



คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา



ผ่านการรับรองคุณภาพของศูนย์ดัชนีอ้างอิงวารสารไทย
TCI (Thai-Journal Citation Index Center) กลุ่มที่ 2

วารสาร

ด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง

Journal of Public Administration and Politics

ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม 2564
ISSN 2651-1436 (Print)
ISSN 2651-1460 (Online)

วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา

บรรณาธิการแถลง

วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม พ.ศ. 2564) มีวัตถุประสงค์ในการจัดทำขึ้นเพื่อเป็นสื่อกลางให้คณาจารย์ นิสิต นักศึกษา หรือผู้ที่มีความสนใจเผยแพร่ผลงานทางวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์และการเมือง ตลอดจนสาขาทางสังคมศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง สำหรับฉบับนี้ กองบรรณาธิการได้คัดสรรบทความที่มีคุณภาพ จำนวน 12 บทความ โดยเริ่มที่ บทความแรก การศึกษาผลกระทบทางกฎหมายกรณีในประเทศไทยจะให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 190 ว่าด้วยการขจัดความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน โดย อาจารย์อาทิตย์ยา โภคสุทธิ อาจารย์ชญาณาภา ลมัยวงษ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมข สุธิลลัมพันธ์ บทความนี้ได้กล่าวถึง อนุสัญญาฉบับที่ 190 ว่าด้วยการขจัดความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน ที่เริ่มจุดเริ่มต้นเจตนารมณ์ร่วมกันของประชาคมโลกในการจะขจัดความรุนแรงและการคุกคามในการทำงานอย่างจริงจัง ซึ่งในอนาคตประเทศไทยในฐานะภาคีสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศอาจมีความจำเป็นต้องลงนามให้สัตยาบันอนุสัญญาดังกล่าว เพื่อเป็นการแสดงเจตจำนงที่จะปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานแรงงานที่เป็นสากล อันเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้กับแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ และเมื่อประเทศไทยให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 190 ก็จะมีพันธกิจที่ต้องอนุวัติการกฎหมายให้มีความสอดคล้องกับมาตรฐานของอนุสัญญาดังกล่าว ผู้เขียนจึงเห็นความสำคัญของการศึกษาทบทวนกฎหมายภายในของประเทศไทยในปัจจุบันว่า มีบทบัญญัติกฎหมายใดที่ให้การรับรองหรือคุ้มครองแรงงานจากการใช้ความรุนแรงและคุกคามสิทธิของแรงงานอยู่บ้าง และบทบัญญัติเหล่านั้นมีความสอดคล้องหรือแตกต่างจากอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 190 หรือไม่ เพื่อเป็นการเตรียมการในการพัฒนาหรือปรับปรุงกฎหมายของไทยให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานสากลในกรณีที่ประเทศไทยจะมีการลงนามให้สัตยาบันอนุสัญญาดังกล่าวในอนาคต

บทความที่ 2 เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี โดย คุณปรีดาติ พันธุ์จบสิงห์ และ ดร.ธีระชินภัทร รามเดชะ ในยุคปัจจุบันการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้น ก็มิได้จำกัดขอบเขตอยู่แค่การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรเท่านั้น แต่ยิ่งไปกว่านั้น ยังมีสิ่งสำคัญที่จะต้องดำเนินการควบคู่กันไป คือการปลูกฝังหรือสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความพึงพอใจ ความผูกพัน ความซื่อสัตย์ และจงรักภักดีที่จะร่วมมือและปฏิบัติงานให้กับองค์กรตลอดไป โดยองค์กรจะต้องใส่ใจดูแลรักษาความก้าวหน้าในอาชีพการงานให้กับบุคลากร อันจะส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างชื่อเสียง และสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร โดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อยและยากลำบาก แต่การที่องค์กรจะคาดหวังและมุ่งผลให้บุคลากรภายในองค์กรปฏิบัติเช่นนั้น

ได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ เป็นแรงเสริม เพื่อกระตุ้นและคอยผลักดันให้บุคลากรเกิด ความผูกพันต่อองค์กร ผู้เขียน ได้เล็งเห็นความสำคัญและความจำเป็นที่จะทำการศึกษาถึงคุณลักษณะของงานที่มี ผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และศึกษาว่าแต่ละปัจจัยนั้นมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรเพียงใดและ ยังสามารถทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กรและด้านบรรทัดฐาน ผลที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาเป็นองค์กรธุรกิจที่ดี นำไปสู่องค์กรในอนาคตของ จังหวัดชลบุรี โดยจะทำการศึกษากิจการที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี ต่อไป

บทความที่ 3 เรื่อง การนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการทำธุรกิจ โดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปาริชาติ คุณปลื้ม เศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมีพระราชดำริสแกชาวไทยนับตั้งแต่ พ.ศ. 2517 เป็นต้นมา และถูกพูดถึงอย่างชัดเจนในวันที่ 4 ธันวาคม พ.ศ. 2540 เพื่อเป็นแนวทางการแก้ไขวิกฤตการณ์ทางการเงินในเอเชีย พ.ศ. 2540 ให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนในกระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ปัจจุบันเราอยู่ในยุคที่มีการระบาดของเชื้อโรคโคโรนาไวรัส (COVID-19) ส่งผลให้ประชาชนเกือบทุกประเทศต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหลายอย่างที่เรียกว่า New Normal และยังส่งผลต่อเศรษฐกิจทั่วโลก ด้านธนาคารกลางทั่วโลกยังคงดำเนินนโยบายการเงินผ่อนคลายต่อเนื่อง โดยยังคงอัตราดอกเบี้ยนโยบายในระดับต่ำและมาตรการผ่อนคลายเชิงปริมาณ ในประเทศไทยพบว่า เศรษฐกิจไทยในระยะข้างหน้ายังเผชิญกับความไม่แน่นอนและความเสี่ยงด้านต่ำอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ 1) ความยืดหยุ่นของการระบาดและการกลายพันธุ์ของไวรัส ทั้งสายพันธุ์ใหม่ ที่ระบาดในปัจจุบันและที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต 2) เม็ดเงินเยียวยาและฟื้นฟูเศรษฐกิจอาจน้อยกว่าที่คาด 3) สถานะทางการเงินของภาคธุรกิจโดยเฉพาะภาคบริการอาจได้รับผลกระทบเพิ่มเติมจากการระบาดระลอกใหม่จนต้องปิดกิจการและเลิกจ้างแรงงานจำนวนมาก และ 4) ปัญหา Supply Disruption และต้นทุนค่าขนส่งทางเรือที่เพิ่มขึ้นอาจส่งผลกระทบต่อภาคอุตสาหกรรมและธุรกิจส่งออกของไทยมากกว่าที่คาดไว้ ดังนั้นประเทศไทยควรจะมีการเตรียมความพร้อมในการปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น โดยหากพิจารณาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) พบว่าจะมุ่งเน้นการพัฒนาที่น้อมนำหลัก “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 9-11 เพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันและช่วยให้สังคมไทยสามารถยืดหยุ่นอยู่ได้อย่างมั่นคงเกิดภูมิคุ้มกัน และมีการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม ส่งผลให้การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน ยุค COVID-19 มีหลายธุรกิจที่ต้องปิดกิจการ หลายคนตกงาน จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจที่ควรจะไปศึกษา ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อนำไปประยุกต์ใช้เป็นทางออกในการดำเนินชีวิตต่อไป

บทความที่ 4 เรื่อง การจัดการขนมไทยพื้นบ้านโบราณเพื่อส่งเสริมธุรกิจจำหน่ายของที่ระลึก จังหวัด เพชรบุรี โดย ดร.นพรัตน์ บุญเพียรผล และ ดร.บุษริน วงศ์วิวัฒนา บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึง แนวทางการจัดการขนมไทยพื้นบ้านโบราณ ส่งเสริมธุรกิจจำหน่ายของที่ระลึก จังหวัดเพชรบุรี ภายใต้การศึกษา ซึ่งมุ่งศึกษาในประเด็นที่สำคัญของตัวแปรด้านการจัดการทางการตลาดและตัวแปรด้านการจัดการทางธุรกิจ สำหรับธุรกิจจำหน่ายของที่ระลึก โดยผู้วิจัยเลือกการวิจัยเชิงสำรวจสำหรับการศึกษา ด้วยแบบสอบถามสำหรับ กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นนักท่องเที่ยว จำนวน 300 คน ที่มาใช้บริการเลือกซื้อสินค้าขนมไทยพื้นบ้านโบราณในธุรกิจ จำหน่ายของที่ระลึก จังหวัดเพชรบุรี พร้อมกับการคำนวณและวิเคราะห์ด้วยการใช้แบบจำลองโครงสร้างกำลัง สองน้อยที่สุดบางส่วน สำหรับผลการของการวิจัยพบว่าทั้งตัวแปรในด้านการจัดการทางการตลาดและตัวแปร ด้านการจัดการทางธุรกิจล้วนมีความสำคัญต่อการจัดการขนมไทยพื้นบ้านโบราณเพื่อส่งเสริมธุรกิจจำหน่ายของ ที่ระลึก จังหวัดเพชรบุรี โดยเพื่อศึกษาเชิงลึกพบว่า กิจกรรมส่งเสริมการขาย (Promotion) เป็นตัวแปรย่อยที่มี อิทธิพลทางตรงมากที่สุดของตัวแปรในด้านการจัดการทางการตลาด โดยมีค่าอิทธิพลที่ 0.955 และ ในขณะเดียวกัน การจัดการสิ่งอำนวยความสะดวก (Amenity) เป็นตัวแปรย่อยที่มีอิทธิพลทางตรงมากที่สุดของ ตัวแปรด้านการจัดการทางธุรกิจ โดยมีค่าอิทธิพลที่ 0.970 ทั้งนี้อาจกล่าวโดยมีนัยยะได้ว่าภายใต้หนทางของ การบริหารจัดการขนมไทยพื้นบ้าน โบราณให้ประสบความสำเร็จสำหรับธุรกิจจำหน่ายของที่ระลึกนั้น ผู้ประกอบการจำต้องต้องให้ความสำคัญตระหนักรู้ มีความใส่ใจในการจัดงานด้านกิจกรรมส่งเสริมการขาย เช่น สัปดาห์ส่งเสริมการขาย สินค้าราคาพิเศษเฉพาะช่วงและแคมเปญพิเศษต่างๆ เป็นต้น พร้อมๆ กับการจัดการด้าน สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น พื้นที่จอดรถ ห้องน้ำ สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้มีความต้องการ พิเศษ เป็นต้น ทั้งนี้ก็เพื่อให้ให้นักท่องเที่ยวได้รับประโยชน์อันนำมาซึ่งประโยชน์สูงสุดของธุรกิจในที่สุด

บทความที่ 5 เรื่อง ขบวนการจัดตั้งกับความรุนแรงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้: แรงจูงใจ การขับเคลื่อน และแนวทางแก้ไข โดย รองศาสตราจารย์ ดร.ปณิธาน วัฒนายากร เหตุการณ์ความรุนแรงในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้ของประเทศไทย มีมาอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับประวัติศาสตร์การสร้างรัฐสร้างชาติ นับตั้งแต่ปี 2547 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน เป็นเวลากว่า 17 ปีแล้ว ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับความสูญเสียจาก ความรุนแรงที่เกิดขึ้น ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ กับคตินิยมในประเทศไทยแล้ว ความสูญเสียต่อชีวิต ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้นั้น มากกว่าทั้งประเทศถึง 3.7 เท่า ตัวเลขดังกล่าวถือเป็นตัวเลขที่สูงและเป็น ปัญหาความมั่นคงที่สำคัญของประเทศ บทความนี้มีสมมติฐานว่ามีขบวนการที่จัดตั้งขึ้นในพื้นที่จังหวัดชายแดน ภาคใต้ เข้าไปเกี่ยวข้องกับความรุนแรงที่เกิดขึ้น ถึงแม้ว่าขบวนการดังกล่าว จะไม่ได้เปิดเผยตัวตนอย่างชัดเจน แต่ก็ได้มีการจัดตั้งและดำเนินการอย่างเป็นระบบ ในรูปแบบขององค์กรลับที่มีเครือข่าย และมีสมาชิกของ ขบวนการเข้าไปเกี่ยวข้องกับความรุนแรงในบางพื้นที่ และในบางลักษณะ โดยมีทั้งผู้ลงมือกระทำ

ผู้สนับสนุนส่งเสริม และในบางครั้ง ก็เป็นผู้ถูกกระทำความรุนแรงอีกด้วย บทความนี้อาศัยข้อมูลจากการสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้อง จากเอกสารทางการและไม่ทางการ จากการสัมมนา และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ และผู้เขียนได้พยายามศึกษาโครงสร้าง บทบาท และความเกี่ยวข้องกับความรุนแรงของขบวนการต่างๆ ดังกล่าวเหล่านั้นให้มากขึ้น ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้งในเรื่องปัญหาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ และในเรื่องความรุนแรง อันจะนำไปสู่แนวทางใหม่ที่จะแก้ไขปัญหาต่อไป

บทความที่ 6 เรื่อง การพัฒนาศักยภาพด้านมาตรฐานผลิตภัณฑ์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปรรูปผลผลิตเกษตรอำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา โดย ดร.ชนิสรา แก้วสวรรค์ เขตพัฒนาภาคตะวันออก หรือ EEC เป็นพื้นที่ที่ภาครัฐให้ความสำคัญและเป็นแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาเศรษฐกิจที่เน้นลงทุนทั้งในด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก คือ จังหวัดชลบุรี ราชบุรี และฉะเชิงเทรา ให้มีความพร้อมรองรับการขยายตัวและพัฒนาในหลากหลายด้าน อันจะนำไปสู่การเป็นทั้งเมืองเศรษฐกิจและเมืองท่องเที่ยวที่จะสามารถสร้างรายได้ให้กับประเทศได้ ดังนั้นการพัฒนาไม่ใช่เพียงแค่พัฒนาด้านอุตสาหกรรมเท่านั้น แต่ต้องพัฒนาภาคการเกษตรด้วย เนื่องจากภาคการเกษตรถือเป็นแหล่งอาหารที่สำคัญให้แก่คนก็สำคัญเช่นกัน โดยเฉพาะการพัฒนากลุ่มวิสาหกิจชุมชนการแปรรูปและผลิตภัณฑ์อาหารในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ที่มีอยู่ถึง 226 แห่ง บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาศักยภาพของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปรรูปผลผลิตเกษตรอำเภอบางคล้า และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปรรูปผลผลิตเกษตรอำเภอบางคล้า ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 15 คน และการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยใช้วิสาหกิจชุมชนแปรรูปผลผลิตเกษตรอำเภอบางคล้า จำนวน 1 แห่ง เป็นกรณีศึกษา และใช้การตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการลงพื้นที่ภาคสนาม

บทความที่ 7 เรื่อง แนวทางการจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนในทัศนะของผู้ประกอบการบนเกาะเสม็ด อำเภอเมือง จังหวัดระยอง โดย นายปริดา ศรีเมฆ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์ และ ดร.ณรงค์ พรหมสืบ เกาะเสม็ดตั้งอยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติเขาแหลมหญ้า - หมู่เกาะเสม็ด อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ซึ่งเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่มีความอุดมสมบูรณ์ มีวิวทิวทัศน์ที่สวยงาม เหมาะแก่การพักผ่อน ธรรมชาติที่งดงามของเกาะเสม็ดจังหวัดระยองเป็นจุดดึงดูดให้นักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติหลั่งไหลเข้ามาสัมผัสชื่นชมธรรมชาติ แต่อย่างไรก็ตาม ยังมีปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาการท่องเที่ยวที่เกาะเสม็ด คือ ปัญหาด้านมลภาวะทางสิ่งแวดล้อม ทรัพยากรธรรมชาติเสื่อมโทรม ความขัดแย้งด้านกรรมสิทธิ์ในที่ดิน และปริมาณน้ำจืดไม่เพียงพอ ส่วนอุปสรรคคือ ขาดการประสานงานระหว่างภาครัฐอย่างบูรณาการ

งบประมาณในการบริหารจัดการท่องเที่ยวและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไม่เพียงพอ ขาดการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง ขาดการวางผังพื้นที่เฉพาะในการพัฒนา/อนุรักษ์เกาะเสม็ด และขาดหน่วยงานหลักเป็นกลไกการประสานความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาเกาะเสม็ดอย่างจริงจัง ทำให้เกาะเสม็ดในปัจจุบันมีความเสื่อมโทรมลงเรื่อยๆ และยังไม่มีแผนพัฒนาด้านการท่องเที่ยวของเกาะเสม็ดอย่างเป็นรูปธรรมที่ดำเนินการควบคู่ไปกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติอย่างแท้จริง ซึ่งในอนาคตทรัพยากรธรรมชาติต่างๆ บนเกาะเสม็ดอาจจะลดน้อยลง และเสื่อมหายไปได้ในที่สุด ดังนั้น เพื่อให้การท่องเที่ยวบนเกาะเสม็ดเป็นการท่องเที่ยวเชิงนิเวศที่ดำเนินการท่องเที่ยวควบคู่ไปกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และเป็นไปอย่างยั่งยืน ผู้เขียนจึงได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่มีต่อสถานการณ์การท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนของเกาะเสม็ด และเพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่มีต่อแนวทางการจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนของเกาะเสม็ด เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและสามารถนำมาวางแผนพัฒนาการท่องเที่ยวของเกาะเสม็ด เพื่ออนุรักษ์เกาะเสม็ดให้คงอยู่ต่อไป

บทความที่ 8 เรื่อง ความรู้ความเข้าใจของประชาชนต่อบทบาทของศูนย์ยุติธรรมชุมชนในการเสริมสร้างความสมานฉันท์และสันติวัฒนธรรมของสำนักงานยุติธรรมจังหวัดนำร่องกระทรวงยุติธรรม โดย พันตำรวจโท ดร.พงษ์ธร ธัญญสิริ ศูนย์ยุติธรรมชุมชนเป็นศูนย์ที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานยุติธรรมจังหวัดซึ่งเป็นจุดที่เครือข่ายประชาชนในพื้นที่ที่มีความสนใจและสมัครใจที่จะแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร และประสานความร่วมมือในการป้องกัน เฝ้าระวังปัญหาอาชญากรรม ตลอดจนเข้ามามีส่วนร่วมและมีบทบาทในกิจกรรมต่างๆ ของกระทรวงยุติธรรม เพื่อตอบสนองความต้องการและเสริมสร้างคามยุติธรรมและความสงบสุขในชุมชน และเป็นเครือข่ายหลักของกระทรวงยุติธรรม ที่เปิดโอกาสให้ประชาชนผู้สนใจสามารถร่วมกับกระทรวงยุติธรรม ในการดำเนินกิจกรรมที่เป็นสาธารณประโยชน์ โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องภารกิจของกระทรวงยุติธรรมตามนโยบายของกระทรวงยุติธรรม คือ “ยุติธรรมสู่หมู่บ้านนำบริการภาครัฐสู่ประชาชน” จากความสำคัญที่กล่าวมา ทำให้ผู้เขียนมุ่งศึกษาถึงระดับความรู้ความเข้าใจของประชาชนที่เป็นเครือข่ายของศูนย์ยุติธรรมชุมชนต่อบทบาทของศูนย์ยุติธรรมชุมชนเกี่ยวกับการเสริมสร้างความสมานฉันท์และสันติวัฒนธรรมในพื้นที่สำนักงานยุติธรรมจังหวัดนำร่องของกระทรวงยุติธรรม เพื่อจะได้ทราบถึงระดับความรู้ความเข้าใจของประชาชนต่อบทบาทของศูนย์ยุติธรรมชุมชนที่เปรียบเสมือนจุดเชื่อมต่อในการให้บริการที่สำคัญของกระทรวงยุติธรรม กับภาคประชาชนผ่านศูนย์ยุติธรรมชุมชน และพัฒนาศูนย์ยุติธรรมชุมชนให้มีบทบาทในพื้นที่ในการเสริมสร้างความสมานฉันท์และลดความขัดแย้งในพื้นที่ชุมชนในสังคมต่อไป

บทความที่ 9 เรื่อง การประเมินผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุน (SROI) เพื่อสร้างความยั่งยืนของกลุ่มทอผ้าที่กระตุกไหล่หินตะวันตก อำเภอกะลา จังหวัดลำปาง โดย อาจารย์พรพิมล อริยะวงษ์

การประเมินผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุน (Social Return on Investment: SROI) หรือการวัดผลลัพธ์ทางสังคมเป็นวิธีการประเมินที่ช่วยในการทำความเข้าใจ และหาขนาดของมูลค่าทางสังคม สิ่งแวดล้อม และเศรษฐกิจที่องค์กรตั้งขึ้นเพื่อผลลัพธ์ทางสังคม โดยที่ผ่านมามีการศึกษาแนวทางการประเมินผลการดำเนินงานศูนย์การเรียนรู้ชุมชนโดยใช้แนวคิด SROI พบว่า ประโยชน์คือการทำให้เห็นแนวทางการพัฒนาที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น เนื่องจากศูนย์เรียนรู้ชุมชนเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยนำเอาองค์ความรู้ ทักษะ ทักษะในท้องถิ่นเข้ามาประสานกันภายใต้การจัดการแบบกลุ่ม ผู้วิจัยจึงเห็นความจำเป็นที่จะศึกษาผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุน (SROI) กรณีศึกษาการดำเนินงานของกลุ่มทอผ้าที่กระตุกไหล่หินตะวันตก หมู่ที่ 6 ตำบลไหล่หิน อำเภอกะลา จังหวัดลำปาง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโครงการพัฒนาทักษะทรัพยากรมนุษย์ในชุมชนเพื่อยกระดับผ้าทอสู่สินค้าแฟชั่น กรณีศึกษา กลุ่มทอผ้าสตรีบ้านไหล่หิน เพื่อหาแนวทางและนำเสนอวิธีการบริหารจัดการกลุ่มเพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนอย่างเป็นรูปธรรม

บทความที่ 10 เรื่อง แนวทางการพัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุสู่การเสริมสร้างสุขภาวะของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลดงลิง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ โดย อาจารย์พรพิทักษ์ เหมบาสัตย์

เทศบาลตำบลดงลิง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ มีหมู่บ้านทั้งหมดจำนวน 8 หมู่บ้าน พบว่ามีจำนวนผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไปจำนวนทั้งสิ้น 1,875 คน ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม อดุสาหกรรมการรับเหมาก่อสร้าง และรับจ้างทั่วไป ทั้งนี้ ในบางอาชีพไม่เหมาะสมกับสภาพกายของผู้สูงอายุ แต่เนื่องจากภาวะสุขภาพเศรษฐกิจในยุคปัจจุบันจึงทำให้ผู้สูงอายุต้องต่อสู้ดิ้นรนเพื่อเลี้ยงปากเลี้ยงท้อง อีกทั้งยังมีผู้สูงอายุบางกลุ่มที่มีโรคประจำตัว ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ พบว่าสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 (Covid 19) ส่งผลให้ผู้สูงอายุขาดรายได้จากงานประจำ พบว่าต้องแบกรับกับค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ดังนั้นการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีพของผู้สูงอายุในชุมชน เพื่อให้ผู้สูงอายุมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นในทุกมิติ ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ ทำให้ผู้เขียนมีความสนใจศึกษา เรื่องแนวทางการพัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุ สู่การเสริมสร้างสุขภาวะของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลดงลิง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ เนื่องจากผู้สูงอายุเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญยิ่งต่อสังคม อีกทั้งสวัสดิการสังคมถือเป็นแนวทางสนับสนุนที่มีส่วนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ หากผู้สูงอายุได้รับการจัดสวัสดิการที่ครอบคลุมในทุกด้านจะส่งผลต่อการเสริมสร้างสุขภาวะที่ดีของผู้สูงอายุในอนาคตและนำมาซึ่งการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้สูงอายุต่อไป

บทความที่ 11 เรื่อง การพัฒนาระบบการจัดการเพื่อการขับเคลื่อนผลงานวิจัยไปสู่การพัฒนาจังหวัดลำปาง โดย รองศาสตราจารย์ ดร.ธนวิทย์ บุตรอุดม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทย์ เศรษฐกร และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิดา เหล่มตระกูล การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาการพัฒนาระบบการจัดการเพื่อการขับเคลื่อนผลงานวิจัยไปสู่การพัฒนาจังหวัดลำปาง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อหารูปแบบการพัฒนาระบบ กลไกการบริหารจัดการเพื่อการขับเคลื่อนผลงานวิจัยไปสู่แผนยุทธศาสตร์จังหวัดลำปาง และเพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชนด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาจังหวัดลำปาง เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้เครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group Discussion) จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนงานวิจัยไปสู่การพัฒนาจังหวัดลำปาง เนื่องด้วยการจัดการงานวิจัยเชิงพื้นที่ของมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ภายใต้แนวความคิด “หนึ่งคณะ หนึ่งโมเดล” มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง โดยแนวคิด “หนึ่งคณะ หนึ่งโมเดล” มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างระบบบริหารจัดการงานวิจัยให้กับคณะต่างๆ ที่เข้าร่วมโครงการควบคู่ไปกับโครงการสร้างนักวิจัยเพื่อพัฒนาพื้นที่หรือรับใช้สังคมภายใต้การสนับสนุนด้านงบประมาณจาก สกว. และมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง โดยคาดหวังให้คณะสามารถใช้กระบวนการวิจัยเป็นเครื่องมือในการพัฒนาพื้นที่

และบทความสุดท้ายของฉบับนี้ บทความที่ 12 เรื่อง การยกระดับความสามารถการใช้ระบบ e-Filing ของผู้ยื่นแบบและชำระภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา โดย นายเจตพล ดิปลานนท์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทิพนันท์ ทวีเดช ความรู้ความเข้าใจที่เป็นแรงจูงใจให้ประชาชนยอมรับและใช้ระบบ e-Filing ได้แก่ การประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายในการเดินทาง สามารถยื่นชำระภาษีได้ตลอดเวลา ได้สิทธิการยื่นแบบแสดงรายการและยื่นเวลาชำระภาษีออนไลน์ออกไปอีก 8 วัน การคืนภาษีการชำระภาษีออนไลน์จะได้รับเงินคืนรวดเร็ว และง่ายต่อการใช้งาน แต่จากการศึกษาในงานวิจัย กลับพบความไม่มั่นใจในความครบถ้วนถูกต้องของข้อมูลที่ส่งผ่านระบบอินเทอร์เน็ต มีความกังวลว่ากรมสรรพากรอาจไม่ได้รับข้อมูลหรือเกิดการล่าช้า ไม่มั่นใจในเสถียรภาพของระบบการยื่นแบบผ่านอินเทอร์เน็ต และการกลัวถูกตรวจสอบภายหลัง ผู้วิจัยพบว่าในประเด็น ความรู้ความเข้าใจของผู้เสียภาษีเกี่ยวกับการมีโปรแกรมช่วยตรวจสอบข้อมูลขั้นต้น มีเครื่องมือช่วยยื่นแบบฯ เช่น App RD Smart Tax เป็นต้น ระบบมีความยืดหยุ่น เช่น เคยยื่นในระบบ e-Filing แล้วเลิกกลับมายื่นในแบบกระดาษเหมือนเดิมได้ และการยืดเวลาเก็บรักษาหลักฐานที่เกี่ยวข้องในการยื่นแบบทางอินเทอร์เน็ตไว้ไม่น้อยกว่า 5 ปี ซึ่งประเด็นเหล่านี้ยังขาดการศึกษา ดังนั้น จึงจะทำการวิจัยเป็นความรู้ใหม่รวมถึงประเด็นที่เคยมีการศึกษาอยู่เดิมผู้วิจัยมีความเห็นว่า ด้วยบทบาทของรัฐ การเข้าใจปัญหาและนำไปสู่การแก้ไขปัญหของประชาชนอย่างตรงประเด็นย่อมทำให้รัฐสามารถบรรลุเป้าหมายของการรักษาเสถียรภาพด้านรายได้ของประเทศไว้ได้อย่างยั่งยืน ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาถึงสาเหตุสำคัญที่ทำให้ประชาชนกลุ่มนี้ยังคงไปยื่นแบบแสดง

รายการและชำระภาษีที่สำนักงานสรรพากร รวมถึงความช่วยเหลือจากภาครัฐในลักษณะใดที่ประชาชนเชื่อว่าจะทำให้สามารถยื่นแบบและชำระภาษีในระบบ e-Filing ได้ด้วยตนเอง โดยทำการสำรวจจากประชาชนที่ยื่นและชำระภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ณ สำนักงานสรรพากรพื้นที่ปทุมธานี

ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ที่ยังน่าเป็นห่วงอยู่ในขณะนี้ ทางกองบรรณาธิการขอส่งความห่วงใยให้แก่ผู้อ่านทุกท่านและขอให้ท่านและครอบครัวมีสุขภาพพลานามัยที่สมบูรณ์แข็งแรง แล้วพบกันใหม่ในฉบับหน้า

ขอบพระคุณอย่างสูง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนรรตน์ อนันทนาธร

บรรณาธิการ

สารบัญ

1-20

บทที่ 1

การศึกษาผลกระทบทางกฎหมายกรณีในประเทศไทยจะให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 190 ว่าด้วยการขจัดความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน

A Study of Legal Implication for Thailand to Ratify the Violence and Harassment Convention (No. 190)

อาทิตยา โภคสุทธิ (Athidaya Pokkasut)

ชยานาภา ลมัยวงษ์ (Chayanapa Lamaiwong)

พิมุข สุธีสัมพันธ์ (Pimuk Suseensumpun)

21-49

บทที่ 2

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี

Factors Affecting the Engagement of Municipality Employees in Muang District Chonburi Province

พีรติ พันธุ์บสิงห์ (Peerati Phanjobsing)

ธีระชินภัทร रामदेชะ (Dhirajinabhadr Ramdeja)

50-61

บทที่ 3

การนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการทำธุรกิจ

Applying the Sufficiency Economy Philosophy in Business

ปาริชาติ คุณปลื้ม (Parichat Kunpluem)

62-75

บทที่ 4

การจัดการขนมไทยพื้นบ้านโบราณเพื่อส่งเสริมธุรกิจจำหน่ายของที่ระลึก จังหวัดเพชรบุรี

The Management of Traditional Thai Desserts to Promote the Souvenir Business in Phetchaburi Province

นพรัตน์ บุญเพียรผล (Nopparat Boonpienpon)

บุษริน วงศ์วิวัฒนา (Busarin Wongwiwattana)

76-91

บทที่ 5

ขบวนการจัดตั้งกับความรุนแรงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้: แรงจูงใจ การขับเคลื่อน และแนวทางแก้ไข

Organized Movements and Violence in Thailand's Southern Border Provinces: Push and Pull Factors, its Operations, and Possible Solutions

ปณิธาน วัฒนายากร (Panitan Wattanayagorn)

92-108

บทที่ 6

การพัฒนาศักยภาพด้านมาตรฐานผลิตภัณฑ์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปรรูปผลผลิตเกษตรอำเภอ บางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา

Developing the potential of product standards of community enterprises processing agricultural products in Bang Khla District Chachoengsao Province

ชนิสรา แก้วสรวรค์ (Chanisara Kaewsawan)

109-125

บทที่ 7

แนวทางการจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนในทัศนะของผู้ประกอบการ บนเกาะเสม็ด อำเภอเมือง จังหวัดระยอง

Guidlines for Sustainable Eco - Tourism Management Approaches in Perspectives of
Entrepreneurs on Samed Island, Amphoe Mueang, Rayong Province

ปรีดา ศรีเมฆ (Preeda Srimek)

จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ (Chakchai Sueprasertsith)

ณรงค์ พรหมสืบ (Narong Promsueb)

126-146

บทที่ 8

ความรู้ความเข้าใจของประชาชนต่อบทบาทของศูนย์ยุติธรรมชุมชนในการเสริมสร้าง ความสมานฉันท์และสันติวัฒนธรรมของสำนักงานยุติธรรมจังหวัดน่าน กระทรวงยุติธรรม

Knowledge and Understanding of People on the Role of Community Justice Center to Strengthen
Reconciliation and Peaceful Culture for Provincial Justice Offices' Pilot, the Ministry of Justice

พงษ์ธร ชาญญสิริ (Phongthon Thanyasiri)

147-166

บทที่ 9

การประเมินผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุน (SROI) เพื่อสร้างความยั่งยืนของกลุ่มทอผ้าที่ กระตุกไหล่หินตะวันตก อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง

The Social Return of Investment (SROI) Evaluation for Sustainable Development of Loom
Weaving of Western Lai Hin, Koh Kha District, Lampang

พรพิมล อริยะวงษ์ (Pornpimon Ariyawong)

167-184

บทที่ 10

แนวทางการพัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุสู่การเสริมสร้างสุขภาพของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลดงลิง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์

Guidelines for Social Welfare Development for the Elderly towards Enhancing the health of the Elderly in Dong Ling Municipality, Kamalasai District, Kalasin Province

พรพิทักษ์ เข็มบาสัตย์ (Ponpitak Hembasat)

185-204

บทที่ 11

การพัฒนาระบบการจัดการเพื่อการขับเคลื่อนผลงานวิจัยไปสู่การพัฒนาจังหวัดลำปาง

The Development of the Management Model to Drive Knowledge from Research to the Lampang Provincial Development

ธนวิทย์ บุตรอุดม (Thanawit Butr-udom)

วิศห์ เศรษฐกร (Wit Sattakorn)

วิยดา เหล่มตระกูล (wiyada Lemtrakul)

205-218

บทที่ 12

การยกระดับความสามารถการใช้ระบบ e-Filing ของผู้ยื่นแบบและชำระภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา

Elevating Personal Income Taxpayer's Potential to Use e-Filing

เจตพล ตีปยานนท์ (Jetaphon Tipayanon)

ทิมัมพร ทวีเดช (Thikamporn Thaweedeche)

การศึกษาผลกระทบทางกฎหมายกรณีในประเทศไทยจะให้สัตยาบัน
อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 190 ว่าด้วย
การจัดความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน
A Study of Legal Implication for Thailand to Ratify
the Violence and Harassment Convention (No. 190)

อาทิตยา โภคสุทธิ์ (Athidaya Pokkasut)¹

ชยานาภา ลมัยวงษ์ (Chayanapa Lamaiwong)²

พิมุข สุศีลสัมพันธ์ (Pimuk Suseensumpun)³

^{1,2}อาจารย์, คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

³ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

Lecturer, Faculty of Law, Rambhai Barni Rajabhat University

Assistant Professor Dr., Faculty of Liberal Arts, Rajamangala University of Technology Rattanakosin

E-mail: ¹athidaya.p@rbru.ac.th ²chayanapa.l@rbru.ac.th ³pimuk.sus@rmutr.ac.th

Received: 2 July 2021

Revised: 6 August 2021

Accepted: 16 August 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 รวมถึงกฎหมายฉบับอื่นที่เกี่ยวข้องกับการให้คุ้มครองแรงงานจากการใช้ความรุนแรงและคุกคามสิทธิ 2) เพื่อศึกษาอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 190 ว่าด้วยการจัดความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน ค.ศ. 2019 3) เพื่อวิเคราะห์พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 รวมถึงกฎหมายฉบับอื่นที่เกี่ยวข้องกับการให้คุ้มครองแรงงานจากการใช้ความรุนแรงและการคุกคามสิทธิ เปรียบเทียบกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 190 ว่าด้วยการจัดความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน ค.ศ. 2019 และ 4) เพื่อหาข้อเสนอแนะในการพัฒนากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครอง

แรงงานจากการใช้ความรุนแรงและการคุกคามสิทธิให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยใช้
วิธีดำเนินการวิจัยจากหนังสือ บทความ วิทยานิพนธ์ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิจัยพบว่าประเทศไทยไม่มีกฎหมายเฉพาะที่ตราขึ้นเพื่อกำหนดมาตรการในการจัด
ความรุนแรงและการคุกคามในการทำงานไว้โดยตรง แต่ก็มีหลักการบางประการของอนุสัญญาฉบับที่ 190
ว่าด้วยการจัดความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน ค.ศ. 2019 ปรากฏอยู่ในกฎหมายภายใน
ของประเทศไทยหลายฉบับ ซึ่งมีความมุ่งหมายเพื่อใช้บังคับตามเจตนารมณ์ของกฎหมายแต่ละฉบับแตกต่างกันไป โดยมีได้ใช้คุ้มครองแรงงานจากการใช้ความรุนแรงและการคุกคามโดยเฉพาะ และยังมีหลายประเด็น
ที่ไม่มีการบัญญัติไว้ตามหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 190 ว่าด้วยการจัดความรุนแรงและการคุกคามใน
โลกแห่งการทำงาน ค.ศ. 2019

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยพบว่า ควรมีการบัญญัติกฎหมายที่กำหนดมาตรการเพื่อให้
ความคุ้มครองแรงงานจากการใช้ความรุนแรงและการคุกคามในการทำงานไว้เป็นการเฉพาะ โดยมีหลักการ
ที่ครอบคลุมตามที่อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 190 กำหนด เพื่อให้การคุ้มครอง
แรงงานเป็นไปอย่างเหมาะสม เพียงพอ และสอดคล้องกับหลักการสากล อย่างไรก็ตาม ในระหว่างที่ยังไม่มี
การบัญญัติกฎหมายเฉพาะขึ้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการสร้างตระหนักรู้ ให้ความรู้ หรือวางแผน
ปฏิบัติที่ดีแก่นายจ้าง ลูกจ้าง หรือสถานประกอบการต่างๆ เกี่ยวกับหลักการคุ้มครองแรงงานให้ปราศจาก
การใช้ความรุนแรงและการคุกคามในการทำงาน เพื่อป้องกันยับยั้งมิให้เกิดเรื่องดังกล่าวขึ้น ตลอดจนควรมี
กลไกควบคุมตรวจสอบผ่านพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการควบคุมตรวจสอบสถานประกอบการ
นายจ้างหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง มิให้กระทำการด้วยความรุนแรงหรือคุกคามต่อแรงงาน

คำสำคัญ: การให้สัตยาบัน, อนุสัญญาฉบับที่ 190 ว่าด้วยการจัดความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่ง
การทำงาน ค.ศ. 2019, พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

Abstract

The purposes of this research were to: 1) study the Labour Protection Act B.E. 2541, including
other laws related to the protection of labours from violence and harassment; 2) study the Violence and
Harassment Convention, 2019 (No. 190); 3) analyze the Labour Protection Act B.E. 2541, along with
other laws related to the protection of labours from violence and harassment comparing with the Violence
and Harassment Convention, 2019 (No. 190) and 4) seek suggestions for the developing laws related to
the protection of labours from violence and harassment in order to be appropriate and efficient. This study
was a documentary research by using books, journal articles, theses and related electronic media

CHAPTER 1

It was found that Thailand does not provide the specific law enacted for protecting labours from violence and harassment. Although, there are some principles of the Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190) emerged into many domestic laws of Thailand, the laws are intended to be used as an enforcement in different purposes not for protecting labours from violence and harassment specifically. Moreover, many issues are not enacted for complying with the Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)

It was recommended that specific law should be enacted for protecting labours from violence and harassment at work and its principles comply with the Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190) in order to ensure that the protection of labours is appropriate, adequate and consistent with international principles. While specific law has not been nevertheless enacted, involved agencies should raise awareness, educate or set good practice for employers, employees or workplaces regarding the protection for labours from violence and harassment at work. Furthermore, there should be a mechanism performed by competent authorities for controlling and inspecting workplaces, employers or involved people in order to prohibit in all acts of violence or harassment against labours.

Keywords: Ratification, Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190), Labour Protection Act B.E. 2541

บทนำ

แรงงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจในทุกภาคส่วน แรงงานที่มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ได้รับสิทธิประโยชน์ สวัสดิการ และความคุ้มครองทางกฎหมายอย่างเหมาะสมเป็นธรรม ย่อมมีคุณภาพชีวิตและขวัญกำลังใจในการทำงานที่ดี อันจะส่งผลให้การทำงานให้แก่นายจ้างหรือสถานประกอบการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้วยเช่นกัน ปัจจุบันแรงงานหญิงและแรงงานเด็กเป็นกลุ่มแรงงานที่มีบทบาทสำคัญในตลาดแรงงาน เพราะเป็นแรงงานเกือบครึ่งหนึ่งของแรงงานผู้มีงานทำภายในประเทศ เห็นได้จากข้อมูลสถิติของสำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมรายงานว่าในปี พ.ศ. 2562 ประเทศไทยมีผู้มีงานทำทั้งสิ้น 37,613,400 คน โดยเป็นแรงงานที่มีอายุระหว่าง 15 – 19 ปี จำนวน 660,800 คน และแรงงานหญิงจำนวน 16,945,600 คน (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, 2563) แต่เนื่องจากแรงงานกลุ่มนี้เป็นแรงงานที่มีสภาพทางกายและจิตใจ หรือมีกำลังกายน้อยกว่าแรงงานทั่วไป จึงทำให้ในทางปฏิบัติมักจะมีการเอารัดเอาเปรียบ เลือกปฏิบัติหรือให้ความคุ้มครองด้านสภาพการจ้าง สิทธิประโยชน์หรือ

สวัสดิการอย่างไม่เท่าเทียมกับแรงงานทั่วไป และโดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานกลุ่มนี้มักจะถูกนำเสนออยู่เป็นระยะว่าถูกใช้ความรุนแรงและละเมิดสิทธิทั้งร่างกายและจิตใจ (พนาวรรณ จิตอารีรัตน์, 2561) หรือถูกกระทำถึงขั้นนำไปค้ำมนุษย์ด้วย เช่น เมื่อปี พ.ศ. 2545 เด็กสาวชาวพม่าเสียชีวิตจากการถูกนายจ้างทำร้ายร่างกายและสาदन้ำมันแล้วจุดไฟเผา ปี พ.ศ. 2549 หญิงสาวชาวพม่าถูกนายจ้างทำร้ายร่างกายและล่วงละเมิดทางเพศ ปี พ.ศ. 2553 เด็กสาวชาวพม่าถูกนายจ้างหลอกไปขายบริการทางเพศ ปี พ.ศ. 2556 เด็กหญิงชาวกระเหรี่ยงถูกหลอกไปใช้แรงงานและทำร้ายร่างกาย และเมื่อปี พ.ศ. 2562 ก็มีเด็กหญิงชาวลาว ถูกนายจ้างทำร้ายร่างกายและถูกล่อลวงไปล่วงละเมิดทางเพศ (วลี นาคสุวรรณ, 2562) สถานการณ์ความรุนแรงทางเพศในประเทศไทยถือว่าอยู่ในระดับที่น่าเป็นห่วง เห็นได้จากการรวบรวมสถิติข่าวความรุนแรงทางเพศปี พ.ศ. 2560 ในหนังสือพิมพ์ 13 ฉบับ โดยมูลนิธิหญิงชายก้าวไกล พบว่าเกิดเหตุความรุนแรงทางเพศทั้งหมด 317 ข่าว ซึ่งช่วงอายุของผู้ถูกกระทำเกินครึ่งเป็น กลุ่มเด็กและเยาวชน อายุ 5 - 20 ปี จำนวน 60.6% โดยกลุ่มอาชีพผู้ถูกกระทำมากที่สุดคือนักเรียน นักศึกษา ถึง 60.9% รองลงมาคือ ลูกจ้าง 21.6% (จริย ศรีสวัสดิ์, 2561) ซึ่งรัฐบาลได้ตระหนักถึงความสำคัญของแรงงาน และมีเป้าหมายที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ผู้ใช้แรงงานทุกกลุ่มอาชีพ ทั้งในประเทศและต่างประเทศอย่างเท่าเทียม โดยให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนวาระการพัฒนาที่ยั่งยืน ค.ศ. 2030 ของสหประชาชาติ โดยการลดความเหลื่อมล้ำ และส่งเสริมงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน

ในฐานะที่ประเทศไทยเป็นหนึ่งในสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งได้ตระหนักถึงความรุนแรงและการคุกคามลูกจ้างเป็นสิ่งที่ขัดต่อสิทธิมนุษยชนที่ไม่สามารถยอมรับได้และไม่ควรที่จะเกิดขึ้นกับแรงงานคนใด จึงได้ลงคะแนนเสียงรับรองมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศฉบับใหม่ หรือ อนุสัญญาฉบับที่ 190 และข้อแนะฉบับที่ 206 ว่าด้วยการจัดความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน (Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190) and Violence and Harassment Recommendation, 2019 (No. 206)) เมื่อวันที่ 21 มิถุนายน พ.ศ. 2562 ซึ่งเป็นอนุสัญญาระหว่างประเทศฉบับแรก que แสดงถึงความมุ่งมั่นของประชาคมโลกที่ต้องการจัดความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน โดยอนุสัญญาฉบับที่ 190 มีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับคำว่าความรุนแรงและการคุกคาม ที่มีความหมายครอบคลุมถึงความเสียหายทางร่างกาย จิตใจ เพศ หรือความเสียหายทางเศรษฐกิจ โดยให้ความสำคัญครอบคลุมแก่ทุกคนที่เกี่ยวข้องกับโลกของการทำงาน เช่น นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ฝึกงาน ผู้ทดลองงาน และผู้สมัครงาน และบังคับใช้กับความรุนแรงและการคุกคามที่เกิดขึ้นภายนอกสถานที่ทำงานด้วย

อนุสัญญาฉบับที่ 190 จึงเป็นจุดเริ่มต้นเจตนารมณ์ร่วมกันของประชาคมโลกในการจะจัดความรุนแรงและการคุกคามในการทำงานอย่างจริงจัง ซึ่งในอนาคตประเทศไทยในฐานะภาคีสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศอาจมีความจำเป็นต้องลงนามให้สัตยาบันอนุสัญญาดังกล่าวเพื่อเป็นการแสดงเจตจำนงที่จะปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานแรงงานที่เป็นสากล อันเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้กับ

แรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ และเมื่อประเทศไทยให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 190 ก็จะมีพันธกิจที่ต้องอนุวัติการกฎหมายให้มีความสอดคล้องกับมาตรฐานของอนุสัญญาดังกล่าว

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของการศึกษาทบทวนกฎหมายภายในของประเทศไทยในปัจจุบันว่ามีบทบัญญัติกฎหมายใดที่ให้การรับรองหรือคุ้มครองแรงงานจากการใช้ความรุนแรงและคุกคามสิทธิของแรงงานอยู่บ้าง และบทบัญญัติเหล่านั้นมีความสอดคล้องหรือแตกต่างจากอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 190 หรือไม่ เพื่อเป็นการเตรียมการในการพัฒนาหรือปรับปรุงกฎหมายของไทยให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานสากลในกรณีประเทศไทยจะมีการลงนามให้สัตยาบันอนุสัญญาดังกล่าวในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมถึงกฎหมายฉบับอื่นที่เกี่ยวข้องกับการให้คุ้มครองแรงงานจากการใช้ความรุนแรงและคุกคามสิทธิ
2. เพื่อศึกษาอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 190 ว่าด้วยการขจัดความรุนแรงและการคุกคามในโลกร่วมแห่งการทำงาน ค.ศ. 2019
3. เพื่อวิเคราะห์พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมถึงกฎหมายฉบับอื่นที่เกี่ยวข้องกับการให้คุ้มครองแรงงานจากการใช้ความรุนแรงและการคุกคามสิทธิ เปรียบเทียบกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 190 ว่าด้วยการขจัดความรุนแรงและการคุกคามในโลกร่วมแห่งการทำงาน ค.ศ. 2019
4. เพื่อหาข้อเสนอแนะหรือแนวทางพัฒนาปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานจากการใช้ความรุนแรงและคุกคามสิทธิให้เหมาะสมและสอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 190 ว่าด้วยการขจัดความรุนแรงและการคุกคามในโลกร่วมแห่งการทำงาน ค.ศ. 2019

วิธีการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยทำการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ซึ่งศึกษาจากหนังสือ งานวิจัย วิทยานิพนธ์ ตำราทฤษฎี รวมถึงสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานจากการใช้ความรุนแรงและคุกคามของไทย โดยนำข้อมูลที่ได้รับมาทำการศึกษาเปรียบเทียบว่ากฎหมายของประเทศไทยที่เกี่ยวข้องมีความสอดคล้องหรือแตกต่างกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 190

ผลการวิจัย

จากการศึกษาผู้วิจัยพบว่าความรุนแรงและการคุกคามลูกจ้างเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นและมีให้เห็นอยู่เสมอ ซึ่งเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่ประชาคมทั่วโลกไม่สามารถยอมรับได้และไม่ควรที่จะเกิดขึ้นกับแรงงานคนใด องค์การแรงงานระหว่างประเทศในฐานะองค์กรที่มีหน้าที่ดูแลและพัฒนามาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อให้ความคุ้มครองแรงงานอย่างเหมาะสมเป็นธรรมเนียม (พนาวรรณ จิตอารีรัตน์, 2561) จึงได้จัดประชุมแรงงานระหว่างประเทศ และมีการรับรองอนุสัญญาฉบับใหม่เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว คือ อนุสัญญาฉบับที่ 190 ว่าด้วยการขจัดความรุนแรงและการคุกคามใน โลกแห่งการทำงาน (Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190) ซึ่งเป็นอนุสัญญาระหว่างประเทศฉบับแรกที่แสดงถึงความมุ่งมั่นของประชาคมโลกที่ต้องการขจัดความรุนแรงและการคุกคามใน โลกแห่งการทำงาน โดยมีสาระสำคัญดังนี้

อนุสัญญานี้คุ้มครองแรงงานและบุคคลอื่นๆ ในโลกแห่งการทำงาน รวมถึงลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎหมายและแนวปฏิบัติภายในประเทศ ตลอดจนบุคคลที่ทำงานโดยไม่ต้องพิจารณาถึงสถานะตามสัญญาบุคคลที่อยู่ระหว่างการฝึกอบรม รวมถึงผู้ฝึกงานและผู้ทดลองงาน ลูกจ้างซึ่งถูกเลิกจ้าง อาสาสมัคร ผู้หางาน ผู้สมัครงาน และบุคคลที่ใช้อำนาจหน้าที่ หรือความรับผิดชอบของนายจ้าง โดยใช้บังคับกับทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นภาคเอกชนหรือภาครัฐ ทั้งในเศรษฐกิจในระบบและนอกระบบ และไม่ว่าจะอยู่ในเมืองหรือชนบท (มาตรา 2) โดยใช้บังคับกับความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงานที่เกิดขึ้นในช่วงที่เกี่ยวข้องหรือเกิดขึ้นจากการทำงาน เช่น ในสถานที่ทำงาน ในสถานที่ที่มีการจ่ายเงินให้ลูกจ้าง สถานที่ที่ลูกจ้างพักผ่อน สถานที่สำหรับสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เป็นต้น (มาตรา 3) และมีการกำหนดคำนิยามสำคัญคำว่า “ความรุนแรงและการคุกคาม” ในโลกแห่งการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมและแนวปฏิบัติที่ไม่อาจยอมรับได้ หรือการข่มขู่ว่าจะทำเช่นนั้น ไม่ว่าจะเป็นการกระทำเพียงหนึ่งครั้ง หรือการกระทำซ้ำที่มุ่งต่อหรือส่งผลทำให้ หรือน่าจะทำให้เกิดความเสียหายทางร่างกาย จิตใจ เพศ หรือเศรษฐกิจ และรวมถึงความรุนแรงและการคุกคามด้วยเหตุแห่งเพศสภาพ และคำว่า “ความรุนแรงและการคุกคามด้วยเหตุแห่งเพศสภาพ” หมายถึง ความรุนแรงและการคุกคามที่กระทำต่อบุคคลโดยตรงเพราะเหตุแห่งเพศ เพศสภาพ หรือมีผลกระทบต่อบุคคลตามเพศ หรือเพศสภาพกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะอย่างไม่เป็นธรรม และรวมถึงการคุกคามทางเพศ (มาตรา 1)

สำหรับหลักการพื้นฐานของอนุสัญญาคือ ประเทศสมาชิกต้องเคารพ ส่งเสริม และตระหนักถึงสิทธิของบุคคลทุกคนในโลกแห่งการทำงานที่ปราศจากความรุนแรงและการคุกคาม โดยต้องกำหนดวิธีการที่ครอบคลุม และตอบสนองต่อความแตกต่างทางเพศสภาพ เพื่อการป้องกันและขจัดความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับกฎหมายและสถานการณ์ภายในประเทศ โดยมีการหารือกับผู้แทนองค์การนายจ้างและผู้แทนองค์การลูกจ้าง (มาตรา 4) รวมทั้งเคารพ ส่งเสริม และตระหนักถึงหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในที่ทำงาน ได้แก่ เสรีภาพในการสมาคมและการยอมรับสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม การขจัด

แรงงานบังคับหรือแรงงานเกณฑ์ การยกเลิกแรงงานเด็กอย่างมีประสิทธิภาพ และการจัดการเลือกปฏิบัติในเรื่องการจ้างงานและอาชีพ รวมถึงการส่งเสริมให้เกิดงานที่มีคุณค่า (มาตรา 5) อีกทั้งประเทศสมาชิกต้องออกกฎหมาย ระเบียบ นโยบายที่ทำให้มั่นใจถึงสิทธิในความเท่าเทียมและไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ซึ่งรวมถึงกลุ่มแรงงานหญิง ลูกจ้างและบุคคลอื่นที่อยู่ในกลุ่มเปราะบางกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งที่ได้รับผลอย่างไม่เป็นธรรมจากความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน (มาตรา 6)

อนึ่ง หลักความเท่าเทียมหรือความเสมอภาค (Equality) ถือว่าเป็นหลักพื้นฐานของศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ซึ่งมนุษย์ย่อมได้รับการรับรองและคุ้มครองจากกฎหมายอย่างเท่าเทียมกันในฐานะที่เป็นมนุษย์ โดยมิต้องคำนึงถึงคุณสมบัติอื่นๆ อาทิ เชื้อชาติ ศาสนา ภาษา ถิ่นกำเนิด เพศ เป็นต้น และขณะเดียวกันก็ถือได้ว่าหลักความเสมอภาคนี้เป็นหลักที่ควบคุมมิให้รัฐใช้อำนาจของตนตามอำเภอใจ โดยการใช้อำนาจของรัฐแก่กลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่งรัฐต้องสามารถอธิบายได้ว่าเพราะเหตุใดรัฐจึงกระทำการอันก่อให้เกิดผลกระทบหรือเป็นการให้ประโยชน์แก่บุคคลใดบุคคลหนึ่งนั้น โดยเฉพาะ หากการให้เหตุผลไม่อาจรับฟังได้แสดงว่าการใช้อำนาจของรัฐนั้นเป็นไปตามอำเภอใจ ดังนั้นหลักความเสมอภาคจึงเป็นหลักสำคัญในการรับรองและคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนและสามารถนำมาตรวจสอบการใช้อำนาจของรัฐไม่ว่าจะเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายบริหาร และฝ่ายตุลาการได้ ทั้งนี้ หลักความเสมอภาคนั้นมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับหลักเสรีภาพเนื่องจากเป็นหลักการที่จะทำให้การใช้เสรีภาพเป็นไปอย่างเสมอกันทุกผู้ทุกคน แต่หากเสรีภาพสามารถใช้ได้เพียงบุคคลบางคนเท่านั้น ในขณะที่คนบางกลุ่มบางคนเข้าถึงไม่ได้ในกรณีดังกล่าวก็ไม่ถือว่ามีความเสรีภาพ หลักความเสมอภาคจึงเป็นพื้นฐานของเสรีภาพและเป็นหลักประกันในการทำให้เสรีภาพเกิดขึ้นได้จริง ดังนั้นหลักความเสมอภาคภายใต้กฎหมายจึงเป็นหลักการที่ทำให้มีการปฏิบัติต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ อย่างเท่าเทียมกันหรือไม่เลือกปฏิบัติ (Non-discrimination) ทั้งนี้ การปฏิบัติตามหลักความเสมอภาคนั้นจะต้องปฏิบัติต่อสิ่งที่มีสาระสำคัญเหมือนกันอย่างเท่าเทียมกัน และจะต้องปฏิบัติต่อสิ่งที่มีสาระสำคัญแตกต่างกันให้แตกต่างกันไปตามลักษณะของเรื่องนั้นๆ จึงจะทำให้เกิดความยุติธรรมภายใต้หลักความเสมอภาคขึ้นได้ (เกรียงไกร เจริญธนาวัฒน์, 2548)

นอกจากนี้ อนุสัญญายังกำหนดประเทศสมาชิกต้องออกกฎหมายและข้อบังคับภายในประเทศเพื่อกำหนดและห้ามความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน รวมถึงความรุนแรงและการคุกคามด้วยเหตุแห่งเพศสภาพ (มาตรา 7) และประเทศสมาชิกแต่ละประเทศต้องดำเนินมาตรการที่เหมาะสมในการป้องกันความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน (มาตรา 8) รวมทั้งกำหนดให้นายจ้างดำเนินการตามสมควรและได้สัดส่วนกับระดับการควบคุม เพื่อป้องกันความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน รวมถึงความรุนแรงและการคุกคามด้วยเหตุแห่งเพศสภาพเท่าที่ทำได้ตามสมควร (มาตรา 9) ตลอดจนประเทศสมาชิกต้องดำเนินมาตรการที่เหมาะสมเพื่อติดตามควบคุมและบังคับใช้กฎหมาย รวมทั้ง

ทำให้มันใจได้วามีการเข้าถึงการร้องเรียน การระงับข้อพิพาท การเยียวยาความเสียหายที่เหมะสมและมีประสิทธิภาพ (มาตรา 10)

อนึ่ง ประเทศสมาชิกลต้องทำให้มันใจได้ว ความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงานได้รับการกล่าวถึงในนโยบายของชาติที่เกี่ยวข้อง เช่น นโยบายที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ความเท่าเทียมกัน การไม่เลือกปฏิบัติ และการโยกย้ายถิ่นฐานการทำงาน รวมทั้งนายจ้างและลูกจ้าง องค์การนายจ้างและลูกจ้าง และพนักงานเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องได้รับคู่มือแนะนำ ทรัพยากร การฝึกอบรม หรือเครื่องมืออื่นในรูปแบบที่เข้าถึงได้ตามความเหมะสมเกี่ยวกับความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน รวมถึงความรุนแรงและการคุกคามด้วยเหตุแห่งเพศสภาพ (มาตรา 11)

เมื่อผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการให้ความคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 รวมทั้งกฎหมายฉบับอื่นที่เกี่ยวข้องในประเด็นการจัดความรุนแรงและการคุกคามสิทธิตามหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 190 แล้วพบว่า ประเทศไทยยังไม่มีกรบัญญัติเรื่องดังกล่าวไว้ในกฎหมายฉบับใดเป็นการเฉพาะ แต่มีหลักการตามอนุสัญญาฉบับที่ 190 ปรากฏอยู่ในกฎหมายของประเทศไทยหลายฉบับ ดังต่อไปนี้

1. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้และนายจ้างต้องกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานอันมีลักษณะคุณภาพ และปริมาณเท่ากัน หรืองานที่มีค่าเท่าเทียมกันในอัตราเท่ากันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง อีกทั้งยังกำหนดห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง (เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 2563)

2. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดหลักการสำคัญในเรื่องหลักเกณฑ์และขั้นตอนเกี่ยวกับการแจ้งข้อเรียกร้องของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง การระงับข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง การให้สิทธิแก่นายจ้างและลูกจ้างในการจัดตั้งองค์กรของตน เช่น สหภาพแรงงาน สมาคมนายจ้าง เพื่อแสวงหาและคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับการจ้างและการทำงาน รวมทั้งเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างทั้งสองฝ่าย การให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง เพื่อให้ นายจ้างได้หารือในกิจการต่างๆ อันส่งผลให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อกันและหาทางปรองดองให้การทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างมีผลดียิ่งขึ้น (วิจิตรา (พุงลัดดา) วิเชียรชม, 2562)

3. พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 กำหนดให้นายจ้างดูแลสถานประกอบกิจการและลูกจ้างให้มีสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ไม่เป็นอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย และให้ลูกจ้างร่วมมือกับนายจ้างในการดำเนินการและส่งเสริมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4. พระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 กำหนดให้เจ้าของเรือต้องกระทำการทั้งปวงตามธรรมเนียมและตามสมควรที่จะต้องกระทำสำหรับผู้ประกอบอาชีพเดินเรือทางทะเล และเจ้าของเรือต้องไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนประจำเรือเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมือง และจัดให้มีการบริหาร จัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยบนเรือให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดในกฎกระทรวง และคนประจำเรือต้องใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน และปฏิบัติตามมาตรการเพื่อความปลอดภัยในการทำงานบนเรือที่เจ้าของเรือกำหนดไว้

5. ประมวลกฎหมายอาญา ได้บัญญัตินิยามคำว่า “ใช้กำลังประทุษร้าย” หมายความว่า ทำการประทุษร้ายแก่กายหรือจิตใจของบุคคล ไม่ว่าจะทำด้วยใช้แรงกายภาพหรือด้วยวิธีอื่นใด และให้หมายความรวมถึงการกระทำใดๆ ซึ่งเป็นเหตุให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้ ไม่ว่าจะโดยใช่ยาทำให้มีเมมา สะกดจิต หรือใช้วิธีอื่นใดอันคล้ายคลึงกัน รวมทั้งมีการบัญญัติฐานความผิดที่เกี่ยวข้องกับการใช้ความรุนแรงและการคุกคามสิทธิไว้ ได้แก่ ฐานความผิดเกี่ยวกับเพศตามมาตรา 276 ถึงมาตรา 287/2 ฐานความผิดเกี่ยวกับชีวิตและร่างกายตามมาตรา 288 ถึงมาตรา 300 ฐานความผิดเกี่ยวกับเสรีภาพในเรื่องการกักขังหน่วงเหนี่ยวและการเอาคนลงเป็นทาสตามมาตรา 309 ถึงมาตรา 312 และความผิดหลุโทษในเรื่องการขู่เข็ญตามมาตรา 392 และการคุกคามตามมาตรา 397 ซึ่งการฝ่าฝืนบทบัญญัติดังกล่าวมีการกำหนดบทลงโทษไว้อย่างชัดเจน (พิชญา ลิ้มปี่หวงอยู่, 2561)

6. พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาและคุ้มครองสถาบันครอบครัว พ.ศ. 2562 และพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ. 2550 พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาและคุ้มครองสถาบันครอบครัว พ.ศ. 2562 มีผลเป็นการยกเลิกพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ. 2550 เมื่อมีการตราพระราชกฤษฎีกา แต่การบังคับใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาและคุ้มครองสถาบันครอบครัว พ.ศ. 2562 เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2562 นั้น ปราบกฏข้อเท็จจริงว่าหน่วยงานที่จะเป็นผู้ปฏิบัติการหรือบังคับการตามกฎหมายยังมีปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับความพร้อมด้านบุคลากรและขั้นตอนการปฏิบัติ จึงมีความจำเป็นที่ต้องขยายกำหนดเวลาในการมีผลใช้บังคับของพระราชบัญญัตินี้ออกไปก่อน และให้นำพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ. 2550 มาใช้บังคับต่อไปก่อนเป็นการชั่วคราว ซึ่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาและคุ้มครองสถาบันครอบครัว พ.ศ. 2562 ได้แก้ไขนิยามคำว่าความรุนแรงในครอบครัวจากกฎหมายเดิม และกำหนดมาตรการในการลดการกระทำรุนแรงในครอบครัวเพื่อให้ผู้กระทำรุนแรงในครอบครัวได้มีโอกาสกลับตัวและยับยั้งการกระทำผิดซ้ำ รวมทั้งได้ปรับปรุงกลไก บทบาท อำนาจและหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ในระดับหน่วยปฏิบัติ และปรับปรุงการดำเนินการในกระบวนการยุติธรรมตั้งแต่ชั้น

พนักงานสอบสวนไปจนลึงกระบวนการในชั้นศาล ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจำเป็นอย่างยั้งที่ลึงอาศัย ความพริ้อมในด้านความรู้ ความสามารถ ความเชียวชาญ และประสบนการณัของบุคคลการที่เกียวข้อง โดยเฉพาอย่างยั้งความพริ้อมในด้านบุคคลการที่ลึงมียำนวนที่เพียงพอลต่อการป้อกันและแก้ไขปัญหา ความรุนแรงในครอบครัวได้อย่างทันท่วงที รวมทั้งยั้งลึงมียการเตรียมการรองรับการดำเนินการกระบวนการ พิจารณาคลิตตามหลักการใหม่ของพระราชบัญญัติดังกล่าวและกฎหมายอื่นที่เกียวข้องให้เพี้ยนไปอย่าง สอดคลล้องกัน

7. พระราชบัญญัติความเท่าเทียมกันระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 กำหนดนิยามคำว่า “การเลือกปฏิบัติโดย ไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ” และบัญญัติว่าการกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบ ประกาศ มาตรการ โครงการ หรือวิธี ปฏิบัติของหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลใดในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ระหว่างเพศจะกระทำมิได้ ซึ่งบุคคลใดเห็นว่าตนได้รับหรือจะได้รับความเสียหายจากการกระทำในลักษณะ ที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และมีใช่เป็นเรื่อที่มีการฟ้องร้องเป็นคลิตอยู่ในศาลหรือ ที่ศาลพิพากษาหรือมีคำสั่งเค็ดขาดแล้ว ให้มีสิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็น ธรรมระหว่างเพศได้ ซึ่งการร้องขอต่อคณะกรรมการดังกล่าวไม่เป็นการดลิตสิทธิผู้ร้องในอันที่จะฟ้องเรียก ค่าเสียหายฐานละเมิดต่อศาลที่มีเขตอำนาจ (พิชญา ลิมป์หวองอยู่, 2561)

8. พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ใช้บังคับแก่การเก็บรวบรวม ใช้ หรือ เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลโดยผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลหรือผู้ประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลซึ่งอยู่ใน ราชอาณาจักร ไม่ว่าการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยนั้น ได้กระทำในหรือนอกราชอาณาจักรก็ตาม ซึ่งผู้ ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลจะกระทำการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลไม่ได้หากเจ้าของ ข้อมูลส่วนบุคคลไม่ได้ให้ความยินยอมไว้ก่อนหรือในขณะนั้น เว้นแต่บทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้หรือ กฎหมายอื่นบัญญัติให้กระทำได้

9. พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550 ได้บัญญัติว่า ข้อมูลด้านสุขภาพของบุคคล เป็นความลับส่วนบุคคล ผู้ใดจะนำไปเปิดเผยในประการที่น่าจะทาลให้บุคคลนั้นเสียหายไม่ได้ เว้นแต่การ เปิดเผยนั้นเป็นไปตามความประสงค์ของบุคคลนั้นโดยตรง หรือมีกฎหมายเฉพาะบัญญัติให้ลึงเปิดเผย แต่ไม่ว่าในกรณีใดๆ ผู้ใดจะอาศัยอำนาจหรือสิทธิตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของราชการหรือ กฎหมายอื่นเพื่อขอเอกสารเกียวกับข้อมูลด้านสุขภาพของบุคคลที่ไม่ใช่ของตนไม่ได้

10. พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ำมนุษย์ พ.ศ. 2551 ได้บัญญัติลักษณะการกระทำพิ ดฐานบังคับใช้แรงงานหรือบริการไว้ในมาตรา 6/1 ว่าเป็นการข่มขืนใจผู้อื่นให้ทำงานหรือให้บริการโดยวิธีการ อย่างหนึ่งอย่างใดซึ่งทาลให้ผู้นั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้ เช่น ทาลให้กลัวว่าจะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียง หรือทรัพย์สินของบุคคลนั้นเองหรือของผู้อื่น ขู่เข็ญด้วยประการใดๆ ใช้กำลัง ประทุษร้าย ซึ่งถือเป็นการค้ำมนุษย์ในหมวด 3 และหมวด 4 ด้วย ทั้งนี้ ตามมาตรา 14/1 และกำหนดให้ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์พิจารณาให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลซึ่งเป็นผู้เสียหายจาก

การกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์อย่างเหมาะสมในเรื่องต่างๆ เช่น อาหาร ที่พัก การรักษาพยาบาล การบำบัดฟื้นฟูทางร่างกายและจิตใจ การให้ความช่วยเหลือทางกฎหมาย

11. พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 ได้บัญญัติหลักการว่า การปฏิบัติต่อเด็กไม่ว่ากรณีใดให้คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของเด็กเป็นสำคัญและไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ซึ่งให้พิจารณาตามแนวทางที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงกำหนดแนวทางการพิจารณาว่าการกระทำใดเป็นไปเพื่อประโยชน์สูงสุดของเด็กหรือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อเด็ก พ.ศ. 2549 และกำหนดห้ามมิให้ผู้ใดกระทำการต่อเด็กในลักษณะที่กำหนดไว้ เช่น กระทำหรือละเว้นการกระทำอันเป็นการทารุณกรรมต่อร่างกายหรือจิตใจของเด็ก บังคับ ชูเชื้อ ชักจูง ส่งเสริม หรือยินยอมให้เด็กประพฤติตนไม่สมควรหรือน่าจะทำให้เด็กมีความประหลาดเสี่ยงต่อการกระทำผิด ใช้ จ้าง หรือวานเด็กให้ทำงานหรือกระทำการอันอาจเป็นอันตรายแก่ร่างกายหรือจิตใจ มีผลกระทบต่อการเจริญเติบโต หรือขัดขวางต่อการพัฒนาการของเด็ก เป็นต้น

อภิปรายผล

เมื่อผู้วิจัยได้ศึกษาอนุสัญญาฉบับที่ 190 ว่าด้วยการขจัดความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน เปรียบเทียบกับกฎหมายภายในของประเทศไทยแล้วพบว่า ประเทศไทยไม่มีกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อกำหนดมาตรการในการขจัดความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงานไว้โดยเฉพาะ ซึ่งในอนาคตถ้าประเทศไทยให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาฉบับนี้ ประเทศไทยต้องอนุวัติการกฎหมายภายในให้สอดคล้องกับหลักการตามอนุสัญญานี้ แต่ปัจจุบันกฎหมายของประเทศไทยมีเพียงหลักการบางส่วนของอนุสัญญาสอดแทรกอยู่ในกฎหมายหลากหลายฉบับ และยังมีหลายประเด็นที่ไม่มีการบัญญัติไว้ ซึ่งสรุปประเด็นตามหลักการของอนุสัญญาในแต่ละหมวดได้ ดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตการใช้บังคับและคำนิยาม

โดยปกติกฎหมายแรงงานของไทยจะมีขอบเขตบังคับใช้กับแรงงานภาคเอกชนเป็นหลัก และยกเว้นไม่ใช้บังคับกับส่วนราชการ และรัฐวิสาหกิจในบางเรื่อง เนื่องจากส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจจะมีกฎหมายหรือกฎระเบียบที่ใช้บังคับเป็นการเฉพาะ หากมีการใช้ความรุนแรงหรือการคุกคามในการทำงาน ส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจจะมีการพิจารณาลงโทษทางวินัยตามกฎหมายหรือระเบียบที่กำหนด และไม่ใช่บังคับกับแรงงานนอกระบบ อีกทั้งการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายไทยจะคุ้มครองเมื่อบุคคลนั้นเป็นลูกจ้างไม่ครอบคลุมถึงผู้หางานหรือผู้สมัครงาน ซึ่งแตกต่างไปจากหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 190 ที่กำหนดให้คุ้มครองบุคคลที่ทำงานโดยไม่ต้องพิจารณาถึงสถานะตามสัญญา บุคคลที่อยู่ระหว่างการฝึกอบรม รวมถึงผู้ฝึกงานและผู้ทดลองงาน ลูกจ้างซึ่งถูกเลิกจ้าง อาสาสมัคร ผู้หางาน ผู้สมัครงาน และบุคคลที่ใช้อำนาจหน้าที่หรือความรับผิดชอบของนายจ้าง โดยใช้บังคับกับทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นภาคเอกชนหรือภาครัฐ ทั้งใน

เศรษฐกิจในระบบและนอกระบบ และไม่ว่าจะอยู่ในเมืองหรือชนบท นอกจากนี้ ไม่พบว่ามีกฎหมายใดที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนถึงขอบเขตความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงานที่เกิดขึ้นในช่วงที่เกี่ยวข้องกับหรือเกิดขึ้นจากการทำงานหมายถึงช่วงเวลาใดบ้างดังเช่นอนุสัญญาฉบับที่ 190 กำหนดไว้

สำหรับคำนิยามสำคัญที่กำหนดไว้ในอนุสัญญานี้ คือ คำว่า “ความรุนแรงและการคุกคาม” ในโลกแห่งการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมและแนวปฏิบัติที่ไม่อาจยอมรับได้ หรือการข่มขู่ว่าจะทำเช่นนั้น ไม่ว่าจะเป็นการกระทำเพียงหนึ่งครั้ง หรือการกระทำซ้ำ ที่มุ่งต่อหรือส่งผลทำให้ หรือน่าจะทำให้เกิดความเสียหายทางร่างกาย จิตใจ เพศ หรือเศรษฐกิจ และรวมถึงความรุนแรงและการคุกคามด้วยเหตุแห่งเพศสภาพ ซึ่งคำว่า “ความรุนแรงและการคุกคามด้วยเหตุแห่งเพศสภาพ” หมายถึง ความรุนแรงและการคุกคามที่กระทำต่อบุคคลโดยตรงเพราะเหตุแห่งเพศ เพศสภาพ หรือมีผลกระทบต่อบุคคลตามเพศ หรือเพศสภาพกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะอย่างไม่เป็นธรรม และรวมถึงการคุกคามทางเพศ

เมื่อพิจารณากฎหมายของประเทศไทยที่มีการกำหนดคำนิยามที่ใกล้เคียงหรือมีลักษณะเดียวกับอนุสัญญาฉบับที่ 190 ได้แก่

1. พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ. 2550 ได้บัญญัตินิยามคำว่า “ความรุนแรงในครอบครัว” หมายความว่า การกระทำใดๆ โดยมุ่งประสงค์ให้เกิดอันตรายแก่ร่างกาย จิตใจ หรือสุขภาพ หรือกระทำโดยเจตนาในลักษณะที่น่าจะก่อให้เกิดอันตรายแก่ร่างกาย จิตใจ หรือสุขภาพของบุคคลในครอบครัว หรือบังคับหรือใช้อำนาจครอบงำพิชิตลงธรรมดาให้บุคคลในครอบครัวต้องกระทำการ ไม่กระทำการ หรือยอมรับการกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดโดยมิชอบแต่ไม่รวมถึงการกระทำโดยประมาทเห็นได้ว่าคำนิยามนี้มีลักษณะใกล้เคียงกับอนุสัญญาโดยการกระทำใดก็ตามที่มีผลหรือมุ่งประสงค์ให้เกิดอันตรายหรือความเสียหายต่อร่างกาย จิตใจ สุขภาพ เสรีภาพ หรือชื่อเสียง เป็นความรุนแรงในครอบครัว แต่ไม่ได้กำหนดชัดเจนในส่วนที่มุ่งผลไปถึงเรื่องเพศหรือเศรษฐกิจดังเช่นอนุสัญญา แต่ถ้าดูจากคำนิยามนี้ก็สามารถตีความให้ครอบคลุมไปถึงเรื่องเหล่านั้นได้ เพราะคำนิยามบัญญัติให้รวมถึงการบังคับหรือใช้อำนาจครอบงำให้พิชิตลงธรรมดาให้บุคคลในครอบครัวต้องกระทำการ ไม่กระทำการ หรือยอมรับการกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดโดยมิชอบ

2. ประมวลกฎหมายอาญา มีนิยามคำว่า “ใช้กำลังประทุษร้าย” หมายความว่า ทำการประทุษร้ายแก่กายหรือจิตใจของบุคคล ไม่ว่าจะทำด้วยใช้แรงกายภาพหรือด้วยวิธีอื่นใด และให้หมายความรวมถึงการกระทำใดๆ ซึ่งเป็นเหตุให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้ ไม่ว่าจะโดยใช้ยาทำให้มึนเมา สะกดจิต หรือใช้วิธีอื่นใดอันคล้ายคลึงกัน ซึ่งคำนิยามนี้มีลักษณะใกล้เคียงกับคำว่า “ความรุนแรงและการคุกคาม” ตามอนุสัญญาฉบับที่ 190 เพราะมีความหมายที่มุ่งถึงการกระทำที่ส่งผลเสียหายต่อกายหรือจิตใจของบุคคล และรวมถึงการทำให้บุคคลอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้ซึ่งอาจส่งผลกระทบหรือเสียหายต่อร่างกายหรือจิตใจของบุคคลได้เช่นเดียวกัน อนึ่ง ประมวลกฎหมายอาญา ยังกำหนดฐานความผิด

ที่สามารถนำมาปรับใช้หรืออธิบายลักษณะเกี่ยวกับความรุนแรงและการคุกคามที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ เช่น ความผิดฐานหน่วงเหนี่ยวกักขัง ตามมาตรา 310 ความผิดฐานคุกคามทางจิตใจ ตามมาตรา 397 เป็นต้น

3. พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 บัญญัติลักษณะของการกระทำผิดฐานบังคับใช้แรงงานหรือบริการไว้ในมาตรา 6/1 ว่า “ผู้ใดข่มขืนใจผู้อื่นให้ทำงานหรือให้บริการโดยวิธีการอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้ (1) ทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียง หรือทรัพย์สินของบุคคลนั้นเองหรือของผู้อื่น (2) ขู่เชือดด้วยประการใด ๆ (3) ใช้กำลังประทุษร้าย (4) ยึดเอกสารสำคัญประจำตัวของบุคคลนั้นไว้ (5) นำภาระหนี้ของบุคคลนั้นหรือของผู้อื่นมาเป็นสิ่งผูกมัดโดยมิชอบ (6) ทำด้วยประการอื่นใดอันมีลักษณะคล้ายคลึงกับการกระทำความผิดกล่าวข้างต้น ถ้าได้กระทำให้ผู้อื่นนั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้ ผู้นั้นกระทำความผิดฐานบังคับใช้แรงงานหรือบริการ” ซึ่ง พระราชบัญญัติฉบับนี้กำหนดลักษณะของการกระทำที่เป็นการบังคับใช้แรงงานหรือบริการซึ่งเป็นลักษณะการกระทำที่อยู่ในความหมายของคำว่า “ความรุนแรงและการคุกคาม” ในโลกแห่งการทำงานตามอนุสัญญาฉบับที่ 190 เนื่องจากเป็นลักษณะการกระทำที่ส่งผลเสียหายต่อร่างกาย ชีวิต หรือจิตใจของผู้อื่นในการทำงาน

4. กฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553 ออกโดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8(5) และมาตรา 83(8) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 กำหนดลักษณะการกระทำที่ปฏิบัติต่อข้าราชการด้วยกัน หรือผู้ร่วมปฏิบัติราชการ ไม่ว่าจะเกิดขึ้นในหรือนอกสถานที่ราชการโดยผู้ถูกระทำมิได้ยินยอมต่อการกระทำนั้น หรือทำให้ผู้ถูกระทำเดือดร้อนรำคาญ ถือว่าเป็นการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ตามมาตรา 83(8) ได้แก่ กระทำการด้วยการสัมผัสทางกายที่มีลักษณะส่อไปในทางเพศ เช่น การจูบ การโอบกอด การจับอวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่ง เป็นต้น กระทำการด้วยวาจาที่ส่อไปในทางเพศ เช่น วิพากษ์วิจารณ์ร่างกาย พุดหยอกล้อ พุดหยาบคาย เป็นต้น กระทำการด้วยอาภักิริยาที่ส่อไปในทางเพศ เช่น การใช้สายตาลวนลาม การทำสัญญาหรือสัญญลักษณ์ใดๆ เป็นต้น การแสดงหรือสื่อสารด้วยวิธีการใดๆ ที่ส่อไปในทางเพศ เช่น แสดงรูปลามกอนาจาร ส่งจดหมายข้อความ หรือการสื่อสารรูปแบบอื่น เป็นต้น (ปรีดิตร รัตนากาญจน์, 2551) และการแสดงพฤติกรรมอื่นใดที่ส่อไปในทางเพศ ซึ่งผู้ถูกระทำไม่พึงประสงค์หรือเดือดร้อนรำคาญ เห็นได้ว่า กฎ ก.พ. ฉบับนี้กำหนดลักษณะการกระทำที่อยู่ในความหมายทำนองเดียวกันกับคำว่า “ความรุนแรงและการคุกคามด้วยเหตุแห่งเพศสภาพ” ตามที่อนุสัญญาฉบับที่ 190 กำหนดไว้

2. หลักการพื้นฐานสำคัญของอนุสัญญา

2.1) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้บัญญัติข้อห้ามเพื่อขจัดความรุนแรงและการคุกคามทางเพศไว้ในมาตรา 16 ว่า “ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง” ซึ่งมีการกำหนดบทลงโทษไว้ในมาตรา 147 นอกจากนี้ ยังมีบทบัญญัติที่แสดงให้เห็นถึงการส่งเสริมและตระหนักถึงหลักการและสิทธิ

ขั้นพื้นฐานในการทำงานเกี่ยวกับการจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ รวมทั้งทำให้มั่นใจถึงสิทธิในความเท่าเทียมและไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพอันสอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 190 ด้วย ซึ่งจะเห็นได้จากมาตรา 15 ที่บัญญัติว่า “ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้” และมาตรา 53 บัญญัติว่า “ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานอันมีลักษณะ คุณภาพ และปริมาณเท่ากัน หรืองานที่มีค่าเท่าเทียมกันในอัตราเท่ากันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง” หากนายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามก็มีสภาพบังคับด้วยการลงโทษปรับตามมาตรา 146 (เกษมสันต์ วิจารณ์, 2563)

2.2) ประมวลกฎหมายอาญาได้กำหนดฐานความผิดที่เป็นข้อห้ามกระทำการทั้งหลาย อันอาจก่อให้เกิดความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน ซึ่งรวมถึงความรุนแรงและการคุกคามทางเพศ ได้แก่ ฐานความผิดเกี่ยวกับเพศตามมาตรา 276 ถึงมาตรา 287/2 ฐานความผิดเกี่ยวกับชีวิตและร่างกายตามมาตรา 288 ถึงมาตรา 300 ฐานความผิดเกี่ยวกับเสรีภาพในเรื่องการกักขังหน่วงเหนี่ยวและการเอาคนลงเป็นทาสตามมาตรา 309 ถึงมาตรา 312 และความผิดหลุโทษในเรื่องการขู่เจิญตามมาตรา 392 และการคุกคามตามมาตรา 397 ซึ่งการฝ่าฝืนบทบัญญัติดังกล่าวมีการกำหนดบทลงโทษไว้อย่างชัดเจน

2.3) พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 บัญญัติข้อห้ามมิให้กระทำให้เพื่อขจัดความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน โดยกำหนดลักษณะของการกระทำที่เป็น การข่มขืนใจผู้อื่นให้ทำงานหรือให้บริการ โดยวิธีการอย่างหนึ่งอย่างใดตามมาตรา 6/1 เช่น ทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียง หรือทรัพย์สินของบุคคลนั้นเองหรือของผู้อื่น ขู่เจิญด้วยประการใดๆ ใช้กำลังประทุษร้าย ถ้าได้กระทำให้ผู้อื่นนั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขจัดขึ้นได้ผู้นั้นกระทำความผิดฐานบังคับใช้แรงงานหรือบริการ ซึ่งตามมาตรา 14/1 ให้คำว่า “การค้ามนุษย์” ในหมวด 3 และหมวด 4 หมายความว่า “บังคับใช้แรงงานหรือบริการ” ด้วย อันเป็นบทบัญญัติที่แสดงถึงการส่งเสริมและตระหนักถึงหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานเกี่ยวกับการจัดรูปแบบทั้งปวงของแรงงานบังคับ และการเกณฑ์แรงงานตามหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 190 โดยผู้ใดฝ่าฝืนกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์จะมีบทกำหนดโทษตามมาตรา 52 และถ้าเป็นการกระทำความผิดตามมาตรา 6/1 จะมีบทกำหนดโทษตามมาตรา 52/1

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 ยังกำหนดให้ผู้เสียหายเข้าถึงการเยียวยาและการช่วยเหลือได้ ตามมาตรา 33 ซึ่งกำหนดให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์พิจารณาให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลซึ่งเป็นผู้เสียหายจากการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์อย่างเหมาะสม โดยให้คำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และความแตกต่างทางเพศ อายุ สัญชาติ เชื้อชาติ ประเพณีวัฒนธรรมของผู้เสียหาย

2.4) พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 เป็นบทบัญญัติที่มีการส่งเสริมและตระหนักถึงหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานเกี่ยวกับเสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมซึ่งสอดคล้องกับหลักการตามอนุสัญญาฉบับที่ 190 โดยกำหนดบทบัญญัติเกี่ยวกับการเจรจาต่อรองร่วมกันเมื่อมีข้อเรียกร้องจากฝ่ายนายจ้าง หรือฝ่ายลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน เพื่อกำหนดหรือแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการรวมตัวกันเป็นองค์กรฝ่ายนายจ้างตามหมวด 6 และหมวด 8 ของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หรือองค์กรฝ่ายลูกจ้างตามหมวด 7 และหมวด 8 ของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และตามหมวด 4 และหมวด 5 ของพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543

2.5) พระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 มีบทบัญญัติที่มีการส่งเสริมและตระหนักถึงหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานเกี่ยวกับการจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ รวมทั้งทำให้มั่นใจถึงสิทธิในความเท่าเทียมและไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ตลอดจนเสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมซึ่งสอดคล้องกับหลักการตามอนุสัญญาฉบับที่ 190 เห็นได้จากมาตรา 13 ที่บัญญัติว่า “เจ้าของเรือต้องไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนประจำเรือเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมือง” และบัญญัติเรื่องสิทธิการรวมตัวและการเจรจาต่อรองไว้ในหมวด 12 โดยมาตรา 90 บัญญัติให้คนประจำเรือหรือเจ้าของเรือมีสิทธิรวมตัวกัน เพื่อเจรจาต่อรองหรือเรียกร้องให้ได้มาซึ่งสิทธิหรือประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างและสภาพการทำงานตามพระราชบัญญัตินี้ และคนประจำเรือหรือเจ้าของเรือมีสิทธิรวมตัวกันจัดตั้งองค์กรของตนเพื่อแสวงหาและคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน และการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันได้ตามมาตรา 91

2.6) พระราชบัญญัติความเท่าเทียมกันระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 มีบทบัญญัติที่สอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 190 ในการส่งเสริมและตระหนักถึงหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานเกี่ยวกับการจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ รวมทั้งรับรองกฎหมาย ข้อมบังคับ และนโยบายเพื่อทำให้มั่นใจถึงสิทธิในความเท่าเทียมและไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ โดยบัญญัติห้ามการกระทำที่เป็นเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศไว้ ซึ่งเห็นได้จากมาตรา 17 ที่บัญญัติว่า “การกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบ ประกาศ มาตรการ โครงการ หรือวิธีปฏิบัติของหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลใดในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศจะกระทำมิได้” ซึ่งการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ หมายถึง การกระทำหรือไม่กระทำการใดอันเป็นการแบ่งแยก กีดกัน หรือจำกัดสิทธิประโยชน์

ใดๆ ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม โดยปราศจากความชอบธรรม เพราะเหตุที่บุคคลนั้นเป็นเพศชายหรือเพศหญิง หรือมีการแสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด

2.7) พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 มีบทบัญญัติที่กำหนดห้ามกระทำการในลักษณะต่างๆ ต่อเด็ก เพื่อขจัดมิให้มีความรุนแรงและการคุกคามเกิดขึ้น ซึ่งการกระทำบางลักษณะอาจเป็นความรุนแรงและคุกคามต่อเด็กในโลกแห่งการทำงานได้ โดยมาตรา 26 ได้กำหนดลักษณะการกระทำที่ห้ามมิให้ผู้ใดกระทำการ ไม่ว่าเด็กจะยินยอมหรือไม่ เช่น กระทำหรือละเว้นการกระทำอันเป็นการทารุณกรรมต่อร่างกายหรือจิตใจของเด็ก บังคับ ชูเชิญ ชักจูง ส่งเสริม หรือยินยอมให้เด็กประพฤติตนไม่สมควรหรือน่าจะทำให้เด็กมีความประพฤติเสี่ยงต่อการกระทำผิด ใช้อำนาจ หรือวานเด็กให้ทำงานหรือกระทำการอันอาจเป็นอันตรายแก่ร่างกายหรือจิตใจมีผลกระทบต่อเจริญเติบโต หรือขัดขวางต่อพัฒนาการของเด็ก บังคับ ชูเชิญ ใช้อำนาจ ชักจูง ยุยง ส่งเสริม หรือยินยอมให้เด็กแสดงหรือกระทำการอันมีลักษณะลามกอนาจาร ไม่ว่าจะเข้าไปเพื่อให้ได้มาซึ่งค่าตอบแทนหรือเพื่อการใด เป็นต้น และยังมีบทบัญญัติที่สอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 190 ในการส่งเสริมและตระหนักถึงหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานเกี่ยวกับการจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ รวมทั้งรับรองกฎหมายเพื่อทำให้มั่นใจถึงสิทธิในความเท่าเทียมและไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพอีกด้วย เห็นได้จากมาตรา 22 ที่กำหนดให้การปฏิบัติต่อเด็กไม่ว่ากรณีใด ให้คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของเด็กเป็นสำคัญและไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ซึ่งการกระทำใดเป็นไปเพื่อประโยชน์สูงสุดของเด็ก หรือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อเด็กหรือไม่ ให้พิจารณาตามแนวทางที่กำหนดในกฎกระทรวงกำหนดแนวทางการพิจารณาว่าการกระทำใดเป็นไปเพื่อประโยชน์สูงสุดของเด็กหรือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อเด็ก พ.ศ. 2549

3. การคุ้มครองและการป้องกัน

อนุสัญญาฉบับที่ 190 วางหลักการหรือมาตรการเพื่อให้เกิดความคุ้มครองและป้องกันมิให้เกิดความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน โดยให้ประเทศสมาชิกออกกฎหมายและข้อบังคับภายในประเทศที่เป็นข้อกำหนดห้ามความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน รวมถึงความรุนแรงและการคุกคามด้วยเหตุแห่งเพศสภาพ แต่เมื่อพิจารณากฎหมายของประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับแรงงานโดยตรง พบว่า ยังไม่มีกฎหมายเฉพาะที่ให้ความคุ้มครองและป้องกันแรงงานจากความรุนแรงและการคุกคามในการทำงานโดยตรงที่มีความครอบคลุมเพียงพอ จะมีเพียงมาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่กำหนดห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง ซึ่งเป็นเพียงมาตรการหนึ่งที่สามารถคุ้มครองและป้องกันมิให้เกิดความรุนแรงหรือคุกคามทางเพศ และพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 ที่บัญญัติลักษณะของการกระทำที่เป็นการกระทำความผิดฐานบังคับใช้แรงงานหรือบริการตามมาตรา 6/1 เท่านั้น

นอกจากนี้ ไม่พบว่ามีกฎหมายของประเทศไทยที่กำหนดมาตรการเพื่อป้องกันความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงานโดยตรงในเรื่องการกำหนดและนำนโยบายของสถานประกอบการว่าด้วยความรุนแรงและการคุกคามในที่ทำงานไปใช้ การพิจารณาความรุนแรงและการคุกคาม รวมถึงความเสี่ยงทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัย การระบุอันตรายและประเมินความเสี่ยงต่อความรุนแรงและการคุกคาม และการจัดเตรียมข้อมูลและฝึกอบรมแรงงานและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องในเรื่องการระบุประเภทของอันตราย ความเสี่ยงต่อการเกิดความรุนแรงและการคุกคาม และมาตรการป้องกันและความคุ้มครองที่เกี่ยวข้อง รวมถึงเรื่องสิทธิและหน้าที่ของแรงงานและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องกับนโยบายของสถานประกอบการว่าด้วยความรุนแรงและการคุกคามในที่ทำงานตามหลักการของอนุสัญญา

อย่างไรก็ตาม พบว่าประเทศไทยมีมาตรการป้องกันความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงานสำหรับแรงงานในเศรษฐกิจนอกระบบสอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญานี้ โดยมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อดูแลรับผิดชอบแรงงานนอกระบบโดยเฉพาะ ได้แก่ กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งมีภารกิจในการส่งเสริมและพัฒนาการคุ้มครองแรงงานนอกระบบให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายและบริการของรัฐ โดยยึดหลักความเสมอภาคเท่าเทียม และไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้แรงงานนอกระบบมีการรวมกลุ่มจนสามารถพัฒนาเป็นเครือข่ายในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ตลอดจนเพิ่มประสิทธิภาพและอำนาจการต่อรองกับนายจ้างหรือผู้จ้างงานได้ ซึ่งปัจจุบันมีการกำหนดมาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 กฎกระทรวงฉบับที่ 14 (พ.ศ. 2555) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (คุ้มครองลูกจ้างทำงานบ้าน) และกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557

4. การบังคับใช้และการเยียวยาความเสียหาย

4.1) พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 มีบทบัญญัติที่แสดงถึงการเข้าถึงการเยียวยาความเสียหาย รวมถึงมีกลไกและกระบวนการในการระงับข้อพิพาท ในกรณีที่เกิดความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน เช่น กระบวนการร้องเรียนและสืบสวนสอบสวน การคุ้มครองการตกเป็นผู้เสียหายหรือการถูกตอบโต้ของผู้ร้องเรียน ผู้เสียหาย พยาน และผู้แจ้งเบาะแส มาตรการสนับสนุนทางกฎหมาย สังคม การแพทย์และการปกครองสำหรับผู้ร้องเรียนและผู้เสียหาย ซึ่งเห็นได้จากมาตรา 33 ที่กำหนดให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์พิจารณาให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลซึ่งเป็นผู้เสียหายจากการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์อย่างเหมาะสม เช่น การรักษาพยาบาล การบำบัดฟื้นฟูทางร่างกายและจิตใจ การให้ความช่วยเหลือทางกฎหมาย การดำเนินคดีเพื่อเรียกค่าสินไหมทดแทน มาตรา 34 กำหนดให้พนักงานสอบสวนหรือพนักงานอัยการแจ้งให้ผู้เสียหายทราบในโอกาสแรกถึงสิทธิที่จะเรียกค่าสินไหมทดแทนอันเนื่องมาจากการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ และสิทธิที่จะได้รับความช่วยเหลือ

ทางกฎหมาย และมาตรา 36 กำหนดให้พนักงานเจ้าหน้าที่จัดให้มีการคุ้มครองความปลอดภัยให้แก่ผู้เสียหายระหว่างที่อยู่ในความดูแลไม่ว่าบุคคลนั้นจะพำนักอยู่ ณ ที่ใด ไม่ว่าก่อน ขณะ หรือหลังการดำเนินคดี โดยให้คำนึงถึงความปลอดภัยของบุคคลในครอบครัวของผู้เสียหายด้วย

4.2) พระราชบัญญัติความเท่าเทียมกันระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 กำหนดให้บุคคลใดที่เห็นว่าตนได้รับหรือจะได้รับความเสียหายจากการกระทำในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และมีใช่เป็นเรื่องที่มีการฟ้องร้องเป็นคดีอยู่ในศาลหรือที่ศาลพิพากษาหรือมีคำสั่งเด็ดขาดแล้ว ให้มีสิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ เพื่อพิจารณาวินิจฉัยว่ามีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศหรือไม่ ซึ่งการร้องขอดังกล่าวไม่เป็นการตัดสิทธิผู้ร้องในอันที่จะฟ้องเรียกค่าเสียหายฐานละเมิดต่อศาลที่มีเขตอำนาจ (มาตรา 18) เมื่อคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศมีคำวินิจฉัยว่ามีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศให้ผู้เสียหายมีสิทธิขอรับการชดเชยและเยียวยาโดยยื่นคำขอต่อกรมตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนดภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัยนั้น (มาตรา 24) ซึ่งการชดเชยและเยียวยาผู้เสียหายให้กระทำโดยให้ความช่วยเหลือประการหนึ่งประการใด หรือให้ความช่วยเหลือทางการเงิน (มาตรา 26) ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 190 ที่ต้องการให้มีการดำเนินมาตรการเพื่อให้ผู้เสียหายจากความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงานด้วยเหตุแห่งเพศสภาพสามารถเข้าถึงการร้องเรียนและกลไกการระงับข้อพิพาท การสนับสนุน การบริการและการเยียวยาที่ตอบสนองต่อความแตกต่างทางเพศสภาพที่ปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ

4.3) พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550 กำหนดมาตรการเพื่อคุ้มครองความเป็นส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องและการรักษาความลับในขอบเขตที่เป็นไปได้และตามที่เหมาะสม และทำให้มั่นใจได้ว่าข้อกำหนดเรื่องความเป็นส่วนตัวและการรักษาความลับจะไม่ถูกนำไปใช้ในทางที่ผิด ซึ่งมาตรา 7 บัญญัติว่า “ข้อมูลด้านสุขภาพของบุคคล เป็นความลับส่วนบุคคล ผู้ใดจะนำไปเปิดเผยในประการที่น่าจะทำให้บุคคลนั้นเสียหายไม่ได้ เว้นแต่การเปิดเผยนั้นเป็นไปตามความประสงค์ของบุคคลนั้นโดยตรง หรือมีกฎหมายเฉพาะบัญญัติให้ต้องเปิดเผย”

4.4) พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 วางหลักว่าผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลจะกระทำการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลไม่ได้หากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลไม่ได้ให้ความยินยอมไว้ก่อนหรือในขณะนั้น เว้นแต่บทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้กระทำได้ (มาตรา 19) ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 190 ที่ต้องการให้ดำเนินมาตรการเพื่อคุ้มครองความเป็นส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องและการรักษาความลับในขอบเขตที่เป็นไปได้และตามที่เหมาะสม และทำให้มั่นใจได้ว่าข้อกำหนดเรื่องความเป็นส่วนตัวและการรักษาความลับจะไม่ถูกนำไปใช้ในทางที่ผิด

5. คู่มือแนะนำ การฝึกอบรม และการสร้างความตระหนักรู้

เมื่อพิจารณากฎหมายของประเทศไทยแล้ว พบว่า พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 มีการบัญญัติให้คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการเสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบาย แผนงาน หรือมาตรการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน และพระราชบัญญัติความเท่าเทียมกันระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 วางหลักให้คณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างประเทศ กำหนดนโยบาย มาตรการ และแผนปฏิบัติงานเพื่อให้มีการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในทุกหน่วยงาน ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน รวมทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าประเทศไทยมีกลไกที่ทำให้ความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงานได้รับการกล่าวถึงในนโยบายของชาติได้ตามหลักการของอนุสัญญา

สรุปและข้อเสนอแนะ

แม้ปัจจุบันประเทศไทยจะมีกฎหมายที่สามารถนำมาปรับใช้ในกรณีที่มีการใช้ความรุนแรงและการคุกคามในการทำงานได้ แต่กฎหมายเหล่านั้นก็อยู่อย่างกระจัดกระจายและกฎหมายหลายฉบับมิได้มุ่งหมายที่จะใช้คุ้มครองแรงงานโดยตรง ซึ่งทำให้ไม่สามารถให้ความคุ้มครองแรงงานได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ อีกทั้งกฎหมายของประเทศไทยที่ใช้บังคับอยู่ก็ยังไม่ครอบคลุมหลักการตามที่อนุสัญญาฉบับที่ 190 กำหนดไว้ เช่น ขอบเขตการบังคับใช้และคำนิยามที่ชัดเจน การคุ้มครองและป้องกันแรงงานจากความรุนแรงและการคุกคามในการทำงานที่มีความครอบคลุมเพียงพอ ผู้วิจัยเห็นว่าในระยะยาวประเทศไทยควรมีการบัญญัติกฎหมายที่กำหนดมาตรการเพื่อให้ความคุ้มครองแรงงานจากการใช้ความรุนแรงและการคุกคามในการทำงานไว้เป็นการเฉพาะ โดยมีหลักการที่ครอบคลุมตามที่อนุสัญญาฉบับที่ 190 กำหนด เพื่อให้การคุ้มครองแรงงานเป็นไปอย่างเหมาะสม เพียงพอ และสอดคล้องกับหลักการสากล ซึ่งเป็นสิทธิมนุษยชนพื้นฐานที่แรงงานทุกคนควรได้รับการคุ้มครอง เพื่อให้เกิดความปลอดภัยและมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน อีกทั้งเป็นการเตรียมความพร้อมด้านกฎหมายหากประเทศไทยจะให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ในอนาคต อย่างไรก็ตาม ในระหว่างที่ยังไม่มีการบัญญัติกฎหมายเฉพาะขึ้นมา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสร้างความตระหนัก ให้ความรู้ หรือวางแผนปฏิบัติที่ดีแก่นายจ้าง ลูกจ้าง บุคคลหรือหน่วยงานต่างๆ เกี่ยวกับหลักการคุ้มครองแรงงานให้ปราศจากการใช้ความรุนแรงและการคุกคามในการทำงาน เพื่อป้องกันยับยั้งมิให้เกิดเรื่องดังกล่าวขึ้น เนื่องจากเป็นเรื่องที่ส่งผลกระทบต่อตัวแรงงาน นายจ้าง เศรษฐกิจ สังคม และประเทศชาติ ตลอดจนควรมีกลไกควบคุมตรวจสอบผ่านพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ เช่น พนักงานตรวจแรงงาน ในการควบคุมตรวจสอบสถานประกอบการ นายจ้างหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง มิให้กระทำการด้วยความรุนแรงหรือคุกคามต่อแรงงาน

รายการอ้างอิง

- เกรียงไกร เจริญธนาวัฒน์. (2548). *หลักความเสมอภาค*. วันที่ค้นข้อมูล 6 สิงหาคม 2564, เข้าถึงได้จาก <http://www.public-law.net/publaw/view.aspx?id=657>
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2563). *คำอธิบายกฎหมายแรงงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 27). กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- จริย์ ศรีสวัสดิ์. (2561). *ความรุนแรงทางเพศพุ่ง เหตุแอลกอฮอล์กระตุ้น*. วันที่ค้นข้อมูล 20 ตุลาคม 2563, เข้าถึงได้จาก <https://www.thaipost.net/main/detail/21528>
- ปาริณต รัตนกาญจน์. (2551). *การล่วงเกิน ลูกความ หรือก่อให้เกิดความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อสตรีในที่ทำงาน: รูปแบบหนึ่งของการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ*. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, คณะนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พนาวรรณ จิตอารีย์รัตน์. (2561). *มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างไทยซึ่งทำงานบ้านจากการกระทำอันรุนแรงของผู้ซึ่งเป็นนายจ้าง*. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, คณะนิติศาสตร์ปริทัศน์ พนมยงค์, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- พิชญา ลิ้มป๋หวังอยู่. (2561). *มาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองลูกจ้างจากการคุกคามทางจิตใจในการทำงาน*. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, คณะนิติศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วลี นาคสุวรรณ. (2562). *ยุติความรุนแรงทุกรูปแบบต่อลูกจ้างทำงานบ้าน*. วันที่ค้นข้อมูล 20 ตุลาคม 2563, เข้าถึงได้จาก https://www.matichonweekly.com/special-report/article_250301
- วิจิตรา (ทุ่งลัดดา) วิเชียรชม. (2562). *คำอธิบายกฎหมายแรงงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2563). *สถิติแรงงานประจำปี 2562*. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน.
- International Labour Organization. (2019). *C 190 Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)*. Retrieved December 1, 2020, from https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี
Factors Affecting the Engagement of Municipality Employees in Muang District
Chonburi Province

ปรีชาติ พันธุ์จับสิงห์ (Peerati Phanjobsing)¹

ธีระชินภัทร งามเดชะ (Dhirajinabhadr Ramdeja)²

¹นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

Graduate Student, Master of Business Administration

²ดร., อาจารย์ประจำคณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

Dr., Lecturer at the Department of Faculty of Management and Tourism, Burapha University

E-mail: pailixiang@gmail.com

Received: 4 August 2021

Revised: 11 September 2021

Accepted: 14 September 2021

บทคัดย่อ

จากการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรและปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วนได้จำนวน 285 คน สถิติที่ใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติที่การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณสามารถสรุปได้ดังนี้

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวม พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ซึ่งจัดอยู่ในระดับมากที่สุด และค้นพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะองค์กรโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ซึ่งจัดอยู่ในระดับมาก และกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในงานของบุคลากรโดยรวม มีคะแนนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 อยู่ในระดับมาก และพบว่าความผูกพันของบุคลากรของบุคลากรที่มีต่อองค์กรโดยรวม มีคะแนนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

และผลการทดสอบสมมติฐานที่พบ ปัจจัยด้านเพศ อายุ ตำแหน่ง สถานที่ทำงาน สถานภาพ ต่างกันไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี และปัจจัยด้านระดับ การศึกษา แผนก รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของ พนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ ($R = .156$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีจำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความท้าทายของงาน และด้านที่ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน เทศบาลในอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรีโดยรวม ได้แก่ด้านความอิสระในการทำงาน ด้านโอกาสในการ ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความหลากหลายของงาน ตามลำดับ ส่วนผลการทดสอบปัจจัยด้านลักษณะของ องค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ ($R = .013$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี และผลการทดสอบปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของ พนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ ($R = .032$) มีจำนวน 1 ด้าน คือ ด้านนโยบายขององค์กร และด้านที่ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี โดยรวม ได้แก่ ด้านคุณสมบัติของบุคคล ด้านลักษณะงาน ตามลำดับ

คำสำคัญ: ลักษณะองค์กร, ความผูกพัน, ชลบุรี

Abstract

The study of factors affecting the engagement of municipality employees in Muang District Chonburi province. The objective was to study the factors of personal characteristics, job characteristics factor Factors of organizational characteristics and factors of job satisfaction affecting the engagement of municipal employees in Muang District Chonburi It is a quantitative research. The population in this research was municipal employees in Muang District, Chonburi Proportional sampling technique of 285 people. Statistics using descriptive statistics. And the statistics that multiple regression analysis can be summarized as follows:

The results of the study revealed that the overall job characteristics factor It was found that the average score was 4.29, which was the highest level, and it was found that the overall organizational factor had an average score of 3.63, which was a high level. And the sample group was satisfied with the work of the personnel as a whole, with a mean score of 3.94 at a high level and found that the engagement of the personnel of the personnel towards the organization as a whole with a mean score of 4.32 with the

CHAPTER 2

highest level of opinion and the test results of the hypothesis found Factors of gender, age, position, workplace, and different status had no influence on the commitment of municipal employees in Muang District. Chonburi and factors of education level, department, monthly income differently influenced the engagement of municipal staff in Muang district. Chon Buri Province had statistical significance of 0.05. The job characteristics factor had an influence on the engagement of the municipal staff in Muang District. Chonburi Province overall was at a low level ($= .156$). When considering each aspect, it was found that there were 1 aspect, namely the challenge of the job. and the aspect that had no influence on the engagement of the municipal staff in Muang District, Chonburi Province as a whole including the freedom to work Opportunities to interact with others The diversity of jobs, respectively. As for the test results of organizational characteristics factors Influence on the commitment of municipal employees in Muang District Chonburi Province overall was at a low level ($= .013$). Considering each aspect, it was found that there was no influence on the commitment of municipal employees in Muang District. Chonburi And the results of the satisfaction factor test on the performance influenced the engagement of the municipal staff in Muang district. Chonburi Province overall was at a low level ($= .032$) with the number of 1 aspect, namely, organizational policy. and the aspect that had no influence on the engagement of the municipal staff in Muang District, Chonburi Province as a whole was the aspect of the person's qualifications. The nature of the work, respectively

Keywords: Characteristics of the organization, Affiliation, Chonburi

บทนำ

ในยุคปัจจุบันการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นก็ได้จำกัดขอบเขตอยู่แค่การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรเท่านั้น แต่ยิ่งไปกว่านั้นยังมีสิ่งสำคัญที่จะต้องดำเนินการควบคู่กันไป คือการปลูกฝังหรือสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความพึงพอใจ ความผูกพัน ความซื่อสัตย์ และจงรักภักดีที่จะร่วมมือและปฏิบัติงานให้กับองค์กรตลอดไป โดยองค์กรจะต้องใส่ใจดูแลรักษาความก้าวหน้าในอาชีพการงานให้กับบุคลากร อันจะส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างชื่อเสียง และสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรโดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อยและยากลำบาก แต่การที่องค์กรจะคาดหวังและมุ่งผลให้บุคลากรภายในองค์กรปฏิบัติเช่นนั้นได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ เป็นแรงเสริม เพื่อกระตุ้นและคอยผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อ

องค์กร (วิลาวรรณ รพีพิศล, 2559, หน้า 261) เมื่อพนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ก็จะส่งผลทำให้เกิดแรงผลักดัน แรงจูงใจและกระตุ้นให้พนักงานพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานหรือหน้าที่ของตนจนสุดความสามารถให้กับองค์กร เพราะด้วยความรู้สึกว่าตนเองก็มีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กรเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรก็ยังคอยทำหน้าที่ประสานและเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างความต้องการของบุคลากรขององค์กรให้สอดคล้องไปด้วยกันกับเป้าหมายขององค์กรอีกด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงใต้กำลังมีการขยายตัว ตอบสนองต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทยอย่างต่อเนื่อง และเทศบาลแสนสุข อำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี ก็ได้มีการเปลี่ยนแปลงองค์กรเพื่อรองรับการแปลงสภาพองค์กรสู่ระดับสากล เป็นองค์กรธุรกิจที่ดี มีการดำเนินงานในเชิงรุก โดยการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ร่วมการทำงานของพนักงาน รวมถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นปัจจัยหลักสำคัญที่สุดถือได้ว่าเป็นต้นทุนอย่างหนึ่งขององค์กร ซึ่งองค์กรต้องให้ความสำคัญและเป็นแรงดึงดูดให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ความทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายนั้น หากพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีแล้ว พนักงานย่อมมีความสุขในการทำงาน มีความพึงพอใจในงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยังอาจช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีความเต็มใจในการทำสิ่งต่างๆ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (พนิดา อร่ามจรัส, 2556) อาจเป็นการกระทำที่นอกเหนือจากความรับผิดชอบที่องค์กรมอบหมายให้แก่พนักงาน ซึ่งหมายถึงพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อาทิ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ความสุภาพอ่อนน้อมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา การให้ความร่วมมือและความสำนึกในหน้าที่ (Organ & Bateman, 1991) โดยจะเห็นได้ว่า หากพนักงานในองค์กรมีพฤติกรรมดังกล่าว ร่วมกับการที่พนักงานมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้วนั้น นอกเหนือจากองค์กรจะสามารถบรรลุเป้าหมายแล้ว ยังเกิดประโยชน์ต่อองค์กรโดยอ้อม คือ องค์กรอาจจะมี ความเข้มแข็งสามัคคี และพร้อมที่จะรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ (พนิดา อร่ามจรัส, 2556)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำการศึกษาถึงคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรและศึกษาว่าแต่ละปัจจัยนั้นมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรเพียงใด และยังสามารถทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กรและด้านบรรทัดฐานผลที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาเป็นองค์กรธุรกิจที่ดี นำไปสู่องค์กรในอนาคตของจังหวัดชลบุรีโดยจะทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรีต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี
4. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านลักษณะบุคคลมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี
2. ปัจจัยด้านลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี
3. ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี
4. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี
5. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์กร ความพึงพอใจต่อลักษณะงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพศ หมายถึง สิ่งที่แสดงลักษณะความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง

อายุ หมายถึง เวลารวมที่นับตั้งแต่กำเนิดถึงปัจจุบันของแต่ละบุคคลซึ่งประกอบไปด้วย 7 กลุ่ม คือ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี มากกว่า 20 - 25 ปี มากกว่า 25 - 30 ปี มากกว่า 30 - 35 ปี มากกว่า 30 - 35 ปี มากกว่า 35 - 40 ปี และมากกว่า 40 ปี

การศึกษา หมายถึง การศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถามมาประกอบด้วย 3 กลุ่ม ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

สถานที่ทำงาน หมายถึง สถานที่ทำงานที่อยู่ ณ ปัจจุบัน และเป็นเทศบาลที่อยู่ในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี มีจำนวน 5 เทศบาล ที่ดังนี้ เทศบาลแสนสุข เทศบาลเสม็ด เทศบาลเมืองชลบุรี เทศบาลดอนหัวฬ่อ เทศบาลเหมือง

แผนกที่ทำงาน หมายถึง แผนกที่ทำงานอยู่ในเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ตามแผนกงานที่รับผิดชอบ มีจำนวน 13 แผนก มีดังนี้ คณะบริหาร สมาชิกสภา หัวหน้าส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล กองวิชาการและแผนงาน กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองช่างสุขาภิบาล กองการศึกษา กองสวัสดิการสังคม กองคลัง กองวิชาการและแผนงาน กองสถานธนาปาล

รายได้ต่อเดือน หมายถึง จำนวนที่รับจากการทำงานต่อเดือนแบ่งเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ ต่ำกว่า 20,000 บาท/ เดือน 20,001 – 30,000 บาท/ เดือน 30,001 – 40,000 บาท/ เดือน และมากกว่า 40,000 บาท/ เดือน

สถานภาพสมรส หมายถึง การครองคู่ในปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่างซึ่งประกอบไปด้วย 3 กลุ่ม คือ โสด สมรส หย่าร้าง

พนักงาน หมายถึง ผู้ที่เป็นพนักงานอยู่ในเทศบาลอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ทำหน้าที่ผู้บริหารข้าราชการ พนักงานจ้าง ลูกจ้าง คนงาน ของเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

คุณลักษณะของงาน หมายถึง สิ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกต่องานที่ตนเองรับผิดชอบ เช่น ชนิด ความยากง่าย ปริมาณ ความน่าสนใจ ประโยชน์ของงานที่ทำตลอดจนความรู้สึกว่าเป็นงานที่มีเกียรติ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติ เป็นการวัดสภาวะการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายของงาน โอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) หมายถึง ลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถหลายด้านซึ่งเป็นแรงกระตุ้นและส่งเสริมภาพพจน์ของผู้ปฏิบัติงาน

ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่งานเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอิสระในการใช้วิจารณญาณของตนเอง สามารถที่จะตัดสินใจได้ด้วยตนเองในการ

ดำเนินงานและกำหนดเวลาในการทำงาน บุคคลจะเพิ่มความรู้สึกของความรับผิดชอบต่อผลงานของงานที่เกิดขึ้น

ความท้าทายของงาน หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ กระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นอยู่เสมอ

โอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นการได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่นก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเองในการพัฒนางานเมื่อมีสัมพันธภาพกับผู้อื่นก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเป็นเจ้าขององค์กรและจะรู้สึกผูกพันกับองค์กร

ลักษณะงานขององค์กร หมายถึง คุณลักษณะของงานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน

การกระจายอำนาจ หมายถึง ผู้บริหารให้ความสำคัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการบริหารมอบอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในด้านนโยบายและการปฏิบัติงาน

การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร หมายถึง สมาชิกในองค์กรได้ลงทุนปฏิบัติงานหรือมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันและตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่

ขนาดขององค์กร หมายถึง องค์กรที่มีขนาดใหญ่บุคลากรจะมีโอกาสก้าวหน้าในงาน และได้รับผลประโยชน์ตอบแทนสูง ทำให้โอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นสูงทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทักษะและความรู้สึกที่มีต่องานทั้งทางบวกและทางลบว่ารู้สึกพึงพอใจในงานหรือไม่พึงพอใจในงานโดยภาพรวมพิจารณาจากปัจจัยต่างๆ ประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ นโยบายองค์กร ลักษณะงาน คุณสมบัติของบุคคล

นโยบายองค์กร หมายถึง การที่องค์กรมีนโยบายด้านระบบการให้ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง รวมถึงการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกระจายความรับผิดชอบ และบังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม

ลักษณะงาน หมายถึง เนื้องานปริมาณงานความหลากหลายของงานโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นความท้าทายคุณค่าของงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ พื้นที่ทำงานปริมาณแสงสว่างความถ่ายเทอากาศอุณหภูมิเสียงและสภาพสังคม

คุณสมบัติของบุคคล หมายถึง การนับถือตนเองการเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองความอดทนในงานสถานภาพและความอาวุโส

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีพฤติกรรมแสดงออกต่อองค์กรที่ปฏิบัติอยู่ และมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกขององค์กร โดยยอมรับนโยบายและเป้าหมายขององค์กรเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรพร้อมที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร หมายถึง การที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์กรเพราะมีความเชื่อว่าหากลาออกจะทำให้สูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนกับองค์กรในเวลาที่ผ่านมา

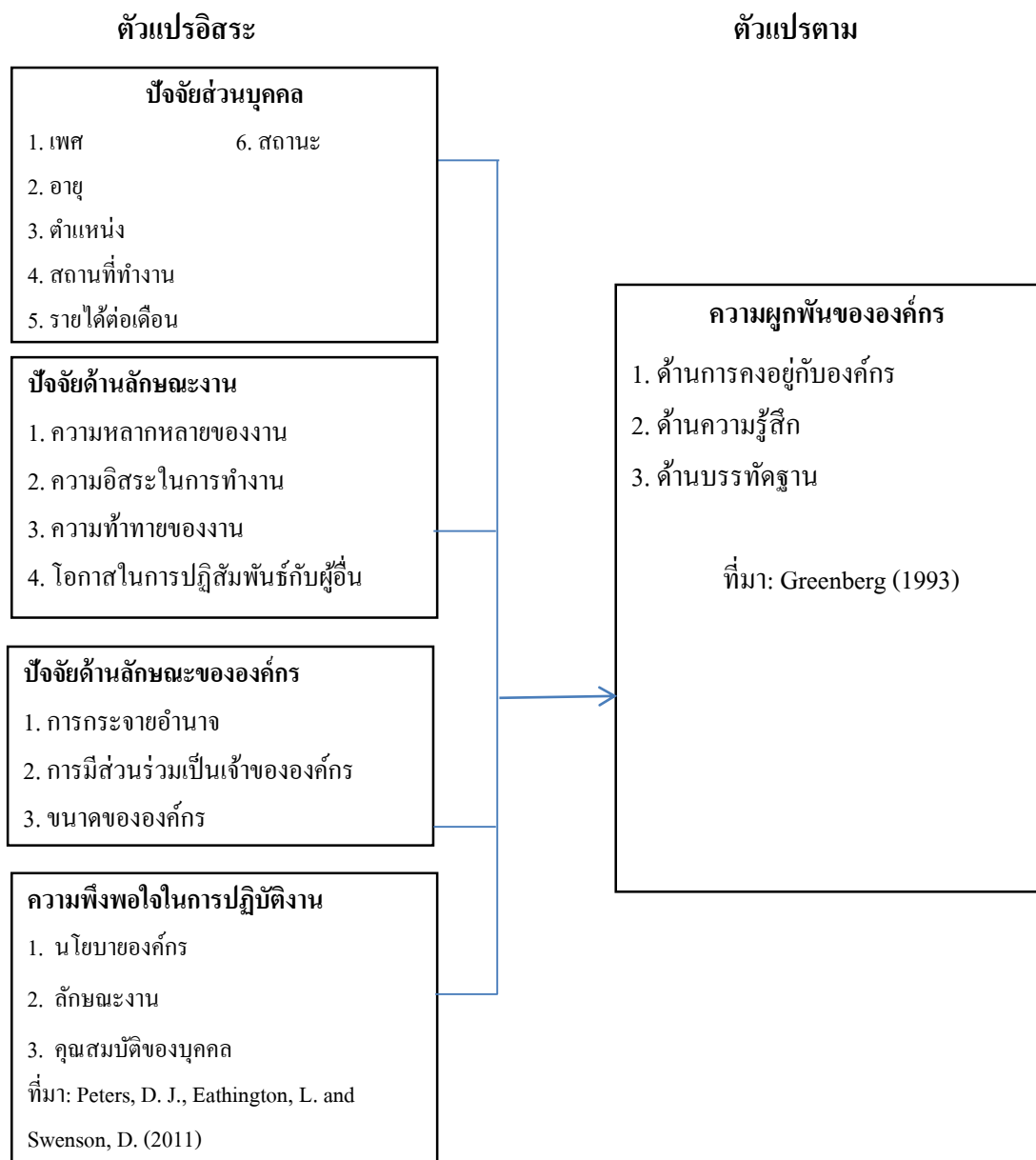
ความผูกพันด้านความรู้สึก หมายถึง การที่บุคคลต้องการอยู่กับองค์กรเพราะว่าเห็นพ้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือในกรณีที่องค์กรกำลังดำเนินการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง การที่บุคคลต้องการทำงานกับองค์กรอันเนื่องมาจากแรงกดดันจากคนอื่นซึ่งจะเป็นบุคคลที่ไม่อยากทำให้นายจ้างผิดหวังและกังวลว่าเพื่อนร่วมงานอาจจะติดกับตนในทางที่ไม่ดี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ได้แก่ ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เหล่านี้มีผลต่อความรู้สึกของบุคลากรว่ามีความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับใดซึ่งส่งผลถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและความตั้งใจทำงานรวมถึงการคงอยู่หรือการเปลี่ยนงาน

กรอบวิธีดำเนินการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บททวนวรรณกรรม

ส่วนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล (2557) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การจัดความสัมพันธ์ในการทำงาน เพื่อให้มีการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้มีประโยชน์ต่อองค์การมากที่สุดโดยการบริหารทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวข้องกับการรับสมัครงาน การสรรหาคัดเลือก การสัมภาษณ์ การบรรจุแต่งตั้งการอบรมและการพัฒนา ต้องคอยดูแลและพัฒนาบุคลากรขององค์การให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสม การเสริมสร้างหลักประกันให้สมาชิกที่พ้นจากการร่วมงานกับองค์กรให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

โสภณ ดวงอินทร์(2555) ได้กล่าวว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ต้องดำเนินการเกี่ยวกับพนักงานในองค์การซึ่งครอบคลุมภารกิจต่างๆ ได้แก่ การสรรหา การกลั่นกรองการฝึกอบรมการประเมินและการจ่ายค่าทดแทนให้พนักงานและให้ความสนใจเรื่องแรงงานสัมพันธ์สุขภาพความปลอดภัยและด้านยุติธรรม

สรุปได้ว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การบริหารจัดการด้านบุคลากรให้มีความสามารถ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องตั้งแต่เริ่มจากการสรรหาบุคลากรเข้าทำงาน การวางแผน การวิเคราะห์งาน การพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทนสวัสดิการและผลประโยชน์หน่วยงาน ทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญและสร้างประโยชน์ให้กับทุกหน่วยงานในองค์การคอยเสริมสร้างความเข้มแข็งและเพิ่มคุณภาพให้แก่พนักงานในองค์การการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการดำเนินการตั้งแต่การวางแผนความต้องการคนที่เข้ามาทำงานการดูแลรักษาคนที่ทำงานในองค์การได้เกิดประโยชน์สูงสุด ดูแลการออกจากงานของคนงานซึ่งจะประกอบด้วยกิจกรรมสำคัญ ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งานการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์ และกฎระเบียบวินัย

ส่วนที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

นิยามและความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ชนิดา เล็บครุฑ (2554) สรุปไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อองค์กรที่เป็นผลจากการแลกเปลี่ยนจากการทำงานในองค์กรเป็นการแสดงออกทั้งในด้านความรู้สึกผูกพันยึดมั่นไม่ยอมออกจากองค์กรไปและด้านพฤติกรรมโดยทุ่มเททำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุความสำเร็จ

ประมินทร์ เนาวกาญจน์ (2553) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรหมายถึงความรู้สึกของบุคลากรที่ปฏิบัติที่มีต่อองค์กร โดยมีทัศนคติค่านิยมและพฤติกรรมที่ตั้งใจและจะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบ

ความสำเร็จซึ่งบ่งชี้ออกมาในรูปแบบความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรรวมถึงความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร นอกจากนี้ยังประกอบด้วยความภาคภูมิใจในเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ปาริชาติ บัวเป็ง (2554) กล่าวว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะมีลักษณะเป็นบุคคลที่อยู่กับองค์กรไม่ว่าจะเป็นอย่างไร มาทำงานก็มีความสม่ำเสมอ ทุ่มเทร่างกายแรงใจในการทำงาน ปกป้องทรัพย์สินขององค์กร และมีเป้าหมายร่วมกับองค์กร ซึ่งมีแนวคิดที่ว่าความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ลักษณะดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective commitment) หมายถึง ความผูกพันเกิดจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร โดยจะรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้นมีความต้องการที่จะเกี่ยวข้องกับองค์กรเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต่อเนื่อง (Continuance commitment) หมายถึง ความผูกพันเกิดขึ้นนั้นมาจากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนของบุคคลให้กับองค์กรทางเลือกที่มีของบุคคล และผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรืออยากที่จะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. ความผูกพันขององค์กรในด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากค่านิยมวัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานทางสังคมเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กรแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กรทั้งสามลักษณะเป็นมุมมองความผูกพันอย่างเชื่อมโยง และประเมินระดับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกตามสภาพการณ์ทางจิตใจของแต่ละบุคคล เช่น พนักงานบางคนอาจรู้สึกว่าเป็นและควรจะต้องอยู่ในองค์กรต่างๆ ที่ไม่ปรารถนาที่จะอยู่เลย ทั้งนี้ เนื่องจากมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ซึ่งคำนึงถึงการเล็งเห็นผลประโยชน์หรือความผูกพันองค์กรด้านบรรทัดฐานซึ่งคำนึงถึงเรื่องความถูกต้องเป็นสำคัญ

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

จากคุณลักษณะดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงใช้แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของกรีนเบิร์ก (1993) (อ้างถึงใน วรรณิภา นอลวรรณ, 2554, หน้า 64) แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

1. ด้านการคงอยู่กับองค์กร คือ การที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์กร เมื่อเขาเห็นว่าองค์กรช่วยสร้างความภูมิใจ และมีความน่าอยู่ มีความเชื่อถือในหัวหน้าของตน ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเมื่อเขารับรู้ว่างานของเขามีความสำคัญ หากลาออกจะไม่คุ้ม ยิ่งถ้าอยู่มาเป็นเวลานาน หากลาออกจะยิ่งทำให้สูญเสีย

2. ด้านความผูกพัน ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กรความเชื่อมั่นองค์กร

ต่อกระบวนการบริหารงานที่ประกอบด้วยนโยบายแผนงานระบบการควบคุมการตรวจสอบการประเมินผล และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นต่อองค์กร ได้รับโอกาสในความก้าวหน้าอย่างทั่วถึงปัจจัยด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กรจึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและความผูกพันในองค์กร

3. ด้านบรรทัดฐาน บรรทัดฐานของสังคมแนวคิดนี้มองความผูกพันเป็นความจงรักภักดีและเต็มใจอุทิศตนให้กับองค์กรซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม กล่าวคือ ถ้าบุคคลมีความรู้สึกว่าเขาเป็นสมาชิกขององค์กรก็ย่อมมีความผูกพันต่อองค์กรความผูกพันต่อองค์กรนั้นถือเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

สรุปว่า องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรสามารถนิยามได้ 2 ด้าน คือด้านทัศนคติหรือความรู้สึก หมายถึง ความรู้สึกภายในบุคคลหรือเกิดขึ้นจากค่านิยม มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้ายอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป รวมไปถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ส่วนในด้านพฤติกรรม หมายถึง ความต่อเนื่องในการทำงานกับองค์กรนี้ต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานในองค์กรปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของแรงจูงใจ

พินดา จิระสถิตถาวร (2560, หน้า 13) ให้ความหมายของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจเป็นสถานะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ผู้จูงใจกำหนด

จุมพล หนิมพานิช (2561, หน้า 42) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจของบุคคลที่จะใช้พลังงานเพื่อให้ประสบผลความสำเร็จในเป้าหมาย รางวัล หรือผลตอบแทน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคล

บุญเลิศ จันทร์โท (2555, หน้า 16) ได้สรุปว่า การจูงใจ (Motivation) หมายถึง กระบวนการที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปยังเป้าหมายที่กำหนด โดยมีแรงจูงใจ (Motive) เป็นตัวผลักดันให้แสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุเป้าหมาย องค์กรที่จะประสบความสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรภายในที่มีความเต็มใจทุ่มเทความรู้ความสามารถและความผูกพันต่อองค์กรที่จะอุทิศตนเองในการทำงานหนัก หลักการในการกระตุ้นหรือจูงใจบุคลากรจึงถูกคิดค้นขึ้นเพื่อใช้ในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเหล่านั้นเกิดความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด โดยคาดหวังว่าหากบุคลากรเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ย่อมพร้อมที่จะปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท เสียสละ ซึ่งจะยังส่งผลให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างมีคุณภาพ

ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจุบันองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนให้ความสนใจต่อความรู้สึกถึงทัศนคติของบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นๆ จากแนวความคิดที่ว่าความรู้สึกหรือทัศนคติเป็นส่วนที่เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจเพื่อชักนำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ในการสร้างแรงจูงใจให้ประสบผลสำเร็จนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ในทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแรงจูงใจ เพื่อที่จะนำไปใช้เป็นปัจจัยในการจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทฤษฎีของการจูงใจสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ คือ ทฤษฎีเสริมแรง ทฤษฎีเนื้อหาของงานและการจูงใจและทฤษฎีกระบวนการ

Glisson & Durick (1988) เกี่ยวกับลักษณะงานได้แบ่งลักษณะงาน (Job Characteristics) ออกเป็น 5 ลักษณะ ได้แก่ 1) งานที่มีความหลากหลายด้านทักษะ (Skill Variety) 2) งานที่มีเอกลักษณ์ (Task Identity) 3) งานที่มีความสำคัญ (Task Significant) 4) งานที่มีอิสระ (Autonomy) และ 5) งานที่มีการป้อนข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)

Steers, R. M. (1973) กล่าวว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กรและเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์กร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2561, หน้า 106) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในการกระทำกิจการต่างๆ อย่างมีพลัง มีคุณค่า มีทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจ ความเต็มใจ ความพยายาม หรือพลังภายในของตนเอง รวมทั้งการเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายตามความต้องการ และสร้างความพึงพอใจสูงสุด

ส่วนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุวรรณ โกเมศ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลและปัจจัยที่พยากรณ์ลักษณะส่วนบุคคลลักษณะองค์กร ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงานและความผูกพันในองค์กรของอาจารย์วิทยาลัยสาธิตสุโขทัย พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P>0.05$) คือ ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวก ส่วนตำแหน่งหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์เชิงผูกพัน ปัจจัยลักษณะองค์กร ได้แก่ ภาวะผู้นำของหัวหน้า ความน่าเชื่อถือได้ขององค์กรและการมีส่วนร่วมในการบริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวก ลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระของงาน ความเฉพาะเจาะจงของงาน ความท้าทายของงานและผลย้อนกลับ

ของงานมีความสัมพันธ์เชิงบวก ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณค่าการเป็นที่พึ่งพิงได้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวก ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรของอาจารย์วิทยาลัยสาทรณสุขสิรินธร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ อายุภาวะผู้นำของหัวหน้าความน่าเชื่อถือได้ขององค์กรความท้าทายของงานและความรู้สึกว่าคุณค่าการเป็นที่พึ่งพิงได้ร้อยละ 67.00

พิชชาภา พนาสธิตย์ (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร โดยพบว่า ปัจจัยที่มีผลกับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของบุคลากร คือ ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ความพึงพอใจต่อเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะองค์กร ได้แก่ การรับรู้เป้าหมายขององค์กรภาวะผู้นำ ของหัวหน้าความมีชื่อเสียงขององค์กร การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายของงานโอกาสความก้าวหน้าในงานความท้าทายของงานและผลย้อนกลับของงาน โดยมีผลการทำนาย คือ ความยึดมั่นผูกพันในองค์กรโดยรวม ทำนายได้ร้อยละ 63.70 ความยึดมั่นผูกพันในองค์กรด้านจิตใจทำนายได้ร้อยละ 64.9 ความยึดมั่นผูกพันในองค์กรด้านความคงอยู่ ทำนายได้ร้อยละ 47.6 ความยึดมั่นผูกพันในองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม ทำนายได้ร้อยละ 51.6 และสรุปได้ว่าผู้บริหารและหัวหน้างานควรให้ความสำคัญกับการสื่อสารในเรื่องประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะองค์กรและลักษณะงาน เพื่อเพิ่มความยึดมั่นผูกพันในองค์กร

เบญจวรรณ พันธ์พงศ์พรหม (2555) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานบริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด จำนวน 291 คน ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง ด้านบรรทัดฐานของสังคม อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด มีปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านผลป้อนกลับของงาน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านความพึงพอใจขององค์กร ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร กับความผูกพันองค์กรพนักงานบริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพนักงานบริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด ด้านความหลากหลายของงาน ด้านผลป้อนกลับของงาน ด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ด้านความพึงพอใจขององค์กร ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และด้านเงินเดือน มีความสัมพันธ์กัน สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ ร้อยละ 54.8

กุลธนิดา ผลเวช (2556) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน สถาบันไทย – เยอรมัน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานสถาบันไทย – เยอรมัน จำนวน 183 คนผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสถาบันไทย – เยอรมันมีความผูกพันอยู่ในระดับมากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแวดล้อมในองค์การกับความผูกพันต่อ องค์การของบุคลากรในสถาบันไทย – เยอรมัน พบว่า เพศ อัตราเงินเดือน ระยะเวลาการทำงานและปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสถาบันไทย – เยอรมัน ส่วนอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสถาบันไทย – เยอรมันและข้อเสนอแนะและแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสถาบันไทย – เยอรมัน พบว่า ต้องการให้พิจารณาเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากรให้มากขึ้น

มูจรินทร์ บุรินอก (2553) เรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท อุซุอิ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ พนักงาน บริษัท อุซุอิ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 242 คน ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับระดับความคิดเห็น ด้านลักษณะงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่มาก และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน ลักษณะองค์การ ประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันเป็นรายข้อ พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกข้อเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง ($r = 0.22-0.60$) และยังสอดคล้องกับทฤษฎีของ Greenberg (1993) ที่ได้กล่าวเกี่ยวกับลักษณะขององค์กร มี 3 ด้าน คือ การกระจายอำนาจในองค์การการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรและขนาดขององค์กร

วิธีการวิจัย

ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Data) งานวิจัยนี้มุ่งที่จะศึกษาถึงปัจจัยด้านลักษณะบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี รวมทั้งสิ้น 987 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 25 กรกฎาคม พ.ศ. 2563)

กลุ่มตัวอย่าง การเก็บแบบสอบถามสถานประกอบการ คือ อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำนวน 285 คน (ผู้วิจัยสังเคราะห์ข้อมูล, 2563)

$$\begin{aligned}\text{สูตร} \quad n &= \frac{N}{1 + (Ne^2)} \\ n &= \frac{987}{1 + (987 * 0.0025)} \\ n &= 285\end{aligned}$$

เมื่อ n คือจำนวนตัวอย่าง หรือขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือจำนวนหน่วยทั้งหมด/ ขนาดของประชากรซึ่งเท่ากับ 987 คน

e คือความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง (sampling error) ในที่นี้จะกำหนดเท่ากับ +/- 0.05 ภายใต้วความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจึงควรใช้จำนวนตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ประมาณ 285 คน จึงจะยอมรับได้

เทคนิคการสุ่มตัวอย่าง จะใช้วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างจากประชากรแบบสัดส่วน และในอำเภอเมืองชลบุรีและผู้วิจัยได้ทำเลือกสัดส่วน (ดังตารางที่ 1) จากนั้นจะนำกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาสุ่มแบบบังเอิญอีกครั้งจากพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา

หน่วยงาน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
คณะบริหาร	22	7
สมาชิกสภา	68	19
หัวหน้าส่วนราชการ	37	11
สำนักปลัดเทศบาล	131	37
กองวิชาการและแผนงาน	40	12
กองช่าง	187	54
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	210	61
กองช่างสุขาภิบาล	69	20
กองการศึกษา	102	29
กองสวัสดิการสังคม	29	8
กองคลัง	87	25

หน่วยงาน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
กองวิชาการและแผนงาน	3	1
กองสถานธนาปาล	2	1
รวมทั้งสิ้น	987	285

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร กรณีศึกษา เทศบาลในอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี เพื่อนำมาเป็นแนวทางการสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย
2. สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย และนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ทดสอบความเที่ยงตรงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบและขอคำแนะนำมาแก้ไข ปรับปรุง
3. นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามคำแนะนำมาดำเนินการทดสอบความเชื่อมั่น (Try- out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน
4. แบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ ทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability Analysis) และนำไปทำการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยใช้เกณฑ์ที่ Bryman & Bell (2015) ได้นำเสนอ คือ ค่า α มากกว่าหรือเท่ากับ 0.70 เป็นเกณฑ์ที่ยอมรับว่าเป็นข้อคำถามที่ดีและคัดเลือกมาเป็นข้อคำถามได้
5. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 285 ชุด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยมาใช้เป็นพื้นฐานการสร้างเครื่องมือ สามารถสรุปได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานที่ทำงาน แผนงานที่ทำ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส จำนวน 7 ข้อ โดยเป็นแบบสอบถาม แบบปลายปิดหรือแบบเลือกตอบ (Check list) และแบบสอบถามแบบปลายเปิดซึ่งเป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตรนามบัญญัติ (Nominal scale) เรียงลำดับ (Ordinal scale)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความอิสระในการทำงาน ความท้าทายของงาน โอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น จำนวน 4 ด้าน โดยเป็นแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิดหรือแบบเลือกตอบ (Check list) ซึ่งเป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตรนามบัญญัติ (Nominal scale) เรียงลำดับ (Ordinal scale) และคำถามแบบ

มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบของ Likert's scale โดยเป็นการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale)

การวัดหรือประเมินค่าของข้อมูลให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบตามความคิดเห็น ผู้วิจัยได้กำหนดระดับความคิดเห็น โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนในส่วนนี้มีมาตราวัดแบบ (Likert Scale) จากคะแนน 1-5 (ช่วงห่างระดับ 1) โดยแต่ละระดับมีคะแนนความหมาย ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	คิดเป็นระดับน้ำหนักความสำคัญเป็น	5	คะแนน
เห็นด้วยมาก	คิดเป็นระดับน้ำหนักความสำคัญเป็น	4	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	คิดเป็นระดับน้ำหนักความสำคัญเป็น	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	คิดเป็นระดับน้ำหนักความสำคัญเป็น	2	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	คิดเป็นระดับน้ำหนักความสำคัญเป็น	1	คะแนน

โดยเกณฑ์การพิจารณาและแปลผลการศึกษาของลักษณะแบบสอบถาม ผู้วิจัยกำหนดให้มีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1-5 คะแนน ตามสูตรและแสดงการคำนวณ ดังต่อไปนี้ (วิชิต อุอิน, 2555)

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5-1}{5} = 0.80$$

วิธีการแปลผลแบบสอบถามส่วนนี้ได้ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ตามเกณฑ์คะแนนดังนี้

ระดับคะแนน	ความหมาย
ระดับ 1 ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80	หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด
ระดับ 2 ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60	หมายถึง เห็นด้วยน้อย
ระดับ 3 ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40	หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
ระดับ 4 ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20	หมายถึง เห็นด้วยมาก
ระดับ 5 ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00	หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ได้แก่ การกระจายอำนาจการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร ขนาดขององค์กร เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิดหรือแบบเลือกตอบ (Check list) ซึ่งเป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตรานามบัญญัติ (Nominal scale) เรียงลำดับ (Ordinal scale) และคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบของ Likert's scale โดยเป็นการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิดหรือแบบเลือกตอบ (Check list) ซึ่งเป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตรานามบัญญัติ (Nominal

scale) เรียงลำดับ (Ordinal scale) และคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามรูปแบบของ Likert's scale โดยเป็นการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
2. สถิติที่ใช้การทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี และเพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานด้านลักษณะองค์กร ความพึงพอใจต่อลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังพนักงานเทศบาล จำนวน 285 คน โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้มีขอบเขตการศึกษาเป็นพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

1. ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าหญิง มีอายุ 28 – 30 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.8 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 62.5 สถานที่ทำงานเทศบาลแสนสุขมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 28.8 แผนงานที่ทำกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 21.4 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท/เดือน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 70.9 มีสถานภาพสมรสมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 63.2

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวม

ภาพรวมของระดับปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวม พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ซึ่งจัดอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านความหลากหลายของงาน มีค่าเฉลี่ย 4.52 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงอันดับ 2 ด้านความอิสระในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.46 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับ 3 คือ ด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

มีค่าเฉลี่ย 4.34 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และอันสุดท้าย ด้านความท้าทายของงาน มีค่าเฉลี่ย 3.83 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับปัจจัยด้านลักษณะองค์การโดยรวม

ภาพรวมของระดับปัจจัยด้านลักษณะองค์การโดยรวม พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ซึ่งจัดอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ปัจจัยด้านการกระจายอำนาจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และลำดับต่ำสุดคือ ด้านขนาดองค์การมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

4. คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของบุคลากรโดยรวม

ภาพรวมของระดับปัจจัยความพึงพอใจในงานของบุคลากรโดยรวม พบว่า มีคะแนนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงาน มีคะแนนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก รองลงมา ด้านคุณสมบัติของบุคคล มีคะแนนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และต่ำสุดด้านนโยบายองค์กร คะแนนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

5. ความผูกพันของบุคลากรของบุคลากรที่มีต่อองค์กรโดยรวม

ความผูกพันของบุคลากรของบุคลากรที่มีต่อองค์กรโดยรวม พบว่า มีคะแนนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐาน มีคะแนนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ด้านการคงอยู่กับองค์กร มีคะแนนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และต่ำสุด ด้านความรู้สึก มีคะแนนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

6. ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานที่ทำงาน แผนก รายได้ต่อเดือน สถานภาพ มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ผลการทดสอบพบว่า ปัจจัยด้านเพศ อายุ ตำแหน่ง สถานที่ทำงาน สถานภาพต่างกันไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี และปัจจัยด้านระดับการศึกษา แผนก รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ ($R = .156$) ซึ่งปัจจัยด้านลักษณะงานมีระดับความสามารถในการอธิบายความผันแปรของความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

โดยรวมได้ร้อยละ 2.40 ส่วนอีก 97.60 จะมาจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นนอกเหนือจากการศึกษาครั้งนี้ และพบว่ามียาต้านของปัจจัยด้านลักษณะงานบางตัวมีผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นผลการทดสอบสมมติฐานจึงยอมรับ H_1 ปฏิเสธ H_0

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 ด้าน โดยเรียงลำดับน้ำหนักความสำคัญจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านความท้าทายของงาน ($\beta = .129$) และด้านที่ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวม ได้แก่ ด้านความอิสระในการทำงาน ($\beta = .019$) ด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ($\beta = -.030$) ด้านความหลากหลายของงาน ($\beta = -.106$) ตามลำดับ

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ ($R = .013$) ซึ่งปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรมีระดับความสามารถในการอธิบายความผันแปรของความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวมได้ร้อยละ 0.20 ส่วนอีก 99.80 จะมาจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นนอกเหนือจากการศึกษาครั้งนี้ และพบว่ามียาต้านของปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรบางตัวมีผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นผลการทดสอบสมมติฐานจึงยอมรับ H_1 ปฏิเสธ H_0 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ได้แก่ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร ($\beta = .089$) การกระจายอำนาจ ($\beta = -.057$) ด้านขนาดขององค์กร ($\beta = -.113$) ตามลำดับ

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ ($R = .032$) ซึ่งปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีระดับความสามารถในการอธิบายความผันแปรของความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวมได้ร้อยละ 2.20 ส่วนอีก 97.80 จะมาจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นนอกเหนือจากการศึกษาครั้งนี้ และพบว่ามียาต้านของปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานบางตัวมีผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นผลการทดสอบสมมติฐานจึงยอมรับ H_1 ปฏิเสธ H_0 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 ด้าน โดยเรียงลำดับน้ำหนักความสำคัญจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ด้านนโยบายขององค์กร ($\beta = .174$) และด้านที่ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวม ได้แก่ ด้านคุณสมบัติของบุคคล ($\beta = .000$) ด้านลักษณะงาน ($\beta = -.026$) ตามลำดับ

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะการวิจัย

ตามผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ พบว่า ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง สถานที่ทำงาน สถานภาพต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่าปัจจัย เพศ อายุ สถานที่ทำงาน สถานภาพ ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรีมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของกุลธนิดา ผลเวช (2556) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน สถาบันไทย – เยอรมัน พบว่า เพศ อัตราเงินเดือน ระยะเวลาการทำงาน และปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสถาบันไทย - เยอรมัน ส่วนอายุ สถานภาพการสมรส และตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสถาบันไทย - เยอรมันมีความสอดคล้องกับงานวิจัยสุวรรณิ โกเมศ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลและปัจจัยที่พยากรณ์ลักษณะส่วนบุคคลลักษณะองค์การ ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และความผูกพันในองค์การของอาจารย์วิทยาลัยสาธาณสุขสิรินธร พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 คือ ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน เนื่องจากพนักงานของเทศบาล ส่วนใหญ่จบการศึกษาปริญญาตรี มากกว่าต่ำกว่าปริญญาตรีจะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง เนื่องจากมีโอกาสเลือกอาชีพน้อยกว่า และเพราะคนที่มีการศึกษาสูงมักมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การสูง และจะมีความเชื่อมั่นในตนเองว่าโอกาสที่จะหางานใหม่ได้ไม่ยาก ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การน้อยและในส่วนของแผนภูมิอิทธิพลเนื่องจากพนักงานเทศบาลที่มีระดับตำแหน่งเป็นข้าราชการ จึงมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ตำแหน่งงานเป็นตัวแสดงสถานภาพทางสังคมประการหนึ่ง เพราะเมื่อบุคคลนั้นมีตำแหน่งหน้าที่สูงมากขึ้นเท่าไร การได้รับการยกย่อง ขอมริบ และสิทธิประโยชน์ต่างๆ เช่น อำนาจการตัดสินใจ ตลอดจนสิทธิในการบังคับบัญชาจะยิ่งมากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งเป็นเพียงการระบุถึงสถานะของหน้าที่ของแต่ละบุคคล ประกอบกับข้าราชการเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง ได้รับสิทธิ และสวัสดิการ ความก้าวหน้าในสายงาน ระยะเวลาในการรับราชการ การได้รับบำเหน็จบำนาญตอบแทนและในส่วนจากรายได้ต่อเดือน มีอิทธิพลต่อความผูกพันเนื่องจากบุคลากรที่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าผู้มีรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท เนื่องจากบุคลากรตระหนักดีว่า การกำหนดอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนในระบบราชการจะใช้ตามบัญชีอัตราเงินเดือนที่กระทรวงการคลังกำหนด รวมถึงการปรับอัตราเงินเดือน การเพิ่มค่าจ้าง การเลื่อนขั้น ต่างมีหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการที่ชัดเจน และยังสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กล่าวไว้ว่า คน เป็นทรัพยากรและปัจจัยการผลิตที่สำคัญประการหนึ่งเป็นหัวใจในการบริหารองค์การ การบริหารงานโดยมิได้ให้ความสำคัญแก่บุคลากรในการทำงานจะเป็นอุปสรรคในความก้าวหน้าขององค์การเพราะงานที่ทำนั้นต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ปฏิบัติผลงานจึงจะสำเร็จลุล่วงได้แต่เดิมนั้น

ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์เท่าที่ควรต่างมุ่งสนใจทางด้านเทคนิควิธีการทำงานมากกว่าต่อมาจึงเกิดปัญหาในการทำงานต่างๆ ที่มีเทคนิควิธีการทำงานจึงได้หันมาสนใจและให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น และพบว่าปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อผลสำเร็จของงานเป็นอย่างมากองค์การใดที่ให้ความสำคัญและเอาใจใส่ต่อทรัพยากรมนุษย์ผลผลิตขององค์การจะเพิ่มขึ้นเพราะมนุษย์จะทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็เพิ่มมากขึ้น

ผลการศึกษาสัมมติฐานที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความท้าทายของงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี ร้อยละ 0.24 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ 0.024 มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกของพนักงานที่รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและจะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานเพื่อองค์การถ้าพนักงานยังมีความผูกพันต่อองค์การสูงมากเท่าไรหรือน้อยเท่าไรก็จะลาออกหรือทิ้งองค์การไปก็ลดน้อยลงไปเท่านั้นมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจวรรณ พชรพงศ์พรรณ (2555) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด พบว่า ด้านความหลากหลายของงาน ด้านผลป้อนกลับของงาน ด้านความสำคัญของงานต่อองค์การ ด้านความพึงพอใจขององค์การ และยังมีความสอดคล้องกับทฤษฎี Glisson & Durick (1988) เกี่ยวกับลักษณะงานได้แบ่งลักษณะงาน (Job Characteristics) ออกเป็น 5 ลักษณะ ได้แก่ 1) งานที่มีความหลากหลายด้านทักษะ (Skill Variety) 2) งานที่มี เอกลักษณ์ (Task Identity) 3) งานที่มีความสำคัญ (Task Significant) 4) งานที่มีอิสระ (Autonomy) และ 5) งานที่มีการป้อนข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) และทฤษฎีของสตีล Steers, R. M. (1973) กล่าวว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์การและเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์การมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามอย่างมากเพื่อองค์การความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์การ

ผลการศึกษาสัมมติฐานที่ 3 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี การเปลี่ยนแปลงของความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีขึ้นอยู่กับขนาดขององค์กรร้อยละ 0.13 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ 0.002 มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชชาภา พนาสธิตย์ (2555) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์การของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร พบว่า ปัจจัยที่มีผลกับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของบุคลากร คือ ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ความพึงพอใจต่อเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะองค์การ ได้แก่

การรับรู้เป้าหมายขององค์การภาวะผู้นำ ของหัวหน้าความมีชื่อเสียงขององค์การการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน โอกาสความก้าวหน้าในงาน ความท้าทายของงานและผลย้อนกลับของงาน โดยมีผลการทำนาย คือ ความยึดมั่นผูกพันในองค์การ โดยรวม ทำนายได้ร้อยละ 63.70 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของมูจรินท์ บุรินอก (2553) เรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท อุซุอิ อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล คอร์ปอเรชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงาน บริษัท อุ ซู อี อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล คอร์ปอเรชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 242 คน ผลการศึกษา พบว่า พนักงาน มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับระดับความคิดเห็น ด้านลักษณะงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่มาก และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน ลักษณะองค์การ ประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันเป็นรายข้อ พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกข้อ เป็นความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง ($r = 0.22-0.60$) และยังสอดคล้องกับทฤษฎีของ Greenberg (1993) ที่ได้กล่าวเกี่ยวกับลักษณะขององค์กร มี 3 ด้าน คือ การกระจายอำนาจในองค์กรการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรและขนาดขององค์กร

จากผลการศึกษาสมมติฐานที่ 4 พบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ได้แก่ นโยบายองค์กร ลักษณะงาน คุณสมบัติของบุคคล เมื่อทดสอบแล้วค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ระหว่างตัวแปรอิสระ นโยบายองค์กร ลักษณะงาน คุณสมบัติของบุคคลกับตัวแปรตาม ความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีมีค่าเท่ากับ 0.180 มีค่าสัมประสิทธิ์ การพยากรณ์ (R Square) เท่ากับ 1.80 หมายความว่า การเปลี่ยนแปลงของความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีขึ้นอยู่กับนโยบายองค์กร สามารถแสดงสมการทำนายแนวโน้มความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ส่วนปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานด้านคุณสมบัติของบุคคลไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี มีความสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2561) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในการกระทำกิจการต่างๆ อย่างมีพลัง มีคุณค่า มีทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจ ความเต็มใจ ความพยายาม หรือพลังภายในของตนเอง รวมทั้งการเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายตามความต้องการและสร้างความพึงพอใจสูงสุด เพราะมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในทุกๆด้านทำให้เกิดความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน

จากผลการศึกษาสมมติฐานที่ 2, 3 และ 4 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์การ ความพึงพอใจต่อลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาล ในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

ของกลุ่มตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ระหว่างตัวแปรอิสระของปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี เมื่อทดสอบแล้วสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R square) เท่ากับ 42.2% หมายความว่า การเปลี่ยนแปลงของ “ความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี” และผู้วิจัยได้นำมาทดสอบโดยการตัดปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ผลรวมของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ระหว่างตัวแปรอิสระของปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี เมื่อทดสอบแล้วสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R square) เท่ากับ 56 % หมายความว่า การเปลี่ยนแปลงของความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีเพิ่มขึ้น อาจเนื่องจาก ความผูกพันของพนักงานไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านลักษณะองค์กรทำให้เมื่อนำผลไปวิเคราะห์ความสัมพันธ์ทำให้ความผูกพันของพนักงานเทศบาลเพิ่มมากขึ้นมากจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าลักษณะขององค์กรมีความสอดคล้องกับแนวคิดของบุญเลิศ จันทรโท (2555, หน้า 16) ได้สรุป การจูงใจ (Motivation) หมายถึง กระบวนการที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปยังเป้าหมายที่กำหนด โดยมีแรงจูงใจ (Motive) เป็นตัวผลักดันให้แสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุเป้าหมาย องค์กรที่จะประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรภายในที่มีความเต็มใจทุ่มเทความรู้ความสามารถและความผูกพันต่อองค์กรที่จะอุทิศตนเองในการทำงานหนัก หลักการในการกระตุ้นหรือจูงใจบุคลากรจึงถูกคิดค้นขึ้นเพื่อใช้ในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเหล่านั้นเกิดความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด โดยคาดหวังว่าหากบุคลากรเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ย่อมพร้อมที่จะปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท เสียสละ ซึ่งจะยังส่งผลให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างมีคุณภาพและมีความสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ Peters, D. J., Eathington, L. and Swenson, D. (2012) เป็นตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากมีความสอดคล้องกับกรอบแนวคิดที่ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทศคติทางบวกของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ มีความสัมพันธ์ ที่ดีในการทำงานร่วมกันจนเกิดการยอมรับการตัดสินใจ ซึ่งเป็นผลมาจากองค์ประกอบของงาน คุณค่าของงาน การมุ่งเน้นเป้าหมาย ผู้ร่วมงาน การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกในองค์กร การเพิ่มคุณค่าในงาน และเมื่อเกิด ความพึงพอใจในงานที่ทำแล้วโดยการแสดงออกมาเป็นความสนใจ ทำให้เกิดความพยายาม ทุ่มเททั้งแรงกายและแรงใจ มีความสุขในการทำงาน ไม่เกิดความเครียดในการทำงาน กระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะทำงานนั้นจนสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้เพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบได้แก่ นโยบายองค์กร ลักษณะงาน และคุณสมบัติของบุคคล อย่างไรก็ตามได้กลายเป็นตัวทำนายที่สำคัญของการกระทำขององค์กรที่ Buchanan (1974) ได้เสนอองค์ประกอบความผูกพันองค์กร ได้แก่ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยม (internalization) การมี

ส่วนร่วมกับองค์กร (involvement) เป็นการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มที่ ความจงรักภักดี (loyalty) และ Hrebiniak and Alutto (1974) กล่าวว่าความผูกพันด้านคิดคำนวณ (calculative) และด้านบรรทัดฐานทางสังคม (normative) เป็นความผูกพันของบุคลากรที่ต้องทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป เพราะเชื่อว่าจะสูญเสียผลประโยชน์มากกว่า หากต้องออกจากองค์กรไป จึงต้องทำงานผูกพันไป และแนวคิดของ Morris และ Sherman, 1981 ที่มีทัศนะว่า ผู้นำแบบเน้นงานช่วยให้บุคลากรได้ปฏิบัติด้วยความรับผิดชอบอย่างสูง และทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรแบบจงรักภักดี และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรได้แก่ ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เหล่านี้มีผลต่อความรู้สึกของบุคลากรว่ามีความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับใดซึ่งส่งผลถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและความตั้งใจทำงานรวมถึงการคงอยู่หรือการเปลี่ยนงาน

สรุปจากการศึกษาได้ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ได้ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์กร ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้การถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับ ความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R square) เท่ากับ 42.2% หมายความว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์กร ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีอยู่ที่ 42.2 % และเมื่อทำการตัดปัจจัยอิสระ คือ ด้านปัจจัยด้านลักษณะองค์กร พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R square) เท่ากับ 56 % หมายความว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีเพิ่มขึ้น จาก 42.2% เป็น 56 %

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลวิจัยไปใช้

ผลการศึกษามีปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี มีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการนำผลการศึกษาไปใช้ ดังนี้

1. ด้านลักษณะงาน พนักงานเทศบาลในอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรีมีความคิดเห็นต่อด้านลักษณะงานในด้านความท้าทายของงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ งานที่รับผิดชอบต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมลักษณะงานที่มีความท้าทายกับพนักงานให้ตรงกับความสามารถของแต่ละคนและแต่ละหน่วยงาน ทำให้พนักงานมีความตั้งใจทำงานได้อย่างเต็มที่กับงานที่ได้รับมอบหมายในองค์กร และเกิดการทำงานร่วมกันทำให้พนักงานนำไปสู่การพัฒนาองค์กร เกิดความก้าวหน้ามากขึ้น

2. ด้านลักษณะองค์กร พนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีมีความคิดเห็นต่อด้านลักษณะองค์กรในด้านขนาดองค์กรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานมีการจัดโครงสร้างของระบบงานที่

ชัดเจน ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริม การจัดโครงสร้างของระบบงานในแต่ละหน่วยงาน ในแต่ละฝ่ายให้มีความชัดเจนเพิ่มมากขึ้นและจัดหาเครื่องมือที่มีเทคโนโลยีให้กับกับยุคปัจจุบันมากที่สุดกับองค์การต่างๆ เพิ่มมากขึ้นเพื่อที่จะพัฒนาองค์กรต่อไป

3. ความพึงพอใจในงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในงานในด้านนโยบายองค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ รายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับปริมาณหรือภารกิจที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมสวัสดิการต่างๆ หรือเพิ่มรางวัลในการทำงานแก่บุคลากรแต่ละฝ่ายเพิ่มมากขึ้นเพื่อสร้างเสริมให้มีการเรียนรู้ พัฒนาสร้างนวัตกรรมใหม่ให้กับองค์กรมากยิ่งขึ้น

4. ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีมีความคิดเห็นต่อความผูกพันของบุคลากรในด้านความรู้สึก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความยินดี และเต็มใจที่จะปฏิบัติตามแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานเพิ่มมากขึ้นกว่าเดิมเพื่อให้พนักงานได้ภาคภูมิใจในหน่วยงานของตนเองที่มีหน่วยงานที่มีความสมัครในการทำงาน มีความผูกพันในองค์กรที่ดี และมีความภาคภูมิใจในหน่วยงานเพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาที่ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ซึ่งผู้ศึกษาจะได้ข้อมูลเชิงอุปนัย เพื่อที่จะได้ทราบถึงความต้องการของพนักงานของเทศบาล จังหวัดชลบุรีในปัจจัยอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างแท้จริง

รายการอ้างอิง

- กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล. (2557). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ศ.เอเชียเพรส (1989).
- กุลธนิดา ผลเวช. (2556). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน สถาบันไทย - เยอรมัน*. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จุมพล หนิมพานิช. (2561). *องค์การและการจัดการ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมมาธิราช.
- ชนิดา เล็บครุฑ. (2554). *ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*. งานวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- บุญเลิศ จันทร์โท. (2555). *ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสยามโตโยต้า อุตสาหกรรม จำกัด*. กรุงเทพฯ: จังหวัดชลบุรี มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เบญจวรรณ พัทธพงศ์พรหม. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไคกันอินดัสทรีส์ประเทศไทย (จำกัด)*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาธุรกิจระหว่างประเทศ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ประมินทร์ เนาวกาญจน์. (2553). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนครยะลา*. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พนิดา จิระสถิตถาวร. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประภัสสรวินทยา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พนิดา อร่ามจรัส. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการท างานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัท โทริเซนไทย เอเยนซ์ซีส์จำกัด (มหาชน)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พิชชาภา พนาสถิตย์. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มุจรินทร์ บุรินอก. (2553). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษา อุ ชู อี อินเตอร์ เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2561). *การบริหารการตลาดยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: บริษัท ชรรมสาร.
- สุวรรณี โกเมศ. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โสภณ ดวงอินทร์. (2555). *การจัดการความรู้แห่งโลกธุรกิจใหม่*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- วรรณภา นิลวรรณ. (2554). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานีจังหวัดสุราษฎร์ธานี*. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

CHAPTER 2

- วิชิต อุอิน. (2555). *การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิลาวรรณ รพีพิศล. (2554). *ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.
- Bryman, A., Bell, E. (2011). *Business Research Methods* (3 edition). UK: Oxford University Press.
- Glisson, C., & Durick, M. (1988). Predictors of Job Satisfaction and Organisational Commitment in Human Service Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 33, 61-68.
- Greenberg, J., Baron, & R. A. (1993). *Behavior in Organization: Understanding and Managing the Human Side of Work* (4th ed.). Boston: Allyn & Baron.
- Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. K. (1974). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17(12), 555-573.
- Morris, J., & Sherman, J. D. (1981). Generalizability of an organizational commitment model. *Academy of Management Journal*, 24, 512-526.
- Organ, D. W., & Bateman, T. S. (1991). *Organizational Behavior*. United States of America: Richard D. Irwin.
- Peters, D. J., Eathington, L., & Swenson, D. (2012). *An Exploration of Green Job Policies, Theoretical Underpinnings, Measurement Approaches, and Job Growth Expectations*. Ames, ia: Iowa State University.
- Steers, R. M. (1973). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.

การนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการทำธุรกิจ

Applying the Sufficiency Economy Philosophy

In Business

ปาริชาติ คุณปลื้ม (Parichat Kunpluem)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., รองคณบดีคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

Assistant Professor Dr., Associate Dean, School of Business Administration, Sripatum University

Chonburi Campus.

E-mail: parichard53@gmail.com

Received: 3 October 2021

Revised: 8 November 2021

Accepted: 11 November 2021

บทคัดย่อ

การนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการทำธุรกิจ สรุปเป็นหลักการในการนำไปประยุกต์ใช้ในแต่ละด้านได้ดังนี้ 1) การนำหลักพอประมาณ มาประยุกต์ใช้ ก่อนจะทำธุรกิจควรวิเคราะห์ตัวเองว่ามีความรู้ความชำนาญมีประสบการณ์เรื่องที่จะทำธุรกิจ วิเคราะห์เงินทุนในการทำธุรกิจว่ามีเพียงพอ เมื่อทำธุรกิจก็ต้องมีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เมื่อต้องขยายธุรกิจก็ต้องขยายอย่างระมัดระวังโดยใช้เงินกำไรสะสมและเงินกู้บางส่วน ไม่กู้เงินเกินความสามารถในการจ่ายของบริษัท 2) การนำหลักความมีเหตุผลมาประยุกต์ใช้ ก่อนการทำธุรกิจต้องค้นหาสาเหตุของการลงทุนอย่างมีเหตุผล มีการจัดทำแผนธุรกิจกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เมื่อเริ่มทำธุรกิจต้องสรรหาคัดเลือกพนักงานเข้ามาร่วมธุรกิจต้องตรงตามความเหมาะสมของงานโดยสมเหตุสมผล ผลิตินค้าเน้นคุณภาพและบริการที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้าและต้องมีมาตรฐานรับรองคุณภาพเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นกับลูกค้า 3) การนำหลักภูมิคุ้มกัน เป็นการเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นมา การทำธุรกิจควรมีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันได้ และต้องมีแผนสำรองหรือแผนฉุกเฉินเมื่อเกิดวิกฤตในการทำธุรกิจ จัดให้มีระบบที่ช่วยในการตรวจสอบการทำงานทั้งภายในและภายนอกเพื่อป้องกันการรั่วไหลที่เกิดจากการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ในองค์กร 4) การนำเงื่อนไขความรู้ มาประยุกต์ใช้ในการทำธุรกิจต้องมีการศึกษาธุรกิจอย่างถ่องแท้จนถึงขั้นประยุกต์ใช้ได้ มีความรู้ในการลงทุนในการพัฒนาสินค้าและบริการ รู้ว่าลูกค้าต้องการสินค้าและบริการอะไร ต้องมีองค์ความรู้ที่หลากหลายมากกว่าอาชีพที่ทำและศึกษาค้นคว้า

เพิ่มเติมความรู้อย่างต่อเนื่องและ 5) การนำเงื่อนไขคุณธรรม ที่นำมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินธุรกิจควรทำตามกฎระเบียบของสังคมและกฎหมาย ต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้พนักงานมีคุณธรรมเห็นแก่ส่วนรวมเป็นสำคัญและคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม

คำสำคัญ: หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง, ธุรกิจ

Abstract

Application of the Sufficiency Economy Philosophy in business concluded as follows:

1) Moderation with reason, in the sense of not too much or not too little, should be taken into consideration before a new business is launched. That is, the new entrepreneurs should assess themselves if they are knowledgeable and skillful enough in that field and if their investment fund is adequately prepared. It's imperative that the resources best benefit the business. If the business needs to expanded, the expansion must be done carefully by relying on some accumulated earnings and loans.

2) Reasonableness must be considered. Before running a new business, the new entrepreneurs should have sufficient reasons why the business should be launched. The business plan must have clear objectives. The selected employees must be well qualified for the work. The products must be manufactured with high quality and the service must meet the customers' needs. Their quality assurance must be obtained in order to win the customers' trust.

3) Self-immunity principles should be applied so as to prepare for certain risks and various changes. Flexibility is important in business running. Business people should be able to adjust to unexpected changes and must have a second or emergency plan to prepare for any criticality. The organization must employ a dependable internal and external check system in order to prevent any leaks for all work functions.

4) Knowledge is a necessary condition for Sufficiency Economy to work. Comprehensive knowledge is very important at every stage of business planning and implementation. Business people must be knowledgeable about the investment to develop products and services and understand the customer's needs. They must also be literate in other fields and be a lifelong learner.

5) Last but not least, ethics and virtues principle must be used. Business implementation should follow the society's core value and must be run legally. The employees must be trained to live up to their corporate culture in order to make them realize the common interests and environmental awareness.

Keywords: Sufficiency economy philosophy, Business.

บทนำ

ในยุคที่มีการระบาดของเชื้อโรคโคโรนาไวรัส (COVID-19) พบครั้งแรกที่ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน เมืองอู่ฮั่นเมืองหลวงของมณฑลหูเป่ย์ เมื่อวันที่ 31 ธันวาคม 2562 ส่งผลให้มีการระบาดทั่วโลก มีผู้เสียชีวิต 4,639,280 คน ผู้ติดเชื้อ 225,244,735 คน สถานการณ์ในประเทศไทยพบผู้เสียชีวิต 14,485 คน ผู้ติดเชื้อ 1,394,756 คน (ไทยรัฐออนไลน์, 2564) ส่งผลให้ประชาชนเกือบทุกประเทศต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหลายอย่างที่เรียกว่า New Normal โดยมีพฤติกรรม ดังนี้ คนนิยมใส่หน้ากากอนามัย (Mask) พกแอลกอฮอล์สเปรย์ หรือแอลกอฮอล์เจล คนกลับมารักษาสุขภาพโดยการออกกำลังกายกันมากขึ้น พฤติกรรมการทำงานที่บ้าน (Work from Home) การเรียนออนไลน์ การประชุมออนไลน์ การมีระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) พฤติกรรมการท่องเที่ยวในต่างประเทศลดลง การใช้รถสาธารณะลดลง พฤติกรรมการซื้อขายออนไลน์เพิ่มขึ้น และการใช้เทคโนโลยีไม่ว่าจะเป็นคอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือมากขึ้น (ปาริชาติ คุณปลื้ม, 2563) และยังส่งผลต่อเศรษฐกิจทั่วโลก ด้านธนาคารกลางทั่วโลกยังคงดำเนินนโยบายการเงินผ่อนคลายต่อเนื่อง โดยยังคงอัตราดอกเบี้ยนโยบายในระดับต่ำและมาตรการผ่อนคลายเชิงปริมาณ อย่างไรก็ดี ธนาคารกลางสหรัฐฯ และธนาคารกลางอังกฤษเริ่มส่งสัญญาณการปรับเปลี่ยนทิศทางนโยบายการเงิน หากเศรษฐกิจกลับมาขยายตัวดีขึ้นต่อเนื่อง และแนวโน้มอัตราเงินเฟ้อกลับมาอยู่ที่เป้าหมายได้อย่างยั่งยืน ซึ่งอาจทำให้ภาวะการเงินโลกเริ่มตึงตัวขึ้นในระยะต่อไป ในประเทศไทยพบว่าเศรษฐกิจไทยในระยะข้างหน้ายังเผชิญกับความไม่แน่นอนและความเสี่ยงด้านต่ำอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ 1) ความยืดหยุ่นของการระบาดและการกลายพันธุ์ของไวรัส ทั้งสายพันธุ์ใหม่ที่มีระบาดในปัจจุบันและที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต 2) เม็ดเงินเยียวยาและฟื้นฟูเศรษฐกิจอาจน้อยกว่าที่คาด 3) ฐานะทางการเงินของภาคธุรกิจโดยเฉพาะภาคบริการอาจได้รับผลกระทบเพิ่มเติมจากการระบาดระลอกใหม่จนต้องปิดกิจการและเลิกจ้างแรงงานจำนวนมาก และ 4) ปัญหา Supply Disruption และต้นทุนค่าขนส่งทางเรือที่เพิ่มขึ้นอาจส่งผลกระทบต่อภาคอุตสาหกรรมและธุรกิจส่งออกของไทยมากกว่าที่คาดไว้ (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2564) ดังนั้นประเทศไทยควรจะมีการเตรียมความพร้อมในการปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น โดยหากพิจารณาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) พบว่าจะมุ่งเน้นการพัฒนาที่น้อมนำหลัก “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 9-11 เพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันและช่วยให้สังคมไทยสามารถยืดหยุ่นอยู่ได้อย่างมั่นคงเกิดภูมิคุ้มกัน และมีการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม ส่งผลให้การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน (กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 2564) ยุค COVID-19 มีหลายธุรกิจที่ต้องปิดกิจการ หลายคนตกงาน จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจที่ควรจะไปศึกษา ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อนำไปประยุกต์ใช้เป็นทางออกในการดำเนินชีวิตต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาแนวคิดด้านปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและนำไปประยุกต์ใช้ในการทำธุรกิจ

เนื้อหา

เศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมีพระราชดำรัสแก่ชาวไทยนับตั้งแต่ พ.ศ. 2517 เป็นต้นมา และถูกพูดถึงอย่างชัดเจนในวันที่ 4 ธันวาคม พ.ศ. 2540 เพื่อเป็นแนวทางการแก้ไขวิกฤตการณ์ทางการเงินในเอเชีย พ.ศ. 2540 ให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนในกระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงต่างๆ เศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาที่ยึดหลักทางสายกลาง ที่ชี้แนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติของประชาชนในทุกระดับให้ดำเนินไปในทางสายกลาง มีความพอเพียง และมีความพร้อมที่จะจัดการต่อผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะต้องอาศัยความรอบรู้ รอบคอบ และระมัดระวัง ในการวางแผนและดำเนินการทุกขั้นตอน ทั้งนี้ เศรษฐกิจพอเพียงเป็นการดำเนินชีวิตอย่างสมดุลและยั่งยืน เพื่อให้สามารถอยู่ได้แม้ในโลกโลกาภิวัตน์ที่มีการแข่งขันสูง แนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ในระดับชั้นของสังคมและทุกภาคเศรษฐกิจแต่ส่วนใหญ่แล้วจะมีการยกตัวอย่างการนำแนวปรัชญานี้ไปใช้ด้านเกษตรกรรมมากกว่า แต่ในความเป็นจริงแนวปรัชญาดังกล่าวสามารถประยุกต์ใช้ได้ในทุกอุตสาหกรรมอื่นๆ ด้วย เช่นภาคธุรกิจที่ได้นำแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการ ได้แก่ โครงการส่วนพระองค์จิตรลดา สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรีจำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ที่ถือได้ว่าเป็นตัวอย่างของการนำแนวปรัชญานี้มาใช้อย่างสมบูรณ์ และธุรกิจอื่นๆ ได้แก่ ชุมพรคานานารีสอร์ท บ้านอนุรักษ์กระต่ายสา บริษัท แพรนด้า จิวเวอรี่ จำกัด (มหาชน) บริษัทปูนซิเมนต์ไทยจำกัด (มหาชน) รวมถึงธุรกิจผลิตและส่งออกของเล่นไม้ ชื่อบริษัท Wonder World Products บริษัท Nichi World และ บริษัท กิฟฟารีน เป็นต้น (ประภาพรรณ ไชยานนท์, 2553) แนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่ทรงปรับปรุงพระราชทานเป็นที่มาของนิยาม "3 ห่วง 2 เงื่อนไข" ที่คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นำมาใช้ในการรณรงค์เผยแพร่ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงผ่านช่องทางสื่อต่างๆ อยู่ในปัจจุบัน ซึ่งประกอบด้วยความ "พอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน" บนเงื่อนไข "ความรู้" และ "คุณธรรม" (มูลนิธิชัยพัฒนา, 2559)

ความหมายของเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วยคุณสมบัติ ดังนี้

1. ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไป โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่น การผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ

2. ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับความพอเพียงนั้น จะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้นๆ อย่างรอบคอบ

3. ภูมิคุ้มกัน หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต โดยมีเงื่อนไขของการตัดสินใจและดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้อยู่ในระดับพอเพียง 2 ประการ ดังนี้

1) เงื่อนไขความรู้ ประกอบด้วย ความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องรอบด้าน ความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผนและความระมัดระวังในการปฏิบัติ

2) เงื่อนไขคุณธรรม ที่จะต้องเสริมสร้าง ประกอบด้วย มีความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต (มูลนิธิชัยพัฒนา, 2559)



ภาพที่ 1 ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (สารานุกรมในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว, 2552)

พระราชดำรัส เรื่องเศรษฐกิจพอเพียงที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช เป็นแนวทางการแก้ไขวิกฤตการณ์ทางการเงินในเอเชีย พ.ศ. 2540 หรือวิกฤต “ต้มยำกุ้ง” ที่เกิดขึ้นในประเทศไทยและในยุคปัจจุบันที่เกิดการแพร่ระบาดของโคโรนาไวรัสทั่วโลก ประเทศไทยก็ได้รับผลกระทบทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม ชุมชน ทางออกทางหนึ่งที่จะนำมาแก้ไขวิกฤตการณ์ในปัจจุบันคือการทำธุรกิจโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ในการทำธุรกิจ องค์การธุรกิจไม่ใช่เป็นองค์การที่เป็นตัวโครงสร้างตัวอาคารสถานที่แต่จำเป็นต้องสร้างจิตวิญญาณให้แก่ธุรกิจให้แก่คนที่อยู่ในธุรกิจ ธุรกิจถึงจะสามารถยืนอยู่ได้ด้วย ความมั่นคงและยั่งยืนสิ่งเหล่านี้จะมองเห็นได้เมื่อสร้างเรื่องต่างๆ ให้แก่ธุรกิจ นั่นก็คือ การน้อมนำเอาปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้นั่นเองในอนาคต ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจะเป็นส่วนที่แยกไม่ออกจากแนวความคิดในการบริหารธุรกิจ (อาชว์ เตาลานนท์, 2554) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนิภา วิริยะพิพัฒน์ ที่ว่า การนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการบริหารธุรกิจด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านการผลิต ด้านการตลาด ด้านการเงิน ด้านทรัพยากรบุคคล ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ผู้นำธุรกิจต้องผลักดันให้เกิดผลในทางปฏิบัติอย่างจริงจัง พร้อมทั้งสนับสนุนให้พนักงานทุกระดับนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลได้อย่างเหมาะสม จนท้ายที่สุดนำไปสู่การปลูกฝังปรับเปลี่ยนจิตสำนึกและกระบวนทัศน์ในการดำเนินธุรกิจตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงได้อย่างยั่งยืน (นิภา วิริยะพิพัฒน์, 2552) ได้มีนักวิชาการหลายท่านต้องการพิสูจน์แนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงว่าสามารถประยุกต์ใช้ในการทำธุรกิจได้จริง เช่น สุชีรา ธนาวุฒิ ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาขั้นตอน รูปแบบวิธีการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปปฏิบัติจริงในการพัฒนาธุรกิจ ผลการวิจัยพบว่า ด้านความรู้ให้ความสำคัญกับการเน้นความเป็นจริงในอาชีพ มุ่งองค์ความรู้หลากหลายมากกว่าอาชีพที่ทำ และมีความรู้ ว่าลูกค้าต้องการสินค้าและบริการอะไร ด้านคุณธรรม ให้ความสำคัญกับความรู้รัก สามัคคี และซื่อตรง ไม่โลภ ไม่เบียดเบียน ด้านการมีเหตุผล ต้องมีความเด็ดเดี่ยวในการตัดสินใจมากขึ้น และมีการพัฒนาความคิด จิตใจในการดำรงชีพตลอดเวลา ด้านการมีภูมิคุ้มกันให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนที่ร่วมกันประกอบอาชีพ มีการพัฒนาอาชีพอย่างยั่งยืน และมีการวางแผนการผลิตเป็นขั้นเป็นตอน ด้านความพอประมาณต้องมีความยินดีในสิ่งที่ทำสามารถนำหลักการวางแผน และการบริหารจัดการมาใช้ในการประกอบอาชีพและมีการแสวงหาวิธีการลดรายจ่ายและไม่ฟุ่มเฟือยในการดำเนินชีวิต (สุชีรา ธนาวุฒิ, 2559) ส่วนสุเทพ ศรีบุญเพ็ง และวิโรจน์ เกษภูลักษ์ณ์ ได้ทำวิจัยเรื่อง การประยุกต์หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินธุรกิจของร้านชัยเจริญเมล็ดพันธุ์ข้าว ตำบลดอนคำยาน อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า การนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินธุรกิจของร้านชัยเจริญเมล็ดพันธุ์ข้าว ด้านของความพอประมาณมาใช้ในการพัฒนาสินค้าและบริการให้มีความสมดุลระหว่างผู้ซื้อและผู้ขาย การสร้างผลการดำเนินงานที่มีเสถียรภาพโดยมุ่งเน้นไปที่กำไรที่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายและ

สามารถพึ่งพาตนเองได้ ส่งผลให้ธุรกิจประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน นำหลักการมีเหตุมีผลมาพิจารณาควบคู่กันไปได้สร้างภูมิคุ้มกันให้กับธุรกิจโดยเน้นการพัฒนาสินค้าและบริการให้ตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้มากที่สุด นำหลักคุณธรรมมาใช้กับพนักงานโดยให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี การนำหลักภูมิคุ้มกันมาเป็นแนวทางในการสร้างเครือข่ายทางธุรกิจให้สังคมยอมรับและรู้จักอย่างกว้างขวาง (สุเทพ ศรีบุญเพ็ง และ วิโรจน์ เกษฎาตลักษณ์, 2558) ในธุรกิจค้าปลีกสมพร ปานยินดี และจันจิราภรณ์ ปานยินดี ได้ทำวิจัยเรื่องการดำเนินธุรกิจตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่มีอิทธิพลต่อความยั่งยืนของธุรกิจค้าปลีกในกรุงเทพมหานคร พบว่า ผลวิจัยพบว่า 1) ความยั่งยืนของธุรกิจค้าปลีกมีความสัมพันธ์เชิงแปรผันกับความรับผิดชอบต่อสังคม การดำเนินธุรกิจตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการมุ่งเน้นการประกอบการ 2) การดำเนินธุรกิจตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการมุ่งเน้นการประกอบการมีอิทธิพลต่อความรับผิดชอบต่อสังคม 3) ความรับผิดชอบต่อสังคม การดำเนินธุรกิจตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการมุ่งเน้นการประกอบการมีอิทธิพลต่อความยั่งยืนของธุรกิจค้าปลีกในกรุงเทพมหานคร(สมพร ปานยินดี และจันจิราภรณ์ ปานยินดี, 2562) ด้านธุรกิจSMEs ได้มีผู้ทำการวิจัยหลายคน เช่น คุณทลี รื่นรมย์ วิจัยเรื่อง การประยุกต์ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในนโยบายและแผนการตลาดของวิสาหกิจขนาดย่อมและขนาดกลาง (SMEs) ผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการSMEs ส่วนใหญ่มีความเชื่อและทราบความหมายของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง นำหลักการไปประยุกต์ใช้ในนโยบายและแผนการตลาดของ SMEs ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ และสามารถบรรลุผลในภาพรวมผู้ประกอบการจะนำปรัชญานี้ไปประยุกต์ทำธุรกิจต่อไปในอนาคต นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันพบว่า ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีความกลมกลืนกับการดำเนินธุรกิจ SMEs (คุณทลี รื่นรมย์, 2556) และ ประภาพรณ ไชยานนท์ ได้ทำวิจัยเรื่อง การประยุกต์ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับวิสาหกิจรายย่อยและวิสาหกิจขนาดเล็กในจังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า วิสาหกิจรายย่อยมีระดับการประยุกต์ ใช้โดยทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง และแนวปฏิบัติที่อยู่ในเกณฑ์ C+ ได้แก่ แนวคิดด้านขนาดการผลิต แนวคิดด้านต้นทุนและกำไร แนวคิดด้านลักษณะการจัดการที่เกี่ยวกับผลผลิต และปัจจัยการผลิต แนวคิดด้านการเน้นการผลิตกันชนที่หลากหลายและสามารถปรับเปลี่ยนผลผลิตหรือการผลิตได้ แนวคิดด้านการบริหารความเสี่ยง แนวคิดด้านการตอบสนองต่อตลาดต่างๆ แนวคิดในการลงทุนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรในองค์กร ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม และแนวคิดการเผยแพร่ความรู้และแบ่งปันความรู้สู่สาธารณชน ส่วนแนวคิดที่ได้ระดับการประยุกต์ใช้อยู่ในระดับ C ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะเทคโนโลยีที่ใช้สำหรับวิสาหกิจขนาดเล็กมีระดับการประยุกต์ใช้ของทุกแนวคิดอยู่ในระดับปานกลาง (ประภาพรณ ไชยานนท์, 2553) ส่วนขวัญกมล ดอนขวาและคณะ ได้ทำการวิจัยเรื่องแบบจำลองปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเศรษฐกิจสร้างสรรค์มีผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า แบบจำลองปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเศรษฐกิจสร้างสรรค์กับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย ที่สร้างขึ้นนั้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ดี พบว่าน้ำหนักองค์ประกอบปรัชญาของเศรษฐกิจ

พอเพียงที่มีค่ามากที่สุด คือ องค์ประกอบด้านการมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี รองลงมาคือ ด้านความมีเหตุผล และ ด้านความพอประมาณตามลำดับ โดยมีเงื่อนไขด้านความรู้มากกว่าเงื่อนไขด้านคุณธรรม น้ำหนัก องค์ประกอบเศรษฐกิจสร้างสรรค์ที่มีค่ามากที่สุด คือ ด้านการศึกษา รองลงมาคือ ด้านการสร้างสรรค์งาน ด้านการใช้ทรัพยากรสินทางปัญญา และด้านการใช้องค์ความรู้ ตามลำดับ สำหรับองค์ประกอบการพัฒนา เศรษฐกิจที่มีค่ามากที่สุด คือ ด้านการมีงานทำ รองลงมาคือ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ด้านการ กระจายรายได้ที่ดี ด้านมาตรฐานการครองชีพที่ดีขึ้นและด้านการควบคุมการเกิดมลภาวะเป็นพิษต่อ สิ่งแวดล้อมตามลำดับ (ขวัญกมล ดอนขวา และคณะ, 2557) จากการวิจัยในด้านต่างๆ ตามแนวคิดปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงพบว่าสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง เพียงแต่ธุรกิจที่มีความแตกต่างกันก็ต้องการนำ ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ให้สอดคล้องกับธุรกิจของตนเอง

บทสรุป

จากแนวคิดของการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการทำธุรกิจ พอจะสรุป หลักการในแต่ละด้านได้ดังนี้

1. การนำหลักพอประมาณ ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไป โดยไม่เบียดเบียน ตนเองและผู้อื่นมาประยุกต์ใช้ในการทำธุรกิจควรประกอบด้วยแนวคิดดังนี้

1.1 ถ้าคิดจะทำธุรกิจควรวิเคราะห์ตัวเองว่ามีความรู้ความชำนาญมีประสบการณ์เรื่องที่จะทำ ธุรกิจมากน้อยเพียงใด อยากทำธุรกิจนั้นจริงหรือไม่ เมื่อได้คำตอบว่าต้องการทำธุรกิจนั้นจริง ก็ต้อง วิเคราะห์เงินทุนในการทำธุรกิจว่ามีเพียงพอ ธุรกิจควรทำแบบพอประมาณและนำหลักการการวางแผนการ บริหารจัดการมาใช้ในการทำธุรกิจ

1.2 กระบวนการในการทำธุรกิจก็ต้องมีการคิดวิธีการลดค่าใช้จ่ายไม่ฟุ่มเฟือย มีหลักการใน การประหยัดพลังงาน การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า จ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการให้กับพนักงานก็ต้องเน้น ความสมดุลและตอบสนองผลประโยชน์ที่เป็นธรรมแก่ทั้งพนักงานและผู้ถือหุ้น จัดให้พนักงานทำงานโดย คำนึงถึงความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance) ลูกจ้างก็ต้องได้รับผลผลิตที่ดี พยายาม บริหารสินค้าคงคลังให้เหลือน้อยที่สุดและหมุนเวียนให้เร็วที่สุด และไม่ทำกำไรจนสร้างผลกระทบต่อ สังคมและสิ่งแวดล้อม

1.3 เมื่อต้องขยายธุรกิจก็ต้องขยายอย่างระมัดระวังโดยใช้เงินกำไรสะสมและเงินกู้บางส่วน ไม่กู้เงินเกินความสามารถในการจ่ายของบริษัท ควรจัดสรรสัดส่วนของหนี้สินไม่เกินเงินทุนในการทำ ธุรกิจไม่ควรมีหนี้สินเกินตัว ถ้าจำเป็นต้องมีหนี้สินก็ให้อยู่ในวิสัยที่จะชำระได้และเจ้าของธุรกิจต้องไม่โลภ จนต้องทุจริต

2. การนำหลักความมีเหตุผล พิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้นๆ อย่างรอบคอบมาประยุกต์ใช้ในการทำธุรกิจควรประกอบด้วยแนวคิดดังนี้

2.1 การทำธุรกิจเมื่อต้องลงทุนต้องค้นหาสาเหตุของการลงทุนอย่างมีเหตุผลต้องมีความรอบคอบในการตัดสินใจ มีการจัดทำแผนธุรกิจตรวจกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนโดยคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากการทำธุรกิจทั้งมิติของเศรษฐกิจสังคมและสิ่งแวดล้อม

2.2 ในการสรรหาคัดเลือกพนักงานเข้ามาร่วมธุรกิจต้องตรงตามความเหมาะสมของงาน โดยสมเหตุสมผล ใช้ฉันทามติในการคัดเลือกคน มีระบบการประเมินการปฏิบัติงานที่ใช้ระบบคุณธรรม โดยดูทั้งผลงาน ความสามารถและศักยภาพของพนักงาน สร้างการมีส่วนร่วมระหว่างทีมงาน ในองค์การ ควรมีแผนวิจัยและพัฒนาเพื่อคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ

2.3 ด้านผลผลิตควรเลือกใช้วัตถุดิบในท้องถิ่นเนื่องจากห่างไกลราคาถูก ลดความขาดแคลนในการขาดแคลนวัตถุดิบ ผลิตสินค้านั้นคุณภาพและบริการที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้าและต้องมีมาตรฐานรับรองคุณภาพเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นกับลูกค้า

3. การนำหลักภูมิคุ้มกัน เป็นการเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นมาประยุกต์ใช้ในการทำธุรกิจควรประกอบด้วยแนวคิดดังนี้

3.1 การทำธุรกิจควรมีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันได้

3.2 มุ่งเน้นการพัฒนาและบริการให้ตอบสนองความต้องการของลูกค้าในระดับมากเพื่อรักษาลูกค้าเก่าและเพิ่มฐานลูกค้าใหม่ มีการขยายตลาดทั้งภายในและภายนอกประเทศเพื่อกระจายความเสี่ยง และมีการสร้างพันธมิตรในเครือข่ายธุรกิจ

3.3 ต้องมีการอบรมพนักงานให้มีความรู้ความสามารถในการแข่งขันเพื่อป้องกันความเสี่ยงในการตัดสินใจ มีการทำงานเป็นทีม การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นระบบเป็นเสมือนภูมิคุ้มกันที่สำคัญขององค์การทำให้เกิดความสมดุลและยั่งยืนขององค์การ

3.4 ควรสร้างการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนกับธุรกิจของเรา

3.5 ควรซื้อประกันด้านต่างๆ และจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา

3.6 ต้องมีแผนสำรองหรือแผนฉุกเฉินเมื่อเกิดวิกฤตในการทำธุรกิจ จัดให้มีระบบที่ช่วยในการตรวจสอบการทำงานทั้งภายในและภายนอกเพื่อป้องกันการรั่วไหลที่เกิดจากการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ในองค์การ

4. การนำเงื่อนไขความรู้ มาประยุกต์ใช้ในการทำธุรกิจควรประกอบด้วยแนวคิดดังนี้

4.1 ในการทำธุรกิจต้องมีการศึกษาธุรกิจอย่างถ่องแท้จนถึงขั้นประยุกต์ใช้ได้มีความรู้ในการลงทุนในการพัฒนาสินค้าและบริการ รู้ว่าลูกค้าต้องการสินค้าและบริการอะไร ต้องมีองค์ความรู้ที่หลากหลายมากกว่าอาชีพที่ทำและศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมความรู้อย่างต่อเนื่อง เพราะความรู้เหล่านี้จะนำมาประยุกต์ใช้ในการทำธุรกิจให้ประสบความสำเร็จ

4.2 ในองค์การควรมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง มีการสะสมทุนมนุษย์โดยเริ่มจากการจัดการความรู้ เก็บสะสมแลกเปลี่ยนและแปลงความรู้ให้เป็นความสามารถขององค์การ มีการรวบรวมตัวอย่างการทำงานที่เป็นเลิศไว้ในเว็บไซต์เพื่อให้พนักงานเข้าไปศึกษาและพัฒนาต่อยอด โดยความรู้ที่ได้รับควรเน้นที่ตรงกับความเป็นจริงในอาชีพและบริบทของธุรกิจที่ทำอยู่

5. การนำเงื่อนไขคุณธรรม ที่จะต้องเสริมสร้างมาประยุกต์ใช้ในการทำธุรกิจควรประกอบด้วยแนวคิดดังนี้

5.1 ในการดำเนินธุรกิจควรทำตามกฎระเบียบของสังคมและกฎหมาย

5.2 ควรรับพนักงานที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของงานและเป็นคนดีเข้ามาร่วมงาน ต้องสร้างวัฒนธรรมองค์การให้พนักงานในองค์การรู้จักความสามัคคี ความซื่อตรง ไม่โลภไม่เบียดเบียนกัน ส่งเสริมให้พนักงานมีคุณธรรมเห็นแก่ส่วนรวมเป็นสำคัญและคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม

5.3 ให้ความเป็นธรรมต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์การทุกคน

เมื่อองค์การนำแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปปรับใช้ในบริบทของธุรกิจที่ทำอยู่ ไม่ว่าจะเป็นมีการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในหรือภายนอกเข้ามากระทบ องค์การก็สามารถปรับตัวให้คงอยู่ได้ต่อไปได้อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการเผยแพร่ศาสตร์ในด้านปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้ในการทำธุรกิจ

2. ควรจำแนกประเภทของธุรกิจที่นำแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ และนำข้อค้นพบจากการทำธุรกิจมาเผยแพร่เพื่อนำมาวิเคราะห์เป็นองค์ความรู้สำหรับผู้ประกอบการในการทำธุรกิจประเภทเดียวกัน

รายการอ้างอิง

- กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. (2564). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564*. วันที่ค้นข้อมูล 23 มกราคม 2564, เข้าถึงได้จาก <http://plan.bru.ac.th>
- คุณทลี รื่นรัมย์. (2556). การประยุกต์ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในนโยบายและแผนการตลาดของ วิสาหกิจขนาดย่อมและขนาดกลาง (SMEs). *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*, 35(135), 49-79.
- ขวัญกมล ดอนขวา. (2557). *แบบจำลองปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเศรษฐกิจสร้างสรรค์มีผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ ของประเทศไทย*. วันที่ค้นข้อมูล 23 มกราคม 2564, เข้าถึงได้จาก https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_Doi=10.14457/SUT.res.2014.2
- ไทยรัฐออนไลน์. (2564). *รายงานสถิติผู้ติดเชื้อโคโรนาไวรัส*. วันที่ค้นข้อมูล 14 กันยายน 2564, เข้าถึงได้จาก https://www.thairath.co.th/event_corona
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2564). *การดำเนินนโยบายการเงินในช่วงไตรมาสที่ 2 ปี 2564*. วันที่ค้นข้อมูล 24 สิงหาคม 2564, เข้าถึงได้จาก <https://www.bot.or.th/Thai/PressandSpeeches/Press/2021/Pages/n4764.aspx>.
- นิภา วิริยะพิพัฒน์. (2552). ผู้นำธุรกิจกับการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงในองค์กร. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย*, 29(4), 147-162.
- ประภาพรณ ไชยานนท์. (2553). การประยุกต์ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับวิสาหกิจรายย่อยและวิสาหกิจ ขนาดเล็กในจังหวัดเชียงราย. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย*, 5(1), 53-81.
- ปาริชาติ คุณปลื้ม. (2563). การปรับตัวของธุรกิจหลังยุค COVID - 19. *วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 12(2), 99-110.
- มูลนิธิชัยพัฒนา. (2559). *เศรษฐกิจพอเพียง*. วันที่ค้นข้อมูล 26 มกราคม 2564, เข้าถึงได้จาก https://www.chaipat.or.th/site_content/item/3579-2010-10-08-05-24-39.html.
- สมพร ปานยินดี และจันจิราภรณ์ ปานยินดี. (2562). การดำเนินธุรกิจตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ที่มีอิทธิพลต่อความยั่งยืนของธุรกิจค้าปลีกในกรุงเทพมหานคร. *วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์*, 4(1), 1-16.
- สารานุกรมในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว. (2552). *เศรษฐกิจพอเพียง*. วันที่ค้นข้อมูล 26 มกราคม 2564, เข้าถึงได้จาก <https://www.hii.or.th/wiki84/index.php?title>
- สุชีรา ธนาวุฒิ. (2559). *การศึกษาขั้นตอน รูปแบบ วิธีการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปปฏิบัติจริง ในการพัฒนาธุรกิจ*. วันที่ค้นข้อมูล 26 มกราคม 2564, เข้าถึงได้จาก http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/55870005.pdf

CHAPTER 3

สุเทพ ศรีบุญเพ็ง และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2558). การประยุกต์หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการ
ดำเนินธุรกิจของร้านชัยเจริญเมล็ดพันธุ์ข้าว ตำบลคอนกำยาน อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี.
วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร, สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 8(2), 1377-1392.

อาชวี เตาลานนท์. (2554). การประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของภาคธุรกิจเอกชน.
วันที่ค้นข้อมูล 20 มกราคม 2564, เข้าถึงได้จาก [http://social.nesdc.go.th/social/Portals/0/
Documents/pdf](http://social.nesdc.go.th/social/Portals/0/Documents/pdf).

การจัดการขนมไทยพื้นบ้านโบราณเพื่อส่งเสริมธุรกิจจำหน่ายของที่ระลึก
จังหวัดเพชรบุรี

**The Management of Traditional Thai Desserts to Promote the Souvenir
Business in Phetchaburi Province**

นพรัตน์ บุญเพียรผล (Nopparat Boonpienpon)¹

บุษริน วงศ์วิวัฒนา (Busarin Wongwiwattana)²

¹สาขาวิชาการจัดการงานนิทรรศการและงานอีเว้นท์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขต
สารสนเทศเพชรบุรี

First Author: Department of Exhibition and Event Management, Faculty of Management Science,
Silpakorn University Phetchaburi IT Campus

²สาขาวิชาการจัดการโรงแรม คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี

Corresponding Author: Department of Hotel Management, Faculty of Management Science,
Silpakorn University Phetchaburi IT Campus

E-mail: nopparat@ms.su.ac.th, busarin24@hotmail.com

Received: 11 August 2021

Revised: 17 October 2021

Accepted: 27 October 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาถึงแนวทางการจัดการขนมไทยพื้นบ้าน โบราณ เพื่อส่งเสริมธุรกิจจำหน่ายของที่ระลึก จังหวัดเพชรบุรี ภายใต้การศึกษาซึ่งมุ่งศึกษาในประเด็นที่สำคัญของ ตัวแปรด้านการจัดการทางการตลาดและตัวแปรด้านการจัดการทางธุรกิจสำหรับธุรกิจจำหน่ายของที่ระลึก โดยผู้วิจัยเลือกการวิจัยเชิงสำรวจสำหรับการศึกษา ด้วยแบบสอบถามสำหรับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็น นักท่องเที่ยว จำนวน 300 คน ที่มาใช้บริการเลือกซื้อสินค้าขนมไทยพื้นบ้านโบราณในธุรกิจจำหน่ายของที่ระลึก จังหวัดเพชรบุรี พร้อมกับการคำนวณและวิเคราะห์ด้วยการใช้แบบจำลองโครงสร้างกำลังสองน้อย ที่สุดบางส่วน สำหรับผลการของการวิจัยพบว่าทั้งตัวแปรในด้านการจัดการทางการตลาดและตัวแปรด้าน

การจัดการทางธุรกิจล้วนมีความสำคัญต่อการจัดการขนมไทยพื้นบ้านโบราณเพื่อส่งเสริมธุรกิจจำหน่ายของที่ระลึก จังหวัดเพชรบุรี โดยเพื่อศึกษาเชิงลึกพบว่า กิจกรรมส่งเสริมการขาย (Promotion) เป็นตัวแปรย่อยที่มีอิทธิพลทางตรงมากที่สุดของตัวแปรในการจัดการทางการตลาด โดยมีค่าอิทธิพลที่ 0.955 และในขณะเดียวกัน การจัดการสิ่งอำนวยความสะดวก (Amenity) เป็นตัวแปรย่อยที่มีอิทธิพลทางตรงมากที่สุดของตัวแปรในการจัดการทางธุรกิจ โดยมีค่าอิทธิพลที่ 0.970 ทั้งนี้อาจกล่าวโดยนัยยะได้ว่าภายใต้หนทางของการบริหารจัดการขนมไทยพื้นบ้านโบราณให้ประสบความสำเร็จสำหรับธุรกิจจำหน่ายของที่ระลึกนั้น ผู้ประกอบการจำเป็นต้องให้ความสำคัญตระหนักรู้ มีความใส่ใจในการจัดงานด้านกิจกรรมส่งเสริมการขาย เช่น สัปดาห์ส่งเสริมการขาย สินค้าราคาพิเศษเฉพาะช่วงและแคมเปญพิเศษต่างๆ เป็นต้น พร้อมๆ กับการจัดการด้านสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น พื้นที่จอดรถ ห้องน้ำ สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้มีความต้องการพิเศษ เป็นต้น ทั้งนี้ก็เพื่อให้นักท่องเที่ยวได้รับประโยชน์อันนำมาซึ่งประโยชน์สูงสุดของธุรกิจในที่สุด

คำสำคัญ: ขนมไทยพื้นบ้านโบราณ, ธุรกิจจำหน่ายของที่ระลึก, ปัจจัยด้านการตลาด, ปัจจัยด้านการจัดการธุรกิจ

Abstract

The purpose of this research is to study the traditional Thai desserts management in order to promote the souvenir business in Phetchaburi. This includes managing the souvenir business and related marketing in order to generate higher sales in this dynamic environment. The research was conducted by having 300 tourists to the province fill out a questionnaire. The results were computed using partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). The results were that marketing factors and business management factors play a crucial role in this sector. Promotion had the most direct effect in the context of marketing factor, at 0.955. Amenities had the biggest influence in the context of business management factor, at 0.970. Therefore, all entrepreneur in souvenir business should aware on both factors in order to generate the business successful. Moreover, entrepreneurs in the souvenir business suggests that good sales of such desserts depend on good promotion, as with Thai Dessert Week and other special campaigns, along with increasing related amenities, such as parking, restrooms, and handicapped facilities.

Keywords: Traditional Thai dessert, Souvenir business, Marketing factors, Business management factors

Introduction

Phetchaburi is one of top destinations for tourists in Thailand, as there are many tourist attractions in the area such as Cha-Am beach, the Gulf of Thailand, mountains, waterfalls, historical sites, amusements and so on. Phetchaburi has a long history, with three summer palaces - Khao Wang (Phra Nakhon Khiri Historical Park), Phra Ram Ratchaniwet (Ban Puen Palace), and Mrigadayavan Palace. Locals are proud of this royal history. Additionally, there are many traditional Thai desserts and other food made from local products and often using royal cooking processes. For example, Thai custard cake, pinched gold egg yolk, golden drop, golden thread, Thai crispy rolls, coconut pancakes, and palm cakes. These desserts have a long history, going back to King Rama the 4th who built a lovely summer palace there. Local people absorbed and contributed to recipes for the palace. Most of the ingredients and raw materials were local, such as palm, coconut, and rice dough. Phetchaburi became a famous province for such desserts, as the slogan of province indicates: “the original place of traditional Thai desserts.” These desserts are the symbol of the province. Thai tourists typically travel there to get these sweets. The name Phetchaburi conjures up these desserts.

Phetchaburi is a very good location for tourists. It is only a two-hour drive from Bangkok/Suvarnabhumi International Airport, and 45 minutes from the Hua Hin pier. The province can be easily accessed by train. Phetchaburi is situated in the gateway to the south of Thailand, which is famous for its beautiful water and beaches. It has generated a lot of benefits to the province. There were 9,064,619 tourists and 31.65 million THB in business in 2018, which was a 7.61% increase over previous years (the Economic Tourism and Sports Division, 2019). Most international tourists prefer to travel to Phetchaburi on weekdays, while domestic tourists prefer the weekend. Normally, souvenir products there are divided into two types: those for utilizing and those for consumption. The first category includes key chains, magnets, t-shirts and etc. Such products are marked with the name of Phetchaburi. The other type includes beverages, dried seafood, and desserts and so on. With the province’s popularity, the souvenir business escalated 78% in 2016, with a revenue of 2.5 million THB (Phetchaburi Provincial Statistical Division, 2019). This business has great potential to keep expanding.

However, many local desserts are hardly promoted. Sellers and the province itself should present the history and flavors of these desserts so as to substantially benefit the community. There is a lack of effective business management, an integration between traditional Thai dessert management and business management of the souvenir business in Phetchaburi province. It's important to study and disseminate the history of this food to promote this key sector of the souvenir business of Phetchaburi.

Research Objectives

The purpose of this research is to find out the traditional Thai desserts management in order to promote the souvenir business in Phetchaburi province. Ideally, the result of this study will be to generate a management model for souvenir business in Phetchaburi province with the traditional Thai dessert.

Literature Review and Related Studies

The Management of the Souvenir Business

The souvenir business is crucial in Thailand, as in so many countries. This is not only a commercial business; it also represents the local culture and history. If managed effectively, such outlets draw tourists to return again and again to buy certain food, exotic drinks, key chains, fruits, postcards, handicrafts, and home appliances (Swanson & Timothy, 2012).

Local desserts are often the result of royal recipes, local ingredients, and raw materials. Tourists prefer to buy such desserts due to the uniqueness of local ingredients such as palm sugar, coconuts, bananas, and rice. Since most traditional Thai desserts are sold by local people on sidewalks, which may not be a proper souvenir business, sound management of this business is crucial for the local economy. Management in the tourism sector is defined according to the tourism-attractions concept of 5As (Tourism Western Australia, 2008) as follows: 1) Attractions refer to those natural resources or man-made places which lure tourists. Such attractions include natural wonders and places of entertainment, such as water parks. Sites that are truly unique tend to attract the most people (Middleton, 1994). Dickman (1996) argued that attractions are the essential component of tourist destinations. 2) Accessibility is vital, and includes private buses, airplanes, private jets, boats, cruises, yachts, trains, and public cars. Also crucial in this context are roads, railroads, watercourses, airways, and walking or bicycling paths. 3) Amenities are defined as all services provided by suppliers or tourism businesses. These are intended to maximize

tourist satisfaction. The tourism business requires research in order to clearly identify the needs of the customers. 4) Activities are defined as anything fun that visitors can do at specific destinations, indoors or outdoors. (Middleton, 1994) and 5) Accommodations can also be a big attraction to tourists. All of the above elements play a very important role. Lin, Chang, and Tsai (2018) focused on the souvenir business in Taiwan. Tourists visit souvenir outlets to get some memorable products, especially local raw materials or unique products. Many studies focus on the components (attractions, accessibility, amenities, and activities) that attract tourists to the souvenir business (Li & Ryan, 2018; Roseman & Fife, 2008). Moreover, Roseman and Fife (2008) stress that souvenir businesses assist the local community, and that local wisdom is intrinsic to selling local products and raw materials. Therefore, provincial and city officials, along with local businesspeople, should support the souvenir business in order to make it more sustainable and beneficial to the community.

Consumer Behavior and Marketing Management in the Traditional Thai Desserts Sector

Consumer behavior is obviously something that most businesses are concerned about it, especially in the tourism business. There is the study of what consumers need and want, and such research helps sellers to predict and to offer appropriate products. This is all about tourists' expectations and satisfaction. Horner and Swarbrooke (2004) mentioned that tourists have different needs and wants, and that this leads to different traveling patterns. These are influenced by one's childhood background, education, and family. Plog (1977) divided tourists into two types: allocentric and psychocentric.

Nevertheless, Smith (1996) divides tourists into six types: explorers, elite tourists, off-beat tourists, unusual tourists, incipient tourists, and mass tourists. Given such distinctions, sellers must understand the differences in tourists' behavior so as to provide them with the right products and services. And this involves the challenge of really understanding those various behaviors, so Schmoll (1977) did a study on the decision-making processes of tourists which consists of four factors; 1) Travel stimuli such as posters, brochures, and any other form of tourism advertising. 2) Personal and social determinants which must be understood to attract the right kinds of tourists, rather than trying to appeal to a mass of people. 3) External variables must also be seriously considered. These involve people's prior travel experience, expected expenses, length of travel, and destinations. 4) Destination characteristics play a key role, and include attractions, locations, facility and amenity, traveling pattern, itinerary, tourism products, and the value of products. All tourism businesses need to fully understand and be able to explain the uniqueness of their products. This is vital to promoting what they sell.

CHAPTER 4

If such businesses understand their selling points and tourists' behavior, the next step is to find an appropriate way to approach tourists. This involves studies of marketing management in order to persuade the right tourists. Marketing management assists tourism businesses in understanding and using the right approach to tourists. Kotler (2000) formulated the idea of a marketing mix to help businesses better understand their products so as to better target tourists. The four components of the marketing mix are: 1) products and/or services. Products can lead to good and bad experiences for the buyer, and this is integral to the success of one's business. An essential challenge is presenting the right products to the right tourists. 2) Price is one of the sensitive issues for tourists and sellers. Prices can enhance the value of the product, but it may also devalue the product. (Etzel, Walker, & Stanton, 2004) Those in the business need to understand tourists' perspective on prices to create the right price that gives buyers perceived value. 3) Promotion attracts tourists to buy tourism products. (Arens, 2002; Etzel et al., 2004) Promotions include discount coupons, collecting points or stamps, personal selling activity, advertising, "Buy 1, Get 1 Free" deals, and some kinds of public relations. All of these can be effective in the selling of Petchaburi desserts. 4) Place refers to either the place of sale or the distribution channels for various products. Horner and Swarbrooke (2004) stressed that, in the tourism and service-business spheres, sales and service staff play a vital role in the decisions made by consumers. This fact is supported by a study of Li and Ryan (2018) that souvenir staff is the people who could reflect the decision of Chinese tourists for their souvenir shopping experiences. In the sense of marketing strategy, people (staff who sell things) can often be as or more important than place.

The majority of traditional Thai desserts are made from local ingredients and special recipes. It's important to point out that many traditional Thai desserts shops are not in the souvenir business. Those that do operate in this sphere can increase their value, prices, and quality by drawing on local wisdom regarding recipes and ingredients.

To maximize the value of traditional Thai desserts, a good understanding of tourists' behavior and marketing mix is required. 1) "Products" refers to these traditional and unique desserts. 2) "Price" refers to their market value. 3) "Promotion" refers to marketing. 4) "People" refers to service staff. 5) "Participation" refers to the possibility of community involvement in this business. These are the key components of this study of marketing management in this sector.

Research Methodology

In order to achieve the objective of this study, a quantitative research methodology was employed. The aim is to determine the best management model. Therefore, a convenience sampling survey was conducted via questionnaire to gather the data from tourists who bought such desserts in Petchaburi. Then, all components were run through the Structural Equation Modeling (SEM) to forecast and explain the variance of variables using the Partial Least Square. The two assumptions of the study were: 1). The souvenir business is positively related to marketing factors, and 2). This business is also positively related to management factors. These assumptions helped us to understand the consumers' behavior, along with the components of tourism management which led to the development of specific products in this business.

Population and sample size

The population of this study was tourists who traveled in Phetchaburi and bought some desserts as souvenirs. According to Hair, Ringle, and Sarstedt (2011), the sample size should be 5-10 times the number of variables, so the sample size for this research was 300 respondents. All data were gathered from souvenir businesses in Phetchaburi – especially the 41 registered ones in the province (Phetchaburi Provincial Statistical Division, 2019).

Research Instruments

This study was survey research using a convenience sampling method. The questionnaire was used as a tool to collect data from the sample size. The questions consisted of three parts: A) personal information drawn from five questions B) tourists' behavior information involving eight questions and C) information regarding the management of traditional Thai dessert sales in the souvenir business involving 36 questions. These questions yielded crucial information that was used to study business management and marketing management factors, and that lead to developing a management model for the souvenir business in Phetchaburi. The researchers assessed the content validity with an Item-Objective Congruence (IOC) of 0.67-1.0 (above 0.6) and a reliability test of the Cronbach alpha coefficient of 0.97 (above 0.7), in accord with Babin, Anderson, Hair, and Black (2006) Seven-point Likert scales were used for the questionnaires, with the scale of 1 meaning “strongly disagree,” to 7 as “strongly agree.” To analyze the components of managing the marketing of traditional Thai desserts in the souvenir business, the Structural

CHAPTER 4

Equation Modeling (SEM) with the Partial Least Square SEM was applied. This concept of data analysis helped us to understand the variance of variables, and the reflection-measurement model can explain this management model properly. All data were collected from March to September, 2020 in an equally distributed fashion covering all the souvenir businesses in Phetchaburi. All questionnaires were distributed on weekdays and weekends, and included screening questions to make sure that the respondents were tourists who bought such desserts at souvenir shops before heading back home.

Data Analysis

Structural Equation Modeling or SEM is a mathematic model used for the analysis of data sets. This helps researchers understand their data by using the statistical method to identify the fit networks of constructs of data. Given the objective of this study, the Partial Least Square (PLS) was applied in order to understand the results of the reflective-measurement model and to determine whether all these components fit with our initial assumptions or not. According to the preliminary agreement of the PLS-SEM data analysis, then the normal distribution-of-data set, the composite-reliability results, the convergence precision with Average Variance Extracted Evaluation (AVE), and the confirmatory-factors analysis were analyzed. (Hair et al., 2011)

Results

In order to determine the result of the study, the descriptive results of respondents' answers were elaborated in terms of their demographic profiles, which provided more understanding of their perspectives and behavior and regarding management and marketing factors. The majority of the 300 respondents were female (203 or 67.70%); the average age range was 21-30 (145 or 48.33%); and most had a bachelor's degree (233 or 77.70%). A small majority of the respondents had their own business (159 or 53%), with an average income of 20,001-30,000 THB per month (163 or 54.30%). All these factors give us a better understanding of these consumers.

The inferential statistics of this study were derived from the Structural Equation Modeling with the Partial Least Square analysis. Before estimating the structural model, the basic conditions must be examined as hereunder: -

The correlations between variables with Pearson Correlation testing indicated that the correlation coefficient was between 0.8 – 1.0, which is higher than the criterion that if approach -1 to +1 (Hinkle, Wiersma, & Jurs, 1998)

The skewness and kurtosis of the data set indicate that the overall skewness of the management variable is between -1.23 to 1.42, and the skewness of marketing variable is between -0.96 to 1, which is above the criterion that if approach -3 to +3 (Kline, 1998). Moreover, the result of the overall kurtosis of the management variable is between -0.90 to 1.07, and the kurtosis of the marketing variable is between -0.68 to 0.27, which is above the criterion that if approach -3 to +3 (Kline, 1998).

The Composite Reliability (C.R.) indicated that management has a CR value of 0.969, and the marketing variable has a CR value of 0.968, which is above the criterion of 0.70 (Hair et al., 2011)

The average variance extracted evaluation (AVE) indicated that the management variable has an AVE value of 0.759, and the marketing variable has an AVE value of 0.857, which is above the criterion of 0.50 (Hair et al., 2011)

R square (R^2) indicated that the management variable has an R^2 of 0.850, and the marketing variable has an R^2 of 0.897, which is above the criterion of 0.75 (Chin, 1998)

The Cronbach alpha coefficient indicated that the coefficient of both the management variable (0.957) and the marketing variable (0.958) were above the criterion of 0.7 (Wanichbancha, 2003).

An analysis of the Structural Equation Modeling with the Partial Least Square analysis was used in order to generate the significance component of traditional Thai dessert management in the souvenir business in Phetchaburi. The results are shown in the figure below.

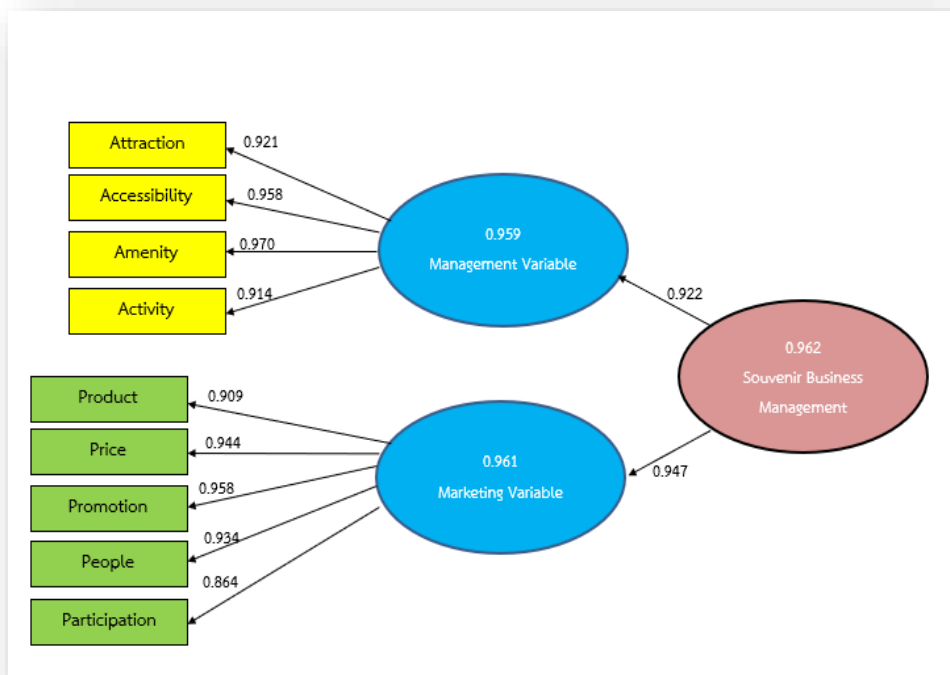


Figure 1: The Structural Equation Model

The results indicate that the assumptions behind this study are valid, as there is a positive relationship between the management and marketing variables. This may suggest that the management and marketing variables are related to the development of this business. Moreover, the results indicate that the marketing variable has a greater relationship with a path coefficient of 0.947 ($t = 146.644$, $P = 0.000$), while the management variable has a path coefficient of 0.922 ($t = 95.732$, $P = 0.000$).

Additionally, each marketing variable is indicated as an influence of the five sub-components. The results reveal that promotion is the most influential factor (loading=0.955), followed by price (loading=0.944), people (loading=0.934), product (loading=0.909), and participation (loading =0.884), respectively. This means that business owners should pay special attention to those variables with a high loading factor to increase their sales. Regarding the other four sub-components of management variables, we found that amenities are the most influential, with a loading of 0.970, followed by accessibility (loading=0.958), attractions (loading=0.921), and activities (loading=0.914). Thus, the most significant sub-components are promotion in marketing and amenities in management.

Discussion and Conclusion

In order to understand the management model of selling traditional Thai desserts in the souvenir sector in Phetchaburi province, two significant factors must be analyzed: marketing and business management. The result will be explained in each factor as follows. First, the marketing factors in this business include the sub-components of promotion, pricing, people, products, and participation, as has been emphasized in many studies (Chonnapastit, 2009; Li, & Ryan, 2018; Yeh, Chen, & Chen, 2019).

- 1) Promotion is the most influential sub-component, as was earlier revealed by Chonnapastit (2009)
- 2) Following with pricing of marketing process, pricing can enhance tourists' perspective regarding traditional Thai desserts as premium and rare (ibid).
- 3) People comprise another sub-component that is vital – namely, the shops' staff, who can have a very positive or negative effect on customers. Thus, they need to be well-trained about their products and customer service. Li and Ryan (2018).
- 4) Product sub-components in this context include the uniqueness of traditional Thai desserts, along with a good description of them and perhaps a bit of background (history) that's shared with customers. The story-telling strategy is essential, as Yeh et al. (2019) stressed in their study on service innovations that can really enhance the value of the product.
- 5) The last sub-component is the participation of the community to sustain local businesses. Effective management of the sale of these products in Petchaburi is vital to the community, as it's all about local products, labor, and know-how.

Second, the management factors behind this business consist of the four sub-components of amenities, accessibility, attractions, and activities.

- 1) Amenities comprise the key sub-component in this market, and that is in line with what various studies have concluded. (Lin et al., 2018; Roseman, & Fife, 2008). Roseman and Fife (2008) focused on the locality and meanings of tourist souvenirs, and found that amenities help tourists better understand the cultural significance of such items.
- 2) Accessibility is another crucial factor in this market. Focusing on tourism in Taiwan, Lin et al. (2018) showed the vital role played by good access to shops.
- 3) Attractions comprise a further essential draw, as Li & Ryan (2018) demonstrated.
- 4) Activities such as cooking classes, games, and concerts are yet another very important part of the success of this sector, as Roseman and Fife (2008) have shown in their work on souvenir sales to tourists.

Souvenir shop owners in the province need to realize the significance of traditional Thai desserts so as to enhance their business. There will be two essential factors of management factor and marketing factor to enhance the traditional Thai dessert in souvenir business itself. The most significant sub-component of marketing is promotion, such as by having Thai dessert weeks and discount campaigns.

CHAPTER 4

The most significant sub-component within management is amenities, such as parking lots, facilities for the disabled, and restrooms.

All sellers and related local government agencies need to focus on these factors in order to benefit the souvenir business, tourists, the government, and the community.

Recommendations

Souvenir shop owners should focus on management and marketing factors to develop this business. traditional Thai dessert in souvenir business. This will lead to better sales, more satisfied customers, and a boost to the tourism industry in Phetchaburi.

In theory, this study confirms that the pathway to a successful souvenir business is to develop the marketing and business factors concurrently. In practice, this study contributes to a concrete understanding of the benefits to all parties involved: business owners, tourists, and the rest of the community. In other words, this is a way to improve local business, with positive impacts on the community and environment.

Obviously, we focus on just one unique sector. Additional studies need to focus on other kinds of business in other locations. The key point is to develop management and marketing strategies at the same time.

References

- Arens, F. W. (2002). *Contemporary Advertising* (8th ed). New York: McGraw-Hill.
- Babin, B., Anderson, R. E., Hair, J. F., & Black, B. (2006). *Multivariate Data Analysis* (6th ed). New Jersey: Prentice Hall.
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach for structural equation modeling. In G. A. Marcoulides (Ed.), *Modern Methods for Business Research* (pp. 295-236). London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Chonnastit, W. (2009). Sustainability of SME business operation: a case study of dessert business in Phetchaburi province. *Modern Management Journal*, 7(2), 53-68.
- Dickman, S. (1996). *Tourism: an Introductory Text*. Sydney: Hodder Education.

- Economic Tourism and Sports Division. (2019). *The Provincial Tourism Statistics 2018*. Retrieved April 5, 2020, from http://phetburi.nso.go.th/index.php?option=com_content&view=article&id=190:-4-&catid=83:2011-10-11-07-22-06
- Etzel, M. J., Walker, B. J., & Stanton, W. J. (2004). *Marketing*. Boston: McGraw-Hill Irwin.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory & Practice*, 19(2), 139-151.
- Hinkle, D. E., Wiersma, W. & Jurs, S. G. (1998). *Applied Statistics for the Behavior Sciences* (4th ed). New York: Houghton Mifflin.
- Kline, R. B. (1998). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. New York: Guilford Press.
- Kotler, P. (2000). *Hospitality Marketing*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Li, F., & Ryan, C. (2018). Souvenir shopping experiences: A case study of Chinese tourists in North Korea. *Tourism Management*, 64(C), 142-153.
- Lin, J. H., Chang, Y. T., & Tsai, Y. R. (2018). Exploring the locality and meaning of tourist souvenirs: evidence from Taiwan. In Vopava, J., Douda, V., Kratochvil, R., & Konecki, M. (Eds.), *Proceedings of the 12th Multidisciplinary Academic Conference (The 12th MAC 2018)*, March 2-3, 2018 (pp.76-82). Prague, Czech Republic: Academic Conferences Association.
- Middleton, V. T. C. (1994). *Marketing in Travel Tourism*. Oxford: Butterworth-Heinemann.
- Phepsasert, S., & Anomasiri, V. (2020). The participation of tourism business entrepreneurs on Lamtakong Canal Conservation in Pakchong District, Nakhon Ratchasima Province. *Journal of Politics, Administration and Law*, 12(1), 397-413.
- Phetchaburi Provincial Statistical Division. (2019). *The Statistic of Travel Business*. Retrieved April 5, 2020, from http://phetburi.nso.go.th/index.php?option=com_content&view=article&id=190:-4-&catid=83:2011-10-11-07-22-06
- Plog, S. (1977). Why destination areas rise and fall in popularity. In Kelly, E., (Ed), *Domestic and International Tourism*. Wellsbury, MA.: Institute of Certified Travel Agents.
- Roseman, S. R., & Fife, W. (2008). Souvenirs and cultural politics in Santiago de Compostela. *International Journal of Iberian Studies*, 21(2), 109–130.
- Schmoll, G. A. (1977). *Tourism Promotion: Marketing Background, Promotion Techniques and Promotion Planning Methods*. London: Tourism International.
- Smith, S. L. J. (1996). *Tourism Analysis: A Handbook* (2nd ed). Englewood Cliffs, NJ.: Prentice-Hall.

CHAPTER 4

- Swanson, K. K., & Timothy, D. J. (2012). Souvenirs: icons of meaning, commercialization and commoditization. *Tourism Management*, 33(3), 489-499.
- Tourism Western Australia. (2008). *Five A's of Tourism*. Australia: Tourism Western Australia.
- Wanichbancha, K. (2003). *Using SPSS for Windows to Analyze Data* (6th ed.). Bangkok: Thammasan.
- Yeh, T., Chen, S., & Chen, T. (2019). The relationships among experiential marketing service innovation, and customer satisfaction-a case study of tourism factories in Taiwan. *Sustainability*, 11(1041), 1-12.

ขบวนการจัดตั้งกับความรุนแรงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้:
แรงจูงใจ การขับเคลื่อน และแนวทางแก้ไข

**Organized Movements and Violence in Thailand's Southern Border Provinces:
Push and Pull Factors, its Operations, and Possible Solutions**

ปณิธาน วัฒนายากร (Panitan Wattanayagorn)

รองศาสตราจารย์ ดร., ภาควิชาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Ph.D., Associate Professor Department of International Relations, Faculty of Political Science,

Chulalongkorn University

E-mail: panitan.w@gmail.com

Received: 15 September 2021

Revised: 19 September 2021

Accepted: 20 September 2021

บทคัดย่อ

บทความนี้มีสมมติฐานว่ามีขบวนการที่จัดตั้งขึ้นในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เข้าไปเกี่ยวข้องกับความรุนแรงที่เกิดขึ้น ถึงแม้ว่าขบวนการดังกล่าว จะไม่ได้เปิดเผยตัวตนอย่างชัดเจน แต่ก็ได้มีการจัดตั้งและดำเนินการอย่างเป็นระบบ ในรูปแบบขององค์กรลับที่มีเครือข่าย และมีสมาชิกของขบวนการเข้าไปเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ความรุนแรงในบางพื้นที่ และในบางลักษณะ โดยมีทั้งผู้ลงมือกระทำ ผู้สนับสนุน ส่งเสริม และในบางครั้ง ก็เป็นผู้ถูกกระทำความรุนแรงอีกด้วย

บทความนี้อาศัยข้อมูลจากการสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้อง จากเอกสารทางการและไม่ทางการ จากการสัมภาษณ์ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ และสรุปว่า ในการศึกษาสาเหตุของความรุนแรงที่เกิดขึ้นในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้นั้น ไม่ควรมองข้ามการมีอยู่และเข้าไปเกี่ยวข้องกับความรุนแรงของขบวนการจัดตั้งต่างๆ เช่น Barisan Revolusi Nasional Melayu Patani (BRN) หรือบีอาร์เอ็น และอื่นๆ และมีความจำเป็นที่จะต้องมีการศึกษาโครงสร้าง บทบาท และความเกี่ยวข้องกับความรุนแรงของขบวนการต่างๆ ดังกล่าวเหล่านั้นให้มากขึ้น ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้งในเรื่องปัญหาในจังหวัดชายแดนภาคใต้และในเรื่องความรุนแรง อันจะนำไปสู่แนวทางใหม่ที่จะแก้ไขปัญหาดังต่อไป

คำสำคัญ: สามจังหวัดชายแดนภาคใต้, ความรุนแรง, การเคลื่อนไหว, ขบวนการจัดตั้ง ปีอาร์เอ็น

Abstract

This article analyzes the relationship between an organized movement and violent incidents in the southern border provinces of Thailand. It contends that there are movements that are systematically organized and involves in certain types of violent activities in the areas. Based on in-depth interviews with individuals, document research, workshops, seminars, and facts collected from violent incidents, the findings support the argument above that there is an organized movement, with its members involving in violent activities. It also discovers that members of the movement are victims of violence as well in certain circumstances.

The article points out that there is a need to further study the role and activities of a number of movements in Thailand's southern border provinces, in particular the Barisan Revolusi Nasional Melayu Patani (BRN). It argues that a better understanding of those movements-in terms of push and pull factors, their operations, and supports-will lead to a more comprehensive solution to the conflicts.

Keywords: Thailand's Southern border provinces, Violence, Movement, Barisan Revolusi Nasional Melayu Patani, BRN

สภาพปัญหาความรุนแรงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

หากกำหนดว่า “ความรุนแรง”^{*} (United Nations, 2020) คือการกระทำให้สูญเสียชีวิต บาดเจ็บ และสูญเสยทรัพย์สิน เหตุการณ์ความรุนแรงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของประเทศไทย ก็มีมาอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับประวัติศาสตร์การสร้างรัฐสร้างชาติ** หากนับตั้งแต่ปี 2547 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบันเป็น

* นิยามของ “ความรุนแรง” ขึ้นอยู่กับบริบทของสถานการณ์ พื้นที่ และมีการเปลี่ยนแปลงความหมายของการกระทำที่เป็นความรุนแรงอยู่ตลอดเวลา ในบทความนี้จะกล่าวถึงความรุนแรงที่มีการนำเสนอโดยทั่วไป และเห็นเป็นที่ประจักษ์ ได้แก่ การสูญเสียชีวิต บาดเจ็บ และสูญเสยทรัพย์สิน ซึ่งเกิดขึ้นในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้งนี้ไม่ได้หมายถึงว่ามีเหตุความรุนแรงอื่น ๆ เกิดขึ้นนอกเหนือจากเหตุการณ์ที่กล่าวถึงนี้

** เมื่อกล่าวถึงจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในบทความนี้หมายถึง 3 จังหวัด คือ ยะลา นราธิวาส ปัตตานี และสงขลา (4 อำเภอ คือ อำเภอสะบ้าย้อย อำเภอเทพา อำเภोजะนะ และอำเภอนาทวี) นอกจากนี้ จะมีการกล่าวถึงจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่หมายถึง จังหวัดชายแดนภาคใต้ 5 จังหวัด (รวมสตูล) หรือ 4 จังหวัด คือ ยะลา ปัตตานี นราธิวาส และ สงขลา เป็นต้น

เวลากว่า 17 ปีแล้ว ความรุนแรงดังกล่าวได้ปะทุขึ้นมาอย่างรุนแรง ดังจะเห็นได้จากสถิติของเหตุการณ์ ความรุนแรงรวมกว่า 19,940 เหตุการณ์ (เฉลี่ยมากกว่าวันละ 3 เหตุการณ์) ซึ่งเป็นการสูญเสียชีวิตของผู้คน รวมกว่า 4,109 ราย เป็นทหาร 598 ราย ตำรวจ 400 ราย ผู้นำท้องถิ่น 247 ราย ครู 109 ราย ผู้นำศาสนา 23 ราย เจ้าหน้าที่รถไฟ 5 ราย และประชาชนทั่วไปมากที่สุดกว่า 2,672 ราย (สำนักข่าวอิศรา, 2564) หรือคิดเป็น ตัวเลขการเสียชีวิตจากเหตุการณ์ความรุนแรง ที่อัตรา 12 รายต่อประชากรแสนคนต่อปีนี้ แต่ก็ยังน้อยกว่า การเสียชีวิตจากอุบัติเหตุจราจรในประเทศไทยที่อยู่ที่อัตรา 32.7 คนต่อประชากรแสนคนต่อปี (อาคม รรวมสุวรรณ, 2564) ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบความสูญเสียจากความรุนแรงที่เกิดขึ้น ในพื้นที่จังหวัดชายแดน ภาคใต้ กับคดีฆาตกรรมในประเทศไทยแล้ว ความสูญเสียต่อชีวิตในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้นั้น มากกว่าทั้งประเทศถึง 3.7 เท่า* (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2563, หน้า 14) ตัวเลขดังกล่าวถือเป็นตัวเลขที่สูง และเป็นปัญหาความมั่นคงที่สำคัญของประเทศ**

หากพิจารณาถึงความรุนแรงที่เกิดขึ้นในแต่ละปี ก็จะพบว่าความรุนแรงที่เกิดขึ้น เช่น การยิง ปะทะ ลอบวางระเบิด การดักฆ่าทำร้าย หรือกระทำอย่างโจ่งแจ้ง มีจำนวนที่มากระหว่างปี พ.ศ. 2547-2550 เช่น จำนวนเหตุรุนแรงเกิดขึ้นมากที่สุดในปี พ.ศ. 2550 ที่ประมาณ 2,475 เหตุการณ์ ซึ่งเป็นการทวี ความรุนแรงมากขึ้นจาก 3 ปีก่อนหน้า คือ พ.ศ. 2547 เกิดเหตุจำนวน 1,154 เหตุการณ์ ต่อมาในปี พ.ศ. 2548 เกิดขึ้นจำนวน 2,078 เหตุการณ์ และในปี พ.ศ. 2549 จำนวน 1,934 เหตุการณ์ ตามลำดับ แต่หลังจากปี พ.ศ. 2550 เป็นที่น่าสังเกตว่าเหตุการณ์รุนแรงลดลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นจุดเริ่มใช้บังคับกฎหมายพิเศษและ ปฏิบัติการพิเศษ เช่น (พ.ร.ก. ลูกเงิน กฎหมายฟอกเงิน) จนมาถึงปี พ.ศ. 2558 ที่เหตุรุนแรงลดลงต่ำกว่า 1,000 เหตุการณ์ต่อปี จนกระทั่งในห้วง 5 ปีก่อนหน้านี้ มีเหตุการณ์ความรุนแรงเกิดขึ้นไม่ถึงปีละ 500 เหตุการณ์ และในปี พ.ศ. 2563 มีเหตุการณ์รุนแรงเกิดขึ้น 188 เหตุการณ์ (สำนักข่าวอิศรา, 2564)

เมื่อพิจารณาจากงบประมาณจำนวนมากที่ถูกทุ่มลงไปเพื่อแก้ไขปัญหาในพื้นที่จังหวัดชายแดน ภาคใต้ ในห้วง 17 ปีกว่า 3 แสนล้านบาท (ปกรณ์ พึ่งเนตร, 2550; Southern News Center, 2020) ผ่านหน่วยงานภาครัฐและองค์กรต่างๆ กว่า 50 หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งในพื้นที่และทั้งในส่วนกลาง โดยมี แผนงาน โครงการ กิจกรรม ที่สร้างขึ้นเป็นพิเศษจำนวนมากในหลายด้าน ทั้งด้านความมั่นคง เศรษฐกิจ และ สังคม แต่เป็นการยากที่จะวัดได้ว่า โครงการทั้งหมดเหล่านั้น ส่งผลดีต่อการลดปัญหาความรุนแรงมากน้อย

* อัตราส่วนคดีฆาตกรรมของประเทศไทยอยู่ที่ 3.26 ราย/ ประชากรแสนคน/ปี (พ.ศ. 2559) ในขณะที่พื้นที่จังหวัดชายแดน ภาคใต้อยู่ที่ประมาณ 12 ราย/ ประชากรแสนคน/ปี (คำนวณจากประชากรในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ประมาณ 2 ล้าน คน มีผู้เสียชีวิตเฉลี่ยปีละ 241 คน หรือคิดเป็น 12 ราย/ ประชากรแสนคน/ปี)

** มีการรวบรวมสถิติจำนวนผู้เสียชีวิตในพื้นที่ จชต. ที่แตกต่างกันระหว่างภาครัฐและภาคประชาชน จากรายงานจาก ฐานข้อมูลของศูนย์เฝ้าระวังสถานการณ์ภาคใต้ (Deep South Watch Database) นั้นพบว่าเหตุการณ์ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส และ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา ตั้งแต่เดือนมกราคม 2547 จนถึงเดือนมิถุนายน 2562 มีจำนวนเหตุการณ์ 20,323 เหตุการณ์ มีผู้เสียชีวิต 6,997 ราย และผู้ได้รับบาดเจ็บ 13,143 ราย

อย่างไร เนื่องจากที่ผ่าน ไม่ได้มีตัวชี้วัดของแต่ละโครงการ แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จต่อการลดความรุนแรงในภาพรวมอย่างละเอียด ในอนาคต หากสามารถใช้ตัวชี้วัดร่วมในยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาความรุนแรง ในพื้นที่ภาคใต้ได้ ก็อาจจะประเมินความสำเร็จ หรือความล้มเหลวในเรื่องความรุนแรงได้ง่ายขึ้น

รัฐกับสาเหตุความรุนแรง

ความรุนแรงที่เกิดขึ้นในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ได้ถูกศึกษา ค้นคว้าและวิจัยเป็นจำนวนพอสมควร โดยเฉพาะในแนวทางเรื่องการสร้างรัฐสร้างชาติและการดำเนินการในการรักษาความมั่นคงและการพัฒนาของรัฐ (Helbardt, Sascha, 2015; Rungrawee Chalermripinyorat, 2021, pp. 1-32; Aurel Croissant, 2005, pp. 21-43) ปัจจัยเรื่องการแบ่งแยกดินแดน อุดมการณ์ทางการเมือง ความแตกต่างและขัดแย้งในเรื่อง ชาติพันธุ์ ตลอดจนการประพุดติมิชอบของเจ้าหน้าที่รัฐ ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและสังคม เช่น ความเหลื่อมล้ำ ความไม่เท่าเทียม ปัญหายาเสพติด และปัญหาอื่นๆ รวมทั้งการแทรกแซงจากต่างประเทศ ถูกหยิบยกขึ้นมาเป็นปัจจัยอธิบายถึงสาเหตุของความรุนแรงดังกล่าว เช่น

มารค ตามไท (ม.ป.ป.) ศึกษาเรื่องคุณค่าที่อาจเป็นสาเหตุในการก่อเหตุรุนแรงในพื้นที่ โดยการศึกษาสัมภาษณ์ชาว “ปาตานี” ที่สนับสนุนเอกราชกว่า 1,000 คน ซึ่งทำให้ทราบถึงสิ่งที่อยู่ในจิตใจของคนในพื้นที่ที่เรียกว่าคุณค่านั้นคืออะไร โดยหวังว่าเมื่อทราบลักษณะของคุณค่านั้นแล้ว จะสามารถรักษาหรือบริหารจัดการกับคุณค่านั้นได้ ซึ่งก็จะลดความรุนแรงและนำสันติสุขมาสู่คนในพื้นที่ได้ โดยการศึกษาพบว่าเหตุผลที่ชาวปาตานีดังกล่าวให้คุณค่ากับ (1) ความเป็นเจ้าของดินแดน (2) การที่จะได้อนาคตที่ปรารถนา (3) การเป็นพันธมิตรทางศาสนา และ (4) การจัดการกับความขัดแย้งกับรัฐไทย โดยเห็นว่าปัจจัยที่ (1) (2) และ (3) เป็นคุณค่าที่เรียกกันว่า “คุณค่าศักดิ์สิทธิ์” ซึ่งเป็นคุณค่าที่แลกเปลี่ยนกับอย่างอื่นไม่ได้ และจะเกิดปฏิกิริยาทางลบถ้ามีความพยายามจะโน้มน้าวให้ยอมรับคุณค่าอื่นส่วนปัจจัยที่ (4) นั้น เป็นคุณค่าที่เปลี่ยนแปลงได้ หากรัฐไทยเปลี่ยนแปลงวิธีปฏิบัติ หรือเปลี่ยนนโยบายบางอย่างให้เหมาะสม งานวิจัยนี้สรุปว่า รัฐไทยควรเปิดพื้นที่ทางการเมืองให้คนปาตานีถกกันเองอย่างเปิดเผยและกว้างขวางเกี่ยวกับอนาคตของปาตานีว่าจะเดินตามเส้นทางเอกราชหรือไม่ด้วยความมีวุฒิภาวะและใจกว้างปรารถนาดีต่อทุกคน

พันเอก บุญเอื้อ บุญฤทธิ์ (2556) ศึกษาปัจจัยสนับสนุนความรุนแรงของบุคคลที่ก่อเหตุ โดยวิเคราะห์สาเหตุการก่อความไม่สงบกับอัตลักษณ์ของคนในพื้นที่ และปัญหาการก่อความไม่สงบกับพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่รัฐในช่วงปี 2556 ด้วยการสัมภาษณ์คน 5 กลุ่ม คือ 1) นักการเมือง 2) ผู้บริหารระดับสูง 3) อดีตผู้ก่อความไม่สงบ 4) นักวิชาการ และ 5) ผู้นำตามธรรมชาติในพื้นที่ รวม 37 คน มีข้อสรุปของสาเหตุในด้านต่างๆ เช่น ด้านอัตลักษณ์ความแตกต่างด้าน เชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม ภาษา ของคนใน

พื้นที่กับคนส่วนใหญ่ของประเทศ ด้านประวัติศาสตร์ความเป็นมาระหว่างรัฐสยามกับรัฐปาตานีในอดีต ด้านความยุติธรรม ที่คนในพื้นที่คิดว่าได้ได้รับมายาวนานนับศตวรรษ รวมถึงการดำเนินนโยบายบางอย่างของรัฐที่ขัดต่อวิถีชีวิตของคนในพื้นที่ ด้านพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่รัฐบางคนที่ใช้อำนาจไปในทางที่ผิดหรือเกินขอบเขต และมีข้อเสนอแนะทางด้านนโยบาย โดยรัฐควรใช้ไม้อ่อนมากกว่าใช้ไม้แข็ง ควรพัฒนาระบบการข่าวกรองอย่างมีประสิทธิภาพ และควรมีการประชาสัมพันธ์ต่อกลุ่มเป้าหมายตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเรื่อง เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา ซึ่งจะสอดคล้องกับแนวทางความเป็นพี่น้องกันตามแนวทางมุสลิม นอกจากนี้ ยังเสนอว่าเจ้าหน้าที่รัฐทุกหน่วยงานควรทำงานไปในทิศทางเดียวกัน และอยู่บนแนวทางสันติวิธีและความยุติธรรม โดยมีการประเมินผลของคนในพื้นที่ที่เข้ามามีส่วนร่วม เพื่อสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และสุดท้ายควรใช้ตัวแบบการบริหารจัดการในสภาวะวิกฤตที่ประเทศไทยเคยมีประสบการณ์มาแล้วนำมาประยุกต์เพื่อแก้ปัญหาต่อไป

รอมฎอน ปันจอร์ (2563) ศึกษาความขัดแย้งและความไม่สำเร็จในการเจรจาพูดคุยหาทางออกในรอบ 15 ปี (พ.ศ. 2517–2561) โดยยกปัจจัยเรื่องการเมืองของความขัดแย้งชายแดนใต้/ ปาตานีและทางออกทางการเมืองมาศึกษา และพบว่า การพูดคุยและถกเถียงกันเกี่ยวกับทางเลือกในเชิงนโยบาย ได้สะท้อนให้เห็นพลวัตของความขัดแย้งในมิติทางการเมืองของการกำหนดชะตากรรมตนเองของคนในพื้นที่ และพัฒนาการในหลายปีที่ผ่านมา นั้นไม่เพียงแต่ฉายภาพให้เห็นถึงความขัดแย้งทางการเมืองระหว่างรัฐบาลไทยกับขบวนการต่อสู้เท่านั้น หากแต่สะท้อนให้เห็นพัฒนาการของความขัดแย้งภายในของแต่ละฝ่ายอีกด้วย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความรุนแรงที่เกิดขึ้นทั้งภาครัฐและฝ่ายตรงข้ามกับภาครัฐไทยมีปัจจัยที่มีลักษณะองค์กรด้วย

งานวิจัยดังกล่าวข้างต้น ทำให้เราทราบถึงสาเหตุหรือปัจจัยที่ทำให้เกิดความรุนแรงในภาพรวม แต่ไม่ได้แสดงให้เห็นถึงขบวนการจัดตั้งที่มีลักษณะเป็นองค์กรมากนัก ซึ่งขบวนการเหล่านี้มีสมาชิกที่อาจเกี่ยวข้องหรือใช้ความรุนแรงเป็นเครื่องมือเพื่อหล่อเลี้ยงสถานการณ์และมุ่งสู่เป้าหมายทางอุดมการณ์ทางการเมืองหรืออย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างแตกต่างกัน นอกจากนี้ คำอธิบายถึงความไม่ลงรอยกันหรือความขัดแย้งในการสร้างประวัติศาสตร์ร่วมกัน หรือ Narrative ของภาครัฐไทยและฝ่ายผู้เห็นต่างในการศึกษาวิจัยเหล่านั้น ซึ่งเป็นสิ่งที่ยอมรับกันว่าควรได้รับการแก้ไข แต่ก็ไม่ใช่ปัจจัยขับเคลื่อนในการสร้างความรุนแรงของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่กระทำความรุนแรงขึ้นจริง การศึกษาประวัติของความไม่ลงรอยกันมาตั้งแต่อดีตระหว่างผู้คนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ในอดีตกับภาครัฐของไทยในปัจจุบัน ถูกสังเกตว่ามีการนำมาใช้เป็นเครื่องมือหรือการสร้าง narrative ในการความขัดแย้งเพิ่มขึ้นได้เช่นกัน เช่น การศึกษาวิจัยของ ศศ.ดร.อรอนงค์ ทิพย์พิมล เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ของปาตานี (อรอนงค์ ทิพย์พิมล, 2563) ที่แสดงให้เห็นความขัดแย้งในการสร้างเรื่องราวทางประวัติศาสตร์ที่อาจเป็นสาเหตุของความขัดแย้งและการสร้างความรุนแรงและไม่สงบในพื้นที่ต่อมา โดยชี้ให้เห็นสิ่งที่ไม่สามารถตกลงกันได้ระหว่างภาครัฐของไทยและกลุ่มขบวนการที่อยู่ตรงข้ามตั้งแต่ความสัมพันธ์ระหว่างปาตานีกับสยามตั้งแต่กำเนิดและสถานะของรัฐ

ปัตตานี สนธิสัญญาตกลงเขตแดนระหว่างสยามกับอังกฤษ ปี พ.ศ. 2452 (ค.ศ. 1909) รัฐนิยมสมัยจอมพล ป. พิบูลสงคราม กรณีหะยีสุหลง เหตุการณ์ที่คุงงูอู ขบวนการแบ่งแยกดินแดน และเหตุการณ์ที่สะพานกอตอ และการประท้วงที่มีสยิดกลางปัตตานี พ.ศ. 2518-2519 (ค.ศ. 1975-1976) โดยแสดงให้เห็นความชอบธรรมของฝ่ายหนึ่งและไม่ชอบธรรมของอีกฝ่ายหนึ่งซึ่งถูกนำไปใช้เพื่อสร้างความรุนแรง

ในเรื่องของความรุนแรง สิ่งหนึ่งที่จะต้องทำความเข้าใจก็คือ มีความแตกต่างกันระหว่างสาเหตุที่ทำให้เกิดความรุนแรง กับการไม่มีทางเลือกอื่นนอกจากการใช้ความรุนแรง แม้ว่านำไปสู่ผลลัพธ์คือความรุนแรงเหมือนกันก็ตาม มีการศึกษาวิจัยที่มุ่งสู่การขจัดต้นเหตุในการก่อเหตุรุนแรงโดยตรงของขบวนการจัดตั้ง โดยให้มีที่ลงอย่างสวยงาม ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับว่า มีขบวนการจัดตั้งที่ไม่มีทางเลือกอื่นนอกจากการใช้ความรุนแรงกับภาครัฐ เช่น การศึกษาวิจัยของ ผศ.สุทธิชัย งามชื่นสุวรรณ เรื่อง การศึกษากลไกทางกฎหมายเพื่อการกลับคืนสู่สังคมของกองกำลังติดอาวุธในจังหวัดชายแดนใต้ผ่านการศึกษาเปรียบเทียบกับกลไกของอาละห์และมินดาเนา (สุทธิชัย งามชื่นสุวรรณ, 2563) โดยแสดงให้เห็นว่ากลุ่มขบวนการแบ่งแยกดินแดน ซึ่งประกอบด้วยกองกำลังที่ติดอาวุธและใช้อาวุธสร้างความรุนแรงนั้นมีเป้าหมาย ดังนั้น จะต้องมีการจัดการที่ประกอบด้วยกระบวนการการวางอาวุธ การปลดประจำการ และการกลับเข้าสู่สังคม เพื่อให้กองกำลังติดอาวุธที่ถูกขึ้นมามีต่ออยู่กับรัฐบาลสามารถกลับเข้าสู่สังคมได้ในวันที่ความขัดแย้งยุติลง ซึ่งเป็นการศึกษาที่ยอมรับว่ามีกลุ่มขบวนการใช้ความรุนแรงที่เป็นสาเหตุและจะต้องเตรียมทางออกไว้ให้เหมาะสม

โดยสรุป การศึกษาวิจัยถึงสาเหตุและปัจจัยในการเกิดความรุนแรงในภาคใต้ นั้น กล่าวถึงการมีอยู่และลักษณะของขบวนการจัดตั้งที่อาจจะเกี่ยวข้องกับการก่อเหตุรุนแรงน้อย แต่ก็ไม่มากนัก ในเอกสารทางการไทย ก็ไม่ได้กล่าวถึงการมีอยู่หรือการดำเนินการของขบวนการจัดตั้งต่างๆ โดยตรง ซึ่งอาจเป็นเหตุผลทางด้านยุทธศาสตร์หรือนโยบายที่จะไม่ยกระดับความสำคัญก็ตาม เช่น ยุทธศาสตร์กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ. 2560-2564 ได้มีการกล่าวถึงสถานการณ์ในจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยให้คำอธิบายเกี่ยวกับสาเหตุของปัญหาความรุนแรงในภูมิภาคนี้ว่ามีต้นตอมาจากปัญหาด้านการเมืองในเรื่องการบิดเบือนประวัติศาสตร์ทางอัตลักษณ์ชาติพันธุ์มาลาเยและประวัติศาสตร์ปัตตานี ปัญหาเศรษฐกิจ ในเรื่องการขาดความรู้ การขาดการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และการขาดความเข้าใจในการใช้ประโยชน์จากพื้นที่เพื่อทำกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ปัญหาสังคมและวัฒนธรรมในเรื่องความไม่ไว้วางใจระหว่างภาครัฐกับประชาชน หรือระหว่างประชาชนกันเอง และเรื่องปัญหายาเสพติด ความขัดแย้งในกระบวนการยุติธรรมในเรื่องการแบ่งแยกดินแดนที่รัฐบาลในทุกยุคทุกสมัยตีความว่าเป็นภัยต่อความมั่นคงระดับชาติ เมื่อฝั่งรัฐบาลตีความเช่นนี้ทำให้ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ อันประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 แผนแม่บท 23 แผน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

แห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. 2558-2564 (สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ, 2559) เป็นต้น

ความสัมพันธ์ระหว่างขบวนการปืออาร์เอ็น (Barisan Revolusi Nasional Melayu Patani) กับความรุนแรง

หากตั้งสมมติฐานว่าในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มีขบวนการจัดตั้งซึ่งมีลักษณะเป็นองค์กรแล้ว การวิเคราะห์หาคำตอบก็จำเป็นที่จะต้องสอบถามและพูดคุยกับคนที่อ้างว่าอยู่ในขบวนการ หรือเคยร่วมอยู่ในขบวนการ ตลอดจนจะต้องพิจารณาจากหลักฐานอื่นๆ เชิงประจักษ์ รวมทั้งการประเมินจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว โดยพิจารณาถึงการจัดตั้งในลักษณะองค์กร ว่ามีการวางโครงสร้าง มีการบริหารจัดการ มีการแบ่งหน้าที่กันทำในระดับต่างๆ มีบทบาทในด้านการเมือง เศรษฐกิจ การเงิน การทหาร การต่างประเทศ และประชาสัมพันธ์ หรือไม่และอย่างไร รวมทั้งมีการคัดเลือกและฝึกฝนบุคคลเพื่อก่อเหตุรุนแรง หรืออาศัยสถานการณ์หล่อเลี้ยงขับเคลื่อนอุดมการณ์ของขบวนการหรือไม่และอย่างไร พลวัตของความรุนแรงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้จึงจะเป็นที่เข้าใจกันมากขึ้น

ถึงแม้ว่าจะมีข้อมูล เอกสาร บทความ หนังสือ และงานทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับขบวนการจัดตั้งที่เป็นองค์กรในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้อยู่พอสมควร (Helbardt, Sascha, 2015) แต่ข้อมูล ข้อเขียน หนังสือและการวิเคราะห์เกี่ยวกับขบวนการปืออาร์เอ็นของ พล.อ.สำเริง ศรีหรั่ง บุคคลที่ถูกตั้งฉายาว่า เจ้าของทฤษฎีปืออาร์เอ็น เป็นชุดข้อมูลเชิงประจักษ์ที่มีการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ที่ทำให้เห็นถึงเค้าโครงของความสัมพันธ์ระหว่างขบวนการปืออาร์เอ็นกับความรุนแรงในบางลักษณะได้ดีขึ้น และ พล.อ.สำเริง ได้ให้สัมภาษณ์เมื่อเดือน สิงหาคม พ.ศ. 2559 ต่อคำถามของทีมข่าวอิศราที่ว่าระเบิด 7 จังหวัดภาคใต้เป็นฝีมือของปืออาร์เอ็นหรือกลุ่มใด โดยกล่าวว่า “ได้ถามพวกคนเก่าๆ ในขบวนการที่ยังคุ้ยกันอยู่ เขาบอกว่าเหมือนเกือบ 100% โดยเฉพาะทีมหนองจิก จ.ปัตตานี แต่ที่ยังไม่ให้น้ำหนักเกือบ 100% ก็เพราะมีจุดหนึ่งที่ไม่เหมือน คือเชื้อปะทุ และหลอดที่ใช้หุ้มเชื้อปะทุ ไม่เคยเห็นแบบนี้มาก่อนในพื้นที่” (สำนักข่าวอิศรา, 2559)

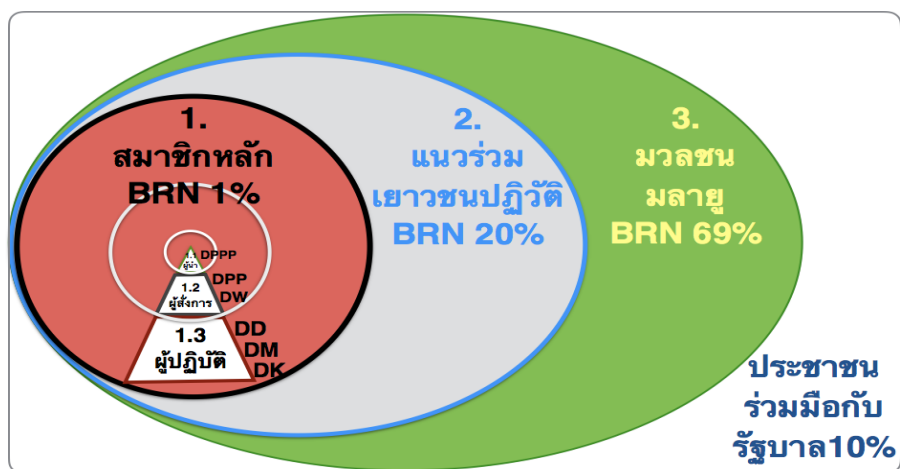
สำหรับ พล.อ.สำเริง ศรีหรั่ง นั้น ปืออาร์เอ็นเป็นขบวนการจัดตั้งที่โครงสร้างเป็นลักษณะแบบผสม (hybrid) และเป็นองค์กรลับ มีลักษณะขององค์กรปฏิวัติด้วยชาตินิยม (Nationalism) ปฏิวัตินิยม (Revolutionary) และอิสลามนิยม (Islamism) ผสมผสานกัน* โดย ชาตินิยม นั้น คือการที่คนมลายูปาตานีต้องต่อต้านสยาม ผู้ยึดครอง ปฏิวัตินิยม นั้น คือการทำสงครามประชาชนสากลหรือการขัดกันด้วยอาวุธ (armed conflict) ซึ่งจะนำไปสู่กระบวนการสันติภาพ (peace process) และ อิสลามนิยม คือ การยึดหลักการอิสลามและศรัทธา เป็นฟิรดูอิน (far-du) ที่มุสลิมทุกคนต้องปฏิบัติ และในปัจจุบัน ยังมีการยกระดับด้าน

* เอกสารของ กอ.รมน. ภาค 4 พ.ศ. 2563

การเมือง การต่างประเทศ และด้านศาสนาเพื่อบรรลุเป้าหมายของขบวนการ แม้ว่าจะไม่แน่ชัดว่าบุคคลในขบวนการทั้งหมดคิดไปในแนวทางเดียวกัน*

ในทางยุทธศาสตร์นั้น ประเมินกันว่าปีอาร์เอ็น ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการดำเนินการออกเป็น 4 ช่วง (ผู้นำสำคัญของปีอาร์เอ็น กอ.รมน. ภาค 4 สน., (สัมภาษณ์, 2563) ช่วงที่ 1 (2551-2560) เป็นการวางฐานยุทธศาสตร์ในประเทศเพื่อนบ้าน ช่วงที่ 2 (2561-2570) เป็นการจัดตั้งจัดองค์กรแนวร่วมเยาวชนปฏิวัติ และกองกำลังทหารเด็ก ยกระดับงานการเมือง งานการต่างประเทศและศาสนา ช่วงที่ 3 (2571-2575) เป็นการบังคับใช้กฎหมายระหว่างประเทศและการเจรจาสันติภาพ ช่วงที่ 4 (2576-2580) เป็นการยึดครองและประกาศเอกราช ในด้านสมาชิกของขบวนการแบ่งสมาชิกหลักได้ 3 ระดับ คือ 1) ระดับผู้นำ 2) ระดับสั่งการ และ 3) ระดับปฏิบัติ ซึ่งสมาชิสดังกล่าว ไม่รวมกลุ่มบุคคลที่เป็นแนวร่วมในระดับเยาวชนปฏิวัติ และมวลชนหลายที่สนับสนุนและเห็นอกเห็นใจขบวนการ แต่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับความรุนแรง (ภาพที่ 1)

BRN และสถานภาพประชากรใน จชต.



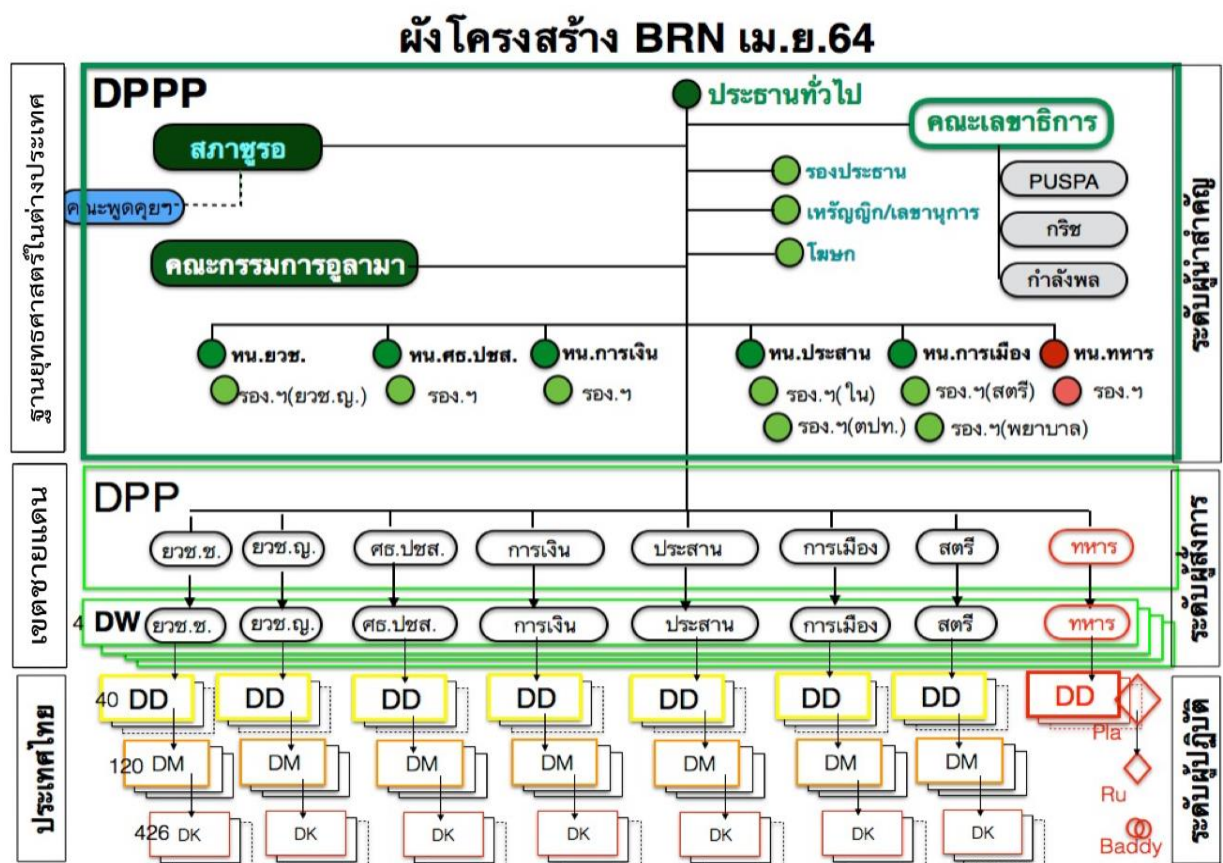
ภาพที่ 1 องค์ประกอบของสมาชิกขบวนการปีอาร์เอ็น

ที่มา: สมาชิกหลักของปีอาร์เอ็นในระดับผู้นำสำคัญที่อาศัยอยู่ในต่างประเทศ (สัมภาษณ์, 2564)

สมาชิกหลักของปีอาร์เอ็นมีลักษณะเฉพาะ 5 ลักษณะ คือ 1) แบ่งส่วนและควบคุมการจัดตั้งโดยมีความเชื่อมโยงกันระหว่างผู้จัดตั้งกับผู้ถูกจัดตั้งในฐานะ ครู-ลูกศิษย์เท่านั้น เช่น สมาชิกหลักเป็นผู้

* เป็นลักษณะโดยทั่วไปขององค์กรลับที่ไม่ได้ติดต่อสื่อสารกันอย่างต่อเนื่องและชัดเจนจะมีความมุ่งหวังแตกต่างกันในระดับบุคคล เป้าหมายของผู้นำสูงสุดอาจไม่ตรงกับผู้นำในระดับอื่น หรือผู้ปฏิบัติการ หรือแนวร่วม

จัดตั้งแนวร่วมเยาวชน โดยไม่ให้เยาวชนทราบถึงความเกี่ยวข้องกับขบวนการ 2) ขยายเครือข่าย โดยใช้ศาสนาและเชื้อชาติเดียวกัน แต่ควบคุมมวลชนด้วยการปลูกจิตสำนึกหรือการข่มขู่ให้กลัว เช่น สมาชิกหลักขยายเครือข่ายเฉพาะคนมลายูและศาสนาอิสลาม เป็นมวลชนลักษณะเห็นอกเห็นใจ 3) รวมศูนย์ที่ระดับผู้นำสำคัญของสมาชิกหลัก ซึ่งประกอบด้วย ประธาน คณะเลขาธิการ คณะที่ปรึกษา/สภาชุรอ และคณะกรรมการอูลามา มีหน้าที่วางยุทธศาสตร์และออกนโยบายในการขับเคลื่อนขบวนการไปสู่เป้าหมาย เรียกว่า สภาก่อการนำ (DPPP) 4) แยกฝ่ายตามภารกิจควบคุมตามสายงานในระดับผู้นำสั่งการ ซึ่งประกอบด้วย ฝ่ายเยาวชนชาย ฝ่ายเยาวชนหญิง ฝ่ายศึกษาประชาสัมพันธ์ ฝ่ายการเงิน ฝ่ายประสาน ฝ่ายต่างประเทศ ฝ่ายทหาร ฝ่ายการเมือง ฝ่ายสตรี และ 5) ทีมเล็ก ซึ่งมีความพร้อมและสมบูรณ์ในตัวเอง แต่ละฝ่ายมีทีมงานหลัก งานอำนวยการ และงานสนับสนุน ทำให้เกิดการประสานสอดคล้องในพื้นที่ระดับอำเภอถึงระดับหมู่บ้าน เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ของขบวนการ (ภาพที่ 2)



ภาพที่ 2 โครงสร้างของขบวนการบีอาร์เอ็น 3 ระดับ ระดับ 1: ผู้นำสำคัญ ระดับ 2: ผู้สั่งการ ระดับ 3: ผู้ปฏิบัติ

ที่มา: สมาชิกหลักของบีอาร์เอ็นในระดับผู้นำสำคัญที่อาศัยอยู่ในต่างประเทศ (สัมภาษณ์, 2564)

พล.อ.สำเร็จ ศรีหรั่ง คิดว่าการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของสมาชิกบีอาร์เอ็นหลักนั้น อยู่ในลักษณะปกปิดเป็นสำคัญ คือสมาชิกจะทราบแต่การปฏิบัติ แต่ไม่เห็นขบวนการหรือองค์กรงานหลักของแต่ละฝ่ายก็จะไม่ก้าวท้าวกัน เช่น ฝ่ายเยาวชนชายปฏิบัติงานด้านปลูกระดม (PUSPA) และงานจัดตั้ง (เปอกาเดร) ฝ่ายเยาวชนหญิงปฏิบัติงานด้านสนับสนุน (โลจิสติก) จากเครือข่าย CSOs, NGOs และงานจัดตั้ง (เปอกาเดร) ฝ่ายศึกษาประชาสัมพันธ์ปฏิบัติงานด้านปลูกระดมผ่านทางโซเซียลมีเดียและศาสนา (อุลามา) ฝ่ายการเงินเป็นศูนย์กลางการเก็บเงิน ฝ่ายประสานทั้งในและต่างประเทศ ฝ่ายทหารปฏิบัติงานด้านความรุนแรงเช่น ระเบิด การฝึก การจัดการฐานข้อมูล และศาสนา (อูมิ) ฝ่ายสตรีปฏิบัติงานด้านเด็กกำพร้าและพยาบาลฝ่ายการเมืองปฏิบัติงานด้านทหารบ้าน (กูลอลา) และศาสนา (ฮาวารี) เป็นต้น

ในส่วนที่ปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับความรุนแรงนั้น เชื่อกันว่าคือฝ่ายทหาร จะรับการสั่งงานตามนโยบายจากองค์กรนำ และนำไปปฏิบัติ โดยผ่านสายงานระดับผู้บังคับการกองกำลัง (ผบ.กกล.) ที่อยู่ในประเทศเพื่อนบ้าน ไปจนถึง ผบ.กกล.ในพื้นที่ระดับอำเภอ ซึ่งจะมีกำลังอำเภอละ 1 หมวด (พลตง) รวมทั้งหมด 38 หมวด จำนวนประมาณ 1,368 คน โดยแบ่งออกเป็นเขต เช่น เขตที่ 1 ที่ จ.นราธิวาส มีการจัดตั้งกองกำลัง 13 แห่ง ตามเขตอำเภอ รวมจำนวนประมาณ 468 คน เขตที่ 2 ที่ จ.ยะลา มีการจัดตั้งกองกำลัง 8 แห่งตามอำเภอ รวมจำนวนประมาณ 288 คน เขตที่ 3 ที่ จ.ปัตตานี มีการจัดตั้งกองกำลัง 12 แห่ง ตามอำเภอ รวมจำนวนประมาณ 432 คน เขตที่ 4 ที่ จ.สงขลา มีการจัดตั้งกองกำลัง 4 แห่ง ที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล 1 แห่ง รวมจำนวนประมาณ 180 คน โดยการเคลื่อนไหวในพื้นที่ของสมาชิกระดับปฏิบัติ จะมีการวางระบบออกเป็น 3 ส่วน ส่วนกองหน้าจะเป็นฝ่ายเยาวชนและฝ่ายศึกษาประชาสัมพันธ์ ส่วนกองกลางจะเป็นฝ่ายการเงินและฝ่ายประสาน ส่วนกองหลังจะเป็นฝ่ายทหารและการเมือง โดยการก่อเหตุรุนแรงในพื้นที่นั้นเป็นเพียงการรักษาระดับความรุนแรงเพื่อหล่อเลี้ยงสถานการณ์และสนับสนุนยุทธศาสตร์สงครามประชาชนสากลในลักษณะการขัดกันด้วยอาวุธ (armed conflict) ในอนาคต

โดยสรุป จากข้อมูล การประเมินและการวิเคราะห์ดังกล่าว ทำให้สามารถเห็นถึงโครงสร้างของขบวนการบีอาร์เอ็นที่ถูกจัดตั้งขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยขบวนการดังกล่าวมีลักษณะขององค์กรลับที่มีการจิจัดเจน มีการแบ่งฝ่ายปฏิบัติ และแบ่งงานกันทำของสมาชิกในระดับต่างๆ ซึ่งยืนยันโดยกลุ่มบุคคลในขบวนการที่ไปเกี่ยวข้องกับความรุนแรงในพื้นที่ ทั้งหมดนี้ จึงเป็นประโยชน์ในการตั้งสมมติฐานและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขบวนการดังกล่าวกับความรุนแรงได้ง่ายขึ้นและตรงกับเหตุการณ์จริงที่เกิดขึ้นในพื้นที่ อันจะทำให้ในอนาคต การแก้ไขสถานการณ์ พัฒนา เยียวยา ป้องกัน บังคับใช้กฎหมาย เพื่อลดความรุนแรงจะ ทำได้อย่างเหมาะสมและตรงกับกลุ่มเป้าหมายมากขึ้น

แนวคิดในเรื่องการต่อต้านความรุนแรงแบบสุดโต่งในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

หากยอมรับสมมติฐานที่ว่า ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้นั้น มีขบวนการจัดตั้งในลักษณะที่เป็นองค์กรลับที่มียุทธศาสตร์และยุทธวิธีทางการใช้กำลังในการก่อเหตุรุนแรงในบางลักษณะควบคู่ไปกับการดำเนินการในด้านอื่นๆ ที่อาจจะไม่เกี่ยวข้องกับความรุนแรงแล้ว ก็จะเป็นพื้นฐานที่ทำให้ การศึกษาถึงสาเหตุความรุนแรงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มีความแม่นยำและเที่ยงตรงมากขึ้น ความรู้ความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ตลอดจนความสัมพันธ์ของสมาชิกในขบวนการที่ไปเกี่ยวข้องกับความรุนแรง จะช่วยแยกแยะกลุ่มบุคคลจำนวนต่างๆ ออกได้ว่า ใครเป็นสมาชิกหลักของขบวนการ ใครเป็นแนวร่วม ใครที่เกี่ยวข้องกับความรุนแรง และใครที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับความรุนแรง อีกทั้งยังสามารถเห็นได้ว่า ใครเป็นผู้ก่อกระทำความรุนแรงในขบวนการดังกล่าวได้ด้วย รวมทั้งผู้ที่มีความความเห็นอกเห็นใจ แต่ไม่ได้เข้าร่วมหรือเกี่ยวข้องกับการก่อเหตุรุนแรง หรือผู้ที่ต้องการดำเนินการในแนวทางสันติ เป็นต้นรวมถึงทำให้เข้าใจพัฒนาการของความขัดแย้งของกลุ่มต่างๆ ในพื้นที่มากขึ้นอีกด้วย

ในการวิเคราะห์สาเหตุการก่อเหตุรุนแรงโดยมีขบวนการที่เป็นองค์กรจัดตั้งนั้น สามารถทำได้หลากหลาย และมีแนวคิดหลายประการในการวิเคราะห์สาเหตุและปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรุนแรงโดยการแยกแยะในระดับโครงสร้างหรือระดับบุคคล ซึ่งจำเป็นจะต้องศึกษาให้เข้าใจถึงบริบทของความรุนแรงในแต่ละพื้นที่ที่แตกต่างกัน (The Asia Foundation, 2017) ที่ผ่านมา มีการศึกษาวิจัยที่แสดงให้เห็นว่าในแต่ละประเทศมีปัจจัยแตกต่างกันในการเกิดความรุนแรง (Global Terrorism Index, 2015) และในประเทศเดียวกันก็แตกต่างกันในแต่ละพื้นที่อีกด้วย ปัจจัยที่ทำให้บุคคลหนึ่งกระทำการรุนแรงขึ้นจริงนั้นมาจากสาเหตุที่ซับซ้อน ไม่ได้เกิดขึ้นจากเหตุและผลแบบเส้นตรง หรือ ลักษณะที่ว่าสิ่งหนึ่งเกิดก่อนแล้วเกิดอีกสิ่งหนึ่งตามมาทุกครั้ง และมักเป็นกระบวนการที่มีเหตุปัจจัยที่หลากหลายประกอบกัน (a complex, nonlinear, and multicausal process) (Nafees Hamid, 2017; Rik Coolsaet, 2016)

การวิเคราะห์สาเหตุของความรุนแรงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มุ่งเน้นไปที่ผู้กระทำความรุนแรง จึงควรพิจารณาในทุกระดับ คือ ระดับบุคคลและระดับขบวนการหรือองค์กร* โดยอาจพิจารณาจากปัจจัยบีบบังคับให้กระทำความรุนแรงและปัจจัยปลุกเร้า (push and pull factors) ที่ให้ต้องก่อเหตุรุนแรงในสถานการณ์ในขณะนั้น จึงไม่ใช่เพียงแค่บริบทประกอบ (contextual factors) เช่น ความไม่เป็นธรรม ความไร้ธรรมาภิบาล ไม่มีหลักนิติธรรม การทุจริตของภาครัฐ และเหตุแห่งอาชญากรรม เป็นต้น

* ทั้งนี้ ไม่ได้หมายความว่าขบวนการตรงข้ามภาครัฐเท่านั้นที่ก่อเหตุรุนแรง ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมก็อาจทำให้เกิดความรุนแรงได้ด้วยเช่นกัน

แนวทางในการวิเคราะห์หาสาเหตุแห่งการก่อเหตุรุนแรงที่ได้รับการยอมรับเป็นสากลแนวทางหนึ่งคือ แนวคิด “การต่อต้านความรุนแรงสุดโต่ง” หรือ Counter Violent Extremism หรือ CVE** อันเป็นหลักการที่ได้รับความนิยมระดับนานาชาติ องค์การสหประชาชาติได้ผลักดันให้ใช้เพื่อแก้ไขปัญหากลุ่มบุคคล หรือปัจเจกชนที่อาจใช้หรือได้รับผลกระทบจากการใช้ความรุนแรง และส่งเสริมให้ใช้กับมาตรการแทรกแซง (Intervention) ที่มีประสิทธิภาพและประเมินผล (Evaluation) ได้ดีนั้น จะต้องเริ่มจากการระบุกลุ่มเป้าหมาย หรือกลุ่มบุคคลที่ใช้หรือได้รับผลกระทบจากความรุนแรงได้เสียก่อน ซึ่งนับตั้งแต่ปี ค.ศ. 2000 เป็นต้นมา รัฐบาลของหลายประเทศโดยเฉพาะประเทศตะวันตกได้ออกมาตรการการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากผู้นิยมความรุนแรงแบบสุดโต่ง (Harris-Hogan, Barrelle, and Zammit, 2015) เช่นใน สหภาพยุโรป (European Union - EU) เมื่อปี ค.ศ. 2004 โดยระบุถึงสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดกลุ่มต่างชาตินิยมรุนแรงสุดโต่ง และสมาชิกกลุ่มหัวรุนแรงในภูมิภาค (Sarah Brown, 2015) รัฐบาลยุโรปจึงต้องการตอบโต้การก่อการร้ายด้วยวิธีอื่นนอกเหนือไปจากการปราบปราม เพื่อป้องกันมิให้เกิดความรู้สึกแปลกแยกในหมู่ประชากรมุสลิมในชาติของตน เหตุการณ์ก่อการร้ายในกรุงมาดริดและกรุงลอนดอนได้ทำให้แนวคิด CVE กลายเป็นคำศัพท์มาตรฐานทางการเมืองของสหภาพยุโรป และมีการใช้ศัพท์นี้ในโครงการอื่นๆ อีกจำนวนมาก เช่น โครงการป้องกันผู้นิยมแนวคิดรุนแรงสุดโต่งของสหราชอาณาจักรระหว่างปี 2005 ถึง 2011 ที่ได้ใช้งบประมาณไปถึง 80 ล้านปอนด์ ในโครงการระดับท้องถิ่นเพื่อป้องกันไม่ให้มีการปลูกฝังแนวคิดอิสลาม (มุสลิม) หัวรุนแรง เป็นต้น (Owen Frazer and Christian Nünlist, 2015, pp. 1-4) ต่อมาแนวคิด CVE ได้ยังแพร่หลายออกจากยุโรปไปยังประเทศในภูมิภาคอื่นๆ เช่น สหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย ปากีสถาน (Kristen Schulze, 2008, pp. 8-9) ขณะเดียวกัน ในเยอรมนี นอร์เวย์ และสวีเดน นั้น เน้นไปที่การโน้มน้าวทางอารมณ์และแทรกแซงเพื่อให้เกิดการแยกตัวออกจากกลุ่มสุดโต่งมากกว่าเรื่องอุดมการณ์ (Frank Jansen, 2010)

หัวใจของแนวคิด CVE นั้นคือความเข้าใจและการเข้าไปจัดการ องค์ประกอบหลัก (essential elements) หรือ ปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญ (driving factors) หรือ เงื่อนไขนำไปให้เกิดความรุนแรง (condition conducive to the spread of violence/ terrorism) (Its resolution 2178, 2014) ซึ่งอาจจำแนกได้ในหลายรูปแบบ ทั้งที่อยู่ในรูปแบบของสถานการณ์ที่มีผลต่อบุคคล ความประพฤติของบุคคล และทัศนคติของบุคคลที่ก่อความรุนแรงสุดโต่ง จากนั้น ความรู้ความเข้าใจที่เกิดขึ้นก็ไม่ได้เป็นภาระของฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด แต่เพียงผู้เดียว แต่ต้องร่วมมือกับทั้งหมดทั้งภาครัฐ ประชาสังคม ชุมชน ที่จะทำให้ทุกๆ คนไม่สนับสนุนการใช้ความรุนแรงสุดโต่ง (หรือที่ทำให้เกิดความเสียหาย) เป็นเครื่องมือสู่ความสำเร็จหรือทางออกของปัญหาอื่นๆ (United Nations General Assembly, 2015; United Nations Development Programme, 2016) และเมื่อ

** “แนวคิดต่อต้านความรุนแรงสุดโต่ง” หรือ “CVE” ซึ่งในบางประเทศนั้น มีชื่อเรียกแตกต่างกันบ้าง เช่น การป้องกันความรุนแรงสุดโต่ง หรือ PVE (Preventing Violent Extremism)

นำเอาหลักการ CVE มาทำการวิเคราะห์หาสาเหตุ หรือ ปัจจัยขับเคลื่อนในระดับบุคคล ที่อยู่ในขบวนการหรือองค์กรแล้ว จะทำให้การวิเคราะห์สาเหตุแห่งความรุนแรงที่มีลักษณะเชิงโครงสร้าง (Structural factors) มีความแม่นยำมากขึ้น เนื่องจากสะท้อนถึงแรงขับที่ก่อให้เกิดการลงมือกระทำความรุนแรงขึ้นจริง มิใช่เพียงแค่สนับสนุนส่งเสริมเท่านั้น (United Nations General Assembly, 2015)

นอกจากแนวคิด CVE ที่ได้รับความนิยมแล้ว การค้นหาสาเหตุของความรุนแรงมีการศึกษาวิจัยหรือคำอธิบายอีกมากมาย เช่น การศึกษา Victim Identity Model สำหรับการศึกษามุสลิมในขบวนการหรือองค์กรก่อเหตุรุนแรง พบว่าบุคคลในขบวนการก่อเหตุรุนแรงสุดโต่งมักมีความรู้สึกกว่าตัวเองตกเป็นเหยื่อ และบุคคลเหล่านี้มีความขบถยังชั่งใจในการแก้แค้นน้อย และมีโอกาสที่จะใช้ความรุนแรง (สุดโต่ง) ในการแก้แค้นคืนมากขึ้น (Tomlin, 2019)

ไม่ว่าจะเป็นแนวคิดใดๆ ก็ตามในการอธิบายสาเหตุความรุนแรง ก็ควรจะต้องเข้าใจว่าความรุนแรงนั้นเกิดจากขบวนการที่มีการจัดตั้ง หรือ เป็นเรื่องเฉพาะบุคคลที่เป็นอิสระ จะต้องแยกให้ออกว่าอะไรคือปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญ อะไรเป็นปัจจัยเสริม และจัดการปัจจัยอย่างเหมาะสม หากมีขบวนการก็ต้องจัดการกับขบวนการที่มีอยู่ในแต่ละระดับอย่างเหมาะสมด้วย อันจะทำให้การวิเคราะห์ถึงสาเหตุในทางวิชาการและทางปฏิบัติการของผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องมีความแม่นยำและลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น

บทสรุป

บทความนี้ ชี้ให้เห็นว่าการวิเคราะห์หาสาเหตุของความรุนแรงที่เกิดขึ้นในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่เกิดขึ้นมาเป็นเวลายาวนาน และได้ปะทุขึ้นอย่างรุนแรงในช่วงเกือบ 20 ปีที่ผ่านมา จะต้องให้ความสำคัญกับเรื่องของแนวคิดการมีอยู่ของขบวนการจัดตั้งอย่างเป็นระบบ ที่มีลักษณะเป็นองค์กร และมีสมาชิกที่หลากหลาย โดยควรมีข้อเท็จจริงในเรื่องลักษณะของโครงสร้าง เป้าหมายของขบวนการหรือองค์กร การดำเนินการในด้านต่างๆ และสมาชิกในระดับต่างๆ ที่อาจจะไปเกี่ยวข้องกับความรุนแรงในบางลักษณะมาวิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริง แม้ว่าบทความนี้จะไม่ได้สรุปว่าสมาชิกของขบวนการบีอาร์เอ็นทั้งหมดเข้าไปเกี่ยวข้องกับความรุนแรง และมีสมาชิกบางคนเป็นผู้ถูกกระทำความรุนแรงด้วย แต่ข้อมูลเชิงประจักษ์ของการศึกษานี้ ก็ได้ชี้ให้เห็นว่ามีขบวนการจัดตั้งดังกล่าว และมีสมาชิกบางกลุ่มและบางคนอาจจะเข้าไปมีส่วนร่วมร่วมกับเหตุการณ์ความรุนแรงในบางพื้นที่และบางลักษณะด้วย ซึ่งหากยอมรับข้อสังเกตดังกล่าวแล้ว แนวทางการศึกษาปัญหาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ในอนาคต ก็ควรจะต้องเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มเติมจากแนวทางเดิม ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความแม่นยำและเที่ยงตรงมากขึ้นในการศึกษาหาคำตอบในเรื่องความรุนแรงในพื้นที่ อันจะนำไปสู่แนวทางใหม่ๆ ในการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ต่อไป

รายการอ้างอิง

- บุญเอื้อ บุญฤทธิ์. (2556). การก่อความไม่สงบใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้กับอัตลักษณ์ของคนในพื้นที่และพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ. *Kasem Bundit Journal*, 14(2), 54.
- ปกรณ์ พึ่งเนตร. (2550). 3 ปีปล้นปืนทหารแนวรบภาคใต้ เหตุการณ์ไม่เปลี่ยนแปลง. วันที่ค้นข้อมูล 16 เมษายน 2562, เข้าถึงได้จาก https://wbns.oas.psu.ac.th/shownews.php?news_id=47240
- ผู้นำสำคัญของบีอาร์เอ็น กอ.รมน. ภาค 4 สน. (2563, 1 เมษายน). สัมภาษณ์.
- มารค ตามไท. (ม.ป.ป.). *สานฝันปาตานีโดยไม่ใช้ความรุนแรง: การวิเคราะห์จากบทสนทนาเพื่อสร้างจินตนาการใหม่*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.
- รอมฎอน บินจอร์ (2563). *การเมืองของความขัดแย้งชายแดนใต้/ ปาตานี: ทำความเข้าใจการเปลี่ยนแปลงความเป็นการเมืองในห้วง 15 ปีของความรุนแรง*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.
- ศรีสมภพ จิตรภิรมย์ศรี. (2562). *อัลกอริทึมของความแปรปรวนในความรุนแรง 15 ปี ชายแดนใต้/ ปาตานี*. วันที่ค้นข้อมูล 23 สิงหาคม 2564, เข้าถึงได้จาก <https://www.the101.world/algorithm-of-violence-in-deep-south/>
- สมาชิกหลักของบีอาร์เอ็นในระดับผู้นำสำคัญที่อาศัยอยู่ในต่างประเทศในปี พ.ศ. 2564. (2563, 1 เมษายน). สัมภาษณ์.
- สุทธิชัย งามชื่นสุวรรณ. (2563). การศึกษากลไกทางกฎหมายเพื่อการกลับคืนสู่สังคมของกองกำลังติดอาวุธในจังหวัดชายแดนใต้ผ่านการศึกษาเปรียบเทียบกับกลไกของอาเจสและมินดาเนา. ใน *สัมมนาวิชาการชายแดนใต้: พื้นที่ ผู้คน และข้อเสนอเชิงนโยบาย รายงานวิจัยภายใต้ชุดโครงการงานวิจัยประเด็นวิจัยเชิงยุทธศาสตร์จังหวัดชายแดนภาคใต้ (SRI 13)*. วันที่ 8 ตุลาคม 2563, ณ หอประชุมศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร.
- สำนักข่าวอิสรา. (2559). *ถาม "พล.อ.สำเร็จ" เจ้าทฤษฎีบีอาร์เอ็น...ให้กี่เปอร์เซ็นต์ไฟได้ขยายพื้นที่*. วันที่ค้นข้อมูล 22 สิงหาคม 2564, เข้าถึงได้จาก https://isranews.org/content-page/67/49311-brn_49311.html
- สำนักข่าวอิสรา. (2564). *17 ปีไฟใต้...ความรุนแรงยังไม่จางหาย สารพัดเหตุร้ายผสมโรง*. วันที่ค้นข้อมูล 22 สิงหาคม 2564, เข้าถึงได้จาก <https://www.isranews.org/article/south-news/south-slide/94729-anniversary.html>

- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2563). คู่มือการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563. วันที่ค้นข้อมูล 23 สิงหาคม 2564, เข้าถึงได้จาก http://www.strategypolice.com/webdatas/download/dl_488.pdf
- สำนักงานสภาพัฒนาการเมืองแห่งชาติ. (2559). นโยบายการบริหารและการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. 2560-2562. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- อรอนงค์ ทิพย์พิมล. (2563). ทบทวนประวัติศาสตร์ปัต (ปา) ตานี: มุมมองที่แตกต่างหลากหลาย. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.).
- อาคม รามสุวรรณ. (2564). คนไทยยังขับรถแอ่ ทำสถิติอุบัติเหตุบนท้องถนนสูงโด่งนำอันดับ 1 ในเอเชียและอาเซียน. วันที่ค้นข้อมูล 22 สิงหาคม 2564, เข้าถึงได้จาก <https://www.thairath.co.th/news/auto/news/2068299>
- Brown, S. (2015). *On the Front Foot? Preserving Australia's security against the threat posed by returning foreign fighters*. Weston: Australian Defence College.
- Chalermripinyorat, R. (2021). Islam and the BRN's armed separatist movement in Southern Thailand. *Small Wars & Insurgencies*, 32(2021), 1-32.
- Coolsaet, R. (2016). *All Radicalization Is Local: The Genesis and Drawbacks of an Elusive Concept*, Egmont. Brussels: The Egmont Institute.
- Croissant, A. (2005). Unrest in South Thailand: Contours, causes, and consequences since 2001. *Contemporary Southeast Asia: a journal of international and strategic affairs*, 27(1), 21-43.
- Frazer, O., & Nünlist, C. (2015). The Concept of Countering Violent Extremism (CVE). *CSS Analysis in Security Policy*, 183(2015), 1-4.
- Global Terrorism Index. (2015). *Measuring and Understanding the Impact of Terrorism*. Sydney, New York and Mexico City: IEP.
- Hamid, N. (2017). "What Makes a Terrorist?" *blog post, New York Review of Books*. Retrieved August 23, 2017, from <http://www.nybooks.com/daily/2017/08/23/what-makes-a-terrorist/>
- Harris-Hogan, S., Barrelle, K., & Zammit, A. (2015). "What is countering violent extremism?" Exploring CVE policy and practice in Australia. *Behavioral Sciences of Terrorism and Political Aggression*, 8(1), 6-24.
- Helbardt, S. (2015). *Deciphering Southern Thailand's Violence: Organization and Insurgent Practices of BRN- Coordinate*. Singapore: ISEAS.

- Its resolution 2178. (2014). *on stemming the flow of foreign terrorist fighters (FTFs), the Council underscores that countering violent extremism (CVE) is an “essential element” in addressing the threat to international peace and security posed by FTFs*. Retrieved August 23, 2021, from [https://www.un.org/securitycouncil/ctc/content/countering-violent-extremism-and-terroristnarratives#:~:text=In%20its%20resolution%202178%20\(2014,and%20security%20posed%20by%20FTFs](https://www.un.org/securitycouncil/ctc/content/countering-violent-extremism-and-terroristnarratives#:~:text=In%20its%20resolution%202178%20(2014,and%20security%20posed%20by%20FTFs)
- Jansen, F. (2010). *Aussteigerprogramme Soll Gegen Radikale Islamisten Helfen*. Retrieved August 6, 2018, from https://m.tagesspiegel.de/politik/verfassungsschutzbericht-aussteigerprogramm-soll-gegen-radikale-islamisten-helfen/1864938.htm?utm_referrer=https%3A%2F%2Fduckduckgo.com%2F
- Schulze, K. (2008). Indonesia’s Approach to Jihadist Deradicalisation. *CTC Sentinel 1*, 8(2008), 8-9.
- The Asia Foundation. (2017). *Countering Violent Extremism in Asia: The Role of Development Assistance*. San Francisco: The Asia Foundation.
- Southern News Center. (2020). *16 Years of Southern Fire*. Retrieved January 4, 2020, from <https://www.isranews.org/content-page/67-south-slide/84129-sixteen.html>
- Tomlin, J. K. (2019). *The Victim Identity Model: The Pathology of Apithological Organized Collective Violent Conflict*. PhD diss., National American University.
- United Nations. (2020). *A New Era of Conflict and Violence*. Retrieved August 22, 2021, from <https://www.un.org/en/un75/new-era-conflict-and-violence>
- United Nations Development Programme. (2016). *Preventing Violent Extremism Through Promoting Inclusive Development, Tolerance and Respect for Diversity*. New York: UNDP.
- United Nations General Assembly. (2015). *Plan of Action to Prevent Violent Extremism: Report of the Secretary-General, A/70/674 (December 24, 2015)*. Retrieved August 23, 2021, from <http://undocs.org/en/A/70/674>

**การพัฒนาศักยภาพด้านมาตรฐานผลิตภัณฑ์
ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปรรูปผลผลิตเกษตรอำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา**
Developing the Potential of Product Standards of Community Enterprises
Processing Agricultural Products in Bang Khla District Chachoengsao Province

ชนิสรา แก้วสวรรค์ (Chanisara Kaewsawan)
ดร., ประจําวิทยาลัยพานิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
Dr., Graduate School of Commerce, Burapha University
E-mail: mam_gsc@hotmail.com

Received: 2 July 2021

Revised: 8 August 2021

Accepted: 7 October 2021

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาศักยภาพของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปรรูปผลผลิตเกษตรอำเภอบางคล้า และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปรรูปผลผลิตเกษตรอำเภอบางคล้า ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญจำนวน 15 คน และการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยใช้วิสาหกิจชุมชนแปรรูปผลผลิตเกษตรอำเภอบางคล้า จำนวน 1 แห่ง เป็นกรณีศึกษา และใช้การตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการลงพื้นที่ภาคสนาม

ผลการศึกษาพบว่า ศักยภาพของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปรรูปผลผลิตเกษตรอำเภอบางคล้า มีดังนี้ ศักยภาพที่มาจากจุดแข็งของวิสาหกิจชุมชน ประกอบด้วย 1) ศักยภาพด้านความร่วมมือกันอย่างเข้มแข็งของสมาชิกและมีการกำหนดโครงสร้างอย่างชัดเจน 2) ความได้เปรียบทางวัตถุดิบที่หลากหลาย คุณภาพดีและต้นทุนต่ำ ทำให้มีศักยภาพด้านต้นทุนการผลิตที่ต่ำ 3) แรงงานที่มีอย่างเพียงพอ ค่าแรงต่ำ และส่วนใหญ่มาจากคนในชุมชน 4) ศักยภาพด้านการขนส่งสินค้า เนื่องจากแหล่งที่ขายในจังหวัดมีหลายแห่ง หรือการขนส่งแบบทางขนส่งก็มีความสะดวกและรวดเร็ว และ 5) ศักยภาพด้านความเชี่ยวชาญและทักษะในการผลิตสินค้า ทำให้ความสามารถผลิตสินค้าได้จำนวนมากต่อวัน ในขณะที่ศักยภาพที่มาจากโอกาสของวิสาหกิจชุมชน ประกอบด้วย 1) ศักยภาพที่เกิดจากจำนวนผู้บริโภคที่เพิ่มขึ้นมากขึ้นจากการจัดตั้งเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก 2) ศักยภาพที่เกิดจากความช่วยเหลือจากหน่วยงานภาครัฐ 3) ศักยภาพที่เกิดจากความช่วยเหลือในด้านเงินทุนจากภาคเอกชน 4) ศักยภาพที่เกิดจากระบบโลจิสติกส์ที่สะดวกสบาย

5) ศักยภาพที่เกิดจากความสนใจของผู้บริโภคที่รักสุขภาพ และ 6) ศักยภาพที่เกิดจากการประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่รวดเร็ว ส่วนปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาศักยภาพของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปรรูปผลผลิตเกษตรอำเภอบางคล้า ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชน 2) ด้านการวิเคราะห์ศักยภาพของวิสาหกิจชุมชน 3) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผลิตภัณฑ์ของวิสาหกิจชุมชน 4) ด้านการมีส่วนร่วมของวิสาหกิจชุมชน และ 5) ด้านการกำหนดโครงสร้างของวิสาหกิจชุมชน แนวทางการพัฒนาศักยภาพของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปรรูปผลผลิตเกษตรอำเภอบางคล้า ประกอบด้วย 1) ด้านการจัดทำบัญชีรายรับรายจ่าย 2) ด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบรรจุภัณฑ์ 3) ด้านการปรับปรุงร้านค้าออนไลน์ของวิสาหกิจชุมชนเพื่อเพิ่มช่องทางการจัดจำหน่าย และ 4) ด้านการหาตลาดในชุมชนหรือจังหวัดเพิ่มเติมเพื่อช่องทางการตลาด

คำสำคัญ: การพัฒนา, ศักยภาพ, มาตรฐานผลิตภัณฑ์, วิสาหกิจชุมชนแปรรูปผลผลิตเกษตร

Abstract

This article is aimed to 1) study the potential of agricultural product processing community enterprises in Bang Khla District and 2) study the guidelines for developing the potential of agricultural product processing community enterprises in Bang Khla District. The researcher used a qualitative research methodology by focus group discussion with 15 experts and participatory action research (PAR) to study agricultural product processing community enterprise of Bang Khla District and use content analysis to review and analysis qualitatively analyze data from surveyed.

The results showed that the potential of community enterprises for agricultural product processing in Bang Khla District are as follows: The potential that comes from the strengths of community enterprises consists of 1) the potential of members in community enterprises to have strong cooperation structure and defined clear policy. 2) Diversified raw material advantages, good quality and low cost are the potential for low production costs. 3) Sufficient labor, low wages, and most of them come from people in the community. 4) Transport potential because there are many sources that sell in the province and transportation is convenient and fast and 5) the potential for expertise and skills in product manufacturing enabling the ability to produce a large number of products per day. While the potential that comes from the opportunities of community enterprises consists of 1) Potential arising from the increasing number of consumers from the establishment of the EEC era. 2) Potential arising from assistance from government agencies related to community enterprises. 3) Potential arising from private capital assistance in the the

EEC era. 4) The potential of transportation and logistics is more convenient and cheaper. 5) Potential arising from the interest of health-conscious consumers because there is a product that does not contain preservatives and flavor enhancers and 6) the potential arising from the coordination of relevant agencies that are more convenient and faster. Problems affecting the potential development of agricultural product processing community enterprises in Bang Khla District consist of 5 aspects as follows: 1) Community Enterprise Management. 2) Analysis of the potential of community enterprises. 3) Promotion and product potential development of community enterprises. 4) Participation of community enterprises and 5) Determining the structure of community enterprises. The guidelines for developing the potential of agricultural product processing community enterprises in Bang Khla District consist of internal factors consists of 1) well prepare accounting of income and expenses. 2) Product and packaging development. 3) Improving online stores of community enterprises to increase distribution channels and 4) finding additional markets in communities or provinces for increase distribution channels

Keywords: Development, Potential, Product standard, Agricultural product processing community enterprise

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันภาคการเกษตรของไทยมีบทบาทและมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากอาหารเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการดำรงชีวิตของสิ่งมีชีวิตทุกชนิด และจากสถานการณ์ใน พ.ศ. 2563 ที่ผ่านมา หลายๆ ประเทศในโลกกำลังประสบปัญหาการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ส่งผลให้ในหลายๆ ประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจเป็นอย่างมากรวมทั้งประเทศไทยด้วย ซึ่งจากข้อมูลผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (GDP) ของประเทศไทย พบว่า การประมาณการขยายตัวของเศรษฐกิจไทยในปี พ.ศ. 2563 มีอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจลดลง 6.1 และการคาดการณ์ในปี พ.ศ. 2564 จะสามารถกลับมาพลิกฟื้นมีอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจที่ 3.3 (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2564) แต่ก็ยังถือว่าสมรรถนะทางเศรษฐกิจโดยรวมกลับมาเพียงครึ่งเดียวเท่านั้น หากจะกลับมาฟื้นตัวได้อย่างสมบูรณ์จะต้องใช้เวลาถึง 2 ปีขึ้นไป เนื่องจากประเทศไทยที่ผ่านมาประสบกับปัญหาด้านโครงสร้างที่เรื้อรังมาอย่างยาวนาน จะส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันลดลงอย่างมาก โดยเฉพาะเรื่องการส่งออก (วสิน โรจน์อาณัน, 2564) ในขณะเดียวกัน การระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 ได้ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจการท่องเที่ยวซึ่งเกี่ยวเนื่องกับวิสาหกิจชุมชนด้านการท่องเที่ยวในหลายพื้นที่ของประเทศไทยโดยตรง เพราะจำนวนนักท่องเที่ยวลดลงไปกว่าร้อยละ 81.38 จากปี พ.ศ. 2562 ทำให้ธุรกิจการท่องเที่ยวในพื้นที่หลายชุมชนต้องหยุดชะงักไปอย่างไม่มีกำหนด ทำให้ประชาชนในพื้นที่จำนวนมากขาดรายได้ตามไปด้วย (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2563)

ดังนั้นประเทศไทยจึงต้องกลับมาให้ความสำคัญกับวิสาหกิจชุมชนภาคการเกษตรมากยิ่งขึ้น เพราะในภาคเกษตรนั้นยังสามารถทำตลาดผู้บริโภคนในประเทศได้อย่างต่อเนื่อง สินค้าเกษตรยังคงมีความต้องการสูง ทั้งแบบวัตถุดิบและแบบแปรรูป ซึ่งจากข้อมูลภาวะเศรษฐกิจการเกษตรปี พ.ศ. 2564 พบว่า มีแนวโน้มขยายตัวได้ถึงร้อยละ 1.7 - 2.7 สามารถสร้างการจ้างงานแรงงานในภาคเกษตรกว่า 16.7 ล้านคน หรือคิดเป็นกว่าร้อยละ 25.9 ของประชากรทั้งประเทศ (กองนโยบายและแผนพัฒนาการเกษตร สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร, 2564) ซึ่งปัจจุบันรัฐบาลได้ให้การส่งเสริมและสนับสนุนภาคเกษตรอย่างต่อเนื่อง โดยมีจุดมุ่งหมายให้เกษตรกรและสถาบันเกษตรกร โดยเฉพาะวิสาหกิจชุมชนให้มีความเข้มแข็ง มีประสิทธิภาพในการผลิตและสามารถยกระดับมาตรฐานของสินค้าเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ ส่งผลให้ขีดความสามารถทางการแข่งขันภาคการเกษตรเพิ่มขึ้น (พระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน, 2548 และ กรมส่งเสริมการเกษตร, 2556)

เขตพัฒนาภาคตะวันออก หรือ EEC เป็นพื้นที่ที่ภาครัฐให้ความสำคัญและเป็นแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาเศรษฐกิจที่เน้นลงทุนทั้งในด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก คือ จังหวัดชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา ให้มีความพร้อมรองรับการขยายตัวและพัฒนาในหลากหลายด้าน อันจะนำไปสู่การเป็นทั้งเมืองเศรษฐกิจและเมืองท่องเที่ยวที่จะสามารถสร้างรายได้ให้กับประเทศได้ ดังนั้นการพัฒนาไม่ใช่เพียงแค่พัฒนาด้านอุตสาหกรรมเท่านั้น แต่ต้องพัฒนาภาคการเกษตรด้วย เนื่องจากภาคการเกษตรถือเป็นแหล่งอาหารที่สำคัญให้แก่คนก็สำคัญเช่นกัน โดยเฉพาะการพัฒนากลุ่มวิสาหกิจชุมชนการแปรรูปและผลิตภัณฑ์อาหารในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ที่มีอยู่ถึง 226 แห่ง (กองส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน, 2564) และจากการลงพื้นที่สำรวจวิสาหกิจชุมชนหลายแห่งในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พบปัญหาที่เกิดขึ้นกับวิสาหกิจชุมชนหลายประการ เช่น การผลิตสินค้าที่ยังไม่ได้มาตรฐาน ปัญหาด้านการตลาด ปัญหาด้านการทำบัญชี และปัญหาด้านบรรจุภัณฑ์ที่ยังไม่ได้มาตรฐาน ทันสมัยและขาดเทคโนโลยีที่เข้ามาช่วยในการผลิต (ประกาย วุฒิพัฒน์พงศ์, 2562) ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงศักยภาพและแนวทางในการพัฒนาด้านมาตรฐานผลิตภัณฑ์ของวิสาหกิจชุมชน โดยเลือกวิสาหกิจชุมชนแปรรูปผลิตภัณฑ์เกษตรอำเภอบางคล้า เป็นวิสาหกิจชุมชนตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งเป็นวิสาหกิจชุมชนที่สมาชิกในกลุ่มการให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี และเป็นวิสาหกิจชุมชนที่สามารถนำมาพัฒนาต่อยอดได้ แต่ยังคงขาดความรู้ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่ได้มาตรฐาน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพอย่างเร่งด่วนในด้านกระบวนการผลิตสินค้าเพื่อให้ได้มาตรฐานและตรงความต้องการของผู้บริโภค ส่งเสริมและสร้างโอกาสในการสร้างรายได้ให้กับคนในพื้นที่หรือชุมชน ส่งผลให้ภาคการเกษตรและภาคอุตสาหกรรมพัฒนาได้ไปพร้อมๆ กันอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาศักยภาพของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปรรูปผลผลิตเกษตรอำเภอบางคล้า
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปรรูปผลผลิตเกษตรอำเภอ
บางคล้า

แนวคิดและทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับวิสาหกิจชุมชน

วิสาหกิจชุมชน หมายถึง การประกอบกิจการขนาดเล็กหรือขนาดจิ๋วเพื่อจัดการทุนของชุมชนอย่างสร้างสรรค์เพื่อการพึ่งพาตนเองและความเพียงพอของครอบครัวและชุมชน ทุนในพื้นที่ในที่นี้ไม่ได้หมายความว่าแต่เพียงเงิน แต่รวมถึงทรัพยากร ผลผลิต ความรู้ ภูมิปัญญา ทุนทางวัฒนธรรมและทุนทางสังคม (กฎเกณฑ์ทางสังคมที่ร้อยผู้คนในชุมชนให้อยู่ร่วมกันเป็นชุมชนเป็นพี่น้องไว้ใจกัน) ให้เกิดประสิทธิภาพและยั่งยืนยังประโยชน์ให้ชุมชนผู้เป็นเจ้าของวิสาหกิจชุมชนนั้นเป็นหลัก (กรมส่งเสริมการเกษตร, 2551) ในปัจจุบัน จำนวนวิสาหกิจชุมชนการแปรรูปผลิตภัณฑ์อาหารในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก มีจำนวนทั้งสิ้น 226 แห่ง (จังหวัดชลบุรีจำนวน 55 แห่ง, จังหวัดฉะเชิงเทราจำนวน 95 แห่ง และจังหวัดระยองจำนวน 76 แห่ง) และจากการประเมินศักยภาพของวิสาหกิจชุมชนแปรรูปผลิตภัณฑ์อาหารในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พบว่า วิสาหกิจชุมชนแปรรูปผลิตภัณฑ์อาหาร มีศักยภาพด้านการพัฒนาความสามารถด้านการแข่งขันอยู่ในระดับดี จำนวน 59 แห่ง (คิดเป็นร้อยละ 26.10) ส่วนใหญ่มีศักยภาพด้านการพัฒนาความสามารถด้านการแข่งขันอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 80 แห่ง (คิดเป็นร้อยละ 35.39) และบางส่วนอยู่มีศักยภาพด้านการพัฒนาความสามารถด้านการแข่งขันอยู่ในระดับต้องปรับปรุง จำนวน 33 แห่ง (กองส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน, 2564)

2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จที่เกี่ยวกับวิสาหกิจชุมชน

วิสาหกิจชุมชนจะประสบความสำเร็จได้นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายส่วนประกอบกัน ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับวิสาหกิจชุมชนที่ประสบความสำเร็จ ผู้วิจัยพบว่า วิสาหกิจชุมชนจะประสบความสำเร็จได้จะต้อง มีการวางแผนการดำเนินการวิสาหกิจชุมชนโดยมุ่งเน้นกิจกรรมที่เชื่อมโยงกันแบบมีส่วนร่วม เพื่อนำแนวความคิด กำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและทิศทางการผลิตหรือบริการไปสู่ผู้รับบริการของวิสาหกิจชุมชนมีการติดตามควบคุมและการปรับแผน เพื่อให้ดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมาย มุ่งเน้นให้ครอบครัวสามารถพึ่งตนเองได้ สร้างชุมชนเครือข่ายพอเพียง และมีธุรกิจพัฒนาผลิตภัณฑ์สินค้าและบริการ (กรมส่งเสริมการเกษตร, 2556) ในขณะที่การวิเคราะห์ศักยภาพของวิสาหกิจชุมชนเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การวางแผนดำเนินงาน การบริหารตลาด การจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร การบริหารสมาชิกวิสาหกิจชุมชน กระบวนการจัดการสินค้าและบริการ

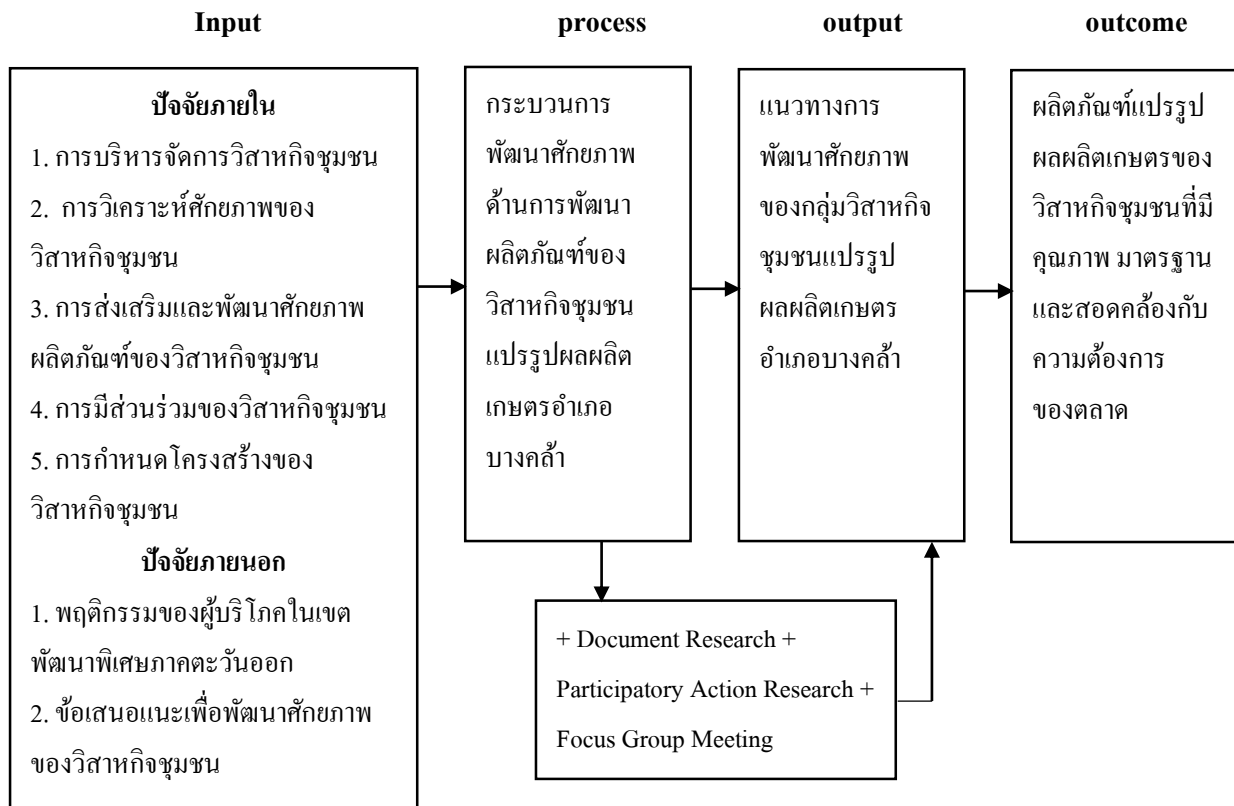
เป็นปัจจัยที่สำคัญในการกำหนดแนวทางพัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนศักยภาพสำหรับวิสาหกิจชุมชนให้ไปสู่ความสำเร็จได้ (สุมาลี สันติพลวุฒิ และรศดา เวชฎาพันธุ์, 2558) ในขณะเดียวกัน การจะนำพาวิสาหกิจชุมชนไปสู่ความสำเร็จได้นั้น นอกจากจะต้องอาศัยความร่วมมือแรงร่วมใจกันของคนในชุมชนแล้ว การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพด้านมาตรฐานของผลิตภัณฑ์ที่ได้มาตรฐาน ความรู้ด้านบัญชีธุรกิจ วิเคราะห์ความเสี่ยง และวิจัยและพัฒนาต่อยอดภูมิปัญญาเชื่อมโยงเข้าถึงแหล่งทุน ก็เป็นปัจจัยที่สำคัญด้วยเช่นกัน (สุพจน์ อินทวาท, 2558) มากกว่านั้น การมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิกวิสาหกิจชุมชน ทั้งในแง่ของการกำหนดนโยบาย เป้าหมายของการดำเนินกิจกรรม การคัดเลือกผู้ที่จะเข้ามาทำงาน ตลอดจนการเสนอความคิดเห็น การแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ล้วนแต่เป็นเกณฑ์ที่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถในการประสบความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชน (รงพล พรหมสาขา ณ สกลนคร และอุทิศ สังขรัตน์, 2556) โดยวิสาหกิจชุมชนจะต้องมีการบริหารจัดการองค์กรที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล เน้นให้เกิดการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย เพราะวิสาหกิจชุมชนส่วนใหญ่ที่ประสบความสำเร็จมักมีการจัดแบ่งอำนาจหน้าที่ ตลอดจนความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน เป็นปัจจัยที่สำคัญ (อินทชลิตา วัชรจิระโชติ, 2556)

3. ประวัติความเป็นมาของวิสาหกิจชุมชนแปรรูปผลผลิตเกษตรอำเภอบางคล้า

วิสาหกิจชุมชนแปรรูปผลผลิตเกษตรอำเภอบางคล้า รวมตัวกันเพื่อดำเนินกิจกรรมด้านการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรเมื่อปี พ.ศ. 2557 และจดทะเบียนวิสาหกิจชุมชน เมื่อวันที่ 7 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2560 โดยในระยะเริ่มต้นนั้นทางชาวบ้านในพื้นที่ได้รวมกลุ่มประมาณ 5-6 คนทำขนมจาก ดอกไข่เค็ม นำไปจำหน่ายตามบ้านเรือนในชุมชน แต่ประสบปัญหายอดขายน้อยประกอบกับในอดีตนั้นราคามะพร้าวมีราคาถูก ส่งผลให้มีมะพร้าวเหลือทิ้งเป็นจำนวนมาก ทางวิสาหกิจชุมชนจึงได้เล็งเห็นพื้นที่ อ.บางคล้า นอกจากมีมะพร้าวแล้วยังมีมะม่วงเป็นจำนวนมากจึงได้ทำการจัดตั้งกลุ่มขึ้นมาใหม่รวมสมาชิกจำนวน 10 คนเป็นเปลี่ยนเป็นวิสาหกิจชุมชนแปรรูปผลผลิตเกษตรอำเภอบางคล้าที่จำหน่ายมะม่วงแปรรูปและมะพร้าวแก้ว โดยใช้ชื่อแบรนด์ว่า “ฉัฐพร ผลไม้แปรรูป” จากนั้นเป็นต้นมา ซึ่งวิสาหกิจชุมชนแปรรูปผลผลิตเกษตรอำเภอบางคล้า เป็นวิสาหกิจชุมชนที่อยู่ในพื้นที่ตำบลปากน้ำ จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งเป็นหนึ่งในพื้นที่ที่ได้รับการส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนตามนโยบายส่งเสริมเขตเศรษฐกิจพิเศษ EEC จากภาครัฐ ซึ่งเป็นพื้นที่ที่ผู้วิจัยมองว่ามีวิสาหกิจที่มีศักยภาพและเป็นวิสาหกิจที่สามารถสร้างงาน สร้างรายได้ให้กับชุมชนท้องถิ่นได้อย่างต่อเนื่องตลอดหลายปีที่ผ่านมา และเหมาะสมที่จะนำมาศึกษาหาแนวทางในการพัฒนาให้มีศักยภาพในการแข่งขันในตลาดให้มากขึ้นได้ ผู้วิจัยสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้สะดวกและสามารถลงพื้นที่ได้ง่าย จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ผู้วิจัยเลือกวิสาหกิจชุมชนแปรรูปผลผลิตเกษตรอำเภอบางคล้าเป็นพื้นที่เป้าหมายในการศึกษาครั้งนี้

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถนำประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมาสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีวิจัย

ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ การสนทนากลุ่ม (Focus Group) และการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) โดยเริ่มจากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพของวิสาหกิจชุมชน จากนั้นจึงทำการสนทนากลุ่มกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปรรูปผลิตภัณฑ์เกษตรอำเภอบางคล้า และการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมโดยการร่วมมือกันของผู้นำชุมชน ประธานวิสาหกิจชุมชน สมาชิกวิสาหกิจชุมชน ตัวแทนหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาและพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของผลิตภัณฑ์และบรรจุภัณฑ์ รวมถึงการขยายช่องทางการตลาดของวิสาหกิจชุมชน จำนวนทั้งสิ้น 15 คน โดยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงว่าต้องเป็นผู้นำชุมชน ได้แก่ นายก อบต. ผู้ใหญ่บ้าน กำนัน ประธานวิสาหกิจชุมชน คณะผู้บริหารวิสาหกิจชุมชน รวมถึงตัวแทนหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ทั้งตัวแทนจากกรมส่งเสริมการเกษตร ผู้อำนวยการธนาคารเพื่อการเกษตร ผู้จัดการธนาคารออมสิน ผู้บริหารโครงการประชารัฐพัฒนา และผู้บริหารระดับสูงของกรมการพัฒนาชุมชน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบการสนทนากลุ่มที่มีโครงสร้างที่แน่นอน

ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพโดยการทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน และผ่านการตรวจสอบจริยธรรมจากคณะกรรมการฯ โดยมีเนื้อหาของคำถามที่เกี่ยวกับกับแนวทางการพัฒนาศักยภาพผลิตภัณฑ์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปรรูปผลผลิตเกษตรอำเภอบางคล้า โดยผู้วิจัยได้ทำการลงพื้นที่เพื่อเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในช่วงเดือนสิงหาคม – พฤศจิกายน 2563 เพื่อรวบรวมข้อมูลและความคิดเห็นต่างๆ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้นำมาสังเคราะห์เพื่อสรุปแนวทางการพัฒนาศักยภาพ ด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปรรูปผลผลิตเกษตรอำเภอบางคล้าต่อไป

ผลการศึกษา

จากการศึกษา ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 1 เพื่อศึกษาศักยภาพของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปรรูปผลผลิตเกษตรอำเภอบางคล้า ผลการศึกษพบว่า ศักยภาพของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปรรูปผลผลิตเกษตรอำเภอบางคล้าแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย

1. ศักยภาพที่มาจากจุดแข็งของวิสาหกิจชุมชน

1.1 ศักยภาพด้านสมาชิกในวิสาหกิจชุมชนมีความร่วมกันอย่างเข้มแข็ง มีการกำหนดโครงสร้างและการดำเนินนโยบายอย่างชัดเจน

1.2 ความได้เปรียบทางวัตถุดิบที่หลากหลาย คุณภาพดีและต้นทุนต่ำ ทำให้มีศักยภาพด้านต้นทุนการผลิตที่ต่ำ

1.3 ศักยภาพด้านแรงงานที่มีอย่างเพียงพอ ค่าแรงต่ำ และส่วนใหญ่มาจากคนในชุมชน

1.4 ศักยภาพด้านการขนส่งสินค้า เนื่องจากวิสาหกิจชุมชนเกิดจากความร่วมมือของคนจำนวนมากในชุมชน ทำให้มีรถในการขนส่งที่เป็นของสมาชิกหลายคน จึงทำให้มีความสะดวกและรวดเร็ว และง่ายต่อการบริหารจัดการคิวงาน

1.5 ศักยภาพด้านความเชี่ยวชาญและทักษะในการผลิตสินค้า ทำให้ความสามารถผลิตสินค้าได้จำนวนมากต่อวัน

2. ศักยภาพที่มาจากโอกาสของวิสาหกิจชุมชน

2.1 ศักยภาพที่เกิดจากจำนวนผู้บริโภคที่เพิ่มขึ้นมากขึ้นตามการขยายตัวของอุตสาหกรรมและระบบเศรษฐกิจจากการส่งเสริมให้มีเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

2.2 ศักยภาพที่เกิดจากความช่วยเหลือจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับวิสาหกิจชุมชน

2.3 ศักยภาพที่เกิดจากความช่วยเหลือในด้านเงินทุนจากภาคเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

2.4 ศักยภาพที่เกิดจากระบบขนส่งและโลจิสติกส์ที่มีความสะดวกสบาย และมีต้นทุนในการขนส่งที่ลดลงจากโครงสร้างพื้นฐานที่ได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้น

2.5 ศักยภาพที่เกิดจากความสนใจของผู้บริโภคที่รักสุขภาพ เนื่องจากเป็นผลิตภัณฑ์ที่ไม่ใส่สารกันเสีย และสารปรุงแต่งรสชาติ

2.6 ศักยภาพที่เกิดจากการประสานงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่มีความสะดวกและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

3. ปัญหาที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปรรูปผลผลิตเกษตรอำเภอ บางคล้า มีดังนี้

3.1 ด้านการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชน

3.1.1 วิสาหกิจชุมชนยังขาดความน่าเชื่อถือและไม่เป็นที่รู้จักของผู้บริโภคในวงกว้าง

3.1.2 การดำเนินนโยบายไม่ตรงต่อความต้องการของผู้บริโภค

3.2 ด้านการวิเคราะห์ศักยภาพของวิสาหกิจชุมชน

3.2.1 ผลิตภัณฑ์แปรรูปผลผลิตทางเกษตรมีการแข่งขันทางการตลาดที่สูง

3.2.2 ขาดทักษะความรู้ในการทำการตลาดทั้งในรูปแบบการตลาดแบบออฟไลน์ และออนไลน์

3.2.3 ขาดความรู้และทักษะในการจัดการระบบบัญชีและการเงิน

3.2.4 การขาดเงินทุนในการดำเนินกิจการวิสาหกิจชุมชน

3.3 ด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผลิตภัณฑ์ของวิสาหกิจชุมชน

3.3.1 ขาดการพัฒนาผลิตภัณฑ์ อุปกรณ์ที่ทันสมัยในการผลิต และบรรจุภัณฑ์ที่มีมาตรฐาน

3.3.2 การรับรองมาตรฐานของผลิตภัณฑ์ เช่น อย. สามารถทำได้ยาก และต้องใช้เงินทุนในการปรับปรุงสถานที่การผลิตเพื่อขอรับรองที่ค่อนข้างสูง

3.3.3 เจ้าหน้าที่ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนมีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอต่อความต้องการของวิสาหกิจชุมชน หรือไม่ตรงต่อความต้องการของวิสาหกิจชุมชน

3.3.4 มีการนำเทคโนโลยีที่มาใช้กับวิสาหกิจชุมชนน้อย เพราะเทคโนโลยีบางประเภทมีราคาที่สูงเกินความสามารถที่ชุมชนจะจัดหาได้

3.4 ด้านการมีส่วนร่วมของวิสาหกิจชุมชน

3.4.1 สมาชิกในชุมชนให้ความร่วมมือในการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนน้อยเกินไป และมีเพียงคนส่วนน้อยที่เป็นผู้กำหนดนโยบายการบริหารจัดการ

3.4.2 การตัดสินใจต้องทำในนามของคณะกรรมการ มีผู้ร่วมตัดสินใจหลายฝ่าย บางครั้งทำให้เกิดความล่าช้าและไม่คล่องตัวในการตัดสินใจที่สำคัญ

3.5 การกำหนดโครงสร้างของวิสาหกิจชุมชน

3.5.1 ผู้บริหารวิสาหกิจชุมชนส่วนใหญ่เป็นกลุ่มเดิมๆ ที่อาจมีแนวคิดเดิมๆ ขาดความหลากหลาย หรืออาจไม่เอื้อต่อการพัฒนาเมื่อถึงเวลาที่ต้องเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์

3.5.2 วิสาหกิจชุมชนขนาดใหญ่มักมีโครงสร้างองค์กรที่ซับซ้อนเกินไป ทำให้กระบวนการทำงานมีความยุ่งยาก ไม่คล่องตัวและอาจล่าช้าในบางครั้งได้

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปรรูปผลผลิตเกษตรอำเภอบางคล้า ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการพัฒนาศักยภาพของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปรรูปผลผลิตเกษตรอำเภอบางคล้า แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการจัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายได้ โดยการจัดอบรมการทำบัญชีครัวเรือนให้แก่วิสาหกิจชุมชนร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ และได้มีการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการทำบัญชีครัวเรือนจะช่วยให้การจัดแจงค่าใช้จ่ายของทางวิสาหกิจชุมชนสามารถทำได้ง่ายมากขึ้น และสามารถตรวจสอบหรือรับรู้ถึงรายรับรายจ่ายที่จะต้องได้อย่างชัดเจน

2. ด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบรรจุภัณฑ์ โดยการ

2.1 เปลี่ยนรูปแบบบรรจุภัณฑ์ ออกแบบโลโก้ให้มีความทันสมัยมากขึ้น และดึงดูดสายตาผู้ซื้อให้มากขึ้น รวมถึงใช้วัสดุตัวบรรจุภัณฑ์เป็นถุงซิปล็อก และเป็นถุงวัสดุทึบแสงเพื่อง่ายต่อการบริโภค และช่วยในการยืดอายุสินค้ามากขึ้น

2.2 เพิ่ม QR Code ที่ผลิตภัณฑ์ให้มีขนาดที่ใหญ่มากยิ่งขึ้น เพื่อให้ผู้บริโภคที่สนใจในผลิตภัณฑ์ติดต่อกับวิสาหกิจชุมชนได้ง่ายและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มช่องทางการจัดจำหน่าย

3. ด้านการปรับปรุงร้านค้าออนไลน์ของวิสาหกิจชุมชนเพื่อเพิ่มช่องทางการจัดจำหน่าย โดยทำการปรับปรุงรูปภาพหน้าปก ภาพโปรไฟล์ สื่อวิดีโอขั้นตอนการทำผลิตภัณฑ์ผลไม้แปรรูปของร้านให้มีความน่าสนใจมากขึ้น บอกถึงราคาและเมนูในการเลือกซื้อสินค้าอย่างชัดเจนว่าสินค้าขายอะไรบ้าง ขนาดหรือราคาของสินค้ามีราคาเท่าไร และได้ทำรูปภาพช่องทางการชำระเงินอย่างชัดเจนเพื่อให้สะดวกต่อลูกค้าออนไลน์ที่มาซื้อสินค้า รวมถึงได้ทำระบบตอบข้อความลูกค้าอัตโนมัติ โดยมีการเพิ่มคำถามและคำตอบที่คาดว่าลูกค้าน่าจะถามตอนที่สนใจสินค้า เพื่อช่วยประหยัดเวลาและเพิ่มเวลาในการตัดสินใจที่จะซื้อสินค้าได้อย่างสะดวกรวดเร็ว

4. ด้านการหาตลาดในชุมชนหรือจังหวัดเพิ่มเติมเพื่อช่องทางการตลาด โดยทำการปรึกษากับหน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานเอกชน และติดต่อในการหาตลาดเพิ่มเติมจากร้านค้าในเครือข่าย เพื่อขายทั้งเป็นของฝากและขายทั้งแบบราคาส่ง

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 1 เพื่อศึกษาศักยภาพของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปรรูปผลผลิตเกษตรอำเภอ บางคล้า ผลการศึกษาพบว่า ศักยภาพของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปรรูปผลผลิตเกษตรอำเภอ บางคล้า มาจากทั้ง ศักยภาพที่มาจากจุดแข็งของวิสาหกิจชุมชนและศักยภาพที่มาจากโอกาสของวิสาหกิจชุมชน ทั้งนี้ ก็เนื่องมาจาก สมาชิกของวิสาหกิจชุมชนแปรรูปผลผลิตเกษตรอำเภอ บางคล้าส่วนใหญ่ เต็มใจที่จะให้ ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆ ของวิสาหกิจเป็นอย่างดีมาโดยตลอด จึงทำให้มีรถในการขนส่งที่เป็น ของสมาชิกหลายคนช่วยกันในเรื่องขนส่งสินค้า ในขณะที่แรงงานในพื้นที่ก็มีอย่างเพียงพอ และยังมี ความเชี่ยวชาญและทักษะในการผลิตสินค้า ที่สำคัญคือ ค่าแรงที่ต่ำ จึงทำให้มีค่าใช้จ่ายในส่วนนี้น้อย ในขณะเดียวกัน วัตถุดิบในพื้นที่ก็มีอย่างหลากหลาย มีคุณภาพดีจึงทำให้ต้นทุนการผลิตไม่สูงจนเกินไป ดังนั้น การวิเคราะห์ข้อเด่นข้อด้อยด้านศักยภาพของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนอย่างละเอียด จะช่วยให้ผู้วิจัย สามารถที่จะใช้เป็นแนวทางในการกำหนดแผนการดำเนินงานและกลยุทธ์ด้านต่างๆ ได้ก่อนล่วงหน้า และ รับรู้ถึงศักยภาพและขีดความสามารถของวิสาหกิจชุมชนของตนได้ ในขณะที่ปัญหาที่ส่งผลต่อการพัฒนา ศักยภาพของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปรรูปผลผลิตเกษตรอำเภอ บางคล้า แบ่งออกได้เป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชน 2) ด้านการวิเคราะห์ศักยภาพของวิสาหกิจชุมชน 3) ด้านการ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผลิตภัณฑ์ของวิสาหกิจชุมชน 4) ด้านการมีส่วนร่วมของวิสาหกิจชุมชน และ 5) ด้านการกำหนดโครงสร้างของวิสาหกิจชุมชน ทั้งนี้ก็เนื่องมาจากวิสาหกิจชุมชนในปัจจุบันส่วนใหญ่ยังขาด ความน่าเชื่อถือและไม่เป็นที่รู้จักของผู้บริโภคในวงกว้าง เพราะการดำเนินนโยบายที่อาจจะยังไม่ตรงต่อ ความต้องการของผู้บริโภค ซึ่งการแข่งขันของผลิตภัณฑ์แปรรูปผลผลิตทางเกษตรมีสูง หากวิสาหกิจชุมชน ขาดทักษะความรู้ในด้านต่างๆ รวมถึงขาดเงินทุน ก็จะส่งผลให้การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผลิตภัณฑ์ให้ มีมาตรฐานสามารถทำได้ยากมากขึ้น เพราะอาจขาดเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการผลิต ในขณะเดียวกันการ บริหารแบบมีส่วนร่วมที่น้อยเกินไป อาจทำให้การตัดสินใจของคณะกรรมการ ที่มาจากโครงสร้างของ องค์กรที่มีความซับซ้อนมากขึ้น อาจทำให้ขาดความคล่องตัวและยุ่งยากจนอาจทำให้พลาดโอกาสที่สำคัญ ไป สอดคล้องกับแนวคิดของ กรมส่งเสริมการเกษตร (2556) กล่าวว่า การวิเคราะห์ถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร เกิดจากการวิเคราะห์โดยการสำรวจจากสถานการณ์แบบสองด้าน คือ สถานการณ์ภายใน และสถานการณ์ภายนอก คือ การวิเคราะห์สภาพการณ์ ซึ่งเป็นการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน เพื่อให้รู้ตนเอง รู้จักสภาพแวดล้อมที่ชัดเจน วิเคราะห์โอกาส อุปสรรค การวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร จะทำให้เราทราบถึงการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งหลังจากการวิเคราะห์ ในขณะเดียวกันก็มองว่า การประเมินจะช่วยตรวจสอบการทำงานของวิสาหกิจชุมชน และพิจารณา ผลสัมฤทธิ์ว่ามากน้อยเพียงใดเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น แล้วมีการตัดสินใจ ซึ่งเป็น

กระบวนการที่บ่งชี้ถึงคุณค่าว่า วิสาหกิจชุมชน ดำเนินบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ หรือมีประสิทธิภาพหรือไม่เพียงใด ผู้วิจัย พบว่า ปัญหาที่พบหลักๆ คือ ปัญหาด้านช่องทางการจัดจำหน่ายทั้งในรูปแบบออฟไลน์และออนไลน์ ซึ่งวิสาหกิจชุมชนยังมีตลาดที่ค่อนข้างแคบ และกลุ่มผู้บริโภคยังไม่รู้จักเท่าที่ควร ผู้วิจัยได้ทำการการปรับปรุงร้านค้าออนไลน์ของวิสาหกิจชุมชนเพื่อเพิ่มช่องทางการจัดจำหน่ายและหาช่องทางอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น เครือข่ายของหน่วยงานภาครัฐ และหน่วยงานภาคเอกชนเพื่อให้สินค้าเป็นที่รู้จักมากยิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มยอดขาย สอดคล้องกับอัญชัน จงเจริญ (2555) ก็กล่าวว่า ปัจจุบันภาครัฐได้ให้การสนับสนุนวิสาหกิจชุมชนด้านความรู้ เทคโนโลยีที่จะพัฒนาคุณภาพมาตรฐานผลิตภัณฑ์ ตลอดจนด้านการประชาสัมพันธ์ และช่องทางการจำหน่ายสินค้าสู่ตลาดต่างๆ เพื่อให้วิสาหกิจชุมชนสามารถไปสู่เป้าหมายหลัก 3 ประการ ได้แก่ มีมาตรฐานผลิตภัณฑ์คุณภาพระดับสากล มีเอกลักษณ์เป็นที่ลือชื่อเพียงหนึ่งเดียว และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และปรับปรุงเทคโนโลยี ส่วนการขาดบรรจุกิจที่ได้อาณาสร้าง ความเชื่อถือให้กับผู้บริโภค ผู้วิจัยได้ทำการเปลี่ยนรูปแบบบรรจุกิจ ออกแบบโลโก้ให้มีความทันสมัยมากขึ้น และดึงดูดสายตาผู้ซื้อให้มากขึ้น เปลี่ยนบรรจุกิจที่ยึดอายุของสินค้ามากขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปรรูปผลผลิตเกษตรอำเภอบางคล้า ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการพัฒนาศักยภาพของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปรรูปผลผลิตเกษตรอำเภอบางคล้า แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการจัดทำบัญชีรายรับรายจ่าย 2) ด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบรรจุกิจ 3) ด้านการปรับปรุงร้านค้าออนไลน์ของวิสาหกิจชุมชนเพื่อเพิ่มช่องทางการจัดจำหน่าย และ 4) ด้านการหาตลาดในชุมชนหรือจังหวัดเพิ่มเติมเพื่อช่องทางการตลาด ทั้งนี้ก็เนื่องมาจาก วิสาหกิจชุมชนแปรรูปผลผลิตเกษตรอำเภอบางคล้า ยังมีปัญหาในส่วนของการจัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายที่ถูกต้องและเป็นสากล สามารถทวนสอบได้ ทั้งนี้ปัญหาก็มาจากผู้จัดทำบัญชียังขาดความรู้ความเข้าใจในระบบบัญชีที่ถูกต้อง ในขณะที่ตัวบรรจุกิจที่มีอยู่ก็ยังไม่เพียงพอ จึงมีผลต่อการยึดอายุของสินค้า และที่สำคัญคือ ขาดความน่าดึงดูดใจต่อลูกค้า อีกทั้งช่องทางการจัดจำหน่ายก็มีเพียงหน้าร้านและมีตลาดแคบๆ ในพื้นที่ใกล้เคียง จึงจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาด้านช่องทางการจัดจำหน่ายให้มีความหลากหลายมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน (2555) ที่กล่าวว่า วิสาหกิจชุมชนควรจัดบันทึกการเงิน การบัญชีทุกครั้งที่มีกิจการรายรับรายจ่าย มีการนำข้อมูลบัญชีรายรับ รายจ่าย มาทบทวนใช้ประโยชน์ในการวางแผนครั้งต่อไป ซึ่งสามารถปรับปรุงพัฒนาแผนการดำเนินงานได้ หากมีรายจ่ายที่สูงเกินไปหรือสูงกว่ารายรับ โดยข้อมูลทางการเงินและข้อมูลทุกชนิด ควรมีความโปร่งใส เปิดเผยให้สมาชิกรับทราบได้ โดยการประชุมสมาชิกเพื่อแจ้งข้อมูล หรือจัดทำเป็นเอกสารแจกสมาชิกอย่างสม่ำเสมอ ในขณะที่ กัญญามณ อินทวง และวัลลภา ศรีทองพิมพ์ (2554) พบว่า วิสาหกิจชุมชนที่กำลังพัฒนา จะต้องเป็นวิสาหกิจชุมชนที่มีการประกอบกิจการเพื่อให้เกิดผลผลิตหรือการให้บริการเพื่อการลดรายจ่าย และมีส่วนที่เหลือสามารถนำไปแบ่งปัน แลกเปลี่ยนหรือจำหน่ายให้

เกิดรายได้เพิ่ม หรือมีทุนเพิ่มในการประกอบการ อันนำไปสู่การอยู่ดีกินดี ของครอบครัว ชุมชน และระหว่างชุมชน เช่นเดียวกับแนวคิดจาก กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (2559) ที่ได้กำหนดแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารวิสาหกิจชุมชนไว้ว่า ได้มีการส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรให้ได้มาตรฐานรองรับทางการตลาด เพื่อพัฒนาสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานสร้างมูลค่าเพิ่มและเพิ่มความสามารถทางการแข่งขัน และระบบการทำบัญชีที่ไม่มีมาตรฐาน ไม่มีความสม่ำเสมอ และไม่สามารถตรวจสอบย้อนหลังได้ ผู้วิจัยได้ทำการจัดอบรมการทำบัญชีครัวเรือนให้แก่วิสาหกิจชุมชน ร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ และได้มีการติดตามผลอย่างต่อเนื่องโดยพบว่า การทำบัญชีครัวเรือนช่วยให้วิสาหกิจชุมชนสามารถบริหารจัดการรายได้และค่าใช้จ่ายได้ง่ายมากขึ้น และสามารถตรวจสอบได้ง่ายและมีความอย่างชัดเจนมากขึ้นด้วย

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานภาครัฐ

1.1 ด้านการจัดทำบัญชีรายรับรายจ่าย โดยหน่วยงานภาครัฐควรมุ่งเน้นการส่งเสริมและให้การอบรมการจัดทำบัญชีเบื้องต้นให้กับวิสาหกิจชุมชน เพื่อให้มีระบบที่มีมาตรฐาน เป็นที่ยอมรับของสมาชิกในวิสาหกิจชุมชน และสมาชิกทุกคนสามารถตรวจสอบย้อนหลังได้

1.2 ด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบรรจุภัณฑ์ โดย

1.2.1 หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ควรให้การสนับสนุนทั้งด้านเทคโนโลยี การผลิต ความรู้ ฝึกทักษะให้ตรงกับความต้องการของวิสาหกิจชุมชนนั้นๆ เนื่องจากแต่ละวิสาหกิจชุมชนมีความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกันออกไป เพื่อให้การสนับสนุนนั้นส่งผลให้วิสาหกิจชุมชนประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืนต่อไป

1.2.2 หน่วยงานภาครัฐควรให้ความช่วยเหลือวิสาหกิจชุมชนในการจัดหาแหล่งเงินทุนเพื่อนำมาใช้ในการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน ในด้านการผลิตและบรรจุภัณฑ์เพื่อให้ได้ได้มาตรฐานและเป็นไปตามความต้องการของตลาด

1.2.3 หน่วยงานภาครัฐควรให้การส่งเสริมโครงการเพื่อพัฒนาวิสาหกิจชุมชน โดยเฉพาะจงลงไปในแต่ละกลุ่ม ตามความต้องการของวิสาหกิจชุมชนนั้นๆ

1.3 ด้านการปรับปรุงร้านค้าออนไลน์ของวิสาหกิจชุมชนเพื่อเพิ่มช่องทางการจัดจำหน่าย โดยหน่วยงานภาครัฐควรเป็นตัวกลางในการจัดหาช่องทางการจัดจำหน่ายทั้งในรูปแบบของออฟไลน์ และออนไลน์ จัดทำกรอบการค้าแบบออนไลน์ตามที่วิสาหกิจชุมชนต้องการ และติดตามผลการดำเนินงานในระยะยาว เพื่อการแก้ปัญหาได้อย่างตรงจุด

1.4 ด้านการหาตลาดในชุมชนหรือจังหวัดเพิ่มเติมเพื่อช่องทางการตลาด โดยหน่วยงานภาครัฐควรสำรวจพื้นที่ที่ตั้งของวิสาหกิจชุมชนแต่ละกลุ่ม เพื่อวิเคราะห์ว่าพื้นที่นั้นๆ สามารถที่จะทำตลาดหรือเพิ่มช่องทางการนำสินค้าออกไปสู่ภายนอกให้มากขึ้น โดยเริ่มจากพื้นที่ในจังหวัดใกล้เคียงแล้วจึงขยายออกไปยังหัวเมืองใหญ่ในภูมิภาคอื่นๆ ของประเทศไทย

2. ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานภาคเอกชน

2.1 จัดหาแหล่งเงินทุน เพื่อนำมาใช้ในการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน ในด้านการผลิตและบรรจุภัณฑ์เพื่อให้ได้มาตรฐาน และเป็นไปตามความต้องการของตลาด

2.2 ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีการผลิตและการพัฒนาบรรจุภัณฑ์ที่ได้มาตรฐาน และเป็นไปตามความต้องการของตลาด

2.3 หาช่องทางการจัดจำหน่ายร่วมกับเครือข่ายของภาครัฐกิจอื่นๆ เพื่อขยายช่องทางการตลาด เพื่อให้ผลิตภัณฑ์ของวิสาหกิจชุมชนเป็นที่รู้จักมากยิ่งขึ้น

2.4 ส่งเสริม และอบรมการจัดทำบัญชีเบื้องต้นให้กับวิสาหกิจชุมชน เพื่อให้มีระบบที่มีมาตรฐาน เป็นที่ยอมรับของสมาชิกในวิสาหกิจชุมชน และสมาชิกทุกคนสามารถตรวจสอบย้อนหลังได้

3. ข้อเสนอแนะสำหรับวิสาหกิจชุมชน

3.1 สมาชิกต้องให้ความร่วมมือกับภาครัฐ ภาคเอกชน และผู้ที่เป็นส่วนเกี่ยวข้องในการร่วมกันพัฒนาเป็นอย่างดี

3.2 ร่วมกันพัฒนาศักยภาพ โดยดึงจุดเด่นของผลิตภัณฑ์ของวิสาหกิจชุมชนออกมา เพื่อสร้างความแตกต่างของผลิตภัณฑ์ แล้วจึงนำมาวิเคราะห์ร่วมกับกับหน่วยงานภาคต่างๆ เพื่อให้ผลิตภัณฑ์หรือสินค้ามีมาตรฐาน และตรงกับความต้องการของตลาดมากยิ่งขึ้น

3.3 ผู้ผลิตสินค้าหรือกลุ่มวิสาหกิจชุมชนการแปรรูปอาหารและผลิตภัณฑ์ควรมุ่งมั่นที่มาตรฐานของสินค้าให้มีมาตรฐาน บรรจุภัณฑ์ที่มีความเหมาะสมกับสินค้านั้นๆ เนื่องจากผู้ผลิตสินค้าหรือกลุ่มวิสาหกิจชุมชนการแปรรูปอาหารและผลิตภัณฑ์หลายๆ รายการเน้นไปที่บรรจุภัณฑ์ของผลิตภัณฑ์มากเกินไป จนส่งผลให้ราคาของสินค้านั้นๆ มีราคาที่สูงขึ้นมาก ทำให้ไม่เป็นที่ต้องการของผู้บริโภค หรือซื้อในจำนวนน้อย หรือซื้อเพื่อใช้เป็นของฝากเท่านั้น ทำให้ผู้ผลิตหรือกลุ่มวิสาหกิจชุมชนมียอดขายในจำนวนที่ไม่เป็นไปตามที่ต้องการ ส่งผลให้สินค้าเหล่านั้นต้องออกไปจากตลาดในที่สุด

4. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอื่นๆ เช่น มหาวิทยาลัย หรือ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.)

4.1 ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีการผลิตและการพัฒนาบรรจุภัณฑ์ที่ได้มาตรฐาน และเป็นไปตามความต้องการของตลาด

4.2 หาช่องทางการจัดจำหน่ายร่วมกับเครือข่ายของภาคธุรกิจอื่นๆ เพื่อขยายช่องทางการตลาด เพื่อให้ผลิตภัณฑ์ของวิสาหกิจชุมชนเป็นที่รู้จักมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ผู้วิจัยควรศึกษามุ่งเน้นบริบทด้านการตลาดของวิสาหกิจชุมชน ซึ่งควรเป็นการศึกษาวิจัยในระยะยาว ร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิสาหกิจชุมชนทุกฝ่าย เพื่อศึกษาถึงปัญหาด้านการทำการตลาดที่ส่งผลให้ผลิตภัณฑ์ที่มาจากวิสาหกิจชุมชนไม่เป็นที่รู้จักของผู้บริโภคเท่าที่ควร พร้อมทั้งค้นหาแนวทางการปรับปรุงและแก้ไขอย่างถูกต้องและเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของวิสาหกิจชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

2. ผู้วิจัยควรศึกษาและพัฒนามุ่งเน้นไปที่ตัวผลิตภัณฑ์แปรรูปอาหารหรือผลไม้ ให้มีเอกลักษณ์มีอัตลักษณ์ที่โดดเด่นเฉพาะตัว และควรนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมในการผลิตเข้ามาใช้ในกระบวนการผลิต เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของสินค้าและผลิตภัณฑ์ รวมถึงช่วยยืดอายุการเก็บรักษาให้นานยิ่งขึ้น แต่ยังคงคุณค่าของอาหารและรสชาติดั้งเดิมไว้ให้มากที่สุด ซึ่งสิ่งที่สำคัญก็คือ ตัวผลิตภัณฑ์จะต้องผ่านการรับรองมาตรฐานผลิตภัณฑ์แปรรูปอาหาร เช่น เครื่องหมาย อย. (สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา) เครื่องหมาย GMP หรือเครื่องหมายรับรองคุณภาพอาหารประเภทอื่นๆ เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและสร้างความมั่นใจให้กับผู้บริโภคต่อไปได้

รายการอ้างอิง

กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา (2563). สถิตินักท่องเที่ยว ปี 2563. วันที่ค้นข้อมูล 20 เมษายน 2563, เข้าถึงได้จาก https://www.mots.go.th/more_news_new.php?cid=411

กรมส่งเสริมการเกษตร. (2556ก). คู่มือการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร การพัฒนาองค์กร

เกษตรกรวิสาหกิจชุมชน และเครือข่าย. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กรมส่งเสริมการเกษตร. (2556ข). การพัฒนาองค์กรเกษตรกร วิสาหกิจชุมชน และเครือข่าย. กรุงเทพฯ:

ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กรมส่งเสริมการเกษตร. (2551). คู่มือการบริหารกิจการวิสาหกิจชุมชน. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์

การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กองนโยบายและแผนพัฒนาการเกษตร สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร (2564). GDP เกษตรพื้นตัว ไตรมาสแรก เติบโต 1.4% คาดทั้งปี ทุกสาขาขยายตัว 1.7-2.7%. วันที่ค้นข้อมูล 22 ธันวาคม 2563, เข้าถึงได้จาก <http://www.oae.go.th/view/>

- กองส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน กรมส่งเสริมการเกษตร. (2564). ผลการประเมินศักยภาพของวิสาหกิจชุมชน ปี พ.ศ. 2562. วันที่ค้นข้อมูล 2 กุมภาพันธ์ 2564, เข้าถึงได้จาก www.sceb.doae.go.th/
- กัญญามน อินหว่าง และวัลลภา ศรีทองพิมพ์. (2554). กลยุทธ์การพัฒนาระบบการจัดการจากปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (2559). แผนพัฒนาการเกษตร ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564). วันที่ค้นข้อมูล 15 ธันวาคม 2563, เข้าถึงได้จาก http://www.oae.go.th/download/journal/development_plan2559.pdf
- ชงพล พรหมสาขา ณ สกลนคร และอุทิศ สังขรัตน์. (2556). แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนในเขตลุ่มทะเลสาบสงขลา. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย (2564). สรุปประมาณการเศรษฐกิจและเงินเฟ้อในรายงานนโยบายการเงิน มีนาคม 2564. วันที่ค้นข้อมูล 5 เมษายน 2564, เข้าถึงได้จาก <https://www.bot.or.th/Thai/MonetaryPolicy/MonetPolicyComittee/MPR/Pages/default.aspx>
- ประกาย วุฒิพัฒน์พงศ์. (2562). รูปแบบการขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะเพื่อพัฒนาศักยภาพวิสาหกิจชุมชนด้านการเกษตรในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการสาธารณะ, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน. (2548). พระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน. วันที่ค้นข้อมูล 20 เมษายน 2564, เข้าถึงได้จาก https://www.moac.go.th/ewt_news.php?nid=4062
- วสิน โรจยารุณ (2564). เศรษฐกิจปีโควิด-19: ยกที่ 2 เริ่มแล้ว!. วันที่ค้นข้อมูล 6 พฤษภาคม 2564, เข้าถึงได้จาก <https://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/651771>
- สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน. (2555). คู่มือการประเมินศักยภาพวิสาหกิจชุมชน. วันที่ค้นข้อมูล 10 มีนาคม 2564, เข้าถึงได้จาก <http://smce.doae.go.th/>
- สุพจน์ อินหว่าง. (2558). แนวทางการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน. กรุงเทพฯ: มิน เซอร์วิส ซัพพลาย.
- สุมาลี สันติพลวุฒิ และรสดา เวชฎาพันธุ์. (2558). การประเมินผลการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน: กรณีศึกษาการลงทุนพัฒนาเครื่องผลิตแผ่นข้าวตังของวิสาหกิจชุมชนโศธรพัฒนา จังหวัดฉะเชิงเทรา. วารสารเกษตรศาสตร์ (สังคม), 36(3), 437-447.
- อัญชัน จงเจริญ. (2555). การพัฒนารูปแบบและมาตรฐานการจัดการธุรกิจร้านจำหน่ายสินค้า OTOP และของฝากชุมชน จังหวัดระนอง. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

อินทชลิตา วัชรจิระโชติ. (2556). การศึกษาเปรียบเทียบการจัดการวิสาหกิจชุมชน กลุ่มผลิตผ้าไหม อำเภอ
บ้านเขว้า และกลุ่มผลิตผ้าไหม อำเภอกอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ. วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ,
2(2), 47-63.

แนวทางการจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนในทัศนะของผู้ประกอบการ

บนเกาะเสม็ด อำเภอเมือง จังหวัดระยอง

**Guidelines for Sustainable Eco -Tourism Management Approaches in
Perspectives of Entrepreneurs on Samed Island, Amphoe Mueang, Rayong
Province**

ปรีดา ศรีเมฆ (Preeda Srimek)¹

จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ (Chakchai Sueprasertsith)²

ณรงค์ พรหมสืบ (Narong Promsueb)³

¹นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

Master of Public Administration Program Public and Private Sector Management Courses

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., ³อาจารย์พิเศษ ดร., คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Asst. Prof. Dr., Special Lecturer Dr., Faculty of Political Science and Law Burapha University

E-mail: nphrmsub@gmail.com

Received: 21 July 2021

Revised: 16 September 2021

Accepted: 19 September 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่มีต่อสถานการณ์การท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนของเกาะเสม็ด และเพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่มีต่อแนวทางการจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนของเกาะเสม็ด กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ประกอบการบนเกาะเสม็ด จำนวน 138 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนของผู้ประกอบการบนเกาะเสม็ด และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างผู้ประกอบการบนเกาะเสม็ดมีความคิดเห็นต่อสถานการณ์การท่องเที่ยวบนเกาะเสม็ดว่า มีแนวโน้มเป็นการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนมากที่สุด

มีค่าเฉลี่ย 4.28 ส่วนแนวทางการจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนของกลุ่มตัวอย่างผู้ประกอบการบนเกาะเสม็ด จังหวัดระยอง ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างผู้ประกอบการบนเกาะเสม็ดมีความเห็นต่อแนวทางการจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนว่ามีความเหมาะสมกับเกาะเสม็ดมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.81

คำสำคัญ: การจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืน, แหล่งท่องเที่ยวประเภทเกาะ, เกาะเสม็ด

Abstract

The purposes of this study were to examine the opinions of entrepreneurs toward situations of sustainable eco-tourism on Samed Island and to investigate their opinions on the guidelines for sustainable eco-tourism management of Samed Island.

The Sampling in this study comprised 138 entrepreneurs, running business on Samed Island. The instrument used to collect the data was a questionnaire. The statistics used for the data analysis were percentage, mean and standard deviation.

The results of the study revealed that the subjects rated their opinions at the highest mean 4.28 for the statement that the tourism of Samed Island was likely to be a sustainable eco - tourism. Regarding the guidelines for sustainable eco -tourism management of Samed Island, it was shown that It is most suitable for Samed Island with an average of 4.81.

Keywords: Sustainable Eco – Tourism Management, Island Tourism, Samed Island

บทนำ

การท่องเที่ยวเป็นอุตสาหกรรมในภาคบริการที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาและสร้างเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ อุตสาหกรรมท่องเที่ยวก่อให้เกิดธุรกิจที่เกี่ยวข้องมากมาย เช่น ธุรกิจ โรงแรมและที่พัก ภัตตาคาร ร้านอาหาร ร้านจำหน่ายของที่ระลึก และการคมนาคมขนส่ง การลงทุน การจ้างงานและสร้างรายได้ให้กับคนในชาติ กระจายรายได้ลงสู่ท้องถิ่น สร้างความเติบโต ทางเศรษฐกิจในชุมชน (แพรวดา พุฒนิชัยพุกข, 2560) อุตสาหกรรมท่องเที่ยวสามารถสร้างรายได้เข้าประเทศได้แม้ในสภาวะที่ประเทศประสบปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจ เนื่องจากอุตสาหกรรมท่องเที่ยวใช้ทรัพยากรซึ่งถือเป็นสินทรัพย์ของประเทศ ดึงดูดนักท่องเที่ยวให้เข้ามา เยี่ยมชมความสวยงามของธรรมชาติและภูมิประเทศ อีกทั้งเอกลักษณ์ ศิลปะและวัฒนธรรม โดยสรุปสถานการณ์ท่องเที่ยวไทย ปี 2559 ภาคการท่องเที่ยวโดยภาพรวมสามารถสร้างรายได้

2,510,779 ล้านบาท เป็นรายได้จากการท่องเที่ยวระหว่างประเทศ หรือต่างชาติเที่ยวไทย 1,641,268 ล้านบาท และรายได้จากการท่องเที่ยวภายในประเทศ หรือไทยเที่ยวไทย 869,510 ล้านบาท และเมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเวลาเดียวกัน ของปีที่ผ่านมา พบว่ารายได้รวมจากการท่องเที่ยวขยายตัวร้อยละ 11.09 โดยขยายตัวทั้งรายได้จากการท่องเที่ยวระหว่างประเทศ และรายได้จากการท่องเที่ยวภายในประเทศ ซึ่งขยายตัวร้อยละ 12.64 และ ร้อยละ 8.27 ตามลำดับ (กระทรวงท่องเที่ยวและกีฬา, 2560) ประเทศไทยมีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติและวัฒนธรรมที่หลากหลายกระจายอยู่ทั่วทุกภูมิภาค ซึ่งได้รับความนิยมจากนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติโดยเฉพาะอย่างยิ่งแหล่งท่องเที่ยวประเภทเกาะ ซึ่งในปัจจุบันมีจำนวนทั้งสิ้น 936 แห่ง กระจายอยู่ใน 19 จังหวัดทั่วประเทศ ความมีชื่อเสียงของเกาะหลายแห่งทำให้เป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายและเป็นจุดหมายสำคัญของนักท่องเที่ยวทั่วโลก และยังมีเกาะ และหมู่เกาะอีกจำนวนหนึ่งที่มีศักยภาพในการพัฒนาเพื่อเป็นแหล่งท่องเที่ยว หรือมีจุดเด่นในแง่ของความอุดมสมบูรณ์ของระบบนิเวศเหมาะที่จะกำหนดให้เป็นเขตอนุรักษ์เพื่อเป็นแหล่งเพาะพันธุ์สัตว์น้ำและสัตว์ป่า และเป็นแหล่งเรียนรู้ โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) มีนโยบายส่งเสริมและผลักดันการพัฒนาเกาะทั่วประเทศอย่างยั่งยืน มุ่งสู่การเป็น “เกาะท่องเที่ยวที่มีชีวิตแห่งเอเชีย” โดยได้ประเมินสถานภาพและศักยภาพของเกาะทั่วประเทศ เพื่อกำหนดแนวทางการส่งเสริม พัฒนา ฟื้นฟู อนุรักษ์ และใช้ประโยชน์ให้สอดคล้องกับสภาพ ความเป็นจริง ความต้องการของตลาดและท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการทรัพยากรในท้องถิ่นบนหลักการท่องเที่ยวสีเขียว (Green tourism) เพื่อการพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน ที่คำนึงถึงขีดความสามารถในการรองรับของพื้นที่ (Carrying capacity) และประโยชน์ทางเศรษฐกิจที่ควรกระจายไปสู่คนในชุมชนอย่างเท่าเทียมกัน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559) ซึ่งสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ที่ให้ความสำคัญด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยมุ่งแก้ไขปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมของประเทศในปัจจุบันที่มีปัญหาความเสื่อมโทรมอย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดจุดอ่อนของการรักษาและยกระดับฐานการผลิตและบริการของประเทศได้อย่างยั่งยืนต่อไปในอนาคต ดังนั้นการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนและการท่องเที่ยวเชิงนิเวศเป็นรูปแบบการท่องเที่ยวทางเลือกใหม่ที่กำลังได้รับความนิยมเพิ่มมากยิ่งขึ้นจากหมู่นักเดินทางท่องเที่ยว โดยการท่องเที่ยวรูปแบบนี้เป็นการให้ความสำคัญต่อการเดินทางท่องเที่ยวไปยังสถานที่ท่องเที่ยว และดำเนินรูปแบบกิจกรรมการท่องเที่ยวที่ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ที่เป็นกรอบในการพัฒนาประเทศ ซึ่งมีผลการศึกษาเบื้องต้น สรุปได้ว่าเกาะในประเทศไทยมีความหลากหลายทางชีวภาพซึ่งเป็นจุดเด่นที่ดึงดูดนักท่องเที่ยวจากทั่วทุกมุมโลก แต่อย่างไรก็ตาม กลับพบว่ามีเกาะจำนวนหนึ่งที่ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมถูกทำลายลงสืบเนื่องจากกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรเร่งดำเนินการทั้งเชิงรุกและเชิงรับเพื่อรองรับนักท่องเที่ยวที่อาจเพิ่มจำนวนขึ้นอย่าง

ก้าวกระโดด โดยต้องให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์และการรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรธรรมชาติทั้งทางบกและทางทะเลไม่ให้ถูกทำลายไป (เมธุดิฐา วงษ์ภักดี, 2559)

เกาะเสม็ดตั้งอยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติเขาแหลมหญ้า - หมู่เกาะเสม็ด อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ซึ่งเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่มีความอุดมสมบูรณ์ มีวิวทิวทัศน์ที่สวยงาม เหมาะแก่การพักผ่อน ธรรมชาติที่งดงามของเกาะเสม็ดจังหวัดระยองเป็นจุดดึงดูดให้นักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติหลั่งไหลเข้ามาสัมผัสชื่นชมธรรมชาติ หาดทรายขาว น้ำทะเลสวยใส แหล่งปะการังที่สมบูรณ์ มีความเหมาะสมของกิจกรรมการท่องเที่ยวการบริการทางการท่องเที่ยวการจัดการทางการท่องเที่ยวและสิ่งแวดล้อม แต่อย่างไรก็ตามก็ยังมีปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาการท่องเที่ยวที่เกาะเสม็ด คือ ปัญหาด้านมลภาวะทางสิ่งแวดล้อม ทรัพยากรธรรมชาติเสื่อมโทรม ความขัดแย้งด้านกรรมสิทธิ์ในที่ดิน และปริมาณน้ำจืดไม่เพียงพอ ส่วนอุปสรรคคือขาดการประสานงานระหว่างภาครัฐอย่างบูรณาการ งบประมาณในการบริหารจัดการท่องเที่ยวและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไม่เพียงพอ ขาดการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง ขาดการวางผังพื้นที่เฉพาะในการพัฒนา/อนุรักษ์เกาะเสม็ด และขาดหน่วยงานหลักเป็นกลไกการประสานความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาเกาะเสม็ดอย่างจริงจัง ทำให้เกาะเสม็ดในปัจจุบันมีความเสื่อมโทรมลงเรื่อยๆ และยังไม่มีความชัดเจนในการท่องเที่ยวของเกาะเสม็ดอย่างเป็นรูปธรรมที่ดำเนินควบคู่ไปกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติอย่างแท้จริง ซึ่งในอนาคตทรัพยากรธรรมชาติต่างๆ บนเกาะเสม็ดอาจจะลดน้อยลง และเสื่อมหายไปได้ในที่สุด (แพรวดา พุฒนิชัยพุกข, 2560)

ดังนั้น เพื่อให้การท่องเที่ยวบนเกาะเสม็ดเป็นการท่องเที่ยวเชิงนิเวศที่ดำเนินการท่องเที่ยวควบคู่ไปกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และเป็นไปอย่างยั่งยืน จึงต้องการศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่มีต่อสถานการณ์การท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนของเกาะเสม็ด และเพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่มีต่อแนวทางการจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนของเกาะเสม็ดว่าเป็นเช่นไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่มีต่อสถานการณ์การท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนของเกาะเสม็ด
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่มีต่อแนวทางการจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนของเกาะเสม็ด

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืน

พิทยะ ศรีวัฒนสาร (2554) ได้ให้ความหมายของการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนไว้ว่า การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน หมายถึง การท่องเที่ยวที่ตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยว และผู้เป็นเจ้าของท้องถิ่น ภายใต้อิทธิพลความสามารถของธรรมชาติที่จะรองรับได้และตระหนักถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน ชุมชน ขนบธรรมเนียมประเพณีที่มีต่อกระบวนการท่องเที่ยว อีกทั้งประชาชนทุกส่วนต้องได้รับผลประโยชน์ที่เกิดจากการท่องเที่ยวอย่างเสมอภาคกัน รวมถึงมีการจัดการทรัพยากรเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ในขณะที่ยังสามารถรักษาเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมและระบบนิเวศของท้องถิ่นนั้นไว้ได้

เศกสรรค์ ขวณิชย์ (2555) ได้ให้ความหมายของการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน คือ การท่องเที่ยวที่ตรงกับความต้องการของนักท่องเที่ยวในปัจจุบันและมีการป้องกัน เสริมสร้างโอกาสทางธุรกิจท่องเที่ยว และกิจกรรมการท่องเที่ยวทั้งหมด ที่จะสามารถรักษาไว้ได้ในระยะยาว เพราะกิจกรรมเหล่านี้จะส่งผลประโยชน์ สู่ชีวิตต่อสังคม เศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ และวัฒนธรรมของท้องถิ่น นอกจากนี้การท่องเที่ยวยังคำนึงถึงผลกระทบทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคตที่เกิดขึ้นจากความต้องการของนักท่องเที่ยว ต่อชุมชน การท่องเที่ยวที่ยั่งยืนเป็นการท่องเที่ยวที่มุ่งเน้นคุณค่าและความเป็นเอกลักษณ์ ของแหล่งท่องเที่ยวโดยให้นักท่องเที่ยวได้เรียนรู้ ได้สัมผัส และได้รับประสบการณ์ที่เกี่ยวข้อง กับธรรมชาติและวัฒนธรรม ให้ผลตอบแทนแก่ผู้ประกอบการธุรกิจท่องเที่ยวอย่างยืนยาว รวมทั้งคืนประโยชน์กลับสู่ทรัพยากรท่องเที่ยวและสิ่งแวดล้อมของชุมชน และการท่องเที่ยวเชิงนิเวศที่ยั่งยืนจะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัย 3 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ เช่น พื้นที่อนุรักษ์ สวนสาธารณะ ที่ดินของชุมชน อาคาร และที่ดินเอกชน เป็นต้น 2) ชุมชนในท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ 3) ระบบการจัดการท่องเที่ยวที่ผู้ประกอบการทุกภาคส่วนที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการช่วยให้นักท่องเที่ยว มีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อสิ่งแวดล้อมเชิงบวก โดยให้ความสำคัญและคุณค่าที่แท้จริงของระบบนิเวศมากกว่าสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการ

ปิยะนุช พรประสิทธิ์ และสุธินี ฤกษ์ขำ (2558) กล่าวว่า การท่องเที่ยวเชิงนิเวศ หมายถึง การท่องเที่ยวในพื้นที่ทางธรรมชาติสร้างประสบการณ์ในวัฒนธรรม ประวัติศาสตร์ วิถีชีวิตของคนในท้องถิ่น เป็นการท่องเที่ยวที่กระตุ้นในเรื่องการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ทั้งต่อนักท่องเที่ยวและคนในท้องถิ่น และเป็นการท่องเที่ยวที่เปิดโอกาส ให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวและเป็นประโยชน์ทั้งทางสังคมและเศรษฐกิจต่อคนในชุมชน

Zeppel (2006) ได้กล่าวถึงการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนไว้ว่า การพัฒนาอย่างยั่งยืนของการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ประกอบด้วย การอนุรักษ์ระบบ นิเวศที่หลากหลาย การศึกษาทางด้านสิ่งแวดล้อม และการลดผลกระทบจากการท่องเที่ยวในพื้นที่ทางธรรมชาติ ทั้งนี้ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจของการท่องเที่ยวเชิงนิเวศมีเป้าหมายเพื่อการอนุรักษ์ธรรมชาติและเพื่อสร้างรายได้ให้แก่ชุมชนท้องถิ่น โดยการทำงานการซื้อสินค้าและบริการ และค่าธรรมเนียมต่างๆ ดังนั้น ความสำเร็จในการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอาจจะถูกวัดได้จากสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ สังคม หรือนโยบายทางการเมือง มากกว่าการมองในรูปเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียว โดยเศรษฐกิจ และการเมืองจะเป็นตัวกระตุ้นที่สำคัญสำหรับการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ในขณะที่สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมจะเป็นผลที่ตามมาจากการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ

นอกจากนี้ Zeppel (2006) ได้กล่าวถึง หลักของความยั่งยืนและการเพิ่มขีดความสามารถภายใต้การท่องเที่ยวเชิงนิเวศ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

หลักของการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืน 1) ความยั่งยืนทางด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การอนุรักษ์พื้นที่ทางธรรมชาติ ผลประโยชน์ ทางด้านเศรษฐกิจสำหรับการอนุรักษ์ การเรียนรู้ และกิจกรรมการสื่อความหมาย และการดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อมที่ลดผลกระทบ และความเสียหายจากการท่องเที่ยวให้เกิดน้อยที่สุด 2) ความยั่งยืนทางสังคมและวัฒนธรรม ได้แก่ ผลประโยชน์ของชุมชน การมีส่วนร่วม ของชุมชน และการตัดสินใจ การเป็นเจ้าของชุมชนและพันธมิตร กิจกรรมทางวัฒนธรรม 3) ความยั่งยืนทางเศรษฐกิจ ได้แก่ ด้านการเงิน การตลาดและการส่งเสริมการตลาดผลกำไร ความร่วมมือทางด้านธุรกิจ และกฎข้อบังคับต่างๆ และ 4) ความยั่งยืนทางการเมือง ได้แก่ การบริหารงานของชุมชนรวมทั้งการตัดสินใจ ความรู้ของชุมชนทางด้านกฎหมาย การเจรจาต่อรองกับทางภาครัฐ และกลยุทธ์ทางพันธมิตรและเครือข่าย

การเพิ่มขีดความสามารถของการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ 1) เพิ่มขีดความสามารถของทรัพยากร ได้แก่ การปกป้องพื้นที่ การอนุรักษ์พื้นที่ทางธรรมชาติและสัตว์ป่า การส่งเสริมความรู้ทางด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และสัตว์ป่า รวมถึงการจัดการทรัพยากรและที่ดิน 2) เพิ่มขีดความสามารถของสังคม ได้แก่ การดูแลผลประโยชน์และรายได้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยชุมชนเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นหลัก มีการสนับสนุนประเพณีท้องถิ่น และสนับสนุนความมีเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมของท้องถิ่น 3) เพิ่มขีดความสามารถทางด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ การสร้างความเชื่อมั่นกับ NGOs และชาวต่างชาติ มีการทำการตลาดออนไลน์ พัฒนาสาธารณูปโภคท้องถิ่น และการมีรัฐบาล คอยส่งเสริมสนับสนุน และ 4) เพิ่มขีดความสามารถทางการเมือง ได้แก่ มีคณะกรรมการทางด้านการท่องเที่ยว มีกฎหมายการใช้ที่ดินและทรัพยากร มีการแบ่งปันรายได้ และมีการสร้างความร่วมมือกับหน่วยต่างๆ

กลยุทธ์การจัดการเกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืน

Zeppel (2006) ได้กล่าวถึง กลยุทธ์สำหรับการพัฒนาอย่างยั่งยืนและการจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้ 1) สิทธิครอบครองที่ดิน คือ สิทธิในการใช้ทรัพยากรในการครอบครองพื้นที่ชุมชน 2) นโยบายทางการเมืองท่องเที่ยว คือ นโยบายของภาครัฐและภาคส่วนต่างๆ ที่สนับสนุนการท่องเที่ยว

โดยชุมชน การมีส่วนร่วมโดยชุมชน และผลประโยชน์เป็นเกณฑ์สำคัญ 3) การวางแผนการใช้พื้นที่ คือ การวางแผนการใช้พื้นที่เพื่อการท่องเที่ยว และการอนุญาตในการใช้โดยรัฐบาลจะต้องมีการพัฒนาระบบ สาธารณูปโภคในพื้นที่นั้นด้วย 4) การตลาดด้านการท่องเที่ยว คือ การทำการตลาดการท่องเที่ยวโดยชุมชน ให้มีความเชื่อมโยงกับการตลาดในภาคธุรกิจเอกชน 5) มาตรฐานของการท่องเที่ยวและกฎระเบียบ คือ กฎระเบียบในการพิจารณาอนุญาต โฮมสเตย์ และกิจการของท้องถิ่นอื่นๆ 6) การฝึกอบรมและการมี ใบอนุญาตด้านการท่องเที่ยว คือ มีการสนับสนุนจากรัฐบาล หรือองค์กร NGOs ในการฝึกอบรมด้านการ ท่องเที่ยวสำหรับคนในชุมชน 7) กิจการร่วมค้าทางด้านการท่องเที่ยว คือ การเข้าร่วมทำสัญญา หรือการมี กฎระเบียบระหว่างชุมชนกับธุรกิจภาคเอกชน 8) เจ้าหน้าที่สนับสนุนทางด้านการท่องเที่ยว คือ มีคนใน ชุมชนคอยให้ข้อมูลข่าวสาร ด้านการท่องเที่ยว และให้คำแนะนำปรึกษา และมีการสนับสนุนการพัฒนาโดย รัฐบาลและองค์กร NGOs 9) การพัฒนาพื้นที่อุทยาน คือ หน่วยงานของอุทยานจะต้องสนับสนุนกิจการ การท่องเที่ยว โดยชุมชนหรือการให้สัมปทาน และ 10) สินเชื่อธุรกิจและการสนับสนุนเงินทุน คือ สินเชื่อ สำหรับวิสาหกิจชุมชนขนาดเล็ก ซึ่งอาจได้มาจากผู้สนับสนุน หรือกองทุนจาก NGOs เพื่อวิสาหกิจ ท่องเที่ยวชุมชน

กล่าวโดยสรุป การท่องเที่ยวเชิงนิเวศได้กลายเป็นส่วนสำคัญของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวใน การท่องเที่ยวเชิงนิเวศ สามารถพัฒนาเศรษฐกิจและอนุรักษ์พื้นที่ที่ได้รับความคุ้มครองไปได้พร้อมๆ กัน โดยการจ้างงานคนในท้องถิ่น และนำรายได้ที่ได้มานั้นก็จะนำมาใช้ในการจัดการพื้นที่คุ้มครองอย่างยั่งยืน แต่ต้องมีการวางแผนและมีการจัดการอย่างรอบคอบ เพื่อหลีกเลี่ยงผลกระทบที่ไม่พึงประสงค์ และเพื่อให้ เกิดความสมดุลระหว่างสภาพแวดล้อม สังคม และวัตถุประสงค์ทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มาศสุภา นิมบุณญาช (2558) ศึกษาเรื่อง การศึกษาองค์ประกอบทางการท่องเที่ยวและการมี ส่วนรวมของชุมชนที่มีผลต่อความยั่งยืนทางการท่องเที่ยวเชิงนิเวศเขาชันนอกวัว (อุทยานแห่งชาติ เขาแหลม) พบว่า ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ที่มีต่อองค์ประกอบทางการ ท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนทางการท่องเที่ยวเชิงนิเวศเขาชันนอกวัว พบว่า นักท่องเที่ยวเชิงนิเวศมีระดับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบทางการท่องเที่ยวโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านกิจกรรมโดยรูปแบบกิจกรรมมีความเหมาะสมเป็นด้านที่มีความสำคัญมากที่สุด รองลงมา คือด้าน สิ่งอำนวยความสะดวก โดยสถานที่จอดรถเพียงพอต่อ นักท่องเที่ยวมีความสำคัญมากที่สุด ลำดับถัดมา คือ ด้านที่พักโดยสถานที่ตั้งของที่พักมีความสะอาด และมีความปลอดภัยเป็นด้านที่มีความสำคัญมากที่สุด ด้านเส้นทางคมนาคม โดยการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยวได้หลายเส้นทาง มีรถโดยสารสาธารณะให้บริการ สม่ำเสมอ และมีเส้นทางเชื่อมโยงไปยังแหล่งท่องเที่ยวอื่นได้สะดวกมีความสำคัญมากที่สุด ด้านการบริการ

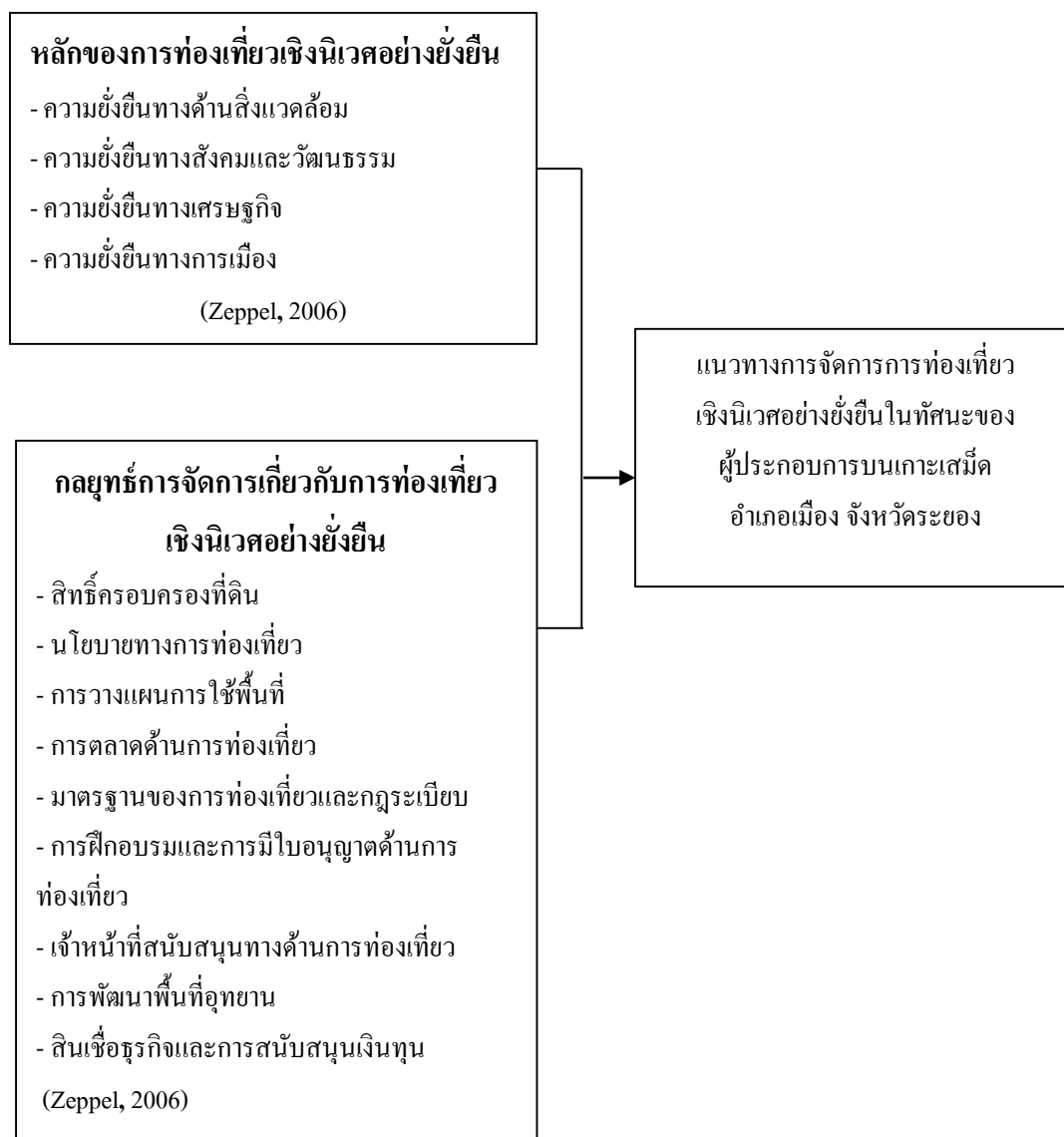
การท่องเที่ยวโดยแผนพับข้อมูลมีคุณภาพ, ความชัดเจนและเนื้อหาครบถ้วนมีความสำคัญมากที่สุด และด้าน สิ่งดึงดูดใจทางการท่องเที่ยว โดยจุดชมวิวมีความสำคัญมากที่สุด

ณัฐทิศา โรจนประศาสน์ วิภาวรรณ ดินนังวัฒนะ และประเสริฐ ทองหนู้ย (2558) ศึกษาเรื่อง ความยั่งยืนของการท่องเที่ยวเชิงนิเวศโดยชุมชนชายฝั่งจังหวัดตรัง พบว่า ความยั่งยืนของการท่องเที่ยวเชิงนิเวศโดยชุมชนชายฝั่งพิจารณาได้จากมิติผลผลิต/ ผลลัพธ์ ทั้งชุมชนและนักท่องเที่ยวประเมินสอดคล้องกัน ความยั่งยืนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก รวมถึงด้านประสิทธิผลในการจัดการท่องเที่ยวของชุมชนตามลำดับ และด้านผลกระทบของการจัดการท่องเที่ยวของชุมชน ทั้งนี้ระดับความยั่งยืนดังกล่าวนี้เป็นผลมาจาก 3 มิติ คือ มิติบริบท มิติทุนทาง สังคมของชุมชน และมิติกระบวนการ

ภูวดล บัวบางพลู (2561) ศึกษาเรื่อง แนวทางการจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืน อุทยานแห่งชาติเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี พบว่าบริบทของการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในพื้นที่อุทยานแห่งชาติเขาคิชฌกูฏเป็นไปตามองค์ประกอบของการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ โดยบริบทด้านพื้นที่ พบว่า อุทยานแห่งชาติเขาคิชฌกูฏเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่เกี่ยวข้องกับธรรมชาติและมีแหล่งวัฒนธรรมและประวัติศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับระบบนิเวศ

กรอบแนวคิดการทำวิจัย

ผู้วิจัยใช้แนวคิดเรื่องหลักของการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืน และกลยุทธ์การจัดการเกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืน ของ Zeppel (2006) มาใช้ในการศึกษาแนวทางการจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนในทัศนะของผู้ประกอบการบนเกาะเสม็ด อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงเชิงปริมาณ (Quantitative research) สามารถอธิบายการดำเนินการวิจัยเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ประกอบการบนพื้นที่เกาะเสม็ดที่ดำเนินธุรกิจด้านการท่องเที่ยว จำนวน 158 ราย ประกอบด้วย ธุรกิจที่พักแรม จำนวน 71 ราย ธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม จำนวน 58 ราย

ธุรกิจจำหน่ายสินค้าและสินค้าที่ระลึก จำนวน 28 ราย และธุรกิจรถโดยสาร จำนวน 1 ราย (สมถวิล จันทรพราหมณ์, 2558) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ประกอบการบนเกาะเสม็ด ด้วยการใช้สูตรของ Yamane (1973) ซึ่งกำหนดขอบเขตความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนรวม 138 ราย และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) จากผู้ประกอบการในแต่ละประเภทธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวบนเกาะเสม็ด อำเภอเมือง จังหวัดระยอง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามเกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนของเกาะเสม็ด โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทสถานประกอบการ ตำแหน่ง และข้อมูลสถานที่ท่องเที่ยวบนเกาะเสม็ด ลักษณะคำถาม เป็นแบบเลือกตอบ (Check list) และระบุคำตอบ (Completed test) รวมจำนวน 9 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์การท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนของเกาะเสม็ด จังหวัดระยอง จำนวน 17 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน (อรพินทร์ ชูชม, 2545) ดังนี้ 5 หมายถึง จริง 4 หมายถึงค่อนข้างจริง 3 หมายถึงไม่แน่ใจ 2 หมายถึงค่อนข้างไม่จริง 1 หมายถึงไม่จริง

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนของเกาะเสม็ด จังหวัดระยอง จำนวน 23 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบ Likert's scale โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ 5 หมายถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง 4 หมายถึงเห็นด้วย 3 หมายถึงไม่แน่ใจ 2 หมายถึงไม่เห็นด้วย 1 หมายถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืน จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยามเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนของเกาะเสม็ด และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบแล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้ประกอบการที่เกาะล้าน จังหวัดชลบุรี จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's alpha ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม ดังนี้

1) แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานการณ์การท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนของเกาะเสม็ด เท่ากับ 0.892 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำไปเก็บข้อมูลได้จริง

2) แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนของเกาะเสม็ด เท่ากับ 0.790 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำไปเก็บข้อมูลได้จริง

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ ร้อยละ

2) ข้อมูลสถานการณ์การท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนของเกาะเสม็ด วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาการวิจัยเรื่อง แนวทางการจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนของผู้ประกอบการบนเกาะเสม็ด อำเภอเมือง จังหวัดระยอง มีข้อค้นพบตามประเด็นต่างๆ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้ประกอบการบนเกาะเสม็ด

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ประกอบการบนเกาะเสม็ดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 58.70 มีอายุระหว่าง 41 – 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 61.59 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 70.29 เป็นผู้ประกอบการจากธุรกิจที่พักแรม คิดเป็นร้อยละ 43.48 ซึ่งมีสถานประกอบการตั้งอยู่บริเวณหาดทรายแก้ว คิดเป็นร้อยละ 64.49 และประกอบกิจการมาแล้ว 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.83 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นผู้จัดการของสถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 47.10 และจากความคิดเห็นต่อสถานที่ท่องเที่ยวบนเกาะเสม็ดที่มีความสวยงาม และสามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวได้มากที่สุด ส่วนใหญ่คิดว่าเป็นหาดทรายแก้ว คิดเป็นร้อยละ 57.25 และกิจกรรมการท่องเที่ยวบนเกาะเสม็ดที่สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวได้มากที่สุด คือ การเล่นน้ำทะเล คิดเป็นร้อยละ 35.50

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างผู้ประกอบการบนเกาะเสม็ดต่อแนวทางการจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนของเกาะเสม็ด จังหวัดระยอง

ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างผู้ประกอบการบนเกาะเสม็ดมีความคิดเห็นต่อสถานการณ์การท่องเที่ยวบนเกาะเสม็ดว่า มีแนวโน้มเป็นการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.28 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สถานการณ์การท่องเที่ยวบนเกาะเสม็ดด้านการเมืองมีแนวโน้มเป็นการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนมากที่สุด เป็นอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ย 4.62 สถานการณ์การท่องเที่ยวบนเกาะเสม็ดด้านเศรษฐกิจมีแนวโน้มเป็นการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนมากที่สุด

เป็นอันดับ 2 มีค่าเฉลี่ย 4.52 สถานการณ์การท่องเที่ยวบนเกาะเสม็ดด้านสังคมและวัฒนธรรมมีแนวโน้มเป็นการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนมากที่สุด เป็นอันดับ 3 มีค่าเฉลี่ย 4.31 และสถานการณ์การท่องเที่ยวบนเกาะเสม็ดด้านสิ่งแวดล้อมมีแนวโน้มเป็นการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนมากที่สุด ทำมีค่าเฉลี่ย 3.87

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างผู้ประกอบการบนเกาะเสม็ดที่มีต่อสถานการณ์การท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนของเกาะเสม็ด จังหวัดระยอง

สถานการณ์การท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืน	ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างผู้ประกอบการบนเกาะเสม็ด			
	$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
ด้านสิ่งแวดล้อม	3.87	.41	มีแนวโน้มเป็นการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนมาก	4
ด้านสังคมและวัฒนธรรม	4.31	.52	มีแนวโน้มเป็นการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนมากที่สุด	3
ด้านเศรษฐกิจ	4.52	.36	มีแนวโน้มเป็นการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนมากที่สุด	2
ด้านการเมือง	4.62	.60	มีแนวโน้มเป็นการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนมากที่สุด	1
ภาพรวม	4.28	.37	มีแนวโน้มเป็นการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนมากที่สุด	

ส่วนที่ 3 แนวทางการจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนของกลุ่มตัวอย่างผู้ประกอบการบนเกาะเสม็ด จังหวัดระยอง

ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อแนวทางการจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนว่ามีความเหมาะสมกับเกาะเสม็ดมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.81 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแนวทางการจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนในทุกด้านมีความเหมาะสมกับเกาะเสม็ดมากที่สุด ประกอบด้วย ด้านเจ้าหน้าที่สนับสนุนทางด้านการท่องเที่ยวเป็นอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ย 4.90 ด้านตลาดการท่องเที่ยว เป็นอันดับ 2 มีค่าเฉลี่ย 4.88 ด้านนโยบายการท่องเที่ยวเป็นอันดับ 3 มีค่าเฉลี่ย 4.88 ด้านการวางแผนการใช้พื้นที่ เป็นอันดับ 4 มีค่าเฉลี่ย 4.86 ด้านสิทธิครอบครองที่ดินเป็นอันดับ 5 มีค่าเฉลี่ย 4.84 ด้านมาตรฐานการท่องเที่ยวและกฎระเบียบเป็นอันดับ 6 มีค่าเฉลี่ย 4.81 ด้านการฝึกอบรม และการมีใบอนุญาตด้านการท่องเที่ยว เป็นอันดับ 7 มีค่าเฉลี่ย 4.79 ด้านการพัฒนาพื้นที่อุทยาน เป็นอันดับ 8 มี

ค่าเฉลี่ย 4.75 ด้านสินเชื่อธุรกิจและการสนับสนุนเงินทุน เป็นอันดับ 9 มีค่าเฉลี่ย 4.71 และด้านกิจการร่วมค้าทางด้านการท่องเที่ยวเป็นลำดับสุดท้าย มีค่าเฉลี่ย 4.55

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างผู้ประกอบการบนเกาะเสม็ดที่มีต่อแนวทางการจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนของเกาะเสม็ด จังหวัดระยอง

แนวทางการจัดการการท่องเที่ยว เชิงนิเวศอย่างยั่งยืน	ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างผู้ประกอบการบนเกาะเสม็ด			
	$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
ด้านสิทธิ์ครอบครองที่ดิน	4.84	.26	มีแนวโน้มเป็นการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนมากที่สุด	5
ด้านนโยบายการท่องเที่ยว	4.88	.29	มีแนวโน้มเป็นการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนมากที่สุด	3
ด้านการวางแผนการใช้พื้นที่	4.86	.22	มีแนวโน้มเป็นการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนมากที่สุด	4
ด้านตลาดการท่องเที่ยว	4.88	.22	มีแนวโน้มเป็นการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนมากที่สุด	2
ด้านมาตรฐานการท่องเที่ยวและ กฎระเบียบ	4.81	.27	มีแนวโน้มเป็นการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนมากที่สุด	6
ด้านการฝึกอบรมและการมีใบอนุญาต ด้านการท่องเที่ยว	4.79	.26	มีแนวโน้มเป็นการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนมากที่สุด	7
ด้านกิจการร่วมค้าทางด้านการท่องเที่ยว	4.55	.53	มีแนวโน้มเป็นการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนมากที่สุด	10
ด้านเจ้าหน้าที่สนับสนุนทางด้านการ ท่องเที่ยว	4.90	.36	มีแนวโน้มเป็นการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนมากที่สุด	1
ด้านการพัฒนาพื้นที่อุทยาน	4.75	.32	มีแนวโน้มเป็นการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนมากที่สุด	8
ด้านสินเชื่อธุรกิจและการสนับสนุน เงินทุน	4.71	.48	มีแนวโน้มเป็นการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนมากที่สุด	9
ภาพรวม	4.81	.17	มีแนวโน้มเป็นการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนมากที่สุด	

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยโดยภาพรวม กลุ่มตัวอย่างผู้ประกอบการบนเกาะเสม็ดเห็นว่า สถานการณ์การท่องเที่ยวบนเกาะเสม็ดมีแนวโน้มเป็นการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าสถานการณ์การท่องเที่ยวบนเกาะเสม็ดมีแนวโน้มเป็นการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนมากที่สุด ในด้านการเมือง ด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคมและวัฒนธรรมตามลำดับ ในขณะที่สถานการณ์การท่องเที่ยวบนเกาะเสม็ดด้านสิ่งแวดล้อมนั้น มีแนวโน้มเป็นการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนอยู่ในระดับมากกว่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องหลักของการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนของ Zeppel (2006) ที่กล่าวว่า การท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย ความยั่งยืนทางการเมือง, ความยั่งยืนทางเศรษฐกิจ, ความยั่งยืนทางสังคมและวัฒนธรรม และความยั่งยืนทางด้านสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาศสุภา นิมนบุญจาช (2558) พบว่าระดับความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวเชิงนิเวศที่มีต่อองค์ประกอบทางการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนทางการเมืองการท่องเที่ยวเชิงนิเวศเขาชันนอกแก้วมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบทางการท่องเที่ยวโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านกิจกรรมโดยรูปแบบกิจกรรมมีความเหมาะสมเป็นด้านที่มีความสำคัญมากที่สุด

2. จากการวิจัยโดยภาพรวม กลุ่มตัวอย่างผู้ประกอบการบนเกาะเสม็ดเห็นว่า แนวทางการจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนมีความเหมาะสมกับเกาะเสม็ดมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าแนวทางการจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนมีความเหมาะสมกับเกาะเสม็ดมากที่สุด ในด้านเจ้าหน้าที่สนับสนุนทางการท่องเที่ยว ด้านตลาดการท่องเที่ยว ด้านนโยบายการท่องเที่ยว ด้านการวางแผนการใช้พื้นที่ ด้านสิทธิ์ครอบครองที่ดิน ด้านมาตรฐานการท่องเที่ยวและกฎระเบียบ ด้านการฝึกอบรมและการมีใบอนุญาตด้านการท่องเที่ยว ด้านการพัฒนาพื้นที่อุทยาน ด้านสินเชื่อธุรกิจและการสนับสนุนเงินทุน และด้านกิจการร่วมค้าทางการท่องเที่ยวตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเรื่อง กลยุทธ์การจัดการเกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนของ Zeppel (2006) ที่กล่าวว่า กลยุทธ์การจัดการเกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่สนับสนุน ทางด้านการท่องเที่ยว นโยบายการท่องเที่ยว ตลาดการท่องเที่ยว การวางแผนการใช้พื้นที่ สิทธิ์ครอบครองที่ดิน มาตรฐานการท่องเที่ยวและกฎระเบียบ การฝึกอบรมและการมีใบอนุญาต ด้านการท่องเที่ยว การพัฒนาพื้นที่อุทยาน สินเชื่อธุรกิจและการสนับสนุนเงินทุนและกิจการ ร่วมค้าทางการท่องเที่ยว นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูวดล บัวบางพลู (2561) ศึกษาเรื่อง แนวทางการจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืน อุทยานแห่งชาติเขาชีมณภู จังหวัดจันทบุรี โดยบริบทด้านพื้นที่ พบว่า อุทยานแห่งชาติเขาชีมณภูเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่เกี่ยวข้องกับธรรมชาติและมีแหล่งวัฒนธรรมและประวัติศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับระบบนิเวศ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากผลการศึกษา พบว่าสถานการณ์การท่องเที่ยวบนเกาะเสม็ดในด้านสิ่งแวดล้อมมีแนวโน้มเป็นการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนอยู่ในระดับมากเท่านั้น ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และประเด็นกิจกรรมการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวบนเกาะเสม็ดในปัจจุบันไม่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ดังนั้น จึงเสนอให้อุทยานแห่งชาติเขาแหลมหญ้าหมู่เกาะเสม็ด ออกนโยบายในการรักษาความสะอาดร่วมกันทั้งของคนในท้องถิ่น และนักท่องเที่ยวบนเกาะเสม็ดเพื่อลดผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นกับสิ่งแวดล้อมทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

2. จากผลการศึกษา พบว่าแนวทางการจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืน ด้านการพัฒนาพื้นที่อุทยาน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับ 8 ดังนั้น จึงเสนอให้อุทยานแห่งชาติเขาแหลมหญ้า – หมู่เกาะเสม็ด มีนโยบายในเรื่องการพัฒนาพื้นที่อุทยานแห่งชาติเขาแหลมหญ้า – หมู่เกาะเสม็ด กำหนดเป็นนโยบายหรือกำหนดลงในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเกาะเสม็ด

3. ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนด้านสินเชื่อธุรกิจและการสนับสนุนเงินทุน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับ 9 ดังนั้น จึงเสนอให้อุทยานแห่งชาติเขาแหลมหญ้า – หมู่เกาะเสม็ด มีนโยบายด้านสินเชื่อสำหรับวิสาหกิจชุมชนขนาดเล็ก ซึ่งอาจได้มาจากผู้สนับสนุน หรือกองทุนจาก NGOs เพื่อวิสาหกิจท่องเที่ยวชุมชน

4. ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนด้านกิจการร่วมค้าทางด้านการท่องเที่ยว โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับ 10 ดังนั้น จึงเสนอให้อุทยานแห่งชาติเขาแหลมหญ้า – หมู่เกาะเสม็ดมีนโยบายร่วมกับกลุ่มผู้ประกอบการบนเกาะเสม็ดร่วมกันกระตุ้นการตลาด การมีกฎระเบียบระหว่างชุมชนกับธุรกิจภาคเอกชน และประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวเชิงนิเวศบนเกาะเสม็ดให้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. จากผลการศึกษาพบว่า สถานการณ์การท่องเที่ยวบนเกาะเสม็ดในด้านสิ่งแวดล้อมมีแนวโน้มเป็นการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนอยู่ในระดับมากเท่านั้น ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และประเด็นกิจกรรมการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวบนเกาะเสม็ดในปัจจุบันไม่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ดังนั้น จึงเสนอให้อุทยานแห่งชาติเขาแหลมหญ้าหมู่เกาะเสม็ด ร่วมกันกับคนในท้องถิ่น และนักท่องเที่ยวบนเกาะเสม็ด เพื่อลดผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นกับสิ่งแวดล้อมทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

2. จากผลการศึกษาพบว่า แนวทางการจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืน ด้านการพัฒนาพื้นที่อุทยาน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับ 8 ดังนั้น จึงเสนอให้อุทยานแห่งชาติเขาแหลมหญ้า – หมู่เกาะเสม็ด มีการพัฒนาพื้นที่อุทยานแห่งชาติเขาแหลมหญ้า – หมู่เกาะเสม็ด ด้วยการเพิ่มคุณค่าหรือการ

สร้างประโยชน์ให้เกิดขึ้นจากการใช้พื้นที่ในเขตอุทยาน มีการออกแบบข้อกำหนดการพัฒนามนพื้นที่ ที่ได้รับความคุ้มครอง และโปรแกรมสัมปทานการท่องเที่ยว โดยการกำหนดให้มีข้อเสนอและข้อตกลงในการปฏิบัติตามแนวทางเฉพาะ ภายใต้ข้อจำกัดของการใช้และมีการวางแผนการตัดสินใจ ซึ่งกิจกรรมสำหรับผู้เยี่ยมชมและการพักค้างแรม และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับที่พักนั้น สามารถอยู่ในในรูปแบบเงื่อนไขของสัญญาเช่า เชิงพาณิชย์ แผนการสัมปทานจะนำมาซึ่งการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่มั่นคง มีความยุติธรรม ที่ทำให้ยอมรับได้ว่าแผนการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยว การกำหนดสถานที่ท่องเที่ยว และสิ่งอำนวยความสะดวกด้านที่พักจะต้องได้รับการอนุญาตและสามารถกำหนดเงื่อนไขและข้อตกลงการเช่าเชิงพาณิชย์ได้ ซึ่งแผนการสัมปทานการท่องเที่ยวที่มีโครงสร้างเป็นอย่างดีนั้นจะทำให้มีแนวทางการบริหารที่มั่นคง

3. จากผลการศึกษาพบว่า แนวทางการจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนด้านสินเชื้อธุรกิจ และการสนับสนุนเงินทุน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับ 9 ดังนั้น จึงเสนอให้อุทยานแห่งชาติเขาแหลมหญ้า – หมู่เกาะเสม็ด มีการสนับสนุนทางการเงินเพื่อการลงทุนในกิจกรรม/ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวเชิงนิเวศสำหรับวิสาหกิจชุมชนขนาดเล็ก

4. จากผลการศึกษาพบว่า แนวทางการจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนด้านกิจการร่วมค้า ทางด้านการท่องเที่ยว โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับ 10 ดังนั้น จึงเสนอให้อุทยานแห่งชาติเขาแหลมหญ้า – หมู่เกาะเสม็ด เข้าร่วมทำสัญญา หรือการมีกฎระเบียบระหว่างชุมชนกับธุรกิจภาคเอกชน กลุ่มผู้ประกอบการบนเกาะเสม็ดและชุมชนท้องถิ่นเพื่อกระตุ้นการตลาด และประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวเชิงนิเวศบนเกาะเสม็ดให้มากขึ้น เพื่อการค้าหรือเพื่อผลประโยชน์ร่วมกันทางด้านการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ

รายการอ้างอิง

กระทรวงท่องเที่ยวและกีฬา. (2560). *สรุปสถานการณ์ท่องเที่ยวไทย ปี 2559*. วันที่ค้นข้อมูล 20 มกราคม 2555, เข้าถึงได้จาก [ewt_dl_link.php\(mots.go.th\)](http://ewt_dl_link.php(mots.go.th))

ณัฐทิศา โรจนประศาสน์ วิจารณ์ธรณ ดินนังวัฒนะ และประเสริฐ ทองหนูชัย. (2558). ความยั่งยืนของการท่องเที่ยวเชิงนิเวศโดยชุมชนชายฝั่ง จังหวัดตรัง. *วารสารเกษตรศาสตร์(สังคม)*, 36(1), 60–73.

ปิยะนุช พรประสิทธิ์ และ สุธิณี ฤกษ์จำ. (2558). เครื่องมือการวิเคราะห์ความสำคัญและผลการดำเนินงานเพื่อจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างมีประสิทธิภาพ. *วารสารวิทยาการจัดการ*, 31(1), 123–144.

แพรวดาว พุฒาณชัยพฤกษ. (2560). กรอบนโยบายและมาตรการเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน: กรณีศึกษาเกาะเสม็ด จังหวัดระยอง. *วารสารวิชาการการพัฒนาการท่องเที่ยว นานาชาติ*, 13(1), 133–158.

- พิทยะ ศรีวัฒนสาร. (2554). หนังสือเอกสารคำสอนวิชาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยธุรกิจ
บัณฑิตย. วันที่ค้นข้อมูล 20 มกราคม 2555, เข้าถึงได้จาก [http://siamprotuguesestudy.
blogspot.com/2010/07/1.html](http://siamprotuguesestudy.blogspot.com/2010/07/1.html)
- ภูวดล บัวบางพลู .(2561). แนวทางการจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนอุทยานแห่งชาติ
เขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี. วารสารวิจัยรำไพพรรณี, 12(2), 91–101.
- มาศศุภา นิ่มบุญอาจ .(2558). การศึกษาองค์ประกอบทางการท่องเที่ยวและการมีส่วนร่วมของชุมชนที่มีผล
ต่อความยั่งยืนทางการท่องเที่ยวเชิงนิเวศเขาสันหนอกว้าว (อุทยานแห่งชาติเขาแหลม).
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เมธุดิยา วงษ์ภักดี. (2559). สศช. ผลักดันการพัฒนาเกาะทั่วประเทศอย่างยั่งยืน มุ่งสู่การเป็น "เกาะท่องเที่ยว
ที่มีชีวิตแห่งเอเชีย". วันที่ค้นข้อมูล 20 มกราคม 2555, เข้าถึงได้จาก
www.nesdb.go.th/mobile_detail.php?cid=7&nid=5872
- เสกสรรค์ ขวณิชย์. (2555). การท่องเที่ยวเชิงนิเวศที่ยั่งยืน แนวคิดหลักการและการจัดการ. ขอนแก่น:
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมถวิล จันทรพรหมณ์. (2558). รายงานการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเพ สมัยประชุม
สามัญสมัยที่ 2 ประจำปี 2558 ครั้งที่ 1/2558. ระยอง: องค์การบริหารส่วนตำบลเพ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). สรุปรายงานการศึกษา
โครงการสำรวจศักยภาพแหล่งท่องเที่ยวประเภทเกาะทั่วประเทศ เพื่อส่งเสริมพัฒนาให้เป็น
แหล่งท่องเที่ยวที่มีคุณภาพของประเทศ. เข้าถึงได้จาก
www.nesdb.go.th/ewt_news.php?nid=6140&filename=index
- อรพินท์ ชูชม. (2545). เอกสารคำสอนวิชา วป 502 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดทางพฤติกรรม
ศาสตร์. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.
- Zeppel, H. D. (2006). *Indigenous ecotourism sustainable development and management*. United
Kingdom: Cromwell Press, Trowbridge.

**ความรู้ความเข้าใจของประชาชนต่อบทบาทของศูนย์ยุติธรรมชุมชนในการเสริมสร้าง
ความสามัคคีและสันติวัฒนธรรมของสำนักงานยุติธรรมจังหวัดน่าน**

กระทรวงยุติธรรม

**Knowledge and Understanding of People on the Role of Community Justice
Center to Strengthen Reconciliation and Peaceful Culture for Provincial Justice
Offices' Pilot, the Ministry of Justice**

พงษ์ธร ธัญญสิริ (Phongthon Thanyasiri)

พันตำรวจโท ดร., ผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม

Police Lieutenant Colonel Dr., Director-General of the Office of Justice Affairs

E-mail: ncjadoja@gmail.com

Received: 2 July 2021

Revised: 23 September 2021

Accepted: 6 October 2021

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจของประชาชนที่เป็นเครือข่ายของศูนย์ยุติธรรมชุมชนต่อบทบาทของศูนย์ยุติธรรมชุมชนในการเสริมสร้างความสามัคคีและสันติวัฒนธรรมของสำนักงานยุติธรรมจังหวัดน่าน 2) เปรียบเทียบระดับความรู้ความเข้าใจของประชาชนที่เป็นเครือข่ายของศูนย์ยุติธรรมชุมชนต่อบทบาทของศูนย์ยุติธรรมชุมชนในการเสริมสร้างความสามัคคีและสันติวัฒนธรรมของสำนักงานยุติธรรมจังหวัดน่านเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test ทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้สถิติ LSD

ผลการศึกษา พบว่า ประชาชนที่เป็นเครือข่ายของศูนย์ยุติธรรมชุมชนมีระดับความรู้ความเข้าใจต่อบทบาทของศูนย์ยุติธรรมชุมชนในการเสริมสร้างความสามัคคีและสันติวัฒนธรรม ของสำนักงานยุติธรรมจังหวัดน่าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านการให้ความช่วยเหลือดูแลผู้ที่ได้รับความเสียหายหรือได้รับผลกระทบจากการกระทำความผิดและอาชญากรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด นอกจากนี้ ประชาชนที่เป็นเครือข่ายยุติธรรมชุมชนที่มีอายุและ

ระดับการศึกษาต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจต่อบทบาทของศูนย์ยุติธรรมชุมชนในการเสริมสร้างความสมานฉันท์และสันติวัฒนธรรม แตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนประชาชนที่เป็นเครือข่ายยุติธรรมชุมชนที่มีเพศ และอาชีพต่างกัน ไม่พบความแตกต่างกัน

คำสำคัญ: ยุติธรรมชุมชน, สมานฉันท์, สันติวัฒนธรรม

Abstract

The objectives of this research aim to study 1) determining the level of knowledge and understanding of people on the role of the Community Justice Center in the Pilot Project of the Provincial Office of Justice in Restorative Justice and Peace Culture. 2) Comparing the level of public understanding of the role of the Community Justice Center in the Pilot Project of the Provincial Office of Justice in Restorative Justice and Peace Culture by using questionnaires on 400 samples. The data was analyzed by means of statistic tools such as the frequency, percentage and standard deviation. The hypothesis was tested by using the statistical T-test and F-test. LSD was used for analyzing paired difference.

The results founded that the level of public understanding on the role of the Community Justice Center in the Pilot Project of the Provincial Office of Justice in Restorative Justice and Peace Culture was overall high. When looking at each aspect individually, the average level of support for victims suffering from or affected by crime was the highest, and Mediation and Reconciliation was lowest. Civil society who is a member of the Community Justice Center with different age and educational level, will have different level of public understanding towards the role of the Community Justice Center in the Pilot Project of the Provincial Office of Justice in Restorative Justice and Peace Culture at the statistical rate of 0.05. Meanwhile, civil society with different gender and occupation will have no difference in public understanding towards the role of the Community Justice Center in the Pilot Project of the Provincial Office of Justice in Restorative Justice and Peace Culture.

Keywords: Community justice, Reconciliation, Peaceful Culture

บทนำ

ตามที่กระทรวงยุติธรรมได้มีแนวนโยบายที่จะนำบริการภาครัฐสู่ประชาชน ภายใต้หลักการที่สำคัญ คือ “ยุติธรรมถ้วนหน้า ประชามีส่วนร่วม” (Justice for All, All for Justice) ถือเป็นคติพจน์ที่สำคัญของกระทรวงยุติธรรม ที่ต้องการให้ประชาชนได้มีโอกาสเข้าถึงความยุติธรรมได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว และมีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน โดยในการดำเนินการภายใต้ยุทธศาสตร์นี้ กระทรวงยุติธรรมได้นำแนวคิดยุติธรรมชุมชน (Community Justice) เข้ามาเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานซึ่งแนวคิดยุติธรรมชุมชนจะเป็นการนำภาคประชาชนเข้ามามีบทบาทในลักษณะ “หุ้นส่วน” หรือ “Ownership” เพื่อร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ และร่วมรับผลแห่งการดำเนินการด้วยกัน โดยเป็นการทำงานในมิติใหม่ของการนำภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ที่เดินเน้นไปที่การสั่งการให้กระทำมากกว่าการร่วมคิดร่วมทำ (กระทรวงยุติธรรม, 2550)

ภารกิจที่สำคัญของสำนักงานยุติธรรมจังหวัด เน้นการให้บริการประชาชนใน 2 มิติ คือ มิติการให้บริการในเชิงรับ คือ การให้คำปรึกษา ในกรณีที่มีการกระทำความผิด หรือมีการร้องเรียนฟ้องร้อง และนำเรื่องเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม เช่น การขอรับการสงเคราะห์ผู้กระทำผิดหลังปล่อยตัว การขอรับค่าตอบแทนผู้เสียหายและค่าทดแทนและค่าใช้จ่ายแก่จำเลยในคดีอาญา การรับเรื่องราวร้องทุกข์ การขอเงินสนับสนุนจากกองทุนยุติธรรม เป็นต้น ส่วนอีกมิติหนึ่ง คือ การให้บริการเชิงรุก โดยผ่านอาสาสมัครยุติธรรม (อสย.) หรือเครือข่ายยุติธรรมชุมชน ที่มีการจัดตั้งเป็นศูนย์ยุติธรรมชุมชนโดยส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในระบบงานยุติธรรมชุมชน และร่วมมือกันในการป้องกันและเฝ้าระวังอาชญากรรมและการกระทำผิดต่างๆ หรือปัญหาความขัดแย้งของประชาชนในชุมชน เช่น การแจ้งข้อมูลเบาะแสการกระทำความผิดกฎหมายต่อเจ้าหน้าที่รัฐ การไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท การเยียวยาและเสริมพลังแก่เหยื่ออาชญากรรมและความรู้สึกของชุมชน เป็นต้น โดยงานวิจัยนี้ขอเน้นการศึกษาเฉพาะเครือข่ายศูนย์ยุติธรรมชุมชนในพื้นที่ของสำนักงานยุติธรรมจังหวัดน่านร่อง จำนวน 19 แห่ง คือ จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดพิษณุโลก จังหวัดนครปฐม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดชลบุรี จังหวัดอุดรธานี จังหวัดขอนแก่น จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดสงขลา จังหวัดปัตตานี จังหวัดเชียงราย จังหวัดนครสวรรค์ จังหวัดลพบุรี จังหวัดเพชรบุรี จังหวัดสกลนคร จังหวัดอุบลราชธานี และจังหวัดภูเก็ต ซึ่งเป็นหน่วยงานในพื้นที่ที่สำคัญที่เป็นจุดเน้นของกระทรวงยุติธรรมในพื้นที่ในการอำนวยความสะดวกยุติธรรม ให้สามารถเกิดผลได้อย่างเป็นรูปธรรมให้เร็วที่สุด (กระทรวงยุติธรรม, 2559)

ศูนย์ยุติธรรมชุมชนเป็นศูนย์ที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานยุติธรรมจังหวัดซึ่งเป็นจุดที่เครือข่ายประชาชนในพื้นที่ที่มีความสนใจและสนใจที่จะแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร และประสานความร่วมมือในการป้องกัน เฝ้าระวังปัญหาอาชญากรรม ตลอดจนเข้ามามีส่วนร่วมและมีบทบาทในกิจกรรมต่างๆ ของกระทรวงยุติธรรม เพื่อตอบสนองความต้องการและเสริมสร้างความยุติธรรมและความสงบสุขในชุมชน และเป็นเครือข่าย

หลักของกระทรวงยุติธรรม ที่เปิดโอกาสให้ประชาชนผู้สนใจสามารถร่วมกับกระทรวงยุติธรรม ในการดำเนินกิจกรรมที่เป็นสาธารณประโยชน์ โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องภารกิจของกระทรวงยุติธรรมตามนโยบายของกระทรวงยุติธรรม คือ “ยุติธรรมสู่หมู่บ้านนำบริการภาครัฐสู่ประชาชน” (ศิริรัตน์ ชุณหาคาศัย และปกรณ์ สิงห์สุริยา, 2553)

จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาถึงระดับความรู้ความเข้าใจของประชาชนที่เป็นเครือข่ายของศูนย์ยุติธรรมชุมชนต่อบทบาทของศูนย์ยุติธรรมชุมชนเกี่ยวกับการเสริมสร้างความสมานฉันท์และสันติวัฒนธรรมในพื้นที่สำนักงานยุติธรรมจังหวัดน่านของกระทรวงยุติธรรม เพื่อจะได้ทราบถึงระดับความรู้ความเข้าใจของประชาชนต่อบทบาทของศูนย์ยุติธรรมชุมชนที่เปรียบเสมือนจุดเชื่อมต่อในการให้บริการที่สำคัญของกระทรวงยุติธรรม กับภาคประชาชนผ่านศูนย์ยุติธรรมชุมชน และพัฒนาศูนย์ยุติธรรมชุมชนให้มีบทบาทในพื้นที่ในการเสริมสร้างความสมานฉันท์และลดความขัดแย้งในพื้นที่ชุมชนในสังคมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาถึงระดับความรู้ความเข้าใจของประชาชนที่เป็นเครือข่ายของศูนย์ยุติธรรมชุมชนต่อบทบาทของศูนย์ยุติธรรมชุมชน ในเสริมสร้างความสมานฉันท์และสันติวัฒนธรรม ของสำนักงานยุติธรรมจังหวัดน่าน
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความรู้ความเข้าใจของประชาชนที่เป็นเครือข่ายของศูนย์ยุติธรรมชุมชนต่อบทบาทของศูนย์ยุติธรรมชุมชน ในเสริมสร้างความสมานฉันท์และสันติวัฒนธรรมของสำนักงานยุติธรรมจังหวัดน่าน

บทบาทและภารกิจสำนักงานยุติธรรมจังหวัด

เพื่อให้สอดคล้องเจตนารมณ์ที่ว่า “ยุติธรรมถ้วนหน้า ประชามีส่วนร่วม” กระทรวงยุติธรรมจึงมีนโยบายได้จัดตั้ง “สำนักงานยุติธรรมจังหวัด” ขึ้น เพื่อให้ภารกิจในการอำนวยความสะดวกยุติธรรมเข้าถึงชุมชนสังคมโดยรวมอย่างเสมอภาค เป็นธรรม รวดเร็ว อย่างแท้จริง จึงกำหนดบทบาทภารกิจให้สำนักงานยุติธรรมจังหวัดที่สำคัญดังต่อไปนี้ (สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม, 2552)

1. เป็นผู้แทนกระทรวงยุติธรรมในการบริหารงานยุติธรรมประจำจังหวัด
2. มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนทั้งระบบอย่างรวดเร็วและเป็นธรรม
3. มีหน้าที่ในการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพให้ประชาชน
4. มีหน้าที่ป้องกันและควบคุมอาชญากรรม
5. มีหน้าที่แก้ไขข้อขัดแย้งและฟื้นฟูผู้กระทำความผิด

6. มีหน้าที่ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม
7. มีหน้าที่ในการประสานความร่วมมือกับองค์กรและหน่วยงานต่างๆ
8. เปิดช่องทางด่วนในการช่วยเหลือประชาชนที่ยากจน หรือด้อยโอกาสให้เข้าถึงความยุติธรรมได้โดยง่าย สะดวก รวดเร็ว และประหยัด
9. ดำเนินการนำรูปแบบกระบวนการยุติธรรมทางเลือก (ยุติธรรมชุมชน และยุติธรรมเชิงสมานฉันท์) ไปใช้ในทุกพื้นที่
10. มีหน้าที่ในการลดค่าใช้จ่ายในกระบวนการยุติธรรมกระแสหลักทั้งภาครัฐและเอกชน โดยเฉพาะภาคประชาชนจะไม่สิ้นเปลืองในเรื่องค่าใช้จ่ายในการต่อสู้คดี และไม่เสียเวลาในการประกอบอาชีพ ซึ่งจะมีผลทำให้สามารถจัดการความขัดแย้งของประชาชนให้สามารถยุติลงได้ในระดับชุมชน/ หมู่บ้าน และก่อนการเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมกระแสหลักได้
11. มีหน้าที่ในการทำให้เกิดความสมานฉันท์ของประชาชน ซึ่งจะนำไปสู่ความสมานฉันท์ของสังคมในภาพรวม ให้มีความสงบเรียบร้อยและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งเป็นรากฐานที่สำคัญในการพัฒนาประเทศในทุกด้าน
12. มีหน้าที่ในการจัดตั้งศูนย์ยุติธรรมชุมชน เพื่อให้ภาคประชาชนเป็นหุ้นส่วนในการป้องกันอาชญากรรม/ ลดความขัดแย้ง/ การก่อกวนคดีสู่สังคม และด้านการประชาสัมพันธ์
13. มีหน้าที่ในการส่งเสริมความรู้ทางกฎหมายแก่ประชาชนในชุมชน
14. มีหน้าที่ในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ศูนย์ยุติธรรมชุมชนมีความเข้มแข็ง

โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของสำนักงานยุติธรรมจังหวัด

ลักษณะองค์กรของสำนักงานยุติธรรมจังหวัด พบว่า เป็นการจัดองค์กรแบบแมทริกซ์ (Matrix Organization) โดยผู้ปฏิบัติงานในองค์กรยังสังกัดหน่วยงานเดิมแต่ได้รับมอบหมายงานเพิ่มขึ้นอีกหน้าที่หนึ่งนอกเหนือจากงานประจำของตนสังกัดและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถหมุนเวียนสับเปลี่ยนกันทำหน้าที่ในสำนักงานยุติธรรมจังหวัดตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะทำให้เจ้าหน้าที่นั้นได้พัฒนาและมีความรู้หลากหลายมากขึ้น นอกเหนือจากงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำโดยการปฏิบัติงานในสำนักงานยุติธรรมจังหวัด เป็นการมอบหมายการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในลักษณะแบบ Task Force (Cross - Functional Team) เพื่อให้สามารถเชื่อมโยงและประสานงานข้ามกลุ่มงานต่างๆ ได้ตามกระบวนการที่ออกแบบไว้รวมทั้งบุคลากรจะได้รับการพัฒนาให้เป็น Knowledge Worker เพื่อให้เกิดความรอบรู้เกี่ยวกับภารกิจงานในด้านต่างๆ ของสำนักงานยุติธรรมจังหวัด เพื่อประโยชน์ในการหมุนเวียนเจ้าหน้าที่เป็นระยะๆ นอกจากนี้ขนาดขององค์กรมีความยืดหยุ่นสูงสามารถเปลี่ยนแปลงปรับตัวเองตามสถานการณ์แวดล้อมและตามภารกิจงานที่เพิ่มมากขึ้นหรือลดน้อยลงและเป็นการจัดองค์กรที่ไม่ต้องกำหนดอัตรากำลังตั้งใหม่

หรือต้องมีวัสดุอุปกรณ์ครุภัณฑ์เพิ่มใหม่มากมายแต่อย่างไร ตลอดจนผู้ปฏิบัติงานสามารถนั่งปฏิบัติงาน ที่ทำงานเดิมของตนเองได้ ยกเว้นงานบริการประชาชนจะต้องมีสถานที่แน่นอนที่ประชาชนสามารถติดต่อ ได้อย่างสะดวก (ศิริรัตน์ ชุณหหล้า และปกรณ์ สิงห์สุริยา, 2551)

กระทรวงยุติธรรมได้จัดตั้งสำนักงานยุติธรรมจังหวัดขึ้นทุกจังหวัด (ปัจจุบัน 76 จังหวัด) มาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2548 โดยเป็นหน่วยงานภายในของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม เพื่อทำหน้าที่ เป็นผู้แทนกระทรวงยุติธรรมในการบริหารจัดการกระบวนการยุติธรรม และองค์กรต่างๆ ตามกระบวนการ ยุติธรรม และระบบการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ

ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานยุติธรรมจังหวัด เป็นการจัดรูปแบบในลักษณะของทีมงาน ซึ่งมาจาก ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการ/ หน่วยงานต่างๆ สังกัดกระทรวงยุติธรรมในจังหวัดส่งมาร่วม หมุนเวียนช่วยปฏิบัติงาน โดยเจ้าหน้าที่ทุกคนต้องเรียนรู้และปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ของสำนักงาน ยุติธรรมจังหวัดได้ทุกภารกิจหน้าที่ ซึ่งจะช่วยพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถที่หลากหลายของข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงยุติธรรม อันจะเป็นการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งโครงสร้างการบริหารของสำนักงานยุติธรรมจังหวัดมี 3 กลุ่มดังนี้ (สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม, 2552)

1) กลุ่มงานบริหารทั่วไป มีหน้าที่รับผิดชอบงานธุรการต่างๆ ได้แก่ งานสารบรรณ พัสดุ การเจ้าหน้าที่ การเงินและบัญชี การประชาสัมพันธ์ และงานข้อมูลสถิติต่างๆ สำหรับผู้ปฏิบัติงานใน ระยะแรกให้ใช้ร่วมกันกับหน่วยงานธุรการของส่วนราชการสังกัดกระทรวงยุติธรรมที่สำนักงานยุติธรรม จังหวัดไปตั้งอยู่ หรือหมุนเวียนเจ้าหน้าที่หน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมในสังกัดกระทรวง ยุติธรรมในพื้นที่ มาปฏิบัติงานตามความเหมาะสม ในกรณีที่สำนักงานยุติธรรมจังหวัดตั้งหน่วยงานแยกเป็น เอกเทศ จากส่วนราชการสังกัดกระทรวงยุติธรรม ให้มีการประสานงานกับหน่วยงานอื่นในสังกัดกระทรวง ยุติธรรมในพื้นที่ ในการใช้ทรัพยากรร่วมกันทั้งด้านกำลังคนและพัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ อย่างไรก็ตาม อนาคตจะพัฒนา ให้เป็นหน่วยงานสนับสนุนกลางของจังหวัด (Corporate Core) ในการบริหารจัดการ เกี่ยวกับงานบริหารทั่วไปของส่วนราชการสังกัดกระทรวงยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดทั้งหมด

2) กลุ่มงานนโยบายและยุทธศาสตร์ มีหน้าที่รับผิดชอบจัดทำยุทธศาสตร์ของสำนักงานยุติธรรม จังหวัด โดยนำเอายุทธศาสตร์ของกระทรวงยุติธรรมและกรมในสังกัดมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์ร่วม ของสำนักงานยุติธรรมจังหวัด และแปลงสู่การปฏิบัติ กำหนดจัดวางทิศทางกลยุทธ์ การดำเนินงาน ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงยุติธรรมในจังหวัดให้สามารถทำงานร่วมกันเชิงบูรณาการเพื่อผลักดัน แผนงาน การทำงานไปสู่ความสำเร็จตามที่พึงประสงค์ นอกจากนี้ดำเนินการติดตามประเมินผลการ ดำเนินงานของสำนักงานยุติธรรมจังหวัดในเบื้องต้นว่า ได้ดำเนินการบรรลุผลตามนโยบายและยุทธศาสตร์ เพียงใด สำหรับผู้ปฏิบัติงาน โดยคณะกรรมการบริหารสำนักงานยุติธรรมจังหวัด คัดเลือกจากเจ้าหน้าที่ของ

ส่วนราชการ ในสังกัดกระทรวงยุติธรรมในพื้นที่ที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานนโยบายและยุทธศาสตร์หรืองานด้านวิชาการวางแผนของแต่ละส่วนราชการร่วมเป็นทีมปฏิบัติงานของกลุ่มงานนี้ โดยไม่จำเป็นต้องมานั่งปฏิบัติงานประจำ ที่สำนักงานยุติธรรมจังหวัด

3) กลุ่มงานบริการประชาชน มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริการประชาชนทางด้านการกระบวนการยุติธรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน และมีอำนาจการตัดสินใจเพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกและรวดเร็วในการบริการ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการลดขั้นตอนเพิ่มประสิทธิภาพและประหยัดค่าใช้จ่าย ซึ่งมีเนื้องานหลัก ได้แก่ งานคลินิกยุติธรรม งานศูนย์บริการร่วมกระทรวงยุติธรรม และงานเครือข่ายยุติธรรมชุมชน อย่างไรก็ตาม ได้จัดกลุ่มงานบริการประชาชนของสำนักงานยุติธรรมจังหวัดออกเป็น 2 ศูนย์ ดังนี้

(1) ศูนย์บริการร่วมกระทรวงยุติธรรม (Justice Service Link) เป็นวิธีการบริการประชาชน โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกในการติดต่อขอรับบริการด้านต่างๆ ของกระทรวงยุติธรรมได้ ณ สถานที่แห่งเดียวกัน ไม่ว่างานบริการนั้นๆ จะเกี่ยวข้องกับหลายส่วนราชการก็ตาม ทั้งนี้เพื่อเป็นการประหยัดเวลา ค่าใช้จ่ายและสร้างความพึงพอใจให้ประชาชนศูนย์บริการร่วมกระทรวงยุติธรรม

(2) ศูนย์ประสานงานยุติธรรมชุมชน เป็นกลไกเชื่อมการทำงานร่วมกันระหว่างภาครัฐกับประชาชนด้วยการเสริมสร้างเครือข่ายยุติธรรมชุมชนขึ้นในพื้นที่ และให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมตามแนวทางยุติธรรมถ้วนหน้าประชาชาติมีส่วนร่วม (Justice For All, All For Justice) ซึ่งถือว่าเป็นพลังสำคัญที่ส่งเสริมให้กระบวนการยุติธรรมมีความเข้มแข็งอันเป็นการรวมตัวแบบ “เครือข่าย” (Network) ของประชาชนที่เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานยุติธรรมแบบเป็นหุ้นส่วนกับภาครัฐ สำหรับส่วนราชการ/หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะเข้าไปช่วยส่งเสริมศักยภาพของชุมชนที่มีอยู่แล้วให้เข้มแข็งมากขึ้นและสามารถ รวมตัวกันในลักษณะเป็นเครือข่าย โดยให้ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมและระเบียบกฎหมายที่ควรรู้ ในส่วนของเครือข่ายจะให้ความร่วมมือหรือเข้ามามีส่วนร่วมในรูปแบบต่างๆ ดังนี้ 1) การเฝ้าระวังและการป้องกันอาชญากรรมในชุมชน 2) การคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพต่างๆ เช่น การเผยแพร่ความรู้ด้านกฎหมายและการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพตามกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง 3) การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท เช่น ความขัดแย้งในชุมชนที่ไม่รุนแรงและสามารถไกล่เกลี่ยข้อพิพาทให้ยุติได้โดยไม่เป็นคดีความต่อกัน 4) การรับเรื่องราวร้องทุกข์ต่าง ๆ ที่ประชาชนมีปัญหาคความขัดแย้งหรือได้รับความไม่เป็นธรรม เช่น เจ้าหน้าที่ของรัฐ 5) การแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด เช่น การสอดส่องดูแลผู้กระทำผิดในชุมชนให้ทำงานบริการสังคมหรือการดูแลให้ปฏิบัติตามเงื่อนไขคำสั่งศาล 6) บทบาทอื่นๆ เช่น การสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้กระทำผิดภายหลังปล่อยตัว เป็นต้น

สำนักงานยุติธรรมจังหวัดน่าน

สำนักงานยุติธรรมจังหวัดตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2548 ดังกล่าว ได้ใช้รูปแบบการจัดองค์การแบบเชิงซ้อน (Matrix Organization) โดยใช้หลักการจัดโครงสร้างและระบบบริหารที่ไม่มีการเพิ่มอัตราค่าจ้าง แต่ใช้วิธีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนบุคลากรจากหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดกระทรวงยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดมาปฏิบัติงาน รวมทั้งการระดมทรัพยากรทางการบริหารด้านอื่นๆ ร่วมกัน ตามความเหมาะสม โดยยึดหลักการบริหารงานแบบบูรณาการ (Integrated Administration) แต่จากการติดตามและประเมินผลพบว่า มีข้อจำกัดและปัญหาอุปสรรคหลายประการ เป็นผลให้ไม่สามารถมีศักยภาพเพียงพอต่อการขับเคลื่อนนโยบาย ยุทธศาสตร์ และภารกิจต่างๆ ของกระทรวงยุติธรรม รวมทั้ง นโยบายของรัฐบาลดังกล่าวได้อย่างเท่าที่ควร หากไม่เร่งแก้ไขปรับปรุง และพัฒนาโครงสร้างและระบบบริหารของสำนักงานยุติธรรมจังหวัด จะยิ่งส่งผลกระทบ ต่อราชการของกระทรวงยุติธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการอำนวยความสะดวก และการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชน จะไม่สามารถดำเนินได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล (สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม, 2560)

ดังนั้น กระทรวงยุติธรรมจึงได้มีนโยบายในการพัฒนาการจัดตั้งสำนักงานยุติธรรมจังหวัด (สยจ.) ให้มีโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และบทบาทภารกิจ อย่างชัดเจนตามแนวทางการจัดส่วนราชการในภูมิภาคที่คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) กำหนด และคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบ เมื่อวันที่ 18 กันยายน 2550 โดยได้เริ่มดำเนินการทดลองนำร่องในปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 จำนวน 5 จังหวัด ใน 4 ภูมิภาคๆ ละ 1 จังหวัด ยกเว้นภาคใต้ เพิ่มจังหวัดชายแดนภาคใต้ อีก 1 จังหวัด กล่าวคือ ภาคกลาง ได้แก่ สยจ. ฉะเชิงเทรา ภาคเหนือ ได้แก่ สยจ. เชียงใหม่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ สยจ. ขอนแก่น และภาคใต้ ได้แก่ สยจ. สุราษฎร์ธานี สำหรับจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ สยจ. ปัตตานี โดยเป็นการทดลองดำเนินการ สยจ. ที่มีข้าราชการไปปฏิบัติราชการประจำ และจัดสรรงบประมาณ รวมทั้งวัสดุ ครุภัณฑ์ ให้เพียงพอตามความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน พร้อมกำหนดแนวทางในการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบตามหลักวิชาการ หากปรากฏว่า สยจ. นำร่องดังกล่าว มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล จะพิจารณาขยายผลสู่ สยจ. อื่นๆ ต่อไปตามความเหมาะสม (สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม, 2560)

ต่อมาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 รัฐมนตรีกระทรวงยุติธรรม ได้เห็นชอบให้เพิ่ม สยจ. นำร่อง อีก 5 จังหวัด ดังกล่าวข้างต้น ได้แก่ สยจ. นครปฐม สยจ. นครราชสีมา สยจ. พระนครศรีอยุธยา สยจ. พิษณุโลก และ สยจ. อุตรดิตถ์ ในการนี้ กระทรวงยุติธรรม จึงได้แต่งตั้งข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม (โดยวิธีเกลี่ยอัตราค่าจ้างภายใน) ไปปฏิบัติงานประจำใน สยจ. นำร่อง ทั้ง 10 จังหวัด จังหวัดละ 5 อัตรา รวมเป็น 50 อัตรา โดยให้นักวิชาการยุติธรรมชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 อัตรา ปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้าสำนักงาน ตั้งแต่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 และต่อมา สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมได้จัดตั้งสำนักงาน

ยุติธรรมจังหวัดนำร่องเพิ่มเติมอีกจำนวน 2 แห่ง ได้แก่ สยจ.ชลบุรี และสยจ.สงขลา เพื่อให้มีสำนักงานยุติธรรมจังหวัด ครบตามจำนวนจังหวัดที่ตั้งภาคตามกระบวนการยุติธรรม 9 ภาค รวมทั้งการจัดตั้งกองพัฒนายุติธรรมชุมชน (กยช.) ขึ้นเป็นหน่วยงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมในส่วนกลางตั้งแต่วันที่ 24 ธันวาคม 2556 และเมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2558 สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมได้จัดตั้งสำนักงานยุติธรรมจังหวัดนำร่องเพิ่มเติมอีกจำนวน 7 แห่ง ได้แก่ สยจ.เชียงราย สยจ.นครสวรรค์ สยจ.ลพบุรี สยจ.สกลนคร สยจ.อุบลราชธานี สยจ.เพชรบุรี และ สยจ.ภูเก็ต โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานภายใน อำนาจหน้าที่ ระบบบริหารจัดการ และการสนับสนุนของส่วนกลางเช่นเดียวกับ สยจ.นำร่อง 12 แห่งที่จัดตั้ง (สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม, 2560)

ศูนย์ยุติธรรมชุมชน

ศูนย์ยุติธรรมชุมชนจัดตั้งขึ้นเพื่อตอบสนองแนวความคิดในการอำนวยความสะดวกยุติธรรมภายใต้กรอบความเป็นธรรมทางสังคม (Social justice) มุ่งเน้นการเฝ้าระวังและป้องกันปัญหาอาชญากรรม การรับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ การระงับข้อพิพาทโดยการไกล่เกลี่ย การให้ความช่วยเหลือ ดูแล ผู้ได้รับความเสียหายหรือได้รับผลกระทบจากการกระทำความผิดและอาชญากรรมทางอาญา การฟื้นฟูผู้กระทำความผิดและผู้พ้นโทษ ให้กลับคืนสู่สังคมโดยประชาชนในชุมชน โดยมีโอกาสในการร่วมคิด ร่วมวางแผนงาน ร่วมดำเนินการ และร่วมรับประโยชน์จากการแก้ปัญหาร่วมกันในลักษณะของการเป็น “หุ้นส่วน” ของประชาชน

ภารกิจและอำนาจหน้าที่ของศูนย์ยุติธรรมชุมชน

กรอบภารกิจหลัก 5 ด้าน ได้แก่

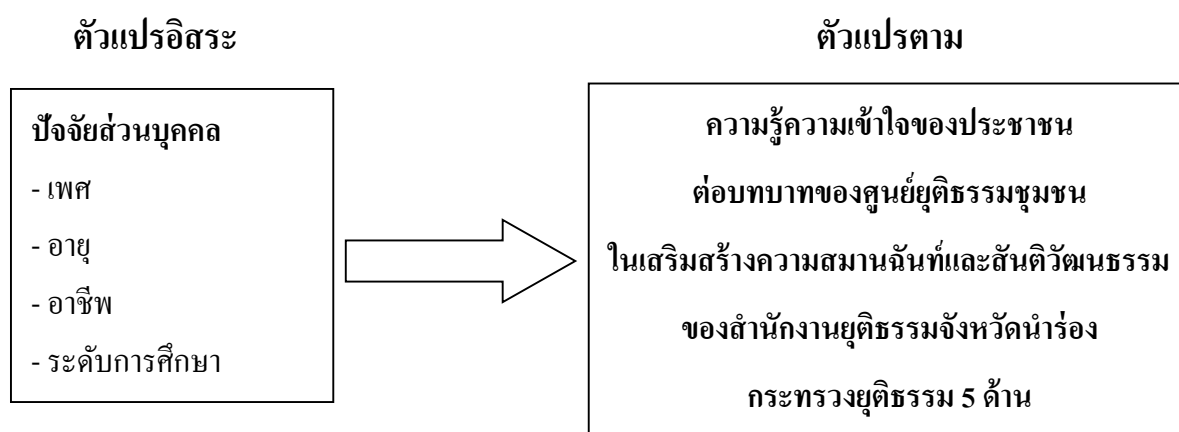
1. เฝ้าระวังและป้องกันปัญหาอาชญากรรม การทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่รัฐและการกระทำความผิดกฎหมายต่างๆ โดยเน้นกระบวนการป้องกันการเกิดปัญหาอาชญากรรม การกระทำผิดซ้ำ และส่งเสริมความรู้ด้านกฎหมาย และงานบริการ กระทรวงยุติธรรม
2. พิจารณาเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ ปัญหาความไม่เป็นธรรมของประชาชน และรับแจ้งเบาะแสข้อมูลการกระทำความผิดกฎหมายต่างๆ ตลอดจนการช่วยเหลือ ดูแล ให้คำแนะนำและแก้ไขปัญหาแก่ผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนหรือผู้ที่ต้องการคำแนะนำทางด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม
3. ไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาทตามที่คู่กรณีร้องขอเกี่ยวกับความแพ่งหรือความอาญาที่เป็นความผิดอันยอมความได้โดยให้ดำเนินการตามกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท หรือจัดการความขัดแย้งในชุมชน ทั้งนี้ การไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาทให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและประนอมข้อพิพาทในชุมชน

4. ให้ความช่วยเหลือ ดูแล ผู้ที่ได้รับความเสียหายหรือได้รับผลกระทบจากการกระทำความผิด และอาชญากรรมเป็นจตุรรับเรื่องเบื้องต้น ตามพระราชบัญญัติค่าตอบแทนผู้เสียหายและค่าทดแทนและค่าใช้จ่ายแก่จำเลยในคดีอาญา พ.ศ. 2548 กรณีเหยื่ออาชญากรรมและจำเลย และการให้ประชาชนเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมด้วย พระราชบัญญัติกองทุนยุติธรรม พ.ศ. 2558 (ค่าประกันตัว/ ค่าทนายความ/ ค่าธรรมเนียมศาล/ ค่ายานพาหนะ เป็นต้น) เพื่อประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการตามอำนาจหน้าที่

5. ให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูผู้กระทำความผิดและผู้พ้นโทษ รวมทั้งผู้ถูกคุมประพฤติหรือผู้ได้รับการปล่อยตัวชั่วคราวให้กลับตนเป็นพลเมืองดีและไม่หวนกลับไปกระทำผิดอีก

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาความรู้ความเข้าใจของประชาชนต่อบทบาทของศูนย์ยุติธรรมชุมชนในเสริมสร้างความสมานฉันท์และสันติวัฒนธรรมของสำนักงานยุติธรรมจังหวัดน่านรอง กระทรวงยุติธรรมนี้ ใช้แนวคิดเกี่ยวกับการให้บริการของสำนักงานยุติธรรมจังหวัด ตามนโยบายของกระทรวงยุติธรรม (สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม, 2560)



ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (independent variable) คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนที่เป็นเครือข่ายของศูนย์ยุติธรรมชุมชน ประกอบด้วย เพศ (ชไมพร คชวงษ์, 2552; บรรพต สี่มาปทุม, 2554; อัจฉราพร ปะทิ, 2559) อายุ (ชไมพร คชวงษ์, 2552; สุทธิลักษณ์ นามมุงคุณ, 2559; อัจฉราพร ปะทิ, 2559) อาชีพ (บรรพต สี่มาปทุม, 2554; อัจฉราพร ปะทิ, 2559) และระดับการศึกษา (สุทธิลักษณ์ นามมุงคุณ, 2559; บรรพต สี่มาปทุม, 2554; นิรมล ธารราชนิติ, 2553; อัจฉราพร ปะทิ, 2559)

ตัวแปรตาม (dependent variable) คือ ความรู้ความเข้าใจของประชาชนต่อบทบาทของศูนย์ยุติธรรมชุมชน ในเสริมสร้างความสมานฉันท์และสันติวัฒนธรรม ของสำนักงานยุติธรรมจังหวัดน่าน ร่อง กระทรวงยุติธรรม ประกอบด้วย 5 ด้าน คือด้านการเฝ้าระวังและป้องกันปัญหาอาชญากรรม การทุจริต และประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่รัฐและการกระทำผิดกฎหมายต่างๆ ด้านการรับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ ปัญหาความไม่เป็นธรรมของประชาชน และรับแจ้งเบาะแสข้อมูลการกระทำผิดกฎหมายต่างๆ ด้านการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท ด้านการให้ความช่วยเหลือ ดูแล ผู้ที่ได้รับความเสียหายหรือได้รับผลกระทบจากการกระทำความผิดและอาชญากรรม ด้านการให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูผู้กระทำความผิดและผู้พ้นโทษ

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษานี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรคือ ประชาชนในพื้นที่ศูนย์ยุติธรรมชุมชนของสำนักงานยุติธรรมจังหวัดน่าน ร่อง 19 จังหวัด รวมทั้งสิ้นจำนวน 22,582,552 คน (กระทรวงมหาดไทย, 2562) และกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane และวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควต้า ใช้วิธีการคัดเลือกตัวอย่างแบบตามสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม ที่มีค่าความเชื่อมั่น (reliability) สถิติ Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.82 สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอ้างอิงที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย t-test และ F-test

แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน คือ (1) ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล เป็นแบบเลือกตอบ และ (2) ความรู้ความเข้าใจของประชาชนต่อบทบาทของศูนย์ยุติธรรมชุมชน ในการเสริมสร้างความสมานฉันท์และสันติวัฒนธรรม ของสำนักงานยุติธรรมจังหวัดน่าน ร่องกระทรวงยุติธรรม ใน 5 ด้าน เป็นแบบการประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ 1 หมายถึง ความรู้ความเข้าใจต่อบทบาทศูนย์ยุติธรรมชุมชนน้อยที่สุด, 2 หมายถึง ความรู้ความเข้าใจต่อบทบาทศูนย์ยุติธรรมชุมชนน้อย, 3 หมายถึง ความรู้ความเข้าใจต่อบทบาทศูนย์ยุติธรรมชุมชนปานกลาง, 4 หมายถึง ความรู้ความเข้าใจต่อบทบาทศูนย์ยุติธรรมชุมชนมาก และ 5 หมายถึง ความรู้ความเข้าใจต่อบทบาทศูนย์ยุติธรรมชุมชนมากที่สุด โดยสามารถแปลความหมายค่าเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 คะแนน หมายถึง มีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 คะแนน หมายถึง มีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 คะแนน หมายถึง มีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 คะแนน หมายถึง มีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 -1.80 คะแนน หมายถึง มีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผลการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย มากกว่าเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 55.0 มีอายุ 31 – 40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.0 ประกอบอาชีพ รับราชการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 28.5 และจบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 42.5

ผลการศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจของประชาชนต่อบทบาทยุติธรรมชุมชนในการเสริมสร้างความสมานฉันท์และสันติวัฒนธรรมของสำนักงานยุติธรรมจังหวัดน่านร้อง กระทรวงยุติธรรม พบว่า ระดับความรู้ความเข้าใจในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการให้ความช่วยเหลือดูแลผู้ที่ได้รับความเสียหายหรือได้รับผลกระทบจากการกระทำความผิดและอาชญากรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.89$) รองลงมาคือ ด้านการรับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ ปัญหาความไม่เป็นธรรมของประชาชน และรับแจ้งเบาะแสข้อมูลการกระทำความผิดกฎหมายต่างๆ ($\bar{X} = 3.88$) และด้านการให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูผู้กระทำความผิดและผู้พ้นโทษ ($\bar{X} = 3.85$) ตามลำดับดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับความรู้ความเข้าใจของประชาชนต่อบทบาทศูนย์ยุติธรรมชุมชนในการเสริมสร้างความสมานฉันท์และสันติวัฒนธรรมของสำนักงานยุติธรรมจังหวัดน่านร้อง กระทรวงยุติธรรมในภาพรวมจำนวน 5 ด้าน

ความรู้ความเข้าใจของประชาชนต่อบทบาทศูนย์ยุติธรรมชุมชนในการเสริมสร้างความสมานฉันท์และสันติวัฒนธรรมของสำนักงานยุติธรรมจังหวัดน่านร้อง ในภาพรวม	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการเฝ้าระวังและป้องกันปัญหาอาชญากรรม การทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่รัฐและการกระทำความผิดกฎหมายต่างๆ	3.83	0.85	มาก	4
2. ด้านการรับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ ปัญหาความไม่เป็นธรรมของประชาชน และรับแจ้งเบาะแสข้อมูลการกระทำความผิดกฎหมายต่างๆ	3.88	0.84	มาก	2
3. ด้านการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท	3.76	0.91	มาก	5
4. ด้านการให้ความช่วยเหลือ ดูแล ผู้ที่ได้รับความเสียหายหรือได้รับผลกระทบจากการกระทำความผิดและอาชญากรรม	3.89	0.84	มาก	1
5. ด้านการให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูผู้กระทำความผิดและผู้พ้นโทษ	3.85	0.87	มาก	3
รวม	3.84	0.86	มาก	

โดยสามารถจำแนกรายด้านได้ดังนี้

1. ด้านการเฝ้าระวังและป้องกันปัญหาอาชญากรรม การทุจริตและประพฤตินิยมของเจ้าหน้าที่รัฐ และการกระทำผิดกฎหมายต่างๆ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ศูนย์ยุติธรรมชุมชนมีส่วนช่วยในการอำนวยความสะดวกสร้างความเป็นธรรมและความสงบสุขให้แก่ชุมชนและสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.94$) รองลงมาคือ ศูนย์ยุติธรรมชุมชนมีการให้ความรู้ทางกฎหมายแก่ประชาชนเพื่อให้ได้รับความเป็นธรรมในชุมชน ($\bar{X} = 3.92$) รองลงมา ศูนย์ยุติธรรมชุมชนมีการให้ความรู้และความเข้าใจในงานบริการของกระทรวงยุติธรรมแก่ชุมชน ($\bar{X} = 3.86$) รองลงมา ศูนย์ยุติธรรมชุมชนมีการให้ความรู้และความเข้าใจกับประชาชนในการเฝ้าระวังและป้องกันปัญหาอาชญากรรม ($\bar{X} = 3.79$) รองลงมา ศูนย์ยุติธรรมชุมชนมีการให้ความรู้และความเข้าใจในการป้องกันการกระทำผิดซ้ำของประชาชนในชุมชน ($\bar{X} = 3.73$) และศูนย์ยุติธรรมชุมชนมีการให้ความรู้และความเข้าใจกับประชาชนในการป้องกันการทุจริต และประพฤตินิยมของเจ้าหน้าที่รัฐและการกระทำผิดกฎหมายต่างๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.72$) ตามลำดับ

2. ด้านการรับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ ปัญหาความไม่เป็นธรรมของประชาชน และรับแจ้งเบาะแสข้อมูลการกระทำผิดกฎหมายต่างๆ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ศูนย์ยุติธรรมชุมชนมีการรับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ในปัญหาความเดือดร้อน เนื่องจากไม่ได้รับความเป็นธรรมจากประชาชนในชุมชน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.96$) รองลงมาคือ ศูนย์ยุติธรรมชุมชนมีการช่วยเหลือดูแลให้คำแนะนำทางด้านกระบวนการยุติธรรมอื่นๆ แก่ประชาชนในชุมชน ($\bar{X} = 3.96$) รองลงมา ศูนย์ยุติธรรมชุมชน มีการช่วยเหลือ ดูแล ให้คำแนะนำแก่ประชาชนผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนในด้านต่างๆ ในชุมชน ($\bar{X} = 3.90$) รองลงมา ศูนย์ยุติธรรมชุมชนมีการแก้ไขปัญหาแก่ประชาชนผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนในด้านต่างๆ ในชุมชน ($\bar{X} = 3.81$) และศูนย์ยุติธรรมชุมชนมีการรับแจ้งข่าว แจ้งเบาะแสทางคดีความหรือการกระทำความผิดกฎหมายจากประชาชนในชุมชน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.76$) ตามลำดับ

3. ด้านการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาทในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ศูนย์ยุติธรรมชุมชนเป็นตัวกลางในการไกล่เกลี่ยระหว่างคู่กรณีเกี่ยวกับคดีความทางแพ่งที่เป็นความผิดอันยอมความได้ โดยให้ดำเนินการตามกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.90$) รองลงมาคือ การไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาทของศูนย์ยุติธรรมชุมชนเป็นไปตามหลักกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและประนอมข้อพิพาทในชุมชน ($\bar{X} = 3.89$) รองลงมา เมื่อมีกรณีความขัดแย้งเกิดขึ้นศูนย์ยุติธรรมชุมชนเน้นวิธีการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาทระหว่างคู่กรณี มากกว่าการแจ้งข้อขัดแย้งของคู่กรณีไปยังสถานีตำรวจ ($\bar{X} = 3.82$) รองลงมา ศูนย์ยุติธรรมชุมชนเป็นตัวกลางในการไกล่เกลี่ยระหว่างคู่กรณีเกี่ยวกับคดีความทางอาญาที่เป็นความผิดอันยอมความได้ โดยให้ดำเนินการตามกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ($\bar{X} = 3.76$) และเมื่อมีกรณีความขัดแย้งเกิดขึ้นศูนย์ยุติธรรมชุมชนเน้นการแจ้งข้อขัดแย้งระหว่าง

คู่กรณีไปยังสถานีตำรวจมากกว่าวิธีการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาทระหว่างคู่กรณี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.43$) ตามลำดับ

4. ด้านการให้ความช่วยเหลือ คูแผล ผู้ที่ได้รับความเสียหายหรือได้รับผลกระทบจากการกระทำความผิดและอาชญากรรมในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ศูนย์ยุติธรรมชุมชน มีการให้ความช่วยเหลือประชาชนเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมตามพระราชบัญญัติกองทุนยุติธรรม พ.ศ. 2558 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.94$) รองลงมาคือ ศูนย์ยุติธรรมชุมชนมีการให้ความช่วยเหลือต่อผู้ที่ได้รับความเสียหายหรือได้รับผลกระทบจากการกระทำความผิดและอาชญากรรม โดยเป็นจุดรับเรื่องเบื้องต้นตามพระราชบัญญัติค่าตอบแทนผู้เสียหายและค่าทดแทนและค่าใช้จ่ายแก่จำเลยในคดีอาญา พ.ศ. 2548 ($\bar{X} = 3.91$) รองลงมา ศูนย์ยุติธรรมชุมชนมีการให้คำแนะนำเบื้องต้นต่อผู้ที่ได้รับความเสียหายหรือได้รับผลกระทบจากการกระทำความผิดและอาชญากรรม ($\bar{X} = 3.87$) รองลงมา ศูนย์ยุติธรรมชุมชนมีการให้ความช่วยเหลือต่อผู้ที่ได้รับความเสียหายหรือได้รับผลกระทบจากการกระทำความผิดและอาชญากรรมโดยชุมชนเอง ($\bar{X} = 3.87$) และ เมื่อมีผู้ที่ได้รับความเสียหายหรือได้รับผลกระทบจากการกระทำความผิดที่เกินอำนาจหน้าที่ของกระทรวงยุติธรรม ศูนย์ยุติธรรมชุมชนได้มีการประสานงานส่งต่อกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.86$) ตามลำดับ

5. ด้านการให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูผู้กระทำความผิดและผู้พ้นโทษในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ศูนย์ยุติธรรมชุมชนมีการสอดส่องและดูแลผู้ถูกคุมประพฤติหรือผู้ได้รับการปล่อยตัวชั่วคราวไม่ให้กระทำความผิดอีกในพื้นที่ชุมชน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.90$) รองลงมาคือ ศูนย์ยุติธรรมชุมชนมีการให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูผู้กระทำความผิดในพื้นที่ชุมชน ($\bar{X} = 3.89$) รองลงมา ศูนย์ยุติธรรมชุมชนได้ร่วมกับประชาชนในชุมชนในการสร้างภาวะแวดล้อมที่ดีในสังคม เพื่อไม่เปิดโอกาสให้ผู้กระทำความผิดซ้ำเกิดขึ้นในพื้นที่ชุมชน ($\bar{X} = 3.85$) รองลงมา ศูนย์ยุติธรรมชุมชน มีการให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดูแลผู้พ้นโทษ ในพื้นที่ชุมชน ($\bar{X} = 3.84$) และ ศูนย์ยุติธรรมชุมชนมีดูแลและเปิดโอกาสให้ผู้พ้นโทษใช้ชีวิตปกติในพื้นที่ชุมชน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.78$) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการศึกษาเปรียบเทียบ ระดับความรู้ความเข้าใจของประชาชนต่อบทบาทยุติธรรมชุมชนในการเสริมสร้างความสามัคคีและสันติวัฒนธรรมของสำนักงานยุติธรรมจังหวัดน่านอง กระทรวงยุติธรรม จำแนกตามปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า

ประชาชนที่เป็นเครือข่ายยุติธรรมชุมชนที่มีอายุต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจต่อบทบาทของศูนย์ยุติธรรมชุมชนในการเสริมสร้างความสมานฉันท์และสันติวัฒนธรรม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้ง 5 ด้าน เมื่อเปรียบเทียบค่าความแตกต่างรายคู่พบว่า ประชาชน ที่เป็นเครือข่ายยุติธรรมชุมชน อายุ 21-30 ปี มีความรู้ความเข้าใจต่อบทบาทของศูนย์ยุติธรรมชุมชน ในการเสริมสร้างความสมานฉันท์และสันติวิธีน้อยกว่าประชาชนที่เป็นเครือข่ายยุติธรรมชุมชน อายุ 41-50 ปี และประชาชนที่เป็นเครือข่ายยุติธรรมชุมชน อายุ 51-60 ปี รวมถึง ประชาชนที่เป็นเครือข่ายยุติธรรมชุมชน อายุมากกว่า 60 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 2 ระดับความรู้ความเข้าใจของประชาชนที่เป็นเครือข่ายยุติธรรมชุมชนต่อบทบาทของศูนย์ยุติธรรมชุมชนในการเสริมสร้างความสมานฉันท์และสันติวัฒนธรรม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
18 – 20 ปี	2	1.37	0.01	3.462	0.005*
21 – 30 ปี	82	1.18	0.23		
31 – 40 ปี	116	1.20	0.20		
41 – 50 ปี	86	1.19	0.19		
51 – 60 ปี	80	1.12	0.17		
มากกว่า 60 ปีขึ้นไป	34	1.00	0.03		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประชาชนที่เป็นเครือข่ายยุติธรรมชุมชนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความรู้ความเข้าใจต่อบทบาทของศูนย์ยุติธรรมชุมชนในการเสริมสร้างความสมานฉันท์และสันติวัฒนธรรม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้ง 5 ด้าน เมื่อเปรียบเทียบค่าความแตกต่างรายคู่พบว่า ประชาชนที่เป็นเครือข่ายยุติธรรมชุมชน ระดับไม่จบชั้นประถมศึกษา มีความรู้ความเข้าใจต่อบทบาทของศูนย์ยุติธรรมชุมชนในการเสริมสร้างความสมานฉันท์และสันติวิธีน้อยกว่าประชาชนที่เป็นเครือข่ายยุติธรรมชุมชน ระดับอนุปริญญา/ ปวส. และประชาชนที่เป็นเครือข่ายยุติธรรมชุมชน ระดับปริญญาตรี รวมถึง ประชาชนที่เป็นเครือข่ายยุติธรรมชุมชน ระดับสูงกว่าปริญญาตรี อีกทั้งประชาชนที่เป็นเครือข่ายยุติธรรมชุมชน ระดับประถมศึกษา มีความรู้ความเข้าใจต่อบทบาทของศูนย์ยุติธรรมชุมชนในการเสริมสร้างความสมานฉันท์และสันติวิธีน้อยกว่าประชาชนที่เป็นเครือข่ายยุติธรรมชุมชน ระดับอนุปริญญา/ ปวส. และ

ประชาชนที่เป็นเครือข่ายยุติธรรมชุมชน ระดับปริญญาตรี รวมถึง ประชาชนที่เป็นเครือข่ายยุติธรรมชุมชน ระดับสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 3 ระดับความรู้ความเข้าใจของประชาชนที่เป็นเครือข่ายยุติธรรมชุมชนต่อบทบาทของศูนย์ยุติธรรมชุมชนในการเสริมสร้างความสมานฉันท์และสันติวัฒนธรรม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
ไม่จบชั้นประถมศึกษา	2	1.12	0.12	3.596	0.002*
ประถมศึกษา	26	1.34	0.35		
มัธยมศึกษาตอนต้น	22	1.17	0.16		
มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ ปวช.	84	1.18	0.20		
อนุปริญญา/ ปวส.	48	1.21	0.21		
ปริญญาตรี	170	1.10	0.15		
สูงกว่าปริญญาตรี	48	1.20	0.20		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนประชาชนที่เป็นเครือข่ายยุติธรรมชุมชนที่มีเพศและอาชีพต่างกัน ไม่พบความแตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการศึกษา ความรู้ความเข้าใจของประชาชนต่อบทบาทยุติธรรมชุมชนในการเสริมสร้างความสมานฉันท์และสันติวัฒนธรรมของสำนักงานยุติธรรมจังหวัดน่านรอง กระทรวงยุติธรรม พบว่า ระดับความรู้ความเข้าใจของประชาชนต่อบทบาทยุติธรรมชุมชนในการเสริมสร้างความสมานฉันท์และสันติวัฒนธรรมของสำนักงานยุติธรรมจังหวัดน่านรอง กระทรวงยุติธรรม พบว่า ระดับความรู้ความเข้าใจในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เนื่องจากสำนักงานยุติธรรมจังหวัดน่านรองเป็นหน่วยงานที่กระทรวงยุติธรรมมีนโยบายเป็นการเฉพาะ และได้แต่งตั้งผู้มาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานยุติธรรมจังหวัดน่านรอง ที่มีการกึ่งเฉพาะด้านงานยุติธรรมจังหวัดประการเดียวที่มีความแตกต่างจากสำนักงานยุติธรรมจังหวัดอื่นที่มีลักษณะเป็นแบบเมตริกซ์ ที่มีการกึ่งของหน่วยงานต้นสังกัดและการกึ่งของสำนักงานยุติธรรมจังหวัด

ด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของชไมพร คชวงษ์ (2552) ศึกษาเรื่อง ความรู้ความเข้าใจของประชาชน ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน ผลการศึกษา พบว่า ระดับความรู้ความเข้าใจของประชาชนต่อบทบาทการบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านสังคม และวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก ด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลาง

จากการศึกษาเปรียบเทียบ ระดับความรู้ความเข้าใจของประชาชนต่อบทบาทยุติธรรมชุมชน ในการเสริมสร้างความสมานฉันท์และสันติวัฒนธรรมของสำนักงานยุติธรรมจังหวัดน่าน ร่อง กระจ่าง ยุติธรรม จำแนกตามปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกัน และอาชีพต่างกัน มีระดับความรู้ความเข้าใจต่อบทบาทยุติธรรมชุมชนในการเสริมสร้างความสมานฉันท์และสันติวัฒนธรรมของสำนักงานยุติธรรมจังหวัดน่าน ร่อง กระจ่าง ยุติธรรม ไม่แตกต่างกัน อาจจะเป็นเพราะงานยุติธรรมชุมชนเป็นการทำงานแทรกซึมไปในทุกพื้นที่ในทุกๆ อาชีพจนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวันเลยไม่รู้สึกรู้ถึงผลกระทบต่างๆ เนื่องจากเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวันแล้ว สอดคล้องกับงานวิจัยของ บรรพต สิม่าปทุม (2554) ศึกษาเรื่อง ความรู้ความเข้าใจของประชาชนเกี่ยวกับแผนพัฒนาสามปีของเทศบาลตำบลบางแพ อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉราพร ปะที (2559) ศึกษาเรื่อง ความรู้ ความเข้าใจ และความคิดเห็นของประชาชนในชุมชนต่อการคุ้มครองคนไร้ที่พึ่ง: กรณีศึกษาประชาชนในตำบลผาสิงห์ อำเภอมือง จังหวัดน่าน ที่ศึกษาพบว่า เพศและอาชีพ แตกต่างกันมีความรู้ความเข้าใจของประชาชนเกี่ยวกับแผนพัฒนาสามปีของเทศบาลตำบลบางแพไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชไมพร คชวงษ์ (2552) ศึกษาเรื่อง ความรู้ความเข้าใจของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉราพร ปะที (2559) ศึกษาเรื่อง ความรู้ ความเข้าใจ และความคิดเห็น ของประชาชนในชุมชนต่อการคุ้มครองคนไร้ที่พึ่ง: กรณีศึกษาประชาชนในตำบลผาสิงห์ อำเภอมือง จังหวัดน่าน ที่ศึกษาพบว่า เพศ แตกต่างกันมีความรู้ความเข้าใจของประชาชนที่มีต่อบทบาทการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วนไม่แตกต่างกัน

ในขณะที่ผลการศึกษาเปรียบเทียบ จำแนกตามอายุและระดับการศึกษา พบว่า ประชาชนที่มีอายุต่างกันและระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความรู้ความเข้าใจของประชาชนต่อบทบาทยุติธรรมชุมชน ในการเสริมสร้างความสมานฉันท์และสันติวัฒนธรรมของสำนักงานยุติธรรมจังหวัดน่าน ร่อง กระจ่าง ยุติธรรม ต่างกัน เนื่องจากประชาชนที่อายุในแต่ละช่วงวัยของอายุมีรูปแบบการรับรู้จากสื่อต่างๆ ที่สำนักงานยุติธรรม จังหวัดน่านเสนอไม่เหมือนกัน ประกอบกับผู้ที่มีการศึกษาต่างกันก็มีความเข้าใจในเนื้อหาหรือการตีความของเนื้อหาที่ต่างกันตามระดับพื้นฐานการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธิลักษณ์ นามมุงคุณ (2559) ศึกษาเรื่อง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทตามอำนาจหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ที่ศึกษาพบว่า อายุแตกต่างกันและระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทตามอำนาจหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบรบือ

จังหวัดมหาสารคามแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของบรรพต สิม่าปทุม (2554) ศึกษาเรื่อง ความรู้ความเข้าใจของประชาชนเกี่ยวกับแผนพัฒนาสามปีของเทศบาลตำบลบางแพ อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี ที่ศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจของประชาชนเกี่ยวกับแผนพัฒนาสามปีของเทศบาลตำบลบางแพแตกต่างกัน รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของนิรมล ธารงราชนิติ (2553) ศึกษาเรื่อง ความรู้ความเข้าใจของประชาชนต่อบทบาทหน้าที่ของพนักงานอัยการในการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน: ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดยโสธร ที่ศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมี ความรู้ความเข้าใจต่อบทบาทหน้าที่ของพนักงานอัยการในการคุ้มครองสิทธิ และช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชนแตกต่างกัน อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของไมพร คชวงษ์ (2552) ศึกษาเรื่อง ความรู้ความเข้าใจของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน ที่ศึกษาพบว่าประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจต่อบทบาทการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วนแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

จากการศึกษา ความรู้ความเข้าใจของประชาชนต่อบทบาทยุติธรรมชุมชนในการเสริมสร้างความสมานฉันท์และสันติวัฒนธรรมของสำนักงานยุติธรรมจังหวัดน่าน ร่อง กระทรวงยุติธรรม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านการเฝ้าระวังและป้องกันปัญหาอาชญากรรม การทุจริตและประพฤตินิชอบของเจ้าหน้าที่รัฐและการกระทำผิดกฎหมายต่างๆ พบว่า ศูนย์ยุติธรรมชุมชนให้มีการให้ความรู้และความเข้าใจกับประชาชนในการป้องกันการทุจริตและประพฤตินิชอบของเจ้าหน้าที่รัฐและการกระทำผิดกฎหมายต่างๆ น้อยที่สุด ดังนั้น ศูนย์ยุติธรรมชุมชนและสำนักงานยุติธรรมจังหวัดน่านควรเพิ่มบทบาทในการให้ความรู้ความเข้าใจ และการมีส่วนร่วมกับประชาชนในการป้องกันการทุจริตและประพฤตินิชอบของเจ้าหน้าที่รัฐ และการกระทำผิดกฎหมายต่างๆ ให้เพิ่มมากขึ้น

2. ด้านการรับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ ปัญหาความไม่เป็นธรรมของประชาชน และรับแจ้งเบาะแสข้อมูลการกระทำผิดกฎหมายต่างๆ พบว่า ศูนย์ยุติธรรมชุมชนมีการแจ้งข่าว แจ้งเบาะแสทางคดีความ หรือการกระทำผิดกฎหมายจากประชาชนในชุมชนน้อยที่สุด ดังนั้น ศูนย์ยุติธรรมชุมชนควรเพิ่มความรู้ความเข้าใจของเครือข่ายภาคประชาชนต่อบทบาทของศูนย์ยุติธรรมชุมชนในการรับแจ้งข่าว แจ้งเบาะแสทางคดีความ หรือการทำความผิดกฎหมายจากประชาชนในชุมชนให้เพิ่มมากขึ้น

3. ด้านการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท พบว่า ศูนย์ยุติธรรมชุมชนเน้นการแจ้งข้อขัดแย้งระหว่างคู่กรณีไปยังสถานีตำรวจ มากกว่าวิธีการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทระหว่างคู่กรณีน้อยที่สุด ดังนั้น

ศูนย์ยุติธรรมชุมชนควรเน้นวิธีการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาทระหว่างคู่กรณีด้วยการใช้ศูนย์ยุติธรรมชุมชนมากกว่าการแจ้งข้อขัดแย้งระหว่างคู่กรณีไปยังสถานีตำรวจ

4. ด้านการให้ความช่วยเหลือ ดูแล ผู้ที่ได้รับความเสียหาย หรือได้รับผลกระทบจากการกระทำความผิดและอาชญากรรม พบว่า เมื่อมีผู้ได้รับความเสียหายหรือได้รับผลกระทบจากการกระทำความผิดที่เกินอำนาจหน้าที่ของกระทรวงยุติธรรม ศูนย์ยุติธรรมชุมชนให้มีการประสานงานส่งต่อกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินการตามอำนาจหน้าที่น้อยที่สุด ดังนั้น ศูนย์ยุติธรรมชุมชนควรเพิ่มบทบาทของศูนย์ยุติธรรมชุมชน ให้มีการประสานงานส่งต่อกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ให้มากยิ่งขึ้น ทั้งในรูปแบบการประสานงานที่เป็นทางการและรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เพื่อให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5. ด้านการให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการแก้ไข บำบัด พื้นฟูผู้กระทำความผิดและผู้พ้นโทษ พบว่า ศูนย์ยุติธรรมชุมชนมีการดูแลและเปิดโอกาสให้ผู้พ้นโทษใช้ชีวิตปกติในพื้นที่ชุมชนน้อยที่สุด ดังนั้น ศูนย์ยุติธรรมชุมชนควรเพิ่มบทบาทในการดูแลและเปิดโอกาสให้ผู้พ้นโทษใช้ชีวิตปกติในพื้นที่ชุมชนให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น โดยร่วมมือกับชุมชนหรือหมู่บ้าน ภายใต้กรอบการประสานงานอย่างใกล้ชิด เพื่อให้ผู้พ้นโทษสามารถใช้ชีวิตอย่างเป็นปกติในพื้นที่ชุมชนอย่างยั่งยืนต่อไป

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษา บทบาทของประชาชนที่เป็นเครือข่ายของศูนย์ยุติธรรมชุมชนในเสริมสร้างความสมานฉันท์และสันติวัฒนธรรม เพื่อจะได้นำข้อมูลไปพัฒนาการปฏิบัติงานของสำนักงานยุติธรรมจังหวัดและศูนย์ยุติธรรมชุมชนในแต่ละด้าน และพัฒนาการให้บริการของสำนักงานยุติธรรมจังหวัดร่วมกับประชาชนที่เป็นเครือข่ายของศูนย์ยุติธรรมชุมชนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

2. ควรทำการศึกษาถึง ทักษะคติของประชาชนที่เป็นเครือข่ายของศูนย์ยุติธรรมชุมชนในเสริมสร้างความสมานฉันท์และสันติวัฒนธรรมในพื้นที่หรือภูมิภาคอื่นๆ ว่ามีความรู้ความเข้าใจต่อบทบาทยุติธรรมชุมชนในการเสริมสร้างความสมานฉันท์และสันติวัฒนธรรมของสำนักงานยุติธรรมจังหวัดในพื้นที่อื่นๆ ที่มีสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่แตกต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจที่แตกต่างกันอย่างไร เพื่อเป็นการพัฒนา และเสริมสร้างองค์ความรู้ในแก่ประชาชนในเรื่องยุติธรรมในบริบทต่างๆ ให้มีความสอดคล้องหรือแตกต่างกันอย่างไร ซึ่งจะเป็นการพัฒนาองค์ความรู้ให้เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทยต่อไป

รายการอ้างอิง

- กระทรวงยุติธรรม. (2550). *ยุติธรรมชุมชน รวมงานวิจัย บทความ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์
การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงยุติธรรม. (2553). *สำนักงานยุติธรรมจังหวัดกับกฎหมายสามัญประจำบ้าน*. กรุงเทพฯ: กระทรวง
ยุติธรรม.
- กระทรวงยุติธรรม. (2555, 30 มีนาคม). *การจัดตั้งสำนักงานยุติธรรมจังหวัดนำร่องเพิ่มเติม จำนวน 5 แห่ง
เป็นหน่วยงานในสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม*. คำสั่งกระทรวงยุติธรรม ที่ 159/2555.
- กระทรวงยุติธรรม. (2559, 24 พฤศจิกายน). *การบริหารงานสำนักงานยุติธรรมจังหวัด และสำนักงาน
ยุติธรรมจังหวัดสาขา*. คำสั่งกระทรวงยุติธรรม ที่ 569/2559.
- กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. (2562). *สถิติจำนวนประชากรและบ้าน*. วันที่ค้นข้อมูล 10 สิงหาคม
2560, เข้าถึงได้จาก [https://stat.bora.dopa.go.th/stat/statnew/statyear/#/TableTemplate/
Area/statpop](https://stat.bora.dopa.go.th/stat/statnew/statyear/#/TableTemplate/Area/statpop)
- ชไมพร ขววงษ์. (2552). *ความรู้ความเข้าใจของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
บางด้วน*. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- นิรมล ธารราชนิติ. (2553). *ความรู้ความเข้าใจของประชาชนต่อบทบาทหน้าที่ของพนักงานอัยการ
ในการคุ้มครอง สิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดยโสธร.
การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- บรรพต สัมปาพม. (2554). *ความรู้ความเข้าใจของประชาชนเกี่ยวกับแผนพัฒนาสามปีของเทศบาลตำบล
บางแพ อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี*. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิริรัตน์ ชุณหทลาย และปกรณ์ สิงห์สุริยา. (2551). *การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงาน
ยุติธรรมจังหวัดนครปฐม*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศิริรัตน์ ชุณหทลาย และปกรณ์ สิงห์สุริยา. (2553). *การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงาน
ยุติธรรมจังหวัด*. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม
กระทรวงยุติธรรม.
- สุวิรัตน์ ชัยวิจิต. (2555). *การติดตามและประเมินผลสำนักงานยุติธรรมจังหวัดนำร่องปีงบประมาณ พ.ศ. 2554*.
กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม.

- สุทธิลักษณ์ นามมุงคุณ. (2559). การศึกษาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทตามอำนาจหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม. (2552). การประเมินผลสำนักงานยุติธรรมจังหวัด พ.ศ. 2551. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม.
- สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม. (2552). การจัดตั้งสำนักงานยุติธรรมจังหวัด นวัตกรรมในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคของกระทรวงยุติธรรม. วันที่ค้นข้อมูล 23 สิงหาคม 2560, เข้าถึงได้จาก <http://www.km.moj.go.th/info/html/d18fa9fb3f58d39fb7d862b3e344f892.html>
- สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม. (2560). ยุติธรรมจังหวัดน่าน. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสร้างความสมานฉันท์แห่งชาติ. (2557). รายงานประจำปีสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสร้างความสมานฉันท์แห่งชาติประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสร้างความสมานฉันท์แห่งชาติ กระทรวงยุติธรรม.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสร้างความสมานฉันท์แห่งชาติ. (2563). แผนแม่บทและยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมานฉันท์แห่งชาติ (พ.ศ. 2563 - 2565). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการเสริมสร้างความสมานฉันท์แห่งชาติ กระทรวงยุติธรรม.
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2557). คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี: พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี แถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- อาภาศิริ สุวรรณานนท์ และคณะ. (2558). รูปแบบการเสริมสร้างความสมานฉันท์ภายใต้บริบทความขัดแย้งของสังคมไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการเสริมสร้างความสมานฉันท์แห่งชาติ กระทรวงยุติธรรม และมหาวิทยาลัยสวนดุสิต.
- อัญราพร ปะทิ. (2559). ความรู้ ความเข้าใจ และความคิดเห็นของประชาชนในชุมชนต่อการคุ้มครองคนไร้ที่พึ่ง : กรณีศึกษาประชาชนในตำบลผาสิงห์ อำเภอเมือง จังหวัดน่าน. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

การประเมินผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุน (SROI) เพื่อสร้างความยั่งยืนของ
กลุ่มทอผ้าที่กระตุกไหล่หินตะวันตก อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง*

**The Social Return of Investment (SROI) Evaluation for Sustainable
Development of Loom Weaving of Western Lai Hin, Koh Kha District,
Lampang**

พรพิมล อริยะวงษ์ (Pornpimon Ariyawong)

อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ลำปาง

Lecturer at Faculty of Business Administration and Liberal Arts, Rajamangala University of Technology

Lanna Lampang

E-mail: pornpimon_pa55@rmutl.ac.th

Received: 19 August 2021

Revised: 12 October 2021

Accepted: 19 October 2021

บทคัดย่อ

บทความเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุน (SROI) และเสนอแนวทางการพัฒนาของกลุ่มทอผ้าที่กระตุกไหล่หินตะวันตก อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน (สมาชิกกลุ่มทอผ้า) และกลุ่มผู้สนับสนุน จำนวน 15 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง และใช้การคำนวณผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุน (SROI) ตลอดจนใช้การวิเคราะห์เนื้อหาสาระ (Content Analysis) ผลการศึกษาพบว่าค่าผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุน (SROI) ของกลุ่มทอผ้าที่กระตุกไหล่หินตะวันตก มีค่าเท่ากับ 0.99 และเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายค่า SROI พบว่า $SROI < 1.00$ (น้อยกว่า 1.00) หมายความว่า ผลลัพธ์ของกิจกรรมกลุ่มก่อให้เกิดผลตอบแทนทางสังคมที่น้อยกว่ามูลค่าลงทุนตั้งต้น

* บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการวิจัยเรื่อง พัฒนาทักษะทรัพยากรมนุษย์ในชุมชนเพื่อยกระดับผ้าทอยกดอกสู่สินค้าแฟชั่น กรณีศึกษา หมู่บ้านไหล่หิน อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง ได้ทุนอุดหนุนการวิจัยจากสำนักงานนโยบายการอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (สอวช.)

กล่าวคือ เงินลงทุนทุก ๆ 1 บาท จะได้ผลตอบแทนกลับมา 0.99 บาท แสดงว่า ผลประกอบการได้ผลขาดทุนหรือไม่ทำให้เกิดมูลค่าทางสังคมเพิ่มขึ้นซึ่งควรได้รับการพัฒนาและปรับปรุงในจุดบกพร่อง จึงได้เสนอแนวทางการพัฒนาของกลุ่มทอผ้าที่กระตุกไหล่หินตะวันตก จำนวน 7 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารจัดการ 2) ด้านการผลิต 3) ด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ 4) ด้านการตลาด 5) ด้านการเงินและการบัญชี 6) ด้านการสนับสนุนจากภาครัฐ และ 7) ด้านการจัดการองค์ความรู้ เพื่อให้การดำเนินงานของกลุ่มเกิดการพัฒนายั่งยืนยิ่งขึ้นต่อไป

คำสำคัญ: ผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุน (SROI), กลุ่มทอผ้าที่กระตุก, ไหล่หินตะวันตก

Abstract

This research article aimed to study the social return of investment (SROI) and to suggest the way to develop the Loom Weaving group of western Lai Hin, Koh Kha District, Lampang. The data was collected from 2 sample Members and supporting group for 15 participants by in-depth interviewing, the SROI was calculated together with the content analysis.

The research found that SROI value for Loom Weaving of Western Lai Hin, Koh Kha District, Lampang was 0.99 which was compared with the SROI criteria was < 1.00 (less than 1.00). It was meant that the group activities result incurred the social return of investment which was less than the initial investment value, that was every invested money 1 Baht each would return 0.99 Baht. It was shown that the turnover was loss or did not incur increasing social value that should be developed and improved in the flaws.

The researcher has suggested 7 aspects for the development ways of Loom Weaving of Western Lai Hin, Koh Kha District, Lampang which were the management, the production, the product development, the marketing, the finance and accounting, the government supporting, and the knowledge management to incur working group and more sustainable development.

Keywords: The social return of investment (SROI), Loom Weaving group, Western Lai Hin

บทนำ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ของประเทศไทย ที่มุ่งให้การพัฒนาประเทศเป็นไปตามวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง” โดยการพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลาของยุทธศาสตร์ชาติจะมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์สำคัญ ทั้งนี้ ในยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านสร้างความสามารถในการแข่งขัน ได้กล่าวถึงการพัฒนาที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ บนพื้นฐานแนวคิดต่อยอดอดีต โดยมองกลับไปที่รากเหง้าทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศในด้านอื่นๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่ ควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และการกินดีอยู่ดี รวมถึงการเพิ่มขึ้นของชนชั้นกลางและลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศ (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) นอกจากนี้ โกวิท พวงงาม (2553) ยังได้กล่าวถึงประเด็นการพัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานผู้ประกอบการยุคใหม่ สร้างและพัฒนาผู้ประกอบการยุคใหม่ ไม่ว่าจะเป็นผู้ประกอบการรายใหญ่ กลาง เล็ก วิสาหกิจเริ่มต้น วิสาหกิจชุมชน หรือวิสาหกิจ เพื่อสังคม รวมทั้งเกษตรกร ให้เป็นผู้ประกอบการยุคใหม่ที่มีความสามารถในการแข่งขันและมีอัตลักษณ์ชัดเจน จะเห็นได้ว่าการรวมกลุ่มกันของชาวบ้านด้านอาชีพก็เป็นหนึ่งกลไกสำคัญในการพัฒนาความสามารถในการแข่งขัน สร้างฐานความมั่นคงและขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานรากให้กับประเทศได้ กลุ่ม หรือ องค์กรชุมชน เป็นองค์กรที่เกิดจากการรวมกลุ่มของชาวบ้านในชุมชนนั้นๆ เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาของชุมชน รูปแบบของการรวมกลุ่มของชาวบ้านมีหลายรูปแบบ ทั้งที่จัดตั้งอย่างเป็นทางการโดยรัฐ หรือไม่เป็นการโดยองค์กรเอกชนหรือชาวบ้าน มักมีชื่อเรียกเป็นกลุ่มตามลักษณะกิจกรรมที่ทำร่วมกัน เช่น กลุ่มสตรี กลุ่มทอผ้า กลุ่มเกษตรกร เป็นต้น เป็นการรวมกลุ่มกันตามความสมัครใจ และมีการกำหนดกฎเกณฑ์/ กฎระเบียบขึ้นมาเอง อย่างไรก็ตาม การรวมกลุ่มทำอาชีพนอกจากจะเป็นการรวมกลุ่มเพื่อผลิตสินค้าบริการหรืออื่นๆ เพื่อทำกำไรจากการจำหน่ายแล้ว ยังมีประเด็นที่ต้องคำนึงถึง นั่นก็คือ ผลจากการประกอบกิจการที่จะต้องสร้างมูลค่าเพิ่มแก่สังคมได้

การประเมินผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุน (Social Return on Investment: SROI) หรือการวัดผลลัพธ์ทางสังคม เป็นวิธีการประเมินที่ช่วยในการทำความเข้าใจ และหาขนาดของมูลค่าทางสังคม สิ่งแวดล้อม และเศรษฐกิจที่องค์กรตั้งขึ้นเพื่อผลลัพธ์ทางสังคม ซึ่งได้ถูกพัฒนาตัวแบบมาจากกระบวนการทางเศรษฐศาสตร์ ในปัจจุบันตัวแบบ เป็นเครื่องมือหนึ่งที่สามารถวัดและเทียบเคียง ผลสำเร็จทางสังคมของโครงการ กิจกรรม หรือธุรกิจใดๆ ผลประกอบการจากการลงทุนใดๆ ซึ่งเป็นการประเมินที่ครอบคลุมมูลค่า

ทางสังคมทั้งผลลัพธ์ที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ ตัวเงิน โดยจะมีการประเมินผลจากมูลค่าทางตรง เช่น ค่าใช้จ่าย ขอดขาย แล้วยังจะต้องประเมินร่วมกันกับมูลค่าทางอ้อมด้วย เช่น ต้นทุนเวลา ต้นทุนการเรียนรู้อบรม ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการแปลงหรือตีมูลค่าเทียบเคียงเป็นตัวเงินก่อน (Olivia Rauscher, 2012) โดยที่ผ่านมาได้มีการศึกษาแนวทางการประเมินผลการดำเนินงานศูนย์การเรียนรู้ชุมชนโดยใช้แนวคิด SROI ของฟิงก์ ริยะชัน (2560) พบว่า ประโยชน์ของการศึกษาแนวทางการประเมินผลการศึกษาผลการดำเนินงานศูนย์เรียนรู้ชุมชนโดยใช้แนวคิดทาง SROI คือการทำให้เห็นแนวทางการพัฒนาที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น เนื่องจาก ศูนย์เรียนรู้ชุมชนเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยนำเอาองค์ความรู้ ทักษะ ทักษะการในท้องถิ่น เข้ามาประสานกันภายใต้การจัดการแบบกลุ่ม

กลุ่มแม่บ้านและผู้สูงอายุ บ้านไหล่หินตะวันตก หมู่ที่ 6 ตำบลไหล่หิน อำเภอกะลา จังหวัด ลำปาง ได้รวมตัวกันจัดตั้งกลุ่มทอผ้า เป็นอาชีพเสริม เพื่อสร้างรายได้และลดปัญหาค่าใช้จ่ายที่เพิ่มมากขึ้น อีกทั้งยังเป็นการสืบสานภูมิปัญญาด้านการทอผ้าในท้องถิ่น ประกอบกับได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน ภาครัฐ ได้แก่ ศูนย์ส่งเสริมอาชีพสตรีภาคเหนือที่ให้การสนับสนุนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ในการ ประกอบอาชีพ และให้การอบรมฝึกทักษะการทอผ้าที่กระตุก และเทศบาลตำบลไหล่หินที่ให้การสนับสนุน ก่อทอผ้าเหล็ก และสร้างอาคารสถานที่สำหรับทอผ้า ในเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2550 กลุ่มทอผ้าที่กระตุกไหล่ หินตะวันตก หมู่ที่ 6 ได้จดทะเบียนเป็นกลุ่มผู้ผลิตชุมชน มีสถานที่ตั้งอยู่ ณ เลขที่ 121 หมู่ที่ 6 ตำบลไหล่ หิน อำเภอกะลา จังหวัดลำปาง มีสมาชิกก่อตั้ง จำนวน 30 คน ดำเนินการผลิตและจัดจำหน่ายผ้าทอลายจิ้งจก ลายเกล็ดเต่า ลายสอง ลายก้านคอควาย และลายจกไหล่หิน สำหรับแปรรูปตัดชุด ผ้าชิ้น ผ้าขาวม้า ผ้าคลุม ไหล่ ผ้าห่ม ผ้าปูโต๊ะ และผ้าเอนกประสงค์ จำหน่ายที่กลุ่มและบูธงานแสดงสินค้าต่างๆ และนอกจากนี้ยังรับ ทอผ้าตามคำสั่งซื้อของลูกค้าอีกด้วย โดยทางกลุ่มฯ ได้เห็นถึงโอกาสในการประกอบกิจการเพื่อสร้างรายได้ ให้กับสมาชิกกลุ่ม และเป็นการกระตุ้นเศรษฐกิจของชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของ กรมพัฒนาชุมชน ที่ได้กำหนดไว้ว่า “เศรษฐกิจฐานรากมั่นคงและชุมชนพึ่งตนเองได้” จึงได้นำเอาภูมิปัญญา การทอผ้าฝ้ายที่กระตุกที่มีการสืบทอดจากบรรพบุรุษมาบวกกับแนวคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มาพัฒนาต่อยอด เป็นผลงานที่มีคุณค่า อีกทั้งเป็นการสร้างงานสร้างรายได้แก่คนในชุมชน ทำให้เกิดเป็นผลิตภัณฑ์สร้าง ชื่อเสียงให้กับชุมชน

ในการทำงานของกลุ่มฯ จะแบ่งงานออกตามกระบวนการทำงาน เป็น 2 ขั้นตอนหลัก ได้แก่

- 1) ขั้นตอนเตรียมเส้นด้าย ประกอบด้วยการกรอด้าย สางด้าย ลงแป้งด้ายขึ้น สอดฟันหวี และร้อยตระกอก
- 2) ขั้นตอนการทอ ประกอบด้วยการทำให้เกิดช่องว่าง โดยการยกตะกอกเพื่อแยกหมู่เส้นด้ายขึ้น การสอดกระสวย ด้ายพุ่งผ่านช่องว่างของเส้นด้ายขึ้น การตีกระทบเส้นด้ายพุ่ง การม้วนผ้าที่ทอแล้วเก็บและคลายเส้นด้ายขึ้น ออก โดยจะแบ่งงานกันทำตามความถนัดของสมาชิกแต่ละคน ปัจจุบันมีสมาชิกกลุ่มฯ คงเหลือ 12 คน การผลิตผ้าทอของกลุ่มฯ สามารถทอได้ตลอดทั้งปี มีสินค้าค่อนข้างหลากหลาย ได้แก่ ผ้าผืนสำหรับแปรรูป ตัดชุดผ้าทอ ผ้าชิ้น ผ้าขาวม้า ผ้าคลุมไหล่ ผ้าห่ม ผ้าปูโต๊ะ และผ้าเอนกประสงค์ ซึ่งลวดลายที่เป็นที่นิยม คือ

ลายขี้งา ลายเกล็ดเต่า ลายสอง ลายก่านคอกวาย และลายจกไหล่หิน ดังภาพที่ 1 จัดจำหน่าย ณ สถานที่ตั้งของกลุ่มฯ และออกบูชงานแสดงสินค้าต่างๆ นอกจากนี้ยังรับทอผ้าตามคำสั่งซื้อของลูกค้า โดยการทำงานของกลุ่มเป็นรูปแบบดั้งเดิมและมีการดำเนินงานต่อเนื่องมาตั้งแต่ก่อตั้ง ทางกลุ่มจึงมีความต้องการพัฒนาทักษะในการะบวนการผลิตและกระบวนการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการยกระดับผ้าทอไปสู่การเป็นสินค้าแฟชั่น



ภาพที่ 1 ผลิตภัณฑ์หลักของกลุ่มทอผ้าที่กระตุกไหล่หินตะวันตก หมู่ที่ 6

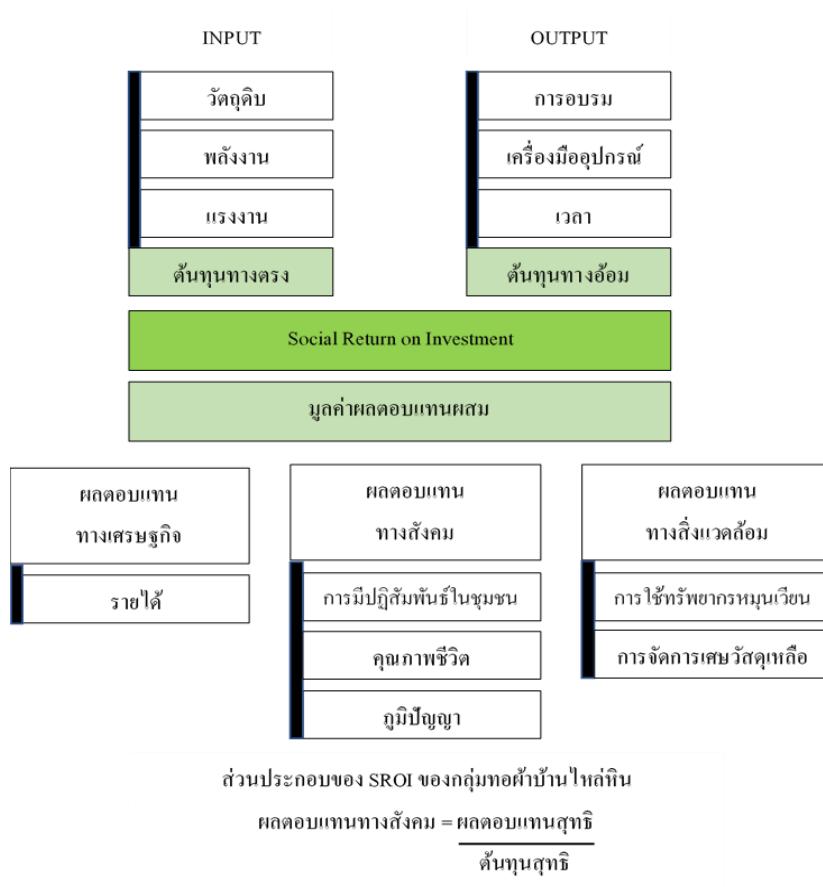
จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุน (SROI) ผู้วิจัยเห็นว่า การประเมินผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุนในแต่ละโครงการหรือกิจกรรม จะมีรายละเอียดและข้อสังเกตที่มีผลต่อการดำเนินโครงการนอกเหนือจากผลการคำนวณมูลค่าผลตอบแทนทางสังคม ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นต้องนำมาวิเคราะห์ร่วมด้วย ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาห่วงโซ่อุปทาน ตั้งแต่ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลิต ผลลัพธ์ รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แล้วจะนำไปสู่การพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมให้เกิดความยั่งยืนได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นความจำเป็นที่จะศึกษาผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุน (SROI) กรณีศึกษาการดำเนินงานของกลุ่มทอผ้าที่กระตุกไหล่หินตะวันตก หมู่ที่ 6 ตำบลไหล่หิน อำเภอกะลา จังหวัดลำปาง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโครงการพัฒนาทักษะทรัพยากรมนุษย์ในชุมชนเพื่อยกระดับผ้าทอสู่สินค้าแฟชั่น กรณีศึกษา กลุ่มทอผ้าสตรีบ้านไหล่หิน เพื่อหาแนวทางและนำเสนอวิธีการบริหารจัดการกลุ่มเพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนอย่างเป็นรูปธรรม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประเมินผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุน (SROI)
2. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาของกลุ่มทอผ้าที่กระตุกไหล่หินตะวันตก อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง

กรอบแนวคิดการทำวิจัย

ในการวิเคราะห์ผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุน เริ่มจากกำหนดขอบเขตการประเมินและระบุกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จากนั้นวิเคราะห์ต้นทุนสุทธิและผลตอบแทนสุทธิ ครอบคลุมถึงมูลค่าทางตรงและทางอ้อม เพื่อประเมินผลลัพธ์ของกิจกรรมกลุ่มเพื่อสร้างความยั่งยืนของกลุ่มทอผ้าที่กระตุกไหล่หินตะวันตก ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการทำวิจัยผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุน (SROI) เพื่อสร้างความยั่งยืนกลุ่มทอผ้าที่กระตุกไหล่หินตะวันตก อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง

ทบทวนวรรณกรรม

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. การประเมินผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุน (Social Return on Investment)

การประเมินผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุน (Social Return on Investment) หรือ SROI ซึ่งเป็นเครื่องมือหนึ่งที่สามารถวัดและเทียบเคียง ผลสำเร็จทางสังคมของโครงการ กิจกรรม หรือธุรกิจใดๆ ผลประกอบการจากการลงทุนใดๆ นอกจากจะมีการประเมินผลจากมูลค่าทางตรงแล้ว การใช้ SROI เข้ามาประเมินร่วมกัน จะทำให้เห็นถึงมูลค่าทางอ้อมด้วย ซึ่งมูลค่าทางตรงจะประกอบไปด้วย ต้นทุนทางตรง และผลตอบแทนทางตรง ที่กำหนดเป็นมูลค่าตัวเงินได้ชัดเจน เช่น ค่าใช้จ่าย ยอดขาย เป็นต้น ส่วนมูลค่าทางอ้อมจะไม่แสดงถึงตัวเงินที่ชัดเจน จำเป็นต้องได้รับการแปลงหรือตีมูลค่าเทียบเคียงเป็นตัวเงินก่อน เช่น ต้นทุนเวลา ต้นทุนการเรียนรู้อบรม มูลค่าจากการจัดการวัสดุเหลือทิ้งจากการผลิต เป็นต้น โดยที่มูลค่าทางอ้อมนี้จะมีมูลค่าไม่ตายตัว ขึ้นอยู่กับขอบเขตพื้นที่ ประชากร สภาพ สังคม และปัจจัยที่เกี่ยวข้องอื่นๆ

Olivia Rauscher (2012) ได้อธิบายถึงรูปแบบของการประเมินผลลัพธ์ทางสังคม โดยใช้หลักผลลัพธ์เป็นสำคัญ (Result-Oriented) กระบวนการทั้งระบบจะประกอบไปด้วย ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Activity) ผลลัพธ์ (Output) และผลกระทบ (Outcome, Impact) โดย SROI จะมุ่งเน้นไปที่การแทนผลกระทบให้เป็นมูลค่าที่สามารถวัดผลได้ ผลกระทบทางสังคม เป็นองค์ประกอบในลักษณะผสมผสานระหว่าง ระบบเศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง ทักษะคน ความรู้ และองค์ประกอบอื่นเข้าด้วยกัน ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวจะส่งผลกระทบโดยตรงต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การประเมินผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุนจึงทำให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมองเห็นถึงมูลค่าทางสังคมโดยรวม และนำผลดังกล่าวไปใช้เพื่อปรับปรุงพัฒนาในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีระบบ ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ทำให้นักบริหารสามารถที่จะมองเห็นภาพรวมขององค์การทั้งหมดตามหน้าที่ที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม โดยพิจารณาองค์การในลักษณะระบบนั้นจะก่อให้เกิดการวิเคราะห์และการแก้ไขปัญหาขององค์การทั้งระบบ มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) ปัจจัยนำเข้า (Inputs) ได้แก่ ทรัพยากรต่างๆ ที่ต้องใช้ในกระบวนการบริหาร นั่นคือทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรทางกายภาพ ทรัพยากรทางการเงิน และข้อมูลที่ต้องใช้ในการผลิตสินค้าและบริการ 2) กระบวนการแปรสภาพ (Transformation Process) ประกอบด้วย เทคนิคในการจัดการต่างๆ รูปแบบกิจกรรมการผลิต เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการผลิต 3) ปัจจัยนำออก (Outputs) ได้แก่ สินค้า บริการ กำไร ขาดทุน และผลที่คาดหวังอื่นๆ เช่น ศักยภาพของพนักงานที่พัฒนาขึ้น เป็นต้น 4) ข้อมูลย้อนกลับ (Feed Back) คือ ข้อมูลเกี่ยวกับผลที่เกิดจากกิจกรรมขององค์การ ซึ่งสามารถนำไปพิจารณาเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในขั้นตอนต่างๆ ได้ ซึ่งจากทฤษฎีระบบ องค์การจะใช้กระบวนการแปรสภาพเพื่อเปลี่ยนปัจจัยนำเข้าไปเป็นผลผลิต

และในขณะเดียวกันกลไกในระบบก็จะขึ้นกับการนำข้อมูลย้อนกลับไปใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบผลลัพธ์ และปรับปรุงปัจจัยนำเข้า (มณีรัตน์ สุวรรณารี, 2555)

กฤษฎณ์ จารุดำรงศักดิ์ (2560) ทำการศึกษาการประเมินความยั่งยืนของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรบ้านแสงพัฒนา โดยรวบรวมข้อมูลจากเอกสารรายงานทางบัญชีของวิสาหกิจชุมชน ย้อนหลัง 1 ปี และการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ปฏิบัติงานในวิสาหกิจชุมชน กลุ่มผู้ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงาน และกลุ่มผู้สนับสนุนวิสาหกิจชุมชน ประเมินผลความยั่งยืนด้วยวิธีของ Deutsche Gesellschaft für International Zusammenarbeit (GIZ) ผลการศึกษาพบว่า ผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุน (SROI) ในกิจกรรมการผลิตข้าวเกรียบสมุนไพรซึ่งเป็นสินค้าหลัก มีการผลิตและจำหน่ายได้ตลอดทั้งปี โดยได้รวบรวมข้อมูลในช่วงปี พ.ศ. 2559 ต้นทุนสุทธิ ได้แก่ ต้นทุนทางตรง ต้นทุนทางอ้อม และผลตอบแทนสุทธิ ได้แก่ ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยพบว่า ผล SROI เท่ากับ 1.23 หมายถึง กิจกรรมการผลิตข้าวเกรียบสมุนไพรสร้างมูลค่าผลตอบแทนทางสังคมได้มากกว่าการลงทุนขึ้นต้น ซึ่งเป็นปัจจัยประการหนึ่งที่มีผลต่อความยั่งยืนของวิสาหกิจชุมชนแห่งนี้ ผลการประเมินการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน พบว่าวิสาหกิจชุมชนแห่งนี้มีแนวทางและเป้าหมายการดำเนินงานอย่างชัดเจน มีการดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานรัฐ อยู่ร่วมกับคนในชุมชนได้โดยปราศจากความขัดแย้ง มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันภายในชุมชน มีกระบวนการพัฒนาความรู้ด้วยตนเองอยู่ตลอด สามารถพึ่งพาตนเองได้ มีการจัดการของเหลือทิ้งจากการผลิต และสมาชิกได้รับการตอบสนองต่อความคาดหวังจากการทำงาน การประเมินผลความยั่งยืนด้วยวิธีของ GIZ พบว่า การดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนแห่งนี้ได้คะแนน 4.50 จาก 5.00 ซึ่งอยู่ในระดับที่มีความยั่งยืนสูงมากตามเกณฑ์การประเมิน และยังพบประเด็นที่ต้องพัฒนาปรับปรุงอยู่ 2 ประเด็น ได้แก่ 1) ความร่วมมือการดำเนินงานร่วมกับธุรกิจเอกชน และ 2) การใช้ทรัพยากรหมุนเวียนภายในชุมชนเพื่อลดผลกระทบต่อผู้ภายนอก

ดังนั้นการประเมินผลตอบแทนจากการลงทุน (Social Return on Investment) ที่เกิดจากการดำเนินกิจกรรมของกลุ่มทอผ้าที่กระตุกไหล่หินตะวันตก จึงมีความจำเป็น ซึ่งจะช่วยให้อำเภอได้ทราบถึงแนวทางการพัฒนาที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น โดยนำเอาองค์ความรู้ ทู่น ทรัพยากรในท้องถิ่นเข้ามาประสานกันภายใต้การจัดการแบบกลุ่ม เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนส่งผลต่อการพัฒนางานด้านพัฒนาทักษะทรัพยากรมนุษย์ในชุมชนเพื่อยกระดับผ้าทอยกดอกสู่สินค้าแฟชั่น ตลอดจนการพัฒนากลยุทธ์ด้านการบริหารจัดการภายในกลุ่มให้ตอบสนอง ต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการแข่งขันของ สังคมโลก

2. แนวคิดเกี่ยวกับหลักการพัฒที่ยั่งยืน (Sustainable Development)

แนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนซึ่งเป็นวาระการพัฒนาระดับโลก ได้ถูกบรรจุลงในแผนและยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศไทยยุคปัจจุบันตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 - 2564 ประกาศใช้เมื่อวันที่ 29 ธันวาคม พ.ศ. 2559 ซึ่งเป็นแผนที่กำหนดทิศทางหลักในการพัฒนาประเทศในระยะ 5 ปี สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้จัดทำขึ้นบนพื้นฐานของ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย 4.0 ตลอดจนประเด็นการปฏิรูปประเทศ โดยมีหลักการสำคัญ คือ 1) ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2) ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา 3) ยึดวิสัยทัศน์ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี 4) ยึดเป้าหมายอนาคตประเทศไทยปี 2579 โดยที่เป้าหมายและตัวชี้วัดต่างๆ มีความสอดคล้องกับกรอบเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) 5) ยึดหลักการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดความเหลื่อมล้ำและขับเคลื่อนการเจริญเติบโตจากการเพิ่มผลิตภาพการผลิตบนฐานของการใช้ภูมิปัญญาและนวัตกรรมและ 6) ยึดหลักการนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจังใน 5 ปี ที่ต่อยอดไปสู่ผลสัมฤทธิ์ที่เป็นเป้าหมายระยะยาว (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559)

การพัฒนาอย่างยั่งยืน หมายถึงการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีที่ขึ้น หรือเปลี่ยนแปลงไปสู่ความเจริญก้าวหน้า ขณะเดียวกันการพัฒนาอย่างยั่งยืนมิได้หมายถึงการเพิ่มขึ้นปริมาณสินค้าหรือรายได้ของประชาชนเท่านั้น แต่รวมถึงการเพิ่มความพึงพอใจและเพิ่มความสุขของประชาชนด้วย จึงต้องพัฒนาให้ตอบสนองต่อความต้องการของมนุษย์ทั้งปัจจุบันและอนาคต รวมทั้งสอดคล้องลงตัวระหว่างธรรมชาติ ควบคู่กับคุณภาพชีวิตของคน ดังนั้น การพัฒนาอย่างยั่งยืน จึงหมายถึงการพัฒนาที่ต้องการจัดการทรัพยากรทั้งธรรมชาติและมนุษย์รวมถึงทรัพยากรการเงินและวัสดุให้เป็นไปในทิศทางที่ก่อให้เกิดความมั่งคั่งและอยู่ดีกินดี โดยไม่ทำลายทรัพยากรธรรมชาติ การที่จะทำให้เกิดความสมดุลของการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมได้นั้นจะต้องพัฒนาคนให้มีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพในการจัดการการพัฒนา (ภิกษุศักดิ์ กัลยาณมิตร, 2559)

จากแนวคิดดังกล่าวทำให้สรุปได้ว่า ประเทศไทยมีการใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ มาตั้งแต่ปี 2504 จนถึงปัจจุบัน ผ่านระยะเวลากว่า 60 ปี ปัจจุบันอยู่ระหว่างการจัดทำร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (2566 - 2570) ประเทศไทยได้รับแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนมาปรับใช้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 - 2544) ได้ปรับกระบวนการทัศน์ในการพัฒนาประเทศใหม่ โดยแนวคิดยึด “คน” เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาแทนการยึดเศรษฐกิจเป็นหลัก อันเป็นที่มาของการอัญเชิญปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นปรัชญานำทางในแผนพัฒนาฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545 - 2549) เพื่อให้ประเทศพร้อมรับกับสถานการณ์ในอนาคต โดยยึดหลักทางสายกลาง เพื่อให้ประเทศรอดพ้นจากวิกฤต สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงมีการพัฒนาที่สมดุลมีคุณภาพและยั่งยืนในภาวะที่ต้องเผชิญกระแสโลกาภิวัตน์และสถานการณ์ที่ปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็วมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันคือการพัฒนาที่ยั่งยืนและความอยู่ดีมีสุขของประชาชนอย่างถาวร

3.แนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินงาน

ทฤษฎี POSDCoRB (อ้างอิงใน สิริวัลลภ พุกษาคุดมชัย และสวรรยา ธรรมอภิพล, 2560) คือ กระบวนการบริหารจัดการที่เป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในการนำประยุกต์ใช้ในกระบวนการบริหารจัดการหน่วยงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 1) การวางแผน (Planning: P) หมายถึง การจัดวางโครงการแผนการปฏิบัติงาน
- 2) การจัดหน่วยงาน (Organizing: O) หมายถึง การกำหนดโครงสร้างของหน่วยงาน
- 3) การจัดตัวบุคคล (Staffing: S) หมายถึง การบริหารงานด้านบุคลากร
- 4) การอำนวยการ (Directing: D) หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ ควบคุม บังคับ
- 5) การประสานงาน (Coordinating: Co) หมายถึง การประสานกิจการด้านต่างๆ ของหน่วยงาน
- 6) การรายงาน (Reporting: R) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงาน
- 7) การงบประมาณ (Budgeting: B) หมายถึง การจัดทำงบประมาณการจัดทำบัญชีการใช้จ่ายเงิน และการควบคุมตรวจสอบทางการเงินและทรัพย์สิน

จะเห็นได้ว่ากระบวนการบริหารจัดการ “POSDCoRB” เป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง ในการนำไปปรับใช้ในการบริหารจัดการภายในการดำเนินธุรกิจ ทั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของกลุ่มกลุ่มทอผ้าที่กระตุกไหล่หินตะวันตก พร้อมทั้งเสนอแนวทางการพัฒนาในด้านต่างๆ เพื่อนำไปสู่ความยั่งยืนของกลุ่ม ตามแนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินงานแบบ POSDCoRB

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงประเมินผล (Evaluation Research) ด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสังเกตการณ์ และการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างสมาชิกกลุ่มทอผ้าที่กระตุกไหล่หินตะวันตกและกลุ่มผู้สนับสนุนที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 2 กลุ่ม จากกลุ่มทอผ้าที่กระตุกไหล่หินตะวันตก หมู่ที่ 6 ตำบลไหล่หิน อำเภอกะลา จังหวัดลำปาง คือ กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน (สมาชิกกลุ่มทอผ้า) จำนวน 13 คน และกลุ่มผู้สนับสนุน จำนวน 2 คน

2. ขั้นตอนการศึกษาวิจัย ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

2.1 รวบรวมข้อมูลและสังเคราะห์ข้อมูลทุติยภูมิจากรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง บทความทางวิชาการ เอกสารรายงาน และเว็บไซต์หน่วยงาน

2.2 รวบรวมข้อมูลปฐมภูมิจากการลงพื้นที่ และการสัมภาษณ์ตัวแทนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกลุ่มทอผ้าฯ นี้ จำนวน 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน และกลุ่มผู้สนับสนุนกลุ่มทอผ้าฯ ประกอบกับการศึกษาข้อมูลบัญชีรายรับ - รายจ่ายของกลุ่มทอผ้าฯ โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง

2.3 นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาคำนวณผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุน (SROI)

2.4 ศึกษาสภาพปัญหาของกลุ่มทอผ้าฯ ในมิติเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยใช้หลักการพัฒนาที่ยั่งยืนมาประกอบเพื่อหาแนวทางการดำเนินการที่ช่วยพัฒนาให้กลุ่มเกิดความยั่งยืนตามแนวคิดการดำเนินงานแบบ POSDCoRB Model

2.5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผลและเสนอแนวทางการบริหารจัดการกลุ่มเพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยและตรวจสอบคุณภาพ

ในการสัมภาษณ์ตัวแทนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง ประกอบกับคำนวณผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุน (SROI)

$$\text{ผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุน (SROI)} = \frac{\text{ผลตอบแทนสุทธิ}}{\text{ต้นทุนสุทธิ}}$$

4. การตรวจสอบข้อมูล

ใช้การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า โดยรวบรวมข้อมูล (methodological triangulation) ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง หรือใช้แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างเพื่อรวบรวมข้อมูล เช่น การซักถามกลุ่มเป้าหมายควบคู่ไปกับการสังเกต พร้อมกับศึกษาข้อมูลจากเอกสารรายงานเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาสาระ (Content Analysis) และวิเคราะห์ผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุน โดยคำนวณผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุน (SROI) ซึ่งมีเกณฑ์การแปลความหมายค่า SROI ดังนี้

SROI < 1.00 หมายถึง ผลลัพธ์ของกิจกรรมก่อให้เกิดผลตอบแทนทางสังคมที่น้อยกว่ามูลค่าลงทุนตั้งต้น ผลประกอบการได้ผลขาดทุน หรือไม่ทำให้เกิดมูลค่าทางสังคมเพิ่มขึ้น ควรได้รับการพัฒนาและปรับปรุงในจุดบกพร่อง

SROI = 1.00 หมายถึง ผลลัพธ์ของกิจกรรมไม่ก่อให้เกิดผลตอบแทนทางสังคมจากมูลค่าลงทุนตั้งต้น ผลประกอบการไม่ขาดทุนและไม่กำไร หรือไม่ทำให้เกิดมูลค่าทางสังคม ควรได้รับการพัฒนาและปรับปรุง เพื่อให้ส่งผลต่อสังคมชุมชนมากขึ้น

SROI > 1.00 หมายถึง ผลลัพธ์ของกิจกรรมก่อให้เกิดผลตอบแทนทางสังคมที่มากกว่ามูลค่าลงทุนตั้งต้น ผลประกอบการได้ผลกำไร หรือมีมูลค่าทางสังคมที่เพิ่มขึ้น ควรรักษาจุดแข็งไว้ และหาแนวทางพัฒนาต่อยอดให้เกิดความยั่งยืนต่อไป

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยการประเมินผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุน (SROI) เพื่อสร้างความยั่งยืนของกลุ่มทอผ้าที่กระตุกไหล่หินตะวันตก อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ การประเมินผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุน (SROI) และแนวทางการพัฒนาของกลุ่มทอผ้าที่กระตุกไหล่หินตะวันตก อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง ดังนี้

1. การประเมินผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุน (SROI)

1.1 การประเมินผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุน (SROI)

การประเมินผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุน (Social Return on Investment: SROI) ของกลุ่มทอผ้าที่กระตุกไหล่หินตะวันตก ได้ทำการประเมินครอบคลุมผลตอบแทนทางตรงและทางอ้อม ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งได้ประเมินในกิจกรรมการผลิตสินค้าหลักของกลุ่ม ได้แก่ ผ้าทอลายจิ้งา ลายเกล็ดเต่า ลายสอง ลายก่านคอกวาย และลายจกไหล่หิน สำหรับแปรรูปตัดชุด ผ้าชั้น ผ้าขาวม้า ผ้าคลุมไหล่ (ขนาดใหญ่และเล็ก) ผ้าห่ม ผ้าปูโต๊ะ และกิจกรรมการรับทอผ้าตามคำสั่งซื้อของลูกค้า ผลการศึกษวิจัย พบว่า ต้นทุนทางตรง ประกอบด้วย ค่าวัตถุดิบทางตรง ค่าแรงงานทางตรง ค่าใช้จ่ายในการผลิตผืนแปรรูป และค่าใช้จ่ายในการผลิตคงที่ ผลตอบแทนทางตรง ประกอบด้วย รายได้จากการขายสินค้า และรายได้จากการรับจ้างผลิต ส่วนต้นทุนทางอ้อม ได้แก่ ต้นทุนการอบรม และผลตอบแทนทางอ้อม ประกอบด้วย มูลค่าที่ได้จากการสร้างวิทยากร มูลค่าจากการลดค่าใช้จ่ายในการซื้อผ้าทอ และมูลค่าที่ได้จากการจัดการวัสดุเหลือทิ้งจากการผลิต พร้อมทั้งศึกษาบัญชีรายรับ - รายจ่ายของกลุ่มในปี พ.ศ. 2562 ที่แสดงต้นทุนและผลตอบแทนทางตรง ซึ่งสามารถแสดงเป็นรายการทางบัญชีได้ โดยการประเมินผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุน (SROI) คำนวณจากสัดส่วนระหว่างผลตอบแทนสุทธิ ซึ่งมีค่าเท่ากับ 302,080 บาท/ปี กับต้นทุนสุทธิ ซึ่งมีค่าเท่ากับ 303,710 บาท/ปี ดังนั้น SROI ของการผลิตผลิตภัณฑ์หลักของกลุ่ม มีค่าเท่ากับ 0.99 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1.1 ต้นทุนการผลิตมีมูลค่ารวมทั้งสิ้น 303,710 บาท/ปี แบ่งออกเป็น 2 รายการ คือ ต้นทุนทางตรง 274,370 บาท/ปี ประกอบด้วย 1) ต้นทุนวัตถุดิบทางตรง คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 447.41 ของต้นทุนทั้งหมด 2) ต้นทุนแรงงานทางตรง คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 36.22 3) ต้นทุนค่าใช้จ่ายในการผลิตผืนแปรรูป คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 5.53 และ 4) ต้นทุนค่าใช้จ่ายในการผลิตคงที่ คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 1.18 และต้นทุน

ทางอ้อม 29,340 บาท/ ปี ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายในการอบรม คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 9.66 ของต้นทุนทั้งหมด รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ต้นทุนการผลิต

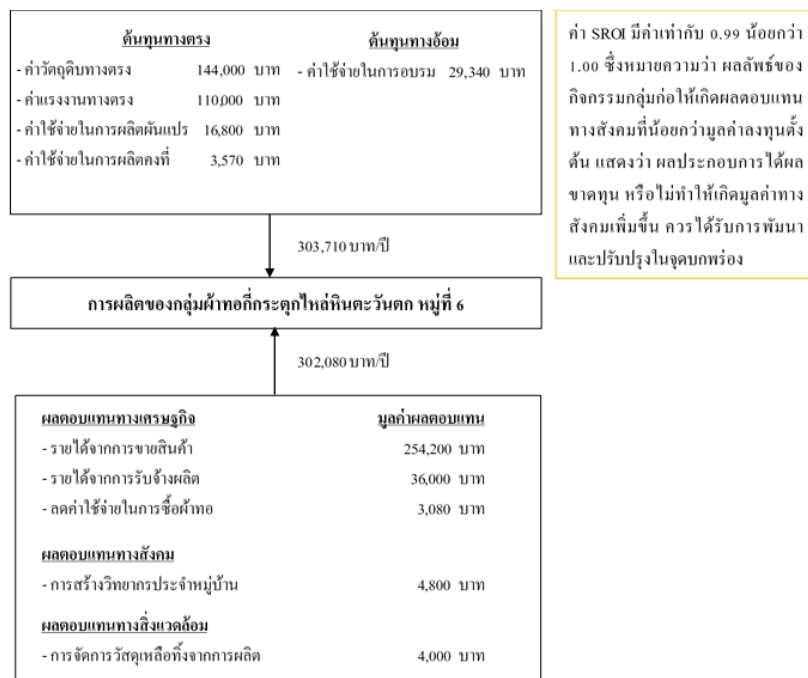
ต้นทุนการผลิต	จำนวนเงิน (บาท/ปี)	ร้อยละ
ต้นทุนทางตรง		
1) ต้นทุนวัตถุดิบ	144,000	47.41
2) ต้นทุนแรงงาน	110,000	36.22
3) ต้นทุนค่าใช้จ่ายในการผลิตผันแปร	16,800	5.53
4) ต้นทุนค่าใช้จ่ายในการผลิตคงที่	3,570	1.18
ต้นทุนทางอ้อม		
ค่าใช้จ่ายในการอบรม	29,340	9.66
รวมทั้งสิ้น	303,710	100.00

1.1.2 ผลตอบแทนทางตรงที่ได้ศึกษาจากบันทึกการขายรับ - รายจ่ายในปี พ.ศ. 2562 พบว่า รายการผลตอบแทนจากการผลิตมีมูลค่ารวมทั้งสิ้น 302,080 บาท/ปี แบ่งออกเป็น 2 รายการ คือ ผลตอบแทนทางตรง 290,200 บาท/ปี ประกอบด้วย 1) รายได้จากการขายสินค้า คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 84.15 และ 2) รายได้จากการรับจ้างผลิต ร้อยละ 11.92 ของผลตอบแทนทั้งหมด และผลตอบแทนทางอ้อม 11,800 บาท/ปี ประกอบด้วย 1) มูลค่าที่ได้จากการสร้างวิทยาการประจำกลุ่ม โดยการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้และทักษะจนถึงระดับที่สามารถเป็นวิทยากรเผยแพร่ความรู้แก่นักเรียนในพื้นที่ ได้แก่ โรงเรียนเกาะคาวิทยาคม และ โรงเรียนไหล่หินวิทยา คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 1.59 ของผลตอบแทนทั้งหมด 2) มูลค่าจากการลดค่าใช้จ่ายในการซื้อผ้าทอ คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 1.02 และ 3) มูลค่าที่ได้จากการจัดการวัสดุเหลือใช้จากการผลิต โดยการนำเศษผ้าไปทอเป็นผ้าเอนกประสงค์ คิดเป็นร้อยละ 1.32 ของผลตอบแทนทั้งหมด รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลตอบแทนการลงทุน

ต้นทุนการผลิต	จำนวนเงิน (บาท/ปี)	ร้อยละ
ผลตอบแทนทางตรง		
1) รายได้จากการขายสินค้า	254,200	84.15
2) รายได้จากการรับจ้างผลิต	36,000	11.92
ผลตอบแทนทางอ้อม		
1) มูลค่าที่ได้จากการสร้างวิทยาการประจำกลุ่ม	4,800	1.59
2) มูลค่าจากการลดค่าใช้จ่ายในการซื้อผ้าทอ	3,080	1.02
3) มูลค่าที่ได้จากการจัดการวัสดุเหลือใช้จากการผลิต	4,000	1.32
รวมทั้งสิ้น	302,080	100

การประเมินผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุน (SROI) ของกลุ่มทอผ้าที่กระตุกไหล่หินตะวันตก มีค่าเท่ากับ 0.99 และเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายค่า SROI พบว่า SROI < 1.00 (น้อยกว่า 1.00) ซึ่งหมายความว่า ผลลัพธ์ของกิจกรรมกลุ่มก่อให้เกิดผลตอบแทนทางสังคมที่น้อยกว่ามูลค่าลงทุนตั้งต้น แสดงว่า ผลประกอบการได้ผลขาดทุนหรือไม่ทำให้เกิดมูลค่าทางสังคมเพิ่มขึ้น ควรได้รับการพัฒนาและปรับปรุงในจุดบกพร่อง ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 SROI ของกระบวนการผลิตผลิตภัณฑ์หลักของกลุ่มทอผ้าที่กระตุกไหล่หินตะวันตก หมู่ 6

ผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุน (SROI) ของกลุ่มทอผ้าที่กระตุกไหล่หินตะวันตก หมู่ที่ 6 ที่น้อยกว่ามูลค่าลงทุนตั้งต้น อยู่ที่ 0.99 เป็นการประเมินผลตอบแทนในระยะเวลา 1 ปี คือปี พ.ศ. 2562 ซึ่งทำให้ผลลัพธ์หรือการเปลี่ยนแปลงของตัวชี้วัดที่สามารถวัดได้ เป็นผลลัพธ์และสะท้อนมูลค่าประโยชน์ในระยะสั้นเท่านั้น แต่หากพิจารณาผลตอบแทนทางสังคม ตั้งแต่ปีที่มีการก่อตั้งกลุ่มขึ้น (ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2550 - ปัจจุบัน) อาจแสดงให้เห็นถึงสถิติของมูลค่าผลตอบแทนทางสังคมของกลุ่มโดยรวมได้ เพราะมูลค่าโดยรวมที่เกิดขึ้นของปีอื่นๆ ไม่ได้ถูกนำมาคิดรวมด้วย

ผลการคำนวณมูลค่าผลตอบแทนทางสังคมของกลุ่ม เป็นการคำนวณจากมูลค่าทางสังคม สิ่งแวดล้อม และเศรษฐกิจที่กลุ่มตั้งขึ้น ทั้งทางตรงและทางอ้อม ได้แก่ ค่าใช้จ่าย ยอดขาย ต้นทุนเวลา ต้นทุนการเรียนรู้อบรม ที่ได้แปลงมูลค่าเป็นตัวเงินแล้ว หากแต่ยังไม่ได้รวมถึงคุณค่าของงานหัตถกรรมที่มาจากการสั่งสมภูมิปัญญาและสืบทอดกันมา ตามแนวคิดเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น ที่ให้นิยามภูมิปัญญาพื้นบ้านว่า ภูมิปัญญาพื้นบ้านเป็นองค์ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่สั่งสมและสืบทอดกันมา เป็นความสามารถและศักยภาพในเชิงการแก้ปัญหา การปรับตัวเรียนรู้และสืบทอดไปสู่คนรุ่นต่อไป (กรมส่งเสริมการเกษตร, 2556) นอกจากนี้ ภูมิปัญญาชาวบ้านยังป็นวิถีปฏิบัติที่ได้มาจากการประสบการณ์ แนวทางแก้ปัญหา ร่วมกับประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันไป ทำให้เกิดองค์ความรู้ที่ผ่านกระบวนการศึกษา สังเกต คิดวิเคราะห์ จนตกผลึกเป็นองค์ความรู้ที่ฝังลึกอยู่ในตัวคน หรือ Tacit Knowledge ประกอบกับงานหัตถกรรม เป็นงานที่ทำด้วยมือ เกิดจากการสร้างสรรค์ของชาวบ้าน ช่างฝีมือช่างในท้องถิ่น ที่มักจะสืบทอดต่อกันมาในครอบครัวหรือท้องถิ่น และการสืบทอดต่อเนื่องกันมายาวนาน จนมีชื่อเสียงเป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่นที่แสดงให้เห็นถึงวัฒนธรรมความเชื่อ ความผูกพัน อาชีพ การทำมาหากิน อาหารการกิน การแต่งกาย สิ่งแวดล้อม ค่านิยม เป็นต้น ทั้งนี้ คุณค่าของงานหัตถกรรมที่มาจากการสั่งสมภูมิปัญญาและสืบทอดกันมา อาจส่งผลต่อการพัฒนาชุมชน และผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจและสังคมที่ดีขึ้นในระยะยาว แต่อย่างไรก็ตาม คุณค่าของงานหัตถกรรม เป็นนามธรรมที่แปลงออกมาเป็นมูลค่าได้ค่อนข้างยาก และผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจและสังคมอาจใช้การวัดผลในระยะยาวที่ต้องอาศัยการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

2. แนวทางการพัฒนาของกลุ่มทอผ้าที่กระตุกไหล่หินตะวันตก อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของกลุ่มทอผ้าที่กระตุกไหล่หินตะวันตก พร้อมทั้งเสนอแนวทางการพัฒนาในด้านต่างๆ เพื่อไปสู่ความยั่งยืน ดังนี้

2.1 ด้านการบริหารจัดการ พบว่า กลุ่มไม่มีโครงสร้างการแบ่งงานที่ชัดเจน โดยประธานกลุ่มจะรับผิดชอบหน้าที่ในการมอบหมายงานให้แก่สมาชิก และมีหน้าที่วางแผนการผลิต ผลิตภัณฑ์ พัฒนาผลิตภัณฑ์ ทำการตลาด บริหารจัดการการเงิน ตลอดจนการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภายนอก โดยสมาชิกจะมีหน้าที่เป็นเพียงผู้ผลิตสินค้าตามที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารจัดการ

กลุ่มมีประสิทธิภาพมากขึ้น ควรมีการจัดระบบงาน และสมาชิกในกลุ่ม โดยกำหนดโครงสร้างของกลุ่ม บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบให้ชัดเจน และเพื่อเป็นการกระจายความเสี่ยงที่เกิดจากการควบคุมและการทำงานแบบรวมศูนย์

2.2 ด้านการผลิต พบว่า สมาชิกส่วนใหญ่ของกลุ่มเป็นผู้สูงอายุ ซึ่งทำงานทอผ้าเป็นอาชีพเสริม ซึ่งเมื่อมีคำสั่งซื้อในปริมาณมาก จะทำให้เกิดปัญหาในการผลิต นอกจากนี้ ในการขึ้นลายผ้าทอบางลาย มีความซับซ้อนและต้องใช้ความละเอียดมาก มีผู้ที่สามารถขึ้นลายทอได้เพียง 1 - 2 คน ทำให้มีข้อจำกัดในการขึ้นลาย ซึ่งจะส่งผลไปยังระยะเวลาในขั้นตอนการผลิตที่ยาวนานขึ้น ทั้งนี้ เพื่อให้การผลิตมีประสิทธิภาพมากขึ้น กลุ่มควรมีการวางแผนการผลิต โดยเก็บข้อมูลคำสั่งซื้อเพื่อพยากรณ์ความต้องการ และวางแผนกำลังการผลิตในแต่ละรอบเพื่อจัดการวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงานให้เพียงพอต่อความต้องการ และยังเป็นการควบคุมต้นทุนการผลิตในรอบการผลิตได้อีกด้วย รวมถึงควรมีการควบคุมการผลิต เพื่อตรวจสอบคุณภาพของสินค้าอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ ยังควรมีการพัฒนาทักษะของสมาชิกกลุ่ม เพื่อให้สามารถทำงานหรือผลิตชิ้นงานได้หลากหลายมากขึ้น และควรจัดหาสมาชิกใหม่รุ่นใหม่มาร่วมเพิ่มเติม เพื่อสานต่อการดำเนินงานของกลุ่ม

2.3 ด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ พบว่า สินค้าของกลุ่มไม่มีความแตกต่างและมีความโดดเด่นจากคู่แข่งมากนัก ฉะนั้น จึงควรค้นหาจุดเด่นของกลุ่มและถ่ายทอดเรื่องราวของกลุ่มลงไปในตัวสินค้า เช่น ได้รับการรับรองมาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชน เป็นงานหัตถกรรมที่ทอด้วยกี่กระตุก หรือเป็นงานหัตถกรรมของกลุ่มผู้สูงอายุ เพื่อใช้ในการประชาสัมพันธ์สินค้าและสร้างความน่าสนใจให้กับชิ้นงาน รวมถึงควรมีหน่วยงานภาคีเครือข่ายเพื่อสนับสนุนด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อให้ตรงกับความต้องการของลูกค้า

2.4 ด้านการตลาด พบว่า กลุ่มยังขาดความรู้ความเข้าใจในหลักการตลาด ยังคงใช้การผลิตนำการตลาด กล่าวคือผลิตสินค้าในสิ่งที่ตนเองชอบหรือมีความชำนาญ ทำให้กลุ่มลูกค้าจำกัดอยู่ในวงแคบ ประกอบกับข้อจำกัดที่สมาชิกส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุ ไม่สะดวกในการเดินทางเพื่อออกร้านขายสินค้า และไม่ถนัดการใช้โซเชียลมีเดีย ทำให้ช่องทางการตลาดออนไลน์ขาดการอัปเดตอย่างต่อเนื่อง ฉะนั้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาด้านการตลาด ผู้วิจัยจึงเสนอกลยุทธ์ทางการตลาด 4P's ดังนี้ 1) Product (สินค้าหรือผลิตภัณฑ์) ควรสำรวจความต้องการของตลาด เพื่อคาดเดาทิศทางทางการออกสินค้าใหม่ หรือมองหาช่องว่างทางการตลาด ปรับปรุงสินค้าเดิมให้มีเอกลักษณ์ และตอบโจทย์ความต้องการของลูกค้า 2) Price (ราคา) ควรศึกษาพึงพอใจของลูกค้าต่อราคาที่ตั้งไว้ และควรตั้งราคาให้เหมาะสมกับกำลังซื้อของกลุ่มเป้าหมาย 3) Place (ช่องทางการจัดจำหน่าย) โดยควรมีทั้งสถานที่จำหน่ายทั้งขาย ณ สถานที่ตั้งหรือออฟไลน์ และออนไลน์ ซึ่งการขาย ณ สถานที่ตั้ง ควรมีการปรับปรุงสถานที่ขายให้ร่วมสมัย วางผังร้านและจัดแสดงสินค้าให้ดูเป็นระเบียบ น่าหยิบจับเลือกซื้อ นอกจากนี้ ยังควรมีพื้นที่จัดแสดงขั้นตอนและกระบวนการทอผ้า รวมถึงการให้ความรู้กับผู้ซื้อ เพื่อสร้างมูลค่าและคุณค่าให้กับสินค้า อีกทั้งยังเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับกลุ่ม ส่วนการจำหน่ายออนไลน์ ควรมีการอัปเดตสินค้า เรื่องราวหรือขั้นตอนการทอผ้าอย่างต่อเนื่อง

และสม่ำเสมอ เพื่อใช้เป็นช่องทางในการติดต่อสื่อสารอีกช่องทางหนึ่ง อีกทั้งยังควรจัดหาหรือพัฒนาสมาชิกให้สามารถบริหารจัดการช่องทางการขายออนไลน์ เนื่องจากต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย เช่น ทักษะในการถ่ายภาพ ทักษะในการเล่าเรื่อง ทักษะในการสื่อสาร เป็นต้น และ 4) Promotion (การส่งเสริมการขาย) ควรกำหนดกลุ่มลูกค้าให้ชัดเจน เพราะจะมีผลต่อการจัดโปรโมชันที่เหมาะสมและสื่อสารตรงกับความต้องการของลูกค้า

2.5 ด้านการเงินและการบัญชี พบว่า สมาชิกกลุ่มไม่มีความรู้เรื่องการเงินการบัญชีและขาดการจัดบันทึกบัญชีรายรับจ่ายอย่างละเอียด ทำให้ไม่ทราบต้นทุนและผลตอบแทนที่แท้จริง ดังนั้น กลุ่มควรจะได้รับพัฒนาและมีที่ปรึกษาด้านการจัดทำบัญชี หรือการใช้โปรแกรมบัญชีสำเร็จรูป การรายงานทางการเงิน การวางแผนทางการเงิน การจัดสรรเงินทุน การจัดหาเงินทุน ตลอดจนการออกแบบระบบจัดสรรค่าตอบแทนให้กับสมาชิก

2.6 ด้านการสนับสนุนจากภาครัฐ เนื่องด้วยสินค้าประเภทผ้าทอ ไม่ได้เป็นสินค้าหลักของจังหวัด ดังนั้น การสนับสนุนจากภาครัฐจึงค่อนข้างน้อยและไม่ต่อเนื่อง ฉะนั้น ทางกลุ่มจึงควรหาภาคีเครือข่ายที่หลากหลาย ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน หรือกลุ่มทอผ้ากลุ่มอื่นๆ ในจังหวัด เพื่อรวมกลุ่มประชาสัมพันธ์งานหัตถกรรมพื้นบ้านที่มีเอกลักษณ์และสะท้อนถึงภูมิปัญญา วิถีชีวิต ความเป็นอยู่ของคนในท้องถิ่น ทั้งนี้ เพื่อสร้างการรับรู้ในวงกว้าง และจะนำไปสู่การส่งเสริมสนับสนุนสินค้าประเภทผ้าทอในอนาคต

2.7 ด้านการจัดการองค์ความรู้ พบว่า องค์ความรู้ของกลุ่ม เป็นความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ในตัวคน (tacit knowledge) โดยในการถ่ายทอดองค์ความรู้จะอยู่ในรูปแบบจากคนสู่คน เป็นการถ่ายทอดจากการบอกเล่า สอนจากการปฏิบัติ ลงมือทำเรียนรู้ด้วยตัวเอง ทั้งนี้ เพื่อให้มีการจัดการองค์ความรู้มีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อกลุ่ม ควรจะมีการรวบรวมและถ่ายทอดองค์ความรู้จากตัวคนออกมาเป็นความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) ในรูปแบบต่างๆ เช่น หนังสือ คู่มือ เอกสารและรายงานต่างๆ เพื่อให้คนสามารถเข้าถึงได้สะดวก ซึ่งถือว่าการสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นอีกวิธีการหนึ่ง

อภิปรายผล

จากการศึกษา พบว่า กลุ่มทอผ้าที่กระตุกไหล่หินตะวันตก เกิดจากการรวมกลุ่มโดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น เรื่องการทอผ้ามาพัฒนาและต่อยอดเพื่อลดปัญหาค่าใช้จ่ายที่เพิ่มมากขึ้นจากภาวะเศรษฐกิจและค่าครองชีพ ทั้งนี้ เพื่อสร้างรายได้ให้กับสมาชิกกลุ่ม เป็นการกระตุ้นเศรษฐกิจของชุมชน อีกทั้งยังเป็นการสืบสานภูมิปัญญาด้านการทอผ้า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการรวมกลุ่มของโกวิท พวงงาม (2553) ที่กล่าวถึงมนุษย์มักจะอยู่รวมกลุ่มเพื่อความอยู่รอดและทำให้เกิดการดำรงชีวิตที่มีคุณภาพ ซึ่งการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่ม

และกระบวนการกลุ่มนั้นเกี่ยวข้องกับการแสดงความสัมพันธ์ของมนุษย์ในท้องถิ่นหรือชุมชน ที่สามารถทำให้เกิดการพัฒนาและสร้างสรรค์สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและชุมชน ทั้งนี้ การสร้างสรรค์ต่างๆ เกี่ยวข้องกับการใช้ภูมิปัญญาอันทรงคุณค่าที่มีอยู่ในท้องถิ่น มาสร้างเป็นมรดกทางสังคมที่ดำรงโดยรูปแบบการรวมกลุ่มของกลุ่มทอผ้าที่กระตุกไหล่หินตะวันตก หมู่ที่ 6 เป็นกลุ่มด้านเศรษฐกิจ รวมกันเป็นลักษณะกลุ่มอาชีพ

การศึกษาครั้งนี้ คำนวณมูลค่าผลตอบแทนทางสังคมของกลุ่มทอผ้าที่กระตุกไหล่หินตะวันตก หมู่ที่ 6 โดยใช้การประเมินผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุน (SROI) เป็นเครื่องมือที่วัดและเทียบเคียงผลสำเร็จทางสังคมของโครงการ กิจกรรม หรือธุรกิจ ผลประกอบการจากการลงทุน ทั้งมูลค่าทางตรงและมูลค่าทางอ้อม (Olivia Rauscher, 2012) พบว่า ผลการตอบแทนสังคมของกลุ่ม มีค่า 0.99 ซึ่งมูลค่าผลตอบแทนทางสังคมที่คำนวณได้ มีความหมายว่า ผลลัพธ์ของกิจกรรมกลุ่มก่อให้เกิดผลตอบแทนทางสังคมที่น้อยกว่ามูลค่าลงทุนตั้งต้น กล่าวคือ เงินลงทุนทุกๆ 1 บาท ที่กลุ่มได้ลงทุนไปในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ จะได้ผลตอบแทนกลับมา 0.99 บาท ซึ่งเป็นผลประกอบการที่มีผลขาดทุนหรือไม่ทำให้เกิดมูลค่าทางสังคมเพิ่มขึ้น ควรได้รับการพัฒนาและปรับปรุงในจุดบกพร่อง เนื่องจากในการศึกษานี้เป็นการประเมินผลตอบแทนของปี พ.ศ. 2562 ซึ่งเป็นผลลัพธ์และสะท้อนมูลค่าประโยชน์ในระยะสั้น แต่หากพิจารณาผลตอบแทนทางสังคม ตั้งแต่ปีที่มีการก่อตั้งกลุ่มขึ้น (ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2550 - ปัจจุบัน) อาจแสดงให้เห็นถึงสถิติของมูลค่าผลตอบแทนทางสังคมของกลุ่มโดยรวมได้

อย่างไรก็ตาม ถึงแม้การดำเนินงานของกลุ่มทอผ้าที่กระตุกไหล่หินตะวันตก หมู่ที่ 6 จะไม่ก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มทางสังคมเพิ่มขึ้น แต่กลุ่มก็ได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในด้านการสร้างรายได้ให้กับสมาชิก ซึ่งอาจไม่มากเท่าเกณฑ์อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ แต่เมื่อนำไปรวมกับรายได้จากทางอื่นก็พอเลี้ยงชีพไม่เป็นภาระต่อลูกหลาน เป็นการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ มีสุขภาพจิตที่ดี รวมทั้งสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในชุมชน ที่สำคัญกลุ่มได้บรรลุวัตถุประสงค์ในการสืบสานภูมิปัญญาของบรรพบุรุษให้สืบทอดแก่คนรุ่นหลัง ซึ่งเป็นมรดกทางวัฒนธรรมอันล้ำค่า หากแต่การที่จะประเมินค่าได้ ดังนั้นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรร่วมมือกันส่งเสริมและสนับสนุนให้กลุ่มสามารถดำเนินงานต่อไปได้อย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วิสาขา ภูจินดา และวิวัฒน์ แก้วดวงเล็ก (2558) เรื่องการประเมินเบื้องต้นของผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุนในการผลิตไฟฟ้าจากพลังงานชีวมวล: กรณีศึกษา โรงไฟฟ้าพลังงานชีวมวลด้วยระบบแก๊สซิฟิเคชัน พบว่า ผลตอบแทนทางสังคมของการผลิตไฟฟ้าจากพลังงานชีวมวลในระดับชุมชนมีมูลค่าน้อยกว่ามูลค่าลงทุนตั้งต้น แต่เมื่อพิจารณาผลประโยชน์ที่ผู้ผลิต ชุมชน และสังคมโดยรวมจะได้รับ ถือว่ามีความสำคัญ เนื่องจากสามารถสร้างรายได้จากการขายไฟฟ้า ลดการนำเข้าวัตถุดิบการผลิต และก่อให้เกิดเกิดการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมระหว่างคนในชุมชนในเรื่องการผลิตไฟฟ้าจากแหล่งพลังงานหมุนเวียน นอกจากนี้ ยังสามารถใช้ประโยชน์จากผลลัพธ์จากการวัดค่าผลตอบแทนทางสังคม เพื่อออกแบบการจัดการภายในโครงการที่ตอบโจทยความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างตรงจุด อีกทั้งยัง

สามารถต่อยอดงานวิจัยเชิงคุณภาพที่จะออกแบบปรับปรุงเพิ่มเติมปัจจัยผลตอบแทนทางสังคมของโครงการให้ผลลัพธ์ทางสังคมมีความสอดคล้องกับผลลัพธ์ที่เกิดจากกิจกรรมที่จะจัดในอนาคต (ธีรชัย อรุณเรืองศิริเลิศ และศุภกรณ อินทนนท์, 2564)

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุนในครั้งต่อไป

1. ควรจะมีการศึกษาวิจัยในระยะยาวหรือศึกษาวิจัยซ้ำทุกๆ 1 ปี และควรวิเคราะห์ต้นทุนทางสังคม รวมถึงคุณค่าที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของกลุ่มหรือกิจการนั้นๆ เพื่อใช้ในการเปรียบเทียบผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุนในแต่ละปี และนำไปสู่การวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางแก้ไขได้อย่างยั่งยืน

2. ควรศึกษากลุ่มอื่นๆ ในชุมชน เพื่อให้เห็นภาพรวมและวิเคราะห์แนวทางการบริหารจัดการของแต่ละกลุ่มภายในชุมชน และค้นหาแนวปฏิบัติที่ดี (Good Practice) ของแต่ละกลุ่ม และรวบรวมจัดทำเป็นแนวทางในการพัฒนาชุมชนต่อไป

3. ควรศึกษากลุ่มตัวอย่างของชุมชนอื่นๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับกลุ่มผู้ผลิตหรือผู้ประกอบการนำไปปรับใช้และบริหารจัดการเพื่อให้มีประสิทธิภาพต่อไป

รายการอ้างอิง

กฤษณ์ จารุดำรงศักดิ์. (2560). การประเมินความยั่งยืนของวิสาหกิจชุมชน:กรณีศึกษา วิสาหกิจชุมชนกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรบ้านแสงพัฒนา. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

โกวิท พวงงาม. (2553). การจัดการตนเองของชุมชนและท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.

ธีรชัย อรุณเรืองศิริเลิศ และศุภกรณ อินทนนท์ (2564). การวัดค่าผลตอบแทนทางสังคม: กรณีศึกษาโครงการเพื่อสังคมของบริษัทแห่งหนึ่งในประเทศไทย. วารสารสภาวิชาชีพบัญชี, 3(7), 34-47.

พิงรัก ริยะขัน. (2560). แนวทางการประเมินผลการดำเนินงานศูนย์การเรียนรู้ชุมชน โดยใช้แนวคิดทาง SROI. ราชภัฏเพชรบูรณ์สาร, 19(2), 1-8.

ภิกษุ กัลยาณมิตร (2559). การพัฒนาทุนทางสังคมสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. วารสารวิจัยและพัฒนายลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, 11(3), 305-317.

มณีรัตน์ สุวรรณวาริ (2555). ทฤษฎีระบบ. วันที่ค้นข้อมูล 9 ตุลาคม 2564, เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/458803>

วิชาชา ภูจินดา, และวิวัฒน์ แก้วดวงเล็ก. (2558). การประเมินเบื้องต้นของผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุนในการผลิตไฟฟ้าจากพลังงานชีวมวล: กรณีศึกษา โรงไฟฟ้าพลังงานชีวมวลด้วยระบบแก๊สซิฟิเคชัน. *วารสารการจัดการสิ่งแวดล้อม*, 11(2), 90-105.

ศิริวัลลีย์ พฤษชาอุดมชัย และสวรรยา ธรรมอภิพล. (2560). ปัจจัยความสำเร็จในการดำเนินงานของชมรมผู้สูงอายุตำบลคอนแฝก จังหวัดนครปฐม. *Veridian E-Journal, Silpakorn University (Humanities, Social Sciences and arts)*, 10(1), 1439-1453.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2508). (2561, 13 ธันวาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 135 ตอนที่ 82 ก.

Rauscher, O. (2012). *Social Impact Measurement and Social Return on Investment (SROI)-Analysis*. Austria: Vienna University of Economics and Business.

**แนวทางการพัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุสู่การเสริมสร้างสุขภาวะของ
ผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลดงลิง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์**
**Guidelines for Social Welfare Development for the Elderly towards Enhancing
the Health of the Elderly in Dong Ling Municipality, Kamalasai District,
Kalasin Province**

พรพิทักษ์ เข็มบาสัย (Ponpitak Hembasat)

อาจารย์ประจำสาขาวิชานวัตกรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
Guidelines for Social Welfare Development for the Elderly towards Enhancing the health of the Elderly in
Dong Ling Municipality, Kamalasai District, Kalasin Province.

E-mail: hembasat_5605@hotmail.com

Received: 7 September 2021

Revised: 17 October 2021

Accepted: 19 October 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุสู่การเสริมสร้างสุขภาวะของผู้สูงอายุ ในเขตเทศบาลตำบลดงลิง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษารูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุสู่การเสริมสร้างสุขภาวะของผู้สูงอายุ โดยผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ ผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 40 คน เจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลดงลิง จำนวน 5 คน และผู้นำชุมชนหรือผู้แทนชุมชน จำนวน 10 คน รวมเป็น 55 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการประชุมกลุ่มย่อย (Focus group) โดยใช้การวิเคราะห์หาลักษณะเชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า

- 1) รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลดงลิง มี 2 ลักษณะ คือ
1) การจัดสวัสดิการสังคมที่มาจากรัฐ 2) การจัดสวัสดิการสังคมที่มาจากประชาชนในท้องถิ่น

2) แนวทางการพัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุต่อการเสริมสร้างสุขภาพของผู้สูงอายุ ในเขตเทศบาลตำบลดงลิง พบว่ามี 3 แนวทาง คือ 1) การจัดสวัสดิการสังคมที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างสุขภาพ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคมและด้านปัญญาหรือจิตวิญญาณให้กับผู้สูงอายุ 2) การจัดสวัสดิการสังคมที่หลากหลายสำหรับผู้สูงอายุ และ 3) การจัดสวัสดิการสังคมจากฐานของชุมชนสำหรับผู้สูงอายุ

คำสำคัญ: การจัดสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุ, การเสริมสร้างสุขภาพ, ผู้สูงอายุ

Abstract

The objectives of qualitative research on the guidelines for social welfare development of the elderly towards enhancing the health of the elderly in Dong Ling municipality, Kamalasai district, Kalasin province were: 1) to study the pattern of the social welfare of the elderly, and 2) to study the guidelines for social welfare development of the health promotion of the elderly. The main informants were 55 people, which consisted of 40 elderly people aged 60 years or older, 5 officers of the local government organization of Dong Ling municipality, and 10 community leaders. The research instrument included an in-depth interview and a focus group. Descriptive statistics were applied for the data analysis. The results of this research were as follows:

1) There were 2 patterns of social welfare arrangements for the elderly in Dong Ling municipality: 1) the social welfare arrangements by state, and 2) the social welfare arrangements by local people.

2) The guidelines for social welfare development of the elderly towards enhancing the health of the elderly in Dong Ling municipality consisted of three ways as follows: 1) Social welfare management that aimed at promoting physical health, mental health, social health, and intellectual or spiritual health for the elderly; 2) various social welfare arrangements for the elderly

3) the management of social welfare came from the community's for the elderly.

Keywords: Social welfare arrangement for the elderly, Health promotion, Elderly

บทนำ

สังคมโลกปัจจุบันกำลังเผชิญกับสถานการณ์สูงวัยของประชากร เนื่องจากแนวโน้มผู้สูงอายุมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น สำหรับประเทศไทยมีสัดส่วนประชากรผู้สูงอายุมากเป็นอันดับสองของอาเซียนรองจากประเทศสิงคโปร์ (Institute for Population and Social Research, Mahidol University, 2015) โดยในปี พ.ศ. 2564 ประเทศไทยถือว่าได้เข้าสู่ “สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์” ร้อยละ 20 และจะเข้าสู่ภาวะ “สังคมสูงวัยระดับสุดยอด” ใน พ.ศ. 2578 ทั้งนี้จากข้อมูลของผู้สูงอายุไทย ในปี 2563 พบว่าประเทศไทยมีประชากรทั้งสิ้นจำนวน 66.5 ล้านคน เป็นผู้สูงอายุ 11.13 ล้านคน หรือ คิดเป็นร้อยละ 16.73 ในจำนวนของผู้สูงอายุ 11.13 ล้านคน เป็นหญิง 4.9 ล้านคน ชาย 6.2 ล้านคน อายุคาดเฉลี่ย 75 ปี (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุ, 2563) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 47 ระบุเกี่ยวกับสิทธิของบุคคลไว้ว่าบุคคลย่อมมีสิทธิได้รับบริการสาธารณสุขของรัฐ ผู้ยากไร้ย่อมมีสิทธิได้รับบริการสาธารณสุขของรัฐโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย และในมาตรา 48 กำหนดว่า บุคคลซึ่งมีอายุเกินหกสิบปีและไม่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพ และบุคคลผู้ยากไร้ ย่อมมีสิทธิได้รับความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ ดังนั้น ผู้สูงอายุจึงควรได้รับการจัดสวัสดิการจากหน่วยงานของรัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี (The Secretariat of the National Legislative, 2017)

จากสถิติประชากรศาสตร์ พบว่าจำนวนประชากรของผู้สูงอายุในจังหวัดกาฬสินธุ์ ในปี พ.ศ. 2563 ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไปถึง 100 ปี มีจำนวนประชากรผู้สูงอายุทั้งสิ้น จำนวน 164,502 คน ซึ่งนับว่าเป็นจำนวนที่มีค่อนข้างมาก (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2564) ทั้งนี้ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีรายได้มาจากการประกอบอาชีพเกษตรกร การค้าขาย และรับจ้างทั่วไป และมีรายได้เสริมมาจากการอุดหนุนจากรัฐบาล (เบี้ยยังชีพ) ขยายผลผลิตทางการเกษตร การเลี้ยงดูของบุตรหลาน ประกอบกับในสถานการณ์ปัจจุบันของในประเทศไทยและทั่วโลกที่ประสบกับภาวะผลกระทบของโรคโควิด 19 (Covid 19) ทำให้แนวทางการประกอบอาชีพและการดำรงอยู่ของทุกเพศทุกวัยต้องมีการเปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะผู้สูงอายุที่เป็นกลุ่มเปราะบางซึ่งต้องเพิ่มความระมัดระวังเป็นพิเศษ อีกทั้งในสถานการณ์โรคโควิด 19 (Covid 19) ต้องมีการปรับตัวใช้ชีวิตแบบวิถีใหม่ (New Normal) จึงส่งผลให้ผู้สูงอายุจำนวนมาก ไม่สามารถออกไปทำงานประจำได้ทำให้ขาดรายได้และทำให้ต้องรับผิชอบตนเองมากขึ้น (กรมสุขภาพจิต, 2563)

เทศบาลตำบลดงลิง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ มีหมู่บ้านทั้งหมดจำนวน 8 หมู่บ้าน พบว่ามีจำนวนผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไปจำนวนทั้งสิ้น 1,875 คน เพศชายมีจำนวน 820 คน เพศหญิงมีจำนวน 1,055 คน (ข้อมูลรายชื่อผู้สูงอายุที่ขึ้นทะเบียนรับเบี้ยยังชีพ เทศบาลตำบลดงลิง, 2563ข) ทั้งนี้ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกร อุตสาหกรรมในครัวเรือน รับเหมาก่อสร้าง และรับจ้างทั่วไป ทั้งนี้ในบางอาชีพไม่เหมาะสมกับสภาพกายของผู้สูงอายุ แต่เนื่องจากภาวะสภาพเศรษฐกิจในยุคปัจจุบันจึงทำ

ให้ผู้สูงอายุต้องต่อสู้ดิ้นรนเพื่อเลี้ยงปากเลี้ยงท้อง อีกทั้งยังมีผู้สูงอายุบางกลุ่มที่มีโรคประจำตัว ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ ผนวกสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 (Covid 19) ส่งผลให้ผู้สูงอายุขาดรายได้จากงานประจำ ผนวกกับต้องแบกรับกับค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (เทศบาลตำบลดงลิง, 2563) ดังนั้นการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีพของผู้สูงอายุในชุมชน เพื่อให้ผู้สูงอายุมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นในทุกมิติ เพราะหากผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีจะส่งผลให้ผู้สูงอายุมีสุขภาวะที่ดีมีความพึงพอใจต่อการดำเนินชีวิต มีความสมบูรณ์ทั้งทางกาย จิตใจ อารมณ์ ปัญญา สังคมและสิ่งแวดล้อมและสามารถดำรงอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษา เรื่องแนวทางการพัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุ ผู้การเสริมสร้างสุขภาวะของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลดงลิง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ เนื่องจากผู้สูงอายุเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญยิ่งต่อสังคม อีกทั้งสวัสดิการสังคมถือเป็นแนวทางสนับสนุนที่มีส่วนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ หากผู้สูงอายุได้รับการจัดสวัสดิการที่ครอบคลุมในทุกด้านจะส่งผลต่อการเสริมสร้างสุขภาวะที่ดีของผู้สูงอายุในอนาคตและนำมาซึ่งการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้สูงอายุต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษารูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลดงลิง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์
- 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุผู้การเสริมสร้างสุขภาวะของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลดงลิง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์

ทบทวนวรรณกรรม (แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง)

สำหรับแนวทางในการพัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุผู้การเสริมสร้างสุขภาวะของผู้สูงอายุเป็นผลมาจาก นโยบายและสวัสดิการที่รัฐในฐานะของฝ่ายปกครองจัดให้มีขึ้น โดย “นโยบาย” (Policy) จะเป็นหลักและวิธีปฏิบัติซึ่งถือเป็นแนวดำเนินการ อย่างไรก็ตาม การดำเนินนโยบายของรัฐก็ต้องเป็นไปในลักษณะ “นโยบายสาธารณะ” (Public Policy) คือ นโยบายที่รัฐเป็นผู้ดำเนินการ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ช่วยแก้ไขปัญหาชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนเป็นแนวทางปฏิบัติของรัฐบาลที่มุ่งเน้นสร้างผลประโยชน์ให้กับประชาชนเป็นหลัก เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนให้ได้รับการพัฒนาเพื่อให้คุณภาพชีวิตประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น (อิงฟ้า สิงห์น้อย และรัฐชาติ ทัศนัย, 2561) ทั้งนี้ สำหรับการจัดสวัสดิการสังคมนับเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคนทุกคนในสังคมตั้งแต่แรกเกิดจนกระทั่งตาย อาจกล่าวได้ว่าวัฏจักรชีวิต (Life cycle) ของ คนในสังคมต้องได้รับการขึ้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการ

ดำเนินชีวิต เช่น สุขภาพอนามัย การศึกษา ที่อยู่อาศัย เป็นต้น (ฤทธิชัย ชุนสิทธิ์, 2556) โดยปัจจุบันนโยบายที่สำคัญซึ่งรัฐจัดให้มีสำหรับ ผู้สูงอายุปรากฏตามการแถลงนโยบายต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติของคณะรัฐมนตรีโดย นายกรัฐมนตรี (พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา) เมื่อวันศุกร์ที่ 12 กันยายน 2557 ได้กำหนดนโยบายการบริหารราชการแผ่นดิน 11 ด้าน โดยนโยบายที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ คือ นโยบายด้านที่ 3 การลดความเหลื่อมล้ำของสังคมและการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ โดยกำหนดนโยบายในเรื่องเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และการจัดสวัสดิการช่วยเหลือและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2558) จะเห็นได้ว่าการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ จากการทบทวนแนวคิด ในเบื้องต้น มีทั้งรูปแบบที่รัฐเป็นผู้จัดให้และชุมชนดำเนินการเอง ทั้งนี้ หากพิจารณาถึงมิติของการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุ สามารถแบ่งองค์ประกอบที่สำคัญได้ดังนี้ 1) ด้านสุขภาพ จิตใจ สังคม และที่อยู่อาศัย 2) ด้านการบริการสังคม และ 3) ด้านการเรียนรู้ (ระพีพรรณ คำหอม, 2549, หน้า 24) อย่างไรก็ตามเมื่อผู้สูงอายุได้รับการจัดสวัสดิการที่ถูกต้องเหมาะสมกับตนเองแล้วนั้นจะนำมาซึ่งการมีสุขภาวะที่ดี โดยผู้สูงอายุจะมีสุขภาวะที่ดีเมื่อพวกเขารับรู้ประสบการณ์ในการดำเนินชีวิตเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายแข็งแรง ชีวิตมีความหมาย และคุณค่า มีกิจกรรมทางปัญญาที่เหมาะสม เป็นส่วนหนึ่งของสังคม (อัครา ประเสริฐสิน, 2561, หน้า 13)

จากการทบทวนวรรณกรรมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีงานวิจัยแนวคิดสนับสนุนแนวทางการพัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุสู่การเสริมสร้างสุขภาวะของผู้สูงอายุอย่างมากมาย ทั้งนี้ เมื่อประมวลจากงานวิจัยหลายชิ้นโดยภาพรวมสรุปได้ดังนี้

งานวิจัยของ กฤษณ์ ภูริพงศ์ และคณะ (2558, หน้า 39) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาการจัดการสวัสดิการของผู้สูงอายุในภาคเหนือตอนล่าง พบว่า แนวทางการพัฒนาระบบการจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุ ในภาคเหนือตอนล่าง มี 6 ด้าน คือ 1) ด้านกิจกรรมของผู้สูงอายุ มีกระบวนการพัฒนากิจกรรมตั้งแต่เริ่มเรียนรู้สู่พฤติกรรมการณ์ 2) ลักษณะของการจัดสวัสดิการ 3) ศักยภาพของชมรมผู้สูงอายุ 4) ศักยภาพขององค์กร เครือข่ายการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ 5) ศักยภาพของภาคีเครือข่ายวัดส่งเสริมสุขภาพและเครือข่ายพระสงฆ์ 6) มีเป้าหมายการสร้างคุณภาพชีวิต สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรณภัทร ใจเอื้อ (2563, หน้า 39) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาการจัดการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในตำบลเนินศาลา อำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่า สถานภาพการจัดการสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุในตำบลเนินศาลา มี 2 ลักษณะ คือ สวัสดิการสังคมที่หน่วยงานรัฐจัดให้ และการจัดสวัสดิการสังคมที่ประชาชนในตำบลเนินศาลาเป็นผู้จัด อีกทั้งแนวทางการพัฒนาการจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุในตำบลเนินศาลา พบว่า มีแนวทางการพัฒนา สวัสดิการสังคม 6 ด้าน โดยใช้ธรรมนูญสุขภาพชุมชนเป็นเกณฑ์ในการสร้างแนวทางในการจัดสวัสดิการ นอกจากนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนทร ปัญญาพงษ์ (2560, หน้า 42) ได้ศึกษาถึงรูปแบบการจัดการสวัสดิการของผู้สูงอายุในจังหวัดชัยภูมิ พบว่า

รูปแบบการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุในเขตจังหวัดชัยภูมิ ได้จัดสวัสดิการทั้งหมด จำนวน 2 รูปแบบ ประกอบด้วย 1) การจัดสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุที่จัดขึ้นภายในชุมชน ประกอบด้วย (1) กองทุนออมทรัพย์ (2) กองทุนฌาปนกิจศพ (3) งานบุญประเพณี (4) ศูนย์สุขภาพผู้สูงอายุ และ 2) การจัดสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุที่มาจากภายนอกชุมชน ประกอบด้วย (1) เงินอุดหนุนรายเดือน (2) เงินเจ็บป่วยฉุกเฉินดูแลผู้ป่วยเรื้อรัง (3) การตรวจสุขภาพผู้สูงอายุ (4) กองทุนกิจกรรมผู้สูงอายุ (5) ทุนส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ

ฉะนั้นแล้วจากการสังเคราะห์งานวิจัย พบว่า สวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตต่อผู้สูงอายุเป็นอย่างมากและทุกภาคส่วนจะต้องเพิ่มบทบาทของตนเองต่อการกำหนดนโยบาย สวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุที่ครอบคลุมทั่วถึง และเพียงพอกับผู้สูงอายุ ที่สำคัญจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของผู้สูงอายุอย่างแท้จริง ทั้งนี้ เพื่อเป็นสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ผู้สูงอายุได้อย่าอย่างมีความสุขและมีศักดิ์ศรีในตนเองได้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้กระบวนการและขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้ให้ข้อมูลหลักที่ใช้ในการศึกษาคือ ผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปในเขตเทศบาลตำบลคงลิ่ง และเป็นบุคคลสำคัญของชุมชน (Key informants) ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ซึ่งเป็นบุคคลที่มีส่วนร่วมในการกำหนดและส่งเสริมรูปแบบการจัดสวัสดิการให้กับผู้สูงอายุ และต้องเป็นบุคคลที่ผู้สูงอายุในชุมชนให้การยอมรับ จึงนำมาซึ่งกำหนดจำนวนผู้ให้ข้อมูลหลักทั้งสิ้นจำนวน 55 คน ประกอบด้วย

1. ผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ที่ได้รับบริการด้านสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ รวมถึงสวัสดิการด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งเพศชายและเพศหญิง ในเขตเทศบาลตำบลคงลิ่ง โดยคัดเลือกจากตัวแทนผู้สูงอายุในชุมชนที่เป็นคณะกรรมการประจำหมู่บ้านที่มีอายุการทำงาน 1 ปีขึ้นไป จากจำนวน 8 หมู่บ้าน หมู่บ้านละ 5 คน รวมจำนวน 40 คน

2. เจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลคงลิ่งที่มีอายุการทำงาน 1 ปีขึ้นไป ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล นักพัฒนาชุมชน และเจ้าหน้าที่หรือผู้รับผิดชอบงานด้านสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุเทศบาลตำบลคงลิ่ง รวมจำนวน 5 คน

3. ผู้นำชุมชนหรือผู้แทนชุมชนที่มีอายุการทำงาน 1 ปีขึ้นไป ประกอบด้วย กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในเขตเทศบาลตำบลคงลิ่ง และ เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ใช้วิธีคัดเลือกตัวแทนกำนันหรือผู้ใหญ่บ้านจาก 8 หมู่บ้าน หมู่บ้านละ 1 คน และตัวแทน อสม. จำนวน 1 คน เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 1 คน รวมเป็น 10 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) ที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุผู้การเสริมสร้างสุขภาวะของผู้สูงอายุ ในเขตเทศบาลตำบลดงลิง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อเป็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการประชุมกลุ่มย่อย (Focus group) จากผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 55 คน

ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

- 1) ศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสาร โดยศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดประเด็นข้อคำถามการสัมภาษณ์
- 2) กำหนดโจทย์หรือคำถามการวิจัย (Research Question) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุผู้การเสริมสร้างสุขภาวะของผู้สูงอายุ โดยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview)
- 3) ขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์และเพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องสมบูรณ์ทั้งคำถามสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการประชุมกลุ่มย่อย (Focus group)
- 4) ตรวจสอบข้อมูล โดยใช้วิธีแบบสามเส้า (Triangulation) เพื่อให้ข้อมูลวิจัยมีความน่าเชื่อถือและ สมบูรณ์เพียงพอ ประกอบด้วย (1) การตรวจสอบด้านข้อมูล ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักที่มีความแตกต่างกันโดยใช้คำถามชุดเดียวกัน หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงนำข้อมูลที่ได้อาจจัดระบบข้อมูลจัดหมวดหมู่ของข้อมูล และตรวจสอบข้อมูล (2) การตรวจสอบด้านวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยเลือกวิธีเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการประชุมกลุ่มย่อย (Focus group) และ (3) การทบทวนข้อมูลหรือสรุปข้อมูล
- 5) ปรับแก้เครื่องมือและนำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลักที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลการวิจัยเป็นเวลา 8 เดือนเพื่อให้ได้ข้อมูลรอบด้านและสมบูรณ์มากที่สุด ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนและ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลออกเป็น 2 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้แก่ การเก็บข้อมูลจากเอกสารต่างๆ เอกสารการประชุม รายงานวิเคราะห์ บทความ วิทยานิพนธ์ และสิ่งพิมพ์ต่างๆ 2) การเก็บรวบรวมข้อมูล

ภาคสนาม (Field Research) ได้แก่ การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการประชุมกลุ่มย่อย (Focus group)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยนำข้อมูลทุกประเภทที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการประชุมกลุ่มย่อย (Focus group) โดยผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลแล้วนำมาจัดระบบข้อมูลแยก ประเภทข้อมูลตามวัตถุประสงค์ จากนั้นจึงประมวลข้อมูลทุกประเภทเข้าด้วยกันเป็นหมวดหมู่ วิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้แนวคิดทฤษฎีเป็นกรอบในการอธิบาย

สรุปผลการวิจัย

1. รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลคงถึง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า มีการดำเนินงานจำนวน 2 รูปแบบคือ

1) รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมที่มาจากรัฐ คือสวัสดิการที่รัฐเป็นผู้จัดสรรให้กับประชาชนประกอบด้วย

1.1) สวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผลการศึกษา การประชุมกลุ่มย่อยของผู้สูงอายุในชุมชนพบว่า สวัสดิการเบี้ยยังชีพที่ได้รับในแต่ละเดือนเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นแม้ว่าจะมีจำนวนไม่มาก แต่มีความสำคัญในการดำรงชีวิต นอกจากนี้ผู้สูงอายุส่วนใหญ่กล่าวว่าต้องการให้รัฐเพิ่มเงินอุดหนุนรายเดือนให้มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นโดยไม่ต้องแบ่งตามช่วงอายุโดยให้แบ่งเป็นเกณฑ์เดียวกัน อีกทั้งต้องการให้หน่วยงานรัฐจัดสรรจำนวนเงินที่เป็นอุดหนุนรายเดือนให้เป็นมาตรฐานเดียวกันเฉก โดยไม่ต้องมีการแบ่งตามช่วงอายุ

1.2) การจัดสวัสดิการสังคมด้านสุขภาพอนามัยผู้สูงอายุ ผลการศึกษา การประชุมกลุ่มย่อยของผู้สูงอายุในชุมชน พบว่า ผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลคงถึง ได้รับการจัดสวัสดิการสังคมด้านสุขภาพอนามัยจากโครงการบัตรทองยกเว้นกลุ่มข้าราชการเกษียณอายุและผู้ที่มิประกันสังคม ซึ่งมีส่วนน้อย นอกจากนี้ผู้สูงอายุยังได้รับบริการตรวจสุขภาพฟรีจากโครงการของรัฐ ผลการศึกษาพบว่า ผู้สูงอายุต้องการให้หน่วยงานจัดการตรวจสุขภาพผู้สูงอายุที่บ้านเพื่อลดปัญหาการเดินทางที่ไม่สะดวก และต้องการให้มีการจัดบริการที่เอื้ออำนวยความสะดวกสบายให้กับผู้สูงอายุในชุมชน ทั้งนี้ผู้สูงอายุกล่าวว่าต้องการให้นโยบายของรัฐที่จัดทำขึ้นในการเฝ้าระวังผู้สูงอายุในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด (COVID 19) เป็นนโยบายที่ผู้สูงอายุสามารถเข้าถึงได้ไม่ซับซ้อน โดยที่ให้ความสำคัญถึงความสามารถของผู้สูงอายุและความต้องการของชุมชนเป็นหลัก

1.3) กองทุนกิจกรรมการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ ผลการศึกษาจากการประชุมกลุ่มย่อยของผู้สูงอายุและการสัมภาษณ์เชิงลึกของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลคงถึง พบว่า กองทุนกิจกรรมผู้สูงอายุเป็นกองทุนเป็นกองทุนสวัสดิการที่รัฐบาลจัดสรรให้แก่ชุมชน มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุในชุมชน โดยมุ่งเน้นให้ผู้สูงอายุได้เข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิต และกิจกรรมการส่งเสริมการสร้างอาชีพ สร้างรายได้ให้กับผู้สูงอายุในชุมชน นอกจากนี้การที่ผู้สูงอายุได้เข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนถือเป็นการรวมกลุ่ม การพบปะกันของผู้สูงอายุ เพื่อเป็นการร่วมระดมสมองหรือแนวความคิดเพื่อร่วมกันคิดสิ่งที่ดีงามหรือความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้สูงอายุ

2) รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมที่มาจากประชาชนในท้องถิ่น คือ สวัสดิการที่ประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการจัดตั้งเอง ประกอบด้วย

2.1) การจัดตั้งกองทุนภัยพิบัติสัจจะวันละบาท ผลการศึกษาจากการประชุมกลุ่มย่อยของผู้สูงอายุและผู้นำชุมชนหรือผู้แทนชุมชนพบว่า การจัดสวัสดิการสังคมกองทุนภัยพิบัติสัจจะวันละบาทเป็นสวัสดิการสังคมที่จัดตั้งขึ้นโดยกลุ่มประชาชนเพื่อเป็นทุนให้กับสมาชิกกองทุน ที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการโดยรวมของประชาชนของชุมชนในทุกเรื่องตั้งแต่เกิดจนตาย โดยสวัสดิการสังคมกองทุนภัยพิบัติสัจจะวันละบาทไม่ได้มีการจำแนกเฉพาะกลุ่มผู้สูงอายุเท่านั้น แต่เป็นการรวมกลุ่มของประชาชนในหลากหลายช่วงวัย ทั้งนี้ จากผลการศึกษาพบว่า หากมีการแยกสัดส่วนที่เป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับกองทุนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อผู้สูงอายุโดยตรงจะทำให้มีการบริหารจัดการได้สะดวกมากขึ้น

2.2) ศูนย์การบริการผู้สูงอายุ ผลการศึกษาจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้นำชุมชนหรือผู้แทนชุมชน พบว่า ศูนย์การบริการผู้สูงอายุเป็นการจัดสวัสดิการสำหรับการให้บริการในทุกด้านสำหรับผู้สูงอายุ โดยมีผู้นำชุมชนหรือผู้แทนชุมชน และอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เป็นผู้ประสานงานติดตาม ดูแลการบริหารงานของศูนย์การบริการผู้สูงอายุ ทั้งนี้ ผู้สูงอายุในชุมชนใช้ศูนย์การบริการผู้สูงอายุเป็นสถานที่ในการจัดทำกิจกรรมที่สำคัญของชุมชน ตลอดจนเป็นสถานที่รวมกลุ่มในทุกด้านของผู้สูงอายุในชุมชน เช่น การออกกำลังกาย การประชุมจัดกิจกรรมแข่งกีฬา การจัดอบรมการดูแลสุขภาพด้านร่างกาย นอกจากนี้ยังใช้เป็นสถานที่ในการพบปะสังสรรค์เฉพาะกลุ่ม

2.3) งานบุญประเพณี ผลการศึกษาจากการสัมภาษณ์ผู้นำชุมชนหรือผู้แทนชุมชน พบว่างานบุญประเพณีเป็นกิจกรรมการรวมกลุ่มทางสังคมที่มีคุณค่าทางจิตใจสำหรับผู้สูงอายุ เพราะเมื่อมีการจัดงานบุญประเพณีในชุมชนผู้สูงอายุเกือบทุกคนที่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ จะเข้าร่วมกิจกรรมเกือบทั้งหมด โดยจุดศูนย์รวมคือวัด ในแต่ละหมู่บ้าน อีกทั้งจากผลการศึกษาพบว่า การที่ผู้สูงอายุได้เข้าร่วมกิจกรรมงานบุญ งานประเพณีในชุมชนส่งผลผู้สูงอายุได้แสดงออกถึงศักยภาพในชุมชน นำไปสู่การเสริมอำนาจการสร้างคุณค่าที่มีในตัวให้กับผู้สูงอายุ

2. แนวทางการพัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมสู่การเสริมสร้างสุขภาวะของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลดงลิง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยจากการประชุมกลุ่มย่อยและการสัมภาษณ์เชิงลึก ทำให้ได้แนวทางการพัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ 3 แนวทาง ดังนี้

2.1) การจัดสวัสดิการสังคมที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างสุขภาวะด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคม และด้านปัญญา/ จิตวิญญาณให้กับผู้สูงอายุ ผลการศึกษาจากการสัมภาษณ์เชิงลึกเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลดงลิงและผู้นำชุมชนหรือผู้แทนชุมชน พบว่า แนวทางการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุในชุมชนควรได้รับการพัฒนาที่ครบทุกมิติประกอบด้วย การให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุในชุมชนในทุกด้าน การให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมพลังอำนาจให้แก่ผู้สูงอายุในการเห็นคุณค่าในตนเอง การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้เข้าร่วมกิจกรรมในชุมชน การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างสม่ำเสมอ

2.2) การจัดสวัสดิการสังคมที่หลากหลายสำหรับผู้สูงอายุ ผลการศึกษาจากการประชุมกลุ่มย่อยและการสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้สูงอายุและเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลดงลิง พบว่า การจัดสวัสดิการสังคมที่หลากหลายสำหรับผู้สูงอายุจะทำให้ผู้สูงอายุได้รับบริการความช่วยเหลือที่ตรงกับความต้องการของสภาพปัญหาในชุมชน โดยการจัดสวัสดิการสังคมที่หลากหลายสำหรับผู้สูงอายุ มี 3 ด้านประกอบด้วย (1) การจัดสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยสำหรับผู้สูงอายุในชุมชน (2) การสร้างระบบการให้คำปรึกษาที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ (3) การจัดระบบการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุที่บ้าน

2.3) การจัดสวัสดิการสังคมจากฐานของชุมชนสำหรับผู้สูงอายุ เป็นการจัดสวัสดิการจากฐานของทรัพยากรชุมชน โดยมีเป้าประสงค์สำคัญคือการเห็นคุณค่าบริบทแวดล้อมในชุมชน ผลการศึกษาจากการประชุมกลุ่มย่อยของผู้สูงอายุ พบว่าเทศบาลตำบลดงลิง เป็นเทศบาลที่มีวัฒนธรรมท้องถิ่นที่มีความหลากหลาย อาทิ ด้านการเกษตร ด้านเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการจักสาน หรือศิลปกรรมก่อสร้าง จากการประชุมกลุ่มย่อยและการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่าหากเทศบาลมีการดึงจุดเด่นที่เป็นเอกลักษณ์ของชุมชนมาสร้างเป็นสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ จะเป็นสวัสดิการที่มาจากฐานของชุมชนโดยตรง และตอบโจทย์ความต้องการของชุมชนได้อย่างแท้จริง

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุสู่การเสริมสร้างสุขภาวะของผู้สูงอายุ ในเขตเทศบาลตำบลดงลิง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้ศึกษาอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลดงลิง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่ามีการดำเนินงานจำนวน 2 รูปแบบคือ

1) รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมที่มาจากรัฐ ได้แก่

1.1) สวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คือ สวัสดิการที่รัฐมีไว้เพื่อช่วยเหลือผู้สูงอายุจากการประชุมกลุ่มย่อยจะเห็นได้ว่า ผู้สูงอายุกล่าวตรงกันว่า “เงินที่รัฐให้ไม่พอใช้ แต่ก็ดีกว่าไม่ได้อะไรเลย” จากเสียงสะท้อนของกลุ่มผู้สูงอายุในชุมชนเทศบาลตำบลคงถึง แสดงให้เห็นว่าเงินเบี้ยยังชีพยังมีความจำเป็นสำหรับผู้สูงอายุ เพราะถึงแม้ว่าจะเป็นเงินที่ไม่มากก็ช่วยภาระค่าใช้จ่ายในบางส่วนของผู้สูงอายุในชุมชนได้ นอกจากนี้ผู้สูงอายุต้องการให้ การจัดสรรสวัสดิการด้านเบี้ยยังชีพยกเลิกระบบการจัดสรรแบบขั้นบันได โดยให้มีการปรับการจัดสรรเบี้ยยังชีพสำหรับผู้สูงอายุที่เป็นเกณฑ์เดียวกันอย่างเท่าเทียม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Khaichaiyaphum, 2011) กล่าวว่า เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุเป็นสิ่งสำคัญกับผู้สูงอายุที่มีความลำบากเป็นอย่างมากในการดำรงชีวิตประจำวัน จากการที่ไม่มีรายได้จากแหล่งใด เบี้ยยังชีพที่ได้รับหากมีความเหมาะสมกับค่าใช้จ่ายจริงก็จะทำให้ผู้สูงอายุมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น นอกจากนี้การสนับสนุนจากรัฐยังคงต้องดำเนินต่อไปเพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถดูแลช่วยเหลือตนเองได้ โดยเฉพาะการสนับสนุนด้านสาธารณสุขเพราะผู้สูงอายุส่วนใหญ่มักจะมีปัญหาเรื่องสุขภาพร่างกายที่ไม่แข็งแรงสมบูรณ์ การได้รับการดูแลถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้สูงอายุ

1.2) การจัดสวัสดิการสังคมด้านสุขภาพอนามัยผู้สูงอายุจากประชุมกลุ่มย่อยของผู้สูงอายุพบว่า ผู้สูงอายุในชุมชนได้รับการบริการสวัสดิการด้านสิทธิสุขภาพของรัฐจากโครงการบัตรทองยกเว้นกลุ่มข้าราชการเกษียณอายุและผู้ที่มิประกันสังคม ซึ่งมีส่วนน้อย โดยภาครัฐควรมีการจัดระบบการดูแลการให้บริการผู้สูงอายุที่บ้าน เพราะส่วนมากผู้สูงอายุจะมีโรคประจำตัวคือ โรคเบาหวาน ความดัน โรคหัวใจ หรือปวดกล้ามเนื้อ และเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลรัฐใกล้บ้าน และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการระบบการดูแลการให้บริการตรวจรักษาผู้สูงอายุที่บ้านจะเป็นการเอื้ออำนวยความสะดวกให้กับผู้สูงอายุเป็นอย่างมาก จากผลการศึกษาพบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรกฤษ ลิ้มสมมุต (2558, หน้า 153-161) ที่ระบุว่ารูปแบบการสร้างเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุเพื่อตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของผู้สูงอายุ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหนึ่งในนั้นคือ การเสริมสร้างศักยภาพและความเข้มแข็งให้กับชุมชนในการสร้างเสริมสุขภาพ และดูแลผู้สูงอายุ และการสร้างเสริมสุขภาพให้กับผู้สูงอายุในชุมชนที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการ และในปัจจุบันที่มีการแพร่ระบาดของโรคโควิด (Covid 19) กลุ่มผู้สูงอายุมีความต้องการให้ปรับเปลี่ยนรูปแบบการเข้าถึงการจัดบริการด้านสุขภาพการรับวัคซีนโรคโควิด (Covid 19) เหตุเพราะมีความยุ่งยาก โดยจากการสัมภาษณ์ผู้นำชุมชนหรือผู้แทนชุมชนพบว่า ต้องการให้หน่วยงานรัฐจัดระบบเรื่องการฉีดวัคซีนโรคโควิด (Covid 19) สำหรับผู้สูงอายุในรูปแบบที่อำนวยความสะดวกให้กับผู้สูงอายุเพื่อลดความยุ่งยาก ง่ายต่อการเข้าถึงสะดวกและรวดเร็ว นอกจากนี้จากนโยบายราชนະ ของรัฐบาลซึ่งคือมาตรการมอบเงินเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบจากโรคโควิด (Covid 19) จำนวน 7,000 บาท ผ่านแอปพลิเคชัน “เป๋าตัง” เพื่อนำไปชำระค่าสินค้า อาหาร บริการ เครื่องดื่ม ได้แก่ผู้สูงอายุ

ส่วนมากไม่ได้มีความเข้าใจในเรื่องการใช้สื่อโทรศัพท์มือถือเท่าที่ควร จึงมีผู้สูงอายุหลายคนที่ไม่สามารถเข้ารับสิทธิเงินเยียวยาส่วนนี้ได้ โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสุขภาวะผู้สูงอายุในชุมชน พบว่าสอดคล้องกับผลการศึกษา เศรษฐวัฒน์ โชควรรกุล (2555, หน้า 146-165) ที่พบว่าภาวะผู้นำการบริหารจัดการและความร่วมมือของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุไปปฏิบัติ

1.3) กองทุนสวัสดิการที่รัฐบาลจัดสรรให้แก่ชุมชน เป็นกองทุนสวัสดิการที่รัฐบาลจัดสรรให้แก่ชุมชน โดยมีหน่วยงานราชการเป็นผู้ประสานและดูแลกิจกรรมด้านต่างๆ ของกลุ่มผู้สูงอายุ ทั้งนี้ ผลการศึกษาพบว่า กิจกรรมมีการจัดสรรขึ้นเป็นกิจกรรมที่เน้นการสร้างอาชีพและรายได้แก่ผู้สูงอายุตามความเหมาะสมของฐานนวัตกรรมชุมชน เช่นการทำกระเป๋าค่าหิ้ว OTOP การทำไม้กวาด การเย็บถุงผ้า เครื่องจักสาน เป็นต้น นอกจากนี้ผลการศึกษาจากการประชุมกลุ่มย่อยของผู้สูงอายุ พบว่า การที่ผู้สูงอายุได้เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มของชุมชนนั้นนับเป็นการสร้างอาชีพใหม่และอาชีพเสริมให้แก่ผู้สูงอายุทำให้ผู้สูงอายุมีรายได้เพิ่มขึ้น จากผลการศึกษาพบว่า สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของสุดารัตน์ สุดสมบูรณ์ (2557, หน้า 79) การจัดสวัสดิการด้านกองทุนผู้สูงอายุ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุน โครงการสำหรับองค์กรของผู้สูงอายุหรือองค์กรที่ทำงานด้านผู้สูงอายุ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนผู้สูงอายุให้มีศักยภาพมีความมั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

2) รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมที่มาจากประชาชนในท้องถิ่น ได้แก่

2.1) การจัดตั้งกองทุนภัยพิบัติสัจจะวันละบาท คือ เป็นการรวมตัวกันในการทำกิจกรรมด้านการออมทรัพย์ของคนในชุมชนในการสะสมเงินกองทุนวันละบาท โดยจะมีการรวบรวมเงินในทุกเดือน โดยกองทุนนี้นับเป็นกองทุนเอนกประสงค์ของชุมชน ที่ไม่ได้เป็นการจำกัดให้เฉพาะผู้สูงอายุแต่เป็นกองทุนที่จัดขึ้นเพื่อช่วยเหลือสมาชิกทุกคนในชุมชนที่ได้รับผลกระทบ เช่น กลุ่มผู้สูงอายุติดเตียง บุคคลที่ไม่ได้รับผลกระทบจากภัยพิบัติ บุคคลที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ การคลอดบุตร การสงเคราะห์ศพ เป็นต้น นอกจากนี้ กองทุนภัยพิบัติสัจจะวันละบาท ให้ความสำคัญกับผู้สูงอายุโดยมีการจัดตั้งโครงการสวัสดิการสังคมผู้สูงวัย สายใยรัก (สุขภาพดี) 85ปีขึ้นไป โดยจะมีการมอบสวัสดิการกองทุนที่เป็นขวัญกำลังใจกับผู้สูงอายุเพื่อเป็นการตอบแทนขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้สูงอายุในชุมชน จากการประชุมกลุ่มย่อยของผู้สูงอายุและผู้นำชุมชนหรือผู้แทนชุมชนพบว่า กองทุนภัยพิบัติสัจจะวันละบาทถือเป็นกองทุนเอนกประสงค์ของชุมชนทำให้สมาชิกบางกลุ่มได้รับผลประโยชน์ที่ไม่ทั่วถึง เนื่องจากไม่ได้แบ่งเป็นกองทุนเฉพาะกลุ่ม ผู้สูงอายุส่วนใหญ่จึงต้องการให้หน่วยงานมีการจัดกองทุนเฉพาะผู้สูงอายุโดยตรง เพื่อจะได้บริหารจัดการง่ายและเป็นสัดส่วน เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของผู้สูงอายุ สอดคล้องกับ กิตติ ทวีทรัพย์ (2556, หน้า 14) กล่าวว่า การจัดสวัสดิการ ชุมชน เป็นกิจกรรมในการรวมตัวกันของสมาชิกในชุมชนเพื่อสร้างสวัสดิการ อาทิ กิจกรรมด้านการออมทรัพย์ กิจกรรมด้าน การพัฒนาอาชีพ และกิจกรรมด้านการ

ฉาปนกิจสงเคราะห์ เนื่องด้วยกิจกรรมเหล่านี้ล้วนเป็นกิจกรรมที่นำไปสู่การกินดี อยู่ดีมีสุขและมีสิทธิของสมาชิกในชุมชน

2.2) ศูนย์การบริการผู้สูงอายุ คือ ศูนย์เอนกประสงค์สำหรับผู้สูงอายุเบื้องต้นที่จัดตั้งขึ้นภายในชุมชน โดยมีผู้นำชุมชนหรือผู้แทนชุมชน และอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เป็นผู้ประสานงานเบื้องต้นและเป็นผู้บริหารจัดการในทุกด้าน เกี่ยวกับการให้บริการแก่ผู้สูงอายุเบื้องต้นในตำบล ซึ่งจากการสัมภาษณ์ผู้นำชุมชนหรือผู้แทนชุมชนพบว่า ศูนย์การบริการผู้สูงอายุของเทศบาลเปรียบเสมือนศูนย์รวมในการทำกิจกรรมในชุมชนสำหรับผู้สูงอายุ อาทิ กิจกรรมเดินพาเหรดในระดับตำบล การแข่งกีฬาผู้สูงอายุ แต่ศูนย์การบริการผู้สูงอายุยังขาดสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้สูงอายุ โดยต้องการให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีการจัดหาอุปกรณ์ทางด้านกายภาพสำหรับผู้สูงอายุ เช่น รถเข็น อุปกรณ์การออกกำลังกายสำหรับผู้สูงอายุ อุปกรณ์ที่เป็นของศูนย์การบริการผู้สูงอายุในชุมชนโดยเฉพาะ โดยหากศูนย์บริการมีเครื่องอำนวยความสะดวกทางกายเหล่านี้ให้แก่ผู้สูงอายุ จะเป็นการส่งเสริมสุขภาพที่สมบูรณ์ให้กับผู้สูงอายุอีกหนึ่งช่องทาง ทั้งนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิพัฒน์ ยอดเพชร (2550, หน้า 159) ที่พบว่า การมีศูนย์การบริการผู้สูงอายุเป็นโครงการที่จัดตั้งขึ้นมาเพื่อสนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุในชุมชนของตนเอง ศูนย์ชุมชนเพื่อผู้สูงอายุ ให้บริการ โดยไม่คิดค่าใช้จ่ายจากผู้สูงอายุ การบริการที่จัดให้ เช่น กายภาพบำบัด ออกกำลังกาย ศาสนกิจ กิจกรรมนันทนาการตลอดจนกิจกรรม ในวันสำคัญต่างๆ

2.3) งานบุญประเพณี คือ จากการสัมภาษณ์ผู้นำชุมชนหรือผู้แทนชุมชนพบว่า เทศบาลตำบลดงลิงมีวัฒนธรรมที่เคารพนับถือผู้สูงอายุมาแต่ช้านาน ฉะนั้นเมื่อมีการจัดงานบุญประเพณีของชุมชนมักให้ความสำคัญแก่ผู้สูงอายุเป็นอันดับแรกเพราะผู้สูงอายุเปรียบเสมือนบุคคลที่อาวุโสที่ทรงคุณค่าในชุมชนและเมื่อมีการทำกิจกรรมในชุมชน เช่น การจัดกิจกรรมวันสงกรานต์ การจัดวันขึ้นปีใหญ่ งานบุญผ้าป่า งานมหากฐิน การแข่งเรือยาว จะต้องให้ผู้สูงอายุเป็นผู้ร่วมดำเนินการหลักอยู่อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับกุลวดี โรจน์ไพศาลกิจและคณะ (2560, หน้า 88) ที่พบว่า แนวทางการดำเนินงานของชุมชนในการพัฒนาสุขภาพผู้สูงอายุปัจจัยด้านบริบทวัฒนธรรมชุมชนมีความสำคัญกับผู้สูงอายุในการเคารพและให้คุณค่าของผู้สูงอายุ ในบริบทของครอบครัวและชุมชน การมีประเพณีวัฒนธรรม ที่เอื้อต่อการให้ความสำคัญกับผู้สูงอายุ เช่น การรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุวันสงกรานต์ การประกวดผู้สูงอายุสุขภาพดี การประกวดนางนพมาศสูงอายุนำมาซึ่งส่งเสริมสุขภาพทางกาย จิต สังคม จิตวิญญาณให้แก่ผู้สูงอายุ

2. แนวทางการพัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุสู่การเสริมสร้างสุขภาพของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลดงลิง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่ามี 3 แนวทาง คือ

2.1) การจัดสวัสดิการสังคมที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างสุขภาพะด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคม และด้านปัญญาหรือจิตวิญญาณให้แก่ผู้สูงอายุ จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลดงลิงและผู้นำชุมชนหรือผู้แทนชุมชนพบว่า แนวทางการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้รับการจัด

สวัสดิการที่เหมาะสมในทุกมิติ ประกอบด้วย (1) การให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุในชุมชนในทุกด้าน เช่น การตรวจสุขภาพผู้สูงอายุประจำปีแบบครบวงจร การจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ใช้ภูมิปัญญาในชุมชนเป็นแนวทางในการดูแลสุขภาพ การจัดบริการให้ความรู้ด้านสุขภาพและการดำรงชีวิตให้กับผู้สูงอายุ (2) การให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมพลังอำนาจให้แก่ผู้สูงอายุในการเห็นคุณค่าในตนเอง เช่น การจัดตั้งกลุ่มการดูแลกันเองเพื่อนดูแลเพื่อน การจัดระบบการให้ความสำคัญกับการจัดการกับสภาวะทางอารมณ์ของผู้สูงอายุ (3) การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้เข้าร่วมกิจกรรมในชุมชน เช่น มีการจัดระบบการให้คำปรึกษาแก่ผู้สูงอายุ ให้ความสำคัญกับการสร้างความรู้ การสื่อสาร การสนทนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันของผู้สูงอายุ (4) การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้รับการพัฒนาความรู้ใหม่อย่างสม่ำเสมอ เช่น การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุรู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยี โดยแนวทางดังกล่าวนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัตติธิดา ภาภักธนันท์และคณะ (2562, หน้า 13) พบว่า รูปแบบการเสริมสร้างสุขภาวะแบบองค์รวมสำหรับผู้สูงอายุในศูนย์ฯ/สถานสงเคราะห์ที่ใช้ดำเนินการเสริมสร้างสุขภาวะของผู้สูงอายุ ประกอบด้วย 4 มิติคือ มิติด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคม และด้านปัญญาและจิตวิญญาณ โดยเน้นปัจจัย 2 ประการ คือ การรับรู้ความสามารถแห่งตน และการรับรู้ประโยชน์จากการปฏิบัติในการดูแลสุขภาพทั้งนี้เพื่อนำไปสู่เสริมสร้างสุขภาวะของผู้สูงอายุ

2.2) การจัดสวัสดิการสังคมที่หลากหลายสำหรับผู้สูงอายุ จากการประชุมกลุ่มย่อยและการสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้สูงอายุและเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลคงดิง พบว่า การจัดสวัสดิการสังคมที่มีความหลากหลายเป็นการจัดสวัสดิการที่มาจากบริบท สภาพปัญหาความต้องการของผู้สูงอายุในชุมชนเพื่ออำนวยความสะดวกสบายให้แก่ผู้สูงอายุ ประกอบด้วย (1) การจัดสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยสำหรับผู้สูงอายุในชุมชน ทั้งนี้เนื่องจากชุมชนในเขตเทศบาลตำบลคงดิงมีผู้สูงอายุที่ประสบปัญหาด้านที่อยู่อาศัยที่ทรุดโทรมและไม่ได้รับการซ่อมแซมเนื่องจากขาดคุณทรัพย์ ซึ่งหากผู้สูงอายุได้รับการบริการด้านที่อยู่อาศัยจะนำมาซึ่งการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ อนุวัตร วจิตานนท์ (2563) พบว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งดำเนินการสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยให้ผู้สูงอายุในรูปแบบซ่อมแซมที่อยู่อาศัย รวมทั้งซ่อมแซมห้องน้ำที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ ซึ่งจะมีกองทุนสำหรับการดำเนินการ (2) การจัดสวัสดิการในด้านการสร้างระบบการให้คำปรึกษาที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุเมื่อต้องประสบกับปัญหาต่างๆ ในชีวิต ซึ่งนับเป็นการให้ช่องทางสำคัญที่ทำให้ผู้สูงอายุในชุมชนได้รับการให้คำปรึกษาอย่างถูกวิธี มีความสอดคล้องกับ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2556, หน้า 101) กล่าวว่า การสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุควรมีรูปแบบที่เน้นผู้สูงอายุเป็นศูนย์กลางมุ่งส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี สามารถพึ่งตนเองได้ และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคมระบบบริการต้องเข้าถึงผู้สูงอายุหรือให้ผู้สูงอายุเข้าถึงการใช้บริการได้ (3) การจัดระบบการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุโดยชุมชน เป็นการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุไม่ว่าจะเป็น การเข้าถึงระบบบริการการดูแลอย่างต่อเนื่องการบริการแบบผสมผสาน การดูแลแบบองค์รวม การประสานการดูแลและการเสริมพลังชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Narirat

Jitramontree (2011, 67-74) พบว่า ชุมชนที่มีระบบการดูแลผู้สูงอายุที่ดี นับเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้ชุมชนมีการดูแลที่ดีด้วย

2.3) การจัดสวัสดิการสังคมจากฐานของชุมชนสำหรับผู้สูงอายุ โดยเป็นการจัดสวัสดิการสังคมที่มีการคำนึงถึงความสอดคล้องกับวิถีชีวิตของผู้สูงอายุในชุมชน ซึ่งครอบคลุมไปถึงมิติเรื่ององค์ประกอบด้านต่างๆ ที่นำมาใช้เป็นแนวทางในการจัดสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุ จากการประชุมกลุ่มย่อยของผู้สูงอายุ พบว่า เทศบาลตำบลดงลิงมีจุดเด่นที่เกี่ยวข้องกับรากฐานของวัฒนธรรมมากมาย อาทิ ด้านการสร้างอาชีพ ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านเกษตรกรรม ทั้งนี้หากเทศบาลตำบลดงลิง นำจุดเด่นของชุมชนมาจัดเป็นสวัสดิการที่ให้แก่ผู้สูงอายุในชุมชน นับเป็นแนวทางสำคัญอีกด้านในการจัดสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุตอบโจทย์แก่ชุมชนเป็นอย่างมาก ซึ่งมีความสอดคล้องกับหลักการสำคัญในการจัดสวัสดิการชุมชน นั่น ระพีพรรณ คำหอม (2557) กล่าวคือ การคำนึงถึงความสอดคล้องกับบริบทพื้นที่ หมายถึง การจัดสวัสดิการชุมชนจะต้องคำนึงถึง ความสอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนในแต่ละพื้นที่ ซึ่งครอบคลุมไปถึงมิติเรื่ององค์ประกอบต่างๆ ที่นำมาใช้เป็นวัตถุดิบในการจัดสวัสดิการชุมชน อาทิ ภูมิปัญญาที่เป็นรากเหง้าของชุมชน สภาพปัญหาของชุมชน จำนวนสมาชิกและผู้ด้อยโอกาสในชุมชน เป้าหมายในอนาคตของชุมชน รวมไปถึงต้นทุนชุมชนในมิติต่างๆ

สรุป

การจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีการบูรณาการในหลายภาคส่วนทั้งการจัดสวัสดิการสังคมที่มาจากรัฐและการจัดสวัสดิการสังคมที่มาจากประชาชนในท้องถิ่น ทั้งนี้แนวทางการพัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุสู่การเสริมสร้างสุขภาวะของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลดงลิง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ต้องมีการจัดสวัสดิการเพื่อตอบรับกับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุและเข้ากับยุคสมัยปัจจุบัน อีกทั้งต้องตรงกับความต้องการของผู้สูงอายุในชุมชน อย่างไรก็ตามหน่วยงานภาครัฐควรส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมหรือโครงการที่เป็นการช่วยเหลือผู้สูงอายุของภาคประชาชนหรือชุมชนในการจัดสวัสดิการสังคมให้กับผู้สูงอายุในลักษณะต่างๆ ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับประเพณี วัฒนธรรม และความเชื่อของแต่ละท้องถิ่น ทั้งนี้ เพื่อนำไปสู่การสร้างแนวทางการจัดสวัสดิการสังคมที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้สูงอายุอย่างแท้จริงเพื่อนำมาซึ่งการมีสุขภาวะที่ดีของผู้สูงอายุในเทศบาลตำบลดงลิงให้ได้อย่างมีความสุขและมีศักดิ์ศรีในตนเองได้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. หน่วยงานควรมีระบบการบริหารจัดการด้านผู้สูงอายุของเทศบาลแบบ One – Stop Service เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้สูงอายุในชุมชน
2. หน่วยงานภาครัฐควรปรับมาตรฐานอุดหนุนรายเดือนให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยไม่มีการจำแนกตามช่วงอายุ
3. หน่วยงานของรัฐควรจัดทำนโยบายสวัสดิการสังคมด้านบริการสังคมให้เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุโดยที่ผู้สูงอายุสามารถเข้าถึงได้ง่าย ไม่ซับซ้อน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลคงถึง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนางานต่อไป
2. ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการเรื่องการจัดสวัสดิการสังคมจากฐานของนวัตกรรมชุมชนสำหรับผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลคงถึง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มาจากการต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง

รายการอ้างอิง

- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2556). รายงานการศึกษาเรื่องทิศทางและรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมของประเทศไทย. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดเทพเพ็ญวานิชย์.
- กรกฤษ ลิ้มสมมุติ. (2558). การพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมสุขภาพผู้สูงอายุในชุมชนอำเภอตรอน จังหวัดอุดรดิตถ์. วารสารสมาคมเวชศาสตร์ป้องกันแห่งประเทศไทย, 5(2), 153-161.
- กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2558). นโยบายรัฐบาลด้านผู้สูงอายุ. วันที่ค้นข้อมูล 25 สิงหาคม 2564, เข้าถึงได้จาก <https://bit.ly/3pZII7A>
- กรมสุขภาพจิต. (2563). สังคมสูงอายุ. วันที่ค้นข้อมูล 30 สิงหาคม 2564, เข้าถึงได้จาก <https://www.dmh.go.th>.
- กฤษณ์ ภูริพงศ์ และคณะ. (2558). แนวทางการพัฒนาการจัดการสวัสดิการของผู้สูงอายุใน ภาคเหนือตอนล่าง. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 1(2), 1-17.
- กิตติ ทวีทรัพย์. (2556). กองทุนสวัสดิการชุมชนกับนโยบายที่มีต่อประชาคมอาเซียนในอนาคต: กรณีศึกษา กองทุนสวัสดิการ ชุมชนตำบลเขาคราม จังหวัดกระบี่. รายงานการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารการทูต. กรุงเทพฯ: สถาบันต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงการต่างประเทศ.

- กุลวดี โรจน์ไพศาลกิจ และคณะ. (2560). การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานของชุมชนในการพัฒนาสุขภาพผู้สูงอายุ. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 22(1), 81-97.
- ณัฐฐิตา ภาภักชนานันท์. (2562). รูปแบบการเสริมสร้างสุขภาพแบบองค์รวมของผู้สูงอายุในสถานสงเคราะห์คนชราภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*, 6(10), 13.
- เทศบาลตำบลดงลิง. (2563ก). แผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลดงลิง. วันที่ค้นข้อมูล 25 กรกฎาคม 2564, เข้าถึงได้จาก. <http://www.dongling.info/แผนพัฒนาท้องถิ่น%20เทศบาลตำบลดงลิง.pdf>
- เทศบาลตำบลดงลิง. (2563ข). ข้อมูลรายชื่อผู้สูงอายุที่ขึ้นทะเบียนรับเบี้ยยังชีพ. วันที่ค้นข้อมูล 27 กรกฎาคม 2564, เข้าถึงได้จาก. <http://www.dongling.info/index>
- พรรณภัทร ใจเอื้อ. (2563). แนวทางการพัฒนาการจัดการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในตำบลเนินศาลา อำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์. *บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์*, 8(3), 39-54.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุ. (2563). สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย. วันที่ค้นข้อมูล 25 มิถุนายน 2564, เข้าถึงได้จาก file:///C:/Users/acer/Downloads/ThaiElderly_2563.pdf
- ระพีพรรณ คำหอม. (2557). *สวัสดิการสังคมกับสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดสามลดา.
- ระพีพรรณ คำหอม และคณะ. (2549). รายงานวิจัยเรื่องการประเมินโครงการบริการสวัสดิการสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุไทย. ใน *เอกสารประกอบการประชุมวิชาการบทบาทรัฐและองค์กรชุมชนกับผู้สูงอายุไทย สถานการณ์ปัจจุบันและทิศทางในอนาคต*. (หน้า 23-24). ม.ป.ท.
- ฤทธิชัย ชุนลัทธ. (2556). *ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล: ศึกษาเฉพาะกรณี เทศบาลตำบลคลองหาด อำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการเมืองการปกครอง, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศศิพัฒน์ ยอดเพชร. (2550). *ศูนย์เอนกประสงค์สำหรับผู้สูงอายุในชุมชน: กลไกการดำเนินงานเพื่อความยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: มิสเตอร์ก๊อปปี้.
- เศรษฐวัฒน์ โชควรรณ. (2555). นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์*, 1(1), 146-165.
- สุภารัตน์ สุดสมบูรณ์. (2557). สวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในประเทศไทย. *วารสารเทคโนโลยีภาคใต้*, 7(1), 79.
- สุนทร ปัญญาพงษ์. (2560). รูปแบบการจัดสวัสดิการของผู้สูงอายุในจังหวัดชัยภูมิ. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร.*, 5(3), 1-16.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2563). สถิติประชากรศาสตร์ประชากรและการเคหะจังหวัดกาฬสินธุ์.

วันที่ค้นข้อมูล 2 กรกฎาคม 2564, เข้าถึงได้จาก <http://kalasin.nso.go.th>

สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ. (2550). พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546. วันที่ค้นข้อมูล 20 มิถุนายน 2564, เข้าถึงได้จาก <http://www.oppo.opp.go.th>

อนุวัตร รัตนานนท์. (2563). นโยบายและสวัสดิการสังคมเกี่ยวกับผู้สูงอายุของ เทศบาลเมืองท่าข้าม อำเภอ พุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี. ม.ป.ท.

อัสรา ประเสริฐสิน และคณะ. (2561). สุขภาวะของผู้สูงอายุ: แนวคิดและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง. วารสาร สุขศึกษา, 41(1), 1-15.

อิงฟ้า สิงห์น้อย และรัฐชาติ ทศนัย. (2561). นโยบายสาธารณะ:การบริหารและการจัดการภาครัฐ. วารสาร สันติศึกษาปริทรรศน์ มจร., 6(ฉบับพิเศษ), 610-623.

Jitramontree, N., Thongchareon, V., & Thayansin, S. (2011). Good Model of Elderly Care in Urban Community. *Journal of Nursing Science*, 29(3), 67-74.

Khaichaiyaphum, P. (2011). *Welfare Needs of the Elderly in Nonthai Municipality, Nonthai District, Nakhon Ratchasima Province*. Independent Study. M.A. Khon Kean University.

Mahidol University. (2015). Institute for Population and Social Research Thailandometers. Retrieved June 26, 2021, from <http://www.thailandometers.mahidol.ac.th>

The Secretariat of the National Legislative. (2017). *Constitution of the Kingdom of Thailand, B.E.2560. (April 6, 2017)*. Government Gazette. The Secretariat of the National Legislative.

การพัฒนาระบบการจัดการเพื่อการขับเคลื่อนผลงานวิจัยไปสู่การพัฒนาจังหวัดลำปาง

The Development of the Management Model to Drive Knowledge from Research to the Lampang Provincial Development

ธนวิทย์ บุตรอุดม (Thanawit Butr-udom)¹

วิศว์ เศรษฐกร (Wit Sattakorn)²

วิยดา เหล่มตระกูล (wiyada Lemtrakul)³

¹รองศาสตราจารย์ ดร., คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

Assoc. Prof. Dr., Faculty of Humanities and Social Sciences UdonThani Rajabhat University

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

Asst. Prof. Dr., Faculty of Humanities and Social Sciences Lampang Rajabhat University

³ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

Asst. Prof. Dr., Faculty of Education Lampang Rajabhat University

E-mail: thanawits@yahoo.com, w_sattakorn@hotmail.com, wiyada_lemtrakul@hotmail.com

Received: 5 August 2021

Revised: 28 October 2021

Accepted: 13 December 2021

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการศึกษาการพัฒนาระบบการจัดการเพื่อการขับเคลื่อนผลงานวิจัยไปสู่การพัฒนาจังหวัดลำปาง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อหารูปแบบการพัฒนาระบบ กลไกการบริหารจัดการเพื่อการขับเคลื่อนผลงานวิจัยไปสู่แผนยุทธศาสตร์จังหวัดลำปาง และเพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชนด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาจังหวัดลำปาง เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้เครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group Discussion) จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนงานวิจัยไปสู่การพัฒนาจังหวัดลำปาง เนื่องด้วยการจัดการงานวิจัยเชิงพื้นที่ของมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ภายใต้แนวความคิด “หนึ่งคณะ หนึ่งโมเดล” มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง โดยแนวคิด “หนึ่งคณะ หนึ่งโมเดล” มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างระบบบริหารจัดการงานวิจัยให้กับคณะต่างๆ ที่เข้าร่วมโครงการควบคู่ไปกับโครงการสร้างนักวิจัยเพื่อพัฒนาพื้นที่หรือรับใช้สังคม

ภายใต้การสนับสนุนด้านงบประมาณจาก สกว. และมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง โดยคาดหวังให้คณะสามารถใช้กระบวนการวิจัยเป็นเครื่องมือในการพัฒนาพื้นที่

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระบบพัฒนาโจทย์การวิจัยและข้อเสนอโครงการวิจัย เพื่อให้การวิจัยตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้ประโยชน์จากงานวิจัยในส่วนของปัจจัยนำเข้าที่ชุมชน องค์กร หน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชน และสถาบันการศึกษาที่เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาโจทย์การวิจัย แล้ว ข้อคิดเห็นจากหน่วยงานยุทธศาสตร์จังหวัดมีข้อคิดเห็นเพิ่มเติมในส่วนของการดำเนินการจัดเก็บข้อมูล หรือการพิจารณาหาโจทย์วิจัยในพื้นที่นั้น ควรมีหน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ในพื้นที่ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมในการจัดเก็บข้อมูลเพื่อนำมาสู่การกำหนดประเด็นในการวิจัยซึ่งการการวิจัยที่ผ่านมาโดยส่วนใหญ่เป็นไปตามความต้องการของนักวิจัย (Demand) โดยยังขาดการมีส่วนร่วมของหน่วยงานผู้ใช้ประโยชน์จากงานวิจัยในระดับจังหวัด (Supply) 2. ระบบการติดตามและสนับสนุนการทำวิจัย ในส่วนของกระบวนการในการสนับสนุนการทำวิจัยเพื่อการพัฒนาจังหวัด นอกจากกระบวนการทำวิจัยในเชิงพื้นที่ที่ประกอบด้วยการร่วมมือกัน โดยการใช้การวิจัยเป็นฐาน การอำนวยความสะดวกในการดำเนินการวิจัยแล้ว ควรมีการสนับสนุนให้เกิดการดำเนินการร่วมกันระหว่างเครือข่ายและหน่วยงานผู้ใช้ประโยชน์จากการวิจัย เช่น การประชุมร่วมกันระหว่างนักวิจัยและหน่วยงานผู้ใช้ประโยชน์ การลงพื้นที่ในการดำเนินการวิจัยร่วมกัน รวมถึงมหาวิทยาลัยควรมีหน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่เชื่อมโยงระหว่างนักวิจัยและผู้ใช้ประโยชน์จากงานวิจัย 3. ระบบการขับเคลื่อนงานวิจัยไปสู่การพัฒนาท้องถิ่น ในส่วนของกระบวนการขับเคลื่อนงานวิจัยโดยการนำเสนอผลงานวิจัยต่อผู้ใช้ประโยชน์ ในรูปแบบต่างๆ เช่น การจัดนิทรรศการเพื่อนำเสนอผลงานวิจัยสู่หน่วยงานในระดับจังหวัดแล้ว มหาวิทยาลัยควรมีการสังเคราะห์งานวิจัยที่มีลักษณะเดียวกัน ที่ดำเนินการโดยหลายแผนงานวิจัยรวมถึงโครงการย่อยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เห็นภาพรวมทั้งโครงการตั้งแต่ต้นน้ำไปจนถึงปลายน้ำ นำไปสู่การเสนอแนะในเชิงนโยบายและนำไปสู่การตอบสนองต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาในระดับจังหวัด

คำสำคัญ: การบริหารจัดการงานวิจัย, การพัฒนาจังหวัด, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

Abstract

This study explored the development of the management model to drive knowledge from research to the provincial development. This study aims to find the development of the management model to drive knowledge from research to the provincial development and to develop the model for building a network of cooperation with public sector and private sector for Development Lampang Province. This research is the qualitative research Use the data collection tool as focus group discussion

by key informants from agencies involved driving research to the provincial development. Based on the management of spatial research of Lampang Rajabhat University under the concept of “One Faculty, One Model”. The concept of “One Faculty, One Model” aims to create the research management system for the faculties participating in the project, and organize the project to create researchers to develop areas or serve society under budget support from TRF and Lampang Rajabhat University. It is expected that these faculties will be able to use the research process as a tool for the development of area.

The results were as follows. 1 . The system for the development of research problems and research proposals: It is operated to allow research to responds to the needs of the research users, including community input, government organizations, private sector and educational institutions that are important parts in the development of research problems. The provincial strategic agencies also have additional opinions and comments on the part of data collection or consideration of research problems in that area. It is recommended that the relevant organizations or officers in the area should participate in the data collection process to bring about the determination of research problems. Most of the previous research was based on the needs of researchers (Demand), but it lacked participation from agencies who were the research users at the provincial level (Supply). 2. The system for monitoring and supporting research: In terms of the process of supporting research conduction for provincial development, in addition to the spatial research process that consists of research-based collaboration and facilitation of research conduction, collaboration between networks and research users should be encouraged. For example, the meetings between researchers and agencies who are the research users and field trips for jointly conducting research should be organized. The university should also have a central organization that acts as a link between researchers and research users. 3. The system for driving research to local development: Apart from the process of driving research by presenting research results to research users in various forms such as organizing an exhibition to present research results to originations at the provincial level, the university should synthesize the research with the similar concept carried out by several research projects and related sub-projects in order to visualize the whole project from upstream to downstream, which will lead to policy recommendations and provincial development strategies.

Keywords: Research management model, Provincial development, Lampang Rajabhat University

บทนำ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาการพัฒนากระบวนการจัดการเพื่อการขับเคลื่อนผลงานวิจัยไปสู่การพัฒนาจังหวัด เนื่องด้วยการจัดการงานวิจัยเชิงพื้นที่ของมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ภายใต้แนวความคิด “หนึ่งคณะ หนึ่งโมเดล” มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง โดยแนวคิด “หนึ่งคณะ หนึ่งโมเดล” มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างระบบบริหารจัดการงานวิจัยให้กับคณะต่างๆ ที่เข้าร่วมโครงการควบคู่ไปกับโครงการสร้างนักวิจัยเพื่อพัฒนาพื้นที่หรือรับใช้สังคมภายใต้การสนับสนุนด้านงบประมาณจาก สกว. และมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง โดยคาดหวังให้คณะสามารถใช้กระบวนการวิจัยเป็นเครื่องมือในการพัฒนาพื้นที่ ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานวิจัยในเชิงพื้นที่นั้น สิ่งที่มีความสำคัญในการประสบความสำเร็จในการทำงาน คือ กลไกที่มีความเชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติ (Implementation) ภายใต้แนวความคิด “หนึ่งคณะ หนึ่งโมเดล” มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง จึงเป็นส่วนสำคัญในการเชื่อมต่อการนำงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ที่ส่งผลต่อสังคมอย่างเป็นรูปธรรม เพราะฉะนั้นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในภาคส่วนต่างๆ ในจังหวัดลำปาง จึงมีส่วนสำคัญในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำงานวิจัยเชิงพื้นที่ของมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปางไปขับเคลื่อนพัฒนาจังหวัดลำปางได้ ปัญหาที่พบจากการทำงานวิจัยเชิงพื้นที่นั้น มักจะประสบปัญหาการผลักดันขับเคลื่อนผลงานวิจัยไปสู่การพัฒนาการสร้างเครือข่ายจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาพื้นที่ ดังข้อมูล อานันท์ กาญจนพันธุ์ (อ้างอิงจาก งานเวทีเสวนาเชิงปฏิบัติการพื้นที่ชนบทไทย โอกาสและความท้าทายของนักวิจัยรุ่นใหม่ (TSDF-TRF Sustainability Forum 2018) ณ ศูนย์ประชุมนานาชาติ โรงแรมเชียงใหม่แกรนด์วิว จังหวัดเชียงใหม่ วันที่ 28 - 30 มิถุนายน 2561)กล่าวว่า เพื่อให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์กับพื้นที่มากที่สุด การบูรณาการความรู้ข้ามพื้นที่ การวิจัยเชิงพื้นที่ชุมชนเริ่มมีข้อจำกัด เพราะบางเรื่องไม่สามารถยึดโยงอยู่กับพื้นที่ของตนเองเพียงอย่างเดียวได้อีกแล้ว ดังนั้นการวิจัยพื้นที่ชนบทต้องทำในหลายระดับ ทั้งระดับพื้นที่ ระดับเครือข่าย และระดับบูรณาการ ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมเพราะไม่สามารถทำได้โดยนักวิจัยเพียงคนเดียว

ในปีงบประมาณ 2560 มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปางร่วมกับ สกว. ได้ดำเนินการพัฒนาระบบบริหารจัดการงานวิจัย รวมถึงส่งเสริมการวิจัยเชิงพื้นที่ จำนวน 8 โครงการหลัก 21 โครงการย่อย เพื่อให้คณะต่างๆ ได้ดำเนินการวิจัยในการพัฒนาพื้นที่ โดยมุ่งเน้นไปที่ความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิจัย ภายใต้การได้รับงบประมาณสนับสนุนจาก สกว. และมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง เพื่อมุ่งหวังให้เกิดการพัฒนาโดยการใช้กระบวนการวิจัยเป็นเครื่องมือ ซึ่งผลจากการดำเนินโครงการที่ผ่านมา พบว่าโครงการวิจัยต่างๆ ที่มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการยังไม่สามารถขับเคลื่อนไปสู่แผนพัฒนาจังหวัดได้ ด้วยเหตุนี้ จึงควรมีการพัฒนากระบวนการจัดการเพื่อการขับเคลื่อนผลงานวิจัยไปสู่การพัฒนาจังหวัดลำปางเพื่อนำความรู้และข้อค้นพบที่ได้ส่งนำไปใช้ในการพัฒนาพื้นที่โดยเน้นกระบวนการร่วมมือทำงานเชื่อมโยงกับหน่วยงาน/องค์กรภายในจังหวัดลำปาง โดยการขับเคลื่อนงานวิจัยที่เป็นองค์ความรู้ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ใน

พื้นที่ได้จริงจึงเป็นส่วนที่มีความสำคัญที่จะต้องดำเนินการให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการได้นำความรู้ดังกล่าวไปสู่กระบวนการขับเคลื่อนในแผนยุทธศาสตร์ระดับจังหวัด ซึ่งถือว่าเป็นการทำงานที่มีความร่วมมือกันระหว่างนักวิจัย และหน่วยงานภาครัฐที่มีหน้าที่สำคัญในการวางแผนยุทธศาสตร์นำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อหารูปแบบการพัฒนาระบบ กลไกการบริหารจัดการเพื่อการขับเคลื่อนผลงานวิจัยไปสู่แผนยุทธศาสตร์จังหวัดลำปาง
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชนด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาจังหวัดลำปาง

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ได้ระบบ กลไกการบริหารจัดการเพื่อการขับเคลื่อนงานวิจัยไปสู่แผนยุทธศาสตร์จังหวัดลำปาง
2. การนำผลการวิจัยที่ได้จากกระบวนการวิจัยและพัฒนาของโครงการฯ ที่มีศักยภาพสู่แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด จังหวัดลำปาง
3. ได้แนวทางในการพัฒนาความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง กับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ผู้ยุทธศาสตร์ของจังหวัดลำปาง

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการพัฒนาระบบการจัดการเพื่อการขับเคลื่อนผลงานวิจัยไปสู่การพัฒนาจังหวัดลำปาง โดยแนวทางการดำเนินงานทางการวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปางภายใต้แนวความคิด “หนึ่งคณะ หนึ่งโมเดล” มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ซึ่งโครงการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างระบบบริหารจัดการงานวิจัยให้กับคณะต่างๆ ที่เข้าร่วมโครงการควบคู่ไปกับโครงการสร้างนักวิจัยเพื่อพัฒนาพื้นที่หรือรับใช้สังคมภายใต้การสนับสนุนด้านงบประมาณจาก สกว. และมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง โดยคาดหวังให้คณะสามารถใช้กระบวนการวิจัยเป็นเครื่องมือในการพัฒนาพื้นที่ตลอดจนสามารถนำผลงานวิจัยและข้อเรียนรู้ที่เกิดขึ้นไปบูรณาการในการจัดการเรียนการสอนตลอดจนการพัฒนาหลักสูตร รวมไปถึงการบริการวิชาการ การสร้างระบบที่ดี นอกจากจะทำให้เกิดพัฒนาในตัวอาจารย์ และนักศึกษาแล้ว ยังทำให้คณะมีทิศทางการบริหารงานวิจัยและงานวิชาการที่มุ่งเน้นให้เกิดประโยชน์แก่ทุกฝ่าย โดยเฉพาะท้องถิ่น ตามปรัชญาของมหาวิทยาลัย (วิวัฒน์ หมั่นการ และคณะ, 2558) ในแนวทางการจัดการ

งานวิจัย ฉัตรนภา พรหมมา (2551) ได้สรุปแนวทางการจัดการงานวิจัยของสถาบันวิชาการแบ่งออกได้เป็น 3 ช่วงคือการจัดการต้นทางการจัดการกลางทางและการจัดการปลายทางดังนี้ การจัดการต้นทาง (Upstream Management) การจัดการงานวิจัยต้นทางของสถาบันวิชาการเริ่มตั้งแต่การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมและความมุ่งมั่นของสถาบันจนไปถึงสิ้นสุดที่การทำสัญญาเงินทุนวิจัย การจัดการกลางทาง (Midstream Management) การจัดการกลางทางของงานวิจัยเริ่มตั้งแต่มีการลงนามในสัญญาเงินทุนวิจัยไปจนถึงงานวิจัยเสร็จสิ้นหรือเกือบเสร็จ การจัดการปลายทาง (Downstream Management) การจัดการปลายทางเริ่มเมื่องานวิจัยเสร็จหรือเกือบเสร็จสิ้นสมบูรณ์ไปจนถึงระยะเวลาหลังจากนั้นหลายปีอาจนานเป็น 10 ปี รวมถึงการนำผลงานวิจัยมาสังเคราะห์เชื่อมโยงกับผลงานวิจัยชิ้นอื่นหรือความรู้อื่นเพื่อนำไปใช้แก้ปัญหาหรือใช้เสนอแนะเชิงนโยบายต่อปัญหาที่เกิดขึ้น ในการขับเคลื่อนงานวิจัยสู่การใช้ประโยชน์ในพื้นที่ภูมิภาค กรณีของการขับเคลื่อนการพัฒนา ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในภาคการเกษตรและชนบท และด้านความมั่นคง ทั้งนี้แกนกลางขับเคลื่อนมี 3 ระดับ ได้แก่ คณะที่ปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิ คณะกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง และกลุ่มงานเศรษฐกิจพอเพียงใน สชช. ซึ่งจะเป็นหน่วยปฏิบัติงานในการขับเคลื่อนและจะทูลเกล้าทูลกระหม่อมถวายผลการดำเนินงานเพื่อเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในวโรกาสมหามงคลสมัยเฉลิมพระชนมพรรษา ครบรอบ 80 พรรษา ในเดือนธันวาคม 2550 (คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง, 2560) รวมถึงคณะอนุกรรมการส่งเสริมการขับเคลื่อนการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในภาคเกษตรและชนบท (2558) ได้จัดทำ “คู่มือการขับเคลื่อนการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในภาคการเกษตรและชนบท และด้านความมั่นคง” เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ทั้งในภาคการเกษตรและด้านความมั่นคง ใช้เป็นแนวทางการดำเนินงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมายและทิศทางเดียวกันสาระสำคัญของคู่มือประกอบด้วย 4 ส่วน คือ ส่วนแรก พัฒนาตามแนวพระราชดำริ ได้แก่ หลักการทรงงาน และพระราชดำริ “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” ส่วนที่สอง ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของรัฐบาล ส่วนที่สาม เป็นโครงสร้างการทำงาน และขั้นตอน/ กระบวนการและส่วนที่สี่ ได้แก่ การอนุมัติแผนงานโครงการและการรายงานผล

การทำวิจัยแบบร่วมมือกันเพื่อพัฒนาพื้นที่ (Area-Based Collaborative Research for Development: ABC) รูปแบบงานวิจัยและพัฒนาของ สกว. ในระหว่างปี พ.ศ. 2548-2555 สกว. ได้นำร่องพัฒนารูปแบบงานวิจัยใหม่ที่เรียกว่า งานวิจัยเพื่อพัฒนาเชิงพื้นที่ (Areabased collaborative research for development: ABC research) เพื่อขยายงานจากรากฐานที่เข้มแข็งระดับชุมชนและนำประเด็นวิจัยที่สำคัญลงไปสร้างตัวแบบการขับเคลื่อนการพัฒนาในพื้นที่จริง เป็นเวลานานกว่าสิบปี สกว. จึงได้พบถึงปัจจัยและเงื่อนไขของความสำเร็จของงานวิจัยเพื่อพัฒนาเชิงพื้นที่ที่ว่า เป็นคำตอบและทางออกของการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนอย่างแท้จริง (สีลาภรณ์ บัวสาย, 2551) มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง จึงมองเห็นความสำคัญของการพัฒนารูปแบบการจัดการเพื่อการขับเคลื่อนผลงานวิจัยไปสู่การพัฒนาจังหวัด เพื่อให้งานวิจัยของ

มหาวิทยาลัยเป็นงานที่ “ทำใช้” มิใช่ “ทำโชว์” ดังที่ สุธีระ ประเสริฐสรรพ (2556) แบ่งชนิดงานวิจัยเป็นสองประเภทคือ วิจัยชนิดที่ทำเพื่อโชว์ สำหรับการแข่งขัน จัดอันดับ เป็นความสำเร็จของนักวิจัยเอง กับงานวิจัยชนิดที่ทำเพื่อใช้ ชนิดนี้ทำเพื่อความสำเร็จของผู้อื่น การตั้งโจทย์มาจากเงื่อนไขของบริบทพื้นที่ ดันทางเริ่มจากผู้ใช้ประโยชน์ งานเสร็จจากการนำไปใช้ มีภาคร่วมนำไปใช้ประโยชน์ และสังคมเปลี่ยนในที่สุด

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาการพัฒนากระบวนการจัดการเพื่อการขับเคลื่อนผลงานวิจัยไปสู่การพัฒนาจังหวัดลำปาง เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ได้แก่ ตัวแทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนงานวิจัยสู่การพัฒนาจังหวัดลำปาง ได้แก่ ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดลำปาง ประธานหอการค้าจังหวัดลำปาง ยุทธศาสตร์จังหวัดลำปาง และตัวแทนจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง จำนวน 7 คน และนักวิจัยจากโครงการย่อย 12 โครงการย่อย ภายใต้โครงการ “หนึ่งคณะ หนึ่งโมเดล” จำนวน 12 คน ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการประชุมย่อย (Focus Group Discussion) ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) วิเคราะห์ปัจจัยที่ทำให้ผลงานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปางไม่ถูกนำไปใช้พัฒนาจังหวัดลำปางอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อหาสาเหตุของปัญหา ตลอดจนหาความเชื่อมโยงของปัญหา แล้วหาทางจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. ศึกษา ทบทวนระบบบริหารจัดการงานวิจัย และฐานข้อมูลวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
2. ศึกษา ระบบ กลไกการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์จังหวัดลำปาง และข้อมูลที่เกี่ยวข้องจังหวัดลำปาง
3. จัดเวทีระดมความคิดเห็นสาเหตุ และแนวทางการนำผลงานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปางสู่การใช้ประโยชน์ และการผลักดันเข้าสู่ แผนยุทธศาสตร์จังหวัดลำปางอย่างเป็นรูปธรรม
4. ถอดบทเรียนจากโครงการวิจัยในโครงการ “นวัตกรรมจัดการงานวิจัยเชิงพื้นที่เพื่อพัฒนาจังหวัดลำปาง
5. สังเคราะห์องค์ความรู้ที่ได้ เพื่อวางระบบ กลไกการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนผลิตภัณฑ์จากงานวิจัยสู่การใช้ประโยชน์ และสู่แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดลำปาง โดยอาศัยความสัมพันธ์ของระบบโดยองค์รวม
6. ดำเนินการขับเคลื่อนงานวิจัย สู่แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดลำปาง ตามระบบที่วางไว้
7. สังเคราะห์ภาพรวมของงานวิจัย ชุดความรู้ และนวัตกรรม
8. การเผยแพร่องค์ความรู้สู่สาธารณชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์สภาพการดำเนินการบริหารจัดการงานวิจัย (Gap Analysis) การประเมินช่องว่าง (Gap Analysis) ของระบบบริหารจัดการงานวิจัย โดยดำเนินการวิเคราะห์กระบวนการบริหารจัดการงานวิจัยที่มหาวิทยาลัยดำเนินการในอดีตที่ผ่านมา ดำเนินการโดยการวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้อง การประชุมร่วมกับนักวิจัย สถาบันวิจัยและพัฒนา และข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อหาแนวทางในการ

พัฒนาระบบการบริหารจัดการงานวิจัยให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การวิเคราะห์ช่องว่างระบบบริหารจัดการวิจัย คณะผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์กระบวนการบริหารจัดการใน 3 ระยะของกระบวนการวิจัย ได้แก่ ระยะการพัฒนาโจทย์การวิจัย (ต้นทาง) ระยะการดำเนินการวิจัย (กลางทาง) และระยะการนำผลการวิจัยไปสู่การใช้ประโยชน์ (ปลายทาง) ผลการวิจัยพบว่า

1.1 ระยะการพัฒนาโจทย์วิจัย (ต้นทาง)

สิ่งที่คาดหวัง	การดำเนินการ (สิ่งที่พบ)	ข้อเสนอแนะ
1. การกำหนดเป้าหมายการวิจัยร่วมกับจังหวัด/ยุทธศาสตร์จังหวัด	1. การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยมหาวิทยาลัยกำหนดกรอบแนวคิดในการทำงาน โดยกำหนดกรอบการวิจัยที่มุ่งเน้นการดำเนินงานตามพันธกิจสัมพันธ์ระหว่างมหาวิทยาลัยกับสังคม เน้นการสร้างนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ชุมชนตามแนวคิดประเทศไทย 4.0 โดยให้ความสำคัญกับผลิตภัณฑ์ข้าวแต๋น ไข่เค็ม ข้างกลิ้ง ไม้แคะสลัก น้ำปู น้ำผัก เห็ดแปรรูป แมคคาเดเมีย และเชรามิก ในขณะที่จุดเน้นของยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดลำปางมีจุดเน้นในการพัฒนาสินค้าเกษตร ได้แก่ สับปะรด และการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวแจ้ห่ม 2. ช่วงเวลาในการพัฒนาโจทย์การวิจัยไม่สอดคล้องกับการจัดทำยุทธศาสตร์/แผนพัฒนาจังหวัด โดยมีความเหลื่อมกันในช่วงเวลา การพัฒนาโจทย์วิจัยมีการดำเนินการก่อนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์จังหวัดส่งผลให้ประเด็นการวิจัยไม่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของจังหวัด 3. การเชื่อมโยง Value Chain ของ	1. ควรมีการกำหนดให้ประเด็นข้อเสนอโครงการวิจัยมีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ โดยการวิเคราะห์ห่วงโซ่อุปทาน หรือ ห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) ที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์จังหวัด 2. ควรมีการกำหนดให้ประเด็นการวิจัยต้องมีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัดโดยการกำหนดไว้ในข้อเสนอการวิจัย (TOR) 3. การกำหนดช่วงเวลาในการพัฒนาโจทย์วิจัยให้สอดคล้องกับการวางแผนยุทธศาสตร์จังหวัด

สิ่งที่คาดหวัง	การดำเนินการ (สิ่งที่พบ)	ข้อเสนอแนะ
	โครงการวิจัย โดยสถาบันวิจัยและพัฒนา มีการดำเนินการกำหนดทิศทาง โดยการจัดทำ Research mapping โครงการวิจัย แต่อย่างไรก็ตามการดำเนินการดังกล่าวยังไม่ครบตาม Value chain ในยุทธศาสตร์จังหวัด	
2. เวทีการพัฒนาโจทย์การวิจัยแบบมีส่วนร่วม	1. สถาบันวิจัยและพัฒนาดำเนินการโดยการจัดเวทีเพื่อหาความต้องการในการวิจัย โดยผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น สภาอุตสาหกรรมจังหวัด สภาหอการค้าจังหวัด หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน รวมถึงผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้คำแนะนำในการกำหนดโจทย์การวิจัย 2. การสร้างระบบพี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการงานวิจัยของมหาวิทยาลัย และการทำงานวิจัยเชิงพื้นที่ 3. การลงพื้นที่สถานประกอบการเพื่อศึกษาประเด็นปัญหา โจทย์วิจัยและวางแผนการดำเนินการวิจัยร่วมกัน 4. เวทีพัฒนาโจทย์วิจัย	
3. ระบบประเมินข้อเสนอการวิจัยตาม TOR	1. จัดประชุมผู้ทรงคุณวุฒิ ภายในเพื่อกลั่นกรองข้อเสนอโครงการ 2. ประชุมคณะกรรมการบริหารโครงการและสกว. เพื่อให้ความเห็นชอบโครงการ	
4. ระบบงบประมาณ ที่มี ความยืดหยุ่น	ยังไม่มีดำเนินการ	มหาวิทยาลัยควรจัดสรรงบประมาณหรือกองทุนสำหรับการวิจัย และการกำหนดระเบียบที่เอื้อต่อ

CHAPTER 11

สิ่งที่คาดหวัง	การดำเนินการ (สิ่งที่พบ)	ข้อเสนอแนะ
		การใช้งบประมาณในกรณีที่มีโครงการวิจัยที่ความจำเป็นเร่งด่วนเพื่อแก้ปัญหาหรือโครงการวิจัยที่สอดคล้องต่อการพัฒนาจังหวัด

1.2 ระยะการดำเนินการวิจัย (กลางทาง)

สิ่งที่คาดหวัง	การดำเนินการ (สิ่งที่พบ)	ข้อเสนอแนะ
1. การมีระบบติดตามงานวิจัยตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในข้อเสนอการวิจัยในระดับนักวิจัย คณะ และสถาบันวิจัย	1. การดำเนินการติดตามงานวิจัยดำเนินการใน 2 ระดับ ดังนี้ ระดับคณะ (ระดับชุดโครงการ) ดำเนินการโดยกำหนดให้นักวิจัยมีการรายงานความก้าวหน้าการวิจัยต่อหัวหน้าชุดโครงการวิจัย ซึ่งมีการกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน ในส่วนของการรายงานผลการวิจัยดำเนินการให้มีเวทีการติดตามความก้าวหน้าโครงการวิจัยโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีการกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน แต่อย่างไรก็ตามการรายงานความก้าวหน้างานวิจัย ยังขาดการมีส่วนร่วมของผู้ใช้ประโยชน์จากงานวิจัยในแต่ละชุดโครงการ ซึ่งเป็นส่วนที่มีความสำคัญ โดยเฉพาะหน่วยงานผู้ใช้ประโยชน์จากงานวิจัย 2. จากการสังเคราะห์รายงานความก้าวหน้าของโครงการวิจัยที่ได้รับการสนับสนุน	1. การนำเสนอความก้าวหน้าของงานวิจัย ควรมีการรายงานให้กับหน่วยงานผู้ใช้ประโยชน์จากการวิจัยรวมถึงสถานประกอบการ หรือกลุ่มเป้าหมายของโครงการ 2. ควรมีการกำหนดประเด็นในการรายงานความก้าวหน้าโครงการวิจัยตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในข้อตกลงการวิจัย (TOR) โดยรายงานผลที่เกิดขึ้นในระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแผนการวิจัย

สิ่งที่คาดหวัง	การดำเนินการ (สิ่งที่พบ)	ข้อเสนอแนะ
	งบประมาณ พบว่าในหลายโครงการมีการดำเนินการโดยยังไม่ครอบคลุมตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในข้อตกลงการวิจัย (TOR) ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของโครงการวิจัย	
2. ระบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างนักวิจัย	พบว่า การดำเนิน โครงการวิจัยเป็นไปในลักษณะการดำเนินการที่เป็นอิสระในแต่ละชุดโครงการวิจัย ยังไม่มีระบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างชุดโครงการวิจัย	ควรจัดให้มีการประชุม/เวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างชุดโครงการวิจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งชุดโครงการวิจัยที่ดำเนินการในประเด็นหรือผลิตภัณฑ์ที่มีลักษณะเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน

1.3 ระยะการนำผลการวิจัยไปสู่การใช้ประโยชน์ (ปลายทาง)

สิ่งที่คาดหวัง	การดำเนินการ (สิ่งที่พบ)	ข้อเสนอแนะ
1. หน่วย (Unit) บริการวิชาการ เพื่อสังคม	- ยังไม่ชัดเจน	มหาวิทยาลัยควรจัดให้มี หน่วย (Unit) บริการวิชาการเพื่อสังคม โดยมีกรอบการดำเนินงาน ดังนี้ 1. บริหารจัดการคลังข้อมูลระบบสารสนเทศด้านงานวิจัยของมหาวิทยาลัย 2. สังเคราะห์และนำเสนอผลงานวิจัยต่อหน่วยงานผู้ใช้ประโยชน์จากการวิจัย โดยมีการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของผู้ใช้ผลการวิจัยและมีการจัดลำดับความสำคัญของผู้ใช้ผลการวิจัย โดยเน้นการจัดทำสารสนเทศนำเสนอต่อ Excellent User เป็นลำดับแรก 3. ประสานงานกับหน่วยงานด้านยุทธศาสตร์ในระดับจังหวัดและระดับภูมิภาคในการนำเสนอโครงการวิจัย/

สิ่งที่คาดหวัง	การดำเนินการ (สิ่งที่พบ)	ข้อเสนอแนะ
		โครงการบริการวิชาการเพื่อเสนอของบประมาณในการดำเนินงานโครงการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ระดับจังหวัดและระดับภูมิภาค 4. เป็นหน่วยงานกลางทำหน้าที่ประสานงานระหว่างผู้ใช้ผลการวิจัย/ ผู้รับบริการวิชาการ และนักวิจัย/ บุคลากรของมหาวิทยาลัย
2. การพัฒนา Content Provider	- ยังไม่ชัดเจน	มหาวิทยาลัยควรมีระบบพัฒนาบุคลากรในแต่ละชุดโครงการวิจัยหรือโครงการวิจัยที่มีประเด็นหลักใกล้เคียงกัน เพื่อทำหน้าที่เป็น Content Provider เพื่อทำหน้าที่สังเคราะห์และนำเสนอผลงานวิจัยตามห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) ต่อบุคลากรหรือหน่วยงานผู้ใช้ผลการวิจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานด้านยุทธศาสตร์ทั้งในระดับจังหวัดและภูมิภาค เพื่อนำผลการวิจัยไปขยายผลเพื่อใช้ประโยชน์ในท้องถิ่นอย่างเป็นรูปธรรม
3. การพัฒนาระบบสารสนเทศงานวิจัย	- มีการดำเนินการนำส่งข้อเสนอโครงการ กำกับติดตามและรายงานผลผ่านระบบ NRPM และ NRMS ของ วช. ซึ่งยังไม่ครอบคลุมในส่วนโครงการวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนจากแหล่งทุนที่ไม่อยู่ในระบบ NRPM และ NRMS - มีการพัฒนาระบบสารสนเทศงานวิจัยของมหาวิทยาลัยที่นำเสนอ	การพัฒนาฐานข้อมูลงานวิจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการใช้ผลงานวิจัยของจังหวัด

สิ่งที่คาดหวัง	การดำเนินการ (สิ่งที่พบ)	ข้อเสนอแนะ
	ข้อมูลในส่วนของ นักวิจัย งานวิจัย สรุป งบประมาณการวิจัย และ การติดตามงานวิจัย	

2. ระบบและกลไกในการขับเคลื่อนงานวิจัยไปสู่การพัฒนาจังหวัด ที่พัฒนาขึ้น ครอบคลุม กระบวนการทำวิจัยตั้งแต่ต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ ประกอบด้วย ระบบย่อย 3 ระบบ ได้แก่ ระบบพัฒนา โจทย์การวิจัยและข้อเสนอ โครงการวิจัย ระบบการติดตามและสนับสนุนการทำวิจัย และระบบการ ขับเคลื่อนงานวิจัยไปสู่การพัฒนาท้องถิ่น โดยแต่ละระบบย่อยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ระบบพัฒนาโจทย์การวิจัยและข้อเสนอโครงการวิจัย ระบบนี้เริ่มตั้งแต่การกำหนดผลลัพธ์ และเป้าหมายร่วมกันระหว่างนักวิจัยและหน่วยงานผู้ให้ทุน การพัฒนาโจทย์และเค้าโครงการวิจัย จนถึงที่สุด ที่การทำสัญญารับทุนวิจัย เพื่อให้การวิจัยตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้ประโยชน์จากงานวิจัย ในส่วนของปัจจัยนำเข้านอกจากการนำภาคีเครือข่าย ชุมชน องค์กรหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชน เข้ามาร่วมกับนักวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาในการพัฒนาโจทย์การวิจัยแล้ว ในส่วนของการดำเนินการจัดเก็บ ข้อมูลหรือการพิจารณาหาโจทย์วิจัยในพื้นที่นั้น หน่วยงานยุทธศาสตร์จังหวัดมีข้อคิดเห็นเพิ่มเติม ควรมี หน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ในพื้นที่ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมในการจัดเก็บข้อมูลเพื่อนำมาสู่การกำหนดประเด็นใน การวิจัยซึ่งการการวิจัยที่ผ่านมาโดยส่วนใหญ่เป็นไปตามความต้องการของนักวิจัย (Demand) โดยยังขาด การมีส่วนร่วมของหน่วยงานผู้ใช้ประโยชน์จากงานวิจัยในระดับจังหวัด (Supply) นอกจากนี้แล้ว การกำหนดประเด็นในการวิจัยหากต้องการขับเคลื่อนให้เกิดการนำไปใช้ในการพัฒนาจังหวัดแล้ว นักวิจัย ควรศึกษาประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาจังหวัดโดยกำหนดไว้ในข้อเสนอการวิจัย เพื่อให้เกิด ความเชื่อมโยงระหว่างโครงการวิจัยกับยุทธศาสตร์ของจังหวัด

2.2 ระบบการติดตามและสนับสนุนการทำวิจัย ระบบนี้เริ่มตั้งแต่มีการลงนามในสัญญาการรับ ทุนวิจัยไปจนถึงการดำเนินงานวิจัยเสร็จสิ้นหรือเกือบเสร็จสิ้น ในส่วนของการติดตามและสนับสนุนการทำ วิจัย ควรมีการลงพื้นที่ร่วมกับภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องร่วมมือกันทำวิจัยโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน โดยมี สถาบันวิจัยเป็นผู้ประสานงานร่วมกับหน่วยงานในพื้นที่เพื่ออำนวยความสะดวกในการดำเนินการวิจัย และ การดำเนินการหาความรู้ร่วมกันระหว่างเครือข่ายและหน่วยงานผู้ใช้ประโยชน์จากการวิจัย เช่น การประชุม ร่วมกันระหว่างนักวิจัยและหน่วยงานผู้ใช้ประโยชน์ โดยระหว่างการดำเนินการวิจัยควรมีการรายงาน ความก้าวหน้าต่อบุคลากรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ และหน่วยงานผู้ใช้ประโยชน์จากผลการวิจัย เป็นระยะๆ ทั้งนี้ เพื่อก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงานวิจัยร่วมกันระหว่างคณะนักวิจัย บุคลากรและ

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ และหน่วยงานผู้ใช้ประโยชน์จากผลการวิจัย ซึ่งจะส่งผลต่อการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ต่อไป

2.3 ระบบการขับเคลื่อนงานวิจัยไปสู่การพัฒนาท้องถิ่น ระบบนี้เริ่มตั้งแต่งานวิจัยเสร็จสิ้นหรือเกือบเสร็จสมบูรณ์ ไปจนถึงระยะเวลาที่มีการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม ในส่วนของกระบวนการขับเคลื่อนงานวิจัยโดยการนำเสนอผลงานวิจัยต่อผู้ใช้ประโยชน์ ควรมีการดำเนินการสื่อสารผลการวิจัยในรูปแบบต่างๆ เช่น การจัดนิทรรศการเพื่อนำเสนอผลงานวิจัยสู่หน่วยงานในระดับจังหวัดแล้วมหาวิทยาลัยควรมีการสังเคราะห์งานวิจัยที่มีลักษณะเดียวกัน เช่น งานวิจัยเรื่องข้าวแต่น ที่ดำเนินการโดยหลายแผนงานวิจัยรวมถึงโครงการย่อยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เห็นภาพรวมทั้งโครงการตั้งแต่ต้นน้ำไปจนถึงปลายน้ำ นำไปสู่การเสนอแนะเชิงนโยบายและนำไปสู่การตอบสนองต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาในระดับจังหวัด นอกจากนี้แล้วจากข้อเสนอแนะของหน่วยงานยุทธศาสตร์จังหวัด มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปางควรมีหน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่รวบรวมผลงานวิจัยที่เป็นระบบและนำเสนอโครงการต่างๆ เพื่อเสนอของบประมาณตามประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด รวมทั้งทำหน้าที่เชื่อมโยงระหว่างนักวิจัยและผู้ใช้ประโยชน์จากงานวิจัย

3. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อสนับสนุนการวิจัยและเครือข่ายการวิจัยในมหาวิทยาลัยและคณะต่างๆ ที่เสนอโครงการวิจัย ผลการศึกษานำเสนอเป็น 3 ส่วน คือ ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการสร้างเครือข่าย (Process) และผลที่เกิดขึ้น (Output) ดังนี้

1. ปัจจัยนำเข้า (Input)

1.1 คน

ซึ่งจะพิจารณาจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ในการวิจัย “นวัตกรรมการจัดการงานวิจัยเชิงพื้นที่เพื่อพัฒนาจังหวัดลำปาง” จะพบว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีอยู่ 2 กลุ่ม คือ

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน

- ผู้รับผลประโยชน์ คือ คณะในมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปางที่ได้รับทุนวิจัย ได้แก่ คณะครุศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม และคณะเทคโนโลยีการเกษตรที่ได้รับการสนับสนุนให้ดำเนินการชุดโครงการวิจัย รวมถึงหัวหน้าโครงการวิจัยเดี่ยวที่ได้รับทุนวิจัย

- ผู้สนับสนุนหลัก คือ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) และมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

- ผู้สนับสนุนรอง คือ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง และคณะที่เลื่องงานวิจัยที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดูแลให้คำปรึกษาในแต่ละชุดโครงการวิจัยและงานโครงการวิจัยเดี่ยว

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก

- ผู้ได้รับผลกระทบ คือ ชุมชนหรือพื้นที่ ผู้ประกอบการที่นักวิจัยแต่ละชุดโครงการและโครงการวิจัยเดียวที่เข้าไปดำเนินการการทำงานวิจัย หน่วยงานภายนอกที่นักวิจัยเข้าไปร่วมดำเนินการวิจัย

- ผู้สนับสนุน คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้าน ปราชญ์ชาวบ้าน องค์กรพัฒนาเอกชน

1.2 งบประมาณ

งบประมาณในการดำเนินโครงการวิจัยในครั้งนี้ได้มาจากทั้งผู้รับประโยชน์โดยตรง คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง และผู้สนับสนุนหลัก คือ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) ภายใต้โครงการ “นวัตกรรมการจัดการงานวิจัยเชิงพื้นที่เพื่อพัฒนาจังหวัดลำปาง”

สำหรับการวิเคราะห์ปัจจัยนำเข้าในครั้งนี้ดำเนินการวิเคราะห์ตามแนวทางการพัฒนาเครือข่ายวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัยและเครือข่ายการบริหารจัดการในมหาวิทยาลัยเพื่อสนับสนุนการวิจัยนวัตกรรมเพื่อสังคมและชุมชนของปิยะวัติ บุญ-หลง และคณะ (2558) ที่เสนอไว้ ดังนี้ ปัจจัยนำเข้าจากภายนอก ในการบริหารจัดการ “นวัตกรรมการจัดการงานวิจัยเชิงพื้นที่เพื่อพัฒนาจังหวัดลำปาง” มีระบบการบริหารจัดการโดยการให้ทุนสนับสนุนการวิจัยเป็นระบบดำเนินการสนับสนุนทุนแบบร่วมลงทุน (Matching Fund) ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการสนับสนุนทุนแบบร่วมลงทุน และในปี 2556 เป็นต้นมา มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปางได้เกิดแนวคิดในการขยายผลการพัฒนาระบบบริหารจัดการงานวิจัยจากงานวิจัยเฉพาะกลุ่มไปสู่ระดับคณะ โดยมุ่งเน้นให้เกิดการสร้างงานวิจัยที่มีคุณภาพ การสร้างนักวิจัยเพื่อการพัฒนาพื้นที่หรือรับใช้สังคม ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายการวิจัยจากเดิมเป็นการวิจัยเฉพาะเรื่องมาสู่การดำเนินการวิจัยในลักษณะชุดโครงการซึ่งจะก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมทั้งในระดับคณะ การมีส่วนร่วมจากต่างคณะในชุดโครงการที่เป็นสหวิทยาการ เช่น ชุดโครงการการพัฒนาผลิตภัณฑ์ไข่เค็มพอกดินภูเขาไฟ นอกจากนี้แล้วข้อกำหนดกรอบแนวคิดในการทำงานโครงการ “นวัตกรรมการจัดการงานวิจัยเชิงพื้นที่เพื่อพัฒนาจังหวัดลำปาง” ยังกำหนดให้กระบวนการทำงานวิจัยในเชิงพื้นที่ต้องอาศัยความรู้ที่หลากหลาย ทำงานบูรณาการร่วมกัน เพื่อพันธกิจสัมพันธ์มหาวิทยาลัยกับสังคม โดยเน้นการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนในจังหวัดลำปาง บูรณาการร่วมกันระหว่างนักวิจัย สถานประกอบการ หน่วยงานภาครัฐ และชุมชน อาทิ อุตสาหกรรมจังหวัด พานิชย์จังหวัด หอการค้าจังหวัด สำนักงานพัฒนาชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรพัฒนาเอกชน ก่อให้เกิดเครือข่ายในกระบวนการวิจัย

2. กระบวนการ ในส่วนของการวิเคราะห์กระบวนการได้นำแนวทางการสร้างและการพัฒนาเครือข่ายและการสนับสนุนเครือข่ายจากงานวิจัยของปิยะวัติ บุญ-หลง และคณะ (2558) ในประเด็นหลักดังนี้

2.1 ขอบเขตของเครือข่าย เครือข่ายที่ดีต้องกำหนดขอบเขตและต้องแน่ใจว่าไม่ซ้ำซ้อนกับเครือข่ายที่มีอยู่แล้ว หรือหากเป็นการดำเนินการในลักษณะเดียวกันจะต้องมีการพัฒนาความสัมพันธ์ให้เชื่อมโยงเกี่ยวข้องกัน หรือแยกกลุ่มเป้าหมายให้มีความชัดเจน เช่น โครงการวิจัยการพัฒนาผลิตภัณฑ์

ข้าวแต๋น ซึ่งมีโครงการวิจัยที่ดำเนินการ ได้แก่ การพัฒนานวัตกรรมการจัดการความรู้ภูมิปัญญาและพัฒนาสื่อการเรียนรู้เรื่อง “ข้าวแต๋น” ของกลุ่มผู้ประกอบการอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง ซึ่งมุ่งเน้นในการพัฒนาเครือข่ายสถานศึกษาที่เชื่อมโยงกับผู้ประกอบการข้าวแต๋น และโครงการพัฒนาเพื่อยกระดับมาตรฐานการผลิตข้าวแต๋นจังหวัดลำปาง ที่มุ่งเน้นให้เกิดเครือข่ายระหว่างนักวิจัย ผู้ประกอบการ และสมาคมผู้ประกอบการข้าวแต๋น เป็นต้น

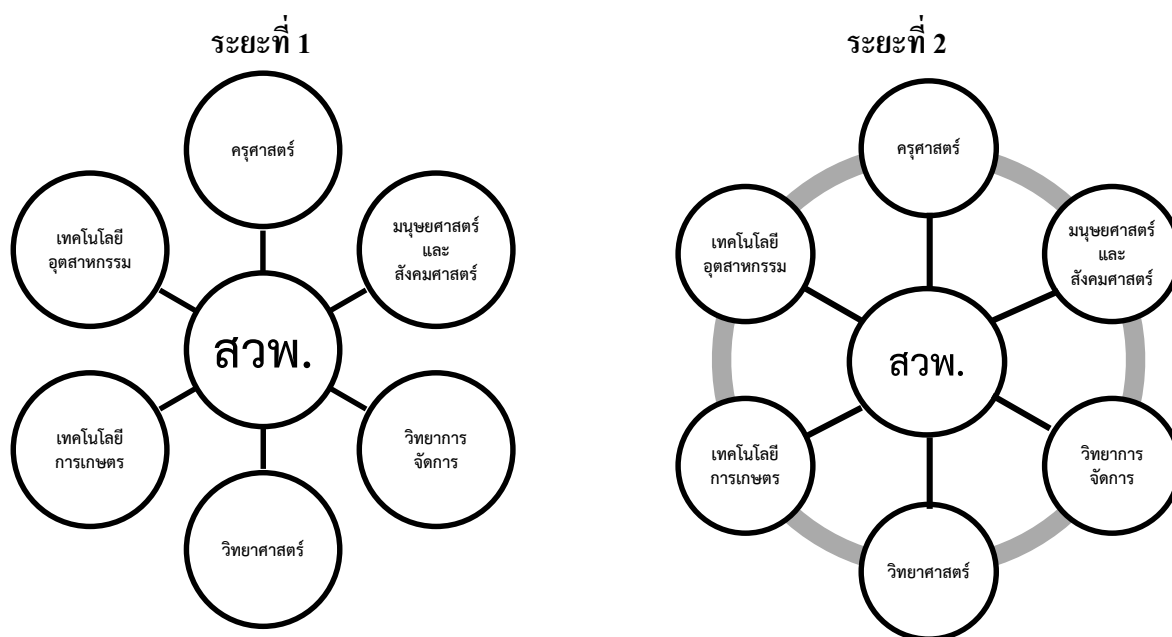
2.2 การมีส่วนร่วม กระบวนการส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายร่วมกันระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีการดำเนินการ ดังนี้

- ระดับมหาวิทยาลัยโดยสถาบันวิจัยและพัฒนาได้ดำเนินการจัดเวทีวิจัยสัมพันธเพื่อกำหนดประเด็นวิจัยและกำหนดทิศทางการวิจัยร่วมกันระหว่างนักวิจัย สถานประกอบการ ภาคนิหน่วยงานภาครัฐ ได้แก่ อุตสาหกรรมจังหวัด พาณิชย์จังหวัด หอการค้าจังหวัด สำนักงานพัฒนาชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การจัดให้มีเวทีรายงานความก้าวหน้าโครงการวิจัยให้กับเครือข่ายผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และเวทีรายงานผลการวิจัยสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโครงการวิจัย

- ระดับชุดโครงการวิจัย เพื่อกระตุ้นให้เกิดเครือข่ายการวิจัยกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสถาบันวิจัยและพัฒนา ได้กำหนดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วม โดยกำหนดให้นักวิจัยทั้งระดับชุดโครงการและโครงการเดี่ยวลงพื้นที่เพื่อวิเคราะห์ประเด็นปัญหา วางแผนการทำงานวิจัยร่วมกันระหว่างนักวิจัยและสถานประกอบการ การลงพื้นที่เพื่อทำงานร่วมกันระหว่างนักวิจัยและสถานประกอบการ รวมถึงการให้ข้อเสนอแนะทั้งในขั้นตอนการรายงานความก้าวหน้าการวิจัย และขั้นตอนการนำเสนอผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์โดยการจัดเวทีผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3. ผลที่เกิดขึ้น

ผลจากการดำเนินการในภาพรวม พบว่า กระบวนการกำหนดแผนการดำเนินโครงการวิจัยตามโครงการ “นวัตกรรมจัดการงานวิจัยเชิงพื้นที่เพื่อพัฒนาจังหวัดลำปาง” ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียก่อให้เกิดเครือข่ายรูปดาว (Star Network) ตามกระบวนการเกิดเครือข่ายระยะที่ 1 โดยมีผู้สนับสนุนหลัก ได้แก่ สถาบันวิจัยและพัฒนา เป็นศูนย์กลางในการเชื่อมต่อและประสานไปยังคณะต่างๆ ที่รับทุนวิจัยทั้ง 5 คณะ รวมถึงโครงการวิจัยเดี่ยว โดยมีการสื่อสารกันระหว่างสถาบันวิจัยกับชุดโครงการแต่อย่างไรก็ตาม การสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างชุดโครงการของแต่ละคณะยังไม่มี การเชื่อมโยง และสื่อสารระหว่างกันมากนัก ต่อมาในระยะที่ 2 การเชื่อมโยงกันระหว่างชุดโครงการวิจัยและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พบว่ามีการเชื่อมโยงกันระหว่างชุดโครงการวิจัยโดยตรงโดยไม่ผ่านคนกลาง (Center) หรือสถาบันวิจัยและพัฒนามากขึ้น และมีการเชื่อมโยงกันระหว่างภาคีเครือข่ายมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม การเชื่อมโยงยังคงเป็นการเชื่อมโยงผ่านกิจกรรมที่สถาบันวิจัยและพัฒนาจัดขึ้น ตามกระบวนการเกิดเครือข่ายแบบวงแหวน (Ring Network) ในระยะที่ 2 ดังภาพ



ภาพที่ 2 พัฒนาการเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนด้านการวิจัย ตามโครงการ “นวัตกรรมการจัดการงานวิจัยเชิงพื้นที่เพื่อพัฒนาจังหวัดลำปาง”

ผลจากการดำเนินการในภาพรวม พบว่า กระบวนการกำหนดแผนการดำเนินโครงการวิจัยตามโครงการ “นวัตกรรมการจัดการงานวิจัยเชิงพื้นที่เพื่อพัฒนาจังหวัดลำปาง” ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียก่อให้เกิดเครือข่ายรูปดาว (Star Network) ตามกระบวนการเกิดเครือข่ายระยะที่ 1 โดยมีผู้สนับสนุนหลักได้แก่สถาบันวิจัยและพัฒนา เป็นศูนย์กลางในการเชื่อมต่อและประสานไปยังคณะต่างๆ ที่รับทุนวิจัยทั้ง 5 คณะ รวมถึงโครงการวิจัยเดี่ยว โดยมีการสื่อสารกันระหว่างสถาบันวิจัยกับชุดโครงการ แต่อย่างไรก็ตามการสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างชุดโครงการของแต่ละคณะยังไม่มีมีการเชื่อมโยงและสื่อสารระหว่างกันมากนัก ต่อมาในระยะที่ 2 การเชื่อมโยงกันระหว่างชุดโครงการวิจัยและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พบว่ามีการเชื่อมโยงกันระหว่างชุดโครงการวิจัยโดยตรงโดยไม่ผ่านคนกลาง (Center) หรือสถาบันวิจัยและพัฒนามากขึ้น และมีการเชื่อมโยงกันระหว่างภาคีเครือข่ายมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตามการเชื่อมโยงยังคงเป็นการเชื่อมโยงผ่านกิจกรรมที่สถาบันวิจัยและพัฒนาจัดขึ้น ตามกระบวนการเกิดเครือข่ายแบบวงแหวน (Ring Network) ในระยะที่ 2

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านการบริหารจัดการ เพื่อให้การพัฒนาระบบงานวิจัยเพื่อนำไปสู่การใช้ประโยชน์และกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาจังหวัด ในการพัฒนาโจทย์การวิจัยควรมีการสำรวจประเด็นปัญหาความต้องการในการวิจัยแบบมีส่วนร่วมจากผู้ที่เกี่ยวข้องในทุกภาคส่วน โดยเฉพาะการเชื่อมความสัมพันธ์

ระหว่างหน่วยงานผู้ใช้ประโยชน์จากงานวิจัยซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการเชื่อมโยงระหว่างโครงการวิจัยกับการนำไปสู่การของบประมาณตามยุทธศาสตร์ของจังหวัด ในส่วนของการติดตามและสนับสนุนการทำวิจัย ควรมีการลงพื้นที่และรายงานความก้าวหน้างานวิจัยร่วมกับภาคีเครือข่าย โดยเฉพาะหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยมีสถาบันวิจัยเป็นผู้ประสานงานร่วมกับหน่วยงานในพื้นที่เพื่ออำนวยความสะดวกในการดำเนินการวิจัย และนำไปสู่การขับเคลื่อนสู่ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด สำหรับกระบวนการขับเคลื่อนงานวิจัยโดยการนำเสนอผลงานวิจัยต่อผู้ใช้ประโยชน์ ควรมีการดำเนินการสื่อสารผลการวิจัยในรูปแบบต่างๆ และมหาวิทยาลัยควรมีการสังเคราะห์งานวิจัยที่มีลักษณะเดียวกัน เพื่อให้เห็นภาพรวมทั้งโครงการตั้งแต่ต้นน้ำไปจนถึงปลายน้ำ นำไปสู่การเสนอแนะเชิงนโยบายและนำไปสู่การตอบสนองต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาในระดับจังหวัด

2. ด้านเครือข่าย เพื่อให้เกิดเครือข่ายการวิจัยมีความกว้างขวางและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่หลากหลายมากขึ้น มหาวิทยาลัย โดยสถาบันวิจัยและพัฒนาและคณะวิชาต่างๆ ควรจัดให้มีกิจกรรม/เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างชุดโครงการวิจัย โดยดำเนินการทั้งในระหว่างการกำหนดโจทย์วิจัยร่วมกัน ระยะระหว่างการดำเนินการวิจัยเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล ทั้งปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการวิจัย รวมถึงเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในระหว่างการนำเสนอรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์

3. ด้านวิชาการ มหาวิทยาลัยควรมีการพัฒนานักวิจัยอย่างต่อเนื่องตั้งแต่แนวคิดการกำหนดโจทย์การวิจัย การเชื่อมโยงระหว่างงานวิจัยสู่ผู้ใช้ประโยชน์ การออกแบบโครงการวิจัย การวิเคราะห์/สังเคราะห์ข้อมูลทางวิชาการ ตลอดจนการเขียนรายงาน การเขียนบทความวิชาการ และที่สำคัญคือการนำผลงานวิจัยไปสู่การใช้ประโยชน์

รายการอ้างอิง

คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง. (2560). *การสร้างขบวนการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง*.

วันที่ค้นข้อมูล 20 มิถุนายน 2560, เข้าถึงได้จาก <https://www.sem100library.in.th/opac/Catalog/BibItem.aspx?BibID=b00001543>

คณะอนุกรรมการส่งเสริมการขับเคลื่อนการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในภาคเกษตรและชนบท.(2558). *คู่มือการขับเคลื่อนการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในภาคการเกษตรและชนบท และด้านความมั่นคง*. กรุงเทพฯ: คณะอนุกรรมการ.

ฉัตรนภา พรหมมา. (2551). *รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนานักจัดการงานวิจัยเชิงพื้นที่ของเครือข่ายมหาวิทยาลัยราชภัฏและองค์กรท้องถิ่น เขตภาคเหนือตอนล่าง*. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. เอกสารอัดสำเนา.

- ปิยะวัติ บุญ-หลง. (2558). *โครงการพัฒนาเครือข่ายวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัยและเครือข่ายการบริหารจัดการในมหาวิทยาลัย เพื่อสนับสนุนงานวิจัยนวัตกรรมเพื่อสังคมและชุมชน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- วิวัฒน์ หมั่นการ และคณะ. (2558). *โครงการพัฒนาการจัดการงานวิจัยเชิงพื้นที่ในจังหวัดลำปาง ภายใต้แนวคิด “หนึ่งคณะ หนึ่งโมเดล”*. ลำปาง: มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- สุธีระ ประเสริฐสรรพ. (2556). *กระบวนการงานวิจัยเพื่อพัฒนาพื้นที่ แนวทางการพัฒนางานวิจัยเพื่อรับใช้สังคม*. กรุงเทพฯ: บริษัท ซีโน พับลิชชิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด.
- สีลาภรณ์ บัวสาย. (2551). *ABC: การวิจัยรูปแบบใหม่เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงในพื้นที่*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).

การยกระดับความสามารถการใช้ระบบ e-Filing ของผู้ยื่นแบบและชำระภาษีเงินได้

บุคคลธรรมดา

Elevating Personal Income Taxpayer's Potential to Use e-Filing

เจตพล ตีปานนท์ (Jetaphon Tipayanon)¹

ทิมพ์พร ทวีเดช (Thikamporn Thaweedeche)²

¹นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจอุตสาหกรรมและบริการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

Student, Faculty of Business Administration and Service Industry, King Mongkut's University of

Technology North Bangkok

²อาจารย์ประจำ คณะบริหารธุรกิจอุตสาหกรรมและบริการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

พระนครเหนือ

Lecturer, Faculty of Business Administration and Service Industry, King Mongkut's University of

Technology North Bangkok

E-mail: Thikamporn.t@bas.kmutnb.ac.th

Received: 14 June 2021

Revised: 6 December 2021

Accepted: 24 December 2021

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์เพื่อสำรวจวิธีการยกระดับความสามารถการใช้ระบบ e-Filing และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการไม่ยื่นแบบและชำระภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาในระบบ e-Filing ประชากรและกลุ่มตัวอย่างคือผู้ยื่นแบบและชำระภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ณ สำนักงานสรรพากรพื้นที่ปทุมธานี จำนวน 505 ตัวอย่าง เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามด้วยวิธีสะดวก ระหว่างวันที่ 15 ม.ค. – 28 ก.พ. พ.ศ. 2564 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และถดถอยพหุคูณ ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์

ผลการศึกษาพบว่า วิธีการยกระดับความสามารถการใช้ระบบ e-Filing ได้แก่ การมีโปรแกรมจำลอง จัดอบรมการใช้งานระบบ มีระบบตอบคำถามให้คำแนะนำแก้ไขปัญหาการใช้งานตลอดเวลา

มีบริการเครื่องคอมพิวเตอร์และเจ้าหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงแนะนำและสอนการยื่นภาษีในระบบภาษีออนไลน์สำหรับตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ พฤติกรรมการไม่ยื่นแบบและชำระภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาในระบบ e-Filing ได้แก่ การขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างภาษี

คำสำคัญ: ภาษีอิเล็กทรอนิกส์, ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา, ผู้เสียภาษี

Abstract

The objectives were survey procedure for Elevating potential to use e-Filing and determining factors that affect to Personal Income taxpayer's behavior don't use e-Filing. Population and sampling were Personal Income taxpayers at Revenue Department in Prachinburi Province; 505 sampling. Collecting data with Questionnaires by Convenience Sampling. During 15 Jan –28 Feb. 2021. , Statistically analyzed data by frequency, percentage, mean, standard deviation and Multiple regression. Process by Statistical Package for the Social Sciences.

The results showed Procedure for Elevating potential to use e-Filing such as Simulation Software, training to use system, Question & Answers solution problems in real time, Desktop computer service and revenue advisors advise and teach to use e-Filing. Determining factors that affect to Personal Income taxpayer's behavior don't use e-Filing were lacking of Tax Structure knowledge and understanding.

Keywords: e-Filing, Personal income tax, Taxpayers

บทนำ

เพื่อพัฒนาประเทศให้บรรลุตามเป้าหมายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2580 กรมสรรพากรในฐานะหน่วยงานจัดเก็บรายได้หลักของประเทศจึงนำกลยุทธ์ D²RIVE (Digital Transformation, Data Analytics, Revenue Collection, Innovation, Values และ Efficiency) มาปรับเปลี่ยนการทำงานต่อเป้าประสงค์สำคัญคือการรักษาเสถียรภาพทางรายได้ภาษีอย่างยั่งยืน ด้วยการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บภาษี และหนึ่งในยุทธวิธีคือ ส่งเสริมการยื่นแบบแสดงรายการและชำระภาษีออนไลน์ (e-Filing) (กรมสรรพากร, 2562) แม้ทุกวันนี้ผู้ยื่นแบบแสดงรายการและชำระภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาผ่านระบบ e-Filing เพิ่มขึ้นทุกปี แต่ก็ยังมีประชาชนส่วนหนึ่งที่ยังคงไปยื่นแบบแสดงรายการและชำระภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาที่สำนักงานสรรพากร สิ่งนี้อนุมานได้ว่ากลยุทธ์ที่นำมาใช้ยังไม่สามารถทำให้ผู้เสียภาษีซึ่งเป็นเจ้าของประเทศกลุ่มนี้มี

ศักยภาพมีส่วนร่วมเพื่อบรรลุเป้าหมายของรัฐได้ ผู้วิจัยได้สุ่มเก็บข้อมูลด้วยการสอบถามเจ้าหน้าที่รัฐต่อข้อคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว หลายคนเห็นตรงกันว่า คนกลุ่มนี้มีไม่มากและเป็นคนรุ่นเก่าที่อายุมากแล้วอยู่อีกไม่นาน ปัญหานี้ก็จะหมดไป ผู้วิจัยกลับมีมุมมองที่แตกต่างออกไป รัฐควรเข้าใจประชาชนผู้เป็นเจ้าของประเทศ จะต้องรีบแก้ไขก่อนที่จะปัญหาลูกหลานกลายเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ เป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปประเทศไทยจะมีคนสูงอายุมากขึ้นและอยู่นานขึ้น คนกลุ่มนี้มีรายได้ที่จะต้องเสียภาษีที่ไม่ใช่รายได้มาตรา 40 (1) อย่างเคยแล้ว อาชีพใหม่รายได้ใหม่หลังเกษียณทำให้เขาต้องการคำแนะนำจากเจ้าหน้าที่สรรพากร ซึ่งกรณีเช่นนี้ยังรวมถึงคนกลุ่มที่ยังไม่เกษียณแต่มีรายได้ประเภท 40 (2)–(8) ด้วยเช่นกัน เพราะภาษีเป็นเรื่องที่ย่างยากซับซ้อนเข้าใจยาก การปฏิบัติไม่ถูกกลายเป็นผู้ทำผิดกฎหมาย ต้องโทษถูกปรับถูกดำเนินคดีการปฏิเสธไม่รู้ไม่เข้าใจกฎหมายไม่อาจเป็นข้อให้มีการยกเว้นโทษได้ซึ่ง (วิภาดา สุขสวัสดิ์, 2558) จากการสุ่มสอบถามของผู้วิจัยพบว่าผู้เสียภาษีบางกลุ่มกล่าวว่า แม้เขาจะเป็นคนรุ่นเก่าที่ใช้เทคโนโลยีใหม่ไม่เป็นหรือไม่ถนัดแต่ไม่ได้ปฏิเสธ มีใครที่จะช่วยเขาได้ เขาไม่ต้องการรบกวนลูกหลานคนรู้จักคุ้นเคยมาสอน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ด้วยบทบาทของรัฐ การเข้าใจปัญหาและนำไปสู่การแก้ไขปัญหาของประชาชนอย่างตรงประเด็นย่อมทำให้รัฐสามารถบรรลุเป้าหมายของการรักษาเสถียรภาพด้านรายได้ของประเทศไว้ได้อย่างยั่งยืน ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาถึงสาเหตุสำคัญที่ทำให้ประชาชนกลุ่มนี้ยังคงไปยื่นแบบแสดงรายการและชำระภาษีที่สำนักงานสรรพากร รวมถึงความช่วยเหลือจากภาครัฐในลักษณะใดที่ประชาชนเชื่อว่าจะทำให้สามารถยื่นแบบและชำระภาษีในระบบ e-Filing ได้ด้วยตนเอง โดยทำการสำรวจจากประชาชนที่ยื่นและชำระภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ณ สำนักงานสรรพากรพื้นที่ปราชญ์บุรี

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. สำรวจวิธีการยกระดับความสามารถในการใช้ระบบ e-Filing ได้ด้วยตนเอง
2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการไม่ยื่นแบบแสดงรายการและชำระภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาในระบบอินเทอร์เน็ต (e-Filing) ของประชาชน

ประโยชน์จากการวิจัย

1. แนวทางพัฒนาประชาชนให้สามารถดำเนินการยื่นแบบแสดงรายการและชำระภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาในระบบ e-Filing ได้ด้วยตนเอง และสนับสนุนแนวทางการพัฒนาประเทศในโมเดล “ประเทศไทย 4.0”
2. ประโยชน์ทางเศรษฐกิจทั้งในส่วนของภาครัฐและประชาชนในการลดต้นทุนและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการยื่นแบบแสดงรายการและชำระภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา

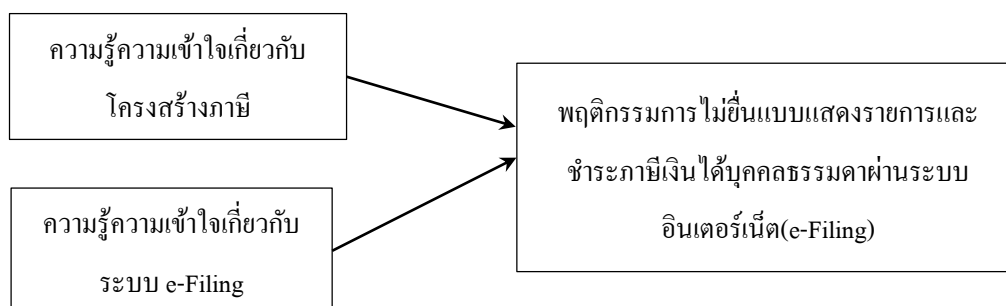
แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างภาษีเงินได้บุคคล ประมวลรัษฎากรกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับประเภทของผู้มีหน้าที่เสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ประเภทของเงินได้ที่จะต้องเสียภาษี ประเภทค่าใช้จ่ายที่หักออกจากเงินรายได้ก่อนนำไปหักรายการประเภทค่าลดหย่อนและเงินบริจาค รวมทั้งให้แนวทางการคำนวณภาษี อัตราภาษี และหลักฐานเอกสารที่ต้องใช้ประกอบการยื่นแบบแสดงรายการและชำระภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา (กรมสรรพากร, 2560) อย่างไรก็ตาม ประชาชนบางส่วนก็ยังขาดความรู้ความเข้าใจสิ่งที่จะต้องรู้ไว้ในกฎหมาย จากการศึกษาของนิพนธ์ ชาวนา (2559) พบว่าปัญหาและอุปสรรคในการยื่นภาษีผ่านอินเทอร์เน็ตมาจากการขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการหักลดหย่อน การแยกประเภทเงินได้พึงประเมินการหักค่าใช้จ่าย อัตราภาษี การคำนวณภาษี (อนันธิตรา คอนบรรเทา, 2560) ผู้วิจัยพบว่ายังขาดการศึกษาในเรื่องเอกสารหลักฐานที่ต้องใช้ประกอบการยื่นแบบแสดงรายการ จึงจะทำการวิจัยเป็นความรู้ใหม่รวมถึงการศึกษาประเภทเงินได้ การหักค่าใช้จ่าย การลดหย่อนและอัตราภาษีการคำนวณภาษีด้วยเช่นกัน

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ e-Filing ความรู้ความเข้าใจที่เป็นแรงจูงใจให้ประชาชนยอมรับและใช้ระบบ e-Filing ได้แก่การประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายในการเดินทาง (กรมสรรพากร, 2560)สามารถยื่นชำระภาษีได้ตลอดเวลา ได้สิทธิการยื่นแบบแสดงรายการและยื่นเวลาชำระภาษีออนไลน์ออกไปอีก 8 วัน การยื่นภาษีการชำระภาษีออนไลน์จะได้รับเงินคืนรวดเร็ว และง่ายต่อการใช้งาน (ฟ้ารพีพันธ์ พาณัฐกุล, 2562) แต่จากการศึกษาของนิพนธ์ ชาวนา (2559) กลับพบความไม่มั่นใจในความครบถ้วนถูกต้องของข้อมูลที่ส่งผ่านระบบอินเทอร์เน็ต มีความกังวลว่ากรมสรรพากรอาจไม่ได้รับข้อมูลหรือเกิดการล่าช้า ไม่มั่นใจในเสถียรภาพของระบบการยื่นแบบผ่านอินเทอร์เน็ต และการกลัวถูกตรวจสอบภายหลัง ผู้วิจัยพบว่าในประเด็น ความรู้ความเข้าใจของผู้เสียภาษีเกี่ยวกับการมีโปรแกรมช่วยตรวจสอบข้อมูลขั้นต้น มีเครื่องมือช่วยยื่นแบบฯ เช่น App RD Smart Tax เป็นต้น ระบบมีความยืดหยุ่นเช่น เคยยื่นในระบบe-Filing แล้วเลิกกลับมายื่นในแบบกระดาษเหมือนเดิมได้ และการยืดเวลาเก็บรักษาหลักฐานที่เกี่ยวข้องในการยื่นแบบทางอินเทอร์เน็ตไว้ไม่น้อยกว่า 5 ปี (กรมสรรพากร, 2562) ประเด็นเหล่านี้ยังขาดการศึกษา ดังนั้น จึงจะทำการวิจัยเป็นความรู้ใหม่รวมถึงประเด็นที่เคยมีการศึกษาอยู่เดิม

กรอบแนวคิดในการวิจัย และสมมติฐานการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรม ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ทั้งนี้ได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ไว้ว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างภาษี ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ e-Filing ส่งผลต่อพฤติกรรมของประชาชนที่จะไม่ยื่นแบบแสดงรายการและชำระภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาผ่านระบบ e-filing แต่นำไปยื่นแบบแสดงรายการและชำระเงินภาษีบุคคลธรรมดา ณ สำนักงานสรรพากร

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรศึกษา คือ ประชาชนที่ยื่นแบบแสดงรายการประเภท ภ.ง.ด.90 หรือ ภ.ง.ด.91 และชำระภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ณ ที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่ปราจีนบุรีและพื้นที่สาขา จำนวนตัวอย่างคำนวณจากข้อตกลงการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ที่ควรมีขนาดมากกว่า 8 เท่าของจำนวนตัวแปรพยากรณ์บวกด้วย 50 (ประชา ต้นเสนีย์, 2553) งานวิจัยนี้มีตัวแปรพยากรณ์จำนวน 19 ตัวแปรเท่ากับควรมีไม่น้อยกว่า 202 ตัวอย่าง ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 505 ตัวอย่าง แจกและเก็บแบบสอบถามแบบตามสะดวก ตั้งแต่วันที่ 15 มกราคม – วันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2564 การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (IOC) ทุกข้อคำถามมีค่าเท่ากับ 1.00 ค่าความเชื่อมั่น (อัลฟาคอนบาค) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.920 แบบสอบถามประกอบด้วย 5 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง คำถามเป็นปลายปิดประเภทข้อมูลเป็นนามบัญญัติและเรียงลำดับจำนวน 4 ข้อ ตอนที่ 2 ความต้องการให้รัฐจัดวิธีการยกระดับความสามารถของประชาชนในการยื่นแบบและชำระภาษีในระบบ e-Filing ได้ด้วยตนเอง คำถามเป็นปลายปิดประเภทข้อมูลเป็นนามบัญญัติจำนวน 7 ข้อ ตอนที่ 3 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างภาษี คำถามเป็นปลายปิด ระดับการวัดข้อมูลเป็นอัตราภาคชั้นมีห้าระดับจำนวน 5 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.915 ตอนที่ 4 ความรู้

ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ e-Filing คำถามเป็นปลายปิด ระดับการวัดข้อมูลเป็นอัตราภาคชั้นมีห้าระดับ จำนวน 9 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.927 ตอนที่ 5 พฤติกรรมการไม่ยื่นแบบและชำระภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาผ่านระบบอินเทอร์เน็ต (e-Filing) คำถามเป็นปลายปิดระดับการวัดข้อมูลเป็นอัตราภาคชั้นมีห้าระดับจำนวน 5 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.914 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และถดถอยพหุคูณแบบEnter ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์

ผลการวิจัย

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยเพศชายร้อยละ 45.70 และเพศหญิงร้อยละ 54.30 หากจำแนกตามอายุพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 41 - 50 ปีคิดเป็นร้อยละ 29.10 รองลงมาคือ ผู้ที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี 51 - 60 ปี ต่ำกว่า 30 ปี และ 61 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 22.80, 19.60, 14.90 และ 13.60 ตามลำดับ มีอาชีพเป็นพนักงานบริษัท/ ห้างร้านจำนวนร้อยละ 29.90 ค้าขาย ประกอบธุรกิจส่วนตัว รับราชการ คิดเป็นร้อยละ 19.21, 18.61 และ 16.83 การยื่นแบบแสดงรายการและชำระภาษีร้อยละ 50.90 เป็นการยื่นแบบ ภ.ง.ด. 90 และภ.ง.ด. 91 ร้อยละ 49.10

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างภาษี ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าตนเองนั้นขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการคำนวณภาษีที่จะต้องชำระและอัตราภาษี คิดเป็นร้อยละ 79.80 และขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประเภทลดหย่อนที่สามารถนำหักออกจากเงินได้ ประเภทค่าใช้จ่ายที่กฎหมายกำหนดให้นำมาหักได้ เอกสารที่จะต้องใช้ในการประกอบการยื่นแบบชำระภาษี และประเภทเงินได้ที่กฎหมายกำหนดให้ยื่นแบบชำระภาษี คิดเป็นร้อยละ 72.67, 69.50, 67.33 และ 62.97 ตามลำดับ ผลดังกล่าวสอดคล้องกับการให้เหตุผลสำคัญที่ผู้ตอบแบบสอบถามไม่ยื่นแบบและชำระภาษีในระบบ e-Filing จึงเลือกที่จะมายื่นแบบและชำระภาษี ณ ที่ทำการสรรพากร อันเนื่องมาจากขาดความรู้เกี่ยวกับรายการที่ใช้ในการคำนวณภาษีคิดเป็นร้อยละ 84.95

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ e-Filing ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าตนเองมีความรู้ความเข้าใจว่าระบบ e-Filing ช่วยประหยัดเวลาค่าเดินทางสามารถยื่นได้ตลอด 24 ชั่วโมง กรอกรายการต่างๆ เครื่องก็จะคำนวณให้ ไม่ต้องทำเองคิดเป็นร้อยละ 67.72 และ 54.26 ตามลำดับ แต่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าตนเองนั้นยังขาดความรู้ความเข้าใจในระบบ e-Filing ในประเด็นต่อไปนี้ การเก็บรักษาเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องในการยื่นแบบทางอินเทอร์เน็ต ไว้ไม่น้อยกว่า 5 ปีคิดเป็นร้อยละ 67.10 มีเครื่องมือในการช่วยยื่นแบบในระบบ e-Filing ได้ เช่น App RD Smart Tax เป็นต้น เมื่อยื่นแบบทางอินเทอร์เน็ตแล้วถ้ามีความจำเป็นก็สามารถยื่นแบบกระดาษ ณ สำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขาได้คิดเป็นร้อยละ 65.54 การยื่นแบบทางอินเทอร์เน็ตสามารถขอผ่อนชำระภาษีได้หากยื่นภายในกำหนดเวลา (ม.ค. – 8 เม.ย.) คิดเป็นร้อยละ 65.15, ยื่นแบบทางอินเทอร์เน็ตถ้ายื่นไม่ทันสามารถยื่นแบบและชำระภาษี ณ สำนักงาน

สรรพากรพื้นที่สาขาได้แต่จะเสียค่าปรับคิดเป็นร้อยละ 64.36 การชำระภาษีมีความปลอดภัยเพราะผ่านทางช่องทางที่มีระบบเชื่อถือได้เช่น E-Payment หรือเคาร์เตอร์เซอร์วิสคิดเป็นร้อยละ 63.36 มีโปรแกรมช่วยตรวจสอบข้อมูลขั้นต้นหากพบข้อมูลที่ผิดพลาดระบบจะแจ้งรายการเตือนให้ทราบทันที คิดเป็นร้อยละ 56.44 ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับการให้เหตุผลสำคัญที่ประชาชนผู้ตอบแบบสอบถามไม่ยื่นแบบและชำระภาษีในระบบ e-Filing จึงเลือกที่จะมายื่นแบบและชำระภาษี ณ ที่ทำการสรรพากร อันเนื่องมาจากขาดความเชื่อมั่นในระบบ e-Filing คิดเป็นร้อยละ 85.34

การไม่ยื่นแบบแสดงรายการและชำระภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาผ่านระบบอินเทอร์เน็ต ผู้ตอบแบบสอบถามให้เหตุผลสำคัญที่ไม่ยื่นแบบแสดงรายการและชำระภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาผ่านระบบอินเทอร์เน็ต จึงเลือกมายื่นแบบแสดงรายการและชำระภาษี ณ ที่ทำการสรรพากร เพราะมีความเชื่อมั่นในคำแนะนำของเจ้าหน้าที่สรรพากรคิดเป็นร้อยละ 95.84 รองลงมาคือ ขาดความพร้อม เช่น คนสอนอินเทอร์เน็ต คอมพิวเตอร์คิดเป็นร้อยละ 86.93 ขาดความรู้เกี่ยวกับรายการที่ใช้ในการคำนวณภาษีคิดเป็นร้อยละ 85.35 ขาดความเชื่อมั่นในระบบการเสียภาษีผ่านอินเทอร์เน็ตคิดเป็นร้อยละ 84.95 และเป็นโอกาสที่จะได้พบเพื่อนๆ คิดเป็นร้อยละ 47.92

การยกระดับความสามารถใช้ระบบ e-filing ของผู้ยื่นแบบแสดงรายการและชำระภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา จากการสำรวจความต้องการของประชาชนที่ต้องการให้ทางกรมสรรพากรช่วยเหลือ เพื่อให้สามารถยื่นภาษีทางอินเทอร์เน็ตได้ด้วยตนเอง พบว่า ต้องการให้มีโปรแกรมจำลองนำไปหัดทดลองและฝึกหัดทำเองที่บ้านได้ คิดเป็นร้อยละ 29.43 รองลงมาคือ จัดอบรมสอนการใช้งานระบบการยื่นและชำระภาษีผ่านอินเทอร์เน็ต มีระบบตอบคำถามให้คำแนะนำการแก้ไขปัญหาการใช้งานได้แบบตลอดเวลา มีเครื่องคอมพิวเตอร์และเจ้าหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงแนะนำและสอนการยื่นคิดเป็นร้อยละ 26.64, 23.29 และ 20.64 ตามลำดับ

การทดสอบสมมติฐานวิจัย สมมติฐานงานวิจัยนี้คือ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างภาษีและความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ e-Filing ส่งผลต่อพฤติกรรมของประชาชนในการไม่ยื่นแบบแสดงรายการและชำระภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาผ่านระบบอินเทอร์เน็ต วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Multiple regression แบบ Enter

1. การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น (1) ความคลาดเคลื่อน (Homoscedasticity) ทดสอบด้วย Levene's Test มีค่า $F=1.195$ และ $P\text{-Value}=0.191$ ซึ่งมากกว่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 แสดงว่าข้อมูลมีความเหมาะสมที่จะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุคูณ (2) การแจกแจงปกติ (Normality Distribution) กลุ่มตัวอย่างขนาด 505 มีจำนวนที่มากพอที่การกระจายจะมีแนวโน้มใกล้เคียงกับการกระจายแบบปกติ (Hair,Jr.2010.) (3) ความเป็นเส้นตรง (Linearity) ใช้ F-test ANOVA แทนที่ตรวจสอบหาก P-Value มีค่า

น้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีความเป็นเส้นตรง (พงษ์ศักดิ์ ชิมมอนต์ส, 2560) ผลการทดสอบพบว่ามีความ P-Value 0.00 -0.024 (4) ความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าเป็นอิสระกัน (Autocorrelation) ด้วยสถิติ Durbin-watson ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.475 ซึ่งเป็นตามเกณฑ์ (ซัชชญา เสริมพงษ์พันธ์, 2560) (5) ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระแต่ละตัว ต้องไม่สัมพันธ์กันเอง (Multicollinearity) สถิติทดสอบ คือ Tolerance มีค่าเข้าใกล้ 1 ทุกค่า และค่า VIF มีน้อยกว่า 10 ทุกค่าดังแสดงในตารางที่ 1 แสดงว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวไม่มีความสัมพันธ์กันเองสูงในระดับที่จะทำให้เกิดปัญหาต่อการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ (พงษ์ศักดิ์ ชิมมอนต์ส, 2560) (6) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดูจากค่า Zero-order พบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง -0.227 ถึง -0.038 (พงษ์ศักดิ์ชิมมอนต์ส, 2560) ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระด้วยกัน

รายการ	Correlations	Collinearity Statistics	
	Zero-order	Tolerance	VIF
เงินได้ที่ยื่นแบบชำระภาษี	-0.150	0.388	2.577
ค่าใช้จ่ายที่นำหักได้	-0.187	0.287	3.488
รายการหักลดหย่อน	-0.195	0.290	3.443
การคำนวณภาษี	-0.227	0.410	2.438
เอกสารประกอบการยื่นชำระภาษี	-0.150	0.403	2.484
ช่วยประหยัดเวลาการเดินทาง	-0.040	0.510	1.961
กรอกรายการ เครื่องคำนวณภาษีให้	-0.104	0.378	2.646
มีโปรแกรมช่วยตรวจสอบ	-0.061	0.338	2.956
การชำระเงินมีความปลอดภัย	-0.100	0.328	3.053
ยื่นอินเตอร์เน็ต ผ่อนชำระภาษีได้	-0.078	0.337	2.971
สามารถยื่นด้วยวิธีปกติก็ได้ หากต้องการ	-0.038	0.340	2.942
ยื่นไม่ทันเสียค่าปรับ	-0.050	0.375	2.668
เก็บเอกสารไม่น้อยกว่า 5 ปี	-0.079	0.418	2.390
มีเครื่องช่วยยื่น เช่น App	-0.127	0.399	2.508

ที่มา: ผู้วิจัยประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคม

2. การทดสอบสมมุติฐาน ตัวแปรอิสระได้แก่ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างภาษี (X_1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ e-filing การชำระผ่านระบบอินเทอร์เน็ต (X_2) ตัวแปรตาม ได้แก่ การไม่ยื่นแบบแสดงรายการและชำระภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาผ่านระบบอินเทอร์เน็ต (y)

H_0 : ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างภาษี ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบอินเทอร์เน็ต (e-filing) ไม่สามารถพยากรณ์การไม่ยื่นแบบและชำระภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาผ่านระบบอินเทอร์เน็ต

H_A : ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างภาษี ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบอินเทอร์เน็ต (e-filing) สามารถพยากรณ์การไม่ยื่นแบบและชำระภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาผ่านระบบอินเทอร์เน็ต

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	P-value
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.701	.117		31.631	.000
ความรู้ภาษี (X_1)	-.172	.039	-.248	-4.424	.000
ความรู้อินเทอร์เน็ต(x_2)	.046	.043	.060	1.075	.283

$R = 0.215$, $R^2 = 0.046$, S.E. = ± 0.54709 , $F = 12.184$ P-value = 0.000

Dependent Variable: การไม่ยื่นแบบและชำระภาษี (Y) ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

จากตารางที่ 2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างภาษี สัมพันธ์กับการไม่ยื่นแบบและชำระภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาผ่านระบบอินเทอร์เน็ต มีค่าเท่ากับ 0.215 (R) มีอำนาจพยากรณ์ (R^2) ร้อยละ 4.6 นอกนั้นจะเป็นอิทธิพลจากตัวแปรอื่นที่ไม่ได้นำมาวิเคราะห์ ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการวิเคราะห์จึงสามารถนำมาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ/ ค่าจริง ได้ดังต่อไปนี้

$Y = 3.701 - 0.172 X_1$ หมายความว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างภาษีมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการไม่ยื่นแบบหรือชำระภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาผ่านระบบอินเทอร์เน็ตโดยรวมมีค่าเท่ากับ 3.701

หน่วยและเมื่อมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างภาษีของประชาชนเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้การไม่ยื่นแบบหรือชำระภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาผ่านระบบอินเทอร์เน็ตลดลง 0.172 หน่วย

สรุปผลวิจัย

จากการศึกษาพบว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างภาษี ส่งผลต่อพฤติกรรมการไม่ยื่นแบบและชำระภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาในระบบอินเทอร์เน็ต (e-Filing) โดยไม่พบอิทธิพลที่มาจากความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ e-filing สำหรับวิธีการยกระดับความสามารถในการใช้ระบบ e-Filing ได้ด้วยตนเองที่ประชาชนต้องการให้รัฐดำเนินการ ได้แก่ การมีโปรแกรมจำลองนำไปทดลองฝึกหัดทำเองที่บ้าน จัดอบรมสอนการใช้งานระบบการยื่นและชำระภาษีผ่านอินเทอร์เน็ต มีระบบตอบคำถามให้คำแนะนำการแก้ไขปัญหาการใช้งานได้แบบตลอดเวลา มีเครื่องคอมพิวเตอร์และเจ้าหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงแนะนำและสอนการยื่นภาษีในระบบภาษีออนไลน์

อภิปรายผล

การยกระดับความสามารถใช้ระบบ e-Filing ได้ด้วยตนเอง จากการสำรวจ ประชาชนต้องการให้กรมสรรพากรดำเนินการ ได้แก่ (1) มีโปรแกรมจำลองให้ประชาชนนำไปหัดทดลองและฝึกหัดทำเองที่บ้านได้ สอดคล้องกับการศึกษาของอาริสรา นนทะคุณ (2561) ที่พบว่า การยอมรับการยื่นแบบภาษีออนไลน์ มาจากความสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองและใช้งานง่าย ในประเด็นนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่าแม้กรมสรรพากรจะมีเอกสารรวมทั้งวิดีโอแนะนำการใช้การทำรายการในระบบ e-filing (กรมสรรพากร, 2562) แต่ยังไม่เพียงพอต่อการสร้างความมั่นใจให้กับประชาชนได้เท่ากับได้ทดลองทำด้วยตนเอง (2) จัดอบรมการใช้งานระบบ e-filing (กุสุมา คำรงชุย และกุหลาบ ปุริสาร 2561, อาริสรา นนทะคุณ, 2561) สำหรับช่วงเวลาที่เหมาะสมคือ มกราคม - มีนาคม ของทุกปี ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าเป็นช่วงเวลาของการยื่นแบบภาษี ประชาชนจะสนใจและให้ความร่วมมือมากกว่าช่วงเวลาอื่นๆ (3) การมีระบบตอบคำถาม ให้คำแนะนำ การแก้ไขปัญหาการใช้งานได้แบบตลอดเวลา ผู้วิจัยมีความเห็นว่าประชาชนอาจจะยังไม่ทราบว่ากรมสรรพากรมี Facebook เป็นช่องทางที่ Active อยู่ตลอดเวลาอยู่แล้ว (กรมสรรพากร, 2562) (4) การมีอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกในระบบ e-filing เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เจ้าหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงแนะนำในระหว่างการยื่นรายการ ซึ่งวิธีการนี้ทางผู้วิจัยได้สุ่มเข้าสังเกตและสอบถามเจ้าหน้าที่ พบว่า กรมสรรพากรมีการให้บริการลักษณะดังกล่าวในบางพื้นที่สำนักงานเขตสรรพากร

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างภาษี จากการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการไม่ยื่นแบบแสดงรายการและชำระภาษีผ่านระบบ e-Filing มีสาเหตุมาจากการขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างภาษีของประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาดา สุขสวัสดิ์ (2558), พุติยา ชีระชัยศิริกุล (2559) และ

เอมอร นนทะคุณ (2550) ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประเภทเงินได้ที่กฎหมายกำหนดให้ยื่นแบบชำระภาษี ประเภทรายการหักลดหย่อน (นิชนันท์ ชาวนา, 2559) ประเภทค่าใช้จ่ายที่กฎหมายกำหนดให้นำมาหักได้ (อนันชิตรา ดอนบรรเทา, 2560) การคำนวณภาษีอัตราภาษี (อนันชิตรา ดอนบรรเทา, 2560 และ อาริสรา นนทะคุณ, 2561) รวมถึงเอกสารที่จะใช้เป็นหลักฐานประกอบการยื่นแบบชำระภาษี ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ด้วยประมวลรัษฎากรเป็นกฎหมาย การยื่นแบบแสดงรายการและชำระภาษีอย่างไม่ถูกต้องจะทำให้ได้รับโทษ ดังนั้นเพื่อลดความเลื่อมล้ำประชาชนจึงเลือกที่จะเดินทางมายื่นแบบและชำระภาษี ณ สรรพากร เพราะทางกรมสรรพากรมีการจัดเจ้าหน้าที่คอยให้บริการช่วยเหลือประชาชนในการให้คำแนะนำต่างๆ รวมถึงการคำนวณภาษี ซึ่งสร้างความเชื่อมั่นต่อประชาชน (อาริสรา นนทะคุณ, 2561) ผู้วิจัยมีความเห็นว่า นี่เป็นความสำเร็จของกรมสรรพากรแต่ต้องหาวิธีเปลี่ยนถ่ายความเชื่อมั่นนั้นจากตัวของเจ้าหน้าที่ไปยังระบบ e-Filing ของกรมสรรพากรให้ได้เพื่อลดการพึ่งพาในลักษณะเช่นนี้ สรรพากรจึงควรพัฒนาวิธีการให้ความรู้ความเข้าใจประมวลรัษฎากรด้วยการใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายและกระชับ (วิภาดา สุขสวัสดิ์, 2558) ผู้วิจัยมีความเห็นว่ารัฐควรคำนึงถึงเสมอว่ามีประชาชนที่มีรายได้และเข้าสู่ระบบการเสียภาษีใหม่ทุกปี นั้นหมายความว่า จะต้องมีการพัฒนาระบบการให้ความรู้เกี่ยวกับประมวลกฎหมายรัษฎากร พัฒนาระบบให้คำแนะนำถามตอบปัญหาแบบทันทีอยู่เสมอ เมื่อประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างภาษีเพิ่มมากขึ้นมีความมั่นใจมากขึ้น ก็น่าจะช่วยลดการไปยื่นแบบและชำระภาษีเงินได้ที่สำนักสรรพากรลงได้และหันไปใช้ระบบ e-Filing มากขึ้น

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ e-Filing จากการศึกษาพบว่า ประชาชนรับทราบถึงประโยชน์ในด้านการประหยัดเวลา ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง สามารถยื่นได้ตลอด 24 ชั่วโมง และไม่ต้องคำนวณภาษีเอง แม้การศึกษาครั้งนี้จะไม่พบอิทธิพลของความรู้ความเข้าใจระบบ e-Filing ที่มีต่อพฤติกรรมการเสียภาษี แต่พบการให้เหตุผลของประชาชนดังนี้ (1) การขาดทักษะการใช้ระบบ e-Filing เพราะไม่มีคนสอน ไม่มีคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต (ฟ้ารพีพร พากษ์สกุล, 2562) ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสมัยใหม่จำเป็นต้องเรียนรู้วิธีใช้ การเรียนรู้ด้วยตนเองอาจไม่ใช่เรื่องง่ายสำหรับบางคน อีกทั้งอาจรู้สึกลำบากกว่าตนเองรบกวนหรือเป็นภาระต่อลูกหลานเพื่อนฝูงจึงไม่กล้าให้ช่วยสอน การใช้ชีวิตบางคนไม่จำเป็นต้องใช้คอมพิวเตอร์อยู่ตลอดเวลาจึงไม่มีอุปกรณ์เหล่านี้ไว้ (2) การไม่ทราบถึงประโยชน์ที่ตนจะได้รับจากระบบ e-Filing อาทิ (ก) ความง่ายสะดวก เช่น การยื่นมี App RD Smart Tax เป็นตัวช่วยเป็นต้น (ข) ความยืดหยุ่น เช่น หากเคยยื่นในระบบ e-Filing แล้วจำเป็นจะยื่นแบบกระดาษก็ทำได้เป็นต้น (ค) ความปลอดภัย เช่น มีระบบแจ้งเตือนเมื่อมีข้อผิดพลาด (ง) สามารถชำระเงินผ่านทางช่องทางที่มีระบบเชื่อถือได้ และ (จ) สามารถขอผ่อนชำระภาษีได้หากยื่นภายในกำหนดเวลา (ม.ค. – 8 เม.ย.) เป็นต้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่านี่น่าจะเป็นที่มาของการไม่ให้ความร่วมมือ นอกจากนี้จากผลการถูกตรวจสอบเอกสารย้อนหลัง เพราะประมวลรัษฎากรให้เก็บรักษาเอกสารหลักฐานที่ยื่นในระบบ e-Filing ไว้ไม่น้อยกว่า 5 ปี และนั่นอาจทำให้

ประชาชนพอใจนำเอกสารมาขึ้นด้วยตนเองที่สรรพากร จะได้ไม่ต้องกลัวถูกแจ้งเตือนให้ยื่นเมื่อระบบไม่ได้ถูกยืนยันว่าถูกต้อง ไม่ต้องกลัวถูกเรียกตรวจสอบหรือขอเอกสารเพิ่มเติม (นิชานันท์ ชาวนา, 2559 และ ฟาร์พินท์ พาญญัฐกุล, 2562) (3) การขาดความเชื่อมั่นในระบบ e-Filing ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอมอร์ นนทะคุณ (2550) ด้วยกลัวว่าการใช้ระบบจะมีปัญหาตามมาภายหลัง ไม่มั่นใจในระบบการตัดเงิน จากบัญชีเงินฝาก และรู้มาว่าเกิดข้อผิดพลาดบ่อยในการยื่นแบบทางอินเทอร์เน็ต ผู้วิจัยมีความเห็นว่ามันน่าจะนำไปสู่การปฏิเสธในนวัตกรรมทางภาษีที่รัฐให้บริการ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อค้นพบในการวิจัยนี้ผู้วิจัยขอเสนอต่อหน่วยงานสรรพากรจังหวัดปทุมธานี เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดนโยบายและแนวทางดำเนินการให้ ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในโครงสร้างภาษี มีความเชื่อมั่นในระบบ e-Filing และสามารถพึ่งพาตนเองได้ ประกอบด้วยแนวทางดำเนินการดังนี้

1. การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับภาษี ด้วยการให้ความรู้ประชาชนเกี่ยวกับประเภทเงินได้ ค่าใช้จ่ายและรายการลดหย่อนที่กฎหมายกำหนดให้ อัตราภาษีการคำนวณภาษี และเอกสารที่จะต้องยื่นประกอบการยื่นแบบชำระภาษี ทั้งนี้ เพื่อให้ประชาชนมีความมั่นใจทำได้ด้วยตนเองอันจะนำไปสู่การลดจำนวนการขอคำแนะนำการสอนจากเจ้าพนักงานและการมาขึ้นแบบๆ ณ ที่ทำการสรรพากร ช่วงเวลาที่เหมาะสมในการให้ความรู้ควรอยู่ในช่วงเวลาการยื่นชำระภาษี คือ เดือนมกราคม-มีนาคม ในแต่ละปี สำหรับวิธีการให้ความรู้ในแบบวิดีโอ เอกสารออนไลน์ที่เผยแพร่บนเว็บไซต์ของกรม ควรมีการทบทวนและพัฒนาอยู่เสมอเพื่อให้การถ่ายทอดความรู้ตรงกับลักษณะของกลุ่มเป้าหมายเช่นสำหรับคนหนุ่มสาว สำหรับคนรุ่นเก่า สำหรับแต่ละอาชีพ เป็นต้น เพราะพื้นฐานของคนแต่ละกลุ่ม แต่ละอาชีพต่างกัน

2. การสร้างความมั่นใจในระบบ e-Filing จะนำมาซึ่งความร่วมมือของประชาชน ดังนั้น การเลือกวิธีการสื่อสารที่เหมาะสมจึงเป็นมีความสำคัญ ด้วยการสื่อสารให้ประชาชนรับรู้ถึงประโยชน์ที่จะได้จากการใช้ระบบ e-Filing โดยเปรียบเทียบกับกรยื่นแบบใช้กระดาษ เพิ่มช่องทางให้ได้มีการเรียนรู้และสามารถใช้โปรแกรม รวมทั้งเครื่องมือช่วยในการยื่นแบบ พัฒนาระบบให้สะดวกง่ายต่อการใช้งาน ความปลอดภัยของระบบ การให้ความรู้เกี่ยวกับการเก็บรักษาเอกสารรวมถึงเมื่อมีความจำเป็นก็สามารถยื่นแบบชำระภาษีแบบปกติได้ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการยอมรับในระบบใหม่ ช่วงเวลาที่เหมาะสมในการให้ความรู้ควรอยู่ในช่วงเวลาการยื่นชำระภาษีคือเดือนมกราคม-มีนาคม ในแต่ละปี

3. การพึ่งพาตนเองได้ ด้วยการผลิตสื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง การมีโปรแกรมจำลองสำหรับฝึกหัดทำรายการด้วยตนเอง การมีระบบตอบคำถาม แก้ไขปัญหา และคำแนะนำที่ประชาชนสามารถใช้งานได้ตลอดเวลา การจัดอบรมและฝึกสอนการใช้งานระบบ e-Filing การอำนวยความสะดวกด้วยการ

เตรียมเครื่องคอมพิวเตอร์ไว้ที่สรรพากรเพื่อให้ประชาชนที่ไม่มีทุนทรัพย์ในการซื้อได้มีโอกาสเข้าสู่ระบบการยื่นภาษีทางอินเทอร์เน็ต

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาวิธีการต่างๆ ที่สรรพากรใช้ในการเผยแพร่และชักจูงให้ประชาชนเข้าสู่ระบบ e-Filing มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการเข้าถึงประชาชนทุกกลุ่มหรือไม่ แล้วกลุ่มที่เข้าไม่ถึงควรจะทำอย่างไร

2. ศึกษาการยอมรับเทคโนโลยีในส่วนภาษีอื่นๆ เช่น ภาษีมูลค่าเพิ่ม การหักภาษี ณ ที่จ่าย ภาษีเงินได้บุคคล ภาษีสรรพสามิต ภาษีศุลกากร เป็นต้น

รายการอ้างอิง

กรมสรรพากร. (2562). รายงานประจำปี. วันที่ค้นข้อมูล 3 มกราคม 2564, เข้าถึงได้จาก

<http://download.rd.go.th>

กองวิชาการแผนภาษี. กรมสรรพากร. (2562). แผนยุทธศาสตร์กรมสรรพากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

2563 – 2565. กลุ่มวางแผนและประเมินผล กรมสรรพากร. วันที่ค้นข้อมูล 3 มกราคม 2564, เข้าถึงได้จาก www.rd.go.th/fileadmin

กุสุมา ดำรงชัย และกุหลาบ ปุริสาร. (2561). ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาของประชาชนในตำบลคูทอง อำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย, 8(1), 124-132.

ัชชญา เสริมพงษ์พันธ์. (2560). การพยากรณ์ความต้องการใช้ปูนซีเมนต์ในประเทศไทย. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นิษันนท์ ขาวนา. (2559). ปัญหาและอุปสรรคของการยื่นแบบและชำระภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาผ่านอินเทอร์เน็ต ณ สำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 1. งานนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ประชา ดันเสนีย์. (2553). การเลือกใช้โปรแกรม LISREL มาช่วยในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์. วันที่ค้นข้อมูล 5 มกราคม 2564, เข้าถึงได้จาก www.drpracha.com

พงษ์ศักดิ์ ชิมมอนต์ส. (2560). การพิสูจน์ข้อดคลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นตรง. วารสารคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2(1), 119-148.

- ฟ้ารพีพร ฟาญญูกุล. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการใช้งานระบบยื่นแบบแสดงรายการและชำระภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตของผู้มีเงินได้ในเขตอำเภอสี จังหวัดลำพูน. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- โมกขนันต์ โชติชูช่วง. (2563). แรงจูงใจในการชำระภาษีอากรออนไลน์ของผู้ประกอบการในเขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร. วันที่ค้นข้อมูล 7 กุมภาพันธ์ 2564, เข้าถึงได้จาก www.mpa-mba.ru.ac.th.
- วิภาดา สุขสวัสดิ์. (2558). การศึกษาความรู้ความเข้าใจของผู้เสียภาษีอากรที่มีผลต่อทัศนคติการเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาของสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13 (เขตคลองเตย). การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม.
- สำนักบริหารการเสียภาษีทางอิเล็กทรอนิกส์. กรมสรรพากร (2560). คำแนะนำการลงทะเบียนยื่นแบบ ภ.ง.ด.90/91 และ 94 ผ่านอินเทอร์เน็ต. กรมสรรพากร. วันที่ค้นข้อมูล 3 มกราคม 2564, เข้าถึงได้จาก <https://rdserver.rd.go.th>.
- พลียา ธีระชัยศิริกุล และสุพรรณิพัทธ์. (2559). ความรู้และทัศนคติของผู้ยื่นแบบแสดงรายการภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาในท้องที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่สุราษฎร์ธานี 2. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 35(6), 204-213.
- อนันธิตรา คอนบรรเทา. (2560). ปัญหาและสาเหตุการเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาในตำบลลานดอกไม้ดก. รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 4 สถาบันวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร. วันที่ค้นข้อมูล 7 กุมภาพันธ์ 2564, เข้าถึงได้จาก <https://fms.kpru.ac.th/fms-portfolio/23564/>
- อาริสรา นนทะคุณ. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกใช้บริการยื่นแบบภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาผ่านทางออนไลน์ ในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เอมอร พลวัฒนกุล และสมแก้ว รุ่งเลิศเกรียงไกร. (2550). สาเหตุของการไม่ยื่นแบบและชำระภาษีผ่านอินเทอร์เน็ต: กรณีศึกษาจังหวัดภูเก็ต. วารสารวิทยาการจัดการ, 25(1), 1-11.
- Hair, J. F., William C. B., Babin, B. J. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7thed.). London: Pearson Education.

คำแนะนำสำหรับการเสนอบทความเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ ในวารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง

การเสนอบทความเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง คณะรัฐศาสตร์ และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ บุคลากร นิสิต นักศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้มีโอกาสเสนอผลงานทางวิชาการ ในสาขารัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ นิติศาสตร์ การเมือง การปกครอง และสาขาที่เกี่ยวข้อง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้มีโอกาสเสนอผลงานทางวิชาการเพื่อเผยแพร่

กองบรรณาธิการวารสารจึงขอเชิญชวนคณาจารย์ บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องส่งบทความวิชาการ บทความงานวิจัย และบทความปริทรรศน์ (Review Article) เพื่อจัดพิมพ์เผยแพร่ในวารสารเป็นวารสาร ราย 6 เดือน (ปีละ 2 ฉบับ) มีกำหนดการตีพิมพ์ในเดือน มกราคม-มิถุนายน และกรกฎาคม-ธันวาคม ของ ทุกปี

ข้อกำหนดของการเขียนบทความ ดังนี้

1. ความยาวของบทความ 15-20 หน้ากระดาษ A4 (บน-กั้นหน้า 1.5 นิ้ว / ล่าง-กั้นหลัง 1 นิ้ว)
2. ชนิดของอักษรที่พิมพ์ AngsanaNew ขนาด 16 พอยท์
3. รูปแบบการนำเสนอบทความวิชาการ
ประกอบด้วย
 - ชื่อเรื่อง (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)
 - ชื่อ-นามสกุล ผู้เขียน และตำแหน่ง สังกัด หน่วยงาน (หากเป็นนิสิตระดับหลักสูตรและสถาบันการศึกษา) (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)
 - บทคัดย่อภาษาไทย 10-25 บรรทัด
 - บทคัดย่อภาษาอังกฤษ (Abstract) โดยเนื้อต้องเหมือนกับบทคัดย่อภาษาไทย
 - คำสำคัญ (Keywords) (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)
 - บทนำ
 - เนื้อหา
 - บทสรุป
 - รายการอ้างอิง

4. รูปแบบการนำเสนอบทความงานวิจัย ประกอบด้วย

- ชื่อเรื่องงานวิจัย (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)
- ชื่อ-นามสกุล ผู้เขียน และตำแหน่ง สังกัด หน่วยงาน (หากเป็นนิสิตระดับหลักสูตรและสถาบันการศึกษา) (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)
- บทคัดย่อภาษาไทย 10 -25 บรรทัด
- บทคัดย่อภาษาอังกฤษ (Abstract) โดยเนื้อต้องเหมือนกับบทคัดย่อภาษาไทย
- คำสำคัญ (Keywords) (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)
- บทนำ
- วัตถุประสงค์การวิจัย
- กรอบแนวคิดการทำวิจัยหรือสมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี)
- ทบทวนวรรณกรรม (แนวคิด ทฤษฎี)
- วิธีการวิจัย
- ผลการวิจัย
- อภิปรายผลและข้อเสนอแนะการวิจัย
- รายการอ้างอิง (นาม-ปี APA)

5. การอ้างอิงเนื้อหาใช้รูปแบบการอ้างอิงแบบ APA (American Psychological Association) ตามหนังสือ สารสนเทศและการศึกษาค้นคว้า (ภาควิชาสารสนเทศศึกษา) คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. สารสนเทศและการศึกษาค้นคว้า. กรุงเทพมหานคร: สักดิ์โสภารการพิมพ์, 2551. และการค้นคว้าและการเขียนรายงาน (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. การค้นคว้าและการเขียนรายงาน. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์ คณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540)

6. บทความที่ส่งเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ต้องไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ที่ไหนมาก่อนและต้องไม่อยู่ระหว่างการเสนอเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารฉบับอื่น

สำหรับการจัดส่งบทความเพื่อตีพิมพ์นั้น

กรุณากรอกแบบนำส่งบทความแล้วสแกน แบบนำส่งบทความ พร้อมทั้งส่งไฟล์ข้อมูลของบทความฉบับเต็มเป็น word และ pdf. เข้าสู่ระบบ <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/papojournal>

***** กรณีที่บทความไม่ปฏิบัติตามขั้นตอน และรูปแบบการเขียนบทความอย่างครบถ้วน
ขอสงวนสิทธิ์ในการส่งกลับไปยังผู้เขียน เพื่อความถูกต้องและเรียบร้อยต่อไป**

- โทรศัพท์ 0-3810-2369 ต่อ 150 หรือ 115 , 0-3839-0243 ฌปภา จิรมงคลเลิศ และธารทิพย์
ภาวะวิภาต

- ในกรณีที่เป็นบุคคลภายนอก ต้องชำระค่าลงวารสาร จำนวน 2,500 บาท โดยชำระได้ที่
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หรือ ชำระผ่านทางธนาคารกรุงไทย ชื่อบัญชีมหาวิทยาลัย
บูรพา เลขที่บัญชี 386-1-00442-9 สาขาแหลมทอง บางแสน และส่งหลักฐานการ ชำระเงินมาที่ E-mail:
polscilawjournal@gmail.com กองบรรณาธิการจะพิจารณาเสนอผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความและแจ้งผล
การพิจารณาให้ผู้เขียนบทความวิชาการ/ บทความวิจัยทราบ สำหรับบทความที่ผ่านการกลั่นกรองจาก
ผู้ทรงคุณวุฒิแล้วจะได้รับการตีพิมพ์ลงในวารสารเพื่อเผยแพร่ต่อไป

อนึ่ง บทความทุกเรื่องที่ตีพิมพ์ในวารสารฯ จะได้รับการอ่านและการประเมินโดย ผู้ทรงคุณวุฒิใน
สาขาวิชานั้นๆ กองบรรณาธิการของสงวนสิทธิ์ในการบรรณาธิการ และ ลำดับการตีพิมพ์ก่อน – หลัง ทั้งนี้
ถ้อยคำ ข้อเขียน ข้อคิดเห็นและข้อสรุปในบทความย่อและบทความทุกเรื่อง ถือเป็นผลงานวิชาการของผู้เขียน
โดยกองบรรณาธิการไม่จำเป็นต้องเห็นด้วย

The Guidelines for Articles Submitting to be Considered for Publication in Journal of Public Administration and Politics

Faculty of Political Science and Law, Burapha University offers Journal of Public Administration and Politics with the objectives of promoting and supporting lecturers, personnel students and interested persons to have the opportunity to present and disseminate their academic work in political science, public administration and related fields.

The editorial board welcome lecturers, personnel and interested persons to send academic articles, research articles and review articles for print publication in Journal of Public Administration and Politics. The journal publishes every 6 months (2 issues per year). The scheduled print publication months are June and December. The requirements are as follows;

1. The length of an article: 15 - 20 pages of A4 paper
2. The type of the printed characters: 16-point Angsana New font 16

3. The format for submitting academic articles consists of

- Title (Thai and English) – Abstract (Thai and English)
- Full Name, position and organization
- Thai and English Abstract must have the same content.
- The content of the Thai Abstract must be in accordance with the English one.

The text length of Thai and English abstract altogether must not exceed 10 - 25 lines.

- Keywords
- Introduction
- Main text
- Conclusion
- Reference

4. The format for writing research article/ The research article format consists of

- Research Title (Thai and English)
- Abstract (Thai and English)
- Thai and English Abstract must have the same content.
- Full Name, position and organization
- The content of Thai Abstract must be in accordance with the English one. The

text length of Thai and English abstract altogether must not exceed 10 - 25 lines.

- Keywords
- Introduction
- Research Objective
- Conceptual Framework/ Research Hypothesis
- Review of Related Literatures
- Research Method
- Research Result
- Discussion and Research Suggestion
- Reference

5. A footnote citation format for text references is used as shown (APA style)

Example Citing References in Text

(Downs, 2012, p. 60) or Downs (2012, p. 60)

(Fawcett and Andrew, 1999, pp. 101-110) หรือ Fawcett and Andrew (1999, pp. 101-110)

Example References

Ritchie, B. W. (2003). *Managing Educational Tourism*. Clevedon, UK: Channel View Publications.

Lewin, K., Lippit, R., & White, R. K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates. *Journal of Social Psychology*, 10(2), 271-301.

BBC. (2013). *Chile's judges apologize for their actions after coup*. Retrieved September 5, 2015, from <http://www.bbc.com/news/world-latin-america-23967816>

The authors can contact the editorial board via Email polscilawjournal@gmail.com in order to get a file about reference method for publishing Journal of Public Administration and Politics. Alternatively, the authors can check the format in the journal website.

6. The articles submitted to the journal to be reviewed for publication must not have already been published elsewhere and not currently be under consideration for publication by other journals

Regarding the article sending, please send

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

The editorial board will consider choices of referees to assess articles and notify the results to the authors of the academic/research articles. Accepted articles will be published in the Journal.



คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
169 ถนนลงหาดบางแสน ตำบลแสนสุข
อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20131
<https://so03.tci-thaijo.org/index.php/papojournal>