

FACULTY OF INTERNATIONAL STUDIES



วารสาร วิเทศศึกษา

Journal of International Studies

ปีที่ **12** ฉบับที่ **1**
Vol. No.
January - June 2022

ISSN: 2730-4167 (Online)

วารสารวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2565

วารสารวิชาการที่ได้รับการยอมรับในฐานะข้อมูลของ
ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
กลุ่มที่ 1
ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2565 ไปจนถึง วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2567





<https://www.tci-thaijo.org/index.php/jis/index>

วารสารวิเทศศึกษา

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2565



ผู้จัดทำ

คณะวิเทศศึกษา

บรรณาธิการบริหาร

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกศินี ชัยศรี

(คณะวิเทศศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์)

อีเมล kesinee.c@phuket.psu.ac.th

ที่ปรึกษาบรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.พันธ์ ทองชุมนุม

(คณะวิเทศศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์)

Professor Dr. John Hutnyk

มหาวิทยาลัยเมลเบิร์น ประเทศออสเตรเลีย

ศาสตราจารย์ ดร.ยศ สันตสมบัติ

(คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่)

กองบรรณาธิการภายในมหาวิทยาลัย

รองศาสตราจารย์ ดร.ปรารภณา กาลเนาวกุล

(คณะกรรมการและการท่องเที่ยว

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาณุวัฒน์ ภัคตอักษร

(คณะกรรมการและการท่องเที่ยว

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปาริชาติ เบ็ญฤทธิ์

(คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์)

Asst. Prof. Dr. Steven Andrew Martin,
(คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์)

กองบรรณาธิการภายนอกมหาวิทยาลัย

ศาสตราจารย์ ดร.เมฆม สอดส่องกุล

(คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี)

รองศาสตราจารย์ ดร.โกวิทย์ พิมพวง

(คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์)

รองศาสตราจารย์ ดร.กนกพร นุ่มทอง

(คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์)

รองศาสตราจารย์ ดร.สุรสิทธิ์ อมรวิชช์กิต

(คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์)

รองศาสตราจารย์ ดร.ประกาศิต สิทธิธิตกุล

(สถาบันภาษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์)

รองศาสตราจารย์ ดร.โยธิน แสงวงศ์

(สถาบันวิจัยประชากรและสังคม

มหาวิทยาลัยมหิดล)

รองศาสตราจารย์ ดร.สิงหนาท น้อมเนียน

(สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย

มหาวิทยาลัยมหิดล)

รองศาสตราจารย์ ดร.บุรินทร์ ศรีสมถวิล

(คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุวัต สงสม

(คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยทักษิณ)

ดร.เอมีล่า แวอีซอ

(คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์)

ผู้พิสูจน์อักษร

ดร.ณิชา ไตรวรรณเกษม

(คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์)

นางสาวอรพรรณ สีสะนิกุล

(คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์)

นางสาวโสพิตา สุขช่วย

(คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์)

นางสาววันจรรย์ เดชวิสัย

(คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์)

Mr. Peter Coan

คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

Mr. Philip John Galloway

(คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์)

Mr. Richard Mansbridge

(คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์)

บรรณาธิการจัดการ

นางสาวจุลพร ประทีป ณ ถลาง

(คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์)

อีเมล chuleeporn.p@phuket.psu.ac.th

บรรณาธิการฝ่ายศิลป์

นางสาวศศิธร เสนีตันติกุล

(คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์)

อีเมล sasitorn.s@phuket.psu.ac.th

วารสารออนไลน์

<https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jis/index>

ข้อความและความคิดเห็นที่แสดงในบทความ เป็นแนวคิดของผู้เขียน
มิใช่ความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการ และคณะผู้จัดทำแต่อย่างใด

Journal of International Studies

Prince of Songkla University

VOL. 12 Issue NO. 1 January - June 2022



Publisher	Faculty of International Studies, Prince of Songkla University, Phuket Campus
Editor-in-Chief	Asst. Prof. Dr. Kesinee Chaisri (Faculty of International Studies, Prince of Songkla University) E-mail: kesinee.c@phuket.psu.ac.th
Consulting Editors	Assoc. Prof. Dr. Pun Thongchumnum (Faculty of International Studies, Prince of Songkla University) Prof. Dr. Yos Santasombat (Faculty of Social Sciences, Chiang Mai University)
Internal Editorial Board	Assoc. Prof. Dr. Prathana Kannaovakun (Faculty of Hospitality and Tourism, Prince of Songkla University) Asst. Prof. Dr. Panuwat Phakdee-auksorn (Faculty of Hospitality and Tourism, Prince of Songkla University) Asst. Prof. Dr. Parichard Benrit (Faculty of Humanities and Social Sciences, Prince of Songkla University)

Asst. Prof. Dr. Steven Andrew Martin

(Faculty of International Studies,
Prince of Songkla University)

External Editorial Board Prof. Dr. Mech Sodsongkrit

(Faculty of Liberal Arts,
Ubon Ratchathani University)

Assoc. Prof. Dr. Kowit Pimpuang

(Faculty of Humanities,
Kasetsart University)

Assoc. Prof. Dr. Kanokporn Numtong

(Faculty of Humanities,
Kasetsart University)

Assoc. Prof. Dr. Surasit Amornwanitsak

(Faculty of Liberal Arts,
Thammasat University)

Assoc. Prof. Dr. Prakit Sitthitikul

(Language Institute,
Thammasat University)

Assoc. Prof. Dr. Yothin Sawangdee

(Institute for Population and Social
Research, Mahidol University)

Assoc. Prof. Dr. Singhanat Nomnian

(Asian Language and Culture Research
Institute, Mahidol University)

Assoc. Prof. Dr. Burin Srisomtawil

(Faculty of Humanities, University of the
Thai Chamber of Commerce)

Proof Readers

Assist. Prof. Dr. Anuwat Songsom

(Faculty of Economics and Business
Administration, Thaksin University)

Dr. Emeela Wae-Esor

(Faculty of International Studies,
Prince of Songkla University)

Dr. Nicha Tovankasame

(Faculty of International Studies,
Prince of Songkla University)

Ms. Oraphan Leenanithikul

(Faculty of International Studies,
Prince of Songkla University)

Ms. Sophita Sukchuay

(Faculty of International Studies,
Prince of Songkla University)

Ms. Wancharat Dachwilai

(Faculty of International Studies,
Prince of Songkla University)

Mr. Peter Coan

(Faculty of International Studies,
Prince of Songkla University)

Mr. Philip John Galloway

(Faculty of International Studies,
Prince of Songkla University)

Mr. Ricardo Javier Galbis

(Faculty of International Studies,
Prince of Songkla University)

	Mr. Richard Majellan Mansbridge (Faculty of International Studies, Prince of Songkla University)
Managing Editor	Ms. Chuleeporn Prateep Na Talang (Faculty of International Studies, Prince of Songkla University) E-mail: chuleeporn.p@phuket.psu.ac.th
Art Editor	Ms. Sasitorn Seneetantikul (Faculty of International Studies, Prince of Songkla University) E-mail: sasitorn.s@phuket.psu.ac.th
Online Journal	https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jis/index

Statements and opinions expressed in articles herein
are those of the authors and do not necessarily reflect
the position of the editors or publisher.

สารบัญ | Contents

ทัศนคติและพฤติกรรมของคนเกาหลีใต้ในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 จากข่าวภาษาเกาหลีออนไลน์..... เนติมา บุรพาศิริวัฒน์	1
Attitude and Behavioral Responses of the South Koreans during COVID-19 Pandemic through Korean Online News Netima Burapasirawat	
การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอาหาร: โอกาสและความท้าทายของอาหารริมทางในภูเก็ต..... Yan Yee Lee	35
Gastronomy Tourism Promotion: Opportunities and Challenges of Street Food in Phuket.....Yan Yee Lee	
ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการจัดการน้ำเสียขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น..... นันทมนัส จันทราศัพท์	59
The Problems of Wastewater Management in the Sub-district Administrative.....Nanmanat Chantrasupt	
การบูรณาการเพื่อสร้างคุณค่าในตนเองสำหรับผู้สูงอายุในศตวรรษที่ 21 ผ่านรูปแบบอาสาสมัครดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ: กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลักแรด อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก.....	89
.....ปริญา หวันเหลี่ยม, ชาคินัย หนีเทศ	
The Integration of Self-Esteem Encouragement for Elderly in 21st through the Voluntary Caregiver-Eldercare Model: The Case of Plak Raet Municipal District, Bang Rakam District, Phitsanulok Province.....	
..... Parinya Wanlem, Chakinai Meeted	
การประเมินมาตรฐานคุณภาพและกำหนดกลยุทธ์ของสวนสนุกดรีมเวิลด์..... คมสิทธิ์ เกียนวัฒนา	117
Quality Standard Assessment and Determining the Strategy of Dream World Park.....Komsit Kianwatana	

สารบัญ | Contents

การศึกษาการดำเนินนโยบายการทูตวัฒนธรรมของจีนในประเทศไทย..... จิรเมธ รุ่งเรือง	153
A Study of the Implementation of Chinese Cultural Diplomacy in Thailand.....Jirameth Rungruang	
ความแตกต่างระหว่างเจเนอเรชั่นและความพึงพอใจในงานของบุคลากร: กรณีศึกษาจารย์ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต.....เอมีลา แวอีซอ	179
Generational Differences and Job Satisfaction in Human Resources: A Study of University Lecturers at Prince of Songkla University, Phuket Campus.... Emeela Wae-esor	
การศึกษาศักยภาพด้านการวิจัยของหน่วยงานระดับคณะในมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ กรณีศึกษาคณะเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม..... สุดารัตน์ ภูพงษ์, ทิพย์พร ทิพย์รองพล, นงนุช หูเขียว	207
A Study on Research Potential at the Faculty Level of Prince of Songkla University: A Case Study of Faculty of Technology and Environment.....Sudarat Phuphong, Tikumporn Tiprongpol, Nongnuch Hookeaw	
การวิจัยอิทธิพลร่วมกันของกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรบุคคล การปฏิบัติ ตามสัญญาทางจิตวิทยา และประสิทธิภาพของพนักงาน..... Chunxing Zhao, Bei Lyu	234
The Research of the Mutual Influence of the Strategy of HR Management, Psychological Contract Fulfillment and Employee Performance.....Chunxing Zhao, Bei Lyu	
กลวิธีทางภาษาแสดงอารมณ์ขันในบทพากย์-เจรจาแบบกวนมุขในixon พระราชทาน.....พิชัย แก้วบุตร, ชวาลิน เฟ่งบุญ, นพวรรณ เมืองแก้ว	281
Language Strategies Showing Humour in Kuanmuk Narrative and Dialogue in the Royal Khon Performance..... Pichai Kaewbut, Chawalin Pengbun, Noppawan Muangkaew	

ทัศนคติและพฤติกรรมของคนเกาหลีใต้ ในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 จากข่าวภาษาเกาหลีออนไลน์

เนติมา บุรพาศิริวัฒน์

อาจารย์

คณะวิเทศศึกษา

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต

netima.b@phuket.psu.ac.th

รับบทความ: 3 เมษายน 2564

แก้ไขบทความ: 12 มิถุนายน 2564

ตอบรับบทความ: 15 มิถุนายน 2564

บทคัดย่อ

บทความนี้ศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติและพฤติกรรมของคนเกาหลีใต้ในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 จากข่าวภาษาเกาหลีออนไลน์ โดยมีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาทัศนคติและพฤติกรรมของคนเกาหลีใต้ในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 จากตัวบทข่าวในสื่อออนไลน์ โดยเก็บข้อมูลจากข่าวออนไลน์ที่ปรากฏในเว็บไซต์ www.naver.com จำนวน 80 ข่าว ผลการศึกษาเผยให้เห็นว่า คนเกาหลีใต้ส่วนใหญ่มีทัศนคติที่มีต่อตนเองหรือคนในครอบครัวในเชิงลบในช่วงวิกฤต COVID-19 คนเกาหลีใต้มีความกังวลในด้านการเงิน ด้านสุขภาพจิต และด้านสุขภาพร่างกายมากที่สุด แต่สำหรับประเด็นทัศนคติของคนเกาหลีใต้ที่มีต่อประเทศและสังคมนั้นพบว่า คนเกาหลีใต้ส่วนใหญ่

มีทัศนคติในเชิงบวกที่ว่าประชาชนภาคภูมิใจที่ต่างประเทศให้ความสนใจกับการรับมือของประเทศเกาหลีใต้ ส่วนประเด็นทัศนคติของคนเกาหลีใต้ที่มีต่อภาครัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพบว่า มีการนำเสนอข่าวหรือบทความข่าวออนไลน์ทั้งในเชิงบวกและลบ เช่น คนเกาหลีใต้พึงพอใจกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข และคนเกาหลีใต้มีทัศนคติที่ว่าความปลอดภัยของผู้คนในประเทศสำคัญกว่าการคำนึงเรื่องสิทธิส่วนบุคคล และมีความตระหนักในความรับผิดชอบต่อสังคม นอกจากนั้นพบว่า คนเกาหลีใต้ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมในเชิงบวกต่อการช่วยประเทศชาติในการหยุดยั้งการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 และมีการใช้ชีวิตแบบ ‘Untact’

คำสำคัญ: ทัศนคติ, พฤติกรรม, คนเกาหลีใต้, COVID-19, ข่าวภาษาเกาหลีออนไลน์

Attitude and Behavioral Responses of the South Koreans during COVID-19 Pandemic through Korean Online News

Netima Burapasirawat

Lecturer

Faculty of International Studies,

Prince of Songkla University, Phuket Campus

netima.b@phuket.psu.ac.th

Received: April 3, 2021

Revised: June 12, 2021

Accepted: June 15, 2021

Abstract

This paper examines the attitude and behavioral responses of South Koreans during the COVID-19 pandemic through Korean online news. The objective of this paper is to study the attitude and behavioral responses of South Koreans during the pandemic from the Korean news context of the online platform. The researcher collected 80 related news from the news on the website www.naver.com. The result of this study reveals that South Koreans have a negative attitude toward their family and

themselves during the pandemic. The people have anxieties in aspects of finance, mental and physical health. As for the attitude toward their country and society, South Korean people have a positive attitude. That is, they are strongly proud that foreign countries have apparently paid attention to the prevention and control of pandemics. In terms of the attitude toward the government agency and related organizations, the study found both positive and negative news. For example, the people are satisfied with the performance of public health officers. Furthermore, Koreans have an attitude that the safety of the people in the country is more important than human rights and mostly realizes social responsibility. Besides, the people positively behave to support the country in protecting the COVID-19 pandemic, and they have been in ‘Untact’ communication.

Keywords: Attitude, Behavior, South Korean, COVID-19, Korean online news

1. บทนำ

เกาหลีใต้ถือเป็นประเทศที่มีการแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 ครั้งใหญ่ที่สามารถลดอัตราการแพร่ระบาดได้อย่างรวดเร็ว ในช่วงต้นของการติดเชื้อในเกาหลีใต้นั้นมีความรุนแรงตั้งแต่ช่วงปลายเดือนกุมภาพันธ์จนถึงต้นเดือนมีนาคม ค.ศ. 2020 แต่เกาหลีใต้เป็นประเทศหนึ่งในประเทศที่ประสบความสำเร็จเรื่องการลดจำนวนผู้ติดเชื้อไวรัสลงได้มากเป็นลำดับต้น ๆ จนหลาย ๆ ประเทศได้นำแนวทางต่าง ๆ ของเกาหลีใต้ไปประยุกต์ใช้ ดังเช่น นายสก็อตต์ ก๊อตต์ลีบ อธิบดีกรมการสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาสหรัฐ ฯ ได้ยกให้เกาหลีใต้เป็นประเทศต้นแบบในการควบคุมการแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 ในปี 2015 ประเทศเกาหลีใต้มีบทเรียนมาจากการระบาดของไวรัสทางเดินหายใจตะวันออกกลาง หรือโรคเมอร์ส (MERS) ซึ่งทำให้ชาวเกาหลีใต้เสียชีวิตไปกว่า 38 คน จากบทเรียนวิกฤตโรคเมอร์ส (MERS) ในครั้งนั้นส่งผลให้เกาหลีใต้มีประสบการณ์ในการรับมือได้ดี จนทำให้หลาย ๆ ประเทศต่างชื่นชมการจัดการรับมือของประเทศเกาหลีใต้ และหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญ คือ การที่ชาวเกาหลีใต้ให้ความสำคัญอย่างมากกับการระบาดของไวรัส COVID-19 (Workpointtoday, 2020) ดังนั้นการศึกษาถึงทัศนคติและพฤติกรรมของคนเกาหลีใต้ในช่วงวิกฤต COVID-19 ที่เผชิญกับสถานการณ์การแพร่ระบาดไวรัส COVID-19 จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาสภาพสังคมเกาหลีใต้ในสถานการณ์ปัจจุบันได้

ผู้วิจัยสนใจศึกษาทัศนคติและพฤติกรรมของคนเกาหลีใต้ในช่วงวิกฤต COVID-19 ผ่านการวิเคราะห์ความหมายระดับมหภาคจากตัวบทข่าวภาษาเกาหลีในสื่อออนไลน์ "สื่อ" มีบทบาทสำคัญมากในสังคมยุคปัจจุบัน เพราะเป็นตัวเชื่อมโยงทั้งข้อมูลความรู้ สื่อ คือ สิ่งที่ใช้ถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนข้อเท็จจริง ความรู้สึก ทัศนคติ ความคิด หรือการกระทำต่าง ๆ โดยมีเจตนา

ที่จะเปลี่ยนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และสื่อยังเป็นสิ่งที่สามารถถ่ายทอดทักษะความรู้ของผู้ที่ต้องการถ่ายทอดไปยังผู้รับข่าวสาร โดยผ่านเทคโนโลยีหรือเครื่องมือที่ทันสมัย สื่อจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็น ซึ่งต้องมีความน่าเชื่อถือทั้งเนื้อหาสาระและความถูกต้อง (Rogers, 1976) นอกจากนั้นสื่อยังมีบทบาทในการกำหนดสังคมและยังเป็นสิ่งที่สามารถสะท้อนสังคมได้อีกด้วย (Mayr & Machin, 2012) จากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีส่งผลให้เกิดการสื่อสารในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไป กล่าวคือ สิ่งที่ใช้สื่อความหมายมิได้จำกัดอยู่เพียงวัจนภาษาเท่านั้น แต่รวมถึงสิ่งพิมพ์อื่น ๆ หรือสื่อออนไลน์อื่น ๆ สามารถเข้าถึงคนกลุ่มใหญ่ในสังคมได้ มีนักวิจัยจากหลาย ๆ สาขา รวมทั้งสาขาภาษาศาสตร์ที่ให้ความสนใจในการวิเคราะห์สื่อออนไลน์จากตัวบทของภาษาเพื่อศึกษาสังคม วัฒนธรรม โดยใช้แนวคิดการวิเคราะห์ความหมายระดับมหภาค (Semantic Macro-Structure) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีจุดประสงค์ศึกษาและวิเคราะห์ตัวบทข่าวภาษาเกาหลีที่อยู่ในสื่อออนไลน์เพื่อให้ได้ทราบถึงทัศนคติของคนเกาหลีในช่วงวิกฤต COVID-19 เพื่อสามารถนำไปใช้เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาสังคมเกาหลีต่อไป

2. แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทัศนคติ (Attitude) หมายถึง ท่าทีหรือความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546) เสรี วงษ์มณฑา (2542, น. 106) กล่าวว่า ทัศนคติมีลักษณะ 2 แบบ คือ ทัศนคติเชิงบวก (Positive Attitude) หรือการปฏิบัติออกมาในเชิงบวก (Act Positive) และทัศนคติเชิงลบ (Negative Attitude) หรือการปฏิบัติออกมาในเชิงลบ (Act Negative) ซึ่งถ้าเรามีความรู้สึกหรือทัศนคติในเชิงบวก เราก็จะปฏิบัติออกมาในเชิงบวก หากเรามีความรู้สึกในเชิงลบเราก็ปฏิบัติออกมาในเชิงลบ สอดคล้องกับนิติพล ภูตะโชติ

(2556, น. 44) ได้กล่าวไว้ว่า ทศนคติเป็นการประเมินผลกับสิ่งต่าง ๆ ที่ได้พบ เห็นว่ามีความรู้สึกอย่างไรกับสิ่งเหล่านั้น ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นถึง ความรู้สึกบางอย่าง ซึ่งอาจจะแสดงออกมาทั้งในทางบวก และทางลบ หรือ อาจเป็นกลางก็ได้ ซึ่งจะมีผลต่อความคิดซึ่งอยู่ภายในจิตใจของมนุษย์ และยังสามารถเกิดปฏิกิริยาและพฤติกรรมออกมาภายนอกให้เห็นได้ เช่น ท่าทาง คำพูด การกระทำ แต่ทศนคติส่วนมากเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับพฤติกรรมที่เกิดขึ้น ภายในจิตใจของมนุษย์มากกว่าพฤติกรรมที่แสดงออกมาภายนอก

พฤติกรรม หมายถึง การกระทำอันเนื่องมาจากการกระตุ้น หรืออุกจูงใจ จากสิ่งเร้าต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับมนุษย์เมื่อได้เผชิญกับสิ่งเร้า กระบวนการเกิด พฤติกรรมสามารถแยกออกได้เป็น 3 กระบวนการ คือ 1) กระบวนการรับรู้ (Perception Process) เป็นกระบวนการเบื้องต้นที่เริ่มต้นจากบุคคลได้รับรู้ หรือได้รับข่าวสารจากสิ่งเร้าต่าง ๆ โดยผ่านระบบประสาทสัมผัส 2) กระบวนการคิดและเข้าใจ (Cognition Process) เป็นกระบวนการทาง ปัญญาที่ประกอบด้วยการเรียนรู้ การคิด การจำ รวมถึงการนำไปใช้ กระบวนการนี้อาจเกิดจากการพัฒนาการจากการเรียนรู้ นั้น ๆ ได้เช่นเดียวกัน เป็นกระบวนการที่มีความละเอียดซับซ้อนภายในจิตใจ 3) กระบวนการ แสดงออก (Spatial Behavior Process) เป็นกระบวนการที่เกิดหลังจาก กระบวนการรับรู้และกระบวนการคิดและเข้าใจแล้ว บุคคลจะมีการ ตอบสนองต่อสิ่งที่ได้รับรู้ แต่ยังมีได้แสดงออกให้ผู้อื่นได้รับรู้ เป็นเพียง พฤติกรรมที่อยู่ภายใน แต่หากได้คิดและเลือกที่จะแสดงตอบสนองให้ผู้อื่นได้ สังเกตเห็น เราจะเรียกว่า พฤติกรรมภายนอก (สุรพล พะยอมแย้ม, 2545) หรืออาจกล่าวได้ว่า พฤติกรรมได้แบ่งออกเป็น 2 อย่าง คือ 1) พฤติกรรม เปิดเผย (Overt Behavior) เป็นพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมา ทำให้ผู้อื่น สามารถมองเห็นได้ สังเกตได้ เป็นการแสดงออกของการกระทำต่าง ๆ ได้แก่

การพูด การยิ้ม การกิน การนอน ตลอดจนการใช้สัญลักษณ์ที่สังเกตเห็นได้ เป็นพฤติกรรมภายนอก 2) พฤติกรรมปกปิด (Covert Behavior) เป็นพฤติกรรมที่บุคคลแสดงแล้ว แต่ผู้อื่นไม่สามารถมองเห็นได้ จึงเป็นความคิด อารมณ์ ความจำ ความฝัน เป็นพฤติกรรมภายใน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2551)

พาน ไดก์ (Van Dijk, 1992 อ้างถึงใน จีระยุทธ สุริยะ, 2560) ได้เสนอ แนวคิดการวิเคราะห์ความหมายระดับมหภาค (Semantic Macro-Structure) ซึ่งเป็นวิธีการวิเคราะห์ตัวบทเพื่อหาใจความสำคัญ พาน ไดก์ (Van Dijk) กล่าวว่า โดยทั่วไปการรายงานข่าวจะมีองค์ประกอบ 2 ส่วน หลักๆ คือ 1) ส่วนสรุป (Summary) และ 2) ส่วนเนื้อหา (Story) กล่าวคือ ส่วนสรุป (Summary) จะประกอบไปด้วย พาดหัวข่าว (Headline) และส่วน นำ (Lead) และส่วนเนื้อหา (Story) จะประกอบไปด้วย สถานการณ์ (Situations) และเรื่องราวต่าง ๆ ที่เป็นรายละเอียด (Episodes) พาน ไดก์ (Van Dijk, 1988 อ้างถึงใน เพ็ญภา คล้ายสิงห์โต, 2554) เสนอว่า การพาดหัวข่าวเป็นโครงสร้างความหมายในระดับมหภาค นักข่าวจะเลือกนำเสนอข่าวโดยการบรรยายเหตุการณ์ตามมุมมองความคิดของตนเองว่าส่วนใดเป็นส่วนที่เด่นที่สุด โดยใช้ภาษาเป็นเครื่องมือในการถ่ายทอดเหตุการณ์ ทำให้การพาดหัวข่าวมีโครงสร้างที่แตกต่างกัน อีกทั้งการพาดหัวข่าวเป็นส่วนที่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติ ความคิดและความเชื่อหรือค่านิยมของผู้ นำเสนอ ณ เวลานั้น ๆ ได้ (Van Dijk, 1988 อ้างถึงใน เพ็ญภา คล้ายสิงห์โต, 2554) ในที่นี้ ผู้วิจัยจะนำแนวคิดการวิเคราะห์ตัวบทระดับ มหภาคของพาน ไดก์ (Van Dijk, 1992) ที่กล่าวมาข้างต้นมาเป็นกรอบการวิเคราะห์ในการศึกษาในบทนี้ โดยนำมาเป็นแนวทางในการตอบคำถามวิจัยที่ว่า คน

เกาหลีใต้มีทัศนคติอย่างไรในช่วงวิกฤต COVID-19 ผ่านการวิเคราะห์ผ่านตัวบทของข่าวออนไลน์

ซอนจงู (전중우, 2020) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของความตระหนักในการระบาดของไวรัส COVID-19 ระหว่างคนเกาหลีใต้และคนอเมริกาจากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามพบว่า คนเกาหลีใต้มีความตระหนักและความรู้สึกถึงอันตรายในการระบาดของไวรัส COVID-19 มากกว่าคนอเมริกา

โซฮยอนา (손희나, 2020) ได้ศึกษามาตรการรับมือโรคติดเชื้อไวรัส COVID-19 และความยากลำบากของศูนย์รับเลี้ยงเด็กอันเนื่องจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 พบว่า ความยากลำบากของศูนย์ดูแลเด็กเล็กสามารถแบ่งออกเป็นสองประการหลัก ๆ คือ ประการแรก หัวหน้าศูนย์รับเลี้ยงเด็กของครอบครัวประสบปัญหาทางการเงินสำหรับการใช้ในการดำเนินการภายในศูนย์รับเลี้ยงเด็ก พนักงานของศูนย์รับเลี้ยงเด็กประสบปัญหาการไม่ได้รับเงินเดือนเนื่องจากค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสูงขึ้นเนื่องจากต้นทุนราคาผลิตภัณฑ์ฆ่าเชื้อโรคที่เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ยังประสบปัญหาการจ่ายค่าเลี้ยงดูที่ล่าช้าของผู้ปกครอง ประการที่สอง คือ การประสบปัญหาในเรื่องของความรู้สึกลดท้อในช่วงวิกฤตการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 หรือที่เรียกกันว่า “Corona Blue” ส่วนผลการศึกษาเกี่ยวกับมาตรการในการรับมือได้แก่ 1) การมีระยะห่างทางสังคมและพี่เลี้ยงเด็กต้องสวมใส่หน้ากากขณะปฏิบัติหน้าที่ 2) ความพยายามในการจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยโดยคำนึงถึงสุขอนามัยเป็นสิ่งสำคัญ 3) การหมั่นตรวจสอบสุขภาพของเด็กเล็กแต่ละคน 4) การสนับสนุนและสื่อสารกับครอบครัวของเด็ก การขอความร่วมมือในการแบ่งปันข้อมูลด้านสุขภาพของเด็กเล็กเพื่อความ

ปลอดภัยและการสนับสนุนให้ความช่วยเหลือต่าง ๆ แก่ผู้ประกอบการเพื่อช่วยลดภาระในการเลี้ยงดูที่เกิดขึ้นในครอบครัว

ฮวังซองโบ (황성보, 2020) ได้ศึกษาผลกระทบของเชื้อไวรัส COVID-19 ที่มีต่อปริมาณการซื้อขายสินค้าเกษตรในประเทศและวิเคราะห์ได้ว่า ปริมาณสินค้าเกษตรในประเทศที่ซื้อขายในตลาดสหกรณ์การเกษตรทั้งหมด ได้มีปริมาณการซื้อขายที่ลดลงเนื่องจากการระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 สวนทางกับความต้องการการบริโภคสินค้าเกษตรที่ผลิตในประเทศที่สูงขึ้น จากความต้องการซื้อวัตถุดิบอาหารเพื่อการทำอาหารภายในครัวเรือนตามสถิติจำนวนครั้งในการทำอาหารกินภายในครัวเรือนที่สูงขึ้น

เชวแจยอง (최재연, 2020) ได้ศึกษาอิทธิพลของความอันตรายทางสังคมที่มีต่อการซื้อผลิตภัณฑ์อาหารพร้อมรับประทาน หรือที่เรียกว่า Home Meal Replacement (HMR) และจิตวิทยาการบริโภค จากผลสำรวจพบว่า ความถี่ในการช้อปปิ้งออนไลน์เพิ่มขึ้นตั้งแต่มีการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 และช่องทางการซื้ออาหารที่ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการมากที่สุด คือ ช่องทางการขายสินค้าออนไลน์ของธุรกิจค้าปลีกออนไลน์ที่ผู้บริโภคคุ้นเคย เช่น SSG, Coupang, Naver และ Kurly เป็นต้น คอมเมิร์ซที่เชี่ยวชาญด้านวัตถุดิบอาหารคุณภาพสูงเป็นช่องทางการจัดจำหน่ายตามการค้นหาคำศัพท์ ความถี่ในการใช้ช้อปปิ้งออนไลน์และปริมาณการซื้อก็เพิ่มขึ้นเช่นกันและการตอบสนองต่อความตั้งใจในการซื้อที่ยังคงใช้งานต่อไปก็สูง เนื่องจากการใช้สิ่งอำนวยความสะดวกออนไลน์ลดลงเนื่องจาก COVID-19 ความต้องการบริการแบบไม่เห็นหน้าจึงเพิ่มขึ้นและการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของผู้คนในช่วงที่ผ่านมาก็มีความสำคัญเช่นกัน รูปแบบการซื้อสินค้าของผู้คนเปลี่ยนไป โดยคนเกาหลีได้เปลี่ยนการซื้อสินค้าแบบออฟไลน์ และพฤติกรรม การซื้อผลิตภัณฑ์อาหารพร้อมรับประทานมีปริมาณการซื้อที่มากขึ้น

ของฮเยอูก (정혜옥, 2020) ได้สำรวจเกี่ยวกับการเปิดเรียนแบบออนไลน์ในประเทศเกาหลีใต้พบว่า ชั้นเรียนออนไลน์ส่วนใหญ่ผู้เรียนใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ส่วนตัวหรือแล็ปท็อปส่วนตัวในการใช้เรียนออนไลน์ และผลสำรวจยังเห็นได้ว่า ความพึงพอใจในการเรียนชั้นเรียนออนไลน์อยู่ในระดับต่ำ และจากการสอบถามถึงข้อดีของการเรียนออนไลน์ คือ สามารถเข้าเรียนได้จากที่บ้านโดยไม่ต้องเดินทางไปโรงเรียนทำให้สามารถใช้เวลาได้อย่างอิสระมากยิ่งขึ้น และสามารถเข้าฟังการบรรยายในรายวิชาซ้ำได้หลายรอบ ในส่วนของข้อเสียของการเรียนออนไลน์ คือ การควบคุมสมาธิในการเรียนออนไลน์ทำได้ยาก ทำให้ไม่สามารถเข้าใจในเนื้อหาของรายวิชาได้ดี ความไม่พึงพอใจในรูปแบบการประเมินผลการเรียนและการสอบไม่ชัดเจน เกิดความยากลำบากในการส่งชิ้นงานหรือการบ้าน ความไม่เสถียรในการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต เป็นต้น นอกจากนี้ยังพบว่า หลังมีการระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 ความเครียดในการเรียนเพิ่มมากขึ้นกว่าก่อนเกิดการแพร่ระบาดอย่างมีนัยสำคัญ อีกทั้ง ความพึงพอใจของกลุ่มวัยรุ่นในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหลังมีการระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่า มีงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบการระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 ที่หลากหลาย แม้จะมีงานวิจัยที่สำรวจทัศนคติของคนเกาหลีใต้ในช่วงหลังมีการระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 แต่เป็นเพียงการศึกษาเจาะจงเฉพาะกลุ่มคนและเป็นการศึกษาในขอบเขตที่กำหนดไว้เฉพาะหัวข้อใดหัวข้อหนึ่ง แต่ไม่พบงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติและพฤติกรรมของคนเกาหลีใต้ในช่วงวิกฤต COVID-19 โดยภาพรวมจากการวิเคราะห์ตัวบทของข่าว

ออนไลน์ในช่วงที่มีการแพร่ระบาด ดังนั้นในบทนี้จะเป็นองค์ความรู้ใหม่
สำหรับการใช้เพื่อการวิจัยและการเรียนการสอนในสาขาที่เกี่ยวข้องต่อไปได้

3. วัตถุประสงค์

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาทัศนคติและพฤติกรรม
ของชาวเกาหลีใต้ในช่วงวิกฤต COVID-19 ผ่านการวิเคราะห์ความหมาย
ระดับมหภาคจากตัวบทข่าวในสื่อออนไลน์

4. วิธีดำเนินการวิจัย

4.1) ขอบเขตของการวิจัย

ในบทนี้ผู้วิจัยใช้วิธีระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) อันประกอบไปด้วยกระบวนการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจาก
เอกสารหรือการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) โดยเก็บจาก
สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และเอกสารที่เป็นข้อมูลแบบทุติยภูมิ (Secondary Data)
ผู้วิจัยเก็บข้อมูลทุติยภูมิจากแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้ โดยมีแหล่งข้อมูลหลักคือ
ข่าวออนไลน์ ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากข้อความข่าวออนไลน์ที่เกี่ยวกับวิกฤต
COVID-19 โดยการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่าง คือ ข่าวออนไลน์หรือบทความข่าว
ออนไลน์ที่ปรากฏในเว็บไซต์ www.naver.com จำนวน 80 ข่าว ที่มีประเด็น
เกี่ยวกับทัศนคติและพฤติกรรมของคนเกาหลีใต้ในช่วงวิกฤต COVID-19 กลุ่ม
ตัวอย่างเป็นข้อความข่าวที่มีการเผยแพร่ในช่วงวันที่ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ.
2563 ถึงวันที่ 31 กรกฎาคม พ.ศ. 2563 นอกจากนั้น ผู้วิจัยยังนำข้อมูลทาง
วิชาการอื่น ๆ เช่น งานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาร่วมวิเคราะห์เพื่อให้ได้ทราบถึง
ทัศนคติของคนเกาหลีใต้ในช่วงวิกฤต COVID-19

4.2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้ตัวบทจากข่าวออนไลน์ที่มีการนำเสนอเกี่ยวกับทัศนคติและพฤติกรรมของคนเกาหลีใต้ในช่วงเกิดการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 โดยการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่าง คือ ข่าวออนไลน์หรือบทความข่าวออนไลน์ ภาษาเกาหลีที่ปรากฏในเว็บไซต์ www.naver.com¹ จำนวน 80 ข่าว กลุ่มตัวอย่างเป็นข้อความข่าวที่มีการเผยแพร่ในช่วงวันที่ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563 ถึงวันที่ 31 กรกฎาคม พ.ศ. 2563 รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 1 : รายชื่อเว็บไซต์ของข่าวออนไลน์และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง	จำนวนข่าว (ร้อยละ)	เว็บไซต์ของกลุ่มตัวอย่าง
MBN	1 (1.25%)	www.mbn.co.kr
MBC	4 (5%)	www.imbc.com
KBS	4 (5%)	www.kbs.co.kr
Yonhap (연합뉴스)	5 (6.25%)	www.yna.co.kr
YTN	6 (7.5%)	www.ytn.co.kr
Donga	2 (2.5%)	www.donga.com
SBS	4 (5%)	www.sbs.co.kr
JoongAngIlbo (중앙일보)	1 (1.25%)	www.joongang.co.kr
HankookIlbo (한국일보)	1 (1.25%)	www.hankookilbo.com
Akomnews (한인신문)	3 (3.75%)	www.akomnews.com
Hitnews	1 (1.25%)	www.hitnews.co.kr
Kgmaeil (경기매일)	3 (3.75%)	www.kgmaeil.net
Gnnews (경남일보)	1 (1.25%)	www.gnnews.co.kr
Vision21News	3 (3.75%)	www.vision21.kr
Korea policy briefing	2 (2.500%)	www.korea.kr

¹ เว็บไซต์ Naver.com หรือ 네이버 (เนอบีบ) คือ เว็บไซต์หาข้อมูลที่รวบรวมแหล่งข้อมูลไว้มากมาย หรืออาจเรียกว่าเป็น Search Engine ขนาดใหญ่ของเกาหลีใต้ โดยมีส่วนแบ่งการตลาดถึง 68% เมื่อเทียบกับ search engine ซึ่งตัวอย่าง Google (Ihdigital, 2563, ออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่าง	จำนวนข่าว (ร้อยละ)	เว็บไซต์ของกลุ่มตัวอย่าง
(대한민국 정책브리핑)		
Maeil Business (매일경제)	1 (1.25%)	www.mk.co.kr
Human Rights Watch	1 (1.25%)	www.hrw.org
Korea Biomedical Review (청년 의사)	1 (1.25%)	www.docdocdoc.co.kr
The briefing (더브리핑)	1 (1.25%)	www.thebriefing.co.kr
KRIHS	1 (1.25%)	www.krihs.re.kr
NewsPim	3 (3.75%)	www.newspim.com
The Kyunghyang Shinmun	1 (1.25%)	www.khan.co.kr
SEOUL HEALTH FOUNDATION	1 (1.25%)	www.seoulhealth.kr
Welfare News (웰페어뉴스)	1 (1.25%)	www.welfarenews.net
Boannews	1 (1.25%)	www.boannews.com
KSTSS	1 (1.25%)	www.kstss.kr
The Hankyoreh	3 (3.75%)	www.hani.co.kr
Newsuwon (세수원신문)	1 (1.25%)	www.newsuwon.com
KISA	1 (1.25%)	www.kisa.or.kr
The Science Monitor	1 (1.25%)	www.scimonitors.com
Upinews	1 (1.25%)	www.upinews.kr
Viewsnews	1 (1.25%)	www.viewsnews.com
MONEY TODAY (머니투데이)	1 (1.25%)	www.mt.co.kr
Dailysisa	1 (1.25%)	www.dailysisa.com
Gallup Korea	1 (1.25%)	www.gallup.co.kr
Hrcopinion (한국리서치)	2 (2.5%)	www.hrcopinion.co.kr
Paxnetnews	1 (1.25%)	www.paxnetnews.com
Sukbakmagazine (숙박매거진)	2 (2.5%)	www.sukbakmagazine.com
Edaily	1 (1.25%)	www.edaily.co.kr
Yakup (약업신문)	1 (1.25%)	www.yakup.com
The Chosun Ilbo (조선일보)	2 (2.5%)	www.chosun.com
Sisain (시사 IN)	1 (1.25%)	www.sisain.co.kr

กลุ่มตัวอย่าง	จำนวนข่าว (ร้อยละ)	เว็บไซต์ของกลุ่มตัวอย่าง
EMD Medical News	1 (1.25%)	www.mdon.co.kr
KERI	1 (1.25%)	www.keri.org
ohmynews	1 (1.25%)	www.ohmynews.com
Etnews	1 (1.25%)	www.etnews.com
Junggi	1 (1.25%)	www.junggi.co.kr
รวม	80 (100%)	

4.3) การวิเคราะห์ประเด็นข่าวในสื่อออนไลน์

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ประเด็นในการนำเสนอของข่าวหรือบทความในสื่อออนไลน์โดยการวิเคราะห์โครงสร้างความหมายระดับมหภาค (Semantic Macro-Structure) เพื่อศึกษาว่าสื่อออนไลน์ได้นำเสนอประเด็นใดบ้าง ฟาน ไคก์ (Van Dijk, 1992 อ้างถึงใน อธิระยุทธ สุริยะ, 2560) ได้เสนอแนวทางการวิเคราะห์ความหมายระดับมหภาค ซึ่งเป็นวิธีการวิเคราะห์ด้วยบทเพื่อหาใจความสำคัญ โดยทั่วไปการรายงานข่าวมีองค์ประกอบ 2 ส่วนหลักๆ คือ ส่วนสรุป (Summary) และส่วนเนื้อหา (Story) กล่าวคือ ส่วนสรุป (Summary) จะประกอบไปด้วย พาดหัวข่าว (Headline) และส่วนนำ (Lead) และส่วนเนื้อหา (Story) จะประกอบไปด้วย สถานการณ์ (Situations) และเรื่องราวต่างๆที่เป็นรายละเอียด (Episodes)

5. ผลการวิจัย

ผลจากการวิเคราะห์ด้วยบทข่าวทั้ง 80 ข่าวพบว่า มีประเด็นที่เกี่ยวกับทัศนคติและพฤติกรรมของคนเกาหลีใต้ในช่วงเกิดการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 ทั้งหมด 5 ประเด็นหลักได้แก่ 1) ทัศนคติของคนเกาหลีใต้ที่มีต่อตนเองหรือคนในครอบครัว 2) ทัศนคติของคนเกาหลีใต้ที่มีต่อประเทศชาติ

หรือสังคม 3) ทศนคติของคนเกาหลีใต้ที่มีต่อภาครัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 4) พฤติกรรมการใช้ชีวิตของคนเกาหลีใต้ในช่วงวิกฤต COVID-19 และ 5) พฤติกรรมของคนเกาหลีใต้ที่มีต่อสังคมหรือประเทศชาติในช่วงเกิดการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 รายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 : ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติและพฤติกรรมของคนเกาหลีใต้ในช่วงเกิดการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 จากการวิเคราะห์ข่าวออนไลน์

ประเด็นหลัก	ประเด็นย่อย	จำนวนข่าวที่พบจาก 80 ข่าว ²	มุมมอง	ร้อยละ
1) ทศนคติของคนเกาหลีใต้ที่มีต่อตนเองหรือคนในครอบครัว	ประชาชนรู้สึกเครียด รู้สึกหมดหนทาง รู้สึกว่าวิกฤต COVID-19 ส่งผลกระทบทางการเงินอย่างรุนแรงต่อตนเอง (เนื่องจากต้องหยุดงาน รายได้ครัวเรือนที่ลดลง หางานยากขึ้น เป็นต้น)	13	เชิงลบ	8.78
	ประชาชนส่วนใหญ่รู้สึกกังวลและไม่สบายใจในสถานการณ์วิกฤต COVID-19 ทำให้ส่งผลอย่างมากต่อสุขภาพจิตของตนเอง	9	เชิงลบ	6.08
	ประชาชนกลัวและกังวลว่าตนเองหรือคนในครอบครัวจะติดเชื้อ COVID-19	7	เชิงลบ	4.73

² ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์หาประเด็นจากใจความสำคัญในส่วนสรุปและส่วนเนื้อหา ดังนั้นใน : ข่าว สามารถปรากฏประเด็นได้มากกว่า : ประเด็น

ประเด็นหลัก	ประเด็นย่อย	จำนวนข่าว ที่พบจาก 80 ข่าว ²	มุมมอง	ร้อยละ
	ประชาชนรู้สึกกังวลเกี่ยวกับการใช้ชีวิตในช่วงวิกฤต COVID-19	4	เชิงลบ	2.70
	ประชาชนรู้สึกกังวลถึงความอันตรายของไวรัส COVID-19	4	เชิงลบ	2.70
	ประชาชนกลัวคนรอบข้างตำหนิมากกว่ากลัวติดโควิด	3	เชิงลบ	2.03
	ประชาชนกลัวว่าตนเองจะติดเชื้อแต่ไม่แสดงอาการ	2	เชิงลบ	1.35
	ประชาชนเกินครึ่งกังวลว่าตนเองจะเป็นโรคมึนเศร้าเนื่องจากผลกระทบวิกฤต COVID-19	2	เชิงลบ	1.35
	ประชาชนรู้สึกกังวลเมื่อใช้ระบบขนส่งสาธารณะ	1	เชิงลบ	0.68
	ประชาชนรู้สึกกลัวที่จะพบญาติและคนรู้จัก	1	เชิงลบ	0.68
	ประชาชนรู้สึกว่ามีโอกาสในการติดเชื้อน้อยลง คลายความกังวลมากขึ้น	1	เชิงบวก	0.68
	คนเกาหลีได้ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับประกันสุขภาพมากขึ้นหลังเกิดวิกฤตโควิด	1	เชิงบวก	0.68
	ประชาชนรู้สึกว่าการเกิด COVID-19 ทำให้ชีวิตความเป็นอยู่เปลี่ยนไปในเชิงลบ	1	เชิงลบ	0.68
	ประชาชนรู้สึกว่าการตนเองสามารถถูกเลือกปฏิบัติได้ในช่วงวิกฤต COVID-19	1	เชิงลบ	0.68

ประเด็นหลัก	ประเด็นย่อย	จำนวนข่าว ที่พบจาก 80 ข่าว ²	มุมมอง	ร้อยละ
2) ทศนคติของ คนเกาหลีใต้ที่ มีต่อ ประเทศชาติ หรือสังคม	ประชาชนรู้สึกไม่พอใจที่หาซื้อ หน้ากากไม่ได้	1	เชิงลบ	0.68
	คนเกาหลีใต้คลายความกังวลเรื่อง หน้ากากเพราะหาซื้อได้ง่ายขึ้น	1	เชิง บวก	0.68
	ประชาชนรู้สึกโมโหและโกรธเมื่อรู้ ว่าต้นตอของการแพร่ระบาดมาจาก ฝีมือมนุษย์	1	เชิงลบ	0.68
	ประชาชนรู้สึกได้ว่าประเทศเกาหลี ใต้และระบบสังคมมีการ เปลี่ยนแปลงในเชิงบวก	5	เชิง บวก	3.38
	ประชาชนรู้สึกกังวลเกี่ยวกับ เศรษฐกิจของประเทศ	3	เชิงลบ	2.03
	ประชาชนมองการแพร่ระบาดของ ไวรัส COVID-19 ว่าเป็นโอกาส ไม่ใช่วิกฤต	3	เชิง บวก	2.03
	ประชาชนภาคภูมิใจที่ต่างประเทศ ให้ความสนใจกับการรับมือของ ประเทศเกาหลีใต้ รู้สึกว่าประเทศ เกาหลีใต้เป็นประเทศที่ก้าวหน้า หากมองในด้านการรับมือกับการ แพร่ระบาดของไวรัส COVID-19	3	เชิง บวก	2.03
	ประชาชนเห็นว่าคนในประเทศ ช่วยกันและเอาชนะวิกฤตได้ดี	1	เชิง บวก	0.68
	ประชาชนรู้สึกเครียด รู้สึกหมด หนทาง รู้สึกว่าวิกฤต COVID-19 ส่งผลกระทบทางการเงินอย่าง รุนแรงต่อประเทศชาติ	1	เชิงลบ	0.68

ประเด็นหลัก	ประเด็นย่อย	จำนวนข่าว ที่พบจาก 80 ข่าว ²	มุมมอง	ร้อยละ
	ประชาชนเห็นว่าการเปิดเผยข้อมูล ที่ชัดเจนเป็นสิ่งที่สำคัญในสังคม เกาหลีใต้ในภาวะการแพร่ระบาดของ ของไวรัส COVID-19	1	เชิง บวก	0.68
	ประชาชนส่วนใหญ่รู้สึกเป็นกลาง เกี่ยวกับการกักกันตนเอง	1	เป็น กลาง	0.68
	คนหนุ่มสาวมีทัศนคติที่ไม่ดีในการ ถูกกักกันตนเองในที่พัก	1	เชิงลบ	0.68
3) ทัศนคติของ คนเกาหลีใต้ที่ มีต่อภาครัฐ หรือหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง	ประชาชนเห็นว่าภาครัฐหรือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขทำหน้าที่ได้ดี	7	เชิง บวก	4.73
	ประชาชนส่วนใหญ่พึงพอใจ มาตรการการป้องกันการระบาด ของรัฐ	2	เชิงลบ	1.35
	ประชาชนเกาหลีใต้ส่วนใหญ่รู้สึก โล่งใจที่มีประกันสุขภาพแห่งชาติ และเชื่อมั่นในความเป็นเลิศของ สำนักประกันสุขภาพแห่งชาติ เกาหลีใต้เมื่อเทียบกับประเทศอื่น ๆ	2	เชิง บวก	1.35
	ประชาชนรู้สึกว่าการที่รัฐบาล เกาหลีใต้เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลที่ เกี่ยวข้องกับการติดเชื้อเป็นสิ่งที่ สำคัญกว่าการคำนึงเรื่องสิทธิส่วนบุคคล	2	เชิง บวก	1.35
	ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่ไว้วางใจใน นโยบายของภาครัฐในการรับมือกับ สถานการณ์วิกฤต COVID-19	2	เชิง บวก	1.35
	ประชาชนเห็นว่ารัฐบาลควรเร่ง ฟื้นฟูประเทศโดยเร็ว	1	เชิงลบ	0.68

ประเด็นหลัก	ประเด็นย่อย	จำนวนข่าว ที่พบจาก 80 ข่าว ²	มุมมอง	ร้อยละ
	ประชาชนส่วนใหญ่เชื่อมั่นศูนย์ควบคุมโรคในประเทศเกาหลีใต้	1	เชิงบวก	0.68
	ประชาชนส่วนใหญ่พึงพอใจในระบบการเมืองประชาธิปไตยแบบรวมศูนย์ของเกาหลีใต้ทำให้รัฐบาลกลางได้ดำเนินการอย่างรวดเร็ว	1	เชิงบวก	0.68
	ประชาชนเห็นว่ารัฐบาลควรช่วยเหลือค่าครองชีพฉุกเฉินแก่ประชาชนในระยะเวลานานี้แก่ครอบครัวที่มีรายได้ต่ำ	1	เชิงลบ	0.68
	ประชาชนเห็นด้วยกับรัฐบาลในมาตรการให้บัตรของขวัญ 300,000 วอนต่อเดือนเป็นเวลา 2 เดือนให้แก่ผู้ที่มีรายได้ต่ำตามเกณฑ์	1	เชิงบวก	0.68
	ประชาชนเกาหลีใต้เห็นว่าภาครัฐควรพยายามอย่างจริงจังในการแก้ไขปัญหาการเลือกปฏิบัติ	1	เชิงลบ	0.68
	ประชาชนไม่มั่นใจกับการผลการตรวจหาเชื้อว่ามีความแม่นยำ	1	เชิงลบ	0.68
4) พฤติกรรมการใช้ชีวิตของคนเกาหลีใต้ในช่วงวิกฤต COVID-19	คนเกาหลีใต้สั่งของออนไลน์และใช้แพลตฟอร์มวิดีโอออนไลน์กันมากขึ้น (Untact)	15	เชิงบวก	10.14
	คนเกาหลีใต้เริ่มยอมรับและเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ มากขึ้น กลายเป็นสิ่งผลักดันให้พลิกวิกฤตเป็นโอกาส	3	เชิงบวก	2.03
	ประชาชนส่วนมากไม่สามารถทำกิจกรรมที่ทำงานและที่บ้านได้	2	เชิงลบ	1.35

ประเด็นหลัก	ประเด็นย่อย	จำนวนข่าว ที่พบจาก 80 ข่าว ²	มุมมอง	ร้อยละ
	เหมือนเมื่อก่อน กิจกรรมทางสังคมและความสัมพันธ์กับเพื่อนลดน้อยลง			
	ประชาชนส่วนใหญ่ท่องเที่ยวในประเทศลดลง การเคลื่อนไหว การท่องเที่ยว การเดินทางข้ามจังหวัดของคนเกาหลีใต้ลดน้อยลงอย่างเห็นได้ชัดเมื่อเทียบกับก่อนเกิดวิกฤต COVID-19	2	เชิงลบ	1.35
	ประชาชนส่วนมากดูข่าวและติดตามข่าว COVID-19 และเหตุการณ์ปัจจุบัน	1	เป็นกลาง	0.68
	ประชาชนเกาหลีใต้ส่วนใหญ่ได้รับข้อมูล ความรู้ และบริการด้านสาธารณสุขอย่างทั่วถึง และทราบการปฏิบัติเมื่อมีอาการหรือสงสัยว่าติดเชื้อ	1	เชิงบวก	0.68
	คนเกาหลีใต้นิยมพักแรมในแพนชั่น (Pension) มากกว่าการพักแรมในโรงแรมทั่วไป	1	เป็นกลาง	0.68
	อิทธิพลของ COVID-19 ทำให้ชีวิตประจำวันของผู้คนมากกว่าครึ่งหยุดชะงัก	2	เชิงลบ	1.35
	แม้กิจกรรมทางสังคมลดลงแต่อัตราการใช้ชีวิตในบ้านของประชาชนยังคงเพิ่มขึ้น	1	เชิงลบ	0.68

ประเด็นหลัก	ประเด็นย่อย	จำนวนข่าว ที่พบจาก 80 ข่าว ²	มุมมอง	ร้อยละ
	เมื่อความรุนแรงของวิกฤต COVID-19 ลดลงผู้คนต่างลดระดับการรักษาระยะห่างทางสังคม	1	เชิงลบ	0.68
	วิกฤต COVID-19 ทำให้คนเกาหลีใต้มากกว่าครึ่งเป็นคนที่ไม่มีความเร็วแรงในการใช้ชีวิต	1	เชิงลบ	0.68
	การส่งคำสั่งอาหารเพิ่มขึ้นหลังความรุนแรงของวิกฤต COVID-19 ลดลง	1	เชิงบวก	0.68
	ประชาชนส่วนมากหันมาใช้การสื่อสารทางไกลเพื่อลดการเจอหน้ากัน	1	เชิงบวก	0.68
	ชั่วโมงการทำงานของผู้คนถูกปรับเปลี่ยนตามความรุนแรงของสถานการณ์วิกฤต COVID-19	1	เชิงลบ	0.68
5) พฤติกรรมของคนเกาหลีใต้ที่มีต่อสังคมหรือประเทศชาติในช่วงวิกฤต COVID-19	ประชาชนส่วนใหญ่ตระหนักในเรื่องการรักษาระยะห่างทางสังคม (Social Distancing)	13	เชิงบวก	8.78
	คนเกาหลีใต้ส่วนใหญ่ยินยอมให้เปิดเผยข้อมูลส่วนตัวเพื่อตอบสนองมาตรการการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 (อดทนต่อการละเมิดความเป็นส่วนตัวเพื่ออนามัยสาธารณะ)	5	เชิงบวก	3.38
	คนเกาหลีใต้ทำกิจกรรมทางสังคมน้อยลง เกิดการเห็นทางทางสังคมมากขึ้น	2	เชิงลบ	1.35

ประเด็นหลัก	ประเด็นย่อย	จำนวนข่าว ที่พบจาก 80 ข่าว ²	มุมมอง	ร้อยละ
	ประชาชนบริจจาคเงินน้อยลงในช่วง วิกฤต COVID-19 เมื่อเทียบกับก่อน เกิดวิกฤต COVID-19	1	เชิงลบ	0.68
รวม		148		100

จากตารางข้างต้นพบว่า จากประเด็นหลัก 5 ประเด็นดังกล่าว พบประเด็นย่อย 148 ประเด็น หากวิเคราะห์ในส่วนของการรายละเอียดในแต่ละประเด็นจากประเด็นที่พบมากไปน้อยดังต่อไปนี้

5.1) ประเด็นทัศนคติของคนเกาหลีใต้ที่มีต่อตนเองหรือคนในครอบครัวพบว่า ประเด็นย่อยที่พบมาก 3 ลำดับแรกจากการวิเคราะห์ ได้แก่ 1) ประชาชนรู้สึกเครียด รู้สึกหมดหนทาง รู้สึกว่าวิกฤต COVID-19 ส่งผลกระทบทางการเงินอย่างรุนแรงต่อตนเอง เนื่องจากต้องหยุดงาน รายได้ครัวเรือนที่ลดลง หางานยากขึ้น เป็นต้น 2) ประชาชนส่วนใหญ่รู้สึกกังวลและไม่สบายใจในสถานการณ์วิกฤต COVID-19 ทำให้ส่งผลอย่างมากต่อสุขภาพจิตของตนเอง 3) ประชาชนกลัวและกังวลว่าตนเองหรือคนในครอบครัวจะติดเชื้อ COVID-19 จากที่กล่าวไปจะเห็นได้ว่า คนเกาหลีใต้ส่วนใหญ่มีทัศนคติที่มีต่อตนเองหรือคนในครอบครัวในเชิงลบในช่วงวิกฤต COVID-19 และจากประเด็นย่อยดังกล่าวอาจจะสรุปได้ว่า คนเกาหลีใต้ส่วนใหญ่มีความกังวลในด้านการเงิน ด้านสุขภาพจิต และด้านสุขภาพร่างกายมากที่สุด

5.2) ประเด็นทัศนคติของคนเกาหลีใต้ที่มีต่อประเทศชาติหรือสังคมพบว่า ประเด็นย่อยที่พบมากที่สุด คือ ประชาชนรู้สึกได้ว่าประเทศเกาหลีใต้และระบบสังคมมีการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก และจากประเด็นย่อยอื่น ๆ ที่พบจากข่าวจะเห็นได้ว่า คนเกาหลีใต้ส่วนใหญ่มีทัศนคติในเชิงบวก เช่น

ประชาชนภาคภูมิใจที่ต่างประเทศให้ความสนใจกับการรับมือของประเทศเกาหลีใต้ รู้สึกว่าประเทศเกาหลีใต้เป็นประเทศที่ก้าวหน้าหากมองในด้านการรับมือกับการแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19

5.3) ประเด็นทัศนคติของคนเกาหลีใต้ที่มีต่อภาครัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พบว่า ประเด็นย่อยที่พบมากที่สุด คือ ประชาชนเห็นว่าภาครัฐหรือเจ้าหน้าที่สาธารณสุขทำหน้าที่ได้ดี เช่น ในเรื่องการสื่อสาร การส่งต่อข้อมูลแก่ประชาชน มาตรการการกักกันและการรักษา เป็นต้น และจากประเด็นย่อยอื่น ๆ ที่พบจากข่าวจะเห็นได้ว่า มีทั้งเชิงบวกและเชิงลบ การนำเสนอของข่าวในทัศนคติเชิงบวก ได้แก่ ประชาชนเกาหลีใต้ส่วนใหญ่รู้สึกโล่งใจที่มีประกันสุขภาพแห่งชาติและเชื่อมั่นในความเป็นเลิศของสำนักประกันสุขภาพแห่งชาติเกาหลีใต้เมื่อเทียบกับประเทศอื่น ๆ ประชาชนรู้สึกว่าการที่รัฐบาลเกาหลีใต้เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการติดเชื้อเป็นสิ่งที่สำคัญกว่าการคำนึงเรื่องสิทธิส่วนบุคคล ประชาชนส่วนใหญ่พึงพอใจมาตรการการป้องกันการระบาดของรัฐ ส่วนนำเสนอของข่าวในทัศนคติเชิงลบ ได้แก่ ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่ไว้วางใจในนโยบายของภาครัฐในการรับมือกับสถานการณ์วิกฤต COVID-19

5.4) ประเด็นพฤติกรรมการใช้ชีวิตของคนเกาหลีใต้ในช่วงวิกฤต COVID-19 พบว่า ประเด็นย่อยที่พบมากที่สุด คือ ประชาชนคนเกาหลีใต้ส่วนใหญ่สั่งของออนไลน์และใช้แพลตฟอร์มวิดีโอออนไลน์กันมากขึ้นและมีการใช้ชีวิตแบบ “Untact” นอกจากนั้น คนเกาหลีใต้เริ่มยอมรับและเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ มากขึ้น กลายเป็นสิ่งผลักดันให้พลิกวิกฤตเป็นโอกาส ประชาชนส่วนมากไม่สามารถทำกิจกรรมที่ทำงานและที่บ้านได้เหมือนเมื่อก่อน กิจกรรมทางสังคมและความสัมพันธ์กับเพื่อนลดน้อยลง ประชาชนส่วนใหญ่ท่องเที่ยวในประเทศลดลง การเคลื่อนไหว การหลังไหล การเดินทางข้าม

จังหวัดของคนเกาหลีได้ลดน้อยลงอย่างเห็นได้ชัดเมื่อเทียบกับก่อนเกิดวิกฤต COVID-19 เป็นต้น จากการวิเคราะห์ในประเด็นนี้พบว่า พฤติกรรมการใช้ชีวิตของคนเกาหลีในช่วงวิกฤต COVID-19 มีทั้งเชิงบวกและเชิงลบ และพบว่าพฤติกรรมการใช้ชีวิตของคนเกาหลีได้ส่วนใหญ่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมโดยเน้นการใช้เทคโนโลยีที่มาช่วยให้คนเกาหลีได้มีการใช้ชีวิตแบบ “Untact” มากขึ้น “Untact” หมายถึง การพบปะที่ไม่ต้องพบกันตัวต่อตัว คือ คำที่มาจากคำว่า “Un + Contact” มีความหมายคล้ายคำว่า Social Distancing คำว่า “Untact” ต่างกับคำว่า Social Distancing ตรงที่การใช้ชีวิตแบบ “Untact” คือการที่ผู้คนยินดีที่จะเว้นระยะห่างทางสังคม ไม่ลำบากใจที่จะติดต่อสื่อสารกันแบบไม่พบหน้ากัน

5.5) ประเด็นพฤติกรรมของคนเกาหลีใต้ที่มีต่อสังคมหรือประเทศชาติ ในช่วงวิกฤต COVID-19 พบว่า มีทั้งพฤติกรรมเชิงบวกและเชิงลบ ประเด็นย่อยที่พบมากที่สุดจากการวิเคราะห์ ได้แก่ 1) ประชาชนส่วนใหญ่ตระหนักในเรื่องการรักษาระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) 2) คนเกาหลีได้ส่วนใหญ่ยินยอมให้เปิดเผยข้อมูลส่วนตัวเพื่อตอบสนองมาตรการการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 กล่าวคือ คนเกาหลีได้ส่วนใหญ่อดทนต่อการละเมิดความเป็นส่วนตัวเพื่ออนามัยสาธารณะ เช่น คนเกาหลีใต้ให้ความร่วมมือกับภาครัฐในการเว้นระยะห่างทางสังคมอย่างเข้มข้น ละทิ้งกิจกรรมประจำวันเพื่อกักบริเวณ อดทนต่อการละเมิดความเป็นส่วนตัวเพื่ออนามัยของสาธารณชน เป็นต้น และ 3) คนเกาหลีได้ส่วนใหญ่ทำกิจกรรมทางสังคมน้อยลง เกิดการเหินห่างทางสังคมมากขึ้น จากประเด็นเหล่านี้อาจสรุปได้ว่า คนเกาหลีได้ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมในเชิงบวกต่อการช่วยประเทศชาติในการหยุดยั้งการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 จากปัจจัยของการตระหนักในความรับผิดชอบต่อสังคมของคนเกาหลีใต้ตั้งที่ได้

กล่าวมานั้น ทำให้ประเทศเกาหลีใต้ได้รับการชื่นชมจากประเทศอื่น ๆ ในการรับมือการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19

จากการวิเคราะห์ข้างต้นจะเห็นว่า ชาวและบทความข่าวในสื่อออนไลน์นำเสนอประเด็นต่าง ๆ เกี่ยวกับทัศนคติและพฤติกรรมของคนเกาหลีใต้ในช่วงวิกฤต COVID-19 ในหลายแง่มุม กล่าวโดยสรุปได้ว่า **พฤติกรรมของภาคประชาชน** เช่น ประชาชนคนเกาหลีใต้ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการรับผิดชอบต่อสังคม ความร่วมมือโดยสมัครใจของคนเกาหลีใต้ในการช่วยกันป้องกันการแพร่ระบาด **การบริหารจัดการของภาครัฐบาล** เช่น การเปิดเผยข้อมูลที่โปร่งใสของภาครัฐ การมีประสบการณ์จากการรับมือของโรค MERS ในปี 2015 ความสามารถในการค้นหาและรักษาผู้ติดเชื้อแบบเชิงรุก **ความสามารถในด้านเทคโนโลยีของภาคเอกชน** ที่เข้ามาสนับสนุนการใช้ชีวิตแบบ “Untact” เหตุผลดังกล่าวทำให้หลาย ๆ ประเทศได้นำแนวทางต่าง ๆ ของเกาหลีใต้ไปเป็นบทเรียนเพื่อใช้ในประเทศของตน เช่น การดำเนินการอย่างรวดเร็ว การตรวจหาเชื้ออย่างครอบคลุม และการสืบหาผู้ที่อาจติดเชื้อเชิงรุก รวมถึงการสนับสนุนเป็นอย่างดีจากภาคประชาชน แม้คนเกาหลีใต้ส่วนใหญ่จะมีทัศนคติในแง่ลบในกรณีของผลกระทบด้านสุขภาพและเศรษฐกิจที่มีผลมาจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 แต่ด้วยปัจจัยต่าง ๆ ข้างต้นทำให้คนเกาหลีใต้ส่วนใหญ่มีทัศนคติในแง่บวกต่อพฤติกรรมของคนในชาติที่ร่วมกันใช้ชีวิตแบบ “Untact” เกิดเป็นความภาคภูมิใจในระบบสาธารณสุขของประเทศตนเอง รวมถึงความสามารถในการค้นหาและการรักษาผู้ติดเชื้อแบบเชิงรุกของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่ช่วยให้ประเทศเกาหลีใต้สามารถหลีกเลี่ยงการล็อกดาวน์ที่เข้มงวดได้ จนหลาย ๆ ประเทศได้นำมาเป็นแบบอย่าง

จากการวิเคราะห์รายละเอียดของเนื้อหาข่าวและบทความที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปเพิ่มเติมได้ว่า ประเทศเกาหลีใต้เป็นประเทศที่มีประสบการณ์ในการรับมือกับการระบาดของโรค MERS ในปี 2015 มาก่อน ทำให้ประเทศเกาหลีใต้ให้ความสำคัญกับการตรวจวินิจฉัย ก่อนการเกิดสถานการณ์วิกฤต COVID-19 ภายในประเทศเกาหลีใต้หน่วยงานด้านสาธารณสุขของประเทศเกาหลีใต้ก็ได้เริ่มวางแผนการพัฒนาชุดทดสอบโคโรนาไวรัสชนิดใหม่ (COVID-19) แล้ว กล่าวคือ ประเทศเกาหลีใต้ได้เริ่มประสานงานกับบริษัทเทคโนโลยีชีวภาพหลังประเทศจีนรายงานเคสผู้ป่วยจากโคโรนาไวรัสสายแรกเพียงไม่กี่สัปดาห์ ซึ่งในขณะนั้นมีผู้ติดเชื้อที่ยืนยันแล้ว 30 รายเท่านั้น (World Health Organization, 2015) และหลังจากนั้นไม่นานชุดทดสอบหลายพันชุดก็พร้อมใช้ หลังมีการระบาดครั้งใหญ่ที่เมืองแทกู ประเทศเกาหลีใต้มีการแกะรอยความเคลื่อนไหวของผู้ติดเชื้อและตรวจสอบค้นหาบุคคลใกล้ชิดของผู้ติดเชื้อทุกคนเพื่อติดตามทดสอบ กระบวนการนี้เรียกว่า “접촉 추적” ในภาษาเกาหลี หรือ “การติดตามการติดต่อ (Contact Tracing)” หลังจากกรณีการระบาดจากเมืองแทกู เกาหลีใต้จึงได้เริ่มทดสอบตรวจหาผู้ติดเชื้อทั่วประเทศในเชิงรุก หน่วยงานด้านสุขภาพทั้งเอกชนและของรัฐได้ร่วมกันทำการตรวจโรคโดยส่วนใหญ่ประชาชนได้รับการตรวจหาเชื้อฟรี ไม่มีค่าใช้จ่าย ประกอบด้วยจุดตรวจกว่า 600 จุด ซึ่งสามารถตรวจได้ถึง 20,000 คนต่อวัน ด้วยระบบดังกล่าว เมื่อผู้ใดมีผลตรวจเป็นบวกทางการก็สามารถทดสอบและติดตามคนที่เขาเคยติดต่อกับได้ เพื่อยับยั้งเส้นทางการติดต่อของเชื้อไวรัส COVID-19 และอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ คือ รัฐบาลเกาหลีใต้มีการแก้ไขกฎหมายเพื่อเตรียมรับมือกับการแพร่ระบาด ซึ่งประเทศเกาหลีใต้ได้บทเรียนจากการระบาดของโรคเมอร์ส (MERS) ว่าปัญหาที่สำคัญในครั้งนั้น คือการไม่สามารถติดตามเส้นทางของไวรัสได้ โดยประเทศเกาหลีใต้

ได้แก้ไขกฎหมายเพื่อให้รัฐบาลสามารถรวบรวมข้อมูลและภาพของผู้ป่วยจากกล้องวงจรปิดในระหว่างการแพร่ระบาดได้ การเดินทางของผู้ติดเชื้อจะถูกบันทึกและส่งข้อมูลเพื่อเตือนคนอื่นให้อยู่ห่างจากเส้นทางการติดต่อ หน่วยงานของเกาหลีใต้จะส่งข้อความไปยังสมาร์ตโฟนของประชาชนที่อยู่ละแวกพื้นที่ที่มีผู้ป่วยติดเชื้อเพื่อให้ระวังการติดเชื้อ นอกจากการรับมือที่ดีของรัฐบาลแล้ว หน่วยงานภาคเอกชนก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการเฝ้าระวังการติดเชื้อของประชาชนเกาหลีใต้ได้ เว็บไซต์และแอปพลิเคชันของเอกชนจะประมวลผลข้อมูลซึ่งช่วยให้ทุกคนทราบหากมีผู้ที่ยืนยันการติดเชื้อเดินทางไปยังร้านขายยา หรือสถานที่อื่น ๆ และสามารถทราบว่าผู้ที่ติดเชื้อได้เดินทางไปสถานที่นั้นเมื่อใด จากการพัฒนาระบบการติดตามผู้ติดเชื้อของภาคเอกชน ทำให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลที่สามารถตรวจสอบตำแหน่งที่มีเชื้อไวรัส COVID-19 และทำให้ประชาชนสามารถหลีกเลี่ยงการไปยังพื้นที่ดังกล่าว อย่างไรก็ตามระบบการติดตามผู้คนทุกย่างก้าวก็เป็นที่ถกเถียงกันว่าเหมาะสมหรือไม่ แต่ในการแพร่ระบาดคนเกาหลีใต้ส่วนมากได้ให้ความสำคัญต่อเรื่องสาธารณสุขมากกว่าเรื่องความเป็นส่วนตัว เนื่องจากโรคสามารถติดต่อไปยังคนอื่นได้ ผลการวิเคราะห์ข่าวทำให้เห็นประเด็นที่ว่า คนเกาหลีใต้ส่วนใหญ่ได้ให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ของสาธารณสุขมากกว่าการคำนึงถึงสิทธิส่วนบุคคล ประชาชนให้ความสำคัญกับการมีความรับผิดชอบต่อสังคม ผลจากพฤติกรรมของคนเกาหลีใต้ที่เห็นความสำคัญของผู้อื่นในสังคมมากกว่าตนเอง พฤติกรรมการตระหนักในความรับผิดชอบต่อสังคมของคนเกาหลีใต้เช่นนี้ รวมถึงมาตรการของภาครัฐและเอกชนที่ได้เรียนรู้บทเรียนจากการแพร่ระบาดโรคเมอร์ส (MERS) ส่งผลให้เกาหลีใต้เป็นประเทศที่หลาย ๆ ประเทศให้การยอมรับและชื่นชมว่าเป็น

ประเทศที่ประสบความสำเร็จในการรับมือกับการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19

6. บทสรุป

หลังเกิดสถานการณ์วิกฤต COVID-19 ประเทศเกาหลีใต้เป็นประเทศที่ได้รับความสนใจในแง่ของการเป็นประเทศที่มีการจัดการกับการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 ได้ดี จากการวิเคราะห์ข่าวที่นำเสนอในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติและพฤติกรรมของคนเกาหลีใต้ในช่วงวิกฤต COVID-19 ทั้ง 80 ข่าวพบว่า ข่าวและบทความข่าวออนไลน์ได้นำเสนอประเด็นที่เกี่ยวกับทัศนคติและพฤติกรรมของคนเกาหลีใต้ในช่วงวิกฤต COVID-19 โดยแบ่งเป็นภาคส่วนหลัก ๆ ได้ 3 ส่วน คือ พฤติกรรมของภาคประชาชน การบริหารจัดการของภาครัฐบาล ความสามารถในการด้านเทคโนโลยีของภาคเอกชน กล่าวคือ พฤติกรรมของภาคประชาชน เช่น ประชาชนคนเกาหลีใต้ให้ความสำคัญกับการรับผิดชอบต่อสังคม ความร่วมมือโดยสมัครใจของคนเกาหลีใต้ในการช่วยกันป้องกันการแพร่ระบาด การบริหารจัดการของภาครัฐบาล เช่น การเปิดเผยข้อมูลที่โปร่งใสของภาครัฐ การมีประสบการณ์จากการรับมือของโรคเมอร์ส (MERS) ในปี 2015 ความสามารถในการค้นหาและรักษาผู้ติดเชื้อแบบเชิงรุก ความสามารถในการด้านเทคโนโลยีของภาคเอกชน ที่เข้ามาสนับสนุนการใช้ชีวิตแบบ “Untact”

กล่าวโดยสรุป ผลการศึกษาเผยให้เห็นว่าคนเกาหลีใต้มีทัศนคติที่มีต่อตนเองหรือคนในครอบครัวในเชิงลบในช่วงวิกฤต COVID-19 และจากประเด็นย่อยดังกล่าวอาจจะสรุปได้ว่า คนเกาหลีใต้มีความกังวลในด้านการเงิน ด้านสุขภาพจิต และด้านสุขภาพร่างกายมากที่สุด แต่สำหรับประเด็นทัศนคติของคนเกาหลีใต้ที่มีต่อประเทศและสังคมนั้นพบว่า คนเกาหลีใต้มี

ทัศนคติในเชิงบวกที่ว่าประชาชนภาคภูมิใจที่ต่างประเทศให้ความสนใจกับการรับมือของประเทศเกาหลีใต้ ประเทศเกาหลีใต้มีระบบสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปในเชิงบวก เช่น รู้สึกว่าประเทศเกาหลีใต้เป็นประเทศที่ก้าวหน้าหากมองในด้านการรับมือกับการแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 ส่วนประเด็นทัศนคติของคนเกาหลีใต้ที่มีต่อภาครัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพบว่า มีการนำเสนอข่าวหรือบทความข่าวออนไลน์ทั้งในเชิงบวกและลบ จากการวิเคราะห์ในประเด็นนี้สามารถสรุปได้ว่า คนเกาหลีใต้พึงพอใจกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข เช่น ในเรื่องการสื่อสาร การส่งต่อข้อมูลแก่ประชาชน มาตรการการกักกันและการรักษา ประชาชนรู้สึกโล่งใจที่มีประกันสุขภาพแห่งชาติและเชื่อมั่นในสำนักประกันสุขภาพแห่งชาติเกาหลีใต้เมื่อเทียบกับประเทศอื่น ๆ และคนเกาหลีใต้มีทัศนคติที่ว่าการปลอดภัยของผู้คนในประเทศสำคัญกว่าการคำนึงเรื่องสิทธิส่วนบุคคล และมีความตระหนักในความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การยินยอมและปฏิบัติให้เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการติดเชื้อเพื่อสนับสนุนมาตรการการป้องกันการระบาด

คนเกาหลีใต้ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการใช้ชีวิตในช่วงวิกฤต COVID-19 ที่เปลี่ยนแปลงไป พฤติกรรมการใช้ชีวิตของคนเกาหลีใต้ในช่วงวิกฤต COVID-19 มีทั้งเชิงบวกและเชิงลบ คือ มีการใช้เทคโนโลยีที่สนับสนุนการใช้ชีวิตแบบ “Untact” มากขึ้น คนเกาหลีใต้ยินดีที่จะเว้นระยะห่างทางสังคม ไม่ลำบากใจที่จะติดต่อสื่อสารกันแบบไม่พบหน้ากัน มีพฤติกรรมการสั่งของออนไลน์ และใช้แพลตฟอร์มวิดีโอออนไลน์กันมากขึ้นกว่าเดิม จากเดิมที่มีระดับการใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันที่สูงอยู่แล้วนั้น คนเกาหลีใต้ส่วนใหญ่เริ่มยอมรับและเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นใหม่ในช่วงวิกฤต COVID-19 มากขึ้นกว่าเดิมหลายเท่าตัว กลายเป็นสิ่งผลักดันให้พลิกวิกฤตเป็นโอกาส ในส่วน

ของพฤติกรรมเชิงลบก็มีเช่นกัน คือ คนเกาหลีใต้ส่วนใหญ่ไม่สามารถทำกิจกรรมที่ทำงานและที่บ้านได้เหมือนเมื่อก่อน กิจกรรมทางสังคมและความสัมพันธ์กับเพื่อนลดน้อยลง ประชาชนส่วนใหญ่ต้องเที่ยวในประเทศ ลดลง การเคลื่อนไหว การหลั่งไหล การเดินทางข้ามจังหวัดของคนเกาหลีใต้ลดน้อยลงอย่างเห็นได้ชัดเมื่อเทียบกับก่อนเกิดวิกฤต COVID-19 เป็นต้น

นอกจากนั้น ยังพบพฤติกรรมของคนเกาหลีใต้ส่วนใหญ่ที่มีต่อสังคมหรือประเทศชาติในช่วงวิกฤต COVID-19 ที่มีทั้งพฤติกรรมเชิงบวกและเชิงลบ เช่น ประชาชนส่วนใหญ่ตระหนักในเรื่องการรักษาระยะห่างทางสังคม คนเกาหลีใต้ส่วนใหญ่ยินยอมให้เปิดเผยข้อมูลส่วนตัวเพื่อตอบสนองมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 แต่พฤติกรรมเหล่านี้ก็ส่งผลให้คนเกาหลีใต้ส่วนใหญ่ทำกิจกรรมทางสังคมน้อยลง เกิดการเหินห่างทางสังคมมากขึ้น ในภาพรวมสามารถสรุปได้ว่า คนเกาหลีใต้ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมในเชิงบวกต่อการช่วยประเทศชาติในการหยุดยั้งการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 จากปัจจัยของความตระหนักในความรับผิดชอบต่อสังคมของคนเกาหลีใต้

7. ข้อเสนอแนะ

1) การวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นถึงทัศนคติและพฤติกรรมของคนเกาหลีใต้จากการนำเสนอของข่าวออนไลน์และเอกสารอื่น ๆ ดังนั้น การวิจัยนี้จึงมีข้อจำกัดในเรื่องของแหล่งข้อมูล ซึ่งจากข้อจำกัดดังกล่าวเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่มีต่อผลการวิเคราะห์ ดังนั้นควรศึกษาการจากแหล่งข้อมูลเชิงปริมาณหรือแหล่งอื่น ๆ อีกด้วย อาทิเช่น แบบสอบถาม เป็นต้น

2) การวิจัยนี้มีข้อจำกัดในเรื่องของช่วงเวลาการศึกษา ดังนั้นควรศึกษาโดยแบ่งการวิเคราะห์แยกออกเป็นช่วง ๆ ตามช่วงเวลาที่เกิดการแพร่ระบาด 3 ระลอก เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบให้เห็นชัดเจน

8. เอกสารอ้างอิง

- ธีระยุทธ สุริยะ. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างกลวิธีทางภาษากับภาพตัวแทนของชาวโรฮิงญาในสื่อออนไลน์ภาษาไทย: การศึกษาตามแนวทฤษฎีการวิเคราะห์เชิงวิพากษ์*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: วีพริ้นท์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2551). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือเสริมกรุงเทพฯ.
- เพ็ญภา คล้ายสิงห์โต. (2554). *โครงสร้างพาดหัวข่าวอาชญากรรมในหนังสือพิมพ์ไทย: ภาพสะท้อนอุดมการณ์ทางเพศสภาพในสังคมไทย*. *วารสารภาษาและวัฒนธรรม*, 30(2), 67-82.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์.
- สุรพล พะยอมแย้ม. (2545). *ปฏิบัติการทางจิตวิทยาในงานชุมชน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สหภาพพัฒนาการพิมพ์.
- เสรี วงศ์มณฑา. (2542). *การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริโภค*. กรุงเทพฯ: บริษัท ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด.

Ihdigital. (2563). บุกดลาดเกาหลี: Naver สำคัญขนาดไหนในการโปรโมทสินค้า?. ค้นเมื่อ 20 เมษายน 2563, จาก www.ihdigital.co.th/บุกดลาดเกาหลี-naver/

Workpointtoday. (2563). 4 บทเรียนความสำเร็จจากเกาหลีใต้ จัดการโควิด-19 อย่างไรให้อยู่หมัด. ค้นเมื่อ 29 เมษายน 2563, จาก <https://workpointtoday.com/south-korea-flatten-curve/>

Mayr, A., & Machin, D. (2012). *The Language of Crime and Deviance: An Introduction to Critical Linguistic Analysis in Media and Popular Culture*. London: Continuum.

Rogers, E. M., & Rogers, R. A. (1976). *Communication in Organization*. New York: Free Press.

Van Dijk, T. A. (1988). *News as Discourse*. Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum.

Van Dijk, T. A. (1992). Discourse and the denial of racism. *Discourse and Society*, 3, 87–118.

Van Dijk, T. A. (1993). Principles of Critical Discourse Analysis. *Discourse and Society*, 4, 249–283.

Van Dijk, T. A. (2003). *Critical Discourse Analysis. The Handbook of Discourse Analysis*. Malden: Blackwell Publishers.

World Health Organization. (2015). *MERS outbreak in the Republic of Korea, 2015*. Retrieved April 25, 2020, from <https://www.who.int/westernpacific/emergencies/2015-mers-outbreak>

전종우. (2020) .한국인과 미국인의 코로나 19 인식 차이, **한국 PR 학회 2020 후기학술대회**, 28, <https://www.earticle.net/Article/A384710>

손희나. (2020). **코로나 19 (COVID-19)로 인한 어린이집원장의 어려움과**

코로나 19 에 대한 대응방안 - 가정어린이집을 중심으로

[석사학위논문, 배재대학교 일반대학원].

황성보. (2020). **코로나 19 가 농협공판장 거래에 미친 영향 분석**

[석사학위논문, 중앙대학교 산업창업경영대학원].

최재연. (2020). **코로나 19 (COVID-19)로 인한 사회적 위험이**

소비심리와

HMR 구매패턴에 미치는 영향 [석사학위논문, 연세대학교

생활환경대학원].

정혜옥. (2020). **코로나 19 로 인한 온라인 개학 : 실태조사와 청소년의**

심리적 건강에 미친 영향 연구 [석사학위논문, 서강대학교

교육대학원].

การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอาหาร: โอกาสและความท้าทายของอาหารริมทางในภูเก็ต

Yan Yee Lee

นักศึกษาปริญญาตรี

คณะวิเทศศึกษา

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต

mansonlee.91@hotmail.com

รับบทความ: 23 มกราคม 2564

แก้ไขบทความ: 13 มิถุนายน 2564

ตอบรับบทความ: 15 มิถุนายน 2564

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเข้าใจความคาดหวังของเทศบาลในการจัดกิจกรรมส่งเสริมอาหารริมทางและผลกระทบของกิจกรรมการส่งเสริมอาหารริมทางในภูเก็ต ภูเก็ตได้รับการยอมรับจากองค์การการศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (UNESCO) ในฐานะ "เมืองสร้างสรรค์ด้านวิทยาการอาหาร" ตั้งแต่ปีพ.ศ. 2558 หน่วยงานท้องถิ่นจัดกิจกรรมดังกล่าวเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอาหารและสนับสนุน การดำรงชีวิตของพ่อค้าแม่ค้า งานวิจัยนี้ใช้วิธีศึกษาทางชาติพันธุ์วรรณาโดยการสังเกตอย่างมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์เชิงลึก และการศึกษาจากกรณีศึกษา ผู้ให้ข้อมูลได้แก่พ่อค้าแม่ค้าริมทางจากตลาดนัดหรือถนนคนเดินในจังหวัดภูเก็ต

และตัวแทนจากหน่วยงานราชการของจังหวัดภูเก็ต ข้อมูลที่รวบรวมได้รับการตรวจสอบโดยการวิเคราะห์หาทฤษฎีและการวิเคราะห์เฉพาะเรื่อง ผลการวิจัยพบว่าเทศบาลภูเก็ตคาดว่าจะดึงดูดนักท่องเที่ยวด้วยการแนะนำเส้นทางการกินเกี่ยวกับอาหารท้องถิ่นของภูเก็ต แต่ให้ความสำคัญกับอาหารริมทางน้อยมาก นอกจากนี้พ่อค้าแม่ค้าไม่สามารถได้รับประโยชน์จากกิจกรรมการส่งเสริมการตลาดท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอาหาร เนื่องจากมีเพียงบางกลุ่มที่ได้รับความนิยมหรือมีเงินทุนเท่านั้นที่ได้รับการคัดเลือกจากเทศบาลภูเก็ตให้เข้าร่วมกิจกรรมได้ อย่างไรก็ตามเทศบาลภูเก็ตมีจุดมุ่งหมายที่จะใช้นโยบายสุขอนามัยอาหารเพื่อรักษาคุณภาพและความปลอดภัยของอาหารริมทางต่อไป

คำสำคัญ: อาหารริมทาง, การการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอาหาร, ภูเก็ต

Gastronomy Tourism Promotion: Opportunities and Challenges of Street Food in Phuket

Yan Yee Lee

Undergraduate student

Faculty of International Studies,

Prince of Songkla University, Phuket Campus

mansonlee.91@hotmail.com

Received: January 23, 2021

Revised: June 13, 2021

Accepted: June 15, 2021

Abstract

This study aims to understand the expectations of government's promotional campaign of street food and impacts of the campaign on street food vendors in Phuket. Phuket is recognised by the United Nations Educational, Scientific, and Cultural Organisation (UNESCO) as "Creative City of Gastronomy" since 2015. The local government organises campaigns to promote street food in order to boost gastronomy tourism and also helps on livelihoods of street food vendors. This research is

conducted by ethnographic methods of participant observation, in-depth interview, and case studies examination. The informants included street food vendors from night markets or walking street in Phuket, and the representatives from the official authority of Phuket. Data collected was examined by discourse analysis and thematic analysis. The results reveal that the Phuket government expects to attract visitors by introducing a gastronomic route of Phuket local food with less attentive to street food. Besides, the street food vendors could not get advantages from the gastronomy tourism promotional campaigns due to the fact that participated vendors are selected by the Phuket government according to popularity and capital availability. However, the Phuket government intends to implement food hygiene and sanitation policies to maintain the quality and safety of street food.

Keywords: Street food, Gastronomy tourism, Phuket

Introduction

Phuket is the largest island of Thailand, which is located at the southern part of Thailand. It was wealthy with the natural resources of tin in the past, while now it becomes the top ten most visited destinations in the world and the only city of ASEAN that recognised by the United Nations Educational, Scientific, and Cultural Organisation (UNESCO) as a “City of Gastronomy” since 2015 (UNESCO, 2019). The “City of Gastronomy” is defined as the city that engages in activities associated with “conservation, inheritance, and development of traditional culture, creation, and improvement of the gastronomic culture, various cultural festivals related to food” (UNESCO Creative City of Gastronomy, 2017, p. 4). The branding effort of UNESCO have brought Phuket a positive image of the city, able to protect and encourage place identity, as well as to support the food industry (Berg & Sevon, 2014).

Street food is interrelated with gastronomy tourism due to the fact of the close relationship between food, culture and tourism. Street food in Thailand represents the uniqueness of Thai culture which have attracted both locals and tourists to experience in exploring affordable food any places at one’s convenience. According to Wassana (2019), the government is

joining with the public and private sector¹ to organise the campaign of “Thailand Street Food Festival 2020”, while Phuket will be part of the festival by 30th and 31st May 2020. The Tourism Authority of Thailand (hereafter TAT) also added that, this campaign could boost gastronomy tourism, while also helps on the living of street food vendors. The promotional campaign of street food could improve the tourism sector as “food is the fourth component for attracting tourists and to increase their demand to travel apart from climate, accommodations, and scenery” (Hu & Ritchie, 1993). However, it is uncertain that if the promotional campaigns of street food that organized by the government would provide benefits and to support the livelihood of street food vendors. Therefore, it is evident to find out in-depth about the impacts of the related promotional campaigns of street food on the street food vendors in Phuket.

¹ Government Savings Bank (GSB): a state-owned bank, Wp Energy PLC: a Stock Exchange of Thailand (SET)- listed liquefied petroleum gas (LPG) trader, R-Haan Restaurants: two Thai restaurants which became the country's first two-Michelin-starred eateries in 2020, & Thailand Professional Qualification Institute: a public organization that develop workforce with professional qualification systems.

Research Objectives

This study was scrutinized to deal with the opportunities and challenges of street food in Phuket during gastronomy tourism promotion organised by the Phuket government. The objectives of the study are as follows:

- 2.1 To understand the expectations of government's promotional campaign of street food in Phuket,
- 2.2 To examine the impacts of promotional campaign of street food launched by the government in Phuket.

Literature Review

1. The Characteristics of Informal Sector

Even though the informal sector is crucial in most developing countries, such as Thailand, the activities are unmeasurable in the economy sector (Bank of Thailand, 2019). Chen (2012, p. 2) defined the informal sector as “small scale and unregistered economic activities”. According to Chalamwong and Meepien (2013, p. 7), “the informal sector is the largest and main economic sector in Thailand, generates approximately 70 percent of Gross Domestic Product”.

However, the informal workers lack of social protection and insecurity, if there is crisis happened or economic slowdown, the government is not able to provide benefits or protection to the informal sector as the informal workers are beyond the

protection, recognition and regulation of the government. The informal workers include of those who work on the streets or open areas, in the small shops, as well as the self-employed and home-based workers are part of the informal sector. Chen (2012) added that jobs in the informal sector likely increased during economic crisis based on Asian economic crisis during 1990s as it seemed like the only substitution for unemployment.

Sasiwimon (2011) states that the workers of informal sector increased due to the bias development of Thailand by focusing the policy of development in the main city and important provinces, such as Bangkok, Chiang Mai and Khon Kaen, which leads to the prevalence of informal sector. This leads to a gap between rural and urban areas in economic development, which induced people migrate to the regional centre province. In addition, Sasiwimon (2011) also mentions that those who work in the informal sector are normally uneducated and unqualified which caused them difficulty to work in formal sector. However, it might differ on each individual's labour market experiences and decisions, such as jobs security, wages, age composition, balance of responsibilities, physical and mental factors (Franck, 2016). The most visible informal workers in Thailand are street food vendors as street food becomes more prominent in Thai society nowadays. According to Khongtong et al. (2015), Thailand is ranked as one of the highest numbers of street vendors in Asia,

approximately 100,000 street vendors included the unauthorised areas (Bhowmik, 2005).

2. The Relationship between Street Food and Gastronomy

The main concern of this study is to explore the impacts of street food encountered in Phuket during gastronomy tourism promotion organized by the Phuket government. Hence, the concepts of street food and gastronomy are explained for a clearer understanding in this study.

Tinker (1997) defines street food as everyone can sell street food from day to night, and it is prepared partially or entirely in a quick mode with a unique style and type of street food depending on the cultures, landscape and climate. According to Makanukhrao (n.d.), Thailand is known as a country that can eat all the time for 24 hours, which the tourists are able to find and experience different food from day to night. Therefore, street food could be understood as food that can be consumed easily and conveniently right after the purchase, not necessarily to eat in a restaurant, it could be as simple as fried chicken, fried noodles, chicken rice, drinks like sugar cane juice, orange juice and etc.

Lilholt (2015, p. 4) mentions that “gastronomy involves discovering, tasting, experiencing, researching, understanding and writing about food preparation and the sensory qualities of human nutrition as a whole.” Nowadays, street food has become a new

trend as a necessity for the new generation of tourists or locals to seek for affordable dishes, discovering new places and approaching new tastes experiences which the activities mentioned are part of gastronomy (Privitera & Nesci, 2015). The factors that lead Phuket for the recognition of “City of Gastronomy” by UNESCO are “the city’s multi-cultural aspect, food act as major part of rituals and people’s lifestyles, unique cuisine and recipes that are passed on from generation to another” according to Phuket city mayor, Somjai Suwansupana (The Luxury Signature, 2016). Therefore, the connection between food, place and exploration actually offers a genuine gastronomic experience (Privitera & Nesci, 2015).

Theoretical Framework

1. Informal Business and Economic Growth

In regard in respect of informal economy, there are four different perspectives of theories that developed by scholars, which includes modernisation, dependency, neoliberalism, and structuralism (Yusuff, 2011).

Figure 1: Yusuff's (2021) perspective in informal economy



Gastronomy Tourism Promotion: Opportunities and Challenges of Street Food in Phuket

Modernisation theory defines informal sector as “a remnant of traditional, pre-capitalist modes of production and subsistence strategies common to isolated rural people”. It could be understood as informal sectors are underdeveloped because they lack proper education, skills, and value-orientations, so it acquires modernisation to gear towards achievement.

The neoliberalism theory is described by De Soto (1989) that the informal sector could generate wealth and reduce costs, as well as potentially offering aids to developing countries. Meager et al. (1998) explains that informal sector is an important medium to sustain the livelihoods such as daily necessities. Weiss (1987) also describes that the development of informality would be required for the society which is not only existing during the emergence of crisis.

Informal sector has gradually become evident and one of the growing features of global economy. Even though informal economy is unregistered under the government, but it links naturally with the formal sector, as mentioned by Chen (2004), the informal economy is being identified progressively that it promotes economic growth and/or reduces poverty. Neoliberalism theory is applied in this study due to the fact that the contribution of street food in informal economy promotes the economic growth of Thailand corresponding to the Thai government expects the promotion of street food in Phuket could boost Gastronomy

Tourism, while at the same time creates an opportunity for the street food vendors to sustain their livelihood in order to support daily needs.

Research Methodology

This study is a qualitative research which have been conducted since 20th December 2019 until 24th June 2020 in Phuket. The informants included street food vendors from night markets or walking street in Phuket, such as Chaofa Variety Weekend Market, Chillva Night Market, Sunday Walking Street and food market in front of female dormitory Prince of Songkla University, Phuket Campus. Representatives from the official authority of Phuket were also interviewed in order to understand the expectations or ideas of government side. This research mainly used the following ethnography methodology:

1. There were ten case studies conducted in this study which casual conversation and semi-structured interview were applied during data collection with the street food vendors. The informants of case studies were selected randomly during the data collection process. They were named under the pseudonym due to the confidential reason.
2. There were three in-depth interviews conducted in this study with the government officials from the Department of

Technical and Planning, Department of Public Health and Environment of Phuket City Municipality, Department of Marketing from the Tourism Authority of Thailand, Phuket Office, and Department of Religious, Art and Cultural Promotion from Phuket Provincial Cultural Office. The government officials were selected deliberately for semi-structured interview in order to further understand the perspectives of government officials in Phuket during data collection.

Field notes were taken and voice recorder was used during the interview in both Thai language and English. All recorded data were transcript and translated from Thai language into English after the interviews. The data was analysed by discourse analysis method as it is used to analyse the social context in the communication during interview process while also examined the informants' day-to-day environment. Besides, thematic analysis was used to interpret the data in both explicit and implicit meaning from interview transcripts of all informants.

Results

1. Expectation of Government's Promotional Campaign of Street Food in Phuket

The officials from different departments of government in Phuket have a similar understanding towards Phuket gastronomy

that refers to the combination of food cultures that started since tin mining period are passed down through generations until now then becomes unique food culture which are distinctive as compared to other regions of Thailand.

The Phuket Provincial Cultural Office mainly supports campaigns or events by sharing local food knowledges and cooking demonstrations. The Phuket City Municipality mentioned that the promotional campaigns are able to create opportunity for the visitors, both Thai and foreigners to experience different kinds of street food. Vendors are selected to participate in the campaign or events based on the recognition of Michelin Guide rated restaurants in Phuket and popular food reviews by the public. Street food is included as part of the tourism promotional activity, but the usual street food vendors whom are certified for food quality and hygiene standard will not be able to participate the event without popularity and good reputation.

While the Tourism Authority of Thailand, Phuket Office shares that it mainly promotes tourism as a whole, does not emphasize on street food promotion only. However, the Phuket City Municipality shares that gastronomy tourism promotional campaign is supporting the livelihood of participated street food vendors, as narrated:

“The events held by the government has no charges, so the street food vendors do not need to pay for booth

rental. We might not know how much the vendors earn during the event, but as long as they finish selling their products, then it means that they do well in sales. At the same time, it means they get sufficient income to cover expenses, pay debt, pay house instalments and others. When their financial situation is good, then their quality of life gets better which actually helps their livelihood too.”

In the future, the Phuket City Municipality is going to develop Phuket gastronomic route and collaborate with the local community of Old Town Phuket in promoting Phuket gastronomy tourism, but street food is not included in the plan. However, the Phuket City Municipality aims to improve the street food hygiene and safety in the future for better food quality to the consumers. It is supposed that gastronomy tourism promotion shall include street food in the future plan owing to the fact that street food consumption in Phuket is part of the gastronomic experience.

2. Impacts of Gastronomy Tourism Promotion on Street Food Vendors

This research hypothesize that all street food vendors are poor and have little literacy due to the fact of low investment and little knowledge needed for street food vending. However, more than half of the informants are highly educated and graduated

with university degree. Some informants conduct street food vending as an additional income, while some informants operate street food business as primary income to have a better financial life. The investments of street food vendors differ according to their personal financial background. The popularity of street food vendors also distinct according to reviews of customers on social networks and within social groups. Therefore, each vendor in Phuket would have different point of views towards the issues of street food business.

The street food vendors in Phuket encounter issues such as competition, decline in sales and climate concern. Ms. Kelly who is selling fried food at Weekend Night Market, Phuket explains that competition occurs when consumers are able to order food online, as stated:

“We are selling fried chicken and fried potato chips, but now we have to compete with other foods that can be ordered online through Food Panda or Grab Food.”

This shows that other than more food options for the consumer at the selling area, there is additional competition between online food seller and street food vendors, because the advancement of technology eases people to order food from their location online.

The decline in sales might affect street food vendors being hard to sustain their livelihood. One of the street food

vendors shares that decline in sales due to reduced numbers of tourists and increase of ingredient price. Furthermore, Phuket has two main seasons, that are hot and rainy season which hot weather can cause a problem on food storage and rainy weather is a nuisance for selling street food outdoor.

Promotional campaigns of gastronomy tourism are perceived as unbeneficial, it is not accessible for every vendor as there are limited or selected vendors that can participate the events. Ms. Coco shares her opinion about the promotional campaign is ineffective to the street food vendors, as stated:

“Based on my selling experience, the promotional campaign could not help every street food vendor because only those well-known vendors that are recognised for high popularity by the public can join, but not for those usual street food vendors along the street or mobile vendors on tricycle, it is hard for them to join. I don’t think it helps because not every street food vendor gets benefits, maybe only Patong or Old Town Phuket, but other places could not join. Even if they can join, the fee for a booth is not worth when compare to the profit, for example, Phuket Old Town Festival, about 3 days and the fee for one booth is about 2,500 THB, so one day is about 800 THB, then the sales that could get, already paid for the rental fee.”

This shows that even there is promotional campaign, not all street food vendors are able to get benefit as there are limited vendors that can participate the events and some of the vendors might not be able to afford additional investment on booth rental cost. Besides, street food vendors assume that the promotional campaign cannot help them if the consumers reduce their expenses to save more on necessary options.

Furthermore, the future plan of street food vendors does not expect to include any assistance from the government which is assumed that they are able to survive by themselves. Mr. Roy shares his future plan of business expansion, as narrated:

“I would like to expand my business, because now I have family, so I have more burden. Other than Sunday Walking Street, I will also hire more people to sell at different locations.”

Mr. Roy has a plan to expand his street food business in order to gain more profits. Then the surplus is believed to help alleviating the burden of family expenses. It is assumed that the street food vendors do not need support from the government for a sustainable livelihood and financial security.

Conclusion

The relationship between street food and Phuket gastronomy is closely related. Street food is a cultural resource that has been

developed for gastronomy tourism. However, this study reveals that gastronomy tourism promotional campaigns are organised in a short period of time, which is not able to sustain livelihood of participated street food vendors. It appears that the Phuket government has an intention to modernise the street food vending sector by transforming it into formal sector that is monitored by the government with rules and regulations. However, the future plan of Phuket government is to set up a gastronomic route for the visitors to learn and gain experience from local food cooking process which does not include street food.

In this 21st century, neoliberalism emphasises the value of freedom and individual's view. The findings revealed that most of the street food vendors are university graduates and chose to work in street food vending as an alternative income or prefer to be self-employed due to flexibility of working time. Based on the findings, street food vendors in Phuket perceive that gastronomy tourism promotional campaigns do not benefit them as a result of limited opportunity of participation in the campaigns. Furthermore, the findings identified that street food vendors in Phuket strive to sustain their livelihood by themselves through street food business expansion without pursuing assistance from the Phuket government.

As a conclusion, the Phuket government derives benefit from the street food vendors to boost gastronomy tourism. Those who participate in the promotional campaigns are able to promote their food, which indicates a win-win situation for both government and limited street food vendors only. However, not all street food vendors in Phuket are beneficial through gastronomy promotional campaigns.

Lastly, the result of this study provides an insight for the government officials to make adjustment on conducting a better strategy to provide assistance to the street food vendors and promoting street food in gastronomy tourism promotional campaigns in the future. On the other hand, this study provides a new perspective towards street food vendors in informal sector which the vendors are no longer uneducated or poor but engaged in street food vending for flexibility and as an alternative income in neoliberalism during this 21st century.

References

Bank of Thailand. (2019). *A better understanding of Thailand's informal sector*. Retrieved April 10, 2020, from [https://www. bot.or.th/Thai/MonetaryPolicy /ArticleAndResearch/FAQ /FAQ_156.pdf](https://www.bot.or.th/Thai/MonetaryPolicy/ArticleAndResearch/FAQ/FAQ_156.pdf)

- Berg, P. O., & Sevón, G. (2014). Food branding places – A sensory perspective. *Place Branding and Public Diplomacy*, 10, 289-304.
- Bhowmik, S. K. (2005). Street vendors in Asia. *Economic and Political Weekly*, 40(22-23), 2256–2264.
- Chalamwong, Y., & Meepien, J. (2013). *Social protection in Thailand's informal sector*. Retrieved April 10, 2020, from <https://tdri.or.th/wp-content/uploads/2014/09/t5d2013-final.pdf>
- Chen, M. A. (2004). Rethinking the informal economy: *Linkages with the formal economy and the formal regulatory environment*. Retrieved April 10, 2020, from https://www.findevgateway.org/sites/default/files/mfg-en-paper-rethinking-the-informal-economy-linkages-with-the-formal-economy-and-the-formal-regulatory-environment-sep-2004_0.pdf
- Chen, M. A. (2012). *The informal economy: Definitions, theories and policies*. United Kingdom: Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO).
- De Soto, H. (1989). *The other path: The invisibly revolution in the Third World*. New York: Harper and Row.
- Franck, A. (2016). From formal employment to street vending: Malaysian women's labour force participation over the life course. In Elias, J., & Rethel, L. (Eds.), *The Everyday*

- Political Economy of Southeast Asia* (pp. 159-177).
Cambridge: Cambridge University Press.
- Ferraro, V. (2008). Dependency theory: An Introduction. In G. Secondi (Ed.), *The Development Economics Reader* (pp. 58-64). London: Routledge.
- Hart, K. (1973). Informal income opportunities and urban employment in Ghana. *Journal of Modern African Studies*, 11(1), 62-89.
- Hu, Y., & Ritchie, J. (1993). Measuring destination attractiveness: A contextual approach. *Journal of Travel Research*, 32(2), 25-35.
- Khongtong, J. et al. (2015). Reliability and validity of consumers' decision making investigation of safe street food purchasing, pilot study in Nakhon Sri Thammarat, Thailand. *International Journal of Social Sciences and Humanity*, 5(3), 306-310.
- Lilholt, A. (2015). *Entomological gastronomy: A gastronomical approach to entomophagy*. Philadelphia: Lulu Press.
- Makanukh Rao, P. (n.d.) *Suggestions to promote good experience to Thailand's street food by enhancing the complete use of five senses of tourists*. Retrieved May 15, 2020, from <https://soad.kmutt.ac.th/wp-content/uploads/2018/10/2013IntC8.pdf>

- Meagher, K., & Yunusa, M. (1998). *Passing the buck: Structural adjustment and the Nigerian urban informal sector*. Retrieved May 15, 2020, from https://www.academia.edu/3792116/The_Theoretical_Analyisi_of_Informal_Economy_and_Informality_in_Developing_Countries
- Phuket Gastronomy. (2019). *Culinary History*. Retrieved May 15, 2020, from <https://phuketgastronomy.com/content/about1>
- Privitera, D., & Nesci, F. S. (2015). Globalization vs. local. The role of street food in the urban street food system. *Procedia Economics and Finance*, 22, 716-722.
- Sasiwimon, W. (2011). The role of informal sector in Thailand. *International Conference on Economics and Finance Research (IPEDR)* (Vol.4). IACSIT Press, Singapore. Retrieved June 5, 2020, from <http://www.ipedr.com/vol4/89-F10110.pdf>
- The Luxury Signature. (2016). *Phuket named “City of Gastronomy” by UNESCO Creative City Listing*. Retrieved January 10, 2020, from <https://www.theluxurysignature.com/2016/01/09/phuket-named-city-of-gastronomy-by-unesco-creative-city-listing/>
- Tinker, I. (1997). *Street Food: Urban good and employment in developing countries*. New York: Oxford University Press.

- UNESCO Creative City of Gastronomy. (2017). *Jeonju, 2012-2017 Monitoring Report*. Retrieved January 10, 2020, from <http://creativegastronomy.com/ccn/wp-content/uploads/2017/11/Jeonju-Monitoring-Report.pdf>
- UNESCO. (2019). *Creative cities network, Phuket*. Retrieved from: <https://en.unesco.org/creative-cities/phuket>
- Wassana, N. (2019). *Govt readies street-food fiestas*. Bangkok: Bangkok Post.
- Weiss, L. (1987). Explaining the underground economy: State and social structure. *Journal of British Sociology*, 38(2), 216-234.
- Yusuff, O. S. (2011). A theoretical analysis of the concept of informal economy and informality in developing countries. *European Journal of Social Sciences*, 20(4), 624-636.

ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการจัดการน้ำเสีย ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

นันท์มนัส จันทราศัพท์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์, อาจารย์

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยพายัพ

nanmanat.ch@hotmail.com

รับบทความ: 24 กุมภาพันธ์ 2564

แก้ไขบทความ: 10 มิถุนายน 2564

ตอบรับบทความ: 15 มิถุนายน 2564

บทคัดย่อ

การจัดการปัญหามลพิษทางน้ำหรือน้ำเสีย ได้บัญญัติกฎหมายที่ให้อำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันมาจากหลักการกระจายอำนาจของรัฐ ได้แก่ พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 และพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 แต่กระนั้น ยังขาดกระบวนการการมีส่วนร่วมของประชาชน รวมถึงหลักเกณฑ์การสร้างระบบบำบัดน้ำเสียรวมในชุมชนที่ไม่เอื้อต่อการจัดการปัญหาสิ่งแวดล้อม การจัดการดังกล่าวจึงควรเพิ่มเติมบทบัญญัติในพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535 โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการแต่งตั้งคณะกรรมการในระดับตำบลและระดับหมู่บ้าน หรือเพิ่มเติมข้อกำหนดใน

หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการออกใบอนุญาตสำหรับกิจการ ที่อยู่ในอำนาจ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อจัดทำระบบ
บำบัดน้ำเสียรวมในชุมชน เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถแก้ไข
ปัญหามลพิษทางน้ำหรือน้ำเสียได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

คำสำคัญ: การกระจายอำนาจ, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, มลพิษทางน้ำ
หรือน้ำเสีย

The Problems of Wastewater Management in the Sub-district Administrative Organization Area

Nanmanat Chantrasupt

Assistant Professor, Lecturer

Faculty of Law, Payap University

nanmanat.ch@hotmail.com

Received: February 24, 2021

Revised: June 10, 2021

Accepted: June 15, 2021

Abstract

There are various agreements under decentralization principle which authorize the power of Sub-district Administrative Organization to manage wastewater problems, for example The Enhancement and Conservation of National Environmental Quality Act, B.E. 2535 (1992), amended (No. 2), B.E. 2561 or Public Health Act B.E. 2535 (1992). However, lack of public participation and wastewater treatment plan in community lead to fail wastewater management. There should be added more agreement, the Nation Environment Quality Act B.E. 2535 which authorize the power of

Sub-district Administrative Organization for establishment Sub-district committee and village committee. Moreover, the regulations and conditions of issuing business licenses under Sub-district Administrative Organization should be strictly annexed. Besides, the local committee should be formed to manage the wastewater problems. All measures, that are stated above, is the efficient method to solve Sub-district wastewater problems.

Keywords: Decentralization, Local administrative organization, Water pollution

บทนำ

ประเทศไทยเป็นรัฐเดี่ยวที่มีรัฐบาลกลางในการบริหารประเทศ และมีการแบ่งส่วนราชการออกเป็นสามส่วน หนึ่งในนั้น คือ การปกครองส่วนท้องถิ่นหรือราชการบริหารส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา อาจเรียกอีกอย่างว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีอำนาจตามกฎหมายในการจัดบริการสาธารณะโดยได้รับอำนาจจากรัฐในรูปแบบการกระจายอำนาจ จึงทำให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีฐานะเป็นหน่วยงานของรัฐ ทั้งในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ยังได้กำหนดให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการใช้อำนาจปกครองภายในพื้นที่ของตนเอง เพียงให้รัฐมีเพียงอำนาจในการกำกับดูแลเท่านั้น นอกจากนี้ ในพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2549 ในมาตรา 16 ได้กำหนดให้เทศบาล เมืองพัทยา หรือ องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เช่น การกำจัดสิ่งปฏิกูลน้ำเสียและการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมในชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ในกฎหมายจัดตั้งเทศบาล คือ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552 ที่ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของเทศบาลในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไว้ เช่น การให้มีและบำรุงทางบกทางน้ำ การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ซึ่งก็รวมถึงการจัดการเกี่ยวกับน้ำเสียด้วย นอกจากนี้ ในกฎหมายอื่นยังได้กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดการหรือดำเนินการบางประการเพื่อเป็นการควบคุม ป้องกัน แก้ไขหรือดำเนินการตามกฎหมายในกรณีที่เกิด

ปัญหามลพิษทางน้ำหรือน้ำเสีย เช่น พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 ในการจัดทำระบบบำบัดน้ำเสียรวมโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การอนุญาตแก่ผู้รับจ้างให้บริการบำบัดน้ำเสียหรือกำจัดของเสีย หรือการกำหนดวิธีการชั่วคราวสำหรับการบำบัดน้ำเสียหรือกำจัดของเสีย ซึ่งเกิดจากแหล่งกำเนิดมลพิษฯ พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 เช่น การจัดการสิ่งปฏิกูลและมูลฝอยการจัดการเหตุรำคาญหรือการดำเนินการเกี่ยวกับกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพฯ พระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อย พ.ศ. 2535 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 เช่น การสอดส่องและกวดขันไม่ให้มีการกระทำความผิด การตักเตือนและสั่งให้ผู้กระทำความผิดแก้ไขหรือขจัดความสกปรกหรือการดำเนินการเปรียบเทียบปรับ หรือในพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2558 เช่น การตรวจสอบและการควบคุมการออกใบอนุญาตในการก่อสร้างอาคารที่ต้องจัดให้มีระบบบำบัดน้ำเสีย รวมถึงข้อกำหนดในกฎกระทรวงหรือประกาศกระทรวงที่ออกตามความในพระราชบัญญัติต่าง ๆ ข้างต้นด้วย ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีอำนาจและหน้าที่ตามกฎหมายดังกล่าวทั้งทางตรงและทางอ้อม ในการจัดการปัญหามลพิษทางน้ำหรือน้ำเสีย รวมถึงการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมในชุมชน

ปัญหาเกี่ยวกับมลพิษทางน้ำถือเป็นปัญหาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในพื้นที่ของชุมชนหลายแห่ง เพราะน้ำเป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิตของมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นเพื่อการอุปโภคหรือบริโภค ดังนั้น การนำมาตรการทางกฎหมายมาบังคับใช้เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวจึงถือเป็นเครื่องมือสำคัญ แต่ด้วยปัจจัยที่มีความแตกต่างกันในหลากหลายพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ว่าจะด้วยสาเหตุจากปัญหาด้านมาตรการเกี่ยวกับการจัดการน้ำเสีย ได้กำหนด

ไว้ในกฎหมายหลากหลายฉบับ และกำหนดให้หน่วยงานจากราชการ ส่วนกลางเป็นผู้รับผิดชอบ หรือ ปัญหาด้านกฎหมายตามหลักการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังขาดกระบวนการการมีส่วนร่วม ของประชาชนในพื้นที่ และไม่เอื้อต่อการจัดการปัญหามลพิษทางน้ำหรือน้ำ เสียในชุมชนที่เพียงพอ รวมถึงปัญหาด้านหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการขอจัดทำ ระบบบำบัดน้ำเสียรวมในชุมชนตามที่กฎหมายกำหนด ไม่เอื้อต่อการ ดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงทำให้ยังคงพบปัญหามลพิษ ทางน้ำหรือน้ำเสียในชุมชนอยู่เสมอ

หลักการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การควบคุมมลพิษทางน้ำหรือน้ำเสียโดยการกระจายอำนาจจาก ส่วนกลางมายังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งการบริหารจัดการขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว มีหลักการ สำคัญ แนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่น มีลักษณะสำคัญ 2 ประการ (สมคิด เลิศไพฑูรย์, 2547, หน้า 51-57) คือ

1.1 หลักการมีอิสระในการปกครองตนเอง องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นตามหลักการกระจายอำนาจทางปกครองจากรัฐ มีความเป็นอิสระใน การจัดทำบริการสาธารณะภายในพื้นที่ของตนเอง ในรูปแบบของการใช้ อำนาจในการสั่งการและการดำเนินการในกิจการต่าง ๆ ด้วยตนเองตามที่ กฎหมายกำหนดไว้ โดยราชการส่วนกลางมีเพียงอำนาจในการกำกับดูแล ให้ การดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามกรอบของกฎหมาย เท่านั้น โดยความเป็นอิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเกิดขึ้นได้อย่างไร

แท้จริงต้องมืองค์ประกอบ ได้แก่ สถานะเป็นนิติบุคคลแยกต่างหากจาก ส่วนกลางและกลุ่มบุคคลผู้เป็นสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ขอบเขตพื้นที่ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบที่ชัดเจน ผู้ใช้อำนาจและมีหน้าที่ในการจัดทำบริการสาธารณะแทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นนิติบุคคล มาจากการเลือกตั้ง (นันทวัฒน์ บรมานันท์, 2522, หน้า 31-32) และการจัดทำบริการสาธารณะที่มีขอบเขตอำนาจหน้าที่ของตนเองและไม่ซ้ำซ้อนกับการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงมีระบบการคลังเป็นของตนเองเพื่อจัดเก็บรายได้และการใช้จ่ายตามที่กฎหมายได้บัญญัติไว้

1.2. หลักการอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ แบ่งออกเป็น 2 กรณี คือ การกำกับดูแลตัวบุคคลหรือองค์กรโดยส่วนกลางมีอำนาจแต่งตั้งหรือถอดถอนตัวบุคคล หรือการยุบสภาท้องถิ่น กับ การกำกับดูแลการใช้เงินอุดหนุนหรือการใช้สัญญามาตรฐาน โดยการจำกัดอำนาจหรือกำหนดรายละเอียดในสัญญาเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทำตามแบบที่กำหนดไว้ (สมคิด เลิศไพฑูรย์, 2547, หน้า 59-63)

2. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชน

หลักการมีส่วนร่วมของประชาชนในด้านต่าง ๆ ปรากฏในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 เช่น ในมาตรา 78 กำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมือง การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้อำนาจของภาครัฐ รวมถึงการมีส่วนร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินการจัดทำบริการสาธารณะต่าง ๆ หรือ ในมาตรา 58 กำหนดให้การดำเนินการที่อาจมีผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติ คุณภาพสิ่งแวดล้อม สุขภาพอนามัย ฯลฯ รัฐต้องจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย ประชาชน และชุมชนที่เกี่ยวข้องก่อน เพื่อนำมาประกอบการพิจารณา

ดำเนินการ หรือ ในมาตรา 253 ในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เปิดเผยข้อมูลและรายงานผลให้ประชาชนทราบ และมีกลไกให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมด้วย ทั้งนี้ การมีส่วนร่วมของประชาชน มีความหมายว่า การที่ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม การตัดสินใจและร่วมช่วยปฏิบัติการ หรือร่วมกันกระทำในสิ่งที่ลงความเห็นร่วมกันตามความต้องการของชุมชน และเป็นการเปิดโอกาสให้ตัดสินใจแก้ปัญหาหรือทำตามความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง (พระมหาประกาศิต สิริเมธ, 2556, หน้า 67)

โดยมีเงื่อนไขพื้นฐานของการมีส่วนร่วมของประชาชน ได้แก่ ความเป็นอิสระในการมีส่วนร่วม ประชาชนแต่ละคนที่เข้าร่วมในโครงการหรือกิจกรรมใดมีความเท่าเทียมกัน และมีความสามารถเพียงพอในการทำโครงการหรือกิจกรรมนั้น (ถวิลวดี บุรีกุล, หน้า 6)

ทั้งนี้ การมีส่วนร่วมของประชาชนมีหลายระดับ ได้แก่ การแจ้งให้ประชาชนรับรู้ถึงการดำเนินโครงการหลังจากที่ผู้บริหารท้องถิ่นได้ตัดสินใจเสร็จสิ้นลงแล้ว การจัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นของประชาชน เพื่อให้เกิดความเข้าใจยิ่งขึ้นมีนักวิชาการนำเสนอตัวแบบการมีส่วนร่วมของประชาชน ดังปรากฏตามตัวแบบขั้นบันไดการมีส่วนร่วมของพลเมืองของ Arnstein ได้แบ่งบันไดของการมีส่วนร่วมของประชาชนออกเป็น 8 ขั้น ได้แก่ ขั้นการควบคุม (Manipulation) ขั้นการรักษา (Therapy) ขั้นการให้ข้อมูล (Informing) ขั้นการรับฟังความคิดเห็น (Consultation) ขั้นการปรึกษาหารือ (Placation) ขั้นการเป็นหุ้นส่วน (Partnership) ขั้นมอบหมายอำนาจ (Delegated Power) และขั้นอำนาจพลเมือง (Citizen Control) ซึ่งในระดับขั้นบันไดที่สูงขึ้นจะสะท้อนอำนาจของประชาชนที่มากขึ้น โดยตัวแบบนี้สะท้อนให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมในระดับตั้งแต่เป็นภาคีหุ้นส่วน จึงจะเป็นจุด

เริ่มของบทบาทและอำนาจของประชาชนอย่างแท้จริง (อรรถัย กักพล, 2552, หน้า 20)

อย่างไรก็ดี การมีส่วนร่วมของประชาชนก่อให้เกิดประโยชน์ในสังคมหรือชุมชน ช่วยให้การตัดสินใจของรัฐมีความชอบธรรมและป้องกันความขัดแย้งจากประชาชน รวมถึงก่อให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจของประชาชน อันนำไปสู่การปฏิบัติที่ดีในชุมชน

3. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมด้วยกฎหมาย

กฎหมายถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้บรรลุผลสำเร็จได้ เพราะต้องนำกฎหมายมาใช้ในการกำหนดนโยบาย และเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักความสมดุลของธรรมชาติ มีความสอดคล้องกับการกำหนดอำนาจและหน้าที่ และในขณะเดียวกันยังเป็นเครื่องมือในการควบคุมการดำเนินงานให้เป็นไปตามระเบียบและข้อกำหนดอย่างชัดเจนด้วย ในปัจจุบัน ประเทศไทยมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยตรงที่ครอบคลุมการแก้ไขปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม คือ พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535 โดยมีผลทำให้เกิดมาตรการการต่าง ๆ เช่น การกำหนดนโยบายและแผนการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม การควบคุมมลพิษ การกระจายอำนาจการบริหาร และการกระจายการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมออกสู่จังหวัดและท้องถิ่น การกำหนดมาตรฐานคุณภาพสิ่งแวดล้อมและมาตรฐานการควบคุมมลพิษจากแหล่งกำเนิด การพิจารณาและติดตามตรวจสอบผลกระทบสิ่งแวดล้อม การนำมาตราการด้านการเงิน การคลังมาใช้เป็นมาตรการเสริมเพื่อให้เป็นแรงจูงใจ และมาตรการบังคับให้ส่วนราชการท้องถิ่น องค์กร

เอกชนและภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม การกำหนดหรือจำแนกพื้นที่ในการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมโดยเร่งด่วน เพื่อการคุ้มครองอนุรักษ์และควบคุมทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งมีการกำหนดความรับผิดชอบทางแพ่ง การต้องชดใช้ค่าเสียหายหรือสินไหมทดแทนกรณีทำให้เกิดการแพร่กระจายมลพิษ และการเพิ่มบทลงโทษในการไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนดขึ้นด้วยในรูปแบบของโทษปรับและโทษจำคุก เป็นต้น นอกจากนี้ ยังมีกฎหมายฉบับอื่น ๆ ซึ่งมีบทบัญญัติบางมาตราที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม เช่น พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535 พระราชบัญญัติสาธารณสุข พ.ศ. 2535 พระราชบัญญัติวัตถุอันตราย พ.ศ. 2535 พระราชบัญญัติแร่ พ.ศ. 2510 พระราชบัญญัติการผังเมือง พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติน้ำบาดาล พ.ศ. 2520 พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522 พระราชบัญญัติสงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า พ.ศ. 2503 พระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2503 พระราชบัญญัติป่าสงวนแห่งชาติ พ.ศ. 2507 เป็นต้น รวมทั้ง ประกาศกระทรวง กฎกระทรวง ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมโดยอาศัยความตามมาตราในพระราชบัญญัติต่าง ๆ ข้างต้นอีกด้วย

กฎหมายเกี่ยวกับการจัดการน้ำเสียของต่างประเทศ

1. **ประเทศอังกฤษ** มีหลักการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่สำคัญ ในการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม รวมถึงการจัดการด้านปัญหาเกี่ยวกับมลพิษทางน้ำ คือ - หลักการระมัดระวังล่วงหน้า (Precautionary Principle) โดยมีแนวคิดว่าการป้องกันมิให้เกิดผลกระทบต่อระบบสิ่งแวดล้อม สิ่งมีชีวิต และมนุษย์จัดเป็นแนวทางที่ถูกต้องและมีผลดีกว่าการแก้ไขเยียวยาความเสียหายในภายหลัง ดังนั้น การควบคุมโดยใช้มาตรการทางกฎหมายแก้

ผู้ประกอบการเกี่ยวกับการปล่อยน้ำเสียก่อนที่จะมีความเสียหายขึ้นจึงเป็นแนวทางที่ถูกต้องและเหมาะสม

- หลักผู้ก่อมลพิษต้องรับผิดชอบ (Polluter Pays Principle)

โดยมีแนวคิดที่ว่า ใครเป็นผู้ก่อมลพิษ ย่อมเป็นผู้ต้องรับผิดชอบต่อค่าเสียหาย และมีหน้าที่ต้องมลพิษหรือของเสียให้หมดไปด้วย

- หลักการมีส่วนร่วมของประชาชน (Public Participation Principle) โดยมีแนวคิดที่ว่า หน้าที่ในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมเป็นของประชาชนทุกคนมิใช่หน้าที่ของรัฐเพียงฝ่ายเดียว

นอกจากนี้ ประเทศอังกฤษยังมีหลักกฎหมายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่สำคัญ คือ

กฎหมาย The River (Prevention of Pollution) Act 1896 และกฎหมาย The Water Resources Act 1973 มีสาระสำคัญ คือ การจัดตั้งคณะกรรมการและกำหนดให้อำนาจแก่คณะกรรมการในการกำหนดกฎเกณฑ์เพื่อควบคุมหรือป้องกันมลพิษทางน้ำ เป็นองค์กรที่มีหน้าที่เกี่ยวกับน้ำโดยตรงและมีการจัดตั้งองค์กรเป็นจำนวนมากขึ้นอยู่กับลักษณะและสภาพของปัญหาน้ำที่ต้องการจัดการ จึงส่งผลให้การจัดการกับปัญหาน้ำเสียในประเทศอังกฤษมีประสิทธิภาพมาก เช่น การจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อการอนุรักษ์พื้นฟูแม่น้ำเทมส์และแม่น้ำลี ซึ่งมีชื่อว่า Thames Conservancy Board และ Lee Conservancy Board ในปี ค.ศ. 1857 และ ค.ศ. 1968 เนื่องจากปัญหาน้ำเน่าเสีย และมีการออกกฎหมายคุ้มครองน้ำเสียหลายฉบับ เช่น The Rivers Pollution Prevention Act 1876 เพื่อใช้ควบคุมการปล่อยน้ำเสียจากชุมชนและโรงงานอุตสาหกรรม โดยเป็นความรับผิดชอบของสุขาภิบาลระดับท้องถิ่น และมีการก่อตั้งคณะกรรมการอีกหลายคณะ เช่น คณะกรรมการจัดการน้ำเสีย (Royal Commission on Sewage

Disposal) มีหน้าที่ในการศึกษารายงานวิธีการกำจัดและจัดการน้ำเสีย และมีการกำหนดค่ามาตรฐานน้ำทิ้งที่ควรจะเป็นหรือเรียกว่า ค่า BOD (มรกดศรีประไพ, 2551, หน้า 45-46)

2. ประเทศญี่ปุ่น

วัฒนธรรมของคนญี่ปุ่นเป็นสังคมที่ยึดแนวคิดแบบฉันทามติ จึงทำให้ประชาชนทุกคนรวมถึงทุกภาคส่วน มีส่วนร่วมด้านนโยบายสิ่งแวดล้อมและแนวคิดในการจัดการสิ่งแวดล้อม ดังนี้

- การจัดการปัญหาเกี่ยวกับมลพิษทางน้ำ

รัฐบาลของประเทศญี่ปุ่นได้มีการออกกฎหมายควบคุมของเสียและมลพิษที่เกิดจากอุตสาหกรรมมากขึ้น เช่น ในปี ค.ศ. 1949 มีการประกาศใช้เทศบัญญัติป้องกันมลภาวะจากเรือนกระจก และในปีค.ศ. 1958 มีการออกพระราชบัญญัติบำรุงรักษาคุณภาพน้ำและพระราชบัญญัติควบคุมน้ำทิ้งจากโรงงานอุตสาหกรรม และรัฐบาลท้องถิ่นมีบทบาทต่อนโยบายทางด้านสิ่งแวดล้อมมากขึ้นเรื่อย ๆ หลังปี ค.ศ. 1946 ได้มีการปฏิรูปที่ดินของรัฐสู่ประชาชนและอาศัยอำนาจรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ที่กระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นมากขึ้น ทำให้รัฐบาลท้องถิ่นมีบทบาทเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะการบังคับใช้กฎหมายด้านสิ่งแวดล้อม (ณัฐวรรณ สุนทรวริทธิโชติ, 2556, หน้า 101)

- การตรากฎหมายเพื่อคุ้มครองสิ่งแวดล้อม เช่น

The Basic Law for Environmental Control 1967 เป็นกฎหมายแม่บทของพระราชบัญญัติอื่น ๆ โดยกำหนดอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการดูแลควบคุมมลพิษแก่องค์กรต่าง ๆ กำหนดให้รัฐบาลจัดทำมาตรฐานคุณภาพสิ่งแวดล้อมทั้งของอากาศ ดิน น้ำและเสียง มีการติดตามและประเมินผลโดยหน่วยงานที่ชื่อว่า Environmental Agency โดยกฎหมายนี้ได้แบ่งมาตรฐานคุณภาพของน้ำออกเป็นเกณฑ์ใหญ่ ๆ 2 เกณฑ์ คือมาตรฐานสำหรับ

สุขอนามัยของมนุษย์ซึ่งเป็นมาตรฐานที่ใช้กับแหล่งน้ำทั่วไป และมาตรฐานในการกำหนดตามประเภทของการใช้น้ำ

Water Pollution Control Law 1970 มีจุดประสงค์เพื่อป้องกันมลพิษในแหล่งน้ำด้วยการควบคุมการปล่อยน้ำทิ้งจากแหล่งกำเนิดน้ำเสียโดยเฉพาะ และเพื่อปกป้องผู้ที่ได้รับความเสียหายโดยให้ผู้ที่ก่อให้เกิดความเสียหายจ่ายค่าทดแทนเยียวยาแก่ผู้ที่ได้รับความเสียหาย โดยกำหนดมาตรฐานน้ำทิ้งและสารพิษที่ไม่สามารถปล่อยลงสู่แม่น้ำได้ โดยแบ่งเป็นค่ามาตรฐาน 2 ระดับคือ ระดับชาติที่กำหนดโดยคําสั่งนายกรัฐมนตรีและระดับภูมิภาคที่กำหนดโดยข้อบัญญัติ หากผู้ที่ปล่อยน้ำทิ้งไม่ผ่านกรรมวิธีจนได้มาตรฐานจะไม่ได้รับอนุญาตให้ปล่อยลงสู่แม่น้ำโดยเด็ดขาด

Sewerage Act 1970 เป็นกฎหมายที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อกำหนดโครงการบำบัดน้ำเสียรวม วิธีการวางผัง ออกแบบ เดินเครื่องและดูแลระบบบำบัดน้ำเสียส่วนกลาง ระบบบำบัดน้ำเสียระดับภูมิภาคและระบบท่อระบายน้ำฝน เพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมอันดีแก่ชุมชน โดยกำหนดค่ามาตรฐานน้ำทิ้งซึ่งต่างกับ Water Pollution Control Law 1970 โดยกฎหมายนี้ให้ใช้ค่ามาตรฐานน้ำทิ้งที่สูงกว่าเป็นเกณฑ์ และผู้ที่ใช้บริการระบบบำบัดน้ำเสียชุมชนนี้จะต้องเสียค่าบริการบำบัดน้ำเสียตามปริมาณความสกปรกของน้ำเสียที่ปล่อยออกมา

ทั้งนี้ ประเทศญี่ปุ่นได้จัดตั้งกองทุนเพื่อการแก้ไขคุณภาพน้ำขึ้น โดยกำหนดให้ผู้ประกอบการอุตสาหกรรม รวมไปถึงกิจการที่เกี่ยวข้องกับการใช้น้ำที่ต้องมีการระบายน้ำเสียลงสู่แม่น้ำต้องจ่ายเงินเข้ากองทุน เพื่อรัฐบาลจะได้นำเงินจากกองทุนดังกล่าวมาใช้แก้ไขปรับปรุงคุณภาพแหล่งน้ำ

บทวิเคราะห์ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการจัดการน้ำเสียขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปัญหามลพิษทางน้ำหรือน้ำเสียมีบทบาทสำคัญในการดำรงชีวิตประจำวันของคนในชุมชน มาตรการทางกฎหมายจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่รัฐจะใช้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยมีหน่วยงานของรัฐหรือองค์กรของรัฐเป็นผู้นำมาบังคับใช้ เมื่อพิจารณาจากกฎหมายที่มีอยู่และการดำเนินการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พบปัญหา 3 ประการ ดังนี้

1. ปัญหาด้านมาตรการเกี่ยวกับการจัดการน้ำเสีย ได้กำหนดไว้ในกฎหมายหลากหลายฉบับและกำหนดให้หน่วยงานจากราชการส่วนกลางเป็นผู้รับผิดชอบ เช่น

- พระราชบัญญัติการชลประทานหลวง พ.ศ. 2485 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2530 กำหนดให้กรมชลประทานมีอำนาจในการควบคุมดูแล
- พระราชบัญญัติเดินเรือในน่านน้ำไทย พ.ศ. 2456 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 17) พ.ศ. 2560 กำหนดให้กรมเจ้าท่ามีอำนาจในการควบคุมดูแล
- พระราชบัญญัติรักษาคล่องประปา พ.ศ. 2526 กำหนดให้การประปาส่วนภูมิภาคและการประปานครหลวงมีอำนาจในการควบคุมดูแล

จากกฎหมายข้างต้นมุ่งเน้นด้านการบริหารจัดการน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค เพื่อการเกษตรกรรมหรือการใช้ประโยชน์จากแม่น้ำลำคลอง เพื่อการบริการสัญจรหรือเพื่อการพาณิชย์นาวี ในด้านการควบคุมดูแลเกี่ยวกับปัญหามลพิษทางน้ำอันเกิดจากการทิ้งสิ่งปฏิกูลมูลฝอย การปล่อยสารเคมี หรือการระบายน้ำทิ้งจึงมิใช่ภารกิจหลัก ดังนั้น เมื่อมีการฝ่าฝืนข้อห้ามของกฎหมาย การดำเนินการของเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรที่มีอยู่อย่างจำกัดและไม่ได้อยู่ในพื้นที่เกิดเหตุจึงส่งผลให้การเข้าไปตรวจสอบที่เกิดเหตุไม่ทันทั่วถึง และยากต่อการรวบรวมพยานหลักฐานเพื่อดำเนินการกับผู้ที่เกี่ยวข้อง

- ประกาศกรมเจ้าท่า ที่ 164/2560 เรื่อง กำหนดมาตรฐานควบคุมการระบายน้ำทิ้งจากแหล่งกำเนิดประเภทโรงงานอุตสาหกรรม นิคมอุตสาหกรรม และเขตประกอบการอุตสาหกรรม กำหนดให้กรมเจ้าท่ามีอำนาจในการควบคุมดูแล และ พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535 รวมถึง กฎกระทรวงฯ และประกาศกระทรวงฯ ที่ออกตามความแห่งพระราชบัญญัติ กำหนดให้เฉพาะโรงงานประเภทที่ 3 ซึ่งเป็นโรงงานที่ใช้เครื่องจักรเกิน 50 แรงม้า อาจก่อให้เกิดปัญหามลพิษหรือเหตุเดือดร้อน รำคาญ หรือเหตุอันตรายต้องควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด เช่น โรงงานน้ำตาล โรงงานผลิตกระดาษ โรงงานผลิตสุรา โรงกลั่นน้ำมัน ก่อนดำเนินการต้องยื่นแบบแปลน แผนผัง และคำอธิบายโดยละเอียดแสดงวิธีป้องกันเหตุเดือดร้อนรำคาญ ความเสียหาย อันตราย การควบคุมการปล่อยของเสียมลพิษใด ๆ ที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งเกิดขึ้นจากการประกอบกิจการโรงงานต่อสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดที่เป็นผู้มีอำนาจควบคุมดูแล เพื่อขอรับใบอนุญาตประกอบกิจการ และสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ในกฎกระทรวง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 และประกาศกระทรวง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2539 การระบายน้ำทิ้ง และคุณสมบัติของน้ำทิ้งที่จะระบายออกสู่ชุมชน ซึ่งถือเป็นการป้องกันปัญหามลพิษทางน้ำหรือน้ำเสียที่ส่งผลดี แต่ในโรงงานประเภทที่ 1 และประเภทที่ 2 เช่น โรงงานผลิตน้ำดื่ม โรงงานทำเครื่องหนัง ซึ่งดำเนินการโดยใช้เครื่องจักรขนาดน้อยกว่า 50 แรงม้า กฎหมายมิได้กำหนดให้ต้องถูกตรวจสอบแบบแปลน หรือแผนผังเกี่ยวกับระบบการบำบัด หรือการจัดน้ำเสียก่อนดำเนินการ ทั้งที่การดำเนินการอาจก่อให้เกิดมลพิษทางน้ำได้เช่นกัน หากไม่มีระบบการบำบัดหรือการจัดน้ำเสียที่ได้มาตรฐาน ด้วยเหตุนี้หน่วยงานจากราชการส่วนกลางจึงมีอำนาจเพียงเข้าตรวจสอบภายหลังมีการร้องเรียนจากประชาชนในพื้นที่

- ทั้งนี้ การรวมอำนาจไว้ที่หน่วยงานของราชการส่วนกลาง เช่น กรมชลประทาน กรมเจ้าท่า การประปาส่วนภูมิภาคหรือการประปานครหลวง ทำให้การแก้ไขปัญหามลพิษทางน้ำหรือน้ำเสียมีความล่าช้า ไม่ทันต่อสถานการณ์ เพราะในแต่ละหน่วยงานมีหลักเกณฑ์ เงื่อนไขหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ไม่เอื้อต่อปัญหามลพิษทางน้ำที่กำลังเกิดขึ้นและทำให้การแก้ไขหรือฟื้นฟูสภาพของแม่น้ำ ลำคลองสาธารณะที่ได้รับผลกระทบเป็นไปได้ยากยิ่งขึ้น ส่งผลให้ผู้ประกอบการหลายแห่งตัดสินใจไม่ยื่นคำขอ ก่อนดำเนินการหรือไม่ขอรับใบอนุญาตก่อนเริ่มดำเนินการ เพื่อเลี่ยงการดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด และปล่อยน้ำเสียลงสู่พื้นดินหรือแหล่งน้ำจนเกิดเป็นปัญหามลพิษทางน้ำ ตามมาเมื่อเกิดความยุ่งยากหรือถูกมองว่าเป็นภาระมากขึ้น จึงเป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผู้ประกอบการหลาย ๆ รายเลือกที่จะไม่แจ้งและไม่ขอรับใบอนุญาต หรือไม่ดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด และปล่อยน้ำเสียลงสู่พื้นดินหรือแหล่งน้ำจนเกิดเป็นปัญหามลพิษทางน้ำตามมา

ทั้งนี้ การดำเนินการตามกฎหมายของประเทศไทยและประเทศญี่ปุ่นมีการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนถิ่น ภายใต้การกำกับดูแลจากหน่วยงานจากราชการส่วนกลาง แต่มีความแตกต่างกันในส่วนของการแบ่งอำนาจหน้าที่ และการให้อำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น Water Pollution Control Law 1970 กฎหมายของประเทศไทยญี่ปุ่นมีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันมลพิษในแหล่งน้ำสาธารณะ โดยการควบคุมการปล่อยน้ำทิ้งจากแหล่งกำเนิดน้ำเสีย และเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการปล่อยน้ำเสียด้วยวิธีการจ่ายค่าทดแทน กฎหมายดังกล่าวกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ในการควบคุมและจัดการน้ำเสียจากโรงงานโดยตรงเป็นภารกิจหลัก พิจารณาจากการกำหนดค่ามาตรฐานน้ำทิ้ง

โดยใช้เกณฑ์ชนิดของสารพิษที่จะปล่อยลงสู่แหล่งน้ำไว้ในข้อบัญญัติท้องถิ่น เห็นว่าระดับค่ามาตรฐานระดับภูมิภาคหรือในส่วนท้องถิ่นนั้นมีความมาตรฐานสูงกว่าค่ามาตรฐานระดับชาติ จึงเห็นว่าการจัดการปัญหามลพิษทางน้ำหรือน้ำเสียในระดับท้องถิ่นของประเทศญี่ปุ่น ที่สามารถจัดการปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นในพื้นที่ได้ด้วยตนเองและมีประสิทธิภาพดีกว่า

ในส่วนของกฎหมายไทย มีลักษณะการรวมอำนาจในการจัดการเกี่ยวกับปัญหามลพิษทางน้ำหรือน้ำเสีย แก่หน่วยงานของราชการส่วนกลาง ส่งผลให้การบังคับใช้ของกฎหมาย ในการป้องกันปัญหามลพิษทางน้ำหรือน้ำเสียมีประสิทธิภาพยังไม่เพียงพอ และไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่) พ.ศ. 2561 ที่ต้องการสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระและสามารถพึ่งตนเองได้ในการจัดการแก้ไขปัญหา มลพิษและของเสียที่เกิดขึ้นในพื้นที่ซึ่งอยู่ภายในเขตอำนาจของตนตามหลักการกระจายอำนาจ นอกจากนี้ ในกฎหมายยังได้บัญญัติถึงข้อกำหนดหรือข้อห้ามที่มุ่งลงโทษผู้ที่ฝ่าฝืน ซึ่งเป็นการแก้ไขปัญหาที่ปลายเหตุ โดยกำหนดโทษคือ โทษปรับและโทษจำคุกแต่ไม่มีมาตรการลงโทษ ในลักษณะที่ให้ผู้ก่อมลพิษต้องทำการบำบัดฟื้นฟูแหล่งน้ำเสียให้กลับมีคุณภาพดี จึงเป็นภาระหน้าที่ของหน่วยงานราชการที่ต้องดำเนินการให้ด้านภายใต้จำนวนบุคลากรที่จำกัด

2. ปัญหาด้านกฎหมายตามหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังขาดกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ และไม่เอื้อต่อการจัดการปัญหามลพิษทางน้ำหรือน้ำเสียในชุมชนที่เพียงพอ แบ่งเป็น 2 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านกฎหมายตามหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังขาดกระบวนการการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 รวมถึง พระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อย พ.ศ. 2535 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 มีการกำหนดให้มีคณะกรรมการ ซึ่งมีอำนาจในการนำมาตรการที่กฎหมายกำหนดมาบังคับใช้ในการควบคุม ป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากมลพิษ เช่น การเสนอความเห็นในการจัดทำนโยบายด้านการควบคุมมลพิษของประเทศ การกำหนดมาตรฐานคุณภาพน้ำในแม่น้ำลำคลอง น้ำทะเลชายฝั่ง การกำหนดมาตรฐานน้ำทิ้งจากอาคารต่าง ๆ น้ำทิ้งจากโรงงานอุตสาหกรรม และนิคมอุตสาหกรรมในการควบคุมมลพิษจากแหล่งกำเนิด การจัดทำแผนการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม การติดตามตรวจสอบสถานการณ์มลพิษ และการรับเรื่องราวร้องทุกข์ด้านมลพิษ โดยคณะกรรมการได้รับการแต่งตั้งมาจากข้าราชการและบุคลากรของหน่วยงานของรัฐเท่านั้น จึงถือเป็นการดำเนินงานในรูปคณะกรรมการระดับชาติ เช่น คณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ คณะกรรมการควบคุมมลพิษ แต่ไม่มีบทบัญญัติในกฎหมายใดที่เกี่ยวข้องกล่าวถึงกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ ในการเข้ามามีส่วนร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการแก้ไขปัญหา มลพิษทางน้ำหรือน้ำเสีย การดำเนินการควบคุม ป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ จึงเป็นหน้าที่ของรัฐหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกิดมลพิษนั้น และหากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีขนาดเล็ก งบประมาณ และบุคลากรมีอย่างจำกัด ย่อมส่งผลให้การดำเนินการมีความล่าช้าและไม่ทันต่อสภาพเหตุการณ์ การบังคับใช้ของกฎหมายตามหลักการกระจายอำนาจจึงมี

ประสิทธิภาพไม่เพียงพอ ซึ่งในประเศอังกฤษมีกฎหมายหลายฉบับ เช่น The Rivers Pollution Prevention Act 1876 กำหนดอำนาจหน้าที่แก่ท้องถิ่นในการควบคุมและป้องกันการปล่อยน้ำเสียโรงงานอุตสาหกรรม หรือ The Water Resources Act 1973 เป็นกฎหมายเกี่ยวกับการจัดตั้งองค์กร เช่น คณะกรรมการจัดการน้ำเสีย ซึ่งมุ่งเน้นแก้ไขสภาพปัญหาของน้ำ และกำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่เจ้าหน้าที่หรือบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ ดำเนินการควบคุมและป้องกันมลพิษทางน้ำจากการศึกษาลักษณะของน้ำ และรายงานวิธีการกำจัดและจัดการตามสภาพของน้ำเสีย หรือ The Rivers Boards Act 1918 เป็นกฎหมายที่ให้อำนาจในการแต่งตั้งคณะกรรมการ ซึ่งประกอบด้วย บุคคลมาจากหลายภาคส่วนในสังคมและชุมชน ทำหน้าที่ควบคุมดูแลการระบายน้ำมิให้เกิดมลพิษทางน้ำในแม่น้ำแต่ละสายของชุมชน กฎหมายฉบับนี้ จึงถือเป็นกฎหมายที่กำหนดกระบวนการมีส่วนร่วม และทำให้การควบคุม และป้องกันการปล่อยน้ำเสียในชุมชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ กฎหมายของประเทศไทย พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 จึงอาจเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับหลักการมีส่วนร่วม เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่ หรือชุมชนภายในเขตอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้เข้ามามีบทบาทในการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมของตนเอง ร่วมกับหน่วยงานของรัฐในรูปแบบการจัดตั้งคณะกรรมการตามความเหมาะสมของแต่ละพื้นที่ ซึ่งจะส่งผลให้การควบคุมป้องกันปัญหามลพิษทางน้ำหรือน้ำเสียในชุมชน ได้รับการสอดส่องดูแลอย่างใกล้ชิดและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันเนื่องมาจากการมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของแหล่งน้ำ และเป็นหน้าที่ของทุกคนในชุมชนที่ต้องช่วยกันดูแลรักษาไม่ให้เกิดมลพิษ

2.2 ปัญหาด้านกฎหมายตามหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เอื้อต่อการจัดการปัญหามลพิษทางน้ำหรือน้ำเสียในชุมชนที่เพียงพอ ตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 ซึ่งเป็นกฎหมายที่มีการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดการสิ่งปฏิกูลและมูลฝอยตามมาตรา 20(3) โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจออกข้อบัญญัติท้องถิ่น ในเรื่องการค้าสิ่งปฏิกูลหรือกำหนดให้เจ้าของอาคารใด ๆ ปฏิบัติให้ถูกต้องด้วยสุขลักษณะตามสภาพหรือลักษณะการใช้อาคารหรือสถานที่นั้น ๆ ได้ หรือ ตามมาตรา 32 ให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ออกข้อบัญญัติท้องถิ่นในการกำกับดูแลการประกอบกิจการ ที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพซึ่งถูกกำหนดตามประกาศกระทรวงสาธารณสุขภายในพื้นที่ของตนเองได้ ในการนี้ การนำกฎหมายในลักษณะดังกล่าว มาใช้ย่อมเกิดผลดีและมีประสิทธิภาพมากในพื้นที่ หรือชุมชนใดที่มีกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ตามประกาศกระทรวงสาธารณสุขที่กำหนดไว้จำนวนน้อย และประเภทของกิจการไม่หลากหลาย ดังนั้น ในทางตรงข้ามหากเป็นชุมชนที่มีพื้นที่มาก และมีจำนวนของกิจการที่มีลักษณะที่ต้องควบคุมตามประกาศกระทรวงสาธารณสุขมาก ย่อมทำให้การตรวจสอบกิจการซึ่งต้องทำด้วยความละเอียด เกี่ยวกับสถานที่ตั้ง ลักษณะอาคาร การสุขาภิบาล การป้องกันเหตุรำคาญ และการควบคุมมลพิษที่อาจก่อให้เกิดขึ้น เพื่อให้กิจการมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานที่กฎหมายกำหนด ครอบคลุมทุกรายจึงอาจทำได้ยาก เพราะจำเป็นต้องใช้บุคลากรจำนวนมาก และต้องเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ดังนั้น เมื่อการควบคุมตามมาตรการกฎหมายทำได้ไม่ทั่วถึง หรือไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอย่อมเกิดปัญหามลพิษทางน้ำหรือน้ำเสียเกิดขึ้น นอกจากนี้ การกระจายอำนาจมาให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว ยังมีลักษณะเป็นการให้อำนาจ

เพื่อให้ดำเนินการแก้ไข ภายหลังจากปัญหามลพิษทางน้ำหรือน้ำเสียได้มีผลกระทบหรือเกิดความเสียหายขึ้นต่อสิ่งแวดล้อมหรือชุมชนแล้ว หรือเพื่อให้มีอำนาจตามกฎหมายในการดำเนินการกับผู้ฝ่าฝืนกฎหมาย อันเป็นการแก้ไขปัญหาที่ปลายเหตุ ส่งผลให้การบริหารจัดการกับปัญหาดังกล่าวขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกิดประสิทธิภาพไม่ดีเท่าที่ควรและไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างยั่งยืน เช่น ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 ตามมาตรา 75 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยคำแนะนำของเจ้าพนักงานควบคุมมลพิษ กำหนดวิธีการชั่วคราวสำหรับการบำบัดน้ำเสียที่เกิดจากแหล่งกำเนิดมลพิษในเขตท้องที่ ที่ทางราชการยังมิได้จัดให้มีระบบบำบัดน้ำเสียรวม และยังมีผู้ได้รับใบอนุญาตรับจ้างให้บริการบำบัดน้ำเสียในพื้นที่โดยการเก็บรวบรวมหรือการจัดส่งน้ำเสียด้วยวิธีการใด ๆ ที่เหมาะสมไปทำการบำบัดหรือกำจัด หรือตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 ตามมาตรา 26 กำหนดให้เจ้าพนักงานท้องถิ่นมีอำนาจห้ามผู้หนึ่งผู้ใด มิให้ก่อเหตุรำคาญในที่หรือทางสาธารณะหรือสถานที่เอกชน รวมทั้งให้อำนาจในการระงับเหตุรำคาญนั้นด้วย โดยให้เจ้าพนักงานท้องถิ่นมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือ เพื่อร้งบกำจัดและควบคุมเหตุรำคาญต่าง ๆ ได้ หรือตามพระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อย พ.ศ. 2535 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 ตามมาตรา 44 กำหนดให้เจ้าพนักงานท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ ในการสอดส่องและกวดขันไม่ให้มีการฝ่าฝืนพระราชบัญญัตินี้ และมีอำนาจตักเตือนหรือสั่งให้ผู้กระทำความผิดทำการแก้ไข หรือขจัดความสกปรกนั้น

3. ปัญหาด้านหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการขอจัดทำระบบบำบัดน้ำเสียรวมในชุมชนตามที่กฎหมายกำหนดไม่เอื้อต่อการดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 ได้สนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำระบบบำบัดน้ำเสียรวมในชุมชน เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษทางน้ำหรือน้ำเสียในชุมชน จะเห็นได้จากตามมาตรา 23(1) และ 23(2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถขอรับการสนับสนุนงบประมาณหรือกู้ยืมเงินจากกองทุนสิ่งแวดล้อม เพื่อนำไปลงทุนและจัดทำระบบบำบัดน้ำเสียรวมเพื่อใช้ในชุมชนได้ ภายใต้หลักเกณฑ์ตามที่พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 และระเบียบคณะกรรมการกองทุนสิ่งแวดล้อม ว่าด้วยหลักเกณฑ์ เงื่อนไขและวิธีการขอจัดสรรและขอกู้ยืมเงินกองทุนสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2552 กำหนดไว้ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องยื่นเอกสารข้อเสนอโครงการซึ่งประกอบด้วยวัตถุประสงค์และเป้าหมาย รายละเอียดของโครงการ แผนการดำเนินงาน เช่น แผนปฏิบัติงาน แผนการจัดเก็บค่าบริการ แผนการส่งเงินคืน ระยะเวลาดำเนินงานตามโครงการ ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการดำเนินตามโครงการ หลักฐานเกี่ยวกับการยื่นขอกู้ตามตรา 23(2) ซึ่งหากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเป็นเทศบาล ต้องมีหลักฐานแสดงมติดิสภาคบาลอนุมัติเงินกู้ และรับรองว่าจะตั้งงบประมาณเพื่อชำระหนี้จนกว่าจะเสร็จ นอกจากนี้ ยังต้องส่งเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้องประกอบการยื่นโครงการ เช่น เอกสารแสดงกรรมสิทธิ์ที่ดิน ผลการศึกษาความเหมาะสมและการออกแบบรายละเอียด (FS/DD) แบบรายละเอียดการก่อสร้าง ผลการรับฟังความคิดเห็นของ

ประชาชน และรวมถึงแผนการบริหารจัดการ เช่น แผนการเดินระบบและบำรุงรักษาระบบ แผนงบประมาณการเดินระบบและบำรุงรักษาระบบ แผนการจัดโครงสร้างองค์กรและบุคลากร ซึ่งเมื่อพิจารณาจากสิ่งที่จะต้องเตรียมตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไขที่กฎหมายกำหนดไว้ สำหรับในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเล็ก ซึ่งจำนวนบุคลากรและงบประมาณที่มีจำกัด เพราะการจัดการเพื่อให้ได้มาซึ่งรายการต่าง ๆ นั้นมีความยุ่งยากและจำเป็นต้องใช้งบประมาณจำนวนมากในการจัดการ ทั้งต้องอาศัยบุคลากรหรือหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน จึงอาจเกินกว่าศักยภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็กจะทำได้ รวมถึงการจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน เกี่ยวกับการจัดตั้งโรงบำบัดน้ำเสียในชุมชน ประชาชนส่วนมากในชุมชนยังมีแนวคิดไม่อยากจะให้มีการจัดตั้งในชุมชน เนื่องจากความกังวลด้านสุขอนามัยและความไม่ปลอดภัยในชีวิต จึงทำให้ขาดเอกสารสำคัญ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่อาจดำเนินการ เพื่อจัดทำระบบบำบัดน้ำเสียรวมในชุมชนได้ ทั้งที่ระบบบำบัดน้ำเสียชุมชนจัดเป็นอีกวิธีการหนึ่ง ที่อาจจะสามารถจัดการกับปัญหามลพิษทางน้ำหรือน้ำเสียที่ส่งผลดี โดยเฉพาะหากเป็นระบบบำบัดน้ำเสียแบบรวมศูนย์ ที่เป็นระบบบำบัดน้ำเสียรวมชนิดที่มีการก่อสร้าง เพื่อรวบรวมน้ำเสียจากชุมชนมาบำบัด ณ จุดใดจุดหนึ่ง

นอกจากที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องยื่นเอกสารข้อเสนอโครงการตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไขของกฎหมายข้างต้น ในพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 ตามมาตรา 27 และมาตรา 28 ยังได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องสมทบเงินไม่ต่ำกว่าร้อยละ 10 และไม่เกินร้อยละ 50 ของวงเงินในโครงการที่ยื่นขอ และที่สำคัญคือ การพิจารณาถึงโครงการ

ภายใต้แผนปฏิบัติการ เพื่อการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมในระดับจังหวัด และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ยื่นขอ ได้จัดสรรเงินสมทบตามสัดส่วนที่กำหนดไว้ และต้องเป็นโครงการที่จำเป็นเร่งด่วน และไม่สามารถขอตั้งงบประมาณเพิ่มเติมในปีงบประมาณนั้น หรือไม่อาจจัดหาเงินจากแหล่งอื่นได้ ซึ่งเท่ากับว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องทำการประมาณการในส่วนของงบประมาณที่จะใช้ในโครงการทั้งหมด และแยกเป็นงบประมาณที่จะขอสนับสนุนจากกองทุนสิ่งแวดล้อม และงบประมาณที่ตนเองจะต้องตั้งสมทบ โดยงบประมาณอาจเป็นงบที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตั้งขึ้นเอง หรือจะเป็นการขอสนับสนุนต่างหากจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งต้องเสนอโครงการไปยังคณะกรรมการจัดทำ และติดตามประเมินผลแผนปฏิบัติการฯ ในระดับจังหวัดนั้น ๆ เพื่อให้นำไปบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติการฯ ในระดับจังหวัดประจำปีนั้น ๆ และเพื่อส่งให้คณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ เห็นชอบเพื่อพิจารณาจัดสรรเงินอุดหนุนให้ และส่งให้กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อขอตั้งงบประมาณในหมวดเงินอุดหนุนเฉพาะกิจภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ในระดับจังหวัด ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นต่อไป โดยเมื่อได้รายการงบประมาณแล้ว ก็ต้องรอผลการพิจารณาของคณะกรรมการกองทุนสิ่งแวดล้อม ที่จะพิจารณาโครงการที่ส่งมาขอรับเงินอุดหนุนนั้นต่อไปว่าจะอนุมัติโครงการหรือไม่ และถ้าอนุมัติจะอนุมัติในวงเงินจำนวนเท่าใด นอกจากกระบวนการ ขั้นตอน และหลักเกณฑ์ดังกล่าวจะมีความยุ่งยาก และมีหลายขั้นตอนแล้ว การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องสมทบเงินไม่ต่ำกว่าร้อยละ 10-50 ของวงเงินในโครงการนั้น เท่ากับว่าจะต้องตั้งจ่ายจากเงินรายได้ของตนเอง หากเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเล็ก ซึ่งมีรายได้ปีหนึ่งน้อยจึงย่อมไม่สามารถทำได้

จากปัญหาดังกล่าว จึงเห็นได้ว่าการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวกับการจัดการปัญหามลพิษทางน้ำหรือน้ำเสียในชุมชนของไทย ยังไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ในการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และยังไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535 เท่าที่ควร จึงจำเป็นต้องมีการแก้ไข ปรับปรุงเพิ่มเติมบทบัญญัติของกฎหมาย ระเบียบหรือหลักเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อให้มีความสอดคล้องกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มากขึ้น

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

ผู้เขียนจึงขอเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหา ดังนี้

1. “การแต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมมลพิษในระดับตำบลและระดับหมู่บ้าน” โดยกำหนดให้มีตัวแทนจากภาคประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในคณะกรรมการดังกล่าว โดยการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติในพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 ในมาตรา 52 เพื่อประโยชน์ในการควบคุมมลพิษ

โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดตั้งคณะกรรมการควบคุมมลพิษในระดับตำบล โดยประกอบด้วยกำนันหรือผู้ใหญ่บ้าน นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ทรงคุณวุฒิด้านสิ่งแวดล้อม ผู้เชี่ยวชาญด้านงานสาธารณสุขและตัวแทนจากภาคประชาชน ซึ่งมีภูมิสำเนาในตำบลนั้นร่วมเป็นกรรมการ เพราะการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นรูปแบบหนึ่งอันเกิดจากการกระจายอำนาจจากส่วนกลางมายังท้องถิ่น และตัวแทนภาคประชาชนจะรู้ถึงปัญหาที่แท้จริงและความต้องการของท้องถิ่นตนเองได้ดีที่สุด พร้อมทั้งกำหนดอำนาจหน้าที่ เช่น การดำเนินการใด ๆ เพื่อ

ควบคุม ป้องกันและแก้ไขปัญหเกี่ยวกับมลพิษที่เกิดหรืออาจเกิดขึ้นภายในตำบลหรือหมู่บ้าน จัดทำรายงานสรุปผลสถานการณ์ที่เป็นมลพิษภายในพื้นที่ พร้อมทั้งการเสนอความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการแก้ไข ซึ่งกรณีดังกล่าวจะทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการปัญหาสิ่งแวดล้อมในชุมชนได้อย่างจริงจังมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการควบคุม ตรวจสอบหรือการแก้ไขปัญหา และจะทำให้การจัดการน้ำเสียภายในชุมชนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. การเพิ่มเติมข้อกำหนดในหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการออกใบอนุญาตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โดยการกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเพิ่มเติมจากที่ได้กำหนดไว้ในข้อบัญญัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกี่ยวกับการยื่นขอรับใบอนุญาตหรือการต่ออายุใบอนุญาตในการประกอบกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หรือกิจการที่กฎหมายกำหนดให้ต้องมีการควบคุม โดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายจัดตั้งประกอบกับพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 เช่น สถานประกอบการที่มีลักษณะเป็นโรงงานประเภทที่ 1 และ 2 หรืออุตสาหกรรมในครัวเรือนที่มีการใช้น้ำในกระบวนการ และมีความต้องการจะปล่อยน้ำลงสู่แหล่งน้ำสาธารณะ จะต้องมียกเอกสารรับรองผลการตรวจวัดคุณภาพน้ำเพื่อแสดงผลว่า น้ำที่จะปล่อยทั้งนั้นมีความมาตรฐานตามที่กฎหมายกำหนด เป็นต้น ซึ่งจะเป็นการป้องกันมลพิษทางน้ำที่ต้นทาง และจะเป็นการเสริมให้การบังคับใช้กฎหมายตามพระราชบัญญัติส่งเสริม และรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 และพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 ที่มีการกระจายอำนาจมาให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. การจัดตั้งคณะทำงานเพื่อสนับสนุนในการจัดทำระบบบำบัดน้ำเสียรวมในชุมชน

โดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 ให้รัฐมนตรีออกประกาศเพื่อจัดตั้งคณะทำงาน ดังนี้

1) “คณะศึกษาและทำการวิจัยเพื่อการจัดทำระบบบำบัดน้ำเสียรวมภายในชุมชน” โดยกำหนดหน้าที่ให้ทำการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความประสงค์จะจัดทำระบบบำบัดน้ำเสียรวมในชุมชน หรือหน่วยงานราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการลงพื้นที่เพื่อสำรวจ ตรวจสอบ แล้วนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ วิจัย หาข้อสรุปถึงความจำเป็น รวมถึงความเป็นไปได้ ความคุ้มค่าในการจัดทำระบบ และเสนอผลการวิจัยต่อคณะกรรมการกองทุนสิ่งแวดล้อมเพื่อประกอบการพิจารณา ทั้งนี้ จะทำให้องค์กรที่มีความประสงค์จะขอรับการสนับสนุนงบประมาณหรือกู้ยืมเงิน ได้รู้ถึงทุนและศักยภาพของตนเองก่อนที่จะเสนอโครงการไปและทำให้การเสนอโครงการไปไม่เสียเปล่า

2) “คณะทำงานเพื่อสนับสนุนและช่วยเหลือการจัดทำ (ร่าง) โครงการ” โดยกำหนดหน้าที่ในการสนับสนุนและช่วยเหลือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความประสงค์จะขอรับการสนับสนุนงบประมาณหรือกู้ยืมเงินจากกองทุนสิ่งแวดล้อมในการจัดทำ (ร่าง) โครงการจัดทำระบบบำบัดน้ำเสียรวมในชุมชน ซึ่งจะให้มีคณะทำงานในการสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดเตรียมความพร้อมก่อนจะจัดทำโครงการจริง ทั้งนี้ เพื่อช่วยสร้างความเข้าใจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะขอรับการสนับสนุนงบประมาณหรือกู้ยืมเงิน ให้สามารถประเมินต้นทุน ศักยภาพและความเป็นไปได้ในการจะจัดทำระบบบำบัดน้ำเสียรวมภายในพื้นที่ของตนเองได้

ชัดเจนมากขึ้น และมีแนวทางเพื่อดำเนินการที่ชัดเจน ก่อนที่จะทำข้อเสนอโครงการไปเสนอขอรับการสนับสนุนงบประมาณ หรือกู้ยืมเงินจากกองทุนสิ่งแวดล้อมตามลำดับ

เอกสารอ้างอิง

- กรมทรัพยากรน้ำและสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (2554). *รวมกฎหมายทรัพยากรน้ำ*. กรุงเทพฯ: กรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.
- กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2560). *คู่มือระบบบำบัดน้ำเสียชุมชน*. กรุงเทพฯ: สำนักจัดการคุณภาพน้ำ.
- ณัฐวรรณ สุนทรวิโรจน์. (2556). *การศึกษาสภาพปัญหาสิ่งแวดล้อม ในเขตตำบลสามบัณฑิต: กรณีศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประชาชน (รายงานผลการวิจัย)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ถวิลวดี บุรีกุล. (2551). *เอกสารประกอบการศึกษาดูงานของคณะกรรมาธิการการพัฒนาการเมืองและการมีส่วนร่วมของประชาชน วุฒิสภา*. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- นันทวัฒน์ บรมานันท์. (2522). *การปกครองท้องถิ่นเปรียบเทียบ*. กรุงเทพฯ: เจริญวิทย์การพิมพ์.
- พระมหาประกาธิต สิริเมธ. (2556). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงของชุมชนคลองใหม่ อำเภอสามปราชญ์ จังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต (การพัฒนาสังคม), มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

มรกต ศรีประไพ. (2551). *อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญในการรักษาและส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมศึกษา เฉพาะกรณี: การควบคุมระบายน้ำเสีย*. วิทยานิพนธ์นิติศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2547). *กฎหมายปกครองท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.

อรรถัย กักพล. (2552). *คู่มือคู่มือการมีส่วนร่วมของประชาชนสำหรับผู้บริหารท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: ส.เจริญการพิมพ์.

การบูรณาการเพื่อสร้างคุณค่าในตนเองสำหรับผู้สูงอายุ
ในศตวรรษที่ 21 ผ่านรูปแบบอาสาศัมครดูแลสุขภาพ
ผู้สูงอายุ: กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลักแรด
อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก

ปริญญา หวันเหล็ม

อาจารย์

วิทยาลัยการการจัดและพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

pwanlem@gmail.com

ชาคินัย หมีเทศ

อาจารย์

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

Chaki007@hotmail.com

รับบทความ: 27 กุมภาพันธ์ 2564

แก้ไขบทความ: 22 กันยายน 2564

ตอบรับบทความ: 9 ตุลาคม 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “การบูรณาการเพื่อสร้างคุณค่าในตนเองสำหรับผู้สูงอายุในศตวรรษที่ 21 ผ่านรูปแบบอาสาสมัครดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ: กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลักแรด อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก” เป็นการศึกษาที่ใช้วิธีวิทยาการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยอาศัยเทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเกิดขึ้นของเครือข่ายสหวิชาชีพในการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุระยะยาว และเพื่อส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเห็นคุณค่าในตนเองผ่านรูปแบบการดูแลสุขภาพระยะยาว จากการวิจัยพบว่าการก่อตัวของเครือข่ายอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุในเทศบาลตำบลปลักแรดเกิดจากการรวมกลุ่มใน 2 รูปแบบ คือ 1. การรวมกลุ่มกันแบบไม่เป็นทางการภายใต้บริบทชุมชนผ่านการจัดตั้งกลุ่มชมรมผู้สูงอายุในหมู่บ้าน โดยการสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนผ่านประชากร 3 วัย ได้แก่ กลุ่มเยาวชนนักเรียน กลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุข กลุ่มวัยทำงาน และ 2. การรวมกลุ่มแบบเป็นทางการ โดยหน่วยงานราชการในพื้นที่ในรูปแบบเครือข่ายสหวิชาชีพ อันเป็นพันธกิจของ รพ. สต. ปลักแรด และเทศบาลตำบลปลักแรดที่ขับเคลื่อนบทบาทของเครือข่ายจิตอาสา ดำเนินงานแบบสหวิชาชีพอันเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างกระบวนการเห็นคุณค่าในตนเอง และส่งผลให้ผู้สูงอายุสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข มีคุณค่าในตนเองและมีความภาคภูมิใจในชีวิตต่อไป

คำสำคัญ: คุณค่าในตนเอง, ผู้สูงอายุ, อาสาสมัคร

The Integration of Self-Esteem Encouragement for
Elderly in 21st through the Voluntary Caregiver-
Eldercare Model: The Case of Plak Raet Municipal
District, Bang Rakam District, Phitsanulok Province

Parinya Wanlem

Lecturer

Department of Social Work,
Phibulsongkram Rajabhat University,
pwanlem@gmail.com

Chakinai Meeted

Lecturer,

Faculty of Management Science,
Phibulsongkram Rajabhat University,
Chaki007@hotmail.com

Received: February 27, 2021

Revised: September 22, 2021

Accepted: October 29, 2021

Abstract

This research article on “The Integration of Self-Esteem Encouragement for Elderly in 21st through the Voluntary Caregiver-Eldercare Model: The case of Plak Read Municipal District, Bang Rakam District, Phitsanulok Province” using qualitative research methodology. This research involved construction of a network of volunteers to take care of the elderly in the Palakkad Subdistrict Municipality 1. An informal gathering under the community context through the establishment of the Village Elderly Club by creating community participation through the population of 3 ages, namely youth groups, students Public Health Volunteer Group working age group and 2. A formal grouping by government agencies in the area in the form of a multidisciplinary network which is the mission of the first plug hospital and the Palakkad Subdistrict Municipality, which drives the role of the Volunteer Network. By operating in a multidisciplinary way, which is an important factor in the creation of the self-esteem process. As a result, the elderly can live in society happily, self-worth and pride in life.

Keywords: Self-Esteem, Elderly, Voluntary

ที่มาและความสำคัญ

หลายประเทศทั่วโลกกำลังเผชิญกับการเติบโตอย่างรวดเร็วของจำนวนผู้สูงอายุซึ่งเกิดจากหลายปัจจัย เช่น อัตราการเกิดของประชากรทั่วโลกมีแนวโน้มลดลง ประชากรมีอายุยืนขึ้นเนื่องจากการรักษาพยาบาลมีประสิทธิภาพมากขึ้น และประชากรที่เกิดในยุค Baby Boomers ได้เข้าสู่วัยสูงอายุ โดยเฉพาะในประเทศที่พัฒนาแล้ว อย่างเช่น ประเทศฝรั่งเศส สวีเดน ญี่ปุ่น สิงคโปร์ ฯลฯ ข้อมูลขององค์การอนามัยโลก (WHO) คาดการณ์ว่าจำนวนประชากรที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป จะมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 3 ต่อปี ทั้งนี้ในปี พ.ศ. 2560 จำนวนผู้สูงอายุทั่วโลกมีจำนวนประมาณ 963 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 13 ของประชากรทั่วโลก โดยในปี พ.ศ. 2573 คาดว่า จะมีจำนวนประชากรสูงอายุมากถึงประมาณ 1.4 พันล้านคน และจะเพิ่มขึ้นถึง 2 พันล้านคน ในปี พ.ศ. 2593 สำหรับสถานการณ์ทางประชากรของประเทศไทย มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อัตราการเพิ่มประชากรลดลงจากระดับสูง คือ ประมาณร้อยละ 3.0 ต่อปี ในช่วงปี พ.ศ. 2503 มาสู่ระดับที่ค่อนข้างต่ำ ประมาณร้อยละ 1.1 ต่อปี การเปลี่ยนแปลงอัตราการเพิ่มประชากรนี้ เป็นผลจากการเปลี่ยนทั้งในด้านภาวะการตายและภาวะเจริญพันธุ์ หากเริ่มพิจารณาจากภาวะการตาย จะเห็นได้ว่าภาวะการตายมีบทบาทอย่างมากต่อการเปลี่ยนแปลงทางประชากรไทยในอดีต การลดระดับการตายเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และต่อเนื่องตั้งแต่สงครามโลกครั้งที่ 2 ขณะที่ภาวะเจริญพันธุ์ หรือภาวะการเกิดนั้นยังคงอยู่ในระดับสูง อันเป็นเหตุให้จำนวนประชากรไทยในอดีตเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ในปัจจุบันอัตราการตายของประชากรของประเทศ ลดลงมาอยู่ในระดับประมาณ 5-6 ต่อประชากรพันคนต่อปี (ปริญา หวันเหลี่ยม, 2562)

ในขณะนี้สภาวะการที่ระดับเจริญพันธุ์ในกลุ่มสตรีไทยลดลงอย่างมากในช่วงเวลาไม่นานนัก ส่วนหนึ่งอาจเกิดจากนโยบายประชากรที่เน้นการวางแผนครอบครัวโดยการสมัครใจในกลุ่มคู่สมรสที่เริ่มขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2513 ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้การวางแผนครอบครัวพิชฌโลกหลายไปอย่างรวดเร็วคือ การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพของโครงการวางแผนครอบครัวแห่งชาติ นอกจากนี้การพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนการมีส่วนร่วมของสตรีในการพัฒนาด้านต่าง ๆ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติต่อการมีบุตร กล่าวคือจะคำนึงถึง "คุณภาพ" มากกว่า "ปริมาณ" ซึ่งกลายเป็นค่านิยมของครอบครัวไทยภายใต้การดำเนินนโยบายทางด้านสาธารณสุขที่เรียกว่า “การวางแผนครอบครัว”

เป็นที่แน่นอนแล้วว่า ประเทศไทยได้เริ่มเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging society) นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558 เป็นต้นมามีผู้สูงอายุร้อยละ 14.2 และคาดว่าในปี พ.ศ. 2568 จะมีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นร้อยละ 19.8 และคาดว่าในอีก 20 ปีข้างหน้าหรือปี พ.ศ. 2578 จะมีผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 25 ซึ่งจะส่งผลให้ประเทศไทยกลายเป็นสังคมผู้สูงอายุเต็มรูปแบบ ผู้สูงอายุร่างกายจะมีการเปลี่ยนแปลงทางระบบสรีรวิทยาในต่าง ๆ มีสมรรถภาพทางกายและการทำงานของระบบประสาทลดลง มีผลต่อการช่วยเหลือตัวเองของผู้สูงอายุ ลดลง รวมถึงมีปัญหาด้านอื่น ๆ ตามมา เช่น โรคไม่ติดต่อเรื้อรังต่าง ๆ สังคมจึงควรให้ความสนใจต่อกลุ่มประชากรสูงอายุ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในฐานะทรัพยากรบุคคลอันทรงคุณค่าของประเทศให้ดีขึ้น และเพื่อเป็นการรองรับสังคมผู้สูงอายุอย่างมีประสิทธิภาพ หากรัฐบาลไม่มีมาตรการในการจัดการและเตรียมความพร้อมขณะนี้ จะก่อให้เกิดปัญหาในด้านต่าง ๆ ตามมาในอนาคต ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของผู้สูงอายุ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2556)

The Integration of Self-Esteem Encouragement for Elderly in
21st through the Voluntary Caregiver-Eldercare Model: The
Case of Plak Raet Municipal District, Bang Rakam District,

จากการสำรวจเมื่อปี 2558 กระทรวงสาธารณสุขประเมินคัดกรองสุขภาพผู้สูงอายุ จำนวน 6,394,022 คน พบว่า เป็นกลุ่มผู้สูงอายุติดสังคมประมาณ 5 ล้านคน หรือร้อยละ 79 และเป็นผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง กลุ่มติดบ้าน และกลุ่มติดเตียง จำนวนต้องสนับสนุนบริการด้านสุขภาพและสังคมประมาณ 1.3 ล้านคน หรือร้อยละ 21 (กระทรวงสาธารณสุข, 2558)

นโยบายที่เรียกว่า “ระบบการดูแลสุขภาพระยะยาว” (Long-term health care) เป็นการจัดบริการสาธารณสุข และบริการสังคม เพื่อตอบสนองความต้องการความช่วยเหลือของผู้ที่ประสบภาวะยากลำบาก อันเนื่องมาจากสภาวะการเจ็บป่วยเรื้อรัง การประสบอุบัติเหตุความพิการต่าง ๆ ตลอดจนผู้สูงอายุที่สุขภาพไม่สามารถ ช่วยเหลือตัวเองได้ในชีวิตประจำวัน มีทั้งรูปแบบเป็นทางการโดยการดูแลจากบุคลากร สหวิชาชีพด้านสาธารณสุข และสังคม และไม่เป็นทางการโดยการดูแลผ่านครอบครัว อาสาสมัคร เพื่อน เพื่อนบ้าน เป็นต้น บริการทดแทนดังกล่าวมักเป็นบริการสังคมเพื่อมุ่งเน้นการฟื้นฟูบำบัด รวมถึงการส่งเสริมสุขภาพให้แก่กลุ่มคนเหล่านี้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อให้เขามีคุณภาพชีวิตที่ดีสามารถดำเนินชีวิตเป็นอิสระเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยอยู่บนพื้นฐานของการเคารพศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ (ศศิพัฒน์ ยอดเพชร, 2552)

เพื่อรองรับกับยุทธศาสตร์การสร้างสังคมสูงวัยในศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้สถานการณ์ดังกล่าวข้างต้นต้องอาศัยผู้ปฏิบัติงานที่มีจิตอาสา และพร้อมรับใช้สังคมที่มีความพร้อมในการขับเคลื่อนระบบการดูแลระยะยาว อันจะส่งผลทำให้ผู้สูงอายุมีอายุยืนยาวขึ้น จึงจำเป็นต้องมีผู้ดูแลอย่างต่อเนื่องและใกล้ชิด

สถานการณ์ความจำเป็นและข้อจำกัดเหล่านี้ จึงเป็นที่มาของความ ต้องการสร้างเครือข่ายจิตอาสาเพื่อพัฒนาระบบการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ

ระยะยาวรองรับในพื้นที่เทศบาลตำบลปลักแรด อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก โดยความร่วมมือของหน่วยงานที่มีบทบาทความสำคัญในการขับเคลื่อนในพื้นที่ เพื่อสร้างคุณค่าและพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และเป็นแนวทางการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ อันจะส่งผลให้ผู้สูงอายุสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข มีคุณค่าในตนเอง และมีความภาคภูมิใจในชีวิตต่อไป

แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีของการเห็นคุณค่าในตนเอง

การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นการพิจารณาตัดสินคุณค่าของตนเอง ซึ่งแสดงถึงทัศนคติที่บุคคลมีต่อตนเอง การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นส่วนหนึ่งของอัตมโนทัศน์แห่งตน อาจกล่าวได้ว่าเป็นปริมาณคุณค่าที่เราให้กับตนเอง ซึ่งได้จากการเรียนรู้จากผู้อื่นและกลายเป็นส่วนสะท้อนให้เห็นว่าบุคคลอื่นยอมรับเราอย่างไร หรือความคิดที่เรามองเห็นจากการที่ผู้อื่นเห็นคุณค่าในตัวเรา (Lindgren & Harvey, 1981)

กระบวนทัศน์หรือมโนภาพแห่งตน (Self-concept) มีลักษณะเป็นหน่วยที่รวมของความคิดที่มีระบบ ประกอบด้วยการรับรู้คุณลักษณะของสิ่งที่เป็น “ตัวฉัน” และการรับรู้ความสัมพันธ์ที่ “ตัวฉัน” มีกับผู้อื่น และสิ่งอื่นรวมไปถึงค่านิยมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้เหล่านี้เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นได้ทั้งในขณะรู้ตัวและไม่รู้ตัว

การรับรู้ตนเองสามารถปรากฏได้ในมิติของความสามารถ คุณค่า ค่านิยม ข้อจำกัด ฯลฯ จึงเป็นคุณลักษณะของสิ่งที่บ่งบอกอัตลักษณ์เฉพาะของบุคคลเพื่อใช้แสดงความเป็นธรรมชาติของตนเอง และใช้ในการเปรียบเทียบกับผู้อื่นโดยอาศัยประสบการณ์ของการปะทะสัมพันธ์ทางสังคม

กับบุคคลรอบข้างว่าตนเองสามารถทำอะไรได้บ้าง มโนภาพแห่งตนจึงเป็นเรื่องของความคิด วิธีคิด และความสามารถในการมองปรากฏการณ์ทางสังคม อันเกี่ยวกับลักษณะของตนเองซึ่งอาจไม่ตรงกับที่เป็นจริง แต่เป็นเหมือนข้อสันนิษฐานเกี่ยวกับจุดอ่อน-จุดแข็ง มีความเจริญงอกงามที่เป็นไปได้และรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับพฤติกรรมตามปกติของตน สิ่งเหล่านี้ไม่มีลักษณะคงที่แน่นอน สามารถเปลี่ยนไปได้ตามสถานการณ์ต่าง ๆ ทำให้เป็นเหมือนข้อผูกมัดที่คนให้กับตนเอง และมีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรมที่แสดงออก (Coopersmith, 1984)

นอกจากนี้มาสโลว์ แบ่งประเภทของความรู้สึกการเห็นคุณค่าในตนเอง เป็น 2 ประเภท คือ

1. ความรู้สึกการเห็นคุณค่าของตนเอง การยอมรับนับถือและการประเมินค่า ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ คือ ความต้องการมีความเข้มแข็ง ผลสัมฤทธิ์ ความสามารถเพียงพอสำหรับการทำสาเหตุต่าง ๆ ความเชี่ยวชาญ ความสามารถ ความเชื่อมั่นในความสามารถ

2. การได้รับความเห็นคุณค่าจากผู้อื่น เป็นความต้องการมีชื่อเสียงหรือเกียรติยศ ตำแหน่งความรุ่งเรือง มีอำนาจเหนือผู้อื่น ได้รับการยอมรับและสนใจ มีความสำคัญ มีศักดิ์ศรีหรือเป็นที่น่าชมเชยของผู้อื่น

นอกจากนี้ คูเปอร์สมิธ กล่าวถึง สาเหตุของการเห็นคุณค่าในตนเองมาจากแหล่งสำคัญที่บุคคลใช้เป็นสาเหตุตัดสินความสำเร็จของตนเอง 4 แหล่ง คือ

- 1) การมีอำนาจ (Power) หมายถึง การที่บุคคลสามารถมีอิทธิพลอำนาจ และสามารถควบคุมผู้อื่นได้

- 2) การมีความสำคัญ (Significance) หมายถึง การได้รับการยอมรับและได้รับการเอาใจใส่ รวมทั้งได้รับความรักใคร่จากบุคคลอื่น

3) การมีคุณความดี (Virtue) หมายถึง การยึดมั่นตามจริยธรรมศีลธรรมของสังคม

4) การมีความสามารถ (Competence) หมายถึง การประสบความสำเร็จในการทำสาเหตุต่าง ๆ (วรรณเพ็ญ ประสิทธิ์, 2550 อ้างอิงจาก Coopersmith, 1981)

อีกทั้ง แฟรงก์ และเมอโรลลา ได้แบ่งการเห็นคุณค่าในตนเองออกเป็น 2 ประเภท ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของมาสโลว์ ดังนี้

1. การเห็นคุณค่าในตนเองจากภายใน หรือการเห็นคุณค่าในตนเองขั้นพื้นฐาน (Inner Self-esteem or Basic Self-esteem) คือ การที่บุคคลมีความสามารถ มีสมรรถนะและกระทำในสิ่งที่ตนเองต้องการแล้วได้ผลตามที่ตนเองปรารถนา กระบวนการประเภทนี้ได้มาจากการรับรู้ของตนเองจากสาเหตุแวดล้อม โดยเกี่ยวข้องกับการกระทำ การควบคุมและกำลังความสามารถ เพราะถ้าบุคคลรู้จักตนเองและประเมินตนเองจากการกระทำได้รับผลสำเร็จจากความพากเพียรพยายาม สาเหตุนี้จะเป็นพื้นฐานของคุณสมบัติแห่งตน (Self-efficacy) ซึ่งถูกสร้างขึ้นอย่างถาวรจากประสบการณ์ตั้งแต่ช่วงแรกของชีวิต

2. การเห็นคุณค่าในตนเองภายนอก หรือการเห็นคุณค่าในตนเอง ขั้นปฏิบัติการ (Outer Self-esteem or Functional Self-esteem) การเห็นคุณค่าในตนเองชนิดนี้สร้างขึ้นผ่านการประเมินปฏิสัมพันธ์ของสาเหตุต่าง ๆ ในชีวิต และเกี่ยวข้องกับการที่บุคคลเปลี่ยนแปลงบทบาทอันเนื่องมาจากเหตุการณ์ในชีวิตประจำวัน และการได้รับการยอมรับจากบุคคลที่มีความสำคัญในชีวิต การเห็นคุณค่าในตนเองชนิดนี้สามารถเปลี่ยนแปลงได้ขึ้นกับความคาดหวังต่อบทบาททางสังคมและความสามารถในการเผชิญปัญหา และเป็นส่วนที่มีความสำคัญมากกว่าส่วนที่เป็นการเห็นคุณค่าในตนเองขั้นพื้นฐาน เพราะการ

The Integration of Self-Esteem Encouragement for Elderly in
21st through the Voluntary Caregiver-Eldercare Model: The
Case of Plak Raet Municipal District, Bang Rakam District,

เห็นคุณค่าในตนเองส่วนนี้เป็นสาเหตุแรกที่จะสะท้อนให้เห็นความสัมพันธ์ในสังคมและความก้าวหน้า ถ้าความต้องการเห็นคุณค่าในตนเองประเภทนี้ลดลง (วิภาวี วงศ์อนันต์นนท์, 2552 อ้างอิงจาก Taft. 1985; Citing Frank & Merolla, n.d.)

นอกจากนี้ โรเซนเบิร์ก การเห็นคุณค่าในตนเองตามแนวคิดของโรเซนเบิร์กแบ่ง ออกเป็น 2 มิติ คือ

1. การตระหนักรู้ด้วยตนเอง (Cognitive self) คือ ความรู้ความเข้าใจที่บุคคลมีต่อตนเองจากการที่บุคคลเป็นเจ้าของตำแหน่งสถานภาพภายในโครงสร้างสังคมที่บุคคลอาศัยอยู่หรือเป็นสมาชิกอยู่ ทำให้บุคคลแต่ละคนมีเอกลักษณ์เป็นของตนเอง เช่น เป็นพ่อแม่ เพื่อน ครู เอกลักษณ์ที่บุคคลได้รับจากสังคมทำให้บุคคลรู้ว่าเขาเป็นใคร คนอื่นเป็นใคร ซึ่งไม่เกี่ยวกับการประเมินของบุคคล

2. การประเมินตนเอง (Evaluative self) เป็นการอธิบายตนเองซึ่งเกิดจากการที่บุคคลนำตนเองไปประเมินกับสาเหตุอื่นหรือคนอื่น เพื่อให้บุคคลรู้ว่ามีคุณค่าหรือมีความภาคภูมิใจในตนเองสูงต่ำเพียงใด การประเมินตนเองของบุคคลในแนวสังคมวิทยาส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าในตนเอง โดยพบว่าการที่บุคคลรู้สึกต่อตนเองในเรื่องการเห็นคุณค่าในตนเองอย่างไรรักจะนำไปสู่พฤติกรรมเช่นนั้น

โรเซนเบิร์กอธิบายกระบวนการรับรู้ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้แต่ละบุคคลเกิดความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน 3 ประการ

1. หลักการประเมินแบบสะท้อนกลับ (The principle of reflected appraisal) บุคคลจะประเมินตนเองว่ามีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสูงหรือต่ำจากการรับรู้ การตอบสนองของผู้อื่นที่มีต่อตนเองแล้วก่อให้เกิดอัตมโนภาพต่อตน ซึ่งโดยทั่วไปจะเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อตนเอง ได้แก่ บิดา

มารดา หรือเพื่อน เช่น ถ้าบุคคลอื่นแสดงกิริยาว่าเคารพนับถือเรา เราก็จะมีความเคารพนับถือตนเอง แต่หากผู้อื่นแสดงกิริยาที่ถูกเหยียดหยามเรา จะเกิดการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำไปด้วย

2. หลักการเปรียบเทียบกับสังคม (The principle of social comparison) การที่บุคคลจะประเมินตนเองตามแนวคิดการประเมินทางสังคม ต้องมีพื้นฐานของการเปรียบเทียบตนเองกับผู้อื่น การประเมินตนเองทางสังคมทั้งด้านบวก กลาง และด้านลบเป็นผลมาจากการเปรียบเทียบและอาจตัดสินตนเองกับมาตรฐาน ค่านิยม หรือความเชื่อโดยรวมที่บุคคลในสังคมนั้น ๆ ยึดถือ หรืออาจตัดสินตนเองโดยเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น เช่น กลุ่มเพื่อน กลุ่มคนในอาชีพเดียวกันหรือกลุ่มคนที่มีลักษณะแตกต่างกันออกไป การที่บุคคลนำตนเองไปเปรียบเทียบกับคนอื่น ผลการเปรียบเทียบจะนำไปสู่การมองตนเองในแง่บวกหรือแง่ลบ ซึ่งจะมีผลต่อระดับการเห็นคุณค่าในตนเองของบุคคลนั้น ๆ

3. หลักคุณสมบัติของบุคคล (The principle of self-attribution) เป็นกระบวนการวิเคราะห์ภายในจากผลของการกระทำในอดีต เช่น หากบุคคลประเมินว่าในอดีตที่ผ่านมาตนเองเป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน ได้รับความไว้วางใจหรือเชื่อถือจากผู้ร่วมงานมาโดยตลอด ก็จะส่งผลให้บุคคลเหล่านั้นเห็นคุณค่าในตนเองสูง ในทางตรงกันข้ามหากตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาบุคคลมีความผิดพลาดหรือบกพร่องในการทำงานบ่อยครั้ง ไม่ได้ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานจะสรุปว่าตนเป็นบุคคลที่ล้มเหลวในการทำงาน และส่งผลให้การเห็นคุณค่าในตนเองลดต่ำลงด้วย

กล่าวโดยสรุปว่า แนวคิดและทฤษฎีการเห็นคุณค่าในตนเองเกี่ยวข้องกับความรู้สึก การยอมรับ การเห็นคุณค่าและความใส่ใจจากผู้อื่น ซึ่งสาเหตุของการเห็นคุณค่าในตนเองมาจากแหล่งที่สำคัญได้แก่ การมีอำนาจ การมีความสำคัญ

การยอมรับจากสังคมและมีความสามารถ การเห็นคุณค่าในตนเองแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การเห็นคุณค่าในตนเองจากภายใน เป็นการเห็นคุณค่าในตนเองขั้นพื้นฐานถูกสร้างขึ้นอย่างถาวรจากประสบการณ์ช่วงแรกของชีวิต และการเห็นคุณค่าในตนเองภายนอก ถูกสร้างขึ้นโดยผ่านการประเมินปฏิสัมพันธ์ของสาเหตุต่าง ๆ ในชีวิต และการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น

ระเบียบวิธีวิทยาการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการศึกษา 2 รูปแบบคือ การวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) จากการทบทวนวรรณกรรมและงานศึกษาในอดีตที่เกี่ยวข้อง และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้การศึกษาภาคสนามด้วยการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพในพื้นที่ที่เป็นตัวอย่างของอาสาสมัครพื้นที่เทศบาลตำบลตำบลปลักแรด อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก เพื่อร่วมพัฒนารูปแบบและร่วมสร้างรูปแบบการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุระยะยาว โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ภาคสนาม สันทนากลุ่ม จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสัมภาษณ์เชิงลึก

จากประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการทำการศึกษ และเก็บรวบรวมข้อมูล เนื่องจากตัวแทนของกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาเมื่อดูจากกรอบแนวความคิดจะเห็นได้ว่าเป้าหมายของการศึกษา คือ กลุ่มอาสาสมัครดูแลสุขภาพผู้สูงอายุในชุมชน ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงพยาบาล สต.ปลักแรด อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน แพทย์แผนไทย และอาสาสมัครผู้ดูแลผู้สูงอายุประจำเทศบาลตำบลปลักแรด อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 5 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและเทคนิคที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เพื่อให้ได้ข้อมูลครอบคลุมเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยใช้เทคนิคในการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ คณะผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากพื้นที่จริง โดยใช้เครื่องมือและเทคนิคในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แนวคำถามการสนทนากลุ่ม (Focus Groups Discussion) และแนวคำถามการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการสร้างแนวทางการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุระยะยาวของสหวิชาชีพในชุมชน แนวคำถามมีประเด็นที่มีความหลากหลายและสอดคล้องกับกรอบแนวความคิดเป็นหลัก โดยมีเทคนิคในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “การบูรณาการเพื่อสร้างคุณค่าในตนเองสำหรับผู้สูงอายุ ในศตวรรษที่ 21 ผ่านรูปแบบอาสาสมัครดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ: กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลักแรด อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก” ครั้งนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลครอบคลุมเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยใช้เทคนิคในการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยคณะผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากพื้นที่จริง โดยใช้เครื่องมือและเทคนิคในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แนวคำถามการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussions) และแนวคำถามการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เกี่ยวกับการประกอบสร้างแนวทางการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุระยะยาวของสหวิชาชีพในชุมชน โดยแนวคำถามจะมีประเด็นที่มีความหลากหลายและสอดคล้องกับกรอบแนวความคิดเป็นหลัก โดยมีเทคนิคในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

การสนทนากลุ่ม (Focus Groups Discussion)

การสนทนาเป็นไปแบบเป็นกันเอง โดยมีผู้เข้าร่วมทั้งหมด ได้แก่ เครือข่ายอาสาสมัครดูแลสุขภาพผู้สูงอายุและผู้สูงอายุ ตลอดจนผู้มีบทบาทในการขับเคลื่อนเครือข่ายอาสาสมัครดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ นโยบายการดูแล

The Integration of Self-Esteem Encouragement for Elderly in
21st through the Voluntary Caregiver-Eldercare Model: The
Case of Plak Raet Municipal District, Bang Rakam District,

สุขภาพผู้สูงอายุระยะยาว แพทย์ พยาบาล เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล และอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในพื้นที่เทศบาลตำบลปลักแรด อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 8 คน มีประเด็นการสนทนาที่ถกถามกันตั้งแต่การก่อตัวขึ้นของระบบการดูแลสุขภาพ ตลอดจนกระบวนการของกลุ่มเครือข่ายจิตอาสาในการส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนเองในชุมชนให้แก่กลุ่มผู้สูงอายุ โดยการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชนโดยผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่เทศบาลตำบลปลักแรด

การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

การสัมภาษณ์เชิงลึกกับตัวแทนแกนนำของผู้สูงอายุตัวแทนกลุ่มสหวิชาชีพ ตัวแทนกลุ่มผู้นำชุมชน และตัวแทนหน่วยงานสนับสนุนภายนอก และการสังเกตอย่างมีส่วนร่วมและการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม คณะผู้วิจัยเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดเวทีแลกเปลี่ยนของชุมชน และเป็นส่วนหนึ่งของการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เน้นการสร้างความรู้สึกรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุในชุมชน การเข้าไปร่วมกิจกรรมและได้สังเกตไปด้วย ทำให้คณะผู้วิจัยได้เรียนรู้และได้รับข้อมูลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ คณะผู้วิจัยเข้าไปสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม ซึ่งเป็นวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างหนึ่งในการศึกษา

การเลือกตัวอย่างแบบสโนว์บอล (Snowball Sampling)

เทคนิคนี้ช่วยนักวิจัยเข้าถึงผู้ให้ข้อมูลที่ต้องการ หรือผู้เชี่ยวชาญ โดยอาศัยการแนะนำของผู้ให้ข้อมูลที่ได้เก็บข้อมูล จนกระทั่งได้ข้อมูลครบตามจำนวนที่ต้องการ หรือกระทั่งได้ข้อมูลที่สนใจศึกษา

ผู้วิจัยจะได้พบกับผู้ให้ข้อมูลจากการแนะนำกันของหน่วยตัวอย่าง หน่วยตัวอย่าง 1 คนอาจจะไม่ได้แนะนำแค่คนเดียว ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

จะเพิ่มขึ้นทุกครั้งที่ไปสัมภาษณ์เก็บข้อมูล เหมือนก้อนหิมะที่ยิ่งกลิ้งไปลูกหิมะก็จะยิ่งใหญ่ขึ้น ดังนั้นวิธีนี้ถึงได้ใช้คำว่า Snowball Sampling

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าวิเคราะห์ข้อมูลด้วยหลักการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิธีการสนทนากลุ่ม การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสังเกตแบบมีส่วนร่วมและการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมในพื้นที่ศึกษาจริง เพื่อบรรยายและแปลผลตามข้อเท็จจริงจากข้อมูลพื้นที่ และจากการรวบรวมและจำแนกตามประเภทของข้อมูล แล้วจัดข้อมูลเป็นหมวดหมู่ ยึดหลักวิเคราะห์ตามกรอบแนวความคิดในการศึกษาข้างต้น เพื่อนำไปสู่การอธิบายข้อสรุปตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่ได้กำหนดไว้

บทสรุปและอภิปรายผล

การก่อสร้างสร้างตัวของเครือข่ายอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุในเทศบาลตำบลปลักแรดนั้น เกิดขึ้นภายใต้ฐานคิดการสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนผ่านประชากร 3 วัย ได้แก่ กลุ่มเยาวชนนักเรียน กลุ่ม อสม. วัยทำงาน และกลุ่มผู้สูงอายุจากชมรมผู้สูงอายุประจำโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จากการให้ข้อมูลของ P01 ว่า

“กลุ่มเราเกิดขึ้นก่อนปี พ.ศ. 2549 เริ่มจากชมรมผู้สูงอายุตั้งกลุ่มขึ้นมา และมีครูเกษียณอายุราชการเข้ามาเป็นแกนนำ โดยให้คน 3 กลุ่มเข้ามา ได้แก่ นักเรียน อสม. และผู้สูงอายุเป็นเครือข่ายจิตอาสาในระยะเริ่มต้นตอนนั้น (P01 สัมภาษณ์ 15 พฤศจิกายน 2563)”

ดังนั้น เครือข่ายจิตอาสาดูแลผู้สูงอายุในชุมชนนั้น มีความสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับอาสาสมัครที่เป็นบุคคลที่ทำหน้าที่ให้บริการแก่ชุมชน โดย

The Integration of Self-Esteem Encouragement for Elderly in
21st through the Voluntary Caregiver-Eldercare Model: The
Case of Plak Raet Municipal District, Bang Rakam District,

ปราศจากค่าตอบแทนหรือรางวัลใด ๆ ในการทำงานหรือกิจกรรมนั้น ๆ เป็นการให้บริการและพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือผู้สูงอายุที่ต้องการให้ความช่วยเหลือ โดยจะช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ เช่น ความคิด แรงงาน กำลังทรัพย์ และการเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองด้วย

นอกจากนี้ ผู้วิจัยสืบค้นรูปแบบการดูแลสุขภาพของชุมชนปลักแรด พบว่าภายใต้การดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนปลักแรด มีปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานด้านสหวิชาชีพคือ สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา ที่เป็นกลไกสำคัญกลไกหนึ่งในการริเริ่มระบบเครือข่ายสุขภาพ เมื่อปี พ.ศ. 2560 มีการสร้างการมีส่วนร่วมของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร จ.พิษณุโลก ส่งเสริมให้มีหลักสูตร “สหวิชาชีพ” ในเทศบาลตำบลปลักแรด จากเดิมที่องค์กรด้านสุขภาพในพื้นที่ดำเนินงานตามนโยบายของตนเอง โดยการผลักดันบัณฑิตระบบสุขภาพรุ่นใหม่ ให้เป็น “หมอของประชาชน” ด้วยการลงพื้นที่ชุมชนอย่างต่อเนื่อง ผ่านการใช้การเรียนการสอนแบบ “เรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง” (Transformative Learning) ส่งเสริมให้บัณฑิตสามารถทำงานเป็นทีมกับเครือข่ายด้านสุขภาพประจำ รพ.สต. ปลักแรด การริเริ่มนี้เป็นผลจากการที่มูลนิธิพัฒนาการศึกษาบุคลากรสุขภาพแห่งชาติ (ศสช.) ประกาศพันธกิจเดินหน้าสร้างบุคลากรระบบสุขภาพให้ตอบโจทย์สังคมทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

สำหรับปรากฏการณ์ของพื้นที่นั้น การเริ่มต้นของทีมสหวิชาชีพอาจนับได้ว่าเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานกับผู้ป่วยจิตเวชเมื่อปี พ.ศ. 2550 ซึ่ง P01 ให้ข้อมูลว่า

“การทำงานด้านสุขภาพจิต ของ รพ.สต. มีการขับเคลื่อนอย่างจริงจังเกิดขึ้นเมื่อสิบปีที่แล้ว ที่เราช่วยผู้ป่วยจิตเวชคนหนึ่งที่เคยถูกขังอยู่ในบ้าน เพราะคนในครอบครัวไม่รู้ว่าทำอะไร สภาพผมเผ้ากรงรัง แต่หลังจากที่

ทีมงานเข้าไปช่วยเหลือแล้ว ต่อมาผู้ป่วยสามารถมีชีวิตปกติ กลับเข้าสู่สังคมได้ ที่สำคัญสามารถไปทำบัตรประชาชนเพื่อยืนยันตัวตนหลังจากที่ต้องปล่อยให้บัตรขาดมานานหลายปี

“ตรงนี้เป็นสิ่งที่เราภูมิใจมากและเป็นกำลังใจให้พวกเราทำงานนี้อย่างต่อเนื่อง เพราะรู้สึกว่าได้คืนความเป็นคน คืนชีวิตใหม่ให้กับผู้ป่วยได้ เพราะจากที่เขาเคยป่วยเป็นภาระของที่บ้าน แต่วันนี้เขาอาการดีขึ้น ควบคุมตัวเองได้ พาพ่อแม่เขาไปโรงพยาบาลได้ ความสำเร็จตรงนี้มีคามหมายต่อการทำงานของเรามาก เพราะชีวิตและความเป็นมนุษย์ของทุกคนมีค่า เมื่อเกิดมาแล้ว ทุกคนควรได้รับโอกาสได้ใช้ชีวิตของตัวเองอย่างเต็มที่ การเจ็บป่วยไม่ควรเป็นอุปสรรค ถ้ารักษาได้เราต้องรักษา นี่คือน้ำที่และความตั้งใจของสหวิชาชีพที่นี่ ที่เห็นคุณค่าของชีวิตทุกคน (P01 สัมภาษณ์ 15 พฤศจิกายน 2563)”

บทบาทของกลุ่มจิตอาสากับการสร้างคุณค่าในตนเองสำหรับผู้สูงอายุ

การวิจัยพบว่า เครือข่ายจิตอาสาในฐานะทีมสหวิชาชีพสุขภาพมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนเอง บทบาทของกลุ่มจิตอาสาของเทศบาลตำบลปลักแรดมีลักษณะการปฏิบัติงานแบบสหวิชาชีพ อันเป็นผลจากการก่อร่างสร้างตัวผ่านกลุ่มดูแลผู้สูงอายุในชุมชนที่เป็นองค์กรที่ไม่เป็นทางการ กล่าวคือ เป็นเครือข่ายชุมชนที่รวมกลุ่มกันโดยมีภารกิจการดูแลผู้สูงอายุทั้งที่เป็นผู้ป่วยและผู้ที่ไม่ประสบกับความโดดเดี่ยวทางสังคม ทำให้เกิดการบูรณาการกลุ่มสหวิชาชีพของแกนนำผู้สูงอายุในชุมชนและองค์กรหน่วยงานภาครัฐทั้ง รพ.สต. และเทศบาลตำบลปลักแรด ที่เป็นหน่วยงานนโยบายรัฐเพื่อบูรณาการสู่การปฏิบัติลงชุมชน ผ่านสหวิชาชีพที่ประกอบด้วย อสม. และนักปฏิบัติงานของทั้งสองหน่วยงานในชุมชน เพื่อเสริมสร้างการ

The Integration of Self-Esteem Encouragement for Elderly in
21st through the Voluntary Caregiver-Eldercare Model: The
Case of Plak Raet Municipal District, Bang Rakam District,

เห็นคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุ ผ่านกิจกรรมเยี่ยมบ้านตามแผน Care Plan ของนโยบายการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุระยะยาว หรือ Long-terms Care นั้นเอง

เนื่องจากในพื้นที่เทศบาลตำบลปลักแรด มีกลุ่มผู้สูงอายุที่ประสบกับความเสี่ยงที่จะไม่ได้รับการดูแลทางจิตใจที่อาจก่อให้เกิดภาวะโดดเดี่ยว สอดคล้องกับการทบทวนวรรณกรรมพบว่า วัยสูงอายุเป็นวัยที่มีการเปลี่ยนแปลงด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม มีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านสุขภาพจิตตามมา ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตประกอบด้วยปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และปัจจัยด้านสังคมวัฒนธรรม อีกทั้งผู้สูงอายุเป็นวัยที่ต้องพัฒนาความรู้สีกมั่นคงทางจิตใจ เนื่องจากวัยผู้สูงอายุต้องพบเจอกับความโดดเดี่ยวหลายอย่าง เช่น สัมพันธภาพในสังคม บุคคลใกล้ชิด และการคาดการณ์ถึงความตายที่ใกล้เข้ามา หากผู้สูงอายุไม่สามารถผ่านถึงขั้นพัฒนาการความรู้สีกมั่นคงทางจิตใจได้จะมองไม่เห็นถึงคุณค่าของตนเอง รู้สึกผิด และไร้ค่า จนทำให้เกิดภาวะซึมเศร้าตามมาได้

ดังนั้น กลุ่มจิตอาสาในพื้นที่เทศบาลตำบลปลักแรด จึงเห็นว่าการเห็นคุณค่าในตนเองเป็นสิ่งสำคัญ เพราะเป็นปัจจัยพื้นฐานทางสุขภาพจิต อีกทั้งจากการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่างานวิจัยส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิตของผู้สูงอายุทั่วไป ซึ่งศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของผู้สูงอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถปรับตัวและดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข นอกจากนี้ยังพบว่า รพ.สต. ปลักแรด ที่มีบทบาทการดำเนินกิจกรรมกับผู้สูงอายุ ยังอยู่ในกระบวนการริเริ่มขั้นตอนการปฏิบัติงานแบบสหวิชาชีพเพื่อทราบถึงระดับการเห็นคุณค่าในตนเองและระดับสุขภาพจิตของผู้สูงอายุในชุมชน ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งสะท้อนให้เห็นว่าบทบาทของสหวิชาชีพในการส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนเองกับของผู้สูงอายุเป็นเรื่องสำคัญ เพื่อส่งเสริมการรับรู้คุณค่าในตนเองนำไปสู่การมีสุขภาพจิตที่ดีมากขึ้น หากมี

ภาวะสุขภาพจิตที่ดีบุคคลนั้นก็สามารถดำเนินชีวิตประจำวันได้อย่างเป็นปกติสุข และสามารถปรับตัวเพื่ออยู่ร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี เป็นที่ยอมรับของสังคม หรือเป็นผู้ที่มีความสมดุลระหว่างตนกับสังคม ตารางต่อไปนี้เป็นการแสดงแผนภูมิการปฏิบัติงานในชุมชนของเครือข่ายจิตอาสาและทีมสหวิชาชีพในพื้นที่ เพื่อเน้นว่ารูปแบบการปฏิบัติงานรูปแบบสหวิชาชีพที่มีหลายฝ่ายร่วมกันมีความสำคัญ เพราะจำเป็นต้องอาศัยความเชี่ยวชาญของแต่ละศาสตร์ ตามการให้ข้อมูลของ P01 ว่า

“เราต่างมีความถนัดต่างกัน เมื่อมารวมกันทำงานเป็นทีมจึงสามารถแก้ปัญหา ได้อย่างรวดเร็ว โดยเราจะสื่อสารกันเป็นชั้น ๆ แต่บางกรณีที่มีปัญหาใหญ่จริง ๆ และอาการไม่ดีขึ้น ทุกคนจะมาประชุมและหาทางออกร่วมกัน และหากมีกรณีฉุกเฉินก็จะมีการลงพื้นที่ทันที อย่างไรก็ตาม การดูแลผู้ป่วยสุขภาพจิตนั้น เราจะไม่เข้าไปที่ละหลายคน เพราะจะมีการต่อต้านจากคนไข้ ซึ่ง อสม. ที่รับเป็นเจ้าภาพในการดูแลคนป่วย จะเป็นบุคคลที่ใกล้ชิดกับผู้ป่วยและญาติมากที่สุด (P01 สัมภาษณ์ 15 พฤศจิกายน 2563)”

ข้อความข้างต้นเป็นที่มาของการเริ่มต้นของเครือข่ายจิตอาสาดูแลผู้สูงอายุ ในพื้นที่เทศบาลตำบลปลักแรด ผ่านการมีส่วนร่วมของภาคีส่วนต่าง ๆ ของสังคมและชุมชน ร่วมมือกันภายใต้การดำเนินการของทั้งเทศบาลตำบลปลักแรด และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลปลักแรด

จากการสัมภาษณ์ ทีมสหวิชาชีพประจำ รพ.สต. ปลักแรด ผู้วิจัยมีข้อค้นพบประการสำคัญว่า “ทุนชุมชน” ของพื้นที่เทศบาลตำบลปลักแรด มีส่วนสำคัญในการสร้างทีมสหวิชาชีพที่เข้มแข็งและสามารถสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชน และมีอาสาสมัครมีจิตสาธารณะจำนวนมากพร้อมใจเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ดูแลและส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุ

เบื้องหลังการพัฒนาทีมสหวิชาชีพที่เข้มแข็งในครั้งนี้ ผู้วิจัยพบว่ามีกลไกสำคัญที่สามารถดึงดูดความสนใจของชุมชนในการเข้าร่วมทีมคือ “รพ.สต.” เนื่องจากโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลล็กแรดนั้นมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับชาวบ้าน เนื่องจากผู้อำนวยการ รพ.สต. ให้ความสำคัญกับสภาพชีวิตทั้งด้านกาย จิต และสังคม ของชาวบ้านในตำบลทุก ไม่เฉพาะเรื่องการเจ็บไข้ได้ป่วยทางสุขภาพ สะท้อนว่าผู้นำองค์กรที่มีความใกล้ชิดกับชุมชนอย่าง รพ.สต. สำคัญมากต่อการสร้างการมีส่วนร่วมของชาวบ้านให้เกิดขึ้นได้จริงอย่างยั่งยืน

นอกจากนี้เครือข่ายจิตอาสาและผู้สูงอายุในพื้นที่เทศบาลตำบลล็กแรดนั้น มีกิจกรรมที่เน้นการมีส่วนร่วมให้กับผู้สูงอายุในหลากหลายรูปแบบ ตามทฤษฎีการมีส่วนร่วม (Participation) ที่มุ่งเน้นการเห็นพ้องกันเรื่องความต้องการและทิศทางของการเปลี่ยนแปลงและความเห็นพ้องต้องกัน จนเกิดความคิดริเริ่มโครงการเพื่อการปฏิบัติ เหตุผลเบื้องต้นของการที่มีคนมาร่วมกัน จะต้องตระหนักว่าปฏิบัติการหรือการกระทำทั้งหมดที่ทำโดยกลุ่มหรือในนามกลุ่มกระทำผ่านองค์กร (Organization) ดังนั้นองค์กรต้องเป็นเสมือนตัวนำให้บรรลุถึงการเปลี่ยนแปลง (ยุพาพร รูปงาม, 2545, น. 5) ในพื้นที่เทศบาลตำบลล็กแรดมีแนวทางการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเห็นคุณค่าในตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดการเห็นคุณค่าในตนเองว่า การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นส่วนหนึ่งของมโนภาพแห่งตน เป็นปริมาณคุณค่าที่เราให้กับตนเอง ซึ่งได้จากการเรียนรู้จากผู้อื่นและกลายเป็นส่วนสะท้อนว่าบุคคลอื่นยอมรับเราอย่างไร หรือความคิดที่เรามองเห็นจากการที่ผู้อื่นเห็นคุณค่าในตัวเรา นอกจากนี้ Lindgren and Harvey (1981) กล่าวว่า มโนภาพแห่งตน (Self – Concept) มีลักษณะเป็นหน่วยรวมของความคิดที่มีระบบประกอบด้วยการรับรู้คุณลักษณะของสิ่งที่เป็น “ตัวตน” และการรับรู้ความสัมพันธ์ที่ “ตัว

ฉัน” มีกับผู้อื่นและสิ่งอื่นรวมทั้งค่านิยมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้เหล่านี้ เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นได้ทั้งในขณะรู้ตัวและไม่รู้ตัว การรับรู้ตนเองจะเป็น ในแง่ของความสามารถ คุณค่า ค่านิยม ข้อจำกัด เป็นต้น ในเทศบาลตำบล ปลักแรดมีรูปแบบการดูแลสุขภาพพระยาวัยด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

การเยี่ยมบ้านของเครือข่ายสุขภาพชุมชน

การเยี่ยมบ้านเป็นเครื่องมือหนึ่งที่สำคัญสำหรับการสร้างความตระหนัก เห็นในคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุ การวิจัยพบว่าเครือข่ายจิตอาสาสุขภาพ ผู้สูงอายุในพื้นที่ปลักแรด ทำหน้าที่สอดส่องดูแลสุขภาพของคนในชุมชน หากพบว่า มีผู้ป่วยจิตเวช มีผู้สูงอายุติดเตียง หรือการเจ็บป่วยอื่น ๆ จะแจ้ง เจ้าหน้าที่ประจำ รพ.สต. ปลักแรดเพื่อดำเนินการเข้าสู่ระบบต่อไป ตามการ ให้ข้อมูลของ P03 ว่า

“เริ่มจากงาน อสม. ที่ดูแลคนในชุมชนที่เป็นผู้สูงอายุ และวันหนึ่งเรา เดินลงไปชุมชนแล้วพบว่าผู้ป่วยติดเตียงไม่ได้มารับยาเลย จนเกิด Long-term care ในปี 2561 ทำให้เรามี Care Plan ได้ลงไปเยี่ยมผู้สูงอายุติดเตียง ได้ใกล้ชิดเขามากขึ้น (สัมภาษณ์ P03 15 พฤศจิกายน 2563)”

จากข้อมูลข้างต้น สามารถวิเคราะห์ได้ว่า ระบบการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ ในระดับท้องถิ่นมีพัฒนาการเรื่อยมาจากอดีตที่ให้บริการแก่ประชาชนแบบ รวมศูนย์ กล่าวคือ จากอดีตที่ผู้ใช้บริการต้องเดินทางไปรับบริการยังโรงพยาบาล หรือสถานีนอนมัย เกิดเป็นผลวัดด้านการให้บริการที่เน้นการกระจายตัวลงไป ยังหมู่บ้านมากขึ้นผ่าน อสม. และนโยบายด้านสาธารณสุขชุมชนมูลฐานที่มุ่ง สร้างให้คนในชุมชนระแวกระวังกันเองมากขึ้น จนเกิดเป็นรูปแบบที่ชัดเจน ขึ้นภายใต้นโยบายการดูแลสุขภาพพระยาวัยผู้สูงอายุ (Long-terms Care)

นอกจากนี้ยังเน้นย้ำให้เห็นถึงจิตวิญญาณการเป็นอาสาสมัครของเครือข่ายจิตอาสาและผู้สูงอายุในเทศบาลตำบลปลักแรดว่ามีอุดมการณ์ของผู้ที่จะเป็นอาสาสมัคร กล่าวคือมีสำนึกถึงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองและชุมชน ทางทฤษฎีกล่าวว่า สังคมจะเป็นเช่นนั้นได้ต้องอาศัยกระบวนการจัดการทรัพยากรอย่างเป็นธรรมและแพร่กระจายไปยังคนทุกชั้น ทุกกลุ่มทางสังคมให้มากที่สุดเท่าที่จะสามารถทำได้ ดังนั้นปัจจัยสำคัญที่ทำให้มีจิตวิญญาณของการเป็นอาสาสมัครคือ การเห็นความไม่ยุติธรรมหรือการเอารัดเอาเปรียบ สิ่งที่เกิดขึ้นในสังคมไทย คือการใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่มุ่งเน้นการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ สนับสนุนและส่งเสริมแนวคิดบริโภคนิยมแนวคิดแบบ “อุดมการณ์อาสาสมัคร” กับ “แนวคิดบริโภคนิยม” มาจากคนละฐานความคิดที่อยู่ตรงกันข้ามคือ อุดมการณ์ทางสังคมมุ่งให้เราไปสัมพันธ์กับเพื่อนมนุษย์มีความสุขกับเพื่อนมนุษย์ ในขณะที่ระบบบริโภคนิยมทุนนิยมเป็นระบบที่เอารัดเอาเปรียบ เป็นความสัมพันธ์เชิงอำนาจและผลประโยชน์เฉพาะกลุ่มเท่านั้น และสอนให้หาความสุขตามลำพังตนเองโดยไม่คิดถึงคนอื่น แม้ว่าสังคมบริโภคนิยมจะมีอันตรายมาก แต่ยังไม่หมดหวังเสียทีเดียว เพราะเมื่อถึงเวลาหนึ่งสังคมบริโภคนิยมก็จะพบกับปัญหาด้วยเช่นกัน นั่นคือความเหงา กลไกนี้จะสร้างเงื่อนไขให้เกิดอาสาสมัครในที่สุด

อย่างไรก็ตาม อุดมการณ์อาสาสมัครจะเกิดขึ้นและมีอยู่ได้ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับบุคคลเดียว แต่ต้องยืนอยู่บนความเข้าใจในโลก ความเป็นไปในชีวิตอย่างมีเหตุผล มีเหตุมีผล กระบวนการที่จะเข้าใจความเป็นไปของสังคมคือ การเข้าใจในหลักธรรมคำสอนของศาสนาที่นับถืออยู่ให้แตกฉาน ข้อสำคัญคืออุดมการณ์อาสาสมัครไม่ใช่ความดีอันยิ่งใหญ่แต่เป็นพันธกิจทางใจที่ต้องกระทำ ซึ่งพื้นที่เทศบาลตำบลปลักแรด มีสิ่งดังกล่าวข้างต้นเป็นองค์ประกอบค้ำจุนเครือข่ายอาสาสมัครและผู้สูงอายุให้ดำรงอยู่

กิจกรรมเยี่ยมบ้านของเครือข่ายจิตอาสาพื้นที่เทศบาลตำบลปลักแรด เป็นรูปแบบ Care Giver จากการดำเนินนโยบายการดูแลสุขภาพพระยะยาว (Long-Terms Care) ของกระทรวงสาธารณสุข ทำให้เกิดรูปแบบการดำเนินงานด้านการดูแลสุขภาพพระยะยาวที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น แต่หากย้อนกลับไปในอดีต งานด้านการดูแลผู้สูงอายุเป็นภารกิจหนึ่งที่สำคัญของงานสาธารณสุขชุมชนของไทยอยู่แล้ว หากแต่นโยบาย Long-Terms Care ทำให้เป็นรูปธรรมที่ชัดเจนขึ้นเท่านั้น ตามการให้ข้อมูลของ P01 ว่า

“จริง ๆ แล้วทาง รพ.สต. ให้การดูแลผู้สูงอายุมาตลอดอยู่แล้ว ไม่ได้เป็นเรื่องใหม่แต่อย่างใด แต่การเข้ามาของนโยบาย LTC ทำให้เกิดเครือข่าย และ Care Plan ที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมขึ้น (สัมภาษณ์ P01, 15 พฤศจิกายน 2563)”

นอกจากนี้ นโยบายการดูแลสุขภาพพระยะยาวของผู้สูงอายุในเทศบาลตำบลปลักแรด ยังสะท้อนการโอบอุ้มกันของชุมชน ส่งผลต่อการสร้างคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุตามการให้ข้อมูลของ P03 ว่า

“เขาจะบอกว่า เวลาอยากให้มาทุกวัน เขารู้สึกผ่อนคลาย ลูกเขาไปนากลางวันก็ไม่มีคนกินข้าวด้วย เราก็ไปกินข้าวกับเขา เขาก็ผ่อนคลายได้เล่าเรื่องราวเก่า ๆ คนแก่ส่วนมากชอบเล่าเรื่องเก่า ๆ เราก็เป็นผู้ฟังที่ดี (สัมภาษณ์ P03 15 พฤศจิกายน 2563)”

“ตั้งแต่มานี้รู้สึกดี ตอนเย็นลูกกลับมา ก็บอกเขา บางวันเรามาไม่ได้ เพราะเราต้องไปเยี่ยมคนอื่น ๆ ด้วย ก็มาทุกวันไม่ได้ (สัมภาษณ์ P03 15 พฤศจิกายน 2563)”

ผู้สูงอายุกับกิจกรรมทางสังคม

การสนับสนุนให้ผู้สูงอายุทำกิจกรรมทางสังคม นับเป็นกิจกรรมหนึ่งที่มีส่วนช่วยให้ผู้สูงอายุเห็นคุณค่าในตัวเอง เป็นกิจกรรมที่ รพ.สต. ปลักแรด สนับสนุนให้ผู้สูงอายุได้ใช้ศักยภาพในตัวเองให้เกิดประโยชน์ สะท้อนผ่านการตั้งชมรมผู้สูงอายุในพื้นที่ ทำให้ผู้สูงอายุมีบทบาท เป็นการเพิ่มคุณค่า ให้กับผู้สูงอายุในมิติใหม่ ตามการให้ข้อมูลของ P03 ว่า

“ผู้สูงอายุหลายคนอยากมารวมตัวกันในกิจกรรมต่าง ๆ ที่ให้ความรู้ด้านสุขภาพ เล่นเกม มีกิจกรรมสำหรับคนแก่ มีการฝึกสมองให้จำ นับนิ้ว บางคนไม่มีรายชื่อก็มาขอเข้าร่วมด้วย (สัมภาษณ์ P03 15 พฤศจิกายน 2563)”

นอกจากนี้ ยังมีการรวมกลุ่มผู้สูงอายุไปเป็นอาสาสมัครในศูนย์เด็กเล็ก ชุมชน เป็นการกระตุ้นให้เกิดความแน่นแฟ้นระหว่างวัยสูงอายุและวัยเด็ก ระดับก่อนประถมศึกษา นับเป็นความร่วมมือระดับชุมชนที่มุ่งสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุ และยังเป็นการใช้องค์ความรู้ที่อยู่ในตัวผู้สูงอายุให้เกิดคุณค่าต่อคนรุ่นหลังในชุมชนอีกด้วย

อย่างไรก็ตาม ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาของ รพ.สต. ปลักแรดสะท้อนว่า ยังมีลักษณะหลากหลาย ทั้งในลักษณะที่ดำเนินการเข้มแข็ง และไม่เข้มแข็ง ขึ้นอยู่กับบริบทแวดล้อมต่าง ๆ ทำให้ภาพรวมไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ในปีที่ผ่านมามีปัญหาการเข้าถึงผู้สูงอายุ เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่โควิด-19

ฉะนั้น สามารถอธิบายได้ว่า กิจกรรมทางสังคมยังเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่บุคคลเห็นคุณค่าในตัวเองต่ำหรือมีความรู้สึกไม่ดีต่อตนเองอาจเสมือนเป็นผู้บกพร่องทางบุคลิกภาพ เป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่พฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพ ทำให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตอยู่อย่างมีคุณค่าและสามารถบ่งชี้คุณภาพชีวิตของบุคคลได้

ว่าเป็นอย่างไร บุคคลจะแสดงระดับของการเห็นคุณค่าในตนเองที่แตกต่างกันออกมาโดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวด้วยลักษณะท่าทาง น้ำเสียง คำพูดและการกระทำ บุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองในระดับสูงจะสามารถสร้างสรรค์ความคิดหรือการกระทำที่จะเผชิญความเครียดต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การเห็นคุณค่าในตนเองยังเป็นปัจจัยสำคัญในการปรับตัวทางอารมณ์ทางสังคมและทางการเรียนรู้เป็นจุดเริ่มต้นของการรับรู้ชีวิตที่มีผลต่อความคิด ความปรารถนา ค่านิยม อารมณ์และการตั้งเป้าหมายในชีวิตของแต่ละบุคคลอันมีผลต่อการแสดงพฤติกรรม จนกระทั่งกลายเป็นลักษณะของบุคลิกภาพและการประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวทั้งในชีวิต ดังนั้นการเห็นคุณค่าในตนเองจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะพัฒนาบุคคลไปสู่การเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ได้ในที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ในฐานะทีมสหวิชาชีพเครือข่ายจิตอาสาในชุมชน ควรวางแผนการดำเนินงานของเครือข่ายจิตอาสาท่ามกลางบริบทสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่ เนื่องจากเป็นปัจจัยเพิ่มความรู้สึกกังวลและโดดเดี่ยวให้แก่ผู้สูงอายุ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ต้องทบทวนและวางแผนเพื่อรับมือสถานการณ์ในภายภาคหน้า โดยเน้นการบูรณาการในรูปเครือข่ายจิตอาสาต่อไป

บรรณานุกรม

กระทรวงสาธารณสุข. (2558). *คู่มือแนวทางการดำเนินงานตำบลจัดการสุขภาพ 5 กลุ่มวัยแบบบูรณาการโดยตำบล LTC เป็น Entry point*. นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข.

The Integration of Self-Esteem Encouragement for Elderly in 21st through the Voluntary Caregiver-Eldercare Model: The Case of Plak Raet Municipal District, Bang Rakam District,

ปริญญ หวันเหล็ม. (2562). สหวิชาชีพกับการประกอบสร้างแนวทางการ
ดูแลสุขภาพพระยะยาวเทศบาลตำบลพลายชุมพล อำเภอเมือง
พิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูล
สงคราม.

วรรณเพ็ญ ประสิทธิ์. (2550). ปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับองค์ประกอบ
ย่อยของการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาใน
ปีที่ 3 โรงเรียนสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพ
มหานคร. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.

วิภาวี วงษ์อนันต์นนท์. (2552). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการเห็นคุณค่าใน
ตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามุทพรปราการ เขต 1. ปริญญานิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศศิพัฒน์ ยอดเพชร. (2552). บูรณาการระบบการดูแลระยะยาวสำหรับ
ผู้สูงอายุไทย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เจฟริน 2.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2556). การ
คาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. 2553-2583.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เดือนตุลาคม.

Aronson, E., Wilson, T. D., & Akert, R. M. (2007). *Social
Psychology* (6th ed). Upper Saddle River, NJ: Pearson.

Bandura, A. (1986). *A Social Foundation of thought and Action:
A Social Cognitive Theory*. New Jersey: Prentice-Hall.

Branden, N. (1969). *The Psychology of Self-Esteem*. Los Angeles:
Nash Publishing.

- Coopersmith, S. (1984). *SEI: Self-esteem Inventories*. California: Psychologist Press Inc.
- Lindgren, H. C., & Harvey, J. H. (1981). *An introduction to social psychology*. St. Louis: Mosby.
- McMillan, J. H., Singh, J., & Simonetta, L. G. (1995). *Self-Oriented Self-Esteem Self-Destruct The Psychology of Being Human*. New York: Wiley.
- Rowan, J. (1998). Maslow amended. *Journal of humanistic psychology*, 38(1), 81-92.

การประเมินมาตรฐานคุณภาพและกำหนดกลยุทธ์ ของสวนสนุกดรีมเวิลด์

คมสิทธิ์ เกียนวัฒนา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์

คณะวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

komsit@g.swu.ac.th

รับบทความ: 28 พฤษภาคม 2564

แก้ไขบทความ: 25 กันยายน 2564

ตอบรับบทความ: 11 ตุลาคม 2564

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินมาตรฐานคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวเพื่อนันทนาการ วิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) และกำหนดกลยุทธ์โดยใช้เมทริกซ์ทาวส์ (TOWS Matrix) สำหรับพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของสวนสนุกดรีมเวิลด์ งานวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจพื้นที่ ประชุมกลุ่ม และการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้กระบวนการวิเคราะห์แก่นสาระ กลุ่มตัวอย่าง คือนักท่องเที่ยวชาวไทย นักวิชาการทางด้านการท่องเที่ยว และเจ้าหน้าที่ของสวนสนุกดรีมเวิลด์ จำนวนทั้งสิ้น 45 คน ผลการวิจัยพบว่า ผลประเมิน

มาตรฐานคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวเพื่อนันทนาการของสวนสนุกดรีมเวิลด์ จังหวัดปทุมธานี เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบหลักทั้ง 3 องค์ประกอบ สวนสนุกดรีมเวิลด์ผ่านทุกดัชนีชี้วัดที่เกี่ยวข้องอยู่ในระดับดีเยี่ยม นอกจากนี้กลยุทธ์สำหรับพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) กลยุทธ์เชิงรุก: การพัฒนาการตลาดท่องเที่ยวสวนสนุก 2) กลยุทธ์เชิงป้องกัน: การปรับปรุงการจัดการเพื่อลดต้นทุนและรองรับสถานการณ์ในอนาคต 3) กลยุทธ์เชิงแก้ไข: การปรับปรุงภาพลักษณ์ทางการท่องเที่ยวและ 4) กลยุทธ์เชิงรับ: การเตรียมแผนรับการเปลี่ยนแปลงของโลก

คำสำคัญ: มาตรฐานคุณภาพ, แหล่งท่องเที่ยวเพื่อนันทนาการ, สวนสนุก

Quality Standard Assessment and Determining the Strategy of Dream World Park

Komsit Kieanwatana

Assistant Professor, Ph.D., Lecturer

Faculty of Environmental Culture and Ecotourism,

Srinakharinwirot University

komsit@g.swu.ac.th

Received: May 28, 2021

Revised: September 25, 2021

Accepted: October 11, 2021

Abstract

The purpose of this qualitative research was to assess the quality of standards for recreational attractions, analyzing SWOT analysis, formulation of strategies for improving the Dream World Park's operational efficiency using TOWS matrix. Fieldwork surveys, focus groups, and in-depth interviews were used to gather data. Data were analyzed using thematic analysis. The 45 samples included Thai tourists, tourism scholars, and Dream World Park's staffs. According to the findings of the study, Dream World Park

passed all the required scorecards at excellent levels when evaluating all three primary components when assessing the quality standards for recreational attractions. Among the strategies for improving operational efficiency were the proactive strategy of developing theme park tourism marketing, the preventive strategy of improving management to reduce costs and support the future situation, the modified strategy of improving the tourism image, and the passive strategy of preparing the world change plan.

Keywords: Quality standard, Recreational attraction, Theme park

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวไทยถือเป็นรายได้หลักที่เข้ามาสู่ประเทศ ช่วยทำให้ประเทศเกิดการพัฒนาด้านหลายด้าน และยังเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างมากต่อประเทศไทย ทั้งนี้ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (2562) ได้วางเป้าหมายทางการตลาดในการรักษาตำแหน่งของประเทศที่สร้างรายได้จากการท่องเที่ยวสูงสุด ติดอันดับ 1 ใน 6 ของโลก และเพิ่มเป้าหมายด้านการสร้างความยั่งยืนทางการท่องเที่ยว ดังนั้น อุตสาหกรรมท่องเที่ยวจึงเป็นแหล่งที่มาของเงินตราต่างประเทศที่สำคัญ เมื่อพิจารณาด้านธุรกิจ ในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวนั้นพบว่า การท่องเที่ยวเป็นอุตสาหกรรมที่ประกอบด้วยธุรกิจหลายประเภท ทั้งที่เกี่ยวข้องโดยตรง ได้แก่ ด้านการขนส่ง ที่พัก อาหาร และธุรกิจนำเที่ยว ซึ่งผลผลิตหลักที่นักท่องเที่ยวซื้อโดยตรง คือ บริการ และที่เกี่ยวข้องทางอ้อม เช่น การผลิตสินค้า รวมถึงการซื้อสินค้าและการบริการ เป็นต้น (ทิพวรรณ พุ่มมณี, 2561) แหล่งท่องเที่ยวถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อแรงจูงใจในการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยว ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีทรัพยากรท่องเที่ยวที่หลากหลาย โดยมีแหล่งท่องเที่ยวเพื่อนันทนาการ (Recreational Attraction) ที่โดดเด่น แหล่งท่องเที่ยวเพื่อนันทนาการในประเทศไทยมีด้วยกันหลายประเภทและหลายแห่ง กล่าวได้ว่าเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มนุษย์สร้างขึ้น เพื่อการพักผ่อน เสริมสร้างสุขภาพ ให้ความสนุกสนานรื่นรมและความบันเทิง และการศึกษาหาความรู้ แม้ไม่มีความสำคัญในแง่ประวัติศาสตร์ โบราณคดี ศาสนา หรือศิลปวัฒนธรรม แต่มีลักษณะเป็นแหล่งท่องเที่ยวร่วมสมัย เช่น ย่านบันเทิงหรือสถานบันเทิง สวนสัตว์ สวนสนุกและสวนสาธารณะลักษณะพิเศษ สวนสาธารณะ และสนามกีฬา เป็นต้น (การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2553)

ด้วยการเติบโตของอุตสาหกรรมท่องเที่ยวของประเทศไทย ประกอบกับความสำคัญของแหล่งท่องเที่ยวเพื่อนันทนาการนั้น กรมการท่องเที่ยว กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา จึงได้กำหนดกรอบหรือเกณฑ์ มาตรฐานคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวเพื่อนันทนาการที่ชัดเจน สำหรับให้หน่วยงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดูแลแหล่งท่องเที่ยวได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบ มาตรฐานแหล่งท่องเที่ยว เพื่อยกระดับมาตรฐานในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวของตน จึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของ ประเทศไทย (สำนักพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว, 2552) โดยมาตรฐานคุณภาพ แหล่งท่องเที่ยวเพื่อนันทนาการมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1) ศักยภาพในการดึงดูดใจด้านการท่องเที่ยว ได้แก่ ระดับเทคโนโลยีในแหล่งท่องเที่ยว ความสนุกสนาน ตื่นเต้น เร้าใจ 2) ศักยภาพในการจัดการด้านการบริการ ความสะดวกในการเข้าถึง ไม่ว่าจะเป็นความเหมาะสมด้านที่ตั้งของแหล่งท่องเที่ยว โดยต้องอยู่ห่างไกลจากพื้นที่ที่มีความเปราะบางทางธรรมชาติและ วัฒนธรรม เพื่อให้การดำเนินการของแหล่งท่องเที่ยวเกิดผลกระทบต่อพื้นที่ โดยรอบน้อยที่สุด และความพร้อมของสิ่งอำนวยความสะดวกภายในแหล่งท่องเที่ยว และความสามารถในการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยว และ 3) ศักยภาพในการรองรับด้านการท่องเที่ยวและการบริหารจัดการ ทั้งในด้าน ของความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของนักท่องเที่ยวและการจัดการด้าน สิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ ในแต่ละองค์ประกอบจะมีหลักเกณฑ์และดัชนีชี้วัดในการ พิจารณาความมีศักยภาพ ความมีประสิทธิภาพ และความมีคุณภาพ เพื่อใช้ ประเมินมาตรฐานของแหล่งท่องเที่ยวเพื่อนันทนาการนั้นด้วย (กรมการ ท่องเที่ยว, 2557)

สวนสนุกดรีมเวิลด์ก่อตั้งโดยบริษัท อะมิวส์เม้นท์ ครีเอชัน จำกัด เปิดให้บริการครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ. 2536 เป็นสถานที่ท่องเที่ยวพักผ่อนประเภทสวนสนุกที่มีความบันเทิงมากมาย สวนสนุกดรีมเวิลด์ เป็นสวนสนุกรูปแบบเฉพาะ (Theme Parks) สร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิดที่จะปรับปรุงสิ่งที่นำเสนอในด้านความสนุกเพลิดเพลินให้เป็นศูนย์รวมความบันเทิงที่มีสาระให้นักท่องเที่ยวได้มีประสบการณ์พิเศษที่ให้ทั้งความสนุกสนาน ความเพลิดเพลิน ความตื่นเต้น และสาระความรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นพิเศษ โดยสวนสนุกดรีมเวิลด์มีนโยบายที่จะพัฒนาและปรับปรุงอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นเครื่องเล่นที่แปลกใหม่ บรรยากาศที่สดใส การแสดงที่น่าตื่นตาตื่นใจ ประกอบกับการพัฒนาทางด้านบุคลากรให้มีคุณภาพ ส่งผลให้สวนสนุกดรีมเวิลด์ได้รับความนิยมอย่างรวดเร็ว จนทำให้กลายเป็นแหล่งท่องเที่ยวเพื่อนันทนาการประเภทสวนสนุกที่ได้รับความนิยมอย่างมาก (ยูเรศ มาชอริ, 2552; กุณทิญา จิรทิวาวัช, 2560; อนุชิต ทองหุ้ม และพัชรหทัย จารุทวีผลนุกูล, 2563)

จากความสำเร็จดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการประเมินมาตรฐานคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวเพื่อนันทนาการของสวนสนุกดรีมเวิลด์ และนำเสนอกลยุทธ์สำหรับการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของสวนสนุกดรีมเวิลด์ ทั้งนี้ เพื่อจะได้นำเสนอผลการศึกษาต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง และนำข้อมูลไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาในด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับพฤติกรรมของกลุ่มลูกค้าเป้าหมายของสวนสนุกดรีมเวิลด์และบริบทสังคมในปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาและประเมินมาตรฐานคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวเพื่อนันทนาการของสวนสนุก
2. เพื่อวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) และกำหนดกลยุทธ์โดยใช้เมทริกซ์ทาวส์ (TOWS Matrix) สำหรับพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของสวนสนุก

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1. ความหมายของสวนสนุกและการตรวจประเมินมาตรฐาน

คุณภาพแหล่งท่องเที่ยวเพื่อนันทนาการ

สวนสนุกเป็นแหล่งนันทนาการท่องเที่ยวประเภทมนุษย์สร้างขึ้น โดยมีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ดังนี้

สมบัติ กาญจนกิจ (2557) ได้ให้ความหมายไว้ว่า อิมพาร์คหรืออุทยานแนวคิด เกิดจากการพัฒนาของสวนสนุก แต่ถูกปรับปรุงให้เป็นศูนย์รวมความบันเทิงในครอบครัว และเชิญชวนให้ผู้เข้าร่วมมีประสบการณ์ในเรื่องที่พิเศษ และยุคประวัติศาสตร์ในบรรยากาศแฟนตาซี

กรมการท่องเที่ยว (2557) ได้ให้ความหมายของสวนสนุกว่า สวนสนุกเป็นสถานที่ที่มนุษย์สร้างขึ้น เพื่อความบันเทิงและความสนุกสนานเพลิดเพลิน โดยมีการจัดเครื่องเล่น กิจกรรมเร็นเริง การละเล่น และการแสดงต่าง ๆ เพื่อสร้างความเพลิดเพลินให้แก่ผู้เข้าชมและมีการเปลี่ยนแปลง

กรมการท่องเที่ยว (2557) เล็งเห็นความสำคัญของการกำหนดกรอบหรือเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวเพื่อนันทนาการที่ชัดเจนสำหรับให้หน่วยงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดูแลแหล่งท่องเที่ยวได้

นำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบมาตรฐานแหล่งท่องเที่ยว เพื่อยกระดับมาตรฐานในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว โดยกำหนดองค์ประกอบพื้นฐานสำหรับประเมินมาตรฐานแหล่งท่องเที่ยวเพื่อนันทนาการไว้ 3 ด้าน ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 ศักยภาพในการดึงดูดใจด้านการท่องเที่ยว หมายถึง การที่แหล่งท่องเที่ยวมีจุดดึงดูดความสนใจที่สามารถสร้างความประทับใจและความพึงพอใจให้นักท่องเที่ยว มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณา 4 ด้าน ได้แก่ ระดับเทคโนโลยีในแหล่งท่องเที่ยว การสร้างความประทับใจให้นักท่องเที่ยว ศักยภาพในการจัดการด้านการบริการ และการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว

องค์ประกอบที่ 2 ศักยภาพในการรองรับด้านการท่องเที่ยว หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีส่วนช่วยเสริมแหล่งท่องเที่ยวนั้น ๆ ให้มีความสำคัญและมีความเหมาะสมในการจัดการท่องเที่ยว ซึ่งเกณฑ์สำหรับประเมินศักยภาพในการรองรับด้านการท่องเที่ยวของแหล่งท่องเที่ยวเพื่อนันทนาการ ได้แก่ ความเหมาะสมด้านที่ตั้งของแหล่งท่องเที่ยว และความเหมาะสมของสิ่งอำนวยความสะดวกภายในแหล่งท่องเที่ยว

องค์ประกอบที่ 3 การบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว หมายถึง ความสามารถในการควบคุมดูแล การดำเนินงาน และการจัดการแหล่งท่องเที่ยว ซึ่งแหล่งท่องเที่ยวเพื่อนันทนาการมีเกณฑ์ประเมินมาตรฐานคุณภาพด้านการบริหารจัดการ 4 ด้าน ได้แก่ การจัดการด้านความปลอดภัย การจัดการด้านสิ่งแวดล้อม การให้ความรู้และการบริการข้อมูล และการจัดการด้านเศรษฐกิจสังคม

2. เมททริกซ์ทาวซ์ (TOWS Matrix) เพื่อกำหนดกลยุทธ์ (David, 1999)

2.1 กลยุทธ์ SO (SO strategy) เป็นสถานการณ์ที่ต้องการสูงสุด โดยบริษัทใช้จุดแข็งและข้อได้เปรียบของโอกาส

2.2 กลยุทธ์ WO (WO strategy) คือ ความพยายามที่จะให้เกิดจุดอ่อนต่ำสุดและโอกาสสูงสุด ดังนั้น ธุรกิจที่มีจุดอ่อนในบางกรณีอาจจะพัฒนาองค์การหรือต้องการความสามารถเฉพาะอย่างจากภายนอก มีทางเลือกที่เป็นไปได้เพื่อสร้างข้อได้เปรียบของโอกาสจากสภาพแวดล้อมภายนอก ในกรณีนี้ บริษัทจะพยายามแก้ไขสิ่งที่เป็จุดอ่อนแล้วจึงปรับกลยุทธ์เพื่อสร้างข้อได้เปรียบจากโอกาส

2.3 กลยุทธ์ ST (ST strategy) ถือเกณฑ์จุดแข็งขององค์การที่เกี่ยวข้องกับอุปสรรคจากสภาพแวดล้อม เป้าหมายคือทำให้เกิดจุดแข็งสูงสุดและมีอุปสรรคต่ำสุด ดังนั้น บริษัทจะใช้จุดแข็งเพื่อหลีกเลี่ยงหรือเอาชนะอุปสรรคให้ได้

2.4 กลยุทธ์ WT (WT strategy) คือ เป้าหมายที่สร้างจุดแข็งและอุปสรรคต่ำสุด ซึ่งต้องการให้บริษัทใช้รูปแบบการร่วมลงทุน การลดค่าใช้จ่าย และการเลิกผลิตผลิตภัณฑ์ที่ไม่มีกำไร ในกรณีนี้ บริษัทจะใช้กลยุทธ์การตัดทอน เช่น การเลิกกิจการ การถอนผลิตภัณฑ์ การรวมบริษัท เป็นต้น

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเฉพาะพื้นที่สวนสนุกดรีมเวิลด์ จังหวัดปทุมธานี โดยเก็บข้อมูลจากนักท่องเที่ยวชาวไทย เจ้าหน้าที่ของสวนสนุกดรีมเวิลด์ และนักวิชาการทางด้านการท่องเที่ยว ทั้งนี้

การวิจัยครั้งนี้เน้นทำการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพแหล่งท่องเที่ยว เพื่อนันทนาการ จำนวน 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ศักยภาพในการดึงดูดใจ ด้านการท่องเที่ยว ศักยภาพในการรองรับด้านการท่องเที่ยว และการบริหารจัดการ (กรมการท่องเที่ยว, 2557) และหลักการจัดการเชิงกลยุทธ์ขององค์กรด้วย 2 กระบวนการ ได้แก่ การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) และการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้เมทริกซ์ทาวส์ (TOWS Matrix) (David, 1999)

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Methods) ร่วมกันของการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่มีการสำรวจพื้นที่และกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การประเมินมาตรฐานคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวเพื่อนันทนาการ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ 1 ผู้ให้ข้อมูลทั่วไป (General Informants) ได้แก่ นักท่องเที่ยวชาวไทยที่ยินยอมเข้าร่วมการวิจัยด้วยความสมัครใจ ผู้วิจัยทำการเลือกกลุ่ม ตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 30 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก ได้แก่ เป็นนักท่องเที่ยวสัญชาติไทยที่มีอายุ 18 ปี ขึ้นไป มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย และสามารถให้ข้อมูลเชิงลึกที่เพียงพอที่จะอธิบาย

ปรากฏการณ์ที่ศึกษาอย่างเต็มใจ ปราศจากการบังคับ (ประไพพิมพ์ สุธีสินนท์ และประสพชัย พสุนนท์, 2559)

กลุ่มที่ 2 ผู้รู้ (Key Informants) ได้แก่ นักวิชาการทางด้านการท่องเที่ยว จำนวน 3 คน

กลุ่มที่ 3 ผู้ปฏิบัติ (Casual Informants) ได้แก่ เจ้าหน้าที่ของสวนสนุกดิเอ็มวีเวิลด์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 12 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบตรวจประเมินมาตรฐานคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวเพื่อนันทนาการ แบบสัมภาษณ์ และแบบสรุปผลการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยพัฒนาจากคู่มือการตรวจประเมินมาตรฐานคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวเพื่อนันทนาการ (กรมการท่องเที่ยว, 2557) เพื่อนำข้อมูลมากำหนดขอบเขต เนื้อหา และคำถามของเครื่องมือวิจัย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยระยะที่ 1 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลวิจัยด้วยตนเองและทีมงานในวันที่ 9 มีนาคม 2564 ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยนำกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และ 2 จำนวน 33 คน เดินทางสำรวจพื้นที่สวนสนุกดิเอ็มวีเวิลด์ จังหวัดปทุมธานี โดยกลุ่มตัวอย่างทุกคนต้องทำการประเมินมาตรฐานคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวเพื่อนันทนาการเมื่อกลุ่มตัวอย่างทำการประเมินรายบุคคลเสร็จสิ้นแล้ว ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลโดยการสนทนากลุ่ม เพื่อหาข้อสรุปร่วมกันและจดบันทึกตามประเด็นหลักในการสนทนากลุ่ม หลังจากนั้น ขั้นตอนสุดท้าย คือ การทวนผลประเด็น

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ให้กลุ่มตัวอย่างตรวจสอบคำตอบอีกครั้ง และลงมติเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อสรุปของผลการวิจัยก่อนจบการสนทนากลุ่ม

ขั้นตอนที่ 2 การสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 3 จำนวน 12 คน เป็นรายบุคคล เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาสนับสนุนข้อมูลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลขั้นที่ 1 ในขั้นตอนแรก ผู้วิจัยได้ชี้แจงรายละเอียดงานวิจัยและขออนุญาตบันทึกเสียงการสัมภาษณ์ก่อนการสัมภาษณ์ นอกจากนี้ ได้จัดบันทึกตามประเด็นหลักในแบบสัมภาษณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างข้อสรุปจากการถอดความ การวิเคราะห์ความคิดเห็นในประเด็นที่เหมือนกันหรือสอดคล้องกัน และจัดลำดับความสำคัญตามข้อคิดเห็นด้วยกระบวนการวิเคราะห์แก่นสาระ (Thematic analysis) การศึกษาครั้งนี้มีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation Technique) เมื่อได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์และการจดบันทึกมาแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องเพียงพอและความเชื่อถือได้ของข้อมูลว่าจะสามารถตอบปัญหาของการศึกษาได้อย่างครบถ้วน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) ซึ่งจะทำการพิสูจน์ว่าข้อมูลที่ได้มานั้นถูกต้องเพื่อให้ได้ข้อมูลที่แท้จริงและตอบปัญหาการวิจัย โดยการตรวจสอบแหล่งข้อมูลพิจารณาในแหล่งบุคคล ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ใช้การตรวจสอบจากแหล่งบุคคลมากที่สุด โดยการสอบถามข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างหลายกลุ่มในคำถามเดียวกัน เพื่อเป็นการยืนยันข้อมูลที่ได้รับว่ามีความถูกต้องหรือไม่ หลังจากนั้น นำผลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาให้คะแนนตามแบบประเมินมาตรฐานคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวเพื่อนันทนาการ ทั้งนี้ ในการกำหนดระดับมาตรฐานคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวเพื่อนันทนาการ

นั้น จะนำคะแนนที่ได้ไปเทียบระดับมาตรฐานที่กำหนดไว้ (กรมการท่องเที่ยว, 2557) ดังนี้

**ตารางที่ 1 การกำหนดระดับมาตรฐานคุณภาพแหล่งท่องเที่ยว
เพื่อนันทนาการ**

ค่าคะแนน (ร้อยละ)	ระดับมาตรฐาน	สัญลักษณ์
81 ขึ้นไป	ดีเยี่ยม	★★★★★
71-80	ดีมาก	★★★★
61-70	ดี	★★★
51-60	ปานกลาง	★★
50 หรือน้อยกว่า	ต่ำ	★

**ระยะที่ 2 การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) และ
การกำหนดกลยุทธ์โดยใช้เมทริกซ์ทาวส์ (TOWS Matrix)**

ผู้วิจัยนำผลการวิจัยที่ได้รับจากระยะที่ 1 มาวิเคราะห์การวิเคราะห์สถานะแวดล้อมด้วยปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร (SWOT Analysis) หลังจากนั้น นำข้อมูลจากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกมากำหนดกลยุทธ์โดยใช้การจับคู่ จำแนกออกเป็น 4 กลยุทธ์ ดังนี้

1. จับคู่จุดแข็งภายใน (S) กับโอกาสภายนอก (O) เพื่อกำหนดกลยุทธ์ SO หรือกลยุทธ์เชิงรุก
2. จับคู่จุดแข็งภายใน (S) กับอุปสรรคภายนอก (T) เพื่อกำหนดกลยุทธ์ ST หรือกลยุทธ์เชิงป้องกัน

3. จับคู่จุดอ่อนภายใน (W) กับโอกาสภายนอก (O) เพื่อกำหนดกลยุทธ์ WO หรือกลยุทธ์เชิงแก้ไข

4. จับคู่จุดอ่อนภายใน (W) กับอุปสรรคภายนอก (T) เพื่อกำหนดกลยุทธ์ WT หรือกลยุทธ์เชิงรับ

ผลการศึกษา

ตอนที่ 1 การประเมินมาตรฐานคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวเพื่อนันทนาการ

ผลการศึกษาตามหลักเกณฑ์การกำหนดมาตรฐานแหล่งท่องเที่ยวเพื่อนันทนาการ จำนวน 3 องค์ประกอบหลัก มีรายละเอียด ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ศักยภาพในการดึงดูดใจด้านการท่องเที่ยว

สวนสนุกดรีมเวิลด์เป็นแหล่งท่องเที่ยวเพื่อนันทนาการที่มีจุดดึงดูดความสนใจที่สามารถสร้างความประทับใจและความพึงพอใจให้นักท่องเที่ยว สามารถรองรับนักท่องเที่ยวได้ทุกเพศทุกวัย อีกทั้งยังมีศักยภาพในด้านการบริการและการจัดการการท่องเที่ยว ไม่ว่าจะเป็นความสามารถในการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว ความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินและความหลากหลายทางด้านกิจกรรมการท่องเที่ยวภายในสวนสนุก

สำหรับองค์ประกอบด้านศักยภาพในการดึงดูดใจด้านการท่องเที่ยวของสวนสนุกดรีมเวิลด์แห่งนี้ มีผลตามหลักเกณฑ์พิจารณา 4 ด้านย่อย ได้แก่

1. ระดับเทคโนโลยีในแหล่งท่องเที่ยว

สวนสนุกดรีมเวิลด์มีการให้บริการทางด้านเทคโนโลยีที่มีความทันสมัยและความแปลกใหม่ในองค์ประกอบต่าง ๆ ที่นำเสนอให้นักท่องเที่ยว เช่น 4D แอดเวนเจอร์ มีการใช้อุปกรณ์ในการจัดแสดงที่มีความ

สมจริง ผ่านการนำเทคโนโลยีผนวกเข้ากับเครื่องมือที่ทันสมัย แสดงออกผ่านสื่อที่มีการนำเสนอให้นักท่องเที่ยวได้รับความสมจริง พร้อมการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่มีความเป็นเอกลักษณ์และมีความโดดเด่น แสดงให้เห็นถึงการรังสรรค์ความคิดเข้ากับเทคโนโลยีที่มีความก้าวหน้าและความพร้อมภายในสวนสนุก อีกทั้งสวนสนุกดรีมเวิลด์ยังมีการสร้างเครื่องเล่นใหม่ ๆ อยู่เสมอ

2. การสร้างความประทับใจให้แก่นักท่องเที่ยว

สวนสนุกดรีมเวิลด์มีเครื่องเล่นที่หลากหลายรูปแบบ สามารถตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยวได้ทุกเพศทุกวัย รวมไปถึงมีการให้ความสำคัญกับความปลอดภัยของเครื่องเล่นให้มีมาตรฐานตามระดับสากล เพื่อสร้างความไว้วางใจให้กับนักท่องเที่ยว ทำให้เกิดการบอกต่อข้อมูลแบบปากต่อปาก เป็นการรักษฐานลูกค้าเดิมและดึงดูดกลุ่มลูกค้าใหม่ สวนสนุกยังสร้างความประทับใจให้แก่นักท่องเที่ยวได้ ทั้งจากการบริการเครื่องเล่น รวมไปถึงสวนสนุกมีการพัฒนา ดูแล และปรับปรุงเครื่องเล่นอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ อีกทั้งสวนสนุกดรีมเวิลด์ยังมีการสร้างเครื่องเล่นใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อดึงดูดใจนักท่องเที่ยวให้เกิดความท้าทาย

3. ศักยภาพในการจัดการด้านการบริการ

สวนสนุกดรีมเวิลด์มีการจัดการการให้บริการภายในสวนสนุก แบ่งได้เป็น 2 ส่วน ได้แก่

3.1 การให้บริการของเจ้าหน้าที่พนักงาน โดยเจ้าหน้าที่ได้มีการให้ความรู้ความเข้าใจก่อนการใช้บริการเครื่องเล่น รวมไปถึงการพร้อมให้ความช่วยเหลืออย่างทันที แสดงออกให้เห็นถึงการเอาใจใส่และคำนึงถึงความ

ปลอดภัยของนักท่องเที่ยวอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งพนักงานมีความเป็นกันเอง ยิ้มแย้มแจ่มใส พร้อมทั้งแสดงออกถึงการยินดีให้บริการแบบเต็มใจ

3.2 การให้บริการด้านการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยว ภายในสวนสนุกมีการจัดกิจกรรมพิเศษอย่างต่อเนื่องและมีความหลากหลาย เช่น การจัดกิจกรรมขบวนพาเหรดในช่วงวันเสาร์-อาทิตย์ สตรีทโชว์ การแสดงฮอลีวูด แอ็คชั่น พร้อมกับสเปเชียลเอฟเฟกต์ ที่จะสร้างความตื่นตาตื่นใจให้กับผู้ชม รวมถึงให้ผู้ชมมีส่วนร่วมกับการแสดง ซึ่งสามารถเพิ่มความประทับใจและสร้างความพึงพอใจให้กับนักท่องเที่ยวที่มาใช้บริการ รวมไปถึงสามารถจัดกิจกรรมได้หลากหลายประเภท สามารถที่พัฒนาต่อยอดกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างต่อเนื่อง

4. การเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว

สวนสนุกดรีมเวิลด์ตั้งอยู่ในตำบลบึงยี่โถ อำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ติดกับถนนใหญ่ อยู่ไม่ไกลจากกรุงเทพมหานคร ใช้เวลาเดินทางจากกรุงเทพมหานครประมาณ 40 นาที แต่การจราจรค่อนข้างติดขัดตามช่วงเวลาเร่งด่วน มีความหนาแน่นของการจราจร การคมนาคมเดินทางได้สะดวกถ้าเป็นในกรณีของรถยนต์ส่วนบุคคล แต่สำหรับรถขนส่งสาธารณะนั้นถือว่าเดินทางค่อนข้างยากลำบากเพราะต้องต่อรถหลายต่อ ในส่วนของป้ายบอกทางมีการบอกทางอย่างชัดเจน รอบ ๆ ของสวนสนุกเต็มไปด้วยแหล่งท่องเที่ยวต่าง ๆ ในท้องถิ่น เช่น ห้างสรรพสินค้า สวนสัตว์ พิพิธภัณฑ์

องค์ประกอบที่ 2 ศักยภาพในการรองรับด้านการท่องเที่ยว

สวนสนุกดรีมเวิลด์เป็นแหล่งท่องเที่ยวเพื่อนันทนาการที่มีองค์ประกอบที่เป็นส่วนช่วยเสริมแหล่งท่องเที่ยวให้มีความเหมาะสมในการรองรับกิจกรรมและบริการที่หลากหลายภายในสวนสนุก ซึ่งเกณฑ์สำหรับ

ประเมินศักยภาพในการรองรับด้านการท่องเที่ยวของสวนสนุกดรีมเวิลด์ได้แก่

1. ความเหมาะสมด้านที่ตั้งของแหล่งท่องเที่ยว

บริเวณที่ตั้งของสวนสนุกดรีมเวิลด์อยู่ห่างจากพื้นที่ปราชายทางธรรมชาติและวัฒนธรรมไม่ต่ำกว่า 1 กิโลเมตร เพื่อความปลอดภัยของสวนสนุกและป้องกันผลกระทบที่มีต่อพื้นที่ทางธรรมชาติและวัฒนธรรมนั้น ๆ นอกจากนี้ ถึงแม้สวนสนุกดรีมเวิลด์จะตั้งอยู่ติดกับถนนสายหลัก แต่ก็ยังค่อนข้างไกลกับสถานที่ท่องเที่ยวหลัก

2. ความเหมาะสมของสิ่งอำนวยความสะดวกในแหล่งท่องเที่ยว

ภายในสวนสนุกดรีมเวิลด์มีการวางแผนสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อรองรับและตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยว ไม่ว่าจะเป็นการรักษาความปลอดภัยแก่นักท่องเที่ยว ความพร้อมของเจ้าหน้าที่พนักงานในการรักษาความปลอดภัย ความปลอดภัยของอุปกรณ์ด้านการท่องเที่ยว รวมไปถึงประสิทธิภาพในการทำงานของอุปกรณ์ที่มีการดูแลอย่างสม่ำเสมอ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกภายในที่พบเห็นได้ในสวนสนุกดรีมเวิลด์มีจำนวน 8 ด้านย่อย ได้แก่

2.1 บริการของร้านค้า ประเภทสินค้าภายใน มีความเพียงพอต่อความต้องการและปริมาณของนักท่องเที่ยว

2.2 บริการของร้านค้า ประเภทอาหาร มีความเพียงพอต่อความต้องการของนักท่องเที่ยว และมีความสะอาด ถูกสุขอนามัย

2.3 บริเวณภายในมีพื้นที่รองรับการพักผ่อนของนักท่องเที่ยว และตั้งอยู่ในบริเวณที่เหมาะสม เช่น ที่นั่งพัก ศาลาพักผ่อน

2.4 มีระบบสาธารณูปโภคที่ครบครัน สามารถตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยว และเพียงพอรองรับการใช้บริการของนักท่องเที่ยวอีกด้วย เช่น ระบบไฟฟ้าที่มีการติดตั้งเพื่อความปลอดภัย ระบบประปาที่มีปริมาณเพียงพอต่อจำนวนนักท่องเที่ยว

2.5 มีพื้นที่จอดรถที่มีเพียงพอสำหรับรองรับจำนวนรถของนักท่องเที่ยวที่เข้ามาท่องเที่ยว โดยเฉพาะช่วงเทศกาลหรือช่วงที่มีนักท่องเที่ยวเข้ามาท่องเที่ยวอย่างหนาแน่น และยังมีที่จอดรถให้บริการเหมาะสมสำหรับทุกคน

2.6 มีการออกแบบจัดทำป้ายบอกทิศทางที่มีความชัดเจน และมีหลายภาษา เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจแก่นักท่องเที่ยว เช่น ป้ายแสดงบอกที่จอดรถ ป้ายแสดงที่จอดรถประเภทต่าง ๆ ป้ายบอกทิศทาง ป้ายแสดงแผนที่ภายในแหล่งท่องเที่ยว เป็นต้น

2.7 สิ่งอำนวยความสะดวกประเภทการให้บริการของห้องสุขา มีเพียงพอแก่นักท่องเที่ยว รวมไปถึงตำแหน่งที่ตั้งสามารถเข้าถึงได้สะดวกและมีความปลอดภัย ภายในห้องสุขามีสภาพที่ดี ไม่ชำรุด ถูกหลักสุขาภิบาล มีป้ายหรือสัญลักษณ์แยกสัดส่วนสำหรับเพศชาย-หญิง รวมไปถึงมีการรองรับห้องสุขาสำหรับผู้พิการ เช่น บริเวณเส้นทางขึ้น-ลง

2.8 ระบบสื่อสารภายในมีประสิทธิภาพ เช่น ระบบเสียงประกาศ ที่สามารถได้ยินการประกาศได้อย่างชัดเจนเมื่ออยู่ในบริเวณภายในของสวนสนุก

องค์ประกอบที่ 3 การบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว

สวนสนุกดรีมเวิลด์เป็นแหล่งท่องเที่ยวเพื่อนันทนาการที่มีความสามารถในการควบคุมดูแลและจัดการการดำเนินงานภายในสวนสนุก

ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ โดยมีเกณฑ์ประเมินมาตรฐานคุณภาพด้านการบริหารการจัดการของสวนสนุกดรีมเวิลด์ จำนวน 4 ด้านย่อย ได้แก่

1. การจัดการด้านความปลอดภัย

ภายในสวนสนุกดรีมเวิลด์มีการจัดการด้านความปลอดภัยต่อนักท่องเที่ยวได้อย่างดีและเป็นระบบ โดยได้มีการดูแลอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ให้บริการในแหล่งท่องเที่ยว เช่น เครื่องเล่น ให้อยู่ในสภาพที่ได้มาตรฐาน วัสดุมีความแข็งแรง ไม่มีการชำรุด และมีการตรวจสอบความปลอดภัยของเครื่องเล่นด้วยช่างที่มีความชำนาญอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงสวนสนุกดรีมเวิลด์มีการวางแผนจัดการการแก้ปัญหาเมื่อเกิดเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด ซึ่งได้มีการซักซ้อมของบุคลากรภายในสวนสนุกและบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้เตรียมพร้อมรับมือกับเหตุฉุกเฉินตลอดเวลา เช่น การซักซ้อมแผนหนีไฟ หรือ กรณีที่มีสารเคมีรั่วไหล เป็นต้น นอกจากนี้ ภายในสวนสนุกยังมีการประชาสัมพันธ์ถึงกฎระเบียบ ข้อควรปฏิบัติ และข้อแจ้งเตือนต่าง ๆ แก่นักท่องเที่ยว เพื่อให้นักท่องเที่ยวได้ปฏิบัติตามอย่างเหมาะสมและปลอดภัย

2. การจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

สวนสนุกดรีมเวิลด์มีบุคลากรที่คอยดูแลความสะอาดภายในสวนสนุกอย่างสม่ำเสมอ และกระจายในแต่ละบริเวณได้ทั่วถึง ทำให้สถานที่มีความสะอาดและถูกสุขอนามัย มีส่วนที่ให้บริการทิ้งขยะแก่นักท่องเที่ยวหลายบริเวณ ทำให้นักท่องเที่ยวสามารถหาจุดทิ้งขยะได้ง่าย อีกทั้งภายในสวนสนุกมีการจัดการระบบในการแยกขยะโดยการตั้งถังขยะหลากสีที่แสดงถึงขยะแต่ละประเภท ทำให้สามารถจัดการขยะได้ง่าย ขยะบางชนิดที่ยังสามารถนำไป Reuse หรือ Recycle สามารถนำมาทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ต่อไป ช่วยทำให้สภาพแวดล้อมดีขึ้น ในด้านของบรรยากาศภายในสวนสนุก มีการจัดการแบ่งสัดส่วนเครื่องเล่นแต่ละชนิดได้ดี ทำให้เสียงของเครื่องเล่นไม่ปะปนกัน ไม่ก่อให้เกิดความน่ารำคาญต่อนักท่องเที่ยว แต่ข้อเสีย คือ ภายในสวนสนุกดรีมเวิลด์ยังไม่มีสิ่งerbอกข้อมูลถึงการประหยัดพลังงานหรือ การกำจัดของเสียที่ถูกวิธีให้นักท่องเที่ยว ทำให้นักท่องเที่ยวไม่สามารถ ได้รับความรู้ในด้านดังกล่าว และมีการกระทำที่กระทบต่อสิ่งแวดล้อมอยู่ใน บางกรณี

3. การให้ความรู้และการบริการข้อมูล

สวนสนุกดรีมเวิลด์มีสื่อที่นำเสนอข้อมูลบริการแก่นักท่องเที่ยว ทั้งสื่อข้อมูลที่เสนอผ่านบุคคล คือ เจ้าหน้าที่ในสวนสนุกที่มีอัธยาศัยดี มีความรู้และความสามารถ และอำนวยความสะดวกแก่นักท่องเที่ยวได้อย่างดี รวมถึงสื่อที่ประชาสัมพันธ์ให้นักท่องเที่ยวสามารถทำความเข้าใจได้ด้วย ตนเองในหลายจุด เช่น แผนที่ที่สามารถบอกถึงตำแหน่งที่ตัวบุคคลอยู่และ ต้องการจะไป ผ่านป้าย เป็นต้น ภายในสื่อที่นำเสนอข้อมูลยังมีความน่าสนใจ มีข้อมูลเป็นปัจจุบัน และยังมีการนำเสนอข้อมูลเป็นภาษาต่างประเทศ ทำให้นอกจากนักท่องเที่ยวในประเทศแล้ว นักท่องเที่ยวที่มาจากต่างประเทศก็สามารถได้รับข้อมูลด้วยเช่นกัน อีกทั้งภายในสวนสนุกดรีมเวิลด์ยังมี ศูนย์บริการที่คอยให้ข้อมูล ประชาสัมพันธ์ และอำนวยความสะดวกให้แก่ นักท่องเที่ยวอีกด้วย

4. การจัดการด้านเศรษฐกิจสังคม

สวนสนุกดรีมเวิลด์สร้างขึ้นโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อ สภาพแวดล้อมภายในพื้นที่ สภาพแวดล้อมโดยรอบ และผลกระทบต่อคนใน ท้องถิ่น ทำให้การจัดทำกิจกรรมการท่องเที่ยวในสวนสนุกนี้เป็นที่ยอมรับของ ผู้คนในท้องถิ่นโดยรอบ สวนสนุกดรีมเวิลด์ยังกลายเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่

สร้างประโยชน์ทางการเงินให้แก่ผู้คนในท้องถิ่น ซึ่งได้รับผลประโยชน์จากการเข้ามาของนักท่องเที่ยวในแหล่งท่องเที่ยว และสร้างประโยชน์ทางการเงินให้แก่ประเทศจากการเข้ามาท่องเที่ยวของผู้คนจากหลากหลายประเทศ

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมผลการประเมินมาตรฐานแหล่งท่องเที่ยวเพื่อนันทนาการตามคู่มือการตรวจประเมินมาตรฐานคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวเพื่อนันทนาการในสวนสนุกดรีมเวิลด์ไว้ ดังนี้

ตารางที่ 2: ผลการประเมินมาตรฐานแหล่งท่องเที่ยวเพื่อนันทนาการ

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	ผลการให้คะแนน
1. ศักยภาพในการดึงดูดใจนักท่องเที่ยว	40	30
2. ศักยภาพในการรองรับด้านการท่องเที่ยว	20	19.5
3. การบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว	40	35.5
รวม	100	85

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลประเมินมาตรฐานคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวเพื่อนันทนาการของสวนสนุกดรีมเวิลด์ จังหวัดปทุมธานี ตามองค์ประกอบหลักทั้ง 3 องค์ประกอบ สวนสนุกดรีมเวิลด์ผ่านทุกดัชนีชี้วัดที่เกี่ยวข้อง โดยสวนสนุกดรีมเวิลด์ได้คะแนนรวมทั้งสิ้น 85 คะแนน ถือว่ามีมาตรฐานคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวเพื่อนันทนาการอยู่ในระดับดีเยี่ยม หรือได้สัญลักษณ์



ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) และการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้เมทริกซ์ทาวส์ (TOWS Matrix)

1. การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis)

1.1 Strengths

S1 เป็นสวนสนุกที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตนในประเทศไทย ทั้งเครื่องเล่นและธีมของสวนสนุกที่เป็นนิทานและความฝันที่สุดใส

S2 เป็นแหล่งท่องเที่ยวเพื่อนันทนาการประเภทสวนสนุกที่โดดเด่นที่สุดในประเทศไทย

S3 มีความหลากหลายในส่วนของเครื่องเล่นและจุดพักผ่อนหย่อนใจ ไม่เหมือนใคร มีเอกลักษณ์และธีมในการตกแต่ง

S4 เหมาะสำหรับทุกเพศทุกวัย รวมถึงผู้พิการ และชาวต่างชาติ มีสิ่งอำนวยความสะดวกมากมายรอบสวนสนุก

S5 มีมาตรฐานของความปลอดภัยจากกรมอนามัย

S6 เป็นสวนสนุกแบบ Theme park ที่มีเรื่องราวที่เป็นเอกลักษณ์และมีมาสคอตประจำสวนสนุก

S7 มีการจัดการที่มีระบบ ได้รับมาตรฐานการบริหารอย่างมีคุณภาพ

S8 มีบริการจัดถ่ายรูป ห้องจัดเลี้ยง ห้องสัมมนา และศูนย์อาหาร ให้บริการอีกด้วย

S9 มีศักยภาพในการการเพิ่มเครื่องเล่นใหม่ และมีการจัดโซนใหม่อยู่ตลอดเวลา เพื่อรักษาลูกค้าเก่าและดึงดูดลูกค้าใหม่

1.2 Weaknesses

W1 สวนสนุกดรีมเวิลด์ขาดความร่มรื่น เนื่องจากไม่ค่อยมีต้นไม้สูงใหญ่ พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นหลังคาแทนร่มไม้ ทำให้อากาศค่อนข้างร้อน

W2 สวนสนุกดรีมเวิลด์อยู่นอกเขตกรุงเทพมหานคร ทำให้การเดินทางค่อนข้างยากลำบาก

W3 การคมนาคมสาธารณะค่อนข้างจำกัด จึงไม่ค่อยสะดวกหากไม่มียานพาหนะส่วนตัว

W4 สวนสนุกดรีมเวิลด์เป็นธุรกิจที่มีการลงทุนสูงและระยะเวลาในการคืนทุนค่อนข้างนาน

1.3 Opportunities

O1 มีโอกาสในการพัฒนาและต่อยอดธุรกิจสวนสนุกให้เป็นสวนสนุกกลางแจ้งขนาดใหญ่ที่เน้นความหลากหลายได้ในอนาคต

O2 มีการขยายตัวของตลาดไทยไปสู่ตลาดใกล้เคียงได้ เช่น ภูมิภาคอาเซียนและเอเชีย

O3 นักท่องเที่ยวทั่วโลกมีแนวโน้มที่จะท่องเที่ยวในภูมิภาคเอเชียสูงขึ้น

O4 แนวโน้มการเปิดตลาดด้านการท่องเที่ยวเชิงนันทนาการทั่วไปจะทำให้มีจำนวนนักท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น ในขณะเดียวกันจะทำให้นักลงทุนไทยมีโอกาสมากขึ้นในการออกไปลงทุนในต่างประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ และเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสวนสนุก ทั้งในด้านมาตรฐานและความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ

1.4 Threats

T1 คู่แข่งขันทางการท่องเที่ยวมีจำนวนมากขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศเพื่อนบ้าน ในขณะที่ขีดความสามารถในการแข่งขันของไทยกำลังลดลง

T2 ต้นทุนด้านการท่องเที่ยวมีแนวโน้มที่จะสูงขึ้นในอนาคต

T3 คุณภาพของนักท่องเที่ยวมีความเป็นไปได้ที่จะลดลง

T4 มีความไม่แน่นอนของสถานการณ์โลกมากขึ้น เช่น เศรษฐกิจ โรคระบาดในปัจจุบัน ได้แก่ การแพร่ระบาดของเชื้อโควิด-19 ที่สามารถส่งผลกระทบในหลาย ๆ ด้าน

2. การกำหนดกลยุทธ์โดยใช้เมทริกซ์ทาวส์ (TOWS Matrix)

2.1 กลยุทธ์เชิงรุก: การพัฒนาการตลาดท่องเที่ยวสวนสนุก

ยุทธวิธีที่ 1 สวนสนุกดรีมเวิลด์ควรเร่งพัฒนาเครื่องเล่นใหม่ ๆ เพราะเมื่อนึกถึงสวนสนุก คนก็จะนึกถึงม้าหมุนเป็นอันดับต้น ๆ และบำรุงรักษาเครื่องเล่นเก่าให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น เครื่องเล่น 4D ควรเพิ่มเนื้อเรื่องที่แปลกใหม่และเอฟเฟกต์ที่น่าตื่นตาตื่นใจอยู่เสมอ เช่น ม้าหมุนเครื่องเล่นสำหรับครอบครัว และรถไฟเหาะ

ยุทธวิธีที่ 2 จากแนวโน้มการเปิดตลาดด้านการท่องเที่ยวเพื่อนันทนาการ ส่งผลให้นักลงทุนไทยมีโอกาสมากขึ้นที่จะออกไปลงทุนในต่างประเทศ สวนสนุกดรีมเวิลด์ควรเร่งพัฒนาตลาดในระดับภูมิภาคอาเซียน

ยุทธวิธีที่ 3 ด้วยกระแสการท่องเที่ยวเพื่อคนทั้งมวล สวนสนุกดรีมเวิลด์ควรเน้นพัฒนาให้สวนสนุกเหมาะสมสำหรับทุกเพศทุกวัย รวมถึงผู้พิการ และดึงดูดและตอบสนองลูกค้าชาวต่างชาติให้มากขึ้น เช่น มีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้พิการ มีเครื่องเล่นที่เหมาะสมกับทุกเพศทุกวัย

2.2 กลยุทธ์เชิงป้องกัน: การปรับปรุงการจัดการเพื่อลด

ต้นทุนและรองรับสถานการณ์ในอนาคต

ยุทธวิธีที่ 1 ควรปรับการจัดการที่มีระบบเพื่อลดต้นทุนลง เน้นการบริหารเครื่องเล่นและทรัพยากรที่ใช้ในการบริการ เพื่อตอบสนอง

นักท่องเที่ยวให้มีประสิทธิภาพ โดยไม่ให้มีที่เรียกว่าสินค้าคงคลังในปริมาณที่มาก หรือใช้ระบบ Just in Time

ยุทธวิธีที่ 2 ควรเตรียมแผนการรับมือการระบาดของเชื้อโควิด-19 เช่น จุดคัดกรอง เจลแอลกอฮอล์ที่มีบริการอยู่ทุกจุด การเว้นระยะห่างระหว่างกัน การขอความร่วมมือให้สวมใส่หน้ากากอนามัยตลอดเวลาที่อยู่ในสวนสนุก นอกจากนั้น ควรเตรียมแผนการรับมือด้านค่าใช้จ่ายจากสถานการณ์การแพร่ระบาดระลอกใหม่ของเชื้อโควิด-19

ยุทธวิธีที่ 3 ต้องมีการพัฒนาสร้างเครื่องเล่นใหม่และจัดโซนใหม่ ซึ่งถือเป็นการดึงดูดทั้งลูกค้าเก่าและลูกค้าใหม่ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของไทย และเสริมสร้างบรรยากาศใหม่ ๆ ให้กับสวนสนุก และลดการเข้าสู่ตลาดของคู่แข่งทางการท่องเที่ยวซึ่งมีจำนวนมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศเพื่อนบ้าน

2.3 กลยุทธ์เชิงแก้ไข: การปรับปรุงภาพลักษณ์ทางการท่องเที่ยว

ยุทธวิธีที่ 1 สวนสนุกดรีมเวิลด์ควรเน้นต่อยอดธุรกิจสวนสนุกให้เป็นสวนสนุกกลางแจ้งขนาดใหญ่ที่เน้นความหลากหลาย เพื่อที่จะได้พัฒนาให้เทียบเท่ากับสวนสนุกในต่างประเทศ เช่น การพัฒนาจุดเด่นในสวนสนุก อย่างเช่น ตัวมาสคอตและการ์ตูนต่าง ๆ ให้โดดเด่นและเป็นที่รู้จักมากขึ้น หรือสร้างแลนด์มาร์คที่น่าจดจำในระดับสากล

2.4 กลยุทธ์เชิงรับ: การเตรียมแผนรับการเปลี่ยนแปลงของโลก

ยุทธวิธีที่ 1 จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโควิด-19 ทำให้เกิดภาวะเศรษฐกิจถดถอย สวนสนุกดรีมเวิลด์ควรที่จะทำ

การลงทุนเท่าที่จำเป็น เพราะธุรกิจสวนสนุกมีระยะเวลาในการคืนทุนค่อนข้างนาน เพราะฉะนั้น ควรหลีกเลี่ยงการลงทุนสูงในขณะที่มีสถานการณ์ทางเศรษฐกิจที่ผันผวน เนื่องจากจะส่งผลกระทบต่อในหลาย ๆ ด้าน

ยุทธวิธีที่ 2 ด้วยความเป็นพลวัตรของการท่องเที่ยว ประกอบกับต้นทุนทางการท่องเที่ยวที่สูงขึ้น สวนสนุกดรีมเวิลด์จึงควรที่จะลดต้นทุนให้น้อยลง เพื่อที่จะได้กำไรมากขึ้น เช่น ตัวในการเข้าสวนสนุกหรือสำหรับเล่นเครื่องเล่นต่าง ๆ จากเดิมที่ต้องเป็นกระดาษให้เปลี่ยนเป็นแบบสแกนผ่านสมาร์ทโฟน เป็นต้น

อภิปรายผลการวิจัย

สวนสนุกดรีมเวิลด์ผ่านประเมินมาตรฐานคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวเพื่อนันทนาการทุกดัชนีชี้วัด มีมาตรฐานคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวเพื่อนันทนาการอยู่ในระดับดีเยี่ยม เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบหลักทั้ง 3 องค์ประกอบ พบว่า สวนสนุกดรีมเวิลด์มีศักยภาพตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวเพื่อนันทนาการ ตามสัดส่วนองค์ประกอบศักยภาพในการรับรองด้านการท่องเที่ยวมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การบริหารจัดการ และศักยภาพในการดึงดูดใจด้านการท่องเที่ยว ตามลำดับ เนื่องจากสวนสนุกดรีมเวิลด์มีศักยภาพตามองค์ประกอบย่อย 2 รายการ ได้แก่ 1) ความเหมาะสมด้านที่ตั้งของแหล่งท่องเที่ยว สวนสนุกดรีมเวิลด์ตั้งอยู่ที่จังหวัดปทุมธานี จึงทำให้สามารถเดินทางมาจากจังหวัดใกล้เคียง ได้แก่ กรุงเทพมหานคร นครนายก และอยุธยา ซึ่งมีระยะทางห่างจากสวนสนุกประมาณ 50 - 60 กิโลเมตร โดยใช้ระยะเวลาเดินทางด้วยรถยนต์ ประมาณ 1 - 1.30 ชั่วโมง ถึงแม้ว่าสวนสนุกดรีมเวิลด์จะสามารถเดินทางมาได้จากหลากหลายจังหวัด แต่การเดินทางมานั้นจำเป็นต้องใช้รถยนต์ส่วนตัวหรือรถ

โดยสารสาธารณะทางถนน 2) ความเหมาะสมของสิ่งอำนวยความสะดวกภายในแหล่งท่องเที่ยว สวนสนุกดรีมเวิลด์สามารถรองรับนักท่องเที่ยวได้ประมาณ 20,000 คนต่อวัน จึงจำเป็นที่จะต้องมียานพาหนะที่เพียงพอกับจำนวนนักท่องเที่ยวดังกล่าว สิ่งอำนวยความสะดวกแรกที่พบภายในสวนสนุก คือ รถรับ-ส่งนักท่องเที่ยวบริเวณด้านหน้าทางเข้า เนื่องจากจากทางเข้าถึงจุดจำหน่ายบัตรมีระยะทางประมาณ 1 กิโลเมตร ซึ่งหากเดินด้วยเท้าอาจจะใช้ระยะเวลาประมาณ 10 นาที ทางสวนสนุกจึงได้ให้บริการรถรับ-ส่งเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับนักท่องเที่ยว เมื่อเดินทางมาถึงบริเวณจุดจำหน่ายบัตรด้านหน้า จะพบกับลานจอดรถที่มีไว้ให้บริการนักท่องเที่ยวทุกท่าน ซึ่งสามารถจอดรถได้ถึง 2,500 คัน เมื่อเข้าไปภายในสวนสนุก พบว่าบริเวณโดยรอบของสวนสนุกมีป้ายบอกทิศทางไปยังเครื่องเล่นต่าง ๆ ร้านอาหาร และห้องน้ำ ในส่วนของห้องน้ำนั้นมีให้บริการอย่างทั่วถึงโดยรอบสวนสนุก โดยห้องน้ำแต่ละจุดมีจำนวนหลายห้อง ทำให้เพียงพอต่อจำนวนนักท่องเที่ยว มีความสะอาด และไม่ชำรุด เนื่องจากจะมีพนักงานเข้ามาทำความสะอาดเป็นระยะตามตารางงานที่ติดไว้ด้านหน้าของห้องน้ำ สำหรับร้านอาหารภายในสวนสนุกนั้นมีจำนวนเพียงพอต่อจำนวนนักท่องเที่ยว เนื่องจากมีศูนย์อาหารทั้งสำหรับนักท่องเที่ยวไทยและต่างชาติ และมีทั้งร้านอาหารขนาดเล็กและขนาดใหญ่ตั้งอยู่บริเวณทางเดิน เพียงแต่พื้นที่สำหรับนั่งรับประทานอาหารอาจจะยังไม่เพียงพอในช่วงที่มีนักท่องเที่ยวหนาแน่น แต่ภายในสวนสนุกนั้นยังมีพื้นที่นั่งพักผ่อนตามบริเวณโดยรอบและบริเวณด้านหน้าของทุกเครื่องเล่น สำหรับการนั่งพักผ่อนนี้ นั่งรอ หรืออาจจะนำอาหารมารับประทานในบริเวณนี้ก็ได้อีก และในส่วนสุดท้ายคือ สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้พิการ ภายในสวนสนุกนั้นมีทั้งที่จอดรถ

ห้องน้ำ และทางลาดที่อำนวยความสะดวกให้ผู้พิการสามารถเข้าถึงสวนสนุกดรีมเวิลด์แห่งนี้ได้อย่างเท่าเทียม สอดคล้องกับการศึกษาเรื่อง การศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ ปัจจัยแห่งความสำเร็จของสวนสนุก (Schuckert, 2007) ที่ระบุว่า “จากการวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญของความสำเร็จในการดำเนินงานของสวนสนุก การจัดการส่วนประสมทางการตลาดด้านผลิตภัณฑ์ ราคา สถานที่ และลูกค้า มีความสำคัญอย่างมาก” สอดคล้องกับปีเตอร์สัน และแมคคาร์ธี (Peterson & McCarthy, 2000) ที่ระบุว่า “แหล่งท่องเที่ยวควรปรับปรุงระบบสาธารณูปโภคพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกให้เพียงพอต่อการรองรับนักท่องเที่ยวเกี่ยวกับความต้องการของนักท่องเที่ยว โดยเฉพาะในช่วงที่มีปริมาณนักท่องเที่ยวหนาแน่น เพื่ออำนวยความสะดวกและสร้างความพึงพอใจให้กับนักท่องเที่ยว” นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของยุพรัตน์ มณีเขียว (2555) ที่พบว่า “ปัจจัยด้านส่วนประสมทางการตลาด ด้านการสร้างและการนำเสนอลักษณะทางกายภาพในเรื่องของสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ เช่น แก้วน้ำ ม้านั่งพักผ่อน ห้องน้ำ มีเพียงพอต่อการให้บริการ มีผลต่อพฤติกรรมการใช้บริการสวนสนุกดรีมเวิลด์”

สำหรับกลยุทธ์ในการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของสวนสนุกดรีมเวิลด์ สามารถจำแนกออกเป็น 4 กลยุทธ์หลัก ได้แก่

1. กลยุทธ์เชิงรุก: การพัฒนาการตลาดท่องเที่ยวสวนสนุก

สวนสนุกดรีมเวิลด์ควรพัฒนาเครื่องเล่นใหม่ มุ่งเน้นสรรหาตลาดใหม่ โดยเฉพาะตลาดในภูมิภาคอาเซียน เพื่อขยายโอกาสในการทำธุรกิจ ตลอดจนการวางแผนการตลาดเพื่อรองรับการท่องเที่ยวเพื่อคนทั้งมวล สอดคล้องกับการศึกษาของ ลักษณาวดี บุญชู (2558) ที่ระบุว่า “ไทยมีนโยบายเชื่อมโยงห่วงโซ่คุณค่าและห่วงโซ่อุปทานกับ CLMV ตามแนวระเบียงเศรษฐกิจเหนือ-ใต้และตะวันตก-ตะวันออก จึงเป็นโอกาสดีที่ธุรกิจไทย

โดยเฉพาะ SMEs ในการก้าวสู่ตลาดต่างประเทศเป็นก้าวแรก โดยเข้าไปทำตลาดและลงทุนใน CLMV ในขณะที่ภาวะการแข่งขันยังไม่รุนแรงเช่นปัจจุบัน อีกทั้งประเทศไทยยังสามารถใช้ CLMV ในการเชื่อมโยงเศรษฐกิจใหญ่ ๆ ระดับโลกต่อไป เช่น จีน (1,300 ล้านคน) อินเดีย (1,200 ล้านคน) และอาเซียน (600 ล้านคน) นอกจากนั้น ไทยควรพัฒนาตนเองเป็น Trading Nation กระจ่ายสินค้าจาก CLMV สู่ตลาดโลก” รวมทั้งสอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว (Gillovic & McIntosh, 2015) ที่กล่าวว่า “ความน่าสนใจของนักท่องเที่ยวกลุ่มนี้คือพลังในการใช้จ่ายเพื่อให้เข้าถึงสิ่งที่ต้องการ โดยค่าใช้จ่ายในการเดินทางท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวคนพิการจะทวีคูณเสมอ เนื่องจากนักท่องเที่ยวกลุ่มนี้ต้องมีผู้ที่ร่วมเดินทางไปด้วยทุกครั้ง ดังนั้น หากผู้ประกอบการยังคงทำได้เพียงผลิตภัณฑ์และบริการที่ตอบสนองนักท่องเที่ยวทั่ว ๆ ไป ก็จะไม่สามารถเจาะกลุ่มนักท่องเที่ยวกลุ่มนี้ได้ และจะต้องพบกับการแข่งขันเพื่อแย่งชิงลูกค้าในตลาดเดิมที่เข้มข้นขึ้นเรื่อย ๆ อีกด้วย”

2. กลยุทธ์เชิงป้องกัน: การปรับปรุงการจัดการเพื่อลดต้นทุนและรองรับสถานการณ์ในอนาคต

ตามสถานการณ์ภาวะเศรษฐกิจถดถอยในปัจจุบัน สนุกดรีมเวิลด์ควรปรับปรุงโดยใช้การบริหารแบบลีน (LEAN Management) เพื่อลดต้นทุน และควรมีการวางแผนงานเพื่อสอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โรคระบาด สอดคล้องกับ กอบกาญจน์ วัฒนวรางกูร (2558) ที่กล่าวว่า “การจัดการ (Management) มีความสอดคล้องที่อยู่ภายใต้หลักการพัฒนาการท่องเที่ยวแบบยั่งยืน การจัดการห่วงโซ่อุปทานเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือทางธุรกิจ ตั้งแต่แหล่งของวัตถุดิบต้นน้ำ

(Upstream Source) จนถึง การส่งมอบสินค้าและบริการปลายน้ำ (Downstream Customers) โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญในการสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าแบบยั่งยืน (Customer Satisfaction) และลดต้นทุน เพิ่มศักยภาพการแข่งขันที่เหนือกว่าคู่แข่ง”

3. กลยุทธ์เชิงแก้ไข: การปรับปรุงภาพลักษณ์ทางการท่องเที่ยว

สนุกตริมเวิลด์ควรเร่งการปรับปรุงภาพลักษณ์ทางการท่องเที่ยว โดยจัดทำมาสคอตเพื่อการสื่อสารตราสินค้าให้มีลักษณะสากลและมีความเข้มแข็งมากขึ้น สอดคล้องการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาพื้นที่จุดชมวิวสวนสนุกของจีน (Bihu, Xi & Ning, 2006) ที่ระบุว่า “ปัจจัยหลักที่มีผลต่อรูปแบบของสวนสนุก ได้แก่ สภาพตลาดนักท่องเที่ยว สภาพการจราจร ระดับการพัฒนาภูมิภาค การรับรู้ภาพลักษณ์การท่องเที่ยวของเมือง การรวมตัวกันเชิงพื้นที่ และการแข่งขันพฤติกรรมของผู้มีอำนาจตัดสินใจ” สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ณฤทัย กุลททา (2547) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการท่องเที่ยวภายในประเทศของประชากรในกรุงเทพมหานคร พบว่า “ปัจจัยส่วนประสมการตลาดที่มีผลต่อการท่องเที่ยวของประชากร ได้แก่ ด้านภาพลักษณ์ของสถานที่ท่องเที่ยว เป็นปัจจัยที่สำคัญมากที่สุด”

4. กลยุทธ์เชิงรับ: การเตรียมแผนรับการเปลี่ยนแปลงของโลก

สถานการณ์โลก พฤติกรรมผู้บริโภค และการจัดการนันทนาการเพื่อการท่องเที่ยวมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ดังนั้น สวนสนุกตริมเวิลด์ควรปรับแผนการดำเนินงานให้เหมาะสมตามกระแสที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งสอดคล้องกับการศึกษาเรื่อง อนาคตของสวนสนุกและอุตสาหกรรมแหล่งท่องเที่ยว (Milman, 2001) ที่กล่าวว่า “พลังการ

ขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจ พนักงานและประชากรที่เปลี่ยนแปลงถูกพิจารณาว่ามีผลกระทบมากที่สุดต่อการดำเนินงานในอนาคตของอุตสาหกรรม ผู้จัดการทั่วไปยังคิดว่าผู้บริโภคมักจะมองหาการผจญภัย แพนตาซี ความลึกลับ ภาพยนตร์ และรายการโทรทัศน์ ตลอดจนแนวโน้มยาศาสตร์/อนาคต รวมทั้งสุขภาพ ในอนาคตของอุตสาหกรรมสวนสนุกมีความสัมพันธ์กับผลกระทบของพลังทางเศรษฐกิจและคุณภาพของการให้บริการ สำหรับมิติอื่น ๆ เช่น แพรนไชส์ของอุตสาหกรรมสวนสนุกได้รับผลกระทบของตลาดประชากรอาวุโส อีกทั้งความสามารถของสถานที่ท่องเที่ยวขนาดเล็กในการลงทุนถูกมองว่ามีผลกระทบเชิงลบต่อสุขภาพในอนาคตของสวนสนุกและอุตสาหกรรมแหล่งท่องเที่ยว”

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 สวนสนุกดรีมเวิลด์ควรวางแผนพัฒนาด้านการตลาด โดยมุ่งเน้นกลุ่มประเทศเพื่อนบ้านเพื่อกระตุ้นยอดขายให้เติบโตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 สวนสนุกดรีมเวิลด์ควรพัฒนาการคมนาคมที่เข้าถึงสวนสนุก เนื่องจากการเดินทางมาท่องเที่ยวเกิดความยากลำบากและไม่สามารถเข้ามาใช้บริการด้วยขนส่งสาธารณะได้ง่าย

1.3 สวนสนุกดรีมเวิลด์ควรปรับปรุงภาพลักษณ์ทางการท่องเที่ยวด้วยการปรับตัวมาสคอตหรือการตกแต่งภายในให้เกิดความเป็นเอกลักษณ์ระดับสากล

1.4 สวนสนุกดรีมเวิลด์ควรเตรียมแผนการรองรับการปรับตัวของตลาดท่องเที่ยวและพฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนไปภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโควิด-19

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันของธุรกิจสวนสนุกในประเทศไทยและภูมิภาคอาเซียน

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการบริหารธุรกิจสวนสนุกในประเทศไทยภายหลังวิกฤตการระบาดของเชื้อโควิด-19

เอกสารอ้างอิง

กรมการท่องเที่ยว. (2557). *คู่มือการตรวจประเมินมาตรฐานคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวเพื่อนันทนาการ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.

กอบกาญจน์ วัฒนวรางกูร. (2558). *ท่องเที่ยวชุมชนไทย มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน*. ค้นเมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2564, จาก https://tattourismjournal.files.wordpress.com/2016/01/7_tourism_forum_2016.pdf

การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. (2553). *The 8th Thailand Tourism Awards 2010*. ค้นเมื่อ 11 มกราคม 2564, จาก https://www.tourismthailand.org/fileadmin/downloads/others/instruction_Tourism_awards_2010.pdf

การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. (2562). *แผนวิสาหกิจ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2563-2564 (ฉบับทบทวน พ.ศ. 2563-2564)*. ค้นเมื่อ 27 มีนาคม 2564, จาก <https://bit.ly/2RM6Nm2>

- กฤษณา จิรวิธวัช. (2560). อิมพาร์คในประเทศไทย: พัฒนาการและปัจจัยสู่ความสำเร็จ. *วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*, 13(2), 269-305.
- ณฤทัย กุลทา. (2547). *ปัจจัยที่มีผลต่อการท่องเที่ยวภายในประเทศของประชาชน กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- ทิพวรรณ พุ่มณี. (2561). *อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์รามคำแหง.*
- ยุวเรศ มาขอริ. (2552). *แนวทางการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวนันทนาการสวนสนุกดรีมเวิลด์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.*
- ลักษณะวดี บุญชู. (2558). โอกาสการค้าการลงทุนใน CLMV ภายหลัง AEC ปี 2558. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 29(92), 1-20.
- สมบัติ กาญจนกิจ. (2557). *นันทนาการและอุตสาหกรรมท่องเที่ยว. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*
- สำนักพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว. (2552). *คู่มือการประเมินมาตรฐานคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวเพื่อนันทนาการ. กรุงเทพฯ: กระทรวงท่องเที่ยวและกีฬา.*
- อนุชิต ทองหุ้ม, และพัชรีย์ จารุทวีผลบุญ. (2563). ส่วนประสมทางการตลาดบริการและคุณภาพการให้บริการที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของลูกค้าในการเลือกใช้บริการสวนสนุกดรีมเวิลด์ในจังหวัดปทุมธานี. *การประชุมผลงานการวิจัยและวิชาการ นวัตกรรมธุรกิจ*

และการเป็นผู้ประกอบการ (น. 825-850). วิทยาลัยบัณฑิตศึกษา
การจัดการ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- Bihu, W., Xi, Y., & Ning, D. (2006). China theme park scenic area development situation analysis - based on the national A level scenic spots (points) statistics. *Journal of Geography and Geographic Information Science*, 22(1), 89-93.
- Brielle, G., & Alison, M. (2015). Stakeholder perspectives of the future of accessible tourism in New Zealand. *Journal of Tourism Futures*, 1(3), 223-239.
- David, F. R. (1999). *Strategic Management*. New Jersey: Prentice-Hall international
- Gillovic, B., & McIntosh, A. (2015). Stakeholder perspectives of the future of accessible tourism in New Zealand. *Journal of Tourism Futures*, 1(3), 223-239.
- Milman, A. (2001). The Future of the Theme Park and Attraction Industry: A Management Perspective. *Journal of Travel Research*, 40(2), 139-147.
<http://doi:10.1177/004728750104000204>
- Peterson, C., & McCarthy, C. (2000). Location Enhancement of Cultural Tourism Destination. *The Tourist Review*, 55(4), 14-22.

Schuckert, M. (2007). Success factors of theme parks – An exploration study. *Tourism: An International Interdisciplinary Journal*, 55(2), 197-208.

การศึกษาการดำเนินนโยบายการทูตวัฒนธรรม ของจีนในประเทศไทย¹

จिरเมธ รุ่งเรือง

อาจารย์

คณะวิเทศศึกษา

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต

jirameth.r@phuket.psu.ac.th

รับบทความ: 27 พฤษภาคม 2564

แก้ไขบทความ: 18 ตุลาคม 2564

ตอบรับบทความ: 11 พฤศจิกายน 2564

บทคัดย่อ

นอกจากความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง และสถานะระหว่างประเทศแล้ว ประเทศจีนยังพยายามที่จะปรับปรุงภาพลักษณ์ของประเทศ กระชับความสัมพันธ์อันดีกับนานาชาติ และขยายอิทธิพลทางวัฒนธรรมของตนไปสู่นานาชาติอย่างต่อเนื่อง โดยผ่านนโยบายการทูตทางวัฒนธรรม ประเทศไทยเป็นหนึ่งในหุ้นส่วนความร่วมมือเชิงยุทธศาสตร์รอบด้านของจีน เป็นประเทศเพื่อนบ้านที่มีความสัมพันธ์อันดีกับจีนมาช้านาน

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยเรื่อง การศึกษานโยบายการทูตวัฒนธรรมของจีนในประเทศไทยและของไทยในประเทศไทย

นาน และยังเป็นประเทศที่มีชาวจีนโพ้นทะเลอาศัยอยู่มากที่สุดในโลก ดังนั้น ประเทศไทยจึงเป็นประเทศเป้าหมายที่สำคัญประเทศหนึ่งในภูมิภาคสำหรับการเผยแพร่วัฒนธรรมจีนผ่านกิจกรรมการทูตวัฒนธรรม บทความวิชาการเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะกิจกรรมทางการทูตวัฒนธรรมที่สำคัญของประเทศจีนในประเทศไทยโดยสามารถอธิบายได้ 3 หลักการ ได้แก่ การเผยแพร่ข่าวสาร การเผยแพร่ภาษาและวัฒนธรรมจีน และอุตสาหกรรมบันเทิง ทั้งนี้เพื่อเป็นข้อสังเกตอันเป็นประโยชน์ในการพิจารณาดำเนินการทางการทูตวัฒนธรรมของไทยในต่างประเทศในอนาคต

คำสำคัญ: การทูต, วัฒนธรรม, ความสัมพันธ์ไทย-จีน

A Study of the Implementation of Chinese Cultural Diplomacy in Thailand

Jirameth Rungruang

Lecturer

Faculty of International Studies,

Prince of Songkla University, Phuket Campus

jirameth.r@phuket.psu.ac.th

Received: May 27, 2021

Revised: October 18, 2021

Accepted: November 11, 2021

Abstract

In addition to the advancement of economy, security, and her international status, China continues to improve her image, strengthen the mutual ties with other countries, and expand cultural influence internationally through her cultural diplomacy. Acting as one of China's comprehensive strategic cooperative partnerships; China's long and amiable neighboring state; and a home to the largest number of overseas Chinese worldwide, Thailand is therefore one of the target countries for

disseminating Chinese culture in the region. This academic paper aims to study Chinese cultural diplomacy activities in Thailand, mainly focuses on 3 areas: news broadcasting, promoting learning of Chinese language and culture; broadcasting Chinese entertainment industries. The paper then provides suggestions for the benefit of the implementation of Thailand's cultural diplomacy in the future.

Keywords: Diplomacy, Culture, Thai-Chinese relations

บทนำ

นับตั้งแต่จีนเริ่มเปิดประเทศในช่วงปลายปี ค.ศ. 1978 เป็นต้นมา สภาพเศรษฐกิจ สังคม ศักยภาพทางการทหาร และบทบาทในเวทีนานาชาติของจีนต่างก็ได้รับการพัฒนาไปอย่างมาก ในปัจจุบัน จีนได้กลายเป็นประเทศมหาอำนาจทางเศรษฐกิจของโลก โดยมีผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (Gross Domestic Product: GDP) ในปี ค.ศ. 2019 ที่ 14.28 ล้านล้านเหรียญดอลลาร์สหรัฐ (World Bank, 2021) สูงเป็นอันดับ 2 ของโลกรองจากสหรัฐอเมริกา จีนยังก้าวเข้ามาเป็นผู้นำโลกในหลายด้าน เช่น ธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้า ผู้นำในการพัฒนาเทคโนโลยี 5G อินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง (Internet of Things) เป็นต้น ในด้านความมั่นคง จีนเป็นประเทศที่มีการใช้งบประมาณทางการทหารสูงเป็นอันดับ 2 ของโลก คือ 2.52 แสนล้านดอลลาร์สหรัฐในปี ค.ศ. 2020 ซึ่งเติบโตต่อเนื่องเป็นปีที่ 26 (“World Military Spending Rises to Almost \$2 Trillion in 2020,” 2021) และยังมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นต่อไป

ในช่วงกว่าทศวรรษที่ผ่านมา นอกจากประเทศจีนจะให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจ และความมั่นคงเป็นอันดับต้น ๆ แล้ว การขยายอำนาจทางวัฒนธรรมก็เป็นหนึ่งในนโยบายการทูตที่สำคัญ โดยตัวแทนสำคัญในการขับเคลื่อนการเผยแพร่วัฒนธรรมของจีน คือ สถาบันขงจื๊อ ซึ่งได้เริ่มก่อตั้งมาตั้งแต่ปี ค.ศ. 2004 ซึ่งปัจจุบันมีสถาบันขงจื๊อทั่วโลกกว่า 500 แห่ง ในขณะที่กิจกรรมส่งเสริมทางวัฒนธรรมอื่น ๆ ในต่างประเทศก็ยังได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลและภาคเอกชนของจีนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีการคาดการณ์ว่าจีนได้ใช้งบประมาณเพื่อการนี้ถึงปีละกว่า 10,000 ล้านดอลลาร์สหรัฐ (Herr, 2019) ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 14 (ค.ศ. 2021-2026) ของจีนที่ได้วางเป้าหมายระยะยาวที่จะให้จีน

เป็นประเทศสังคมนิยมสมัยใหม่ภายในปี ค.ศ. 2035 และในหนึ่งเป้าหมายหลักที่รัฐบาลจีนจะผลักดันมากขึ้นกว่าเดิม คือการเป็นประเทศที่มีอิทธิพลทางวัฒนธรรม (文化强国) (“中共中央关于制定国民经济和社会发展,” 2020)

ประเทศไทยมีความสัมพันธ์ที่ดีกับประเทศจีน ทั้งสองประเทศมีการวางยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกัน จึงทำให้มีการวางสถานะเป็นหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์ของกันและกัน ซึ่งก่อนสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มีการระบอบประเทศไทยเป็นประเทศเป้าหมายของนักท่องเที่ยวจีนในต่างประเทศ และประเทศไทยยังเป็นประเทศที่มีชาวจีนโพ้นทะเลอาศัยอยู่มากที่สุดในโลก ส่งผลให้มีความเชื่อมโยงทางวัฒนธรรมกันอย่างแน่นแฟ้น ประเทศไทยจึงเป็นประเทศเป้าหมายอีกประเทศหนึ่งในการเผยแพร่วัฒนธรรมของจีนในต่างแดน

การศึกษาการดำเนินนโยบายการทูตวัฒนธรรมของจีนในประเทศไทยจะช่วยเติมเต็มความเข้าใจบริบท พัฒนาการ และการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างสองประเทศในยุคสมัยปัจจุบันได้ดีขึ้น และจะเป็นประโยชน์ต่อการพิจารณาการดำเนินนโยบายการส่งเสริมวัฒนธรรมไทยในต่างประเทศได้ในอนาคต

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความสำคัญของประเทศไทยต่อการดำเนินนโยบายการทูตวัฒนธรรมของจีน โดยศึกษาเนื้อหาจากเอกสารทางวิชาการ เอกสารหน่วยงานราชการ ข่าวสารที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีขอบเขตการศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมทางวัฒนธรรมของจีนในประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข่าวสาร ภาษาและวัฒนธรรมจีน และอุตสาหกรรมบันเทิง เพื่อให้เป็นข้อสังเกตและเป็น

กรณีศึกษาในการพิจารณาสนับสนุนนโยบายการทูตวัฒนธรรมของไทยในต่างประเทศในอนาคต

การทูตวัฒนธรรม

การทูตวัฒนธรรม ประกอบด้วยคำ 2 คำ คือ การทูตและวัฒนธรรม พจนานุกรมภาษาอังกฤษสำหรับผู้เรียนชั้นสูง ได้ให้ความหมายแก่คำทั้งสองไว้ว่า “การทูต คือ กิจกรรมหรือวิชาชีพในการจัดการความสัมพันธ์ของประเทศต่าง ๆ” (Cobuild, 2006, p. 394) “วัฒนธรรม คือ สังคมหรืออารยธรรมเฉพาะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่สัมพันธ์กับความเชื่อ ความเป็นอยู่ หรือศิลปะ” (Cobuild, 2006, p. 342) ดังนั้น การทูตวัฒนธรรมจึงหมายถึง การใช้ขนบธรรมเนียม ประเพณี วิถีชีวิต หรือศิลปะของชาติหนึ่งในการจัดการความสัมพันธ์กับต่างประเทศ และคัมมิงส์ (Cummings, 2003) ได้ให้ความหมายของการทูตวัฒนธรรม ซึ่งนักวิชาการส่วนใหญ่ต่างเห็นด้วยว่า คือ “การแลกเปลี่ยนความคิด ข้อมูล ค่านิยม ระบบ ประเพณี ความเชื่อ และวัฒนธรรมอื่น ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะส่งเสริมความเข้าใจระหว่างกัน” (Papaiouannou, 2017) ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า “เป้าหมายเบื้องต้นของการใช้นโยบายการทูตวัฒนธรรมของชาติใด ๆ มีอยู่ 3 ประการ ได้แก่ การปกป้องเอกลักษณ์ของชาติ การเสริมสร้างเกียรติภูมิของประเทศ และการส่งเสริมความเข้าใจซึ่งกันและกัน” ซึ่งใกล้เคียงกับการให้คุณค่าของวัฒนธรรมในเชิงการเมืองของบาวนด์ (Bound) ที่กล่าวว่า “ในปัจจุบันผู้คนใช้วัฒนธรรมในการบอกเล่าตนเอง แสดงอำนาจ และสร้างความเข้าใจระหว่างกัน” (Bound et al., 2007, p. 15)

สถาบันวัฒนธรรมแห่งชาติสหภาพยุโรป (European Union National Institutes for Culture) (EUNIC, 2016) ได้แบ่งช่องทางในการเผยแพร่การทูตวัฒนธรรมออกเป็น 3 วิธี ได้แก่

1. วิธีการทางทูตสาธารณะ ดำเนินการโดยรัฐแต่เพียงผู้เดียว
2. วิธีการทางการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ ไม่ได้จำกัดหน้าที่อยู่เพียงแค่รัฐบาลเท่านั้น แต่ระบุเป้าหมายที่ชัดเจนว่า ดำเนินการเพื่อผลประโยชน์เชิงกลยุทธ์เป็นสำคัญ
3. วิธีการทางความสัมพันธ์ทางวัฒนธรรม ซึ่งมองว่าการทูตวัฒนธรรมเป็นการปฏิบัติบนพื้นฐานของการเจรจาและความร่วมมือระหว่างกัน

การทูตวัฒนธรรมได้มีการนำมาประยุกต์ใช้ในเชิงรุกอย่างแท้จริงตั้งแต่ก่อนสงครามโลกครั้งที่สอง โดยมีฝรั่งเศสเป็นตัวอย่างที่สำคัญ ซึ่งได้มีการริเริ่มก่อตั้ง อคาเดมีฟร็องแซซ (Académie Française) ขึ้นในปี ค.ศ. 1635 อันเป็นจุดเริ่มต้นของการมีสถาบันสำหรับกิจกรรมทางวัฒนธรรมของรัฐ (Stelowska, 2015, p. 54) ต่อมาในสมัยคริสต์ศตวรรษที่ 19 ได้ก่อตั้งสถาบันการศึกษาภาษาขึ้นของหลายประเทศ ไม่ว่าจะเป็นสมาคมฝรั่งเศส (Alliance Française) ของฝรั่งเศส (1883) บริติช เคานซิล (British Council) ของสหราชอาณาจักร (1934) สถาบันเกอเธ่ (Goethe Institut) ของเยอรมนี (1951) และ เจแปนฟาวน์เดชัน (Japan Foundation) ของญี่ปุ่น (1972) เป็นต้น

กิจกรรมด้านการทูตวัฒนธรรมของจีนในประเทศไทย

เนื่องจากประเทศไทยเป็นประเทศที่มีชาวจีนโพ้นทะเลอาศัยอยู่จำนวนมากที่สุดในโลก และมีผู้สนใจเรียนภาษาจีนอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ช่วงปี ค.ศ. 2000 เป็นต้นมา เพื่อเป็นการสานความสัมพันธ์อันดีระหว่าง 2 ชาติ

และช่วยส่งเสริมการเติบโตอย่างรอบด้านของประเทศจีน รัฐบาลจีนจึงได้ดำเนินการเผยแพร่วัฒนธรรมมาสู่ประเทศไทย ผ่านกิจกรรมทางด้านการทูตวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง หากนับตั้งแต่ต้นคริสต์ศตวรรษที่ 21 เป็นต้นมา จนถึงปัจจุบันกิจกรรมทางการทูตวัฒนธรรมของจีนมีอิทธิพลต่อสังคมไทย และความสัมพันธ์ระหว่างไทยและจีนที่สำคัญหลายด้าน ดังนั้นบทความนี้ นำเสนอกิจกรรมที่สำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ การเผยแพร่ข่าวสาร การเผยแพร่ภาษาและวัฒนธรรมจีน และอุตสาหกรรมบันเทิง

1. การเผยแพร่ข่าวสาร

การกระจายข่าวสารเกี่ยวกับเหตุการณ์และเรื่องราวภายในประเทศของตนไปสู่มวลชนในต่างประเทศเป็นกลวิธีหนึ่งที่สำคัญของการทูตสาธารณะ (Public Diplomacy) และการทูตวัฒนธรรม ประเทศที่ใช้กลวิธีดังกล่าวจะถ่ายทอดรายการข่าวสารของสถานีโทรทัศน์ของตนไปสู่นานาชาติ ด้วยภาคภาษาอังกฤษ หรือภาษาทางการของประเทศนั้น ๆ ซึ่งหากเป็นสื่อสารมวลชนภายใต้การสนับสนุนหรือควบคุมจากรัฐบาลแล้ว ข่าวสารที่เผยแพร่ไปส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องราวในเชิงบวกของประเทศนั้น ๆ ทั้งนี้เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของชาติ

สื่อมวลชนของจีนอาศัยช่องทางที่หลากหลายในการเข้าถึงพื้นที่ความสนใจของผู้คนทั่วโลก ทั้งคลื่นวิทยุ เว็บไซต์ สำนักงานข่าว การถ่ายทอดสัญญาณช่องรายการภาคภาษาอังกฤษ และเครือข่ายสังคมออนไลน์ โดยในประเทศไทยนั้น จีนเริ่มการเผยแพร่ข่าวสารผ่านช่องทางสถานีวิทยุซีอาร์ไอ (CRI: China Radio International) ซึ่งเป็นสถานีวิทยุรายงานข่าวสารเกี่ยวกับประเทศจีนในภาคภาษาไทย ซึ่งได้ก่อตั้งมาตั้งแต่วันที่ 10 เมษายน ค.ศ. 1950 โดยมีเป้าหมายเพื่อ “แนะนำจีนและโลกต่อประชาชนไทย

ส่งเสริมการไปมาหาสู่กันและมิตรภาพระหว่างประชาชนจีนกับประชาชนไทย” (“ภาคภาษาไทย,” 2018)

ในอดีตสถานีวิทยุและโทรทัศน์ของจีนมีอิทธิพลต่อการเผยแพร่ข่าวสารในประเทศไทยไม่มากนัก เนื่องจากสถานีโทรทัศน์ของไทยส่วนใหญ่จะนำเสนอข่าวต่างประเทศจากสถานีโทรทัศน์ของชาติตะวันตกเป็นหลัก แต่ปัจจุบันสถานีโทรทัศน์ของไทยเริ่มรับข่าวสารโดยตรงจากช่องทางหรือสื่อสารมวลชนของจีนมากขึ้น เช่น หนังสือพิมพ์ข่าวสด มติชน และสำนักข่าวไทย MCOT ได้สร้างความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนข่าวสารกับสำนักข่าวซินหัว (China Xinhua News) ในขณะที่ สถานีวิทยุซีอาร์ไอ (CRI) เริ่มสร้างความร่วมมือกับทางการไทยมากขึ้นด้วยเช่นกัน โดยมีการออกอากาศรายการ “สายสัมพันธ์ไทยจีน” ร่วมกับสถานีวิทยุแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และการสร้างความร่วมมือทางด้านวิทยุกระจายเสียงร่วมกับสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย เพื่อแลกเปลี่ยนการออกอากาศรายการวิทยุและข่าวสารระหว่างกัน (“กรมประชาสัมพันธ์ สานสัมพันธ์สถานีวิทยุระหว่างประเทศแห่งชาติจีน CRI,” 2017)

นอกจากนี้ เพื่อเป็นการปรับตัวให้เข้าถึงผู้ชมผู้ฟังมากขึ้น สถานีวิทยุกระจายเสียงที่นำเสนอข่าวสารต่าง ๆ ก็ปรับตัวมาเผยแพร่ข่าวสารทางสื่อสังคมออนไลน์มากขึ้น เช่น สำนักข่าวซินหัว (China Xinhua News) และสำนักข่าวโกลบอลไทมส์ (Global Times) ต่างก็ใช้ช่องทางออนไลน์ในการนำเสนอเสนอข่าวสารผ่านช่องทางเฟซบุ๊ก (Facebook) และ ทวิตเตอร์ (Twitter) โดยส่วนของ เฟซบุ๊ก China Xinhua News นั้นมีการนำเสนอข่าวสารภาคภาษาไทย ซึ่งมีผู้ติดตามสูงกว่า 91 ล้านคน

การนำเสนอข่าวสารส่วนใหญ่ของสำนักข่าวจีนยังคงเป็นข่าวและเรื่องราวที่น่าสนใจในประเทศจีน หากเป็นข่าวระหว่างประเทศก็จะมีสัดส่วน

ของภูมิภาคอาเซียนสูงที่สุด (ชาติณรงค์ วิสตุกุล, 2554, น. 53) และในส่วนข่าวสารของประเทศจีนก็มีสัดส่วนของข่าวเชิงบวกสูงกว่าข่าวเชิงลบอย่างชัดเจน คือร้อยละ 84 ต่อร้อยละ 16 (ชาติณรงค์ วิสตุกุล, 2554, น. 58)

2. การเผยแพร่ภาษาและวัฒนธรรมจีน

ภาษาจีนเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการเผยแพร่อิทธิพลทางวัฒนธรรมของจีนไปสู่นานาชาติ ซึ่งที่ผ่านมาประเทศจีนได้สร้างความร่วมมือทางด้านการเรียนการสอนภาษาจีนกับประเทศไทยอย่างต่อเนื่อง นับตั้งแต่ในปี ค.ศ. 2009 ที่ได้มีการลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือด้านการศึกษาไทย-จีน ซึ่งในปัจจุบันมีสองส่วนงานที่มีความสำคัญในการส่งเสริมการเผยแพร่ภาษาและวัฒนธรรมจีนในประเทศไทย ได้แก่ สถาบันขงจื้อและศูนย์วัฒนธรรมจีน

สถาบันขงจื้อเป็นองค์กรเผยแพร่ภาษาและวัฒนธรรมจีนในต่างประเทศที่ไม่แสวงหาผลกำไร และสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาษาและวัฒนธรรมจีนให้แก่ประชาชนในประเทศต่าง ๆ โดยเสริมสร้างความร่วมมือทางการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรมและการศึกษาในระดับนานาชาติ และพัฒนาความสัมพันธ์ของจีนและชาติอื่น ๆ (Hanban, n.d.) ซึ่งรูปแบบการก่อตั้งสถาบันขงจื้อนั้นจะเป็นความร่วมมือกันระหว่างสถาบันอุดมศึกษาของประเทศจีนกับประเทศปลายทางที่จะก่อตั้งสถาบัน โดยรัฐบาลจีนจะให้เงินทุนสนับสนุนเบื้องต้น 100,000 ดอลลาร์สหรัฐ และจะให้การสนับสนุนบุคลากรประจำสถาบัน ครูผู้เชี่ยวชาญ และอาสาสมัครมาปฏิบัติงานในสถาบันอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังมีความร่วมมือทางการศึกษาในระดับโรงเรียนในชื่อ “ห้องเรียนขงจื้อ” ซึ่งเป็นความร่วมมือจากสถานศึกษาของจีนกับโรงเรียนมัธยมในประเทศต่าง ๆ โดยสถาบันขงจื้อแห่งแรกของโลกได้ก่อตั้งขึ้น ณ กรุงโซล สาธารณรัฐเกาหลี ในปี ค.ศ. 2004

หลังจากนั้นสถาบันขงจื๊อได้ก่อตั้งขึ้นในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก จวบจนกระทั่งปัจจุบัน (ปลายปี ค.ศ. 2020) มีสถาบันขงจื๊อตั้งอยู่ทั่วโลก 541 แห่ง และห้องเรียนขงจื๊อ 1170 แห่ง กระจายตัวอยู่ใน 162 ประเทศ (เขต) ทั่วโลก (Hanban, n.d.)

ในประเทศไทย สถาบันขงจื๊อส่วนใหญ่ได้รับการจัดตั้งขึ้นในช่วงปี ค.ศ. 2006 ซึ่งมหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นสถานศึกษาของไทยแห่งแรกที่ร่วมก่อตั้งสถาบันดังกล่าวขึ้น โดยได้สร้างความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยหวู่ตี้ (Southwest University) และปัจจุบันประเทศไทยมีสถาบันขงจื๊อ 16 แห่ง และ ห้องเรียนขงจื๊อ 11 แห่ง ซึ่งถือเป็นประเทศที่มีสถาบันขงจื๊อมากที่สุดในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยกระจายตัวอยู่ทุกภูมิภาคของประเทศไทย

การบริหารงานของสถาบันขงจื๊อแต่ละแห่งจะเป็นอิสระจากกัน แต่จะมีพันธกิจหลักเหมือนกัน คือ การส่งเสริมการเรียนการสอนภาษาจีน จัดกิจกรรมทางด้านวัฒนธรรมจีน จัดสอบวัดระดับภาษาจีน จัดกิจกรรมทัศนศึกษาประเทศจีน และสนับสนุนการให้ทุนการศึกษาต่อในประเทศจีน ทั้งนี้รูปแบบในการดำเนินการจะแตกต่างกันในแต่ละพื้นที่ โดยเน้นการตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายด้านการเผยแพร่วัฒนธรรมของจีนที่จะเข้าถึงผู้คนในแต่ละประเทศได้มากขึ้น กิจกรรมที่จัดขึ้นโดยสถาบันขงจื๊อในประเทศไทยจึงมีความหลากหลาย ตั้งแต่ร่วมจัดการเรียนการสอนภาษาจีนให้แก่นักเรียน นักศึกษา ผู้สนใจ องค์กรภาครัฐและเอกชน ร่วมจัดกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมกับท้องถิ่น จัดกิจกรรมเฉลิมฉลองเทศกาลสำคัญของจีน จัดนิทรรศการภาพยนตร์ จัดการแข่งขันภาษาจีน ประกวดทำวีดิทัศน์ภาษาจีน ตลอดจนมอบรางวัลให้แก่ครูอาจารย์ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาและมหาวิทยาลัย

นับตั้งแต่ปี ค.ศ. 2003 เป็นต้นมา รัฐบาลจีนได้ส่งอาสาสมัครชาวจีนมาสอนภาษาในประเทศไทยผ่านสถาบันขงจื่ออย่างต่อเนื่องมากกว่า 20,000 คน ซึ่งถือเป็นคุณูปการสำคัญต่อการเรียนการสอนภาษาจีนในประเทศไทยให้เติบโตขึ้นได้อย่างรวดเร็ว และกระจายการเรียนการสอนภาษาจีนเข้าสู่ระดับมัธยมและประถมศึกษาทั่วประเทศมากกว่า 2,000 แห่ง (“泰国孔子学院（课堂）发展联盟成立,” 2021)

นอกเหนือจากสถาบันขงจื่อแล้ว ประเทศจีนยังได้เปิดศูนย์วัฒนธรรมจีนในประเทศไทยเพื่อเป็นแหล่งเผยแพร่วัฒนธรรมจีนที่สำคัญ โดยเกิดจากความต้องการขยายความร่วมมือทางวัฒนธรรมระหว่างสองประเทศตามข้อตกลงว่าด้วยการจัดตั้งและสถานะของศูนย์วัฒนธรรมที่รัฐบาลทั้งสองประเทศได้ลงนามกันเมื่อวันที่ 17 ธันวาคม ค.ศ. 2007 และได้มีการวางศิลาฤกษ์เมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน ค.ศ. 2010 และได้มีการเปิดศูนย์ดังกล่าวอย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 12 พฤศจิกายน ค.ศ. 2012 ศูนย์วัฒนธรรมแห่งประเทศไทยมีวัตถุประสงค์ในการก่อตั้งเพื่อ “เผยแพร่วัฒนธรรมจีน ประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวจีน นำเสนอข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับประเทศจีน กระชับการแลกเปลี่ยนและความร่วมมือด้านวัฒนธรรมระหว่างจีนกับไทย และส่งเสริมความสัมพันธ์ฉันมิตรระหว่างประชาชนและรัฐบาลทั้งสองประเทศ” (“ศูนย์วัฒนธรรมแห่งประเทศไทย ณ กรุงเทพฯ ปรับตัวรุกออนไลน์ รับวิถี New Normal,” 2020) ที่ตั้งของศูนย์วัฒนธรรมจีนอยู่ในบริเวณเดียวกันกับศูนย์วัฒนธรรมแห่งประเทศไทย ซึ่งมีพื้นที่ทั้งหมด 8,222 ตารางเมตร ภายในประกอบด้วยโรงละคร ห้องจัดนิทรรศการ ห้องเรียน ห้องสมุด ห้องอาหาร และอื่น ๆ เปิดให้บริการแก่ประชาชนทั่วไป ปัจจุบันเป็นศูนย์วัฒนธรรมจีนในต่างประเทศที่มีขนาดใหญ่ที่สุดในโลก และ

เป็นศูนย์วัฒนธรรมจีนแห่งแรกในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (ศูนย์วัฒนธรรมจีน, ม.ป.ป.)

ในช่วงสถานการณ์ก่อนการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ศูนย์วัฒนธรรมแห่งประเทศไทยได้จัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง เช่น สัปดาห์ภาพยนตร์จีน คอนเสิร์ต การแสดง กายกรรม นิทรรศการภาพวาด กิจกรรมเฉลิมฉลองเทศกาลตรุษจีน เป็นต้น อย่างไรก็ตามเมื่อต้นปี ค.ศ. 2020 ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคเชื้อไวรัสโควิด-19 ในประเทศไทยเริ่มมีการแพร่ระบาดขยายวงกว้างขึ้น ทำให้ศูนย์วัฒนธรรมจีนต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดกิจกรรมมาเป็นกิจกรรมออนไลน์ ทั้งนี้เพื่อรองรับความต้องการของผู้เข้าร่วมจำนวนมาก อย่างไรก็ตาม จากการสรุปข้อมูลผู้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของศูนย์วัฒนธรรมจีนตลอดทั้งปี ซึ่งมีผู้เข้าร่วมมากกว่า 500,000 คน จากการรวมกับกิจกรรมนอกสถานที่อื่น ๆ ของศูนย์วัฒนธรรมจีนและสถาบันขงจื๊อทั่วประเทศ จะมีผู้เข้าร่วมงานรวมหลายล้านคนต่อปี

ตารางที่ 1 แสดงผลงานของศูนย์วัฒนธรรมจีนแห่งประเทศไทย ปี ค.ศ. 2020

กิจกรรม	จำนวนครั้ง	ผู้เข้าร่วมงาน
กิจกรรมทางวัฒนธรรม	51	160,000
กิจกรรมฝึกอบรมคู่เจิงและพู่กันจีน	25	312
เปิดหลักสูตรสำหรับสมาชิก	12	216
เผยแพร่ความรู้ออนไลน์	2	560,000

ที่มา: สรุปจากรายงานของศูนย์วัฒนธรรมจีน

เพื่อสามารถเข้าถึงผู้ใช้บริการของไทยมากขึ้น ศูนย์วัฒนธรรมแห่งประเทศจีนได้ดำเนินงานประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อสังคมออนไลน์อย่างต่อเนื่องทั้งทางเว็บไซต์ ได้แก่ Facebook, Line, WeChat, YouTube, Twitter และ TikTok นอกจากนี้ยังมีการทำกิจกรรมเพื่อดึงดูดให้ผู้คนมาใช้บริการและรู้จักศูนย์วัฒนธรรมมากขึ้น เช่น การเปิดรับสมัครสมาชิกออนไลน์เพื่อรับของที่ระลึก รวมถึงเปิดหลักสูตรเรียนกู่เจิงออนไลน์ เป็นต้น

3. อุตสาหกรรมบันเทิงจีน

นับตั้งแต่มีการเปิดประเทศในปี ค.ศ. 1978 เป็นต้นมา อุตสาหกรรมบันเทิงของจีนได้รับการพัฒนาและส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง ในปี ค.ศ. 2018 อุตสาหกรรมบันเทิงของจีนมีมูลค่าสูงถึง 331,000 ล้านดอลลาร์สหรัฐ และมีการคาดการณ์ว่าภายในปี ค.ศ. 2023 จะมีมูลค่ารวมสูงถึง 435,000 ล้านดอลลาร์สหรัฐ (Statista, 2021) โดยรัฐบาลจีนได้ให้ความสำคัญกับอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ (Creative Industry) ซึ่งหมายถึงงานศิลปะและบันเทิงไปพร้อมกับนโยบาย Made in China 2025

ประเทศไทยเป็นประเทศที่นำเข้าละครชุดหรือซีรีส์ (Series) และภาพยนตร์จีนที่สำคัญอีกประเทศหนึ่งของภูมิภาค ในอดีตสถานีโทรทัศน์ของไทยหลายแห่งได้นำเข้าละครชุดและภาพยนตร์จีนจากไต้หวันและฮ่องกงมาออกอากาศในประเทศไทย แต่ได้ลดจำนวนลงเนื่องจากกระแสความนิยมซีรีส์เกาหลีที่เพิ่มสูงขึ้นในช่วงต้นคริสต์ศตวรรษที่ 21 ต่อมาเมื่อรัฐบาลไทยได้ปรับเปลี่ยนการออกอากาศจากระบบแอนะล็อกมาเป็นระบบดิจิทัลในปี ค.ศ. 2014 ทำให้มีช่องสถานีโทรทัศน์เพิ่มขึ้นจาก 6 ช่องเป็น 24 ช่อง เป็นโอกาสดีที่ทำให้สถานีโทรทัศน์ช่องต่าง ๆ ได้นำเข้าซีรีส์ต่างประเทศ รวมทั้งซีรีส์จีนเข้ามาฉายในประเทศไทยมากยิ่งขึ้น กอปรกับเป็นช่วงเวลาที่บริษัทเทคโนโลยีขึ้น

นำของจีนอย่าง เทนเซ็นต์ (Tencent) และไป่ตู้ (Baidu) ได้เจาะตลาดการถ่ายทอดรายการโทรทัศน์ผ่านระบบวิดีโอสตรีมมิ่ง (Video Streaming) ในต่างประเทศ ทำให้ละครซีรีส์จากจีนแผ่นดินใหญ่เข้ามาออกอากาศในประเทศไทยเพิ่มจำนวนมากขึ้นอย่างเห็นได้ชัด

จากการสำรวจเมื่อวันที่ 20 ตุลาคม พ.ศ. 2564 มีละครชุดและรายการของจีนที่ออกอากาศผ่านช่องทางของ WeTV Thailand (<https://wetv.vip/en>) ซึ่งเป็นแพลตฟอร์มบริการวิดีโอสตรีมมิ่งของจีน ทั้งหมด 150 เรื่อง และผ่านแอปพลิเคชัน iQiyi (www.iq.com) จำนวน 462 เรื่อง หนึ่งในละครชุดที่ได้รับความนิยมสูงสุดของ WeTV ในประเทศไทย คือ เรื่อง ปริมาจารย์ลัทธิมาร ซึ่งกระแสมความนิยมทำให้สถิติยอดดาวน์โหลด แอปพลิเคชัน WeTV ในประเทศไทยสูงขึ้นวันละกว่า 1 ล้านครั้ง (“Tencent เผย ‘ปริมาจารย์ลัทธิมาร’ ดัน WeTV โต 250%, ยอดดาวน์โหลดเฉลี่ยเดือนละล้าน,” 2562) ซีรีส์ดังกล่าวยังได้รับรางวัลสาขาวัฒนธรรมบันเทิงจากงาน Thailand Headline Person of the Year 2019 อีกด้วย ความสำเร็จของซีรีส์เรื่องดังกล่าวยังส่งผลให้ผู้ชมมีความสนใจในละคร ภาพยนตร์ และนักแสดงของจีนมากขึ้นตามลำดับ

นอกจากนี้สถานีโทรทัศน์ทั้งส่วนกลางและท้องถิ่นของจีน ยังได้พยายามขยายฐานผู้ชมในต่างประเทศด้วยการเปิดช่อง (Channel) ใน YouTube เป็นของตนเองเพื่อนำเสนอข่าวสาร รายการ ละครของจีนไปยังผู้ฟังในต่างประเทศ ผู้ชมในประเทศไทยจึงสามารถรับชมรายการต่าง ๆ จากสถานีโทรทัศน์ของจีนได้โดยตรง อย่างไรก็ตามก็ติรายการเหล่านี้มีข้อจำกัด คือ ไม่มีการแปลหรือให้คำบรรยายเป็นภาษาไทยไว้

ข้อสังเกตเกี่ยวกับการดำเนินนโยบายการทูตวัฒนธรรมของจีนในประเทศไทย

1. มีการดำเนินกิจกรรมทางการทูตวัฒนธรรมจีนในประเทศไทยอย่างรอบด้าน

จากการที่นโยบายการขยายอำนาจทางวัฒนธรรมของจีนมีความเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้นนับตั้งแต่อดีตประธานาธิบดีและประธานพรรคคอมมิวนิสต์จีนหูจิ่นเทาได้ริเริ่มแนวนโยบายในการผลักดันความก้าวหน้าของวัฒนธรรมสังคมนิยมและยกระดับวัฒนธรรมของชาติ ในช่วงปลายปี ค.ศ. 2007 ซึ่งได้รับการดำเนินการต่อมาจนถึงสมัยปัจจุบันภายใต้การนำของนายสีจิ้นผิงที่ได้เน้นย้ำการให้ความสำคัญกับวัฒนธรรม (สังคมนิยม) จีนมาตั้งแต่รับตำแหน่งประธานาธิบดีในวาระแรก (习近平, 2013)

การดำเนินนโยบายดังกล่าวของจีนมีความต่อเนื่องและสอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศอื่น ๆ ของจีนอย่างแยบยล เช่น นโยบาย Made in China 2025 หรือข้อริเริ่มหนึ่งแถบหนึ่งเส้นทาง (Belt and Road Initiative) ซึ่งได้กำหนดให้การสร้างความสัมพันธ์จากประชาชนสู่ประชาชน ผ่านการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม วิชาการและความร่วมมือด้านการสื่อสาร เป็น 1 ใน 5 ขอบเขตความร่วมมือหลักของข้อริเริ่มหนึ่งแถบหนึ่งเส้นทาง โดยนโยบายดังกล่าวได้มาเชื่อมโยงกับการดำเนินกิจกรรมทางวัฒนธรรมของจีนในประเทศไทยผ่านหน่วยงานต่าง ๆ เช่น การจัดโครงการฝึกอบรมภาษาจีน โครงการรถไฟความเร็วสูงไทยจีน ของสถาบันขงจื่อ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โครงการ 1+x E-Business ของสถาบันขงจื่อมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ การจัดปาฐกถา “หนึ่งแถบหนึ่งเส้นทาง” โดยสถาบันขงจื่อ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม รวมทั้งแม้แต่การก่อตั้งสถาบันขงจื่อเส้นทางสายไหมทางทะเลขึ้นในประเทศไทย เป็นต้น

2. การนำเสนอวัฒนธรรมจีนอยู่ภายใต้การควบคุมของรัฐบาลจีนเป็นหลัก

แม้ว่ากิจกรรมทางวัฒนธรรมหลายอย่างดูเหมือนจะดำเนินการโดยหน่วยงานอื่น เช่น หน่วยงานด้านการศึกษา สื่อสารมวลชน หรือบริษัทเอกชน แต่กิจกรรมเหล่านี้ต่างก็อยู่ภายใต้การควบคุม และกำกับดูแลของหน่วยงานราชการจีนทั้งในทางตรงและทางอ้อม เช่น สถาบันขงจื๊อเป็นหน่วยงานได้รับการสนับสนุนเงินทุนจากรัฐบาลจีน การดำเนินงานด้านการศึกษาของสถาบันต้องพึงระวังด้านการพูดถึงประเด็นทางการเมืองเพราะเป็นเรื่องที่อ่อนไหว โดยเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสถานะของไต้หวัน ทิเบต และซินเจียง จึงทำให้หลายมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ ตระหนักถึงข้อจำกัดทางด้านสิทธิเสรีภาพด้านการศึกษา ส่งผลให้มหาวิทยาลัยในต่างประเทศหลายประเทศตัดสินใจที่จะยกเลิกสถาบันขงจื๊อในสถานศึกษาของตนเองไป

หน่วยงานด้านการสื่อสาร ทั้งสำนักงานข่าวและสถานีโทรทัศน์ต่างก็ต้องผ่านการตรวจสอบจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อันได้แก่ สำนักงานบริหารภาพยนตร์แห่งชาติ (State Film Administration) สำนักงานบริหารสื่อและสิ่งพิมพ์ (The State Administration of Press and Publication) สำนักงานบริหารวิทยุและโทรทัศน์แห่งชาติ (The State Administration of Radio and Television) ซึ่งสำนักงานใหม่ 2 กลุ่มแรกจะอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานการประชาสัมพันธ์ (中国共产党中央委员会宣传部) และภายใต้คณะกรรมการกลางแห่งพรรคคอมมิวนิสต์ ในขณะที่สำนักงานบริหารวิทยุและโทรทัศน์แห่งชาติจะเป็นหน่วยงานระดับกระทรวงที่ขึ้นตรงกับคณะมุขมนตรีภายใต้การดูแลของประธานาธิบดี ดังนั้น แม้แต่การเสนอข่าวสารในต่างประเทศก็เช่นเดียวกัน จากการศึกษาการนำเสนอข่าวของสถานีวิทยุซีอาร์ไอ (CRI) ในประเทศไทยของชาติณรงค์ วัสดุกุล (2554) ชี้ให้เห็นว่าสถานี

วิทยุฮาร์โอบาคาภาษาไทย ต้องนำเสนอข่าวสารด้านบวกของรัฐบาลประเทศจีน และยังต้องผ่านการตรวจสอบจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องก่อนการนำเสนอข่าวด้วยเช่นกัน

ในส่วนของอุตสาหกรรมบันเทิงของจีนเองก็ยังต้องผ่านการตรวจสอบเนื้อหาจากหน่วยงานของรัฐบาล เพื่อไม่ให้นำเสนอเนื้อหาที่ขัดต่อขนบธรรมเนียมและวัฒนธรรมอันดีของระบอบสังคมนิยม ทำให้มีข้อจำกัดในการนำเสนอเนื้อหาที่หลากหลาย อนึ่ง องค์การบริหารวิทยุและโทรทัศน์แห่งชาติของจีน ได้ออกข้อกำหนดเพิ่มเติมเกี่ยวกับกฎระเบียบด้านการนำเสนอเนื้อหาของสื่อบันเทิงเมื่อวันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2564 ที่ผ่านมา มีข้อห้ามเกี่ยวกับการแสดงท่วงท่าที่ไร้สาระ ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมจีนดั้งเดิม วัฒนธรรมการปฏิบัติและสังคมนิยม ซึ่งเป็นการเพิ่มข้อจำกัดและลดความมีอิสระในการนำเสนอผลงานของสื่อ (“ห้ามคาราหม่นหน้าหวาน,” 2564) ปัจจัยดังกล่าวเป็นข้อจำกัดในการเผยแพร่วัฒนธรรมจีนในต่างประเทศต่อไป

3. การเผยแพร่วัฒนธรรมจีนในประเทศไทยยังไม่ส่งผลในด้านการปรับภาพลักษณ์ของจีนในสังคมไทยมากนัก

แม้ว่าประเทศจีนได้พยายามนำเสนอวัฒนธรรมจีนผ่าน การสร้างความร่วมมือทางด้านการศึกษา การเผยแพร่วัฒนธรรมดั้งเดิม การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน รวมถึงการเผยแพร่ข่าวสาร การพัฒนาทางสังคม และความก้าวหน้าของประเทศผ่านช่องทางต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก แต่ก็ยังไม่เกิดผลในด้านการส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีของจีนในสังคมไทยอย่างเห็นได้ชัด จากการสำรวจความรู้สึกของประชาชนในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เกี่ยวกับจีนและสหรัฐอเมริกา โดยสถาบัน ISEAS – ยูโซป อิชัก (ISEAS-Yusof Ishak) ในปี ค.ศ. 2020 ผู้ตอบแบบสอบถามชาวไทยร้อยละ

ละ 63.5 ไม่นั่นใจและค่อนข้างไม่มั่นใจว่าจีนจะทำการสิ่งที่ถูกต้องเพื่อสันติสุข ความมั่นคง และความมั่งคั่งของโลก โดยประชากรกลุ่มนี้ส่วนใหญ่เห็นว่า อำนาจทางเศรษฐกิจและการทหารของจีนเป็นภัยคุกคามต่อประเทศไทย (Tang et al., 2020)

นอกจากนี้ในหลายปีที่ผ่านมา มีการวิพากษ์วิจารณ์พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักท่องเที่ยวชาวจีนบางกลุ่มในประเทศไทย การโจมตีประเทศจีนและรัฐบาลจีนในสังคมไทยเป็นระยะ ๆ ซึ่งเป็นผลกระทบมาจากความขัดแย้งทางด้านความคิดทางการเมืองของประชาชนจำนวนหนึ่ง ทำให้ทางการจีนต้องออกมาตอบโต้และแก้ไขความเข้าใจคลาดเคลื่อนบ่อยครั้ง ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการเผยแพร่วัฒนธรรมเหล่านี้แม้จะมีเป้าหมายในด้านการส่งเสริมภาพลักษณ์และสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างประชาชน แต่ในทางปฏิบัติแล้ว ปัจจุบันก็ยังไม่สามารถเข้าถึงเป้าหมายนั้นได้

4. ช่องทางในการเผยแพร่หลากหลาย

ช่องทางในการนำเสนอกิจกรรมทางวัฒนธรรมของประเทศจีนมีความหลากหลายและมีความตั้งใจที่จะเข้าถึงสังคมไทยอย่างกว้างขวาง โดยมีการใช้กลยุทธ์ผ่านสื่อหลายช่องทาง เช่น สถาบันขงจื๊อไม่ได้เป็นเพียงหน่วยงานที่ดำเนินกิจกรรมภายในสถานศึกษาเท่านั้น แต่ยังได้มีการเข้าถึงชุมชน หน่วยงานภาครัฐและเอกชน รวมทั้งร่วมจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมกับชุมชนอย่างกว้างขวาง นอกจากนี้สถานีข่าวสารและสื่อบันเทิงของจีน ยังได้ใช้ช่องทางสื่อสังคมออนไลน์นานาชาติ เช่น Facebook, YouTube, Twitter ที่ไม่สามารถใช้ได้ในประเทศจีนนั้น ได้นำมาใช้ในการสื่อสารกับประชาชนในต่างประเทศรวมถึงประเทศไทย เช่น สำนักข่าวซินหัวได้มีการนำเสนอข่าวสารภาคภาษาไทยผ่านช่องทาง Facebook และ Twitter สถานีโทรทัศน์หลายแห่งของจีน เช่น Hunan TV, Zhejiang TV, Shanghai TV หรือแม้แต่

สถานีกลาง CCTV ต่างก็ เปิดช่อง YouTube เพื่อเผยแพร่รายการให้แก่ผู้ชมต่างประเทศ แม้จำนวนติดตามจะมีเพียง 1 ถึง 4 ล้านคน แต่ก็เป็น การเปิดช่องทางในการเข้าถึงผู้ชมต่างประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกวิธีหนึ่ง

5. การสนับสนุนจากประเทศปลายทางเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างพื้นฐานสำหรับการเผยแพร่วัฒนธรรม

ประเทศจีนสามารถเผยแพร่วัฒนธรรมมายังประเทศไทยได้อย่างหลากหลายรูปแบบ และดำเนินงานต่อเนื่องตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ไม่เพียงแต่เกิดจากนโยบายในการผลักดันของจีนเองเท่านั้น แต่การขานรับนโยบายจากประเทศปลายทางอย่างประเทศไทยก็มีส่วนสำคัญในการสร้างความสำเร็จของนโยบายดังกล่าว กล่าวคือ ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ระบบการศึกษาทุกระดับชั้นมีการส่งเสริมการเรียนภาษาจีน ส่งผลให้การจัดตั้งและขยายสถาบันขงจื่อในประเทศไทยเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีการเปิดกว้างในการเข้าถึงแอปพลิเคชันและเว็บไซต์ต่างชาติทำให้ชาวไทยเข้าถึงสื่อจีนได้มากยิ่งขึ้น การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรมไทยทั้งจากความสนพระทัยของพระบรมวงศานุวงศ์หลายพระองค์ การส่งเสริมความร่วมมืออย่างกว้างขวาง รวมทั้งด้านการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมระหว่างรัฐบาลทั้งสองประเทศ การเปิดกว้างและยอมรับวัฒนธรรมจีนในชุมชน เหล่านี้ช่วยทำให้วัฒนธรรมจีนมีความเข้มแข็งและมีเสถียรภาพมากขึ้น ในขณะที่บางประเทศยังมีนโยบายการปิดกั้น ซึ่งเป็นข้อจำกัดสำคัญที่ทำให้การเผยแพร่วัฒนธรรมของจีนในประเทศเหล่านั้นไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร

บทสรุปและข้อเสนอแนะต่อการประยุกต์ใช้การทูตวัฒนธรรมของไทยในต่างแดน

แม้จะขึ้นชื่อว่าเป็น “การทูต” แต่ผู้รับผิดชอบกิจกรรมทางด้านการทูตวัฒนธรรมไม่ได้จำกัดอยู่เพียงในแวดวงขององค์กรภาครัฐหรือกระทรวงการต่างประเทศเท่านั้น แต่องค์กรเอกชนและหน่วยงานอื่น ก็มีบทบาทไม่น้อยเช่นกันในการเป็นตัวแทนของชาติทำหน้าที่เผยแพร่วัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ของชาติไปสู่ผู้คนในต่างแดน ปัจจัยดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยการสนับสนุนอย่างจริงจังจากภาครัฐ โดยเฉพาะการวางนโยบายที่ชัดเจน มีความต่อเนื่อง ผนวกเข้ากับนโยบายการต่างประเทศด้านอื่น ๆ ที่ได้รับการสนับสนุนอย่างเป็นระบบ

กรณีการดำเนินกิจกรรมทางการทูตวัฒนธรรมของจีนในประเทศไทยได้ชี้ให้เห็นถึงจุดเด่นในการดำเนินนโยบายอย่างต่อเนื่องด้วยแรงขับเคลื่อนจากรัฐบาล ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากภาคเอกชนเป็นอย่างดี อย่างไรก็ตาม องค์กรระดับกระทรวงทบทางที่เกินพอดีของรัฐบาล ที่จะทำให้การทูตวัฒนธรรมกลายเป็น “โฆษณาชวนเชื่อ” นอกจากนี้ ความสำเร็จจากการดำเนินนโยบายทางด้านการทูตวัฒนธรรมจำเป็นจะต้องขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างประเทศต้นทางและปลายทางด้วยเช่นกัน หากประเทศต้นทางดำเนินนโยบายเชิงรุกเป็นอย่างดี แต่ไม่ได้รับการตอบสนองจากประเทศปลายทาง โอกาสที่จะประสบความสำเร็จจากนโยบายดังกล่าวก็จะน้อยลง

ดังนั้นกิจกรรมด้านการทูตวัฒนธรรมจำเป็นต้องใช้เวลาในการดำเนินงานจึงจะประสบความสำเร็จ เพราะยังต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ ปัญหาด้านความมั่นคงทั้งในระดับภูมิภาคและระดับโลกอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่กิจกรรมด้านการทูตวัฒนธรรมก็เป็นแนวทางที่ดีที่จะช่วย

ส่งเสริมมิตรภาพและสัมพันธภาพของสองประเทศให้แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น อันเป็น
ฐานความร่วมมือที่เข้มแข็งระหว่างกันต่อไปในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- สำนักข่าวกรมประชาสัมพันธ์. (2560). *กรมประชาสัมพันธ์ สานสัมพันธ์
สถานีวิทยุทธระหว่างประเทศแห่งชาติจีน CRI*. ค้นเมื่อ 20 เมษายน
2564, จาก [https://thainews.prd.go.th/th/news/print_
news/TNSOC6012180010092](https://thainews.prd.go.th/th/news/print_news/TNSOC6012180010092)
- ภาคภาษาไทย. *CRI Online*. (2018). ค้นเมื่อ 20 เมษายน 2021, จาก
[http://thai.cri.cn/20181001/3bd7aac7-8459-c659-d907-
b0832a3861b6.html](http://thai.cri.cn/20181001/3bd7aac7-8459-c659-d907-b0832a3861b6.html)
- ชาติณรงค์ วิสตุกุล. (2554). *การสำรวจความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องกับความ
เป็นกลางในการเสนอข่าวของ CRI Online (China Radio
International) ภาคภาษาไทย*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจ
บัณฑิตย์.
- ศูนย์วัฒนธรรมแห่งประเทศไทย ณ กรุงเทพฯ ปรับตัวรุกออนไลน์ รับผิดชอบต่อ
Normal. TAP. (2563). ค้นเมื่อ 6 มิถุนายน 2563, จาก
<http://tap-magazine.net/index.php/2020/06/25/int48/>
- ศูนย์วัฒนธรรมจีน. (ม.ป.ป.). ค้นเมื่อ 3 เมษายน 2563, จาก [http://www.
thaicn.net/whzx.html](http://www.thaicn.net/whzx.html)
- สำนักข่าวกรมประชาสัมพันธ์. (2560). *กรมประชาสัมพันธ์ สานสัมพันธ์
สถานีวิทยุทธระหว่างประเทศแห่งชาติจีน CRI*. ค้นเมื่อ 20 เมษายน
2564, จาก

https://thainews.prd.go.th/th/news/print_news/

TNSOC6012180010092

ห้ามดาราหนุ่มหน้าหวาน ดูไม่แมน จีนคุมเข้มอุตสาหกรรมบันเทิงอีกดอก.

(2564, 4 กันยายน). ข่าวสด. ค้นเมื่อ 4 กันยายน 2564, จาก

[https://www.khaosod.co.th/around-the-world-](https://www.khaosod.co.th/around-the-world-news/news_6601581)

[news/news_6601581](https://www.khaosod.co.th/around-the-world-news/news_6601581)

Tencent เผย "ปรมาจารย์ลัทธิมาร" ดัน WeTV โต 250%, ยอดดาวน์โหลด

เฉลี่ยเดือนละล้าน. (2562). Blognone. ค้นเมื่อ 5 เมษายน 2564,

จาก <https://www.blognone.com/node/112591>

Bound, K., Briggs, R., Holden, J., & Jones, S. (2007). *Cultural*

Diplomacy. Leicester: Iprint.

Cobuild, C. (2006). *Advanced Learner's English Dictionary*.

Beijing: Foreign Language Teaching and Research Press.

Cummings, M. (2003). *Cultural Diplomacy and the United States*

Government: A Survey. Washington, D.C.: Centre for Arts

and Culture.

EUNIC. (2016). *Cultural Diplomacy as Discipline and Practice:*

Concepts, Training, and Skills. Retrieved May 22, 2020,

from [https://www.cultureinexternalrelations.eu/](https://www.cultureinexternalrelations.eu/downloader/download-file?file=2017/03/eunic_cultural_)

[downloader/download-file?file=2017/03/eunic_cultural_](https://www.cultureinexternalrelations.eu/downloader/download-file?file=2017/03/eunic_cultural_)

[diplomacy_report_.pdf](https://www.cultureinexternalrelations.eu/downloader/download-file?file=2017/03/eunic_cultural_)

Hanban. (n.d). 关于孔子学院、课堂. Retrieved November 14,

2020, from <http://www.hanban.org/confuciousinstitutes>

[/node_10961.htm](http://www.hanban.org/confuciousinstitutes)

- Herr, R. (2019). *The role of soft power in China's influence in the Pacific Islands. The Strategist*. Retrieved October 14, 2021, from <https://www.aspistrategist.org.au/the-role-of-soft-power-in-chinas-influence-in-the-pacific-islands/>
- Papaioannou, K. (2017). Cultural Diplomacy in International Relations. *IJASOS- International E-Journal of Advances in Social Sciences*, 3(9), 942–944.
<http://doi:10.18769/ijasos.367306>
- Statista. (2021). *Value of the Chinese entertainment and media market 2014–2025*. Retrieved October 14, 2021, from <https://www.statista.com/statistics/237772/value-of-the-chinese-entertainment-and-media-market/#:%7E:text=In%202018%2C%20China's%20entertainment%20and,most%20of%20the%20market%20growth>
- Stelowska, D. (2015). Culture in International Relations Defining Cultural Diplomacy. *Polish Journal of Political Science*, 1(3), 50–72.
- Tang, S. M., et al. (2020). *The State of Southeast Asia: 2020*. Singapore: ISEAS-Yusof Ishak Institute.
- World Bank. (2021). *GDP (current US\$) - China | Data*. Retrieved October 14, 2021, from https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD?locations=CN&year_high_desc=true

World military spending rises to almost \$2 trillion in 2020.

(2021). SIPRI. Retrieved April 26, 2021, from [https://www.sipri.org/media/press-release/2021/world-military-](https://www.sipri.org/media/press-release/2021/world-military-spending-rises-almost-2-trillion-2020)

[spending-rises-almost-2-trillion-2020](https://www.sipri.org/media/press-release/2021/world-military-spending-rises-almost-2-trillion-2020)

中共中央关于制定国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标的建议. (2020 年 3 月 11 日). 新华网.

http://www.xinhuanet.com/politics/zywj/2020-11/03/c_1126693293.htm

习近平. (2013-12-31). 习近平:建设社会主义文化强国 着力提高国家文化软实力. 新华网:

http://www.xinhuanet.com/politics/2013-12/31/c_118788013.htm

泰国孔子学院（课堂）发展联盟成立. (2021 年 9 月 27 日). 人民网.

<http://world.people.com.cn/n1/2021/0927/c1002-32238560.html>

ความแตกต่างระหว่างเจเนอเรชันและความพึงพอใจใน
งานของบุคลากร: กรณีศึกษาอาจารย์ใน
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต

เอมีล่า แวอีซอ

ดร., อาจารย์

คณะวิทยาศาสตร์ศึกษา

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต

emeela.w@phuket.psu.ac.th

รับบทความ: 18 ธันวาคม 2564

แก้ไขบทความ: 22 มีนาคม 2565

ตอบรับบทความ: 7 เมษายน 2565

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงาน และศึกษาความแตกต่างของทัศนคติต่อความพึงพอใจในงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ตในสามเจเนอเรชัน ได้แก่ เจเนอเรชัน Y หรือ มิลเลนเนียล, เจเนอเรชัน X, และ Baby Boomers โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 108 ตัวอย่าง จากการวิเคราะห์ความแปรปรวน พหุคูณทางเดียว โดยผล Wilk's lambda พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างความพึงพอใจในงานและกลุ่มของเจเนอเรชัน ที่ $F(12, 200) = 7.312, p < 0.05$; Wilk's $\Lambda = 0.483$, Partial Eta Squared =

0.305 ซึ่งผลการศึกษาพบว่า เจเนอเรชัน Y มีระดับความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญสูงกว่า Baby Boomers และ เจเนอเรชัน X และผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างที่มีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจในงานทั้งสามด้าน คือ (1) ลักษณะของผู้บังคับการ (2) ทรัพยากรและโอกาสในหน้าที่การงาน (3) ลักษณะงานและสิ่งแวดล้อม

คำสำคัญ: ความพึงพอใจในงาน, เจเนอเรชัน Y, เจเนอเรชัน X, Baby Boomers

Generational Differences and Job Satisfaction in Human Resources: A Study of University Lecturers at Prince of Songkla University, Phuket Campus

Emeela Wae-esor

Ph.D., Lecturer

Faculty of International Studies,

Prince of Songkla University, Phuket Campus

emeela.w@phuket.psu.ac.th

Received: December 18, 2021

Revised: March 22, 2022

Accepted: April 7, 2022

Abstract

The aims of this research are to examine the level of job satisfaction and investigate differences in attitudes regarding job satisfaction across three generations of university lecturers at Prince of Songkla University, Phuket Campus. The data were collected from 108 lecturers through survey. Respondents were categorized as Generation Y or Millennials, Generation X, and Baby Boomers. A one-way MANOVA was tested to investigate the

differences in job satisfaction between the generations. A result of Wilk's lambda values showed a significant difference between job satisfaction and generation cohorts, $F(12, 200) = 7.312$, $p < 0.05$; Wilk's $\Lambda = 0.483$, Partial Eta Squared = 0.305. The results indicated that Generation Y were significantly more satisfied when compared to Baby Boomers and Generations X. The results also indicated significant differences toward job satisfaction in three aspects: (1) leadership styles, (2) resources and career opportunities, and (3) work and environment.

Keywords: Job satisfaction, Generational Differences, Generation Y, Generation X, Baby Boomers, Lecturer

1. Introduction

The study of job satisfaction has been investigated over the past decade. According to various job satisfaction definitions, it could be understood that job satisfaction refers to an employee's feeling which indicates happiness in working (Stello, 2014). There would be various factors determined the level of job satisfaction while different factors are possibly specific to different industries or occupations.

Several studies showed that job satisfaction has been related to enhance job performance, engage employees, decrease employee turnover, and burnout rates.

In addition, the study of Mehra and Nickerson (2019) found that the impact of generational gaps in the workplace has not been widely studied. However, there have been few empirical studies on the impact of generational differences on work performance, attitudes, and employees' behavior, but many studies still remain to be done. Therefore, there is a need for an empirical investigation on the generational differences toward job satisfaction as carried out in this present study.

Multigenerational workplaces now appear in many organizations included Prince of Songkla University, Phuket Campus. It leads to change in traditional approaches to leadership, learning, and workplace culture. In addition, Human Resource sector also needs to deal with a

generation gap among workforces to foster an organizational culture where diversity is respected and valued.

A generation is defined as a distinct group of individuals who share a common birth year, age, and key life events during critical periods of development. There are distinctive experiences that form certain attitudes, expectations, beliefs, and work styles for each generation. Different beliefs, point of views, and attitudes can lead to misunderstandings, miscommunications, and conflicting messages, all of which can have a negative influence on work culture, morale, and productivity.

1.1 Research Objective

- To examine the level of job satisfaction across three generations of university lecturers at Prince of Songkla University, Phuket Campus.
- To investigate the differences in attitudes regarding job satisfaction across three generations of university lecturers at Prince of Songkla University, Phuket Campus.

2. Literature Review

The perception of job satisfaction in this study has been defined as the positive emotional response to individual's work, and also the alignment of a job with an employee's work values (George & Zakkariya, 2015). However, recent empirical studies

indicated that differences in job satisfaction can be due to a number of variables such as employee relations, leadership styles (Pang & Lu, 2018), salary and rewards, and resources and career opportunities (Li et al., 2020).

The understanding of job satisfaction was placed within social exchange theory. This theory developed by Blau (1964) which generates the relationship between an employer and an employee based on the process of something is given and something is returned where it is emphasizing on exchanges for carrying on a good relationship between two parties as these exchanges indicate trust and equity. In the present study, it is showed that an organization should contribute the employment relationship by producing conducive work environment in the form of favorable HR practice. This encouraging contribution leads to employees feeling motivate to do work and increase job satisfaction level, which it will result in the organization receiving a positive productive outcome in return (Martin & Gert, 2017). The study also found empirical support for the theory when organizations employ human resource practices, including security policy offering (Benjamin & Ilker, 2014), compensation (Saman, 2020), suitable of work itself, and staff relations supportive (Elisa & Adriana, 2021). When these contributions are put into practice, employees basically realized they are being supported and

hence, often produce job satisfaction. When employees are satisfied with their jobs, it will eventually result in employee engagement (Vorina et al., 2017) and organizational performance improvement (Omah & Obiekwe, 2019).

2.1 Generational Differences in the Workplace

Although differences in job satisfaction can be attributed to a variety of factors, including the character of the labor, the labor market, cultural interactions, colleagues, supervision, wages, social values, employee attitudes, and personality (Robbins & Judge, 2017), generational differences is one of the main variables that warrant further study.

According to generation theory, individuals who grow up in the same time range are exposed to common social circumstances and historical developments, and therefore will share similar perceptions and attitudes, which contribute to the workplace.

The primary generations related to working age are referred to in the generational cohort theory (Ryder, 1965) as follows: Generation Y or Millennials, this generation covers 1979-2000, Generation X covers 1965-1978, and Baby Boomers covers 1946-1964.

Baby Boomers referred boomers from 1946 to 1964, as mentioned by Fenich et al. (2011) family and caste structures

have a strong impact on this generation. Many who were able to relocate to other countries went to study in areas such as the United Kingdom and the United States. The study of Saileela and Thiruchanuru (2017) found this generation is characterized as being optimistic, focus on accomplishments, strong work ethic, and disciplined. However, face-to-face communications seem to be more pleasant for Baby Boomers than digital interactions (Ng & Parry, 2016).

For Generation X who was born between 1965-1978, involved people who grew up at a time of rapid economic and social development. These professionals are dedicated to balance their work and personal life and value work-life balance in the workplace (Sanchez et al., 2019). The study of Cogin (2012) also found that Generation X prefers corporate contact through the Internet and e-mail and when compared to Baby Boomers, is found to be technologically competent. The implications of Generation X are being able to perform things fast and being less likely to spend hours of overtime to complete work.

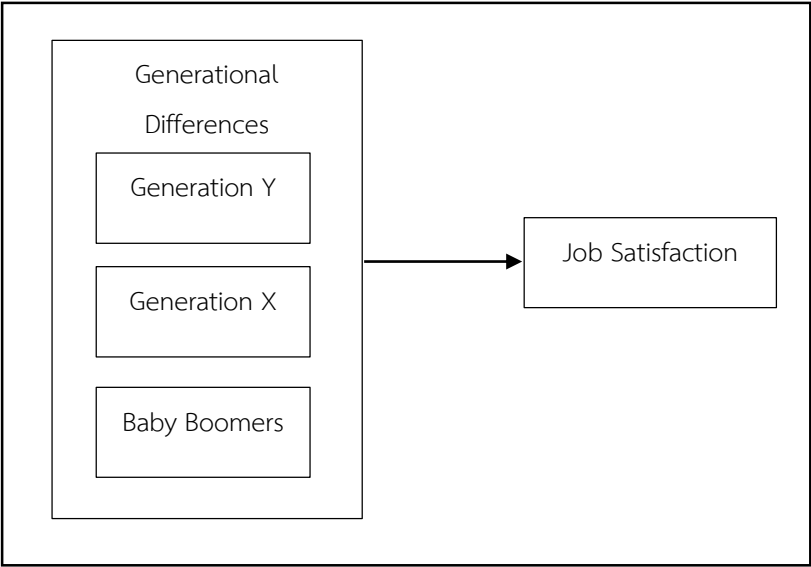
Lastly, Generation Y or Millennials who was born between 1979-2000 Generation Y has embraced lifelong technology, which has brought them new possibilities for globalization and exposure to different cultures (Sox et al., 2016). As Generation Y is the newest member in the workforce, they are considered the most

independent, need flexibility to conduct their tasks in their own way with less supervision (Anitha & Aruna, 2016).

2.2 Conceptual Framework

Figure 1 shows the conceptual framework which adapted to this study context and research interest from literature reviews.

Figure 1: Conceptual Framework



3. Methodology

3.1 Sample and Data Collection

The population of this study was university lecturers at Prince of Songkla University, Phuket Campus, Thailand. The study was conducted by using convenient sampling with the participation of 108 from a total population of 152 (PSU Statistic Planning Division, 2021) based on the theory of Krejcie and Morgan (1970). Online survey is conducted as the data collection in this study.

3.2 Content Validity Test

This study conducts Content Validity Test by using Index of Item Objective Congruence or IOC approach to indicate the experts evaluate on the degree to which the content of the questionnaire item is measuring the intended objective of the study. For this study, there were 3 experts in management field who had evaluated on questionnaire item; the total value of IOC for each questionnaire item in this study was over than 0.5, therefore the instrument is considered being valid.

3.3 Factor Analysis

An exploratory factor analysis was determined the underlying structure of a large number of variables. Six factors were identified as having a high level of interpretability, including:

(a) employee relations (b) leadership styles (c) salary and rewards (d) resources and career opportunities (e) employee benefits (f) work and environment. The six-factor explained 83.4% of total variance. All items were measured on a five-point Likert-type scale (1 = Strongly Dissatisfied and 5 = Strongly Satisfied).

Internal reliability analysis was tested for each of the six factors and the measures of variables in this study were reliable. Reliability estimates Cronbach's coefficient alpha ranged from 0.72 to 0.93. The Cronbach's alpha of each factor were employee relations (0.93), leadership styles (0.83), salary and rewards (0.84), resources and career opportunities (0.84), employee benefits (0.86), and work and environment (0.72). All six factors showed the 0.72 and above level of reliability for measuring internal consistency, indicating that the six factors were internally consistent enough to produce valuable data.

4. Results and Discussion

4.1 Descriptive Statistics on Demographic Characteristics

The first section of this study showed the following demographic characteristics: Gender, Marital Status, Length of Work Experience, Employment Status, and Salary. Most of the respondent for this study was a female (57.4%, N= 62) under a university officer employment status. Most of the respondents were single (56.5%, N=61). 1.9% (N=2) of the sample indicated

less than 1 year of full-time experience in campus, the most common response was 6-10 years (34.2%, N=37). In terms of salary, 33.3% (N=36) of respondents indicated they earned between THB40,001-THB50,000 with the majority (55.6%, N=60) earning between THB30,001-THB40,000. Table 1 shows the descriptive statistics for the respondent characteristics.

Table 1: Demographic Statistics

Variable	Category	Generation Y	Generation X	Baby Boomer	N	%
Gender	“Male”	18	17	11	46	42.6
	“Female”	42	18	2	62	57.4
	Total	60	35	13	108	100
Marital Status	“Single”	36	23	2	61	56.5
	“Married”	18	12	9	39	36.1
	“Divorced”	6	-	2	8	7.4
	Total	60	35	13	108	100
Length of Work Experience	“Less than 1 year”	-	2	-	2	1.9
	“1-5 years”	7	8	-	15	13.9
	“6-10 years”	37	-	-	37	34.2
	“11-15 years”	16	14	-	30	27.8
	“16-20 years”	-	4	7	11	10.2
	“More than 20 years”	-	7	6	13	12
	Total	60	35	13	108	100

Variable	Category	Generation Y	Generation X	Baby Boomer	N	%
Employment Status	“Government Official”	1	4	4	9	8.3
	“University Officer”	56	30	9	95	88
	“Contract Employee”	3	1	-	4	3.7
	Total	60	35	13	108	100
Salary	“THB20,001- THB30,000”	5	2	-	7	6.5
	“THB30,001- THB40,000”	41	19	-	60	55.6
	“THB40,001- THB50,000”	14	10	12	36	33.3
	“THB50,001 or above”	-	4	1	5	4.6
	Total	60	35	13	108	100

Based on the literature review of generational cohort theory (Ryder, 1965) data were collected and recoded into three main age groups: Generation Y or Millennials (1979-2000), Generation X (1965-1978), and Baby Boomers (1946-1964). Table 2 presents the numbers of percentage within each generational cohort.

Table 2: Generational Age Cohorts

	N	%
Generation Y (1979-2000)	60	55.6
Generation X (1965-1978)	35	32.4
Baby Boomers (1946-1964)	13	12
Total	108	100

4.2 Generational Differences in Job Satisfaction

Descriptive analysis examined the level of job satisfaction based on a five-point Likert scale with 1 = “Strongly Dissatisfied”, 2 = “Dissatisfied”, 3 = “Neutral”, 4 = “Satisfied”, and 5 = “Strongly Satisfied”. Table 3 shows overall job satisfaction and facet of job satisfaction among Generation Y, Generation X, and Baby Boomers. Job satisfaction with resources and career opportunities showed the highest ($\bar{x} = 3.96$, $SD = 0.82$) and job satisfaction with employee benefits showed the lowest ($\bar{x} = 3.10$, $SD = 0.89$) among generation Y. Job satisfaction with both resources and career opportunities, and employee relations showed the highest ($\bar{x} = 3.79$, SD [resources and career opportunities] = 0.78, SD [employee relations] = 0.88) and job satisfaction with leadership styles showed the lowest ($\bar{x} = 3.16$, $SD = 1.34$) among generation X. Job satisfaction with employee relations showed the highest ($\bar{x} = 3.57$, $SD = 0.423$) and job satisfaction with work and environment showed the lowest ($\bar{x} = 2.69$, $SD = 0.70$) among Baby Boomers. The overall mean score of job satisfaction among generation Y lecturers ($\bar{x} = 3.52$, $SD = 0.93$) and generation X lecturers ($\bar{x} = 3.50$, $SD = 0.91$) were very close to satisfy compared to Baby Boomers ($\bar{x} = 3.26$, $SD = 0.54$), suggesting that generation Y and generation X lecturers who participated in this research were generally satisfied with their jobs compared to Baby Boomers.

Table 3: Generational Differences in Job Satisfaction

	Generation Y, (Mean)	Generation X, (Mean)	Baby Boomer (Mean)
<i>Overall job satisfaction</i>	3.52	3.50	3.26
<i>Employee relations</i>	3.44	3.79	3.57
“Working relationship with co-workers”	3.75	4.09	3.38
“Mutual trust”	3.30	3.94	3.15
“Team collaboration”	3.38	3.63	3.85
“Sharing knowledge and resources”	3.48	3.80	3.85
“Fostering honest and open communication”	3.30	3.51	3.62
<i>Leadership styles</i>	3.61	3.16	3.46
“The respect and fair treatment I receive from my leader”	4.02	3.31	3.62
“Leadership style and ability of my leader”	3.15	3.06	3.85
“The amount of recognition I receive from my leader”	3.63	3.17	3.85
“My involvement in job-related decision making”	3.65	3.11	2.54
<i>Salary and rewards</i>	3.28	3.50	3.10
“My Salary”	2.97	2.89	3.23
“The flexibility of my work schedule”	3.92	4.43	3.00
“My workload”	3.05	3.40	3.15
“The sense of accomplishment in providing recreational opportunities”	3.18	3.29	3.00
<i>Resources and career opportunities</i>	3.96	3.79	3.10
“Opportunities to enhance my knowledge and skills”	3.53	3.89	3.38
“Adequacy of physical facilities”	4.27	3.94	3.38

	Generation Y, (Mean)	Generation X, (Mean)	Baby Boomer (Mean)
“Opportunities for promotion for further advancement”	4.07	3.54	2.54
<i>Employee benefits</i>	<i>3.1</i>	<i>3.2</i>	<i>3.39</i>
“Fringe benefits”	3.38	3.51	3.77
“Medical expenses claim benefits offered”	2.82	2.89	3.00
<i>Work and Environment</i>	<i>3.71</i>	<i>3.57</i>	<i>2.92</i>
“Job variety and challenges”	4.03	4.03	3.15
“Administrative policies, procedures, rules, and regulations”	3.38	3.11	2.69

4.3 Inferential Statistics

According to the objective of this research was to examine the differences in attitudes toward job satisfaction among generational differences of lecturers in university, Multivariate analysis of variance was run. A one-way MANOVA was used to investigate the differences in job satisfaction for the generations. In an analysis of Wilk's lambda values, there was a statistically significant difference shown between job satisfaction and generation cohorts, $F(12, 200) = 7.312$, $p < 0.05$; Wilk's $\Lambda = 0.483$, Partial Eta Squared = 0.305.

To examine the significant multivariate relationship, univariate ANOVA was tested for each of the dependent variables. The results of this analysis indicated statistical significance for job satisfaction with leadership styles, job satisfaction with resources

and career opportunities, and job satisfaction with work and environment as shown in Table 4. In addition, a post-hoc Tukey HSD test was conducted to explore which generation differed on overall satisfaction and each job satisfaction facet.

In overall job satisfaction, Generation Y reported higher level of job satisfaction than Generation X and Baby Boomers, but it was not statistically significant. Generation X showed higher level of job satisfaction with employee relations, salary and rewards than Generation Y and Baby Boomers, however it was not statistically significant. In addition, Baby Boomers showed higher level of job satisfaction with employee benefits than Generation Y and X, but it was not statistically significant.

In job satisfaction with leadership styles, Generation Y was significantly more satisfied than Generations X and Baby Boomers, and there was significant difference in job satisfaction with leadership styles only between Generations Y and X. While in job satisfaction with resources and career opportunities, the study also showed that Generation Y was significantly more satisfied than Generations X and Baby Boomers but there was no significant difference in job satisfaction with resources and career opportunities between Generations Y and X. Lastly, job satisfaction with work and environment, the study showed that Generation Y was significantly more satisfied than Generations X and Baby Boomers but there was no significant difference in job

satisfaction with work and environment between Generations Y and X.

Table 4: Post-Hoc Test, Multiple Comparisons of Job Satisfaction

Comparisons	Mean Difference	Std. Error	P	95% Confidence Interval	
Overall job satisfaction					
"Generation Y vs. Generation X"	-0.01	0.12	0.99	-0.29	0.26
"Generation Y vs. Baby Boomer"	-0.21	1.66	0.41	-0.61	0.18
"Generation X vs. Baby Boomer"	-0.23	1.76	0.40	-0.65	0.19
Employee relations					
"Generation Y vs. Generation X"	-0.35	0.17	0.10	-0.75	0.05
"Generation Y vs. Baby Boomer"	-0.13	0.24	0.86	-0.70	0.45
"Generation X vs. Baby Boomer"	-0.23	0.26	0.66	-0.84	0.39
Leadership styles					
"Generation Y vs. Generation X"	-0.45	0.18	0.04*	-0.87	-0.03
"Generation Y vs. Baby Boomer"	-0.15	0.26	0.83	-0.76	0.46
"Generation X vs. Baby Boomer"	-0.30	0.27	0.52	-0.94	0.35
Salary and rewards					
"Generation Y vs. Generation X"	-0.22	0.16	0.33	-0.59	0.15
"Generation Y vs. Baby Boomer"	-0.18	0.22	0.69	-0.71	0.35
"Generation X vs. Baby Boomer"	-0.40	0.24	0.21	-0.97	0.16
Resources and career opportunities					
"Generation Y vs. Generation X"	-0.17	0.16	0.54	-0.53	0.20
"Generation Y vs. Baby Boomer"	-0.85	0.22	0.00*	-1.38	-0.32
"Generation X vs. Baby Boomer"	-0.69	0.24	0.01*	-1.25	-0.12
Employee benefits					
"Generation Y vs. Generation X"	-0.10	0.15	0.77	-0.45	0.25
"Generation Y vs. Baby Boomer"	-0.28	0.21	0.37	-0.78	0.22
"Generation X vs. Baby Boomer"	-0.18	0.22	0.69	-0.72	0.35

Comparisons	Mean Difference	Std. Error	<i>P</i>	95% Confidence Interval	
Work and Environment					
“Generation Y vs. Generation X”	-0.14	0.15	0.64	-0.49	0.22
“Generation Y vs. Baby Boomer”	-0.79	0.22	0.00*	-1.30	-0.27
“Generation X vs. Baby Boomer”	-0.65	0.23	0.02*	-1.20	-0.10

* $p < 0.05$

The results of the study showed the consistent with some literature, as the study of Marasinghe and Wijayaratne (2016) found that there were some differences and similarities in job satisfaction among employees across Baby Boomers, Generation X, and Generation Y. While Sarah et al. (2013) showed attitude differences among three generational cohorts of Baby Boomers, Generation X, and Generation Y in leisure services toward job satisfaction in terms of workplace environments and employee incentives. Maureen and Jonathan (2018) also found the statistically significant difference in job satisfaction levels between generations, as well as differences in the factors that influence job satisfaction.

The results of the study also showed overall mean score of job satisfaction among generation Y and generation X were very close to satisfy compared to Baby Boomers. In addition, under job satisfaction in resources and career opportunities indicated the highest differences in mean scores between Generation Y and Baby

Boomers in term of opportunities for promotion for further advancement. Baby Boomer respondents indicated less satisfaction compared to Generation Y, it might be a reflection of differences in attitudes between new employees and those who have been with the organization for a longer period of time. In contrast, the study of Maureen and Jonathan (2018) indicated the older employees had more satisfied in term of job autonomy and colleague relations.

According to the results of the study, it is imperative to enhance job satisfaction for older generations of lecturers in Prince of Songkla University, Phuket Campus. Strategies to enhance job satisfaction for older generations of lecturer may include managing leadership style for working with multigenerational lecturers, shared value where older lecturers are empowered to make decisions, and opportunities for further advancement.

5. Conclusion

Recognizing the generational differences is necessary to achieve a strong multigenerational organization because job satisfaction leads to increase employees' performance and contribute to the organization's productivity.

The results of the research showed there was a significant difference of job satisfaction in perception of leadership styles, resources and career opportunities, and work and environment

among Generation Y, Generation X and Baby Boomers. Generation Y lecturers have a significantly higher level in overall job satisfaction than Generation X and Baby Boomers. Generation Y has the highest level of job satisfaction in term of resources and career opportunities, while the Generation X has the highest level of job satisfaction in term of employee relations, and resources and career opportunities. Lastly, Baby Boomers have the highest level of job satisfaction in term of employee relations.

The results of this study will assist university administrators in determining the degree of job satisfaction among university lecturers. By enhancing the level of job satisfaction, the findings-based suggestions would be useful in creating a motivated and productive employee for organizational success. However, as the results of the study showed the differences level of job satisfaction in many facets, the study believed that the organization should seek to understand each generation and accommodate generational differences in attitudes, values, and behaviors. In addition, to understand the multigenerational attribute could enhance team-based productivity as human resources sector needs to implement the policy and encourage multigenerational working environment through coaching and mentoring by ensuring diversity across workplace.

6. Recommendation

It is recommended to conduct a qualitative research in order to get more in-depth and comprehensive understanding of the specific details or other dimensions to encourage job satisfaction. The study recommended that future qualitative data procedure could be achieved in the form of in-depth interviews or group discussions. The study believes that by conducting a qualitative investigation which uses group discussion or personal in-depth interviews protocol, it will encourage respondents to share more of their personal insights in order to gather a more meaningful investigation in an area of study.

Further research also can be carried out by enhancing the proposed model for adding some variables i.e. job autonomy, nature of work, organizational characteristics, and its relationship with job satisfaction of the individuals.

7. Acknowledgement

This research project would not have been possible without the support of many people. I would like to thank lecturers at Prince of Songkla University, Phuket campus who participated in this study. Also thanks to my colleagues who offered guidance and support.

8. References

Anitha, J., & Aruna, M. (2016). Enablers of Employee Engagement of Gen Y at the Workplace with Reference to

Automobile Sector. *Amity Journal of Training and Development*, 1(1), 93-108.

- Benjamin, A., & Ilker, K. (2014). The Impact of Job Security on Job Satisfaction in Economic Contractions Versus Expansions. *Applied Economics*, 46(24), 2873-2890. <https://doi.org/10.1080/00036846.2014.914148>
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: Wiley.
- Cogin, J. (2012). Are Generational Differences in Work Values Fact or Fiction? Multi-country Evidence and Implications. *International Journal Human Resource Management*, 23, 2268–2294.
- Elisa, L. R., & Adriana, V. M. (2021). Relations Between Senses of Work and Job Satisfaction: Analysis of A Public Servants Category. *Revista de Administração da UFSM*, 14(1), 119-137. <https://doi.org/10.5902/1983465934051>
- Fenich, G., Scott-Halsell, S., & Hashimoto, K. (2011). An Investigation of Technological Uses by Different Generations as It Relates to Meetings and Events: A Pilot Study. *Journal of Convention & Event Tourism*, 12(1), 53-63. <https://doi.org/10.1080/15470148.2010.550839>
- George, E., & Zakkariya, K. A. (2015). Job Related Stress and Job Satisfaction: A Comparative Study among Bank Employees. *Journal of Management Development*,

34(3), 316–329. <https://doi.org/10.1108/JMD-07-2013-0097>

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.

Li, Y., Huang, H., & Chen, Y. Y. (2020). Organizational Climate, Job Satisfaction, and Turnover in Voluntary Child Welfare Workers. *Children and Youth Services Review*, 119(1), 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2020.105640>

Marasinghe, M. P. L. R., & Wijayaratne, A. (2016). Generational Differences and Job Satisfaction in University Library Professionals, Sri Lanka. *Universal Journal of Management*, 4(9), 500-507. <https://doi.org/10.13189/ujm.2016.040904>

Martin, A., & Gert, R. (2017). Perceptions of Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Intentions in A Post Merger South African Tertiary Institution. *Sajip journal*, 34(1), 23-31. <https://doi.org/10.4102/sajip.v34i1.415>

Maureen, S. A., & Jonathan, H. W. (2018). Generational Differences in Work Quality Characteristics and Job Satisfaction. *Evidence-based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, 6(3), 287-304. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-03-2018-0020>

- Mehra, P., & Nickerson, C. (2019). Organizational Communication and Job Satisfaction: What Role do Generational Differences Play?. *International Journal of Organizational Analysis*, 27(3), 524-547.
<https://doi.org/10.1108/IJOA-12-2017-1297>
- Ng, E. S., & Parry, E. (2016). Multigenerational Research in Human Resource Management. *Research in Personnel and Human Resources*, 34, 1-41. <https://doi.org/10.1108/S0742-730120160000034008>
- Omah, O., & Obiekwe, O. (2019). Impact of Employee Job Satisfaction on Organizational Performance. *International Journal of Current Research*, 6(12), 6-12.
- Pang, K., & Lu, C. S. (2018). Organizational motivation, employee job satisfaction and organizational performance. *Maritime Business Review*, 3(1), 36-52.
<https://doi.org/10.1108/MABR-03-2018-0007>
- PSU Statistic Planning Division. (2021). *PSU Data Set of Human Resources*. Retrieved October 8, 2021, from <http://www.planning.psu.ac.th/index.php/20-information/stat>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. 17th ed. Boston: Pearson.

- Ryder, N. B. (1965). The cohort as a concept in the study of social change. *American Sociological Review*, 30(6), 843-861. <https://doi.org/10.2307/2090964>
- Saileela, K., & Thiruchanuru, S. (2017). Capturing the Nature of Generations at Workplace. *International Journal of Advance Research and Development*, 2(11), 95-106.
- Saman, A. (2020). Effect of Compensation on Employee Satisfaction and Employee Performance. *International Journal of Economics. Business and Accounting Research*, 4(1), 185-190.
- Sanchez, H. M. I., González-López, O. R., Mateos, M. B., & Tato, J. J. L. (2019). Work-Life Balance in Great Companies and Pending Issues for Engaging New Generations at Work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(24), 1-18. <https://doi.org/10.3390/ijerph16245122>.
- Sarah, J. Y., Jill, R. S., Craig, M. R., & Kyoung, T. K. (2013). Generational differences and job satisfaction in leisure services. *Managing Leisure*, 18(2), 152-170. <https://doi.org/10.1080/13606719.2013.752213>
- Sox, C., Campbell, J., Kline, S., Strick, S., & Crews, T. (2016). Technology use within meetings: a generational perspective. *Journal of Hospitality and Tourism Technology*, 7(2), 158-181.

- Stello, C. M. (2014). Herzberg's two-factor theory of job satisfaction: An integrative literature review. *Progress in Development Studies*, 7(1), 21-32.
- Vorina, A., Simonič, M., & Vlasova, M. (2017). An analysis of the relationship between job satisfaction and employee engagement. *Economic Themes*, 55(2), 243–262.
<https://doi.org/10.1515/ethemes-2017-0014>

**การศึกษาศักยภาพด้านการวิจัยของหน่วยงานระดับ
คณะในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
กรณีศึกษาคณะเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม**

สุดารัตน์ ภู่งษ์

คณะเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต
sudaratt.ph@phuket.psu.ac.th

ทิฆัมพร ทิพย์รองพล

คณะเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต
tikumporn.ti@phuket.psu.ac.th

นงนุช หุเชื้อว

คณะเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต
nongnuch.h@phuket.psu.ac.th

รับบทความ: 24 พฤศจิกายน 2564

แก้ไขบทความ: 8 เมษายน 2565

ตอบรับบทความ: 18 เมษายน 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรภายในคณะเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม และนำไปใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนการจัดทำประกันคุณภาพการศึกษาด้านวิจัยของคณะฯ โดยใช้ข้อมูลจากฐานข้อมูลการวิจัยของมหาวิทยาลัย และข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์นักวิจัยของคณะฯ จำนวน 42 โครงการ ที่ดำเนินการในปี พ.ศ. 2561 - 2563 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ผลการศึกษาพบว่า นักวิจัยของคณะฯ ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกและไม่มีตำแหน่งทางวิชาการงบประมาณรวมที่นักวิจัยได้รับมากกว่า 29 ล้านบาท นักวิจัยที่มีช่วงอายุ 41 - 45 ปี มีศักยภาพในการได้รับงบประมาณวิจัยมากที่สุด นักวิจัยของคณะฯ มีศักยภาพในการหาทุนภายนอกคณะฯ สูงมากถึงร้อยละ 83.33 และยังพบว่าหัวหน้าโครงการวิจัยเกือบทั้งหมดสังกัดคณะฯ (ร้อยละ 90.48) ในด้านการประกันคุณภาพการศึกษาด้านวิจัย พบว่า ร้อยละผลงานตีพิมพ์ระดับนานาชาติต่อจำนวนอาจารย์ มีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อย ๆ สำหรับค่า Citations per Publication (5 years) และ ค่า H-index มีผลสูงกว่าคู่เทียบ แสดงให้เห็นว่า นักวิจัยของคณะฯ มีศักยภาพในการทำวิจัยค่อนข้างสูง

คำสำคัญ: ศักยภาพด้านการวิจัย, โครงการวิจัย, ทุนวิจัย, คณะเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม

**A Study on Research Potential
at the Faculty Level of Prince of Songkla University:
A Case Study of Faculty of Technology
and Environment**

Sudarat Phuphong

Faculty of Technology and Environment,
Prince of Songkla University, Phuket Campus
sudarat.ph@phuket.psu.ac.th

Tikumporn Tiprongpol

Faculty of Technology and Environment,
Prince of Songkla University, Phuket Campus
tikumporn.ti@phuket.psu.ac.th

Nongnuch Hookeaw

Faculty of Technology and Environment,
Prince of Songkla University, Phuket Campus
nongnuch.h@phuket.psu.ac.th

Received: November 24, 2021

Revised: April 8, 2022

Accepted: April 18, 2022

Abstract

This research aimed to study the research potential of researchers under the Faculty of Technology and Environment. The information can also be used to support the establishment of quality assurance of faculty research studies as well. The data were collected from university research databases and interviews with researchers on 42 projects during 2017 - 2020, data were analyzed using descriptive statistics. The results showed that most of the researchers hold doctoral degrees and non-academic positions. The total research funding received by the faculty of Technology and Environment was more than 29 million Baht. Researchers who received the highest funding for research were in the age range 41 – 45 years old, and found that researchers had the potential to find non-faculty funding up to 83.33%. It also found that the faculty researchers who led the research projects accounted for 90.48% of the total research projects. In terms of educational quality assurance, the percentage of international publications per number of researchers tends to increase. Comparison of Citations per Publication (5 years) and H-index showed higher results than their counterparts, indicating that researchers had relatively high research potential.

Keywords: Research Potential, Research Project, Research Funding, Faculty of Technology and Environment

ความสำคัญของปัญหา

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เป็นสถาบันการศึกษาที่มีนโยบายสนับสนุนการดำเนินงานด้านวิจัยอย่างต่อเนื่อง มีวิสัยทัศน์เป็นมหาวิทยาลัยเพื่อนวัตกรรมและสังคม ที่มีความเป็นเลิศทางวิชาการ และเป็นกลไกหลักในการพัฒนาภาคใต้และประเทศ มุ่งสู่มหาวิทยาลัยชั้นนำ 1 ใน 5 ของอาเซียน ภายในปี พ.ศ. 2570 มีการกำหนดนโยบายทิศทางและแนวทางการวิจัยไว้อย่างชัดเจน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายตามวิสัยทัศน์ดังกล่าว พร้อมทั้งได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2561 - 2565 (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2561) ด้วยการวางยุทธศาสตร์การวิจัย/นวัตกรรมที่สร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจและพัฒนาประเทศ มีเป้าประสงค์ นำผลงานวิจัย นวัตกรรมและบริการวิชาการ สู่การใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ และเพื่อการพัฒนาประเทศ มีนโยบายสาธารณะเพื่อการขับเคลื่อนสังคม

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มี 5 วิทยาเขต คณะเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม เป็นคณะหนึ่งซึ่งตั้งอยู่ในวิทยาเขตภูเก็ต ซึ่งให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนงานวิจัยของมหาวิทยาลัย โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์ พ.ศ. 2561 - 2565 ด้านการวิจัยเพื่อนวัตกรรมและสร้างความเข้มแข็งชุมชน (คณะเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต, 2563)

นอกจากคณะฯ จะมีพันธกิจหลักด้านการผลิตบัณฑิตผู้มีความเชี่ยวชาญด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมที่มีสมรรถนะสากลและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะด้านเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมในบริบทของเมืองท่องเที่ยวและชายฝั่งแล้ว คณะฯ ยังมีพันธกิจสำคัญ ในการผลิตและเผยแพร่ผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ สามารถแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม โดยคณะฯ ได้ให้การสนับสนุนการทำงานวิจัยของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้ คณะได้กำหนดตัวชี้วัดที่ใช้ในการวัดผลทางด้านการวิจัยตามยุทธศาสตร์ของคณะ ตัวชี้วัดประกอบด้วย ร้อยละผลงานตีพิมพ์ระดับนานาชาติต่อจำนวนอาจารย์ทั้งหมด ร้อยละของผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ต่อจำนวนอาจารย์และนักวิจัยประจำของคณะ จำนวนชุมชน/สถานประกอบการ/หน่วยงาน ที่ได้รับการแก้ปัญหาจากผลงานวิจัยและบริการวิชาการ ค่า Citations per Publication (5 years) และค่า H-index

นอกจากนี้ คณะฯ ยังมีสถานวิจัยสิ่งแวดล้อมและภัยธรรมชาติอันตามันระยะที่ 2 และศูนย์วิเคราะห์คุณภาพสิ่งแวดล้อม เป็นหน่วยสนับสนุนงานวิจัยสำหรับผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ยังไม่มีการศึกษาอย่างจริงจังว่าโครงการวิจัยของคณะฯ ได้รับจากแหล่งทุนใดบ้าง ได้รับงบประมาณมากน้อยเพียงใด และได้ถูกนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ร่วมกับหน่วยงานภายนอกหรือไม่

ในปีการศึกษา 2562 คณะฯ ได้จัดทำรายงานการประเมินตนเองประจำปีการศึกษา 2562 ซึ่งได้รายงานผลตัวชี้วัดที่ใช้ในการวัดผลทางด้านการวิจัยตามยุทธศาสตร์ของคณะฯ จำนวน 2 ตัวชี้วัด คือ 1) ค่า Citations per Publication (5 years) และ 2) ค่า H-index (คณะเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต, 2563) แต่ยังไม่มีการรายงานผล จำนวน 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ร้อยละผลงานตีพิมพ์ระดับนานาชาติต่อจำนวนอาจารย์ทั้งหมด 2) ร้อยละของผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ต่อจำนวนอาจารย์และนักวิจัยประจำของคณะ และ 3) จำนวนชุมชน/สถานประกอบการ/หน่วยงานที่ได้รับการแก้ปัญหาจากผลงานวิจัยและบริการวิชาการ แสดงให้เห็นว่า การจัดทำการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการวิจัยของคณะฯ ที่ผ่านมา ได้ประสบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลด้านวิจัยที่ยังไม่ครบถ้วนสมบูรณ์และไม่มีข้อมูลนำเสนอสำหรับบางตัวชี้วัด การศึกษา

ครั้งนี้จะทำให้ทราบศักยภาพโดยรวมและทิศทางการวิจัยของคณะฯ สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนางานหรือกำหนดทิศทางการวิจัยของคณะฯ ต่อไป และเป็นข้อมูลสนับสนุนการจัดทำการประกันคุณภาพการศึกษาด้านวิจัยของคณะฯ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรภายในคณะเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต และนำไปใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนการจัดทำประกันคุณภาพการศึกษาด้านวิจัยของคณะฯ

ทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีการศึกษาเกี่ยวกับศักยภาพการวิจัยของคณะในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ภายในประเทศไทย เช่น อุดมลักษณ์ บำรุงญาติ (2554) ได้ศึกษาศักยภาพการวิจัยของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลย้อนหลัง 3 ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 – 2554 พบว่า การผลิตงานวิจัยของบุคลากรการวิจัย คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีจำนวนลดลง โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 มีผลงานการวิจัย ทั้งหมด 33 เรื่อง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 ลดลงเหลือ 21 เรื่อง และลดลงในปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 เหลือเพียง 13 เรื่อง จำนวนเงินทุนที่สนับสนุนมีแนวโน้มลดลงทุกปี โดยมีเงินทุนที่สนับสนุน จำนวน 29,284,030 บาท จำนวน 20,948,319 บาท และจำนวน 19,764,270 บาท ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2552, 2553 และ 2554 ตามลำดับ โดยกลุ่มวิชาสังคมศาสตร์มีเงินสนับสนุนมากที่สุด และบทความวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ทั้งหมด ในปีงบประมาณ พ.ศ.

2552 มีจำนวนบทความวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์ทั้งสิ้น 21 บทความ และมีแนวโน้มของจำนวนบทความวิชาการทั้งหมดที่ได้รับการตีพิมพ์เพิ่มขึ้น โดยที่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 และ พ.ศ. 2554 มีจำนวนทั้งสิ้น 26 และ 27 บทความ ตามลำดับ นอกจากนี้ วิไลพร ธรรมตา (2556) ได้ศึกษาการประเมินภาพรวมโครงการวิจัยคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่ดำเนินการในปี พ.ศ. 2552 - 2554 จำนวน 310 โครงการ จากโครงการวิจัยทั้งหมด 333 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 93.06 พบว่า โครงการวิจัยส่วนใหญ่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2555 - 2559) โดยยุทธศาสตร์การวิจัยที่สอดคล้องมากที่สุด คือ ยุทธศาสตร์ด้านการอนุรักษ์ เสริมสร้าง และพัฒนาทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โครงการส่วนใหญ่เป็นโครงการวิจัยประยุกต์และวิจัยพัฒนา มีระยะเวลาดำเนินการไม่เกิน 1 ปี ร้อยละ 67.42 เป็นโครงการวิจัยเดี่ยวมากที่สุด ร้อยละ 92.90 และได้รับงบประมาณไม่เกิน 500,000 บาทต่อโครงการ ร้อยละ 57.42 แหล่งทุนที่ได้รับเกือบทั้งหมดเป็นแหล่งทุนภายนอกมหาวิทยาลัย ร้อยละ 95.22 ด้านนักวิจัยที่ได้รับงบประมาณส่วนใหญ่มีอายุเกินกว่า 61 ปีขึ้นไป ร้อยละ 40.66 มีการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในกระบวนการวิชาการเรียนการสอนมากถึง ร้อยละ 60.00 โดยส่วนใหญ่จะเป็นกระบวนการวิชาในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท ร้อยละ 74.19, 56.45 ตามลำดับ ด้านการนำผลงานวิจัยไปถ่ายทอดเทคโนโลยี ร้อยละ 61.61 เป็นการจัดประชุมให้ความรู้/บรรยาย/สัมมนา เสวนามากที่สุด นอกจากนั้น มุกดาลักษณ์ บุญทรง และคณะ (2557) ได้ประเมินผลโครงการทุนพัฒนาศักยภาพอาจารย์แพทย์ด้านวิจัยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในระดับนานาชาติของอาจารย์แพทย์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดีที่รับทุนในโครงการ โดยการศึกษาข้อมูลย้อนหลัง 3 ปี ระหว่างปี พ.ศ. 2554 - 2556 ซึ่งข้อมูลทุนพัฒนา

ศักยภาพอาจารย์แพทย์ด้านวิจัยได้จากหน่วยวิเคราะห์ข้อมูลและทุนวิจัย สำนักงานวิจัยวิชาการและนวัตกรรม และข้อมูลผลงานวิจัยในระดับนานาชาติได้จากฐานข้อมูล Scopus, PubMed และ Web of Science ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มอาจารย์แพทย์ที่รับทุนคิดเป็นร้อยละ 3.55 ของอาจารย์แพทย์ทั้งหมด สามารถผลิตผลงานวิจัยได้ร้อยละ 27.98 ของผลงานวิจัยทั้งหมดของคณะฯ หรือประมาณ 3 เรื่องต่อคนต่อปี ในขณะที่ผลงานรวมของอาจารย์แพทย์ของคณะฯ อยู่ที่ประมาณ 0.4 เรื่องต่อคนต่อปี

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรภายในคณะเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยการศึกษาข้อมูลย้อนหลัง 3 ปีงบประมาณ เช่นเดียวกับงานวิจัยของอุดมลักษณ์ บำรุงญาติ (2554), วิไลพร ธรรมตา (2556) และมุกดาลักษณ์ บุญทรง และคณะ (2557)

วิธีการศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Descriptive Research) ที่เน้นการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณจากการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างประเภทต่าง ๆ (กาญจนา จันทรสูง, 2546; บุญเรียง ขจรศิลป์, 2550; นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2552) ข้อมูลที่ใช้ในการประเมินภาพรวมโครงการวิจัย กรณีศึกษาดังกล่าวเป็นข้อมูลที่ดำเนินการภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563 มีวิธีการดำเนินการศึกษา ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่าง ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ โครงการวิจัยของบุคลากรคณะเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต ที่ได้ดำเนินการในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563 จำนวน 42 โครงการ โดยสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาได้จำนวน

42 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 100 จำแนกเป็นโครงการของปี พ.ศ. 2561, 2562 และ 2563 จำนวน 21, 10 และ 11 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 50.00, 23.81 และ 26.19 ตามลำดับ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.1 แบบบันทึกข้อมูล ที่มาจากฐานข้อมูลการวิจัยของมหาวิทยาลัย ซึ่งค้นคว้าหาข้อมูลโครงการวิจัยเบื้องต้นจากระบบบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (PRPM)

2.2 แบบสัมภาษณ์ข้อมูลโครงการวิจัย ประกอบด้วยข้อมูล 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับศักยภาพด้านการวิจัย

ส่วนที่ 3 ความสอดคล้องกับเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษา
ด้านวิจัย

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนางานวิจัย

ทั้งนี้ แบบสัมภาษณ์ข้อมูลโครงการวิจัยดังกล่าวได้ผ่านการตรวจสอบและกลั่นกรองโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้บริหารของคณะ จำนวน 2 ท่าน โดยใช้ฉันทามติจากที่ประชุมของผู้บริหารคณะ ผู้วิจัยได้ออกแบบแบบสัมภาษณ์ให้ตอบโจทย์แผนยุทธศาสตร์ของคณะฯ (คณะเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต, 2563) จึงกำหนดให้ผู้ตรวจสอบและกลั่นกรองเป็นผู้บริหารของคณะ เนื่องจากผู้บริหารมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของคณะฯ

3. ข้อมูลสำคัญประกอบการวิจัย ข้อมูลที่ใช้ในงานวิจัยนี้ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลที่มาจากฐานข้อมูลการวิจัยของมหาวิทยาลัย ซึ่งค้นคว้าหาข้อมูลโครงการวิจัยเบื้องต้นจากระบบบริหารงานวิจัยมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (PRPM)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยผู้วิจัยคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งเป็นหัวหน้าโครงการวิจัยหรือนักวิจัยหลัก จำนวน 17 คน ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้โทรศัพท์หรือส่งอีเมลนัดเวลาสัมภาษณ์กับหัวหน้าโครงการหรือนักวิจัยหลักของแต่ละโครงการ และสัมภาษณ์หัวหน้าโครงการหรือนักวิจัยหลัก

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม Microsoft Excel ซึ่งงานวิจัยนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ที่ประกอบด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) (กรฎา มาตยากร และคณะ, 2546) ในส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษาด้านวิจัย อาศัยการวิเคราะห์ผลจากตัวชี้วัดตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาด้านวิจัย ในงานวิจัยนี้ใช้ค่า Citations per Publication (5 years) และ ค่า H-index ที่เป็นตัวชี้วัดสากล ทั้งนี้ ตัวชี้วัดดังกล่าวสามารถสืบค้นจากฐานข้อมูล Scopus สืบค้นข้อมูลผลงานตีพิมพ์ย้อนหลัง 5 ปี ค.ศ. 2016 - 2020 (พ.ศ. 2559 - 2563) โดยนับจำนวนครั้งในการถูกอ้างอิงจนถึงปีปัจจุบัน ค.ศ. 2021 (พ.ศ. 2564) ทารด้วยจำนวนผลงานตีพิมพ์ที่สืบค้นได้ทั้งหมด สืบค้นถึง ณ วันที่ 5 พฤศจิกายน พ.ศ. 2564 (Faculty of Science, Mahidol University, 2564)

ผลการศึกษา

1. ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มประชากร

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรสายวิชาการของคณะฯ จำนวน 31 คน พบว่า บุคลากรสายวิชาการมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 83.87 และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทเพียงร้อยละ 16.13 โดยแบ่งเป็นบุคลากรที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ ร้อยละ 64.52 และมีตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์ คิดเป็นร้อยละ 22.58 และ 12.90 ตามลำดับ ทั้งนี้ มีบุคลากรสายวิชาการของคณะฯ ที่มีการทำวิจัยคิดเป็นร้อยละ 83.87 ของจำนวนบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด ซึ่งกลุ่มประชากรดังกล่าวเป็นผู้ที่ให้ข้อมูลกับงานวิจัยนี้

2. ผลการสำรวจที่เกี่ยวข้องกับศักยภาพด้านการวิจัย

2.1 ศักยภาพการเป็นผู้หาทุน

จากการจำแนกช่วงอายุของกลุ่มประชากรที่มีการทำวิจัยในคณะฯ ได้ข้อมูลการจำแนกงบประมาณรวมโครงการวิจัย และจำนวนโครงการวิจัย ในแต่ละช่วงอายุดังแสดงข้อมูลในตารางที่ 1

ช่วงอายุของนักวิจัยที่ได้รับงบประมาณรวมโครงการวิจัย มากที่สุด คือ ช่วงอายุ 41 - 45 ปี โดยได้รับงบประมาณรวมมากที่สุดถึงร้อยละ 75.88 และมีจำนวนโครงการมากถึงร้อยละ 61.90 รองลงมานักวิจัยที่มีช่วงอายุ 56 - 60 ปี ได้รับงบประมาณรวม คิดเป็นร้อยละ 13.48 มีจำนวนโครงการ คิดเป็นร้อยละ 9.52 โดยช่วงอายุที่ได้รับงบประมาณน้อยที่สุดคือ ช่วงอายุ 31 - 35 คิดเป็นร้อยละ 1.32 ทั้งนี้ คณะฯ ไม่นักวิจัยที่มีช่วงอายุ 51 - 55 ปี ดังแสดงข้อมูลในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนร้อยละงบประมาณรวมและจำนวนโครงการวิจัย
จำแนกตามช่วงอายุของนักวิจัย

ช่วงอายุ (ปี)	งบประมาณรวม	จำนวนโครงการ
31 - 35	395,000	4
36 - 40	1,417,000	6
41 - 45	22,669,975	26
46 - 50	1,365,000	2
51 - 55	0	0
56 - 60	4,028,210	4
รวม	29,875,185	42

โครงการวิจัยที่ได้รับทุนจากแหล่งทุนภายในมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็น
ทุนวิจัยงบประมาณการ (งบประมาณแผ่นดิน) มีจำนวน 13 โครงการ คิดเป็น
ร้อยละ 30.95 โดยไม่มีนักวิจัยท่านใดของคณะฯ ได้รับทุนวิจัยเงินรายได้
วิทยาเขตภูเก็ต

ตารางที่ 2 จำนวนร้อยละโครงการวิจัย จำแนกตามแหล่งทุนวิจัย

แหล่งทุนวิจัย		จำนวน	ร้อยละ
ทุนภายในมหาวิทยาลัย	ทุนวิจัยงบประมาณการ (งบประมาณแผ่นดิน)	13	30.95
	ทุนวิจัยเงินรายได้ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	5	11.90
	ทุนวิจัยเงินรายได้ วิทยาเขตภูเก็ต	0	0
	ทุนวิจัยเงินรายได้ คณะเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม	7	16.67
ทุนจากภายนอกมหาวิทยาลัย	ทุนวิจัยงบประมาณแผ่นดิน	1	2.38
	ทุนวิจัยจากแหล่งทุนอื่นในประเทศ	14	33.33
	ทุนวิจัยจากภาคเอกชน	0	0
	ทุนวิจัยจากต่างประเทศ	2	4.76
รวม		42	100

ส่วนโครงการที่ได้รับทุนจากแหล่งทุนภายนอกมหาวิทยาลัย ส่วนใหญ่ได้รับจากแหล่งทุนอื่นในประเทศ จำนวน 14 โครงการ ซึ่งได้รับจากแหล่งทุนต่าง ๆ ได้แก่ สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ, สำนักงานพัฒนา

วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ, สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานชีวภาพ (องค์การมหาชน), สำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร (องค์การมหาชน), สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, สำนักพัฒนาบัณฑิตศึกษาและวิจัยด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และศูนย์ความเป็นเลิศแห่งชาติด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมและของเสียอันตราย คิดเป็นร้อยละ 33.33 โดยไม่มีนักวิจัยท่านใดได้รับทุนวิจัยจากภาคเอกชน ดังแสดงข้อมูลในตารางที่ 2

ด้านความร่วมมือทางการวิจัยกับหน่วยงานภายนอก โครงการวิจัยของคณะฯ มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เพียง 6 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 38.10 และไม่มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก จำนวน 26 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 61.90

2.2 บทบาทในการบริหารจัดการโครงการวิจัย

จากข้อมูลสถานภาพการเป็นนักวิจัยในคณะฯ พบว่า นักวิจัยส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นหัวหน้าโครงการ จำนวน 38 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 90.48 จากจำนวนโครงการวิจัยที่รวบรวมมาทั้งหมด 42 โครงการ ส่วนบทบาทการเป็นผู้ร่วมโครงการและที่ปรึกษาโครงการมีเพียง 3 โครงการ และ 1 โครงการ ตามลำดับ

โครงการวิจัยส่วนใหญ่เป็นโครงการวิจัยที่ได้ดำเนินการวิจัยสิ้นสุดและส่งรายงานฉบับสมบูรณ์แล้ว จำนวน 23 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 54.76 รองลงมาคือโครงการวิจัยที่อยู่ระหว่างดำเนินการในระยะเวลาโครงการจำนวน 12 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 28.57 และเป็นโครงการวิจัยที่ได้ดำเนินการวิจัยสิ้นสุดโครงการแล้ว แต่ยังไม่ได้ส่งรายงานฉบับสมบูรณ์จำนวน 4 โครงการ และเป็นโครงการที่ไม่สามารถดำเนินการให้สิ้นสุดตาม

ระยะเวลาโครงการ อยู่ระหว่างการขยายเวลาดำเนินงาน จำนวน 3 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 9.52 และ 7.14 ตามลำดับ ดังแสดงข้อมูลในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนร้อยละโครงการวิจัย จำแนกตามผลการดำเนินโครงการ

ผลการดำเนินโครงการ	จำนวน	ร้อยละ
ดำเนินการวิจัยสิ้นสุดโครงการแล้ว ส่งรายงานฉบับสมบูรณ์แล้ว	23	54.76
ดำเนินการวิจัยสิ้นสุดโครงการแล้ว แต่ยังไม่ได้ส่งรายงานฉบับสมบูรณ์	4	9.52
อยู่ระหว่างดำเนินการในระยะเวลาโครงการ	12	28.57
ไม่สามารถดำเนินการให้สิ้นสุดตามระยะเวลาโครงการ อยู่ระหว่างการขยายเวลาดำเนินงาน	3	7.14
รวม	42	100

2.3 บทบาทการเป็นผู้ถ่ายทอดและนำเสนอ

จากการศึกษา พบว่า โครงการวิจัยส่วนใหญ่มีการนำผลงานวิจัยไปถ่ายทอดเทคโนโลยี/องค์ความรู้ จำนวน 28 โครงการ จากจำนวนโครงการวิจัยทั้งหมด 42 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 66.67 และมีเพียง 14 โครงการที่ไม่ได้นำผลวิจัยไปถ่ายทอดเทคโนโลยี/องค์ความรู้ คิดเป็นร้อยละ 33.33

ตารางที่ 4 จำนวนร้อยละโครงการวิจัย จำแนกตามการนำผลงานวิจัยไป
ตีพิมพ์เผยแพร่ในรายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการ
(Proceedings) ฉบับเต็ม

นำผลงานวิจัยไปตีพิมพ์เผยแพร่ในรายงาน สืบเนื่องจากการประชุมวิชาการ (Proceedings) ฉบับเต็ม	จำนวน	ร้อยละ
มีแผนที่จะดำเนินการตีพิมพ์ แต่ยังไม่ได้นำ ดำเนินการในขณะนี้	5	11.90
มี อยู่ระหว่างดำเนินการตีพิมพ์	0	0
มี ได้ตีพิมพ์แล้ว	9	21.43
ไม่มี	28	66.67
รวม	42	100

โครงการวิจัยส่วนใหญ่ไม่มีการนำผลงานวิจัยไปเสนอในการประชุมวิชาการ จำนวน 26 โครงการ จากจำนวนโครงการวิจัยทั้งหมด 42 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 71.43 มีการนำผลงานวิจัยไปเสนอในการประชุมวิชาการระดับชาติ จำนวน 8 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 19.05 และระดับนานาชาติ จำนวน 4 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 9.52 ตามลำดับ

โครงการวิจัยที่ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563 จำนวน 42 โครงการ ส่วนใหญ่ไม่มีการนำผลงานวิจัยไปตีพิมพ์เผยแพร่ใน

รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการ (Proceedings) ฉบับเต็ม จำนวน 28 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมาเป็นโครงการที่นำผลงานวิจัยไปตีพิมพ์เผยแพร่ในรายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการ (Proceedings) ฉบับเต็ม จำนวน 9 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 21.43 และโครงการที่มีแผนที่จะดำเนินการตีพิมพ์ แต่ยังไม่ได้นำดำเนินการ เป็นจำนวน 5 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 11.90 ดังแสดงข้อมูลในตารางที่ 4

ตารางที่ 5 จำนวนร้อยละโครงการวิจัย จำแนกตามการนำผลงานวิจัยไปตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ

นำผลงานวิจัยไปตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ	จำนวน	ร้อยละ
มีแผนที่จะตีพิมพ์ แต่ยังไม่ได้นำดำเนินการในขณะนี้	8	19.05
มี อยู่ระหว่างดำเนินการตีพิมพ์	1	2.38
มี ตีพิมพ์เสร็จแล้ว ระดับชาติ	6	14.29
มี ตีพิมพ์เสร็จแล้ว ระดับนานาชาติ	13	30.95
มี ตีพิมพ์เสร็จแล้ว ระดับชาติและนานาชาติ	1	2.38
ไม่มี	13	30.95
รวม	42	100

สำหรับโครงการวิจัยที่มีการนำผลงานวิจัยไปตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติ มีจำนวน 13 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 30.95 โครงการวิจัยที่มีแผนจะตีพิมพ์แต่ยังไม่ได้ดำเนินการในขณะนี้ มีจำนวน 8 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 19.05 และมีโครงการที่ตีพิมพ์เสร็จแล้ว ทั้งระดับชาติและนานาชาติ จำนวน 1 โครงการ และอยู่ระหว่างดำเนินการตีพิมพ์ จำนวน 1 โครงการเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 2.38 ดังแสดงข้อมูลในตารางที่ 5

ตารางที่ 6 จำนวนร้อยละโครงการวิจัย จำแนกตามการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา

การจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา	จำนวน	ร้อยละ
กำหนดไว้ในแผนว่าจะมีการจดทะเบียน แต่ยังไม่ได้ดำเนินการในขณะนี้	3	7.14
อยู่ระหว่างยื่นขอจดทะเบียน สิทธิบัตร	0	0
อยู่ระหว่างยื่นขอจดทะเบียน อนุสิทธิบัตร	5	11.90
จดทะเบียนแล้ว สิทธิบัตร	0	0
จดทะเบียนแล้ว อนุสิทธิบัตร	1	2.38
ไม่มีการจดทะเบียน	33	78.57
รวม	42	100

โครงการวิจัยส่วนใหญ่ไม่ได้ก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ จำนวน 26 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 61.90 มีเพียง 16 โครงการ ที่มีผลงานวิจัยก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ คิดเป็นร้อยละ 38.10 และมีการใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมใหม่ร่วมกับหน่วยงานอื่น มากถึง 12 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 75 และมีเพียง 5 โครงการที่ไม่ได้ใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมใหม่ร่วมกับหน่วยงานอื่น คิดเป็นร้อยละ 25

โครงการวิจัยส่วนใหญ่ไม่มีแผนการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา สูงถึง 33 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 78.57 และมีเพียง 1 โครงการที่จดทะเบียนเป็นอนุสิทธิบัตร คิดเป็นร้อยละ 2.38 และยังไม่เคยจดทะเบียนเป็นสิทธิบัตรเลยแม้แต่โครงการเดียว ดังแสดงข้อมูลในตารางที่ 6 ทั้งนี้โครงการวิจัยส่วนใหญ่เป็นโครงการที่ไม่ได้พัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์เพื่อหารายได้ จำนวน 33 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 78.57 และเป็นโครงการที่พัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อหารายได้จำนวน 9 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 21.43

3. ข้อมูลด้านการวิจัยกับตัวชี้วัดหลักตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาด้านวิจัยในปี พ.ศ.2561 - 2563

คณะฯ ได้กำหนดตัวชี้วัดที่ใช้ในการวัดผลทางด้านการวิจัยตามยุทธศาสตร์ของคณะฯ พบว่าคณะฯ มีร้อยละผลงานตีพิมพ์ระดับนานาชาติต่อจำนวนอาจารย์ทั้งหมด 67.74, 81.25 และ 112.90 ในปี พ.ศ. 2561, 2562 และ 2563 ตามลำดับ โดยการสืบค้นจากฐานข้อมูล Scopus

จากการสืบค้น QS-Ranking ด้านวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถูกจัดลำดับให้อยู่อันดับที่ 5 ของ ASEAN และเป็นอันดับ 1 ในประเทศ โดยที่คณะฯ ยังไม่ได้รับการจัดลำดับ เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของคณะฯ จึงกำหนดให้ภาควิชาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม คณะ

วิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นคู่แข่งที่สำคัญ เพื่อสร้างความท้าทายในการพัฒนางานวิจัยของคณะฯ และตัวชี้วัดที่ทำการเปรียบเทียบ คือ ผลงานวิจัยในฐานข้อมูล Scopus ต่อจำนวนบุคลากร Citations per Publication (5 years) และค่า H-index ซึ่งเป็นตัวชี้วัดใน QS-Ranking ระดับสาขาวิชา โดยคณะฯ มีค่า Citations per Publication (5 years) เท่ากับ 8.60 ในขณะที่คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีค่า Citations per Publication (5 years) เท่ากับ 7.55 สำหรับค่า H-index คณะฯ มีค่าเท่ากับ 26, 29 และ 33 ในปี พ.ศ. 2561, 2562 และ 2563 ตามลำดับ และคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีค่าเท่ากับ 13, 20 และ 24 ในปี พ.ศ. 2561, 2562 และ 2563 ตามลำดับ ดังแสดงข้อมูลในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ด้านการวิจัย

ตัวชี้วัด	ผล		
	2561	2562	2563
ร้อยละผลงานตีพิมพ์ระดับนานาชาติต่อจำนวนอาจารย์ทั้งหมด	67.74	81.25	112.90
H-index (ผลลัพธ์/คู่แข่ง)	26/13	29/20	33/24

สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยนี้ทำให้ทราบถึงศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรภายในคณะเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ซึ่งนักวิจัยส่วนใหญ่ของคณะฯ เป็นผู้ที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกและไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ เมื่อพิจารณาในด้านศักยภาพด้านการวิจัย ในบทบาทของการเป็นผู้หาทุน พบว่า

งบประมาณรวมที่นักวิจัยของคณะฯ ได้รับในช่วงปี พ.ศ. 2561 - 2563 เท่ากับ 29,875,185 บาท คิดเป็นร้อยละ 55.01 ของงบประมาณวิจัยรวมของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต ซึ่งระหว่างปี พ.ศ. 2561 - 2563 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต มีงบประมาณวิจัยรวม 54,308,821 บาท (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต, 2564)

นักวิจัยที่มีช่วงอายุ 41 - 45 ปี มีศักยภาพในการได้รับงบประมาณวิจัยสูงมาก (ร้อยละ 75.88) รองลงมาเป็นนักวิจัยที่มีช่วงอายุ 56 - 60 ปี และช่วงอายุที่ได้รับงบประมาณวิจัยน้อยที่สุดคือ ช่วงอายุ 31 - 35 ปี ซึ่งเป็นกลุ่มนักวิจัยใหม่ที่เพิ่งจบการศึกษาและยังไม่มีประสบการณ์น้อยในการหาและเข้าถึงแหล่งทุนวิจัย เมื่อเทียบกับงานวิจัยของ วิไลพร ธรรมตา (2556) ที่ได้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างเดิมที่คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในประเด็นเดียวกัน จากข้อมูลในปี พ.ศ. 2552 - 2554 พบว่านักวิจัยที่ได้รับงบประมาณโครงการวิจัยมากที่สุดยังอยู่ในกลุ่มเดิมคือมีช่วงอายุ 61 ปีขึ้นไป รองลงมาคือคือช่วงอายุ 56 - 60 ปี ผลการกระจายตัวของกลุ่มอายุนักวิจัยที่ได้รับทุนของคณะพบว่า มีลักษณะการกระจายตัวคล้ายกับผลจากงานวิจัยของวิไลพร ธรรมตา (2556) ที่เป็นผู้มีอายุระดับกลาง และมีการขอทุนวิจัยอย่างต่อเนื่อง ในส่วนของกลุ่มนักวิจัยที่มีอายุน้อยของคณะ กลุ่มนี้ส่วนมากจะเน้นการขอทุนที่มีงบประมาณการวิจัยไม่สูงมาก และงบประมาณรวมที่นักวิจัยกลุ่มนี้ได้รับมีเพียง 395,000 บาท จำนวนโครงการทั้งหมด 4 โครงการ (จากโครงการทั้งหมด 42 โครงการ) ผลการศึกษาดังกล่าวสนับสนุนฐานได้ว่า กลุ่มนักวิจัยที่มีช่วงอายุ 41 - 45 ปี ยังสามารถพัฒนางานวิจัยและได้รับงบประมาณเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ในอนาคต แต่หากกลุ่มนักวิจัยที่มีช่วงอายุ 56 - 60 ปี เกษียณอายุราชการก็อาจส่งผลกระทบต่อารลดลงของงบประมาณวิจัยของคณะฯ ได้เช่นเดียวกัน

หากพิจารณาในเรื่องของศักยภาพการหาทุนจากแหล่งทุนภายในและภายนอกคณะพบว่า นักวิจัยของคณะฯ มีศักยภาพในการหาทุนที่ไม่ใช่แหล่งทุนของคณะฯ สูงมากถึงร้อยละ 83.33 ส่วนทุนวิจัยภายในของคณะที่เป็นเงินรายได้คณะฯ มีเพียงร้อยละ 16.67 แสดงให้เห็นว่าผู้วิจัยของคณะฯ มีเครือข่ายแหล่งทุนวิจัยในประเทศที่กว้างขวางพอสมควรและนักวิจัยมีการเชื่อมโยงการทำวิจัยกับแหล่งทุนวิจัยต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

ในประเด็นศักยภาพของนักวิจัยที่เกี่ยวกับบทบาทในการบริหารจัดการโครงการวิจัย พบว่านักวิจัยส่วนใหญ่ของคณะฯ มีศักยภาพในการทำวิจัยค่อนข้างสูง โครงการวิจัยเกือบทั้งหมดมีบทบาทหน้าที่เป็นหัวหน้าโครงการวิจัยสังกัดคณะฯ มากถึงร้อยละ 90.48 และส่วนใหญ่ไม่มีที่ปรึกษาโครงการ แสดงให้เห็นว่านักวิจัยของคณะฯ เป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในการทำงานวิจัยอย่างสูง

นอกจากนี้ นักวิจัยของคณะฯ ยังมีความรับผิดชอบต่อการดำเนินการวิจัยให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาของโครงการ ทั้งนี้ นักวิจัยส่วนใหญ่ดำเนินการวิจัยสิ้นสุดและส่งรายงานฉบับสมบูรณ์ตามกำหนด รองลงมาเป็นโครงการที่อยู่ระหว่างดำเนินการตามกรอบเวลาและมีนักวิจัยที่ไม่สามารถดำเนินการให้สิ้นสุดตามระยะเวลาโครงการและอยู่ระหว่างการขยายเวลาดำเนินงานเพียงร้อยละ 7.14 เท่านั้น

ส่วนประเด็นของการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้และการนำเสนองานวิจัย พบว่า มีการนำผลงานวิจัยไปถ่ายทอดเทคโนโลยี/องค์ความรู้ค่อนข้างมาก การถ่ายทอดความรู้ดังกล่าวโดยมากอยู่ในรูปของการจัดอบรมให้ความรู้สู่ชุมชน ในด้านการนำเสนอผลงานวิจัยแบ่งเป็น การนำเสนอผลงานวิจัยในรูปแบบของการประชุมวิชาการและการตีพิมพ์ลงวารสารวิชาการ พบว่างานวิจัยที่นำไปเสนอในที่ประชุมวิชาการทั้งในระดับชาติและระดับ

นานาชาติมีค่อนข้างน้อย (ร้อยละ 28.57) ด้านการนำผลงานวิจัยไปตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติ มีค่อนข้างน้อยเช่นกัน (ร้อยละ 30.95) ผลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าผลงานตีพิมพ์ที่เกิดจากโครงการวิจัยยังมีน้อย นอกจากนี้ งานวิจัยดังกล่าวเป็นงานวิจัยที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่และสามารถนำไปจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาได้ค่อนข้างน้อยมาก นักวิจัยอาจต้องพัฒนางานการวิจัยให้สามารถตีพิมพ์ได้มากขึ้น

ในด้านการประกันคุณภาพการศึกษาด้านวิจัย พิจารณาจากตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับผลการดำเนินงานวิจัย เช่น จำนวนผลงานตีพิมพ์ ค่า Citations per Publication (5 years) และ ค่า H-index เป็นต้น ผลดังกล่าวพบว่า ร้อยละผลงานตีพิมพ์ระดับนานาชาติต่อจำนวนอาจารย์ทั้งหมด มีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อย ๆ สำหรับค่า Citations per Publication (5 years) และ ค่า H-index เมื่อเทียบกับคู่เทียบ คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จะเห็นได้ว่าคณะฯ มีผลการดำเนินงานสูงกว่าคู่เทียบ ทั้งค่า Citations per Publication (5 years) และค่า H-index แสดงให้เห็นว่า นักวิจัยของคณะฯ มีศักยภาพในการทำวิจัยค่อนข้างสูง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

1.1 คณะฯ ควรกำหนดแผนการดำเนินงานวิจัยทั้งระยะสั้น ระยะกลางและระยะยาว เช่น กำหนดให้มีการทำวิจัยร่วมกันระหว่างนักวิจัยที่มีช่วงอายุ 31 - 35 ปี และกลุ่มนักวิจัยที่มีช่วงอายุ 41 - 45 ปี หรือกลุ่มนักวิจัยที่มีช่วงอายุ 56 - 60 ปี เพื่อทดแทนนักวิจัยที่กำลังจะเกษียณอายุราชการในอีก 5 ปีข้างหน้า และพัฒนาให้นักวิจัยที่มีช่วงอายุ 31 - 35 ปี มีประสบการณ์ในการทำวิจัยมากยิ่งขึ้น

1.2 คณะฯ ควรมีทิศทางการวิจัย โดยต้องพัฒนางานวิจัยเชิงบูรณาการร่วมกับหน่วยงานภายนอกทั้งระดับประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้งานวิจัยของคณะฯ คงความเข้มแข็งอย่างต่อเนื่องต่อไป ตลอดจนให้สอดคล้องกับเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่มุ่งเน้นเป็นมหาวิทยาลัยวิจัย

1.3 คณะฯ ควรสนับสนุนให้นักวิจัยที่มีช่วงอายุ 31 - 35 ปี มีการพัฒนาโครงการวิจัยเพื่อขอทุนวิจัยจากแหล่งทุนต่าง ๆ โดยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเทคนิคการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนอุดหนุนจากหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก ซึ่งหากนักวิจัยกลุ่มนี้มีประสบการณ์ในการทำวิจัยและได้รับทุนวิจัยเพิ่มขึ้น อาจช่วยให้งานวิจัยของคณะฯ มีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น

1.4 คณะฯ ควรสนับสนุนสร้างแรงจูงใจให้นักวิจัยตีพิมพ์ผลงานวิจัยในระดับนานาชาติ เช่น สนับสนุนเงินรางวัลสำหรับการตีพิมพ์ผลงานวิจัยในระดับนานาชาติ

1.5 คณะฯ ควรมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในทุก ๆ ด้านมากยิ่งขึ้น เช่น สนับสนุนการใช้ประโยชน์งานวิจัยเชิงพาณิชย์ สนับสนุนงบประมาณสำหรับการต่อยอดโครงการวิจัยที่มีศักยภาพในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาเพิ่มมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับการติดตามและประเมินผลความสำเร็จของการดำเนินการวิจัยของคณะเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม หรือคณะอื่น ๆ ตลอดจนในระดับวิทยาเขตและมหาวิทยาลัย

เอกสารอ้างอิง

กรกฎ มาตยากร, สุเมธ พรหมอินทร์, และ นพดล นิมสุวรรณ. (2546).

การประเมินประสิทธิภาพโครงการฝึกภาคสนามการอยู่ค่ายพักแรม
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. *วารสาร
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี*,
31(2), 181-191.

กาญจนา จันท์สูง. (2546). การออกแบบงานวิจัยเบื้องต้น. *ศรีนครินทร์เวช
สาร*, 18(2), 118-122.

คณะเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขต
ภูเก็ต. (2563). *แผนยุทธศาสตร์ พ.ศ. 2563-2567 แผนปฏิบัติการ
ประจำปีงบประมาณ 2563*. ภูเก็ต: คณะเทคโนโลยีและ
สิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต.

คณะเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขต
ภูเก็ต. (2563). *รายงานการประเมินตนเอง Self Assessment
Report EdPEX 2020* [เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์]. คณะเทคโนโลยี
และสิ่งแวดล้อม, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างสถิติกับการวิจัย. *สักทอง:
วารสารการวิจัย*, 15(1), 1-13.

บุญเรียง ขจรศิลป์. (2550, 29 พฤษภาคม). ทำวิจัยอย่างไรให้มีคุณภาพ:
ความคลาดเคลื่อนในการทำงานวิจัยทางการศึกษา. ใน บุญเรียง
(ประธาน), ผิดเป็นครู: ประสบการณ์ตรงจากการประเมินงานวิจัย
[Symposium]. กระบวนการวิจัยกับการพัฒนาทางการศึกษา,
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต. (2564). *โครงการ/จำนวนเงินที่สนับสนุนโครงการวิจัย ทั้งภายใน/ภายนอก. ค้นเมื่อ 26 พฤษภาคม 2564, จาก*

<https://info261518.wixsite.com/edpex/copy-of-forwritter>

มุกดาลักษณ์ บุญทรง, ธนารีย์ บัวเผื่อน, และประพัทธ์ โอประเสริฐสวัสดิ์.

(2557). โครงการประเมินผลทุนพัฒนาศักยภาพอาจารย์แพทย์ด้านวิจัยกับผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ ในระดับนานาชาติของคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี. *Mahidol R2R e-Journal*, 1(2), 88-96.

วิไลพร ธรรมตา. (2556). *การประเมินภาพรวมโครงการวิจัยคณะ*

เกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่ดำเนินการในปี 2552-2554 (รายงานผลการวิจัย). เชียงใหม่: งานบริหารงานวิจัยและวิเทศสัมพันธ์ คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อุดมลักษณ์ บำรุงญาติ. (2554). *การพัฒนาศักยภาพการวิจัยของคณะ*

มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ขอนแก่น: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

Faculty of Science Mahidol University. (2021). *Citation Analysis of the Faculty of Science Publications*. Retrieved on November 30, 2021, from <https://science.mahidol.ac.th/research/citation.php>

SCOPUS. (2021). *Citation overview*. Retrieved on November 30, 2021, from <https://www.scopus.com>

การวิจัยอิทธิพลร่วมกันของกลยุทธ์การจัดการ
ทรัพยากรบุคคล การปฏิบัติตามสัญญาทางจิตวิทยา
และประสิทธิภาพของพนักงาน

Chunxing Zhao

นักศึกษาระดับปริญญาเอก
สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์
240087891@qq.com

Bei Lyu

ดร., อาจารย์
สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์
peter1983123@hotmail.com

รับบทความ: 17 พฤศจิกายน 2564

แก้ไขบทความ: 10 เมษายน 2565

ตอบรับบทความ: 18 เมษายน 2565

บทคัดย่อ

ตามทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม บทความนี้ตรวจสอบความสัมพันธ์ข้ามระดับระหว่างการจัดทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ประสิทธิภาพทางจิตวิทยา และประสิทธิภาพของพนักงาน โดยใช้องค์กร 63 แห่ง และพนักงาน 782 คน เป็นวัตถุประสงค้งานวิจัย ข้อมูลจะได้รับการ

วิเคราะห์โดยใช้ซอฟต์แวร์ SPSS, Amos และ HLM ผลการวิจัยพบว่า ประการแรก การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์มีบทบาทเชิงบวกที่สำคัญในการส่งเสริมผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ประการที่สอง ประสิทธิภาพของสัญญาทางจิตวิทยามีบทบาทเป็นตัวกลางบางส่วนระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์และประสิทธิภาพของพนักงานในระดับหนึ่ง ตรวจสอบบทบาทการดำเนินการของการปฏิบัติตามสัญญาทางจิตวิทยา ขยายกลไกการดำเนินการของการจัดการทรัพยากรเชิงกลยุทธ์ และให้ความรู้ด้านการจัดการเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์, ด้านจิตวิทยา, ประสิทธิภาพของสัญญา, ประสิทธิภาพของพนักงาน

The Research of the Mutual Influence of the Strategy of HR Management, Psychological Contract Fulfillment and Employee Performance

Chunxing Zhao

Ph.D. Candidate

Panyapiwat Institute of Management

240087891@qq.com

Bei Lyu

Ph.D., Lecturer

Panyapiwat Institute of Management

peter1983123@hotmail.com

Received: November 17, 2021

Revised: April 10, 2022

Accepted: April 18, 2022

Abstract

Based on social exchange theory, this paper investigates the cross-level relationship between strategic human resource management, psychological contract performance and employee performance. Taking 63 enterprises and 782 employees as the

research objective, the data are analyzed by using SPSS, Amos and HLM software. The results show that: firstly, strategic human resource management has a significant positive role in promoting employee performance; Secondly, psychological contract performance plays a partial intermediary role between strategic human resource management and organizational performance. This paper enriches the research level between strategic human resource management and employee performance to a certain extent, verifies the conduction role of psychological contract performance, expands the action mechanism of strategic human resource management, and provides management enlightenment for improving employee performance.

Keywords: Strategic human resource management, Psychological contract performance, Employee performance

Introduction

Since the birth of strategic human resource management in the early 1980s, the research on strategic human resource management has developed rapidly. Although there are many theories in this direction, the impact of strategic human resource management on organizational performance still needs to be further explored. How does strategic human resource management affect employee performance and its mechanism? Scholars in academic circles continue to try to explore the key chain in the "black box", So as to explain the impact of strategic human resource management on organizational performance, and explain the relationship between them. Although a large number of empirical studies in the existing literature have proved that the positive impact of strategic human resource management on organizational performance is greater than the negative impact, the "black box" between the two still needs further research (Purcell, 2007). In recent years, a large number of scholars have found that social exchange theory can effectively explain the impact of strategic human resource management on employee performance (Li et al., 2014). Social exchange theory holds that when an organization cares about employees and takes action, it becomes a social exchange relationship, which further promotes employees' return action to the organization. Organization's concern for employees can trigger employees' attitudes and

behaviors. Social exchange relationship, as an intermediary bridge between employees and organizations, promotes the connection between them (Cropanzano & Mitchell, 2005). Strategic human resource management can effectively promote the improvement of employee performance. The reason is that it promotes the good social exchange between employees and organizations, and forms a positive social exchange relationship between the two sides.

Previous studies have provided strong support for exploring the role and effect of strategic human resource management at the micro level of employees. Based on the theoretical framework of social exchange, this paper integrates the organizational level and employee level, combs the theoretical relationship between strategic human resource management, psychological contract performance and organizational performance, and divides organizational performance into two dimensions: in role performance and organizational citizenship behavior. It mainly discusses the following two issues: first, examine the cross-level impact of strategic human resource management on different dimensions of organizational performance (in role performance and organizational citizenship behavior). Secondly, based on the social exchange theory, this paper examines the intermediary role of psychological contract

performance between strategic human resource management and organizational performance.

1. Hypothesis formulation and research methods

1.1 Social exchange theory

Social exchange theory is one of the important theories to explain employees' organizational behavior and employment relationship. Firth (1967) proposed social exchange theory, which integrates anthropology, sociology, psychology and other disciplines. Although there is no unified conceptual definition of social exchange theory in academic circles, Emerson (1976) proposed that social exchange interaction forms responsibilities and obligations of both parties, and these interactive behaviors are affected by both parties, the mutual benefit between the two sides is conducive to the establishment of high-quality relations. Social exchange theory mainly includes exchange principles, exchange resources and exchange relations. Social exchange theory is to establish a social exchange relationship through the interaction between the two sides, and complete the exchange action through the transaction of social resources or economic resources. In the process of exchange, the principles of mutual benefit and mutual consultation will be followed. Different exchange relationships are differentiated. Based on social exchange theory, this paper explains the interaction mechanism

between strategic human resource management, psychological contract performance, employee performance and the three. Westwood et al. (2003) proposed that strategic human resource management reflects the organization's concern and investment in employees, employee performance reflects the employees' efforts, and there is a social exchange relationship between employees and organizations,

1.2 Literature review

(1) Strategic human resource management and employee performance

Kehoe and Wright (2013) found that strategic human resource management can positively promote employee performance, and emotional commitment plays an intermediary role. Zhang et al. (2014) said that as an efficient human resource management system, strategic human resource management can promote the improvement of employee performance. As a systematic human resource management method, strategic human resource management mainly promotes the improvement of employee skills through performance appraisal, and finally improves employee performance. After research, Newman et al. (2016) and Jiang (2020) found that strategic human resource management mainly uses organizational identity to promote organizational citizenship behavior, so as to improve employee performance.

(2) Strategic human resource management and psychological contract

For the practice of human resource management, it is mainly through the establishment of the daily behavior of employees in the organization, which finally has an impact on their psychological contract state, and can further shape the adjustment of psychological contract. It can remain the same as the enterprise's strategy. Human resource practice plays a very important role in their psychological contract. Guest and Conway (2012) said that communication behavior and human resource management practice have a great impact on the performance of the contract. Sun and Zhang (2010) discussed the relationship between human resource management and psychological contract, and discussed the five core human resource management activities of recruitment, career development and training, organizational culture, performance management and incentive mechanism, and analyzed the degree of their influence on psychological contract. Suazo et al. (2011) used signal theory to further explain the practice of human resources management and found that strong signals can create legal contracts, but weak signals often only form psychological contracts.

(3) Psychological contract and employee performance

Robinson et al. (2011) studied the relationship between the performance of psychological contract and employee response.

Employee responses include organizational citizenship behavior, job satisfaction, trust, role performance and retention trends. Since then, some researchers have raised concerns about the performance of psychological contract and employee performance. In terms of role performance and psychological contract performance, Yu and Li (2016) found that psychological contract performance often has a significant positive impact on employees' in role performance. In addition, Lester et al. (2010) found that there is a large gap in perception between employees and subordinates in the performance of psychological contract organizational responsibility, and employees' in role performance is relatively low.

(4) The intermediary role of psychological contract performance

Zhang and Sun (2010) and Xu and Thaldumrong (2018) adopted the method of logical deduction to further promote that the performance of psychological contract will connect human resource management and employee performance, which is the bridge between the two. In addition, many literatures further demonstrate that the performance of psychological contract corresponds to strategic human resources and employee performance. Katou and budhwar (2012) analyzed the data of Greek service industry and established a structural equation model. By using the booting method, it is concluded that the performance of psychological contract will form an intermediary

effect between high-performance human resource practice and organizational performance. Bal et al. (2016) employee motivation, internal promotion and performance appraisal will greatly affect human resources practice activities. Organizations first need to ensure that their own responsibilities are fulfilled, so as to enable employees to fulfill their responsibilities and their commitments. There is a great correlation between the corresponding responsibility performance of employees and the responsibility type of the organization. Li (2019) deeply studied the relationship between strategic human resource management, employees' citizenship behavior and the levels formed by psychological contract. Among them, the performance of relational, balanced and transactional psychological contracts may act as the intermediary of human resource strategic management between organizational citizenship behavior.

2. Model construction and hypothesis proposal

2.1 Model construction

Strategic human resource management has a positive impact on employee performance, which has been confirmed by a large number of scholars, but there are still deficiencies in the research on the action mechanism between the two. Therefore, based on the relevant literature at home and abroad, this study builds a theoretical research framework based on social exchange theory,

studies the impact of strategic human resource management on employee performance, and tests the intermediary role of psychological contract performance, the conceptual framework of this study is as follows:

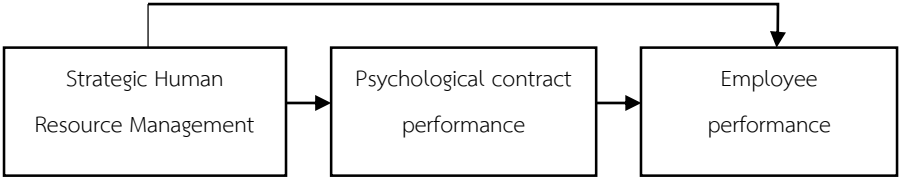


Figure 1. Initial theoretical framework

2.2 Hypothesis Formulation

2.2.1 The strategy of HR management and employee performance

Strategic human resource management has internal consistency and achieves impact by stimulating and strengthening employee performance related to enterprise strategy. This impact is more far-reaching than ordinary individual human resource management projects on employee performance (Chowhan, 2016). According to the social exchange theory, enterprises and employees are in a typical social exchange relationship, and strategic human resource management and employee performance are valuable exchange resources that can be used by both parties (Tabiu & Nura, 2013). Strategic human resource management essentially conveys the responsibility expectation of the enterprise to

employees and the organization's understanding of its own responsibilities. Management measures such as extensive training, internal promotion and mobility, and employee participation reflect the enterprise's commitment to employees (Yan & Chen, 2016). Social exchange theory can effectively explain the relationship between strategic human resource management and employee performance. In essence, strategic human resource management conveys the responsibility expectation of the enterprise to the employees, as well as the organization's understanding of its own responsibilities. Management measures such as extensive training, internal promotion and mobility, and employee participation reflect the pay of the enterprise to the employees. Employees get support, trust, feedback, remuneration, resources, opportunities and other benefits. Based on the principle of reciprocity, they will have a sense of obligation to return, and take it as a return to the enterprise by adjusting the performance in their roles and organizational citizenship behavior (Newman et al., 2016). This employee performance related to the realization of the strategy reflects the contribution that the enterprise expects employees to make, and is the return of employees for their benefits from strategic human resource management. Therefore, this paper puts forward the following assumptions:

H1: The strategy of HR management has a positive impact on employee performance;

H1-1: The strategy of HR management has a positive impact on in-role performance;

H1-2: The strategy of HR management has a positive impact on the citizenship behavior of organization.

2.2.2 The strategy of HR management and psychological contract fulfillment

According to social exchange theory, organizational exchange action can affect the exchange relationship between employees and organizations: when organizations care about employees and take actions, the exchange relationship will arise and develop (Cropanzano & Mitchell, 2005). This study describes the exchange relationship between employees and organizations with the help of psychological contract performance, and strategic human resource management is an important organizational exchange behavior. Therefore, strategic human resource management can predict the performance of psychological contract. First, strategic human resource management is regarded as an important organizational exchange action. From the perspective of employees, employees expect to master more organizational intentions and exchange actions. Human resource management practice is easier to perceive and obtain, which is a

suitable organizational action signal (Rousseau, 2000). Secondly, as an action signal of organizational exchange, strategic human resource management shapes employees' belief in the exchange relationship between employees and the organization (such as psychological contract) (Chien & Lin, 2013). To sum up, this study puts forward the following assumptions:

H2: strategic human resource management has a positive impact on the performance of psychological contract.

2.2.3 The intermediary role of psychological contract performance between the strategy of HR management and employee performance

As mentioned above, Li and Yu (2017) proposed that strategic human resource management is regarded by employees as an important signal of enterprise pay, and psychological contract performance is employees' decoding and judgment of the signal, which essentially reflects employees' perception of actual incentives. From the logical point of view of social exchange theory, the role path among strategic human resource management, psychological contract performance and organizational performance is depicting the exchange process of organizational pay, profit perception and employee return. High level strategic human resource management helps to improve employees' perceived psychological contract performance, and psychological contract

performance can positively affect organizational citizenship behavior and in role performance (Zhang, 2019). It can be inferred that the performance of psychological contract may play a mediating role between strategic human resource management and organizational performance. To sum up, this study puts forward the following assumptions:

H3: Psychological contract performance plays an intermediary role between the strategy of HR management and employee performance.

H3-1-1: Psychological contract performance plays an intermediary role between the strategy of HR management and in-role performance;

H3-1-2: Psychological contract performance plays an intermediary role between the strategy of HR management and the citizenship behavior of organization;

2.3 Measuring tool

2.3.1 The strategy of HR management

This study refers to the concept used in the comprehensive oriented the strategy of HR management published by Wright and McMahan in 1992, who hold a view that strategic human resource is an activity planned in advance, which an allocate and manage human resources with an ultimate goal achieve what's set by the organization. In the system of this concept, special emphasis is

placed on HR management and practice, including both external matching and internal matching.

Table 1. The strategy of HR management measurement scale

Variable	No.	Item
Internal flow	SHRM1	There are few opportunities for advancement within the company (R)
	SHRM2	Employees have no good future in the company (R)
	SHRM3	Seniority is the promotion standard of employees in company (R)
	SHRM4	Employees have a clear career path within the company
	SHRM5	When promoted, employees have multiple suitable positions to choose
Occupational safety	SHRM6	Qualified employees can stay with the company as long as they want to
	SHRM7	Stable job security is provided
Advanced training	SHRM8	Systematic and comprehensive training courses are available to employees
	SHRM9	Regular staff training is organized
	SHRM10	Formal training programs is provided for employees to improve their skills needed for the job
	SHRM11	The company is willing to provide a lot of training the employee needed for promotion
Employee involvement	SHRM12	The management welcome employees to give suggestions in decision making

Variable	No.	Item
	SHRM13	Employees have certain decision-making power in corresponding jobs.
	SHRM14	Company managers can offer advice to employees
	SHRM15	Company managers can have a good communication with employees
Job description	SHRM16	Job responsibilities of the employees are clearly described
	SHRM17	The company can revise the job description of employee if necessary
	SHRM18	The revised job description of the employees contains all responsibilities that employees need to undertake
Performance evaluation	SHRM19	Objective and quantifiable results are used to measure employee performance
	SHRM20	The company focuses on assessing employees' long-term performance and team performance
Incentive reward	SHRM21	The performance of the company directly affects the bonus that employees receive, and the two are inseparable
	SHRM22	Employees are paid based on their performance appraisal by company
Personnel selection	SHRM23	Great efforts are made to recruit the right personnel

2.3.2 Psychological contract performance

To study the strategy of HR management, this study, from the perspective of employees, refers to the psychological contract fulfillment dimension by Rousseau. In addition, social exchange theory is also used to highlight social exchange relationship and social exchange process between employee and enterprise because of the psychological contract performance. The study proposes that, employees and the business accomplish psychological contract performance to certain degree when they exchange what they need, abiding by their common commitments, in the course of which both shall fulfill their own rights and interests, undertaking corresponding responsibilities and obligations. So, the performance of psychological contract is the feeling employees and enterprises have when analyzing performance of their respective rights and interests.

Table 2. Psychological contract performance measurement scale

Variable	No.	Item
Transactional psychological contract performance	PCFS01	The labor contract the company signed with me is short-term.
	PCFS02	The company can't keep me employed for a long time.
	PCFS03	Employment relationship between the company and me can only last for a certain period of time.

Variable	No.	Item
	PCFS04	It's reasonable for me to complete the work agreed by labor contract.
	PCFS05	The company pays me and evaluates me according to the work done by me.
	PCFS06	The company now employs me, but how long I'm employed remains to be determined.
Relational psychological contract performance	PCFR01	The company is willing to maintain a stable and long-term employment relationship with me.
	PCFR02	The company has provided me and my family with stable welfare benefits.
	PCFR03	The enterprise cares about the employee welfare the employee can enjoy personally.
	PCFR04	The interests of employees are preferred over the short-term interests of the enterprise.
	PCFR05	I'm very satisfied with the salary and benefits the company offers me.
	PCFR06	The company responds to employees' suggestions and benefits needed.
	PCFR07	The company takes into account employees' personal wishes when making decisions.
	PCFR08	The company pays more attention to the long-term welfare of employees.

Variable	No.	Item
Balanced psychological contract performance	PCFB01	The company has many training programs to improve my skills, which can add value to what the enterprise I create.
	PCFB02	A fair chance is offered for promotion.
	PCFB03	The performance target set by the enterprise is somewhat difficult and challenging.
	PCFB04	The company offers opportunities to improve learning skills, which are not only applicable to the company but also to other companies.
	PCFB05	Opportunities are created to help employees meet the changing standards of my industry.
	PCFB06	The company is willing to help employees achieve the highest level of performance in the company.
	PCFB07	The company is willing to help employees to constantly exceed their goals and achievements.
	PCFB08	If fully qualified for the job, employees will have more opportunities and more choices to find a job in the future.
	PCFB09	The company has also offered employees other potential job opportunities.

Variable	No.	Item
	PCFB10	The company has offered employees opportunities for internal promotion or transfer.
	PCFB11	The company supports employees to communicate with people outside the industry, so they have more job opportunities.
	PCFB12	The company offers the scene to enhance employees' position in the company.
	PCFB13	The company also offers the scene where to boost employees' reputation outside.
	PCFB14	The company supports internal promotion.

2.3.3 Employee performance

A review of relevant studies by previous scholars shows that employee performance set by enterprises has the greatest impact on the performance of employees' psychological contracts. Employee performance consists of task performance and situational performance due to different situations and roles. Role performance can be divided into two types: in-role performance and out-of-role performance. Similarity exists between in-role performance and task performance, so does the similarity between out-of-role performance and situational performance.

Table 3. In-role performance measurement scale

Variable	No.	Item
In-role performance	IRP1	He often exceeds expectations in his work.
	IRP2	He is competent and able to handle post issues.
	IRP3	He can finish work on time and with high quality.
	IRP4	He can meet the company's requirements of performance appraisal.
	IRP5	He can meet all requirements according to the performance appraisal criteria.
	IRP6	Ignore related work or what should be done (R)
	IRP7	He can finish the job.
The citizenship behavior of organization	OCB 1	I will offer to help a colleague when he or she is overwhelmed.
	OCB 2	I will take the initiative to take my new colleague to get familiar with and adapt to the new working environment.
	OCB 3	I am willing to help my colleagues solve their difficulties in work, feeling very happy.
	OCB 4	I am willing to make any suggestions, which will help improve the company's working procedures and processes.
	OCB 5	I'll raise good suggestions for the company to develop.
	OCB 6	Although the result of the work does not affect the salary, I would rather do a good job as the same.

Variable	No.	Item
	OCB 7	Although the company does not pay overtime, I would rather work overtime without pay.
	OCB8	I will take the initiative to work overtime to complete the work assigned.
	OCB9	I often go to work ahead of time and start working early.

2.3.4 Control variables

Employee performance is not only affected by organizational level variables, but also by individual level variables. All such variables have been taken into account in our research, giving birth to a research model. From the perspective of enterprise variables, the established time of the enterprise and the post rank are viewed as relatively large variables; from the perspective of individual variables, relatively obvious variables are gender, age, educational level and post type of employees. An assignment specification measurement scale of control variables, as shown in Table 4, is also formed in order to facilitate measurement.

Table 4. Control variable assignment description

Continuous variable		Dummy variable	
Variable name	Variable assignment	Variable name	Variable assignment
Year of enterprise establishment	Less 5 years =1 5-10 years = 2 11-20 years = 3 More 20 years =4	Post rank	Take general staff taken as the reference group R1: Basic manager =1, others =0 R2: Middle management =1, others =0 R3: Senior management =1, other =0

The Research of the Mutual Influence of the Strategy of HR Management, Psychological Contract Fulfillment and Employee Performance

Continuous variable		Dummy variable	
Variable name	Variable assignment	Variable name	Variable assignment
Year of birth	In or after 1990=1	Education	Senior high school and below (including vocational high school) taken as the reference group E1: Specialist =1, others =0 E2: Undergraduate =1, others =0 E3: Graduate =1, others =0
	1980-1989 = 2		
	1970-1979 = 3		
	1960-1969 = 4	Labor relations	Non-regular employees taken as the reference group L: Regular employee =1, Temporary employee (labor dispatch, internship, etc.) =0
	In or before 1959=5	Gender	Women as the control group G: Male =1, female =0
		Enterprise type	State-owned enterprises taken as the reference group T1: Private enterprise =1, others =0 T2: Foreign-funded enterprises =1, others =0 T3: Joint venture =1, others =0

3. Empirical analysis and results

3.1 Questionnaire and sample description

(1) Questionnaire distribution

This study focuses on strategic human resource management. Therefore, the questionnaire is divided into two categories. The first category is the questionnaire of the person in charge of

human resources, which represents the situation of enterprise human resource management; The second category is the employee questionnaire, which will be filled in by multiple enterprise employees to aggregate employee data into enterprise level strategic human resource management. The formal survey lasted 25 calendar days from April 1 to May 25, 2021. A total of 85 enterprises participated in the questionnaire survey. Among them, 82 questionnaires of the first type of human resources principals and 1647 questionnaires of the second type of employees were recovered. Before the data entry work was carried out, the investigators investigated the collected questionnaires one by one, eliminated the invalid questionnaires, and finally retained 63 samples of the enterprises. Among them, the first group of human resource leaders had 63 questionnaires, the number of employees in the same enterprise was at least 10, the most were 20, and finally 782 second employees' questionnaires were retained. Van der Leeden and Busing (1994) believed that in order to achieve the verification power of 0.9, at least 30 population sample genera should be included in the data survey. The total sample data of this paper is 63, which can ensure the accurate estimation of regression coefficient, variance and standard error. The questionnaire items used in this study use a 5-point scale.

(2) Sample description

The Research of the Mutual Influence of the Strategy of HR Management, Psychological Contract Fulfillment and Employee Performance

From Table 5 , it can be found that medium-sized enterprises with a scale of 100-300 people are the most, accounting for 46%, accounting for 30, and large enterprises with more than 500 people are the least, only 3, accounting for 4.8%. Classified according to the years of establishment of enterprises, among all enterprises, there are at most 25 enterprises with less than 5 years of establishment, accounting for 39.7% of the total, 21 enterprises with 5-10 years of operation, accounting for 33.3% of the total, and only 7 enterprises with more than 20 years of establishment, accounting for 11.1% of the total. According to the different nature of enterprises, joint ventures account for the highest proportion, with a total of 26, accounting for 42.3%, followed by private enterprises, with a total of 22, accounting for 34.9%, and state-owned enterprises are the least, with only 2, accounting for 3.2%. See Table 5 for the analysis of sample characteristics of enterprises.

Table 5. Basic characteristics of enterprise sample

Features	Characteristic value	Frequency	Frequency
Enterprise scale	Less than 100 people	11	19.00%
	100 ~ 300 people	30	46.00%
	300 ~ 500 people	19	30.20%
	More than 500 people	3	4.80%
Years of establishment	Less than 5 years	25	39.70%
	5-10 years	21	33.30%

Features	Characteristic value	Frequency	Frequency
	10 ~ 20 years	10	15.90%
	More than 20 years	7	11.10%
Nature of enterprise	State-owned enterprise	2	3.20%
	Private enterprise	22	34.90%
	Foreign enterprise	13	20.60%
	Joint venture	26	41.30%

From the sample characteristics of employees in Table 6, it can be found that the ratio of men to women in the sample data is relatively balanced, with 412 men, accounting for 52.68%, and 370 women, accounting for 47.31%. According to the marital status of the respondents, the number of married persons is significantly higher than that of unmarried persons. There are 509 married persons, accounting for 65.8% of the total. According to the age of the respondents, the post-80s are the most, with 395 people, accounting for 50.51%, followed by the post-90s, accounting for 33.5%, and the post-60s are the least, accounting for 2.55%. In terms of working years, the working years of most personnel are 1 to 3 years, with a total of 356 people, accounting for 45.52%, but the number of people who have worked for 20 years or more is the least, only 9 people, accounting for 1.15%. In terms of different labor relations with enterprises, formal employees account for 93.8%, much higher than informal employees. In

terms of the educational background of the respondents, the number of undergraduate personnel is the most, with a total of 410, accounting for 52.42%. Ordinary employees at post level account for the most, with 544 employees, accounting for 69.56%, followed by grass-roots cadres, with 161 employees, accounting for 20.58% of the total. To sum up, there are no other abnormal phenomena affecting the research results of the respondents, so the research results can be considered to be relatively reliable. The descriptive statistics of the surveyed employees are shown in Table 6.

Table 6. Basic characteristics of employee sample

Features	Characteristic value	Frequency	Frequency
Gender	Female	370	47.31%
	Male	412	52.68%
Marital status	Married	509	65.80%
	Unmarried	273	34.90%
Date of birth	After 1990	262	33.50%
	1980 ~ 1989	395	50.51%
	1970 ~ 1979	68	8.69%
	1960 ~ 1969	37	4.70%
	Before 1960	20	2.55%
Working years of the company	Less than 1 year	0	0.00%
	1-3 years	356	45.52%
	3-5 years	287	36.70%
	5-10 years	93	11.89%
	10 ~ 20 years	37	4.70%

Features	Characteristic value	Frequency	Frequency
	More than 20 years	9	1.15%
Types of labor relations	Informal staff	47	6.20%
	Regular employee	735	93.80%
Educational level	Below senior high school (including vocational high school)	28	3.50%
	Junior college	253	32.30%
	Undergraduate	410	52.42%
	Graduate student	91	11.63%
Post level	Ordinary staff	544	69.56%
	Grassroots cadres	161	20.58%
	Middle-level cadres	69	8.82%
	Top management	8	1.02%

3.2 Reliability analysis

This study uses SPSS 19.0 software, the analysis results of 63 data of human resource managers show that Cronbach's of strategic human resource management scale α The coefficient is 0.975. Wu Minglong (2010) believes that the variable dimension α The coefficient must be greater than 0.50 to be meaningful, and it is better if it can be greater than 0.60. This study believes that at the level of the overall scale α The lowest coefficient is 0.70, and if it is higher than 0.80, it can be considered as good reliability. The analysis of 782 employee data shows that Cronbach's in role

performance, organizational citizenship behavior and psychological contract performance α . The coefficient is between 0.974-1, reaching the threshold of 0.70. The results of reliability analysis showed that all scales had a high level of internal consistency.

Table 7. Cronbach reliability analysis

Item	CITC	Coefficient with item deleted	Cronbach α coefficient
Psychological contract performance of	0.992	0.975	0.98
The strategy of HR management	0.282	1	
The citizenship behavior of organization	0.992	0.974	
In-role performance	0.992	0.975	

3.2 Validity analysis

With AMOS17.0 software used, the comparison method of competition model is also adopted to test the discriminant validity of variables. The sample data of employees include three research variables, namely psychological contract performance, in-role performance and the citizenship behavior of organization. So, the 3-factor model is used as the benchmark model to make a validity analysis of each variable:

Table 8. Discriminant validity analysis among variables

Model	χ^2	df	χ^2/df	GFI	NFI	IFI	CFI	RMSEA
Factor 3	1851.181	1356	1.365	0.882	0.873	0.963	0.962	0.027
Factor 2	2335.146	1363	1.713	0.838	0.84	0.926	0.926	0.038
Factor 1	4275.791	1369	3.123	0.727	0.707	0.78	0.779	0.065

3.3 Hypothesis testing

Stepwise regression method is used to test the relationship among the strategy of HR management, psychological contract performance and employee performance. Firstly, test the relationship between the strategy of HR management and employee performance; secondly, test the relationship between the strategy of HR management and psychological contract performance; and thirdly, test the intermediary role of the strategy of HR management.

Firstly, by testing relationship between the strategy of HR management and employee performance, and with data input into the software, the results in Table 9 are obtained:

Table 9. Impact of the strategy of HR management

The Research of the Mutual Influence of the Strategy of HR Management, Psychological Contract Fulfillment and Employee Performance

on employee performance

Variable	Model 1 In-role performance		Model 2 The citizenship behavior of organization	
	Regression coefficient	STD error	Regression coefficient	STD error
Intercept item		0.07		0.05
Individual level variable				
Birth Date	0.012	0.07	0.074	0.05
Male	-0.036	0.04	-0.006	0.04
Regular employees	-0.012	0.18	0.126	0.15
Grass-roots manager	0.018	0.17	0.049	0.15
Middle management	0.052	0.17	0.034	0.15
Top management	0.051	0.17	0.039	0.15
junior college student	-0.042	0.05	-0.048	0.04
Undergraduate	-0.063	0.05	-0.062	0.04
Graduate	-0.022	0.05	-0.021	0.04
Organization-level variables				
Date of establishment	-0.051	0.06	-0.044	0.02
Private enterprise	-0.283	0.12	-0.126	0.08
Foreign capital enterprise		0.14	0.011	0.06
Joint venture	-0.112	0.17	0.027	0.06

The strategy of HR management		0.08		0.04
R ²	0.147		0.152	
Adjusted R ²	0.127		0.132	
	0.147		0.01	
F Value				

As can be seen from the above table, Model 1 represents the impact the strategy of HR management experts on in-role performance within roles, and Model 2 represents the impact on the citizenship behavior of organization by the strategy of HR management. In Model 1, the strategy of HR management has a significant positive impact on in-role performance (regression coefficient $\beta=0.456$, $P < 0.01$), so hypothesis H1-1 is confirmed. In Model 2, the strategy of HR management has also a significant positive impact on the citizenship behavior of organization (regression coefficient $\beta=0.427$, $P < 0.05$), so hypothesis H1-2 is confirmed, too. Thus, H1 is made: the strategy of HR management has a positive impact on employee performance.

Secondly, by testing the influence of the strategy of HR management on the performance of psychological contract, and with data input into the software, the results in Table 10 are obtained

Table 10. Influence of the strategy of HR management

The Research of the Mutual Influence of the Strategy of HR Management, Psychological Contract Fulfillment and Employee Performance

on psychological contract performance

Variable	Model 3 psychological contract performance	
	Regression coefficient	STD error
Intercept item		0.025
Individual level variable		
Birth Date	-0.006	0.02
Male	0.01	0.02
Regular employees	0.062	0.06
Grass-roots manager	-0.001	0.04
Middle management	-0.062	0.04
Top management	0.202	0.11
Junior college student	0.103	0.06
Undergraduate	0.031	0.07
Graduate	0.051	0.07
Organization-level variables		
Date of establishment		0.02
Private enterprise	-0.056	0.06
Foreign capital enterprise	-0.102	0.06
Joint venture	-0.072	0.09
The strategy of HR management		0.06
Random effects	Variance cost	χ^2 test
First Level	0.029	
Second Layer	0.178	

Variable	Model 3 psychological contract performance	
	Regression coefficient	STD error
(Level-1)		
(Level-2)	0.818	
-2LL	1232.22	

In Table 10, Model 3 represents the impact on psychological contract performance by the strategy of HR management. The results show that the F value of the overall model is significant, and the strategy of HR management has a positive impact on relational psychological contract performance ($\beta=0.717$, $P<0.05$). With the strategy of HR management added, the inter-group variance of relational psychological contract performance is 0.029, and 81.8% of inter-group variation is effectively explained. So, H2 is confirmed.

Finally, to test the mediating effect of psychological contract performance on the strategy of HR management and employee performance, the independent variables and mediating variables of the two previous steps are put into the regression model simultaneously; as a result, the regression coefficient of the independent variables is reduced significantly, and then it has proved that the regression coefficient of the mediating variables

should be significant hypothesis. With the data input into the software, the results shown in Table 11 are obtained:

Table 11. Mediating effects of psychological contract performance

Variable	Model 4 In-role performance		Model 5 The citizenship behavior of organization	
	Regression coefficient	STD error	Regression coefficient	STD error
Intercept item		0.02		0.02
Individual level variable				
Birth Date	0.003	0.02	-0.007	0.01
Male	-0.041	0.02	-0.041	0.04
Regular employees	-0.028	0.06	-0.042	0.04
Grass-roots manager	0.012	0.04	-0.003	0.02
Middle management	0.077	0.04	0.026	0.01
Top management	-0.001	0.11	0.025	0.05
Junior college student	-0.072	0.06	-0.045	0.04
Undergraduate	-0.071	0.07	-0.074	0.05
Graduate	-0.032	0.07	-0.036	0.05

Variable	Model 4 In-role performance		Model 5 The citizenship behavior of organization	
	Regression coefficient	STD error	Regression coefficient	STD error
Psychological contract performance		0.03		0.03
Organization-level variables				
Date of establishment		0.02	-0.043	0.03
Private enterprise	-0.135	0.06	-0.141	0.06
Foreign capital enterprise	0.001	0.07	-0.014	0.07
Joint venture	-0.052	0.07	-0.092	0.08
The strategy of HR management		0.05		0.05
Random effects	Variance cost	Test	Variance cost	Test
First Level	0.033		0.005	79.81
Second Layer	0.144		0.118	
(Level-1)	0.092		0.081	
(Level-2)				

Variable	Model 4 In-role performance		Model 5 The citizenship behavior of organization	
	Regression coefficient	STD error	Regression coefficient	STD error
-2LL	1012.17		1022.82	

Model 4 is used to evaluate the effect b on the strategy of HR management by in-role performance psychological contract performance. Model 3 shows that the strategy of HR management positively affects psychological contract performance ($\beta=0.717$, $P<0.05$); in Model 4, in the equation are included both the strategy of HR management and relational psychological contract performance, and the regression coefficient of the strategy of HR management and relational psychological contract performance is 0.319 ($P<0.05$), with the regression coefficient of psychological contract performance being significant ($\beta=0.292$, $P<0.05$), and the inter-group variance being 0.144. So, the intermediary role of relational psychological contract performance between the strategy of HR management and employee performance, and H3-1 are confirmed.

Model 5 is used to evaluate the role psychological contract fulfillment plays between the strategy of HR management and the citizenship behavior of organization, Model 3 shows that the psychological contract fulfillment is positively influenced by the strategy of HR management; in Model 5, the variables of the

strategy of HR management and psychological contract fulfillment are into the equation at the same time, the regression coefficient of the strategy of HR management is 0.331 ($P < 0.05$), the regression coefficient of psychological contract performance significant ($\beta = 0.032$, $P < 0.05$), and the inter-group variance 0.118. So, the intermediary role of psychological contract performance in the strategy of HR management and the citizenship behavior of organization, and H3-2 are confirmed.

4. Conclusion and Enlightenment

4.1 Conclusion

First, it is verified in this paper that the strategy of HR management exerts a positive impact on organizational performance. H1-1 and H1-2 are confirmed with empirical results support. This shows that the strategy of HR management has a significant positive impact on intra-role performance and the citizenship behavior of organization. What's more, the more practicable the strategy of HR management is, the higher the average level of employees' intra-role performance and the citizenship behavior of organization is. Meanwhile, the result also shows that the social exchange theory can be used to explain the relationship between the strategy of HR management and employee performance. The strategy of HR management and the employee performance for both sides are valuable exchange resources. With the use the

strategy of HR management, more can be provided to employees, like sustainable development training, promotion channels, employee involvement opportunities, incentive compensation, and employment security. Through such practical measures, benefits are available to employees, of resources, opportunities, support and trust. In return, employee will provide a high level of in-role performance and the citizenship behavior of organization, based on mutual benefit and reward; in short, it is through this reciprocal exchange of valuable resources that enterprises and employees complete the process of social exchange.

Secondly, it's revealed in this paper that the intermediary role of psychological contract performance does exist. H2 is confirmed with empirical results that the strategy of HR management positively affects psychological contract performance. Essentially, psychological contract is a cognitive process in which employees put into practice what HR management advocates. Meanwhile, the two sub-hypotheses of H3 are also confirmed: psychological contract performance plays a cross-level intermediary role between the strategy of HR management, in-role performance and the citizenship behavior of organization, respectively. In the system of social exchange theory, the strategy of HR management is regarded a criterion to judge what enterprises have made for staff by employees, and psychological contract performance virtually reflects employees' perception of

profit. Those who perceive they have already made profit will adjust their work performance to reward their enterprise. According to studies before, through organizational attraction, organizational support and leadership deployment exchange, the strategy of HR management affects organizational performance. It's verified in this paper that the conduction effect of psychological contract performance while to some extent, expanding the mechanism of the strategy of HR management.

4.2 Management enlightenment

(1) Implement Employment Guarantee Strategy

Through this study, it is found that employee performance includes not only in role performance (labor remuneration given by the enterprise), but also organizational citizenship behavior (care policy given by the enterprise). Only when managers and employees trust each other and establish a long-term, stable and harmonious employment relationship, employees will have more trust and loyalty to the organization, so as to promote the common and harmonious development of employees and organizations. Harmonious and stable employment relationship is the basis of enterprise operation. Long-term replacement of talents will bring greater risks. Therefore, this study proposes that enterprises implement employment guarantee strategy to make employees feel more secure and trust in the enterprise.

(2) Establish a sound incentive mechanism

Incentive mechanism is a very important link in strategic human resource management. A sound incentive system will promote the achievement of employee performance. To establish a sound incentive mechanism, first, we need to establish a performance appraisal system, link the task performance with the employee salary system, and fully stimulate the employees' work enthusiasm and potential. Second, establish welfare policies to make employees feel more secure and belong and maintain work motivation. Third, implement the salary registration system. The basic base salary of employees is divided into several levels according to different jobs and employee contribution. The ladder system base salary is established to complement the performance appraisal system to stimulate employees' work enthusiasm to the greatest extent. Fourth, establish and standardize employee behavior. The premise of a sound employee incentive mechanism is fairness and justice. If employees feel unfair treatment, all performance appraisal systems will be empty talk. In order to establish a fair and just environment for performance appraisal, we must standardize employees' behavior, supervise employees' behavior standards, implement behavior guidance, and correct their working attitude. Fifth, establish internal promotion channels to help employees make career planning and set goals, integrate the company's strategic objectives with

employees' promotion objectives, gradually put the right people in the right position, fully respect employees' growth and motivate employees' advantages.

(3) Cultivate employees' sense of participation

The research of this paper shows that the performance of psychological contract has an impact on employee performance. The performance of psychological contract emphasizes more organizational care, mutual trust and common growth. Therefore, the company should help employees establish career development goals, and give them sufficient resource support and recognition when they complete relevant work, so as to meet the employees' sense of achievement, improve the trust between employees and the organization, pay attention to the promotion and development of employees, and achieve the harmony and unity between organizational interests and employees. Of course, the performance of psychological contract pays attention not only to the emotional needs of employees, but also to the economic needs of employees. Enterprises should appropriately improve employees' performance compensation, advocate a fair and just competitive environment, and issue rewards according to the enterprise performance appraisal standards. The commitments made by the enterprise to the employees must be implemented in place. If the commitments cannot be fulfilled due to special circumstances, the management must communicate with

the employees in time to ensure the employees' psychological expectations and reduce the negative impact of the psychological contract.

References

- Bal, P. M., Dorien, T. A. M., & Kooij, S. B. D. J. (2013). How Do Developmental and Accommodative HRM Enhance Employee Engagement and Commitment? The Role of Psychological Contract and SOC Strategies. *Journal of Management Studies*, 50(4), 545-572.
DOI: 10.1111/joms.12028
- Chien, M. S., & Lin, C. C. (2013). Psychological contract framework on the linkage between developmental human resource configuration and role behavior. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(1), 1-14.
DOI: 10.1080/09585192.2012.669778
- Jiang, Y. (2020). The Effect of Executive Compensation Contract Reference Point and Its Influence on Ineffective Investment and Financial Performance. *Chinese Journal of Social Science and Management*, 4(2). 18-31.
- Kehoe, R. R., & Wright, P. M. (2013). The impact of high performance HR practices on employees' attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 39(2), 366-391.
- Li, H., & Yu, G. (2016). Psychological contract performance and

- employee performance based on SSG organizational relationship regulation. *Statistics and decision making*, 23, 95-97. DOI:10.13546/j.cnki.tjyjc.2016.23.024
- Liu, R. (2020). Innovative thinking on enterprise performance management from the perspective of strategic human resource management. *Mall modernization*, 23, 67-69. DOI 10.14013/j.cnki.scxdh.2020.23.025
- Liu, Z. (2020). Analysis on the impact of strategic human resource management on enterprise performance. *Modern business*, 27, 68-69. DOI:10.14097/j.cnki.5392/2020.27.026
- Luo, H. (2014). Research on the influence of psychological contract, employee trust and human resource management strategy. *Enterprise reform and management*, 7, 69-70. Retrieved from http://caod.oriprobe.com/articles/45050644/xin_li_qi_yue__yuan_gong_xin_ren_yu_ren_li_zi_yuan_guan_li_zhan_lue_de.htm
- Loshali, S., & Krishnan, V. R. (2013). Strategic Human Resource Management and Firm Performance: Mediating Role of Transformational Leadership. *Journal of Strategic Human Resource Management*, 8, 9-19.
- Shi, H. (2020). Research on the impact of strategic human resource management on organizational effectiveness. *National circulation economy*, 2, 121-122.

DOI: 10.16834/j.cnki.issn1009-5292.2020.02.058

Tan, M. (2014). Try to analyze the relationship between enterprise human resource management, enterprise employee trust and psychological contract. *Modern shopping malls*, 30, 96.

DOI:10.14013/j.cnki.scxdh.2014.30.067

Xiang, Y., & Ren, H. (2010). Evolutionary game analysis of organizational employee trust relationship based on psychological contract. *The business age*, 33, 95-107.

Xie, X. (2017). Strategic human resource management, organizational effectiveness and relationship. *Enterprise management*, 11, 115-117.

Xu, J., & Thaldumrong, P. (2018). Factors affecting property purchase decision of Chinese people: A study of condominium marketing Thailand. *Chinese Journal of Social Science and Management*, 2(1), 37-50.

<https://so01.tci-thaijo.org/index.php/CJSSM/article/view/178753>

Zhang, J. (2017). Performance management strategy from the perspective of strategic human resource management. *Enterprise reform and management*, 1, 77-78. DOI:10.13768/j.cnki.cn11-3793/f.2017.0837

กลวิธีทางภาษาแสดงอารมณ์ขันในบทพากย์-เจรจา แบบกวนมุขในโฆษณพระราชทาน

พิชัย แก้วบุตร

ดร., อาจารย์

วิทยาลัยนานาชาติ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

Shi_yu16@hotmail.com

ชวาลิน เพ่งบุญ

อาจารย์

วิทยาลัยนานาชาติ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

Chawalin.p@psu.ac.th

นพวรรณ เมืองแก้ว

อาจารย์

วิทยาลัยนานาชาติ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

Anakaon_191@hotmail.com

รับบทความ: 2 ธันวาคม 2564

แก้ไขบทความ: 21 เมษายน 2565

ตอบรับบทความ: 22 เมษายน 2565

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์กลวิธีทางภาษาแสดงอารมณ์ขันในบทพากย์-เจรจาแบบกวนมุขจากเทปบันทึกการแสดงสด โขนพระราชทานประจำปี พ.ศ. 2554, 2556, 2557 และ 2561 จำนวน 4 ครั้ง โดยเก็บข้อมูลด้วยวิธีการถอดบทสนทนาเป็นตัวอักษร ผลการวิจัยพบกลวิธีทางภาษาทั้งสิ้น 9 กลวิธี ได้แก่ 1) การยั่วล้อ (การยั่วล้อโดยตรงและการยั่วล้อโดยอ้อม) 2) การสร้างความย้อนแย้ง 3) การทำให้เป็นเรื่องสัปดน 4) การล้อวรรณกรรม 5) การใช้สัญลักษณ์ 6) การสร้างความขัดแย้ง 7) การใช้ภาษาสร้างอารมณ์ขัน (การใช้ภาษาต่างประเทศ การใช้ภาษาถิ่น/ระดับเสียง การใช้คำบรรยายให้เกิดภาพพจน์) 8) การจบเรื่องแบบผิดความคาดหมาย และ 9) การใช้อักษรย่อหรือคำย่อ กลวิธีทางภาษาเหล่านี้สร้างความน่าสนใจกระตุ้นผู้ชมให้ติดตามชมการแสดง ไม่ว่าจะเป็นการนำเสนออารมณ์ขันจะเป็นการนำเสนอเรื่องที่ธรรมดา มีความหมายตรงตัว แต่กลับทำให้เกิดความขำขัน หรือการนำเสนอเรื่องที่รุนแรงแต่ก็ยังปรับเป็นเรื่องที่ไม่รุนแรงและยังทำให้เกิดอารมณ์ขันได้ ถือได้ว่าเป็นปรากฏการณ์การใช้ภาษาที่ชี้ให้เห็นศักยภาพของการนำเสนออารมณ์ขันในสื่อต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน

คำสำคัญ: กลวิธีทางภาษา, อารมณ์ขัน, บทพากย์เจรจาแบบกวนมุข, โขนพระราชทาน

Language Strategies Showing Humour in Kuanmuk Narrative and Dialogue in the Royal Khon Performance

Pichai Kaewbut

Ph.D., Lecturer

International College, Surat Thani Campus,

Prince of Songkla University

Shi_yu16@hotmail.com

Chawalin Pengbun

Lecturer

International College, Surat Thani Campus,

Prince of Songkla University

Chawalin.p@psu.ac.th

Noppawan Muangkaew

Lecturer

International College, Surat Thani Campus,

Prince of Songkla University

Anakaon_191@hotmail.com

Received: December 2, 2021

Revised: April 21, 2022

Accepted: April 22, 2022

Abstract

This article aims to study and analyze language strategies showing humour in Kuanmuk narrative and dialogue in the Royal Khon Performance in 2011, 2013, 2014 and 2018. Four years of Khon Performance data was taken from live performance tapes and dialogues were transcribed into text to analyze. The research found that 9 language strategies were used as follows: 1) Teasing (Direct and indirect teasing) 2) Contradiction 3) Obscene word 4) Literary parody 5) Using symbols 6) Conflict 7) Using language creates humour (Using foreign languages, dialects and volume to give a clear picture) 8) Unexpected ending and 9) Abbreviation. These language tactics are intriguing audiences to follow the show. Although the humour presentation is simple, using meaningful words and language strategies made people laugh out loud. Moreover, violent words from the presentation has been softened to create the sense of humour. It can be considered a linguistic phenomenon that indicates the potential of humour in various media clearly.

Keywords: Language strategies, Humour, Kuanmuk narrative and dialogue, The Royal Khon Performance

บทนำ

สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ¹ ทรงมีพระราชเสาวนีย์ที่จะฟื้นฟูการแสดงโขน อันสืบเนื่องจากสภาวะซบเซาของการแสดงชั้นสูงประจำชาติตามกระแสโลกาภิวัตน์ที่ส่งผลให้ความนิยมในการรับชมการแสดงโขนมีสถิติลดลง โดยจัดการแสดงโขนเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช² ครอบรอบ 80 พรรษา และสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ ครอบรอบ 75 พรรษา ในปี พ.ศ. 2550 จัดการแสดงโขนชุดศึกอินทรีชิต ตอนพรหมาศ ต่อมาเมื่อกระแสเรียกร้องจากผู้ชมอย่างต่อเนื่อง สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถจึงโปรดเกล้าฯ ให้มีการจัดแสดงโขนในนาม “โขนพระราชทาน” (โขนมูลนิธิส่งเสริมศิลปาชีพในสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ) ในตอนต่าง ๆ ต่อเนื่องทุกปี (ดังตารางที่ 1)

¹ พระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้สถาปนาพระฐานันดรศักดิ์ มีพระนามตามที่จารึกในพระสุพรรณบัฏว่า “สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง” ประกาศเมื่อวันที่ 5 พฤษภาคม พ.ศ. 2562

² พระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้สถาปนาพระฐานันดรศักดิ์ มีพระนามตามที่จารึกในพระสุพรรณบัฏว่า “พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร” ประกาศเมื่อวันที่ 5 พฤษภาคม พ.ศ. 2562

ตารางที่ 1: การจัดแสดงโขนพระราชทานระหว่างปี พ.ศ. 2550-2562

ลำดับที่	ปี พ.ศ.	รายละเอียดการจัดแสดง
1	2550	จัดแสดงในชุดศึกอินทรีชิต ตอนพรหมาศ
2	2551	ไม่มีการจัดการแสดง
3	2552	จัดแสดงในชุดศึกอินทรีชิต ตอนพรหมาศ
4	2553	จัดแสดงในตอนนางลอย
5	2554	จัดแสดงในตอนศึกมัยราพณ์
6	2555	จัดแสดงในตอนจองถนน
7	2556	จัดแสดงในชุดศึกกุ่มภรณ์ ตอนโมกษศักดิ์
8	2557	จัดแสดงในชุดศึกอินทรีชิต ตอนนาคบาศ
9	2558	จัดแสดงในชุดศึกอินทรีชิต ตอนพรหมาศ
10	2559 - 2560	เดิมจัดการแสดงในตอนพิเภกสวามิภักดิ์ แต่มีการยกเลิกการแสดงเนื่องจากการเสด็จสวรรคตของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร และในปี พ.ศ. 2560 จัดการแสดงเนื่องในงานถวายพระเพลิงพระบรมศพ ในตอนรามาวตาร สีดาหายถวายพล พิเภกสวามิภักดิ์

ลำดับที่	ปี พ.ศ.	รายละเอียดการจัดแสดง
11	2561	จัดการแสดงเป็นวาระพิเศษฉลองครบรอบ 1 ทศวรรษขึ้นพระราชทาน ตอนพิเภกสวามีภักดี
12	2562	จัดการแสดงในตอนสืบมรรคา

(อริปิตย์ นิตยัณรา, พิชัย แก้วบุตร, ขวาลิน เฟ่งบุญ และนพวรรณ เมืองแก้ว, 2563)

องค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งของการแสดงโขน คือ การพากย์-เจรจา ซึ่งเป็นกลวิธีในการใช้ดำเนินเรื่องของการแสดง เนื่องจากผู้แสดงต้องสวมใส่หัวโขนจึงไม่สามารถเจรจาโต้ตอบด้วยตนเองได้ ยกเว้นการแสดงโขนสดที่ผู้แสดงสวมหัวโขนเหนือศีรษะ ผู้แสดงจึงสามารถเจรจาด้วยตนเองได้และตัวพระ-ตัวนาง ที่ถึงแม้ว่าจะไม่สวมหัวโขนแต่ก็ไม่ได้เจรจาด้วยตนเอง ดังนั้นการแสดงโขนจึงต้องอาศัยคนพากย์-เจรจาด้วยเป็นผู้ดำเนินการแสดง การเจรจาแบบกวนมุขเป็นการเจรจารูปแบบหนึ่งในการแสดงโขนเป็นการเจรจาติดตลกนอกเหนือบทที่เขียนไว้หรือบางกรณีเรียกว่า “เล่นกวนมุข” โดยคำว่า “มุข” มาจากคำว่า “มุขปาฐะ” ถือเป็นศิลปะทางด้านการพูดอย่างหนึ่งที่แสดงให้เห็นถึงปฏิภาณไหวพริบทางการใช้ภาษาของผู้พากย์ ทั้งนี้ในอดีตส่วนที่เป็นการเจรจาด้วยอยู่นอกเหนือตัวบท แต่บางกรณีหรือการแสดงในโอกาสสำคัญอาจจะต้องมีการนัดแนะหรือเขียนบทเพื่อเป็นแนวทางในการเล่นกวนมุขขณะทำการแสดง ซึ่งมุขตลกต่าง ๆ นั้นอาจจะมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับเหตุการณ์บ้านเมืองหรือสภาพสังคมในขณะนั้นด้วย ซึ่งภาษาที่ถ่ายทอดออกมา นั้นมีกลวิธีทางภาษาที่น่าศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลวิธีทางภาษาแสดงอารมณ์ขันที่สะท้อนให้เห็นถึงกลวิธีทางภาษารูปแบบต่าง ๆ จาก

ตัวละครที่ใช้บทพากย์-เจรจาแบบกวนมุขที่ทำให้เกิดอารมณ์ขันได้ อีกทั้งกลวิธีทางภาษาเหล่านี้ยังเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยสร้างอรรถรสความน่าติดตามให้แก่ผู้ชมโขมพระราชนานด้วย ข้อมูลทางการศึกษาดังกล่าวจะเป็นการบันทึกรูปแบบกลวิธีทางภาษาแสดงอารมณ์ขันในบทพากย์-เจรจาแบบกวนมุขของโขมพระราชนาน ซึ่งยังพบบงานศึกษาวิจัยกลวิธีการใช้ภาษาของบทพากย์-เจรจาในการแสดงโขมค่อนข้างน้อยในปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาและวิเคราะห์กลวิธีทางภาษาแสดงอารมณ์ขันในบทพากย์-เจรจาแบบกวนมุขในโขมพระราชนาน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือ โขมพระราชนานตอนต่าง ๆ ที่ปรากฏในบทพากย์-เจรจาแบบกวนมุข ซึ่งประกอบด้วย 1) ปี พ.ศ. 2554 จัดแสดงในตอนศึกมัยราพณ์ 2) ปี พ.ศ. 2556 จัดแสดงในชุดศึกกุมภกรรณ ตอนโมกขศักดิ์ 3) ปี พ.ศ. 2557 จัดแสดงในชุดศึกอินทรีชิต ตอนนาคาศ และ 4) ปี พ.ศ. 2561 จัดการแสดงเป็นวาระพิเศษฉลองครบรอบ 1 ทศวรรษโขมพระราชนาน ตอนพิเภกสวามีภักดี รวมจำนวน 4 ครั้ง โดยวิธีการถอดบทสนทนาเป็นตัวอักษรจากเทปบันทึกการแสดงสดโขมพระราชนาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

กลวิธีทางภาษาแสดงอารมณ์ขัน หมายถึง วิธีการทางภาษาแบบใด ๆ ก็ได้ในการนำเสนอเรื่องตลกที่ก่อให้เกิดความตลกขบขันแก่ผู้ชมโขมพระราชนานในช่วงที่มีบทพากย์-เจรจาแบบกวนมุข กลุ่มผู้สื่อสารเจรจาแบบกวนมุขมีกลวิธีทางภาษาต่าง ๆ ที่หลากหลายที่จะแสดงอารมณ์ขันแก่

ผู้ชม โดยการแสดงอารมณ์ขึ้นแต่ละครั้งนั้นมักจะปรากฏลักษณะของกลวิธีทางภาษาแบบใดแบบหนึ่งทุกครั้ง หรือในบางกรณีอาจจะปรากฏกลวิธีทางภาษาหลายกลวิธีรวมกันก็ได้

บทพากย์-เจรจาแบบกวนมุข หมายถึง รูปแบบการพากย์-เจรจาแบบหนึ่งในการแสดงโขนซึ่งเป็นสื่อนอย่างหนึ่งของการแสดงเป็นการเจรจาติดตลกหรือบางกรณีเรียกว่า “เล่นกวนมุข” ถือเป็นศิลปะทางด้านการพูดอย่างหนึ่งที่แสดงให้เห็นถึงปฏิภาณไหวพริบทางการใช้ภาษาและภาษาที่ถ่ายทอดออกมา นั้นมีการสะท้อนถึงสภาพสังคม เหตุการณ์หรือเรื่องราวที่เกิดขึ้นในช่วงระยะเวลานั้น ๆ

โขนพระราชทาน หมายถึง โขนมูลนิธิส่งเสริมศิลปาชีพในสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ ตามพระราชเสาวนีย์สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ

กรอบแนวคิดและการทบทวนวรรณกรรม

กรอบแนวคิด

งานวิจัยนี้ “กลวิธีทางภาษา” หมายถึง วิธีการทางภาษาแบบใด ๆ ก็ได้ในการนำเสนอเรื่องตลกที่ก่อให้เกิดความตลกขบขันแก่ผู้ชม โขนพระราชทานในช่วงที่มีบทพากย์-เจรจาแบบกวนมุข กลุ่มผู้สื่อสารเจรจาแบบกวนมุขมีกลวิธีทางภาษาต่าง ๆ หลากหลายที่จะแสดงอารมณ์ขึ้นแก่ผู้ชม โดยการแสดงอารมณ์ขึ้นแต่ละครั้งนั้นมักจะปรากฏลักษณะของกลวิธีทางภาษาแบบใดแบบหนึ่งทุกครั้งหรือในบางกรณีอาจจะปรากฏกลวิธีทางภาษาหลายกลวิธีรวมกันก็ได้

กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ที่เป็นกลวิธีทางภาษานั้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์มาจากหนังสือหรืองานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับข้อมูลทางด้านการใช้ภาษาที่เกี่ยวกับอารมณ์ขึ้น ได้แก่ 1) สิทธา พินิจภูวดล (2515) ในความรู้

ทั่วไปทางวรรณกรรมไทย 2) งานวิจัยของ Chiaro (1992) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ The Language of Jokes: Analysing Verbal Play 3) ธิดา โมสิกรัตน์ (2526) ในเอกสารการสอนชุดวิชาภาษาไทย 4) วรรณคดีในหน่วยที่ 1-74 4) งานวิจัยของกาญจนา เจริญเกียรติบวร (2548) ที่ศึกษาการวิเคราะห์หว่าทกรรมเรื่อง ตลกภาษาไทย 5) งานวิจัยของญาดา ซาญบัญชี (2551) ที่ศึกษากลวิธีการใช้ ภาษาในงานเขียนอารมณ์ขันของ เกตุเสพย์สวัสดิ์ ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา 6) งานวิจัยของหนึ่งฤทัย ขวณะลิขิต (2554) ที่ศึกษาเกี่ยวกับอารมณ์ขันใน ข้อความท้ายรถ: เสน่ห์ทางภาษาที่ไม่ควรมองข้าม และ 7) งานวิจัยของอุมา ภรณ์ สังขมาน (2559) ที่ศึกษาเกี่ยวกับกลวิธีทางภาษาในวัฒนธรรมเสียดสี เพื่อสร้างความตลกขบขันของไทย เมื่อผู้วิจัยสังเคราะห์หนังสือและงานวิจัย ดังกล่าวจะได้เป็นกรอบแนวคิดทางด้านกลวิธีทางภาษาที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ในงานวิจัยนี้ ประกอบด้วย 9 กลวิธี ดังนี้

1) การยั่วล้อ หมายถึง การเสนอเรื่องราวที่แฝงการเสียดสี เหน็บแนม ประชดประชัน และเยาะเย้ย ประกอบด้วยกรยั่วล้อโดยตรง หมายถึง การดำเนินตรงไปตรงมาอย่างเฉียบขาด ซึ่งบางครั้งค่อนข้างรุนแรง ก้าวร้าว โดยที่หยาบคายสิ่งที่บ่งพร้องและเน้นให้เห็นว่าเป็นสิ่งน่าขัน ส่วนเรื่อง ที่ตม้มักจะไม่ว่าถึง และการยั่วล้อโดยอ้อม หมายถึง การเสียดสีเหน็บแนม ด้วยการสร้างเรื่องสั้น แล้วนำพฤติกรรมหรือเหตุการณ์มาใส่เป็นเนื้อเรื่องที่ ทำให้เกิดอารมณ์ขัน

2) การสร้างความย้อนแย้ง หมายถึง การใช้ถ้อยคำที่เหลือเชื่อหรือ เรื่องที่ไม่น่าเกิดขึ้นได้ เพื่อเน้นและชี้ให้เห็นภาพชัดเจนขึ้นและทำให้เกิดอารมณ์ขัน

3) การทำให้เป็นเรื่องสับสน หมายถึง การใช้ภาษาสองแง่สองง่าม หรือให้แก่งคิดที่ทำให้ผู้อ่านคิดจากคำข้อความและเนื้อเรื่อง ผู้เขียนต้อง ระมัดระวังไม่ให้เรื่องส่อเจตนาไปในทางลามก อนาจาร หรือหยาบโลน

4) การล้อวรรณกรรม หมายถึง การใช้ภาษาล้อเนื้อเรื่อง ล้อบุคลิก พฤติกรรมของตัวละคร ล้อการใช้ภาษา และล้อธรรมเนียมนิยมการแต่งเรื่องในวรรณคดี

5) การใช้สัญลักษณ์ หมายถึง การใช้ภาษาเพื่อสื่อแทนความคิด หรือลักษณะบางประการของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น การใช้สัญลักษณ์เพื่อสื่ออารมณ์ขัน สื่อความหมาย และบอกลักษณะบางอย่างที่ให้ความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ จนสามารถตีความสัญลักษณ์ได้ถูกต้องและเกิดความขบขัน

6) การสร้างความขัดแย้ง หมายถึง การใช้ภาษาเพื่อให้ตัวละคร หรือบุคคลแสดงพฤติกรรมที่ขัดแย้งอย่างที่ไม่ผู้อ่านคาดไม่ถึงหรือในทำนองที่น่าจะเป็นไปได้

7) การใช้ภาษาสร้างอารมณ์ขัน ได้แก่ การใช้ภาษาต่างประเทศ การใช้ภาษาถิ่น การใช้ระดับเสียงที่ผิด การใช้คำบรรยายให้เกิดภาพพจน์ การใช้คำหรือตัวเลขแทนเสียง เป็นต้น

8) การจบเรื่องแบบผิดความคาดหมาย หมายถึง การใช้ภาษาแสดง การเปลี่ยนทิศทางให้เรื่องจบลงอย่างที่ไม่คาดไม่ถึง

9) การใช้อักษรย่อหรือคำย่อ หมายถึง การสื่อสารโดยใช้อักษรย่อ หรือคำย่อเพื่อสร้างอารมณ์ขันและเสียงหัวเราะ

ทบทวนวรรณกรรม

ด้านการศึกษาวិเคราะห์บทพากย์-เจรจาแบบกวนมุขนั้นพบ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องคือ อธิปัติ นิติยัณรา, พิชัย แก้วบุตร, ขวาลิน เฟ่งบุญและ นพวรรณ เมืองแก้ว (2563) ได้กล่าวถึงการวิเคราะห์บทพากย์-เจรจาแบบ กวนมุขในโฆษณาราชทานว่า เป็นบทพากย์-เจรจาที่สอดคล้องกับทฤษฎี อารมณ์ขัน 3 ทฤษฎี ได้แก่ 1) ทฤษฎีความเหนือกว่า 2) ทฤษฎีความผ่อนคลาย และ 3) ทฤษฎีความไม่เข้ากัน ซึ่งลักษณะของทฤษฎีอารมณ์ขันทั้ง 3

ทฤษฎีพบว่า ทฤษฎีความเหนือกว่าจะเน้นอธิบายถึงเหตุ ปัจจัยทางสังคม เช่น ความเหลื่อมล้ำในสังคม การเรียกร้องสิทธิ ระบบชนชั้นปกครอง เป็นต้น ทฤษฎีความผ่อนคลายจะเน้นอธิบายถึงเหตุปัจจัยทางจิตวิทยา เช่น การถูกกดขี่ทางเพศ การถูกจำกัดอิสรภาพทางความคิด เป็นต้น

ภาษาสามารถควบคุมหรือขนาบความคิดและวิธีคิดเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ได้ และการปรากฏของรูปแบบภาษาในแบบต่าง ๆ ช่วยทำให้มนุษย์เกิดอารมณ์ความรู้สึก อารมณ์ขันทางภาษาถือได้ว่าเป็นสมรรถนะทางภาษาอย่างหนึ่ง (Linguistic competence) การนำภาษามาเป็นเครื่องมือในการสร้างอารมณ์ขันนับเป็นการรักษาและเพิ่มเติมภาษาไทยให้งอกงาม กลายเป็นความเจริญด้านวัฒนธรรมอย่างหนึ่ง เพราะภาษาเกิดจากคน (คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2508, น. 17) การใช้ภาษาเป็นหนึ่งในกลุ่มวิธีสร้างความขบขัน ถือได้ว่าเป็นความสร้างสรรค์อย่างหนึ่งที่น่าสนใจเนื่องจากทำให้มีประสบการณ์มีวิธีการตีความสิ่งต่าง ๆ ไม่เหมือนกัน

ในกลุ่มหนังสือที่กล่าวถึงการวิเคราะห์เรื่องตลกขบขัน งานของ Chiaro (1992, น. 18-47) ได้พูดถึงกลวิธีการใช้ภาษาแสดงอารมณ์ขันไว้ เช่น การพลั้งปากหรือลื่นพันกัน (Slips of the tongue) การนำคำพูดที่คนอื่นพูดผิดมาทำให้ตลก (Reported slips) การเล่นคำ (Deliberate word play) การกำหนดรูปแบบหักมุม เป็นต้น งานของจิตา โมสิกรัตน์ (2526, น. 427-438) กล่าวถึงการสื่ออารมณ์ขันในทางวรรณคดีว่ามีกลวิธีทางภาษา ดังนี้ การยั่วล้อ การสร้างเรื่องให้เกินจริง การล้อวรรณคดี การสร้างความขัดแย้ง การทำให้เรื่องจบแบบผิดความคาดหมาย นอกจากนี้งานของสิทธา พินิจภูวดล (2515) ยังมีลักษณะของการใช้คำกำกวม การบรรยายอย่างผิด

ธรรมชาติ การพูดโพล่ง ๆ โดยไม่คิดให้รอบคอบ และการแสดงนัยกลับหรือการย้อนทางกับสิ่งที่เป็นปกติวิสัยอีกด้วย

ในกลุ่มข้อมูลของงานวิจัยทางด้านภาษาปรากฏการวิเคราะห์เกี่ยวกับความตลกขบขันไว้ ดังนี้ งานวิจัยของกาญจนา เจริญเกียรติบรร (2548) ศึกษาพฤติกรรมเรื่องตลกภาษาไทยว่า ปรากฏกลวิธีการเล่นคำ เช่น การเล่นคำตอกย้ำความกำกวม การเล่นคำที่ทำให้ตีความที่ต่างไปจากปกติ และกลวิธีทางปริเฉท เช่น การทำให้หลงทาง การประชด เป็นต้น งานวิจัยของญาดา ซาญบุญชี (2551) ศึกษากลวิธีการใช้ภาษาในงานเขียนอารมณ์ขันของเกตุเสพรักษ์สวัสดิ์ ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา พบกลวิธีการใช้คำสแลง กลวิธีการชมและตำหนิตนเอง กลวิธีการสื่อสารกับผู้อ่าน และกลวิธีการใช้สำนวนสุภาพ งานวิจัยของหนึ่งฤทัย ชวนะลิขิกร (2554) ที่ศึกษาเกี่ยวกับอารมณ์ขันในข้อความท้ายรถ: เส้นทางภาษาที่ไม่ควรมองข้าม พบกลวิธีทางภาษา เช่น กลวิธีการล้อเลียน กลวิธีการใช้เหตุผลผิดแบบผิดความคาดหมาย กลวิธีการเสียดสี เป็นต้น และ 7) งานวิจัยของอุมาภรณ์ สังขมาน (2559) พบกลวิธีทางภาษาในวัฒนธรรมเสียดสีเพื่อสร้างความตลกขบขันของไทย เช่น การใช้ถ้อยคำเชิงคำถามวาทศิลป์ การใช้ถ้อยคำเชิงเปรียบเทียบ การใช้ถ้อยคำล้อเลียน การใช้ถ้อยคำประชดประชัน เป็นต้น

กลวิธีทางภาษาที่ปรากฏในงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นส่วนใหญ่เป็นกลวิธีทางปริเฉทและวัจนปฏิบัติศาสตร์ การใช้สัมผัสและใช้ภาษาอย่างมีศิลปะดังกล่าวนอกจากจะสร้างความตลกขบขันแล้วยังสะท้อนให้เห็นความรู้สึกนึกคิดและความคิดเห็นของคนในสังคม รวมทั้งสะท้อนสภาพของสังคมปัจจุบันว่ามีทั้งแง่บวกและแง่ลบ และมีการกล่าวถึงเรื่องที่ขัดแย้งกับบรรทัดฐานของสังคมไทย (Norm) ลักษณะดังกล่าวเป็นหลักฐานสำคัญที่บ่งชี้ว่า ภาษามีความเกี่ยวข้องใกล้ชิดกับสังคม

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ศึกษาเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เช่น กลวิธีทางภาษาการใช้ภาษาแสดงอารมณ์ขัน งานวิจัยเกี่ยวกับความตลกในภาษาไทย งานวิจัยเกี่ยวกับโขน เป็นต้น

2. เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการถอดบทสนทนาเป็นตัวอักษร เฉพาะบทพากย์-เจรจาแบบกวนมุขจากเทปบันทึกการแสดงสดโขน พระราชทานตามประชากรกลุ่มตัวอย่างในปี พ.ศ. 2554 พ.ศ. 2556 พ.ศ. 2557 และ พ.ศ. 2561 รวมจำนวน 4 ตอน

3. วิเคราะห์ข้อมูลกลวิธีทางภาษาแสดงอารมณ์ขันในบทพากย์-เจรจาแบบกวนมุขที่ถอดบทสนทนาเป็นตัวอักษรแล้วตามกรอบแนวคิดกลวิธีทางภาษาการใช้ภาษาแสดงอารมณ์ขันที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้น

4. นำเสนอผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะในรูปแบบการเขียนบรรยาย

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยจะนำเสนอตัวอย่างกลวิธีทางภาษาแสดงอารมณ์ขันในบทพากย์-เจรจาแบบกวนมุขในโขนพระราชทานในปีต่าง ๆ ดังนี้

ตารางที่ 2 : แสดงกลวิธีทางภาษาแสดงอารมณ์ขันที่ปรากฏในบทพากย์-เจรจาแบบกวนมุขในโขนพระราชทานในปีต่าง ๆ

กลวิธีทางภาษาแสดงอารมณ์ขัน		บทพากย์-เจรจาแบบกวนมุข ในโขนพระราชทานในปีต่าง ๆ			
		2554	2556	2557	2561
1. การยั่วล้อ	1.1 การยั่วล้อโดยตรง	✓	✓	✓	✓
	1.2 การยั่วล้อโดยอ้อม	✓	✓	✓	✓

กลวิธีทางภาษาแสดงอารมณ์ชั้น		บทพากย์-เจรจาแบบกวนมุข ในโฆษณพระราชทานในปีต่าง ๆ			
		2554	2556	2557	2561
2. การสร้างความย้อนแย้ง		-	✓	-	✓
3. การทำให้เป็นเรื่องสัปดน		✓	✓	-	✓
4. การล้อวรรณกรรม		-	✓	-	-
5. การใช้สัญลักษณ์		✓	✓	-	✓
6. การสร้างความขัดแย้ง		✓	✓	-	✓
7. การใช้ ภาษาสร้าง อารมณ์ชั้น	7.1 ก า ร ไ ช้ ภาษาต่างประเทศ	✓	-	✓	✓
	7.2 การใช้ภาษาถิ่น/ ระดับเสียง	✓	-	-	-
	7.3 การใช้คำบรรยาย ให้เกิดภาพพจน์	-	✓	-	-
8. การจบเรื่องแบบผิดความคาดหมาย		✓	✓	-	-
9. การใช้อักษรย่อหรือคำย่อ		-	✓	✓	-

1) การยั่วล้อ

1.1) การยั่วล้อโดยตรงตามกรอบแนวคิดของธิดา โมสิกรัตน์ (2526, น. 427-438) หมายถึง การดำเนินตรงไปตรงมาอย่างเฉียบขาด ซึ่งบางครั้งค่อนข้างรุนแรงก้าวร้าว โดยหยิบยกสิ่งที่บกพร่องมาเน้นให้เห็นว่า ขำขัน ส่วนเรื่องตลกไม่โดนกล่าวถึง จากตัวอย่างที่ 1 เป็นบทพากย์-เจรจาแบบกวนมุขระหว่างทศกัณฐ์กับเหล่าเสนาทหารยักษ์ ซึ่งโดยปกติทั่วไปแล้ว เหล่าเสนาทหารยักษ์จะยำเกรงทศกัณฐ์เป็นอย่างมาก เนื่องจากมียศสูงกว่า

เหล่ายักษ์ทั่วไปแต่จากตัวอย่างพบว่า การใช้ภาษาของเหล่าเสนาทหารยักษ์กับทศกัณฐ์นั้นมีความเป็นกันเองอยู่มาก ซึ่งไม่อาจเกิดขึ้นได้ในบทบาทยักษ์ทั่วไปและยังมีการกล่าวว่าทศกัณฐ์เป็นยักษ์ที่คุยโวโอ้อวด ไม่ยอมรับความเป็นจริงว่ามีโชติตอนที่สังหารพระรามและพระลักษมณ์เสียเมื่อไรก็ได้ แต่เป็นฝ่ายพระรามและพระลักษมณ์ที่สามารถต่อกรและทำการศึกชนะทศกัณฐ์เสมอมา จากกลวิธีทางภาษาดังกล่าวทำให้ผู้ชมรู้สึกขบขันไปกับคำพูดของเหล่าเสนายักษ์ที่พูดต่อทศกัณฐ์และเป็นการยั่วล้อโดยตรง กล่าวถึงข้อบกพร่องที่เห็นชัดอย่างตรงไปตรงมา

ตัวอย่างที่ 1

ทศกัณฐ์ : ถ้าวางนั้นขอขอบใจ เอ็งรู้ใหม่วันนี้กูยกกองทัพออกมาทำไม
เสนาทหารยักษ์ ข : นอกจากไปโพลาร์แล้ว เป็นอัลไซเมอร์ด้วยนะ
ไม่รู้ตัวเองมาทำอะไร

เสนาทหารยักษ์ ก : ไม่ใช่ ท่านถามลองภูมิ

เสนาทหารยักษ์ ข : อ้อ รู้พระเจ้าข้า ยกกองทัพมาสังหารพระราม
พระลักษมณ์ใช้ไหม พระเจ้าข้า

ทศกัณฐ์ : พระรามพระลักษมณ์จะฆ่าเสียวันไหนก็ได้

เสนาทหารยักษ์ ข : ซี่คุยโว้ย

เสนาทหารยักษ์ ค : เออจริงวะ

(ตอนพิเภกสวามีภักดี: โขนพระราชทาน พ.ศ. 2561)

1.2) กลวิธีการยั่วล้อโดยอ้อมจะใช้พฤติกรรมและเหตุการณ์ทางการเมืองของไทยในช่วง พ.ศ. 2556-2557 ที่มีการออกแถลงการณ์ประกาศโดยมีคณะรักษาความสงบแห่งชาติ หรือ คสช. เป็นคณะผู้ยึดอำนาจการปกครอง (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, 2563) มาหยอกล้อเพื่อสร้างอารมณ์ขันและเสียงหัวเราะให้แก่ผู้ชม โดยการใช้คำว่า “ประกาศ” ที่จะกล่าวขึ้น

ก่อนการกล่าวแถลงการณ์ประกาศของคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ออกแถลงการณ์ประกาศผ่านช่องทางสื่อต่าง ๆ เช่น โทรทัศน์ วิทยุ เป็นต้น พร้อมกันนั้นผู้แสดงยังใช้น้ำเสียงที่เลียนแบบการประกาศดังกล่าว จึงทำให้ผู้ชมรู้สึกตลกขบขันอีกด้วย

ตัวอย่างที่ 2

กระป๋ราชมัญ ข : ประกาศ

กระป๋ราชมัญ ข : อะไรอีกอะ

กระป๋ราชมัญ ก : คูน ๆ เหมือนเคยได้ยินที่ไหนไม่รู้

กระป๋ราชมัญ ข : มันคือ หนังสือของทางราชการ เขาเคยได้ยินกัน

หมดทุกคนนั่นแหละ

กระป๋ราชมัญ ก : อ้อ อะอะ ประกาศ

(ศึกอินทรีชิต ตอนนาคบาท: โขนพระราชทาน พ.ศ. 2557)

2) การสร้างความย้อนแย้ง

การสร้างความย้อนแย้งมีลักษณะของการใช้ถ้อยคำที่เหลือเชื่อหรือเรื่องที่ไม่น่าเกิดขึ้นได้ (ญาดา ชาญบุญชี, 2551, น. 54) เพื่อแสดงภาพให้ชัดเจนจนสามารถสร้างอารมณ์ขันให้กับผู้ชมจนได้ โดยเสนายักษ์ ก เข้าใจว่าน้ำลึก มีคลื่นสูง น่าเล่นวินด์เซิร์ฟ แต่ความจริงแล้วเสนายักษ์ ข ได้บอกว่ามันไม่ได้เป็นแบบนั้น เพราะถ้าน้ำที่อื่นตกลงไปจะจม แต่ที่นี้ตกไปดังแอ็ก แสดงว่าน้ำตื้นไม่ได้ลึกอย่างที่คิด การสร้างความย้อนแย้งนี้สร้างสีสันให้ผู้รับชมรับฟังเกิดภาพอีกอย่างหนึ่ง พอได้รู้ความจริงที่เป็นเรื่องตรงกันข้ามเลยทำให้เกิดความขบขัน

ตัวอย่างที่ 3

เสนาयักซ์ ข : น้ำที่นี้ไม่เหมือนที่อื่น

เสนายักซ์ ก : เป็นไฉ

เสนายักซ์ ข : ที่อื่นตกไปจม

เสนายักซ์ ก : ที่นี้เป็นอย่างไ

เสนายักซ์ ข : ที่นี้ตกไปดังแอ็ก

เสนายักซ์ ก : มันตื้นหรือไ

เสนายักซ์ ข : มันตื้นนี้ถึงดินแล้ว

(ศึกกุ่มภรณ์ ตอน โมกษศักดิ์: โขนพระราชทาน พ.ศ. 2556)

3) การทำให้เป็นเรื่องสัปดน

กลวิธีทางภาษานี้มักทำให้ผู้ฟังเกิดแง่คิดจากข้อความและเนื้อเรื่อง การนำเสนอทำให้เกิดเป็นเรื่องสองแง่สองง่าม แต่ก็ได้แสดงให้เห็นถึงการสื่อเจตนาไปในทางลามก อนาจาร หรือหยาบโลนมากนัก มีลักษณะเป็นการปลดปล่อยของคนเราที่ไม่กล้าพูดถึงที่เก็บไว้ในใจ เพราะเรื่องลามกสัปดนเป็นเรื่องต้องห้ามที่ไม่ควรพูด (ญาดา ชาญบัญชา, 2551, น. 57)

ตัวอย่างที่ 4

นางพิราภวน : อะไรกันอีกละจ๊ะ ท่านนายทะ-วาน-ระ-บาน

ทวารบาล ก : เรียกฉันนายทะ-วาน-บาน

ทวารบาล ข : ทะ-วา-ระ-บาน น่าเกลียด

ทวารบาล ก : ทำไมมันน่าเกลียดตรงไหน

ทวารบาล ข : แสบของแกลไปคนเดียว ฉันไม่บานกับแกลด้วยหรอคะ

(ศึกมัยราภรณ์: โขนพระราชทาน พ.ศ. 2554)

จากตัวอย่างข้างต้น เมื่อวิเคราะห์บทพากย์-เจรจาแบบกวนมุข ในช่วงที่นางพิราภวนได้สนทนากล่าวทักทายกับนายทวารบาลทั้งหลายพบว่า

นางพิราภรณ์มีการใช้คำศัพท์เรียกตำแหน่งคือ “นายทวารบาล” ด้วยการใช้เสียงที่ลากยาวเน้นไปยังแต่ละพยางค์คือ (ทะ-วาน-ระ-บาน) โดยออกเสียงพยางค์สุดท้าย (บาน) ลากยาวที่สุด คำว่า “ทวารบาล” ในความเป็นจริงแล้วคือ ตำแหน่งผู้เฝ้าประตูที่ทำหน้าที่สอดส่องดูแลคนเข้าออก แต่ในบริบทนี้ความหมายของคำศัพท์เปลี่ยนไปด้วยเสียงที่ลากยาวและบริบทข้อความแวดล้อมดังตัวอย่าง กล่าวคือ คำว่า “บาน” ที่หมายถึงการผายออกนั้นมาประกอบกับคำว่า “ทวาร” ที่หมายถึงทวารหนัก และข้อความของนายทวารบาลยังแสดงให้เห็นถึงการนำอวัยวะทางเพศมาล้อเล่นกันอย่างสนุกสนาน ลักษณะการใช้ภาษาเช่นนี้ทำให้เกิดความหมายที่เป็นเรื่องเพศและเกิดเป็นเรื่องสัปดนสองแง่สองง่าม แต่ก็ได้แสดงให้เห็นถึงการสื่อเจตนาไปในทางลามกมากมกนั้ เนื่องจากเป็นการใช้ภาษาโดยทำให้พ้องเสียงกับชื่อตำแหน่ง ลดความหยาบโลนลงได้ และถือเป็นกลวิธีทางภาษาที่ช่วยแสดงอารมณ์ขันได้อย่างชัดเจน

4) การล้อวรรณกรรม

การนำวรรณคดีมาดัดแปลงให้เป็นงานใหม่ซึ่งปรับเข้ากับเหตุการณ์ปัจจุบันและสามารถเรียกเสียงหัวเราะได้ (ธิดา โมสิกรัตน์, 2526, น. 427-438) กลวิธีนี้พบจากการล้อบุคลิกลักษณะหรือพฤติกรรมของตัวละครจากนวนิยายเรื่องทองเนื้อเก้าซึ่งได้นำมาทำเป็นละครโทรทัศน์เป็นที่นิยมเป็นอย่างสูงในเวลานั้น โดยเสนายักษ์ ก ถามชื่อเสนายักษ์ ข และทราบว่ชื่อวันเฉลิมก็เลยตกใจเพราะบุคลิกลักษณะของเสนายักษ์ ข ไม่ได้มีรูปร่างหน้าตาดีเหมือนตัวเองในละคร แต่กลับดูแล้วขี้เหร่ จึงเกิดการล้อเลียนทำให้เกิดความขำขันของบรรดาผู้ชม ยิ่งไปกว่านั้น ยังได้พูดประโยคดั่งที่ตัวละครวันเฉลิมได้

ถ่ายทอดเอาไว้ด้วยน้ำเสียงเลียนแบบว่า “ครั้งหนึ่งพระโพธิสัตว์จะมากเกิดเป็นช้างเผือก” ยิ่งทำให้ผู้ชมรู้สึกขำขัน

ตัวอย่างที่ 5

เสนายักษ์ ก : สงสัยเนี่ย มานี้ยังไม่รู้จักแกเลย แกเป็นใคร ชื่อไร เนี่ยเรา

เสนายักษ์ ข : ฉันทชื่อวันเฉลิม

เสนายักษ์ ก : หา (เสียงหัวเราะ) วันเฉลิม โอ้โฮ พ่อวันเฉลิม

เสนายักษ์ ข : ครั้งหนึ่งพระโพธิสัตว์จะมากเกิดเป็นช้างเผือก

เสนายักษ์ ก : (หัวเราะ)

เสนายักษ์ ก : นี่แพนละครเธอ โอ๊ย ตาย ๆ

(ศึกกุ่มภรรณ ตอน โมกขคักคิ: โขนพระราชทาน พ.ศ. 2556)

5) กลวิธีการใช้สัญลักษณ์

กลวิธีนี้ใช้การสื่อแทนความคิดหรือลักษณะบางประการของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น การใช้สัญลักษณ์เพื่อสื่ออารมณ์ขัน สื่อความหมาย และบอกลักษณะบางอย่างที่ให้ความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับเรื่องนั้นจนสามารถตีความสัญลักษณ์ได้ถูกต้องและเกิดความขบขัน (ธิดา โมสิกรัตน์, 2526, น. 427-438)

ตัวอย่างที่ 6

ทวารบาล ก : มาสแกนตรงนี้ได้ยังไง

ทวารบาล ข : จะไปรู้แกเธอ เอาใหม่สิ

ทวารบาล ก : (ลองใช้เครื่องตรวจกับทวารบาล ข อีกครั้ง) หลังผ่านหน้าไม่ผ่าน (เอาเครื่องตรวจไปจ่อตรงเป้ากางเกงแล้วเครื่องตรวจร้องเตือน)

ทวารบาล ข : แสดงว่าเสือกากาสมันกำลังจูนเข้าหากัน

ทวารบาล ก : (หัวเราะ) ไม่เกี่ยวกัน (เอาเครื่องมาตรวจตัวเอง
จ่อบริเวณเป้ากางเกง เครื่องตรวจร้องเตือน)

(ศึกมัยราพณ์: โชนพระราชทาน พ.ศ. 2554)

จากตัวอย่างข้างต้น เมื่อวิเคราะห์บทพากย์-เจรจาแบบกวนมุข
ในช่วงที่นายทวารบาลพูดคุยกันพบว่า ปรากฏการใช้ภาษาด้วยสัญลักษณ์
แทนความคิดหรือความหมายแสดงอารมณ์ขันบางอย่าง กล่าวคือ
จากตัวอย่างผู้ใช้ภาษานำเครื่องตรวจวัดถูระเบิดในพื้นที่สนามบินและ
เสาสัญญาณอากาศซึ่งมีลักษณะเป็นแท่งยาวมาแทนบางสิ่งบางอย่างคือ
อวัยวะเพศของผู้ชาย ความเป็นเรื่องเพศที่ทำให้เกิดอารมณ์ขัน
เมื่อผู้ฟังได้ยินก็เกิดการตีความเชื่อมโยงสัญลักษณ์กับความหมายดังกล่าวเกิด
เป็นอารมณ์ขันขึ้นได้

6) กลวิธีการสร้างความขัดแย้ง

กลวิธีนี้เป็นการกำหนดให้ตัวละครหรือบุคคลแสดงพฤติกรรมหรือ
คำพูดแบบกระทบกระทั่งเบียดแทงที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งรุนแรงต่ออีก
บุคคลหนึ่งโดยที่ผู้อ่านคาดไม่ถึงว่าจะรุนแรงได้ถึงขั้นนี้ ส่งผลให้เกิดเหตุการณ์
รุนแรงเกินกว่าที่จะคาดเดาได้ (ญาดา ชาญบัญชา, 2551, น. 40)

ตัวอย่างที่ 7

นางพิราภวน : ก็ฉันบอกแล้ว ว่าฉันไม่ได้ซุกซ่อนอะไรมา

ทวารบาล ข : อ้าว แล้วตาซึ่งมันหักได้ยังงัยหม่อมแม่ คุณไ้อัยักษ์
ตัวใหญ่ ๆ สามสี่ตัวขึ้นซังแล้วไม่เป็นอะไร จำเพาะมาหักตรงหม่อมแม่

ทวารบาล ก : คั่นเลย คั่นตัวเลย

นางพิราภวน : อย่างนะ นี่ฉันนะ เป็นพระพี่นางเชียวนะ แกจะมา
ลวนลามไม่ได้ ถ้าขึ้นคั่นฉัน ฉันจะทำฎีกาฟ้องร้องแก ฐานหมิ่นประมาทลวนลาม

ทวารบาล ข : ยังไม่ทันทำอะไรก็โดนลวนลามด้วย เล่นหลาย तरह เลย
(ศึกมัยราพณ์: โขนพระราชทาน พ.ศ. 2554)

จากตัวอย่างข้างต้น เมื่อวิเคราะห์บทพากย์-เจรจาแบบกวนมุข ในช่วงที่นางพิราภวนถกเถียงกับนายทวารบาลพบว่า ปรากฏการใช้ภาษาด้วย กลวิธีการสร้างความขัดแย้ง ในเนื้อเรื่องได้กำหนดให้นางพิราภวนแสดง พฤติกรรมที่สร้างขัดแย้งกับนายทวารบาล เมื่อเกิดเหตุการณ์ที่นายทวารบาล พยายามจะค้นตัวนางพิราภวนเพราะมีความผิดปกติน่าสงสัย ความขัดแย้งจึง เกิดขึ้นในลักษณะที่ผู้อ่านคาดไม่ถึงหรือไม่น่าจะเป็นไปได้ถึงขั้นนี้ กล่าวคือ นางพิราภวนแสดงออกถึงความโกรธเคืองและแสดงออกถึงความขัดแย้งนั้น โดยใช้วิธีทางกฎหมายผ่านการฟ้องร้องต่อศาลฐานหมิ่นประมาทและ ลวนลาม ในขณะที่นายทวารบาลยังไม่ได้ลงมือกระทำการใด ๆ ที่เป็นการหมิ่นประมาทหรือล่วงละเมิดเลย ลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นว่ามีการใช้ ภาษาที่แสดงการสร้าง ความขัดแย้งเพื่อแสดงความขบขันได้อย่างชัดเจน

7) กลวิธีการใช้ภาษาสร้างอารมณ์ขัน

กลวิธีนี้มีลักษณะการใช้ลูกเล่นทางภาษาในการสื่อสารเพื่อให้ เกิดอารมณ์ขันขึ้น ได้แก่ การใช้ภาษาต่างประเทศ การใช้ระดับเสียงที่ผิดปกติ และการใช้คำบรรยายให้เกิดภาพพจน์ (ธิดา โมสิกรัตน์, 2526, น. 427-438) มีรายละเอียด ดังนี้

7.1) การใช้ภาษาสร้างอารมณ์ขันโดยการใช้ภาษาต่างประเทศ

พบว่า มีบทพากย์-เจรจาแบบกวนมุขระหว่างทศกัณฐ์กับเหล่าเสนาทหาร ยักษ์ โดยใช้กลวิธีทางภาษาต่างประเทศเข้ามาเชื่อมโยงด้วยการใช้คำพ้อง เสียงระหว่างภาษาอังกฤษกับภาษาไทยคำว่า “appreciate” (อะพรีชีเอท) กับคำว่า “อัปรีชีเอด” เพื่อล้อเลียนการกระทำของทศกัณฐ์ที่จะกระทำต่อ

พิเภาด้วยการหลอกล่อให้พิเภาออกจากทัพพระรามและฆ่าด้วยหอกกบิลพัท เมื่อผู้ชมรับฟังถึงข้อความดังกล่าวที่เหล่าเสนายักษ์อ้างว่าเป็นคำสรรเสริญ ทศกัณฐ์ก็เกิดความขบขันทั้งเรื่องของการใช้ภาษาและระดับของเหล่าเสนาทหารยักษ์ที่กล้าได้ตอบกับพญายักษ์อย่างทศกัณฐ์ นอกจากนี้ ยังสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทของภาษาอังกฤษที่มีบทบาทสำคัญในการเป็นภาษานานาชาติ และภาษาไทยที่มีบทบาทเป็นภาษาประจำชาติและภาษาราชการของไทย

ตัวอย่างที่ 8

ทศกัณฐ์ : แผนข้าจะเรียกมันมาที่หน้าทัพ พอได้ที่ก็จะจับหอกกบิลพัทพุ่งสังหารมัน เป็นยังไง

เสนาทหารยักษ์ ข: สูดยออด พระปรีชาสามารถ อับริยชีเอดมาก พะยะคะ

ทศกัณฐ์ : อะไร

เสนาทหารยักษ์ ก : appreciate (อะพรีชีเอท)

(ตอนพิเภกสวามิภักดิ์: โขนพระราชทาน พ.ศ. 2561)

7.2) การใช้ระดับเสียงที่ผิดปกติ กลวิธีทางภาษานี้ใช้เพื่อแสดงออกถึงความหมายหรืออารมณ์ความรู้สึกบางอย่างที่พิเศษมากกว่าปกติ การออกเสียงเช่นนี้ทำให้เกิดอารมณ์ขบขันแก่ผู้ฟังได้

ตัวอย่างที่ 9

ทวารบาล ก : เชิญหม่อมแม่เลยเจ้าคะ ตรวจสอบความเรียบร้อยปกติหม่อมแม่น้าหนักเท่าไรนะ

นางพิราภวน : 800 ตัวเล็ก ๆ

ทวารบาล ก : ประคองหม่อมแม่เข้ามาให้ดีดี เชิญเจ้าคะ หม่อมแม่เจ้าขา ขาออกไป 800

ทวารบาล ข : ตาย ตาย หม่อมแม่ หยุดเลย โห ตาซังหัก แปลกใจ คุณพระช่วย ตาซังหักได้ยังไง

(ศึกษักราพณ์: โชนพระราชทาน พ.ศ. 2554)

จากตัวอย่างข้างต้น เมื่อวิเคราะห์บทพากย์-เจรจาแบบกวนมุข ในช่วงที่นางพิราวกวนกำลังจะชั่งน้ำหนักเพื่อตรวจสอบว่าได้ชุกช่อนอะไรมา ด้วยหรือไม่พบว่า ปรากฏการใช้ภาษาที่มีลักษณะการใช้เสียงที่ผิดปกติ กล่าวคือ ใช้คำว่า “ต้าย ตาย” ด้วยน้ำเสียงสูงมากเพื่อแสดงความรู้สึกตกใจ กับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพราะน้ำหนักของนางพิราวกวนทำให้ตาชั่งหัก น้ำหนักของนางพิราวกวนมากราวกับยักษ์ การใช้เสียงสูงเช่นนี้เป็นการสื่อสารความหมายในเชิงอารมณ์และยังเป็นกลวิธีทางภาษารูปแบบหนึ่งที่ทำให้เกิดความขบขันด้วย

7.3) กลวิธีการใช้คำบรรยายให้เกิดภาพพจน์ การใช้ภาษาแสดงภาพพจน์เป็นการใช้ภาษาเพื่อบรรยายให้เห็นภาพชัดเจนขึ้น ทำให้เข้าใจง่าย สามารถจินตนาการตามได้ กลวิธีนี้พบในบทพากย์-เจรจาแบบกวนมุขพบในการสนทนาของเสนายักษ์ 2 คน ดังปรากฏในบทสนทนา

ตัวอย่างที่ 10

เสนายักษ์ ก : ปัดไ้!

เสนายักษ์ ข : มานั่งเป็นมะห่มี่ชูดมะพร้าวเลย

เสนายักษ์ ก : หวังจะเอาลำไ้พะหน้อยเรา อดเลย ไ้เอ๊ย!

(ศึกษักรมกรรณ ตอน โมกขศักดิ์: โชนพระราชทาน พ.ศ. 2556)

จะสังเกตได้ว่าเสนายักษ์ ข ใช้คำบรรยายให้เห็นภาพพจน์แบบอุปลักษณ์ (Metaphor) โดยการเปรียบเทียบท่านั่งเสนายักษ์ ก ที่เตรียมตัวจะตั้งท่ารับจ้างลับหอกโมกขศักดิ์ว่าเหมือนกับท่านั่งชูดมะพร้าว จากท่านั่งชูดมะพร้าวที่ดูย้วยวนและวาบหวิว เป็นการใช้ภาษาเพื่อแสดงการเปรียบเทียบสร้างอารมณ์ขันให้ผู้ชมได้เป็นอย่างดี

8) กลวิธีทำให้เรื่องจบแบบผิดความคาดหมาย

กลวิธีการทำให้เรื่องจบแบบผิดความคาดหมาย หมายถึง การดำเนินเรื่องตามปกติ ผู้อ่านสามารถคาดการณ์ล่วงหน้าว่าเหตุการณ์จะดำเนินต่อไปเช่นไร และจบลงเช่นไร แต่กลวิธีนี้ผู้แต่งจะเปลี่ยนทิศทางของเรื่องให้จบลงอย่างพลิกความคาดหมายของผู้อ่าน (หนึ่งฤทัย ขวณะลิขิตกร, 2554, น. 73) ทำให้ผู้ฟังเกิดความประหลาดใจและช่วยทำให้เกิดอารมณ์ขึ้นได้

ตัวอย่างที่ 11

ทวารบาล ก : ถ้าเราไม่ค้น เกิดเรื่องไม่ดี เข้าในบ้านในเมือง ใครจะช่วย

ทวารบาล ข : เรา

ทวารบาล ก : เพราะฉะนั้น กฎต้องเป็นกฎ เราเป็นผู้รักษากฎต้องไม่กลัว ใครจะไปจะต้องอยู่ในกฎเตรียมพร้อม รอฟังสัญญาณ

เหล่าทวารบาล : เตรียมแล้วละ 1 2 3 เชิญผ่านเลยเจ้าค่ะ (หัวเราะ) จะนับทำไมให้เสียเลข อัญเชิญเจ้าค่ะ

(ศักรมัยราพณ์: โขนพระราชทาน พ.ศ. 2554)

จากตัวอย่างข้างต้น เมื่อวิเคราะห์บทพากย์-เจรจาแบบกวนมุขในช่วงสุดท้ายของเรื่องที่เหล่าทวารบาลจะค้นตัวนางพิราภวนเพราะต้องรักษากฎบ้านเมืองพบว่า ปรากฏการใช้ภาษาที่ทำให้เรื่องจบแบบผิดความคาดหมาย กล่าวคือ จากตัวอย่างจะเห็นว่า เหล่าทวารบาลผู้เฝ้าประตูต่างมีความตั้งใจที่จะทำตามหน้าที่อย่างสุดกำลัง และรวมพลกันเพื่อเข้าไปตรวจค้นตัวของนางพิราภวนตามพิธีที่ตรวจพบ ลักษณะการเล่าเรื่องดำเนินไปอย่างชัดเจนตามเหตุการณ์ดังกล่าว แต่เมื่อถึงตอนสุดท้าย เหล่าทวารบาลกลับอัญเชิญให้นางพิราภวนเข้าเมืองไปอย่างง่ายดาย ตัวอย่างนี้ชี้ให้เห็นชัดว่า

ข้อความมีลักษณะการเปลี่ยนทิศทางให้เรื่องจบลงอย่างให้ผู้ฟังคาดไม่ถึง ทำให้ผู้ฟังเกิดความประหลาดใจและช่วยทำให้เกิดอารมณ์ขันแก่ผู้ฟังได้

9) การใช้อักษรย่อหรือคำย่อ

การใช้อักษรย่อหรือคำย่อเป็นการเล่นคำอย่างหนึ่งเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดความตลกขบขันได้ในหลายลักษณะ (กาญจนา เจริญเกียรติบรร, 2548, น. 90) การใช้อักษรย่อ “คสช.” ย่อมาจากคณะรักษาความสงบแห่งชาติ เป็นคณะผู้ยึดอำนาจการปกครอง (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, 2563) ในช่วงวิกฤตทางการเมืองของประเทศไทย ระหว่างปี พ.ศ. 2556-2557 แต่ในบทพากย์กลับใช้คำย่อที่ต่างออกไป คือ “คสช.” ที่ย่อมาจาก คน-สัก-เซลย ซึ่งสามารถสร้างอารมณ์ขันและเสียงหัวเราะของผู้ชมได้เป็นอย่างดี

ตัวอย่างที่ 12

กระป๋ราชมัญญ ก : อ้อ..... อะอะ ประกาศ

กระป๋ราชมัญญ ข : คำสั่ง

กระป๋ราชมัญญ ก : คำสั่ง

กระป๋ราชมัญญ ข : จาก คณะ คสช.

กระป๋ราชมัญญ ก : คสช. ย่อมาจากอะไร

กระป๋ราชมัญญ ข : คน-สัก-เซลย

(ศึกอินทรีชิต ตอนนาคบาท: โขนพระราชทาน พ.ศ. 2557)

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาพบว่า กลวิธีทางภาษาแสดงอารมณ์ขันในบทพากย์-เจรจาแบบกวนมุขในโขนพระราชทาน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2554 - 2561 มีกลวิธีแสดงอารมณ์ขันทั้งหมด 9 วิธี ได้แก่ การยั่วล้อ (การยั่วล้อโดยตรงและการยั่วล้อโดยอ้อม) การสร้างความย้อนแย้ง การทำให้เป็นเรื่องสัปดน การล้อวรรณกรรม การใช้สัญลักษณ์ การสร้างความขัดแย้ง การใช้ภาษาสร้าง

อารมณ์ขัน (การใช้ภาษาต่างประเทศ การใช้ภาษาถิ่น/ระดับเสียง การใช้คำบรรยายให้เกิดภาพพจน์) และการจบเรื่องแบบผิดความคาดหมาย นอกจากนี้ผู้วิจัยยังพบกลวิธีทางภาษาอื่น ๆ คือ การใช้อักษรย่อหรือคำย่อในการแสดงอารมณ์ขัน ซึ่งทั้ง 9 กลวิธีนี้จะอิงจากเนื้อเรื่องของบทละครและสถานการณ์ปัจจุบัน โดยการนำมาปรุงแต่งให้เกิดอรรถรสในการรับชมละคร อีกทั้งยังสร้างอารมณ์ขันและเสียงหัวเราะให้กับผู้ที่รับชมอีกด้วย

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยกลวิธีทางภาษาแสดงอารมณ์ขันในบทพากย์-เจรจาแบบกวนมุขในโฆษณพระราชทานสะท้อนให้เห็นประเด็นต่าง ๆ หลากหลายที่น่าสนใจ ดังนี้

1) กลวิธีทางภาษาแสดงอารมณ์ขันในบทพากย์-เจรจาแบบกวนมุขในโฆษณพระราชทานมีหลายลักษณะ ทุกลักษณะล้วนสร้างความน่าสนใจ กระตุ้นผู้ชมให้ติดตามชมการแสดงทั้งสิ้น แม้การแสดงโฆษณพระราชทานจะได้รับการยกย่องว่า เป็นนาฏกรรมชั้นสูงอย่างหนึ่งของไทยอาจเกิดความเชื่อว่าเป็นการแสดงที่เข้าใจยากหรือเป็นศิลปะชั้นสูง แต่อย่างไรก็ดี ในบทพากย์ดังกล่าวก็ยังปรากฏการใช้ภาษาอย่างง่าย ไม่เป็นทางการ เน้นความเข้าใจในทันที จึงสามารถทำให้ผู้ชมทุกคนดื่มด่ำความสนุกและเข้าใจเนื้อหาที่ผู้แสดงต้องการสื่อสารได้โดยง่าย เช่น การใช้คำบางคำที่ได้รับความนิยมใช้กันในการสื่อสารในช่วงเวลานั้น ๆ รวมทั้งการสร้างคำและประโยคใหม่ ๆ ที่น่าสนใจ อีกทั้งกลวิธีการทำให้เป็นเรื่องสัปดน การเสียดสีประชดประชัน เป็นต้น กลวิธีเหล่านี้นำมาใช้เพื่อสร้างอารมณ์ขันให้เกิดความสนุกสนานในการแสดง ดังที่ปวรวิศ มินา (2561) ได้แสดงทัศนะไว้ว่า การนำเสนอความตลกจะเกิดได้ต้องผ่านกลวิธีของนักแสดง โดยเน้นให้ผู้ชมเกิดอารมณ์ขันในรูปแบบของภาษา ความรู้สึกหรือการเสียดสีสังคม มุกตลกสามารถ

เกิดขึ้นได้ทุกที่ทุกเวลา ไม่จำกัดว่าต้องใช้ในวงเหล้าเท่านั้น ถือได้ว่ากลวิธีทางภาษาที่เกิดขึ้นชี้ให้เห็นศักยภาพของการนำเสนออารมณ์ขันในสื่อต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน

2) เมื่อพิจารณาในส่วนของกลวิธีทางภาษาที่พบในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถแบ่งกลุ่มของกลวิธีออกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ 1) กลวิธีทางภาษาอย่างตรงไปตรงมา เช่น การยั่วล้อ การทำให้เป็นเรื่องสัปดน การสร้างความขัดแย้ง เป็นต้น และ 2) กลวิธีทางภาษาโดยอ้อม เช่น การใช้สัญลักษณ์ การใช้ภาพพจน์ เป็นต้น แม้ว่าทั้งสองกลุ่มจะมีความแตกต่างในการนำเสนอทางภาษา แต่เมื่อวิเคราะห์แล้วพบว่า กลวิธีทางภาษาเหล่านี้มีจุดเด่นร่วมกันตรงประเด็นของการประชดประชันเสียดสี สอดคล้องกับอิทธิธรรม ศรีธาดา (2542) ที่ได้ศึกษาการใช้ภาษาในการแสดงตลกว่า การใช้ภาษาส่วนใหญ่จะเน้นไปทางการใช้คำที่เกี่ยวกับการประชดประชันเสียดสีและความรุนแรง ทำให้เห็นถึงความเคลื่อนไหวทางสังคมที่เป็นจริง เช่น พฤติกรรมของคน การดำรงชีวิต ปัญหาต่าง ๆ ทางสังคม เป็นต้น ลักษณะดังกล่าวสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการนำเสนออารมณ์ขัน กล่าวคือ นำความจริงมากล่าวถึงได้ อย่างเป็นอิสระและไม่ทำให้เกิดความรุนแรง ดังที่ธาดา ชาญบัญชา (2551, น. 1) ได้กล่าวว่า ไม่ว่าการนำเสนออารมณ์ขันจะเป็นการนำเสนอเรื่องที่ธรรมดา มีความหมายตรงตัว แต่กลับทำให้เกิดความฮาขัน หรือการนำเสนอเรื่องที่รุนแรง แต่ก็ยังปรับเป็นเรื่องที่ไม่รุนแรงและยังทำให้เกิดอารมณ์ขันได้

3) ผลการวิจัยหนึ่งที่น่าสนใจคือ บทบาทภาษาต่างประเทศในสังคมไทยและสังคมโลก สะท้อนให้เห็นชัดเจนว่า ผู้ชมโขมพระราชนานมีระดับความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับภาษาต่างประเทศอย่างภาษาอังกฤษและยังมีความสามารถในการตีความเพื่อทำความเข้าใจความหมายของการเล่นทางภาษาในเชิงภาษาศาสตร์ได้เป็นอย่างดี เห็นได้จากอารมณ์ขันเมื่อได้ยิน

การสร้างคำใหม่โดยอ้างอิงพื้นฐานคำจากภาษาอังกฤษ เช่น การเทียบเคียง “อับปรีย์ซีเอด” กับ “appreciate” (อะพริซีเอท) ผู้ชมสามารถเข้าใจความหมายดังกล่าวด้วยสมรรถนะทางภาษาอย่างหนึ่งของมนุษย์ (linguistic competence) คือ ผู้ชมเกิดอารมณ์ขึ้นจากความเข้าใจทางภาษาที่หลากหลาย (คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2508) ช่วยสะท้อนศักยภาพในการรับรู้การใช้ภาษาของมนุษย์โลกอย่างไม่มีขีดจำกัด

4) รูปแบบการนำเสนอกลวิธีทางภาษาแสดงอารมณ์ขึ้นในบทพากย์-เจรจาแบบกวนมุขในโฆษณพระราชทานมีโครงสร้างของเนื้อหาที่หลากหลาย โดยการสื่ออารมณ์ขึ้นนั้นนอกจากจะมีการใช้วาทภาษาเป็นหลักแล้ว เช่น การเล่าเรื่อง บทสนทนาของนักแสดง เป็นต้น ยังมีองค์ประกอบของอวัจนภาษามาเสริมด้วย เช่น ฉาก เครื่องแต่งกาย อุปกรณ์การแสดงดนตรี และเสียงประกอบอื่น ๆ สอดคล้องกับการศึกษาของชนัญญา ไยลล่อ (2544) ที่กล่าวถึงโครงสร้างของเนื้อหาการแสดงและส่วนประกอบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นว่ามีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากส่วนประกอบทั้งหมดนี้ต่างนำมาใช้เพื่อสร้างอารมณ์ให้แก่ผู้ชม

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาพบว่า การใช้กรอบแนวคิดกลวิธีทางภาษาแสดงอารมณ์ขึ้นมาใช้วิเคราะห์บทพากย์-เจรจาแบบกวนมุขในโฆษณราชทานนั้นยังสามารถนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ด้านวาทปฏิบัติศาสตร์เพื่อศึกษากลวิธีทางภาษาในมิติอื่น ๆ นอกจากนี้ รูปแบบการศึกษาครั้งนี้ยังสามารถนำไปเป็นแนวทางในการศึกษาข้อมูลรูปแบบอื่น ๆ ด้วยแนวคิดกลวิธีทางภาษาแสดงอารมณ์ขึ้นได้

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา เจริญเกียรติบวร. (2548). *การวิเคราะห์วาทกรรมเรื่องตลกภาษาไทย*. วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2508). *เอกสารประกอบการศึกษาวิชาภาษาไทย*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชนัญญา ไยล่อ. (2544). *การสื่อสารอารมณ์ขันของนักแสดงตลก รายการโทรทัศน์ก่อนบ่ายคลายเครียด*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ญาติา ชาญบัญญัติ. (2551). *กลวิธีการใช้ภาษาในงานเขียนอารมณ์ขันเกตุเสพย์สวัสดิ์ ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา*. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธิดา โมสิกรัตน์. (2526). *เอกสารการสอนชุดวิชาภาษาไทย 4 วรรณคดีในหน่วยที่ 1-7 (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพมหานคร: ฝ่ายการพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธิตสรณ์ ศรีธาดา. (2542). *การศึกษาวิเคราะห์การใช้ภาษาในการแสดงตลก*. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปวีรส มินา. (2561). กลวิธีการสร้างสรรค์ความตลกในรายการโทรทัศน์ไทย. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร*, 11(3), 2300-2313.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2563). *คณะรักษาความสงบแห่งชาติแห่งชาติ*. ค้นเมื่อ 10 มิถุนายน 2563, จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/คณะรักษาความสงบแห่งชาติ>

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2563). *แนวร่วมประชาธิปไตยต่อต้านเผด็จการแห่งชาติ*. ค้นเมื่อ 10 มิถุนายน 2563, จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/แนวร่วมประชาธิปไตยต่อต้านเผด็จการแห่งชาติ>

สิทธา พินิจกุลดล.(2515). *ความรู้ทั่วไปทางวรรณกรรมไทย*.

กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

หนึ่งฤทัย ขวนะลิขิกร. (2554). อารมณ์ขันในข้อความท้ายรถ: เสน่ห์ทางภาษาที่ไม่ควรมองข้าม. *วารสารสถาบันวัฒนธรรมและศิลปะ (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. 13(1), 69-77.

อติปัทย์ นิตยัณรา, พิชัย แก้วบุตร, ขวาลิน เฟ่งบุญ, และนพวรรณ เมืองแก้ว. (2563). การวิเคราะห์บทพากย์-เจรจาแบบกวนมุขในixonพระราชทาน. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*. 11(2), 64-77.

อุมาภรณ์ สังขมาน. (2559). กลวิธีทางภาษาในวัฒนธรรมเสียดสีเพื่อสร้างความตลกขบขันของไทย. *วารสารมนุษยศาสตร์*. 23(1), 154-178.

Chiaro, D. (1992). *The Language of Jokes*. London: Routledge.



คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รองศาสตราจารย์ ดร. กนกพร นุ่มทอง	คณะมนุษยศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วรวิญญูพงศ์ บุญศิริธรรมชัย	คณะบริหารธุรกิจ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิรันดร์ ทัพไชย	คณะบริหารธุรกิจ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศุภฤกษ์ สุขสมาน	คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยบูรพา

รองศาสตราจารย์ ดร. พรรณี นาสงหาญ	คณะการจัดการและการท่องเที่ยว
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กัญจนวลัย นนทแก้ว แพร่รี	คณะการจัดการและการท่องเที่ยว
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปริญญา เรืองทิพย์	วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อุไรวรรณ จิตเป็นธม คิม	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหิดล

รองศาสตราจารย์ ดร. สิงหนาท น้อมเนียม	สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรม
ดร. ศิวะพร ภูพันธ์	คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รองศาสตราจารย์ ดร. พจน์ ตั้งยืนยง	คณะอักษรศาสตร์
ดร. ฌักพร ชัยมงคล	คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยทักษิณ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธเนศ ยุคันตวนิชชัย	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อนุวัต สงสม	คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วชิราภรณ์ จันทร์โพธิ์กุล	คณะวิทยาการจัดการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตรีภูมิตูตา	คณะวิทยาการจัดการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุมพล ชื่นจิตต์ศิริ	คณะนิติศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษณ์ ศรีสว่าง	คณะนิติศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุลดา เพ็ชรวรรณ	คณะกรรมการบริการและ การท่องเที่ยว

มหาวิทยาลัยนเรศวร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวรรณ กิจโชติ	คณะบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์ และการสื่อสาร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ แก้วดา สาลีโกชน	คณะมนุษยศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธารัตน์ ตันติวิวัฒน์	สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สิทธิณี ธรรมชัย	คณะมนุษยศาสตร์

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดาวิษา ศรีธัญรัตน์	คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
--	------------------------

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิศเรศ ดลเพ็ญ	คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์
-------------------------------------	----------------------------------

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ น้ำเพชร จินเลิศ	คณะศิลปศาสตร์
------------------------------------	---------------

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกพร รัตนสุธีระกุล	คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์
---	----------------------------------

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดถนอม ตันเจริญ	คณะวิทยาการจัดการ
--	-------------------

นักวิชาการอิสระ

รองศาสตราจารย์ ดร.ดำรง ฐานดี

ประกาศ ณ วันที่ 21 มิถุนายน พ.ศ. 2565



(รองศาสตราจารย์ ดร.พันธ์ ทองชุมนุม)

รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต

การส่งต้นฉบับบทความ

เป้าหมายและขอบเขต

วารสารวิทยาศาสตร์ (ISSN 2228-8864) เป็นวารสารวิชาการระดับชาติ 2 ภาษา (ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ) ราย 6 เดือน (2 ฉบับต่อปี) ทุกบทความได้รับการกลั่นกรองจากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย 3 คน โดยใช้วิธีการประเมินแบบผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เขียนบทความไม่ทราบชื่อของแต่ละฝ่าย (Double-Blind Peer Review) จัดทำและเผยแพร่โดยคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ และนักศึกษาทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศได้ตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัย บทความวิชาการ บทความปริทัศน์ หนังสือ และบทความปริทัศน์ในสาขาสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ บริหารธุรกิจและการจัดการ

กำหนดการตีพิมพ์เผยแพร่

2 ฉบับต่อปี ได้แก่

ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน

ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม

การรับต้นฉบับบทความ

ตลอดทั้งปี

การส่งต้นฉบับบทความ

1. การเตรียมต้นฉบับ

1.1 การเขียนบทความ

1) เป็นบทความภาษาไทย หรือภาษาอังกฤษ ในสาขาสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ บริหารธุรกิจและการจัดการที่ไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ที่ไหนมาก่อน (กรณีเป็นบทความภาษาอังกฤษ ควรมีการตรวจความถูกต้องทางภาษาโดยผู้เป็นเจ้าของภาษาก่อนการส่งบทความ)

2) พิมพ์ด้วยโปรแกรม Microsoft Word โดยภาษาไทยและภาษาอังกฤษใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK

3) ต้นฉบับบทความมีความยาวระหว่าง 15 - 30 หน้ากระดาษ A5

4) บทความย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ มีความยาวไม่เกิน 150 - 200 คำ โดยระบุชื่อบทความ ชื่อ - นามสกุลผู้เขียนทุกคน และคำสำคัญไม่เกิน 5 คำ

5) ในส่วนชื่อ - นามสกุลผู้เขียนให้อ้างอิงวุฒิการศึกษา ขั้นสูงสุด ตำแหน่งทางวิชาการ (ถ้ามี) สถานที่ทำงาน/หน่วยงาน และ E-mail

1.2 การตั้งค่านำกระดาษ

1) ขนาดกระดาษ A5

2) ระยะบรรทัด 1 เท่า (Single space)

3) ระยะขอบกระดาษบนล่างและซ้ายขวา 2.54 ซม.

1.3 รูปแบบตัวอักษร

ภาษาอังกฤษและภาษาไทยใช้รูปแบบอักษร TH SarabunPSK ดังนี้

ส่วนประกอบบทความ	ลักษณะตัวอักษร	รูปแบบ	ขนาดตัวอักษร
ชื่อบทความ	เน้น	กลางนำกระดาษ	18
ชื่อผู้แต่ง	ปกติ	กลางนำกระดาษ	14
หน่วยงาน	ปกติ	กลางนำกระดาษ	14
บทคัดย่อ	เน้น	ชิดซ้าย	14
คำสำคัญ	เน้น	ชิดซ้าย	14
หัวข้อแบ่งตอน	เน้น	ชิดซ้าย	14
หัวข้อย่อย	เน้น	ใช้หมายเลข	14
เนื้อหาบทความ	ปกติ	-	14

ส่วนประกอบบทความ	ลักษณะตัวอักษร	รูปแบบ	ขนาดตัวอักษร
การเน้นความในบทความ	เน้น	-	14
ตารางที่ แผนภูมิที่ ภาพที่	เน้น	กลางหน้ากระดาษ	14
ที่มา	เอียง	กลางหน้ากระดาษ	14
ข้อความในตาราง	ปกติ	-	14

1.4 การเขียนอ้างอิง

1) การอ้างอิงในเนื้อหาใช้แบบนาม-ปี (author-date in-text citation) โดยระบุชื่อผู้แต่งและปีพิมพ์ของเอกสารไว้ส่วนหน้าข้อความที่ต้องการอ้างอิง และอาจจะระบุเลขหน้าของเอกสารที่อ้างอิงด้วยก็ได้หากต้องการ อาทิ

... ปราณี ประเสริฐสิน (2555, น. 147) ...

... ปราณี ประเสริฐสิน (2555, หน้า 147-148) ...

2) การอ้างอิงท้ายบทความ ใช้แบบ APA (American Psychological Association) และเรียงตามลำดับตัวอักษร โดยบทความภาษาไทยใช้คำว่า "เอกสารอ้างอิง" ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ก) หนังสือหรือตำรา

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). *ชื่อหนังสือ*. สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

ตัวอย่างสำหรับผู้เขียน 1 คน เช่น

อรรถศักดิ์ आयुวัฒน์. (2547). *ไทยในมาเลเซีย*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.

ตัวอย่างสำหรับผู้เขียน 2 คน เช่น

ไพรัช รัชพงษ์, และกฤษณะ ช่างกล่อม. (2541). *งานพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศแห่งชาติเพื่อการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: แพร่พิทยา.

ตัวอย่างสำหรับผู้เขียน 3 คนขึ้นไป เช่น

ศุภมิตร เมฆฉาย, พัชรินทร์ ทรัพย์เมือง, อัญชลี วงษา, เทิดชัย เวียรศิลป์, และ
เกรียงศักดิ์ เม่งอำพัน. (2548). *การจำแนกเพศปลาปักด้วย
เครื่องหมายโมเลกุลดีเอ็นเอ*. เชียงใหม่: คณะเกษตรศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ข) วารสาร

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง. *ชื่อวารสาร*, ปีที่(ฉบับที่), หน้า-หน้า. URL

ตัวอย่างเช่น

สิทธิพล เครือรัฐติกาล. (2560). ความขัดแย้งระหว่างจีนกับยูโกสลาเวียในสาม
บริบท: สหภาพโซเวียต กลุ่มประเทศในแอฟริกาและเอเชีย และ
การปฏิวัติอย่างต่อเนื่องของเหมาเจ๋อตง. *วารสารวิทยาศาสตร์*, 7(1),
1-18.

ค) วิทยานิพนธ์

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). *ชื่อวิทยานิพนธ์*. ระดับวิทยานิพนธ์ คณะ, ชื่อมหาวิทยาลัย.

ตัวอย่างเช่น

พรพิมล เฉลิมพลาณภาพ. (2535). *พฤติกรรมการแสวงหาข่าวสารและการใช้
เทคโนโลยีการสื่อสารของบริษัทธุรกิจเอกชนที่มียอดขายสูงสุด
ของประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์วารสารศาสตรมหาบัณฑิต คณะ
วารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ง) ข้อมูลออนไลน์

ชื่อผู้แต่ง. (ปี). ชื่อเรื่อง. ค้นเมื่อ [วัน เดือน ปี], จาก แหล่งสารสนเทศ [หรือชื่อเว็บไซต์]
ตัวอย่างเช่น

ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
(2552). การลงรายการบรรณานุกรมตามกฎ APA Style. ค้นเมื่อ
1 มิถุนายน 2552, จาก [http://www.human.cmu.ac.th/~lib/
documents/Bibliography.pdf](http://www.human.cmu.ac.th/~lib/documents/Bibliography.pdf)

2. การส่งต้นฉบับ

ส่งต้นฉบับบทความได้ตลอดทั้งปี ทาง “E-mail” ถึง กองบรรณาธิการ
วารสารวิทยาศาสตร์ ในรูปแบบไฟล์ .docx และ .pdf มาที่ <https://so03.tc-i-thaijo.org/index.php/jis/index>

3. การพิจารณาต้นฉบับ

- 1) กองบรรณาธิการพิจารณาเบื้องต้น
- 2) ผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชานั้น ๆ อย่างน้อย 2 ท่าน เป็นผู้อ่านและ
ประเมินคุณภาพทางวิชาการ โดยผู้ทรงคุณวุฒิจะไม่ทราบข้อมูลของผู้ส่งบทความ

Manuscript Submission

Aim and Scope:

Journal of International Studies (ISSN 2228-8864) is a national bilingual-pattern (Thai and English) double-blind peer-reviewed semiannual journal published by the Faculty of International Studies, Prince of Songkla University, Phuket Campus, Thailand. Its aim is to provide an area for domestic and international specialists, scholars, and students to publish their research works, academic articles, book reviews, and review articles under the interdisciplinary of humanities and social sciences, education, economics, business administration and management.

Publication

Semiannual

Issue No. 1 January - June

Issue No. 2 July - December

Submission

Throughout the year

Manuscript Submission

1. Preparation of Manuscripts

1.1 Article specifications

1) Article subjects must have never been published and fall under the disciplines of humanities and social sciences, education,

economics, business administration and management. (If written in English, it should be proof-read by native speaker before submission.)

2) The article must be written in Microsoft Word using a defined font of TH SarabunPSK.

3) A set of manuscript may not be longer than 30 pages, using A5 paper size.

4) Articles must provide an abstract with 200 words or less, and be written in both Thai and English. It must include the title of the article, name, and surname of the author. Five key words are the maximum.

5) Name and surname, highest degree, academic title, institution, and email-address of the author must be included.

1.2 Page Lay Out Setting

1) A5 paper size must be corresponded.

2) Single space must be provided.

3) Upper, lower, left and right margins must be 2.54 centimeters.

1.3 Font Style

Article Components in order of arrangement	Letter characteristics	Printing style	Letter size
Title	Bold	Centered	18
Author's name	Normal	Centered	14
Institution	Normal	Centered	14

Abstract	Bold	Left	14
Keywords	Bold	Left	14
Chapter headings	Bold	Left	14
Secondary headings	Bold	Numbered	14
Text body	Normal	-	14
Emphasis article	Bold	-	14
Figure, Chart heading	Bold	Centered	14
Sources	Italic	Centered	14
Information in tables	Normal	-	14

1.4 Citation

1) Author-date in-text citation must be placed after the sentence thereof that the citation supports, which is included the author's name, year of publication, and page number (s).

For example:

... (Newman & Cullen, 2012, p. 12) ...
... (Newman & Cullen, 2012, pp. 12-15) ...

2) APA (American Psychological Association) must be applied, which is accompanied by a full, alphabetized list of citation in an end section, usually titled "References" in English. For example:

A) Book/ Textbook

Template:

Author. (Year of Publication). *Title*. City, ST: Publisher.

Sample for one author/ single author:

Kidder, T. (1981). *The soul of a new machine*. Boston, MA: Little, Brown & Company.

Sample for two authors:

Frank, R. H., & Bernanke, B. (2007). *Principles of macro-economics* (3rd ed.). Boston, MA: McGraw-Hill/Irwin.

Sample for more than three authors:

Livermore, J. B., Quigley, E., & Bernanke, B. (2002). *Field assessment in crisis counseling* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

B) Journal article/ Magazine/ News

Template: Author. (Year of Publication). Title of article with first word capped. *Journal Name*, Vol.(Issue No.), page range.

For example:

Gambrill, E. D. (2001). The tide is turning: Corporeal punishment in our schools. *Quarterly of Social Work Teaching and Education*, 27(2), 14-19.

C) Thesis/ Dissertation

Template: Author. (Year of Publication). *Title* (Dissertation degree).
University, State.

For example:

Caprette, C. L. (2005). *Conquering the cold shudder: The origin and evolution of snake eyes* (Doctoral dissertation).
Ohio State University, Columbus, OH.

D) Internet/ Website

Template: Author. (Year). *Title*. Retrieved Month Date, Year, from URL

For example:

National Renewable Energy Laboratory. (2008).
Biofuels. Retrieved May 6, 2008, from
http://www.nrel.gov/learning/re_biofuels.html

2. Article Submission

One set of document can be submitted throughout the year by email in *.docx and *.pdf format to Editorial Board of Journal of International Studies at <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jis/index>

3. Considerations for Article Publication

- 1) The article initially will be reviewed by the editorial board.
- 2) The article will be reviewed and considered by at least 2 specialists in academic quality. The name of the author is not revealed.

จริยธรรมการตีพิมพ์ผลงานในวารสารวิชาการ

จากการที่วารสารวิเทศศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์จัดทำขึ้นเพื่อเผยแพร่แพร่บทความวิจัยและบทความวิชาการ ดังนั้นเพื่อให้การเผยแพร่เป็นไปอย่างถูกต้อง มีคุณภาพ โปร่งใสและสอดคล้องกับมาตรฐานการตีพิมพ์ที่เป็นที่ยอมรับกันในระดับสากลวารสารวิเทศศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จึงได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติและจริยธรรมการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยและบทความวิชาการ โดยได้กำหนดบทบาทสำหรับผู้นิพนธ์ (Author) บรรณาธิการวารสาร (Editor) และผู้ประเมินบทความ (Reviewer) โดยทางกองบรรณาธิการจะเผยแพร่ให้คนทั้ง 3 กลุ่มทราบและถือเป็นแนวทางการปฏิบัติ

บทบาทและหน้าที่ของผู้นิพนธ์

1. ผู้นิพนธ์ต้องซื่อสัตย์ มีคุณธรรม โดยเฉพาะการไม่ขโมยหรือคัดลอกข้อความหรือความคิดของคนอื่นมาเป็นของตน ทั้งการเขียนบทความวิจัยและบทความวิชาการ
2. ผู้นิพนธ์ต้องรับรองว่าผลงานที่เขียนขึ้นได้มาจากข้อเท็จจริงจากการศึกษา ไม่บิดเบือนข้อมูลและไม่มีข้อมูลที่เป็นเท็จ
3. ผู้นิพนธ์ต้องมีความรับผิดชอบต่อผลงานของตน และรับรองว่าผลงานไม่เคยถูกตีพิมพ์หรือกำลังอยู่ในระหว่างขั้นตอนการพิจารณาตีพิมพ์ที่เคย
4. ในกรณีที่ผู้นิพนธ์ทำผิดข้อตกลงวารสารจะตัดสิทธิ์การตีพิมพ์เป็นระยะเวลาอย่างน้อย 2 ปี และวารสารจะแจ้งหน่วยงานที่ผู้นิพนธ์สังกัดหรือผู้นิพนธ์แล้วแต่กรณี

บทบาทและหน้าที่ของบรรณาธิการวารสาร

1. บรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาคัดเลือกบทความเพื่อเข้าสู่กระบวนการประเมินคุณภาพเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารโดยพิจารณาจากคุณสมบัติของเนื้อหาที่นโยบายของวารสารเป็นสำคัญ
2. ระหว่างการประเมินบทความ บรรณาธิการต้องไม่เปิดเผยข้อมูลของผู้นิพนธ์และผู้ประเมินบทความแก่บุคคลอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้อง
3. บรรณาธิการมีหน้าที่ตรวจสอบบทความในด้านการคัดลอกผู้อื่น (Plagiarism) และการนำบทความที่เคยตีพิมพ์ที่อื่นมาแล้วมาเสนอเพื่อขอรับการตีพิมพ์ซ้ำ เพื่อให้บทความที่ตีพิมพ์ในวารสารไม่มีการคัดลอกผลงานของผู้อื่นและไม่ตีพิมพ์บทความที่เคยตีพิมพ์ที่อื่นมาแล้ว
4. หากตรวจพบการคัดลอกผลงานของผู้อื่นหรือการนำบทความที่เคยตีพิมพ์ที่อื่นแล้ว มานำเสนอเพื่อขอรับการตีพิมพ์ซ้ำ บรรณาธิการจะหยุดกระบวนการประเมินบทความและหากบทความได้รับการเผยแพร่ไปแล้ว บรรณาธิการจะใช้สิทธิในการถอนบทความและแจ้งหน่วยงานที่ผู้นิพนธ์สังกัดหรือผู้นิพนธ์แล้วแต่กรณี

บทบาทและหน้าที่ของผู้ประเมินบทความ

1. ผู้ประเมินบทความต้องรักษาความลับของบทความที่ส่งมาเพื่อขอรับการประเมิน
2. ผู้ประเมินบทความต้องไม่มีผลประโยชน์ร่วมกับผู้นิพนธ์หรือเหตุผลอื่น ๆ ที่ทำให้ไม่สามารถให้ข้อคิดเห็นได้อย่างอิสระ โดยผู้ประเมินบทความต้องแจ้งให้บรรณาธิการวารสารทราบและปฏิเสธการประเมินบทความนั้น

3. ผู้ประเมินบทความควรประเมินบทความในสาขาวิชาที่ตนมีความเชี่ยวชาญ โดยพิจารณาจากคุณภาพของบทความเป็นสำคัญ ไม่ใช่ความคิดเห็นส่วนตัวที่ไม่มีข้อมูลรองรับมาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินบทความ

4. หากผู้ประเมินบทความพบว่า บทความที่ประเมินมีส่วนหนึ่งส่วนใดที่มีความเหมือนหรือความซ้ำซ้อนกับผลงานชิ้นอื่น ผู้ประเมินบทความต้องแจ้งให้บรรณาธิการทราบด้วย

Publication Ethics

The Journal of International Studies, Prince of Songkla University was created as a space for publishing research articles and academic articles. Therefore, in order to ensure the dissemination of accurate, quality, transparent and in line with internationally accepted standards of publication the Journal of International Studies, prescribes guidelines and ethics for publication, publishing research articles and academic articles by assigning the role for the author, editor, and reviewer, which the editorial team will inform to all three parties.

Roles of Authors

1. The author must be honest, moral, and especially not steal or copy other people's ideas or messages into their own research articles and academic articles.

2. The author must certify that the written work is derived from the facts from the study and does not distort information and does not contain false information.

3. The author must be responsible for his/her work and certify that the work has never been published or is not currently in the process of being considered published.

4. In the case that the author makes a mistake, the journal will disqualify the publication for a period of at least two

years and the journal will inform the organization that the author work for or studies.

Roles of Editors

1. Editors are responsible for considering the selection of articles to enter the quality assessment process for publication in the journals based on content consistency and the policy of the journal.

2. During the evaluation of the article, editors must not disclose the information of the author and the person evaluating the article to other unrelated persons.

3. Editors are responsible for reviewing articles for plagiarism and applying other published articles for re-publication so that articles published in the journals do not copy the works of others and do not publish articles that have been published elsewhere.

4. If detecting the copying of another person's work or bringing another article that was previously published for re-publication, the editor will cancel the article evaluation process, and if the article has been previously published, the editor will use the right to withdraw the article and notify the organization that the author work for or studies.

Roles of Reviewers

1. The reviewer evaluating the article must maintain the confidentiality of the article submitted for evaluation.

2. The reviewer must not have any interest with the author or any other reason that makes it impossible to give comments freely. If so, the article reviewer must notify the editor of the journal about the result of the evaluation to decide to accept or refuse the article.

3. The reviewer of the article should evaluate articles in the field of study to consider the quality of the article and not use personal opinions that do not have support information as criteria for judging articles.

4. If the reviewer finds that the evaluated article has any part that has similarities or duplication from other works, the reviewer must also inform the editor.



ขอให้ถือประโยชน์ส่วนตนเป็นที่สอง
ประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์เป็นกิจที่หนึ่ง
ลาภทรัพย์และเกียรติยศจะตกมาแก่ท่านเอง
ถ้าท่านทรงธรรมะแห่งอาชีพให้บริสุทธิ์

สมเด็จพระมหิตลาธิเบศร อดุลยเดชวิกรม พระบรมราชชนก



ISSN: 2730-4167 (Online)

<http://jis.fis.ac.th>

<http://www.tci-thaijo.org/index.php/jid/index>

Email: jis@phuket.phuket.psu.ac.th