิทยา จิตนุพงศ์. (๒๕๕๙). ปัญหาการบริหารการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย. สถาบันรัชต์ภาคย์. วารสารรัชต์ภาคย์. ฉบับพิเศษครบรอบ ๒๓ปี. น. ๓๒๐-๓๓๑.

ศิริขวัญ วิเชียนเพลิศ. (๒๕๕๘). กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ. รายงานการวิเคราะห์. กรุงเทพฯ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

สภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (๒๕๕๒). องค์ประกอบทุนทางสังคม สืบค้นจาก http://www๒.nesac.go.th/office. (สืบค้นเมื่อ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๒).

สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง (องค์การมหาชน). (๒๕๕๕). คู่มือดำเนินงานการเพิ่มทุนกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองระยะที่ ๓. กรุงเทพฯ:สนง.กองทุนหมู่บ้านฯ

สุวพัชร เอื้อสินธ์, (๒๕๔๕). การประเมินกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง บ้านดอนมะนาว หมู่๗ ตำบลกุดน้อย อำเภอสี่คิ้ว นครราชสีมา. วิทยานิพนธ์หลักสูตรเทคโนโลยีการจัดการ ป.บัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

Kaboski, Joseph P. and Robert M. Townsend. 2 0 1 2 . "The Impact of Credit on Village Economies." American Economic Journal: Applied Economics, 4(2):98-133.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติเชิงบวกของกลุ่มผู้รับบริการชาวกัมพูชาในโรงแรมเขตกรุงเทพมหานคร

Loem Maryneth, นริศรา บุญจรัส และ ระชานนท์ ทวีผล

หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการโรงแรม คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Email address: maryneth_l@silpakorn.edu

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (๑) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยและระดับทัศนคติเชิงบวกของกลุ่มผู้รับบริการชาวกัมพูชาในโรงแรมเขตกรุงเทพมหานคร และ (๒) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติเชิงบวกของกลุ่มผู้รับบริการชาวกัมพูชาในโรงแรมเขตกรุงเทพมหานคร โดยเก็บข้อมูลด้วยการใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ กลุ่มผู้รับบริการชาวกัมพูชา คำนวณด้วยโปรแกรม G*power จำนวน ๑๗๒ คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ผลการศึกษาพบว่า (๑) ระดับปัจจัย ด้านพนักงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความปลอดภัย ด้านทำเลที่ตั้ง ด้านคุณภาพของห้องพัก ด้านภาพลักษณ์ของโรงแรม ด้านการตอบสนอง ด้านการสำรองห้องพัก ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านอาหารและเครื่องดื่ม และด้านราคาและการตลาด ตามลำดับ และ (๒) ตัวแปรอิสระจำนวน ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านอาหารและเครื่องดื่ม ด้านทำเลที่ตั้ง ด้านภาพลักษณ์ของโรงแรม และด้านการตอบสนอง ส่งผลต่อทัศนคติเชิงบวกของกลุ่มผู้รับบริการชาวกัมพูชาในโรงแรมเขตกรุงเทพมหานคร

คำสำคัญ : ปัจจัย, ทัศนคติ, กลุ่มผู้รับบริการชาวกัมพูชา

THE FACORS THAT AFFECTED TO POSITIVE ATTITUDE OF CAMBODIAN CUSTONER IN BANGKOK'S HOTEL.

Loem Maryneth Narissara Boonjarat and Rachanon Taweephol

Bachelor of Business Administration (Hotel Management)

Faculty of Management Science, Silpakorn University

Email address: maryneth_l@silpakorn.edu

Abstract

The objectives of this research aimed (1) to study the levels of factors and positive attitude of Cambodian customer who use the service in Bangkok's Hotel and (2) to study the factors that affect the attitude of Cambodian customer who use the services in Bangkok's Hotel. Collecting data by used questionnaires from ๑๗๒ samples which came from G*power Program. Statistics for data analysis was the percentage, mean, standard deviation and single regression analysis. The result showed that (1) the levels of factors and positive attitude of Cambodian Customers who use the service in Bangkok's Hotel was the hotel's stuff which is in the highest level, followed by security, location, quality of room, hotel's image, response, reservation, environment, food and beverage, and price and marketing. (2) There are 4 independent variables shown that factors of food and beverage, location, hotel's image and response were affected the positive attitude of Cambodian Customers who use the service in Bangkok's Hotel.

Keywords: Factors, Attitude, Cambodian Customer.

บทนำ

Introduction

กลุ่มธุรกิจในอุตสาหกรรมการบริการและการท่องเที่ยวของประเทศไทยขยายตัวระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๙ ถึง ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง คิดเป็นร้อยละ ๑๑ มีมูลค่าอยู่ที่ ๒.๕๑ ล้านล้านบาท สูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้อยู่ ๒.๔ ล้านล้านบาท รวมทั้งการออกมาตราการยกเลิกการเก็บค่าธรรมเนียมการตรวจลงตราของคนต่างด้าว (Visa on arrival) จำนวน ๒๑ ประเทศพยากรณ์ได้ว่า การเพิ่มขึ้นของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติที่เข้ามาท่องเที่ยวในประเทศไทย ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๐ ส่งผลให้รายได้ตลอดทั้งปีขยายตัวได้ตามเป้าหมายอยู่ที่ร้อยละ ๑๐ คิดเป็นรายได้รวมอยู่ที่ ๓.๐ ล้านล้านบาท (ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจธนาคารออมสิน, ๒๕๖๒) จากนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวเป็นเครื่องมือกระจายรายได้เข้าสู่ชนบทได้อย่างทั่วถึง โดยชุมชนมีส่วนร่วมในการสืบสานวัฒนธรรมและความคิดสร้างสรรค์ ทำให้สามารถเลี้ยงชีพด้วยรายได้จากการท่องเที่ยว รวมทั้งการเข้าร่วมโครงการการพัฒนาอย่างยั่งยืน ในแต่ละชุมชนนั้นมีผลิตภัณฑ์แต่ละประเภท ที่เป็นจุดดึงดูดใจให้เกิดการเดินทางมาท่องเที่ยวและซื้อผลิตภัณฑ์ของแต่ละท้องถิ่น หากทุกตำบลสามารถปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวที่มีคุณภาพได้ สามารถแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในประเทศไทยได้ รวมทั้งการพิจารณาจากสถิตินักท่องเที่ยวต่างชาติที่เดินทางเข้ามาในประเทศไทยจำแนกเป็นรายเดือนยังพบว่า มีจำนวนนักท่องเที่ยวชาวต่างประเทศโดยเฉพาะกลุ่มประเทศเพื่อนบ้านจาก กัมพูชา ลาว เมียนมา และเวียดนาม (Cambodia, Lao, Myanmar, Vietnam: CLMV) จำนวนมากกว่า ๓.๘ ล้านคนได้เข้ามาท่องเที่ยวในประเทศไทย ทำรายได้มากกว่าปีละหมื่นล้านบาท โดยนักท่องเที่ยวกลุ่ม CLMV ที่เดินทางเข้ามาท่องเที่ยวในประเทศไทยได้มีการใช้เงินเพื่อซื้อผลิตภัณฑ์และบริการต่าง ๆ เช่น ค่าที่พัก ค่าอาหารและเครื่องดื่ม ค่าซื้อสินค้าที่ระลึก ค่าใช้จ่ายบันเทิง เป็นต้น ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและขยายตัวทางเศรษฐกิจ (ปัฐมาภรณ์ พงษ์ไพบูลย์, พิษณุ สันทรานันท์, และปริญ ลักษิตามาศ, ๒๕๖๑)

สภาพการณ์ของประเทศไทยสูญเสียรายได้จากนักท่องเที่ยวต่างชาติ ประมาณ ๑.๕ ล้านล้านบาท จากปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่เคยได้รับในมูลค่า ๑.๙ ล้านล้านบาท ธุรกิจโรงแรมได้รับผลกระทบรุนแรงสูงสุดเป็นประวัติการณ์ อัตราการเข้าพักเฉลี่ยทั่วประเทศในช่วงระหว่างเดือนมกราคม ถึง ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ อยู่ที่ร้อยละ ๒๙.๓ เมื่อเทียบกับช่วงเวลาเดียวกันในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ อยู่ที่ร้อยละ ๖๙.๗ ขณะที่รายได้เฉลี่ยต่อห้องพักทั่วประเทศลดลงอยู่ที่ร้อยละ ๗๓.๖ เนื่องจากในเดือนมีนาคมปีเดียวกัน ประเทศไทยได้ประกาศใช้พระราชกำหนดสถานการณ์ฉุกเฉินออกมาตรการห้ามท่าอากาศยานทำการบินเข้าสู่ประเทศไทยเป็นการชั่วคราว ในช่วงสภาวะการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-๑๙ ส่งผลให้ไม่มีกลุ่มชาวต่างชาติเดินทางเข้ามาในประเทศไทย แต่หลังจากเดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เริ่มมีการกลับมาของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติในจำนวนจำกัดตามมาตรการเปิดรับนักท่องเที่ยวต่างชาติพิเศษ (Special Tourist Visa: STV) โดยมีข้อปฏิบัติที่เคร่งครัดมากขึ้น ส่งผลให้จำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติลดลงร้อยละ ๘๑.๔ โดยเฉพาะกลุ่มชาวจีนและอินเดีย ติดลบร้อยละ ๘๗.๗ และลบร้อยละ ๘๕.๕ ตามลำดับ แต่อย่างไรก็ตามจากการศึกษาความนิยมของนักท่องเที่ยวผ่านระบบจำลองแรงโน้มถ่วงของ ๔๘ ประเทศ พบว่า ประเทศไทยเป็นจุดหมายสำคัญ ๑๐ อันดับแรก โดยมีปัจจัยสำคัญ

ในการตัดสินใจออกเดินทางเพื่อท่องเที่ยว อาทิ สถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ และความเหมาะสมของราคา (วิจัยกรุงศรี, ๒๕๖๔)

ในขณะที่กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา (๒๕๖๔) ได้นำเสนอสถิตินักท่องเที่ยวต่างชาติที่เดินทางเข้ามาในประเทศไทยในเดือนมกราคม ถึง เดือนธันวาคม ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ พบว่า มีนักท่องเที่ยวชาวกัมพูชาเข้ามาท่องเที่ยวจำนวนมากถึง ๑๖๕,๗๑๘ คน สะท้อนให้เห็นความนิยมของประเทศไทยยังคงถูกเลือกให้เป็นจุดหมายปลายทางทางการท่องเที่ยว ถึงแม้จะเป็นช่วงการแพร่ระบาดของเชื่อไวรัสโควิด-๑๙ ก็ตาม นอกจากนี้สัดส่วนของชาวกัมพูชาคิดเป็นร้อยละ ๔๐ มีพฤติกรรมการใช้สิทธิ์การรักษาพยาบาลแบบจ่ายเงินสดเป็นหลัก เนื่องจากมีค่าใช้จ่ายที่ถูกกว่าประเทศของตนเอง คบคู่กับการเลือกดำเนินกิจจกรรมการท่องเที่ยวและพักผ่อนในเขตกรุงเทพมหานครอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งผลการศึกษายังพบว่า ความคาดหวังและการรับรู้ในกิจกรรมการท่องเที่ยวมีความเกี่ยงข้องกับความสะดวกสบาย คุณภาพบริการ การสื่อสาร ค่าใช้จ่าย ความเป็นมิตรของผู้ให้บริการ ทำให้ชาวกัมพูชามีความพึงพอใจในระดับมาก ตลอดจนข้อเสนอแนะที่ผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญกับการออกแบบการบริการและสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับกลุ่มตลาดใหม่ที่มีความสนใจในประเทศไทย (ธนกฤต ดงบัง และคณะ, ๒๕๖๒)

เนื่องจากมีการเดินทางเข้ามาท่องเที่ยวของชาวกัมพูชาในประเทศไทยมีอัตราการเติบโตที่น่าสนใจ จึงทำให้มีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติเชิงบวกของกลุ่มผู้รับบริการชาวกัมพูชาในโรงแรมกรุงเทพมหานคร ไม่ว่าจะเป็นด้านทำเลที่ตั้ง ด้านพนักงาน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านคุณภาพของห้องพัก ด้านอาหารและเครื่องดื่ม ด้านราคาและการตลาด ด้านการสำรองห้องพัก ด้านภาพลักษณ์ของโรงแรม ด้านการตอบสนอง และด้านความปลอดภัย เพื่อให้ทราบถึงมุมมองและความคิดเห็นของชาวกัมพูชาที่ใช้บริการโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีสถานะเป็นเมืองหลวงและยังเป็นเขตพื้นที่สำคัญทางเศรษฐกิจ ท่านผู้ประกอบการและกลุ่มผู้ให้บริการสามารถนำข้อมูลที่ค้นพบจากผลการศึกษานำกลับไปปรับปรุงการบริการให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับระดับความต้องการของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติที่กลายเป็นกลุ่มเป้าหมายใหม่หลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสสิ้นสุดลง

วัตถุประสงค์การวิจัย

Objective

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยและระดับทัศนคติเชิงบวกของกลุ่มผู้รับบริการชาวกัมพูชาในโรงแรมเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติเชิงบวกของกลุ่มผู้รับบริการชาวกัมพูชาในโรงแรมเขตกรุงเทพมหานคร

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

Literature review

1. ธุรกิจโรงแรม

พระราชบัญญัติ โรงแรม ปี พ.ศ. ๒๕๔๗ ได้ให้ความหมาย "โรงแรม" หมายถึง สถานที่ที่พัก ที่จัดขึ้นเพื่อให้บริการที่พักชั่วคราวแก่คนเดินทาง มีวัตถุประสงค์ด้านธุรกิจโดยคิดค่าตอบแทนของที่พักเป็นรายวันและไม่คิดเป็นรายเดือน ไม่รวมถึงกรณีเฉพาะดังนี้ (๑) สถานที่พักที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้บริการที่พักชั่วคราว ซึ่งดำเนินการโดยส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ หรือเพื่อการกุศล หรือเพื่อการศึกษา ทั้งนี้ โดยมิใช่การแสวงหาผลกำไรหรือรายได้มาแบ่งปันกัน (๒) สถานที่พักที่จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บริการที่พักอาศัยโดยคิดค่าบริการเป็นรายเดือนขึ้นไปเท่านั้น (๓) สถานที่พักอื่นใดตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, ๒๕๖๐) ซึ่งสอดคล้องกับ นภาพร หงส์ภักดี และสืบพงศ์ หงส์ภักดี (๒๕๖๔) ได้ให้ความหมายว่า ธุรกิจโรงแรม (Hotel business) หมายถึง ธุรกิจการให้บริการที่พักชั่วคราวไม่เกิน ๑ เดือน สำหรับกลุ่มนักท่องเที่ยวที่ต้องการหาที่พักแรม และทางผู้ประกอบการได้รับผลตอบแทนเป็นรายได้จากค่าห้องพัก ค่าอาหารและเครื่องดื่ม ตลอดจนรายได้อื่น ๆ ที่ได้จากการให้บริการของโรงแรม ซึ่งกลุ่มธุรกิจที่ตรงตามลักษณะของกิจการโรงแรมตามประมวลรัษฎากร ได้แก่ โรงแรม สถานที่พักตากอากาศ สถานที่พักและบริการสุขภาพ บ้านพักชั่วคราวหรือบังกะโล แพพักตากอากาศ โฮมสเตย์ นอกจากนี้ยังมีธุรกิจอื่นที่สร้างรายได้และเกี่ยวเนื่องกับธุรกิจโรงแรม ได้แก่ การบริการอาหารและเครื่องดื่ม ร้านค้าและห้างสรรพสินค้าจำหน่ายสินค้า ศูนย์บริการสุขภาพ สถานบันเทิง งานนิทรรศการ งานจัดเลี้ยง การจัดประชุมสัมมนา การแลกเปลี่ยนเงินระหว่างประเทศ และศูนย์รับฝากของ ตลอดจนการบริการอื่น ๆ เช่น บริการจัดนำเที่ยว การให้บริการอินเทอร์เน็ต การให้บริการเช่าพื้นที่ การบริการซักอบรีด เป็นต้น

2. พฤติกรรมนักท่องเที่ยว

United Nations (๑๙๙๔) ได้ให้ความหมาย คำว่า “ผู้เยี่ยมเยือนต่างประเทศ” หรือ “Foreign Visitor” หมายถึง บุคคลที่เดินทางไปประเทศใดประเทศหนึ่ง ซึ่งไม่ใช่ที่อยู่อาศัยถาวรของตนเองด้วยเหตุผลใดก็ตาม ที่ไม่ใช่ไปเพื่อการหารายได้หรือประกอบอาชีพ ในส่วนของนักท่องเที่ยวภายในประเทศ (Domestic Tourist) หมายถึง นักท่องเที่ยวที่เดินท่องเที่ยวในประเทศของตน โดยการออกไปนอกเขตจังหวัดภูมิลำเนาหรือใช้เส้นทางที่ไม่ได้ใช้เดินทางอยู่เป็นประจำ ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความหมายของนักท่องเที่ยวไว้ในมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ปี พ.ศ. ๒๕๒๒ ว่า นักท่องเที่ยว หมายถึง บุคคลที่เดินทางจากถิ่นที่อยู่ของตนไปยังท้องถิ่นอื่นด้วยความเต็มใจเป็นการชั่วคราว และวัตถุประสงค์ในการไปไม่ใช่เพื่อการประกอบอาชีพหรือสร้างรายได้ (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, ๒๕๒๒)

สำหรับพฤติกรรมของนักท่องเที่ยวโดยส่วนใหญ่แล้วได้รับอิทธิพลจากทัศนคติที่มีต่อจุดหมายปลายทาง ซึ่งทัศนคติเชิงบวกส่งผลให้นักท่องเที่ยวเกิดความตั้งใจกลับมาท่องเที่ยวซ้ำ โดยทัศนคติเหล่านี้ก่อให้เกิดจากความพึงพอใจจากประสบการณ์การท่องเที่ยว การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงแบบปากต่อปาก (Word of

Mouth) และการรับรู้ภาพลักษณ์ (พิชชานันท์ ช่องรักษ์ และเจริญชัย เอกมาไพศาล, ๒๕๖๑) นอกจากนี้ พฤติกรรมของนักท่องเที่ยวยังเป็นส่วนหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของการท่องเที่ยว รวมถึงพฤติกรรมที่สามารถเข้าถึงช่องทางของการท่องเที่ยวได้อย่างสะดวกสบาย และการให้บริการในระยะเวลาที่มีความเหมาะสม อีกทั้งพฤติกรรมที่ให้ความใส่ใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ท่องเที่ยว เช่น ความสะอาด ความสวยงาม ความเป็นระเบียบ เป็นต้น และสุดท้ายเป็นพฤติกรรมที่มีต่อการเลือกสถานที่ท่องเที่ยวต้องมีทัศนียภาพและความอุดมสมบูรณ์ของภูมิทัศน์ที่มีเอกลักษณ์โดดเด่น รวมทั้งต้องมีพื้นที่กว้างขวางเพียงพอสำหรับรองรับนักท่องเที่ยว (สุวัฒนา ตุ้งสวัสดิ์, ๒๕๖๒)

3. ทัศนคติของนักท่องเที่ยว

ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกทางอารมณ์ในเชิงบวกหรืออาจเชิงลบต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ส่งผลกระทบต่อการพยากรณ์พฤติกรรมของบุคคลโดยตรง เนื่องด้วยทัศนคติมีองค์ประกอบ ๓ องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านอารมณ์ (Emotional) ความรู้สึก (Affective) ด้านพฤติกรรม (Behavior) และด้านความรู้และความเข้าใจ (Cognitive) (Kraus, ๑๙๙๕) ซึ่งหากบุคคลมีทัศคติที่ดีมากเท่าใด บุคคลนั้นจะกระทำพฤติกรรมด้วยความตั้งใจมาก ดังนั้นหากทักท่องเที่ยวมีทัศนคติเชิงบวกต่อแหล่งท่องเที่ยวในลักษณะของความเพลิดเพลินของแหล่งท่องเที่ยว ความคุ้มค่า การรับรู้ถึงประโยชน์ ย่อมส่งผลให้นักท่องเที่ยวได้เดินทางไปยังสถานที่ท่องเที่ยวนั้น ๆ ด้วยความตั้งใจเชิงพฤติกรรมตามทฤษฎีแบบแผน (Theory of Planned Behavior) นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยด้านสังคม รวมทั้งกลุ่มอ้างอิง และสามารถควบคุมพฤติกรรมให้บรรลุผลได้ ซึ่งยังส่งผลต่อทัศนคติเชิงบวกของนักท่องเที่ยวได้เช่นกัน (Ajzen, ๒๐๐๑) สำหรับณพรรณ สินธุศิริ และคณะ (๒๐๑๘) พบว่า ความตั้งใจในการเลือกใช้โรงแรมได้รับอิทธิพลมาจากทัศนคติมากกว่าการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงและเจตคติเชิงพฤติกรรม อย่างไรก็ตามทัศนคติยังมีส่วนที่ทำให้กลุ่มอ้างอิงเกิดการคล้อยตามในการตั้งใจใช้บริการโรงแรม รวมทั้งทัศนคติและการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงยังส่งผลเชิงบวกต่อการรับรู้ในการควบคุมพฤติกรรมของผู้รับบริการการตอบสนองโรงแรม การรับรู้คุณค่าด้านความสุข และประโยชน์ล้วนส่งผลเชิงบวกต่อการตอบสนองการบริการของโรงแรม

4. งานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศคติในการรับบริการโรงแรม

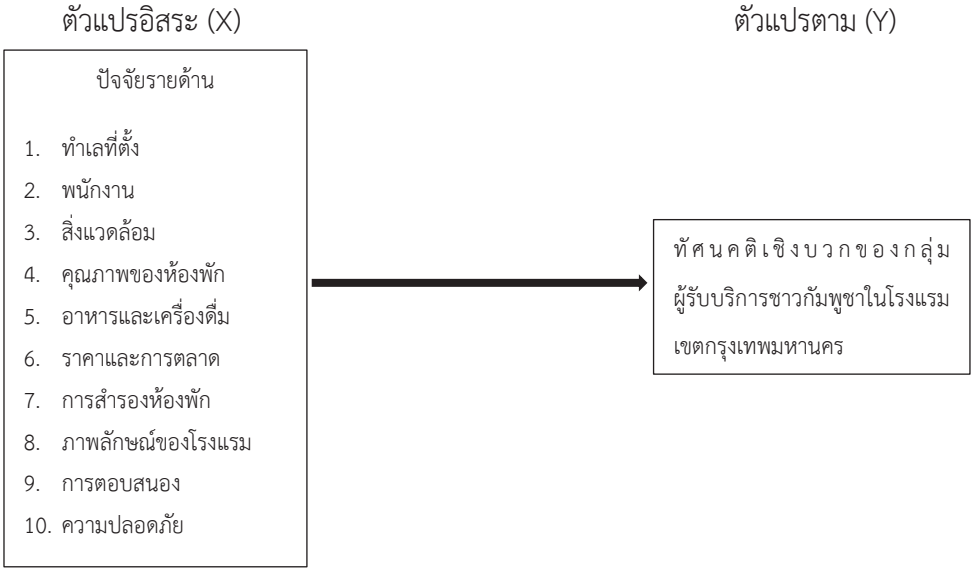
ตรีภัต บุญทม และคณะ (๒๕๖๓) พบว่า ปัจจัยด้านการตอบสนองของโรงแรม ด้านกระบวนการจองห้องพัก ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความปลอดภัย และด้านพนักงาน ซึ่งกลุ่มนักท่องเที่ยวได้ให้ความสำคัญมากที่สุด รองลงมาเป็นปัจจัยด้านทำเลที่ตั้ง ด้านคุณภาพห้องพัก และด้านอาหารและเครื่องดื่ม อีกทั้งงานวิจัยข้างต้นยังมีความสอดคล้องกับกิตติยา ขวัญใจ (๒๕๖๐) พบว่า การจองห้องพักของโรงแรมผ่านช่องทางออนไลน์ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความเกี่ยวข้องการให้ความสำคัญด้านความปลอดภัยมากที่สุด เนื่องจากผู้รับบริการมีความเชื่อว่าการจองผ่านช่องทางออนไลน์ มีความปลอดภัยในการทำธุรกรรมทางการเงินสูง ปัจจัยด้านกระบวนการมีความสำคัญรองลงมา โดยการจองห้องพักโรงแรมผ่านช่องทางออนไลน์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เนื่องจากระบบมีความสะดวกในการติดตามเป็นระยะ นอกจากนี้ งานวิจัยที่มีแนวโน้มไปในทิศทางเดียวกันกับของอนุพงศ์ สงวนนาม และอริสรา เสยานนท์ (๒๕๖๑) พบว่า นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติที่ตัดสินใจใช้บริการ

โรงแรมได้ให้ระดับความสำคัญของส่วนประสมทางการตลาดแต่ละด้านมีความสำคัญต่างกัน สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านลักษณะทางกายภาพ ด้านขั้นตอนกระบวนการให้บริการ ด้านราคา ด้านช่องทางจัดจำหน่าย และด้านการส่งเสริมการตลาด นอกจากนี้ ความพึงพอใจที่เป็นไปตามความหวังหลังได้รับบริการมีผลต่อการบอกต่อผู้อื่นและการใช้บริการซ้ำ ขณะที่ระดับการจัดอันดับในเว็บไซต์ท่องเที่ยวต่าง ๆ และสื่อสังคมออนไลน์จากผู้ที่เคยได้รับบริการ มีผลต่อความตั้งใจและตัดสินใจในการแนะนำหรือแสดงความคิดเห็นออนไลน์หลังจากได้รับบริการ เช่น การอ่านคำแนะนำของผู้รับบริการรายอื่นที่เคยมีประสบการณ์ในการใช้บริการ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อ ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า การแสดงความคิดเห็นและการอ่านสื่อออนไลน์มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจองห้องพักเป็นอย่างมาก และผู้รับบริการสามารถอ่านความคิดเห็นออนไลน์มากขึ้นในการจองห้องพักในครั้งต่อไป

๕. ขอบเขตตัวแปร

๕.๑ ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ทำเลที่ตั้ง พนักงาน สิ่งแวดล้อม คุณภาพของห้องพัก อาหารและเครื่องดื่ม ราคาและการตลาด การสำรองห้องพัก ภาพลักษณ์ของโรงแรม การตอบสนอง และความปลอดภัย

๕.๒ ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ทัศนคติเชิงบวกของกลุ่มผู้รับบริการชาวกัมพูชาในโรงแรมเขตกรุงเทพมหานคร



๖. สมมติฐานการวิจัย

ทางผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยจากการทบทวนวรรณกรรมทั้งสิ้น ๑๐ ด้าน ได้แก่ (๑) ด้านทำเลที่ตั้ง (๒) ด้านพนักงาน (๓) ด้านสิ่งแวดล้อม (๔) ด้านคุณภาพของห้องพัก (๕) ด้านอาหารและเครื่องดื่ม (๖) ด้านราคาและการตลาด (๗) ด้านการสำรองห้องพัก (๘) ด้านภาพลักษณ์ของโรงแรม (๙) ด้านการตอบสนอง และ (๑๐) ด้านความปลอดภัย ส่งผลต่อทัศนคติเชิงบวกของกลุ่มผู้รับบริการชาวกัมพูชาในโรงแรมเขตกรุงเทพมหานคร

ระเบียบวิธีวิจัย

Methodology

๑. การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติเชิงบวกของกลุ่มผู้รับบริการชาวกัมพูชาในโรงแรมเขตกรุงเทพมหานคร

๒. การกำหนดประชากรของการวิจัยนี้ คือ กลุ่มผู้รับบริการชาวกัมพูชาในโรงแรมเขตกรุงเทพมหานคร โดยในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ มีนักท่องเที่ยวชาวกัมพูชาเดินทางเข้ามาท่องเที่ยวในประเทศไทยจำนวน ๑๖๕,๗๑๘ คน เนื่องจากผู้วิจัยได้ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน และได้เลือกขนาดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ ๐.๐๕ ตามสูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (๑๙๗๓) ได้ผลว่ากลุ่มตัวอย่างจำนวน ๔๐๐ คน จากนั้นผู้วิจัยได้นำตัวแปรอิสระทั้ง ๑๐ ด้าน มาลดขนาดกลุ่มตัวอย่างผ่านโปรแกรม G*power (Faul, ๒๐๑๗) จะเหลือตัวอย่าง ๑๗๒ คนเท่านั้น โดยใช้การสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental sampling) ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้ระบุเอาไว้โดยไม่มีการนัดหมายล่วงหน้า

๓. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended questionnaire) จำนวนทั้งหมด ๓๔ ข้อ แบ่งเป็น ๔ ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ ๑ หนังสือนำหรือคำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถามของงานวิจัย ส่วนที่ ๒ ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้รับบริการชาวกัมพูชา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ส่วนที่ ๓ ความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติเชิงบวกของผู้รับบริการชาวกัมพูชาที่มีต่อโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร และส่วนที่ ๔ ความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติเชิงบวกของกลุ่มผู้รับบริการชาวกัมพูชาในโรงแรมเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนแบบประเมินค่า (Rating scales) จำนวน ๕ ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

๔. การทดสอบความสมบูรณ์ของเนื้อหา (Context validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีตามด้วยคำเที่ยงตรง IOC (Index of item Objective Congruence) ซึ่งได้รับการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการโรงแรม จำนวน ๓ ท่าน พบว่า ข้อคำถามแต่ละข้อมีค่ามากกว่า ๐.๕๐ (พิศิษฐ ตัณฑวณิช และพนา จินดาศร, ๒๕๖๑)

๕. การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในกลุ่มอาสาสมัครที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาจำนวน ๓๐ ตัวอย่าง ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อทดสอบความเข้าใจในข้อคำถามของกลุ่มตัวอย่าง รวมถึงการเก็บรวบรวมข้อมูลและการนำข้อมูลมาหาความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (Reliability of the best) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (Cronbach's Alpha) (Gosset, ๑๙๐๘) พบว่า ค่าความสัมพันธ์ของแบบสอบถามทั้งชุดอยู่ที่ ๐.๘๘ ซึ่งมีค่าทราบเชื่อมั่นที่มากกว่า ๐.๗๐ ระดับปานกลางสามารถนำแบบสอบถามไปใช้ในขั้นตอนต่อไปได้

๖. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression analysis) เพื่อพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติเชิงบวกของผู้รับบริการชาวกัมพูชาในโรงแรมเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ (๑) ด้านทำเลที่ตั้ง (๒) ด้านพนักงาน (๓) ด้านสิ่งแวดล้อม (๔) ด้านคุณภาพของห้องพัก (๕) ด้านอาหารและเครื่องดื่ม (๖)

ด้านราคาและการตลาด (๗) ด้านการสำรองห้องพัก (๘) ด้านภาพลักษณ์ของโรงแรม (๙) ด้านการตอบสนอง และ (๑๐) ด้านความปลอดภัย

บทสรุป
Conclusion

กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย (ร้อยละ ๕๑.๒) และเพศหญิง (ร้อยละ ๔๘.๘) ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๒๐ – ๓๐ ปี (ร้อยละ ๘๗.๘) มีอาชีพเป็นนักเรียน/นักศึกษา (ร้อยละ ๖๔.๕) รองลงมาเป็นพนักงานบริษัทเอกชน (ร้อยละ ๒๑.๕) รายได้ประมาณไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาทต่อเดือน (ร้อยละ ๖๒.๘) รองลงมารายได้ประมาณ ๑๐,๐๐๐- ๒๐,๐๐๐ บาทต่อเดือน (ร้อยละ ๓๐.๒) มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ ๘๒) ส่วนใหญ่เดินทางมาโดยรถบัสโดยสาร (ร้อยละ ๗๒.๑) รองลงมาเป็นเครื่องบินโดยสาร (ร้อยละ ๒๕.๖) โดยมีวัตถุประสงค์การเดินทางท่องเที่ยวเพื่อการพักผ่อน (ร้อยละ ๕๙.๙) รองงมาเป็นการเดินทางท่องเที่ยวเพื่อการศึกษา (ร้อยละ ๒๘.๕) และมีลักษณะการสำรองห้องพักในรูปแบบ Walk In (ร้อยละ ๓๗.๒) เว็บไซต์ของโรงแรม (ร้อยละ ๓๖.๐) เว็บไซต์ของกลุ่ม OTA (ร้อยละ ๑๔.๕) และหมายเลขโทรศัพท์ของโรงแรม (ร้อยละ ๑๒.๒) ตามลำดับ สำหรับระดับปัจจัยด้านทำเลที่ตั้งของกลุ่มผู้รับบริการชาวกัมพูชาในโรงแรมเขตกรุงเทพมหานคร มีรายละเอียดดังตารางตารางที่ ๑

ตาราที่ ๑ ระดับปัจจัยด้านทำเลที่ตั้งของกลุ่มผู้รับบริการชาวกัมพูชาในโรงแรมเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรด้านทำเลที่ตั้ง	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
โรงแรมมีทำเลที่ตั้งอยู่ใจกลางเมือง และย่านการค้าสำคัญ	๔.๐๘	๐.๖๑	มาก
โรงแรมมีที่จอดรถยนต์ที่เพียงพอ	๓.๘๒	๐.๘๕	มาก
โรงแรมมีสภาพแวดล้อมอยู่ใกล้กับแหล่งท่องเที่ยว	๔.๑๒	๐.๗๑	มาก
รวม	๔.๐๑	๐.๕๔	มาก

จากตารางที่ ๑ แสดงค่าระดับปัจจัยด้านทำเลที่ตั้งของกลุ่มผู้รับบริการชาวกัมพูชาในโรงแรมเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = ๔.๐๑, S.D. = ๐.๕๔) เมื่อมีการจำแนกรายด้านพบว่า โรงแรมมีสภาพแวดล้อมอยู่ใกล้กับแหล่งท่องเที่ยว อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = ๔.๑๒, S.D. = ๐.๗๑) รองลงมา คือ โรงแรมมีทำเลที่ตั้งอยู่ใจกลางเมือง และย่านการค้าสำคัญ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = ๔.๐๘, S.D. = ๐.๖๑) และโรงแรมมีที่จอดรถยนต์ที่เพียงพอ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = ๓.๘๒, S.D. = ๐.๘๕) ตามลำดับ สำหรับระดับปัจจัยด้านพนักงานของกลุ่มผู้รับบริการชาวกัมพูชาในโรงแรมเขตกรุงเทพมหานคร มีรายละเอียดดังตารางที่ ๒

ตาราที่ ๒ ระดับปัจจัยด้านพนักงานในโรงแรมเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรด้านพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
โรงแรมมีพนักงานที่มีความรู้ความสามารถในการให้บริการ	๔.๑๓	๐.๖๕	มาก
โรงแรมมีพนักงานที่แต่งกายเรียบร้อยและมีบุคลิกภาพที่ดี	๓.๑๘	๐.๖๕	ปานกลาง
โรงแรมมีพนักงานที่แสดงถึงมารยาทที่สุภาพและอ่อนโยน	๔.๑๙	๐.๖๒	มาก
รวม	๔.๑๗	๐.๕๕	มาก

จากตารางที่ ๒ แสดงค่าระดับปัจจัยด้านพนักงานของกลุ่มผู้รับบริการชาวกัมพูชาในโรงแรมเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๔.๑๗, S.D. = ๐.๕๕) เมื่อมีการจำแนกรายด้านพบว่า โรงแรมมีพนักงานที่แสดงถึงมารยาทที่สุภาพและอ่อนโยน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๔.๑๙, S.D. = ๐.๖๒) รองลงมา คือ โรงแรมมีพนักงานที่มีความรู้ความสามารถในการให้บริการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๔.๑๓, S.D. = ๐.๖๕) และโรงแรมมีพนักงานที่แต่งกายเรียบร้อยและมีบุคลิกภาพที่ดี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = ๓.๑๘, S.D. = ๐.๖๕) ตามลำดับ สำหรับระดับปัจจัยที่ด้านสิ่งแวดล้อมของกลุ่มผู้รับบริการชาวกัมพูชาในโรงแรมเขตกรุงเทพมหานคร มีรายละเอียดดังตารางที่ ๓

ตารางที่ ๓ ระดับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของกลุ่มผู้รับบริการชาวกัมพูชาในโรงแรมเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
โรงแรมมีการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศ	๓.๙๗	๐.๖๙	มาก
โรงแรมมีมาตรการอนุรักษ์พลังงานและการจัดการทรัพยากร	๓.๘๕	๐.๗๖	มาก
โรงแรมมีระบบการคัดแยกขยะและสิ่งปฏิกูลอย่างเคร่งครัด	๓.๘๘	๐.๘๓	มาก
รวม	๓.๙๐	๐.๖๕	มาก

จากตารางที่ ๓ แสดงค่าระดับปัจจัยที่ด้านสิ่งแวดล้อมของกลุ่มผู้รับบริการชาวกัมพูชาในโรงแรมเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๙๐, S.D. = ๐.๖๕) เมื่อมีการจำแนกรายด้านพบว่า โรงแรมมีการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๙๗, S.D. = ๐.๖๙) รองลงมา คือ โรงแรมมีระบบการคัดแยกขยะและสิ่งปฏิกูลอย่างเคร่งครัด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๘๘, S.D. = ๐.๘๓) และโรงแรมมีมาตรการอนุรักษ์พลังงานและการจัดการทรัพยากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๘๕, S.D. = ๐.๗๖) ตามลำดับ สำหรับระดับปัจจัยที่ด้านคุณภาพห้องพักของกลุ่มผู้รับบริการชาวกัมพูชาในโรงแรมเขตกรุงเทพมหานคร มีรายละเอียดดังตารางที่ ๔

ตารางที่ ๔ ระดับปัจจัยที่ด้านคุณภาพห้องพักของกลุ่มผู้รับบริการชาวกัมพูชาในโรงแรมเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรด้านคุณภาพห้องพัก	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ห้องพักมีการจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกได้อย่างครบครันและอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน	๔.๐๔	๐.๖๕	มาก
ห้องพักมีการออกแบบที่สวยงาม	๓.๙๓	๐.๗๐	มาก
ห้องพักมีการออกแบบที่มีมาตรฐาน ป้องกันเสียงรบกวน	๓.๘๗	๐.๗๘	มาก
รวม	๓.๙๕	๐.๖๒	มาก

จากตารางที่ ๔ แสดงค่าระดับปัจจัยที่ด้านคุณภาพห้องพักในโรงแรมเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= ๓.๙๕, S.D. = ๐.๖๒) เมื่อมีการจำแนกรายด้านพบว่า ห้องพักมีการจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกได้อย่างครบครันและอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= ๔.๐๔, S.D. = ๐.๖๕) รองลงมา คือ ห้องพักมีการออกแบบที่สวยงาม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= ๓.๙๓, S.D. = ๐.๗๐) และห้องพักมีการออกแบบที่มีมาตรฐาน ป้องกันเสียงรบกวน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= ๓.๘๗, S.D. = ๐.๗๘) ตามลำดับ สำหรับระดับปัจจัยด้านอาหารและเครื่องดื่มของกลุ่มผู้รับบริการชาวกัมพูชาในโรงแรมเขตกรุงเทพมหานคร มีรายละเอียดดังตารางที่ ๕

ตารางที่ ๕ ระดับปัจจัยที่ด้านอาหารและเครื่องดื่มในโรงแรมเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรด้านอาหารและเครื่องดื่ม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
โรงแรมมีความเอาใจใส่รสชาติของอาหารและเครื่องดื่มให้เป็นสิ่งที่น่าจดจำ	๓.๙๐	๐.๗๕	มาก
โรงแรมมีการออกแบบรายการอาหารและเครื่องดื่มให้มีความหลากหลาย	๓.๘๐	๐.๗๔	มาก
โรงแรมมีการดูแลความสะอาดและความปลอดภัยของอาหารและเครื่องดื่มแต่ละประเภท	๓.๙๘	๐.๗๕	มาก
รวม	๓.๘๙	๐.๖๗	มาก

จากตารางที่ ๕ แสดงค่าระดับปัจจัยด้านอาหารและเครื่องดื่มของกลุ่มผู้รับบริการชาวกัมพูชาในโรงแรมเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๘๙, S.D. = ๐.๖๗) เมื่อมีการจำแนกรายด้านพบว่า โรงแรมมีการดูแลความสะอาดและความปลอดภัยของอาหารและเครื่องดื่มแต่ละประเภท อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= ๓.๙๘, S.D. = ๐.๗๕) รองลงมา คือ โรงแรมมีความเอาใจใส่รสชาติของอาหารและเครื่องดื่มให้เป็นสิ่งที่น่าจดจำ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๙๐, S.D. = ๐.๗๕) และโรงแรมมีการออกแบบรายการอาหารและเครื่องดื่มให้มีความหลากหลาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๘๐, S.D. = ๐.๗๔) ตามลำดับ สำหรับระดับปัจจัยด้านราคาและการตลาดของกลุ่มผู้รับบริการชาวกัมพูชาในโรงแรมเขตกรุงเทพมหานคร มีรายละเอียดดังตารางที่ ๖

ตารางที่ ๖ ระดับปัจจัยที่ด้านราคาและการตลาดของกลุ่มผู้รับบริการชาวกัมพูชาในโรงแรมเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรด้านราคาและการตลาด	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
โรงแรมมีการกำหนดอัตราค่าบริการที่เหมาะสม	๓.๘๖	๐.๗๔	มาก
โรงแรมมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการขายในช่วงเทศกาล	๓.๘๒	๐.๘๖	มาก
โรงแรมมีการโฆษณาและประชาสัมพันธ์เชิญชวนเข้าใจง่าย	๓.๗๕	๐.๗๙	มาก
รวม	๓.๘๑	๐.๖๘	มาก

จากตารางที่ ๖ แสดงค่าระดับปัจจัยด้านราคาและการตลาดของกลุ่มผู้รับบริการชาวกัมพูชาในโรงแรมเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๘๑, S.D. = ๐.๖๘) เมื่อมีการจำแนกรายด้านพบว่า โรงแรมมีการกำหนดอัตราค่าบริการที่เหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= ๓.๘๖, S.D. = ๐.๗๔) รองลงมา คือ โรงแรมมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการขายในช่วงเทศกาล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= ๓.๘๒, S.D. = ๐.๘๖) และโรงแรมมีการโฆษณาและประชาสัมพันธ์เชิญชวนเข้าใจง่าย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= ๓.๗๕, S.D. = ๐.๗๙) ตามลำดับ สำหรับระดับปัจจัยด้านการสำรองห้องพักของกลุ่มผู้รับบริการชาวกัมพูชาในโรงแรมเขตกรุงเทพมหานคร มีรายละเอียดดังตารางที่ ๗

ตารางที่ ๗ ระดับปัจจัยด้านการสำรองห้องพักของกลุ่มผู้รับบริการชาวกัมพูชาในโรงแรมเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรด้านการสำรองห้องพัก	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
โรงแรมมีการเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการได้ตรวจสอบข้อมูลและติดต่อผู้ดูแลระบบได้ตลอดเวลา	๓.๘๖	๐.๗๓	มาก
โรงแรมมีกระบวนการสำรองห้องพักไม่ซับซ้อนใช้งานง่าย	๓.๙๓	๐.๖๙	มาก
โรงแรมมีช่องทางหลากหลายในการสำรองห้องพักรงแรมมีการโฆษณาและประชาสัมพันธ์เชิญชวนเข้าใจง่าย	๓.๙๔	๐.๖๘	มาก
รวม	๓.๙๑	๐.๖๐	มาก

จากตารางที่ ๗ แสดงค่าระดับปัจจัยด้านการสำรองห้องพักของกลุ่มผู้รับบริการชาวกัมพูชาในโรงแรมเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๙๑, S.D. = ๐.๖๐) เมื่อมีการจำแนกรายด้านพบว่า โรงแรมมีช่องทางหลากหลายในการสำรองห้องพักโรงแรมมีการโฆษณาและประชาสัมพันธ์เชิญชวนเข้าใจง่าย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๙๔, S.D. = ๐.๖๘) รองลงมา คือ โรงแรมมีกระบวนการสำรองห้องพักไม่ซับซ้อน ใช้งานง่าย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๙๓, S.D. = ๐.๖๙) และการเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการได้ตรวจสอบข้อมูลและติดต่อผู้ดูแลระบบได้ตลอดเวลา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๘๖, S.D. = ๐.๗๓) ตามลำดับ สำหรับระดับปัจจัยด้านภาพลักษณ์ของโรงแรมของกลุ่มผู้รับบริการชาวกัมพูชาในโรงแรมเขตกรุงเทพมหานคร มีรายละเอียดดังตารางที่ ๘

ตารางที่ ๘ ระดับปัจจัยด้านภาพลักษณ์ของกลุ่มผู้รับบริการชาวกัมพูชาในโรงแรมเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรด้านภาพลักษณ์	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
โรงแรมมีชื่อเสียงที่ดี และมีตราสินค้าที่ได้รับการยอมรับ	๓.๘๘	๐.๖๙	มาก
โรงแรมมีมาตรฐานการให้บริการ และมีความน่าเชื่อถือจากคำวิจารณ์ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ในทางที่ดี	๓.๘๘	๐.๖๗	มาก
โรงแรมมีกิจกรรมแสดงความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม	๓.๙๗	๐.๖๔	มาก
รวม	๓.๙๑	๐.๕๖	มาก

จากตารางที่ ๘ แสดงค่าระดับปัจจัยด้านภาพลักษณ์ของกลุ่มผู้รับบริการชาวกัมพูชาในโรงแรมเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๙๑, S.D. = ๐.๕๖) เมื่อมีการจำแนกรายด้านพบว่า โรงแรมมีกิจกรรมแสดงความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๙๗, S.D. = ๐.๖๔) รองลงมา คือ โรงแรมมีมาตรฐานการให้บริการ และมีความน่าเชื่อถือจากคำวิจารณ์ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ในทางที่ดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๘๘, S.D. = ๐.๖๗) และโรงแรมมีชื่อเสียงที่ดีและมีตราสินค้าที่ได้รับการยอมรับ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= ๓.๘๘, S.D. = ๐.๖๙) ตามลำดับ สำหรับระดับปัจจัยด้านการตอบสนองของกลุ่มผู้รับบริการชาวกัมพูชาในโรงแรมเขตกรุงเทพมหานคร มีรายละเอียดดังตารางที่ ๙

ตารางที่ ๙ ระดับปัจจัยด้านการตอบสนองของกลุ่มผู้รับบริการชาวกัมพูชาในโรงแรมเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรด้านการตอบสนอง	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
โรงแรมมีการให้บริการอย่างรวดเร็ว	๓.๙๗	๐.๖๘	มาก
โรงแรมมีการให้ข้อมูลล่วงหน้าที่ผู้รับบริการต้องทราบ เช่น ระยะเวลาการเปิดปิดกฎระเบียบ เป็นต้น	๓.๙๑	๐.๖๗	มาก
โรงแรมมีการติดตามปัญหาหรือคำร้องทุกข์ของผู้รับบริการ	๓.๘๔	๐.๗๙	มาก
รวม	๓.๙๑	๐.๖๐	มาก

จากตารางที่ ๙ แสดงค่าระดับปัจจัยด้านการตอบสนองของกลุ่มผู้รับบริการชาวกัมพูชาในโรงแรมเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๙๑, S.D. = ๐.๖๐) เมื่อมีการจำแนกรายด้านพบว่า โรงแรมมีการให้บริการอย่างรวดเร็ว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๙๗, S.D. = ๐.๖๘) รองลงมา คือ โรงแรมมีการให้ข้อมูลล่วงหน้าที่ผู้รับบริการต้องทราบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๙๑, S.D. = ๐.๖๗) และโรงแรมมีการติดตามปัญหาหรือคำร้องทุกข์ของผู้รับบริการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๘๔, S.D. = ๐.๗๙) ตามลำดับ สำหรับระดับปัจจัยด้านความปลอดภัยของกลุ่มผู้รับบริการชาวกัมพูชาในโรงแรมเขตกรุงเทพมหานคร มีรายละเอียดดังตารางที่ ๑๐

ตารางที่ ๑๐ ระดับปัจจัยด้านความปลอดภัยของกลุ่มผู้รับบริการชาวกัมพูชาในโรงแรมเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรด้านความปลอดภัย	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
โรงแรมมีการออกแบบโครงสร้างของอาคารที่ได้มาตรฐานและมีแผนผังหนีเพลิงไหม้	๔.๐๑	๐.๗๕	มาก
โรงแรมมีการใช้มาตรการความปลอดภัยด้านสุขอนามัย เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-๑๙	๔.๐๕	๐.๗๐	มาก
โรงแรมมีการจัดเตรียมเครื่องมือและอุปกรณ์ช่วยเหลือแก่ผู้รับบริการ เช่น กล่องปฐมพยาบาล กล้องวงจรปิด ถังดับเพลิง ฯลฯ	๔.๑๒	๐.๗๐	มาก
รวม	๔.๐๖	๐.๖๓	มาก

จากตารางที่ ๑๐ แสดงค่าระดับปัจจัยด้านความปลอดภัยของกลุ่มผู้รับบริการชาวกัมพูชาในโรงแรมเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= ๔.๐๖, S.D. = ๐.๖๓) เมื่อมีการจำแนกรายด้านพบว่า โรงแรมมีการจัดเตรียมเครื่องมือและอุปกรณ์ช่วยเหลือแก่ผู้รับบริการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= ๔.๑๒, S.D. = ๐.๗๐) รองลงมา คือ โรงแรมมีการใช้มาตรการความปลอดภัยด้านสุขอนามัย เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-๑๙ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= ๔.๐๕, S.D. = ๐.๗๐) และโรงแรมมีการออกแบบโครงสร้างของอาคารที่ได้มาตรฐานและมีแผนผังหนีเพลิงไหม้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= ๔.๐๑, S.D. = ๐.๗๕) ตามลำดับ สำหรับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติเชิงบวกของกลุ่มผู้รับบริการชาวกัมพูชาในโรงแรมเขตกรุงเทพมหานคร ดังตารางที่ ๑๑

ตารางที่ ๑๑ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติเชิงบวกของกลุ่มผู้รับบริการชาวกัมพูชาในโรงแรมเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรทัศนคติเชิงบวกของกลุ่มผู้รับบริการชาวกัมพูชา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ทัศนคติเชิงบวกของกลุ่มผู้รับบริการชาวกัมพูชาในโรงแรมเขตกรุงเทพมหานคร			
ความพึงพอใจของท่านหลังได้รับบริการ	๓.๙๘	๐.๖๓	มาก
โอกาสในการกลับมาใช้บริการซ้ำ	๓.๙๓	๐.๗๒	มาก
การแนะนำโรงแรมให้แก่บุคคลอื่น (WOM/EWOM)	๓.๙๓	๐.๗๐	มาก
การได้รับความตอบสนองจากการบริการที่เกินความคาดหมาย	๓.๙๘	๐.๗๔	มาก
รวม	๓.๙๕	๐.๕๙	มาก

ตารางที่ ๑๑ แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติเชิงบวกของกลุ่มผู้รับบริการชาวกัมพูชาในโรงแรมเขตกรุงเทพมหานคร (Y) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๙๕, S.D. = ๐.๕๙) เมื่อมีการจำแนกรายด้านพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติเชิงบวกของกลุ่มผู้รับบริการชาวกัมพูชาในโรงแรมเขตกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจของท่านหลังได้รับบริการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= ๓.๙๘, S.D. = ๐.๖๓) รองลงมาคือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติเชิงบวกของกลุ่มผู้รับบริการชาวกัมพูชาในโรงแรมเขตกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับโอกาสในการกลับมาใช้บริการซ้ำ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๙๘, S.D. = ๐.๗๔) การแนะนำโรงแรมให้แก่บุคคลอื่น (WOM/EWOM) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๙๓, S.D. = ๐.๗๐) และโอกาสในการกลับมาใช้บริการซ้ำ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= ๓.๗๒, S.D. = ๐.๗๒) ตามลำดับ จากนั้นผู้วิจัยได้นำตัวแปรระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติเชิงบวกของกลุ่มผู้รับบริการชาวกัมพูชาในโรงแรมเขตกรุงเทพมหานคร ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิง (Regression Analysis) ด้วยการใช้เทคนิควิธีการเลือกตัวแปรอิสระ โดยวิธีคัดเลือกตัวแปรอิสระแบบขั้นตอน (Stepwise) ซึ่งสามารถนำเสนอข้อค้นพบ ดังตารางที่ ๑๒

ตารางที่ ๑๒ การทดสอบตัวแปรระดับที่เป็นปัจจัยทั้ง ๑๐ ด้านที่ส่งผลต่อทัศนคติเชิงบวกของกลุ่มผู้รับบริการชาวกัมพูชาในโรงแรมเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	b	S.D.	Beta	t	Sigma.
(Constant)	๐.๒๔	๐.๒๖		๐.๙๑	๐.๓๖
ด้านอาหารและเครื่องดื่ม	๐.๑๖	๐.๗๔	๐.๒๕	๒.๑๖	๐.๐๓
ด้านทำเลที่ตั้ง	๐.๒๐	๐.๐๗	๐.๒๔	๒.๕๗	๐.๐๑
ด้านภาพลักษณ์ของโรงแรม	๐.๑๑	๐.๑๐	๐.๒๑	๑.๑๑	๐.๒๖
ด้านการตอบสนอง	๐.๑๓	๐.๐๘	๐.๑๗	๑.๕๔	๐.๑๒

Adjusted R^2 = ๐.๕๕; Durbin-Watson = ๑.๙๓; สมการถดถอยเชิงเดี่ยว: $\hat{Y}$= ๐.๒๔ + ๐.๒๕ (ด้านอาหารและเครื่องดื่ม) + ๐.๒๔ (ด้านทำเลที่ตั้ง) + ๐.๒๑ (ด้านภาพลักษณ์ของโรงแรม) + ๐.๑๗ (ด้านการตอบสนอง) [Y = ตัวแปรตาม คือ ทัศนคติเชิงบวกของกลุ่มผู้รับบริการชาวกัมพูชาในโรงแรมเขตกรุงเทพมหานคร, $\hat{Y}$= ตัวทำนาย]

จากตารางที่ ๑๒ แสดงการทดสอบตัวแปรอิสระที่เป็นปัจจัยแต่ละด้าน ประกอบด้วย ด้านภาพลักษณ์ของโรงแรม ด้านอาหารและเครื่องดื่ม ด้านทำเลที่ตั้ง และด้านการตอบสนอง สามารถพยากรณ์ทัศนคติเชิงบวกของกลุ่มผู้รับบริการชาวกัมพูชาในโรงแรมเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ ๕๕ (Adjusted R^2 = ๐.๕๕) โดยมีตัวพยากรณ์ที่สำคัญที่สุด คือ ด้านอาหารและเครื่องดื่ม รองลงมา คือ ด้านทำเลที่ตั้ง ด้านภาพลักษณ์ และด้านการตอบสนอง มีค่าเบต้าเท่ากับ ๐.๒๕, ๐.๒๔, ๐.๒๑ และ ๐.๑๗ ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าปัจจัยทั้ง ๔ ด้าน จากทั้งหมด ๑๐ ด้านส่งผลต่อทัศนคติเชิงบวกของกลุ่มผู้รับบริการชาวกัมพูชาในโรงแรมเขตกรุงเทพมหานคร

อภิปรายผลการวิจัย

Discussion

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เป็นตัวแปรอิสระทั้ง ๔ ด้าน ส่งผลต่อทัศนคติเชิงบวกของกลุ่มผู้รับบริการชาวกัมพูชาในโรงแรมเขตกรุงเทพมหานครสามารถอภิปรายได้ดังนี้

๑. ปัจจัยด้านอาหารและเครื่องดื่ม ส่งผลต่อทัศนคติเชิงบวกของกลุ่มผู้รับบริการชาวกัมพูชา สามารถอธิบายได้ว่า ผู้รับบริการชาวกัมพูชามีความคิดเห็นที่ดีต่อการบริการที่ได้รับจากการบริการอาหารและเครื่องดื่ม จึงเป็นตัวกำหนดแนวโน้มทางทัศนคติที่ดี อีกทั้งยังสามารถสัมผัสได้ถึงความเอาใจใส่รสชาติของอาหารและเครื่องดื่ม ความหลากหลายของรายการอาหารและเครื่องดื่ม และความสะอาด ความปลอดภัยของอาหารและเครื่องดื่มแต่ละประเภท ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยนันต์ ไชยเสน (๒๕๖๐) พบว่า ผู้รับบริการมีความพึงพอใจกับคุณภาพอาหารและเครื่องดื่ม ด้านความสะอาด ความปลอดภัย ความรวดเร็วในการบริการ และรสชาติของอาหารที่มีความสม่ำเสมอ ตามลำดับ และยังค้นพบข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับ การเพิ่มความหลากหลายของรายการอาหารและเครื่องดื่ม ควรให้ความสม่ำเสมอในรสชาติของอาหารและเครื่องดื่ม รวมทั้งมีความรวดเร็วในการให้บริการ ความหลากหลายและสม่ำเสมอของรูปแบบส่งเสริมการขาย และการสร้างมาตรฐานการให้บริการของพนักงานในแผนกอาหารและเครื่องดื่ม

๒. ปัจจัยด้านทำเลที่ตั้ง ส่งผลต่อทัศนคติเชิงบวกของกลุ่มผู้รับบริการชาวกัมพูชา สามารถอธิบายได้ว่า ผู้รับบริการชาวกัมพูชามีความคิดเห็นที่ดีต่อการบริการที่ได้รับจากทำเลที่ตั้งของโรงแรมอยู่ใจกลางเมืองและย่านการค้าสำคัญ มีที่จอดรถยนต์ที่เพียงพอ และมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพอยู่ใกล้กับแหล่งท่องเที่ยวสำคัญของเมืองจึงเป็นตัวกำหนดแนวโน้มทางทัศนคติที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับ อภิญญา นวลใย (๒๕๖๔) พบว่า ปัจจัยด้านทำเลที่ตั้งที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกที่พัก โดยมีการพิจารณาจากสถานที่ตั้งของที่พักมีความสะดวกในการเดินทาง บรรยากาศของที่พักมีความเหมาะสมสำหรับการพักผ่อนประกอบกับทำเลที่ตั้งของที่พักมีสภาพแวดล้อมอยู่ใกล้แหล่งท่องเที่ยวและมีความปลอดภัย รวมทั้งผู้ประกอบการต้องคำนึงการเข้าถึงได้ง่ายของที่พัก สามารถเดินทางมาได้โดยสะดวก และต้องมีระบบสาธารณูปโภคที่ครบครัน (กฤติกา สายณะรัตร์ชัย และคมสิทธิ์ เกียนวัฒนา, ๒๕๖๒)

๓. ปัจจัยด้านภาพลักษณ์ของโรงแรม ส่งผลต่อทัศนคติเชิงบวกของกลุ่มผู้รับบริการชาวกัมพูชา สามารถอธิบายได้ว่าผู้รับบริการชาวกัมพูชาความคิดเห็นที่ดีต่อการบริการที่ได้รับจากการรับรู้เกี่ยวกับภาพลักษณ์ของ

โรงแรม จึงเป็นตัวกำหนดแนวโน้มทางทัศนคติที่ดี อีกทั้งยังสามารถรับรู้ได้ว่าโรงแรมมีชื่อเสียง มีตราสินค้าที่ได้รับการยอมรับผ่านมาตรฐานการให้บริการ รวมทั้งยังมีความน่าเชื่อถือจากคำวิจารณ์ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ในทางที่ดี และมีกิจกรรมแสดงความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดม สมบูรณ์ผล (๒๕๖๔) พบว่า ภาพลักษณ์โรงแรม และภาพลักษณ์ของสินค้าและบริการ มีผลต่อการตั้งใจรับบริการซ้ำของผู้รับบริการ ทั้งนี้ภาพลักษณ์ที่ดีได้ถูกจัดลำดับความสำคัญในการรับรู้ของผู้รับบริการ ซึ่งสะท้อนได้จากการดำเนินงานของโรงแรมในภาพรวม รวมถึงการคำนึงถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของผู้รับบริการเป็นหลัก รวมถึงการให้ความสำคัญกับการติดป้ายคำเตือนต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการระมัดระวัง มีส่วนช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีในสายตาของผู้รับบริการ เกิดความพึงพอใจ และประทับใจในการใช้บริการมากที่สุด ตลอดจนยังส่งผลต่อการกลับมาใช้บริการอย่างต่อเนื่อง อีกยังทั้งต้องมีการดูแลรักษา ปรับปรุง และการพัฒนามาตรฐานของภาพลักษณ์โรงแรม โดยเฉพาะคุณภาพการบริการ และชื่อเสียงของโรงแรม ที่มีประสิทธิภาพตามมาตรฐาน โดยให้ความสำคัญต่อความรู้สึก การรับรู้ และทัศนคติของผู้รับบริการ ส่งผลให้เกิดความสำคัญต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการรายใหม่ที่เลือกเข้าใช้บริการโรงแรม และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรพันธ์ กิตตินรรัตน์ และอรณัฏฐ์ นครศรี (๒๕๖๑) พบว่า ภาพลักษณ์โรงแรม ที่ปรากฏในสื่อประชาสัมพันธ์แต่ละประเภทที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีของผู้รับบริการ และการยินดีที่จะกลับมาอีกในครั้งต่อไป

๔. ปัจจัยด้านการตอบสนอง ส่งผลต่อทัศนคติเชิงบวกของกลุ่มผู้รับบริการชาวกัมพูชา สามารถอธิบายได้ว่าผู้รับบริการชาวกัมพูชามีความคิดเห็นที่ดีต่อการบริการที่ได้รับจากการตอบสนองของโรงแรม จึงเป็นตัวกำหนดแนวโน้มทางทัศนคติที่ดี รวมทั้งยังสามารถสัมผัสได้ว่าโรงแรมมีการให้บริการอย่างรวดเร็ว พร้อมกับการให้ข้อมูลล่วงหน้าที่ผู้รับบริการต้องรับทราบ และมีการติดตามปัญหาหรือคำร้องทุกข์ของผู้รับบริการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสรยา สุภาผล และคณะ (๒๕๖๔) พบว่า ด้านการตอบสนองต่อลูกค้าส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าใช้บริการโรงแรม เนื่องจากโรงแรมมีช่องทางการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้บริการของทางโรงแรมผ่านทางเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ ตลอดจนทางโรงแรมยังมีพนักงานในอัตรากำลังที่เพียงพอต่อการให้บริการ มีความกระตือรือร้น และมีใจรักในการบริการ สามารถตอบสนองต่อความต้องการและข้อสงสัยของผู้รับบริการได้ รวมถึงยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอนิรุทธิ์ ผ่องแผ้ว และคณะ (๒๕๖๓) พบว่า พนักงานให้บริการได้ตรงตามความต้องการด้วยความรวดเร็ว และมีความพร้อมที่จะให้บริการ เมื่อผู้รับบริการมีปัญหาและเกิดข้อสงสัยในขณะที่เข้ารับบริการอยู่ตลอดระยะเวลาที่เข้าใช้บริการ

ข้อเสนอแนะ

Recommendation

จากผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติเชิงบวกของกลุ่มผู้รับบริการชาวกัมพูชาในโรงแรมเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้จำแนกข้อเสนอแนะจากการวิจัย ๒ ประเด็นดังนี้

๑. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

๑.๑ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านพนักงาน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านคุณภาพของห้องพัก ด้านราคาและการตลาด ด้านการสำรองห้องพัก และด้านความปลอดภัย ไม่ส่งผลต่อทัศนคติเชิงบวกของกลุ่มผู้รับบริการชาว

กัมพูชา ทางโรงแรมจำเป็นต้องมีการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของกลุ่มผู้รับบริการ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางการวิเคราะห์และการปรับปรุงการบริการให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ตลอดจนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มศักยภาพในการให้บริการของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น

๑.๒ ผลการวิจัยพบว่า ทางโรงแรมควรต้องมีการจัดสร้างสรรค์สื่อประชาสัมพันธ์ กิจกรรมเพื่อส่งเสริมการขาย และกลยุทธ์การตั้งราคาที่สามารถเชิญชวนกลุ่มผู้รับบริการชาวกัมพูชาให้มาเข้าใช้บริการกับทางโรงแรมมากยิ่งขึ้น รวมทั้งยังต้องมีความเอาใจใส่และคำนึงถึงความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินของผู้รับบริการเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจให้แก่ผู้รับบริการที่เข้ามาใช้บริการในโรงแรม

๒. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

๒.๑ ผู้ที่สนใจควรศึกษาประเด็นปัญหาการวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการใช้บริการของกลุ่มผู้รับบริการชาวกัมพูชา เพื่อเรียนรู้ถึงรายละเอียดและความต้องการของผู้รับบริการให้มีความแม่นยำเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นการส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการรับบริการที่ตรงตามความคาดหวังของผู้รับบริการ

๒.๒ ผู้ที่สนใจควรศึกษาประเด็นที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริการของทางโรงแรมที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการโรงแรมของกลุ่มผู้รับบริการชาวกัมพูชาที่เป็นตลาดเฉพาะ เช่น ผู้สูงอายุ คนพิการ นักเรียนหรือนักศึกษา เป็นต้น รวมทั้งยังสามารถศึกษาประเด็นที่เกี่ยวกับความพร้อมของสิ่งอำนวยความสะดวกลักษณะทางกายภาพ เพื่อรองรับกลุ่มผู้รับบริการกลุ่มนี้โดยเฉพาะ

เอกสารอ้างอิง

References

กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (๒๕๖๔). *สถิตินักท่องเที่ยวชาวต่างชาติที่เดินทางเข้าประเทศไทย ม.ค. - ธ.ค. ปี ๒๕๖๓* (จำนวนยอดสะสมเบื้องต้น) (International Tourist Arrivals to Thailand ๒๐๒๐) (Jan - Dec), ๔ มกราคม ๒๕๖๕, สืบค้นจาก https://www.mots.go.th/more_news_new.php?cid=๕๙๙.

กิตติยา ขวัญใจ. (๒๕๖๐). *ความพึงพอใจ ความไว้วางใจ ที่มีผลต่อความภักดีในการจองห้องพัก โรงแรมทางออนไลน์ของลูกค้าใน กรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. นนทบุรี.

คมสิทธิ์ เกียนวัฒนา, & กฤติกา สายณะรัตร์ชัย. (๒๕๖๒). การสร้างแรงจูงใจทางการท่องเที่ยวในจังหวัดสระแก้วเพื่อรองรับการเป็นเมืองท่องเที่ยวชายแดน. *วารสารการบริการและการท่องเที่ยวไทย, ๑๕*(๒), ๓-๑๓.

จักรพันธ์ กิตตินรรัตน์, & อรณัฏฐ์ นครศรี. (๒๕๖๒). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีของลูกค้าต่อโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ, ๔*(๒), ๓๙-๕๐.

ชัยนันต์ ไชยเสน. (๒๕๖๐). การพัฒนาการเรียนรู้แบบบูรณาการควบคู่การทำงานด้วยนวัตกรรมการสอนแบบใหม่ กรณีศึกษา รายวิชาการดำเนินงานและการจัดการธุรกิจอาหารและเครื่องดื่มคณะการบริการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต. *วารสารปัญญาภิวัฒน์, ๙*(๓), ๒๖๖-๒๗๖.

ณพรรณ สินธุศิริ, ถนอมพงษ์ พานิช, & ณัฐพล อัสสะรัตน์. (๒๕๖๑). การพัฒนาทฤษฎีแบบขยายพฤติกรรมการวางแผนเพื่อตรวจสอบการตอบสนองของผู้บริโภคชาวไทยต่อโรงแรมสีเขียวของไทย. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี, ๑๒*(๒), ๓๓-๔๘.

ตรีภัต บุญทม, อนุรักษ์ เรืองรอบ, & บุญเกียรติ วิสิทธิกาศ. (๒๕๖๓). คุณภาพการบริการที่มีผลต่อภาพลักษณ์และความจงรักภักดีต่อโรงแรมระดับ ๓ ดาวของนักท่องเที่ยวชาวไทย และชาวต่างชาติในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. *การประชุมนำเสนอผลงานระดับวิจัยบัณฑิตศึกษา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓*, (๖๐๖-๖๑๖). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ธนกฤต ดงบัง, ธนกฤต ดงบัง, ฉัตรชัย มโนกุลจิต, สุชาติ ศุภปีติพร, ภรเอก มนัสวานิช, & สุทธ์ศรี กอแก้ววิเชียร. (๒๐๑๙). ความคาดหวังและการรับรู้ของผู้รับบริการชาวกัมพูชาต่อคุณภาพบริการ ณ คลินิกเวชศาสตร์ครอบครัวโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์สภากาชาดไทย. *วารสารระบบบริการปฐมภูมิและเวชศาสตร์ครอบครัว, ๒*(๒), ๕๘-๖๘.

นภาพร หงส์ภักดี, & สืบพงศ์ หงษ์ภักดี. (๒๕๖๔). รู้เพื่อรอดทางออกสำหรับธุรกิจโรงแรม. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, ๖(๖), ๓๕๗-๓๖๙.

ปัฐมาภรณ์ พงษ์ไพบูลย์, พิษณุ สันทรานันท์, & ปริญ ลักษิตามาศ. (๒๕๖๑). ปัจจัยเชิงสาเหตุต่อกลยุทธ์การตลาดเชิงสร้างสรรค์ ของที่ระลึกจากการท่องเที่ยวไทยของนักท่องเที่ยวกลุ่มประเทศสมาชิกใหม่ของอาเซียน ๔ ประเทศ. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, ๑๐(๒), ๑๗-๓๐.

พิชชานันท์ ช่องรักษ์, & เจริญชัย เอกมาไพศาล. (๒๕๖๑). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาพลักษณ์อาหารริมทาง ทัศนคติต่อจุดหมายปลายทาง การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง และความตั้งใจกลับมาจุดหมายปลายทางซ้ำของนักท่องเที่ยว กรณีศึกษาย่านเยาวราช. *วารสารเศรษฐศาสตร์และนโยบายสาธารณะ, ๙*(๑๗), ๑-๒๐.

พิศิษฐ ตัณฑวณิช, & พนา จินดาศร. (๒๕๖๑). ความหมายที่ท้จริงของค่า IOC (The Real Meaning of IOC). *วารสารวัดผลการศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๔*(๒), ๓-๑๓.

วิจัยกรุงศรี, (๒๕๖๔). *ธุรกิจท่องเที่ยวและโรงแรมหลัง COVID-๑๙*, ๔ มกราคม ๒๕๖๕, สืบค้นจากhttps://www.krungsri.com/th/research/research-intelligence/ri-future-of-tourism-๒๑.

ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจธนาคารออมสิน. (๒๕๖๒). *สถานการณ์อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๒, ๕ มกราคม ๒๕๖๒*, สืบค้นจาก https://www.gsbresearch.or.th/wp-content/uploads/๒๐๑๘/๑๒/IN_travel_๑๒_๖๑_detail.pdf.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (๒๕๖๐). *พระราชบัญญัติโรงแรม ปี พ.ศ. ๒๕๔๗*. สืบค้นจาก http://web.krisdika.go.th/data/law/law๒/%C๓๔๙/%C๓๔๙-๒๐-๒๕๔๗-a๐๐๐๑.pdf.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (๒๕๒๒). *พระราชบัญญัติการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย* ปี พ.ศ. ๒๕๒๒. สืบค้นจาก http://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER๓/DRAWER๐๖๕/GENERAL/DATA๐๐๐๐/๐๐๐๐๐๑๓๓.PDF.

สุวัฒนา ตุ้งสวัสดิ์. (๒๕๖๒). อิทธิพลของพฤติกรรมนักท่องเที่ยวและการบริหารจัดการการท่องเที่ยวต่อความพึงพอใจแหล่งท่องเที่ยวบนเส้นทางอารยธรรมขอม. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, ๘*(๒), ๑๘๐-๑๙๑.

โสรยา สุภาผล, ธนภัทร ขาววิเศษ, ลัดดาวัลย์ สำราญ, ชุติมา กลั่นไพฑูรย์ และวัลวดี ด้วงทรัพย์. (๒๕๖๔). ปัจจัยนวัตกรรมบริการและปัจจัยคุณภาพการให้บริการที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าใช้บริการโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดชัยนาท. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, ๑๐*(๓), ๒๗๘-๒๙๑.

อนิรุทธิ์ ผ่องแผ้ว, ชนินทร์ วิชุลลตา, สุขจิตต์ ณ นคร และศรัญญา ประทุมเพ็ชร. (๒๕๖๓). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าใช้บริการโรงแรมห้าดาวในกรุงเทพมหานคร. *วารสารรัชต์ภาคย์, ๑๔*(๓๖), ๑๖๓-๑๗๒.

อนุพงศ์ สงวนนาม, & อริสรา เสยานนท์. (๒๕๖๑). การแบ่งกลุ่มนักท่องเที่ยวต่างชาติตามระดับความสำคัญส่วนประสมการตลาดและกระบวนการตัดสินใจใช้บริการโรงแรมช่องฟ้า รีสอร์ท จังหวัดพังงา. *รายงานสืบเนื่องจากการประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ ๑๓ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑*, (๙๙๐-๑๐๐๑). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

อภิญญา นวลใย. (๒๕๖๔). *อิทธิพลด้านผลิตภัณฑ์ ทำเลที่ตั้ง และลักษณะทางกายภาพต่อการตัดสินใจเลือกที่พักของนักท่องเที่ยวชาวไทยแบบค้างคืนในอำเภอแกลง จังหวัดระยอง*. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. ปทุมธานี.

อุดม สมบูรณ์ผล. (๒๕๖๔). การจัดการคุณภาพการบริการและภาพลักษณ์องค์กรที่ส่งผลต่อการตั้งใจใช้บริการซ้ำโรงแรมขนาดเล็กของนักท่องเที่ยวไทยในจังหวัดปทุมธานี. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล, ๗*(๒), ๑๙๗-๒๐๗.

Ajzen, I. (2001), Nature of Operation of Attitudes. Annual Review of Psychology, 52, 27-58.

Faul, F., Erdfelder, E., & Buchner, A. (2017). G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. Behavior Research Methods. 39 (2), 175-191.

Gosset, W. S. (1908). The Probable Error of a Mean. Biometrika. 6(1), 1-2.

Kraus, S. J. (1995), Attitudes and the prediction of behavior: a meta-analysis of the empirical Literature. Personality and Social Psychology Bulletin, 21, 58-75.

United Nations Department for Economic and Social Information and Policy Analysis Statistical Division and World Tourism Organization. (1994). Recommendations on Tourism Statistics. New York, United Nations.

Yamane, T. (1973). Statistics: An Introductory Analysis. 3rd ed. New York: Harper & Row, Publishers, Inc.,

ปัญหาและการจัดการสอนภาษาต่างประเทศแบบออนไลน์ในช่วงการระบาดของไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) ของอาจารย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

ทิพวรรณ กำศิริมงคล [๑] และ รุ่งนภา ชีวรัศมี[๒]

Email address: tippawan@ms.su.ac.th

Email address: rungnapha@ms.su.ac.th

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัญหาการจัดการสอนภาษาต่างประเทศแบบออนไลน์และศึกษาวิธีการจัดการปัญหาที่พบของอาจารย์ในช่วงการระบาดของไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากอาจารย์ทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติที่สอนระหว่างเดือนกรกฎาคม ถึง ตุลาคม ๒๕๖๔ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและค่าสถิติเชิงพรรณนา กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๒๒ คน เป็นชาวไทย ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๘ และเป็นชาวต่างชาติ ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒ ช่วงอายุอยู่ระหว่าง ๒๕-๕๘ ปี ประสบการณ์การสอนอยู่ระหว่าง ๒ – ๒๐ ปี ผลการศึกษาพบปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาดังนี้ ๑) ปัญหาที่พบมากสุดคือ ปัญหาด้านพฤติกรรมของผู้เรียน คิดเป็นร้อยละร้อย อาจารย์ได้แก้ปัญหาโดยนำแอปพลิเคชันต่าง ๆ มาใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนและใช้แนวคิดแบบไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง ๒) ปัญหาด้านอินเทอร์เน็ตและไฟฟ้าของผู้เรียน คิดเป็นร้อยละ ๘๐ อาจารย์รับมือกับปัญหานี้โดยบันทึกภาพเคลื่อนไหวขณะจัดการสอน เพื่อส่งให้ผู้เรียนสามารถติดตามย้อนหลังได้ ๓) ปัญหาข้อจำกัดด้านอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ คิดเป็นร้อยละ ๖๘ อาจารย์เลือกใช้อุปกรณ์พื้นฐานและสำรวจความเป็นไปได้ก่อนจัดกิจกรรมการสอน และ ๔) ปัญหาอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ ๔๗ ซึ่งอาจารย์ใช้วิธีการที่หลากหลายในการแก้ปัญหาตามแต่ละสถานการณ์

คำสำคัญ : ปัญหาการจัดการสอนภาษาต่างประเทศแบบออนไลน์, การจัดการสอนภาษาต่างประเทศแบบออนไลน์, การจัดการสอนในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาด covid-19

[๑] อาจารย์สาขาวิชาการจัดการธุรกิจและภาษา คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

[๒] อาจารย์สาขาวิชาการจัดการธุรกิจและภาษา คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

PROBLEMS AND MANAGEMENT OF ONLINE FOREIGN LANGUAGE TEACHING DURING THE COVID-19๑๙ PANDEMIC OF LECTURERS OF FACULTY OF MANAGEMENT SCIENCE IN A UNIVERSITY

Tippawan Kamsirimongkol and Rungnapha Chewarussamee

Email address: tippawan@ms.su.ac.th

Email address: rungnapha@ms.su.ac.th

Abstract

This qualitative research aims to study problems of online foreign language teaching during the Covid-19 pandemic and problem management of the lecturers during the COVID-19 Pandemic of Faculty of Management Science in a university. Data collected from Thai and non-Thai native lecturers who teach English, Chinese and Japanese languages between July - October ๒๐๒๑. Semi-structured interview, content analysis and descriptive statistics were conducted.

The participants consisted of 22 lecturers, 15 were Thais, representing ๖๘ percent, and ๗ were foreigners, accounting for 32 percent. The age range was between 25-58 years and their teaching experience was between 2 - 2 1 years. The results reveled the problems and management as follows: 1) The most common problem in online foreign language teaching was learners' behavioral problem which accounted for a hundred percent. The problem was managed by employing various kinds of applications and no one left behind concept; 2) The learners' availability of internet and electricity problems while teaching accounted for 8 0 percent. The lecturers handled with this problem by recording the teaching videos and send them to learners so that they can follow up later; 3) Electronic device limitation problem accounted for ๖๘ percent. Selecting of the common devices and possibility survey before teaching can help resolve the problem; and 4) Other problems accounted for 4 7 percent and the lectures used different ways and methods solving each one case by case.

Keywords: Problems of Online Foreign Language Teaching, Management of Online Foreign Language Teaching, Management of Teaching During COVID-19

บทนำ

ปัจจุบันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์มีบทบาทเพิ่มขึ้นอย่างมาก ผนวกกับสถานการณ์การระบาดของไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) การปรับรูปแบบการจัดการสอนในสถาบันการศึกษาของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงเป็นไปอย่างรวดเร็วแบบก้าวกระโดดไม่ว่าจะเป็นที่ต้องการหรือไม่ก็ตาม ข้อมูลจากธนาคารโลก World Bank (๒๐๒๑) ระบุว่า หลังเกิดการระบาดของไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ มีการบังคับใช้มาตรการปิดสถานศึกษาทั่วประเทศ หรือปิดเพียงบางส่วน และถึงแม้ว่าสถานการณ์เริ่มคลี่คลายมีการเปิดเรียนแล้ว แต่ด้วยมาตรการด้านสาธารณสุขและข้อจำกัดหลายประการเป็นอุปสรรคต่อการจัดการเรียนการสอนแบบในที่ตั้ง ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน

สถานการณ์การระบาดของไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ส่งผลกระทบทุกภาคส่วนของประเทศไทยไม่ต่างจากประเทศอื่นทั่วโลก ณิชา พิทยาพงศกร (๒๐๒๐) ได้กล่าวไว้ว่า การเร่งปฏิกิริยาและการหน่วงปฏิกิริยาของโควิด-๑๙ ส่งผลให้ผู้เกี่ยวข้องบางส่วนต้องปรับตัวด้วยความจำเป็น เช่นเดียวกับแรงดึงและแรงผลักของปัจจัยขับเคลื่อนต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการศึกษาไทยมาโดยตลอด หากขาดการออกแบบเชิงรุกและการตั้งรับปรับตัวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภาคการศึกษา ก็เป็นไปได้สูงมากว่าอนาคตของการศึกษาไทยจะเคลื่อนคล้อยไปตามแรงเหล่านี้จนไม่สามารถควบคุมทิศทางไปสู่จุดหมายที่ต้องการได้

จากข้อมูลขององค์การอนามัยโลก (World Health Organization [WHO], ๒๐๒๐) และ การสรุปมาตรการและการดำเนินงานของไทยต่อสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ โดยกลุ่มงานสหภาพสมาชิกรัฐสภาเอเชียและแปซิฟิก (๒๕๖๔) ได้ประกาศให้ การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ เป็นภาวะฉุกเฉินด้านสาธารณสุข ทำให้สถาบันการศึกษาไม่สามารถจัดการสอนได้ตามปกติ ด้วยมาตรการดังกล่าวและเพื่อความปลอดภัยสูงสุดของทุกคน โดยเฉพาะการเว้นระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) ส่งผลให้การจัดการศึกษาในประเทศไทยทุกระดับชั้น และเกือบทุกสาขาวิชาต้องปรับเปลี่ยนเป็นการจัดการสอนแบบออนไลน์

การปรับเปลี่ยนอย่างปัจจุบันทันด่วนโดยที่มิได้มีการเตรียมความพร้อมหรือวางแผนล่วงหน้า ย่อมนำมาซึ่งปัญหา เช่นเดียวกับการปรับเปลี่ยนการจัดการสอนจากแบบในชั้นเรียนไปเป็นการสอนแบบออนไลน์ในช่วงการระบาดของไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ก็ส่งผลให้เกิดปัญหาเช่นกัน คณะผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาปัญหาการจัดการสอนภาษาต่างประเทศแบบออนไลน์และศึกษาวิธีการจัดการปัญหาที่พบของอาจารย์ในช่วงการระบาดของไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการจัดการสอนออนไลน์อันจะเป็นประโยชน์ต่อวงการศึกษาเป็นอย่างสูงในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๓. ศึกษาปัญหาการจัดการสอนภาษาต่างประเทศแบบออนไลน์

๔. ศึกษาวิธีการจัดการปัญหาที่พบของอาจารย์ในช่วงการระบาดของไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดการจัดการสอนแบบออนไลน์

แนวคิดการจัดการสอนแบบออนไลน์ เป็นการสอนที่อิงทฤษฎี โครงสร้างนิยม (Constructivism) คือเป็นลักษณะการสร้างองค์ความรู้ใหม่ร่วมกันระหว่างผู้เรียนและผู้สอน โดยบทบาทผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวก (facilitator) เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาความเข้าใจในเนื้อหา ให้ความสำคัญกับการสร้างปฏิสัมพันธ์แบบพลวัติ (Dynamic) ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม เชื่อมโยงวัฒนธรรมและภูมิหลังของผู้เรียน ประเมินความสำเร็จจากกิจกรรมที่หลากหลายมิใช่จากการทดสอบเพียงอย่างเดียว (Duffy and Cunningham, ๑๙๙๖, ทิศนา แขมมณี, ๒๕๔๕)

การเรียนการสอนออนไลน์มีการถูกเรียกด้วยคำที่แตกต่างกัน ได้แก่ อีเลิร์นนิง (e-learning) การเรียนผ่านอินเตอร์เน็ต (Internet learning) การเรียนรู้แบบกระจาย (distributed learning),การเรียนรู้ผ่านระบบเครือข่าย (networked learning) การเรียนรู้เสมือนจริง (virtual learning) การเรียนรู้ผ่านคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (computer-assisted learning), การเรียนรู้ผ่านเว็บ (web-based learning) และการศึกษาทางไกล (distance learning) (Alley, ๒๐๐๘,p.๒)

การจัดการสอนแบบออนไลน์เป็นส่วนหนึ่งของแนวคิดการสอนทางไกล (Distance Learning) ที่มีพัฒนาการมากว่า ๑๐๐ ปี เริ่มจาการเรียนทางไปรษณีย์ เพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาให้ผู้ที่อยู่ห่างไกล (เจริญ ภูวิจิตร์, ๒๕๖๔) และสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาด้านการศึกษา เป้าหมายที่ ๔ ของ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDG) คือ สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพ อย่างครอบคลุมและเท่าเทียม ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง (No one left behind) กล่าวคือ การศึกษาที่ทุกคนสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ที่มีอยู่ในตนเอง ค้นพบศักยภาพและมีโอกาสพัฒนาได้เต็มความสามารถ พัฒนาจิตใจของตนให้สูงสุดและนำมาใช้ได้อย่างไร้ขีดจำกัด และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต (The Global Goals for Sustainable Development, 2015)

องค์ประกอบการจัดการสอนแบบออนไลน์

การจัดการสอนแบบออนไลน์ เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ผสมผสานองค์ความรู้ร่วมกับนวัตกรรมการเรียนรู้และเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีรูปแบบการสอนที่หลากหลาย นักวิชาการด้านการศึกษา กล่าวถึงองค์ประกอบของการจัดการสอนแบบออนไลน์ไว้ค่อนข้างสอดคล้องกันโดยมี องค์ประกอบหลักได้แก่ ๑) เนื้อหา และสื่อการเรียน ๒) ระบบส่งสารสนเทศและการสื่อสาร ๓) ระบบการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ทางการเรียน ๔) ระบบการวัดและการประเมินผล ๕) ระบบสนับสนุนการเรียน และ ๖) ผู้สอนและผู้เรียน (ฐาปนีย์ ธรรมเมธา, ๒๕๕๗) (วิทยา วาโย และคณะ, ๒๕๖๓) ทำให้การเรียนออนไลน์เป็นการช่วยทำให้ผู้สอนและผู้เรียนสามารถผนวกเวลาและสถานที่เข้าด้วยกัน (cole, ๒๐๒๐, p.๖) ก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ไม่มีข้อจำกัดด้านสถานที่และเวลา

องค์ประกอบข้างต้นนั้นมีความแตกต่างกันไปตามแต่ละบริบท ตามหลักทฤษฎีการเรียนรู้นั้นกล่าวว่าการเรียนรู้เกิดขึ้นในตัวบุคคล (Siemens, ๒๐๐๔, p.๓) ดังนั้นการจัดการสอนแบบออนไลน์ให้เกิดประสิทธิภาพมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้จัดการสอนจะต้องเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล (Differentiated Instruction) ยึดหลักความแตกต่างและมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามความสามารถและตระหนักว่าไม่มีรูปแบบการสอนใดรูปแบบหนึ่งที่ดีที่สุด (One Size Does Not Fit All) ปัจจัยสำคัญคือการออกแบบการสอนและรูปแบบให้เหมาะสมกับบริบทและสอดคล้องกับสถานการณ์จริง (Poth, ๒๐๑๙)

การจัดการสอนภาษาต่างประเทศแบบออนไลน์

การจัดการสอนภาษาต่างประเทศแบบออนไลน์มีความแตกต่างจากการสอนออนไลน์สำหรับบางรายวิชาที่เน้นเฉพาะเนื้อหาและความเข้าใจ ด้วยการสอนภาษาต่างประเทศนั้นจำเป็นต้องสอนให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหา หลักไวยากรณ์ วัฒนธรรม รวมถึงการฝึกทักษะทั้ง ๔ ได้แก่ ฟัง พูด อ่าน และเขียน เพื่อสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นได้เหมาะสมตามสถานการณ์

รูปแบบการจัดการสอนภาษาต่างประเทศมีความแตกต่างกันไปตามแต่ละบริบทและระดับชั้น สำหรับประเทศไทยนั้นเดิมทีเริ่มต้นการจัดการสอนภาษาต่างประเทศด้วยการสอนแบบไวยากรณ์แปล (Grammar-Translation Method) และปรับเปลี่ยนเรื่อยมาเป็น การสอนแบบตรง (Direct Method) การสอนแบบฟัง-พูด (Audio Lingual Method) จนกระทั่งปัจจุบันมุ่งเน้นไปที่การสื่อสารเป็นหลัก (Communicative Approach) หนึ่งในรูปแบบการจัดการสอนที่ถูกนำมาใช้เพื่อให้ผู้เรียนสื่อสารได้ คือ การจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก (Active Learning) ซึ่งเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการสร้างสรรค์ทางปัญญา (Constructivism) เน้นกระบวนการเรียนรู้มากกว่าเนื้อหาวิชา ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติจริงผ่านสื่อหรือกิจกรรมการเรียนรู้ โดยมีผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวก ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ กล่าวคือ มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่าจากสิ่งที่ได้รับจากกิจกรรม ทำให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีความหมายและนำไปใช้ในสถานการณ์อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สถาพร พฤฑฒิกุล, ๒๕๕๘)

ในประเทศไทย การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสำหรับการสอนภาษาต่างประเทศนั้นมิใช่เรื่องใหม่ ผู้สอนภาษาต่างประเทศต่างคุ้นเคยกับการใช้สื่อผสมมาตั้งแต่อดีตไม่ว่าจะเป็น แถบบันทึกเสียง (Audio tape) แถบบันทึกภาพเคลื่อนไหว (Video Tape) แผ่นเก็บเสียงดิจิทัล (Compact disc) หรือแผ่นดีวีดี (DVD) จนกระทั่งปัจจุบันเทคโนโลยีมีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด มีการนำโปรแกรมสำเร็จรูปและแอพพลิเคชั่น (Application) ต่าง ๆ มาใช้ในการสอน ทำให้การจัดการสอนมีความน่าสนใจขึ้น (ชัยวัฒน์ แก้วพันงาม, ๒๕๖๑) หลังการระบาดของไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) มาตรการเว้นระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) ส่งผลให้เทคโนโลยีและเครื่องมือในการจัดด้านการจัดการสอนมีบทบาทมากขึ้น

แพลตฟอร์มการเรียนออนไลน์มีแนวโน้มเติบโตอย่างต่อเนื่องมีการทำนายว่าตลาด e-learning ของโลกจะมีอัตราการเติบโตร้อยละ ๘ มูลค่าตลาดจะเพิ่มขึ้นจาก ๒ แสนล้านเหรียญสหรัฐ ในปี ๒๕๖๒ ไปเป็น ๓.๗ แสนล้าน

เหรียญสหรัฐในปี ๒๕๖๙ การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-๑๙ ในปี ๒๕๖๓ ยิ่งเป็นปัจจัยเร่งให้ภาคการศึกษาต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ โดยการนำเทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของผู้เรียนหรือผู้สอน ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพให้กับกระบวนการดำเนินงาน และเสริมเนื้อหาใหม่ ๆ ให้กับการเรียนรู้ผ่านระบบดิจิทัล (สถาบันอุทยานการเรียนรู้, ๒๕๖๔)

การปรับเปลี่ยนอย่างปัจจุบันทันด่วนโดยที่มิได้มีการเตรียมความพร้อมหรือวางแผนล่วงหน้า ย่อมนำมาซึ่งปัญหา เช่นเดียวกับการปรับเปลี่ยนการจัดการสอนจากแบบในชั้นเรียนไปเป็นการสอนแบบออนไลน์ในช่วงการระบาดของไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ก็ส่งผลให้เกิดปัญหาเช่นกัน คณะผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาปัญหาการจัดการสอนภาษาต่างประเทศแบบออนไลน์และศึกษาวิธีการจัดการปัญหาที่พบของอาจารย์ในช่วงการระบาดของไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการจัดการสอนออนไลน์และพัฒนาการจัดการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

การระบาดของไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙)

การระบาดของไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) หรือโรคทางเดินหายใจที่ชื่อว่า Coronavirus Disease ๒๐๑๙ (Covid-19) นี้ได้ถูกพบเมื่อเดือนธันวาคม ๒๐๑๙ และถูกประกาศจากองค์การอนามัยโลก (WHO, ๒๐๒๐) ว่าเป็นไวรัสตัวใหม่เมื่อเดือนมกราคม ๒๐๒๐ โรคนี้เกิดจากเชื้อไวรัสและทำให้เกิดอาการที่เกี่ยวข้องกับระบบทางเดินหายใจ จัดอยู่ในกลุ่มของโรค ซาร์ส ซึ่งระบาดช่วงปี ๒๐๐๒ และ ๒๐๐๓ และโรค Mers ซึ่งระบาดในตะวันออกกลางตั้งแต่ช่วงปี ๒๐๑๒ จนถึงปัจจุบัน ปัจจุบันการระบาดของโรค Coronavirus Disease ๒๐๑๙ (Covid-19) ที่ระบาดรุนแรงและต่อเนื่องอีกทั้งยังไม่สามารถคาดเดาถึงจุดจบของการระบาดได้ ทำให้ Coronavirus Disease ๒๐๑๙ (Covid-19) ได้กลายเป็นภัยคุกคามสุขภาพของประชากรทั่วโลก(Fauci & Redfield, ๒๐๒๐)

วิธีดำเนินการวิจัย

๑. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ อาจารย์ผู้สอนภาษาต่างประเทศคณะวิทยาการจัดการของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จำนวน ๒๒ คน เป็นชาวไทย ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๘ และเป็นชาวต่างชาติ ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒ โดยกลุ่มประชากรมีช่วงอายุอยู่ระหว่าง ๒๕-๕๘ ปี และมีประสบการณ์การสอนอยู่ระหว่าง ๒ – ๒๐ ปี

๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างปลายเปิดโดยผู้วิจัยได้ขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๓ ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสัมภาษณ์ โดยโครงสร้างของแบบสำภาษณ์ประกอบด้วยคำถามปลายเปิดที่นำมาเก็บข้อมูลเพื่อตอบจุดประสงค์ในการศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจัดการสอนภาษาต่างประเทศแบบออนไลน์และแนวทางที่ใช้ในการจัดการกับปัญหาที่พบ

๓. การเก็บรวบรวมข้อมูล

งานวิจัยนี้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากอาจารย์ทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติที่สอนระหว่างเดือนกรกฎาคม ถึง ตุลาคม ๒๕๖๔ โดยการสัมภาษณ์ทั้งโดยการสัมภาษณ์แบบรายบุคคล แบบโฟกัสกรุ๊ป โดยใช้รูปแบบการพบปะโดยตรงและการสัมภาษณ์แบบออนไลน์

๔. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำข้อมูลที่ได้จากการถอดเทปบทสัมภาษณ์มาสรุปแบบวิเคราะห์เชิงเนื้อหา และค่าสถิติเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยจากการสัมภาษณ์ซึ่งมีผู้เข้าร่วมสัมภาษณ์จำนวน ๒๒ คน เป็นชาวไทย ๑๕ คนและเป็นชาวต่างชาติ ๗ คน ซึ่งมีช่วงอายุอยู่ระหว่าง ๒๕-๕๘ ปี และมีประสบการณ์การสอนอยู่ระหว่าง ๒ – ๒๐ ปีพบว่าทั้งอาจารย์ชาวไทยและชาวต่างชาติพบปัญหาจำนวน ร้อยละร้อย คือ ๑) ปัญหาด้านพฤติกรรมของผู้เรียน แบ่งออกเป็น ปัญหาด้านการขาดเรียน ปัญหาความไม่ตรงต่อเวลาในการเข้าเรียน ผู้เรียนไม่เปิดกล้องขณะเรียน ผู้เรียนไม่ตอบสนองขณะเรียน รวมถึงขาดการส่งงานที่ได้รับมอบหมายหลังจบการเรียน ปัญหาด้านการเรียนรู้ พบว่าผู้เรียนที่เรียนในรูปแบบออนไลน์มีความสนใจในการเรียนระยะสั้นๆ สังเกตจากพฤติกรรมระหว่างเรียนและการไม่ตอบสนองเมื่อมีการซักถามหรือเรียกชื่อ ผู้สอนใช้วิธีการแก้ปัญหา โดยสร้างแรงจูงใจเชิงบวกและเชิงลบ การสร้างแรงจูงใจเชิงบวก เช่น การเพิ่มกิจกรรม เทคโนโลยี แอปพลิเคชั่นและเกมต่าง ๆ มาใช้ประกอบการจัดการสอน เพื่อดึงดูดความสนใจของผู้เรียนและสร้างบรรยากาศไม่ให้เคร่งเครียดจนเกินไป ส่วนการสร้างแรงจูงใจเชิงลบ เช่น การวางข้อตกลงร่วมกัน กรณีที่ผู้เรียนไม่ปฏิบัติตามหรือละเมิดข้อตกลงจะมีบทลงโทษตามข้อตกลงที่รับรู้ร่วมกัน ๒) ปัญหาด้านสัญญาณอินเตอร์เน็ตและไฟฟ้า คิดเป็นร้อยละ ๘๐ ของผู้ให้ข้อมูล ผู้สอนให้ข้อมูลว่าขณะจัดการสอนออนไลน์มักพบปัญหาความไม่เสถียรของสัญญาณอินเตอร์เน็ตและบ่อยครั้งปัญหาที่เกิดคู่กันคือระบบไฟฟ้าขัดข้องโดยเฉพาะช่วงฝนตกหนักและฤดูมรสุม เป็นอุปสรรคต่อการจัดการสอน ในกรณีนี้ผู้สอนจะทำการบันทึกการสอนในแต่ละครั้งเพื่อให้ผู้เรียนที่ประสบปัญหาข้างต้นสามารถติดตามเนื้อหาย้อนหลังได้ ขณะเดียวกันการบันทึกการสอนนี้ถือเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถทบทวนบทเรียนได้ด้วยตนเอง ๓) ปัญหาด้านอุปกรณ์อิเล็คโทรนิกส์ คิดเป็นร้อยละ ๖๘ ของผู้ให้ข้อมูล จากการศึกษาพบว่า ผู้เรียนบางรายมีข้อจำกัดด้านอุปกรณ์อิเล็คโทรนิกส์ที่เหมาะสมสำหรับการเรียนออนไลน์ เช่น ต้องใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่ในการเรียนออนไลน์ อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ไม่สมบูรณ์หรือขัดข้อง ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรม การสำรวจความเป็นไปได้ก่อนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อผู้สอนได้รับทราบสภาวการณ์และข้อจำกัดของนักศึกษา ช่วยให้ผู้สอนออกแบบและวางแผนการจัดการสอนและเลือกกิจกรรมได้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่แท้จริงของผู้เรียนเท่าที่เป็นไปได้ ๔) ปัญหาอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ ๔๗ ของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ปัญหาส่วนตัวของนักศึกษา เช่น ปัญหาครอบครัว สุขภาพร่างกายและจิตใจ รวมถึงปัญหาด้านการเงิน หากผู้เรียนไม่สามารถจัดการปัญหาเหล่านี้ได้อย่างเหมาะสมย่อมกระทบต่อการจัดการสอนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งนี้แนวทางการแก้ปัญหา ผู้สอนใช้วิธีการพูดคุย

เป็นรายกรณี ในส่วนของปัญหาครอบครัวและปัญหาที่เกี่ยวข้องกับสภาพจิตใจของผู้เรียน ผู้สอนใช้วิธีการพูดคุย แนะนำให้ผู้เรียนเข้าใจต้นเหตุแห่งปัญหา วิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสม และให้กำลังใจในการเผชิญหน้ากับปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ส่วนปัญหาสุขภาพร่างกายและจิตใจ ผู้สอนมักแนะนำให้พักรักษาตัวหรือส่งต่อผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง หากเป็นปัญหาด้านการเงิน ผู้สอนมักแนะนำแหล่งทุนหรือช่องทางการหารายได้พิเศษเพื่อแบ่งเบาภาระครอบครัว เป็นต้น

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยการศึกษาปัญหาการจัดการสอนภาษาต่างประเทศแบบออนไลน์พบว่าปัญหาสำคัญที่ผู้สอนพบในการจัดการสอนออนไลน์มากที่สุดคือ ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบการจัดการสอนแบบออนไลน์ซึ่งประกอบไปด้วย ๑) เนื้อหา และสื่อการเรียน ๒) ระบบส่งสารสนเทศและการสื่อสาร ๓) ระบบการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ทางการเรียน ๔) ระบบการวัดและการประเมินผล ๕) ระบบสนับสนุนการเรียน และ ๖) ผู้สอนและผู้เรียน ผู้เรียน (ฐาปนีย์ ธรรมเมธา, ๒๕๕๗) (วิทยา วาโย และคณะ, ๒๕๖๓) โดยปัญหาที่พบมากที่สุดคือ องค์ประกอบที่เกิดจากตัวผู้เรียน ปัญหาที่พบบ่อยที่สุดคือปัญหาด้านพฤติกรรมของผู้เรียน แบ่งออกเป็น การขาดเรียน ความไม่ตรงต่อเวลารวมถึงขาดการส่งงานที่ได้รับมอบหมายหลังจบการเรียนซึ่งเป็นปัญหาสำคัญในการเรียนออนไลน์ที่ต้องอาศัยความมีวินัยของผู้เรียนเป็นสำคัญ (Golladay, et al., ๒๐๐๐) ผู้เรียนไม่เปิดกล้องขณะเรียนและไม่ตอบสนองขณะเรียน อีกทั้งในด้านการเรียนรู้พบว่าผู้เรียนมีความความสนใจในการเรียนระยะสั้น ๆ สังเกตจากพฤติกรรมระหว่างเรียนและการไม่ตอบสนองเมื่อมีการซักถามหรือเรียกชื่อ ซึ่งถือเป็นปัญหาที่สำคัญที่สุดในการจัดการสอนออนไลน์ ส่วนปัญหาที่พบน้อยสุดคือ ปัญหาส่วนตัวของนักศึกษา เช่น ปัญหาครอบครัว สุขภาพร่างกายและจิตใจ รวมถึงปัญหาด้านการเงิน ปัญหาที่เกิดจากตัวผู้เรียนมีส่วนสัมพันธ์กับการจัดการสอนออนไลน์มากที่สุดเพราะตามหลักทฤษฎีการเรียนรู้ของ (Siemens,๒๐๐๔) การเรียนรู้เกิดขึ้นในตัวบุคคล ผู้เรียนจึงนับเป็นองค์ประกอบหลักในการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในการจัดการสอนออนไลน์

ปัญหาถัดมาคือปัญหาด้านองค์ประกอบของระบบสนับสนุนการเรียน ที่ผ่านมาการจัดการสอนออนไลน์มักพบปัญหาด้านไฟฟ้าขัดข้องและสัญญาณอินเตอร์เน็ตไม่เสถียรโดยเฉพาะช่วงฝนตกหนักและฤดูมรสุม รวมถึงปัญหาด้านการขาดแคลนอุปกรณ์อิเล็คโทรนิกส์เนื่องจากผู้เรียนบางรายมีข้อจำกัดทางการเงินและไม่สามารถจัดหาอุปกรณ์อิเล็คโทรนิกส์ที่เหมาะสมสำหรับการเรียนออนไลน์ ซึ่งเป็นอุปสรรค์โดยตรงต่อการจัดการสอนออนไลน์

จากประเด็นที่กล่าวมาข้างต้น ผลการวิจัยพบว่าวิธีการจัดการปัญหาที่พบของอาจารย์ในช่วงการระบาดของไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) มีความแตกต่างกันดังนี้ ปัญหาด้านพฤติกรรมของผู้เรียน ผู้สอนเน้นการแก้ปัญหาโดยการสร้างแรงจูงใจเชิงบวกและเชิงลบ มีการปรับเพิ่มกิจกรรมในชั้นเรียน ผสานการสอนโดยใช้เทคโนโลยี แอปพลิเคชั่นและเกมต่างๆ เพื่อสร้างบรรยากาศการสอนและดึงดูดความสนใจของผู้เรียน อีกทั้งผู้สอนทำการวางข้อตกลงร่วมกัน หากพบกรณีที่ผู้เรียนไม่ปฏิบัติตามหรือละเมิดข้อตกลงจะมีบทลงโทษตามข้อตกลง

ที่รับรู้ร่วมกันเพื่อสร้างแรงจูงใจเชิงลบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพอธ Poth (๒๐๑๙) ที่กล่าวว่า ไม่มีรูปแบบการสอนใดดีที่สุด แต่ขึ้นอยู่กับการปรับรูปแบบที่เหมาะสมกับบริบทและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่แท้จริง ส่วนปัญหาอื่น ๆ ที่เป็นปัญหาส่วนตัวของผู้เรียน ผู้สอนใช้วิธีการพูดคุยเป็นรายกรณี แนะนำให้ผู้เรียนเข้าใจต้นเหตุแห่งปัญหา วิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสม และให้กำลังใจในการเผชิญหน้ากับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ซึ่งแนวทางการแก้ปัญหาดังกล่าวสอดคล้องกับ ทิศนา แขมณี (๒๕๔๕) ที่กล่าวว่าบทบาทของผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกและเป็นผู้สร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันกับผู้เรียนแบบพลวัติ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิผล

สำหรับปัญหาด้านระบบสนับสนุนการเรียน ได้แก่ ปัญหาไฟฟ้าและสัญญาณอินเตอร์เน็ต รวมถึงการที่นักศึกษาบางรายขาดอุปกรณ์อิเลคโทรนิคที่เหมาะสมกับการเรียนออนไลน์ ในกรณีนี้ผู้สอนการสำรวจความเป็นไปได้ก่อนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อผู้สอนได้รับทราบสภาวการณ์และข้อจำกัดของนักศึกษารายบุคคล ช่วยให้ผู้สอนออกแบบและวางแผนการจัดการสอนและเลือกกิจกรรมได้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่แท้จริงของผู้เรียนเท่าที่เป็นไป อีกทั้งผู้สอนจะทำการบันทึกการสอนในแต่ละครั้งเพื่อให้ผู้เรียนที่ประสบปัญหาไฟฟ้าดับขณะจัดการสอนสามารถติดตามเนื้อหาย้อนหลังได้ ขณะเดียวกันการบันทึกการสอนนี้ถือเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถทบทวนบทเรียนได้ด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับหลักการดั้งเดิมของการเรียนทางไกลซึ่งขยายโอกาสทางการศึกษาให้กับผู้เรียนที่มีข้อจำกัดด้านการเรียน (เจริญ ภูวิจิตร์, ๒๕๖๔) และสนับสนุนต่อแนวคิดการศึกษาที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้อย่างเท่าเทียมกันสู่เป้าหมาย ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง (No one left behind) (The Global Goals for Sustainable Development, ๒๐๑๕)

ข้อเสนอแนะ

เนื่องจากการจัดการสอนภาษาต่างประเทศแบบออนไลน์ในช่วงการระบาดของไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ของอาจารย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ถือเป็นการจัดการสอนที่จำเป็นและเป็นสถานการณ์ที่เร่งด่วน ทำให้ต้องมีการปรับตัวทั้งผู้เรียนและผู้สอนในรูปแบบการเรียนการสอนที่ต่างไปจากเดิม ปัญหาที่พบจากงานวิจัยชิ้นนี้ส่วนใหญ่จะเป็นปัญหาที่เกิดจากตัวผู้เรียนเนื่องจากช่วงสถาณการณ์การระบาดของไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ส่งผลกระทบเป็นวงกว้างและยาวนาน ทำให้ผู้เรียนมีความกดดันต่อสภาวการณ์ปกติใหม่ ผู้เรียนบางส่วนต้องเผชิญปัญหาของครอบครัว ทำให้เกิดความกดดันเพิ่มมากขึ้น ล้วนแล้วแต่ส่งผลและเป็นอุปสรรคต่อการจัดการสอนทั้งสิ้น ผลการวิจัยชิ้นนี้พบแนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดจากการจัดการสอนโดยการใช้ผู้สอนเป็นตัวแสดงหลักในการทำความเข้าใจและสร้างสภาพแวดล้อมและบรรรยากาศเพื่อแก้ไขปัญหาและส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถก้าวผ่านอุปสรรค์ครั้งนี้ไปด้วยกัน นอกจากนี้แล้ว การสร้างให้ผู้เรียนเป็นผู้ค้นคว้าและนำความรู้ที่ได้มาอภิปรายก็จะช่วงส่งเสริมให้องค์ความรู้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน (Siemens, ๒๐๐๔) ได้อีกด้วย

เอกสารอ้างอิง

กาญจนา บุญภักดิ์. (๒๕๖๓) พฤษภาคม – สิงหาคม. “การจัดการเรียนรู้ยุค New Normal”. **วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม**, ๑๙ (๒), ๑-๖.

เจริญ ภูวิจิตร์. (๒๕๖๔). **การจัดการเรียนรู้ทางออนไลน์อย่างมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล (Efficiency in Online Learning Management of Digital Age).** เข้าถึงเมื่อ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๕. เข้าถึงจาก http://www.nidtep.go.th/2017/publish/doc/20210827.pdf

ชัยวัฒน์ แก้วพันงาม. (๒๕๖๑). “แนวทางในการผสมผสานดิจิทัลเทคโนโลยีเพื่อการสอนภาษา”. **ภาษาปริทัศน์**, ๓๓, ๒๔๑ – ๒๖๖.

ฐาปนีย์ ธรรมเมธา. (๒๕๕๗). **อีเลิร์นนิง: จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ e-Learning: from theory to practice**. โครงการ มหาวิทยาลัยไซเบอร์ไทย. กรุงเทพ: สำนักคณะกรรมการการอุดมศึกษา.

ณิชา พิทยาพงศกร. (๒๐๒๐). **“New Normal ของการศึกษาไทย คืออะไร เมื่อการเรียนทางไกลไม่ใช่คำตอบ”.** เข้าถึงเมื่อ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๕. เข้าถึงจาก https://tdri.or.th/2020/05/desirable-new-normal-for-thailand-education/.

ทิศนา แขมมณี. (๒๕๔๕). ***ศาสตร์การสอน องค์ความรู้ เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ****. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*

วิทยา วาโย และคณะ.(๒๕๖๓). “การเรียนการสอนแบบออนไลน์ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัส COVID-๑๙: แนวคิดและการประยุต์ใช้การจัดการเรียนการสอน” **วารสารศูนย์อนามัยที่ ๙, ๓๔** (พฤษภาคม-สิงหาคม) : ๒๘๕ – ๒๙๘.

สถาบันอุทยานการเรียนรู้ (๒๕๖๔). “แพลตฟอร์มออนไลน์ ภูมิทัศน์ใหม่ของการเรียนรู้”. **TK Lifelong Learning Focus issue ๐๑**: ๕๐ -๖๑.

สถาพร พฤฑฒิกุล. (๒๕๕๘). **เอกสารประกอบการฝึกอบรม** “คุณภาพผู้เรียนเกิดจากกระบวนการเรียนรู้”. สระแก้ว: คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว.

สรุปมาตรการและการดำเนินงานของไทยต่อสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ฉบับที่ ๕ ระหว่างเดือน พฤษภาคม – มิถุนายน ๒๕๖๔. เข้าถึงเมื่อ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๕. เข้าถึงจาก https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/ewt_dl_link.php?nid=๗๙๘๓๐&filename=index.

Ally, M. (2008). Foundations of educational theory for online learning. *Theory and practice of online learning*, 2, 15-44. Accessed December, 2020. Available from https://ustpaul.ca/upload-files/DistanceEducation/FOUNDATIONS_OF_EDUCATIONAL.pdf

Duffy, Thomas M. and Cunningham, Donald J., (1996). Constructivism: Implications for the design and delivery of instruction. Accessed December, ๒๐๒๐, Available from http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/summary?doi=10.1.1.138.2455

Fauci, A. S., Lane, H. C., & Redfield, R. R. (2020). Covid-19—navigating the uncharted. *New England Journal of Medicine*, 382(13), 1268-1269.

Golladay, R. M., Prybutok, V. R., & Huff, R. A. (2000). Critical success factors for the online learner. Journal of Computer Information Systems, 40(4), 69-71.

Poth, Rachelle Dene. (2019). **One Size Does Not Fit All**. Accessed December, 2020. Available from https://rdene915.com/2019/08/25/one-size-does-not-fit-all/

Robinson, P., & Cole, R. A. (2000). Issues in Web-based pedagogy: A critical primer.

The Global Goals for Sustainable Development. (2015). Accessed December, 2020. Available from https://www.globalgoals.org/.

Siemens, G. (2004). Connectivism: A learning theory fort he digital age. *Ekim*, 6, 2011.

The KOMMON. (2021). แพลตฟอร์มออนไลน์ ภูมิทัศน์ใหม่

The World Bank. (2022). **Learning Losses from COVID-19 Could Cost this Generation of Students Close to 17 Trillion in Lifetime Earnings** Accessed January, 2021. Available from https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2021/12/06/learning-losses-from-covid-19-could-cost-this-generation-of-students-close-to-17-trillion-in-lifetime-earnings.

World Health Organization. (2020). Rolling Updates on Coronavirus disease (COVID-19). Accessed December, 2020. Available from: https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/events-astheyhappen.

WHO. (2020). Archived: WHO Timeline -COVID-19. Accessed January 10, 2022. Available from https://www.who.int/news-room/detail/27-04-2020-who-timeline---cov

การปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของชาวต่างชาติที่ทำงานกับคนไทยในจังหวัดเพชรบุรี

เอกกฤต เลิศวิทยาประดิษฐ์, ชินวัฒน์ นิลโมจน์, จีราภา สตะเวทิน,
เลิศลักษณ์ เจริญสมบัติ และ ศุภลักษณ์ ศรีสำอางค์

มหาวิทยาลัยศิลปากร

Email address: ake-krit@ms.su.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงคุณภาพนี้เป็นการศึกษากระบวนการปรับตัวและแนวทางการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของชาวต่างชาติที่ทำงานร่วมกับคนไทยในเขตพื้นที่จังหวัดเพชรบุรี การรวบรวมข้อมูลได้มาจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) โดยวิเคราะห์ข้อมูลเนื้อหาจากผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) จากกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) และการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบลูกโซ่ (Snowball Sampling) จำนวนทั้งสิ้น ๒๖ คน ซึ่งเป็นชาวต่างชาติจากประเทศทางยุโรป อเมริกาและเอเชีย โดยมีอายุการทำงานในประเทศไทยตั้งแต่ ๑ ปีขึ้นไป ผลการศึกษาพบว่า กระบวนการปรับตัวของชาวต่างชาติแบ่งออกเป็น ๒ ช่วง โดยช่วงแรกก่อนการเดินทางมาปฏิบัติงานในประเทศไทย มีการเตรียมความพร้อมของตนเองและหน่วยงานต้นสังกัด และช่วงที่สองขณะปฏิบัติงานในประเทศไทย การปรับตัวทางวัฒนธรรมของชาวต่างชาติแบ่งเป็น ๔ ขั้น ขั้นที่ ๑ ขั้นตื่นตาตื่นใจกับวัฒนธรรมใหม่ (Honeymoon Stage) มีความสนใจและอยากเรียนรู้วัฒนธรรมไทยมากขึ้น ขั้นที่ ๒ ขั้นหงุดหงิดใจ (Frustration Stage) ที่เกิดจากความรู้สึกถูกแบ่งแยก รูปแบบการทำงานที่แตกต่าง รวมไปถึงความตระหนกทางวัฒนธรรม ขั้นที่ ๓ ขั้นหาหนทางในการปรับตัว (Readjustment Stage) โดยการมีส่วนร่วมและการเข้าร่วมทำกิจกรรมทางสังคม ได้รับการสนับสนุนและการช่วยเหลือจากผู้อื่นในการปรับตัว และขั้นที่ ๔ ขั้นที่สามารถหาทางออกให้กับการปรับตัวได้ (Resolution Stage) ซึ่งชาวต่างชาติปรับตัวและยอมรับวัฒนธรรมไทยมากขึ้น สรุปได้ว่าไม่มีชาวต่างชาติที่ไม่สามารถอาศัยอยู่ในวัฒนธรรมไทยหรือมีความคิดที่จะออกจากประเทศไทยทั้งที่คนแต่ละประเทศมีแนวทางการปรับตัวมากน้อยแตกต่างกัน รวมถึงการพบปัญหาเรื่องอุปสรรคทางด้านภาษาที่ใช้ในการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ช่วงสถานการณ์โควิด ๑๙ ที่เกิดขึ้นก็ตาม

คำสำคัญ: กระบวนการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม การปรับตัวของชาวต่างชาติที่ทำงานกับคนไทย

CROSS-CULTURAL ADJUSTMENT OF EXPATRIATES WORKING WITH THAIS IN PHETCHABURI PROVINCE

Ake-krit Lerdwitayapradit, Chinnawat Ninmote, Jerapa Satavetin, Lertlak Jaroensombut, Supalux Sri-sumang

Silpakorn University

Email address: ake-krit@ms.su.ac.th

ABSTRACT

This qualitative research investigated the cross-cultural adjustment and directions of expatriates working with Thais in Phetchaburi province. The Purposive sampling and Snowball sampling methods were employed to collect data by adapting In-Depth Interview with ๒๖ key informants. There were Europeans, Americans and Asians expatriates who have been working in Thailand after a year. The content analysis method was adopted to analyze the data. The results disclosed that the cross-cultural adjustment process can be divided into ๒ periods: 1) Pre-arrival Preparation 2) Working Period. The four stages of cross-cultural adjustment of expatriates were illustrated in the study: Honeymoon Stage, Frustration Stage, Readjustment Stage and Resolution Stage. Regarding the Honeymoon Stage, the expatriates expressed an excitement and interest of Thai culture. For the Frustration Stage, the feeling of separation from locals, working styles and culture shock were proposed. Social activity participations and adjustment supports from others were appearing in the Readjustment Stage. The final stage, Resolution Stage, the consequence showed more acceptance and adaptation of Thai culture. It can be concluded that the expatriates in Thailand were assimilated into Thai culture without the idea of leaving Thailand even though they confronted language barriers of communication from public relations during Covid 19 situations.

Keywords: Cross-cultural adjustment process, Adjustment of expatriates working with Thais

บทนำ

การขยายโอกาสทางด้านการค้าและการลงทุนของแต่ละประเทศและการพัฒนาทางเทคโนโลยี ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของแต่ละประเทศ ทำให้เกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจ การลงทุนและการโยกย้ายฐานการผลิตไปยังต่างประเทศ รวมถึงการเคลื่อนย้ายแรงงานไปยังต่างประเทศเพิ่มมากขึ้น ประเทศไทยก็อยู่ในกระแสการเปลี่ยนแปลงนี้เช่นกัน จึงส่งผลให้จำนวนแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากข้อมูลสถิติในปี ๒๕๖๒ ของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน เดือนธันวาคม ๒๕๖๒ คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานทั่วราชอาณาจักร จำนวนทั้งสิ้น ๓,๐๐๕,๓๗๖ คน ซึ่งเป็นข้อมูลก่อนเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของ Covid-19 ระลอกที่ ๑ ในประเทศไทย ขณะที่ในเดือนธันวาคม ๒๕๖๔ คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานทั่วราชอาณาจักรมี ๒,๓๕๐,๖๗๗ คน

แรงงานต่างด้าวเมื่อมาจากต่างวัฒนธรรมจะพบการเปลี่ยนแปลงของสภาพสิ่งแวดล้อมรอบตัว ต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมนั้นๆ เพื่อดำเนินชีวิตให้อยู่รอดอย่างเหมาะสมกับสังคมตามบริบททางวัฒนธรรมในประเทศนั้น ๆ ได้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องอาหาร สภาพภูมิอากาศ ภาษา วิถีชีวิต ประเพณีของคนไทยซึ่งอาจจะใกล้เคียงหรือมีความแตกต่างจากวัฒนธรรมเดิมของตนเอง ระยะเวลาการปรับตัวทางวัฒนธรรมของชาวต่างชาติขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง อาทิ ทัศนคติและการยอมรับความแตกต่าง พฤติกรรมของปัจเจกบุคคล รวมถึงการสื่อสารที่นับได้ว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญทำให้เกิดความแตกต่าง เนื่องจากการสื่อสารภาษาเป็นช่องทางการเรียนรู้อย่างหนึ่ง อีกทั้งเป็นส่วนหนึ่งในการปรับตัวทางวัฒนธรรม ซึ่งผู้ที่ย้ายเข้าไปอยู่ในสภาพแวดล้อมใหม่จะต้องทำความเข้าใจ เรียนรู้รูปแบบการสื่อสาร ความเข้าใจในภาษา และอยู่ร่วมกับเจ้าของวัฒนธรรมในประเทศดังกล่าวนั้น

จากที่ได้กล่าวมาจะเห็นได้ว่า การปรับตัวทางวัฒนธรรมของชาวต่างชาติเพื่อให้อาศัยและทำงานอยู่ในประเทศไทยได้มีความสำคัญอย่างชัดเจน ด้วยเหตุนี้คณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษากระบวนการและแนวทางการปรับตัวทางวัฒนธรรมของชาวต่างชาติที่ทำงานกับคนไทยในจังหวัดเพชรบุรี

วัตถุประสงค์งานวิจัย

๑. เพื่อศึกษากระบวนการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของชาวต่างชาติที่ทำงานร่วมกับคนไทยในเขตพื้นที่จังหวัดเพชรบุรี

๒. เพื่อศึกษาแนวทางการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของชาวต่างชาติที่ทำงานร่วมกับคนไทยในเขตพื้นที่จังหวัดเพชรบุรี

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การปรับตัวทางวัฒนธรรมเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อเข้าสู่วัฒนธรรมใหม่ เป็นการเรียนรู้วิธีคิด รู้สึก และวิธีแสดงพฤติกรรมในแบบแผนใหม่เพื่อให้เข้ากับวัฒนธรรมของเจ้าบ้าน ทั้งนี้เป็นกระบวนการที่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งปัจเจกบุคคลและพฤติกรรมทางสังคม (เมตตา วิวัฒนานุกูล, ๒๕๔๘) รวมถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปรับตัวทางวัฒนธรรม เช่น การเกิดความวิตกกังวลและความเครียด ความไม่แน่ใจ ลังเลสงสัย มีส่วนกระตุ้นให้เกิดการปรับตัวได้ดีขึ้น (Gudykunst & Hammer, ๑๙๘๘)

ทฤษฎีลำดับขั้นการปรับตัวของผู้ที่ไปอยู่ต่างวัฒนธรรม

Kim (๑๙๙๔) พบว่าการปรับตัวของบุคคลจากวัฒนธรรมหนึ่งเข้าไปอยู่ในสังคมที่มีวัฒนธรรมใหม่ที่มีความแตกต่างจากวัฒนธรรมของตน ทำให้ต้องเผชิญหน้ากับสิ่งที่แตกต่างและความไม่คุ้นเคย ส่งผลให้เกิดความเครียด ซึ่งส่งผลให้ผู้ที่เข้ามาอยู่ใหม่พยายามหาทางออกเพื่อนำไปสู่การปรับตัว จึงต้องมีการปรับความคิดและพฤติกรรมการเปิดรับการเรียนรู้ใหม่ ๆ ซึ่งการปรับตัวนี้ส่งผลให้ผู้ที่เข้ามาใหม่สามารถเข้าใจถึงวัฒนธรรมเจ้าบ้านและสามารถแสดงออกถึงสิ่งที่ตนต้องการออกมาได้

Black, Mendenhall, & Oddou (๑๙๙๑) กล่าวว่า ผู้ที่สามารถผ่านระยะการปรับตัวไปได้ ไม่ว่าจะเป็นทางกายภาพหรือด้านจิตใจ ผู้นั้นก็จะมีสภาวะทางอารมณ์ที่มั่นคง รู้สึกสะดวกสบายในการดำรงชีวิต และสามารถใช้ชีวิตได้อย่างกลมกลืนในสภาพแวดล้อมวัฒนธรรมใหม่ได้

ในขั้นตอนการปรับตัวนั้น มีนักวิชาการได้พูดถึงและระบุระดับของการปรับตัวทางวัฒนธรรม (Stages of cultural adaptation) ทั้ง ๔ ขั้นแตกต่างกันไป โดย Ruben & Steward (๑๙๙๘) ได้ปรับแนวคิดในลำดับขั้นของการปรับตัวทางวัฒนธรรม โดยมีขั้นตอนการปรับตัวทั้ง ๔ ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ ๑ ขั้นตื่นตาตื่นใจกับวัฒนธรรมใหม่ (Honeymoon Stage) เป็นช่วงที่ผู้แปลกหน้าจะรู้สึกตื่นเต้นถึงความแปลกใหม่ของวัฒนธรรมเจ้าบ้าน สิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ใหม่ ๆ

ขั้นที่ ๒ ขั้นหงุดหงิดใจ (Frustration Stage) เป็นช่วงที่ความน่าสนใจและความแปลกใหม่ของวัฒนธรรมเจ้าบ้านกลายเป็นสิ่งที่สร้างความหงุดหงิดและความกังวลใจให้แก่ผู้แปลกหน้า ความไม่คุ้นเคยกับสิ่งแวดล้อมใหม่เริ่มเด่นชัดขึ้น

ขั้นที่ ๓ ขั้นหาหนทางในการปรับตัว (Readjustment Stage) เป็นช่วงที่เริ่มปรับตัว ผู้แปลกหน้าจะพัฒนาวิธีการจัดการกับความหงุดหงิดในใจ และเผชิญความท้าทายในสถานการณ์ใหม่

ขั้นที่ ๔ ขั้นที่สามารถหาทางออกให้กับการปรับตัวได้แล้ว (Resolution Stage) เป็นช่วงที่การปรับตัวยังคงคำเนินต่อไป โดยผู้แปลกหน้าแต่ละคนจะมีอาการแตกต่างกัน

- Full participation เป็นการที่ผู้แปลกหน้าคุ้นเคยกับสภาพแวดล้อมใหม่ เข้าใจวัฒนธรรมเจ้าบ้านมากขึ้น สามารถปรับตัวอยู่ในวัฒนธรรมของเจ้าบ้านได้อย่างสมดุล

- Accommodation เป็นการที่ผู้แปลกหน้าไม่สามารถยอมรับวัฒนธรรมใหม่ได้ทั้งหมดแต่ก็สามารถที่จะจัดการกับชีวิตตัวเองให้อยู่ได้อย่างมีความสุขในส่วนที่จะต้องเผชิญกับวัฒนธรรมใหม่ได้

- Fight เป็นการที่ผู้แปลกหน้าพยายามหาหนทางที่จะอยู่รอดในวัฒนธรรมใหม่ แม้จะต้องอยู่อย่างไม่สบายใจก็ตาม

- Flight เป็นการที่ผู้แปลกหน้าไม่สามารถที่จะปรับตัวอยู่ในวัฒนธรรมใหม่ได้เลยและต้องย้ายออกไป

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพมุ่งเน้นการศึกษากระบวนการปรับตัวและแนวทางการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของชาวต่างชาติที่ทำงานร่วมกับคนไทยในเขตพื้นที่จังหวัดเพชรบุรี

พื้นที่ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้คณะผู้วิจัยได้คัดเลือกพื้นที่จังหวัดเพชรบุรีเป็นพื้นที่ในการศึกษาวิจัย โดยพิจารณาจากการ ที่มีแหล่งท่องเที่ยวอยู่เป็นจำนวนมากมีการกำหนดนโยบายจังหวัดเพชรบุรีในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่มุ่งเน้นให้จังหวัดเพชรบุรีมีบทบาทสำคัญด้านการเป็นศูนย์กลางที่พักและบริการด้านการท่องเที่ยวในภาคตะวันตกเป็นเมืองท่องเที่ยวในระดับประเทศ จนถึงระดับต่างประเทศที่มีความพร้อมและความสมบูรณ์ของทรัพยากรการท่องเที่ยวที่หลากหลายทุกประเภท จึงทำให้ชาวต่างชาติมีความสนใจที่จะย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในจังหวัดเพชรบุรีเป็นจำนวนมากอีกทั้งยังมีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้น โดยมีช่วงเวลาของการเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนกรกฎาคม ถึงเดือนธันวาคม ๒๕๖๔

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก

คณะผู้วิจัยคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key informant) ด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และแบบลูกโซ่ (Snowball Sampling) โดยการกำหนดคุณสมบัติของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้ ๑) เป็นชาวต่างชาติ ๒) ทำงานในจังหวัดเพชรบุรี ๓) มีระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยไม่ต่ำกว่า ๑ปี (พิจารณาจากระยะเวลาตามการเซ็นสัญญาจ้างงานและระยะเวลาของบุคคลที่เข้าสู่ขั้นการปรับตัวตามทฤษฎีลำดับขั้นการปรับตัวของผู้ที่ไปอยู่ต่างวัฒนธรรม) ๔) มีความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษ จากเกณฑ์ข้างต้น ได้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักในการศึกษาจำนวน ๒๖ คน สามารถจำแนกเป็นผู้ให้ข้อมูลหลักชาวต่างชาติที่เป็นชาวเอเชีย ๑๔ คน ชาวยุโรป ๑๐ คน ชาวอเมริกา ๒ คน

คณะผู้วิจัยได้อธิบายถึงวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนแก่ผู้ให้ข้อมูลหลักและให้คำสัญญาว่าข้อมูลที่ได้รับจะไม่ถูกนำไปเปิดเผยในที่สาธารณะก่อนได้รับการอนุญาตจากผู้ให้สัมภาษณ์และจะไม่มีข้อมูลใด ๆ ที่จะเป็นการบ่งชี้หรือเปิดเผยถึงลักษณะเฉพาะให้สามารถอ้างอิงผู้ให้สัมภาษณ์ได้อย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้ถูกสัมภาษณ์รู้สึกผ่อนคลายในการพูดคุยและมีปฏิกิริยาตอบสนองในการให้สัมภาษณ์

นอกจากนี้คณะผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคลูกโซ่ (Snowball technique) ในการหาผู้ให้ข้อมูลหลักโดยเริ่มต้นจากการที่ผู้วิจัยเลือกผู้ให้ข้อมูลที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด แล้วทำการสัมภาษณ์แต่ละคน แล้วขอให้แต่ละคนแนะนำรายชื่อคนอื่น ๆ ที่มีลักษณะตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ แล้วทำการสัมภาษณ์ต่อไปและทำซ้ำโดยการขอรายชื่อคนอื่น ๆ ที่มีลักษณะที่ตรงตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ คณะผู้วิจัยทำเช่นนี้เรื่อย ๆ จนข้อมูลเกิดการอิ่มตัว

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

คณะผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์โดยกำหนดประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์ ได้แก่ การสัมภาษณ์เชิงลึก และแบบลูกโซ่ (Snowball Sampling) ในประเด็น ดังต่อไปนี้

- สำหรับประเด็นเกี่ยวกับกระบวนการปรับตัวทางวัฒนธรรมของชาวต่างชาติ ได้แบ่งประเด็นคำถามแบ่งเป็น ๒ ช่วงเวลาคือ ๑) ช่วงก่อนการเดินทาง ตัวอย่างคำถามเช่น ท่านมีการเตรียมตัวอย่างไรในการเดินทาง ๒) ช่วงเวลาที่อยู่ในประเทศไทย ตัวอย่างคำถาม เช่น เมื่อมาถึงที่ประเทศไทย มีการปรับตัวการดำเนินชีวิตอย่างไร และปรับตัวในการทำงานอย่างไร
- ข้อคิดเห็นและเสนอแนะเพิ่มเติมที่จะส่งผลให้ประสบความสำเร็จในการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เริ่มต้นจากการออกแบบแนวคำถามเพื่อทำการสัมภาษณ์กับชาวต่างชาติภายใต้กรอบทฤษฎี แนวคิดการปรับตัว และทำการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ของข้อคำถามก่อนดำเนินการเก็บข้อมูลจริง โดยได้นำข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๓ ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบความสมบูรณ์และครอบคลุมในประเด็นที่วิจัย เพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามให้มีความครบถ้วน เหมาะสม หลังจากนั้นได้ทำการแปลแนวคำถามทั้งหมดเป็นภาษาอังกฤษ และนำไปให้เจ้าของภาษา (Native Speaker) ปรับแต่งข้อคำถามให้ถูกต้องสมบูรณ์อีกครั้ง จากนั้นทดลองใช้แนวคำถามในการสัมภาษณ์กับผู้ที่มีคุณสมบัติคล้ายคลึงกับผู้ให้ข้อมูลหลักเพื่อพิจารณาความสมบูรณ์ ความอ่อนไหวของภาษาและความถูกต้องด้านความเข้าใจในภาษาที่ใช้ แล้วปรับแนวคำถามให้เหมาะสมก่อนที่จะนำไปใช้จริง

การวิเคราะห์ข้อมูล

คณะผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ การสังเกต มาทำการแยกหมวดหมู่ จำแนกข้อมูลตามวัตถุประสงค์ และนำมาการวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) การสังเกต (Observation) สำหรับการลงพื้นที่เพื่อเก็บข้อมูลภาคสนาม และแบบสัมภาษณ์ โดยมีหลักการสำคัญดังนี้

๑. เครื่องมือที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก คือ การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลตามประเด็นคำถาม และเครื่องมือที่ใช้ในการบันทึกรวบรวมข้อมูล

๒. การสังเกต ผู้วิจัยได้มีการสังเกตการณ์สภาพแวดล้อมในการทำงาน ร่วมถึงการใช้ชีวิตประจำวันและพฤติกรรมในการแสดงออกของผู้ให้ข้อมูลหลัก

๓. นำผลจากการสัมภาษณ์แบบเชิงลึกผู้ให้ข้อมูลหลักมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ตรวจสอบยืนยันจากข้อมูลเอกสาร (Documentary Data) และการสังเกตเพื่อสร้างแนวทางการปรับตัวของชาวต่างชาติ

ผลการวิจัย

การปรับตัวก่อนเดินทางมาปฏิบัติงานในประเทศไทย

ผลการวิจัยพบว่า ก่อนการเดินทางมาปฏิบัติงานในประเทศไทยแบ่งชาวต่างชาติได้เป็น ๒ กลุ่มตามลักษณะการเตรียมความพร้อม ดังนี้

๑) การเตรียมความพร้อมกลุ่มชาวต่างชาติที่เคยมีประสบการณ์ในการเดินทางมาประเทศไทยมาก่อน ไม่ว่าจะเป็นการเดินทางท่องเที่ยวระยะสั้นหรือเคยทำงานในประเทศไทย

ประสบการณ์ในการเดินทางมาประเทศไทยมีส่วนสำคัญที่ช่วยในการเตรียมตัวและช่วยให้สามารถปรับตัวในการทำงานที่ประเทศไทยได้ดีขึ้น ดังคำกล่าวของชาวญี่ปุ่นที่ว่า “ช่วงซัมเมอร์มีโอกาสมาฝึกสอนภาษาญี่ปุ่นที่โรงเรียนมัธยมในจังหวัดน่าน ถึงแม้ว่าเป็นการเดินทางมาเมืองไทยครั้งแรกและเป็นต่างจังหวัด แต่ได้พักอาศัยที่บ้านอาจารย์ชาวไทย ได้รับการต้อนรับอย่างอบอุ่น” (JP๑) และ “เมื่อ ๑๐ ปีก่อนได้มาอยู่เมืองไทยประมาณ ๑ ปีครึ่ง ตอนแรกไม่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้เลย” (JP๓) เช่นเดียวกันกับชาวยุโรปและชาวอเมริกัน ที่กล่าวว่า “เคยมีประสบการณ์การเดินทางมาประเทศไทยเพื่อการท่องเที่ยว ครั้งแรกรู้สึกประทับใจมากเพราะเป็นประเทศที่ผู้คนมีน้ำใจและอัธยาศัยดี สถานที่ท่องเที่ยวสวยงาม มีร้านสะดวกซื้ออยู่ทั่วไป ร้านอาหารจำนวนมากและหลากหลาย จึงได้ตัดสินใจมาทำงานที่ประเทศไทยในภายหลัง” (EU๑, EU๒) และ “การเดินทางมาประเทศไทยครั้งแรกนั้นมีส่วนช่วยในการสร้างความเข้าใจภาพรวมของคนไทยอย่างมาก แต่ก็ยังอยากเรียนรู้ภาษาไทยเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อสารมากขึ้น” (Am๒)

จะเห็นได้ว่าชาวต่างชาติที่มีประสบการณ์ในการเดินทางมาประเทศไทยก่อนมาปฏิบัติงานจะไม่ค่อยมีความกังวลเรื่องการปรับตัว

๒) การเตรียมความพร้อมกลุ่มชาวต่างชาติที่ไม่เคยมีประสบการณ์เดินทางมาท่องเที่ยวหรือมาทำงานที่ประเทศไทยมาก่อน

ชาวต่างชาติมีการเตรียมความพร้อมหลากหลายรูปแบบ ดังนี้

๒.๑ การสืบค้นและการหาข้อมูลจากอินเตอร์เน็ตและสื่อรูปแบบต่าง ๆ

เนื่องจากในปัจจุบัน การเข้าถึงอินเตอร์เน็ตและการค้นคว้าหาข้อมูลต่าง ๆ ทั้งรูปแบบออนไลน์และสื่ออื่น ๆ มีส่วนช่วยในการเตรียมความพร้อมก่อนการเดินทางเข้ามาปฏิบัติงานในประเทศไทย ทั้งในเรื่องการหาข้อมูลโดยเฉพาะเรื่องการสื่อสาร การดำเนินชีวิต วัฒนธรรม ความเชื่อ จากสื่อต่าง ๆ ดังคำกล่าวชาวญี่ปุ่นที่ว่า “ก่อนมาเมืองไทย ดิฉันซื้อหนังสือเกี่ยวกับภาษาไทยในชีวิตประจำวันที่มีเสียงอ่านภาษาญี่ปุ่นและ

CD มาฝึกฝน และดูรายการแนะนำการใช้ชีวิต และข้อควรระวังในการปฏิบัติตัว ความเชื่อต่าง ๆ ที่เมืองไทย จากยูทูปเบอร์ชาวญี่ปุ่นที่อยู่ในเมืองไทย ซึ่งเป็นการแชร์ประสบการณ์จากชาวญี่ปุ่นโดยตรง” (JP4) สอดคล้องกับการให้ข้อมูลของชาวยุโรป ชาวอเมริกัน และชาวอินโดนีเซีย ที่กล่าวว่า ได้มีการสืบค้นข้อมูลต่าง ๆ ก่อนการเดินทางเข้ามาประเทศไทยตามสื่อออนไลน์ ดูรายการเกี่ยวข้องกับชาวต่างชาติพูดถึงประเทศไทย รายการท่องเที่ยว รายการอาหาร ช่อง YouTube และ Facebook ที่สอนภาษาไทยให้ชาวต่างชาติ (EU4, Am1) การสืบค้นข้อมูลต่างๆ ในปัจจุบันสะดวกมาก และมีส่วนในการช่วยเตรียมตัวอย่างมาก (In1) อีกทั้งชาวจีนมีการสืบค้นข้อมูลผ่านออนไลน์เพื่อทำความรู้จักประเทศไทยในมุมมองที่ตนเองสนใจ ทั้งในเรื่อง ประวัติศาสตร์ความเกี่ยวพันของชนชาติที่ดำรงอยู่ของตนกับประเทศไทย (Chi1)

๒.๒ การปรึกษากับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานในประเทศไทย

มีชาวต่างชาติบางคนรู้สึกกังวลในการมาทำงานที่ประเทศไทย จึงมีความพยายามเสาะแสวงหาเพื่อสอบถาม ขอคำปรึกษาผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานในประเทศไทย ผู้ที่เคยทำงานร่วมกับคนไทย คนที่รู้จัก คนที่เคยเดินทางมาใช้ชีวิตและท่องเที่ยวในเมืองไทย โดยชาวยุโรปราหนึ่งได้ให้ข้อมูลว่า “มีญาติที่สอนหนังสืออยู่ที่เมืองไทยหลายปี ช่วยให้คำแนะนำว่าควรเตรียมตัวอย่างไรบ้าง เอกสารสำคัญต่าง ๆ ที่ต้องเตรียม ของใช้ส่วนตัวที่ควรนำมา สิ่งที่ควรรู้และมารยาทพื้นฐาน เช่น การทักทาย การยิ้ม การไหว้ มารยาทของการทำงาน อะไรที่ ไม่เข้าใจให้สอบถามกับหัวหน้างานหรือผู้เกี่ยวข้องก่อน รวมถึงข้อควรระวัง และสิ่งแวดล้อมทั่ว ๆ ไปในจังหวัดเพชรบุรี สถานที่ท่องเที่ยวและกิจกรรมต่าง ๆ ทำให้กังวลใจน้อยลง” (EU3) ส่วนชาวญี่ปุ่นกล่าวว่า “ส่วนตัวไม่เคยมาทำงานที่ต่างประเทศมาก่อน บริษัทส่งมาให้รับตำแหน่งผู้จัดการทั่วไป ซึ่งต้องดูแลฝ่ายบุคคล การติดต่อเอกสารต่าง ๆ กับราชการเมืองไทย ซึ่งมีรุ่นพี่บอกว่า การทำงานกับคนไทยค่อนข้างต่างกับคนญี่ปุ่น เลยรู้สึกกังวล” (JP5) ขณะที่อาจารย์สอนหนังสือชาวจีนรายหนึ่งกล่าวว่า “มีคนจีนที่เคยมาทำงานในประเทศไทยมาให้ความรู้เกี่ยวกับมารยาท วัฒนธรรมไทยก่อนเดินทาง รวมถึงได้รับความรู้เกี่ยวกับพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๙ (Chi1)

๒.๓ การเตรียมความพร้อมจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือผู้จ้างงาน

หน่วยงานต้นสังกัดและผู้จ้างงานได้มีการจัดกิจกรรมการเตรียมความพร้อมก่อนที่จะออกเดินทางจริงในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ จากการสัมภาษณ์ชาวญี่ปุ่นพบว่าจะมีรูปแบบที่ชัดเจนและเป็นทางการที่มากกว่าชาวต่างชาติที่เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยมากกว่า “ทางบริษัทส่งให้ไปอบรมคอร์สการทำงานร่วมกับชาวไทย จัดโดยบริษัท Cicom Brains มีสำนักงานที่โตเกียวทำให้มีความรู้เกี่ยวกับการทำงานร่วมกับคนไทยและวัฒนธรรมไทยเพิ่มมากขึ้นก่อนมาทำงานจริง” (JP5) “ถึงแม้ว่าจะไม่มีรูปแบบการจัดกิจกรรมการเตรียมความพร้อมอย่างเป็นทางการ แต่มีการให้ข้อมูลด้านการทำงาน การแนะนำสถานที่ การติดต่อกับบุคลากรภายในองค์กร เอกสารสัญญาจ้าง วีซ่าและใบอนุญาตทำงานและข้อมูลพื้นฐานด้านอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับงานจากผู้ประสานงานคนไทย จึงช่วยให้เข้าใจระบบต่าง ๆ ของการทำงาน” (EU1, EU4, Am2, In1, In2) กล่าวได้ว่า ชาวต่างชาติที่เดินทางมาทำงานครั้งแรกจะรู้สึก

ตื่นเต้นและกังวลในการทำงานและใช้ชีวิตที่ประเทศไทย ซึ่งส่วนใหญ่จะเตรียมความพร้อมโดยการศึกษาด้วยตนเองผ่านช่างทางอินเตอร์เน็ต หนังสือสอนภาษา และมีบางส่วนที่ทางบริษัทเล็งเห็นความสำคัญของการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม มีเงินสนับสนุนให้อบรมหรือลงเรียนภาษาไทยเพิ่มเติม เพื่อให้การทำงานร่วมกับคนไทยราบรื่นขึ้น

การปรับตัวทางวัฒนธรรมของชาวต่างชาติในช่วงเวลาการปฏิบัติงานในประเทศไทย แบ่งเป็น ๔ ขั้น

ขั้นที่ ๑ ขั้นตื่นตาตื่นใจกับวัฒนธรรมใหม่ (Honeymoon Stage)

ผลการวิจัยพบว่า ในช่วงแรกของชาวต่างชาติที่ไม่เคยมีประสบการณ์การเดินทางมาประเทศไทย แสดงการตื่นตัว อยากรู้อยากเห็นวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมของไทยมากกว่าผู้ที่เคยมีประสบการณ์การเดินทางเข้ามาประเทศไทย “รู้สึกว่ามันคือความท้าทาย มันต่างจากครั้งแรกที่เป็นนักท่องเที่ยว แต่พอเริ่มต้นทำงานก็พบถึงความแตกต่างในการทำงาน ความไม่เข้าใจกันทั้งทางการสื่อสาร ทั้งทางภาษาพูด และภาษากาย ถึงแม้ว่าจะมีการเตรียมตัวมาเป็นอย่างดี แต่ก็มีหลายสิ่งที่ต้องเรียนรู้อีกมาก” (Am1) ชาวต่างชาติทั้งหมดมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า อยากเรียนรู้วัฒนธรรมไทยเพิ่มมากขึ้น มีความตั้งใจจะศึกษาภาษาไทยเพื่อจะได้สื่อสารกับคนไทยให้มากขึ้น (EU1, EU2, EU7, EU9) ถึงแม้ว่าจะเป็นประเทศใกล้ๆกัน แต่ยังมีหลายเรื่องที่ต้องปรับตัวและเรียนรู้แต่ก็ไม่ถึงกับต้องปรับตัวทุกอย่าง เช่น เรื่องอาหารการกิน (In1, In4)

การที่มีหน่วยงานหรือคนรู้จักชาวไทยคอยช่วยเหลือช่วยให้การปรับตัวในระยะนี้ราบรื่นขึ้น ดังคำกล่าวของชาวญี่ปุ่น “ตั้งแต่มาถึงที่เมืองไทยมีอาจารย์ชาวไทยคอยซัพพอร์ตตั้งแต่ไปรับที่สนามบิน หาที่พัก เซ็นสัญญาซึ่งเอกสารเป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ มีคนคอยอธิบายทำให้สบายใจมากขึ้น” (JP1) อีกทั้งพบว่าช่วงแรกในการเดินทางมาปฏิบัติงานในประเทศไทย ชาวต่างชาติมักจะตื่นตาตื่นใจกับวัฒนธรรมใหม่โดยเฉพาะอาหารการกิน การสื่อสารกับคนไทย ดังคำกล่าวชาวญี่ปุ่นที่ว่า “ลองใช้ภาษาไทยที่อ่านจากหนังสือสั่งอาหาร” (JP4) นอกจากนี้จะมีชาวต่างชาติที่จะใช้เวลาว่างจากการทำงาน สำรวจสถานที่ต่าง ๆ ใกล้ ๆ ที่พัก ดังคำกล่าวชาวญี่ปุ่น ที่ว่า “ปกติเป็นคนชอบขับรถ วันเสาร์อาทิตย์ขับรถไปสถานที่ท่องเที่ยวใกล้ ๆ” (JP6) ขณะที่ชาวจีนกล่าวว่า “เมื่อเดินทางมาถึงประเทศไทยก็จะได้รับการอบรมและแนะนำเกี่ยวกับมารยาทวัฒนธรรม และสังคมไทยอีกครั้งจากที่ทำงาน ทำให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประเทศไทยเพิ่มมากขึ้น” (Chi1)

ขั้นที่ ๒ ขั้นหงุดหงิดใจ (Frustration Stage)

ผลการวิจัยพบว่า ชาวต่างชาติรู้สึกสับสนและเกิดความไม่เข้าใจในรายละเอียดบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมไทย ได้แก่

- ทัศนคติในเรื่องการใช้เวลา (Time management)

ชาวต่างชาติมักจะประสบปัญหาที่เกิดขึ้นจากความแตกต่างทางวัฒนธรรมโดยเฉพาะในเรื่องการทำงาน คนไทยมักจะไม่ตรงต่อเวลา ดังคำกล่าวของชาวญี่ปุ่นที่ว่า “เมื่อถึงเวลาประชุมต้องรอเพื่อนร่วมงานคนไทยที่มักจะมาประชุมสายเป็นประจำ” (JP2) และมักจะประสบปัญหาในการทำงานกลุ่มร่วมกับคนไทย “รู้สึก

ว่าการทำงานกลุ่มกับคนไทย แค่แบ่งหน้าที่กันทำ ไม่ค่อยมีการปรึกษาหารือกัน” (JP3) “มีการติดต่องานหลายช่องทางทั้งช่องทางเพื่อการทำงานและช่องทางส่วนตัว ปัญหาที่พบมากที่สุดคือ แนวคิดเรื่องการใช้เวลาที่ต่างกัน การติดต่องานในช่วงวันหยุดและนอกเวลางาน เป็นสิ่งที่ทำให้แปลกใจและอึดอัดใจในระยะแรก ๆ ต้องใช้เวลาเพื่อทำความเข้าใจ” (EU3, EU5, EU10, In2, In3)

- ปัญหาในการสื่อสารระหว่างชาวต่างชาติกับคนไทยประสบปัญหาการสื่อสารโดยเฉพาะการสื่อสารในองค์กรที่ขาดประสิทธิภาพ

ช่วงสถานการณ์โควิดที่มีประกาศจากทางราชการ ไม่ว่าจะเป็นการห้ามออกนอกเคหะสถานตามเวลาที่กำหนด การประกาศลงทะเบียนให้ฉีดวัคซีน ที่เป็นภาษาอังกฤษที่สื่อสารค่อนข้างจะมีน้อยและออกมาช้า ทำให้ชาวต่างชาติรู้สึกสับสน ดังคำกล่าวของชาวญี่ปุ่น “ไม่มีเอกสารประกาศภาษาอังกฤษเกี่ยวกับการประกาศเคอร์ฟิวส์ในพื้นที่ที่ตนเองอาศัยอยู่ แต่ทราบจากเพื่อนร่วมงานชาวไทย” (JP6) “ขั้นตอนการลงทะเบียนฉีดวัคซีนค่อนข้างซับซ้อน มีแอพพลิเคชั่นต้องให้โหลดหลายแอพเลย ดีที่มีลูกน้องชาวไทยคอยช่วยเหลือ” (JP5) “ได้รับข้อมูลข่าวสารล่าช้ากว่าคนท้องถิ่น เนื่องจากไม่สามารถอ่านข้อมูลภาษาไทยได้จึงต้องรอการแปลภาษาจากผู้ประสานงาน และบางครั้งไม่แน่ใจใครข่าวสารเนื่องจากมีการส่งผ่านข้อมูล และการรับข้อมูลจากช่องทางอื่นที่ไม่เป็นทางการ ทำให้เกิดความไม่เข้าใจ และความสับสน” (EU4, EU9, Am3, In1, In3)

- ระบบการทำงานที่ต่างกัน

ชาวต่างชาติพบระบบการทำงานของราชการไทยที่ค่อนข้างจะช้าและมีขั้นตอนมากมาย โดยเฉพาะการติดต่อเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ดังคำกล่าวชาวญี่ปุ่น “สัปดาห์แรกวุ่นวายเรื่องเอกสารสำหรับการขออนุญาตทำงาน เอกสารประกันสังคม ต้องเดินทางไปหลายที่ทั้งสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองและสำนักงานแรงงานจังหวัด” (JP2) สอดคล้องกับคำกล่าวชาวญี่ปุ่นอีกคนที่ว่า “ทุก ๓ เดือน ต้องไปรายงานตัวที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองซึ่งอยู่ห่างจากที่ทำงานประมาณ ๔๐ นาที อยากให้สามารถรายงานตัวผ่านช่องทางอินเตอร์เน็ตได้ โดยเฉพาะในช่วงสถานการณ์โควิด สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีคนเยอะ” (JP4) ชาวต่างชาติที่ใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารได้กล่าวเพิ่มเติมว่า วิธีการสื่อสารในปัจจุบันที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่ระบบการทำงานในประเทศไทยยังมีขั้นตอนการทำงานที่ซับซ้อนโดยเฉพาะงานที่เกี่ยวข้องกับเอกสาร ข้อมูลต่าง ๆ ทั้งข้อมูลส่วนบุคคล และข้อมูลในการทำงาน ยังไม่สามารถเชื่อมโยงกับระบบออนไลน์ทั้งหมดได้ทำให้งานมีขั้นตอนและความล่าช้า และมีโครงสร้างหน่วยงานที่เป็นขั้นบันได จึงต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการ อีกทั้งมีเรื่องของบทบาทและความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานตามตำแหน่งงานอย่างชัดเจน รวมถึงระบบอุปถัมภ์ ความรู้สึก ความเป็นครอบครัวในการทำงาน (EU3, EU8, Am2)

ขณะที่บางคนมีความรู้สึกประหลาดใจและอึดอัดในการทำงานบ้าง เช่น “ระบบการศึกษาและการคัดเลือกเข้าเรียนในมหาวิทยาลัยแตกต่างจากประเทศจีน วินัยและความตั้งใจเรียนของคนไทยที่น้อยกว่าคนจีน และกิจกรรมนอกชั้นเรียนที่มีมากกว่าจีน เป็นต้น” (Chi3)

- สิ่งอำนวยความสะดวกในชีวิตประจำวัน

ชาวต่างชาติบางคนมีความผิดหวังจากสิ่งที่คาดคิดไว้ “รู้สึกตกใจที่เมืองที่อยู่เล็กกว่าที่เคยคิดไว้แต่ก็ไม่ใช่ว่าจะใช้ชีวิตอยู่ไม่ได้” (Chi2) “มีความยากลำบากในการเดินทางด้วยระบบขนส่งสาธารณะ” (Am2) และ “คิดถึงอาหารจีนที่ไม่มีในจังหวัดเพชรบุรี” (Chi4)

ขั้นที่ ๓ ขั้นหาหนทางในการปรับตัว (Readjustment Stage)

ชาวต่างชาติมีความสนใจที่จะปรับตัวและหาข้อมูลที่ตนเองไม่ทราบแน่ชัดจากการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คนไทยที่อยู่รอบข้าง ครอบครัว รวมถึงการใช้สื่อสังคมออนไลน์ เช่น Line และ Facebook ในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ช่องทางประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ จากกลุ่มก้อนของคนในชาติเดียวกันและใกล้เคียงกัน เพื่อสอบถามความไม่เข้าใจ ปัญหาการสื่อสาร และการปรับตัว และยังเข้าร่วมทำกิจกรรมอื่น ๆ นอกเวลางานร่วมกันเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรมซึ่งกันและกัน

ในช่วงแรกชาวต่างชาติจะปรับตัวด้านการดำเนินชีวิตเป็นส่วนใหญ่ ความสามารถในการสื่อสารภาษาไทยช่วยให้ชาวต่างชาติสามารถปรับตัวในการดำรงชีวิตประจำวันได้ดีขึ้น “ช่วงแรกพูดภาษาไทยไม่ค่อยได้ เวลาสั่งอาหารลำบากมาก พอเริ่มถามเพื่อนทำงานชาวไทย และลองไปพูดกับแม่ค้า แม่ค้าเข้าใจ และรับประทานอาหารไทยได้อร่อยขึ้น....”(JP6) “ภาษาไทยยังไม่ดี ทำให้สื่อสารไม่ค่อยได้ เวลาสั่งอาหารก็จะใช้วิธีการดูและชี้นิ้วเป็นหลัก ยังไม่กล้าสั่งอาหารที่ไม่รู้จักหรือไม่รู้ว่ามันคืออะไร และเดินทางเฉพาะในสถานที่ใกล้ ๆ เท่านั้น ส่วนด้านสถานที่ทำงาน ผู้ให้ข้อมูลได้รับความช่วยเหลือและคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานที่เป็นไทยเป็นอย่างดี เกิดความประทับใจต่อนิสัยโอบอ้อมอารีของคนไทย” (Chi3) เช่นเดียวกับชาวญี่ปุ่นที่กล่าวถึงการสนับสนุนด้านต่าง ๆ ของคนไทยที่ช่วยให้ชาวต่างชาติปรับตัวได้เร็วขึ้น และส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน “ช่วงสถานการณ์โควิดที่ทำงานให้ Work from Home ไม่ค่อยได้เจอเพื่อนร่วมงานเท่าไหร่ รู้สึกเครียดกับการที่ต้องเริ่มใช้โปรแกรมออนไลน์ในการสอนช่วงแรก ๆ แต่มีเจ้าหน้าที่ไอทีคอยแนะนำวิธีการใช้งานทำให้คลายกังวล พอใช้ไปสักระยะก็สะดวกดี” (JP3)

ส่วนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานชาวไทยนอกเหนือเวลางาน เช่น การรับประทานอาหารร่วมกัน การทำกิจกรรมบริษัทร่วมกัน จะส่งผลต่อความเข้าใจ ความรู้สึก ทัศนคติที่มีต่อคนไทยได้ ดังตัวอย่างคำกล่าวชาวญี่ปุ่นที่ว่า “หลังจากเลิกงานคนไทยในแผนกชวนไปทานข้าว ซื้อของใช้ประจำวัน ทำให้ฉันเข้าใจวิธีคิดของคนไทยมากขึ้น” (JP4) นอกจากนี้พบว่าชาวต่างชาติจะหากลยุทธ์ในการแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับบริบทองค์กร ดังคำกล่าวของชาวญี่ปุ่นที่ว่า “ช่วงแรกรู้สึกว่าการสื่อสารภายในบริษัทขาดประสิทธิภาพ ตอนแรกรู้สึกลำบากใจที่จะเล่าประเด็นปัญหานี้ให้เพื่อนร่วมงานคนไทยฟัง แต่เมื่อมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม รู้สึกสบายใจมากขึ้นที่เพื่อนร่วมงานเข้าใจและเปิดรับฟังปัญหา” (JP5) ขณะที่บางคนก่อร่างสร้างครอบครัวกับคนไทย “การได้แต่งงานกับภรรยาชาวไทยภายหลังจากเข้ามาทำงานในระยะเวลาหนึ่งก็มีส่วนช่วยในการปรับตัวที่ทำให้เรียนรู้วัฒนธรรม ความแตกต่าง การใช้ชีวิตที่มากขึ้น ทำให้เข้าใจความเป็นไทยและปรับใช้ในที่ทำงานได้ดียิ่งขึ้น” (EU6) รวมถึงมีการสร้างชุมชนของตนเอง “ภายหลังจากที่เดินทางมาได้ระยะเวลาหนึ่งได้ทราบมาว่า

มีกลุ่มไลน์ชาวต่างชาติในอำเภอชะอำเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ในพื้นที่ จึงเป็นประโยชน์มากในการสอบถามเรื่องราวต่าง ๆ ทำให้เกิดการเรียนรู้และการปรับตัว (EU7)

- ขั้นที่ ๔ ขั้นที่สามารถหาทางออกให้กับการปรับตัวได้แล้ว (Resolution Stage)

เป็นจุดที่ชาวต่างชาติสามารถปรับตัวและเกิดปัญหาในการสื่อสารน้อยลง โดยมีขั้นการปรับตัว ๓ ลักษณะ ได้แก่ ๑) Full participation พบว่าคนเอเชียอยู่ในกลุ่มนี้มากที่สุดเนื่องจากมาจากพื้นฐานทางวัฒนธรรมบางอย่างใกล้เคียงกัน จึงใช้เวลาไม่นานมากในการปรับตัว ๒) Accommodation ส่วนมากชาวต่างชาติอยู่ในขั้นนี้มากที่สุด เนื่องจากมีพื้นฐานทางวัฒนธรรมที่ต่างกัน ๓) Fight ไม่พบชาวต่างชาติที่มาทำงานแล้วอยู่อย่างไม่สบายใจ หรือต้องการย้ายออกไป

ชาวต่างชาติรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ทำงาน และรู้สึกสบายใจในการทำงานมากขึ้น ดังคำกล่าวชาวญี่ปุ่นที่ว่า “ตอนนี้เริ่มคุ้นเคยกับการทำงานกับคนไทย มีปัญหาทุกวันแต่ก็ช่วยๆกัน รู้ว่าอะไรควรที่จะพูด ไม่ควรพูดจะได้ไม่มีปัญหากับเพื่อนร่วมงาน ไปสังสรรค์ร่วมกันคนไทยในวันหยุด” (JP1) ด้านการดำเนินชีวิตประจำวันพบว่า การทำกิจกรรมร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานหรือการมีเพื่อนชาวไทย ทำให้ชาวต่างชาติปรับตัวได้ง่ายขึ้นและมีความสุข ดังคำกล่าวที่ว่า “เสาร์อาทิตย์ ก็จะไปบ้านเพื่อนคนไทย ทำอาหารอีสานดื่มเบียร์ร่วมกัน สนุกดี” (EU10) “รักเมืองไทย อาหารอร่อย ค่าครองชีพไม่แพง มีเพื่อนคนไทยที่น่ารัก และเพื่อนที่มาจากภูมิภาคเดียวกันจำนวนมาก ทำให้เกิดการช่วยเหลือกัน” (EU7)

อภิปรายผล

๑) กระบวนการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของชาวต่างชาติที่ทำงานร่วมกับคนไทยในเขตพื้นที่จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า กระบวนการปรับตัวของชาวต่างชาติแบ่งออกเป็น ๒ ช่วง โดยช่วงแรกก่อนการเดินทางมาปฏิบัติงานในประเทศไทย มีการเตรียมความพร้อมของตนเองและหน่วยงานต้นสังกัด และช่วงที่สองขณะปฏิบัติงานในประเทศไทย การปรับตัวทางวัฒนธรรมของชาวต่างชาติแบ่งเป็น ๔ ขั้น ขั้นที่ ๑ ขั้นตื่นตาตื่นใจกับวัฒนธรรมใหม่ (Honeymoon Stage) มีความสนใจและอยากเรียนรู้วัฒนธรรมไทยมากขึ้น ขั้นที่ ๒ ขั้นหงุดหงิดใจ (Frustration Stage) ที่เกิดจากความรู้สึกถูกแบ่งแยก รูปแบบการทำงานที่แตกต่าง รวมไปถึงความตระหนกทางวัฒนธรรม ขั้นที่ ๓ ขั้นหาหนทางในการปรับตัว (Readjustment Stage) โดยการมีส่วนร่วมและการเข้าร่วมทำกิจกรรมทางสังคม ได้รับการสนับสนุนและการช่วยเหลือจากผู้อื่นในการปรับตัว และขั้นที่ ๔ ขั้นที่สามารถหาทางออกให้กับการปรับตัวได้ (Resolution Stage) ซึ่งชาวต่างชาติปรับตัวและยอมรับวัฒนธรรมไทยมากขึ้น สอดคล้องกับ Black, Mendenhall, and Oddou (๑๙๙๑) ที่กล่าวไว้ว่า ข้อมูลจากชาวต่างชาติแสดงให้เห็นว่ากระบวนการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมธรรมที่มีประสิทธิภาพจะต้องเริ่มต้นตั้งแต่การวางแผนเพื่อเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงก่อนจะเข้ามาปฏิบัติงานในประเทศไทย โดยเฉพาะการเรียนรู้เกี่ยวกับภาษา มารยาททางสังคม วิถีชีวิตและวัฒนธรรม เป็นต้น ทั้งนี้ การเตรียมความพร้อมสามารถ

เกิดขึ้นได้จากการศึกษาค้นคว้าและประสบการณ์ในอดีตของตนเอง รวมถึงการได้รับความรู้ สร้างความเข้าใจและการอบรมจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

นอกจากนี้ผลการวิจัย สรุปได้ว่ายังไม่เคยมีหรือพบชาวต่างชาติที่ไม่สามารถอาศัยอยู่ในวัฒนธรรมไทยหรือมีความคิดที่จะออกจากประเทศไทยทั้งที่คนแต่ละประเทศมีแนวทางการปรับตัวมากน้อยแตกต่างกัน แม้ว่าจะพบปัญหาเรื่องอุปสรรคทางด้านภาษาที่ใช้ในการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ช่วงสถานการณ์โควิด ๑๙ ที่เกิดขึ้นก็ตาม สอดคล้องกับ เมตตา วิวัฒนานุกูล (๒๕๔๘) ที่กล่าวไว้ว่าชาวต่างชาติสามารถที่จะเรียนรู้ในการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ของเจ้าบ้านได้ โดยการเรียนรู้วิธีคิด รู้สึก และการแสดงพฤติกรรมอย่างเป็นกระบวนการ เพื่อจัดการความวิตกกังวล ความเครียด และความไม่แน่ใจที่มีอยู่ในสิ่งแวดล้อมใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ (Gudykunst & Hammer, ๑๙๘๘) จนนำไปสู่การปรับความคิดและปฏิบัติตัวได้อย่างเหมาะสมกับวัฒนธรรมใหม่ในที่สุด (Kim, ๑๙๙๔) โดยผู้ที่ผ่านประสบการณ์ในต่างประเทศและผู้ที่เตรียมความพร้อมจะมีความวิตกกังวลน้อยอีกทั้งสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว แต่ชาวต่างชาติที่เดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรไทยในช่วงของการแพร่ระบาดโควิด-๑๙ จะต้องมีการเตรียมความพร้อม และศึกษาข้อปฏิบัติ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น เพราะสถานการณ์การแพร่ระบาดโควิด-๑๙ ทำให้วิถีการดำเนินชีวิตเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดของประเทศเจ้าบ้านดังกล่าว

เมื่อเริ่มปฏิบัติงานในประเทศไทย ผู้ให้ข้อมูลทุกคนจะเข้าสู่ลำดับขั้นของการปรับตัวทางวัฒนธรรม ซึ่งมีความสอดคล้องกับ แนวคิดของ Ruben และ Steward (๑๙๙๘) ดังนี้

ขั้นที่ ๑ ขั้นตื่นตาตื่นใจกับวัฒนธรรมใหม่ (Honeymoon Stage) ชาวต่างชาติที่ไม่เคยมีประสบการณ์การเดินทางมาประเทศไทย มักจะแสดงการตื่นตัวออกมา มีความอยากรู้อยากเห็นวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมของไทยมากกว่าผู้ที่เคยมีประสบการณ์การเดินทางเข้ามาประเทศไทย สภาวะดังกล่าวเช่นนี้เกิดขึ้นกับผู้ให้ข้อมูลทุกคน ทั้งผู้ที่ไม่เคยมารวมทั้งผู้ที่เคยมาประเทศไทย ด้วยวัตถุประสงค์ของการเดินทางเข้ามาเพื่อทำงานในประเทศไทยซึ่งมีระยะเวลานานกว่าการเดินทางท่องเที่ยวจึงทำให้ต้องมีการปรับตัวและเรียนรู้วัฒนธรรมไทยในอีกหลากหลายมิติและหลายแง่มุมต่าง ๆ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทางบริบทของสังคมไทยที่แตกต่างไปจากเดิมจึงทำให้เกิดความรู้สึกตื่นตาตื่นใจ

ขั้นที่ ๒ ขั้นหงุดหงิดใจ (Frustration Stage) ชาวต่างชาติจะรู้สึกสับสนและเกิดความไม่เข้าใจในรายละเอียดบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมไทย อาทิเช่น ทัศนคติในเรื่องการใช้เวลา (Time Management) ปัญหาในการสื่อสาร และระบบการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งเกิดขึ้นกับชาวต่างชาติทุกคน แต่จะมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับการเตรียมความพร้อมของแต่ละบุคคล จึงสอดคล้องกับ Black, Mendenhall, & Oddou (๑๙๙๑) ที่กล่าวไว้ว่าปัญหาที่เกิดขึ้นส่วนมากมักเกิดจากความแตกต่างทางวัฒนธรรม เช่น ทัศนคติเรื่องเวลา ระบบการทำงาน โดยรูปแบบการทำงานในประเทศไทย จะมีลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว (Family) ที่ให้ความสำคัญแก่พนักงานมากกว่างาน องค์กรเปรียบเสมือนครอบครัวขนาดใหญ่ ผู้นำคอยให้

คำแนะนำปรึกษา ช่วยเหลือ ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา จึงเห็นได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ต่างกันจำเป็นต้องมีการปรับตัวในการทำงานที่แตกต่างกันมากขึ้น

ขั้นที่ ๓ ขั้นหาหนทางในการปรับตัว (Readjustment Stage) พบว่า ผู้ให้ข้อมูลแต่ละคนมีวีการปรับตัวที่แตกต่างกันออกไป มีการหาข้อมูลที่ตนเองไม่ทราบแน่ชัดจากการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คนไทยที่อยู่รอบข้าง ครอบครัว รวมถึงการใช้สื่อสังคมออนไลน์ เช่น Line และ Facebook ในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ช่องทางประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ จากกลุ่มก้อนของคนในชาติเดียวกันและใกล้เคียงกันเพื่อสอบถามความไม่เข้าใจ ปัญหาการสื่อสาร และการปรับตัว และยังเข้าร่วมทำกิจกรรมอื่น ๆ นอกเวลางานร่วมกัน เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรมซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับ เมตตา วิวัฒนานุกูล (๒๕๔๘) ที่กล่าวไว้ว่า การทำกิจกรรมร่วมกับคนไทยทำให้เข้าใจวิธีคิด ความรู้สึก และแนวปฏิบัติของคนไทยและเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ

ขั้นที่ ๔ ขั้นที่สามารถหาทางออกให้กับการปรับตัวได้แล้ว (Resolution Stage) ผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดจัดอยู่ในขั้น Full participation (เข้าใจวัฒนธรรมเจ้าบ้านและสามารถที่จะปรับตัวอยู่ได้อย่างสมดุล) และ Accommodation (ไม่สามารถยอมรับวัฒนธรรมใหม่ได้ทั้งหมดแต่ก็สามารถที่จะจัดการกับชีวิตตัวเองให้อยู่อย่างมีความสุขได้) ทั้งนี้ไม่พบขั้น Fight (แต่พยายามที่จะอยู่รอดแม้ว่าจะต้องอยู่อย่างไม่สบายใจ) และขั้น Flight (ไม่สามารถปรับตัวอยู่ได้และต้องการที่จะย้ายออกไป) โดยสังเกตได้จากสีหน้า กริยาอาการ และคำพูดที่แสดงออกมาขณะให้สัมภาษณ์ ที่สามารถสื่อได้ว่ามีความสุขกับการทำงานและใช้ชีวิตในประเทศไทย แม้จะมีอุปสรรคในการปรับตัวอยู่บ้างก็ตาม แต่ระยะเวลาที่ผู้ให้ข้อมูลอยู่ในประเทศไทยเกินกว่าหนึ่งปีซึ่งสอดคล้องกับ Black & Mendenhall (๑๙๙๑) ที่ระบุว่าหลังผ่านไป ๑๒ เดือนชาวต่างชาติจะเริ่มเข้าสู่การหาทางออกให้กับการปรับตัวได้แล้ว

๒) แนวทางการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของชาวต่างชาติทำงานร่วมกับคนไทยในเขตพื้นที่จังหวัดเพชรบุรี

- การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning)

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ชาวต่างชาติมีการเตรียมตัวก่อนการเดินทางเข้ามาในประเทศไทยด้วยการเรียนรู้ศึกษาข้อมูลทางวัฒนธรรม ระบบขั้นตอนการทำงาน การดำเนินชีวิต ความเชื่อต่าง ๆ ผ่านการสืบค้นข้อมูลทางอินเตอร์เน็ต และการสอบถามจากผู้ที่มีประสบการณ์การที่เคยทำงานในประเทศไทยมาก่อน ผู้ที่เคยทำงานร่วมกันกับคนไทย คนรู้จัก ญาติพี่น้อง และผู้ที่เคยเดินทางมาท่องเที่ยวในประเทศไทย เพื่อลดความกังวลใจ ความไม่แน่ใจ ซึ่งจะช่วยสร้างประสิทธิภาพในการปรับตัวในการทำงานและการดำเนินชีวิตได้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับ Gudykunst (๑๙๙๕) ที่กล่าวถึง ความกังวลใจ และความไม่แน่ใจในการสื่อสารต่างวัฒนธรรมสามารถนำไปสู่การเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งคนในแต่ละวัฒนธรรมจะมีวิธีการในการลดความไม่แน่ใจความกังวลใจที่แตกต่างกันไป

- การช่วยเหลือจากองค์กรและสนับสนุนจากกลุ่มคนในสังคม (Group Support)

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การช่วยเหลือและสนับสนุนจากกลุ่มคนในสังคม ทั้งจากองค์กร เพื่อนบ้าน ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน และกลุ่มคนในชาติเดียวกันที่เดินทางมาทำงานในประเทศไทย แหล่งข้อมูลประชาสัมพันธ์ต่าง รวมถึงเครือข่ายการติดต่อสื่อสารออนไลน์ อาทิ Line และ Facebook เป็นต้น ทำให้ชาวต่างชาติมีช่องทางในการสื่อสาร สอบถามเพื่อลดความวิตกกังวล ความไม่แน่ใจในการปฏิบัติตัวในการทำงาน การดำเนินชีวิต ทำให้ชาวต่างชาติมีการปรับตัวที่ดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Wu & Ang (๒๐๑๑) พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของพนักงาน

- ทัศนคติและการรับรู้ของชาวต่างชาติ

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึง ความคิดเห็นของชาวต่างชาติที่มีต่อประเทศไทย มีการเปิดใจในการรับรู้และเรียนรู้มิติทางความแตกต่างด้านวัฒนธรรมในทิศทางทั้งทางลบและทางบวกมากขึ้น หากเป็นไปในทิศทางใดก็ตาม ย่อมแสดงให้เห็นถึงการตอบสนองต่อความคิด ทัศนคติ และความพร้อมในการเรียนรู้ ซึ่งหากเป็นในทิศทางบวกก็จะแสดงให้เห็นถึงความพร้อมในการปรับตัวได้ดีในการทำงานและการใช้ชีวิต การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับแนวคิดทางวิชาการของ เมตตา วิวัฒนานุกูล (๒๕๔๘) ที่กล่าวไว้ว่า ชาวต่างชาติสามารถเรียนรู้และปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมใหม่ของเจ้าบ้านได้ โดยการเรียนรู้วิธีคิด รู้สึก และการแสดงพฤติกรรมอย่างเป็นกระบวนการ เพื่อจัดการความวิตกกังวล ความเครียด และความไม่แน่ใจที่มีอยู่ในสิ่งแวดล้อมใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ

- การสื่อสารข้ามวัฒนธรรม

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การสื่อสารเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญในลำดับต้นๆ ที่สะท้อนให้เห็นถึงแนวทางของการปรับตัวทางวัฒนธรรมที่มีประสิทธิภาพ แม้ว่าในปัจจุบันคนไทยจะมีความสามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้ในระดับหนึ่งแล้วก็ตาม แต่การที่ชาวต่างชาติสามารถเรียนรู้ภาษาของเจ้าของประเทศก็จะช่วยเสริมการเรียนรู้ สร้างความเข้าใจทางด้านวัฒนธรรมช่วยทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์กับคนในที่ทำงานและสังคมได้ดียิ่งขึ้น และช่วยปรับตัวทางวัฒนธรรรมได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ เมตตา วิวัฒนานุกูล (๒๕๔๘) ที่กล่าวว่า ประสิทธิผลของการสื่อสารต่างวัฒนธรรมมักเชื่อมโยงกับความสามารถในการปรับตัวระหว่างวัฒนธรรมด้วย

ข้อเสนอแนะ

ควรนำข้อค้นพบในงานวิจัยครั้งนี้ไปใช้เพื่อสร้างสรรค์งานวิจัยในอนาคตและควรมีการทำวิจัยเชิงปริมาณเพิ่มเติมซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าแนวทาง และค้นหาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของชาวต่างชาติที่ทำงานกับคนไทยมากน้อยเพียงใด และมี ปัจจัยใดบ้างที่สามารถร่วมกันทำนายการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของชาวต่างชาติที่ทำงานกับคนไทย

เอกสารอ้างอิง

เมตตา วิวัฒนานุกูล. (๒๕๔๘). การสื่อสารต่างวัฒนธรรม. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Black, J. & Mendenhall, M. 1991. The U-curve adjustment hypothesis revisited: A review and theoretical framework, Journal of International Business Studies, 22(2): 225–247.

Black, J. S., Mendenhall, M., & Oddou, G. (1991). Toward a comprehensive model of international adjustment: An integration of multiple theoretical perspectives. The Academy of Management Review, 16(2), 291–371.

Gudykunst, W.B. (1995). Anxiety/uncertainty management theory. In R. Wiseman (Ed.), Intercultural communication theory. Thousand Oaks, CA: Sage.

Kim, Y. Y. (1994). Adapting to a new culture. In L. Samovar & R. Porter (RE. Eds.), Intercultural communication: A reader. California: Wadsworth.

Ruben, B.D. & Steward, L.P. (1998). Communication and human behavior. Boston: Allyn and Bacon

Trompenaars, F., & Hampden-Turner, C. (2004). Managing People across Cultures. Chichester: Capstone Publishing Ltd.

Wu, P., & Ang, S. H. (2011). The impact of expatriate supporting practices and cultural intelligence on cross-cultural adjustment and performance of expatriates in Singapore. The International Human Resources Management, 22(13). 26983-2702.

ปัญหาและอุปสรรคในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของพนักงานบริษัท: กรณีศึกษา บริษัทเอกชนที่ประกอบธุรกิจด้านการขนส่งแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ณัฏฐนา ลีพหรัตนรักษ์, ชลธิชา โตวงค์, ธนาภา ชูรัตน์ และ รักษิณา รอดเที่ยง

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

nattana@ms.su.ac.th, towong_c@su.ac.th, churat_t@su.ac.th, rodthiang_r@su.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของพนักงานแผนกนำเข้าและส่งออก และแนวทางการพัฒนาภาษาอังกฤษ โดยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างกับพนักงานแผนกนำเข้าและส่งออกของบริษัทเอกชนที่ประกอบธุรกิจด้านการขนส่งแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามถูกวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรม SPSS ผลการวิจัยพบว่าปัญหาและอุปสรรคในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของพนักงานแผนกนำเข้าและส่งออกอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนใหญ่จะเป็นปัญหาทักษะการพูดและการฟัง ได้แก่ การไม่สามารถออกเสียงให้ใกล้เคียงกับเจ้าของภาษา การไม่สามารถเข้าใจบทสนทนาได้เมื่อผู้สนทนาใช้คำศัพท์ระดับสูง การไม่มีทักษะในการจำแนกเสียงหรือการออกเสียงภาษาอังกฤษ และการไม่สามารถคิดเป็นภาษาอังกฤษได้ทันทีเมื่อสนทนากับชาวต่างชาติ ตามลำดับ แนวทางการแก้ไขปัญหาที่พบมากที่สุด คือการพยายามสื่อสารกับลูกค้าหรือเพื่อนร่วมงานชาวต่างชาติโดยใช้ภาษาอังกฤษให้บ่อยครั้งขึ้น ส่วนวิธีการอื่น ได้แก่ การพยายามหาคำศัพท์ที่เป็นคีย์เวิร์ดหรือเดาบริบทโดยรอบประโยคหากตัวเนื้อหาในเอกสารต่าง ๆ ยากเกินที่สามารถเข้าใจได้ และใช้การฝึกฝนภาษาอังกฤษผ่านสื่อช่องทางต่าง ๆ และสื่อออนไลน์ เช่น พอดแคสต์ ยูทูบ เป็นต้น เพื่อคุ้นชินกับภาษาอังกฤษ ตามลำดับ

คำสำคัญ : ปัญหาการใช้ภาษาอังกฤษ, พนักงานบริษัท, ธุรกิจการขนส่ง, ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

PROBLEMS AND OBSTACLES OF USING ENGLISH FOR COMMUNICATION: A CASE STUDY OF EMPLOYEES OF A LOGISTIC COMPANY IN PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE

Nattana Leelaharattanarak, Chonthicha Towong,
Thanapa Churat and Raksina Rodthiang

Faculty of Management Science, Silpakorn University
nattana@ms.su.ac.th, towong_c@su.ac.th, churat_t@su.ac.th, rodthiang_r@su.ac.th

Abstract

This study aims to investigate problems and solutions of using English for communication of company employees working at the import and export department, as well as to study the way in which are sued to enhance English. Data were collected through questionnaires given to and semi-structured interviews done with employees working in the import and export department of a private logistics company in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. Quantitative data were statistically analyzed using the SPSS program. The results showed that the overall problems of using English for communication among the logistics company employees are considered as moderate ones. Most of the common problems are related to listening and speaking skills. Those problems include inability of producing sounds close to native speakers, difficulties of understanding meanings when interlocutors use advance vocabulary, the lack of skills in distinguishing English sounds or pronunciation, and inability of giving spontaneous responses in English respectively. In addition, the most common solution found includes to try to find more chances to talk to foreign customers and colleague in English. Other solutions are trying to find key words or to guess meaning by using contexts in case contents in the documents are too difficult to understand, and practising English through a variety of media, including online one such as Podcast and YouTube in order to be familiar with English.

Keywords: Problems of using English, company employees, logistics business, English for communication

บทนำ

ในปัจจุบันการขนส่งสินค้าทั้งในและต่างประเทศเริ่มมีบทบาทเพิ่มมากขึ้นในระบบเศรษฐกิจ เนื่องจากการแพร่ระบาดของโรคโคโรนาไวรัส ส่งผลให้ธุรกิจการขนส่งสินค้าและโลจิสติกส์มีแนวโน้มเติบโตขึ้นอย่างก้าวกระโดด แนวโน้มผลประกอบการที่ดีขึ้นอย่างมาก เช่น ธุรกิจรับส่งเอกสารและสิ่งของ มีรายได้ตลอดปี ๒๕๖๒ เพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๖๑ ถึงร้อยละ ๕๗% และธุรกิจขนส่งโลจิสติกส์ มีกำไรตลอดปี ๒๕๖๒ เพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๖๑ ถึงร้อยละ ๑๑๖% (ประชาชาติธุรกิจ, ๒๕๖๔) นอกจากนี้ ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีการทำค้าขายกับต่างประเทศมาโดยตลอด จึงต้องพัฒนาประชากรภายในประเทศให้มีประสิทธิภาพเพียงพอในตลาดโลก (Wannapok, ๒๐๐๔) ส่งผลให้ธุรกิจต่าง ๆ จึงมองหาบุคลากรที่มีศักยภาพในการสื่อสารภาษาอังกฤษ ด้วยเหตุนี้ ภาษาอังกฤษ จึงถูกบรรจุเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาภาคบังคับในระบบการศึกษาไทยในทุกระดับ อย่างไรก็ตาม คนไทยยังคงประสบปัญหากับการใช้ภาษาอังกฤษอย่างต่อเนื่อง VOA (๒๕๖๔) ได้รายงานผลการจัดอันดับระดับความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษจากทั่วโลกโดย EF Education First ประจำปี ค.ศ.๒๐๒๑ พบว่า ประเทศไทยตกลงมาอยู่ลำดับที่ ๗๔ ในปี ๒๐๑๙ ซึ่งเลื่อนลงมาจากกลุ่ม “ความสามารถทางภาษาอังกฤษต่ำ” สู่กลุ่ม “ความสามารถทางภาษาอังกฤษต่ำมาก” นอกจากนี้ประเทศไทยยังถูกจัดความสามารถทางภาษาอังกฤษอยู่ในอันดับที่ ๗ จาก ๘ ประเทศในภูมิภาคอาเซียน

การศึกษาปัญหาภาษาอังกฤษที่ได้รับความสนใจศึกษามักจะเป็นการศึกษาในห้องเรียนทั้งไทยและต่างประเทศเป็นส่วนใหญ่ เช่น งานวิจัยของญาณิศา สู่ทรงดี และสุชาดา รัตนวาณิชย์พันธ์ (๒๕๕๕); นทีธร นาคพรหม และคณะ (๒๕๕๘); ปิยวรรณ รุ่งวรพงศ์ (๒๕๕๗); ฤทัยรัตน์ ศรีพวงมาลัย (๒๕๖๑); สินินาฎ มีศรี (๒๕๕๙); Kasim & Raisha (๒๐๑๗) และงานวิจัยเกี่ยวกับปัญหาภาษาอังกฤษในบริบทวิชาชีพ ก็มักพบในกลุ่มของพนักงานบริการ เช่น งานวิจัยของมินตรา ไชยชนะ, สรศักดิ์ เชี่ยวชาญ และสุดารัตน์ ทองเณร (๒๕๖๐); ณัฐญา หุ่นน้อย (๒๕๖๑) และในกลุ่มวิศวกร เช่น งานวิจัยของ กฤษณะ โฆษชุณหนันท์ (๒๕๕๙) เป็นต้น แต่งานวิจัยและการศึกษาปัญหาภาษาอังกฤษในบริบทพนักงานสายโลจิสติกส์กลับมีจำนวนน้อย

ด้วยเหตุนี้งานวิจัยชิ้นนี้จึงมุ่งศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการใช้ภาษาอังกฤษและแนวทางแก้ไขปัญหาของพนักงานแผนกโลจิสติกส์ เพื่อเป็นแนวทางประยุกต์ใช้แก้ปัญหา และพัฒนาบุคลากรให้กับบริษัทเอกชนประกอบธุรกิจด้านการขนส่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่เป็นแหล่งเก็บข้อมูล หรือบริษัทที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นและเป็นกำลังสำคัญให้กับองค์กรต่อไป นอกจากนี้ ในแง่ของการพัฒนาการศึกษา ผลการวิจัยชิ้นนี้ยังสามารถนำไปต่อยอดในการเรียนการสอนเพื่อเป็นประโยชน์ด้านการศึกษาเพื่อเตรียมการเพิ่มศักยภาพของนักศึกษาให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานในปัจจุบัน

ปัญหาในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

แม้ว่าในประเทศต่าง ๆ ที่ไม่ได้ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาราชการ มีการบรรจุภาษาอังกฤษเป็นวิชาที่ต้องเรียนในหลักสูตรการเรียนการสอนในทุกระดับ แต่กลับพบปัญหาและอุปสรรคในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในทุกทักษะ ดังนี้

ปัญหาด้านการพูดภาษาอังกฤษ จากการศึกษาปัญหาในด้านการพูดภาษาอังกฤษหลากหลายชิ้น สามารถประมวลได้ว่า ปัญหาด้านการพูดภาษาอังกฤษมี ๔ ประเด็นหลัก ๆ ได้แก่ ประการแรก คือการขาดความมั่นใจในตนเอง เพราะตนเองมีความรู้ภาษาอังกฤษไม่เพียงพอ (นงสมร พงษ์พานิช, ๒๕๕๔) ขาดทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในสภาพจริง และขาดทักษะความรู้พื้นฐานที่เป็นองค์ประกอบในการพูดภาษาอังกฤษ (ธัญทิพ บุญเยี่ยม, ๒๕๖๒) เช่น การไม่รู้โครงสร้างไวยากรณ์อย่างเพียงพอ เป็นต้น ประการที่สอง ผู้พูดมีจำนวนคำศัพท์และสำนวนภาษาอังกฤษไม่เพียงพอที่จะนำไปสร้างเป็นประโยคที่สมบูรณ์ได้ เป็นลักษณะพูดเป็นคำ ๆ แทน ทำให้ผู้พูดไม่มีความมั่นใจและอาจไม่สามารถสื่อสารกับชาวต่างชาติได้อย่างตรงประเด็น ซึ่งสถานการ์ณนี้มักเกิดได้บ่อยครั้งในการสนทนากับคู่สนทนาทางโทรศัพท์หรือการให้ข้อมูลเบื้องต้นกับลูกค้าแบบตัวต่อตัว (มินตรา ไชยชนะ, สรศักดิ์ เชี่ยวชาญ และสุดารัตน์ ทองเณร, ๒๕๖๐) ประการที่สาม คือ การขาดแรงจูงใจในการเรียนภาษาอังกฤษ กล่าวคือ ภาษาอังกฤษไม่ใช่ภาษาราชการของประเทศไทย จึงขาดบริบทในชีวิตประจำวันที่จะพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษ ทำให้เกิดความสนใจหรือแรงกระตุ้นในการพูดภาษาอังกฤษน้อย ส่งผลให้คนไทยพูดภาษาอังกฤษไม่ได้หรือพูดไม่คล่อง (เนตรปรียา ชุมไชโย, ๒๕๔๕) ปัญหานี้ยังพบในชาวอุซเบกิสถาน จากงานวิจัยของ Oybekovna (๒๐๒๐) พบว่า ผู้เรียนชาวอุซเบกิสถานประสบปัญหาเรื่องขาดแรงจูงใจในการใช้ภาษาอังกฤษ เนื่องจากการพูดภาษาอังกฤษจะมีเพียงในห้องเรียนเท่านั้น สภาพแวดล้อมนอกห้องเรียนของผู้เรียนไม่บังคับให้มีโอกาสได้ใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร ประการสุดท้าย คือ การขาดการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรด้านทักษะการพูดภาษาอังกฤษในการทำงาน (ทิยาพร ศิลปี, ๒๕๕๙)

ปัญหาด้านการฟังภาษาอังกฤษ ปัญหาหลักๆ ด้านการฟังภาษาอังกฤษมี ๕ ประการ กล่าวคือ ประการแรกเกี่ยวกับผลกระทบจากการจัดการเรียนการสอนที่ให้ความสำคัญกับทักษะการฟังน้อยกว่าทักษะอื่น ๆ การขาดโอกาสการฝึกฝนทักษะการฟังภาษาอังกฤษบ่อยๆ ทำให้ผู้เรียนมีปัญหาในการเข้าใจเนื้อหาเมื่อฟังภาษาอังกฤษ (ญาณิศา สู่ทรงดี และสุชาดา รัตนวาณิชย์พันธ์, ๒๕๕๕) ประการถัดมา เนื่องจากภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่ถูกใช้เป็นภาษาราชการในหลายประเทศทั่วโลก ทำให้มีสำเนียงที่หลากหลาย เช่น สำเนียงอินเดีย สำเนียงออสเตรเลีย สำเนียงสิงคโปร์ เป็นต้น ส่งผลให้เกิดปัญหาความเข้าใจเมื่อฟังภาษาอังกฤษสำเนียงหลากหลายของแต่ละชนชาติที่แตกต่างกัน เช่น คนไทยมักประสบปัญหาไม่เข้าใจสำเนียงการพูดภาษาอังกฤษของคนอินเดีย เป็นต้น (Khamprated, ๒๐๑๒; ฤทัยรัตน์ ศรีพวงมาลัย, ๒๕๖๑) ประเด็นนี้สอดคล้องกับวิจัยของ Zulfikar, Aulia & Akmal (๒๐๒๐) พบว่าผู้เรียนชาวอินโดนีเซียที่ศึกษาภาษาอังกฤษ มีปัญหาด้านการฟังสำเนียงภาษาอังกฤษของคู่สนทนา เนื่องจากไม่คุ้นชินกับสำเนียงภาษาอังกฤษของคู่สนทนา ประการที่สามเกี่ยวกับความเร็วในการพูดภาษาอังกฤษ กล่าวคือ หากคู่สนทนาพูดเร็วเกินไปหรือพูดด้วยระดับความเร็วปกติของเจ้าของ

ภาษาอังกฤษผู้ฟังคนไทยไม่สามารถจับใจความสิ่งที่ผู้พูดสื่อสารได้ (ฤทัยรัตน์ ศรีพวงมาลัย, ๒๕๖๑) ซึ่งงานวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Zulfikar, Aulia & Akmal (๒๐๒๐) ที่พบว่า ผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพทางภาษาอังกฤษต่ำมักจะประสบปัญหากับสื่อการเรียนภาษาอังกฤษที่มีความเร็วระดับปกติที่พบจริงในชีวิตประจำวัน ประการที่สี่ พบว่าคนไทยมีปัญหาในการฟังเพื่อการวิเคราะห์ โดยเฉพาะกรณีที่ต้องวิเคราะห์ปัญหาให้กับชาวต่างประเทศ โดยปัญหาดังกล่าวอาจมีสาเหตุมาจากการฟังไม่ทันหรือไม่ได้ตั้งใจฟัง ขาดสมาธิ และอาจมีข้อมูลขององค์กรไม่เพียงพอที่จะตอบคำถามได้ (มินตรา ไชยชนะ, สรศักดิ์ เชี่ยวชาญ และสุดารัตน์ ทองเณร, ๒๕๖๐) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Thai & Nguyen (๒๐๑๘) พบว่า ปัญหาความไม่คุ้นเคยกับประเด็นหัวข้อที่แปลกใหม่ และการขาดสมาธิระหว่างฟังคู่สนทนาของผู้เรียนภาษาอังกฤษในเวียดนาม เป็นอีกปัจจัยที่ทำให้ผู้ฟังไม่สามารถวิเคราะห์ประเด็นของคู่สนทนาได้อย่างถูกต้อง ประการที่ห้า ปัญหาในการฟังประโยคภาษาอังกฤษที่ซับซ้อน เช่น ประกอบด้วยคำศัพท์ สำนวน วลีที่ยาก รวมถึงไวยากรณ์ระดับสูง อาจทำให้ผู้ฟังสับสนและไม่สามารถสรุปใจความสำคัญที่ผู้พูดสื่อได้ (ญาณิศา สู่ทรงดี และสุชาดา รัตนวาณิชย์พันธ์, ๒๕๕๕; Khamprated, ๒๐๑๒) ประการสุดท้าย ความแตกต่างทางวัฒนธรรมเป็นอุปสรรคหนึ่งที่ทำให้เกิดปัญหาในการฟังและไม่เข้าใจสิ่งที่ผู้พูด เช่น เรื่องขบขัน (jokes) เป็นต้น (Khamprated, ๒๐๑๒)

ปัญหาด้านการอ่านภาษาอังกฤษ มีการศึกษาปัญหาด้านการอ่านภาษาอังกฤษจำนวนมาก สามารถแบ่งปัญหาดังกล่าวออกได้เป็น ๓ ประเด็นหลัก ๆ ได้แก่ ประการแรก การรู้คำศัพท์จำนวนจำกัด เนื้อหาในบทอ่านประกอบด้วยคำศัพท์ที่ยาก เช่น คำศัพท์เฉพาะทาง คำศัพท์พ้องความหมาย หรือศัพท์พ้องรูปที่ความหมายเปลี่ยนแปลงได้ตามบริบท เป็นต้น ส่งผลให้ผู้อ่านไม่เข้าใจเนื้อหาที่อ่าน (Dara, ๒๐๑๙) ดังที่ Kasim & Raisha (๒๐๑๗) กล่าวว่า ผู้เรียนชาวอินโดนีเซียที่เรียนภาษาอังกฤษเป็นภาษาต่างประเทศมักจะมีปัญหาในเรื่องของ Homonyms เนื่องจากการออกเสียงและการสะกดคำนั้นเหมือนกัน แต่ความหมายต่างกันไปตามบริบท ประการที่สอง เป็นปัญหาด้านโครงสร้างไวยากรณ์ กล่าวคือ ผู้อ่านไม่เข้าใจโครงสร้างไวยากรณ์ที่ซับซ้อนบางเรื่องอย่างแท้จริง (Dara, ๒๐๑๙) ทั้งๆ ที่การจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในประเทศไทยมุ่งเน้นไปที่การสอนไวยากรณ์ ถ้าผู้อ่านมีความเข้าใจโครงสร้างไวยากรณ์เป็นอย่างดี จะสามารถถอดความและเข้าใจสิ่งที่อ่านได้อย่างรวดเร็ว Nuttal (๒๐๐๐) กล่าวว่า โครงสร้างอย่าง complex noun groups, nominalizations, coordinating conjunctions, participial phrases, prepositional phrases มักทำให้ผู้อ่านทำความเข้าใจได้ค่อนข้างยาก เนื่องจากมีความซับซ้อน ประการที่สาม ปัญหาการอ่านที่เกิดจากการเรียนการสอนที่ไม่เหมาะสม ส่งผลให้การอ่านของผู้เรียนล้มเหลว โดยไม่ได้เน้นให้นักเรียนได้พัฒนาทักษะการอ่านอย่างแท้จริง งานวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ganie, Deliana & Rangkuti (๒๐๑๙) ที่พบว่า ส่วนหนึ่งของปัญหาการอ่านภาษาอังกฤษของผู้เรียนชาวอินโดนีเซีย คือ การที่ผู้สอนไม่ใช้เทคนิคการสอนใดๆ นอกเหนือจากอ่านให้ผู้เรียนฟัง และกระบวนการเรียนการสอนอยู่ที่ครูถึง ๗๐% มักเผชิญกับปัญหาการอ่านภาษาอังกฤษจากครูผู้สอนเอง ไม่สอนวิธีการอ่านจับใจความแต่มักสอนให้อ่านตามที่ผู้สอนพูด นอกจากนี้ยังไม่สามารถอธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับตัวประโยคได้และใช้วิธีการสอนที่ไม่เหมาะสม

ปัญหาด้านการเขียนภาษาอังกฤษ จากงานวิจัยในอดีต พบปัญหาด้านการเขียนภาษาอังกฤษหลัก ๆ ๓ ประเด็น คือ ประการแรก คือ การเขียนไม่ถูกต้องตามหลักไวยากรณ์ (สินีนาฏ มีศรี และภัทร์ธีรา เทียนเพิ่มพูล, ๒๕๕๙) โดยทั่วไปมีสาเหตุมาจากการที่ผู้เขียนต้องคำนึงถึงความถูกต้องของโครงสร้างทางภาษาเป็นอย่างแรก แต่โครงสร้างทางไวยากรณ์ของภาษาไทยบางส่วนไม่เหมือนกันกับไวยากรณ์ภาษาอังกฤษ และไวยากรณ์ภาษาอังกฤษบางเรื่องไม่พบในภาษาไทย เช่น กาล (Tenses) เครื่องหมายวรรคตอน (Punctuations) คำนำหน้าคำนาม (Determiners) เป็นต้น ดั้งนั้นหากเขียนไม่ถูกต้องตามหลักโครงสร้างของภาษา จะทำให้ผู้อ่านไม่เข้าใจหรือเข้าใจผิดในสิ่งที่ต้องการสื่อ หรืออาจจะเกิดการสื่อสารไปในทางลบได้เช่นเดียวกัน กฤษณะ โฆษชุณหนันท์ (๒๕๕๙) ได้กล่าวว่าปัญหาและอุปสรรคการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร พบว่า การรู้คำศัพท์ ไวยากรณ์น้อย เป็นปัญหามากต่อทักษะการเขียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประการที่สอง อิทธิพลของภาษาแม่ (mother tongue) แทรกแซงในการเขียนภาษาอังกฤษ ทำให้เกิดจากการนำกฎเกณฑ์ของภาษาแม่มาใช้ในการเขียนภาษาอังกฤษโดยมิได้ตระหนักถึงข้อจำกัดและความแตกต่างของกฎเกณฑ์ทางภาษาระหว่างภาษาแม่และภาษาอังกฤษ (Bhela, ๑๙๙๙; ปิยวรรณ รุ่งวรพงศ์, ๒๕๕๗) Bhela (๑๙๙๙) กล่าวว่า หากโครงสร้างทางภาษาระหว่างสองภาษามีความแตกต่างกันมาก โอกาสที่จะเขียนผิดพลาดก็จะเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Cho (๒๐๐๔) ที่พบว่า ปัญหาการเขียนภาษาอังกฤษที่ชัดเจนสำหรับผู้เรียนชาวเกาหลีเกิดจากพื้นฐานความแตกต่างระหว่างสองภาษา ภาษาอังกฤษจะอยู่ในกลุ่มอินโด-ยูโรเปียน ในขณะที่ภาษาเกาหลีใช้หลักในตระกูลภาษาอุราลอัลไต ทำให้ทั้งสองภาษามีความต่างกันทางโครงสร้างวากยสัมพันธ์อย่างสิ้นเชิง ยกตัวอย่างเช่น รูปแบบโครงสร้างของภาษาอังกฤษคือ SVO (ประธาน-กริยา-กรรม) ในขณะที่รูปแบบโครงสร้างพื้นฐานของภาษาเกาหลีคือ SOV (ประธาน-กรรม-กริยา) ประการที่สาม การไม่สามารถเลือกใช้คำให้เหมาะสมกับบริบทได้ แยกแยะความแตกต่างของคำชนิดต่างๆ ไม่ได้ รวมทั้งมักเทียบคำแปลของภาษาแม่เป็นหลัก เช่น คำพ้องความหมาย ทำให้ผู้เขียนไม่สามารถใช้คำให้สอดคล้องกับความหมายหรือบริบทที่ต้องการสื่อได้ และไม่ทราบความหมายของคำศัพท์ (ปิยวรรณ รุ่งวรพงศ์, ๒๕๕๗)

ระเบียบวิธีการวิจัย

งานวิจัยชิ้นนี้เป็นรูปแบบการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) กลุ่มตัวอย่างซึ่งได้มาโดยการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling Method) ได้แก่ พนักงานแผนกการนำเข้าและส่งออกของบริษัทเอกชนประกอบธุรกิจด้านการขนส่งแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๓๕ คน เป็นพนักงานที่มีการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารในการทำงาน จากจำนวนพนักงานในแผนกทั้งหมด จำนวน ๕๐ คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ประกอบด้วย แบบสอบถามออนไลน์ และการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เครื่องมือดังกล่าว มีรายละเอียดดังนี้

แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) โดยมีขั้นตอนการหาคุณภาพและการรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม ดังนี้ เริ่มต้นจากการศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีองค์ความรู้ เรื่องปัญหา

ในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร เอกสารทางวิชาการ วารสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม (Google Form) จำนวน ๕๓ ข้อ หลังจากนั้นได้ส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ด้านภาษาอังกฤษ จำนวน ๓ ท่าน (Face Validity) ตรวจสอบและประเมินความสอดคล้องของเนื้อหา (Content Validity) และการใช้ภาษา นำผลการประเมินมาหาค่าดัชนี IOC ซึ่งได้ค่า IOC มากกว่า ๐.๕ นั่นหมายความว่า ข้อคำถามในแบบสอบถามวัดได้สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการ สามารถนำไปใช้ได้ (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และอัจฉรา ชำนิประศาสน์, ๒๕๔๗) หลังจากนั้นได้นำข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับแก้ไขแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง หลังจากการปรับปรุงแบบสอบถามเสร็จสิ้น ก็ส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๒๕ คน พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ ของการทำวิจัย และลักษณะของแบบสอบถาม เพื่อให้ผู้กรอกแบบสอบถามทราบ และให้เกิดความเข้าใจตรงกัน

การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เป็นลักษณะแบบการถามคำถามปลายเปิด ที่ใช้สัมภาษณ์พนักงานกลุ่มตัวอย่างเป็นรายบุคคล จำนวน ๑๐ คนซึ่งไม่ซ้ำกับพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม โดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างนี้ ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation Technique) ด้านข้อมูล (Data Triangulation) โดยเน้นการตรวจสอบข้อมูลที่ได้ว่ามีความเหมือนกันหรือไม่ ในส่วนปัญหาและอุปสรรคในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของพนักงาน พบว่า มีชุดข้อมูลที่สอดคล้องกันถึง ๖๐% และในส่วนของแนวทางการแก้ไขปัญหาในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของพนักงาน พบว่า มีชุดข้อมูลที่สอดคล้องกันถึง ๕๐% ส่วนสุดท้ายบทบาทขององค์กรที่มีผลต่อการใช้ภาษาอังกฤษของพนักงาน พบว่า มีชุดข้อมูลที่สอดคล้องกันถึง ๗๐% จึงสามารถตีความได้ว่าชุดข้อมูลมีความอิ่มตัว

ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถามจะถูกวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้วยโปรแกรม SPSS ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ก็จะถูกวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการศึกษา

ผลการศึกษา แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน คือ ผลการศึกษาที่ได้จากแบบสอบถามและที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยจะขอกล่าวถึงผลการศึกษาที่ได้จากแบบสอบถามก่อน ดังต่อไปนี้

ผลการศึกษาจากแบบสอบถาม ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นหญิง จำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๖ และชายจำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔ ซึ่งอยู่ในช่วงอายุอยู่ระหว่าง ๔๖ ปีขึ้นไป มีประสบการณ์การทำงาน ๒๑ ปีขึ้นไปมากที่สุดจำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔ ส่วนใหญ่มีความถี่ในการใช้ภาษาอังกฤษในการทำงานทุกวัน จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๔ ส่วนข้อมูลการเดินทางไปต่างประเทศของผู้ตอบแบบสอบถาม มีผู้ที่เคยเดินทางไปต่างประเทศ จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๐ โดยมีจุดประสงค์เพื่อการทำงาน จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕ มีจุดประสงค์เพื่อการท่องเที่ยว จำนวน ๘ คน

คิดเป็นร้อยละ ๔๐ และมีจุดประสงค์เพื่อการศึกษา จำนวน ๑ คิดเป็นร้อยละ ๕ ตามลำดับ ได้เดินทางไปยังประเทศ ญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกา เกาหลี ฮ่องกง สิงค์โปร์ ไต้หวัน มาเลเซีย กัมพูชา จีน ฟิลิปปินส์

ในการวิเคราะห์ระดับปัญหาและอุปสรรคในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารอยู่บนเกณฑ์การแปลความข้อมูลดังนี้ (ประคอง กรรณสูตร, ๒๕๓๘) หากได้คะแนนเฉลี่ย

๑.๐๐-๑.๕๐ หมายถึง มีระดับปัญหาน้อยที่สุด
๑.๕๑-๒.๕๐ หมายถึง มีระดับปัญหาน้อย
๒.๕๑-๓.๕๐ หมายถึง มีระดับปัญหาปานกลาง
๓.๕๑-๔.๕๐ หมายถึง มีระดับปัญหามาก
๔.๕๑-๕.๐๐ หมายถึง มีระดับปัญหามากที่สุด

ผลการศึกษาเปิดเผยปัญหาและอุปสรรคในการใช้ภาษาอังกฤษของพนักงานแผนกการนำเข้าและส่งออกของบริษัทที่ประกอบธุรกิจการขนส่งแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังที่ปรากฏในตารางที่ ๑

ตารางที่ ๑ ปัญหาและอุปสรรคในการใช้ภาษาอังกฤษในภาพรวม

ปัญหาและอุปสรรคในการใช้ภาษาอังกฤษ	**ค่าเฉลี่ย** ($\bar{X}$)	**ค่า SD**	**ระดับปัญหา**
๑. ข้าพเจ้าขาดความมั่นใจในการพูดสื่อสาร	๒.๗๖	๑.๐๗	**ปานกลาง**
๒. ข้าพเจ้ามีปัญหาในการออกเสียงให้ใกล้เคียงกับเจ้าของภาษา	๓.๒๐	๐.๘๙	**ปานกลาง**
๓. ข้าพเจ้าไม่สามารถคิดเป็นภาษาอังกฤษได้ทันทีเมื่อสนทนากับชาวต่างชาติที่ใช้ภาษาอังกฤษ	๒.๘๘	๑.๐๓	**ปานกลาง**
๔. ข้าพเจ้าใช้ภาษาไทยร่วมกับภาษาอังกฤษโดยส่วนมาก เมื่อสนทนากับชาวต่างชาติที่ใช้ภาษาอังกฤษ	๒.๒๘	๑.๐๐	**น้อย**
๕. ข้าพเจ้าไม่สามารถใช้คำศัพท์หรือสำนวนสื่อสารได้ทันที เมื่อสนทนากับชาวต่างชาติที่ใช้ภาษาอังกฤษ	๒.๗๖	๐.๙๕	**ปานกลาง**
๖. ข้าพเจ้าไม่สามารถเลือกใช้คำศัพท์ให้เหมาะสมกับคู่สนทนาได้	๒.๖๘	๐.๙๓	**ปานกลาง**
๗. ข้าพเจ้าไม่สามารถพูดประโยคที่ข้าพเจ้าต้องการได้	๒.๓๖	๐.๘๙	**น้อย**
๘. ข้าพเจ้าไม่สามารถเรียบเรียงความคิดหรือประโยคภาษาอังกฤษก่อนเริ่มการสนทนาได้	๒.๕๒	๑.๐๖	**ปานกลาง**
๙. ข้าพเจ้าไม่สามารถสนทนาในประเด็นอื่นใดนอกเหนือจากประเด็นที่พบบ่อย	๒.๘๐	๑.๐๖	**ปานกลาง**
๑๐. ข้าพเจ้าขาดทักษะในการจำแนกสำเนียงหรือการออกเสียงภาษาอังกฤษ	๒.๙๒	๐.๙๘	**ปานกลาง**
๑๑. ข้าพเจ้าไม่สามารถจับใจความสำคัญของคู่สนทนาได้ หากคู่สนทนาพูดด้วยความเร็วปกติ	๒.๖๐	๐.๙๐	**ปานกลาง**
๑๒. ข้าพเจ้าไม่สามารถเข้าใจบทสนทนาได้ เมื่อคู่สนทนาใช้คำศัพท์ระดับสูง	๓.๐๘	๑.๐๔	**ปานกลาง**
๑๓. ข้าพเจ้าไม่สามารถเข้าใจความหมายของคำศัพท์ในเนื้อหาที่อ่าน	๒.๕๒	๐.๘๑	**ปานกลาง**

ปัญหาและอุปสรรคในการใช้ภาษาอังกฤษ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่า SD	ระดับปัญหา
๑๔. ข้าพเจ้าไม่สามารถเข้าใจลักษณะโครงสร้างไวยากรณ์ของภาษาอังกฤษ ทำให้ไม่สามารถเข้าใจความหมายในเอกสารที่ข้าพเจ้าอ่านได้	๒.๓๒	๐.๘๔	**น้อย**
๑๕. ข้าพเจ้าไม่สามารถเข้าใจในเนื้อหาในเอกสารที่เกี่ยวข้องและไม่สามารถจับประเด็นสำคัญได้	๒.๓๒	๐.๘๔	**น้อย**
๑๖. ข้าพเจ้ามีปัญหาในการเลือกใช้คำศัพท์หรือสำนวนให้เหมาะสมตามบริบท	๒.๖๐	๐.๘๙	**ปานกลาง**
๑๗. ข้าพเจ้าไม่สามารถเลือกใช้คำศัพท์ให้เหมาะสมกับโอกาสต่าง ๆ ได้	๒.๕๒	๐.๘๑	**ปานกลาง**
๑๘. ข้าพเจ้าไม่มีความมั่นใจในทักษะไวยากรณ์และคำศัพท์ทำให้ไม่สามารถเรียบเรียงประโยคในการเขียนให้ผู้อ่านเข้าใจในประเด็นที่ข้าพเจ้าจะสื่อสารได้	๒.๕๒	๑.๐๒	**ปานกลาง**

จากตารางที่ ๑ ผลการศึกษาระดับปัญหาและอุปสรรคในการใช้ภาษาอังกฤษในภาพรวมของพนักงานบริษัทเอกชนที่ประกอบธุรกิจด้านการขนส่งแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมมีระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = ๒.๖๔) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ มีปัญหาในการออกเสียงให้ใกล้เคียงกับเจ้าของภาษา ($\bar{X}$ = ๓.๒๐; SD = ๐.๘๙) รองลงมาคือ ไม่สามารถเข้าใจบทสนทนาได้ เมื่อคู่สนทนาใช้คำศัพท์ระดับสูง ($\bar{X}$ = ๓.๐๘; SD = ๑.๐๔) ขาดทักษะในการจำแนกสำเนียงหรือการออกเสียงภาษาอังกฤษ ($\bar{X}$ = ๒.๙๒; SD = ๐.๙๘) ไม่สามารถคิดเป็นภาษาอังกฤษได้ทันทีเมื่อสนทนากับชาวต่างชาติที่ใช้ภาษาอังกฤษ ($\bar{X}$ = ๒.๘๘; SD = ๑.๐๓) และไม่สามารถสนทนาในประเด็นอื่นใดนอกเหนือจากประเด็นที่พบบ่อย ($\bar{X}$ = ๒.๘๐; SD = ๑.๐๖) ตามลำดับ อย่างไรก็ตาม ปัญหาที่กล่าวมานั้นอยู่ในระดับปานกลาง ในทางตรงกันข้าม ปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดและอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ การใช้ภาษาไทยร่วมกับภาษาอังกฤษโดยส่วนมาก เมื่อสนทนากับชาวต่างชาติที่ใช้ภาษาอังกฤษ ($\bar{X}$ = ๒.๒๘; SD = ๑.๐๐) รองลงมาคือ ไม่สามารถเข้าใจลักษณะโครงสร้างไวยากรณ์ของภาษาอังกฤษ ทำให้ไม่สามารถเข้าใจความหมายในเอกสารที่อ่านได้ ($\bar{X}$ = ๒.๓๒; SD = ๐.๘๔) และไม่สามารถเข้าใจในเนื้อหาในเอกสารที่เกี่ยวข้อง และไม่สามารถจับประเด็นสำคัญได้ ($\bar{X}$ = ๒.๓๒; SD = ๐.๘๔) ตามลำดับ

นอกจากนี้ จากการศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการใช้ภาษาอังกฤษ และแนวทางการพัฒนาภาษาอังกฤษของพนักงานแผนกการนำเข้าและส่งออกนั้น ซึ่งใช้เกณฑ์การแปลผลเช่นเดียวกันกับเกณฑ์ระดับปัญหาและอุปสรรคในการใช้ภาษาอังกฤษข้างต้น ปรากฏผลตามตารางที่ ๒ ดังนี้

ตารางที่ ๒ ระดับความถี่ในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคของพนักงานแผนกการนำเข้าและส่งออกของบริษัทที่ประกอบธุรกิจการขนส่งแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

แนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการใช้ภาษาอังกฤษ และแนวทางการพัฒนาภาษาอังกฤษ	**ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)**	**ค่า SD**	**ระดับความถี่**
๑. ข้าพเจ้าพยายามหาคำศัพท์ที่เป็นคีย์เวิร์ดหรือเดาบริบทโดยรอบประโยค หากตัวเนื้อหาในเอกสารต่างๆ ยากเกินที่ข้าพเจ้าสามารถเข้าใจได้	๔.๐๐	๐.๘๙	**มาก**
๒. ข้าพเจ้าหมั่นศึกษาการเดาคำศัพท์จากบริบทโดยรอบในภาษาอังกฤษ	๓.๕๖	๐.๗๙	**มาก**
๓. ข้าพเจ้าหมั่นสะสมคำศัพท์เฉพาะทางที่เกี่ยวข้องกับงานในความรับผิดชอบให้มากขึ้น	๓.๖๘	๐.๘๖	**มาก**
๔. ข้าพเจ้าหมั่นฝึกอ่านหนังสือ หรือบทความภาษาอังกฤษอยู่บ่อยครั้ง และจดจำการใช้ภาษา เพื่อนำมาประยุกต์ใช้	๓.๔๐	๐.๙๐	**ปานกลาง**
๕. ข้าพเจ้าหมั่นศึกษาเพิ่มเติมในหัวข้อภาษาอังกฤษที่จำเป็นต้องใช้ และมักเจอบ่อยในการทำงาน หรือประเด็นที่เกี่ยวข้อง	๓.๕๖	๐.๘๙	**มาก**
๖. ข้าพเจ้าหมั่นฝึกฝนการอ่านจับใจความสำคัญในบทอ่านภาษาอังกฤษ	๓.๓๖	๐.๘๐	**ปานกลาง**
๗. ข้าพเจ้าหมั่นฝึกฝนการสรุปองค์ความรู้ในบทอ่านภาษาอังกฤษ	๓.๓๒	๐.๘๕	**ปานกลาง**
๘. ข้าพเจ้าหมั่นฝึกฝนการออกเสียงพยัญชนะ และสระภาษาอังกฤษที่ถูกต้อง	๓.๑๒	๐.๘๖	**ปานกลาง**
๙. ข้าพเจ้าหมั่นฝึกฝนการออกเสียงภาษาอังกฤษที่ถูกต้อง	๓.๑๒	๐.๘๖	**ปานกลาง**
๑๐. ข้าพเจ้าฝึกฝนการเว้นจังหวะในขณะฝึกพูดภาษาอังกฤษ	๓.๐๘	๐.๘๘	**ปานกลาง**
๑๑. ข้าพเจ้าศึกษาบทสนทนาภาษาอังกฤษที่ใช้บ่อยในสำนักงานหรือประเด็นที่เกี่ยวข้อง	๓.๕๒	๐.๙๐	**มาก**
๑๒. ข้าพเจ้าพยายามสื่อสารกับลูกค้า หรือเพื่อนร่วมงานชาวต่างชาติที่ใช้ภาษาอังกฤษให้บ่อยครั้งขึ้น	๔.๘๐	๐.๙๘	**มากที่สุด**
๑๓. ข้าพเจ้าลงทะเบียนเรียนภาษาอังกฤษเพิ่มเติม หรือเข้าอบรมภาษาอังกฤษนอกเวลางาน	๒.๘๐	๑.๐๖	**ปานกลาง**
๑๔. ข้าพเจ้าหมั่นฝึกฟังบทสนทนาที่ใช้ภาษาอังกฤษสื่อสาร เพื่อความคุ้นชินกับการออกเสียง และระดับความเร็วของคู่สนทนา	๓.๑๒	๐.๙๑	**ปานกลาง**
๑๕. ข้าพเจ้าฝึกฝนภาษาอังกฤษผ่านสื่อช่องทางต่างๆ และสื่อออนไลน์ เช่น พอดแคสต์ ยูทูบ เป็นต้น เพื่อเพิ่มความเคยชินกับภาษาอังกฤษ	๓.๗๒	๐.๙๘	**มาก**
๑๖. ข้าพเจ้าศึกษาวัฒนธรรมของชาติที่ใช้ภาษาอังกฤษ เพื่อความเป็นธรรมชาติมากขึ้น	๒.๘๔	๑.๐๘	**ปานกลาง**
๑๗. ข้าพเจ้าหมั่นฝึกใช้ไวยากรณ์ภาษาอังกฤษบ่อยๆในชีวิตประจำวันเท่าที่ทำได้	๓.๒๐	๐.๙๘	**ปานกลาง**
๑๘. ข้าพเจ้าหมั่นฝึกฝนการวิเคราะห์โครงสร้างทางไวยากรณ์ในภาษาอังกฤษ	๓.๑๒	๐.๘๖	**ปานกลาง**

จากตารางที่ ๒ พบว่าผลการศึกษาระดับความถี่ในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการใช้ภาษาอังกฤษของพนักงานบริษัทเอกชนที่ประกอบธุรกิจด้านการขนส่งแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมมีระดับความถี่อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = ๓.๔๐) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า แนว

ทางการแก้ไขปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ พยายามสื่อสารกับลูกค้า หรือเพื่อนร่วมงานชาวต่างชาติที่ใช้ภาษาอังกฤษให้บ่อยครั้งขึ้น ($\bar{X}$ = ๔.๘๐; SD = ๐.๙๘) รองลงมาคือ พยายามหาคำศัพท์ที่เป็นคีย์เวิร์ด หรือเดาบริบทโดยรอบประโยค หากตัวเนื้อหาในเอกสารต่างๆ ยากเกินที่สามารถเข้าใจได้ ($\bar{X}$ = ๔.๐๐; SD = ๐.๘๙) ฝึกฝนภาษาอังกฤษผ่านสื่อช่องทางต่างๆ และสื่อออนไลน์ เช่น พอดแคสต์ ยูทูบ เป็นต้น เพื่อเพิ่มความคุ้นชินกับภาษาอังกฤษ ($\bar{X}$ = ๓.๗๒; SD = ๐.๙๘) หมั่นสะสมคำศัพท์เฉพาะทางที่เกี่ยวข้องกับงานในความรับผิดชอบให้มากขึ้น ($\bar{X}$ = ๓.๖๘; SD = ๐.๘๖) และหมั่นศึกษาการเดาคำศัพท์จากบริบทโดยรอบในภาษาอังกฤษ ($\bar{X}$ = ๓.๕๖; SD = ๐.๗๙) ตามลำดับ และแนวทางการแก้ไขปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ลงทะเบียนเรียนภาษาอังกฤษเพิ่มเติม หรือเข้าอบรมภาษาอังกฤษนอกเวลางาน ($\bar{X}$ = ๒.๘๐; SD = ๑.๐๖) รองลงมาคือ ศึกษาวัฒนธรรมของชาติที่ใช้ภาษาอังกฤษเพื่อความเป็นธรรมชาติมากขึ้น ($\bar{X}$ = ๒.๘๔; SD = ๑.๐๘) และฝึกฝนการเว้นจังหวะในขณะฝึกพูดภาษาอังกฤษ ($\bar{X}$ = ๓.๐๘; SD = ๐.๘๘) ตามลำดับ นอกจากนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขปัญหาการใช้ภาษาอังกฤษว่าการหมั่นอ่านภาษาอังกฤษและสนทนากับเพื่อนต่างชาติ เป็นอีกวิธีการหนึ่งในการฝึกฝนภาษาอังกฤษ

เมื่อสอบถามเกี่ยวกับบทบาทขององค์กรที่มีผลต่อการใช้ภาษาอังกฤษของพนักงาน ก็พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่า บริษัทเปิดโอกาสให้ทำงานร่วมกับชาวต่างชาติที่ใช้ภาษาอังกฤษ (ร้อยละ ๑๐๐) บริษัทจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะการพูดภาษาอังกฤษในการทำงาน (ร้อยละ ๖๔) บริษัทจัดอบรมสัมมนาด้านการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารและศึกษาดูงานนอกสถานที่ทั้งในประเทศและนอกประเทศเพื่อเสริมสร้างความชำนาญในการทำงาน (ร้อยละ ๕๖) บริษัทสนับสนุนหรือจ้างผู้เชี่ยวชาญทางภาษาอังกฤษมาให้คำปรึกษาแนะนำตอบข้อซักถามและแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการสื่อสารภาษาอังกฤษในการทำงาน (ร้อยละ ๒๘) บริษัทให้ทุนการศึกษาในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพิ่มเติม (ร้อยละ ๒๘) ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบบสอบถามได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับบทบาทขององค์กรต่อการใช้ภาษาอังกฤษอื่น ๆ ว่ามีการเพิ่มเงินเดือนให้พนักงานที่มีผลสอบวัดระดับภาษาอังกฤษได้ดี นอกจากนี้ ผู้ตอบแบบบสอบถามได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับการมีส่วนช่วยขององค์กรในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษอื่น ๆ ว่ามีความประสงค์ให้องค์กรมีการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการสอบวัดระดับภาษาอังกฤษ

ผลการศึกษาจากการสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานบริษัทเอกชนที่ประกอบธุรกิจด้านการขนส่งแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ให้สัมภาษณ์ มีอายุระหว่าง ๒๐-๓๐ ปี มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า ๑-๖ ปี และมีการใช้ภาษาอังกฤษในที่ทำงานเป็นประจำทุกวัน เช่น การเขียนอีเมลโต้ตอบกับลูกค้าและเพื่อนร่วมงาน การสนทนาผ่านโทรศัพท์ เป็นต้น กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อมูล ดังนี้

๑. ปัญหาด้านการฟังภาษาอังกฤษ กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาด้านการฟัง คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ซึ่งเป็นปัญหาที่กลุ่มตัวอย่างประสบมากที่สุด ปัญหาดังกล่าว ได้แก่ พนักงานส่วนมากไม่ได้ใช้ทักษะการฟังภาษาอังกฤษบ่อยมากนัก จึงขาดทักษะด้านการฟังภาษาอังกฤษ ดังเช่น ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ ๑ ตอบว่า “การสื่อสารกับพนักงานขายคนมาเลเซีย เขาพูดไม่ค่อยชัด พูดเร็ว เขามีสำเนียงแขก ก็อาจจะฟังยากหน่อย

แล้วเราไม่ค่อยได้คุยกับพนักงานขายทางโทรศัพท์ เพราะส่วนใหญ่จะใช้อีเมล” นอกจากนี้พนักงานยังประสบปัญหาการฟังสำเนียงของชาวต่างชาติ เช่น ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ ๑๐ พูดว่า “การฟังพนักงานขายคนอินเดียจะฟังไม่ค่อยรู้เรื่อง เพราะเขาพูดรัว ก็จะบอกให้เขาพูดช้า ๆ หน่อย” ส่วนใหญ่แล้วเมื่อพนักงานประสบปัญหาด้านการฟังภาษาอังกฤษดังที่กล่าวไป ก็มักแก้ปัญหาโดยการเปลี่ยนวิธีการสื่อสารโต้ตอบกับลูกค้าเป็นการเขียนอีเมลแทน เนื่องจากต้องการความชัดเจน ความครบถ้วนของข้อมูล และเพื่อหลีกเลี่ยงการสื่อสารที่ผิดพลาดที่อาจจะส่งผลกระทบต่องาน

๒. ปัญหาด้านการการพูดภาษาอังกฤษ คิดเป็นร้อยละ ๔๐ โดยพนักงานได้ให้ข้อมูลว่า ส่วนมากไม่ได้ใช้ทักษะการพูดภาษาอังกฤษบ่อยมากนัก ทำให้ขาดทักษะด้านการพูดภาษาอังกฤษ เช่น ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ ๗ ได้ให้ข้อมูลว่า“เนื่องจากไม่ได้ใช้ทักษะการพูดภาษาอังกฤษเป็นประจำ ทำให้ทักษะด้านการพูดน้อยลง” นอกจากนี้พนักงานมักจะไม่มีความมั่นใจในการพูดภาษาอังกฤษ รู้สึกกังวล และตื่นเต้นเมื่อพูดภาษาอังกฤษ เกรงว่าจะพูดผิดหลักไวยากรณ์ อาจจะทำให้คู่สนทนาเกิดความเข้าใจผิด และไม่มีความมั่นใจในการพูดภาษาอังกฤษสำเนียงไทย เช่น ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ ๔ กล่าวว่า “ ไม่ถนัดที่สุดจะเป็นการพูด เพราะไม่มีความมั่นใจ กลัวว่าพูดออกไปกลัวจะผิด กลัวสื่อความหมายผิด”

๓. ปัญหาด้านการเขียนภาษาอังกฤษ มีเพียงร้อยละ ๒๐ ที่ประสบปัญหาด้านการเขียน เนื่องจากพนักงานได้ให้เหตุผลว่า มีความเคยชินจากการใช้ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ ทำให้ไม่ประสบปัญหาด้านการเขียนมากนัก ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ ๗ กล่าวว่า “การเขียนไม่ค่อยมีปัญหา เพราะเราเขียนอีเมลอยู่ทุกวันเป็นประจำอยู่แล้ว” อย่างไรก็ตาม พนักงานกลับมีความกังวลในเรื่องความถูกต้องของคำศัพท์ระดับทางการ คำศัพท์เชิงธุรกิจ และใช้โครงสร้างผิดหลักไวยากรณ์ เช่น เขียนประโยคตามโครงสร้างไวยากรณ์ของภาษาไทย เป็นต้น ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ ๓ กล่าวว่า “เนื่องจากเราเป็นคนไทย โครงสร้างไวยากรณ์ของไทยจะแตกต่างจากภาษาอังกฤษ เวลาเขียนก็จะเขียนโครงสร้างไวยากรณ์ของไทย” นอกจากนี้ยังมีคลังคำศัพท์น้อย ทำให้มีการเลือกใช้คำศัพท์ที่จำกัด ใช้คำศัพท์ไม่เหมาะสมกับบริบททางธุรกิจ เช่น ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ ๖ กล่าวว่า “สาเหตุมาจากมีคำศัพท์ในหัวน้อย ทำให้ใช้คำศัพท์ได้อย่างจำกัด ส่วนเรื่องแกรมม่า มักจะเรียงประโยคผิด”

๔. ปัญหาด้านการอ่านภาษาอังกฤษ คิดเป็นร้อยละ ๑๐ เนื่องจากทักษะการอ่านภาษาอังกฤษมักใช้ควบคู่กับทักษะการเขียนภาษาอังกฤษ ซึ่งมีความถี่ในการใช้เช่นเดียวกับการเขียนไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ จึงมักไม่ค่อยพบปัญหาในด้านทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเท่าไหร่นัก อย่างไรก็ตาม พนักงานพบปัญหาด้านคำศัพท์ และการแปลความหมายผิด เนื่องจากไม่รู้คำศัพท์ที่ยาก และมีคลังคำศัพท์น้อย ทำให้หาความหมายและเสียเวลาอยู่บ้าง เช่น คำศัพท์ระดับทางการ และคำศัพท์ในเชิงธุรกิจ เป็นต้น ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ ๙ กล่าวว่า “การอ่านไม่ค่อยเจอปัญหานะ จะมีแค่คำศัพท์บางคำ คำที่ไม่เคยเห็นมาก่อนก็จะไม่รู้ความหมาย หรือบางคำที่มันทางการมาก ๆ ก็ต้องหาความหมายก่อน ทำให้เสียเวลานิดหน่อย”

นอกจากนี้ บทบาทขององค์กรในการพัฒนาภาษาอังกฤษของพนักงาน พบว่าองค์กรได้มีการจัดอบรมสัมมนาการใช้ภาษาอังกฤษในที่ทำงานให้แก่พนักงานปีละ ๑-๒ ครั้ง และมีการจัดการเรียนการสอนการพูดภาษาอังกฤษหลังเลิกงานที่สอนโดยอาจารย์ชาวต่างชาติ แต่เนื่องจากสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด-๑๙

ทำให้องค์กรจำเป็นต้องยุติกิจกรรมการพัฒนาภาษาอังกฤษของพนักงานทั้งหมด นอกจากนี้ องค์กรได้จัดสนามสอบวัดระดับภาษาอังกฤษ (TOEIC) ที่โรงงาน และพนักงานได้รับส่วนลดค่าสมัครสอบ และหากพนักงานที่มีคะแนนสอบตามที่องค์กรกำหนดจะได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น ดังนั้นในส่วนของบทบาทองค์กร ได้มีการสนับสนุนและส่งเสริมการใช้ภาษาอังกฤษของพนักงาน เพื่อเป็นการยกระดับความสามารถของพนักงานภายในองค์กร นอกจากนี้ พนักงานส่วนมากเสนอแนะให้องค์กรกลับมาจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพิ่มเติม โดยเน้นด้านทักษะการพูดภาษาอังกฤษเพื่อการทำงาน

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมแล้ว พนักงานในธุรกิจการขนส่งมีปัญหาและอุปสรรคในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในระดับปานกลาง อย่างไรก็ตาม เมื่อวิเคราะห์ลงไป พบว่า พนักงานมักจะประสบปัญหาทักษะที่เป็นการสื่อสารโต้ตอบแบบฉับพลัน (spontaneous responses) ได้แก่ ทักษะการฟังและการพูด ตามลำดับ เนื่องจากการสื่อสารและรับสารด้วยทักษะทั้งสองนั้นได้ให้ช่วงเวลากับผู้พูดและผู้ฟังน้อยในการรับรู้และตอบโต้

ผลการศึกษาทั้งจากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ ชี้ว่า ปัญหาด้านการฟังภาษาอังกฤษเป็นปัญหาสำคัญที่พบบ่อยมากที่สุด พนักงานมีปัญหากับการฟังสำเนียงหรือออกเสียงภาษาอังกฤษที่หลากหลายของชาวต่างชาติ เช่น สำเนียงภาษาอังกฤษของชาวญี่ปุ่นและชาวอินเดีย เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกนต์ธร อรุณไชย (๒๕๖๒) ที่พบว่า ปัญหาที่พนักงานพบเจอคือปัญหาด้านสำเนียงการออกเสียงภาษาอังกฤษของลูกค้าชาวต่างชาติ เนื่องจากลูกค้าที่มาเข้าพัก เดินทางมาจากทุกทวีปทั่วโลก ทำให้เกิดการสับสนในสำเนียงการพูด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chamnankit (๒๐๑๕) ที่พบว่า ปัญหาการฟังภาษาอังกฤษของพนักงานโรงแรมในกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ฟังภาษาอังกฤษสำเนียงอินเดียไม่ค่อยออก เนื่องมาจากสาเหตุความหลากหลายของชนชาติ ทำให้เกิดความหลากหลายของสำเนียง ดังที่ ปิยนุช แก้วกสิและรภัสศักย์ เหตุทอง (๒๕๖๓) ได้กล่าวว่า พนักงานมีปัญหาในด้านทักษะการฟังอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะฟังสำเนียงนักท่องเที่ยวชาวต่างประเทศไม่เข้าใจ เป็นไปได้ว่านักท่องเที่ยวชาวต่างประเทศที่เข้ามาท่องเที่ยวในประเทศไทย ไม่ได้ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษากลางในการสื่อสาร จึงมีความหลากหลายของสำเนียง โดยแนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าวของพนักงาน คือ การหมั่นฝึกฟังบทสนทนาที่ใช้ภาษาอังกฤษสื่อสาร เพื่อความคุ้นชินกับการออกเสียง และระดับความเร็วของคู่สนทนา

ปัญหารองลงมา คือ ปัญหาด้านการพูดภาษาอังกฤษด้วย ผลจากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ ชี้ว่า พนักงานมักเกิดความวิตกกังวลและไม่มีความมั่นใจในการพูด กลัวออกเสียงไม่เหมือนเจ้าของภาษา กลัวสื่อสารผิดพลาด ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐญา หุ่นน้อย (๒๕๖๑) ที่พบว่า พนักงานกลัวที่จะพูดภาษาอังกฤษ กลัวพูดผิด ออกเสียงผิด กลัวว่าใช้ไวยากรณ์ไม่ถูกต้อง กลัวคนอื่นจะได้ยินการพูดภาษาอังกฤษของตัวเอง อายที่จะพูดภาษาอังกฤษ ไม่มีความมั่นใจ ไม่เชื่อมั่นตัวเองว่าจะพูดภาษาอังกฤษหรือ

สามารถสื่อสารและให้ข้อมูลที่ถูกต้องกับชาวต่างชาติได้ เนื่องมาจากสาเหตุที่ไม่มีความมั่นใจในสำเนียงการพูดภาษาอังกฤษของตนเอง ดังที่ เพ็ชรี รูปะวิเชตร์ และ Rich (๒๕๕๒) ได้กล่าวว่า บางครั้งการที่คนไทยพูดภาษาอังกฤษไม่ได้นั้น อาจเกิดจากความไม่กล้าที่จะพูดกับชาวต่างชาติ การพูดผิด ๆ ถูก ๆ พอเห็นชาวต่างชาติก็เดินหนีไม่กล้าที่จะพูดด้วย การไม่กล้าออกเสียงสูง ๆ ต่ำ ๆ เหมือนที่ฝรั่งพูด เพราะอายที่จะออกเสียงแตกต่างจากคนไทยด้วยกัน อย่างไรก็ตาม แนวทางการแก้ไขปัญหาในข้อคำถามดังกล่าวนั้น คือ การพยายามสื่อสารกับลูกค้า หรือเพื่อนร่วมงานชาวต่างชาติที่ใช้ภาษาอังกฤษให้บ่อยครั้งขึ้น นอกจากนี้ เนื่องจากภาษาอังกฤษที่ใช้ในบริบททางธุรกิจการขนส่งสินค้า นั้นประกอบไปด้วยคำศัพท์เฉพาะทาง และคำศัพท์ระดับสูง จึงพบว่าพนักงานไม่สามารถสนทนาในประเด็นอื่นใดนอกเหนือจากประเด็นที่พบบ่อย รวมทั้ง ไม่สามารถคิดเป็นภาษาอังกฤษได้ทันทีเมื่อสนทนากับชาวต่างชาติ สอดคล้องกับที่ปิยนุช แก้วกสิ และรภัสศักย์ เหตุทอง (๒๕๖๓) และ ณัฐญา หุ่นน้อย (๒๕๖๑) ได้กล่าวว่า พนักงานมักไม่สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษที่นอกเหนือจากการพูดคุย และซักถามในหน้าที่หลักได้ และไม่สามารถคิดเป็นภาษาอังกฤษได้ทันที ต้องคิดเป็นภาษาไทยก่อนเมื่อสนทนากับชาวต่างชาติที่ใช้ภาษาอังกฤษ

เป็นที่น่าสังเกตว่า พนักงานไม่ค่อยประสบปัญหาด้านการอ่านภาษาอังกฤษ เช่น ไม่มีปัญหาเรื่องการเข้าใจเนื้อหาในเอกสารที่เกี่ยวข้อง สามารถเข้าใจความหมายในเอกสารที่อ่านได้ เป็นต้น นอกจากนี้ เนื่องด้วยมีความชำนาญในทักษะการอ่าน พนักงานจึงใช้ทักษะการอ่านเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาเมื่อสนทนากับชาวต่างชาติและไม่เข้าใจสิ่งที่สื่อสาร

ในส่วนของปัญหาด้านการเขียนภาษาอังกฤษ พบว่า พนักงานในธุรกิจการขนส่งบางครั้งไม่มั่นใจในทักษะไวยากรณ์และคำศัพท์ ทำให้ไม่สามารถเรียบเรียงประโยคในการเขียนให้ผู้อ่านเข้าใจในประเด็นที่จะสื่อสารได้ ประเด็นนี้อาจสืบเนื่องมาจากเป็นการใช้ภาษาอังกฤษในบริบทการทำงาน คำศัพท์และภาษาที่ใช้เป็นเฉพาะทางและขั้นสูง อย่างไรก็ตาม พนักงานก็มีแนวทางในการแก้ปัญหาดังกล่าว โดยการหมั่นฝึกใช้ไวยากรณ์ภาษาอังกฤษบ่อยๆในชีวิตประจำวันเท่าที่ทำได้

แนวทางการแก้ปัญหาและพัฒนาภาษาอังกฤษ หลักๆ แบ่งออกเป็น ๒ แบบ ได้แก่ การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า เช่น การพยายามหาคำศัพท์ที่เป็นคีย์เวิร์ดหรือเดาจากบริบท เป็นต้น และการแก้ปัญหาระยะยาวหรือแบบยั่งยืน เช่น การพยายามใชภาษาอังกฤษสื่อสารกับลูกค้าและเพื่อนร่วมงานชาวต่างชาติ รวมทั้งการฝึกฝนภาษาอังกฤษโดยใช้สื่อออนไลน์ช่องทางต่าง ๆ เป็นต้น

ในแง่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า การที่องค์กรมีนโยบายพัฒนาและคงสภาพศักยภาพภาษาอังกฤษของพนักงานในบริษัทธุรกิจการขนส่งเป็นสิ่งหนึ่งที่พนักงานต้องการ เช่น การสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการสอบวัดระดับภาษาอังกฤษ เป็นต้น

บรรณนุกรม

กนต์ธร อรุณไชย. (๒๕๖๒). *การศึกษาปัญหาการใช้ภาษาอังกฤษของพนักงานต้อนรับส่วนหน้า กรณีศึกษา: โรงแรมแห่งหนึ่งในย่านสุทธิสาร จังหวัดกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. ค้นเมื่อ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๕, จาก http://dspace.bu.ac.th/jspui/handle/๑๒๓๔๕๖๗๘๙/๔๕๖๐

กฤษณะ โฆษชุณหนันท์. (๒๕๕๙). การใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของวิศวกรไทย: กรณีศึกษาบริษัทญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร. *สุทธิปริทัศน์, ๙๓*, ๑๔๖-๑๕๙. ค้นเมื่อ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๔, จาก https://so05.tci-thaijo.org/index.php/DPUSuthiparithatJournal/article/view/242752/164843

ญาณิศา สู่ทรงดี และสุชาดา รัตนวาณิชย์พันธ์ (๒๕๕๕). ความสามารถในการฟังภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๕ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๓ จังหวัดสุรินทร์. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม, ๒*(๑), ๕๑-๕๗, ค้นเมื่อ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๔, จาก https://www.npu.ac.th/npujournal/files_research/9/2-1_7.pdf

ณัฐญา หุ่นน้อย. (๒๕๖๑). *ปัญหาและความสามารถในการพูดภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของพนักงานไทย: กรณีศึกษา บริษัท บิซิเนส ออนไลน์ จำกัด (มหาชน)*, วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา. ค้นเมื่อ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๕, จาก http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/56920738.pdf

ทิยาพร ศิลปี. (๒๕๕๙). *ปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษในการทำงานของวิศวกร: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัทเอกชนประกอบธุรกิจก่อสร้างแห่งหนึ่ง*. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ค้นเมื่อ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๕, จาก http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2016/TU_2016_5705035318_3398_5761.pdf

ธัญทิพ บุญเยี่ยม. (๒๕๖๒). ปัญหาของการพูดภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในที่ชุมชนของนักศึกษาชั้นปีที่ ๓ สาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. *วารสารวิชาการมนุษย์และสังคม, ๓*(๒), ๔๗-๕๘. ค้นเมื่อ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๕, จาก https://huso-journal.sskru.ac.th/index.php/m1/article/view/70/49

นงสมร พงษ์พานิช. (๒๕๕๔). การศึกษาปัญหาของการพูดภาษาอังกฤษในการสื่อสารด้วยวาจาของนิสิตคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา ตุลาคม ๒๕๕๐ ถึง กันยายน ๒๕๕๑. *วารสารมนุษยศาสตร์, ๑๘*(๑), ๘๖-๙๗. ค้นเมื่อ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๕, จาก https://so04.tci-thaijo.org/index.php/abc/article/download/54201/44991/

ปิยนุช แก้วกสิ และรภัสศักย์ เหตุทอง. (๒๕๖๓). ปัญหาการใช้ภาษาอังกฤษของมัคคุเทศก์ในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๑๑*(๑). ๑๓๕-๑๕๐. ค้นเมื่อ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๕, จาก https://so๐๑.tci-thaijo.org/index.php/humanjubru/article/download/208939/164425/

ปิยวรรณ รุ่งวรพงศ์. (๒๕๕๗). ปัญหาการเขียนภาษาอังกฤษของนักศึกษาใหม่: กรณีศึกษามหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์วิทยาเขตตรัง. *ว.มรม. (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, ๘*(๓), ๑๑๙-๑๒๖. ค้นเมื่อ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๕, จาก https://so05.tci-thaijo.org/index.php/rmuj/article/view/27971/24022

ประคอง กรรณสูต. (๒๕๓๘). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประชาชาติธุรกิจ. (๒๕๖๔, ๒๘ มกราคม). เปิด ๑๒ ธุรกิจน่าจับตาปี'๖๔ "อี-คอมเมิร์ซ-โลจิสติกส์-สุขอนามัย" นำโด่ง. [ฉบับอิเล็กทรอนิส์]. *ประชาชาติธุรกิจ*. ค้นเมื่อ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๔, จาก https://www.prachachat.net/economy/news-603036

เพ็ชรี รูปะวิเชตร์ และ Rich, M.K. (๒๕๕๒). *คู่มือฝึกอังกฤษ เพื่อพูดกับฝรั่ง*. (ฉบับที่ ๗). กรุงเทพฯ: ดวงกมลพับลิชชิ่ง.

มินตรา ไชยชนะ, สรศักดิ์ เชี่ยวชาญ และสุดารัตน์ ทองเณร. (๒๕๖๐). ปัญหาการสื่อสารภาษาอังกฤษของพนักงานต้อนรับในโรงแรมจังหวัดน่านในทัศนคติของนักท่องเที่ยวชาวต่างประเทศ. *รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ครั้งที่ ๙ "ราชมงคลสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ยั่งยืนสู่ประเทศไทย ๔.๐"*. ค้นเมื่อ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๕, จาก http://repository.rmutr.ac.th/bitstream/handle/123456789/681/rmutrconth_35.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ฤทัยรัตน์ ศรีพวงมาลัย. (๒๕๖๑). *การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ด้านการฟังภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยการจัดการเรียนรู้ผ่านพอดคาสต์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ โรงเรียนหนองกุงศาลาน้ำเที่ยงวิทยากร*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร. ค้นเมื่อ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๕, จาก http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/2238/1/57254403.pdf

ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และอัจฉรา ชำนิประศาสน์. (๒๕๔๗). *ระเบียบวิธีการวิจัย*. กรุงเทพ: พิมพ์ดีการพิมพ์.

สินีนาฏ มีศรี และภัทร์ธีรา เทียนเพิ่มพูล. (๒๕๕๙). *การพัฒนาแบบฝึกเสริมทักษะการเขียนภาษาอังกฤษตามแนวทางการสอนแบบอรรถฐาน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖ โรงเรียนศรีวิชัยวิทยา จังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร. ค้นเมื่อ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๕, จาก http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/handle/123456789/1369

VOAThai. (2564). *รายงาน EPI เผยหลายๆ ประเทศใช้ภาษาอังกฤษได้ดีขึ้น*. ค้นเมื่อ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๕, จาก https://www.voathai.com/a/english-proficiency-improving-in-many-countries/5720958.html

Bhela, B. (1999). Native language interference in learning a second language: Exploratory case studies of native language interference with target language usage. *International Education Journal, 1*(1), 22-13. Retrieved from 1 December 2021, from http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.133.6401&rep=rep1&type=pdf

Chamnankit, P. (2015). *The Needs of English Language Skills among Receptionists at Boutique Hotels in Bangkok*. Independent Study for Master of Arts. Thammasat University. Retrieved

2 December 2021, from http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2015/TU_2015_5721040763_4801_2923.pdf

Cho, B. (2004). Concerning Korean learners of English; English education in Korea and some common difficulties of Korean students. *The East Asian Learner, 1*(2), 32-36. Retrieved 23 January 2022, from https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.697.3940&rep=rep1&type=pdf

Dara, D. (2019). Investigating English reading comprehension problems of Cambodian high school students. *American International Journal of Social Science, 8*(3). Retrieved 23 January 2022, from http://www.aijssnet.com/journals/Vol_8_No_3_September_2019/8.pdf

Ganie, R., Deliana & Rangkuti, R. (2019). Reading comprehension problems on English texts faced by high school starters in Medan. *The Second Annual International Conference on Language and Literature, KnE Social Sciences*, 684-694. Retrieved 23 January 2022, from DOI 10.18502/kss.v3i19.4896

Kasim, U., & Raisha, S. (2017). EFL students' reading comprehension problems: Linguistic and non-linguistic complexities. *English Education Journal (EEJ), 8*(3), 308-321. Retrieved 23 January 2022, from http://jurnal.unsyiah.ac.id/EEJ/article/view/8920

Khamprated, N. (2012). *The Problems with the English Listening and Speaking of Students Studying at a Private Vocational School in Bangkok, Thailand*. Master of Arts. Srinakharinwirot University. Retrieved 23 January 2022, from http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Tea_Eng_For_Lan(M.A.)/Nualsri_K.pdf

Nuttall, C. (2000). Teaching reading skills in a foreign language. *System*, 12(2), 188–190. Retrieved 23 January 2022, from https://doi.org/10.1016/0346-251X(84)90031-9

Oybekovna, O. N. (2020). Common problems faced by foreign language learners. *International Journal on Economics, Finance and Sustainable Development*, 2(4), 70-72. Retrieved 23 January 2022, from https://journals.researchparks.org/index.php/IJEFSD/article/view/466/ 445

Thai, C. D. & Nguyen, N. Q. (2018). Listening comprehension: First year English-major students' perceptions and problems. *Can Tho University Journal of Science*, 54(2), 75-83. Retrieved 23 January 2022, from https://doi.org/10.22144/ctu.jen.2018.010

Wannapok, S. (2004). *A Study English for Business and Technology Students' Attitudes towards the English for Business and Technology Program at the University of the Thai Chamber of Commerce*. Independent Study for Master of Arts, The University of the Thai Chamber of Commerce. Retrieved 23 January 2022, from https://scholar.utcc.ac.th/bitstream/6626976254/1589/1/193479.pdf

Zulfikar, Aulia, C. T., & Akmal, S. (2020). Exploring EFL students' problems in listening to English news broadcasts. *Language Literacy: Journal of Linguistics, Literature and Language Teaching*, 4(2), 340-352. Retrieved ๒๓ January 2022, from DOI: 10.30743/ll.v4i2.2940

ความเป็นไทย อำนาจละมุนสำหรับการท่องเที่ยวไทย

ภิญญาพัชญ์ มุณีแก้ว

มหาวิทยาลัยศิลปากร

Email address: MUNEEKAEW_P@silpakorn.edu

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องความเป็นไทย อำนาจละมุนสำหรับการท่องเที่ยวไทยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเป็นไทยในการท่องเที่ยว และศึกษารูปแบบของอำนาจละมุนสำหรับส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย โดยการนำทฤษฎีอำนาจละมุนของ Walter Russell Mead (๒๐๐๔) มาเป็นฐานความคิดในการศึกษาโดย อำนาจละมุนมี ๓ คำ คือ ๑) ความงาม ตัวแทนของอุดมคติ ค่านิยม ความมุ่งหมายและวิสัยทัศน์ ๒) ความรุ่งเรือง ความชื่นชมในความสำเร็จ การปลุกระดม เรียนรู้และคัดลอก และ ๓) ความอ่อนโยน การแสดงออกทางมารยาทที่ดี ความภาคภูมิใจและความเห็นอกเห็นใจ การช่วยเหลือหรือสนับสนุนปกป้องผู้อื่น ซึ่งเป็นอำนาจดึงดูดที่มีความสอดคล้อง เข้าใจง่ายนำมาวิเคราะห์กับนโยบายส่งเสริมความเป็นไทยที่ปรากฏขึ้นในวรรณกรรมของไทยและต่างประเทศ เพื่อเป็นการส่งเสริมการท่องเที่ยวของไทยได้ดียิ่งขึ้น การผลิตอำนาจละมุนผ่านความเป็นไทยนั้นมีนโยบาย “๒๐๑๕ Discover Thainess ” ได้นำเสนอความเป็นไทยสู่สายตาชาวโลกทั้งเรื่องของอาหารไทย ศิลปะไทยวิถีชีวิตแบบไทย การดูแลสุขภาพแบบไทย เทศกาลไทย ภูมิปัญญาไทย และความสนุกสนานแบบไทย ซึ่งยังถือเป็นอำนาจละมุนที่จะช่วยส่งเสริมศักยภาพการท่องเที่ยวของไทยให้เติบโตอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ : ความเป็นไทย, อำนาจละมุน, การท่องเที่ยวไทย

THAINESS : THE SOFT POWER FOR THAI TOURISM

Pinyapat Muneekaew

Silpakorn University

Email address: MUNEEKAEW_P@silpakorn.edu

Abstract

This study is Thainess The Soft Power for Thai Tourism. The objective is to study Thainess in tourism and the form of soft power for promotion Thai tourism. By applying Walter Russell Mead' s theory of Soft Power (2004) as a base of idea in the study. There are ๓ words of soft power are 1) beauty: represents ideals, values, goals and visions. 2) brilliance: appreciation for success, motivation, learn and copy. and ๓) benignity: it's an expression of good manners, pride and compassion helping or supporting protecting others. Which is the power of attraction that is consistent, easy to understand and analyzed with the policy to promote Thainess that appears in Thai and foreign literature in order to better promote Thailand's tourism. Producing Soft Power through Thainess has policy of "2015 Discover Thainess" . Presenting Thainess to the world's eyes which can be characterized in seven unique aspect Thai Food, Thai Arts, The Thai Way of Life, Thai Wellness, Thai Festivals, Thai Wisdoms and Thai Fun, these are also considered Soft Power that will help promote the potential of Thailand's Tourism to grow continuously.

Keywords: Thainess, Soft Power, Thai Tourism

บทนำ

Introduction

จุดแข็งของประเทศไทยคือการมีต้นทุนทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่หลากหลาย เป้าหมายคือการเพิ่มความสามารถในการประยุกต์ใช้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อยกระดับความสามารถของการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ (กรมส่งเสริมวัฒนธรรม, ๒๕๖๑) การพัฒนาท่องเที่ยวให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์และวิถีไทย ตามยุทธศาสตร์ที่ ๔ เรื่องการสร้างความสมดุลให้กับการท่องเที่ยวไทย ผ่านการตลาดเฉพาะกลุ่ม การส่งเสริมวิถีไทย และการสร้างความเชื่อมั่นของนักท่องเที่ยว (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ, ๒๕๖๒) ความเป็นไทยมีลักษณะคล้ายคลึงกับ โอโมเตนาชิของประเทศญี่ปุ่น ที่หมายถึงจิตวิญญาณการบริการแบบญี่ปุ่น จึงเป็นสิ่งที่ช่วยเสริมเสน่ห์ด้านการท่องเที่ยวให้กับญี่ปุ่น ทำให้นึกย้อนไปถึงการส่งเสริมการท่องเที่ยวด้วยความเป็นไทย หรือ Thainess ที่ได้มีการพูดถึงกันอย่างต่อเนื่อง แม้ว่าช่วงนี้จะดูแผ่วไปตามกระแสการท่องเที่ยวของโลกไปบ้าง (กฤตินี พงษ์ธนเลิศ, ๒๕๖๔)

ทุนทางวัฒนธรรมของประเทศไทยมีความสร้างสรรค์ อาศัยความเชี่ยวชาญและความรู้เชิงลึกในเรื่องเอกลักษณ์ท้องถิ่นจากศิลปวัฒนธรรม องค์ความรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น วิถีชีวิตชุมชนสังคม เอกลักษณ์ที่มีความโดดเด่นแยกออกเป็น ๒ ประเภท ได้แก่ เอกลักษณ์เชิงรูปธรรม การแสดงออกที่ชัดเจนของเอกลักษณ์สถาปัตยกรรมรูปแบบศิลปกรรมที่ใช้ตกแต่ง เอกลักษณ์เชิงนามธรรม การแสดงออกด้านความเชื่อ แบบแผนปฏิบัติที่สืบทอดเป็นประเพณี (เกษมรัสมิ์ วิวิตรกุลเกษม และสุรเชษฐ ไชยอุปละ, ๒๕๖๐) การศึกษาวงจรแห่งวัฒนธรรมเป็นกระบวนการภายใต้กระบวนการผลิตซ้ำทางวัฒนธรรม ทำให้เชื่อมโยงความสัมพันธ์ของการคัดเลือกคัดสรรการผลิต การกำหนดกฎเกณฑ์การนำเสนอภาพตัวแทน การบริโภคความเป็นอัตลักษณ์ โดยมีการสะท้อนถึงภาพตัวทำหน้าที่สื่อทางวัฒนธรรม (ณัฐพงษ์ คงประเสริฐ และพองาม วิรุธรรมเสน, ๒๕๕๘)

อัตลักษณ์เป็นเอกลักษณ์เฉพาะที่มีความโดดเด่นของแต่ละย่าน ที่รู้จักลักษณะเฉพาะถิ่นที่ดีที่สุดคือคนในย่านนั้น ๆ การให้ชุมชนได้มีส่วนร่วมในการบอกเล่าเรื่องราวและแสดงความคิดเห็นจึงเป็นแนวทางหนึ่งที่ช่วยให้ได้ข้อมูลเชิงลึกของแต่ละชุมชน (คณิศร สินธุบุญ, ๒๕๖๑) คุณลักษณะที่สำคัญทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมการบอกเล่าเรื่องราวพัฒนาการทางสังคมและมนุษย์ ผ่านทางประวัติศาสตร์ มีสถาปัตยกรรมที่มีคุณค่าสะท้อนให้เห็นสภาพชีวิต ความเป็นอยู่ของคนในแต่ละยุค แต่ละภูมิภาคมีเอกลักษณ์เฉพาะการแสดงออกด้านรูปธรรมที่แสดงลักษณะความเป็นอยู่ของผู้คน ภาษา เทศกาล ประเพณี พิธีกรรม และนามธรรมที่สะท้อนความคิด ความเชื่อ ทัศนคติ ภูมิปัญญาชาวบ้าน ล้วนเป็นทรัพยากรทางการท่องเที่ยวที่สามารถตอบสนองความต้องการในการอยากรู้อยากเห็นของนักท่องเที่ยวได้ (ไกรฤกษ์ ปิ่นแก้ว, ๒๕๕๖)

การท่องเที่ยวไทยที่เป็น Soft Power หลักของประเทศ โดยมีการกำหนดยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวจุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวชั้นนำระดับโลก ภายใต้แนวคิด (SMART Destination) มุ่งกำหนดภาพลักษณ์ทางการท่องเที่ยวความเป็นไทย (Thainess) ที่นำเสนออัตลักษณ์ต่าง ๆ ผ่านเรื่องราวสินค้าและบริการ รวมถึงคนไทยที่มีความเป็นมิตรไมตรีที่ดี พร้อมต้อนรับนักท่องเที่ยวและผู้เยี่ยมเยือนด้วยความเป็นไทย รวมถึง

การส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชนและวิถีชีวิตที่สอดล้องกับอัตลักษณ์พื้นที่ การส่งเสริมการท่องเที่ยวด้วยความเป็นไทย หรือ Thainess โดยการสร้างคุณค่าความเป็นไทยในสินค้าและบริการต่าง ๆ ผ่านสัญลักษณ์ Thainess บนสินค้าและบริการที่คงอัตลักษณ์ความเป็นไทย การสื่อสารเอกลักษณ์ความเป็นไทยผ่านสื่อสร้างสรรค์และนวัตกรรมทางสื่อต่าง ๆ (สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, ๒๕๖๐)

อำนาจละมุน หรือ soft power ถือเป็นการขยายอิทธิพล การเปลี่ยนความคิด การทำให้ผู้คนมีส่วนร่วมหรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้อื่นโดยไม่ได้ใช้อำนาจบังคับขู่เข็ญ หรือ Hard Power อย่างอำนาจเศรษฐกิจ อำนาจทางการทหาร เพื่อบับบังคับให้ต้องยอมปฏิบัติตาม ในแต่ละประเทศจะมี soft powerในแบบฉบับของตนเอง (ชัยยะ ฤดีนิยมวุฒิ, ๒๕๖๔) โดยการศึกษาครั้งนี้นำแนวคิดของ Walter Russell Mead (๒๐๐๔) ได้กล่าวถึงอำนาจละมุน หรือ soft power เพื่อให้คนเข้าใจง่าย ๓ ประการคือ ความงาม ความรุ่งเรือง และความอ่อนโยน เป็นการศึกษาโดยนำความเป็นไทยมาวิเคราะห์เพื่อรูปแบบของอำนาจละมุนสำหรับการส่งเสริมการท่องเที่ยว

เนื้อหา

ความเป็นไทย (Thainess)

วรรณกรรมไทย มีการกำหนดความหมายของความเป็นไทยว่าหมายถึง ผลรวมขององค์ประกอบ ๔ อย่าง ที่แสดงถึงลักษณะเด่นของไทย คือ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และวัฒนธรรม (วีระ อำพันสุข, ๒๕๒๐) การเห็นคุณค่า ภาคภูมิใจ และสำนึกในความเป็นไทย ที่มีวัฒนธรรมเป็นของตนเอง พร้อมที่จะปฏิบัติ ปกป้องอนุรักษ์ และสืบทอด อีกทั้งเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์(สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ, มปป.) วิถีแห่งความยั่งยืนของชีวิต คนไทยอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีจิตใจดี มีความเมตตา มีความเอื้ออาทร และช่วยเหลือผู้อื่น เป็นชีวิตที่เรียบง่าย สงบ ไม่เบียดเบียนใคร การที่คนไทยมีความกตัญญูกตเวที ซื่อสัตย์ จริงใจ เสียสละ สามัคคี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ โดยรวมคือคนไทยมีคุณธรรมในจิตใจ (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, ๒๕๕๓) วัฒนธรรมไทย ทุกสิ่งที่มีในประเทศไทย ไม่ว่าจะเป็นคน ประเพณี วิถีชีวิต สถาปัตยกรรม ชาติ ภาษา การแต่งกาย เป็นต้น ที่ถูกส่งมอบจากรุ่นสู่รุ่น หรือถูกปรับปรุงให้สอดคล้องกับการดำรงชีวิตในปัจจุบัน ซึ่งอาจจะมีลักษณะที่เป็นแบบดั้งเดิม และแบบร่วมสมัย (การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, ๒๕๕๘)

ความเป็นไทยเป็นสิ่งที่สร้างขึ้นจากหลายมิติจากกลุ่มคนไทย โดยมีแก่นแท้ของความเป็นไทย สามารถแสดงออกได้ผ่านสามวัฒนธรรมที่มีอยู่ในสังคมไทย ได้แก่ ศาสนาที่รวมถึงคำสอนของผู้ใหญ่ ความเชื่อเกิดจากศาสนา ภูมิปัญญาของกษัตริย์ไทยและหน้าที่ที่เกิดต่อกษัตริย์ ครอบครัวและเพื่อน (หญิงฤดี ภูมิศิริรัตนาวดี, ๒๕๕๔) กระทรวงการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (๒๕๕๘) ได้ให้ความหมายความเป็นไทย โดย คือแก่นแท้ของความเป็นไทยคนไทยมีความยืดหยุ่นในวิถีชีวิตอย่างน่าทึ่ง ภายใต้ทัศนคติ “sanook” (สนุก) และ “mai pen Rai (ไม่ต้องห่วง)” เพื่อไม่ให้เครียด และมีน้ำใจและมีน้ำใจต่อผู้อื่นนี้ ลักษณะเฉพาะทำให้วัฒนธรรมไทยวิถีชีวิต

แบบไทยและประสบการณ์แบบไทยมีเอกลักษณ์เฉพาะตัวและทำให้ประเทศไทยแตกต่างจากประเทศอื่น ๆ ดังนั้น จิตวิญญาณของความเป็นไทยคือการผสมผสานระหว่างประเพณีและความเชื่อทุกอย่างเชื่อมโยงกัน (การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, ๒๕๕๘)

มุมมองของวรรณกรรมต่างประเทศความหมายเรื่องความเป็นไทยให้ไว้ว่าสร้างขึ้นจากหลายมิติจากกลุ่มคนไทย คุณค่าทางวัฒนธรรม ค่านิยมหลัก ได้แก่ การหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้า การรักษาหน้าตา ความเห็นใจไม่เป็นไร ความเชื่อในประชาธิปไตย และมูลค่าการรวมกลุ่ม (Ovatsatit, ๒๐๐๗ อ้างอิงในหญิงฤดี ภูมิศิรัตนาวดี , ๒๕๕๔) อีกทั้งยังเป็นสำนวนภาษาที่ง่ายที่สุดที่ทำให้เข้าใจว่าประเทศไทยเป็นดินแดนของความมีอิสระ ความเป็นไทยมีลักษณะที่เด่นเฉพาะของตนเอง ความเป็นไทยรุ่งเรืองในรัชสมัยรัชกาลที่ ๙ เป็นอย่างมาก (Farrelly, ๒๐๑๖) ความเป็นไทยนี้ ยังถือรวมถึงการเป็นประเทศที่สามารถผลิตอาหารได้ปริมาณมากกว่าความต้องการของคนในประเทศ มีศาสนาพุทธนิกายเถรวาทซึ่งเป็นศาสนาที่อ่อนโยนมีกฎเกณฑ์ที่ยืดหยุ่น มีราชสำนักที่พัฒนาประเทศให้ทันสมัย พระมหากษัตริย์เป็นศูนย์กลางของสังคม อุปนิสัยคนไทยมีทัศนคติไม่ก้าวร้าว มีความสุภาพ มีเสน่ห์และมีความสุข นิสัย มีใจรักงานบริการและมีความประนีประนอม (Rolf, ๒๐๑๘)

ความสำคัญของความเป็นไทยเกิดขึ้นจากกรอบคุณค่า ถือเป็นองค์ประกอบหลักทางวัฒนธรรมที่ใหญ่และมีอิทธิพล ไม่ว่าจะเป็นต่อประชาชนทั่วไป ต่อยอดผลงานออกแบบหรือต่อวิถีชีวิตของนักออกแบบ ความเป็นไทยในกระบวนการสร้างชาติของรัฐไทย ไม่ว่าจะยุคของกลุ่มเจ้านาย ในราชสำนักหรือยุคของระบบราชการสมัยใหม่ ต่างก็ถือว่าความเป็นไทย เป็นมรดกชาติ มีฐานะที่สูงส่ง ศักดิ์สิทธิ์ และสะท้อนเนื้อแท้ของชาวไทย (นิพัทธ์ชนก นาจพินิจ, ๒๕๕๔) มูลค่าความเป็นไทยที่นำเสนอสถาปัตยกรรม ประเพณีไปจนถึงอาหารและเสื้อผ้า ความเป็นไทยที่ปรากฏมีการแสดงออกบางอย่างที่ห้ามทำซึ่งหมายถึงความเป็นไทยที่เป็นศิลปะชั้นสูงและประเพณีที่แตะต้องไม่ได้หรือความเป็นไทยอาจแสดงออกในชีวิตประจำวันได้ (The Nation Thailand, ๒๐๑๗) คุณภาพของคนที่ภูมิใจในรากเหง้า และยังคงเปิดรับหลักการที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล (Bangkok, ๒๐๑๘) ความเป็นไทยคือสิ่งหลักในอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ของไทยโดยการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าไทย การวิจัยและพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ และการสร้างตราสินค้าเพื่อเพิ่มมูลค่าให้กับสินค้าและบริการของไทย การรักษาเอกลักษณ์ไทยในโลกสมัยใหม่ การสัมผัสถึงมรดกของท้องถิ่น กระบวนการคิด การออกแบบยังคงเคารพในความรู้ของบรรพบุรุษ การเรียนรู้ความเป็นไทยจากวัดวาอาราม หรือพระพุทธรูป ปัจจุบันเรียนรู้จากงานร่วมสมัย ผลิตภัณฑ์หัตกรรม เครื่องจักสาน และผ้าไหมไทย (คฑาทอง ทองใหญ่, ๒๕๖๑)

ความเป็นไทยที่แสดงออกผ่านสื่อแสดงให้เห็นตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๕ ความเป็นไทยถูกแปรสภาพเป็นพาหนะของเอกลักษณ์ประจำชาติชุดอำนาจรัฐที่ควบคุมชีวิตประจำวันของพลเมืองจากของกิน ซื้ออะไร และการแต่งกาย พยายามทำให้เป็นเนื้อเดียวกัน ความเป็นไทยภายใต้อัตลักษณ์ไทยเดียวพยายามขจัดความคิดที่มีไทยเหนือ ใต้ไทย อีสานไทย แนวคิดของอารยธรรมไทยศิวิไล การสร้างภาพในพื้นที่ให้นักท่องเที่ยวเป็นสมาชิกชั่วคราวของวัฒนธรรมท้องถิ่น ในแง่นี้ ความเป็นไทยอาจเป็นนามธรรมโดยการแสดงสีหน้า (รอยยิ้มไทย) ลักษณะนิสัย (ความสามัคคี) หรือท่าทาง (การไหว้) ความเป็นไทยคือสิ่งก่อสร้างทางอุดมการณ์ที่หล่อหลอม

วาทกรรมในชีวิตประจำวันของคนไทย แต่ลดเหลือเพียงภาพและการกระทำที่เป็นสื่อกลาง มีการใช้ภาษาไทยในการตอบสนองต่อวิกฤตเศรษฐกิจในประเทศไทย โดยขอให้คนไทยซื้อสินค้าไทยโดยหวังว่าจะช่วยให้เศรษฐกิจฟื้นตัว โดยผ่านแคมเปญชื่อว่า “ไทยช่วยไทย” และ “ไทยซื้อไทย” (รวิพรรณ สาลีผล, ๒๕๕๕)

การโฆษณาความเป็นไทยผ่านวิดีทัศน์ที่ Andrew Jocuns (๒๐๒๐) ได้ศึกษา“อร่อยไหม? ความหลากหลายทางความเป็นไทยในวีดิทัศน์การท่องเที่ยวไทย” บทวิเคราะห์วาทะกรรมต่อเนื่องหลายรูปแบบของการโฆษณาการท่องเที่ยวผ่านสื่อวิดีโอ ประการแรกแสดงให้เห็นว่าความเป็นไทยได้ถูกจำลองใหม่เพื่อให้คนที่ไม่ใช่ชาวไทยได้อย่างไร ประการที่สองแสดงให้เห็นว่าการดำเนินการที่สื่อกลางสามารถใช้เป็นหน่วยวิเคราะห์สื่อวิดีโอเพื่อการโฆษณาได้อย่างไร โดยที่ความเป็นไทยเป็นยุทธศาสตร์เอกลักษณ์ประจำชาติที่พัฒนาเป็นพหุนามหลายอย่าง ท่าทีในการวิพากษ์วิจารณ์ความเป็นไทย ได้แก่ ความเป็นไทยเป็นอัตลักษณ์ของชาติ ความเป็นไทยในรูปแบบอื่น ๆ ความเป็นไทยของคนไทย ความเป็นไทยในฐานะวัฒนธรรมสมัยนิยมและความเป็นไทยในฐานการบริโภคสินค้าโภคภัณฑ์ แนวคิดของความเป็นไทยที่เกิดขึ้นในชุดโฆษณาสำหรับประเทศไทยที่ออกโดยการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ในช่วงแคมโฆษณา “Discover Thainess ๒๐๑๕” บทวิเคราะห์เน้นว่าการแสดงความเป็นไทยยังไม่เพียงพอต่อกระบวนการจำลองซ้ำ แต่ผ่านชุดของรูปแบบการมีส่วนร่วมในระดับที่สูงขึ้น ความเป็นไทยที่อยู่ในตัวพวกเขาสามารถเข้าถึงได้สำหรับผู้ที่นักท่องเที่ยวต่างชาติ สิ่งที่ยึดมั่นในความหมายชาตินิยมของความเป็นไทยอาจไม่อร่อย นอกจากนี้ความเป็นไทยยังสะท้อนอยู่ในระดับแนวคิดภาษาศาสตร์สังคม ว่าท่าทีของความเป็นไทยที่แตกต่างกันย่อมมีมาตราส่วนต่างกัน ซึ่งรวมถึงประวัติศาสตร์ต่าง ๆ กัน การโฆษณาการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ถูกทำเครื่องหมายด้วยการเปลี่ยนแปลงในระดับที่เป็นเนื้อเดียวกันและจำลองความเป็นไทยเพื่อการบริโภคสำหรับนักท่องเที่ยวที่ไม่ใช่ชาวไทย

ประวัติการส่งเสริมความเป็นไทยเกิดขึ้นจากการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยมีนโยบายด้านการท่องเที่ยวเกี่ยวกับความเป็นไทยเริ่มต้นมาตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๖ เพื่อเป็นการมุ่งเน้นการสร้างคุณค่าต่อความรู้สึกและจิตวิญญาณของนักท่องเที่ยว ในปี พ.ศ. ๒๕๕๗ มีการเน้นการสื่อสารเอกลักษณ์ความเป็นไทย การสร้างความประทับใจผ่านประสบการณ์ที่น่าจดจำ เพื่อกระตุ้นการออกเดินทาง ในปีพ.ศ. ๒๕๕๘ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (๒๕๕๘) มีแคมเปญความเป็นไทยออกจากนำเสนอสู่สายตานักท่องเที่ยว ประกอบด้วย ๗ ความเป็นไทย ได้แก่ อาหารไทย ศิลปะไทย วิถีชีวิตไทย การดูแลสุขภาพแบบไทย เทศกาลไทย ภูมิปัญญาไทย และ ความสนุกแบบไทย จนถึงปี พ.ศ. ๒๕๖๐ มีการมุ่งเน้นการสร้างความแตกต่างด้านการท่องเที่ยวโดยการผ่านการส่งมอบประสบการณ์และแบ่งปันความสุขด้วยวิถีท้องถิ่น ในปี พ.ศ. ๒๕๖๑ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยนำเสนอนโยบายการท่องเที่ยวภายใต้แคมเปญ “Amazing ไทยเท่” เพื่อนำเสนอภาพลักษณ์วิถีไทย “เท่” ในมิติร่วมสมัยให้เกิดการรับรู้และสร้างมุมมองใหม่ต่อการเดินทางการท่องเที่ยวภายในประเทศ เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยววิถีชุมชนและเพื่อเชื่อมโยงการท่องเที่ยวในพื้นที่เมืองรอง อันจะก่อให้เกิดความรักและความภาคภูมิใจในความเป็นไทย นำไปสู่การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (Thaihotel Business, ๒๐๑๘)

ความเป็นไทย สร้างผ่านลักษณะ ๓ ประการ (นิพัทธ์ชนก นาจพินิจ, ๒๕๕๔) ได้แก่ ๑) ลักษณะทางกายภาพของสถานที่และบรรยากาศที่นำเสนอด้วยศิลปะสถาปัตยกรรมแบบไทย ๒) ลักษณะการบริการแบบไทยที่ใช้บุคลากรที่ให้การต้อนรับด้วยกิริยา มารยาทแบบไทย เช่นเดียวกับที่ หญิงฤดี ภูมิศิริรัตนาวดี (๒๕๕๔) การจัดการความประทับใจแรกพบในการพัฒนาทุนของกระบวนการให้บริการ พร้อมทั้งได้ยืนยันความสำคัญและอิทธิพลของทุนความเป็นไทยโดยตรงต่อการพัฒนาทุนทางปัญญา ทุนทางปัญญาได้กลับมามีบทบาทที่สำคัญในการสร้างเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์ การจัดการความรู้และการพัฒนาทุนทางปัญญาโดยแผนที่ความคิดของการสื่อสารในการบริการด้วยความเป็นไทย ๓) วิธีการผลิตอาหารไทย : ค่านิยม ภูมิปัญญาไทย และวิถีความเป็นไทย ภัตตาคารไทยแต่ละแห่งในโรงแรมห้าดาวมีวิธีการเลือกนำเสนออัตลักษณ์ของอาหารไทยและความเป็นไทย ผ่านองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการผลิตอาหารไทยที่ต่างกัน การผลิตและการบริโภคอาหารไทยดำเนินไปตามความสัมพันธ์ ความคาดหวัง ค่านิยม และมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับระหว่างเจ้าของและลูกค้า

ความเป็นไทยที่แสดงออกจากคุณลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ของคนไทยได้รับการบรรจุไว้ในตลาดนักท่องเที่ยวทั่วโลกในฐานะที่เป็นสาระสำคัญของประเทศ ความสุภาพ ความเคารพต่อผู้สูงอายุ หลีกเลี่ยงความขัดแย้ง ทุกคนได้รับการดูแลอย่างระมัดระวังเพื่อสร้างความประทับใจว่าประเทศไทยเป็นสถานที่เงียบสงบและเป็นมิตร รอยยิ้มที่มีชื่อเสียงของไทย พร้อมด้วยสิ่งที่น่าจดจำได้ง่ายคือคำทักทายที่มีประสิทธิภาพสำหรับการทำให้ผู้คนรู้สึกเหมือนอยู่บ้าน เป็นการผสมผสานพิธีกรรมที่แปลกใหม่กับการต้อนรับแบบคลาสสิกและสง่างาม การคงไว้ซึ่งเอกลักษณ์เหมาะสำหรับทั้งระบบเศรษฐกิจและการเมืองการปกครอง (Nicholas Farrelly, ๒๐๑๖)

อำนาจละมุน (Soft Power)

อำนาจละมุน (Soft Power) เกิดขึ้นจากแนวคิดของ Joseph S.Nye (๒๐๐๔) นักวิชาการจากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด คือแนวคิดที่พัฒนามาตั้งแต่ ซึ่งมีความสามารถในการดึงดูดและการสร้างการมีส่วนร่วมมากกว่าบังหรือให้เงิน ในปัจจุบันใช้ในการเปลี่ยนแปลงและสร้างอิทธิพลต่อความคิดของสังคมและประชากรในประเทศอื่น โดยอาศัยทรัพยากรพื้นฐาน ๓ ประการ ได้แก่ วัฒนธรรม (Culture) ค่านิยมทางการเมือง (Political values) และนโยบายการต่างประเทศ (Foreign policies) โดยต่างจากอำนาจที่คนคุ้นเคยคืออำนาจทางเศรษฐกิจและการทหารที่เป็นอำนาจแข็งเป็นเหมือนการบังคับทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งอำนาจละมุนเป็นความสามารถทำให้ผู้อื่นต้องการในสิ่งที่เราต้องการ สามารถดึงดูดใจและนำไปสู่การยอมรับ

อำนาจทำให้นึกถึงการใช้อำนาจทางเศรษฐกิจหรือทางทหาร เพื่อบังคับร่างกายหรือจิตใจผู้อื่นให้ทำตามสิ่งที่ผู้มีอำนาจต้องการ ซึ่งถือเป็นอำนาจในรูปแบบเดิมที่คนคุ้นเคย แต่ในระยะหลัง ซอฟท์พาวเวอร์ (Soft Power) หรือ “อำนาจละมุน” มีบทบาทเพิ่มขึ้นในการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจให้กับหลายประเทศ แทนอำนาจเดิมๆ แนวคิดของอำนาจละมุนถือเป็นอิทธิพลที่ไม่ได้มาจากการบังคับ หรือใช้ความรุนแรง แต่เป็นการนำ

จุดเด่นที่แต่ละประเทศต่างมี เช่น วัฒนธรรม กีฬา การศึกษา มาโน้มน้าวชักจูงและดึงดูดความสนใจให้ผู้อื่นเปลี่ยนแปลงคล้อยตามความคิดโดยไม่ใช้การบังคับข่มขู่ให้ต้องชอบหรือต้องทำตาม (ธนันธร มหาพรประจักษ์, ๒๕๖๔)

บัน คี มุน (๒๐๐๘ อ้างอิงใน ธนันธร มหาพรประจักษ์, ๒๕๖๔) อดีตเลขาธิการสหประชาชาติ เคยกล่าวถึงซอฟต์พาวเวอร์ว่า ก้าวข้ามพรมแดน สร้างสะพานเชื่อมนำโลกมาไว้ด้วยการสื่อสารและความเข้าใจเป็นหนึ่งเดียว ตัวอย่างกรณีของเกาหลีใต้ ที่ได้สัมผัสจากวัฒนธรรมเกาหลีที่มีบทบาทในสังคมไทยและทั่วโลกมากขึ้น ทั้งเรื่องอาหาร มาตรฐานความงามหรือโดยเฉพาะอุตสาหกรรมบันเทิง หรืออีกหนึ่งตัวอย่างคือญี่ปุ่นที่ใช้นโยบาย Cool Japan ตั้งแต่ปี ๒๕๕๕ เพื่อนำจุดแข็งด้านวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ทั้งแฟชั่น เกม การ์ตูน อาหารหรือที่เรียกว่า อุตสาหกรรมสร้างสรรค์ (Creative industry) ไปใช้ในการสร้างฐานการตลาดในต่างประเทศ โดยคำนึงถึงการสร้างสรรค์ในส่วนของธุรกิจ ชุมชน วิถีชีวิตและวัฒนธรรมที่มีเอกลักษณ์ให้ถ่ายทอดสู่ผลิตภัณฑ์อย่างลงตัว ทำให้ผลิตภัณฑ์นั้น ๆ มีคุณค่าต่อความรู้สึกของผู้บริโภค

Walter Russell Mead, ๒๐๐๔ อ้างถึงใน สุรชาติ บำรุงสุข (๒๕๕๗) พูดถึง Soft power เป็นอำนาจที่มาจากการดึงดูด จึงมีคำถามถึงที่มาของ Soft power และสิ่งใดที่ทำให้เกิดการดึงดูด ในการที่จะเข้าใจเรื่องนี้ให้ลองนึกถึงกระแสอำนาจ ที่ทำให้เกิดการดึงดูดใจ ทั้งนี้มีกระแสอำนาจอย่างน้อยสามประการที่ทำให้เกิดอำนาจและความนุ่มเพื่อให้จำได้ง่าย ๆ จึงขอใช้คำว่า ความงาม (Beauty) ความรุ่งเรือง (Brilliance) และความอ่อนโยน (Benignity) การผลิตอำนาจละมุนผ่านความเป็นไทย มีทัศนะดังนี้

๑) อำนาจละมุนด้านความงาม เป็นลักษณะความสัมพันธ์ของผู้แสดงกับอุดมคติ ค่านิยม ความมุ่งหมายและวิสัยทัศน์ ซึ่งหมายถึงเสียงสะท้อนที่ดี

ประเทศไทยเองมีอำนาจละมุนที่แสดงออกถึงความงาม ไทยมีค่านิยมในการเป็นประเทศเสรีนิยม ค่านิยมของไทยสามาถส่งเสริมความสัมพันธ์และสถานะของประเทศส่งต่อการจัดวางตำแหน่งประเทศไทยใหม่ : สู่ Brand Thailand และ Soft Power” การสร้าง Brand Thailand คือความเป็นองค์รวมของสินค้าและบริการทางวัฒนธรรมตลอดจนสินค้าอุปโภคบริโภคที่สื่อถึงประเทศ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ ชื่อเสียง ความนิยมและบารมี อำนาจในการโน้มน้าว สร้างเสน่ห์และภาพลักษณ์ โดยอำนาจลักษณะนี้จะขึ้นอยู่กับวัฒนธรรม ค่านิยม และนโยบายการต่างประเทศ จุดแข็งอำนาจละมุนของไทยได้แก่ ๑) ไทยมีอัตลักษณ์ที่โดดเด่น ๒) ไทยมีอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวที่มีสีสัน ๓) ไทยมีบทบาทเชิงสร้างสรรค์ในภูมิภาคทั้งในด้านเศรษฐกิจและการเมือง ๔) ไทยได้รับมุมมองในแง่ดีจากนานาชาติ ได้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการและให้ข้อเสนอเกี่ยวกับการสร้างอำนาจละมุนในเรื่องการสร้างความโดดเด่นด้านสินค้าและบริการให้มีความคิดสร้างสรรค์และเป็นเอกลักษณ์ โดยมีการใช้เทคโนโลยีเข้ามาเชื่อมโยงเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้อันจะเป็นการสร้างมาตรฐานให้แก่เอกลักษณ์ของความเป็นไทย การเพิ่มมูลค่าทางสินค้าการเกษตร โดยสร้างให้ประเทศเป็นที่รู้จักในนาม “Organic Land” ซึ่งจะสอดคล้องกับครัวไทยสู่ครัวโลก ความเป็นพหุวัฒนธรรมซึ่งจะสามารถกระตุ้นการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมได้ ทั้งนี้ประเทศไทยมีโครงสร้างพื้นฐานที่เชื่อมต่อทางกายภาพที่ดีอยู่แล้ว และข้อเสนอ

ที่น่าสนใจคือการเชื่อมโยงกีฬาให้สอดคล้องกับการกระตุ้นเศรษฐกิจไทย โดยการส่งออกชุดกีฬาที่ทำจากผ้าไทยต่างๆ โดยเฉพาะกีฬาฟุตบอล สำหรับการแข่งขันในสภาพอากาศที่หนาวเย็น โดยผ้าไหมไทยมีคุณสมบัติในการเก็บความอบอุ่นได้ดี การสร้าง Brand Thailand ยังสามารถทำผ่านการเป็น Medical HUB หรือศูนย์กลางทางการแพทย์ซึ่งต้องมีการปรับแก้ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้สามารถใช้ประโยชน์จากสมุนไพรไทยให้เกิดประโยชน์สูงสุด (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.), ๒๕๖๓) ความพร้อมด้านทุนวัฒนธรรม เช่น อาหาร ดนตรี และศิลปวัฒนธรรม และการนำทุนวัฒนธรรมเหล่านี้มาต่อยอด ก็อยู่ภายใต้แผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๐ ที่นำการพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์มาเป็นแนวทางหนึ่งในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจแบบยั่งยืน สามารถนำทุนวัฒนธรรมมาพัฒนาต่อยอดด้วยความคิดสร้างสรรค์ บูรณาการอย่างครบวงจร ซอฟต์พาวเวอร์ไทยจะเป็นส่วนสำคัญยิ่งต่อการสร้างรายได้ สร้างมูลค่าเพิ่ม และจะเป็นผลดีต่อระบบเศรษฐกิจไทย (ธนันธร มหาพรประจักษ์, ๒๕๖๔)

อีกสิ่งที่แสดงถึงอำนาจละมุนด้านความงามคือการกำหนดวิสัยทัศน์ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (๒๕๖๔) เสนอข้อมูลภาวะสังคมไทยไตรมาสสาม ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ว่า มรดกทางวัฒนธรรมโอกาสของอำนาจละมุนกับการยกระดับเศรษฐกิจสร้างสรรค์ของไทย จากโมเดลไทยแลนด์ ๔.๐ และเศรษฐกิจสร้างสรรค์ของไทยพบว่า เป็นการนำวัฒนธรรมมาต่อยอดในการผลิตสินค้าและบริการเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม ซึ่งประเทศไทยสามารถผลักดันโมเดลไทยแลนด์ ๔.๐ ด้วยการยกระดับเศรษฐกิจสร้างสรรค์ได้ โดยมีองค์ประกอบ ๓ ส่วน คือ วัฒนธรรม ค่านิยมทางการเมือง และนโยบายต่างประเทศ ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจสร้างสรรค์เพื่อสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ ส่งผลต่อความชอบและพฤติกรรมของคนในประเทศและคนต่างชาติด้วยการโน้มน้าวและไม่มีการบังคับ สิ่งที่ต้องดำเนินการควบคู่กันในทุกด้าน ซึ่งครอบคลุมทั้งประเด็นทางวัฒนธรรม ธุรกิจและการค้า การปกครอง ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ สื่อและการสื่อสาร การศึกษาและวิทยาศาสตร์ และบุคคล ในส่วนของกระทรวงการต่างประเทศ (๒๕๖๔) จัดทำแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ การขับเคลื่อนกรอบนโยบายต่างประเทศ ที่สอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่างประเทศ หรือ การต่างประเทศ ๕S ความมั่นคง (Security) ความมั่งคั่ง ยั่งยืน (Sustainability) มาตรฐานสากล และพันธกรณีระหว่างประเทศ (Standard) สถานะและบทบาทของประเทศไทยในประชาคมโลกมีสถานะและเกียรติภูมิ (Status) และ การต่างประเทศมีเอกภาพและบูรณาการ มีพลังในการขับเคลื่อน (Synergy) โดยมีแนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับความเป็นไทยและอำนาจละมุนในเรื่องการส่งเสริมสถานะและบทบาทของประเทศไทยในประชาคมโลก เพื่อให้มีสถานะและเกียติภูมิ เรื่องการส่งเสริมเอกลักษณ์ อัตลักษณ์ ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมไปถึงความรู้และงานสร้างสรรค์ของไทย เพื่อมุ่งสร้างความนิยมไทยในต่างประเทศและสร้างมูงค่าให้แก่แบรนด์ประเทศไทย และเสริมสร้างอำนาจแบบนุ่มนวลของไทยอย่างเป็นระบบ การรักษาสถานะของไทยในฐานะหนึ่งในศูนย์กลางการท่องเที่ยวที่มีคุณภาพของโลกและส่งเสริมให้ไทยเป็นที่หมายของการจัดประชุม/ กิจกรรมระหว่างประเทศที่สำคัญของภูมิภาค เพื่อเสริมสร้างความนิยมและภาพลักษณ์ที่ดีของประเทศไทยในหมู่ชาวต่างชาติ

อำนาจละมุนด้านความงามเป็นตัวแทนของอุดมคติ ค่านิยม ความมุ่งหมายและวิสัยทัศน์ กระแสอำนาจใช้ได้กับผู้ที่มีจิตใจเดียวกัน และเมื่อใดที่ผู้มีจิตใจเดียวกันมารวมตัวเพื่อเป้าหมายเดียวกัน เมื่อนั้นกลุ่มดังกล่าวต้องการการสนับสนุนด้านกำลังใจ คำแนะนำ และต้องการประสบการณ์เกี่ยวกับสุนทรียศาสตร์ความงามได้ผลิต อำนาจละมุนผ่านแรงบันดาลใจในโลกของการเมือง ความงามไม่ได้หมายถึงการดึงดูดทางเพศแต่เป็นการสะท้อนภาพที่แสดงให้เห็นว่าผู้กระทำมีความใกล้ชิดกับเป้าหมายต่าง ๆ มากขึ้น ทั้งในด้านการแลกเปลี่ยนความเห็น ค่านิยม ความมุ่งหมาย และวิสัยทัศน์ ทั้งยังทำให้ผู้กระทำมีความรู้สึกอบอุ่นและมั่นคง มีความหวังและความภูมิใจในตนเอง อัตลักษณ์และประชาคม การพิสูจน์ตนเอง และการยกย่องสรรเสริม ผู้กระทำควรค้นหาความงามนี้ด้วยการแลกดปลี่ยนอุดมการณ์ ค่านิยม ความมุ่งหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน การปลูกฝังค่านิยมและความมุ่งหมายที่ตรงข้ามกันจะทำให้รัฐบาลหนึ่งมองเห็นว่ารัฐบาลอื่นน่ารังเกียจ แต่การแลกเปลี่ยนค่านิยมและความมุ่งหมายที่อยู่บนพื้นฐานการสร้างความเข้าใจจะทำให้มองเห็นความงามของอีกฝ่ายหนึ่งและทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการสร้างมิตรภาพ ความเชื่อมั่นและความร่วมมือ

๒) อำนาจละมุนด้วยความรุ่งเรือง เป็นลักษณะความสัมพันธ์ของผู้กระทำกับการงานซึ่งหมายถึงการมีประสิทธิภาพ ความรุ่งเรืองปรากฏตัวในรูปแบบต่าง ๆ นำไปสู่ความรู้สึกชื่นชม ซึ่งจะนำไปสู่การเลียนแบบการแข่งขัน ความเคารพนับถือ ความหวาดกลัวหรือยำเกรง ความรุ่งเรืองสามารถแปรไปสู่อำนาจละมุนได้หลายวิธี วิธีการหนึ่งคือการใช้วิธีการเดียวกับการปลุกระดม เพื่อสร้างตำนานหรือเรื่องราวที่ไม่อาจทำลายได้ ประเทศไทยสามารถใช้แหล่งอำนาจละมุนนี้ในการพัฒนาความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้าน การใช้แหล่งทรัพยากรเพื่อให้เกิดอำนาจละมุนและเกิดการผูกพันทางเศรษฐกิจ

อำนาจละมุนด้านความรุ่งเรืองแสดงออกได้ถึงความชื่นชมในศักยภาพของไทย ที่เป็นที่รู้จักและชื่นชมของต่างประเทศ โดย รุยาภรณ์ สุคนธทรัพย์ (๒๕๖๑) กล่าวถึง ทรัพยากรในอำนาจละมุนของประเทศไทย ๒ ส่วนที่มี คือ ๑) วัฒนธรรม ซึ่งประเทศไทยมีความทรงพลังทางวัฒนธรรมอยู่ในลำดับที่ ๑๗ ของโลก จากการจัดอันดับของ US News โดยทัศนะเชิงบวกของต่างชาติที่มีต่อวัฒนธรรมไทยคือเรื่องความบันเทิงใจ สิ่งที่ควรทำคือเสริมสร้างศักยภาพของทรัพยากรอำนาจละมุน เช่น การแสดงโขนที่แสดงถึงวัฒนธรรมที่ยิ่งใหญ่ของไทย สิ่งต่อมาคืออาหารไทย ที่ได้รับการจัดอันดับจากสำนักข่าว CNN จัดอันดับให้กรุงเทพมหานครเป็น “สวรรค์แห่งอาหารริมทาง” (Street Food) ทั้งในปี พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๐ รวม ๒ ปีซ้อน นอกจากนี้ยังมีกีฬามวยไทยที่ได้รับความนิยมจากทั่วโลก ๒) การท่องเที่ยว ไทยมีทรัพยากรด้านการท่องเที่ยวที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นธรรมชาติ ประวัติศาสตร์ โบราณสถาน ศิลปวัฒนธรรมและประเพณี ในปีพ.ศ. ๒๕๕๙ รายได้จากอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวทำสถิติสูงสุดเป็นประวัติการณ์ถึง ๑.๖๕ ล้านล้านบาท มีนักท่องเที่ยวถึง ๓๒.๖ ล้านคน (สิริทิพย์ ฉลอง , ๒๕๖๐ อ้างถึงใน รุยาภรณ์ สุคนธทรัพย์, ๒๕๖๑) แม้ประเทศไทยจะไม่ใช่หนึ่งในประเทศมหาอำนาจแต่ประเทศไทยมีศักยภาพที่จะก้าวขึ้นเป็นผู้นำด้าน Soft power ระดับภูมิภาคและของโลกได้ ความโดดเด่นด้านวัฒนธรรมที่เก่าแก่ สถานที่ท่องเที่ยวที่สวยงาม อาหารและผลไม้ หรือแม้กระทั่งความนอบน้อมและความเป็นมิตรของคนไทย ซึ่งเป็นลักษณะความเป็นไทยแท้ที่ไม่จำเป็นต้องลอกเลียนแบบประเทศใดในโลก

อำนาจละมุนด้านความรุ่งเรือง ยังแสดงออกถึงการสร้างความภาคภูมิใจ โดย Brand Finance (๒๐๒๐) อ้างถึงใน กำธรพล บัวเพชร (๒๕๖๓) ได้จำแนกกิจกรรมหรือแหล่งกำเนิดอำนาจละมุน ให้ละเอียดขึ้นตามสภาวะสังคมในปัจจุบัน โดยแบ่งเป็น ๗ หมวด ดังนี้ ๑) ธุรกิจและการค้า (Business & Trade) ๒) การบริหารจัดการ (Governance) ๓) ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ (International Relations) เดิมอำนาจละมุนหมวดนี้เน้นความสัมพันธ์ทางการทูตเป็นหลัก แต่ปัจจุบันมีการพัฒนาจนครอบคลุมความสัมพันธ์ในหลายมิติ รวมถึงการรวมกลุ่มเป็นองค์กรระหว่างประเทศทั้งเพื่อสร้างผลประโยชน์ร่วมกันและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโลกร่วมกัน เช่นปัญหาสภาพภูมิอากาศ ปัญหาขยะพลาสติก หรือปัญหาการย้ายถิ่นของประชากรทั่วโลก ๔) ศิลปะและวัฒนธรรม (Culture & Heritage) หมวดนี้มีการใช้อย่างแพร่หลายและยาวนาน เช่น การท่องเที่ยว อาหาร กีฬา ศิลปะ วรรณกรรม เพลง ภาพยนตร์ ๕) สื่อและการสื่อสาร (Media & Communication) ๖) การศึกษาและวิทยาศาสตร์ (Education & Science) ๗) บุคคลและการสร้างคุณค่า (People & Value) ประเทศไทยมีอำนาจละมุนที่สำคัญคือ ศิลปะและวัฒนธรรม อันสะท้อนมาสู่การท่องเที่ยวซึ่งเป็นเครื่องยนต์หลักตัวหนึ่งในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ รัฐบาลเล็งเห็นถึงจุดนี้และพยายามส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์เพื่อสร้างอำนาจละมุนให้แก่ประเทศไทย

อำนาจละมุนด้านความรุ่งเรือง ยังสามารถนำต้นแบบของอำนาจละมุนที่ประสบความสำเร็จมาวางแผนในการพัฒนาส่งต่ออำนาจละมุนได้ แนวโน้มจะเรียนรู้จากผู้ที่ประสบความสำเร็จ และจะคัดลอกบางสิ่งบางอย่างที่คิดว่าเป็นรากฐานของความสำเร็จ หรือขีดความสามารถของผู้ที่ประสบความสำเร็จไปใช้ ประเทศที่ประสบความสำเร็จในการใช้อำนาจละมุน แล้วสามารถนำต้นแบบมาใช้ได้คือ โดยประเทศที่ประสบความสำเร็จในการใช้แนวคิดอำนาจละมุน อย่างการขับเคลื่อนเศรษฐกิจคือประเทศเกาหลีใต้ (สภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ๒๕๖๔) ที่นำอำนาจละมุนมาใช้ทั้งในด้านวัฒนธรรม ด้านค่านิยมและนโยบายต่างประเทศ รวมทั้งยังมีการกำหนดเป้าหมายและแผนงานที่ชัดเจน รวมถึงมีหน่วยงานที่รับผิดชอบและมีโยบายสนับสนุนที่หลากหลายตลอดห่วงโซ่อุปทาน ซึ่งช่วยให้กระแสความนิยมต่อสินค้าและบริการของเกาหลีใต้เพิ่มสูงขึ้นอย่างมาก โดยธุรกิจเชิงวัฒนธรรมของเกาหลีใต้เป็นที่รู้จักไปทั่วโลก และมีการส่งออกเนื้อหาทางวัฒนธรรมถึง ๑.๐๒ หมื่นล้านดอลลาร์สหรัฐ ในปี ๒๕๖๒ จากปี ๒๕๕๗ และเกิดกระแสความนิยมเกาหลีที่ส่งผลต่อกิจกรรมอื่นอาทิ การท่องเที่ยว โดยมีจำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติเพิ่มขึ้นอย่างมากจากจำนวน ๕.๓ ล้านคนในปี ๒๕๔๓ เป็น ๑๗.๕ ล้านคนในปี ๒๕๖๒ สำหรับประเทศไทย ที่ให้ความสำคัญกับเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์โดยการนำวัฒนธรรมมาต่อยอดเพื่อยกระดับเศรษฐกิจของประเทศ สามารถนำแนวทางดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ได โดยมีปัจจัยที่ต้องคำนึงถึง ดังนี้ ๑) เป้าหมายและการมีแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนในการขับเคลื่อนด้วยอำนาจละมุน ๒) กำหนดหน่วยงานรับผิดชอบหลักในการขับมุมเคลื่อนแผนการดำเนินงาน และ ๓) ต้องมีการส่งเสริมและสนับสนุนทั้งจากภาครัฐและภาคเอกชนในการขับเคลื่อนการใช้อำนาจละมุนเพื่อยกระดับเศรษฐกิจและภาพลักษณ์ประเทศ

ประเทศจีน ก็มีการนำอำนาจละมุนส่งต่อผ่านสื่อ (ธนาภา รัตนวรรณและ เวฬุรีย์ เมธาวีวินิจ, ๒๕๖๔) อิทธิพลของวัฒนธรรมกระแสนิยมผ่านอำนาจละมุนในซีรีส์จีนย้อนยุค ศึกษาวัฒนธรรมจีนในซีรีส์จีน

ประเภทย้อนยุค โดยมีวัฒนธรรมกระแสนิยมเป็นสื่อกลางในการเผยแพร่วัฒนธรรม และศึกษากลไกของอำนาจละมุนของจีนที่อยู่ในซีรีส์จีนประเภทย้อนยุค โดยใช้ทฤษฎีวัฒนธรรมศึกษา (Culture Theory), วัฒนธรรมกระแสนิยม (Popular Culture), และอำนาจละมุน (Soft Power) มาศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผลการศึกษาพบว่าวัฒนธรรมที่พบในซีรีส์จีนประเภทย้อนยุคมีทั้งวัฒนธรรมที่จับต้องได้ และวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ อาทิ เครื่องดนตรี เครื่องแต่งกาย สถานที่ถ่ายทำซีรีส์ ศาสนา ความเชื่อแบบจีนโบราณ ที่มีความดั้งเดิม ส่วนกลไกในการใช้อำนาจละมุน (Soft power) ของจีนคือนโยบายด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมจีนที่มีการลงทุนสร้างสถานที่ถ่ายทำซีรีส์โดยสถานที่อ้างอิงจากประวัติศาสตร์จีน ถือเป็นนโยบายที่ใหม่และประสบความสำเร็จในระดับหนึ่ง ทำให้มีผู้บริโภคซีรีส์จีนประเภทย้อนยุคจำนวนมาก ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมกระแสนิยม คือผู้บริโภคติดตามศึกษาวัฒนธรรมจีนมากขึ้น มีการท่องเที่ยวตามสถานที่ถ่านทำซีรีส์ หรือแม้กระทั่งซื้อเครื่องแต่งกาย เครื่องดนตรี และที่สำคัญคือ จีนสามารถนำวัฒนธรรมจีนโบราณมาปรับใช้ให้เข้ากับยุคสมัย ตลอดจนสร้างความตระหนักต่อคนจีนในการอนุรักษ์วัฒนธรรมจีนแบบดั้งเดิมในคงอยู่สืบทอดต่อไป

ประเทศญี่ปุ่นมีอำนาจละมุนที่ส่งผ่านสิ่งที่เรียกว่า โอโมเตนาชิคือการบริการที่ยอดเยี่ยม ความใส่ใจและพิถีพิถันของผู้ให้บริการสามารถสร้างความประทับใจให้ผู้มาเยือน โอโมเตนาชิอยู่ในวิถีชีวิตของคนญี่ปุ่นด้วยการคิดถึงผู้อื่นอย่างละเอียดลออ การนึกถึงผู้อื่นซึ่งหมายถึงนักท่องเที่ยวและทุ่มเทช่วยเหลือคนตรงหน้าทั้งลูกค้าและคนแปลกหน้า คำพูดที่พนักงานญี่ปุ่นมักใช้ น้ำเสียง การยืน การรับโทรศัพท์ ตลอดจนสิ่งของต่าง ๆ ที่สามารถเตรียมไว้ให้ลูกค้าได้ รวมถึงการบริหารงาน องค์กรทั้งองค์กรต้องร่วมการสร้างโอโมเตนาชิให้เกิดขึ้น ทั้งนี้การให้บริการของคนไทยอาจเรียนได้ว่าความเป็นไทยซึ่งญี่ปุ่นก็มองเห็นว่าคนไทยมีรอยยิ้มที่เป็นธรรมชาติและจริงใจ รวมถึงการยิ้มได้ตลอดเวลาสมกับ The Land of Smile นี่คือเสน่ห์ของไทย การบริการระดับดีเยี่ยมของไทยก็มีเสน่ห์และงดงาม (กฤตินี พงษ์ธนเลิศ, ๒๕๖๔)

๓) อำนาจละมุนด้านความอ่อนโยน เป็นลักษณะความสัมพันธ์ของผู้กระทำที่แสดงต่อผู้อื่นเมื่อต้องการใช้ อำนาจละมุนซึ่งอาจหมายถึงมารยาทที่ดีที่แสดงต่ออีกฝ่ายหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อผู้นั้นเป็นเป้าหมาย ความอ่อนโยนทำให้เกิดอำนาจละมุนจากความภาคภูมิใจ ความเห็นอกเห็นใจ การช่วยเหลือและสนับสนุน ปกป้องผู้อื่น ความอ่อนโยนเป็นกระแสอำนาจที่ใช้ร่วมกับความบริสุทธิ์ใจซึ่งกันและกันเป็นส่วนใหญ่สำหรับมนุษย์ อำนาจละมุนด้านความอ่อนโยนนี้ยังเป็นการเฝ้าดูพฤติกรรม และตัดสินว่าเป็นเรื่องที่ดี ซึ่งเพิ่มโอกาสในการยอมรับมากยิ่งขึ้น กลไกความอ่อนโยนนี้สามารถพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ความอ่อนโยนนี้ในทางการทูตสาธารณะ ต่อเติมเสริมสร้างความสัมพันธ์ทางการทูตกับทุกประเทศ

อำนาจละมุนด้านความอ่อนโยน แสดงออกถึงความภาคภูมิใจดังเช่นที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงวัฒนธรรม (ไทยรัฐออนไลน์, ๒๕๖๔) ได้กล่าวขอบคุณ รัสเซล โครว์ ที่ถ่ายทอดความประทับใจเกี่ยวกับอำนาจละมุนและความเป็นไทย นับเป็นเรื่องน่ายินดีที่นักแสดงระดับโลกชื่นชมความเป็นไทยทั้งในด้านวัฒนธรรม ศิลปะ แหล่งทางวัฒนธรรมและแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ อาหารไทย และภาพยนตร์ไทย ทำให้แหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติและอาหารไทยได้รับการเผยแพร่ไปสู่นานาชาติมาก

ยิ่งขึ้น กระทรวงวัฒนธรรมจะนำข้อคิดเห็นที่ได้รับมาปรับใช้ในการขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลและนโยบายนายกรัฐมนตรีที่มุ่งผลักดันการใช้ อำนาจละมุน หรือ“Soft Power” ความเป็นไทยและอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ (Creative Economy) ของไทยใน ๑๕ สาขา เช่น ภาพยนตร์ ศิลปะการแสดง แฟชั่น อาหารไทยและการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม รวมถึงนโยบายกระทรวงในการนำคุณค่าของวัฒนธรรมมาต่อยอดสร้างสรรค์สินค้าและบริการ (Creative Culture) ขับเคลื่อนอุตสาหกรรมวัฒนธรรมที่มีศักยภาพ ๕F ได้แก่ อาหาร (Food) ภาพยนตร์และวีดิทัศน์ (Film) ผ้าไทยและการออกแบบแฟชั่น (Fashion) มวยไทย (Fighting) และการอนุรักษ์และขับเคลื่อนเทศกาล ประเพณีสู่ระดับโลก (Festival) รวมถึงยุทธศาสตร์การส่งเสริมอุตสาหกรรมภาพยนตร์และวีดิทัศน์ ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) โดยเฉพาะยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมให้ต่างชาติเข้ามาผลิตภาพยนตร์และวีดิทัศน์ในประเทศไทยโดยร่วมกับกระทรวงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องส่งเสริมให้กองถ่ายทำภาพยนตร์ต่างชาติเข้ามาถ่ายทำในไทยอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างงาน สร้างรายได้ให้แก่ชุมชนและประเทศอย่างยั่งยืน

อำนาจละมุนด้านความอ่อนโยน ที่แสดงออกถึงความภาคภูมิใจ คือการนำเสนอนโยบายการท่องเที่ยว ของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (ททท, ๒๕๕๘) “๒๐๑๕ Discovery Thainess ๒๐๑๕” ความเป็นไทย ๑. อาหารไทย (Thai Food) เป็นที่รู้จักและชื่นชอบไปทั่วโลกในเรื่องของรสชาติที่เข้มข้นเผ็ดร้อนสไตล์การปรุงอาหารที่เป็นเอกลักษณ์และวิธีการถนอมอาหารแบบเก่าแก่และนำเสนอคุณค่าทางโภชนาการ ๒. ศิลปะไทย (Thailand Art) ประวัติศาสตร์อันยาวนานและการผสมผสานระหว่างประเพณีศาสนาและผู้คนหมายความว่าประเทศนี้มีมรดกทางวัฒนธรรมที่หลากหลายทั้งในด้านศิลปะงานฝีมือและวรรณกรรมตัวอย่างที่ดีที่สุดของศิลปะไทยที่เป็นเอกลักษณ์พบได้ใน วัด วัง และอุทยานประวัติศาสตร์ และไปทั่วประเทศ ๓. วิถีชีวิตไทย (Thai Life) ประเทศไทยเป็นดินแดนที่มีความแตกต่างและภูมิประเทศที่แตกต่างกันมากตั้งแต่ป่าฝนที่ร้อนแรงไปจนถึงนาข้าวเกาะเขตร้อนและภูเขาที่เต็มไปด้วยหมอกล้วนอุดมสมบูรณ์ไปด้วยทรัพยากรธรรมชาติ ๔. การดูแลสุขภาพแบบไทย (Thai Health) การนวดแผนไทยและการแพทย์แผนไทยซึ่งใช้วิธีการแบบองค์รวมและการใช้ยาสมุนไพรเป็นที่รู้จักไปทั่วโลกและยอมรับว่าเป็นเอกลักษณ์ของประเทศไทย นักท่องเที่ยวจะได้สัมผัสกับเทคนิคการรักษาและการดูแลสุขภาพแบบดั้งเดิมในสปาทั้งในและต่างประเทศ ๕. เทศกาลไทย (Thai Festival) ประเทศไทยเป็นดินแดนแห่งเทศกาลที่สะท้อนถึงประเพณีและความเชื่อในท้องถิ่นโดยมีกิจกรรมทางศาสนาที่ศักดิ์สิทธิ์มากมายขอแนะนำให้นักท่องเที่ยวเข้าร่วมชมการเฉลิมฉลองทางศาสนาที่เป็นเอกลักษณ์อย่างน้อยหนึ่งงาน ๖. ภูมิปัญญาไทย (Thai Wisdom) ประเทศไทยและประชาชนเป็นคลังแห่งความรู้และภูมิปัญญาที่มีประวัติศาสตร์ศาสนาปรัชญาอันยาวนานของประเทศ ภูมิปัญญาชาวบ้านและประเพณีการสอนปากเปล่าที่สืบทอดกันมาในครอบครัวและในวัด ๗. ความสนุกแบบไทย (Thai Fun) เสียงหัวเราะแบบไทย ๆ สนุก ๆ และทัศนคติที่เรียบง่ายเป็นเอกลักษณ์ของคนไทยซึ่งเป็นสาเหตุที่ประเทศไทยได้รับการขนานนามว่าเป็น “ดินแดนแห่งรอยยิ้ม” เพียงแค่พบปะกับคนไทยและแบ่งปันความสนุกสนานนักท่องเที่ยวจะได้สัมผัสกับความเป็นไทยที่เป็นเอกลักษณ์ที่สุดในทุกหนทุกแห่ง

บทสรุป
Conclusion

การผลิตอำนาจละมุนผ่านความเป็นไทย โดยอำนาจละมุนของ Walter Russell Mead (๒๐๐๔) ผ่านอำนาจละมุน ๓ ด้าน คือ

ความงาม การสร้างวิสัยทัศน์ประเทศไทย มีจุดแข็งของอำนาจละมุนเรื่องของอัตลักษณ์ที่โดดเด่น อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวที่มีสีสัน และมรดกทางวัฒนธรรมถือเป็นโอกาสของอำนาจละมุนเพื่อยกระดับเศรษฐกิจสร้างสรรค์ของไทย เพื่อขับเคลื่อนนโยบายต่างประเทศให้มีเอกภาพและบูรณาการกับส่วนต่าง ๆ

ความรุ่งเรือง แสดงออกโดยการชื่นชมในศักยภาพของไทยที่มีทรัพยากรสำหรับอำนาจละมุนเรื่องวัฒนธรรม ซึ่งต่างชาติมีทัศนะเชิงบวกต่อวัฒนธรรมเรื่องของความบันเทิงเริงใจ รวมถึงอาหารไทยซึ่งกรุงเทพมหานครได้รับการขนานนามว่าเป็นสวรรค์แห่งอาหารริมทาง และทรัพยากรสำหรับอำนาจละมุนอีกสิ่งที่สำคัญคือ การท่องเที่ยวที่ประเทศไทยมีทรัพยากรด้านการท่องเที่ยวที่หลากหลาย

ความอ่อนโยน คือความภาคภูมิใจที่มีทั่วโลกประทับใจความเป็นไทยทั้งในด้านวัฒนธรรม ศิลปะ แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ แหล่งทางวัฒนธรรม อาหารไทยและภาพยนตร์ไทย ส่งผลให้เกิดการผลักดันด้านนโยบายต่อยอดสร้างสรรค์สินค้าและบริการ ทั้งอาหาร ภาพยนตร์ ผ้าไทย มวยไทยและการอนุรักษ์และขับเคลื่อนเทศกาลประเพณีสู่เวทีระดับโลก

วัฒนธรรมไทยวิถีชีวิตแบบไทยและประสบการณ์แบบไทยมีเอกลักษณ์เฉพาะตัวและทำให้ประเทศไทยแตกต่างจากประเทศอื่น ๆ จิตวิญญาณของความเป็นไทยคือการผสมผสานระหว่างประเพณีและความเชื่อทุกอย่างเชื่อมโยงกัน ชีวิตประจำวันของคนไทยสามารถผสมผสานวัฒนธรรมและประเพณีที่คล้ายคลึงกันซึ่งแสดงถึง “ความเป็นไทย” และทำให้ประเทศโดดเด่นด้วยการนำเสนอประสบการณ์ที่ไม่เหมือนใครให้กับนักท่องเที่ยวทุกคนที่มาเยี่ยมชมเมืองไทย

เอกสารอ้างอิง

References

เกษมรัสมิ์ วิวิตรกุลเกษม, และ สุรเชษฐ ไชยอุปละ. (๒๐๑๗). การพัฒนาผลิตภัณฑ์ของที่ระลึกเพื่อแสดงเอกลักษณ์ท้องถิ่นหลวงพระบาง. *วารสารวิชาการคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์, ๒๔*, ๖๕ - ๗๗.

ไกรฤกษ์ ปิ่นแก้ว. (๒๒ มิถุนายน ๒๕๕๖). เข้าถึงได้จาก http://tourism-dan๑.blogspot.com/: http://tourismdan๑.blogspot.com/๒๐๑๓/๐๖/blog-post.html

ไทยรัฐออนไลน์. (๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๔). *ไทยรัฐออนไลน์*. เข้าถึงได้จาก thairath.co.th: https://www.thairath.co.th/news/politic๒๒๒๖๗๔๐

กรมส่งเสริมวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม. (๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑). *กรมส่งเสริมวัฒนธรรม*. เข้าถึงได้จาก http://www.culture.go.th:http://www.culture.go.th/culture_th/ewt_w๓c/ewt_news.php?nid=๒๘๑๑&filename=index

กระทรวงการต่างประเทศ. (๕ มกราคม ๒๕๖๔). *กระทรวงการต่างประเทศ*. เข้าถึงได้จาก mfa.go.th: https://www.mfa.go.th/th/content/%E๐%B๙%๘๑%E๐%B๘%๙C%E๐%B๘%๙๙%E๐%B๘%๙B%E๐%B๘%๘F%E๐%B๘%B๔%E๐%B๘%๙A%E๐%B๘%B๑%E๐%B๘%๙๕%E๐%B๘%B๔%E๐%B๘%A๓%E๐%B๘%B๒%E๐%B๘%๘A%E๐%B๘%๘๑%E๐%B๘%B๒%E๐%B๘%A๓%E๐%B๘%A๓%E๐%B๘%B๒%E๐%B๘%A๒%E๐%B๘%๙B%E๐%B๘%B๕%E๐%B๘%๘๒%E๐%B๘%AD%E๐%B๘%๘๗%E๐%B๘

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (๒๕๕๓). *ความเป็นไทย : วิถีแห่งความยั่งยืนของชีวิต Thainess : Sustainable Ways of Life.* กรุงเทพมหานคร: บริษัทเกียวโด เนชั่น พริ้นติ้ง เซอร์วิส จำกัด.

กฤตินี พงษ์ธนเลิศ. (๒๕๖๔). *โอโมเตนาชิ จิตวิญญาณการบริการแบบญี่ปุ่น.* กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วีเลิร์น.

การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. (๒๕๕๘). *๒๐๑๕ Discover Thainess ท่องเที่ยววิถีไทย ๒๕๕๘.* กรุงเทพมหานคร: การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย.

คณิศร สินธุรบุญ. (๒๕๖๑). *รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ การอนุรักษ์รูปแบบสถาปัตยกรรมวัดหนองโค้ง อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ โดยเทคโนโลยีการเขียนแบบสองมิติและสามมิติ.* จังหวัดเชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ชัยยะ ฤดีนิยมวุฒิ. (๖ มกราคม ๒๕๖๔). *brandthink*. เข้าถึงได้จาก brandthink.me: https://www.brandthink.me/content/whatissoftpower

ธนันธร มหาพรประจักษ์. (๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๔). *ธนาคารแห่งประเทศไทย*. เข้าถึงได้จาก bot.or.th: https://www.bot.or.th/Thai/ResearchAndPublications/articles/Pages/Article_๖Nov๒๐๒๑.aspx

ธนาภา รัตนวรรณ, และ เวฬุรีย์ เมธาวีวินิจ. (๒๕๖๔). อิทธิพลของวัฒนธรรมกระแสนิยมผ่านอำนาจละมุนในซีรีส์จีนย้อนยุค. *การประชุมวิชาการระดับชาติครั้งที่ ๑๐ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ "Reshaping Thailand Tourism and Service through New Paradigm"*, ๒๕๕ - ๒๖๗.

นิพัทธ์ชนก นาจพินิจ. (๒๕๕๔). *การสร้างความเป็นไทยในพื้นที่อาหารนานาชาติ ศาสตร์แห่งอาหารไทยในโรงแรมห้าดาวในกรุงเทพมหานคร.* กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รวิพรรณ สาลีผล. (๒๕๕๕). *ประวัติของเศรษฐกิจไทย.* กรุงเทพมหานคร: สำนักวิชาเศรษฐศาสตร์และนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยศรีนครินวิโรฒ.

รุยาภรณ์ สุคนธทรัพย์. (๒๕๖๑). การบริหารจัดการทรัพยากร Soft Power ของไทย. *รัฏฐาภิรักษ์, ๖๐*(๓ กันยายน - ธันวาคม ๒๕๖๑), ๔๗ - ๕๕.

วีระ อำพันสุข. (๒๕๒๐). *ความเป็นไทย.* กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (๒๕๖๒). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐.* กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ.

สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (๒๕๖๐). *โครงการสำรวจทัศนคติและความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวต่างชาติที่เดินทางท่องเที่ยวในประเทศไทย ประจำปี ๒๕๖๐.* กรุงเทพมหานคร: กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔). *ข่าวสภาพัฒน์*. เข้าถึงได้จาก nesdc.go.th: https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=๑๒๐๕๓

สุรชาติ บำรุงสุข. (๒๕๕๗). Soft Power. *จุลสารความมั่นคงศึกษา, ๑๓๖ - ๑๓๗*, ๑๒ - ๑๙.

หญิงฤดี ภูมิศิริรัตนาวดี. (๒๕๕๔). *การจัดการความรู้และการพัฒนาทุนทางปัญญาโดยแผนที่ความคิดของการสื่อสารในการบริการด้วยความเป็นไทย.* จังหวัดเชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

หม่อมหลวงคฑาทอง ทองใหญ่. (๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๑). ๓๕ แบรนด์นักออกแบบไฟแรง โชว์ไอเดียตอบรับไลฟ์สไตล์คนรุ่นใหม่. (หนังสือพิมพ์แนวหน้า, ผู้สัมภาษณ์)

Andrew Jicuns. (May 2020). Aroi Mai? The Multimodality of Thainess in Thai Tourism Videos. *Multimodal Communication*, หน้า 1-19.

Joseph S. Nye Jr. (2004). Soft Power and American Foreign Policy. *Political Science Quarterly, 119*(2), 225-270.

Nation Thailand. (5 February 2017). *The nation Thailand*. เข้าถึงได้จาก nationthailand.com: https://www.nationthailand.com/life/30334064

Nicholas Farrelly. (2016). Being Thai. *ISEAS*, 331-344.

Thai Hotel Business. (10 June 2018). *Thai Hotel & Trvel*. เข้าถึงได้จาก thaihotelbusiness.com: https://www.thaihotelbusiness.com/thai-hotels-travel/thai-hotels-travel-issue-jun-jul-2018/

แรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมว่ายน้ำในที่โล่ง: มุมมองจากนักว่ายน้ำชาวไทย

ธนกฤต สังข์เฉย และ ศุภลักษณ์ ศรีสำอางค์

มหาวิทยาลัยศิลปากร

Email address: thanakrit@ms.su.ac.th

บทคัดย่อ

การว่ายน้ำในที่โล่งเป็นการว่ายน้ำรูปแบบหนึ่งที่เกิดขึ้นในมหาสมุทร ทะเลสาบ แม่น้ำ หรือแหล่งน้ำเปิดโล่งตามธรรมชาติ การว่ายน้ำในโล่งเป็นที่นิยมในปัจจุบัน เนื่องจากผู้คนให้ความสำคัญเรื่องพฤติกรรมสุขภาพด้วยการออกกำลังกาย การศึกษานี้จึงมุ่งเน้นหัวข้อที่น่าสนใจนี้เพื่อค้นหาคำตอบเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมว่ายน้ำในที่โล่ง แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เข้าร่วมกิจกรรมว่ายน้ำในโล่งที่เป็นชาวไทย จำนวน ๑๖ คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจประกอบด้วย ๖ ประเด็นหลัก ประเด็นแรกคือแรงจูงใจด้านร่างกาย ประเด็นที่สองแรงจูงใจด้านจิตใจ ประเด็นที่สามแรงจูงใจด้านการบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคล ประเด็นที่สี่แรงจูงใจด้านการพัฒนาตนเอง ประเด็นที่ห้าแรงจูงใจด้านสังคม และประเด็นสุดท้ายแรงจูงใจด้านการดื่มด่ำกับธรรมชาติ ผลการศึกษานี้แสดงถึงโครงสร้างแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมกีฬาดังกล่าวและสามารถนำไปพัฒนามาตรวัดแรงจูงใจและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ซึ่งเป็นประโยชน์เชิงวิชาการด้านการจัดการกีฬาในโอกาสต่อไปและการประยุกต์ใช้สำหรับผู้จัดงานแข่งขันกีฬาว่ายน้ำในที่โล่ง

คำสำคัญ : การว่ายน้ำในที่โล่ง, แรงจูงใจ, นักว่ายน้ำชาวไทย

MOTIVATION FOR PARTICIPATING IN OPEN WATER SWIMMING EVENT: A PERSPECTIVE OF THAI SWIMMERS

Thanakrit Sangchoey & Supalux Sri-sumang

Silpakorn University

Email address: thanakrit@ms.su.ac.th

Abstract

Open Water Swimming or outdoor swimming is a swimming form which exists in natural bodies of water. Open Water Swimming is becoming popular these days because people intend to change health behaviors through forms of exercises. This study aimed at investigating motivation of swimmers participating in Open Water Swimming events. Semi-structured interview was used as a tool for collecting data from 16 Thai swimmers. Content analysis and qualitative data analysis software were used to analyze data. The six different motivational factors were indicated in this study. Those included physical motivation, mental motivation, personal achievement goals, self-development, social motivation, and nature immersion. The results of this study revealed the structure of such motivations and can be used to develop motivation scales for measurement and exploratory factor analysis. This could be useful in terms of academic application for sports and recreation management in the future and for Open Water swimming event organizers.

Keywords: Open Water Swimming, Motivation, Thai swimmers

บทนำ

การว่ายน้ำในที่โล่ง (Open Water Swimming) ซึ่งเรียกอีกอย่างว่าการว่ายน้ำระยะไกลเป็นการแข่งขันว่ายน้ำในพื้นที่เปิดโล่งตามแหล่งน้ำธรรมชาติ ช่น ทะเลสาบ แม่น้ำ ลำคลอง และทะเล สหพันธ์ว่ายน้ำนานาชาติ (Fédération internationale de natation) หรือ FINA เริ่มจัดงานแข่งขันว่ายน้ำในที่โล่งเป็นครั้งแรกในปี ๑๙๙๒ ณ นครบาร์เซโลน่า สาธารณรัฐสเปน และในปี ๒๐๐๐ การว่ายน้ำในที่โล่งก็บรรจุในการแข่งขันกีฬาโอลิมปิกในรูปแบบไตรกีฬาครั้งแรก ณ นครซิดนีย์ ประเทศออสเตรเลีย ทั้งนี้ การว่ายน้ำในที่โล่งมีระยะทางที่ค่อนข้างยืดหยุ่นขึ้นอยู่กับสภาพภูมิประเทศและผู้จัดงาน ทั้งนี้ FINA จึงให้ความหมายของการว่ายน้ำในที่โล่ง (OWS) ในระยะทาง ๑๐ กม. เป็นคำว่า Marathon Swimming หรือว่ายน้ำมาราธอน เพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งเป็นระยะทางที่มีการจัดแข่งขันในมหกรรมกีฬานานาชาติ เช่น Olympic Games, Asian Games และ SEA Games เป็นต้น (Kruger, Saayman & Ellis, ๒๐๑๑)

ปัจจุบันการว่ายน้ำในที่โล่งมักเป็นส่วนหนึ่งของไตรกีฬา (triathlon) หรือว่ายน้ำมาราธอน (swimathon) เนื่องจากการเป็นการแข่งขันที่เน้นความอดทนคล้ายกับการวิ่งมาราธอนหรือการปั่นจักรยานทางไกล การว่ายน้ำในที่โล่งดึงดูดนักว่ายน้ำหลายประเภทตั้งแต่มือสมัครเล่นไปจนถึงนักว่ายน้ำมืออาชีพหรือผู้เชี่ยวชาญ รวมถึงมีความหลากหลายของกลุ่มอายุ (Kruger, Saayman & Ellis, ๒๐๑๑) การว่ายน้ำในที่โล่งไม่ได้มีไว้สำหรับนักกีฬามืออาชีพเท่านั้น แต่ยังเป็นวิธีออกกำลังกายที่ดีเยี่ยม ส่งผลให้กีฬาประเภทดังกล่าวขยายตัวและมีผู้สนใจเข้าร่วมเพิ่มขึ้นอย่างมากทั้งในระดับประเทศและระดับสากล (VanHeest et al., ๒๐๐๔) ความนิยมของกีฬานี้เห็นได้ชัดจากการแข่งขันว่ายน้ำในที่โล่งที่มีการแข่งขันมากกว่า ๑,๔๐๐ รายการที่จัดขึ้นทั่วโลก (Kruger, Saayman & Ellis, ๒๐๑๑) สำหรับประเทศไทยการว่ายน้ำในที่โล่งที่จัดงานอย่างเป็นทางการ เช่น การแข่งขันที่จัดโดยสมาคมกีฬาว่ายน้ำแห่งประเทศไทยหรือภาคเอกชน เช่น Thailand Swimathon, Oceanman, MJ Race เป็นต้น มีระยะทางตั้งแต่ ๑ กิโลเมตร ๒ กิโลเมตร สำหรับเยาวชนและผู้ที่สนใจระยะทางตั้งแต่ ๕ กิโลเมตร และ ๑๐ กิโลเมตร และระยะทางตั้งแต่ระยะ ๑๐ กิโลเมตรเป็นต้นไปถือเป็นระยะของการว่ายน้ำมาราธอน โดยส่วนใหญ่จะจัดขึ้นในจังหวัดชายฝั่งหรือเกาะ เช่น ภูเก็ต ประจวบคีรีขันธ์ ชลบุรี และจังหวัดระยอง เป็นต้น

แรงจูงใจเป็นแรงกระตุ้น แรงผลักดัน และ/หรือเหตุผลในการมีส่วนร่วมด้านกีฬา กล่าวได้ว่าแรงจูงใจเป็นตัวกำหนดหลักของพฤติกรรมการกีฬา ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมทางจิตวิทยาการกีฬาทั้งในและต่างประเทศพบว่าแรงจูงใจเป็นประเด็นที่แพร่หลายในการศึกษาวิจัยกับกีฬาหลากหลายประเภท ในขณะที่กีฬาว่ายน้ำในที่โล่งกลับได้รับความสนใจค่อนข้างจำกัดแม้กระทั่งในต่างประเทศ สำหรับประเทศไทยยังไม่ปรากฏผลการวิจัยในกีฬาประเภทดังกล่าวแต่อย่างใด ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยในเรื่องดังกล่าว ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเป็นแนวทาง โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อวิเคราะห์แรงจูงใจของการเข้าร่วมกิจกรรมว่ายน้ำในที่โล่งในบริบทของนักว่ายน้ำชาวไทยและเพื่อจำแนกประเภทของแรงจูงใจดังกล่าว ซึ่งจะเป็นประโยชน์เชิงวิชาการด้านจิตวิทยาการกีฬาและผู้จัดงานแข่งขันกีฬาว่ายน้ำในที่โล่ง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

มโนทัศน์พื้นฐานของแรงจูงใจทางการกีฬา

แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อรูปแบบความคิดและผลักดันให้เกิดพฤติกรรมของมนุษย์ หรือกล่าวได้ว่าแรงจูงใจเป็นกลไกกระตุ้นความตั้งใจที่จะกระทำพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการ (Ryan & Deci, ๒๐๐๐) แนวคิดทางจิตวิทยาการกีฬาระบุว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดพฤติกรรมของนักกีฬา และเป็นหัวข้อวิจัยที่แพร่หลายในทางจิตวิทยาการกีฬา (Sheehan, Herring & Campbell, ๒๐๑๘) แรงจูงใจเป็นโครงสร้างที่ซับซ้อนนักกีฬาอาจมีแรงจูงใจที่หลากหลายทั้งแรงจูงใจจากภายใน (intrinsic motivation) และแรงจูงใจจากภายนอก (extrinsic motivation) (Sharpley ๒๐๐๓; Legault, ๒๐๑๖) ซึ่งนักกีฬาอาจจะมีเกิดแรงจูงใจจากภายในหรือภายนอกหรือทั้งสองอย่างร่วมกัน แต่อาจแตกต่างกันตามบริบทและช่วงเวลา (Vallerand, Deci, & Ryan, ๑๙๘๗; Sun, Li, & Shen, ๒๐๑๗; Karaoglanidis et. al., ๒๐๒๐) นอกจากนี้ แรงจูงใจยังมีความเป็นพลวัตกับนักกีฬาทั้งในช่วงของการเริ่มต้น (initiating) การกำกับ (directing) การประคับประคอง (sustaining) และการยุติความพยายาม (terminating effort) ระหว่างการฝึกซ้อมและการแข่งขัน (Wilson & Rodgers, ๒๐๐๔, Vallerand, ๒๐๐๗, Sheehan, Herring & Campbell, ๒๐๑๘) อย่างไรก็ตาม แนวคิดทางจิตวิทยาการกีฬาระบุไว้ชัดเจนว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญในการประสบความสำเร็จด้านกีฬา (Gould, Dieffenbach, & Moffett, ๒๐๐๒) กล่าวสรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่กำหนดทิศทางและความตั้งใจที่กระทำพฤติกรรมใด ๆ ของมนุษย์ รวมถึงการคงไว้ซึ่งพฤติกรรม แรงจูงใจยังส่งผลโดยตรงกับการแสดงศักยภาพหรือความสามารถสูงสุดของนักกีฬาด้วยเช่นกัน

ดังที่นำเสนอไปข้างต้นว่าแรงจูงใจแบ่งเป็น ๒ รูปแบบ รูปแบบแรกคือแรงจูงใจภายในซึ่งเกิดขึ้นจากทัศนคติ ความคิดเห็น ความตั้งใจ การให้คุณค่า ความพึงพอใจ หรือความต้องการ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร ทั้งนี้ แรงจูงใจภายในเป็นเป็นสิ่งที่นักกีฬาหรือผู้เข้าร่วมกิจกรรมกำหนดขึ้นเองได้มากที่สุด เช่น ความรู้สึกภูมิใจในตนเอง การรับรู้ความสามารถตนเอง ความก้าวหน้าจาการเล่นกีฬา ความพยายามที่จะเอาชนะกีฬาที่ท้าทายความสามารถหรือบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ สิ่งที่ได้รับคือความสุข ความเพลิดเพลินและความพึงพอใจจากการเข้าร่วม กล่าวได้ว่าการแรงจูงใจประเภทนี้เกี่ยวข้องกับทัศนคติ ความรู้สึกและการรับรู้ ซึ่งสร้างได้จากตัวนักกีฬา รูปแบบที่สองคือแรงจูงใจจากภายนอก เป็นปัจจัยจากภายนอกตัวบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม อาจจะเป็นเงินรางวัล ชื่อเสียง คำชมเชย การยอมรับ การยกย่อง เป็นต้น ในทางจิตวิทยาการกีฬาแรงจูงใจจากภายนอกมักจะเกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมและสิ่งกระตุ้นภายนอก เช่น การได้รับเงินรางวัล วัตถุสิ่งของ ตำแหน่ง การได้รับแรงเสริมจากผู้ฝึกสอน คนใกล้ชิด ผลย้อนกลับ ชื่อเสียง และการยอมรับจากผู้อื่น จึงทำให้ต้องการที่จะประสบผลสำเร็จจากการเข้าร่วมกีฬานั้น ๆ

ทฤษฎีการกำหนดตนเอง: การวิเคราะห์แรงจูงใจทางการกีฬา

ทฤษฎีการกำหนดตนเอง (self-determination theory: SDT) เป็นทฤษฎีมหภาคของการศึกษาแรงจูงใจและบุคลิกภาพของมนุษย์ (Deci & Ryan, ๒๐๐๐) ผู้วิจัยจึงใช้ทฤษฎีการกำหนดตนเองมาประยุกต์กับบริบทของกีฬาเพื่อเป็นกรอบทฤษฎีสำหรับการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับแรงจูงใจของนักกีฬาในการเข้าร่วมกิจกรรม

ว่ายน้ำที่โล่งสำหรับการวิจัยนี้ ทฤษฎีดังกล่าวจำแนกความแตกต่างระหว่างแรงจูงใจตามความแตกต่างของเหตุผลและเป้าหมายที่ก่อให้เกิดการกระทำ ความแตกต่างโดยพื้นฐานส่วนใหญ่คือ แรงจูงใจภายใน หมายถึง การกระทำบางสิ่งบางอย่างอันเนื่องมาจากความสนใจหรือความพึงพอใจในการกระทำสิ่งนั้น และแรงจูงใจภายนอก หมายถึง การกระทำบางสิ่งเพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์บางอย่าง (Deci & Ryan, ๒๐๐๐) ทฤษฎีนี้จัดจำแนกพฤติกรรมเป็นสองประเภท ประเภทแรกคือ พฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจภายในของบุคคล และประเภทที่สองคือพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจภายนอก พฤติกรรมประเภทนี้เกี่ยวข้องกับสิ่งกระตุ้นภายนอกเพื่อก่อให้เกิดพฤติกรรม ทฤษฎีการกำหนดตนเองเน้นย้ำว่าแรงจูงใจภายนอกว่ามีหลายประเภท บางประเภทเป็นรูปแบบการทำให้เกิดแรงผลักดันไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ กรณีที่บุคคลไม่สามารถสร้างแรงจูงใจจากภายในได้ตลอดเวลา ตัวอย่างเช่น เมื่องานหรือภารกิจบางอย่างที่บุคคลกระทำอยู่นั้นขาดความน่าสนใจ อาจส่งผลให้แรงจูงใจจากภายในไม่สามารถเป็นแรงขับให้ภารกิจนั้น ๆ บรรลุเป้าหมาย

บทบาทของแรงจูงใจภายนอกสะท้อนให้เห็นว่าบุคคลเรียนรู้ที่จะแสวงหาสิ่งจูงใจจากภายนอกเพื่อจูงใจตนเองให้เกิดพฤติกรรมบางอย่าง อย่างไรก็ตามในเชิงทฤษฎีระบุว่ากระบวนการกำหนดตนเองที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน หากมีความสมบูรณ์มากเพียงใดยิ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่สมรรถนะทางจิตใจของบุคคล (psychological capacities) มากเท่านั้น ทั้งนี้ แรงจูงใจจากภายนอกสามารถกำหนดกลยุทธ์เพื่อกระตุ้นให้บุคคลเกิดแรงจูงใจต่อภารกิจหรือกิจกรรมใด ๆ ว่าเป็นเรื่องสำคัญและมีประโยชน์ กลยุทธ์ที่นำมาใช้ เช่น การเสริมแรง การให้รางวัล การชี้นำหรือการวางเงื่อนไข เป็นต้น กล่าวได้ว่าแรงจูงใจภายนอกมีความจำเป็นในการเพิ่มประสิทธิภาพการจูงใจของบุคคล ดังนั้น แรงจูงใจจากภายนอกจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ไม่อาจมองข้าม จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์แรงจูงใจของนักกีฬามักมีการกล่าวถึงแรงจูงใจหลักสองประเภท คือแรงจูงใจภายในหรือส่วนบุคคล และแรงจูงใจภายนอกหรือสิ่งจูงใจ (Vallerand, Deci, & Ryan, ๑๙๘๗; Sun, Li, & Shen, ๒๐๑๗, Karaoglanidis et. al, ๒๐๒๐) ข้อค้นพบจากผลการวิจัยดังกล่าวมีความสอดคล้องกันคือ นักกีฬาที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาที่เกิดจากแรงจูงใจภายในจะรู้สึกสนุกสนานกับเกมกีฬาและผลงานของตนเอง และนี่คือสิ่งที่ทำให้พวกเขาพึงพอใจและมีความสุข สำหรับแรงจูงใจภายนอกนั้นคือการมีส่วนร่วมในกิจกรรมกีฬาที่ถูกกำหนดโดยการได้มาซึ่งผลประโยชน์ที่เป็นเงินรางวัล หรือสถานะทางสังคม กรณีของแรงจูงใจภายนอกหากทิศทางของผลลัพธ์จากการเข้าร่วมมีความโดดเด่นและจูงใจอย่างมาก ประกอบกับความสามารถของนักกีฬาที่อยู่ระดับแถวหน้า กรณีนี้ แรงจูงใจภายนอกมักจะมีความสำคัญมากกว่าแรงจูงใจภายใน (Walling, Duda, & Chi, ๑๙๙๓; Frederick & Ryan, ๑๙๙๕; Cox, ๒๐๑๒)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) ผู้ให้ข้อมูลหลักคือนักว่ายน้ำชาวไทยซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์เข้าร่วมกิจกรรมว่ายน้ำในที่โล่งทั้งในประเทศและต่างประเทศ การเลือกผู้ให้ข้อมูลใช้เทคนิคแบบลูกโซ่ (snowball technique) เริ่มจากการสัมภาษณ์นักว่ายน้ำที่เข้าร่วมกิจกรรมว่ายน้ำในที่โล่ง (open water swimathon) ณ สนามแข่งขันแห่งหนึ่งในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งสมัครใจที่จะข้อมูลในการ

ภาษณ์ จากนั้นผู้ให้ข้อมูลรายแรกได้แนะนำผู้ให้ข้อมูลรายถัดไปที่มีคุณลักษณะดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้นัดหมายเพื่อทำการสัมภาษณ์แบบออนไลน์ตามขั้นตอน การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลแต่ละรายใช้เวลาประมาณ ๔๐-๕๐ นาที ช่วงเวลาดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างเดือนกันยายนถึงพฤศจิกายน ๒๕๖๓ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์อยู่ในภาวะอิ่มตัวที่จำนวน ๑๖ ราย ผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำของขนาดตัวอย่างที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพซึ่งควรมีอย่างน้อย ๑๒ ราย (Guest et al., ๒๐๐๖)

เครื่องมือการวิจัยครั้งนี้คือแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วยแนวคำถามแบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structure interview) จำนวน ๓ ข้อ ได้แก่ โปรดเล่าถึงแรงจูงใจที่เป็นจุดเริ่มต้นในการเข้าร่วมกิจกรรมว่ายน้ำในที่โล่งของท่าน โปรดเล่าถึงแรงจูงใจของท่านในปัจจุบันต่อการเข้าร่วมกิจกรรมว่ายน้ำในที่โล่ง และโปรดเล่าถึงประสบการณ์ที่ท่านได้รับหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรมว่ายน้ำในที่โล่ง วัตถุประสงค์ของคำถามเพื่อต้องการการอธิบายเชิงการเล่าเรื่อง (narrative) โดยผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้เล่าเรื่องด้วยตนเองประกอบกับการสนทนาแบบไม่เคร่งครัดและใช้แนวคำถามเปิดกว้างเพื่อกระตุ้นผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้เล่าเรื่อง คำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เป็นเพียงคำถามนำ (guide question) คำถามส่วนท้ายเป็นคำถามลักษณะทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำชุดข้อมูลที่ได้จากการบันทึกวีดีโอมาทำการถอดเทปและบันทึกเป็นบทสัมภาษณ์ จากนั้นทำการตรวจสอบความถูกต้องของชุดข้อมูลและสุ่มบทสัมภาษณ์ส่งกลับไปยังผู้ให้ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ขั้นตอนถัดไปจึงวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) เพื่อสะท้อนประเด็นจากข้อค้นพบตามกรอบคำถามการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป NVivo ในการจัดการข้อมูด้วยวิธีการ coding และ theming วิเคราะห์ความความถี่ในการรายงานข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์เพื่อแสดงให้เห็นถึงลำดับความสำคัญของแรงจูงใจ สำหรับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูลวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่

การตรวจสอบความเชื่อมั่นของข้อมูล ได้แก่ ๑) การพิจารณาความถูกต้องข้อคำถามสำหรับการสัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญและตรวจสอบจากกลุ่มเป้าหมายที่ไม่ใช่ผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาความสอดคล้องกับบริบทของผู้ให้ข้อมูล ๒) การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลผู้วิจัยปฏิบัติตามแนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพปรากฏการณ์วิทยาเชิงตีความ (Smith, Flowers & Larkin, ๒๐๐๙) และ ๓) การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยสุ่มบทสัมภาษณ์เพื่อส่งกลับไปยังกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน ๘ ราย ทำการตรวจสอบเพื่อยืนยันความถูกต้องของข้อมูล ซึ่งได้รับการตอบกลับมาครบทุกราย กระบวนการที่กล่าวมาข้างต้นเป็นเครื่องยืนยันถึงกระบวนการวิจัยที่มีคุณภาพและความน่าเชื่อถือของข้อมูล

ผลการวิจัย

๑) คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนทั้งสิ้น ๑๖ ราย จำแนกตามปัจจัยด้านสังคมและประชากร ดังนี้ เพศชาย จำนวน ๙ ราย เพศหญิง จำนวน ๖ ราย และไม่ประสงค์ระบุเพศสภาพ จำนวน ๑ ราย ส่วนใหญ่อายุระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี จำนวน ๘ ราย รองลงมาอายุ๓๑-๔๐ ปี จำนวน ๕ ราย (อายุเฉลี่ย ๔๐.๖๕ ปี) สำเร็จการศึกษา

ระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๐ ราย และสูงกกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑ ราย ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว จำนวน ๔ ราย และรับราชการ จำนวน ๔ ราย รองลงมาเป็นพนักงานบริษัท จำนวน ๓ ราย รายละเอียดดังตารางที่ ๑

ตารางที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามปัจจัยทางสังคมและประชากร

ลักษณะของผู้ให้ข้อมูล	จำนวน (ราย)
เพศ	
ชาย	๙
หญิง	๖
ไม่ประสงค์ระบุเพศ	๑
อายุ (เฉลี่ย ๔๐.๖๕ ปี)	
๒๐ – ๓๐ ปี	๒
๓๑ – ๔๐ ปี	๕
๔๑ – ๕๐ ปี	๘
๕๑ ปี ขึ้นไป	๑
ระดับการศึกษา	
ปริญญาตรี	๑๐
สูงกว่าปริญญาตรี	๖
อาชีพ	
รับราชการ	๔
พนักงานหน่วยงานรัฐ	๑
ธุรกิจส่วนตัว	๔
พนักงานบริษัท	๓
อาชีพอิสระ (freelance)	๒
พิธีกร/ผู้ประกาศข่าว	๑
นักการตลาดดิจิทัล	๑

ประสบการณ์เข้าร่วมกิจกรรมว่ายน้ำในที่โล่ง

ข้อมูลด้านประสบการณ์เข้าร่วมกิจกรรมว่ายน้ำในที่โล่งของนักว่ายน้ำที่เป็นผู้ให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ในครั้งนี้ พบว่าผู้ให้ข้อมูลที่มีประสบการณ์เข้าร่วม ๒ ครั้ง มีจำนวน ๒ ราย มีประสบการณ์เข้าร่วม ๓ ครั้งมีจำนวน ๓ ราย มีประสบการณ์เข้าร่วม ๔ ครั้ง มีจำนวน ๓ ราย มีประสบการณ์เข้าร่วม ๕ ครั้งมีจำนวน ๒ ราย มีประสบการณ์เข้าร่วม ๖ ครั้ง มีจำนวน ๒ ราย มีประสบการณ์เข้าร่วม ๗ ครั้งมีจำนวน ๑ ราย และมีประสบการณ์เข้าร่วมมากกว่า ๑๐ ครั้งมีจำนวน ๓ ราย รายละเอียดดังตารางที่ ๒

ตารางที่ ๒ ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามประสบการณ์เข้าร่วมกิจกรรมว่ายน้ำที่โล่ง

ประสบการณ์เข้าร่วมกิจกรรมว่ายน้ำในที่โล่ง	จำนวน (ราย)
๒ ครั้ง	๒
๓ ครั้ง	๓
๔ ครั้ง	๓
๕ ครั้ง	๒
๖ ครั้ง	๒
๗ ครั้ง	๑
มากกว่า ๑๐ ครั้ง	๓

แรงจูงในการเข้าร่วมกิจกรรมว่ายน้ำที่โล่ง

ผลการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis) พบว่าผู้ให้ข้อมูลรายงานถึงแรงจูงใจในการเข้าร่วมกีฬาว่ายน้ำในที่โล่ง สามารถวิเคราะห์ได้ ๖ ประเด็นหลักดังรายละเอียดต่อไปนี้

๑) แรงจูงใจด้านร่างกาย เป็นแรงจูงใจมาจากความต้องการสมรรถภาพของร่างกายที่แข็งแรง ประเด็นรอง ได้แก่ ความต้องการมีร่างกายแข็งแรง เพิ่มมวลกล้ามเนื้อ หัวใจและปอดที่แข็งแรง และควบคุมน้ำหนัก

๒) แรงจูงใจด้านจิตใจ เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพัฒนาความคิด จิตใจ สติและสมาธิ ประเด็นรอง ได้แก่ ความต้องการฝึกสมาธิ สติ ความอดทน ฝึกจิตใจให้เข้มแข็ง และลดความเครียด

๓) แรงจูงใจด้านการบรรลุเป้าหมาย เป็นแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับความต้องการความสำเร็จตามตั้งเป้าหมายของตนเอง ประเด็นรอง ได้แก่ ต้องการพิสูจน์ความสามารถตนเอง สร้างความเชื่อมั่นให้ตนเอง และคว้ารางวัลการกิจกรรม

๔) แรงจูงใจด้านการพัฒนาตนเอง เป็นแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการความต้องการเสริมสร้างทักษะและความสามารถให้แก่ตนเอง ประเด็นรอง ได้แก่ ความต้องการพัฒนาทักษะการว่ายน้ำ ความเป็นผู้เชี่ยวชาญ และความต้องการทำลายสถิติของตนเอง

๕) แรงจูงใจด้านสังคม เป็นแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับความต้องการเข้าสังคมและสร้างสัมพันธภาพ ประเด็นรอง ได้แก่ ต้องการรู้จักเพื่อนใหม่ โอกาสพบปะสังสรรค์ในหมู่เพื่อน การสร้างเครือข่าย และสร้างสัมพันธภาพในครอบครัว

๖) แรงจูงใจด้านการดื่มด่ำกับธรรมชาติ เป็นแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับความต้องการสัมผัสและอยู่ท่ามกลางธรรมชาติ ประเด็นรอง ได้แก่ การได้อยู่ท่ามกลางธรรมชาติ สัมผัสความงามของธรรมชาติ

ตารางที่ ๑ แรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมว่ายน้ำในที่โล่งจำแนกตามประเด็นหลักและประเด็นรอง

ประเด็นหลัก	ประเด็นรอง	ความถี่*
๑) การพัฒนาร่างกาย	- การมีร่างกายแข็งแรง	๑๓
	- เพิ่มมวลกล้ามเนื้อ	๘
	- หัวใจและปอดที่แข็งแรง	๖
	- ควบคุมน้ำหนัก	๕
๒) การพัฒนาจิตใจ	- ฝึกความอดทน	๑๕
	- ฝึกสติ	๑๒
	- ฝึกสมาธิ	๙
	- ฝึกจิตใจให้เข้มแข็ง	๗
	- ลดความเครียด	๔
๓) การบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคล	- พิสูจน์ความสามารถตนเอง	๑๒
	- สร้างความเชื่อมั่นให้ตนเอง	๑๐
	- คว้ารางวัล	๔
๔) การพัฒนาตนเอง	- พัฒนาทักษะ	๑๔
	- พัฒนาความเชี่ยวชาญ	๙
	- ทำลายสถิติตนเอง	๗
๕) การเข้าสังคม	- รู้จักเพื่อนใหม่	๑๑
	- พบปะสังสรรค์ในหมู่เพื่อน	๑๐
	- สร้างเครือข่าย	๘
	- สัมพันธภาพในครอบครัว	๕
๖) การดื่มด่ำกับธรรมชาติ	- อยู่ท่ามกลางธรรมชาติ	๖
	- สัมผัสความงามของธรรมชาติ	๕

หมายเหตุ จำนวนความถี่ในกล่าวถึงแรงจูงใจของผู้ให้ข้อมูลจากการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม NVivo Pro ๑๒

อภิปราย สรุป และข้อแสนอแนะ

อภิปราย

ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจของนักว่ายน้ำที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาว่ายน้ำในที่โล่งประกอบด้วย ๖ ประเด็นครอบคลุมทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ แรงจูงใจด้านร่างกาย ด้านจิตใจ การบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคล การพัฒนาตนเอง การเข้าสังคม และการดื่มด่ำกับธรรมชาติ สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจที่ระบุว่าพฤติกรรมมนุษย์ส่วนใหญ่เกิดจากแรงจูงใจภายในซึ่งเกิดจากความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจเป็นสำคัญ (Sharpley, ๒๐๐๓) หลักสำคัญของแรงจูงใจภายในมองว่ามนุษย์ทุกคนมีความต้องการภายในเป็นพื้นฐาน ซึ่งความต้องการดังกล่าวจะผลักดันหรือเป็นแรงจูงใจให้กระทำพฤติกรรมบางอย่าง ทฤษฎีการกำหนดตนเองระบุว่าพฤติกรรมที่ถูกกำหนดจากแรงจูงใจภายใน หากมีความสมบูรณ์มากเพียงใดยิ่งจะก่อให้เกิด

ประโยชน์แก่ศักยภาพของบุคคลมากเท่านั้น กล่าวได้ว่าแรงจูงใจจากภายในเป็นปัจจัยผลักดัน ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษาแรงจูงใจในกีฬาประเภทอื่น ๆ เช่น แรงจูงใจของนักฟุตซอล พบว่าความรักในกีฬา ความสนใจและความถนัด ความก้าวหน้าในอนาคต รายได้และผลประโยชน์ ชื่อเสียงและเกียรติยศ เป็นแรงจูงใจของบรรดานักกีฬาฟุตซอลอาชีพ (จาตุรนต์ ลิ่มหัน และภาคภูมิ รัตนโรจนากุล, ๒๕๖๒) และกีฬาวิ่งมาราธอน พบว่าการมีสุขภาพที่ดีการแสวงหาความหมายของชีวิต การบรรลุเป้าหมายตนเอง การควบคุมน้ำหนัก การลดความเครียด และการเป็นที่ยอมรับเป็นแรงจูงใจพื้นฐานของนักวิ่งมาราธอน (ธนกฤต สังข์เฉย, พรหมมาตร จินดาโชติ, และรสมารินทร์ อรุโณทัยพิพัฒน์, ๒๕๖๔)

ผลการศึกษานี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยในต่างประเทศ เช่น งานวิจัยของ Murray & Fox (๒๐๐๐) ได้ทำการวิจัยเชิงคุณภาพเรื่องการให้ความหมายของของการว่ายน้ำในที่โล่งของนักว่ายชาวไอร์แลนด์ ผลการศึกษาดังกล่าวได้ข้อค้นพบว่าการว่ายน้ำในที่โล่งมีส่วนทำให้เกิดความหมายกับนักว่ายน้ำใน ๒ ประเด็นหลัก ประเด็นแรกคือเพื่อรักษาความผาสุกทางใจและอารมณ์ ได้แก่ การหลีกหนี การมีสติ ความแข็งแกร่งของจิตใจ การชำระล้างอารมณ์ และประเด็นที่สองคือการสร้างความสัมพันธ์ ได้แก่ การแบ่งปันประสบการณ์ การดื่มด่ำกับธรรมชาติ และแสดงตัวตนที่แท้จริง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kruger, Saayman & Ellis (๒๐๑๑) ได้ทำการวิจัยเชิงสำรวจเกี่ยวกับแรงจูงใจของผู้เข้าร่วมงานว่ายน้ำในที่โล่งที่ Midmar Mile ในประเทศแอฟริกาใต้ ซึ่งเป็นการจัดงานว่ายน้ำในที่โล่งที่ใหญ่ที่สุดในโลก นักวิจัยดังกล่าวได้สำรวจผู้เข้าร่วมงานกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๔๑๖ คน เมื่อปี ๒๐๑๐ ผลการวิเคราะห์พบว่าแรงจูงใจของผู้เข้าร่วมงานประกอบด้วย ๓ องค์ประกอบ ได้แก่ การเข้าสังคมและการหลีกหนีจากงานประจำ (socialization and escape) ความสนุกสนานและบันเทิง (fun and entertainment) และการบรรลุผลสำเร็จของตนเอง (intrinsic achievement) เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับผลการวิจัยครั้งนี้พบว่ามีความหลากหลายของแรงจูงใจมากกว่าผลการศึกษาในต่างประเทศ อาจเป็นเพราะผู้ให้ข้อมูลบางรายเป็นนักกีฬาว่ายน้ำอาชีพและบางรายเป็นผู้ฝึกสอนกีฬา ดังนั้นจึงมีความเป็นไปได้อย่างมากที่จะปรากฏแรงจูงใจเกี่ยวกับการบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลและการพัฒนาตนเอง

ข้อจำกัดของการวิจัยคือการลงพื้นที่เก็บข้อมูล เนื่องจากกผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลแบบออนไลน์ เลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจงโดยเทคนิคแบบลูกโซ่ (snowball technique) อีกทั้งมีการส่งแนวคำถามการสัมภาษณ์ไปยังผู้ให้ข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจเข้าร่วมการวิจัยของผู้ให้ข้อมูล ดังนั้น ผู้ให้ข้อมูลอาจมีเวลาเตรียมการข้อมูลเป็นพิเศษสำหรับการสัมภาษณ์ เมื่อสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (covid-19) คลี่คลายลง ผู้วิจัยวางแผนดำเนินการลงพื้นที่ภาคสนามในสถานที่ที่มีการแข่งขันว่ายน้ำในที่โล่งเพื่อสังเกตการณ์และสัมภาษณ์ข้อมูลเพิ่มเติมกับผู้เข้าร่วมกิจกรรมซึ่งจะเป็นการยืนยันข้อมูลเมื่อเวลาผ่านไป

สรุป

การศึกษานี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมว่ายน้ำในที่โล่ง มุมมองจากนักว่ายน้ำชาวไทย การศึกษาครั้งนี้ดำเนินการเป็นครั้งแรกสำหรับประเภทกีฬาว่ายน้ำในที่โล่งของประเทศไทย ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นแนวทางการวิจัย ผลการวิจัยเผยให้เห็นแรงจูงใจพื้นฐาน ๖ ประเด็น ได้แก่ แรงจูงใจด้านร่างกาย แรงจูงใจด้านจิตใจ แรงจูงใจด้านการบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคล แรงจูงใจด้านการพัฒนาตนเอง แรงจูงใจด้านสังคม และแรงจูงใจด้านการดื่มด่ำกับธรรมชาติ แรงจูงใจหลายประเด็นสอดคล้องกับผลการวิจัยของต่างประเทศ (Murray & Fox, ๒๐๐๐, Kruger, Saayman & Ellis, ๒๐๑๑) ส่วนประเด็นที่แตกต่างคือ แรงจูงใจด้านการพัฒนาตนเอง ข้อค้นพบนี้สะท้อนให้เห็นว่าแรงจูงใจดังกล่าวเกี่ยวข้องกับการใช้เวลาว่างอย่างจริงจัง (serious leisure) ซึ่งหมายถึงการประกอบกิจกรรมนันทนาการอย่างจริงจังจนเกิดความเชี่ยวชาญ กระทั่งพัฒนาไปเป็นนักกีฬาอาชีพ การศึกษาครั้งนี้ยืนยันถึงความหลากหลายของเหตุผลซึ่งเป็นแรงจูงใจของบุคคลที่ตัดสินใจเข้าร่วมกิจกรรมว่ายน้ำในที่โล่ง สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจทางการกีฬาที่ระบุว่าแรงจูงใจในการเล่นกีฬาเกิดขึ้นจากหลายสาเหตุ (สุพัชริน เขมรัตน์, ๒๕๖๓) ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อนักการตลาดและผู้จัดกีฬาที่จำเป็นต้องเข้าใจความหลากหลายของแรงจูงใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมกีฬา

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรนำผลการวิจัยที่เป็นโครงสร้างของแรงจูงใจในครั้งนี้ไปทำการวิจัยเพื่อพัฒนามาตรวัดแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมว่ายน้ำในที่โล่ง และการวิจัยระยะหลังจากนี้ควรทำวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

๒. ควรศึกษาวิจัยเปรียบเทียบแรงจูงใจของผู้ที่เริ่มเล่นกีฬาและแรงจูงใจของผู้ที่ยังลงเล่นกีฬา จะทำให้เห็นรูปแบบของแรงจูงใจ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในมุมมองของนักการตลาดในการแบ่งส่วนตลาดเป้าหมายโดยใช้แรงจูงใจ

๓. ควรศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจกับลักษณะทางประชากรและสังคม เพื่อที่จะได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับความแตกต่างของแรงจูงใจ เพื่อที่จะนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์สำหรับนักการตลาดและผู้จัดกีฬาดังกล่าว

เอกสารอ้างอิง

จาตุรนต์ ลิ่มหัน และภาคภูมิ รัตนโรจนากุล. (๒๕๖๒). แรงจูงใจในการตัดสินใจเล่นกีฬาฟุตซอลอาชีพ. *วารสารสุขศึกษา พลศึกษา และสันทนาการ*, ๑๕(๑), ๒๖๑-๒๗๓.

ธนกฤต สังข์เฉย, พรหมมาตร จินดาโชติ, และรสมารินทร์ อรุโณทัยพิพัฒน์. (๒๕๖๔). แรงจูงใจของนักวิ่งมาราธอน: การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศและกลุ่มอายุ. ใน มหาวิทยาลัยการจัดการ และเทคโนโลยีอีสเทิร์น, *การประชุมวิชาการระดับชาติเรื่องคุณภาพของการบริหารจัดการและนวัตกรรม ครั้งที่ ๘* (น. ๒๘๕-๓๐๐). อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น

สุพัชริน เขมรัตน์. (๒๕๖๓). *จิตวิทยาการกีฬาพื้นฐาน: แนวทางการนำไปใช้* (พิมพ์ครั้งที่ ๓). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Cox, R. H. (2012). *Sport psychology: Concepts and applications*. (7th ed.). New York: McGraw-Hill.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry 11*, 227–268. DOI: 10.1207/S15327965PLI1104_01

Frederick, C. M., & Ryan, R. M. (1995). Self-determination in sport: A review using cognitive evaluation theory. *International Journal of Sport Psychology, 26*(1), 5-23.

Guest, G., Bunce, A., & Johnson, L. (2006). How many interviews are enough? An experiment with data saturation and variability. *Field Methods*, *18*(1), 59-82. DOI: 10.1177/1525822X05279903

Gould, D., Dieffenbach, K., & Moffett, A. (2002). Psychological characteristics and their development in Olympic champions. *Journal of Applied Sport Psychology,* ๑๔(๓), ๑๗๒–204. DOI: 10.1080/10413200290103482

Karaoglanidis, D., Mouratidou, K., Kanellopoulos, P., Karamavrou, S., & Parisi, I. (๒๐๒๐). Perceived autonomy, the motivation climate and intention for physical activity: A comparative study of students based on their gender and educational level. *Physical Education and Sport*, 18, 25-36. DOI: org/10.22190/FUPES200314004K

Kruger, M., Saayman, M., & Ellis, S. (๒๐๑๑). A motivation-based typology of open-water swimmers. *South African Journal for Research in Sport, Physical Education and Recreation*, 33(2), 59๕๙-79.

Legault, L. (2017). *The need for competence*. *In* V. Zeigler-Hill and T. Shackelford (Eds.), Encyclopedia of Personality and Individual Differences. New York, NY: Springer. http://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-3-319-28099-8_1120-1

Murray, E., & Fox, J. (2000). The meaning of open-water swimming for adults in Ireland: a qualitative study. *Irish Journal of Occupational Therapy*, 49(2), 89-95. DOI: 10.1108/IJOT-10-202-0016

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. DOI: org/10.1137/0003-066X.55.1.68

Vanheest, J., Mahoney, C., & Herr, L. (2004). Characteristics of elite open-water swimmers. *Journal of Strength and Conditioning Research*, 18(2), 302-305. DOI: 10.1519/R-13513.1

Sharpley, R. (๒๐๐๓) *Tourism, tourists & society*. (3rd ed.) Huntingdon: ELM.

Sheehan, R., Herring, M., & Campbell, M. (2018). Longitudinal relations of mental health and motivation among elite student-athletes across a condensed season: Plausible influence of academic and athletic schedule. *Psychology of Sport and Exercise, 37,146-152.* DOI: 10.1016/j.psychsport. 2018.03.005

Smith, J. A., Flowers, P., & Larkin, M. (๒๐๐๙), *Interpretative phenomenological analysis: Theory, method and research*, SAGE. London.

Sun, H., Li, W., & Shen, B. (2017). Learning in physical education: A self-determination theory perspective. *Journal of Teaching in Physical Education*, 36, 277 -291. DOI:10.1123 /jtpe. 2017-0067

Vallerand, R. J. (2007). Intrinsic and extrinsic motivation in sport and physical activity: A review and a look at the future. *In* G. Tenenbaum & R. C. Eklund (Eds.), *Handbook of sport psychology* (pp. 59-83). John Wiley & Sons, Inc.

Vallerand, R. J. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1987). 12 Intrinsic motivation in sport. *Exercise and Sport Sciences Reviews*, 15(1), 389-426.

Walling, M. D., Duda, J. L., & Chi, L. (1993). The Perceived Motivational Climate in Sport Questionnaire: Construct and predictive validity. Journal of Sport & Exercise Psychology, 15(2), 172–183. DOI: 10.1123/jsep.15.2.172

Wilson, P. M., & Rodgers, W. M. (2004). The relationship between perceived autonomy support, exercise regulations and behavioral intentions in women. *Psychology of Sport and Exercise*, 5(3), 229–242. DOI: /10.1016/S1469-0292(03)00003-7

เจตนารมย์ของรัฐธรรมนูญ ตามความมุ่งหมายที่มีต่อการปกครองส่วนท้องถิ่น : ความท้าทาย บทบาทอำนาจหน้าที่ ภารกิจในปัจจุบัน

สุรภัทร์ พิไชยแพทย์

หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการโรงแรม คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Email address: iampornchai_v@silpakorn.edu

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้ เป็นการศึกษาเรื่องเจตนารมณ์ตามรัฐธรรมนูญที่เกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่นไทย ในลักษณะของการวิเคราะห์บทบัญญัติตามรัฐธรรมนูญกับความมุ่งหมายที่เป็นไปตามเจตนารมณ์ ที่มีผลกระทบทั้งทางตรงหรือทางอ้อมต่อการปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะที่รัฐธรรมนูญนั้นได้ส่งผลต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต่อบทบาท อำนาจหน้า หรือการจัดทำภารกิจบริการสาธารณะให้กับประชาชนในพื้นที่

นับแต่ที่ประเทศไทยเริ่มมีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญฉบับ ๒๕๔๐ หรือที่นิยมเรียกว่า” รัฐธรรมนุญฉบับประชาชน” ได้นำแนวคิดเรื่องการกระจายอำนาจเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทภารกิจหน้าที่ที่สอดคล้องและสัมพันธ์กับลักษณะทางกายภาพ ทั้งบริบทเชิงพื้นที่หรือ วัฒนธรรมหรืออัตลักษณ์ของท้องถิ่น ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญ ต่อการจัดการปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีลักษณะเฉพาะ ตามแต่ละท้องถิ่น โดยเจตนารมณ์และบทบัญญัติแห่งลายลักษณ์อักษรที่มีในรัฐธรรมนูญซึ่งถือว่าเป็นกฎหมายสูงสุดกฎหมายอื่นใดจะขัดหรือแย้งไม่ได้เป็นฐานแห่งอำนาจในทางกฎหมายเพื่อให้อำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นนำไปฏิบัติได้รวมถึงยังเป็นหลักประกันพื้นฐานในการสร้างคุณค่าให้แก่ประชาชนที่อยู่ภายในท้องถิ่นได้เห็นว่าตนนั้นสามารถดำเนินการหรือปกป้องผลประโยชน์หรือการเข้าไปมีส่วนร่วมหรือการจัดการเลือกตั้งที่คนในท้องถิ่นสามารถเลือกผู้นำของตนเองได้และรวมถึงการปกป้องทรัพยากรทางธรรมชาติในท้องถิ่นให้ยั่งยืนอันเป็นสิทธิตามรัฐธรรมนูญที่ประกาศรับรองไว้ให้

สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นจะมีความเป็นอิสระได้ก็เท่าที่ได้เท่าทีกฎหมายกำหนดหรือต้องอยู่ภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ให้อำนาจไว้ การจัดทำภารกิจต่าง ๆ ในการจัดทำบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนในพื้นที่จะทำโดยตามอำเภอใจมิได้ ดังนี้การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นมีอิสระในการบริหารปกครองในพื้นที่ของตนก็เป็นเพียงแต่การจัดทำภารกิจเรื่องเกี่ยวกับการจัดทำบริการสาธารณะ หรือความกินดีอยู่ดีให้กับประชาชนในท้องถิ่นพื้นที่ หรือเป็นไปตามบทบาทอำนาจหน้าที่ในภารกิจที่กฎหมายได้กำหนดให้เพราะจะต้องถูกควบคุม กำกับดูแล และตรวจสอบจากส่วนกลางและองค์กรของรัฐอื่นอยู่เสมอเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำภารกิจ บทบาท อำนาจหน้าที่เป็นไปตามเจตนารมณ์ตามที่กฎหมายกำหนดหรือผู้บริหารหน่วยงานทางปกครองส่วนท้องถิ่นจะใช้อำนาจในการออกกฎหมายให้อำนาจของตนในการ จัดการปกครองส่วนท้องถิ่นตามความต้องการของตนไม่ได้ ก็เพื่อป้องกันความเสียหายที่อาจส่งผลกระทบต่อ

ประเทศชาติส่วนรวมใหญ่หรืออาจทำให้เกิดผลเสียหายต่อความมั่นคงของชาติได้ในอนาคต นั่นเป็นสิ่งที่หลักการเบื้องต้นของการให้เกิดแนวคิดการกระจายอำนาจไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ต่อมาเมื่อประเทศไทยได้มีเหตุการณ์ทางการเมืองอันเป็นเหตุให้จะต้องมีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญทั้งฉบับ ๒๕๕๐ และฉบับ ๒๕๖๐ การศึกษาเรื่องเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในมิติต่าง ๆ ก็ยังมิได้จางหายไปนั่นเป็นเพราะว่าเจตนารมย์เบื้องต้นอันเป็นฐานแห่งอำนาจตามรัฐธรรมมนูญได้มีการปรับเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้งเสมอมาเป็นเหตุให้เจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญไม่สามารถส่งผ่านไปยัง ผู้ที่ต้องตกอยู่ภายใต้อำนาจในทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือประชาชนในท้องถิ่นพื้นที่ ทำให้ขาดความตระหนักรู้ถึงสิทธิและหน้าที่ของตนอีกทั้งตัวขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง เริ่มเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ภารกิจที่ ของตนเองเป็นไปในทิศทางที่ต้องพึ่งพิงหน่วยงานราชการส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคโดยมิสามารถดำเนินการจัดทำบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนตามความต้องการที่ตอบสนองลักษณะเฉพาะของท้องถิ่นตนเองได้เพราะคุณค่าในหลักการเรื่องเกี่ยวกับการกระจายอำนาจในระบอบประชาธิปไตย นั้นได้เลือนลางและเกิดความสับสนจากการที่ราชการส่วนกลางเข้ามามีบทบาทอำนาจผ่านไปยังหน่วยงานในทางปกครองส่วนภูมิภาคที่เข้าไปควบคุมและกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งในระหว่างที่ใช้รัฐธรรมนูญฉบับชั่วคราวหรือรัฐธรรมนูญฉบับถาวร ก็ตามเป็นเพียงสิ่งที่ถูกกำหนดไว้ตามเจตนารมย์ที่มีในรัฐธรรมนูญแต่มิสามารถทำให้เกิดผลในทางปฏิบัติราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างเต็มที่เพราะถูก กฎหมายในลำดับรองที่เข้าไปบังคับใช้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจนทำให้เจตนารมณ์ตามรัฐธรรมนูญนั้นมีสามารถปรากฏออกมาให้เป็นที่ประจักษ์แก่พี่น้องประชาชนในท้องถิ่นได้สัมผัสถึงความเป็นอิสระต่อการจัดทำบริการสาธารณะอันเป็นบทบาทภารกิจหน้าที่ตามเจตนารมย์ที่มีมาแต่เดิมอันเป็นคุณค่าสูงสุดตามกฎหมายรัฐธรรมนูญให้แก่พี่น้องประชาชนได้

ผู้เขียนจึงมีความต้องการที่จะนำเสนอมุมมองในเนื้อหาของรัฐธรรมนูญในฉบับปัจจุบัน ๒๕๖๐ โดยใช้เครื่องมือที่นำมาเปรียบเทียบเพื่อหาความมุ่งหมายตามเจตนารมย์ ก็คือเอกสารความมุ่งหมาย และคำอธิบายประกอบเรียงตามมาตราของรัฐธรรมนูญพุทธศักราช ๒๕๖๐ ที่จัดทำโดยสำนักเลขาธิการผู้แทนราษฎร เพื่อสกัดสาระสำคัญแห่งความมุ่งหมายในหมวดที่ ๑๔ ว่าด้วยการปกครองส่วนท้องถิ่นโดยมีทั้งหมด๖มาตรา นำมาวิเคราะห์และหา ความหมายที่แท้จริงในการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องใช้เป็นฐานอำนาจในการออกกฎหมายหรือนำไปปฏิบัติ และนำแนวคิดหลักการเกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่ในการจัดทำภารกิจบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาวิเคราะห์เปรียบเทียบร่วมเพื่อจะดูว่าเจตนารมย์ที่รัฐธรรมนูนกำหนดนั้นสามารถเกิดผลเป็นอย่างไรในทางปฏิบัติโดยดูจากผลลัพธ์ทางวิชาที่เกิดขึ้นที่ผ่านมา ทั้งเครื่องมือที่เป็นบทความวิชาการหรือบทความวิจัยหรือเอกสารทางวิชาการ คำพิพากษาของศาลปกครองต่าง ๆ กฎหมายลำดับรองที่เกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์ที่ได้อธิบายในเรื่องที่สอดคล้องหรือขัดแย้งกับมาตราในแต่ละมาตราที่ถูกกำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญฉบับ ๒๕๖๐ เรียงลำดับตามมาตรา เพื่อให้ผู้อ่านได้มีมุมมองที่ผู้เขียนพยายามสังเคราะห์ให้เห็นถึงเจตนารมณ์และบทบัญญัติว่าสอดคล้องหรือย้อนแย้งกับหลักการในทางปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอย่างไรโดยมีผลลัพธ์ที่เกิดจากงานวิจัยต่าง ๆ มาสนับสนุนความคิดอันเป็นการสร้างความท้าทายใหม่

ของการศึกษาบทบาทภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยในปัจจุบันว่าในทางปฏิบัติแล้วสามารถตอบสนองต่อความต้องการสูงสุดดังที่รัฐธรรมนูญได้กำหนดเจตนารมย์ไว้ หรือไม่อย่างไร จะทำให้เราสามารถเห็นมุมมองต่อการพัฒนาหลักการเรื่องการปกครองส่วนท้องถิ่นให้สอดรับกับเจตนารมณ์ตามแล้วธรรมนูญอันเป็นหัวใจสำคัญของการปกครองในระบบประชาธิปไตยและหลักการเรื่องการกระจายอำนาจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรจะเป็นในอนาคต

โดยผู้เขียนได้ใช้หลักการในทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายมหาชนและหลักการในการปกครองส่วนท้องถิ่นนำมาอธิบายวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อทำให้เกิด “การฉุกคิดเพื่อตั้งข้อสังเกตในทางวิชาการ” อันจะเป็นข้อสังเกตุที่ทำให้นักวิชาการทั้งทางรัฐศาสตร์หรือรัฐประศาสนศาสตร์หรือนักกฎหมายมหาชนหรือนักวิชาการทางสังคมศาสตร์นำไปวิพากษ์วิจารณ์และหาแนวทางต่อการทำวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยต่อไป

คำสำคัญ : รัฐธรรมนูญและเจตนารมย์ตามความมุ่งหมาย, การปกครองส่วนท้องถิ่น, การกระจายอำนาจ บทบาทหน้าที่ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

THE SPIRIT OF CONSTITUTION ACCORDING TO THE PURPOSE TOWARDS LOCAL GOVERNMENT: CHALLENGES, ROLES AND RESPONSIBILITIES CURRENT MISSION

Abstract

Article aims to study and survey the scope of the Local Government in respect of the powers and the role the local authority and the provision in the Constitution related to past books and articles, textbooks effect. The research covers associated with decentralized local governance Thailand. The author tries to reflect the decentralization of government. Or from national policymakers. Leading up to the decentralized local government official. Also known as the central authority. Trying to build a model of local government to a virtual mini central government rule. Or national level Used to keep people in the local community or local. The model for such use. It turns out that "I do not think People do not take" a form of administrative decentralization that does not respond to the local people themselves. But back to meet the needs of policymakers to the political center in the local legislation. Or other issues it is the lack of sincerity in power distribution to the public. Truly local citizen without cause power to mobilize the masses. The housing is an important mechanism to drive. There is a mechanism used by local governments. Local Leaders Provincial is important not acting in action without pulling the people to participate expression. The power of local residents to address the concerns of local resources or take part in the political process after local elections, local leaders when completed.

The author is interested in a context that reflects the educational future. References to Thailand By emphasizing the existence of local government in nature. "The local government to local citizens truly" emphasized driven by the local people into active participation always synonymous. Local government agencies, as Anek Laothamatas says "The ruling regime to build a democracy at the heart of the matter is the need to have self-government" (Self-Government Democracy), so it can lead to the development of local democracy is good for the future.

Keywords: Constitution and intent, Local Government, Decentralization, Roles and Duties Public Service Local Government

บทนำและความมุ่งหมายจากบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ เรื่องบทบาท อำนาจหน้าที่การปกครองส่วนท้องถิ่น

ภายใต้หลักการของการเป็นรัฐเดี่ยวตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๑ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช๒๕๖๐หมวดนี้บัญญัติขึ้นเพื่อให้สามารถจัดการปกครองส่วนท้องถิ่นได้โดยกำหนดให้การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเป็นไปตามหลักแห่งการปกครองตนเองมีความโปร่งใส่และเป็นไปตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นและให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการได้มาซึ่งสมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่นกำหนดกลไกให้ประชาชนเสนอความต้องการและตรวจสอบการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้พร้อมทั้งกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่และอำนาจในการให้บริการประชาชนและจัดกิจกรรมสาธารณะต่าง ๆ มีรายได้เป็นของตนเองและมีอิสระในการบริหารงานต่างๆโดยจะต้องรายงานผลการดำเนินงานให้ประชาชนทราบพร้อมทั้งกำหนดให้การบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามระบบคุณธรรม

ตารางเปรียบเทียบบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญและเจตนารมย์ตามความมุ่งหมาย

บทบัญญัติรัฐธรรมนูญ	**ความมุ่งหมาย**
มาตรา ๒๔๙ ภายใต้บังคับมาตรา ๑ ให้มีการจัดการปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามวิธีการและรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กฎหมายบัญญัติ การจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบใดให้คำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นและความสามารถในการปกครองตนเองในด้านรายได้ จานวนและความหนาแน่นของประชากร และพื้นที่ที่ต้องรับผิดชอบประกอบกัน	กำหนดหลักการปกครองส่วนท้องถิ่นโดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นและเงื่อนไขในการปกครองตนเอง

*อ้างอิง: ความมุ่งหมายและคำอธิบายประกอบรายมาตราของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๖๐. ๒๕๖๒. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. กรุงเทพฯ.

สาระสำคัญตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญที่สะท้อนตามความมุ่งหมายนี้ประกอบไปด้วย

๑.รัฐเดี่ยว, ๒.การปกครองส่วนท้องถิ่นที่สะท้อนเจตนารมณ์ของคนในท้องถิ่น, ๓.รูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นและความสามารถในการปกครองตนเองภายใต้เงื่อนไขของรัฐ

หลักการสำคัญรัฐเดี่ยวเป็นรูปแบบของรัฐที่ประเภทหนึ่งโดยมีที่มาแห่งอำนาจที่มีผลต่อการบริหารปกครองประเทศการจัดสรรประโยชน์ของคนในชาติการควบคุมกำกับดูแลและตรวจสอบความชอบธรรมต่อการจัดทำภารกิจของรัฐโดยมีรัฐบาลเพียงรัฐบาลเดียวหรือรัฐบาลชุดเดียวที่มีอำนาจอย่างเด็ดขาดปราศจากการครอบงำหรือสั่งการควบคุมและกำกับดูแลจากรัฐอื่นหรือรัฐบาลอื่นไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมจากการให้คำนิยามของผู้เขียนในหลักการสำคัญคำดังกล่าวได้มีนักวิชาการทั้งในแวดวงทางรัฐศาสตร์รัฐประศาสนศาสตร์นิติศาสตร์ทางกฎหมายมหาชนสังคมศาสตร์หลายท่านได้ให้ความหมายที่เป็นไปในลักษณะสอดคล้องและสัมพันธ์กันดังต่อ ไปนี้

สมยศ เชื้อไทย (๒๕๕๙:น.๑๔๗-๑๔๘) นิยามว่ารัฐเดี่ยวหมายถึงรัฐที่มีอำนาจเป็นอันหนึ่งอันเดียวไม่ได้แบ่งแยกออกจากกันเป็นรัฐที่มีอำนาจสูงสุดสมบูรณ์ทั้งภายในและภายนอกประเทศโดยภายในอาณาเขตของรัฐจะมีรัฐบาลเดียวและรัฐสภาเดียวโดยมีข้อดีคือรัฐบาลจะมีความเข้มแข็งและมีอำนาจบังคับบัญชาไว้ในรัฐเดียวโดยไม่มีการแตกแยกการปฏิบัติหน้าที่ในการทำงานจะมีความเป็นระเบียบแบบแผนอย่างเดียวกันทั่วอาณาเขตทำให้ส่วนราชการประหยัดค่าใช้จ่ายเพราะใช้ทรัพยากรร่วมกันและที่สัมพันธ์กับการปกครองส่วนท้องถิ่นก็คือรัฐบาลจสามารถะพัฒนาท้องถิ่นที่ด้อยความเจริญที่ไม่สามารถหาเลี้ยงตนเองได้โดยวิธีการเอาภาษีอากรที่ เฉลี่ยจากท้องถิ่นปืนที่เจริญกว่ามาช่วยเหลือท้องถิ่นที่ไม่มีความสามารถในการดูแลตนเองได้หรือรัฐบาลกลางจะเป็นผู้สนับสนุนอุดหนุนช่วยเหลือทางด้านงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ย่อมได้

เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ (๒๕๕๕: น.๔๑-๔๒) นิยามว่ารัฐเดี่ยวหมายถึงการปกครองที่รวมศูนย์เพื่อสร้างความเป็นเอกภาพต่อการบริหารปกครองประเทศในรูปแบบของการรวมศูนย์สายบังคับบัญชารวมทั้งควบคุมทางการเมืองต่อระบบราชการและการสรรหาคัดเลือกข้าราชการมีมาตรฐานอย่างเดียวกันโดยในส่วนของรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นจะมีความอิสระน้อยหรือมีความอิสระที่จำกัด ยกตัวอย่างเช่นประเทศอังกฤษสวีเดนและฝรั่งเศส

ชาญชัยแสวงศักดิ์ (๒๕๖๓:น.๒๒๒) นิยามว่ารัฐเดี่ยวหมายถึงการประกอบไปด้วยสถาบันต่าง ๆ เพียงชุดเดียวเป็นศูนย์กลางของรัฐบาลโดยมีการจัดแบ่งโครงสร้างทางพื้นที่ภายในวัดมีลักษณะเป็นเพียงแค่การจัดแบ่งองค์กรทางปกครองโดยมิได้มีฐานะเป็นรัฐอยู่ภายในรัฐกล่าวคือโครงสร้างหนึ่งเดียวของรัฐนั้นจะมีระบบกฎหมายระบบเดียวคือมีรัฐมนตรีเพียงฉบับเดียวสำหรับทั้งประเทศมีรัฐบาลเพียงรัฐบาลเดียวมีรัฐสภาเดียวมีระบบศาลเพียงระบบเดียวสำหรับทั่วทั้งประเทศอย่างไรก็ตามมิได้หมายความว่ามีสถาบันเพียงชุดเดียวจะเป็นการปกครองแบบรวมศูนย์อำนาจทั้งนี้เพราะรักสมัยใหม่มีขนาดใหญ่และมีประชากรจำนวนมากจึงเป็นไปไม่ได้ที่รัฐบาลกลางจะเป็นผู้ใช้อำนาจทางปกครองแต่เพียงผู้เดียวในทุกๆเรื่องดังนั้นจะต้องมีการผ่อนคลายระบบด้วยการใช้รูปแบบการกระจายอำนาจแทนการรวมศูนย์อำนาจ

โกวิท วงศ์สุรวัฒน์(วารสารสหวิทยาการวิจัย :ฉบับบัณฑิตศึกษา)ปีที่๑ฉบับที่ ๑ ปี ๒๕๕๕ น.๑๔๔ นิยามว่ารัฐเดี่ยวหมายถึงคือรัฐที่มีรัฐบาลกลางเป็นผู้ใช้อำนาจสูงสุดในการดำเนินการตามเจตนารมณ์และอำนาจหน้าที่ของรัฐโดยไม่มีรัฐบาลซ้อนความเป็นอิสระจะน้อยกว่ารัฐบาลที่อยู่ในรูปแบบของรัฐรวมซึ่งแตกต่างจากรัฐรวมที่มีลักษณะเป็นรัฐบาลซ้อนและต่างก็เป็นอิสระไม่ขึ้นต่อกันมีกฎหมายเฉพาะเขตของตนมีฝ่ายบริหารของตนมีสารท้องถิ่นของมลรัฐพิจารณาคดีในเขตอำนาจของตนซึ่งแต่ก็ต้องได้รับการรับรองไม่ทางใดก็ทางหนึ่งระหว่างการรับรองตามข้อเท็จจริงและการรับรองตามกระบวนการทางกฎหมายหรือแม้แต่การรับรองโดยองค์การระหว่างประเทศเพื่อให้มีสถานะของรัฐที่สมบูรณ์

ดังนี้แล้วผู้เขียนได้สรุปสาระสำคัญในการนิยามความหมายของ รัฐเดี่ยวหมายถึง เป็นรูปแบบของรัฐที่ประเภทหนึ่งโดยมีที่มาแห่งอำนาจที่มีผลต่อการบริหารปกครองประเทศการจัดสรรประโยชน์ของคนในชาติการควบคุมกำกับดูแลและตรวจสอบความชอบธรรมต่อการจัดทำภารกิจของรัฐโดยมีรัฐบาลเพียงรัฐบาลเดียว

หรือรัฐบาลชุดเดียวที่มีอำนาจอย่างเด็ดขาดปราศจากการครอบงำหรือสั่งการควบคุมแทรกแซงจากรัฐอื่นหรือรัฐบาลอื่นไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมโดยมีความเป็นอิสระและเอกภาพในการบริหาราชการแผ่นดินภายใต้รูปแบบรัฐเดี่ยวนี้รัฐบาลสามารถจัดรูปแบบการบริหารการปกครองภายในประเทศอย่างไรก็ได้แต่มีเงื่อนไขที่จะต้องอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาควบคุมกำกับดูแลตามที่กฎหมายกำหนดจากรัฐบาลเดียวอย่างไรก็ดีรูปแบบในการบริหารปกครองที่เกิดขึ้นภายในประเทศในรูปแบบต่าง ๆ นั้นได้หมายถึงการพรากอำนาจต่าง ๆ ไปจากรัฐเป็นเพียงแต่วิธีการการจัดรูปแบบการบริหารปกครองที่จำต้องผูกพันธ์และตกอยู่ภายใต้อำนาจจากรัฐบาลเดียวในประเภทของรัฐเดี่ยวโดยที่ไม่สามารถแยกออกจากกันให้เสียไปซึ่งอำนาจในการปกครองแห่งรัฐได้จากบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญและความมุ่งหมายโดยนำมาวิเคราะห์ร่วมหลักการความเป็น”รัฐเดี่ยว”ร่วมกับการให้คำนิยามความหมายของนักวิชาการแสดงให้เห็นถึงการสะท้อนเจตนารมณ์ผ่านกฎหมายอันเป็นแนวทางให้เกิดผลในทางปฏิบัติในเรื่องการปกครองส่วนท้องถิ่นที่มุ่งหมายให้มีการจัดการปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระแต่มิใช่ความเป็นอิสระที่แยกออกจากเด็ดขาดจากรัฐด้วยเหตุผลที่ประเทศไทยเป็นรัฐเดี่ยวแบ่งแยกมิได้การจัดการปกครองส่วนท้องถิ่นจึงสามารถจัดทำด้วยวิธีการขั้นตอนรูปแบบการบริหารจัดการการจัดทำบริการสาธารณะภายในท้องถิ่นได้แต่โดยต้องอยู่ภายใต้กฎหมายแห่งรัฐที่อนุญาตไม่ขัดต่อความมั่นคงแห่งการดำรงอยู่ของอำนาจรัฐและต้องถูกควบคุมกำกับดูแลตรวจสอบเพื่อเป็นหลักประกันว่ารูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นนี้มิใช่รูปแบบการให้อิสระในการปกครองตนเองของท้องถิ่นทั้งในทางรูปแบบหรือทางเนื้อหาในทางตรงกันข้ามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำต้องตกอยู่ภายใต้อำนาจของรัฐโดยมิสามารถแยกออกจากกันเป็นอิสระได้อย่างเด็ดขาดเมื่อพิจารณาในความมุ่งหมายที่ต้องการให้เกิดผลในทางปฏิบัติตามวรรคแรกแล้วต้องนำมาผนวกความหมายตามหลักการเรื่องรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นที่สะท้อนเจตนารมณ์ของคนในท้องถิ่นและความสามารถในการปกครองตนเองภายใต้เงื่อนไขของรัฐ

มาตรา ๒๔๙ วรรคตามความมุ่งหมายการกำหนดหลักการปกครองส่วนท้องถิ่นโดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของคนในท้องถิ่นเป็นที่ตั้งและอยู่ภายใต้เงื่อนไขในการปกครองตนเองที่อยู่ภายใต้การควบคุมสั่งการและการกำกับดูแลของรัฐ จากบทบัญญัติและความมุ่งหมายนี้แม้ว่าจะไม่ได้มีการกล่าวถึงหลักการกระจายอำนาจการปกครองส่วนท้องถิ่นอันเป็นหัวใจหลักของการปกครองในระบอบประชาธิปไตยแต่ก็สามารถดูได้จากความมุ่งหมายที่หลักกฎหมายได้อธิบายถึงเจตนารมณ์ของการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ต้องคำนึงถึงความต้องการของประชาชนเป็นหัวใจสำคัญต่อการจัดรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามรูปแบบและวิธีการโดยคำนึงถึงปัจจัยทางด้านความสามารถในการปกครองตนเองแนวทางการหารายได้จำนวนความหนาแน่นของประชากรในพื้นที่และเขตอำนาจความรับผิดชอบทางพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างชัดเจนโดยมีกฎหมายกำหนดหลักการดังกล่าวนี้จะไม่สามารถทำได้เลยภายใต้การปกครองในรูปแบบอื่นถ้าไม่ใช่ในรูปแบบของ”ระบอบประชาธิปไตย”โดยเน้นหลักการที่เรียกว่า“การกระจายอำนาจ”ที่จะเป็นตัวขับเคลื่อนให้ท้องถิ่นสามารถมีบทบาทในการบริหารจัดการปกครองตนเองในการจัดทำบริการสาธารณะเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นพื้นที่สามารถสรุปหลักการสำคัญอันเป็นเจตนารมณ์เริ่มต้นของแนวคิดการกระจายอำนาจได้ดังนี้

หลักการกระจายอำนาจการปกครอง(Decentralization)หมายถึงหลักการที่รัฐได้มีรูปแบบบริหารจัดการปกครองที่มอบอำนาจบางส่วนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยสามารถบริหารจัดการปกครองได้โดยไม่ต้องเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารราชการส่วนกลางโดยมีบทบาทอำนาจหน้าที่ต่อการจัดทำบริการสาธารณะได้อย่างมีความเป็นอิสระตามที่ส่วนกลางได้อนุญาตให้สามารถจัดทำได้ซึ่งจะเป็นเรื่องที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดทำนโยบายในการจัดทำบริการสาธารณะที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นและควบคุมจัดการให้เป็นไปตามกฎระเบียบหรือนโยบายที่ท้องถิ่นได้ออกกฎหมายไว้ใช้บังคับภายใน (โกวิทย์ พวงงาม,๒๕๕๙:น๓๔) โดยมีหลักการสำคัญของการกระจายอำนาจดังนี้

๑.ได้รับการจัดตั้งโดยผลของกฎหมายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นนิติบุคคลเป็นหน่วยงานทางปกครองที่มีหน้าที่จัดสรรงบประมาณและทรัพย์สินของตนเป็นส่วนต่างหากไม่ขึ้นตรงต่อส่วนกลางโดยส่วนกลางนั้นมีหน้าที่เพียงกำกับดูแลให้เป็นไปตามกฎหมายเท่านั้น

๒.กำหนดให้มีการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นและสภาท้องถิ่นทั้งหมดเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง

๓.มิติในการบริหารงานต่อการจัดทำกิจกรรมภายในท้องถิ่นและมีอำนาจวินิจฉัยสั่งการได้เองตามที่กฎหมายกำหนดโดยจัดให้มีปัจจัยทางด้านงบประมาณและกำลังคนเป็นของตนเอง

๔.อำนาจในการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องสามารถจัดเก็บรายได้เพื่อใช้ระโยชน์แห่งสาธารณะในท้องถิ่นของตนเองเช่นภาษีอากรค่าธรรมเนียมต่างๆหรือค่าบำรุงท้องถิ่นตามที่รับอนุญาต เพื่อใช้ในการดำเนินกิจการต่างๆภายในท้องถิ่นของตนเอง (โกวิทย์ พวงงาม,๒๕๕๙:น.๓๔) สอดคล้องกับงานของธเนศวร์ เจริญเมือง(อ้างใน โกวิทย์ พวงงาม, ๒๕๕๙:๓๕-๓๗) ที่เขียนไว้ในบทความเรื่องการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นได้ตั้งข้อสังเกตที่น่าสนใจดังนี้ การกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึงรูปแบบของการบริหารปกครองประเทศจะได้เปิดโอกาสให้ท้องถิ่นได้มีอำนาจเข้ามาจัดการดูแลในกิจการที่หลากหลายด้านได้ด้วยตัวเองและเป็นของตนเองโดยไม่ปล่อยให้อำนาจรัฐบาลกลางเข้ามารวมศูนย์ในการบริหารจัดการในภารกิจต่าง ๆ ของท้องถิ่นแทบทุกอย่างส่วนใหญ่แล้วกิจการที่ท้องถิ่นมีสิทธิ์ในการจัดทำได้แก่ระบบสาธารณูปโภค การศึกษา การบำรุงศิลปะวัฒนธรรม การดูแลชีวิตและทรัพย์สินและการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ส่วนภารกิจสำคัญที่ท้องถิ่นไม่สามารถเข้าไปก้าวล่วงต่อการบริหารจัดการที่รัฐบาลกลางเป็นผู้ควบคุมไว้อย่างเด็ดขาดก็คือทางด้านความมั่นคงหรือการทหารและในทางการต่างประเทศโดยสามารถกำหนดประโยชน์สัมพันธ์ในการเปิดโอกาสให้ท้องถิ่นได้เข้ามาบริหารจัดการปัญหาเนื้อ ดับท้องถิ่นด้วยตนเองดังนี้

๑.เป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลางเพราะในปัจจุบันบทบาทหน้าที่ของรัฐนั้นมีการขยายบทบาทภารกิจไปอย่างกว้างขวางและหลากหลายด้านตามสภาพบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปของสังคมจึงไม่อาจจะสามารถดำเนินกิจกรรมทุกอย่างได้เองทั้งหมด

๒.การแก้ปัญหาท้องถิ่นจะต้องให้คนในท้องถิ่นเป็นผู้เข้ามาจัดการปัญหาและแก้ไขเพื่อเป็นไปตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ เป็นการตอบสนองความต้องการได้อย่างตรงจุดและมีประสิทธิภาพ

๓.เป็นการส่งเสริมให้คนในท้องถิ่นได้เข้าใจบทบาทอำนาจโครงการบริหารปกครองส่วนท้องถิ่นที่ต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นหลักและเป็นการเสริมคุณค่าในทางระบอบประชาธิปไตยให้รู้จักสิทธิหน้าที่ของตนเองต่อการปกป้องทรัพยากรในท้องถิ่นในฐานะเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบหลัก

๔.เป็นการพัฒนาพื้นฐานสำคัญทางด้านการปกครองท้องถิ่นเพื่อก้าวไปสู่ความเข้าใจต่อการแก้ไขปัญหาในระดับชาติเป็นการเสริมสร้างความมั่นคงเข้มแข็งให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้าใจปัญหาและฝึกการแก้ไขปัญหาในระบอบประชาธิปไตยภายในท้องถิ่นของตนเองอันจะเป็นการบ่มเพาะสังคมประชาธิปไตยให้มีความมั่นคงและมีเสถียรภาพเจริญก้าวหน้า ต่อการรับผิดชอบและดูแลสังคมของตนเอง

อุทัย หิรัญโต (อ้างใน โกวิทย์ พวงงาม,๒๕๕๙:๓๘) ได้ให้ความหมายการกระจายอำนาจตามหลักบริหารราชการแผ่นดินหรือตามหลักรัฐประศาสนศาสตร์หมายถึงเป็นการมอบอำนาจเกี่ยวกับการตัดสินใจและการปฏิบัติหน้าที่โดยให้อำนาจแก่หน่วยงานลำดับรองหรือเจ้าหน้าที่ที่อยู่ในระดับสายบังคับบัญชาให้ไปทำงานตามที่มอบหมายโดยมีอำนาจตัดสินใจและกระทำการอย่างใดๆได้อย่างอิสระโดยที่ผู้มอบอำนาจยังมีอำนาจผูกพันที่จะต้องร่วมรับผิดชอบต่อผลงานนั้นด้วยกล่าวคือความรับผิดชอบสูงสุดยังคงอยู่ที่ผู้มอบอำนาจโดยผู้รับมอบอำนาจเป็นเพียงแต่ได้อำนาจให้ไปปฏิบัติตามสายบังคับบัญชาที่ผู้มอบอำนาจให้เท่านั้นโดยหลักการกระจายอำนาจดังกล่าวสามารถกำหนดนิยามตามความหมายทางรัฐศาสตร์ได้อีกความหมายหนึ่งก็คือการที่รัฐบาลกลางกระจายอำนาจในการบริหารปกครองให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้มีอำนาจดำเนินกิจการภายในอาณาเขตของตนเองโดยปราศจากการแทรกแซงโดยรัฐบาลกลางให้ความเป็นอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการที่จะดำเนินกิจการหรือทำกิจกรรมภายในท้องถิ่นได้แต่ต้องอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของรัฐบาลอย่างนี้แล้วการกระจายอำนาจจึงเป็นเรื่องของรัฐบาลกลางพี่มอบความรับผิดชอบบางส่วนให้แก่หน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปดำเนินการจัดทำภายใต้กรอบแห่งกฎหมายได้กำหนดไว้

ผู้เขียนจึงสรุปได้ว่าตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญมาตรา ๒๔๙ประกอบกับความมุ่งหมายตามเจตนารมณ์แสดงให้เห็นความสอดคล้องในทางปฏิบัติให้มีผลบังคับใช้ต่อการ ปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องเป็นรูปแบบการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยที่มุ่งหมายให้มีการกระจายอำนาจการบริหารการปก ครองท้องถิ่นเป็นไปตามความต้องการที่สะท้อนเจตนารมณ์ของคนในท้องถิ่นเองโดยสามารถกำหนดลักษณะการบริหารจัดการวิธีการและรูปแบบขั้นตอนได้แต่ต้องเป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ทั้งนี้ความเป็นอิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมิได้หมายถึงความเป็นอิสระที่แยกกันออกจากเด็ดขาดจากรัฐบาลกลางดเป็นความอิสระที่ถูกควบคุมกำกับดูแลในการที่ท้องถิ่นสามารถจัดทำบริการสาธารณะเพื่อตอบสนองต่อความต้องการให้กับประชาชนในท้องถิ่นพื้นที่ของตนเองได้โดยไม่กระทบกระเทือนต่อความมั่นคงแห่งรัฐด้วยเหตุผลเพราะประเทศไทยเป็นรัฐเดี่ยวแบ่งแยกไม่ได้ดังนั้นภารกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดทำได้จะต้องเป็นไปในลักษณะที่ไม่ไปขัดต่อกิจการของรัฐบาลกลางเช่นเรื่องความมั่นคงหรือในทางการต่างประเทศหรือในทางพลังงานเป็นต้น

ปัญหาที่ผู้เขียนได้เห็นว่าเป็นความท้าทายในอนาคตก็คือแนวคิดเรื่องการกระจายอำนาจขอรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นที่สะท้อนเจตนารมณ์ของประชาชนโดยที่บทบาทภารกิจในแนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจทั้งนี้เรื่องการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและพื้นที่ความรับผิดชอบบนฐานแห่งอำนาจ

ของกฎหมายซึ่งในปัจจุบันจะเห็นได้ว่าการกระจายอำนาจในแนวคิดส่วนนี้ยังมีปัญหาที่ต้องแก้ไขอยู่ไปประการ โดยในเบื้องต้นจากบทบัญญัติมาตราแรกในหมวดว่าด้วยการปกครองส่วนท้องถิ่นนี้ก็คงจะเป็นประเด็นที่จะต้องพูดถึงความท้าทายในการกระจายอำนาจที่เป็นปัญหาในทางปฏิบัติตามเจตนารมณ์ในหัวข้อต่อไปตามที่บทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญได้เขียนอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะรวมถึงการกำกับดูแล ต่อไป

ส่วนที่ ๒ แนวคิดและหลักการสำคัญแห่งบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญมาตรา ๒๕๐ ประกอบไปด้วย

๑.แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะการกระจายอำนาจ (Decentralization) ที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างบทบาทภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. แนวคิดเกี่ยวกับอำนาจการจัดทำบริการสาธารณะและกิจการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. แนวคิดเกี่ยวกับการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญมาตรา ๒๕๐

บทบัญญัติรัฐธรรมนูญ	ความมุ่งหมาย
มาตรา ๒๕๐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่และอำนาจดูแลและจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืนรวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ การจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะใดที่สมควรให้เป็นหน้าที่และอำนาจโดยเฉพาะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบหรือให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินการใดให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติซึ่งต้องสอดคล้องกับรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามวรรคสี่และกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับกลไกและขั้นตอนในการกระจายหน้าที่และอำนาจตลอดจนงบประมาณและบุคลากรที่เกี่ยวกับหน้าที่และอำนาจดังกล่าวของส่วนราชการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย ในการจัดทำบริการสาธารณะหรือกิจกรรมสาธารณะใดที่เป็นหน้าที่และอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถ้าการร่วมดำเนินการกับเอกชนหรือหน่วยงานของรัฐหรือการมอบหมายให้เอกชนหรือหน่วยงานของรัฐดำเนินการจะเป็นประโยชน์แก่ประชาชนในท้องถิ่นมากกว่าการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการเององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะร่วมหรือมอบหมายให้เอกชนหรือหน่วยงานของรัฐดำเนินการนั้นก็ได้ รัฐต้องดำเนินการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีรายได้ของตนเองโดยจัดระบบภาษีหรือการจัดสรรภาษีที่เหมาะสมรวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาการหารายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้	กำหนดหน้าที่และอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดูแลและจัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ

เพื่อให้สามารถดำเนินการตามวรรคหนึ่งได้อย่างเพียงพอในระหว่างที่ยังไม่อำจดำเนินการได้ให้รัฐจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปพลางก่อน	

*อ้างอิง: ความมุ่งหมายและคำอธิบายประกอบรายมาตราของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๖๐. ๒๕๖๒. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. กรุงเทพฯ.

จากบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ และตามความมุ่งหมายที่สะท้อนเจตนารมณ์ของคณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญที่ต้องการให้ประชาชนหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้สามารถรับรู้ เข้าใจได้อย่างถูกต้องสอดคล้องตรงกันโดยผู้เขียนขอเสนอตารางบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญเปรียบเทียบกับเจตนารมณ์ตามความมุ่งหมายดังต่อไปนี้

จากแนวคิดเรื่อง ลักษณะการกระจายอำนาจ โกวิทย์ พวงงาม(๒๕๕๙:๓๕) ได้ให้ความหมายของลักษณะการกระจายอำนาจคือการที่รัฐ ได้โอนกิจการบริการสาธารณะบางเรื่องของรัฐส่วนกลางไปให้ชุมชนหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้รับผิดชอบและมีบทบาทอำนาจหน้าที่ต่อการจัดทำบริการสาธารณะโดยมีความเป็นอิสระ ๒ รูป รูปแบบคือ

1. การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามอาณาเขตหมายถึงการมอบอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดทำกิจการหรือจัดทำบริการสาธารณะตามที่กฎหมายกำหนดในเขตพื้นที่ของตนเองและมีอิสระในการปกครองตนเองพอสมควร

2. การอำนาจตามบริการหรือการกระจายอำนาจทางเทคนิคหมายถึงการโอนกิจการบริการสาธารณะบางกิจการจากรัฐส่วนกลางไปให้หน่วยงานบางหน่วยงานรับผิดชอบจัดทำตามความสามารถที่หน่วยงานนั้นสามารถจัดทำได้แยกต่างหากออกจากส่วนกลางอย่างเป็นอิสระซึ่งจะต้องอาศัยความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านทั้งในทางเทคโนโลยีหรือความชำนาญทางเทคนิคที่เกี่ยวกับสารสนเทศเป็นพิเศษยกตัวอย่างเช่นการสื่อสารการจัดทำวิทยุกระจายเสียงหรือถ่ายทอดภาพสัญญาณโทรทัศน์การผลิตกระแสไฟฟ้าเพื่อใช้ในท้องถิ่นของตนเอง

แนวคิดดังกล่าวทำให้เห็นว่าลักษณะการกระจายอำนาจที่ต้องดำเนินการจัดให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเป็นไปในลักษณะการโอนจัดการในการจัดทำบริการสาธารณะในบางสิ่งบางอย่างที่ท้องถิ่นเองมีความสามารถและเป็นไปเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นพื้นที่ของตนเองโดยมีความอิสระพอสมควรและเป็นการกระจายอำนาจในลักษณะที่มีกฎหมายอนุญาตให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดทำบริการสาธารณะได้

วรรค ๒ ของบทบัญญัตินี้ได้ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องจัดทำกลไกและขั้นตอนในการกระจายหน้าที่และอำนาจตลอดจนงบประมาณและบุคลากรที่เกี่ยวกับหน้าที่และอำนาจดังกล่าวของส่วนราชการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยแสดงให้เห็นถึงว่าบทบัญญัติดังกล่าวมีเจตนารมณ์ให้การกระจายอำนาจมีการ

ถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลางโดยมุ่งหมายให้ราชการส่วนกลางต้องดำเนินการจัดทำแผนการกระจายอำนาจถ่ายโอนภารกิจหน้าที่ให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยจะต้องมีการกำหนดไว้ในกฎหมายลำดับรองต่อไป

ประเด็นท้าทาย นับตั้งแต่การมีรัฐธรรมนูญฉบับ ๒๕๔๐ และฉบับ ๒๕๕๐ ตลอดจนพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพศ. ๒๕๔๒ และแผนการกระจายอำนาจทั้งหมดที่ผ่านมาได้พยายามสร้างกลไกเพื่อการถ่ายโอนภารกิจบทบาทอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่กลับกลายเป็นว่าเมื่อผ่านระยะเวลามาถึงรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันการกระจายอำนาจที่ถูกกำหนดไว้ตามบทบัญญัติของกฎหมายยังไม่สามารถแสดงให้เห็นเป็นที่ประจักษ์ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการถ่ายโอนภารกิจในเชิงบทบาทอำนาจหน้าที่ต่อการจัดทำบริการสาธารณะได้อย่างอิสระเป็นของตัวเองเท่าที่ควรด้วยเหตุผลที่ผู้เขียนได้วิเคราะห์ว่าเพราะกระบวนการกระจายอำนาจที่ผูกติดยึดโยงในระบอบประชาธิปไตยจะต้องมีความต่อเนื่องไม่สะดุดหยุดลงและจะต้องมีระยะเวลาในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดรับกับรัฐธรรมนูญที่ให้คุณค่าในระบอบประชาธิปไตยเกี่ยวกับการกระจายอำนาจอย่างจริงใจให้แก่ท้องถิ่นแต่ด้วยเพราะเหตุการณ์ทางการเมืองที่ประเทศไทยได้มีการรัฐประหารและอีกรัฐธรรมนูญทิ้ง อยู่บ่อยครั้งส่งผลให้อันเป็นการ “แช่แข็งการกระจายอำนาจ” ไปโดยปริยายเมื่อไม่มีรัฐธรรมนูญที่เป็นฐานอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสถานะในทางกฎหมายอันสะท้อนถึงเจตนารมณ์ในระบอบประชาธิปไตยที่คำนึงถึงกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนที่เป็นเจ้าของอำนาจในการออกแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับความต้องการในอัตลักษณ์ของคนในท้องถิ่นเองจึงไม่สามารถส่งต่อเจตนารมณ์ที่จะลงไปถึงการปฏิบัติราชการทั้งราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาครวมถึงองค์กรปกครองส่วนด้วย กระบวนการกระจายอำนาจในการถ่ายโอนภารกิจตามที่มุ่งหวังจึงเกิดความไม่น่าเชื่อถือ และจริงจังต่อการถ่ายโอนภารกิจให้ท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารจัดการสาธารณะได้ด้วยตนเอง เมื่อโครงสร้างการกระจายอำนาจ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถูก”แช่แข็ง” ก็ทำให้การรับรู้ถึงบทบาทหน้าที่ในตัวตนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเองไม่สามารถเข้าใจได้ถึงคุณค่าในการจัดทำบริการสาธารณะที่คำนึงถึงความสามารถของตนเองเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นพื้นที่เพราะเมื่อกระบวนการดังกล่าวหยุดลงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็กลับเข้าไปอยู่ภายใต้ร่มเงาการสั่งการและควบคุมบังคับบัญชาจากราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาคเป็นระยะเวลานานจึงทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดการตระหนักรู้ในบทบาทอำนาจหน้าที่ในภารกิจของตนเองโดยเกิดสำนึกใหม่ก็คือคิดว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นจะต้องดำเนินการหรือจัดทำตามราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอันเป็นความผูกพันในลักษณะของสายบังคับบัญชาและสร้างทัศนะคติที่ไม่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ในรัฐธรรมนูญพี่ต้องการให้การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นมุ่งตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นพื้นที่โดยผูกพันกับหลักการประชาธิปไตยมีความเป็นอิสระในสถานะขององค์กรหรือหน่วยงานพี่ไม่ได้มุ่งตอบแทนให้กับรัฐบาลส่วนกลางอย่างเดียวแต่ต้องตอบสนองเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นพื้นที่นั้นมีความกินดีอยู่ดีในฐานะประชาชนผู้เสียภาษีในท้องถิ่นด้วยขณะเดียวกันที่มาของผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรูปแบบการเข้ามามีอำนาจผ่านกระบวนการเลือกตั้งที่มาจากเสียงของพี่น้องประชาชนในพื้นที่แต่กลับกลายเป็นว่าเมื่อนานวันเข้าวงการปกครองส่วนท้องถิ่นเองกลับมุ่งสนองตอบต่อความต้องการให้กับ

รัฐราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมากกว่าตอบสนองต่อความต้องการตามเจตนารมณ์ในรัฐธรรมนูญที่เปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมต่อการออกแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อคนในท้องถิ่นของตนเองสอดคล้องกับงานของ

วีระศักดิ์ เครื่อเทพและคณะ ในงานวิจัย ๑๕ ปีการกระจายอำนาจของไทย น.๑๖๑-๑๖๓ พบว่าข้อเท็จจริงในทางปฏิบัติการผลักดันนโยบายการกระจายอำนาจเป็นอำนาจหน้าที่ที่จะต้องถูกผลักดันฝ่ายการเมืองและเปิดโอกาสให้ราชการในส่วนของส่วนกลางและส่วนภูมิภาคร่วมกันกับเพื่อนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่กลับกลายเป็นว่าการถ่ายโอนกระจายอำนาจนั้นกลับถูกทำให้"นิ่งเฉย"หรือไม่ได้มีการแสดงบทบาทในเชิงรุก"ต่อการผลักดันเพื่อให้เกิดเพราะถูกอำนาจในระบอบอำมาตยาธิปไตยที่ควบคุมกำกับดูแลไม่มีความต้องการให้เกิดการกระจายอำนาจดังเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญให้เกิดขึ้นเพราะยังหวงอำนาจและยังต้องการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นอยู่ภายใต้การควบคุมสั่งการจากราชการส่วนกลางอยู่จึงทำให้เสถียรภาพทางการเมืองของฝ่ายผู้กำหนดนโยบายเป็นไปในลักษณะขาดเสถียรภาพอ่อนแอทางการเมืองเพราะต้องการรักษาฐานอำนาจของตนเองไว้ด้วยเหตุนี้การกระจายอำนาจต้องอาศัยแรงขับเคลื่อนจากฝ่ายการเมืองระดับชาติเพื่อเป็นกลไกสำคัญในการกำหนดนโยบายในการสร้างความต่อเนื่องเพื่อที่จะเอาชนะแรงต้านจากระบบราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่มีชุดความคิดแบบเดิมก็คือพยายามโอบกอดอำนาจให้ผูกยึดติดไว้วับตนเองให้ได้มากที่สุดอย่างนี้แล้วการขับเคลื่อนการกระจายอำนาจที่จะเป็นไปดังเจตนารมณ์ของการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่มุ่งเน้นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระต่อการจัดทำภารกิจในบทบาทอำนาจหน้าที่ที่มุ่งสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นเองย่อมจะประสบปัญหาการแตกกระจายของทิศทางการกระจายอำนาจอย่างเช่นที่ผ่านมา

จากบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญมาตรา ๒๕๐ วรรคแรกประกอบวรรค ๓ มีหลักการสำคัญและแนวคิด ดังนี้

แนวคิดที่เกี่ยวกับการจัดทำบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแนวคิดว่าด้วยเรื่องภารกิจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บทบัญญัติมาตรา ๒๕๐ วรรคแรกประกอบวรรคสามและความมุ่งหมายต่อการสะท้อนเจตนารมณ์ที่ถูกกำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญได้ให้ความสำคัญกับบทบาทอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดูแลและการจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะโดยกำหนดขอบเขตแห่งการจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้แยกออกจากกันเพื่อประสงค์ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถจัดกิจกรรมสาธารณะและการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมประเพณีภายในชุมชนท้องถิ่นเพื่อ ให้เกิดความสามัคคีของพี่น้องประชาชนในท้องถิ่นร่วมกันอีกทั้งยังเป็นการสร้างคุณค่าอันเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของคนในท้องถิ่นผ่านความเชื่อและวัฒนธรรมประเพณีที่สืบต่อกันมาอย่างยาวนานในการสร้างความเป็นอัตลักษณ์หรือเอกลักษณ์ให้กับท้องถิ่นในพื้นที่นั้นๆ โดยที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถใช้งบประมาณในการบริหารจัดการต่อกิจกรรมดังกล่าวได้โดยทั้งในการจัดทำบริการสาธารณะหรือกิจกรรมสาธารณะนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการจัดทำโดยสามารถให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมต่อการ จัดทำได้แต่ถ้าการจัดทำบริการสาธารณะเรื่องใดที่กำหนดให้เป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่านั้นที่มีอำนาจจัดทำจะต้องคำนึงถึงรายได้ของ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่นั้นประกอบการจัดทำด้วย เหตุเพราะว่าการกระจายอำนาจทางการบริหารให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ได้คำนึงถึงรายได้ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะสามารถตอบสนองและจัดทำบริการสาธารณะที่มีคุณภาพและเพียงพอให้สอดรับกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

โดยสามารถสรุปแนวคิดและหลักการสำคัญที่เกี่ยวบทบาท อำนาจหน้าที่ ต่อการจัดทำภารกิจบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องได้ จากงานของอาจารย์วสันต์ เหลืองประภัสร์ ในสารานุกรมการปกครองส่วนท้องถิ่น เรื่อง ภารกิจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สถาบันพระปกเกล้า,๒๕๔๗) ได้ให้ความหมาย บริการสาธารณะระดับท้องถิ่น(Local Affairs) เป็นกิจกรรมที่ดำเนินการโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นหน่วยงานหรือองค์กรที่ทำหน้าที่แทนประชาชนภายในชุมชนท้องถิ่นนั้น และความต้องการภายในท้องถิ่นนั้น ๆ เป็นการเฉพาะโดยมีหลักการและรูปแบบในการจัดระบบภารกิจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งปรากฏโดยทั่วไปอยู่ ๓ แนวทางดังนี้

๑.ภารกิจหน้าที่ตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายหลักการนี้ได้กำหนดภารกิจหน้าที่สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการจัดทำบริการสาธารณะระดับท้องถิ่นในการทำเรื่องใด ๆ จะต้องเป็นการใช้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดไว้หรือรับรองไว้ให้ว่าเป็นอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สามารถดำเนินการจัดทำ ได้ถ้ามิได้มีกฎหมายให้อำนาจไว้หรือกระทำเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมไม่มีอำนาจที่จะกระทำเช่นกฎหมายกำหนดว่าการจัดเก็บขยะถือเป็นภารกิจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังนี้แล้วองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็สามารถดำเนินจัดทำภารกิจนั้นได้แต่หากว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปดำเนินการจัดสร้างโรงเรียนแม้ข้อเท็จจริงจะทำให้เห็นว่ามีความจำเป็นและประชาชนใน ท้องถิ่นนั้นมีความต้องการอย่างมากแต่ก็มิสามารถจัดทำบริการสาธารณะทางด้านนั้นได้เพราะถือว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีอำนาจในการจัดทำภารกิจในเรื่องนั้น เป็นต้น

๒. ภารกิจหน้าที่ตามหลักความสามารถทั่วไป(General competence) หมายถึงการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดทำภารกิจหน้าที่ได้อย่างกว้างขวางตราบเท่าที่ไม่ละเมิดต่อบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ได้ให้อำนาจไว้หรือกระทบต่อฐานอำนาจแห่งการปกครองของหน่วยงานหรือองค์กรอื่นโดยให้ความสำคัญในเรื่องที่มีความจำเป็นและความต้องการของชุมชนเป็นหลักโดยที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินจัดทำกิจกรรมอย่างใด ๆ เพื่อตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ของตนเองได้ ดังนี้หลักการจัดทำภารกิจหน้าที่ตามหลักความสามารถทั่วไปจึงให้น้ำหนักไปที่การตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนใน ท้องถิ่นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีเขตอำนาจ ในการจัดทำ จากที่กล่าวมานั้นสถานะทางภารกิจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงไม่ยึดติดอยู่กับภารกิจหน้าที่เฉพาะแต่การจัดทำบริการสาธารณะที่ตนเองจะทำอยู่ในปัจจุบันเท่านั้นแต่หากหมายความรวมถึงการจัดทำบริการสาธารณะที่อาจมีขึ้นในอนาคตตามความจำเป็นและสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนในท้องถิ่นพื้นที่ของตนเองด้วยยกตัวอย่างเช่นเมื่อสถานการณ์ในอนาคตที่เปลี่ยนแปลงไปเป็นเหตุให้ชุมชนท้องถิ่นพื้นที่มีการขยายตัวและพัฒนาจนไปสู่ความเป็นเมืองมากขึ้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความจำเป็นต้องจัดทำระบบขนส่งมวลชนเพื่อใช้ภายในท้องถิ่นของตนเองเพราะเป็นเรื่องที่จำเป็นดังนี้แล้วการจัดทำภารกิจดังกล่าวก็สามารถจัดทำได้โดยเมื่อพิจารณาจาก

ศักยภาพของตนเองแล้วพบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่นั้นมีความสามารถที่เพียงพอในการจัดทำภารกิจบริการสาธารณะในเรื่องนั้นได้โดยไม่จำเป็นต้องมีกฎหมายให้อำนาจในการจัดทำภารกิจนั้นไว้เป็นการเฉพาะ เพราะถือเรื่องดังกล่าวสอดคล้องกับหลักการที่เรียกว่า"การบริหารโดยอิสระ"ที่ไม่กระทบกระเทือนต่อภารกิจของรัฐส่วนกลางและความมั่นคงแห่งการดำรงอยู่ของรัฐเป็นต้น

๓. ภารกิจหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย(Mandatory Delegated Function) หมายถึงหลักการจัดทำภารกิจที่รักได้มอบหมายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการแทนซึ่งมีความแตกต่างจากภารกิจตามแนวคิดใน ๒ ประการแรกที่ผ่านมาที่ถือว่าเป็นบทบาทภารกิจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยแท้ แต่การจัดทำภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายนี้ถือว่าเป็นภารกิจของรัฐบาลระดับชาติที่มอบหมายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการจัดทำ ภารกิจประเภทนี้ถือหลักความจำเป็นพื้นฐานของรัฐและรัฐจะต้องจัดให้มีขึ้นภายใต้กรอบและวิธีการตามกฎหมายที่รัฐกำหนดแต่ด้วยเพราะเหตุผลทางด้านความจำเป็นซึ่งรัฐไม่สามารถดำเนินการได้โดยเหตุผลบางประการหรือเป็นเพราะภารกิจดังกล่าวจะต้องมีความร่วมมือในการจัดทำร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรัฐบาลกลางจึงได้มอบอำนาจภารกิจหน้าที่ดังกล่าวให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนผลในทางปฏิบัติก็คือเป็นอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ต้องจัดทำและการจัดทำนั้นจะต้องเป็นไปตามแนวทางหรือวิธีการขั้นตอนทางการปฏิบัติที่รับได้กำหนดไว้ยกตัวอย่างเช่นงานทะเบียนราษฎร์ หรือการสำรวจสำมะโนประชากรเป็นต้น

แนวคิดเกี่ยวกับประเภทการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย วุฒิสาร ตันไชย (๒๕๕๙:๔๓-๕๓) ได้อธิบายและจัดรูปแบบและประเภทการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย โดยสรุปรูปแบบและวิธีการในการจัดทำบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ ๕ รูปแบบ ดังนี้

๑. การจัดทำบริการสาธารณะโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการเอง หมายถึง ภารกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำบริการสาธารณะนั้นได้เองโดยมีกฎหมายให้อำนาจไว้และ/โดยสามารถรับโอนและจะทำได้ทันทีโดยต้องอยู่ในขอบเขตอำนาจในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นแต่มีข้อสังเกตพี่เห็นว่าการจัดทำบริการสาธารณะบางอย่างอาจไม่เหมาะสมเพราะเนื่องจากไม่มีความพร้อมต่อการจัดเตรียมเพื่อรองรับต่อการจัดทำอันได้แก่บริการสาธารณะที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในการสร้างเสถียรภาพและการวางแผนทางเศรษฐกิจหรือประเด็นเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ซึ่งมองว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยยังไม่มีความพร้อมในการดำเนินงานและขาดความพร้อมในเรื่องของโครงสร้างทางบุคลากรความรู้ความเชี่ยวชาญรวมถึงระยะเวลาในการศึกษาหาความรู้ต่อการจัดทำในมิติดังกล่าว

๒. การจัดทำบริการสาธารณะโดยให้ผู้อื่นดำเนินการแทนโดยพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๒๒ กำหนดให้ท้องถิ่นอาจเรียกร้องให้รัฐหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นดำเนินการแทนหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถมอบหมายให้เอกชนดำเนินการตามอำนาจหน้าที่แทนได้ตามเงื่อนไขที่กำหนด โดยจะต้องอยู่ภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้กำกับดูแลให้การดำเนินการเป็นไปตามเงื่อนไข ในการปฏิบัติให้เป็นไปตาม

มาตรฐาน โดยได้ตั้งข้อสังเกต ว่าในปัจจุบันยังไม่มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดมอบอำนาจให้ผู้อื่นดำเนินการแทนอีกทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังขาดความพร้อมและความสามารถในการออกแบบข้อกำหนดและหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมต่อการจัดทำบริการสาธารณะให้แก่ผู้ที่ได้รับมอบหมายไปดำเนินการแทนตนได้

๓. การจัดทำบริการสาธารณะโดยการจัดตั้งสหการ (SyndicateหรือUnion) เป็นรูปแบบการจัดตั้งสหการในการจัดทำบริการสาธารณะประเภทสหการ เป็นการที่กฎหมายให้อำนาจองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดทำได้โดยในรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยนั้นในปัจจุบันได้มีการจัดตั้งสหการไว้ในระดับของการบริหารปกครองท้องถิ่น ๔ ประเภท ยกเว้นแต่ในส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบไปด้วย ๑) เทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ มาตรา ๕๘ ได้วางหลัก ว่าถ้ามีกิจการใดอยู่ ภายในอำนาจหน้าที่ ของเทศบาลตั้งแต่ ๒ แห่งขึ้นไปจะร่วมกันทำเพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างยิ่งก็ย่อมได้โดยเรียกขึ้นว่าสหการมีสภาพเป็นทบวงเมืองและมีคณะกรรม การบริหารประกอบไปด้วยผู้แทนของเทศบาลที่เกี่ยวข้องกฤษฎีกาซึ่งจะเป็นการกำหนดอำนาจหน้าที่และระเบียบการดำเนินงานไว้ส่วนการยุบเลิกสหการนั้นก็ต้องกระทำเป็นพระราชกฤษฎีกาโดยวิธีการจัดการทรัพย์สิน ๒) กรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ มาตรา ๙๕ ได้วางหลักไว้ว่ากิจการใดที่อยู่ภายใต้อำนาจของกรุงเทพฯกรุงเทพฯอาจจะดำเนินการนั้นร่วมกับส่วนราชการหรือหน่วยของรัฐหรือรัฐวิสาหกิจและราชการส่วนท้องถิ่นอื่นได้โดยให้ทำเป็นการจัดตั้งองค์การที่เรียกว่าสหการ มีฐานะเป็นนิติบุคคลและมีคณะกรรมการบริหารประกอบด้วยผู้แทนของกรุงเทพฯ ส่วนราชการหน่วยงานของราชการรัฐวิสาหกิจและราชการส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องแล้วแต่กรณี ในพระราชกฤษฎีกาให้กำหนดชื่ออำนาจ หน้าที่และวิธีการดำเนินงานไว้เมื่อจะยุบเลิกสหการให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกาและให้ระบุวิธีการจัดการทรัพย์สินไว้ด้วย ๓) เมืองพัทยา ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยาพ. ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๖๙ ได้วางหลักกำหนดให้เมืองพัทยาอาจร่วมกับหน่วยงานราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดตั้งองค์กรขึ้นเรียกว่าสหการมีฐานะเป็นนิติบุคคลเพื่อทำกิจการ อย่างใด ๆ โดยอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ของเมืองพัทยาโดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกา โดยระบุชื่ออำนาจหน้าที่ และระเบียบวิธีการบริหารจัดการและการดำเนินงานไว้และเมื่อ จะยุบเลิกจากการให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกาโดยระบุวิธีการจัดการทรัพย์สินไว้ด้วย ๔) องค์การบริหารส่วนจังหวัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด ไว้ในพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพศ ๒๕๔๒ ตามมาตรา ๑๗ ได้วางหลักไว้ให้โดยมีข้อความที่สื่อให้เห็นว่าสามารถดำเนินการจัดตั้งสหการไว้ได้ดังนี้ “กำหนดให้การทำกิจการไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ” โดยยังมีการกำหนด ในเรื่องการจัดตั้งสหการไว้ในแผนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฉบับที่ ๒ พ.ศ ๒๕๕๑ โดยให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นได้ในลักษณะความร่วมมือหรือรูปแบบสหการเป็นภารกิจที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากองค์กรอื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประโยชน์สูงสุดโดยมีผลกระทบต่อประชาชนไม่ เฉพาะในเขตพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่งโดยเฉพาะแต่มีผลกระทบต่อประชาชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ ด้วยหรือมีความจำเป็นต้องลงทุนจำนวนมากและไม่คุ้มค่าหากต่างฝ่าย ต่างดำเนินการเองได้ตั้งข้อสังเกตไว้ว่าในทางปฏิบัติสภาวการณ์ปัจจุบันกับไม่พบว่ามีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่ร่วมกันจัดต่างจากการแต่อย่างใด

จากหลักการดังกล่าวซึ่งเป็นแนวทางที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของ (โกวิทย์ พวงงาม,๒๕๕๙:น.๗๒-๗๓) ที่ได้สรุปสาระสำคัญในหลักการความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นของประเทศญี่ปุ่นไว้อย่างน่าสนใจโดยมีการบริหารด้านความร่วมมือโดยมีชื่อเรียกว่า “สหการ”หรือความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรืออาจใช้คำว่าการจัดบริการสาธารณะร่วมกัน ระหว่างองค์กรท้องถิ่นก็ได้ ซึ่งประเทศญี่ปุ่นนั้นได้กำหนดรูปแบบความร่วมมือไว้ที่ตรงกับคำว่าสหการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยได้แก่การจัดทำบริการสาธารณะร่วมกันความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเป็นไปตาม กฎหมายที่บัญญัติไว้ว่าด้วยการปกครองตนเองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้ระบุว่าทั้งจังหวัดและเทศบาล สามารถบริหารจัดการธุรกิจร่วมกันได้ทั้งหมดหรือสามารถร่วมกันได้ในบางลักษณะภารกิจของความร่วมมือหรือสหการจะมีลักษณะเป็นนิติบุคคลโดยสามารถมีทรัพย์สินเป็นของตนเองได้มีแหล่งเงินของตนเองได้แต่ไม่มีอำนาจในการจัดเก็บภาษี มีโครงสร้างองค์กร โดยมีประธานสหกรณ์ผู้ได้รับเลือกมาจากนายกเทศมนตรีซึ่งภาคีสมาชิกที่ต้องการจัดทำมาร่วมมือกัน เลือกกันขึ้นมาและมีสภาสหการควรตรวจสอบ สำหรับความร่วมมือระหว่างองค์กรท้องถิ่นในประเทศญี่ปุ่นยังมีรูปแบบอื่นอีกยกตัวอย่างเช่นสหการผสมและสหการภาคซึ่งมีความสลับซับซ้อนในเรื่องของการร่วมมือการจัดทำภารกิจบางประเภทและร่วมมือที่จะทำภารกิจในหลาย ๆ ภารกิจโดยทุกแห่งร่วมกันดำเนินการเรียกว่า “สหการภาค” ซึ่งเป็นข้อแตกต่างจากสหการปกติเพราะเป็นความร่วมมือในระดับภาคและสามารถขอรับ การถ่ายโอนภารกิจจากรัฐบาลและจังหวัดมาให้แก่ สหการภาคเป็นผู้ดำเนินการแทนได้ จากบทบัญญัติ แห่งกฎหมาย ตามความมุ่งหมายของเจตนารมณ์ ประกอบกับแนวความคิดต่อการจัดทำภารกิจ และการจัดทำ บริการสาธารณะสามารถวิเคราะห์ประเด็นท้าทายที่ส่งผลในทางปฏิบัติต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยได้

ประเด็นความท้าทายต่อการจัดทำภารกิจทางด้านบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจในการจัดทำบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นโดยในหลักการแล้วจะต้องเปิดโอกาสให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีอำนาจและบทบาทภารกิจหน้าที่ต่อการตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นพื้นที่นั้นให้ได้อย่างทั่วถึงและตรงกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นโดยจะต้องมีความเป็นอิสระนั่นหมายถึงมีความเป็นอิสระที่สามารถจัดทำได้เท่าที่ในกรอบกฎหมายให้อำนาจในการจัดทำสิ่งที่บทบัญญัติแห่งรัฐจำนวนกำหนดไว้ตามความมุ่งหมายได้พยายามแสดงให้เห็นถึงการเปิดโอกาสให้ท้องถิ่นสามารถดำเนินการตามเจตนารมย์และกฎหมายโดยมีการพยายามถ่ายโอนอำนาจการกระจายบทบาทภารกิจให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นตามแผน พ.ศ.๒๕๔๒ แต่ปัญหาดังกล่าวนั้นมีข้อจำกัดเนื่องจากว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเองมิได้คุ้นชินต่อการจัดทำบริการสาธารณะที่ตอบสนองต่อความต้องการดังเช่นแนวคิดหรือเจตนารมย์ของกฎหมายที่บัญญัติไว้เพราะเหตุว่าตัวขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมิได้ตระหนักรู้ถึงคุณค่าต่อการจัดทำบริการสาธารณะเพื่อตอบสนองต่อความต้องการโดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการปกครองระบอบประชาธิปไตยเมื่อกระบวนการทางประชาธิปไตยในประเทศไทยได้ สะดุดหยุดลงเพราะการรัฐประหารเป็นเหตุ ให้การขับเคลื่อนเจตนารมณ์ต่อคุณค่าของการกระจายอำนาจที่ส่งผลต่อการเมืองระดับท้องถิ่นหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นขาดจิตรสำนึกแห่งการรับรู้และขาดความเชี่ยวชาญชำนาญต่อ

การได้เปิดโอกาสให้ตนเองได้เข้าไปจัดทำบริการสาธารณะดังเช่นตามแนวคิดของการแบ่งประเภทในการจัดทำบริการสาธารณะในรูปแบบต่างๆที่ทันสมัยให้แก่ท้องถิ่นของตน เพราะอำนาจในการที่จะจัดทำได้นั้นในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นมิได้เตรียมความพร้อมรับมือกับบทบาทภารกิจหน้าที่ที่จะมีความเปลี่ยนแปลงต่อศาลและการในอนาคตได้โดยมีปัจจัยทางการเมืองและทางโครงสร้างของบทบาทภารกิจทางกฎหมายลงไปสู่การ ปฏิบัติที่ส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคยังไม่สามารถสนับสนุนต่อบทบาทภารกิจดังกล่าวได้อย่างเต็มที่ อีกทั้งการจัดทำบริการ สาธารณะที่ให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ทำนั้นในมิติที่หลากหลายและมากมายนั้นได้ไปสัมพันธ์กับองค์กรหรือหน่วยงานอื่นที่จะต้องถ่ายโอนอำนาจให้เข้ามาอยู่ในการ บังคับบัญชาหรือเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีความเชื่อมั่นว่าถ้าหน่วยงานของตนเองได้ไปอยู่กับโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้วจะดีกว่าเดิมอย่างไรและมีเหตุปัจจัยจูงใจอะไรที่หน่วยงานดังกล่าวในภารกิจนั้นนั้นจะเต็มใจไปอยู่ กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพราะที่ผ่านมาไม่มีตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมหรือทำให้หน่วยงานนั้นนั้น ได้เกิดความ เชื่อมั่นต่อการปฏิบัติหน้าที่และชีวิตในการทำงานของตนเองว่าจะสามารถสร้างความมั่นคง ให้กับหน่วยงานและความก้าวหน้าในอาชีพการทำงานของตนได้อย่างไรเมื่อต้องมีการเปลี่ยนแปลงไป ประการสุดท้ายด้วยหลักความสามารถต่อการจัดทำการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นต้องขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละพื้นที่ด้วยในหลักการดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความพร้อมในทางปัจจัยเรื่องของกำลังคนและงบประมาณรวมถึงการเอื้ออำนวยความสะดวกทางกฎหมายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดทำบริการสาธารณะเพื่อสะท้อนเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญไปยัง ความต้องการที่ตรงกันของพี่น้องประชาชนในพื้นที่ไม่สามารถทำได้โดยง่ายและในทางปฏิบัติมีแต่แนวทางในหลักการทางทฤษฎีและกฎหมายแต่ไม่ได้มาพร้อมกับการ การสนับสนุนอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้เกิดผลเป็นจริง ประเด็นท้าทายดังกล่าวนี้จะต้องหยิบยกไปเป็นข้อเท็จจริงต่อการตั้งเป็นประเด็นปัญหาเพื่อหาทางแก้ไขในเชิงทางรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ร่วมกับประเด็นทางกฎหมายมหาชนในการหาทางออกผ่าทางตันที่จะทำให้การกระจายอำนาจเป็นไปตามบทบาทภารกิจอำนาจหน้าที่ต่อการจัดทำบริการสาธารณะอันเป็นเจตนารมย์ ตามรัฐธรรมนูญที่ต้องการให้ท้องถิ่นนั้นสามารถจัดทำได้อย่างอิสระภายใต้กรอบของกฎหมายโดยไม่สวนทางกับความเป็นจริงที่เป็นอยู่ซึ่งยังมีประเด็นช่องว่างอีกมากมายในที่นี้ผู้เขียนก็เพียงแต่ตั้งประเด็นความท้าทายต่อการนำปัญหาเพื่อมุ่งสู่หาคำตอบที่เป็นช่องว่างทางความคิดเพื่อกระตุ้นให้เกิดการนำไปปฏิบัติให้เกิดผลในอนาคตได้อย่างสอดคล้องกับความต้องการของรัฐธรรการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แนวคิดเกี่ยวกับการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจากงานวิจัยของพัสตราภรณ์ เหลืองอิงคะสุด (๒๕๖๐: ๑๑)เรื่องปัญหาของการออกกฎกระทรวงมหาดไทยเพื่อกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอ้างถึงในศาสตราจารย์ ดร.สมคิด เลิศไพฑูรย์ ได้รวบรวมความหมายของคำว่ากำกับดูแลไว้อย่างน่าสนใจดังนี้ คำว่า “กำกับดูแล”(tutelle) ได้มีนักวิชาการทางกฎหมายมหาชนได้ให้คำจำกัดความเป็นไปในลักษณะใกล้เคียงกันเกี่ยวกับอำนาจดังกล่าวในทิศทางเดียวกันเช่นการดูแลควบคุมหรือการควบคุมดูแลทางปกครองหรือการควบคุมกำกับหรือการกำกับดูแลทางปกครอง

ชาญชัย แสวงศักดิ์ได้กล่าวถึงคำว่า tutelle เป็นแนวความคิดและหลักกฎหมายในเรื่อง ของการกำกับดูแลของรัฐที่มีต่อองค์กรที่ได้รับการกระจายอำนาจจึงกลับกันกับแนวคิดและหลักกฎหมายในเรื่องของอำนาจการบังคับบัญชา

พัสตราภรณ์ เหลืองอิงคะสุด(๒๕๖๐:๑๒) ได้ให้ความเห็นในความหมายของการกำกับดูแลว่า การกำกับดูแลเป็นกรณีที่องค์กรของผู้มีอำนาจกำกับดูแลหรือราชการส่วนกลางนั้นได้ใช้อำนาจอย่างหนึ่งในเพียงแต่การตรวจสอบการกระทำขององค์กรที่ได้รับการกระจายอำนาจหรือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่าได้ดำเนินการโดยเป็นไปตามกฎหมายให้อำนาจไว้หรือไม่

ผู้เขียนขอสรุปความหมายเบื้องต้นดังนี้ “การกำกับดูแล”(tutelle) เป็นหลักการที่ใช้ในระบบกฎหมายของประเทศฝรั่งเศส โดยนำมาใช้ในประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับการปกครองส่วนท้องถิ่นผ่านหลักการกระจายอำนาจ เป็นหลักการที่ให้ผู้มีอำนาจตามกฎหมายสามารถกำกับดูแลความชอบด้วยกฎหมายได้ให้ไว้ไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและบุคลากรภาครัฐในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือที่เกี่ยวข้องปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามกรอบของกฎหมายอย่างเท่าที่กฎหมายให้อำนาจไว้โดยจะไม่เข้าไปก้าวล่วงในหลักความเป็นอิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กฎหมายได้ให้อำนาจจัดทำภารกิจต่าง ๆ ในท้องถิ่นของตน เป็นการใช้ อำนาจกำกับดูแลบนฐานกฎหมายและผู้มีอำนาจกำกับดูแลต้องทำเท่าที่จำเป็น ซึ่งสอดคล้อง กับอำนาจหน้าที่ในลักษณะทั่วไปของผู้กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้มีอำนาจ กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีความแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกล่าวคือองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามพ.ร.บองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ มาตรา ๗๗ มีหลักว่าผู้มีอำนาจกำกับดูแลตามกฎหมายได้แก่ผู้ว่าราชการจังหวัดและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยซึ่งเป็นผู้กำกับดูแลซึ่งมีสถานะแห่งการใช้อำนาจที่มาจากราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคโดยมีขอบเขตการกำกับดูแลการปฏิบัติราชการของอบจ.ให้เป็นไปตามกฎหมายกฎระเบียบข้อบังคับโดยผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจสั่งสอบสวนข้อเท็จจริงหรือสั่งให้ชี้แจงแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการได้

เทศบาล ผู้มีอำนาจกำกับดูแลตามกฎหมายพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ ๒๔๙๖ มาตราที่ ๗๑ วรรคแรกประกอบวรรคสองมีหลักว่านายอำเภอผู้ว่าราชการจังหวัดและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยมีสถานะแห่งการใช้อำนาจที่มาจากราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคในการกำกัยดูแลทั้งผู้ว่าราชการจังหวัดและนายอำเภอมีอำนาจหน้าที่ชี้แจงแนะนำตักเตือนเทศบาลและตรวจสอบกิจการเรียกรายงานและเอกสารหรือสถิติอย่างใดๆมาตรวจสอบตลอดจนเรียกสมาชิกสภาเทศบาลหรือพนักงานเทศบาลมาชี้แจงหรือสอบสวนก็ได้

องค์การบริหารส่วนตำบล ผู้มีอำนาจกำกับดูแลตามกฎหมายพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ มาตรา ๙๒ วรรคแรก ประกอบวรรคสองมีหลักว่า ให้นายอำเภอและผู้ว่าราชการจังหวัดซึ่งโดยทั่วไปแล้วจะเป็นนายอำเภอที่ทำหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ของอบต. ให้เป็นไปตามกฎหมายและกฎระเบียบข้อบังคับทางราชการโดยในอำเภอมีอำนาจเรียกสมาชิกอบต นายก อบต รองนายก เลขานุการ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมาชี้แจงหรือสอบสวน

ได้ตลอดจนสามารถเรียกรายงานและเอกสารใดๆพี่มาตรวจสอบได้เช่นกันซึ่งสถานะของผู้กำกับดูแลมาจากราชการส่วนภูมิภาคซึ่งเป็นการแบ่งอำนาจจากราชการส่วนกลางให้มากำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเช่นกัน

ประเด็นท้าทาย จากหลักการที่รัฐธรรมนูญกำหนดสะท้อนเจตนารมณ์ตามความมุ่งหมายให้มีการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่าที่จำเป็นเพื่อสอดคล้องกับหลักความเป็นอิสระต่อการกระจายอำนาจในระบบประชาธิปไตยโดยให้ราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาคในฐานะ ตามกฎหมายมีอำนาจกำกับดูแลราชการส่วนท้องถิ่นทั้งในส่วนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มาจากระบบการเลือกตั้งจากคะแนนเสียงของพี่น้องประชาชนในท้องถิ่นพื้นที่ไม่ให้ใช้อำนาจต่อการจัดทำภารกิจใดๆเกินกว่าที่กฎหมายได้ให้ไว้เป็นประเด็นในทางกฎหมายที่ส่งผลต่อการปฏิบัติพบว่าผู้มีอำนาจกำกับดูแลสามารถใช้อำนาจในการสั่งยุบสภาท้องถิ่นได้โดยมีเหตุผลกำหนดไว้ว่าเพื่อคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือเพื่อประโยชน์การที่ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือนายอำเภอที่มาจากราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคโดยสังกัดกระทรวงมหาดไทยที่มาจากการแต่งตั้งสามารถใช้อำนาจในทางกฎหมายยุบสภาท้องถิ่น(ที่มา:พระราชบัญญัติองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด พศ.๒๕๔๐มาตรา๘๐และพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖มาตรา๗๔ ประกอบกับพระราชบัญญัติ สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ มาตรา๙๑) โดยที่สภานั้นมาจากการเลือกตั้งในการปกครอง ของระบอบประชาธิปไตยที่มุ่งสนองตอบ ต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นพื้นที่เปิดโอกาสให้คนในท้องถิ่นได้เลือกผู้บริหารหรือตัวแทนขึ้นมาทำหน้าที่บริหารจัดการสาธารณะแทนตน ลักษณะการกำกับดูแลนี้ผู้เขียนเห็นว่าเป็นการทำลายล้างต่อความมั่นคงแห่งการดำรงอยู่ของเจตนารมณ์ในระบอบประชาธิปไตยที่มีความย้อนแย้งในทางปฏิบัติเป็นการทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้ถูกกำกับเท่าที่ จำเป็นและมิหนำซ้ำยังจะเป็นแนวทางที่ไม่มุ่งส่งเสริมต่อทิศทางการกระจายอำนาจที่พึงหวังด้วยเหตุเพราะอำนาจทางกฎหมายเป็นการทำลายล้างต่อคุณค่าในหลักการคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนหรือเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของประเทศเนื่องจากตัวผู้ใช้อำนาจมิสามารถบอกได้ว่าตนเองนั้นใช้สิทธิ์แห่งอำนาจสั่งยุบสภาแทนพี่น้องประชาชนในพื้นที่หรือมีจุดยืดโยงร่วมกับคนในท้องถิ่นอย่างไรเพราะมีที่มาจากคนละระบบการบริหารราชการโดยผู้บังคับบัญชาสูงสุดของผู้ใช้อำนาจยุบสภาท้องถิ่นนั้นเป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยแต่อำนาจในคุณค่าของการกระจายอำนาจตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญที่มีต่อการปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นคือประชาชนในท้องถิ่นพื้นที่ดังนี้แล้วจะเสมือนเท่ากับว่าประชาชนในท้องถิ่นพื้นที่เลือกนายกและผู้บริหารท้องถิ่นเข้ามาแต่ผู้ทำหน้าที่ยุบสภา คือผู้บริหารราชการส่วนกลางหรือภูมิภาค “ท่านเลือกมาเรายุบให้”อย่างนี้แล้วจะทำให้ความเจริญงอกงาม และเติบโตต่อพัฒนา การการกระจายอำนาจในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเกิดขึ้นได้อย่างไร และประชาชนในพื้นที่ จะมีความคิดว่าความเป็นอิสระที่บอกไว้ในกฎหมายนั้นมันเป็นความอิสระเท่าที่ผู้มีอำนาจจะสามารถทำอะไรกับเขาก็ได้ใช่หรือไม่ประชาชนผู้เป็นเจ้าของอำนาจในท้องถิ่นพื้นที่จะให้ความสำคัญต่อราชการส่วนท้องถิ่นต่อไปหรือไม่เมื่อสิ่งที่เป็นสัญญาลักษณ์ตัวแทนของอำนาจประชาชนถูกทำลายโดยคนจากราชการส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคเสียเองอย่างนี้แล้วตกลงเรายังต้องการการกระจายอำนาจให้เป็นดังเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญอีกต่อไปหรือไม่อย่างไรคำถามใหญ่นี้จะเป็นประเด็นท้าทายที่ทุกท่านรวมทั้งผู้เขียนต้องแสวงหาแนวทางแก้ไขกันต่อไป

การบริหารงานบุคคลและที่มาของสมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บทบัญญัติรัฐธรรมนูญ	ความมุ่งหมาย
มาตรา ๒๕๑ การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ ซึ่งต้องใช้ระบบคุณธรรมและต้องคำนึงถึงความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบการจัดให้มีมาตรฐานที่สอดคล้องกันเพื่อให้สามารถพัฒนาร่วมกันหรือการสับเปลี่ยนบุคลากรระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันได้	กำหนดรูปแบบการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
มาตรา ๒๕๒ สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องมาจากการเลือกตั้ง ผู้บริหารท้องถิ่นให้มาจากการเลือกตั้งหรือมาจากความเห็นชอบของสภาท้องถิ่นหรือในกรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษจะให้มาโดยวิธีอื่นก็ได้ แต่ต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนด้วย ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ คุณสมบัติของผู้มีสิทธิเลือกตั้งและผู้มีสิทธิสมัครรับเลือกตั้ง และหลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่น ให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติซึ่งต้องคำนึงถึงเจตนารมณ์ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตตามแนวทางที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญด้วย	กำหนดหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน และเจตนารมณ์ในการป้องกันและปราบปราม การทุจริตไว้ด้วย

*อ้างอิง: ความมุ่งหมายและคำอธิบายประกอบรายมาตราของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๖๐. ๒๕๖๒. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. กรุงเทพฯ.

การบริหารงานบุคคลและที่มาของสมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประเด็นท้าทายในทางปฏิบัติด้านการบริหารงานบุคคลเกี่ยวข้องกับระบบคุณธรรมที่องในส่วนของที่มาแห่งการใช้อำนาจแบบกลุ่มหรือคณะกรรมการ โดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการกลางปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัด ในแต่ละแห่งเพื่อให้มีมาตรฐานที่สอดคล้องกันโดยกำหนดให้มี ๑ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้รับมอบหมายเป็นประธาน ๒ ปลัดกระทรวงมหาดไทย ๓ เลขาธิการ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ๔ ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ ๕

อธิบดีกรมบัญชีกลางและ ๖ อธิบดีส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั้งหมดนี้เป็นตัวแทนจากราชการส่วนกลางและเป็นผู้ที่มีบทบาทอำนาจหน้าที่อย่างมากทั้งในทางกฎหมายในทางงบประมาณและในทางกำกับดูแลบังคับบัญชาที่มีต่อบุคลากรส่วนท้องถิ่น โดยมีสาระสำคัญอยู่ตรงที่ให้คณะกรรมการเลือกผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๖คนที่มาจาก ผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญทางด้านต่าง ๆ อันจะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยให้กรรมการตามที่กล่าวมาข้างต้นทั้ง๖ตำแหน่งที่เป็นตัวแทนจากราชการ ส่วนกลางเสนอผู้ทรงคุณวุฒิและให้ตัวแทนจากองค์การ บริหารส่วนจังหวัด มี จำนวน ๖ คนเท่ากันเสนอ ผู้ทรงคุณวุฒิฝั่งละ ๙ คนเท่ากับ ๑๘ คนผู้ที่ถูกเสนอชื่อและให้บุคคล ดังกล่าวร่วมกันประชุมเพื่อคัดเลือกกันเอง ให้เหลือ ๖ คนโดยวิธีการคัดเลือก ผู้แทนองค์การบริหารส่วนจังหวัดและทรงคุณวุฒิให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการ บริหารงานบุคคลท้องถิ่นกำหนดซึ่งหลักการดังกล่าวไม่ได้กำหนด ไว้ให้เห็นว่าใครมีอำนาจกำหนดอย่างไรและมีวิธีการกำหนดโดยใครแต่ในบทบัญญัติมาตรา ๑๖วรรค๓แสดงให้เห็นว่าให้ปลัดกระทรวงมหาดไทยซึ่งเป็น ตัวแทนจากราชการส่วนกลางมีหน้าที่ตามกฎหมาย เพียงตำแหน่งเดียวที่สามารถจัดให้มีการคัดเลือก นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือปลัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดแล้วแต่กรณีให้มาทำหน้าที่เป็นผู้แทนองค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยมาจากการคัดเลือกจากราชการส่วนกลางซึ่งอำนาจที่บัญญัติไว้ในกฎหมายดังนี้เท่ากับว่าให้อำนาจราชการส่วนกลางนั้นมีเหนือราชการส่วนท้องถิ่นจึงไม่อาจสะท้อนตามหลักเจตนารมณ์เรื่องจริยธรรมและคุณธรรมทั้งที่เป็นเรื่องของการจัดทำการบริหารบุคลากรส่วนท้องถิ่นโดยแท้และยังกำหนดให้อธิบดีกรมส่งเสริมการ ปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจแต่งตั้งข้าราชการในกรมการปกครอง ๑ คนซึ่งดำรงตำแหน่ง ไม่ต่ำกว่ารองอธิบดีเป็นเลขานุการคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การ บริหารส่วนจังหวัด จากโครงสร้าง ดังกล่าวเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเป็นแหล่ง อำนาจทางโครงสร้าง ของข้าราชการส่วนกลางเป็นหลักใหญ่เสมือนกับเป็นแหล่งอำนาจเพื่อเข้ามา ควบคุมต่างหากเพื่อให้ กำหนดทิศทางและวิธีการขั้นตอนเป็นไปดังที่ราชการส่วนกลางต้องการหรือกำหนดไว้เปรียบดัง “บ้านของราชการส่วนท้องถิ่นแต่ผู้มีอำนาจจัดสรรดำเนินการกิจการในบ้านเป็นของข้าราชการ ส่วนกลาง” อีกทั้งยังใช้เทคนิคทางกฎหมายในการซ่อนรูปของอำนาจที่เป็นตัวแทนจากราชการส่วนกลางเมื่อมองผิวเผินอาจจะคิดว่ามีจำนวนของคณะกรรมการทางด้านบริหารงานบุคคลที่เป็นคณะกรรมการกลางระหว่างราชการส่วนกลางและท้องถิ่นมีจำนวนเท่าๆกันแต่เมื่อพิจารณาจากโครงสร้างดังกล่าวจะเห็นได้ว่าตำแหน่งแห่งหนของการเข้ามาควบคุมสั่งการเป็นสายบังคับบัญชาที่มีผลในทางกฎหมายและอิทธิพลการบังคับบัญชาโดยมีการใช้ตำแหน่งจากราชการส่วนกลางซ้ำในตำแหน่งเดียวให้มีอำนาจหน้าที่มากกว่า ๑ สถานะโดยเห็นได้จากตำแหน่งอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครอง ส่วนท้องถิ่นและปลัดกระทรวงมหาดไทยเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อการควบคุมให้โครงสร้างดังกล่าวเป็นไปในทิศทางที่ราชการส่วนกลางสามารถกำหนดทิศทางได้

การมีส่วนร่วมของประชาชน

บทบัญญัติรัฐธรรมนูญ	ความมุ่งหมาย
มาตรา ๒๕๓ ในการดำเนินงาน ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สภาท้องถิ่น และผู้บริหารท้องถิ่นเปิดเผยข้อมูลและรายงานผลการดำเนินงานให้ประชาชนทราบ รวมตลอดทั้งมีกลไก ให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมด้วย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่กฎหมายบัญญัติ	กำหนดหลักการในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
มาตรา ๒๕๔ ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิเข้าชื่อกันเพื่อเสนอข้อบัญญัติหรือเพื่อถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่นได้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กฎหมายบัญญัติ	กำหนดให้ผู้มีสิทธิเลือกตั้งมีสิทธิเข้าชื่อเพื่อเสนอข้อบัญญัติหรือเพื่อถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่นได้

*อ้างอิง: ความมุ่งหมายและคำอธิบายประกอบรายมาตราของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๖๐. ๒๕๖๒. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. กรุงเทพฯ.

การมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ต่อการเข้าชื่อเพื่อเสนอข้อบัญญัติหรือถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นมันเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของกฎหมาย

ประเด็นท้าทาย

จากการที่รัฐธรรมนูญตามความมุ่งหมายกำหนดให้ประชาชนในท้องถิ่นพื้นที่เข้าไปมีส่วนร่วมต่อการกำหนดทิศทางอนาคตในท้องถิ่นของตนเองเพื่อคัดเลือกผู้บริหารท้องถิ่นหรือสภาท้องถิ่นเข้ามาทำหน้าที่แทนตนในการจัดทำบริการสาธารณะหรือดูแลความเรียบร้อยภายในพื้นที่โดยต้องตอบสนองความต้องการของประชาชนนั้นหลักการมีส่วนร่วมที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งก็คือการให้ประชาชนเป็นส่วนหนึ่งของการร่วมกับสนใจหรือร่วมเข้าไปเป็นคณะกรรมการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรับรู้ปัญหาเสนอปัญหารวมถึงแก้ไขปัญหาร่วมกับผู้บริหารท้องถิ่นหรือสภาท้องถิ่นและโดยตรงฉบับปัจจุบันได้เปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถมีส่วนร่วมในกระบวนการถอดถอนหรือเสนอข้อบัญญัติแห่งกฎหมายในท้องถิ่นพื้นที่นั้น ๆ เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถถอดถอนบุคคลที่ตนได้เลือกให้เข้ามาทำหน้าที่แต่ไม่สามารถสร้างความไว้วางใจหรือไม่สามารถทำตามนโยบายที่เคยหาเสียงไว้หรือผู้บริหารท้องถิ่นมีการกระทำที่ผิดต่อเจตนารมณ์ในการอยู่ร่วมกันที่ได้ตกลงกันไว้กับประชาชนดังกล่าวเป็นกรณีที่กฎหมายเปิดช่องให้ประชาชนสามารถใช้สิทธิ์ได้แต่เมื่อพิเคราะห์ลงไปในตัวบทกฎหมายซึ่งจะมีผลต่อทางปฏิบัตินั้นกับพบว่าผลในทางปฏิบัติในกฎหมายลำดับรองที่เข้าไปเป็นกลไกเพื่อผลักดันให้เกิดเป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญกับเกิดปัญหาในทางดำเนินการบังคับใช้กล่าวคือพระราชบัญญัติว่าด้วยการลงคะแนนเสียงเพื่อถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นพศ.๒๕๔๒ มาตรา ๒๓ ได้วางหลักเกณฑ์ ให้ประชาชน สามารถมีส่วนร่วมในการถอดถอนโดยใช้คะแนนเสียงของราษฎรผู้มีสิทธิ์เลือกตั้งในเขตท้องที่นั้นซึ่งมีจำนวนไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนผู้มีสิทธิ์เลือกตั้งที่มาลงคะแนนเสียงสำหรับ

ถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่นซึ่งโดยทั่วไปแม้จะดูว่าเป็นเกณฑ์ที่เหมาะสมและเป็นเหตุผลที่สามารถถอดให้บุคคลพ้นจากตำแหน่ง ได้แต่ด้วยการกำหนดให้ใช้เกณฑ์ ๓ ใน ๔ของจำนวนผู้มาใช้สิทธิ์ซึ่งมากกว่าเกณฑ์เสียงข้างมากอันเป็นเกณฑ์ทั่วไปปกติตามหลักการปกครองในระบอบประชาธิปไตยซึ่งถือว่าเป็นมาตรฐานสากลและเป็นหลักทั่วไปที่ใช้กับประเทศในระบอบประชาธิปไตยทั่วโลกและกฎหมายพระราชบัญญัติว่าด้วยการลงคะแนนเสียงเพื่อถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นพ.ศ ๒๕๔๒ยังกำหนดลงไปเพิ่มเติมอีกว่าการลงคะแนนเสียงเพื่อให้สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นจากตำแหน่งหากมีผู้มาใช้สิทธิ์ลงคะแนนเสียงไม่ถึงกึ่งหนึ่งของจำนวนผู้มีสิทธิ์ลงคะแนนเสียงทั้งหมดในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพื้นที่นั้นให้การเข้าชื่อถอดถอนบุคคลนั้นเป็นอันตกไป กรณีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการให้ประชาชนผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงชื่อถอดถอนสภาท้องถิ่นโดยหลักการในทางปฏิบัติในการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้ที่ได้รับการเลือกตั้งต้องมาจากคะแนน เสียงส่วนใหญ่ของหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นโดยกำหนดให้หมู่บ้านละ ๒ คนเะป็น ผู้มีคะแนนเสียงมากที่สุด ๒ ท่านเป็นผู้ที่ได้รับเลือกแต่ในทางปฏิบัติการใช้สิทธิลงคะแนนเสียงเพื่อถอดถอน กับต้องใช้คะแนนเสียงเพื่อถอดถอนที่มาจากประชาชนผู้มีสิทธิ์เลือกตั้งในเขตของพื่นั้นมีจำนวนไม่น้อยกว่า ๓ ใน ๔ของจำนวนผู้มาใช้สิทธิ์เลือกตั้งที่มาลงคะแนนเสียงและต้องมีผู้มาใช้สิทธิลงคะแนนเสียงไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนผู้มีสิทธิ์ลงคะแนนเสียงทั้งหมดในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นซึ่งมีจำนวนไม่น้อยกว่า ๓ ใน ๔ ของจำนวนผู้มาใช้สิทธิ์เลือกตั้งที่มาลงคะแนนเสียงและต้องมีผู้มาใช้สิทธิลงคะแนนเสียงไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงทั้งหมดในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นส่งผลให้ในทางปฏิบัติประชาชน อาจเกิดข้อจำกัดในการเข้ามาสู่กลไกด้วยระบบการถอดถอนแบบนี้เพราะมีความขัดแย้งกันอยู่ในตัวกฎหมายคนข้างสูง สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ มาโนช นามเดช พ. ศ. ๒๕๕๙:น.๑๑๓-๑๑๖ได้มีมุมมองและนำเสนอเกี่ยวกับประเด็นดังกล่าวในหัวข้อการให้บุคคลพ้นจากตำแหน่ง โดยประชาชน ที่พบว่าหลักการดังกล่าวนั้นมีความย้อนแย้งไม่สามารถทำให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในหลักการ ดังกล่าวได้อย่างเต็มที่และในทางปฏิบัติจะใช้สิทธิ์นี้ได้ค่อนข้างน้อยโดยมีข้อเสนอว่าควรกำหนดให้การใช้สิทธิถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่นต้องใช้คะแนนเสียงจากประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตพื้นที่นั้นมีจำนวนไม่น้อยกว่า-๓ ใน ๔ ของจำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งที่มาลงคะแนนเสียงสำหรับการถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่นและสำหรับการถอดถอนผู้บริหารท้องถิ่นควรมีหลักเกณฑ์แยกต่างหากออกไปและควรเพิ่มเติมหลักเกณฑ์สำหรับการถอดสมาชิก สภาท้องถิ่นโดยกำหนดว่าผู้มาใช้สิทธิที่เป็นประชาชนในท้องถิ่นพื้นที่นั้นมาใช้สิทธิถอดถอนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงทั้งหมดในเขตเลือกตั้งนั้นและอีกหนึ่งวิธีคืออาจใช้เฉพาะคะแนนเสียง ของประชาชนผู้มีสิทธิ์เลือกตั้งในเขตปกครองส่วนท้องถิ่น นั้นโดยกำหนดให้มีจำนวนไม่น้อยกว่า ๓ ใน ๔ ของจำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งที่มาลงคะแนนเสียง สำหรับการถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่นโดยไม่จำต้องพิจารณาว่ามีผู้มาลงคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนผู้มาใช้สิทธิลงคะแนนเสียงทั้งหมดของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นหรือไม่ก็ได้ จึงเป็นประเด็นปัญหาในการนำ กฎหมายไปปฏิบัติใช้เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมดังเจตนารมณ์ ตามความมุ่งหมายของรัฐธรรมนูญ ที่ผู้เขียนได้พยายามสะท้อนให้เห็นและอีกกรณีหนึ่งก็คือการจัดให้มีการถอดถอนผู้บริหารท้องถิ่นหรือสมาชิกสภาท้องถิ่นก็ดีจำต้องใช้กระบวนการความร่วมมือและงบประมาณรวมถึงความพร้อมด้านบุคลากรต้องจัดทำเพิ่มขึ้น เป็นอีกหนึ่งภาระงาน

นอกเหนือจากการจัดการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่น อาจจะทำให้ประชาชนเกิดความเบื่อหน่ายและมาใช้สิทธิเพื่อเข้ามาสู่กระบวนการมีส่วนร่วมได้ไม่เป็นไป ตามความมุ่งหมายที่รัฐธรรมนูญและกฎหมายลำดับรองกำหนดเท่าที่ควร

บทสรุป

ประเด็นท้าทาย จาก บทบัญญัติในรัฐธรรมนูญตามความมุ่งหมายเพื่อสะท้อนเจตนารมณ์ ที่มีต่อบทบาทอำนาจหน้าที่ ภารกิจในหมวดการปกครองส่วนท้องถิ่น หากเปรียบเทียบรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นไทยเป็นดังโรงเรียนบ่มเพาะฝึกหัดการสร้างคุณค่า ของการพัฒนาระบอบประชาธิปไตยให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นพื้นที่ ผ่านแนวคิดการกระจายอำนาจ ดังนั้นการเมืองการปกครองระดับชาติก็เป็นสาเหตุที่จะบอกได้ว่าผลดังกล่าวจะเกิดขึ้นในการปกครองส่วนท้องถิ่นจะเป็นจริงได้มากน้อยแค่ไหนก็ขึ้นอยู่กับการสร้างคุณค่า ในระบอบประชาธิปไตย ในทางการเมืองการปกครองระดับชาติ ที่จะให้เกิดความมั่งคง ต่อเนื่องและสร้างความเชื่อมั่น ต่อสถานะการดำรงอยู่ ของเจตนารมณ์ตามรัฐธรรมนูญ ที่สะท้อนผ่านการบังคับใช้อันเป็นตามหลักการ การปกครองที่ประชาชนเป็นใหญ่โดยคำนึงถึงกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นสำคัญ เมื่อใดที่การเมืองการปกครองระดับชาติไม่สามารถส่งผ่านคุณค่า การปกครองในระบบประชาธิปไตยผ่านไปยังรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นได้ก็จะเท่ากับเป็นการ นิ่งเฉยหรือปล่อยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเผชิญชะตากรรมตามแต่โชคชะตา เห็นได้จาก การควบคุมดูแล กำกับดูแลที่มีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเป็นการใช้อำนาจ จากราชการส่วนกลางส่งผ่านมายัง ราชการส่วนภูมิภาคแทนที่จะเป็นการส่งเสริมแนวทางการกระจายอำนาจต่อการกำหนด นโยบายการจัดทำบริการสาธารณะหรือวางแนวทางการจัดการแก้ไขปัญหาในท้องถิ่นให้เป็นไปดั่งเจตนารมณ์ เพื่อตอบสนองต่อการจัดทำตามความต้องการของคนในท้องถิ่นเพื่อสนองตอบต่อท้องถิ่นของตน โดยใช้กฎหมายที่ออกจากความต้องการภายในท้องถิ่นนั้นๆแต่กับไม่สามารถส่งผลในทางปฏิบัติได้ เพราะถูกอำนาจ ควบคุมดูแลหรือกำกับดูแลอย่างเข้มข้นอันส่งผลเป็นการสกัดกั้นหรือทำให้การกระจายอำนาจตามคุณค่าของระบบประชาธิปไตยไม่สามารถเป็นจริงดังตามเจตนารมย์ได้ หรือในบางครั้งโครงสร้างแบบเดิมทัศนคติแบบเดิมในกรอบความคิดแบบเดิมอาจจะเป็นกำแพงแห่งทัศนคติที่สร้างอุปสรรคขัดขวางอันเกิดจากทัศนคติแบบรวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลางและส่วนภูมิภาคโดยไม่มีความจริงใจต่อการให้เกิดผลในทางปฏิบัติขึ้นได้จริง เหล่านี้ย่อมเป็นสาเหตุของปัญหาที่เป็นสะพานเชื่อมร้อยเชื่อมโยงเป็นทอด ๆ ต่อกันโดยที่ไม่สามารถปฏิเสธความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการเมืองการปกครองระดับชาติและระดับการปกครองส่วนท้องถิ่นได้ ทิศทางในอนาคตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการดำรงอยู่ในสถานะที่ ประชาชนในท้องถิ่นพื้นที่จะเกิดความตระหนักรู้และศรัทธาต่อระบบการเมืองการบริหารปกครองย่อมต้องมีการบ่มเพาะคุณค่าในทางประชาธิปไตยอันสะท้อนเจตนารมณ์ที่ประชาชนในท้องถิ่นพื้นที่ในฐานะเป็นเจ้าของพื้นที่และในฐานะผู้มีส่วนได้เสียโดยตรงจะต้องได้รับการตอบสนองต่อการบริหารปกครอง และการจัดทำบริการสาธารณะที่เหมาะสมกับหลักความสามารถที่ท้องถิ่นนั้น ๆ จะสามารถบริหารจัดการได้อย่างเป็นอิสระโดยอยู่ในกรอบของกฎหมายแต่มิใช่ใช้กรอบของกฎหมายเป็นเครื่องมื

อสกัดกั้นยับยั้งให้ความเจริญงอกงามแห่งการกระจายอำนาจที่เป็นคุณค่าพื้นฐานของระบบประชาธิปไตยต้องเสื่อมถอยหรือถดถอยลงไปจนเป็นเหตุให้ประชาชนเกิดความสับสนว่าแท้จริงแล้วองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นกระทำเพื่อตอบสนองต่อความต้องการให้แก่ประชาชนดังเจตนารมย์หรือไม่อย่างไรหรือการปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นยังต้องตอบสนองต่อความต้องการจากรัฐส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอย่างเข้มงวดเช่นในอดีต

ดังนี้แล้วถ้าเรายังมิสามารถแบ่งแยกความเป็นอิสระให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างชัดเจนแล้วหลักความสามารถในการจัดทำบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมไม่ผลิดอกออกผลเจริญงอกงามดั่งเช่นเจตนารมย์ที่กำหนดไว้ในธรรมนูญโดยมีความมุ่งหมายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีเจตนารมณ์ที่จะทำเพื่อประชาชนในท้องถิ่นพื้นที่หรือความเป็นอิสระภายใต้ระบบการปกครองในระบบประชาธิปไตยไทยโดยกำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ

บรรณานุกรม

โกวิทย์ พวงงาม. ๒๕๕๙. การปกครองท้องถิ่นไทยหลักการและมิติใหม่ในอนาค. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิญญูชน.

โกวิทย์ พวงงาม. ๒๕๕๔. การสังเคราะห์และถอดบทเรียนนวัตกรรมท้องถิ่น และการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี

จรัส สุวรรณมาลา. ๒๕๔๑..ศักยภาพทางการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพฯ: สถาบันนโยบายศึกษา

จรัส สุวรรณมาลา. ๒๕๔๒. รัฐบาลท้องถิ่น ใครควรจัดบริการสาธารณะ. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว)

จรัส สุวรรณมาลาและคณะ. ๒๕๔๘. รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เรื่องวิถีใหม่ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย. เสนอต่อสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว) ตุลาคม

จรัส สุวรรณมาลาและวีระศักดิ์เครือเทพ. ๒๕๕๔. ประเด็นท้าทายการกระจายอำนาจและการปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมนวัตกรรมและธรรมาภิบาลท้องถิ่น. คณะรัฐศาสตร์จุฬาฯ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วีระศักดิ์เครือเทพและคณะ. ๒๕๕๘. ๑๕ ปีการกระจายอำนาจของไทย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ถวิลวดี บุรีกุล, รัชวดี แสงมหะหมัด, วิศิษฎ ชัชวาลทิพากรฯ. ๒๕๕๘. รายงานผลการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการสาธารณะและการทำงานของหน่วยงาน พ.ศ.๒๕๕๗. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า

นันทวัฒน์ บรมานันท์. ๒๕๕๔. มาตรฐานใหม่ของการจัดทำบริการสาธารณะระดับชาติในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิญญูชน

วุฒิสาร ตันไชย. การกระจายภารกิจหน้าที่ไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยุคใหม่. http://www.local.moi.go.th/webst/botfam๑.htm

อภิชาต สถิตนิรามัย. ๒๕๕๕. รัฐธรรมนูญการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมของประชาชน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เดือนตุลาคม.

สมยศ เชื้อไทย. ๒๕๕๙. กฎหมายมหาชนเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิญญูชน.

เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. ๒๕๕๕. แนวคิดและทฤษฎีการปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: บริษัท บพิธการพิมพ์ จำกัด.รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๖๐. ความมุ่งหมายและคำอธิบายประกอบรายมาตราของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๖๐. ๒๕๖๒. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. กรุงเทพฯ.

มาโนช นามเดช. ๒๕๕๙. การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: สำนักวิสัยและพัฒนาสถาบันพระปกเกล้า .

ชาญชัย แสวงศักดิ์. ๒๕๖๓. กฎหมายมหาชน วิวัฒนาการของกฎหมายมหาชนในต่างประเทศและในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิญญูชน.

สมคิด เลิศไพฑูรย์. การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเป็นไปโดยชอบด้วยรัฐธรรมนูญและกฎหมาย. วารสารวิชาการศาลปกครอง ฉบับที่ ๓ ปีที่ ๕ (กันยายน - ธันวาคม ๒๕๔๘: ๑-๑๓)

วสันต์ เหลืองประภัสร์. ๒๕๔๗. สารานุกรมการปกครองท้องถิ่นไทย.กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์ ธรรมดาเพรส จำกัด.

พัสตราภรณ์ เหลืองอิงคะสุด. “ปัญหาของการออกกฎกระทรวงมหาดไทยเพื่อกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๖๐.

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบให้แก่พนักงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในสังกัดกรมสุขภาพจิต

พัชรา จันทนะสุคนธ์ และ ธนกฤต สังข์เฉย

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Email: Chantanasukon_p@su.ac.th

บทคัดย่อ

องค์กรหลายแห่งให้ความสำคัญต่อการส่งมอบคุณค่าให้แก่พนักงานเพื่อเป็นกลยุทธ์ในการดึงดูดและรักษาพนักงานที่มีความสามารถและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน บทความวิจัยนี้มีจุดประสงค์เพื่อตรวจสอบความเชื่อมโยงระหว่างมิติการรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบให้แก่พนักงาน ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันของพนักงานในองค์กร กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรทางแพทย์โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในสังกัดกรมสุขภาพจิต จำนวน ๒๘๐ คน แบบสอบถามใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณาและการวิเคราะห์การถดถอย ผลการศึกษาพบว่าการรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบให้แก่พนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความพึงพอใจในทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและการรับรู้คุณค่าที่ส่งมอบให้แก่พนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ผลการศึกษาครั้งนี้บ่งชี้เห็นว่าการส่งมอบคุณค่าให้กับพนักงานในองค์กรเป็นปัจจัยที่ช่วยสร้างความพึงพอใจในการทำงาน และส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการแพทย์

คำสำคัญ : คุณค่าที่ส่งมอบให้แก่พนักงาน, ความพึงพอใจในการทำงาน, ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEPTION OF EMPLOYEE VALUE PROPOSITION, JOB SATISFACTION, AND EMPLOYEE ENGAGEMENT: A CASE STUDY OF A HOSPITAL MEDICAL PERSONNEL UNDER THE DEPARTMENT OF MENTAL HEALTH

Phatchara Chantanasukon and Thanakrit Sangchoey

Faculty of Management Science, Silpakorn University

Email: Chantanasukon_p@su.ac.th

Abstract

Many organizations prioritize delivering employee value as a strategy for attracting and retaining talent and gaining a competitive advantage. The purpose of this paper is to examine the link between employee value proposition (EVP) dimensions, job satisfaction and employee engagement in organization. The sample consisted of 280 medical personnel at a hospital under the Department of Mental Health. The questionnaire was used as a tool for collecting data. The data were analyzed using descriptive statistics and regression analysis. The results showed that the perceived value the organization delivers to its employees was positively correlated with job satisfaction. Job satisfaction was positively correlated with organizational commitment, and perceived value delivered to employees was significantly positively correlated with organizational commitment. The results of this study indicate that the delivery of value to employees in the organization is a factor that enhances job satisfaction and affects the organizational commitment of healthcare professionals.

Keywords: Employee Value Proposition, Job Satisfaction, Employee Engagement

บทนำ

ในปัจจุบันเทคโนโลยีและนวัตกรรมจะเจริญก้าวหน้าไปเพียงใดก็ตาม การจัดการทรัพยากรมนุษย์ก็ยังมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์กร ไม่ว่าจะอยู่ในรูปบริษัท ห้างร้าน หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจหรืออื่น ๆ ให้ประสบความสำเร็จและสามารถแข่งขันได้ในตลาด ทั้งนี้เพราะประสิทธิภาพของบุคลากรส่งผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวม ไม่ว่าจะใช้เทคโนโลยีชั้นสูงเพียงใดก็ต้องอาศัยกำลังคนมาควบคุม บริหาร จัดการ กระบวนการสรรหาบุคลากรเข้าทำงานจึงจัดเป็นกระบวนการหลักที่มีความสำคัญ หากองค์กรใดได้คนดีมีความสามารถเข้ามาทำงาน ก็ย่อมจะช่วยส่งเสริมให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จได้มากขึ้น (นุจรี สุพัฒน์, ๒๕๖๐) รวมถึงการธำรงรักษาคนดีและคนเก่งให้อยู่กับองค์ ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการนำพาให้องค์กรประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ ข้อมูลองค์การด้านสาธารณสุขได้มีการประมาณการไว้ว่าต้นทุนของการบริการสาธารณสุขหมดไปกับค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับโครงสร้างบริการและทรัพยากรบุคคลเป็นจำนวนไม่น้อยในแต่ละปี เฉพาะในด้านทรัพยากรมนุษย์นั้นองค์การอนามัยโลกได้ประมาณการว่างบประมาณดำเนินการของการจัดบริการสาธารณสุขในประเทศกำลังพัฒนาจะหมดไปกับค่าใช้จ่ายด้านทรัพยากรบุคคลประมาณร้อยละ ๖๐ ถึง ๗๐ (กำธร พฤษานานนท์ และคณะ, ๒๕๔๖)

หน่วยงานสาธารณสุขของไทยได้รับผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ อย่างเป็นพลวัตทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและอื่น ๆ ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาในการบริหารงานในองค์การมาอย่างเป็นระยะ สิ่งที่เป็นปัญหาอย่างมากคือการลาออกของบุคลากรทางการแพทย์ จากข้อมูลสถิติของกระทรวงสาธารณสุขพบว่ามีอัตราลาออกจากราชการของบุคลากรทางแพทย์เป็นสัดส่วนที่ค่อนข้างมากอย่างมีนัยสำคัญ (กลุ่มงานบริหารงานบุคคลสำนักบริหารกลาง สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข, ๒๕๕๗) ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวพบว่ามีปัจจัยหลายประการที่มีอิทธิพลความต้องการลาออกของบุคลากรทางการแพทย์ เช่น ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคม ปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ปัจจัยด้านภาระงาน ปัจจัยด้านนโยบายขององค์การ ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ปัจจัยด้านครอบครัว เป็นต้น (กำธร พฤษานานนท์ และคณะ, ๒๕๔๖; ปริศนา ใจบุญ, ประสิทธิ์ เชียงนางาม, ปิยธิดา คูหิรัญญรัตน, ๒๕๕๔; อิงครัต แพททริคค์ สีเขียวสุขวงกฎ, ๒๕๕๙; สวิส ใจมั่น, ๒๕๖๓; วีย์สุดา ญวนแม, ๒๕๖๓) งานวิจัยดังกล่าวหลายชิ้นพบสาเหตุหลักที่คล้ายคลึงกันเป็นส่วนมากคือ ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องานในหน้าที่ รวมถึงเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และสามารถทำงานในตำแหน่งที่ตนเองทำอยู่ได้เป็นระยะเวลานาน (ปณิตา นิรมล และ นันธิดา อนันตชัย, ๒๕๖๓; Vrinda & Jacob, ๒๐๑๕) จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร (Tepayakul & Rinthaisong, ๒๐๑๘) และความผูกพันต่อองค์การส่งผลทางตรงต่อความตั้งใจลาออกของบุคลากรและสามารถ

ทำนายความตั้งใจลาออกของบุคลากรได้ (กาญจนา พันธ์ศรีทุม และจารุวรรณ สกุลคู, ๒๕๖๐)

อย่างไรก็ตาม การที่องค์กรจะรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรได้นั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยกลยุทธ์และการสร้างแรงจูงใจ ซึ่งแรงจูงใจที่ว่านี้ต้องเป็นสิ่งที่บุคลากรให้คุณค่า องค์กรหลายแห่งจึงสร้างแรงจูงใจด้วยการส่งมอบคุณค่าให้แก่พนักงาน (employee value proposition) ซึ่งเป็นแนวคิดเช่นเดียวกับคุณค่าที่ส่งมอบให้กับลูกค้า (customer value proposition) ที่ต้องการให้สินค้าและบริการจะอยู่ในใจของลูกค้า ทำนองเดียวกันองค์กรต้องอยู่ในใจของพนักงาน ดังนั้น องค์กรหลายทั้งภาครัฐและเอกชนจำนวนมากต่างหันหาให้ความสนใจในเรื่องเกี่ยวกับการส่งมอบคุณค่าให้แก่พนักงาน และสร้างการรับรู้ให้แก่พนักงาน (Backhaus & Tikoo, ๒๐๐๔) ทั้งด้านคุณค่าที่จับต้องได้ และคุณค่าเชิงความรู้สึกให้แก่พนักงาน เมื่อพนักงานรับรู้ถึงคุณค่าที่องค์กรส่งมอบให้แล้วนั้นย่อมส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานและมีแนวโน้มว่าจะมีความสัมพันธ์ต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในท้ายที่สุด

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงต้องการทดสอบว่าการรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบให้แก่พนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานหรือไม่ โดยศึกษากับบุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง สังกัดกรมสุขภาพจิต ผู้วิจัยกำหนดมิติของการรับรู้คุณค่าจำนวน ๕ ด้าน ได้แก่ การรับรู้คุณค่าด้านความเอาใจใส่ การรับรู้คุณค่าเชิงสังคม การรับรู้คุณค่าเชิงเศรษฐกิจ การรับรู้คุณค่าเชิงการพัฒนา และการรับรู้คุณค่าเชิงการประยุกต์ใช้ (Ambler & Barrow, ๑๙๙๖) ผลการวิจัยนอกจากจะเป็นการอธิบายเพื่อพิสูจน์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยดังกล่าวแล้ว ยังเป็นแนวทางสำคัญที่จะองค์กรสามารถนำไปประยุกต์ใช้ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การรักษาพนักงานที่มีคุณค่าต่อองค์การให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์งานวิจัย

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบให้แก่พนักงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการแพทย์

สมมติฐานการวิจัย

๑. การรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบให้แก่บุคลากรมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรทางแพทย์

๒. ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความยึดมั่นผูกพันของบุคลากรทางการแพทย์

๓. การรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบให้แก่พนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการแพทย์

นิยามศัพท์ปฏิบัติการ

บุคลากรทางการแพทย์ หมายถึง บุคลากรทางการแพทย์ในสายงานหลักและสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานแห่งหนึ่ง สังกัดกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข

การรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบแก่พนักงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรทางการแพทย์ถึงคุณค่าหรือผลประโยชน์ได้รับจากการทำหน้าที่เป็นบุคลากรทางการแพทย์ขององค์กร ประกอบด้วย การรับรู้คุณค่าด้านความเอาใจใส่ การรับรู้คุณค่าเชิงสังคม การรับรู้คุณค่าเชิงเศรษฐกิจ การรับรู้คุณค่าเชิงการพัฒนา และการรับรู้คุณค่าเชิงการประยุกต์ใช้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

การรับรู้คุณค่าด้านความเอาใจใส่ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรทางการแพทย์ต่อการบริหารองค์กรเกี่ยวกับความเอาใจใส่ต่อบุคลากร ความคิดสร้างสรรค์และวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยประเมินจากการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารองค์กรด้านการเป็นผู้นำนวัตกรรม การเล็งเห็นคุณค่าและประโยชน์จากความสามารถในเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรมาปรับใช้ในการทำงาน การให้ความสำคัญต่อการเป็นองค์กรทางด้านสุขภาพและสาธารณสุขอย่างมีคุณภาพ ตลอดจนการคำนึงถึงสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

การรับรู้คุณค่าเชิงสังคม หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรทางการแพทย์ต่อบรรยากาศการทำงานที่องค์กรได้สร้างขึ้นเพื่อให้เกิดสังคมแห่งการทำงานที่ดี โดยประเมินจากการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับความรู้สึกถึงสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การรับรู้ถึงกำลังใจและการสนับสนุนจากผู้บริหารองค์การและเพื่อนร่วมงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมการทำงานที่สนุกสนานและมีความสุข

การรับรู้คุณค่าเชิงเศรษฐกิจ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรทางการแพทย์ต่อผลประโยชน์และผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร โดยประเมินจากการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับเงินเดือนและผลตอบแทนในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความดึงดูดใจของผลประโยชน์และผลตอบแทน ความเหมาะสมของเงินเดือนประจำ การรับรู้ถึงความมั่นคงในงาน การเติบโตในงานอาชีพ และประสบการณ์ที่ได้รับการทำงาน

การรับรู้คุณค่าเชิงการพัฒนา หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรทางการแพทย์ต่อโอกาสการพัฒนาตนเองที่ได้รับจากองค์กร โดยประเมินจากการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ เช่น การรับรู้คุณค่าในงาน การรับรู้โอกาสในอนาคต การรับรู้ถึงการปฏิบัติงานที่เสริมสร้างประสบการณ์ การรับรู้ความสามารถตนเอง และการรับรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพจนเป็นที่ยอมรับจากผู้บริหาร

การรับรู้คุณค่าเชิงการประยุกต์ใช้ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรทางการแพทย์ต่อองค์กรเกี่ยวกับการได้รับโอกาสให้ประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน การให้ความสำคัญต่อมนุษยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารองค์กร และการได้รับการยอมรับการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ประเมินจากการรับรู้ของบุคลากรในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การรับรู้ถึงโอกาสที่ตนเองสามารถนำความรู้และประสบกาณ์

มาถ่ายทอดให้แก่ผู้อื่น การนำความรู้เดิมมาประยุกต์ใช้กับผู้รับบริการ การให้ความสำคัญกับหลักมนุษยธรรมและการตอบแทนสังคมขององค์กร ตลอดจนความรู้สึกว่าตนเองเป็นที่ยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ความพึงพอใจในทำงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดเชิงบวกของบุคลากรทางการแพทย์ที่มีต่อองค์ประกอบของงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการตอบสนองขององค์กรทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ตลอดจนความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ความยึกมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรทางการแพทย์ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร มีความตั้งใจและความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนและปฏิบัติตนตามภารกิจขององค์กรเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

กรอบแนวคิดการวิจัย

ภาพที่ ๑ กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาแบบตัดขวาง (cross-sectional descriptive study) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น ๔ ส่วน ดังนี้ ๑) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ๒) การรับรู้การนำเสนอคุณค่าแก่พนักงาน ๓) ความพึงพอใจในการทำงาน และ ๔) ความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดระดับการวัดแบบมาตรประมาณค่า (rating Scale) ตั้งแต่ระดับคะแนน ๖ ไปจนถึงระดับคะแนน ๑ โดยระดับคะแนน ๖ หมายถึง จริงที่สุด ไปจนถึงระดับคะแนน ๑ หมายถึง ไม่จริงเลย เครื่องมือผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๓ ท่าน ซึ่งผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (Index of Item – Objective Congruence : IOC) จากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคคลทั่วไปที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๐ ตัวอย่าง และนำมาวิเคราะห์คุณภาพด้านความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (Cronbach 's Alpha Coefficient) จากผลการวิเคราะห์พบว่าคำถามรายข้อและร้ายด้านมีค่ามากกว่า ๐.๗ ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สถิติอ้างอิงใช้การวิเคราะห์การถดถอย (regression analysis) เพื่อตรวจสอบสมมติฐานวิจัย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Statistical Package for Social Sciences ในกาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย

๑) **ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง**

กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย จำนวน ๖๐ คน (ร้อยละ ๒๑.๔๐) และเพศหญิง จำนวน ๒๒๐ คน (ร้อยละ ๗๘.๖๐) ส่วนใหญ่อายุระหว่าง ๔๑ - ๕๐ ปี จำนวน ๖๗ คน (ร้อยละ ๒๓.๙๐) รองลงมาอายุระหว่าง ๓๖ - ๔๐ ปี จำนวน ๕๒ คน (ร้อยละ ๑๘.๖๐) อายุมากกว่าหรือเท่ากับ ๕๑ ปี จำนวน ๕๑ คน (ร้อยละ ๑๘.๒๐) อายุระหว่าง ๓๑ - ๓๕ ปี จำนวน ๕๐ คน (ร้อยละ ๑๗.๙๐) อายุระหว่าง ๒๖ – ๓๐ ปี จำนวน ๔๖ คน (ร้อยละ ๑๖.๔๐) และอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ ๒๕ ปี จำนวน ๑๔ คน (ร้อยละ ๕) ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๕๐ คน (ร้อยละ ๕๓.๖๐) รองลงมาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๗๗ คน (ร้อยละ ๒๗.๕๐) และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๕๓ คน (ร้อยละ ๑๘.๙๐) ส่วนใหญ่มีรายได้มากกว่าหรือเท่ากับ ๓๐,๐๐๑ บาท จำนวน ๙๐ คน (ร้อยละ ๓๒.๑๐) รองลงมามีรายได้ ๒๐,๐๐๑ – ๓๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๗๘ คน (ร้อยละ ๒๗.๙๐) มีรายได้ ๑๕,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๖๙ คน (ร้อยละ ๒๔.๖๐) และมีรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๑๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๔๓ คน (ร้อยละ ๑๕.๔๐) ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ๕ – ๑๐ ปี จำนวน ๗๓ คน (ร้อยละ ๒๖.๑๐) รองลงมามีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ ๔ ปี จำนวน ๕๗ คน (ร้อยละ ๒๐.๔๐) ระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่าหรือเท่ากับ ๒๖ ปี จำนวน ๕๖ คน (ร้อยละ ๒๐.๐๐) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ๑๑ – ๑๕ ปี จำนวน ๔๘ คน (ร้อยละ ๑๗.๑๐) และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ๑๖ – ๒๕ ปี จำนวน ๔๖ คน (ร้อยละ ๑๖.๔๐)

๒) ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบแก่พนักงาน ความพึงพอใจในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน

การรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบแก่พนักงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างรับรู้ว่าองค์กรส่งมอบคุณค่าที่ดีแก่บุคลากรโดยภาพรวมอยู่ระดับสูง ($\overline{X}$=๔.๖๕ SD=๐.๖๖) รายข้อพบว่าอยู่ในระดับสูงทุกข้อเ ดังนี้ การรับรู้คุณค่าเชิงสังคม ($\overline{X}$=๔.๙๑ SD=๐.๘๔) รองลงมาคือการรับรู้คุณค่าเชิงการประยุกต์ใช้ ($\overline{X}$=๔.๗๕ SD=๐.๘๑) การรับรู้คุณค่าเชิงการพัฒนา ($\overline{X}$=๔.๗๐ SD=๐.๘๗) การรับรู้คุณค่าเชิงเศรษฐกิจ ($\overline{X}$=๔.๔๘ SD=๑.๐๖ และการรับรู้คุณค่าด้านความเอาใจใส่ ($\overline{X}$=๔.๔๓ SD=๑.๐๒) ตามลำดับ

ความพึงพอใจในการทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานระดับสูง ($\overline{X}$=๔.๗๐ SD=๐.๘๖) รายข้อพบว่าอยู่ในระดับสูงทุกข้อ ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ “องค์กรของท่านให้ความใส่ใจกับบุคลากร” ($\overline{X}$=๔.๘๖ SD=๐.๘๖) รองลงมาคือ “ท่านเชื่อมั่นว่าวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรมีส่วนช่วยในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบผลสำเสร็จ” ($\overline{X}$=๔.๗๙ SD=๐.๘๐) และข้อคำถาม “องค์กรของท่านแจ้งข้อมูลและประเด็นปัญหาที่มีผลกระทบต่อการทำงาน” ($\overline{X}$=๔.๕๖ SD=๐.๘๘) ตามลำดับ

ความยึดมั่นผูกพันของพนักงานโดยรวมรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$=๔.๙๘ SD= ๐.๗๖) และรายข้ออยู่ในระดับสูงทุกข้อ ได้แก่ “ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรของท่านในทางที่ดี” ($\overline{X}$=๕.๐๗ SD= ๐.๗๔) รองลงมาคือ “ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กร” ($\overline{X}$=๕.๐๔ SD=๐.๗๒) “ท่านเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัดเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย” ($\overline{X}$=๕.๐๑ SD=๐.๗๔) “ท่านมีความพยายามและตั้งใจทำงานยิ่งขึ้นเมื่อพบอุปสรรคในการทำงาน” ($\overline{X}$=๕.๐๐ SD=๐.๗๓) และ “ท่านมีความรู้สึกว่าองค์กรคือครอบครัวของท่าน” ($\overline{X}$= ๔.๗๘ SD=๐.๘๘) ตามลำดับ

3) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบแก่พนักงาน ความพึงพอใจในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติการรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบและความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมีความสัมพันธ์กันระดับสูงมากและทิศทางเดียวกัน (r = ๐.๘๗๗) การรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบและความยึดมั่นผูกพันของพนักงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและทิศทางเดียวกัน (r = ๐.๖๘๗) ความพึงพอใจในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันของพนักงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมากและทิศทางเดียวกัน(r = ๐.๗๗๓) (ตารางที่ ๑)

ตารางที่ ๑ แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบแก่พนักงาน ความพึงพอใจในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน

ตัวแปร	๑	๒	๓	Collinearity Statistics	
				Tolerance	VIF
๑. การรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบแก่พนักงาน				๐.๔๐๓	๒.๔๘๑
๒. ความพึงพอใจในการทำงาน	๐.๘๗๗*				
๓. ความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน	๐.๖๘๗*	๐.๗๗๓*			

*นัยสำคัญทางสถิติระดับ ๐.๐๕

๔) อิทธิพลระหว่างการรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบแก่พนักงานต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์พบว่าการรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบแก่พนักงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน (B = ๐.๔๔๐) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ การรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบแก่พนักงานสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานคิดเป็นร้อยละ ๗๖.๙ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ ๑ การรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบให้แก่บุคลากรมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรทางแพทย์ (ตารางที่ ๒)

ตารางที่ ๒ แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบแก่พนักงานกับความพึงพอใจในการทำงาน

ตัวแปร	ความพึงพอใจในการทำงาน			t	sig
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	S.E.	BETA		
ค่าคงที่ (Constant)	๕.๒๖๐	๑.๖๙๕		๓.๑๐๓	๐.๐๐๒*
การรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบแก่พนักงาน	๐.๔๔๐	๐.๐๑๔	๐.๘๗๗	๓๐.๔๘๙	< ๐.๐๐๑*

R = ๐.๘๗๗ R^2 = ๐.๗๗๐ Adjusted R^2 = ๐.๗๖๙ S.E. = ๓.๙๙๘ F = ๙๒๙.๕๙๙

*นัยสำคัญทางสถิติระดับ ๐.๐๕

๕) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์พบว่าความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวก (B = ๐.๓๑๒) กับความยึดมั่นผูกพันของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ความพึงพอใจในการทำงานสามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๕ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ ๒ ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความยึดมั่นผูกพันของบุคลากรทางการแพทย์ (ตารางที่ ๓)

ตารางที่ ๓ แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน

ตัวแปร	ความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน			t	sig
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	S.E.	BETA		
ค่าคงที่ (Constant)	๗.๒๗๐	๐.๘๗๘		๘.๒๘๒	< ๐.๐๐๑*
ความพึงพอใจในการทำงาน	๐.๓๑๒	๐.๐๑๕	๐.๗๗๓	๒๐.๒๙๑	< ๐.๐๐๑*

R = ๐.๗๗๓ R๒ = ๐.๕๙๗ Adjusted R๒ = ๐.๕๙๕ S.E. = ๒.๑๓๙ F = ๔๑๑.๗๑๕

*นัยสำคัญทางสถิติระดับ ๐.๐๕

๖) อิทธิพลระหว่างการรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบแก่พนักงานต่อความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์พบว่าการรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบแก่พนักงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน (B = ๐.๑๓๙) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ การรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบแก่พนักงานสามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานคิดเป็นร้อยละ ๔๖.๙ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ ๓ การรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบให้แก่พนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการแพทย์

ตารางที่ ๔ แสดงความสัมพันธ์ของการรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบแก่พนักงานกับความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน

ตัวแปร	ความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน			t	sig
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	S.E.	BETA		
ค่าคงที่ (Constant)	๘.๗๐๘	๑.๐๓๘		๘.๓๘๗	< ๐.๐๐๑*
การรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบแก่พนักงาน	๐.๑๓๙	๐.๐๐๙	๐.๖๘๗	๑๕.๗๔๔	< ๐.๐๐๑*

R = ๐.๖๘๗ R^2 = ๐.๔๗๑ Adjusted R^2 = ๐.๔๖๙ S.E. = ๒.๔๔๙ F = ๒๔๗.๘๘๗

*นัยสำคัญทางสถิติระดับ ๐.๐๕

สรุปผลและอภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบแก่พนักงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่าการรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบแก่พนักงานและความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากและไปในทิศทางเดียวกัน การรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบแก่พนักงานและความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน มีความสัมพันธ์ในระดับสูงและไปในทิศทางเดียวกัน และความพึงพอใจในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากและไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับการวิจัยของ ปณิตา นิรมล และ นันธิดา อนันตชัย (๒๕๖๓) ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานครที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานครมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การทั้งในภาพรวมและรายด้าน

สมมติฐานข้อที่ ๑ การรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบแก่พนักงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าสอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ แสดงให้เห็นว่าการรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบแก่พนักงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Tanwar and Prasad (๒๐๑๖) พบว่า การส่งมอบคุณค่าที่ดีแก่พนักงานมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน เช่นเดียวกับการศึกษาของ Davies and Mete (๒๐๑๘) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการสร้างภาพลักษณ์ในแง่ของการนำเสนอคุณค่าหรือผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่พนักงานจะได้รับมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน และยังสอดคล้องกับการวิจัยของ สุดารัตน์ พิมลรัตนกานต์ และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (๒๕๖๐) ที่พบว่า การรับรู้บรรยากาศในองค์กรมีอิทธิพลทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการรับรู้บรรยากาศองค์กรหรือการรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบแก่พนักงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน ซึ่งมีการรับรู้ในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้ ทำให้มีผลต่อความพึงพอใจในงาน สามารถ

บอกได้ถึงความพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความสามารถของบุคลากรในองค์กรที่ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้

สมมติฐานข้อที่ ๒ ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน จากการสรุปผลวิจัย พบว่าสอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ แสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในการทำงานมีผลต่อกับความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Shore and Wayne (๑๙๙๓) ที่พบว่าความผูกพันด้านจิตใจและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเป็นสมาชิกขององค์การ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Markovits et al. (๒๐๐๗) ซึ่งพบว่าความผูกพันต่อองค์การด้านความจิตใจมีอิทธิพลมากที่สุดต่อระดับของความพึงพอใจในงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญพิชชา สามารถ และ ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (๒๕๕๘) ที่ระบุว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ ๓ การรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบแก่พนักงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน จากผลการวิจัยพบว่าสอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ แสดงให้เห็นว่า การรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบแก่พนักงานมีผลต่อความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน สอดคล้องกับการวิจัยของ สุดารัตน์ พิมลรัตนกานต์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (๒๕๖๐) ที่พบว่า การรับรู้บรรยากาศในองค์กรมีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันอาจเป็นเพราะว่าบุคลากรในองค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาและความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นสำคัญมีการรับรู้บรรยากาศองค์การที่ดีไม่ว่าจะเป็นบรรยากาศองค์การในด้านใดด้านหนึ่งก็ตามหรืออาจเป็นการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมการรับรู้บรรยากาศองค์การที่ดีนี้ย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมีการสร้างบรรยากาศที่จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับอภิพงศ์ โชติรัตน์ (๒๕๕๗) ได้ทำการศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัล และด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานมีผลต่อความผูกพันในการทำงาน จากการศึกษาของ กังวาน ยอดวิศิษฎ์ศักดิ์ (๒๕๕๗) พบว่าผู้บริหารจะต้องปรับเปลี่ยนแนวทางในการสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การ โดยแนวทางที่กำลังได้รับกล่าวอ้างทั้งจากนักวิชาการและนักปฏิบัติเป็นอย่างมากในปัจจุบันนี้คือ แนวทางการสร้างองค์การหรือการสร้างภาพลักษณ์แห่งความสุข ดังนั้นความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรจึงเปรียบเสมือนกุญแจสำคัญดอกหนึ่งในการรักษาบุคลากรที่มีความเต็มใจในการทุ่มเทความรู้ ความสามารถให้คงอยู่กับองค์กรได้ (Bhatnagar, ๒๐๐๗)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑. จากการศึกษาวิจัยพบว่าความพึงพอใจในการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันของพนักงานอยู่ในระดับสูง อย่างไรก็ตามองค์กรควรให้ความสำคัญและยกระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยการศึกษาวิจัยหรือการสำรวจถึงความต้องการของบุคลากรและวิเคราะห์ว่าความต้องการเหล่านั้นเป็นสิ่งที่มีคุณค่าต่อบุคลากรอย่างแท้จริง และนำมากำหนดกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๒. องค์กรควรพัฒนาแบรนด์นายจ้าง (employer branding) ซึ่งเป็นกระบวนการสร้างและส่งมอบภาพลักษณ์และผลประโยชน์ที่มีคุณค่าขององค์การให้กับพนักงานปัจจุบัน และพนักงานในอนาคต ถือเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญที่องค์การได้นำมาใช้เพื่อดึงดูดและรักษาพนักงานที่มีความสามารถสูงไว้กับองค์การเพื่อสร้างความ ได้เปรียบในการแข่งขัน

ข้อเสนอแนะงานสำหรับวิจัยในครั้งต่อไป

๑. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ศึกษาเฉพาะบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในสังกัดกรมสุขภาพจิต ซึ่งผลที่ได้อาจจะไม่ครอบคลุมทั้งหมด ควรมีการศึกษาสถานพยาบาลอื่น ๆ ด้วย ว่ามีการรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบแก่พนักงานความพึงพอใจในการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันของพนักงานในการปฏิบัติงานแตกต่างกันหรือไม่

๒. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเพิ่มในกลุ่มตัวอย่างที่เฉพาะเจาะจง เช่น การวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับบุคลากรเจนเนเรชันวาย (Generation Y) เกี่ยวกับการรับรู้คุณค่าที่องค์กรส่งมอบแก่พนักงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน เพื่อสามารถรับรู้และเข้าใจถึงความคิดและทัศนคติของบุคลากรเจนเนเรชันวายได้มากขึ้น เนื่องจากเป็นกลุ่มคนที่เป็นกำลังแรงงานสำคัญในปัจจุบัน

เอกสารอ้างอิง

Edwards, M. R. (2010). An integrative review of employer branding and OB theory. *Personnel Review,*39(1), 5-23.

Ambler, T., & Barrow, S. (1996). The Employer Brand *Journal of Brand Management,* 4(3), 185-206.

Backhaus, K., & Tikoo, S. (2004). Conceptualizing and researching employer branding. *Career Development International,* 9(5), 501-517.

Bhatnagar, J. (2007). Talent management strategy of employee engagement in Indian ITES employees: key to retention. *Employee Relations,* 29(6), 640-663.

Davies, G., & Mete , M. (2018). When employer brand image aids employee satisfaction and engagement. *Journal of Organizational,* 5(1), 64-80.

Markovits, Y., Davis, A., & Van Dick, R. (2007). Organizational Commitment Profiles and Job Satisfaction among Greek Private and Public Sector Employees. *International Journal of Cross Cultural Management,* 7(1), 77-99.

Shore, L. M., & Wayne, S. (1993). Commitment and employee behavior: Comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology,* 78(5), 774-780.

Tanwar, K., & Prasad, A. (2016). The effect of employer brand dimensions on job satisafaction : gender as a moderator. *Management Decision,* 54(4), 854-886.

Vrinda, & Jacob, N. A. (2015). The Impact of job satisfaction and performance. *International Journal in Commerce, IT & Social Sciences,* 2(2), 27-37.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. Newyork: Harper and Row Publications.

กฤติยา เขื่อนวัน และ กล้าหาญ ณ น่าน. (๒๕๖๒). มาตรวัดความผูกพันต่องานของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมประเภทธุรกิจการผลิต ในจังหวัดปทุมธาน. วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล, ๕(๒), ๑๕๓-๑๖๙.

กังวาน ยอดวิศิษฏ์ศักดิ์. (๒๕๕๗). การสร้างความผูกพันของพนักงานโดยแนวคิดองค์การแห่งความสุขในกลุ่มคน Gen-Y. วารสารการจัดการ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, ๓, ๑-๑๐.

ธัญพิชชา สามารถ และ ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (๒๕๕๘). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร เทศบาลนครในภาคตะวันออก. วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย, ๗(๒), ๓๙๑-๔๒๗.

ปณิตา นิรมล และ นันธิดา อนันตชัย. (๒๕๖๓). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร. วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร, ๑๗(๑), ๒๗-๕๔.

สุดารัตน์ พิมลรัตนกานต์ และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (๒๕๖๐). อิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศองค์การผ่านความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การที่มีผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่. *Veridian E-Journal, Silpakorn University,* ๑๐(๒), ๑๖๑๑-๑๖๒๙.

อภิพงศ์ โชติรัตน์. (๒๕๕๗). การรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก กรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

การเคลื่อนไหวของขบวนการแรงงานสู่การเมืองระดับชาติ: กรณีศึกษาบทบาท และการเคลื่อนไหวของปีกแรงงานภายใต้พรรคอนาคตใหม่ช่วงปี พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๓

สินีนาฎ คะมะคต

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งวิเคราะห์และศึกษา บทบาท อุดมการณ์แนวคิด โครงสร้างเครือข่าย กลไก และวิธีการที่ใช้ในการยกระดับการเคลื่อนไหวของขบวนการแรงงานสู่การเมืองระดับชาติภายใต้พรรคอนาคตใหม่ในแต่ละช่วงเวลา ตั้งแต่ช่วงการเกิดรัฐประหารในปี พ.ศ. ๒๕๕๗ โดยคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) และช่วงเวลาเปลี่ยนผ่านสู่การเลือกตั้งในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ จนกระทั่งถึงช่วงสิ้นสุดอย่างเป็นทางการ การประกาศยุบพรรคอนาคตใหม่ในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ จุดกระแสเกิดการเคลื่อนไหวทางสังคมโดยกลุ่มนักศึกษาพร้อมทั้งประชาชนภาคส่วนต่าง ๆ งานวิจัยชิ้นนี้ใช้วิธีศึกษารูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้เครื่องมือวิจัยเชิงเอกสาร และเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกของขบวนการแรงงานที่รวมกลุ่มอย่างเป็นทางการภายใต้พรรคการเมือง ขอบเขตการศึกษาครอบคลุมทุกกลุ่มในขบวนการนี้ ทั้ง (๑) ทีมแกนนำของปีกแรงงาน (๒) ทีมตัวแทนเครือข่ายสหภาพแต่ละอุตสาหกรรมที่เข้าร่วมขบวนการ (๓) ทีมข้อมูลและนโยบายปีกแรงงาน และ (๔) ทีมผู้แทนราษฎรสัดส่วน ปีกแรงงาน โดยเลือกตัวอย่างข้อมูลแบบเฉพาะเจาะจงตามประเด็นศึกษา และใช้เทคนิคการสุ่มแบบลูกโซ่

ผลการศึกษาพบว่า การเคลื่อนไหวเพื่อยกระดับเปลี่ยนการรับรู้ประเด็น รัฐสวัสดิการ กับแรงงานและการเมืองประชาธิปไตยของปีกแรงงานพรรคอนาคตใหม่ ยังคงไม่สามารถเข้าถึงเพื่อเปลี่ยนการรับรู้แก่แรงงานทั่วไปที่อยู่นอกเครือข่ายได้อย่างครอบคลุมตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ แม้จะมีผลตอบกลับบ้างเล็กน้อยในระดับปัจเจกบุคคลก็ตาม เนื่องด้วยเงื่อนไขและปัจจัยสำคัญที่เกิดจาก (๑) สถานการณ์ทางการเมืองไทย และความเป็นประชาธิปไตยที่ส่งผลสะเทือนต่อรัฐสภาและการยุบพรรคอนาคตใหม่ที่มีอายุเพียงปีเศษ ตลอดจนช่วงรอยต่อของการเปลี่ยนแปลงภายหลังจากการถูกยุบพรรค ที่ทำให้งานพื้นที่และมวลชนต้องหยุดชะงัก เหลือไว้แค่เพียงการทำงานด้านความคิดทางนโยบายแรงงานและรัฐสวัสดิการผ่านสื่อโซเชียลมีเดีย (๒) โครงสร้างแท้จริงของขบวนการที่ยังไม่สามารถดำเนินการได้เต็มรูปแบบ ตลอดจนปัญหาการเชื่อมประสานเพื่อเพิ่มแนวร่วม ขยายพื้นที่ให้กับแรงงานนอกระบบอุตสาหกรรมแบบดั่งเดิมเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองระดับชาติร่วมกับขบวนการได้ (๓) วิธีการเคลื่อนไหวผลักดันภายใต้กระบวนการฝั่งนิติบัญญัติของขบวนการไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกันตามเป้าหมายและกรอบที่วางไว้ ส่งผลให้เกิดร่องรอยความขัดแย้งในเรื่องยุทธวิธีออกเป็น ๒ ฝั่งอย่างหลวม ๆ รวมถึงกลไกการขับเคลื่อนร่างกฎหมายของขบวนการผ่านพรรคที่ไม่สอดรับซึ่งกันและกันเท่าที่ควร (๔) ทรัพยากรสนับสนุนจากพรรคที่มีเงื่อนไขและจำกัด ไม่ว่าจะเป็นทางด้านการสื่อสารผ่านสื่อโซเชียลหลักของพรรค ชุดข้อมูลสนับสนุนนโยบายของขบวนการจากพรรค เป็นต้น ในภายหลัง ประเด็นเฉพาะหน้าด้านแรงงานมีความหลากหลายผ่านเข้าการประชุมรัฐสภาและประชุมกรรมาธิการแรงงานมากขึ้นจากกลุ่ม

อิสระและเครือข่ายนอกขบวนการ รวมถึงการขยายเครือข่ายพันธมิตรจากการทำงานด้านความคิดกับองค์กรภายนอกมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ เงื่อนไขดังกล่าวยังส่งผลต่อเป้าหมาย และรูปแบบการระดมทรัพยากรในปัจจุบัน ที่ขบวนการหันมาเน้นด้านทรัพยากรบุคคลผ่านการขยายเครือข่ายอย่างมีกลไกและซับซ้อนมากขึ้น โดยเน้นการทำงานกับมวลชนผ่านการจัดตั้งอย่างเป็นกระบวนการ เพื่อวางฐานรากของขบวนการให้มั่นคง ขยายการสื่อสารรับรู้แก่สังคม กระจายอำนาจและทรัพยากรภายใต้โครงสร้างสังคมการเมืองให้แก่กลุ่มผู้ใช้แรงงานอื่น ๆ ผ่านทางเครือข่ายในขบวนการ

คำสำคัญ: ขบวนการแรงงาน, ปีกแรงงาน, พรรคอนาคตใหม่

FROM THE LABOR FORCE MOVEMENT TO NATIONAL POLITICS: CASE STUDIES AND ROLES OF THE FUTURE FORWARD PARTY'S LABOR FACTIONS MOVEMENT IN 2014 TO 2020

Sineenat Kamakot

Abstract

The research aimed to analyze and learn about the roles, ideologies, network frameworks, methods, and means used to elevate the labor force movement into national politics under the Future Forward Party in the periods from the 2014 Thai coup d'etat by the National Council for Peace and Order (NCPO), the transition period leading up to the 2019 election, until the official dissolution of the Future Forward Party in 2020, which sparked waves of social movement by student-run groups and people in various sectors. This research employed qualitative research methods through means of data and document research, as well as information collected from in-depth interviews with several official groups in the labor force movement associated with political parties. Through purposive sample selection and snowball sampling technique, this research covered every group within the movement, including (1) the mainstays of the labor wing faction, (2) representatives of the union networks in each industry who engaged in the movement, (3) the information and policy team of the labor wing faction, and (4) parliament representatives of the labor wing faction.

The results of the research revealed that the movement was unable to fully achieve and change the labor forces outside of the network's awareness of welfare state and labor issues, as well as the democratic politics of the Future Forward Party's labor wing faction as intended. Though there were minimal responses on an individual level, due to the conditions and important factors of (1) Thai political situations and democratic movements that impacted the parliament and the dissolution of the Future Forward Party after being formed for a little over a year and the interim transition after the party dissolved, caused a halt in the operation on the ground and with the masses, and remained only the idea aspect and communication work through social media on the labor and welfare state policies. (2) The movement's true operational structure was not fully realized, as well as the connection issue in expanding the allies networks that allowed for a space for the labor workforce outside the conventional industry system to partake in national politics with the movement. (3) The movement's

legislation faction processes were not heading towards the same direction as the set goal and framework, which led to a drift and conflicting strategies that were roughly divided into two sides, including the incoherent legislation draft proposal process by the party. (4) The conditions and limitations of the party's support resources, such as the party's main communication platform through social media and information supporting the movement policies by the party. Moreover, there were increased specific issues on labor aspects lodged in parliamentary sittings and the committee on labor meetings by various independent groups and entities outside of the movement's network, including allies networks expanded through the movement's cooperation with outside organizations in the idea aspects. The aforementioned conditions also had an impact on the set goal, current resources, and crowd gathering strategies. The movement has turned towards the human resources aspect through more complex means to widen the network and focus on working with the masses through official movement setup, in order to lay a solid foundation for the movement, expand social awareness and communication, and distribute power and resources under the social political framework for other labor workforces through the movement's network.

Keywords: Labor force movement, Labor wing faction, Future Forward Party

บทนำ

แรงงานกับการเมือง เป็นสิ่งที่ถูกขับเคลื่อนพร้อมกันเสมอมาตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบัน แม้ในอดีตจุดเริ่มต้นของการรวมตัวกันเรียกร้องของกลุ่มแรงงานจะมีขอบเขตพื้นที่และประเด็นอยู่แค่ในสถานประกอบการของกลุ่มตน เพื่อเรียกร้องสิทธิและปัญหาจากการถูกกดขี่การเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างเท่านั้น แต่ต่อมาหลังเหตุการณ์ ๑๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๑๖ มีการยกเพดานการต่อรองต่อสู้ที่สูงขึ้น เริ่มเคลื่อนไหวในประเด็นทางสังคมและการเมือง ทั้งที่เกี่ยวข้องกับแรงงานโดยตรงและทางอ้อม อาทิ การรวมกลุ่มคัดค้านการขึ้นราคาข้าวสารและน้ำตาล พร้อมข้อเรียกร้องการประกันราคาข้าวเปลือก เป็นต้น ทั้งยังมีการนัดหยุดงานอย่างยาวนานมากที่สุดในประวัติศาสตร์ไทย ตลอดปี พ.ศ. ๒๕๑๔ – ๒๕๑๙ ภายหลังสมาคมแรงงานต่าง ๆ ในภาคเอกชนรวมตัวกันต่อสู้ในนามศูนย์ประสานงานกรรมกร (ศปก.) และสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจกลุ่มต่าง ๆ ได้รวมตัวกับสหภาพแรงงานกลางขึ้นในนามใหม่ที่ชื่อว่า กลุ่มสหภาพแรงงานแห่งประเทศไทย[๑] ส่งผลให้ขบวนการแรงงานมีความเป็นปึกแผ่น แข็งแรง และมีประเด็นการต่อสู้ที่แหลมคมมากยิ่งขึ้นอย่างชัดเจน ภายใต้เป้าหมายผลประโยชน์ของแรงงานและประชาชน ผ่านการประสานเครือข่ายร่วมกับขบวนการนักศึกษาและชาวนา

ทว่าภายหลัง อุดมการณ์แนวคิดสังคมนิยมเริ่มจางหาย ประกอบกับกระแสทุนนิยมที่เข้ามาอย่างก้าวกระโดด และโดยเฉพาะสถานการณ์ทางการเมืองของประเทศไทยที่มีการทำรัฐประหารอยู่บ่อยครั้ง ทำให้การเคลื่อนไหวของขบวนการแรงงานถูกตัดตอน ไม่ต่อเนื่อง และความคิดทางการเมืองที่แตกต่างตรงกันข้าม ส่งผลให้การรวมตัว ความเป็นเอกภาพ และความเข้มแข็งภายในขบวนการแรงงานถูกลดทอนไปโดยปริยาย ส่งผลให้บทบาทและรูปแบบการเคลื่อนไหวทางการเมืองของขบวนการแรงงานมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม โดยแตกต่างกันในแต่ละช่วง ตามบริบททางการเมือง และความเป็นประชาธิปไตยในประเทศ ตลอดจนข้อจำกัดทางกฎหมาย เหตุการณ์ทางการเมืองของสีเสื้อ นับเป็นเหตุการณ์ที่สร้างรอยปริแตกและแยกขบวนการแรงงานออกเป็น ๒ ขั้วอย่างชัดเจน หลังผู้นำแรงงานจากสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) และคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท.) กระโดดขึ้นเวทีปราศรัยร่วมชุมนุมทางการเมืองกับพันธมิตรประชาชนเพื่อประชาธิปไตยอย่างเป็นทางการ ในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๔๘ ที่ต่อมาขับเคลื่อนในนามกลุ่มคณะกรรมการประชาชนเพื่อการเปลี่ยนแปลงประเทศไทยให้เป็นประชาธิปไตยที่สมบูรณ์อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (กปปส.) ในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๕๖ โดยเคลื่อนไหวผ่านกรอบโครงความคิดหลักว่า ปัญหาทั้งหมดเกิดจากนักการเมืองชั่ว ประชาชนซื้อได้ด้วยเงินภายใต้การเลือกตั้งตามระบอบประชาธิปไตย ผลที่ตามมาคือการเน้นวิธีการแต่ไม่เน้นหลักการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและสามารถสร้างความชอบธรรมให้แก่วิธีการที่รุนแรงแก่ขบวนการเคลื่อนไหวฝ่ายตรงข้าม[๒] การเคลื่อนไหวทั้งสองช่วงนี้ถูกเคลื่อนไปสู่ความรุนแรงทางการเมือง

[๑] บันทึก ๖ ตุลา, “การต่อสู้ของกรรมกร,” บันทึก ๖ ตุลา, สืบค้นเมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕, https://doct6.com/learn-about/how/chapter-2/2-2/2-2-1.

[๒] อุเชนทร์ เชียงเสน, “กรอบโครงความคิดและตีคนเลว ตีคนชั่ว ไม่บาป,” ประชาไท. สืบค้นเมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๔, https://prachatai.com/journal/2019/06/24648.

และนำมาซึ่งการรัฐประหารในปี พ.ศ. ๒๕๔๙ และรัฐประหารอีกครั้งในวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ โดยคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ภายใต้การนำของ พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ที่ครองบทบาทนำหลายปีกระทั่งปัจจุบัน และความผิดหวังจากการร่วมเคลื่อนไหวกับพันธมิตรประชาชนเพื่อประชาธิปไตย สมศักดิ์ โกศัยสุข หนึ่งในแกนนำและเป็นผู้นำสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) จึงไปก่อตั้งพรรคแรงงานในนามพรรคการเมืองใหม่ (กมม.) ลงเลือกตั้งในปี พ.ศ. ๒๕๕๔ แต่ปรากฏว่าไม่ได้รับการเลือกตั้งเนื่องจากได้คะแนนเสียงเพียง ๓๔,๘๘๓ เสียงเท่านั้น กระทั่งเกิดความขัดแย้งและมีการถอนตัวออกไปของคนภายในพรรคต่อมาจึงเปลี่ยนชื่อเป็นพรรคสังคมประชาธิปไตยไทยจนถึงปัจจุบัน

ภายใต้บริบทการเมืองแห่งความขัดแย้งแบ่งขั้วเป็นสองฝั่งสองสี ขบวนการแรงงานเริ่มมีการรวมกลุ่มขึ้นใหม่อีกหลายกลุ่ม เช่น สมัชชาแรงงาน และเริ่มมีการร่วมออกแถลงการณ์เรียกร้องเชิงนโยบายทางสังคมกับกลุ่มเคลื่อนไหวทางสังคมอื่น ๆ อาทิ สหภาพแรงงานไทรอัมพ์ฯ (ปัจจุบันคือกลุ่ม Try Arm) ก่อนกลุ่มแรงงานกลุ่มใหม่ในนามสมาพันธ์กรรมกรเพื่อประชาธิปไตยจะอออกแถลงการณ์และแสดงจุดยืนตรงข้าม กปปส. อย่างชัดเจนต่อมา ลักษณะการเคลื่อนไหวเรียกร้องประชาธิปไตยของขบวนการแรงงานหรือองค์กรแรงงานกลุ่มต่าง ๆ เหล่านี้ ตลอดจนกลุ่มแรงงานนอกระบบทั่วไปได้รับอิทธิพลหรือมีแนวคิดเคลื่อนไหวเป็นไปตามความคิดทางการเมืองมากกว่าประเด็นแรงงานที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากรัฐ แม้จะไม่มีพลังและบทบาทนำดั่งเช่นขบวนการแรงงานที่ประกาศร่วมกับกลุ่ม กปปส. แต่ประเด็นการยอมรับและได้ผลประโยชน์จากนโยบายของพรรคการเมืองที่มาจากการเลือกตั้งนั้นส่งตรงถึงพวกเขา มากกว่าการขับเคลื่อนของกลุ่มขบวนการแรงงานที่มีจุดยืนอนุรักษ์นิยมและปฏิเสธการเลือกตั้ง[๑] ที่ต่อมาภายหลังเคลื่อนไหวผ่านการยื่นเรื่องหรือร้องเรียนต่อหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงอย่างเป็นทางการมากกว่า

หลังเหตุการณ์รัฐประหาร โดยคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ขบวนการแรงงานยังคงมีบทบาทและรูปแบบการเคลื่อนไหวทางการเมืองที่แตกแยกเป็นสองฝั่งเช่นเดิม ระหว่างกลุ่มขบวนการแรงงานที่ต่อต้านการรัฐประหาร เน้นขับเคลื่อนตามหลักการและวิถีประชาธิปไตย ไม่ทำงานร่วมกับผู้มีอำนาจนำหรือผู้มีอำนาจร่วมกับรัฐบาลที่มาจากเผด็จการ มักจะเรียกร้องกดดันผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น ชุมนุมเรียกร้อง ชุมนุมทวงสัญญา ทั้งแบบปกติและแบบเชิงสัญลักษณ์ ตลอดจนรวมกลุ่มเพื่อเป็นมวลชนสนับสนุนการชุมนุมเรียกร้องของกลุ่มอื่น ๆ ภายในสังคม หากข้อเรียกร้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อาทิ เรื่องความเป็นธรรม ความเป็นประชาธิปไตย นโยบายต่าง ๆ ทั้งที่เกี่ยวข้องกับแรงงานโดยตรงและโดยอ้อม และอีกกลุ่มขบวนการแรงงานที่เน้นขับเคลื่อนเฉพาะประเด็นแรงงาน มองปัญหาแรงงานมิติเดียวโดยแยกส่วนออกจากโครงสร้างทางการเมือง ดังเช่นวาทะกรรม “แรงงานไม่ควรยุ่งเกี่ยวกับการเมือง” มักทำงานร่วมกับพรรคการเมืองที่มีอำนาจนำหรืออำนาจร่วม และร่วมกับคนของรัฐโดยตรง เพื่อการมีพื้นที่ของตนหรือพวกพ้องให้สามารถขับเคลื่อนประเด็นแรงงานภายในรัฐสภาได้ ด้วยข้ออ้างเรื่องผลประโยชน์ของแรงงานเป็นเป้าหมายที่สำคัญสุด ภายใต้

[๑] ประชาไท, “๑๐ ปี ประชาไท: สถานการณ์แรงงาน,” ประชาไท, สืบค้นเมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๔, https://prachatai.com/journal/2014/10/56102.

ยุครัฐบาลทหาร ประชาชน นักกิจกรรม นักวิชาการ รวมถึงผู้นำแรงงานที่เข้าไปเป็นที่ปรึกษาเจรจาข้อเรียกร้องด้านการจ้างงานที่เป็นธรรมของสหภาพฯ ต่าง ๆ ถูกจับปรับทัศนคติในค่ายทหารด้วยข้อกล่าวหาว่าทำลายบรรยากาศการลงทุนของชาวต่างชาติ กลุ่มนักเคลื่อนไหวเหล่านี้ถูกทหารใช้กำลังข่มขู่คุกคาม ปราบปรามและจับกุมปรับทัศนคติ จนถึงการซ้อมทรมานหลายชีวิต มีการปิดกั้นสิทธิเสรีภาพการแสดงออกของประชาชนเป็นอย่างมาก มีการใช้กฎหมายมาตรา ๑๑๒ และ พ.ร.บ.คอมพิวเตอร์อย่างแพร่หลายกับคดีทางการเมือง พร้อมทั้งออกกฎหมายควบคุมเกี่ยวกับการชุมนุมในสาธารณะปี พ.ศ. ๒๕๕๘ [๔] แม้แต่การชุมนุมเรียกร้องด้านแรงงานต่อนายจ้าง ทหารได้ใช้อำนาจเข้าแทรกแซงการชุมนุมหลายต่อหลายครั้ง เพื่อไม่ให้สหภาพแรงงานได้ชุมนุมเจรจาต่อรองกับฝ่ายนายจ้าง อีกทั้งหน่วยงานของรัฐ กระทรวงแรงงาน อ้างการใช้ พ.ร.บ. การชุมนุมฯ จัดการ ทั้งยังให้ตำรวจควบคุมตัวประธานและรองประธานสหภาพเพื่อต่อรองให้ลูกจ้างเลิกชุมนุมอีกด้วย ทั้งที่ พ.ร.บ. การชุมนุมฯ ได้ละเว้นการชุมนุมด้านแรงงาน [๕] ในขณะเดียวกัน ขบวนการแรงงานบางกลุ่มพยายามรวบรวมเครือข่ายสหภาพแรงงานในอุตสาหกรรมหลักของประเทศ เพื่อยกระดับอำนาจการต่อรอง โดยการสร้างเครือข่ายของแรงงานเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองระดับชาติอีกครั้งภายใต้พรรคอนาคตใหม่ ผ่านบทบาทในนามปีกแรงงาน โดยมีตัวแทนแรงงานร่วมจดจัดตั้งพรรค นั่งแท่นกรรมการบริหารพรรค และส่งตัวแทนผู้ใช้แรงงานแต่ละภาคอุตสาหกรรมลงเป็นสมาชิกผู้แทนราษฎรจนได้รับความชอบธรรมจากการเลือกตั้งของประชาชนจำนวน ๔ คนด้วยกัน ได้แก่ ส.ส.ปาร์ตี้ลิสต์จำนวน ๓ คน และ ส.ส.เขตพื้นที่ชลบุรี ๑ คน โดยปีกแรงงานเน้นผลักดันประเด็นเชิงโครสร้างผ่านนโยบายหลักของพรรค อาทิ รัฐสวัสดิการ ขณะเดียวกันก็เน้นขับเคลื่อนประเด็นแรงงานและสวัสดิการแบบรายประเด็นไปด้วย

ดังนั้น การวิเคราะห์และศึกษาเงื่อนไข หรือปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเคลื่อนไหวของขบวนการแรงงานภายใต้พรรคการเมืองให้ไม่สามารถเปลี่ยนการรับรู้ ประเด็นด้านรัฐสวัสดิการ แรงงานกับการเมืองประชาธิปไตยต่อกลุ่มแรงงานนอกเครือข่ายของตนและประชาชนทั่วไปให้เข้าใจได้มากขึ้น หรือกระทั่งสามารถเข้ามามีส่วนร่วมกับขบวนการไม่ทางใดทางหนึ่งได้ ทั้งนี้ การทำให้ขบวนการแรงงานเป็นตัวแทนของผู้ใช้แรงงานทั่วประเทศได้อย่างแท้จริงเฉกเช่นเสี้ยวหนึ่งของพรรคแรงงานในต่างประเทศ การหาแนวทางเพื่อเพิ่มอำนาจการต่อรองผ่านโครงสร้างเครือข่ายของขบวนการแรงงานภายในสนามการเมืองระดับชาติระยะยาวจึงสำคัญ

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

๑. เพื่อศึกษาบทบาท อุดมการณ์แนวคิด ประเด็น และวิธีการที่ใช้ในการเคลื่อนไหวของขบวนการแรงงานในแต่ละช่วงเวลา

๒. เพื่อศึกษาโครงสร้างและเครือข่ายภายในการเคลื่อนไหวของขบวนการแรงงาน

---

[๔] พจนา วลัย, “การเลิกจ้างผู้นำแรงงานภายใต้รัฐบาลทหาร: ความมั่นคงของรัฐ สวนทางกับความมั่นคงของแรงงาน,” สืบค้นเมื่อวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๔, https://prachatai.com/ journal/2016/06/66329.

[๕] พจนา วลัย, “ศักดิ์ศรีของกรรมกรอยู่ตรงไหน,” สืบค้นเมื่อวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๔, https://prachatai.com/journal/2016/05/65545.

๓. เพื่อวิเคราะห์เงื่อนไขและปัจจัยอุปสรรคของขบวนการแรงงานภายใต้พรรคการเมือง ที่ส่งผลให้ไม่สามารถเปลี่ยนการรับรู้และขยายเครือข่ายกับกลุ่มนอกเครือข่ายตนเองได้

ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้กำหนดขอบเขตของการศึกษาการเคลื่อนไหวของขบวนการแรงงานสู่การเมืองระดับชาติ โดยเฉพาะกรณีศึกษาบทบาทและการเคลื่อนไหวของปีกแรงงานภายใต้พรรคอนาคตใหม่ ในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๓ นับตั้งแต่เกิดการรัฐประหารของคณะรักษาความสงบแห่งชาติวันที่ ๒๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ จนถึงช่วงเปลี่ยนผ่านเข้าสู่การเลือกตั้ง การรวมกลุ่มแรงงานเปิดตัวภายใต้พรรคการเมือง พรรคอนาคตใหม่ ปักธงนโยบาย หาเสียง และเคลื่อนไหวภายใต้กลไกรัฐสภาในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ก่อนจะถูกศาลรัฐธรรมนูญสั่งยุบพรรคภายหลัง เมื่อวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓ และยังเป็นช่วงปีที่เกิดการชุมนุมเคลื่อนไหวของนักศึกษา ประชาชนทั่วไป รวมถึงกลุ่มแรงงานที่รวมตัวกันแบบอิสระอย่างไม่เป็นทางการขึ้น

วิธีการศึกษา

บทความนี้ดำเนินการศึกษาโดยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เน้นศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ ทั้งเอกสารชั้นต้นจากประกาศและคำสั่งของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ พระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้อง รายงานการประชุมคณะกรรมาธิการแรงงานในสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เอกสารนโยบายแรงงานและสวัสดิการสังคมของพรรคอนาคตใหม่ เอกสารจดบันทึกประชุมก่อนก่อตั้งพรรคอนาคตใหม่และปีกแรงงาน เอกสารนำเสนอต่าง ๆ ภายในปีกแรงงานพรรคอนาคตใหม่ หนังสือพิมพ์ รวมทั้งเอกสารชั้นรองจากเอกสารวิจัย วิทยานิพนธ์ หนังสือ บทความวิชาการ บทวิเคราะห์ และเว็บไซต์ โดยเฉพาะการสัมภาษณ์เชิงลึกปีกแรงงานพรรคอนาคตใหม่ อาทิ ทีมแกนนำของปีกแรงงาน, ทีมตัวแทนเครือข่ายสหภาพแต่ละอุตสาหกรรมที่เข้าร่วมขบวนการ, ทีมข้อมูลและนโยบายปีกแรงงาน และทีมผู้แทนราษฎรสัดส่วนปีกแรงงาน โดยใช้เทคนิคการสุ่มแบบลูกโซ่ (Snowball Technique) และเลือกตัวอย่างข้อมูลแบบเฉพาะเจาะจงตามประเด็นศึกษาตามช่วงเวลาปี พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๓ ที่กำหนด

ผลการศึกษา

๑. กรอบโครงความคิดในการเคลื่อนไหวทางการเมือง

การวิเคราะห์กรอบโครง (frame analysis) [๖] อาจไม่ได้อธิบายการระดมทรัพยากรในด้านเงิน แรงงาน และเวลา เช่นสำนักคลาสิก แต่เป็นตัวช่วยขยายมิติของด้านวัฒนธรรม หัวใจสำคัญในการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบถึงบทบาทและวิธีการของขบวนการทางสังคม ตลอดจนผลลัพธ์ของวิธีการเหล่านั้น โดยจะทำการศึกษาผ่านการสร้างหรือจัดระเบียบกรอบโครงหลักทั้งหมด ๓ ประการ ได้แก่ การสร้างกรอบในการวินิจฉัยปัญหา (diagnostic framing), การสร้างกรอบโครงแนวทางออก (prognostic framing) ประการสุดท้าย การสร้าง

กรอบในการจูงใจ (motivational framing) โดยในแต่ละประการอาจมีการแบ่งวิเคราะห์ตามช่วงบริบทการเปลี่ยนผ่านทางการเมือง

๑.๑ การสร้างกรอบในการวินิจฉัยปัญหา (diagnostic framing)

ปัญหาสภาพการจ้างที่กดขี่แรงงาน อาทิ ค่าแรง การจ้างเหมาค่าแรง ชั่วโมงการทำงาน ค่าล่วงเวลา ตลอดจนปัญหาการว่างงาน ปัญหารายประเด็นเหล่านี้ขบวนการปีกแรงงานต่างมองว่าแท้จริงแล้วคือปัญหาเชิงโครงสร้างระดับประเทศ จากการดำเนินนโยบายต่าง ๆ ของรัฐตามกระแสของทุนนิยม การไม่ออกกฎหมายหรือไม่รับอนุสัญญาระหว่างประเทศ (ILO) บางข้อ เพื่อจำกัดอำนาจการต่อรองของประชาชนผู้ใช้แรงงาน ตลอดจนการไม่บังคับใช้กฎหมายที่มีให้คุ้มครองประชาชนได้อย่างแท้จริง รวมถึงการให้อภิสิทธิ์แก่นายทุน โดยเฉพาะเมื่อสังคมต้องอยู่ภายใต้ระบบการเมืองแบบเผด็จการของคณะรัฐประหารที่มักเกิดบ่อยครั้งในประเทศไทย การเอื้อผลประโยชน์ร่วมกันของนายทุนและรัฐเผด็จการยิ่งเพิ่มมากขึ้น เพราะโดยปกติระบบการเมืองแบบเผด็จการมักได้รับการค้ำจุนจากชนชั้นนำของประเทศและเหล่านายทุนใหญ่ เพื่อทำให้กลไกของกองทัพและระบบราชการสามารถรักษาอำนาจของคณะรัฐประหารให้ยืนระยะมากขึ้น และนั่นยิ่งทำให้การรวมตัวเรียกร้อง ยื่นข้อเสนอ หรือตรวจสอบโดยขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมต่าง ๆ เป็นไปได้ยากมากยิ่งขึ้นจนถึงเป็นไปไม่ได้เลย สิ่งเหล่านี้สะท้อนถึงการปิดกั้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในระบอบเผด็จการ แม้ในระบอบประชาธิปไตยแบบตัวแทนจะอ่อนแอ ไม่สามารถเป็นเป็นตัวแทนในประเด็นต่าง ๆ ให้แก่แรงงานได้เท่าที่ควร โดยต้นเหตุของปัญหาแรงงานเชิงโครงสร้างในมุมมองและการวิเคราะห์ปัญหาของขบวนการปีกแรงงาน [๗] เกิดจากการขาดความเป็นประชาธิปไตยแบบสากลภายในประเทศ โดยขบวนการปีกแรงงานให้เหตุผลว่า หากประเทศเป็นประชาธิปไตย สามารถออกสิทธิออกเสียง ตรวจสอบถ่วงดุลได้ตามกลไกของรัฐสภาอย่างแท้จริง ไม่มีอำนาจรัฐที่ไม่เป็นธรรมแทรกแซงกระบวนการต่าง ๆ และสามารถให้ขบวนการแรงงานสามารถรวมตัวได้โดยไม่เลือกปฏิบัติตามมาตรฐานสากลโลก เมื่อนั้นประชาชน 99% ของทั้งประเทศที่เป็นผู้ใช้แรงงาน ทั้งในระบบ นอกระบบ ทุกเพศทุกวัยจะได้รับนโยบายและกฎหมายคุ้มครองสิทธิอย่างเป็นธรรม และเสมอภาคเท่าเทียมกัน

[๖] David Snow และคณะ (1988) ผู้บุกเบิกทางทฤษฎี โดยนำทฤษฎีการวิเคราะห์กรอบโครง (frame analysis) ของ Erving Goffman มาเป็นฐานในการวิเคราะห์ขบวนการทางสังคม ซึ่งนิยามกรอบโครงหลัก (master frame) หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ของการกระทำรวมหมู่ ซึ่งขบวนการทางสังคมในฐานะที่เป็นตัวกระทำการ ได้สร้างและผลิตซ้ำความหมายผ่านกิจกรรมการเคลื่อนไหว และยังได้นำกระบวนการจัดระเบียบและการสร้างวงขอบ (frame alignment process) มาใช้เป็นกรอบการอธิบายถึงวิธีการของนักเคลื่อนไหวในการขยายหรือระดมเพื่อให้เกิดการเห็นด้วยกับเป้าหมายของขบวนการ และโน้มเอียงการรับรู้ของปัจเจกบุคคล กลุ่ม องค์กร ให้มาเข้าร่วมองค์กรการเคลื่อนไหวทางสังคมร่วมกัน

[๗] “ขบวนการปีกแรงงาน” หรือ “ปีกแรงงาน” เป็นการเรียกและเป็นการใช้คำของผู้เขียนถึงกลุ่มปีกแรงงานพรรคอนาคตใหม่ ตั้งแต่กลุ่มนี้ยังรวมตัวกันกับสหภาพแรงงานกลุ่มต่าง ๆ ในนาม “สภาองค์การลูกจ้างสภาศูนย์กลางแรงงานแห่งประเทศไทย” จนกระทั่งสมาชิกสภาศูนย์กลางฯ ลงมติแยกตัวออกมาสร้างเครือข่ายและก่อตั้งปีกแรงงานภายใต้พรรคอนาคตใหม่ในเวลาต่อมา ผู้เขียนจึงเขียนชื่อขบวนการแรงงานกลุ่มนี้เพียงชื่อเดียวเพื่อไม่ให้ผู้อ่านสับสน

๑.๒ การสร้างกรอบโครงแนวทางออก (prognostic framing)

เมื่อต้นเหตุเกิดจากความไม่เป็นประชาธิปไตย หากพิจารณาถัดมาจะพบว่าตัวแสดงที่เกี่ยวข้องกับการทำให้ประเทศไร้ซึ่งประชาธิปไตยทั้งทางการเมืองและทางเศรษฐกิจ นั่นคือ ชนชั้นนำผู้ซึ่งอิงผลประโยชน์จากรัฐและรัฐไทยผู้กุมอำนาจ ที่เคลื่อนนโยบายตามระบบทุนนิยม ทางออกของปัญหาในช่วงการเคลื่อนไหวภายใต้การปกครองของคณะรัฐประหาร (คสช.) คือ การต่อต้านอำนาจรัฐที่ไม่เป็นธรรม ผ่านการประชุมวางบทบาทและกำหนดยุทธวิธีการเคลื่อนไหวทางการเมืองด้วยการแสดงออกผ่านขบวนกิจกรรมวันแรงงานแห่งชาติ ทุกวันที่ 1 พฤษภาคม ตั้งแต่ พ.ศ. 2557 เป็นต้นมา เน้นการรวมตัวของสภาแรงงานฯ หรือสหภาพต่าง ๆ สู่กิจกรรมการเดินขบวนแรงงาน โดยมีอิสระในรูปแบบการแสดงออกของแต่ละสภาแรงงานฯ หรือสหภาพภายในขบวนแต่กระนั้น ขบวนการปีกแรงงานก็มีการพยายามสร้างลักษณะเฉพาะของขบวนกิจกรรมของตัวเองให้แตกต่างออกไปจากกลุ่มอื่น โดยเน้นเคลื่อนรถเครื่องเสียงของกลุ่มตนอยู่ปิดท้ายขบวน และเมื่อเคลื่อนใกล้พื้นที่เป้าหมายของการเดินขบวนจะหยุดอยู่ก่อนถึงพื้นที่นั้น เพื่อยึดพื้นที่ปรับรถเครื่องเสียงเป็นเวทีปราศรัยที่ให้แรงงาน นักศึกษา และประชาชนทั่วไปที่สนใจขึ้นปราศรัยร่วมกัน ขณะเดียวกันผสมกับการแสดงออกเชิงสัญลักษณ์ ใช้การประนีประนอมเป็นหลัก เพื่อลดความเสียหายของทรัพย์สินและความปลอดภัยของสมาชิก เช่น การไม่ใช้คำเรียกวันแรงงานแห่งชาติในการเข้าร่วมกิจกรรมการแสดงออกในวันที่ 1 พฤษภาคมที่เป็นวันแรงงาน แต่จะใช้คำว่า ‘วันกรรมกรสากล’ สร้างนัยยะในการต่อต้านรัฐเผด็จการ พร้อมพ่วงเขียนคำว่า ‘อำนาจประชาธิปไตย’ ลงบนป้ายผ้าติดข้างรถเครื่องเสียงเดินขบวน ทั้งนี้ ในอดีตการชุมนุมวันเมย์เดย์ทุกวันที่ 1 พฤษภาคมของทุกปี ผู้ใช้แรงงานทั่วโลกจะจัดงานเฉลิมฉลองและการชุมนุมใหญ่เพื่อแสดงพลังทั่วไป เรียกว่า “วันกรรมกรสากล” ส่วนในประเทศไทยมีการจัดวันกรรมกรอย่างเปิดเผยในที่สาธารณะครั้งแรกปี พ.ศ. 2489 โดยสมาคมสหอาชีวะกรรมกรนครกรุงเทพฯ และสมาคมไตรจักร์ สมาคมของคนถีบสามล้อ และในปี 2490 ก็ได้จัดงานวันกรรมกรสากลอย่างยิ่งใหญ่บริเวณท้องสนามหลวง มีคนเข้าร่วมงานกว่าแสนคน เนื่องจากก่อนหน้านั้นรัฐบาลมองว่าวันที่ 1 พฤษภาคมเป็นวันของฝ่ายซ้าย ไม่สามารถจัดกิจกรรมเปิดเผยได้ จนกระทั่งเกิดรัฐประหารวันที่ 8 พฤศจิกายน พ.ศ.2490 วันกรรมกรสากลก็กลายเป็นวันต้องห้ามอีกครั้ง รัฐบาลพยายามแทรกแซงโดยการส่งคนจัดตั้งองค์กรแรงงานใหม่ในนามกลุ่มใหม่ขึ้นมาเพื่อสร้างความแตกแยกภายในขบวนการแรงงาน แต่ในช่วงปี พ.ศ. 2499 องค์แรงงานได้หันมาจับมือกันจัดตั้งร่วมกันอีกครั้ง เพื่อไม่ให้เกิดการแตกแยกและกระจัดกระจาย จนกระทั่งประสบความสำเร็จในการผลักดันและเรียกร้อง อาทิ ผลักดันให้มีกฎหมายแรงงานฉบับแรกออกมาบังคับใช้ และสามารถจัดงานวันกรรมกรสากลขึ้นอีกครั้ง ภายใต้ข้อแม้การเปลี่ยนชื่อวันจาก ‘วันกรรมกรสากล’ เป็น ‘วันแรงงานแห่งชาติ’ ของรัฐบาลแทน [๘]

[๘] สังศิต พิริยะรังสรรค์, ประวัติการต่อสู้ของกรรมกรไทย, (กรุงเทพฯ: โครงการหนังสือเล่ม สถาบันวิจัยสังคมจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529): 50-238.

๑.๓ การสร้างกรอบในการจูงใจ (motivational framing)

ภายหลังการได้รับการประสานงานและเชิญชวนให้เข้าร่วมการก่อตั้งปีกแรงงานในนามพรรคการเมืองน้องใหม่โดยผู้ประสานงานจัดตั้งพรรค (ต่อมาถึงจดจัดตั้งพรรคการเมืองในนามอนาคตใหม่) ในวันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2561 แกนนำของปีกแรงงานในปัจจุบัน ได้แก่ สุนทร บุญยอด และบรรจง เจริญผล ที่ขณะนั้นมีบทบาทร่วมอยู่ในสภาองค์การลูกจ้างสภาศูนย์กลางแรงงานแห่งประเทศไทย จึงได้จัดประชุมหารือ เพื่อสอบถามถึงความสนใจและแนวทางในการยกระดับการทำงานการเมืองในขบวนการสภาศูนย์กลางฯด้วยแนวคิดหลักของ ธนาธร จึงรุ่งเรืองกิจ และปิยบุตร แสงกนกกุล ที่วางไว้ในการตั้งพรรคของคนรุ่นใหม่คือ ‘ไม่เอาเผด็จการทหาร ต้องการสิทธิเสรีภาพที่แท้จริง และต้องการการเปลี่ยนแปลงให้กับคนรุ่นต่อไป’ ภายใต้เหตุผลของการทำพรรคคือ ไม่ต้องการเห็นประชาชนต้องอยู่ในสภาพไม่มีทางเลือกทางการเมือง จึงต้องเสนอแนวคิด หลักการใหม่ วิธีการใหม่ และการทำพรรคที่มีคนความคิดใหม่เข้าร่วม ไม่ใช่พรรคที่ต้องอิงแอบผลประโยชน์เกี่ยวข้องกับทางกองทัพหรือ ใครคนใดคนหนึ่ง ด้วยเป้าหมายการทำพรรคจากข้างล่างขึ้นสู่ด้านบน สามารถมีส่วนร่วมได้ในทุกระดับ เพื่อให้ประชาชนมีอำนาจที่แท้จริง

สุดท้ายการหารือในที่ประชุมสภาศูนย์กลางฯ ครั้งนั้น มีผู้เห็นด้วย ลังเล และไม่เห็นด้วย จึงลงมติร่วมกัน โดยแยกตัวเครือข่ายออกมาจัดตั้งปีกแรงงานภายใต้พรรคการเมืองในฐานะปัจเจกบุคคล ไม่ใช่ในนามกลุ่ม เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาภายในขบวนการของสภาศูนย์กลางฯ ในช่วงเวลาต่อมา มีการนัดปรึกษาหารือร่วมกันอีกครั้งภายในกลุ่มสหภาพแรงงานที่เห็นพ้องต้องกันทั้งสิ้น 15 คน ก่อนจะเริ่มวางแผนการจัดตั้งโครงสร้างสาขา ขยายสมาชิกเพื่อเตรียมการก่อนจดจัดตั้งพรรคการเมือง และเตรียมเสนอนโยบายต่อพรรคต่อไป ภายใต้เหตุผลร่วมกันคือ การเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการทางนโยบาย และสร้างความตระหนักถึงการนิยามคำว่าแรงงานที่ถูกมองข้าม กลายเป็นไม่ใช่เรื่องชนชั้น แต่กลับกลายเหลือเพียงแค่อาชีพเพียงเท่านั้น ตลอดจนขยายพื้นที่ทางการเมืองของแรงงานให้กว้างมากยิ่งขึ้น ด้วยการวางบทบาทการต่อสู้ของขบวนการสร้างและสนับสนุนความเป็นประชาธิปไตยให้เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกขบวนการ

๒. รูปแบบและลักษณะการเคลื่อนไหวของปีกแรงงานพรรคอนาคตใหม่

จากการศึกษากรอบโครงความคิดในการเคลื่อนไหว จะพบว่าขบวนการเกิดขึ้นจากการรวมตัวของกลุ่มคนที่เดือดร้อนและคับแค้นใจร่วมกันจากการที่สังคมการเมืองและเศรษฐกิจถูกตัดตอนทำการรัฐประหารครั้งแล้วครั้งเล่าไม่จบสิ้น ตลอดจนประสบปัญหาทางด้านกฎหมายและนโยบายจากการทำงานของรัฐและระบบทุนนิยมที่เลือกปฏิบัติ กดขี่เพื่อสร้างบุญคุณ เน้นการสงเคราะห์มากกว่าให้ตามสิทธิ และส่งผลกระทบต่อประชาชนผู้ใช้แรงงาน ซึ่งเป็นคนกลุ่มใหญ่ของประเทศ การศึกษารูปแบบและลักษณะการเคลื่อนไหวของขบวนการต่อจากนี้จะทำการศึกษาผ่านบริบททางการเมืองในแต่ละช่วงที่เปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน เนื่องจากสถานการณ์ข้อจำกัด และอุบัติเหตุทางการเมืองต่าง ๆ ที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละช่วงนั้น ส่งผลต่อรูปแบบและลักษณะการเคลื่อนไหว ทางสังคมของขบวนการปีกแรงงานทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยจะแบ่งออกเป็น ๓ ช่วง ได้แก่

๒.๑ ช่วงการเคลื่อนไหวภายใต้การปกครองของคณะรัฐประหาร (คสช.)

หลังการรัฐประหารด้วยเงื่อนไขความรุนแรงทางการเมืองระหว่างกลุ่มชุมนุมสีเสื้อ ท่ามกลางบรรยากาศแห่งความขัดแย้งในสังคมที่ถูกตัดตอน และถูกกดทับด้วยกฎหมายรัฐประหาร ทำให้การเคลื่อนไหวทางสังคมของกลุ่มต่าง ๆ ต้องหยุดชะงัก ขณะเดียวกันก็ก่อให้เกิดเป้าหมายใหม่ในการออกมาเรียกร้องของกลุ่มประชาชน นักศึกษา และขบวนการแรงงานบางกลุ่ม รวมถึงกลุ่มสภาองค์การลูกจ้างสภาศูนย์กลางแรงงานแห่งประเทศไทย กลุ่มเหล่านี้เคลื่อนไหวเป็นไปตามความคิดทางการเมืองมากกว่าประเด็นแรงงานที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากรัฐ ประเด็นที่ใช้ในการเคลื่อนไหวของกลุ่มนี้ คือ เรียกร้องการเลือกตั้งตามระบอบประชาธิปไตยสากล ซึ่งเป็นการเคลื่อนไหวทางการเมืองเชิงโครงสร้าง เช่น การแสดงออกเชิงสัญลักษณ์และคำปราศรัยเรียกร้องในวันแรงงานแห่งชาติ ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นต้นมา และหากนำมาวิเคราะห์ตามกรอบวิเคราะห์ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม (Gill & DeFronzo) ขบวนการปีกแรงงานภายใต้ยุครัฐประหาร คสช. จัดอยู่ในประเภทขบวนการปฏิรูป (Reform Movement) ขบวนการที่เคลื่อนไหวในเชิงสถาบันและเชิงคุณค่าพร้อม ๆ กัน โดยการผลักดันเชิงนโยบาย ซึ่งอาจพัฒนามาจากประสบการณ์โดยตรงหรือทางอ้อมที่ตนเดือดร้อนเพราะผลของนโยบายนั้น หรือนโยบายนั้น ๆ กระทบต่อหลักการบางประการ

ภายใต้สถานการณ์ความขัดแย้งทางการเมืองเสื้อสีที่ดำเนินมาอย่างยาวนาน ส่งผลให้ขบวนการแรงงานในไทยประสบปัญหาในหลายด้าน หนึ่งในนั้นคือปัญหาเรื่องการแสดงออกทางการเมืองของแต่ละแกนนำองค์กรหรือแกนนำองค์กรกลางที่แต่ละสหภาพเข้าร่วมขับเคลื่อนอยู่ด้วย เมื่อการเมืองแบ่งขั้วเป็นคู่ตรงข้ามกันอย่างสิ้นเชิง ส่งผลให้ขบวนการแรงงานเกิดปัญหา (๑) ขบวนการแตกสลายและกระจัดกระจายเคลื่อนไหวไปคนละทิศทางภายในองค์กร ระหว่างหัว (แกนนำ) กับหาง (สมาชิก) ทำให้องค์กรมีรอยปริแตกที่แตกต่างกัน เช่น องค์กรที่แกนนำหรือสมาชิกขององค์กรแสดงจุดยืนทางการเมืองและ/หรือมีการตอบโต้แถลงการณ์ไปในทิศทางที่ตรงกันข้ามกับจุดยืนของแกนนำหรือสมาชิก ส่งผลให้เกิดการกระทบกระทั่ง จนเกิดการหดหายของสมาชิกไปในจำนวนมากหรือน้อยแล้วแต่ขบวนการ หรือเกิดการลาออกของแกนนำ และอาจทำให้เกิดเกิดการขยายตัวของกลุ่มอิสระของแรงงานขึ้นมาใหม่ (๒) ขบวนการกลายสภาพจากเดิม องค์กรยังคงดำรงอยู่เช่นเดิม แต่สิ่งที่เปลี่ยนไปคือการมีโครงสร้างที่แข็งที่อขึ้นและไม่ยืดหยุ่น ซึ่งส่งผลต่อยุทธวิธีการเคลื่อนไหวต่างไปจากเดิม นั่นคือ ต่อสู้เฉพาะเรื่องสภาพการจ้างและปัญหาด้านแรงงานรายประเด็นเท่านั้น ห้ามสมาชิกแตะต้องเรื่องการเมือง ทั้งนี้ ปัญหาดังกล่าวในแต่ละขบวนการอาจมีทั้ง ๒ กรณีภายในองค์กรก็ได้เช่นกัน และมีองค์กรแรงงานจำนวนไม่น้อยที่แกนนำและ/หรือสมาชิก ล้วนมีอุดมการณ์และจุดยืนทางการเมืองที่มั่นคง แข็งแรง ต่อประชาธิปไตย พร้อมขับเคลื่อนขบวนการร่วมกันต่ออย่างแข็งขันแม้จะเจอข้อจำกัดภายใต้ของคณะรัฐประหาร เฉกเช่นเดียวกันกับกลุ่มสภาองค์การลูกจ้างสภาศูนย์กลางแรงงานแห่งประเทศไทย

ด้านยุทธวิธีการเคลื่อนไหว ภายใต้ข้อจำกัดของคณะรัฐประหาร คสช. ตั้งแต่เกิดการรัฐประหารในปี พ.ศ. ๒๕๕๗ ด้วยข้อจำกัดของกฎหมายต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการรวมตัว ทำให้กลุ่มแรงงาน รวมถึงกลุ่มเคลื่อนไหวทางสังคมกลุ่มอื่น ๆ ไม่สามารถเลือกยุทธวิธีการชุมนุมประท้วงที่กินระยะเวลานานได้ กลุ่มแรงงาน

จึงเลือกใช้วิธีการประท้วงเชิงสัญลักษณ์เข้าแทรกอยู่ในกิจกรรมการเดินขบวนวันเมย์เดย์ พร้อมทั้งการยื่นข้อเสนอต่อรัฐบาล ซึ่งเป็นลักษณะจำเพาะของขบวนแรงงานไทยอย่างหนึ่งที่มักทำปิดท้ายในกิจกรรมติดต่อกันหลายปี แม้จะอยู่ภายใต้ข้อจำกัดทางกฎหมายของรัฐทหารเหล่านี้ ประธานจัดงานวันเมย์เดย์ลงมติยังคงให้อิสระในการแสดงออกภายในการเคลื่อนกิจกรรมวันเมย์เดย์ ไม่มีบังคับหรือตรวจกรองการแสดงออก ทำให้แรงงานกลุ่มสภาองค์การลูกจ้างสภาศูนย์กลางแรงงานแห่งประเทศไทยเลือกที่จะใช้การแสดงออกเชิงสัญลักษณ์เพื่อแสดงออกทางจุดยืนทางการเมือง ในขณะที่กลุ่มแรงงานอื่นบางส่วนมีการแสดงออกในเชิงกล่าวชื่นชมถึงคณะรัฐประหาร และนั่นเอง จึงทำให้กลุ่มแรงงานสภาศูนย์กลางฯ ถูกเจ้าหน้าที่ทหารเพ่งเล็งเป็นพิเศษ และในช่วงประชุมหารือ เพื่อลงมติแยกขบวนออกมาจัดตั้งปีกแรงงาน ในนามพรรคการเมืองน้องใหม่จึงให้ความสำคัญกับการระดมทรัพยากรบุคคลเป็นหลักเพื่อรวมตัวเป็นโครงสร้างหลักชั่วคราวของปีกแรงงานก่อน หลังจากนั้น ทุกคนที่เห็นด้วยกับการตั้งปีกแรงงานได้ลงมติร่วมกันว่าควรแยกตัวออกมาในนามบุคคลจำนวนทั้งสิ้น ๑๕ คน เพราะหากทำในนามสภาศูนย์กลางฯ อาจส่งผลกระทบต่อสหภาพอื่น ๆ ที่อยู่ภายใต้สภาศูนย์กลางฯร่วมกัน และอาจทำให้ภายในสหภาพหรือองค์กรร่วมเกิดความขัดแย้งกระทั่งแตกแยก ดังเช่นปัญหาขบวนการแตกแยกและกระจัดกระจาย ปัญหาข้างต้นที่ได้กล่าวไว้และเมื่อมีเครือข่ายเบื้องต้นแล้ว เริ่มมีการประชุมหารือร่วมกันกับผู้ประสานงานจัดตั้งพรรค ร่วมเสนอแนวทางการทำงานโดยเริ่มจากการจดจัดตั้งพรรคในโควต้าปีกแรงงาน จำนวน ๓ คน การหาสมาชิกพรรคในนามปีกแรงงานจำนวน ๖๐ คน ในระยะแรกของการเริ่มต้น ก่อนวันจดจัดตั้งพรรคการเมืองใหม่ในนามพรรคอนาคตใหม่ ในวันที่ ๑๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ และการประชุมใหญ่ การระดมทุน การเสนอนโยบายสวัสดิการและแรงงานจากปีกแรงงาน ที่สำคัญคือเรื่องการเคาะกรรมการบริหารพรรคในนามปีกแรงงาน

๒.๒ ช่วงการเคลื่อนไหวภายใต้การเลือกตั้งและพรรคการเมือง

ประเด็นในการใช้เคลื่อนไหวของปีกแรงงานถูกส่งต่อผ่านนโยบายด้านสวัสดิการและแรงงานของพรรคอนาคตใหม่ ซึ่งได้ชูความจำเป็นในการผลักดันให้ประเทศไทยเดินหน้าสู่การสร้างรัฐสวัสดิการที่ถ้วนหน้าครบวงจร เพื่อดูแลทุกช่วงวัยให้เป็นหลักประกันชีวิตโดยไม่ต้องถูกจำกัดด้วยฐานะทางเศรษฐกิจของชาติกำเนิด และทำให้ประชาชนมีสิทธิในการเลื่อนลำดับชั้นทางสังคมอย่างเต็มที่ [๙] เมื่อพิจารณาประเด็นนโยบายในการเคลื่อนไหวแล้ว ขบวนการของปีกแรงงานกำลังอยู่ในขบวนการปฏิวัติเชิงโครงสร้าง (Structural Revolutionary Movement) เน้นการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงสถาบันทางสังคมต่าง ๆ เนื่องจากได้รับและตระหนักถึงความเหลื่อมล้ำในระบบเศรษฐกิจและการเมืองภายในสังคม ต้องการระบบใหม่ที่รองรับทางเลือกและความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง

รูปแบบและลักษณะของปีกแรงงานภายใต้โครงสร้างของพรรคอนาคตใหม่นั้น พรรคมีหน้าที่ต้องสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมรวมทั้งการสร้างเครือข่ายกับผู้ใช้แรงงาน โดยหลักเกณฑ์ วิธีการได้มา โครงสร้าง

[๙] พรรคอนาคตใหม่, “เอกสารการประชุมจัดตั้งพรรคอนาคตใหม่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๑” (วาระการประชุมจัดตั้งพรรคอนาคตใหม่, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต, ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๑).

อำนาจหน้าที่ และการพ้นจากตำแหน่งของคณะกรรมการเครือข่ายผู้ใช้แรงงานให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการบริหารพรรคกำหนด และที่สำคัญที่ในเอกสารวันประชุมจดจัดตั้งพรรคอนาคตใหม่ระบุอย่างชัดเจน คือ ขบวนการปีกแรงงานจำต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับอุดมการณ์ นโยบาย และข้อบังคับของพรรคอนาคตใหม่ [๑๐] เมื่อช่วงเริ่มต้นก่อนก่อตั้งพรรคจนถึงภายหลังการจดจัดตั้งพรรคอนาคตใหม่ ขบวนการปีกแรงงานมีการใช้โครงสร้างภายในองค์กรชั่วคราว โดยเครือข่ายภายในขบวนการมีการส่งตัวแทนเพื่อเข้าร่วมนั่งเป็นคณะกรรมการของปีกจำนวน ๒๐ คน เพื่อการทำงานเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง และใช้ในการประชุมหารือ ลงมติต่าง ๆ ตลอดจนเพื่อประชุมวางโครงสร้างองค์กรและเครือข่ายฉบับใช้งานจริงต่อไป ในท้ายที่สุด แม้ขบวนการได้ร่างโครงสร้างฉบับสมบูรณ์ออกมาแล้ว แต่ไม่สามารถใช้นำเสนอและอนุมัติใช้แผนโครงสร้างนี้ได้ทันในนามพรรคอนาคตใหม่ เพราะเจอการยุบพรรคเสียก่อน ผลกระทบคือการผลักดันประเด็นต่าง ๆ เข้าในที่ประชุมผ่านร่างโครงสร้างองค์กรและเครือข่ายฉบับสมบูรณ์นี้เกิดการชะงักและการล่าช้า เนื่องจากไม่มีกระบวนการนำเรื่องเข้า-ออกที่ประชุมอย่างเป็นทางการ และต้องรอนำเสนอในวาระการประชุมเครือข่ายครั้งถัดไปแทน แม้การประชุมจะมีความสม่ำเสมอ หนึ่งครั้งต่อเดือน แต่หากมีวาระใหญ่ของพรรคแทรกเข้ามาก็จะส่งผลให้การประชุมถูกเลื่อนหรือถูกยกเลิกไปกระทันหัน เครือข่ายภายในขบวนการไม่รับรู้ขอบเขตการผลักดันในนามตัวแทนกลุ่ม ในส่วนของการขยายเครือข่ายภายนอก จูงใจให้เข้ามาร่วมขับเคลื่อนภายในขบวนการ นับว่ายังไม่ประสบผลสำเร็จนักหากดูในเชิงปริมาณ ยังมีฐานเครือข่ายที่แคบอยู่แต่ภายในอุตสาหกรรมหลัก ซึ่งเป็นแรงงานในระบบแทบทั้งหมด ขบวนการยังขาดความหลากหลายและขาดการเชื่อมต่ออำนาจเชิงโครงสร้างกับแรงงานในระบบกลุ่มต่าง ๆ แต่ยังมีการค้นพบว่าขบวนการมีองค์กรพันธมิตรภายนอกที่ทำงานร่วมกันเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากการทำงานผลักดันเชิงนโยบายและกฎหมายต่าง ๆ ทำให้ต้องมีการประสานงาน และแลกเปลี่ยนข้อมูลเฉพาะด้านต่อกัน นับว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการร่วมกันผลักดันได้เป็นอย่างดี แม้ในท้ายที่สุด นโยบายหรือกฎหมายนั้น ๆ จะยังล่าช้าอยู่ในระหว่างกระบวนการหรือถูกปัดตกจากฝ่ายรัฐบาลก็ตาม

ในการระดมทรัพยากรด้านเงินทุน แม้พรรคจะสนับสนุนเงินทำงานเครือข่ายให้แก่ปีกแรงงานในทุก ๆ เดือนอย่างสม่ำเสมอ แต่ในช่วงแรกที่ได้รับคะแนนเสียงเลือกตั้งจนได้ผู้แทนราษฎรเข้าทำงานในระบบรัฐสภาแล้ว ขบวนการยังคงคำนึงถึงกิจกรรมการระดมทุนเพื่อนำเงินเข้าพรรคอนาคตใหม่อยู่ เนื่องด้วยการเริ่มต้นทำภารกิจระยะยาว พรรคอาจจำเป็นต้องใช้เงินสนับสนุนอีกจำนวนมาก รวมถึงกิจกรรมระดมทุนยังสามารถเชื่อมโยงเครือข่ายคนอื่น ๆ เข้ามาสนับสนุนเพิ่มได้อีกด้วย เนื่องจากเป็นกิจกรรมสาธารณะ และยังเป็นการใช้กิจกรรมระดมทุนนี้ในการกระชับมิตรเครือข่ายเดิมที่มีอยู่ ในเวลาต่อมามีการเพิ่มบุคลากรในทีมข้อมูลและนโยบายกลางปีกแรงงานมากขึ้น เพื่อรองรับการทำงานในรัฐสภาและงานเครือข่ายกับกลุ่มอิสระข้างนอกขบวนการซึ่งจัดได้ว่ามีความจำเป็นอย่างมาก เพราะไม่เพียงส่งผลต่อการได้มาซึ่งข้อมูลที่ดีขึ้นเพื่อนำมาใช้ประกอบการอภิปราย หรือการนำเสนอปัญหา และนโยบายของปีกแรงงาน หากแต่จะทำให้โครงสร้างภายในขบวนการแข็งแรงทางด้านความคิดทางการเมืองมากยิ่งขึ้น แต่สิ่งที่ต้องแลกคือเงินสนับสนุนเพิ่มเติม

[๑๐] เรื่องเดียวกัน.

ผลกระทบที่ตามมาคือทำให้ขบวนการมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ประกอบกับงานเครือข่ายที่เริ่มมากขึ้นตามระยะเวลาการทำงานลงพื้นที่กับมวลชนหรือการรับเรื่องจากประชาชนในพื้นที่ต่าง ๆ ขบวนการจึงสร้างแผนระดมเงินกองกลางแยกออกมา เพื่อใช้เป็นเงินสนับสนุนทีมงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น เงินสนับสนุนเพิ่มเติมตามภาระหน้าที่และปริมาณของงาน การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลของทีมงานเครือข่ายที่ต้องลงพื้นที่ปัญหา เป็นต้น หากแต่กองทุนนี้มีโครงสร้างและรายละเอียดที่ไม่ชัดเจนและแข็งแรงมากนัก ส่งผลให้เกิดความสับสนในสวัสดิการและการเบิกจ่ายของทีมงานเครือข่าย ตลอดจนภาระหน้าที่ของการดูแลจัดการกองทุนนี้ตกอยู่ที่บุคคลคนเดียว ทำให้ไม่ราบรื่น ไม่มีการกระจายภาระหน้าที่ตามตำแหน่งที่ควรจะมี และขาดการมีส่วนร่วม จึงทำให้ผลลัพธ์ยังไม่เป็นไปตามเจตนารมย์ที่วางไว้แต่แรกเท่าไรนัก

ส่วนการระดมทรัพยากรด้านบุคคล เป็นด้านที่ขบวนการให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งตั้งแต่เริ่มก่อตั้งปีกแรงงาน โดยเน้นการระดมมวลชนจัดตั้งในด้านปริมาณ ภายใต้เงื่อนไขอุดมการณ์แนวคิดที่เหมือนกันกับขบวนการ ภายหลังการเริ่มโชว์ฝีมือการทำงานฝ่ายค้านในรัฐสภา ไม่ว่าจะเป็นการอภิปรายต่าง ๆ โดยเฉพาะการอภิปรายงบประมาณและการอภิปรายไม่ไว้วางใจ ส่งผลให้พรรคมีความน่าสนใจมากยิ่งขึ้นในพื้นที่สื่อโซเชียล ยิ่งทำให้ฐานเสียงจากคนรุ่นใหม่ทั้งที่ติดตามพรรคมาก่อนหน้านี้อยู่แล้ว ช่วยเพิ่มการจูงใจให้คนรอบข้างมาสนใจและ เป็นฐานเสียงพรรคเพิ่มเติม [๑๑] ในส่วนของปีกแรงงานเน้นการระดมมวลชนด้วยวิธีการคล้ายเดิม นั่นคือ ผ่านการจัดตั้ง การรณรงค์ กระบวนการหารือกับองค์กรพันธมิตรนอกเครือข่ายเพื่อวิเคราะห์ปัญหา ปรับปรุงกฎหมาย และผลักดันประเด็นต่าง ๆ ต่อไป เมื่อวิเคราะห์ถึงทรัพยากรด้านอื่น ๆ ที่ใช้ในการสนับสนุนการเคลื่อนไหวรูปแบบใหม่ในยุคสมัยปัจจุบัน เช่น ด้านการสื่อสารผ่านสื่อโซเชียลพบว่า ยังขาดบุคคลเฉพาะตำแหน่งในการดูแล มีการผลัดเปลี่ยนและช่วยกันทำงานสื่อตามหัวข้อของแต่ละคนในทีมข้อมูลและนโยบายกลาง จากปัญหาด้านเงินทุนที่ไม่เพียงพอต่อการจ้างสื่อภายนอก ขบวนการใช้วิธีการประสานงานกับพรรคเพื่อขอผลิตสื่อเป็นรายชิ้นไป เช่น ใบปลิวสื่อสาร วิดีโอนโยบาย หรือการลงโพสต์ประชาสัมพันธ์ แต่อาจต้องแลกมากับความไม่แน่นอนในเรื่องระยะเวลา เนื่องจากปริมาณงานของทีมสื่อพรรคมีจำนวนมาก ส่งผลให้งานสื่อบางชิ้นที่ประสานไปล่าช้าเป็นเวลาหลายเดือน หรือตกหล่น กระทั่งถูกหลงลืมไป

เมื่อรูปแบบขบวนการเคลื่อนไหวของปีกแรงงานต้องการเปลี่ยนแปลงในเชิงโครงสร้างผ่านนโยบายพรรคการเมืองและกลไกของรัฐสภา ยุทธวิธีการต่อสู้นอกรัฐสภาเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุทธวิธีการต่อสู้ผ่านกลไกรัฐสภา ผ่านการอภิปรายในรูปแบบใหม่และชุดข้อมูลแบบใหม่ ปรับเปลี่ยนการทำงานแบบรัฐราชการในคณะกรรมาธิการแรงงาน ซึ่งผู้แทนราษฎรสัดส่วนปีกแรงงานได้เข้าไปนั่งดำรงตำแหน่งด้วยกันถึง ๓ คน ในตำแหน่งประธานคณะกรรมาธิการและตำแหน่งอื่น ๆ ตามลำดับ ส่วนอีก ๑ คน อยู่ในตำแหน่งรองประธานคนที่ ๒ ของคณะกรรมาธิการการสวัสดิการสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีการเคลื่อนไหวรายประเด็น

[๑๑] ศุทธิกานต์ มีจั่น, “บทปริทัศน์หนังสือ McCargo, Duncan & Anyarat Chattharakul. (๒๐๒๐). Future Forward: The Rise and Fall of Thai Political Party. Copenhagen, Denmark: Nordic Institute of Asian Studies Press. ๒๕๒ p.,” วารสารสถาบันพระปกเกล้า ๑๙, ฉ.๒ (พฤษภาคม - สิงหาคม ๒๕๖๔): ๑๕๐-๑๕๒.

นำเรื่องของกลุ่ม องค์กร หรือปัจเจกบุคคลล้อต่อเข้าในรัฐสภาหรือในพรรคการเมืองผ่านบทบาทการทำงานของผู้แทนราษฎรสัดส่วนปีกแรงงาน จากการติดตามกระบวนการทำงานค้นพบว่า วิธีการเคลื่อนไหวผลักดันภายใต้กระบวนการฝั่งนิติบัญญัติของขบวนการไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกันตามเป้าหมายและกรอบที่วางไว้ ซึ่งเกิดจาก (๑) กระบวนการทำงานภายใต้คณะกรรมาธิการของผู้แทนราษฎรสัดส่วนแรงงานเป็นไปแบบรายกรณีของแต่ละปัจเจกบุคคล มีการรับเรื่องร้องเรียนในปริมาณมากส่งผลให้แต่ละเรื่องล่าช้า และยังคงมีการทำงานแบบรัฐราชการแบบเก่าอยู่ (๒) การนำเสนอนโยบายและกฎหมายเพื่อผลักดันผ่านพรรค มีกระบวนการที่ไม่เป็นขั้นตอนทางการ ซ้ำซ้อน และล่าช้า กล่าวคือ ไม่มีกระบวนการพิจารณาที่เป็นมาตรฐาน ขึ้นอยู่กับเนื้อหานโยบายหรือกฎหมายฉบับนั้น ๆ รวมถึงขึ้นอยู่กับผู้แทนราษฎรคนอื่นภายในพรรคที่สนใจเข้าร่วมพิจารณาเสนอแนะ และคัดค้านต่อฉบับนั้น ๆ ด้วย ปัญหาทั้งสองกรณีนี้ส่งผลให้กระบวนการเคลื่อนไหวไม่เป็นไปตามเป้าหมาย หรือล่าช้าเพิ่มมากขึ้นกว่าจะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ทำให้สูญเสียทรัพยากรในด้านต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะปัญหากรณีที่ (๑) ผลกระทบที่ตามมาคือ เกิดความผิดหวังหรือไม่พึงพอใจของฝ่ายทีมข้อมูลและนโยบายกลางของขบวนการ ทีมที่ทำหน้าที่สนับสนุนข้อมูลและการปฏิบัติงานโดยตรงกับผู้แทนราษฎร และก่อให้เกิดการตั้งคำถามต่อกระบวนการการทำงานบางประการระหว่างเครือข่ายกับผู้แทนราษฎรที่ดำรงตำแหน่งในประธานคณะกรรมาธิการนั้น ๆ ถึงความชอบธรรม ส่งผลให้เกิดความขัดแย้ง ความหวาดระแวงภายในขบวนการ ตลอดจนเกิดการแบ่งฝักแบ่งฝ่ายกันอย่างหลวม ๆ ไม่เป็นทางการ

๒.๓ ช่วงการเคลื่อนไหวทางสังคมภายหลังการยุบพรรค และการเคลื่อนไหวทางสังคมของกลุ่มอื่น ๆ ภายนอกรัฐสภา

วิกฤติทางการเมืองเริ่มปะทุเป็นระลอกระหว่างชนชั้นนำทางการเมืองและชนชั้นนำทางเศรษฐกิจตลอดระยะเวลาภายหลังการเลือกตั้งและจัดตั้งรัฐบาล และเริ่มส่งสัญญาณรุนแรงขึ้นเรื่อย ๆ มีการพูดใส่ร้ายปลุกระดมความเกียดชัง ตั้งกลุ่มขบวนการโต้กลับผ่านสื่อโซเชียลตามช่องทางต่าง ๆ (IO) อาทิ การกระโดดลงมาเล่นเองของอภิรัชต์ คงสมพงศ์ ผู้บัญชาการทหารบก (ผบ.ทบ.) และเลขาธิการคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) หลังพรรคอนาคตใหม่ชงตัดงบกองทัพและยกเลิกการเกณฑ์ทหาร อภิรัชต์จึงกล่าวกับนักข่าวที่สัมภาษณ์ถึงสถานการณ์ทางการเมืองว่า “ให้ฟังเพลงหนักแผ่นดิน” [๑๒] เนื่องด้วยสถานการณ์ของพรรคอนาคตใหม่ที่ถูกจับจ้องหามาตรการทางกฎหมายเพื่อเอาผิดและตัดสิทธิของพรรคด้วยกลไกต่าง ๆ ของรัฐบาล กองทัพ และองค์กรอิสระ ต่อมาไม่นาน ในวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓ พรรคอนาคตใหม่ถูกศาลรัฐธรรมนูญมีมติให้ยุบพรรค เพราะเป็นการกระทำอันเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๗๒ ของพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ (พ.ร.ป.) ว่าด้วยพรรคการเมือง พ.ศ. ๒๕๖๐ และมีมติให้สั่งเพิกถอนสิทธิสมัครรับเลือกตั้งของ กก.บห. ที่ดำรงตำแหน่งอยู่ ณ วันที่มีการทำสัญญากู้เงินคือ วันที่ ๒ ม.ค. ๒๕๖๒ และ ๑๑ เม.ย. ๒๕๖๒

[๑๒] โพสต์ทูเดย์, “ผบ.ทบ.บอกให้ฟังเพลงหนักแผ่นดิน หลังพรรคการเมืองชงตัดงบกองทัพ-ยกเลิกเกณฑ์ทหาร,” โพสต์ทูเดย์, สืบค้นเมื่อวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๕, https://www.posttoday.com/politic/news/580630.

เป็นเวลา ๑๐ ปี [๑๓] สถานการณ์ทางการเมืองที่ไม่ชอบธรรมจากรัฐเผด็จการหลายต่อหลายครั้ง กระทั่งเกิดเหตุการณ์ยุบพรรคอนาคตใหม่ ส่งผลให้เกิดความไม่พอใจอย่างรุนแรงของประชาชนในสังคม จนกลายมาเป็นฉนวนให้เกิดการชุมนุมเคลื่อนไหวทางสังคมของกลุ่มต่าง ๆ กระจายไปยังพื้นที่ต่าง ๆ ก่อนจะลุกลามต่อเนื่องไปยังพื้นที่ต่างจังหวัด โดยเฉพาะในมหาวิทยาลัยและโรงเรียน เกิดกลุ่มขบวนการโต้กลับการเคลื่อนไหวของนักศึกษาและประชาชนทั่วไป และเกิดวาทะกรรมชังชาติ [๑๔] ตามมา เนื่องจากข้อเรียกร้องเชิงโครงสร้างที่กลุ่มเคลื่อนไหวปราศรัยเสนอกดดันรัฐบาล เมื่อทำการวิเคราะห์สิ่งที่เกิดขึ้นจะพบว่า การยุบพรรคการเมืองที่มาโดยชอบธรรมจากประชาชนอย่างง่ายดาย ส่งผลให้เกิดการกระจายพื้นที่ ทรัพยากร และการสนับสนุนทางการเมืองให้กับขบวนการทางสังคมอื่น ๆ

ด้านประเด็นที่ในการใช้เคลื่อนไหวของขบวนการปีกแรงงานยังคงเดิม หากแต่สถานการณ์ทางสังคมที่มีการชุมนุมประท้วงจำนวนมาก ส่งผลให้ผู้เล่นในสนามการเมืองภายในรัฐสภาจำต้องระมัดระวังในการลงเล่นในสนามการเมืองนอกรัฐสภา เนื่องจากกลัวส่งผลกระทบต่อการเดินก้าวต่อไปเพื่อสานต่อเจตนารมย์อุดมการณ์ และเป้าหมายหลักของพรรคอนาคตใหม่ต่อไป ขบวนการปีกแรงงานจึงเสมือนอยู่ในภาวะหยุดนิ่งเพื่อป้องกันการสูญเสียทรัพยากรภายในขบวนการ จึงมีการเลือกใช้วิธีการสนับสนุนกลุ่มเคลื่อนไหวทางสังคมอื่น ๆ อย่างไม่เป็นทางการเท่านั้น เมื่อการประชุมหารือภายในกระบวนการของพรรคสิ้นสุด มีความกระจ่างชัดถึงการก้าวเดินต่อไปของพรรคก้าวไกล และการรองรับโครงสร้างพร้อมทั้งเครือข่ายเดิมจากพรรคอนาคตใหม่ เช่น ผู้แทนราษฎรทั้งแบบเขตและบัญชีรายชื่อ เครือข่ายผู้ใช้แรงงานหรือปีกแรงงาน เป็นต้น ช่วงแห่งการเปลี่ยนผ่านนั้นส่งผลให้ขบวนการเริ่มเปลี่ยนวิธีคิดที่ให้ความสำคัญกับการระดมทรัพยากรด้านบุคคลในเชิงปริมาณ และการพึ่งพิงทรัพยากรด้านการสื่อสารจากพรรค โดยเปลี่ยนเป็นพึ่งพิงทรัพยากรด้านการสื่อสารผ่านสื่อโซเชียลจากพรรคลดลง ไม่เน้นการทำประชาสัมพันธ์ในพื้นที่โลกออนไลน์ หันมาเน้นการระดมทรัพยากรด้านบุคคลในพื้นที่จริง โดยไม่อิงปริมาณ แต่ให้ความสำคัญกับหลักการและกระบวนการจัดตั้งทางความคิดและนโยบายของขบวนการปีกแรงงาน ผ่านเครือข่ายท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดต่าง ๆ ของพรรคอนาคตใหม่ และคณะก้าวหน้า [๑๕]

ยุทธวิธีในการจัดตั้งเครือข่ายในท้องถิ่นของขบวนการปีกแรงงานนั้น ขบวนการเริ่มทำงานควบคู่ไปกับการเริ่มดำเนินการใช้แผนโครงสร้างขององค์กรและเครือข่ายพร้อมทั้งข้อบังคับขบวนการ (ซึ่งจัดทำโดยการล้อไปกับข้อบังคับพรรค) ที่ร่างแผนโครงสร้างไว้ตั้งแต่เริ่มจดจัดตั้งพรรคอนาคตใหม่ และในขณะเดียวกันก็ทำงานมวลชนจัดตั้งไปพร้อม ๆ กับการสร้างแรงจูงใจในการให้มวลชนท้องถิ่นเข้ามาร่วมเครือข่ายกับแรงงาน ภายใต้

---

[๑๓] BBC News, “อนาคตใหม่ : มติศาลรัฐธรรมนูญสั่งยุบพรรคอนาคตใหม่ ตัดสิทธิ กก.บห. ๑๐ ปี,” BBC, สืบค้นเมื่อวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๕, https://www.bbc.com/thai/thailand-51582581.

[๑๔] WorkPointtoday, “บิ๊กแดงสอนน้อง โควิดเป็นแล้วหาย แต่โรคที่เป็นแล้วไม่หาย “โรคชังชาติ”,” WorkPointtoday, สืบค้นเมื่อวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๕, https://workpointtoday.com/%E0%B8%BAbig-dang/.

[๑๕] คณะก้าวหน้า หลังถูกยุบพรรคอนาคตใหม่ แกนนำของพรรคที่ถูกตัดสิทธิจึงร่วมก่อตั้งคณะก้าวหน้าขึ้นมา ในรูปแบบขององค์กรมูลนิธิ เพื่อทำงานทางความคิดทางการเมืองประชาธิปไตย และเพื่อให้มีบทบาทในการทำงานการเมืองท้องถิ่น พร้อมทั้งทำกิจกรรมคู่ขนานไปกับการทำงานในรัฐสภาของพรรคก้าวไกล

โครงสร้างของตัวแทนจังหวัดนั้น ๆ ที่ตนทำงานในพื้นที่อยู่ หลังจากพรรคก้าวไกลเปิดตัวอย่างเป็นทางการเพื่อรองรับผู้แทนราษฎรเดิมจากพรรคอนาคตใหม่รวมถึงเครือข่ายต่าง ๆ แล้ว เมื่อมีการเปิดประชุมรัฐสภาตามปกติ ข้อสังเกตในการดำเนินงานในคณะกรรมาธิการยังคงเคลื่อนด้วยวิธีการเช่นเดิม หากแต่ประเด็นเฉพาะหน้า ด้านแรงงานกลับมีความหลากหลายผ่านเข้ามามากขึ้นจากกลุ่มอิสระและเครือข่ายนอกขบวนการ ซึ่งเป็นประเด็นเดือดร้อนของแรงงานหลายคนในภาพรวม รวมถึงการขยายเครือข่ายพันธมิตรจากการทำงานด้านความคิดกับองค์กรภายนอกมากยิ่งขึ้น

๓. เงื่อนไขและปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเคลื่อนไหวเพื่อยกระดับเปลี่ยนการรับรู้และขยายเครือข่ายของ
ปีกแรงงานพรรคอนาคตใหม่

จากการศึกษาพบว่า การเคลื่อนไหวเพื่อยกระดับเปลี่ยนการรับรู้ประเด็น รัฐสวัสดิการ กับแรงงานและการเมืองประชาธิปไตยของปีกแรงงานพรรคอนาคตใหม่ ยังคงไม่สามารถเข้าถึงเพื่อเปลี่ยนการรับรู้แก่แรงงานทั่วไปที่อยู่นอกเครือข่ายได้อย่างครอบคลุมตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ แม้จะมีผลตอบกลับบ้างเล็กน้อยในระดับปัจเจกบุคคลก็ตาม เนื่องด้วยเงื่อนไขและปัจจัยสำคัญที่เกิดจาก

๓.๑ สถานการณ์ทางการเมืองไทย และความเป็นประชาธิปไตยที่ส่งผลสะเทือนต่อรัฐสภาและการยุบพรรคอนาคตใหม่ที่มีอายุเพียงปีเศษ ตลอดจนช่วงรอยต่อของการเปลี่ยนแปลงภายหลังจากการถูกยุบพรรคที่ทำให้งานพื้นที่และมวลชนต้องหยุดชะงัก เหลือไว้แค่เพียงการทำงานด้านความคิดทางนโยบายแรงงานและรัฐสวัสดิการผ่านสื่อโซเชียลมีเดีย

๓.๒ โครงสร้างแท้จริงของขบวนการที่ยังไม่สามารถดำเนินการได้เต็มรูปแบบ ตลอดจนปัญหาการเชื่อมประสานเพื่อเพิ่มแนวร่วม ขยายพื้นที่ให้กับแรงงานนอกระบบอุตสาหกรรมแบบดั่งเดิมเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองระดับชาติร่วมกับขบวนการได้

๓.๓ วิธีการเคลื่อนไหวผลักดันภายใต้กระบวนการฝั่งนิติบัญญัติของขบวนการไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกันตามเป้าหมายและกรอบที่วางไว้ ส่งผลให้เกิดร่องรอยความขัดแย้งในเรื่องยุทธวิธีออกเป็น ๒ ฝั่งอย่างหลวม ๆ รวมถึงกลไกการขับเคลื่อนร่างกฎหมายของขบวนการผ่านพรรคที่ไม่สอดรับซึ่งกันและกันเท่าที่ควร

๓.๔ ทรัพยากรสนับสนุนจากพรรคที่มีเงื่อนไขและจำกัด ไม่ว่าจะเป็นทางด้านการสื่อสารผ่านสื่อโซเชียลหลักของพรรค ชุดข้อมูลสนับสนุนนโยบายของขบวนการจากพรรค ปัญหาการพึ่งพาทรัพยากรบางส่วนจากองค์กรหลัก ทำให้ขบวนการจำต้องทบทวนลำดับความสำคัญในแผนงาน และแก้ไขปัญหาหรือจัดการเรื่องการระดมทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังเดิม อาทิ การจัดระดมทุนให้แก่พรรค หรือการหาแนวทางในการจัดระดมทุนผ่านการขายสินค้าของปีกแรงงานเอง

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

โดยสรุป จะเห็นได้ว่าขบวนการปีกแรงงานในช่วงการเคลื่อนไหวภายใต้การปกครองของคณะรัฐประหาร (คสช.) ขบวนการมีความเป็นขบวนการปฏิรูป ก่อนจะเคลื่อนตัวไปเป็นขบวนการปฏิวัติเชิงโครงสร้างในภายหลังการจัดตั้งพรรคการเมือง และคงรูปแบบขบวนการไว้ดังเดิมจนเปลี่ยนผ่านช่วงภาวะหยุดนิ่งของขบวนการหลังจากถูกยุบพรรค ท่ามกลางกระแสการเมืองที่ร้อนแรงพร้อมกับการเคลื่อนไหวทางสังคมของกลุ่มอื่น ๆ ภายนอกรัฐสภา การเปลี่ยนแปลงและหยุดนิ่งเช่นนี้มีเงื่อนไขการแปรผันไปตามบริบทสถานการณ์ทางการเมืองในประเทศเป็นอย่างมาก นอกจากนี้ เงื่อนไขและรูปแบบของขบวนการที่เปลี่ยนไปดังกล่าวยังส่งผลต่อเป้าหมาย และรูปแบบการระดมทรัพยากรในปัจจุบัน ที่ขบวนการหันมาเน้นด้านทรัพยากรบุคคล ผ่านการขยายเครือข่ายอย่างมีกลไกและซับซ้อนมากขึ้น โดยเน้นการทำงานกับมวลชนผ่านการจัดตั้งอย่างเป็นกระบวนการ เพื่อวางฐานรากของขบวนการให้มั่นคง ขยายการสื่อสารรับรู้แก่สังคม กระจายอำนาจและทรัพยากรภายใต้โครงสร้างสังคมการเมืองให้แก่กลุ่มผู้ใช้แรงงานอื่น ๆ ผ่านทางเครือข่ายในขบวนการ

ขบวนการปีกแรงงาน นับว่าเป็นขบวนการที่มีความหยืดหยุ่น พร้อมปรับยุทธวิธีการเคลื่อนไหวตลอดเวลา เพื่อให้สอดรับกับข้อจำกัดหรือโอกาสในแต่ละสถานการณ์ทางการเมือง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ อีกทั้งการทำงานทางความคิดร่วมกันกับกลุ่มนักวิชาการและกลุ่มคนรุ่นใหม่ เพื่อช่วยกันแลกเปลี่ยนและให้ความรู้ถึงต้นตอของแต่ละปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อสังเคราะห์นโยบาย กระบวนการ หรือวิธีการแก้ไขปัญหาเหล่านั้นได้อย่างตรงจุดและตอบโจทย์มากขึ้น ยิ่งถ้าทั้งสองกลุ่มข้างต้นมีอุดมการณ์และเป้าหมายเดียวกันยิ่งส่งอิทธิพลทางความคิดซึ่งกันและกัน ผ่านยุทธวิธี รูปแบบการจัดตั้ง การระดมทรัพยากรในขบวนการเช่นเดียวกันกับเงื่อนไขในข้างต้นที่กล่าวไปอีกด้วย

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการเคลื่อนไหวเพื่อยกระดับเปลี่ยนการรับรู้ประเด็น รัฐสวัสดิการ กับแรงงานและการเมืองประชาธิปไตยของปีกแรงงานพรรคอนาคตใหม่ จะยังคงไม่สามารถเข้าถึง เพื่อเปลี่ยนการรับรู้แก่แรงงานทั่วไปที่อยู่นอกเครือข่ายได้อย่างครอบคลุมตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (แม้จะมีผลตอบกลับบ้างเล็กน้อยในระดับปัจเจกบุคคลก็ตาม) สำหรับผู้เขียน มีความเห็นด้วยอย่างยิ่งในการปรับยุทธวิธีการเคลื่อนไหวและให้ความสำคัญกับการสร้างเครือข่ายในท้องถิ่นผ่านการจัดตั้งตามสาขาจังหวัดของพรรคอนาคตใหม่เดิม จะยิ่งช่วยเสริมและขยายโครงสร้างเครือข่ายให้แข็งแรงและมั่นคงมากยิ่งขึ้น และหากมีการปรับยุทธวิธีการเคลื่อนไหวภายในรัฐสภาให้สอดคล้องกับการทำงานเครือข่ายท้องถิ่นนี้ และสอดรับกับปัญหา ข้อเสนอข้อผลักดันของแต่ละสหภาพแรงงาน จะเป็นการเพิ่มการทำงานร่วมกันทั้งขบวนการแรงงานได้อย่างมีพลังอำนาจต่อรองของขบวนการแรงงานทั้งขบวนจะยิ่งแข็งแรงเป็นอย่างมาก

รายการอ้างอิง

บันทึก ๖ ตุลา. “การต่อสู้ของกรรมกร.” บันทึก ๖ ตุลา. สืบค้นเมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕, https://doct6.com/ learn-about/how/chapter-2/2-2/2-2-1.

อุเชนทร์ เชียงเสน. “กรอบโครงความคิดและตีคนเลว ตีคนชั่ว ไม่บาป.” ประชาไท. สืบค้นเมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๔. https://prachatai.com/journal/2009/06/24648.

ประชาไท. “๑๐ ปี ประชาไท: สถานการณ์แรงงาน.” ประชาไท. สืบค้นเมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๔, https:// prachatai.com/journal/2014/10/56102.

พจนา วลัย. “การเลิกจ้างผู้นำแรงงานภายใต้รัฐบาลทหาร: ความมั่นคงของรัฐ สวนทางกับความมั่นคงของแรงงาน.” สืบค้นเมื่อวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๔. https://prachatai.com/ journal/2016/06/66329.

พจนา วลัย. “ศักดิ์ศรีของกรรมกรอยู่ตรงไหน.” สืบค้นเมื่อวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๔.https://prachatai.com /journal/2016/05/65545.

สังศิต พิริยะรังสรรค์. ประวัติการต่อสู้ของกรรมกรไทย. กรุงเทพฯ: โครงการหนังสือเล่ม สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๙.

พรรคอนาคตใหม่. “เอกสารการประชุมจัดตั้งพรรคอนาคตใหม่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๑.” วาระการประชุมจัดตั้งพรรคอนาคตใหม่, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต, ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

ศุทธิกานต์ มีจั่น. “บทปริทัศน์หนังสือ McCargo, Duncan & Anyarat Chattharakul. (๒๐๒๐). Future Forward: The Rise and Fall of Thai Political Party. Copenhagen, Denmark: Nordic Institute of Asian Studies Press. ๒๕๒ p..” วารสารสถาบันพระปกเกล้า ๑๙, ฉ.๒ (พฤษภาคม - สิงหาคม ๒๕๖๔): ๑๕๐-๑๕๒.

โพสต์ทูเดย์. “ผบ.ทบ.บอกให้ฟังเพลงหนักแผ่นดิน หลังพรรคการเมืองชงตัดงบกองทัพ-ยกเลิกเกณฑ์ทหาร.” โพสต์ทูเดย์. สืบค้นเมื่อวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๕, https://www.posttoday.com/politic/ news/580630.

BBC News. “อนาคตใหม่ : มติศาลรัฐธรรมนูญสั่งยุบพรรคอนาคตใหม่ ตัดสิทธิ กก.บห. ๑๐ ปี.” BBC. สืบค้นเมื่อวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๕, https://www.bbc.com/thai/thailand-51582581.

WorkPointtoday. “บิ๊กแดงสอนน้อง โควิดเป็นแล้วหาย แต่โรคที่เป็นแล้วไม่หาย “โรคชังชาติ”.” WorkPointtoday. สืบค้นเมื่อวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๕, https://workpointtoday.com/%E๐%B8%BAbig-dang/

บทบาทในการสนับสนุนกิจกรรมผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลน้ำโจ้ อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง

ณัฏฐ์ดนัย ประเทืองบริบูรณ์, พงษ์สนิท คุณนะลา, ไพฑูรย์ อินต๊ะขัน และ ธีระวัฒน์ แก้วลังกา

มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตพะเยา,
มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง
Email: nathdanaipg@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาบทบาทในการสนับสนุนกิจกรรมผู้สูงอายุ เพื่อเสนอแนะแนวทางในการสนับสนุนกิจกรรมตามความต้องการของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลน้ำโจ้ อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง ด้วยการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามกลุ่มผู้สูงอายุที่มีอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๓๔๓ คน ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการในการสนับสนุนกิจกรรมของผู้สูงอายุในด้านการออกกำลังกายของผู้สูงอายุ ทีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ที่ระดับ ๓.๘๗ รองลงมาคือการสนับสนุนกิจกรรมในด้านงานอดิเรกของผู้สูงอายุ อยู่ในระดับมาก ที่ระดับ ๓.๘๔ ขณะที่ ความต้องการการสนับสนุนกิจกรรมในด้านการท่องเที่ยวของผู้สูงอายุมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับ ที่ระดับ ๓.๗๙ ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าความต้องการในการสนับสนุนกิจกรรมของผู้สูงอายุจะอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งที่ผ่านมาเทศบาลตำบลน้ำโจ้ยังไม่สามารถที่จะตอบสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ ได้อย่างต่อเนื่องและเกิดเป็นรูปธรรม ดังนั้น เทศบาลตำบลน้ำโจ้ต้องหันมาให้ความสนใจในการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนกลุ่มผู้สูงอายุภายใต้แนวโน้มการเข้าสู่สังคมสูงวัยที่อาจส่งผลกระทบต่อการบริหารท้องถิ่นในอนาคต

คำสำคัญ : กิจกรรมผู้สูงอายุ การพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคมสูงวัย

THE ROLE FOR SUPPORT TO ELDERLY ACTIVITIES OF NAMJO SUBDISTRICT MUNICIPALITY, MAETHA DISTRICT, LAMPANG PROVINCE

Nathdanai Pratuangboriboon, Pongsanit Koonnala

Phaithun Intakhan and Theerawat Kaewlangka

Lampang Rajabhat University, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Phayao Campus,

Lampang Rajabhat University, Mahachulalongkornrajavidyalaya

University Lampang Buddhist College

Email: nathdanaipg@gmail.com

Abstract

The purpose of this research was to study the role of supporting activities for the elderly and suggest guidelines for supporting activities according to the elderly needs in Namjo Subdistrict Municipality, Maetha District, Lampang Province by using questionnaires from the ๓๔๓ elderly people aged 60 years and over. Data were analyzed by using descriptive statistics and inferential statistics with multiple regression analysis. The results showed that the need to physical activities of the elderly in the field of tourism for the elderly at the highest mean was at the high level of 3.87, followed by supporting activities in the hobbies of the elderly at the high level of 3.84. Meanwhile, the need for field of tourism for the elderly have the lowest average at the high level of 3.79 The results of the study showed that the need to support activities among the elderly was at the high level in all aspects. In the past, the Namjo Subdistrict Municipality was unable to respond their needs on a continuous and real basis. Therefore, the Namjo Subdistrict Municipality must pay attention in improving the quality of life of the elderly people under the trend of entering an aging society that may affect local administration in the future.

Keywords: Elderly activities, Quality of life development, Aging society

บทนำ

นับตั้งแต่เริ่มต้นสหัสวรรษใหม่ การสูงวัยได้กลายเป็นประเด็นทางสังคมและประชากรที่สำคัญ ซึ่งตามประมาณการขององค์การอนามัยโลก พ.ศ. ๒๕๕๘ ประชากรที่มีอายุเกิน ๖๐ ปีเพิ่มขึ้นจากร้อยละ ๑๒ เป็นร้อยละ ๒๒ ในระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ถึง พ.ศ. ๒๕๙๓ (Aroogh, M. D. and Shahboulaghi, F. M., ๒๐๒๐) ขณะที่ความหลากหลายในบริบทของผู้สูงอายุในด้านความสามารถและความต้องการด้านสุขภาพ เป็นสิ่งที่ตอกย้ำถึงความสำคัญของการตอบสนองด้านสาธารณสุขอย่างครอบคลุมเพื่อต่อสู้กับการดำรงอยู่ คุณภาพชีวิต ความโดดเดี่ยวทางสังคม และปัญหาสุขภาพจิต ที่เป็นผลมาจากปัจจัยหลายประการ ทั้งการกระจายตัวของครอบครัว การสูญเสียคนที่รักและเพื่อนฝูง การเกษียณอายุ กิจกรรมการทำงานและรายได้ที่ลดลง รวมถึงสุขภาพที่เสื่อมลง (Boamah, S. A. et al. ๒๐๒๑) ดังนั้นการใช้นโยบายบูรณาการทางสังคมแก่ผู้สูงอายุให้พึ่งพาอาศัยกันอย่างเป็นอิสระ ด้วยการส่งเสริมการปกครองตนเองและการจัดการตนเอง โดยยึดถือเอาความรับผิดชอบในการดูแลผู้สูงอายุภายในครอบครัวเป็นอันดับแรก รวมทั้งการสร้างความเข้าใจเชิงบูรณาการที่ตรงกันเพื่อลดช่องว่างระหว่างการผลักดันนโยบายและการตอบสนองกับความคาดหวังของผู้สูงอายุจะสามารถเปิดโอกาสใหม่ๆ เพื่อป้องกันการแยกตัวทางสังคมและส่งเสริมการทำกิจกรรมทางสังคมรูปแบบต่างๆ ที่ผู้สูงอายุเห็นคุณค่าและประโยชน์ (Torrejon, M. J. and Matthews, A. M., ๒๐๒๒)

โลกแห่งการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นยุคของเครือข่ายทางสังคมที่มีการแชร์ข้อมูลข่าวสารออกไปอย่างรวดเร็ว มีการคิดค้นและพัฒนาเพื่อตอบสนองเกือบทุกความต้องการพื้นฐานได้สำเร็จ ไม่ว่าจะเป็นทางการแพทย์และยารักษาโรค ส่งผลให้อัตราการเสียชีวิตลดลง รวมถึงมีการกระจายความมั่นคงไปสู่ระดับภูมิภาคพร้อมกับการบริการด้านสาธารณสุข การศึกษา และการเจริญเติบโตของเขตเมือง ประชากรจึงมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและมีอายุยืนยาวขึ้น แต่อัตราการเกิดและการเจริญพันธุ์ลดลง จึงพบว่ามีผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว (อุทัยวรรณ พงษ์บริบูรณ์, ๒๕๖๓) ประชากรสูงวัยและความเป็นอยู่ที่ดีของผู้สูงอายุในประเทศไทย เป็นความท้าทายที่สำคัญสำหรับครอบครัวชุมชน สังคม และรัฐบาล ซึ่งเป็นกระบวนการที่ท้าทายในการตอบสนองความต้องการของสังคมผู้สูงอายุ ถึงแม้ภาวะประชากรสูงอายุจะนำมาซึ่งความท้าทายสำหรับสังคมและรัฐบาลก็ตาม แต่ต้องไม่มองว่าเป็นสิ่งนั้นเป็นวิกฤตการณ์ แต่ต้องมองเป็นภาวะซึ่งสามารถและควรจะมีการวางแผนเพื่อเปลี่ยนความท้าทายเหล่านี้ให้เป็นโอกาส (ขวัญฤทัย ดำรงวัฒนโภคิน, ๒๕๖๔)

ความสุขเป็นสิ่งที่สำคัญและมีความจำเป็นสำหรับมนุษย์โดยเฉพาะประชากรผู้สูงอายุ เนื่องจากเมื่อก้าวเข้าสู่วัยสูงอายุแล้วย่อมจะต้องพบกับปัญหาด้านสุขภาพและมีความต้องการพักผ่อนมากขึ้นเนื่องจากการเสื่อมที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพร่างกายและการเกิดโรคภัยไข้เจ็บที่เรื้อรัง ดังนั้น ความต้องการของผู้สูงอายุเป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งมีผลต่อความสุขของผู้สูงอายุ การตอบสนองความต้องการของผู้สูงอายุจึงเป็นแนวทางหนึ่งที่สำคัญในการพัฒนาให้ผู้สูงอายุมีความสุขในชีวิต (สิทธิพรร์ สุนทร, วัชรินทร์ สุทธศัย และ พงษ์ศักดิ์ ชิมมอนด์ส, ๒๕๖๑) ขณะที่ ประเทศไทยปัจจุบันก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ ชุมชน

ในต่างจังหวัดนับวันจะมีผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้เมื่อเกิดความป่วยมักจะมีปัญหาด้านการรักษาพยาบาลตามมาด้วย หากชุมชนได้ร่วมช่วยกันดูแลช่วยเหลือผู้สูงอายุที่เจ็บป่วยจะทำให้เป็นการเพิ่มคุณค่าความเป็นมนุษย์ให้แก่ผู้สูงอายุ และสามารถดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขเพิ่มมากขึ้น ซึ่งรูปแบบการจัดบริการการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนด้วยกิจกรรมที่เกิดจากการมีส่วนร่วมชุมชน ตั้งแต่ครอบครัว ชุนชน และองค์กรของรัฐ และองค์กรเอกชน จะเป็นการรวมพลังเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาหรือแก้ปัญหาของชุมชนได้ เพราะให้สมาชิกร่วมวางแผนปฏิบัติและแก้ปัญหาของชุมชนโดยตรง (วิไล ตาปะสี, ประไพวรรณ ด่านประดิษฐ์ และสีนวล รัตนวิจิตร, ๒๕๖๐)

ถึงแม้ในปัจจุบันภาครัฐในส่วนกลาง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เริ่มจัดให้มีบริการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวในครอบครัวและชุมชน เช่น มีอาสาสมัครผู้สูงอายุ มีพยาบาลจากหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิเข้าไปดูแลผู้สูงอายุ แต่ประสบปัญหาการดำเนินงานที่ยังไม่เป็นระบบและเหมาะสม การบูรณาการ บุคลากรไม่เพียงพอ ผู้ดูแลขาดความรู้ในการดูแลขาดระบบสนับสนุนที่ชัดเจน โดยเฉพาะปัญหาการเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้สูงอายุไทยที่ต้องเผชิญในอนาคต คือ การขาดแคลนอาสาสมัครและผู้ดูแลที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างครอบครัว สังคม เศรษฐกิจ และการย้ายถิ่นไปหางานทำที่อื่นของสมาชิกวัยแรงงาน ส่งผลให้ผู้สูงอายุจำนวนไม่น้อยถูกทอดทิ้ง ต้องช่วยตัวเองมากกว่าที่ควรจะเป็น (ชวลิต สวัสดิ์ผล และคณะ, ๒๕๖๐) ซึ่งการเพิ่มอย่างรวดเร็วของประชากรสูงอายุดังกล่าวนี้ ส่งผลกระทบต่อสวัสดิการที่รัฐควรจัดให้ และการเตรียมตัวของผู้สูงอายุเพื่อเป็นผู้ที่มีศักยภาพและความสามารถในการดำรงชีวิตท่ามกลางสังคม ดังนั้นการดูแลโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนต้องใช้กลยุทธ์สร้างจิตสำนึกให้คนในชุมชนเกิดการแก้ไขปัญหาและระดมความร่วมมือและพัฒนาบริการต่างๆ ให้แก่ผู้สูงอายุในชุมชนที่สอดคล้องกับแนวคิดกระจายงานด้านต่างๆ ให้อยู่ภายใต้การบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชนให้มากที่สุดโดยเปิดโอกาสให้ประชาชนองค์กรทุกภาคส่วนร่วมมือกันการตัดสินใจดำเนินกิจกรรมพัฒนาการดูแลผู้สูงอายุในชุมชนให้มีประสิทธิภาพยิ่งๆ ขึ้น (พิยาภา ดาหาร และ เจทสริยา ดาวราช, ๒๕๖๑)

อย่างไรก็ตาม กาญจนา พิบูลย์ และคณะ (๒๕๕๙) ระบุว่า การรับรู้ของผู้สูงอายุแต่ละบุคคลมีการรับรู้ที่แตกต่างกัน โดยความต้องการของผู้สูงอายุส่วนหนึ่งคือกิจกรรมในการให้บริการตามบริบทของสังคมและวัฒนธรรมไทย ซึ่งรูปแบบการบริการที่เน้นทางสังคมเป็นหลักจะเน้นกิจกรรมที่มีความหลากหลาย เช่น กิจกรรมด้านการให้ความรู้ กิจกรรมสันทนาการ การเต้นรำ การขับร้อง กิจกรรมการวาดภาพ หรือการทำงานศิลปะต่างๆ กิจกรรมการออกกำลังกาย กิจกรรมการทำอาหาร เป็นต้น จึงควรดำเนินกิจกรรมที่จัดให้กับผู้สูงอายุให้ครอบคลุมกับบริการที่มีความหลากหลายและเหมาะสมตามความต้องการของผู้สูงอายุ ขณะที่การจัดกิจกรรมสำหรับผู้สูงอายุแบ่งได้ ๔ ลักษณะ คือ ๑) กิจกรรมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ เพื่อลดอาการปวดตามร่างกาย เช่น ปวดหลัง ปวดเอว ปวดขา และช่วยชะลอการเกิดโรคอัลไซเมอร์ ๒) กิจกรรมการส่งเสริมอาชีพ คือ การฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพการประกอบอาชีพให้กับผู้สูงอายุ ๓) กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ คือ การศึกษาดูงานของกลุ่มชมรมผู้สูงอายุ และ ๔) กิจกรรมการตรวจสุขภาพคัดกรองโรคโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายในการตรวจ ดังนั้น รูปแบบกิจกรรมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ จึงต้องมีการจัดทำแผนการ

ดำเนินงานประจำปีเกี่ยวกับผู้สูงอายุ เพื่อให้มีความครอบคลุมทั้งมิติสุขภาพกาย สุขภาพใจ และสติปัญญาซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีนโยบายสนับสนุนการจัดกิจกรรมสำหรับผู้สูงอายุในเขตพื้นที่ ดูแลรับผิดชอบของตนเองพร้อมกับหาแนวทางใหม่ๆ เพื่อพัฒนาส่งเสริมผู้สูงอายุอย่างเป็นรูปธรรม ต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ (ศุภโชคชัย นันทศร และ วรรณวณัช ด่อนคร้าม, ๒๕๖๐) แต่ลักษณะการทำงานหรือบทบาทหน้าที่ในการแก้ไขปัญหาผู้สูงอายุของประเทศไทยยังมุ่งเน้นในแบบเดิม คือ การให้สวัสดิการสังคมแก่ผู้สูงอายุ มิใช่เป็นการส่งเสริมและช่วยให้ผู้สูงอายุมีความสุขในการใช้ชีวิตอย่างมีคุณภาพในวัยชรา รวมทั้งไม่มีการเตรียมความพร้อมสำหรับผู้ที่ย่างเข้าสู่วัยผู้สูงอายุ (สุดารัตน์ สุดสมบูรณ์ และคณะ, ๒๕๕๙)

การวิจัยครั้งนี้จึงสนใจที่จะศึกษาบทบาทในการสนับสนุนกิจกรรมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเสนอแนะแนวทางในการสนับสนุนกิจกรรมตามความต้องการของผู้สูงอายุ ซึ่งเลือกศึกษาพื้นที่เทศบาลตำบลน้ำโจ้ อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง โดยในช่วงปีงบประมาณ ๒๕๖๐ – ๒๕๖๓ ที่ผ่านมา เนื่องจากมีการจัดทำงบประมาณเพื่อสนับสนุนกิจกรรมผู้สูงอายุเพียงร้อยละ ๐.๓ จากงบประมาณทั้งหมดในแต่ละปี ประกอบกับยังไม่มีการจัดตั้งองค์กรหรือกลุ่มผู้สูงอายุของตำบลอย่างเป็นรูปธรรม จึงต้องการสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มผู้สูงอายุถึงความต้องการที่จะให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสนับสนุนตามบทบาทและหน้าที่ของหน่วยงาน เพื่อนำผลการวิจัยมานำเสนอเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ที่จะนำไปสู่แนวทางการสนับสนุนกิจกรรมที่ตอบสนองความต้องการของผู้สูงอายุได้อย่างเป็นรูปธรรม

วัตถุประสงค์การวิจัย

๑. เพื่อศึกษาระดับความสำคัญตามความต้องการของผู้สูงอายุภายใต้บทบาทในการสนับสนุนกิจกรรมเทศบาลตำบลน้ำโจ้ อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง

๒. เพื่อนำเสนอข้อมูลที่เป็นประโยชน์ที่จะนำไปสู่แนวทางการสนับสนุนกิจกรรมที่ตอบสนองความต้องการของผู้สูงอายุเทศบาลตำบลน้ำโจ้ อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปางได้อย่างเป็นรูปธรรม

การทบทวนวรรณกรรม

สถานการณ์ผู้สูงอายุ เป็นสิ่งที่ทั่วโลกได้ให้ความสนใจเป็นพิเศษ ซึ่งเป็นกลุ่มจำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้นในทุกสังคมโดยคาดว่าในปี ค.ศ. ๒๐๕๐ ประชากรมากกว่าร้อยละ ๒๐ ของทุกประเทศจะเป็นผู้มีอายุมากกว่า ๖๐ ปีและมีแนวโน้มที่ทั่วโลกจะแข็งแกร่งขึ้นสำหรับผู้ที่อยู่คนเดียวในชีวิตในช่วงวัยชรา การศึกษาในประเด็นดังกล่าวจึงมุ่งไปที่ความเหงาและการแยกตัวทางสังคมจากมุมมองของการส่งเสริมเครือข่ายทางสังคมและการสนับสนุน ร่วมกับการสร้างปฏิสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของชุมชน (Latikka, R. et al., ๒๐๒๑) ซึ่งปัญหาในระยะเริ่มต้นจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคม บทบาทและสถานะของผู้สูงอายุในครอบครัวค่อย ๆ ลดลงตามการเปลี่ยนแปลงของนโยบาย การพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม จึงทำให้การเปลี่ยนแปลงลักษณะของครอบครัวจากการเปลี่ยนช่วงวัยกลางคนสู่วัยชราไม่ได้เป็นเพียงการเปลี่ยนผ่านของวัยเท่านั้น

แต่ยังเป็นการเปลี่ยนบทบาททางสังคมด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การดำเนินการตามระบบเกษียณอายุภาคบังคับ ในด้านหนึ่งเป็นการจำกัดบทบาทของผู้สูงอายุในสังคมโดยเคร่งครัด โดยทำให้ความสามารถในการแข่งขันลดลงและอำนวยความสะดวกและการสูญเสียศักดิ์ศรีทางเศรษฐกิจและสังคมอันเนื่องมาจากการเกษียณอายุได้ทำให้สถานภาพทางสังคมของพวกเขาตกต่ำลงอย่างมาก ดังนั้น จึงต้องทำให้ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ยังคงมีส่วนร่วมในสังคมและกิจกรรมต่าง ๆ ระดับของกิจกรรมและจำนวนการมีส่วนร่วมที่ได้รับอิทธิพลจากวิถีชีวิตในวัยเด็กและพลังทางเศรษฐกิจและสังคม และจำเป็นสำหรับผู้สูงอายุด้วยที่จะต้องรักษาหรือพัฒนากิจกรรมทางร่างกาย จิตใจ และสังคม ที่เหมาะสมเพื่อชีวิตที่มีความสุขในวัยชรา “กิจกรรมผู้สูงอายุ” จึงให้คำอธิบายที่เป็นไปได้สำหรับการส่งเสริมสถานะทางสังคมและการมีส่วนร่วมทางสังคมของผู้สูงอายุ และยังวางรากฐานทางทฤษฎีสำหรับการพัฒนาการศึกษาเรื่องผู้สูงอายุอีกด้วย (Xia, X., ๒๐๒๑)

การดูแลผู้สูงอายุ นงลักษณ์ พรหมติงการ และคณะ (๒๕๖๒) ระบุว่า ประกอบด้วย การดูแลการเปลี่ยนแปลง ๓ ด้านใหญ่ คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจและด้านสังคม โดย ๑) ด้านร่างกาย การดูแลภาวะเจ็บป่วยเรื้อรัง จัดการปัญหาที่คุกคามชีวิต การรับประทานอาหาร การรับประทานยา การออกกำลังกาย การผักผ่อนนอนหลับ การฟื้นฟูสภาพการป้องกันภาวะแทรกซ้อน และการเกิดอุบัติเหตุ ๒) ด้านจิตใจ ดูแลให้ผู้สูงอายุไม่รู้สึกว่า ว้าเหว่ ไม่มีความสุข ไม่ต้องการเป็นภาระ และเป็นส่วนเกินของครอบครัว เสริมสร้างพลังอำนาจให้มีความรู้สึกว่าตนเองมีค่า มีความสามารถ มีความพอใจในชีวิตที่เป็นอยู่ สามารถเผชิญโลกได้ มีความมั่นใจ และการจัดการกับความเครียด ๓) ด้านสังคม ส่งเสริมการร่วมกิจกรรมในชุมชน และประสานความช่วยเหลือทางสังคมให้กับผู้สูงอายุ หน่วยบริการสุขภาพในชุมชน หน่วยงานของรัฐ เป็นต้น ทั้งนี้ในการดูแลผู้สูงอายุพยาบาลหรือผู้ดูแลผู้สูงอายุควรมีความเข้าใจในการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ ประเมินสภาพ วางแผนการพยาบาลทั้งในการป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพ และการดูแลรักษาเมื่อเจ็บป่วยอย่างเหมาะสม อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยมีความริเริ่มในการนำระบบการดูแลผู้สูงอายุในระดับชุมชนมาตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๕ โดยได้ระบุไว้ในแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ ๒ (๒๕๔๕-๒๕๖๔) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ระบบคุ้มครองทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ข้อ ๓.๓ “ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้อยู่กับครอบครัวอย่างมีคุณภาพและต่อเนื่องจนวาระสุดท้ายของชีวิต” (สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์, ๒๕๖๑)

บทบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดูแลผู้สูงอายุ สุดารัตน์ สุดสมบูรณ์ และคณะ (๒๕๕๙) ระบุว่า การก้าวขึ้นสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างรวดเร็ว ย่อมส่งผลให้วิถีชีวิตและพฤติกรรมของผู้คนในสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วเช่นกัน ทำให้หน่วยงานภาครัฐตั้งแต่ระดับชาติจนถึงระดับท้องถิ่น ต้องมีการเตรียมมาตรการออกมารองรับอย่างทันท่วงที ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการถ่ายโอนภารกิจด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการสังคมและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส โดยพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ ในการจัดบริการสาธารณะไว้หลายด้าน โดยเฉพาะด้านการสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส ไว้ในหมวด ๒ มาตรา ๑๖ (๑๐) ระบุให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ให้การสังคมสงเคราะห์และ

พัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส และมาตรา ๑๗ (๒๗) ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) มีอำนาจหน้าที่ในการให้การสังคมสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตเช่นเดียวกับเทศบาล เมืองพัทยา และ องค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งแผนดังกล่าวกำหนดให้มีส่งเสริมคุณภาพชีวิต และการส่งเสริมอาชีพ การพัฒนาคุณภาพชีวิต การนันทนาการ การกีฬา การศึกษาทั้งในและนอกระบบ รวมถึงการสาธารณสุข แต่ลักษณะการทำงานหรือบทบาทหน้าที่ในการแก้ไขปัญหาผู้สูงอายุของประเทศไทยยังมุ่งเน้นในแบบเดิม คือ การให้สวัสดิการสังคมแก่ผู้สูงอายุ มิใช่เป็นการส่งเสริมและช่วยให้ผู้สูงอายุมีความสุขในการใช้ชีวิตอย่างมีคุณภาพในวัยชรา รวมทั้งไม่มีการเตรียมความพร้อมสำหรับผู้ที่ย่างเข้าสู่วัยผู้สูงอายุ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องเป็นหน่วยงานหลักในการส่งเสริมและสนับสนุนการให้การสงเคราะห์และดูแลผู้สูงอายุ โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับทุกภาคส่วน ทั้งระดับครอบครัว ชุมชน องค์กรภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับประชาชน รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้ครอบครัวและชุมชน ตระหนักถึงความสำคัญคุณค่าของผู้สูงอายุที่เปรียบเสมือนผู้ทรงคุณค่าของสังคม นอกจากนี้ พรชุลีย์ นิลวิเศษ (๒๕๕๙) ยังให้รายละเอียดถึงกิจกรรมสำหรับผู้สูงอายุ ว่าควรเป็นกิจกรรมที่ไม่หักโหมหรือแข่งขันแต่ควรเป็นกิจกรรมที่สร้างความสนุกสนานรื่นเริงบันเทิงใจ และเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุมี ส่วนร่วมในกิจกรรม อันได้แก่ กิจกรรมทางสังคม กิจกรรมการออกกำลังกาย กิจกรรมการท่องเที่ยว และกิจกรรมงานอดิเรก ยังประกอบด้วย

๑) กิจกรรมทางสังคม ได้แก่การร่วมในงานบุญ งานประเพณี งานเทศกาล งานของเพื่อนบ้าน ซึ่งเป็นกิจกรรมภายในชุมชนที่ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ยังเข้าร่วมอยู่ นอกจากนั้นผู้สูงอายุบางส่วนยังเข้าร่วมเป็นสมาชิกชมรมหรือกลุ่ม เช่น ชมรมผู้สูงอายุ กลุ่มศาสนา ซึ่งผู้สูงอายุเองเห็นด้วยว่ามีความจำเป็นที่ผู้สูงอายุ ควรเข้าสังคมพบปะกับบุคคลต่างๆ ในสังคมบ้าง โดยเฉพาะการพบปะพูดคุยกับลูกหลาน ญาติ เพื่อนฝูง ตลอดจนการดูโทรทัศน์กับครอบครัว ศึกษาปฏิบัติธรรมและปลูกต้นไม้กับครอบครัวหรือเพื่อนร่วมวัยเดียวกัน

๒) กิจกรรมการออกกำลังกาย เป็นสิ่งที่มีประโยชน์แก่ผู้สูงอายุซึ่งมีการเปลี่ยนของร่างกายจากความเสื่อมจึงจำเป็นต้องออกกำลังกายเพื่อป้องกันการเสื่อมสภาพและพิการของอวัยวะต่างๆ เช่น กล้ามเนื้อและข้อต่าง ๆ ปอดและหัวใจ เป็นต้น ทั้งนี้ควรเป็นการออกกำลังกายแบบแอโรบิคสำหรับผู้สูงอายุโดยเฉพาะและเหมาะสมสำหรับร่างกายของแต่ละคน ตัวอย่างของการออกกำลังกายแบบแอโรบิค ได้แก่ การวิ่งเหยาะ หรือจ๊อกกิ้ง การเดินเร็ว ขี่จักรยาน ว่ายน้ำการเต้นแอโรบิค หรือการใช้อุปกรณ์บางอย่าง เช่น การเดินบนสายพาน การขี่จักรยานอยู่กับที่

๓) กิจกรรมการท่องเที่ยว ได้แก่การเดินทางไกล การท่องเที่ยวในเมืองไทยทั้งในจังหวัดรและต่างจังหวัด การเป็นมัคคุเทศก์หรือไกด์บรรยายในการท่องเที่ยว การเขียนหนังสือคู่มือการท่องเที่ยว เป็นต้น เนื่องจากการเดินทางท่องเที่ยวเป็นการสั่งสมประสบการณ์ของชีวิต เสริมสร้างความคิดให้ก้าวไกลทำให้ชีวิตไม่ต้องอยู่กับที่ตลอดเวลาเหมือนกับได้ชาร์จไฟหรือแบตเตอรี่ให้ตัวเองทำให้มองดูเปล่งปลั่งดังคนหนุ่มสาวอยู่เสมอชีวิตมีความสุขสนุกสนานไปอีกรูปแบบหนึ่ง แม้ว่าจะเหน็ดเหนื่อยกับการเดินทางบ้างก็ตาม แต่ก็เป็นการสร้างความสนุกสนานรื่นเริงบันเทิงใจได้เป็นอย่างดีเมื่อหัวใจเป็นสุข

๔) กิจกรรมงานอดิเรก เช่น การทำงานฝีมือ งานเย็บปักถักร้อย ทอผ้า ทำหุ่น ทำอาหารคาวหวาน งานวาดภาพ ฟ้อนรำหรือเต้นรำ ร้องเพลง งานช่างไม้ การจัดสวน เป็นต้น กิจกรรมงานอดิเรกนี้เป็นการทำงานที่ตนรักชอบและประสงค์ที่จะทำต่อไปเพื่อความผ่อนคลายความบันเทิงให้กับชีวิตตนเอง บางครั้งรู้สึกอิ่มเอมและพึงพอใจกับผลงานที่ได้รับ เช่น งานฝีมือต่าง ๆ เป็นต้น

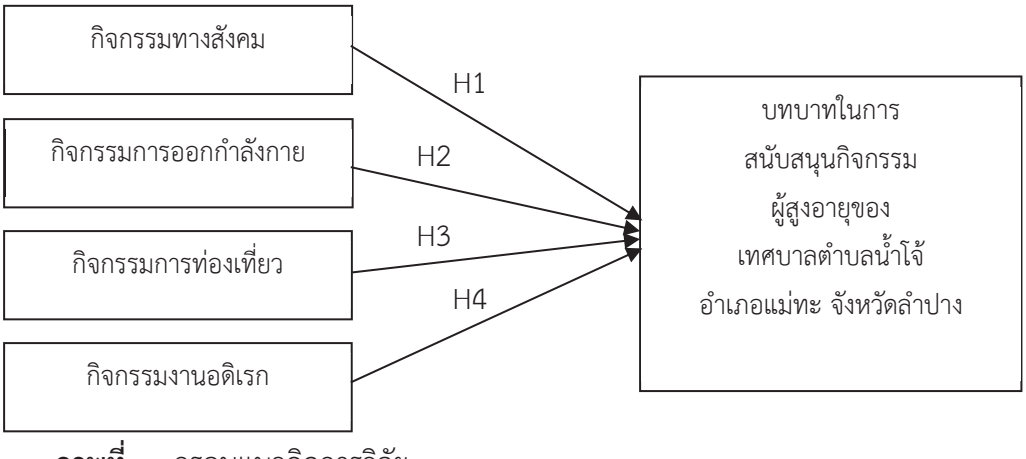
สรุปได้ว่า “กิจกรรมผู้สูงอายุ” เป็นการส่งเสริมสถานะทางสังคมและการมีส่วนร่วมทางสังคมของผู้สูงอายุ และยังเป็นการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้อยู่กับครอบครัวอย่างมีคุณภาพและต่อเนื่องจนวาระสุดท้ายของชีวิต ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องเป็นหน่วยงานหลักในการส่งเสริมและสนับสนุนการให้การสงเคราะห์และดูแลผู้สูงอายุ โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับทุกภาคส่วน โดยการเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุมี ส่วนร่วมในกิจกรรม อันได้แก่ กิจกรรมทางสังคม กิจกรรมการออกกำลังกาย กิจกรรมการท่องเที่ยว และกิจกรรมงานอดิเรก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ได้ประมวลแนวคิด และทฤษฎี ระเบียบ กฎหมาย เอกสารวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่สามารถระบุถึงการสนับสนุนกิจกรรมที่ตอบสนองความต้องการของผู้สูงอายุ จึงได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยประกอบด้วย ๑) กิจกรรมทางสังคม ๒) กิจกรรมการออกกำลังกาย ๓) กิจกรรมการท่องเที่ยว และ ๔) กิจกรรมงานอดิเรก มาทำการศึกษาความคิดเห็นของผู้สูงอายุต่อระดับความสำคัญตามความต้องการของผู้สูงอายุภายใต้บทบาทในการสนับสนุนกิจกรรมของเทศบาลตำบลน้ำโจ้ อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง เพื่อนำผลการวิจัยมานำเสนอเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ที่จะนำไปสู่แนวทางการสนับสนุนกิจกรรมที่ตอบสนองความต้องการของผู้สูงอายุได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยได้กำหนดสมมติฐานในการศึกษาดังนี้

สมมติฐาน (H๑) กิจกรรมทางสังคม (H๒) กิจกรรมการออกกำลังกาย (H๓) กิจกรรมการท่องเที่ยว และ (H๔)

กิจกรรมงานอดิเรก ล้วนมีอิทธิพลต่อความต้องการในการสนับสนุนกิจกรรมของผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลน้ำโจ้ อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง โดยนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังรูป



ภาพที่ ๑ กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ได้ดำเนินการวิจัยดังนี้

๑. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ในพื้นที่เทศบาลตำบลน้ำโจ้ อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง จำนวน ๒,๓๕๗ คน (ข้อมูลจากโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านหนอง ตำบลน้ำโจ้ ณ วันที่ ๓๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ในพื้นที่เทศบาลตำบลน้ำโจ้ อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง จำนวน ๑๐ หมู่บ้าน นำมาคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane ๑๙๗๓) การวิจัยครั้งนี้ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๔๓ คน และสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับฉลาก

๒. เครื่องมือและวิธีสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เพื่อออกแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย โดยกำหนดเป็นโครงสร้างของเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหา และทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) เพื่อให้มีความสมบูรณ์ พร้อมทั้งหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ไปทดลองใช้ (Try - out) โดยการนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน ๓๐ ชุด และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละตอนโดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ ๐.๘๗

๓. วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาภาคสนาม การแจก และการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ในพื้นที่ จำนวน. ๓๔๓ ชุด ตั้งแต่เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ถึง เดือนมกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ต่อไป

๔. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสำคัญตามความต้องการของผู้สูงอายุภายใต้บทบาทในการสนับสนุนกิจกรรมเทศบาลตำบลน้ำโจ้ อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง โดยสถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหากิจกรรมที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการสนับสนุนกิจกรรมของผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลน้ำโจ้ อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

การศึกษาระดับความสำคัญตามความต้องการของผู้สูงอายุภายใต้บทบาทในการสนับสนุนกิจกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้วยการสอบถามความคิดเห็นของผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ในพื้นที่เทศบาลตำบลน้ำโจ้ อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง จำนวน ๑๐ หมู่บ้าน เพื่อนำผลการวิจัยมานำเสนอเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์

ที่จะนำไปสู่แนวทางการสนับสนุนกิจกรรมที่ตอบสนองความต้องการของผู้สูงอายุเทศบาลตำบลน้ำโจ้ อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปางได้อย่างเป็นรูปธรรม ปรากฏผลการวิจัยดังนี้

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๒๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๙ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๖๕-๖๙ ปี จำนวน ๑๐๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๓ รองลงมาคืออายุระหว่าง ๖๐-๖๔ ปี จำนวน ๙๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๕ และส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับประถมศึกษา จำนวน ๒๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๗ และส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน ๑๘๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๕

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้สูงอายุต่อระดับความสำคัญตามความต้องการของผู้สูงอายุภายใต้บทบาทในการสนับสนุนกิจกรรมของเทศบาลตำบลน้ำโจ้ อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง แสดงดังในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๑ แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นที่มีต่อความต้องการของผู้สูงอายุภายใต้บทบาทในการสนับสนุนกิจกรรมเทศบาลตำบลน้ำโจ้ อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง โดยภาพรวม

ความต้องการในการสนับสนุนกิจกรรมของผู้สูงอายุ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
- กิจกรรมทางสังคม	๓.๘๓	๐.๓๗	มาก
- กิจกรรมการออกกำลังกาย	๓.๘๗	๐.๓๘	มาก
- กิจกรรมการท่องเที่ยว	๓.๗๙	๐.๓๙	มาก
- กิจกรรมงานอดิเรก	๓.๘๔	๐.๓๗	มาก
เฉลี่ย	๓.๘๓	๐.๓๘	มาก

จากตารางที่ ๑ พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อความต้องการของผู้สูงอายุภายใต้บทบาทในการสนับสนุนกิจกรรมเทศบาลตำบลน้ำโจ้ อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยที่ระดับ ๓.๘๓ และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ความต้องการของผู้สูงอายุภายใต้บทบาทในการสนับสนุนกิจกรรมเทศบาลตำบลน้ำโจ้ ด้านกิจกรรมการออกกำลังกาย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๗ รองลงมา คือ ความต้องการด้านกิจกรรมงานอดิเรก มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๔ เท่ากัน ขณะที่ ความต้องการด้านกิจกรรมการท่องเที่ยว มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๙

ตารางที่ ๒ แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อความสำคัญของบทบาทในการสนับสนุนกิจกรรมผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลน้ำโจ้ อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง โดยภาพรวม

บทบาทในการสนับสนุนกิจกรรมที่ผู้สูงอายุต้องการ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
- การเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับสังคมสูงวัย	๓.๙๕	๐.๖๒	มาก
- การส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ	๓.๘๐	๐.๕๕	มาก
- บูรณาการการทำงานร่วมกับทุกภาคส่วน	๓.๘๗	๐.๔๙	มาก
เฉลี่ย	๓.๘๘	๐.๕๔	มาก

จากตารางที่ ๒ พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อความสำคัญของบทบาทในการสนับสนุนกิจกรรมผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลน้ำโจ้ อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยที่ระดับ ๓.๘๘ และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ความสำคัญของบทบาทในการสนับสนุนกิจกรรมผู้สูงอายุด้านการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับสังคมสูงวัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๕ รองลงมา คือ ด้านบูรณาการการทำงานร่วมกับทุกภาคส่วน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๗ ขณะที่ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๐

ตารางที่ ๓ แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรตามกับตัวแปรอิสระและระหว่างตัวแปรอิสระ

ตัวแปร	*X๑*	*X๒*	*X๓*	*X๔*	Y
X๑. กิจกรรมทางสังคม	๑.๐๐๐	.๑๔๓**	.๑๐๐*	.๑๓๙**	.๒๔๑**
X๒. กิจกรรมการออกกำลังกาย		๑.๐๐๐	.๑๓๙**	.๑๒๐*	.๑๐๓*
X๓. กิจกรรมการท่องเที่ยว			๑.๐๐๐	.๐๗๔*	.๐๑๔*
X๔. กิจกรรมงานอดิเรก				๑.๐๐๐	.๑๔๘**
Y. บทบาทในการสนับสนุนกิจกรรม					๑.๐๐๐

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๓ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรมูลเหตุ คือ กิจกรรมทางสังคม (*X๑*) และกิจกรรมงานอดิเรก (*X๔*) มีความสัมพันธ์กับบทบาทในการสนับสนุนกิจกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ขณะที่ กิจกรรมการออกกำลังกาย (*X๒*) และ กิจกรรมการท่องเที่ยว (*X๓*) ที่มีความสัมพันธ์กับ บทบาทในการสนับสนุนกิจกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระมีความเหมาะสมที่จะใช้พยากรณ์ตัวแปรตาม

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ พบว่า มีความสัมพันธ์กันระหว่าง ๐.๐๗๔ – ๐.๒๔๑ ซึ่งไม่เกิน ๐.๘ แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระ มีความสัมพันธ์ในระดับที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Stevens, J., ๑๙๙๒)

ตารางที่ ๔ แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรอิสระด้านกิจกรรมที่มีอิทธิพลต่อความต้องการตามบทบาทในการสนับสนุนกิจกรรมผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลน้ำโจ้ อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
Constant	๒.๓๓๔	.๓๑๓		๗.๔๖๐	.๐๐๐**		
*X*๑. กิจกรรมทางสังคม	.๒๖๕	.๐๖๒	.๒๒๕	๔.๒๖๔	.๐๐๐**	.๙๘๑	๑.๖๓๑
*X*๔. กิจกรรมงานอดิเรก	.๑๓๗	.๐๖๒	.๑๑๗	๒.๒๑๖	.๐๒๗*	.๙๘๑	๑.๖๖๓
R = ๐.๗๒, R^2 = ๐.๖๖, *F* = ๑๓.๑๑๖, *Sig* = ๐.๐๐๐							

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔ พบว่า ความสำคัญของบทบาทในการสนับสนุนกิจกรรมผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลน้ำโจ้ อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง ได้แก่ กิจกรรมทางสังคม (*X*๑) และ กิจกรรมงานอดิเรก (*X*๔) ส่งผลทางบวกต่อการสนับสนุนกิจกรรมผู้สูงอายุ โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ .๒๒๕ และ .๑๑๗ ในรูปคะแนนดิบ (B) เท่ากับ .๒๖๕ และ .๑๓๗ ตามลำดับ ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ว่า บทบาทในการสนับสนุนกิจกรรมผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลน้ำโจ้ สามารถทำนายได้ด้วยคำสำคัญด้านกิจกรรมทางสังคม (*X*๑) และ กิจกรรมงานอดิเรก (*X*๔) ซึ่งมีความแม่นยำร้อยละ ๖๖.๐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และ .๐๕ ตามลำดับ

อภิปรายผล

ผลการศึกษาความสำคัญในการสนับสนุนกิจกรรมผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลน้ำโจ้ อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง ที่พบว่า ความต้องการของผู้สูงอายุภายใต้บทบาทในการสนับสนุนกิจกรรมเทศบาลตำบลน้ำโจ้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ หมัดเฟาซี รูบามา และ กฤษดา มงคลศรี (๒๕๖๒) ที่ศึกษาความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองควนลุงอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการของผู้สูงอายุโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อแยกเป็นรายด้าน โดยลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ความต้องการด้านร่างกาย ความมั่นคงปลอดภัย และความต้องการทางสังคมตามลำดับ และยังสอดคล้องกับ ประสพโชค ตันสาโรจน์ (๒๕๕๙) ที่ศึกษาความต้องการของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองกาญจนบุรี ที่ผลการวิจัยพบว่า ผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองกาญจนบุรี มีความต้องการในด้านที่สำคัญ ไดแก่ ด้านร่างกาย ด้านสวัสดิการเบี้ยยังชีพ ด้านสังคม และด้านความปลอดภัย และยังสอดคล้องกับ ณัฏฐ์ฐิตตา เทวาเลิศสกุล, วณิฎา ศิริวรสกุล และ ชัชสรัญ รอดยิ้ม (๒๕๕๙) ที่ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาผู้สูงอายุจากภาระให้เป็นพลังกรณีศึกษาเทศบาลนครรังสิต ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการของผู้สูงอายุด้านร่างกาย คือ ต้องการศูนย์สุขภาพและการดูแลตรวจสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ ด้านการพัฒนาความรู้ คือ ต้องการการอบรมให้ความรู้ด้านต่าง ๆ ด้านรายได้และสวัสดิการสังคม คือ ต้องการรายได้จากเบี้ยยังชีพที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ด้านครอบครัวและสังคม คือ ต้องการให้ลูกหลานดูแลเอาใจใส่ตนอย่างใกล้ชิดทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

จากผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้และผลการศึกษาที่นำมาเปรียบเทียบ แสดงให้เห็นถึงความต้องการของผู้สูงอายุที่สำคัญด้านหนึ่งคือ ด้านความต้องการทางสังคม ดังผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรอิสระด้านกิจกรรมที่มีอิทธิพลต่อความต้องการตามบทบาทในการสนับสนุนกิจกรรมผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลน้ำโจ้ อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง ที่แสดงให้เห็นว่ากิจกรรมทางสังคมส่งผลทางบวกต่อการสนับสนุนกิจกรรมผู้สูงอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ สอดคล้องกับ จุฑารัตน์ แสงทอง (๒๕๖๐) ที่ระบุในงานศึกษาเรื่องสังคมผู้สูงอายุ (อย่างสมบูรณ์): ภาวะสูงวัยอย่างมีคุณภาพ ว่า ปัจจุบันใจความสำคัญในการระบุสิทธิของผู้สูงอายุมีลักษณะของการให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริม และคุ้มครอง การดำเนินชีวิตประจำวันของผู้สูงอายุในสังคม พร้อมทั้งการสร้าเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้สูงอายุทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้นำศักยภาพที่มีในตัวเองออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมนั้นถือว่าเป็นการเพิ่มคุณค่าในตัวเองของผู้สูงอายุ ซึ่งอาจจะเป็นไปในลักษณะของการรวมกลุ่มทำกิจกรรมเพื่อประโยชน์ของชุมชน และสังคม หรืออาจจะเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “อาสาสมัคร” หรือ“จิตอาสา” การรวมกลุ่มเหล่านี้จะอยู่ในรูปแบบสโมสร หรือชมรม การมุ่งเน้นส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาในศักยภาพและความสามารถของผู้สูงอายุนั้นเป็นการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ “สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์” ในอีกไม่เกิน ๑๐ ปีข้างหน้านี้ ด้วยการมองถึงลักษณะของสังคมที่พร้อมไปด้วยผู้สูงอายุที่เป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมได้อย่างสมบูรณ์ ประกอบกับ “อคติวัยสูงอายุ” ได้หายไปจากสังคมอย่างถาวร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของจักรกฤษณ์ วังราษฎร์ และคณะ (๒๕๖๒) ที่ศึกษาเรื่อง ผลการวิจัยพบว่ากิจกรรมทางสังคมจะส่งผลดีต่อตัวผู้สูงอายุและความเป็นสังคมสูงอายุ กล่าวคือ ทุนทางสังคมเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นการรวมกลุ่มทางสังคมในการทำกิจกรรมหลายประเภท เช่น กิจกรรมในลักษณะการเสริมสร้างสุขภาพการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการยกระดับฐานะและเศรษฐกิจเป็นต้น ซึ่งเปิดโอกาสให้ประชาชนในชุมชนรวมถึงผู้สูงอายุได้เข้าร่วมกิจกรรมอันเป็นผลให้ผู้สูงอายุได้รับการสนับสนุนด้านการดำรงชีวิตและการช่วยเหลือดูแลอย่างครอบคลุมทุกมิติและมีประสิทธิภาพ อีกทั้งผู้สูงอายุยังได้แสดงบทบาทที่แตกต่างกันไปในระหว่างที่เข้าร่วมกิจกรรมกับกลุ่มทางสังคมที่ได้กล่าวมา ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในตนเอง และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนไม่คิดว่าตนเองเป็นภาระของสังคม

อย่างไรก็ตาม จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้น ที่พบว่า กิจกรรมทางสังคม และ กิจกรรมงานอดิเรกล้วนแต่มีความสำคัญต่อบทบาทในการสนับสนุนกิจกรรมผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลน้ำโจ้ อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับผลจากการสอบถามความคิดเห็น พบว่า โดยที่ผ่านมากิจกรรมส่วนใหญ่ที่เทศบาลตำบลน้ำโจ้ได้สนับสนุนงบประมาณและจัดให้มีกิจกรรมคือการจัดให้มีการรวมกลุ่มของผู้สูงอายุเพื่อใช้จ่ายงบประมาณที่ตั้งไว้ให้หมดไปเท่านั้น ไม่มีความต่อเนื่องและไม่เกิดเป็นกลุ่มที่ถาวร ดังนั้น การที่จะกำหนดบทบาทในการสนับสนุนกิจกรรมผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลน้ำโจ้ จะต้องพิจารณาถึงหลักการสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งด้านร่างกายและจิตใจของผู้สูงอายุให้รอบด้าน ได้แก่ ๑) การเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับสังคมสูงวัย ๒) การส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ และ ๓) บูรณาการการทำงานร่วมกับทุกภาคส่วน เพื่อนำไปสู่แนวทางการสนับสนุนกิจกรรมที่ตอบสนองความต้องการของผู้สูงอายุได้อย่างเป็น

รูปธรรม ดังที่ ณัฏฐ์ฐิตตา เทวาเลิศสกุล, วณิฎา ศิริวรสกุล และ ชัชสรัญ รอดยิ้ม (๒๕๕๙) ระบุว่า ควรแสวงหาแนวทางในการระดมบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาร่วมทำงานเป็นอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ หรือจัดสรรงบประมาณจ้างบุคลากรเพิ่มเติมให้เพียงพอกับความต้องการของผู้สูงอายุ โดยที่ ต้องการกระจายอำนาจในการดูแลผู้สูงอายุในชุมชนให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อการจัดสรรงบประมาณและการดูแลผู้สูงอายุในระดับท้องถิ่นเอง ด้วยเหตุผลที่ไม่มีใครที่จะเข้าใจปัญหาและอุปสรรคของผู้สูงอายุได้ดีเท่ากับคนในชุมชนเดียวกันเอง ทั้งนี้เพื่อการดูแลผู้สูงอายุได้อย่างยั่งยืนที่สุด จุฑารัตน์ แสงทอง (๒๕๖๐) ประกอบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องให้บริการเชิงรุกและให้ความสำคัญต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมโดยให้ประชาชนและชุมชนมีส่วนร่วม มีการจัดกิจกรรมและโครงการร่วมกับประชาชน ซึ่งกำหนดให้ประชาชนเป็นผู้คิด วางแผน และดำเนินงานรวมถึงควรเพิ่มสัดส่วนงบประมาณด้านการจัดการผู้สูงอายุ จากงบประมาณรายได้ที่จัดเก็บเองโดยท้องถิ่นเอง ซึ่งจะทำให้การดำเนินการในส่วนผู้สูงอายุมีความคล่องตัวมากขึ้น จักรกฤษณ์ วังราษฎร์ และคณะ (๒๕๖๒)

ข้อเสนอแนะ

เทศบาลตำบลน้ำโจ้ต้องปรับบทบาทด้วยการหันมาให้ความสนใจในการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนกลุ่มผู้สูงอายุภายใต้แนวโน้มการเข้าสู่สังคมสูงวัยที่อาจส่งผลกระทบต่อการบริหารท้องถิ่นในอนาคต ด้วยการกำหนดประเด็นสังคมสูงวัยให้เป็นส่วนเดียวกับการสร้างสังคมเข้มแข็ง ที่เน้นการพัฒนาแบบองค์รวม การมีส่วนร่วม ในบริบทที่แตกต่างกัน แล้วดำเนินการด้วยหลักการบูรณาการร่วมกัน ขณะที่ราชการส่วนกลางต้องสนับสนุนให้มีระเบียบปฏิบัติที่เอื้อต่อการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดูแลคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ โดยเฉพาะบทบาทในการส่งเสริมกิจกรรมทางสังคมที่จะทำให้ผู้สูงอายุได้พบปะกับผู้อื่นในวัยใกล้เคียงกัน นอกจากนี้บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ส่งเสริมกิจกรรมผู้สูงอายุในศตวรรษที่ ๒๑ คือการรวมกลุ่มสังคมแบบสื่อสังคมออนไลน์ ที่จะทำให้ผู้สูงอายุมีความเพลิดเพลินไปกับช่วงเวลาที่ไม่ได้มีกิจกรรมรวมกลุ่มแบบพบปะกัน ซึ่งจะทำให้เกิดการเรียนรู้ สืบหาข้อมูลที่ถูกต้องได้มากขึ้นด้วยตัวเอง รวมถึงสามารถใช้ติดต่อสื่อสารกับบุตรหลาน องค์กรภาคีเครือข่ายที่บูรณาการในการดูแลผู้สูงอายุร่วมกัน รวมถึงกลุ่มเพื่อนและสังคมที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ได้ตลอดเวลา

เอกสารอ้างอิง

กาญจนา พิบูลย์ และคณะ. (๒๕๕๙). ความต้องการในการจัดบริการการดูแลผู้สูงอายุแบบไปกลับ. ***วารสารสาธารณสุขมหาวิทยาลัยบูรพา***, ๑๑(๒): ๑๑-๕๒

ขวัญฤทัย ดำรงวัฒนโภคิน. (๒๕๖๔). ***แนวทางในการบริหารจัดการสังคมสูงวัยโดยสมบูรณ์ (Aged Society) ของประเทศไทย ในปี พ.ศ. ๒๕๖๔***. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

จักรกฤษณ์ วังราษฎร์ และคณะ. (๒๕๖๒). ความพร้อมของชุมชนในการเข้าสู่สังคมสูงอายุ ตำบลเชิงดอย อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่. ***วารสารวิชาการสาธารณสุข***, ๒๘(๑): S๑๒๐-S๑๓๑

ชวลิต สวัสดิ์ผล และคณะ. (๒๕๖๐). การดูแลผู้สูงอายุที่อยู่ในภาวะพึ่งพิงในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของไทย. ***วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร.***, ๕ (ฉบับพิเศษ): ๓๘๗-๔๐๕

ณัฏฐ์ฐิตตา เทวาเลิศสกุล, วณิฎา ศิริวรสกุล และ ชัชสรัญ รอดยิ้ม. (๒๕๕๙). แนวทางการพัฒนาผู้สูงอายุจากภาระให้

เป็นพลัง กรณีศึกษาเทศบาลนครรังสิต. ***Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ***, ๙(๑): ๕๒๙-๕๔๕

นงลักษณ์ พรหมติงการ และคณะ. (๒๕๖๒). การดูแลผู้สูงอายุในระบบบริการสุขภาพ ตามมุมมองของผู้สูงอายุและครอบครัว. ***วารสาร มฉก.วิชาการ***, ๒๓(๑): ๑๐๗-๑๑๙

ประสพโชค ตันสาโรจน์. (๒๕๕๙). ***บทบาทของเทศบาลเมืองกาญจนบุรีในการดูแลผู้สูงอายุ.*** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร

พรชุลีย์ นิลวิเศษ. (๒๕๕๙). ***นันทนาการสำหรับผู้สูงอายุ.*** ใน จิตสังคมผู้สูงอายุ. นันทนาการสำหรับผู้สูงอายุ สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (ออนไลน์): https://www.stou.ac.th/ stoukc/elder/main๑.html, สืบค้นเมื่อ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๕

ทิพยาภา ดาหาร และ เจทสริยา ดาวราช. (๒๕๖๑). การพัฒนารูปแบบการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุโดยชุมชนมีส่วนร่วมตำบลหนองเหล็ก อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม. ***วารสารวิชาการสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม***, ๒(๓): ๔๒-๕๔

วิไล ตาปะสี, ประไพวรรณ ด่านประดิษฐ์ และสืนวล รัตนวิจิตร. (๒๕๖๐). รูปแบบการจัดบริการการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนตำบลวังตะกู จังหวัดนครปฐม. ***วารสารเกื้อการุณย์***, ๒๔(๑): ๔๒-๕๔

ศุภโชคชัย นันทศร และ วรรณวณัช ด่อนคร้าม. (๒๕๖๐). แนวทางการจัดกิจกรรมสำหรับผู้สูงอายุในเขตพื้นที่ตำบลไตรตรึงษ์ อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร. ***รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ ๖ “วิทยาการจัดการวิชาการ ๒๐๑๗: การวิจัยยุคประเทศไทย ๔.๐”*** ณ หอประชุมใหญ่ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, หน้า ๖๘๓-๓๙๑

สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์. (๒๕๖๑***). ระบบการดูแลผู้สูงอายุ ระดับชุมชนแบบบูรณาการ.*** (ออนไลน์): https://tdri.or.th/๒๐๑๘/๐๖/integrated-approach-for-older-persons/ สืบค้นเมื่อ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๕

สิทธิพรร์ สุนทร, วัชรินทร์ สุทธุศัย และ พงษ์ศักดิ์ ซิมมอนด์ส. (๒๕๖๑). ***รูปแบบความสุขของผู้สูงวัยในจังหวัดมหาสารคาม***. คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

สุดารัตน์ สุดสมบูรณ์ และคณะ. (๒๕๕๙). บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดูแลผู้สูงอายุไทย. ***วารสารเทคโนโลยีภาคใต้***, ๙(๑): ๑๒๑-๑๒๗

หมัดเฟาซี รูบามา และ กฤษดา มงคลศรี. (๒๕๖๒). ความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองควนลุงอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. ***รายงานสืบเนื่องจากการประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ ๑๐***, วันที่ ๑๒ – ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๒ ณ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

อุทัยวรรณ พงษ์บริบูรณ์., (๒๕๖๓). สถานการณ์ผู้สูงอายุประเทศไทย: ปัญหาและความต้องการด้านสุขภาพ. ***วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์***, ๑๐(๒): ๔๖-๕๘

Aroogh, M. D. and Shahboulaghi, F. M. (2020). Social Participation of Older Adults: A Concept Analysis. ***Int J Community Based Nurs Midwifery***, 8(1): 55-72.

Boamah, S. A. et al. (2021). Social Isolation Among Older Adults in Long-Term Care: A Scoping Review. ***Journal of Aging and Health***, 33(7-8) 618-632

Latikka, R. et al. (2021). Older Adults' Loneliness, Social Isolation, and Physical Information and Communication Technology in the Era of Ambient Assisted Living: A Systematic Literature Review. ***J Med Internet Res***, 23(12):e28022

Stevens, J. (1992). ***Applied Multivariate Statistics for the Social Sciences***. 2nd Edition, Erlbaum, Hillsdale, New Jersey.

Torrejon, M. J. and Matthews, A. M., (2022). Public Policy and Experiences of Aging: Social Relationships and Social Integration in Chilean Policy on Aging. ***Journal of Aging & Social Policy***, 34(1): 38-57

Xia, X. (2021). Aging Education: Sociological Analysis on the Social Status Promotion of the Elderly. ***Open Access Library Journal***, 7(6): 1-11

การฟื้นฟูป่าชายเลนด้วยการปลูกต้นโกงกางในพื้นที่เอกชน: กรณีศึกษาพื้นที่อำเภอเมืองและอำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี

สุรวุฒน์ ช่อไม้ทอง [๑] อรชา รักดี [๑] ฮาฟีส สา และ [๒]

สถาบันพระปกเกล้า

Email address: surawut.c@psu.ac.th, oracha.r@psu.ac.th, hafiz.s@psu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษากระบวนการส่งเสริมการปลูกไม้โกงกางเพื่อเป็นการเพิ่มพื้นที่ป่าชายเลนในพื้นที่เอกชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) ค้นหาปัจจัยขับเคลื่อนที่ส่งเสริมการปลูกไม้โกงกางในพื้นที่นากุ้งร้างและนาเกลือร้าง และ ๒) ค้นหาปัจจัยอุปสรรคที่ส่งเสริมการปลูกไม้โกงกางในพื้นที่นากุ้งร้างและนาเกลือร้าง กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยประกอบไปด้วยบุคคลากรจากหน่วยงานภาครัฐ เจ้าของนากุ้งร้างและนาเกลือร้างและตัวแทนกลุ่มอนุรักษ์ในพื้นที่ จำนวนทั้งสิ้น ๓๘ คน ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยเทคนิคการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจงและการคัดเลือกแบบลูกโซ่ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเชิงปริมาณและแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการปลูกไม้โกงกางในพื้นที่เอกชนยกตัวอย่างเช่น ๑) เจ้าหน้าที่มีความรู้และสามารถให้ความรู้เกี่ยวกับการปลูกป่าโกงกางได้เป็นอย่างดี ๒) การประชาสัมพันธ์ถึงประโยชน์ที่เจ้าของพื้นที่จะได้รับจากการปลูกไม้โกงกาง ๓) เจ้าของพื้นที่เอกชนมีความรู้อย่างเพียงพอต่อการดูแลรักษาไม้โกงกาง ๔) หน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องสนับสนุนต้นกล้าไม้โกงกางให้กับเจ้าของพื้นที่ โดยปัจจัยอุปสรรคยกตัวอย่างเช่น ๑) ความไม่มั่นใจต่อกฎหมายของรัฐบาล (ว่าอนุญาตให้ขายไม้โกงกางได้) ๒) ความต้องการในขายที่ดินมากกว่านำไปปลูกไม้โกงกาง ๓) ความกังวลต่อปัญหาการกัดเซาะพื้นที่ชายฝั่งที่จะส่งผลต่อพื้นที่ปลูกไม้โกงกาง ๔) ไม่มีเงินทุนที่เพียงพอในการลงทุนปลูกไม้โกงกาง นอกจากนั้นจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจะพบว่าสาเหตุที่ไม่ต้องการปลูกไม้โกงกางในพื้นที่ของตนเองเพราะว่า มีความต้องการขายที่ดินมากกว่าการปลูกไม้โกงกางและกลัวว่าหากมีการปลูกไม้โกงกางพื้นที่ของตนเองแล้วหน่วยงานภาครัฐจะยึดพื้นที่ให้กลายเป็นพื้นที่สาธารณะ

คำสำคัญ : การฟื้นฟูป่าชายเลน ไม้โกงกาง นากุ้งร้าง นาเกลือร้าง จังหวัดปัตตานี

[๑] *ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ประจำ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

[๒] ดร., อาจารย์ประจำ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

บทนำ

ป่าชายเลนเป็นพื้นที่ริมทะเลที่มีประโยชน์และมีความสำคัญอย่างมากต่อระบบนิเวศชายฝั่ง ซึ่งพื้นที่ป่าชายเลนที่มีความอุดมสมบูรณ์จะสามารถสร้างมูลค่าอย่างมหาศาลต่อมนุษย์และสิ่งแวดล้อมได้อย่างหลากหลายรูปแบบทั้งทางด้านเศรษฐกิจเช่น การขายไม้โกงกางเพื่อนำไปใช้เป็นถ่าน ด้านทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ป่าชายเลนจะเป็นแหล่งอาหารและแหล่งอนุบาลสัตว์น้ำ นอกจากนั้นยังเป็นพื้นที่ที่ช่วยบรรเทาปัญหาการกัดเซาะชายฝั่งได้อีกด้วยเช่นเดียวกัน (จักรกฤษณ์ จันทร์แฉล้ม และ ธีรศักดิ์ อุ่นอารมย์เลิศ, ๒๕๖๐) อย่างไรก็ตามในหลายพื้นที่บริเวณชายฝั่งของประเทศไทยทั้งฝั่งอ่าวไทยและฝั่งอันดามันจะพบว่าประสบกับปัญหาพื้นที่ป่าชายเลนที่ลดลงเป็นจำนวนมากอันเนื่องมาจากการประมง การเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ การทำนาเกลือ การตัดไม้ในป่าชายเลนเป็นต้น (กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง, ๒๕๕๖)

จังหวัดปัตตานีมีพื้นที่ชายฝั่งทะเลเป็นแนวยาวรวมทั้งสิ้น ๖ อำเภอ ตั้งแต่พื้นที่อำเภอหนองจิกจนถึงอำเภอไม้แก่น โดยมีระยะทางรวมประมาณ ๑๓๘.๘๓๑ กิโลเมตร ตลอดพื้นที่ชายฝั่งประกอบด้วยระบบนิเวศทางทะเลที่สำคัญเช่น แหล่งหญ้าทะเล แนวปะการังและป่าชายเลน ซึ่งพื้นที่เหล่านี้เป็นแหล่งที่อยู่อาศัยและยังเป็นแหล่งเพราะพันธุ์ของสัตว์ทะเล รวมทั้งยังเป็นพื้นที่ที่เหมาะสมต่อการประกอบอาชีพประมงชายฝั่งของชาวประมงพื้นบ้าน อย่างไรก็ตามพื้นที่ชายฝั่งของจังหวัดปัตตานีโดยเฉพาะป่าชายเลนมีจำนวนลดลงค่อนข้างมากอันเนื่องมาจากการบุกรุกเข้าอยู่อาศัย การตัดไม้ไปใช้ประโยชน์ที่ส่งผลกระทบเชิงลบต่อระบบนิเวศและนำไปสู่สภาพปัญหาการกัดเซาะชายฝั่งทะเล อันเนื่องมาจากการลดลงของป่าชายเลนและป่าชายหาดที่เป็นพื้นที่สำคัญที่ช่วยปกป้องพื้นที่ชายฝั่งจากคลื่นและลมในทะเล (จังหวัดปัตตานี, ๒๕๕๘)

ซึ่งการเปลี่ยนแปลงของสภาพพื้นที่ป่าชายเลนมีสาเหตุมาจากการเปลี่ยนแปลงของการใช้ประโยชน์ที่ดินริมฝั่งทะเลเพื่อการเกษตรโดยเฉพาอย่างยิ่งการทำนากุ้งและนาเกลือเป็นต้น (จังหวัดปัตตานี, ๒๕๖๑) อย่างไรก็ตามในช่วงระยะเวลาปัจจุบันพื้นที่ของเอกชน (พื้นที่ของเกษตรกรผู้เลี้ยงกุ้งและทำนาเกลือ) ดังกล่าวไม่ได้ถูกนำมาใช้ประโยชน์และถูกปล่อยให้รกร้าง ซึ่งพื้นที่เอกชนที่รกร้างเหล่านี้จะตั้งอยู่ริมชายฝั่งทะเลรอบอ่าวปัตตานีและไม่ได้รับการส่งเสริมให้เกิดประโยชน์เป็นจำนวนมาก ดังนั้นผู้วิจัยมีความประสงค์ที่จะศึกษาการฟื้นฟูพื้นที่ป่าชายเลนในพื้นที่เอกชนด้วยการส่งเสริมการปลูกไม้โกงกาง ในเขตอำเภอเมืองและอำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี ที่นอกจากจะเป็นการฟื้นฟูระบบนิเวศชายฝั่งแล้วเกษตรกรที่เป็นเจ้าของพื้นที่ยังจะได้ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจจากการขายไม้โกงกางด้วยเช่นเดียวกัน

วัตถุประสงค์

จากสถานการณ์และเหตุผลดังที่อธิบายไว้แล้วข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการฟื้นฟูพื้นที่นากุ้งร้างและนาเกลือร้างด้วยการปลูกป่าโกงกาง โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาในครั้งนี้ก็คือ

๑. ค้นหาปัจจัยขับเคลื่อนที่ส่งเสริมการปลูกไม้โกงกางในพื้นที่นากุ้งร้างและนาเกลือร้าง
๒. ค้นหาปัจจัยอุปสรรคที่ส่งเสริมการปลูกไม้โกงกางในพื้นที่นากุ้งร้างและนาเกลือร้าง

ประโยชน์จากการวิจัย

การปลูกต้นโกงกางนอกจากจะมีประโยชน์ทั้งในเรื่องของทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมแล้วยังมีประโยชน์แฝงในเรื่องของเศรษฐกิจต่อตัวเกษตรกรผู้ปลูกอีกด้วยเช่นกัน ซึ่งประโยชน์จากการทำวิจัยในครั้งนี้จะประกอบไปด้วย

๑. ทราบปัจจัยที่ช่วยขับเคลื่อนการส่งเสริมการปลูกไม้โกงกางในพื้นที่เอกชน
๒. ทราบปัจจัยอุปสรรคที่ส่งผลต่อการส่งเสริมการปลูกไม้โกงกางในพื้นที่เอกชน

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการสำรวจสภาพปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการส่งเสริมการปลูกไต้โกงกางในพื้นที่รกร้างของเอกชนที่ประกอบไปด้วยพื้นที่นากุ้งร้างและพื้นที่นาเกลือ ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้เทคนิคการวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนเหมาะสมต่อการนำมาวิเคราะห์ โดยมีกระบวนการในการศึกษาดังต่อไปนี้

ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างของการศึกษาในครั้งนี้จะถูกเลือกอย่างเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) และการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบลูกโซ่ (snowball sampling) ที่ประกอบไปด้วยเจ้าหน้าที่จากสถานีพัฒนาทรัพยากรป่าชายเลนที่ ๓๙ ผู้นำชุมชน ตัวแทนกลุ่มอนุรักษ์ในพื้นที่ เจ้าของนากุ้งร้างและนาเกลือร้าง จำนวนทั้งสิ้น ๓๘ คน ผู้วิจัยใช้เทคนิคในการเก็บข้อมูลทั้งการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) และการลงพื้นที่เพื่อทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามเชิงปริมาณ สำหรับข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้จะประกอบไปด้วยข้อมูลปฐมภูมิและข้อมูลทุติยภูมิดังต่อไปนี้

ข้อมูลปฐมภูมิ ผู้วิจัยได้ทำการลงสำรวจสภาพพื้นที่และสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงรวมทั้งการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้องเช่น เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ด้วยแบบสอบถามเชิงโครงสร้างและการสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม รวมทั้งการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยแบบสอบถามเชิงปริมาณ

ข้อมูลทุติยภูมิ ผู้วิจัยได้รับจากการทบทวนหนังสือและเอกสารที่เกี่ยวข้องเช่น แผนการอนุรักษ์ฟื้นฟูป่าชายเลนจากหน่วยงานในพื้นที่รวมทั้งงานวิจัยและงานวิชาการที่เกี่ยวข้องที่เป็นประโยชน์สำหรับนำมาช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับและการนำมาใช้ในการอภิปรายผลข้อค้นพบจากงานวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้รับมาจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจะถูกนำมาตรวจสอบความถูกต้องและทำการจัดประเภทของข้อมูลที่ความใกล้เคียงกันโดยจะนำมาไว้ในกลุ่มเดียวกันและข้อมูลเชิงปริมาณจะถูกนำมาวิเคราะห์โดยโปรแกรมการวิเคราะห์เชิงสถิติทางสังคมศาสตร์ซึ่งค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะได้แก่ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยข้อมูลที่ได้รับจากการลงพื้นที่จะถูกนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของ

งานวิจัยในครั้งนี้ นอกจากนั้นผู้วิจัยยังได้ทำการสรุปเนื้อหาข้อค้นพบที่สำคัญและทำการอภิปรายประเด็นต่างๆ ที่เกิดขึ้นเปรียบเทียบกับงานวิชาการจากแหล่งข้อมูลต่างๆที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้ ที่นำไปสู่การเสนอแนะเป็นแนวทางที่เหมาะสมต่อการส่งเสริมการฟื้นฟูป่าชายเลนในพื้นที่เอกชนต่อไปในอนาคต

ข้อค้นพบจากการวิจัย

จากที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่รอบอ่าวปัตตานีเช่น ปัญหาการกัดเซาะชายฝั่งและโดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาพื้นที่รกร้างที่ไม่ได้ถูกนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างจริงจัง ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้ต้องการที่จะแสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนพื้นที่เหล่านั้นให้กลายมาเป็นพื้นที่ที่มีประโยชน์ทั้งธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจต่อเจ้าของพื้นที่ที่เป็นเอกชน ซึ่งในส่วนแรกจะเป็นการนำเสนอปัจจัยที่ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อการส่งเสริมการปลูกไม้โกงกางโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๑ ปัจจัยขับเคลื่อนที่ส่งเสริมการปลูกไม้โกงกางในพื้นที่เอกชน

ปัจจัยขับเคลื่อน	ค่าเฉลี่ย
เจ้าหน้าที่มีความรู้และสามารถให้ความรู้เกี่ยวกับการปลูกป่าโกงกางได้เป็นอย่างดี	๔.๑๐
การประชาสัมพันธ์ถึงประโยชน์ที่เจ้าของพื้นที่จะได้รับจากการปลูกไม้โกงกาง	๓.๙๗
เจ้าของพื้นที่เอกชนมีความรู้อย่างเพียงพอต่อการดูแลรักษาไม้โกงกาง	๓.๒๓
หน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องสนับสนุนต้นกล้าไม้โกงกางให้กับเจ้าของพื้นที่	๓.๒๐
การส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์หรือปลูกพืชชนิดอื่นแซมในพื้นที่ป่าโกงกาง	๓.๐๗
การจัดหาตลาดเพื่อรับซื้อไม้โกงกาง	๒.๘๗
นโยบายประกันราคาการรับซื้อไม้โกงกาง	๒.๔๗
การสนับสนุนอุตสาหกรรมไม้ขนาดเล็กในท้องถิ่น	๒.๓๗

จากตารางที่ ๑ จะพบว่าระดับค่าเฉลี่ย (ความสำคัญ) ของปัจจัยที่ส่งเสริมต่อการปลูกไม้โกงกางในพื้นที่เอกชนโดยในประเด็นเรื่อง เจ้าหน้าที่มีความรู้และสามารถให้ความรู้เกี่ยวกับการปลูกป่าโกงกางได้เป็นอย่างดี (๔.๑๐) รองลงมาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางจะได้แก่ การประชาสัมพันธ์ถึงประโยชน์ที่เจ้าของพื้นที่จะได้รับจากการปลูกไม้โกงกาง (๓.๙๗) เจ้าของพื้นที่เอกชนมีความรู้อย่างเพียงพอต่อการดูแลรักษาไม้โกงกาง (๓.๒๓) หน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องสนับสนุนต้นกล้าไม้โกงกางให้กับเจ้าของพื้นที่ (๓.๒๐) และการส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์หรือปลูกพืชชนิดอื่นแซมในพื้นที่ป่าโกงกาง (๓.๐๗)

สำหรับปัจจัยส่งเสริมที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยจะประกอบไปด้วย การจัดหาตลาดเพื่อรับซื้อไม้โกงกาง (๒.๘๗) นโยบายประกันราคาการรับซื้อไม้โกงกาง (๒.๔๗) ลำดับสุดท้ายคือการสนับสนุนอุตสาหกรรมไม้ขนาดเล็กในท้องถิ่น (๒.๓๗)

จากข้อค้นพบจะสามารถวิเคราะห์ได้ว่าในสามปัจจัยแรกที่เป็นปัจจัยขับเคลื่อนการสนับสนุนการปลูกไม้โกงกางในพื้นที่เอกชนจะเกี่ยวข้องกับประเด็นด้านความรู้ความเข้าใจต่อการปลูกไม้โกงกางและประโยชน์ที่เจ้าของพื้นที่จะได้รับ ดังนั้นหน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องต้องให้ความสำคัญต่อประเด็นเหล่านี้ให้มากโดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องของการเสริมสร้างความรู้ในเรื่องของการปลูกไม้โกงกางและประโยชน์ที่ได้รับให้แก่ทั้งเจ้าหน้าที่และเจ้าของพื้นที่เอกชนรวมทั้งจะต้องมีการเร่งประชาสัมพันธ์และให้ความรู้แก่เจ้าของพื้นที่ที่เป็นพื้นที่รกร้างให้มากขึ้นเพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดการปลูกไม่โกงกางในพื้นที่รกร้างเหล่านี้ให้มากขึ้นในอนาคต อย่างไรก็ตามยังคงมีปัจจัยอุปสรรคที่ส่งผลต่อการดำเนินการส่งเสริมการปลูกไม้โกงกาง โดยสภาพปัจจัยอุปสรรคจะถูกนำเสนอในตารางที่ ๒ (ข้างล่าง) ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๒ ปัจจัยอุปสรรคที่ส่งผลต่อการส่งเสริมการปลูกไม้โกงกางในพื้นที่เอกชน

ปัจจัยอุปสรรค	ค่าเฉลี่ย
ความไม่มั่นใจต่อกฎหมายของรัฐบาล (ว่าอนุญาตให้ขายไม้โกงกางได้)	๔.๔๗
ความต้องการในขายที่ดินมากกว่านำไปปลูกไม้โกงกาง	๔.๒๗
ความกังวลต่อปัญหาการกัดเซาะพื้นที่ชายฝั่งที่จะส่งผลต่อพื้นที่ปลูกไม้โกงกาง	๓.๕๗
ไม่มีเงินทุนที่เพียงพอในการลงทุนปลูกไม้โกงกาง	๓.๔๓
ความไม่มั่นใจต่อหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนในการปลูกไม้โกงกาง	๓.๒๗
ความกังวลต่อโรคและแมลงศัตรูพืชมารบกวน	๓.๐๗

จากตารางที่ ๒ จะพบว่าระดับค่าเฉลี่ย (ความสำคัญ) ของปัจจัยอุปสรรคโดยเรียงลำดับคะแนนจากมากไปน้อยคือ ความไม่มั่นใจต่อกฎหมายของรัฐบาล (ว่าอนุญาตให้ขายไม้โกงกางได้) มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๔๗ รองลงมาคือความต้องการในขายที่ดินมากกว่านำไปปลูกไม้โกงกาง (๔.๒๗) ลำดับที่สามคือความกังวลต่อปัญหาการกัดเซาะพื้นที่ชายฝั่งที่จะส่งผลต่อพื้นที่ปลูกไม้โกงกาง (๓.๕๗) การไม่มีเงินทุนที่เพียงพอในการลงทุนปลูกไม้โกงกาง (๓.๔๓) อยู่ในลำดับที่สี่ ลำดับที่ห้าคือ ความไม่มั่นใจต่อหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนในการปลูกไม้โกงกาง (๓.๒๗) และสุดท้ายคือความกังวลต่อโรคและแมลงศัตรูพืชมารบกวนมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๓.๐๗

จากข้อค้นพบแสดงให้เห็นว่าความกังวลต่อกฎหมายที่อนุญาตให้เจ้าของพื้นที่ตัดไม้ในพื้นที่ของตนเองเพื่อนำไปขายยังเป็นประเด็นที่สำคัญอย่างมากต่อการส่งเสริมการปลูกไม้โกงกางในพื้นที่รกร้างของเอกชน นอกจากนั้นการขายที่ดินยังเป็นความต้องการลำดับต้นๆเพราะสามารถสร้างรายได้ได้อย่างรวดเร็วโดยที่ไม่ต้องรอให้ไม้โกงกางเติบโตจนสามารถตัดไปขายได้ รวมทั้งความกังวลต่อปัญหาการกัดเซาะชายฝั่งที่จะส่งผลกระทบต่อการปลูกต้นไม้ในพื้นที่ของตนเอง ซึ่งในความเป็นจริงแล้วการปลูกไม้โกงกางจะเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยบรรเทาปัญหาการกัดเซาะชายฝั่ง

นอกจากข้อค้นพบในเชิงปริมาณที่ได้นำเสนอในข้างต้นแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกต่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (เชิงคุณภาพ) ที่เป็นเจ้าของพื้นที่นากุ้งร้างและนาเกลือร้างเพื่อให้ทราบถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น

จริงในพื้นที่ซึ่งข้อค้นพบเชิงคุณภาพจะมีดังต่อไปนี้ ๑) พื้นที่นาเกลือร้างผู้วิจัยพบว่าส่วนใหญ่คนในชุมชนได้มีการเลิกทำอาชีพนาเกลือและทิ้งพื้นที่นาเกลือดังกล่าวจนกลายสภาพเป็นพื้นที่นาเกลือร้าง ซึ่งปัจจัยที่สำคัญมาจากการที่เจ้าของพื้นที่ที่ทำอาชีพนาเกลือประสบกับปัญหาการได้กำไรที่ได้น้อยลงและบางคนประสบกับปัญหาขาดทุนส่งผลทำให้ไม่มีเงินลงทุนในการลงทุนทำนาเกลือในครั้งต่อไป

สำหรับความคิดเห็นของเจ้าของพื้นที่ต่อการปลูกไม้โกงกางในพื้นที่ของตนเอง โดยเจ้าของพื้นที่จะมีความคิดเห็นที่ไม่ต้องการที่จะปรับเปลี่ยนพื้นที่ดังกล่าวเพื่อการปลูกป่าโกงกางเนื่องจากกลัวว่าหากมีการปลูกป่าชายเลน (โกงกาง) ในพื้นที่ของตนเองแล้วนานไปอาจจะทำให้กลายไปเป็นของรัฐและรัฐจะยึดพื้นที่ส่วนตัวของตนเอกงกลายเป็นพื้นที่สาธารณะ จึงทำให้เจ้าของพื้นที่เหล่านี้ไม่สนใจและยังคิดว่าไม่ได้อะไรจากการใช้พื้นที่นาเกลือร้างเป็นป่าชายเลน จึงคิดถ้าหากจำเป็นต้องเลิกกิจการจะขอเป็นการขายพื้นที่นาเกลือร้างให้เป็นการสร้างอาคารบ้านเรือนเพราะได้เงินจำนวนมากและรวดเร็วกว่าการปลูกไม้โกงกาง

๒) สำหรับพื้นที่นากุ้งร้างผู้วิจัยพบว่าคนเจ้าของกิจการเลี้ยงกุ้งส่วนใหญ่ได้เลิกทำอาชีพเลี้ยงกุ้งและปล่อยให้เป็นบ่อนากุ้งร้าง ปัจจัยที่ทำให้คนทำอาชีพนาเลิกเลี้ยงกุ้งเพราะเกิดจากสารเคมีตกค้างในบ่อกุ้งส่งผลทำให้น้ำเน่าเสีย รวมทั้งการที่นายหน้าบางส่วนที่มารับซื้อกุ้งไม่ได้ชำระเงินก่อนในการรับซื้อกุ้งทำให้ไม่มีต้นทุนในการเลี้ยงกุ้งในรอบถัดไป สำหรับความคิดเห็นของเจ้าของนากุ้งร้างต่อการปลูกไม้โกงกางในพื้นที่ของตนเองจะพบว่าเจ้าของพื้นที่เหล่านั้นไม่มีความสนใจที่จะเปลี่ยนพื้นที่ดังกล่าวเพื่อการปลูกป่าโกงกาง โดยปัจจัยที่สำคัญอย่างมากที่ส่งผลต่อการตัดสินใจก็คือความต้องการที่จะการขายที่ดินเพราะได้ผลประโยชน์ที่รวดเร็วกว่าเช่นเดียวกับเจ้าของพื้นที่นาเกลือร้าง

จากข้อค้นพบทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพอาจจะกล่าวได้ว่า ปัจจัยเชิงลบที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนพื้นที่รกร้างเพื่อการปลูกไม้โกงกางของเจ้าของพื้นที่เอกชนและกลุ่มประชาชนจะเกี่ยวข้องต่อทัศนคติและความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและโดยเฉพาะอย่างยิ่งประเด็นทางด้านเศรษฐกิจ ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องให้ความสำคัญต่อประเด็นเหล่านี้และพยายามหาแนวทางเพื่อจัดการกับอุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างจริงจังโดยเฉพาะอย่างยิ่งการเร่งสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องให้กับเจ้าของพื้นที่และประชาชนในบริเวณใกล้เคียงให้ทราบถึงประโยชน์ที่จะได้รับและยังเป็นการกระตุ้นให้เกิดการอนุรักษ์พื้นที่บริเวณชายฝั่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

บทความวิจัยในครั้งนี้นำเสนอสภาพปัจจัยที่ส่งผลต่อการทัศนคติของเกษตรกรที่เป็นเจ้าของนากุ้งร้างและนาเกลือร้างให้เปลี่ยนพื้นที่ของตนเองมาปลูกไม้โกงกางที่นอกจากจะเป็นการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติแล้วเจ้าของพื้นที่ยังได้รับผลประโยชน์เชิงเศรษฐกิจจากการปลูกไม้โกงกางด้วยเช่นเดียวกัน อย่างไรก็ตามจะพบว่ายังมีข้อค้นพบที่สำคัญบางประการที่แสดงถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อเจ้าของพื้นที่รกร้างดังกล่าวในการปลูกไม้โกงกางในพื้นที่ของตนเองดังที่ได้นำเสนอไปแล้วข้างต้น ดังนั้นในหัวข้อนี้จะเป็นการอภิปรายข้อค้นพบที่เกิดขึ้น

เพื่อนำไปสู่ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ที่ช่วยในการปรับเปลี่ยนทัศนคติของเจ้าของพื้นที่เหล่านั้นรวมทั้งชุมชนในบริเวณใกล้เคียงให้หันมาสนใจต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่และชุมชนของตนเอง

จากข้อค้นพบทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพจะพบว่าประเด็นความรู้ความเข้าใจในเรื่องของกฎระเบียบและประโยชน์ของการอนุรักษ์เช่น ความเข้าใจต่อกฎหมายที่อนุญาตให้มีการตัดไม้โกงกางในพื้นที่ของตนเอง รวมทั้งความเข้าใจที่ผิดพลาดว่ารัฐจะยึดพื้นที่ของตนเองและทำให้กลายเป็นพื้นที่สาธารณะในอนาคตเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อเจ้าของพื้นที่และชุมชนที่ไม่ต้องการทำการปลูกไม้โกงกางในพื้นที่ของตนเอง ดังนั้นหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องจะต้องมีการเร่งประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อประเภทต่าง ๆ ถึงความเข้าใจที่ถูกต้องในกฎระเบียบและจะต้องออกนโยบายเพื่อส่งเสริมให้เอกชนมีสิทธิครอบครองตามกฎหมายและมีอาชีพในพื้นที่ป่าชายเลนของตนเอง (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, ๒๕๖๓)

โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลประโยชน์เชิงเศรษฐกิจที่เจ้าของพื้นที่จะได้รับ จากการศึกษาของ สุพัตรา พูนกระโทก, สุชาย วรชนะนันท์และ วิพักตร์ จินตนา (๒๕๕๖) และ กษิภพ ฤทธิไชย และจินตนา อมรสงวนสิน (๒๕๕๖) พบว่าผลกระทบเชิงบวกจากการปลูกป่าชายเลนที่ประชาชนได้รับก็คือ มีทางเลือกเพิ่มขึ้นในการประกอบอาชีพรวมทั้งการมีรายได้เพิ่มขึ้นและยังสามารถพัฒนาเพื่อเป็นพื้นที่ท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ที่สามารถสร้างรายได้ให้กับเจ้าของพื้นที่ที่เป็นเอกชน นอกจากนั้นแล้วหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องเช่น สถานีพัฒนาทรัพยากรป่าชายเลนยังมีบทบาทที่สำคัญในการสนับสนุนและส่งเสริมความรู้ในการแปรรูปผลิตภัณฑ์จากป่าชายเลนเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจให้กับประชาชนและเจ้าของพื้นที่เอกชน (ภัชกุล ตรีพันธ์ ๒๕๖๒) ดังนั้นการเร่งประชาสัมพันธ์ถึงประโยชน์เชิงเศรษฐกิจและการดำเนินโครงการที่เกี่ยวข้องเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากที่หน่วยงานภาครัฐต้องปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

ในการฟื้นฟูพื้นที่รกร้างเพื่อเป็นพื้นที่ป่าชายเลนจำเป็นที่จะต้องสร้างการมีส่วนร่วมจากชุมชน ท้องถิ่นด้วยเช่นเดียวกันเพราะจะทำให้ทั้งตัวเกษตรกรและประชาชนในชุมชนรู้สึกเป็นเจ้าของและต้องการที่จะอนุรักษ์พื้นที่ของตนเอง โดยรูปแบบในการสร้างการมีส่วนร่วมจะยกตัวอย่างได้เช่น การก่อตั้งศูนย์เรียนรู้ชุมชน การจัดตั้งกลุ่มอนุรักษ์เพื่อให้ความรู้และสร้างความตระหนักแก่ชุมชนและเจ้าของพื้นที่ที่มีต่อทรัพยากรป่าชายเลน (จักรกฤษณ์ จันทร์แฉล้ม และ ธีรศักดิ์ อุ่นอารมย์เลิศ, ๒๕๖๐; ศักดิ์สุดา จิระศุภโชค, ๒๕๖๐; UNDP, ๒๕๖๒) รวมทั้งรัฐบาลจะต้องกำหนดนโยบายที่สร้างแรงจูงใจให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการฟื้นฟูและอนุรักษ์พื้นที่ป่าชายเลนให้มากยิ่งขึ้นและ การเน้นถึงการบังคับใช้กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อการดำเนินการอย่างจริงจังสำหรับการบุกรุกทำลายพื้นที่ป่าชายเลน รวมทั้งการใช้ประโยชน์ที่ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ขอไว้กับทางหน่วยงานภาครัฐและประเด็นที่สำคัญอย่างมากก็คือการทำงานร่วมกันอย่างจริงจังระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชนต่อการรักษาไว้ซึ่งความอุดมสมบูรณ์ของป่าชายเลนและโดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้ความสำคัญต่อผลประโยชน์ทางด้านเศรษฐกิจที่ประชาชนและชุมชนสามารถดำรงอยู่ได้และสอดคล้องกับนโยบายที่ว่า “รัฐได้ป่าประชาชนมีรายได้” (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, ๒๕๖๓)

สรุป

การฟื้นฟูพื้นที่ป่าชายเลนให้กลับมาอุดมสมบูรณ์นอกจากจะได้ประโยชน์ในเชิงของการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติแล้วยังได้ประโยชน์ในเชิงของเศรษฐกิจและสังคมอีกด้วยเช่นกัน จากผลการศึกษาจะทำให้พบว่ามีปัจจัยบางประการที่ส่งผลกระทบเชิงลบต่อการเปลี่ยนพื้นที่นากุ้งร้างและนาเกลือร้างของเกษตรกรในพื้นที่เพื่อการปลูกไม้โกงกาง ซึ่งปัจจัยเชิงลบที่สำคัญจะเกี่ยวข้องกับเรื่องของการรับรู้ถึงประโยชน์ที่เจ้าของพื้นที่จะได้รับโดยเฉพาะประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจรวมทั้งความไม่มั่นใจต่อระเบียบกฎหมายที่อนุญาตให้ปลูกและสามารถตัดไม้โกงกางเพื่อขายได้ ดังนั้นงานวิจัยในครั้งนี้ได้เสนอแนวทางในการส่งเสริมการปลูกไม้โกงกางเพื่อเป็นการเพิ่มพื้นที่ป่าชายเลนในพื้นที่รกร้างของเอกชนดังต่อไปนี้ ๑) การให้ความรู้ที่ชัดเจนของกฎหมายที่เกี่ยวข้องทั้งในเรื่องของการปลูกและการขายไม้โกงกางในฐานะไม้เศรษฐกิจแก่ประชาชน ๒) การให้ความรู้ในเรื่องของประโยชน์ทางเศรษฐกิจแก่เจ้าของพื้นที่เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปลูกไม้โกงกางในฐานะไม้เศรษฐกิจและ ๓) การสร้างแรงจูงใจและความร่วมมือต่อประชาชนในพื้นที่เพื่อเป็นการสร้างความตระหนักต่อการอนุรักษ์พื้นที่ป่าชายเลน

บรรณานุกรม

UNDP (๒๕๖๒). กลุ่มอนุรักษ์ป่าชายเลนชุม ชนบ้านบางลา ประเทศไทย: ชุดกรณีศึกษาจาก Equator Initiative. สืบค้นจาก https://www.equatorinitiative.org/wp-content/uploads/๒๐๑๗/๐๖/Baan-Bang-La-Case-Study-Thailand-Thai.pdf

กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง (๒๕๕๖). คู่มือความรู้เรื่อง ป่าชายเลน. สืบค้นจาก https://www.dmcr.go.th/detailLib/๑๘๕๗

กษิภพ ฤทธิไชย และจินตนา อมรสงวนสิน (๒๕๕๖). การจัดการนากุ้งร้างเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนของชุมชนคลองโคน อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม. วารสารจันทรเกษมสาร. ๑๙ (๓๗): ๙๕ – ๑๐๕

จักรกฤษณ์ จันทร์แฉล้ม และ ธีรศักดิ์ อุ่นอารมณ์เลิศ (๒๕๖๐). กระบวนการฟื้นฟูพื้นที่ป่าชายเลนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน : กรณีศึกษาชุมชนต้นแบบบ้านเปร็ดใน ตำบลห้วงน้ำขาวอำเภอเมืองจังหวัดตราด. วารสารศิลปากรศึกษาศาสตร์วิจัย. ๙ (๒): ๒๑๗ – ๒๓๐

จังหวัดปัตตานี (๒๕๕๘). แผนพัฒนาจังหวัดปัตตานี พ.ศ.๒๕๕๗ – ๒๕๖๐ ฉบับทบทวนใหม่ (รอบปี พ.ศ. ๒๕๖๐). จังหวัดปัตตานี. สืบค้นจาก http://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER๑/DRAWER๐๔๐/GENERAL/DATA๐๐๐๐/๐๐๐๐๐๐๒๙.PDF

จังหวัดปัตตานี (๒๕๖๑). แผนพัฒนาจังหวัดปัตตานี พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๕. จังหวัดปัตตานี. สืบค้นจาก http://www.pattani.go.th/files/com_news_devpro/๒๐๒๐-๐๗_๘๑๘adeba๘ea๘๗๖๔.pdf

ภัชกุล ตรีพันธ์ (๒๕๖๒). รูปแบบการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศและการอนุรักษ์ป่าชายเลนโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนบ้านหัวทาง อำเภอเมือง จังหวัดสตูล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต).บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ศักดิ์สุดา จิระศุภโชค (๒๕๖๐). การประเมินผลนโยบายภาครัฐ ด้านทรัพยากรป่าชายเลน ในพื้นที่จังหวัดจันทบุรี. วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย. ๙ (๒): ๓๐๑ – ๓๒๙

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (๒๕๖๓). รายงานการพิจารณาศึกษาเรื่องการจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง สู่เป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ กรณีศึกษาทรัพยากรป่าชายเลน. สืบค้นจาก https://www.senate.go.th/document/mSubject/Ext๘๖/๘๖๓๐๐_๐๐๐๑.PDF

สุพัตรา พูนกระโทก, สุชาย วรชนะนันท์และ วิพักตร์ จินตนา (๒๕๕๖). ผลกระทบจากการฟื้นฟูป่าชายเลนต่อการดำรงชีวิตของราษฎรใน ตำบลคลองโคน อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม. วารสารวนศาสตร์. ๓๒: ๒๑๔-๒๒๖

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตั้งใจบริโภคกาแฟจากร้านกาแฟของกลุ่มคนเจเนอเรชันวาย

นภนนท์ หอมสุด, ฐิติพร สำราญศาสตร์ และ กนกวรรณ กิจชระภูมิ

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Email address: noppanon@ms.su.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตั้งใจบริโภคกาแฟจากร้านกาแฟของกลุ่มคนเจเนอเรชันวาย กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มคนเจเนอเรชันวายที่เคยบริโภคกาแฟจากร้านกาแฟ จำนวน ๔๒๓ คน ซึ่งเก็บข้อมูลโดยการใช้แบบสอบถามออนไลน์ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกส์ ปัจจัยที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย อุปนิสัย สังคม พลังงาน ราคา แหล่งกำเนิด และรสชาติ ผลการวิจัยพบว่า อุปนิสัย สังคม และรสชาติ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการตั้งใจบริโภคกาแฟจากร้านกาแฟของกลุ่มคนเจเนอเรชันวาย งานวิจัยนี้สามารถนำไปใช้แนะนำผู้ประกอบการร้านกาแฟที่ต้องการเจาะกลุ่มคนเจเนอเรชันวาย ซึ่งเป็นกลุ่มลูกค้าที่มีกำลังซื้อสูง ให้เข้าใจความต้องการที่ถูกต้องเกี่ยวกับลูกค้า อันจะนำมาซึ่งกำไรที่ยั่งยืน

คำสำคัญ : การบริโภคกาแฟ ร้านกาแฟ เจเนอเรชันวาย การวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกส์

FACTORS AFFECTING THE INTENTION TO CONSUME COFFEE FROM THE COFFEE SHOP OF GENERATION Y PEOPLE

Noppanon Homsud, Thitiporn Samransart and Kanokwan Kitcharabhumi

Faculty of Management Science Silpakorn University

Email address: noppanon@ms.su.ac.th

Abstract

The purpose of this research was to study the factors affecting the intention of consuming coffee from the coffee shops among Generation Y people. The sample was a group of ๔๒๓ Generation Y people who used to consume coffee from coffee shops, which were collected by using an online questionnaire. The statistics used in the research consisted of frequency, percentage, mean, standard deviation. and logistic regression analysis. The factors used to test the hypothesis include habit, society, energy, price, origin, and taste. The result showed that habit, society and taste were the factors that significantly influenced the intention of consuming coffee of Generation Y people. This research can be used to recommend coffee shop entrepreneurs who want to penetrate the Generation Y group which is a group of customers with high purchasing power. Understanding the exact needs of this customer group leads to sustainable profit.

Keywords: Coffee Consuming, Coffee Shop, Generation Y, Logistic Regression Analysis

บทนำ

กาแฟเป็นเครื่องดื่มยอดนิยมของคนไทยมาอย่างยาวนานและได้มีการเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงรูปแบบในการบริโภคมาตามลำดับ โดยปัจจุบันแทบทุกบ้านหรือสำนักงานจะต้องมีกาแฟสำรองเพื่อเตรียมบริโภคในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นแบบสำเร็จรูป แบบพร้อมชง แบบแคปซูล หรือ แบบกาแฟสด ซึ่งนอกจากกาแฟจะได้รับความนิยมในการบริโภคในบ้านหรือที่ทำงานแล้ว ผู้บริโภคยังนิยมบริโภคกาแฟที่ร้านกาแฟด้วย โดยเฉพาะคนรุ่นใหม่ที่ใช้ร้านกาแฟเป็นที่พบปะสังสรรค์ ทั้งนี้ในปี ๒๕๖๓ ตลาดกาแฟในประเทศไทยมีมูลค่า ๔๒,๕๓๗ ล้านบาท เป็นมูลค่าของตลาดกาแฟสด ๔,๑๑๙ ล้านบาท โดยมีอัตราการขยายตัวเฉลี่ย ๓.๘% ต่อปี (ศูนย์อัจฉริยะเพื่ออุตสาหกรรมอาหาร, ๒๕๖๔)

คนกลุ่มหนึ่งที่ถือว่าเป็นกลุ่มผู้บริโภคกาแฟหลัก คือ คนในเจนเนอเรชั่นวาย ซึ่งหมายถึง กลุ่มคนที่เกิดในช่วง พ.ศ. ๒๕๒๓ – ๒๕๔๐ ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่เกิดมาพร้อมการพัฒนาของเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นกลุ่มคนที่มีความเป็นตัวของตัวเอง ชื่นชอบความรวดเร็วไม่ว่าจะเป็นในด้านของบริการและการใช้ชีวิต และอยู่ในวัยทำงานทำให้มีกำลังซื้อสูงมาก สิ่งสำคัญในการให้บริการกลุ่มคนดังกล่าว คือ การบริการที่รวดเร็ว เพราะคนกลุ่มนี้เป็นผู้บริโภคที่ไม่ชอบรอนานและเปลี่ยนใจเร็ว (ฟิลกู้ดส์ดอทโค, ๒๕๖๔)

งานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริโภคกาแฟได้แบ่งแรงจูงใจในการบริโภคออกเป็นสองแนวคิดหลัก คือ แรงจูงใจในการบริโภค (Consumption Motives) และแรงจูงใจในการซื้อ (Purchasing Motives) (Samoggia และ Riedel, ๒๐๑๙) โดยผลการวิจัยพบว่าผู้บริโภคกาแฟให้ความสนใจกับปัจจัยหลายอย่างในการเลือกบริโภคไม่ว่าจะเป็นคุณภาพและแหล่งกำเนิดของกาแฟ สภาพสังคม สิ่งแวดล้อม ตลอดจนความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจ (Guimaraes et al., ๒๐๑๙) ทั้งนี้จากงานวิจัยของ Samoggia และ Riedel (๒๐๑๙) ซึ่งได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการบริโภคกาแฟในประเทศอิตาลี ได้ระบุสรุปและตั้งสมมติฐานว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตั้งใจบริโภคกาแฟประกอบด้วย อุปนิสัย สังคม พลังงาน ราคา แหล่งกำเนิด และรสชาติ ซึ่งจากงานวิจัยเรื่องนั้น พบว่า อุปนิสัย ราคา และรสชาติเป็นปัจจัยที่ส่งผลการตัดสินใจบริโภค

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น งานวิจัยเรื่องนี้จึงเกิดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการตั้งใจบริโภคกาแฟจากร้านกาแฟของกลุ่มคนเจเนอเรชันวาย โดยปัจจัยประกอบด้วยอุปนิสัย สังคม พลังงาน ราคา แหล่งกำเนิด และรสชาติ วิธีการวิจัยที่ใช้เป็นวิธีการวิจัยเชิงปริมาณด้วยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ การเก็บข้อมูลใช้วิธีการเก็บข้อมูลออนไลน์ในเดือนธันวาคม ๒๕๖๔ และใช้วิธี Binary Logistic Regression เป็นตัวสถิติหลักในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลที่ได้จากงานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ประกอบการร้านกาแฟและนักการตลาดในการเข้าใจในการดึงดูดลูกค้าให้เข้าไปบริโภคกาแฟในร้านกาแฟให้มากขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

๑. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ กลุ่มคนเจเนอเรชันวาย (เกิดระหว่างปี ๒๕๒๓ – ๒๕๔๐) ที่เคยบริโภคกาแฟจากร้านกาแฟ ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ขณะที่กลุ่มตัวอย่างคำนวณจากสูตรของ Cochran (๑๙๗๗) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ ได้ขนาดตัวอย่าง ๓๘๔ คน จึงทำการเก็บด้วยวิธีการสุ่มแบบตามสะดวกด้วยช่องทางออนไลน์ โดยเก็บข้อมูลในเดือนธันวาคม ๒๕๖๔

๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ Questionnaire ซึ่งแบ่งเป็น ๓ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบจำนวน ๕ ข้อ ส่วนที่ ๒ ข้อมูลพฤติกรรมการบริโภคกาแฟเป็นแบบเลือกตอบจำนวน ๕ ข้อ และส่วนที่ ๓ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตั้งใจบริโภคกาแฟเป็นแบบ Likert Scale จำนวน ๑๗ ข้อ

๓. ขั้นตอนการวิจัย เริ่มจากทบทวนวรรณกรรมเพื่อศึกษากรอบแนวคิด ทฤษฎี และผลงานการวิจัย จากนั้นร่างแบบสอบถามโดยปรับปรุงจากงานวิจัยของ Samoggia และ Riedel (๒๐๑๙) ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ทางการวิจัย โดยพิจารณาความถูกต้องของเนื้อหาและภาษา แล้วจึงนำแบบสอบถามที่ร่างขึ้นให้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาจำนวน ๒ คน ในด้านการตลาด และอาหาร เพื่อพิจารณาความถูกต้อง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มี Index of Item Objective Congruence: IOC) มากกว่า ๐.๕๐

๔. เมื่อได้แบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงจากผู้เชี่ยวชาญแล้วจึงนำไปทดลองความเชื่อมั่น (Reliability) กับกลุ่มคนเจเนอเรชันวายที่เคยบริโภคกาแฟจากร้านกาแฟในเขตอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน ๓๐ คน พบว่าแบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาคอนบาคโดยภาพรวม เท่ากับ ๐.๘๓๓ ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ ๑ แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูง จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและความเชื่อมั่นไปเก็บรวบรวมข้อมูลออนไลน์กับกลุ่มคนเจเนอเรชันวายที่เคยบริโภคกาแฟจากร้านกาแฟ

๕. การวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับส่วนข้อมูลทั่วไปและพฤติกรรมการบริโภคกาแฟ ใช้ Descriptive Statistics ได้แก่ ความถี่และร้อยละ

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตั้งใจบริโภคกาแฟ ใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการซื้อหรือไม่ซื้อกาแฟจากร้านกาแฟ ใช้ Binary Logistic Regression Analysis โดยใช้เทคนิค Backward Stepwise ในการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอย ใช้ Hosmer-Lemeshow Test ในการทดสอบความเหมาะสมของตัวแบบ ใช้ Nagelkerke ในการหาค่าความสามารถในการอธิบายสมการของตัวแบบ และทดสอบความเหมาะสมของค่าเบต้า ด้วยค่าสถิติทดสอบ Wald (Hair et al., ๒๐๑๐) ทั้งนี้ในสมการโลจิสติกที่จะคำนวณ กำหนดให้ Y = การตัดสินใจซื้อหรือไม่ซื้อกาแฟจากร้านกาแฟ (๑ = ซื้อ ๐ = ไม่ซื้อ) X๑ = อุปนิสัย (habit), x๒ = สังคม (society), x๓ = พลังงาน (energy), x๔ = ราคา (price), x๕ = แหล่งกำเนิด (origin) และ X๖ = รสชาติ (taste) การวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดใช้โปรแกรม SPSS Version ๒๘ Trial Version

ผลการวิจัย

๑. เมื่อคณะผู้วิจัยได้เก็บแบบสอบถามทางช่องทางออนไลน์ซึ่งได้ทั้งหมด ๔๔๔ ตัวอย่าง อย่างไรก็ตาม เมื่อนำไปตรวจสอบแล้วพบว่ามีข้อมูลที่สมบูรณ์ทั้งสิ้น ๔๒๓ ตัวอย่างซึ่งมากกว่า ๓๘๔ ตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้ จึงนำข้อมูลที่ได้ทั้ง ๔๒๓ ตัวอย่างไปวิเคราะห์ด้วย โปรแกรม SPSS Version ๒๘ Trial Version

๒. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = ๔๒๓) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ ๖๗.๑๔) สถานภาพโสด (ร้อยละ ๕๒.๙๖) อาชีพพนักงานบริษัท (ร้อยละ ๔๒.๓๒) ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ ๓๙.๐๑) และรายได้ต่อเดือน ระหว่าง ๒๐,๐๐๐ – ๓๐,๐๐๐ บาท (ร้อยละ ๓๖.๖๔)

๓. ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการบริโภคกาแฟของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = ๔๓๒) สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ บริโภคกาแฟวันละ ๒ แก้ว (ร้อยละ ๗๑.๑๖) ชอบกินกาแฟใส่นมมากที่สุด (ร้อยละ ๔๙.๘๘) เวลาที่นิยมบริโภคกาแฟที่สุด คือ เวลา ๐๖.๐๐ – ๑๐.๐๐ น. (ร้อยละ ๗๐.๒๑) ราคาโดยประมาณต่อแก้วที่เหมาะสม คือ ๕๐ บาท (ร้อยละ ๔๑.๑๓) สำหรับคำถามที่ว่าตั้งใจจะบริโภคกาแฟที่ร้านกาแฟหรือไม่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๒๕๕ คน (ร้อยละ ๖๐.๒๘) ตั้งใจที่จะบริโภคกาแฟที่ร้านกาแฟ ขณะที่กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๖๘ คน (ร้อยละ ๓๙.๗๒) ไม่ตั้งใจที่จะบริโภคกาแฟที่ร้านกาแฟ

๔. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตั้งใจบริโภคกาแฟที่ร้านกาแฟ พบว่า โดยภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับ ราคา มากที่สุด รองลงมา คือ พลังงาน รสชาติ แหล่งกำเนิด สังคม และ อุปนิสัย ตามลำดับ หากแยกวิเคราะห์ไปที่ผู้ที่ตั้งใจบริโภคที่ร้านกาแฟ พบว่า ให้ความสำคัญกับ ราคา มากที่สุด รองลงมา คือ รสชาติ พลังงาน สังคม แหล่งกำเนิด และ อุปนิสัย ตามลำดับ และสำหรับผู้ที่ไม่ตั้งใจจะบริโภค ที่ร้านกาแฟ พบว่า ให้ความสำคัญกับ ราคา มากที่สุด รองลงมา คือ พลังงาน รสชาติ แหล่งกำเนิด สังคม และ อุปนิสัย ตามลำดับ รายละเอียดแสดงดังตารางที่ ๑

ตารางที่ ๑ แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อการตั้งใจบริโภคกาแฟที่ร้านกาแฟในภาพรวมและจำแนกตามความตั้งใจหรือไม่ตั้งใจ

ปัจจัย	ตั้งใจบริโภคที่ร้านกาแฟ (n = ๒๕๕)		ไม่ตั้งใจบริโภคที่ร้านกาแฟ (n = ๑๖๘)		รวม (n = ๔๒๓)	
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.
1. อุปนิสัย	**๒.๙๘**	**๐.๗๒**	**๒.๗๗**	**๐.๖๓**	**๒.๙๐**	**๐.๗๐**
การดื่มกาแฟเป็นสิ่งที่ทำเป็นกิจวัตร	๒.๙๘	๐.๘๕	๒.๗๓	๐.๗๔	๒.๘๘	๐.๘๑
การดื่มกาแฟทำให้อารมณ์ดีขึ้น	๒.๙๗	๐.๘๐	๒.๗๖	๐.๗๐	๒.๘๙	๐.๗๗
การดื่มกาแฟเป็นสิ่งที่ทำทั้งครอบครัว	๓.๐๐	๐.๘๕	๒.๘๒	๐.๗๘	๒.๙๓	๐.๘๒
2. สังคม	**๔.๑๑**	**๐.๗๐**	**๓.๘๘**	**๐.๙๐**	**๔.๐๒**	**๐.๗๙**
การดื่มกาแฟเป็นการพักผ่อน	๔.๑๔	๐.๘๗	๓.๙๐	๑.๐๑	๔.๐๔	๐.๙๓
การดื่มกาแฟเป็นการเข้าสังคม	๔.๐๙	๐.๗๖	๓.๘๗	๐.๙๔	๔.๐๐	๐.๘๔

ปัจจัย	ตั้งใจบริโภคที่ร้านกาแฟ (n = ๒๕๕)		ไม่ตั้งใจบริโภคที่ร้านกาแฟ (n = ๑๖๘)		รวม (n = ๔๒๓)	
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.
3. พลังงาน	**๔.๒๑**	**๐.๕๑**	**๔.๒๑**	**๐.๔๘**	**๔.๒๑**	**๐.๕๐**
การดื่มกาแฟทำให้การย่อยดีขึ้น	๓.๙๐	๐.๙๒	๓.๙๒	๐.๙๗	๓.๙๑	๐.๙๔
การดื่มกาแฟทำให้หายปวดหัว	๔.๓๒	๐.๖๙	๔.๓๐	๐.๕๙	๔.๓๑	๐.๖๕
การดื่มกาแฟทำให้เลือดลมไหลเวียน	๔.๔๐	๐.๖๒	๔.๔๑	๐.๕๕	๔.๔๑	๐.๕๙
๔. ราคา	**๔.๔๗**	**๐.๐๓**	**๔.๓๐**	**๐.๒๘**	**๔.๔๐**	**๐.๒๐**
การดื่มกาแฟพิจารณาเรื่องราคา	๔.๓๑	๐.๕๘	๔.๓๑	๐.๕๒	๔.๓๑	๐.๕๖
การดื่มกาแฟพิจารณาเรื่องความคุ้มค่า	๔.๕๑	๐.๖๑	๔.๕๒	๐.๕๘	๔.๕๑	๐.๖๐
การดื่มกาแฟพิจารณาเรื่องการส่งเสริมการขาย	๔.๕๕	๐.๕๙	๔.๕๔	๐.๕๖	๔.๕๔	๐.๕๘
๕. แหล่งกำเนิด	**๔.๐๖**	**๐.๔๒**	**๔.๐๔**	**๐.๕๕**	**๔.๐๕**	**๐.๔๗**
การดื่มกาแฟพิจารณาเรื่องแหล่งกำเนิด	๔.๒๓	๐.๕๘	๔.๒๐	๐.๗๖	๔.๒๒	๐.๖๖
การดื่มกาแฟพิจารณาเรื่อง Fair Trade	๓.๙๖	๐.๕๙	๓.๙๐	๐.๖๙	๓.๙๔	๐.๖๓
การดื่มกาแฟพิจารณาเรื่องปลอดสารพิษ	๓.๙๙	๐.๔๕	๔.๐๐	๐.๕๖	๔.๐๐	๐.๕๐
๖. รสชาติ	**๔.๒๓**	**๐.๔๔**	**๓.๙๙**	**๐.๖๕**	**๔.๑๔**	**๐.๕๔**
การดื่มกาแฟเลือกตามรสชาติ	๔.๑๖	๐.๕๗	๔.๐๕	๐.๗๖	๔.๑๒	๐.๖๕
การดื่มกาแฟเลือกตามการคั่ว	๔.๑๖	๐.๕๘	๓.๘๙	๐.๘๒	๔.๐๕	๐.๗๐
การดื่มกาแฟเลือกตามแบรนด์	๔.๓๘	๐.๖๔	๔.๐๕	๐.๘๕	๔.๒๕	๐.๗๕

๕. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตั้งใจบริโภคกาแฟที่ร้านกาแฟหรือไม่บริโภค ด้วยวิธี Binary Logistics Regression พบว่า ค่า Nagelkerke เท่ากับ ๐.๕๖๕ อธิบายได้ว่าสมการโลจิสติกสามารถอธิบายได้ ๕๖.๕% เมื่อใช้ค่าสถิติทดสอบ Homer and Lemeshow พบว่าได้ค่า Chi-Square เป็น ๑๑.๘๐๒ และค่า Significance เท่ากับ ๐.๑๖๐ ซึ่งมากกว่า ๐.๐๕ แสดงว่าตัวแบบที่คำนวณได้เหมาะสม

ผลการคำนวณตัวแบบ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตั้งใจบริโภคกาแฟที่ร้านกาแฟ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลประกอบด้วย อุปนิสัย (X๑) สังคม (X๒) และรสชาติ (X๖) โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ ๒

ตารางที่ ๒ แสดงค่าของสมการปัจจัยการตั้งใจบริโภคกาแฟที่ร้านกาแฟด้วยวิธี Binary Logistics Regression

	B	S.E.	Wald	Sig	Exp(B)
Constraint	๑.๒๙๑	๑๓.๒๔๖	๐.๐๐๙	๐.๙๒๒	๓.๖๓๕
X_1	.๓๓๙	.๑๖๑	๔.๔๒๗	.๐๓๕	๑.๔๐๔
X_2	.๓๕๓	.๑๔๖	๕.๘๐๙	.๐๑๖	๑.๔๒๓
X_3	-.๒๕๗	.๒๓๐	๑.๒๔๗	.๒๖๔	.๗๗๔
X_4	-๑.๐๓๙	๒.๙๓๔	.๑๒๕	.๗๒๓	.๓๕๔
X_5	-.๒๕๐	.๒๓๙	๑.๐๙๓	.๒๙๖	.๗๗๙
X_6	.๘๔๔	.๒๐๘	๑๖.๔๕๘	.๐๐๐	๒.๓๒๕

ดังนั้น สมการอธิบายการตั้งใจบริโภคกาแฟที่ร้านกาแฟหรือไม่ คือ

$$W = ๐.๓๓๙X_1 + ๐.๓๕๓X_2 + ๐.๘๔๔X_6$$

ทั้งนี้ ในสมการดังกล่าว มีข้อกำหนด คือ การตัดสินใจบริโภคกาแฟที่ร้านกาแฟ มีค่าเป็น ๑ และการตัดสินใจไม่บริโภคกาแฟที่ร้านกาแฟ มีค่าเป็น ๐ สมการที่คำนวณได้พยากรณ์ข้อมูลว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตั้งใจจะบริโภคกาแฟที่ร้านกาแฟถูกต้อง ๘๗.๕% พยากรณ์ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตั้งใจจะไม่บริโภคกาแฟที่ร้านกาแฟถูกต้อง ๓๖.๓% และพยากรณ์ถูกต้องในภาพรวมทั้งหมด เท่ากับ ๖๗.๑%

สรุป

งานวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการตั้งใจบริโภคกาแฟจากร้านกาแฟของกลุ่มคนเจเนอเรชันวาย สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตั้งใจบริโภคกาแฟที่ร้านกาแฟ ประกอบด้วย อุปนิสัย สังคม และรสชาติ ขณะที่ราคา แหล่งกำเนิด และพลังงาน เป็นปัจจัยที่ไม่ได้ส่งผลต่อการบริโภคกาแฟที่ร้านกาแฟ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องบางส่วนกับงานวิจัยของ Samoggia และ Riedel (๒๐๑๙) ซึ่งพบว่า อุปนิสัย ราคา และรสชาติ แสดงให้เห็นว่าด้วยวัฒนธรรมหรือพฤติกรรมของผู้บริโภคในกลุ่มคนที่ต่างกันย่อมทำให้ปัจจัยที่ส่งผลแตกต่างกันไปด้วย นักวิจัยจึงต้องแสวงหาวิธีการอื่นต่อไป เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่แน่ชัดเกี่ยวกับการบริโภคกาแฟของผู้บริโภค

งานวิจัยเรื่องนี้มีข้อจำกัดกล่าวคือเป็นการวิจัยที่เน้นกลุ่มลูกค้าเจเนอเรชันวาย ดังนั้นเพื่อให้เกิดความเข้าใจในลูกค้าที่ครอบคลุม จึงควรทำวิจัยกับลูกค้ากลุ่มอื่นด้วย นอกจากนี้งานวิจัยเรื่องนี้ต้องการศึกษาว่าปัจจัยใดที่ทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างการที่ลูกค้าเลือกบริโภคกาแฟที่ร้านกาแฟหรือไม่บริโภคที่ร้านกาแฟ ดังนั้นผู้ใช้ข้อมูลจากงานวิจัยนี้พึงระมัดระวังว่าผลที่ได้ไม่ได้เป็นการค้นหาว่าเหตุผลใดที่ทำให้ลูกค้าบริโภคกาแฟที่ร้านกาแฟ

ผลจากงานวิจัยนี้เป็นประโยชน์ต่อผู้ดำเนินธุรกิจทำร้านกาแฟเพราะจะทำให้เข้าใจในปัจจัยที่ทำให้ลูกค้าสนใจจะซื้อกาแฟจากร้านกาแฟมากขึ้น จากปัจจัยที่ประกอบด้วย อุปนิสัย สังคม และรสชาติ ผู้ประกอบการควรที่จะสร้างร้านกาแฟให้มีลักษณะเป็นกลุ่มสังคม ให้ลูกค้ารู้สึกว่าการมาบริโภคกาแฟ ไม่ใช่เป็นเพียงเรื่องของกาแฟอย่างเดียว และกาแฟก็ไม่ได้มีเพียงรสชาติเดียว แต่มีความหลากหลาย เมื่อลูกค้ารับรู้ถึงสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ จะทำให้ลูกค้าหันมาบริโภคกาแฟจากร้านค้ามากกว่าการบริโภคจากที่บ้านหรือที่ทำงาน

เอกสารอ้างอิง

ฟิลกู้ดส์ดอทโค (๒๕๖๔). *เจาะพฤติกรรมผู้บริโภค ๔ เจนเนอเรชั่น ให้ผู้ประกอบการวางแผนการตลาดสร้างยอดขายทะลุเป้า* เข้าถึงได้จาก https://www.fillgoods.co/online-biz/shop-orders-focus-on-behavior-๔-generations-marketing-plan/ เข้าถึงเมื่อ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

ศูนย์อัจฉริยะเพื่ออุตสาหกรรมอาหาร (๒๕๖๔). *ธุรกิจกาแฟในประเทศไทย* เข้าถึงได้จาก http://fic.nfi.or.th/MarketOverviewDomesticDetail.php?id=๓๑๙ เข้าถึงเมื่อ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

Cochran, W. G. (1977). *Sampling Techniques, 3rd Edition.*. John Wiley.

Guimarães, E. R., Leme, P. H. M. V., De Rezende, D. C., Pereira, S. P., & Dos Santos, A. C. (2019). The brand new Brazilian specialty coffee market. *Journal of food products marketing*, 25(1), 49-71.

Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. and Anderson, R.E. (2010) *Multivariate Data Analysis.7th* Edition, Pearson, New York.

Samoggia, A., & Riedel, B. (2019). Consumers' perceptions of coffee health benefits and motives for coffee consumption and purchasing. *Nutrients*, 11(3), 653.

ความต้องการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพของนักบัญชี

ณภัทร อยู่เป็นสุข, ธัญญารัตน์ เพชรนิล, นภชนก วิชิตะกุล,
ศรัณย์พร กงวงษ์, อรรถสิทธิ์ เถาลิโป้ และ รชาภา สิริรัชร์ธร

มหาวิทยาลัยศิลปากร

Email address: Youpensuk_n@silpakorn.edu

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพของนักบัญชีในประเทศไทย โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๐๙ คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งอ้างอิงจากมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ฉบับที่ ๓ เรื่อง ทักษะทางวิชาชีพ โดยการใช้สถิติเชิงพรรณนาวิเคราะห์ข้อมูล ผลการศึกษาวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ ๒๐ – ๓๐ ปี ศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีทั้งผู้สอบบัญชีภาษีอากร ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต และนักบัญชีมีประสบการณ์การทำงานอยู่ที่ระหว่าง ๑ - ๕ ปี มีความต้องการพัฒนาทักษะทางปฏิบัติสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร ทักษะการบริหารองค์กรและการจัดการธุรกิจ ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่งาน ทักษะทางปัญญา ตามลำดับ

คำสำคัญ : นักบัญชี, ความต้องการพัฒนาทักษะ, ทักษะทางวิชาชีพบัญชี, ผู้สอบบัญชีภาษีอากร, ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต

[๑] นภนนท์ หอมสุด คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี
Email:noppanon@ms.su.ac.th, 0-3259-4028

DEVELOPING THE TECHNICAL OF ACCOUNTING

Napat Youpensuk, Tanyarat Phetnin, Napachanok Vijitakul,
Saranporn Kongwong, Atthahit Thaolipo and Rachapa Sirirutchatorn

Email addess: Youpensuk_n@silpakorn.edu

Abstract

The research objective make for education to develop professional accounting skills in Thailand. The information was collected from simple group of 109 people. The data has collected by questionnaire which refer to the standard education between International Education Standard IES 3 Professional Skills and General Education Contents. By using descriptive statistics to analyze the data. The result of research has collected group of females between 20 to 30 ages who graduate bachelor's degree or more. Auditor, Certified public accountant, and accountant who has experience between 1 to 5 years. The objective make develop practical, interpersonal and communication skills, organizational and business management skills, characteristic skills, practical academic skills and job duties and Intellectual skills respectively.

Keywords: Accountant, Developing technical, Technical of accountants, Tax Auditor, Certified Public Accountant

[1] Noppanon Homsud, Faculty of Management Science, Silpakorn University, Petchaburi IT Campus
Email: noppanon@ms.su.ac.th, 0-3259-4028

บทนำ

ปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์กำหนดให้ธุรกิจที่อยู่ในตลาดหลักทรัพย์ต้องมีการจัดทำการงบการเงินประจำปี ซึ่งการจัดทำงบการเงินโดยนักบัญชีจากบริษัทหรือองค์กรนั้น ๆ และต้องมีการตรวจสอบและแสดงความเห็นโดยผู้สอบบัญชีรับอนุญาต วิชาชีพบัญชีถือเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้องค์กรไปสู่จุดหมายที่ตั้งไว้ (นิภาพรรณ ดุลนีย์ และปรียาณัฐ เอี๊ยบศิริเมธี, ๒๕๖๒) การทำงานในสายงานบัญชีมีความจำเป็นที่จะต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นไปตามมาตราฐานวิชาชีพและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสายงานการบัญชี นอกจากนี้ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชียังต้องพัฒนาทักษะความรู้ด้านอื่น ๆ (นิภาพรรณ ดุลนีย์ และปรียาณัฐ เอี๊ยบศิริเมธี, ๒๕๖๒)

หน่วยงานที่กำกับดูแลผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี คือ สภาวิชาชีพบัญชี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพบัญชี อีกทั้งยังเป็นสมาชิกของสหพันธ์นักบัญชีระหว่างประเทศ ซึ่งมีมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี” จำนวน ๘ ฉบับ กำหนดโดยคณะกรรมการการศึกษาของสหพันธ์นักบัญชีระหว่างประเทศ มีไว้เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี โดยมาตรฐานฉบับที่ ๓ ในเรื่อง ทักษะทางวิชาชีพ มีทั้งหมด ๕ ด้าน ได้แก่ ทักษะทางปัญญา ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่การงาน ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ทักษะทางปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร ทักษะการบริหารองค์กรและการจัดการธุรกิจ (ยุพาพิน บุญสิงมา, ๒๕๖๐) ในการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีจำเป็นต้องพัฒนาทักษะทางวิชาชีพและพัฒนาตนเองเพื่อรักษาและเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

จากเหตุผลข้างต้นจะเห็นได้ว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในวิชาชีพบัญชีต้องมีการพัฒนาเพิ่มความสามารถในทักษะ ๕ ด้าน ที่ถูกกำหนดโดยคณะกรรมการการศึกษาของสหพันธ์นักบัญชีระหว่างประเทศ ดังนั้นคณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความต้องการว่าผู้ปฏิบัติงานในวิชาชีพบัญชีมีความต้องการพัฒนาทักษะทางด้านใดมากที่สุด เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพในสายงานบัญชีและเป็นข้อมูลสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อศึกษาระดับความรู้ ความสามารถที่คาดหวังของนักบัญชี
๒. เพื่อศึกษาระดับของสมรรถนะวิชาชีพทางบัญชีที่คาดหวังของนักบัญชี
๓. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพของนักบัญชีในประเทศไทย

ประโยชน์ที่จะได้รับ

๑. ทำให้ทราบถึงความต้องการในการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพบัญชีของผู้ที่อยู่ในสายงานบัญชี

๒. ทำให้ทราบถึงความต้องการพัฒนาเพื่อเป็นแนวทางให้แก่หน่วยงานที่จัดอบรมและพัฒนาทักษะทางวิชาชีพหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๓. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในประเทศไทย

วิธีการศึกษา

ขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัยสำหรับงานวิจัย เรื่อง ความต้องการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพของนักบัญชี มีดังต่อไปนี้

๑. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ นักบัญชีในบริษัทและสำนักงานบัญชีต่างๆ ในประเทศไทย ซึ่งมีจำนวน ๕๘๐,๖๘๐ ราย (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, ๒๕๖๓) ขณะที่กลุ่มตัวอย่างกำหนดจากสูตรของ (Yamane, ๑๙๗๓) โดยเมื่อกำหนดค่าความคาดเคลื่อนไว้ที่ ๑๐% จะได้กลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ ๑๐๐ ตัวอย่าง อย่างไรก็ตามในการเก็บข้อมูลจริงมีการตอบกลับแบบสอบจำนวน ๑๐๙ ตัวอย่าง ดังนั้น ขนาดตัวอย่างสำหรับการวิจัยในครั้งนี้เท่ากับ ๑๐๙ ตัวอย่าง

๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามในรูปแบบ GOOGLE FORM โดยคณะผู้วิจัยได้ปรับปรุงจากแบบสอบถามของ ยุพาพิน บุญสิงมา (๒๕๖๐) โดยในการเก็บรวบรวมครั้งนี้ ทางคณะผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อจากกลุ่มนักบัญชีทางออนไลน์ผ่านแอปพลิเคชัน Facebook โดยแบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในวิชาชีพการบัญชี ระยะเวลาการทำงาน เงินเดือน เป็นต้น

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพของนักบัญชีตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี (International Education Standards for Professional Accountants : IES) ฉบับที่ ๓ เรื่องทักษะทางวิชาชีพ (Professional Skills) มีทักษะ ๕ ด้าน ได้แก่ ทักษะทางปัญญา ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่งาน ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ทักษะทางปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสารและทักษะการบริหารองค์กรและการจัดการธุรกิจ

๓. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเริ่มจากเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล แล้วจึงนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม Microsoft Excel โดยส่วนข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ และร้อยละ ขณะที่แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพของนักบัญชีตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขณะที่การแปลความหมายระดับความสำคัญซึ่งวัดจากค่าเฉลี่ยในแบบสอบถามจะใช้แนวทางของ วิเชียร เกตุสิงห์ (๒๕๓๘) มีดังนี้

๔.๒๑ – ๕.๐๐ หมายถึง ระดับความคิดเห็น มากที่สุด

๓.๔๑ – ๔.๒๐ หมายถึง ระดับความคิดเห็น มาก

๒.๖๑ – ๓.๔๐ หมายถึง ระดับความคิดเห็น ปานกลาง

๑.๘๑ – ๒.๖๐ หมายถึง ระดับความคิดเห็น น้อย

๑.๐๐ – ๑.๘๐ หมายถึง ระดับความคิดเห็น น้อยที่สุด

ผลการศึกษา

จากการเก็บข้อมูลแบบสอบถามจำนวน ๑๐๙ ชุด และนำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลมาแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

๑. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ ๘๐.๗๓) อายุระหว่าง ๒๐ - ๓๐ ปี (ร้อยละ ๕๓.๒๑) การศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ ๗๗.๙๘) ไม่เป็นผู้สอบบัญชีภาษีอากร (ร้อยละ ๙๔.๔๙) ไม่เป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (ร้อยละ ๙๗.๒๕) มีประสบการณ์การทำงาน ๑ – ๕ ปี (ร้อยละ ๓๑.๑๙) ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ๑๐,๐๐๐ – ๒๐,๐๐๐ บาท (ร้อยละ ๓๖.๖๙) จำนวนพนักงานในองค์กร ๑ – ๑๐ คน (ร้อยละ ๓๖.๖๙) รองลงมาคือ จำนวนมากกว่า ๑๐๐ คน (ร้อยละ ๓๒.๑๑) โดยมีผลแบบสอบถามดังตารางที่ ๑ ดังนี้

ตารางที่ ๑: จำนวนและร้อยละของลักษณะประชากรศาสตร์กลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๒๑	๑๙.๒๗
หญิง	๘๘	๘๐.๗๓
อายุ		
๒๐ – ๓๐ ปี	๕๘	๕๓.๒๑
๓๑ – ๔๐ ปี	๒๕	๒๒.๙๔
๔๑ – ๕๐ ปี	๑๓	๑๑.๙๓
มากกว่า ๕๐ ปี	๑๓	๑๑.๙๓
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๕	๔.๕๙
ปริญญาตรี	๘๕	๗๗.๙๘
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	๑๙	๑๗.๔๓
ท่านเป็นผู้สอบบัญชีภาษีอากรหรือไม่		
เป็น	๖	๕.๕๐
ไม่เป็น	๑๐๓	๙๔.๔๙
รวม	๑๐๙	๑๐๐

ลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวน	ร้อยละ
ท่านเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตหรือไม่		
เป็น	๓	๒.๗๕
ไม่เป็น	๑๐๖	๙๗.๒๕
ประสบการณ์การทำงาน		
๑ – ๕ ปี	๓๔	๓๑.๑๙
๖ – ๑๐ ปี	๒๑	๑๙.๒๗
๑๑ – ๑๕ ปี	๗	๖.๔๒
มากกว่า ๑๕ ปี	๒๒	๒๐.๑๘
ไม่มีประสบการณ์	๒๕	๒๒.๙๔
เงินเดือน		
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๑๖	๑๔.๖๘
๑๐,๐๐๐ – ๒๐,๐๐๐ บาท	๔๐	๓๖.๖๙
๒๐,๐๐๑ – ๓๐,๐๐๐ บาท	๑๖	๑๔.๖๘
๓๐,๐๐๑ – ๕๐,๐๐๐ บาท	๑๖	๑๔.๖๘
มากกว่า ๕๐,๐๐๐ บาท	๒๑	๑๙.๒๗
จำนวนพนักงานในองค์กร		
๑ – ๑๐ คน	๔๐	๓๖.๖๙
๑๑ – ๒๐ คน	๑๐	๙.๑๗
๒๑ – ๕๐ คน	๑๑	๑๐.๐๙
๕๑ – ๑๐๐ คน	๑๓	๑๑.๙๓
มากกว่า ๑๐๐ คน	๓๕	๓๒.๑๑

๒. จากการวิเคราะห์เกี่ยวกับความต้องการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพของนักบัญชี พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพของนักบัญชี ทักษะทางปัญญา ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่งาน ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ทักษะทางปฏิบัติสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร และทักษะการบริหารองค์กรและการจัดการธุรกิจ อยู่ในระดับมาก โดยมีผลการวิเคราะห์แบบสอบถามดังตารางที่ ๒ ดังนี้

ตารางที่ ๒: จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความต้องการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพของนักบัญชีตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี

รายการ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)			
ทักษะทางปัญญา						๓.๙๕	๐.๙๙	มาก
1. การพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับด้านมาตรฐานการบัญชี เพื่อให้มีความเข้าใจในรายงานทางการเงินของกิจการ	๓๔ (๓๑.๑๙)	๕๑ (๔๖.๗๙)	๑๘ (๑๖.๕๑)	๕ (๔.๕๙)	๑ (๐.๙๒)	๔.๐๓	๐.๘๗	มาก
2. การพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสอบบัญชีและกฎหมายภาษีอากรเพื่อให้สามารถสรุปผลการตรวจสอบและรายงานการตรวจสอบและรับรองบัญชีให้เป็นไปตามมาตรฐานแห่งวิชาชีพ และข้อกำหนดของอธิบดีกรมสรรพากร	๓๘ (๓๔.๘๖)	๓๙ (๓๕.๗๘)	๒๒ (๒๐.๑๘)	๗ (๖.๔๒)	๓ (๒.๗๕)	๓.๙๔	๑.๐๓	มาก
3. การพัฒนาความเข้าใจเกี่ยวกับธุรกิจแต่ละประเภทที่ตรวจสอบ เพื่อให้สามารถประเมินประสิทธิภาพของการควบคุมภายในและประเมินความเสี่ยงของธุรกิจได้ความประทับใจให้กับผู้อื่น	๓๗ (๓๓.๙๔)	๔๔ (๔๐.๓๗)	๑๘ (๑๖.๕๑)	๘ (๗.๓๔)	๒ (๑.๘๓)	๓.๙๗	๑.๐๓	มาก
4. การพัฒนาความสามารถในการประยุกต์ใช้วิธีการได้มาซึ่งหลักฐานการสอบบัญชี เพื่อให้ได้หลักฐานการสอบบัญชีที่เพียงพอและเหมาะสม กับสิ่งที่ผู้บริหารได้ให้การรับรองไว้เกี่ยวกับงบการเงิน	๓๓ (๓๐.๒๘)	๔๗ (๔๓.๑๒)	๑๘ (๑๖.๕๑)	๗ (๖.๔๒)	๔ (๓.๖๗)	๓.๙๐	๑.๐๓	มาก
5. การพัฒนาเกี่ยวกับการวิเคราะห์การวางแผนงานสอบบัญชีเพื่อให้การปฏิบัติงานสอบบัญชีเป็นไปอย่างมีประสิทธิผล หรือมีประโยชน์ต่อการสอบบัญชี	๓๖ (๓๓.๐๓)	๔๓ (๓๙.๔๕)	๒๓ (๒๑.๑๐)	๕ (๔.๕๙)	๒ (๑.๘๓)	๓.๙๗	๐.๙๕	มาก
6. การพัฒนาความสามารถด้านการตัดสินใจในเลือกใช้รายงานการตรวจสอบและรับรองบัญชีเพื่อสรุปผลการตรวจสอบและรายงานข้อตรวจพบต่างๆ ให้แก่ผู้ใช้งบการเงิน	๓๔ (๓๑.๑๙)	๔๒ (๓๘.๕๓)	๒๑ (๑๙.๒๗)	๑๐ (๙.๑๗)	๒ (๑.๘๓)	๓.๘๘	๑.๐๒	มาก

รายการ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)			
ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่งาน						๓.๙๖	๐.๙๕	มาก
1. การพัฒนาทักษะด้านคณิตศาสตร์และสถิติเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน	๑๗ (๑๕.๖๐)	๔๔ (๔๐.๓๗)	๓๓ (๓๐.๒๘)	๑๔ (๑๒.๘๔)	๑ (๐.๙๒)	๓.๕๗	๐.๙๔	มาก
2. การพัฒนาทักษะด้านระบบและเครื่องมือเทคโนโลยีของธุรกิจและบัญชี เช่น การใช้งานโปรแกรม Microsoft office หรือการสืบค้นข้อมูลทาง Internet	๕๖ (๕๑.๓๘)	๓๑ (๒๘.๔๔)	๑๗ (๑๕.๖๐)	๓ (๒.๗๕)	๒ (๑.๘๓)	๔.๒๕	๐.๙๔	มากที่สุด
3. การพัฒนาทักษะในการวิเคราะห์เกี่ยวกับกิจการที่ตรวจสอบ เพื่อให้มีความเข้าใจในสภาพแวดล้อมของกิจการ รวมทั้งระบบการควบคุมภายใน	๓๘ (๓๔.๘๖)	๔๖ (๔๒.๒๐)	๑๖ (๑๔.๖๘)	๗ (๖.๔๒)	๒ (๑.๘๓)	๔.๐๒	๐.๙๖	มาก
4. การพัฒนาทักษะความสามารถในการประเมินความเสี่ยงจากการแสดงข้อมูลที่ขัดต่อข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญ ไม่ว่าจะเกิดจากการทุจริตหรือข้อผิดพลาดทั้งในระดับงบการเงิน และในระดับที่เกี่ยวกับสิ่งที่ผู้บริหารได้ให้การรับรองไว้	๓๕ (๓๒.๑๑)	๔๖ (๔๒.๒๐)	๒๐ (๑๘.๓๕)	๗ (๖.๔๒)	๑ (๐.๙๒)	๓.๙๘	๐.๙๒	มาก
5. การพัฒนาทักษะในการรายงานตามข้อเท็จจริงที่ตรวจพบในประเด็นต่างๆ ซึ่งรวมถึงข้อยกเว้นหรือข้อผิดพลาดที่ตรวจพบที่เห็นว่ามีสาระสำคัญต่อผู้ใช้งบการเงิน	๓๕ (๓๒.๑๑)	๔๑ (๓๗.๖๑)	๒๙ (๒๖.๖๑)	๑ (๐.๙๒)	๓ (๒.๗๕)	๓.๙๕	๐.๙๔	มาก
6. การพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายและกฎเกณฑ์ข้อบังคับที่เกี่ยวกับการจัดทำงบการเงินและการจัดทำรายงานการตรวจสอบและรับรองบัญชีของกิจการที่ตรวจสอบ	๔๑ (๓๒.๑๑)	๓๖ (๓๓.๐๓)	๒๓ (๒๑.๑๐)	๘ (๗.๓๔)	๑ (๐.๙๒)	๓.๙๙	๐.๙๙	มาก
ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล						๔.๑๕	๐.๘๖	มาก
1. การพัฒนาความสามารถในการจัดการบริหารตนเอง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๔๕ (๔๑.๒๘)	๔๗ (๔๓.๑๒)	๑๔ (๑๒.๘๔)	๑ (๐.๙๒)	๒ (๑.๘๓)	๓.๙๙	๐.๙๙	มาก
2. การพัฒนาความสามารถในการคิดริเริ่มการโน้มน้าวและเรียนรู้ด้วยตนเอง	๔๒ (๓๘.๕๓)	๔๕ (๔๑.๒๘)	๑๘ (๑๖.๕๑)	๔ (๓.๖๗)	๐ (๐.๐๐)	๔.๑๕	๐.๘๓	มาก
3. การพัฒนาความสามารถในการเลือกและเรียงลำดับทรัพยากรที่มีจำกัด และจัดการงานให้เสร็จตามเวลา	๔๓ (๓๙.๔๕)	๔๗ (๔๓.๑๒)	๑๖ (๑๔.๖๘)	๑ (๐.๙๒)	๒ (๑.๘๓)	๔.๑๗	๐.๘๕	มาก

รายการ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)			
4. การพัฒนาตนเองให้มีความสามารถที่จะปรับตัวและร่วมงานกับผู้อื่นได้ เพื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ขึ้นภายในองค์กร เช่น การปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงาน ระบบงาน หรือเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น	๔๕ (๔๑.๒๘)	๔๔ (๔๐.๓๗)	๑๙ (๑๗.๔๓)	๑ (๐.๙๒)	๐ (๐.๐๐)	๔.๒๒	๐.๗๖	มากที่สุด
5. การพัฒนาความสามารถในการพิจารณาปรับใช้ค่านิยมทางวิชาชีพ จรรยาบรรณและทัศนคติ ให้เข้ากับการตัดสินใจ เช่น การตัดสินใจของท่าน ท่านได้คำนึงถึงหลักจรรยาบรรณ หรือค่านิยมที่บุคคลในวิชาชีพได้ยึดถือปฏิบัติ	๔๖ (๔๒.๒๐)	๔๐ (๓๖.๗๐)	๑๗ (๑๕.๖๐)	๔ (๓.๖๗)	๒ (๑.๘๓)	๔.๑๔	๐.๙๔	มาก
6. การพัฒนาตนเองให้มีความระมัดระวังสงสัยเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพ เช่น การสังเกตหรือสงสัยต่อข้อมูลขององค์กรที่อาจขัดต่อข้อเท็จจริง	๔๗ (๔๓.๑๒)	๔๐ (๓๖.๗๐)	๒๑ (๑๙.๒๗)	๑ (๐.๙๒)	๐ (๐.๐๐)	๔.๒๒	๐.๗๙	มากที่สุด
ทักษะทางปฏิบัติสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร						๔.๒๓	๐.๘๕	มากที่สุด
1. การพัฒนาตนเองให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นในกระบวนการปรึกษาหารือกันเพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้ง	๕๔ (๔๙.๕๔)	๓๓ (๓๐.๒๘)	๑๙ (๑๗.๔๓)	๑ (๐.๙๒)	๒ (๑.๘๓)	๔.๒๕	๐.๙๐	มากที่สุด
2. การพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม	๕๔ (๔๙.๕๔)	๓๔ (๓๑.๑๙)	๑๖ (๑๔.๖๘)	๓ (๒.๗๕)	๒ (๑.๘๓)	๔.๒๔	๐.๙๓	มากที่สุด
3. การพัฒนาทักษะด้านการเจรจาต่อรองเพื่อหาหนทางแก้ปัญหาและกำหนดข้อตกลงร่วมกันในสถานการณ์ทางวิชาชีพ	๔๔ (๔๐.๓๗)	๔๑ (๓๗.๖๑)	๒๒ (๒๐.๑๘)	๑ (๐.๙๒)	๑ (๐.๙๒)	๔.๑๖	๐.๘๔	มาก
4. การพัฒนาทักษะให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพในวัฒนธรรมที่ต่างกัน	๔๘ (๔๔.๐๔)	๔๗ (๔๓.๑๒)	๑๑ (๑๐.๐๙)	๓ (๒.๗๕)	๐ (๐.๐๐)	๔.๒๘	๐.๗๖	มากที่สุด
5. การพัฒนาทักษะด้านการเขียน การพูด การฟังและการอ่านทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้สามารถนำเสนอ อภิปราย รายงาน และปกป้องมุมมองของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๔๕ (๔๑.๒๘)	๔๘ (๔๔.๐๔)	๑๓ (๑๑.๙๓)	๑ (๐.๙๒)	๒ (๑.๘๓)	๔.๒๒	๐.๘๓	มากที่สุด

รายการ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)			
ทักษะการบริหารองค์กรและการจัดการธุรกิจ						๔.๑๖	๐.๘๙	มาก
1. การพัฒนาทักษะด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ การบริหารโครงการ การบริหารงานบุคคลและทรัพยากรและการตัดสินใจต่าง ๆ	๓๘ (๓๔.๘๖)	๔๘ (๔๔.๐๔)	๑๗ (๑๕.๖๐)	๓ (๒.๗๕)	๓ (๒.๗๕)	๔.๐๖	๐.๙๓	มาก
2. การพัฒนาทักษะด้านการจัดแบ่งหน้าที่งานและการมอบหมายงานเพื่อกระตุ้นและพัฒนาบุคลากร	๓๗ (๓๓.๙๔)	๕๑ (๔๖.๗๙)	๑๗ (๑๕.๖๐)	๒ (๑.๘๓)	๒ (๑.๘๓)	๔.๐๙	๐.๘๖	มาก
3. การพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ	๔๔ (๔๐.๓๗)	๔๕ (๔๑.๒๘)	๑๕ (๑๓.๗๖)	๒ (๑.๘๓)	๓ (๒.๗๕)	๔.๑๕	๐.๙๒	มาก
4. การพัฒนาทักษะให้สามารถพิจารณาและตัดสินใจอย่างผู้มีวิชาชีพ	๕๘ (๕๓.๒๑)	๓๔ (๓๑.๑๙)	๑๓ (๑๑.๙๓)	๓ (๒.๗๕)	๑ (๐.๙๒)	๔.๓๓	๐.๘๖	มากที่สุด

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

งานวิจัย เรื่อง ความต้องการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพของนักบัญชีในประเทศไทย สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

ผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุระหว่าง ๒๐ -๓๐ ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่ไม่เป็นผู้สอบบัญชีภาษีอากรและไม่เป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต มีประสบการณ์การทำงาน ๑ – ๕ ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ๑๐,๐๐๐ – ๒๐,๐๐๐ บาท มีจำนวนพนักงานในองค์กรประมาณ ๑ – ๑๐ คน และรองลงมาคือ มีจำนวนพนักงานในองค์การมากกว่า ๑๐๐ คน

ความต้องการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพของนักบัญชี โดยมีการเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ทักษะทางปฏิบัติสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร ทักษะการบริหารองค์กรและการจัดการธุรกิจ ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่งาน และทักษะทางปัญญา ซึ่งแต่ละทักษะมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑. ทักษะทางปฏิบัติสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร เป็นทักษะที่มีความต้องการพัฒนามากที่สุด ซึ่งประกอบด้วย ทักษะที่สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพในวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน มีกระบวนการปรึกษาหารือกันเพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้ง มีการทำงานเป็นทีม มีทักษะด้านการเขียน การพูด การฟัง และการอ่านสามารถนำเสนอ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการเจรจาต่อรองเพื่อหาหนทางแก้ปัญหา กำหนดข้อตกลงร่วมกันในสถานการณ์ทางวิชาชีพ ซึ่งหากพัฒนาทักษะเหล่านี้ ทำให้การทำงานในองค์กรมีทักษะทางปฏิบัติสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสารที่ดีเยี่ยม

๒. ทักษะการบริหารองค์กรและการจัดการธุรกิจ เป็นทักษะที่มีความต้องการพัฒนามากซึ่งประกอบด้วยทักษะที่สามารถพิจารณาและตัดสินใจอย่างผู้มีวิชาชีพ มีความเป็นผู้นำ สามารถมอบหมายงานเพื่อพัฒนาบุคลากร และมีทักษะการวางแผนเชิงกลยุทธ์ เพื่อเป็นการบริหารโครงการ บุคคล ทรัพยากรและการตัดสินใจต่าง ๆ หากนักบัญชีมีการพัฒนาทักษะเหล่านี้ ส่งผลให้การพัฒนาทักษะในสายงานบัญชีให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓. ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล เป็นทักษะที่มีความต้องการพัฒนามาก ซึ่งประกอบด้วยความสามารถที่จะปรับตัวและร่วมงานกับผู้อื่นได้ มีความระมัดระวังอย่างผู้ประกอบวิชาชีพ มีความสามารถในการเลือกและเรียงลำดับทรัพยากรที่มีจำกัด และจัดการงานให้เสร็จตามเวลา มีความคิดริเริ่มการโน้มน้าวและเรียนรู้ด้วยตนเอง มีการพิจารณาปรับใช้ค่านิยมทางวิชาชีพ จรรยาบรรณและทัศนคติ ให้เข้ากับการตัดสินใจและมีการจัดการบริหารตนเอง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะนี้จะทำให้นักบัญชีมีความสามารถที่ทำให้องค์กรพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว

๔. ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่งาน เป็นทักษะที่มีความต้องการพัฒนามาก ซึ่งประกอบไปด้วย ทักษะด้านระบบและเครื่องมือเทคโนโลยีของธุรกิจและบัญชี มีการวิเคราะห์เกี่ยวกับระบบการควบคุมภายใน มีความรู้ด้านกฎหมายและกฎเกณฑ์ข้อบังคับที่เกี่ยวกับการจัดทำงบการเงินและการจัดทำรายงานการตรวจสอบและรับรองบัญชีของกิจการที่ตรวจสอบ มีความสามารถในการประเมินความเสี่ยงจากการแสดงข้อมูลมีการรายงานตามข้อเท็จจริงที่ตรวจพบในประเด็นต่างๆ และมีทักษะด้านคณิตศาสตร์ สถิติเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ทักษะที่กล่าวมามีความสำคัญอย่างยิ่งในสายงานวิชาชีพบัญชี ที่องค์กรมีความต้องการอย่างยิ่ง

๕. ทักษะทางปัญญา เป็นทักษะที่มีความต้องการพัฒนามาก ซึ่งประกอบไปด้วย ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับด้านมาตรฐานการบัญชี การวางแผนธุรกิจ วิเคราะห์แผนงานสอบบัญชี การสอบบัญชี กฎหมายภาษีอากร ความสามารถในการประยุกต์ใช้วิธีการ การตัดสินใจในเลือกใช้รายงานการตรวจสอบและรับรองบัญชี ซึ่งการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพของนักบัญชีพวกนี้ มีความสำคัญในการช่วยพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ ในการนำผลวิจัยไปใช้

๑. องค์กรที่จัดอบรมหรือพัฒนาทักษะในกับนักบัญชีควรพัฒนาทักษะทางปฏิบัติสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสารก่อนแล้วตามด้วยทักษะอื่น ๆ ตามลำดับ (ทักษะการบริหารองค์กรและการจัดการธุรกิจ ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่งาน และทักษะทางปัญญา)

๒. นักวิจัยหรือผู้ที่สนใจสามารถนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินวิจัยได้

ข้อเสนอแนะ ในการวิจัยครั้งต่อไป

๑. ควรมีการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างให้มากกว่านี้โดยเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้สอบบัญชีภาษีอากรและผู้สอบบัญชีรับอนุญาตเพื่อให้ได้เนื้อหาที่ครอบคลุมมากขึ้น

๒. ในการเก็บข้อมูลถ้าสถานการณ์ COVID-๑๙ ดีขึ้นแล้วควบคุมได้แล้วควรมีเครื่องมือในการเก็บข้อมูลมากกว่านี้ เช่น การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม

เอกสารอ้างอิง

กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (๒๕๖๓). นิติบุคคลที่ดำเนินกิจการอยู่ตามพื้นที่. สืบค้นเมื่อ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๔, ได้จาก https://datawarehouse.dbd.go.th/

นิภาพรรณ ดุลนีย์ และปรียาณัฐ เอี๊ยบศิริเมธ. (๒๕๖๒). ความรู้ความสามารถที่คาดหวังกับสมรรถนะทางการบัญชีที่คาดหวังสำหรับนักบัญชีขององค์กรภาครัฐในจังหวัดนครราชสีมา. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจบัณฑิต วิทยาลัยนครราชสีมา.

ยุพาพิน บุญสิงมา. (๒๕๖๐). ความต้องการของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ. การค้นคว้าแบบอิสระบัญชีบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วิเชียร เกตุสิงห์. (๒๕๓๘). ค่าเฉลี่ยและการแปลความหมาย. ข่าวสารวิจัยทางการศึกษา, ๑๘ (๓), หน้า ๘-๑๑.

สภาวิชาชีพบัญชี. (๒๕๕๘). มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี. สืบค้นเมื่อวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๔. ได้จาก: https://acpro-std.tfac.or.th/standard/๕/มาตรฐานการศึกษา

Yamane, T. (1967). Statistics, An Introductory Analysis, 2nd Ed., New York : Harper and Row.

การเปลี่ยนแปลงอัตลักษณ์ทางเศรษฐกิจของไต้หวัน และความร่วมมือด้านการลงทุนและการค้ากับไทยและบางประเทศในอาเซียน

รุ่งทิพย์ จันทร์ธนะกุล

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Email address: rungtip@ms.su.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงอัตลักษณ์ทางเศรษฐกิจของไต้หวันและความร่วมมือด้านการลงทุนและการค้ากับประเทศไทยและบางประเทศในอาเซียนโดยใช้มุมมองของทฤษฎีในสำนักประกอบสร้างนิยม การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้วิธีการวิจัยเอกสาร ทั้งนี้ข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากการรวบรวมจะถูกนำมาวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

ผลการศึกษาพบว่า โลกาภิวัตน์ทางเศรษฐกิจ ตลาดเสรีและค่านิยมประชาธิปไตยในระดับการเมืองระหว่างประเทศผลักดันให้เกิดความเปลี่ยนแปลงกับโครงสร้างทางเศรษฐกิจภายในไต้หวันที่เริ่มขึ้นตั้งแต่ทศวรรษที่ ๑๙๘๐ โดยไต้หวันได้กำหนดนโยบายพื้นฐานของประเทศได้แก่ การเปิดเสรีทางเศรษฐกิจ การทำให้เป็นนานาชาติ และการสร้างสถาบัน อีกทั้งรัฐบาลยังมีนโยบายให้ความสำคัญกับการส่งเสริมอุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูงแทนที่อุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น ยิ่งไปกว่านั้นภายใต้นโยบายจีนเดียว ทำให้ไต้หวันจำเป็นต้องแสวงหาความร่วมมือทางเศรษฐกิจกับรัฐอื่นมากขึ้น โดยเฉพาะความร่วมมือทางด้านการลงทุนและการค้ากับประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ผ่านนโยบายมุ่งใต้และนโยบายมุ่งใต้ใหม่ที่พบว่าไต้หวันเข้ามาลงทุนในสิงคโปร์มากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือเวียดนามและไทยตามลำดับ สำหรับความร่วมมือด้านการค้าซึ่งศึกษาเฉพาะความร่วมมือกับไทยเท่านั้น พบว่าส่วนใหญ่ไต้หวันเป็นฝ่ายได้เปรียบดุลการค้าไทย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายคือ รัฐบาลไทยควรเร่งขยายโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่เพื่อดึงดูดนักลงทุนชาวไต้หวัน และรัฐบาลไทยควรร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมไต้หวันในการยกระดับภาคอุตสาหกรรมไทยที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง

คำสำคัญ : อัตลักษณ์ทางเศรษฐกิจ, ความร่วมมือ, ไต้หวัน, ไทย

THE CHANGE IN ECONOMIC IDENTITY OF TAIWAN AND COOPERATION IN INVESTMENT AND TRADE WITH THAILAND AND SOME COUNTRIES IN ASEAN

Rungtip Jantanakul

Faculty of Management Science, Silpakorn University

Email address: rungtip@ms.su.ac.th

Abstract

Using constructivist theory, this research piece examined Taiwan's changed economic identity and cooperation in investment and trade with Thailand and other ASEAN countries. Documentary research was used to conduct this study. The descriptive analysis was used to examine all of the data.

The results found that economic globalization, free markets, and democratic values in international politics drove Taiwan to modified its economic structure which began in the 1980s. Taiwan has implemented three fundamental policies i.e. economic liberalization, internationalization, and institutionalization. In addition, the government promoted high-tech sectors as a replacement for labor-intensive industry. Furthermore, under the One China policy, Taiwan was required to seek economic cooperation with other countries, particularly with Southeast Asian countries, through the Southbound Policy and the New Southbound Policy. Taiwan made the most investments in Singapore, followed by Vietnam and Thailand. The data revealed that Taiwan had a trade surplus primarily with Thailand, based on exclusively trade cooperation with Thailand.

The Thai government should construct massive infrastructure quickly to attract Taiwanese investors, and the Thai government should cooperate with Taiwanese businesses to boost Thai high-tech sectors, according to policy proposals.

Keywords: Economic Identity, Cooperation, Taiwan, Thailand

บทนำ

ปัญหาด้านการเมืองระหว่างประเทศของไต้หวันยังคงได้รับการถกเถียงกันมาอย่างมาก ทั้งนี้ นักวิชาการที่เชี่ยวชาญเรื่องไต้หวันอย่าง Copper (๒๐๐๙) อธิบายว่ารัฐต่าง ๆ มีความเข้าใจเกี่ยวกับอัตลักษณ์ของไต้หวันแตกต่างกันสองมุมมอง มุมมองแรกคือรัฐที่ยอมรับนโยบายจีนเดียว (one China policy) ซึ่งถือว่าไต้หวันเป็นมณฑลหนึ่งของจีน และอยู่ภายใต้การปกครองของรัฐบาลจีนที่ปักกิ่ง อีกมุมมองมาจากรัฐที่ปฏิเสธนโยบายจีนเดียว ซึ่งถือว่าไต้หวันมีอัตลักษณ์ที่เป็นเอกราช มีอัตลักษณ์แห่งชาติอย่างชัดเจน และมีอำนาจอธิปไตยเหนือดินแดนของตนเองซึ่งแยกขาดออกจากอิทธิพลของจีนแผ่นดินใหญ่ กล่าวได้ว่าปัญหาอัตลักษณ์ของไต้หวันเป็นกรณีหนึ่งที่ยืนยันคำอธิบายของนักวิชาการด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศที่ยึดถือในหลักการยอมรับจากภายนอกเกี่ยวกับความเป็นรัฐ โดยมีหลักการชี้ขาดว่าดินแดนนั้นได้รับการยอมรับจากมหาอำนาจส่วนใหญ่หรือไม่ และดินแดนนั้นจะต้องได้รับการรับรองจากองค์การสหประชาชาติ ซึ่งเป็นเงื่อนไขที่สำคัญของความเป็นรัฐโดยสมบูรณ์ในปัจจุบัน (วิลคินสัน, ๒๐๐๗/๒๕๕๗)

ในปี ๒๐๑๙ จีนเร่งดำเนินยุทธศาสตร์กดดันชาติที่มีความสัมพันธ์ทางการทูตกับไต้หวัน ส่งผลให้รัฐบาลไต้หวันมีความสัมพันธ์ทางการทูตกับชาติต่างๆ เหลือเพียง ๑๕ ชาติเท่านั้น ล่าสุดหมู่เกาะโซโลมอน (the Solomon Islands) และประเทศคิริบาส (Kiribati) ได้ตัดความสัมพันธ์ทางการทูตกับไต้หวัน (Aspinwall, ๒๐๑๙) ส่วนประเทศไทยกับชาติสมาชิกอาเซียนก็ไม่ได้รับรองความเป็นรัฐของไต้หวันแต่อย่างใด หากแต่มีความสัมพันธ์อันดีกับไต้หวันในมิติทางเศรษฐกิจและสังคมเท่านั้น (“Taiwan down to ๒๐ allies,” ๒๐๑๗) จากปัญหาเกี่ยวกับสถานะความเป็นรัฐของไต้หวัน ไต้หวันจึงต้องเปลี่ยนแปลงอัตลักษณ์ทั้งในมิติทางเศรษฐกิจสังคมและการเมืองซึ่งจะมีนัยสำคัญต่อบทบาทในทางการเมืองระหว่างประเทศของไต้หวัน

บทความวิจัยนี้ทำการศึกษาและวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงทางอัตลักษณ์เฉพาะในมิติด้านเศรษฐกิจของไต้หวันและการสร้างความร่วมมือทางด้านเศรษฐกิจกับไทยรวมถึงบางประเทศในอาเซียนซึ่งได้แก่ การลงทุนและการค้าโดยใช้มุมมองของสำนักประกอบสร้างนิยม (constructivism) เพื่อที่จะได้เข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงด้านอัตลักษณ์ของไต้หวันและผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจที่ทั้งไต้หวัน ไทยและบางประเทศในอาเซียนได้รับจากความร่วมมือระหว่างกัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงอัตลักษณ์ทางเศรษฐกิจของไต้หวันและความร่วมมือด้านการลงทุนและการค้ากับประเทศไทยและบางประเทศในอาเซียนโดยใช้มุมมองของทฤษฎีในสำนักประกอบสร้างนิยม

การทบทวนวรรณกรรม

สำนักประกอบสร้างนิยม (constructivism) เป็นแนวคิดสายกลางและมักถูกเรียกว่า “กลุ่มนักลัทธิ

ที่นิยมสะท้อนภาพ" (reflectivist) หรือนักสัมพัทธนิยม (relativist) (Zehfuss, ๒๐๐๒) ซึ่งได้รับอิทธิพลจากทฤษฎีวิพากษ์ของสำนักแฟรงค์เฟิร์ต (Frankfurt School) ของเยอรมนี (Kegley & Blanton, ๒๐๑๓, p. ๓๕) ต่อมาเมื่อ Alexander Wendt ได้เผยแพร่บทความชื่อ "Anarchy is what states make of it: The social construction of power politics" (๑๙๙๒) ส่งผลให้ทฤษฎีของสำนักประกอบสร้างนิยมได้รับความสนใจอย่างมาก โดย Wendt ท้าทายสมมติฐานของสำนักสัจนิยมใหม่ (neorealism) หรือสำนักสัจนิยมเชิงโครงสร้าง (structural realism) ของ Kenneth Waltz ที่นำเสนอไว้ใน "Anarchic Orders and Balances of Power" ซึ่งเป็นบทหนึ่งของหนังสือ "Theory of International Politics" (๑๙๗๙) สาระสำคัญของบทความนี้คือการนำเสนอว่าการเมืองระหว่างประเทศเป็นอนาธิปไตย (anarchy) ซึ่ง Waltz มองว่าระบบระหว่างประเทศที่เป็นอนาธิปไตยทำให้ความร่วมมือเกิดขึ้นได้ยาก เนื่องจากรัฐหนึ่งย่อมกังวลว่าความร่วมมือจะทำให้รัฐอื่นได้รับผลประโยชน์มากกว่า และรัฐหนึ่งยังกังวลว่าจะต้องพึ่งพิงรัฐอื่นหากมีความร่วมมือทางการค้าและบริการ (Waltz, ๑๙๗๙, pp. ๑๐๕-๑๐๖)

ในประเด็นเกี่ยวกับอนาธิปไตย การพึ่งตนเอง และความรู้เชิงอัตวิสัยร่วม (intersubjective knowledge) นั้น Wendt เห็นว่าแนวคิดเชิงโครงสร้างของ Waltz โดยเฉพาะอย่างยิ่งแนวคิดเรื่องอนาธิปไตยและการกระจายขีดความสามารถที่จะนำไปสู่ดุลแห่งอำนาจยังไม่สามารถอธิบายพฤติกรรมของรัฐได้อย่างเพียงพอ ดังนั้นจึงต้องอาศัยสมมติฐานเกี่ยวกับอัตลักษณ์และผลประโยชน์ในการศึกษาโครงสร้างของการเมืองระหว่างประเทศ เพื่อทำให้สามารถเข้าถึงพลวัตรของอนาธิปไตยและต้องถือว่าการพึ่งตนเองเป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับความรู้เชิงอัตวิสัยร่วม ไม่ใช่เป็นผลจากโครงสร้างในสภาวะอนาธิปไตย ซึ่งเป็นไปตามหลักการของทฤษฎีประกอบสร้างทางสังคมที่ว่ามนุษย์กระทำการต่อวัตถุต่างๆ (objects) ตามความหมายที่วัตถุนั้นได้รับ (๑๙๙๒, pp. ๓๙๕-๓๙๖)

กล่าวโดยสรุปได้ว่าทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างประเทศของสำนักประกอบสร้างนิยมมีลักษณะเด่นที่สำคัญ ๓ ประการ ได้แก่ (๑) สำนักประกอบสร้างนิยมเชื่อว่าการเมืองระหว่างประเทศถูกชี้นำจากความคิดเชิงอัตวิสัยร่วม ปทัสถาน และค่านิยมที่ตัวแสดงยึดถือ การที่สำนักประกอบสร้างนิยมเน้นไปที่อัตวิสัยร่วมของความรู้ เพราะให้ความสนใจกับลักษณะทางสังคมของมนุษย์ ส่วนบทบาทของความคิดร่วมถือเป็นโครงสร้างทางความคิด (ideational structure) ที่ผลักดันและหล่อหลอมพฤติกรรมของตัวแสดง (๒) โครงสร้างทางความคิดคือการประกอบสร้างอย่างหนึ่ง ทำให้ตัวแสดงให้คำจำกัดความใหม่เกี่ยวกับผลประโยชน์และอัตลักษณ์ของตนเอง โดยเป็นการกระทำทางสังคมในกระบวนการของปฏิสัมพันธ์ ซึ่งถือว่าผลประโยชน์และอัตลักษณ์ที่แน่นอนมีเพื่อแยกจากอิทธิพลของอำนาจและสถาบันระหว่างประเทศ สำนักประกอบสร้างนิยมให้ความสนใจกับการที่โครงสร้างทางความคิดมีผลต่อการอธิบายตนเองของตัวแสดง ซึ่งเกี่ยวกับสถานะว่าพวกเขาเป็นใคร (who they are) ตลอดจนเป้าหมาย และบทบาทที่เชื่อว่าควรจะแสดงออกหรือกระทำการ และ (๓) โครงสร้างทางความคิดและตัวแสดงมีบทบาทในการสร้างและกำหนดซึ่งกันและกัน โดยโครงสร้างทางความคิดสร้างตัวแสดงทั้งในทางผลประโยชน์และอัตลักษณ์ ในอีกทางหนึ่งนั้นโครงสร้างก็ถูกผลิตและผลิตซ้ำ รวมทั้งปรับเปลี่ยนโดยปฏิบัติการทางวาทกรรมของตัวแสดง ซึ่งการมีอยู่ของโครงสร้างไม่ได้หมายความว่าตัวแสดงจะกระทำการใด

ไม่ได้ แต่โครงสร้างทำหน้าที่กำกับการตอบสนองของตัวแสดง อย่างไรก็ตาม โครงสร้างจะเกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแสดง และตัวแสดงสามารถเปลี่ยนแปลงโครงสร้างได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่จะนำไปสู่ความขัดแย้ง (Copeland, ๒๐๐๖)

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยจะใช้วิธีการวิจัยเอกสาร (documentary research) โดยข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาจะรวบรวมขึ้นจากแหล่งต่าง ๆ ได้แก่นโยบายต่างประเทศ เอกสารทางการ แถลงการณ์ เอกสารการวิจัยที่ค้นคว้าจากหนังสือ ตำราวิชาการ บทความจากวารสารวิชาการ งานวิจัยและวิทยานิพนธ์ ข่าวและบทความวิเคราะห์ รวมถึงรายงานข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากการรวบรวมจะถูกนำมาวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (descriptive analysis)

ผลการวิจัย

แนววิเคราะห์ของสำนักประกอบสร้างนิยมเห็นว่า การเปลี่ยนแปลงของอัตลักษณ์และผลประโยชน์ภายใต้สภาวะอนาธิปไตยสามารถเกิดขึ้นในวิวัฒนาการของความร่วมมือระหว่างรัฐต่าง ๆ เช่นเดียวกับผลการวิจัยในครั้งนี้ที่พบว่าอัตลักษณ์ทางความร่วมมือระหว่างประเทศของไต้หวัน โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงอัตลักษณ์ของไต้หวันในทางเศรษฐกิจและผลประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงด้านอัตลักษณ์ดังกล่าวมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างไต้หวันกับไทย และบางประเทศในอาเซียนในด้านการลงทุนและการค้าซึ่งผลการวิจัยมีดังต่อไปนี้

๑. การเปลี่ยนแปลงสู่เศรษฐกิจโลกาภิวัตน์ของไต้หวัน

การที่รัฐจะร่วมมือกันเกิดจากความเชื่อที่ว่าผลประโยชน์ของรัฐจะบรรลุผลสำเร็จสูงสุดโดยผ่านความร่วมมือกับรัฐอื่น ๆ ในรูปของสถาบันที่มีโครงสร้างที่แน่นอน ขณะเดียวกันยังมีสมาชิก กฎระเบียบเป้าหมาย ขั้นตอนการดำเนินงาน และบรรทัดฐานที่ชัดเจน อีกทั้งยังมีความคิดว่าความร่วมมือระหว่างประเทศจะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพของระบบตลาดระหว่างประเทศ ในขณะเดียวกันสถาบันที่เกิดขึ้นได้ช่วยผลักดันระบบตลาดเสรีให้มีบทบาทในทางเศรษฐกิจมากยิ่งขึ้น อีกทั้งการแสวงหาความร่วมมือระหว่างประเทศส่งเสริมให้มีการเจรจาระหว่างรัฐ ทำให้เกิดการประนีประนอมโดยแต่ละฝ่ายยอมปฏิบัติตามข้อตกลงต่าง ๆ ที่ได้ร่วมกันจัดทำขึ้น (Caporaso & Madeira, ๒๐๑๒, pp. ๑๐๑-๑๐๒)

โลกาภิวัตน์ทางเศรษฐกิจ ระบบตลาดเสรี และค่านิยมประชาธิปไตยในระดับการเมืองระหว่างประเทศ ต่างมีบทบาทผลักดันให้เกิดความเปลี่ยนแปลงขึ้นกับโครงสร้างทางเศรษฐกิจภายในประเทศไต้หวัน กล่าวคือการเริ่มต้นพัฒนาเศรษฐกิจของไต้หวันเกิดขึ้นในยุคที่ถูกปกครองโดยรัฐบาลอำนาจนิยมของก๊กมินตั๋ง

(Kuomintang: KMT) ทำให้โครงสร้างทางเศรษฐกิจของไต้หวันในยุคแรกๆ มีลักษณะที่สำคัญ รัฐเป็นผู้นำหรือเป็นฝ่ายกำหนดแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจ เห็นได้อย่างชัดเจนว่าในทศวรรษ ๑๙๕๐ และทศวรรษ ๑๙๖๐ รัฐบาลอำนาจนิยมของ KMT ได้ผูกขาดการตัดสินใจในระดับนโยบายด้านการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ โดยได้รับความช่วยเหลือในการวางแผนการพัฒนาเศรษฐกิจและเงินทุนมหาศาลจากรัฐบาลสหรัฐอเมริกาต่อมา รัฐบาลไต้หวันได้ส่งเสริมการลงทุนของรัฐวิสาหกิจและภาคเอกชนภายในประเทศ ขณะที่ปัจจัยแวดล้อมทางการเมืองระหว่างประเทศ เช่น แนวคิดการเปิดเสรีการลงทุน (investment liberalization) มีอิทธิพลต่อนโยบายเปิดรับการลงทุนโดยตรงต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการลงทุนของบริษัทญี่ปุ่นและสหรัฐฯ โดยรัฐบาล KMT ได้จัดตั้งเขตอุตสาหกรรมส่งออก (Export Processing Zones: EPZs) ซึ่งสำเร็จเป็นรูปธรรมในเมืองเกาสงเมื่อปี ๑๙๖๖ ต่อมาก็มีการจัดตั้งที่เมืองไถจง และนานซือ (Nantze) (Hoesel, ๑๙๙๙, p. ๕๔)

ในช่วงทศวรรษ ๑๙๘๐ และทศวรรษ ๑๙๙๐ ไต้หวันยังคงรักษาการเติบโตทางเศรษฐกิจเอาไว้ได้ แม้ว่าเป็นยุคที่ไต้หวันมีการเปลี่ยนผ่านจากระบอบอำนาจนิยมมาสู่ระบอบการเมืองแบบประชาธิปไตย นอกจากนี้ ความเป็นประชาธิปไตยยังส่งผลดีต่อเศรษฐกิจ เนื่องจากทำให้เกิดการกระจายอำนาจการตัดสินใจในเรื่องเศรษฐกิจไปสู่ภาคส่วนต่างๆ แทนที่จะผูกขาดอำนาจการตัดสินใจไว้ที่ภาครัฐแบบที่เคยเป็นมา ขณะที่การพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมของไต้หวันได้ทำให้เกิดกลุ่มผลประโยชน์รูปแบบต่าง ๆ ขึ้นในภาคการเมืองภาคประชาสังคม และภาคธุรกิจที่ต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมกับรัฐบาลทั้งในการตัดสินใจทางการเมืองและทางเศรษฐกิจ (Wong, ๒๐๑๖, p. ๒๑๑; Zheng, ๒๐๑๓, pp. ๑๖๐, ๑๖๒) โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีการจัดตั้งพรรคการเมืองฝ่ายค้านคือ “พรรคประชาธิปไตยก้าวหน้า” (Democratic Progressive Party: DPP) ในปี ๑๙๘๖ และการยกเลิกกฎอัยการศึกในปี ๑๙๘๗ ทำให้กลุ่มผลประโยชน์ในภาคส่วนต่าง ๆ สามารถเคลื่อนไหวเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างเป็นอิสระกว่าในอดีต รวมทั้งกระบวนการประชาธิปไตยได้นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงของการผูกขาดผลประโยชน์ที่มีอยู่เดิม เนื่องจากตัวแทนของพรรคฝ่ายค้านที่เป็นคนไต้หวันโดยกำเนิดเป็นจำนวนมาก ได้เข้าไปมีบทบาทในกระบวนการกำหนดนโยบายในสมาชิกสภานิติบัญญัติ (Legislative Yuan) และสามารถช่วงชิงอำนาจทางการเมืองจากนักการเมืองรุ่นเก่าที่เคยอพยพมาจากแผ่นดินใหญ่ได้ ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่าในขณะที่มีการเปลี่ยนผ่านสู่ประชาธิปไตย ก็มีการเปลี่ยนแปลงของผู้ตัดสินใจทางนโยบายด้วยการแข่งขันในการเลือกตั้งและพรรคการเมืองเริ่มมีอิทธิพลต่อกระบวนการทางนโยบาย อำนาจถูกเปลี่ยนมือจากกลุ่มเดิม ๆ จากหน่วยงานชำนาญการ (technocratic agencies) ไปสู่ผู้ที่มาจากการเลือกตั้งในระดับสถาบันนั้น การเมืองแบบประชาธิปไตยทำให้มีระบบตรวจสอบรัฐบาลได้อย่างเข้มแข็ง มีการกระจายอำนาจในโครงสร้างการตัดสินใจทางนโยบายเศรษฐกิจมากขึ้น และการแทรกแซงของรัฐเริ่มไปในทางเดียวกับพลังของเศรษฐกิจระบบตลาด (Zheng, ๒๐๑๓, pp. ๑๖๒, ๑๗๕-๑๗๖)

ในทางเศรษฐกิจนั้น การที่ไต้หวันได้รับอิทธิพลจากเศรษฐกิจระบบตลาดในยุคการค้าเสรีมากขึ้นทำให้ในปี ๑๙๘๔ รัฐบาลไต้หวันได้ประกาศหลักการ ๓ ข้อ สำหรับเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายพื้นฐานของประเทศ คือ “การเปิดเสรีทางเศรษฐกิจ” (economic liberalization) “การทำให้เป็นนานาชาติ” (internationalization) และ “การสร้างสถาบัน (institutionalization)” การลดบทบาทของภาครัฐและเปิดเสรี

ทางเศรษฐกิจมากขึ้นมีความจำเป็นต่อการดำเนินนโยบายทางการค้า การลงทุน และการปรับเปลี่ยนโครงสร้างอุตสาหกรรมการผลิตที่ริเริ่มมาตั้งแต่ปี ๑๙๘๐ ซึ่งรัฐบาลได้มีนโยบายให้ความสำคัญกับการส่งเสริมอุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูง (high technology) และการส่งเสริมอุตสาหกรรมขนาดเล็กและขนาดกลาง (SMEs) อย่างจริงจัง (Zheng, ๒๐๑๓, pp. ๑๗๘-๑๗๙)

ในยุคที่ต้องเผชิญกับโลกาภิวัตน์ทางเศรษฐกิจ ไต้หวันได้ปรับตัวอย่างมากเพื่อสร้างความสมดุลในการรักษาเป้าหมายของการพัฒนาเศรษฐกิจกับการพัฒนากระบวนการประชาธิปไตยและการบริหารปกครอง (governance) ของประเทศ (Leng, ๒๐๑๖, p. ๒๓๓) สำหรับการเปลี่ยนภาคการผลิตของประเทศจากอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้นไปสู่อุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูง รัฐบาลไต้หวันได้ออกมาตรการสนับสนุนผู้ประกอบการในการพัฒนาเทคโนโลยีการผลิต ตัวอย่างคือมาตรการส่งเสริมธุรกิจร่วมลงทุน (venture capital) โดยสนับสนุนให้นักธุรกิจชาวไต้หวันร่วมลงทุนกับนักธุรกิจต่างชาติที่มีเทคโนโลยีสูงเพื่อเรียนรู้และต่อยอดเทคโนโลยีต่างๆ ภายใต้แรงจูงใจจากมาตรการทางภาษี (ร้อยละ ๒๐ ของมูลค่าเงินร่วมทุน) ขณะเดียวกันรัฐบาลไต้หวันได้ร่วมทุนกับบริษัท “Phillips Electronics” และนักลงทุนเอกชนในการก่อตั้ง “Taiwan Semiconductor Manufacturing Company (TSMC)” ซึ่งปัจจุบันกลายเป็นบริษัทยักษ์ใหญ่ด้านการผลิตแผงวงจรไฟฟ้าของโลก (“ไต้หวันกับการเปลี่ยนผ่านสู่การเป็นประเทศอุตสาหกรรมไฮเทค,” ๒๕๕๘)

นอกจากนี้รัฐบาลไต้หวันยังได้จัดตั้งสถาบันเพื่อเป็นศูนย์กลางในการวิจัยและพัฒนา (research and development) และมีการก่อตั้งศูนย์วิจัยวิทยาศาสตร์ ซึ่งเน้นการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ โดยใช้ “Silicon Valley” ของสหรัฐฯ เป็นต้นแบบ ในปัจจุบันมีทั้งหมด ๓ แห่ง ได้แก่ (๑) Hsinchu Science Park (HSP) ก่อตั้งเมื่อปี ๑๙๘๐ มีเนื้อที่รวมประมาณ ๑,๔๐๐ เฮกตาร์ (๑๔ ตารางกิโลเมตร) (๒) Southern Taiwan Science Park (STSP) ก่อตั้งเมื่อปี ๑๙๙๓ มีเนื้อที่ประมาณ ๑,๖๑๓ เฮกตาร์ (๑๖.๑๓ ตารางกิโลเมตร) และ (๓) Central Taiwan Science Park (CTSP) ก่อตั้งเมื่อปี ๒๐๐๓ มีเนื้อที่ประมาณ ๑,๔๘๖ เฮกตาร์ (๑๔.๘๖ ตารางกิโลเมตร) (Hsinchu Science Park Bureau, ๒๐๑๙; Kung, Ottavia & Lin, ๒๐๑๔)

ขณะที่ในปี ๒๐๑๖ การส่งออกของศูนย์วิจัยวิทยาศาสตร์ทั้ง ๓ แห่ง มีมูลค่ารวมกว่า ๒.๓๗ ล้านล้านดอลล่าร์ไต้หวัน เติบโตขึ้นถึงร้อยละ ๒.๙ เฉพาะในส่วนของการส่งออกชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์มีมูลค่ากว่า ๑.๕ ล้านล้านดอลล่าร์ไต้หวัน เติบโตขึ้นร้อยละ ๙.๙ เป็นสถิติสูงสุดเท่าที่เคยมีมา และศูนย์วิจัยวิทยาศาสตร์ทั้ง ๓ แห่ง มีพนักงานจำนวนรวมทั้งสิ้น ๒๖๙,๐๔๑ ราย ซึ่งเป็นจำนวนที่มากที่สุดเท่าที่เคยมีมา ส่วนข้อมูลในเดือนมีนาคม ๒๐๑๗ ระบุว่าผลิตภัณฑ์ที่ทำรายได้ให้แก่ศูนย์วิจัยวิทยาศาสตร์ไต้หวันมากที่สุด คือ เครื่องจักรที่มีประสิทธิภาพด้านความแม่นยำ (precision machinery) เติบโตอัตราร้อยละ ๑๙.๓๒ ต่อปี อุตสาหกรรมเทคโนโลยีชีวภาพ (biotechnology industry) เติบโตอัตราร้อยละ ๑๕.๒๕ ต่อปี และแผงวงจรไฟฟ้า (integrated circuit: IC) เติบโตอัตราร้อยละ ๘.๖๗ ต่อปี (“ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ช่วยทุบสถิติการส่งออก,” ๒๕๖๐) ในปัจจุบันการส่งออกสินค้าเทคโนโลยีขั้นสูงยังคิดเป็นสัดส่วนเกือบร้อยละ ๖๐ ของมูลค่าส่งออกรวม หรือคิดเป็นมูลค่าราว ๑๗๗,๐๐๐ ล้านดอลลาร์สหรัฐ ถือว่ามีมูลค่าสูงเป็นอันดับ ๔ ของโลกรองจากสหรัฐฯ

เยอรมนี และจีน (“ไต้หวันกับการเปลี่ยนผ่านสู่การเป็นประเทศอุตสาหกรรมไฮเทค,” ๒๕๕๘)

การปรับเปลี่ยนโครงสร้างการผลิตภาคอุตสาหกรรมมีความสำคัญอย่างมากต่อการรับมือกับโลกาภิวัตน์ทางเศรษฐกิจ นับตั้งแต่ปี ๒๐๐๐ รัฐบาล KMT โดยประธานาธิบดีหม่าอิงจิ่ว มีนโยบายส่งเสริม “อุตสาหกรรมคุณภาพสูง” ซึ่งเน้นอุตสาหกรรมการผลิตที่ก้าวหน้า รวมทั้งอุตสาหกรรมสีเขียวและวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยีชีวภาพ (biotech) พลังงานสีเขียว (green energy) การแพทย์และการดูแลสุขภาพ เกษตรอินทรีย์ (organic farming) การท่องเที่ยงเชิงอนุรักษ์ (eco-tourism) และนวัตกรรมทางวัฒนธรรม โดยรัฐบาลประเมินว่าภาคการผลิตดังกล่าวมีมูลค่าทางการค้าในขณะนั้นอยู่ร้อยละ ๔๗.๒ ของมูลค่าการค้าทั้งหมด และมีเป้าหมายที่จะผลักดันให้มีมูลค่าเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ ๖๓.๑๓ ในปี ๒๐๒๐ ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ด้วยอาศัยความตกลงการค้าเสรีกับประเทศต่าง ๆ (Leng, ๒๐๑๖, p. ๒๓๕)

มีการริเริ่มโครงการอุตสาหกรรมทางวัฒนธรรมและการสร้างสรรค์ (Cultural and Creative Industries: CCI) โดยใช้พลังทางสังคมของไต้หวันที่เป็นพหุสังคมและเป็นประชาธิปไตย เพื่อขับเคลื่อนภาคอุตสาหกรรมที่เน้นการบริการ (service-oriented industry) ในปี ๒๐๐๒ โครงการนี้ถูกบรรจุในแผนพัฒนาแห่งชาติที่เรียกว่า “Challenge ๒๐๐๘” ต่อมาในปี ๒๐๐๙ รัฐบาล KMT ได้ดำเนินโครงการ “Creative Taiwan” ฉบับใหม่ที่มีเป้าหมายจะปรับเปลี่ยนอัตลักษณ์ของไต้หวันให้สอดคล้องกับอุตสาหกรรมทางวัฒนธรรมและการสร้างสรรค์ของเอเชีย-แปซิฟิก โดยมุ่งเน้นการทำตลาดในและต่างประเทศให้สินค้าทางวัฒนธรรมของไต้หวัน และมีการผ่านกฎหมายการพัฒนาอุตสาหกรรมทางวัฒนธรรมและการสร้างสรรค์ (Cultural and Creative Industry Development Law) ปี ๒๐๑๐ ได้ให้ความสำคัญกับบทบาทของประชาชนในการพัฒนาอุตสาหกรรมดังกล่าวนี้ โดยการเพิ่มศักยภาพด้านศิลปะของชาวไต้หวันและการขยายพื้นที่สาธารณะในสังคม และในปี ๒๐๑๒ มีการจัดตั้งกระทรวงวัฒนธรรม (Ministry of Culture: MOC) เพื่อผลักดันนโยบายด้านวัฒนธรรม ได้แก่ (๑) ขับเคลื่อนสิทธิทางวัฒนธรรมของพลเมืองให้บรรลุผล (๒) สร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมทางศิลปะ (๓) สร้างและรักษาค่านิยมทางวัฒนธรรม และ (๔) ยกระดับความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมทางวัฒนธรรมและการสร้างสรรค์ (Leng, ๒๐๑๖, pp. ๒๔๑-๒๔๒) นอกจากนี้ในปี ๒๐๑๒ รัฐบาลไต้หวันโดยสภาบริหาร (executive yuan) ได้ประกาศแผนเพิ่มประสิทธิภาพเศรษฐกิจ (Economic Power-Up Plan: EPUP) มีสาระสำคัญที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพในอุตสาหกรรมการผลิต ๕ ด้าน ได้แก่ (๑) อุตสาหกรรมด้านนวัตกรรมสร้างสรรค์และหลากหลาย (๒) พัฒนาตลาดส่งออกใหม่ ๆ (๓) อุตสาหกรรมการเกษตรที่มีศักยภาพ (๔) กระตุ้นการลงทุนกิจการก่อสร้างสาธารณะ และ (๕) เพิ่มประสิทธิภาพภาครัฐ (Leng, ๒๐๑๖, p. ๒๓๕)

ในปัจจุบันถือว่ากรุงไทเปของไต้หวันได้รับการยอมรับในฐานะเป็นศูนย์กลางของการดำเนินธุรกิจ “startup” ที่สำคัญแห่งหนึ่งในภูมิภาคเอเชีย – แปซิฟิก และเป็นตัวเลือกอันดับต้นๆ ของนักธุรกิจที่สนใจเข้าร่วมลงทุนในอุตสาหกรรมด้านนี้ (Startup Genome, ๒๐๑๙) การริเริ่มที่ชัดเจนเกิดขึ้นในปี ๒๐๑๓ ที่มีโครงการ “HeadStart Taiwan” เพื่อช่วยเหลือธุรกิจ “startup” ในบริบทการค้ายุคโลกาภิวัตน์ โดยมีเครื่องมือและยุทธศาสตร์ทางนโยบาย ๓ ประการ ดังนี้ (Leng, ๒๐๑๖, pp. ๒๓๖-๒๓๗)

(๑) การผ่อนคลายกฎระเบียบ (deregulation) เพื่อเพิ่มความสามารถในการค้าระหว่างประเทศ โดยการลดกฎระเบียบภายในประเทศที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินธุรกิจ “startup” ตลอดจนการแก้ไขและเพิ่มเติมกฎระเบียบในการทำธุรกิจของบริษัทในภาคธุรกิจนี้

(๒) การสร้างเขตอุตสาหกรรมของกลุ่มผู้ประกอบการ (entrepreneurial clustering zones) เขตอุตสาหกรรมแห่งแรกคือสนามฟุตบอลเดิมแห่งหนึ่งในไทเป ซึ่งมีขนาดพื้นที่ประมาณ ๙,๙๑๕ ตารางเมตร ในลักษณะเดียวกับการสร้าง “entrepreneurial eco-park” ของสิงคโปร์ โดยไต้หวันมีแผนให้บริษัทเอกชนหรือองค์กรที่ไม่แสวงหากำไรเข้าบริหารพื้นที่แห่งนี้ ในการนี้ยังได้ดำเนินมาตรการผ่อนคลายกฎระเบียบด้านการลงทุนจากต่างประเทศ และส่งเสริม “talent circulations” ตลอดจนใช้กองทุนพัฒนาแห่งชาติ (National Development Fund) สนับสนุนผู้ประกอบการรายใหม่ และดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศผ่านมาตรการแบ่งปันผลกำไรอีกด้วย

(๓) การส่งเสริมหุ้นส่วนระหว่างประเทศ กองทุนพัฒนาแห่งชาติจะร่วมมือกับผู้ประกอบการท้องถิ่นและนักลงทุนร่วมจากต่างประเทศเพื่อจัดตั้งกองทุนสนับสนุนธุรกิจ “startup” ของคนไต้หวัน จำนวน ๕ กองทุน แต่ละกองทุนจะมีเงินประมาณ ๑๐๐ ล้านดอลลาร์สหรัฐ ซึ่งกองทุนพัฒนาแห่งชาติจะลงทุนในสัดส่วนร้อยละ ๓๐ ถึง ๔๐ ของแต่ละกองทุน ส่วนที่เหลือจะเปิดโอกาสให้หุ้นส่วนเข้ามาร่วมลงทุน เพื่อให้ได้รับผลประโยชน์จากผลกำไรที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต

๒. ความร่วมมือด้านการลงทุนระหว่างไต้หวันกับไทยและบางประเทศในอาเซียน

ความร่วมมือทางการลงทุนที่มีมากขึ้นทำให้มีการก่อตั้งสมาคมการค้าไทย – ไต้หวัน (Thai – Taiwan Business Association: TTBA) ขึ้นเมื่อปี ๑๙๘๘ โดยสมาคมนี้เกิดจากการริเริ่มของฝ่ายไต้หวันที่ต้องการใช้กลไกความร่วมมือในภาคเอกชนเพื่อดูแลสิทธิประโยชน์ทางการค้าและการลงทุนของนักธุรกิจชาวไต้หวัน (สมาคมการค้าไทย-ไต้หวัน, ๒๕๕๗) และในปีเดียวกันไทยเป็นประเทศที่มีมูลค่าการลงทุนจากไต้หวันมากเป็นอันดับหนึ่ง (ของบรรดาประเทศในอาเซียนรวมถึงฮ่องกง) และมูลค่าการลงทุนของไต้หวันยังมีมูลค่าสูงเป็นอันดับที่สองของการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศในไทย มาเลเซีย และฟิลิปปินส์ เนื่องจากไทยมีอัตราค่าแรงต่ำจึงจูงใจให้นักลงทุนไต้หวันเข้ามาลงทุนในกิจการต่างๆ เช่น สิ่งทอ และเครื่องใช้ไฟฟ้า ส่วนในปี ๑๙๘๙ และปี ๑๙๙๐ ไต้หวันยังสนใจลงทุนในไทยมากเป็นลำดับสองรองจากการลงทุนของไต้หวันในมาเลเซีย ส่วนในปี ๑๙๙๓ การลงทุนของไต้หวันอยู่ในอันดับที่สี่ของการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศในไทย รองลงมาจากญี่ปุ่น ฮ่องกง และสหรัฐฯ ขณะที่การลงทุนของไต้หวันอยู่ในอันดับที่หนึ่งของเวียดนาม เป็นอันดับที่สองในมาเลเซีย (รองจากญี่ปุ่น) เป็นอันดับที่สามในอินโดนีเซีย (รองจากญี่ปุ่นและฮ่องกง) เป็นอันดับที่ห้าในฟิลิปปินส์ (รองจากญี่ปุ่น สหรัฐฯ ฮ่องกง และสหราชอาณาจักร) และเป็นอันดับที่สิบสามในสิงคโปร์ (Buszynski, ๒๐๐๗; Jing, ๒๐๑๖, p. ๔๘)

การที่ไต้หวันมองว่าปัญหาการพึ่งพาจีนในทางเศรษฐกิจทั้งในด้านการตลาดและการลงทุนในจีนมากเกินไป เป็นสาเหตุให้อุตสาหกรรมการผลิตในประเทศถดถอยลงและอาจนำไปสู่ปัญหาความมั่นคงของ

ไต้หวันในอนาคต ทำให้ไต้หวันปรับเปลี่ยนนโยบายทางเศรษฐกิจในสองด้านคือการปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางการลงทุนในประเทศเพื่อดึงดูดการลงทุนกลับมาจากจีน และการขยายตลาดและการลงทุนมาสู่เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งปรากฏอย่างชัดเจนในปี ๑๙๙๔ เมื่อประธานาธิบดีหลี่เติงฮุย ได้ดำเนินนโยบายเศรษฐกิจที่สำคัญคือ “นโยบายมุ่งใต้” (Matsumura, ๒๐๑๙)

นโยบายมุ่งใต้ในระยะแรกหรืออาจเรียกว่า “นโยบายมุ่งใต้ ๑.๑” ของประธานาธิบดีหลี่ซึ่งอยู่ในช่วงระหว่างปี ๑๙๙๔ ถึงปี ๑๙๙๖ ยุทธศาสตร์ของนโยบายมุ่งใต้คือการกระชับความร่วมมือทางการลงทุนและทางการค้ากับประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ให้มากขึ้น โดยรัฐบาลไต้หวันได้ปล่อยกู้ดอกเบี้ยต่ำและให้กองทุนความร่วมมือทางเศรษฐกิจโพ้นทะเลหรือ Overseas Economic Cooperation Funds (OECF) สนับสนุนทางการเงินแก่ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย และเวียดนาม ในโครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ เช่น นิคมอุตสาหกรรม และเขตอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก (export-processing zones) ที่สอดคล้องกับความต้องการของนักลงทุนชาวไต้หวัน โดยให้ความสำคัญกับประเทศในอาเซียนที่มีอาณาเขตติดทะเล ได้แก่ ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ อินโดนีเซีย มาเลเซีย ไทย และเวียดนาม นอกจากนี้มีวัตถุประสงค์หลักคือรัฐบาลได้ให้ความช่วยเหลือบริษัทในการโยกย้ายโรงงานผลิตจากจีนเพื่อไปลงทุนในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และขยายโอกาสการจ้างงานในประเทศที่รับการลงทุน (host country) โดยบูรณาการทรัพยากรต่าง ๆ ของทั้งประเทศที่รับการลงทุนและไต้หวันเพื่อประโยชน์ร่วมกันเพื่อให้ได้รับผลประโยชน์จากเขตการค้าเสรีอาเซียนได้อย่างเต็มที่ และเพื่อปรับปรุงความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจระหว่างสองประเทศให้กระชับแน่นมากขึ้น ซึ่งวิธีการนี้จะส่งผลต่อสถานะของไต้หวันที่ปรากฏอยู่ในสถาปัตยกรรมความมั่นคงในระดับภูมิภาคอีกด้วย (Ngeow, ๒๐๑๗, p. ๑๐๒; Tian, ๒๐๐๖, p. ๗๐)

ในเดือนพฤษภาคม ๑๙๙๗ ประธานาธิบดีหลี่เติงฮุย ได้ริเริ่มนโยบายมุ่งใต้ระยะต่อมาหรือ “นโยบายมุ่งใต้ ๑.๒” ต่อมาในเดือนกุมภาพันธ์ ๑๙๙๘ กระทรวงเศรษฐกิจไต้หวันประกาศ “แนวทางว่าด้วยการสร้างความเข้มแข็งให้กับการดำเนินงานทางเศรษฐกิจในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ออสเตรเลีย และนิวซีแลนด์” ซึ่งเท่ากับเป็นการประกาศนโยบายมุ่งใต้ ๑.๒ อย่างเป็นทางการ (Ngeow, ๒๐๑๗, p. ๑๐๔) แต่ผลกระทบจาก “วิกฤติเศรษฐกิจต้มยำกุ้ง” ในปี ๑๙๙๗ และปี ๑๙๙๘ ซึ่งเริ่มเกิดขึ้นในไทยก่อนลุกลามไปในภูมิภาค และได้สร้างผลกระทบต่อการลงทุนภายในภูมิภาคอย่างหนัก กล่าวเฉพาะในไทยจะเห็นว่าจากในปี ๑๙๙๖ มีมูลค่า ๗๑.๔๑ ล้านเหรียญสหรัฐ และมีมูลค่าลดลงในปี ๑๙๙๗ นอกจากนั้น การลงทุนของไต้หวันในมาเลเซีย อินโดนีเซีย และเวียดนามก็ลดลงเช่นกัน เว้นแต่ในสิงคโปร์ที่มีเพิ่มขึ้น แต่ก็เทียบไม่ได้กับการลงทุนของไต้หวันในจีนที่มีอัตราเพิ่มขึ้นมากกว่าสามเท่าในปีเดียวกัน เห็นได้อย่างชัดเจนว่าไทยและประเทศอื่น ๆ ในภูมิภาคนี้ต้องเผชิญกับคู่แข่งขันที่สำคัญคือจีน ซึ่งมีศักยภาพในการดึงดูดการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศเหนือกว่ากลุ่มประเทศอาเซียนมาตั้งแต่ปี ๑๙๙๓ ขณะที่คณะกรรมการการลงทุนแห่งกระทรวงการเศรษฐกิจของไต้หวันระบุข้อมูลในปี ๑๙๙๗ ว่าประมาณร้อยละ ๖๐ ของการลงทุนในต่างประเทศของไต้หวันเข้าไปลงทุนที่จีน มีเพียงร้อยละ ๙ เท่านั้นที่เข้ามาลงทุนในอาเซียน (Jing, ๒๐๑๖, p. ๕๕)

ในเดือนตุลาคม ๒๐๐๒ ประธานาธิบดีเฉินสุยเปี่ยน ซึ่งเข้ามาบริหารประเทศเมื่อปี ๒๐๐๐ ได้ริเริ่มนโยบายมุ่งใต้ในระยะต่อมา (นโยบายมุ่งใต้ ๒.๐) รัฐบาลได้เริ่มแผนปฏิบัติการในการส่งเสริมการลงทุนของนักธุรกิจไต้หวันในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มากขึ้น โดยมุ่งเป้าไปที่ ๖ ประเทศที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจในระดับหนึ่งแล้ว ได้แก่ สิงคโปร์ มาเลเซีย ไทย อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ และเวียดนาม (Ngeow, ๒๐๑๗, pp. ๑๐๖-๑๐๗) ดัชนีการลงทุนโดยตรงของไต้หวันในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้จากปี ๒๐๐๒ ถึงปี ๒๐๐๗ แสดงให้เห็นว่าส่วนใหญ่เป็นการลงทุนในสิงคโปร์เป็นมูลค่า ๒,๙๗๒.๕๐ ล้านเหรียญสหรัฐ รองลงมาคือไทยมีมูลค่า ๘๗๗.๘๐ ล้านเหรียญสหรัฐ และเวียดนามเป็นอันดับที่สามซึ่งมีมูลค่า ๖๓๔.๖๐ ล้านเหรียญสหรัฐ (Cross-Strait Economic Statistics Monthly (No. ๑๒๔, ๑๓๖, ๑๔๖, ๑๕๗, ๑๖๙, ๑๘๑), Mainland Affairs Council, (๒๐๐๒-๒๐๐๗))

ในสมัยประธานาธิบดีหม่าอิงจิ่วไม่มีการสานต่อนโยบายมุ่งใต้อย่างชัดเจน แต่มีการเสนอกรอบความร่วมมือที่เรียกว่า “๑๐ บวก ๓ บวก ๑” ซึ่งให้ความสำคัญกับ ๑๐ ประเทศสมาชิกอาเซียน บวกอีก ๓ ประเทศ คือ จีน ญี่ปุ่น และเกาหลีใต้ และบวกไต้หวันอีก ๑ ประเทศ โดยหวังว่านโยบายนี้จะทำให้ไต้หวันมีบทบาทในความร่วมมือทางเศรษฐกิจระดับภูมิภาคในเอเชียแปซิฟิก ภายใต้นโยบายนี้มีการเสริมสร้างความร่วมมือทางเศรษฐกิจกับอาเซียนที่ชัดเจน เช่น การเพิ่มการลงทุนโดยตรงในเวียดนามมากขึ้นในปี ๒๐๐๘ และที่สำคัญคือการลงนามใน “ความตกลงระหว่างสิงคโปร์กับดินแดนศุลกากรอิสระของไต้หวัน เผิงหู จินเหมิน และหมาจู่ว่าด้วยการเป็นหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจ” (Agreement between Singapore and the Separate Customs Territory of Taiwan, Penghu, Kinmen and Matsu on Economic Partnership: ASTEP) ในปี ๒๐๑๓ ซึ่งเป็นข้อตกลงเขตการค้าเสรีระหว่างไต้หวันและสิงคโปร์ ลงนามโดยผู้แทนการค้าของสิงคโปร์ประจำไต้หวันและตัวแทนไต้หวันประจำสิงคโปร์แทนที่จะเป็นเจ้าหน้าที่ระดับรัฐมนตรีของทั้งสองฝ่าย ต่อมารัฐบาลของประธานาธิบดีหม่าอิงจิ่วได้พยายามผลักดันความตกลงที่คล้ายกันนี้กับประเทศอื่นๆ ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ แต่ไม่ประสบความสำเร็จ (Ngeow, ๒๐๑๗, pp. ๑๑๑-๑๑๒)

ต่อมาประธานาธิบดีไช่อิงเหวิน นำ DPP ได้รับชัยชนะเหนือ KMT ในการเลือกตั้งประธานาธิบดีเมื่อเดือนพฤษภาคม ๒๐๑๖ ในอีกสามเดือนต่อมา (สิงหาคม ๒๐๑๖) ก็ได้นำแนวนโยบายที่ให้ความสำคัญกับภูมิภาคในทางใต้ของไต้หวันซึ่งใช้ตอนการรณรงค์หาเสียงมากำหนดเป็น “นโยบายมุ่งใต้ใหม่” (New Southbound Policy) หรืออาจเรียกว่า “นโยบายมุ่งใต้ ๓.๐” (GSP ๓.๐) (Marston & Bush, ๒๐๑๘; Ngeow, ๒๐๑๗, p. ๑๑๖) โดยประธานาธิบดีไช่อิงเหวินให้ความเห็นชอบกับ “แนวทางนโยบายมุ่งใต้ใหม่” ที่กำหนดเป้าหมายของนโยบายมุ่งใต้ใหม่ไว้ทั้งระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว รวมทั้งกำหนดหลักการดำเนินงานสำหรับการนำนโยบายไปปฏิบัติและทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมนโยบายมุ่งใต้ใหม่ โดยแบ่งเป้าหมายออกเป็น ๓ ระยะดังนี้ (Huang, ๒๐๑๘, p. ๕๓; Ngeow, ๒๐๑๗, p. ๑๑๗)

เป้าหมายระยะสั้นถึงระยะกลางได้แก่ ๑) ผสมผสานปัจจัยต่าง ๆ เพื่อดำเนินการซึ่งได้แก่ เจตนารมณ์ของชาติ การให้สิ่งจูงใจผ่านทางนโยบายและโอกาสทางธุรกิจเพื่อกระตุ้นการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน

ด้านความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว วัฒนธรรมและทักษะ/ความสามารถในด้านพิเศษ ๒) ส่งเสริมตัวแบบใหม่เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจ (New Model for Economic Development) โดยรัฐบาลจะผลักดันภาคอุตสาหกรรม โดยให้นำยุทธศาสตร์มุ่งลงใต้ใหม่มาอยู่ในแผนการดำเนินธุรกิจ ๓) ให้การศึกษาโดยเฉพาะการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการส่งเสริมนโยบายมุ่งใต้ใหม่ เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และนำไปสู่การพัฒนาที่ดีขึ้น และ ๔) เพิ่มการเจรจาและการประชุมในระดับพหุภาคีและทวิภาคีเพื่อยกระดับความร่วมมือทางเศรษฐกิจและแก้ไขข้อพิพาทและความขัดแย้ง

เป้าหมายระยะยาว ได้แก่ ๑) ส่งเสริมความเชื่อมโยงระหว่างไต้หวันกับชาติสมาชิกอาเซียนและเอเชียใต้ รวมถึงนิวซีแลนด์และออสเตรเลียในด้านความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและการค้า วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และวัฒนธรรม ตลอดจนแบ่งปันทรัพยากร ความรู้/ทักษะต่าง ๆ นอกจากนี้ยังสร้างสรรค์รูปแบบความร่วมมือใหม่ๆ เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ร่วมกัน และจัดตั้ง “ประชาคมเศรษฐกิจที่มีความสำนึกร่วมกัน” (sense of economic community) และ ๒) จัดตั้งกลไกสำหรับการประชุมและการเจรจาในด้านต่าง ๆ และสร้างฉันทามติสำหรับความร่วมมือกับชาติสมาชิกอาเซียนและเอเชียใต้ รวมถึงนิวซีแลนด์และออสเตรเลีย รวมถึงแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิผล ตลอดจนค่อย ๆ สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันและสำนึกของความเป็นประชาคมร่วมกัน

ทั้งนี้ รัฐบาลไต้หวันได้กำหนดประเทศเป้าหมายสำหรับการดำเนินนโยบายดังกล่าวไว้ ๑๘ ประเทศ ซึ่งได้แก่ สิงคโปร์ ไทย ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย มาเลเซีย เวียดนาม ลาว เมียนมา กัมพูชา และบรูไนซึ่งอยู่ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และอินเดีย ปากีสถาน บังกลาเทศ ศรีลังกา เนปาล และภูฏานซึ่งอยู่ในเอเชียใต้ รวมถึงนิวซีแลนด์และออสเตรเลีย (Huang, ๒๐๑๘, p. ๕๔) โดยจะเริ่มสร้างความร่วมมือกับ ๖ ประเทศเป็นการนำร่อง ได้แก่ ไทย เวียดนาม ฟิลิปปินส์ มาเลเซีย อินโดนีเซียและอินเดีย ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ๑) ความร่วมด้านเศรษฐกิจ การค้า การลงทุน เน้นการสร้างความร่วมมือในภาคอุตสาหกรรม และการส่งเสริมการค้า บูรณาการระบบโครงสร้างพื้นฐานและให้การสนับสนุนทางการเงิน ๒) การแลกเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากร ๓) การแลกเปลี่ยนทรัพยากรและความรู้ และ ๔) การเสริมสร้างความเชื่อมโยงระหว่างสถาบัน หน่วยงานต่าง ๆ และสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานต่างประเทศ (Huang, ๒๐๑๘, p. ๕๖; Ngeow, ๒๐๑๗, p. ๑๑๗)

ภายใต้นโยบายมุ่งใต้ใหม่ การลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศของไต้หวันในไทย ยังมีความสำคัญในการผลักดันให้ความร่วมมือด้านการลงทุนของทั้งสองฝ่ายดำเนินไปอย่างกระชับแน่นได้ ดังที่สำนักงานเศรษฐกิจและวัฒนธรรมไทเป ประจำประเทศไทย ระบุว่าจนถึงเดือนธันวาคม ๒๐๑๘ มูลค่าสะสมที่ผู้ประกอบการของไต้หวันเข้ามาลงทุนในประเทศไทยอยู่ที่ ๑๔,๕๙๔ ล้านเหรียญสหรัฐ ถือเป็นผู้ลงทุนชาวต่างชาติอันดับที่ ๓ รองจากญี่ปุ่นและสหรัฐฯ ตามลำดับ มีจำนวนการลงทุนสะสมทั้งสิ้น ๒,๔๑๗ โครงการ ยิ่งไปกว่านั้น ผู้ประกอบการของไต้หวันที่มาลงทุนในไทยส่วนมากเป็นธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็ก โดยอุตสาหกรรมหลักที่เข้ามาลงทุน ได้แก่ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์และกระดาษ อุตสาหกรรมโลหะและเครื่องจักร แผงวงจร พลังงานแสงอาทิตย์ อุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมเหมืองแร่

อุตสาหกรรมเซรามิค อุตสาหกรรมสินค้าเกษตรแปรรูป และอุตสาหกรรมการบริการ เป็นต้น (สำนักงานเศรษฐกิจและวัฒนธรรมไทเป ประจำประเทศไทย, กันยายน ๒๐๑๙, น. ๑) อีกทั้งเมื่อพิจารณามูลค่าการลงทุนที่ผ่านการอนุมัติของคณะกรรมการกิจการแผ่นดินใหญ่ (Mainland Affairs Council, ๒๐๑๖-๒๐๑๙) ของไต้หวัน พบว่าตั้งแต่ปี ๒๐๑๖ จนถึงปี ๒๐๑๙ ไต้หวันได้เข้ามาลงทุนในสิงคโปร์มากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือเวียดนามและไทย ตามลำดับ

๓. ความร่วมมือด้านการค้าระหว่างไต้หวันกับไทยและบางประเทศในอาเซียน

เมื่อไทยให้การยอมรับต่อหลักการจีนเดียวและได้ยุติความสัมพันธ์ทางการทูตกับไต้หวันในวันที่ ๑ กรกฎาคม ๑๙๗๕ ทั้งสองประเทศมีความตกลงให้จัดตั้งสำนักงานประจำกรุงเทพฯ และไทเป ฝ่ายไต้หวันได้จัดตั้ง “สำนักงานผู้แทนไชน่าแอร์ไลน์” ในวันที่ ๑๐ กันยายน ๑๙๗๕ (สำนักงานเศรษฐกิจและวัฒนธรรมไทเป ประจำประเทศไทย, ๒๕๕๙) ซึ่งมีโครงสร้างตามรูปแบบสถานทูตและทำหน้าที่ออกวีซ่าและทำธุรกรรมทางการค้า การลงทุน รวมทั้งสังคมและวัฒนธรรมที่กรุงเทพฯ ต่อไป แต่ด้วยแรงกดดันจากจีนต่อรัฐบาลไทยจึงมีข้อตกลงให้ไต้หวันจัดตั้งสำนักงานแยกออกมาภายใต้ชื่อ “สำนักงานการค้าตะวันออกไกล” (Far East Trade Office) (องอาจ เดชอิทธิรัตน์, ๒๕๕๑, น. ๑๙๒-๑๙๓) และต่อมาได้เปลี่ยนเป็น “สำนักงานเศรษฐกิจและวัฒนธรรมไทเป ประจำประเทศไทย” และรัฐบาลไทยได้จัดตั้ง “สำนักงานประสานงานบริษัทการบินไทย” ขึ้นที่ไทเป ต่อมาได้เปลี่ยนเป็น “สำนักงานการค้าและเศรษฐกิจไทย ไทเป” เป็นหน่วยงานสังกัดกระทรวงการต่างประเทศขึ้นเมื่อวันที่ ๑๐ กันยายน ๑๙๙๒ โดยมีสถานะเป็นสถานกงสุลใหญ่ชั้นหนึ่ง โดยระบุว่ามี “เป้าหมายการดำเนินงานของสำนักงานจำกัดอยู่ที่ความสัมพันธ์ในเชิงเศรษฐกิจการค้า การลงทุน วิชาการและวัฒนธรรม” (สำนักงานการค้าและเศรษฐกิจไทย (ไทเป), ม.ป.ป.) แม้ว่าโดยพฤตินัยแล้วสำนักงานของทั้งสองประเทศ มีบทบาทเดียวกับสถานทูตหรือสถานกงสุลทั่วไป แต่ในทางนิตินัยจะกล่าวถึงเฉพาะความร่วมมือด้านเศรษฐกิจ ซึ่งถือเป็นการสร้างอัตลักษณ์ทางความร่วมมือด้านเศรษฐกิจเพื่อทดแทนความสัมพันธ์ระหว่างประเทศที่เคยมีอยู่แต่เดิม

สำหรับสถิติการค้าระหว่างไต้หวันกับไทยจะนำเสนอโดยแบ่งออกเป็น ๒ ช่วงกล่าวคือ ช่วงแรกระหว่างปี ๑๙๙๒ – ๒๐๐๗ และช่วงที่สองระหว่างปี ๒๐๐๘ – ๒๐๑๘ โดยจะเห็นได้ว่ามูลค่าการค้าของไต้หวันกับไทยมีการขยายตัวมาโดยลำดับ นับจากปี ๑๙๙๒ การส่งออกของไต้หวันมาไทยมีมูลค่าเพิ่มขึ้นและขยายตัวมากกว่า ๒,๐๐๐ ล้านเหรียญสหรัฐในปี ๑๙๙๓ และปี ๑๙๙๔ ส่วนในปี ๑๙๙๕ การส่งออกของไต้หวันมาไทยมีมูลค่าถึง ๓,๐๗๑.๗๓ ล้านเหรียญสหรัฐ ก่อนที่จะลดลงในช่วงที่ไทยประสบปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจ ในปี ๑๙๙๗ และปี ๑๙๙๘ มีมูลค่าเหลือ ๒,๕๖๒.๑๑ ล้านเหรียญสหรัฐ และ ๒,๐๐๕.๖๗ ล้านเหรียญสหรัฐ ตามลำดับ ก่อนที่การส่งออกของไต้หวันมาไทยจะฟื้นตัวขึ้นในปีถัดมา โดยการส่งออกของไต้หวันมาไทยมีมูลค่ามากกว่าการนำเข้าในทุกปี ยกเว้นในปี ๑๙๙๙ และปี ๒๐๐๐ ที่การนำเข้าของไต้หวันจากไทยมีมูลค่าเกินกว่าการส่งออกของไต้หวันมาไทย ยิ่งไปกว่านั้นจากปี ๒๐๐๐ ถึงปี ๒๐๐๗ การส่งออกของไต้หวันมาไทยมีมูลค่ารวม ๒๗,๐๓๖.๔๙ ล้านเหรียญสหรัฐ ขณะที่การส่งออกของไทยมีมูลค่ารวม ๒๒,๒๘๑.๓๐ ล้านเหรียญสหรัฐ เท่ากับไต้หวันเป็นฝ่ายได้ดุลการค้ารวม ๔,๗๕๕.๑๙ ล้านเหรียญสหรัฐ (Trade Statistics Database, Department of Statistics,

Ministry of Finance, Republic of China (Taiwan), (n.d.))

วิกฤติเศรษฐกิจโลกในปี ๒๐๐๘ และปี ๒๐๐๙ ทำให้ไต้หวันต้องประสบกับภาวะเศรษฐกิจถดถอยรุนแรงที่สุดในรอบ ๖๐ ปี มูลค่าการค้าระหว่างไต้หวันกับอาเซียนและไทยก็ลดลงไปด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งมูลค่าการค้ารวมของไทยกับไต้หวันในปี ๒๐๐๙ ลดลงจากปีก่อนหน้าที่จะเกิดวิกฤติเศรษฐกิจคือปี ๒๐๐๗ มากถึงร้อยละ ๒๖ โดยในปี ๒๐๐๙ ไทยเป็นคู่ค้าอันดับที่ ๑๓ ของไต้หวัน ไทยเป็นตลาดส่งออกลำดับที่ ๑๑ ของไต้หวันด้วยมูลค่าการค้ารวมประมาณ ๖,๕๗๔.๕๐ ล้านเหรียญสหรัฐ ไทยเป็นตลาดส่งออกลำดับที่ ๑๑ ของไต้หวัน คิดเป็นมูลค่า ๓,๘๗๓.๓๖ ล้านเหรียญสหรัฐ ขณะที่ไทยเป็นแหล่งนำเข้าสำคัญอันดับที่ ๑๑ ของไต้หวัน ๒,๗๐๑.๑๔ ล้านเหรียญสหรัฐ ครองส่วนแบ่งตลาดร้อยละ ๑.๖ โดยไต้หวันเป็นฝ่ายได้เปรียบดุลการค้าไทยคิดเป็นมูลค่า ๑,๑๗๒.๒๒ ล้านเหรียญสหรัฐ สินค้าที่ไทยนำเข้าจากไต้หวัน ๕ อันดับแรก ได้แก่ แผงวงจรไฟฟ้า เคมีภัณฑ์ เครื่องจักรกลและชิ้นส่วน แร่เหล็กและเหล็กเส้น เครื่องจักรไฟฟ้าและชิ้นส่วน ขณะที่สินค้าส่งออกของไทยไปไต้หวัน ๕ อันดับแรก ได้แก่ แผงวงจรไฟฟ้า อุปกรณ์ประมวลข้อมูลอัตโนมัติ เคมีภัณฑ์ น้ำตาล มันสำปะหลัง (กรมเศรษฐกิจระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ, ม.ป.ป.) และจากปี ๒๐๐๘ ถึงปี ๒๐๑๕ การส่งออกของไต้หวันมาไทยมีมูลค่ารวม ๔๕,๔๗๘.๙๐ ล้านเหรียญสหรัฐ ส่วนการส่งออกของไทยมีมูลค่ารวม ๓๐,๑๖๐.๘๘ ล้านเหรียญสหรัฐ ซึ่งไต้หวันเป็นฝ่ายได้ดุลการค้ารวม ๑๕,๓๑๘.๐๒ ล้านเหรียญสหรัฐ (Department of Statistics, Ministry of Finance, Republic of China (Taiwan), (n.d.))

ความร่วมมือด้านการค้าของไต้หวันกับไทยภายใต้นโยบายมุ่งใต้ใหม่ แม้ว่าจะไม่มีอะไรเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างมากนัก แต่ยังพบว่ามีการขยายตัวของการค้าระหว่างกันอย่างต่อเนื่อง ทำให้ในปี ๒๐๑๘ ไทยถือเป็นคู่ค้าอันดับที่ ๑๒ ของไต้หวัน โดยประเทศคู่ค้าอันดับแรกของไต้หวันคือจีน (ร้อยละ ๒๓.๙๐) รองลงมาคือญี่ปุ่น (ร้อยละ ๑๐.๙๐) และสหภาพยุโรป (ร้อยละ ๙.๓๐) ตามลำดับ ส่วนไต้หวันเป็นประเทศคู่ค้าอันดับที่ ๑๑ ของไทย โดยประเทศคู่ค้าอันดับแรกของไทยคือจีน (ร้อยละ ๑๖.๐๐) รองลงมาคือญี่ปุ่น (ร้อยละ ๑๒.๐๐) และสหรัฐ (ร้อยละ ๘.๖๐) ตามลำดับ ขณะที่ไต้หวันเป็นตลาดส่งออกอันดับ ๑๓ ของไทย และเป็นแหล่งนำเข้าอันดับ ๗ ของไทย (กระทรวงพาณิชย์, ๒๕๖๑; สำนักงานเศรษฐกิจและวัฒนธรรมไทเป ประจำประเทศไทย. (๒๐๑๙, น.๑; Bureau of Foreign Trade, ๒๐๑๘; Taiwan-Thailand Economic Relations. (n.d.)

นอกจากนี้ สำนักงานเศรษฐกิจและวัฒนธรรมไทเป ประจำประเทศไทย อ้างอิงสถิติของศุลกากรไทยว่าในปี ๒๐๑๘ สินค้าหลักที่ไทยนำเข้าจาก ไต้หวัน ได้แก่ วงจรไฟฟ้า ปลาแช่แข็ง ฟอยล์ทองแดง ยางสังเคราะห์ แฟกทิช แผงวงจรปริ้นเตอร์ และพิมพ์เหล็กรีดร้อน เหล็กทรงแบนแบบเหล็กกล้าไม่เจือ เป็นต้น สินค้าหลักที่ไทยส่งออกไปยังไต้หวัน ได้แก่ แผงวงจร เครื่องปรับอากาศ เครื่องจัดการเอกสารอัตโนมัติ และชิ้นส่วนประกอบเครื่องสแกนและอ่านข้อมูลด้วยแสง พัดลมไฟฟ้า อะไหล่สำหรับปรับอุณหภูมิและความชื้น น้ำตาลอ้อย และชิ้นส่วนประกอบรถยนต์ เป็นต้น (สำนักงานเศรษฐกิจและวัฒนธรรมไทเป ประจำประเทศไทย, ๒๐๑๙, น.๑) ทั้งนี้จากการรวบรวมของสถิติการค้าของกระทรวงการคลังไต้หวัน ระบุว่าจากปี ๒๐๑๖ ถึงปี ๒๐๑๘ การส่งออกของไต้หวันมาไทยมีมูลค่ารวม ๑๘,๐๓๙.๔๖ ล้านเหรียญสหรัฐ ส่วนการส่งออกของไทยมีมูลค่ารวม

๑๒,๗๕๖.๔๐ ล้านเหรียญสหรัฐ และไต้หวันเป็นฝ่ายได้ดุลการค้ารวม ๕,๒๘๓.๐๖ ล้านเหรียญสหรัฐ ((Trade Statistics Database, Department of Statistics, Ministry of Finance, Republic of China (Taiwan), (n.d.))

บทสรุป

โครงสร้างทางความคิดทางการเมืองระหว่างประเทศโดยเฉพาะในยุคหลังสงครามเย็น เปิดโอกาสให้มีการแสวงหาความร่วมมือระหว่างประเทศ โดยไม่ถูกจำกัดด้วยกรอบการแบ่งขั้วทางอุดมการณ์อีกต่อไป ผสมเข้ากับอิทธิพลของลัทธิเสรีนิยมใหม่ทางเศรษฐกิจและสภาวะแวดล้อมของโลกาภิวัตน์ อีกทั้งยังมีความคิดว่าความร่วมมือระหว่างประเทศจะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพของระบบตลาดระหว่างประเทศ ทำให้เกิดการขยายความร่วมมือทางด้านการค้า การลงทุน และการเงิน ในระดับที่กว้างและลงลึกมากกว่าเดิม

การเปลี่ยนแปลงสู่เศรษฐกิจโลกาภิวัตน์ของไต้หวันที่มีพัฒนาการมาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ยุคสงครามเย็นจนเข้าสู่ศตวรรษที่ ๒๑ กล่าวคือ ไต้หวันให้ความสำคัญกับการพัฒนาเศรษฐกิจภาคอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออกมาตั้งแต่ทศวรรษ ๑๙๕๐ จนกระทั่งเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ทางเศรษฐกิจ บทบาทของภาครัฐลดลงและไต้หวันได้เปิดเสรีทางเศรษฐกิจมากขึ้นซึ่งมีความจำเป็นต่อการดำเนินนโยบายทางการค้า การลงทุน และการปรับเปลี่ยนโครงสร้างอุตสาหกรรมการผลิตที่ริเริ่มมาตั้งแต่ปี ๑๙๘๐ กล่าวคือการเปลี่ยนภาคการผลิตของประเทศจากอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้นไปสู่อุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูง และการส่งเสริมอุตสาหกรรมขนาดเล็กและขนาดกลาง (SMEs) อย่างจริงจัง กล่าวได้ว่าการส่งเสริมอุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูงของไต้หวันนับเป็นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอุตสาหกรรมการผลิตที่ประสบความสำเร็จอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งศูนย์วิจัยวิทยาศาสตร์เป็นฐานการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์เพื่อส่งออกที่สำคัญของประเทศ ยิ่งไปกว่านั้นนับตั้งแต่ปี ๒๐๐๐ รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริม “อุตสาหกรรมคุณภาพสูง” ซึ่งเน้นอุตสาหกรรมการผลิตที่ก้าวหน้า รวมทั้งอุตสาหกรรมสีเขียวและวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยีชีวภาพ พลังงานสีเขียว การแพทย์และการดูแลสุขภาพ เกษตรอินทรีย์ การท่องเที่ยงเชิงอนุรักษ์ และนวัตกรรมทางวัฒนธรรม และที่น่าสนใจเป็นอย่างยิ่งสำหรับนักลงทุนจากต่างประเทศที่จะมีโอกาสในการเข้าไปร่วมลงทุนในกลุ่มธุรกิจที่เป็น startup ซึ่งมีแนวโน้มที่จะเติบโตต่อไปได้ดีและจะสร้างผลประโยชน์ให้กับผู้ร่วมลงทุนกับไต้หวันด้วย

สำหรับความร่วมมือทางด้านเศรษฐกิจระหว่างไต้หวันกับไทยและบางประเทศในอาเซียนนั้น การอธิบายถึงอัตลักษณ์ทางความร่วมมือของไทยกับไต้หวัน จะมุ่งเน้นอัตลักษณ์ทางความร่วมมือภายใต้บริบทของการดำเนินนโยบายมุ่งใต้ (Go South policy หรือ Southbound Policy) ของไต้หวันที่เน้นความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจกับไทยและภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้หรืออาเซียนที่เริ่มต้นตั้งแต่สมัยประธานาธิบดีหลี่เติงฮุย และปัจจุบันคือความร่วมมือภายใต้นโยบายมุ่งใต้ใหม่ (New Southbound Policy) หรือที่เรียกว่า นโยบายมุ่งใต้ ๓.๐ ภายใต้การนำของประธานาธิบดีไช่อิงเหวินนับตั้งแต่ปี ๒๐๑๖ เป็นต้นมา โดยผลการศึกษาพบว่า

หลังจากที่ไทยให้การยอมรับต่อหลักการจีนเดียวและได้ยุติความสัมพันธ์ทางการทูตกับไต้หวันในวันที่ ๑ กรกฎาคม ๑๙๗๕ ทั้งสองประเทศยังคงความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการไว้ทั้งในทางการลงทุนและการค้า

ซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจให้เป็นความร่วมมือมาจนถึงปัจจุบัน เช่นเดียวกับชาติสมาชิกอาเซียนอื่น ๆ ที่ไม่มีความสัมพันธ์ทางการทูตกับไต้หวันเหมือนกันแต่ได้สร้างความร่วมมือทางด้านเศรษฐกิจระหว่างกัน ในด้านความร่วมมือด้านการลงทุนสรุปได้ว่า การริเริ่มของฝ่ายไต้หวันที่ต้องการใช้กลไกความร่วมมือในภาคเอกชนเพื่อดูแลสิทธิประโยชน์ทางการค้าและการลงทุนของนักธุรกิจชาวไต้หวัน อีกทั้งเพื่อลดปัญหาการพึ่งพาจีนในทางเศรษฐกิจมากเกินไป ทำให้ไต้หวันปรับเปลี่ยนนโยบายทางเศรษฐกิจในสองด้านคือ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางการลงทุนในประเทศ และการขยายการลงทุนมาสู่เอเชียตะวันออกเฉียงใต้มากขึ้น ซึ่งปรากฏอย่างชัดเจนจากนโยบายมุ่งใต้และนโยบายมุ่งใต้ใหม่ ส่วนความร่วมมือด้านการค้าระหว่างไต้หวันกับไทย สรุปได้ว่า มูลค่าการค้าของไทยกับไต้หวันที่มีการขยายตัวมาโดยลำดับ ก่อนที่จะลดลงในช่วงที่ไทยประสบปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจ ในปี ๑๙๙๗ และปี ๑๙๙๘ โดยการส่งออกของไต้หวันมาไทยมีมูลค่ามากกว่าการนำเข้าในทุกปี เว้นแต่ปี ๑๙๙๙ และปี ๒๐๐๐ ที่การนำเข้าของไต้หวันจากไทยมีมูลค่าเกินกว่าการส่งออกของไต้หวันมาไทย ในภาพรวม ไต้หวันเป็นฝ่ายได้ดุลการค้ากับไทย ในขณะที่ภายใต้นโยบายมุ่งใต้ใหม่ ไม่มีอะไรเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างจากระยะก่อนหน้ามากนัก แต่การค้าระหว่างกันมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายคือ รัฐบาลไทยควรเร่งขยายโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่เพื่อดึงดูดนักลงทุนชาวไต้หวัน และรัฐบาลไทยควรร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมไต้หวันในการยกระดับภาคอุตสาหกรรมไทยที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ตลอดจนส่งเสริมให้นักลงทุนไปไทยเข้าไปเป็นหุ้นส่วนร่วมลงทุนในธุรกิจ startup ของไต้หวัน ที่ได้รับการสนับสนุนอย่างมากจากรัฐบาลผ่านการจัดตั้งกองทุน

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยศิลปากรสำหรับทุนอุดหนุนการวิจัยจากเงินกองทุนสนับสนุนการวิจัย นวัตกรรมและการสร้างสรรค์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒

เอกสารอ้างอิง

กรมเศรษฐกิจระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ. (ม.ป.ป.). *ข้อมูลการค้า-การลงทุน.* สืบค้นจาก http://www.thaibiz.net/th/market/Republic-of-Taiwan

กระทรวงพาณิชย์. (๒๕๖๑). *การค้าไทย.* สืบค้นจาก http://www๒.ops๓.moc.go.th/

ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ช่วยทุบสถิติการส่งออกของศูนย์วิจัยวิทยาศาสตร์ไต้หวัน. (๒๕๖๐,๑๔ มิถุนายน). สืบค้นจาก http://www.thaibiztaiwan.tw/main/th/news/๗๒๐๐/๗๘๔๙๖-ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ช่วยทุบสถิติการส่งออกของศูนย.html

ไต้หวันกับการเปลี่ยนผ่านสู่การเป็นประเทศอุตสาหกรรมไฮเทค. (๒๕๕๘, ๒๘ กรกฎาคม). สืบค้นจาก https://www.smethailandclub.com/marketing-๘๑๖-id.html

วิลคินสัน, พอล. (๒๕๕๗). *ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ: ความรู้ฉบับพกพา* [International Relations: A Very Short Introduction] (กษิร ชีพเป็นสุข ผู้แปล). กรุงเทพฯ: โอเพ่นเวิลด์.

สมาคมการค้าไทย-ไต้หวัน. (๒๕๕๗, ๓๐ พฤษภาคม). สืบค้นจาก http://www.thaifranchisecenter.com/links/show.php?id=๑๒๔๘

สำนักงานการค้าและเศรษฐกิจไทย (ไทเป). (ม.ป.ป.). *ประวัติองค์กร.* สืบค้นจาก http://www.tteo.org.tw/main/th/organize/๕๕๒๙๑-ประวัติองค์กร.html

สำนักงานเศรษฐกิจและวัฒนธรรมไทเป ประจำประเทศไทย. (๒๐๑๙, กันยายน). *ไทย-ไต้หวันก้าวไกลไปกับนโยบายมุ่งใต้ใหม่.* กรุงเทพฯ: สำนักงานเศรษฐกิจและวัฒนธรรมไทเป ประจำประเทศไทย

สำนักงานเศรษฐกิจและวัฒนธรรมไทเป ประจำประเทศไทย. (๒๕๕๙, ๑๖ มิถุนายน). *ความสัมพันธ์ระหว่างสำนักงานฯ กับไทย*. สืบค้นจาก https://www.roc-taiwan.org/th_th/post/๕๙.html

องอาจ เดชอิทธิรัตน์. (๒๕๕๑). *เบื้องลึกเบื้องหลังความสัมพันธ์ไทย-ไต้หวัน ภายใต้นโยบายจีนเดียว* (พิมพ์ครั้งที่ ๒). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Aspinwall, Nick (2019, September 26). *Taiwan loses ๒ diplomatic allies, wins US support ahead of crucial presidential election.* Retrieved from https://thediplomat.com/2019/09/taiwan-loses-2-diplomatic-allies-wins-us-support-ahead-of-crucial-presidential-election/

Bureau of Foreign Trade, Ministry of Economic Affairs. (2018, November 18). *Taiwan's top 15 trade surplus country (region).* Retrieved from https://www.trade.gov.tw/english/Pages/Detail.aspx?nodeID=94&pid=651993&dl_DateRange=all&txt_SD=&txt_ED=&txt_Keyword=&Pageid=0

Buszynski, Leszek. (2007, August 22-25). *Taiwan's economic diplomacy towards ASEAN.* Retrieved from http://www.cuts-citee.org/CDS02/pdf/CDS02-Session5-03.pdf;

Caporaso, James A., & Madeira, Mary Anne. (2012). *Globalization, Institutions & Governance.* London: SAGE Publications.

Copeland, Dale C. (2006). The constructivist challenge to structural Realism A review essay. In S. Guzzini, & A. Leander (Eds.), *Constructivism and International Relations: Alexander Wendt and his critics.* (pp. 1-20). London: Routledge.

Copper, John F. (2009). *Taiwan: Nation-State or Province?*. (5th ed.). Philadelphia: Westview Press.

Department of Statistics, Ministry of Finance, Republic of China (Taiwan), *Trade Statistics Database*, Retrieved from http://web02.mof.gov.tw/njswww/webproxy.aspx?sys=100&funid=edefjsptgl

Huang, Kwei-Bo. (2018). Taiwan's new southbound policy: Background, objectives, framework and limits. *UNISCI Journal*, 6, 47-68.

Hoesel, Roger van. (1999). *New multinational enterprises from Korea and Taiwan: Beyond export-led growth*. New York: Routledge.

Hsinchu Science Park Bureau, Ministry of Science and Technology. (2019, October 16). *Introduction.* Retrieved from https://www.sipa.gov.tw/english/home.jsp?serno=201003210014 &mserno=201003210003&menudata=EnglishMenu&contlink=content/introduction_1.jsp

Jing, Bo-jiun. (2016). *Taiwan and Southeast Asia: Opportunities and constraints of continued engagement.* Baltimore, Maryland: University of Maryland School of Law. Retrieved from https://core.ac.uk/download/pdf/56360890.pdf

Kegley, Jr., Charles W., & Blanton, Shannon L. (2013). *World politics: trend and transformation*. Massachusetts: Wadsworth, Cengage Learning.

Kung, Shiann-Far. & Ottavia, Lin, Yi-Chuan. (2014). Southern Taiwan Science Park. *World Technopolis Review. 3*(1): 55-61. Doi : http://dx.doi.org/10.7165/wtr2014.3.1.55

Leng, Tse-Kang. (2016). Taiwan and Economic Globalization. In G. Schubert (Ed.), *Routledge Handbook of Contemporary Taiwan*. (pp. 233 - 250). New York: Routledge.

Matsumura, Masahiro. (2019, April 4). *Time for a southbound policy pivot*. Retrieved from http://www.taipeitimes.com/News/editorials/archives/2019/04/04/2003712757

Mainland Affairs Council. (2002). *Cross-Strait Economic Statistics Monthly No. 124.* (p. 29). Retrieved October 5, 2019, from https://ws.mac.gov.tw/001/Upload/OldFile/public/Attachment/ 1101415403049. pdf

Mainland Affairs Council. (2003). *Cross-Strait Economic Statistics Monthly No. 136*. (p. 29). Retrieved October 5, 2019, from https://ws.mac.gov.tw/001/Upload/OldFile/public/Attachment/1101110281747.pdf

Mainland Affairs Council. (2004). *Cross-Strait Economic Statistics Monthly No. 146.* (p. 33). Retrieved October 5, 2019, from https://ws.mac.gov.tw/001/Upload/OldFile/public/MMO/MAC/%E5%85%A9%E5%B2%B8%E7%B6%93%E6%BF%9F%E7%B5%B1%E8%A8%88%E6%9C%88%E5%A0%B1no.14613.pdf

Mainland Affairs Council. (2005). *Cross-Strait Economic Statistics Monthly No.157.* (p. 33). Retrieved October 5, 2019, from https://ws.mac.gov.tw/001/Upload/OldFile/public/MMO/MAC/%E5%85%A9%E5%B2%B8%E7%B6%93%E6%BF%9F%E7%B5%B1%E8%A8%88%E6%9C%88%E5%A0%B1no.15713.pdf

Mainland Affairs Council. (2006). *Cross-Strait Economic Statistics Monthly No. 169*. (p. 33). Retrieved October 5, 2019, from https://ws.mac.gov.tw/001/Upload/OldFile/public/MMO/MAC/%E5%85%A9%E5%B2%B8%E7%B6%93%E6%BF%9F%E7%B5%B1%E8%A8%88%E6%9C%88%E5%A0%B1no.16913.pdf

Mainland Affairs Council. (2007). *Cross-Strait Economic Statistics Monthly No. 181.* (p. 31). Retrieved October 5, 2019, from https://ws.mac.gov.tw/00๑/Upload/OldFile/public/MMO/MAC/%E5%85%A9%E5%B2%B8%E7%B6%93%E6%BF%9F%E7%B5%B1%E8%A8%88%E6%9C%88%E5%A0%B1no.18113.pdf

Mainland Affairs Council. (2016). *Cross-Strait Economic Statistics Monthly No. 284*. (p. 2-9, p. 2-12). Retrieved September 28, 2019, from https://ws.mac.gov.tw/001/Upload/OldFile/public/MMO/MAC/284_7.pdf

Mainland Affairs Council. (2016). *Cross-Strait Economic Statistics Monthly No. 284*. (p. 2-12). Retrieved October 5, 2019, from https://ws.mac.gov.tw/001/Upload/OldFile/public/MMO/MAC/284_10.pdf

Mainland Affairs Council. (20๑7). *Cross-Strait Economic Statistics Monthly No. 296*. (p. 2-๑0). Retrieved September 28, 2019, from https://ws.mac.gov.tw/Download.ashx?u=LzAwMS9VcGxvYWQvMjk3L2NrZmlsZS8yOTIwNzcxNS1jMGFiLTQyMjEtODM1My1kODMzNTRmYWYwNWYucGRm&n=Mjk2IEZ1bGwgVGV4dC5wZGY%3d

Mainland Affairs Council. (2017). *Cross-Strait Economic Statistics Monthly No. 296.* (p. 2-13). Retrieved October 5, 2019, from https://ws.mac.gov.tw/Download.ashx?u=LzAwMS9VcGxvYWQvMjk3L2NrZmlsZS8yOTIwNzcxNS1jMGFiLTQyMjEtODM1My1kODMzNTRmYWYwNWYucGRm&n=Mjk2IEZ1bGwgVGV4dC5wZGY%3d

Mainland Affairs Council. (2018). *Cross-Strait Economic Statistics Monthly No. ๓08.* (p. 2-10). Retrieved September 28, 2019, from https://ws.mac.gov.tw/Download.ashx?u=LzAwMS9VcGxvYWQvMjk3L2NrZmlsZS80N2IxYWMwYi01MDMyLTQ4M2ItYTQyZC00N2Q3Y2NjYmE5NWIucGRm&n=MzA4IEZ1bGwgVGV4dC5wZGY%3d

Mainland Affairs Council. (2018). *Cross-Strait Economic Statistics Monthly No. 308*. (p. 2-13). Retrieved October 5, 2019, from https://ws.mac.gov.tw/Download.ashx?u=LzAwMS9VcGxvYWQvMjk3L2NrZmlsZS80N2IxYWMwYi01MDMyLTQ4M2ItYTQyZC00N2Q3Y2NjYmE5NWIucGRm&n=MzA4IEZ1bGwgVGV4dC5wZGY%3d

Mainland Affairs Council. (2019). *Cross-Strait Economic Statistics Monthly No. 318.* (p. 2-10). Retrieved September 28, 2019, from https://ws.mac.gov.tw/Download.ashx?u=LzAwMS9VcGxvYWQvMjk3L2NrZmlsZS8yY2Q1N2UwMC05ZTJjLTRiZjEtYjMwMC0xMzA4ODkwNDUwMjAucGRm&n=MzE4IEZ1bGwgVGV4dC5wZGY%3d

Mainland Affairs Council. (2019). *Cross-Strait Economic Statistics Monthly No. 318.* (p. 2-13). Retrieved October 5, 2019, from https://ws.mac.gov.tw/Download.ashx?u=LzAwMS9VcGxvYWQvMjk3L2NrZmlsZS8yY2Q1N2UwMC05ZTJjLTRiZjEtYjMwMC0xMzA4ODkwNDUwMjAucGRm&n=MzE4IEZ1bGwgVGV4dC5wZGY%3d

Ngeow, Chow Bing. (2017). Taiwan's Go South Policy: Deja vu All Over Again?. *Contemporary Southeast Asia, 39*(1), 96-126. Doi:10.1355/cs39-lc.

Taiwan down to 20 allies as Beijing steps up the pressure. (2017, June 13). Retrieved from http://www.foxnews.com/world/2017/06/13/taiwan-down-to-20-allies-as-beijing-steps-up-pressure.html

Taiwan-Thailand Economic Relations. (n.d.). Retrieved from https://www.trade.gov.tw/App_Ashx/File.ashx?FilePath=../Files/PageFile/659922/%E6%B3%B0%E5%9C%8B%E8%8B%B1%E6%96%87%E7%B6%93%E8%B2%BF%E7%B0%A1%E7%95%A5%E7%89%88_1080219.pdf

Tian, John Q. (2006). *Government, business, and the politics of interdependence and conflict across the Taiwan Strait*. New York: Palgrave Macmillan.

Waltz, Kenneth. (1979). *Theory of International Politics*. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company.

Wendt, Alexander. (1992, Spring). Anarchy is what states make of it: The social construction of power politics. *International Organization, 46* (2), 391-425.

Wong, Joseph. (2016). The Developmental State and Taiwan: Origins and Adaptation. In G. Schubert (Ed.), *Routledge Handbook of Contemporary Taiwan*. (pp. 201 - 217). New York: Routledge.

Zehfuss, Maja. (2002). *Constructivism in international relations the politics of reality*. Cambridge: Cambridge University Press.

Zheng, Yu. (2013). *Governance and foreign investment in China, India, and Taiwan: Credibility, flexibility, and international business*. Michigan: The University of Michigan Press.

ผลกระทบของข้อมูล ความชื่นชอบและการรับรู้ของลูกค้า ที่ส่งผลต่อความตั้งใจซื้อผักปลอดสารพิษ

นภนนท์ หอมสุด [๑] และ สุภาวรรณ ลิ้มวิไลกุล [๒]

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร [๑]

พนักงานการตลาด บริษัทจำหน่ายผัก [๒]

Email address: noppanon@ms.su.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของข้อมูลที่ส่งผลต่อความตั้งใจซื้อผักปลอดสารพิษ โดยมีความชื่นชอบของลูกค้าและการรับรู้ของลูกค้าเป็นตัวแปรส่งผ่าน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ที่เคยบริโภคผักปลอดสารพิษ จำนวน ๓๘๘ คน ซึ่งเก็บข้อมูลโดยการใช้แบบสอบถามออนไลน์ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลส่งผลทางบวกต่อความชื่นชอบของลูกค้าและการรับรู้ของลูกค้า ผลการวิจัยยังพบว่า ความชื่นชอบของลูกค้าและการรับรู้ของลูกค้าส่งผลทางบวกต่อความตั้งใจซื้อผักปลอดสารพิษ งานวิจัยนี้สามารถนำไปใช้แนะนำผู้ประกอบการที่จัดจำหน่ายผักปลอดสารพิษว่า การให้ข้อมูลแก่ลูกค้าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ลูกค้าตัดสินใจซื้อผักปลอดสารพิษ

คำสำคัญ : ข้อมูล ความชื่นชอบของลูกค้า การรับรู้ของลูกค้า ผักปลอดสารพิษ

EFFECT OF INFORMATION CONSUMER PREFERENCE AND CONSUMER AWARENESS ON PESTICIDE RESIDUE FREE VEGETABLE PURCHARE INTENTION

Noppanon Homsud [1] and Supawan Limwilaikul [2]

Faculty of Management Science Silpakorn University [1]

Marketer, Vegetable Distribution Company [2]

Email address: noppanon@ms.su.ac.th

Abstract

The purpose of this research was to study the impact of information on purchasing intention of pesticide residue free vegetable with customer preference and customer perception as the mediator variables. The sample was a group of 388 people who used to consume pesticide residue free vegetable, which were collected by using an online questionnaire. The statistics used in the research consisted of frequency, percentage, mean, standard deviation, and structural equation model. The results showed that information has a positive effect on customer preference and customer awareness. It also found that consumer preference and customer awareness positively affect purchasing intention of pesticide residue free vegetable. This research can be used to recommend entrepreneurs who distribute pesticide residue free vegetables that providing information to customers is an important factor in making customers decide to buy pesticide residue free vegetables.

Keywords: Information, Consumer Preference, Consumer Awareness, Pesticide Residue Free Vegetable

บทนำ

ปัจจุบันแนวโน้มการดูแลสุขภาพได้รับความนิยมอย่างมากในสังคมไทย เนื่องจากคนไทยให้ความสำคัญกับสุขภาพและชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นโดยมีพฤติกรรมด้านสุขภาพเชิงบวกทั้งการรับประทานอาหารหรือเครื่องดื่มเพื่อสุขภาพ การรับประทานอาหารเสริม และการออกกำลังกาย (บริษัทนีลเส็นประเทศไทย, ๒๕๖๒) นอกจากนี้ภาครัฐยังมีการรณรงค์เพื่อเสริมสร้างการตระหนักรู้ถึงการรับประทานอาหารอย่างถูกต้องและปลอดภัย หลีกเลี่ยงหรือลดการบริโภคอาหารที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์และอันตรายต่อสุขภาพ เช่น การเลือกรับประทานผักและผลไม้ตามฤดูกาลซึ่งจะช่วยลดความเสี่ยงจากสารเคมีปนเปื้อน (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, ๒๕๕๗)

ในปี ๒๕๖๒ มีการตรวจสารเคมีกำจัดศัตรูพืชที่ตกค้างในผักและผลไม้ประจำปีโดยการเก็บตัวอย่างในห้างสรรพสินค้าและตลาดสด ๑๕ แห่งใน ๘ จังหวัดทั่วประเทศ พบว่า มีสารเคมีตกค้างในผักเกินกว่ามาตรฐานถึง ๔๐% และพบสารพิษตกค้างจากผลไม้ที่ผลิตในประเทศเกินมาตรฐานสูงถึง ๔๘.๗% (เครือข่ายเตือนภัยสารเคมีกำจัดศัตรูพืช, ๒๕๖๒) ซึ่งผลจากสารเคมีที่ตกค้างในผักและผลไม้เกินมาตรฐานส่งผลกระทบต่อสุขภาพของทั้งเกษตรกรผู้ปลูกและผู้บริโภค โดยหากมีการได้รับสารเคมีสะสมเป็นเวลานานจะทำให้เกิดพิษต่อระบบประสาท ระบบทางเดินอาหาร ระบบหัวใจและหลอดเลือดรุนแรง (วิฑูรย์ ด่านวิบูลย์, ๒๕๖๒)

ด้วยเหตุนี้ ผู้บริโภคจึงตระหนักและใส่ใจในสุขภาพมากขึ้นโดยเกิดพฤติกรรมในการเลือกรับประทานอาหารที่ปลอดภัยและมีประโยชน์ต่อสุขภาพส่งผลให้ธุรกิจเพื่อสุขภาพมีแนวโน้มเติบโตอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะธุรกิจกลุ่มผักปลอดสารพิษที่มีนวัตกรรมและตอบโจทย์แนวโน้มการบริโภคหรือการใช้ชีวิตของคนยุคใหม่ที่ได้รับความสนใจจากกลุ่มผู้บริโภคเป็นอย่างมาก (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, ๒๕๖๑)

อย่างไรก็ตาม ด้วยเหตุที่ผักปลอดสารพิษมีราคาที่แพงกว่าผักทั่วไป ทำให้คนบางส่วนยังไม่เห็นความสำคัญในการบริโภคผักปลอดสารพิษ ซึ่งส่งผลถึงผู้ประกอบการผักปลอดสารพิษด้วย ดังนั้นเพื่อให้ผู้บริโภคเกิดความตั้งใจซื้อผักปลอดสารพิษ การให้ข้อมูลที่เหมาะสมจะช่วยเพิ่มความตั้งใจซื้อได้ นอกจากนี้จากงานวิจัยของ Stanton et al. (๒๐๑๘) และ Janssen (๒๐๑๘) ได้ระบุว่า ความชื่นชอบ (Preference) และการรับรู้ (Awareness) ของลูกค้าที่ส่งผลต่อความตั้งใจซื้อผักปลอดสารพิษ

จากงานวิจัยของ Caporale และ Monteleone (๒๐๐๔) Meillon et al. (๒๐๑๐) และ Napolitano et al. (๒๐๑๐) พบว่าการให้ข้อมูลเกี่ยวกับอาหารและเครื่องดื่มจะทำให้ลูกค้ามีความชื่นชอบในอาหารและเครื่องดื่มที่ได้รับข้อมูลเพิ่มมากขึ้น และยังส่งผลต่อการตั้งใจซื้อของลูกค้าเพิ่มขึ้นด้วย ขณะที่งานวิจัยของ Dabbous และ Barakut (๒๐๒๐) และ Lou และ Yuan (๒๐๑๙) พบว่า การได้รับข้อมูลจะทำให้ผู้บริโภคเกิดการรับรู้ถึงสินค้าชนิดนั้นเพิ่มมากขึ้น และจากงานวิจัยของ Aaker (๒๐๐๙), Keller (๑๙๙๓), และ Laroche et al. (๑๙๙๖) พบว่า การทำให้ผู้บริโภคเกิดการรับรู้แล้วนั้น เมื่อผู้บริโภคจะตัดสินใจซื้อก็ย่อมจะต้องเลือกซื้อสินค้าที่ตนเกิดการรับรู้ก่อน

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นสามารถกำหนดสมมติฐานในการวิจัยได้ ๔ สมมติฐาน ดังต่อไปนี้

H๑: การให้ข้อมูลส่งผลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความชื่นชอบของลูกค้า
H๒: การให้ข้อมูลส่งผลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อการรับรู้ของลูกค้า
H๓: ความชื่นชอบของลูกค้าส่งผลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อการตั้งใจซื้อของลูกค้า
H๔: การรับรู้ของลูกค้าส่งผลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อการตั้งใจซื้อของลูกค้า

ด้วยเหตุที่กล่าวมาข้างต้นงานวิจัยเรื่อง ผลกระทบของข้อมูล ความชื่นชอบและการรับรู้ของลูกค้าที่ส่งผลต่อความตั้งใจซื้อผักปลอดสารพิษ จึงเกิดขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของข้อมูลที่ส่งผลต่อความตั้งใจซื้อผักปลอดสารพิษ โดยมีความชื่นชอบของลูกค้าและการรับรู้ของลูกค้าเป็นตัวแปรส่งผ่าน งานวิจัยเรื่องนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์เป็นเครื่องมือในการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ที่เคยบริโภคผักปลอดสารพิษ จำนวน ๓๘๘ คน ซึ่งเก็บข้อมูลโดยการใช้แบบสอบถามออนไลน์ งานวิจัยนี้สามารถนำไปใช้แนะนำผู้ประกอบการที่จัดจำหน่ายผักปลอดสารพิษถึงปัจจัยสำคัญที่ส่งผลการตั้งใจซื้อผักปลอดสารพิษ

วิธีดำเนินการวิจัย

๑. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ กลุ่มคนที่เคยบริโภคผักปลอดสารพิษไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนสำหรับกลุ่มตัวอย่างคำนวณจากสูตรของ Cochran (๑๙๗๗) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ ได้ขนาดตัวอย่าง ๓๘๔ คน จึงทำการเก็บด้วยวิธีการสุ่มแบบตามสะดวกด้วยช่องทางออนไลน์ โดยเก็บข้อมูลในเดือนธันวาคม ๒๕๖๔

๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ Questionnaire ซึ่งแบ่งเป็น ๓ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบจำนวน ๕ ข้อ ส่วนที่ ๒ ข้อมูลพฤติกรรมการบริโภคผักปลอดสารพิษเป็นแบบเลือกตอบจำนวน ๕ ข้อ และส่วนที่ ๓ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริโภคผักปลอดสารพิษเป็นแบบ Likert Scale จำนวน ๑๗ ข้อ โดยปัจจัยประกอบไปด้วย การได้รับข้อมูล ความชื่นชอบ การรับรู้ลูกค้า และความตั้งใจซื้อ

๓. ขั้นตอนการวิจัย เริ่มจากทบทวนวรรณกรรมเพื่อศึกษากรอบแนวคิด ทฤษฎี และผลงานการวิจัย จากนั้นร่างแบบสอบถามโดยปรับปรุงจากงานวิจัยของ Adawiyah, Najib และ Ali (๒๐๒๑) ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ทางการวิจัย โดยพิจารณาความถูกต้องของเนื้อหาและภาษา แล้วจึงนำแบบสอบถามที่ร่างขึ้นให้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาจำนวน ๒ คน ในด้านการตลาด และอาหาร เพื่อพิจารณาความถูกต้อง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มี Index of Item Objective Congruence: IOC) มากกว่า ๐.๕๐

๔. เมื่อได้แบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงจากผู้เชี่ยวชาญแล้วจึงนำไปทดลองความเชื่อมั่น (Reliability) กับกลุ่มคนเจเนอเรชันวายที่เคยบริโภคผักปลอดสารพิษในเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร จำนวน ๔๐ คน พบว่าแบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาคอนบาคในด้านการได้รับข้อมูล เท่ากับ ๐.๘๒๗ ความชื่นชอบ เท่ากับ ๐.๘๕๒ การรับรู้ของลูกค้า เท่ากับ ๐.๘๘๗ และ ความตั้งใจซื้อ เท่ากับ ๐.๙๑๑ ซึ่งมี

ค่าเข้าใกล้ ๑ แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูง จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและความเชื่อมั่นไปเก็บรวบรวมข้อมูลออนไลน์กับผู้ที่เคยบริโภคผักปลอดสารพิษ

๕. การวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับส่วนข้อมูลทั่วไปและพฤติกรรมการบริโภคผักปลอดสารพิษ ใช้ Descriptive Statistics ได้แก่ ความถี่และร้อยละ การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริโภคผักปลอดสารพิษ ใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ การทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างเพื่อทดสอบ ทั้งนี้ดัชนีที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องโมเดล (model fit) ประกอบด้วย CMIN/DF, CFI, NFI, GFI, RMR, and RMSEA. และมีการวัดความถูกต้อง (Validity) ของข้อมูล ด้วยค่า Average Variance Extracted: AVE และวัดความเชื่อมั่น (Reliability) ของข้อมูล ด้วยค่า Construct Reliability: CR

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

๑. เมื่อคณะผู้วิจัยได้ทำการเก็บแบบสอบถามทางช่องทางออนไลน์ซึ่งได้ทั้งหมด ๔๐๒ ตัวอย่าง อย่างไรก็ตามเมื่อนำไปตรวจสอบแล้วพบว่ามีข้อมูลที่สมบูรณ์ทั้งสิ้น ๓๘๘ ตัวอย่างซึ่งมากกว่า ๓๘๔ ตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้ จึงนำข้อมูลที่ได้ทั้ง ๓๘๘ ตัวอย่างไปวิเคราะห์ด้วย โปรแกรม SPSS Version ๒๘ Trial Version และ SPPS Amos Trial Version

๒. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = ๓๘๘) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ ๖๙.๘๕) สถานภาพโสด (ร้อยละ ๖๕.๗๒) อาชีพพนักงานบริษัท (ร้อยละ ๔๒.๕๓) อายุระหว่าง ๒๑ – ๓๐ ปี (ร้อยละ ๔๐.๗๒) และรายได้ต่อเดือน ระหว่าง ๒๐,๐๐๑ – ๓๐,๐๐๐ บาท (ร้อยละ ๔๑.๗๕)

๓. ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการบริโภคผักปลอดสารพิษของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = ๓๘๘) สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ บริโภคผักปลอดสารพิษวันละ ๑ มื้อ (ร้อยละ ๓๙.๑๘) ซื้อผักปลอดสารพิษมาจากซุปเปอร์มาร์เก็ต (ร้อยละ ๖๗.๕๓) ค่าใช้จ่ายในการซื้อแต่ละครั้ง คือ ๑๐๑ – ๒๐๐ บาท (ร้อยละ ๕๑.๘๐) เริ่มบริโภคผักปลอดสารพิษเพราะได้รับข้อมูลจากอินเตอร์เน็ต (ร้อยละ ๗๔.๔๘) และบริโภคมาเป็นระยะเวลา ๑ – ๓ ปี (ร้อยละ ๔๘.๔๕)

๔. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยพบว่า ด้านข้อมูล มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ ๔.๒๖ และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๘ ด้านความชื่นชอบมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ ๔.๒๖ และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๗๓ ด้านการรับรู้ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ ๔.๓๙ และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๓ และ ด้านการตั้งใจซื้อมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ ๔.๓๒ และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๖๕ รายละเอียดแสดงดังตารางที่ ๑

ตารางที่ ๑ แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละปัจจัย

ปัจจัย	Mean	S.D.
ด้านข้อมูล (Information)	**๔.๒๖**	**๐.๕๘**
๑. ท่านได้รับข้อมูลที่เกี่ยวกับประโยชน์ของผักปลอดสารพิษ	๔.๒๕	๐.๗๔
๒. ท่านได้รับข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีขึ้นจากการบริโภคผักปลอดสารพิษ	๔.๒๔	๐.๗๙
๓. ท่านค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับประโยชน์ของผักปลอดสารพิษเป็นประจำ	๔.๒๘	๐.๗๗
๔. เมื่อจะซื้อผักปลอดสารพิษ ท่านอ่านข้อมูลบนฉลาก	๔.๒๓	๐.๘๑
๕. ท่านได้รับข้อมูลจาก Social Media	๔.๒๖	๐.๗๘
๖. ท่านได้รับข้อมูลจากสื่อออนไลน์	๔.๒๘	๐.๘๐
๗. ท่านได้รับข้อมูลจากโบรชัวร์หรือหนังสือพิมพ์	๔.๒๕	๐.๗๖
๘. ท่านได้รับข้อมูลจากคนรอบข้าง	๔.๒๗	๐.๗๙
ด้านความชื่นชอบ (Preference)	**๔.๒๖**	**๐.๗๓**
๑. ราคาของผักปลอดสารพิษเหมาะสมกับคุณภาพ	๔.๒๙	๐.๙๐
๒. บรรจุภัณฑ์ของผักปลอดสารพิษมีความสวยงาม	๔.๒๖	๐.๙๒
๓. ผักปลอดสารพิษถูกสุขอนามัย	๔.๒๘	๐.๙๑
๔. ผักปลอดสารพิษหาซื้อง่ายตามท้องตลาด	๔.๒๖	๐.๙๕
๕. ผักปลอดสารพิษช่วยรักษาสุขภาพได้ดี	๔.๒๔	๐.๙๒
ด้านการรับรู้ (Awareness)	**๔.๓๙**	**๐.๕๓**
๑. ท่านต้องการมีสุขภาพที่ดี	๔.๓๕	๐.๗๘
๒. ท่านต้องการบริโภคผักปลอดสารพิษ	๔.๔๑	๐.๗๔
๓. ท่านให้ความสำคัญกับสุขภาพ	๔.๔๑	๐.๗๔
๔. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับประโยชน์ของผักปลอดสารพิษ	๔.๓๗	๐.๗๖
ด้านการตั้งใจซื้อ (Intention)	**๔.๓๒**	**๐.๖๕**
๑. ท่านมีความตั้งใจจะซื้อผักปลอดสารพิษ	๔.๓๑	๐.๘๓
๒. ท่านมีความตั้งใจจะบริโภคผักปลอดสารพิษ	๔.๓๒	๐.๘๓

๕. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อวัดความถูกต้อง (Validity) ของข้อมูล ด้วยค่า Average Variance Extracted: AVE และวัดความเชื่อมั่น (Reliability) ของข้อมูล ด้วยค่า Construct Reliability: CR พบว่าทุกตัวแปรมีค่า AVE มากกว่า ๐.๕ และค่า CR มากกว่า ๐.๗ แสดงว่าข้อมูลมีความถูกต้องและน่าเชื่อถือเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์ด้วยสมการโครงการสร้าง รายละเอียดแสดงผลดังตารางที่ ๒

ตารางที่ ๒ แสดงค่า AVE และ CR ของแต่ละตัวแปรที่ใช้ในในการวิเคราะห์

ปัจจัย	AVE	CR
ด้านข้อมูล (Information)	๐.๕๑๓	๐.๘๙๓
ด้านความชื่นชอบ (Preference)	๐.๕๔๕	๐.๘๕๗
ด้านการรับรู้ (Awareness)	๐.๕๐๙	๐.๘๐๑
ด้านการตั้งใจซื้อ (Intention)	๐.๕๒๑	๐.๗๕๑

๖. ดัชนีที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องโมเดล (model fit) ประกอบด้วย CMIN/DF, CFI, NFI, GFI, RMR, และ RMSEA รายละเอียดของแต่ละดัชนีแสดงดังตารางที่ ๓

ตารางที่ ๓ แสดงดัชนีที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องโมเดล

ดัชนี	ค่าที่ได้	ค่าที่เหมาะสม	แปรผล
CMIN/DF	๑.๓๓๕	<๒	เหมาะสม
CFI	๐.๙๗๑	>๐.๙	เหมาะสม
NFI	๐.๙๒๒	>๐.๙	เหมาะสม
GFI	๐.๙๕๐	>๐.๙	เหมาะสม
RMR	๐.๐๓๓	<๐.๐๕	เหมาะสม
RMSEA	๐.๐๒๙	<๐.๑	เหมาะสม

๗. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้อมูลส่งผลทางบวกต่อความชื่นชอบของลูกค้า (Beta = ๐.๒๕๐ t-statistics = ๔.๑๘๖ sig. = ๐.๐๐๐) แสดงว่ายอมรับสมมติฐาน H๑ ข้อมูลส่งผลทางบวกต่อการรับรู้ของลูกค้า (Beta = ๐.๒๑๙ t-statistics = ๓.๒๑๘ sig. = ๐.๐๐๑) แสดงว่ายอมรับสมมติฐาน H๒ ความชื่นชอบของลูกค้าส่งผลทางบวกต่อความตั้งใจซื้อผักปลอดสารพิษ (Beta = ๐.๒๒๖ t-statistics = ๒.๒๗๑ sig. = ๐.๐๒๓) แสดงว่ายอมรับสมมติฐาน H๓ และ การรับรู้ของลูกค้าส่งผลทางบวกต่อความตั้งใจซื้อผักปลอดสารพิษ (Beta = ๐.๓๖๔ t-statistics = ๒.๘๑๗ sig. =๐.๐๐๕) แสดงว่ายอมรับสมมติฐาน H๔ รายละเอียดแสดงดังตารางที่ ๔

ตารางที่ ๔ ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ตัวแปร	Beta	t-statistics	sig.	แปรผล
H๑	ข้อมูล -- ความชื่นชอบ	๐.๒๕๐	๔.๑๘๖	๐.๐๐๐	ยอมรับ
H๒	ข้อมูล -- การรับรู้	๐.๒๑๙	๓.๒๑๘	๐.๐๐๑	ยอมรับ
H๓	ความชื่นชอบ -- ความตั้งใจซื้อ	๐.๒๒๖	๒.๒๗๑	๐.๐๒๓	ยอมรับ
H๔	การรับรู้ -- ความตั้งใจซื้อ	๐.๓๖๔	๒.๘๑๗	๐.๐๐๕	ยอมรับ

สรุปผลการวิจัย

งานวิจัยเรื่องนี้เก็บแบบสอบถามทางช่องทางออนไลน์ได้ข้อมูลทั้งสิ้น ๓๘๘ ตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานภาพโสด อาชีพพนักงานบริษัท อายุระหว่าง ๒๑ – ๓๐ ปี และรายได้ต่อเดือน ระหว่าง ๒๐,๐๐๑ – ๓๐,๐๐๐ บาท ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ บริโภคผักปลอดสารพิษวันละ ๑ มื้อ ซื้อผักปลอดสารพิษมาจากซุปเปอร์มาร์เก็ต ค่าใช้จ่ายในการซื้อแต่ละครั้ง คือ ๑๐๑ – ๒๐๐ บาท เริ่มบริโภคผักปลอดสารพิษเพราะได้รับข้อมูลจากอินเตอร์เน็ต และบริโภคมาเป็นระยะเวลา ๑ – ๓ ปี

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้อมูลส่งผลทางบวกต่อความชื่นชอบและการรับรู้ของลูกค้า ความชื่นชอบและการรับรู้ของลูกค้าส่งผลทางบวกต่อความตั้งใจซื้อผักปลอดสารพิษ ผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ Caporale และ Monteleone (๒๐๐๔) Meillon et al. (๒๐๑๐) Napolitano et al. (๒๐๑๐) Dabbous และ Barakut (๒๐๒๐) Lou และ Yuan (๒๐๑๙) Aaker (๒๐๐๙) Keller (๑๙๙๓) Laroche et al. (๑๙๙๖) และ Adawiyah, Najib และ Ali (๒๐๒๑) ซึ่งได้ทบทวนวรรณกรรมไว้ข้างต้นแล้ว

งานวิจัยเรื่องนี้สามารถยืนยันแนวคิดและทฤษฎีที่ได้มีการระบุไว้ โดยเปลี่ยนบริบทของข้อมูลเป็นผักปลอดสารพิษในประเทศไทย ทำให้ทราบว่า ข้อมูลทำให้ลูกค้าเกิดความตั้งใจซื้อได้ โดยมีความชื่นชอบและการรับรู้ของลูกค้าเป็นตัวแปรส่งผ่าน นักวิจัยอื่นสามารถนำตัวแบบที่ใช้ในงานวิจัยนี้ไปทดลองกับสินค้าประเภทอื่น เพื่อให้เห็นภาพรวมที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

งานวิจัยนี้ยังช่วยทำให้ผู้ประกอบการผักปลอดสารพิษเข้าใจว่า หากต้องการทำให้ลูกค้าตั้งใจที่จะซื้อผลิตภัณฑ์จำเป็นจะต้องให้ข้อมูลแก่ลูกค้าให้หลากหลายและรอบด้าน นอกจากนี้ ผู้ประกอบการยังจะสามารถทราบด้วยว่า การให้ข้อมูลจะทำให้ลูกค้าเกิดการรับรู้เกี่ยวกับผักปลอดสารพิษมากขึ้น และยังทำให้ลูกค้าเกิดความชื่นชอบในผักปลอดสารพิษมากขึ้นด้วย

ข้อจำกัดสำคัญของงานวิจัยนี้ คือ ตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์มีเพียง ๔ ตัวแปร ซึ่งในความเป็นจริงแล้วอาจมีตัวแปรอื่นที่มีความเกี่ยวข้องเพิ่มเติมได้ ดังนั้นจึงควรศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติม นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยองค์รวม ดังนั้นการศึกษาในกลุ่มที่มีความเฉพาะ เช่น กลุ่มคนรักสุขภาพ อาจเป็นผลของการวิจัยเปลี่ยนแปลงไปได้

เอกสารอ้างอิง

เครือข่ายเตือนภัยสารเคมีกำจัดศัตรูพืช. (๒๕๖๒). *ไทยแพนเปิดผลตรวจผักผลไม้พบสารพิษตกค้างเกินมาตรฐาน.* สืบค้นเมื่อวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔, จาก https://www.thaipan.org/

บริษัทนีลเส็นประเทศไทย. (๒๕๖๒). *Nielsen Thailand Health and Wellness ๒๐๑๘ Report.* สืบค้นเมื่อวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔, จาก https://www.nielsen.com/th/

วิฑูรย์ ด่านวิบูลย์. (๒๕๖๒). *องค์การเภสัชกรรมห่วงใย ใส่ใจสุขภาพ ห่างไกลภัยจากสารเคมี.* สืบค้นเมื่อวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔, จาก https://pr.moph.go.th/

ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (๒๕๖๑). *ตลาดออร์แกนิค ธุรกิจสร้างเงิน SME ไทย.* สืบค้นเมื่อวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔, จาก https://www.kasikornresearch.com/th

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (๒๕๕๗). *กินผักตามฤดูกาล ลดเสี่ยงสารเคมี.* สืบค้นเมื่อวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔, จาก https://www.thaihealth.or.th/

Aaker, D. A. (2009). *Managing Brand Equity*. Simon and Schuster.

Adawiyah, R., Najib, M., and Ali, M. M. (2021). Information effect on organic vegetable purchase interest through consumer preferences and awareness. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 8(2), 1055-1062.

Caporale, G., & Monteleone, E. (2004). Influence of information about manufacturing process on beer acceptability. *Food Quality and Preference*, 15(3), 271-278.

Cochran, W. G. (1977). *Sampling Techniques, 3rd Edition.*. John Wiley.

Dabbous, A., & Barakat, K. A. (2020). Bridging the online offline gap: Assessing the impact of brands' social network content quality on brand awareness and purchase intention. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 53, 101966.

Janssen, M. (2018). Determinants of organic food purchase: Evidence from household panel data. *Food Quality and Preference*, 68, 19-28.

Keller, K. L. (๑๙๙๓). Conceptualizing, measuring, and managing customer-based brand equity. *Journal of Marketing*, 57(1), 1-22.

Laroche, M., Kim, C., & Zhou, L. (1996). Brand familiarity and confidence as determinants of purchase intention: An empirical test in a multiple brand context. *Journal of Business Research*, 37(2), 115-120.

Lou, C., & Yuan, S. (209). Influencer marketing: how message value and credibility affect consumer trust of branded content on social media. *Journal of Interactive Advertising*, 19(1), 58-73.

Meillon, S., Viala, D., Medel, M., Urbano, C., Guillot, G., & Schlich, P. (2010). Impact of partial alcohol reduction in Syrah wine on perceived complexity and temporality of sensations

and link with preference. *Food Quality and Preference*, 21(7), 732-740.

Napolitano, F., Braghieri, A., Piasentier, E., Favotto, S., Naspetti, S., & Zanoli, R. (2010). Effect of information about organic production on beef liking and consumer willingness to pay. *Food Quality and Preference*, 21(2), 207-212.

Stanton, J., Ferdinand, F. W., & Yingdao, S. (2018). An analysis of consumers preferences between locally grown/processed food and organic food. *Current Investigations in Agriculture and Current Research*, 4(1), 480-490.

การวางแผนการลงทุนสกุลเงินดิจิทัลของกลุ่มธุรกิจร้านอาหารในเขตกรุงเทพมหานคร

วรศักดิ์ เอี่ยมพรชัย, ณฐนนท์ ประสงค์คุณ และ ระชานนท์ ทวีผล

หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการโรงแรม คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Email address: iampornchai_v@silpakorn.edu

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) มุมมองและโอกาสการลงทุนสกุลเงินดิจิทัลของกลุ่มธุรกิจร้านอาหาร และ ๒) แนวโน้มการวางแผนการลงทุนสกุลเงินดิจิทัลของกลุ่มธุรกิจร้านอาหารในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยวิธีปรากฏการณ์วิทยา เก็บรวบข้อมูลกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักที่เป็นผู้ประกอบการ จำนวน ๖ คน ร่วมกับเทคนิคการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม ผลการศึกษาพบว่า ๑) ต้นทุนด้านวัตถุดิบรายการอาหารแต่ละประเภทต้องมีการหมุนเวียน การลงทุนสกุลเงินดิจิทัลในการรับชำระเป็นการเพิ่มโอกาสในตลาดใหม่ที่สามารถเติบโตได้ ในขณะที่ผู้ประกอบการบางรายมองว่าการลงทุนมีความผันผวน โดยการแบ่งรายได้ให้กลายเป็นต้นทุนหมุนเวียนสำหรับการซื้อวัตถุดิบในแต่ละวัน ๒) การวางแผนการลงทุนสกุลเงินดิจิทัลแบ่งออกเป็น ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านงบประมาณ ด้านระยะเวลา ด้านทรัพยากร ด้านกำไร จากนั้นมีการกำหนดสกุลเงินดิจิทัลเข้ามาในธุรกิจศึกษาสกุลในแต่ละช่วงเวลา และการรับมือปัญหาที่ตามมาในการดำเนินกิจการ เช่น การแปลงค่าเงินกลับค่าธรรมเนียมการโอน ระยะเวลาการโอน เป็นต้น

คำสำคัญ : การวางแผนการลงทุน สกุลดิจิทัล ธุรกิจร้านอาหาร

CRYPTOCURRENCY INVESTMENT PLANNING OF RESTAURANT BUSINESS GROUP IN BANGKOK

Vorasak Iampornchai, Nathaon Prasongkun and Rachanon Taweephol

Bachelor of Business Administration (Hotel Management)

Faculty of Management Science, Silpakorn University

Email address: iampornchai_v@silpakorn.edu

Abstract

The study aims to investigate 1) viewpoint and opportunity of cryptocurrency investment planning of restaurant group 2) trend of cryptocurrency investment planning of restaurant group in Bangkok. This is a qualitative research using the phenomenology methodology. Using key informants who are restaurant Entrepreneurship 16 peoples, as well as non-participant observation approaches, data was gathered. The study's findings revealed that 1) each food item's raw material costs must be rotated. Accepting payments with cryptocurrencies gives the chance to expand into new growing market. While some operators consider investment to be risky. By dividing revenue into revolving raw material costs for everyday purchases. 2) cryptocurrency investment planning is divided into 4 areas: budget, time, resources, profit. Then, cryptocurrencies are assigned into the currency study business at each time. and coping with problems that follow in business operations such as currency conversion, transfer fee and transfer period, etc.

Keywords: investment planning, Cryptocurrency, restaurant group

บทนำ

Introduction

ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันการใช้เงินเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนซื้อขาย ที่ได้รับความนิยมกันอย่างแพร่หลายโดยมีวิวัฒนาการของรูปแบบการใช้เงินที่เปลี่ยนแปลงไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ พร้อมกับการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีทางการเงินได้นำไปสู่การเกิดเงินดิจิทัล (Digital Money) หรือที่รู้จักกันในนาม e-money เพื่อลดข้อจำกัดในการทำธุรกรรมทางการเงิน ที่มาอยู่ในสื่อแลกเปลี่ยนของแอปพลิเคชันบนมือถือถดแทนการใช้เงินสด นอกจากนี้ ยังมีสื่อแลกเปลี่ยนทางดิจิทัลอีกรูปแบบหนึ่งที่กำลังได้รับความสนใจนั้นก็ คือ สกุลเงินดิจิทัล (Digital Cryptocurrency) หรืออีกชื่อหนึ่งเรียกว่า คริปโทเคอร์เรนซี่ (Cryptocurrency) (จิรายุทธ์ ธราธรรุ่งเรืองและพัฒน์ พัฒนรังสรรค์, ๒๕๖๓) ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงเหมือนกับสกุลเงินจริงแต่ต่างกันที่สามารถใช้ระบบการเข้ารหัสผ่านทางอิเล็กทรอนิกส์เพื่อรักษาความปลอดภัย อีกทั้งยังคงเป็นสกุลเงินที่ยังไม่ได้รับการยอมรับจากทางธนาคารกลาง รัฐบาล หรือองค์กรใดในโลก นับว่าเป็นสิ่งที่น่าจับตามองอย่างดีในกลุ่มของนักลงทุนและนักธุรกิจจำนวนไม่น้อย พยากรณ์ได้ว่าในอนาคตจะสามารถนำมาใช้กับธุรกิจและอุตสาหกรรมต่าง ๆ รวมถึงอุตสาหกรรมการบริการและการท่องเที่ยว (กษิดิศ สังสีเพชร, ๒๕๖๔)

ในขณะที่คริปโทเคอร์เรนซี่ ได้ถือกำเนิดในปี ค.ศ.๒๐๐๘ โดยมีสกุลเงินดิจิทัลอันแรก คือ บิทคอยน์ (Bitcoin) เข้ามามีบทบาทการเปลี่ยนแปลงการดำเนินธุรกิจบนโลก โดยการทำธุรกรรมทางการเงินที่ทำผ่านธนาคารให้กลายเป็นการทำธุรกรรมผ่านทางเทคโนโลยีบล็อกเชน (Blockchain) ที่มีความปลอดภัยและน่าเชื่อถือ ไม่ต้องผ่านตัวกลางใดในการดำเนินการ นอกจากนี้ ยังมีสกุลเงินอื่น อีกมากมายกว่า ๑๐,๐๐๐ สกุล แต่สกุลเงินที่ได้รับความนิยมหลัก นอกเหนือจาก บิทคอยน์ ได้แก่ อิเธอเรียม (Ethereum) และ ไลท์คอยน์ (Litecoin) ในประเทศไทยพบ ว่ามีบริษัทสำหรับการซื้อขายสินทรัพย์ดิจิทัล รวมทั้งยังสร้างสกุลเงินขึ้นมาอย่าง บิทคับ (Bitkub) และ ซิปเม็กซ์ (Zipmex) ที่มีการเติบโตอย่างรวดเร็วจากการเข้ามาของนักลงทุน มีผลตอบแทนที่สูงดึงดูดใจ โดยมีแนวโน้มที่นำไปสู่การพัฒนาใช้งานจริงในภาคธุรกิจในแต่ละภูมิภาคและครอบคลุมกิจการทุกประเภท (กรุงศรีเพลิน, ๒๕๖๔) จากมูลค่าการซื้อขายยังพบว่าจำนวนนักลงทุนและมูลค่าตลาดที่เพิ่มขึ้นทำให้กลายเป็นตลาดที่กำลังเติบโตและมีโอกาสสำหรับการลงทุนในสายตาผู้ประกอบการ ส่งผลให้เกิดธุรกิจเข้ามาต่อยอดเพื่อลงทุนสกุลเงินดิจิทัลเหล่านี้มากขึ้น สะท้อนได้ถึงโอกาสการสร้างผลตอบแทนในอนาคต ทำให้ปฏิเสธไม่ได้ว่าตลาดเงินดิจิทัลมีการเติบโตอย่างรวดเร็ว ส่วนใครได้ประโยชน์หรือเสียประโยชน์ขึ้นอยู่กับการเตรียมความพร้อม ควบคู่กับการประเมินความเสี่ยงในการลงทุนที่ดีพอ (กรุงเทพธุรกิจ, ๒๕๖๔)

การเติบโตของคริปโทเคอร์เรนซี่นั้นทำให้กลุ่มผู้ประกอบการมองเห็นถึงช่องทางในการเพิ่มโอกาสในการค้า โดยการรับชำระเงินด้วยสกุลเงินดิจิทัล เนื่องจากกระแสของการดำเนินชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) ทำให้พฤติกรรมการใช้ชีวิตของผู้คนเปลี่ยนไปจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโดวิด-๑๙ จึงต้องหลีกเลี่ยงการสัมผัสผู้อื่นหรือแม้กระทั้งการรับเงินสดที่เป็นแหล่งสะสมของเชื้อโรค จากปรากฏการณ์ดังกล่าวเป็นตัวเร่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความต้องการของลูกค้าได้อย่างเร็วยิ่งขึ้น ทั้งนี้ประเทศไทยมีธุรกิจหรือร้านค้าที่เริ่มรับการชำระ

ด้วยสกุลเงินดิจิทัลแล้ว รวมทั้งกลุ่มธุรกิจร้านอาหารแต่ละประเภทในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดอื่น ๆ อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มทางเลือกในการชำระให้กับลูกค้าผ่านกิจกรรมส่งเสริมการขายต่าง ๆ ซึ่งเป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่เกิดมาพร้อมกับเทคโนโลยี (มินญารินน์ เชาวน์ตระกูล, ๒๕๖๓) จากการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นจากชมรมผู้ประกอบการร้านอาหารพบว่า การชำระเงินด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ เป็นระบบการเงินที่ได้รับการพัฒนาขึ้นมาอย่างต่อเนื่อง เพื่ออำนวยความสะดวกทั้งฝ่ายของผู้ชำระและผู้รับชำระ อีกทั้งยังมีประโยชน์อื่นเพิ่มเติมอีกหลายส่วน เช่น การลดต้นทุน การคำนวณมูลค่าของเงินสด การลดความเสี่ยงด้านการโจรกรรม เป็นต้น (ธีรเดช รักไทย, ๒๕๖๐)

ตามที่ได้กล่าวมาพบว่า คริปโทเคอร์เรนซี่นั้นมีการเติบโตอย่างต่อเนื่องจนเริ่มเข้ามามีบทบาทสู่ภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมการบริการและการท่องเที่ยวในประเทศไทย ซึ่งในเขตกรุงเทพมหานครมีนักธุรกิจหรือกลุ่มผู้ประกอบการได้นำสกุลเงินดิจิทัลเข้ามาใช้ในธุรกิจร้านอาหาร โดยการเปิดรับชำระด้วยสกุลเงินต่าง ๆ ตามที่ร้านกำหนดเพื่อเป็นการเพิ่มรายได้อีกช่องทางหนึ่งที่ช่วยให้ลูกค้าได้รับความสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา “การวางแผนการลงทุนสกุลเงินดิจิทัลของกลุ่มธุรกิจร้านอาหารในเขตกรุงเทพมหานคร” เพื่อการนำเสนอแนวทางการใช้สกุลเงินดิจิทัลในทางธุรกิจ ตลอดจนการนำเสนอแนวโน้มการเติบโตขึ้นในอนาคตของกลุ่มผู้ประกอบการให้สามารถวางแผนการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันต่อกระแสการเปลี่ยนของโลกที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีที่ไม่หยุดพัฒนา

วัตถุประสงค์การวิจัย
Objective

๑. เพื่อศึกษามุมมองและโอกาสการลงทุนสกุลเงินดิจิทัลของกลุ่มธุรกิจร้านอาหารในเขตกรุงเทพมหานคร
๒. เพื่อศึกษาแนวโน้มการวางแผนการลงทุนสกุลเงินดิจิทัลของกลุ่มธุรกิจร้านอาหารในเขตกรุงเทพมหานคร

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง
Literature review

๑. การลงทุนสกุลเงินดิจิทัล

สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (๒๕๖๑) อธิบายถึงสกุลเงินดิจิทัลเป็นการพัฒนาระบบการโอนเงินที่ไม่ต้องผ่านหรือใช้สถาบันทางการเงินเป็นตัวกลางในการตรวจสอบข้อมูลกระบวนการทางคณิตศาสตร์โดยคอมพิวเตอร์คำนวณความถูกต้องของธุรกรรมที่ได้รับผลตอบแทนเป็นเหรียญของสกุลเงินดิจิทัล ซึ่งกระบวนการนี้เรียกว่า การขุดเหมือง (Mining) สำหรับข้อค้นพบของ จิดาภา ดำรงค์สมบัติ และคณะ (๒๕๖๔) ได้กล่าวถึง การวางแผนการลงทุนสกุลเงินดิจิทัล มีความเกี่ยวข้องกับเงื่อนไข ๖ ประการ ได้แก่ ๑) โอกาสในการลงทุนทางเลือกใหม่ทัศนคติที่ดีต่อสกุลเงินดิจิทัล ๒) ความต้องการของตลาดมีเพิ่มมากขึ้นทั่วโลก ๓) ความปลอดภัยของระบบปฏิบัติ ๔) ความโปร่งใสของระบบในการเก็บข้อมูล ๕) ความสนใจสกุลเงินดิจิทัล

จากทั่วโลก ๖) ความเป็นส่วนตัวของสกุลเงินดิจิทัล ซึ่งมีความสัมพันธ์กับงานวิจัยของ Alzahrani & Daim (๒๐๑๙) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลงทุนในสกุลเงินดิจิทัลที่ได้รับความสนใจ เนื่องจากเป็นโอกาสการลงทุนในทางเลือกใหม่ มีความปลอดภัยในการเก็บข้อมูลและมีความเป็นส่วนตัว โดยปัจจัยนี้สามารถนำไปวิเคราะห์การวางแผน การลงทุนเพื่อให้นักลงทุนหรือผู้ที่สนใจในสกุลเงินดิจิทัล เกิดความตระหนักรู้ต่อการตัดสินใจลงทุนในตลาดสกุลเงินดิจิทัล ซึ่งมีความผันผวนและเปลี่ยนแปลงอย่างมากในโลกปัจจุบัน

จากผลการวิจัยของ กษิดิศ สังสีเพชร (๒๕๖๔) กล่าวว่า นักลงทุนมีการวางแผนก่อนการตัดสินใจ โดยให้ความสำคัญกับการศึกษาข้อมูลพื้นฐานของสกุลเงินดิจิทัลที่สนใจ โดยคำนึงถึงการจัดสรรเงินลงทุนเพื่อคาดหวังผลตอบแทนในระยะยาว สอดคล้อง กนกดล สิริวัฒนชัย และอิทธิกร ขาเดช (๒๕๕๗) พบว่า การนำเงินเข้าไปในระบบธุรกรรมเพิ่มมูลค่าในอนาคต เพื่อหวังผลตอบแทนในรูปกำไรจากการซื้อขาย อาทิ การเก็งกำไร เงินปันผล ค่าเช่าหรือกำไรจากการเพิ่มมูลค่าซึ่งมีระยะเวลาการลงทุน และยังสอดคล้องกับ สมใจฟอง ธิวงค์ และกนกวรรณ จันทร์เจริญชัย (๒๕๖๒) พบว่า นักลงทุนตัดสินใจใช้สกุลเงินดิจิทัล โดยให้ความสำคัญกับความสะดวกรวดเร็วในการใช้งานมากที่สุด ในขณะที่ความเชื่อมั่นด้านความรู้เกี่ยวกับสกุลเงินดิจิทัลช่วยส่งเสริมการตัดสินใจใช้สกุลเงินดิจิทัล เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของสกุลเงินดิจิทัลตามโลกาภิวัตน์ของระบบการเงินโลก

๒. ธุรกิจร้านอาหาร

ศูนย์วิจัยธนาคารออมสิน (๒๕๖๒) กล่าวว่า ธุรกิจร้านอาหารเป็นสิ่งจำเป็นในการดำเนินชีวิต อีกทั้งพฤติกรรมของผู้บริโภคที่เปลี่ยนมาให้ความสำคัญกับความสะดวกสบาย และการตอบสนองความต้องการที่มีความรวดเร็วมากขึ้น ประกอบกับการขยายตัวของพื้นที่เศรษฐกิจสำคัญกับอุตสาหกรรมการบริการและการท่องเที่ยว ซึ่งทางธุรกิจร้านอาหารมีความเชื่อมโยงและยังเป็นธุรกิจที่ได้รับประโยชน์จากภาคการท่องเที่ยวเป็นหลัก อีกทั้งยังพบว่า มูลค่าการใช้จ่ายของนักท่องเที่ยวชาวไทยและชาวต่างชาติมีการใช้จ่ายในด้านอาหารและเครื่องเครื่องเป็นอันดับ ๓ นอกจากนี้ กระทรวงพาณิชย์ ได้แบ่งประเภทร้านอาหารออกเป็น ๔ ประเภท จำแนกตามการออกแบบตกแต่งเป็นหลัก ได้แก่ ๑) ร้านอาหารระดับหรู (Fine Dining) เป็นร้านที่มีการออกแบบตกแต่งอย่างประณีตสวยงาม โดยใช้วัสดุและอุปกรณ์ราคาแพง จัดอาหารอย่างหรู มีการบริการระดับ ๕ ดาว ๒) ร้านอาหารระดับกลาง (Casual Dining) เป็นร้านที่มีการออกแบบตกแต่งแบบพอเหมาะสมควร มุ่งเน้นบรรยากาศแบบสบาย ราคาอาหารระดับปานกลาง พนักงานบริการแบบเป็นกันเอง ไม่มีกระบวนการบริโภคที่ยุ่งยากซับซ้อน ๓) ร้านอาหารทั่วไป (Fast Dining) เป็นร้านที่มีการออกแบบตกแต่งแบบเรียบง่ายสะดวก มีความทันสมัย มีบริการอาหารจานด่วน จำกัดเพียงไม่กี่รายการและสามารถหมุนเวียนลูกค้าได้ในปริมาณมาก ๔) ร้านริมบาทวิถี (Kiosk) เป็นร้านที่มีการออกแบบตกแต่งแบบง่าย มีบริการอาหารจานเดียวและสามารถปรุงได้ง่าย ส่วนใหญ่เป็นธุรกิจขนาดย่อมที่มีเจ้าของร้านเป็นพ่อครัวเอง (วนิดา สิงห์จาวลา, ๒๕๕๔)

นอกจากนี้ พยนต์ธร สำเร็จกิจเจริญ (๒๕๖๓) ได้อธิบายว่า ทิศทางที่เติบโตของธุรกิจร้านอาหารเพิ่มสูงขึ้นร้อยละ ๑.๔ – ๒.๔ แต่ก็ยังมีอุปสรรคที่ทำให้ธุรกิจไม่สามารถดำเนินกิจการได้อย่างราบรื่น โดยประเด็นหลักเป็นเรื่องเกี่ยวกับต้นทุนที่สูงขึ้นจากการปรับขึ้นอัตราค่าจ้าง ราคาสินค้า ราคาค่าเช่าสถานที่ รวมทั้งการ

คาดคะเนความต้องการของลูกค้ามีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ประกอบกับจำนวนคู่แข่งทางธุรกิจเดียวกันเพิ่มขึ้น และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่รวดเร็วทำให้ผู้ประกอบการหลายรายปรับตัวตามไม่ทัน ดังนั้นข้อเสนอการจัดการจึงมีทั้งหมด ๓ แนวทางที่ทำให้ธุรกิจร้านอาหารสามารถอยู่รอดในตลาดที่มีการแข่งขันสูง ได้แก่ ๑) แนวทางการเพิ่มคุณค่าให้กับสินค้าและบริการ เป็นสิ่งที่ทำให้ลูกค้ามีความสนใจเพิ่มมากขึ้น อาทิ การออกแบบบรรจุภัณฑ์ให้แตกต่างน่าดึงดูดใจ มีการเล่าเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับแหล่งที่มาของวัตถุดิบ รวมไปถึงวิธีการผลิตที่สร้างสรรค์ ๒) แนวทางการบริหารธุรกิจร้านอาหารให้มีความยืดหยุ่น เป็นการปรับเรื่องการบริหารทรัพยากรในองค์กรให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ การปรับเปลี่ยนวัตถุดิบที่ใช้ทำอาหารตามฤดูกาล และ ๓) แนวทางการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นการเลือกใช้ช่องทางในการจัดจำหน่ายและชำระผ่านสื่อดิจิทัลทั้งบนเว็บไซต์หรือแอพพลิเคชั่นบนอุปกรณ์มือถือ

ระเบียบวิธีวิจัย

Methodology

๑. การวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยวิธีปรากฏการณ์วิทยา (Phenomenology) เป็นการมุ่งให้ความสนใจเกี่ยวกับประสบการณ์ชีวิตของมนุษย์ เน้นการคิดที่เกี่ยวกับประสบการณ์ชีวิตของคนที่เหมือนกัน และให้ความหมายของเรื่องที่ตนเองพบ เพื่อสะท้อนมุมมองความหลากหลายของมนุษย์ผ่านโครงสร้างจิตสำนึกภายใน (อัญญา ปลดเปลื้อง, ๒๕๕๖)

๒. การกำหนดขอบเขตการศึกษาทางผู้วิจัยได้พิจารณาความเหมาะสมของวัตถุประสงค์การวิจัยในแต่ละข้อ เพื่อเป็นแนวทางสนับสนุนผลการศึกษาที่เกิดขึ้นให้เกิดความถูกต้องสามารถแบ่งออกเป็น ๓ ขอบเขต ได้แก่

๒.๑ ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลหลักด้วยการคัดเลือกแบบเจาะจงจากกลุ่มของผู้ประกอบการธุรกิจร้านอาหารขนาดกลางและขนาดย่อยด้วยเงื่อนไขของผู้ที่มีบทบาทในการกำหนดนโยบายการบริการด้วยตนเอง อาทิ การลงทุน การกำหนดกลุ่มเป้าหมาย และการควบคุมดูแลทรัพยากรต่าง ๆ ภายในองค์กร อีกทั้งยังเป็นผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเพียงคนเดียว มีประสบการณ์ดำเนินธุรกิจไม่น้อยกว่า ๕ ปี จำนวนทั้งหมด ๖ คน ซึ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักแต่ละคนต้องผ่านการคัดเลือกการเป็นตัวแทนด้วยการทำแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสกุลเงินดิจิทัลและเทคโนโลยีทางการเงิน (FinTech) ที่ผ่านการตรวจประเมินค่าความเที่ยงมีค่ามากกว่า ๐.๕ ขึ้นไป ด้วยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๓ คนที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านการเงิน บริหารธุรกิจ และการบริการ

๒.๒ ขอบเขตด้านสถานที่ของร้านอาหารในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่มีการรับชำระด้วยสกุลเงินดิจิทัลจำนวนทั้งหมด ๖ แห่ง ได้แก่ ๑) ลิ้ม เหล่า โหงว (Lim Lao Ngow) ๒) ซีบรีส ซีฟู้ด (Sea breeze seafood) ๓) กุ้งถัง (Koongtung) ๔) ทูบาร์ ดีไซน์ เฟอร์นิเจอร์ แอนด์ เรสเตอรอง (TUBA Design Furniture & Restaurant) ๕) มูน เอส คาเฟ่ (Moon. S Café) และ ๖) เดรี่ โฮม ออกานิค (Dairy home organic)

๒.๓ ขอบเขตด้านระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๔ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ครอบคลุมแหล่งข้อมูลปฐมภูมิในการเข้าถึงพื้นที่ของร้านอาหารที่รับชำระด้วยสกุลเงินดิจิทัลในแต่ละแห่งในเขตกรุงเทพมหานคร พร้อมกับการเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิจากเว็บไซต์ หนังสือ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๓. การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลหลักแต่ละรายภายในระยะเวลาไม่ต่ำกว่า ๔๕ นาที โดยผู้วิจัยได้กำหนดให้มีการใช้คำถามกึ่งโครงสร้างปลายเปิด แบ่งเป็น ๒ ส่วน ประกอบด้วย ๑) ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์ ๒) คำถามในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการวางแผนการลงทุนสกุลเงินดิจิทัลกลุ่มธุรกิจร้านอาหาร โดยการสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น ๒ รูปแบบ คือ ๑) การสัมภาษณ์โดยตรง ณ สถานประกอบการด้วยการใช้อุปกรณ์การเก็บข้อมูลการสนทนาด้วยโทรศัพท์มือถือยี่ห้อ Huawei รุ่น Nova 3 i และ Oppo A๓๗ ในการบันทึกเสียง ๒) การสัมภาษณ์ออนไลน์ผ่านทางโปรแกรม Zoom มีการบันทึกข้อมูลในการสัมภาษณ์โดยโน๊ตบุ๊ค Acer รุ่น Swift ๕

๔. การตรวจสอบข้อมูลแบบ ๓ เส้า (Triangulation) ประกอบด้วย ๓ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านแหล่งข้อมูล (Data) มีการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการธุรกิจร้านอาหาร จำนวนมากกว่า ๑ คน ในแต่ละสถานที่เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเปรียบเทียบกัน ๒) ด้านนักวิจัย (Investigators) ที่มีจำนวนมากกว่า ๑ คน ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมวิจัย และอาจารย์ที่ปรึกษาในการวิจัย เพื่อช่วยกันเรียบเรียงข้อมูลและวิเคราะห์จากบทสัมภาษณ์จำนวนมากกว่า ๑ ครั้ง จากนั้นจึงสังเคราะห์จากมุมมองที่แตกต่างกันตามลำดับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ๓) ด้านแนวคิดทฤษฎี (Theoretical) มีการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับ การวางแผนการลงทุนสกุลเงินดิจิทัล ธุรกิจร้านอาหาร เพื่อนำมาเปรียบเทียบหาความสอดคล้องกันของข้อมูล (Thurmond, ๒๐๐๑)

บทสรุป
Conclusion

๑. มุมมองและโอกาสการลงทุนสกุลเงินดิจิทัลของกลุ่มธุรกิจร้านอาหารในเขตกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่า สภาพการณ์ของกลุ่มผู้ประกอบการส่วนใหญ่แต่เดิมมีรายได้มาจากการรับชำระเงินสด การเงินโอนผ่านระบบออนไลน์ระหว่างบัญชีธนาคาร การชำระเงินออนไลน์ผ่านตัวกลางที่มีการผูกสัญญากับบัตรเครดิต (3rd Party Gateway) โดยกลุ่มผู้ประกอบการมองเห็นโอกาสที่สกุลเงินดิจิทัลจะมีการเติบโตในอนาคต ถึงแม้ว่าทิศทางของตลาดโลกและประเทศมีความผันผวนก็ตาม การนำเงินสกุลดิจิทัลเข้ามาใช้เป็นทางเลือก สำหรับการอำนวยความสะดวกในการรับชำระแก่กลุ่มลูกค้าที่นอกเหนือจากการทำธุรกรรมออนไลน์แบบเดิม เช่น พร้อมเพลย์ คิวอาร์เพลย์ การชำระเงินแบบไร้สัมผัสผ่านบัตรเครดิต เป็นต้น สำหรับทางร้าน Lim Lao Ngow ให้ความเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับ สกุลเงินดิจิทัลสามารถเกร็งกำไรในอนาคตได้ จึงมีความเป็นไปได้ที่จะมีการเพิ่มสินทรัพย์ดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง แต่สำหรับทางร้าน Koongtung Seafood อธิบายถึง ความไม่ชัดเจนของรัฐบาลที่ยังคงมีข้อจำกัดเรื่องของภาษีที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต การลงทุนจึงเป็นเพียงการซื้อสินทรัพย์ในปริมาณที่มีมูลค่าไม่มากนัก เป็นเพียงการเกร็งกำไรในอนาคต ในขณะเดียวกันทางร้าน TUBA design และ Moon.S. Café

ได้นำเสนอมุมมองเกี่ยวกับ การชำระเงินด้วยสกุลเงินดิจิทัล และการชำระเงินผ่านช่องทางออนไลน์ในรูปแบบกระเป๋าเงินอิเล็กทรอนิกส์ (E-wallet) อาทิ ทรูมันนี่วอลแล็ท (True money wallet) ไลน์เพลย์ (Line pay) และ ช้อปปี้เพลย์ (Shopee pay) ที่กำลังมีจำนวนลูกค้าหันมาใช้กันมากขึ้นจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโควิด-๑๙ ที่เป็นตัวเร่งปฏิกิริยา และอาจปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการชำระเงินในบริบทใหม่มาทดแทนตลอดกาล อีกทั้งยังมีแนวโน้มที่กลุ่มประชาชนทั่วประเทศจำนวนไม่น้อยหันมาใช้เทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำธุรกรรมทางการเงินในชีวิตประจำวันไม่ว่าจะเป็นการซื้อสินค้าอุปโภคบริโภคและกลุ่มสินค้าบริการแต่ละประเภท

๒. แนวโน้มการวางแผนการลงทุนสกุลเงินดิจิทัลของกลุ่มธุรกิจร้านอาหารในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถแบ่งออกเป็น ๔ ขั้นตอนย่อย ดังนี้

๒.๑ การกำหนดแผนการลงลงทุนสกุลเงินดิจิทัลของกลุ่มธุรกิจร้านอาหารในเขตกรุงเทพมหานคร ภายใต้ขอบเขต ๔ ด้าน ได้แก่

๒.๑.๑ ด้านงบประมาณ จากการศึกษาพบว่า กลุ่มผู้ประกอบการส่วนใหญ่ยังคงไม่ได้กำหนดแผนการนำเงินสกุลดิจิทัลเข้ามาใช้ในโครงสร้างงบประมาณสำหรับการลงทุนโดยตรง แต่เป็นเพียงการเปิดบริการเพื่อเป็นช่องทางการรับชำระด้วยสกุลเงินดิจิทัลจากกลุ่มลูกค้าที่มารับบริการให้ได้รับความสะดวกเพิ่มเติม ที่นอกเหนือจากการทำธุระกรรมออนไลน์แบบเดิม ๆ ในขณะที่ผู้ประกอบการบางรายอย่าง Dairy home ได้มีการนำผลกำไรที่ได้รับจากการจำหน่ายรายการอาหารและเครื่องดื่มแต่ละเดือนมาใช้ในการลงทุนสกุลเงินดิจิทัลเพิ่มเติมและยังเป็นสินทรัพย์สำหรับการขยายกิจการต่อไปในอนาคต ในขณะที่ทางร้าน Sea breeze ได้มีการเปลี่ยนรายจ่ายด้านวัตถุดิบที่มักจำหน่ายไม่หมดในคลังสินค้าให้มาเป็นงบประมาณในการลงทุนสกุลเงินดิจิทัลทดแทน ประกอบกับในช่วงหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-๑๙ ระลอกที่ ๓ เป็นต้นมา ทำให้กลุ่มลูกค้ามีความเชื่อมั่นในการออกมารับประทานอาหารนอกบ้านกันมากขึ้น ถึงแม้ว่าจำนวนของผู้ติดเชื้อรายวันยังไม่คงที่ก็ตาม ทางผู้ประกอบการบางรายจึงเร่งดำเนินการวางแผนงบประมาณทางการเงินใหม่ในหมวดรายรับ-รายจ่ายต่าง ๆ เพื่อความต่อเนื่องทันทางธุรกิจ

๒.๑.๒ ด้านระยะเวลา จากการศึกษาพบว่า กลุ่มผู้ประกอบการส่วนใหญ่ไม่ได้มีการวางแผนขยายระยะเวลาสำหรับการเพิ่มการลงทุนสกุลดิจิทัลต่อไปอีกประมาณ ๒-๓ ปี อันเนื่องมาจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-๑๙ ระลอกที่ ๑ ในช่วงต้นปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ส่งผลให้ผู้ประกอบการบางรายตัดสินใจปิดกิจการเป็นการชั่วคราว ทำให้รายได้หลักจากการจำหน่ายสินค้าและบริการสูญหายสะสมเป็นเวลานาน การกลับเปิดกิจการใหม่อีกครั้งต้องคำนึงถึงขอบเขตระยะเวลาให้สัมพันธ์กับแบบจำลองทางธุรกิจ (Business Model) รูปแบบใหม่ เพื่อรับมือกับกระแสโลกที่มีความผันผวน ความไม่แน่นอน ความซับซ้อน และความคลุม (VUCA World: Volatility, Un-certainty, Complexity and Ambiguity) ในขณะที่สำนักงานคณะกรรมการหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และธนาคารแห่งประเทศไทยที่ยังไม่ชัดเจนเกี่ยวกับมาตรฐานการการนำเอาสกุลเงินดิจิทัลเข้ามาชำระตราสินค้าได้ถูกต้องตามกฎหมาย ในเบื้องต้นยังไม่อนุญาตให้มีการโฆษณาเชิญชวนการชำระด้วยเงินสกุลเงินดิจิทัล หากลูกค้ากับผู้ประกอบการที่ต้องการแลกเปลี่ยนสินค้าทางผู้ประกอบการต้องโอนเงินไปยังบัญชีของลูกค้าเป็นเงินบาทเท่านั้น นอกจากนี้ ผู้ประกอบการจากทางร้าน

Lim Lao Ngow ได้เปิดเผยข้อมูลว่า ทางร้านได้มีการเปิดเริ่มรับชำระเงินสกุลดิจิทัลตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๙ เป็นต้นมา เช่นเดียวกับทาง Dairy home ที่กำหนดแผนด้านระยะเวลารับชำระเงินสกุลในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ เนื่องจากธุรกิจบริการอื่น ๆ ในเขตกรุงเทพมหานครที่เป็นธุรกิจบริการอาหารรายใหญ่ที่ประเภทบริการอาหารและเครื่องดื่มหันมาใช้สกุลเงินดิจิทัลในการแลกเปลี่ยนมูลค่า รวมทั้งการใช้กลยุทธ์การส่งเสริมการขายเพื่อกระตุ้นให้กลุ่มลูกค้าชำระเงินสกุลดิจิทัลกันมากขึ้น

๒.๑.๓ ด้านทรัพยากร จากการศึกษาพบว่า กลุ่มผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีการถ่ายทอดความรู้ให้กับพนักงานบริการให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับคุณสมบัติของสกุลเงินดิจิทัลและอธิบายถึงวิธีการรับชำระเงินเบื้องต้น โดยทางผู้ประกอบการได้นำองค์ประกอบของเทคโนโลยีด้านซอฟต์แวร์ประยุกต์ (Software Application) หรือแพลต์ฟอร์มซื้อขายแลกเปลี่ยนสินทรัพย์ดิจิทัลที่หลากหลาย ได้แก่ ไบแนนซ์ (Binance) มากที่สุด รองลงมา บิททาซซ่า (Bitazza) ในส่วนของความนิยมน้อยที่สุด คือ ไมซีเลียม (Mycelium) และแคสเสดเพลย์ (Classepay) สำหรับแนวคิดทางคัดเลือกกลุ่มตัวกลางในการรับชำระเงินสกุลดิจิทัลที่แตกต่างกันนั้น กลุ่มผู้ประกอบการต่างพิจารณาจากความน่าเชื่อถือสำหรับการลงทุนในระดับสากลเป็นหลักและอัตราการแลกเปลี่ยนตามช่วงระยะเวลาที่มีการรับสินทรัพย์ดิจิทัลเข้ามา โดยผู้ประกอบการบางรายอาจเลือกใช้มากกว่า ๑ แพลต์ฟอร์ม

๒.๑.๔ ด้านกำไรที่คาดหวัง จากการศึกษาพบว่า กลุ่มผู้ประกอบการส่วนใหญ่คาดหวังการสร้างกำไรในระยะยาว โดยบางรายประเมินว่ามูลค่าของเงินสกุลดิจิทัลอาจสูงถึงร้อยละ ๕๐-๑๐๐ ในรอบ ๕ ปี ซึ่งต้องอาศัยกระแสความนิยมและการยอมรับระหว่างกลุ่มลูกค้าภายในประเทศในฐานนะนักลงทุนหน้าใหม่ ในปัจจุบันยังคงมีจำนวนที่ไม่มากนัก และสกุลเงินเหรียญแบบคงมูลค่า (Stable coin) ที่สภาวะของตลาดมีความผันผวนต่ำ อาจส่งผลต่อการสร้างกำไรในมูลค่าที่ไม่สูงมากตามเป้าประสงค์ ในขณะเดียวกันการลงทุนสกุลเงินดิจิทัลยังเป็นการยกระดับภาพลักษณ์ตราสินค้าและความสามารถของผู้ประกอบการในการเตรียมความพร้อมต่อการพัฒนาองค์กรให้มีความร่วมสมัยก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและนวัตกรรม ที่กำลังกลายเป็นสิ่งจำเป็นของการดำเนินกิจการในโลกอนาคต ที่กลุ่มลูกค้านำกระบวนการสื่อสารและโครงข่ายของอินเตอร์เน็ตเข้ามาเป็นเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกในทุก ๆ กิจกรรม อีกทั้งค่านิยมของการไม่พกเงินสดในกลุ่มของคนรุ่นใหม่ที่เดินทางไปด้วยโทรศัพท์มือถือเพียงเครื่องเดียว

๒.๒ ขั้นตอนการนำสกุลเงินดิจิทัลเข้ามาใช้ในธุรกิจ จากการศึกษาพบว่า กลุ่มผู้ประกอบการมีการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสกุลเงินดิจิทัลที่นำมาเปิดรับชำระในแต่สกุลที่หลากหลาย โดยพิจารณาจากอัตราความผันผวนน้อยที่สุด จากนั้นจึงมีการนำซอฟต์แวร์ประยุกต์ตัวกลางเข้ามาใช้งานในธุรกิจร้านอาหารของตนเอง รวมทั้งยังมีการประกาศให้กลุ่มลูกค้ารับรู้เกี่ยวกับการเปิดรับชำระผ่านช่องทางการประชาสัมพันธ์ของทางร้านแต่ละประเภท อาทิ บริเวณด้านหน้าเคาน์เตอร์ สื่อสังคมออนไลน์ประเภทต่าง ๆ ในขณะเดียวกันกลุ่มผู้ประกอบการบางรายยังคงมีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการรับชำระเงินในแต่ละครั้ง นอกจากนี้ ยังคงมีผู้ประกอบการบางรายที่ประเมินความเป็นไปได้ในลงทุนสกุลเงินดิจิทัลจากกลุ่มนักลงทุนที่รู้จัก เช่น สมาชิกในครอบครัว เพื่อนฝูง เป็นต้น เพื่อนำเอาข้อมูลเหล่านี้ไปประกอบการ

ตัดสินใจวางแผนการลงทุนต่อไป หรือเพิ่มสินทรัพย์ดิจิทัลประเภทอื่น ๆ เข้ามา และยังเป็นการลดความเสี่ยงในการจัดการระบบการเงินของทางกิจการให้ได้รับผลกระทบน้อยที่สุด

๒.๓ การตรวจสอบความคุ้มค่ากับการนำสกุลเงินดิจิทัล จากการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบการบางรายมีมุมมองว่าความคุ้มค่านั้นเกิดมาจากกำไรจากการลงทุนสกุลเงินดิจิทัลที่มีมูลค่าสูงขึ้น ย่อมมีความเกี่ยวข้องกับแนวทางการประชาสัมพันธ์ให้กลุ่มลูกค้าหันมาใช้สกุลเงินดิจิทัลกันมากยิ่งขึ้น รวมทั้งเทคโนโลยีสกุลเงินดิจิทัลช่วยมีส่วนช่วยสร้างมูลค่าของตราสินค้าที่แตกต่างจากคู่แข่งขันประเภทเดียวกัน ในขณะเดียวกันความชัดเจนจากหน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานเกี่ยวข้องยังคงขาดข้อมูลหรือแนวทางที่ชัดเจนเกี่ยวกับการเว้นการหักภาษี ณ ที่จ่าย ยิ่งไปกว่านั้น ปัญหาหรืออุปสรรคที่ค้นพบจากกลุ่มผู้ประกอบการที่มีความคล้ายคลึงกันไม่ว่าจะเป็น ค่าธรรมเนียมการโอนที่มีค่าบริการสูงต่อครั้ง ระยะเวลาการโอนมีความล่าช้าเนื่องจากโครงสร้างของเทคโนโลยีสารสนเทศพื้นฐาน เช่น ฮาร์ทแวร์ ซอฟต์แวร์ ฐานข้อมูล เครือข่ายสัญญา เป็นต้น ตลอดจนรูปแบบการโอนเงินยังมีขั้นตอนยุ่งยากในการแปลงสกุลเงิน รวมทั้งจำนวนกลุ่มลูกค้ายังมีจำนวนไม่มากนักถ้าเทียบกับการชำระออนไลน์ในรูปแบบอื่น ๆ ที่ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายอยู่แล้ว

๒.๔ วิธีแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคกับการใช้สกุลเงินดิจิทัล จากการศึกษาพบว่า กลุ่มผู้ประกอบการมีการเปิดรับสกุลเงินอื่น ๆ เข้ามาเพื่อเป็นตัวเลือกให้กับทางกลุ่มลูกค้า รวมทั้งยังมีการเปิดโอกาสให้กับลูกค้าแต่ละสามารถเลือกชำระค่าธรรมเนียมในระดับมากหรือน้อยตามต้องการ โดยลูกค้าอาจเลือกชำระค่าบริการส่วนต่างด้วยเงินสดได้อีกด้วย ซึ่งอาจต้องแลกมาด้วยระยะเวลาการรับโอนภายใต้เงื่อนไขของความรวดเร็วของระบบ ตลอดจนการใช้กิจกรรมส่งเสริมการขายในลักษณะต่าง ๆ อาทิ การให้ส่วนลดรายการอาหารและเครื่องดื่ม การมอบของสมนาคุณ เพื่อดึงดูดให้กลุ่มลูกค้าเข้ามาชำระผ่านสกุลเงินดิจิทัล ยิ่งไปกว่านั้นทางรัฐบาลควรมีการเปิดตัวแอพพลิเคชั่นที่เป็นตัวกลางในการแลกเปลี่ยน ภายใต้ค่าธรรมเนียมที่ไม่สูงมากนักเพื่อความสะดวกแก่กลุ่มลูกค้า โดยเฉพาะผู้ประกอบการอาจต้องดำเนินการจัดการกับภาษีที่มีความซ้ำซ้อน เมื่อเกิดการขาดทุนควรเก็บสกุลเงินให้ยาวนานมากขึ้น เพื่อคาดหวังให้ราคาหรือมูลค่าคืนกลับขึ้นมา หรืออาจยอมขาดทุนขายออกไปเพื่อลดภาระของกิจการต่อไป

อภิปรายผลการวิจัย

Discussion

๑. มุมมองและโอกาสการลงทุนสกุลเงินดิจิทัลของกลุ่มธุรกิจร้านอาหารในเขตกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่า การเติบโตในอนาคตถึงแม้ว่าทิศทางของตลาดโลกและภายในประเทศมีความผันผวนก็ตาม แต่การนำเงินสกุลดิจิทัลเข้ามาใช้เป็นทางเลือกสำหรับการอำนวยความสะดวกสำหรับการรับชำระแก่ลูกค้าที่นอกเหนือจากการทำธุระกรรมออนไลน์แบบเดิม เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ของเชื้ออโควิด-๑๙ ทำให้พฤติกรรมการชำระเงินของกลุ่มลูกค้าเปลี่ยนไป เพื่อลดความเสี่ยงในการสัมผัสกับเงินสดและผู้ให้บริการที่อาจเป็นพาหะของการแพร่ระบาดครั้งใหม่ รวมทั้งการชำระด้วยสกุลเงินดิจิทัลยังเป็นประเด็นที่ท้าทายสำหรับการจูงใจกลุ่มลูกค้าที่ถือครองสกุลเงินดิจิทัลเข้ามาชำระแลกเปลี่ยนเพื่อเพิ่มรายได้ให้กับธุรกิจ สอดคล้องกับ

แนวคิดทฤษฎีของ Kumar (๒๐๑๗) ที่นำเสนอเกี่ยวกับการเติบโตของการทางธุรกรรมด้วยบิทคอยน์มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังพบว่า มีผู้คนบางกลุ่มให้ความสนใจบิทคอยน์เกี่ยวกับเทคโนโลยีเหล่านี้ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในเชิงพาณิชย์ นอกจากนี้ เทคโนโลยีของบิทคอยน์ยังเป็นนวัตกรรมที่มีความน่าสนใจ แต่จากการศึกษาพบว่ามีความคงที่ของราคาสูง ซึ่งอาจบ่งชี้ว่าเป็นค่าเงินที่มีการเก็งกำไรกันมาก ยิ่งไปกว่านั้นสิ่งที่รัฐบาลในหลายประเทศส่วนใหญ่ยังไม่รับรองให้บิทคอยน์เป็นสินทรัพย์ที่ถูกต้องตามกฎหมาย แต่ในอนาคตบิทคอยน์อาจสามารถแสดงให้เห็นว่าเป็นค่าเงินที่มีเสถียรภาพ ซึ่งจะเป็นกลไกลที่ถูกยอมรับได้ในระยะเวลาไม่ช้า อีกทั้งยังเชื่อว่าในระยะยาวประชากรโลกที่เกิดหลังปี ค.ศ. ๒๐๐๐ เป็นต้นไป ให้ความสำคัญเทคโนโลยีของเงินดิจิทัลจะมีความเชื่อมโยงกับชีวิตประจำวันมากขึ้น จะหันมาใช้บิทคอยน์และเรียนรู้เรื่องสินทรัพย์ดิจิทัลกันมากขึ้นตามลำดับ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิดาภา ดำรงสมบัติ และคณะ (๒๕๖๔) จากการศึกษาพบว่า ความต้องการสกุลเงินดิจิทัลในตลาดโลกกำลังเพิ่มขึ้น โดยกลุ่มของครอบครัวและเพื่อนเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดค่านิยมการลงทุน พร้อมการพบเห็นข้อมูลของสกุลเงินดังกล่าวตามที่ปรากฏในสื่อสังคมออนไลน์ และการเริ่มใช้เงินดิจิทัลของกลุ่มธุรกิจรายใหญ่ทำให้ประเด็นดังกล่าวกลายเป็นเรื่องใกล้ตัวประชาชน

๒. แนวโน้มการวางแผนการลงทุนสกุลเงินดิจิทัลของกลุ่มธุรกิจร้านอาหารในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถแบ่งออกเป็น ๔ ขั้นตอนย่อยดังนี้

๒.๑ การกำหนดแผนการลงลงทุนสกุลเงินดิจิทัลของกลุ่มธุรกิจร้านอาหารในเขตกรุงเทพมหานคร ภายใต้ขอบเขต ๔ ด้าน ได้แก่

๒.๑.๑ การกำหนดแผนการลงทุนสกุลเงินดิจิทัล ด้านงบประมาณ จากการศึกษาพบว่า กลุ่มผู้ประกอบการส่วนใหญ่ยังคงไม่ได้กำหนดแผนการนำเงินสกุลดิจิทัลเข้ามาใช้ในโครงสร้างการลงทุนโดยตรง กำหนดให้เป็นแค่เพียงช่องทางสำหรับการรับชำระจากกลุ่มลูกค้าที่มาใช้บริการเท่านั้น ส่วนหนึ่งผู้ประกอบกรต้องนำเงินลงทุนมาใช้ในการจัดซื้อวัตถุดิบสำหรับการประกอบอาหารภายในร้าน หากเงินสกุลเงินดิจิทัลที่มีมูลค่าสูงขึ้นและมีลูกค้าเพิ่มจำนวน อาจเป็นผลดีสำหรับการต่อยอดมูลค่าให้แก่กิจการด้วยเทคนิคเสนอขายสินทรัพย์ดิจิทัลกับนักลงทุนที่สนใจในมูลค่าที่สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกดล สิริวัฒนชัย และอิทธิกร ขาเดช (๒๕๕๗) ผลการศึกษาพบว่า การนำเงินเข้าไปในระบบธุรกรรมออนไลน์เพิ่มมูลค่าในอนาคต เพื่อคาดหวังผลตอบแทนในรูปกำไรจากการซื้อขาย อาทิ การเก็งกำไร เงินปันผล ค่าเช่าหรือกำไรจากการเพิ่มมูลค่าซึ่งมีระยะเวลาการลงทุน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชราวลัย เขียวทอง และสุมาลี รามนัฏ (๒๕๖๓) ผลการศึกษาพบว่า การวางแผนการขายเงินสกุลดิจิทัลต้องพิจารณาร่วมกับปัจจัยภายในและภายนอกที่อาจส่งผลต่อมูลค่าในอนาคต โดยอาศัยสมการประกอบด้วย ราคาที่ซื้อมา (มูลค่าบาท) คูณกับ จำนวนเหรียญที่ขายไป เท่ากับ ต้นทุนขาย (มูลค่าบาท) ลบกับ ราคาขาย × ร้อยละ ๑๕ (การภาษีหัก ณ ที่จ่าย : มูลค่าบาท) หากผู้ประกอบการหรือนักลงทุนวางแผนไม่รอบคอบอาจเกิดผลกระทบต่อระบบรายรับ-รายจ่ายของกิจการ

๒.๑.๒ การกำหนดแผนการลงทุนสกุลเงินดิจิทัล ด้านระยะเวลา จากการศึกษาพบว่า ผลสืบเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-๑๙ คาดการณ์ได้อย่างยากลำบากในกำหนดระยะเวลาที่แน่นอนในการลงทุน ทำให้กลุ่มผู้ประกอบการต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับมาตราการของรัฐอยู่บ่อยครั้ง

สอดคล้องกับงานวิจัยของ กษิดิศ สังสีเพชร (๒๕๖๔) ผลการศึกษาพบว่า นักลงทุนมีการวางแผนก่อนการตัดสินใจ โดยให้ความสำคัญกับการศึกษาข้อมูลพื้นฐานของสกุลเงินดิจิทัลที่สนใจ โดยคำนึงถึงการจัดสรรเงินลงทุนเพื่อคาดหวังผลตอบแทนในระยะยาว แต่อย่างไรก็ตาม กลุ่มผู้ประกอบการต้องรับมือกับกระแส VUCA World ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้ สามารถเตรียมรับมือกับแนวคิด VUCA Prime ที่นำไปประยุกต์ใช้กับงานวิจัยของ โชติกา ใจทิพย์ และกฤษดา เชียรวัฒนสุข (๒๕๖๑) ประกอบด้วย (๑) วิสัยทัศน์ (Vision) ที่ผู้บริหารต้องเสนอมุมมองการรับมือกับปัญหาในอีก ๓-๕ ปีข้างหน้า เพื่อเฝ้าระวังผลกระทบกับองค์กร (๒) การทำความเข้าใจ (Understanding) ที่ผู้บริหารต้องรับรู้และสะสมข้อมูลจากกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร รวมทั้งการเชื่อมโยงข้อมูลใหม่ ๆ ของกระแสโลกปัจจุบัน (๓) ความชัดเจน (Clarity) ที่ผู้บริหารตระหนักรู้ควบคู่กับการวิเคราะห์เพื่อค้นหาเหตุและผล พร้อมกับการนำเสนอวิธีการรับมือกับปัจจัยต่าง ๆ ภายใต้เงื่อนไขของเวลาและงบประมาณ และ (๔) ความคล่องแคล่วว่องไว (Agility) ที่ผู้บริหารต้องสร้างแผนงานรับมือกับความเสี่ยงและวิกฤตได้อย่างทันที พร้อมทั้งการวางทิศทางการสื่อสารกับกลุ่มเป้าหมายอย่างรวดเร็วทันสถานการณ์ (Johansen, ๒๐๑๒)

๒.๑.๓ การกำหนดแผนการลงทุนสกุลเงินดิจิทัล ด้านทรัพยากร จากการศึกษาพบว่า ธุรกิจร้านอาหารต้องอาศัยกระบวนการถ่ายทอดความรู้ให้กับพนักงานภายในร้านให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับสกุลเงินดิจิทัลและวิธีการรับชำระที่ถูกต้อง โดยกลุ่มผู้ประกอบการทุกรายได้นำเอาซอฟต์แวร์ประยุกต์เข้ามาเป็นตัวกลางการรับชำระเงินสกุลดิจิทัล สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (๒๕๕๘) ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การให้การศึกษา ฝึกอบรม ฝึกปฏิบัติ การสอนงาน รวมถึงการสับเปลี่ยนหน้าที่ อันเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก ที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กรให้เป็นไปตามแผนงานของทรัพยากร นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐรุจา เดชจินดา (๒๕๖๑) ผลการศึกษาพบว่า เทคโนโลยีทางการเงินมีบทบาทสำคัญในการแข่งขันทางธุรกิจ โดยสถาบันทางการเงินต้องพัฒนาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในองค์กร เพื่อเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางการเงินรูปแบบใหม่ ในขณะเดียวกันกลุ่มผู้ประกอบการธุรกิจสตาร์ทอัพควรเข้าใจถึงการสร้างระบบนิเวศทางการเงิน ควบคู่กับเพิ่มองค์ความรู้ทางการเงินยุคใหม่ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี และกลุ่มลูกค้าควรได้รับข้อมูลเกี่ยวกับเงื่อนไขหรือวิธีการใช้งานให้ชัดเจนก่อนการตัดสินใจใช้บริการ

๒.๑.๔ การกำหนดแผนการลงทุนสกุลเงินดิจิทัล ด้านกำไรที่คาดหวัง จากการศึกษาพบว่า กลุ่มผู้ประกอบการส่วนใหญ่ไม่ได้คาดหวังการสร้างกำไรในระยะสั้น ในขณะที่ผู้ประกอบการบางรายได้ประเมินว่ามูลค่าของเงินสกุลดิจิทัลอาจสูงถึงมูลค่าร้อยละ ๕๐ - ๑๐๐ ในรอบ ๕ ปีจากปัจจัยสนับสนุนต่าง ๆ ทั้งนี้ กลุ่มลูกค้าที่ใช้สกุลเงินดิจิทัลยังไม่มากนักและยังคงเป็นสกุลเงินเหรียญแบบคงมูลค่า ที่มีความผันผวนค่อนข้างต่ำ อาจทำกำไรได้ไม่มากเนื่องจากยังมีกลุ่มลูกค้าที่ต้องการแลกเปลี่ยนเพียงไม่กี่ราย สอดคล้องกับงานวิจัยของ นนทฤทธิ์ เพชรานนท์ (๒๕๖๐) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลงทุนของนักลงทุนจะคำนึงถึงปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ประกอบการตัดสินใจลงทุน นักลงทุนย่อมหวังผลตอบแทน และการประเมินถึงอนาคตของกิจการที่ลงทุนไปนั้นมีการเจริญเติบโตที่ดี นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ พรชัย ชุนหจินดา (๒๕๖๒) อธิบายว่า ธุรกิจใหม่ (Startup) กับการใช้เทคโนโลยีทางการเงินอาจไม่ประสบความสำเร็จ

เนื่องจากต้องการผู้ที่มีความชำนาญ สำหรับการระดมทุนเพื่อนำมาหมุนเวียนสินทรัพย์ต้องอาศัยเครือข่ายทางธุรกิจ และการยอมรับว่าการสร้างกำไรภายในระยะเวลาอันสั้นเป็นเรื่องยากลำบาก

๒.๒ ขั้นตอนการนำสกุลเงินดิจิทัลเข้ามาใช้ในธุรกิจ จากการศึกษาพบว่า การประเมินสกุลเงินดิจิทัลที่มีความน่าเชื่อถือในระดับสากลช่วยลดข้อจำกัดเกี่ยวกับความเสี่ยงในการลงทุน พร้อมทั้งผู้ประกอบการต้องคำนึงถึงโครงสร้างของเทคโนโลยีด้านซอฟต์แวร์ประยุกต์ที่มีประสิทธิภาพเข้ามาช่วยให้กระบวนการดำเนินการทางธุรกรรมได้สะดวกยิ่งขึ้น ซึ่งนับว่าเป็นขั้นตอนการประชาสัมพันธ์ข้อมูลให้แก่กลุ่มลูกค้าได้รับรู้ในลำดับต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิราภรณ์ จรุงศรีอภิสิทธิ์ (๒๕๖๑) ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการปฏิรูปนวัตกรรมทางการเงินเพื่อความสะดวกในการเข้าถึงได้อย่างกว้างขวางและทั่วถึง ทางผู้ประกอบการต้องอาศัยแนวทางการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน หรือที่เรียกว่า Application programing interface (APIs) ทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการเข้าถึงฐานข้อมูล (Data) ที่ผู้ใช้สามารถนำไปวิเคราะห์ความสนใจ เพื่อการนำเสนอรูปแบบการบริการให้กับกลุ่มลูกค้าได้อย่างถูกต้อง ทั้งหมดเป็นกระบวนการวางแผนที่ต้องใช้งบประมาณการลงทุนในมูลค่าสูงโดยเฉพาะในช่วงเริ่มต้นของการดำเนินกิจการ

๒.๓ การตรวจสอบความคุ้มค่ากับการนำสกุลเงินดิจิทัล จากการศึกษาพบว่า โอกาสที่ผู้ประกอบการจะสามารถสร้างมูลค่าได้นั้นต้องให้ความสำคัญกับการประชาสัมพันธ์ข้อมูลให้กับกลุ่มลูกค้าที่ตลาดเฉพาะอย่างต่อเนื่อง ในขณะเดียวกันการดูแลเงื่อนไขการแลกเปลี่ยนสกุลเงินดิจิทัล ที่พบความล่าช้าในกระบวนการดำเนินธุรกรรมทางการ อาจกลายเป็นข้อผิดพลาดของสกุลเงินที่ไม่ครบตามจำนวนหรือมูลค่าที่ไม่สอดคล้องกับเงื่อนไขการแลกเปลี่ยน สอดคล้องกับงานวิจัยของจิรายุทธ์ ธราธรรุ่งเรือง และพัฒน์ พัฒนรังสรรค์ (๒๕๖๓) ผลการศึกษาพบว่า สิ่งสนับสนุนที่ส่งผลต่อความน่าสนใจในการใช้สกุลดิจิทัลลิบรา โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เคยมีประสบการณ์กับซื้อสินค้าผ่านสื่อสังคมออนไลน์มาก่อน ซึ่งเป็นกลุ่มของผู้ที่สนใจเนื่องจากเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่มีการบอกต่อแบบปากต่อปากบนอินเทอร์เน็ต (E-WOM: Electronic Worth of Mouth) ที่มีการประชาสัมพันธ์กันอย่างแพร่หลายในกลุ่มบัญชีผู้ใช้งาน รวมทั้งกลุ่มตัวอย่างยังมีความคาดหวังเกี่ยวกับความรวดเร็วและความเสถียรกว่าสื่อแลกเปลี่ยนประเภทอื่น ๆ โดยการชำระเงินได้ทันทีและไม่จำเป็นต้องแลกเปลี่ยนเป็นสกุลเงินท้องถิ่น

๒.๔ วิธีแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคกับการใช้สกุลเงินดิจิทัลในอนาคตที่ผู้ประกอบการ จากการศึกษาพบว่า ทางรัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในประเทศไทยยังคงขาดความชัดเจนเรื่องนโยบายและกฎหมาย รวมทั้งกระบวนการดูแลกระบวนการทำธุระกรรมและความปลอดภัยที่อาจเกิดขึ้นกับกลุ่มผู้ใช้งานไม่ว่าจะเป็นผู้ประกอบการหรือลูกค้าก็ตาม สอดคล้องกับแนวคิดของ พรชัย ชุนหจินดา (๒๕๖๐) อธิบายว่าปัญหาที่อาจเกิดขึ้นกับธุรกิจในประเทศไทยจากการวิเคราะห์สถานการณ์ของเทคโนโลยีทางการเงิน โดยเฉพาะการส่งเสริมกลุ่มธุรกิจ Startup จากรัฐบาลไทยที่จำกัดแค่ธุรกิจบางประเภทเท่านั้น อีกทั้งผู้ประกอบการที่เริ่มต้นใหม่ยังไม่มีกำไรมากพอดีที่จะลงทุนทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งยังพบว่า ผู้ประกอบการ Startup มีโอกาสเกิดขึ้นเพียงร้อยละ ๕ ต่อปี ยิ่งไปกว่านั้นยังพบว่า ความเสี่ยงของเทคโนโลยีทางการเงินสำหรับผู้ประกอบต้องเผชิญกับความไม่ปลอดภัยด้านข้อมูลผ่านระบบการประมวลผลแบบก้อนเมฆ (Cloud computing) ที่เผยแพร่ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ใช้ระบบ และการลักลอบนำเอาข้อมูลไปใช้ผิดวัตถุประสงค์

ตลอดจนความเสี่ยงทางกฎหมายในระหว่างประเทศที่ควบคุมได้ยากและความผิดพลาดของการทำธุรกรรมบางประเภทที่อาจสร้างความเสียหายให้กับผู้ประกอบการที่แพร่กระจายสู่เศรษฐกิจภายในประเทศ

ข้อเสนอแนะ

Recommendation

๑. การศึกษาวิจัยนี้พบว่า กลุ่มลูกค้าที่ต้องการแลกเปลี่ยนสินค้าและบริการด้วยสกุลเงินดิจิทัลมีจำนวนไม่มาก เนื่องจากความนิยมในการลงทุนนั้นจะมีเพียงเฉพาะกลุ่มนักลงทุนมือใหม่เท่านั้น ประกอบกับเนื้อหาในพระราชกำหนดการประกอบธุรกิจสินทรัพย์ดิจิทัล พ.ศ. ๒๕๖๑ อ้างอิงข้อมูลจากสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (๒๕๖๔) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำกับดูแลการดำเนินธุรกิจด้วยสกุลเงินดิจิทัล หรือคริปโทเคอร์เรนซี สำหรับภาคเอกชน จำกัดคุณสมบัติในฐานะสินทรัพย์ดิจิทัลแต่ไม่ใช่เงินตราตามกฎหมาย ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าในราชอาณาจักรไทยยังคงไม่สนับสนุนให้มีการนำสินทรัพย์ดิจิทัลมาใช้เป็นเงินตราโดยตรง ในขณะที่กระแสของสินทรัพย์ดิจิทัลถูกสร้างมาเพื่อใช้สำหรับการแลกเปลี่ยนสินค้าและบริการตามเงื่อนไข เช่น ป๊อบคอยน์ (Popcoin) จาก อาร์เอส จำกัด (มหาชน), เหรียญบุพเพสันนิวาส จากจีดีเอช, การ์ดเอ็นเอฟที (NFT- Non-Fungible Token) นางงามจักรวาลไทย จากทีพีเอ็น โกลบอล, การ์ดเพื่อนGON จากบริษัท ฟู้ดแพชชั่น จำกัด เป็นต้น เช่นเดียวกับทางเดอะมอลล์กรุ๊ป ที่เปิดช่องทางการชำระเงินด้วยสกุลเงินดิจิทัลในช่วงต้นปี พ.ศ.๒๕๖๕ เป็นต้นมา ซึ่งกลุ่มผู้ประกอบการร้านอาหารและธุรกิจบริการประเภทอื่น ๆ ยังคงรอคอยความการเปลี่ยนแปลงนโยบายต่อไปอีกสักระยะ จนกว่าสินทรัพย์ดิจิทัลและเงินสกุลดิจิทัลจะได้รับการอนุญาตให้ใช้แลกเปลี่ยนอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

๒. การศึกษาวิจัยนี้ เป็นเพียงการศึกษาในบริบทของธุรกิจบริการประเภทร้านอาหารในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น หากพิจารณาจากภาพรวมสกุลเงินดิจิทัลเป็นเพียงแค่ส่วนหนึ่งของนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการเงิน หากผู้ที่สนใจสามารถขยายขอบเขตศึกษาไปยังกลุ่มธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมประเภทอื่น ๆ ภายใต้ประเด็นที่เกี่ยวข้อง อาทิ การกำหนดประเภทหรือรูปแบบของเทคโนโลยีทางการเงิน, การวิเคราะห์พฤติกรรมการใช้จ่ายผ่านระบบ E-payment, และการระดมทุนผ่านตัวกลาง (Crowdfunding platform) ตลอดจนการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีประเภทบล็อกเชน (Blockchain) เพื่องานบริการ ๓ ประเภท ได้แก่ การติดตามธุรกรรม การพิสูจน์ตัวตน และการบริหารจัดการข้อมูล รวมทั้งการเลือกใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลของฝั่งอุปสงค์ด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มลูกค้าหรือผู้บริโภค เพื่อศึกษาในประเด็นที่เชื่อมโยงไปถึงปัจจัยที่ส่งผลการยอมรับสินทรัพย์ดิจิทัลตามส่วนแบ่งทางการตลาดในประเทศไทย

เอกสารอ้างอิง

References

กรุงศรีเพลิน. (๒๕๖๔). *เริ่มต้นลงทุน Crytocurrency อย่างไรให้ปัง*. สืบค้นเมื่อ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๔, จาก https://www.krungsri.com/th/plearn-plearn/start-investment-crypto-bitcoin

กรุงเทพธุรกิจ. (๒๕๖๔). *เงินดิจิทัลกลับมาฟีเวอร์ บจ.ไทยตบเท้าชิงโอกาสลงทุน*. สืบค้นเมื่อ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๕, จากhttps://www.bangkokbiznews.com/business/๙๖๖๖๐๔

กนกดล สิริวัฒนชัย, และอิทธิกร ขำเดช. (๒๕๕๗). การตัดสินใจลงทุนในหุ้นของคนรุ่นใหม่ที่มีอายุ ระหว่าง ๑๘-๔๘ ปี ในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ*, ๔(๑), ๕๒๑-๕๔๓.

กษิดิศ สังสีเพชร. (๒๕๖๔). *การตัดสินใจลงทุนในสกุลเงินดิจิทัลของนักลงทุนในเขตกรุงเทพมหานคร.* การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพมหานคร.

จิดาภา ดำรงค์สมบัติ, ญาณากร รวมสุข, ปีใหม่ กีฬากิจไพบูลย์, นลินภัสร์ บำเพ็ญเพียร, และมาลีรัตน์ มะลิแย้ม. (๒๕๖๔). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจที่จะลงทุนในสกุลเงินดิจิทัล*. วิทยานิพนธ์เทคโนโลยีสารสนเทศบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. กรุงเทพมหานคร.

จิรายุทธ์ ธราธรรุ่งเรือง, & พัฒน์ พัฒนรังสรรค์. (๒๕๖๓). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสนใจใช้งานสกุลเงินดิจิทัลลิบรา. *วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตร์บัณฑิต*, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ชลบุรี.

โชติกา ใจทิพย์, & กฤษดา เชียรวัฒนสุข. (๒๕๖๑). ศักยภาพของผู้นาองค์กรธุรกิจในสถานการณ์โลกที่มีความผันผวนความไม่แน่นอน ความซับซ้อน และความคลุมเครือ. *วารสารการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา*, ๗(๑), ๑-๑๔.

ณัฐรุจา เดชจินดา. (๒๕๖๑). ฟินเทค (FinTech) *ในมุมมองของสถาบันทางการเงินและผู้ประกอบการ FinTech Startup ในประเทศไทย*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร.

ธีรเดช รักไทย. (๒๕๖๐). การยอมรับการชำระเงินด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ : กรณีศึกษา ชมรมผู้ประกอบการร้านอาหารจังหวัดตรัง. *วารสารวิชาการ เทคโนโลยี พลังงานและสิ่งแวดล้อม*, ๔(๑), ๖๐-๖๔.

นนทฤทธิ์ เพชรานนท์. (๒๕๖๐). *การศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจลงทุนในธุรกิจประเภท"บริษัทพัฒนาเมือง"*. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ปทุมธานี.

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (๒๕๕๘). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์: แนวทางใหม่ Human Resource Management A New Approach*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.

พรชัย ชุนหจินดา. (๒๕๖๐). ฟินเทค (FinTech) เพื่อก้าวสู่การเป็นประเทศไทย ๔.๐. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม*, ๗(๑), ๑-๒๓

พรชัย ชุนหจินดา. (๒๕๖๒). การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล และความก้าวหน้าของฟินเทคไทย. *สุทธิปริทัศน์*, ๓๓ (๑๐๖), ๒๕๑-๒๖๔.

พยนต์ธร สำเร็จกิจเจริญ. (๒๕๖๓). ทิศทางและแนวทางการจัดการธุรกิจร้านอาหารในโลกดิจิทัล. *วารสารวิทยาการจัดการ, ๗(๑),* ๑-๔.

พัชราวลัย เขียวทอง, & สุมาลี รามนัฏ. (๒๕๖๓). กรณีศึกษาราคา Bitcoin ที่มีผลกระทบต่อ คานวณการเสียภาษี โดยใช้แบบจำลอง ARIMA ของนักลงทุนเงินสกุลดิจิทัลในประเทศไทย. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, ๖(๑), ๑๐๓-๑๑๑.

มินญารินน์ เชาวน์ตระกูล. (๒๕๖๓). *ร้านค้าอยากชำระด้วยสกุลเงินดิจิทัล ควรทำอย่างไร*. สืบค้าเมื่อ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๔, จาก https://www.bitkub.com/blog/crypto-payment-for-merchants-b๗๐e๙๖๖๖adf๙

วนิดา สิงห์จาวลา. (๒๕๕๔). *แผนธุรกิจร้านอาหารเนื้อย่าง-หมูย่างโนบิตะ*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. กรุงเทพมหานคร.

สมใจ ฟองธิวงค์, & กนกวรรณ จันทร์เจริญชัย. (๒๕๖๒). นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการเงินในสกุลดิจิทัล ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร. *วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ.* มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ๖ (๒), ๕๕-๗๑.

ศูนย์วิจัยธนาคารออมสิน. (๒๕๖๒). *ธุรกิจร้านอาหาร.* สืบค้นเมื่อ ๑ มกราคม ๒๕๖๕, จาก https://www.gsbresearch.or.th/gsb/published-works/economic-and-business-research/๖๓๔๒/

สิราภรณ์ จรุงศรีอภิสิทธิ์. (๒๕๖๑). *FinTech : นวัตกรรมทางการเงินในยุคดิจิทัล. รายงานการศึกษาทางวิชาการกลุ่มงานคณะกรรมาธิการการเงิน การคลัง การธนาคาร และสถาบันการเงิน*. สำนักกรรมาธิการ ๑ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. กรุงเทพมหานคร.

สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล. (๒๕๖๑). *เทคโนโลยีที่สำคัญในยุคดิจิทัล: รู้จักกับเงินสกุลดิจิทัล*. สืบค้นเมื่อ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๔, จาก https://www.depa.or.th/th/article-view/bitcoin

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (๒๕๖๔). *Digital Currency แนวนโยบายและกฎหมายเกี่ยวกับเงินสกุลเงินดิจิทัล*. ฝ่ายค้นคว้าและเปรียบเทียบกฎหมาย กองกฎหมายต่างประเทศ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. กรุงเทพมหานคร

อัครเดช เดี่ยวพานิช. (๒๕๖๔). *เริ่มลงทุน Cryptocurrency*. สืบค้นเมื่อ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๔, จากhttps://www.krungsri.com/th/plearn-plearn/start-investment-crypto-bitcoin

อัญญา ปลดเปลื้อง. (๒๕๕๖). การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปรากฏการณ์วิทยา. *วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข*, ๒๓(๒), ๑-๑๐.

Alzahrani, S., & Daim, T. U. (2019). Analysis of the Cryptocurrency Adoption Decision. Literature Review. *In 2019 Portland International Conference on Management of Engineering and Technology* (PICMET) (pp. 1-11). Institute of Electrical and Electronics Engineers Standards Association.

Johansen, B. (2012). *Leaders Make the Future: Ten New Leadership Skills for an Uncertain World.* Berrett Koehler Publishers, Inc. San Francisco.

Kumar, P. (2017). *Bitcoin as digital money: Its growth and future sustainability*. Indian Institute of Technology Hyderabad. India

Thurmond, A. V. (2001) The point of triangulation. *Journal of Nursing Scholarship*, 33(3), 253-258.

ปัจจัยความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพบัญชีในศตวรรษที่ ๒๑

กมลพร เตชะพกาพงษ์, ชนชนม์ สมรรถการ, ธมนวรรณ นิวัติศัยวงศ์, บุณยธร รุ่งประเสริฐ, ปภาวี ปฐมวงศ์ธนาวุฒิ, ปานตะวัน วรรณศิริ, อภิญญา บุญวิเศษ และ วริศ ฉายางามจิตต์

มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี

Email address: chayangamjit_w@silpakorn.edu

บทคัดย่อ

ผลการวิจัยพบว่า ทักษะทางปัญญาและทักษะด้านการจัดการองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพบัญชี หากนักศึกษาบัญชีรุ่นที่ ๑ และรุ่นที่ ๒ มีทักษะทางปัญญาสูง นักศึกษาจะประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพบัญชีสูงขึ้นด้วย และหากนักศึกษามีทักษะด้านการจัดการองค์กรสูง จะทำให้นักศึกษาประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพสูงขึ้นตามไปด้วย

ผลการวิจัยพบว่า ทักษะทางปัญญาและทักษะด้านการจัดการองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพบัญชี หากนักศึกษาบัญชีรุ่นที่ ๑ และรุ่นที่ ๒ มีทักษะทางปัญญาสูง นักศึกษาจะประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพบัญชีสูงขึ้นด้วย และหากนักศึกษามีทักษะด้านการจัดการองค์กรสูง จะทำให้นักศึกษาประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพสูงขึ้นตามไปด้วย

คำสำคัญ : ปัจจัยความสำเร็จ, การประกอบวิชาชีพบัญชี

[๑] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิสราภรณ์ ทนุผล มหาวิทยาลัยศิลปากร Email address: issaraporn@ms.su.ac.th

SUCCESS FACTORS FOR THE ACCOUNTING PROFESSION IN THE ๒๑st CENTURY

Kamonporn Techapakapong, Chanachon Samuttakarn,
Thamonwan Niwatsaiwong Boonyathorn Roongprasert,
Papawee Pathomwongtanawut, Pantawan Wannasiri
Apinya Boonwised and Warith Chayangamjit

Silpakorn University Phetchaburi IT Campus.
Email address: chayangamjit_w@silpakorn.edu

Abstract

The objective of this research was to investigate the relationship between professional accounting skills and professional accounting success in the 21st century. In this study, primary data was collected with questionnaires from students of Bachelor of Accounting, Batch 1 and Batch 2 of Silpakorn College. A total of 112 responses were received. In this study, correlation was tested by multiple regression analysis at a statistical significance level of 0.01.

It was found that intellectual and organizational skills are positively correlated with success in the accounting profession. If accounting students in year 1 and 2 have high intellectual ability, they will also achieve a higher level in professional accounting.

Keywords: Success Factor, Accounting Profession

[1] Asst. Prof. Dr. Issaraporn Thanupon Silpakorn University Email address: issaraporn@ms.su.ac.th

บทนำ

Introduction

ปัจจุบันโลกได้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากมีการขยายตัวทางเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ทำให้องค์กรต่างๆ หันมาให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ซึ่งนักบัญชีเป็นอาชีพที่ทำหน้าที่ในการจัดทำบัญชี ตรวจสอบบัญชี โดยลักษณะของงานนั้นจะต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะทาง จึงทำให้นักบัญชีต้องมีการพัฒนาตนเองในทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี และมีการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพบัญชีอยู่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำไปสู่ความประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพบัญชี (นุจารี อร่ามรัตนพันธุ์, ๒๕๖๑, น. ๑๐-๑๒)

สำหรับนักบัญชีในศตวรรษที่ ๒๑ นั้น จะต้องมีคุณลักษณะดังนี้ ๑.นักบัญชีต้องมีความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงานของตนอย่างสม่ำเสมอเอาใจใส่และตั้งใจทำงาน ๒.นักบัญชีต้องมีความสามารถที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆได้เสมอ เพื่อที่จะช่วยในการปรับปรุงปฏิบัติงานของตนให้ดีขึ้นอยู่เสมอมีความเข้าใจรายละเอียดของงานได้อย่างรวดเร็ว สามารถเรียนรู้แนวคิดและวิธีการใหม่ๆ ปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในงานหรือสภาพการทำงานได้อย่างรวดเร็ว ๓.นักบัญชีที่ดีจะต้องมีไหวพริบการคิดอย่างเป็นเหตุเป็นผล มีดุลยพินิจและสามัญสำนึกที่ดีที่จะช่วยให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานและตัดสินใจได้เป็นอย่างดี การปฏิบัติงานจะเป็นไปอย่างสมเหตุสมผลและถูกต้อง ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ทำให้องค์กรได้บุคลากรที่มีคุณภาพ แต่ถ้าหากนักบัญชีสามารถนำความรู้ความสามารถทางด้านการบัญชีมาประยุกต์ใช้กับทักษะด้านเทคโนโลยีได้ ก็จะส่งผลให้การทำงานขององค์กรนั้นมีประสิทธิภาพมากขึ้นและนักบัญชีก็จะสามารถประสบความสำเร็จในวิชาชีพบัญชี ถึงแม้ว่าสังคมในปัจจุบันจะมีการแข่งขันอย่างมากก็ตาม (สกลพร พิบูลย์วงศ์, ๒๕๕๙, น. ๑๒)

จากที่มาและความสำคัญของปัญหาข้างต้นนี้ ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญและสนใจที่จะทำการศึกษาถึงปัจจัยความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพบัญชีในศตวรรษที่ ๒๑ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพบัญชีในศตวรรษที่ ๒๑ และเพื่อให้ทราบถึงทักษะทางวิชาชีพของนักบัญชีที่มีผลต่อความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพบัญชี อีกทั้งเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของนักบัญชีให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาทักษะทางวิชาชีพบัญชีที่มีผลต่อความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพบัญชีของนักศึกษาสาขาบัญชีรุ่นที่ ๑ และ รุ่นที่ ๒ ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

สมมติฐานของการวิจัย

ทักษะทางปัญญา (Cognitive Skills) หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์และใช้ความรู้ความเข้าใจในแนวคิด หลักการ ทฤษฎีและกระบวนการต่างๆ ในการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่ไม่ได้คาดคิดมาก่อน ...(คณะกรรมการการอุดมศึกษา, ๒๕๕๒ อ้างถึงใน พิชญาย์วีร์ สินสวัสดิ์ และชุมชนนักปฏิบัติ, ๒๕๖๓)...ทางปัญญาซึ่งทักษะทางปัญญาจะช่วยทำให้สามารถแก้ไขปัญหา ตัดสินใจ และใช้ดุลยพินิจที่ดี สามารถแก้ไขสถานการณ์ที่ซับซ้อนขององค์กรได้ (นุจารี อร่ามรัตนพันธุ์, ๒๕๖๑, น. ๒๓) ทักษะทางปัญญามีผลต่อความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพบัญชี จึงนำไปสู่สมมติฐานวิจัย

สมมติฐานที่ ๑ ทักษะทางปัญญามีผลต่อความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพบัญชีในศตวรรษที่ ๒๑

ทักษะทางด้านความสัมพันธ์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของนักบัญชี ได้แก่ การให้ความร่วมมือและทำงานเป็นทีม เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร การนำเสนอความคิดและโน้มน้าวจูงใจผู้อื่นเพื่อให้เกิดการสนับสนุนและมีพันธสัญญาร่วมกัน ทักษะดังกล่าวจะช่วยผู้ประกอบวิชาชีพทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรได้เป็นอย่างดี อีกทั้งยังช่วยให้สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และวัฒนธรรมขององค์กรอีกด้วย (นุจารี อร่ามรัตนพันธุ์, ๒๕๖๑, น. ๒๓) ทักษะทางด้านความสัมพันธ์มีผลต่อความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพบัญชี จึงนำไปสู่สมมติฐานวิจัย

สมมติฐานที่ ๒ ทักษะทางด้านความสัมพันธ์มีผลต่อความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพบัญชีในศตวรรษที่ ๒๑

การจัดการตนเอง หมายถึง ความสามารถในการกำกับดูแลความรู้สึก การกระทำ และความคิดของตนให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เป็นการเพิ่มหรือรักษาพฤติกรรมที่พึงประสงค์ให้คงอยู่และขจัดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ให้หมดไป และจะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จทั้งในชีวิตส่วนตัว การเรียนและการทำงาน [Yates BT. Applications in self-management. Belmont, CA: Wadsworth Publishing Company; 1986.] [Yates BT. Self-management: The science and art of helping yourself. Belmont, CA: Wadsworth Publishing Company; 1985.]

ทักษะทางด้านการจัดการตนเองที่สำคัญ ได้แก่ การปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความสามารถทางวิชาการภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ การปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย และติดตามผลงานของตนเองโดยใช้ข้อมูลป้อนกลับจากผู้อื่นและการไตร่ตรองด้วยตนเอง การคาดการณ์ความท้าทายและวางแผนหาทางแก้ปัญหาที่เป็นไปได้ และเปิดใจกว้างรับโอกาสใหม่ ๆ ที่เข้ามา ซึ่งการพัฒนาทักษะเหล่านี้จะช่วยในการเรียนรู้และปรับคุณลักษณะเฉพาะบุคคลได้ (นุจารี อร่ามรัตนพันธุ์, ๒๕๖๑, น. ๒๓) ทักษะทางด้านการจัดการตนเองมีผลต่อความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพบัญชี จึงนำไปสู่สมมติฐานวิจัย

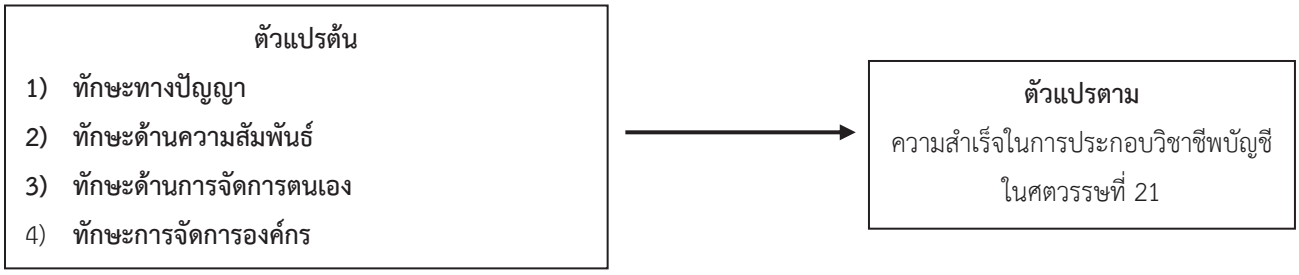
สมมติฐานที่ ๓ ทักษะทางด้านการจัดการตนเองมีผลต่อความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพบัญชีในศตวรรษที่๒๑

ดลยา ไชยวงศ์ (๒๕๖๒) ได้กล่าวว่า ทักษะการจัดการองค์กร หมายถึง ทักษะในการบริหารงานภายในโดยแต่ละบริษัทหรือแต่ละองค์กรจะมีทฤษฎีการบริหารระบบการจัดองค์กรธุรกิจหรือแนวปฏิบัติที่แตกต่างกันไป

ทักษะการจัดการองค์กรที่สำคัญ ได้แก่ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามแนวปฏิบัติที่ระบุไว้ภายในระยะเวลาที่กำหนด ประยุกต์ใช้ทักษะการบริหารในการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาผู้อื่น นำเครื่องมือและเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล และการตัดสินใจที่ดีขึ้น (นุจารี อร่ามรัตนพันธุ์, ๒๕๖๑, น. ๒๔) ทักษะการจัดการองค์กรมีผลต่อความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพบัญชี จึงนำไปสู่สมมติฐานวิจัย

สมมติฐานที่ ๔ ทักษะการจัดการองค์กรมีผลต่อความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพบัญชีในศตวรรษที่ ๒๑

กรอบแนวคิดการวิจัย



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวัดอิทธิพลของตัวแปร ซึ่งแบบสอบถามนี้เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลของการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพของนักบัญชีในศตวรรษที่๒๑ ของนักศึกษาบัญชีรุ่นที่ ๑ และรุ่นที่ ๒ ของมหาวิทยาลัยศิลปากร ซึ่งผู้วิจัยจัดทำขึ้นจากการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าวิจัยหนังสือ เอกสารบทความทางวิชาการ และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการทำแบบสอบถามโดยแบ่งได้เป็น ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ทำแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ปีที่สำเร็จการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และภูมิลำเนา

ส่วนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพบัญชีในศตวรรษที่ ๒๑ ประกอบด้วย ทักษะทางปัญญา ทักษะทางด้านความสัมพันธ์ ทักษะทางด้านการจัดการตนเอง และทักษะการจัดการองค์กร

ส่วนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพบัญชี เป็นคำถามเกี่ยวกับความสำเร็จในด้านต่าง ๆ ในการทำงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

กลุ่มประชากรที่ต้องการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยขนาดของกลุ่มประชากรคือนักศึกษาบัญชีรุ่นที่ ๑ และรุ่นที่ ๒ ของมหาวิทยาลัยศิลปากร มีจำนวนของรุ่น ๑ กับรุ่น ๒ รวมกันเท่ากับ ๑๙๐ คน (reg.su.ac.th; เว็บไซต์มหาวิทยาลัยศิลปากร) ได้รับการตอบกลับ จำนวน ๑๑๒ ราย

วิธีการเลือกหรือสุ่มตัวอย่าง

คือ ใช้การสุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช้หลักการความน่าจะเป็น โดยการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก จำนวน ๑๑๒ คน ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรต้น ทักษะที่จำเป็นต่อความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพบัญชี ประกอบด้วย

- ทักษะทางปัญญา วัดค่าโดย ใช้ค่าเฉลี่ยของข้อคำถาม จำนวน ๔ ข้อ วัดค่าด้วย Likert scale ๑-๕ โดยมากที่สุด = ๕ และน้อยที่สุด = ๑

- ทักษะด้านความสัมพันธ์ วัดค่าโดย ใช้ค่าเฉลี่ยของข้อคำถาม จำนวน ๓ วัดค่าด้วย Likert scale ๑-๕ โดยมากที่สุด = ๕ และน้อยที่สุด = ๑

- ทักษะด้านการจัดการตนเอง วัดค่าโดย ใช้ค่าเฉลี่ยของข้อคำถาม จำนวน ๔ ข้อ วัดค่าด้วย Likert scale ๑-๕ โดยมากที่สุด = ๕ และน้อยที่สุด = ๑

- ทักษะด้านการจัดการองค์กร วัดค่าโดย ใช้ค่าเฉลี่ยของข้อคำถาม จำนวน ๓ ข้อ วัดค่าด้วย Likert scale ๑-๕ โดยมากที่สุด = ๕ และน้อยที่สุด = ๑

2. ตัวแปรตาม ความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพบัญชีในศตวรรษที่ ๒๑ ได้แก่

- ความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพบัญชี วัดค่าโดย ใช้ค่าเฉลี่ยของข้อคำถาม จำนวน ๕ ข้อ วัดค่าด้วย Likert scale ๑-๕ โดยมากที่สุด = ๕ และน้อยที่สุด = ๑

การวิเคราะห์ข้อมูล

๑. การวิเคราะห์ข้อมูล ที่วัดค่าโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ขณะที่แปลความหมายระดับความคิดเห็น ซึ่งวัดค่าจากค่าเฉลี่ยในแบบสอบถามจะใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน เป็นดังนี้

คะแนนเฉลี่ย ๔.๕๑-๕.๐๐ หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย ๓.๕๑-๔.๕๐ หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก
คะแนนเฉลี่ย ๒.๕๑-๓.๕๐ หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย ๑.๕๑-๒.๕๐ หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย
คะแนนเฉลี่ย ๑.๐๐-๑.๕๐ หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

๒. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้ การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple linear regression analysis) โดยตัวแปรตาม ได้แก่ ความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพบัญชีในศตวรรษที่ ๒๑ ตัวแปรต้น ได้แก่ ทักษะทางปัญญา ทักษะด้านความสัมพันธ์ ทักษะด้านการจัดการตนเอง และทักษะการจัดการองค์กร

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

จากการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามได้รับการตอบกลับ จำนวน ๑๑๒ ชุด และนำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลมาแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล อธิบายได้ดังนี้

ตาราง ๑ ร้อยละของข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของนักศึกษาบัญชีที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยศิลปากรรุ่น ๑ และรุ่น ๒ (จำนวน ๑๑๒ คน)

ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล	**จำนวน**	**ร้อยละ**
๑. เพศ		
ชาย	๓๗	๓๓.๐๔
หญิง	๗๕	๖๖.๙๖
๒. อายุ		
๒๐-๒๑	๑๑	๙.๘๒
๒๒-๒๓	๕๘	๕๑.๗๙
๒๔-๒๕	๓๙	๓๔.๘๒
๒๖-๒๗	๔	๓.๕๗
๓. สำเร็จการศึกษาจากคณะวิทยาการจัดการ สาขาบัญชี มหาวิทยาลัยศิลปากร		
ปี ๒๕๖๒	๔๘	๔๒.๘๖
ปี ๒๕๖๓	๖๔	๕๗.๑๔
ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
๔. รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐	๑๐	๘.๙๓
๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐	๔๐	๓๕.๗๑
๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐	๔๖	๔๑.๐๗
๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐	๑๒	๑๐.๗๑
มากกว่า ๓๐,๐๐๑	๔	๓.๕๗
๕. ภูมิลำเนา		
ภาคกลาง	๖๘	๖๐.๗๑
ภาคเหนือ	๗	๖.๒๕
ภาคใต้	๑๔	๑๒.๕๐
ภาคตะวันออก	๑๘	๑๖.๐๗
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	๕	๔.๔๖

จากตาราง ๑ ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของนักศึกษาบัญชีที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยศิลปากรรุ่น ๑ และรุ่น ๒ กลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน ๗๕ คน กลุ่มตัวอย่างส่วนมากจะอยู่ในช่วงอายุ ๒๒-๒๓ ปี มีจำนวน ๕๘ คน กลุ่มตัวอย่างส่วนมากสำเร็จการศึกษาจากคณะวิทยาการจัดการ สาขาบัญชี มหาวิทยาลัยศิลปากร ปี ๒๕๖๓ มีจำนวน ๖๔ คน กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีรายได้อยู่ที่ ๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาทต่อเดือน มีจำนวน ๔๖ คน และกลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีภูมิลำเนาอยู่ที่ภาคกลาง มีจำนวน ๖๘ คน

ตาราง ๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จในการประกอบอาชีพบัญชีในศตวรรษที่ ๒๑ ของนักศึกษาบัญชีรุ่น ๑ และรุ่น ๒ มหาวิทยาลัยศิลปากร (จำนวน ๑๑๒ คน)

ปัจจัยความสำเร็จในการประกอบอาชีพบัญชีในศตวรรษที่ ๒๑	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
๑. ทักษะทางปัญญา	๔.๒๕	๐.๖๐๙	มาก
๒. ทักษะด้านความสัมพันธ์	๔.๒๘	๐.๖๔๒	มาก
๓. ทักษะด้านการจัดการตนเอง	๔.๒๑	๐.๖๓๗	มาก
๔. ทักษะด้านการจัดการองค์กร	๔.๒๗	๐.๖๔๕	มาก

จากตาราง ๒ แสดงข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จในการประกอบอาชีพบัญชีในศตวรรษที่ ๒๑ ของนักศึกษาบัญชีรุ่น ๑ และรุ่น ๒ มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความเห็นด้วยมาก ว่าทักษะทางปัญญาทักษะด้านความสัมพันธ์ ทักษะด้านการจัดการตนเองและทักษะด้านการจัดการองค์กร เป็นปัจจัยความสำเร็จในการประกอบอาชีพบัญชีในศตวรรษที่ ๒๑

ตาราง ๓ จำนวนและร้อยละของระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาจากคณะวิทยาการจัดการ สาขาบัญชี มหาวิทยาศิลปากรรุ่น ๑ และรุ่น ๒ (จำนวน ๑๑๒ คน)

ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	**จำนวน**	**ร้อยละ**
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐	๑๐	๘.๙๓
๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐	๔๐	๓๕.๗๑
๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐	๔๖	๔๑.๐๗
๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐	๑๒	๑๐.๗๑
๓๐,๐๐๑มากกว่า	๔	๓.๕๗

จากตาราง ๓ การวิเคราะห์ข้อมูลรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากจะมีรายได้ในระดับ ๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาทต่อเดือน รองลงมามีระดับรายได้ ๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาทต่อเดือน รองลงมามีระดับรายได้๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาทต่อเดือน ตามด้วยระดับรายได้ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาทต่อเดือน และระดับรายได้ที่มากกว่า ๓๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป ตามลำดับ

ตาราง ๔ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและในระดับความสำคัญของกลุ่มตัวอย่างตามปัจจัยความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพบัญชีในศตวรรษที่๒๑

ปัจจัยความสำเร็จ	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
ปัจจัยความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพบัญชีในศตวรรษที่๒๑	๓.๘๗	๐.๘๐๔๗	ปานกลาง

จากตาราง ๔ ข้อมูลปัจจัยความสำเร็จของผู้ตอบแบบสอบถามในการประกอบวิชาชีพบัญชีศตวรรษที่๒๑ พบว่ากลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง

ตาราง ๕ ผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพบัญชีของนักศึกษาบัญชีรุ่นที่ ๑ และรุ่นที่ ๒ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Plani = β๐ + β ๑wit total + β ๒relation total + β ๓self total + β ๔organization total + εi

ความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพบัญชี (success total)	B	Std. Error	t-Value	Sig.
(ค่าคงที่)	-๐.๐๙๘	๐.๕๑๗	-๐.๑๘๙	๐.๘๕๑
ทักษะทางปัญญา (wit total)	๐.๔๕๓	๐.๑๕๐	๓.๐๒๒	๐.๐๐๓***
ทักษะด้านความสัมพันธ์ (relation total)	๐.๐๑๖	๐.๑๔๔	๐.๑๑๐	๐.๙๑๓
ทักษะด้านการจัดการตนเอง (self total)	๐.๑๔๔	๐.๑๕๖	๐.๙๒๕	๐.๓๕๗
ทักษะด้านการจัดการองค์กร (organization total)	๐.๓๐๐	๐.๑๖๓	๑.๘๓๔	๐.๐๗๐*
F-test ๑๔.๖๕๔ (Sig. ๐.๘๕๑) (n = ๑๑๒) Adjusted R Square ๐.๓๘๑ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๑*** ๐.๑๐* ตัวแปรตาม (Y) คือ ความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพบัญชี (success total)				

จากตารางที่ ๕ พบว่า ค่าสัมประสิทธิการตัดสินใจ Adjusted R Square เท่ากับ ๐.๓๘๑ อธิบายได้ว่าตัวแปรต้นทั้งหมดสามารถอธิบายความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพบัญชี (success total) ได้ร้อยละ ๓๘.๑ ทักษะทางปัญญามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพบัญชี (t = ๓.๐๒๒; p-value = ๐.๐๐๓) และทักษะด้านการจัดการองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพบัญชี (t = ๑.๘๓๔; p-value = ๐.๐๗๐) อธิบายได้ว่า หากนักศึกษาบัญชีรุ่นที่ ๑ และรุ่นที่ ๒ มีทักษะทางปัญญาสูง นักศึกษาฯ จะประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพบัญชีสูงขึ้นด้วย และหากนักศึกษาฯ มีทักษะด้านการจัดการองค์กรสูง จะทำให้นักศึกษาฯ ประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพบัญชีสูงขึ้นตามไปด้วย

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

Conclusion and Recommendations

ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของนักศึกษาบัญชีรุ่นที่ ๑ และรุ่นที่ ๒ มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่าโดยภาพรวมส่วนมากเป็นเพศหญิง รองลงมาเป็นเพศชาย ส่วนมากจะเป็นนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาในปี พ.ศ.๒๕๖๓ อายุ ๒๒-๒๓ มีรายได้เฉลี่ย ๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาทต่อเดือน และมีภูมิลำเนาอยู่ที่ภาคกลาง สำหรับผลการศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพบัญชีในศตวรรษที่ ๒๑ ของนักศึกษาบัญชีรุ่นที่ ๑ และรุ่นที่ ๒ มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า นักศึกษามีความคิดเห็นว่าทักษะทางปัญญา ทักษะด้านความสัมพันธ์ ทักษะด้านการจัดการตนเอง และทักษะด้านการจัดการองค์กรนั้น ล้วนมีผลต่อความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพบัญชีในศตวรรษที่ ๒๑ อยู่ในระดับมาก

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพบัญชีในศตวรรษที่๒๑ของนักศึกษาบัญชีรุ่นที่ ๑ และรุ่นที่ ๒ มหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัยพบว่า ทักษะทางปัญญา (wit total) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพบัญชี (β = ๐.๔๕๓, t = ๓.๐๒๒, p-value = ๐.๐๐๓) และทักษะด้านการจัดการองค์กร(organization total) ก็มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพบัญชี (β = ๐.๓๐๐, t = ๑.๘๓๔, p-value = ๐.๐๗๐) เช่นกัน โดยทักษะทางปัญญาและทักษะด้านการจัดการองค์กรของนักศึกษาอยู่ในระดับสูง จะมีผลทำให้นักศึกษาประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพบัญชีสูงขึ้นด้วย สอดคล้องกับศึกษาของ ธิพาดา แก้วปัญโญ (๒๕๕๔) กล่าวว่า ทักษะทางปัญญาจะทำให้สามารถแก้ไขปัญหา ตัดสินใจ และใช้ดุลยพินิจที่ดี สามารถแก้ไขสถานการณ์ที่ซับซ้อนขององค์กรได้ สิ่งเพิ่มเติมที่พบ คือ ในปัจจุบันมีเทคโนโลยีมาลดบทบาทในการปฏิบัติงานมากขึ้น นักบัญชีจึงต้องศึกษาหาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ วิจารณ์ พานิช (๒๕๕๕) แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของทักษะด้านสารสนเทศที่นักบัญชีควรจะมี ดังนั้น ทักษะทางปัญญาย่อมมีอิทธิพลเชิงบวกกับความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพบัญชี และสอดคล้องกับการศึกษาของ ธิพาดา แก้วปัญโญ (๒๕๕๔) กล่าวว่า ผู้ประกอบวิชาชีพต้องมีทุกองค์ประกอบขององค์กรที่จะต้องมีความรู้ในทุกๆด้าน และด้านธุรกิจมากขึ้นและตระหนักในเรื่องการเมืองและมุมมองแบบรอบโลก สิ่งที่เพิ่มเติม คือ การนำเทคโนโลยีมาช่วยในการบริหารจัดการสนับสนุนการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน ดังนั้น ทักษะด้านการจัดการองค์กรย่อมมีอิทธิพลเชิงบวกกับความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพบัญชี

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการพัฒนาและส่งเสริมด้านจรรยาบรรณในด้านวิชาชีพ และทัศนคติในทางบวกและทางลบเพื่อปรับตัวให้เข้ากับองค์กรได้มากยิ่งขึ้น

๒. ควรมีการจัดกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างความรู้และทักษะทางวิชาชีพของนักบัญชีเพื่อให้นักศึกษาได้เข้าใจในด้านวิชาชีพบัญชีมากยิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

Acknowledgement

รายงานวิจัยฉบับนี้ดำเนินการสำเร็จตามกำหนดระยะเวลา เนื่องจากได้รับความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิสราภรณ์ ทนุผล สาขาบัญชี มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี ที่ปรึกษาโครงการวิจัย ที่ช่วยเหลือและให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้วิจัย รวมไปถึงความเอาใจใส่ดูแลในการติดตามความก้าวหน้า ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่สำเร็จการศึกษาทั้งรุ่นที่ ๑ และรุ่นที่ ๒ จากสาขาบัญชี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม จนทำให้วิจัยเรื่องนี้ประสบความสำเร็จอย่างดียิ่ง

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี ที่ให้ทุนอุดหนุนการทำวิจัยเรื่องนี้ รวมไปถึงความช่วยเหลือในเรื่องต่างๆ จนทำให้ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยสำเร็จตามแผน ซึ่งองค์ความรู้และประโยชน์ที่ได้รับจากการทำวิจัยเรื่องนี้จะนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้ที่กำลังศึกษาข้อมูล เพื่อไปพัฒนาตนเองหรือองค์กรให้ดียิ่งๆ ขึ้นต่อไป

คณะผู้จัดทำ

กมลพร	เตชะพกาพงษ์
ชนชนม์	สมรรถการ
ธมนวรรณ	นิวัติศัยวงศ์
บุณยธร	รุ่งประเสริฐ
ปภาวี	ปฐมวงศ์ธนาวุฒิ
ปานตะวัน	วรรณศิริ
อภิญญา	บุญวิเศษ
วริศ	ฉายางามจิตต์

กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เอกสารอ้างอิง

References

ดลยา ไชยวงศ์. (๒๕๖๒, ๙ ธันวาคม). บทความการจัดการองค์กร แบบสมัยใหม่หมายถึงอะไร มีอะไรบ้างที่ SME นั้นต้องรู้. https://www.moneywecan.com/organizing/

ธิดาพา แก้วปัญโญ. (๒๕๕๔). การประเมินทักษะทางวิชาชีพของนักบัญชีในสังกัดของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต ๑ (ภาคเหนือ) จังหวัดเชียงใหม่ (การศึกษาค้นคว้าอิสระ). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

นุจารี อร่ามรัตนพันธุ์. (๒๕๖๑). ทักษะทางวิชาชีพจำเป็นสำหรับนักบัญชีองค์กรรัฐวิสาหกิจที่ ๒๑ : การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต๑ (ภาคกลาง) (การศึกษาค้นคว้าอิสระ). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

เพ็ญจมาศ คำธนะ, กมลพร แพทย์ชีพ, กัลยา ศรีมหันต์, กาญจนา เลิศถาวรธรรม, จิราภรณ์ อนุชา, จิริยา อินทนา, ชิตสุภางค์ ทิพย์เที่ยงแท้, นงนุช วงศ์สว่าง, นิศากร เยาวรัตน์, บุญทิพย์ ลิขิตพงษ์วิทย์, พิชฌาย์วีร์ สินสวัสดิ์, พัชรินทร์ วิหคหาญ, เยาวลักษณ์ มีบุญมาก, รจนารถ ชูใจ, รุ่งทิพย์ ไชยโยยิ่งยงค์, รัศมี ศรีนนท์, วิภารัตน์ ยมดิษฐ์, วิมลมาส ติ่งบุญ, วิริยาภรณ์ แสนสมรส, ศุภรัตน์ แจ่มแจ้ง, สุรินทร์ มีลาภล้น, อมรรัตน์ สว่างเกตุ, กรรณิการ์ กิจนพเกียรติ, ขวัญใจ เพทายประกายเพชร, คนุลดา จีนขาวขำ, ปณัชญา เชื้อวงษ์, รัตนา นิลเลื่อม, ลักคณา บุญมี, วิราวรรณ คล้ายหิรัญ, ศริณธร มังคะมณี, สุภาพ เหมือนชู, สุริยะ จงแพ, อังคณา หมอนทอง, กนกวรรณ สีมา, กรองแก้ว ทรัพย์ประเสริฐ, ชลธิชา บุญศิริ, นพวรรณ ดวงจันทร์, พรทิพย์ สินประเสริฐ, วิภาดา ตรงเที่ยง, . . .

วิจารณ์ พานิช. (๒๕๕๕). การสร้างการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ ๒๑. (พิมพ์ครั้งที่ ๓). กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิสยามกัมมาจล.

วิภาวรรณ ขันธ์แก้ว. (๒๕๖๓). แนวปฏิบัติการการสอนเพื่อพัฒนาทักษะทางปัญญา (พิมพ์ครั้งที่ ๑). วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี. http://www.bcnr.ac.th/website/th/blog/exam-cognitive-skills

สกลพร พิบูลย์วงศ์. (๒๕๕๙). คุณลักษณะของนักบัญชีที่พึงประสงค์ของผู้ประกอบการธุรกิจใน อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี (รายงานการวิจัย). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

Yates BT. Applications in self-management. Belmont, CA: Wadsworth Publishing Company; 1986.

Yates BT. Self-management: The science and art of helping yourself. Belmont, CA: Wadsworth Publishing Company; 1985.

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเครียดและปัจจัยสภาพแวดล้อม กับประสิทธิภาพการทำงาน ของนักบัญชีในสถานการณ์โควิด-๑๙

ณัฐณิชา ถุงแก้ว, ณัฐนรี ศรสิทธิ์, ธนนนท์ แตงเขียว, พรพรรษร์ ศิริวรรณ, สาธิตา ล้วนสมหวัง, สายฟ้า ทิพบรรจง, อธิชา พรพัฒนกุลชัย และ อิสราภรณ์ ทนุผล

มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี

Email address: thipbanjong_s@silpakorn.edu

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (๑) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในช่วงสถานการณ์โควิด-๑๙ (๒) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในช่วงสถานการณ์โควิด-๑๙ งานวิจัยนี้เก็บรวบรวมข้อมูลจากนักบัญชีในกลุ่มสังคมนักบัญชีบนฐานข้อมูลเฟซบุ๊ค มีผู้ตอบกลับรวม ๑๓๐ คน งานวิจัยนี้ทดสอบความสัมพันธ์โดยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ ผลวิจัยพบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี หากบริษัทมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานสูงนักบัญชีก็จะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง

คำสำคัญ : ปัจจัยความเครียด, ปัจจัยสภาพแวดล้อม, ประสิทธิภาพการทำงาน, สถานการณ์โควิด-๑๙

THE RELATIONSHIP BETWEEN STRESS FACTOR, ENVIRONMENT FACTOR AND WORKING EFFICIENCY OF ACCOUNTANT IN COVID-19 SITUATION

Nuttanicha Tungkaew, Nutnaree Sornsit, Thananon Taengkhaio, Pornpus Siriwan, Sathita Lounsomwung, Saifah Thipbanjong, Athicha Pornpattanakulchai, Issaraporn Thanupon

Silpakorn University Phetchaburi IT Campus

Email address: thipbanjong_s@silpakorn.edu

Abstract

The objectives of research were (1) to study the relationship between stress factor and working efficiency of accountant in Covid situation (2) to study the relationship between environment factor and working efficiency of accountant in Covid situation and This research collected data from accountant in accountant community on Facebook, totally 130 respondents. This research used multiple regression analysis to test the relationship. It was found that the environment factors positively related to working efficiency. When firms had facilities for working, working efficiency of accountants was higher.

Keywords: Stress factor environment factor working efficiency Covid-19 Situation

บทนำ
Introduction

ในปัจจุบันการใช้ชีวิตของคนเราเต็มไปด้วยความเครียดจากสาเหตุต่าง ๆ ที่แตกต่างกันไป เช่น ค่าครองชีพ ปัญหาสังคม การเมือง และที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ ความเครียดอันเกิดจากการประกอบอาชีพหรือการทำงานในยุคปัจจุบันที่เป็นปัญหาคือ COVID-๑๙ ที่เป็นปัญหาระดับโลก จนทำให้กระทบหลายอาชีพในนั้นคือ อาชีพนักบัญชี นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยจำนวนมากที่มุ่งศึกษาปัญหาความเครียดจากการทำงานในกลุ่มอาชีพที่แตกต่างกันไป (Chuwong T. , ๒๐๑๐) วิชาชีพอิสระนับเป็นอาชีพที่มีหน้าที่โดยตรงกับการรับรองในเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกิดจากการทำงาน เช่น งานทางด้านการแพทย์ งานด้านวิศวกรรม รวมถึงงานด้านการบัญชีเป็นอาชีพที่เกิดความเครียดจากการทำงานมากเป็นอันดับต้น ๆ เราจะพบเห็นได้ว่าอาชีพนักบัญชีนั้นค่อนข้างมีความมั่นคง และเป็นที่ต้องการในตลาดแรงงานประเทศไทยสูง จึงเป็นอาชีพที่น่าสนใจของหลาย ๆ คน แต่หารู้ไม่ว่าความจริงแล้วอาชีพนักบัญชีนั้นเป็นอาชีพที่ค่อนข้างเครียดและมีสถิติการลาออกในแต่ละปีที่จำนวนไม่น้อยเลยทีเดียว ซึ่งส่งผลกระทบทางตรงและทางอ้อมกับการทำงานของนักบัญชี และในปัจจุบันสถานการณ์ปัจจุบันนี้ได้มีการแพร่ระบาดของไวรัสโควิดทำให้การทำงานของนักบัญชีนั้นต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้มีการปรับรูปแบบการทำงาน โดยมีการปรับเป็นทำงานจากที่บ้าน ทั้งนี้การทำงานด้านบัญชีจำเป็นต้องมีการสื่อสารกับบุคคลอื่นตลอดเวลาดังนั้นสภาพแสดล้อมของการทำงานอาจทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ที่ในช่วง COVID-19 บริษัทหรือผู้ประกอบการจึงพยายามสร้างสภาพแวดล้อมใหม่ในการทำงานให้เหมาะสมกับการดำเนินงานเพื่อให้บริษัทยังคงสามารถดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานไม่ลดลงจากเดิม

วัตถุประสงค์การวิจัย
Objective

๑. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบัญชีในช่วงโควิด-๑๙

๒. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบัญชีในช่วงโควิด-๑๙

สมมติฐานวิจัย

ลาซารัส และ โฟร์คแมน (Lazaruss & Folkman, ๑๙๘๔ อ้างถึงใน บุญยัง วิษณุมหิมาชัย, ๒๕๔๔ : ๑๐๘) ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาได้ให้คำจำกัดความว่า ความเครียดนั้นเป็นภาวะที่เราต้องเผชิญ เมื่อเราไม่สามารถทำสิ่งที่คนมุ่งหวังให้เราทำได้ กล่าวคือ ความเครียดเป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งสิ่งแวดล้อมที่บุคคลเผชิญอยู่จะก่อให้เกิดความเครียดหรือไม่ขึ้นอยู่กับการประเมินของบุคคลนั้น ถ้าประเมินว่า

สิ่งแวดล้อมเผชิญอยู่ไม่เกิดผลดีหรือผลเสีย (Irrelevant) ต่อตนเอง หรือประเมินว่าเกิดผลในทางที่ดีหรือได้ประโยชน์ (Benign Positive) บุคคลนั้นก็จะมีความรู้สึกว่า สิ่งแวดล้อมที่เผชิญอยู่ไม่มีผลเสียต่อตนเองก็จะไม่มีความเครียด แต่ถ้าประเมินว่าสิ่งแวดล้อมที่เผชิญอยู่นั้นเป็นสิ่งคุกคาม (Threat) เป็นสิ่งท้าทายเป็นอันตราย สิ่งแวดล้อมเหล่านั้นย่อมก่อให้เกิดความเครียดขึ้นได้

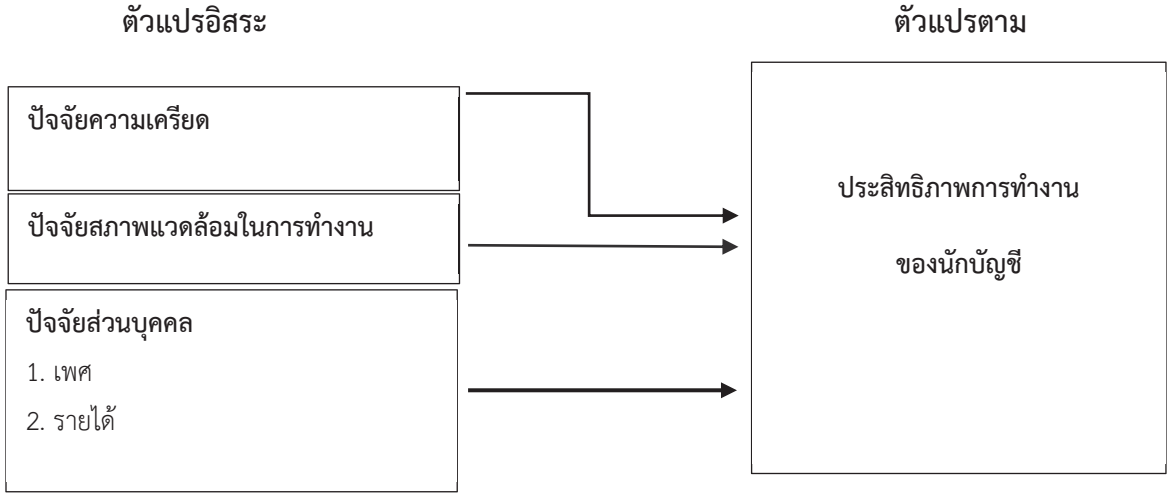
สมมติฐานวิจัยที่ ๑ : ความเครียดของนักบัญชีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานช่วงสถานการณ์ COVID

ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องพิจารณาถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และมีแนวโน้มว่าจะมีอัตราการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมากยิ่งขึ้น องค์การจะต้องปรับตัวให้เข้ากับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกเป็นพลังผลักดันจากภายนอกองค์การจึงเป็นปัจจัยที่ไม่สามารถควบคุมได้และมีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์การดังนี้ (วันชัย มีชาติ , ๒๕๔๙)

สมมติฐานวิจัยที่ ๒ : สภาพแวดล้อมในการทำงานของนักบัญชีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานช่วงสถานการณ์ COVID

ทั้งนี้ การวิจัยนี้ได้พิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ และรายได้ เป็นปัจจัยเพิ่มเติมในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยในการทำงานด้านการบัญชีงานบางประเภททำให้เพศชายอาจได้เปรียบเพศหญิง เช่น งานที่ต้องใช้การตัดสินใจ หรืองานที่ต้องใช้การออกพื้นที่ (อดุลย์ จาตุรงคกุล, ๒๕๔๓) งานนี้จึงใช้ปัจจัยเพศเป็นปัจจัยหนึ่งพิจารณาร่วมในการการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ อีกทั้ง รายได้ที่ได้รับตอบแทนจากการทำงานอาจสร้างจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น (อดุลย์ จาตุรงคกุล , ๒๕๔๓) ในงานนี้จึงใช้ปัจจัยด้านรายได้เป็นอีกหนึ่งปัจจัยในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ดังกล่าว

กรอบแนวคิดทฤษฎีงานวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยจะทำการเก็บรวมรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยซึ่งส่งผลต่อปัจจัยด้านความเครียดที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบัญชีในช่วงสถานการณ์โควิด-๑๙ แบ่งออกเป็น ๔ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ คือ ลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ ๒ คือ ปัจจัยความเครียดในช่วงสถานการณ์โควิด ได้แก่ ความกดดันต่อการทำงานบัญชี ความกังวลต่อความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ความกังวลต่อหน้าที่ความรับผิดชอบในองค์กร ความรู้สึกด้านความสัมพันธ์ที่ลดลงของเพื่อนร่วมงานในองค์กร และ ปัญหาจากการรับภาระด้านครอบครัว เป็นต้น

ส่วนที่ ๓ คือ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานในช่วงสถานการณ์โควิด ได้แก่ รูปแบบการทำงานมีความสะดวกต่อการดำเนินชีวิตประจำวันมี สภาพแวดล้อมการทำงานเหมาะสมและทำให้ปฏิบัติงานได้ความเพียงพอเหมาะสมของวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานการมีเทคโนโลยีที่ช่วยในการปฏิบัติงานการมีสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น (เช่น โรงอาหาร ร้านสะดวกซื้อหรือห้างสรรพสินค้า) ภายในหรือใกล้เคียงกับบริษัท เป็นต้น

ส่วนที่ ๔ คือ ประสิทธิภาพการทำงานในช่วง COVID-19 ได้แก่ คุณภาพของงาน ความรวดเร็วในการทำงานให้เสร็จทันเวลา, การปฏิบัติงานโดยไม่มีข้อผิดพลาด การทำงานในหน้าที่ได้อย่างครบถ้วน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามส่งในกลุ่มสังคมออนไลน์ที่ตั้งโดยกลุ่มบุคคลที่ทำงานด้านการบัญชีบนฐานข้อมูล Facebook ในช่วงเวลาเดือน ตุลาคม – พฤศจิกายน ๒๕๖๕ และได้รับการตอบกลับทั้งสิ้น ๑๓๐ ตัวอย่าง

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

๑. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

- ปัจจัยความเครียด วัดค่าโดย ใช้ค่าเฉลี่ยคะแนนของข้อคำถาม จำนวน ๕ ข้อ มีค่าคอนบรัคแอลฟ่า เท่ากับ ๐.๘๒๓ วัดค่าด้วย Likert scale ๑-๕ โดย มากที่สุด = ๕ และน้อยที่สุด = ๑
- ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล มีสองปัจจัย ได้แก่

รายได้ต่อเดือน วัดค่าโดย รายได้ไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาท = ๐

รายได้มากกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท = ๑

เพศ วัดค่า โดย เพศชาย = ๑ เพศหญิง = ๐

- ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานวิชาชีพบัญชี วัดค่าโดย ใช้ค่าเฉลี่ยคะแนนของข้อคำถามจำนวน ๕ ข้อ มีค่าคอนบรัคแอลฟ่า เท่ากับ ๐.๘๒๐ วัดค่าด้วย Likert scale ๑-๕ โดย มากที่สุด = ๕ และน้อยที่สุด = ๑

๒. ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบัญชี วัดค่าโดยใช้ค่าเฉลี่ยคะแนนของข้อคำถามจำนวน ๔ ข้อ มีค่าคอนบรัคแอลฟ่า เท่ากับ ๐.๘๒๖ วัดค่าด้วย Likert scale ๑-๕ โดย มากที่สุด = ๕ และน้อยที่สุด = ๑

การวิเคราะห์ข้อมูล

๑. การวิเคราะห์ข้อมูลเริ่มจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม และนำมาตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล แล้วจึงนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย ๔.๕๑-๕.๐๐ หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๓.๕๑-๔.๕๐ หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย ๒.๕๑-๓.๕๐ หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง ค่าเฉลี่ย ๑.๕๑-๒.๕๐ หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย และค่าเฉลี่ย ๑.๐๐-๑.๕๐ หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

๒. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานวิจัยโดยใช้ การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple linear regression analysis) โดยตัวแปรตามได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบัญชี และตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยความเครียด ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผลการวิจัย

จากการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามได้รับการตอบกลับ จำนวน ๑๓๐ ชุด นำมาวิเคราะห์ข้อมูล อธิบายได้ดังนี้

ตาราง ๑ ร้อยละของข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (จำนวน ๑๓๐ คน)

ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
๑. เพศ		
ชาย	๓๑	๒๓.๘๕
หญิง	๙๙	๗๔.๔๐
๒. ระดับการศึกษา		
ปวช./ปวส.	๖	๔.๖๒
ปริญญาตรี	๑๑๖	๘๙.๒๓
ปริญญาโท	๗	๕.๓๘
ปริญญาเอก	๑	๐.๗๗
๓. รายได้ต่อเดือน		
ไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาท	๗๓	๕๔.๙๐
มากกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท	๕๗	๔๒.๙๐

จากตาราง ๑ ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของพนักงานบัญชี กลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็น ผู้หญิง จำนวน ๙๒ คน กลุ่มตัวอย่างส่วนมากจะจบระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน ๑๑๖ คน และกลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีรายได้ไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาทต่อเดือน

ตาราง ๒ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลเกี่ยวกับความเครียด สภาพแวดล้อม และประสิทธิภาพในการทำงาน

รายการ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับคะแนน
๑. ปัจจัยความเครียดในช่วง COVID-19	๓.๓๕	๐.๘๒	ปานกลาง
๒. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานในช่วง COVID-19	๓.๔๗	๐.๖๘	มาก
๓. ประสิทธิภาพการทำงานในช่วง COVID-19	๓.๖๔	๐.๖๙	มาก

จากตาราง ๒ แสดงข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบัญชี พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากคิดว่าปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานวิชาชีพบัญชีและประสิทธิภาพการทำงานในช่วง COVID-๑๙ อยู่ในระดับมาก และปัจจัยความเครียดในช่วง COVID-๑๙ อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง ๓ ผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานบัญชี

รายการ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ปัจจัยด้านความเครียดในช่วง COVID-19						**๓.๓๕**	**๐.๘๒**	**ปานกลาง**
๑. ท่านมีความกดดันต่อการทำงานบัญชี	๑๙	๔๑	๕๒	๑๑	๗	๓.๔๒	๑.๐๒	ปานกลาง
๒. ท่านมีความกังวลต่อความก้าวหน้าในอาชีพการงาน	๓๐	๔๗	๓๘	๑๑	๔	๓.๖๘	๑.๐๒	มาก
๓. ท่านมีความกังวลต่อหน้าที่ความรับผิดชอบในองค์กร	๒๓	๕๒	๔๑	๘	๖	๓.๖๐	๑.๐๐	มาก
๔. ท่านรู้สึกถึงความสัมพันธ์ที่ลดลงของเพื่อนร่วมงานในองค์กร	๑๖	๓๒	๔๘	๒๖	๘	๓.๑๗	๑.๐๘	ปานกลาง
๕. ท่านมีปัญหาด้านภาระของครอบครัว	๑๕	๒๕	๓๙	๓๒	๑๙	๒.๘๘	๑.๒๒	ปานกลาง
ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานวิชาชีพบัญชี				**๓.๔๗**			**๐.๖๓**	**มาก**

รายการ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
๑. รูปแบบการทำงานมีความสะดวกต่อการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์ COVID-19 ของท่าน	๑๙	๔๒	๔๖	๑๘	๕	๓.๔๐	๑.๐๒	ปานกลาง
๒. สภาพแวดล้อมการทำงานของท่านเหมาะสมและทำให้ท่านปฏิบัติงานได้ในช่วง	๑๘	๔๐	๕๔	๑๓	๕	๓.๔๐	๐.๙๘	ปานกลาง
๓. วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานพอเพียง เหมาะสมต่อสถานการณ์ COVID-19	๑๓	๔๙	๕๒	๑๔	๒	๓.๔๔	๐.๘๗	มาก
๔. มีระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้ในสถานการณ์ COVID-19 สะดวกและรวดเร็ว	๒๔	๔๔	๔๘	๑๓	๑	๓.๖๒	๐.๙๑	มาก
๕. บริเวณบริษัทมีสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ เช่น โรงอาหาร ร้านสะดวกซื้อหรือห้างสรรพสินค้า	๑๔	๕๖	๔๔	๑๒	๔	๓.๔๘	๐.๙๓	มาก
ประสิทธิภาพการทำงานในช่วง COVID-๑๙					**๓.๖๔**		**๐.๖๙**	**มาก**
๑. ท่านสามารถทำงานได้คุณภาพ	๑๕	๔๗	๕๘	๙	๑	๓.๕๐	๐.๘๓	มาก
๒. ท่านสามารถทำงานได้เสร็จให้ทันเวลา	๒๖	๖๑	๓๖	๗	๐	๓.๘๑	๐.๘๓	มาก
๓. ท่านสามารถทำงานให้เสร็จโดยไม่มีข้อผิดพลาด	๑๒	๔๘	๕๘	๑๑	๑	๓.๔๕	๐.๘๑	มาก
๔. ท่านสามารถทำงานในหน้าที่ได้ครบถ้วน	๒๔	๖๔	๓๖	๖	๐	๓.๘๒	๐.๗๙	มาก

จากตารางที่ ๓ การวิเคราะห์ปัจจัยความเครียด และสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบัญชีในสถานการณ์โควิด-๑๙ พบว่า ปัจจัยความเครียดในช่วง COVID-19 อยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานวิชาชีพบัญชีอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานบัญชี

ตัวแปรอิสระ (X)	B	Std.Error	t	Sig
(ค่าคงที่)	๒.๒๘๕	๐.๓๓๔	๖.๘๔๗	๐.๐๐๐
ปัจจัยความเครียด	-๐.๐๕๕	๐.๐๗๑	-๐.๗๗๒	๐.๔๔๒
ปัจจัยสภาพแวดล้อม	๐.๔๘๗	๐.๐๘๕	๕.๗๑๔	**๐.๐๐๐*** **
รายได้	-๐.๐๐๙	๐.๑๑๐	-๐.๐๗๙	๐.๙๓๗
เพศ	-๐.๑๘๘	๐.๑๒๘	-๑.๔๗๐	๐.๑๔๔

Adjusted R Square = ๐.๒๑๐ F = ๙.๙๗๒ (Sig = ๐.๐๐๐) n= ๑๓๐
ตัวแปรตาม (Y) คือ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบัญชี

จากตารางที่ ๔ พนักงานบัญชีมีระดับปัจจัยสภาพแวดล้อมสูงทำให้ประสิทธิภาพการทำงานสูงโดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (B) = ๐.๔๘๗ (t = ๕.๗๑๔ Sig =๐.๐๐๐***) ทั้งนี้ ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเครียดกับประสิทธิภาพการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (B) = -๐.๐๕๕ (t = -๐.๗๗๒ Sig = ๐.๔๔๒) และไม่พบว่า รายได้ของนักบัญชีจะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบัญชี (t = -๐.๐๗๙ Sig = ๐.๙๓๗) และเพศของนักบัญชีไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (t = -๑.๔๗๐ Sig = ๐.๑๔๔)

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเครียดและสภาพแวดล้อมกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบัญชีในช่วงสถานการณ์โควิด-๑๙ จากการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามได้รับคำตอบกลับ ๑๓๐ ชุด สรุปได้ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาท

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (B) = ๐.๔๘๗ (t = ๕.๗๑๔ ,Sig = ๐.๐๐๐) โดยปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงานการมีสภาพแวดล้อมที่ดี ได้แก่ การมีการทำงานที่ไม่สร้างอุปสรรคในการดำรงชีวิตประจำวันในช่วงสถานการณ์วิกฤต การมีวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น โต๊ะทำงาน แสงไฟ บรรยากาศในการทำงาน โรงอาหาร ทั้งในบริษัทและบริเวณภายนอก รวมถึงการมีระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงาน จะช่วยให้นักบัญชีทำงานได้มีประสิทธิภาพมาก

ปัจจัยความเครียด ไม่พบความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (B) = -๐.๐๕๕ (t = -๐.๗๗๒ Sig = ๐.๔๔๒) กล่าวได้ว่า แม้พนักงานบัญชีจะมีความเครียด ความกดดันและความกังวลที่ต้องพบในการทำงาน เช่น ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อนร่วมงาน หรือปัญหาส่วนตัวต่าง ๆ แต่เนื่องด้วยลักษณะงานด้านบัญชีเป็นงานที่ต้องเผชิญกับความเครียดเป็นปกติ ลาซารัส และ โฟร์คแมน (Lazaruss & Folkman, ๑๙๘๔ อ้างถึงใน บุญยัง วิษณุมหิมาชัย, ๒๕๔๔ : ๑๐๘) ดังนั้น ปัจจัยความเครียดในช่วงสถานการณ์ COVID-19 จึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแต่อย่างใด

สำหรับปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ รายได้ (t = -๐.๐๗๙ Sig = ๐.๙๓๗ และเพศ (t = -๑.๔๗๐ Sig = ๐.๑๔๔)ไม่พบความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของของพนักงานบัญชีอาจเนื่องมาจากผู้ตอบแบบสอบถามได้รับอัตราเงินเดือนที่ยังไม่จูงใจให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน กล่าวคือ การทำงานด้านการบัญชีอาจยังไม่ได้ผู้ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยการได้รับเงินเดือนสูงมาจากอายุงานที่เพิ่มขึ้นทำให้พนักงานบัญชีส่วนใหญ่ทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ , ๒๕๓๘)

สำหรับเพศ ไม่พบความสัมพันธ์อาจเนื่องมาจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ร้อยละ ๗๔.๔๐ เป็นผู้หญิงทำให้พบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานของเพศหญิงกับเพศชาย อีกทั้งอาจเนื่องจากในงานบัญชีเป็นงานที่ไม่มีข้อกำหนดในเรื่องเพศในการพัฒนาทักษะความรู้ด้านการบัญชีดังนั้น เพศจึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (เสาวลักษณ์ กิ่มสร้าง, ๒๕๖๐)

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

ในช่วงสถานการณ์โควิด บริษัทควรสนับสนุนให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานและอำนวยความสะดวกในการใช้ชีวิตในการทำงานด้านการบัญชี รวมถึงการสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นในการใช้ชีวิตระหว่างการทำงานให้แก่นักบัญชีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมให้แก่บริษัท

กิตติกรรมประกาศ

Acknowledgement

งานวิจัยฉบับนี้ ได้รับความอนุเคราะห์อย่างดียิ่งจากนักบัญชีในกลุ่มสังคมนักบัญชี บนฐานข้อมูลเฟซบุ๊ค ในการตอบแบบสอบถาม ทำให้วิจัยเรื่องนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีและได้รับการสนับสนุนจาก คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี ที่ให้ทุนอุดหนุนการทำวิจัยเรื่องนี้ ทำให้ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยสำเร็จตามแผน ซึ่งองค์ความรู้และประโยชน์ที่ได้รับจากการทำวิจัยเรื่องนี้จะนำไปใช้พัฒนาตนเองและองค์กรในอนาคต คณะผู้วิจัยขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

References

นิพนธ์ กาญจนพิพัฒน์กุล (๒๕๕๐). “เกร็ดความรู้นักบัญชี: คุณสมบัตินักบัญชีที่ดี.” เข้าถึงเมื่อ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๔ เข้าถึงได้จาก http:๒๒www.google.com.

บุญยัง วิยณุมหิมาชัย (๒๕๔๔). “ความเครียดกับการทำงานวารสารเศรษฐศาสตร์ล้านนา.”

พรทิพย์ วรกิจโภคาทร (๒๕๒๙). “การวิจัยเพื่อการประชาสัมพันธ์”. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์:กรุงเทพมหานคร

วันชัย มีชาติ (๒๕๔๙). การบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (๒๕๓๘). พฤติกรรมผู้บริโภค.กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์พัฒนาศึกษา. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เสาวลักษณ์ (๒๕๖๐). “ปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีของผู้ทำบัญชีในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ที่จะจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ในประเทศไทย”. การค้นคว้าอิสระบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม

อดุลย์ จาตุรงคกุล (๒๕๔๓). กลยุทธ์การตลาด. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อุษณา แจ้งคล้อย, อาทรณ์ กิจจา (๒๕๖๐). “ความเครียดในการทำงานของนักบัญชีในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครราชสีมา.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

Chuwong T. (2010). Job Stress and Professional Nurse at Department of Pediatrics,Faculty of Medicine Siriraj Hospital. Indepentdent Study Master of Science Programin Community Psychology, Kasetsart University. (In Thai)

ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อการแสดงความรู้สึกของพนักงานบริการขณะให้บริการลูกค้าชาวต่างชาติ

ชวนชื่น อัคคะวณิชชา, อมรินทร์ เทวตา และ วงศ์ลัดดา วีระไพบูลย์

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

chuanchuen@ms.su.ac.th, amarin@ms.su.ac.th, wongladda@ms.su.ac.th*

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อการแสดงความรู้สึกและผลลัพธ์การแสดงความรู้สึกเมื่อให้บริการลูกค้าขาวต่างชาติของพนักงานบริการ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริการส่วนหน้าในธุรกิจโรงแรมที่พัก ร้านอาหาร ธนาคาร ในเขตพื้นที่อำเภอหัวหินและชะอำ จำนวน ๑๕ คน ซึ่งเลือกด้วยวิธีการเจาะจง เฉพาะพนักงานที่มีประสบการณ์ให้บริการลูกค้าต่างชาติ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการศึกษาสำหรับข้อมูลทั่วไปพบว่าพนักงานบริการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุอยู่ระหว่าง ๑๘ – ๓๓ ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ประสบการณ์ในการทำงานบริการอยู่ระหว่าง ๑ – ๑๒ ปี นอกจากนี้ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า เมื่อให้บริการลูกค้าชาวต่างชาติ พนักงานบริการส่วนหน้ามักเลือกแสดงความรู้สึกขณะปฏิบัติงานแบบแสร้งแสดง และแบบพยายามปรับความรู้สึกภายใน ส่วนปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการแสดงความรู้สึก คือ กฎการแสดงความรู้สึกของพนักงาน การให้อิสระในการปฏิบัติงาน นโยบายการให้ลูกค้าร้องเรียน สำหรับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อพนักงานคือ การเบื่อหน่ายและอ่อนล้าในการทำงาน ความรู้สึกเครียด

คำสำคัญ : การแสดงความรู้สึกขณะปฏิบัติงาน กฎการแสดงความรู้สึก การให้อิสระในการปฏิบัติงาน นโยบายการให้ลูกค้าร้องเรียน ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน

ORGANIZATIONAL FACTORS AFFECTING SERVICE EMPLOYEE'S EMOTIONAL LABOR WHEN DEALING WITH FOREIGN CUSTOMER

Chuanchuen Akkawanitcha, Amarin Tawata and Wongladda Weerapaiboon

Faculty of Management Science, Silpakorn University

chuanchuen@ms.su.ac.th, amarin@ms.su.ac.th, wongladda@ms.su.ac.th

Abstract

This research is qualitative methodology. The purpose of the study is to investigate the organizational factors affecting the employee's emotional labor and the consequences when dealing with the foreign customers. The twelve frontline employees in hotel, restaurant and bank are participants. The in-depth interview is used and the data is analyzed by content analysis.

The results reveal the most of participants are female, age range is ๑๘-๓๓ years old with bachelor degree, and the job experience is between 1-12 years. Additionally, the findings have found that when serving the foreign customers, the employee employs the surface acting and deep acting. The organizational factors that affect the employee's emotional labor are display rule, job autonomy and complaint policy. Moreover, the consequences of emotional labor are job burnout and stress.

Keywords: Emotional Labor, Display Rule, Job Autonomy, Complaint Policy, Job Burnout

บทนำ

งานด้านการบริการลูกค้าเป็นหน้าที่ที่สำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจบริการและการท่องเที่ยวอย่างมาก พนักงานบริการหรือผู้ที่ต้องติดต่อปฏิสัมพันธ์กับลูกค้าโดยตรงถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำเร็จของธุรกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริการลูกค้าชาวต่างชาติ พนักงานจำเป็นต้องมีความรู้และทักษะในการสื่อสารเนื่องจากมีความแตกต่างในเรื่องของค่านิยมและวัฒนธรรม (Ringberg et al., ๒๐๐๗) อย่างไรก็ตาม ลักษณะของงานบริการกำหนดให้พนักงานบริการต้องแสดงความรู้สึกขณะทำหน้าที่การบริการ (Emotional Labor) เช่น แสดงท่าทีร่าเริง ยิ้มแย้ม เป็นมิตร ถึงแม้ว่าภายใจจะไม่เป็นเช่นนั้นก็ตาม (Wong and Wang, ๒๐๐๙) ในขณะเดียวกันองค์กรเองก็มักจะมีกฎเกณฑ์ให้พนักงานได้แสดงออกทั้งนี้เพื่อการรักษาลูกค้าและคำนึงถึงรายได้ในอนาคต รวมถึงการกำหนดนโยบายต่าง ๆ เช่น ลูกค้าถูกต้องเสมอ การให้อิสระในการทำงานและการตัดสินใจแก้ปัญหา เป็นต้น ในขณะปฏิบัติงานพนักงานบริการส่วนหน้าบางคนก็เลือกที่จะใช้กลยุทธ์ในการแสดงความรู้สึกด้วยการเสแสร้งหรือใส่หน้ากากเพื่อให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจ ซึ่งการแสดงออกเช่นนี้ก็บรรลุกฎหรือข้อบังคับที่องค์การได้กำหนดให้พนักงานต้องแสดงออกมาด้วย แต่พนักงานบางคนก็เลือกที่จะใช้วิธีการปรับความรู้สึกภายในของตนเองให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่ตนเองเผชิญอยู่ (Ashforth and Humphrey, ๑๙๙๓) ถึงแม้ว่าพนักงานจะเลือกกลยุทธ์ในการแสดงความรู้สึกแบบใดก็ตาม ก็ยังคงเป็นเรื่องของการควบคุมอารมณ์ (Emotion Regulation) ซึ่งผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะกระทบต่อสุขภาวะของพนักงานโดยตรง เช่น ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Chu et al., ๒๐๑๒) ความเครียด และความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน (Xu et al., ๒๐๑๗) โดยท้ายที่สุดจะส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์การอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ทั้งนี้ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี และอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียงและได้รับความนิยมจากนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติเป็นจำนวนมาก มีทั้งนักท่องเที่ยวที่มาพำนักเป็นระยะเวลายาว (Longstay) และมาท่องเที่ยวตามฤดูกาล ดังนั้น การเข้ารับบริการจากธุรกิจบริการต่าง ๆ จึงเป็นเรื่องปกติที่พบเห็นได้บ่อย การปฏิสัมพันธ์ระหว่างลูกค้าชาวต่างชาติกับพนักงานบริการชาวไทยจึงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ และเพื่อให้ผู้ประกอบการมีผลประกอบการที่ดีขึ้น ความเข้าใจในการให้บริการและสุขภาวะของพนักงานบริการจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ดังนั้น คณะผู้วิจัยจึงประสงค์ศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อการแสดงความรู้สึกของพนักงานบริการขณะให้บริการลูกค้าชาวต่างชาติ

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อการแสดงความรู้สึกและผลลัพธ์การแสดงความรู้สึกของพนักงานบริการขณะให้บริการลูกค้าต่างชาติ

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดการแสดงความรู้สึกขณะปฏิบัติงาน (Emotional Labor)

นักวิชาการที่นำเสนอแนวคิดนี้คนแรกคือ Hochschild (๑๙๗๙) ซึ่งได้ให้คำนิยามการแสดงความรู้สึกขณะทำงาน หมายถึง ความพยายามในการปกปิดความรู้สึกที่แท้จริงภายในของตนเองเพื่อตอบสนองความต้องการ หรือเอาใจลูกค้า Grandey (๒๐๐๐) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า คือการที่บุคคลจัดการกับอารมณ์ตนเองให้สอดคล้องกับกฎเกณฑ์ที่จำเป็นต้องปฏิบัติในองค์กรโดยไม่ได้คำนึงถึงอารมณ์ส่วนตัว การแสดงความรู้สึกขณะทำงานถือว่าเป็นกลยุทธ์ในการเอาชนะอารมณ์และแสดงอารมณ์ออกมาของพนักงานซึ่งต้องทำงานแบบเดิมเป็นประจำทุกๆวัน Ashforth and Humphrey (๑๙๙๓) ได้แบ่งการแสดงความรู้สึกออกเป็น ๓ แบบ คือ ๑) การแสร้งแสดงความรู้สึก (Surface Acting) เป็นกลยุทธ์ในการรับมือของพนักงานที่จัดการกับความรู้สึกภายนอกที่แสดงออกมาแต่ยังคงรักษาอารมณ์ภายในเอาไว้ ซึ่งเป็นเหตุให้การแสดงความรู้สึกของพนักงานภายนอกกับภายในไม่สอดคล้องกันเมื่อต้องปฏิสัมพันธ์กับลูกค้า ๒) การปรับความรู้สึกภายใน (Deep Acting) คือความพยายามควบคุมอารมณ์ภายในอย่างเต็มที่เพื่อปฏิบัติงานตามกฎกติกาขององค์กร ซึ่งพนักงานพยายามทำงานตามความรู้สึกจริง ๆ หรือพยายามแสดงให้เห็นถึงบทบาทหน้าที่ที่พนักงานต้องทำ (Zapt, ๒๐๐๒) และ ๓) การแสดงความรู้สึกที่แท้จริงออกมา (Genuine Acting) เป็นการแสดงความรู้สึกที่แท้จริงของพนักงาน ภายในรู้สึกอย่างไรก็แสดงออกมาอย่างนั้น

จากการศึกษาในประเด็นการแสดงความรู้สึกของพนักงานขณะทำงาน จะพบว่าปัจจัยภายในองค์กรส่งผลอย่างมากต่อการเลือกกลยุทธ์การแสดงความรู้สึกของพนักงาน ได้แก่ การมีอิสระในการทำงาน (Job Autonomy) พนักงานจะรู้สึกว่าตนเองสามารถควบคุมลำดับขั้นตอนรวมถึงกระบวนการในการทำงานได้และปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ได้ (IPLIK et al., ๒๐๑๔) อีกปัยจัยหนึ่งที่พบได้บ่อยในงานบริการ คือ กฎการแสดงความรู้สึกที่พึงประสงค์ขององค์กร (Display Rule) หมายถึงการที่องค์กรพยายามให้พนักงานซ่อนอารมณ์ด้านลบเอาไว้ และแสดงอารมณ์เชิงบวกออกมา (Grandey, ๒๐๑๐) นอกจากนี้การศึกษาที่ผ่านมาพบว่าเมื่อพนักงานได้ใช้กลยุทธ์ตามที่ตนเองได้เลือกแสดงความรู้สึกนั้นสิ่งที่ตามมาคือการเบื่อหน่ายจากการทำงานโดยเฉพาะงานบริการจะรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ (Lee et al., ๒๐๑๙) รวมถึงความเครียด (Sohn et al., ๒๐๑๘)

วิธีการดำเนินการวิจัย

ผู้ให้ข้อมูลหลักและวิธีการรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาการแสดงความรู้สึกของพนักงานขณะปฏิสัมพันธ์กับลูกค้าชาวต่างชาติ คณะผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูลหลักเป็นพนักงานบริการส่วนหน้า (Frontline Employees) จากหลากหลายธุรกิจ แต่มีลักษณะเป็นการบริการที่มีการติดต่อระดับสูง (High Contact) คือมีการติดต่อปฏิสัมพันธ์กับลูกค้าโดยตรง โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งเลือกเฉพาะพนักงานบริการที่มีประสบการณ์ในการให้บริการลูกค้าชาวต่างชาติ

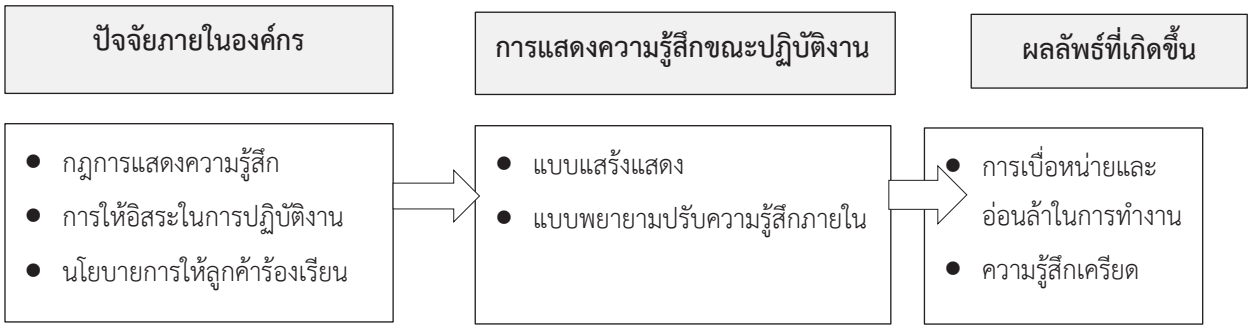
ประกอบด้วยพนักงานบริการส่วนหน้าในร้านอาหาร พนักงานต้อนรับในโรงแรม พนักงานธนาคาร จำนวน ๑๕ คน ในเขตพื้นที่อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี และอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้เวลาสัมภาษณ์พนักงานคนละประมาณ ๕๐-๖๐ นาที

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลและถอดเทปการสัมภาษณ์เรียบร้อยแล้ว คณะผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยเริ่มจำแนกหมวดหมู่ของข้อมูล และแจงนับ “หัวเรื่อง” (Hsieh and Shannon, ๒๐๐๕) ตามประเด็นและวัตถุประสงค์ของการศึกษา

ผลการศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือพนักงานบริการเป็นเพศหญิง จำนวน ๑๑ คนและเป็นเพศชายจำนวน ๔ คน อายุเฉลี่ยอยู่ที่ ๑๘-๓๓ ปี การศึกษาระดับปริญญาตรีและมีประสบการณ์ในการทำงานบริการอยู่ระหว่าง ๑ ปีถึง ๑๒ ปี และลูกค้าชาวต่างชาติมีทั้งชาวยุโรป เช่น อังกฤษ อเมริกา สวีเดน เยอรมัน ฝรั่งเศส ส่วนชาวเอเชีย ได้แก่ จีน ญี่ปุ่น มาเลเซีย นอกจากนี้ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์พบว่าเมื่อพนักงานบริการส่วนหน้าให้บริการลูกค้าชาวต่างชาติมักเลือกใช้รูปแบบการแสดงความรู้สึกขณะทำงาน ๒ ลักษณะคือ แบบแสร้งแสดงความรู้สึกและแบบพยายามปรับความรู้สึกภายใน สำหรับปัจจัยภายในองค์กรทำให้พนักงานตัดสินใจเลือกรูปแบบการแสดงความรู้สึกคือ กฎการแสดงความรู้สึกขององค์กร (Display Rule) การให้อิสระในการทำงาน (Job Autonomy) และนโยบายการร้องเรียนของลูกค้า (Complaint Policy) นอกจากนี้ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเมื่อพนักงานแสดงความรู้สึกก็คือการเบื่อหน่ายในการทำงาน (Job Burnout) และรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ รวมถึงเกิดความรู้สึกเครียด สรุปผลการศึกษาแสดงในภาพที่ ๑



ภาพที่ ๑: ปัจจัยเหตุและผลลัพธ์ของการแสดงความรู้สึกขณะให้บริการลูกค้าชาวต่างชาติ

ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการแสดงความรู้สึกของพนักงาน

ปัจจัยภายในองค์กรที่ทำให้พนักงานบริการส่วนหน้าต้องพิจารณาและตัดสินใจเลือกวิธีการแสดงความรู้สึกเมื่อให้บริการลูกค้าชาวต่างชาติ สามารถจำแนกได้ ๓ ปัจจัย คือ

๑) กฎการแสดงความรู้สึก หมายถึงกฎขององค์กรหรือที่ทำงานที่ต้องการให้พนักงานได้แสดงความรู้สึกเชิงบวกออกมาขณะให้บริการ เช่น การยิ้มแย้มบนใบหน้าและการแสดงความพร้อมในการให้บริการ ผลจากการสัมภาษณ์พบว่าผู้ประกอบการมักจะเข้มงวดเรื่องการให้บริการที่มีแต่ลูกค้าชาวต่างชาติ โดยเฉพาะร้านบาร์เบียร์ เจ้าของร้านจะค่อนข้างเข้มงวดต่อการบริการของพนักงานบริการมากเนื่องจากมองว่าลูกค้าชาวต่างชาติคือบุคคลที่ทำให้รายได้ของร้านเกิดขึ้นดังนั้นพนักงานต้องทำให้ลูกค้าเหล่านั้นพึงพอใจมากที่สุด ดังเช่นพนักงานอธิบายว่า

“เจ้าของร้านจะ Strict มากเลย เขาจะบอกว่า อย่าหน้าบึ้ง ต้องคุยกับแขกดี ๆ นะ ถ้าอันไหนไม่เข้าใจก็ยิ้มไว้ก่อน แล้วก็ เออ ค่อยมาถาม แต่ถ้าอยากรู้จริงๆ ก็ค่อยมาถาม”

(พนักงานบริการร้านอาหาร เพศชาย อายุ ๒๔ ปี)

๒) การให้อิสระในการปฏิบัติงาน ความหมายตรงกันข้ามกับกฎการแสดงความรู้สึกของ หมายถึงการที่พนักงานบริการก็จะมีอิสระให้แก้ปัญหา ตัดสินใจ หรือจัดการว่าจะให้บริการอย่างไรโดยบางครั้งไม่จำเป็นต้องรายงานหัวหน้าก่อน ซึ่งพนักงานบริการให้ข้อมูลว่าการให้อิสระทำให้พวกเขาไม่ต้องแสร้งแสดงความรู้สึก

๓) นโยบายการให้ลูกค้าร้องเรียน พนักงานบริการมักจะกลัวการเรียนร้องจากลูกค้า เนื่องจากพวกเขาบอกว่าส่งผลต่อรายได้ขององค์กรและยิ่งกว่านั้นคือตัวพนักงานจะได้รับผลกระทบในเรื่องการทำงานและประสิทธิภาพการทำงาน นั่นหมายถึงงานในอนาคตด้วย

การแสดงความรู้สึกขณะปฏิบัติงาน

จากปัจจัยภายในองค์กรที่ผู้ประกอบการ หัวหน้างานพยายามให้พนักงานปฏิบัติตาม หรือให้อิสระในการทำงานย่อมส่งผลต่อการแสดงความรู้สึกของพนักงานเมื่อให้บริการลูกค้าชาวต่างชาติ ผลจากการสัมภาษณ์พบว่า พนักงานบริการมักแสดงความรู้สึกในขณะให้บริการ **๒** รูปแบบ คือ การแสร้งแสดงความรู้สึก พนักงานบริการกล่าวว่าบางครั้งก็มีอารมณ์โมโห โกรธ ไม่พอใจแต่เมื่อไปยืนให้บริการแล้วก็ต้องทำหน้าที่ด้วยการยิ้มตามนิสัยคนไทย ดังตัวอย่างข้างล่าง

“วันนั้นเป็นลูกค้าฝรั่ง หนูก็จะยิ้มก่อนเลย แต่พอบริการไป ใจหนูก็โอ้ย อะไรวะยากจังอะไรอย่างนี้ แบบถ้าเกิดสมมติมันเยอะ มันต้องประสานงานกับคนนู้นคนนี้อะไรอย่างนี้ ก็คือบางทีหนูก็ไม่ได้อยากจะยิ้มไปตาม หนูไม่ได้ปรับอารมณ์แบบ ก็คือ ข้างในไม่ได้ยิ้มไงก็คือข้างใน เมื่อไหร่จะเสร็จว้าอะไรอย่างนี้”

(พนักงานธนาคาร เพศหญิง อายุ ๓๒ ปี)

อีกรูปแบบหนึ่งของการแสดงความรู้สึก คือการพยายามปรับความรู้สึกภายในใจของตนเอง ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานบางคนรับรู้ว่าหน้าที่ของงานบริการคือการทำให้ลูกค้าพึงพอใจ ดังนั้นการแสดงความรู้สึกขณะให้บริการควรออกมาจากใจที่แท้จริง ซึ่งพนักงานจะพยายามปรับความรู้สึกภายในอย่างเหมาะสม เช่น พนักงานในโรงแรมท่านหนึ่งกล่าวว่า

“เราก็เหมือนๆ ยินดีต้อนรับๆ ก็คือเหมือนถ้าหน้ายิ้มอย่างเดียวมันก็เหมือนเป็นหุ่นมากกว่านะคะ ดิฉันคิด ว่า ยิ้มมันต้องมาจากข้างในนะคะ”

(พนักงานต้อนรับโรงแรม เพศหญิง อายุ ๓๓ ปี)

ผลลัพธ์ของการแสดงความรู้สึก

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าพนักงานบริการหลายท่านเมื่อต้องแสดงความรู้สึกทั้งที่แสร้งทำและพยายามปรับอารมณ์ตนเอง รวมถึงบางครั้งพนักงานจะประสบกับสถานการณ์บางอย่างที่ไม่พึงปรารถนา เช่น การไม่เข้าใจวัฒนธรรมของชาวต่างชาติ ผลที่ตามมาก็คือพนักงานมักจะรู้สึกเบื่อหน่าย อ่อนล้า และบางคนจะมีความเครียดด้วย ดังเช่นพนักงานร้านอาหารได้อธิบายว่า

“หนูยิ้ม แต่ตอนนั้นใจหนูแป้วไปแล้ว.....เหนื่อยล้า แล้วก็เบื่อด้วยตรงที่ว่าทำไม เจอแต่ลูกค้าแบบนี้บางทีมาก็เฟรนลี่มาก อะไรก็ได้ แต่บางคนทำไมถึงเรื่องเยอะจัง .....บางที ก็คุยไปเค้าไม่รู้เรื่องแต่ชาวต่างชาติอะ ถ้าเราบริการเค้าดี เค้าก็ดี กับเรามากนะ”

(พนักงานร้านอาหารฟาสต์ฟูด เพศหญิง อายุ ๒๗ ปี)

“สีหน้าปกติ ยิ้มแย้มแต่ใจอะไม่รู้สึกไม่ดี..... ณ โมเม้นต์นั้นลำบากบอกเลยว่าเหนื่อยมากหมดเรี่ยวหมดแรง ไม่อยากทำงานต่อ แอบเครียด บางทีอยากให้เวลามันหมดๆ แบบ เมื่อไหร่จะ สิบโมงครึ่งจะได้หมดเวลา”

(พนักงานต้อนรับโรงแรม เพศหญิง อายุ ๒๖ ปี)

สรุปและการอภิปรายผล

จากการศึกษาพบว่าพนักงานบริการส่วนหน้าในหลายๆอาชีพที่มีประสบการณ์ในการให้บริการลูกค้าชาวต่างชาติมีการเลือกใช้รูปแบบในการแสดงความรู้สึกขณะปฏิสัมพันธ์กับลูกค้าชาวต่างชาติโดยเลือกใช้การแสดงความรู้สึกทั้งการแสร้งแสดงความรู้สึก **(Surface Acting)** และการแสดงความรู้สึกแบบพยายามปรับความรู้สึกภายใน **(Deep Acting)** ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการแสดงความรู้สึกในการทำงาน **(Emotional Labor)** และทฤษฎีการควบคุมอารมณ์ **(Emotion Regulation Theory)** ที่อธิบายว่าบุคคลจะควบคุมและปรับอารมณ์ในหลายๆช่วงของกระบวนการแสดงความรู้สึก ซึ่งการควบคุมอารมณ์เป็นเรื่องของการปรับจิตใจให้คิดดี หรือปรับการแสดงความรู้สึกให้แสร้งแสดงออกทางสีหน้า ท่าทาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมาของ Liu (**๒๐๑๗**) ที่พบว่าพนักงานส่วนหน้าของโรงแรมมีความถี่ในการใช้การแสดงความรู้สึกแบบพยายาม

ปรับความรู้สึกภายในมากกว่าการแสร้งแสดงความรู้สึก แต่โดยรวมการแสดงความรู้สึกถูกใช้ทั้งสองแบบ จากผลการสัมภาษณ์พบว่าปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ กฎการแสดงความรู้สึก การมีอิสระในการทำงาน และการร้องเรียนของลูกค้า ทำให้พนักงานบริการต้องใช้กลยุทธ์ในการแสดงความรู้สึกทั้งแบบแสร้งแสดงความรู้สึกและความพยายามการปรับความรู้สึกภายใน ซึ่งสอดคล้องกับแบบจำลองการแสดงความรู้สึก (Emotional Labor) ของ Grandey (๒๐๐๐) ที่อธิบายว่ากฎขององค์กร ความมีอิสระในการทำงาน การสนับสนุนของทั้งองค์กรและเพื่อนร่วมงาน การปฏิสัมพันธ์กับลูกค้าและความถี่รวมถึงอารมณ์ของพนักงานส่งผลกระทบต่อการแสดงความรู้สึกขณะทำงาน นอกจากนี้ผลการศึกษายังพบว่าเมื่อพนักงานแสดงความรู้สึกขณะทำงานแล้วส่งผลต่อสุขภาวะของตนเอง เช่น เบื่อหน่าย อ่อนล้า และเครียด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Amissah et al., (๒๐๒๑) ที่พบว่าการแสร้งแสดงความรู้สึกออกมาทำให้พนักงานบริการรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ และผลการศึกษาของ Kim and Jung (๒๐๒๑) ที่พบว่าการแสดงความรู้สึกของพนักงานส่งผลกระทบต่อความเครียดและอันตรายต่อสภาวะจิตใจของตัวพนักงานอีกด้วย

การนำไปใช้ประโยชน์เชิงการบริหารจัดการ

จากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยภายในองค์กรทำให้พนักงานต้องใช้การแสดงความรู้สึกเมื่อให้บริการลูกค้าชาวต่างชาติและส่งผลต่อสุขภาวะของพนักงานบริการ ดังนั้นผู้ประกอบการ ผู้บริหารองค์กรสามารถนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้วยการฝึกอบรมพัฒนาทักษะการบริการและการแสดงความรู้สึกที่เป็นธรรมชาติ รวมถึงการจัดกิจกรรมให้พนักงานได้เรียนรู้วัฒนธรรมของลูกค้าชาวต่างชาติเพื่อเสริมสร้างความมั่นใจและมีความเข้าใจลูกค้าชาวต่างชาติมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ ดังนั้นการศึกษาครั้งต่อไปอาจจะทำการศึกษาการแสดงความรู้สึกของลูกค้าที่ให้บริการลูกค้าชาวต่างชาติในเชิงปริมาณเพื่อเป็นการยืนยันผลการศึกษานี้ รวมถึงการเพิ่มตัวแปรที่เกี่ยวข้องในบริบท เช่น ความฉลาดทางวัฒนธรรม พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในงานบริการ ซึ่งเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่อาจจะช่วยทำให้ความเข้าใจเรื่องการแสดงความรู้สึกขณะทำงานของพนักงานมีความกระจ่างชัดมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

Amissah, E. F., Blankson-Stiles-Ocran, S., & Mensah, I. (2021). Emotional labour, emotional exhaustion and job satisfaction in the hospitality industry. *Journal of Hospitality and Tourism Insights, ahead-of-print*(ahead-of-print).

Ashforth, B.E., & Humphrey, R.H. (1993). Emotional labor in service roles: The influence of identity. *Academy of Management Review, 18*, 88–115.

Chu, K. H., Baker, M. A., & Murrmann, S. K. (2012). When we are onstage, we smile: The effects of emotional labor on employee work outcomes. *International Journal of Hospitality Management, 31*(3), 906-915.

Grandey, A.A. (2000). Emotion regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology, 5,* 95–110.

Grandey, A., Rafaeli, A., Ravid, S., Wirtz, J., & Steiner, D. D. (2010). Emotion display rules at work in the global service economy: the special case of the customer. *Journal of Service Management, 21*(3), 388-412.

Hochschild, A.R. (1979). Emotion work, feeling rules, and social structure. *American Journal of Sociology, 85*, 551-575.

Hsieh, H. F. & Shannon, S. E. (2005). Three Approaches to Qualitative Content Analysis. *Qualitative Health Research. 15*, 1277-1288.

İplik, F. N., Topsakal, Y., & Iplik, E. (2014). The Effects of Emotional Labor on Job Attitudes of Hotel Employees: Mediating and Moderating Roles of Social Support and Job Autonomy *International Review of Management and Marketing, 4*(3), 175-186.

Kim, J., & Jung, H.-S. (2021). The Linkage between Emotional Labor and Stress Effects on Retail Sales Workers. *Journal of Distribution Science*, *19* (10), 99-100.

Lee, Y. H., Lee, S. H. B., & Chung, J. Y. (2019). Research on How Emotional Expressions of Emotional Labor Workers and Perception of Customer Feedbacks Affect Turnover Intentions: Emphasis on Moderating Effects of Emotional Intelligence. *Frontiers in Psychology, 9*, 2526.

Liu, X. (2017) Emotional Labor Strategy of Hotel Frontline Employees: The Antecedents and Consequences. *Journal of Service Science and Management*, *10,* 425-436.

Ringberg, Torsten, Gaby Odekerken-Schro¨der, and Glenn Christensen (2007), A Cultural Models Approach to Segmenting Consumer Recovery Expectations. *Journal of Marketing, 71*, 194–214.

Sohn, B. K., Park, S. M., Park, I.J., Hwang, J. Y., Choi, J.S., Lee, J.Y., & Jung, H.Y. (2018). The Relationship between Emotional Labor and Job Stress among Hospital Workers. *Journal of Korean medical science, 33*(39), e246.

Wong, J.Y., & Wang, C.H. (2009). Emotional labor of the tour leaders: An exploratory study. *Tourism Management, 30*(2), 249-259.

Xu, S., Martinez, L. R., & Lv, Q. (2017). Communication is Key: The Interaction of Emotional Labor Strategies on Hotel Supervisors' Turnover Intentions in China. *Tourism Analysis, 22*(2), 125-137.

Zapf, D. (2002). Emotion work and psychological well-being: A review of the literature and some conceptual considerations. *Human Resource Management Review, 12*, 237–268.

บทบาทของแพทย์แผนไทยในโรงพยาบาลรัฐของระบบสาธารณสุขไทย

ชนาภัทร นริสศิริกุล [๑]

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Email address: b.chanapat@icloud.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของแพทย์แผนไทยระดับปฏิบัติการที่เข้ามามีบทบาทด้านสุขภาพในระบบสาธารณสุขไทยจากนโยบายสนับสนุนจากรัฐ ผู้วิจัยเก็บรวมรวมข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกร่วมกับการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ มีประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓ คน เป็นแพทย์แผนไทยระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลของรัฐระดับต่าง ๆ จำนวน ๓ คน โดยผลการวิจัยพบว่า วิชาชีพแพทย์แผนไทยมีบทบาทหลักด้านการส่งเสริม การป้องกัน การรักษา การฟื้นฟูสุขภาพด้วยศาสตร์การแพทย์แผนไทยที่เป็นไปตามที่ได้รับมอบหมายและตามนโยบายของภาครัฐ แต่ปัจจัยด้านความไม่ต่อเนื่องของนโยบายรัฐส่งผลต่อทิศทางในการบริการของแพทย์แผนไทยในโรงพยาบาลรัฐ และการเปลี่ยนแปลงผลตอบแทนของระบบหลักประกันสุขภาพซึ่งเป็นรายได้หลักของหน่วยงานแพทย์แผนไทย ส่งผลในด้านการดำเนินงานและรายได้ของโรงพยาบาล ด้านการบริการแพทย์แผนไทยใช้ศาสตร์การแพทย์แผนไทยบูรณาการกับวิทยาศาสตร์การแพทย์เพื่อใช้ในการสื่อสารกับสหวิชาชีพ เป็นส่วนหนึ่งในการช่วยเหลือดูแลสุขภาพของประชาชน แต่โอกาสในการแสดงศักยภาพของแพทย์แผนไทยขึ้นอยู่กับสหวิชาชีพในการหยิบยื่นพื้นที่ในการเข้าถึงการรักษาคนไข้ในโรงพยาบาลได้มากขึ้น นอกจากนี้หน่วยงานแพทย์แผนไทยมีบุคลากรจำนวนจำกัดตามศักยภาพของแต่ละโรงพยาบาล ทำให้แพทย์แผนไทยต้องรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้น เช่น งานด้านธุรการ งานด้านการจัดการหน่วยงานแพทย์แผนไทย การรับผิดชอบดูแลหน่วยบริการสาธารณสุขในเครือข่าย ทำให้บทบาทด้านการรักษาถูกลดทอนลง และบริบทด้านโครงสร้างส่งผลต่อขอบเขตการปฏิบัติงานของแพทย์แผนไทย จึงทำให้เกิดข้อจำกัดในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ : บทบาทแพทย์แผนไทย, แพทย์แผนไทยในโรงพยาบาลรัฐ, แพทย์แผนไทยในระบบสาธารณสุขไทย

[๑] ผศ.ดร.วสันต์ เหลืองประภัสร์, คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, wasanbu@gmail.com

ROLES OF THAI TRADITIONAL MEDICINE DOCTORS IN PUBLIC HOSPITALS OF THAI PUBLIC HEALTH SYSTEM

Chanaphat Narissirikul [1]

Thammasat University

Email address: b.chanapat@icloud.com

Abstract

This research aims to study the roles and responsibilities of Thai traditional medicine doctors at the practitioner level who play a role of healthcare in Thai public health system according to the supported policies from government. In-depth interview and informal interview were used to collect the data from ๓๓ key informants who was a Thai traditional medicine doctor at the practitioner level from a variety scale of public hospitals. The result found that Thai traditional medicine had a major role in health promotion, prevention, treatment, and rehabilitation using Thai traditional medicine knowledge as assigned and according to government policies. However, the discontinuity of government policies affected the direction of Thai traditional medicine doctors' services in public hospitals. Changes in the returns of the National Health Security system, which was the main income of Thai traditional medicine departments, also affected the hospital's operation and income. In terms of Thai traditional medicine's service, integration between Thai traditional medicine and medical science for communication with multidisciplinary team was a part of helping people's healthcare. The opportunities to demonstrate the potential of Thai traditional medicine doctors, however, depended on multidisciplinary team's decision that allowed Thai traditional medicine doctors to treat more patients in the hospital. Moreover, there was a limited number of staff in Thai traditional medicine department according to the potential of each hospital which made Thai traditional medicine doctors more responsible for various tasks such as administrative work, management of Thai traditional medicine department, and responsibility for taking care of the healthcare service units in the network. As the result, the roles of Thai traditional medicine doctors were reduced and limited by structural context that scoped Thai traditional medicine practice.

Keywords: Roles of Thai traditional medicine doctor, Thai traditional medicine doctor in public hospital, Thai traditional medicine doctor in Thai public health system.

[1] Asst.Prof.Dr.Wasan Luangprapat. Thammasat University. wasanbu@gmail.com

บทนำ

Introduction

ประเทศไทยมีพื้นฐานด้านการรักษาเป็นวัฒนธรรมที่เก่าแก่และได้รับอิทธิพลจากภายนอกอยู่ตลอดเวลา แต่ยังคงวัฒนธรรมรูปแบบการรักษาของตัวเองได้ คนไทยมีการนำสมุนไพรมาใช้เป็นยารักษาโรคตั้งแต่สมัยก่อนประวัติศาสตร์โดยเป็นเอกลักษณ์ของสังคมในเขตมรสุม ต่อมาได้มีการผสมผสานระหว่างความเชื่อดั้งเดิมกับความเชื่อทางพุทธศาสนา ทั้งด้านการวินิจฉัยโรค การรักษาโรค ด้านระบบการแพทย์มีทำเนียบศักดินาตั้งแต่สมัยอยุทธยาตอนต้น มีการวางระบบบริหารเป็นข้าราชการแพทย์หลวง แบ่งหน้าที่รักษาตามที่หมอเชี่ยวชาญ เป็นกรมขนาดใหญ่มีข้าราชการในสังกัดเป็นจำนวนมากในการดูแลสุขภาพของสังคม ต่อมาเริ่มมีการปรากฏของแพทย์ศาสตร์อื่นในระบบราชการ ได้แก่ แพทย์จีน แพทย์อินเดีย แพทย์ชาวตะวันตก แสดงให้เห็นถึงความเปิดกว้างด้านการแพทย์ให้เข้ามามีบทบาทในการรักษา จนเกิดเหตุการณ์สมัยเสียกรุงศรีอยุธยามีการเผาทำลายหนังสือเรียนการแพทย์และจับตัวหมอไปเป็นเชลย ทำให้การแพทย์ในเมืองหลวงประสบปัญหาขาดแคลนเป็นอย่างมาก เมื่อได้กำการกอบกู้เอกราชมาได้จึงเริ่มมีการฟื้นฟูการแพทย์จากแพทย์หัวเมืองต่าง ๆ เข้ามาช่วย แต่ฟื้นฟูไม่ได้มากนัก ต่อมาแพทย์แผนตะวันตกจึงเริ่มมีบทบาทมากขึ้นในสมัยรัชกาลที่ ๓ แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ และมีบทบาทมากขึ้นเรื่อย ๆ จนในสมัยรัชกาลที่ ๕ ได้มีการตั้งโรงเรียนแพทยากร หรือโรงเรียนแพทย์ศิริราชขึ้น โดยมีการสอนทั้ง ๒ ฝ่ายผสมกัน แต่ต่อมามีการยกเลิกวิชาการแพทย์แผนไทย และมีการออกพระราชบัญญัติการแพทย์เป็นเหตุให้การรักษาโดยแพทย์แผนไทยเป็นการรักษาที่ผิดกฎหมาย ส่งผลให้บทบาทด้านการรักษาของแพทย์แผนไทยเสื่อมถอยลงเป็นอย่างมาก

ในปัจจุบันได้มีการส่งเสริมการแพทย์แผนไทยได้รับความสนใจมากขึ้นในสังคมไทย โดยเฉพาะจากรัฐ เช่น การมีหน่วยงานระดับกรมขึ้นมารับผิดชอบงานโดยตรง คือ กรมพัฒนาการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก รวมทั้งมีสถาบันการศึกษาของรัฐหลายแห่งได้เปิดสอนในสาขาการแพทย์แผนไทยระดับปริญญาตรี และระดับอื่น ๆ มีความพยายามผสมผสานการแพทย์แผนไทยให้เข้ากับระบบบริการสุขภาพของรัฐ ส่งเสริมและทำการวิจัยเพื่อพัฒนายาสมุนไพรและระบบการแพทย์แผนไทยมากขึ้น มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ชาติการพัฒนาภูมิปัญญาไท สุขภาพวิถีไท อันครอบคลุมการพัฒนาการแพทย์แผนไทย การแพทย์พื้นบ้าน และการแพทย์ทางเลือกในสังคมไทย

แม้การแพทย์แผนไทยของไทยจะมีความสำคัญมากขึ้น แต่สถานะของการแพทย์แผนไทยของไทยก็ยังอยู่ในระดับต่ำ มีพัฒนาการที่ล่าช้า กรมพัฒนาการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกที่จัดตั้งขึ้นนั้น มีฐานะเป็นกรมวิชาการขนาดเล็ก ได้รับงบประมาณไม่ถึงร้อยละ ๑ ของงบประมาณของกระทรวงสาธารณสุข คือ โดยในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ กรมพัฒนาการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกได้รับจากจัดสรรงบประมาณจำนวน ๓๔๓ ล้านบาท ในงบประมาณของกระทรวงสาธารณสุข ๑๕๘,๐๐๐ กว่าล้านบาท นอกจากนี้นโยบายในการสนับสนุนจากรัฐขาดความจริงจังและต่อเนื่อง ทำให้การการดำเนินการมีปัญหาติดขัด ส่งผลต่อสถานการณ์ด้านการจัดการความรู้ในปัจจุบันมีความก้าวหน้าในด้านการจัดการความรู้และการวิจัยมากพอควร แต่ยังไม่เกิดระบบการบันทึก

ภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านสุขภาพ (การจัดทำการบันทึกด้วยหลักฐานเชิงประจักษ์ การตรวจสอบความรู้ และการนำไปใช้ประโยชน์) ทั้งยังมีปัญหาการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ ขาดแคลนบุคลากรที่เป็นอาจารย์สอนการแพทย์แผนไทยที่มีประสบการณ์และความสามารถ ผู้ที่จบจึงมักขาดทักษะในการรักษาโรค ทำให้มีปัญหาด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการแพทย์แผนไทยในภาครัฐ ซึ่งเป็นระบบบริการสุขภาพหลักในสังคมไทย

สถานะของการแพทย์แผนไทยยังไม่ค่อยได้รับการยอมรับจากภาครัฐและวงการแพทย์เท่าที่ควร โดยเฉพาะจากบุคลากรทางการแพทย์แผนปัจจุบัน ด้วยจากแนวคิดทางสังคมศาสตร์ในยุคหลังสมัยใหม่ ที่ใช้องค์ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ที่ใช้เป็นกระแสหลักในการพัฒนาโลก และอ้างอิงอยู่ในฐานความเชื่อของตน ทำให้ความรู้แบบอื่นที่แตกต่างไปจากความรู้กระแสหลักถูกมองว่าเป็นความรู้ที่ผิด เป็นสิ่งล้าสมัย หรือความงมงาย องค์ความรู้การแพทย์แผนไทยขาดความชัดเจน ไม่เป็นระบบเป็นศาสตร์ที่ไม่มีหลักสูตรและวิธีการปฏิบัติในการรักษาที่แน่นอน ไม่เป็นวิทยาศาสตร์ ไม่สามารถเชื่อมโยงทฤษฎีกับการปฏิบัติได้ การไม่ได้รับการยอมรับจากรัฐด้วยเหตุผลนานาประการ ได้ถูกหยิบยกมาเป็นข้ออ้างในการตัดการแพทย์แผนโบราณออกจากโรงเรียนแพทยาลัยและศิริราชพยาบาลในอดีต โดยแพทย์ส่วนมากเชื่อว่าความด้อยคุณภาพมาตรฐานไม่เป็นระบบของการแพทย์แผนไทยจะเป็นเงื่อนไขที่ไม่ได้รับการพัฒนาให้ให้มีศักดิ์ศรีทัดเทียมการแพทย์แผนปัจจุบันในอนาคต

จากปัญหาดังกล่าวจึงต้องการจะศึกษาบทบาทแพทย์แผนไทยจากการปฏิบัติงานของแพทย์แผนไทยระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลของรัฐ เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในบทบาทหน้าที่ของแพทย์แผนไทย

เนื้อหา
Body

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาบทบาทด้านการปฏิบัติงานของแพทย์แผนไทยระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลของรัฐ

๒. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการปฏิบัติงานของแพทย์แผนไทยระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลของรัฐ

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาบทบาทและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของแพทย์แผนไทยระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลชุมชนของรัฐ

ขอบเขตด้านเวลา

เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แพทย์แผนไทยระดับปฏิบัติการที่จะการอยู่ในโรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลชุมชนของรัฐ

นิยามศัพท์เฉพาะ

การแพทย์แผนไทย หมายถึง กระบวนการทางการแพทย์เกี่ยวกับการตรวจ วินิจฉัย บำบัด รักษา หรือป้องกันโรค หรือการส่งเสริมและฟื้นฟูสภาพของมนุษย์ การผดุงครรภ์ การนวดไทย และให้ความหมายรวมถึงการเตรียมการผลิตยาแผนไทย และการประดิษฐ์อุปกรณ์หรือเครื่องมือทางการแพทย์ ทั้งนี้โดยอาศัยความรู้หรือตำราที่ได้ถ่ายทอดและพัฒนาสืบต่อกันมา

แพทย์แผนไทย หมายถึง ผู้ที่ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาการแพทย์แผนไทย หรือสาขาวิชาการแพทย์แผนไทยประยุกต์ และได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบโรคศิลปะสาขาการแพทย์แผนไทย ประเภทเวชกรรมไทย หรือสาขาการแพทย์แผนไทยประยุกต์

แพทย์แผนไทยระดับปฏิบัติการ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการทำงานปฏิบัติงานด้านการแพทย์แผนไทย ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ และปฏิบัติงานอื่น ตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านการปฏิบัติการ ด้านการวางแผน ด้านการประสานงาน ด้านการบริการ

วิธีการดำเนินการวิจัย

เพื่อเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยมีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แพทย์แผนไทยระดับปฏิบัติการในหน่วยบริการสาธารณสุขระดับต่าง ๆ จำนวน ๓ คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) โดยผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (Informal interview) เพื่อให้เกิดความผ่อนคลายในการให้ข้อมูลและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อให้ได้คำตอบเชิงลึก แบ่งออกเป็น ๒ ตอนดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนตัวของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ ๒ ข้อมูลด้านการปฏิบัติงานของแพทย์แผนไทย ซึ่งประกอบด้วย

ข้อที่ ๑ บทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของแพทย์แผนไทยระดับปฏิบัติการ

ข้อที่ ๒ ปัญหาและอุปสรรคที่พบในการปฏิบัติหน้าที่ของแพทย์แผนไทยระดับปฏิบัติการ

แบบบันทึก (Field note) ผู้วิจัยจะทำการจดข้อมูลบันทึกเนื้อหาที่ได้รับระหว่างการสัมภาษณ์และขออนุญาตกลุ่มตัวอย่างในการบันทึกเสียงระหว่างการสัมภาษณ์ทุกครั้ง เพื่อสามารถบันทึกข้อมูลให้ได้อย่างครบถ้วนและถูกต้องมากที่สุด โดยใช้โปรแกรม Zoom ในการสัมภาษณ์และบันทึกการสนธนาในรูปแบบวีดีโอ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้านเอกสาร (Document Data) และข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้กระบวนการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพและรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ ปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของแพทย์แผนไทย เพื่อเป็นไปตามบทบาทหน้าที่ตามกฎหมายและนโยบายของรัฐ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ตามประเด็นข้อมูลต่าง ๆ โดยผู้วิจัยไม่มีอคติตามวิธีการตรวจสอบข้อมูล ข้อมูลที่ได้เป็นข้อมูลที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากการถอดวีดีโอบันทึกการสนธนา และทำการวิเคราะห์ในรูปแบบเชิงพรรณนา

นอกจากนี้ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ไปพร้อมกับการเก็บข้อมูล โดยจัดข้อมูลให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์การวิจัย และมีการศึกษาข้อมูลจากการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ ทั้งจากกฎหมายและพระราชบัญญัติเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพการแพทย์แผนไทย นโยบายส่งเสริมและสนับสนุนรูปแบบการให้บริการทางการแพทย์แผนไทย ในหน่วยงานสาธารณสุข เป็นต้น เพื่อนำมาประกอบการเขียนบรรยายเนื้อหาข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เชิงพรรณนา และนำมาหาความสัมพันธ์เพื่อใช้ในการเชื่อมโยงข้อมูลที่ได้มากับเอกสารหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้นำไปสู่การสรุปผลงานวิจัยและหาปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานของแพทย์แผนไทยต่อไป

บทสรุป
Conclusion

การศึกษาบทบาทของแพทย์แผนไทยในโรงพยาบาลรัฐของระบบสาธารณสุขไทย แบ่งผลการศึกษาออกเป็น ๒ ตอน ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

๑. สรุปผลการศึกษาบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของแพทย์แผนไทยระดับปฏิบัติการ

จากการศึกษาบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของแพทย์แผนไทยระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาล ซึ่งสามารถสรุปบทบาทได้ดังต่อไปนี้

๑. บริการด้านเวชกรรมแผนไทย ในการตรวจวินิจฉัยโรค และการรักษาโรคโดยใช้องค์ความรู้ของแพทย์แผนไทย

๒. บริการด้านเภสัชกรรมไทย ยาสมุนไพร ทั้งในการผลิต (ตามความเหมาะสมของแต่ละพื้นที่)

การปรุงยาตำรับ การจัดหา การจัดเก็บรักษาการจ่ายยา และการติดตาม เฝ้าระวังผลข้างเคียงของการใช้ยาจากสมุนไพร

๓. ให้บริการรักษา การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และการฟื้นฟูสุขภาพ ด้วยวิธีการแพทย์แผนไทยในสถานบริการและเครือข่าย เช่น การให้บริการนวด การอบไอน้ำสมุนไพร การประคบสมุนไพร การทับหม้อเกลือ หรือหัตถการด้านการแพทย์แผนไทยอื่น ๆ การจัดกิจกรรมเพื่อการส่งเสริมสุขภาพด้านต่าง ๆ เช่น การออกกำลังกายด้วยท่าฤาษีดัดตน การแช่เท้าด้วยสมุนไพร

๔. ทำงานเชิงรุกในชุมชน เพื่อดูแลสุขภาพของคนไข้ด้วยการแพทย์แผนไทย เช่น ผู้ป่วยอัมพฤกษ์อัมพาต ผู้ป่วยโรคเรื้อรัง ผู้สูงอายุ เป็นต้น รวมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนในชุมชนสามารถดูแลสุขภาพตนเองด้วยศาสตร์การแพทย์แผนไทย

๕. ดำเนินงานให้ความรู้ เผยแพร่ ฝึกอบรม รณรงค์ ประชาสัมพันธ์ด้านการแพทย์แผนไทย และการดูแลสุขภาพในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องแก่ประชาชนและเจ้าหน้าที่

๒. ปัญหาและอุปสรรคที่พบในการปฏิบัติหน้าที่ของแพทย์แผนไทยระดับปฏิบัติการ

จากการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของแพทย์แผนไทยระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาล ซึ่งสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

ปัญหาด้านศักยภาพของบุคลากรแพทย์แผนไทย เนื่องจากการประกอบโรคศิลปะต้องอาศัยทักษะประสบการณ์ในตรวจ วิเคราะห์โรค และการรักษา เพื่อบ่มเพาะให้มีศักยภาพโดยเฉพาะอย่างยิ่งศาสตร์การแพทย์แผนไทยที่เป็นศาสตร์ที่อ้างอิงจากหลักการของธรรมชาติ แต่บุคลากรทางการแพทย์แผนไทยมีผู้เชี่ยวชาญอยู่อย่างจำกัด การจะสร้างบุคลากรที่มีความสามารถจึงต้องอาศัยเวลาในการพัฒนา ถึงแม้จะมีการเปิดอบรมความรู้ทางด้านแพทย์แผนไทยอยู่อย่างต่อเนื่อง แต่ประสบการณ์ในการใช้ความรู้ที่ได้รับมากับคนไข้น้อย ส่งผลต่อภาพลักษณ์ในด้านการรักษาโรคในฐานะแพทย์ และในบางพื้นที่ภาระหน้าที่ของแพทย์แผนไทยมีมาก ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะของแพทย์ได้อย่างเต็มที่ จึงขึ้นอยู่กับศักยภาพของโรงพยาบาลในการกำหนดกำลังพลด้านการแพทย์แผนไทยให้เหมาะสมกับภาระงาน เพื่อให้แพทย์แผนไทยได้แสดงความสามารถทางวิชาชีพออกมาด้วย

ปัญหาด้านการดำเนินการร่วมกับสหวิชาชีพ กล่าวคือ การบริการด้านสุขภาพจะต้องเป็นรูปแบบของการบูรณาการเข้าด้วยกันของทั้ง ๒ ศาสตร์ คือ ศาสตร์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์ กับศาสตร์ความรู้ด้านการแพทย์แผนไทย ที่มีความเฉพาะ ไม่เหมือนกัน ทั้งในมุมมองทางร่างกาย ทฤษฎีด้านการรักษา การใช้ยา ทำให้พื้นฐานในความเข้าใจของแพทย์แผนปัจจุบัน พยาบาล เภสัชกร หรือสหวิชาชีพที่มีต่อแพทย์แผนไทยมีน้อย แต่อย่างไรก็ตามในปัจจุบันในบางสถานศึกษาได้มีการนำความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับทฤษฎีทางการแพทย์แผนไทยและการใช้ยาสมุนไพร แทรกเข้าไปในการศึกษามากขึ้น ส่งผลให้แพทย์แผนปัจจุบัน พยาบาล เภสัชกร หรือสหวิชาชีพยุคใหม่ส่วนใหญ่มีความคิดไปในแนวทางของการยอมรับมุมมองทางการแพทย์แผนไทยมากขึ้น สืบเนื่องจากองค์ความรู้ของแพทย์แผนไทยในปัจจุบันได้มีการทดสอบและทดลองในรูปแบบของทางวิทยาศาสตร์มากขึ้น

ทำให้สามารถสื่อสารกับสหวิชาชีพได้ง่าย นอกจากนี้เมื่อเทียบกับสหวิชาชีพที่ไม่เคยได้รับการศึกษาด้านการแพทย์แผนไทยมาก่อน พบว่ามีแนวโน้มจะเปิดรับความเห็นทางการแพทย์แผนไทยได้ยากกว่า จึงเป็นเหตุให้ในบางโรงพยาบาลอาจมีกำแพงด้านศาสตร์ความรู้กั้นกลาง ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของแพทย์แผนไทยมีปัญหาและอุปสรรคในการยอมรับอยู่

ปัญหาด้านโอกาสในการแสดงความสามารถ เนื่องจากบทบาทของแพทย์แผนไทยบางพื้นที่ในตอนแรกเริ่มไม่ได้เปิดช่องทางให้แพทย์แผนไทยได้แสดงศักยภาพทางด้านการรักษาอย่างชัดเจน จึงขึ้นอยู่กับตัวแพทย์แผนไทยเองที่จะการแสดงศักยภาพของตนเองออกมาและความสัมพันธ์ระหว่างแพทย์แผนไทยกับสหวิชาชีพเป็นอีกปัจจัยสำคัญ ที่เพิ่มโอกาสในการแสดงความสามารถด้านการรักษาของแพทย์แผนไทยให้เป็นที่ประจักษ์แก่บุคลากรอื่น ๆ ในโรงพยาบาล โดยในการสัมภาษณ์พบว่า แพทย์แผนไทยที่สามารถแสดงศักยภาพด้านการรักษาให้แก่พยาบาลคนหนึ่งในโรงพยาบาล ส่งผลให้เกิดการเป็นที่กล่าวถึงภายในกลุ่มของพยาบาล เป็นเหตุให้พยาบาลมีความเข้าใจในการรักษาโรคของแพทย์แผนไทยมากขึ้นว่า แพทย์แผนไทยสามารถรักษาโรคใดและอย่างไรได้ จึงเป็นที่มาของการส่งต่อคนไข้ให้มารักษาที่หน่วยงานแพทย์แผนไทยมากขึ้น อย่างไรก็ตามไม่ใช่ว่าในโรงพยาบาลจะเป็นไปในแบบที่กล่าวมาข้างต้น เนื่องจากมุมมองด้านการแพทย์แผนไทยของสหวิชาชีพในบุคลากรบางแห่งไม่สามารถเปิดโอกาสให้กับแพทย์แผนไทยได้อย่างชัดเจนในทุกที่

ปัญหาด้านต้นทุนของยาสมุนไพร เนื่องจากมีหลายนโยบายที่ดำเนินการสนับสนุนด้านสมุนไพร ได้แก่ การปลูกสมุนไพร การสร้างสถานที่ผลิตยาสมุนไพรในแต่ละพื้นที่ของสำนักงานสาธารณสุข แต่ยังเกิดปัญหาจากต้นทุนยาสมุนไพรที่สูงกว่ายาแผนปัจจุบันมาก เพราะขั้นตอนในการผลิตกว่าจะได้เป็นยาสมุนไพรต้องผ่านกระบวนการหลายขั้นตอน เครื่องจักรและสถานที่ผลิตที่ได้รับมาตรฐานการผลิตยา และต้นทุนสมุนไพร โดยราคายาสมุนไพรเม็ดแคปซูลราคาเม็ดละประมาณ ๖ บาท ยาส่วนใหญ่รับประทานครั้งละ ๓ เม็ด วันละ ๓ ครั้ง รวมราคาต่อวันจะอยู่ที่ตั้งแต่ ๕๔ บาท ต่อ ๑ ตัวยา แต่การเบิกจ่ายค่ายาสมุนไพรจากระบบหลักประกันสุขภาพมีจำนวนน้อยลงในแต่ละปี โดยค่ายาสมุนไพรรัฐทำการสนับสนุนอยู่ที่รายละ ๘ บาท ไม่ขึ้นอยู่กับจำนวนยา ส่งผลให้ความนิยมในการใช้ยาสมุนไพรน้อยลง เพราะหากจ่ายยาสมุนไพรมาก จะทำให้หน่วยงานขาดทุน ส่งผลต่อบทบาทด้านการรักษาด้านการใช้ยาจากสมุนไพรของแพทย์แผนไทยที่ทำได้ยากขึ้น

ปัญหาด้านการบริหารในหน่วยงานแพทย์แผนไทย เนื่องจากแพทย์แผนไทยในระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาล จะได้รับหน้าที่ในการควบคุมดูแลความเป็นระเบียบเรียบร้อยของหน่วยงานแพทย์แผนไทย โดยบางโรงพยาบาลมีผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานแพทย์แผนไทยอยู่เดิมแล้ว ทำให้แพทย์แผนไทยที่ได้เข้าไปทำงานในหน่วยงานอาจทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนการทำงานของผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหรืองานด้านอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย โดยอำนาจในการตัดสินใจภายในหน่วยงานอาจเป็นแพทย์แผนไทยหรือวิชาชีพอื่นได้ เช่น แพทย์แผนปัจจุบัน พยาบาล เภสัช เป็นต้น เหตุมาจากในบางโรงพยาบาลได้มีการจัดตั้งหน่วยงานแพทย์แผนไทยขึ้นแต่ไม่สามารถหาผู้ประกอบวิชาชีพแพทย์แผนไทยมาดำรงตำแหน่งหัวหน้าได้ เมื่อเวลาผ่านไปผู้ที่ยังดำรงตำแหน่งหัวหน้าจึงไม่ได้มีการปรับเปลี่ยนแม้ว่าจะมีแพทย์แผนไทยมาประจำการแล้วก็ตาม เพราะไม่ได้มีข้อบังคับว่า

ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าจะต้องเป็นแพทย์แผนไทยเท่านั้น ทำให้เกิดปัญหาในแง่มุมของความเข้าใจในวิชาชีพแพทย์แผนไทย ที่อาจมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน ซึ่งส่งผลต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานแพทย์แผนไทย

ปัญหาด้านการบริหารบุคลากรในหน่วยงานแพทย์แผนไทย เนื่องจากรูปแบบการให้บริการของแพทย์แผนไทย คือ การตรวจ ประเมินการรักษาโดยแพทย์แผนไทย จากนั้นจะส่งให้ผู้ช่วยแพทย์แผนไทยในการดำเนินการรักษา โดยการหัตถการ หรือการนวดไทย โดยจำนวนผู้ช่วยแพทย์แผนไทยจะแตกต่างกันไปตามขนาดของโรงพยาบาลและความสามารถในการรับคนไข้ โดยค่าตอบแทนของผู้ช่วยแพทย์แผนไทยจะเป็นรูปแบบของค่าตอบแทนตามจำนวนผู้รับบริการต่อคน ยิ่งให้ทำได้มากยิ่งได้รับผลตอบแทนมาก โดยเป็นการแบ่งรายได้ระหว่างผู้ช่วยแพทย์แผนไทยกับโรงพยาบาล ทำให้บางพื้นที่อาจเกิดปัญหาด้านความไม่เท่าเทียมในการจัดการด้านรายได้ของผู้ช่วยแพทย์แผนไทย นำมาซึ่งปัญหาความขัดแย้ง และส่งผลถึงภาพลักษณ์ในการบริการ โดยในบางสถานที่ได้มีการแก้ปัญหาโดยการจัดลำดับผู้ให้บริการ จึงทำให้ปัญหาลดลงไปได้บ้าง

ปัญหาด้านนโยบายจากรัฐไม่มีความต่อเนื่อง กล่าวคือ นโยบายทางการแพทย์แผนไทยมักเป็นนโยบายที่ปรับเปลี่ยนไปตามทัศนของระดับผู้บริหาร ทำให้นโยบายส่วนใหญ่จะอยู่ในวาระในเวลาอันสั้น หรือเป็นนโยบายที่เน้นความโดดเด่น น่าสนใจ มากกว่าที่จะเป็นนโยบายที่พัฒนาแพทย์แผนไทยให้มีความแข็งแรงในพื้นฐานด้านการแพทย์ เช่น นโยบายที่ชูความน่าสนใจของสรรพคุณในสมุนไพรบางตัวมีความโดดเด่นออกมา จากนั้นสร้างจุดให้เป็นที่สนใจแก่สังคม จากนั้นก็เปลี่ยนเป็นสมุนไพรตัวอื่น โดยสมุนไพรบางตัวไม่ได้รับการต่อยอดให้เข้ามาอยู่ในระบบยาสมุนไพรในโรงพยาบาล นโยบายสนับสนุนแพทย์แผนไทยโดยการให้เงินทุนจำนวนหนึ่งในปีแรก โดยในบางพื้นที่มีการใช้เงินจำนวนนี้ในการแจ้งบุคลากรแพทย์แผนไทยขึ้น แต่เมื่อเงินก้อนนี้หมดลง ประกอบกับไม่มีการไหลเวียนของเงินทุนที่มากพอในการแจ้งแพทย์แผนไทยต่อ ทำให้ในบางพื้นที่ต้องเลิกจ้างแพทย์แผนไทยไป หรือในบางพื้นที่ที่มีบุคลากรแพทย์แผนไทยอยู่แล้ว จะนำไปใช้ในการพัฒนาด้านสถานที่ให้มีความพร้อมในการให้บริการมากขึ้น เช่น สร้างห้องตรวจแพทย์แผนไทยใหม่ เป็นต้น นโยบายสนับสนุนการจ่ายยาสมุนไพร

ปัญหาของการจัดสรรงบประมาณในการเข้ารับบริการของการแพทย์แผนไทย โดยรายได้ของหน่วยงานแพทย์แผนไทย ส่วนใหญ่เป็นรายได้ที่มาจากผู้รับบริการในระบบหลักประกันสุขภาพหลัก ๓ ระบบ คือ ระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ระบบประกันสังคม ระบบสวัสดิการข้าราชการ โดยทั้ง ๓ ระบบมีค่าตอบแทนที่เปลี่ยนแปลงไปในทุกปีงบประมาณ ทั้งในด้านของเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณ จำนวนเงินต่อหัวประชากร ค่าตอบแทนในแต่ละรูปแบบการให้บริการ ทำให้การจัดสรรงบประมาณที่จะเข้ามาในหน่วยงานมีความผันผวนสูง ส่งผลต่อการบริหารจัดการในหน่วยงานแพทย์แผนไทย ทำให้รายได้ของการแพทย์แผนไทยลดลง เป็นที่น่ากังวลต่อความมั่นคงด้านรายได้ของหน่วยงานในอนาคต

ปัญหาด้านกำลังพลของแพทย์แผนไทย เนื่องจากตำแหน่งแพทย์แผนไทยเป็นตำแหน่งที่มีอยู่อย่างจำกัดในแต่ละโรงพยาบาล โดยจำนวนแพทย์แผนไทยขึ้นอยู่กับศักยภาพของโรงพยาบาล หากโรงพยาบาลขนาด

ใหญ่มีแนวโน้มที่จะมีแพทย์แผนไทยประจำการอยู่มาก แต่นำมาซึ่งภาระงานที่มากตาม และอาจไม่พบตำแหน่งแพทย์แผนไทยในโรงพยาบาลขนาดเล็ก จึงเป็นหน้าที่ของโรงพยาบาลขนาดใหญ่ที่ต้องแบ่งบุคลากรมาประจำอยู่ในโรงพยาบาลขนาดเล็กในบางวัน เพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตามนโยบายที่ได้รับมอบหมาย

ปัญหาด้านภาระหน้าที่ในความรับผิดชอบของแพทย์แผนไทย จากปัญหาด้านกำลังพลข้างต้น ส่งผลมาสู่ปัญหาด้านภาระงานที่มากของแพทย์แผนไทย เนื่องจากหน้าที่ข้างต้นแล้ว ต้องดำเนินงานด้านอื่น ๆ ด้วย เช่น งานด้านธุรการ คือ การบันทึกข้อมูลคนไข้ที่มารับบริการลงในระบบอินเตอร์เน็ต โดยปัญหานี้จะหนักขึ้นหากอยู่ในโรงพยาบาลขนาดใหญ่ ที่มีจำนวนผู้เข้ารับบริการด้านแพทย์แผนไทยเป็นจำนวนมาก โดยอาจมีการให้แพทย์แผนไทย ๑ คน เพื่อปฏิบัติหน้าที่นี้โดยเฉพาะ เพราะต้องบันทึกข้อมูลให้เสร็จตามเวลาที่กำหนดและจะส่งผลต่อค่าตอบแทนที่ได้รับด้วย จึงเป็นอีกหน้าที่หนึ่งที่มีความสำคัญและต้องปฏิบัติโดยแพทย์แผนไทย เพราะไม่มีบุคลากร งานด้านการบริหาร หากมีการจัดประชุมทางวิชาการและต้องมีแพทย์แผนไทยเข้าร่วมทำให้ขาดบุคลากรในการดูแลหน่วยงาน

เอกสารอ้างอิง

References

กุลศิริ อรุณภาคย์, โสวัตรี ณ ถลาง, และภัทรพรรณ ทำดี. (๒๕๖๒). *ปัญหาและการปรับตัวของแพทย์แผนไทยหลังจากการฟื้นฟู การแพทย์แผนไทย กรณีศึกษา ชมรมแพทย์แผนไทยแห่งหนึ่ง. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร (มนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ),* ๑๒(๕), ๑๙๐.

ตำราโอสถพระนารายณ์. (๒๕๕๕). กรุงเทพ: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ประทีป ชุมพล. (๒๕๕๖). *ประวัติ ปรัชญา นายแพทย์ และตำรายาในแพทย์แผนไทย*. กรุงเทพ: สำนักพิมพ์โอ.เอส. พริ้นติ้ง เฮ้าส์.

ภูมิปัญญาไท สุขภาพวิถีไท. (๒๕๔๗). กรุงเทพ : อุษาการพิมพ์ กรมพัฒนาการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข.

ยงศักดิ์ ตันติปิฎก, และรวงทิพย์ ตันติปิฎก. (๒๕๔๗). *รายงานการศึกษา สถานการณ์และแนวทางการพัฒนาการสนับสนุนเพื่อสร้างกำลังคนรุ่นใหม่ในระบบการแพทย์แผนไทย การแพทย์พื้นบ้านไทย และการแพทย์ทางเลือก*. วารสารการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก, ๒(๓), ๓๙.

ยุทธศาสตร์ การพัฒนาภูมิปัญญาไท สุขภาพวิถีไท ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔). (๒๕๖๐). กรุงเทพ: สำนักพิมพ์อุษาการพิมพ์. คณะกรรมการพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านสุขภาพแห่งชาติ.

สมทรง ศุภศิลป์, นฤมล สินสุพรรณ, และอมรรัตน์ รัตนศิริ. (๒๕๓๐). *สาเหตุที่ทำให้การแพทย์แผนโบราณเสื่อมความนิยม. ศรีนครินทร์เวชสาร.* ๒(๓), ๑๘๓.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้จ่ายเงินบนอุปกรณ์สื่อสาร ของนักศึกษาสาขาบัญชี มหาวิทยาลัยศิลปากร

กนกภรณ์ แซ่อุย, ธิติวุฒิ มโนจิตงาม, ประเสริฐ ศรีเจริญ, วรรณรดา นาคคล้ำ, สโรชา หันตรา, อริสรา ชินะปุตตกุล, อลีฟ พิมานแมน และ อิสราภรณ์ ทนุผล

หลักสูตรบัญชีบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Email address: phimarnman_a@silpakorn.edu

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (๑) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคลิกภาพของนักศึกษาสาขาบัญชี มหาวิทยาลัยศิลปากรกับการใช้จ่ายบนอุปกรณ์สื่อสาร (๒) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสังคมของนักศึกษาสาขาบัญชี มหาวิทยาลัยศิลปากรกับการใช้จ่ายบนอุปกรณ์สื่อสาร และ (๓) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านปัจจัยภายนอกของนักศึกษาสาขาบัญชี มหาวิทยาลัยศิลปากรกับการใช้จ่ายเงินบนอุปกรณ์สื่อสาร งานวิจัยนี้เก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิโดยใช้แบบสอบถามส่งไปยังนักศึกษาบัญชีชั้นปีที่ ๔ ของมหาวิทยาลัยศิลปากร รวมทั้งสิ้น ๑๐๙ ตัวอย่าง งานวิจัยนี้ทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการใช้จ่ายบนอุปกรณ์สื่อสาร และปัจจัยภายนอกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการใช้จ่ายบนอุปกรณีสื่อสาร ทั้งนี้ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ด้านบุคลิกภาพกับการใช้จ่ายบนอุปกรณ์สื่อสาร

คำสำคัญ : ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยภายนอก การใช้จ่ายบนอุปกรณ์สื่อสาร

FACTORS AFFECTING SPENDING ON COMMUNICATION EQUIPMENT OF ACCOUNTING STUDENTS SILPAKORN UNIVERSITY

Knokphon Saeaui, Thitiwut Manojitngam, Prasert Sricharoen, Wanlada Nakklam Sarocha Huntra, Arissara Chinaputtkul, Alif Phimarnman and Issaraporn Thanupon

Bachelor of Accountancy Program, Faculty of Management Science, Silpakorn University

Email address: phimarnman_a@silpakorn.edu

Abstract

The objectives of this research were (1) to study the relationship between personality factors and spending on communication equipment of accounting students of Silpakorn University, (2) to study the relationship between social factors and spending on communication equipment of accounting students of Silpakorn University, and (3) to study the relationship between external factors and spending on communication equipment of accounting students of Silpakorn University. This research collected primary data by sending questionnaires the fourth year of accounting students, totally 109 samples. This research used the multiple regression analysis to test the relationship. It was found that the social factor positively related to spending on communication equipment and the external factor positively related to spending on communication equipment. Moreover, it was not found personality factor related to spending on communication equipment.

Keywords: personality factor social factor external factor Spending on Communication Equipment

บทนำ

ในปัจจุบันการใช้จ่ายเงินผ่านอุปกรณ์สื่อสารหรือแอพพลิเคชันได้กลายเป็นสื่อกลางในการติดต่อสื่อสารในการทำธุรกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นช่องทางระหว่างสินค้าหรือผู้บริโภค เนื่องจากการเติบโตของเทคโนโลยีและอินเตอร์เน็ต ที่เข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันที่มากยิ่งขึ้น และได้เข้ามาเป็นปัจจัยในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในสังคมปัจจุบัน โดยปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงในครั้งนี้มากที่สุดคือ อุปกรณ์สื่อสารหรือแอพพลิเคชั่น (วรรณพร หวลมานพ, ๒๕๕๘)

โดยการทำธุรกรรมทางการเงินผ่านอุปกรณ์สื่อสารหรือแอพพลิเคชั่น Mobilje Banking ในประเทศไทยมีอัตราการขยายตัวสูง โดยจากข้อมูลของธนาคารประเทศไทยพบว่า มีบัญชีลูกค้าที่ใช้บริการแอพพลิเคชั่น Mobile Banking ณ สิ้นปี ๒๕๖๐ จำนวน ๓๑.๖๔ ล้านบัญชีเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ ๕๑ เมื่อเทียบกับสิ้นปี ๒๕๕๙ ด้านธุรกรรมมีจำนวน ๑๒๓ ล้านรายการ เพิ่มขึ้นถึงร้อยละ ๑๑๐ เมื่อเทียบกับปี ๒๕๕๙ ส่วนด้านมูลค่าธุรกรรมในปี ๒๕๖๐ มีตัวเลขรวม ๘.๙๙ พันล้านบาท เพิ่มขึ้นร้อยละ ๖๘ (ธนาคารแห่งประเทศไทย, ๒๕๖๐)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้จ่ายบนอุปกรณ์สื่อสารของนักศึกษาสาขาบัญชี มศก เพื่อให้ผลวิจัยดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการบริการทางด้านการให้บริการแอพพลิเคชั่น Mobile Banking ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

๑. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคลิคภาพของนักศึกษาสาขาบัญชี มหาวิทยาลัยศิลปากรกับการใช้จ่ายเงินบนอุปกรณ์สื่อสาร

๒. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสังคมของนักศึกษาสาขาบัญชี มหาวิทยาลัยศิลปากรกับการใช้จ่ายเงินบนอุปกรณ์สื่อสาร

๓. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายนอกของนักศึกษาสาขาบัญชี มหาวิทยาลัยศิลปากรกับการใช้จ่ายบนอุปกรณ์สื่อสาร

สมมติฐานของการวิจัย

นันท์นภัส ตั้งภรณ์พรรณ (๒๕๕๓, หน้า ๑๒) กล่าวว่าบุคลิกภาพหมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลทั้งที่สามารถมองเห็นได้ เช่น รูปร่างหน้าตา กิริยามารยาท การแต่งตัว การพูดจา การเคลื่อนไหวและที่ไม่สามารถมองเห็นได้โดยตรง เช่น สติปัญญา ความถนัด อารมณ์ หรือค่านิยม จากสิ่งเหล่านี้ทำให้สามารถแยกได้ว่าบุคคลแต่ละบุคคลแตกต่างกันอย่างไร ดังนั้นบุคลิกภาพจึงไม่เป็นสิ่งที่ตายตัว สามารถเปลี่ยนแปลงได้จากการศึกษาเรียนรู้

ดำรงศักดิ์ ชัยสนิทและสุนี เลิศแสวงกิจ (๒๕๕๒, หน้า ๓) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลอันทำให้บุคคลนั้นแตกต่างจากบุคคลอื่นๆ บุคลิกภาพประกอบด้วยรูปสมบัติและคุณสมบัติรูปสมบัติหมายถึงรูปร่างหน้าตาและการแต่งกายคุณสมบัติหมายถึง ลักษณะนิสัยต่างๆ เช่น ความซื่อสัตย์

Guilford (๒๐๑๐, p. ๗) กล่าวว่า บุคลิกภาพ เป็นลักษณะเฉพาะที่เป็นแบบประจำตัวของบุคคล ซึ่งประกอบด้วยรูปร่างภายนอก (Morphology) ความถนัด (Aptitude) สภาพทางอารมณ์ (Temperament) ทัศนคติ (Attitude) ความสนใจ (Interest) ความต้องการ (Needs) และร่างกาย (Physiology)

จากความหมายบุคลิกภาพที่ได้กล่าวว่าข้างต้น สรุปได้ว่าบุคลิกภาพ หมายถึงคุณลักษณะทางกายและพฤติกรรมที่แสดงออกต่อบุคคลอื่นทั้งลักษณะกริยาทาทาง การแสดงออกทางอารมณ์ ความคิดเจตคติ ตลอดจนพฤติกรรมและปฏิกิริยาตอบสนองทั้งทางกายและทางจิตใจโดย บุคลิกภาพ ของแต่ละบุคคลมีลักษณะจึงนำไปสู่สมมติฐานวิจัยข้อที่ ๑

สมมติฐานที่ ๑ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพที่มีผลต่อการใช้จ่ายเงินผ่านอุปกรณ์สื่อสารของนักศึกษามหาลัยศิลปากร

ธีระพร อุวรรณโณ (๒๕๓๗) กล่าวว่า การมีแบบอย่างหรือตัวแบบจัดเป็นลักษณะการถ่ายทอดทางสังคมในงานอย่างหนึ่งซึ่งผู้ถ่ายทอด (Socializing Agents) อาจเป็นพ่อแม่ครูเพื่อนร่วมงาน ตัวแบบในละครหรือหนังสือการถ่ายทอดทางสังคมอาจพิจารณาว่าเป็นแบบทางการซึ่งผู้ถ่ายทอดมัก ได้แก่ นักศึกษาทุกระดับรวมทั้งผู้ฝึกอบรมในหน่วยงานต่าง ๆ ด้วยส่วนการถ่ายทอดแบบไม่เป็นทางการผู้ถ่ายทอดมัก ได้แก่ พ่อแม่หรือเพื่อนต่าง ๆ อีกทั้งการถ่ายทอดทางสังคมจะเป็นกระบวนการสองทางที่ผู้ถ่ายทอดและผู้รับการถ่ายทอดสามารถมีอิทธิพลซึ่งกันและกันได้

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (๒๕๔๐) กล่าวว่า แนวคิดทางสังคมหมายถึง ความคิดของมนุษย์โดยมนุษย์และเพื่อมนุษย์ ความคิดที่มนุษย์ประดิษฐ์คิดค้นขึ้นมาจะกระทำโดยคนเดียวหรือหลายคนก็ได้กรณีที่คิดคนเดียวก็ต้องเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นด้วยแม้ไม่ยอมรับทั้งหมดก็อาจยอมรับเพียงบางส่วน ความคิดนั้นจึงคงอยู่ได้

Walters (๑๙๗๘) ได้อธิบายถึงลักษณะทางสังคมว่า เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องในชีวิตประจำวันและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเลือก ลักษณะทางสังคมประกอบด้วย กลุ่มอ้างอิงครอบครัวบทบาททางสังคม ดังมีรายละเอียดดังนี้

จากข้อความข้างต้น สรุปได้ว่า ลักษณะทางสังคมว่าเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องในชีวิตประจำวันและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเลือกและบรรทัดฐานทางสังคมในการตัดสินใจที่จะแสดงออกถึงพฤติกรรมทางสังคม จึงนำไปสู่สมมติฐานวิจัยข้อที่ ๒

สมมติฐานที่ ๒ ปัจจัยด้านสังคมที่มีผลต่อการใช้จ่ายเงินผ่านอุปกรณ์สื่อสารของนักศึกษามหาลัยศิลปากร

อานันท์ กาญจนพันธุ์ (๒๕๔๓) กล่าวถึงการจัดระเบียบทางสังคม(social order) ในรูปแบบต่าง ๆ ทุกอย่างของมนุษย์ที่สามารถแยกออกมาได้ เช่น สถาบัน กลุ่ม กระบวนการฐานะทางสังคม ตลอดจนสถานภาพ บทบาทและบรรทัดฐานทางสังคม โดยนักมนุษยวิทยาหลายคนใช้ความหมายของโครงสร้างสังคมสลับแทนกันกับองค์กรทางสังคม (social organization) พร้อมกันนั้นยังใช้เฉพาะเจาะจงในการวิเคราะห์ปรากฏการณ์ทางสังคม อันหมายถึงความคิดพื้นฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ทางสังคม (social relations)ที่กำหนดรูปแบบสังคมและแนวปฏิบัติที่เป็นไปได้ในการจัดองค์กรสังคม

๑. ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์

นเรศ สุนทร (๒๕๕๗) กล่าวว่า จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการชำระเงินผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ของ พบว่า ช่องทางการชำระเงินทางอิเล็กทรอนิกส์ที่มีหน้าจอสวยงาม สามารถปรับตั้งค่าหน้าจอให้ตรงกับความต้องการของตัวเองได้ มีผลต่อการตัดสินใจเลือกชำระเงินผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ รวมถึงช่องทางการชำระเงินทางอิเล็กทรอนิกส์ที่มีการรักษาความปลอดภัยที่ดีสามารถสร้างความมั่นใจให้กับผู้บริโภคในการชำระเงินผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ได้ เช่นเดียวกับการศึกษาของ วัศยา ธีรวนิชย์ไชยกุล (๒๕๕๖) ที่กล่าวว่า ผู้ใช้พึงพอใจแอพพลิเคชั่นที่ใช้งานง่าย มีคำอธิบายและภาพประกอบในการดาวน์โหลดการใช้งาน นอกจากนี้ การศึกษาของ ปาลิดา จารุวิจิตรรัตนา (๒๕๕๕) ยังกล่าวอีกว่า หากผู้บริโภครับรู้ว่าแอพพลิเคชั่นที่ใช้ซื้อสินค้าออนไลน์เป็นแอพพลิเคชั่นที่ ห้างสรรพสินค้าเซนทรัลพัฒนาขึ้นโดยตรง จะส่งผลให้ผู้บริโภคมีความเชื่อมั่น ในระบบแอพพลิเคชั่น มากขึ้น เนื่องจากห้างสรรพสินค้าเซนทรัลนั้นมีชื่อเสียงในธุรกิจค้าปลีกมาอย่างยาวนาน จึงทำให้ผู้บริโภครู้สึกมั่นใจและไว้วางใจในกระบวนการซื้อสินค้าผ่านแอพพลิเคชั่น

๒. ปัจจัยด้านบุคลากร

วิชิต พันธุ์อำนวย (๒๕๕๒) กล่าวว่า แม้ว่าแอพพลิเคชั่นจะเป็นโปรแกรมบนโทรศัพท์เคลื่อนที่ส่วนบุคคล แต่การที่ลูกค้าสามารถติดต่อธนาคารได้ตลอด ๒๔ ชั่วโมง เพื่อแก้ปัญหาในการทำธุรกรรมได้นั้นมีผลต่อทัศนคติในการใช้อินเทอร์เน็ตแบงค์กิ้งในส่วนของการตอบสนองความต้องการของลูกค้าและคุณภาพการบริการระบบอินเทอร์เน็ตแบงค์กิ้ง เช่นเดียวกับการค้นคว้าอิสระของ เสาวณิต อุดมเวชสกุล (๒๕๕๗) ที่กล่าวว่า ผู้ใช้บริการให้ความสำคัญต่อบุคลากรธนาคารที่คอยแก้ปัญหา ตอบข้อสงสัย รวมถึงแนะนำบริการจะทำให้ผู้ใช้บริการรู้สึกว่ามีผู้คอยดูแลตลอดเวลานำมาซึ่งความเชื่อมั่นใน M-Banking Application มากยิ่งขึ้น

๓. ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง

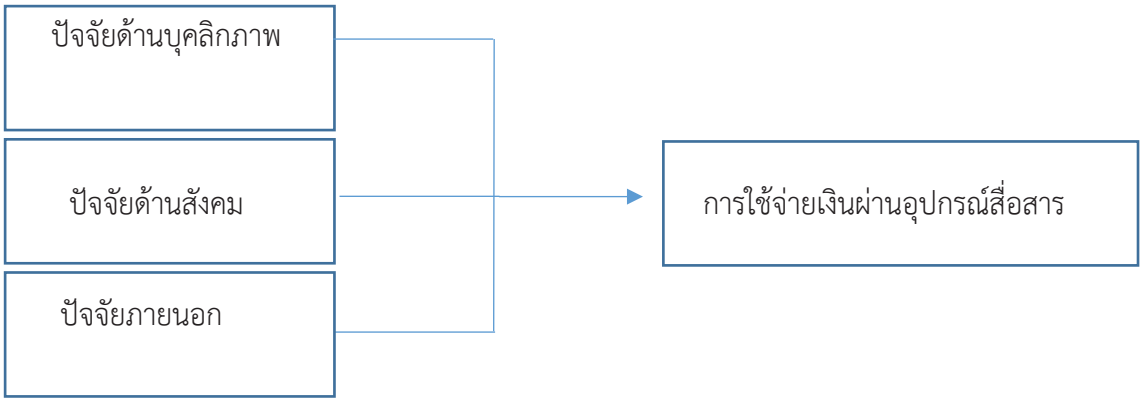
ภาสิต ศิริเทศ, ณพวิทย์ ธรรมสีหา (๒๕๖๒) ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถตนเอง พัฒนามาจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม (SocialLearningTheory: SCT) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อการพัฒนาเทคนิค การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทฤษฎีนี้พัฒนาโดยนักจิตวิทยา ชาวแคนาดา AlbertBandura โดย Bandura ศึกษาความเชื่อ ของบุคคลเรื่องความสามารถในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วย ความสามารถตนเอง (Self -efficacy) ซึ่งมีอิทธิพลที่จะช่วย ให้บุคคลปฏิบัติตนเฉพาะอย่างได้พื้นฐานแนวคิดที่เกี่ยวกับการ รับรู้

ความสามารถของตนเองนั้น Bandura เชื่อว่าในการศึกษา พฤติกรรมของมนุษย์จะต้องวิเคราะห์เงื่อนไขและสิ่งเร้าที่จะมา เสริมแรงให้เงื่อนไขนั้นคงอยู่พฤติกรรมการเรียนรู้ของมนุษย์จึง เกิดจากกระบวนการเรียนรู้ขององค์ประกอบหลายอย่างโดยมี พันธุกรรม สภาพแวดล้อมสังคม ประสบการณ์ความสามารถ เฉพาะตัวของบุคคลผสมผสานกันซึ่งยากแก่การตัดสินว่าพฤติกรรมนั้นๆเกิดจากสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะซึ่งถ้าหากบุคคล มีการรับรู้ความสามารถตนเอง (perceived self-efficacy) และ คาดหวังในผลลัพธ์ของการปฏิบัติ (outcome expectations) เขาจะแสดงซึ่งพฤติกรรมนั้นให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

จากข้อความข้างต้นสรุปได้ว่า ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการเลือกชำระเงินผ่านโมบายแอพพลิเคชั่น ปัจจัยเป็นตัวกระตุ้นพฤติกรรมการยอมรับการใช้งาน เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ใช้นั้นมองความสำคัญของปัจจัยนี้เป็นอันดับต้น ๆ ๑.ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ ที่มีผลต่อการเลือกใช้ของแต่ละคน ๒.ปัจจัยด้านบุคลากร มีการให้คำปรึกษา ตลอด ๒๔ ชั่วโมง ถ้าลูกค้าที่ใช้งานมีปัญหา ๓.ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นการ ที่ตนเองนั้นได้เรียนรู้ ศึกษาด้วยตนเอง ของการใช้ Mobile Banking จึงนำไปสู่สมมติฐานวิจัยข้อที่ ๓

สมมติฐานที่ ๓ ปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการใช้จ่ายเงินผ่านอุปกรณ์สื่อสารของนักศึกษามหาลัยศิลปากร

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลทโดยแบ่งได้เป็น ๓ ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ ๑ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ และรายได้ของนักศึกษาเฉลี่ยต่อเดือน ส่วนที่ ๒ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้เงินผ่านอุปกรณ์สื่อสาร ประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ปัจจัยด้านสังคม และปัจจัยภายนอก ส่วนที่ ๓ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการใช้จ่ายผ่านอุปกรณ์สื่อสารตามสถานการณ์ต่างๆ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามไปยังนักศึกษาหลักสูตรบัญชี ระดับปริญญาตรี ในชั้นปีที่ ๔ ของมหาวิทยาลัยศิลปากร มีจำนวน ๑๓๖ ตัวอย่าง (reg.sc.ac.th: เว็บไซต์มหาวิทยาลัยศิลปากร) และได้กลับคืนมาจำนวนทั้งสิ้น ๑๐๙ ตัวอย่าง ทั้งนี้การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรโดยใช้สูตร Taro Yamane ตามสูตรคำนวณ ดังนี้โดยค่าความคลาดเท่ากับ ๐.๐๕ คำนวณได้เท่ากับ ๑๐๒

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

๑. ตัวแปรอิสระ คุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย

- ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ วัดค่าโดย ใช้ค่าเฉลี่ยคะแนนของข้อคำถาม จำนวน ๑๐ ข้อ มีค่าคอนบรัคแอลฟ่า เท่ากับ ๐.๔๔๕๖ วัดค่าด้วย Likert scale ๑-๕ โดย มากที่สุด=๕ และน้อยที่สุด=๑
- ปัจจัยด้านสังคม วัดค่าโดย ใช้ค่าเฉลี่ยคะแนนของข้อคำถาม จำนวน ๑๐ ข้อ มีค่าคอนบรัคแอลฟ่า เท่ากับ ๐.๖๘๐๔ วัดค่าด้วย Likert scale ๑-๕ โดย มากที่สุด=๕ และน้อยที่สุด=๑
- ปัจจัยภายนอก วัดค่าโดย ใช้ค่าเฉลี่ยคะแนนของข้อคำถาม จำนวน ๑๐ ข้อ มีค่าคอนบรัคแอลฟ่า เท่ากับ ๐.๖๘๗๕ วัดค่าด้วย Likert scale ๑-๕ โดย มากที่สุด=๕ และน้อยที่สุด=๑

๒. ตัวแปรตาม พฤติกรรมการใช้จ่าย ประกอบด้วยระดับการใช้จ่ายผ่านอุปกรณ์สื่อสาร วัดค่าโดยใช้ค่าเฉลี่ยคะแนนของข้อคำถาม จำนวน ๑๔ ข้อ มีค่าคอนบรัคแอลฟ่า เท่ากับ ๐.๖๘๔๐ วัดค่าด้วย Likert scale ๑-๕ โดย มากที่สุด=๕ และน้อยที่สุด=๑

การวิเคราะห์ข้อมูล

๑. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ขณะที่การแปลความหมายระดับความคิดเห็น ซึ่งวัดจากค่าเฉลี่ยในแบบสอบถามจะใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนดังต่อไปนี้ ค่าเฉลี่ย ๔.๕๑-๕.๐๐ หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๓.๕๑-๔.๕๐ หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย ๒.๕๑-๓.๕๐ หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง ค่าเฉลี่ย ๑.๕๑-๒.๕๐ หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย และค่าเฉลี่ย ๑๓๐๐-๑.๕๐ หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

๒. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานวิจัยโดยใช้ การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple linear regression analysis) โดยตัวแปรตามได้แก่ ระดับการใช้จ่ายผ่านอุปกรณ์สื่อสาร และตัวแปรอิสระได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยภายนอก

ผลการวิจัย

จากการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามได้รับคำตอบกลับ จำนวน ๑๐๙ ชุด และนำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลมาแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล อธิบายดั้งนี้

ตารางที่ ๑ : จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	๓๕	๓๒.๑๑
หญิง	๖๗	๖๑.๔๗
เพศทางเลือก	๗	๖.๔๒
2. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของนักศึกษา		
น้อยกว่า ๖,๐๐๐	๓๘	๓๔.๘๗
๖,๐๐๑ – ๘,๐๐๐	๓๖	๓๓.๐๓
๘,๐๐๑ – ๑๐,๐๐๐	๑๙	๑๗.๔๓
มากกว่า ๑๐,๐๐๐	๑๖	๑๔.๖๗

จากตารางที่ ๑ การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ๖๑.๔๗ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า ๖,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๘๗

ตารางที่ ๒ : จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้เงินผ่านอุปกรณ์สื่อสาร

รายการ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ						**๔.๐๕**	**๐.๔๔**	**มาก**
๑. ท่านมักจะทำกิจกรรมทุกอย่างด้วยความรวดเร็ว	๒๓ (๒๑.๑๐)	๔๓ (๓๙.๔๕)	๒๗ (๒๔.๗๗)	๓ (๒.๗๕)	๐ (๐.๐๐)	๓.๘๘	๐.๗๗	มาก
๒. ท่านมักจะเลือกทำกิจกรรมทุกอย่างที่ใช้เวลาน้อย	๒๔ (๒๒.๐๒)	๕๖ (๕๑.๓๗)	๒๘ (๒๕.๖๘)	๑ (๐.๙๑)	๐ (๐.๐๐)	๓.๙๔	๐.๗๑	มาก
๓. ท่านมักจะทำกิจกรรมทุกอย่างที่ไม่ซับซ้อน	๔๐ (๓๖.๖๙)	๕๒ (๔๗.๗๐)	๑๕ (๑๓.๗๖)	๑ (๐.๙๑)	๑ (๐.๙๑)	๔.๑๘	๐.๗๗	มาก
๔. ท่านมักจะทำกิจกรรมทุกอย่างด้วยความปลอดภัย	๔๒ (๓๘.๕๓)	๕๔ (๔๙.๕๔)	๑๓ (๑๑.๙๒)	๐ (๐.๐๐)	๐ (๐.๐๐)	๔.๒๖	๐.๖๖	มาก

รายการ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
๕. ท่านมักจะทำกิจกรรมทุกอย่างด้วยความพึงพอใจ	๕๐ (๔๕.๘๗)	๔๗ (๔๓.๑๑)	๑๑ (๑๐.๐๙)	๑ (๐.๙๑)	๐ (๐.๐๐)	๔.๓๓	๐.๖๙	มากที่สุด
๖. ท่านมักจะทำกิจกรรมด้วยความมั่นใจ	๒๙ (๒๖.๖๐)	๕๒ (๒๒.๙๓)	๒๔ (๒๒.๐๑)	๔ (๓.๖๖)	๐ (๐.๐๐)	๓.๙๗	๐.๗๙	มากที่สุด
๗. ท่านมักสนใจในรูปลักษณ์ในการทำกิจกรรมต่างๆ	๒๓ (๒๑.๑๐)	๕๘ (๕๓.๒๑)	๒๓ (๒๑.๑๐)	๔ (๓.๖๖)	๑ (๐.๙๑)	๓.๘๙	๐.๘๐	มาก
๘. ท่านมักมีไหวพริบในการแก้ไขปัญหาในการทำกิจกรรม	๑๗ (๑๕.๕๙)	๕๒ (๔๗.๗๐)	๓๙ (๓๕.๗๗)	๑ (๐.๙๑)	๐ (๐.๐๐)	๓.๗๗	๐.๗๑	มาก
๙. ท่านมักชอบทำกิจกรรมที่มีความทันสมัย	๓๑ (๒๘.๔๔)	๕๙ (๕๔.๑๒)	๑๙ (๑๗.๔๓)	๐ (๐.๐๐)	๐ (๐.๐๐)	๔.๑๑	๐.๖๗	มาก
๑๐. ท่านมักไตร่ตรองก่อนทำกิจกรรมต่าง ๆ	๓๙ (๓๕.๗๗)	๕๒ (๔๗.๗๐)	๑๗ (๑๕.๕๙)	๑ (๐.๙๑)	๐ (๐.๐๐)	๔.๑๘	๐.๗๒	มาก
ปัจจัยด้านสังคม						**๓.๖๖**	**๐.๖๘**	**มาก**
๑. ท่านชอบพิมพ์ พูดคุย บนสื่อออนไลน์มากกว่าพูดต่อหน้า	๒๗ (๒๔.๗๗)	๔๔ (๔๐.๓๖)	๒๖ (๒๓.๘๕)	๙ (๘.๒๕)	๓ (๒.๗๕)	๓.๗๖	๑.๐๐	มาก
๒. ท่านชอบแสดงความคิดเห็นผ่านสื่อออนไลน์	๑๔ (๑๒.๘๔)	๓๐ (๒๗.๕๒)	๓๓ (๓๐.๒๗)	๑๘ (๑๖.๕๑)	๑๔ (๑๒.๘๔)	๓.๑๑	๑.๒๑	ปานกลาง
๓. ท่านชอบแสดงออกถึงการใช้ชีวิตบนสื่อออนไลน์	๑๕ (๑๓.๗๖)	๓๒ (๒๙.๓๕)	๓๖ (๓๓.๐๒)	๑๘ (๑๖.๕๑)	๘ (๗.๓๓)	๓.๒๕	๑.๑๑	ปานกลาง
๔. ท่านชอบใช้บริการต่างๆ บนสื่อออนไลน์	๓๕ (๓๒.๑๑)	๔๘ (๔๔.๐๓)	๒๐ (๑๘.๓๔)	๕ (๔.๕๘)	๑ (๐.๙๑)	๔.๐๑	๐.๘๘	มาก
๕. ท่านชอบใช้สื่อออนไลน์ในการพบปะเพื่อนใหม่ๆ	๒๑ (๑๙.๒๖)	๔๐ (๓๖.๖๙)	๒๘ (๒๕.๖๘)	๑๑ (๑๐.๐๙)	๙ (๘.๒๕)	๓.๔๘	๑.๑๕	มาก
๖. ท่านชอบใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่กับสื่อออนไลน์มากกว่าครอบครัว	๒๑ (๑๙.๒๖)	๓๒ (๒๙.๓๕)	๓๕ (๓๒.๑๑)	๑๕ (๑๓.๗๖)	๖ (๕.๕๐)	๓.๔๓	๑.๑๑	ปานกลาง
๗. ท่านชอบใช้สื่อในการติดตามข่าวสาร	๔๙ (๔๔.๙๕)	๔๔ (๔๐.๓๖)	๑๔ (๑๒.๘๔)	๒ (๑.๘๓)	๐ (๐.๐๐)	๔.๒๘	๐.๗๕	มากที่สุด
๘. ท่านได้เรียนรู้หลายๆอย่างจากสื่อออนไลน์	๔๕ (๔๑.๒๘)	๕๒ (๔๗.๗๐)	๑๑ (๑๐.๐๙)	๐ (๐.๐๐)	๑ (๐.๙๑)	๔.๒๘	๐.๗๒	มาก
๙. ท่านมักได้รับคำชื่นชมบนสื่อออนไลน์	๑๙ (๑๗.๔๓)	๓๘ (๓๔.๘๖)	๓๙ (๓๕.๗๗)	๙ (๘.๒๕)	๔ (๓.๖๖)	๓.๕๔	๐.๙๙	ปานกลาง

รายการ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
๑๐.ท่านได้รับคำแนะนำจากบุคคลอื่นให้หันมาใช้สื่อออนไลน์	๒๔ (๒๒.๐๑)	๓๔ (๓๑.๑๙)	๒๕ (๒๒.๙๓)	๑๗ (๑๕.๕๙)	๙ (๘.๒๕)	๓.๔๓	๑.๒๒	มาก
ปัจจัยภายนอก						**๓.๖๗**	**๐.๖๘**	**มาก**
๑.ท่านไม่สามารถ เบิกเงินสดมาใช้ได้อย่างสะดวก	๑๘ (๑๖.๕๑)	๓๕ (๓๒.๑๑)	๓๘ (๓๔.๘๖)	๑๑ (๑๐.๐๙)	๗ (๖.๔๒)	๓.๔๒	๑.๐๘	มาก
๒.แม่ค้าบางรายมักจะไม่รับเงินสด	๑๖ (๑๔.๖๗)	๒๗ (๒๔.๗๗)	๓๐ (๒๗.๕๒)	๒๔ (๒๒.๐๑)	๑๒ (๑๑.๐๐)	๓.๑๐	๑.๒๒	ปานกลาง
๓.ด้วยสถานการณ์ covid-19 ทำให้ไม่สามารถชำระเงินได้ด้วยเงินสด	๑๕ (๑๓.๗๖)	๔๖ (๔๒.๒๐)	๓๓ (๓๐.๒๗)	๙ (๘.๒๕)	๖ (๕.๕๐)	๓.๕๐	๑.๐๑	มาก
๔.ด้วยข่าวระบาดเรื่องแบงค์ปลอมทำให้แม่ค้า ไม่นิยมรับเงินสด	๑๘ (๑๖.๕๑)	๓๕ (๓๒.๑๑)	๒๘ (๒๕.๖๘)	๑๙ (๑๗.๔๓)	๙ (๘.๒๕)	๓.๓๑	๑.๑๘	มาก
๕.แม่ค้ามักจะไม่รับธนบัตรที่ชำรุดเพราะไม่สามารถนำไปใช้จ่ายต่อได้	๒๔ (๒๒.๐๑)	๔๔ (๔๐.๓๖)	๒๕ (๒๒.๙๓)	๑๑ (๑๐.๐๙)	๕ (๔.๕๘)	๓.๖๕	๑.๐๗	มาก
๖.สินค้าบางประเภทที่จัดโปรโมชั่นมักจะไม่รับเป็นเงินสด	๑๙ (๑๗.๔๓)	๓๔ (๓๑.๑๙)	๓๓ (๓๐.๒๗)	๒๑ (๑๙.๒๖)	๒ (๑.๘๓)	๓.๔๓	๑.๐๔	มาก
๗.สินค้าที่ผ่อนโดยส่วนใหญ่จะไม่รับเป็นเงินสด	๓๑ (๒๘.๔๔)	๔๓ (๓๙.๔๔)	๒๔ (๒๒.๐๑)	๙ (๘.๒๕)	๒ (๑.๘๓)	๓.๘๔	๐.๙๙	มาก
๘.บางร้านไม่รับแบงค์ใหญ่เพราะไม่มีทอน	๓๒ (๒๙.๓๕)	๔๖ (๔๒.๒๐)	๒๖ (๒๓.๘๕)	๕ (๔.๕๘)	๐ (๐.๐๐)	๓.๙๖	๐.๘๔	มาก
๙. โครงการเราชนะไม่สามารถจ่ายเป็นเงินสดได้	๕๔ (๔๙.๕๔)	๓๓ (๓๐.๒๗)	๑๖ (๑๔.๖๗)	๔ (๓.๖๖)	๒ (๑.๘๓)	๔.๒๒	๐.๙๕	มากที่สุด
๑๐. โครงการคนละครึ่งไม่สามารถจ่ายเป็นเงินสดได้	๕๔ (๔๙.๕๔)	๓๕ (๓๒.๑๑)	๑๕ (๑๓.๗๖)	๔ (๓.๖๖)	๑ (๐.๙๑)	๔.๒๕	๐.๘๙	มากที่สุด

จากตารางที่ ๒ การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้เงินผ่านอุปกรณ์สื่อสาร พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้เงินผ่านอุปกรณ์สื่อสาร ประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ปัจจัยด้านสังคมและปัจจัยภายนอก กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยในระดับมาก

ตารางที่ ๓ : แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคลิกภาพ ปัจจัยด้านสังคมและ ปัจจัยภายนอกกับระดับการใช้จ่ายผ่านอุปกรณ์สื่อสาร

รายการ	β	Std. Error	t	Sig.
(ค่าคงที่)	๑.๒๐๔	๐.๗๓๕	๑.๖๓๘	๐.๑๐๗
ปัจจัยบุคลิกภาพ	๐.๑๐๑	๐.๑๗๑	๐.๕๘๗	๐.๕๖๐
ปัจจัยด้านสังคม	๐.๓๔๙	๐.๑๒๑	๒.๘๘๘	๐.๐๐๕***
ปัจจัยภายนอก	๐.๒๘๘	๐.๑๔๖	๑.๙๗๔	๐.๐๕๓*

ตัวแปรตาม (Y) คือ ระดับการใช้จ่ายผ่านอุปกรณ์สื่อสาร

F = ๘.๕๓๔ (sig = ๐.๐๐๐^{b}) adjusted $R^{๒}$ = ๐.๒๗๔

จากตารางที่ ๓ นักศึกษามีระดับปัจจัยด้านสังคมสูงทำให้นักศึกษามีการใช้จ่ายผ่านอุปกรณ์สื่อสารสูง โดยแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $\beta_{๑}$ =๐.๓๔๙ (โดยมีค่า t=๒.๘๘๘ Sig = ๐.๐๐๕***) นักศึกษามีระดับปัจจัยภายนอกสูงจะมีการใช้จ่ายผ่านอุปกรณ์สื่อสารสูง โดยแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $\beta_{๒}$ =๐.๒๘๘ (โดยมีค่า t=๑.๙๗๔ Sig = ๐.๐๕๓*) และไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคลิกภาพกับการใช้จ่ายอุปกรณ์สื่อสาร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $\beta_{๓}$ = ๐.๑๐๑ (t=๐.๕๘๗ Sig = ๐.๕๖๐)

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการที่ได้ทำการศึกษางานวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้จ่ายเงินผ่านอุปกรณ์สื่อสารของนักศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร สาขาบัญชี สามารถเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามได้รับคำตอบกลับ ๑๐๙ ชุด ดังต่อไปนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๔๗ อยู่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า ๖,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๘๗

ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้จ่ายเงินผ่านอุปกรณ์สื่อสารของนักศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร สาขาบัญชี พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลที่ส่งผลต่อการใช้จ่ายเงินผ่านอุปกรณ์สื่อสารของนักศึกษา ประกอบด้วย ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยภายนอกและปัจจัยด้านบุคลิกภาพ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย

การทดสอบปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้จ่ายเงินผ่านอุปกรณ์สื่อสาร พบว่าปัจจัยด้านสังคมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($\beta_{๒}$)=๐.๓๔๙ (โดยมีค่า t=๒.๘๘๘ Sig = ๐.๐๐๕) มีผลในระดับสูง คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในชีวิตประจำวันของคนคนหนึ่งที่ต้องมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆในสังคม ไม่ว่าจะเป็นการพบปะผู้คน การใช้เวลาอยู่กับสื่อออนไลน์ เป็นต้น ดังนั้น ปัจจัยด้านสังคมย่อมส่งผลมาเป็นลำดับแรกของปัจจัยทั้งหมด

สำหรับปัจจัยภายนอก พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหัสัมพันธ์ ($\beta_{๓}$) =๐.๒๘๘ (โดยมีค่า t=๑.๙๗๔ Sig = ๐.๐๕๓) มีผลในระดับรองลงมา คือ ได้แก่สิ่งต่าง ๆ ที่ต้องการนั้นอยู่ภายนอกบุคคลผู้นั้น ไม่ว่าจะมองเห็น หรือมองไม่เห็นก็ตาม ดังนั้น ปัจจัยภายนอกย่อมส่งผลมาเป็นลำดับรองมาของปัจจัยทั้งหมด

ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคลิกภาพกับการใช้จ่ายอุปกรณ์สื่อสาร (t=๐.๕๘๗ Sig = ๐.๕๖๐) ปัจจัยด้านบุคลิกภาพเป็นปัจจัยที่เปรียบเหมือนคุณลักษณะส่วนตัว แนวความคิด ทัศนคติ ความสามารถในการปรับตัวต่อสภาวะแวดล้อม และบุคคลที่เกี่ยวข้องบุคลิกลักษณะของคนหรือเรียกสั้นๆว่าพฤติกรรมของบุคคล ดั้งนั้น ปัจจัยบุคลิกภาพย่อมส่งผลมาเป็นลำดับสุดท้ายของปัจจัยทั้งหมด

จากข้างต้นสรุปได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้จ่ายเงินผ่านอุปกรณ์สื่อสารของนักศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร สาขาบัญชี ได้แก่ ปัจจัยด้านสังคม และปัจจัยภายนอก โดยปัจจัยด้านสังคมและปัจจัยภายนอกอาจทำให้เกิดความเชื่อมั่นในการใช้จ่ายผ่านสื่อออนไลน์ พาราสุรามาน เบอร์รี่ และเซียแทมล์ (Parasuraman, Berry & Zeithaml, ๑๙๘๕) กล่าวว่า ปัจจัยภายนอก หมายถึง ปัจจัยที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมรอบตัวบุคคล ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อความคิดและความพฤติกรรมของผู้บริโภค โดยปัจจัยภายนอกส่งผลต่อความเชื่อมั่นในการตัดสินใจ ความสามารถในการให้บริการเพื่อให้ผู้รับบริการบรรลุวัตถุประสงค์ด้วยความสุภาพ นุ่มนวล กิริยามารยาทงาม บอกกล่าวสื่อสารอย่างชัดเจน และตอกย้ำให้ผู้รับบริการมั่นใจว่าจะได้รับบริการที่ดีที่สุด เพื่อให้ลูกค้าที่ใช้บริการเกิดความเชื่อมั่นมากยิ่งขึ้นและเลือกใช้บริการอื่นผ่านแอปพลิเคชั่นต่อไป และปัจจัยด้านสังคมทำให้นักศึกษารับรู้ถึงความเสี่ยงที่มีผลต่อการยอมรับการใช้สื่อสังคมออนไลน์ Bogardus (๒๐๐๑) ได้ให้ความหมายแนวคิดทางสังคมว่า เป็นความคิดเกี่ยวกับการสอบถามหรือปัญหาทางสังคมของบุคคลต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นอดีตหรือปัจจุบัน เป็นการคิดร่วมกันของเพื่อนหรือผู้ที่อยู่ในความสัมพันธ์ เป็นความคิดของแต่ละคนและของกลุ่มคน ในเรื่องรอบตัวมนุษย์ ซึ่งมนุษย์ของสังคมแต่ละยุคแต่ละสมัยก็ต้องคิด เพื่อหาทางแก้ปัญหาหรือทำให้ปัญหาบรรเทาลง ความคิดความอ่านที่ได้ประดิษฐ์คิดค้นขึ้นมาแล้ว และใช้การได้ดี นอกจากนี้ความเสี่ยงยังเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับสิ่งเร้าที่กระตุ้นบุคคล แล้วบุคคลสามารถคาดการณ์ว่าสิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นได้จากสิ่งเร้านั้นจะเป็นอย่างไร สามารถสร้างภาพสถานการณ์ (scenario) ที่จะเกิดจากสิ่งเร้าที่เผชิญ นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับโอกาสที่จะเป็นไปได้และตัวแปรที่เกิดขึ้นและเกี่ยวข้องกับการชะลอ (differing) อันตรายที่จะเกิดขึ้น ปัจจัยภายนอกทำให้เกิดการยอมรับการปรับตัวในสังคมออนไลน์ที่วิธีการทันสมัยและทำให้ชีวิตประจำวันมีความสะดวกสบายมากขึ้น นักศึกษาที่มีสังคมและการติดต่อสื่อสารกับสถานการณ์ทีเป็นปัจจัยภายนอกสูงจะมีพฤติกรรมการใช้จ่ายเงินผ่านอุปกรณ์สื่อสารสูง

ข้อเสนอแนะจากผลวิจัย

การสร้างทางเลือกในการจ่ายค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนหรือระหว่างการดำเนินชีวิตในช่วงการเรียนในหลักสูตรโดยมีช่องทางให้เลือกจ่ายผ่านอุปกรณ์สื่อสารก็จะสร้างความสะดวกให้แก่นักศึกษา

เอกสารอ้างอิง

ดำรงศักดิ์ ชัยสนิท และสุนี เลิศแสวงกิจ. (๒๕๕๒). **การพัฒนาบุคลิกภาพ**. กรุงเทพฯ: ภิญโญการ พิมพ์.

ธีระพร อุวรรณโณ. (๒๕๒๗). **พฤติกรรมจริยธรรมในสังคมไทยปัจจุบัน** : ศึกษาตามแนวทางจิตวิทยาสังคม. รายงานการวิจัย โครงการวิจัยและสัมมนาเรื่องจริยธรรมในสังคมไทย. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.

นเรศ สุนทร. (๒๕๕๗). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกช าระเงินผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี

นันท์นภัส ตั้งภรณ์พรรณ. (๒๕๕๓). **แบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับการเผชิญปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรคของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (๒๕๔๐). **ทฤษฎีสังคมวิทยา** : เนื้อหาและแนวการใช้ประโยชน์เบื้องต้น. พิมพ์ ครั้งที่ ๗, กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อานันท์ กาญจนพันธุ์. (๒๕๓๘). **วัฒนธรรมกับการพัฒนา**: มิติของพลังที่สร้างสรรค์.กรุงเทพฯ:สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ.

Bogardus, E. (2001). **Social distance in the city**. Journal of Applied Sociology, 9, 216-308.

Guilford, J. P. (2010). **Personality**. New York: MacGraw-Hill Inc.

Walters. (1978). **Adaptive Management of Renewable Resources**. New York: Mc Graw -Hill.

การขับเคลื่อนเพื่อส่งเสริมสังคมคุณธรรมโดยเครือข่ายทางสังคม กรณีจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

บัณฑิต สุนทรวิกรานต์ [๑], ฐาลินี สังฆจันทร์ [๒] และ ศราวุธ มาเฉลิม [๓]

Email address: soontornwigarn@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ ๒ ประการ คือ (๑) เพื่อศึกษาการดำเนินงานตามแนวทางการส่งเสริมคุณธรรมของเครือข่ายทางสังคมคุณธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และ (๒) เพื่อนำเสนอแนวทางการขับเคลื่อนเพื่อส่งเสริมสังคมคุณธรรมโดยเครือข่ายทางสังคม กรณีจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากการจัดประชุมสนทนากลุ่มคณะทำงานขับเคลื่อนสังคมคุณธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยาทั้ง ๙ เครือข่าย ซึ่งมีผู้ให้ข้อมูลจำนวนทั้งสิ้น ๑๕๔ คน พร้อมทั้งการสังเกตการณ์กิจกรรมเชิงปฏิบัติการ และการศึกษาข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิจัยพบว่า การขับเคลื่อนเพื่อส่งเสริมสังคมคุณธรรมโดยเครือข่ายทางสังคม กรณีจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีลักษณะการขับเคลื่อนในหลายระดับทั้งในระดับปัจเจกบุคคล ระดับหน่วยงาน/องค์กร ระดับเครือข่าย และระดับระหว่างเครือข่าย ซึ่งแนวทางการขับเคลื่อนเป็นไปในสองมิติ คือ มิติในเชิงโครงสร้าง และมิติการขับเคลื่อนแบบขั้นบันได ทั้งนี้ประเด็นปัญหา ข้อจำกัด และอุปสรรคสำคัญที่พบ คือ การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรน่า ๒๐๑๙ และสถานการณ์น้ำท่วมในพื้นที่ การเปลี่ยนตัวผู้รับผิดชอบงาน งบประมาณไม่เพียงพอ ไม่มีองค์กรหรือหน่วยที่เป็นจุดเชื่อมประสานสำหรับการขับเคลื่อนเครือข่าย และเกิดความสับสนในบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในเครือข่าย ทั้งนี้ปัจจัยแห่งความสำเร็จขึ้นอยู่กับผู้นำ ความเข้มแข็งของสมาชิก บริบทของพื้นที่ และต้นทุนด้านต่าง ๆ เครือข่ายนั้น ๆ เป็นสำคัญ ข้อเสนอแนะต่อการขับเคลื่อนสังคมคุณธรรม คือควรทบทวนและพัฒนาโครงสร้างคณะทำงานในแต่ละเครือข่าย จัดสรรงบประมาณแก่เครือข่ายให้เพียงพอ สร้างการรับรู้ในเรื่องทิศทางและแนวปฏิบัติให้ชัดเจน และการยกระดับความร่วมมือระหว่างเครือข่าย และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการขับเคลื่อนสังคมคุณธรรมโดยใช้เครือข่ายทางสังคมในพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ ภายใต้กรอบการศึกษาและวิธีการศึกษาเดียวกัน

คำสำคัญ : จังหวัดคุณธรรม , เครือข่ายทางสังคม ,นโยบาย , การส่งเสริมคุณธรรม

[๑] สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

[๒] คณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย

[๓] สำนักติดตามและประเมินผลการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

IMPLEMENTATION OF MORAL SOCIETY PROMOTION BY THE MORAL SOCIAL NETWORK IN PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE

Bundit Soontornwigarn [1] Thalinee Sangkachan [2] and Sarawoot Marchaloem [3]

Email address: soontornwigarn@hotmail.com

Abstract

This study aims to explore the implementation of moral society promotion by the moral social network in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province for the fiscal year 2021 and to recommend guidelines to promote the moral society implemented by the network in the province. The qualitative research method was employed via focusing groups of the ๙ operational working groups with a total of 154 key informants in the moral social network. Observations in workshops and investigations in relevant documentation were also used to collect data for research.

The results showed that the moral society promotion implemented by the social networks in this province existed at various levels, including individual, agency/organization levels, network levels, and between-network levels. Such implementation appeared in two dimensions: the structural dimension of the working groups and the laddered activity dimension. Problems, limitations, and major obstacles are the spread of the coronavirus 2019, flooding, changing responsible persons, insufficient budget, lack of organization or unit as coordination, and confusion in the roles of network members. However, he success factors depend on the leadership, the strength of members, the context of each area, and the social capital of each network. This research suggests that the implementation of the moral society should be reviewed and developed in terms of the working groups' structure, budget allocation, a clear awareness of directions and guidelines, and cooperation enhancement between networks. The future research should be a comparative study in other provinces under the same or similar framework and methods.

Keywords: Moral province, Social network, Policy, Moral promotion

[1] Public Administration Program, Faculty of Humanities and Social Sciences, Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University

[2] Faculty of Interdisciplinary Studies, Khon Kaen University, Nongkhai Campus

[3] Bureau of Monitoring and Evaluation, Office of the Vocational Education Commission

บทนำ

การขับเคลื่อนสังคมคุณธรรมเป็นการดำเนินงานตามแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๔ โดยอาศัยกลไกคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมอันเป็นกลไกหลักระดับชาติในการส่งเสริมคุณธรรมให้ยั่งยืนและงอกงามในสังคม งานขับเคลื่อนคุณธรรมมีรูปแบบการขับเคลื่อนในหลากหลายมิติทั้งในเชิงโครงสร้างหน้าที่ตามบทบาทภารกิจ (Function Base) เชิงประเด็น (Issus Base) และเชิงพื้นที่ (Area Base) ซึ่งงานวิจัยชิ้นนี้มุ่งศึกษาการขับเคลื่อนสังคมคุณธรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยอาศัยเครือข่ายทางสังคมในพื้นที่เป็นกลไกสำคัญ ประกอบไปด้วย ๙ เครือข่าย อันมีศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) และสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นกลไกสนับสนุน สำหรับการขับเคลื่อนสังคมคุณธรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีการแผนการส่งเสริมการขับเคลื่อนสังคมคุณธรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาไว้ ๓ ปี (๒๕๖๓ -๒๕๖๕)

ปีแรกการขับเคลื่อนงานคุณธรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาให้ความสำคัญไปที่การก่อรูปเครือข่ายทางสังคม สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเป็นแกนกลางประสานภาคส่วนต่างๆ เพื่อจัดตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนสังคมคุณธรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยาขึ้น และจัดประชุมครั้งใหญ่ภายใต้โครงการสมัชชาคุณธรรม ในวันอังคารที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๖.๓๐ น. ณ ห้องแกรนด์บอลรูม โรงแรมอยุธยาแกรนด์ อำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อให้คำมั่นสัญญาและประกาศเจตนารมณ์ร่วมกันขับเคลื่อนสังคมคุณธรรม ตลอดจนการวางแผนการดำเนินงานในมิติต่างๆ ทั้งในเชิงเครือข่ายและระหว่างเครือข่าย ซึ่งเป็นการสร้างฉันทามติเพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินงานที่สำคัญร่วมกัน ต่อมาในปีที่สองของการดำเนินงานของเครือข่ายสังคมคุณธรรมในปี ๒๕๖๔ เริ่มมีการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ ซึ่งในปีนี้เป็นช่วงเวลาที่คณะผู้วิจัยได้ให้ความสนใจและศึกษาประเด็นการขับเคลื่อนสังคมคุณธรรมตามแผนการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่วางไว้ในปีแรก ทั้งนี้การขับเคลื่อนในลักษณะเครือข่ายทางสังคมเพื่อขับเคลื่อนประเด็นคุณธรรมเป็นเรื่องที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วน อาศัยการวางระบบกลไกในการทำงานที่สอดประสานกัน และอาศัยการสนับสนับสนุนที่เสริมพลังการทำงานเพื่อทำลายข้อจำกัดอุปสรรคในการขับเคลื่อนงานคุณธรรมให้ดำเนินการได้ราบรื่นมากขึ้น ด้วยบริบทการทำงานขับเคลื่อนสังคมคุณธรรมในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นพื้นที่นำร่อง ตามบริบทของเครือข่ายมักเกิดปัญหา อุปสรรคและข้อจำกัดในการดำเนินงานเสมอ อาทิ การสร้างการรับรู้ร่วมกัน การเชื่อมประสานการทำงานภายในเครือข่าย และปัญหาเชิงโครงสร้างของกลไกคณะทำงาน เป็นต้น การจะขับเคลื่อนโดยใช้ “เครือข่ายทางสังคม” เป็นฐานจึงเป็นงานท้าทาย

ดังนั้น คณะผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องการขับเคลื่อนเพื่อส่งเสริมสังคมคุณธรรมโดยเครือข่ายทางสังคม กรณีจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อตอบคำถามสำคัญของการวิจัยที่กำหนดไว้ว่า แนวทางการขับเคลื่อนสังคมคุณธรรมเชิงพื้นที่โดยใช้เครือข่ายทางสังคมที่จะสามารถทำให้การขับเคลื่อนสังคมคุณธรรมประสบความสำเร็จควรเป็นอย่างไร คณะผู้วิจัยคาดหวังว่าผลการวิจัยจะช่วยเพิ่มพูนองค์ความรู้ทางด้าน

“เครือข่ายทางสังคม” และ “การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ” และยังเป็นประโยชน์ในเชิงแนวทางการขับเคลื่อนด้วยเครือข่ายทางสังคมในมิติต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสังคมคุณธรรมในระดับพื้นที่ อีกทั้งยังสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้ไปพิจารณาปรับประยุกต์ใช้ในการขยายผลการขับเคลื่อนสังคมคุณธรรมให้ประสบความสำเร็จ หรือยกระดับสังคมคุณธรรมในพื้นที่อื่น ๆ ให้ดีขึ้นต่อไป

ขอบเขตการวิจัย

๑. ด้านเนื้อหา

งานวิจัยชิ้นนี้มุ่งเน้นการศึกษาเกี่ยวกับการขับเคลื่อนสังคมคุณธรรมในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในช่วงปีงบประมาณ ๒๕๖๔ (ปีที่ ๒) โดยใช้กรอบทฤษฎีเครือข่ายทางสังคม (Social network) ในการพิจารณาและอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น

๒. ด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ คณะทำงานขับเคลื่อนสังคมคุณธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และผู้เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนสังคมคุณธรรมทั้ง ๙ เครือข่าย คือ เครือข่ายศาสนา เครือข่ายภาครัฐและหน่วยงานภายใต้กำกับดูแลของรัฐ เครือข่ายการศึกษา เด็กและเยาวชน เครือข่ายธุรกิจเอกชน เครือข่ายประชาสังคม เครือข่ายเกษตร เครือข่ายสื่อมวลชน เครือข่ายองค์กรชุมชน และเครือข่ายชุมชน รวมทั้งสิ้น ๑๕๔ คน

วัตถุประสงค์การวิจัย

๑. เพื่อศึกษาการดำเนินงานตามแนวทางการส่งเสริมคุณธรรมของเครือข่ายทางสังคมคุณธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และ

๒. เพื่อนำเสนอแนวทางการขับเคลื่อนเพื่อส่งเสริมสังคมคุณธรรมโดยเครือข่ายทางสังคม กรณีจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

๑. ความหมายเครือข่าย

“เครือข่าย” เป็นประเด็นที่นักวิชาการหลายท่านทั้งในและต่างประเทศให้ความหมายไว้มากมายเพื่อทำความเข้าใจคณะผู้วิจัยได้วิเคราะห์การให้ความหมายของนักวิชาการทั้งหลาย ดังนี้ตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๑ วิเคราะห์ความหมายของเครือข่าย

ความหมายของเครือข่าย	Starkey (๑๙๙๗)*	Agranoff & Mcguire (๒๐๐๑)*	filter & Hagen (๑๙๙๓)	Van de Ven & Ferry (๑๙๘๐)	พระมหาสุทิตธ อาภากโร (อบอุ่น) ๒๕๔๗	ปิยากร หวังมหาพร (๒๕๖๓)	(ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ ๒๕๕๖)	รวมความถี่
การจัดรูปแบบ หรือ แบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล หรือ องค์กร	✓	✓		✓	✓	✓	✓	๖
การตัดสินใจเข้าร่วมเครือข่ายแบบสมัครใจ						✓		๑
ขอบเขตของเครือข่ายอาจประกอบด้วยองค์กรจำนวนหนึ่งที่มีอาณาเขตแน่นอนหรือไม่ก็ได้			✓					๑
มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล หรือ องค์กร เช่น การร่วมมือกัน การเชื่อมโยงเข้าด้วยกัน การแลกเปลี่ยนข่าวสาร แลกเปลี่ยนทรัพยากร ทำกิจกรรมร่วมกัน	✓		✓	✓	✓	✓	✓	๖
มีความเป็นอิสระในการดำเนินกิจกรรมของตนเอง	✓					✓		๒
มีวัตถุประสงค์ หรือ เป้าหมายร่วมกัน ในอันที่แก้ไขปัญหาที่หน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งไม่สามารถแก้ไขหรือจัดการกับปัญหาได้โดยลำพัง สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและบรรลุผลประโยชน์ร่วมกัน		✓	✓	✓		✓		๔
การกำหนดกฎเกณฑ์และกติการ่วมกัน						✓		๑

*Starkey (๑๙๙๗);filter & Hagen (๑๙๙๓) อ้างถึงใน ปิยากร หวังมหาพร, ๒๕๖๓

จากตารางที่ ๑ คณะผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของเครือข่ายได้ว่า เครือข่ายเป็นการจัดรูปแบบ หรือแบบแผนความสัมพันธ์เพื่อเชื่อมโยงบุคคล กลุ่มบุคคล หรือ องค์กร เข้าด้วยกัน จะทำให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันในหลากหลายรูปแบบ เช่น การร่วมมือกัน การแลกเปลี่ยนข่าวสาร แลกเปลี่ยนทรัพยากร และทำกิจกรรมร่วมกันเป็นต้น โดยมีวัตถุประสงค์ หรือ เป้าหมายเครือข่ายร่วมกัน ในอันที่แก้ไขปัญหาที่หน่วยงานใด

หน่วยงานหนึ่งไม่สามารถแก้ไขหรือจัดการกับปัญหาได้โดยลำพัง สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และบรรลุผลประโยชน์ร่วมกัน แม้เครือข่ายจะมีกฎ กติกา และระเบียบที่กำหนดร่วมกัน มีความเป็นหนึ่งเดียวกัน แต่บุคคล กลุ่มบุคคล และองค์กร ยังคงมีความเป็นอิสระในการดำเนินกิจกรรมของตนเอง

๒. ประเภทเครือข่าย

พระมหาสุทิตย์ อาภากโร (อบอุ่น) (๒๕๔๗) ได้จัดประเภทของเครือข่าย ดังนี้

๒.๑ เครือข่ายเชิงพื้นที่ (area) หมายถึง การรวมตัวของกลุ่ม องค์กร เครือข่าย โดยอาศัยพื้นที่ดำเนินการเป็นปัจจัยหลักในการทำงานร่วมกัน ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนากิจกรรมที่อาศัยกิจกรรมในพื้นที่เป็นเป้าหมายและพัฒนาแบบบูรณาการ โดยไม่แยกส่วนต่างๆ ออกจากกัน โดยลักษณะและโครงสร้างของเครือข่ายเชิงพื้นที่สามารถจัดลักษณะได้หลายระดับตามพื้นที่และกิจกรรมที่เกิดขึ้น เช่น ๑) การแบ่งเครือข่ายตามระบบการปกครองของรัฐ เช่น ตำบล หมู่บ้าน จังหวัด ภูมิภาค ประเทศ ระหว่างประเทศ เป็นต้น และ ๒) การแบ่งพื้นที่ตามความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติ เช่น ลุ่มน้ำ อ่าว น้ำ เป็นต้น นอกจากนี้กิจกรรมและความสัมพันธ์ของเครือข่ายเชิงพื้นที่ได้อาศัยพื้นที่ทางกายภาพเป็นฐานกำหนดกิจกรรมและประเด็นปัญหาโดยการเชื่อมโยงกลุ่ม องค์กร และเครือข่ายย่อยในพื้นที่ให้เข้ามาร่วมปรึกษาหารือและแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ร่วมกัน โดยใช้กระบวนการที่หลากหลาย ทั้งในรูปแบบคณะกรรมการร่วม การบูรณาการการจัดกิจกรรมเชิงพื้นที่ หรือการใช้ประเด็นกิจกรรมเป็นภารกิจทำงานร่วมกัน

ทั้งนี้ ลักษณะของกระบวนการทำงานเครือข่ายเชิงพื้นที่ มีทั้งแนวดิ่งและแนวราบ โดยมีการรวมศูนย์กิจกรรมเข้าสู่ส่วนกลางในพื้นที่ขนาดใหญ่และมีศูนย์ประสานงานในพื้นที่ขนาดเล็ก ลักษณะโครงสร้างความสัมพันธ์มีความหลากหลาย โดยเครือข่ายภาครัฐมีความสัมพันธ์กับเครือข่ายอื่นในแนวดิ่ง ซึ่งมักจะเป็นความสัมพันธ์เชิงอำนาจ ในส่วนเครือข่ายภาคประชาชนมีลักษณะความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงภายใต้ระบบความเชื่อและวัฒนธรรมชุมชน ซึ่งเป็นแนวราบ เครือข่ายภาคธุรกิจเอกชนจะมีลักษณะของการประสานงานผลประโยชน์ค่าตอบแทน ส่วนเครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชนจะมีรูปแบบความสัมพันธ์ในลักษณะของการประสานงานและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายอื่น ๆ

๒.๑ เครือข่ายเชิงประเด็นกิจกรรม (Issue Network) เป็นเครือข่ายที่ใช้ประเด็นกิจกรรมหรือสถานการณ์เป็นปัจจัยหลักในการรวมกลุ่ม องค์กร (โดยมองข้ามมิติเชิงพื้นที่) เช่น เครือข่ายภูมิปัญญาชาวบ้าน เครือข่ายผู้สูงอายุ เครือข่ายธนาคารหมู่บ้าน เป็นต้น ทั้งนี้ ประเด็นกิจกรรมส่วนใหญ่เกิดจากประเด็นปัญหาและความสนใจของผู้ที่ทำงานในกิจกรรมนั้น ๆ และหาแนวร่วมพัฒนาเครือข่ายขึ้นมา ส่วนกระบวนการทำงานมีลักษณะเป็นแนวราบ โดยมีองค์กรแม่ข่ายหรือหน่วยงานหลักที่ทำงานในด้านนั้น เป็นผู้ให้การสนับสนุนการทำงานของเครือข่ายย่อยในระดับพื้นที่ ซึ่งแต่ละเครือข่ายในพื้นที่ต่างมีอิสระในการดำเนินการกับประเด็นกิจกรรม

๒.๓ เครือข่ายแบ่งตามโครงสร้างหน้าที่ (Function Network) เป็นเครือข่ายที่เกิดขึ้นโดยอาศัยกิจกรรมและการก่อตัวของกลุ่ม ผลประโยชน์ในสังคมเป็นแนวทางในการแบ่งเครือข่าย เช่น เครือข่ายภาครัฐ ภาคประชาชน ภาคธุรกิจเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน เป็นต้น เครือข่ายลักษณะนี้ มุ่งเน้นดำเนินการภายใต้

แนวคิด หลักการ วัตถุประสงค์ เป้าหมายหลักของหน่วยงาน นอกจากนี้ เครือข่ายตามโครงสร้างหน้าที่อาจจะมีการรวมตัวกันเป็นเครือข่ายเชิงพื้นที่และประเด็นกิจกรรมได้ เช่น เครือข่ายสถาบันการศึกษา เครือข่ายสภาหอการค้า เครือข่ายสมัชชาคนจน เป็นต้น

๓. รูปแบบของเครือข่าย

Starkey (๑๙๙๗ อ้างถึงใน ปิยากร หวังมหาพร, ๒๕๖๓) แบ่งรูปแบบของเครือข่ายออกเป็น ๕ รูปแบบ ได้แก่

๓.๑ เครือข่ายแบบรวมศูนย์และไม่มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกับองค์กรกลาง อธิบายได้ว่า รูปแบบนี้กำหนดให้มีองค์กรหลักเพียงองค์กรเดียวอยู่ตรงศูนย์กลาง (Central Secretariat) มีหน้าที่ควบคุม ป้อนข้อมูลตลอดจนกระจายบริการต่างๆ ให้แก่องค์กร หรือปัจเจกบุคคลอื่นๆ ที่อยู่รายรอบ ซึ่งองค์กรหรือบุคคลเหล่านั้นจะมีโอกาสแลกเปลี่ยนข้อมูลกับองค์กรที่อยู่ ณ จุดศูนย์กลางได้ จึงทำให้เครือข่ายลักษณะนี้ จะไม่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ใด ๆ ระหว่างองค์กรหรือปัจเจกบุคคลที่อยู่รายรอบด้วยกันเอง

๓.๒ เครือข่ายแบบรวมศูนย์แต่มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกับองค์กรกลาง อธิบายได้ว่า รูปแบบนี้กำหนดให้มีการรวมศูนย์ไว้ที่องค์กรกลางที่มีบทบาทหลักในการป้อนข้อมูล ตลอดจนสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ ให้แก่องค์กรหรือปัจเจกบุคคลที่อยู่รายรอบ ขณะเดียวกันองค์กรและปักเจกบุคคลที่อยู่รายรอบสามารถส่งต่อข้อมูลกลับไปสู่องค์กรกลาง แต่ไม่มีโอกาสได้ปฏิสัมพันธ์กัน

๓.๓ เครือข่ายแบบรวมศูนย์แต่ในขณะเดียวกันก็มีการสร้างเครือข่ายระหว่างกันเอง อธิบายได้ว่า รูปแบบนี้กำหนดให้ องค์กรกลางยังคงมีบทบาทเป็นตัวป้อนข้อมูลและรับข้อมูลจากองค์กรที่อยู่รายรอบและปัจเจกบุคคล องค์กรหรือปัจเจกบุคคลที่อยู่รายรอบทำหน้าที่รับข้อมูลจากองค์กรกลาง ขณะเดียวกันองค์กรหรือปัจเจกบุคคลที่อย่ารายรอบสามารถติดต่อซึ่งกันและกันได้แบบอิสระ นอกจากนั้นองค์กรกลางยังได้รับบทบาทให้เป็นผู้อำนวยการ (Facilitator) ให้แก่ การเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรหรือปัจเจกบุคคลที่อยู่รายรอบ (ล้อม)

๓.๔ เครือข่ายสมบูรณ์แบบตามหลักทฤษฎี องค์กรหรือปัจเจกบุคคลที่ร่วมมือกันสามารถเชื่อมความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันได้อย่างเสรี โดยปราศจากองค์กรกลางที่ต้องเข้ามารับบทบาทในการป้อนข้อมูลหรือรับข้อมูลจากองค์กรหรือปัจเจกบุคล ตลอดจนสนับสนุนนให้เกิดความร่วมมือซึ่งกันและกัน อย่างไรก็ตามเครือข่ายรูปแบบนี้เกิดขึ้นได้ยาก

๓.๕ เครือข่ายแบบกระจายอำนาจ เครือข่ายแบบนี้ส่งเสริมให้เกิดการติดต่อสื่อสาร และมีความสัมพันธ์อย่างมีอิสระร่วมกันระหว่างองค์กรหรือปัจเจกบุคคล โดยปราศจากบทบาทขององค์กรกลาง นอกจากนี้องค์กรหรือปัจเจกบุคคลต่างมีเครือข่ายย่อยของตนอยู่แล้ว พร้อมทั้งมีบทบาทในการป้อนและจัดสรรทรัพยากร เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่เครือข่าย

๔. เครือข่ายทางสังคม (Social network)

“เครือข่ายทางสังคม” เป็นการรวมตัวกันของบุคคล ซึ่งก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างกัน ความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้เป็นชุดของจุดเชื่อมต่อทางสังคม (socially-relevant nodes) ที่เชื่อมโยงกันโดยมีจำนวนตั้งแต่หนึ่ง

ความสัมพันธ์ขึ้นไป ซึ่งจุดเชื่อมต่อ (nodes) หรือสมาชิกเครือข่าย (network members) เป็นหน่วยที่ติดต่อกันด้วยความสัมพันธ์ (พลอย สืบวิเศษ, ๒๕๖๑) ทั้งนี้ Fu, Luo & Boos (๒๐๑๗) ได้อธิบายเพิ่มเติมอย่างน่าสนใจว่า เครือข่ายทางสังคม คือ จุดเชื่อมโยงระดับบุคคล (บุคคล ทีม องค์กร) และ การผูกโยง (ความสัมพันธ์ การติดต่อ การเคลื่อนตัว และการเชื่อมโยง) ระหว่างจุดเชื่อมต่อระดับบุคคล ซึ่งปัจจุบันพลวัตรของเครือข่ายทางสังคมมักจะถูกกระตุ้นด้วยการเข้าถึงทางแพลตฟอร์มออนไลน์ที่ทันสมัย ส่งผลให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากขึ้น เช่น เฟ็ซบุ๊ค ทวีตเตอร์ และไลน์ เป็นต้น นอกจากนี้เครือข่ายทางสังคมมีความสำคัญอย่างยิ่งในสังคมสมัยใหม่ มีอิทธิพลต่อการทำงาน การติดต่อ และกิจกรรมยามว่าง โดยการร่วมมือ การเรียนรู้ การเผยแพร่ข้อมูล ทางกายภาพ หรือเครือข่ายเสมือนจริง (ทางออนไลน์)

Starkey (๑๙๙๗ อ้างถึงใน ปิยากร หวังมหาพร ๒๕๖๓) ได้นำเสนอเงื่อนไขของการเกิดเครือข่ายทางสังคมหลายประการ ได้แก่ การทำให้เกิดการติดต่อสื่อสาร การสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูล การร่วมมือกันด้วยความสมัครใจ และการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้สมาชิกในเครือข่ายมีความสัมพันธ์ที่แต่ละฝ่ายเป็นอิสระต่อกัน รวมถึงการการสื่อสารของเครือข่ายจะก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในสังคม นอกจากนี้ Burke ได้กล่าวว่า การสนับสนุนของหน่วยงานภายนอกอาจช่วยให้เครือข่ายเข้มแข็งโดยไม่ทำให้วัตถุประสงค์ของการสร้างเครือข่ายเสียหาย (ณัฐวรรษ อุไรอำไพ, กีรติพร จูตะวิริยะ และจักรพันธ์ ขัดชุ่มแสง, ๒๕๖๑)

ธนพฤกษ์ ชามะรัตน์ (๒๕๖๑) ได้นำเสนอแนวคิดของ Wasserman and Faust เกี่ยวกับรูปแบบและลักษณะของเครือข่ายทางสังคม โดยแบ่งประเด็นวิเคราะห์เครือข่ายทางสังคมออกเป็น ๔ ประเด็น ดังนี้

๑. บทบาทของสมาชิกของเครือข่ายทางสังคม เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันหลากหลาย

๒. พื้นฐานความสัมพันธ์ภายในเครือข่ายจะอิงกับทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange theory) ที่เชื่อว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทางสังคมในเครือข่ายทางสังคมตั้งอยู่บนพื้นฐานการแลกเปลี่ยนเชิงผลประโยชน์

๓. ทิศทางความสัมพันธ์เป็นปัจจัยที่ทำให้ความสัมพันธ์ทางสังคมในลักษณะที่เท่าเทียมกัน และไม่เท่าเทียมกัน เพราะจากการที่มีพื้นฐานการแลกเปลี่ยน สามารถก่อให้เกิดความสัมพันธ์แบบร่วมมือกัน (collaborate) และแบบแข่งขัน (competitive) ซึ่งอาจจะเกิดความสมดุลหรือไม่สมดุลก็ได้ และ

๔. ความถี่และช่วงเวลาของความสัมพันธ์ เป็นเงื่อนไขหรือปัจจัยที่ทำให้เกิดคุณภาพของความสัมพันธ์ โดยเฉพาะความผูกพันและการมีอิทธิพลต่อกันในด้านพฤติกรรม

วิธีการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเก็บรวบรวมข้อมูล ๒ ประเภท คือ ข้อมูลปฐมภูมิ และข้อมูลทุติยภูมิ สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิจะใช้ ๒ วิธีการ ได้แก่

๑. การเก็บรวบรวมข้อมูล

๑.๑ การจัดประชุมสนทนากลุ่ม (focus group) คณะทำงานขับเคลื่อนสังคมคุณธรรม ๙ เครือข่าย (จัดการประชุมเครือข่ายละ ๑ ครั้ง รวมจำนวน ๙ ครั้ง) คือ เครือข่ายศาสนา (๑๗ คน) เครือข่ายภาครัฐและหน่วยงาน

ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ (๒๒ คน) เครือข่ายภาคการศึกษา เด็กและเยาวชน (๒๙ คน) เครือข่ายธุรกิจเอกชน (๑๗ คน) เครือข่ายประชาสังคม (๑๖ คน) เครือข่ายสื่อมวลชน (๑๒ คน) เครือข่ายองค์กรชุมชน (๑๕ คน) เครือข่ายชุมชน (๑๒ คน) และเครือข่ายเกษตร (๑๔ คน) โดยใช้วิธีการเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่จะมาเข้าร่วมประชุมแบบเฉพาะเจาะจงจากประกาศจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเรื่องคณะทำงานขับเคลื่อนสังคมคุณธรรม ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๓ รวมทั้งสิ้น ๑๕๔ คน

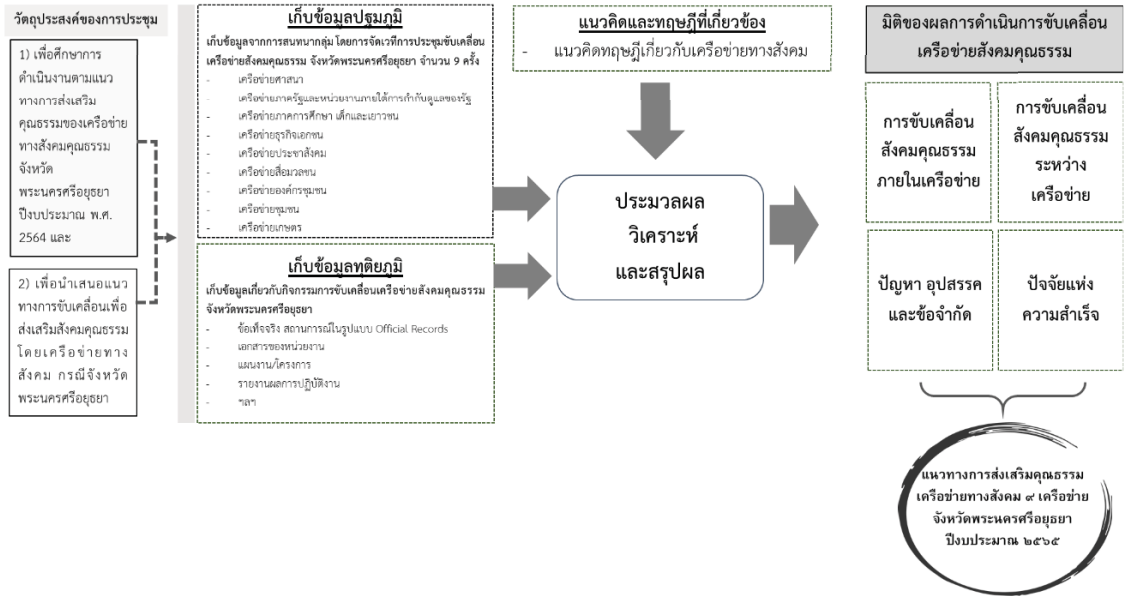
๑.๒ การเข้าร่วมสังเกตกิจกรรมของเครือข่ายต่างๆ ที่จัดขึ้น เช่น งานประชุมสมัชชาคุณธรรม กิจกรรมออนไลน์ และกิจกรรมอื่นๆ ของเครือข่ายต่างๆ

๑.๓ การศึกษาเอกสาร (Documentary) ตามแหล่งที่เกี่ยวข้อง เช่น เอกสารต่างๆ ของหน่วยงานราชการ แผนงาน/โครงการที่เกี่ยวข้อง รายงานผลการจัดประชุมหรือกิจกรรมต่างๆ และรายงานการศึกษาอื่นๆ เป็นต้น

๒. คณะผู้วิจัยได้ประมวลข้อมูลทั้งหมดเพื่อจัดระเบียบและเรียบเรียงข้อมูล โดยใช้วิธีการตรวจความน่าเชื่อถือของข้อมูลแบบสามเส้าด้านข้อมูล (Data triangulation) คือ พิจารณาความสอดคล้องต้องกันของข้อมูลจากการประชุมสนทนากลุ่ม ข้อมูลจากการสังเกตการณ์ และข้อมูลจากเอกสาร จากนั้นประยุกต์ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลข้อมูลตามวัตถุประสงค์การศึกษาที่กำหนดไว้ และนำไปสู่การพัฒนาเป็นแนวทางการขับเคลื่อนเพื่อส่งเสริมสังคมคุณธรรมโดยเครือข่ายทางสังคม กรณีจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

กรอบแนวคิดการศึกษา

การศึกษาได้ใช้แนวคิดและทฤษฎีเครือข่ายทางสังคมเพื่ออธิบายปรากฏการณ์เกี่ยวกับการขับเคลื่อนสังคมคุณธรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยจะรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิและวิเคราะห์โดยใช้กรอบทฤษฎีดังกล่าวเพื่อสรุปผลการศึกษาและนำเสนอแนวทางการขับเคลื่อนเพื่อส่งเสริมสังคมคุณธรรมโดยเครือข่ายทางสังคม กรณีจังหวัดพระนครศรีอยุธยา



ภาพที่ ๑ กรอบแนวคิดการศึกษา

ผลการศึกษา

๑. ผลการศึกษาศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ ๑

การขับเคลื่อนสังคมคุณธรรมภายในเครือข่ายและระหว่างเครือข่าย มีลักษณะการขับเคลื่อน ปัญหาอุปสรรค และข้อจำกัด ตลอดจนปัจจัยแห่งความสำเร็จ ดังนี้

เครือข่ายศาสนา มีการขับเคลื่อนสังคมคุณธรรมทั้งในระดับองค์กรผ่านการสอดแทรกหรือผนวกเข้ากับวิถีปฏิบัติของแต่ละศาสนา พร้อมกันกับผ่านการสร้างเสริมกิจกรรมเฉพาะกิจซึ่งสอดคล้องกับสถานการณ์สังคม ณ ปัจจุบัน อีกทั้งผ่านการผสานความร่วมมือระหว่างศาสนา และผ่านการดำเนินโครงการที่เป็นทางการและต่อเนื่องร่วมกันกับองค์กรอื่น ๆ ภายนอกเครือข่ายศาสนาด้วย อย่างไรก็ตาม การดำเนินการขับเคลื่อนสังคมคุณธรรมในรอบปี ๒๕๖๔ ที่ผ่านมานั้น เครือข่ายศาสนาได้ประสบกับข้อจำกัดเกี่ยวกับการประสานงานร่วมกัน เนื่องจากผู้นำศาสนาบางศาสนาซึ่งเป็นผู้ประสานงานแต่เดิมนั้นได้ย้ายสถานที่ทำงานไปอยู่ในพื้นที่อื่น ทำให้การประสานงานระหว่างเครือข่ายศาสนาเกิดข้อจำกัดขึ้นบ้าง และที่สำคัญอย่างยิ่งคือ การประสบกับอุปสรรคจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 จึงทำให้การดำเนินจัดกิจกรรมคุณธรรมต่าง ๆ ไม่สามารถที่จะจัดขึ้นได้เนื่องจากจำเป็นต้องหลีกเลี่ยงการรวมตัวของบุคคลจำนวนมาก อย่างไรก็ตาม อุปสรรคสำคัญของเครือข่ายนี้คือ การประสานงานร่วมกันเนื่องด้วยข้อจำกัดในเรื่องการเปลี่ยนตัวผู้นำศาสนาในพื้นที่ซึ่งเป็นผู้ประสานงานแต่เดิม

เครือข่ายภาครัฐและหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ มีการขับเคลื่อนสังคมคุณธรรมในลักษณะที่มีความเป็นทางการ โดยแบ่งรูปแบบการขับเคลื่อนได้สามมิติ ดังนี้

มิติแรก การสอดแทรกประเด็นคุณธรรมเข้ากับบทบาทและภารกิจขององค์กร เป็นการบ่มเพาะรากฐานของการขับเคลื่อนสังคมคุณธรรม องค์กรภาครัฐยังได้สอดแทรกประเด็นคุณธรรมในการปฏิบัติงาน

ของบุคลากรในลักษณะของค่านิยมขององค์กรด้วยเช่นกัน เช่น คณะกรรมการธรรมาภิบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยาบูรณาการคุณธรรมเป้าหมายเข้าเป็นส่วนหนึ่งในวิถีการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐสร้างค่านิยม "งดรับ งดให้ของขวัญ" (No Gift Policy) ในเทศกาลปีใหม่ หรือวาระโอกาสต่าง ๆ เป็นต้น

มิติที่สอง การผสานหรือบูรณาการประเด็นคุณธรรมเข้ากับเป้าหมาย นโยบายและแผนงานขององค์กร องค์กรภาครัฐและหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ เป็นการนำคุณธรรมเป้าหมายเข้าไปกำหนดไว้ในระดับเป้าหมาย นโยบายและแผนงานขององค์กรเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม เช่น โครงการขับเคลื่อนคุณธรรมที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของจังหวัดที่มีอยู่ (นำไปกำหนดเป็นโครงการภายใต้ยุทธ์ศาสตร์ที่มีอยู่เดิม) เป็นต้น

มิติสุดท้าย การสร้างเสริมกิจกรรมคุณธรรมเป็นการเฉพาะ องค์กรภาครัฐได้สร้างเสริมกิจกรรมขึ้นอย่างหลากหลายบนพื้นฐานบทบาทและภารกิจขององค์กร อาทิ กิจกรรมตลาดนัดขยะรีไซเคิลของสำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา กิจกรรม“สาสุข รวมพล คนทำดี” (เป็นกิจกรรมจิตอาสาของบุคลากรภายในองค์กรเพื่อช่วยเหลือสังคม) โครงการรวมพลังแห่งความภักดี (เป็นกิจกรรมอาสาสมัครแรงงาน ร่วมใจอาสาพัฒนาบ้านเกิด เช่น การทำความสะอาดพื้นที่สาธารณะประโยชน์และโบราณสถาน) เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรมของเครือข่ายภาครัฐยังมีข้อจำกัดบางประการ คือ การจัดสรรงบประมาณสำหรับการขับเคลื่อนประเด็นคุณธรรมในแต่ละปีจึงมักจะได้รับการจัดสรรน้อยจึงอาจทำให้ไม่เพียงพอต่อการขับเคลื่อนที่ต้องการให้เกิดรูปธรรม

เครือข่ายการศึกษา เด็กและเยาวชน มีลักษณะการขับเคลื่อนงานคุณธรรมด้วยการยึดโยงกับวิถีปฏิบัติของบทบาทหรือภารกิจ (Function Based) ของสถาบันการศึกษาซึ่งมักให้ความสำคัญกับหน่วยงานหรือองค์กรภายในเป็นลำดับแรกทำให้การขับเคลื่อนในลักษณะเป็นเอกเทศของแต่ละองค์กรภายใต้บทบาทหรือภารกิจของตน รูปแบบการขับเคลื่อนจึงอยู่ในลักษณะของการสอดแทรกหรือผนวกเข้ากับบทบาทหรือภารกิจองค์กรเป็นหลัก เช่น การสอดแทรกประเด็นคุณธรรมระหว่าง การจัดการเรียนการสอน การถ่ายทอดความรู้และเนื้อหาสาระในแต่ละรายวิชา เป็นต้น ทั้งนี้จุดแข็งในเชิงประจักษ์ของเครือข่ายคือ การเห็นความสำคัญและสนับสนุนประเด็นงานคุณธรรมจากผู้บริหาร คณาจารย์ และครูในองค์กรซึ่งได้สะท้อนออกมาในลักษณะของการขับเคลื่อนต่าง ๆ ที่ได้นำความรู้เชิงวิชาการและการบ่มเพาะพฤติกรรมให้มีความยึดโยงกับประเด็นคุณธรรม ขณะเดียวกันก็ได้มีการสร้างเสริมกิจกรรมหรือโครงการเพื่อขับเคลื่อนงานคุณธรรมเป็นการเฉพาะ เช่น ลูกเสือจิตอาสา ออมความดี ครูพระสอนศีลธรรม และแกนนำวิศวกรสังคม เป็นต้น อย่างไรก็ตาม การดำเนินการขับเคลื่อนสังคมคุณธรรมในรอบปี ๒๕๖๔ ที่ผ่านมานั้น เครือข่ายการศึกษา เด็กและเยาวชนมักจะประสบกับข้อจำกัดทางงบประมาณ และการเปลี่ยนแปลงผู้รับผิดชอบงานขับเคลื่อนคุณธรรมอยู่บ่อยครั้ง

เครือข่ายธุรกิจเอกชน มีลักษณะการขับเคลื่อนสังคมคุณธรรมที่มุ่งเน้นการนำไปสู่การเป็นองค์กรธุรกิจคุณธรรมด้วยการสอดแทรกประเด็นคุณธรรมเข้าไปกับแนวคิดการดำเนินธุรกิจขององค์กร และการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมตามหลักความรับผิดชอบต่อสังคม (corporate social responsibility) การขับเคลื่อนสังคมคุณธรรมของเครือข่ายธุรกิจเอกชนจึงสะท้อนคุณธรรมเป้าหมายเรื่อง “การมีวินัยและใส่ใจส่วนรวม” ได้เป็นอย่างดี ซึ่งมีกิจกรรมที่เครือข่ายดำเนินการ เช่น กิจกรรมช่วยเหลือผู้ประสบภัยน้ำท่วมและผู้ติดเชื้อ COVID-19 กิจกรรมเรียกร้องเกี่ยวกับการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานและอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกแก่ผู้พิการ โครงการปันน้ำใจ สู่สังคม (บริจาคของช่วยเหลือน้ำท่วม ลดค่าเช่าแพงให้ผู้เช่าเนื่องจากสถานการณ์โควิด) เป็นต้น อย่างไรก็ตาม แม้เครือข่ายภาคธุรกิจเอกชนจะมีความพยายามในการขับเคลื่อนสังคมคุณธรรม แต่ก็มักจะประสบกับปัญหาเกี่ยวกับการรับรู้ของสาธารณชนที่ยังไม่ทั่วถึงและการรับรู้ถึงความสำคัญของการขับเคลื่อนดังกล่าวไม่มากเท่าที่ควร

เครือข่ายประชาสังคม มีการขับเคลื่อนสังคมคุณธรรมเกิดขึ้นอย่างหลากหลายลักษณะเนื่องจากองค์กรหรือสมาชิกของเครือข่ายมีบทบาทหรือภารกิจที่เป็นลักษณะเฉพาะเรื่อง และมีความแตกต่างกัน การดำเนินการขับเคลื่อนสังคมคุณธรรมจึงผสานเข้าไปกับบทบาทหรือภารกิจขององค์กรทั้งด้วยกระบวนการสอดแทรกเข้ากับวิถีการปฏิบัติงานโดยปกติ และการสร้างกิจกรรมหรือโครงการเป็นการเฉพาะ เช่น สอดแทรกประเด็นงานคุณธรรมในการประชุมของสภาวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา การช่วยเหลือบรรเทาทุกข์และการรับบริจาคโลหิตของเหล่ากาชาดจังหวัดพระนครศรีอยุธยา กิจกรรมป้องกันและสร้างภูมิคุ้มกันยาเสพติดให้กลุ่มเป้าหมายหลากหลายของชมรมพลังอู่ทอง (เพลง Just say “no” หนังสือนิทาน อบรมให้ความรู้ถึงพิษภัยของยาเสพติด และกิจกรรมบ้านรักน้อง) เป็นต้น อย่างไรก็ดี ความแตกต่างหลากหลายของการขับเคลื่อนสังคมคุณธรรมแม้จะเป็นข้อดีในเชิงโอกาสของการขับเคลื่อนสังคมคุณธรรม แต่ก็เป็นอุปสรรคที่ท้าทายต่อการขับเคลื่อนสังคมคุณธรรมร่วมกันในระดับเครือข่ายและระหว่างเครือข่ายเช่นกัน ซึ่งเกิดปัญหาเรื่องทิศทางของการขับเคลื่อนและการเกาะเกี่ยวประเด็นการขับเคลื่อนซึ่งกันและกัน

เครือข่ายภาคการเกษตร สมาชิกเครือข่ายเกษตรส่วนใหญ่ประกอบด้วยหน่วยงานราชการจึงมีการขับเคลื่อนสังคมคุณธรรมตามบทบาทและภารกิจขององค์กรเป็นหลักผ่านการสอดแทรกทุกประเด็นคุณธรรมเข้าไปในบทบาทและภารกิจขององค์กร ซึ่งประเด็นคุณธรรมเป้าหมายของเครือข่ายที่สามารถสะท้อนได้ดีคือการส่งเสริมภาคการเกษตรให้ใส่ใจส่วนรวม โดยเห็นได้ต่างกิจกรรมของหน่วยงานต่าง ๆ คือ **หนึ่ง** สำนักงานเกษตรจังหวัดได้ดำเนินการส่งเสริมประเด็นคุณธรรมด้วยการเน้นย้ำผ่านการประชุมบุคลากรของจังหวัดปีละ ๔ ครั้ง **สอง** สำนักงานประมงจังหวัดได้ดำเนินการส่งเสริมประเด็นคุณธรรมผ่านบทบาทและภารกิจขององค์กรที่มุ่งเน้นความเข้าอกเข้าใจต่อเกษตรกร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการทำการประมงในพื้นที่ และการผลิตที่มีคุณธรรมคำนึงถึงความปลอดภัยและมาตรฐาน **สุดท้าย** กรมชลประทาน ซึ่งได้ผสานเอาหลักคุณธรรมเข้ากับการบริหารจัดการน้ำโดยเฉพาะการจัดหาและจัดสรรน้ำให้แก่เกษตรกรผู้ใช้น้ำซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายหลักขององค์กร การผสานประเด็นคุณธรรมเข้ากับบทบาทและภารกิจในงานของกรมชลประทานจึงสนับสนุนความมีวินัยในการใช้น้ำของเกษตรกรให้ใส่ใจต่อส่วนรวมและคงไว้ซึ่งประโยชน์และความยุติธรรมแก่สังคมส่วนรวม ในทางปฏิบัติ

เป็นต้น อย่างไรก็ตามปัญหาสำคัญของเครือข่ายภาคการเกษตรในการขับเคลื่อน คือ สมาชิกเครือข่ายหรือองค์กรภายในเครือข่ายมีสัดส่วนของเกษตรกรในภาคประชาชนค่อนข้างน้อยทำให้แรงขับเคลื่อนสังคมคุณธรรมขึ้นอยู่กับองค์กรภาครัฐเป็นหลักและยังไม่ครอบคลุมกลุ่มเกษตรกรในพื้นที่เท่าที่ควร

เครือข่ายสื่อมวลชน ขับเคลื่อนสังคมคุณธรรมด้วยลักษณะของการสอดแทรกเข้ากับบทบาทและภารกิจของสื่อเป็นสำคัญโดยเฉพาะอย่างยิ่งการสอดแทรกและเน้นย้ำเข้ากับจรรยาบรรณของสื่อ อีกทั้งได้มีการบูรณาการผสานประเด็นคุณธรรมเข้ากับนโยบายและกฎระเบียบของสมาคมสื่อประจำจังหวัดในอีกทางหนึ่ง ที่สำคัญอย่างยิ่งคือ การขับเคลื่อนของสื่อมวลชนได้สะท้อนให้เห็นถึงบทบาทที่สามารถเชื่อมโยงทั้งในระดับองค์กร ระดับภายในเครือข่าย และระดับเครือข่ายได้เป็นอย่างดีผ่านการสนับสนุนเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และการนำเสนอข่าวสารด้านคุณธรรมของเครือข่ายอื่น ๆ ซึ่งเป็นจุดแข็งที่สำคัญของเครือข่ายสื่อมวลชน ทั้งนี้ในระดับระหว่างเครือข่าย เครือข่ายสื่อมวลชนได้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการสนับสนุนการขับเคลื่อนสังคมคุณธรรมของเครือข่ายอื่น ๆ ผ่านการนำเสนอข่าวสารและการสื่อสารประชาสัมพันธ์กิจกรรมการขับเคลื่อนดังกล่าวของเครือข่ายอื่น ๆ เช่น สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัด ทำหน้าที่ในการสื่อสารถ่ายทอดประเด็นคุณธรรมของจังหวัดไม่ว่าจะเป็นคุณธรรมเป้าหมาย วิธีการขับเคลื่อน กิจกรรมที่เกี่ยวเนื่องต่าง ๆ และเป็นสื่อกลางในการนำเสนอข่าวสารและประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่าง ๆ จากเครือข่ายอื่น ๆ ผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ ของสำนักด้วย เช่น เว็บไซต์ และเพจ Facebook เป็นต้น อย่างไรก็ตาม พบว่า การขับเคลื่อนของเครือข่ายสื่อมวลชน มีข้อจำกัดในการผลิตเนื้อหา (contents) ที่น่าสนใจและหลากหลายที่เกี่ยวข้องกับประเด็นคุณธรรม ส่วนอุปสรรคสำคัญคือการไม่มีองค์กรหรือหน่วยที่เป็นจุดเชื่อมประสานสำหรับการขับเคลื่อนของเครือข่ายสื่อหลักกับองค์กรสื่อสมัยใหม่และทัศนคติของประชาชนซึ่งไม่เชื่อมั่นต่อภาพลักษณ์เชิงคุณธรรมขององค์กรสื่อ ทำให้เกิดภาวะสองแพร่ง (dilemma) เกี่ยวกับการนำเสนอประเด็นข่าวสาร กล่าวคือ หากดำเนินการอย่างซื่อสัตย์ตรงไปตรงมาก็อาจจะส่งผลเสียต่อสังคมภาพรวม แต่หากไม่กระทำการดังกล่าวก็เป็นการบั่นทอนหลักการวิชาชีพของสื่อมวลชนเสียเอง

เครือข่ายองค์กรชุมชน ได้ทำการขับเคลื่อนสังคมคุณธรรมในลักษณะของการสอดแทรกเข้ากับบทบาทและภารกิจขององค์กรชุมชนโดยเฉพาะหลักการทำงานร่วมกันขององค์กรชุมชน และการสร้างเสริมกิจกรรมที่สามารถยึดโยงกับประเด็นคุณธรรมได้ การสอดแทรกประเด็นคุณธรรมเข้ากับบทบาทและภารกิจขององค์กรชุมชนเกิดขึ้นภายใต้ ซึ่งจะพิจารณาได้จากการขับเคลื่อนอย่างเข้มแข็งของการทำงานเป็นทีมระหว่างสมาชิกภายในองค์กรชุมชน โดยหลักการทำงานร่วมกันของสมาชิกได้ยึดโยงกับประเด็นคุณธรรมหลากหลายประการ เช่น ความเสียสละและความเอื้ออาทรในการทำงานเพื่อประชาชน การให้เกียรติให้ศักดิ์ศรีแก่ประชาชนในชุมชนทั้งในฐานะผู้ให้และผู้รับ (“ประชาชนเป็นผู้ให้อย่างมีคุณค่า และเป็นผู้รับอย่างมีศักดิ์ศรี”) การทำงานร่วมกันด้วยการประสานความร่วมมือในองคาพยพ (“ระหว่างรัฐ นักวิชาการ ประชาชน บ้าน วัด โรงเรียน”) การมุ่งเน้นการทำงานที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ และการมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการดำเนินภายใต้ความมีคุณธรรม เป็นต้น อย่างไรก็ตาม อุปสรรคสำคัญ คือ ความไม่เข้าใจและสับสนในบทบาทหน้าที่ในการขับเคลื่อนงานคุณธรรมของสมาชิกในเครือข่าย อันเป็นผลมาจากการรับรู้ที่คลุมเคลือเกี่ยวกับทิศทางของการขับเคลื่อนคุณธรรม

เครือข่ายชุมชนคุณธรรม เป็นการขับเคลื่อนสังคมคุณธรรมที่ผสานไปกับองค์ประกอบของการดำเนินวิถีชีวิตของชุมชนในลักษณะต่าง ๆ ตามโครงสร้างและบริบทของชุมชนด้วยการสอดแทรกเข้าไปกับวิถีชุมชนอย่างเป็นธรรมชาติประกอบกับการสร้างเสริมกิจกรรมเพื่อส่งเสริมประเด็นคุณธรรมเป็นการเฉพาะให้มีความเป็นรูปธรรมชัดเจน เช่น กิจกรรมสวดมนต์ นั่งสมาธิ และตอบคำถามธรรมะชิงรางวัลในทุกวันศุกร์เดือนละครั้ง (ในขบวนการรักษาศีล ๕) โดยมีวัดใหญ่ชัยมงคลเป็นศูนย์ขับเคลื่อนกิจกรรม และบูรณาการกิจกรรมร่วมกันระหว่างชุมชน โรงเรียน (โรงเรียนวัดประดู่ โรงเรียนวัดใหญ่ชัยมงคล โรงเรียนวัดพระญาติ) โดยมีผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้เชื่อมประสาน คือ เทศบาลอโยธยา กิจกรรมกองทุนวันละบาทสวัสดิการชุมชนเพื่อส่งเสริมเรื่องวินัยในการออมและกิจกรรมทำบุญชุมชน เป็นต้น อย่างไรก็ดี ข้อจำกัดในการขับเคลื่อนสังคมคุณธรรมขึ้นอยู่กับผู้นำ ความเข็มแข็งของชุมชน บริบทของพื้นที่ และทุนของชุมชน ซึ่งส่งผลให้เกิดความแตกต่างกันในการขับเคลื่อนสังคมคุณธรรมของแต่ละชุมชน

ปัญหา อุปสรรคและข้อจำกัดในการขับเคลื่อนสังคมคุณธรรมในปี ๒๕๖๔ ต่างได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า ๒๐๑๙ (COVID-19) และสถานการณ์อุทกภัยในหลายพื้นที่ จึงทำให้การขับเคลื่อนของเครือข่ายมีปัญหาและอุปสรรคค่อนข้างมาก ซึ่งผลกระทบจากปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าวจะเป็นไปในลักษณะที่ทำให้เครือข่ายต่าง ๆ ไม่สามารถจัดกิจกรรมตามที่วางแผนไว้ได้ เนื่องจากไม่สามารถจัดกิจกรรมที่รวมตัวกันของสมาชิกจำนวนมากซึ่งจะทำให้เกิดความเสี่ยงในการแพร่ระบาดของโรค และเป็นไปตามที่มาตรการของจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและกระทรวงสาธารณะสุขในขณะนั้นประกาศให้ต้องดำเนินการเพื่อความปลอดภัย หรือ ผลกระทบจากอุทกภัยที่ทำให้หลายพื้นที่ประสบความเสียหายไม่สามารถจัดกิจกรรมได้ จึงต้องให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และการฟื้นฟูความเสียหายหลังอุทกภัยผ่านไป ทั้งในเชิงของโครงสร้างอาคารสถานที่ขององค์กร หน่วยงาน และบ้านเรือนของสมาชิกในเครือข่ายต่าง ๆ เกิดกล่าวได้ว่าเกิดภาวะชะงักงันไปช่วงระยะเวลาหนึ่ง ทุกเครือข่ายจึงมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับสถานการณ์ และเหมาะสมบริบทของหน่วยงาน/องค์กรที่เข้าร่วมเป็นภาคีของแต่ละเครือข่าย

๒. ผลการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ข้อที่ ๒

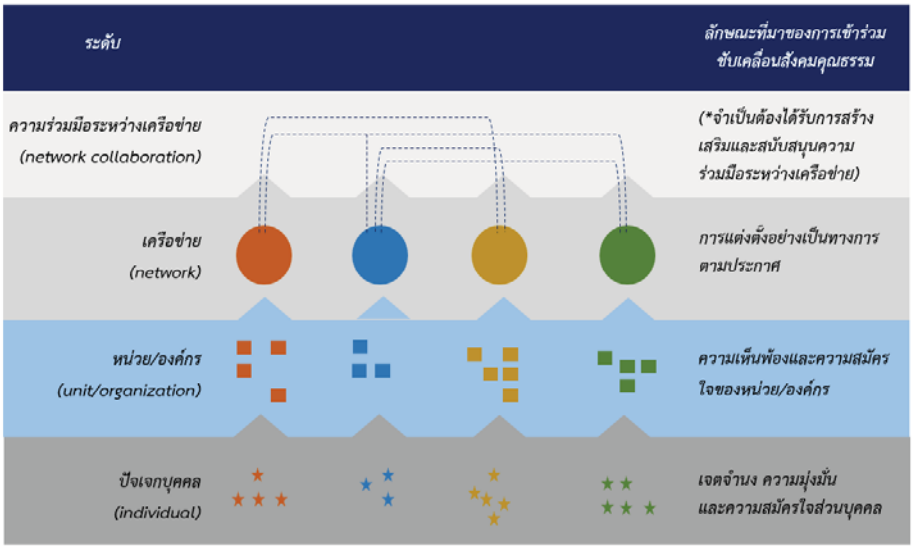
แนวทางการขับเคลื่อนเพื่อส่งเสริมสังคมคุณธรรมโดยเครือข่ายทางสังคม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากการประมวลผลข้อมูลทั้งในส่วนของข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิ จึงทำการวิเคราะห์และเสนอตัวแบบการขับเคลื่อนเพื่อสังคมคุณธรรมโดยเครือข่ายทางสังคมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อให้นำไปสู่การเป็นจังหวัดคุณธรรมต้นแบบในการขับเคลื่อนสังคมคุณธรรมระดับพื้นที่ในจังหวัดอื่น ๆ ทั้งนี้ สามารถจำแนกแนวทางการส่งเสริมคุณธรรมออกเป็น ๒ มิติ ดังนี้

มิติที่หนึ่ง แนวทางระดับโครงสร้างของคณะทำงานขับเคลื่อนสังคมคุณธรรมระดับจังหวัด

แนวทางระดับโครงสร้างของคณะทำงานขับเคลื่อนสังคมคุณธรรมระดับจังหวัด เป็นแนวทางที่แสดงถึงลักษณะการกำหนดโครงสร้างคณะทำงานขับเคลื่อนสังคมคุณธรรมที่อยู่บนพื้นฐานของความร่วมมือของภาคี

เครือข่ายต่าง ๆ การกำหนดโครงสร้างคณะทำงานมุ่งเน้นไปที่การมีส่วนร่วมของระดับองค์กร (organization) ประเภทต่าง ๆ เช่น องค์กรที่เป็นหน่วยงานภาครัฐ องค์กรทางศาสนา องค์กรที่เป็นชุมชน องค์กรที่เป็นสถาบันการศึกษา องค์กรที่เป็นธุรกิจเอกชน เป็นต้น องค์กรเหล่านี้มีความเห็นพ้องและเห็นความสำคัญของประเด็นคุณธรรมที่มีต่อสังคมจึงมีเจตจำนงที่จะเข้าร่วมการขับเคลื่อนสังคมคุณธรรม ทั้งนี้มุ่งหมายให้การกำหนดคณะทำงานในการขับเคลื่อนสังคมคุณธรรมระดับพื้นที่ได้กำหนดให้องค์กรที่มีบทบาทหรือภารกิจที่สอดคล้องใกล้เคียงกันได้อยู่ในกลุ่มภาคีเครือข่ายเดียวกัน (network) เพื่อให้เกิดการบูรณาการ มีการประสานเชื่อมโยง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผสานความร่วมมือในการขับเคลื่อน ตลอดจนเกื้อหนุนการผลักดันประเด็นคุณธรรมร่วมกันภายในเครือข่าย

เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนอย่างเป็นรูปธรรม แต่ละองค์กรจะส่งตัวแทนบุคคล (individual) ขององค์กรเข้าร่วมเป็นคณะทำงานของเครือข่ายนั้น ๆ ซึ่งคุณลักษณะร่วมของตัวแทนบุคคลดังกล่าวเป็นผู้มีเจตจำนงความมุ่งมั่น และพร้อมด้วยความสมัครใจในการเข้าร่วมผนึกกำลังในการขับเคลื่อนสังคมคุณธรรม อีกทั้ง เมื่อการดำเนินการขับเคลื่อนระดับองค์กรและระดับเครือข่ายเกิดขึ้นในระยะหนึ่งการผลักดันความร่วมมือระหว่างเครือข่าย (network collaboration) มีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการสร้างเสริมและสนับสนุนอย่างยิ่ง เนื่องจากจะสามารถสร้างพลังในการขับเคลื่อนให้เกิดผลแก่สังคมอย่างเป็นวงกว้างได้ ตัวแบบนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการวางแผนโครงสร้างของคณะทำงานให้เป็นรูปธรรมและเอื้ออำนวยต่อการบริหารและพัฒนาแนวทางการขับเคลื่อนสังคมคุณธรรมได้



ภาพที่ ๒ ตัวแบบระดับโครงสร้างของคณะทำงานขับเคลื่อนสังคมคุณธรรมระดับจังหวัด

มิติที่สอง แนวทางลักษณะการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนสังคมคุณธรรม หรือ การขับเคลื่อนภารกิจสังคมคุณธรรมขั้นบันได

แนวทางลักษณะการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนสังคมคุณธรรมหรือตัวแบบการขับเคลื่อนสังคมคุณธรรมขั้นบันได เป็นตัวแบบที่มุ่งอธิบายลักษณะของการดำเนินงานในแต่ละระดับของการขับเคลื่อนสังคมคุณธรรม แบ่งออกเป็น ๔ ระดับ ๖ ลักษณะการขับเคลื่อน โดยการขับเคลื่อนสังคมคุณธรรมจะยกระดับไล่เรียงไปตามขั้นบันไดเริ่มต้นจากระดับปัจเจกบุคคล ไปจนถึงระดับระหว่างเครือข่าย ดังนี้

ระดับปัจเจกบุคคล (individual) ซึ่งเป็นลักษณะที่คณะทำงานขับเคลื่อนจะทำการสอดแทรกประเด็นคุณธรรมเข้ากับวิถีชีวิตประจำวันโดยธรรมชาติในฐานะที่เป็นบุคคลที่มีเจตจำนงและความมุ่งมั่นในการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมแก่สังคม

ระดับองค์กร (organization) ลักษณะของการดำเนินงานขับเคลื่อนสังคมคุณธรรมเกิดขึ้นใน ๓ ลักษณะ คือ **ลักษณะแรก** เป็นการสอดแทรกประเด็นคุณธรรมเข้ากับวิถีการทำงานทั่วไปอย่างธรรมชาติ โดยอาจจะเป็นการเน้นย้ำผ่านการสื่อสารพูดคุยทางวาจาอย่างไม่เป็นทางการ หรือการผสานสอดแทรกเข้ากับจรรยาบรรณทางวิชาชีพที่มีอยู่แต่เดิมด้วยการเน้นย้ำประเด็นคุณธรรมในจรรยาบรรณวิชาชีพมากยิ่งขึ้น **ลักษณะที่สอง** เป็นการจัดทำและดำเนินการกิจกรรมหรือโครงการเพื่อขับเคลื่อนประเด็นคุณธรรมขึ้นเป็นการเฉพาะในประเด็นคุณธรรมด้านใดด้านหนึ่ง หรือกิจกรรมหรือโครงการที่สอดคล้องกับสถานการณ์ ณ ปัจจุบันหรือขณะห้วงเวลานั้น ๆ ที่สามารถนำไปสู่การส่งเสริมประเด็นคุณธรรมได้ **ลักษณะที่สาม** เป็นการผสานหรือบูรณาการประเด็นคุณธรรมเข้ากับเป้าหมาย ระเบียบ นโยบาย แผนงาน ตัวชี้วัด หรือแนวปฏิบัติที่เป็นทางการหรือเป็นรูปธรรม ในลักษณะนี้รวมไปถึงการประกาศเจตนารมณ์ การกำหนดคุณธรรมเป้าหมายขององค์กรหรืออัตลักษณ์เชิงคุณธรรมขององค์กรด้วย

ระดับเครือข่าย (network) ลักษณะของการดำเนินงานขับเคลื่อนสังคมคุณธรรมเป็นการสร้างการมีส่วนร่วม การประสานงาน หรือการร่วมมือกันระหว่างองค์กรภายในภาคีเครือข่ายเดียวกันในการร่วมกันสร้างสรรค์กิจกรรมหรือโครงการร่วมกัน ทั้งยังรวมไปถึงการให้การสนับสนุน ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ตลอดจนเกื้อหนุนการดำเนินงานขับเคลื่อนสังคมคุณธรรมในประเด็นต่าง ๆ ระหว่างองค์กรภายในเครือข่าย

ระดับความร่วมมือระหว่างเครือข่าย (network collaboration) ลักษณะของการดำเนินงานนั้นจะมีลักษณะเดียวกันกับระดับเครือข่าย เพียงแต่เป็นการมีส่วนร่วม ประสาน หรือร่วมมือในการสร้างสรรค์หรือขับเคลื่อนกิจกรรมหรือโครงการร่วมกันกับองค์กรอื่น ๆ ของเครือข่ายอื่น ๆ หรือเป็นความร่วมมือระหว่างเครือข่าย ซึ่งในระดับสุดท้ายนี้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการสนับสนุนเพื่อให้พลังในการขับเคลื่อนประเด็นคุณธรรมแสดงผลแก่สังคมอย่างเป็นวงกว้าง ตัวแบบนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาแนวทางการขับเคลื่อนสังคมคุณธรรมในภาพรวมทั้งหมดของคณะทำงานให้มีความบูรณาการและเชื่อมโยงกันมากขึ้น

ภาพที่ ๓ แนวทางลักษณะการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนสังคมคุณธรรมแบบขั้นบันได

บทสรุป

การขับเคลื่อนเพื่อส่งเสริมสังคมคุณธรรมโดยเครือข่ายทางสังคม กรณีจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีลักษณะสำคัญในการขับเคลื่อนในหลายระดับทั้งในระดับปัจเจกบุคคล ระดับหน่วยงาน/องค์กร ระดับเครือข่าย และระดับระหว่างเครือข่าย ซึ่งแนวทางการขับเคลื่อนเป็นไปในสองมิติ คือ มิติในเชิงโครงสร้าง และมิติการขับเคลื่อนแบบขั้นบันได โดยการขับเคลื่อนในมิติเชิงโครงสร้างจะมุ่งเน้นไปที่การกำหนดโครงสร้างการทำงานให้องค์กรที่มีบทบาทหรือภารกิจที่สอดคล้องใกล้เคียงกันได้อยู่ในกลุ่มภาคีเครือข่ายเดียวกัน (network) ซึ่งจะทำให้เกิดการบูรณาการ แลกเปลี่ยน ผสานความร่วมมือ และผลักดันประเด็นคุณธรรมร่วมกัน ส่วนแนวทางการขับเคลื่อนในมิติแบบขั้นบันไดมุ่งเน้นไปที่ลักษณะของการดำเนินงานในแต่ละระดับของการขับเคลื่อนสังคมคุณธรรมตามระดับที่กล่าวไว้ข้างต้น เริ่มต้นด้วยการสอดแทรกประเด็นคุณธรรมเข้าไปในวิถีชีวิตประจำวันส่วนบุคคล และสอดแทรกเข้าไปในการทำงาน และยกระดับเป็นการสร้างเสริมกิจกรรมเฉพาะ และผสานหรือบูรณาการเข้ากับเป้าหมาย ตัวชี้วัด แผน หรือ นโยบาย และนำไปสู่ระดับสูงที่สุดของขันบันได คือ ประสานความร่วมมือภายในและระหว่างเครือข่ายในการสร้างสรรค์กิจกรรมการขับเคลื่อนร่วมกัน

ทั้งนี้ประเด็นปัญหาจากการขับเคลื่อนที่พบเจอนั้น ส่วนมากการขับเคลื่อนสังคมคุณธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยาในปี ๒๕๖๔ ได้รับผลกระทบสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า ๒๐๑๙ และสถานการณ์น้ำท่วมในพื้นที่ นอกจากนั้น ส่วนใหญ่จะเผชิญข้อจำกัดการเปลี่ยนตัวผู้รับผิดชอบงาน สัดส่วนผู้รับผิดชอบงานที่เป็นภาคประชาชนในเครือข่ายน้อยกว่าภาครัฐ และงบประมาณไม่เพียงพอ ส่วนปัญหาสำคัญ คือ การรับรู้ความสำคัญของการขับเคลื่อนสังคมคุณธรรมของคณะทำงานและประชาชนยังไม่มากเท่าที่ควร ทั้งนี้ในเรื่องของอุปสรรคสำคัญ คือ ไม่มีองค์กรหรือหน่วยที่เป็นจุดเชื่อมประสานสำหรับการขับเคลื่อนของเครือข่าย ทัศนคติของประชาชนซึ่งไม่เชื่อมั่นต่อภาพลักษณ์ในการขับเคลื่อนสังคมคุณธรรม การไม่เข้าใจและสับสนในบทบาทหน้าที่ในการขับเคลื่อนงานคุณธรรมของสมาชิกในเครือข่าย ดังนั้นปัจจัยที่จะทำให้การขับเคลื่อนสังคม

คุณธรรม ประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับผู้นำ ความเข็มแข็ง บริบทของพื้นที่ และต้นทุนด้านต่างๆ (ทุนมนุษย์ สังคม ภูมิปัญญา วัฒนธรรม เศรษฐกิจ ฯลฯ) ของชุมชน องค์กร หน่วยงาน และเครือข่ายนั้นๆ เป็นสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

๑. ข้อเสนอแนะสำหรับการขับเคลื่อนสังคมคุณธรรมโดยเครือข่ายทางสังคม

๑.๑ ควรทบทวนและพัฒนาโครงสร้างคณะทำงานในแต่ละเครือข่าย เนื่องจากเมื่อพิจารณาประกาศแต่งตั้งคณะทำงานแล้วปรากฏว่าโดยส่วนใหญ่เกือบทุกเครือข่ายมีผู้แทนแทนจากส่วนราชการมากกว่าตัวแทนองค์การภาคประชาชน บทบาทของการขับเคลื่อนจึงไปอยู่ที่การผลักดันของหน่วยงานภาครัฐในแต่ละเครือข่าย ซึ่งการขับเคลื่อนในลักษณะนี้มักจะอาศัยการขับเคลื่อนแบบบนลงล่าง (Top -Down) ซึ่งอาจจะขาดการเชื่อมโยงการทำงาน ความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมจากภาคส่วนอื่น ๆ โครงสร้างการทำงานที่เน้นภาครัฐเป็นตัวขับเคลื่อนจึงแข็งตัวและไม่ยืดหยุ่น จึงควรปรับโครงสร้างคณะทำงานในแต่ละเครือข่ายโดยเป็นการสลับให้ตัวแทนองค์การภาคประชาชนได้รับการแต่งตั้งเป็นประธานคณะทำงานในแต่ละเครือข่าย และทำหน้าที่เป็นผู้นำเครือข่าย ซึ่งจะทำให้การขับเคลื่อนมีความยืดหยุ่นมากกว่า เพราะโครงสร้างที่ปรับใหม่จะให้นำหนักกับองค์กรภาคประชาชนจึงเป็นการขับเคลื่อนแบบล่างขึ้นบน (Bottom - up) ไม่จำเป็นต้องรอคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพื่อดำเนินการ และสับเปลี่ยนให้หน่วยงานภาครัฐไปทำหน้าที่เลขาคณะทำงานในแต่ละเครือข่ายเพื่อทำหน้าที่หนุนเสริมการทำงานของเครือข่ายแทน คณะผู้วิจัยมีมุมมองว่าจะเป็นการขับเคลื่อนเชิงเครือข่ายอย่างแท้จริงที่ไม่ได้ขับเคลื่อนคุณธรรมภายใต้กรอบของระบบราชการเพียงอย่างเดียวอันจะทำให้การเคลื่อนราบรื่นกว่าเดิม

๑.๒ ควรมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนกิจกรรมตามแผนการดำเนินงานของเครือข่าย การขับเคลื่อนสังคมคุณธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยามักพบประเด็นข้อจำกัดด้านงบประมาณสนับสนุนการขับเคลื่อนในหลายเครือข่ายไม่เพียงพอ ซึ่งอาจใช้วิธีการระดมทุนขอรับบริจาคจากผู้มีจิตศรัทธาเพื่อจัดกิจกรรมช่วยเหลือสังคม หรือเสนอข้อรับการจัดสรรงบประมาณกับหน่วยงานเกี่ยวข้องทั้งในและนอกพื้นที่ อาทิ เครือข่ายองค์กรชุมชนอาจขอรับการจัดสรรงบประมาณจากสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน และสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เครือข่ายภาคประชาสังคมอาศัยงบประมาณจากหลายช่องทางจากหน่วยงานต้นสังกัด เป็นต้น ทั้งนี้งบประมาณที่ได้เสนอขอจัดสรรมานั้นอาจมีข้อจำกัดในการใช้จ่ายซึ่งต้องเป็นเพื่อวัตถุประสงค์บางอย่างที่ผู้ให้ทุนสนับสนุนกำหนดจึงอาจไม่ได้ตอบโจทย์การขับเคลื่อนงานคุณธรรมโดยตรง ฉะนั้น หากต้องการให้เกิดการขับเคลื่อนในแต่ละเครือข่ายได้ดีมากขึ้นศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) ควรจัดสรรงบประมาณทั้งกิจกรรมที่จัดร่วมกันภายในเครือข่าย หรือจัดสรรให้แก่กรณีที่มีการจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่าง ๒ เครือข่ายขึ้นไปและต้องการงบประมาณสนับสนุน การสนับสนุนงบประมาณในลักษณะนี้จะช่วยทำให้เกิดแรงจูงใจ และเกิดการขับเคลื่อนที่ตอบโจทย์การขับเคลื่อนประเด็นคุณธรรมที่ต้องการได้โดยตรง

๑.๓ การถ่ายทอดหรือการสร้างการรับรู้การขับเคลื่อนจังหวัดคุณธรรมแก่คณะทำงาน(เครือข่าย) และแก่ประชาชน ต้องสร้างการรับรู้ให้แก่คณะทำงานทั้ง ๙ เครือข่าย และประชาชนทั่วไปในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ในเรื่องบทบาทหน้าที่ในการขับเคลื่อน แนวทางปฏิบัติ และทิศทางการปฏิบัติที่ชัดเจน ตลอดจนองค์ความรู้ที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อน ซึ่งจะทำให้เกิดความเข้าใจในการทำงานขับเคลื่อนได้อย่างชัดเจนขึ้น โดยจุดเน้นสำหรับประชาชนในการสร้างการรับรู้มี ๒ ประการ คือ ประการแรก สร้างการรับรู้เกี่ยวกับหลักคุณธรรมเป้าหมายเพื่อส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจหลักคุณธรรมอันจะทำให้เกิดผลดีต่อการขับเคลื่อนหลายระดับ เช่น เกิดการรับรู้ เกิดความเข้าใจ เกิดความตระหนักและเห็นความสำคัญของการมีคุณธรรมขึ้นในสังคม เป็นต้น ประการที่สอง สร้างการรับรู้เกี่ยวกับการขับเคลื่อนสังคมคุณธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเพื่อให้ประชาชนเกิดการยอมรับและมีความรู้สึกร่วม หากเป็นไปได้อาจยกระดับเป็นความต้องการเข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนงานคุณธรรมในที่สุด

๑.๔ การยกระดับความร่วมมือระหว่างเครือข่าย คือ ต้องหนุนเสริมกลไกการเชื่อมประสานระหว่างเครือข่ายเพื่อสนับสนุนให้แต่ละเครือข่ายมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กันอย่างเข้มข้นมากขึ้น เพื่อทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ทำร่วมกันระหว่างเครือข่ายมากขึ้น และการสร้างความตระหนักถึงบทบาทของเครือข่ายหนึ่งที่มีส่วนหนุนเสริมเครือข่ายอื่น จนเกิดการริเริ่มและดำเนินการกิจกรรมร่วมกันระหว่างเครือข่าย เป็นส่วนสำคัญในการสร้างความเข้มแข็งในการขับเคลื่อนสังคมคุณธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งต้องมีการจัดตั้ง “องค์กรผู้นำในเครือข่าย” ที่จะทำหน้าที่เป็นจุดประสานงานหลัก (Node) คอยผลักดันและเชื่อมโยงทั้งเครือข่ายให้มีความเข้มแข็งมากขึ้น และตั้งทีมเฉพาะกิจ (Ad Hoc) เป็นกลไกอำนวยการเพื่อสนับสนุนส่งเสริมการขับเคลื่อนในภาพรวมและเชื่อมโยงประสานงานกันของคณะกรรมการทั้ง ๙ เครือข่าย

๒. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป

การศึกษาการขับเคลื่อนสังคมคุณธรรมโดยใช้เครือข่ายทางสังคมในพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ ที่เป็นพื้นที่เป้าหมายนำร่องในการส่งเสริมการขับเคลื่อนสังคมคุณธรรมนอกเหนือจากจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เช่น จังหวัดเชียงราย จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นต้น เพื่อเปรียบเทียบลักษณะของแนวทางการขับเคลื่อนสังคมคุณธรรม ปัญหา อุปสรรค และข้อจำกัด ตลอดจนปัจจัยที่ทำให้การขับเคลื่อนสังคมคุณธรรมโดยใช้เครือข่ายทางสังคมในแต่ละพื้นที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งสามารถใช้กรอบการศึกษาและวิธีการศึกษาเดียวกันแต่เปลี่ยนแปลงพื้นที่เพื่อนำไปสู่การสร้างข้อสรุปอันเป็นองค์ความรู้ทางวิชาการที่มีความแข็งแกร่งในการอธิบายและพยากรณ์ เพื่อนำไปสู่การขยายผลการพัฒนาสังคมคุณธรรมโดยใช้เครือข่ายทางสังคมต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) ที่ได้ให้การสนับสนุนงบประมาณดำเนินการและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล และขอขอบพระคุณคณะทำงานเครือข่ายทางสังคมขับเคลื่อนสังคมคุณธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยาทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์เข้าร่วมการประชุมสนทนากลุ่มจนงานวิจัยลุล่วงไปได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

ภาษาอังกฤษ

Agranoff, R., & McGuire, M. (2001). Big questions in public network management research. Journal of public administration research and theory, 11(3), 295-326.

Fu, X., Luo, J. D., Boos, M. (2017). *Social network analysis interdisciplinary approaches and case study*. New York: CRP press.

McIntyre, K. (2014). *The evolution of social media from 1969 – 2103: A cage in competition and a trend toward complementary, niche site*. The journal of social media in society, 3(2): 5 – 25.

Newman, N. (2009). *The rise of social media and its impact on mainstream media* (working paper). Oxford: Reuters Institute for the Study of Journalism. Retrieved from https://ora.ox.ac.uk/objects/uuid:a980df14-1b49-401b-a136-78d47ab76cdc.

Van de Ven, A. H., & Ferry, D. L. (1980). Measuring and assessing organizations.

ภาษาไทย

ณัฐวรรษ อุไรอำไพ, กีรติพร จูตะวิริยะ และจักรพันธ์ ขัดชุ่มแสง. (๒๕๖๑). *“ทุน” กับการสร้างเครือข่ายทางสังคมของคนไทยเชื้อสายเวียดนามภายใต้การเปลี่ยนผ่านนโยบายในพื้นที่ชายแดนไทย-ลาว จังหวัดนครพนม*. วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์. ๓๕(๓), ๒๑๙-๒๔๖.

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (๒๕๕๖). ทฤษฎีองค์การ : มุมมองต่างกระบวนทัศน์ กรุงเทพฯ : ดี. เค. ปริ้นติ้งเวิร์ล

ธนพฤกษ์ ชามะรัตน์. (๒๕๖๑). พหุลักษณ์ของเครือข่ายทางสังคมในการจัดการนาของเกษตรกรอีสานในยุคเปลี่ยนผ่านสู่ประเทศไทย ๔.๐. วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์. ๓๕ (๓), ๒๑๖-๑๓๗.

ปิยากร หวังมหาพร. (๒๕๖๓). การจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่ มองผ่านนโยบายประชารัฐ. กรุงเทพฯ *กรุงเทพฯ : โอ. เอส. พริ้นติ้ง*

พลอย สืบวิเศษ. (๒๕๖๑). *ทุนทางสังคม การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานภาครัฐและผลการดำเนินงานของภาครัฐในประเทศไทย. นนทบุรี*: รัตนไตร.

มหาสุทิตย์ อาภากโร (อบอุ่น). (๒๕๔๗). *เครือข่าย: ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ*. กรุงเทพฯ: โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข.