

วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ปีที่ 9 ฉบับที่ 1 มกราคม - เมษายน 2560

ISSN 1906-506X

วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานและทฤษฎะทางวิชาการ สาขา รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ นิติศาสตร์ ตลอดจนสาขาที่เกี่ยวข้อง
2. เป็นแหล่งข้อมูลในการเสนอผลงาน บทความ ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับงานวิจัยและข้อมูลท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวมทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ
3. เพื่อเป็นแหล่งข้อมูลในการค้นคว้าประกอบการศึกษาในระดับต่าง ๆ

วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย เป็นวารสารวิชาการด้านการเมือง การบริหาร และกฎหมาย ตลอดจนสาขาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีกำหนดการตีพิมพ์เผยแพร่ปีละ 3 ฉบับ (มกราคม-เมษายน, พฤษภาคม-สิงหาคม และ กันยายน-ธันวาคม)

วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย ยินดีรับพิจารณาบทความวิชาการ บทความวิจัย บทความปริทัศน์ บทวิจารณ์หนังสือ รายงานการสัมมนา ด้านรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ นิติศาสตร์ และด้านที่เกี่ยวข้อง เพื่อตีพิมพ์ในวารสาร ทั้งที่เป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยส่งต้นฉบับมาที่กองบรรณาธิการ (โปรดดูรายละเอียดการเสนอบทความท้ายเล่ม) เพื่อให้คณะกรรมการกลั่นกรอง หรือผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) จำนวน 2 ท่าน ในสาขาที่เกี่ยวข้องพิจารณา

เจ้าของ
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

มหาวิทยาลัยบูรพา

169 ถนนลงหาดบางแสน ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20131

โทรศัพท์ 038-102369 ต่อ 105 หรือ 038-390243

โทรสาร 038-393475

Homepage: <http://polsci-law.buu.ac.th/journal/>

E-mail: polscilaw_journal@hotmail.com

ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

บรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ว่าที่เรือตรี ดร. เอกวิทย์ มณีธร
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

บรรณาธิการบริหาร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชีระ กุลสวัสดิ์
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

กองบรรณาธิการ

ศาสตราจารย์ ดร. อนุสรณ์ ลีมนานี
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ศาสตราจารย์ ดร. ศุภชัย ยาวะประภาษ
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ศาสตราจารย์วีระพงษ์ บุญโญภาส
คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ศาสตราจารย์ ดร. เกรียงไกร เจริญธนาวัฒน์
คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร. ดำรงค์ วัฒนา
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร. จิรประภา อัครบวร
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรรถกฤต ปัจฉิมนันท์
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชีระวัฒน์ จันทิก
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กุศลวัฒน์ คงประดิษฐ์

ภาควิชาสารสนเทศศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และ

สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยตรี ดร. ณัฐกริช เปาอินทร์

คณะรัฐประศาสนศาสตร์

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชีระ กุลสวัสดิ์

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ดร. โชติสา ขาวสนิท

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ดร. อรรัมภา ไวยมุกข์

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ภารดี ปลื้มโกศล

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์เอกพล ทรงประโคน

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Prof. Dr. Macro Brunazzo

Jean Monet Chair in European Studies

University of Trento

ผู้ประสานงานกองบรรณาธิการ

นางสาวณปภา จิรมงคลเลิศ

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

นางสาวธารทิพย์ ภาวะวิภาต

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Journal of Politics, Administration and Law

Faculty of Political Science and Law, Burapha University

Objectives

1. To promote and disseminate academic work and viewpoints relating to political science, public administration, law and related fields
2. To be a source of scholarly discussion, research publication, and practical viewpoints from local issues in Thailand and worldwide;
3. To be a repository of research literature and information for every education level.

Journal of Politics, Administration & Law has a particular interest in the link between political science, public administration theory and practice, law and a wide range of relevant themes. The journal also provides a professional forum for reporting on new experiences, new thinking and new ways of working among students, scholars, practitioners, policy shapers and socio-political activists. The journal is published three issues a year (January-April, May-August and September-December)

The Editorial Board welcomes the submission of research articles, reviews and seminar reports from the field of political science, public administration, law and related fields for publication from both academic and professional authors. Manuscript in English is also welcome. The manuscript must be sent to the Editorial Board and the author should consult Notes for Contributors appeared at the back cover of each issue. All manuscripts submitted will be subject to rigorous double-blind reviewing.

Owner
Faculty of Political Science and Law
Burapha University

169 Long-Haad Bangsaen Road, Saensuk Sub-district,
Muang District, Chonburi 20131

Tel: 0-3810-2369 Ext. 105, 0-3839-0243

Fax: 0-3839-3475

Homepage: <http://www.polsci-law.buu.ac.th/journal/>

E-mail: polscilaw_journal@hotmail.com

Editorial Advisor

Asst. Prof. Dr. Samrit Yossomsakdi

Faculty of Political Science and Law, Burapha University

Editorial in Chief

Assoc. Prof. Acting Sub Lt.Dr. Ekkawit Maneethorn

Faculty of Political Science and Law, Burapha University

Executive Editor

Asst. Prof. Dr. Teera Kulsawat

Faculty of Political Science and Law, Burapha University

Editorial Board

Prof. Dr. Anusorn Limmanee

Faculty of Political Science, Chaula LongKorn University

Prof. Dr. Supachai Yavapapas

Faculty of Political Science, Chaula LongKorn University

Prof. Veeraphong Boonyobhas

Faculty of Law, Chaula LongKorn University

Prof. Dr. Kriengkrai Charoenthanavat

Faculty of Law, Chaula LongKorn University

Assoc. Prof. Dr. Damrong Wathana

Faculty of Political Science, Chaula LongKorn University

Assoc. Prof. Dr. Jiraprapha Akaraborworn

National Institute of Development Administration

Asst. Prof. Dr. Attakrit Patchimnan

Faculty of Political Science, Thammasat University

Asst. Prof. Dr. Thirawat Chuntuk

Faculty of Management Science, Silpakorn University

Asst. Prof. Kusalawat Kongpradit

Department of Information Studies, Faculty of
Humanities and Social Sciences, Burapha University

Asst. Prof. Second Lt. Dr. Nuttakrit Powintara

Graduate School of Public Administration, National
Institute of Development Administration (NIDA)

Asst. Prof. Dr. Teera Kulsawat

Faculty of Political Science and Law, Burapha University

Dr. Chakkri Chaipinit

Faculty of Political Science and Law, Burapha University

Dr. Shotisa Cousnit

Faculty of Political Science and Law, Burapha University

Dr. Awnrumpa Waiyamuk

Faculty of Political Science and Law, Burapha University

Miss Paradee Plumkoson

Faculty of Political Science and Law, Burapha University

Mr. Ekapon Songprakhon

Faculty of Political Science and Law, Burapha University

Prof. Dr. Macro Brunazzo

Jean Monet Chair in European Studies University of
Trento

Coordinator

Miss Napapha Jiramongkollert

Faculty of Political Science and Law, Burapha University

Miss Tharntip Pawavipat

Faculty of Political Science and Law, Burapha University

วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

กำหนดเวลา	ปีละ 3 ฉบับ - มกราคม - เมษายน - พฤษภาคม - สิงหาคม - กันยายน - ธันวาคม
การติดต่อ	รองศาสตราจารย์ ว่าที่เรือตรี ดร.เอกวิทย์ มณีธร คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา 169 ถนนลงหาดบางแสน ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20131 โทรศัพท์ 038-102369 ต่อ 105 หรือ 038-390243 โทรสาร 038-393475 Homepage: http://polsci-law.buu.ac.th/journal/ E-mail: polscilaw_journal@hotmail.com
ราคา	150 บาท
อัตราค่าสมาชิก	โปรดยุติใบสมัครหน้าสุดท้าย

อนึ่ง บทความทุกเรื่องที่ดีพิมพ์ในวารสารฯ จะได้รับการอ่านและการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชานั้น ๆ กองบรรณาธิการขอสงวนลิขสิทธิ์ในการบรรณาธิการ และลำดับการตีพิมพ์ก่อน-หลัง ทั้งนี้ ถ้อยคำ ข้อเขียน ข้อคิดเห็น และข้อสรุปในบทความและบทความทุกเรื่อง ถือเป็นผลงานวิชาการของผู้เขียน โดยกองบรรณาธิการไม่จำเป็นต้องเห็นด้วย

กรรมการกลั่นกรอง (Peer Review)
วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ปีที่ 9 ฉบับที่ 1 (มกราคม - เมษายน 2560)

1. รองศาสตราจารย์ ดร. นภเรณู สัจจรักษ์ ธีระฐิติ
มหาวิทยาลัยมหิดล
2. รองศาสตราจารย์ ดร. สุเมธ เดียววิศเรศ
ศาลปกครอง
3. รองศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร. ประทีป ทับอัติตานนท์
ศาลอุทธรณ์
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธีระวัฒน์ จันทิก
มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี
5. ดร. ประยูร อิมิวัตร์
สำนักวิชาบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
6. ดร. จินดารัตน์ สมคะเนย์
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
7. ดร. สุภานี นวกุล
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
8. ดร. ชีพุดิ ลิขุปถัมภ์ยศ
บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน)
9. ดร. พิระพงษ์ สุนทรวิภาต
บริษัท ไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน)
10. ดร. รัชยา รักดีจิตต์
มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด

11. พันตำรวจเอก ดร. คมสัน สุขมาก
สถาบันส่งเสริมงานสอบสวน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
12. พันตำรวจเอก ดร. สมชาย ว่องไวเมธี
สถาบันส่งเสริมงานสอบสวน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
13. ดร. นันทพล กาญจนวัฒน์
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
14. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เขมมารี รักษ์ชูชีพ
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
15. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อีระ กุลสวัสดิ์
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
16. ดร. จักรี ไชยพินิจ
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
17. ดร. สรชัย ศรีนิศานต์สกุล
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
18. ดร. สโรชา แพร์ภาษา
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
19. พันตำรวจโท ดร. ไหวพจน์ กุลาชัย
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
20. ดร. ปิยะ นาควัชร
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
21. พันตำรวจโท ดร. ประลอง ศิริภูล
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
22. ดร. รัชนี แดงอ่อน
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

บรรณาธิการ แลกเปลี่ยน

วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย ปีที่ 9 ฉบับที่ 1 (มกราคม - เมษายน พ.ศ. 2560) ฉบับแรกของปีนี้ กองบรรณาธิการได้รวบรวมบทความที่เยี่ยมไปด้วยเนื้อหาสาระทางด้านวิชาการให้แก่ท่านผู้อ่าน สำหรับ **บทความแรก** เรื่อง **ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน** โดย รองศาสตราจารย์ ดร. ปิยากร หวังมหาพร บทความนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลของแรงจูงใจและความพึงพอใจในการเข้ามาเป็นอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้านที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน และตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับข้อมูลเชิงประจักษ์ศึกษาการมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน 2) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้านที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน และ 3) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสม ในการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้านจำนวน 400 คน

บทความที่สอง เรื่อง **จีนกับความพยายามในการจัดระเบียบเศรษฐกิจโลกใหม่: เส้นทางสายไหมและทิศทางนโยบายเศรษฐกิจระหว่างประเทศของไทย** โดย ดร. ญัฐพงศ์ สุวรรณอินทร์ บทความนี้ต้องการนำเสนอเรื่องราวของประเทศจีนกับบทบาทการค้าโลกในปี พ.ศ. 2559 ที่อาจกล่าวได้ว่าเป็นผู้กำหนดแนวทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน (China Factors) จีนภายใต้การนำของประธานาธิบดี สี จิ้นผิง ได้พยายามแก้ไขปัญหาลูกที่สั่งสมมาด้วย

มาตรการต่าง ๆ หนึ่งในมาตรการการแก้ไขปัญหา นั่นคือ นโยบายเส้นทางสายไหมใหม่ที่มุ่งเปลี่ยนแปลงระบบเศรษฐกิจโลกปัจจุบันที่รวมถึงระบบการค้าและการเงินระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนาของเศรษฐกิจจีนอย่างยั่งยืนในอนาคต ภายใต้บริบทของการแผ่ขยายอำนาจทางเศรษฐกิจของจีนในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และการเพิ่มจำนวนกรอบความร่วมมือของกรอบการค้าเสรีสหรัฐอเมริกาอย่างมีนัยสำคัญและของจีนเองในภูมิภาคที่รวมถึงความตกลงหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิกหรือทีพีพี และความตกลงหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจระดับภูมิภาคหรืออาเซป ประเทศไทยในฐานะสมาชิกหนึ่งของอาเซียนควรมีนโยบายทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศอย่างไรต่อความกดดันทางเศรษฐกิจและการเมืองเพื่อประโยชน์สูงสุดของชาติ

บทความที่สาม เรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบกลยุทธ์ส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภคระหว่างร้านค้าปลีกแบบดั้งเดิม (Traditional Trade) กับร้านค้าปลีกสมัยใหม่ (Modern Trade) โดย ผศ. สุมาลี รามัญญ และ ดร. อริญชัย ณ ระนอง บทความวิจัยนี้ได้กล่าวถึงรูปแบบธุรกิจค้าปลีกในสมัยอดีตที่มีลักษณะเป็นร้านค้าขนาดเล็กหรือตลาดที่ขายสินค้าที่ใช้เพื่ออุปโภคบริโภคที่ใช้ในชีวิตประจำวัน มีทำเลที่ตั้งอยู่ในแหล่งชุมชนและใช้เงินลงทุนจำนวนไม่มากในการทำธุรกิจ ร้านค้าปลีกแบบดั้งเดิมนั้น มีบทบาทสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจประเทศไทยมานาน และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจสังคมจากประเทศสังคมเกษตรกรรมสู่ประเทศมุ่งเน้นสังคมอุตสาหกรรม โดยมีการแบ่งงานเป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ เป็นแหล่งเชื่อมโยงและกระจายสินค้าขั้นสุดท้ายจากผู้ผลิตไปสู่ผู้บริโภค โดยรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างผู้ผลิต ร้านค้าปลีกและผู้บริโภคเป็นความสัมพันธ์ที่ดีซึ่งกันและกัน วัตถุประสงค์ของบทความนี้มี 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริโภคในการใช้บริการระหว่างร้านค้าปลีกแบบดั้งเดิมและร้านค้าปลีกสมัยใหม่ 2) เพื่อศึกษาพฤติกรรมของผู้บริโภคในการใช้บริการระหว่างร้านค้าปลีกแบบดั้งเดิมและ ร้านค้าปลีกสมัยใหม่

3) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริโภคในการใช้บริการร้านค้าปลีกแบบดั้งเดิมและร้านค้าปลีกสมัยใหม่ ในเขตกรุงเทพมหานคร

บทความที่สี่ เรื่อง กลยุทธ์ทางการตลาดของโรงเรียนสอนทำอาหารไทยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการของโรงเรียนสอนทำอาหารในกรุงเทพมหานครของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ โดย ดร. เอก ชุมหัชชราชัย ด้วยหลากหลายปัจจัยที่สนับสนุนและความนิยมชมชอบเกี่ยวกับเอกลักษณ์คุณค่า รสชาติ และประโยชน์ที่ดีต่อสุขภาพของอาหารไทย เป็นผลให้นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติสนใจรับประทานอาหารไทยเมื่อมาเยือนเมืองไทย และเห็นว่าการเรียนรู้การทำอาหารไทย เป็นอีกกิจกรรมหนึ่งที่น่าสนใจหากมาเที่ยวเมืองไทย บทความนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ทราบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านจิตวิทยา และปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการ ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการในโรงเรียนสอนทำอาหารในกรุงเทพมหานครของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ 2) เพื่อพัฒนากลยุทธ์ทางการตลาดของโรงเรียนสอนทำอาหารไทยยุคใหม่ในกรุงเทพมหานคร

บทความที่ห้า เรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ และบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการ ในเทศบาลนครแหลมฉบัง โดย นางสาวธัญพิชชา สามารถ บทความนี้มีความสนใจที่จะศึกษาเปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ ระหว่างบุคลากรของเทศบาลที่เป็นข้าราชการ และไม่ใช่ข้าราชการ ซึ่งจะเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานและส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มมากขึ้น อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครแหลมฉบังต่อไป มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง 2) เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ ระหว่างบุคลากรที่เป็นข้าราชการ และไม่ใช่ข้าราชการ และ 3) ทดสอบอิทธิพลระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่เป็นข้าราชการ และไม่ใช่ข้าราชการ

บทความที่หก เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตพื้นที่
สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1 โดย นางสาวพัชญา แสงประสิทธิ์ และ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จันทนา แสนสุข ผู้เขียนบทความได้ศึกษาเรื่องของ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1 ได้แก่
ปัจจัยด้านงาน ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จในการทำงาน
ของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน
และปัจจัยสนับสนุนการทำงาน ประกอบด้วย ผลตอบแทนในการทำงาน
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน และสภาพแวดล้อม
ในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อเป็น
แนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1 ให้เกิด
ความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานต่อไป

บทความที่เจ็ด เรื่อง การพัฒนาเกณฑ์การประเมินมาตรฐานระบบ
การจัดการเชิงสร้างสรรค์ของกลุ่มธุรกิจชุมชนในภูมิภาคตะวันตกของ
ประเทศไทย โดย นายจิตพนธ์ ชุมเกต, รองศาสตราจารย์ ดร. พิทักษ์ ศิริวงศ์
และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อีระวัฒน์ จันทิก ผู้เขียนมีความมุ่งหมายในการ
พัฒนาเกณฑ์ประเมินมาตรฐานระบบการจัดการเชิงสร้างสรรค์ของกลุ่มธุรกิจ
ชุมชน โดยมุ่งเน้นไปยังประเภทสมุนไพรที่ไม่ใช่อาหารในภูมิภาคตะวันตก
การพัฒนาเกณฑ์ประเมินนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อกำหนด
คุณลักษณะและองค์ประกอบของการจัดการเชิงสร้างสรรค์ รวมทั้งระเบียบวิธี
วิจัยเชิงปริมาณเพื่อยืนยันองค์ประกอบและทดลองใช้เกณฑ์ จนสามารถก่อให้เกิด
ผลประโยชน์ต่อการดำเนินงานของธุรกิจชุมชนตั้งแต่แรกเริ่มจนถึงผลลัพธ์
หน่วยงานของภาครัฐที่เกี่ยวข้อง และศูนย์ส่งเสริมธุรกิจชุมชนในการนำไป

ประยุกต์ใช้ เพื่อพัฒนารูปแบบและวิธีการจัดการของธุรกิจชุมชนให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์และมีมาตรฐานทางการจัดการที่สูงขึ้นต่อไป

บทความที่แปด เรื่อง การพัฒนาตัวแบบการจัดการคนเก่งเชิงรุกของวิศวกรในอุตสาหกรรมผลิตฮาร์ดดิสก์ โดย นายภาณุพันธ์ โอฬารกิจไพบูลย์, รองศาสตราจารย์ ดร. พัทธกษ ศิริวงศ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชีระวัฒน์ จันทิก เนื่องด้วยอุตสาหกรรมผลิตฮาร์ดดิสก์ ซึ่งถือได้ว่าเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญมากต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ รวมถึงปัจจัยคู่แข่งทางธุรกิจทั้งสองด้านดังได้กล่าวไว้ข้างต้น ผู้เขียนจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาว่า ควรมีกระบวนการอย่างไรเพื่อพัฒนาและกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร สามารถกำหนดแนวทางการจัดการวิศวกรคนเก่งให้เกิดได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำผลการวิจัยนี้มาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในกลุ่มบริษัทประเภทเดียวกันได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้มากที่สุด และเกิดประโยชน์สูงสุด

บทความที่เก้า เรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี โดย นางสาวณัฐธิดา ชุ่นเฮง เมื่อความเจริญต่าง ๆ เข้ามาในชุมชน จึงทำให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนอาจจะน้อยลง อาชญากรรมมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้ภารกิจการบริหารงานนโยบายของเทศบาลบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ ก็ต้องมาจากการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น เริ่มจากการมีส่วนร่วมในการศึกษาปัญหาและความต้องการพัฒนา การวางแผนการพัฒนา การปฏิบัติการตามแผนการพัฒนา การติดตามผลการพัฒนา และการตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาท้องถิ่นยิ่งขึ้น บทความเรื่องนี้จึงมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี โดยเก็บข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถามซึ่งกลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 383 คน

บทความที่สิบ เรื่อง กลยุทธ์การจัดการปรับเปลี่ยนมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีสู่มหาวิทยาลัยพระปกเกล้ารำไพพรรณี โดยนางสาวปัญญาณัฐ ศีลาสาย และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บรรพต วิรุณราช ผู้เขียนเห็นความสำคัญของการศึกษากลยุทธ์การจัดการปรับเปลี่ยนมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี สู่มหาวิทยาลัยพระปกเกล้ารำไพพรรณี ซึ่งการปรับเปลี่ยนนั้น หากปรับเปลี่ยนแต่ชื่อจะไม่ยากสักเท่าใด แต่เพื่อให้สามารถแข่งขันในกลุ่มอาเซียนได้ ก็ควรที่จะปรับเปลี่ยนภายในด้วยในเรื่องของวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ต่าง ๆ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้มีประโยชน์ต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยเป็นอย่างยิ่ง และส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก 4 ด้าน ของสถาบันอุดมศึกษา คือ การสอน การวิจัย การให้บริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ผู้เขียนจึงดำเนินการศึกษาภายใต้คำถามการวิจัยว่าจะ จัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อปรับเปลี่ยนมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีไปเป็นมหาวิทยาลัยพระปกเกล้ารำไพพรรณีในรูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกระดับอย่างไร และจะผลักดันแผนที่กลยุทธ์และแผนปฏิบัติการสู่การปฏิบัติจริงอย่างไร

บทความที่สิบเอ็ด เรื่อง การเปรียบเทียบความคิดเห็นของสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี กับความคิดเห็นของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก ต่อปัจจัยที่ใช้ในการดึงดูดใจผู้สมัครงาน วิธีการสรรหาพนักงาน และคุณสมบัติของผู้สมัครงานที่สถานประกอบการต้องการ โดยนางนุชจิรินทร์ วรรณพงษ์, ดร. วรรณภา ลือกิตินันท์ และ ดร. กัญจนวลัย นนทแก้ว แพร์รี่ บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ใช้ในการดึงดูดใจผู้สมัครงาน วิธีการสรรหาพนักงาน คุณสมบัติของผู้สมัครงานที่ต้องการของสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี และปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครงาน วิธีการสมัครงาน และความพร้อมในการสมัครงานของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่ง

หนึ่งในภาคตะวันออก รวมถึงเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาพนักงานของสถานประกอบการกับการตัดสินใจสมัครงานของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นิสิตชั้นปี 4 คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 182 คน และผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 158 คน

บทความที่สิบสอง เรื่อง บทบทวนวรรณกรรมว่าด้วยการปฏิรูปการจัดการภาครัฐ: ความหมาย วิวัฒนาการ และรากฐานเชิงทฤษฎี โดย ดร. จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์ บทความนี้เป็นการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการปฏิรูปการจัดการภาครัฐ โดยเฉพาะในประเด็นเรื่องความหมายของการจัดการภาครัฐ ตลอดจนพัฒนาการและรากฐานเชิงทฤษฎีของการจัดการภาครัฐ ที่เปลี่ยนผ่านเชิงกระบวนทัศน์จากกระบวนทัศน์การจัดการภาครัฐแบบดั้งเดิม (The traditional public management paradigms) ไปสู่กระบวนทัศน์การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New public management paradigms) นับตั้งแต่การจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ ทฤษฎีการบริหารทั่วไป ระบบราชการสำนักมนุษยสัมพันธ์ รัฐประศาสนศาสตร์แนวนีโอคลาสสิก กลุ่มทฤษฎีระดับกลาง รัฐประศาสนศาสตร์แนวใหม่ แนวทางแบล็กเบอรีน สำนักชุมชนนิยม และทฤษฎีวาทกรรม จนนำไปสู่แนวคิดเรื่อง “การจัดการภาครัฐแนวใหม่” ในท้ายที่สุด

บทความที่สิบสาม เรื่อง ปัญหาทางกฎหมายอาญาเกี่ยวกับการกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการโดยประมาท โดย รองศาสตราจารย์ (พิเศษ) ประทีป ทับอรรถานนท์ บทความวิจัยนำเสนอเกี่ยวกับปัญหาทางกฎหมายอาญาเกี่ยวกับการกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการโดยประมาท การที่รัฐไม่มีบทบัญญัติในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานของรัฐโดยมิชอบ จนเกิดความเสียหายแก่ผู้อื่นโดยประมาท หรือการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานของรัฐ จึงเป็นความเสียหายแก่สังคมมากกว่าประเทศไทยจึงควรมีกฎหมายที่บัญญัติความรับผิดทางอาญาเกี่ยวกับการปฏิบัติ

หน้าที่ราชการโดยประมาทหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยประมาทโดยมิชอบ จนเกิดความเสียหายแก่ผู้อื่นโดยประมาท ทั้งนี้ เพื่อให้เจ้าพนักงานของรัฐต้องใช้ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนมากขึ้น และเป็นตามหลักการคุ้มครองความเชื่อถือและความไว้วางใจของประชาชน

บทความที่สิบสี่ เรื่อง อำนาจหน้าที่ ข้อจำกัด และความรับผิดชอบของคณะกรรมการทรัพย์สินตามกฎหมายว่าด้วยการล้มละลายของวิสาหกิจ ค.ศ. 1994: ศึกษาเปรียบเทียบกับเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ตามพระราชบัญญัติล้มละลาย พุทธศักราช 2483 โดย นางสาวพรทิพย์ ดวงสุวรรณ และรองศาสตราจารย์ ดร. ชลอ ว่องวัฒนาภิกุล ประเทศไทยได้มีการบัญญัติถึงอำนาจหน้าที่ของเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ไว้ในพระราชบัญญัติล้มละลาย พุทธศักราช 2483 ซึ่งได้มีการบัญญัติไว้อย่างละเอียดและชัดเจนเริ่มตั้งแต่คำนิยามที่ได้มีการให้ความหมายไว้เป็นการเฉพาะ พร้อมทั้งระบุถึงสถานะทางกฎหมายของเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ไว้ด้วย นอกจากนี้ ยังได้บัญญัติให้เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์มีอำนาจหน้าที่เข้าควบคุมและรวบรวมทรัพย์สินของลูกหนี้ และยังให้อำนาจในการดำเนินคดีความหรือว่าจ้างทนายความให้ดำเนินคดีแทนลูกหนี้ผู้ถูกพิทักษ์ทรัพย์แล้วได้ เป็นต้น นับได้ว่าพระราชบัญญัติล้มละลาย พุทธศักราช 2483 ได้มีการบัญญัติไว้อย่างละเอียดและครบถ้วน ผู้เขียนจึงได้ศึกษาเปรียบเทียบกับอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการทรัพย์สินมาทำการแก้ไข ปรับปรุงอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการทรัพย์สินตามกฎหมายว่าด้วยการล้มละลายของวิสาหกิจ ค.ศ. 1994 ให้มีความเหมาะสม และชัดเจนมากยิ่งขึ้น

และบทความสุดท้ายของฉบับนี้ **บทความที่สิบห้า เรื่อง หลักนิติธรรมสากลกับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน** โดย อาจารย์ชิตาพร (พิศลยบุตร) โต้ะวิเศษกุล, อาจารย์ณัฐวัฒน์ กฤตยานวัช, อาจารย์ภารติ ปลื้มโกศล และอาจารย์ธนพัฒน์ เล็กเกียรติ์ขจร บทความวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับแนวความคิดความสัมพันธ์และความเชื่อมโยงระหว่างหลักนิติธรรมกับการคุ้มครองสิทธิ

มนุษยชน การรับรองหลักนิติธรรมเพื่อการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในกฎหมายระหว่างประเทศ และจุดร่วมของกลุ่มตัวชี้วัดหลักนิติธรรมเพื่อการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในแต่ละภูมิภาค เพื่อค้นพบหลักนิติธรรมสากลในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนนั้น โดยระเบียบวิธีวิจัยจะเป็นการวิจัยเชิงเอกสาร ใช้วิธีการดำเนินงานด้วยการศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งจากตราสารระหว่างประเทศต่าง ๆ มติองค์การระหว่างประเทศ กลุ่มตัวชี้วัดด้านหลักนิติธรรม การทบทวนวรรณกรรมจากแหล่งต่าง ๆ อีกทั้งดำเนินการจัดสัมมนาเพื่อนำเสนอ และวิพากษ์ผลการศึกษาวิจัย

ทางกองบรรณาธิการหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านผู้อ่านจะได้รับความรู้และประโยชน์จากบทความของวารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย ฉบับนี้

ขอบคุณครับ

รองศาสตราจารย์ ว่าที่เรือตรี ดร. เอกวิทย์ มณีธร
บรรณาธิการวารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย



สาส์นจาก คณบดี

ในปีนี้อถือเป็นปีแห่งการพัฒนาของคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ เพื่อ
แนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงไปสู่ทิศทางที่ดี คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ของ
เราได้เข้าสู่วาระครบรอบปีที่ 10 เมื่อวันที่ 26 มกราคม พ.ศ. 2560 ซึ่งนับรวม
เป็นเวลาหลายปีแห่งความภาคภูมิใจของพวกเรา ทั้งคณาจารย์และบุคลากร
ที่ได้ดำเนินงานให้บริการด้านการศึกษา ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพทั้ง 3 สาขาวิชา
รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ และนิติศาสตร์ จากรุ่นสู่รุ่น ให้ออกไปพัฒนา
สังคมและประเทศชาติ อีกทั้งยังได้ให้ความสำคัญกับการผลิตผลงานทางด้าน
วิชาการ งานวิจัย และวารสารวิชาการมาโดยตลอด

ในเดือนมีนาคมที่ผ่านมา ยังได้ขยายพื้นที่ให้บริการแก่คณาจารย์
และนิสิตเพิ่มขึ้น ณ อาคารสหศึกษา (ชื่ออย่างไม่เป็นทางการ) อาคารเรียน
แห่งใหม่ที่เปรียบเสมือนย้ายเข้าบ้านหลังใหม่ที่มีความสะดวก และทันสมัยขึ้น
กว่าเดิม มีศูนย์การเรียนรู้ ห้องสมุด ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ ห้องเรียน
สำหรับจัดการเรียนการสอน สถานที่ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้แก่คณาจารย์
และนิสิตเพิ่มมากขึ้น

ส่วนกองบรรณาธิการวารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย ก็ยัง
พยายามสรรหาบทความที่ดีและน่าสนใจ มาลงในวารสารวิชาการเล่มนี้ เพื่อให้
ท่านผู้อ่านได้รับความรู้ความสุขเหมือนเช่นเคย และขอขอบพระคุณทุกท่านที่
ติดตามผลงานของกองบรรณาธิการเสมอมา

รองศาสตราจารย์ ว่าที่เรือตรี ดร. เอกวิทย์ มณีธร
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา



CONTENT

สารบัญ

Chapter 1

31

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุ
ของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน

- ปิยากร หวังมหาพร



Chapter 2

65

จินกับความสามารถในการจัดระเบียบเศรษฐกิจโลกใหม่: เส้นทาง
สายใหม่ และทิศทางนโยบายเศรษฐกิจระหว่างประเทศของไทย

- ณัฐพงศ์ สุวรรณอินทร์



Chapter 3

109

การศึกษาเปรียบเทียบกลยุทธ์ส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการ
ตัดสินใจซื้อของผู้บริโภคระหว่างร้านค้าปลีกแบบดั้งเดิม (Traditional
Trade) กับร้านค้าปลีกสมัยใหม่ (Modern Trade)

- สุมาลี รามัญ

- อริญชัย ฌ ระนอง



Chapter 4

139

กลยุทธ์ทางการตลาดของโรงเรียนสอนทำอาหารไทยที่มีอิทธิพล
ต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการของโรงเรียนสอนทำอาหาร
ในกรุงเทพมหานครของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ

- เอก ชุมพหัชชราชัย



Chapter 5

163

การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพัน
ต่อองค์กรของข้าราชการ และบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการ
ในเทศบาลนครแหลมฉบัง

- ธัญพิชชา สามารถ



Chapter 6

189

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตพื้นที่ สำนักงานตรวจบัญชี
สหกรณ์ที่ 1

- พัทธยา แสงประสิทธิ์

- จันทนา แสนสุข



Chapter 7

211

การพัฒนาเกณฑ์การประเมินมาตรฐานระบบการจัดการเชิงสร้างสรรค์
ของกลุ่มธุรกิจชุมชนในภูมิภาคตะวันตกของประเทศไทย

- จิตพนธ์ ชุมเกตุ
- พัทธ์ชัย ศิริวงศ์
- อีระวัฒน์ จันทิก



Chapter 8

243

การพัฒนาตัวแบบการจัดการคนเก่งเชิงรุกของวิศวกรในอุตสาหกรรม
ผลิตฮาร์ดดิสก์

- ภาณุพันธ์ โอฬารกิจไพบลีย์
- พัทธ์ชัย ศิริวงศ์
- อีระวัฒน์ จันทิก



Chapter 9

279

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นในเขตพื้นที่เทศบาล
ตำบลท่าล้อ อำเภอนาทม จังหวัดกาฬสินธุ์

- ณัฏฐ์ธิดา ชุ่นเฮง



Chapter 10

311

กลยุทธ์การจัดการปรับเปลี่ยนมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
สู่มหาวิทยาลัยพระปกเกล้ารำไพพรรณี

- ปัญญนัฐ ศิลาลาย
- บรรพต วิรุณราช



Chapter 11

343

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของสถานประกอบการ
ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี กับความคิดเห็นของ
นิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
แห่งหนึ่งในภาคตะวันออก ต่อปัจจัยที่ใช้ในการดึงดูดใจผู้สมัครงาน
วิธีการสรรหาพนักงาน และคุณสมบัติของผู้สมัครงาน
ที่สถานประกอบการต้องการ

- นุชจรินทร์ วรรณพงษ์
- วรรณภา ลือกิตินันท์
- กัญจนวลัย นนทแก้ว แพร์รี่



Chapter 12

371

บทบทวนวรรณกรรมว่าด้วยการปฏิรูปการจัดการภาครัฐ:
ความหมาย วิวัฒนาการ และรากฐานเชิงทฤษฎี

- จักรชัย สื่อประเสริฐสิทธิ



Chapter 13

407

ปัญหาทางกฎหมายอาญาเกี่ยวกับการกระทำความผิด
ต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการโดยประมาท

- ประทีป ทับอัสตานนท์



Chapter 14

435

อำนาจหน้าที่ ข้อจำกัด และความรับผิดชอบของคณะกรรมการทรัพย์สิน
ตามกฎหมาย ว่าด้วยการล้มละลายของวิสาหกิจ ค.ศ. 1994:
ศึกษาเปรียบเทียบกับเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ตามพระราชบัญญัติ
ล้มละลาย พุทธศักราช 2483

- พรทิพย์ ดวงสวรรค์

- ชลอ ว่องวัฒนาภิกุล



Chapter 15

461

หลักนิติธรรมสากลกับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน

- ชิตาพร (พิศลยบุตร) โต๊ะวิเศษกุล
- ณัฐวัฒน์ กฤตยานวัช
- ภาวดี ปลื้มโกศล
- ธนพัฒน์ เล็กเกียรติ์ขจร





Chapter

1

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม ในการดูแลผู้สูงอายุ ของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน*

Factors Contributing to Participation
in the Elderly Care
of Care-for-the-Elderly-at-Home Volunteers

ปิยากร หวังมหาพร**

* งานวิจัยเรื่องนี้ได้รับเงินสนับสนุนบางส่วนจากมหาวิทยาลัยศรีปทุมและได้มีการปรับปรุงใหม่หลังจากที่ผ่านการนำเสนอในเวทีการประชุมวิชาการระดับนานาชาติ ICONEG 2016 เมื่อวันที่ 19-20 ธันวาคม 2559 ณ ประเทศอินโดนีเซีย

** รองศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลของแรงจูงใจและความพึงพอใจในการเข้ามาเป็นอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้านที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน และตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 2) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้านที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน และ 3) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมในการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้านจำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้โปรแกรมลิสเรล การวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุ การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมแบบทางเดียว และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยสถิติทดสอบ LSD หรือ Dunnett T3 ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย คือ อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด กำนันหรือผู้ใหญ่บ้าน อย่างละ 12 คน และสนทนากลุ่ม 6 ครั้งใน 6 จังหวัด

ผลการศึกษาพบว่า อิทธิพลของตัวแปรในโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน ทั้งอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ตามสมมติฐานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพศ การศึกษา สถานภาพสมรส อาสาสมัครที่มีตำแหน่งอื่น ๆ ในชุมชน วิธีการเข้าสู่การทำงานของอาสาสมัครที่ต่างกัน การมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุของอาสาสมัครไม่แตกต่างกัน ส่วนอาสาสมัครที่มีอายุอาชีพ รายได้ต่อเดือน สถานภาพครอบครัว ความถี่ในการฝึกอบรมหลังเป็นอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน สังกัดและภาคที่แตกต่างกัน

มีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุของอาสาสมัครแตกต่างกัน สำหรับปัญหาอุปสรรคของการมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุ เช่น การไม่ให้ความร่วมมือของครอบครัวผู้สูงอายุ อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุไม่เพียงพอ งบประมาณไม่เพียงพอ เป็นต้น

คำสำคัญ: ปัจจัยเชิงสาเหตุ/ การมีส่วนร่วม/ อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน

Abstract

The main purpose of this study is to 1) examine how the relationship between the motivation and satisfaction in becoming a Care-for-the-Elderly-at-Home volunteer affects the participation in the elderly care of Care-for-the-Elderly-at-Home volunteers along with assessing compliance between causal patterns and observed data 2) facilitate comparison of the participation in the elderly care of care-for-the-elderly-at-home volunteers and different factors of volunteers and (3) investigate and evaluate facing problems and the influence of obstacles to participation in the elderly care of care-for-the-elderly-at-home volunteers. Mixed method is applied in this research. For quantitative research, a sample used in this study is from 400 Care-for-the-Elderly-at-Home volunteers. Questionnaires are also used in this study. Statistics used for data analysis include percentage, an average value, Standard Deviation and the use of LISREL program for analysis of a causal model and checking for validity of a model based from the theory and observed data is also applied in this study. One-Way ANCOVA, One-Way ANOVA and LSD or Dunnett T3 to test differences between means. For qualitative research,

key informants include care-for-the-elderly-at-home volunteers, local representatives, Local Social Development and Human Security agents, and village or sub-district headmen in twelve and focus group with 6 times in 6 provinces.

The results revealed that the direct, indirect, and total influences of factors occurring as predicted from the observed data in the causal model of factors contributing to the participation in the elderly care of Care-for-the-Elderly-at-Home volunteers provide enough support to the fact that such model is consistent with the observed data. The factors of gender, education level, marriage status, occupation of the volunteers in areas, and different approaches of joining participation works of the volunteers are not statistically significant. On the other hand, the differences in age, occupation, family size, frequency of attending training after becoming a volunteer, duration of work duty, subordination, and duty section of the volunteers have a statistical significance. The main problems and obstacles to participation in the elderly care of care-for-the-elderly-at-home volunteers are that an elderly's family fails to cooperate with care-for-the-elderly-at-home volunteers, that there are not enough volunteers, and that the budget is limited.

Keywords: Causal Factors/ Participation/ Care-for-the-Elderly-at-Home Volunteers

บทนำ >>>

สถิติจำนวนผู้สูงอายุ ในปี พ.ศ. 2538 ทั่วโลกมีประชากรสูงอายุ (60 ปีขึ้นไป) ประมาณ 542,693,000 คน ในอนาคตคาดว่าจำนวนผู้สูงอายุในโลกโดยรวมจะเพิ่มจำนวนสูงขึ้น กล่าวคือในปี พ.ศ. 2568 จะมีเพิ่มขึ้นเป็น 1,181,183,000 คน และในปี พ.ศ. 2593 จำนวนผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นเป็น 1,968,636,000 คน (Concepcion, 1996) ประเทศไทยไม่ต่างจากประเทศอื่น ๆ เนื่องจากจำนวนผู้สูงอายุของประเทศไทยมีจำนวนเพิ่มขึ้นเช่นเดียวกัน กล่าวคือ ในปี พ.ศ. 2533 มีจำนวนผู้สูงอายุ 4,017,000 คน คิดเป็นสัดส่วนต่อประชากรรวมเท่ากับ 7.36 ในปี พ.ศ. 2543 มีจำนวนผู้สูงอายุ 5,838,000 คน คิดเป็นสัดส่วนต่อประชากรรวมเท่ากับ 9.38 (ประชากรทั้งสิ้น 61,878,746 คน) พ.ศ. 2553 มีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นเป็น 8,011,000 คน คิดเป็นสัดส่วนต่อประชากรรวมเท่ากับ 11.89 (ประชากรทั้งสิ้น 63,878,267 คน) และในปี พ.ศ. 2563 ประเทศไทยจะมีจำนวนผู้สูงอายุถึง 12,272,000 คน คิดเป็นสัดส่วนต่อประชากรรวมเท่ากับ 17.51 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555) ผู้สูงอายุที่ทวีจำนวนมากขึ้นนี้เป็นผลมาจากความเจริญทางการแพทย์ที่ส่งผลให้คนมีอายุยืนยาวขึ้นและการรอดชีพของทารกเพิ่มสูงมากขึ้น ผลการคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. 2553 - พ.ศ. 2583 ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2556) ยังพบว่า สัดส่วนของประชากรสูงอายุ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้สูงอายุวัยปลาย (อายุ 80 ปีขึ้นไป) มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอย่างชัดเจน กล่าวคือ สัดส่วนของผู้สูงอายุวัยปลายจะเพิ่มจากประมาณร้อยละ 12.7 ของประชากรสูงอายุทั้งหมดเป็นเกือบ 1 ใน 5 ของประชากรสูงอายุ ซึ่งการเพิ่มขึ้นของประชากรสูงอายุวัยปลายนี้ จะสะท้อนถึงการสูงอายุขึ้นของประชากรสูงอายุ และนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของประชากรที่อยู่ในวัยพึ่งพิง ทั้งในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และสุขภาพ

สภาพการพึ่งพิงในเชิงเศรษฐกิจ สังคมและสุขภาพของประชากรสูงอายุที่มีแนวโน้มสูงขึ้น ส่งผลให้รัฐบาลประเทศต่าง ๆ ต้องวางแผนดำเนินการแก้ปัญหาหรือการจัดบริการสาธารณะให้กับประชากรสูงอายุอย่างเหมาะสมที่ผ่านมา การจัดบริการสาธารณะของประเทศต่าง ๆ ดำเนินการโดยส่วนราชการ องค์กรพัฒนาเอกชน หรืออาสาสมัคร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดบริการสาธารณะในรูปแบบของ “การให้” หรือโดย “อาสาสมัคร” พบเห็นทั่วไปในประเทศต่าง ๆ เช่น สหรัฐอเมริกา ประเทศในยุโรป รวมทั้งประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Whangmahaporn, P., 2016) สำหรับประเทศไทย องค์กรพัฒนาเอกชนที่รวมตัวกันในรูปแบบขององค์กรที่เข้ามาทำหน้าที่แก้ไขปัญหาสังคมเริ่มในสมัยรัชกาลที่ 5 เรียกว่า “สภาอุณาโลมแดง” หรือ “สภากาชาดไทย”

อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้านก่อเกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2546 ภายหลังจากประเทศไทยมีกฎหมายผู้สูงอายุ คือ พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 ภายใต้นโยบายให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบการดูแลและระยะยาวนอกสถานบริการ โดยใช้ชุมชนเป็นฐานในการดูแล ช่วยเหลือ ค้ำครองผู้สูงอายุ รวมถึงการเฝ้าระวัง เตือนภัย และส่งเสริมสิทธิต่าง ๆ ของผู้สูงอายุ ประกอบกับอิทธิพลจากแนวคิดเรื่องการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ธรรมชาติของสังคมไทย ส่งผลให้เกิดการปรับขนาดลดภาครัฐในเชิงโครงสร้างและจำนวนคนให้เหมาะสม กระจายอำนาจหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 การให้ความสำคัญกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยราชการส่วนกลางทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกหรือเป็นที่เลี้ยงให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น การมีอาสาสมัครเพื่อช่วยดูแลผู้สูงอายุในชุมชนจึงเป็นแนวทางหนึ่งเพื่อส่งเสริมการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวในชุมชนและเป็นกลไกของรัฐในการจัดบริการสาธารณะ ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 7,776 แห่ง มีอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน 81,883 คน ดูแลผู้สูงอายุจำนวน 864,660 คน (สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ, 2557) แม้ว่าการมีอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ

ที่บ้านจะเป็นกลไกของรัฐที่ทำหน้าที่เชื่อมโยงระหว่างส่วนราชการกับผู้สูงอายุในชุมชนได้ดี แต่ข้อค้นพบจากงานวิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้านกลับพบว่า การมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้านยังอยู่ในระดับที่ไม่สูงนักหรืออยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง ด้วยเหตุนี้ งานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน” จึงต้องการศึกษาการมีส่วนร่วมในการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของการมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้านที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ตลอดจนปัญหาอุปสรรคผลการวิจัยที่ได้ จะช่วยให้เกิดการพัฒนากการมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน นอกจากนั้น การได้ข้อมูลเรื่องแรงจูงใจและความพึงพอใจของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้านจะช่วยส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของอาสาสมัครตลอดจนรักษาให้อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเป็นกลไกของรัฐในการดูแลชุมชนในระยะยาวต่อไป

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง >>>

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วม (Chacon et al., 2007; Finkelstein, 2007; Galindo-Kuhn and Guzley, 2001) แรงจูงใจยังมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ (Gonzalez, 2009) โดยอาสาสมัครจะมีความพึงพอใจมากขึ้นเมื่อได้รับแรงจูงใจสูง และปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน พบว่า ปัจจัยสำคัญคือแรงจูงใจ ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดของ Ford (1992) เสนอตัวแปรที่ครอบคลุมการศึกษาเรื่องแรงจูงใจ 1) ประเมินความต้องการภายใน (Goal Evaluations) ได้แก่ (1) ประเมินเป้าหมายส่วนบุคคล (Affective Goals) (2) ประเมินวิธีการบรรลุเป้าหมาย (Cognitive Goals) และ (3) ประเมินผลการทำงาน (Subjective Organization Goals) 2) ประเมินปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม

หรือวิธีการบรรลุเป้าหมาย (Means Evaluations) ประกอบด้วย (1) เป้าหมายของตนเองกับสังคม (Self-Assertive Social Relationship Goals) (2) เป้าหมายบูรณาการความสัมพันธ์กับสังคม (Integrative Social Relationship Goals) และ (3) เป้าหมายเรื่องงาน (Task Goals) 3) ประเมินความเชื่อ (Context Beliefs) และ 4) ประเมินอารมณ์ (Emotions Process) ที่ก่อให้เกิดแรงที่กระตุ้น ชื่นนำและรักษาไว้ซึ่งพฤติกรรม สำหรับการมีส่วนร่วม ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดของ Arnstein (1969) เนื่องจากแนวคิดดังกล่าวให้ขั้นตอนหรือระดับการมีส่วนร่วมไว้ละเอียดกว่านักวิชาการรายอื่น ๆ โดยประกอบด้วยบันได 8 ขั้น ได้แก่ 1) การควบคุมโดยส่วนราชการ 2) การกล่อมเกล่า 3) การให้ข้อมูล 4) การรับฟังความคิดเห็น 5) การปรึกษาหารือ 6) การเป็นหุ้นส่วน 7) การมอบอำนาจและ 8) อำนาจเป็นของประชาชน สำหรับความพึงพอใจผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดของ Galindo-Kuhn & Guzley (2001) แบ่งการวัดความพึงพอใจออกเป็น (1) การสนับสนุนจากหน่วยงาน (Organizational Support) (2) ประสิทธิภาพของการมีส่วนร่วม (Participation Efficacy) และ (3) การมอบอำนาจ (Sense of Empowerment)

วัตถุประสงค์การวิจัย >>>>

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลของแรงจูงใจและความพึงพอใจในการเข้ามาเป็นอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้านที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน และตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้านที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน

สมมติฐานการวิจัย >>>>

1. แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้านทั้งทางตรงและทางอ้อม ผ่านความพึงพอใจในการเข้ามาเป็นอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้านและรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุดังกล่าวมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้านที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย >>>>

การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร คือ อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน จำนวน 81,883 คน จาก 6 ภาคในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่าง (Samples) ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ของการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในโมเดลลิสเรล (LISREL Model) โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 400 คน และทำการสุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน ขั้นที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ แยกประชากรออกตามภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคตะวันออก และภาคใต้ แล้วสุ่มจังหวัดจากภาคทั้ง 6 ภาค โดยการใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยการจับสลากได้จังหวัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 12 จังหวัด ได้แก่ ภาคเหนือ จังหวัดน่าน จังหวัดลำพูน ภาคกลาง จังหวัดสุพรรณบุรี จังหวัดนครปฐม ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดมหาสารคาม ภาคตะวันออก จังหวัดระยอง จังหวัดชลบุรี ภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดพังงา และภาคตะวันตก จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดราชบุรี ขั้นที่ 2 สุ่มตัวอย่างอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้านตามขนาดกลุ่มตัวอย่างจากทุกจังหวัดที่สุ่มได้ โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างตามสะดวก รายละเอียดปรากฏในตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่างที่เก็บจากพื้นที่วิจัยเชิงปริมาณ

ภาค	พื้นที่จังหวัด	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
เหนือ	น่าน	80	38
	ลำพูน	40	19
กลาง	สุพรรณบุรี	60	29
	นครปฐม	40	19
ตะวันออกเฉียงเหนือ	นครราชสีมา	140	66
	มหาสารคาม	80	38
ตะวันออก	ระยอง	40	19
	ชลบุรี	60	29
ใต้	นครศรีธรรมราช	130	62
	พังงา	40	19
ตะวันตก	กาญจนบุรี	70	33
	ราชบุรี	60	29
รวม		840	400

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตรวจสอบความเที่ยงของแบบสอบถาม (Validity) ความครอบคลุมของเนื้อหาและความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม คำนวณค่า IOC ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.8 - 1 เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้คือ 0.7 ถือว่าผ่าน นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ผ่านการตรวจแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้กับ

กลุ่มทดลอง ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ต้องการศึกษา ได้แก่ อาสาสมัครดูแลผู้สูงที่บ้านจังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดเพชรบุรี จังหวัดละ 20 ชุด รวม 40 ชุด ผลการทดสอบความเชื่อมั่นแบบสอบถาม ทั้งฉบับ เท่ากับ 0.9626 ใช้การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการพัฒนาโมเดล ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 26 ตัวแปร ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of Variation) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ด้วยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมแบบทางเดียว (One-Way ANCOVA) ศึกษาเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุนะหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เมื่อควบคุมระดับแรงจูงใจในการเข้ามาเป็นอาสาสมัคร และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) กรณีระดับแรงจูงใจในการเข้ามาเป็นอาสาสมัครไม่มีผลกระทบร่วม และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยสถิติทดสอบ LSD หรือ Dunnett T3

การวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มเป้าหมายคือ อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุนะที่บ้านผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด กำนันหรือผู้ใหญ่บ้าน อย่างละ 12 คน จาก 12 จังหวัด โดยคัดเลือกแบบเจาะจงจากพื้นที่ในการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือ เมื่อพบว่าการมีส่วนร่วมแตกต่างกัน จึงทำการยืนยันข้อมูลอีกครั้งโดยการทำการสนทนากลุ่ม 6 จังหวัดแบ่งเป็นจังหวัดที่มีการมีส่วนร่วมมากและน้อย อย่างละ 3 จังหวัด โดยการเลือกแบบเจาะจง

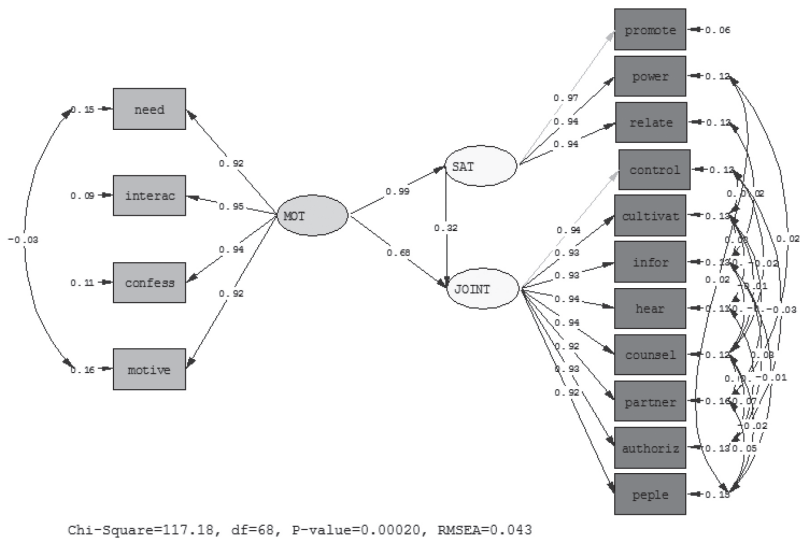
ผลการวิจัย >>>>

การวิจัยเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน แบ่งการนำเสนอเป็น 4 ตอน ตอนที่ 1 การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างตามสมมติฐาน ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้านที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน และตอนที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคของการมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน ผลการวิจัยนำเสนอตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างตามสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการเข้ามาเป็นอาสาสมัคร (MOT) ความพึงพอใจต่อการทำงานอาสาสมัคร (SAT) และการมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน (JOINT) ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมาจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในครั้งแรกที่ไม่มีการผ่อนคลาย ข้อตกลงเบื้องต้นให้ค่าความคลาดเคลื่อนสัมพันธ์กันได้ โมเดลยังไม่มีผลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าสถิติทดสอบ $\chi^2 = 530.20$, $df = 87$, $p\text{-value} = 0.000$, $CFI = 0.99$, $GFI = 0.85$, $AGFI = 0.79$, $RMSEA = 0.113$ และ $SRMR = 0.013$ ซึ่งค่าสถิติที่สำคัญบางตัวยังไม่ผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ (Joreskog & Sorbom, 1996) ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการปรับโมเดล (Model Modification) โดยพิจารณาจากคำแนะนำในการปรับพารามิเตอร์ในโมเดลด้วยค่าดัชนีปรับโมเดล (Model Modification Indices: MI) จนกระทั่งค่าดัชนีความกลมกลืนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพที่ 1 และตารางที่ 2 ต่อไปนี้

ภาพที่ 1 แสดงการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโดยรวม
(หลังปรับความสัมพันธ์ของความคลาดเคลื่อน)



ตารางที่ 2 แสดงการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของ
โมเดล

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์	ค่าดัชนีที่วัดได้	ผลการพิจารณา
$\chi^2/df(117.18/68)$	< 2.00	1.723	ผ่านเกณฑ์
CFI	> 0.95	1.00	ผ่านเกณฑ์
GFI	> 0.95	0.96	ผ่านเกณฑ์
AGFI	> 0.90	0.93	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.05	0.043	ผ่านเกณฑ์
SRMR	< 0.05	0.006	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 2 เมื่อพิจารณาค่าดัชนีวัดความกลมกลืนของโมเดล พบว่า โมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีวัดความกลมกลืน ทั้ง 6 ดัชนีที่ผ่านเกณฑ์การยอมรับ คือ ค่าดัชนี $\chi^2/df = 1.723$, CFI = 1.00, GFI = 0.96, AGFI = 0.93, RMSEA = 0.043 และ SRMR = 0.006 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า โมเดลแบบจำลองสมการเชิงโครงสร้างมีความเหมาะสมกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งสามารถอธิบายได้ ดังนี้

1) ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 1.723 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจาก ค่าไค-สแควร์ สัมพัทธ์มีค่าน้อยกว่า 2.00

2) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (Comparative Fit Index: CFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ เนื่องจากค่า CFI มีค่า 0.90 ขึ้นไป

3) ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสมบูรณ์ (Absolute Fit Index) ที่ผู้วิจัยพิจารณาค่า 2 ดัชนี คือ ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) มีค่าเท่ากับ 0.96 และดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.93 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากค่า GFI และค่า AGFI มีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 และ ค่า GFI และค่า AGFI ที่ยอมรับได้มีค่ามากกว่า 0.90

4) ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.043 หมายถึง โมเดลค่อนข้างสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากค่า RMSEA มีค่าน้อยกว่า 0.05 หรือมีค่าระหว่าง 0.05 ถึง 0.08

5) ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนในรูปความคลาดเคลื่อน โดยดัชนีที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในการพิจารณา คือ ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ย

กำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual: SRMR) ซึ่งพบว่ามีค่าเท่ากับ 0.006 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากค่า SRMR มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน (JOINT) เพื่อทำการทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยผู้วิจัยนำเสนอผลของอิทธิพลทางตรง (Direct Effects: DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effects: IE) และอิทธิพลรวม (Total Effects: TE) จากการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรในโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน (JOINT) ทั้งอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลดังกล่าวมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ห้ำอทธิพลของตัวแปรในโมเดลเชิงสาเหตุ
ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุของ
อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน (JOINT)

ตัวแปรผล ตัวแปรเหตุ		SAT			JOINT	
	TE	IE	DE	TE	IE	DE
MOT	0.99	-	0.99	1.00	0.32	0.68
	(0.04)	-	(0.04)	(0.04)	(0.25)	(0.25)
	26.28	-	26.28	24.86	1.30	2.73
SAT	-	-	-	0.32	-	0.32
	-	-	-	(0.25)	-	(0.25)
	-	-	-	1.30	-	1.30

ค่าสถิติ

ไคร์-สแควร์ = 117.8, df = 173, P = 0.00020, GFI = 0.96, AGFI = 0.93, SRMR = 0.006

ตัวแปร	need	interac	confess	motive	promote	power	relate	
ความเที่ยง	0.85	0.91	0.89	0.84	0.94	0.88	0.88	
ตัวแปร	control	cultivat	infor	hear	counsel	partner	authorize	peple
ความเที่ยง	0.88	0.87	0.87	0.89	0.88	0.84	0.87	0.85
สมการโครงสร้างของตัวแปร			SAT	JOINT				
R ²			0.99	0.99				

จากตารางที่ 3 เมื่อพิจารณาค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า
ตัวแปรสังเกตได้มีค่าความเที่ยงอยู่ในเกณฑ์ดีมาก โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 0.84 -
0.94 โดยตัวแปรที่มีความเที่ยงสูงสุด คือ ตัวแปรการได้รับการสนับสนุน
(Promote) มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.94 รองลงมาคือ ตัวแปรการปฏิสัมพันธ์

กับสภาพแวดล้อม (Interac) มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.91 ส่วนตัวแปรที่มีความเที่ยงต่ำสุด คือ ตัวแปรอารมณ์ (Motive) และตัวแปรการเป็นหุ้นส่วน (Partner) มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.84 ทั้งสองตัวแปร

สำหรับค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของสมการโครงสร้างของตัวแปรแฝงภายในที่เป็นตัวแปรตามและตัวแปรส่งผ่าน ซึ่งได้แก่ การมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน (JOINT) ($R^2 = 0.99$) และความพึงพอใจต่อการทำงานอาสาสมัคร (SAT) ($R^2 = 0.99$) พบว่า ตัวแปรทำนายหรือปัจจัยเชิงสาเหตุด้านแรงจูงใจในการเข้ามาเป็นอาสาสมัคร (MOT) และความพึงพอใจต่อการทำงานอาสาสมัคร (SAT) ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรการมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน (JOINT) ได้ถึงประมาณร้อยละ 99 และตัวแปรทำนายหรือปัจจัยเชิงสาเหตุด้านแรงจูงใจในการเข้ามาเป็นอาสาสมัคร (MOT) สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความพึงพอใจต่อการทำงานอาสาสมัคร (SAT) ได้ถึงประมาณร้อยละ 99 เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน (JOINT) พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน (JOINT) สูงที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ แรงจูงใจในการเข้ามาเป็นอาสาสมัคร (MOT) มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.68

นอกจากนี้ ตัวแปรแรงจูงใจในการเข้ามาเป็นอาสาสมัคร (MOT) ยังมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อการมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน (JOINT) แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยส่งผ่านตัวแปรความพึงพอใจต่อการทำงานอาสาสมัคร (SAT) ด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.32 ส่วนความพึงพอใจต่อการทำงานอาสาสมัคร (SAT) เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน (JOINT) เช่นกัน แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.32 และพบว่า ตัวแปรแรงจูงใจในการเข้ามาเป็นอาสาสมัคร (MOT) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจต่อการทำงานอาสาสมัคร (SAT) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.99

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้านที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน

การเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน โดยพิจารณา นำแรงจูงใจในการเข้ามาเป็นอาสาสมัครมาเป็นตัวแปรควบคุมระดับการมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุ ผู้วิจัยได้ทดสอบผลกระทบร่วมของแรงจูงใจในการเข้ามาทำงานในทุกระดับตัวแปรลักษณะทางประชากรศาสตร์ พบว่า แรงจูงใจในการเข้ามาทำงานมีผลกระทบร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใน ระดับตัวแปร เพศ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส สถานภาพครอบครัว ตำแหน่งอื่น ๆ ในชุมชน ความถี่ในการฝึกอบรม วิธีการเข้าสู่การทำงานฯ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ส่วนตัวแปร ช่วงอายุและอาชีพ แรงจูงใจในการเข้ามาทำงานไม่มีผลกระทบร่วมทางสถิติกับระดับการมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุของอาสาสมัคร (ตารางที่ 4) การวิเคราะห์เปรียบเทียบกรณีแรกจึงใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนโดยใช้แรงจูงใจในการเข้ามาเป็นอาสาสมัครมาเป็นตัวแปรควบคุม (ตารางที่ 5) กรณีที่สอง คือ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนโดยไม่ต้องใช้แรงจูงใจในการเข้ามาเป็นอาสาสมัครมาเป็นตัวแปรควบคุม (ตารางที่ 6) ผลการศึกษาพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุ แตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ระหว่าง อายุ อาชีพ รายได้ต่อเดือน สถานภาพครอบครัว ความถี่ในการฝึกอบรมหลังเป็นอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน สังกัดและภาคส่วน อาสาสมัครที่มี เพศ การศึกษา สถานภาพสมรส อาสาสมัครที่มีตำแหน่งอื่น ๆ ในชุมชน วิธีการเข้าสู่การทำงาน มีระดับการมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุไม่แตกต่างกันทางสถิติ

ตอนที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคของการมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน

1. ปัญหาอุปสรรคในการดูแลผู้สูงอายุของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้านหรือปัญหาที่เกิดจากการทำงานของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน เช่น ความร่วมมือจากครอบครัวของผู้สูงอายุ ปัญหาด้านเวลา ด้านการเดินทาง การขาดแคลนอุปกรณ์ จำนวนอาสาสมัครไม่เพียงพอ ทักษะการทำงานไม่เพียงพอ การทำงานซ้ำซ้อนเนื่องจากทำงานอาสาสมัครอื่นด้วย การปฏิบัติตัวของผู้สูงอายุเอง เป็นต้น

2. ปัญหาอุปสรรคของการมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้านหรือปัญหาที่เกิดจากภาครัฐ เช่น ไม่มีงบประมาณทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่อง ไม่มีค่าตอบแทน การสนับสนุนไม่เพียงพอ เช่น ขาดการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ การประสานงานกับภาครัฐ การเปิดโอกาสให้เข้าไปมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุ เช่น ขาดการประชุมเพื่อติดตามงาน เป็นต้น

ตารางที่ 4 สรุปผลกระทบระหว่างแรงจูงใจในการเข้ามาเป็นอาสาสมัครกับการมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้านในระดับตัวแปรลักษณะทางประชากรศาสตร์

แหล่งความแปรปรวน	SS	df.	MS	F - test	P-value (Sig.)
เพศ x แรงจูงใจ	0.020	1	.020	.077	.782
ช่วงอายุ x แรงจูงใจ	2.880	4	.720	2.998	.019
อาชีพ x แรงจูงใจ	3.487	7	.498	2.060	.047
รายได้ต่อเดือน x แรงจูงใจ	0.375	2	.188	.767	.465
ระดับการศึกษา x แรงจูงใจ	0.133	1	.133	.526	.469
สถานภาพสมรส x แรงจูงใจ	0.035	1	.035	.137	.712

ตารางที่ 4 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df.	MS	F - test	P-value (Sig.)
สถานภาพครอบครัว x แรงงูใจ	1.104	2	.552	2.271	.105
ตำแหน่งอื่น ๆ ในชุมชน x แรงงูใจ	0.464	1	.464	1.833	.176
ความถี่ในการฝึกอบรม x แรงงูใจ	0.221	3	.074	.306	.821
วิธีการเข้าสู่งานางาน x แรงงูใจ	0.592	1	.592	2.341	.127
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน x แรงงูใจ	1.301	3	.434	1.840	.139

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบ ระดับการมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้านเมื่อระดับแรงงูใจของการเข้ามาเป็นอาสาสมัครมีผลกระทบร่วมในลักษณะส่วนบุคคล ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม

ปัจจัยส่วนบุคคล	แรงงูใจ		การมีส่วนร่วม		F	P-value (Sig.)
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
เพศ					.000	.995
ชาย	3.993	.791	3.698	.879		
หญิง	4.095	.596	3.788	.729		
รายได้ต่อเดือน					8.710	.000*
ไม่เกิน 5,000 บาท	4.081	.795	3.839	.842		
5,001 - 10,00 บาท	4.063	.527	3.805	.690		
10,001 บาทขึ้นไป	4.087	.518	3.588	.711		
ระดับการศึกษา					2.235	.136
ไม่เกินมัธยมศึกษาตอนต้น	4.076	.669	3.800	.787		
มัธยมศึกษาตอนปลายขึ้นไป	4.073	.581	3.719	.709		

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	แรงจูงใจ		การมีส่วนร่วม		F	P-value (Sig.)
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
สถานภาพสมรส					2.026	.155
สมรส	4.069	.646	3.741	.761		
โสด หม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่	4.090	.615	3.840	.752		
สถานภาพครอบครัว					3.373	.035*
ครอบครัวเดี่ยว	4.067	.676	3.821	.780		
ครอบครัวขยาย	3.964	.665	3.666	.674		
ไม่มีครอบครัว/ ครอบครัวขนาดเล็ก	4.175	.522	3.759	.790		
ตำแหน่งอื่น ๆ ในชุมชน					1.128	.289
เป็นอาสาสมัครอื่นด้วย	4.081	.612	3.758	.771		
เป็นตำแหน่งอื่น ๆ ที่ไม่ใช่อาสาสมัคร	4.060	.695	3.797	.732		
ความถี่ในการฝึกอบรม					4.252	.006*
ไม่เคยฝึกอบรม	3.499	.990	3.517	1.029		
ฝึกอบรมบ่อย (3 เดือนต่อครั้ง)	4.143	.492	3.817	.699		
ฝึกอบรมปานกลาง (6 เดือนต่อครั้ง)	4.195	.385	3.812	.570		
ฝึกอบรมน้อย (9 เดือนต่อครั้งขึ้นไป)	3.922	.849	3.690	.941		
วิธีการเข้าสู่การทำงาน					.607	.436
สมัครด้วยตนเอง	4.016	.667	3.700	.763		
มีผู้ชักนำ	4.147	.589	3.857	.745		
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน					9.300	.000*
ไม่เกิน 1 ปี	4.119	.494	3.633	.652		
1 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 2 ปี	3.906	.615	3.690	.771		
2 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 3 ปี	3.958	.929	3.800	.980		
3 ปีขึ้นไป	4.198	.492	3.981	.663		

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	แรงจูงใจ		การมีส่วนร่วม		F	P-value (Sig.)
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
หน่วยงานที่สังกัด					13.542	.000*
องค์การบริหารส่วนตำบล	4.044	.814	3.936	.847		
เทศบาลตำบล	4.104	.530	3.631	.736		
เทศบาลเมือง	3.982	.498	3.863	.504		
เทศบาลนคร	4.104	.555	3.939	.708		
อื่น ๆ	4.169	.676	3.704	.679		
ภาค					8.573	.000*
เหนือ	4.041	.396	3.796	.525		
กลาง	4.105	.291	3.213	.453		
ตะวันออกเฉียงเหนือ	3.940	.850	3.756	.854		
ตะวันออก	4.222	.470	4.025	.699		
ใต้	3.900	.741	3.744	.889		
ตะวันตก	4.413	.363	4.033	.581		

* $p \leq 0.05$

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบ ระดับการมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุ
ของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน เมื่อระดับแรงงใจของ
การเข้ามาเป็นอาสาสมัครไม่มีผลกระทบร่วมในลักษณะส่วน
บุคคล ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม

ปัจจัยส่วนบุคคล	แรงงใจ		การมีส่วนร่วม		F	P-value (Sig.)
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
อายุ					3.472	.008*
ต่ำกว่า 35	4.081	.394	3.644	.489		
36 – 45	4.067	.545	3.638	.591		
46 – 55	3.978	.751	3.692	.876		
56 – 65	4.097	.691	3.948	.824		
66 ขึ้นไป	4.284	.473	3.966	.668		
อาชีพ					2.065	.046*
ทำสวน	3.726	.771	3.478	.953		
ทำนา	3.835	.949	3.687	.928		
ทำไร่	4.025	.556	3.750	.711		
ค้าขาย	4.171	.420	3.698	.718		
รับจ้าง	4.172	.579	3.873	.708		
ธุรกิจส่วนตัว	4.117	.454	3.721	.600		
ไม่ได้ทำงาน	4.277	.473	4.081	.713		
อื่น ๆ	4.317	.455	4.152	.661		

* $p \leq 0.05$

อภิปรายผล >>>>

จากผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

อิทธิพลของตัวแปรในโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน ตัวแปรทำนายหรือปัจจัยเชิงสาเหตุด้านแรงจูงใจในการเข้ามาเป็นอาสาสมัคร และความพึงพอใจต่อการทำงานอาสาสมัครร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรการมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้านได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Reeder (1971) เนื่องจากแรงจูงใจของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้านอันเป็นปัจจัยภายในและความพึงพอใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความพึงพอใจจากการสนับสนุนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น โรงพยาบาลสาธารณสุขประจำตำบล กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน พัฒนาสังคมและความมั่นคงของจังหวัด เป็นต้น ทั้งสองปัจจัยส่งผลให้อาสาสมัครสาธารณสุขเข้าไปมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้านสูงที่สุด คือ แรงจูงใจในการเข้ามาเป็นอาสาสมัคร โดยเฉพาะแรงจูงใจภายในอันเนื่องมาจากการมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hunter (2010) เนื่องจากอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้านเห็นว่า ประโยชน์ของการเป็นอาสาสมัครโดยตรง คือ การเป็นอาสาสมัครเป็นการเสียสละ ช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ทำให้ตนเองมีค่ามากขึ้น ทำให้มีความรู้ในการดูแลตนเองและครอบครัว การเป็นอาสาสมัครยังทำให้เป็นที่รู้จักของคนในชุมชนมากขึ้น นอกจากนี้ การเป็นอาสาสมัครยังเป็นประโยชน์ทางอ้อม คือ เป็นการทำประโยชน์ให้กับชุมชนของตน

สำหรับตัวแปรแรงจูงใจในการเข้ามาเป็นอาสาสมัครมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจต่อการทำงานอาสาสมัครนั้น สอดคล้องกับงานของ

Gonzalez (2009) และ Proença et al. (2012) โดยอาสาสมัครจะมีความพึงพอใจมากขึ้นเมื่อได้รับแรงจูงใจสูง ในขณะที่อาสาสมัครจะมีความพึงพอใจน้อยหากได้รับแรงจูงใจน้อย รวมทั้งความพึงพอใจจากการสนับสนุนที่อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้านได้รับนั้นมากเพียงใด อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้านจะมีแรงจูงใจมากขึ้นตามไปด้วย

อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรแรงจูงใจในการเข้ามาเป็นอาสาสมัครมีอิทธิพลทางอ้อม เชิงบวกต่อการมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยส่งผ่านตัวแปรความพึงพอใจต่อการทำงานอาสาสมัคร ด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.32 สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ เป็นเพราะว่า หากอาสาสมัครไม่ได้รับการสนับสนุนการทำงาน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้การสนับสนุนน้อยลง อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุยังคงทำงานต่อไป ด้วยเหตุที่ว่า “ใจรัก” และ “ทำมานานแล้ว” แต่อาจมีส่วนร่วมน้อยลงได้ สอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่า แรงจูงใจและการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กัน (Backman et al., 1997; Clary et al., 1996; Silverberg et al., 2004) และสอดคล้องกับการศึกษาเรื่องความพึงพอใจของอาสาสมัคร (Galindo-Kuhn & Guzley, 2001) อันเป็นผลจากแรงจูงใจเพื่อรักษาอาสาสมัครให้อยู่กับองค์กรหรือทำงานเป็นอาสาสมัครนาน ๆ โดยทั้งสองปัจจัยนี้นำมาสู่การมีส่วนร่วม

จากการวิจัยที่พบว่า อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้านที่มีอายุน้อย การมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุยิ่งมากตามไปด้วย เนื่องจากอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่มีอายุน้อยกว่าจะเป็นข้าราชการที่เกษียณอายุจึงมีเวลามากกว่าอาสาสมัครที่มีอายุน้อยกว่าซึ่งมีปัจจัยเรื่องเศรษฐกิจเข้ามาเกี่ยวข้อง อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้านที่ประกอบอาชีพรับจ้าง (รับจ้างทำนา ทำไร่ ทำสวน ไม่มีที่ดินเป็นของตนเอง) อาสาสมัครที่ไม่ได้ทำงาน อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้านที่ประกอบอาชีพอื่น ๆ มีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุมากกว่าอาชีพอื่น ๆ เนื่องจากอาชีพรับจ้างหรือที่ไม่ได้ทำงานจะมีเวลามากกว่า อาสาสมัครดูแล

ผู้สูงอายุที่บ้านที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยจะมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุมากกว่า อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้านที่มีรายได้ต่อเดือนสูง อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่มีรายได้น้อยมักเป็นชาวไร่ ชาวนา ชาวสวน รับจ้าง (รับจ้างทำนา ทำไร่ ทำสวน ไม่มีที่ดินเป็นของตนเอง) ทำให้อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุเหล่านี้มีเวลาพอที่จะเข้าไปช่วยดูแลผู้สูงอายุ อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้านที่มีสถานภาพครอบครัวเป็นครอบครัวเดี่ยว (พ่อ แม่ ลูก) มีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุมากกว่าอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้านที่ไม่มีครอบครัวหรือครอบครัวขนาดเล็ก (ตัวคนเดียวหรืออยู่กับลูก ๆ) เนื่องจากการอยู่ตัวคนเดียวหรืออยู่กับลูก ๆ ปัจจัยเศรษฐกิจจะเข้ามามีบทบาททำให้ไม่สามารถออกไปเป็นอาสาสมัครได้ ในขณะที่อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้านที่อยู่กับสามีหรือภรรยาและลูกจะมีคนช่วยทำมาหากิน ส่วนใหญ่จะมีสามีเป็นคนหาเลี้ยง ส่วนตนเองทำหน้าที่แม่บ้าน เมื่อว่างจากการดูแลสามีและลูกแล้วก็จะไปมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุ บางรายเข้าไปเป็นอาสาสมัครเพื่อให้ลูกของตนมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมกับส่วนราชการ นอกจากนั้น อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุส่วนใหญ่จะมีพ่อแม่เป็นผู้สูงอายุและมักจะอยู่บ้านใกล้เคียงกัน ปัจจัยภายนอกดังกล่าวจึงผลักดันให้อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุเข้าร่วมเป็นอาสาสมัครเพื่อนำความรู้มาดูแลพ่อแม่ตนเองด้วย

อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้านที่ไม่เคยเข้าฝึกอบรมจะมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุมากกว่าอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้านที่เข้ารับการฝึกอบรม ในประเด็นนี้อาสาสมัครที่ไม่เคยเข้าฝึกอบรม เนื่องจากบางปีหน่วยงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ไม่มีงบประมาณก็จะไม่จัดอบรม อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้านก็จะไม่ได้รับการอบรม แต่จะอาศัยความรู้ที่ได้จากการอบรมจากอาสาสมัครประเภทอื่น เช่น อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านมาใช้ในการทำงานแทน แต่หากได้รับการสนับสนุนการอบรมจะทำให้อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุเกิดความพึงพอใจจากการได้รับการสนับสนุนและจะส่งผลดีต่อแรงจูงใจในการทำงานเป็นอาสาสมัครต่อไป อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน

ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากจะเข้าไปมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุมากกว่าอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้านที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย นั้นหมายความว่า อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่มีประสบการณ์มานานจะมีความรู้ความเข้าใจในการดูแลผู้สูงอายุ อีกทั้งการทำงานมานานทำให้รู้จักคนมาก ทำให้ใกล้ชิดกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การทำงานย่อมได้รับการสนับสนุนมาก จึงเป็นการส่งเสริมให้อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่มีประสบการณ์มานานยังเกิดแรงจูงใจมากอันส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุมากตามไปด้วย

อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้านที่สังกัดเทศบาลนคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล จะมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุมากกว่าสังกัดอื่น ๆ (พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์) ผลการวิจัยในประเด็นนี้ชี้ให้เห็นว่า การกระจายอำนาจไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเปิดโอกาสให้อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้านร่วมคิดร่วมจัดทำโครงการเป็นการส่งเสริมให้อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้านเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุ โดยพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จะมีบทบาทในการอำนวยความสะดวก ผลการวิจัยยังพบว่า อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้านในภาคกลางมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุน้อยกว่าภาคอื่น ๆ ทั้งหมด อาจเป็นไปได้ที่งานอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุในภาคกลางยังอยู่ในความรับผิดชอบของพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ หรืองานอาสาสมัครอาจเริ่มต้นดำเนินการโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งทำให้การมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุอยู่เพียงขั้นเริ่มต้น หรืออาจเป็นไปได้ที่ผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ให้ความสำคัญกับการมีอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุในฐานะที่เป็นกลไกช่วยในการดูแลผู้สูงอายุในชุมชน

ข้อเสนอแนะ >>>>

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. เนื่องจากแรงจูงใจมีผลต่อการมีส่วนร่วมทางตรง ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเสริมสร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน เช่น การยกย่อง อาจในรูปแบบของประกาศนียบัตร หรือคำยกย่องชมเชยจากผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชนต้องเห็นความสำคัญของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน ให้ความร่วมมือในการดูแลผู้สูงอายุตามคำแนะนำของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน ตลอดจนครอบครัวของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุต้องเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ให้กำลังใจ ตลอดจนอำนวยความสะดวกตามโอกาส โดยร่วมมือกับอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน

2. ในขณะที่แรงจูงใจภายในมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความพึงพอใจหรือแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ ความพึงพอใจต่อการสนับสนุน การได้รับอำนาจ และการสร้างความสัมพันธ์กับอาสาสมัครอื่น ๆ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รับโครงการอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุมาดำเนินการแล้ว ต้องสานต่อและบรรจุโครงการดูแลผู้สูงอายุให้อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้านดำเนินการไว้ในแผน พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดควรถ่ายโอนโครงการอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่ยังไม่ได้ดำเนินการให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พร้อมกับการจัดทำระเบียบรองรับงานอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ นอกจากนั้น ผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานดูแลผู้สูงอายุ เช่น โรงพยาบาลสาธารณสุขประจำตำบล โรงพยาบาลประจำอำเภอ โรงพยาบาลประจำจังหวัด ควรให้ความร่วมมือในการออกเยี่ยม ทำกายภาพบำบัดพร้อมกับอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้านเพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ครอบครัวผู้สูงอายุและเป็นการให้ความรู้แก่อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้านไปในเวลาเดียวกัน เพราะเมื่ออาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้านมีความพึงพอใจต่อการสนับสนุนแรงจูงใจของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้านจะสูงตามไปด้วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การประยุกต์แนวคิดการมีส่วนร่วมของ Arnstein พบว่า บันไดแต่ละขั้นไม่สามารถแยกออกจากกันได้อย่างเด็ดขาด เช่น ขั้นรับฟังความคิดเห็นและการปรึกษาหารืออาจรวมเป็นขั้นเดียวกันได้ เป็นต้น

2. การนำแนวคิดของ Ford (1992) ซึ่งมีตัวแปรย่อยคือ เป้าหมายตนเองกับสังคม การบูรณาการความสัมพันธ์กับสังคมและเป้าหมายเรื่องงานอาจตัดตัวแปรย่อยเรื่องเป้าหมายงานออกไป เพราะผลวิจัยพบว่า อาสาสมัครให้ความสำคัญกับเรื่องเป้าหมายของตนเอง อาทิเช่น การเป็นที่รู้จักของคนในชุมชนหรือการบูรณาการความสัมพันธ์กับสังคม

3. อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่มีอายุมากจะเข้าไปมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุมากกว่าอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่มีอายุน้อยกว่า อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่มีอาชีพรับจ้างหรือไม่มีอาชีพ มีรายได้น้อย อาศัยอยู่กับสามีและลูก มีอายุการเป็นอาสาสมัครมานาน ไม่จำเป็นต้องได้รับการอบรมหลังการเป็นอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุมากนัก เนื่องจากมีประสบการณ์การเป็นอาสาสมัครประเภทอื่น ๆ หรือกรรมการชุมชน กรรมการหมู่บ้านอยู่แล้ว อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้านเหล่านี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถใช้เป็นเกณฑ์ในการรับประชาชนที่มีลักษณะดังกล่าวที่อาศัยในพื้นที่ของตนเข้ามาเป็นอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน

4. อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้านที่อยู่ในสังกัดหรือปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเข้าไปมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุมากกว่าอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่ยังอยู่ในการดูแลของพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ดังนั้น กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ต้องถ่ายโอนโครงการอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้านให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับไปดำเนินการ หรือหากได้ถ่ายโอนงานไปแล้ว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จำเป็นต้องมีบทบาทในฐานะ “ผู้อำนวยความสะดวก” โดยส่งเสริม สนับสนุนการจัดอบรมให้กับอาสาสมัครดูแล

ผู้สูงอายุที่บ้านอย่างสม่ำเสมอ เช่น การอบรมเกี่ยวกับสิทธิที่ผู้สูงอายุพึงได้รับ ระเบียบ กฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

5. ภาคที่อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้านอาศัยหรือทำงานแตกต่างกัน การมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุแตกต่างกัน โดยภาคกลางเป็นภาคที่อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้านเข้าไปมีส่วนร่วมน้อยกว่าภาคอื่น ๆ ดังนั้น กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จะต้องกระตุ้นส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหันมาให้ความสำคัญกับการมีอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน และต้องผลักดันให้มีระเบียบรองรับการมีอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้านเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดทำแผน โครงการ สนับสนุนการทำงานของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุได้



รายการอ้างอิง

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). *จำนวนประชากรสูงอายุ พ.ศ. 2533-2573*. วันที่ค้นข้อมูล 15 เมษายน 2555, เข้าถึงได้จาก http://social.nesdb.go.th/SocialStat/StatReport_Final.aspx?reportid=192&template=2R1C&yeartype=M&subcatid=27
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2556). *การคาดประมาณประชากรของประเทศไทย (พ.ศ. 2553 - 2583)*. กรุงเทพฯ: เดือนตุลา.
- สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ. (2557). *จำนวนอาสาสมัครผู้สูงอายุที่บ้าน*. เอกสารอัดสำเนา.
- Arnstein, S. R. (1969). A Ladder Of Citizen Participation. *Journal of the American Institute of Planners*, 35(4), 216-224.
- Backman, K. F., Wicks, B. & Silverberg, K. E. (1997). Coproduction of Recreation Services. *Journal of Park and Recreation Administration*, 15(1997), 58-75.
- Chacon, F., Vecina, M. L. & Davila, M. C. (2007). The Three-Stage Model of Volunteers Duration of Service. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 35(2007), 627-642.
- Clary, G. E., Snyder, M. & Stukas, A. A. (1996). Volunteers' Motivations: Finding from a National Survey. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 25(1996), 485-505.

- Concepcion, M.B. (1996). The Graying of Asia: Demographic Dimensions. in *Added Years of Life in Asia, Current Situation and Future Challenges*. New York: United Nations.
- Finkelstein, M. A. (2007). Volunteer Satisfaction and Volunteer Action: A functional Approach. *Social Behavior and Personality*, 36(1), 9-18.
- Ford, M. E. (1992). *Motivating Humans : Goals, Emotions, and Personal Agency Belief*. CA: SAGE.
- Galindo-Kuhn, R. & Guzley, R. M. (2001). The Volunteer Satisfaction Index : Construct Definition, Measurement, Development, and Validation. *Journal of Social Service Research*, 28(1), 45-68.
- Gonzalez, K. (2009). *Volunteer Motivations and Satisfaction in a Tutoring Program: Implications for Recruitment and Retention*. New York: Pace University.
- Hunter, A. T. (2010). *Why Volunteer for the Environment? An Exploration of Environmental Volunteer Motivation, Satisfaction and Retention*. Canada: University Of Victoria.
- Whangmahaporn, P. (2016). Care-for-the-Elderly-at-Home Volunteers and Citizenship: Connectors to Stronger Community in Thailand. MFU Connexion: *Journal of Humanities and Social Sciences*, 5(2), 23-44.

Proença, T., Ferreira, M. R. & Proença, J. F. (2012). *Motivations which Influence Volunteers' Satisfaction*. Paper Presented at the 10th International Conference Of the International Society for Third Sector Research, Siena - Italy - 2012.

Reeder, W. W. (1971). *Levels of Abstraction and Generality and Their Uses*. mimeographed.

Silverberg, K. E. (2004). Understanding American Parks and Recreation Volunteers Utilizing a Functionalist Perspective. In *Volunteering as Leisure, Leisure as Volunteering: An International Assessment*. (49-67). Boston, MA: CABI Publishing.



c h a p t e r

2

จีนกับความพยายามในการจัดระเบียบ เศรษฐกิจโลกใหม่: เส้นทางสายไหม และทิศทางนโยบายเศรษฐกิจ ระหว่างประเทศของไทย

China and Its Attempts in Reorganizing World
Economic Order: the New Silk Road
and Thailand's Appropriate International Economic
Policies in Response to the Rise of China

ณัฐพงศ์ สุวรรณอินทร์ *

* ดร., ผู้อำนวยการหลักสูตรนิเทศศาสตรมหาบัณฑิต (หลักสูตรภาษาอังกฤษ) และอาจารย์ประจำหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (กฎหมายระหว่างประเทศและการทูต) คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

บทคัดย่อ >>>>

แม้การพัฒนาของเศรษฐกิจจีนในช่วง 3 ทศวรรษหลังการเปลี่ยนแปลงระบบเศรษฐกิจเป็นเศรษฐกิจแบบตลาด ในปี พ.ศ. 2521 ที่มีรัฐบาลจีนเป็นหัวหอกในการวางแผนกำหนดนโยบายทางเศรษฐกิจจะมีการพัฒนาไปอย่างก้าวกระโดดด้วยการเติบโตทางเศรษฐกิจในอัตราประมาณร้อยละ 10 เรื่อยมาจนปี พ.ศ. 2557 แต่ผลจากความสำเร็งนั้นในอีกแง่หนึ่งได้ส่งผลให้เศรษฐกิจจีนเจริญเติบโตอย่างไม่สมดุล ก่อให้เกิดปัญหาทางเศรษฐกิจในเชิงโครงสร้างส่งผลกระทบต่อปัญหาการพัฒนาอย่างยั่งยืนของจีนในปัจจุบันภายใต้สถานการณ์ที่เศรษฐกิจโลกชะลอตัวภายใต้กรอบและระบบการค้าระหว่างประเทศที่มีประเทศพัฒนาแล้วเป็นผู้กำหนดนับตั้งแต่หลังสงครามโลกครั้งที่สอง

จีนกับบทบาทการค้าโลกในปี พ.ศ. 2559 ที่อาจกล่าวได้ว่าเป็นผู้กำหนดแนวทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน (China Factors) จีนภายใต้การนำของประธานาธิบดีสี จิ้นผิง ได้พยายามแก้ไขปัญหที่ส่งสมมาด้วยมาตรการต่าง ๆ หนึ่งในมาตรการการแก้ไขปัญหานั้นคือนโยบายเส้นทางสายไหมใหม่ที่มุ่งเปลี่ยนแปลงระบบเศรษฐกิจโลกปัจจุบันที่รวมถึงระบบการค้าและการเงินระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนาของเศรษฐกิจจีนอย่างยั่งยืนในอนาคต

ภายใต้บริบทของการแผ่ขยายอำนาจทางเศรษฐกิจของจีนในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และการเพิ่มจำนวนกรอบความร่วมมือของกรอบการค้าเสรีสหรัฐอเมริกาย่างมีนัยยะสำคัญและของจีนเองในภูมิภาคที่รวมถึงความตกลงหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิกหรือทีพีพีและความตกลงหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจระดับภูมิภาคหรืออาเซป ประเทศไทยในฐานะสมาชิกหนึ่งของอาเซียนควรมีนโยบายทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศอย่างไรต่อความกดดันทางเศรษฐกิจและการเมืองเพื่อประโยชน์สูงสุดของชาติ?

คำสำคัญ: เส้นทางสายไหม/ ระเบียบเศรษฐกิจโลก/ ทีพีพี/ อาเซป/ นโยบายเศรษฐกิจไทย

Abstract >>>>

Though China's economy has been developed fast in the last three decades as the result of economic reforms in the country, from socialist economy to market economy in 1978 that caused a big jump of its development growth for about ten percent annually until 2014, China has at the same time encountered the problem of its unsteady and unbalanced development. It causes problems in economic structure that would lead China to unsustainability in the time of global economic recession under the umbrella of the world economic order previously initiated by developed countries after since the Word War II.

China, in 2016, now becomes a key player and ruler in global economy because of "China Factors". Being led by President Xi Jin-Ping, China has initiated a number of approaches to handle the problems. One of important state's measures is the "New Silk Road" policy that is aimed to solve unfair treatment problem in world trade and monetary systems to secure its sustainability in China's economic development.

Where China tends to expand its economic influence in ASEAN being observed through its regional cooperation such as the Regional Comprehensive Economic Partnership or RCEP and United States' attempts in reserving its mandate in the region via various trade agreements including the Trans-Pacific Partnership Agreement or TPP, under economic and political pressure from such the bipolar, significant question is that how Thailand should

come up with a state's policy in response to the trend and positions itself towards ASEAN for the best of national interest under economic and political pressure?

Keywords: New Silk Road/ World Economic Order/ TPP/ RCEP/ Thailand's economic policy

บทนำ >>>>

ภายหลังสงครามโลกครั้งที่สอง ระบบเศรษฐกิจระหว่างประเทศได้เกิดขึ้นโดยการริเริ่มของชาติตะวันตกที่นำโดยสหรัฐอเมริกาและชาติพันธมิตร โดยประกอบไปด้วย 2 ระบบหลัก คือ ระบบการค้าภายใต้การกำกับของ GATT และต่อมาภายใต้องค์การการค้าระหว่างประเทศ (World Trade Organization) และระบบการเงินในกำกับของกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (International Monetary Fund) ที่ได้วางรากฐานให้กับระบบเศรษฐกิจโลก มาจวบจนปัจจุบัน ระบบโลกที่สร้างบรรทัดฐานให้กับประเทศทั้งหลายรวมถึงประเทศเกิดใหม่หรือประเทศที่เพิ่งฟื้นตัวหลังสงครามให้ได้เข้าร่วมเป็นภาคีอันส่งผลให้การค้าระหว่างประเทศกลายเป็นการค้า “ไร้พรมแดน” ที่ประเทศสมาชิกต้องกำจัดการกีดกันทางการค้าต่าง ๆ ออกไปพร้อมเกิดระบบกลไกตลาดที่ขับเคลื่อนอย่างเสรีแทนโดยมีระบบเงินตราระหว่างประเทศเป็นตัวสนับสนุนบนพื้นฐานทางเศรษฐกิจที่แตกต่างกันมานับแต่ครั้งสิ้นสุดสงคราม

ประเทศจีนที่เคยยิ่งใหญ่ด้วยประวัติศาสตร์กว่า 5,000 ปี ได้พยายามอย่างหนักในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงประเทศ เริ่มต้นจากการเปลี่ยนแปลงระบบการปกครองจากสมบูรณาญาสิทธิราชย์ในสมัยราชวงศ์ชิง มาสู่ประชาธิปไตยในสมัย ซุน ยัตเซ็น (พ.ศ. 2454) และระบบคอมมิวนิสต์ในสมัยประธานาธิบดีเหมา เจ๋อตง (พ.ศ. 2492) ภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 นโยบายทางด้านเศรษฐกิจและการค้าของจีนได้พัฒนาอย่างต่อเนื่องบนมรสุมของการเมืองภายใน การเมืองระหว่างประเทศและระเบียบเศรษฐกิจโลกที่ประกอบด้วย

ข้อกำหนดที่อาจไม่เป็นธรรมต่อประเทศกำลังพัฒนาที่เกิดขึ้นใหม่หรือฟื้นฟูหลังสงคราม (Potter, 2013, pp. x-xi) จีนกว่า 30 ปีภายหลังการเปิดประเทศสู่ระบบเศรษฐกิจแบบตลาดในปี พ.ศ. 2521 ด้วยการนำของ 덩ี้ เสี่ยวผิง (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2555, หน้า 1) ผ่านการเข้าเป็นสมาชิกองค์การการค้าโลกในปี พ.ศ. 2544 (สุทธิพันธ์ จิราธิวัฒน์, 2548, หน้า 2) ได้พัฒนาถึงขีดสุดด้วยอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจกว่าร้อยละ 10 ในแต่ละปี ประชากรในประเทศกว่า 679 ล้านคนได้หลุดพ้นจากความยากจนและได้กลายเป็นประเทศมหาอำนาจในทางเศรษฐกิจ เป็นผู้ผลิตรายใหญ่ของห่วงโซ่อุปทานโลก ผู้นำเข้ารายใหญ่ของห่วงโซ่อุปสงค์โลก และประเทศผู้มีอัตราเงินทุนสำรองระหว่างประเทศที่มากที่สุดในโลกที่สามารถกำหนดทิศทางเศรษฐกิจโลกได้ในปัจจุบันดังจะเห็นได้จากมาตรการของประเทศต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนภายหลังการเปลี่ยนแปลงนโยบายทางเศรษฐกิจ (Morrison, 2015, p. 1) อาทิ การลดค่าเงินหยวนหรือนโยบายด้านการค้าอื่นที่ประกาศออกมาในแต่ละครั้งของจีน (ไทยรัฐออนไลน์, 2558)

ภายใต้สภาพความกดดันด้านการค้าจากการขยายกรอบความร่วมมือในเวทีระหว่างประเทศต่าง ๆ ของสหรัฐอเมริกาอย่างมีนัยยะสำคัญ เพื่อรักษาฐานอำนาจในการเป็นผู้จัดระเบียบเศรษฐกิจโลกเดิม จีนตระหนักถึงบทบาทของประเทศตนในเวทีโลกที่เปลี่ยนแปลงไป ความพยายามในการเข้าร่วมเป็นผู้จัดระเบียบโลกร่วมด้วยกับสหรัฐฯ ได้แสดงให้เห็นอยู่บ่อยครั้ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาคการเงินที่เป็นตัวส่งเสริมด้านการค้าการลงทุนซึ่งสหรัฐฯ มีความเชี่ยวชาญและกุมอำนาจเป็นทุนเดิมผ่านกองทุนการเงินระหว่างประเทศและธนาคารโลก อันจะเห็นได้จากความพยายามของจีนในการให้เงินสกุลหยวนเป็นเงินสกุลหลักของโลกควบคู่ไปกับเงินสกุลดอลลาร์สหรัฐฯ (ศรพล ตูละเสถียร และอรกันยา เตชะไพฑูรย์, 2557) ความต้องการในการมีสิทธิมีเสียงในกองทุนการเงินระหว่างประเทศที่มากขึ้น (Hill, 2014) หรือความพยายามให้การเป็นผู้นำด้านการค้าในเวทีของเอเปค เขตการค้าเสรีเอเชีย-แปซิฟิก

(FTAAP-Free Trade Area of the Asia-Pacific) อาเซปและอื่น ๆ ตลอดจนนโยบายมหภาค อาทิ เส้นทางสายไหมใหม่ที่จีนได้นำขึ้นมาเป็นนโยบายชูธงเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจระหว่างประเทศเพื่อนบ้านในภูมิภาคอีกครั้ง ความพยายามดังกล่าวได้ส่งผลให้เกิดการวิพากษ์วิจารณ์อย่างหนักถึงความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศสหรัฐอเมริกาที่จะได้รับผลกระทบอย่างหลีกเลี่ยงมิได้จากการพัฒนาเติบโตของจีน (Rise of China) ส่งผลให้ทั้ง 2 ประเทศมุ่งช่วงชิงความเป็นต่ออยู่ในหลายครั้งหลายโอกาส โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพยายามเข้ามามีส่วนร่วมของสหรัฐอเมริกาในทะเลจีนใต้ (โพสต์ทูเดย์, 2558) และการเป็นผู้นำในกรอบความตกลงหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิกที่ได้ตกลงกันได้เมื่อวันที่ 5 ตุลาคม พ.ศ. 2558 ที่ผ่านมา

บทความเรื่องนี้ได้จัดทำขึ้นโดยวิเคราะห์ถึง 1) ลักษณะพื้นฐานทางเศรษฐกิจของประเทศจีน และปัญหาที่ผ่านมาของประเทศจากการปฏิรูประบบเศรษฐกิจอันเป็นผลจากการปกครองในระบบคอมมิวนิสต์ในสมัย เหมา เจ๋อตง และภายหลังการเปิดประเทศในสมัย 덩ี้ เสี่ยวผิง ที่ส่งผ่านมายังรัฐบาลภายใต้การปกครองของประธานาธิบดี สี จิ้นผิง ในปัจจุบันที่ประเทศจีนกำลังเผชิญกับปัญหาการชะลอตัวทางเศรษฐกิจส่งผลให้เกิดแนวคิดในการปฏิรูปประเทศ 2) นโยบายหลักในการปฏิรูปประเทศของประเทศจีนในการแก้ไขปัญหาอันแสดงถึงกลยุทธ์ทางการค้าและการลงทุนโดยรวม ซึ่งได้แก่ นโยบายเส้นทางสายไหมใหม่ที่ครอบคลุมการค้าการลงทุนในทั้ง 3 ทวีป ซึ่งในบทความนี้ขอลำเอียงเฉพาะความสำคัญของนโยบายเส้นทางสายไหมใหม่ในบริบทของไทยและอาเซียน สอดคล้องกับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปลายปี พ.ศ. 2558 ที่ผ่านมา 3) ความสำคัญของนโยบายดังกล่าวในการเปลี่ยนแปลงระบบการค้าและการลงทุนในภูมิภาค และ 4) ความสัมพันธ์ของการเปลี่ยนแปลงระบบการค้าและการลงทุนต่อประเทศไทย ทั้งนี้เพื่อมุ่งให้เห็นถึงภาพรวมของนโยบายด้านเศรษฐกิจโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการค้าและการลงทุนระหว่างประเทศของจีนและสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตในภูมิภาคอาเซียนเพื่อพิจารณาถึง

ทิศทางของนโยบายทางเศรษฐกิจที่เหมาะสมของประเทศไทยในการตอบสนองต่อทิศทางทางการค้าและการลงทุนโลกที่นำโดยประเทศมหาอำนาจยักษ์ใหญ่ เช่น จีนในปัจจุบัน โดยพิจารณาผ่านแนวความคิดตามทฤษฎีสัจนิยมใหม่ สร้างสรรค์นิยมและเสรีนิยมใหม่ โดยจะไม่กล่าวถึงข้อดีข้อเสียในการเข้าร่วมในแต่ละกรอบสนธิสัญญาเป็นการเฉพาะ

จีนกับการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ >>>

1. การพัฒนาอย่างก้าวกระโดดทางเศรษฐกิจจีนหลังยุค เหมา เจ๋อตง

การเติบโตของเศรษฐกิจจีนภายหลังการเปิดประเทศและเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจจากระบบเศรษฐกิจสังคมนิยมในยุคสมัย เหมา เจ๋อตง สู่ระบบเศรษฐกิจแบบตลาดในปี พ.ศ. 2521 ได้เปลี่ยนแปลงบทบาทของจีนต่อสมาคมโลกในช่วง 30 ปีหลังเป็นอย่างมากด้วยอัตราการเติบโตของเศรษฐกิจที่ก้าวกระโดดประมาณร้อยละ 10 ต่อปี (Morrison, 2015, p. 5) เพิ่มปริมาณรายได้เฉลี่ยต่อหัวประชากรทั้งหมด 25 เท่า อย่างที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน เปลี่ยนแปลงสถานะของประเทศ จากประเทศที่มีกำลังซื้อต่ำและยากจนสู่ประเทศกำลังพัฒนาด้วยขนาดเศรษฐกิจที่ใหญ่เป็นลำดับที่ 2 (จากลำดับที่ 12) ของโลก (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2555, หน้า 1) เพิ่มขนาดเศรษฐกิจได้ถึง 2 เท่าในทุก ๆ 8 ปี (Morrison, 2015, p. 5) เป็นประเทศที่นำเข้าสินค้าใหญ่เป็นอันดับที่ 2 ของโลก กลายเป็นประเทศที่มีบทบาทสำคัญต่อเศรษฐกิจโลกในหลายภาคส่วน ทั้งการค้าที่ประกอบด้วยบริษัทและโรงงานการผลิตจีนจำนวนมากและเป็นประเทศผู้ส่งออกรายใหญ่ที่สุดของโลก (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2555, หน้า 3) จนได้รับการขนานนามว่าเป็นผู้ผลิตของโลกและได้กลายเป็นประเทศศูนย์กลางของเครือข่ายการผลิตในภูมิภาคเอเชียโดยเฉพาะอย่างยิ่งภายหลังการเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์การการค้าโลกในปี พ.ศ. 2544 (สุทธิพันธ์ จิระวิวัฒน์, 2548, หน้า 2; ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2555, หน้า 2) เบื้องหลังแห่งการพัฒนาที่น่าสนใจของจีนนั้น อาจกล่าวได้ว่าเป็นอันิสงส์จากการปฏิรูป

ระบบเศรษฐกิจของประเทศในหลาย ๆ ครั้ง (Morrison, 2015, p. 26) กล่าวคือ จีนได้มีการพัฒนาเศรษฐกิจจากระบบที่การวางแผนเศรษฐกิจของประเทศทั้งหมดจะมาจากรัฐบาลกลางจนกลายเป็นคำสั่ง (ระบบเศรษฐกิจแบบสังคมนิยม) ในสมัยประธานาธิบดีเหมา เจ๋อตงซึ่งรัฐบาลกลางมีอำนาจในการกำหนดแนวทางตลอดจนควบคุมการจัดการ กลายมาเป็นระบบเศรษฐกิจที่มีความยืดหยุ่น อันประกอบไปด้วยกลไกตลาดที่มากขึ้นและบทบาทหน้าที่ของรัฐที่ได้เริ่มเปลี่ยนแปลงกลายเป็นผู้อำนวยการความสะดวกให้กับระบบเศรษฐกิจ (Economic Facilitator) (Potter, 2013, p. 5; Morrison, 2015, p. 2 and 41) อาจกล่าวได้ว่า เศรษฐกิจของจีนโดยอันที่จริงแล้วได้รับการพัฒนาเป็นอย่างสูงภายหลังจากการปฏิรูปประเทศในสมัยของ เต็ง เสี่ยวผิง โดยทั้งนี้จีนได้ใช้ประโยชน์จากกลไกตลาดเสรีในการเปิดตลาดตนเองให้มีการลงทุนและการค้ากับชาติตะวันตกเพื่อเพิ่มอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตของประชาชนตามแนวความคิดของ เต็ง เสี่ยวผิง ที่ว่า “ไม่ว่าจะเป็นแมวดำหรือแมวขาวขอให้จับหนูได้ก็ถือว่าเป็นแมวที่ดี” (Morrison, 2015, p. 4) ซึ่งแรงขับเคลื่อนที่สำคัญเพื่อการปฏิรูปในประเทศคงหนีไม่พ้นประเด็นทางการเมืองจากการขยายอำนาจของเวียดนามภายหลังจากชัยชนะที่เวียดนามมีเหนือสหรัฐอเมริกา และความสัมพันธ์ทางการทูตที่ดีขึ้นระหว่างสหรัฐอเมริกาและจีนเองตลอดจนความยากจนของประชากรที่มีมาอย่างต่อเนื่องจากสมัยของประธานาธิบดีเหมา

หนึ่งในการปฏิรูปของจีนในปี พ.ศ. 2522 คือ การสร้างตลาดการค้าเสรีโดยมีการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษในเมืองต่าง ๆ รอบชายฝั่งด้านทิศตะวันออกของจีนเพื่อดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศส่งเสริมการส่งออกและนำเข้าสินค้าตลอดจนเทคโนโลยีสมัยใหม่ นอกจากนี้ยังมีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่ส่วนภูมิภาคมากขึ้นโดยให้รัฐบาลท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดทำนโยบายในหลาย ๆ สาขากิจการโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการค้า เพื่อการจัดการด้วยตนเองกิจการต่าง ๆ ในแต่ละท้องที่มีการแข่งขันกันมากขึ้นตามกลไกการตลาดแบบ

เสรีแทนที่จะเป็นจากการควบคุมจากรัฐโดยทั้งหมด ภาคเอกชนได้รับการสนับสนุนให้เริ่มประกอบธุรกิจโดยเริ่มมุ่งที่จะพัฒนาจากเมืองรอบชายฝั่งทางตะวันออกเป็นหลัก อีกทั้งการควบคุมราคาจากทางภาครัฐที่เคยมีมาแต่เดิมก็ได้ถูกยกเลิกไปในหลายประเภทสินค้า โดยอาจกล่าวได้ว่า กฎเกณฑ์สำคัญสู่การประสบความสำเร็จของจีนในการพัฒนาในยุคหลังการปกครองของประธานาธิบดีเหมานี่คือ การค้าเสรีตามแบบตะวันตกที่มีการกำจัดอุปสรรคทางการค้าที่มีอยู่เดิมอย่างมากมายเพื่อส่งเสริมการแข่งขันและเพิ่มขีดความสามารถของผู้ประกอบการและเพื่อดึงดูดนักลงทุนต่างชาติเข้าสู่ประเทศ (Morrison, 2015, pp. 4-5)

2. จีนในฐานะผู้ผลิตผู้สร้างอุปทานของโลก

นับแต่ปี พ.ศ. 2547 ถึง พ.ศ. 2556 อัตราการผลิตมวลรวมภายในประเทศของจีน (Gross Value Added) เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอุตสาหกรรมยักษ์ใหญ่อ่างประเทศสหรัฐอเมริกาและญี่ปุ่นจะเห็นได้ว่าการเติบโตเป็นอย่างสูง โดยในปี พ.ศ. 2549 จีนได้ก้าวขึ้นเป็นประเทศผู้ผลิตที่ใหญ่ที่สุดเป็นอันดับ 2 ของโลก โดยในปี พ.ศ. 2556 มูลค่าการผลิตมวลรวมของจีนสูงกว่าสหรัฐอเมริกาอยู่ถึงร้อยละ 35.1 โดยคิดเป็นร้อยละ 28.9 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศหรือจีดีพี ในขณะที่ของสหรัฐอเมริกาและญี่ปุ่นอยู่ที่ร้อยละ 12.1 และ 18.7 ตามลำดับ (Morrison, 2015, p. 11) นอกจากนี้ หากพิจารณาในส่วนของอัตราความสามารถในการแข่งขันด้านการผลิต (Manufacturing Competitive Index) ในปี พ.ศ. 2556 จะพบว่า จีนได้รับการจัดอันดับโดยบริษัทดีลอยท์ (Deloitte) ให้อยู่ในลำดับที่ 1 ตามหลังด้วยสหรัฐอเมริกาซึ่งอยู่ในอันดับที่ 3 และทั้งนี้มีการคาดการณ์ว่า ระดับการผลิตของจีนจะยังคงพัฒนาต่อไปในอีก 5 ปีข้างหน้า ซึ่งปัจจัยหลักที่ส่งผลยังคงเป็นเรื่องของจำนวนเม็ดเงินลงทุนของนักลงทุนต่างชาติ ระดับของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีเพิ่มมากขึ้น ระดับการศึกษาของประชากรภายในประเทศและสาธารณูปโภคพื้นฐานที่ได้รับการพัฒนามาโดยตลอด ทั้งนี้เป็นเพราะระบบสาธารณูปโภคพื้นฐานไม่ว่าจะเป็นระบบการคมนาคมขนส่ง (อาทิ การก่อสร้าง

เส้นทางรถไฟความเร็วสูงจากคุนหมิงสู่ดินแดนสิบสองปันนา) การก่อสร้างเส้นทางหลวงหลายสายเชื่อมต่อหัวเมืองใหญ่ในหลายพื้นที่ ระบบการติดต่อสื่อสารและอื่น ๆ นี้เอง ที่ทำให้ประเทศจีนพัฒนาอย่างต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน (สมภพ มานะรังสรรค์, 2549, หน้า 140 และ 204-205) และเป็นปัจจัยเชื่อมโยงการเติบโตทางเศรษฐกิจกับประเทศในภูมิภาคโดยเฉพาะกลุ่มประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ได้แก่ กลุ่มประเทศ CLMV ซึ่งประกอบไปด้วย กัมพูชา ลาว พม่า และเวียดนาม อันจะเป็นรากฐานสู่การพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขงและเส้นทางสายไหมใหม่ในอนาคต

3. การลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ (Foreign Direct Investment-FDI in China)

สืบเนื่องมาจากการปฏิรูประบบเศรษฐกิจในประเทศจีนที่ประกอบไปด้วยระบบการค้าและการลงทุนที่เสรีขึ้น อัตราการเติบโตด้านการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศจึงเพิ่มจำนวนขึ้นอย่างเห็นได้ชัด โดยในปี พ.ศ. 2553 จีนได้ดึงดูดนักลงทุนต่างชาติเข้ามาลงทุนในจีนได้ถึง 445,244 บริษัท ขยายตัวจากร้อยละ 2.3 ในปี พ.ศ. 2533 เป็นร้อยละ 35.9 ในปี พ.ศ. 2546 และลดลงมาเล็กน้อยในปี พ.ศ. 2554 สร้างผลผลิตทางการค้าให้กับจีนได้อย่างเป็นกอบเป็นกำ ในปี พ.ศ. 2557 ผลรวมการส่งออกที่มาจากการลงทุนโดยตรงจากต่างชาติคิดเป็นร้อยละ 45.9 และ 46.4 ของการส่งออกและนำเข้าของจีนทั้งหมด (Morrison, 2015, pp. 12-13) โดยจีนได้กลายเป็นตลาดการลงทุนสำหรับนักลงทุนต่างชาติที่ใหญ่ที่สุดในปี พ.ศ. 2557 (Morrison, 2015, p. 14)

4. การค้าระหว่างประเทศของจีน

นอกจากประโยชน์ด้านการลงทุนที่ได้รับผลดีจากการปฏิรูปเศรษฐกิจของจีนแล้ว ทางด้านการค้าจีนประสบความสำเร็จเป็นอย่างมากด้วยอัตราการเติบโตด้านการส่งออกที่ได้เพิ่มขึ้นจาก 14,000 ล้านดอลลาร์สหรัฐ ในปี พ.ศ. 2522 เป็น 230,000 ล้านดอลลาร์สหรัฐในปี พ.ศ. 2557 ในขณะที่อัตราการนำเข้าสินค้าอยู่ที่เกือบ 200,000 ล้านดอลลาร์สหรัฐ ในปี พ.ศ. 2557 โดยเพิ่ม

ขึ้นจาก 18,000 ล้านเหรียญสหรัฐในปี พ.ศ. 2522 คิดเป็นอัตราการเติบโตทางการส่งออกและนำเข้าประมาณร้อยละ 18 และ 16.6 แชนหน้าประเทศเยอรมันและสหรัฐอเมริกา (Morrison, 2015, p. 20)

5. ปัจจัยในการพัฒนาและพื้นฐานการเติบโตของเศรษฐกิจจีน

ทั้งนี้ปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนาและการเติบโตของเศรษฐกิจจีน หากพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่ามาจากต้นทุนทางด้านแรงงานและทรัพยากรด้านการผลิตที่ต่ำซึ่งมาจากลักษณะของภูมิประเทศที่ได้เปรียบจากการนำเข้าสินค้าต้นน้ำ (Upstream) ราคาถูกผ่านการขนส่งทางบกและทางเรือจากประเทศรอบ ๆ ในภูมิภาค โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศในกลุ่มอาเซียน (Morrison, 2015, p. 11 and 38) อีกทั้งลักษณะของตลาดผู้บริโภคในประเทศที่ใหญ่ที่ดึงดูดการลงทุนจากต่างชาติ อาทิ กรณีการเข้าลงทุนในแดนมังกรของบริษัทเพอร์นิเจอร์สัญชาติ สวีเดน IKEA หรือ Google บริษัทยักษ์ใหญ่สัญชาติอเมริกัน รวมถึงระบบการปกครองแบบสังคมนิยมที่รัฐสามารถกำหนดทิศทางด้านเศรษฐกิจและการลงทุนได้โดยง่ายและภายในช่วงระยะเวลาอันสั้นเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศที่ปกครองในระบบประชาธิปไตย ตลอดจนอัตราเงินทุนสำรองระหว่างประเทศของจีนที่สูงที่สุดในโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเงินทุนสำรองในรูปดอลลาร์สหรัฐที่มีความยืดหยุ่นในการค้าการลงทุนได้มากกว่าเงินต่างประเทศสกุลอื่น (สมภพ มานะรังสรรค์, 2549, หน้า 113-114) ประกอบกับในช่วงหลังจีนมีนโยบายผ่อนปรนในการสนับสนุนภาคการเงินทั้งในตลาดเงินและตลาดทุนที่ส่งผลให้มีเงินไหลเวียนในระบบ (สมภพ มานะรังสรรค์, 2549, หน้า 154-171) แม้้นโยบายดังกล่าวอาจส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนของเศรษฐกิจในระยะยาวก็ตาม นอกจากนี้จีนยังมีการลงทุนในระบบสาธารณูปโภคพื้นฐานที่เชื่อว่าเป็นรากฐานในการพัฒนาต่อยอดเศรษฐกิจที่แท้จริง (Real industrial sector) และยั่งยืน การเปลี่ยนแปลงสัดส่วนการลงทุนจากทางภาครัฐสู่เอกชนที่มากขึ้นทั้งการค้าและการบริการจากการกระจายอำนาจและมีการผลิตที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (Morrison, 2015, p.7) ส่งผลให้ประชาชนชาวจีนมีฐานะความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นพร้อมกับกำลังซื้อภายในประเทศที่มีมากขึ้นตามลำดับ

ปัญหาจากการปฏิรูปเศรษฐกิจยุคก่อนประธานาธิบดี สี จิ้นผิง >>>>

แม้ว่าตลอดระยะเวลากว่า 30 ปีที่ผ่านมา ก่อนการเข้ารับตำแหน่งประธานาธิบดี สี จิ้นผิง จีนจะมีการพัฒนาทางเศรษฐกิจไปอย่างรวดเร็ว แต่ในขณะเดียวกัน จีนก็ประสบกับปัญหาทางเศรษฐกิจในเชิงโครงสร้างดังที่อดีตนายกรัฐมนตรี เวิน เจียเป่า ได้เคยกล่าวไว้ในปี พ.ศ. 2550 ว่าจีนมีเศรษฐกิจที่พัฒนาอย่างไม่สมดุล ไม่มั่นคง และไม่ยั่งยืน (Morrison, 2015, p. 44) ทั้งปัญหาเครดิตและสภาพคล่อง ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคมระหว่างเศรษฐกิจในหัวเมืองแนวชายฝั่งด้านตะวันออก (อาทิ เซี่ยงไฮ้ กวางตุ้ง กวางโจว) กับหัวเมืองตอนใน (อาทิ ฉงชิ่ง เฉิงตู) หัวเมืองตอนใต้ (อาทิ ยูนนานและกวางซี) และหัวเมืองด้านตะวันตกของประเทศจีน (อาทิ ซินเจียง) (Morrison, 2015, p. 26) ปัญหาความไม่สมดุลของระบบการค้าที่ภาคบริการไม่สามารถเติบโตได้ทันหรือเทียบเท่ากับภาคสินค้าผลิตภัณฑ์และความไม่สมดุลระหว่างการลงทุนและการบริโภคภายในประเทศ ซึ่งทั้งหมดนี้ได้ส่งผลกระทบต่อกรอบการปกครองในระบบสังคมนิยมและความมั่นคงของพรรคคอมมิวนิสต์จีนโดยปัญหาทั้งหลายที่กล่าวข้างต้นอาจแบ่งได้เป็น 3 กลุ่มโดยกว้าง ได้แก่ 1) ปัญหาความมั่นคงและการเมือง (ความมั่นคงของการมีอยู่ของพรรคคอมมิวนิสต์จีน) ซึ่งส่งผลมาจาก 2) ปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ และ 3) ปัญหาทางการพัฒนาทางสังคม (Potter, 2013, p. 5) ที่เป็นการบ้านสำคัญที่ประธานาธิบดี สี จิ้นผิง ได้มารับช่วงต่อและมุ่งแก้ไขหลังปี พ.ศ. 2556

1. ปัญหาเชิงโครงสร้างด้านการค้าและการลงทุน

ตลอดระยะเวลากว่า 3 ทศวรรษที่ผ่านมา การเติบโตของเศรษฐกิจจีนนั้นได้พึ่งพาการลงทุนจากต่างชาติและรายได้จากการส่งออกเป็นส่วนมาก (Morrison, 2015, p. 26) การลงทุนด้วยผู้ประกอบการเอกชนสัญชาติจีนเองอยู่ในอัตราส่วนที่ค่อนข้างต่ำ เมื่อเทียบกับปริมาณการส่งออกและเป็นการลงทุนในภาคการผลิตสินค้ามากกว่าการบริการส่งผลให้เกิดความไม่สมดุลในทางโครงสร้างทางเศรษฐกิจโดยที่ในปี พ.ศ. 2548 ปริมาณผลผลิตที่เป็นสินค้า

อยู่ที่ร้อยละ 46.9 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ ในขณะที่ภาคการบริการอยู่ที่ร้อยละ 41.4 เพียงเท่านั้นซึ่งอาจเป็นผลสืบเนื่องมาจากการปฏิรูปในช่วงเปลี่ยนผ่านที่ไม่สมบูรณ์ ซึ่งจีนเองก็ได้ตระหนักถึงปัญหาและได้พยายามแก้ไข โดยภายหลังจากการเข้ารับตำแหน่งของประธานาธิบดี สี จิ้นผิง จีนได้พัฒนาขีดความสามารถในภาคการบริการโดยมีอัตราส่วนเพิ่มสูงขึ้นกว่าภาคการผลิตสินค้าเป็นครั้งแรก (Morrison, 2015, p. 32) ซึ่งพิจารณาได้ว่าอาจเป็นผลมาจากการรอบความร่วมมือที่จีนได้ทำกับประเทศเพื่อนบ้านที่มีมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นความตกลงการค้าเสรีอาเซียน-จีน (ASEAN-China Free Trade Agreement: ACFTA) ที่รวมทั้งภาคการค้าสินค้าและบริการและกรอบความร่วมมืออื่นที่สอดคล้องกับแผนนโยบายระยะยาว คือ เส้นทางสายไหมใหม่ที่จะทำให้การไปมาหาสู่กันระหว่างประเทศเป็นไปได้ง่ายยิ่งขึ้น และเป็นระบบเศรษฐกิจแบบ “ไร้พรมแดน” อย่างแท้จริง

นอกจากนี้ สืบเนื่องจากการเติบโตทางเศรษฐกิจแบบก้าวกระโดดทำให้ประชากรของประเทศจีนมีรายได้เฉลี่ยต่อหัวต่อปีเพิ่มมากขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งในมณฑลและหัวเมืองใหญ่แถบชายฝั่งด้านตะวันออกทำให้จุดเด่นของจีนในเรื่องค่าจ้างแรงงานที่ถูกได้หายไป โดยในระหว่างปี พ.ศ. 2548 ถึง พ.ศ. 2557 ค่าจ้างแรงงานของจีนได้เพิ่มสูงขึ้นถึงร้อยละ 309 (Morrison, 2015, pp. 11-12) ประกอบกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานภายในประเทศเนื่องจากนโยบายลูกคนเดียว (One-Child Policy) ตั้งแต่สมัย เต็ง เสี่ยวผิง ที่ส่งผลให้อัตราแรงงานของจีนในช่วง 3 ปีหลังได้ลดลงกว่า 3.7 ล้านคน ภายได้สถานการณ์การแข่งขันด้านตลาดแรงงานที่สูงเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศในกลุ่ม CLMV ข้อได้เปรียบของจีนในเรื่องค่าจ้างแรงงานที่ว่านี้ในปัจจุบันจึงได้หายไปและอาจเป็นเหตุผลในการย้ายแหล่งการลงทุนในอนาคต (Morrison, 2015, p. 38) ซึ่งจีนภายหลังจากการปฏิรูปครั้งล่าสุดคาดหวังที่จะใช้เส้นทางสายไหมใหม่ในการแก้ไขปัญหาพร้อมการเปลี่ยนแปลงนโยบายส่งเสริมการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ (FDI) ที่ได้ย้ายเป้าหมายไปสู่หัวเมืองตอนใน ตอนใต้และ

ทางภาคตะวันตกแทน (Szczudlik-Tatar, 2013; Lee, 2010, p. 3) รวมถึงการเน้นให้มีการผลิตที่เพิ่มมูลค่า กล่าวคือ ประกอบด้วยนวัตกรรมและทรัพย์สินทางปัญญามากยิ่งขึ้นที่จะเป็นองค์ประกอบที่จะกระตุ้นเศรษฐกิจโดยรวมทั้งหมด (Morrison, 2015, p. 44; The Supreme People's Court of The People's Republic of China, 2015)

ผลจากปัญหาทั้งหลายดังกล่าวทำให้จีนได้รับผลกระทบเป็นอย่างมากจากการชะลอตัวของเศรษฐกิจโลกนับแต่ปี พ.ศ. 2551 ที่ทำให้เงินหมุนเวียนของจีนลดลงกว่าร้อยละ 2.1 จากช่วงปีก่อน (Morrison, 2015, p. 33) ทั้งนี้อัตราการส่งออก การนำเข้า การลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศในจีนและจีดีพีโดยรวมลดลงทั้งหมด และประชาชนจีนหลายล้านคนได้กลายเป็นคนว่างงาน (Morrison, 2015, p. 5)

2. ปัญหาด้านการบริหารด้านการเงินการธนาคาร

ในภาคการเงินการธนาคารที่ควรส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินกิจการด้านการค้าของประเทศ ในขณะเดียวกัน ปรากฏว่าจีนประสบปัญหาในเรื่องของมาตรการที่ยืดหยุ่นให้กับรัฐและธนาคารท้องถิ่นที่มีมากจนเกินไป ตั้งแต่สมัยของ เต็ง เสี่ยวผิง กล่าวคือ มาตรฐานการปล่อยกู้ยืมมีความหละหลวมขาดประสิทธิภาพ ไม่คำนึงถึงการจัดการความเสี่ยง หากแต่มุ่งกระตุ้นเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคอสังหาริมทรัพย์และการขาดการกำกับตรวจสอบภาคการเงินและระบบการรายงานข้อมูลที่ยังเป็นประเด็นสำคัญอีกประการหนึ่ง ที่จะส่งผลต่อการเกิดวิกฤตทางการเงินของจีนในอนาคต ส่งผลให้หนี้สาธารณะในจีนเพิ่มสูงขึ้นมาอยู่ที่ 300,000 ล้านเหรียญสหรัฐฯ ในช่วงปี พ.ศ. 2553 ถึงกลางปี พ.ศ. 2556 (Morrison, 2015, p. 27) ด้วยการทุบสถิติการปล่อยกู้กว่า 17.58 ล้านล้านหยวนระหว่างปี พ.ศ. 2552 ถึงปี พ.ศ. 2553 เป็นประวัติการณ์ ปัญหาการกู้เงินจากธนาคารเงา (Shadow Banking) และปัญหาเศรษฐกิจฟองสบู่ (วิสาข์ กิตติชัยวัฒน์, 2557; นงลักษณ์ อัจฉนปัญญา, 2556) ทั้งนี้จีนได้พยายามแก้ปัญหาโดยส่วนหนึ่งเพื่อสร้างเสถียรภาพทาง

การเงินด้วยการควบคุมและจำกัดการนำเข้าและส่งออกเงินตราต่างประเทศในหลายปีที่ผ่านมา เพื่อควบคุมอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราของเงินเองไม่ให้ไปอย่างเสรีตามกลไกตลาด ซึ่งนักวิเคราะห์เห็นว่าส่วนหนึ่งเป็นกลยุทธ์ที่ใช้ในการกระตุ้นและเพิ่มการส่งออกของเงินแต่อาจเป็นการทำลายตลาดการเงิน (Financial Market) ของเงินเอง (Morrison, 2015, p. 28) ทั้งนี้ ยังไม่รวมถึงปัญหาการเงินที่ส่งผลกระทบไปถึงตลาดหุ้น (Capital Market) อันเป็นผลมาจากการที่รัฐบาลจีนได้ออกนโยบายอนุญาตให้บริษัทเอกชนต่าง ๆ (รวมถึงรัฐวิสาหกิจ) สามารถนำหุ้นในตลาดหุ้นไปใช้เป็นหลักประกันในการกู้ยืมเงินจากธนาคารได้ ซึ่งทำให้บริษัทเอกชนสามารถมีเงินทุนเพิ่มเติมในการลงทุนเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจและเพื่อแก้ปัญหาการเข้าถึงแหล่งเงินทุนของบริษัทขนาดกลางและเล็กของจีน ส่งผลให้เกิดการลงทุนระยะสั้นเพื่อเก็งกำไรจำนวนมากในตลาดหุ้นจีนโดยขาดปัจจัยพื้นฐานในการลงทุนที่แข็งแกร่งอย่างเพียงพอ (Morrison, 2015, p. 28; อาร์ม ตั้งนิรันดร, 2558) และทำให้เกิดวิกฤติฟองสบู่ในตลาดหุ้นจีนในช่วงเดือนมิถุนายนถึงกรกฎาคม พ.ศ. 2558 ที่ผ่านมา (Morrison, 2015, p. 26 and 28)

นโยบายเส้นทางสายไหมใหม่กับการแก้ปัญหา ในยุคประธานาธิบดี สี จิ้นผิง >>>>

ภายหลังการเข้ารับสืบทอดอำนาจของประธานาธิบดี สี จิ้นผิง ในปี พ.ศ. 2556 หนึ่งในแผนงานนโยบายในการแก้ไขปัญหาที่สั่งสมมาของประเทศนอกเหนือจากการปฏิรูปด้านการเงิน (Morrison, 2015, p.42) และการรวบอำนาจเข้าสู่ศูนย์กลางมากขึ้น คือ การรื้อฟื้นเส้นทางสายไหมซึ่งถือเป็นเส้นทางการค้าแต่โบราณนับแต่ยุคฮั่น หรือประมาณ 200 ปีก่อนคริสต์ศักราช เส้นทางสายไหม คือ จุดเกาะเกี่ยวด้านการค้าระหว่างทวีปต่าง ๆ โดยมีจีนเป็นศูนย์กลาง (Morrison, 2015, p. 26 and 28; Szczudlik-Tatar, 2013, p. 2) ซึ่งสามารถอธิบายได้ถึงแนวความคิดดังกล่าวนี้ได้เป็นอย่างดีจากตัวอักษร



ภาพที่ 1: แผนที่ประเทศจีนแสดงแผนนโยบายการกระจายความเจริญจากหัวเมืองชายทะเลฝั่งตะวันออกสู่เมืองตอนกลาง ตอนใต้และหัวเมืองใหญ่ด้านทิศตะวันตกตามแนวเส้นทางสายไหมใหม่ที่ได้รับการเชื่อมต่อกับสาธารณูปโภคด้านคมนาคม

ภาษาจีนที่ใช้เรียกประเทศจีนว่า “จงกั๋ว” (中国) ซึ่ง “จง” แปลว่า กลาง และ “กั๋ว” แปลว่า ประเทศ ทั้งนี้ในบริบทเส้นทางสายไหมใหม่ในยุคปัจจุบันนี้ได้ถูกวางหมากเพื่อใช้เป็นฐานเชื่อมต่อเครือข่ายทางการค้าและการลงทุนด้วยสาธารณูปโภคด้านการคมนาคมที่ได้ทยอยสร้างขึ้น เพื่อเชื่อมต่อหัวเมืองต่าง ๆ ออกสู่ต่างประเทศทั้งในและนอกภูมิภาค เส้นทางสายไหมใหม่นี้สามารถแยกได้เป็นเส้นทางทางบกที่เรียกว่า “เส้นทางสายไหมทางเศรษฐกิจ (Silk Road Economic Belt)” (ภาพที่ 2) ครอบคลุมเมืองสำคัญทางตอนเหนือของจีนสู่ตอนกลางและอาจแบ่งแยกออกเป็นอีก 2 เส้นทาง โดยเส้นทางหนึ่งสู่ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้หรืออาเซียนเป็นฐานด้านทรัพยากรธรรมชาติและตลาดบริโภคขนาดใหญ่และเป็นจุดยุทธศาสตร์ในการออกสู่ทะเลอันดามันและมหาสมุทรอินเดีย ซึ่งจะได้กล่าวในรายละเอียดต่อไปและอีกเส้นทางหนึ่งด้านตะวันตกของประเทศจีนจากเมืองซีอันผ่านเมืองหลานโจวสู่เมืองซินเจียง



ภาพที่ 2: แผนที่ประเทศจีนแสดงเส้นทางรถไฟความเร็วสูงภายใต้แผนนโยบาย
เส้นทางสายไหมใหม่จากประเทศจีนสู่ยุโรปผ่านเส้นทางเมืองซินเจียง
และอีกเส้นทางที่จะเชื่อมต่อลงเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

ออกสู่ปากีสถานและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ อันเป็นแหล่งทรัพยากรน้ำมันและ
ไปยังยุโรปตะวันออกสู่ยุโรปตะวันตก (Salidjanova and Koch-Weser,
2015, pp. 8-9; อักษรศรี พานิชสาส์น และหลี่ เหวินเหลียง, 2558) ซึ่งจาก
ซินเจียงสามารถเดินทางไปสู่กวางโจว เซี่ยงไฮ้ และปักกิ่งได้เช่นกัน

ทั้งนี้เส้นทางทั้งหมดสามารถเดินทางเชื่อมต่อได้ด้วยรถไฟความเร็วสูง
และนอกจากนี้เส้นทางสายไหมใหม่ยังประกอบไปด้วยเส้นทางเดินเรือหรือ
“เส้นทางสายไหมทางทะเล” (Maritime Silk Road) อีกเส้นทางหนึ่งซึ่งทั้ง
เส้นทางทางบกและทางเรื่อนั้นรวมกันแล้วเรียกว่า “นโยบายหนึ่งแถบหนึ่งเส้น
ทาง” (One Belt, One Road) ทั้งนี้ เพื่อแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าว จีนโดย
ประธานาธิบดี สี จิ้นผิง และนายกรัฐมนตรี หลี่ เค่อเฉียง ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา
ภายหลังจากการประกาศแผนนโยบายดังกล่าวได้เดินทางไปยังประเทศต่าง ๆ
ที่อยู่ในเส้นทางสายไหมใหม่มากมาย เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีกับมิตรประเทศ
โดย สี จิ้นผิง เองได้เดินทางไปทั้งหมด 14 ประเทศ ในขณะที่ หลี่ เค่อเฉียง
ได้เดินทางไปทั้งหมด 9 ประเทศ โดยเน้นความสำคัญไปที่กลุ่มประเทศเอเชีย
ตะวันออกเฉียงใต้และกลุ่มประเทศทางทิศตะวันตก อาทิ เติร์กเมนิสถาน

คาซัคสถาน อุซเบกิสถาน คีร์กีซสถาน รัสเซีย อินโดนีเซีย มาเลเซีย บรูไน เวียดนาม อินเดีย ปากีสถาน และประเทศไทยทั้งสิ้น รวม 12 ประเทศ (Szczudlik-Tatar, 2013, p. 1)

หากพิจารณาถึงหลักการและเหตุผลของการนำแผนเส้นทางสายไหมมา บิดฟุ่่นใหม่ในยุคปัจจุบันจะเห็นได้ว่า โดยส่วนใหญ่เป็นเหตุผลในเชิงเศรษฐกิจ ที่จีนมุ่งหวังปฏิรูปประเทศเพื่อเพิ่มผลประโยชน์ภายในชาติ (Shambaugh and Yahuda, 2008, pp. 66-67) สู่นโยบายความสัมพันธ์ระหว่างประเทศซึ่งจีน มีความจำเป็นที่จะต้องสร้างความมั่นคงทางด้านการค้า ทั้งภาคสินค้า และการ บริการ การส่งออก เพื่อการแสวงหาทรัพยากรธรรมชาติที่เป็นวัตถุดิบต้นน้ำ ที่มีความจำเป็นต่อการผลิตทางอุตสาหกรรมและการบริโภคภายในประเทศ ที่ต้องพึ่งพาการคมนาคมขนส่งบนเส้นทางสายนี้สู่ตลาดโลกทั้งทางบกและทาง ทะเล (สมภพ มานะรังสรรค์, 2549, หน้า 112) และเพื่อลดช่องว่างทางสังคม และเศรษฐกิจระหว่างมณฑลต่าง ๆ ในจีน เชื่อมต่อและกระตุ้นการผลิตและ การบริโภคภายในประเทศ ท่ามกลางความไม่มั่นคงและการตกต่ำของเศรษฐกิจ โลก ลดอุปสรรคและต้นทุนทางการค้าระหว่างภูมิภาค สร้างศักยภาพในการ แข่งขันของหัวเมืองตอนกลาง ตอนใต้ และทางตะวันตก ซึ่งสามารถเชื่อมต่อกัน ได้โดยทั้งหมด พร้อมระบบด้านการเงินนอกเหนือจากการค้าที่จะเข้ามาส่งเสริม และสนับสนุนให้การคมนาคมพื้นฐานนั้นครอบคลุมยิ่งขึ้น โดยในเดือนตุลาคมปี พ.ศ. 2557 จีนได้ประกาศก่อตั้งธนาคารเพื่อการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานของ เอเชียหรือเอไอไอบี (Asian Infrastructure Investment Bank) และลงเงิน กว่า 100,000 ล้านเหรียญสหรัฐฯ เพื่อเป็นทุนเริ่มต้น ประกอบไปด้วยสมาชิกที่ เข้าร่วมทั้งหมดกว่า 57 ประเทศ (Morrison, 2015, p. 43; Salidjanova and Koch-Weser, 2015, p. 8) และในเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2557 จีนได้ก่อตั้ง กองทุนเส้นทางสายไหมใหม่ (New Silk Road Fund) เพื่อการพัฒนาการค้า และเส้นทางคมนาคมในเอเชียด้วยเงินทุนเริ่มต้นจำนวน 40,000 ล้านเหรียญ สหรัฐฯ (Morrison, 2015, p. 43) นอกจากนี้ ในการประชุมสหประชาชาติ

ครั้งล่าสุดว่าด้วยการพัฒนาอย่างยั่งยืนภายหลังปี พ.ศ. 2558 ที่ประเทศสหรัฐอเมริกา จีนโดยประธานาธิบดีสี จิ้นผิงก็ได้ประกาศถึงนโยบายที่จะให้เงินสนับสนุนแก่กลุ่มประเทศที่กำลังพัฒนาจำนวน 2,000 ล้านเหรียญสหรัฐฯ หรือประมาณ 71,000 ล้านบาท ภายใต้โครงการความร่วมมือแบบใต้-ใต้ (South-South Cooperation) ซึ่งก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2530 โดยสหประชาชาติ เพื่อสนับสนุนด้านการค้าและการร่วมแรงร่วมใจระหว่างกลุ่มประเทศทางตอนใต้ ซึ่งรวมถึงภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกด้วย ในขณะเดียวกันจีนก็จะเพิ่มการลงทุนในกลุ่มประเทศด้อยพัฒนา (Least Developed Countries - LDCs) อีกราว 12,000 ล้านเหรียญสหรัฐฯ หรือประมาณ 426,000 ล้านบาทภายในปี พ.ศ. 2573 (BBC 中文网, 2015)

1. จีนกับการเพิ่มจำนวนการค้าและการลงทุนตามเส้นทางสายไหมใหม่

นโยบายดังกล่าวสอดคล้องกับแผนการขยายฐานการผลิตไปสู่ต่างประเทศของผู้ประกอบการจีน (Go Global Strategy) เพื่อลดการถูกปิดล้อมทางการผลิตและการตลาด ซึ่งจีนไม่ได้ลงทุนในเฉพาะอุตสาหกรรมต้นน้ำเพียงเท่านั้น หากแต่ยังลงทุนในอุตสาหกรรมปลายน้ำด้วย ทั้งนี้ การขยายการผลิตและการลงทุนได้รับการสนับสนุนจากทางรัฐบาลนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2543 (Morrison, 2015, p. 17; สมภพ มานะรังสรรค์, 2549, หน้า 112) ปริมาณเม็ดเงินสนับสนุนจำนวนมากได้รับมาจากเงินทุนสำรองระหว่างประเทศของจีนที่มีเป็นจำนวนมหาศาล ในเดือนกันยายน พ.ศ. 2550 รัฐบาลจีนได้ประกาศจัดตั้งบริษัทเพื่อการลงทุนแห่งประเทศไทยจีน (China Investment Corporation) หรือซีไอซีเพื่อความหลากหลายในการลงทุนในรูปแบบอื่นนอกจากการถือเงินดอลลาร์สหรัฐฯ โดยมีทุนเริ่มต้นเป็นจำนวนเงินถึง 200,000 ล้านเหรียญสหรัฐฯ ซึ่งถือเป็นหนึ่งในกองทุนความมั่งคั่งแห่งชาติ (Sovereign Wealth Fund) ที่ใหญ่ที่สุดในโลก การลงทุนในต่างประเทศดังกล่าว นอกจากจะทำให้จีนสามารถลดการถูกปิดล้อมทางการผลิตและการตลาดหรือ

ใช้ประโยชน์จากแรงงานขึ้นดำนอกประเทศแล้ว ยังเป็นอีกหนทางหนึ่งที่จะทำ ให้จีนสามารถเข้าถึงแหล่งทรัพยากรธรรมชาติ แร่ธาตุและถ่านหินทั้งหลายที่มี อยู่มากมายในต่างประเทศ (Morrison, 2015, p. 17) ตัวอย่างเช่น การลงทุน ของบริษัท Baosteel Group Corporation ในธุรกิจอุตสาหกรรมเหล็กร่วมกับ บริษัท Rio Tinto ในประเทศออสเตรเลีย (สมภพ มานะรังสรรค์, 2549, หน้า 133) หรือในทวีปแอฟริกา จากข้อมูลสถิติขององค์การสหประชาชาติพบว่า จีนได้เพิ่มปริมาณการลงทุนในต่างประเทศจากจำนวน 12,300 ล้านดอลลาร์ สหรัฐฯ ในปี พ.ศ. 2548 เป็น 116,000 ล้านดอลลาร์สหรัฐฯ ในปี พ.ศ. 2557 คิดเป็นอัตราเพิ่มขึ้นปริมาณร้อยละ 843 ซึ่งในปี พ.ศ. 2557 ขนาดการลงทุน ในต่างประเทศของจีนถือได้ว่าใหญ่เป็นอันดับที่ 3 ของโลก (Morrison, 2015, p. 18)

ในบริบทของเส้นทางสายไหมใหม่ เป็นที่คาดการณ์ได้ว่า การลงทุนใน ประเทศหรือพื้นที่ตลอดเส้นทางมีแนวโน้มที่จะมีอัตราเพิ่มสูงขึ้นอีกไม่กี่ปี ข้างหน้า สอดคล้องกับแผนการจัดตั้งเขตการค้าเสรีใหม่เพิ่มเติมจากเมือง หน้าด่านเดิม อาทิ เชียงไฮ้ (Morrison, 2015, p. 42) และกรอบความร่วมมือ ระหว่างประเทศทั้งหลายไม่ว่าจะเป็นความร่วมมือทางด้านเศรษฐกิจการค้าใน ระดับประเทศหรือระดับภูมิภาคที่จีนเป็นสมาชิกอยู่ อาทิ ข้อตกลงเขตการค้า เสรี (FTA) ที่จีนได้ทำกับเกาหลีใต้ สิงคโปร์ ออสเตรเลียและอาเซียนหรือ ข้อตกลงอาเซปที่มีขนาดจีดีพีใหญ่รวมคิดเป็นร้อยละ 40 ของจีดีพีโลก (Morrison, 2015, p. 25) เทียบเท่ากับความตกลงหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจภาคพื้น แปซิฟิกหรือทีพีพีที่นำโดยสหรัฐอเมริกา ทั้งนี้ในช่วง 4 เดือนแรกของปี พ.ศ. 2559 นักลงทุนเอกชนของจีนได้ลงทุนไปแล้วกว่า 4,900 ล้านดอลลาร์สหรัฐฯ ใน 49 ประเทศตลอดเส้นทางสายไหมใหม่ซึ่งคิดเป็นอัตราส่วนที่เพิ่มขึ้นกว่า ร้อยละ 32 จากปีก่อน (เอเซียอันเฮดจ์, 2559)

นอกจากนี้ ยังเป็นที่คาดการณ์ได้ว่า รูปแบบของการค้าและการลงทุนระหว่างประเทศในอนาคตภายใต้แนวโน้มทางสายใหม่ใหม่จะเปลี่ยนโฉมระเบียบปฏิบัติในทางการค้าและการลงทุนระหว่างประเทศเดิม กลายเป็น “การค้าและการลงทุนไร้พรมแดนที่มีการเชื่อมต่ออย่างแท้จริง” โดยจีนในฐานะที่เป็นผู้นำในการจัดระเบียบการค้าและการลงทุนโลกใหม่ในครั้งนี้ได้เลือกที่จะจัดระเบียบการค้าและการลงทุนโลกใหม่เฉพาะในบางมิติ ได้แก่ การเชื่อมต่อทางด้านการค้าการลงทุนระหว่างกันผ่านระบบสาธารณูปโภคที่ทันสมัยโดยจีนเลือกใช้ประโยชน์จากแนวความคิดการค้าเสรี (Trade Liberalization) ในแบบตะวันตกที่เคยติดอุปสรรคด้านภูมิประเทศ อาทิ มหาสมุทรหรือพรมแดนที่ขวางกั้นมาเป็นการเชื่อมต่ออย่างเป็นระบบเชื่อมโยงทั้งภูมิภาค ในขณะที่ยังคงไว้ซึ่งหลักเกณฑ์และมาตรฐานโดยรวมทางด้านการค้าและการลงทุนเดิมของตะวันตกที่จีนได้ประโยชน์ในการเข้าถึงตลาดในต่างประเทศ (Akhand, 2016, pp. 1-2) ซึ่งแตกต่างจากการจัดระเบียบด้านการค้าและการลงทุนของสหรัฐอเมริกาที่มักมุ่งประสงค์ไปที่มาตรฐานหรือหลักเกณฑ์ในเนื้อหาโดยเลือกที่จะใช้วิธีการ “ตัดแบ่งแล้วขยาย” (cut and spread) กล่าวคือ เนื่องจากสหรัฐฯ ประสบกับปัญหาในการเจรจาในระดับพหุภาคีเดิมภายใต้องค์การการค้าโลกที่การเจรจาทกลงในเรื่องใดเรื่องหนึ่งระหว่างสมาชิกประเทศทั้งหมดนั้นเป็นเรื่องยากและประกอบไปด้วยอุปสรรคสหรัฐฯ จึงได้ใช้กลยุทธ์ในการย้ายกรอบการเจรจาจากความตกลงในระดับพหุภาคีสู่ระดับทวิภาคี (Forum Shifting Strategy) เพื่อสร้างระบบการค้าและการลงทุนที่ใช้ระบบและกฎหมายของตนเองเป็นศูนย์กลางผ่านข้อตกลงการค้าเสรี (FTA) หรือความตกลงด้านการลงทุนแบบทวิภาคี (Bilateral Investment Treaty-BIT) ที่ทำกับแต่ละประเทศโดยใช้ขนาดตลาดการนำเข้าที่ใหญ่ของประเทศตน (Market Access) ดึงดูดประเทศสมาชิกต่าง ๆ ขององค์การการค้าโลกให้เข้าร่วมลงนามเพื่อผลประโยชน์ด้านการส่งออก ส่งผลให้ประเทศสมาชิกขององค์การการค้าโลกต่างทยอยเข้าร่วมลงนามในข้อตกลงแบบ

ทวิภาคีกับสหรัฐอเมริกามากขึ้นทำให้ระเบียบโลกด้านการค้าและด้านอื่นค่อย ๆ เปลี่ยนแปลงไปเป็นระบบที่คล้ายคลึงกับหลักเกณฑ์และมาตรฐานของประเทศสหรัฐอเมริกา

นอกจากนี้ ในภาคการเงินจีนในปัจจุบันยังได้เปลี่ยนบทบาทของประเทศตนจากผู้ถูกเป็นผู้ให้กู้ผ่านธนาคาร เพื่อการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานของเอเชียหรือกองทุนเส้นทางสายไหมใหม่มากขึ้นแทนที่กองทุนการเงินระหว่างประเทศ ธนาคารโลก หรือธนาคารพัฒนาเอเชีย (ADB) ที่นำโดยประเทศมหาอำนาจเดิมอย่างสหรัฐอเมริกาและญี่ปุ่น บทบาททั้งหมดนี้ของจีนจึงถือได้ว่าเป็นความพยายามในการทำหายเพื่อจัดระเบียบเศรษฐกิจโลกใหม่อย่างแท้จริง

2. นโยบายเส้นทางสายไหมใหม่ในบริบทของอาเซียน

สิ่งหนึ่งที่ไม่อาจจะหลีกเลี่ยงได้จากปริมาณการลงทุนที่เพิ่มขึ้นอย่างมหาศาลของจีนในต่างประเทศ โดยเฉพาะประเทศเพื่อนบ้านอย่างอาเซียนภายใต้เส้นทางสายไหมใหม่ คือ ปริมาณการค้า และการลงทุนที่จะมีมากขึ้นในภูมิภาคที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบทั้งในทางบวกและทางลบในไม่ช้า คงไม่ผิดนักหากจะกล่าวว่า ในอีกไม่กี่ปีข้างหน้า หากนโยบายเส้นทางสายไหมใหม่ของจีนเสร็จสิ้นสมบูรณ์ สินค้าจีนภายใต้กรอบความร่วมมือต่าง ๆ จะเพิ่มจำนวนมากขึ้น รวมถึงปริมาณอุปสงค์และอุปทานในภาคการบริการจากจำนวนผู้บริโภคชาวจีน นักท่องเที่ยวชาวจีน และผู้ประกอบการสัญชาติจีน คนจีนจะมีปฏิสัมพันธ์กับประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคนี้มากยิ่งขึ้น

เส้นทางสายไหมใหม่ในตอนใต้จะเชื่อมต่อระหว่างเมืองคุนหมิงลงมาถึงยูนนานและดินแดนสิบสองปันนา มุ่งหน้าเข้าสู่หลวงน้ำทาที่ประเทศลาวตอนเหนือ เข้าสู่เชียงราย เชียงใหม่ พิชญ์โลก และกรุงเทพมหานคร เส้นทางดังกล่าวถือเป็นส่วนหนึ่งของโครงการระเบียงเศรษฐกิจอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง (Greater Mekong Sub-region) ซึ่งเดิมมีอยู่แล้วและจะมาเชื่อมต่อกับเส้นทางสายไหมใหม่ที่จะต่อขยายไปสู่ประเทศมาเลเซียและสิงคโปร์ (ธนาคารแห่ง

ประเทศไทย, 2555, หน้า 13) ในขณะที่ทางฝั่งตะวันตกจากคุนหมิงจะมีเส้นทางคมนาคมทางบกสามารถเชื่อมต่อเข้าพม่า เพื่อเป็นทางออกสู่ทะเลและทางฝั่งตะวันออกจากคุนหมิงสามารถเข้าสู่เวียดนามและเชื่อมต่อกับเส้นทางอื่นในภูมิภาคทั้งหมดได้เช่นกัน (ภาพที่ 3)



ภาพที่ 3: แผนที่เส้นทางคมนาคมรถไฟเชื่อมต่อระหว่างโครงการระเบียงเศรษฐกิจอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขงและเส้นทางสายไหมใหม่ที่จะเข้าสู่ภูมิภาคอาเซียน

ที่มา: 中国日报网, 2014

ในขณะนี้การตกลงเจรจาก่อสร้างรถไฟฟ้าในประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาค อาทิ ประเทศลาว อินโดนีเซีย และไทยได้คืบหน้าไปมาก (ทวี มีเงิน, 2558) แม้ในท้ายที่สุดเส้นทางต่าง ๆ อาจถูกปรับเปลี่ยนไปบ้างเล็กน้อยแต่ลักษณะของโครงสร้างและการเชื่อมต่อโดยรวมยังคงไม่เปลี่ยนแปลงไปมากนัก ทั้งนี้ การเปลี่ยนแปลงนั้นอาจเกิดจากอุปสรรคในข้อตกลงเพื่อการร่วมทุนก่อสร้างรถไฟฟ้า เช่น ในส่วนของประเทศไทยเนื่องจากอัตราดอกเบี้ยจากทางประเทศจีนที่กำหนดสูงกว่าคู่แข่งในการสัมปทาน คือ ประเทศญี่ปุ่นทำให้รัฐบาลไทยได้ตกลงตัดสินใจที่จะให้ประเทศญี่ปุ่นดำเนินการก่อสร้างรถไฟฟ้าความเร็วสูงในเส้นทางเชียงใหม่ถึงกรุงเทพฯ ในขณะที่ประเทศจีนมีความเป็นไปได้ที่จะยังคงได้รับสัมปทานการก่อสร้างรถไฟฟ้ารางคู่ในเส้นทางหนองคายถึงกรุงเทพฯ ต่อไป

อาจไม่เป็นการเกินเลยหากจะกล่าวว่า นโยบายในทางระหว่างประเทศทั้งหลายที่กล่าวมานั้น โดยเฉพาะเส้นทางสายใหม่ใหม่ของจีนมีเพื่อการสร้างองค์คาพยพ โดยรวมที่มุ่งประสงค์ที่จะให้เป็นนโยบายการค้าการลงทุนอย่างยั่งยืนของจีนในอนาคต การจะเป็นเช่นนั้นได้ จีนมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับความร่วมมือเป็นอันดีจากสมาชิกประเทศอาเซียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศไทยซึ่งมีจุดเด่นด้วยภูมิยุทธศาสตร์และภูมิรัฐศาสตร์ในแผนเส้นทางสายใหม่ใหม่ที่จะทำให้จีนสามารถเดินทางออกสู่ทะเลได้ผ่านทางประเทศพม่า หากถูกปิดล้อมจากปัญหาทะเลจีนใต้ด้านทิศตะวันออกที่จะส่งผลกระทบทางด้านการค้าทางเรือและถือเป็นเส้นทางที่จำเป็นที่จะทำให้จีนสามารถเข้าถึงแหล่งทรัพยากรธรรมชาติที่มากมายในอินโดนีเซียซึ่งอุดมสมบูรณ์ไปด้วยน้ำมัน แก๊สธรรมชาติ หรือถ่านหินคุณภาพดีหรือเหมืองแร่ในกัมพูชาหรือพม่า (Salidjanova and Koch-Weser, 2015, p. 9) หรือในออสเตรเลียเองที่ปัจจุบันนี้จีนเป็นผู้นำเข้ามากเป็นอันดับที่ 2 รองจากญี่ปุ่น (สมภาพมานะรังสรรค์, 2549, หน้า 132)

ภายใต้ความขัดแย้งระหว่างจีนและอาเซียนว่าด้วยข้อพิพาทในทะเลจีนใต้ ปัญหาการใช้ทรัพยากรทางน้ำร่วมกันและการสร้างเขื่อนของจีนใน

แม่น้ำโขงและวิกฤติแรงงานอพยพที่อาจส่งผลกระทบต่อการพัฒนาในอนาคตของจีน จีนพยายามสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับประเทศสมาชิกอาเซียน โดยสามารถสังเกตได้จากการก่อตั้งกองทุนความร่วมมือด้านการลงทุนจีน-อาเซียน (China-ASEAN Investment Cooperation Fund) เพื่อสนับสนุนโครงการต่าง ๆ ด้านสาธารณูปโภคหรือการปาฐกถาของนายกรัฐมนตรี หลี่ เค่อเฉียง ในการประชุมสุดยอดอาเซียน-จีนในเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2557 ที่ได้ประกาศมอบเงินทุนเพื่อการกู้ยืมให้กับสมาชิกอาเซียนจำนวน 20,000 ล้านเพื่อใช้ในการพัฒนาสาธารณูปโภคพื้นฐานในภูมิภาคและกล่าวว่าในอีก 10 ปีข้างหน้าจะเป็นปีทองของความสัมพันธ์ระหว่างอาเซียนและจีน (Salidjanova and Koch-Weser, 2015, p. 9)

3. เส้นทางสายใหม่และความจำเป็นในการจัดระเบียบเศรษฐกิจโลกใหม่

เพื่อความมั่นคงและมีเสถียรภาพของพรรคคอมมิวนิสต์จีนในการปกครองประเทศ จีนจำเป็นจะต้องมีองค์ประกอบที่จะสนับสนุนและคำจูงใจการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองควบคู่กันไป (Potter, 2013, p. 5) เมื่อพิจารณาถึง 3 ส่วนสำคัญนี้ อันเป็นเสาหลักที่จะทำให้การเมืองการปกครองของจีนมั่นคงและมีเสถียรภาพ จีนจึงมีความจำเป็นที่จะต้องจัดระเบียบเศรษฐกิจโลกใหม่อันจะทำให้จีนสามารถเติบโตทางเศรษฐกิจต่อไป ลดปัญหาความเหลื่อมล้ำระหว่างประชาชนและสุดท้ายส่งผลให้การปกครองของพรรคคอมมิวนิสต์จีนดำรงต่อไปได้ (Shambaugh and Yahuda, 2008, p. 128) ซึ่งเส้นทางการค้าและการลงทุนตามเส้นทางสายใหม่ใหม่นี้มีกรอบความร่วมมือระหว่างประเทศหรือภูมิภาคเป็นตัวหลักและภาคการเงินผ่านการจัดตั้งกองทุนต่าง ๆ การลดอัตราค่าเงินหยวนและการมีเงินสกุลหยวนของจีนอยู่ในระบบตะกร้าเงิน (Currency Basket) (CNBC, 2015) เป็นตัวประกอบจะเป็นปัจจัยโดยรวมที่จะส่งผลให้ระเบียบเศรษฐกิจโลกเดิมที่อยู่ภายใต้กำกับของโลกตะวันตกกำลังเปลี่ยนมือเข้ามาสู่การบริหารจัดการของจีน

4. ปัจจัยภายนอกกับความท้าทายของเงินในการจัดระเบียบเศรษฐกิจโลกใหม่

จากบทวิเคราะห์ของนักวิชาการหลายสำนักคงจะไม่เป็นการผิดนักหากจะกล่าวว่าการเติบโตของเศรษฐกิจจีนในช่วงหลายปีที่ผ่านมาได้สร้างบทบาทที่สำคัญต่อประเทศในภูมิภาค อิทธิพลของพญามังกรได้แผ่ขยายผ่านความเชื่อมโยงและการพึ่งพาทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศ (Economic dependence/ Interdependence) (Lee, 2010, p. 2) ที่กระทบต่อการดำเนินนโยบายระหว่างประเทศของสหรัฐอเมริกาทั้งด้านการค้า การเมืองและการเงินและโดยเฉพาะอย่างยิ่งการเมืองในภูมิภาค นักวิชาการหลายคนเชื่อว่าการเดินทางในการท้าทายระเบียบโลกเดิมของจีนมีเพื่อเป้าหมายที่จะขึ้นมาใช้อำนาจในภูมิภาคเอเชียแทนที่สหรัฐอเมริกา (Shambaugh and Yahuda, 2008, p. 130) บางท่าน อาทิ โรเบิร์ต ซัตเตอร์ (Sutter, 2005, p. 5) และศาสตราจารย์เควิน เคิร์น (Kearn, 2013) กล่าวว่านโยบายเหล่านี้ได้ดำเนินขึ้นเพื่อลดความสำคัญและเป็นการทอนอำนาจของประเทศสหรัฐอเมริกาที่มีอยู่เดิม สถานการณ์ปัจจุบันทำให้สหรัฐอเมริกาเริ่มตระหนักและพยายามกลับเข้ามาสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับประเทศตามเส้นทางสายไหมใหม่ของจีนในภูมิภาคเอเชียเพื่อเพิ่มบทบาทของตนเองให้มากยิ่งขึ้น (Morrison, 2015, p. 2) กรณีดังกล่าวอาจพิจารณาได้จากความพยายามของรัฐบาลประธานาธิบดี บารัค โอบามา ที่พยายามรวบรวมให้การเจรจาข้อตกลงในทีพีพีซึ่งมีสมาชิกจากเอเชียแปซิฟิกเข้าร่วมกว่า 7 ประเทศจากทั้งหมด 12 ประเทศ ได้แก่ ญี่ปุ่น บรูไน เวียดนาม สิงคโปร์ มาเลเซีย ออสเตรเลียและนิวซีแลนด์ ให้สำเร็จขึ้นโดยเร็ว (ประชาชาติธุรกิจออนไลน์, 2558; Salidjanova and Koch-Weser, 2015, p. 4) หรือการพยายามเข้ามามีส่วนร่วมในประเด็นพิพาทในทะเลจีนใต้ซึ่งสหรัฐอเมริกาเมื่อปลายเดือนตุลาคมถึงต้นเดือนพฤศจิกายนที่ผ่านมาได้ส่งเรือรบติดจรวดนำวิถีเข้าไปในระยะพื้นที่ 12 ไมล์ทะเล ที่เกาะเทียมของจีนใกล้แนวปะการังซูปีในหมู่เกาะสแปรตลีย์ซึ่งเป็นพื้นที่พิพาทที่จีนแสดงกรรมสิทธิ์ (โพสต์ทูเดย์, 2558)

การตระหนักถึงความสำคัญของจีน โดยสหรัฐอเมริกาเริ่มมีให้เห็นควบคู่ไปกับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของจีนอย่างก้าวกระโดด ซึ่งนักวิเคราะห์ได้คาดการณ์ไว้ว่าระดับเศรษฐกิจของจีนอาจพัฒนากลายเป็นประเทศที่มีอำนาจทางเศรษฐกิจมากที่สุดในโลกแทนที่สหรัฐอเมริกาในอนาคต หากพิจารณาขนาดเศรษฐกิจจีนจากปริมาณจีดีพีในปี พ.ศ. 2557 ซึ่งอยู่ในระดับประมาณ 140,000 ล้านเหรียญสหรัฐฯ จะเห็นได้ว่ามีอัตราที่สูงกว่าขนาดเศรษฐกิจของสหรัฐอเมริกาทั้งหมดอยู่ถึงร้อยละ 60 (Morrison, 2015, pp. 8-9) ในขณะที่รายได้เฉลี่ยในจีนต่อคนมีปริมาณอยู่ที่ 7,589 เหรียญสหรัฐฯ โดยถือว่ามียอดราที่สูงกว่าของประเทศสหรัฐอเมริกาอยู่ถึงร้อยละ 14 (Morrison, 2015, p. 9) สำหรับอัตราความเท่าเทียมกันของอำนาจซื้อ (Purchasing Power Parity หรือ PPP) ก็มีแนวโน้มที่มีลักษณะเป็นอย่างเดียวกัน (Morrison, 2015, pp. 9-10) ซึ่งความพยายามทั้งหลายของสหรัฐอเมริกาทั้งหมดทั้งมวลนั้น นักวิเคราะห์ชาวจีนเองเห็นว่าเป็นการตอบโต้เพื่อทำลายระบบการเมืองจีนอันเป็นหนึ่งในเสาหลักที่สำคัญของประเทศและเป็นการพยายามที่จะจำกัดขีดความสามารถทั้งทางด้านเศรษฐกิจและการเมืองของพญามังกร (Shambaugh and Yahuda, 2008, p. 128)

หากพิจารณาถึงปัญหาโครงสร้างด้านเศรษฐกิจของประเทศจีนและความไม่เป็นธรรมในระบบการเงินโลกเดิม อาทิ การกำหนดนโยบายด้านการเงินภายใต้ระบบโควต้าของกองทุนการเงินระหว่างประเทศที่มีความสำคัญต่อการเติบโตด้านการค้าและการลงทุน ผู้เขียนเห็นว่าสิ่งที่สำคัญยิ่งกว่าการลดทอนบทบาทของสหรัฐอเมริกาในภูมิภาคเอเชียคือ ความจำเป็นของประเทศจีนเองที่ต้องพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศอย่างต่อเนื่องเพื่อเสถียรภาพและความมั่นคงทางสังคมและการเมือง (Sutter, 2005, p. 3) จุดยืนทางนโยบายของจีนจากนโยบายเส้นทางสายไหมใหม่และการเรียกร้องเพื่อการปฏิรูปกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (Lee, 2010, p. 2) อาจมิใช่การเปลี่ยนแปลงระบบเศรษฐกิจโลกเดิมเพื่อขึ้นเป็นผู้นำแทนที่สหรัฐอเมริกา ทั้งนี้เนื่องด้วยความสัมพันธ์และการพึ่งพาทางเศรษฐกิจของทั้ง 2 ประเทศที่มีต่อกัน (Akhand, 2016, p. 3) หากแต่เป็นเพื่อความยั่งยืนของประเทศในระยะยาว

บทวิเคราะห์และความเห็นของผู้เขียนดังกล่าวอาจได้รับการสนับสนุนจากทฤษฎีด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศตามแนวความคิดของทฤษฎีเสรีนิยมใหม่ซึ่งกล่าวถึงความจำเป็นทางเศรษฐกิจภายในที่จะพัฒนาต่อยอดกลายเป็นนโยบายระหว่างประเทศ มุ่งเน้นในเรื่องความร่วมมือและการพึ่งพา ด้านการค้าและการลงทุนระหว่างกันภายใต้สถานการณ์ด้านการค้า การลงทุน และการเงินระหว่างประเทศที่มีการเชื่อมโยงกันอย่างแน่นแฟ้น (กิตติ ประเสริฐสุข, 2554) สอดคล้องกับความเห็นของ ไมเคิล เสเวน (Michael Swaine) อาชลี เทลลิส (Ashley Tellis) และอเวอรี่ โกลด์สไตน์ (Avery Goldstein) ที่ได้ให้นิยามของกลยุทธ์ด้านเศรษฐกิจของประเทศจีนว่าเป็นการให้ความสำคัญเพื่อความมั่นคงเฉพาะตน (Calculative Security Strategy) กล่าวคือ จีนเลือกที่จะเน้นและให้ความสำคัญกับนโยบายด้านเศรษฐกิจในการพัฒนาขับเคลื่อนประเทศเป็นหลักผ่านความสัมพันธ์ในทางระหว่างประเทศที่เป็นมิตรและในขณะเดียวกันเพิ่มขีดความสามารถทางการทหารสมัยใหม่ (Akhand, 2016, p. 4) ทั้งนี้การดำเนินนโยบายด้านเศรษฐกิจอาจมีประเด็นอ่อนไหวในเรื่องอำนาจอิทธิพลเหนือดินแดน อาทิ ความขัดแย้งในทะเลจีนใต้ที่ความพร้อมด้านการทหารอาจมีความจำเป็นต่อพฤติกรรมยั่วยุของสหรัฐอเมริกาที่เป็นปัจจัยภายนอก อย่างไรก็ตาม จีนตระหนักถึงความจำเป็นในการพยายามหลีกเลี่ยงการใช้กำลังทหาร เป็นระยะเวลากว่า 30 ปีมาแล้วที่ผู้นำจีนมุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับการพัฒนาทางเศรษฐกิจของประเทศ ความสำเร็จในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนของจีนอาจจำต้องใช้วิธีการเชิงบวกที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้ประโยชน์จากการจัดระเบียบเศรษฐกิจโลกใหม่และนโยบายเส้นทางสายไหม (Sutter, 2005, p. 4)

เส้นทางสายไหมใหม่ ความสัมพันธ์ และความสำคัญของจีนต่อไทย >>>>

1. การค้าการลงทุนระหว่างจีนและไทย

นับแต่การสถาปนาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศไทยและจีนใน พ.ศ. 2518 และนโยบายของ พลเอกชาติชาย ชุณหะวัณ ที่จะเปลี่ยนสนามรบเป็นสนามการค้า การเข้าเป็นสมาชิกองค์การการค้าระหว่างประเทศของจีนใน พ.ศ. 2544 และการบังคับใช้กรอบข้อตกลงการค้าเสรีอาเซียนจีนเมื่อปี พ.ศ. 2546 เป็นต้นมา การค้าระหว่าง 2 มิตรประเทศได้ขยายตัวอย่างรวดเร็ว โดยมูลค่าการค้าระดับทวิภาคีเพิ่มขึ้นจาก 25 ล้านเหรียญสหรัฐฯ ในปี พ.ศ. 2518 มาเป็น 57,782 ล้านเหรียญสหรัฐฯ ในปี พ.ศ. 2554 โดยในจำนวนนี้เป็น การส่งออกจากไทยไปยังจีนมูลค่า 27,130 ล้านเหรียญสหรัฐฯ และเป็นการนำเข้าจากจีนมายังประเทศไทยคิดเป็นมูลค่า 30,652 ล้านเหรียญสหรัฐฯ ทำให้ปัจจุบันประเทศไทยได้ก้าวขึ้นเป็นประเทศคู่ค้าสำคัญเป็นอันดับที่ 14 ของจีน โดยเป็นประเทศคู่ค้าในกลุ่มอาเซียนที่ใหญ่เป็นอันดับที่ 3 ของจีนรองจาก มาเลเซียและสิงคโปร์ ส่วนจีนเป็นตลาดส่งออกอันดับที่ 1 ของไทย โดยมีสัดส่วนร้อยละ 12 ของมูลค่าการส่งออกทั้งหมดของประเทศ และเป็นแหล่งนำเข้าสำคัญเป็นอันดับที่ 2 รองจากประเทศญี่ปุ่น โดยมีสัดส่วนร้อยละ 13.4 ของมูลค่าการนำเข้าทั้งหมด (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2555, หน้า 7-8) โดยทั้งนี้อัตราการการค้าระหว่าง 2 ประเทศได้เพิ่มขึ้นในแต่ละปีและอาจกล่าวได้ว่าไทยเป็นประเทศหนึ่งใน 2 ประเทศในภูมิภาคอาเซียนที่มีการค้าเกินดุลกับประเทศจีน (Salidjanova and Koch-Weser, 2015, p. 3) นอกจากนี้ ในภาคการบริการ ปัจจุบันประเทศไทยถือเป็นหนึ่งในแหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับความนิยมจากนักท่องเที่ยวชาวจีนเป็นอย่างมากที่ส่งผลมาจากความสัมพันธ์อันดีทางการทูตระหว่าง 2 ประเทศ การเดินทางที่สะดวกมากขึ้นจากจำนวนเที่ยวบินตรงที่ได้รับการพัฒนา และการที่ทางการเงินได้มีนโยบายผ่อนคลายกฎระเบียบในการเดินทางออกนอกประเทศของประชาชนซึ่งรวมถึงจำนวนเงิน

ที่รัฐบาลได้อนุญาตให้ประชาชนนำออกนอกประเทศได้มากขึ้น (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2555, หน้า 15) ปัจจุบันปริมาณนักท่องเที่ยวชาวจีนในประเทศไทยได้เพิ่มขึ้นตามลำดับและถือเป็นจำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติที่มากที่สุดตามข้อมูลทางสถิติล่าสุดในเดือนกันยายน พ.ศ. 2558 (กรมการท่องเที่ยว, 2558)

นอกจากนี้ ในด้านการลงทุน ประเทศไทยยังถือเป็นประเทศแรกในภูมิภาคอาเซียนที่ได้เข้าไปลงทุนในประเทศจีน นับตั้งแต่จีนได้เปิดประเทศในปี พ.ศ. 2524 เป็นต้นมา โดยส่วนใหญ่เป็นการลงทุนด้านการเกษตรในธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการแปรรูปอาหาร การเพาะพันธุ์สัตว์ อาหารสัตว์ หรือธุรกิจเกี่ยวกับกระดาษ เคมีภัณฑ์ อะไหล่ยนต์ จักรยานยนต์ พลังงานไฟฟ้า วัสดุก่อสร้าง อุปกรณ์โทรคมนาคม อสังหาริมทรัพย์ และธุรกิจค้าปลีก ในปี พ.ศ. 2528 ทั้ง 2 ประเทศได้ลงนามในความตกลงเพื่อส่งเสริมและคุ้มครองการลงทุน และมีการทำความตกลงว่าด้วยเรื่องการไม่เก็บภาษีซ้อนต่อมาในปี พ.ศ. 2530 ที่กล่าวได้ว่าเป็นมาตรการส่งเสริมการลงทุนระหว่าง 2 ประเทศ ดังนั้นการเติบโตด้านการลงทุนระหว่างไทยและจีนจึงได้เพิ่มสูงขึ้น คิดเป็นประมาณ 1,294 ล้านเหรียญสหรัฐในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2544 ถึง พ.ศ. 2553 โดยไทยได้เป็นผู้ลงทุนใหญ่เป็นอันดับที่ 28 ในประเทศจีนหรืออันดับที่ 4 ของอาเซียน (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2555, หน้า 12)

ในขณะเดียวกันทางด้านภาคการเงินทั้งไทยและจีนก็ได้สร้างความร่วมมือระดับทวิภาคีโดยได้ร่วมลงนามความตกลงเพื่อแลกเปลี่ยนเงินตราสกุลหยวนและบาท (Bilateral Swap Agreement) และบันทึกความเข้าใจด้วยการแต่งตั้งธนาคารชำระดุลเงินหยวนในประเทศไทยในเดือนธันวาคมปี พ.ศ. 2557 ณ กรุงปักกิ่ง สาธารณรัฐประชาชนจีน ระหว่างการเยือนสาธารณรัฐประชาชนจีนอย่างเป็นทางการของ พล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี โดยมีกำหนดวงเงินที่ 70,000 ล้านหยวน หรือประมาณ 370,000 ล้านบาท มีอายุความตกลงอยู่ที่ 3 ปี ทั้งนี้ข้อตกลงดังกล่าวจะส่งผลให้ธนาคารกลางของทั้ง 2 ประเทศ

สามารถเข้าถึงแหล่งสภาพคล่องเงินสกุลท้องถิ่นของคู่สัญญาอีกฝ่ายได้ ซึ่งจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นแก่ภาคธุรกิจและสถาบันการเงินในการใช้เงินสกุลหยวนและบาทในการค้าและการลงทุนระหว่างกันในอนาคต (กรุงเทพธุรกิจออนไลน์, 2557)

2. ไทยกับทิศทางนโยบายเศรษฐกิจระหว่างประเทศต่อจีน-สหรัฐฯ

เป็นที่ชัดเจนจากบทปาฐกถาของประธานาธิบดี สี จิ้นผิง ในงานเฉลิมฉลองครบรอบ 70 ปีของการมีชัยชนะเหนือกองกำลังทหารญี่ปุ่นในสมัยช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 เมื่อวันที่ 3 กันยายน พ.ศ. 2558 ว่า “...จีนจะยังคงยึดมั่นในการร่วมมือกันกับประเทศในสังคมโลกเพื่อการพัฒนาและเจริญรุ่งเรืองไปด้วยกันอย่างสงบ โดยดำเนินนโยบายในแบบสังคมนิยมและพัฒนาประเทศแบบมีอัตลักษณ์ในแบบของจีนเองตามที่เคยดำรงในสมัย เด็ง เสี่ยวผิง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ดังสุภาษิตจีนโบราณที่ว่า เมื่อเริ่มได้ด้วยดีแล้วก็ต้องให้มั่นใจได้ว่าเหตุที่ดีนั้นจะก่อให้เกิดผลสำเร็จที่ดี...” (China Daily, 2015) ดังนั้นจึงเป็นที่คาดหมายได้ว่าจีนจะยังคงเดินหน้าเพื่อการพัฒนาประเทศ โดยคงไว้ซึ่ง 3 เสาหลักสำคัญที่จะช่วยค้ำจุนความมั่นคงและมั่นคงของประเทศซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดตามทฤษฎีเสรีนิยมใหม่ (Shambaugh and Yahuda, 2008, p. 128)

ภายใต้บริบทของการแผ่ขยายอำนาจทางเศรษฐกิจของจีนในเอเชียใต้และการเพิ่มจำนวนการร่วมมือของกรอบการค้าเสรีสหรัฐอเมริกาอย่างมีนัยยะสำคัญและของจีนเอง ในภูมิภาคที่รวมถึงความตกลงหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิกหรือทีพีพีและความตกลงหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจระดับภูมิภาคหรืออาเซป ประเทศไทยในฐานะสมาชิกหนึ่งของอาเซียนและด้วยตำแหน่งที่ตั้งที่สำคัญยิ่งทางภูมิศาสตร์ตามเส้นทางสายไหมใหม่ควรมีนโยบายทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศอย่างไรต่อความกดดันทางเศรษฐกิจและการเมืองเพื่อประโยชน์สูงสุดของชาติ

นโยบายทางเศรษฐกิจและการเมือง จากข้อเท็จจริงด้านความสัมพันธ์ในทางระหว่างประเทศของไทยทั้งต่อจีน สหรัฐอเมริกาและอาเซียนเองซึ่งมีอยู่หลายมิติ หากปรับพิจารณาเข้ากับทฤษฎีด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศไม่ว่าจะเป็นทฤษฎีเสรีนิยมใหม่ ทฤษฎีสัจนิยมใหม่ที่กล่าวถึงแนวคิดการถ่วงดุลอำนาจ (Balance of Power) (กิตติ ประเสริฐสุข, 2554, หน้า 1) และเป้าหมายของรัฐเพื่อความอยู่รอด (Survival) (อภิรัฐ, 2550) และทฤษฎีสร้างสรรค์นิยมที่กล่าวถึงการมีผลประโยชน์ร่วมกันด้านความคิด อันได้แก่บรรทัดฐาน อัตลักษณ์ และวัฒนธรรม นอกเหนือจากผลประโยชน์ด้านวัตถุแล้ว (Sawasate and Tai, 2013, pp. 94-95) ผู้เขียนเห็นว่าประเทศไทยมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพิจารณาถึงผลได้ผลเสียอย่างรอบคอบของการดำเนินนโยบายทางการค้า การลงทุน และการเงินเพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจและความมั่นคงของประเทศโดยรวม ซึ่งภาครัฐในทุกภาคส่วนมีความจำเป็นที่จะต้องบูรณาการและประสานความร่วมมือในการร่วมพิจารณาเลือกกรอบความร่วมมือเพื่อเข้าสู่ผูกพัน อันจะส่งผลต่อการอนุวัติกฎหมายภายในตามพันธะกิจระหว่างประเทศให้เป็นไปในทิศทางอย่างเดียวกันโดยไม่จำเป็นต้องเลือกหรือมีนโยบายผูกมัดไปในประเทศหนึ่งประเทศใดมากเกินไป

ในสถานการณ์ของการแย่งชิงการเป็นผู้วางระเบียบเศรษฐกิจโลกระหว่าง 2 ประเทศมหาอำนาจ ประเทศไทยสามารถได้รับประโยชน์จากทั้งแผนนโยบายเส้นทางสายไหมใหม่และการถ่วงดุลอำนาจของจีนที่นำโดยสหรัฐอเมริกาตามแนวทฤษฎีสัจนิยมใหม่ โดยประเทศไทยสามารถถือความได้เปรียบจากภูมิยุทธศาสตร์ในเส้นทางการค้าการลงทุนโดยร่วมสร้างและพัฒนา ระบบสาธารณูปโภคด้านการคมนาคมพื้นฐาน อาทิ รถไฟความเร็วสูง รถไฟรางคู่ ถนน และระบบการบริหารงานโลจิสติกส์กับจีน เพื่อการจัดการนำเข้าและส่งออกสินค้าและบริการในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ จัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษ ในรูปแบบที่เหมาะสมเพื่อรองรับการค้าระหว่างประเทศที่จะมีเพิ่มมากขึ้นตามแนวชายแดนที่เป็นจุดเชื่อมต่อของประเทศที่มีการดำเนินงานพิเศษ

นอกเหนือจากการมุ่งหาจำนวนหรือเพิ่มนักลงทุนต่างชาติเพื่อประโยชน์ทางด้านการจ้างงาน การเพิ่มเม็ดเงินลงทุน การถ่ายทอดความรู้ทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีในแบบเดิมเพื่อแลกเปลี่ยนกับการให้สิทธิประโยชน์ทางภาษี ซึ่งไม่ต่างไปจากการดำเนินงานในเขตอุตสาหกรรมทั่วไปของประเทศ ผู้เขียนเห็นว่า ไทยควรศึกษาแผนการดำเนินกิจการเขตเศรษฐกิจพิเศษของประเทศจีนเป็นตัวอย่าง ด้วยโอกาสที่เกิดขึ้นจากเส้นทางสายไหมใหม่ประเทศไทยอาจเปลี่ยนแปลงบทบาทของตนในการค้าระหว่างประเทศจากประเทศผู้ส่งออกผลิตผลทางการเกษตรหรือสินค้าที่ผลิตโดยแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labor) ที่ต้องแข่งขันกับประเทศเพื่อนบ้านเป็นประเทศที่ใช้ประโยชน์จากการนำเข้าสินค้าจากประเทศเพื่อนบ้านที่อาจมีต้นทุนต่ำลงในอนาคตมาพัฒนาต่อยอดเพื่อเพิ่มมูลค่าเพื่อการส่งออกไปยังประเทศที่ 3 อื่นแทน เปรียบเทียบกับนโยบายการค้าของประเทศสิงคโปร์ในฐานะประเทศเมืองท่า ในขณะเดียวกันประเทศไทยจะต้องไม่ดำเนินนโยบายที่จะพึ่งพาเงินมากจนเกินไปไม่ว่าจะเป็นทางการค้า การลงทุน หรือการเงิน (ผ่านธนาคารเพื่อการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานของเอเชียหรือ เอไอโอบีหรือกองทุนเงินอื่นเพื่อการพัฒนาที่ก่อตั้งขึ้นโดยจีน) อันจะส่งผลให้ขาดอำนาจต่อรองและเกิดปัญหาความมั่นคงขึ้น เช่น ครึ่งสมัยช่วงปี พ.ศ. 2480 ถึง พ.ศ. 2484 และช่วงปี พ.ศ. 2502 ถึง พ.ศ. 2503 ที่การมีอัตลักษณ์ร่วมกันทางระบบการปกครองมีความสำคัญ ทั้งนี้ประเทศไทยควรสร้างความสัมพันธ์กับประเทศโลกตะวันตก อาทิ สหรัฐอเมริกา และประเทศพันธมิตรไปพร้อมกัน (Sawasateetee and Tai, 2013, pp. 101-102; Salidjanova and Koch-Weser, 2015, p. 8) ผ่านกรอบความร่วมมือการค้าอื่น อาทิ ทิพีพี เป็นต้น ซึ่งอำนาจต่อรองดังกล่าวมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งดังที่ได้ปรากฏเมื่อประเทศไทยได้ตกลงเจรจาเรื่องอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ในการก่อสร้างรถไฟฟ้ามกับประเทศจีน ซึ่งถือเป็นอัตราที่สูงกว่าข้อเสนอที่ไทยได้รับจากประเทศญี่ปุ่นอยู่มากเทียบกับกรณีศึกษาของประเทศลาวและประเทศอินโดนีเซีย (ทวี มีเงิน, 2558; ประชาชาติธุรกิจออนไลน์, 2558)

ทั้งนี้ผู้เขียนเห็นว่าประเทศไทยด้วยตั้งอยู่ในตำแหน่งที่สำคัญในเส้นทางสายไหมใหม่ ในขณะที่ประเทศสมาชิกของอาเซียนหลายประเทศมีประเด็นข้อพิพาทว่าด้วยน่านน้ำในทะเลจีนใต้กับจีน ในเส้นทางการค้าทางเรือในเส้นทางสายไหมใหม่ จีนอาจได้รับผลประโยชน์และมีความเสี่ยงในการดำเนินนโยบายมากกว่าเส้นทางทางบก ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องให้ไทยเป็นเส้นทางขนส่งนอกเหนือจากเส้นทางด้านจีนเจียงเพื่อที่จะผ่านไปยังประเทศพม่าและออกสู่ทะเลอ่าวเบงกอล (Szczudlik-Tatar, 2013, p. 5) ในขณะเดียวกัน การลำเลียงขนส่งไปยังประเทศมาเลเซียและสิงคโปร์เพื่อผ่านไปยังประเทศอินโดนีเซียและออสเตรเลียซึ่งถือว่ามีสำคัญต่อจีน ทั้งในแง่ทรัพยากรต้นน้ำเพื่อการผลิตและในแง่ตลาดผู้บริโภคของจีน (Salidjanova and Koch-Weser, 2015, p. 9) ก็จำเป็นต้องผ่านประเทศไทย และอาจเนื่องด้วยเหตุผลดังกล่าวในประเด็นของสำคัญของประเทศไทยในภูมิภาคจึงทำให้ท่าทีของสหรัฐอเมริกาต่อรัฐบาลของ พล.อ. ประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้เปลี่ยนไปเมื่อครั้งนายกรัฐมนตรีได้เดินทางไปประชุมสมัชชาใหญ่สหประชาชาติครั้งที่ 70 ที่เมืองนิวยอร์ก

เพื่อประโยชน์สูงสุดของประเทศจากการท้าทายและความพยายามของจีนในการจัดระเบียบเศรษฐกิจโลกใหม่ในบริบทของเส้นทางสายไหมใหม่ ประเทศไทยมีความจำเป็นที่จะต้องเร่งสร้างพื้นฐานที่จำเป็น อาทิ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลทั้งทางด้านทักษะการทำงานและภาษา ขีดความสามารถทางเทคโนโลยีของประเทศเพื่อการเพิ่มมูลค่าให้กับสินค้าส่งออก ระบบกฎหมายที่กำกับดูแลและการบังคับใช้กฎหมายให้มีประสิทธิภาพเพื่อการควบคุมสินค้าและบริการที่จะทะลักจากประเทศจีนเข้าสู่ภูมิภาคอาเซียนในอนาคตอันใกล้ และการใช้ประโยชน์จากกรอบข้อตกลงและความร่วมมือต่าง ๆ ที่จะเป็นการขยายตลาดการค้าการลงทุนของไทยไปยังประเทศจีน รัฐจำเป็นต้องศึกษาถึงภาคส่วนและตลาดวิชาชีพทั้งหลายที่จะได้รับผลกระทบจากการค้าการลงทุนไร้พรมแดนและจัดทำมาตรการการเยียวยาอันเป็นทางเลือกให้กับประชาชนที่ได้รับผลกระทบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

บทสรุป >>>

ภายใต้นโยบายเส้นทางสายไหมใหม่ของจีน การค้าการลงทุนไร้พรมแดนในยุคโลกาภิวัตน์ได้แสดงบทบาทความสำคัญต่อการพัฒนาของประเทศในโลกอย่างถึงขีดสุด เป็นความพยายามของประเทศจีนในการทำท่าเทียบเศรษฐกิจโลกในยุคเดิมและความพยายามของประเทศมหาอำนาจอย่างสหรัฐอเมริกาในการถ่วงดุลอำนาจของจีนในภูมิภาคต่าง ๆ โดยเฉพาะภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ผ่านนโยบายทางการทูตและที่สำคัญคือ การค้าผ่านข้อตกลงการค้าในระดับทวิภาคีและพหุภาคี อาทิ ทีพีพี

ประเทศไทยแม้จะประสบปัญหาทางด้านเศรษฐกิจและการเมืองในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา แต่ในฐานะที่ดำรงอยู่ในตำแหน่งที่ตั้งที่สำคัญทางยุทธศาสตร์การค้าและการลงทุนของประเทศจีนจึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับตัวรับมือกับทิศทางของเศรษฐกิจโลกใหม่ โดยไม่จำเป็นต้องมีนโยบายระหว่างประเทศฝักใฝ่ฝ่ายใดมากเกินไปจนสมควร ด้วยลักษณะโครงสร้างทางเศรษฐกิจของไทยที่คล้ายกับปัญหาในประเทศจีนที่มีการพึ่งพิงการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ (Foreign Direct Investment) และการส่งออกมากจนเกินไปก่อให้เกิดปัญหากับดักของประเทศรายได้ปานกลาง (Middle-Income Trap) ประเทศไทยควรใช้โอกาสจากแผนยุทธศาสตร์เส้นทางสายไหมใหม่ของจีนในการพัฒนาประเทศเพิ่มการแข่งขันภายในด้วยกลไกของตลาดโลก เปลี่ยนบทบาทของตนในการค้าระหว่างประเทศจากประเทศผู้ส่งออกผลิตผลทางการเกษตรหรือสินค้าที่ผลิตโดยแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labor) ที่ต้องแข่งขันกับประเทศเพื่อนบ้าน เป็นประเทศที่ใช้ประโยชน์จากการนำเข้าสินค้าจากประเทศเพื่อนบ้านที่อาจมีต้นทุนต่ำลงในอนาคตมาพัฒนาต่อยอดเพื่อเพิ่มมูลค่าเพื่อการส่งออกไปยังประเทศที่ 3 อื่นแทน โดยในการดำเนินนโยบายเศรษฐกิจระหว่างประเทศต่อทั้งจีนและสหรัฐอเมริกาผ่านกรอบความร่วมมือทางการค้าและการลงทุนต่าง ๆ ที่มาพร้อมหรือเพื่อถ่วงดุลกับนโยบายเส้นทางสายไหมใหม่ ไทยควรศึกษาถึงผลดีและผลเสียในภาพรวมต่อประเทศในทุกภาคส่วน

อันมีความสัมพันธ์กันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้และบูรณาการใช้ประโยชน์จากข้อได้เปรียบในแต่ละกรอบความร่วมมือเพื่อการพัฒนาก้าวข้ามผ่านปัญหาด้านโครงสร้างทางเศรษฐกิจของประเทศที่มีอยู่ไปพร้อมกับจีน

เพื่อประโยชน์ดังกล่าวประเทศไทยมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างระบบสาธารณูปโภคและทรัพยากรพื้นฐาน ทั้งนี้ หมายรวมถึงการปรับเปลี่ยนบทบัญญัติของกฎหมาย เช่น กฎหมายการค้าการลงทุนที่จำเป็นหรือการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษในรูปแบบที่เหมาะสมเพื่อรองรับการพัฒนาต่ออย่างรวดเร็วทิศทางของเศรษฐกิจโลกใหม่และใช้ประโยชน์จากการเติบโตของจีน (The Rise of China) ได้อย่างถึงขีดสุด นโยบายดังกล่าวควรประกอบด้วย ความสมดุลทางการทูตระหว่างประเทศในด้านการค้า การลงทุนและการเงินที่เป็นมิตรกับทุกฝ่ายและที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์และประโยชน์ของประเทศ อันจะเป็นองค์ประกอบที่จะนำพาประเทศไปสู่เป้าหมาย คือ การพัฒนาอย่างยั่งยืนอันเกิดจากการปรับตัวและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพในอนาคต



รายการอ้างอิง

- กิตติ ประเสริฐสุข. (2554). *วิเคราะห์อาเซียนผ่านทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ*. วันที่ค้นข้อมูล 20 มกราคม 2559, เข้าถึงได้จาก <http://aseanwatch.org/wpcontent/uploads/2011/12/%E0%B8%9E%E0%B8%B4%E0%B9%80%E0%B8%84%E0%B8%A3%E0%B8%B2%E0%B8%B0%E0%B8%AB%E0%B9%8C%E0%B8%AD%E0%B8%B2%E0%B9%80%E0%B8%8B%E0%B8%B5%E0%B8%A2%E0%B8%99.pdf>
- กรุงเทพธุรกิจออนไลน์. (2557). *ประสารร่วมลงนามแลกเปลี่ยนเงินหยวนและบาท*. วันที่ค้นข้อมูล 22 ธันวาคม 2557, เข้าถึงได้จาก <http://www.bangkokbiznews.com/news/detail/624711>
- กรมการท่องเที่ยว. (2558). *สถิตินักท่องเที่ยวชาวต่างชาติที่เดินทางเข้าประเทศไทย ปี 2558 ประเภทรายสัญชาติ*. วันที่ค้นข้อมูล 20 มกราคม 2559, เข้าถึงได้จาก <http://www.tourism.go.th/home/details/11/221/24710>
- จิราณวัฒน์ สวัสดิ์ และ Tai Wan-Ping. (2556). *เหลียวหลังแลหน้า 37 ปี ความสัมพันธ์ไทย-จีน: มุมมองทฤษฎีโครงสร้างนิยม-จากมิตรเป็นศัตรู จากศัตรูสู่มิตร*. วันที่ค้นข้อมูล 15 มกราคม 2559, เข้าถึงได้จาก <https://www.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/viewFile/28297/24326>
- ไทยรัฐออนไลน์. (2558). *ม. หอการค้า ระบุ จีนจัดไม้ตายลดค่าเงินหยวนกระทบส่งออก-ท่องเที่ยวไทย*. วันที่ค้นข้อมูล 13 สิงหาคม 2558, เข้าถึงได้จาก <http://www.thairath.co.th/content/518078>

ทวิ มีเงิน. (2558). รถไฟไทย-จีน... เรียนรู้ที่ได้คิด อินโดฯ. วันที่ค้นข้อมูล 20 มกราคม 2559, เข้าถึงได้จาก http://daily.khaosod.co.th/view_news.php?newsid=TUObFkyOHLOVEEzTVRBMU9BPT0=§ionid=TURNd05RPT0=&day=TWpBeE5TMHhNQzB3Tnc9PQ=

ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2555). ความสัมพันธ์และยุทธศาสตร์ไทย-จีน. วันที่ค้นข้อมูล 20 มกราคม 2559, เข้าถึงได้จาก https://www.bot.or.th/Thai/AboutBOT/RolesAndHistory/Documents/StrategyThai_China_20120327_A5_3.pdf

นางลักษณ์ อัจฉนปัญญา. (2556). จีนลุยดัดดวงจนวนหนี้คุมเงินเข้ม ดันโมเดลยั่งยืน. วันที่ค้นข้อมูล 11 พฤศจิกายน 2559, เข้าถึงได้จาก <http://m.posttoday.com/world/230492>

ประชาชาติธุรกิจออนไลน์. (2558). ญี่ปุ่นขอถอนเงินกู้-เทคโนโลยีเกทับจีน แข่งลงทุนเมกะโปรเจกต์รางยกแผง "ปักกิ่ง" ขานรับกระตุ้นศก. วันที่ค้นข้อมูล 20 มกราคม 2559, เข้าถึงได้จาก http://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid=1433138663

ประชาชาติธุรกิจออนไลน์. (2558). เอกชนเดินไทยตกขบวนข้อตกลง TPP สหรัฐฯนำเปิดเสรีการค้า 12 ประเทศแปซิฟิก. วันที่ค้นข้อมูล 8 ตุลาคม 2558, เข้าถึงได้จาก http://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid=1444303399

โพสต์ทูเดย์. (2558). พิพาททะเลจีนใต้เดือด สหรัฐส่งเรือรบทำหายนังกร. วันที่ค้นข้อมูล 28 ตุลาคม 2557, เข้าถึงได้จาก <http://www.posttoday.com/world/news/396426>

- วิสาข์ กิตติชัยวัฒน์. (2557). *ธนาคารเงาหมั่นตักต้อนความเศรษฐกิจจีน?*. วันที่ค้นข้อมูล 17 พฤศจิกายน 2558, เข้าถึงได้จาก https://www.bot.or.th/Thai/phrasiam/Documents/Phrasiam_5_2557/No.08.pdf.
- ศรพล ตูลยะเสถียร และอรกันยา เตชะไพบูลย์. (2557). *"หยวน" ในสงครามชิงเงินสกุลหลักของโลก*. ประชาชาติธุรกิจออนไลน์. วันที่ค้นข้อมูล 26 ธันวาคม 2557, เข้าถึงได้จาก http://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid=1419588575
- สมภพ มานะรังสรรค์. (2549). *จีน: เศรษฐกิจการเมืองหลังยุคปฏิรูป*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจิตรทัศน์.
- สุทธิพันธ์ จิราธิวัฒน์. (2548). *ความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจไทย-จีน: ปัจจุบันและอนาคต*. วันที่ค้นข้อมูล 11 พฤศจิกายน 2558, เข้าถึงได้จาก <http://www.openbase.in.th/files/ebook/textbookproject/semina30 thaichina006.pdf>
- เอเชียอันเฮดจ์. (2559). *4 เดือนแรกปีนี้บริษัทจีนลงทุน 4,900 ล้านดอลลาร์ในปท. 'เส้นทางสายไหมใหม่'*. วันที่ค้นข้อมูล 9 กรกฎาคม 2559, เข้าถึงได้จาก <http://www.manager.co.th/Around/ViewNews.aspx?NewsID=9590000049427>
- อักษรศรี พานิชสาส์น และหลี่ เหวินเหลียง. (2558). *Energy Hub ใน "จีนเจียง" ภายใต้ยุทธศาสตร์ One Belt, One Road*. วันที่ค้นข้อมูล 9 พฤษภาคม 2559, เข้าถึงได้จาก <http://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/635786>
- อภิรัฐ. (2550). *ทฤษฎีการเมืองระหว่างประเทศที่น่าสนใจ*. วันที่ค้นข้อมูล 11 พฤศจิกายน 2558, เข้าถึงได้จาก http://mpe16.blogspot.com/2007/11/blog-post_3804.html

อาร์ม ตั้งนิรันดร. (2558). 5 เรื่องต้องรู้เกี่ยวกับตลาดหุ้นจีน. วันที่ค้นข้อมูล 9 พฤษภาคม 2559, เข้าถึงได้จาก <http://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/635419>

Akhand, A. (2016). *How Can We Understand and Access the Implications of the “Rise of China” for World Politics? Which Approaches to Understanding this Issue Do You Find Most Persuasive and Why?*. Retrieved October 26, 2016, from http://www.academia.edu/3254065/Understanding_and_assessing_the_implications_of_the_rise_of_China_for_world_politics

BBC 中文网. (2015). 习近平：中國設首期20億美元南南基金. Retrieved September 26, 2015, from http://www.bbc.com/zhongwen/trad/world/2015/09/150926_un_xijiping

China Daily. (2015). *Full Text: Xi’s Speech at Commemoration of 70th Anniversary of War Victory*. Retrieved May 9, 2016, from http://www.chinadaily.com.cn/world/2015victoryanniv/2015-09/03/content_21783362.htm

Hill, P. (2014). *Russia, China leading efforts to bypass U.S. as IMF reforms stall on Capitol Hill*. Retrieved January 20, 2016, from <http://www.washingtontimes.com/news/2014/apr/6/russia-china-leading-efforts-to-bypass-us-as-imf-r/?page=all>

Kearn, D. (2013). *The Regional Implications of China’s Rise*. Retrieved January 20, 2016, from http://www.huffingtonpost.com/david-w-kearn/the-regional-implications_b_3467073.html

- Lee, J. (2010). *A Rising China and Its Economic Implications*. Retrieved January 20, 2016, from <http://asiafoundation.org/publication/a-rising-china-and-its-economic-implications/>
- Morrison, W. (2015). *China's Economic Rise: History, Trends, Challenges, and Implications for the United States*. Retrieved May 9, 2016, from <https://www.fas.org/sgp/crs/row/RL33534.pdf>
- Potter, P. (2013). *China's Legal System*. UK: Polity Press.
- Salidjanova, N. & Koch-Weser, I. (2015). *China's Economic Ties with ASEAN: A Country-by Country Analysis*. Retrieved May 9, 2016, from <http://origin.www.uscc.gov/sites/default/files/Research/China's%20Economic%20Ties%20with%20ASEAN.pdf>
- Shambaugh, D. & Yahuda, M. (2008). *International Relations of Asia*. UK: Rowman & Littlefield Publishers, Inc.
- Sutter, R. (2005), *China's Rise in Asia-Promises, Prospects and Implications for the United States*. Retrieved January 20, 2016, from <http://apcss.org/Publications/Ocasional%20Papers/OPChinasRise.pdf>
- Szczudlik-Tatar, J. (2013), *China's New Silk Road Diplomacy*. Retrieved January 20, 2016, from <http://www.isn.ethz.ch/Digital-Library/Publications/Detail/?id=174833>

The Supreme People's Court of The People's Republic of China. (2015). *Vice President Zhang Wang-Chuang of The Supreme People's Court of the PRC updated the Current Situation after the Establishment and Operation of the Intellectual Property Court*. Retrieved May 9, 2016, from <http://www.court.gov.cn/zixun-xiangqing-15366.html>

中国日报网. (2014). 中国“高铁丝绸之路”有望直通伦敦. Retrieved June 26, 2014, from http://caijing.chinadaily.com.cn/2014-06/23/content_17608109.htm



c h a p t e r

3

การศึกษาเปรียบเทียบกลยุทธ์ส่วนประสม ทางการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อ ของผู้บริโภคระหว่างร้านค้าปลีกแบบดั้งเดิม (Traditional Trade) กับร้านค้าปลีกสมัยใหม่ (Modern Trade)

A Comparative Study of Marketing Mix Strategy
That Influence the Buying Decisions of Consumers
between Traditional Trade and Modern Trade

สุมาลี รามัญ*
อริญชัย ณ ระนอง**

* ผู้ช่วยศาสตราจารย์., อาจารย์ประจำหลักสูตรธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
เอเชียอาคเนย์

** ดร., อาจารย์ประจำสาขาการตลาด คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริโภคในการใช้บริการระหว่างร้านค้าปลีกแบบดั้งเดิมและร้านค้าปลีกสมัยใหม่ 2) เพื่อศึกษาพฤติกรรมของผู้บริโภคในการใช้บริการระหว่างร้านค้าปลีกแบบดั้งเดิมและร้านค้าปลีกสมัยใหม่ 3) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริโภคในการใช้บริการร้านค้าปลีกแบบดั้งเดิมและร้านค้าปลีกสมัยใหม่ ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ซื้อสินค้าจากร้านค้าปลีก เมื่อมีความต้องการสินค้าหลายชนิดในการซื้อแต่ละครั้ง ร้อยละ 67.00 มีการซื้อสินค้าจากร้านค้าปลีกสัปดาห์ละ 1-2 ครั้ง ร้อยละ 51.25 ใช้บริการในช่วงเวลา 09.01-12.00 น. ร้อยละ 61.25 ประเภสินค้าที่ซื้อบ่อยมากที่สุดได้แก่อาหารสด ร้อยละ 79.75 มีพฤติกรรมเลือกใช้บริการร้านค้าปลีกสมัยใหม่ (Modern Trade) ร้อยละ 87.75 เลือกซื้อสินค้าจากร้านค้าปลีกเพราะมีทำเลของร้านใกล้ที่พักหรือที่ทำงาน เป็นร้อยละ 81.25 มีค่าใช้จ่ายในการซื้อสินค้าต่อครั้งต่ำกว่า 100 บาท เป็นร้อยละ 45.50 โดยพบว่า ค่าเฉลี่ยตัวชี้วัดปัจจัยทางการตลาดในภาพรวมของร้านค้าปลีกแบบดั้งเดิมอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านปัจจัยด้านการขายโดยใช้พนักงานขาย มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุดเท่ากับ 3.01 (ระดับปานกลาง) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ลูกค้าได้รับขณะใช้บริการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 (ระดับปานกลาง) และปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.46 (ระดับน้อย) ตามลำดับ นอกจากนี้ค่าเฉลี่ยตัวชี้วัดปัจจัยทางการตลาดในภาพรวมของร้านค้าปลีกสมัยใหม่อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านราคา มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุดเท่ากับ 4.63 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58) และปัจจัยด้านช่องทางการจัดจำหน่าย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49)

คำสำคัญ: กลยุทธ์ส่วนประสมทางการตลาด/ การตัดสินใจซื้อ/ ร้านค้าปลีกแบบดั้งเดิม/ ร้านค้าปลีกสมัยใหม่

Abstract

The research has three main objectives: 1) to study customers' opinions on using services between the traditional retail trade and modern retail trade; 2) to investigate consumer behaviors in using services between the traditional retail trade and modern retail trade; and, 3) to compare customers' opinions on using services between the traditional retail trade and modern retail trade in Bangkok. Research results revealed that most questionnaire respondents bought goods from a retail store when a variety of goods were needed at a time, accounted for 67.00%. The survey also showed that the frequency of buying goods was 1-2 times a week, accounted for 51.25%; service time was spent from 09.01-12.00 am, accounted for 61.25%; and most frequently-bought goods were fresh foods, accounted for 79.75%. The consumers' buying behavior exhibited that 87.75% chose to buy goods from a modern retail store; 81.25% consumers chose to buy goods because of the proximity location from home or from work; and, the amount of money spent at one time was lower than 100 baht, accounted by 45.50%.

It was also found that an indicator of overall marketing factors for traditional retail trade was at a low-level mean by 2.23. With separate domains, the selling factor concerning the sales staff had the highest mean; an experience factor that a customer encountered while getting a service exhibited a lower mean; and, a factor of products demonstrated the mean levels of 3.01, 2.96, and 2.46, respectively. In addition, an indicator of overall

marketing factors for modern retail trade was at a high-level mean by 4.17. With separate domains, a pricing factor had the highest mean; a product factor exhibited a lower mean; and, a factor of distribution channel demonstrated the mean levels of 4.63, 4.58, and 4.49, respectively.

Keywords: Marketing mix strategy/ Customer decision making/ Traditional retail trade/ Modern retail trade

บทนำ >>>>

สังคมไทยในอดีต รูปแบบธุรกิจค้าปลีกมีลักษณะเป็นร้านค้าขนาดเล็กหรือตลาดที่ขายสินค้าที่ใช้เพื่ออุปโภคบริโภคที่ใช้ในชีวิตประจำวัน มีทำเลที่ตั้งอยู่ในแหล่งชุมชนและใช้เงินลงทุนจำนวนไม่มากในการทำธุรกิจ ร้านค้าปลีกแบบดั้งเดิมนั้นมีบทบาทสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจประเทศไทยมานานและทำให้เห็นการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจสังคมจากประเทศสังคมเกษตรกรรมสู่ประเทศมุ่งเน้นสังคมอุตสาหกรรม โดยมีการแบ่งงานเป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้เป็นแหล่งเชื่อมโยงและกระจายสินค้าขั้นสุดท้ายจากผู้ผลิตไปสู่ผู้บริโภค โดยรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างผู้ผลิต ร้านค้าปลีกและผู้บริโภคเป็นความสัมพันธ์ที่ดีซึ่งกันและกัน

ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบโครงสร้างธุรกิจค้าปลีก โดยพัฒนา รูปแบบร้านค้าแบบดั้งเดิมให้ทันสมัยและสะดวกสบายแก่ผู้บริโภคมากขึ้น ซึ่งนำแนวคิดมาจากการลงทุนธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่และร้านค้าปลีกสมัยใหม่ (Modern Trade) จากต่างประเทศมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับธุรกิจค้าปลีกแบบดั้งเดิมของไทย ทำให้ธุรกิจค้าปลีกแบบดั้งเดิมเปลี่ยนเป็นธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ และจำนวนที่เพิ่มขึ้นดังแสดงในตาราง 1 พบว่า จำนวนร้านค้าปลีกในปี พ.ศ. 2555 มีถึง 9,158 สาขา

ตารางที่ 1 จำนวนร้านค้าปลีกปี พ.ศ. 2555 - พ.ศ. 2558

	พ.ศ. 2555	พ.ศ. 2556	พ.ศ. 2557	พ.ศ. 2558
Supercenter/ Hypermarket	297	311	340	376
Supermarket	266	359	432	463
Convenience Store	10,601	11,632	12,559	13,322
Department Store	53	61	69	74
Drug Store/Health & Beauty	n/a	980	1,146	1,249
Total	11,217	13,343	14,546	15,484

ที่มา: Thai Retailers Association

จากตารางที่ 1 พบว่า จำนวนร้านค้าปลีกสมัยใหม่มีจำนวนถึง 9,158 สาขา ย่อมส่งผลกระทบต่อร้านค้าปลีกแบบดั้งเดิม ดังนั้น ธุรกิจค้าปลีกแบบดั้งเดิมของไทยจึงจำเป็นต้องปรับตัวด้านการดำเนินธุรกิจเพื่อความอยู่รอดด้วยการนำเอากลยุทธ์ทางการตลาดรูปแบบต่าง ๆ มาปรับใช้ให้เหมาะสมกับการดำเนินธุรกิจเพื่อให้มีความสามารถในการแข่งขันกับธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ เช่น ปรับรูปแบบการบริหารจัดการโดยการนำระบบการบริหารจัดการสมัยใหม่เข้ามาใช้เพื่อปรับปรุงร้านค้าของตนเอง เป็นต้น

นอกจากนี้จากข้อมูลของธนาคารแลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ภาพรวมธุรกิจค้าปลีกในไตรมาสแรกของปี 2556 มีปริมาณอ่อนตัวเล็กน้อย สอดคล้องกับทิศทางการขยายตัวของเศรษฐกิจประเทศที่ชะลอตัวลง

ในทางตรงข้ามพบว่า ปริมาณการค้าของร้านค้าปลีกสมัยใหม่ยังคงเติบโตอยู่ในเกณฑ์ดี เนื่องจากมีปัจจัยสนับสนุนจากจำนวนสาขาที่ครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศ ประกอบกับพฤติกรรมผู้บริโภคในปัจจุบันที่หันมาซื้อสินค้าผ่านร้านค้าปลีกสมัยใหม่มากขึ้น จึงสังเกตได้ว่าธุรกิจร้านค้าปลีกสมัยใหม่นั้นเป็นที่นิยมสำหรับผู้บริโภคในยุคปัจจุบัน

ดังนั้น จึงจำเป็นต้องศึกษากลยุทธ์ส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภคในปัจจุบันของร้านค้าปลีกแบบดั้งเดิมและร้านค้าปลีกสมัยใหม่ว่าควรมีลักษณะเป็นอย่างไร ถึงจะเหมาะสมกับผู้บริโภคในปัจจุบัน รวมถึงศึกษาปัญหาและอุปสรรคของธุรกิจค้าปลีกของประเทศไทย เพื่อต้องการทราบแนวทางการนำรูปแบบกลยุทธ์ทางการตลาดที่เหมาะสมเพื่อทำให้ร้านค้าปลีกแบบดั้งเดิม สามารถปรับตัวและมีความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจได้อย่างยั่งยืนภายใต้สภาพการแข่งขันที่สูงมากในธุรกิจค้าปลีก

วัตถุประสงค์ของการวิจัย >>>>

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริโภคในการใช้บริการระหว่างร้านค้าปลีกแบบดั้งเดิมและร้านค้าปลีกสมัยใหม่
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมของผู้บริโภคในการใช้บริการระหว่างร้านค้าปลีกแบบดั้งเดิมและร้านค้าปลีกสมัยใหม่
3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริโภคในการใช้บริการร้านค้าปลีกแบบดั้งเดิมและร้านค้าปลีกสมัยใหม่ ในเขตกรุงเทพมหานคร

เครื่องมือและวิธีดำเนินการวิจัย >>>>

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ที่เคยซื้อสินค้าจากร้านค้าปลีกแบบดั้งเดิมและร้านค้าปลีกสมัยใหม่ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ อาชีพ รายได้ จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา ระดับรายได้และพฤติกรรมการซื้อของผู้บริโภคที่มีส่วนในการตัดสินใจซื้อสินค้าในร้านค้าปลีกแบบดั้งเดิมกับร้านค้าปลีกสมัยใหม่

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริโภคและลักษณะการให้บริการของร้านค้าปลีกแบบดั้งเดิมกับร้านค้าปลีกสมัยใหม่

การทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ

ผู้ศึกษาทำการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ (Reliability) ของแบบสอบถาม ดังนี้

1. การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้แบบสอบถามที่ได้เรียบเรียงแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบเนื้อหาถ้อยคำภาษาที่ใช้และพิจารณาโครงสร้างของแบบสอบถาม แล้วจึงนำแบบสอบถามดังกล่าวที่เรียบร้อยแล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

2. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ไปทำการทดสอบก่อน (Try-out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นและอำนาจจำแนกของแบบสอบถามโดยนำไปทดสอบกับกลุ่มผู้ที่เคยซื้อสินค้าจากร้านค้าปลีก ซึ่งเป็นกลุ่มที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง

การวิเคราะห์ข้อมูลและการประมวลผลข้อมูล >>>>

ผู้ศึกษารวบรวมข้อมูลมาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของข้อมูล (Checking) แบบสอบถามแล้วทำการลงรหัส (Coding) ตามที่ได้กำหนดไว้ให้เรียบร้อย แล้วจึงนำไปประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป (SPSS) เพื่อใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลดังขั้นตอนต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Method) โดยใช้สถิติค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

(Standard Deviation) เพื่ออธิบายข้อมูลพื้นฐานเบื้องต้นที่เกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา ระดับรายได้ และพฤติกรรมการซื้อของผู้บริโภค

2. การวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Method) เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของข้อมูลสองกลุ่มใช้สถิติ t-test และ One-Way ANOVA

คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ประเมินด้วยมาตรวัดตามแบบไลเกอร์ต (5 point Likert type) ซึ่งมีให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว โดยใช้คำถามที่แสดงระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (interval scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	มากที่สุด	มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน
ระดับ 4	หมายถึง	มาก	มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน
ระดับ 3	หมายถึง	ปานกลาง	มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน
ระดับ 2	หมายถึง	น้อย	มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน
ระดับ 1	หมายถึง	น้อยที่สุด	มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลผลตามแนวคิดของ Best (1981, p. 182) มีรายละเอียด ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.50-5.00	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.50-4.49	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.50-3.49	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.50-2.49	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00-1.49	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์ตีความค่าเฉลี่ยยึดหลักว่า ค่าเฉลี่ยที่มีจำนวนเต็มและทศนิยมนั้น อยู่ใกล้ค่าใดตามแบบของ Likert จะตีความตามค่านั้น

และกรณีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า

ถ้าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็น/ความเชื่อ/ ความชอบ/ ความเข้าใจ/ ทศนคติ เหมือนกัน

ถ้าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าสูงขึ้น แสดงว่าผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็น/ความเชื่อ/ ความชอบ/ ความเข้าใจ/ ทศนคติ เริ่มแตกต่างกันมากขึ้น

ทั้งนี้ในงานวิจัยได้กำหนดให้สัมประสิทธิ์แห่งความแปรผัน (Coefficient of Variation: C.V.) โดย Singh, Westlake & Feder (2004) ระบุว่าสัมประสิทธิ์แห่งความแปรผันมีค่าระหว่าง 0.25-0.50 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นใกล้เคียงกันมาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย >>>>

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อใช้สอบถามผู้บริโภคซึ่งสร้างตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้น ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้ สถานภาพ แบบให้เลือก จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริโภคที่มาซื้อสินค้าจากร้านค้าปลีกแบบดั้งเดิมและร้านค้าปลีกแบบสมัยใหม่ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของผู้บริโภคในการใช้บริการจากร้านค้าปลีกแบบดั้งเดิมและร้านค้าปลีกแบบสมัยใหม่ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 45 ข้อ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา >>>>

1. ศึกษาเอกสารและงานที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าจากร้านค้าปลีกของผู้บริโภคเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. นำผลที่ได้จากการศึกษาตามข้อ 1 มาสร้างแบบ สอบถามโดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน โดยพิจารณาเนื้อหาให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิด ความมุ่งหมายและสมมติฐานในการศึกษา

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษา ค้นคว้าอิสระ เพื่อพิจารณาความถูกต้อง และครอบคลุมเนื้อหา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษา ค้นคว้าอิสระ และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระอีกครั้ง เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุดและนำผลได้ไปวิเคราะห์ความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา ของครอนบัค (Alpha Cronbach Coefficient)

4. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล >>>>

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. จัดทำแบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

2. ขอความร่วมมือจากผู้บริโภค โดยผู้ศึกษาอธิบายและชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามและวิธีการเก็บข้อมูลแก่ผู้บริโภค พร้อมรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง

3. ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับมาวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลต่อไป

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล >>>>

การวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS)

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้บริโภคที่ซื้อสินค้าจากร้านค้าปลีกใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติซึ่งประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริโภคที่มาซื้อสินค้าจากร้านค้าปลีก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

3. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด 7 P's ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าจากร้านค้าปลีกแบบดั้งเดิมของผู้บริโภค สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4. การศึกษาความสัมพันธ์ผู้บริโภคที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันกับการตัดสินใจด้านปัจจัยส่วนประสมการตลาด 7 P's โดยใช้สถิติทดสอบไค-สแควร์ (Chi-Square) และความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนประสมการตลาด 7 P's กับพฤติกรรมการซื้อผลิตภัณฑ์ในร้านค้า สถิติทดสอบไค-สแควร์ (Chi-Square)

ผลการวิจัย >>>

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 61.25 โดยอยู่ในช่วงอายุ 36-50 ร้อยละ 59.00 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า ร้อยละ 40.00 และมีอาชีพพนักงาน/ ลูกจ้างเอกชนมากที่สุด ร้อยละ 30.75 และมีรายได้ส่วนใหญ่ 10,001-20,000 บาท ร้อยละ 46.50 และมีจำนวนสมาชิกในครอบครัว 4-5 คน ร้อยละ 56.00

2. ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกใช้บริการร้านค้าปลีกสมัยใหม่ (Modern Trade) มากที่สุด ร้อยละ 87.75 และร้านค้าปลีกแบบดั้งเดิม (Tradition Trade) ร้อยละ 12.25

3. พฤติกรรมของผู้บริโภคในการใช้บริการร้านค้าปลีกส่วนใหญ่ซื้อสินค้าจากร้านค้าปลีกเมื่อมีความต้องการสินค้าหลายชนิดในการซื้อแต่ละครั้ง ร้อยละ 67.00 และซื้อเพื่อให้บุคคลในครอบครัวสูงที่สุด ร้อยละ 88.75 นอกจากนี้ซื้อสินค้าจากร้านค้าปลีกสัปดาห์ละ 1-2 ครั้ง มากที่สุด ร้อยละ 51.25 โดยส่วนใหญ่มีการใช้บริการในช่วงเวลา 09.01-12.00 น. ร้อยละ 61.25 ทั้งนี้สินค้าที่ซื้อบ่อยมากที่สุด ได้แก่ อาหารสด ร้อยละ 79.75

4. ผู้ตอบแบบสอบถามซื้อสินค้าจากร้านค้าปลีก เพราะมีทำเลของร้านใกล้ที่พักหรือที่ทำงาน ร้อยละ 81.25 มีค่าใช้จ่ายในการซื้อสินค้าต่อครั้งต่ำกว่า 100 บาท มากที่สุดร้อยละ 45.50 และชำระค่าสินค้าโดยเงินสด คิดเป็นร้อยละ 92.05

5. ผู้มีอิทธิพลต่อการเลือกร้านค้าและตัดสินใจซื้อสินค้า คือ บุตร ร้อยละ 66.75

6. ค่าเฉลี่ยตัวชี้วัดปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ในภาพรวมของร้านค้าปลีกแบบดั้งเดิมอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.46) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่า 0.86 และมีค่าสัมประสิทธิ์แห่งความแปรผัน (Coefficient of variation: C.V.) เท่ากับ 0.35 ซึ่งมีค่าอยู่ในเกณฑ์ที่ระบุถึงค่าสัมประสิทธิ์แห่งความแปรผันมีค่าระหว่าง 0.25-0.50 แสดงว่าผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นที่คล้ายคลึงกันมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผลិតภัณฑ์มีให้เลือกหลากหลายตรงกับความต้องการ มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุดเท่ากับ 2.82 รองลงมาคือ มีจำนวนสินค้าเพียงพอต่อความต้องการ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61) มีผลិតภัณฑ์วางจำหน่ายอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.47) ตามลำดับ

7. นอกจากนี้อาจารย์ผู้วิจัยด้านผลิตภัณฑ์ในภาพรวมของร้านค้าปลีกสมัยใหม่อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่า 0.69 และมีค่าสัมประสิทธิ์แห่งความแปรผัน เท่ากับ 0.15 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าเกณฑ์ที่ระบุถึงค่าสัมประสิทธิ์แห่งความแปรผันมีค่าระหว่าง 0.25-0.50 แสดงว่าผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นที่คล้ายคลึงกันมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีจำนวนสินค้าเพียงพอต่อความต้องการมีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุดเท่ากับ 4.78 รองลงมาคือ ผลิตภัณฑ์มีให้เลือกหลากหลายตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61) ผลิตภัณฑ์มีความแปลกใหม่และทันสมัย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53) ตามลำดับ

8. ค่าเฉลี่ยตัวชี้วัดปัจจัยด้านราคาในภาพรวมของร้านค้าปลีกแบบดั้งเดิมอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.34) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่า 0.79 และมีค่าสัมประสิทธิ์แห่งความแปรผันเท่ากับ 0.45 ซึ่งมีค่าอยู่ในเกณฑ์ที่ระบุถึงค่าสัมประสิทธิ์แห่งความแปรผันมีค่าระหว่าง 0.25-0.50 แสดงว่าผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นที่คล้ายคลึงกันมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีป้ายบอกราคาไว้อย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุดเท่ากับ 2.87 รองลงมาคือ มีความเหมาะสมระหว่างราคากับคุณภาพของสินค้า (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67) และราคาสินค้าตรงกับป้ายราคา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.40) ตามลำดับ

9. ค่าเฉลี่ยตัวชี้วัดปัจจัยด้านราคาในภาพรวมของร้านค้าปลีกสมัยใหม่อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่า 0.73 และมีค่าสัมประสิทธิ์แห่งความแปรผันเท่ากับ 0.16 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าเกณฑ์ที่ระบุถึงค่าสัมประสิทธิ์แห่งความแปรผันมีค่าระหว่าง 0.25-0.50 แสดงว่าผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นที่คล้ายคลึงกันมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีป้ายบอกแสดง

ราคาไว้อย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุดเท่ากับ 4.82 รองลงมาคือ มีความเหมาะสมระหว่างราคากับคุณภาพของสินค้า (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74) และมีรูปแบบการชำระเงินของร้านค้า เช่น มีการชำระเงินผ่านบัตรเครดิตและระบบผ่อนชำระ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63) ตามลำดับ

10. ค่าเฉลี่ยตัวชี้วัดปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ในภาพรวมของร้านค้าปลีกสมัยใหม่อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่า 0.69 และมีค่าสัมประสิทธิ์แห่งความแปรผันเท่ากับ 0.15 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าเกณฑ์ที่ระบุถึงค่าสัมประสิทธิ์แห่งความแปรผันมีค่าระหว่าง 0.25-0.50 แสดงว่าผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นที่คล้ายคลึงกันมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีจำนวนสินค้าเพียงพอต่อความต้องการ มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุดเท่ากับ 4.78 รองลงมาคือ ผลิตภัณฑ์มีให้เลือกหลากหลายตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61) ผลิตภัณฑ์มีความแปลกใหม่และทันสมัย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53) ตามลำดับ

11. ค่าเฉลี่ยตัวชี้วัดปัจจัยด้านช่องทางการจัดจำหน่ายในภาพรวมของร้านค้าปลีกแบบดั้งเดิมอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.39) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่า 0.96 และมีค่าสัมประสิทธิ์แห่งความแปรผันเท่ากับ 0.42 ซึ่งมีค่าอยู่ในเกณฑ์ที่ระบุถึงค่าสัมประสิทธิ์แห่งความแปรผันมีค่าระหว่าง 0.25-0.50 แสดงว่าผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นที่คล้ายคลึงกันมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ใกล้บ้านหรือที่ทำงานเดินทางสะดวกมีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุดเท่ากับ 3.10 รองลงมาคือ เวลาเปิด-ปิดร้านเหมาะสม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95) มีการใช้รูปแบบและระดับความดังของเสียงภายในร้านที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92) ตามลำดับ

12. ค่าเฉลี่ยตัวชี้วัดปัจจัยด้านช่องทางการจัดจำหน่ายในภาพรวมของร้านค้าปลีกสมัยใหม่อยู่ในระดับมากที่สุด(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่า 0.73 และมีค่าสัมประสิทธิ์แห่งความแปรผันเท่ากับ 0.17 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าเกณฑ์ที่ระบุถึงค่าสัมประสิทธิ์แห่งความแปรผันมีค่าระหว่าง 0.25-0.50 แสดงว่าผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นที่คล้ายคลึงกันมาก เมื่อพิจารณาเป็น

รายข้อพบว่า มีเวลาเปิด-ปิด ร้านเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุดเท่ากับ 4.89 รองลงมาคือ มีการปรับอากาศภายในร้านที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.77) และจัดสินค้าเป็นหมวดหมู่สะดวกในการเลือกซื้อ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73)

13. ค่าเฉลี่ยตัวชี้วัดปัจจัยด้านโฆษณาในภาพรวมของร้านค้าปลีกแบบดั้งเดิมอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.54) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่า 0.78 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการโฆษณาประชาสัมพันธ์ที่ต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ยรวมสูงสุดเท่ากับ 1.62 รองลงมาคือ ช่วยให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่การตัดสินใจซื้อได้ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.46)

14. ค่าเฉลี่ยตัวชี้วัดปัจจัยด้านโฆษณาในภาพรวมของร้านค้าปลีกสมัยใหม่อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่า 0.81 และมีค่าสัมประสิทธิ์แห่งความแปรผันเท่ากับ 0.18 ซึ่งมีความน้อยกว่าเกณฑ์ที่ระบุถึงค่าสัมประสิทธิ์แห่งความแปรผันมีค่าระหว่าง 0.25-0.50 แสดงว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นที่คล้ายคลึงกันมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการโฆษณาประชาสัมพันธ์ที่ต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุดเท่ากับ 4.62 รองลงมาคือ ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่การตัดสินใจซื้อได้ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35)

15. ค่าเฉลี่ยตัวชี้วัดปัจจัยด้านการขาย โดยพนักงานในภาพรวมของร้านค้าปลีกแบบดั้งเดิมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่า 0.93 และมีค่าสัมประสิทธิ์แห่งความแปรผัน เท่ากับ 0.31 ซึ่งมีค่าอยู่ในเกณฑ์ที่ระบุถึงค่าสัมประสิทธิ์แห่งความแปรผันมีค่าระหว่าง 0.25-0.50 แสดงว่าผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นที่คล้ายคลึงกันมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานให้ความช่วยเหลือในการหาสินค้า ค่าเฉลี่ยรวมสูงสุดเท่ากับ 3.92 รองลงมาคือ ได้รับคำแนะนำจากพนักงานขาย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71) และพนักงานมีอัธยาศัยดี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.39) ตามลำดับ

16. ค่าเฉลี่ยตัวชี้วัดปัจจัยด้านการขายโดยพนักงานในภาพรวมของร้านค้าปลีกสมัยใหม่อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่า 0.77 และมีค่าสัมประสิทธิ์แห่งความแปรผันเท่ากับ 0.21 ซึ่งมี

ค่าน้อยกว่าเกณฑ์ที่ระบุถึงค่าสัมประสิทธิ์แห่งความแปรผันมีค่าระหว่าง 0.25-0.50 แสดงว่าผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นที่คล้ายคลึงกันมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ได้รับคำแนะนำจากพนักงานขาย ค่าเฉลี่ยรวมสูงสุดเท่ากับ 3.62 รองลงมาคือ พนักงานให้ความช่วยเหลือในการหาสินค้า (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59) และพนักงานมีอัธยาศัยดี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36)

17. ค่าเฉลี่ยตัวชี้วัดปัจจัยด้านการส่งเสริมการขายในภาพรวมของร้านค้าปลีกแบบดั้งเดิมอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.10) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่า 0.95 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า จัดกิจกรรมส่งเสริมการขายอย่างต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ยรวมสูงสุดเท่ากับ 1.15 รองลงมาคือ มีการทำบัตรสมาชิกเพื่อให้สิทธิประโยชน์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.13) และให้ลูกค้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมของร้าน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.11) ตามลำดับ

18. ค่าเฉลี่ยตัวชี้วัดปัจจัยด้านการส่งเสริมการขายในภาพรวมของร้านค้าปลีกสมัยใหม่อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่า 0.66 และมีค่าสัมประสิทธิ์แห่งความแปรผันเท่ากับ 0.17 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าเกณฑ์ที่ระบุถึงค่าสัมประสิทธิ์แห่งความแปรผันมีค่าระหว่าง 0.25-0.50 แสดงว่าผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นที่คล้ายคลึงกันมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการสะสมคูปองเพื่อใช้เป็นส่วนลด มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุดเท่ากับ 3.96 รองลงมาคือ ลูกค้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมของร้าน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91) และมีการทำบัตรสมาชิกเพื่อให้สิทธิประโยชน์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88)

19. ค่าเฉลี่ยตัวชี้วัดปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ลูกค้าได้รับขณะใช้บริการในภาพรวมของร้านค้าปลีกแบบดั้งเดิมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่า 1.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์แห่งความแปรผันเท่ากับ 0.34 ซึ่งมีค่าอยู่ในเกณฑ์ที่ระบุถึงค่าสัมประสิทธิ์แห่งความแปรผันมีค่าระหว่าง 0.25-0.50 แสดงว่าผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นที่คล้ายคลึงกันมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า คิตราคาและทอนเงินครบถ้วนถูกต้อง ค่าเฉลี่ยรวมสูงสุดเท่ากับ 3.90 รองลงมาคือ ความพึงพอใจด้านเวลาที่ให้บริการต่อครั้ง

(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70) และใช้เวลารอไม่นานในการรับสินค้า (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66) ตามลำดับ

20. ค่าเฉลี่ยตัวชี้วัดปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ลูกค้าได้รับขณะใช้บริการในภาพรวมของร้านค้าปลีกสมัยใหม่อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่า 0.88 และมีค่าสัมประสิทธิ์แห่งความแปรผันเท่ากับ 0.23 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าเกณฑ์ที่ระบุถึงค่าสัมประสิทธิ์แห่งความแปรผันมีค่าระหว่าง 0.25-0.50 แสดงว่าผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นที่คล้ายคลึงกันมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า คิตราคาและทองเงินครบถ้วนถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุดเท่ากับ 4.82 รองลงมาคือ พื้นที่ในร้านกว้างขวาง ไม่แออัด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58) และการจัดวางสินค้าเป็นระเบียบ สะอาดเรียบร้อย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45)

21. ค่าเฉลี่ยตัวชี้วัดปัจจัยทางการตลาดในภาพรวมของร้านค้าปลีกแบบดั้งเดิมอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.23) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่า 0.85 และมีค่าสัมประสิทธิ์แห่งความแปรผันเท่ากับ 0.38 ซึ่งมีค่าอยู่ในเกณฑ์ที่ระบุถึงค่าสัมประสิทธิ์แห่งความแปรผันมีค่าระหว่าง 0.25-0.50 แสดงว่าผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นที่คล้ายคลึงกันมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านปัจจัยด้านการขายโดยใช้พนักงานขาย มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุดเท่ากับ 3.01 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ลูกค้าได้รับขณะใช้บริการ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96) และปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.46) ตามลำดับ

22. ค่าเฉลี่ยตัวชี้วัดปัจจัยทางการตลาดในภาพรวมของร้านค้าปลีกสมัยใหม่อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่า 0.60 และมีค่าสัมประสิทธิ์แห่งความแปรผันเท่ากับ 0.14 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าเกณฑ์ที่ระบุถึงค่าสัมประสิทธิ์แห่งความแปรผันมีค่าระหว่าง 0.25-0.50 แสดงว่าผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นที่คล้ายคลึงกันมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านราคา มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุดเท่ากับ 4.63 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58) และปัจจัยด้านช่องทางการจัดจำหน่าย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49)

สรุปและอภิปรายผล >>>>

1. ลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้ที่เคยซื้อสินค้าจากร้านค้าปลีกแบบดั้งเดิม และร้านค้าปลีกสมัยใหม่ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 61.25 โดยอยู่ในช่วงอายุ 36-50 ร้อยละ 59.00 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 20-35 ปี ร้อยละ 23.75 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า ร้อยละ 40.00 รองลงมาคือ อนุปริญญา ปวส. หรือเทียบเท่า ร้อยละ 38.00 และมีอาชีพพนักงาน ลูกจ้าง เอกชนมากที่สุด ร้อยละ 30.75 รองลงมาคือ นักเรียน นักศึกษา ร้อยละ 28.00 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท ร้อยละ 46.50 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 33.00 และส่วนใหญ่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัว 4-5 คน ร้อยละ 56.00

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริโภคที่มาใช้บริการ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ซื้อสินค้าจากร้านค้าปลีกเมื่อมีความต้องการสินค้าหลายชนิดในการซื้อแต่ละครั้ง ร้อยละ 67.00 รองลงมาคือ มีความต้องการซื้อสินค้าจำนวนน้อยในการซื้อแต่ละครั้ง ร้อยละ 53.25 ตามลำดับ โดยส่วนใหญ่ซื้อสินค้าจากร้านค้าปลีกเพื่อให้บุคคลในครอบครัว ร้อยละ 88.75 รองลงมาคือ ซื้อเพื่อใช้เอง ร้อยละ 71.00 ตามลำดับ และส่วนใหญ่ซื้อสินค้าจากร้านค้าปลีกสัปดาห์ละ 1-2 ครั้ง ร้อยละ 51.25 รองลงมาคือ สัปดาห์ละ 3-4 ครั้ง ร้อยละ 29.25 และมากกว่า 4 ครั้งต่อสัปดาห์ ร้อยละ 19.50 ตามลำดับ มีการใช้บริการในช่วงเวลา 09.01-12.00 น. มากที่สุด ร้อยละ 61.25 รองลงมาคือ ช่วงเวลา 21.01-24.00 น. ร้อยละ 46.75 และช่วงเวลา 12.01-15.00 น. ร้อยละ 22.00 ตามลำดับ ประเภทสินค้าที่ซื้อบ่อยมากที่สุด ได้แก่ อาหารสด ร้อยละ 79.75 รองลงมาคือ ขนมขบเคี้ยว ร้อยละ 69.25 และอาหารแห้ง ร้อยละ 43.50 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกใช้บริการร้านค้าปลีกสมัยใหม่ (Modern Trade) มากที่สุด ร้อยละ 87.75 รองลงมาคือ ร้านค้าปลีกแบบดั้งเดิม (Tradition Trade) ร้อยละ 12.25 ตามลำดับ โดยซื้อสินค้าจากร้านค้าปลีกเพราะมีทำเลของร้านใกล้ที่พักหรือที่ทำงาน ร้อยละ 81.25 รองลงมาคือ มีความสะดวก รวดเร็ว ร้อยละ 76.00 และมีสินค้าให้เลือกหลากหลาย ร้อยละ 68.25 ตามลำดับ มีค่าใช้จ่ายในการซื้อสินค้าต่อครั้งต่ำกว่า 100 บาท มากที่สุด ร้อยละ 45.50 รองลงมาคือ ครั้งละ 101-500 บาท ร้อยละ 44.50 และครั้งละ 501-1,000 บาท ร้อยละ 7.00 ตามลำดับ ผู้มีอิทธิพลต่อการเลือกร้านค้าและตัดสินใจซื้อสินค้าคือบุตร ร้อยละ 66.75 รองลงมาคือ ตัวผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 64.50 และสามีภรรยา ร้อยละ 45.25 ตามลำดับ วิธีการชำระค่าสินค้าส่วนใหญ่ชำระค่าสินค้าโดยเงินสด ร้อยละ 92.05 รองลงมาคือ ชำระด้วยบัตรเครดิต ร้อยละ 7.95

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเห็นของผู้บริโภคในการใช้บริการระหว่างร้านค้าปลีกแบบดั้งเดิม (Tradition Trade) และร้านค้าปลีกสมัยใหม่ (Modern Trade)

ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์

ค่าเฉลี่ยตัวชี้วัดปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ในภาพรวมของร้านค้าปลีกแบบดั้งเดิมอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.46) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่า 0.86 และมีค่าสัมประสิทธิ์แห่งความแปรผันเท่ากับ 0.35 ซึ่งมีค่าอยู่ในเกณฑ์ที่ระบุถึงค่าสัมประสิทธิ์แห่งความแปรผันมีค่าระหว่าง 0.25-0.50 แสดงว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นที่คล้ายคลึงกันมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีผลิตภัณฑ์ให้เลือกหลากหลายตรงกับความต้องการ มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุดเท่ากับ 2.82 รองลงมาคือ มีจำนวนสินค้าที่เพียงพอต่อความต้องการ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61) มีผลิตภัณฑ์วางจำหน่ายอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.47) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภาวิณี กาญจนภา (2554) ที่พบว่า ผู้บริโภคจะเลือกสินค้าที่ตรงกับความต้องการของลูกค้า

นอกจากนี้ค่าเฉลี่ยตัวชี้วัดปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ในภาพรวมของร้านค้าปลีกสมัยใหม่อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่า 0.69 และมีความสัมพันธ์แห่งความแปรผันเท่ากับ 0.15 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าเกณฑ์ที่ระบุถึงค่าสัมประสิทธิ์แห่งความแปรผันมีค่าระหว่าง 0.25-0.50 แสดงว่าผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นที่คล้ายคลึงกันมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีจำนวนสินค้าเพียงพอต่อความต้องการมีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุดเท่ากับ 4.78 รองลงมาคือ มีผลิตภัณฑ์ให้เลือกหลากหลายตรงกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61) ผลิตภัณฑ์มีความแปลกใหม่และทันสมัย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53) ตามลำดับ

ปัจจัยด้านราคา

ค่าเฉลี่ยตัวชี้วัดปัจจัยด้านราคาในภาพรวมของร้านค้าปลีกแบบดั้งเดิมอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.34) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่า 0.79 และมีความสัมพันธ์แห่งความแปรผันเท่ากับ 0.45 ซึ่งมีค่าอยู่ในเกณฑ์ที่ระบุถึงค่าสัมประสิทธิ์แห่งความแปรผันมีค่าระหว่าง 0.25-0.50 แสดงว่าผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นที่คล้ายคลึงกันมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีป้ายบอกราคาไว้อย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุดเท่ากับ 2.87 รองลงมาคือ มีความเหมาะสมระหว่างราคากับคุณภาพของสินค้า (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67) และราคาสินค้าตรงกับป้ายราคา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.40) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยบางส่วนของฐิตารีย์ ดุรงค์ดำรงชัย (2558) ซึ่งพบว่าผู้ประกอบการมีการตั้งราคาเหมาะสม มีคุณภาพและมีการตั้งราคาขายตามป้ายราคา

นอกจากนี้ ค่าเฉลี่ยตัวชี้วัดปัจจัยด้านราคาในภาพรวมของร้านค้าปลีกสมัยใหม่อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่า 0.73 และมีความสัมพันธ์แห่งความแปรผันเท่ากับ 0.16 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าเกณฑ์ที่ระบุถึงค่าสัมประสิทธิ์แห่งความแปรผันมีค่าระหว่าง 0.25-0.50 แสดงว่าผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นที่คล้ายคลึงกันมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีป้ายแสดงราคาไว้อย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุดเท่ากับ 4.82 รองลงมาคือ

มีความเหมาะสมระหว่างราคากับคุณภาพของสินค้า (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74) และมีรูปแบบการชำระเงินของร้านค้า เช่น มีการชำระเงินผ่านบัตรเครดิตและระบบผ่อนชำระ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63) ตามลำดับ

ปัจจัยด้านช่องทางการจัดจำหน่าย

ค่าเฉลี่ยตัวชี้วัดปัจจัยด้านช่องทางการจัดจำหน่ายในภาพรวมของร้านค้าปลีกแบบดั้งเดิมอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.39) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่า 0.96 และมีค่าสัมประสิทธิ์แห่งความแปรผันเท่ากับ 0.42 ซึ่งมีค่าอยู่ในเกณฑ์ที่ระบุถึงค่าสัมประสิทธิ์แห่งความแปรผันมีค่าระหว่าง 0.25-0.50 แสดงว่าผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นที่คล้ายคลึงกันมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ใกล้บ้าน หรือที่ทำงาน เดินทางสะดวก มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุดเท่ากับ 3.10 รองลงมาคือ เวลาเปิด-ปิด ร้านเหมาะสม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95) มีการใช้รูปแบบและระดับความดังของเสียงภายในร้านที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยบางส่วนของฐิตารีย์ ดุรงค์ดำรงชัย (2558) ซึ่งพบว่าร้านค้าปลีกมักอยู่ใกล้ที่พักอาศัยหรือเขตชุมชน

นอกจากนี้ค่าเฉลี่ยตัวชี้วัดปัจจัยด้านช่องทาง การจัดจำหน่ายในภาพรวมของร้านค้าปลีกสมัยใหม่อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่า 0.73 และมีค่าสัมประสิทธิ์แห่งความแปรผันเท่ากับ 0.17 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าเกณฑ์ที่ระบุถึงค่าสัมประสิทธิ์แห่งความแปรผันมีค่าระหว่าง 0.25-0.50 แสดงว่าผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นที่คล้ายคลึงกันมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีเวลา เปิด-ปิด ร้านเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุดเท่ากับ 4.89 รองลงมาคือ มีการปรับอากาศภายในร้านที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.77) และจัดสินค้าเป็นหมวดหมู่สะดวกในการเลือกซื้อ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73)

ปัจจัยด้านโฆษณา

พบว่า ค่าเฉลี่ยตัวชี้วัดปัจจัยด้านโฆษณาในภาพรวมของร้านค้าปลีกแบบดั้งเดิมอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.54) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่า 0.78 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การโฆษณาประชาสัมพันธ์มีอย่างต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ยรวมสูงสุดเท่ากับ 1.62 รองลงมาคือ ช่วยให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่การตัดสินใจซื้อได้ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.46)

นอกจากนี้ค่าเฉลี่ยตัวชี้วัดปัจจัยด้านโฆษณาในภาพรวมของร้านค้าปลีกสมัยใหม่อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่า 0.81 และมีค่าสัมประสิทธิ์แห่งความแปรผันเท่ากับ 0.18 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าเกณฑ์ที่ระบุถึงค่าสัมประสิทธิ์แห่งความแปรผันมีค่าระหว่าง 0.25-0.50 แสดงว่าผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นที่คล้ายคลึงกันมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีการโฆษณาประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุดเท่ากับ 4.62 รองลงมาคือ ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่การตัดสินใจซื้อได้ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35)

ปัจจัยด้านการขายโดยพนักงาน

พบว่า ค่าเฉลี่ยตัวชี้วัดปัจจัยด้านการขายโดยพนักงานในภาพรวมของร้านค้าปลีกแบบดั้งเดิมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่า 0.93 และมีค่าสัมประสิทธิ์แห่งความแปรผัน เท่ากับ 0.31 ซึ่งมีค่าอยู่ในเกณฑ์ที่ระบุถึงค่าสัมประสิทธิ์แห่งความแปรผันมีค่าระหว่าง 0.25-0.50 แสดงว่าผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นที่คล้ายคลึงกันมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานให้ความช่วยเหลือในการหาสินค้า ค่าเฉลี่ยรวมสูงสุดเท่ากับ 3.92 รองลงมาคือการได้รับคำแนะนำจากพนักงานขาย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71) และพนักงานมีอัธยาศัยดี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.39) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยบางส่วนของฐิตารีย์ ดุรงค์ดำรงชัย (2558) ซึ่งพบว่า ธุรกิจค้าปลีกแบบดั้งเดิมมีพนักงานขายให้บริการเป็นกันเอง มีกิริยามารยาทสุภาพ

นอกจากนี้ค่าเฉลี่ยตัวชี้วัดปัจจัยด้านการขายโดยพนักงานในภาพรวมของร้านค้าปลีกสมัยใหม่ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่า 0.77 และมีค่าสัมประสิทธิ์แห่งความแปรผัน เท่ากับ 0.21 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าเกณฑ์ที่ระบุถึงค่าสัมประสิทธิ์แห่งความแปรผันมีค่าระหว่าง 0.25-0.50 แสดงว่าผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นที่คล้ายคลึงกันมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ได้รับคำแนะนำจากพนักงานขาย ค่าเฉลี่ยรวมสูงสุดเท่ากับ 3.62 รองลงมาคือ พนักงานให้ความช่วยเหลือในการหาสินค้า (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59) และพนักงานมีอัธยาศัยดี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36)

ปัจจัยด้านการส่งเสริมการขาย

พบว่า ค่าเฉลี่ยตัวชี้วัดปัจจัยด้านการส่งเสริมการขายในภาพรวมของร้านค้าปลีกแบบดั้งเดิมอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.10) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่า 0.95 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า จัดกิจกรรมส่งเสริมการขายอย่างต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ยรวมสูงสุดเท่ากับ 1.15 รองลงมาคือ มีการทำบัตรสมาชิกเพื่อให้สิทธิประโยชน์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.13) และการให้ลูกค้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมของร้าน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.11) ตามลำดับ

นอกจากนี้ค่าเฉลี่ยตัวชี้วัดปัจจัยด้านการส่งเสริมการขายในภาพรวมของร้านค้าปลีกสมัยใหม่อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่า 0.66 และมีค่าสัมประสิทธิ์แห่งความแปรผัน เท่ากับ 0.17 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าเกณฑ์ที่ระบุถึงค่าสัมประสิทธิ์แห่งความแปรผันมีค่าระหว่าง 0.25-0.50 แสดงว่าผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นที่คล้ายคลึงกันมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการสะสมคูปองเพื่อใช้เป็นส่วนลด มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุดเท่ากับ 3.96 รองลงมาคือ ลูกค้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมของร้าน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91) และมีการทำบัตรสมาชิกเพื่อให้สิทธิประโยชน์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88)

ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ลูกค้าได้รับขณะใช้บริการ

พบว่า ค่าเฉลี่ยตัวชี้วัดปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ลูกค้าได้รับขณะใช้บริการในภาพรวมของร้านค้าปลีกแบบดั้งเดิมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่า 1.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์แห่งความแปรผันเท่ากับ 0.34 ซึ่งมีค่าอยู่ในเกณฑ์ที่ระบุถึงค่าสัมประสิทธิ์แห่งความแปรผันมีค่าระหว่าง 0.25-0.50 แสดงว่าผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นที่คล้ายคลึงกันมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีการคิดราคาและทอนเงินที่ครบถ้วนถูกต้อง ค่าเฉลี่ยรวมสูงสุดเท่ากับ 3.90 รองลงมาคือ ความพึงพอใจด้านเวลาที่ให้บริการต่อครั้ง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70) และใช้เวลารอไม่นานในการรับสินค้า (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66) ตามลำดับ

นอกจากนี้ค่าเฉลี่ยตัวชี้วัดปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ลูกค้าได้รับขณะใช้บริการในภาพรวมของร้านค้าปลีกสมัยใหม่อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่า 0.88 และมีค่าสัมประสิทธิ์แห่งความแปรผันเท่ากับ 0.23 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าเกณฑ์ที่ระบุถึงค่าสัมประสิทธิ์แห่งความแปรผันมีค่าระหว่าง 0.25-0.50 แสดงว่าผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นที่คล้ายคลึงกันมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการคิดราคาและทอนเงินครบถ้วน ถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุดเท่ากับ 4.82 รองลงมาคือ พื้นที่ในร้านกว้างขวาง ไม่แออัด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58) และการจัดวางสินค้าเป็นระเบียบ สะอาดเรียบร้อย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45)

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวชี้วัดปัจจัยทางการตลาด จำแนกตามร้านค้าปลีกแบบดั้งเดิม (Tradition Trade) และร้านค้าปลีกสมัยใหม่ (Modern Trade) พบว่า ค่าเฉลี่ยตัวชี้วัดปัจจัยทางการตลาดในภาพรวมของร้านค้าปลีกแบบดั้งเดิมอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.23) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่า 0.85 และมีค่าสัมประสิทธิ์แห่งความแปรผันเท่ากับ 0.38 ซึ่งมีค่าอยู่ในเกณฑ์ที่ระบุถึงค่าสัมประสิทธิ์แห่งความแปรผันมีค่าระหว่าง 0.25-0.50 แสดงว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นคล้ายคลึงกันมาก

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านปัจจัยด้านการขายโดยใช้พนักงานขาย มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุดเท่ากับ 3.01 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ลูกค้าได้รับขณะใช้บริการ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96) และปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.46) ตามลำดับ

นอกจากนี้ค่าเฉลี่ยตัวชี้วัดปัจจัยทางการตลาดในภาพรวมของร้านค้าปลีกสมัยใหม่อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่า 0.60 และมีค่าสัมประสิทธิ์แห่งความแปรผันเท่ากับ 0.14 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าเกณฑ์ที่ระบุถึงค่าสัมประสิทธิ์แห่งความแปรผันมีค่าระหว่าง 0.25-0.50 แสดงว่าผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นที่คล้ายคลึงกันมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านราคา มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุดเท่ากับ 4.63 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58) และปัจจัยด้านช่องทางการจัดจำหน่าย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49)

ข้อเสนอแนะ >>>

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

จากผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริโภคในการใช้บริการระหว่างร้านค้าปลีกแบบดั้งเดิม (Tradition Trade) และร้านค้าปลีกสมัยใหม่ (Modern Trade) ผู้ประกอบการธุรกิจต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ประกอบการธุรกิจค้าปลีก สามารถนำผลการวิจัยที่ได้นำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการดำเนินการกลยุทธ์การตลาดธุรกิจค้าปลีก โดยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

จากผลการศึกษาด้านข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า เพศหญิง ร้อยละ 61.25 โดยอยู่ในช่วงอายุ 36-50 ร้อยละ 59.00 มีอาชีพพนักงาน ลูกจ้างเอกชนมากที่สุด ร้อยละ 30.75 รองลงมาคือ นักเรียน นักศึกษา ร้อยละ 28.00 ทั้งนี้ อาจทำให้ข้อมูลที่ได้เป็นแนวคิดที่จำกัดเฉพาะบางช่วงอายุ ทำให้ผลที่ได้เป็นเพียงแนวคิดเฉพาะกลุ่ม ไม่มีความหลากหลายกับกลุ่มลูกค้าเป้าหมาย

ดังนั้น เพื่อให้ข้อมูลที่ครอบคลุมกับลูกค้ากลุ่มเป้าหมายของธุรกิจค้าปลีก ผู้วิจัยควรดำเนินการวิจัยโดยแยกตามแต่ละประเภทของธุรกิจค้าปลีก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แท้จริงของธุรกิจค้าปลีกประเภทนั้น ๆ และสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปประกอบการวางแผนกลยุทธ์ทางการตลาด

ข้อเสนอแนะเชิงการประยุกต์ใช้การจัดการ

จากผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริโภคในการใช้บริการระหว่างร้านค้าปลีกแบบดั้งเดิม (Tradition Trade) และร้านค้าปลีกสมัยใหม่ (Modern Trade) ผู้ประกอบการธุรกิจต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านธุรกิจค้าปลีกสามารถนำผลการวิจัยที่ได้นำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการดำเนินการกลยุทธ์การตลาดของธุรกิจค้าปลีกแต่ละประเภท โดยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรนำไปศึกษากับธุรกิจค้าปลีกแบบดั้งเดิม เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาประกอบการวางแผนกลยุทธ์ทางการตลาด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการแข่งขันทางการตลาดกับธุรกิจค้าปลีกแบบสมัยใหม่
2. ควรนำความรู้ที่ได้จากผลการศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์ ไปประยุกต์ใช้ประกอบในการวางแผนกลยุทธ์การตลาดรวมถึงการสร้างความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจ



รายการอ้างอิง

กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์. (ม.ป.ป.). *ธุรกิจค้าปลีกแบบดั้งเดิม*. วันที่ค้นข้อมูล 8 สิงหาคม 2552, เข้าถึงได้จาก <http://www.dbd.go.th>

กิตติพงศ์ แสงทิพย์กัญญา และคณะ. (2544). *ผลกระทบจากศูนย์การค้าขนาดใหญ่ 3 แห่งต่อธุรกิจร้านค้าปลีกแบบดั้งเดิมในเขตเทศบาลนครพิษณุโลก*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

กยูร ไยบัวกลิน. (2553). *ผลกระทบของการขยายตัวร้านค้าปลีกสมัยใหม่ที่มีต่อการดำเนินงานของร้านค้าปลีกแบบดั้งเดิม (ร้านโชห่วย): ความคิดเห็นของผู้บริโภคที่มีต่อร้านค้าปลีกสมัยใหม่และร้านค้าปลีกแบบดั้งเดิม*. ปทุมธานี: คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ภาวิณี กาญจนภา. (2554). การบริหารส่วนประสมการค้าปลีกและการจัดการเชิงกลยุทธ์การตลาดของร้านค้าปลีกแบบดั้งเดิม. *วารสารบริหารธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*, 34(132), 38.

ฐิตารีย์ ดุรงค์ดำรงชัย. (2558). แนวทางการดำเนินกลยุทธ์การตลาดของร้านค้าปลีก แบบดั้งเดิมในเขตเทศบาลเทศบาลนครขอนแก่น. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 29(90). 94-110.

สงบ สิงสันจิตร. (2552). *พฤติกรรมและความพึงพอใจของผู้ใช้บริการร้านค้าปลีกแบบดั้งเดิม ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี*. ปริญญาโทศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

เสนาะ ดีเยาว์. (2543). *หลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

เสรี วงษ์มณฑา. (2542). *การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริโภค*. กรุงเทพฯ: บริษัท
ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด

2016 Retail Foods Thailand - GAIN Reports - USDA. (2016). *USDA
Foreign Agricultural Service*. Global Agricultural Information
Network.

Cronbach, L. J. (1974). *Essentials of Psychological testing*. New York:
Harper & Row.

Kotler, P. (2000). *Marketing Management: Analysis Planning
Implementation, and Control* (10th ed.). New Jersey: Prentice-
Hall

Kotler, P. (2003). *Marketing management* (11th ed.). New Jersey:
Prentice-Hall.

Singh, A. C., Westlake, M. & Feder, M. (2015). *Generalization of the
Coefficient of variation with application to suppression
of imprecise estimates ASA Section on Survey Research
Methods, https*. Retrieved May 12, 2015, from [http://www.
amstat.org/sections/SRMS/Proceedings/y2004/files/Jsm2004-
000884.pdf](http://www.amstat.org/sections/SRMS/Proceedings/y2004/files/Jsm2004-000884.pdf)

Yamane, T. (1967). *Statistics, An Introductory Analysis* (2nd ed.).
New York: Harper and Row.



C h a p t e r

4

กลยุทธ์ทางการตลาดของโรงเรียน สอนทำอาหารไทยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ เลือกใช้บริการของโรงเรียนสอนทำอาหาร ในกรุงเทพมหานคร ของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ

The Marketing Strategy toward Tourist's Decision
Making in Selecting and Taking a Cooking Course
at Thai Cooking School

เอก ชุณหะวัณ*

* รองคณบดีฝ่ายวิชาการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ทราบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านจิตวิทยา และปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการ ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการในโรงเรียนสอนทำอาหารในกรุงเทพมหานครของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ 2) เพื่อพัฒนากลยุทธ์ทางการตลาดของโรงเรียนสอนทำอาหารไทยยุคใหม่ในกรุงเทพมหานคร

การศึกษาใช้วิธีการวิจัยแบบผสมโดยมีทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ในส่วนของวิธีการวิจัยเชิงปริมาณผู้วิจัยได้ทำการสำรวจความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติที่สนใจการทำอาหาร จำนวน 390 คน และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ได้แก่ เจ้าของและผู้บริหารโรงเรียนสอนทำอาหารในรูปแบบใหม่จำนวน 3 คน

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณใช้สถิติพรรณนา และใช้สถิติ Pearson Correlation ในการทดสอบสมมติฐาน การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพที่สัมภาษณ์เชิงลึกบุคคลผู้ให้ข้อมูลสำคัญใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่สนใจเรียนทำอาหารส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คือ แต่งงานแล้ว และมีรายได้เฉลี่ยต่อวันอยู่ที่ 2,001 - 4,000 บาท

การตัดสินใจเลือกศึกษาและใช้บริการในโรงเรียนสอนทำอาหาร พบว่า คนส่วนใหญ่มีการตัดสินใจเลือกใช้บริการในระดับมาก โดยส่วนใหญ่นักท่องเที่ยวตัดสินใจเลือกใช้บริการจากปัจจัยด้านหลักสูตรการสอนที่เป็นภาษาอังกฤษ รองลงมาคือ ปัจจัยด้านตารางเวลาเรียนที่เหมาะสม และน้อยที่สุดตัดสินใจจากปัจจัยด้านการสอนเสริมต่าง ๆ เช่น การแกะสลัก

ปัจจัยทางจิตวิทยาที่มีผลต่อการใช้บริการโรงเรียนสอนทำอาหารไทย พบว่า ปัจจัยทางจิตวิทยาโดยรวมทุกด้าน มีผลต่อการใช้บริการในระดับมาก โดยปัจจัยทางจิตวิทยา ด้านแรงจูงใจ มีผลต่อการใช้บริการมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยทางจิตวิทยา ด้านการรับรู้ และปัจจัยทางจิตวิทยาที่มีผลน้อยที่สุดคือ ด้านความน่าเชื่อถือ

ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการ พบว่า มีผลต่อการใช้บริการของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีผลต่อการใช้บริการมากที่สุดคือ ด้านพนักงาน รองลงมาคือ ด้านกระบวนการในการให้บริการ และน้อยที่สุดคือ ด้านการส่งเสริมทางการตลาด

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ ทุกปัจจัย มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการโรงเรียนสอนทำอาหารไทย โดยด้านที่ชัดเจนคือ นักท่องเที่ยวที่มีถิ่นที่อยู่ทวีปเอเชีย มีการตัดสินใจโดยรวมทุกด้านมากกว่านักท่องเที่ยวทวีปอื่น ๆ ปัจจัยทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกใช้บริการในทุกปัจจัย โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจมากที่สุดคือ ด้านความน่าเชื่อถือของโรงเรียน และน้อยที่สุดคือ ด้านการรับรู้ และพบว่าปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกใช้บริการ ในทุกปัจจัย โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจมากที่สุดคือ ด้านบุคลากร และน้อยที่สุดคือ ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย

ส่วนการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า เจ้าของกิจการโรงเรียนสอนทำอาหารไทย แสดงความคิดเห็นว่า นักท่องเที่ยวต่างชาติมีแรงจูงใจจากความต้องการเรียนรู้วัฒนธรรมอาหารของไทย ทราบข้อมูลจากสื่อออนไลน์คือ อินเทอร์เน็ต ต้องการรูปแบบการสอนที่มีความเป็นกันเอง มีความเชื่อถือเพราะชื่อเสียงของโรงเรียนที่เปิดมายาวนาน มีทัศนคติที่ดีต่ออาหารไทยเพราะอร่อยและดีต่อสุขภาพ ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ ช่องทางการจัดจำหน่าย (Place) กลยุทธ์การตลาดใช้ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดด้าน Product เพราะอาหารไทยมีเอกลักษณ์เฉพาะ รูปแบบการส่งเสริมการตลาดที่ใช้คือ การช่วยเหลือสังคมหรือ CSR (Corporate Social Responsibility) และมองว่าแนวโน้มของธุรกิจโรงเรียนสอนทำอาหารไทยในอนาคตยังเติบโตได้อีกมาก

คำสำคัญ: นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ/ การตัดสินใจเลือกใช้บริการโรงเรียนสอนทำอาหารไทย

Abstract >>>>

The purpose of this study is 1) to examine the demographical, psychological factors and service marketing mix that influences a decision-making in selecting the Thai cooking school in Bangkok by foreign tourists. 2) to develop marketing strategy for the modern Thai cooking school in Bangkok.

In this study, the quantitative and exploratory research method are applied to survey the opinion of three hundred and ninety foreign tourists while the in-depth interview is instrumental in qualitative research to interview key informants, three owners of Thai cooking school.

Descriptive statistics in quantitative and Pearson Correlation were used in testify hypothesis, content analysis were used for data analysis in qualitative methods, In-depth interview.

Demographically, the result shows those foreign tourists mainly are female, aged between 21-30 years old. They mainly are married and their domicile residence is in European. Average daily expense is 2,001-4,000 THB.

Regarding to decision-making in selecting Thai cooking school, overall they mostly reported their decision was inspired from the English program offered, followed by appropriate timetable whilst they reported least their decision came from extraordinary courses; for examples, carving.

Regarding to psychological factors that influence a decision-making in selecting Thai cooking school, overall the result shows that motivation is the mostly influential factor, followed by recognition whilst they reported the reliability least.

Regarding to service marketing mix factors that influence a decision-making in selecting Thai cooking school, overall the result shows that People is the mostly influential factor, followed by Process whilst they reported the Promotion least.

The hypothesis result shows that demographical factors by foreign tourists, all demographical factors have influenced their decision-making in selecting Thai cooking school. Overall, Asian tourists are more likely to make a decision-making in selecting Thai cooking school than other races of tourists for all respects of area. Psychological factor has associated with foreign tourists' decision-making in selecting Thai cooking school for all respects of area; namely, school's creditability has mostly associated with a decision-making in selecting Thai cooking school whilst recognition has mostly slightly associated with a decision-making in selecting Thai cooking school. In addition, the finding shows that service marketing mix has associated with foreign tourists' decision-making in selecting Thai cooking school for all respects of area; namely; People has mostly associated with a decision-making in selecting Thai cooking school whilst Place (channel) has mostly slightly associated with a decision-making in selecting Thai cooking school.

In respect of the in-depth interview, the owners of Thai cooking school are of the opinion that the foreign tourists are motivated by their own interest to learn about Thai culture, they have been informed through internet, they need the informal instruction and teaching, they trust in the Thai cooking school because it has a longstanding reputation, they are positive toward

Thai foods because of its tastes and health benefits. In addition, the finding shows that service marketing mix that has the most influence is place (channel), marketing strategies which Thai food products are unique, and the marketing promotion adopted is the corporate social responsibility (CSR). In addition, they perceive that the Thai cooking school business has a promising tendency in the future.

Keywords: Foreign tourists/ Decision-making in selecting Thai cooking school

บทนำ >>>

ธุรกิจต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวได้มีการพัฒนา รูปแบบต่าง ๆ ขึ้น เช่น ธุรกิจโรงเรียนสอนทำอาหารไทยให้นักท่องเที่ยว ชาวต่างชาติ ซึ่งสอดคล้องกับโครงการศึกษาภาพลักษณ์ด้านการท่องเที่ยวของ ประเทศไทยในสายตาของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ “Thailand Destination Image” ซึ่งสำรวจจากนักท่องเที่ยว 14 ประเทศ รวม 3,640 ตัวอย่าง โดยพบว่า นักท่องเที่ยวให้ความสำคัญหลากหลายของผลไม้ไทยเป็นจุดเด่นที่สุด ที่ 3.34 คะแนน และตามมาด้วยให้คะแนนเรื่องอาหารตามท้องถนน Street Food เป็นอันดับสอง ถึง 3.2 คะแนน เพราะถือเป็นเสน่ห์ที่โดดเด่นและเป็นเอกลักษณ์ของไทย (การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2555) รวมทั้งจากการสำรวจความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวต่างชาติของเว็บไซต์การท่องเที่ยวชื่อดังของต่างประเทศที่มีชื่อว่า “บูทส์ แอนด์ ออล” (Independent Travel Community, 2556) ได้นำเสนอบทความ “10 เหตุผลที่ควรไปเที่ยวเมืองไทย เต็มนี้” (10 Reasons to Visit Thailand Now) ซึ่งมีเหตุผลหลักอันดับแรกที่ ชาวต่างชาตินิยมมาประเทศไทยคือ มีอาหารอร่อยขึ้นเทฟให้เลือกรับประทาน มากมาย และด้วยนโยบายของรัฐบาลปัจจุบันได้มีการนำแผนการดำเนินงาน

โครงการครัวไทยสู่ครัวโลก Kitchen of The World มาปิดฝุ่นใหม่อีกครั้ง โดยยกระดับครัวไทยให้ได้มาตรฐานสู่ระดับสากลซึ่งเดิมได้กำหนดมีระยะเวลาดำเนินงาน 3 ปี (2555-2557) เพื่อผลักดันนโยบายครัวไทยสู่ครัวโลกอย่างเป็นรูปธรรม และเป็นการยกระดับครัวไทยสู่ครัวอาหารปลอดภัยของโลก โดยเชื่อมโยงสู่อุตสาหกรรมและธุรกิจบริการ ซึ่งวัตถุดิบจะต้องได้มาตรฐานระดับโลก และรองรับต่อการเปิดเสรีอาเซียนหรือ AEC ในปี 2558 ธุรกิจร้านอาหารไทยในต่างประเทศกำลังเป็นที่นิยมอย่างมากเนื่องจากในตลาดโลกมีประชากรเพิ่มสูงขึ้น และกระแสตื่นตัวการดูแลสุขภาพทำให้ผู้บริโภคหันมาใส่ใจในคุณค่าของอาหารที่เลือกรับประทานมากขึ้น ซึ่งร้านอาหารไทยที่นำเสนอสุขภาพมาเป็นจุดขายจนได้รับความสนใจจากผู้บริโภคและนักท่องเที่ยวทั่วโลก จากข้อมูลการจัดอันดับสุดยอดอาหารนานาชาติที่นักท่องเที่ยวรับประทานมากที่สุดระหว่างเดินทางไปต่างแดน ปรากฏว่า เมนูผัดไทยของไทย ติดอันดับ 7 (ผัดไทย ติดอันดับ อาหารยอดนิยมโลก, 2013) และเว็บไซต์ CNNGO อาหารที่อร่อยที่สุดในโลก 50 ประเภท ปรากฏว่า แกงมัสมั่นของไทย ครองอันดับ 1 (World's 50 most delicious foods by CNN, 2554) แสดงให้เห็นว่า แนวโน้มอาหารไทยในตลาดโลกยังมีความสดใส อีกทั้งยังเป็นช่องทางในการนำเงินตราต่างประเทศเข้าสู่ประเทศอีกด้วย

ด้วยหลากหลายปัจจัยที่สนับสนุนและความนิยมชมชอบเกี่ยวกับเอกลักษณ์ คุณค่า รสชาติ และประโยชน์ที่ดีต่อสุขภาพของอาหารไทยเป็นผลให้นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติสนใจรับประทานอาหารไทยเมื่อมาเยือนเมืองไทย และเห็นว่าการเรียนรู้การทำอาหารไทยเป็นอีกกิจกรรมหนึ่งที่น่าสนใจหากมาเที่ยวเมืองไทย ซึ่งเราสามารถตรวจสอบการตอบรับนี้จาก เว็บไซต์ Trip Advisor ซึ่งเป็นแหล่งรวมกิจกรรมน่าสนใจเมื่อมาเยือนกรุงเทพ ประเทศไทย A Must Activities to Do in Bangkok ต้องมี Thai Cooking Class รวมอยู่ด้วยเป็นลำดับต้น ๆ เสมอ จึงทำให้ธุรกิจสอนทำอาหารไทยน่าสนใจและเป็นที่นิยมอย่างสูง จากข้อมูลของศูนย์วิจัยกิจการไทย (Econ Analysis Business

Brief: Kasikorn Research Centre, 2553) มีการสรุปและประเมินเกี่ยวกับธุรกิจโรงเรียนสอนทำอาหารไทย ในปี 2554 สูงถึง 250 ล้านบาท และมีแนวโน้มขยายตัวร้อยละ 10-15 จากปัจจัยบวกหลายประการ ที่เป็นแรงหนุนให้ความต้องการเรียนของลูกค้าเพิ่มขึ้น เช่น การเพิ่มขึ้นของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ พร้อมทั้งกระแสความนิยมอาหารไทยที่มีสูงขึ้น รวมทั้งผู้ประกอบการเริ่มสร้างจุดขายเพื่อดึงดูดกลุ่มผู้เรียนชาวต่างชาติ ด้วยเหตุนี้จึงเป็นมูลเหตุจูงใจให้ผู้วิจัยสนใจที่จะทำการศึกษาถึงพฤติกรรมนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการโรงเรียนสอนทำอาหารไทยในกรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย >>>>

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกใช้บริการโรงเรียนสอนทำอาหารไทยในกรุงเทพมหานครของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านจิตวิทยา ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกใช้บริการโรงเรียนสอนทำอาหารไทยในกรุงเทพมหานครของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ
3. เพื่อศึกษาส่วนประสมทางการตลาดบริการ ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกใช้บริการโรงเรียนสอนทำอาหารไทยในกรุงเทพมหานครของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ
4. เพื่อพัฒนากลยุทธ์ทางการตลาดของโรงเรียนสอนทำอาหารไทยยุคใหม่ในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย >>>>

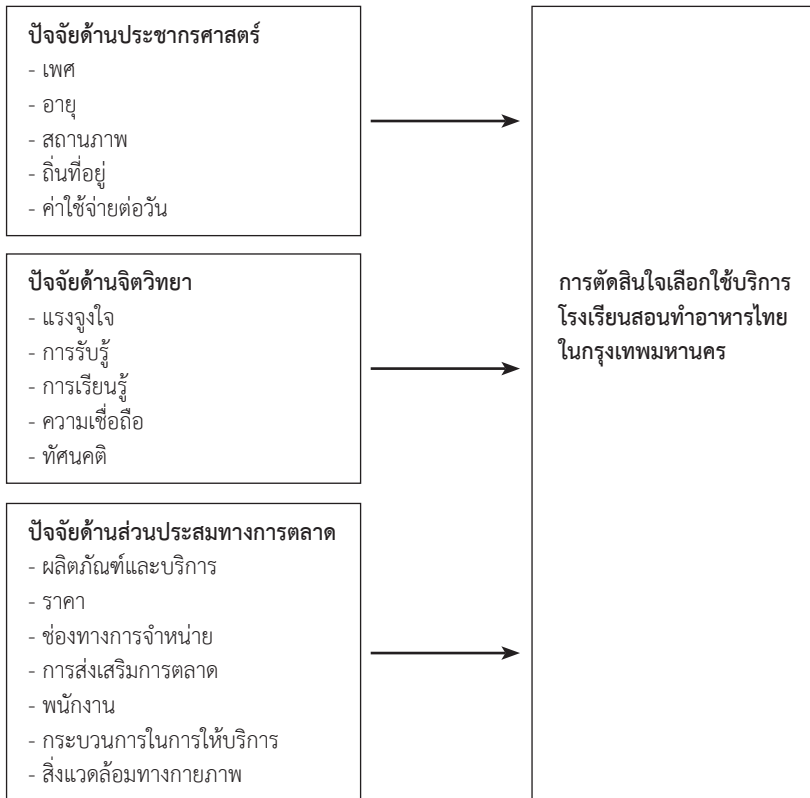
1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการโรงเรียนสอนทำอาหารไทยในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
2. ปัจจัยด้านจิตวิทยา มีความสัมพันธ์กับ การตัดสินใจเลือกใช้บริการ

โรงเรียนสอนทำอาหารไทยในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ อย่างมีนัยสำคัญ

3. ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการ มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกใช้บริการโรงเรียนสอนทำอาหารไทยในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ อย่างมีนัยสำคัญ

กรอบแนวคิดในการวิจัย >>>>

ตัวแปรอิสระ



วิธีการดำเนินการวิจัย >>>>

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการผสมผสานกันระหว่าง การวิจัยเชิงปริมาณที่มี การศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือวิจัย ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 390 ตัวอย่าง โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้หลักความน่าจะเป็น (Non-probability Sampling) ด้วยวิธีสุ่มแบบสะดวก (Convenience Sampling) สำหรับการ วิจัยเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กลุ่มบุคคล ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) คือ เจ้าของและผู้บริหารโรงเรียนสอนทำ อาหารในรูปแบบใหม่จำนวน 3 คน การกำหนดเลือกบุคคลผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ด้วยวิธีกำหนดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

ผลการวิจัย >>>>

ส่วนที่ 1 การวิจัยเชิงสำรวจ แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทางประชากรศาสตร์

ผลการวิจัยพบว่า นักท่องเที่ยวต่างชาติส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง มากกว่า เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 59.2 ต่อร้อยละ 40.8 มีอายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 21-30 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพการสมรสเป็นแต่งงานแล้ว คิดเป็นร้อยละ 49.2 มีถิ่นที่อยู่พำนักที่ทวีปยุโรปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.4 และมีการใช้จ่ายเงิน เฉลี่ยต่อวันมากที่สุดอยู่ที่ 2,001-4,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.5

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การตัดสินใจเลือกใช้บริการโรงเรียนสอนทำอาหารไทย

จากผลการวิจัย แสดงให้เห็นว่า นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติส่วนใหญ่มีการ ตัดสินใจเลือกใช้บริการโรงเรียนสอนทำอาหารไทยมากที่สุด ในด้านหลักสูตร ภาษาอังกฤษ (ค่าเฉลี่ย = 4.77) รองลงมาคือ ตัดสินใจเลือกใช้บริการในด้าน

ตารางเวลาเรียน ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.55) และมีการตัดสินใจเลือกใช้บริการ น้อยที่สุด ในด้านการสอนเสริม ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.79) นอกจากนี้ เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลการตัดสินใจเลือกใช้บริการโรงเรียนสอนทำอาหารไทยของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติในทุกด้านแล้ว พบว่า นักท่องเที่ยวมีการตัดสินใจเลือกใช้บริการโรงเรียน ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.78)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยทางจิตวิทยา

จากผลทางการวิจัย ปัจจัยทางด้านจิตวิทยาที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการโรงเรียนสอนทำอาหารไทยของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ พบว่า ปัจจัยทางจิตวิทยาโดยรวมทุกด้าน มีผลต่อการใช้บริการฯ ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.00) โดยปัจจัยทางจิตวิทยา ด้านแรงจูงใจ มีผลต่อการใช้บริการฯ มากที่สุดในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.25) รองลงมาคือ ปัจจัยทางจิตวิทยา ด้านการรับรู้ ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.19) และน้อยที่สุดคือ ปัจจัยทางจิตวิทยา ด้านความน่าเชื่อถือ ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.53)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการ

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการที่มีผลต่อการใช้บริการโรงเรียนสอนทำอาหารไทยของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ โดยรวมทุกด้าน พบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการโดยรวมทุกด้าน มีผลต่อการใช้บริการฯ ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.70) โดยปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด บริการที่มีผลต่อการใช้บริการฯ มากที่สุดคือ ด้านพนักงาน (People) ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.25) รองลงมาคือ ด้านกระบวนการในการให้บริการ (Process) มีผลต่อการใช้บริการฯ ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.94) อันดับต่อมา ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Evidence) มีผลต่อการใช้บริการฯ ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.80), ด้านผลิตภัณฑ์และบริการ (Product) มีผลต่อการใช้บริการฯ ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.64), ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย (Promotion) มีผลต่อการใช้บริการฯ ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.48), ด้านราคา (Price) มีผลต่อการใช้บริการฯ ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.43)

และน้อยที่สุดในด้านการส่งเสริมทางการตลาด (Promotion) มีผลต่อการใช้บริการฯ ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.36)

ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานที่ 1

H1: ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ถิ่นที่อยู่ (ทวีป) และค่าใช้จ่ายต่อวัน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการโรงเรียนสอนทำอาหารไทยในกรุงเทพมหานครของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

สรุปผลการทดสอบได้ว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติทุกปัจจัย มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการโรงเรียนสอนทำอาหารไทย โดยด้านที่ชัดเจนคือ นักท่องเที่ยวที่มีถิ่นที่อยู่ทวีปเอเชีย ตัดสินใจโดยรวมทุกด้านมากกว่านักท่องเที่ยวทวีปอื่น ๆ

การทดสอบสมมติฐานที่ 2

H2: ปัจจัยทางจิตวิทยา ได้แก่ แรงจูงใจ การรับรู้ การเรียนรู้ ความน่าเชื่อถือ ทัศนคติและความพึงพอใจ มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกใช้บริการโรงเรียนสอนทำอาหารไทยในกรุงเทพมหานครของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการทดสอบได้ว่า ปัจจัยทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกใช้บริการ ในทุกปัจจัย โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจมากที่สุดคือ ด้านความน่าเชื่อถือของโรงเรียน และน้อยที่สุดคือ ด้านการรับรู้

การทดสอบสมมติฐานที่ 3

H3: ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการ ได้แก่ ผลิตภัณฑ์ (Product) ราคา (Price) การส่งเสริมทางการตลาด (Promotion) ช่องทางการจัดจำหน่าย (Place) พนักงาน (People) สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Evidence) กระบวนการในการให้บริการ (Process) มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจ

เลือกใช้บริการโรงเรียนสอนทำอาหารไทยในกรุงเทพมหานครของนักท่องเที่ยวต่างชาติ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการทดสอบได้ว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกใช้บริการ ในทุกปัจจัย โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจมากที่สุดคือ ด้านบุคลากร และน้อยที่สุดคือ ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย

ส่วนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) สรุปการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของนักท่องเที่ยวต่างชาติที่เลือกใช้บริการโรงเรียนสอนทำอาหารไทย

เมื่อพิจารณาข้อมูลเชิงลึกจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าของกิจการโรงเรียนสอนทำอาหารไทย พบว่า นักท่องเที่ยวต่างชาติที่มาเรียนทำอาหารไทยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ประมาณร้อยละ 60 : 40 มีอายุอยู่ในช่วง 30-40 ปี สถานภาพส่วนใหญ่มาเป็นคู่มากกว่าเดี่ยว จึงสรุปได้ว่าสมรสมากกว่าโสด ส่วนใหญ่มาจากยุโรป ออสเตรเลีย เอเชีย และสหรัฐอเมริกา ตามลำดับ โดยนักท่องเที่ยวต่างชาติคนเอเชียที่มาจากญี่ปุ่น จีน ไต้หวัน สิงคโปร์ และฮ่องกง มากขึ้นกว่าเมื่อก่อน ทั้งนี้ โดยภาพรวมมีนักท่องเที่ยวต่างชาติมาเรียนทำอาหารไทยเมื่อปีที่แล้วประมาณ 2,000-5,000 คน ในโรงเรียนแต่ละแห่ง

2. แรงจูงใจที่เลือกใช้บริการโรงเรียนสอนทำอาหารไทย

จากการพิจารณาข้อมูลที่ได้จากข้อมูลในการศึกษาเชิงปริมาณและการศึกษาเชิงคุณภาพในการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มบุคคลผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นเจ้าของกิจการโรงเรียนสอนทำอาหารไทย สรุปเป็นประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1) นักท่องเที่ยวต่างชาติที่มาเรียนทำอาหารไทยส่วนใหญ่มีแรงจูงใจจากความต้องการเรียนรู้วัฒนธรรมอาหารของไทย การเรียนลักษณะนี้เป็นเหมือนกิจกรรมที่ทำให้มีความสุขสนุกสนานเพลิดเพลิน เป็นส่วนหนึ่งของการท่องเที่ยวได้

2) นักท่องเที่ยวต่างชาติที่มาเรียนทำอาหารไทยส่วนใหญ่มีความชอบและอยากทำอาหารไทยรับประทานได้เอง เพราะชื่นชอบและหลงใหลในรสชาติอาหารไทยที่อร่อยและดีต่อสุขภาพ

3) สื่อที่นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติทราบข้อมูลเกี่ยวกับโรงเรียนสอนทำอาหารไทย

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลสื่อที่นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติทราบข้อมูลเกี่ยวกับโรงเรียนสอนทำอาหารไทย จากการสัมภาษณ์เชิงลึกบุคคลผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นเจ้าของกิจการ โรงเรียนสอนทำอาหารไทย 3 ราย สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหา สรุปได้ความได้ว่า นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติส่วนใหญ่ทราบข้อมูลจากสื่อออนไลน์คือ อินเทอร์เน็ต เป็นการหาข้อมูลที่เว็บไซต์ของโรงเรียนต่าง ๆ ที่มีอยู่มากมาย และโดยเฉพาะในช่วง 2-3 ปีมานี้ Social Media อย่าง facebook เป็นที่นิยมอย่างมากที่แทบทุกโรงเรียนฯ ใช้เป็นสื่อติดต่อกับลูกค้าที่เป็นนักเรียนของตน ทั้งลูกค้าเก่าและลูกค้าใหม่ รองลงมาคือ การสัมภาษณ์ลงคอลัมน์ตามนิตยสารและรายการทีวีของประเทศต่าง ๆ การใช้สื่อออนไลน์เป็นโปสเตอร์ที่มีรูปของโรงเรียนทำแจกลูกค้า ทั้งที่มาติดต่อสมัครเรียนที่โรงเรียนโดยตรงหรือให้เป็นของขวัญลูกค้าที่มาเรียนเพื่อส่งกลับไปยังประเทศของเขา นอกจากนั้น ยังใช้การประสานงานกับบริษัท Travel agency ส่งเสริมการขายเป็นราคาพิเศษเป็นกรู๊ปแพ็คเกจให้บริษัททัวร์ด้วย

4) รูปแบบการเรียนการสอนที่นักท่องเที่ยวต่างชาติต้องการ

รูปแบบการเรียนการสอนที่นักท่องเที่ยวต่างชาติส่วนใหญ่ต้องการคือ รูปแบบที่มีความเป็นกันเอง เหมือนทำกินเองที่บ้าน เหมือนมาทำกับข้าวกับเพื่อน และที่สำคัญที่ประกอบไปด้วยกันคือ การพาไปเดินจ่ายตลาดจะได้เห็นวิถีชีวิตวัฒนธรรมไทย รองลงมาคือ การเน้นสอนปฏิบัติทั้งหมด ได้ลงมือทำจริง ได้รับความเพลิดเพลินและสนุกสนานไปพร้อมกับความอึดอโรยและมิตรภาพด้วย

5) ความเชื่อถือต่อโรงเรียนสอนทำอาหารไทย

นักท่องเที่ยวต่างชาติส่วนใหญ่มีความเชื่อถือต่อโรงเรียนสอนทำอาหารไทย เนื่องจากชื่อเสียงของโรงเรียนที่เปิดมายาวนาน เป็นที่รู้จักทั้งในและต่างประเทศ และเป็นประสบการณ์ที่ดีที่ลูกค้าเคยได้รับการ รongลงมาคือ จากบทวิจารณ์ คอลัมน์ต่าง ๆ การลงสื่อต่าง ๆ การมีสื่อต่างประเทศมาทำสื่อบทวิจารณ์ เขียนและสัมภาษณ์ทำข่าว รวมทั้งการได้รับการโหวตให้ติดอยู่ในอันดับ TOP ของโรงเรียนสอนทำอาหารที่เป็นที่นิยม นอกจากนั้น เชื่อถือจากการเลือกวัตถุดิบที่ใช้ บรรยากาศ สิ่งแวดล้อม ความสะอาด ความปลอดภัย มาตรฐานการบริการที่ดีที่มีคุณภาพ ทั้งคุณภาพของบุคลากร ครูผู้สอน พนักงานบริการ มารยาท เอกลักษณ์ความเป็นไทย วัฒนธรรมไทย และการให้การต้อนรับด้วยความเป็นไทยอย่างอบอุ่น

6) ทศนคติต่ออาหารไทย การเรียนสอนทำอาหารไทยและโรงเรียนสอนทำอาหารไทยนักท่องเที่ยวต่างชาติส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดีต่ออาหารไทย โดยมองว่าอาหารไทยนั้นอร่อยและดีต่อสุขภาพ การเรียนสอนทำอาหารไทยไม่ได้ยากอย่างที่คิด นักท่องเที่ยวต่างชาติเห็นเป็นเรื่องสนุกควบคู่ความอร่อย คุ่มค่าทั้งค่าใช้จ่ายและเวลา นอกจากนั้นยังมีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียน ชื่นชมเรื่องการสอนที่สอดแทรกวิถีชีวิตไทยและการพาไปจ่ายตลาด

3. อิทธิพลของปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการ

ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการที่มีอิทธิพลต่อการเลือกโรงเรียนของนักท่องเที่ยวต่างชาติ มากที่สุด คือ ช่องทางการจัดจำหน่าย (Place) รวมทั้งสถานที่ตั้งของโรงเรียนสำคัญที่สุด เพราะเป็นจุดแรกที่ลูกค้าจะรู้จักและสามารถเข้าถึงได้ เพื่อสร้างการตระหนักรู้ในตราสินค้า (Brand Awareness) และตอบสนองลูกค้าแต่ละ Segments รongลงมาคือ บุคลากรผู้สอนและทีมงาน (People) ความเป็นมิตร ความใส่ใจและจริงใจ เพราะเป็นงานบริการ ไม่ว่าจะ เป็น เชฟ คนขับรถรับส่ง ผู้ช่วยเชฟ มีความสำคัญมากในการดูแลและสร้างความประทับใจให้ลูกค้า ส่วนปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการที่มี

อิทธิพลน้อยที่สุดคือ ราคา (Price) เพราะราคาคอร์สของโรงเรียนสอนทำอาหารไทยนั้นไม่แตกต่างกันมาก และลักษณะทางกายภาพ (Physical Evidence) เช่น ความสะอาดของพื้นที่โรงเรียน ความปลอดภัยในการทำอาหาร เป็นต้น

4. การวางแผนกลยุทธ์ทางการตลาดของโรงเรียนสอนทำอาหารไทยยุคใหม่ในกรุงเทพมหานคร

พบว่า เจ้าของกิจการธุรกิจโรงเรียนสอนทำอาหารไทย ส่วนใหญ่ใช้ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดในการพิจารณา ดังนี้ อันดับแรก คือ ส่วนประสมทางการตลาดด้านผลิตภัณฑ์ (Product) เป็นหลักโดยให้เหตุผลว่า อาหารไทยมีคุณค่าและมีเอกลักษณ์ที่สามารถขายได้ด้วยตัวของตัวเอง รองลงมาคือ ปัจจัยด้านช่องทางการจัดจำหน่าย (Place) ช่องทางในการเข้าถึงและรับรู้ว่าโรงเรียนอยู่ที่ไหน สอนอะไรบ้าง และมีการสื่อสารไปยังสาธารณะอย่างไร ใช้สื่ออะไร สื่อออนไลน์ เช่น เฟซบุ๊ก facebook และที่สำคัญคือ ใช้กลยุทธ์ Friend Get Friend คือ มาเรียนครบ 5 ครั้ง แล้วถ้าพาเพื่อนมา ครั้งที่ 6 ลูกค้ำที่พาเพื่อนมาได้เรียนฟรี อันดับต่อไปคือ ปัจจัยด้านบุคลากรผู้สอนและทีมงาน (People) นอกจากนี้ ยังมีการเสริมปัจจัยที่น่าสนใจคือ การเน้นกลยุทธ์การบอกต่อ (Word of Mouth) การสร้างความสุขและสนุกในการเรียนให้กับลูกค้ำ ลูกค้ำก็จะสามารถไปบอกต่อกับคนทั่วไปได้อีก

5. รูปแบบการส่งเสริมการตลาดของธุรกิจโรงเรียนสอนทำอาหารไทย

พบว่า รูปแบบการส่งเสริมการตลาดที่เจ้าของกิจการโรงเรียนสอนทำอาหารไทยนิยมใช้มากที่สุดคือ ความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจ หรือ CSR (Corporate Social Responsibility) การเน้นรักษานูรักษ์สิ่งแวดล้อม และช่วยเหลือชุมชน เช่น การทำอาหารไปเลี้ยงเด็ก ๆ ที่มาร่วมกิจกรรมวันอาทิตย์ กับมูลนิธิต่าง ๆ การเน้นครัวไทยดั้งเดิม คือ ตำพริกแกงเอง กับครก ตำที่พื้น ทำกับข้าวบนพื้นโดยปูเสื่อก่อน ใช้ตะหลิวกะลา ช้อนกะลา รวมทั้งการมีที่สำหรับปลูกพืชผัก พริก ใบกระเพราต่าง ๆ เอง และไม่ใช่เครื่องปรับอากาศ

เป็นการประหยัดพลังงาน และลดโลกร้อนรองลงมาคือ รูปแบบการสอดแทรก เกร็ดเล็กเกร็ดน้อยเกี่ยวกับการทำอาหารไทย สร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง ให้ความรู้สึกสุข สนุก สะดวกสบาย ไปพร้อมกับการได้เรียนรู้และได้ลิ้มลอง อาหารไทยอร่อย ๆ จากฝีมือตัวเอง ได้เรียนรู้วัฒนธรรมอาหารการกินแบบไทย เพราะอาหารไทยเป็นสินค้าทางวัฒนธรรมการท่องเที่ยวที่ทรงคุณค่าและเป็นเอกลักษณ์ประจำชาติไทย

6. แนวโน้มการเติบโตของธุรกิจโรงเรียนสอนทำอาหารไทยในอนาคต

พบว่า เจ้าของกิจการส่วนใหญ่มองว่า แนวโน้มของธุรกิจโรงเรียนสอนทำอาหารไทยในอนาคตยังเติบโตได้อีกมาก มีอนาคตสดใส เพราะอาหารไทยเป็นที่นิยมสำหรับชาวต่างชาติมาก นักท่องเที่ยวต่างชาติชอบและรักที่จะมาเที่ยวกรุงเทพฯ จำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี แต่ละโรงเรียนก็ต้องมีนวัตกรรมใหม่ ๆ (Innovation) เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า และจะมีโรงเรียนสอนทำอาหารไทยขนาดเล็กประเภทโรงเรียนสอนทำอาหารที่บ้าน (Homemade Thai Cooking School) เกิดขึ้นอีกมากมาย

อภิปรายผล >>>

ปัจจัยส่วนบุคคลของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ

จากผลการวิจัยที่พบว่า นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มากกว่าเพศชาย มีอายุระหว่าง 21-30 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสคือ แต่งงานแล้ว มีถิ่นที่อยู่คือ ทวีปยุโรป และมีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อวันอยู่ที่ 2,001-4,000 บาท สอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการที่มีผลต่อนักท่องเที่ยวในการเลือกใช้บริการธุรกิจโรงเรียนสอนทำอาหาร ในอำเภอเมืองเชียงใหม่ (รุ่งกานต์ ชัยมงคล, 2547) ที่พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21-30 ปี มีสถานภาพโสด มีถิ่นที่อยู่ในทวีปยุโรป มีระยะเวลาพำนักในจังหวัดเชียงใหม่ ระหว่าง 5-8 วัน มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อวัน น้อยกว่า 1,000 บาท รับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับธุรกิจโรงเรียน

สอนทำอาหารจากเพื่อนหรือญาติ มีความต้องการในการเรียนทำอาหารจำนวน 5-6 ชนิด โดยคิดว่าราคาที่เหมาะสมในการเรียนทำอาหารคือ 500-700 บาทต่อครั้ง มีระยะเวลาในการเรียน 1 วัน ซึ่งช่วงเวลาควรเป็นก่อน 11.00 น. โดยมีผู้ร่วมเรียนทำอาหาร 1-2 คน

นักท่องเที่ยวตัดสินใจเลือกใช้บริการโรงเรียนสอนทำอาหารไทยในระดับมาก

จากผลการวิจัยที่พบว่า การตัดสินใจเลือกใช้บริการโรงเรียนสอนทำอาหารไทยของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติในทุกด้านแล้ว พบว่า นักท่องเที่ยวมีการตัดสินใจเลือกใช้บริการโรงเรียน ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.78) สอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่อง อิทธิพลสำคัญที่มีผลกระทบต่อการนำเสนอภาพลักษณ์อาหารไทย (วัฒนาหาร อุทรวง, 2555) ที่พบว่า อิทธิพลสำคัญที่มีผลกระทบต่อการนำเสนอภาพลักษณ์อาหารไทย คือ กลุ่มผู้ให้บริการอาหารไทยมีกลยุทธ์การนำเสนอภาพลักษณ์อาหารไทยที่น่าดึงดูดใจในระดับสำคัญมาก และกลุ่มผู้ให้บริการต่างเห็นว่า การบริการและวัฒนธรรมของอาหารไทยเป็นปัจจัยสำคัญมากที่สุดต่อการดึงดูดใจนักท่องเที่ยวต่างชาติ

ส่วนประสมการตลาดบริการมีผลอย่างมากต่อการใช้บริการโรงเรียนสอนทำอาหารไทย

จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการโดยรวมทุกด้าน มีผลต่อการใช้บริการฯ ในระดับมาก โดยปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการที่มีผลต่อการใช้บริการฯ มากที่สุดคือ ด้านพนักงาน ในระดับมาก และน้อยที่สุดในด้านการส่งเสริมทางการตลาด มีผลต่อการใช้บริการฯ ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้บริการร้านอาหารไทยของผู้บริโภค กรณีศึกษาเขต Miami-Dade County มลรัฐฟลอริดา ประเทศสหรัฐอเมริกา (รุจสลักษณ์ ธิบุประจ่าง, 2552) ที่พบว่า เหตุผลจูงใจในการบริโภคคือ พอใจในด้านผลิตภัณฑ์ ราคา ช่องทางการจัดจำหน่าย การส่งเสริมการตลาด บุคลากรให้บริการ กระบวนการให้บริการ และสภาพแวดล้อมทางกายภาพของการบริการ มีผลต่อ

พฤติกรรมกรรมการบริโภคอาหารไทยของผู้บริโภค ผู้ประกอบการร้านอาหารไทย ให้ความเห็นว่า กลยุทธ์ส่วนประสมทางการตลาดระหว่างประเทศจะเน้นแบบ การปรับเปลี่ยนในทุกปัจจัย แต่ยังคงยืนยันหัยัดความเป็นไทยเอาไว้ส่วนใหญ่ เพราะเป็นสิ่งที่ผู้บริโภคชื่นชอบ

ธุรกิจโรงเรียนสอนทำอาหารไทยเติบโตอย่างต่อเนื่อง

จากผลการวิจัยที่พบว่า เจ้าของกิจการโรงเรียนสอนทำอาหารไทย ส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่า แนวโน้มของธุรกิจโรงเรียนสอนทำอาหารไทยในอนาคตยังเติบโตได้อีกมาก มีอนาคตสดใส เพราะอาหารไทยเป็นที่นิยมสำหรับ ชาวต่างชาติมาก นักท่องเที่ยวต่างชาติชอบและรักที่จะมาเที่ยวกรุงเทพฯ จำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี แต่ละโรงเรียนก็ต้องมี นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า และจะมีโรงเรียน สอนทำอาหารไทยขนาดเล็ก ประเภทการสอนที่บ้าน (Home School) เกิดขึ้น อีกมาก สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนสอนทำอาหารไทย ที่ระบุว่า การขยายตัวของการเปิดสอนในหลักสูตรเร่งรัด มีปัจจัยหลักช่วยผลักดันให้ ธุรกิจขยายตัว ได้แก่ การเพิ่มขึ้นของจำนวนนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ ควบคู่ ไปกับกระแสความนิยมอาหารไทยที่เพิ่มขึ้นในกลุ่มชาวต่างชาติ ทำให้การเรียน การฝึกประกอบอาหารไทย กลายเป็นหนึ่งในกิจกรรมการท่องเที่ยวที่ชาวต่างชาติ ให้ความสนใจมากขึ้น รวมทั้งผู้ประกอบการปรับรูปแบบและสภาพแวดล้อมใน การเรียนการสอนที่มีวิถีชีวิตความเป็นอยู่แบบไทย และวัฒนธรรมไทยที่มี เอกลักษณ์ สอดคล้องกับความสนใจของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติมากขึ้น จึงทำให้ธุรกิจโรงเรียนสอนทำอาหารไทยเติบโตอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย >>>>

ธุรกิจโรงเรียนสอนทำอาหารไทย ควรมีกลยุทธ์ทางการตลาดที่ มีการพัฒนาหลักสูตร และสภาพแวดล้อมในการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับ ความสนใจของนักท่องเที่ยวต่างชาติ โดยเน้นจุดขายของการเรียน การสอน ภายใต้อสภาพแวดล้อมและวิถีชีวิตความเป็นอยู่แบบไทย และวัฒนธรรม ที่มีเอกลักษณ์ แต่ในขณะเดียวกันก็สามารถผสมกลมกลืนกับความแตกต่าง ของอารยประเทศ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป >>>>

1. ควรศึกษาปัจจัยทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเลือกใช้ บริการโรงเรียนสอนทำอาหารไทยของนักท่องเที่ยวต่างชาติ โดยวิธีการวิจัย อื่น ๆ เช่น การสนทนากลุ่ม เป็นต้น เนื่องจากอาจทำให้ได้มุมมองทางจิตวิทยา ที่เกี่ยวข้องในเชิงลึกมากขึ้น

2. ศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างทั้งที่เป็นนักท่องเที่ยวต่างชาติและเจ้าของ กิจการโรงเรียนสอนทำอาหารไทยให้กับนักท่องเที่ยวต่างชาติ ทั้งใน กรุงเทพฯ และตัวแทนจากต่างจังหวัด ทั่วทุกภูมิภาค เช่น เชียงใหม่ พัทยา ภูเก็ต เป็นต้น

โดยกลุ่มตัวอย่างให้กลุ่มตัวอย่างนั้นมีความหลากหลายด้านคุณลักษณะ ทางประชากรศาสตร์ ซึ่งอาจทำให้ได้ทราบแง่มุมที่น่าสนใจอื่น ๆ นอกเหนือ จากการศึกษานี้



รายการอ้างอิง

- การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย และบริษัท ยูเรก้า คอนซัลติ้งจำกัด. (2555). *โครงการศึกษา ภาพลักษณ์ด้านการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยในสายตาของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ-Thailand Destination Image*. กรุงเทพฯ: การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย.
- กรุงเทพธุรกิจออนไลน์. (2555). ชูจุดขาย *Street Food* ดึงนักท่องเที่ยวต่างชาติ. วันที่ค้นข้อมูล 12 พฤศจิกายน 2558, เข้าถึงได้จาก <http://www.bangkokbiznews.com/home/detail/business/marketing/20121103>
- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2553). *โรงเรียนสอนทำอาหารไทย...หลากหลายปัจจัยหนุนธุรกิจเติบโตในปี 2554*. วันที่ค้นข้อมูล 12 พฤศจิกายน 2558, เข้าถึงได้จาก [www.stockfocusnews.com/index.php?mo=14&new sid=236898](http://www.stockfocusnews.com/index.php?mo=14&new_sid=236898)
- รุจสลักษณ์ ฐประจำง. (2552). *ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้บริการร้านอาหารไทยของผู้บริโภค กรณีศึกษา เขต Miami-Dade County มลรัฐฟลอริดา ประเทศสหรัฐอเมริกา*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการธุรกิจระหว่างประเทศ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- รุ่งกานต์ ชัยมงคล. (2547). *ปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการที่มีผลต่อนักท่องเที่ยวในการเลือกใช้บริการธุรกิจโรงเรียนสอนทำอาหารในอำเภอเมืองเชียงใหม่*. การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วัฒนาหาร อุทรวัง. (2555). *อิทธิพลสำคัญที่มีผลกระทบต่อการนำเสนอภาพลักษณ์อาหารไทย*. คุษณินพนธ์บริหารธุรกิจคุษณินบัณฑิต, สาขาการตลาต, มหาวิทยาลัยสยาม.

CNNGo. (2011). *World's 50 Most Delicious Food*. Retrieved July 21, 2013, from <http://travel.cnn.com/explorations/eat/worlds-50-most-delicious-foods>

Features Column. (2555). รายได้ 2 ล้านล้านมหัศจรรย์ท่องเที่ยวไทย. นิตยสาร *Business Plus*, 290(2555).

Kotler, P. & Armstrong, G. (2016). *Principle of Marketing*. Edinburgh: Pearson Education.

Mill, A. M. (1989). *Hospitality and Travel Marketing*. New York: Delmar Publishing.

Independent Travel Community. (2556). Retrieved August 20, 2013, from www.bootnall.com/article

World's 50 most delicious foods by CNNG. (2554). Retrieved October 15, 2012, เข้าถึงได้จาก <http://www.thairath.co.th>

Trip advisor. (2013). *Bangkok Classes*. Retrieved March 1, 2013, from <http://www.tripadvisor.com/Attractions-g293916-Activities-c41-Bangkok.html>



c h a p t e r

5

การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิต ในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการ และบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการ ในเทศบาลนครแหลมฉบัง

The Comparative Study on Quality of Work Life
and Organizational Commitment of Civil Servants
and Non-Civil Servants
in Laemchabang City Municipality

ชญพิชชา สามารถ*

* อาจารย์ประจำบางส่วนเวลา ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง 2) เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ ระหว่างบุคลากรที่เป็นข้าราชการ และไม่ใช่ว่าราชการ และ 3) ทดสอบอิทธิพลระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่เป็นข้าราชการ และไม่ใช่ว่าราชการ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลนครแหลมฉบังจำนวน 329 คน เครื่องมือใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ เป็นมาตรวัด 4 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยโปรแกรม LISREL

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ความปลอดภัยในการทำงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงของงาน และความสมดุลของชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากทั้งหมด 2) ระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายองค์การ ความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์การ และความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ อยู่ในระดับมากทั้งหมด 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสูงกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 4) ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสูงกว่าบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 5) ผลการทดสอบอิทธิพลระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการและบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการ ให้ผลการทดสอบเหมือนกัน กล่าวคือ คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ดีทั้งสองโมเดล

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน/ ความผูกพันต่อองค์การ

Abstract >>>>

This research aims to 1) study level of quality of work life and organizational commitment of personnel in Laemchabang City Municipality; 2) compare level of quality of work life and organizational commitment between civil servants and non-civil servants; and 3) test influence between quality of work life and organizational commitment between personnel who are civil servants and non-civil servants. Samples are drawn from 329 personnel who are working at Laemchabang City Municipality. Research instrument is questionnaire on level of quality of work life and organizational commitment by using 4-level indication. Data was analyzed by descriptive statistics. LISREL was used to test construct validity and relations among factors.

The research conclude that 1) level of quality of work life on getting paid fairly, on safety, on achievement and job security, and on balance of life and job are all at high level; 2) level of organizational commitment on confidence and acceptance of organizational goals, on dedication towards organizational achievement, and on intention to sustain organizational member are all at high level; 3) level of quality or work life among civil servants is significantly higher than that of non-civil servants at .01; 4) organizational commitment among civil servants is significantly higher than that of non-civil servants at .01; 5) testing result of influence between quality of work life and organizational commitment between civil servants and non-civil servants is identical; that is, level of quality of work life has direct influence

on organizational commitment significantly at .01. Model on causal relation between quality of work life and organizational commitment accordance with empirical data at a good level on both models.

Keywords: Quality of work life/ Organizational commitment

บทนำ >>>>

เทศบาลนครแหลมฉบังเป็นเทศบาลขนาดใหญ่ มีพื้นที่ครอบคลุมในส่วนของอำเภอบางละมุง และอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี เป็นพื้นที่ที่เป็นที่ตั้งของท่าเรือน้ำลึก อันเป็นท่าเรือพาณิชย์หลักของประเทศ ตลอดจนเป็นเขตพัฒนาอุตสาหกรรมและศูนย์พาณิชย์กรรมเพื่อการส่งออกตามโครงการพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นองค์กรปกครองท้องถิ่น ทำหน้าที่ควบคุมและบังคับใช้แผนพัฒนาเมือง ตลอดจนเป็นหน่วยงานที่จะให้บริการสังคมแก่ชุมชน และดำเนินกิจการของอุตสาหกรรมต่าง ๆ กับให้ประชาชนได้ปกครองดูแล และทำนุบำรุงท้องถิ่นของตนตามระบบของเทศบาล

การแบ่งส่วนราชการภายในเทศบาลมี 9 หน่วยงาน ประกอบด้วย 1) สำนักปลัดเทศบาล 2) สำนักการช่าง 3) สำนักการคลัง 4) สำนักการสาธารณสุข 5) กองการศึกษา 6) กองวิชาการและแผนงาน 7) กองสวัสดิการสังคม 8) กองช่างสุขาภิบาล และ 9) หน่วยตรวจสอบภายใน มีบุคลากรที่เป็นข้าราชการจำนวน 253 คน และบุคลากรประเภทที่ไม่ใช่ข้าราชการจำนวน 962 คน รวมทั้งสิ้น 1,215 คน ซึ่งมีความแตกต่างในเรื่องสถานภาพ สิทธิ และสวัสดิการระหว่างข้าราชการกับบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการ ดังนั้น การเอาใจใส่ต่อทรัพยากรบุคคลภายในเทศบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นเรื่องที่ผู้บริหารระดับสูงต้องให้ความสำคัญ เพราะคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร และ

ประสิทธิผลขององค์การ (สรรรเสรีญ เตชะบุรพา, 2545; อรุณี สมโนมหาอุดม, 2542; Corsini, 2002) เมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ก็จะส่งผลสู่ความผูกพันต่อองค์การ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ ระหว่างบุคลากรของเทศบาลที่เป็นข้าราชการ และไม่ใช่ข้าราชการ ซึ่งจะเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานและส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มมากขึ้น อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครแหลมฉบังต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย >>>>

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ ระหว่างบุคลากรที่เป็นข้าราชการ และไม่ใช่ข้าราชการ
3. เพื่อทดสอบอิทธิพลระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่เป็นข้าราชการ และไม่ใช่ข้าราชการ

แนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง >>>>

ความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) ได้มีนักวิชาการจำนวนมากทำการศึกษาวิจัย และให้ความหมายในแง่มุมที่ต่างกันไป แต่ก็อยู่บนพื้นฐานเดียวกัน คือ เป็นการกล่าวถึงการแสดงออกของบุคคลที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับพฤติกรรมบางอย่าง อันสืบเนื่องมาจากการที่บุคคลได้ลงทุนกับสิ่งนั้น ๆ ซึ่งความผูกพันนี้ใช้ในการวิเคราะห์พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ ทำให้ทราบถึงบุคลิกภาพเฉพาะของบุคคลและกลุ่มคน ตลอดจนปรากฏการณ์ทางสังคมในองค์การนั้นด้วย

ความผูกพันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและองค์การในการที่จะปฏิบัติงานอย่างตั้งใจ พุ่มเท และมีความแน่วแน่ที่จะดำรงสภาพความเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ลักษณะ คือ

- 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
- 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์การ และ
- 3) ความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ (Porter, Steers, Mowday and Boulian, 1974, pp. 603-609)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) คือ การเพิ่มพูนขวัญและความพึงพอใจในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน โดยการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงาน ทั้งด้านกายภาพและจิตใจ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน การออกแบบงาน ความมั่นคงในการทำงาน การปรับปรุงการสื่อสารความหมาย การลดความเครียด และการส่งเสริมคุณภาพและประสิทธิภาพของการทำงาน (Corsini, 2002, p. 796) ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ หรือความสุขของชีวิตโดยรวมเกี่ยวกับการทำงาน การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน คือ การที่บุคลากรพอใจในงาน มีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีความสุขใจในการทำงาน มีสุขภาพจิตที่ดี และมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การทำงานที่บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญใน การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพราะจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น (สรเสรีญ เตชะบุรพา, 2545, หน้า 13; อรุณี สุมโนมหาอุดม, 2542, หน้า 23)

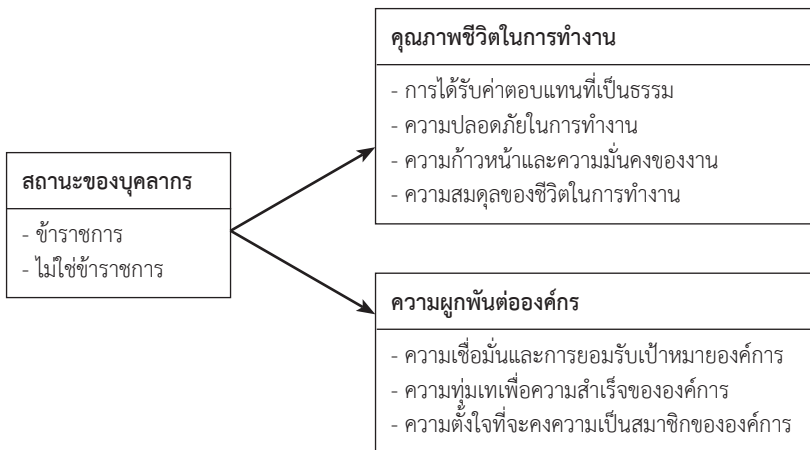
การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ ได้มีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ (อาทิตติยา ดวงสุวรรณ, 2551, หน้า 1-15) ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสาย ก กับพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ส่วนความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสาย ก และพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ไม่มีความแตกต่างกัน

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ มีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปรนี้ในหลายองค์การ ผลการศึกษาสรุปได้ว่า มีความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ธนพล แสงจันทร์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2556, หน้า 395-412; สุทธิดา โสภำพันธ์, 2555; อาทิตติยา ดวงสุวรรณ, 2551, หน้า 1-15; Daud, 2010, pp. 75-82)

กรอบแนวคิดในการศึกษา >>>>

จากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมาพัฒนากรอบแนวความคิดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย >>>>

จากแนวความคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยจึงดำเนินการตั้งสมมติฐานการวิจัยดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่เป็นข้าราชการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่าบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการ

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรที่เป็นข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการ

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มข้าราชการและไม่ใช่ข้าราชการมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย >>>>

ระยะเวลาในการศึกษาวิจัย ตั้งแต่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ.2558 - 31 มีนาคม พ.ศ. 2559 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลนครแหลมฉบัง จำนวน 1,215 คน ขนาดตัวอย่างใช้การคำนวณด้วยสูตรของ Yamane (1967) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 301 คน การเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามจำนวน 380 ฉบับ โดยเก็บข้อมูลด้วยการสุ่มอย่างง่าย และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 329 ฉบับ นำมาวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นจากการศึกษากรอบแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาพัฒนาเป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ความปลอดภัยในการทำงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงของงาน และความสมดุลของชีวิตในการทำงาน ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นและการ

ยอมรับเป้าหมายของการ ความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร ความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ทำการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามกับผู้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ .93 และ .89 ตามลำดับ อยู่ในเกณฑ์ที่น่าไปใช้ได้โดยพิจารณาจากเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นไม่ควรต่ำกว่า .70 (ซีไมพร กาญจนกิจสกุล, 2555, หน้า 122)

การวิเคราะห์ข้อมูล >>>>

1. วิเคราะห์ลักษณะกลุ่มตัวอย่างที่ทำการสำรวจ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์จำแนกกลุ่มตัวอย่างตามสภาพทั่วไปด้วยค่าสถิติ ความถี่และร้อยละ
2. วิเคราะห์ระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้เกณฑ์ในการจัดระดับดังนี้ (ปรับปรุงจากแนวความคิดของ Best, 1977, pp. 179-187)

ค่าเฉลี่ย	ระดับ
3.50 - 4.00	มากที่สุด
2.50 - 3.49	มาก
1.50 - 2.49	น้อย
1.00 - 1.49	น้อยที่สุด

3. ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรสังเกตได้แต่ละกลุ่มนั้นเป็นตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมกับตัวแปรแฝงที่กำหนดไว้หรือไม่

4. วิเคราะห์ความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามสถานะของบุคลากร ด้วยการทดสอบค่าทีแบบที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Sample t-test)

5. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานะของบุคลากรโดยการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structure Equation Modeling) ด้วยโปรแกรม LISREL

ผลการวิจัย >>>

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่ไม่ใช่ข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 56.8 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 65.7 และมีระดับการศึกษาส่วนใหญ่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 57.4

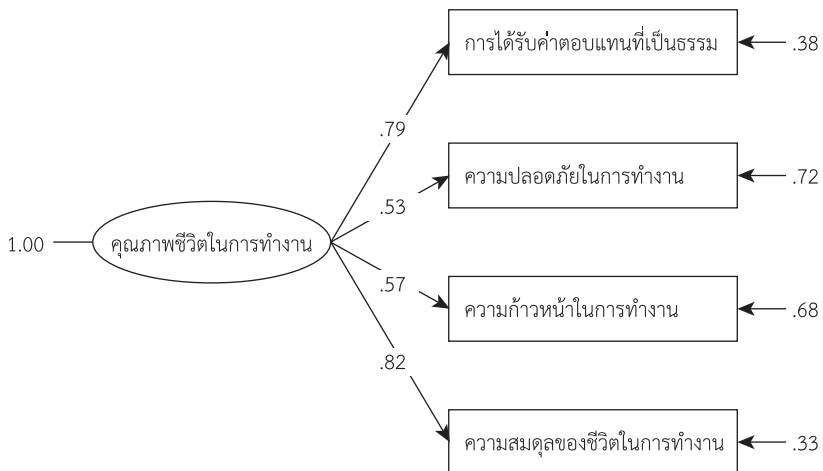
2. ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.15$, S.D. = .42) โดยมีรายละเอียดรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ($\bar{X} = 3.20$, S.D. = .53) ความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X} = 3.00$, S.D. = .52) ความก้าวหน้าและความมั่นคงของงาน ($\bar{X} = 3.12$, S.D. = .55) และความสมดุลของชีวิตในการทำงาน ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = .54)

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.81$, S.D. = .54) โดยมีรายละเอียดรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X} = 2.99$, S.D. = .58) ความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร ($\bar{X} = 2.90$, S.D. = .58) ความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X} = 2.57$, S.D. = .75)

การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปร วิเคราะห์โดยการทดสอบคุณสมบัติเบื้องต้นของข้อมูลว่า มีความเหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่ โดยพิจารณาจากค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity Chi-Square ซึ่งเป็นค่าสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์เป็น

เมทริกซ์เอกลักษณ์หรือไม่ ปรากฏว่า มีค่าเท่ากับ 973.68, $df = 21$, $p = .00$ ($p < .01$) แสดงว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์มีความแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการ วิเคราะห์องค์ประกอบ (Lawrence, Glenn and Guarino, 2006, p. 520) สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser-Mayer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) ปรากฏว่า มีค่าเท่ากับ .83 ซึ่งมีความมากกว่า .70 (Lawrence, Glenn and Guarino, 2006, p. 521) และเข้าใกล้ 1 เหมาะสม ที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้วยการ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) มีดังนี้



$\chi^2 = 2.45$, $df = 1$, $p = .12$, CFI = 1.00, GFI = 1.00, AGFI = .96, RMSEA = .07, SRMR = .01

ภาพที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 1 ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตในการทำงาน

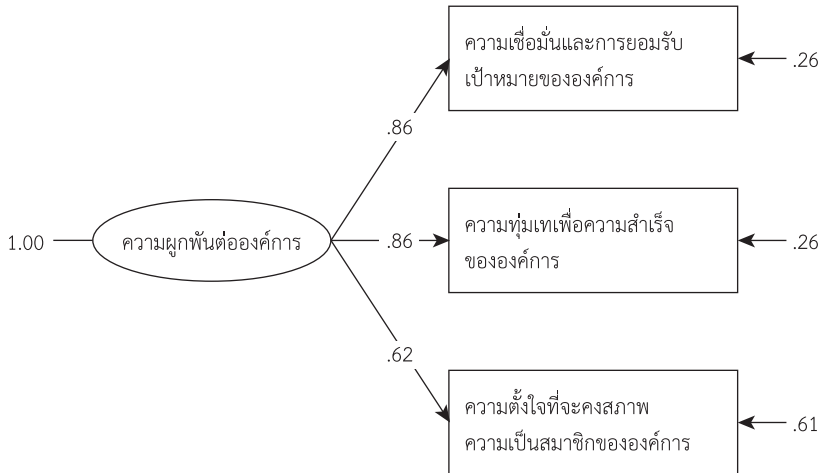
ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t	R ²
การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	.79**	.06	14.25	.62
ความปลอดภัยในการทำงาน	.53**	.06	9.26	.28
ความก้าวหน้าในการทำงาน	.57**	.06	10.02	.32
ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน	.82**	.06	14.81	.67

**p<.01

จากภาพที่ 2 และตารางที่ 1 ตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 4 ตัว ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ความปลอดภัยในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และความสมดุลของชีวิตในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ตัวแบบตัวแปรแฝงมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่า $\chi^2=2.45$, $df=1$, $p=.11$, $CFI=1.00$, $GFI=1.00$, $AGFI=.96$, $RMSEA=.07$, $SRMR=.01$ อยู่ในเกณฑ์ที่ดี (Hair et al., 2010, p. 672; เสรี ชัดแจ้ง, 2547, หน้า 15-42) เมื่อพิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ในตัวแบบ ปรากฏว่า ตัวบ่งชี้มีน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .53-.82 และทุกตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) มีดังนี้



$\chi^2=0.03$, $df=1$, $p=.86$, $CFI=1.00$, $GFI=1.00$, $AGFI=1.00$, $RMSEA=.00$, $SRMR=.00$

ภาพที่ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 2 ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t	R ²
ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร	.86**	.04	21.53	.74
ความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร	.86**	.04	21.53	.74
ความตั้งใจที่จะคงสภาพความเป็นสมาชิกขององค์กร	.62**	.04	11.70	.39

** $p<.01$

จากภาพที่ 3 และตารางที่ 2 ตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 3 ตัว ได้แก่ ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์การ ความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์การ และความตั้งใจที่จะคงสภาพความเป็นสมาชิกขององค์การ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ตัวแบบตัวแปรแฝงมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่า $\chi^2=0.03$, $df=1$, $p=.86$, $CFI=1.00$, $GFI=1.00$, $AGFI=1.00$, $RMSEA=.00$, $SRMR=.00$ อยู่ในเกณฑ์ที่ดี (Hair et al., 2010, p. 672; เสรี ชัดแจ้ง, 2547, หน้า 15-42) เมื่อพิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ในตัวแบบ ปรากฏว่า ตัวบ่งชี้มีน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .62-.86 และทุกตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์การ

การทดสอบสมมติฐาน >>>>

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่เป็นข้าราชการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่าบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการ

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างข้าราชการและบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ข้าราชการ		บุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการ		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	3.44	.39	3.01	.55	8.36	.000
ความปลอดภัยในการทำงาน	3.22	.37	2.83	.56	7.56	.000
ความก้าวหน้าในการทำงาน	3.31	.41	2.98	.55	6.44	.000
ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน	3.55	.39	3.13	.57	7.82	.000
รวม	3.37	.24	2.97	.44	10.29	.000

จากตารางที่ 3 ผลการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านของข้าราชการเปรียบเทียบกับบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการ พบว่า ค่า t อยู่ระหว่าง 6.44 - 8.36 และในภาพรวมค่า t เท่ากับ 10.29 ผลการทดสอบค่านัยสำคัญทางสถิติโดยการทดสอบทางเดียว (One-tailed) มีค่าเท่ากับ .000 ทุกค่า แสดงว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสูงกว่าบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งหมด ยอมรับสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรที่เป็นข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการ

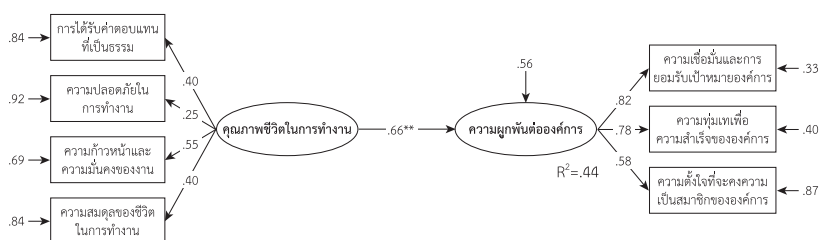
ตารางที่ 4 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างข้าราชการและบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการ

ความผูกพันต่อองค์กร	ข้าราชการ		บุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการ		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร	3.16	.48	2.86	.60	5.01	.000
ความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร	3.05	.49	2.79	.61	4.25	.000
ความตั้งใจที่จะคงสภาพความเป็นสมาชิกขององค์กร	2.73	.71	2.45	.76	3.37	.000
รวม	2.96	.68	2.69	.56	4.83	.000

จากตารางที่ 4 ผลการศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรรายด้านของข้าราชการเปรียบเทียบกับบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการ พบว่า ค่า t อยู่ระหว่าง 3.37 – 5.01 และในภาพรวมค่า t เท่ากับ 4.83 ผลการทดสอบ

ค่านัยสำคัญทางสถิติโดยการทดสอบทางเดียว (One-tailed) มีค่าเท่ากับ .000 ทุกค่า แสดงว่าความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสูงกว่าบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งหมด ยอมรับสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มข้าราชการและไม่ใช่ข้าราชการมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร



****มีนัยสำคัญที่ระดับ .01**

$\chi^2=16.36$, $df=13$, $p=.23$, $CFI=.98$, $GFI=.96$, $AGFI=.93$, $RMSEA=.04$, $SRMR=.05$

ภาพที่ 4 แสดงอิทธิพลระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ

ตารางที่ 5 ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของตัวแบบคุณภาพชีวิตในการ
ทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มข้าราชการ

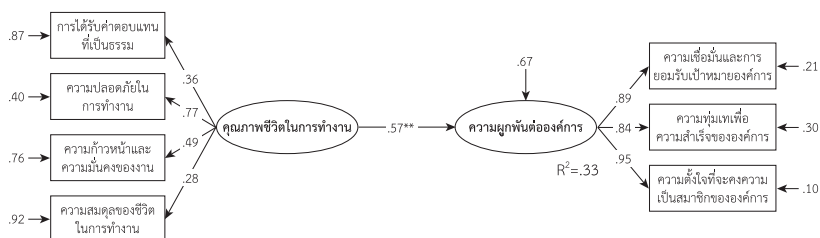
ดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ
ไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df)	<3.00	1.26
P-value	>.05	.23
Comparative Fit Index: CFI	>.97	.98
Standard Root mean Square Residual: SRMR	$\leq$.08	.05
Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA	<.08	.04
Goodness of Fit Index: GFI	>.90	.96
Adjust Goodness of Fit Index: AGFI	>.90	.93

ที่มาของดัชนี Hair et al. (2010, p. 672) และเสรี ชัดแฉ่ม (2547, หน้า 15-42)

จากภาพที่ 4 และตารางที่ 5 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของ
โมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากข้าราชการจำนวน 142 คน
โดยการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม LISREL พบว่า ตัวแบบมีความสอดคล้องกับ
ข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ผลการทดสอบค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df)
มีค่าเท่ากับ 1.26 ดัชนีวัดความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit
Index: CFI) มีค่าเท่ากับ .98 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือใน
รูปคะแนนมาตรฐาน (Standard Root mean Square Residual: SRMR)
มีค่าเท่ากับ .05 และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อน
โดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA)
มีค่าเท่ากับ .04 และค่าความน่าจะเป็น (P-Value) มากกว่า .05 ดัชนีวัดระดับ
ความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) มีค่าเท่ากับ .96 ดัชนีวัดระดับ
ความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjust Goodness of Fit Index: AGFI)
มีค่าเท่ากับ .93 และจากผลการพิจารณาดัชนีเข้าเกณฑ์การวัดทุกเกณฑ์

แสดงว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี (Hair et al., 2010, p. 672; เสรี ชัดแจ้ง, 2547, หน้า 15-42)

ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การโดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ .66 ค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณตัวแปรตามคือ ความผูกพันต่อองค์การ มีค่าเท่ากับ .44 ($R^2=.44$) แสดงว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน อธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการในเทศบาลนครแหลมฉบังได้ร้อยละ 44



****มีนัยสำคัญที่ระดับ .01**

$\chi^2=12.34$, $df=10$, $p=.26$, $CFI=.99$, $GFI=.98$, $AGFI=.95$, $RMSEA=.03$, $SRMR=.04$

ภาพที่ 5 แสดงอิทธิพลระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการ

ตารางที่ 6 ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของตัวแบบคุณภาพชีวิตในการ
ทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการ

ดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ
ไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df)	<3.00	1.23
P-value	>.05	.26
Comparative Fit Index: CFI	>.97	.99
Standard Root mean Square Residual: SRMR	≤.08	.04
Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA	<.08	.03
Goodness of Fit Index: GFI	>.90	.98
Adjust Goodness of Fit Index: AGFI	>.90	.95

จากภาพที่ 5 และตารางที่ 6 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการจำนวน 187 คน โดยการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม LISREL พบว่า ตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ผลการทดสอบค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 1.23 ดัชนีวัดความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) มีค่าเท่ากับ .99 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standard Root mean Square Residual: SRMR) มีค่าเท่ากับ .04 และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) มีค่าเท่ากับ .03 และค่าความน่าจะเป็น (P-Value) มากกว่า .05 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) มีค่าเท่ากับ .98 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjust Goodness of Fit Index: AGFI) มีค่าเท่ากับ .95 และจากผลการพิจารณาดัชนีเข้าเกณฑ์การวัดทุกเกณฑ์ แสดงว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี (Hair et al., 2010, p. 672; เสรี ชัดแจ้ง, 2547, หน้า 15-42)

ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การโดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ .57 ค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณตัวแปรตามคือ ความผูกพันต่อองค์การ มีค่าเท่ากับ .33 ($R^2 = .33$) แสดงว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน อธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการในเทศบาลนครแหลมฉบังได้ ร้อยละ 33

สรุปผลการทดสอบได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ยอมรับสมมติฐานที่ 3

อภิปรายผลการศึกษา >>>>

จากผลการวิจัยที่น่าเสนอ ผู้วิจัยขอเสนอตัวแปรที่น่าสนใจและเป็นประเด็นในการอภิปราย ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสูงกว่าบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการ ผลการศึกษาในแต่ละด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงาน แสดงถึงความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทั้งหมด สอดคล้องกับผลการศึกษาของอาทิตติยา ดวงสุวรรณ (2551) โดยข้าราชการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมสูงกว่าบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการ สามารถอธิบายได้ว่า ข้าราชการและบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการ มีลักษณะงาน ภาระงาน วิธีการทำงานที่คล้ายคลึงกันในระดับตำแหน่งงานเดียวกัน แต่มีความแตกต่างกันในเรื่องของความมั่นคงในหน้าที่การงาน ค่าตอบแทนในการทำงาน สวัสดิการต่าง ๆ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่แตกต่างกัน เช่น เรื่องของสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล การได้บำเหน็จบำนาญเมื่อเกษียณอายุราชการ การต่อสัญญาจ้างซึ่งข้าราชการเป็นการจ้างงานระยะยาว ซึ่งส่งผลให้บุคลากรทั้งสองประเภทมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

2. ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสูงกว่าบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการ ผลการศึกษาในแต่ละด้านของความผูกพันต่อองค์การ แสดงถึงความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทั้งหมด แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมสูงกว่าบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการ อาจเนื่องมาจากข้าราชการและบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการ ต่างมีความคาดหวัง มีความรู้สึกต่อองค์การแตกต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรทั้งสองประเภทมีความแตกต่างกัน

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ และบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญเช่นเดียวกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธนพล แสงจันทร์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2556, หน้า 395-412); สุทธิดา โสภพันธ์ (2555); อาทิตติยา ดวงสุวรรณ (2551, หน้า 1-15) และ Daud (2010, หน้า 75-82) อธิบายได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อระดับความผูกพันของข้าราชการและบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการ เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสูงกว่าบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการ ก็จะทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสูงกว่าเช่นกัน

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์การ โดยมีความเกี่ยวข้องกับการเพิ่มขึ้นหรือลดลงของความผูกพันต่อองค์การ ดังนั้นการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีค่าตอบแทน สวัสดิการ โอกาสในการก้าวหน้า มีความมั่นคง มีความสมดุลในชีวิตการทำงาน ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การ จะส่งผลให้เกิดความทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการทำงานให้กับองค์การอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อความสำเร็จในหน้าที่การงาน และมีความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

ข้อเสนอแนะในทางปฏิบัติ >>>>

จากผลการวิเคราะห์โมเดลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเทศบาลนครแหลมฉบัง ผู้วิจัยขอเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ในการเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในบุคลากรทั้งสองประเภท ดังนั้น ผู้บริหารหน่วยงานต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทั้งสองประเภท โดยเฉพาะบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการซึ่งมีระดับคุณภาพชีวิตที่ต่ำกว่าข้าราชการ อาจจะต้องหามาตรการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับบุคลากรเพิ่มขึ้น เช่น การสร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม การชี้แจงระเบียบหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่อาจเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานให้แก่บุคลากรในทุกประเภท ทั้งด้านสิทธิประโยชน์ โอกาสความก้าวหน้าต่าง ๆ เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันของผู้บริหารและบุคลากร
2. จัดสถานที่ทำงานที่เหมาะสม มีทรัพยากรที่พร้อมต่อการปฏิบัติงานให้เกิดความรู้สึกละaxedสบายในการทำงาน อันจะช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร
3. ควรให้ความสำคัญเรื่องของค่าตอบแทน ความรู้สึkmั่นคงในการทำงาน ความสมดุลในหน้าที่การงาน อาจจัดทำเป็นนโยบายหรือมาตรการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป >>>>

1. การวิจัยในครั้งนี้ ได้นำตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการ มาเป็นตัวอธิบายเปรียบเทียบกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งยังอาจจะมีตัวแปรอื่น ๆ อีกที่ยังไม่ได้ทำการศึกษาในงานวิจัยนี้ เช่น บรรยากาศองค์การ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำ จะทำให้ได้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานวิจัยต่อไป

2. ควรมีการศึกษาในเชิงเปรียบเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ เพื่อหาข้อสรุปเชิงวิชาการในวงกว้างว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในแต่ละประเภท

3. ควรจะได้มีการศึกษาเรื่องนี้ซ้ำเป็นระยะ ๆ ตามเวลาที่เหมาะสม เช่น ทุก 5 ปี เพื่อตรวจสอบว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเมื่อบริบทสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป



รายการอ้างอิง

ชไมพร กาญจนกิจสกุล. (2555). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์*. ตาก: โพรเจ็คท์ ไฟฟ์-โฟว์.

ธนพล แสงจันทร์ และวิโรจน์ เกษฎาลักษณ์. (2556). อิทธิพลคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัทประกันภัย. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal*, 6(3), 395-412.

สรเสรีญ เตชะบุรพา. (2545). *การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทางทะเล*. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุทธิดา โสภานันท์. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ASA Corrugated Container จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เสรี ชัดเข้ม. (2547). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน. *วารสารวิจัยและพัฒนาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 2(1), 15-42.

อรุณี สุมโนมหาอุดม. (2542). *คุณภาพชีวิต: ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานข้าราชการพลเรือน*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อาทิตติยา ดวงสุวรรณ. (2551). *การศึกษาเปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ กับพนักงานมหาวิทยาลัยกรณีศึกษา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่*. *วารสารวิทยบริการ*, 19(2), 1-15.

- Best, J. W. (1977). *Research in Education* (3rd ed). New Jersey: Prentice Hall inc.
- Corsini, R. J. (2002). *The Dictionary of Psychology*. New York: Brunner-Routledge.
- Daud, N. (2010). Investigating the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment amongst Employees in Malaysian Firms. *International Journal of Business and Management*, 5(10), 75-82.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B.J. & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed). Upper Saddle River, NJ.: Prentice Hall.
- Lawrence, S. M., Glenn, G. & Guarino, A. J. (2006). *Applied Multivariate Research: Design and Interpretation*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. & Boulian, P. V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Yamane, T. (1967). *Statics: An Introductory Analysis*. New York: Harper and Row.
-

For a new 100

portion of the statement, detach and mail to address in

BE DRAFTED FROM YOUR ACCOUNT

Details of Amount Due/Paid

Principal and Interest

Insider/Buydown

Now

at Past Due

ending Late Charges

Amount Due

Due Date

August

COS

TAX

ON

CA

7

4

5

1

2

0

.

\$0.00

\$0.00

\$0.00

\$0.00

\$1.00

\$394.24

Automatic Payment ☐ ATM-Teller Machine ☐ DC-Debit Card ☐ T-Tax Deductible

TRANSACTION DESCRIPTION	PAYMENT AMOUNT	✓	FEE	DEPOSIT AMOUNT
Mortgage	\$123612			\$
Supermarket (food)	8751			
Electricity	12785			
Estate Tax	35917			



c h a p t e r

6

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตพื้นที่ สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1

Work Motivation and Work Efficiency
of Personnel Cooperative Auditing Department
of Cooperative Auditing Office Region 1

พัชญา แสงประสิทธิ์*
จันทนา แสนสุข**

* นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเพื่อทดสอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยด้านงาน และปัจจัยสนับสนุนการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน โดยศึกษาเฉพาะข้าราชการและพนักงานราชการของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1 เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 215 ชุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณและสถิติวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่ายในการทดสอบ สมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมตรวจ บัญชีสหกรณ์ ในเขตพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1 ปัจจัยด้านงานใน ภาพรวมและรายด้าน ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไป น้อย คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติความสำเร็จในการทำงานของบุคคล โอกาสและ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานด้านปัจจัยสนับสนุนการทำงาน พบว่า ภาพรวมและรายด้าน ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ภาวะผู้นำของ หัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และผลตอบแทนในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจด้านงาน ได้แก่ ความสำเร็จใน การทำงานของบุคคลมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากร ($R^2 = 0.999$) ส่วนลักษณะงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานบุคลากร สำหรับผลการทดสอบปัจจัยสนับสนุนการทำงาน ได้แก่ ผลตอบแทนในการทำงานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้า งานและสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติ งานของบุคลากร

คำสำคัญ: แรงจูงใจ/ ปัจจัยด้านงาน/ ปัจจัยสนับสนุนการทำงาน/ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Abstract >>>>

This research aimed to investigate the motive for the performance and work efficient. And to test the work motivation. Human factor And supported Working to influence work efficiency. The number of sample group was 215 including government officer, government employee who were working at Cooperative Auditing Department under Cooperative Auditing Office Area 1. The questionnaire was used as the research tool. The data was analyzed by multiple analysis regression statistical and simple analysis regression statistical for hypothesis test.

The finding on working motivation of Cooperative Auditing Department under Cooperative Auditing Office Area 1 personnel showed that overall and each aspect of working factors were high and ranked as follows: working nature, personnel success, opportunity and career path and being accepted and respected respectively. In regard to working support factors showed that overall and each aspect were also high and ranked as follows: supervisor's leadership, colleague relationship, working condition and reward respectively. The results of hypothesis test showed that personnel success ($R^2 = 0.999$) have positively affected on working effectiveness while being accepted and respected. In regard to working support in terms of reward, colleague relationship, supervisor's leadership and working condition have not affected on all aspects of personnel effectiveness.

Keywords: Motivation/ Working factors/ Working Support Factors/ Working Effectiveness

บทนำ >>>

การบริหารจัดการเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับทุกองค์กร ปัจจัยการบริหารซึ่งประกอบไปด้วยคน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการ (Management) นั้น นับว่าคนหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะสร้างสรรค์งานให้เจริญก้าวหน้า การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่นั้น ผู้บริหารต้องแน่ใจว่าพนักงานทุกคนในองค์กรจะต้องปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าพนักงานปฏิบัติงานอย่างไม่เต็มที่ไร้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหรือไม่มีความแน่นอนแล้ว ก็ย่อมส่งผลกระทบต่อผลิตภาพ (Productivity) ซึ่งจะทำให้เกิดความล่าช้า และมีผลกระทบต่อความสำเร็จของงาน การแก้ไขปัญหาดังกล่าวเป็นสิ่งจำเป็น ดังนั้นผู้บริหารต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานจะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสม่ำเสมอและไว้วางใจได้ ประการที่สำคัญผู้บริหารจะต้องตระหนักอยู่ตลอดเวลาว่า พนักงานแต่ละคนมีศักยภาพและมีความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติงาน สามารถตัดสินใจที่ดีได้และสามารถดำเนินงานทุกอย่างให้เป็นไปได้ด้วยความราบรื่น ผู้บริหารต้องใช้วิธีการจูงใจเพื่อให้พนักงานใช้ความสามารถและเต็มใจที่จะทำงาน ซึ่งพนักงานที่ได้รับการโน้มน้าวจูงใจที่ดีจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าพนักงานที่ถูกปล่อยให้ปฏิบัติงานโดยขาดการจูงใจ ซึ่งจะกลายเป็นข้อจำกัดอันนำไปสู่การหมดกำลังใจในการทำงาน การจูงใจนับว่าเป็นหลักปฏิบัติที่สำคัญอย่างหนึ่งในทักษะการบริหารและเมื่อสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ทั้งผู้บริหารองค์กรและพนักงานก็จะยิ่งก้าวไปสู่สัมฤทธิ์ผลได้มาก ซึ่งจะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้ (วาสนา พัฒนานันท์ชัย, 2553, หน้า 1) ดังนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญในการที่จะทำให้สมาชิกขององค์กรเต็มใจพร้อมที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์กร เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน พนักงานจะใช้ความสามารถทำงานนั้นได้สำเร็จโดยเชื่อว่าตนจะได้รับรางวัลตอบแทน แรงจูงใจเป็นเครื่องช่วยให้งานบรรลุ

เป้าหมาย กระตุ้นบุคคลให้เกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้วยความขยัน กระตือรือร้น ทั้งยังอุทิศเวลา แรงกายแรงใจ สติปัญญา โดยมีความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบควบคู่กันไปด้วย ซึ่งการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้

กรมตรวจบัญชีสหกรณ์เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีบทบาทและภารกิจเกี่ยวกับการตรวจสอบบัญชีสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร พัฒนาระบบบัญชีและการสอบบัญชีให้เป็นไปตามมาตรฐาน พัฒนาระบบการกำกับดูแลการสอบบัญชีสหกรณ์โดยผู้สอบภาคเอกชน ให้คำปรึกษา แนะนำและพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารจัดการด้านการเงินการบัญชี การตรวจสอบกิจการ พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและรายงานภาวะเศรษฐกิจทางการเงินของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ตลอดจนเสริมสร้างความรู้และส่งเสริมการจัดทำบัญชีแก่สมาชิกสหกรณ์กลุ่มเกษตรกร-กลุ่มอาชีพ วิสาหกิจชุมชนกลุ่มเป้าหมายตามโครงการพระราชดำริ เกษตรกรและประชาชน กลุ่มเป้าหมาย (สำนักแผนและโครงการพิเศษกรมตรวจบัญชีสหกรณ์, 2556) และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย จึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีแรงจูงใจที่มุ่งทำงานเพื่อประสิทธิภาพของงาน มีความกระตือรือร้นที่จะพยายามทำงานให้ได้ผลดีเยี่ยม พยายามที่จะแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ ด้วยตนเอง ไม่ว่าจะทำกิจกรรมใดก็ตาม มีจิตมุ่งมั่นที่จะเอาชนะอุปสรรคทั้งปวงทำงานด้วยความพิถีพิถันละเอียดรอบคอบ เนื่องจากลักษณะงานของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์เป็นงานที่เกี่ยวกับงานทางวิชาการและต้องใช้หลักความระมัดระวังในการปฏิบัติงาน ประสพการณ์ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ประกอบกับจำนวนบุคลากร กรมตรวจบัญชีสหกรณ์มีสัดส่วนที่น้อยกว่าปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย อาจทำให้บุคลากรเกิดความเหนื่อยล้าและไม่สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพียงพอ

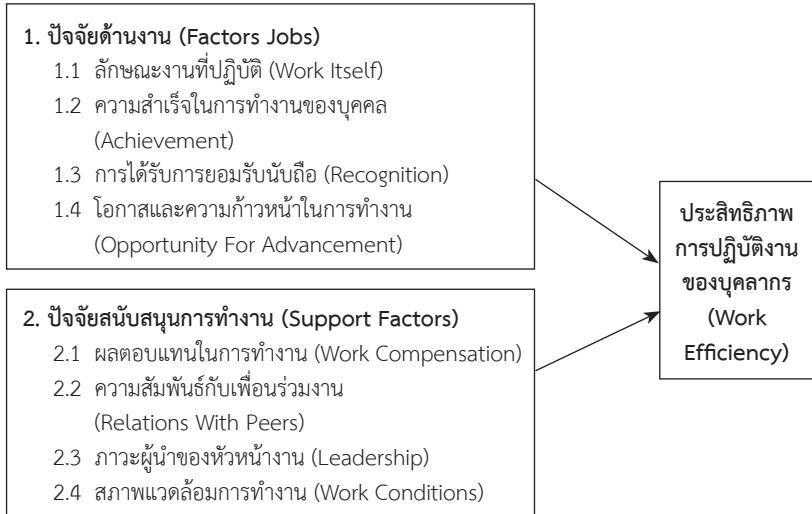
ดังนั้น ผู้วิจัยจึงศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1 ได้แก่ ปัจจัยด้านงาน ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยสนับสนุนการทำงาน ประกอบด้วย ผลตอบแทนในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1 ให้เกิดความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย >>>>

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยสนับสนุนการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1
2. เพื่อทดสอบอิทธิพลของปัจจัยด้านงาน ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสและความก้าวหน้าในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1
3. เพื่อทดสอบอิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนการทำงาน ประกอบด้วย ผลตอบแทนในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1

กรอบแนวคิดสำหรับการวิจัย (Conceptual Framework) >>>>

ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1

วิธีการดำเนินการวิจัย >>>>

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1 จำนวน 12 หน่วยงาน รวมทั้งสิ้น 217 คน

กลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ประชากร จำนวน 217 คน แต่เนื่องจากผู้วิจัยคิดแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ขาดความสมบูรณ์ออก จำนวน 2 ชุด ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างจึงเหลือ 215 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาข้อมูล เอกสาร หนังสือ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกับประเด็นเนื้อหาและขอบเขตการวิจัย แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับเงินเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 39 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบ่งเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านงาน จำนวน 18 ข้อ ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำนวน 5 ข้อ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล จำนวน 4 ข้อ การได้รับการยอมรับนับถือ จำนวน 4 ข้อ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ และปัจจัยสนับสนุนการทำงาน จำนวน 21 ข้อ ประกอบด้วย ผลตอบแทนการทำงาน จำนวน 5 ข้อ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 6 ข้อ ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน จำนวน 6 ข้อ สภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 6 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น

3. การเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ผล

1. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล ระหว่างเดือนพฤษภาคม - กรกฎาคม พ.ศ. 2558 โดยแจกแบบสอบถาม 12 หน่วยงาน จำนวน 217 ชุด และคัดแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก 2 ชุด เหลือแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 215 ชุด คิดเป็นร้อยละ 99.07

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาลงรหัสและบันทึกลงในคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติความถี่และร้อยละในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น และใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัยและอภิปรายผล >>>>

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางประชากรศาสตร์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 215 คนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 92.56 สถานภาพส่วนใหญ่ โสด จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 52.56 อายุส่วนใหญ่ อยู่ระหว่าง 30-40 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 51.63 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 82.33 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรส่วนใหญ่ระยะเวลา 6-10 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 28.37 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่มีรายได้ 15,000-25,000 บาท จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 65.12

2. ผลการวิเคราะห์ ระดับความคิดเห็นพบว่า ปัจจัยด้านงานภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล โอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนปัจจัยสนับสนุนการทำงาน พบว่า ภาพรวม

มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานสภาพแวดล้อมในการทำงานและผลตอบแทนในการทำงาน

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน การทดสอบสมมติฐานจะใช้สถิติการวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Person's Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งความสัมพันธ์ทางบวกและความสัมพันธ์ทางลบ ซึ่งถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าใกล้ 1 หรือ -1 แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันสูง และถ้าค่าใกล้ 0 แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันน้อย อย่างไรก็ตาม ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก ควรไม่เกิน 0.8 (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553) แสดงว่าไม่มีปัญหาตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเอง (Multicollinearity) มากเกินไปซึ่งแสดงผลดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านงานประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสและความก้าวหน้าในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยด้านงาน ประกอบด้วยลักษณะงานที่ปฏิบัติ (WI) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (AC) การได้รับการยอมรับนับถือ(RE) โอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน (OA) และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (WE)

ตัวแปร	WI (ลักษณะงานที่ปฏิบัติ)	AC (ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล)	RE (การได้รับการยอมรับนับถือ)	OA (โอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน)	WE (ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน)	VIF
$\bar{X}$	4.19	4.16	3.92	3.95	3.73	
SD	0.48	0.51	0.55	0.56	0.66	
WI	-	.689**	.657**	.637**	.517**	2.493
AC		-	.683**	.509**	.687**	2.322
RE			-	.639**	.557**	2.466
OA				-	.468**	1.972
WE					-	

*** ระดับนัยสำคัญ $p < .01$, **ระดับนัยสำคัญ $p < .05$

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระปัจจัยด้านงานประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (WI) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (AC) การได้รับการยอมรับนับถือ(RE) โอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน (OA) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.509-0.689 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 0.8 ประกอบกับการพิจารณาจากค่า VIF และพบว่า ค่า VIF อยู่ระหว่าง 1.972-2.493 ซึ่งไม่เกิน 10 แสดงว่าความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity จึงสามารถนำไปทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ได้

ได้คาดหวังไว้ได้อย่างสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ตรงกันข้ามกัน หากบุคคล ประเมินความสามารถของตนเองไว้ต่ำ ไม่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของ ตนเองก็จะทำให้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพต่ำเนื่องจากบุคคลเหล่านี้จะไม่มี ความมุ่งมั่น คอยหลีกเลี่ยงงานอยู่เสมอ ท้อถอยกับอุปสรรคที่เกิดขึ้น จนเกิด เป็นความล้มเหลวในที่สุด ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในด้านประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตพื้นที่สำนักงาน ตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยที่บุคลากร กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1 สามารถ ปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงตามมาตรฐานหรือแผนงานได้สำเร็จภายในระยะเวลาที่ กำหนดแม้ว่าในบางครั้งอาจจะมึนงงเพิ่มมากขึ้นก็ตามทำให้ผลการทำงานเป็นที่ ความพึงพอใจของหัวหน้าเพื่อนร่วมงาน หรือผู้มาติดต่อราชการที่มาใช้บริการ นอกจากนี้ยังได้มีการนำทักษะ ความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้กับงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของการใช้ทรัพยากร อย่างประหยัดและคุ้มค่าที่สุด ส่งผลให้เกิดงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุกัญญา ปรีเปรม (2554) ศึกษาปัจจัยที่มีผล ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ความสำเร็จในการทำงานส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสนับสนุนการทำงาน >>>>

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสนับสนุนการทำงาน ประกอบด้วย ผลตอบแทนในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1

ตารางที่ 3 แสดงผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนการทำงาน ประกอบด้วยผลตอบแทนในการทำงาน (WC) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน(RP) ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน (LE) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (WN) และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (WE)

ตัวแปร	WC (ผลตอบแทน ในการ ทำงาน)	RP (ความสัมพันธ์ กับเพื่อน ร่วมงาน)	LE (ภาวะผู้นำ ของ หัวหน้างาน)	WN (สภาพ แวดล้อมใน การทำงาน)	WE (ประสิทธิภาพ ในการ ปฏิบัติงาน)	VIF
$\bar{X}$	3.83	4.06	4.23	3.92	3.73	
S.D	0.61	0.58	0.54	0.59	0.66	
WC	-	.640**	.458**	.685**	0.351**	2.108
RP		-	.764**	.691**	0.373**	3.586
LE			-	.534**	0.346**	2.415
WN				-	0.351**	2.371
WE					-	

*** ระดับนัยสำคัญ $p < .01$, **ระดับนัยสำคัญ $p < .05$

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยสนับสนุนการทำงาน ประกอบด้วย ผลตอบแทนในการทำงาน (WC) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (RP) ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน (LE) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (WN) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.346 - 0.764 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 0.8 ประกอบกับการพิจารณาจากค่า VIF และพบว่า ค่า VIF อยู่ระหว่าง 2.108 - 3.586 ซึ่งไม่เกิน 10 แสดงว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity จึงสามารถนำไปทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ได้

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยสนับสนุนการทำงาน ประกอบด้วย ผลตอบแทนในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิในภาพการปฏิบัติงาน

ปัจจัยสนับสนุนการทำงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	
	สัมประสิทธิ์การถดถอย (b)	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
ค่าคงที่ (a)	-2.080E-017	0.063
1. ผลตอบแทนในการทำงาน	0.156	0.091
2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.082	0.119
3. ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน	0.157	0.097
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.104	0.096
Adjusted R Square	0.160	

จากตารางที่ 4 พบว่า ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยสนับสนุนการทำงาน ประกอบด้วย ผลตอบแทนในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้างานและสภาพแวดล้อมในการทำงานร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 16.00 โดยพิจารณาจากค่า Adjusted R Square เท่ากับ 0.160 และเมื่อพิจารณาแต่ละตัวแปรพบว่า ผลตอบแทนในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้างานและสภาพแวดล้อมในการทำงานร่วมกันไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

อภิปรายผลการวิจัย >>>>

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นปัจจัยจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ปัจจัยด้านงานประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการสร้างแรงจูงใจที่ดีให้กับบุคลากรนั้นจะช่วยให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน สามารถนำศักยภาพของตนเองมาเข้าร่วมกับงานได้อย่างเต็มที่ อันทำให้เกิดผลดีต่อองค์กร สำหรับปัจจัยสนับสนุนการทำงาน ประกอบด้วย ผลตอบแทนในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้างานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเนื่องจากการบริหารงานภายในและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น มีความขัดแย้งเกิดขึ้นน้อยมาก จึงทำให้บรรยากาศในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กรหรือในแผนกต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีความสุข อีกทั้งในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่องค์กรมอบให้กับบุคลากรนั้นส่วนใหญ่เป็นที่พึงพอใจจึงส่งผลให้บุคลากรมีกำลังใจเกิดความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ จนงานสำเร็จได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนด เนื่องจากเมื่อบุคลากรได้รับการตอบสนองต่อความต้องการ

ต่อปัจจัยจูงใจในด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสมจะทำให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น มุ่งมั่นพยายามทำงานที่ตนได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จในที่สุด จึงส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้นตามไปด้วย สำหรับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานสามารถใช้ทักษะความรู้ความสามารถและประสบการณ์จากการปฏิบัติงานของตน มาปรับใช้ร่วมกับงานที่ตนเองรับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม จึงทำให้งานสำเร็จ ลุล่วงตามวัตถุประสงค์ได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดโดยผลงานที่ออกมา นั้น มีคุณภาพตรงตามมาตรฐานงาน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย >>>>

ปัจจัยด้านงาน หน่วยงานควรส่งเสริมในเรื่องของการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องลักษณะงานที่ปฏิบัติ ให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากรย่อมส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานจนเกิดความสำเร็จ ซึ่งความสำเร็จนั้นส่งผลให้บุคลากรได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน อันเป็นโอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งงาน ที่ระดับที่สูงขึ้น ซึ่งปัจจัยด้านงานนับเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากที่มีส่วนช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น มุ่งมั่น พยายามทำงานที่ตนได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยดี เช่น ลักษณะงานที่ปฏิบัติหากบุคลากรได้รับมอบหมายใน ส่วนงานที่ตรงกับบุคลิก ทักษะความสามารถแล้วพนักงานก็จะเกิดความสุขในการทำงาน มีความรับผิดชอบในงานที่ตนปฏิบัติได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ ควรจัดหลักสูตรการฝึกอบรมให้แก่พนักงานโดยเน้นเนื้อหาที่สอดคล้องกับ เนื้องานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อเป็นการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถให้ มากยิ่งขึ้นเพื่อเป็นพื้นฐานของความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งผลการวิจัย ในครั้งนี้พบว่า โอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตพื้นที่ สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1 นั้น อาจหมายถึง บุคลากรถึงแม้จะมีตำแหน่ง

หน้าที่การงานสูงขึ้นแต่ความสามารถในตนเองไม่ได้สูงขึ้นตามไปด้วย จึงอาจเป็นผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยังไม่ดีเท่าที่ควร ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรสร้างหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการทำงานอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในทุกตำแหน่งอย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงคุณค่าของงานและความสามารถในการตนเองมากยิ่งขึ้น ซึ่งจากการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นจากแบบสอบถามในด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า 1) ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น 2) งานที่ท่านทำส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานสูงขึ้น โดยที่ทั้ง 2 ข้อมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่ำกว่าข้ออื่น ๆ นั้นหมายความว่า บุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่าการประเมินผลงานของผู้บังคับบัญชานั้นยังขาดความยุติธรรม ดังนั้นผู้บริหารจึงควรใช้หลักการพิจารณาและประเมินลูกน้องโดยยึดที่ผลงานเป็นหลักเพื่อไม่ให้พนักงานรู้สึกว่าการเกิดความล่าช้าเพราะอาจจะส่งผลด้านลบต่อความสัมพันธ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

ปัจจัยสนับสนุนการทำงาน ควรส่งเสริมในเรื่องของค่าตอบแทนซึ่งนับได้ว่าเป็นปัจจัยแรงจูงใจพื้นฐานที่สำคัญของมนุษย์เงินเดือน หากบุคลากรได้รับเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสมแล้ว ก็จะช่วยลดปัญหาสมองไหลจากภาครัฐไปสู่ภาคเอกชน ซึ่งเกิดขึ้นอยู่บ่อยครั้ง ซึ่งในการแก้ไขปัญหาเช่นนี้ผู้บริหารควรพิจารณาค่าตอบแทนพิเศษที่เป็นตัวเงินหรือสิทธิประโยชน์และสวัสดิการให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับอย่างเพียงพอจากการทำงานเหมาะสมกับปริมาณงาน ความรับผิดชอบ และสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน รวมทั้งการเบิกจ่ายสวัสดิการด้านต่าง ๆ มีความสะดวกและรวดเร็ว และมีความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน รวมถึงการเปิดโอกาสให้กับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมเพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตน เช่น เมื่อบุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น สามารถยื่นปรับวุฒิเพื่อสามารถสอบเลื่อนระดับตำแหน่งต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ทั้งนี้เพื่อ

ความเหมาะสมและตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรอื่นจะมีผลทำให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงาน พร้อมทั้งได้แสดงศักยภาพหรือนำความสามารถของตนมาปรับใช้กับงานได้อย่างเต็มที่ ผู้บริหารจึงควรกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อชี้ให้บุคลากรตระหนักว่าค่าตอบแทนในการทำงานที่สูงมากขึ้นหรือตำแหน่งงานที่สูงมากขึ้นควรควบคู่ไปกับศักยภาพของบุคลากรที่ต้องเพิ่มขึ้นด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต >>>>

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตพื้นที่ สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1 เท่านั้น ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไป อาจศึกษาในส่วนราชการที่ปฏิบัติงานในกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (กรุงเทพฯ) และในส่วนภูมิภาคอื่นเพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาที่ได้ และนำมาประเมินผลเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ต่อไป

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามขาดอิสระในการตอบเท่าที่ควร ดังนั้น การวิจัยครั้งต่อไปอาจใช้วิธีวิจัยในเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่บุคลากรต้องการซึ่งจะเป็นข้อมูลที่ตรงกับความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริง จะทำให้บุคลากรมีความสุขมากขึ้นส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้



รายการอ้างอิง

- จารุณี สารนอก. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าเขต 3 จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- จุไรรัตน์ โชติรัตน์. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ณัฐนัย กิจเกษมสวัสดิ์. (2554). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสาขาในเครือข่ายการบริการและการขาย 3 ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธัญญ์ณัช รุ่งโรจน์สุวรรณ. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อมรินทร์บุ๊ค เซ็นเตอร์จำกัด. รายงานการวิจัยสาขาการจัดการสาธารณะ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. (2553). ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์ (*The methodology in nursing research*) (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: บริษัทยูแอนด์ไอ อินเตอร์มีเดีย.
- เพ็ญภา ปิ่นทูลักษณ์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความพึงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- เยาวลักษณ์ ม่วงมี. (2551). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐกรมสรรพากร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

วาสนา พัฒนานันท์ชัย.(2553). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

วิจิต นารีนผล. (2556). การทำงานให้ประสบความสำเร็จ. กรุงเทพฯ: กรมพัฒนาที่ดิน.

สำนักแผนและโครงการพิเศษกรมตรวจบัญชีสหกรณ์สำนักแผนและโครงการพิเศษกรมตรวจบัญชีสหกรณ์. (2556). *หน้าที่ความรับผิดชอบ*. วันที่ค้นข้อมูล 25 มิถุนายน 2557, เข้าถึงได้จาก <http://generalplan.cad.go.th>

สุกัญญา ปรีเปรม. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.



ร้าน
กล้วย
กล้วย

สูตรโบราณ
กล้วย
ราคา: 7 บาท 3 ที่

ร้านกล้วย
กล้วย
กล้วย

Chapter

7

การพัฒนาเกณฑ์การประเมินมาตรฐาน ระบบการจัดการเชิงสร้างสรรค์ ของกลุ่มธุรกิจชุมชนในภูมิภาคตะวันตก ของประเทศไทย*

Development on Evaluation Criteria
of Creative Management in Community Business
in Western Thailand

จิตพนธ์ ชุมเกต**

พิทักษ์ ศิริวงศ์***

ธีระวัฒน์ จันทิก****

* งานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2558

** นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

*** รองศาสตราจารย์ ดร., คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

**** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนาเกณฑ์การประเมินมาตรฐานระบบการจัดการ เชิงสร้างสรรค์ของกลุ่มธุรกิจชุมชนในภูมิภาคตะวันตกของประเทศไทย ใช้วิธีวิทยาการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed method) กระบวนการศึกษาใช้การวิจัยเอกสาร การสนทนากลุ่มและเทคนิคการวิจัยอนาคต (Ethnographic Delphi Futures Research; EDFR) โดยสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 17 คน เกี่ยวกับแนวโน้มขององค์ประกอบในการจัดทำเกณฑ์ประเมิน สำหรับสถิติในการวิจัยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) จากสมาชิกวิสาหกิจชุมชนจำนวน 560 ราย ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster sampling) จากนั้นจึงตรวจสอบเกณฑ์ประเมินด้วยค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ และทดลองประเมินใช้เกณฑ์กับผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนที่ผลิตสินค้าโอท็อป จากผลการวิจัยพบว่า เกณฑ์การประเมินมาตรฐานระบบการจัดการเชิงสร้างสรรค์มี 3 องค์ประกอบหลัก (3V) 9 องค์ประกอบย่อย (PODOWN-CIS) ได้แก่ 1) การสร้างมูลค่าเพิ่ม มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ กระบวนการ ผลิตผล และภูมิปัญญา 2) การดำเนินการที่เกิดคุณค่า มี 4 องค์ประกอบย่อย คือ การส่งมอบและการสื่อสาร ผลลัพธ์ เครือข่ายความร่วมมือ และความต่อเนื่อง 3) ผลประกอบการ มี 2 องค์ประกอบย่อย คือ รายได้ และปริมาณการขาย ขณะที่ผลการประเมินเกณฑ์ด้วยเทคนิค IOC ผู้เชี่ยวชาญให้คะแนนการพิจารณาเกณฑ์ได้ค่า IOC สูงกว่า 0.5 แสดงให้เห็นว่ามีความเห็นต่อเกณฑ์การประเมินที่สอดคล้องกัน ทั้งนี้ จากผลการทดลองประเมินผู้ประกอบการ พบว่า เกณฑ์การประเมินสามารถสะท้อนให้เห็นถึงระดับการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน และสามารถให้ข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขข้อบกพร่อง รวมถึงแนวทางพัฒนาระบบการจัดการให้มีความสร้างสรรค์และมีมาตรฐานที่สูงขึ้น

คำสำคัญ: เกณฑ์การประเมิน/ การจัดการเชิงสร้างสรรค์/ กลุ่มธุรกิจชุมชน

Abstract

This research was aimed to develop evaluation criteria of creative management for community business located in the western Thailand. A research methodology was divided into 3 steps; first step was to determine a basic concept of community business development approach which led to management process with creative economy, using documentary research technique and focus group. The second step was to create the evaluation criteria with Ethnographic Delphi Futures Research (EDFR) technique. 17 experts were interviewed about a tendency of components for the evaluation criteria. The researcher applied confirmatory factor analysis as a statistical analysis from 560 members of community enterprise. The last step was to measure an efficiency of the evaluation criteria by applying IOC technique. Then, a trial was launched into 3 OTOP herbal product owners.

The results showed that the evaluation criteria of creative management process totally included 3 principle components (3V) and 9 subcomponents (PODOWN-CIS); 1) Value added was consisted of 3 subcomponents which were Process, Output, and Wisdom. 2) Valuable was consisted of 4 subcomponents including Delivery, Outcome, Network, and Continuity. And 3) Volume was consisted of 2 subcomponents which were Income and Sales Volume. According to the IOC technique evaluation, it was found that total scores from the experts were higher than 0.5 which meant that the opinions were conformed. Furthermore, the trial results from the herbal product owners revealed different levels

of operation. The evaluation criteria results were also capable to show their weakness and a guideline to develop higher creative management and standard level.

Keywords: Evaluation Criteria/ Creative Management/ Community Business

บทนำ >>>>

ปัจจุบันอิทธิพลของกระแสแนวคิดทุนนิยมท่ามกลางการลงทุนและแสวงหากำไรสูงสุด เป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีส่วนสำคัญทำให้เกิดบริบทการขับเคลื่อนของธุรกิจบนระบบเศรษฐกิจใหม่ (New Economy) ที่ก่อตัวขึ้นเกิดเป็นปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นผลสืบเนื่อง เช่น ธุรกิจมีอัตราการแข่งขันทางธุรกิจอย่างเข้มข้น มีผู้ประกอบการรายใหม่เข้าสู่ตลาดเป็นจำนวนมาก เกิดการแสวงหาความรู้และนำมาประยุกต์ใช้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความรู้ได้เปรียบทางการค้า จึงเรียกได้ว่าเป็นยุคแห่งเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-Based Economy) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558) จากปรากฏการณ์ดังกล่าวทำให้ผู้ประกอบการต้องมีการเฝ้าระวังและเตรียมพร้อมเพื่อรองรับกับการแข่งขัน การพึ่งพาองค์ความรู้ในการสร้างการผลิต การใช้เทคโนโลยีการสื่อสารเชื่อมโยงระบบธุรกิจ การใช้ประโยชน์จากสารสนเทศ รวมถึงการปรับตัวที่ต้องรองรับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (รุจิจันทร์ พิริยะสงวนพงศ์, 2549) เพื่อให้สามารถดำเนินกิจการหรือประกอบธุรกิจให้คงอยู่และอยู่รอดได้ภายใต้สภาวะทางเศรษฐกิจในยุคที่มีความสามารถในการสื่อสารเชื่อมโยงทั่วถึงกัน หรือที่เรียกว่า โลกาภิวัตน์ (Turban et al., 2006)

จากผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคโลกาภิวัตน์ จึงควรมุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพของคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับชุมชนให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการประกอบอาชีพ ลดอัตราการว่างงาน และสามารถ

พึ่งพาตนเองให้อยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ ตลอดจนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เทคโนโลยี และสภาวะที่ดีของประชาชน (Barro, 1993) ทำให้ช่วงระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ปี พ.ศ. 2555 - 2559 รัฐบาลจึงหันมาให้ความสำคัญกับเศรษฐกิจระดับฐานราก โดยเฉพาะผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนอย่างจริงจังภายใต้ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การพัฒนาที่มีคุณภาพและยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558) มีการวางกรอบและกำหนดนโยบายเศรษฐกิจสร้างสรรค์ควบคู่ไปกับการพัฒนาความรู้ การวิจัยและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสภาพแวดล้อมในประเทศไทยเพื่อให้เอื้อประโยชน์ต่อเศรษฐกิจสร้างสรรค์ให้ได้มากที่สุด ทั้งในระดับนโยบายของรัฐ ภาครัฐกิจขนาดใหญ่ ภาครัฐกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ไปจนถึงระดับชุมชน (สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้, 2555)

หนทางที่นำพาการประกอบการในชุมชนไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนและประสบความสำเร็จได้นั้น ควรมุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้ของชุมชนเพื่อสร้างองค์ความรู้ที่เป็นของตนเอง การสร้างต้นทุนในชุมชนที่มาจากเงินตราและทุนทางสังคมจากบุคคล ภูมิปัญญา ประเพณีวัฒนธรรมต่าง ๆ (Charnock, 2009) มีกระบวนการศึกษาวิจัยให้เป็นแนวทางเพื่อพัฒนาชุมชนโดยร่วมมือกับนักวิชาการหรือสถาบัน รวมทั้งมีกระบวนการผสมผสานความหลากหลายผ่านกิจกรรมทั้งภายในและภายนอกเพื่อเปิดรับความรู้และความช่วยเหลือที่ก่อให้เกิดแนวคิดและกระบวนการทัศน์ใหม่ ตลอดจนการทำให้ชุมชนท้องถิ่นมีความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ ทั้งนี้นับตั้งแต่การประกาศพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนปี พ.ศ. 2548 เป็นต้นมา ก็เกิดการการพัฒนาสนับสนุนอย่างเป็นระบบจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องมาโดยตลอด อีกทั้งยังมีความพยายามผลักดันกิจกรรมทางการพาณิชย์ระดับชุมชนท้องถิ่นเพื่อให้เกิดมาตรฐานที่สูงขึ้นทัดเทียมกับธุรกิจขนาดกลาง หรือที่เรียกว่าธุรกิจชุมชน (ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ, 2542)

กลุ่มธุรกิจชุมชน ถือเป็นกิจกรรมทางเศรษฐกิจของชุมชน ประกอบด้วย กิจกรรมการผลิต กิจกรรมทางการขายผลผลิต กิจกรรมการซื้อ และการบริโภค ของชุมชน มีความเกี่ยวข้องกับทรัพยากรทางการผลิต การค้า และการเงิน โดยมีเป้าหมายให้เกิดผลผลิตทั้งด้านเศรษฐกิจ คือ การสร้างรายได้และอาชีพ และด้านสังคม คือ การสร้างความกลมเกลียวกันระหว่างครอบครัว ชุมชน ให้เกิดการร่วมคิด ร่วมทำ และรับผิดชอบร่วมกัน ธุรกิจชุมชนจึงต้องอาศัย การรวมกลุ่มเพื่อผนึกกำลังสร้างศักยภาพการทำงานภายในชุมชน ทั้งยังสร้าง เครือข่ายองค์กรชาวบ้าน และเกิดความร่วมมือกันระหว่างชุมชน สังคม และ หน่วยงานต่าง ๆ ภายนอกทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนและมั่นคง (ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ, 2554, หน้า 53) นอกจากนี้ ธุรกิจชุมชนยังเป็นเรื่องของการประกอบการเพื่อจัดการกับทุนที่มีอยู่ในชุมชนอย่าง บูรณาการเพื่อให้เกิดการพึ่งพาตนเองได้ อย่างไรก็ตาม ทุนนั้นไม่ได้หมายถึง เพียงแค่ตัวเงิน แต่ยังรวมถึงทรัพยากร ผลผลิต ความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทุนทางวัฒนธรรมและทุนทางสังคม (เสรี พงศ์พิศ, 2548, หน้า 40)

ภูมิปัญญาท้องถิ่นนั้น ถือเป็นความรู้ความสามารถที่บรรพบุรุษได้ สร้างสรรค์อย่างมีเอกลักษณ์และถ่ายทอดมาให้กับคนรุ่นหลังได้นำไปใช้ ประโยชน์ในการทำมาหากิน หรือแม้แต่นำไปประยุกต์ในการสร้างรายได้ เชิงพาณิชย์ ความคิดสร้างสรรค์จึงถือได้ว่าเป็นก่อให้เกิดคุณประโยชน์ และ มีความสำคัญต่อธุรกิจชุมชนที่ต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้ คิดและนำไปใช้ อย่างสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่มีคุณค่า มีความสัมพันธ์หรือสามารถ ผสมผสานกับเอกลักษณ์แบบดั้งเดิม และต้องสอดคล้องกับทุนหรือทรัพยากร ที่มีอยู่ในชุมชน ทั้งนี้โลกของธุรกิจ การมีความคิดริเริ่มอย่างเดียวย่อมไม่ เพียงพอ ในการสร้างสรรค์ความคิดนั้นจะต้องก่อให้เกิดประโยชน์สามารถทำได้ จริง และยังต้องสื่อสารความหมายไปยังลูกค้าได้ (Howkins, 2013)

การเชื่อมโยงเรื่องแนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์เข้ากับธุรกิจชุมชนระดับ รากหญ้าเป็นเรื่องที่ควรส่งเสริมอย่างยิ่ง เนื่องจากเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมและ

ความคิดที่ชุมชนเป็นเจ้าของสามารถก่อให้เกิดศักยภาพที่จะพัฒนาเป็นอุตสาหกรรมระดับชุมชนอย่างยั่งยืนและมั่นคงได้โดยไม่ต้องใช้เงินลงทุนจำนวนมาก เพียงแต่อาศัยความร่วมมือช่วยเหลือกันระหว่างสมาชิกธุรกิจชุมชนในทางตรงกันข้าม หากมีการใช้ทรัพยากรอย่างไม่สิ้นสุด จะทำให้การพัฒนาไม่มีความยั่งยืน และประชาชนในภาคเกษตรกรรมซึ่งเป็นคนส่วนใหญ่ของประเทศถูกละเลย ส่งผลให้สังคมระดับชุมชนขาดความเข้มแข็งและเกิดปัญหานานัปการ (Benhabib, J. & Spiegel, M. M., 2005) ในการพัฒนาเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์ในประเทศไทยจึงต้องพิจารณาให้มีความสำคัญกับการค้นคว้าวิจัยเพื่อหาวิธีการผสมผสานที่ลงตัวระหว่างตัวตนที่เป็นเอกลักษณ์ของไทยทั้งในเชิงรูปธรรมและนามธรรม มรดกทางวัฒนธรรม ความรู้ทางวิชาการ ศิลปะและเทคโนโลยีสมัยใหม่ ทำให้ผลิตภัณฑ์นั้นมีความหมายและมีการนำเสนอด้วยรูปแบบที่แปลกใหม่ น่าสนใจ นอกจากนี้ยังต้องการเครือข่ายทางสังคมและความสัมพันธ์ที่ดีในระดับแนวนอน ถึงจะสามารถพัฒนาแนวทางเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่ (ฉัตรทิพย์ นาถสุภา, 2553)

ด้วยปรากฏการณ์ที่ได้กล่าวมานี้ ผู้วิจัยจึงมีความมุ่งหมายในการพัฒนาเกณฑ์ประเมินมาตรฐานระบบการจัดการเชิงสร้างสรรค์ของกลุ่มธุรกิจชุมชน โดยมุ่งเน้นไปยังประเภทสมุนไพรที่ไม่ใช่อาหารในภูมิภาคตะวันตก การพัฒนาเกณฑ์ประเมินนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อกำหนดคุณลักษณะและองค์ประกอบของการจัดการเชิงสร้างสรรค์ รวมทั้งระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อยืนยันองค์ประกอบและทดลองใช้เกณฑ์ จนสามารถก่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อการดำเนินงานของธุรกิจชุมชนตั้งแต่แรกเริ่มจนถึงผลลัพธ์ หน่วยงานของภาครัฐที่เกี่ยวข้อง และศูนย์ส่งเสริมธุรกิจชุมชนในการนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนารูปแบบและวิธีการจัดการของธุรกิจชุมชนให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์และมีมาตรฐานทางการจัดการที่สูงขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย >>>>

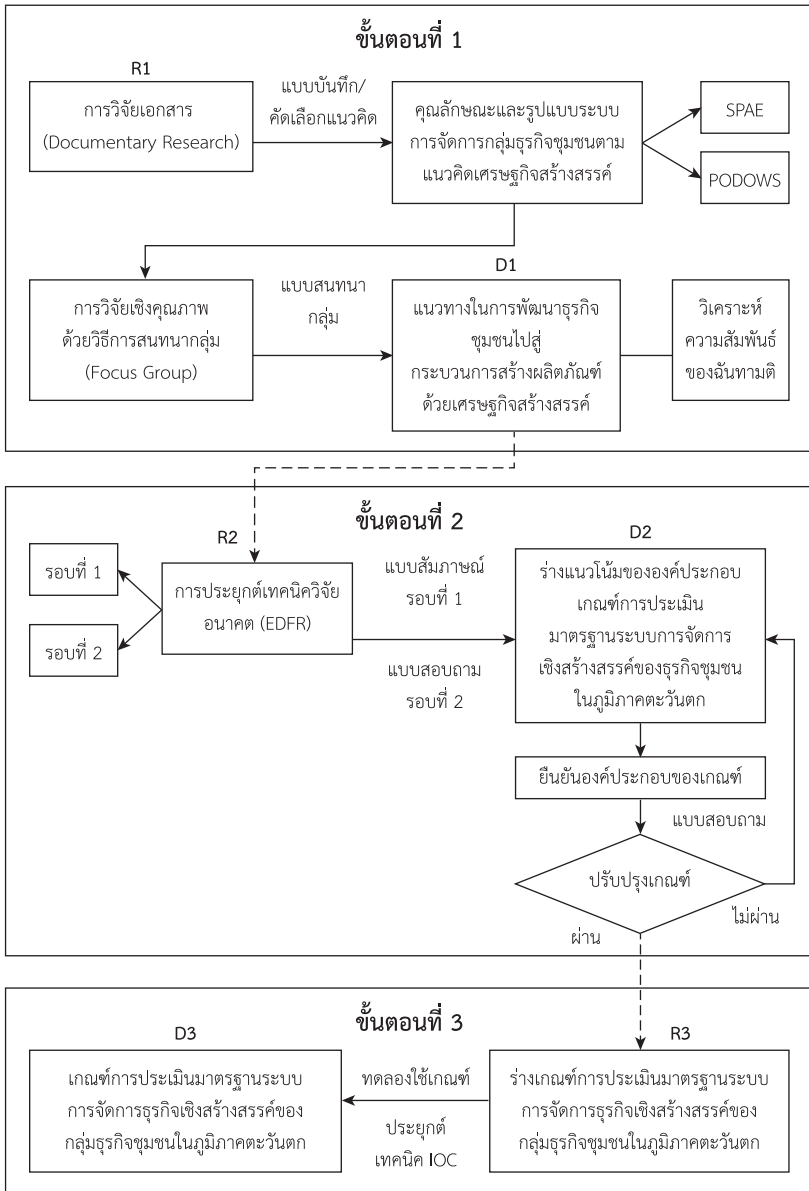
1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะและรูปแบบระบบการจัดการกลุ่มธุรกิจชุมชนตามแนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์
2. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของเกณฑ์การประเมินมาตรฐานระบบการจัดการเชิงสร้างสรรค์ของกลุ่มธุรกิจชุมชนในภูมิภาคตะวันตกของประเทศไทย
3. เพื่อพัฒนาเกณฑ์การประเมินมาตรฐานการจัดการเชิงสร้างสรรค์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในภูมิภาคตะวันตกของประเทศไทย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย >>>>

1. ทำให้ทราบถึงรูปแบบการจัดการเชิงสร้างสรรค์สำหรับกลุ่มธุรกิจชุมชนประเภทสมุนไพรที่ไม่ใช่อาหารในภูมิภาคตะวันตกของประเทศไทย ซึ่งกลุ่มธุรกิจชุมชนสามารถยึดถือไปเป็นแบบอย่างเชิงนโยบายในการดำเนินงานได้
2. ทำให้ได้เกณฑ์ประเมินมาตรฐานระบบการจัดการเชิงสร้างสรรค์ของกลุ่มธุรกิจชุมชนที่อยู่ในภูมิภาคตะวันตกของประเทศไทย กล่าวคือ ผลจากการประเมินสามารถระบุจุดเด่นหรือข้อบกพร่องทางการจัดการ รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่ช่วยกำหนดทิศทางให้กลุ่มธุรกิจชุมชนมีระบบการจัดการเชิงสร้างสรรค์และมีมาตรฐาน

กรอบแนวคิดของการวิจัย >>>>

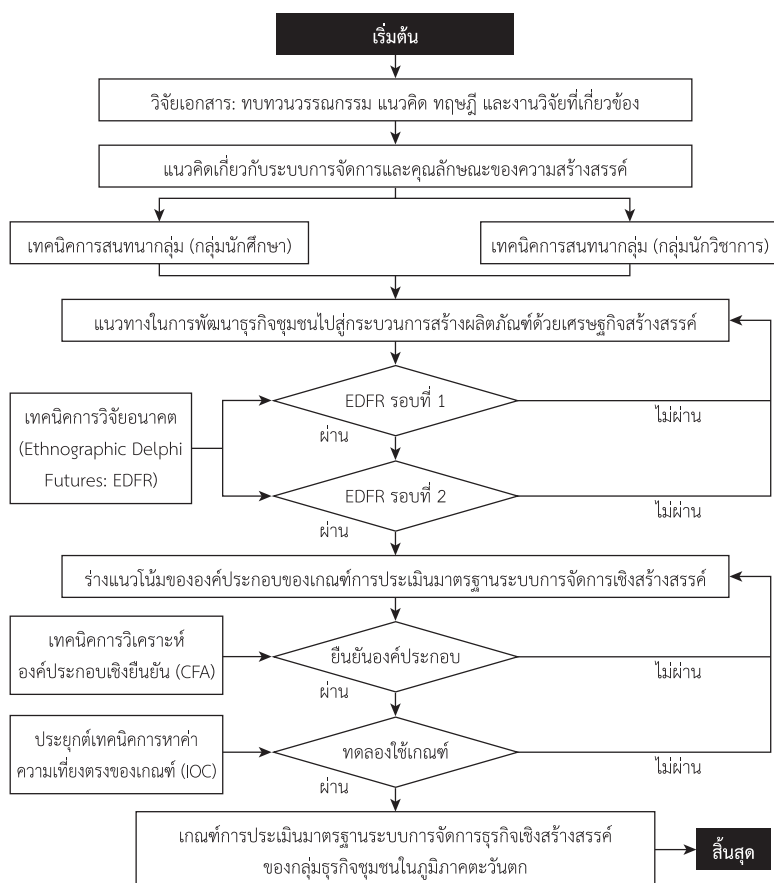
ในการศึกษาครั้งนี้เริ่มจากการสังเคราะห์แนวคิดจากการวิจัยเอกสาร การสนทนากลุ่มและ EDR ไปจนถึงการยืนยันและทดลองใช้เกณฑ์ มีขั้นตอนดังกรอบแนวคิดในรูปภาพที่ 1



รูปภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย >>>>

ขั้นตอนดำเนินการวิจัยเริ่มจากขั้นตอนที่ 1 ศึกษาคุณลักษณะและรูปแบบระบบการจัดการกลุ่มธุรกิจชุมชนตามแนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ขั้นตอนที่ 2 เป็นการศึกษาองค์ประกอบของเกณฑ์การประเมิน และขั้นตอนที่ 3 เป็นการพัฒนาเกณฑ์การประเมินมาตรฐานการจัดการเชิงสร้างสรรค์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในภูมิภาคตะวันตกของประเทศไทย แสดงได้ดังรูปภาพที่ 2



รูปภาพที่ 2 แผนผังขั้นตอน (Flowchart) การดำเนินการวิจัย

จากรูปภาพเป็นการแสดงแผนผังขั้นตอนการศึกษาเพื่อพัฒนาเกณฑ์การประเมินมาตรฐานการจัดการเชิงสร้างสรรค์โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาคุณลักษณะและรูปแบบระบบการจัดการกลุ่มธุรกิจชุมชนตามแนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ สามารถแบ่งออกเป็นขั้นตอนย่อยคือ

ขั้นตอนย่อยที่ 1 การวิจัยเอกสาร โดยศึกษาข้อมูลจากเอกสารทั้งระดับปฐมภูมิ (Primary data) และทุติยภูมิ (Secondary data) คัดเลือกข้อมูลจากแหล่งที่มีความน่าเชื่อถือและสามารถเป็นตัวแทนของข้อมูลได้จริงเมื่อคัดเลือกเอกสารแล้วจึงนำเอกสารมาศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดทฤษฎี ข้อมูลสนับสนุนและงานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดคำอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นว่า มีสภาพความเป็นจริงตั้งแต่อดีตที่ผ่านมาและปัจจุบันเป็นอย่างไร แล้วนำมาวิเคราะห์ความเชื่อมโยงของข้อมูลจากเอกสารแหล่งต่าง ๆ ทำให้ได้ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดการ (Schermerhorn, 2005, p. 19) การจัดการองค์การสมัยใหม่ (สมคิด บางโม, 2553, หน้า 39) การบริหารคุณภาพโดยรวม (รุจิจันทร์ พิริยะสงวนพงศ์, 2549) การจัดการตามสถานการณ์ (Lussier, 2006, p. 41) และระบบวงจรคุณภาพ (Deming, 1981)

ขั้นตอนย่อยที่ 2 การสนทนากลุ่ม เพื่อศึกษารวบรวมแนวคิดการให้ความหมายและวิพากษ์เกี่ยวกับการพัฒนาผลิตภัณฑ์ฐานรากรวมถึงคุณลักษณะแห่งความสร้างสรรค์ ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสนทนากลุ่มออกเป็น 2 กลุ่มหลัก อันได้แก่ 1) กลุ่มนักศึกษาในสาขาการจัดการธุรกิจและการตลาด ที่เคยผ่านการอบรมเรื่องผลิตภัณฑ์ท้องถิ่นหรือการจัดการธุรกิจชุมชนจำนวน 12 คน และ 2) กลุ่มอาจารย์รุ่นใหม่จำนวน 5 คน ที่มีประสบการณ์หรือความรู้ทางวิชาการด้านการจัดการ การตลาด การพัฒนาผลิตภัณฑ์ การจัดการธุรกิจชุมชน และการปกครองภาคท้องถิ่น เพื่อสนับสนุนหรือให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวคิดที่ได้มาจากการวิจัยเอกสาร จากนั้นจึงรวบรวมความเห็นประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสังกัดเป็นแนวคิดเกี่ยวกับ

คุณลักษณะของความสามารถในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และแนวทางการจัดการสำหรับธุรกิจชุมชน

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาองค์ประกอบของเกณฑ์การประเมินมาตรฐานระบบการจัดการเชิงสร้างสรรค์ของกลุ่มธุรกิจชุมชนในภูมิภาคตะวันตกของประเทศไทย เป็นการนำผลการสังเคราะห์แนวคิดด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์และการจัดการเชิงสร้างสรรค์ของกลุ่มธุรกิจชุมชน มาจัดทำแนวโน้มนองค์ประกอบในเกณฑ์การประเมินมาตรฐานระบบการจัดการเชิงสร้างสรรค์ มีขั้นตอนย่อยดังต่อไปนี้

ขั้นตอนย่อยที่ 1 เทคนิควิจัยอนาคต (EDFR) รอบที่ 1 ผู้วิจัยพิจารณาคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญจากกลุ่มบุคคลจำนวน 3 กลุ่ม คือ กลุ่มนักวิชาการจำนวน 5 คน กลุ่มผู้ปฏิบัติ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ภาครัฐที่เคยดำรงตำแหน่งหรือกำลังดำรงตำแหน่งในหน่วยงานภาครัฐที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกลุ่มธุรกิจชุมชนจำนวน 6 คน และกลุ่มผู้ประกอบการ ได้แก่ ประธานและสมาชิกกลุ่มธุรกิจชุมชนที่เป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ประเภทสมุนไพรที่ไม่ใช่อาหารที่มีประสบการณ์ดำเนินงานมาแล้วอย่างน้อย 3 ปี จำนวน 6 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 17 คน ตามแนวทางของโทมัส ที แมคมิลแลน (Thomas T. Macmillan, 1971) เกี่ยวกับแนวโน้มในเชิงบวก แนวโน้มในแง่ลบ รวมถึงแนวทางที่เป็นไปได้มากที่สุดของแนวโน้มแต่ละองค์ประกอบของเกณฑ์การประเมิน

ขั้นตอนย่อยที่ 2 เทคนิควิจัยอนาคต (EDFR) รอบที่ 2 หลังจากที่ได้เข้าสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1 แล้ว ผู้วิจัยจึงรวบรวมความเห็นข้อเสนอแนะ นำไปสร้างเครื่องมือแบบสอบถามที่ได้จากข้อมูลการสัมภาษณ์รอบที่หนึ่ง สำหรับการเก็บข้อมูลรอบที่สองเพื่อเป็นการตรวจสอบยืนยันในลักษณะฉันทามติของแนวโน้มจากผู้เชี่ยวชาญ หลังจากเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนแล้วจึงนำข้อมูลแบบสอบถามไปวิเคราะห์ค่าทางสถิติ ได้แก่ ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range: IR) และค่ามัธยฐาน (Median) กล่าวคือจากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญต้องมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์จะต้องไม่เกิน 1.5 และมีค่ามัธยฐานเกินกว่า 3.5

ขั้นตอนย่อยที่ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) คือ การนำแนวโน้มองค์ประกอบที่ได้จากการทำ EDRF ทั้ง 2 รอบ มาทำเป็นแบบสอบถามเพื่อยืนยันว่าองค์ประกอบต่าง ๆ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับโครงสร้างของเกณฑ์ประเมินหรือไม่ ประชากรที่ใช้ศึกษาในขั้นตอนนี้เป็นกลุ่มธุรกิจชุมชน ที่เป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ประเภทสมุนไพรที่ไม่ใช้อาหารในภูมิภาคตะวันตก โดยไม่จำกัดประสบการณ์ดำเนินงานและระดับที่ผลิตภัณฑ์ได้รับ ในขณะเดียวกันการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างนั้นใช้วิธีการตามแนวทางของ Hair (Hair et al., 2010) ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ประกอบการกลุ่มธุรกิจชุมชนที่ขายสินค้าประเภทสมุนไพรที่ไม่ใช้อาหารจำนวน 560 ราย และประยุกต์ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม โดยกำหนดพื้นที่ในภาคตะวันตกแบ่งออกเป็นพื้นที่จังหวัด ได้แก่ จังหวัดสุพรรณบุรี จังหวัดนครปฐม จังหวัดกาญจนบุรี และจังหวัดเพชรบุรี แล้วดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างในหน่วยพื้นที่ดังกล่าว

เมื่อได้ผลการวัดระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบในการจัดทำเกณฑ์แล้ว จึงนำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรม LISREL เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบย่อย (Construct Validity) เกณฑ์ในการวัดความกลมกลืนขององค์ประกอบทั้งหมดพิจารณาได้จาก เกณฑ์ ได้แก่ 1) ค่า Chi-Square เมื่อหารกับค่า Degree of freedom (df) ต้องไม่เกิน 2 2) ค่า p-value ต้องไม่น้อยกว่า 0.05 3) ค่า CFI, GFI และ AGFI ต้องเข้าใกล้ 1 โดยไม่น้อยกว่า 0.95 4) ค่า RMSEA ต้องเข้าใกล้ศูนย์ โดยมีค่าไม่เกิน 0.05 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557)

ขั้นตอนที่ 3 พัฒนาเกณฑ์การประเมินมาตรฐานการจัดการเชิงสร้างสรรค์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในภูมิภาคตะวันตกของประเทศไทย มีขั้นตอนย่อยดังนี้

ขั้นตอนย่อยที่ 1 การทดลองใช้เกณฑ์การประเมิน ในขั้นตอนนี้เป็นการสรุปผลการพิจารณาเกณฑ์การประเมินมาตรฐานระบบการจัดการเชิงสร้างสรรค์ของธุรกิจชุมชนในภูมิภาคตะวันตกของประเทศไทย ผู้วิจัย

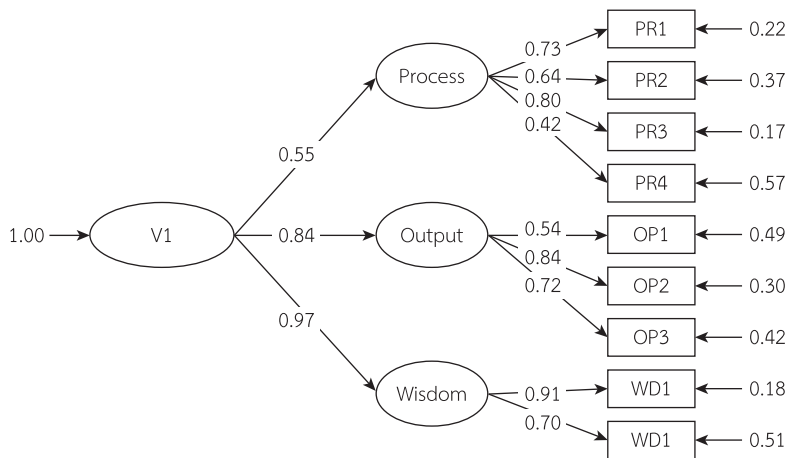
ประยุกต์ใช้การวิเคราะห์ค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) กับผู้เชี่ยวชาญที่ร่วมพิจารณา ร่างเกณฑ์การประเมินจำนวน 3 คน กำหนดเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการตลาด 1 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการ 1 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาเกณฑ์ 1 คน โดยพิจารณาเกณฑ์ค่า IOC ที่มากกว่า 0.5 จึงจะถือว่ามีความสอดคล้องกัน แล้วจึงนำเกณฑ์ไปทดลองประเมินกับกลุ่มธุรกิจชุมชนที่เป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ประเภทสมุนไพรที่ไม่ใช่อาหาร ด้วยวิธีการสุ่มเลือกแบบไม่เจาะจง จำนวน 3 ราย

ขั้นตอนย่อยที่ 2 การพัฒนาเกณฑ์การประเมิน เป็นขั้นตอนสุดท้าย โดยนำผลประเมินการทดลองใช้เกณฑ์มาพิจารณาขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และดัชนีการประเมิน เพื่อปรับปรุงและสังเคราะห์เพิ่มเติม จากนั้นจึงจัดทำเกณฑ์การประเมินมาตรฐานระบบการจัดการเชิงสร้างสรรค์ เพื่อเป็นแนวทางและรายละเอียดเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ใช้ในการประเมินการจัดการเชิงสร้างสรรค์ของกลุ่มธุรกิจชุมชน

ผลการวิจัย >>>>

จากการวิจัยเอกสารและการสนทนากลุ่มในขั้นตอนที่ 1 ทำให้เกิดการสังเคราะห์เป็นแนวคิดเบื้องต้นของคุณลักษณะและรูปแบบระบบการจัดการที่ใช้แนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ที่ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 6 ด้าน (PODOWS) ได้แก่ กระบวนการ ผลผลิต การส่งมอบผลิตภัณฑ์ ผลประโยชน์ ทุนทางปัญญา และความยั่งยืน สำหรับผลจากการสนทนากลุ่มเป็นการยืนยันในลักษณะฉันทามติเกี่ยวกับองค์ประกอบดังกล่าว และยังทำให้ได้แนวคิดในการศึกษาศักยภาพทางการแข่งขันในตลาดที่ต้องพิจารณาถึงมุมมองผู้บริโภคใน 4 ด้าน (SPAЕ) ได้แก่ การศึกษาแรงกระตุ้นในการซื้อ (Stimulus) การรับรู้ถึงคุณภาพสินค้า (Perceived Quality) การรับรู้ผ่านช่องทางต่าง ๆ (Awareness) และการได้คุณค่าจากผลิตภัณฑ์ (Equity)

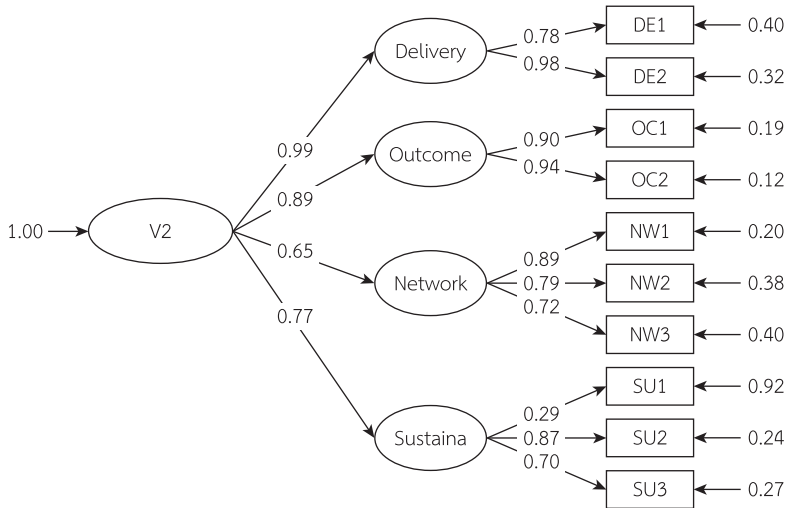
ในขั้นตอนที่ 2 เป็นการศึกษาองค์ประกอบของเกณฑ์การประเมินมาตรฐานระบบการจัดการเชิงสร้างสรรค์ของกลุ่มธุรกิจชุมชนในภูมิภาคตะวันตกของประเทศไทยด้วยวิธีการ EDFR พบว่า ในรอบที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 17 คน มีความเห็นต่อแนวโน้มองค์ประกอบของเกณฑ์การประเมินที่สอดคล้องกัน ทั้งนี้ได้ข้อเสนอแนะว่าโครงสร้างทั้งหมดควรอยู่ภายใต้ 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value added) ความคุ้มค่า (Valuable) และผลประกอบการ (Volume) ควรเพิ่มองค์ประกอบย่อยด้านเครือข่ายความร่วมมือ (Network) ด้านรายได้ (Income) และปริมาณการขาย (Sales volume) หลังจากนั้นจึงจัดแบบสอบถามแนวโน้มของเกณฑ์ประเมินแก่ผู้ประกอบการจำนวน 560 ราย และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ CFA ผลการวิเคราะห์พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความสอดคล้องกลมกลืนกันและผ่านเกณฑ์ทุกองค์ประกอบดังภาพต่อไปนี้



Chi-Square=12.01, df=13, P-value=0.52675, RMSEA=0.000

รายการ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	12.01	-
df	-	13	-
p-value	P>0.05	0.52	-
χ^2/df	$\chi^2/df < 2$	0.92	ผ่านเกณฑ์
CFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	1.00	ผ่านเกณฑ์
GFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	1.00	ผ่านเกณฑ์
AGFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	0.98	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	ค่าเข้าใกล้ 0.0	0.000	ผ่านเกณฑ์
KMO	มีค่ามากกว่า 0.50	0.882	ผ่านเกณฑ์
Bartlett's Test	มีค่าน้อยกว่า 0.50	0.000	ผ่านเกณฑ์

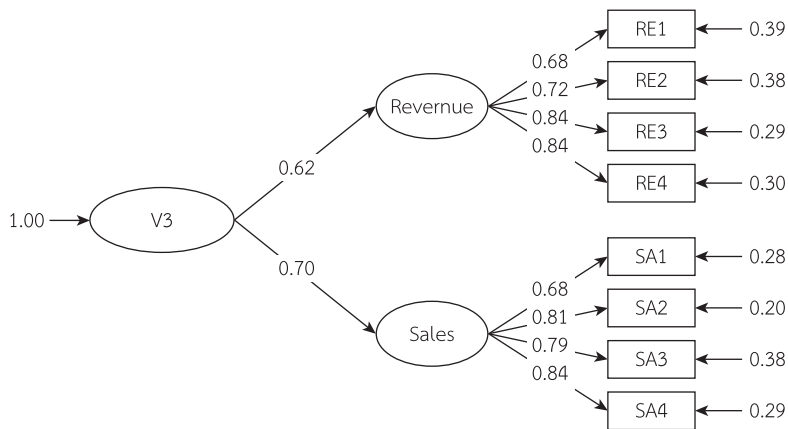
รูปภาพที่ 3 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของเกณฑ์ประเมิน ด้านการสร้างมูลค่าเพิ่ม



Chi-Square=17.01, df=19, P-value=0.58950, RMSEA=0.000

รายการ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	17.01	-
df	-	19	-
p-value	P>0.05	0.58	-
χ^2/df	$\chi^2/df < 2$	0.89	ผ่านเกณฑ์
CFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	1.00	ผ่านเกณฑ์
GFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	0.99	ผ่านเกณฑ์
AGFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	0.98	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	ค่าเข้าใกล้ 0.0	0.000	ผ่านเกณฑ์
KMO	มีค่ามากกว่า 0.50	0.872	ผ่านเกณฑ์
Bartlett's Test	มีค่าน้อยกว่า 0.50	0.000	ผ่านเกณฑ์

รูปภาพที่ 4 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของเกณฑ์ประเมิน
ด้านการดำเนินการที่เกิดคุณค่า



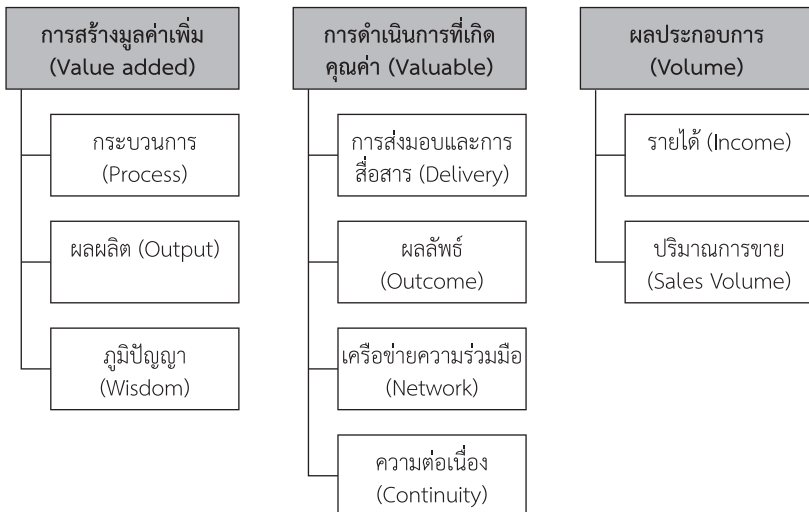
Chi-Square=3.01, df=8, P-value=0.93385, RMSEA=0.000

รายการ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	3.01	-
df	-	8	-
p-value	P>0.05	0.93	-
χ^2/df	$\chi^2/df < 2$	0.37	ผ่านเกณฑ์
CFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	1.00	ผ่านเกณฑ์
GFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	1.00	ผ่านเกณฑ์
AGFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	0.99	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	ค่าเข้าใกล้ 0.0	0.000	ผ่านเกณฑ์
KMO	มีค่ามากกว่า 0.50	0.896	ผ่านเกณฑ์
Bartlett's Test	มีค่าน้อยกว่า 0.50	0.000	ผ่านเกณฑ์

รูปภาพที่ 5 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของเกณฑ์ประเมิน ด้านผลประกอบการ

ในขั้นตอนที่ 3 เป็นการนำเกณฑ์ไปประเมินค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญด้านการตลาด ด้านการจัดการ และด้านการพัฒนาเกณฑ์ รวม 3 คน ผลการพิจารณาพบว่า มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ทุกรายการประเมิน

ทำให้สรุปได้ว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นที่สอดคล้องกัน จากนั้นจึงนำเกณฑ์ไปทดลองใช้ประเมินกับผู้ประกอบการธุรกิจชุมชนประเภทสมุนไพรที่ไม่ใช่อาหาร จำนวน 3 แห่ง จากผลการทดลองใช้พบว่า ธุรกิจชุมชนแห่งที่ 2 มีคะแนนรวมสูงสุด 42 คะแนน อยู่ในระดับดี รองลงมาคือ แห่งที่ 1 ได้ 28 คะแนน อยู่ในระดับพอใช้ และสุดท้ายแห่งที่ 3 ได้ 36 คะแนน ถืออยู่ในระดับที่ควรปรับปรุง จากผลที่ได้นำมาพิจารณาและสามารถสรุปองค์ประกอบหลักของเกณฑ์การประเมินเป็น 3 องค์ประกอบหลัก (3V) ได้แก่ 1) การสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value added) 2) การดำเนินการที่เกิดคุณค่า (Valuable) และ 3) ผลประกอบการ (Volume) แยกออกมาเป็น 9 องค์ประกอบย่อย (PODOWN-CIS) ได้แก่ 1) กระบวนการ (Process) 2) ผลผลิต (Output) 3) การส่งมอบผลิตภัณฑ์และการสื่อสาร (Delivery) 4) ผลลัพธ์ (Outcome) 5) ภูมิปัญญา (Wisdom) 6) เครือข่ายความร่วมมือ (Network) 7) ความต่อเนื่อง (Continuity) 8) รายได้ (Income) 9) ปริมาณการขาย (Sales Volume) ทั้งนี้โครงสร้างองค์ประกอบทั้งหมดสามารถจัดวางได้ดังในรูปภาพที่ 6



รูปภาพที่ 6 โครงสร้างเกณฑ์การประเมินมาตรฐานระบบการจัดการเชิงสร้างสรรค์

จากรูปภาพแสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบหลักด้านการสร้างมูลค่าเพิ่มนั้นประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ กระบวนการ ผลิต และ ภูมิปัญญา ขณะที่องค์ประกอบหลักด้านการดำเนินการที่เกิดคุณค่าแบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การส่งมอบและการสื่อสาร ผลลัพธ์ เครือข่ายความร่วมมือ และความต่อเนื่อง และสำหรับองค์ประกอบด้านผลประกอบการนั้น มีอยู่ 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ รายได้ และปริมาณการขาย ทั้งนี้รายละเอียดขององค์ประกอบย่อยและดัชนีการประเมินแต่ละตัวมีดังต่อไปนี้

1) กระบวนการ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของธุรกิจชุมชน การวางแผนงานและกำหนดนโยบาย การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลหรือสมาชิกกลุ่ม การจัดหาและคัดเลือกวัตถุดิบที่ใช้ในการดำเนินงาน ตลอดจนกระบวนการผลิต โดยการจัดการธุรกิจเชิงสร้างสรรค์นั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ดำเนินงานที่เป็นแบบแผนและวิธีการที่สร้างสรรค์ตั้งแต่ต้นจึงจะมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 4 ดัชนีการประเมิน ได้แก่ การวางแผน การจัดการทรัพยากรบุคคล การจัดหาและเลือกใช้วัตถุดิบ และการผลิต

2) ผลผลิต หมายถึง ผลผลิตจากการดำเนินงานของธุรกิจชุมชน พิจารณาในด้านของลักษณะและความสร้างสรรค์ของผลิตภัณฑ์ที่ต้องมีความแตกต่างเป็นเอกลักษณ์ เมื่อเปรียบเทียบกับผลิตภัณฑ์ชนิดเดียวกันในตลาด การที่ผลิตภัณฑ์มีศักยภาพทางการแข่งขันในตลาด ผลิตภัณฑ์ได้รับมาตรฐานการรับรองผลิตภัณฑ์ ประกอบด้วย 2 ดัชนีประเมิน ได้แก่ ลักษณะความสร้างสรรค์ของผลิตภัณฑ์ และมาตรฐานรับรองผลิตภัณฑ์

3) การส่งมอบผลิตภัณฑ์และการสื่อสาร หมายถึง การส่งมอบผลิตภัณฑ์หรือการสื่อสารด้วยวิธีการประชาสัมพันธ์ไปยังกลุ่มเป้าหมาย ผู้วิจัยได้มุ่งพิจารณาองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงกับการส่งมอบผลิตภัณฑ์หรือการสื่อสารไปยังกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย 3 ดัชนีการประเมิน ได้แก่ การจัดการช่องทางจัดจำหน่าย วิธีการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ และศักยภาพทางการแข่งขันในตลาด

4) ผลลัพธ์ หมายถึง ผลประโยชน์และคุณค่าที่เกิดขึ้นจากกระบวนการของธุรกิจชุมชน เกณฑ์การประเมินจะพิจารณาจากประโยชน์ 2 ด้าน ได้แก่ ประโยชน์ต่อกลุ่มธุรกิจชุมชนและประโยชน์ต่อชุมชน ประกอบด้วย 2 ดัชนีการประเมิน ได้แก่ ประโยชน์ต่อกลุ่มธุรกิจชุมชน และประโยชน์ต่อชุมชน

5) ภูมิปัญญา หมายถึง ต้นทุนทางปัญญาของชุมชน มุ่งพิจารณากระบวนการจัดการความรู้ของชุมชนตั้งแต่การแสวงหาความรู้ กระบวนการจัดเก็บองค์ความรู้ ความสามารถในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับผลิตภัณฑ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ รวมถึงการได้รับลิขสิทธิ์ทางปัญญาจากการขึ้นทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา ประกอบด้วย 2 ดัชนีการประเมิน ได้แก่ การสร้างกระบวนการจัดการความรู้ และลิขสิทธิ์ทางปัญญา

6) เครือข่ายความร่วมมือ หมายถึง การมีวิธีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างกลุ่มธุรกิจชุมชน ร่วมมือกับตัวกลางทางการค้า และการให้ความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องที่ก่อให้เกิดประสิทธิผล และเอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินการและการตลาด ประกอบด้วย 3 ดัชนีการประเมิน ได้แก่ ความร่วมมือกับกลุ่มธุรกิจชุมชน ความร่วมมือกับตัวกลางทางการค้า ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก

7) ความต่อเนื่อง หมายถึง การมีวิธีการสร้างความต่อเนื่องหรือพัฒนาการของธุรกิจชุมชนจากการวางแผนและปรับตัวเพื่อรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ผู้วิจัยมุ่งพิจารณาถึงด้านการดำเนินงาน การพัฒนาผลิตภัณฑ์ และความสัมพันธ์กับชุมชนที่มีความต่อเนื่อง ประกอบด้วย 3 ดัชนีการประเมิน ได้แก่ การดำเนินการต่อเนื่อง การพัฒนาผลิตภัณฑ์ต่อเนื่อง และความสัมพันธ์กับชุมชนต่อเนื่อง

8) รายได้ หมายถึง รายได้ในลักษณะของผลประกอบการ โดยพิจารณาแบบวิธีการจัดสรรกับรายได้ที่เกิดขึ้น มี 1 ดัชนีการประเมิน คือ การจัดการกับรายได้

9) **ปริมาณการขาย** หมายถึง การพิจารณาถึงวิธีการจัดการกับข้อมูลด้านปริมาณการขายว่ามีการจัดบันทึก และนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในการผลิต การจัดการทรัพยากรบุคคลหรือการดำเนินงานต่าง ๆ หรือไม่ และอย่างไร มี 1 ดัชนีการประเมิน ได้แก่ การจัดการปริมาณการขาย

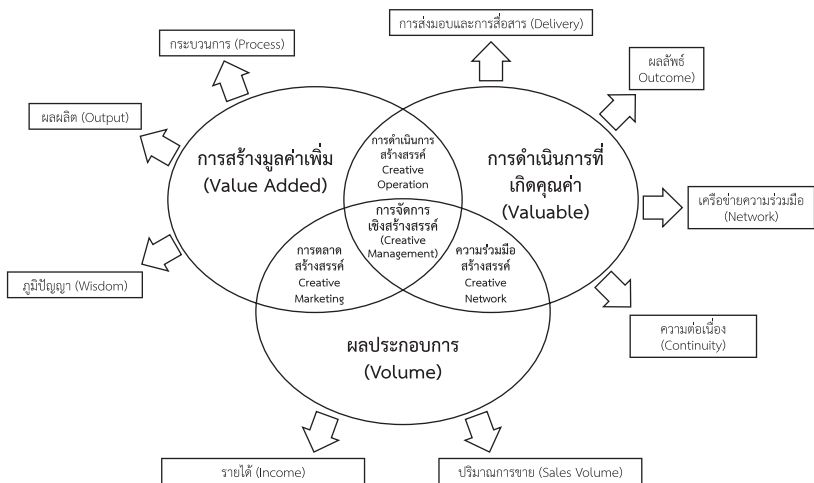
การอภิปรายผล >>>

จากการวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้เกณฑ์การประเมินมาตรฐานระบบการจัดการเชิงสร้างสรรค์ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ในการวัดประสิทธิภาพทางการจัดการโดยรวมของกลุ่มธุรกิจชุมชนตั้งแต่ต้นทาง เริ่มจากการสร้างแรงจูงใจ การวางแผน การผลิต การจัดการภูมิปัญญา การส่งมอบผลิตภัณฑ์ การสร้างความร่วมมือ ไปจนถึงการจัดการด้านการเงิน ซึ่งถือเป็นระบบการจัดการที่เป็นแก่นสำคัญสำหรับธุรกิจชุมชนและต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์เป็นกลไกสำคัญในการหาวิธีการเพื่อแก้ไขปัญหา ปรับตัว และเพิ่มประสิทธิภาพจากทุนที่มีอยู่ ทำให้เกิดแนวทางที่สามารถยกระดับมาตรฐานธุรกิจชุมชนให้ก้าวไปสู่กลุ่มตลาดที่ใหญ่ขึ้นและมีส่วนช่วยในการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจของประเทศต่อไป

ทั้งนี้จะเห็นได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่เป็นามธรรมไม่สามารถจับต้องได้ แต่เป็นสิ่งที่มีความค่าและสามารถนำไปสู่วิธีการปฏิบัติที่มีความแตกต่างและเกิดผลสำเร็จในเชิงธุรกิจ ด้วยเหตุนี้เกณฑ์การประเมินมาตรฐานระบบการจัดการเชิงสร้างสรรค์ของธุรกิจชุมชนจึงอาจมีบทบาทสำคัญในการ ส่งเสริมการมีความคิดสร้างสรรค์ในการดำเนินงานต่าง ๆ อีกทั้งหน่วยงานภาครัฐเกี่ยวข้อง เช่น หน่วยงานปกครองท้องถิ่น กรมพัฒนาชุมชน กรมส่งเสริม การเกษตร ยังสามารถพิจารณาถึงผลของการประเมินกลุ่มธุรกิจชุมชนเพื่อพิจารณาให้การส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มธุรกิจชุมชนที่มีศักยภาพในการพัฒนาโดยใช้วิธีการจัดการเชิงสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดการเติบโตทางธุรกิจต่อไป

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของเกณฑ์การประเมินทั้งหมด พบว่าแนวทางที่จะก่อให้เกิดระบบการจัดการที่มีความสร้างสรรค์ (Creative

Management) ได้นั้น จำเป็นต้องคำนึงถึงหลัก 3 ประการ ที่มีความสอดคล้อง เชื่อมโยงกัน ได้แก่ 1) มีวิธีการสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value Added) 2) มีการดำเนินงานที่ก่อให้เกิดคุณค่า (Valuable) และ 3) มีผลประกอบการที่เหมาะสม ซึ่งถ้าหากพิจารณาจากหลักห่วงโซ่ทั้งสามข้อนี้แล้ว พบว่า การที่กลุ่มธุรกิจชุมชน มีวิธีการสร้างมูลค่าเพิ่มจากทุนต่าง ๆ ที่มีอยู่ บวกกับวิธีการดำเนินงานที่ก่อให้เกิดคุณค่าต่อธุรกิจแล้วนั้น ก็จะทำให้เกิดการดำเนินการที่มีความสร้างสรรค์ (Creative Operation) ขึ้นมาได้ ในขณะเดียวกัน การดำเนินการที่ก่อให้เกิดคุณค่าได้นั้นก็ต้องอาศัยผลประกอบการที่ดี สร้างผลตอบแทนให้กับกลุ่มธุรกิจชุมชน หรือผู้ที่มีส่วนร่วมอื่น ๆ ในกิจกรรมทางการขาย ก่อให้เกิดเป็นความร่วมมือสร้างสรรค์ (Creative Network) อีกทั้งหากผู้ประกอบการ มีวิธีการวางแผนที่ดี มีการสร้างมูลค่าเพิ่มในทุนและวิธีการผลิต มีผลิตภัณฑ์ที่มีความโดดเด่นเป็นที่สนใจของกลุ่มเป้าหมาย ก็จะมีผลทำให้เกิดการซื้อ และผลประกอบการที่เพิ่มสูงขึ้น วิธีการนี้จึงเรียกว่าเป็นการตลาดสร้างสรรค์ (Creative Marketing) ดังรายละเอียดที่แสดงในภาพต่อไปนี้



รูปภาพที่ 7 รูปแบบเชิงนโยบายในการจัดการเชิงสร้างสรรค์ (Creative Management Model) สำหรับกลุ่มธุรกิจชุมชนประเภทสมุนไพรที่ไม่ใช่อาหาร

จากข้อสรุปของรูปแบบการจัดการเชิงสร้างสรรค์ ผู้วิจัยพบว่ามีความสอดคล้องกับงานวิจัยของประภัสสร จันทรสถิตย์พร (2554) ที่พบว่าแนวคิดในเรื่องทุนสร้างสรรค์ประกอบด้วย 4 ประการ ได้แก่ ทุนทางมนุษย์ ทุนทางสังคม ทุนทางวัฒนธรรม และทุนทางโครงสร้าง โดยมุ่งเน้นที่ความมีเอกลักษณ์เฉพาะของหน่วยงาน นอกจากนี้ องค์ประกอบทั้ง 6 ด้านของการพัฒนาศักยภาพทางการแข่งขันในตลาด ได้แก่ การเพิ่มการศึกษาจากแรงกระตุ้น (Stimulus) การรับรู้ถึงคุณภาพสินค้า (Perceived Quality) การรับรู้ผ่านช่องทางต่าง ๆ (Awareness) และการได้คุณค่าจากผลิตภัณฑ์ (Equity) ที่กลุ่มธุรกิจชุมชนจะต้องให้ความสำคัญ เนื่องจากการสร้างความเชื่อมั่นในผลิตภัณฑ์ให้แก่ผู้บริโภคนั้น มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของพัทธศ ศิริวงศ์ (2554) ที่ศึกษาโอกาสทางการตลาดของผลิตภัณฑ์ป่านศรนารายณ์ของกลุ่มสตรีสหกรณ์การเกษตรหุบกะพงในตำบลเขาใหญ่ อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดเพชรบุรี โดยผลการวิจัยพบว่า การผลิตมีวัตถุดิบที่เพียงพอต่อการผลิต และมีการพัฒนาด้านคุณภาพของผลิตภัณฑ์จะสามารถตอบสนองต่อการตัดสินใจซื้อของลูกค้าเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ การเพิ่มประสิทธิภาพด้านกลยุทธ์ทางการตลาด ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย การส่งเสริมการขายที่ทันสมัยกว่าคู่แข่ง และการสร้างความแข็งแกร่งทางธุรกิจสามารถก่อให้เกิดการขยายตัวของตลาดและเพิ่มโอกาสทางการตลาดของผลิตภัณฑ์ อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Chumkate (2015) ที่ศึกษาศักยภาพทางการจัดการด้วยแนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ของผู้ประกอบการร้านอาหาร โดยพบว่า การใช้ความคิดสร้างสรรค์ในวิธีการการบริหารลูกค้าสัมพันธ์แบบสองทางช่วยสร้างโอกาสทางธุรกิจและขยายตลาดให้เติบโต

จากผลของการพัฒนาเกณฑ์การประเมิน เห็นได้ว่าองค์ประกอบด้านภูมิปัญญาที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้นั้นมีส่วนช่วยส่งเสริมการจัดการเชิงสร้างสรรค์ เหมือนดังเช่นที่กล่าวไว้ในงานวิจัยของ Chen (2015) ที่ศึกษาเรื่องการจัดการรูปแบบองค์ความรู้ความคิดสร้างสรรค์ ความขัดแย้ง

ความสำเร็จของผู้ประกอบการว่า กระบวนการจัดการองค์ความรู้ของผู้ประกอบการนั้นมีผลต่อความสำเร็จเชิงพาณิชย์ นอกจากนี้ ยังส่งผลต่อการวางแผนการรับมือความขัดแย้งระหว่างบุคคลภายในองค์กร

นอกจากนี้ ผลการศึกษาที่พบว่า องค์ประกอบด้านการนำความรู้สมัยใหม่มาประยุกต์ใช้และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือก็มีส่วนช่วยให้เกิดการจัดการที่มีความสร้างสรรค์และเกิดผลสำเร็จได้นั้นมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chavez (2013) ที่เกี่ยวกับการใช้แนวคิดอุตสาหกรรมสร้างสรรค์เพื่อเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาทางธุรกิจ โดยจากการศึกษาพบว่า การประยุกต์แนวคิดการจัดการเชิงสร้างสรรค์จากเทคโนโลยีมีส่วนช่วยในการแก้ปัญหาด้านการผลิตและการใช้ประโยชน์จากการสร้างเครือข่ายอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ในการถ่ายทอดองค์ความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนาและกระจายผลิตภัณฑ์ เป็นสิ่งที่ช่วยสร้างแนวทางแก้ไขปัญหาลาดสินค้าให้ดีขึ้นได้อย่างสร้างสรรค์

และจากการดำเนินการดังกล่าว เพื่อเป็นการพัฒนาร่างเกณฑ์ประเมินผู้วิจัยจึงได้นำข้อมูลที่ได้ไปสรุปเป็นแนวโน้มหลักและแนวโน้มย่อยเพื่อนำไปพัฒนาเป็นแนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึกในขั้นตอนของการวิจัยโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการวิจัยอนาคต (EDFR) ซึ่งสอดคล้องกับวิธีการดำเนินงานวิจัยของธีระวัฒน์ จันทิก และเสรี ชัดเข้ม (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาเกณฑ์การประเมินการจัดการคุณภาพของวิสาหกิจชุมชน เพื่อพัฒนาเกณฑ์การประเมินการจัดการคุณภาพของวิสาหกิจชุมชนด้วยเทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) กับผู้เชี่ยวชาญจำนวน 17 คน เพื่อให้เกิดการพัฒนาเป็นเกณฑ์ และเปรียบเทียบผลของการใช้เกณฑ์ระหว่างวิสาหกิจชุมชนระดับพื้นฐานกับระดับก้าวหน้า

ข้อเสนอแนะ >>>>

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับการจัดการกลุ่มธุรกิจชุมชน

1.1 จากผลการศึกษาที่ก่อให้เกิดรูปแบบการจัดการเชิงสร้างสรรค์ทำให้เกิดข้อเสนอแนะว่า การที่ธุรกิจชุมชนเกิดกระบวนการจัดการที่มีความสร้างสรรค์และนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้นั้น จำเป็นต้องพิจารณาถึงการสร้างวิธควบคุมหรือดำเนินการเริ่มตั้งแต่กระบวนการภายในซึ่งผลจากการดำเนินงานภายในจะส่งผลกระทบต่อกระบวนการภายนอก โดยประเด็นเหล่านี้ควรมีวิธีการปฏิบัติโดยอาศัยความคิด การหาวิธีการปรับตัว และการวิเคราะห์ถึงความคุ้มค่าจากการดำเนินงานเหล่านั้น ถ้าหากสามารถดำเนินการได้อย่างเป็นระบบและมีความสร้างสรรค์แล้วนั้น ก็จะทำให้เกิดผลประโยชน์ที่ดียิ่งระดับเป้าหมายที่คาดหวัง ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้จากผลประกอบการควรนำมาพิจารณาควบคู่กับต้นทุนที่ได้เสียไปกับการจัดการเพื่อหาหนทางในการลดปริมาณต้นทุนและหาวิธีการในการเพิ่มศักยภาพทางการจัดการทั้งกระบวนการภายในและภายนอก ให้เกิดเป็นระบบทางธุรกิจที่มีการพัฒนาและยกระดับมาตรฐานของกลุ่มธุรกิจชุมชนให้สูงขึ้นต่อไป

1.2 กลุ่มธุรกิจชุมชนควรมุ่งเน้นการวางแผนเป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจน และการจัดการกับภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีอยู่อย่างบูรณาการโดยแสวงหาและเปิดรับองค์ความรู้สมัยใหม่เข้ามาประยุกต์ใช้ร่วมกัน มีการจัดเก็บอย่างเป็นระบบและสามารถค้นหาได้ง่าย ที่สำคัญคือ ต้องสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการผลิต หรือการพัฒนาตัวผลิตภัณฑ์ให้เกิดความแตกต่างและเกิดคุณค่าที่เพิ่มมากขึ้นเมื่อนำออกไปสู่ท้องตลาด

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

2.1 ธุรกิจชุมชนควรนำเกณฑ์การประเมินมาตรฐานระบบการจัดการเชิงสร้างสรรค์ของกลุ่มธุรกิจชุมชนในภูมิภาคตะวันตกของประเทศไทยที่พัฒนาขึ้น ไปใช้ในการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานและปรับปรุงการดำเนินงานตามเกณฑ์ดังกล่าว ซึ่งจะช่วยให้ผลิตภัณฑ์ของธุรกิจชุมชน

มีวิธีการจัดการและการดำเนินการที่มีความสร้างสรรค์มากยิ่งขึ้น

2. ผลจากเกณฑ์การประเมินมาตรฐานระบบการจัดการเชิงสร้างสรรค์ของกลุ่มธุรกิจชุมชนในภูมิภาคตะวันตกของประเทศไทยสามารถสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาและอุปสรรคในการประกอบกิจการของธุรกิจชุมชนหรือการขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของธุรกิจชุมชน

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาศึกษาเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ของกลุ่มธุรกิจชุมชนประเภทอื่น ๆ ที่เป็นที่ต้องการของตลาดและมีศักยภาพในการพัฒนาไปสู่ระบบธุรกิจที่สูงขึ้นได้นอกจากเหนือจากประเภทที่ได้ทำการศึกษาแล้ว เช่น ประเภทอาหารและเครื่องดื่ม ประเภทของใช้และเครื่องแต่งกาย เป็นต้น

3.2 ในการวิจัยครั้งต่อไปควรนำเกณฑ์ที่พัฒนาขึ้นไปต่อยอดในการพัฒนาเกณฑ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นด้วยการพัฒนาในด้านของข้อเสนอแนะในการพัฒนาให้กับธุรกิจชุมชนว่า หากอยู่ในระดับปรับปรุงนั้นควรมีการพัฒนาและปรับปรุงอย่างไรบ้าง เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาให้กับธุรกิจชุมชน



รายการอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2557). *การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) ด้วย AMOS*. กรุงเทพฯ: สามลดา.
- ฉัตรทิพย์ นาถสุภา. (2553). *การเป็นสมัยใหม่กับแนวคิดชุมชน*. กรุงเทพฯ: สร้างสรรค์.
- ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ และพิทยา ว่องกุล. (2554). *วิสาหกิจชุมชน: กลไก เศรษฐกิจฐานราก* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: เอ็ดดิสันเพรส โปรดักส์.
- ธีระวัฒน์ จันทิก และเสรี ชัดรัมย์. (2557). การพัฒนาเกณฑ์การประเมินการ จัดการคุณภาพของวิสาหกิจชุมชน. *วารสารการเมือง การบริหาร และ กฎหมาย*, 6(1), 99-129.
- ประภัสสร จันทรสถิตพร. (2554). *การสร้างสารเพื่อเสริมแนวคิดเศรษฐกิจ สร้างสรรค์ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย*. คุษณินพนธ์นิเทศศาสตร์ คุษณิบัณฑิต, สาขานิเทศศาสตร์, คณะนิเทศศาสตร์, จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- พัทธ์ ศิริวงศ์ และศตวรรษ ต้อติวงศ์. (2554). *โอกาสทางการตลาดของ ผลิตภัณฑ์ป่านครนารายณ์ กลุ่มสตรีสหกรณ์การเกษตรหุบกะพง ตำบลเขาใหญ่ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์.
- รุจิจันทร์ พริยะสงวนพงศ์. (2549). *สารสนเทศทางธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ด ยูเคชั่น.
- สมคิด บางโม. (2553). *องค์การและการจัดการ Organization and Management*. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2556). *การคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. 2553-2583 Population projections for Thailand 2010-2040*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. *การเพิ่มมูลค่าผลผลิตด้วยฐานความรู้*. วันที่ค้นข้อมูล 2 สิงหาคม 2558, เข้าถึงได้จาก www.nesdb.go.th/portals/0/news/annual_meet/48/docu/3.pdf
- สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้. (2555). *กระตุกต่อมคิด The Creative Economy: สร้างเศรษฐกิจด้วยความคิดสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ: สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้.
- เสรี พงศ์พิศ. (2548). *ฐานคิด: จากแผนแม่บทสู่วิสาหกิจชุมชน*. กรุงเทพฯ: พลั้งปัญญา.
- Barro, R. J. (1993). International Comparisons of Educational Attainment. *Journal of Monetary Economics, Elsevier*, 32(3), 363-394.
- Benhabib, J. & Spiegel, M. M. (2005). *Human Capital and Technology Diffusion, In P' Aghion and S.Durlauf (Eds). Handbook of Economic Growth*, Amsterdam, Elsevier.
- Charnock, G. (2009). Why do Institutions matter? Global competitiveness and the politics of policies in Latin America. *Capital and Class*, 33(3), 67-100.

- Chavez, V. (2013). Creative Enterprise as a Solution Vector for Twenty First Century Problems. *Technological Forecasting & Social Change*, 80(2), 191-193.
- Chen, M.H., Chang, Y. Y. & Lo, Y. H. (2015). Creativity Cognitive Style, Conflict, and Career Success for Creative Entrepreneurs. *Journal of Business Research*, 68(4), 906-910.
- Chumkate, J. (2015). A Study on the Management Potential with Creative Economy-Based Concept of Restaurant Entrepreneurs around Seaside Tourist Attractions in Thailand. *Journal of Global Academic Institute Business & Economics*, 1(2), 84-91.
- Deming, W. E. (1981). Improvement of Quality and Productivity through Action by management. *National Productivity Review*, 11(1981), 12-22.
- Hair, J., Blak, W. C., Barbin, B. J., Anderson, R. E. & Tatham, R. L. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Upper Sandle River, New Jersey: Prentice Hall.
- Howkins, J. (2013). *The Creative Economy: How People Make Money from Ideas* (2nd ed.). UK: Penguin.
- Lussier, R. N. (2006). *Management fundamentals: concepts, applications, skill development* (3rd ed.). Mason, OH: Thomson/ South-Western.

- Macmillan, T. T. (1971). *The Delphi Technique*. Paper Presented at the annual meeting of the California Junior Colleges Associations Committee on Research and Development, Monterey, California. (May 1971), 3-5.
- Schermerhorn, J. R. (2005). *Management*. New York: John Wiley & Sons.
- Steven A. M. & David R. D. (1996). *Operations Management: a value-driven approach*. Irwin: Pennsylvania State University.
- Turban, E., Leidner, D., Mclean, E. & Wetherbe, J. (2006). *Information Technology for Management: Transforming Organizations in the Digital Economy* (5th ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons (Asia).
-



Chapter

8

การพัฒนาตัวแบบการจัดการคนเก่งเชิงรุก ของวิศวกรในอุตสาหกรรมผลิตฮาร์ดดิสก์*

Development of Strategic Talent Management
For Engineer
in Hard Disk Drive Manufacturing Industry

ภาณุพันธ์ โอหารกิจไพบูลย์**

พิทักษ์ ศิริวงศ์***

ธีระวัฒน์ จันทิก****

* งานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2558

** นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

*** รองศาสตราจารย์ ดร., คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

**** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) กำหนดชุดตัวแปรที่ใช้เป็นองค์ประกอบหลักในโมเดลการวิจัย 2) เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแบบการจัดการคนเก่งเชิงรุกของวิศวกร และ 3) เพื่อกำหนดกลยุทธ์เชิงฉันทามติการจัดการคนเก่งเชิงรุกของวิศวกรจากการสังเคราะห์ตัวแบบการจัดการคนเก่งเชิงรุกของวิศวกรในอุตสาหกรรมผลิตฮาร์ดดิสก์ ใช้เทคนิคการวิจัยแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบวิธีการผสมผสาน (Mixed Methods) เก็บข้อมูลวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 600 ชุด และวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการวิจัยเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารระดับสูงของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตฮาร์ดดิสก์ และตรวจสอบข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยเทคนิคสามเส้า

ผลการวิจัยพบว่า ชุดตัวแปรที่ใช้เป็นองค์ประกอบหลักในโมเดลการวิจัยที่ได้จากการวิจัยเอกสาร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านนโยบาย ด้านความไว้วางใจ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ และด้านการจัดการคนเก่ง โดยผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแบบการจัดการคนเก่งเชิงรุกของวิศวกรในอุตสาหกรรมผลิตฮาร์ดดิสก์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่า 720.49 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p\text{-value} = 0.57$ ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) = 1.44 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (CFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 0.95 ค่าดัชนีวัดระดับ ความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.95 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณ (RMSEA) = 0.032 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่าแสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาการจัดการคนเก่ง ซึ่งเป็นผลลัพธ์สุดท้ายของโมเดล พบว่า การจัดการคนเก่ง ได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจากนโยบาย รองลงมา องค์การแห่งการเรียนรู้ ความไว้วางใจ และการทำงานเป็นทีม

ตามลำดับ สำหรับการกำหนดกลยุทธ์เชิงฉันทมติการจัดการคนเก่งเชิงรุกของวิศวกรจากการสังเคราะห์รูปแบบการจัดการคนเก่งเชิงรุกของวิศวกรในอุตสาหกรรมผลิตฮาร์ดดิสก์ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลหลักมีความคิดเห็นแบบฉันทมติโดยมีความเห็นด้วยกับองค์ประกอบด้านนโยบาย องค์การแห่งการเรียนรู้ และการจัดการคนเก่ง มากที่สุด รองลงมาคือ ความไว้วางใจ และการทำงานเป็นทีมตามลำดับ

คำสำคัญ: ตัวแบบ/ การจัดการคนเก่ง/ วิศวกร

Abstract

This research aims to determine a set of variables as the major elements in the research model for causal relationship model development of talent management for engineers and to define strategic consensus with the synthesis of strategic talent management model for engineers in hard disk manufacturing industry. The research was conducted by Research and Development (R&D) and Mixed-Method technique. 600 copies of questionnaire were used to collect data as Quantitative Research while data from Qualitative Research was collected by documentary research in addition that in-depth interview conducted with executive management of companies in hard disk manufacturing industry as triangulation technique.

The results showed that a set of 5 variables as the major elements in the research model from documentary research, was consisted of policy, trust, teamwork, learning organization, and talent management. The analysis result from causal relationship model of the talent management for engineers in hard disk

manufacturing industry showed Chi-square (χ^2) = 720.49 with statistical significance of p-value = 0.57 while relative chi-square (χ^2/df) = 1.44. The Comparative Fit Index (CFI) = 1.00 and the Goodness of Fit Index (GFI) = 0.95. Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.95 and Root Mean Square Error (RMSEA) = 0.032. All result values met the criterions demonstrated that the model was corresponded with empirical data. Furthermore on talent management as the outcome of model, it's found that talent management gained the highest level of overall influence from policy followed by learning organization, trust, and teamwork, respectively. Therefrom the primary research model was examined with elimination of latent variable. It's found that strategic talent management for engineers in hard disk manufacturing industry comprised of policy, trust and learning organization.

Keywords: Strategic Talent Management/ Strategic HRM/ Hard Disk

บทนำ >>>>

อุตสาหกรรมการผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์หรืออุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์จัดเป็นอุตสาหกรรมที่มีบทบาทสำคัญในห่วงโซ่อุปทานของผลิตภัณฑ์ที่หลากหลาย เช่น ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์อย่างตัวต้านทาน ตัวเก็บประจุไฟฟ้า หลอดไฟฟ้า แผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์ เครื่องใช้ไฟฟ้าในครัวเรือน เป็นต้น จึงนับได้ว่าเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญอย่างมากในประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุตสาหกรรมผลิตฮาร์ดดิสก์ (Hard Disk Drive Manufacturing Industry) เป็นอุตสาหกรรมที่มีปริมาณการส่งออกในกลุ่มอุตสาหกรรมอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์มากที่สุดมาโดยตลอด (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2557)

ปัจจุบันผลิตภัณฑ์ฮาร์ดดิสก์จัดเป็นอุปกรณ์การจัดเก็บข้อมูลที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง จึงจำเป็นต้องอาศัยวิธีการบริหารจัดการในด้านกระบวนการผลิตและการตรวจสอบคุณภาพโดยเฉพาะทรัพยากรบุคคล ได้แก่ พนักงานสายการผลิต สายจัดซื้อจัดจ้าง ฝ่ายวางแผน ทั้งนี้ วิศวกรก็นับว่าเป็นบุคคลที่มีสายงานในอาชีพโดยตรงกับกระบวนการออกแบบและการผลิตในอุตสาหกรรมนี้ โดยวิศวกรในหลาย ๆ สาขา ได้แก่ วิศวกรผลิตภัณฑ์ วิศวกรคุณภาพ วิศวกรตรวจสอบ วิศวกรเครื่องมือวัด เพื่อให้สอดคล้องและบรรลุเป้าหมายของผลิตภัณฑ์ทั้งด้านการออกแบบ การผลิต และคุณภาพของผลิตภัณฑ์ การให้ความสำคัญถึงความพร้อมของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรหรือบริษัท จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืนภายใต้สถานการณ์แข่งขันอย่างสูงนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งธุรกิจในปัจจุบัน ถือได้ว่าเป็นยุคเศรษฐกิจแบบฐานความรู้ (Knowledge-based economy) ทุกภาคส่วนจะให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์มาโดยตลอด และหากพิจารณาถึงการพัฒนาศักยภาพมนุษย์นั้น ทุกองค์กรมีความมุ่งหวังให้องค์กรของเรามีบุคลากรที่มีศักยภาพ มีความสามารถ ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของพรรัตน์ แสดงหาญ (2556) ที่ได้ศึกษาการอ้างรักษาคคนเก่งในองค์กร พบว่าคนเก่งเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ที่ทำให้องค์กรเกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน การสูญเสียคนเก่งนอกจากจะทำให้องค์กรสูญเสียความได้เปรียบในการแข่งขันแล้ว ยังก่อให้เกิดผลเสียทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินอีกหลายประการ ดังนั้น องค์กรต่าง ๆ จึงควรหาวิธีการอ้างรักษาคคนเก่งไว้

ทั้งนี้ ถ้าจะนิยามว่าคนเก่งคือใคร อย่างไรจึงถือว่าเก่งแล้ว Michaels, Handfield -Jones และ Axelrod (2001) ได้กล่าวถึงความเก่ง (Talent) ของคนในองค์กรว่าเป็นความสามารถโดยรวมของ บุคคล ทั้งด้านพรสวรรค์ ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความเฉลียวฉลาด ความสามารถในการตัดสินใจ ทักษะคน บุคลิกภาพ และแรงขับภายใน ในขณะที่ Dibble (1999) กล่าวว่า คนเก่ง คือ ผู้ที่ทำผลงานได้ดีและแตกต่างจากพนักงานทั่วไป

สรรสร้างและส่งเสริมผลงานที่มีคุณภาพให้แก่ลูกค้า เพื่อนพนักงาน และผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ เป็นกลุ่มคนที่ต้องการควรจรรงรักษา (Retain) ให้อยู่กับองค์กรนาน ๆ

ที่ผ่านมา การบริหารจัดการคนเก่งในยุคแรกมุ่งเน้นการสรรหา (Recruitment) บุคลากรจากภายนอก โดยเฉพาะตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง เน้นให้ความสำคัญคนฉลาดและมีความสามารถสูงเป็นหลัก มีปัจจัยบ่งชี้ถึงความสำเร็จในระดับบริหารที่ชัดเจน (Miner, 1973) และเป็นที่ยอมรับในกลุ่มนักปฏิบัติการมากขึ้น เมื่อมีการศึกษาวิจัยเสนอออกมาจากบริษัทที่ปรึกษา McKinsey ในช่วงปลายทศวรรษที่ 1990 ที่ว่าด้วย การแย่งชิงคนเก่ง (War for talent) สะท้อนถึงการให้ความสำคัญของพนักงานบริษัทที่สามารถทำให้องค์กรหรือบริษัทประสบความสำเร็จในระดับแถวหน้าได้ (Michael, Hanfield-Jones & Axeford, 2001) เมื่อมีการศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพิ่มขึ้นทำให้มองการจัดการคนเก่งได้ชัดเจนในรายละเอียดมากขึ้น กล่าวคือ มองการจัดการคนเก่งเป็นกระบวนการกำหนดตำแหน่งสำคัญ ๆ อย่างมีระบบที่สามารถมีส่วนร่วมสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันของบริษัทอย่างยั่งยืน (Collings & Mellahi, 2009) เชื่อมโยงสัมพันธ์กันระหว่างบริบทต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับปัจเจกบุคคล ระดับองค์กรสถาบัน ระดับชาติ หรือนานาชาติ (Al Ariss & Crowley-Henry, 2013)

จากที่กล่าวมาข้างต้น การพัฒนาและรักษาคคนเก่งไว้ในองค์กร จึงจำเป็นต้องเอาใจใส่และดูแลคนกลุ่มนี้ และควรมีการมองภาพรวมอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนการบริหารและพัฒนาคนเก่งเชิงรุกอย่างเป็นระบบไว้ล่วงหน้า (Allan Schwyer, 2004) โดยเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกองค์กร และพนักงานภายในองค์กร มีขั้นตอนในการเรียนรู้ทั้งอย่างมีแบบแผน และไม่มีแบบแผน เพื่อสามารถนำขีดความสามารถ (Competencies) มาใช้ในองค์กรและสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต (William J. Rothwell &

Kazanas, H.C., 2003) งานวิจัยทางวิชาการเกี่ยวกับการจัดการคนเก่งได้รับการตีพิมพ์อย่างมากในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาว่า 20 ปีจากนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญที่มีชื่อเสียง ได้แก่ Ulrich (1996, 2005); Pfeffer (1998); Berger and Berger (2004); Rothwell (2005); Cappelli (2008); Collings & Mellahi (2009) ฯลฯ ล้วนแต่มองว่าองค์กรควรทำอย่างไรเพื่อจูงใจดึงดูดว่าจ้าง และรักษาคคนเก่งให้อยู่ในองค์กร แต่ในทางปฏิบัติพบว่า เมื่อเปรียบเทียบกับความต้องการคนเก่งในองค์กรเพื่อเป้าหมายความได้เปรียบในทางการแข่งขันทางธุรกิจสูงมาก ปริมาณคนเก่งจึงมีไม่มากพอ หรือไม่เหมาะสมกับองค์กรเมื่อเทียบกับความต้องการเหล่านั้น นอกจากนั้น บริษัทหรือองค์กรส่วนใหญ่ยังคงไม่มีการจัดการในการสร้าง ส่งเสริม หรือรักษาคคนเก่งที่มีอยู่ได้ดีพอ บริษัทหรือองค์กรจึงจำเป็นต้องวางกลยุทธ์เพื่อป้องกันโอกาสการสูญเสียคนเก่งไปสู่องค์กรภายนอกหรือบริษัทคู่แข่ง นอกจากนั้นภายในองค์กรเดียวกันจำเป็นต้องหลีกเลี่ยงการสร้างแรงผลักดันให้คนเก่งมีความต้องการออกจากองค์กรด้วย

ในบทความวิชาการของ Kamel Mellahi & David G. Collings (2010) ได้รวบรวมความล้มเหลวของการจัดการคนเก่งในกลุ่มบริษัทข้ามชาติหลัก ๆ ดังต่อไปนี้ 1) อุปสรรคการก้าวหน้าของคนเก่งในองค์กรที่ทำงานตามสาขาต่าง ๆ ของบริษัท ซึ่งโดยส่วนใหญ่การพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งจะเกิดขึ้นโดยกลุ่มผู้บริหารจากสำนักงานใหญ่ 2) เกิดการแข่งขันภายในองค์กรทำให้สูญเสียการทำงานกันเป็นทีม หากให้ความสำคัญต่อผลงานระดับบุคคลมากเกินไป 3) การให้ความสำคัญกับการหาคนเก่งที่มีชื่อเสียงจากภายนอกมากเกินไป จนกระทั่งละเลยและลดแรงจูงใจในการทำงานและพัฒนาผลงานของคนเก่งที่มีอยู่ภายในองค์กร 4) ปัญหาของกลยุทธ์การจัดการคนเก่งขององค์กรไม่สอดคล้องกับกลยุทธ์ทางธุรกิจของบริษัท

ในเวลาเดียวกัน นักวิชาการด้านการบริหารธุรกิจระหว่างประเทศมองถึงข้อได้เปรียบอีกด้านหนึ่งของบริษัทข้ามชาตินั้นว่าดีกว่าการดำเนินธุรกิจ

แบบชาติเดียว มีโอกาสแลกเปลี่ยนฐานความรู้ ทักษะ หรือนวัตกรรมทางความรู้ใหม่ ๆ จากคนเก่งที่มาจากความหลากหลายทางท้องถิ่น วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมที่แตกต่าง และสามารถตอบโจทย์ความต้องการที่หลากหลายเหล่านี้ได้ การจัดการคนเก่งที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะเป็นข้อได้เปรียบทางการแข่งขันทางธุรกิจได้อย่างดี (Baba, Gluesing, Ratner & Wagner, 2004; Earley and Gibson, 2002; Zahra, Ireland & Hitt, 2000)

เนื่องด้วยอุตสาหกรรมผลิตฮาร์ดดิสก์ ซึ่งถือได้ว่าเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญมากต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ รวมถึงปัจจัยคู่แข่งทางธุรกิจทั้งสองด้านดังได้กล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาว่าควรมีกระบวนการอย่างไร เพื่อพัฒนาและกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร สามารถกำหนดแนวทางการจัดการวิศวกรคนเก่งให้เกิดได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำผลการวิจัยนี้มาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในกลุ่มบริษัทประเภทเดียวกันได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้มากที่สุด และเกิดประโยชน์สูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย >>>>

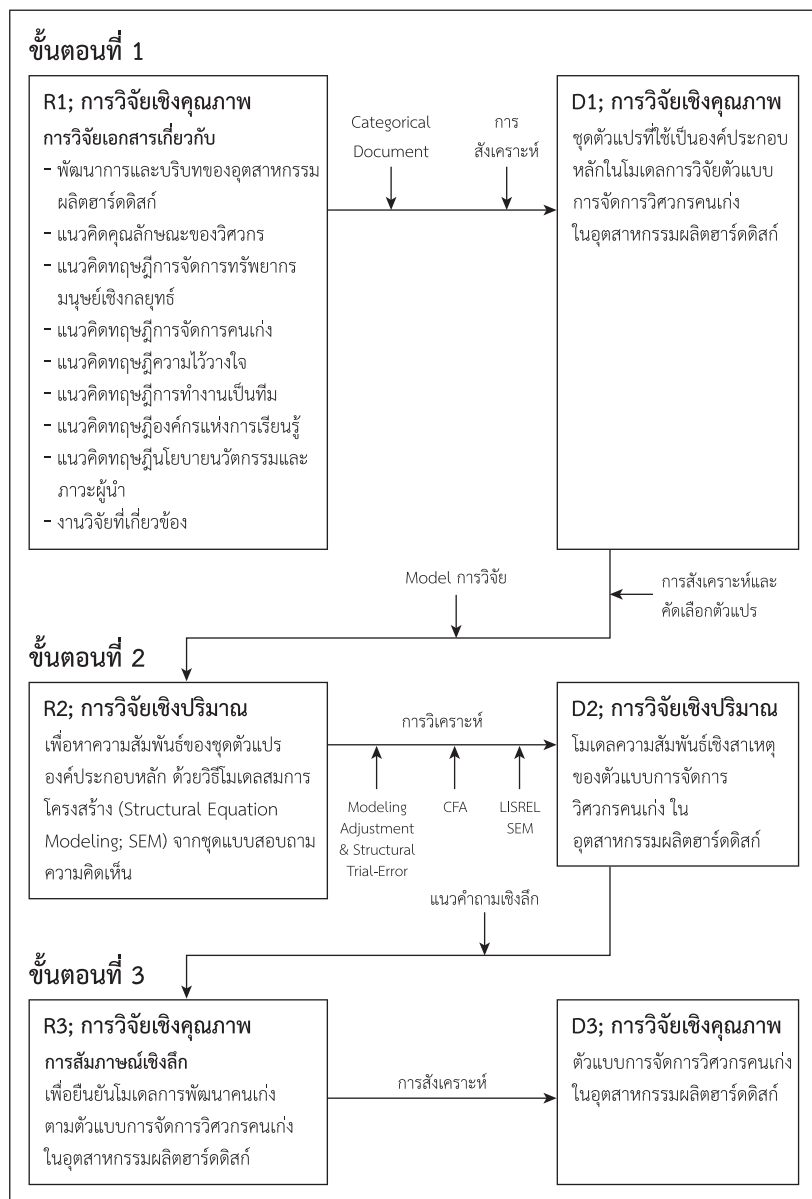
1. เพื่อประยุกต์แนวทางการวิจัยเอกสารในการกำหนดชุดตัวแปรที่ใช้เป็นองค์ประกอบหลักในโมเดลการวิจัย
2. เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแบบการจัดการคนเก่งเชิงรุกของวิศวกรในอุตสาหกรรมผลิตฮาร์ดดิสก์
3. เพื่อกำหนดกลยุทธ์เชิงฉันทามติการจัดการคนเก่งเชิงรุกของวิศวกรจากการสังเคราะห์ตัวแบบการจัดการคนเก่งเชิงรุกของวิศวกรในอุตสาหกรรมผลิตฮาร์ดดิสก์

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย >>>>

1. กลุ่มธุรกิจหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องได้ทราบถึงปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการวิศวกรรมคนเก่งที่เหมาะสมในองค์กรได้
2. กลุ่มธุรกิจหรือผู้บริหารในองค์กรที่เกี่ยวข้องสามารถนำโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแบบการจัดการวิศวกรรมคนเก่งไปพัฒนา ปรับปรุง ทิศทางในการบริหารจัดการคนเก่งในแผนกอื่น ๆ ได้
3. กลยุทธ์การจัดการวิศวกรรมคนเก่งในอุตสาหกรรมผลิตฮาร์ดดิสก์สามารถต่อยอดพัฒนาประยุกต์ใช้ได้กับองค์กรอื่นในอุตสาหกรรมที่มีลักษณะโครงสร้างองค์การหรือบริบทคล้ายคลึงกันได้

กรอบแนวคิดของการวิจัย >>>>

หลังจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อดัชนีพันธุ์เรื่องการพัฒนาตัวแบบการจัดการวิศวกรรมคนเก่งเชิงรุกในอุตสาหกรรมผลิตฮาร์ดดิสก์ ผู้วิจัยได้สร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังแสดงขั้นตอนต่าง ๆ ไว้ในภาพที่ 1



รูปภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย >>>

การพัฒนาตัวแบบการจัดการวิศวกรคนเก่งเชิงรุกในอุตสาหกรรมผลิตฮาร์ดดิสก์ มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดชุดตัวแปรใช้ประกอบหลักในโมเดลการวิจัยจากการสังเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิจัยเอกสาร จากนั้นพัฒนาแบบสอบถามจากชุดตัวแปรองค์ประกอบหลักเพื่อพัฒนาโมเดลหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแบบการจัดการวิศวกรคนเก่งในอุตสาหกรรมผลิตฮาร์ดดิสก์ด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ แล้วยืนยันข้อมูลเชิงประจักษ์หาฉันทมติด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพการสัมภาษณ์เชิงลึก และกำหนดกลยุทธ์การจัดการวิศวกรคนเก่งในอุตสาหกรรมผลิตฮาร์ดดิสก์ โดยแบ่งการนำเสนอวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนาเพื่อกำหนดชุดตัวแปรองค์ประกอบหลักในโมเดลวิจัย

การทบทวนและสังเคราะห์ผลงานวิจัย แนวคิดทฤษฎี ผลงานวิชาการ และบทความที่เกี่ยวข้องกับการจัดการวิศวกรคนเก่งในอุตสาหกรรมผลิตฮาร์ดดิสก์ ผู้วิจัยใช้วิธีการสังเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เป็นเทคนิคการวิจัยเพื่ออธิบายถึงเป้าหมายและจำนวนเนื้อหาของการสื่อสารที่เห็นได้เด่นชัดอย่างเป็นระบบ (ดาร์ริน คงสัจวัฒน์, 2547) กระบวนการในการตีความเพื่อวิเคราะห์เนื้อหา เกณฑ์ในการคัดเลือกเอกสารมาใช้ในการวิจัย ข้อมูลในการวิจัยเอกสารทั้งหมดมาจากการศึกษาจากสื่อเอกสารในลักษณะต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ด้วยเหตุนี้ การคัดเลือกเอกสารเพื่อนำมาวิเคราะห์จึงเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมาก เพราะเอกสารที่เกี่ยวข้องกับประเด็นในการวิจัยย่อมมีมาก อีกทั้งเอกสารบางชนิดยังมีความซับซ้อนของข้อมูล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่ต้องมีเกณฑ์สำหรับการคัดเลือกเอกสารมาใช้ในการวิจัย (Scott, 1990, pp. 1-2) ประกอบด้วย ความจริงของเอกสาร (Authenticity) ความถูกต้องน่าเชื่อถือของเอกสาร (Credibility) การเป็นตัวแทน (Representativeness) ความหมาย (Meaning) พิมพ์ตารางสรุป

ประเด็นจากการรวบรวมเอกสารจากการสังเคราะห์เอกสาร เพื่อแสดงทิศทางการใช้ประโยชน์และการเชื่อมโยงทฤษฎีมาวางกรอบโมเดลการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแบบการจัดการวิศวกรคนเก่งในอุตสาหกรรมผลิตฮาร์ดดิสก์

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ วิศวกรที่ทำงานในบริษัทผลิตฮาร์ดดิสก์ ได้แก่ บริษัท เอชจีเอสที (ประเทศไทย) จำกัด (HGST Thailand Ltd.) และ บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล ประเทศไทย จำกัด (Western Digital Thailand Ltd.) กลุ่มตัวอย่างจำนวน 600 คน

2.2 การตรวจสอบและทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ
การประเมินค่าตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ จากดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ในทุกข้อคำถามนั้น หากข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 จะคัดเลือกไว้ ส่วนข้อคำถามที่มี IOC ต่ำกว่า 0.50 จะพิจารณาปรับปรุงหรือไม่คัดเลือกไว้ (วรณัฏฐ์ แกมเกตุ, 2551, หน้า 221) และหาคุณภาพของเครื่องมือด้านความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของเครื่องมือ อยู่ในเกณฑ์ .983 แสดงว่าแบบสอบถามนี้มีคุณภาพในเรื่องความเที่ยงอยู่ในเกณฑ์ดี โดยพิจารณาจากเกณฑ์ค่าความเที่ยงไม่ควรต่ำกว่า .70 (ขไมพร กาญจนกิจสกุล, 2555) นำเครื่องมือที่ผ่านการทดสอบไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริงต่อไปได้

2.3 สถิติที่ใช้ในการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรแฝงโดยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรสังเกตได้แต่ละกลุ่มนั้นเป็นตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมกับตัวแปรแฝงที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยใช้วิธีการสถิติ KMO และ Bartlett's Test of Sphericity ทดสอบโมเดลวัฒนธรรมด้านความปลอดภัยเชิงรุก โดยใช้โปรแกรมลิสเรล

ขั้นตอนที่ 3 การเปรียบเทียบยืนยันและกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาการจัดการวิศวกรคนเก่งในอุตสาหกรรมผลิตฮาร์ดดิสก์

3.1 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โมเดลที่ได้จากความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแบบการจัดการวิศวกรคนเก่งในอุตสาหกรรมผลิตฮาร์ดดิสก์ ได้นำไปทำการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อยืนยันโมเดลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึกทั้งหมดจำนวน 11 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยเป็นเครื่องมือหนึ่งในการวิจัย โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อยืนยันตัวแบบการจัดการวิศวกรคนเก่งเชิงรุกในอุตสาหกรรมผลิต โดยการสังเกตพฤติกรรม การจดบันทึก นอกจากนี้ตัวผู้วิจัยเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการทำวิจัยแล้ว สิ่งที่ผู้วิจัยได้เตรียมไว้ ได้แก่ แนวคำถามในการสัมภาษณ์ และสมุดบันทึกข้อมูลเครื่องบันทึกเสียง กล้องถ่ายรูป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล หลังจากมีการสร้างแนวคำถามเสร็จสิ้นตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการนัดหมายผู้ให้ข้อมูลเป็นรายคน เพื่อดำเนินการเก็บข้อมูลภาคสนามโดยขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเลือกใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) (สุภาวงศ์ จันทวานิช, 2552, หน้า 77)

3.4 การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล เมื่อได้ข้อมูลแล้ว ได้ทำการตรวจสอบข้อมูลแบบ Triangulation หรือที่ Denzin (1978, p. 390) เรียกว่า การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า เป็นการใช้กระบวนการวิธีที่หลากหลาย (the multiple-method approach) ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลประกอบด้วยสามรูปแบบ คือ การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล การตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี และการตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีการรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยเชิงคุณภาพนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาและนำกระบวนการวิธีวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยเชิงคุณภาพดังนี้ คือ การวิเคราะห์ข้อมูลจะเริ่มต้นตั้งแต่เริ่มการวิจัยและดำเนินไปเรื่อย ๆ จนสิ้นสุดการวิจัยการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นกระบวนการต่อเนื่องและลับประเดินการวิจัยให้แหลมคม ซึ่งก็คือ การถกกันของสามมุมใน

“วงล้อแห่งความรู้” คือ ประเด็นหรือคำถามการวิจัย (Research question) แนวคิดทฤษฎี (Concept & Theory) และข้อมูลหรือสิ่งที่ค้นพบ (Data & Finding)

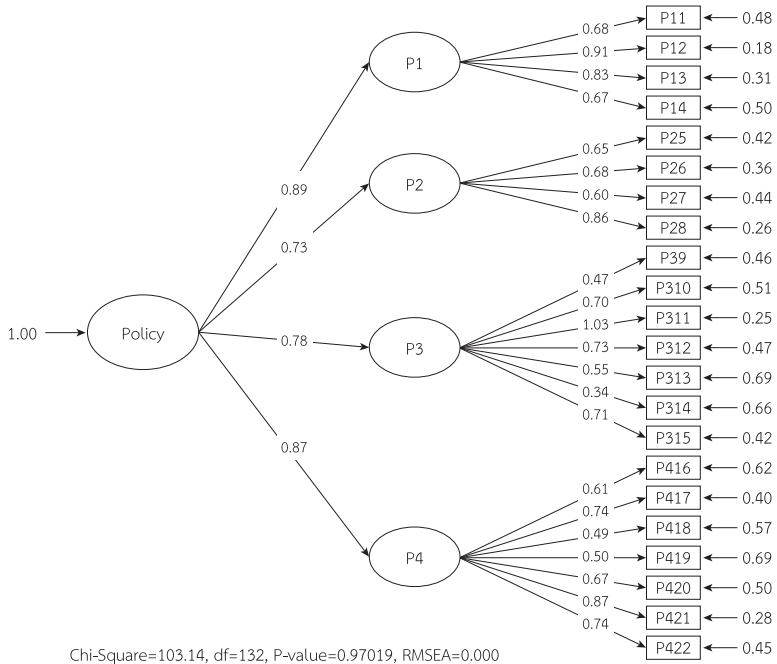
ผลการวิจัย >>>

ผลการสังเคราะห์การประยุกต์แนวทางวิจัยเอกสารเพื่อกำหนดชุดตัวแปรที่ใช้เป็นองค์ประกอบหลักในโมเดลการวิจัย

วิจัยทำการเปรียบเทียบสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น พบว่าการจัดการคนเก่งเชิงรุกของวิศวกรในอุตสาหกรรมผลิตฮาร์ดดิสก์ ชุดตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบหลักในโมเดลวิจัยทั้งหมด 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านนโยบาย ผู้วิจัยมุ่งเน้นให้ความสำคัญในนโยบายความมีนวัตกรรมของพนักงานในองค์กร นโยบายสนับสนุนพฤติกรรมการปฏิบัติงานเชิงรุก นโยบายภาวะผู้นำในด้านการนำและการจัดการ และนโยบายภาวะผู้นำในด้านสติปัญญา ด้านความไว้วางใจ ผู้วิจัยมุ่งเน้นให้ความสำคัญความไว้วางใจกับเพื่อนร่วมงาน ความไว้วางใจกับผู้บังคับบัญชา และความไว้วางใจในองค์กร ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยมุ่งเน้นให้ความสำคัญด้านความเข้าใจบทบาทการทำงานในทีม ด้านการให้ความร่วมมือและการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและการตัดสินใจภายในทีมด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยมุ่งเน้นให้ความสำคัญด้านการจัดการความรู้ ด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้งาน และด้านการเอื้ออำนาจในบุคคลด้านการจัดการคนเก่ง ผู้วิจัยมุ่งเน้นให้ความสำคัญด้านการระบุชี้คนเก่งด้านบทบาทของผู้นำหรือหัวหน้างานในการดูแลคนเก่ง ด้านวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในการทำงานเกื้อหนุนคนเก่ง ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาคนเก่งด้านโอกาสความก้าวหน้า และด้านผลตอบแทนที่น่าดึงดูดคนเก่ง

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแบบการจัดการคนเก่งเชิงรุกของวิศวกรในอุตสาหกรรมผลิตฮาร์ดดิสก์ ด้านนโยบาย ปรากฏดังภาพที่ 2

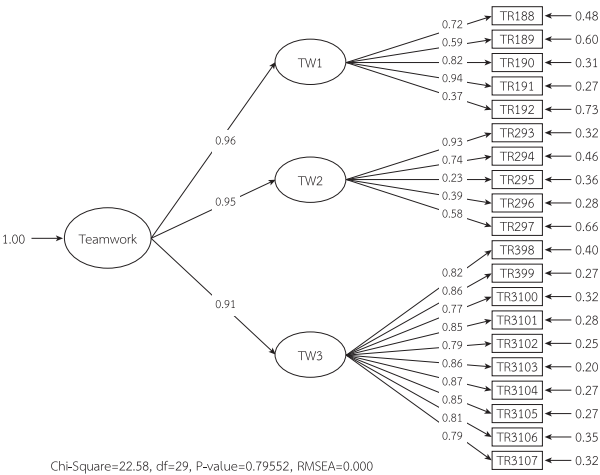


รายการ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	103.14	-
df	-	132	-
p-value	P>0.05	0.97	-
χ^2/df	$\chi^2/df < 2$	0.78	ผ่านเกณฑ์
CFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	1.00	ผ่านเกณฑ์
GFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	0.97	ผ่านเกณฑ์
AGFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	0.95	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	ค่าเข้าใกล้ 0.0	0.000	ผ่านเกณฑ์
KMO	ค่ามากกว่า 0.50	0.758	ผ่านเกณฑ์
Bartlett's Test of Sphericity	ค่าน้อยกว่า 0.05	0.000	ผ่านเกณฑ์

ภาพที่ 2 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ของตัวแบบการจัดการคนเก่ง
เชิงรุกของวิศวกรในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ดีส์ก ด้านนโยบาย

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแบบการจัดการคนเก่งเชิงรุกของวิศวกรในอุตสาหกรรมผลิตฮาร์ดดิสก์ ด้านนโยบาย พบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแต่ละด้านกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแบบการจัดการคนเก่งเชิงรุกของวิศวกรในอุตสาหกรรมผลิตฮาร์ดดิสก์ ด้านความไว้วางใจ ปรากฏดังภาพที่ 3

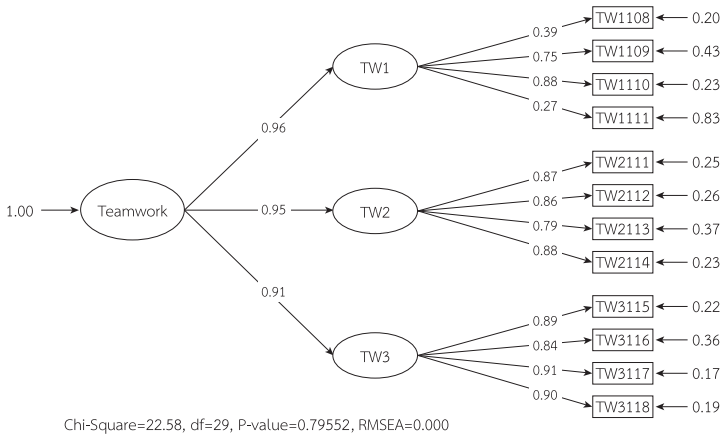


รายการ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	85.07	-
df	-	102	-
p-value	P>0.05	0.88	-
χ^2/df	$\chi^2/df<2$	0.83	ผ่านเกณฑ์
CFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	1.00	ผ่านเกณฑ์
GFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	0.9	ผ่านเกณฑ์
AGFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	0.95	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	ค่าเข้าใกล้ 0.0	0.000	ผ่านเกณฑ์
KMO	ค่ามากกว่า 0.50	0.596	ผ่านเกณฑ์
Bartlett's Test of Sphericity	ค่าน้อยกว่า 0.05	0.000	ผ่านเกณฑ์

ภาพที่ 3 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ของตัวแบบการจัดการคนเก่งเชิงรุกของวิศวกรในอุตสาหกรรมผลิตฮาร์ดดิสก์ ด้านความไว้วางใจ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแบบการจัดการคนเก่งเชิงรุกของวิศวกรในอุตสาหกรรมผลิตฮาร์ดดิสก์ ด้านความไว้วางใจ พบว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแต่ละด้านกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแบบการจัดการคนเก่งเชิงรุกของวิศวกรในอุตสาหกรรมผลิตฮาร์ดดิสก์ ด้านการทำงานเป็นทีม ปรากฏดังภาพที่ 4

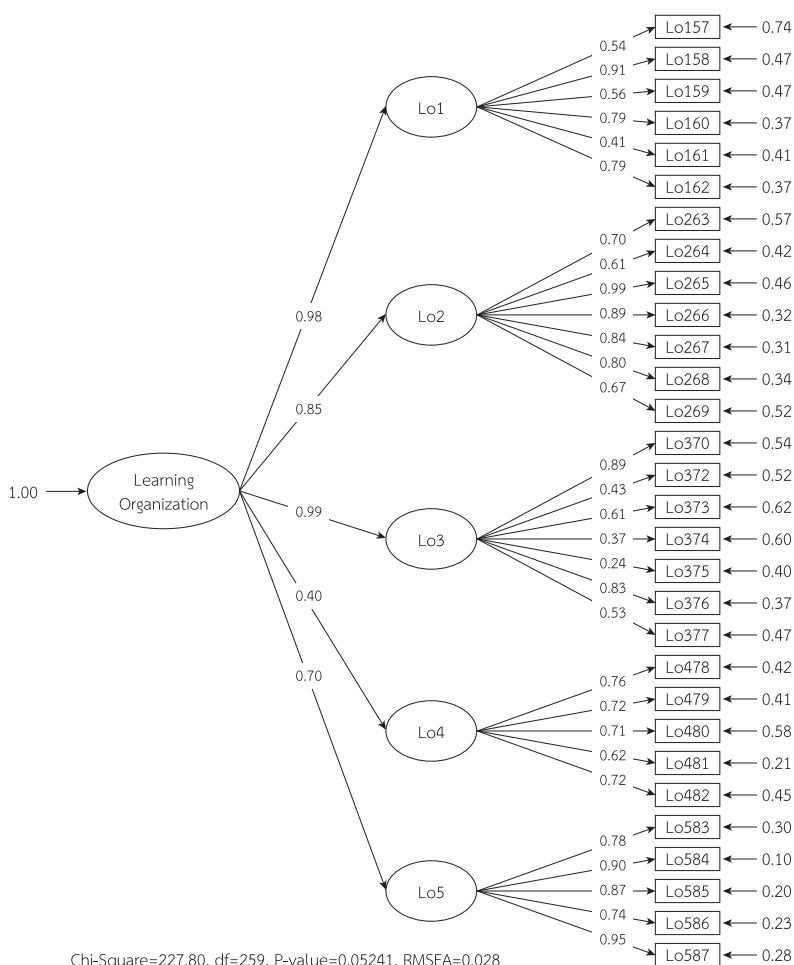


รายการ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	22.58	-
df	-	29	-
p-value	$P > 0.05$	0.79	-
χ^2/df	$\chi^2/df < 2$	0.77	ผ่านเกณฑ์
CFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	1.00	ผ่านเกณฑ์
GFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	0.99	ผ่านเกณฑ์
AGFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	0.97	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	ค่าเข้าใกล้ 0.0	0.000	ผ่านเกณฑ์
KMO	ค่ามากกว่า 0.50	0.759	ผ่านเกณฑ์
Bartlett's Test of Sphericity	ค่าน้อยกว่า 0.05	0.000	ผ่านเกณฑ์

ภาพที่ 4 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ของตัวแบบการจัดการคนเก่งเชิงรุกของวิศวกรในอุตสาหกรรมผลิตฮาร์ดดิสก์ ด้านการทำงานเป็นทีม

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแบบการจัดการคนเก่ง
เชิงรุกของวิศวกรในอุตสาหกรรมผลิตฮาร์ดดิสก์ ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า
มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแต่ละด้านกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ของตัวแบบการจัดการคนเก่ง
เชิงรุกของวิศวกรในอุตสาหกรรมผลิตฮาร์ดดิสก์ ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้
ปรากฏดังภาพที่ 5

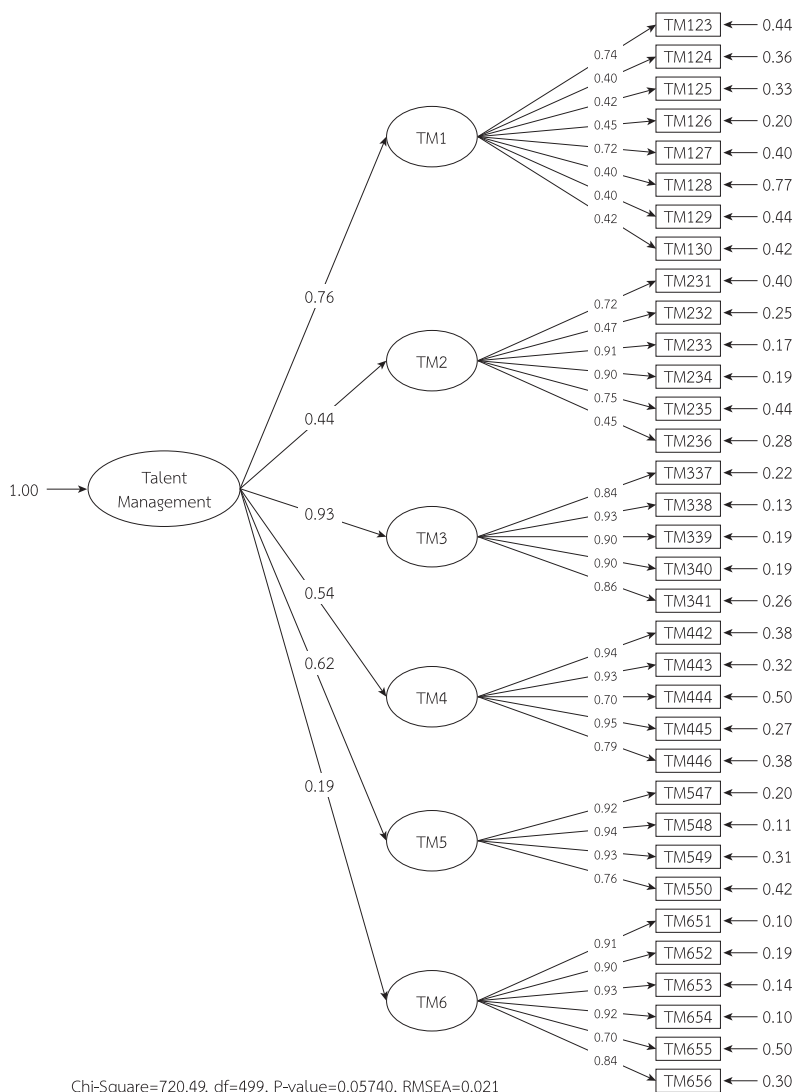


รายการ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	327.80	-
df	-	259	-
p-value	P>0.05	0.52	-
χ^2/df	$\chi^2/df < 2$	1.26	ผ่านเกณฑ์
CFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	1.00	ผ่านเกณฑ์
GFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	0.95	ผ่านเกณฑ์
AGFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	0.5	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	ค่าเข้าใกล้ 0.0	0.028	ผ่านเกณฑ์
KMO	ค่ามากกว่า 0.50	0.869	ผ่านเกณฑ์
Bartlett's Test of Sphericity	ค่าน้อยกว่า 0.05	0.000	ผ่านเกณฑ์

ภาพที่ 5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ของตัวแบบการจัดการคนเก่ง
เชิงรุกของวิศวกรในอุตสาหกรรมผลิตฮาร์ดดิสก์ ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแบบการจัดการคนเก่ง
เชิงรุกของวิศวกรในอุตสาหกรรมผลิตฮาร์ดดิสก์ ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า
มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแต่ละด้านกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ของตัวแบบการจัดการคนเก่ง
เชิงรุกของวิศวกรในอุตสาหกรรมผลิตฮาร์ดดิสก์ ด้านการจัดการคนเก่ง ปรากฏ
ดังภาพที่ 6



รายการ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	720.49	-
df	-	499	-
p-value	P>0.05	0.57	-
χ^2/df	$\chi^2/df < 2$	1.44	ผ่านเกณฑ์
CFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	0.99	ผ่านเกณฑ์
GFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	0.95	ผ่านเกณฑ์
AGFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	0.95	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	ค่าเข้าใกล้ 0.0	0.021	ผ่านเกณฑ์
KMO	ค่ามากกว่า 0.50	0.765	ผ่านเกณฑ์
Bartlett's Test of Sphericity	ค่าน้อยกว่า 0.05	0.000	ผ่านเกณฑ์

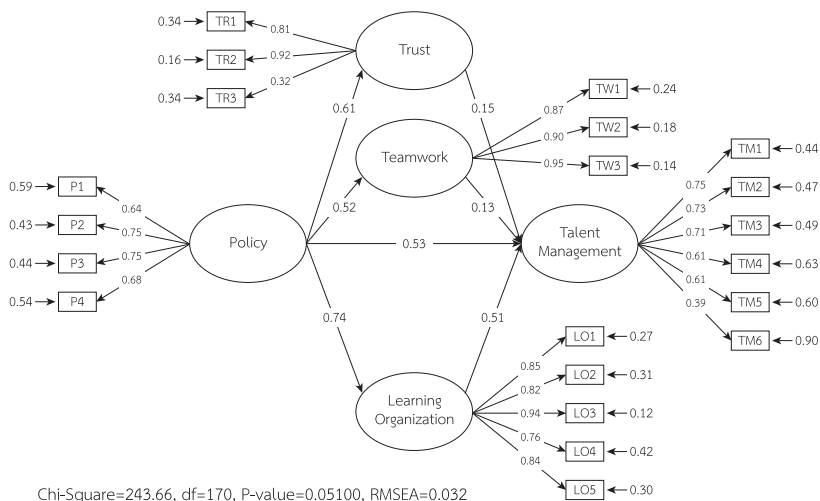
ภาพที่ 6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ของตัวแบบการจัดการวิศวกรคนเก่ง
เชิงรุกในอุตสาหกรรมผลิตฮาร์ดดิสก์ ด้านการจัดการคนเก่ง

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแบบการจัดการคนเก่ง
เชิงรุกของวิศวกรในอุตสาหกรรมผลิตฮาร์ดดิสก์ ด้านการจัดการคนเก่ง พบว่า
มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแต่ละด้านกับข้อมูลเชิงประจักษ์

**ผลการวิเคราะห์การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแบบ
การจัดการวิศวกรคนเก่งในอุตสาหกรรมผลิตฮาร์ดดิสก์**

ผลการวิเคราะห์ตัวแบบการจัดการคนเก่งเชิงรุกของวิศวกรในอุตสาหกรรม
ผลิตฮาร์ดดิสก์ พบว่า ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบ
เชิงยืนยัน อันดับตัวแบบการจัดการคนเก่งเชิงรุกของวิศวกรในอุตสาหกรรม
ผลิตฮาร์ดดิสก์ ได้มีรูปแบบหลังการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ค่าไค-สแควร์ (χ^2)
มีค่า 720.49 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ p-value=0.57 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์
(χ^2/df)=1.44 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (CFI)=1.00
ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI)=0.95 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน
ที่ปรับแก้แล้ว (AGFI)=0.95 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อน

กำลังสองของการประมาณ (RMSEA)=0.032 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า แสดงว่า โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยสามารถแสดงได้ดังภาพที่ 7



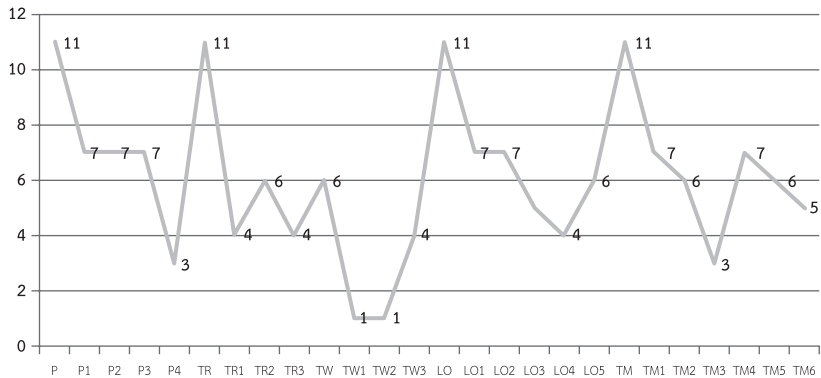
ภาพที่ 7 ผลการวิเคราะห์ตัวแบบการจัดการคนเก่งเชิงรุกของวิศวกร
ในอุตสาหกรรมผลิตฮาร์ดดิสก์

จากภาพที่ 7 เมื่อพิจารณาตัวแบบการจัดการคนเก่งเชิงรุกของวิศวกรใน อุตสาหกรรมผลิตฮาร์ดดิสก์ พบว่า ตัวแปรสาเหตุมีอิทธิพลทางตรงต่อการ จัดการคนเก่งในทางบวกมากที่สุด คือ นโยบาย มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.53 เมื่อพิจารณาการจัดการคนเก่ง ซึ่งเป็นผลลัพธ์สุดท้ายของโมเดล พบว่า การจัดการคนเก่ง ได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจาก นโยบาย รองลงมา องค์การแห่ง การเรียนรู้ ความไว้วางใจ และการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ

ผลจากสังเคราะห์การสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อยืนยันโมเดลตัวแบบ การจัดการคนเก่งเชิงรุกของวิศวกรในอุตสาหกรรมผลิตฮาร์ดดิสก์

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 11 คน สามารถแสดงการกระจาย ค่ามิติสัมพันธ์แบบฉันทามติตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลหลักได้ดังภาพที่ 8

การกระจายค่ามิติสัมพันธ์แบบฉันทามติ



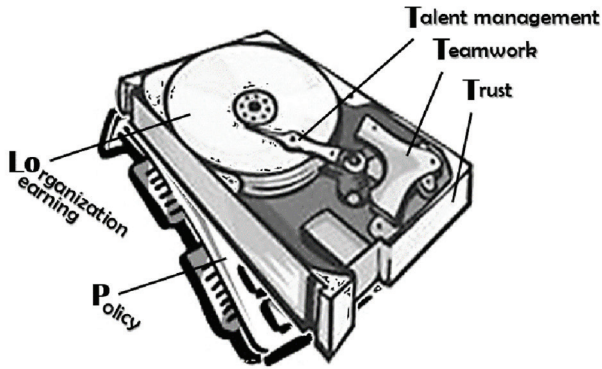
ภาพที่ 8 การกระจายค่ามิติสัมพันธ์แบบฉันทามติตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลหลัก

หมายเหตุ:	P	หมายถึง	นโยบาย
	P1	หมายถึง	ความมั่นคงรรมของพนักงานในองค์กร
	P2	หมายถึง	พฤติกรรมกรปฏิบัติงานเชิงรุก
	P3	หมายถึง	ภาวะผู้นำในด้านการนำและการจัดการ
	P4	หมายถึง	ภาวะผู้นำในด้านสติปัญญา
	TR	หมายถึง	ความไว้วางใจ
	TR1	หมายถึง	ความไว้วางใจในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน
	TR2	หมายถึง	ความไว้วางใจในการทำงานต่อผู้บังคับบัญชา
	TR3	หมายถึง	ความไว้วางใจในการทำงานต่อองค์กร
	TE	หมายถึง	การทำงานเป็นทีม
	TW1	หมายถึง	ความเข้าใจบทบาทชัดเจนในทีม
	TW2	หมายถึง	การใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์
	TW3	หมายถึง	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจในการทำงานเป็นทีม
	LO	หมายถึง	องค์กรแห่งการเรียนรู้
	LO1	หมายถึง	การจัดการความรู้
	LO2	หมายถึง	พลวัตการเรียนรู้
	LO3	หมายถึง	การปรับเปลี่ยนองค์การ
	LO4	หมายถึง	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
	LO5	หมายถึง	การเอื้ออำนาจให้บุคคล
	TM	หมายถึง	การจัดการคนเก่ง
	TM1	หมายถึง	การเลือกกระบุชี้คนเก่ง
	TM2	หมายถึง	บทบาทผู้บังคับบัญชาในการบริหารคนเก่ง
	TM3	หมายถึง	วัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมสนับสนุนการทำงานของคนเก่ง
	TM4	หมายถึง	การฝึกอบรมและพัฒนาคนเก่ง
	TM5	หมายถึง	โอกาสความก้าวหน้า
	TM6	หมายถึง	ผลตอบแทนดึงดูดคนเก่ง

จากภาพที่ 8 แสดงการกระจายค่ามิติสัมพันธ์แบบฉันทามติตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยหากพิจารณาถึงองค์ประกอบหลักใน 5 ด้าน ของตัวแบบการจัดการคนเก่งเชิงรุกของวิศวกรในอุตสาหกรรมผลิตฮาร์ดดิสก์ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลหลักมีความคิดเห็นแบบฉันทามติ โดยมีความเห็นด้วยกับองค์ประกอบด้านนโยบาย องค์การแห่งการเรียนรู้ และการจัดการคนเก่งมากที่สุด รองลงมาคือ ความไว้วางใจ และการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ

การอภิปรายผล >>>

จากผลการศึกษาทำให้ผู้วิจัยได้ตัวแบบการจัดการคนเก่งเชิงรุกของวิศวกรในอุตสาหกรรมผลิตฮาร์ดดิสก์ โดยพิจารณาจากโมเดลเพื่อการจัดการคนเก่งเชิงรุกของวิศวกรในอุตสาหกรรมผลิตฮาร์ดดิสก์นั้น ควรเริ่มจากการกำหนดนโยบายขององค์การที่สนับสนุนพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกและส่งเสริมภาวะผู้นำด้านการนำและการบริหารจัดการ ความมีวินัยของพนักงานในองค์การ เป็นตัวขับเคลื่อนให้เกิดการจัดการความรู้ มีความเข้าใจในพลวัตการเรียนรู้ต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล เข้าใจการปรับเปลี่ยนในองค์การ การใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ ไปจนถึงการสนับสนุนให้บุคลากรศักยภาพตัวเอง ตามแนวคิดของ Woodcock (1989) เพื่อสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นในระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ตลอดจนให้ความไว้วางใจในองค์การเพื่อนำไปสู่การจัดการคนเก่งตั้งแต่การคัดเลือก สนับสนุนด้วยงานวิจัยของ วาสิตา ฤทธิ์บำรุง (2548); พงศธร ทิมเจริญ (2549); และสมุหทัย หุ่มก่ำ (2550) ที่ต้องคำนึงถึงเป้าหมาย แนวทางในการดำเนินงาน ตลอดจนคุณลักษณะของคนเก่งที่องค์กรต้องการ นอกจากนี้การรักษาคนเก่งในองค์การจากการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาตามแนวคิดของ Eric (2003) โดยอธิบายภายใต้แนวคิดลักษณะการทำงานขององค์ประกอบหลักของผลิตภัณฑ์ฮาร์ดดิสก์แบบ LoP + T3 ในภาพที่ 9



ภาพที่ 9 ตัวแบบกลไกการจัดการคนเก่งเชิงรุกของวิศวกรในอุตสาหกรรมผลิตฮาร์ดดิสก์

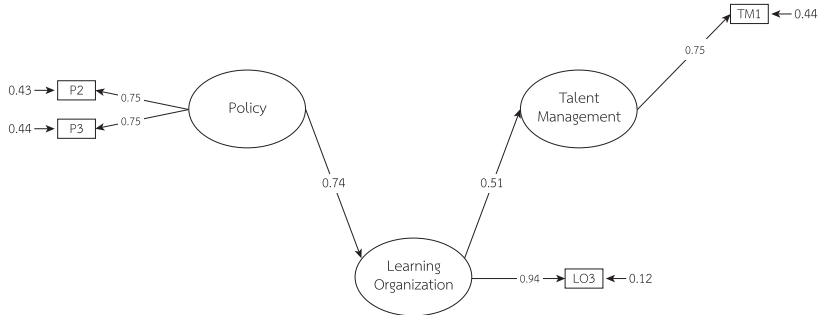
จากภาพที่ 9 อธิบายได้ว่า ตัวแบบกลไกการจัดการคนเก่งเชิงรุกของวิศวกรในอุตสาหกรรมผลิตฮาร์ดดิสก์นั้นมีหลักการดังนี้

LoP (Learning Organization + Policy) ตัวแบบการจัดการคนเก่งเชิงรุกของวิศวกรในอุตสาหกรรมผลิตฮาร์ดดิสก์ ต้องมีการกำหนดนโยบายส่งเสริมการปฏิบัติของพนักงานเชิงรุก (Proactive Approach) และส่งเสริมภาวะผู้นำในองค์กรด้านการนำและการบริหารจัดการ (Leadership in Leading and Organizing) และสนับสนุนความมีนวัตกรรมของพนักงานในองค์กร เพื่อเป็นแรงผลักดันพัฒนาให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยสนับสนุนของ Kathleen Boies, John Fiset and Harjinder Gill (2015); Matthew R. (2011); Zhang J. (2015); Maria C. (2014); Odwazny, et al (2005); Swee G. et al (2011); รุ่งเรือง สุชาภิรมย์ (2544); อัมพร ปัญญา (2557); กุศล ทองวัง (2553)

T³ (Trust + Teamwork + Talent Management) ตัวแบบการจัดการคนเก่งเชิงรุกของวิศวกรในอุตสาหกรรมผลิตฮาร์ดดิสก์ ในด้านการจัดการคนเก่ง มองว่า การระบุชี้คนเก่งและการมีบทบาทของผู้บังคับบัญชาในการบริหารคนเก่งภายใต้วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมขององค์กร มีส่วนช่วยทำให้ดึงดูด

คนเก่งให้คงอยู่ทำงานในองค์กร สิ่งแวดล้อมในการทำงานควรต้องมีความไว้วางใจกันในการทำงานระหว่างพนักงาน ความไว้วางใจต่อองค์กรที่ทำงานอยู่ โดยเฉพาะมีความไว้วางใจในการทำงานต่อผู้บังคับบัญชา บรรยากาศในการทำงานเหล่านี้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยสนับสนุน Mehmet, A. (2013); Matthew, R. (2011) นอกจากนั้น เมื่อมีความไว้วางใจในองค์กร จะก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมเพิ่มขึ้น รู้จักการใช้ความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ในการทำงาน เข้าใจหน้าที่บทบาทของบุคลากรที่ทำงานกันเป็นทีม และที่สำคัญ มีการตัดสินใจกันเป็นทีมได้โดยฉันทามติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Vivas-López (2014) ที่เสนอว่า บทบาทการทำงานในทีมที่มีส่งผลต่อการออกแบบการจัดการคนเก่ง และยังสอดคล้องกับ Yueh Chuen Huang (2011) และ กฤษณัย แก้วมณี (2553) สนับสนุนการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีม

จากนั้นผู้วิจัยทำการนำโมเดลที่เป็นตัวแบบการพัฒนาการจัดการคนเก่งเชิงรุกของวิศวกรในอุตสาหกรรมผลิตฮาร์ดดิสก์มาจัดทำเส้นทางของการจัดการคนเก่งเชิงรุกตามค่าน้ำหนักอิทธิพลจากโมเดลดังแสดงในภาพที่ 10 พบว่า นโยบายเป็นตัวแปรต้นที่นำไปสู่การจัดการคนเก่ง เนื่องจากการกำหนดนโยบายเน้นการปฏิบัติงานของพนักงานเชิงรุกและสนับสนุนด้านภาวะผู้นำในการนำและการบริหารจัดการองค์การอย่างชัดเจน ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนองค์การที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อสร้างความชัดเจนในการพัฒนาเงื่อนไขในการคิดสรร และบ่งชี้คนเก่งในองค์กรเพื่อที่จะสามารถธำรงรักษาคนเก่งเหล่านั้นต่อไป



Chi-Square=243.66, df=170, P-value=0.05100, RMSEA=0.032

ภาพที่ 10 ทิศทางเส้นทางคุณภาพจากฮาร์ดดิסקแสดงตัวแบบกลไก
การจัดการคนเก่งเชิงรุกของวิศวกร

ผู้วิจัยเห็นว่า เส้นทางใหม่สามารถนำไปประยุกต์ในทางปฏิบัติจริงได้ เนื่องจากความเชื่อมโยงสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นใหม่ระหว่างความไว้วางใจและองค์การแห่งการเรียนรู้ มีงานวิจัยสนับสนุนแนวคิดจาก Kuei-Hsien Niu (2012) ในองค์การที่หลีกเลี่ยงการเปรียบเทียบกันในระหว่างฝ่าย ระหว่างองค์การ จะเกิดความไว้วางใจในระหว่างองค์การมากขึ้น เกิดการแบ่งปันความรู้กันมากขึ้น สอดคล้องกับ Indre Maurer (2010) พบว่า การทำงานข้างองค์การทำให้เกิดความไว้วางใจระหว่างองค์การด้วยและทำให้ได้ความรู้จากนอกองค์การมาใช้ ประโยชน์เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นในองค์การ นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3 ว่า การที่มีความไว้วางใจกัน เข้าใจกัน จะเกิดการแชร์ข้อมูล แบ่งปันความรู้กัน จะทำให้องค์กรเกิดการเติบโต กล้าแบ่งปันความผิดพลาดจากบทเรียนที่เกิดขึ้น และผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8 ว่าหากบุคลากรในการทำงานที่มีวุฒิภาวะสูง มีความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน และองค์การอยู่แล้ว จะมีการแชร์ความรู้กันเกิดขึ้น และผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9 ยังให้ความเห็นว่า ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้แน่นอน

ข้อเสนอแนะ >>>>

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1. จากผลการศึกษาพบว่า เมื่อศึกษาการพัฒนาตัวแบบการจัดการคนเก่งเชิงรุกของวิศวกรในอุตสาหกรรมผลิตฮาร์ดดิสก์ ปรากฏว่า ปัจจัยด้านนโยบาย ปัจจัยด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ และปัจจัยความไว้วางใจ เป็นองค์ประกอบที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด 3 อันดับแรก ดังนั้น ควรมีการพัฒนากลยุทธ์การจัดการคนเก่งเชิงรุกของวิศวกรในอุตสาหกรรมผลิตฮาร์ดดิสก์โดยคำนึงถึงองค์ประกอบดังกล่าวเป็นสำคัญ และควรมีการกำหนดกลยุทธ์ดังนี้

ด้านนโยบาย ควรมีกลยุทธ์ด้านการมีนวัตกรรมของพนักงานในองค์กร มุ่งเน้นพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก มุ่งเน้นภาวะผู้นำในการนำและการจัดการ ตลอดจนมุ่งเน้นการสร้างให้เกิดภาวะผู้นำในด้านสติปัญญา

ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ ควรมีกลยุทธ์ในการสร้างการจัดการความรู้ พฤติกรรมการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนองค์การ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการเอื้ออำนาจให้บุคคล

ด้านความไว้วางใจ ควรมีกลยุทธ์ในการสร้างความไว้วางใจในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน สร้างความไว้วางใจในการทำงานต่อผู้บังคับบัญชา และสร้างความไว้วางใจในการทำงานต่อองค์กร

2. เนื่องจากการพัฒนาตัวแบบการจัดการคนเก่งเชิงรุกของวิศวกรในอุตสาหกรรมผลิตฮาร์ดดิสก์ พบว่า ตัวแปรในด้านของการทำงานเป็นทีมถึงแม้จะเป็นตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด แต่เป็นตัวแปรที่ไม่ควรมองข้าม เนื่องจากผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ความเห็นสอดคล้องกันถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่าเป็นอีกปัจจัยหลักเพื่อสนับสนุนการจัดการคนเก่งเชิงรุกของวิศวกรในบริบทของอุตสาหกรรมผลิตฮาร์ดดิสก์ ทั้งด้านความเข้าใจบทบาทชัดเจนในทีม ด้านการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ และด้านการปฏิบัติงานและการตัดสินใจในการทำงานเป็นทีม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากการพัฒนาตัวแบบการจัดการคนเก่งเชิงรุกของวิศวกรในอุตสาหกรรมผลิตฮาร์ดดิสก์ พบว่า ตัวแปรทุกตัวล้วนมีความสำคัญในตัวมันเองที่จะช่วยในการพัฒนาตัวแบบการจัดการคนเก่งเชิงรุกของวิศวกรในอุตสาหกรรมผลิตฮาร์ดดิสก์ ดังนั้น การศึกษาในครั้งต่อไปควรดำเนินการศึกษาในเชิงลึกกับตัวแปรดังกล่าว สำหรับวางแผนทางในการปฏิบัติต่อไป

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ส่วนใหญ่มีมิติด้านฐานการผลิตฮาร์ดดิสก์ในประเทศไทย จะเป็นฐานการผลิตชิ้นกลางน้ำหรือปลายน้ำของผลิตภัณฑ์ขั้นประกอบชิ้นส่วนของฮาร์ดดิสก์ ยังขาดฐานการผลิตขั้นต้นน้ำของชิ้นส่วนต่าง ๆ ในฮาร์ดดิสก์อยู่ ซึ่งส่วนใหญ่ต้องใช้แรงงานที่มีความรู้ด้านการออกแบบเป็นสำคัญ เช่น Wafer Fabrication, PCB Design, IC Design เป็นต้น หน่วยงานภาครัฐควร

1. นโยบายส่งเสริมการลงทุนในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขั้นสูงในระดับต้นน้ำเพื่อให้เข้ามาลงทุนจ้างงาน รวมถึงการถ่ายทอดความรู้ไปสู่อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของประเทศไทย
2. สามารถนำความรู้ที่ได้มาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในระดับภาคการศึกษา รวมถึงส่งเสริมให้มีการวิจัย และพัฒนาเพื่อต่อยอดองค์ความรู้



รายการอ้างอิง

- กฤษณัย แก้วมณี. (2553). การทำงานเป็นทีมและการจัดการความรู้ของวิศวกร บริษัททริปเปิลทีบรอดแบนด์ จำกัด (มหาชน). วันที่ค้นข้อมูล 20 พฤศจิกายน 2556, เข้าถึงได้จาก <http://tdc.thailis.or.th>
- กุศล ทองวัน. (2553). ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และระดับการเป็นองค์กรนวัตกรรม: กรณีศึกษาสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 33(128).
- ชไมพร ภาณุจนกิจสกุล. (2555). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์*. ตาก: บริษัท โปรเจ็คท์-โฟว์ จำกัด.
- ดาริน คงสัจวัฒน์. (2547). *หลักการและเทคนิควิธีการเพื่อการประเมินผลนโยบายสาธารณะที่มีประสิทธิภาพ*. พิษณุโลก: คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พงศธร ทิมเจริญ. (2549). *ปัจจัยของความสำเร็จของการดำเนินโครงการบริหารจัดการคนเก่งในองค์กร*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รุ่งเรือง สุขภิรมย์. (2544). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการปฏิรูปการศึกษาไปปฏิบัติในระดับสถานศึกษา: ประสพการณ์จากนานาประเทศ. *วารสารวิชาการ*, 2(4), 11-12.
- วรรณิ์ แกมเกตุ. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัยทางสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- วาสิตา ฤทธิ์บำรุง. (2549). *การบริหารจัดการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเพื่อสร้างความสำเร็จได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กร*. สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษยและองค์กร, คณะวิทยาศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2557). *ทิศทางอุตสาหกรรมก่อสร้างปีมาไม่คึกคัก ...เผชิญศึกปัจจัยท้าทายรอบด้าน (กระแสทรรศน์ ฉบับที่ 2450)*. วันที่ค้นข้อมูล 20 พฤศจิกายน 2556, เข้าถึงได้จาก <https://www.kasikornresearch.com/th/keconanalysis/pages/ViewSummary.aspx?docid=32215>.
- สมุหทัย พุ่มก่า. (2550). *การศึกษาเพื่อวางระบบการบริหารจัดการคนเก่ง กรณีศึกษาสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.)*. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษยและองค์กร, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2552). *การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 9)*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัมพร ปัญญา. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในวิทยาลัยราชพฤกษ์*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยราชพฤกษ์.
- Ariss, A. & Crowley, H. M. (2013). Self-Initiated Expatriation and Migration in the Management Literature: Present Theorizations and Future Research Directions. *Career Development International*, 18(1), 78-96.

- Baba, M. L., Gluesing, J., Ratner, H. & Wagner, K. H. (2004). The contexts of knowing: Natural history of a globally distributed team. *Journal of Organizational Behavior*, 25(5), 547-587.
- Berger, A. L. & Berger, R. D. (2004). *The Talent Management Handbook: Creating Organizational Excellence by Identifying, Developing, and Promoting Your Best People*. New York: McGraw-Hill.
- Chung - Shing Lee, Jonathan C.H. & Kuei-Hsien Niu, (2012). Guest editors' introduction to the special issue on regional clusters and global competitiveness. *Competitiveness Review: An International Business Journal*, 22(2).
- Collings, D. & Mellahi, K. (2009) Strategic talent management: A review and research agenda. *Human resource management review*, 19(4), 304-313.
- Denzin, N. K. (1978). *Sociological Methods*. New York: McGraw-Hill.
- Dibble, S. (1999). *Keeping your valuable employees: Retention strategies for your organization's most importance resource*. New York: Wiley
- Earley, P. & Gibson, C. (2002). *Multinational work teams; A new perspective*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Ed, M. H., Jone, H. H. & Axelrod, B. (2001). *The War for Talent*. Boston, MA: Harvard Business School Press.

- Eric, A. (2003). Retaining the best of the best. *AFP Exchange*, 23(6), 48.
- Hair, J. F., Jr., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall
- Jan, P., Fiona, H. & Maria, C. (2014). *Availability and Quality of Public Health Facilities in Eastern Indonesia: Results from the Indonesia Family Life Survey East 2012*. TNP2K Working Paper 11c, 2014.
- Kalmuk, G. & Acar, A. Z. (2015). The effect of quality orientation and learning orientation on firm performance. *Research Journal of Business Management*, 2(4).
- Manion, J. (2003). Joy at Work: Creating a Positive Work Place. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-655.
- Maurer, I. (2010). How to build trust in inter-organizational projects: The impact of project staffing and project rewards on the formation of trust, knowledge acquisition and product innovation. *International Journal of Project Management*, 28(2010), 629-637.
- Matthew, R. K. (2011). The CIA's Pioneering Role in Public Venture Capital Initiatives. In Block and Keller, eds. *State of Innovation: The U.S. Government's Role in Technology Development*.

- Mehmetoglu, M. & Normann, O. (2013). The link between travel motives and activities in nature-based tourism. *Tourism Review*, 68(2).
- Mellahi, K. & Collings, D. G. (2010). The barriers to effective global talent management: The example of corporate élites in MNEs. *Journal of World Business*, 45(2), 143-149.
- Michaels, Ed., Handfield, J. H. & Axelrod, B. (2001). *The war for talent*. Boston: Harvard Business School Press.
- Miner, M. G. & Miner, J. B. (1973). *A Guide to Personnel Management*. Washington: The Bureau of National Affairs.
- Odwarzny, R., Hasler, S., Abrams, R. & McNutt, R. (2005). Organizational and cultural changes for providing safe patient care. *Quality Management in Health Care*, 14(3), 132-143.
- Pfeffer, J. (1998). *The Human Equation: Building profits by putting people first*. Boston: Harvard Business School Press.
- Peter, C. (2008). Talent Management for the 21st Century. *Harvard Business Review*, 86(3).
- Peter, C. & Monica, H. (2008). Are Franchises Bad Employers?. *Industrial and Labor Relations Review*, 61(2), 147-162.
- Rothwell, W. J. (2005). *Beyond Training and Development* (2nd ed.). New York: Amacom.

- Schweyer, A. (2004). *Talent Management: Best Practices in Technology Solutions for Recruitment, Retention and Workforce Planning*. Canada: Tri Graphic Print, John Wiley & Sons,
- Scott, J. (1990). *A Matter of Record, Documentary Sources in Social Research*. Cambridge: Polity Press.
- Shaker A. Z., Duane, R. I. & Hitt, M. A. (2000). Entrepreneurship and Strategic Management. *The Academy of Management Journal*, 43(5), 925-950.
- Swee, G., Wan, Y., Ho, B., Boo, K.H., Woon, S.L., Huyunh, K., Abdul, H., Naoman, Y. & Noorjaham, B.A. (2010). Amygdalina: an ethnoveterinary used green vegetables with multiple bioactivities. *Journal of Medicinal Plant Research*, 4(25), 2787-2812.
- William J. R. & Kazanas, H. C. (2003). Planning and Managing Human Resources. (2nd ed.). Amherst, MA: HRD Press, Inc.
- Yang, J. R. & Zhang, J. (2015). Human long noncoding RNAs are substantially less folded than messenger RNAs. *Mol. Biol. Evol.*, 32(2015), 970-977.
- Yueh Chuen Huang & Hui-Chuan Shih. (2011). A new mode of learning organization. *International Journal of Manpower*, 32(5/6), 623-644.



chapter

9

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา ท้องถิ่นในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภотำม่วง จังหวัดกาญจนบุรี

People Participation in Developing Local Area
in Tha-Lo Municipality Tha-Muong District
Kanchanaburi Province

ณัฐฐิตา ชุ่นเฮง*

* นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

บทคัดย่อ

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอนาทม จังหวัดกาฬสินธุ์ มีวัตถุประสงค์ประการแรก เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอนาทม จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยเก็บข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถาม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างคือ ประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอนาทม จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 383 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบช่วงชั้นและการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นอยู่ในระดับน้อยที่สุด ประการที่สอง ระดับการพัฒนาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอนาทม จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ระดับการพัฒนาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับน้อย ประการที่สาม เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอนาทม จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน พบว่า ประชาชนที่ต่างกันมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นไม่แตกต่างกัน ส่วนอาชีพและระยะเวลาที่อาศัยอยู่ของประชาชน พบว่า ประชาชนที่ต่างกันมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ประการที่สี่ เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอนาทม จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอาชีพ พบว่า ประชาชนที่ต่างกันมีการพัฒนาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน ส่วนระยะเวลาที่อาศัยอยู่ของประชาชน พบว่า ประชาชนที่ต่างกันมีการพัฒนาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และประการที่ห้า เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการพัฒนาท้องถิ่นกับการพัฒนาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอนาทม จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น (X) มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาท้องถิ่น

ด้านต่าง ๆ (Y) ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอนาทม จังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($r = 0.709$)

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม/ การพัฒนาท้องถิ่น/ จังหวัดกาฬสินธุ์

Abstract

This study aimed to identify public participation in local administration in Tha-Lo Municipality, Tha-Moung District in Kanchanaburi Province, as well as to compare their level of participation based on gender, age, education, monthly income, occupation, and length of residency. Questionnaires were used to collect the data from 383 residents in the area and the statistics used to analyze the data were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One Way ANNOVA, and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient. The ready-made program was used for the analysis.

The study revealed the lowest level of public participation in local development, and low level in different areas of local development. Gender, age, education, and monthly income were found to have no impact on the participation, but occupation and length of residency were contributing factors at 0.05 level of statistical significance. Gender, age, education, monthly income, and occupation were found to have no impact on the participation in different areas of development, but length of residency was found to impact different areas of development at 0.05 level. The study also revealed the relation between public participation in local development (X) and different

areas of development (Y) as a whole ($r = 0.709$) at 0.05 level of significance.

Keywords: Involvement/ Local development/ Kanchanaburi Province

บทนำ >>>

เทศบาลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ถูกสร้างขึ้นมาเพื่อให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมกำหนดนโยบายในการพัฒนาด้วยตัวของประชาชนเอง ดังนั้น ประชาชนจึงถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของเทศบาลในการสร้างความเจริญมาสู่ท้องถิ่น โดยจะต้องมีการร่วมมือทั้งทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชน เพราะประชาชนจะรู้ปัญหาและความต้องการรวมถึงวิธีการในการแก้ไขปัญหาในท้องถิ่นดีที่สุด หากประชาชนไม่เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น จะส่งผลให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความล่าช้า การขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนจะทำให้การพัฒนาท้องถิ่นที่กำหนดไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่แท้จริง (ภาสสิรี สังข์แก้ว, 2552, หน้า 68-81)

ประชาชนในฐานะผู้เป็นเจ้าของอำนาจที่แท้จริง เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการผลักดันให้กลไก (องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือราชการส่วนท้องถิ่น) ดำเนินภารกิจการพัฒนาท้องถิ่นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นต่อการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตย และการกระจายอำนาจสู่ประชาชนอย่างแท้จริง การปกครองท้องถิ่นที่เป็น "ประชาธิปไตย" และที่ประชาชนมีส่วนร่วม จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ทั้งนี้ เพื่อให้ภารกิจการบริหารงานนโยบายของเทศบาลบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ ก็ต้องมาจากการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น เริ่มจากการมีส่วนร่วมในการศึกษาปัญหาและความต้องการ

พัฒนา การวางแผนการพัฒนา การปฏิบัติการตามแผนการพัฒนา การติดตามผลการพัฒนา และการตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาท้องถิ่นยิ่งขึ้น (กรมการปกครอง, 2543, หน้า 8-9)

ซึ่งผู้วิจัยพบกับปัญหาที่ว่า เทศบาลตำบลท่าล้อมีจำนวนประชากรที่มากถึง 8,852 คน ซึ่งทำให้เทศบาลตำบลมีภารกิจในการบริหารงานดูแลไม่ทั่วถึง รวมทั้งเทศบาลตำบลท่าล้อนี้ มีเขตการติดต่อกับเขตอำเภอเมือง จึงทำให้ความเจริญก้าวหน้าทางด้านระบบโครงสร้างพื้นฐาน งานบริการสาธารณสุข สิ่งแวดล้อม งานสวัสดิการสังคม ชุมชน เด็ก เยาวชน การประกอบอาชีพ และงานการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น เข้ามามีบทบาทและอิทธิพลกับการเป็นอยู่ของประชาชนในเทศบาลตำบลท่าล้อมากขึ้น จึงทำให้เกิดสิ่งก่อสร้างและแหล่งท่องเที่ยวที่เกิดขึ้นใหม่ เมื่อความเจริญต่าง ๆ เข้ามามีในชุมชน จึงทำให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนอาจจะน้อยลง อาชญากรรมมากขึ้น ทั้งนี้ เพื่อให้ภารกิจการบริหารงานนโยบายของเทศบาลบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ ก็ต้องมาจากการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น เริ่มจากการมีส่วนร่วมในการศึกษาปัญหาและความต้องการพัฒนา การวางแผนการพัฒนา การปฏิบัติการตามแผนการพัฒนา การติดตามผลการพัฒนา และการตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาท้องถิ่นยิ่งขึ้น ด้วยเหตุดังกล่าวนี้นักวิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นในเขตพื้นที่เทศบาลตำบล อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี

วัตถุประสงค์ >>>>

1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี
2. เพื่อศึกษาการพัฒนาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี
3. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ของประชาชน
4. เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ของประชาชน
5. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นกับการพัฒนาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี

สมมติฐาน >>>>

1. เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ของประชาชน แตกต่างกัน
 - 1.1 ประชาชนในพื้นที่เขตเทศบาลตำบลท่าล้อที่มีเพศต่างกันมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี แตกต่างกัน
 - 1.2 ประชาชนในพื้นที่เขตเทศบาลตำบลท่าล้อที่มีอายุต่างกันมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี แตกต่างกัน

1.3 ประชาชนในพื้นที่เขตเทศบาลตำบลท่าล้อที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอกำแพง จังหวัดกาญจนบุรี แตกต่างกัน

1.4 ประชาชนในพื้นที่เขตเทศบาลตำบลท่าล้อที่มีอาชีพต่างกัน มีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอกำแพง จังหวัดกาญจนบุรี แตกต่างกัน

1.5 ประชาชนในพื้นที่เขตเทศบาลตำบลท่าล้อที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอกำแพง จังหวัดกาญจนบุรี แตกต่างกัน

1.6 ประชาชนในพื้นที่เขตเทศบาลตำบลท่าล้อที่มีระยะเวลาที่อาศัยอยู่ต่างกัน มีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอกำแพง จังหวัดกาญจนบุรี แตกต่างกัน

2. เปรียบเทียบการพัฒนาท้องถิ่นในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอกำแพง จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ของประชาชน แตกต่างกัน

2.1 ประชาชนในพื้นที่เขตเทศบาลตำบลท่าล้อที่มีเพศต่างกัน มีการพัฒนาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอกำแพง จังหวัดกาญจนบุรี แตกต่างกัน

2.2 ประชาชนในพื้นที่เขตเทศบาลตำบลท่าล้อที่มีอายุต่างกัน มีการพัฒนาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอกำแพง จังหวัดกาญจนบุรี แตกต่างกัน

2.3 ประชาชนในพื้นที่เขตเทศบาลตำบลท่าล้อที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการพัฒนาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอกำแพง จังหวัดกาญจนบุรี แตกต่างกัน

2.4 ประชาชนในพื้นที่เขตเทศบาลตำบลท่าล้อที่มีอาชีพต่างกันมีการพัฒนาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอกำแพง จังหวัดกาญจนบุรี แตกต่างกัน

2.5 ประชาชนในพื้นที่เขตเทศบาลตำบลท่าล้อที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีการพัฒนาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี แตกต่างกัน

2.6 ประชาชนในพื้นที่เขตเทศบาลตำบลท่าล้อที่มีระยะเวลาที่อาศัยอยู่ต่างกันได้ การพัฒนาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี แตกต่างกัน

3. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาท้องถิ่นด้านต่างๆ ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง >>>>

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น

ลักษณะของการมอบอำนาจให้ประชาชนปกครองกันเองให้ช่วยกันคิดริเริ่มหรือตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ส่วนได้ส่วนเสียของตนนี้เป็นลักษณะของการกระจายอำนาจ (Decentralization) ลักษณะนี้ทำให้เกิดมีการปกครองตนเอง และความเป็นอิสระในการบริหารงานแต่ก็ยังคงอยู่ภายใต้การควบคุมกำกับดูแลของรัฐตามสมควร เนื่องจากการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นเป็นการบริหารงานเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น และมีเจตนาจะให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานให้มาก ดังนั้น การจัดรูปแบบองค์การและบริหารงานต่าง ๆ จึงแตกต่างไปจากการบริหารราชการส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค (กรมการปกครอง, 2543, หน้า 3)

การปกครองซึ่งรัฐมอบหมายหรือกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งหรือหลาย ๆ ท้องถิ่นเป็นผู้บริหารงานเอง ทั้งนี้ เพื่อที่จะนำเอาบริการสาธารณะ ไปให้บริการอย่างทั่วถึงและตรงกับความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นโดยคำนึงถึงความจำเป็น ความสามารถ ความเหมาะสมของแต่ละท้องถิ่น ทั้งยังให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินการไม่ว่าในฐานะ

ผู้ปกครองท้องถิ่น ผู้เลือกตัวแทนเข้ามาปกครองผู้กำหนดเสนอแนะนโยบาย ผู้ควบคุมหรือผู้เข้าร่วมในรูปอื่น ๆ (ประหยัด หงส์ทองคำ, 2540, หน้า 17)

แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาเป็นกระบวนการร่วมวางแผน ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมติดตาม และร่วมตรวจสอบประเมินผลในกระบวนการแก้ปัญหาเพื่อเป็นกลวิธีหลักที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) ส่งผลให้เกิดเมืองน่าอยู่อันจะที่เกิดประโยชน์ต่อประชาชน และประเทศชาติโดยรวม (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2548, หน้า 59)

การมีส่วนร่วม แบ่งแนวคิดออกเป็นสองกลุ่ม คือ กลุ่มแรกเป็นกลุ่มที่มีการเปิดโอกาสให้ผู้ตามหรือประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมในทุกขั้นตอนของการวางแผนนโยบายด้วยตนเอง โดยไม่ผ่านตัวแทนหรือทำตามผู้นำกำหนด ส่วนกลุ่มที่สองเป็นกลุ่มที่มีได้เปิดโอกาสให้ผู้ตามหรือประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมในทุกขั้นตอนของการวางแผนนโยบายด้วยตนเองโดยตรง แต่การเข้าไปมีส่วนร่วมต้องผ่านผู้นำที่ตนได้เลือกเข้าไปทำหน้าที่แทน (ดิน ปรัชญพฤทธิ์, 2550, หน้า 12-13)

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่น

การพัฒนาเป็นการเปลี่ยนแปลงจากที่เป็นอยู่เดิมให้มีการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น ที่ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมทั้งภาครัฐและประชาชน และคำนึงถึงความต้องการของประชาชนเป็นหลัก โดยมุ่งที่จะหาคำตอบว่า ประชาชนมี ปัญหาหรือความต้องการอะไร ซึ่งการพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนนี้ มีความสำคัญมาก ทั้งนี้ ก็เพราะว่าคนเป็นทั้งเครื่องมือและผู้รับประโยชน์จากความพยายามในการพัฒนา (ลิขิต หมูดี, 2538, หน้า 11)

การที่ท้องถิ่นจะพัฒนาไปในทิศทางใด จำเป็นต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือภาพในอนาคตและแปลงมาสู่การปฏิบัติ ซึ่งแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น แสดงถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาในอนาคต โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการบริหารราชการแผ่นดิน ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด อำเภอ และแผนชุมชน (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2548, หน้า 5-8)

ข้อมูลทั่วไปเทศบาลตำบลท่าล้อ

เทศบาลตำบลท่าล้อ ได้รับการยกฐานะจากองค์การบริหารส่วนตำบลท่าล้อ เมื่อวันที่ 24 สิงหาคม 2550 เป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 มีฐานะเป็นนิติบุคคล ที่รัฐบาลได้มีการกระจายอำนาจการบริหารงานจากส่วนกลางให้กับท้องถิ่น ทั้งนี้ เพื่อให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมและเป็นผู้รับผิดชอบในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง นอกจากนั้นยังเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจจากหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นที่กำหนดให้เป็นหน้าที่ของเทศบาลตำบล (เทศบาลตำบลท่าล้อ, 2547, หน้า 2-9)

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี

1. ระบบโครงสร้างพื้นฐานเพียงพอสำหรับรองรับการเจริญเติบโตของชุมชน
2. งานบริการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ได้รับการเอาใจใส่ดูแลอย่างทั่วถึง
3. งานสวัสดิการสังคม ชุมชน เด็ก เยาวชน และการประกอบอาชีพ ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนอย่างทั่วถึงเป็นธรรมและต่อเนื่อง

4. งานการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน สืบทอด และอนุรักษ์อย่างต่อเนื่อง

5. ชุมชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน บุคลากรมีความรู้ความสามารถ การบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง >>>>

อาคม บุตรวงศ์ (2549) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น: กรณีศึกษาบ้านคำหมี่ หมู่ 8 ตำบลหนองเหล่า อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษากลไก วิธีการรูปแบบการมีส่วนร่วมขององค์กรชาวบ้านในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมขององค์กรชาวบ้านในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น

บรรเจิด สอพิมาย (2550) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในเมือง อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลในเมือง อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา ระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง

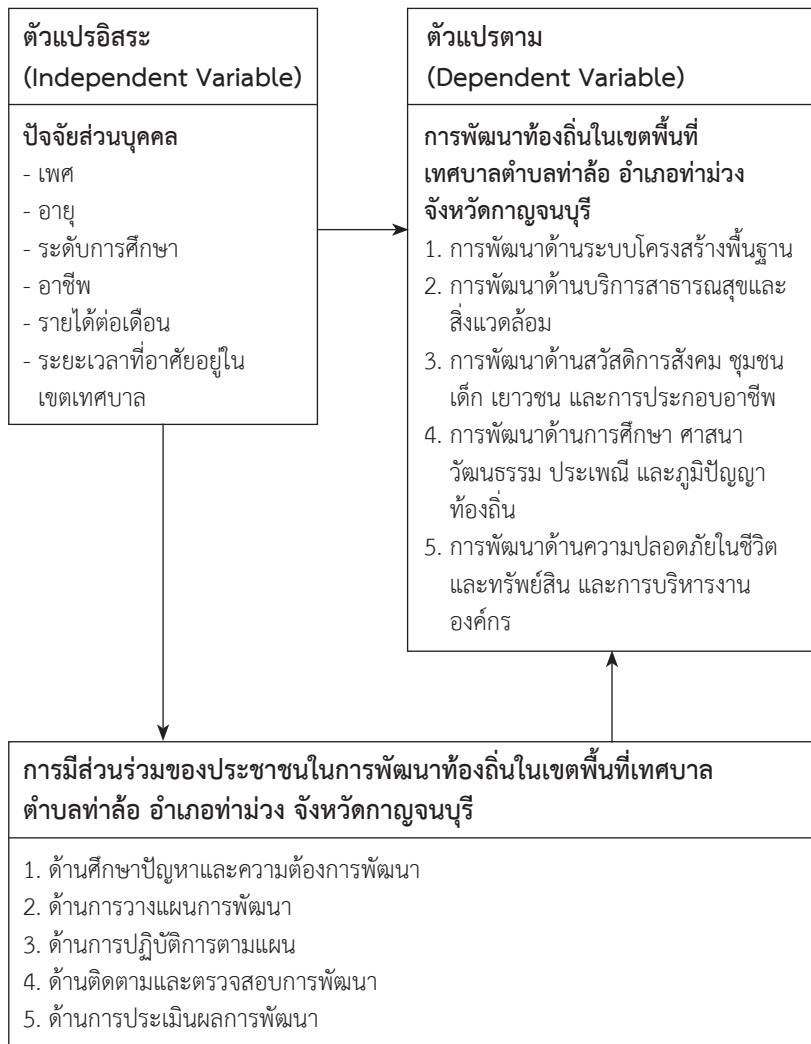
อาดิษฐ์ อินทจักร (2552) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลเวียงพร้าว อำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนา 3 ปี โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย

ทองใบ หนูไพล (2553) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลตำบลห้วยทะเล อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น ในเขตเทศบาลตำบลห้วยทะเล อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา มีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย

บังอร ไชยศิริพันธ์ (2552) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเขาหลวง อำเภอ

ทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด จากการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจของประชาชน
ต่อการบริการสาธารณะอยู่ในระดับปานกลาง

กรอบแนวคิดของการวิจัย >>>>



ระเบียบวิธีวิจัย >>>

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ผู้วิจัยศึกษาในครั้งนี้คือ ประชาชนในเทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอดำม่วง จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 8,852 คน (สำนักงานทะเบียนท้องถิ่นเทศบาลตำบลท่าล้อ, มีนาคม 2557) ซึ่งเป็นข้อมูลล่าสุดที่ทางเทศบาลมีการใช้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทนประชากรได้มาจากการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

กรณีทราบจำนวนประชากรของทาโร ยามาเน่ (ไพฑูรย์ โพธิ์สว่าง, ม.ป.ป., หน้า 167) ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบช่วงชั้น (Stratified Sampling) และการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) คือ เลือกเก็บข้อมูลจากประชาชนคนใดก็ได้ที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ใน 6 หมู่บ้านของในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอดำม่วง จังหวัดกาญจนบุรี จนกระทั่งได้จำนวนตัวอย่าง 383 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัย คือ แบบสอบถามซึ่งมีดังนี้

ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างเครื่องมือ ในเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยประกอบด้วย ด้านศึกษาปัญหาและความต้องการพัฒนา ด้านการวางแผนการพัฒนา ด้านการปฏิบัติการตามแผนการพัฒนา ด้านติดตามผลการพัฒนา และด้านการตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนา

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ในการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. การหาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน และระดับการพัฒนา ท้องถิ่นด้านต่าง ๆ ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัด กาญจนบุรี โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย (ไพฑูริย์ โพธิ์สว่าง, ม.ป.ป., หน้า 212 - 228)

3. เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการพัฒนาท้องถิ่นในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัด กาญจนบุรี และเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับการพัฒนาท้องถิ่นด้าน ต่าง ๆ ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี

3.1 เปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา ท้องถิ่นและการพัฒนาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามเพศโดยใช้ค่าที (t-test)

3.2 เปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา ท้องถิ่น และการพัฒนาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามอายุระดับการศึกษาอาชีพรายได้ ต่อเดือนและระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี โดยใช้ค่าแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างของรายคู่ได้ใช้การจับคู่แบบ Scheffe

4. การหาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการ พัฒนาท้องถิ่น และการพัฒนาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบล ท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) (สมโภชน์ อเนกสุข, 2551, หน้า 80-81)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย >>>>

ในการวิจัยครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัย คือ แบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน โดยการศึกษา ค้นคว้าจากหนังสือ เอกสารต่าง ๆ แนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีเนื้อหาของแบบสอบถามดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามปลายปิดเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบ แบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาล

ตอนที่ 2 คำถามปลายปิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยลักษณะของข้อคำถามแต่ละด้าน มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนมากน้อยเพียงใด โดยคำถามจะเป็นแบบ มาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวของลิเคิร์ต (Likert)

โดยแบ่งคำถามตามรูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี ทั้ง 5 ด้าน รวม 25 ข้อ ประกอบด้วย

1. ด้านศึกษาปัญหาและความต้องการพัฒนา (5 ข้อ)
2. ด้านการวางแผนการพัฒนา (5 ข้อ)
3. ด้านการปฏิบัติการตามแผนการพัฒนา (5 ข้อ)
4. ด้านติดตามผลการพัฒนา (5 ข้อ)
5. ด้านการตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนา (5 ข้อ)

ตอนที่ 3 คำถามปลายปิดเกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี โดยลักษณะของข้อคำถามแต่ละด้านมีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ มากน้อยเพียงใด โดยคำถามจะเป็นแบบมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวของลิเคิร์ต (Likert)

โดยแบ่งคำถามตามการพัฒนาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี ทั้ง 5 ด้าน รวม 25 ข้อ ประกอบด้วย

1. การพัฒนาด้านระบบโครงสร้างพื้นฐาน (5 ข้อ)
2. การพัฒนาด้านบริการสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (5 ข้อ)
3. การพัฒนาด้านสวัสดิการสังคม ชุมชน เด็ก เยาวชน และการประกอบอาชีพ (5 ข้อ)
4. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น (5 ข้อ)
5. การพัฒนาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และการบริหารงานขององค์กร (5 ข้อ)

โดยทดลองใช้ (try-out) และหาความเชื่อมั่นโดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามแบบของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

ตอนที่ 4 คำถามปลายเปิดเป็นข้อมูลที่ให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนและการพัฒนาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล >>>>

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามมีขั้นตอน ดังนี้

1. ขอความร่วมมือจากประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ เพื่อแจกแบบสอบถาม รวม 383 ชุด โดยผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ซึ่งเมื่อได้รับแบบสอบถามแล้วได้ดำเนินการดังนี้

- 1.1 ตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
- 1.2 แยกแบบสอบถามออกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไป จำนวน 383 ชุด โดยมีประชาชนเป้าหมายตอบแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาและมีความสมบูรณ์ จำนวน 383 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล >>>>

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่ (frequency) และการหาค่าร้อยละ (percentage)

2. การหาการมีส่วนร่วมของประชาชน และระดับการพัฒนาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย (ไพฑูรย์ โพธิ์สว่าง, ม.ป.ป., หน้า 212-228) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.2 -5.00 หมายถึง ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในระดับมากที่สุด/ การพัฒนาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในระดับมาก/ การพัฒนาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในระดับปานกลาง/ การพัฒนาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในระดับน้อย/ การพัฒนาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในระดับน้อยที่สุด/ การพัฒนาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ ในระดับน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี และเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับการพัฒนาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี

3.1 เปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นและการพัฒนาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามเพศโดยใช้ค่าที (t-test)

3.2 เปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น และการพัฒนาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ต่อเดือน และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี โดยใช้ค่าแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA)

4. การหาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น และการพัฒนาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) (สมโภชน์ อเนกสุข, 2551, หน้า 80-81) โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าระหว่าง 0.91-1.00

ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าระหว่าง 0.71-0.90

ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าระหว่าง 0.51-0.70

ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าระหว่าง 0.31-0.50

ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าระหว่าง 0.00 - .30

ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

สรุปผลการศึกษา >>>>

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอนาทม จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยที่อายุ 29-39 ปี มีมากที่สุด อายุ 40-50 ปี มีน้อยที่สุด การศึกษาระดับประถมศึกษา มีมากที่สุด การศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีน้อยที่สุด อาชีพรับจ้าง มีมากที่สุด อาชีพบริษัทเอกชน มีน้อยที่สุด รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีมากที่สุด รายได้ต่อเดือน 35,001-45,000 บาท และ 45,001 บาทขึ้นไป มีน้อยที่สุด และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ 5-10 ปี มีมากที่สุด ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ต่ำกว่า 5 ปี มีน้อยที่สุด

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอนาทม จังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการศึกษา การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอนาทม จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า โดยภาพรวมประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอนาทม จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอนาทม จังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการศึกษา ระดับการพัฒนาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอนาทม จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า โดยภาพรวมการพัฒนาท้องถิ่นในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอนาทม จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับน้อย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ของประชาชน

1. เพศของประชาชนที่ต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี ไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. อายุของประชาชนที่ต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี ไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ระดับการศึกษาของประชาชนที่ต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี ไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. อาชีพของประชาชนที่ต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี แตกต่างกัน จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่า ประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี ที่ประกอบอาชีพเกษตรกร ต่างไปจากประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี ที่ประกอบอาชีพรับจ้าง

5. รายได้ต่อเดือนของประชาชนที่ต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี ไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

6. ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ของประชาชนที่ต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี แตกต่างกัน จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่า ประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรีที่อาศัยอยู่ต่ำกว่า 5 ปี

ต่างไปจากประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี ที่อาศัยอยู่มากกว่า 15 ปี

วัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ของประชาชน

1. เพศของประชาชนที่ต่างกัน มีการพัฒนาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. อายุของประชาชนที่ต่างกัน มีการพัฒนาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี ไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ระดับการศึกษาของประชาชนที่ต่างกัน มีการพัฒนาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี ไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. อาชีพของประชาชนที่ต่างกัน มีการพัฒนาท้องถิ่นในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. รายได้ต่อเดือนของประชาชนที่ต่างกัน มีการพัฒนาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี ไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

6. ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ของประชาชนที่ต่างกัน มีการพัฒนาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี แตกต่างกัน จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่า ประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี ที่อาศัยอยู่ต่ำกว่า 5 ปี ต่างไปจากประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรีที่อาศัยอยู่มากกว่า 15 ปี

วัตถุประสงค์ข้อที่ 5 เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นกับการพัฒนาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี

ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($r = 0.709$)

อภิปรายผล >>>

1. จากผลการศึกษา ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า โดยภาพรวมประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี อยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยผลการศึกษามีความตรงกันข้ามกับงานวิจัยของอาดิษฐ์ อินทจักร (2552) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลเวียงพร้าว อำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนา 3 ปี โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ น่าจะเกิดจากประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในทฤษฎี และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับขั้นตอนการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาท้องถิ่นที่ถูกต้อง ประชาชนอาจไม่มีเวลา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนขาดการประชาสัมพันธ์การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาที่ต่อเนื่องทั่วถึงเท่าที่ควร

2. จากผลการศึกษา การพัฒนาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า โดยภาพรวมการพัฒนาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี อยู่ในระดับน้อย โดยผลการศึกษามีความตรงกันข้ามกับงานวิจัย

ของบังอร ไชยศิริพันธ์ (2552) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเขาหลวง อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด จากการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการสาธารณะอยู่ในระดับปานกลาง สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ น่าจะเกิดจากขาดการประชุมประชาคมหมู่บ้านทุกหมู่บ้านเพื่อรับฟังปัญหาและความต้องการของประชาชน และขาดการทำงานร่วมกันของเทศบาลกับชาวบ้านในการพัฒนาชุมชน

3. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ของประชาชน

เพศ พบว่า ประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ ที่มีเพศต่างกันมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี ไม่แตกต่างกัน โดยผลการศึกษามีความสอดคล้องกับงานวิจัยของสมศักดิ์ น้อยนคร (2551) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนที่มีเพศ มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลไม่แตกต่างกัน

อายุ พบว่า ประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ ที่มีอายุต่างกันมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี ไม่แตกต่างกัน โดยผลการศึกษามีความตรงกันข้ามกับงานวิจัยของทองใบ หนูไพล (2553) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลตำบลห้วยทะเล อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของประชาชนจำแนกตามอายุมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ น่าจะเกิดจากประชาชนที่มีอายุต่างกันมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นไม่แตกต่างกันอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระดับการศึกษา พบว่า ประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี ไม่แตกต่างกัน โดยผลการศึกษา มีความตรงกันข้ามกับงานวิจัยของสมศักดิ์ น้อยนคร (2551) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุดรดิตถ์ ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ น่าจะเกิดจากประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นไม่แตกต่างกันอยู่ในระดับน้อยที่สุด

อาซิฟ พบว่า ประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ ที่มีอาชีพต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี แตกต่างกัน โดยผลการศึกษา มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของทองใบ หนูไพล (2553) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลตำบลห้วยทะเล อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของประชาชนจำแนกตามอาชีพ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รายได้ต่อเดือน พบว่า ประชาชนในพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อที่รายได้ต่อเดือนต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี ไม่แตกต่างกัน โดยผลการศึกษา มีความตรงกันข้ามกับงานวิจัยของสมศักดิ์ น้อยนคร (2551) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุดรดิตถ์ ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนที่มีรายได้ ที่แตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ น่าจะเกิดจากประชาชนที่มีรายได้ต่างกันมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นไม่แตกต่างกันอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ พบว่า ประชาชนในพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ ที่มีระยะเวลาที่อาศัยอยู่ต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี แตกต่างกัน โดยผลการศึกษามีความตรงกันข้ามกับงานวิจัยของสมศักดิ์ น้อยนคร (2551) ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุดรดิตถ์ ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนที่มีระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลที่แตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลไม่แตกต่างกัน สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ น่าจะเกิดจากประชาชนที่มีระยะเวลาที่อาศัยอยู่ต่างก็มีส่วนร่วม ในการพัฒนาท้องถิ่นที่แตกต่างกัน โดยรวมประชาชนที่อาศัยอยู่มากกว่า 15 ปี มีส่วนร่วมแตกต่างกับประชาชนที่อาศัยอยู่ต่ำกว่า 5 ปี

4. เปรียบเทียบการพัฒนาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ของประชาชน

เพศ พบว่า ประชาชนในพื้นที่เขตเทศบาลตำบลท่าล้อ ที่มีเพศต่างกัน มีการพัฒนาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี ไม่แตกต่างกัน โดยผลการศึกษาความสอดคล้องกับชนิดเหี้ยมสมบัติ (2549) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ผลจากการศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของประชาชน จำแนกตามเพศ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานพบว่า ระดับความพึงพอใจโดยรวมของประชาชน ระหว่างเพศชายและเพศหญิง ที่มีต่อการปฏิบัติงานมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันทางสถิติ 0.05 สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ น่าจะเกิดจากประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีการพัฒนาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ เหมือนกันอยู่ในระดับน้อย

อายุ พบว่า ประชาชนในพื้นที่เขตเทศบาลตำบลท่าล้อ ที่มีอายุต่างกัน มีการพัฒนาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี ไม่แตกต่างกัน โดยผลการศึกษาความสอดคล้องกับ

งานวิจัยของจินตนา กัลยาณพล (2550) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองรี อำเภอมือง จังหวัดชลบุรี เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองรี อำเภอมือง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่าอายุที่แตกต่างกันทำให้ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา พบว่า ประชาชนในพื้นที่เขตเทศบาลตำบลท่าล้อ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการพัฒนาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอมือง จังหวัดกาญจนบุรี ไม่แตกต่างกัน โดยผลการศึกษา มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของธนิต เจริญสมบัติ (2549) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ผลจากการศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของประชาชน จำแนกตามระดับการศึกษา ที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน พบว่า การศึกษาระดับความพึงพอใจโดยรวมของประชาชนระหว่างระดับการศึกษาทั้ง 3 ระดับ คือ ประถมศึกษา มัธยมศึกษา อนุปริญญาขึ้นไป ที่มีต่อการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันทางสถิติ 0.05 สาเหตุที่เป็นเช่นนั้นน่าจะเกิดจากประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการพัฒนาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ เหมือนกันอยู่ในระดับน้อย

อาชีพ พบว่า ประชาชนในพื้นที่เขตเทศบาลตำบลท่าล้อ ที่มีอาชีพต่างกัน มีการพัฒนาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอมือง จังหวัดกาญจนบุรี ไม่แตกต่างกัน โดยผลการศึกษา มีความตรงกันข้ามกับงานวิจัยของธนิต เจริญสมบัติ (2549) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ผลจากการศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของประชาชน จำแนกตามกลุ่มอาชีพ ทั้ง 3 กลุ่ม คือ รับราชการ/ พนักงานรัฐวิสาหกิจ ค้าขาย/ ประกอบธุรกิจส่วนตัว เกษตรกรรม/ รับจ้างทั่วไป ที่มีต่อ

การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม มีความพึงพอใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ น่าจะเกิดจากประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีการพัฒนาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ เหมือนกันอยู่ในระดับน้อย

รายได้ต่อเดือน พบว่า ประชาชนในพื้นที่เขตเทศบาลตำบลท่าล้อ ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีการพัฒนาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี ไม่แตกต่างกัน โดยผลการศึกษา มีความตรงกันข้ามกับงานวิจัยของวาสนา วสิริรัตน์ (2550) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลเมืองแสนสุขแบบบูรณาการ เปรียบเทียบความพึงพอใจต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา จำแนกตามสภาพของประชาชน รายได้ต่อเดือน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ น่าจะเกิดจากประชาชนที่มีรายได้ต่างกัน มีการพัฒนาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ เหมือนกันอยู่ในระดับน้อย

ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ พบว่า ประชาชนในพื้นที่เขตเทศบาลตำบลท่าล้อ ที่มีระยะเวลาที่อาศัยอยู่ต่างกัน มีการพัฒนาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี แตกต่างกัน โดยผลการศึกษา มีความตรงกันข้ามกับงานวิจัยของสมศักดิ์ น้อยนคร (2551) ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุดรดิตถ์ ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุดรดิตถ์กับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลที่แตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลไม่แตกต่างกัน สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ น่าจะเกิดจากประชาชนที่มีระยะเวลาต่างกันมีการพัฒนาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ แตกต่างกัน โดยรวมประชาชนที่อาศัยอยู่มากกว่า 15 ปี มีความแตกต่างกับประชาชนที่อาศัยอยู่ต่ำกว่า 5 ปี

5. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยผลการศึกษามีความตรงกันข้ามกับงานวิจัยของบังอร ไชยศิริพันธ์ (2552) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเขาหลวง อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับปานกลาง สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ น่าจะเกิดจากประชาชนมีความสัมพันธ์กับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ดี แต่ยังไม่มีการร่วมมือกันในการพัฒนาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ เท่าที่ควร จึงเป็นความสัมพันธ์ที่ขัดแย้งกับระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนกับระดับการพัฒนาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี

ข้อเสนอแนะ >>>>

จากการศึกษาเรื่องของการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นในพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นน้อย ดังนั้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอ ดังนี้

1. ผู้บริหารของเทศบาลควรมีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาอย่างชัดเจน
2. ผู้บริหารของเทศบาลต้องมีการกำหนดนโยบายอย่างชัดเจน ในการประเมินผลการทำงาน ในการพัฒนาท้องถิ่นไว้อย่างชัดเจน
3. เทศบาลควรมีการเปิดเวทีประชาคมแต่ละชุมชน เพื่อรับฟังปัญหาและความต้องการของประชาชนที่แท้จริง รวมทั้งให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาท้องถิ่นมากขึ้น
4. เทศบาลควรมีหลักสูตรมาภิบาลในการปกครองมากขึ้น เพื่อลดปัญหาการแบ่งพรรคแบ่งพวก เล่นพรรคเล่นพวกกัน



รายการอ้างอิง

- กรมการปกครอง. (2543). *กระทรวงมหาดไทยกับการกระจายอำนาจ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อสาการศึกษาดินแดน กรมการปกครอง.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2548). *คู่มือการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- จินตนา กัลยาณผล. (2550). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองรี อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี*. วันที่ค้นข้อมูล 27 เมษายน 2559, เข้าถึงได้จาก http://digital_collect.lib.buu.ac.th/demsth/search.nsp.
- ติน ปรัชญพฤทธิ์. (2550). *การบริหารการพัฒนา: ความหมายเนื้อหา แนวทางและปัญหา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทองใบ หนูไพล. (2553). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น: กรณีศึกษาเทศบาลตำบลห้วยทะเล อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เทศบาลตำบลท่าล้อ. (2547). *ข้อมูลทั่วไปเทศบาลตำบลท่าล้อ*. กาญจนบุรี: เทศบาลตำบลท่าล้อ.
- ธนิต เห่งยมสมบัติ. (2549). *ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานทะเบียนราษฎรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาสังคมศาสตร์ เพื่อการพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

บรรเจิด สอพิมาย. (2550). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเมือง อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

บังอร ไชยศิริพันธ์. (2552). *ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเขาหลวง อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด*. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ประหยัด หงษ์ทองคำ. (2540). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ไพฑูรย์ โพธิสว่าง. *การทำวิจัยทางสังคมศาสตร์: หลักการ วิธีปฏิบัติ สถิติ และคอมพิวเตอร์*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภาสิรี สังข์แก้ว. (2552). *การพัฒนาความเข้มแข็งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการสร้างความสุขของชุมชน*. *วารสารการพัฒนาท้องถิ่น*, 4(1), หน้า 68-81.

ลิขิต หมู่ดี. (2538). *การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการดำเนินงานพัฒนาท้องถิ่นของสภาตำบล: ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างจังหวัดหนองบัวลำภู และจังหวัดปทุมธานี*. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

วาสนา วสิกรัตน์. (2550). *ความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลเมืองแสนสุขแบบบูรณาการ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมศักดิ์ น้อยนคร. (2551). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

สมโภชน์ อเนกสุข. (2551). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ชลบุรี: กองบริการการศึกษา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา.

อาคม บุตรวงศ์. (2549). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น: กรณีศึกษากำหนดค่าหมู่บ้าน 8 ตำบลหนองเหล่า อำเภอน้ำขุ่น จังหวัดอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

อาดิษฐ์ อินทจักร. (2552). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลเวียงพร้าว อำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการเมืองและการปกครอง, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.



มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
RAMBHAJ BARNI RAJABHAT UNIVERSITY

c h a p t e r

10

กลยุทธ์การจัดการปรับเปลี่ยน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี สู่มหาวิทยาลัยพระปกเกล้ารำไพพรรณี

Change Management Strategy
Rambhai Barni Rajabhat University
to Prapokklao Rambhai Barni University

ปัญญาณัฐ ศิลาฉาย*
บรรพต วิรุณราช**

* นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณบดีวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

บทคัดย่อ >>>>

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษากระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ไปเป็นมหาวิทยาลัยพระปกเกล้ารำไพพรรณี ในรูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกระดับ 2) เพื่อศึกษาแผนที่กลยุทธ์และแผนปฏิบัติการสู่การปฏิบัติจริง การวิจัยมี 2 ขั้นตอน คือ เชิงคุณภาพด้วยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participation Appreciation Influence Control: PAIC) โดยใช้เครื่องมือ PESTEL Analysis และ SWOT Analysis และเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล/ ตัวอย่าง จำนวน 5,065 ฉบับ และใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ การวิจัยพบว่า ประชญาที่ควรจะเป็นคือ มหาวิทยาลัยพระปกเกล้ารำไพพรรณี เป็นมหาวิทยาลัยท้องถิ่นแห่งอาเซียน วิสัยทัศน์ที่ควรจะเป็นคือ มหาวิทยาลัยแห่งการสร้างคนดี คนเก่ง สู่ประชาคมอาเซียน พันธกิจ 4 ด้าน คือ 1) การเรียนการสอน 2) การวิจัย 3) การบริการวิชาการ 4) การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม กลยุทธ์สนองมิติการเงินมี 16 กลยุทธ์ สอนมิติลูกค้ามี 16 กลยุทธ์ สอนมิติกระบวนการภายในมี 16 กลยุทธ์ สอนมิติการเรียนรู้และการเติบโตมี 17 กลยุทธ์ และพบแผนที่กลยุทธ์ 2 แผนที่กลยุทธ์ คือ แผนที่กลยุทธ์มหาวิทยาลัยพระปกเกล้ารำไพพรรณี และแผนที่กลยุทธ์คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยมีแผนที่กลยุทธ์ทั้ง 4 มิติ คือ ด้านการเรียนการสอน 32 กลยุทธ์ มีกลยุทธ์ภายใน 18 กลยุทธ์ ด้านการวิจัย 16 กลยุทธ์ มีกลยุทธ์ภายใน 9 กลยุทธ์ ด้านการบริการวิชาการ 13 กลยุทธ์ มีกลยุทธ์ภายใน 8 กลยุทธ์ และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 13 กลยุทธ์ มีกลยุทธ์ภายใน 10 กลยุทธ์ แผนที่กลยุทธ์จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้นำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมแล้ว โดยการปรับเข้าสู่แผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย และแผนกลยุทธ์ระดับคณะ คือ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยพบว่า มีผลการดำเนินการตาม 4 พันธกิจ ของ Balance scorecard พัฒนาขึ้นตามลำดับ เช่น กระบวนการพัฒนาภายใน งบประมาณเพิ่มขึ้น และมีจำนวนนักศึกษาเพิ่มขึ้น

คำสำคัญ: กลยุทธ์/ การปรับเปลี่ยน/ แผนที่กลยุทธ์/ กลยุทธ์การจัดการ/
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี/ มหาวิทยาลัยพระปกเกล้า
รำไพพรรณี

Abstract >>>

This research aims 1) to study the strategic plan Rambhaibarni Rajabhat University (RBRU) to Prapokklao Rambhaibarni University (PRU) in the form of participation of stakeholders at all levels 2) to study the strategies and action plans into practice. The research process can be divided in to two parts. The first part is a qualitative research with the workshop participants (Participation Appreciation Influence Control: PAIC) using PESTEL and SWOT analysis. The second part is quantitative research which stakeholders were asked to use descriptive statistics.

The research results found that the philosophy of the PRU is ASEAN local university. The vision should be the university to create the good people to ASEAN society with four missions' areas: 1) teaching, 2) research 3) Academic Services 4) culture preservation. The research results also showed that the financial dimension, the customer dimension, the development process dimension and learning to growth of the institute organization dimension are composted of about 16 strategies for each. The relationships between university strategies plan and the faculty of Science and Technology strategies plan are also reported. The strategic map of the four missions' areas: The teaching consists of 32 strategies were found to be within 18 strategies. The research

mission consists of 16 strategies were found to be within 9 strategies. The academic services mission consists of 13 strategies were found to be within 8 strategies and the culture preservation mission consists of 13 strategies were found to be within 10 strategies. The advanced of this research has found that the strategic map of this study has led to practical and concrete by adapting to the university's strategic plan and the strategic plan of the faculty of Science and Technology. The result found that develop improved sequentially, such as the institute development process, budget and the number of students.

Keywords: Strategy/ Change/ Strategy Map/ Management Strategies/ Rambhai Barni Rajabhat University/ Prapokklao Rambhaibarni University

บทนำ >>>

ปัจจุบันสังคมโลกเปลี่ยนไปอย่างมาก ดังจะเห็นได้ว่าในปี พ.ศ. 2558 นี้ ประเทศไทยจะเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN ECONOMIC COMMUNITY: AEC) อย่างเต็มตัวนั้น (กระทรวงพาณิชย์, 2552) บรรพต วิรุณราช (2557) กล่าวว่า ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจะนำโอกาสมาให้ แต่โอกาสเหล่านั้นก็นำภัยคุกคามมาด้วยเช่นกัน AEC จึงต้องเกิดขึ้นอย่างไม่มีทางเลือก เราควรวางแผนปรับตัวเองอย่างมีมาตรฐานก่อนที่จะให้คนอื่นมาบังคับให้เปลี่ยนแปลง

การเปลี่ยนแปลงทางพลวัตของโลก และการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของประชากรในประเทศ ตลอดจนจนถึงมาตรฐานการประเมินคุณภาพการศึกษาที่จะนำมาติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล การจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัย ดังนั้น ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏอาจต้องเปลี่ยน สร้างวิชา

หลักสูตร อาจารย์ บุคลากร เพื่อพัฒนาทรัพยากรของชาติหรือออกแบบ นักศึกษา จึงจะทำให้ข้อตกลงอาเซียนกับความร่วมมือทั้ง 3 ด้าน บรรลุผล (กระทรวงพาณิชย์, 2552)

การเปิดเสรีด้านการบริการ/ การท่องเที่ยว หากอุดมศึกษาไทยและ ประเทศไทยไม่ปรับตัว พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับการเปิดเสรีดังกล่าว แล้ว คนไทยซึ่งจบการศึกษาจากสถาบันการศึกษาในประเทศไทยคงจะต้องถูก แย่งงานจากกลุ่มประเทศอาเซียน เนื่องด้วยกำแพงทางด้านภาษาอังกฤษ และ ภาษาอาเซียนนั่นเอง นั่นก็คือ วิกฤตการศึกษาและภัยคุกคามต่อสถาบัน การอุดมศึกษาในไทย หากไม่ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และพัฒนา (บรรพต วิรุณราช, 2557) เพราะหากปรับปรุงไม่อยู่ในขั้นดีพอที่จะทันต่อภัยคุกคาม (Threat) ที่จะเกิดขึ้น ในเรื่องของการค้าเสรี (FTA) ประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียน (AEC) แล้ว สิ่งที่จะเกิดขึ้นคือ หลักสูตรบางหลักสูตรอาจจำเป็นต้องปิด มหาวิทยาลัยบางมหาวิทยาลัยอาจต้องเลิกกิจการ (สำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2557) ซึ่งการจัดการศึกษาของสถาบัน อุดมศึกษาในประเทศไทยจะต้องคำนึงถึงกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ของชาติเป็นหลัก (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2551) และจาก ผลสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 และประจำปีการศึกษา 2556 พบว่า ข้อเสนอแนะที่ได้จากผู้ใช้บัณฑิต คือ 1) ต้องควบคุมอารมณ์ มีความอดกลั้น 2) เพิ่มทักษะด้านเทคโนโลยี 3) เพิ่มทักษะในการทำงาน 4) ต้องมีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ 5) ต้องมีความเป็นผู้นำกล้าในการตัดสินใจ ส่วนข้อคิดเห็น ของนักศึกษาตัวอย่างที่ไม่พึงพอใจมีมากมายหลายประเด็น ทั้งนี้ยังมีเรื่อง คุณภาพด้านวิชาการ บัณฑิต และระบบสาธารณูปโภคที่จะต้องพัฒนาอีกมาก เพื่อนำไปสู่การจัดการเรียนการสอน การบริหารองค์กรทั้งระบบให้มีคุณภาพ ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2556) และตอกย้ำด้วย ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในประจำปีการศึกษา 2556 พบว่า

ต้องปรับปรุงและพัฒนาอย่างเร่งด่วน คือ 1) ระบบกลไกของการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัยมีทิศทางไม่ชัดเจน ดังนั้นประชาคมในทุกกระดับจะต้องเข้าใจและตระหนักในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม เพื่อขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยร่วมกันอย่างจริงจัง โดยเฉพาะการทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ เอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย และอัตลักษณ์ของบัณฑิตให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น และจัดทำแผนยุทธศาสตร์ปีงบประมาณ 2558 โดยนำประเด็นของ SWOT Analysis มาจัดทำแผนยุทธศาสตร์อย่างครบถ้วน รวมทั้งกำหนดตัวบ่งชี้ที่สะท้อนเป้าหมายความสำเร็จในแต่ละยุทธศาสตร์อย่างชัดเจน 2) ทีมผู้บริหารต้องวางแผนกลยุทธ์ด้านบุคลากรให้ครอบคลุมแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรในทุกกระดับ เพื่อให้เกิดการพัฒนาสถาบันอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน 3) พัฒนาคุณภาพทุกหลักสูตรให้เป็นไปตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2552 และ 4) ผลงานวิจัยต่ำกว่าเกณฑ์ที่ สกอ. กำหนด (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2557) ดังนั้น จากข้อมูลเชิงประจักษ์เหล่านี้ และข้อเสนอแนะโดยภาพรวมแสดงให้เห็นถึงปัญหาด้านการบริหารองค์กร ด้านงานวิชาการ ด้านทรัพยากรบุคคล ด้านวิจัยและพัฒนา และด้านคุณภาพบัณฑิต ซึ่งมหาวิทยาลัย ผู้บริหาร และบุคลากรทุกท่านต้องพัฒนาปรับปรุงแก้ไขอย่างเร่งด่วน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2557)

นอกจากเหตุผลต่าง ๆ ดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น ในการประชุมคณะรัฐมนตรีสัญจร ครั้งที่ 5/2555 เมื่อวันที่ 19 มิถุนายน 2555 มีมติข้อที่ 23 เรื่อง ผลการปฏิบัติราชการของคณะรัฐมนตรีในพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออก 4) ด้านสังคมและความมั่นคง (4.2) เห็นชอบโครงการจัดตั้งมหาวิทยาลัยของรัฐในจังหวัดจันทบุรี (มหาวิทยาลัยพระปกเกล้ารำไพพรรณี) โดยให้มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีดำเนินตามขั้นตอนต่อไป (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2555) จึงทำให้สภามหาวิทยาลัยได้พยายามผลักดันให้มีการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรมขึ้น เพื่อนำไปสู่การจัดตั้งมหาวิทยาลัยพระปกเกล้ารำไพพรรณี เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาของชาติต่อไป การปรับเปลี่ยนมหาวิทยาลัยนอกจาก

การปรับเปลี่ยนชื่อแล้วยังจะต้องปรับเปลี่ยนเนื้อหาขององค์กร (บรรพต วิจารณ์, 2557) คือ ทิศทางและกลยุทธ์การพัฒนามหาวิทยาลัย คณะวิชาที่จะเปิดการเรียนการสอน อาจารย์ และท้ายที่สุดคือ นักศึกษา ให้เข้าสู่มหาวิทยาลัย คณะวิชา หลักสูตร อาจารย์ และนักศึกษาของอาเซียน (กระทรวงพาณิชย์, 2552)

ผู้วิจัยเห็นความสำคัญของการศึกษากลยุทธ์การจัดการปรับเปลี่ยนมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีสู่มหาวิทยาลัยพระปกเกล้ารำไพพรรณี ซึ่งการปรับเปลี่ยนนั้น หากปรับเปลี่ยนแต่ชื่อจะไม่ยากสักเท่าใด แต่เพื่อให้สามารถแข่งขันในกลุ่มอาเซียนได้ ก็ควรที่จะปรับเปลี่ยนภายในด้วยในเรื่องของ วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ต่าง ๆ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้มีประโยชน์ต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยเป็นอย่างยิ่ง และส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานตาม พันธกิจหลัก 4 ด้าน ของสถาบันอุดมศึกษา คือ การสอน การวิจัย การให้บริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม ผู้วิจัยจึงดำเนินการศึกษาภายใต้คำถามการวิจัยว่า จะจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อปรับเปลี่ยนมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีไปเป็นมหาวิทยาลัยพระปกเกล้ารำไพพรรณี ในรูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกระดับอย่างไร และจะผลักดันแผนที่กลยุทธ์และแผนปฏิบัติการสู่การปฏิบัติจริงอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย >>>>

1. ศึกษากระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ไปเป็นมหาวิทยาลัยพระปกเกล้ารำไพพรรณี ในรูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกระดับ
2. ศึกษาแผนที่กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการสู่การปฏิบัติจริง

วิธีการวิจัย >>>>

งานวิจัยชิ้นนี้เป็นการวิจัยแบบประสานวิธี (Mixed Methodology) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลักซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล/ ตัวอย่าง และสนับสนุนความสมบูรณ์ของผลการวิจัยด้วยเชิงคุณภาพ โดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participation Appreciation Influence Control: PAIC) โดยใช้เครื่องมือ PESTEL Analysis และ SWOT Analysis และใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ซึ่งวิธีการวิจัยประกอบด้วยหัวข้อย่อยดังนี้

ขอบเขตการวิจัย >>>>

ประชากรที่ศึกษามี 5 กลุ่ม และกลุ่มตัวอย่าง 5 กลุ่ม โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) ดังนี้

กลุ่มที่ 1 สภามหาวิทยาลัยและผู้บริหาร มีจำนวน 92 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง 82 คน

กลุ่มที่ 2 อาจารย์ผู้สอน มีจำนวน 315 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง 118 คน

กลุ่มที่ 3 พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มีจำนวน 331 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง 47 คน

กลุ่มที่ 4 นักศึกษาปัจจุบันและศิษย์เก่า มีจำนวน 8,088 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง 31 คน

กลุ่มที่ 5 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก มีจำนวน 527,350 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง 36 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย >>>>

1. ผู้วิจัยดำเนินการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม PAIC เพื่อกำหนด PESTEL และ SWOT ในการนำไปสู่การวิเคราะห์ สังเคราะห์ รายละเอียดให้ได้มาซึ่งวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และแผนที่กลยุทธ์
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติม คือ แบบสอบถาม ปลายเปิด (Open Questionnaire) เพื่อนำข้อมูลมาสังเคราะห์รายละเอียด สนับสนุนความสมบูรณ์ของผลการวิจัย

ขอบเขตพื้นที่ >>>>

ศึกษาเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี และดำเนินการภายในจังหวัดจันทบุรี

ระยะเวลา >>>>

ศึกษาตั้งแต่เดือนตุลาคม 2557 ถึงเดือนตุลาคม 2558

ข้อจำกัดในการวิจัย >>>>

การวิจัยนี้เป็นเรื่องใหม่สำหรับมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ดังนั้น ในการเชิญกลุ่มตัวอย่าง จะต้องเชิญและอธิบายถึงประโยชน์ในการมาร่วม กระบวนการคิดแผนกลยุทธ์

ผลการวิจัย >>>>

ผลการศึกษากระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ไปเป็นมหาวิทยาลัยพระปกเกล้ารำไพพรรณี ในรูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกระดับ โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ แบบมีส่วนร่วม PAIC เพื่อวิเคราะห์ PESTEL และ SWOT ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ

แผนกลยุทธ์และแผนที่กลยุทธ์ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าร่วม 5 กลุ่ม ผู้วิจัยได้เรียนเชิญวิทยากรหลักที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารองค์กรในระดับอุดมศึกษา และประสบความสำเร็จในการใช้หลักการ ทฤษฎีบริหารองค์การแบบ Kaplan and Norton (2001) จนมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ วิทยากรหลักในการประชุมเชิงปฏิบัติการทั้ง 3 ครั้ง คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช คณบดีคณะวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา และผู้วิจัยเป็นวิทยากรร่วมดำเนินการในการเตรียมเอกสารประกอบการประชุม ดำเนินการประชุมและบันทึกข้อมูล รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการประชุม

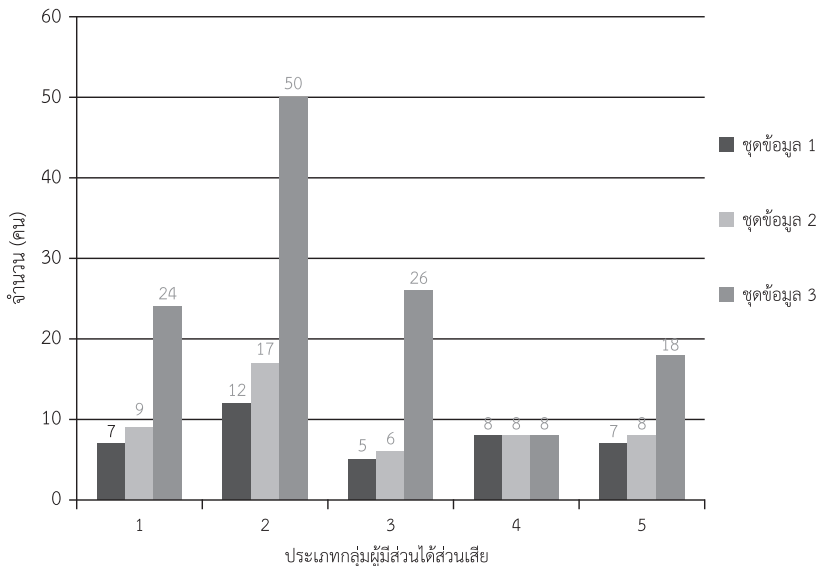
ครั้งที่ 1 วันที่ 13 ธันวาคม 2557 ณ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participation Appreciation Influence Control: PAIC) ทั้งสิ้น 39 คน พบว่า ผู้เข้าร่วมประชุมมากที่สุด คือ อาจารย์ผู้สอนร้อยละ 30.77 รองลงมา คือ นักศึกษาปัจจุบันและศิษย์เก่าร้อยละ 20.51 และที่เข้าร่วมน้อยที่สุด คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนร้อยละ 12.82 การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการครั้งนี้ เพื่อเปิดรับฟังความคิดเห็น แนวทางการปรับเปลี่ยนมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี สู่มหาวิทยาลัยพระปกเกล้ารำไพพรรณี

ครั้งที่ 2 วันที่ 15 ธันวาคม 2557 ณ สภาคณาจารย์และข้าราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี พบว่า เพื่อความต่อเนื่องแห่งผลการดำเนินการและผลลัพธ์ของการประชุม จึงกำหนดผู้เข้าร่วมประชุมกลุ่มเดิมเป็นหลัก คิดเป็นร้อยละ 100 และมีผู้เข้าร่วมประชุมเพิ่มมากขึ้นทุกกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากเล็งเห็นถึงประโยชน์และความสำคัญของการกำหนดแผนกลยุทธ์ในการปรับเปลี่ยนสู่มหาวิทยาลัยพระปกเกล้ารำไพพรรณี โดยมีจำนวนทั้งสิ้น 48 คน

ครั้งที่ 3 วันที่ 24 ธันวาคม 2557 ณ อาคารเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี มีผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการทั้งสิ้น 126 คน พบว่า นำผลที่ได้จากครั้งที่ 1 และ 2 มาเปิดรับฟังข้อคิดเห็นและ

ข้อเสนอแนะ และให้ความกระจ่างเรื่องแผนกลยุทธ์ ตามแบบของ Kaplan and Norton (2001) การประชุมทั้ง 3 ครั้ง ประสบผลสำเร็จเป็นอย่างมาก ผลที่ได้จากการประชุมคือ ผลการวิเคราะห์กรอบแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติราชการ และนำผลรายงานความก้าวหน้าต่อสภามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ทุกครั้ง (สภามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 2558ก, 2558ข, 2558ค)

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มให้ความสำคัญต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย ในครั้งนี้เป็นอย่างมาก จึงมีผู้เข้าร่วมมากขึ้นอย่างเป็นนัยสำคัญที่ชัดเจน เมื่อเปรียบเทียบจำนวนผู้เข้าร่วมครั้งที่ 1 ครั้งที่ 2 และครั้งที่ 3 แสดงดังภาพที่ 1



1. สภามหาวิทยาลัยและผู้บริหาร 2. อาจารย์ผู้สอน 3. บุคลากรสายสนับสนุน 4. นักศึกษาปัจจุบันและศิษย์เก่า 5. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก

ภาพที่ 1 เปรียบเทียบจำนวนผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม PAIC ครั้งที่ 1 ครั้งที่ 2 และครั้งที่ 3

การประชุมทั้ง 3 ครั้ง ผลการวิเคราะห์ PESTEL และ SWOT เข้าสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีในสถานการณ์ปัจจุบันพบว่า ผลของการวิเคราะห์ TOWS Matrix ในปัจจุบันอยู่ในสถานะ WT (Weakness-Threats) แสดงดังภาพที่ 2

ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก	จุดแข็ง (Strength: S) 1. มีหลักสูตรเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม 2. มีคณะกรรมการกฎหมายที่มีความรู้ ความสามารถ
--	---

อีกทั้งได้ปรัชญาที่ควรจะเป็นคือ มหาวิทยาลัยพระปกเกล้ารำไพพรรณี เป็นมหาวิทยาลัยท้องถิ่นแห่งอาเซียน วิสัยทัศน์ที่ควรจะเป็นคือ มหาวิทยาลัยแห่งการสร้างคนดี คนเก่ง สู่ประชาคมอาเซียน และพันธกิจ 4 ด้าน ที่เชื่อมโยงกับพันธกิจทั้ง 4 ด้าน คือ การเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งนำมาสู่การ (ร่าง) กำหนดกรอบ แผนที่กลยุทธ์แสดงดังภาพที่ 3-6 ยกเว้นรายการกลยุทธ์ที่อยู่ในกรอบวงรี

ผลการศึกษาแผนที่กลยุทธ์และแผนปฏิบัติการสู่การปฏิบัติจริง สามารถสรุปผลการได้มาซึ่งแผนที่กลยุทธ์และแผนปฏิบัติการสู่การปฏิบัติจริงครั้งนี้ได้ 3 ข้อสำคัญ ดังนี้

1. ผลการสังเคราะห์กลยุทธ์การพัฒนามหาวิทยาลัยของกรรมการสภามหาวิทยาลัยและกรรมการฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัย

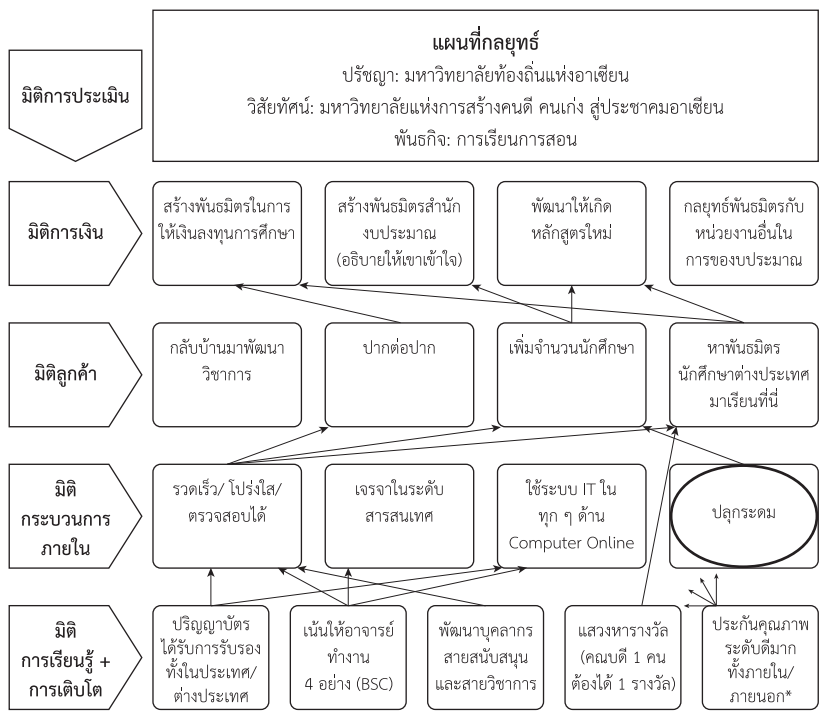
ผลที่ได้รับจากการประชุมเชิงปฏิบัติการทั้ง 3 ครั้ง ได้นำเสนอรายงานต่อที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ในการประชุมสภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2558 วันที่ 9 มกราคม 2558 ณ โรงแรมเดอะไทรีสอร์ท บางแสน จ.ชลบุรี วาระที่ 4 เรื่อง หารือเชิงนโยบาย (4.2) กรอบทิศทางการทำแผนแม่บทเพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยและให้ร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพระปกเกล้ารำไพพรรณีให้เสร็จสิ้นภายใน 3 เดือน (สภามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 2558ก) โดยในการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสังเคราะห์กลยุทธ์ในการพัฒนามหาวิทยาลัยมีผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกรรมการสภามหาวิทยาลัยและผู้บริหารมหาวิทยาลัย

ประเภทผู้เข้าร่วม	จำนวนทั้งหมด (คน)	จำนวนที่เข้าประชุม (คน)	ร้อยละ (%)
กรรมการสภามหาวิทยาลัย	22	20	90.91
กรรมการบริหารมหาวิทยาลัย	19	18	94.74
รวม	41	38	92.68

ที่มา: สภามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 2558ก

จากการประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม PAIC ทั้ง 4 ครั้ง ทำให้ได้กลยุทธ์ในการปรับเปลี่ยนมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีสู่มหาวิทยาลัยพระปกเกล้ารำไพพรรณี แสดงดังภาพที่ 3 ถึงภาพที่ 6 ยกเว้นกลยุทธ์ที่อยู่ในกรอบวงรี

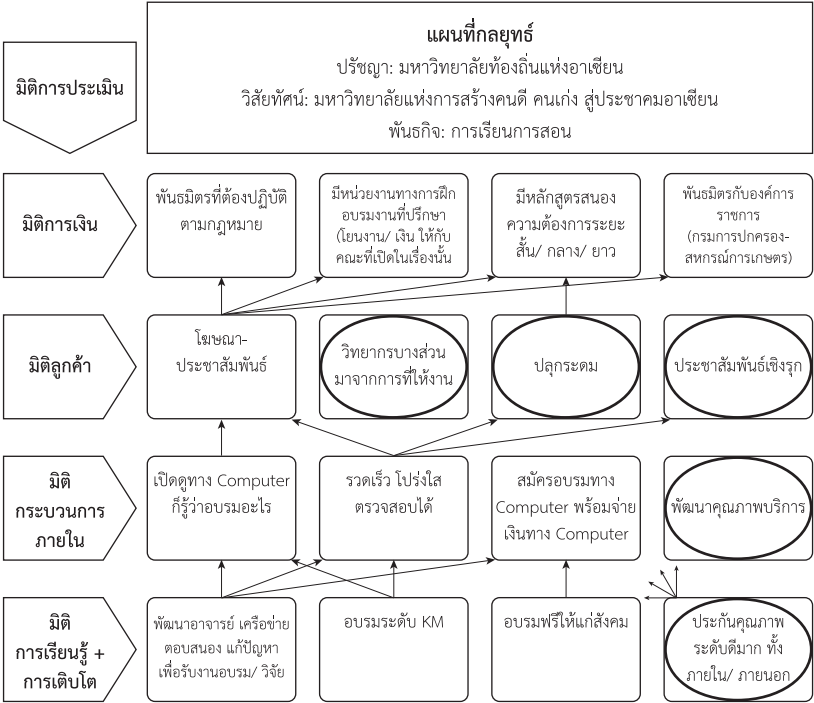


หมายเหตุ *เชื่อมโยงทุกกลยุทธ์

ภาพที่ 3 แผนที่กลยุทธ์ มหาวิทยาลัยพระปกเกล้าฯ ภูเก็ต
พันธกิจด้านการเรียนการสอน

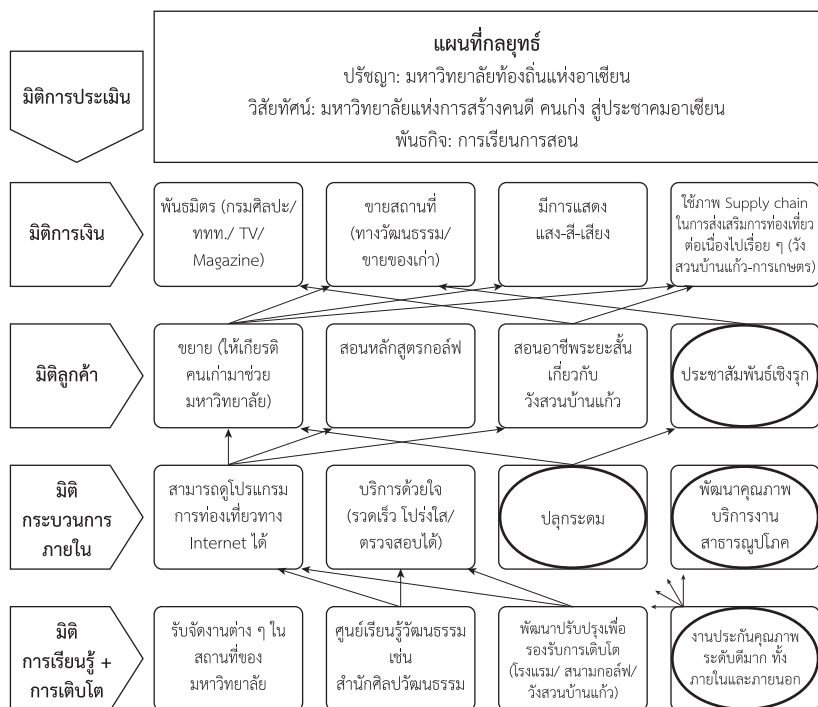


ภาพที่ 4 แผนที่กลยุทธ์ มหาวิทยาลัยพระปกเกล้าฯ ราไพพรรณี พันธกิจด้านการวิจัย



หมายเหตุ *เชื่อมโยงทุกกลยุทธ์

ภาพที่ 5 แผนที่กลยุทธ์ มหาวิทยาลัยพระปกเกล้าฯ ไร่ไพพรรณ
พันธกิจด้านการบริการวิชาการ



หมายเหตุ *เชื่อมโยงทุกกลยุทธ์

ภาพที่ 6 แผนที่กลยุทธ์ มหาวิทยาลัยพระปกเกล้ารำไพพรรณี
 พันธกิจด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative data) และข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative data) จากแบบสอบถามปลายเปิด (Open questionnaire)

การเพิ่มความเชื่อมั่น รอบคอบ และรัดกุมในข้อมูลที่ได้ โดยเปิดให้กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดได้เสนอข้อมูล ความคิดเห็นทุกช่องทางในการปรับเปลี่ยนมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีสู่มหาวิทยาลัยพระปกเกล้ารำไพพรรณี เพราะแบบสอบถามปลายเปิดสามารถได้ข้อมูลอย่างตรงประเด็น และเป็นข้อมูลตามสภาพจริง เริ่มตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2557 ถึงเดือนมกราคม 2558 รวม 92 วัน มีหลายช่องทาง เช่น Website หรือ E-mail หรือ Line หรือ Facebook เป็นต้น โดยมี 5 คำถาม คือ 1) ท่านต้องการเห็นมหาวิทยาลัยพระปกเกล้ารำไพพรรณีพัฒนาอย่างไร? 2) มหาวิทยาลัยพระปกเกล้ารำไพพรรณีควรมีความโดดเด่นด้านใด? 3) มหาวิทยาลัยพระปกเกล้ารำไพพรรณีควรเปิดการเรียนการสอนคณะใดบ้าง? 4) มหาวิทยาลัยพระปกเกล้ารำไพพรรณีควรมีสาธัญปโมคคันธ์ใดบ้าง? 5) มหาวิทยาลัยพระปกเกล้ารำไพพรรณีควรมีการให้บริการนักศึกษาในด้านใดบ้าง? ซึ่งพบว่ามีแบบสอบถามส่งมาทั้งสิ้น 5,065 ฉบับ ซึ่งได้นำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และทำการจัดรวบรวมให้อยู่ในประเด็นของกลยุทธ์ ข้อคำถาม และนำมาสังเคราะห์เป็นกลยุทธ์เพิ่มเติม แล้วจึงนำไปสู่การปรับแผนที่กลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยพระปกเกล้ารำไพพรรณีให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น กลยุทธ์ที่เพิ่มเติมจากข้อมูลเดิมคือ กลยุทธ์ที่อยู่ในกรอบวงรี แสดงดังภาพที่ 3 ถึงภาพที่ 6

3. การนำแผนที่กลยุทธ์มหาวิทยาลัยพระปกเกล้ารำไพพรรณีทอนลงสู่คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมทั้ง 5 ครั้ง (ระดับมหาวิทยาลัย และระดับคณะ) ในมิติของผลผลิต (Output)/ ผลลัพธ์ (Outcome) ที่กำหนดไว้ ประสบความสำเร็จตามกรอบการดำเนินการวิจัยทุกประการ คือ ทำให้ได้กรอบแผนที่กลยุทธ์และแผนปฏิบัติการสู่การปฏิบัติจริง ซึ่งเป็นผลผลิตจากการ

มีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกระดับ และนำข้อมูลไปสู่การจัดทำแผนแม่บท เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัย 15 ปี จัดทำแผนกลยุทธ์พัฒนามหาวิทยาลัยสู่ประชาคมอาเซียนและสากล โดยเฉพาะอย่างยิ่งได้นำผลการศึกษาวิจัยไปสู่โครงการจัดตั้งมหาวิทยาลัยพระปกเกล้าฯ ไร่ไพพรรณีเรียบร้อยแล้ว นอกจากนั้นยังมีการทอนแผนที่กลยุทธ์มหาวิทยาลัยลงสู่แผนที่กลยุทธ์ระดับคณะ และนำไปจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปีของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 ซึ่งมีผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการทั้งคณะฯ จำนวนประมาณร้อยละ 80.30 โดยมีการดำเนินการตามแผนปฏิบัติราชการอย่างต่อเนื่องจวบจนปัจจุบัน ดังนั้น จึงเป็นการแสดงถึงแผนที่กลยุทธ์และแผนปฏิบัติการสู่การปฏิบัติจริงอย่างเป็นรูปธรรมเรียบร้อยแล้ว

อภิปรายผล >>>>

การศึกษากระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีไปเป็นมหาวิทยาลัยพระปกเกล้าฯ ไร่ไพพรรณีในรูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกระดับ โดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม PAIC ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ คิดเป็นร้อยละ 100 มีจำนวนผู้เข้าร่วมเพิ่มมากขึ้นอย่างเห็นได้ชัด ด้วยเหตุว่าการปรับเปลี่ยนมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีเป็นมหาวิทยาลัยพระปกเกล้าฯ ไร่ไพพรรณีนั้น สภามหาวิทยาลัยให้ความสำคัญอย่างมากและถือเป็นนโยบายหลักและแรงจูงใจที่ต้องทำให้สำเร็จ ดังนั้นจึงส่งผลให้ทุกภาคส่วนของมหาวิทยาลัยสนใจและกระตือรือร้นในการมีส่วนร่วมเป็นอย่างมาก สอดคล้องกับสถาบันคลังสมองของชาติ (2552) ที่ว่าหลักธรรมาภิบาลคือ หลักการมีส่วนร่วม (Participation) เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับมหาวิทยาลัยทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการให้ข้อมูล แสดงความคิดเห็น ร่วมวางแผนและร่วมปฏิบัติ และสอดคล้องกับการศึกษาของวิจารณ์ พานิช (2547) ที่สามารถสรุปความสำคัญที่เชื่อมโยงกับประเด็นนี้ว่า ปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จใน

การบริหารและการจัดการศึกษา คือ ศักยภาพของผู้บริหาร ต้องมีวิสัยทัศน์ เป็นผู้นำ มีความเป็นประชาธิปไตย บริหารแบบมีส่วนร่วม ครองตนดี มีความโปร่งใส และสอดคล้องกับการศึกษาของอมรวิช นาครทรรพ และคณะ (2555) ที่ให้ความสำคัญว่า ธรรมชาติของการบริหารมหาวิทยาลัยเป็นสิ่งสำคัญยิ่งยวดในยุคนี้

จากผลของตำแหน่งกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ที่อยู่ในตำแหน่ง WT Strategy ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา นั้น แสดงให้เห็นว่ายังไม่ได้ดำเนินการลดจุดด้อยและหลีกเลี่ยงอุปสรรคของมหาวิทยาลัยอย่างจริงจัง จึงทำให้ยังอยู่ในตำแหน่งกลยุทธ์เดิม ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของวุฒิชัย ธนาพงศธร (2557) ที่ได้กล่าวว่าแผนดีไม่ได้ประกันความสำเร็จ หากไม่นำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง แต่ถ้าแผนไม่ได้รับประกันความล้มเหลวร้อยละ 100 อีกทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของรุ่ง แก้วแดง (2543) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารมีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารมหาวิทยาลัยต้องเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ใช้กระบวนการบริหาร มีวิสัยทัศน์ สามารถเปลี่ยนวิกฤตเป็นโอกาส ปัจจุบันมหาวิทยาลัยแต่ละแห่งเป็นนิติบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 (2547) สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย ตามมาตรา 18 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 แล้วยังสอดคล้องกับการศึกษาของนพพร เรืองสกุล (2554) พบว่า สภามหาวิทยาลัยมีหน้าที่เสนอแนะต่อฝ่ายบริหารและฝ่ายบริหารทำงานภาคปฏิบัติให้ภารกิจลุล่วงตามเป้าหมาย จึงสามารถกล่าวได้ว่า การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงมหาวิทยาลัยเป็นบทพิสูจน์ศักยภาพของสภามหาวิทยาลัยและผู้บริหารมหาวิทยาลัยนั่นเอง ประเทศไทยยังไม่มีศักยภาพเพียงพอที่จะไปแข่งขันกับมหาวิทยาลัยในสหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย หรือยุโรป (Nyburg, 2002) สถานทูตออสเตรเลีย สหรัฐฯ และ อังกฤษ พยายามรุกเพื่อให้สามารถจัดการเรียนการสอนแบบ E-Learning ได้ (UNESCO, 2001) ประเทศที่พัฒนาแล้วกำลังรุกเข้ามาเปิดหลักสูตรทาง

อินเทอร์เน็ต ซึ่งเป็นการจัดการศึกษาแบบ E-learning โดยผู้เรียนอยู่ในไทย และสามารถรับปัญญาของมหาวิทยาลัยต่างประเทศได้ (Knight, 2002) การพิจารณาสถาบันที่จัดการศึกษาแก่ผู้บริโภคว่าเป็นเสมือนหนึ่งหน่วยผลิตที่ผลิตบริการทางการศึกษามาขายในตลาด หน่วยการผลิตเหล่านี้ต้องขายสินค้าและบริการแก่ผู้บริโภคภายใต้วัตถุประสงค์กำไรสูงสุด ซึ่งวัตถุประสงค์นี้จะเป็นตัวกำหนดการตัดสินใจว่า หน่วยการผลิตจะผลิตอะไร อย่างไร และสำหรับผู้บริโภคกลุ่มใด (Schiller & Radley, 1996)

ดังนั้น จากเหตุผลที่ได้กล่าวมา การวางแผนย่อมต้องมาจากแนวคิดและ/ หรือสถานการณ์ที่จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง หรือกล่าวได้อีกนัยหนึ่งว่า การวางแผนยุทธศาสตร์สถาบันอุดมศึกษาก็คือ การวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลงสถาบันอุดมศึกษาในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือหลาย ๆ เรื่อง ดังนั้นถ้าเราเชื่อและยอมรับการเปลี่ยนแปลงจริง เราก็ต้องเชื่อด้วยว่า ไม่ว่าองค์กรมีสถานะแวดล้อม หรือสถานการณ์อย่างไร ย่อมทำให้มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นได้เสมอ ดังนั้น ผู้บริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษา ย่อมต้องเข้าใจความเปลี่ยนแปลงที่จะสร้างให้เกิดความสัมพันธ์กับการวางแผนยุทธศาสตร์สถาบันอุดมศึกษาของตนเพื่อประโยชน์ของการแข่งขันระยะยาวในอนาคต (Shinagel, 2010) ความมีประสิทธิภาพขององค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างและองค์การถือว่าเป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญ (Waterman, Robert, Thomas & Julien, 1980) จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะปรับเปลี่ยนมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีเป็นมหาวิทยาลัยพระปกเกล้ารำไพพรรณี และการปรับเปลี่ยนนั้นจะต้องปรับเนื้อในขององค์กรด้วยต้องพัฒนาทุกองค์ประกอบ ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีจะต้องเปลี่ยน ซึ่งจะต้องสร้างวิชา สร้างหลักสูตร สร้างอาจารย์ สร้างบุคลากร เพื่อพัฒนาทรัพยากรของชาติหรือออกแบบนักศึกษาคือหลักสูตรต้องเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง หรืออาจเป็นหลักสูตรของอาเซียนคือ เป็นหลักสูตรที่รองรับนักศึกษาจากประเทศประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนได้

อาจารย์ต้องมีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพในระดับอาเซียน เป็นอาจารย์ที่มีผลงานทางวิชาการระดับนานาชาติ มีความสามารถด้านการถ่ายทอดวิชาการและมีความสามารถด้านวิจัยเป็นที่ยอมรับระดับชาติและนานาชาติ และท้ายที่สุดนักศึกษาจะต้องมีคุณภาพสามารถออกสู่สังคมอาเซียนได้อย่างเต็มภาคภูมิ เมื่อจบการศึกษาแล้วมีความรู้ความสามารถที่จะออกสู่ตลาดแรงงานระดับอาเซียน เน้นนักศึกษาที่มีความพร้อมด้านภาษา ด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และด้านคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้เป็นไปตาม เป้าหมายของกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551-2565 (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2551) และสอดคล้องกับบรรพต วิรุณราช (2557) ที่กล่าวว่า เมื่อทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรด้านการเงิน วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนถึงเวลาจำกัด เมื่อปัจจัยนำเข้าต่ำแต่เป้าหมายนั้นยิ่งใหญ่ และต้องการให้ผลผลิต/ ผลลัพธ์ออกมาดี จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนกลยุทธ์ด้วยความรอบคอบและใช้กระบวนการดำเนินงานที่สั้น เมื่อนำผลการดำเนินงานไปสู่การปฏิบัติแล้วจะเกิดประโยชน์ต่อทุกฝ่ายทุกภาคส่วน ทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งประเทศชาติ จึงเป็นการดำเนินการสู่วงจรแห่งคุณภาพที่จะเสริมสร้างความเข้มแข็งให้องค์กร

การศึกษาแผนที่กลยุทธ์และแผนปฏิบัติการสู่การปฏิบัติจริงนั้น สิ่งที่จะช่วยให้กรอบแผนที่กลยุทธ์และกรอบแผนปฏิบัติราชการให้มีความชัดเจนเพิ่มความเชื่อมั่น รอบคอบและรัดกุมมากยิ่งขึ้น ซึ่งมาจากการเปิดรับข้อมูลความคิดเห็นทุกช่องทางที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิดที่ส่งเคราะห์เป็นหมวดหมู่ตามคำถามทั้ง 5 ข้อ ที่ส่งมาทั้งสิ้น 5,065 ฉบับ เป็นการดำเนินการวิจัยที่สอดคล้องกับการศึกษาของสมชัย ศรีสุทธิยากร (ม.ป.ป.) ที่กล่าวว่า การวางแผนกลยุทธ์เป็นการวางแผนที่หลอมรวม ครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดขององค์กร ต้องระบุไว้อย่างกว้างและต้องมองไกล สอดคล้องกับสมบัติ อารังธัญวงศ์ (2549) ที่กล่าวว่าแผนกลยุทธ์เป็นกระบวนการวิเคราะห์และตัดสินใจอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับวุฒิชัย ธนาพงศธร (2557) ได้กล่าวว่า

ดังนั้น กระบวนการวางแผนที่มีความชัดเจนรัดกุมและรอบคอบ มีข้อมูลประกอบการตัดสินใจที่มีคุณภาพ กระบวนการวางแผนงานจึงมีความสำคัญมากกว่าตัวแผนงาน ระบบการบริหารงานที่ใช้ระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานเป็นพื้นฐานมีชื่อเรียกว่า Performance Based Management System: PBMS ซึ่งมีการเจริญเติบโตทั้งในแง่ของการใช้งานและความสำคัญ ข้อตกลงและเงื่อนไขในการจัดการประสิทธิภาพ ดุลยภาพและผลการดำเนินงานการจัดทำงบประมาณ (Kaplan & Norton, 1996b) เครื่องมือทางการบริหารที่เชื่อมโยงการวัดผลกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กรหน่วยงานพัฒนาโดย Kaplan and Norton (1996a) ซึ่งวัดและประเมินองค์กร 4 ด้าน ได้แก่ ผลการดำเนินงานด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการบริหารภายใน ด้านการเรียนรู้และการเติบโต BSC เริ่มจากองค์กรมีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ จากนั้นก็เป็นการวัดความสำเร็จ (Kaplan & Norton, 2008) แผนที่กลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยพระปกเกล้าฯ ไร้พรมแดนคือ แผนภาพที่แสดงให้เห็นถึงกลยุทธ์ขององค์กรในแง่ของความสัมพันธ์ในเชิงเหตุและผล (Kaplan & Norton, 2001) องค์ประกอบหลักของแผนกลยุทธ์จะต้องมีกลยุทธ์ด้านรัฐศาสตร์และกลยุทธ์ด้านการเงินประกอบกัน จึงจะนำไปสู่แผนกลยุทธ์ที่สมบูรณ์และนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้มีการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรมได้ (Kaplan & Norton, 2008) เป็นความสัมพันธ์ ระหว่างผลลัพธ์ (Outcome) ที่ปรารถนาซึ่งเชื่อมโยงกับทุกมิติ แผนที่กลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยพระปกเกล้าฯ ไร้พรมแดน จึงเป็นเครื่องมือที่จะสื่อสารให้บุคลากร บอร์ดมหาวิทยาลัย ผู้บริหาร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกภาคส่วน ทราบดีถึงกลยุทธ์อันจะทำให้ผู้บริหารและบุคลากรของมหาวิทยาลัยได้เข้าใจในกลยุทธ์ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติและเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะเห็นได้จากการแปลงแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยลงสู่การปฏิบัติในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ซึ่งมีผลในเชิงปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมแล้ว ณ ปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะ >>>

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. แผนแม่บทเพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยต้องสอดคล้องกับกรอบแผนกลยุทธ์และกรอบแผนปฏิบัติการที่ได้จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์
2. ผู้รับผิดชอบต้องมีความรู้ ความเข้าใจในกรอบแผนที่กลยุทธ์และกรอบแผนปฏิบัติการ และสามารถแปลงลงสู่แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการได้
3. ผู้รับผิดชอบต้องชี้แจงถ่ายทอดรายละเอียด นโยบาย ทิศทางการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ลงสู่การปฏิบัติ เพื่อให้ไปในทิศทางเดียวกัน
4. แผนกลยุทธ์หลักและแผนกลยุทธ์ มีความสำคัญมากที่จะทำให้ประสิทธิภาพของการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์หลัก และแผนปฏิบัติการหลัก มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
5. ผู้รับผิดชอบต้องติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงานทั้งระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว เพื่อพัฒนา ปรับปรุงให้มีความทันสมัย ทันต่อสถานการณ์อยู่เสมอ
6. แผนกลยุทธ์จะประสบผลสำเร็จได้ จะต้องสามารถแปลงแผนกลยุทธ์ลงสู่แผนปฏิบัติงานได้
7. ผู้รับผิดชอบนี้จะต้องมีความรู้/ ความเข้าใจ มีวิสัยทัศน์ในการนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษากลยุทธ์การจัดการปรับเปลี่ยนมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีสู่มหาวิทยาลัยพระปกเกล้ารำไพพรรณี เป็นงานวิจัยต้นแบบ (Model) ที่จะสามารถนำไปศึกษาวิจัย การสร้างองค์ความรู้ในการสร้างกรอบแผนที่กลยุทธ์และกรอบแผนปฏิบัติการในสถาบันอื่นๆ ได้ โดยจะต้องมีการวิเคราะห์สถานการณ์ขององค์กรนั้น ๆ เพื่อนำมาสู่ผลของการสร้างองค์ความรู้คุณภาพโดยแผนที่กลยุทธ์ได้

2. สามารถศึกษาวิจัยต่อยอดเกี่ยวกับการสร้างแผนที่กลยุทธ์ตามหลักการของ Balanced Scorecard (BSC) โดยใช้วิธีวิเคราะห์สถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมขององค์กร โดยใช้วิธีอื่น ๆ เช่น 7s Framework PEST PESTEL ประกอบกับ SWOT Analysis แล้วนำผลวิเคราะห์ที่ได้มาศึกษาเปรียบเทียบกับกรวิจัยนี้ได้



รายการอ้างอิง

- กระทรวงพาณิชย์. (2552). *ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน*. กรุงเทพฯ: กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ
- นวพร เรืองสกุล. (2554). *ที่นี่มีความหมาย อุดมศึกษากับการพิมพ์ทุกพหุปัญญา*. นนทบุรี: Knowledge Plus.
- บรรพต วิรุณราช. (2557). เปิดมุมมอง (Open visions) กรอบ ทิศทาง การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และสัญญาใจไฟปรารถนา (Passion plan). ใน *เอกสารประกอบการบรรยาย 15 พฤศจิกายน 2557*. ชลบุรี: วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ. (2547). *ราชกิจจานุเบกษา*. 121(พิเศษ23ก). 1-24.
- รุ่ง แก้วแดง. (2543). *ปฏิวัติการศึกษาไทย* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: พิมพ์ศพรินท์ติ้งเซนเตอร์.
- วิจารณ์ พานิช. (2547). *องค์กรการเรียนรู้และการจัดการความรู้*. กรุงเทพฯ: สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา.
- วุฒิชัย ธนาพงศธร. (2557). “คุณภาพของแผนกลยุทธ์และหลักสูตร” *Mini_UKM ครั้งที่ 10*. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สถาบันคลังสมองของชาติ. (2552). *จดหมายข่าว ธรรมาภิบาลมหาวิทยาลัย*. 1(ฉบับปฐมฤกษ์), หน้า 3.
- สภามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. (2558ก, 9 มกราคม). *เอกสารประกอบการประชุมสภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2558*.

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. (2558ข, 13 กุมภาพันธ์). *เอกสารประกอบการประชุมสภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ 2/2558*.

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. (2558ค, 13 มีนาคม). *เอกสารประกอบการประชุมสภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ 3/2558*.

สมชัย ศรีสุทธิยากร (ผู้ผลิต). (ม.ป.ป.). *ตัวชี้วัดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators) [วิธีทศน์]*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์ทริมมีเดีย.

สมบัติ ชำรงฉัญวงศ์. (2549). *นโยบายสาธารณะ: แนวความคิดการวิเคราะห์และกระบวนการ* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2551). *กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565)*. กรุงเทพฯ: กลุ่มพัฒนานโยบายอุดมศึกษา สำนักรนโยบายและแผนการอุดมศึกษา.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2557). *คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษภายในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ: กลุ่มพัฒนานโยบายอุดมศึกษา สำนักรนโยบายและแผนการอุดมศึกษา.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2556). *ผลสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตปีการศึกษา 2556-2557*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2555, 19 มิถุนายน). *มติคณะรัฐมนตรี ข้อที่ 23(4) ด้านสังคมและความมั่นคง ข้อ (4.2)*.

อมรวิช นาคทรรพ, กระทรวงวัฒนธรรมสำนักเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม และสถาบันรามจิตติ. (2555). *เด็กไทยในมิติวัฒนธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.

- Kaplan, R. S. & Norton, D. P. (1996a). Linking the balanced scorecard to strategy. *California Management Review*, 39(1), 56-64.
- Kaplan, R. S. & Norton, D. P. (1996b). Using the balanced scorecard as strategic management system. *Harvard Business Review*, 74(1), 75-85.
- Kaplan, R. S. & Norton, D. P. (2001). Transforming the balance scorecard from performance measurement to strategic management: Part I. *Accounting Horizons*, 15(1), 87-104.
- Kaplan, R. S. & Norton, D. P. (2008). *The execution premium: Linking strategy to operations for competitive advantage*. Boston: Harvard Business School Press.
- Knight, J. (2002). Trade in higher education services: The implications of GATS. In *The observatory of borderless higher education*. Retrieved January 1, 2016, from <http://www.Obhe.ac.uk>
- Nyburg, P. (2002). *Chairman, committee for higher education research council of Europe*. n.p.
- Schiller, B. R. (1996). *Essentials of economics*. New York: McGraw-Hill.
- Shinagel, M. (2010). *The gates unbarred: A history of university extension at Harvard, 1910 - 2009*. MA: Harvard University Press.

- UNESCO. (2001). *Trade in higher education and GATS basics*. Retrieved January 1, 2016, from http://www.dfat.gov.au/trade/negotiations/Australia_thailand.html
- Waterman, R. H., Peters, T. J. & Philips, J. R. (1980). Structure is not organization. In *Business horizons* (pp. 50-63). n.p.
-

JOB APPLICATION

APPLICANT INFORMATION

Last Name

Street Address

City

Phone

Date Available

Position Applied for

Have you ever worked for this company?

EDUCATION

High School

C h a p t e r

11

**การเปรียบเทียบความคิดเห็นของสถานประกอบการในเขต
นิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี กับความคิดเห็นของนิสิต
คณะวิศวกรรมศาสตร์ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยในกำกับของ
รัฐแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก ต่อปัจจัยที่ใช้ในการดึงดูดใจ
ผู้สมัครงาน วิธีการสรรหาพนักงาน และคุณสมบัติของ
ผู้สมัครงานที่สถานประกอบการต้องการ**

A Comparative Study of Attitude Toward Recruitment
of Human Resources Managers in Automotive Industry
in Chonburi and Attitude on Decision Making for Job
Application of Senior Engineering Students at A Public
Autonomous University in Eastern Region

นุชจรินทร์ วรรณพงษ์*

วรรณภา ลือกิตินันท์**

กัญจนวลัย นนทแก้ว แพร์รี่***

* นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

** ดร., อาจารย์ประจำคณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

*** ดร., อาจารย์ประจำคณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ใช้ในการดึงดูดใจผู้สมัครงาน วิธีการสรรหาพนักงาน คุณสมบัติของผู้สมัครงานที่ต้องการของสถานประกอบการ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี และปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครงาน วิธีการสมัครงาน และความพร้อมในการสมัครงานของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก รวมถึงเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาพนักงานของสถานประกอบการกับการตัดสินใจสมัครงานของนิสิต คณะวิศวกรรมศาสตร์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นิสิตชั้นปี 4 คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 182 คน และผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 158 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ผลการศึกษาพบว่า นิสิตให้ความสำคัญกับปัจจัยลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และโอกาสในการพัฒนาตนเองมากกว่าสถานประกอบการ ในขณะที่สถานประกอบการให้ความสำคัญกับความมีชื่อเสียงของสถาบัน การศึกษามากกว่านิสิต และเมื่อพิจารณาวิธีการสรรหาพนักงานของสถานประกอบการ และวิธีการสมัครงานของนิสิตที่เลือกใช้มากที่สุด 3 ลำดับแรกพบว่า สถานประกอบการและนิสิตใช้ช่องทางที่เหมือนกัน คือ การสมัครงานที่บริษัท การสมัครผ่านสถาบันการศึกษา การสมัครทางระบบอินเทอร์เน็ต นอกจากนี้ยังพบว่า สถานประกอบการมีความต้องการคุณสมบัติของพนักงานด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหา ความสามารถในการทำงานเป็นทีม ความกระตือรือร้น ไม่เลื่องงาน และความพร้อมที่จะพัฒนางานให้อยู่ในระดับมากที่สุด แต่นิสิตมีความพร้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก สำหรับคุณสมบัติของพนักงานที่สถานประกอบการต้องการและความพร้อมในการทำงานของนิสิตในด้านอื่น พบว่า สถานประกอบการมีความต้องการคุณสมบัติของพนักงานด้านภาษาอยู่ในระดับมาก แต่นิสิตมีความพร้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

คำสำคัญ: การดึงดูดใจผู้สมัครงาน/ การสรรหาพนักงาน/ คุณสมบัติผู้สมัครงาน

Abstract

This study are guided by three objectives: 1. to explore attractions and channels of automotive companies for recruiting employee and qualifications of applicant required by the automotive companies in industrial estates in Chon Buri province, 2. to examine the factors affecting decision making, application channel, and preparation for job application of senior engineering students at an autonomous university in the eastern region of Thailand, and 3. to compare the attitude of the automotive company human resources managers toward recruitment and the decision on job application of the senior engineering students. Questionnaire is used for collecting data from 182 senior engineering students and 158 human resources managers. The statistics used for data analysis are mean () and standard deviation (SD). The findings show that the students concern job description, working environment, growth possibility, and capacity development; meanwhile, the companies concern more with the reputation of the institutes that the students themselves. The findings also show that both companies and students similarly use three channels of application: walk-in application, on-site application, and the Internet. The highest rated qualifications required by the companies are problem solving, team working, enthusiasm, hardworking, and readiness for work improvement. The students' readiness for getting to work is rated high. An additional qualification required by the companies is language proficiency which is rated high while the readiness of the students on this aspect is rated moderate.

Keywords: Attraction/ Recruitment/ Qualifications of Job Applicant

บทนำ >>>

ในขณะที่สังคมโลกก้าวเข้าสู่สังคมหลังอุตสาหกรรม (Post-industrial Sector) แต่เศรษฐกิจของประเทศไทยในหลายทศวรรษที่ผ่านมายังอาศัยการเติบโตทางภาคอุตสาหกรรมเป็นหลัก และแม้ว่าช่วงปี พ.ศ. 2539 เศรษฐกิจโดยรวมของประเทศเริ่มชะลอตัวลงจนเกิดวิกฤตทางเศรษฐกิจ แต่ความสำคัญของภาคอุตสาหกรรมก็ได้ลดลงไป ยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้นทั้งในเชิงนโยบายและรายได้ ดังจะเห็นได้จากโครงสร้างทางเศรษฐกิจไทยและโครงสร้างสินค้าส่งออก (สมาคมนักเรียนทุนรัฐบาลไทย, 2541, หน้า 37) และหากพิจารณามูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (Gross Domestic Product: GDP) มูลค่าการส่งออก การจ้างงาน และการลงทุน พบว่า ธุรกิจอุตสาหกรรมมีส่วนที่เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ จึงเป็นการยืนยันได้ว่าธุรกิจในภาคอุตสาหกรรมได้เติบโตอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีบทบาทสำคัญในระบบเศรษฐกิจของประเทศ (คณะกรรมการการเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม วุฒิสภา, 2540, หน้า 32 อ้างถึงใน พรนาริ โสภานุตร, 2555, หน้า 1)

เนื่องจากวิศวกรรมเป็นหัวใจสำคัญต่อกระบวนการถ่ายทอดและการพัฒนาเทคโนโลยี โดยมีบทบาทเป็นทั้งผู้รับและผู้นำเอาความรู้ (Know-how) ทางเทคโนโลยีไปประยุกต์ดัดแปลงแก้ไขปรับปรุงและพัฒนา (สมบัติ กุสุมาวาลี, 2537, หน้า 9) โดยศาสตราจารย์ นักสิทธิ์ คุวัฒนาชัย (2551 อ้างถึงใน ประสบสุข หอมหวาน และยุพิน กาญจนะศักดิ์ดา, 2552) กล่าวว่า สถานการณ์ปัจจุบันประเทศไทยมีการผลิตบัณฑิตทางด้านวิศวกรรมศาสตร์รวมทั้งหมดประมาณปีละ 16,000 คน (ข้อมูล พ.ศ. 2551) ปัจจุบันประเทศไทยมีวิศวกรทั้งสิ้นประมาณ 230,000 คน และประมาณครึ่งหนึ่งทำงานอยู่ในเขตปริมณฑล และจากผลการวิจัยเพื่อศึกษาความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงานด้านวิศวกรรมศาสตร์ในนิคมอุตสาหกรรมของประเทศไทยของประสบสุข หอมหวาน และยุพิน กาญจนะศักดิ์ดา (2552) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมของประเทศไทย

จำนวน 508 แห่ง พบว่า สถานประกอบการจำนวน 172 แห่ง หรือในนิคมอุตสาหกรรม ร้อยละ 33.85 ตอบว่า ใน พ.ศ. 2555 มีความต้องการวิศวกรโดยเฉลี่ย 3.09 คนต่อสถานประกอบการ ซึ่งเป็นความต้องการโดยรวมประมาณ 2,982 คน สถานประกอบการร้อยละ 37.2 ตอบว่า มีการขาดแคลนวิศวกร ซึ่งมีการขาดแคลนโดยเฉลี่ย 2.60 คนต่อสถานประกอบการ ซึ่งเป็นการขาดแคลนโดยรวมประมาณ 2,757 คน และคุณสมบัติของวิศวกรที่สำคัญ คือ ความชำนาญด้านภาษา คอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบกับการรวมตัวกันเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนซึ่งจะก่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุน เงินทุน และแรงงานมีฝีมืออย่างเสรี ซึ่งส่งผลให้ประเทศไทยต้องปรับตัวเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดทำข้อตกลงยอมรับร่วมกันในเรื่องคุณสมบัติ (Mutual Recognition Arrangements: MRAs) ของวิชาชีพ ได้แก่ วิชาชีพสาขา วิศวกรรม แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล บัญชี สถาปนิก และนักสำรวจ (พัชรวัลย์ วงศ์บุญสิน, 2554) ก็เป็นผลทำให้วิศวกรจะต้องมีคุณสมบัติในด้านมาตรฐานวิชาชีพ และทักษะในการติดต่อสื่อสารเพิ่มมากขึ้น

จากที่กล่าวข้างต้น เห็นได้ว่าโดยภาพรวมสถาบันการศึกษาลดบัณฑิตทางด้านวิศวกรรมศาสตร์ ปีละ 16,000 คน แต่ผลการวิจัยของประสพสุข หอมหวาน และยุพิน กาญจนะศักดิ์ดา (2552) ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมเพียง 508 แห่ง พบว่า สถานประกอบการมีความต้องการใช้วิศวกรในปี พ.ศ. 2555 ประมาณ 2,982 คน ซึ่งจำนวนสถานประกอบการในภาพรวมทั้งประเทศมีถึง 138,177 โรงงาน ซึ่งเป็นโรงงานที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการตามพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535 (ข้อมูลจากเว็บไซต์กรมโรงงานอุตสาหกรรม ณ สิ้นปี 2556) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าประเทศไทยมีการขาดแคลนวิศวกรอยู่ สถาบันการศึกษาในประเทศไทยหลายแห่งเปิดสอนหลักสูตรด้านวิศวกรรมศาสตร์มากขึ้นเพื่อรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรม แต่ก็ไม่ได้หมายความว่า ผู้ที่สำเร็จการศึกษาวิศวกรรมศาสตร์จะ

ได้ทำงานตรงกับสาขาที่จบมา ทั้งนี้ อาจเป็นไปได้ว่า บัณฑิตที่จบสาขา
ด้านวิศวกรรมศาสตร์มีคุณสมบัติไม่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ
หรืออาจเป็นไปได้ว่า สถานประกอบการใช้ช่องทางการสรรหาบุคลากร
ไม่เหมาะสม

สำหรับกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เป็นขั้นตอนที่มีความ
สำคัญอย่างมากในการรับบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง
เข้าปฏิบัติงานในองค์กร และเป็นการป้องกันปัญหาเรื่องบุคลากรไม่มีคุณภาพ
เนื่องจากหากมีกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพ
ย่อมทำให้การรับบุคลากรที่มีคุณสมบัติไม่ตรงกับความต้องการ และไม่เหมาะสม
กับตำแหน่งงาน ซึ่งส่งผลให้องค์การต้องเสียค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนมากในการ
สรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่ ดังนั้น หากองค์กรให้ความสำคัญกับ
กระบวนการสรรหาและคัดเลือกอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งเป็นขั้นตอนแรก ก็จะช่วย
ป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ (ธีระไชย เอี่ยมเจริญศักดิ์, 2549, หน้า
1) สำหรับปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ ประเภทของธุรกิจ สภาพสิ่งแวดล้อมและที่ตั้งของ
สถานประกอบการ รวมทั้งฐานะของธุรกิจ ภาพลักษณ์ขององค์กร สภาพการ
จ้างงาน การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องล้วนเป็นปัจจัยที่
สำคัญต่อการสรรหาบุคลากรทั้งสิ้น (ปองหทัย พึ่งนุ่ม, 2550, หน้า 1)

ดังนั้น จากประเด็นปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษา
ความคิดเห็นที่มีต่อการสรรหาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ใน
สถานประกอบการอุตสาหกรรมยานยนต์ และความคิดเห็นที่มีต่อการตัดสินใจ
สมัครงานของนิสิตชั้นปีที่ 4 คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยในกำกับ
ของรัฐแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก โดยเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มบุคคล
ทั้ง 2 กลุ่ม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย >>>>

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ใช้ในการดึงดูดใจผู้สมัครงาน วิธีการสรรหาพนักงาน คุณสมบัติของผู้สมัครงานที่ต้องการของสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครงาน วิธีการสมัครงาน และความพร้อมในการสมัครงานของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก
3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาพนักงานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี กับการตัดสินใจสมัครงานของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก

กรอบแนวทางในการวิจัย >>>>

กรอบแนวทางในการวิจัยนี้ เป็นการแสดงให้เห็นถึงการศึกษาในภาพรวม และตัวแปรที่ใช้ โดยแบ่งการศึกษาเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนของความคิดเห็นจากผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมรถยนต์ และ ส่วนของความคิดเห็นของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในภาคตะวันออก ดังภาพที่ 1

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี
กับความคิดเห็นของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง
ในภาคตะวันออก ต่อปัจจัยที่ใช้ในการดึงดูดใจผู้สมัครงาน วิธีการสรรหาพนักงาน
และคุณสมบัติของผู้สมัครงานที่สถานประกอบการต้องการ

สถานประกอบการอุตสาหกรรมยานยนต์	นิสิตชั้นปีที่ 4
<u>ปัจจัยที่ใช้ในการดึงดูดใจผู้สมัครงาน</u> - ค่าตอบแทน - สวัสดิการ - ลักษณะงาน - เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ - สภาพแวดล้อมของทำงาน - ความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน - โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน - โอกาสในการพัฒนาตนเอง - ความมั่นคงในงาน	<u>ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครงาน</u> - ค่าตอบแทน - สวัสดิการ - ลักษณะงาน - เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ - สภาพแวดล้อมของทำงาน - ความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน - โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน - โอกาสในการพัฒนาตนเอง - ความมั่นคงในงาน
<u>วิธีการสรรหาพนักงาน</u> - การรับสมัครที่บริษัท - การสรรหาจากสถาบันการศึกษา - การใช้สำนักจัดหางาน - การจ้างบริษัทจัดหางาน - การจัดตลาดนัดแรงงาน - การสรรหาทางอินเทอร์เน็ต	<u>วิธีการสมัครงาน</u> - การรับสมัครที่บริษัท - การสรรหาจากสถาบันการศึกษา - การใช้สำนักจัดหางาน - การจ้างบริษัทจัดหางาน - การจัดตลาดนัดแรงงาน - การสรรหาทางอินเทอร์เน็ต
<u>คุณสมบัติของผู้สมัครงาน ที่สถานประกอบการต้องการ</u> - ทักษะด้านภาษา - ความสามารถในการแก้ไขปัญหา - ความสามารถในการแสดงออก - ความเป็นผู้นำ - ความสามารถในการทำงานเป็นทีม - การทำงานอย่างไม่จำกัดเวลา - ทักษะในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีสมัยใหม่ - ความกระตือรือร้น ไม่เลือกงาน - ความพร้อมที่จะพัฒนางานและตนเอง	<u>ความพร้อมในการสมัครงาน</u> - ทักษะด้านภาษา - ความสามารถในการแก้ไขปัญหา - ความสามารถในการแสดงออก - ความเป็นผู้นำ - ความสามารถในการทำงานเป็นทีม - การทำงานอย่างไม่จำกัดเวลา - ทักษะในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีสมัยใหม่ - ความกระตือรือร้น ไม่เลือกงาน - ความพร้อมที่จะพัฒนางานและตนเอง

ภาพที่ 1 กรอบแนวทางในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ >>>>

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งสำหรับการบริหารองค์การ นักวิชาการได้ให้ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไว้ต่าง ๆ กัน พอสรุปได้ว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการที่ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสม พร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษา และพัฒนาให้บุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน มีการประเมินผลการทำงาน มีคุณภาพชีวิตทำงานที่ดี เสริมสร้างหลักประกันในการดำรงชีวิต (สุนันทา เลาพันธ์, 2542; วรณารถ แสงมณี, 2547; ญัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, 2548; เฉลิมพงศ์ มีสมนัย, 2551; Dessler, 2008; Stone, 2008) และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า มีความคิด ซึ่งมีศักยภาพในตัวเองที่แต่ละคนแตกต่างกัน ทั้งในด้านความรู้ ด้านทักษะและเจตคติ และมีความสามารถ เป็นการปฏิบัติที่เกี่ยวกับคน (Fisher, 1993; นงนุช วงษ์สุวรรณ, 2550; Noe, 2007) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง กิจกรรมในการพัฒนา จูงใจการปฏิบัติงาน รวมทั้งการหลอมรวมความต้องการของบุคคลแต่ละคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ (ธงชัย สันติวงษ์, 2540; Mondy, Noe and Premeaux, 1999; Bowin and Harvey, 2001; Armstrong, 2006)

จากความหมายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต่าง ๆ ที่กล่าวไว้ข้างต้น ความเห็นของผู้วิจัยสรุปได้ว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการจัดการที่ทำให้คนในองค์กรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า โดยเริ่มตั้งแต่การวางแผนด้านอัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือกคนที่มีความสามารถตามความต้องการ การพัฒนาคนให้เกิดทักษะเพื่อเพิ่มระดับความสามารถ การจัดสวัสดิการด้านสุขภาพ และความปลอดภัยของชีวิต ก็สามารถพัฒนาหรือดึงศักยภาพของบุคลากรออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้เป็นตามเป้าหมายขององค์กร

ซึ่งกระบวนการที่สำคัญกระบวนการหนึ่งก็คือ การสรรหาบุคลากรที่มีความเหมาะสมและความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานให้กับองค์กร

วิลาศ สิงห์วิสัย (2547 อ้างถึงใน รัชพงษ์ ธนิตลิมปะพงศ์, 2552, หน้า 31-32) สรุปได้ว่า การสรรหาวิธีการ ดังต่อไปนี้

1. การสรรหาจากสถาบันการศึกษา
2. การสรรหาจากแหล่งจัดงาน
3. การสรรหาโดยการประกาศรับสมัครทางสื่อมวลชน
4. การสรรหาแบบให้ความสะดวกยื่นสมัคร
5. การสรรหาในวิชาชีพที่ขาดแคลนหรือที่ต้องการบุคคลในลักษณะพิเศษ

จากการที่ได้ศึกษาวิธีการที่จะสรรหาบุคลากรว่าจะสรรหาได้จากที่ไหนบ้างนั้นจะพบว่า ในปัจจุบันสถานประกอบการมีการใช้การสรรหาผ่านระบบอินเทอร์เน็ต ซึ่งเป็นวิธีการใหม่ที่องค์กรต่าง ๆ นิยมใช้โดยอาศัยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์กับสถานประกอบการเพราะลดต้นทุนในการใช้สื่ออื่น ๆ ได้ และสะดวกรวดเร็วกว่า ทั้งนี้ ยังมีบริษัทจัดหาบุคลากร (Agency recruitment) แต่วิธีนี้นิยมใช้กับตำแหน่งผู้บริหารที่มีคุณสมบัติสูงเท่านั้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากร

แนวคิดเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรเป็นแนวความคิดเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามต้องการในตำแหน่งที่ว่างอยู่ การทดแทนบุคลากรที่ลาออก หรือไม่สามารถหาคนมาได้ตามเป้าหมายที่ต้องการต้องการโดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมาย พอสรุปได้ว่า การสรรหาบุคลากร คือ กระบวนการเสาะแสวงหา ดึงดูด ชักชวนให้ คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมและสนใจในการทำงานและจัดการให้บุคคลที่สามารถจะทำงานได้เข้ามาสมัครในตำแหน่งต่าง ๆ ของหน่วยงาน (Carrell et al., 1992; Crouch and Jamison, 1995; Yoders, 1993; เชาว์ โรจนแสง, 2537; วรรณารณแสงมณี, 2546) และการสรรหาบุคลากรคือ กระบวนการค้นหาและชักจูง

ผู้สมัครงาน เป็นการค้นหาประโยชน์จากตลาดแรงงานที่ดีที่สุดสำหรับตำแหน่งต่าง ๆ ที่ต้องการ เพื่อมุ่งจูงใจผู้สมัครที่มีความรู้ความสามารถและทัศนคติที่ดีตรงตามความต้องการให้เข้ามาร่วมงานในองค์กร (Bernardin and Russell, 1993; Bartol and Jamison, 1994; Stahl, 1962; ธงชัย สันติวงษ์, 2535) การสรรหาบุคลากร คือ กระบวนการสรรหาบุคคลภายนอกหรือการคัดเลือกบุคคลภายในเป็นการจัดหาบุคคลเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ ให้คนสมัครเข้าทำงานกับองค์กรเพื่อให้องค์กรได้คัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมต่อไป (นพพงษ์ บุญจิตรธาตุย์, 2529; สุภาพร พิศาลบุตร, 2548; บรรพต วิรุณราช, 2552)

จากความหมายการสรรหาบุคลากรต่าง ๆ ที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปความหมายของการสรรหาบุคลากรได้ว่า เป็นกระบวนการค้นหาหรือชักจูงบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณสมบัติตรงตามความต้องการในตำแหน่งงานนั้น ๆ ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับองค์กร

ความสำคัญของการสรรหาบุคลากร

ความสำคัญหรือความจำเป็นที่จะต้องมีการสรรหาบุคลากรมักมีสาเหตุหรือที่มาดังต่อไปนี้ (จุมพล หนิมพานิช, 2547)

1. เกิดจากการที่มีการขยายกิจการ คือ การจัดตั้งหน่วยงานหรือองค์กรใหม่ขึ้นมา ในแง่นี้จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการสรรหาบุคลากรเพื่อที่จะได้นำเข้ามาปฏิบัติงาน
2. เกิดจากการลาออก โอน ย้าย เกษียณอายุ หรืออื่น ๆ ที่ทำให้หน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ ขาดบุคลากรที่จะปฏิบัติหน้าที่ในบางตำแหน่ง ในแง่นี้จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติหน้าที่แทนทั้งนี้เพื่อให้กิจการดำเนินต่อเนื่องไปได้
3. เกิดจากการเลื่อนบุคลากรไปจากตำแหน่งเดิมทำให้ตำแหน่งดังกล่าวว่างลง ในกรณีดังกล่าวจึงมีความจำเป็นที่ยังจะต้องมีการสรรหาบุคลากรใหม่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่แทน

วัตถุประสงค์ของการสรรหาบุคลากร

โดยทั่วไปวัตถุประสงค์ในการสรรหาบุคลากรมีดังนี้ (บุญทัน เอกไธสง และเอ็ด สาระภูมิ, 2528)

1. เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งจะเชื่อว่าเป็นประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อขจัดและหลีกเลี่ยงปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตอันเนื่องมาจากความไม่พอใจในงาน อุบัติเหตุ ตลอดจนความขัดแย้งของบุคลากรต่าง ๆ ในองค์กร ซึ่งหากมีหลักการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่ดีก่อนรับเข้าทำงานแล้วปัญหาต่าง ๆ ดังกล่าวก็อาจไม่เกิดขึ้นหรืออาจเกิดได้น้อยที่สุด
3. เพื่อประโยชน์สูงสุดของฝ่ายลูกจ้างในแง่ที่ได้ทำงานที่ตนพึงพอใจ และเพื่อประโยชน์สูงสุดของฝ่ายนายจ้างหรือองค์กรในแง่ของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ได้ผลเต็มที่

กระบวนการสรรหา

ธงชัย สันติวงษ์ (2531 อ้างถึงใน ธวัชพงศ์ ธนิตลิมประพงค์, 2552, หน้า 25-26) ได้สรุปกระบวนการสรรหาบุคคลว่า มี 4 ขั้นตอน คือ

1. การกำหนดลักษณะงาน หมายถึง ขั้นตอนการออกแบบงานและทำการวิเคราะห์งาน ซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานให้เข้าใจได้ชัดแจ้งถึงลักษณะของงานในแง่มุมต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้สามารถเข้าใจถึงลักษณะบุคคลที่ต้องการ
2. การพิจารณาการวางแผนการสรรหา หมายถึง การพิจารณาเกี่ยวกับเทคนิควิธีที่จะใช้สรรหา ซึ่งควรจะเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพที่จะช่วยให้สามารถสื่อความไปถึงกลุ่มบุคคลที่องค์กรต้องการได้โดยตรงมากที่สุด รวมไปถึงการพิจารณาแหล่งที่จะไปทำการสรรหาอีกด้วย
3. การพิจารณาสร้างรายละเอียดให้เกิดการสนใจในการสรรหา หมายถึง การพิจารณากลไกของการสรรหาที่สามารถดึงดูดใจผู้สมัคร ซึ่งเป็นการพิจารณาที่มีการคำนึงถึงความคาดหวังของทั้งสองฝ่าย เพื่อที่จะกำหนดให้เข้ากันได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

4. การดำเนินการสรรหา หมายถึง ขั้นตอนการดำเนินการสรรหาตามนโยบายและวิธีการที่กำหนดไว้

วิธีการวิจัย >>>>

วิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม

กลุ่มที่ 1 คือ นิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ชั้นปีที่ 4 ประชากร จำนวน 344 คน คิดเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 182 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม

กลุ่มที่ 2 คือ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ประชากร จำนวน 260 คน คิดเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 158 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม

ใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ (Yamane, 1976 อ้างถึงใน สิทธิ ธีรธรรม, 2551, หน้า 120) ซึ่งสูตรมีดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง N แทน จำนวนประชากรทั้งหมด และ e แทน ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารแนวคิดและทฤษฎี รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ชุด คือ แบบสอบถามสำหรับสถานประกอบการ และแบบสอบถามสำหรับนิสิต

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาพนักงานของสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี กับการตัดสินใจสมัครงานของนิสิต คณะวิศวกรรมศาสตร์ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบวิธีการสรรหาพนักงานของสถานประกอบการ
อุตสาหกรรมกับวิธีการสมัครงานของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์
ชั้นปีที่ 4

วิธีการสรรหาพนักงานกับ วิธีการสมัครงาน	สถานประกอบการ อุตสาหกรรมยานยนต์			นิสิตชั้นปีที่ 4		
	จำนวน	ร้อยละ	อันดับที่	จำนวน	ร้อยละ	อันดับที่
1. การสมัครงานที่บริษัท	123	77.85	2	147	80.77	1
2. การสมัครผ่าน สถาบันการศึกษา	91	57.59	3	89	48.90	3
3. การสมัครผ่านสำนักจัดหางาน	49	31.01	5	58	31.87	4
4. การสมัครผ่านบริษัทจัดหางาน	48	30.38	6	51	28.02	5
5 การสมัครงานในตลาดนัด แรงงาน	69	43.67	4	27	14.84	6
6. การสมัครทางอินเทอร์เน็ต	135	85.44	1	107	58.79	2
7. วิธีอื่น ๆ เช่น การฝากงาน คนที่อยู่ภายใน	5	4.30	7	5	2.75	7

จากตารางที่ 2 พบว่า ลำดับของวิธีการสรรหาพนักงานของสถานประกอบการ ไม่ตรงกับลำดับของวิธีการสมัครงานของนิสิต แต่เมื่อพิจารณาวิธีการสรรหาพนักงานของสถานประกอบการและวิธีการสมัครงานของนิสิตที่เลือกใช้มากที่สุด 3 ลำดับแรก พบว่า สถานประกอบการและนิสิตใช้วิธีการเหมือนกัน คือ การสมัครงานที่บริษัท การสมัครผ่านสถาบันการศึกษา การสมัครทางอินเทอร์เน็ต

โดยสถานประกอบการเลือกใช้ การสมัครทางอินเทอร์เน็ต เป็นอันดับที่ 1 (ร้อยละ 85.44) รองลงมา คือ การสมัครงานที่บริษัท (ร้อยละ 77.85) และ การสมัครผ่านสถาบันการศึกษา (ร้อยละ 57.59)

ส่วนนิสิตเลือกสมัครงานที่บริษัท เป็นอันดับที่ 1 (ร้อยละ 80.77) รองลงมา คือ การสมัครทางอินเทอร์เน็ต (ร้อยละ 58.79) และการสมัครผ่านสถาบันการศึกษา (ร้อยละ 48.90)

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบคุณสมบัติของผู้สมัครงานที่สถานประกอบการต้องการกับความพร้อมของผู้สมัครงาน

คุณสมบัติของผู้สมัครงาน ที่สถานประกอบการต้องการ กับความพร้อมของผู้สมัครงาน	สถานประกอบการ อุตสาหกรรมยานยนต์			นิสิตชั้นปีที่ 4		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ทักษะด้านภาษา	4.12	.752	มาก	3.22	.950	ปานกลาง
2. ความสามารถในการแก้ไขปัญหา	4.27	.635	มากที่สุด	3.58	.706	มาก
3. ความสามารถในการแสดงออก	3.99	.848	มาก	3.58	.774	มาก
4. มีความเป็นผู้นำ	4.11	.770	มาก	3.56	.761	มาก
5. ความสามารถในการทำงานเป็นทีม	4.35	.677	มากที่สุด	3.90	.725	มาก
6. การทำงานอย่างไม่จำกัดเวลา	3.87	.904	มาก	3.65	1.018	มาก
7. มีทักษะในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีสมัยใหม่	4.09	.708	มาก	3.70	.751	มาก
8. มีความกระตือรือร้น ไม่เลือกงาน	4.30	.655	มากที่สุด	3.92	.807	มาก
9. ความพร้อมที่จะพัฒนางานและตนเอง	4.42	.600	มากที่สุด	4.12	.775	มาก
รวม	4.12	.752	มาก	3.69	.565	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า สถานประกอบการมีความต้องการคุณสมบัติของผู้สมัครงาน โดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, SD = .752) ในขณะที่นิสิตก็มีความพร้อมในการทำงานในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, SD = .565) ซึ่งคุณสมบัติของผู้สมัครงานที่สถานประกอบการต้องการในระดับมาก และนิสิต

มีความพร้อมในการทำงานในระดับมากเช่นกัน ได้แก่ ความสามารถในการแสดงออก มีความเป็นผู้นำ การทำงานอย่างไม่จำกัดเวลา และมีทักษะในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีสมัยใหม่

สถานประกอบการมีความต้องการคุณสมบัติของพนักงานด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหา ความสามารถในการทำงานเป็นทีม ความกระตือรือร้น ไม่เลื่องงาน และความพร้อมที่จะพัฒนางาน ในระดับมากที่สุด แต่นิสิตมีความพร้อมในการทำงานในระดับมาก

สำหรับคุณสมบัติของพนักงานที่สถานประกอบการต้องการและความพร้อมในการทำงานของนิสิตในด้านอื่น พบว่า สถานประกอบการมีความต้องการคุณสมบัติของพนักงานด้านภาษาในระดับมาก แต่นิสิตมีความพร้อมในการทำงานในระดับปานกลาง

อภิปรายผล >>>>

1. สถานประกอบการเลือกใช้วิธีการสรรหาทางอินเทอร์เน็ตมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า เป็นช่องทางที่มีประสิทธิภาพในการเข้าถึงกลุ่มผู้สมัครหลัก ๆ ที่แต่ละองค์กรต้องการ โดยเฉพาะในกลุ่มที่เป็นที่ต้องการสูงและในตลาดแรงงานระดับนานาชาติ ซึ่งค่าใช้จ่ายไม่แพง เมื่อเทียบกับการโฆษณาในหนังสือพิมพ์ และช่วยประหยัดเวลา เพราะมีอัตราการตอบกลับที่เร็วกว่า อีกทั้งยังสามารถเลือกรูปแบบการนำเสนอที่หลากหลาย และสามารถให้ข้อมูลต่าง ๆ ได้ เช่น รายละเอียดของงาน เกณฑ์ในการคัดเลือก รวมถึงผู้สมัครสามารถสมัครผ่านคอมพิวเตอร์ โดยส่งประวัติย่อหรือหลักฐานประวัติการทำงานในรูปของจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งสอดคล้องกับวิลาส สิงห์วิสัย (2547 อ้างถึงใน ธวัชพงศ์ ธนติลิมปะพงศ์, 2552, หน้า 31-32) ที่ระบุว่า การสรรหาผ่านระบบอินเทอร์เน็ต เป็นวิธีที่องค์กรต่าง ๆ นิยมใช้กัน ซึ่งเป็นประโยชน์กับสถานประกอบการในการช่วยลดต้นทุน และสะดวกรวดเร็ว รวมถึงสอดคล้องกับอิทธิ บุญมาก (2551) ที่ระบุว่า องค์กรจัดหางานเอกชนใช้ระบบการสรรหา

บุคลากรจากการค้นหารายชื่อผู้สมัครงานที่ฝากประวัติไว้ในเว็บไซต์จัดหางาน การลงโฆษณาในโฮมเพจ หรือเว็บไซต์

2. สถานประกอบการให้ความสำคัญกับคุณสมบัติของผู้สมัครงานที่สถานประกอบการต้องการในระดับมากที่สุด 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความพร้อมที่จะพัฒนางานและตนเอง ความสามารถในการทำงานเป็นทีม ผู้สมัครมีความกระตือรือร้น ไม่เลื่องงาน และความสามารถในการแก้ไขปัญหา ทักษะด้านภาษา ความเป็นผู้นำ ทักษะในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีสมัยใหม่ ความสามารถในการแสดงออก และการทำงานอย่างไม่จำกัดเวลา ซึ่งสถาบันการศึกษาที่ผลิตบัณฑิตด้านวิศวกรรมศาสตร์ ควรเน้นการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพเฉพาะด้าน เช่น การฝึกงาน และร่วมแก้ปัญหาในขณะที่ฝึกงานจากสถานประกอบการจริง การทำโครงงานจริง เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้บัณฑิตเมื่อสำเร็จการศึกษามีคุณสมบัติเป็นที่ต้องการของสถานประกอบการ สอดคล้องกับ เพียงจันทร์ จริงจิตร (ม.ป.ป.) ที่กล่าวว่า คุณสมบัติทางบุคลิกภาพของวิศวกรที่พึงประสงค์ คือ การมีความเข้าใจและให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานตลอดเวลา ขยัน ไม่เลื่องงาน ลำดับต่อมาคือรักที่จะพัฒนางานและตนเอง มีความใฝ่รู้ และหมั่นศึกษาหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ รวมถึงประสบสุข หอมหวาน และยุพิน กาญจนะศักดิ์ดา (2552) ที่กล่าวว่า คุณสมบัติที่พึงประสงค์ของวิศวกร คือ ความชำนาญด้านสาขาที่จบมา ความขยัน ความซื่อสัตย์ ความอดทน ความชำนาญด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ ความชำนาญด้านภาษา ความมีวินัย การมีใบประกอบวิชาชีพ (กว.) ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีลักษณะเป็นผู้นำ

3. สถานประกอบการให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ใช้ในการดึงดูดในระดับมากที่สุด 4 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความมั่นคงในงาน และความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าค่าตอบแทน

สวัสดิการ ความมั่นคงในงาน เป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต ในขณะที่ชื่อเสียงของหน่วยงานเป็นภาพลักษณ์ที่จูงใจให้ผู้สมัครสนใจมาสมัครงานกับองค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับ William (1959) ที่กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งเสริมและโน้มน้าวผู้สมัคร คือ บริษัทมีชื่อเสียง มีความมั่นคง และอัตราเงินเดือนที่ได้รับ

4. นิสิตให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครงานในระดับมากที่สุด ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ลักษณะงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน สวัสดิการ ค่าตอบแทน โอกาสในการพัฒนาตนเอง และสภาพแวดล้อมของทำงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าปัจจัยข้างต้น เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีพ และความก้าวหน้าตามสายอาชีพของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2550) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือ เงินเดือน ความมั่นคงในงาน ลักษณะงาน โอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอนาคต ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และยังสอดคล้องกับกัญญาภรณ์ ศรีสุข (2542) ที่ระบุว่าปัจจัยจูงใจในการทำงาน คือ ความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานสวัสดิการ สภาพการทำงาน

5. ความพร้อมในการทำงานของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ ชั้นปีที่ 4 ด้านภาษาอังกฤษอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า นิสิตยังไม่ทราบถึงประโยชน์และความจำเป็นของทักษะด้านภาษาอังกฤษในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ นักสิทธิ์ คุ้มนาชัย (2551 อ้างถึงใน ประสบสุข หอมหวาน และยุพิน กาญจนะศักดิ์ตา, 2552) ที่กล่าวว่า คุณภาพของบัณฑิตทางด้านวิศวกรรมศาสตร์โดยรวมยังมีปัญหาขาดทักษะภาษาอังกฤษและภาษาอื่น ๆ ซึ่งต้องเร่งพัฒนาให้สามารถปรับตัวเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจใหม่ได้ เช่นเดียวกับ เพ็ญจันทร์ จริ่งจิต (ม.ป.ป.) ที่ระบุว่า ปัญหา/ อุปสรรค ในการทำงานของวิศวกร คือ ปัญหาด้านการสื่อสาร และการใช้ภาษาอังกฤษ

ข้อเสนอแนะ >>>>

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครงานของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ ชั้นปีที่ 4 กับปัจจัยที่ใช้ในการดึงดูดใจผู้สมัครงานของสถานประกอบการ พบว่า สถานประกอบการให้ความสำคัญกับประเด็นด้านชื่อเสียงของสถาบันการศึกษา แต่นิสิตให้ความสำคัญกับปัจจัยลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสความก้าวหน้า และโอกาสในการพัฒนาตนเอง ดังนั้น ในการสรรหาผู้สมัครของสถานประกอบการควรให้ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ สภาพการทำงาน โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาพนักงานขององค์กร ซึ่งอาจแจ้งให้ผู้สมัครงานทราบในประกาศรับสมัครงาน หรือระหว่างการสัมภาษณ์ผู้สมัครงานในกระบวนการคัดเลือกผู้สัมภาษณ์ควรให้ข้อมูลกับผู้สมัครงานในประเด็นดังกล่าว เพื่อประกอบการตัดสินใจในการทำงานกับสถานประกอบการ

2. จากผลการเปรียบเทียบคุณสมบัติของผู้สมัครงานที่สถานประกอบการต้องการกับความพร้อมในการทำงาน พบว่า สถานประกอบการต้องการผู้สมัครงาน ด้านการแก้ไขปัญหา ความสามารถในการทำงานเป็นทีม ความกระตือรือร้น ไม่เลื่องงาน และความพร้อมในการทำงาน ในระดับมากที่สุด แต่นิสิตมีความพร้อมในการทำงานระดับมาก รวมถึงสถานประกอบการต้องการคุณสมบัติด้านภาษาอยู่ในระดับมาก แต่นิสิตมีความพร้อมในการทำงานในระดับปานกลาง ดังนั้น สถาบันการศึกษาจึงควรพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนในด้านทักษะความคิด การแก้ไขปัญหา ความสามารถในการทำงานเป็นทีม ความกระตือรือร้น และทักษะด้านภาษา โดยอาจสอดแทรกในรายวิชา หรือจัดกิจกรรมเสริมเพื่อพัฒนานิสิต ในขณะเดียวกันนิสิตก็ควรวางแผนการพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีความพร้อมในการทำงานในอนาคต

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาควรศึกษาอุตสาหกรรมอื่นเพิ่มเติม เช่น อุตสาหกรรมปิโตรเคมี เคมีภัณฑ์ อุตสาหกรรมไฟฟ้า และชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น เพราะในเขตพื้นที่ชลบุรีนั้นมีอุตสาหกรรมหลายประเภท ซึ่งสถานประกอบการในอุตสาหกรรมประเภทต่าง ๆ อาจใช้วิธีการสรรหา และมีความต้องการผู้สมัครที่แตกต่างกัน

2. ควรศึกษาในประเด็นด้านเส้นทางสายอาชีพของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ หลังสำเร็จการศึกษาเพิ่มเติมว่า นิสิตทำงานตรงสายงานที่ศึกษามาหรือไม่ เนื่องจากการที่อุตสาหกรรมยานยนต์ขาดแคลนแรงงานตำแหน่งวิศวกร อาจเป็นเพราะว่านิสิตที่สำเร็จการศึกษาไม่ได้ตัดสินใจประกอบอาชีพวิศวกรก็ได้



รายการอ้างอิง

- กัญญาณธรณ์ ศรีสุข. (2542). *ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ*. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จุมพล หนิมพานิช. (2547). *เอกสารการสอนชุดวิชา การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 3 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. นนทบุรี: สำนักงานพิมพ์มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช.
- เฉลิมพงศ์ มีสมนัย. (2551). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในประมวลสาระชุดวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 1 (หน้า 1-7)*. นนทบุรี: สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เชาว์ โรจนแสง. (2537). *เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 1 (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. นนทบุรี: สำนักงานพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2548). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). *การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 9)*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2535). *องค์การและการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 6)*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธวัชพงศ์ ธนิตลิมปะพงศ์. (2552). *การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในงานอุตสาหกรรมบริษัท ผลิตภัณฑ์อาหารศรีสยาม จำกัด*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

ธีระไชย เอี่ยมเจริญศักดิ์. (2549). *การสรรหาและคัดเลือกบุคคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ในอุตสาหกรรมรถยนต์และชิ้นส่วน ในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี*. สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณลาดกระบัง.

นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2529). *หลักการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ศูนย์การพิมพ์กรุงเทพ.

นพพงษ์ วงศ์ไชยา. (2549). *การศึกษาความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อทักษะที่พึงประสงค์ของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมเขตภาคกลาง*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

บรรพต วิรุณราช. (2552). *เครื่องมือบริหารทรัพยากรมนุษย์*. วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์, 4(1), 5-11.

ประสพสุข หอมหวาน และยุพิน กาญจนะศักดิ์ดา. (2552). *ความต้องการและการขาดแคลนแรงงานด้านวิศวกรรมศาสตร์ในนิคมอุตสาหกรรมของประเทศไทย*. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, 29(3), 69-70.

ปองหทัย พึ่งนุ่น. (2550). *ปัญหาและข้อจำกัดในการสรรหาบุคลากรให้กับองค์กร*. สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พรณารีย์ โสภานุบุตร. (2555). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้ประกอบการอาชีพวิศวกร สาขาอุตสาหกรรมระดับภาคีวิศวกร เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

พัชรวัลย์ วงศ์บุญสิน. (2554). *สู่ประชาคมอาเซียนที่เข้มแข็ง โอกาสและความท้าทายมุมมองจากประชากรและทรัพยากรมนุษย์*. วันที่ค้นข้อมูล 18 กันยายน 2559, เข้าถึงได้จาก http://tdri.nbtx.go.th/library/components/com_booklibrary/ebooks/aec2.pdf

เพ็ญจันท์ จริงจรีต. (ม.ป.ป.). *คุณลักษณะของวิศวกรที่พึงประสงค์ในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์*. รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ สถาบันวิจัย มหาวิทยาลัยรังสิต.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2550). *มนุษย์สัมพันธ์ : พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วรรณารณ แสงมณี. (2546). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารธุรกิจ* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัล พับลิเคชั่น.

สมบัติ กุสุมาวสี. (2537). *บทบาทของบรรษัทข้ามชาติกับการพัฒนาขีดความสามารถทางเทคโนโลยีของวิศวกรไทย: ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต โครงการบัณฑิตศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สมาคมนักเรียนทุนรัฐบาลไทย. (2541). *เศรษฐกิจ พาณิชยกรรม เกษตรกรรม และอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: รุ่งเรืองรัตน์พรินต์.

สิทธิ์ ชีรสรณ์. (2551). *เทคนิคการเขียนรายงานวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุนันทา เลาหันทน์. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ชนการพิมพ์.

สุภาพร พิศาลบุตร. (2548). *การสรรหาและบรรจุพนักงาน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

อิทธิ บุญมาก. (2551). *ระบบการสรรหาบุคลากร โดยองค์กรจัดหางานเอกชน ตามกระแสโลกาภิวัตน์*. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขา การจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา.

Armstrong, M. (2006). *A handbook of Human resource management Practice* (10th ed). London: Kogan.

Bartol, K. M. & Martin, D. C. (1994). *Management* (3rd ed.). New York: McGraw Hill.

Bernardin, H. J. & Russell, J. E. A. (1993). *Human Resource Management: An Experiential Approach Management and organization series McGraw-Hill series in management Series in Management*. CA: University of California

Bowin, R. B. & Harvay, D. (2001). *Human resource management: Anexperiential Approach*. (2nd ed.). New Jersey: Prentice-Hall.

Carrell, M. R., Kuzmits, F. E. & Elbert, N. F. (1992). *Personnel/Human Resource Management*. (4th ed.). New York: Memillan.

Crouch, W. & Jamison, J. N. (1955). *The Work of Civil Service Commission*. Chicago: Civil Service Assembly.

Dessler, G. (2008). *Human resource management* (11th ed.). New Jersey: Pearson.

Fisher, C. D. (1993). *Human resource management* (2nd ed.). Boston: Houghton Mifflin.

Mondy, R. W. Noe, R. M. & Premeaux, S. R. (1999). *Human resource management* (7th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall.

Noe, A. (2007). *Fundamentals of human resource management* (2nd ed). New York: Mcgrew-Hill.

Stahl, O. G. (1992). *Public personal administration*. New York: Harper and Row.

Stone, J. R. (2008). *Managing human resource* (2nd ed.). Australia: John Wiley & Sons.

William, G. (1959). *Experimental designs* (2nd ed.). New York: John Wileys Son.

Yoder, D. (1970). *Personnel management and industrial relations* (6th ed.). Englewood Cliffs, NJ.: Prentice Hall.



c h a p t e r

12

บททบทวนวรรณกรรม ว่าด้วยการปฏิรูปการจัดการภาครัฐ: ความหมาย วิวัฒนาการ และรากฐานเชิงทฤษฎี

Literature Reviews on Public Management
Reform: Definition, Evolution
and Theoretical bases

จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ*

* อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

บทคัดย่อ >>>>

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการปฏิรูปการจัดการภาครัฐ โดยเฉพาะในประเด็นเรื่องความหมายของการจัดการภาครัฐ ตลอดจนพัฒนาการและรากฐานเชิงทฤษฎีของการจัดการภาครัฐ ที่เปลี่ยนผ่านเชิงกระบวนทัศน์จากกระบวนทัศน์การจัดการภาครัฐแบบดั้งเดิม (The traditional public management paradigms) ไปสู่กระบวนทัศน์การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New public management paradigms) นับตั้งแต่การจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ ทฤษฎีการบริหารทั่วไป ระบบราชการ สำนักมนุษยสัมพันธ์ รัฐประศาสนศาสตร์แนวนีโอคลาสสิก กลุ่มทฤษฎีระดับกลาง รัฐประศาสนศาสตร์แนวใหม่ แนวทางแบล็กเบิร์น สำนักชุมชนนิยม และทฤษฎีวาทกรรม จนนำไปสู่แนวคิดเรื่อง “การจัดการภาครัฐแนวใหม่” ในท้ายที่สุด

คำสำคัญ: การปฏิรูปการจัดการภาครัฐ/ วิชาการทางแนวคิด/ การจัดการภาครัฐแนวเก่า/ การจัดการภาครัฐแนวใหม่/ รากฐานเชิงทฤษฎี

Abstract >>>>

This study is literature reviews on public management reform, especially definition evolution and theoretical bases of public management. This study attempts to examine paradigm shift of public management from “The Traditional Public Management Paradigms” toward “New Public Management Paradigms” through “scientific management”, “generic administration”, “ideal-types bureaucracy”, “human relations approach”, “neoclassic public administration”, “middle-range theories”, “new public administration (NPA)”, “Blackburg perspective”, “communitarianism”, and “discourse theory”

toward “new public management (NPM)”.

Keywords: Public management/ Theoretical evolution/ Traditional Public Management/ New Public Management

บทนำ >>>

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการปฏิรูปการจัดการภาครัฐ โดยผู้เขียนพยายามตอบคำถามเบื้องต้นเกี่ยวกับการปฏิรูปการจัดการภาครัฐ อาทิ ทำไมต้องปฏิรูปการจัดการภาครัฐ? อะไรคือการปฏิรูปการจัดการภาครัฐ? พัฒนาการของแนวคิดการจัดการภาครัฐเป็นมาอย่างไร? และอะไรคือฐานคิดเชิงทฤษฎีของแนวคิดการจัดการภาครัฐเหล่านี้? เป็นต้น

ก) ความสำคัญของการปฏิรูปการจัดการภาครัฐ

การปฏิรูปการจัดการภาครัฐ (Public Management Reform) เป็นแนวคิดที่เกี่ยวกับวิธีการที่จะนำไปสู่เป้าหมาย ซึ่งวิธีการหนึ่ง ๆ อาจมุ่งสู่เป้าหมายหลายประการ อันหมายรวมถึงการประหยัดรายจ่ายสาธารณะ การยกระดับคุณภาพให้บริการสาธารณะ การดำเนินการของรัฐบาลที่มากด้วยประสิทธิภาพ การเพิ่มประสิทธิผลของนโยบายที่ถูกเลือกและนำไปสู่การปฏิบัติ เป็นต้น นอกจากนี้ การปฏิรูปการจัดการภาครัฐยังช่วยส่งเสริมในการบรรลุเป้าหมายชั้นกลาง (Intermediate ends) อาทิ การเสริมความแข็งแกร่งในการควบคุมของนักการเมืองที่มีต่อระบบราชการ การให้อิสระแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐบาลจากข้อจำกัดทางในระบบราชการ การส่งเสริมความสามารถในการตรวจสอบได้ของรัฐบาลที่ให้แก่ประชาชนและสภานิติบัญญัติสำหรับนโยบายและโปรแกรมต่าง ๆ ของรัฐบาล เป็นต้น ดังนั้น การปฏิรูปการจัดการภาครัฐจึงก่อให้เกิดรัฐบาลที่มีความประหยัด ประสิทธิภาพที่มากกว่า ด้วยการให้บริการที่มีคุณภาพสูงขึ้น ตลอดจนนโยบายและโปรแกรมที่ประสิทธิผลที่มากขึ้น ด้วยการ

ส่งเสริมให้มีการควบคุมทางการเมือง การให้อิสระแก่ผู้จัดการ (CEOs) ในการบริหารจัดการหน่วยงาน การทำให้รัฐบาลมีความโปร่งใสมากขึ้น ตลอดจนการส่งเสริมให้เกิดภาพของรัฐมนตรีและข้าราชการระดับสูงที่มีความเกี่ยวข้องกันมากขึ้น (Peters, 2001)

อย่างไรก็ตามสิ่งต่าง ๆ ข้างต้น มิใช่จะเป็นไปได้ง่ายตาย ข้อมูลเชิงประจักษ์จากการปฏิรูปในหลาย ๆ กรณีแสดงให้เห็นว่าการปฏิรูปการจัดการภาครัฐอาจไปในทิศทางที่ผิด ก่อให้เกิดความล้มเหลวในการสร้างผลประโยชน์ที่จะได้จากการปฏิรูปดังที่ได้กล่าวข้างต้น บางครั้งการปฏิรูปกลับสร้างผลกระทบในทางตรงข้ามกับที่ได้กล่าวมา ซึ่งก่อให้เกิดการบริหารจัดการภาครัฐที่เลวร้ายยิ่งกว่าก่อนมีการปฏิรูปเสียอีก อีกทั้งในการปฏิรูปการจัดการภาครัฐในแต่ละครั้งต่างมีเป้าหมายหลายประการที่ต้องการบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งเป็นการยากที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จในทุกเป้าหมายที่ตั้งไว้ บางครั้งเกิดสภาวะที่ต้องแลกให้เป้าหมายหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ ในขณะที่ลดทอนความสำคัญของเป้าหมายอื่น ๆ ลง (trade-offs) หรือเกิดสภาวะกลืนไม่เข้าคายไม่ออก (Dilemmas) (Pollitt and Bouckaert, 2004, Chapter 7)

สิ่งที่จำเป็นต้องตระหนักคือ การปฏิรูปการจัดการภาครัฐมิได้เป็นหนทางเดียวเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์ สมรรถนะของรัฐบาลสามารถถูกพัฒนาได้ด้วยหลากหลายเส้นทาง ซึ่งการปฏิรูปการจัดการภาครัฐมักจะถูกนำไปใช้ร่วมกับการริเริ่มนโยบายใหม่ ๆ ตลอดจนการปฏิรูปทางการเมือง และการเปลี่ยนแปลงนโยบายหลักต่าง ๆ ดังตัวอย่างที่เกิดขึ้นในประเทศนิวซีแลนด์ที่เกิดการปฏิรูปการจัดการภาครัฐพร้อมไปกับการเปลี่ยนแปลงรากฐานที่สำคัญ ทั้งนโยบายทางเศรษฐกิจมหภาคและระบบการเลือกตั้ง ดังนั้น หากพิจารณาในทางปฏิบัติแล้ว การปฏิรูปการจัดการภาครัฐมักเกิดควบคู่ไปกับการเปลี่ยนแปลงทางนโยบายและ/ หรือการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้จำเป็นต้องมีการออกกฎหมายใหม่มารองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ต่อจากนั้นมีความจำเป็นต้องออกแบบและ

สร้างกระบวนการในการดำเนินการใหม่ การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ให้สามารถทำงานกับกระบวนการในการดำเนินการใหม่ การกำหนดบทบาทหน้าที่และการให้รางวัล ตลอดจนระบบประเมินบุคลากรใหม่ อีกทั้ง การแจ้งให้ผู้ใช้บริการและกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ ได้ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อเป็นการลดอาการตื่นตระหนก ดังนั้น การปฏิรูปการจัดการภาครัฐจำเป็นต้องใช้เวลา ความต่อเนื่อง และความรับผิดชอบของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในฝ่ายต่าง ๆ และระดับต่าง ๆ (Pollitt and Bouckaert, 2004, pp. 6-8)

ข) ความหมายของการปฏิรูปการจัดการภาครัฐ

การปฏิรูปการจัดการภาครัฐประกอบด้วยการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างและกระบวนการขององค์การภาครัฐ ด้วยวัตถุประสงค์เพื่อการดำเนินการที่ดีขึ้น กระบวนการเปลี่ยนแปลงจะรวมถึงการออกแบบระบบใหม่ การจัดให้มีมาตรฐานเชิงคุณภาพสำหรับการบริการสาธารณะ การจัดให้มีกระบวนการงบประมาณแบบใหม่ ที่กระตุ้นให้ผู้ให้บริการสาธารณะเกิดความตระหนักทางต้นทุนมากขึ้น (More cost-consciousness) และติดตามผลการดำเนินการอย่างใกล้ชิด (Result-base) ในการทำความเข้าใจต่อความหมายของการปฏิรูปการจัดการภาครัฐ จำเป็นต้องเข้าใจความหมายในศัพท์คำว่า ‘การจัดการภาครัฐ’ (Public Management) เสียก่อน

การจัดการภาครัฐ: ความหมายพัฒนาการและรากฐานเชิงทฤษฎี >>>

1. ความหมายของการจัดการภาครัฐ

นับแต่ทศวรรษที่ 1950s และ 1960s ปัญหาของความไม่ยืดหยุ่นในเชิงระบบราชการกลายเป็นปรากฏการณ์ที่ปรากฏขึ้นในภาคเอกชน โดยเฉพาะการแบ่งงานตามสายบังคับบัญชาและการเขียน/ การบังคับใช้คู่มือการทำงาน/ กฎระเบียบให้ครอบคลุมทุกด้านในการทำงานได้กลายเป็นข้อจำกัด จึงเกิดความต้องการที่จะให้บุคคลที่เรียกว่า ‘ผู้จัดการ’ มารับภาระและความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ อีกทั้งเทคนิคและกลยุทธ์ทางการบริหารที่เกิด

ขึ้นมากมาย อาทิ โครงสร้างองค์การลำดับชั้นแนวราบ (Flat hierarchies) การจัดการโครงการ องค์การแบบ Matrix เป็นต้น ด้วยความสำเร็จและความก้าวหน้าในการจัดการของภาคเอกชน ทำให้การบริหารงานภาครัฐกลายเป็นรูปแบบที่ตามหลังความสำเร็จและก้าวหน้าของการจัดการของภาคเอกชน ระบบการบริหารงานภาครัฐจึงถูกโจมตี อาทิ ระบบคุณธรรม ที่ต้องการให้การบริการภาครัฐไม่แบ่งพวกหรือกีดกันและมีสมรรถนะสูง แต่ในสายตาของฝ่ายการจัดการนิยมแล้ว ระบบดังกล่าวกลับทำลายประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นต้น

การวิพากษ์ของฝ่ายจัดการนิยมที่มีต่อระบบการบริหารงานภาครัฐ ทำให้ความชอบธรรมของระบบการบริหารงานภาครัฐลดต่ำลง นับตั้งแต่ทศวรรษที่ 1950s จนกระทั่งในปี 1968 มีการจัดทำรายงานเสนอแนะการปฏิรูประบบการบริหารงานภาครัฐของสหราชอาณาจักรฉบับหนึ่งที่เรียกว่า ‘Fulton Report’ ที่พิจารณาความสามารถทางการจัดการของการให้บริการสาธารณะ โดยรายงานฉบับดังกล่าวเสนอแนะให้ระบบการให้บริการสาธารณะมีลักษณะเปิดมากขึ้น โดยตัวแสดงภายนอก โดยเฉพาะภาคธุรกิจเข้าไปเกี่ยวข้องในการให้บริการสาธารณะมากขึ้นในทุกระดับ ตลอดจนโครงสร้างลำดับชั้นที่ขาดความยืดหยุ่น ถือเป็นอุปสรรค ต้องถูกกำจัดออกไป (Keeling, 1972) อย่างไรก็ตาม คำแนะนำจากรายงาน Fulton มิได้ถูกนำไปสู่การปฏิบัติในช่วงเวลานั้น จนกระทั่งในยุคของนางมากาเร็ต แทชเชอร์ เข้าดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรีในปี 1979 ในขณะที่สหรัฐอเมริกาในสมัยของนายจิมมี คาร์เตอร์ ดำรงตำแหน่งเป็นประธานาธิบดี มีการประกาศใช้กฎหมาย ‘Civil Service Reform Act’ ในปี 1978 เพื่อมุ่งหวังให้ผู้จัดการมีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์มากขึ้น รวมถึงการใช้ระบบการให้ผลตอบแทนตามผลงาน (Merit pay) สำหรับผู้จัดการระดับกลาง และแต่งตั้ง ‘Senior Executive Service’ อันเป็นการสร้างกลุ่มผู้บริหารระดับสูงสุด เพื่อที่จะพัฒนาการจัดการในภาครัฐ ซึ่งในเวลานั้นดูเหมือนจะตามหลังภาคเอกชน (Hughes, 2003, p. 49)

นอกจากปัญหาของระบบราชการและความล่าช้าหลังของการบริหารงานภาครัฐแล้ว สาเหตุอื่น ๆ ที่ทำให้ความชำนาญและความสามารถในการบริการสาธารณะหมดความเชื่อถือไป คือ (Hughes, 2003, pp. 49-50) ประการแรก วิกฤตการณ์น้ำมันในช่วงทศวรรษที่ 1970s ทำให้รัฐบาลต้องประสบกับข้อจำกัดทางทรัพยากร โดยเฉพาะรายรับจากการเก็บภาษีที่ลดลง แต่รายจ่ายสาธารณะที่ผ่านทางการให้บริการสาธารณะมิได้ถูกตัดในเวลานั้น แต่หน่วยงานที่ให้บริการสาธารณะพยายามที่จะบริหารงาน หรือบางครั้งได้เพิ่มการให้บริการสาธารณะขึ้นอีกด้วย ด้วยงบประมาณและเจ้าหน้าที่ที่ลดลง ประการที่สอง ในช่วงทศวรรษที่ 1980s รัฐบาลใหม่ได้ปรากฏขึ้นในหลายประเทศ อาทิ อังกฤษ (1979) แคนาดา (1984) นิวซีแลนด์ (1984) ออสเตรเลีย (1983) เป็นต้น รัฐบาลเหล่านี้ได้นำแนวคิดใหม่เกี่ยวกับวิธีการเปลี่ยนแปลงจัดการการให้บริการสาธารณะที่ซับซ้อนไปสู่การจัดการนิยมใหม่ (New managerialism) อันเป็นแนวทางที่ถูกผลักดันจากผู้นำทางการเมืองเป็นสำคัญ ประการที่สาม คือ แนวคิดใหม่ในการจัดการภาครัฐนี้ นำไปสู่การพัฒนาการจัดการภาครัฐและการปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจที่รัฐบาลจำเป็นต้องพัฒนาความสามารถในการแข่งขันของประเทศควบคู่ไปกับการพัฒนาการจัดการภาครัฐของตน และประการสุดท้าย บรรยาการทางวิชาการในช่วงเวลานั้น ได้มีข้อโต้แย้งจากหลายสำนักให้มีการลดขนาดภาคสาธารณะ หน้าที่ในการส่งมอบบริการสาธารณะควรเป็นหน้าที่ของภาคเอกชน หรือองค์กรอื่น ๆ ในสังคมทั้งที่แสวงหากำไรและไม่แสวงหากำไร

การปรากฏขึ้นของแนวทางการจัดการนิยมใหม่ที่เกิดขึ้นในภาครัฐในช่วงทศวรรษที่ 1980s และ 1990s เป็นการตอบสนองต่อความขาดแคลนและบกพร่องของตัวแบบดั้งเดิมของการบริหารงานภาครัฐ (Hughes, 2003, p. 44) การจัดการนิยมใหม่หรือการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New public management) ต่างมีข้อตกลงร่วมกันในการเปลี่ยนผ่านจากตัวแบบดั้งเดิมของการบริหารงานภาครัฐสู่แนวทางใหม่ ผ่านหลักการของการบริหาร

(Doctrines of administration) 7 ประการ (Hood and Jackson, 1991, pp. 34-35) คือ 1) หลักการของขนาด (Doctrines of scale) ที่เปลี่ยนจากตัวแบบดั้งเดิมที่องค์การมีขนาดใหญ่และรวมศูนย์อำนาจ ไปสู่แนวทางการจัดการภาครัฐที่เน้นองค์การขนาดเล็กและกระจายอำนาจ 2) หลักการของการให้บริการสาธารณะ (Doctrines of service provision) ที่เปลี่ยนจากรัฐบาลเป็นผู้ให้บริการโดยตรงสู่การจ้างเหมาสัญญา (Contracting out) และการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ 3) หลักการของความชำนาญเฉพาะด้าน (Doctrines of specialization) ที่เปลี่ยนจากความชำนาญตามประเภทของงาน และตามกระบวนการในการทำงาน ไปสู่ความชำนาญตามประเภทของลูกค้า และตามที่ตั้ง 4) หลักการของการควบคุม (Doctrines of control) จากการควบคุมโดยปัจจัยนำเข้า มาตรฐานเชิงวิชาชีพ กระบวนการ และการบริหาร เปลี่ยนไปสู่การควบคุมโดยการแข่งขัน ผลลัพธ์ และการควบคุมทางการเมืองโดยตรง 5) หลักการของการให้ความเป็นอิสระในการใช้ดุลพินิจ (Doctrines of discretion) เปลี่ยนจากการใช้ดุลพินิจตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ความเป็นวิชาชีพ ไปสู่การให้ความอิสระในการตัดสินใจโดยการลดกฎระเบียบ และการพิจารณาความเสี่ยง 6) หลักการของภาวะผู้นำ (Doctrines of leadership) จากภาวะผู้นำที่ตั้งอยู่บนฐานของความเป็นกลาง และความเป็นวิชาชีพ เปลี่ยนเป็นภาวะผู้นำที่ตั้งอยู่บนฐานของการให้การสนับสนุน (ทางการเมือง) และความเป็นผู้ประกอบการ และ 7) หลักการของการตั้งเป้าประสงค์ (Doctrines of purpose) จากเดิมที่ตั้งเป้าประสงค์ของการบริหารเพื่อธำรงรักษา/ บังคับใช้กฎระเบียบ กฎหมาย และการสร้างความน่าเชื่อถือต่อสถาบัน เปลี่ยนไปสู่การจัดการเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มมูลค่าให้กับทรัพยากรขององค์การภาครัฐ

การปรับเปลี่ยนจากการบริหารสาธารณะ (Public administration) ไปสู่การจัดการสาธารณะ (Public Management) ซึ่งมีข้อถกเถียงมากมายถึงความแตกต่างในรากฐานทางความคิดระหว่าง ‘การบริหาร’ และ ‘การจัดการ’

หากสลับย้อนกลับไปในตำราสาขาวิชาบริหารรัฐกิจเล่มแรกของ Leonard D. White (1926) ได้กล่าวไว้ในประเด็นที่เห็นว่า กฎหมายมหาชนเป็นรากฐานที่เหมาะสมของการบริหารสาธารณะ โดย White (1926, p. vii) เห็นแย้งว่าในการศึกษาการบริหารสาธารณะนั้น ควรเริ่มต้นจากฐานของการจัดการมากกว่า หลักมูลฐานทางกฎหมาย ตามมาด้วย Henri Fayol (อ้างถึงใน Wren, 1979, p. 232) ที่เห็นว่า ‘การจัดการ’ เป็นแนวทางที่องค์การใช้เพื่อนำไปสู่การใช้ทรัพยากรขององค์การนั้น ๆ อย่างดีที่สุด อันเป็นการสร้างความมั่นใจได้ถึงการทำงานในการกิจหน้าที่ขององค์การภาครัฐได้อย่างราบรื่น ในขณะที่ ‘การบริหาร’ เป็นเพียงภารกิจหน้าที่หนึ่งในหลายหลายภารกิจขององค์การเท่านั้น ในขณะที่ Roscoe C. Martin (1965) เห็นว่า ‘การบริหาร’ เป็นศัพท์ที่มีความหมายเท่าเทียมกับ ‘การจัดการ’ ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ Woodrow Wilson (1887, p. 204) ที่เห็นว่า ‘การบริหาร’ และ ‘การจัดการ’ ถูกนำมาใช้เสมือนเป็นศัพท์ที่มีความหมายพร้อมกัน (Synonymous) อย่างไรก็ตาม นักวิชาการทางบริหารรัฐกิจจำนวนมากถือว่า ‘การบริหาร’ เป็นศัพท์ที่แสดงถึงความเป็นต้นตำหรับ/ดั้งเดิม และมีความสำคัญในลำดับแรก ในขณะที่ ‘การจัดการ’ แสดงถึงความใหม่ มีความสำคัญที่รองลงมา และความจำเพาะเจาะจง ดังที่ Perry และ Kraemer (1983) ได้กล่าวว่า ‘การจัดการสาธารณะ เป็นการให้ความสำคัญที่เฉพาะเจาะจงของการบริหารสาธารณะสมัยใหม่’ เป็นต้น

การจัดการสาธารณะถูกผลักดันอย่างแข็งขันให้เข้าไปสู่การเป็นวาระ (Agenda) ที่ถูกทำให้สนใจในการบริหารของรัฐบาล เนื่องจากการเพิ่มขึ้นของการไม่เป็นที่นิยมของระบบราชการ อย่างไรก็ตาม Ott, et al. (1991, p. 1) ได้โต้แย้งว่า การจัดการสาธารณะคงเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งในสาขาวิชาบริหารรัฐกิจ ที่การจัดการสาธารณะให้ความสำคัญกับการบริหารภาครัฐอย่างเป็นมืออาชีพ (Profession) และให้ความสำคัญกับผู้จัดการสาธารณะในฐานะผู้ปฏิบัติการ (Practitioner) ที่ดำเนินการบริหารภาครัฐอย่างเป็นมืออาชีพ

ถึงกระนั้นในมุมมองของสำนักนโยบาย (Policy School) Joel Fleishman (1990, p. 743) ให้ความสำคัญต่อการจัดการสาธารณะที่ Mark Moore เป็นผู้บุกเบิกแนวคิด คือ การกลับไปให้ความสำคัญในการวิเคราะห์เชิงการเมืองและเชิงองค์การ เพื่อทำการตัดสินใจอย่างมีกลยุทธ์สำหรับสร้างแนวทางในอนาคต ซึ่งความคิดทางการเมืองในเชิงกลยุทธ์ (Strategic political thinking) จะเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนให้ผู้จัดการสามารถที่นำพาองค์การสาธารณะของตนออกจากบทบาทของผู้พิทักษ์ (กฏระเบียบ) ไปสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทาง Moore (1984, pp. 2-3) ที่กล่าวถึงศิลปะของการจัดการ ว่าเป็นแนวคิดที่ได้เพิ่มเติมความรับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมายและการจัดการทางการเมืองเข้าไปในความรับผิดชอบดั้งเดิมของการบริหารสาธารณะ อีกทั้งแนวคิดการจัดการสาธารณะยังได้เพิ่มเติมการทำหน้าที่ทางการเมือง อาทิ การกำหนดวัตถุประสงค์ การดำรงความน่าเชื่อถือขององค์การ การผลึกกำลังทั้งอำนาจหน้าที่และทรัพยากร และการวางตำแหน่งแห่งที่ขององค์การท่ามกลางสิ่งแวดล้อมทางการเมือง เป็นต้น ซึ่งการทำหน้าที่ทางการเมืองเหล่านี้ถือเป็นสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้จัดการสาธารณะ

ด้วยแนวทางพหุติกรรมศาสตร์ที่ใหม่กว่า ที่มีอิทธิพลต่อการจัดการสาธารณะ ทำให้การจัดการสาธารณะกลายเป็นศาสตร์ในเชิงปฏิบัติการมากขึ้น เน้นการกำหนดแนวทางในอนาคตมากขึ้น ซึ่งการจัดการสาธารณะแบบดั้งเดิม (The traditional public management) มองการจัดการสาธารณะ คือ การให้อำนาจตัดสินใจอย่างเป็นอิสระในการบริหารอย่างมีความรับผิดชอบ ในขณะที่การจัดการสาธารณะแนวใหม่ (The new public management) ได้เพิ่มเติมสิ่งที่ Roscoe Martin (1965) เรียกว่า ‘ความคิดในเชิงทักษะ’ (Craft perspective) ซึ่งให้ความสนใจต่อการตัดสินใจ การดำเนินการ และผลลัพธ์ อีกทั้ง ความชำนาญทางการเมืองเป็นสิ่งจำเป็นในการทำหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพของการจัดการสาธารณะแนวใหม่ จนกล่าวได้ว่าแนวคิด

การจัดการสาธารณะแนวใหม่เป็นการพิจารณาในเชิงปฏิบัตินิยม (Pragmatism) โดยเฉพาะบทบาทในเชิงปฏิบัตินิยมของผู้จัดการในระดับบริหารขององค์การของรัฐ และด้วยแนวคิดการจัดการสาธารณะทั้งเก่าและใหม่ได้ให้หลักมูลฐานในเชิงโครงสร้าง (Structural) ทักษะการจัดการ (Craft) และสถาบัน (Institutional) ซึ่งหลักมูลฐานเหล่านี้สร้างแนวทางปฏิบัติที่จะต้องปฏิบัติให้สอดคล้องกับโครงสร้างมูลฐาน (Constitutional structure) และค่านิยม ที่แนวทางจัดการสาธารณะทั้งเก่าและใหม่ได้ปูทางไว้ (Lynn, 2007, p.15)

2. พัฒนาการและฐานคิดเชิงทฤษฎีของการจัดการภาครัฐ: จากการจัดการภาครัฐดั้งเดิมสู่การจัดการภาครัฐแนวใหม่

พัฒนาการในทฤษฎีการจัดการภาครัฐเกิดขึ้นพร้อมกันกับการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific management) ของ Frederick W. Taylor (1911) ที่มีการประยุกต์แนวการศึกษา ‘Time-and-motion’ ในกิจกรรมสาธารณะเพื่อหาแนวทางที่ดีที่สุด (The one best way) ในระยะเริ่มแรกนั้น การจัดการแบบวิทยาศาสตร์นั้นแตกต่างหากจากการจัดการทั่วไป ซึ่งเน้นศึกษาการจัดการองค์การ/ การทำงานของเจ้าหน้าที่ การงบประมาณ การเจ้าหน้าที่ เป็นต้น โดยการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ถูกมองเป็นศาสตร์ถูกผสมระหว่างวิศวกรรมศาสตร์และการบริหารธุรกิจ มีการใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Operation research) ที่ประยุกต์ใช้คณิตศาสตร์และศาสตร์/ ตัวแบบการคำนวณในการบริหารธุรกิจ อาทิ การกำหนดราคา การควบคุมคุณภาพ ประสิทธิภาพในกระบวนการผลิต การจัดส่งสินค้า สินค้าคงคลัง เป็นต้น ในช่วงแรกของสาขาวิชาการบริหารสมัยใหม่นั้น มักจะพบทฤษฎีการจัดการแบบวิทยาศาสตร์และการประยุกต์ใช้ทฤษฎีเหล่านี้ในสาขางานโยธา (Public works) จนกระทั่งในทศวรรษที่ 1960s สมาคมนักบริหารรัฐประศาสนศาสตร์อเมริกัน (American Society of Public Administrators) สมาคมโยธาธิการแห่งอเมริกา (American Public Works Association) และสมาคมการจัดการ

เมือง/ เมืองมณฑลนานาชาติ (International City/ County Management Association: ICMA) ได้ตั้งสำนักงานใหญ่ในบริเวณเดียวกันภายในมหาวิทยาลัยชิคาโก และในตำราของ Leonard D. White (1926) ศาสตราจารย์ทางรัฐประศาสนศาสตร์ประจำมหาวิทยาลัยชิคาโก มีบทหนึ่งที่กำลังกล่าวถึงการบริหารงานโยธาธิการ (Public works administration) ตลอดจนถึงพิมพ์ช่วงแรก ๆ ของสมาคม ICMA ได้เผยแพร่งานศึกษาที่เกี่ยวกับงานโยธาธิการ ที่เต็มไปด้วยเทคนิคการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ควบคู่ไปกับงานศึกษาทางรัฐประศาสนศาสตร์ ที่ให้ความสนใจในศิลปะการจัดการมากขึ้น จนก่อให้เกิดตำราและบทความที่เป็นลูกผสมระหว่างสาขาวิชางานโยธาและสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ อย่างมากมาย ทำให้การจัดการแบบวิทยาศาสตร์กลายเป็นส่วนหนึ่งของสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ โดยมีการประยุกต์ใช้การจัดการแบบวิทยาศาสตร์ในสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์อย่างหลากหลาย อาทิ การดำเนินการวัดอย่างเที่ยงตรงในกระบวนการทำงานและผลลัพธ์ การคัดเลือกคนงานโดยอาศัยหลักทางวิทยาศาสตร์ การจัดวางคนงานในตำแหน่งแห่งที่ที่เหมาะสม การแบ่งและจัดลำดับเวลาของกระบวนการทำงานเพื่อให้เกิดผลิตภาพ และการรวมกันทำงานระหว่างคนงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร เป็นต้น มีการใช้การจัดการแบบวิทยาศาสตร์ทั้งในการจัดหาคนงาน การส่งเสริมและให้ผลตอบแทน/รางวัล การจัดทำรายละเอียดของตำแหน่งงาน และการประเมินคนงาน

ต่อมา Luther Gulick และ Lyndon Urwick (1937) หนึ่งในผู้ก่อตั้งการบริหารสาธารณะสมัยใหม่ ได้นำหลักการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ประยุกต์ใช้กับรัฐบาล และนำเสนอหลัก POSDCORB ซึ่งเป็นทฤษฎีการบริหารทั่วไป (Generic administration) ที่ยึดหลักหน้าที่การทำงาน 7 ประการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การบรรจุเจ้าหน้าที่ การสั่งการ การประสานงาน การรายงานผล และการงบประมาณ แม้ว่าหลักการดังกล่าวจะได้รับเสียงวิพากษ์ว่า เน้นการสั่งการจากบน-ลง-ล่าง และให้ความสำคัญกับรูปแบบการประสานงานตามธรรมชาติ (Natural forms of cooperation) ก็ตาม

ในช่วงทศวรรษที่ 1930s และ 1950s มีการดัดแปลงและปรับเปลี่ยนหลักการของการจัดการแบบวิทยาศาสตร์อย่างสำคัญ กล่าวคือ Chester I. Barnard (1938) ได้ชี้ให้เห็นการยอมรับในทฤษฎีอำนาจหน้าที่ (Theory of authority) ที่อำนาจหน้าที่ในการสั่งการมีได้ขึ้นอยู่กับบุคคลที่อยู่ในอำนาจหน้าที่นั้น มากเท่ากับความเต็มใจของผู้ที่อยู่ใต้อำนาจในการยอมรับการสั่งการหรือคำสั่ง ซึ่งในทฤษฎีคลาสสิกนั้น นโยบาย คำสั่ง คำแนะนำ และอำนาจสั่งการจะลดหลั่นตามสายการบังคับบัญชา และมีกระแสนตอบกลับที่ไหลกลับสู่เบื้องบน แต่สำหรับ Barnard มองพลังอำนาจที่สะสมอยู่ที่ฐานของปริมิตการบังคับบัญชา การจัดการที่มีประสิทธิผลจำเป็นต้องปรับให้เข้ากับวัฒนธรรมของงานในองค์การหนึ่ง ๆ เข้ากับความชอบและทัศนคติของกลุ่ม คนงาน และจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างข้อตกลงร่วมกันระหว่างความต้องการและผลประโยชน์ของกลุ่มคนงานและนโยบายและการสั่งการของฝ่ายบริหาร ในทัศนะของ Barnard ‘หน้าที่ของฝ่ายบริหาร’ (Functions of the executive) ควรจะมีบทบาทให้น้อยตามหลักการของการบริหารอย่างเป็นทางการ แต่ควรจะมีบทบาทให้มากด้วยการประสานงานกับกลุ่มคนงานผ่านการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ผ่านการมีส่วนร่วมของคนงานในการตัดสินใจภายในองค์การ และผ่านการให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ของกลุ่มคนงาน ดังนั้น อำนาจหน้าที่ในการสั่งการที่จึงควรเป็นในทิศทางขึ้นจากล่าง-สู่-บน มากกว่าที่จะเป็นการสั่งการจากบน-ลง-ล่าง

นอกจากนี้ ยังมีการปรับเปลี่ยนที่สำคัญของหลักการจัดการทางวิทยาศาสตร์ที่มาจากการศึกษาโครงการศึกษา Hawthorne โดย Elton Mayo and Fritz Roethlisberger (อ้างอิงใน Greenwood and Wrege, 1986) ที่อธิบายถึงสิ่งที่เรียกว่า ‘Hawthorne effect’ ที่พบว่า มีแนวโน้มที่คนงานจะมีผลผลิตในการผลิตเพิ่มขึ้น เนื่องจากพวกเขาได้รับความสนใจ และตอบสนองต่อความคาดหวัง มากกว่าปัจจัยทางด้านกายภาพและบรรยากาศของสถานที่ทำงาน กล่าวคือ คนในกลุ่มทดลองนั้นทำงานได้ดีขึ้น เพราะเขาเหล่านั้นทราบว่

ตนเองกำลังอยู่ในระหว่างการทดลอง ในแง่ของการทำงาน หมายความว่า
คนงานทำงานได้ดีกว่าเดิม หากพวกเขาเป็นส่วนหนึ่งของโปรแกรม

จากอิทธิพลของตัวแบบระบบราชการของ Max Weber (1952) ซึ่งถูก
เขียนขึ้นในช่วงปลายศตวรรษที่ 19 และต้นศตวรรษที่ 20 แต่ก็ยังมีได้เป็น
ที่แพร่หลายในหมู่ชนอเมริกัน จนกระทั่งหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 (Frederickson,
2012, p. 104) ‘ideal types’ ตามแบบฉบับของ Weber นั้น มุ่งความสนใจ
ไปที่ความมีเหตุผล (Rationality) หรือพฤติกรรมที่มุ่งเน้นเป้าหมายโดยรวม
(มิใช่ปัจเจกบุคคล) ในฐานะองค์การที่มีเหตุผล ในทางตรงข้าม Weber
กลับต่อต้านความแตกต่างระหว่างชนชั้นในยุโรปในช่วงต้นศตวรรษที่ 20
อันเป็นผลจากระบบอุปถัมภ์และการเล่นพรรคเล่นพวก เขาให้ความเห็นว่า
ระบบราชการที่มีเหตุผลจะมีการปฏิบัติงานในลักษณะจำเพาะเจาะจง
งานจะถูกทำในลักษณะกิจวัตรประจำวันโดยมีการแบ่งภาระงานที่ดี นอกจากนี้
ผู้สมัครเข้าทำงานจะถูกทดสอบในสาขาจำเพาะนั้น ๆ เพื่อให้ได้ข้าราชการที่
ตรงตามคุณสมบัติที่ต้องการ Weber เห็นว่ากฎระเบียบอย่างเป็นทางการ
กระบวนการการเก็บบันทึก และการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น ต่างเป็น
คุณลักษณะที่จำเป็นขององค์การระบบราชการที่มีเหตุผล อีกทั้งระบบราชการ
ต้องไม่เลือกฝ่าย (Impersonal) เพราะการคัดเลือกและการสนับสนุนบุคคลใด ๆ
จะต้องอยู่บนพื้นฐานของระบบคุณธรรมเป็นสำคัญ อย่างไรก็ตาม มีกระแส
การวิพากษ์ระบบราชการของ Weber อย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะประเด็น
ที่ระบบราชการในอุดมคติมีแนวโน้มที่เฉื่อยชา ต่อต้านการเปลี่ยนแปลง
มีลักษณะเชิงกลไกมากกว่าเชิงมนุษยนิยม จนกล่าวได้ว่า ระบบราชการใน
ปัจจุบันนี้กลายเป็นแนวคิด/ ระบบของการถูกเย้ายัยทางการเมือง อีกทั้ง
Weber ให้ความสำคัญกับการพัฒนาตัวแบบระบบราชการที่มีลักษณะ
เชิงประจักษ์ที่ให้ความถูกต้องที่สุดเพียงหนึ่งเดียว และสามารถใช้อธิบาย
องค์การขนาดใหญ่ที่มีความสลับซับซ้อนอย่างเป็นสากลอีกด้วย

หนึ่งในการโต้แย้งที่สร้างผลสะท้อนมากที่สุดในสาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ คือการวิพากษ์ของ Herbert Simon (1946) ที่แสดงให้เห็นว่าหลักการของรัฐประศาสนศาสตร์มีลักษณะขัดแย้งกัน มีความสามารถเพียงเล็กน้อยในการที่จะเป็นทฤษฎีที่มีลักษณะทั่วไป (Generalized theory) ซึ่งทฤษฎีทางรัฐประศาสนศาสตร์มีลักษณะไม่แม่นยำ (ขาดความสามารถในการทำนาย) และแตกออกเป็นผอย ๆ ด้วยเหตุนี้เขาจึงได้พัฒนารัฐประศาสนศาสตร์ในแนวทางใหม่ที่ Gruening (2001, p. 4) เรียกว่า ‘รัฐประศาสนศาสตร์แนวนีโอคลาสสิก’ (Neoclassic public administration) ผ่านตำราเล่มสำคัญและวิทยานิพนธ์ปริญาเอกของเขา คือ ‘Administrative Behavior: A Study of Decision-Making in Administrative Organization’ (1947) ได้พัฒนาทฤษฎีการตัดสินใจที่ใหม่ทันสมัยใหม่ อาทิ ความมีเหตุผลที่จำกัด (Bounded rationality) ความไม่สมบูรณ์ของข่าวสาร (Incomplete information) ความคลุมเครือในเป้าหมาย (Goal ambiguity) ข้อจำกัดทางทรัพยากร (Resource limitations) กลยุทธ์การตัดสินใจตามความพอใจ (Satisficing strategy) เป็นต้น นอกจากนี้ Simon ยังได้แบ่ง ‘ข้อเท็จจริง’ (Facts) ออกจาก ‘การตัดสินใจเชิงคุณค่า’ ตลอดจนแบ่งศาสตร์ออกเป็น ศาสตร์บริสุทธิ์ และศาสตร์ประยุกต์ และด้วยการมีมุมมองเช่นนี้ เขาจึงกล่าวว่า ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ที่เป็นวัตถุดิบสามารถนำไปใช้ในการควบคุมสิ่งแวดล้อมทางสังคมได้ (Simon, 1947; Simon, Smithburg and Thompson, 1962) แนวคิดของ Simon มีอิทธิพลอย่างมากต่อการศึกษายุติธรรมและการตัดสินใจในองค์การเชิงบริหาร และได้สร้างศัพท์วิชาการใหม่ ๆ และวิธีวิทยาทางการวิจัยที่มีลักษณะแม่นยำมากขึ้น โดยอาศัยฐานความคิดจากสำนักพฤติกรรมศาสตร์ สำนักโครงสร้าง-หน้าที่นิยมและทฤษฎีระบบ เป็นสำคัญ

อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีการตัดสินใจเชิงปฏิฐานนิยม (Positivist decision-theory) ที่ Simon ได้วางรากฐานไว้มีอิทธิพลอย่างมากในสาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ แต่สำหรับ Christopher Hood และ Michael Jackson

(1991, p. 21) ไม่เห็นด้วย โดยให้เหตุผลสามประการ คือ ก) หลักการจัดการแบบคลาสสิกยังดำรงอยู่และยังคงเฟื่องฟู ข) ไม่มีการยอมรับร่วมกันหรือความเห็นร่วมกันในทฤษฎีการจัดการในสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ที่มีพื้นฐานจากทฤษฎีการตัดสินใจ และ ค) ทฤษฎีการตัดสินใจทางการบริหารเชิงปฏิฐานนิยมส่งผลเพียงเล็กน้อยต่อภาคปฏิบัติการในการจัดการสาธารณะตลอดจนภาษา ข้อถกเถียง และอิทธิพลของหลักการจัดการในองค์การสาธารณะยังคงเป็น ‘ภาษิต’ (Proverbial) ซึ่งในเรื่องเดียวกัน อาจมีทั้งประเด็นสนับสนุนและประเด็นขัดแย้ง อันเป็นสภาวะการณ์ที่ขัดกับความพยายามของ Simon คือ การทำให้หลักการบริหารเป็นวิทยาศาสตร์ที่สามารถพิสูจน์ได้ถึงหลักการที่ถูกต้อง ที่มีสิ่งถูกต้องเพียงสิ่งเดียว อีกทั้งการทำทฤษฎีการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลด้วยการนำเสนอ ‘ศาสตร์ของการตัดสินใจเฉพาะหน้า’ (Science of muddling through) โดย Charles Lindblom (1959) ที่พบว่า การแสวงหาความรู้ของผู้เชี่ยวชาญดังเช่นการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลแทบจะไม่มีอิทธิพลใด ๆ ต่อนโยบายสาธารณะหรือการบริหารรัฐกิจ แต่ด้วยกระบวนการแสดงความคิดเห็นที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน การอภิปรายถกเถียง การใช้ความรู้เก่า และรูปแบบการเรียนรู้ทางสังคมและองค์การ ถูกพบมากในรูปแบบของการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทั้งในสังคมและองค์การ เนื่องจากแนวทางข้างต้นปลอดภัยมากกว่าเสี่ยง/ มีข้อผิดพลาดน้อยกว่า ตลอดจนข้อตกลงเบื้องต้นที่ทฤษฎีการตัดสินใจเชิงปฏิฐานนิยมยึดถือ โดยเฉพาะการแบ่งแยกระหว่างข้อเท็จจริงและคุณค่า จึงทำให้ทฤษฎีนี้ไม่สามารถอธิบายถึงคุณค่า ค่านิยม และปรัชญาทางการเมืองแบบดั้งเดิมได้ (Waldo, 1965; Subramaniam, 1963) ดังนั้น จึงไม่สามารถยึดถือข้อตกลงเบื้องต้นนี้ได้ในความเป็นจริง โดยเฉพาะภาคปฏิบัติการของการบริหารรัฐกิจ ด้วยเหตุนี้ ทฤษฎีนี้จึงมีอิทธิพลน้อยในภาคปฏิบัติของการบริหารรัฐกิจ

ในช่วงท้ายทศวรรษที่ 1950s ถึงกลางทศวรรษที่ 1980s มิงานเชิงทฤษฎีเพียงเล็กน้อยเกี่ยวกับการจัดการในสาขารัฐประศาสนศาสตร์ การจัดการสาธารณะค่อย ๆ หายจากไปในแวดวงตำราในสาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์หรือบทความในหน้าวารสารชั้นนำในวงวิชาการอย่าง ‘Public Administration Review’ (Frederickson, et al., 2012, p. 105) กระนั้นการจัดการสาธารณะยังคงเป็นแกนกลางของการบริหารสาธารณะ ในเชิงปฏิบัติการ และในช่วงเวลานี้อาจได้เกิดการขยายตัวของช่องว่างระหว่าง นักวิชาการ/ นักทฤษฎีทางรัฐประศาสนศาสตร์และนักปฏิบัติการทางบริหาร รัฐกิจ ซึ่งดูเหมือนทฤษฎีทางรัฐประศาสนศาสตร์จะอยู่บนหอคอยงาช้าง ยากที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในโลกของนักบริหารรัฐกิจ

อย่างไรก็ตามในช่วงเวลานี้ ความสนใจหลักในทฤษฎีการจัดการนั้น ได้มีการประยุกต์ใช้ทฤษฎีทางสังคมวิทยา จิตวิทยาสังคม และการบริหารธุรกิจ มาพัฒนาทฤษฎีการจัดการสาธารณะ หรือที่ Frederickson, et al., (2012, p. 105) เรียกทฤษฎีการจัดการสาธารณะเกิดในช่วงเวลานี้ว่า ‘ทฤษฎีระดับ กลาง’ (Middle-range theories) อาทิ ก) ทฤษฎีกลุ่ม (Group theory) ซึ่งให้ความสำคัญกับกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ ที่มีเป้าหมาย ค่านิยม ประเพณี วัฒนธรรม ร่วมกัน โดยผู้จัดการที่มีประสิทธิภาพจะทำหน้าที่อภิบาล ปลุกฝัง และให้การ สนับสนุนต่อเป้าหมายและค่านิยมของกลุ่ม ทั้งนี้ทฤษฎีกลุ่มได้โต้แย้งต่อทฤษฎี การเลือกเชิงเหตุผล (Rational choice theory) และทฤษฎีตัวการ-ตัวแทน (Principal-agent theory) ที่ได้ละเลยปัจจัยทางด้านศีลธรรม ความผูกพันใน สังคม ตลอดจนประสิทธิภาพของแรงจูงใจทางศีลธรรม ที่จะช่วยปรับให้ ความเห็นแก่ตัวในเชิงปัจเจกบุคคลกลายเป็นการให้ความสำคัญต่อผลประโยชน์ ขององค์การในภาพรวม ผ่านการยอมรับนับถือผู้นำองค์การ ความห่วงใย ระหว่างผู้ร่วมงาน และการอยู่รอดและชื่อเสียงขององค์การ เป็นต้น ดังที่ Dilulio (1994) กล่าวถึงทฤษฎีกลุ่มที่ได้นำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการ สาธารณะว่าเป็นการผสมผสานกันระหว่างแนวคิดเรื่ององค์การเชิงวัฒนธรรม

และทฤษฎีภาวะผู้นำ เพื่ออธิบายพฤติกรรมของลูกจ้าง ข) ทฤษฎีบทบาท (Role theory) เป็นทฤษฎีที่นำแนวคิดทางจิตวิทยาสังคมเข้ามาประยุกต์ใช้ในการจัดการสาธารณะ โดยทฤษฎีนี้เห็นว่าองค์การเป็นระบบของบทบาท เป็นสิ่งที่ถูกสร้างมาเพื่อกำหนดการกระทำของปัจเจกบุคคลในตำแหน่งหน้าที่หนึ่ง ๆ ในแต่ละตำแหน่งหน้าที่มีความสัมพันธ์กัน และในแต่ละสำนักงานต่างก็มีความสัมพันธ์กับสำนักงานอื่น ๆ เช่นกัน จนก่อให้เกิดระบบของบทบาทในองค์การ โดยภาพรวม บุคคลในบทบาทหนึ่ง ๆ จะแสดงคุณลักษณะจำเพาะของพฤติกรรมที่จำเป็นในบทบาทนั้น ๆ ดังนั้น บทบาทจะปรากฏในรูปของแบบแผนของพฤติกรรมของบุคคลในบทบาทที่ตนรับตามตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งจะต้องสัมพันธ์กับบุคคลในบทบาทอื่น ๆ ทั้งในและนอกองค์การ ซึ่งแต่ละสำนักงานต่างแสดงหน้าที่ตามชุดของบทบาท และชุดของความสัมพันธ์ที่มีกับสำนักงานอื่น ๆ หากพิจารณาถึงผู้จัดการในระดับสูงที่จะต้องมีหลายบทบาท ซึ่งบางครั้งเกิดภาวะที่เรียกว่า ‘การล้นเกินของบทบาท’ (Role overload) โดยหากยังมีจำนวนของบทบาทที่ต้องสวมมากเกินไป ย่อมมีแนวโน้มที่ใช้อำนาจหน้าที่มากขึ้นด้วย ทั้งนี้ Henry Mintzberg (1992) ได้ใช้แนวคิดเรื่องบทบาทในการกล่าวถึงบทบาททางการจัดการที่จำเป็นต้องให้ความสำคัญ 3 ด้าน คือ 1) บทบาทด้านการเป็นหัวขบวนในการปฏิบัติหน้าที่เชิงสัญลักษณ์ ที่ผู้นำอยู่ในฐานะผู้ประสานงาน (Leaders as liaisons) ที่สร้างความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือติดต่อกับกลุ่มที่อยู่ชายขอบขององค์การ 2) บทบาทด้านข้อมูลข่าวสาร ที่ผู้นำอยู่ในฐานะผู้ติดตาม (Leaders as monitors) เพื่อแสวงหาข้อมูลที่เป็นประโยชน์ และนำข้อมูลเหล่านั้นไปเผยแพร่ (Leaders as disseminators) เพื่อสร้างประโยชน์ภายในองค์การ ตลอดจนผู้นำยังเป็นโฆษกให้กับองค์การ (Leaders as spokespersons) ในการส่งผ่านข้อมูลนั้นสู่ภายนอกองค์การ และ 3) บทบาทด้านการจัดการ ในฐานะผู้จัดการที่เป็นผู้ประกอบการ จำเป็นต้องคิดริเริ่มและกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ตลอดจนผู้จัดการในฐานะผู้จัดการกับปัญหายุ่งยากต่าง ๆ (Managers as disturbance

handlers) ผู้จัดการในฐานะผู้จัดสรรทรัพยากร (Managers as resource allocators) และผู้จัดการในฐานะผู้เจรจาต่อรอง (Managers as negotiators) และ ค) ทฤษฎีการสื่อสาร (Communications theory) เป็นการผสมผสานระหว่างแนวคิด Cybernetic ภาษาศาสตร์ และจิตวิทยาสังคม โดยทฤษฎีการสื่อสารปฏิเสธการสื่อสาร/ ส่งการจากบน-ลง-ล่าง ซึ่งผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นคือ ขวัญกำลังใจในการทำงานที่ต่ำ ขาดความคิดสร้างสรรค์ และขาดความสามารถในการปรับตัว เพราะความไม่ยืดหยุ่นและขาดความหลากหลายในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน (Garnett, 1992) แต่การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเกิดขึ้นได้เมื่อผู้จัดการให้ความสำคัญกับการสื่อสารแบบล่าง-ขึ้น-บน ที่การกำหนดมาตรฐานการทำงานโดยผ่านกระบวนการสานเสวนา เพื่อให้ได้ความคิดเห็นที่ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วม ตลอดจนเปิดโอกาสให้มีการมีรับฟังเสียงสะท้อนกลับเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานในองค์กรให้ดีขึ้น การสื่อสารในและระหว่างองค์กรนั้นเกี่ยวข้องกับการแบ่งปันมุมมองในการถ่ายทอดความรู้ในเชิงวิชาชีพ และกฎระเบียบต่าง ๆ ด้วยการสื่อสารตามแนวนราบ (Horizontal/ lateral communication) สามารถที่จะทำให้เครือข่ายองค์การที่ซับซ้อนสามารถที่จะแลกเปลี่ยนข้อมูล ปฏิบัติภารกิจร่วมกัน ตลอดจนกิจกรรมต่าง ๆ ในการจัดการสาธารณะดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกลุ่มบุคคลหลักที่รับผิดชอบในฐานะ ‘หมุด/ เดือย’ (lynchpin) ที่เชื่อมต่อ/ ประสานการทำงานร่วมกันในเครือข่ายองค์การเป็นสำคัญ (Likert, 1961, 1967) นอกจากการติดต่อสื่อสารในและระหว่างองค์กรแล้ว การสื่อสารกับสาธารณะชนภายนอกที่หน่วยงานจำเป็นต้องสื่อสารกับกลุ่มผลประโยชน์ที่หลากหลาย และการสื่อสารของหน่วยงานต่อสาธารณะชนอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องผ่านกระบวนการรับข้อมูลและส่งสัญญาณที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าสมัยก่อน ซึ่งมักจะมีการคัดกรองข้อมูลที่เข้ามาในหน่วยงานอย่างละเอียด อีกทั้งข้อมูลที่ผู้จัดการหน่วยงานได้รับมักเป็นเสี้ยวหนึ่งของข้อมูลทั้งหมด ซึ่งบ่อยครั้งเกิดความไม่เข้าใจในเนื้อหาสาระอย่างครบถ้วน ทำให้เกิดปัญหาการเลือกรับฟัง

(Selective listening problem) ในองค์การสาธารณะอยู่เป็นประจำ (Garnett, 1992)

ในทัศนะของ Gruening (2001, p. 5) เห็นว่า เมื่อสิ้นทศวรรษที่ 1960s แนวคิดในรัฐประศาสนศาสตร์ ประกอบด้วย 3 สำนักคิด คือ รัฐประศาสนศาสตร์แนวคลาสสิก (Classical public administration) รัฐประศาสนศาสตร์แนวนีโอคลาสสิก (Neoclassical public administration) และรัฐประศาสนศาสตร์แนวใหม่ (New public administration)

หากพิจารณาทฤษฎีที่ต่อยอดจากรัฐประศาสนศาสตร์แนวนีโอคลาสสิกแล้ว ทฤษฎีทางเลือกสาธารณะ (Public choice theory) และสำนักเศรษฐศาสตร์สถาบันใหม่ คือ สำนักคิดที่สืบทอดแนวคิดและทฤษฎีจากรัฐประศาสนศาสตร์แนวคลาสสิก (Gruening, 2001; Lane, 2000) โดยทฤษฎีทางเลือกสาธารณะนั้นก่อตั้งโดย James Buchanan และ Warren Nutter ทั้งคู่มาจากศูนย์โทมัส เจเฟอร์สันเพื่อการศึกษาเศรษฐศาสตร์การเมืองและปรัชญาสังคมแห่งมหาวิทยาลัยเวอร์จิเนีย ซึ่งศึกษาปรากฏการณ์ทางสังคมโดยใช้หน่วยในการวิเคราะห์เป็นปัจเจกบุคคล อาศัย ‘ลัทธิปัจเจกชนนิยมเชิงระเบียบวิธี’ (Methodological individualism) เป็นแนวทางพื้นฐานในการศึกษา อันเป็นการอธิบายปรากฏการณ์ทางสังคมจากผลรวบยอดของพฤติกรรมของปัจเจกบุคคลแต่ละคนมารวมกัน โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นว่าปัจเจกบุคคล มุ่งหวังในเป้าหมายของตน และจะทำกระทำการใด ๆ ตามความพึงพอใจของตนเอง เพื่อให้บรรลุความพึงพอใจสูงสุด (Maximize utility) ซึ่งแตกต่างจากทฤษฎีการตัดสินใจของ Simon ตรงที่ความมีเหตุผลของทฤษฎีทางเลือกสาธารณะนั้นไม่ข้อจำกัด (Non-bounded rationality) ทำให้ความพึงพอใจ และเสรีภาพในการเลือกของปัจเจกบุคคลกลายเป็นจุดใหญ่ใจกลางของทฤษฎีทางเลือกสาธารณะ (Buchanan and Tullock, 1962; Buchanan, 1975) โดยทฤษฎีได้อธิบายว่า ประชาธิปไตยแบบตัวแทนซึ่งอาศัยกฎของเสียงส่วนใหญ่ (Majority rule) โดยปราศจากการปกป้องจาก

รัฐธรรมนูญ เจื่อนไชนี่จะนำไปสู่การทุจริตชนกลุ่มน้อยโดยชนกลุ่มใหญ่ สถานการณ์นี้ชนกลุ่มใหญ่จะมีแรงจูงใจที่ใช้ทรัพยากรอย่างสิ้นเปลือง ซึ่งภาระค่าใช้จ่ายทั้งหมดจะตกอยู่กับชนกลุ่มน้อย ท้ายที่สุด จะมีการตั้งคำถามถึงผลประโยชน์สาธารณะและสินค้าสาธารณะว่าสิ่งเหล่านี้มีขึ้นเพื่อผลประโยชน์ของใคร? ความไม่มีประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรและการทุจริตชนกลุ่มน้อย ถูกตอกย้ำโดยระบบงบประมาณ โดยคณะกรรมการตัวแทนและโดยองค์การราชการ (Niskanen, 1971) โดยผลลัพธ์ที่ปรากฏขึ้น คือ องค์การราชการประสบปัญหาขาดดุลที่สะสมพอกพูนในทรัพยากรและภารกิจขององค์การ การขยายตัวจนเกินความจำเป็นขององค์การราชการ และความสามารถบังคับใช้กฎหมาย/ กฎระเบียบเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในภารกิจขององค์การราชการ เปรียบเสมือนความล้มเหลวของรัฐ นักวิชาการทฤษฎีทางเลือกสาธารณะจำเป็นต้องเสนอแผนการปฏิรูปที่มีประเด็นหลักในการปฏิรูปคือการสร้างแนวป้องกันทางรัฐธรรมนูญเพื่อป้องกันการทุจริต และการสร้างระบบบริหารหลายศูนย์กลาง (Polycentric administrative system) ที่การส่งมอบบริการ (Provision) และการผลิตบริการ (Production) ถูกแยกออกจากกัน ภายใต้เงื่อนไขของตลาดที่มีการแข่งขัน โดยทั้งหน่วยงานภาคเอกชนและภาครัฐต่างแข่งขันเพื่อการทำสัญญาจ้างเป็นผู้ผลิตสินค้าและบริการสาธารณะด้วยระบบหลายศูนย์กลางเช่นนี้ จำเป็นต้องอาศัยระบบงบประมาณที่มีความโปร่งใส อาทิ การเก็บค่าบริการ ใบส่งจ่ายสำหรับสินค้าและบริการสาธารณะ ตลอดจนสร้างโอกาสในการเลือกใช้บริการสาธารณะให้แก่ประชาชน ทั้งนี้ปัจเจกบุคคลจะทำการตัดสินใจตามความชอบส่วนตัวและความรู้ที่มีอยู่ด้วยเหตุที่ทฤษฎีทางเลือกสาธารณะจึงแย้งกับรัฐประศาสนศาสตร์แนวคลาสสิก และรัฐประศาสนศาสตร์แนวนีโอคลาสสิก (แม้ทฤษฎีทางเลือกสาธารณะจะอยู่ในฐานะสำนักคิดที่สืบทอดจากรัฐประศาสนศาสตร์แนวนีโอคลาสสิกก็ตาม)

นอกจากทฤษฎีการจัดการภาครัฐได้ต่อยอดแนวคิดจากทฤษฎีการจัดการภาครัฐแบบดั้งเดิม และรัฐประศาสนศาสตร์แนวนีโอคลาสสิก (รวมทั้ง

ทฤษฎีระดับกลางในช่วงทศวรรษที่ 1950s ถึง 1980s) นั้น รัฐประศาสนศาสตร์แนวใหม่ (New Public Administration: NPA) ยังถือเป็นการเปลี่ยนแปลงสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ครั้งใหญ่อีกครั้ง กล่าวคือ ในช่วงปลายทศวรรษที่ 1960s สถานภาพของสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ประสบกับความปั่นป่วนและการเปลี่ยนแปลงอย่างใหญ่ Dwight Waldo ได้จัดให้มีการประชุมเกี่ยวกับอนาคตของสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ โดยมีการเชิญเพียงนักวิชาการรัฐประศาสนศาสตร์รุ่นใหม่เท่านั้น และนักวิชาการรุ่นใหม่นี้ได้นำพาให้การประชุมครั้งนั้นเต็มไปด้วยจิตวิญญาณแห่งการปฏิวัติต่อวงการรัฐประศาสนศาสตร์ และก่อให้เกิดขบวนการเคลื่อนไหวที่เรียกว่า ‘รัฐประศาสนศาสตร์แนวใหม่’ (New Public Administration: NPA) ซึ่งเป็นการรวมตัวของแนวคิดจากขบวนการเคลื่อนไหวมนุษยสัมพันธ์ (Human-relations movement) และรัฐประศาสนศาสตร์ที่มุ่งเน้นการเมือง (Political-oriented public administration) (Marini, 1971) ผู้ที่เข้าร่วมการประชุมที่ Minnowbrook ในปี 1968 ต่างมองเห็นสังคมว่า เต็มไปด้วยการแบ่งแยกกีดกัน ความอยุติธรรม และความไม่เสมอภาค อีกทั้งตัวทฤษฎีทางรัฐประศาสนศาสตร์ที่เกี่ยวกับการบริหารแยกจากการเมือง การแบ่งแยกข้อเท็จจริงออกจากคุณค่า และความสามารถในการตรวจสอบได้แบบประชาธิปไตยแบบตัวแทนต่างส่งเสริมให้เกิดการกดทับและความแปลกแยกในสังคม (White, 1971) ดังนั้น ผู้เข้าร่วมประชุมครั้งนี้จึงผลักดันให้เกิดการปรับจุดเน้นใหม่ในสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ โดยเห็นว่ารัฐประศาสนศาสตร์ควรอยู่ห่างจากการมุ่งแสวงหาการบริหารที่มีประสิทธิภาพไปสู่การศึกษาเชิงโครงสร้างประชาธิปไตยทั้งภายในและภายนอกองค์การภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเด็นเรื่องความเสมอภาคทางสังคม (Social equality) สำหรับพวกเขาแล้ว เป้าหมายขององค์การสาธารณะ คือ การบรรเทาความทุกข์ทรมานจากเศรษฐกิจ สังคม และทางกายภาพ และส่งเสริมโอกาสในการดำรงชีวิตทั้งภายในและภายนอกองค์การ แนวทางเช่นนี้จึงเป็นการเคลื่อนจาก

ศูนย์กลางของแรงโน้มถ่วงทางทฤษฎีไปสู่แนวทางเชิงปทัสฐาน (Normative approach) (Harmon, 1971)

ในทศวรรษที่ 1970s ภายใต้สภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจที่ตกต่ำ และการว่างงานที่เพิ่มสูงขึ้นปรากฏอยู่ทั่วโลก ผลักดันให้ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความประหยัดกลายเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องพิจารณาก่อนประเด็นอื่น โดยเฉพาะความเสมอภาคทางสังคม ทำให้โครงสร้างทางความคิดของสำนักรัฐประศาสนศาสตร์แนวใหม่กลายเป็นสิ่งไม่เป็นจริง อย่างไรก็ตามข้อถกเถียงในเรื่องคำถามเชิงปทัสฐานที่มีต่อสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์มีเคยถูกกลืนยังคงมีความเป็นไปได้ในมุมมองอื่น ๆ ของรัฐประศาสนศาสตร์ที่เน้นการมีส่วนร่วมและความเสมอภาคทางสังคม โดยในต้นทศวรรษที่ 1980s John Rohr (1978, 1986) ได้พัฒนาแนวทางการให้เหตุผลแก่องค์การภาครัฐที่มีพื้นฐานจากการตีความรัฐธรรมนูญอเมริกาอย่างสร้างสรรค์ แนวทางรัฐธรรมนูญนิยมแบบ Rohr เป็นเสมือนผู้พิทักษ์สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ โดยเฉพาะขบวนการเคลื่อนไหวรัฐประศาสนศาสตร์แนวใหม่ หรือ NPA ณ สถาบันเวอร์จิเนียโพลิเทคนิคแห่งเมืองแบล็กเบิร์น เขาได้ผลิตงานเขียนทางรัฐประศาสนศาสตร์เพื่อปกป้องแนวทางแบบ NPA อย่างต่อเนื่อง จนพัฒนาเป็น ‘แนวทางแบล็กเบิร์น’ (Blackburg Perspective) ซึ่งประกอบสร้างแนวคิดจากสำนักรัฐประศาสนศาสตร์แนวใหม่ (Wamley, et al., 1990)

นอกจากแนวทางแบล็กเบิร์นแล้ว ยังมีสำนักคิดอื่น ๆ อีกที่เป็นเสมือนผู้สืบทอดแนวทางของสำนักรัฐประศาสนศาสตร์แนวใหม่ หรือ NPA คือ สำนักชุมชนนิยม (Communitarianism) ที่ได้รับเอาแนวทางปทัสฐานจาก NPA โดยเห็นว่าสังคมสมัยใหม่มีลักษณะเป็นปัจเจกชนนิยมและเป็นสังคมที่ไร้ราก นักวิชาการจากสำนักนี้จึงต้องการกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมทั้งทางการเมืองและโครงสร้างการบริหาร ทั้งนี้พวกเขาเชื่อว่า มนุษย์เกี่ยวข้องกับการเมืองและบุคคลสามารถที่จะเติมเต็มความเป็นมนุษย์ หากบุคคลนั้นได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในชีวิตทางการเมือง โดยนักบริหารควรจะปฏิบัติตนให้เท่าเทียมกับ

พลเมืองทั่วไป อีกทั้งนักบริหารควรทำบทบาทของผู้ให้การสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมการมีส่วนร่วมของพลเมืองเป็นสำคัญ (Coper, 1991)

สำนักคิดผู้สืบทอดแนวทางรัฐประศาสนศาสตร์แนวใหม่สุดท้าย คือ ทฤษฎีวาทกรรม (Discourse theory) ที่องค์การสาธารณะควรเล่นบทบาทเป็นผู้ไกล่เกลี่ยในเครือข่ายนโยบายสาธารณะ หรือพื้นที่ทางการเมืองอื่น ๆ ในรัฐประศาสนศาสตร์ ที่เป็นพื้นที่ที่สร้างความสนใจต่อปัจเจกหรือกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ (Fox and Miller, 1995) ทั้งนอกระบบการภาครัฐจำเป็นต้องมีวิธีการแก้ไขปัญหาสาธารณะเหล่านี้ในบรรยากาศที่มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นผ่านบทสนทนา (Dialogue) อย่างเป็นอิสระและเปิดกว้าง อีกทั้งมีการวิพากษ์กันได้ เพื่อให้เกิดความรู้ และนำไปสู่การแก้ไขปัญหาสาธารณะในที่สุด ซึ่งสถานการณ์เช่นนี้เรียกว่า ‘ideal speech situation’ (Habermas, 1979)

ด้วยแนวทางทั้งสาม คือ แนวทางแบล็กเบิร์น สำนักชุมชนนิยม และทฤษฎีวาทกรรม ต่างมีฐานเชิงปทัสถานตามแนวทางรัฐประศาสนศาสตร์ร่วมกัน โดยมุ่งหวังให้เกิดการปฏิรูปสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ โดยการสร้างทางเลือกใหม่ให้กับวงวิชาการเพื่อมุ่งหวังให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่อย่างกระตือรือร้นและอย่างเป็นการเมืองของข้าราชการ/ เจ้าหน้าที่รัฐ ที่ใส่ใจต่อคุณค่าเหนือความมีประสิทธิภาพ ตลอดจนวิพากษ์ประชาธิปไตยแบบตัวแทน และโครงสร้างการบริหารอย่างถึงแก่น ทั้งสามสำนักคิดนี้เน้นถึงการมีส่วนร่วมชุมชน การตระหนักรู้ตนเอง และการพัฒนาศักยภาพความเป็นมนุษย์ อีกทั้งยังอิทธิพลจากแนวทางการหาความรู้แบบปรากฏการณ์วิทยา (Phenomenology) ที่เห็นว่าความเป็นจริงเป็นสิ่งที่ถูกสร้างทางสังคม (Berger and Luckmann, 1967) ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงควรทำความเข้าใจถึง/ ผู้ที่ถูกศึกษา (Subject) และการกระทำของเขาเหล่านั้น โดยผู้ศึกษาหวังที่จะร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการมองโลกอย่างของผู้ที่ถูกศึกษามอง โดยอาศัยการใส่แว่นให้กับกรอบแนวคิดของตนเอง แล้วจึงศึกษาสิ่งที่ถูกศึกษาในแบบที่สิ่งที่ถูกศึกษาเป็น หรือเห็นโลกใน

แบบที่ผู้ศึกษามอง นอกจากนี้แนวการหาความรู้ของสำนักทฤษฎีวิพากษ์ (Critical theory) ถูกนำมาใช้ในรัฐประศาสนศาสตร์ทางเลือกเช่นกัน โดยสำนักทฤษฎีวิพากษ์มุ่งหวังที่จะถอดหน้ากาก (Unmasking) สิ่งที่ปรากฏ (อย่างหลอก ๆ) ทางสังคมเพื่อที่จะเห็นการครอบงำที่ซ่อนอยู่เบื้องหลัง ซึ่งสำหรับ Jurgen Habermas (1979) ในฐานะนักวิชาการคนสำคัญที่มีส่วนในการพัฒนาทฤษฎีวิพากษ์นั้นมองว่า สิ่งที่เรียกว่า ‘สถานการณ์การติดต่อสื่อสารในอุดมคติ’ (Ideal communicative situation) อันเป็นสถานการณ์ที่มีการแลกเปลี่ยนความคิดผ่านบทสนทนาอย่างเสรีและเปิดกว้าง อีกทั้งมีการวิพากษ์กันได้นั้น เป็นสิ่งจำเป็นในการที่จะเอาชนะการครอบงำของโครงสร้างที่กดทับพวกเราอยู่ โดยเฉพาะโครงสร้างส่วนบน ทั้งที่เป็นสถาบันทางสังคมและความคิดหรือจิตสำนึก เป็นต้น

รัฐประศาสนศาสตร์แนวใหม่และสำนักคิดที่สืบทอดต่อมา ได้ส่งผลกระทบต่อเนื่องตอสภาวิชาการรัฐประศาสนศาสตร์และทฤษฎีการจัดการสาธารณะอย่างมาก โดยเฉพาะแนวทางปทัสถานของ NPA ที่วางแนวคิดที่ควรจะให้ความสนใจในสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มากกว่าความห่วงใยในประเด็น 3 e’s คือ ความประหยัด ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล อย่างไรก็ตามภาวะเศรษฐกิจที่ผันผวนทั่วโลกในช่วงทศวรรษที่ 1970s ทำให้แขนงวิชาการจัดการสาธารณะถูกปลุกให้ฟื้นคืนอีกครั้งหนึ่ง โดยการคืนชีพของทฤษฎีการจัดการสาธารณะในครั้งนี้อยู่นานนามว่า ‘การจัดการภาครัฐแนวใหม่’ (New Public Management: NPM) ซึ่งเทียบเคียงได้กับศัพท์ที่มีความหมายพ้องกัน (Synonymous) อาทิ ลัทธิการจัดการนิยมใหม่ (New managerialism) (Frederickson, 1999) ลัทธิเทเลอร์ใหม่ (Neo-Taylorism) (Hughes, 2003, p. 65) เป็นต้น ซึ่งต่างมีความเห็นที่เป็นจุดร่วมกันเดียว คือ ‘ระบบราชการคือปิศาจ’ (The devil is bureaucracy) และมีความชื่นชอบต่อแนวทางการเนรเทศระบบราชการ (Banish bureaucracy) หรือรัฐบาลผู้ประกอบการ (Reinventing government) ที่สวมหัวใจผู้ประกอบการในการแปลงรูปแบบเปลี่ยนรากกิจการสาธารณะอย่างขนานใหญ่

ในทัศนะของ Grueing (2001, pp. 10-11) มองว่าทฤษฎีการจัดการสาธารณะ โดยเฉพาะการจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่มีการสร้างแขนงวิชาในช่วงทศวรรษที่ 1970s ประกอบสร้างจากรัฐประศาสนศาสตร์แนวนีโอคลาสสิก ซึ่งแตกออกเป็นทฤษฎีการจัดการสาธารณะใน 2 กลุ่ม คือ ก) กลุ่มที่มุ่งไปสู่รูปแบบการจัดการเชิงกลไกหรืออย่างมีเหตุผล (Rational/ Mechanistic management) ที่เน้นการจัดการตามเป้าหมาย (Sherwood and Page, 1976) เทคนิคการวัดผลการปฏิบัติงานและการตรวจสอบ (Henry, 1990) การตลาดภาครัฐ (Kotler, 1975) และการจัดการเชิงกลยุทธ์ (Wechsler and Backoff, 1986) แนวการศึกษาอย่างมีเหตุผลเน้นการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาคำตอบที่เหมาะสมให้กับปัญหาทางการจัดการสาธารณะ อีกทั้งยังเน้นการวัดผลการปฏิบัติงานและให้รางวัลบนพื้นฐานของการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result based management) และ ข) กลุ่มที่มุ่งไปสู่รูปแบบการจัดการเชิงมนุษยนิยม หรือการจัดการที่มององค์การเป็นสิ่งมีชีวิต (Humanistic/ organic management) โดยการจุดประกายทางความคิดจากผลงานของ Peters และ Waterman (1982) ที่แสดงให้เห็นว่าบริษัทอเมริกันที่ดีที่สุดและประสบความสำเร็จมากที่สุดต่างก็ได้ใช้รูปแบบการจัดการเชิงกลไก/อย่างมีเหตุผลแต่ประการใด ในทางตรงข้ามบริษัทเหล่านี้ต่างใช้โครงสร้างแบบมีชีวิต (Organic structure) กลยุทธ์เชิงมนุษยนิยม (Humanistic strategies) และวัฒนธรรมอย่างเข้มข้น (Thick culture) อาทิ การสร้างวัฒนธรรมองค์การในรูปของความรู้ ความเชื่อ ศีลธรรม ประเพณี ศิลปะ ตลอดจนกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เป็นที่ยอมรับร่วมกันในองค์การ ต่อลูกจ้างของตน เป็นการปรับเปลี่ยนไปสู่รูปแบบการบริหารเชิงมนุษยนิยมมากขึ้น โดยอาศัยเทคนิคต่าง ๆ อาทิ การพัฒนาองค์การ (Golembiewski, 1969) การจัดการคุณภาพโดยรวม (Milakovich, 1991; Swiss, 1992) การจัดการเชิงกลยุทธ์ที่เน้นวัฒนธรรม (Moore, 1995) เป็นต้น

บทสรุป >>>

บทความชิ้นนี้มุ่งแสวงหาความหมายของการจัดการภาครัฐ ตลอดจนพัฒนาการและรากฐานเชิงทฤษฎีของการจัดการภาครัฐ เป็นสำคัญ ซึ่งผลจากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า นับแต่ทศวรรษที่ 1950s และ 1960s ปัญหาของความไม่ยืดหยุ่นในเชิงระบบราชการกลายเป็นปรากฏการณ์ที่ปรากฏขึ้นทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน นำไปสู่การวิพากษ์ของฝ่ายจัดการนิยมที่มีต่อระบบการบริหารงานภาครัฐ ก่อให้เกิดความชอบธรรมของระบบการบริหารงานภาครัฐลดต่ำลงนับตั้งแต่ทศวรรษที่ 1950s เป็นต้นมา จากรายงานเสนอแนะการปฏิรูประบบการบริหารงานภาครัฐของสหราชอาณาจักร หรือ ‘Fulton Report’ ในปี 1968 สู่ยุคของนางมากาเร็ต แทชเชอร์ ในอังกฤษ และโรนัลด์ เรแกน ในสหรัฐอเมริกา กอปรกับวิกฤตการณ์น้ำมันในช่วงทศวรรษที่ 1970s อีกทั้งรัฐบาลในประเทศ OECD ได้นำแนวคิดใหม่เกี่ยวกับวิธีการเปลี่ยนแปลงจัดการการให้บริการสาธารณะที่ขับเคลื่อนไปสู่การจัดการนิยมใหม่ (New managerialism) ตลอดจนข้อโต้แย้งจากหลายสำนักให้มีการลดขนาดภาคสาธารณะ โดยส่งมอบการบริการสาธารณะให้เป็นหน้าที่ของภาคเอกชนหรือองค์กรอื่น ๆ ในสังคมทั้งที่แสวงหากำไรและไม่แสวงหากำไรแทน จึงกล่าวได้ว่า การปรากฏขึ้นของแนวทางการจัดการนิยมใหม่ที่เกิดขึ้นในภาครัฐในช่วงทศวรรษที่ 1980s และ 1990s เป็นการตอบสนองต่อความขาดแคลนและบกพร่องของตัวแบบดั้งเดิมของการบริหารงานภาครัฐ นำไปสู่การปรับเปลี่ยนจากการบริหารสาธารณะ (Public administration) ไปสู่การจัดการสาธารณะ (Public Management) ซึ่งมีข้อถกเถียงมากมายถึงความแตกต่างในรากฐานทางความคิดระหว่าง ‘การบริหาร’ และ ‘การจัดการ’

อย่างไรก็ตาม เมื่อพัฒนาการและรากฐานเชิงทฤษฎีของ “การจัดการภาครัฐ” นั้น ได้มีการเปลี่ยนผ่านเชิงกระบวนทัศน์จากการจัดการภาครัฐแบบดั้งเดิม (traditional public management paradigms) ไปสู่กระบวนทัศน์การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (new public management paradigms)

นับตั้งแต่การจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ ทฤษฎีการบริหารทั่วไป ระบบราชการ
สำนักมนุษยสัมพันธ์ รัฐประศาสนศาสตร์แนวนีโอคลาสสิก กลุ่มทฤษฎีระดับ
กลาง รัฐประศาสนศาสตร์แนวใหม่ แนวทางแบล็กเบิร์น สำนักชุมชนนิยม และ
ทฤษฎีวาทกรรม จนก่อเกิดแนวคิดเรื่อง “การจัดการภาครัฐแนวใหม่” ในท้าย
ที่สุด



References

- Barnard, C. (1938). *The Function of the Executive*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Berger, P. L. & Luckmann, T. (1967). *The Social Construction of Reality*. New York: An Anchor Press Book, Doubleday.
- Buchanan, J. M. (1975). *The limits of Liberty: Between Anarchy and Leviathan*. Chicago: University of Chicago Press.
- Buchanan, J. M. & Tullock, G. (1962). *The Calculus of Consent: Logical Foundations of Constitutional Democracy*. Ann Arbor, Michigan: University of Michigan Press.
- Cooper, T. L. (1991). *An Ethic of Citizenship for Public Administration*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Demsetz, H. (1967). Toward a theory of property rights. *American Economic Review*, 57(2), 347-359.
- Dilulio, J., Jr. (1994). Principled Agents: The Cultural Bases of Behavior in a Federal Government Bureaucracy. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 4(3), 277-320.
- Fox, C. T. & Hugh T. M. (1995). *Postmodern Public Administration: Toward Discourse*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Frederickson, H. G. (1999). Public Ethics and the New Managerialism. *Public Integrity*, 1(3), 265-278.

Frederickson, H. G. (2010). *Social Equity and Public Administration: Origin, Developments, and Applications*. New York, London: M. E. Sharpe.

Frederickson, H. G. & et al. (2012). *The Public Administration: Theory Primer* (2nd ed.). Philadelphia, PA: Westview Press.

Garnett, J. (1992). *Communicating for Results in Government: A Strategic Approach for Public Managers*. San Francisco: Jossey-Bass.

Golembiewski, R. T. (1969). Organization Development in Public Agencies: Perspectives on Theory and Practice. *Public Administration Review*, 29(1), 367-377.

Greenwood, R. & Charles, W. (1986). The Hawthorne Studies. In Daniel Wren and John Pearce II (eds.) *Papers Dedicated to the Development of Modern Management*. Washington, DC: Academy of Management.

Gruening, G. (2001). Origin and Theoretical Basis of New Public Management. *International Public Management Journal*, 4(1), 1-25.

Gulick, L. & Lyndon, U. (eds.). (1937). *Papers on the Science of Administration*. New York: Institute of Public Administration.

Habermas, J. (1979). *Communication and the Evolution of Society*. Boston: Beacon Press.

- Harmonm, M. M. (1971). Normative Theory and Public Administration: Some Suggestions for Redefinition of Administrative Responsibility. In Frank Marini. (Ed.) *Toward a New Public Administration: The Minnowbrook Perspective*. (pp. 171-185). Scranton, PA: Chandler Publishing.
- Hayek, F. A. (1944). *The Road to Serfdom*. Chicago: University of Chicago Press.
- Hayek, F. A. (1960). *The constitution of Liberty*. Chicago: University of Chicago Press.
- Henry, G. T. (1990). Program Evaluation. In M.L. Whicker and T.W. Areson. (Eds.). *Public Sector Management*. (pp. 113-128). New York: Praeger.
- Hood, C. & Michael, J. (1991). *Administrative Argument*. Brookfield, VT: Dartmouth Publishing.
- Hughes, O. E. (2003). *Public Management and Administration: An Introduction* (3rd ed.). New York: Palgrave.
- Keeling, D. (1972). *Management in Government*. London: George Allen & Unwin.
- Kotler, P. (1975). *Marketing for Nonprofit Organization*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Lane, J. A. (2000). *New Public Management*. New York: Routledge.
- Likert, R. (1961). *New Patterns of Management*. New York: McGraw-Hill.

- Likert, R. (1967). *The Human Organization: Its Management and Value*. New York: McGraw-Hill.
- Lindblom, C. (1959). The Science of Muddling Through. *Public Administration Review*, 19(2), 79-88.
- Lynn, L. E., Jr. (2007). Public Management. In B Guy Peters and Jon Pierre (Eds.) *Handbook of Public Administration*. London: Sage.
- Marini, F. (1971). The Minnowbrook Perspective and the Future of Public Administration education. In Frank Marini. (Ed.) *Toward a New Public Administration: The Minnowbrook Perspective*. Scranton. (pp. 346-367). PA: Chandler Publishing.
- Martin, R. C. (ed.). (1965). *Public Administration and Democracy: Essays in Honor of Paul H. Appleby* Syracuse. New York: Syracuse University Press.
- Mayo, E. (1933). *The Human Problems of an Industrialized Civilization*. New York: MacMillan.
- McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- Milakovich, M. E. (1991). Total Quality Management in Public Sector. *National Productivity Review*, 10(2), 195-213.
- Mintzberg, H. (1992). *Structure in Fives: Designing Effective Organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

- Moore, M. H. (1995). *Creating Public Value: Strategic Management in Government*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Niskanen, W. A. (1971). *Bureaucracy and Representative government*. Chicago: Aldine-Atherton.
- Ott, & et al. (eds.). (1991). *Public Management: The Essential Readings*. Chicago, IL: Nelson Hall.
- Perry, J. L. & Kenneth L. K. (1983). *Public Management: Public and Private Perspective*. Palo Alto, CA: Mayfield.
- Peters, B. G. (2001). *The Future of Governing* (2nd ed.). Lawrence, Kansas: University Press of Kansas.
- Peters, T. J. & Robert H. W., Jr. (1982). *In the Search of Excellence: Lessons from America's Best-Run Companies*. New York: Harper and Row.
- Pollitt, C. & Geert, B. (2004). *Public Management Reform: A Comparative Analysis* (2nd ed.). Oxford: Oxford University Press.
- Pratt, J. W. (1985). Principals and Agents: An Overview. In J. W. Pratt and R. J. Zeckhauser. *Principals and Agents: The structure of Business*. (pp. 1-35). Boston: Harvard Business School Press.
- Rohr, J. A. (1978). *Ethics for Bureaucrats: An Essay on Law and Values*. New York: Marcel Dekker.

- Rohr, J. A. (1986). *To Run a Constitution: The Legitimacy of the Administrative State*. Lawrence, Kansas: University Press of Kansas.
- Sherwood, F. P. & William J. P. (1976). MBO and Public Management. *Public Administration Review*, 36(1), 5-12.
- Simon, H. A. (1946). The Proverbs of Administration. *Public Administration Review*, 4(1946), 16-30.
- Simon, H. A. (1947). *Administrative Behavior: A Study of Decision-Making in Administrative Organization*. New York: The Free Press.
- Simon, H. A., Smithburg, D. W. & Thomson, V. A. (1962). *Public Administration*. (7th ed.). New York: Alfred Knopf.
- Subramaniam, V. (1963). Fact and Value in Decision Making. *Public Administration Reviews*, 23(4), 232-237.
- Swiss, J. E. (1992). Adapting Total Quality Management (TQM) to Government. *Public Administration Reviews*, 52(4), 356-362.
- Taylor, F. W. (1911). *The Principles of Scientific Management*. New York : W.W. Norton.
- Waldo, D. (1965). The Administrative state revisited. *Public Administration Review*, 25(1), 5-30.
- Wamsley, G. L., Bacher, R., Goodsell, C. T., Kronenberg, P. S., Rohr, J., Stivers, C. M., White, O. F. & Wolf, J. F. (1990). *Refounding Public Administration*. Newbury Park, CA: Sage.

- Weber, M. (1952). The Essentials of Bureaucratic Organization: An Ideal-Type Construction. In Robert, K. Merton, A. P., Gray, B. H., and Hanan, C. S. (Eds.) *Reader in Bureaucracy*. Glencoe, IL: The Free Press.
- Wechsler, B. & Robert, W. B. (1986). Policy Making and Administration in State Agencies: Strategic Management Approach. *Public Administration Review*, 46(4), 321-327.
- White, L. D. (1926). *Introduction to the Study of Public Administration*. New York: Macmillan.
- White, O. F. (1971). Social Change and Administrative Adaptation. in Frank Marini. (Ed.) *Toward a New Public Administration: The Minnowbrook Perspective*. (pp. 59-83). Scranton, PA: Chandler Publishing.
- Wilson, W. (1887). The Study of Administration. *Political Science Quarterly*, 1(2), 197-222.
- Williamson, O. E. (1975). *Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust implications - A Study in the Economics of Internal Organization*. New York: The Free Press.
- Wren, D. (1979). *The Evolution of Management Thought* (2nd ed.). New York: Wiley.
-



c h a p t e r

13

ปัญหาทางกฎหมายอาญาเกี่ยวกับ การกระทำความผิด ต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการโดยประมาท

The Legal Problems in Criminal Law Relating to
the Official Malfeasance by Negligence

ประทีป ทับอรรถานนท์*

* รองศาสตราจารย์ (พิเศษ), ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์

บทคัดย่อ >>>>

การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานของรัฐเป็นการกระทำทางปกครอง ในฐานะตัวแทนอำนาจของรัฐ จึงต้องมีกฎหมายพิเศษรองรับการกระทำของเจ้าพนักงาน แต่เนื่องจากเจ้าพนักงานของรัฐเป็นปัจเจกชนที่อาจมีการกระทำที่ผิดพลาดได้ รัฐจึงต้องตรากฎหมายในการควบคุมพฤติกรรมกรปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานของรัฐ เพื่อให้เจ้าพนักงานของรัฐปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายพิเศษนั้น แต่กฎหมายที่ใช้บังคับในปัจจุบันของประเทศไทยมีแต่กฎหมายที่ผู้กระทำความผิดต้องมีเจตนาในการกระทำและต้องมีมูลเหตุจูงใจหรือเจตนาพิเศษในการกระทำ ส่วนการกระทำโดยประมาทนั้น มีพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าพนักงานของรัฐ พ.ศ. 2539 รองรับในการขอให้ผู้ที่ต้องเสียหายจากการปฏิบัติหน้าที่หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของเจ้าพนักงานของรัฐ แต่หากเจ้าพนักงานของรัฐมิได้ประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง แม้ผลการกระทำดังกล่าวจะเกิดผลเสียหายร้ายแรงหรือไม่ก็ตาม และเจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้นไม่ต้องรับผิดทางอาญาโดยเจ้าพนักงานของรัฐย่อมต้องมีวุฒิภาวะและมีการฝึกอบรมจากหน่วยงานของรัฐ ทั้งมีมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่เจ้าพนักงานของรัฐ แต่ละหน่วยงานต้องปฏิบัติตาม เจ้าพนักงานของรัฐแต่ละคนจึงต้องมีความระมัดระวังมากกว่าปัจเจกชนปกติในการปฏิบัติหน้าที่ของตน และแนวคิดในการกำหนดให้มีความรับผิดทางอาญาจะก่อให้เกิดผู้กระทำผิดเกิดความเกรงกลัวและมีความระมัดระวังมากขึ้น ซึ่งสหพันธรัฐเยอรมัน สหราชอาณาจักร มลรัฐมิชิแกน สหรัฐอเมริกา สาธารณรัฐประชาชนจีน ต่างมีกฎหมายที่บัญญัติความรับผิดทางอาญาเกี่ยวกับการที่เจ้าพนักงานของรัฐประมาทเลินเล่อปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ ทั้งนี้ เพื่อให้ประชาชนมีความไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานของรัฐ ดังนั้น การที่รัฐไม่มีบทบัญญัติในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานของรัฐโดยมิชอบ จนเกิดความเสียหายแก่ผู้อื่นโดยประมาท หรือการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ของ

เจ้าพนักงานของรัฐ จนเกิดความเสียหายแก่ผู้อื่นโดยประมาท จึงเป็นความเสียหายแก่สังคมมากกว่า ประเทศไทยจึงควรมีกฎหมายที่บัญญัติความรับผิดชอบทางอาญาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยประมาทหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยประมาทโดยมิชอบ จนเกิดความเสียหายแก่ผู้อื่นโดยประมาท ทั้งนี้ เพื่อให้เจ้าพนักงานของรัฐต้องใช้ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนมากขึ้น และเป็นตามหลักการคุ้มครองความเชื่อถือและความไว้วางใจของประชาชน

คำสำคัญ: กฎหมายอาญา/ ความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ/ ประมาท เลินเล่อ

Abstract

Duty performance of government officers is an administrative action done as a representative of the state power. Consequently, there must be special laws to support the action of the government officers. However, as a government officer is an individual person who can do wrong things; thus, the laws have to be enacted as a control measure of duty performance for the government officers so that they can perform their duties to meet the intention of those special laws. Nonetheless, according to the present law enforcement in Thailand, there are the ones stating only violations of government officers in the performance of their duties by willful acts and with motive or special intent. Violations done by negligence will be covered under the Act of Tort Liability of Government Officers, B.E. 2539, illustrating that the government of the state is liable for the compensation to the damage caused by conducting the performance of duties or ignoring the

performance of the duties by government officers. However, in case the government officer does not violate by gross negligence, and whether the said actions will cause severe damage or not, such government officer does not have to be responsible for criminal liability, provided that the government officers are necessary to have maturity and long-term training from state agency, and with job description standard for confirmation by government officers in each state unit. It is thus a necessity that each government officer must be more careful than a normal individual person in performing his/her duties. Furthermore, the concept in the enforcement of criminal liability may cause fear and more caution to the offenders. The Federal Republic of Germany, the United Kingdom, the State of Michigan, the US, and the People's Republic of China also have the law enforcement relating to criminal liability in case of the government officers unlawfully conduct the performance of their duties or unlawfully ignore the performance of their duties. Accordingly, owing to having no law enforcement on unlawful performance of duties of government officers causing damage to the others by gross negligence or ignoring performance of duties by government officers causing damage to the others will result in causing greater damage to the society. It is thus recommended that Thailand should have law enforcement on criminal liability relating to conducting performance of duties of government officers by gross negligence or ignoring performance of duties by gross negligence and by unlawful acts causing damage to the

others by gross negligence. Hence, the government officers will be more cautious in performing their duties and to be in accordance with the principle of reliability and trust protection for the people.

Keywords: Criminal law/ The official malfeasance/ Negligent

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา >>>>

ตามหลักนิติรัฐ (legal state) เป็นการให้หลักประกันแก่ประชาชนที่อยู่ภายใต้ระบบแห่งกฎหมาย ซึ่งระบบดังกล่าวนี้จะผูกพันการกระทำของรัฐ กฎเกณฑ์จากกฎหมายนี้จะเป็นการกำหนดสิทธิต่าง ๆ ของประชาชน และกำหนดคกฏเกณฑ์เกี่ยวกับวิธีการใช้อำนาจของรัฐรวมทั้งกลไกของรัฐต่าง ๆ ในรูปของข้าราชการหรือเจ้าพนักงานของรัฐ กฎเกณฑ์นี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อจำกัดการใช้อำนาจของรัฐ รวมทั้งเจ้าพนักงานของรัฐเหล่านั้นให้กระทำตามภารกิจของรัฐให้อยู่ในกรอบแห่งกฎหมาย กฎเกณฑ์ ลักษณะสำคัญของหลักนิติรัฐ คือ การกำหนดให้ผู้ปฏิบัติของฝ่ายปกครองให้ปฏิบัติอยู่ในกรอบแห่งกฎหมายที่กำหนดภาระหน้าที่ของเจ้าพนักงานของรัฐหรือรัฐนั้น ทั้งนี้ เพื่อดำรงความผาสุก ความสงบสุขของประชาชนอันเป็นภาระหน้าที่หลักของรัฐนั่นเอง (โกคิน พลกุล, 2551, หน้า 56) แต่การที่เจ้าพนักงานของรัฐจะปฏิบัติหน้าที่ตามอำนาจหน้าที่ที่ตนมีอยู่นั้น อยู่ในส่วนหนึ่งของการดำเนินกิจการของรัฐด้วยเหตุพนักงานของรัฐแต่ละคนเปรียบเสมือนเป็นกลไกขนาดเล็กของรัฐในการขับเคลื่อนกิจการของรัฐเพื่อความผาสุก สงบเรียบร้อยของบ้านเมือง ดังนั้นการดำรงความเป็นเจ้าพนักงานของรัฐจึงเกิดจากกฎหมายพิเศษที่ให้อำนาจแก่เจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้น ในตำแหน่งนั้น เพื่อดำเนินการต่าง ๆ ให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของพนักงานแต่ละคน ดังนั้น การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานของรัฐจึงเปรียบเสมือนเป็นการปฏิบัติงานของรัฐนั่นเอง เมื่อแนวคิดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเป็นดังนั้นแล้ว การตรากฎหมายเพื่อควบคุมพฤติกรรมของเจ้าพนักงานของรัฐจึงจำเป็นต่อสังคม

เดอร์ไคม์ (Emile Durkheim 1859-1917) นักทฤษฎีกฎหมายเชิงสังคมนิยมอธิบายว่า กฎหมายมีส่วนสำคัญในการช่วยส่งเสริมและรักษาความยึดโยงกันในสังคม (Social cohesion) โดยมีข้อสมมุติฐานว่าสังคมเกิดจากปัจเจกชนที่หลากหลาย มีทั้งหน้าที่และผลประโยชน์ส่วนตัวที่ขัดแย้งกัน แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber, 1864-1920) ชี้ให้เห็นหัวใจสำคัญของระบบทุนนิยม คือ พฤติกรรมทางเศรษฐกิจที่มีเหตุผล ที่เหตุผลนิยมนี้ต้องการกฎหมายที่สอดคล้องเหตุผลและเป็นตรรกะ เป็นปัจจัยหนุนให้เกิดความแน่นอนและคาดเดาผลล่วงหน้าได้ กฎหมายที่มีคุณลักษณะเช่นนี้จึงมีส่วนช่วยพัฒนาทุนนิยม และจากแนวคิดดั้งเดิมเห็นว่า กฎหมายเป็นระบบที่ผ่านการตีความอย่างเหมาะสมแล้ว กฎหมายจะมีฐานะเป็นระบบแห่งหลัก (Doctrine) ที่มีคำตอบสำหรับปัญหาทั้งปวง ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางสังคมและการกระทำทางสังคมจะสะท้อนให้เห็นบรรทัดฐานที่ระบบกฎหมายสร้างขึ้นไม่ว่าสมาชิกในสังคมได้ยอมรับเอาบรรทัดฐานเหล่านั้นเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตหรือเป็นเพราะการใช้กำลังที่เกิดขึ้นจริงบีบบังคับให้ต้องยอมรับเช่นนั้นหรือไม่ก็ตาม (Raymond Wacks, 2558, หน้า 171-174 และ 213-214) ดังนั้น ระบบกฎหมายที่ถูกต้องตรงกับแนวพฤติกรรมของสังคมต้องสอดคล้องกับกิจกรรมของสังคม และตรงตามบรรทัดฐานของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา แต่กฎหมายต้องตอบสนองความต้องการของสังคมได้ครบทุกด้าน

ในการปฏิบัติการกิจของรัฐต้องผ่านการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงาน โดยนิยามคำว่า “เจ้าพนักงาน” ตามประมวลกฎหมายอาญา* ตามมาตรา 1(16) ว่า “บุคคลซึ่งกฎหมายบัญญัติว่าเป็นเจ้าพนักงานหรือได้รับแต่งตั้งตามกฎหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ไม่ว่าจะเป็นประจำหรือครั้งคราว และไม่ว่าจะได้รับค่าตอบแทนหรือไม่” ศาลฎีกาเคยให้ความหมายว่า “เป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งโดยทางการของประเทศไทย ราชการของประเทศไทย”** และ “ผู้ใดเป็นเจ้าพนักงาน

* แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา (ฉบับที่ 22) พ.ศ. 2558

** คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 700/2490

หรือไม่นั้น จึงต้องมีความสัมพันธ์ที่จะต้องพิจารณาว่าผู้นั้นได้รับการแต่งตั้งให้เป็นเจ้าพนักงานตามกฎหมายหรือไม่^{*} ซึ่งแบ่งอธิบายได้ว่า ต้องมีการแต่งตั้งเจ้าพนักงานตามกฎหมาย และต้องมีกฎหมายระบุวิธีการแต่งตั้งไว้และได้มีการแต่งตั้งถูกต้องตามกฎหมายที่ระบุไว้นั้น ซึ่งอาจเป็นกฎหมายเฉพาะ เช่น ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 หรือกฎหมายทั่วไปก็ได้ เช่น พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 ผู้แต่งตั้งก็ต้องมีอำนาจตามกฎหมายนั้น โดยกฎหมายพิเศษนั้น อาจระบุองค์การหรือกิจการใดให้เจ้าหน้าที่หรือพนักงานขององค์การ หรือกิจการนั้นมีฐานะเป็นเจ้าพนักงานก็ได้ เช่น พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งแล้วให้ปฏิบัติหน้าที่อาจไม่ได้รับประโยชน์ตอบแทนก็ได้ ก็ยังถือเป็นเจ้าพนักงาน แต่กรณีลูกจ้างของรัฐ กฎหมายมิได้ถือว่าเป็นเจ้าพนักงานของรัฐ เว้นแต่มีกฎหมายพิเศษบัญญัติไว้ดังเช่น พนักงานจ้างที่รัฐมนตรีแต่งตั้งให้เป็นพนักงานบำรุงป่าตามพระราชบัญญัติป่าไม้ พ.ศ. 2484 และการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวนี้ต้องเป็นกิจการอันเป็นหน้าที่ราชการ ทั้งทั่วไปและราชการเฉพาะตามกฎหมายพิเศษ (จิตติ ติงศรัทีย, 2548ก, หน้า 65-119)

การที่เจ้าพนักงานของรัฐปฏิบัติตามหน้าที่นี้ รัฐได้กำหนดกรอบการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตาม “มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สำนักงาน ก.พ. มีหน้าที่ในงานบริหารบุคคลให้แก่หน่วยงานทุกหน่วยในประเทศ ได้มีหนังสือเวียน ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว10 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2551 กำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้แก่หน่วยงานที่ 245 สายงานที่กำหนดให้แต่ละสายงานมีตำแหน่งใดบ้าง มีภาระหน้าที่ตามสายงานอย่างไร ซึ่งเจ้าพนักงานของรัฐที่ดำรงตำแหน่งนั้น จะต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น หน่วยงานอื่น ๆ ที่นอกสังกัดสำนักงาน ก.พ. ก็ดำเนินการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเช่นกัน เช่น สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้กำหนดมาตรฐาน

* คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 253/2503

ตำแหน่ง ของทุกตำแหน่งในสายงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (สำนักงาน กำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2554) ราชการส่วนท้องถิ่นได้จัดทำ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามคำแนะนำของสถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนา ประสิทธิภาพในราชการ (สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ, 2553, หน้า 1-6) กรุงเทพมหานครได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใน ข้าราชการกรุงเทพมหานคร 3 ลักษณะงาน* รวมทุกหน่วยงานในภาครัฐ ทั้งหมดที่ต้องใช้มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในการกำกับกรปฏิบัติหน้าที่ของ เจ้าพนักงานในสังกัด ซึ่งมาตรฐานกำหนดนี้เป็นเครื่องชี้วัดว่าเจ้าพนักงานผู้นั้น ได้ปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของตนถูกต้องเพียงใด ซึ่งเป็นกรอบพิจารณา ถึงการปฏิบัติหน้าที่โดยชอบหรือมิชอบ หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ของ เจ้าพนักงานผู้นั้นตามแนวคิดของกฎหมายอาญา

การที่รัฐกำหนดความรับผิดทางอาญาในเรื่องการปฏิบัติหรือละเว้นการ ปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ เพื่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้หนึ่งผู้ใด ให้เป็นความผิด ทางอาญา เพื่อเป็นหลักประกันให้แก่ประชาชนว่า เจ้าพนักงานของรัฐต้อง ปฏิบัติตามหน้าที่ของตนอย่างจริงจัง และมีแนวทางเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ ประชาชน หากเจ้าพนักงานของรัฐรายใดละเมิดกฎหมายนี้ ผู้นั้นต้องรับผิดทาง อาญา ดังที่ประมวลกฎหมายอาญา ภาค 2 หมวด 2 เรื่อง ความผิดต่อตำแหน่ง หน้าที่ราชการ มาตรา 157 ส่วนแรกได้บัญญัติว่า “ผู้ใดเป็นเจ้าพนักงาน ปฏิบัติ หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ เพื่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้หนึ่ง ผู้ใด....” หรือ ตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 มาตรา 123/1 ที่บัญญัติว่า “เจ้าหน้าที่ของ รัฐผู้ใดปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติอย่างใดในตำแหน่งหรือหน้าที่ หรือใช้อำนาจ ในตำแหน่งหรือหน้าที่โดยมิชอบ เพื่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้หนึ่ง ผู้ใด.....” ก็เป็นการบัญญัติกฎหมายที่ประสงค์คุ้มครองคุณธรรมทางกฎหมาย

* หมายถึง ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และ ข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา

(คณิต ฌ นคร, 2538, หน้า 267-276) ของสังคมในการควบคุมพฤติกรรมของเจ้าพนักงานของรัฐในการใช้อำนาจของรัฐ ที่เจ้าพนักงานเหล่านั้นได้มาตามกฎหมายปกครอง มิให้ใช้อำนาจที่ตนมีอยู่นอกกรอบของกฎหมายปกรองนั้น โดยกำหนดว่าปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบที่ตนมีอยู่ หรือละเว้นการปฏิบัติกฎหมายที่ตนมีอยู่โดยชอบ ซึ่งตามหลักกฎหมายอาญา การกระทำความผิดทางอาญาต้องมีเจตนาในการกระทำเสียก่อน มิฉะนั้น การกระทำความผิดก็จะไม่ครบองค์ประกอบความผิด ซึ่งเจตนาในกฎหมายอาญาตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 59 วรรคสอง กำหนดให้มีเจตนาประสงค์ต่อผล และเจตนาประเภtle็งเห็นผล ทั้งการกระทำความผิดต้องมีเจตนาเพื่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้อื่น อันเป็นเจตนาประเภทประสงค์ต่อผลเท่านั้น ย่อมแสดงให้เห็นว่า กฎหมายนี้ ประสงค์ควบคุมพฤติกรรมของเจ้าพนักงานของรัฐ โดยเฉพาะที่มีการกระทำที่มีเจตนาตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 59 วรรคสอง และต้องมีมูลเหตุจูงใจหรือเจตนาพิเศษเท่านั้น เช่น เจ้าพนักงานสอบสวนทำร้ายผู้ต้องหาเพื่อให้รับสารภาพทั้งที่เขาไม่ประสงค์ให้การรับสารภาพ* พนักงานสอบสวนที่มีหน้าที่อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ที่มาติดต่อได้หวั่นเหี่ยวให้การประกันตัวโจทก์เป็นไปอย่างเชื่องช้าขลุกขลัก ไม่สะดวกที่ควรจะเป็น ถือเป็นการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ** แต่หากพิจารณาจากการกระทำของเจ้าพนักงานว่ามีเจตนาในการปฏิบัติหน้าที่ไม่ถูกต้องตามอำนาจหน้าที่ของตน หรือการไม่ปฏิบัติหน้าที่ของตนจริง แต่เจ้าพนักงานผู้นั้นมิได้มีเจตนาพิเศษหรือมูลเหตุจูงใจให้การกระทำนั้น เพื่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้หนึ่งผู้ใด การกระทำของเจ้าพนักงานผู้นั้นก็ไม่เป็นความผิดทางอาญา เช่น การที่เจ้าพนักงานหลงลืมไม่ส่งรายงานหรือหนังสือตามหน้าที่ของตน หรือไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ของตน เพราะความประมาทเลินเล่อ หรือตรวจอาคารของผู้หนึ่งผู้ใดแล้วไม่ใช้ความละเอียดถี่ถ้วนในการตรวจสอบ ได้แจ้งแก่เจ้าของอาคารว่ามีการก่อสร้าง

* คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1399/2508

** คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2577/2534

ไม่ถูกต้อง ต้องทำการรื้อถอนตามพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522 และผลจากการไม่ส่งรายงานหรือหนังสือ หรือการไม่ปฏิบัติหน้าที่นั้นก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้อื่น หรือการไม่ละเอียดยึดถ่วงนี้ทำให้เจ้าพนักงานผู้นั้นออกคำสั่งทางปกครองให้เจ้าของอาคารต้องรื้อถอนอาคารไป โดยเจ้าพนักงานผู้นั้นไม่มีเจตนาพิเศษหรือมูลเหตุจงใจให้เกิดความเสียหายแก่ผู้หนึ่งผู้ใด เช่นนี้เจ้าพนักงานผู้นั้นก็ต้องรับผิดตามมาตรา 157 ในส่วนแรก แต่เขาต้องรับผิดทางวินัยซึ่งก็เป็นเรื่องเฉพาะภายในของหน่วยงานนั้น

ขณะเดียวกัน การปฏิบัติหน้าที่หรือการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานของรัฐที่เกิดจากความประมาทเลินเล่อของเจ้าพนักงานผู้นั้นกลับไม่มีความผิดทางอาญา ซึ่งการกระทำโดยประมาทนี้ มีคำอธิบายลักษณะการประมาทในประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 59 วรรคสี่ว่า “กระทำโดยประมาท ได้แก่ กระทำความผิดมิใช่โดยเจตนา แต่กระทำโดยปราศจากความระมัดระวังซึ่งบุคคลในภาวะเช่นนั้น จักต้องมีตามวิสัยและพฤติการณ์และผู้กระทำได้ใช้ความระมัดระวังเช่นว่านั้นได้ แต่หาได้ใช้ให้เพียงพอไม่” แม้ว่าผลจากการประมาทเลินเล่อจะสร้างความเสียหายให้แก่ผู้หนึ่งผู้ใดหรือสังคมอย่างมากเพียงใดก็ตาม ด้วยเหตุว่า กฎหมายต้องการเพียงให้เจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้นต้องมีเจตนาตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 59 วรรคสอง และมูลเหตุจงใจหรือเจตนาพิเศษเท่านั้น แต่การกระทำดังกล่าวถูกกำหนดให้เป็นความผิดทางวินัย และหากเกิดความเสียหายแก่ผู้อื่น ผู้ที่ต้องเสียหายก็มีสิทธิฟ้องเรียกร้องค่าเสียหายจากการกระทำได้ แต่หากเจ้าพนักงานผู้นั้นกระทำโดยประมาทและเกิดเหตุละเมิด โดยการประมาทนั้นมิได้เกิดจากการประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง เจ้าพนักงานผู้นั้นก็ไม่ต้องรับผิด แต่หน่วยงานนั้นเป็นผู้ต้องรับผิดในค่าเสียหาย ทั้งนี้ เป็นไปตามพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. 2539 มาตรา 8 วรรคหนึ่ง

การกระทำโดยประมาทนี้ ประมวลกฎหมายอาญาได้บัญญัติความรับผิดทางอาญาไว้หลายฐาน เช่น การกระทำโดยประมาทเป็นเหตุให้ผู้อื่น

ถึงแก่ความตาย ตามมาตรา 291 กระทำโดยประมาทเป็นเหตุให้ผู้อื่นได้รับอันตรายสาหัสตามมาตรา 300 กระทำโดยประมาทเป็นเหตุให้ผู้อื่นได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจตามมาตรา 390 กระทำโดยประมาทเป็นเหตุให้ผู้ที่อยู่ในระหว่างคุมขังหลุดพ้นจากการคุมขังไปตามมาตรา 205 กระทำโดยประมาททำให้เกิดเพลิงไหม้และเป็นเหตุให้ทรัพย์สินของผู้อื่นเสียหาย หรือการกระทำโดยประมาทนั้นน่าจะเป็นอันตรายแก่ชีวิตของบุคคลอื่นตามมาตรา 225 กระทำโดยประมาทตามมาตรา 226 ถึงมาตรา 237 และใกล้จะเป็นอันตรายแก่ชีวิตของบุคคลอื่นตามมาตรา 239 กระทำโดยประมาทและการกระทำนั้นเป็นเหตุให้ผู้อื่นที่ถูกหน่วงเหนี่ยว ถูกกักขังหรือต้องปราศจากเสรีภาพในร่างกายตามมาตรา 311 ซึ่งจะเห็นว่า การประมาทตามกฎหมายข้างต้นนี้เป็นการประมาทตามมาตรา 59 วรรคสี่ ซึ่งถือเป็นการประมาทเลินเล่อ ซึ่งประเทศไทยเป็นประเทศที่ใช้ระบบประมวลกฎหมาย (Civil law) เช่น ในสหพันธรัฐเยอรมัน แต่ในสหพันธรัฐเยอรมันที่มีแนวคิดว่าคุณคนจะกระทำการใด ๆ บุคคลนั้นมีหน้าที่ต้องระมัดระวังมิให้การกระทำของตนกระทบต่อสิทธิของบุคคลอื่น สหพันธรัฐเยอรมันจึงได้แบ่งการกระทำโดยประมาทเป็นสองแบบคือ แบบไม่รู้ตัว หรือการประมาทเลินเล่อ (Negligent) และการประมาทแบบรู้ตัว (Recklessness) (Gt.Brit, 1952, p.79) เช่นเดียวกับแนวคิดในกลุ่มประเทศที่ใช้กฎหมายจารีต (Common law) ที่ใช้หลัก mens rea ที่เป็นโครงสร้างการรับผิดทางอาญา* (Andrew Ashworth, 2006, pp.181-182) และเมื่อ

* โครงสร้างของความผิดทางอาญามีองค์ประกอบสำคัญสองประการ คือ มีการกระทำที่ผิดกฎหมาย (actus reus) และมีองค์ประกอบทางจิตใจของผู้กระทำผิด (mens rea) ในส่วนของการกระทำที่ผิดกฎหมาย (actus reus) สำหรับกรณีของการกระทำโดยประมาทนั้นหมายถึง การที่ผู้กระทำได้กระทำให้หรือดเว้นกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งโดยขาดความระมัดระวังตามมาตรฐานความระมัดระวังที่กฎหมายกำหนดไว้ อันเป็นการพิจารณาในทางภาวะวิสัย (objective) ส่วนโครงสร้างความผิดทางอาญาในเรื่ององค์ประกอบทางจิตใจ (mens rea) เป็นการแสดงให้เห็นถึงสภาวะทางจิตใจ (the mental state) ของผู้กระทำความผิดโดยอาจจะแสดงออกในรูปของเจตนา (intention) หรือประมาทโดยจงใจ (recklessness)

สำรวจกฎหมายในประเทศไทยแล้ว ยังมีกฎหมายพิเศษอีกฉบับหนึ่งที่บัญญัติถึง “การประมาทแบบรู้ตัว” ในพระราชบัญญัติจราจรทางบก พ.ศ. 2522 มาตรา 43(4) ที่บัญญัติ ห้ามมิให้ผู้ขับขี่รถโดยประมาทหรือนำหวาดเสียว อันอาจเกิดอันตรายแก่บุคคลหรือทรัพย์สิน โดยกฎหมายนี้กำหนดไว้สองลักษณะ คือ ประมาทหรือนำหวาดเสียว โดยในคำหลังที่ระบุไว้ว่า “นำหวาดเสียว” นี้ เป็นลักษณะที่เป็นภาวะวิสัยที่คนทั่วไปรู้สึกหรือคิดนึกเองได้ และสิ่งที่ระบบประมวลกฎหมายกำหนดนิยามคำว่า “ประมาท” จะหมายถึง การไม่ใช้ความระมัดระวังที่วิญญูชนทั่วไปในขณะนั้น หรือใช้ความระมัดระวังไม่เพียงพอในระดับของวิญญูชนพึงจะทำในขณะนั้น แต่การกระทำที่เป็นลักษณะ “หวาดเสียว” นี้ ไม่ได้อยู่ในเงื่อนไขของคำว่า “ประมาท” ในระบบประมวลกฎหมาย ในขณะเดียวกัน ประเทศไทยกำหนดคำว่า “เจตนา” ออกเป็นสองอย่าง คือ เจตนาแบบประสงค์ต่อผล และเจตนาแบบเล็งเห็นผล ซึ่งเจตนาแบบเล็งเห็นผลนี้ พระยาอรรถการีย์นิพนธ์ได้อธิบายว่า (จิตติ ดิงศภิทัย, 2548ข, หน้า 188) “อาจแลเห็นผลในมาตรา 43 เดิม นี้ มีความหมายถึง ผลธรรมดาซึ่งควรจะเกิดขึ้นเพราะการกระทำนั้น กล่าวคือ ต้องเป็นผลที่เกิดขึ้นตรงจากการกระทำ หรือถ้าไม่เกิดขึ้นก็ต้องกล่าวได้ว่ามันควรจะเกิดขึ้นแต่ที่ไม่เกิดขึ้นเพราะมีอะไรมาขัดขวางเสียเท่านั้น หาใช่หมายความว่าเพียงผลใด ๆ ที่อาจเกิดขึ้นเท่านั้นไม่” อาจารย์จิตติอธิบายในส่วนนี้ว่า (จิตติ ดิงศภิทัย, 2548ข, หน้า 186) “มีปัญหาอีกข้อหนึ่งว่า ความสามารถเล็งเห็นผลล่วงหน้า นั้นจะต้องแน่นอนแค่ไหน เพราะการเห็นผลล่วงหน้ามีความแน่นอนต่างกัน ได้มาก คำว่า “ย่อม” เล็งเห็นผลนั่นเอง ทำให้เข้าใจว่าผู้กระทำไม่ต้องเล็งเห็นโดยแท้จริง ถ้าเพียงแต่ตามธรรมดาเล็งเห็นได้ก็พอแล้ว และเพียงแต่เล็งเห็นได้ว่าผลอาจเกิดขึ้นได้ก็ยังไม่พอ จะต้องมีความแน่นอนยิ่งกว่านั้นจึงจะถือเป็นเจตนาได้” ดังนั้น คำว่า “นำหวาดเสียว” จึงไม่เป็นเงื่อนไขในคำว่า “เจตนาแบบเล็งเห็นผล” แต่เป็นลักษณะการกระทำโดยประมาทอีกแบบหนึ่งที่นำเอาแนวคิดของสหพันธรัฐเยอรมันและกลุ่มจารีตประเพณี (Common law) มาใช้

ยังมีอีกกฎหมายฉบับหนึ่งคือ พระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 มาตรา 8 วรรคหนึ่งที่บัญญัติว่า “ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐต้องรับผิดใช้ค่าสินไหมทดแทนแก่ผู้เสียหายเพื่อการละเมิดของเจ้าหน้าที่ให้หน่วยงานของรัฐมีสิทธิเรียกให้เจ้าหน้าที่ผู้ทำละเมิดชดใช้ค่าสินไหมทดแทนดังกล่าวแก่หน่วยงานของรัฐได้ ถ้าเจ้าหน้าที่ได้กระทำการนั้นไปโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง” ศาลปกครองสูงสุดได้มีแนววินิจฉัยคำว่า “ประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง” หมายถึง การกระทำมิใช่โดยเจตนาประสงค์ต่อผลหรือยอมนิ่งเห็น แต่เป็นการกระทำโดยปราศจากความระมัดระวัง ซึ่งบุคคลในภาวะเช่นนั้นจักต้องมีตามวิสัยและพฤติการณ์ ซึ่งเป็นความหมายเดียวกับการกระทำโดยประมาทในทางอาญา ดังนั้น โดยนัยตรงข้ามหากผู้กระทำได้ใช้ความระมัดระวังดังเช่นวิญญูชนผู้อยู่ในฐานะเช่นเดียวกันพึงปฏิบัติและโดยภาวะวิสัยและพฤติการณ์ไม่อาจคาดเห็นหรือคาดหมายได้ว่าจะเกิดความเสียหายขึ้นหรือเพราะเหตุสุดวิสัย ย่อมไม่เป็นการกระทำโดยประมาทเลินเล่อ (ปรานี สุขศรี, 2559, ออนไลน์) โดยศาลปกครองสูงสุดมีแนวพิจารณาดังนี้ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้กระทำ ภาวะวิสัยและพฤติการณ์ และการกระทำมีลักษณะที่เบี่ยงเบนไปจากเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งบุคคลในภาวะเช่นนั้น ต้องมีตามภาวะวิสัยและพฤติการณ์หรือไม่ และการเบี่ยงเบนไปนั้นจะต้องมากกว่าการกระทำที่เป็นการประมาทเลินเล่อธรรมดา โดยพิจารณาจากการใช้ความระมัดระวังของผู้กระทำว่า ถ้ามันได้ใช้ความระมัดระวังเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ก็จะสามารถป้องกันมิให้เกิดความเสียหายได้ หรือความเสียหายที่เกิดขึ้นจะไม่มาก ทั้งนี้ เปรียบเทียบกับวิญญูชนที่อยู่ในภาวะวิสัยและพฤติการณ์เดียวกัน และหากการกระทำอยู่ในเกณฑ์ปกติที่วิญญูชนทั่วไปปฏิบัติหรือกรณีที่เป็เหตุสุดวิสัย เช่น การที่หัวหน้างานบัญชีและการเงินฯ ไม่ควบคุมดูแลการปฏิบัติหน้าที่ราชการของผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้องตามระเบียบของ

ราชการโดยเคร่งครัด อันเป็นช่องทางให้ผู้ได้บังคับบัญชาอาศัยโอกาสยกยอกเงินสดไป อันเป็นความเสียหายต่อเงินภาษีอากรที่จัดเก็บจากประชาชนเป็นจำนวนมาก จึงเป็นการกระทำโดยประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง* ผู้ถูกฟ้องคดีปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการโรงพยาบาลโดยขาดความระมัดระวังที่เบี่ยงเบนไปจากเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งวิญญูชนทั่วไปในภาวะเช่นนั้นจักต้องมีวิสัยและพฤติการณ์จึงเป็นการกระทำโดยประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง** การที่ผู้ถูกฟ้องคดีขับรถด้วยความเร็วและประมาทบนถนนที่เป็นทางลงเขาโค้ง และมีฝนตกถนนเปียกสลื่น เป็นเหตุให้รถพลิกคว่ำ อุบัติเหตุจึงเกิดจากการขับรถโดยประมาทปราศจากความระมัดระวังที่เพียงพอซึ่งหากได้ใช้ความระมัดระวัง แม้เพียงเล็กน้อยก็อาจป้องกันมิให้เกิดความเสียหายได้ จึงเป็นการกระทำโดยประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง*** สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาเคยมีหนังสือด่วนที่สุด ที่ นร 0601/087 ลงวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2550 แจ้งอธิบดีกรมบัญชีกลาง มีสาระสำคัญในส่วนเรื่องการประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงว่า “ความประมาทเลินเล่อนั้นเป็นการกระทำมิใช่โดยเจตนาประสงค์ต่อผลหรือย่อมนิ่งเห็นผล แต่เป็นการกระทำโดยปราศจากความระมัดระวัง ซึ่งบุคคลในภาวะเช่นนั้นจำต้องมีวิสัยและพฤติการณ์ ส่วนการกระทำโดยความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงจะมีลักษณะไปในทางที่บุคคลนั้นได้กระทำไปโดยขาดความระมัดระวังที่เบี่ยงเบนจากกฎเกณฑ์มาตรฐานอย่างมาก เช่น คาดเห็นได้ว่า ความเสียหายอาจเกิดขึ้นได้หรือหากระมัดระวังสักเล็กน้อย ก็คงได้คาดเห็นการอาจเกิดความเสียหายเช่นนั้น”

ศาลปกครองสูงสุดมีแนวคิดเรื่องประมาทเลินเล่อที่มีระดับสูงกว่าประมาทธรรมดานั้นก็มีความคิดบางส่วนอยู่ในแนวคิดเรื่องการประมาทอย่างรู้ตัวของกลุ่มกฎหมายจารีตประเพณี (Common law) ดังนั้น จึงเห็นว่า กฎหมายไทย

* คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ.72/2550 และที่ อ.73/2550

** คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ.439/2555

*** คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ.337/2555

ได้รับเอาแนวคิดของกลุ่มกฎหมายจารีตประเพณี (Common law) ในเรื่องการประมาทแบบรู้ตัว มาใช้ในบางเรื่อง ทั้งนี้ เพื่อรักษาความสงบสุขของสังคม รัฐจึงนำแนวคิดในการบัญญัติกฎหมายที่เกี่ยวกับความผิด เกี่ยวกับการกระทำโดยประมาทนี้มาเพื่อให้สมาชิกในสังคมต้องใช้ความระมัดระวังในการกระทำใด อันอาจมีผลกระทบต่อสมาชิกผู้ร่วมอยู่ในสังคมเดียวกัน และประเภทความผิดนี้เป็นเรื่องเกี่ยวกับการคุ้มครองปัจเจกชน และคุ้มครองกระบวนการยุติธรรมทางอาญา

อีกประการหนึ่ง ระดับมาตรฐานความระมัดระวังกรณีกระทำโดยประมาทที่กลุ่มประเทศที่ใช้ประมวลกฎหมาย (Civil law) และกลุ่มประเทศที่ใช้จารีตประเพณี (Common law) ต่างมีแนวคิดของตนเอง เช่น ในสหพันธรัฐเยอรมันและกลุ่มประเทศที่ใช้กฎหมายจารีตประเพณีมีมาตรฐานความระมัดระวังกรณีการประมาทธรรมดา และกรณีการประมาทแบบรู้ตัว และกลุ่มประเทศที่ใช้กฎหมายประมวลกฎหมาย (Civil law) ก็มีมาตรฐานความระมัดระวังในทางภาวะวิสัยและตามบรรทัดฐานของกฎหมาย บรรทัดฐานในทางอาชีพ และตามหลักความไว้วางใจ มาตรฐานของบุคคลที่แตกต่างกันออกไป หน้าที่ที่ต้องสอบถามและงดเว้นการกระทำ การชั่งน้ำหนักระหว่างประโยชน์และความเสี่ยง ดังนั้น หากพิจารณาถึงการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ หรือการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบที่เกิดจากกระทำโดยประมาทนี้ จึงต้องคำนึงถึงมาตรฐานความระมัดระวังของผู้กระทำความผิดดังกล่าวประกอบกันด้วย

ดังนั้น จึงเห็นว่า รัฐได้บัญญัติความผิดเกี่ยวกับการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานของรัฐโดยมิชอบ เพื่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้หนึ่งผู้ใด ทั้งที่เจ้าพนักงานนั้น รัฐถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลไกในการดำเนินกิจการของรัฐเพื่อความผาสุก ความสงบเรียบร้อยของสังคม จึงยังไม่เพียงพอในการควบคุมพฤติกรรมของเจ้าพนักงานของรัฐ ทั้งนี้ เพื่อให้เจ้าพนักงานของรัฐต้องใช้ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ให้มากขึ้น และให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายปกครองที่ตนมีอยู่ มิให้มีการประมาทเลินเล่อในการปฏิบัติ

หน้าที่ ซึ่งความผิดฐานกระทำโดยประมาทนี้ กฎหมายต้องการผลแห่งการกระทำนั้น หากการกระทำเป็นไปโดยการประมาทเล็กน้อย แต่ผลแห่งการกระทำนั้นยังไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้หนึ่งผู้ใด เช่นนี้ กฎหมายก็ไม่ประสงค์ลงโทษทางอาญาผู้นั้น โดยเมื่อพิจารณาจากผลแห่งการกระทำที่เกิดจากการกระทำโดยประมาทในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานของรัฐ หรือการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานของรัฐโดยประมาทเล็กน้อย จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ผู้หนึ่งผู้ใดนี้ สมควรที่จะเป็นได้รับการบัญญัติให้เป็นความผิดทางอาญา เพื่อให้เจ้าพนักงานของรัฐมีความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มขึ้น ทั้งนี้ เพื่อรักษาคุณธรรมทางกฎหมายที่ต้องคุ้มครองปัจเจกชนให้ได้รับการปฏิบัติที่ดีจากเจ้าพนักงานของรัฐ และเพิ่มมาตรการในการควบคุมพฤติกรรมของเจ้าพนักงานของรัฐให้ปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องตามกฎหมายปกครองที่เจ้าพนักงานนั้นใช้อยู่ ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามหลักนิติรัฐนั่นเอง

วิเคราะห์เปรียบเทียบกฎหมายต่างประเทศ >>>>

จากหลักนิติรัฐ (Legal state) ที่เป็นหลักประกันของประชาชนให้ได้รับสวัสดิการ การบริการจากรัฐซึ่งเป็นภารกิจของรัฐที่ต้องกระทำให้แก่ประชาชนตามแนวคิดของทฤษฎีสัญญาประชาคม (Social Contract Theory) โดยรัฐบาลบริหารงานราชการโดยผ่านเจ้าพนักงานของรัฐ ประเทศไทยมีนิยามคำว่า “เจ้าพนักงานของรัฐ” ตามกฎหมายแต่ละฉบับหลายความหมาย แต่ตามคำนิยามในประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 1(16) ให้ความหมายว่า “บุคคลซึ่งกฎหมายบัญญัติว่าเป็นเจ้าพนักงานหรือได้รับแต่งตั้งตามกฎหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ไม่ว่าประจำหรือครั้งคราว และไม่ว่าจะได้รับค่าตอบแทนหรือไม่” และการที่เจ้าพนักงานของรัฐปฏิบัติหน้าที่ราชการตามกฎหมายพิเศษให้อำนาจแก่เจ้าพนักงานของรัฐนั้นอยู่ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่เจ้าพนักงานของรัฐแต่ละฝ่ายต้องปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ของตน การที่รัฐกำหนด

ความรับผิดชอบทางอาญาในเรื่องการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ เพื่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้หนึ่งผู้ใด ย่อมเป็นหลักประกันให้แก่ประชาชนว่า เจ้าพนักงานของรัฐต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ เพื่อบรรลุความสำเร็จในการบริการประชาชนหรือการบริหารงานรัฐกิจ

ตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา 157 ส่วนแรกได้บัญญัติว่า “ผู้ใดเป็นเจ้าพนักงานปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้หนึ่งผู้ใด.....” และตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 มาตรา 123/1 ที่บัญญัติว่า “เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ใดปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติอย่างใดในตำแหน่งหรือหน้าที่ หรือใช้อำนาจในตำแหน่งหรือหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้หนึ่งผู้ใด.....” เป็นการบัญญัติกฎหมายที่คุ้มครองคุณธรรมทางกฎหมาย เพื่อมิให้เจ้าพนักงานของรัฐปฏิบัติหน้าที่ตามอำนาจที่ตนได้รับมาโดยมิชอบ ซึ่งการกระทำดังกล่าว กฎหมายต้องการเจตนาของผู้กระทำผิดด้วย หากการกระทำดังกล่าวมิได้เกิดจากเจตนาของผู้กระทำ การกระทำนั้นก็ไม่เป็นความผิดทางอาญา แม้ว่าผลแห่งการกระทำนั้นจะสร้างความเสียหายให้แก่บุคคลหนึ่งบุคคลใดหรือผลประโยชน์สาธารณะมากเพียงใดก็ตาม ซึ่งประมวลกฎหมายอาญามาตรา 59 วรรคสองและวรรคสามได้บัญญัติเกี่ยวกับเรื่องเจตนาว่า ผู้กระทำต้องรู้ตัวในการกระทำ และต้องประสงค์ผลแห่งการกระทำ (เจตนาแบบประสงค์ต่อผล) และผู้กระทำอาจแลเห็นผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำ ความผิด (เจตนาแบบเล็งเห็นผล) และนอกจากนี้ ตามความผิดเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบหรือการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบนี้ ยังต้องการมูลเหตุจูงใจหรือเจตนาพิเศษจากผู้กระทำผิดอีก คือ ผู้กระทำต้องประสงค์ให้ผู้อื่นได้รับความเสียหายจากการกระทำผิดของตน หากข้อเท็จจริงฟังได้ว่าผู้กระทำมีเจตนาในการกระทำผิดตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 157 ส่วนแรก หรือตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 มาตรา 123/1 แล้วก็ตาม แต่หากผู้กระทำมิได้ประสงค์ให้เกิดความเสียหายแก่ผู้อื่นแล้ว ผู้กระทำนั้นก็ไม่มี ความผิด

ในขณะเดียวกัน แนวคิดในการกำหนดความรับผิดชอบทางอาญาแก่เจ้าพนักงานของรัฐที่ปฏิบัติหน้าที่โดยประมาท หรือการละเลยการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ ที่กระทำโดยประมาทเช่นนี้ ในสหพันธ์รัฐเยอรมัน มีประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 345(2) ได้บัญญัติถึงเรื่องการบังคับใช้โทษทางอาญาแก่ผู้บริสุทธิ์ว่า “ถ้าผู้กระทำผิดนั้นได้ประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง (Grossly negligently) ผู้กระทำผิดต้องระวางโทษ ไม่เกิน 1 ปี หรือปรับ” และมาตรา 340 บัญญัติว่า “หากเจ้าหน้าที่ของรัฐในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ เป็นเหตุให้เกิดอันตรายแก่ร่างกายแก่ผู้อื่นหรือปล่อยปละละเลย (Allows) ให้เกิดเหตุขึ้นนั้น ต้องระวางโทษ 3 เดือน ถึง 5 ปี หากเกิดเหตุทำให้อันตรายสาหัส ผู้กระทำต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 5 ปี หรือปรับ” (German Criminal Code on 13 November 1998, last amended on 24 September 2013) ในสหราชอาณาจักร มีความผิดเกี่ยวกับความผิดฐานเป็นเจ้าพนักงานประพฤติมิชอบในหน้าที่ (Misconduct in public office) ซึ่งศาลอังกฤษได้วางบรรทัดฐานว่าการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ที่จะเป็นความผิดฐานนี้ ต้องมิใช่กรณีการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยประมาท (Negligence) หรือกรณีที่เกิดขึ้นเพียงเพราะเหตุบังเอิญหรือความไม่เอาใจใส่เท่านั้น จึงหมายถึงว่า การที่จะกระทำความผิดฐานนี้โดยไม่ต้องการเจตนา นั้น จะต้องเป็นกรณีที่เป็นการประมาท โดยจงใจ (Recklessness) เท่านั้น (Richard Card, 1992, p. 67) ในมลรัฐมิชิแกน สหรัฐอเมริกา มีกฎหมายที่กำหนดว่าในกรณีการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ (Nonfeasance) ที่มีใช้เพียงประมาทเลินเล่อหรือโดยเหตุบังเอิญ การละเว้นในการปฏิบัติหน้าที่ที่เป็นประมาทแบบรู้ตัว (Recklessness) แม้จะไม่มีเจตนาชั่วร้ายก็เป็นความผิดแล้ว (Wayne R. LaFave, 2003, p. 267) ในสาธารณรัฐสิงคโปร์ มีมาตรา 223 ที่บัญญัติว่า “เจ้าพนักงานของรัฐที่มีหน้าที่ในการดูแลผู้ที่ต้องจำคุกหรือนักโทษ โดยประมาทเลินเล่อทำให้ผู้ที่จำคุกหรือนักโทษนั้นหลบหนีไป ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 2 ปี หรือปรับ หรือทั้งจำทั้งปรับ” (The Penal Code of Singapore on 16 th, September 1872)

และในสาธารณรัฐประชาชนจีนมีมาตรา 397 วรรคหนึ่ง ที่บัญญัติว่า “เจ้าพนักงานของรัฐที่ใช้อำนาจโดยมิชอบหรือประมาทเลินเล่อในหน้าที่ของตน เป็นเหตุให้ผลประโยชน์สาธารณะได้รับความเสียหาย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 3 ปี” (Criminal Law of the People’s Republic of China on July 1, 1979 and amended on March 14, 1997) โดยประเทศเหล่านี้มีทั้งระบบประมวลกฎหมาย (Civil law) และระบบจารีตประเพณี (Common law) แต่แนวคิดในเรื่องการกำหนดให้มีกฎหมายควบคุมพฤติกรรมของเจ้าพนักงานของรัฐ ให้ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ตามอำนาจของตนให้บรรลุภารกิจของเจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้นในฐานะเป็นตัวแทนในการใช้อำนาจแทนรัฐ

ในประเทศไทยไม่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางอาญาของเจ้าพนักงานของรัฐ ที่ปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบหรือละเว้นไม่ปฏิบัติหน้าที่โดยประมาท ถึงแม้จะมีมาตรการทางวินัยที่จะลงโทษแก่เจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้น แต่กฎหมายที่เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยเป็นกฎหมายมหาชนที่ไม่เกี่ยวข้องกับประชาชน ไม่เป็นคุณประโยชน์แก่ประชาชนในการป้องกันมิให้มีการกระทำโดยประมาทเช่นนั้นอีก การกระทำโดยประมาทของเจ้าพนักงานของรัฐในการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบหรือการละเว้นไม่ปฏิบัติตามหน้าที่โดยมิชอบจนเกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่น หรือสาธารณประโยชน์ มีบทบัญญัติเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางแพ่งที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติความรับผิดชอบละเมิดของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. 2539 แต่จากบทบัญญัติดังกล่าว ได้กำหนดว่า หากเจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้นได้กระทำโดยประมาทและก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้อื่น หน่วยงานของเจ้าพนักงานผู้นั้นต้องรับผิดชอบในมูลละเมิด มิใช่เจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้น เว้นแต่การกระทำโดยประมาทดังกล่าวจะเป็นการกระทำโดยประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง ซึ่งการพิจารณาว่าการกระทำโดยประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงนี้ ศาลปกครองสูงสุดมีเคยมีคำวินิจฉัยว่าเป็นการกระทำที่มิใช่โดยเจตนาประสงค์ต่อผลหรือยอมเสี่ยงเห็นผล แต่เป็นการกระทำโดยปราศจากความระมัดระวังซึ่งบุคคลในภาวะเช่นนั้น จำต้องมีตามวิสัยและพฤติการณ์

และสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาเคยมีหนังสือแจ้งกรมบัญชีกลางว่า การกระทำโดยความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงมีลักษณะไปในทางที่บุคคลนั้น ได้กระทำไปโดยขาดความระมัดระวังที่เปี่ยงเบนจากกฎเกณฑ์มาตรฐานอย่างมาก ซึ่งอาจเปรียบเทียบกับการกระทำโดยประมาทเลินเล่อแบบจงใจของสหพันธ์รัฐเยอรมัน และกลุ่มกฎหมายจารีตประเพณี

ดังนั้น จากสภาพปัญหาของการบัญญัติกฎหมายอาญาที่มุ่งควบคุมพฤติกรรมในการปฏิบัติตามหน้าที่ของเจ้าพนักงานของรัฐ ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 157 ส่วนแรก และตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 มาตรา 123/1 ในส่วนแรกเพียงการกระทำที่เกิดจากเจตนาตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 59 วรคสองและวรคสาม และมูลเหตุจงใจหรือเจตนาพิเศษของผู้กระทำเท่านั้น เป็นเหตุให้เจ้าพนักงานของรัฐผู้กระทำผิดตามกฎหมายดังกล่าวโดยประมาทเลินเล่อจึงไม่ต้องรับผิดทางอาญา ดังนั้น เมื่อพิจารณาถึงคุณธรรมทางกฎหมายของกฎหมายที่เกี่ยวกับการควบคุมพฤติกรรมของเจ้าพนักงานของรัฐแล้ว รัฐจึงควรกำหนดความรับผิดทางอาญาเกี่ยวกับการกระทำโดยประมาทกรณีเจ้าพนักงานของรัฐที่ปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ

บทสรุปและข้อเสนอแนะ >>>>

ตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา 157 ส่วนแรกได้บัญญัติว่า “ผู้ใดเป็นเจ้าพนักงานปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้หนึ่งผู้ใด.....” และตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 มาตรา 123/1 ที่บัญญัติว่า “เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ใดปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติอย่างใดในตำแหน่งหรือหน้าที่ หรือใช้อำนาจในตำแหน่งหรือหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้หนึ่งผู้ใด.....” ควรมีการแก้ไขเพิ่มเติมในความผิดที่เกิดจากการกระทำโดย

ประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง ในการปฏิบัติหน้าที่หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ ซึ่งผลแห่งการกระทำดังกล่าวก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผลประโยชน์สาธารณะอย่างร้ายแรง ด้วยเหตุนี้เนื่องจากประเทศไทยมีพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 ที่กำหนดความรับผิดทางแพ่งแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ ในกรณีที่เจ้าหน้าที่นั้นได้กระทำการไปโดยประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงตามมาตรา 8 วรรคหนึ่งแห่งกฎหมายดังกล่าว โดยแนวคิดในการรับผิดทางอาญาอันเนื่องมาจากการกระทำโดยประมาทของประเทศไทยนั้น ต้องพิจารณาถึงผลแห่งการกระทำด้วย ดังเช่น ในประมวลกฎหมายอาญามาตรา 291, 300, 390 หรือ มาตรา 205, 225, 239 และมาตรา 311 ที่ระบุผลแห่งการกระทำ มีเพียงบทบัญญัติในพระราชบัญญัติจราจรทางบก พ.ศ. 2522 มาตรา 43(4) ที่ไม่ระบุผลแห่งการกระทำโดยประมาท โดยกล่าวถึงพฤติกรรมของผู้กระทำว่าเป็นการซบเซาโดยประมาทหรือน่าหวาดเสียว และเป็นความผิดที่ไม่ต้องผลแห่งการกระทำ และตามแนวคิดเรื่องปริมณฑลทางกฎหมายอาญา ในส่วนหลักเกณฑ์ว่าด้วย ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (The pragmatic approach) ที่กล่าวว่ากฎหมายอาญาไม่ควรรวมเอาไว้ซึ่งข้อห้ามที่บังคับใช้ไม่ได้ หรือกฎหมายอาญาไม่ควรรวมเอาไว้ซึ่งข้อห้ามบางประการ ซึ่งเมื่อมีการละเมิดข้อห้ามนั้นแล้ว ไม่สามารถพิสูจน์ได้ว่าเป็นการกระทำความผิดเกิดขึ้น ซึ่งการพิสูจน์ว่าความผิดเกี่ยวกับการกระทำโดยประมาทในการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบได้เกิดขึ้นจริง ก็พิจารณาจากผลแห่งการกระทำนั้นว่าได้ก่อให้เกิดความเสียหายแก่สาธารณประโยชน์อย่างร้ายแรงจริงหรือไม่ ซึ่งสาธารณประโยชน์หมายถึง ผลประโยชน์ของสาธารณชน ซึ่งไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ของปัจเจกชนส่วนรวมหรือผลที่กระทบต่อสวัสดิภาพของประชาชนทั่วไป เช่น การหลงลืมไม่ปฏิบัติตามหน้าที่หรือตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มาตรฐานการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน อันถือเป็นเจ้าพนักงานของรัฐเป็นเหตุให้กระบวนการยุติธรรมขั้นต้นเสียหายไป แม้จะมีเพียงบุคคลใดบุคคลหนึ่งต้องเสียหายจากการกระทำโดยประมาทนั้น

ก็ตาม แต่ก็เป็ผลประทบต่อกระบวนการยุติธรรมอันเป็นสวัสดิภาพของประชาชนทั่วไป ดังนั้น ก็ถือว่าเป็นการกระทำที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่สาธารณประโยชน์อย่างร้ายแรงแล้ว หรือการหลงลิ้มของเจ้าพนักงานของรัฐที่มีหน้าที่ในการเปิดปิดไม้กั้นทางที่เชื่อมกับทางรถไฟโดยประมาทเลินเล่อจนเป็นเหตุให้เกิดการชนกันระหว่างรถยนต์และรถไฟ แม้จะฟังว่าผู้ขับรถยนต์มีความประมาทจนทำให้เกิดเหตุดังกล่าว แต่การที่เจ้าพนักงานผู้มีหน้าที่ในการเปิดปิดไม้กั้นถนนที่ประมาทเลินเล่อไม่ทำหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งหรือมาตรฐานของการปฏิบัติงานของตนก็เป็นความผิดฐานกระทำโดยประมาทแล้ว ด้วยเหตุก่อให้เกิดความเสียหายแก่สาธารณประโยชน์อย่างร้ายแรงแล้ว สาเหตุที่ระบุเพียงให้เกิดความเสียหายแก่สาธารณประโยชน์เท่านั้น เพราะว่า การกระทำของเจ้าพนักงานของรัฐตามหน้าที่นั้น อาจเกิดความบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ได้ เนื่องจากเจ้าพนักงานของรัฐเป็นเพียงบุคคลธรรมดาที่อาจมีการกระทำโดยพลั้งเผลอได้เป็นธรรมดา ดังนั้น หากบัญญัติให้เจ้าพนักงานของรัฐต้องรับผิดชอบในสิ่งที่เกิดจากการกระทำโดยประมาททุกเรื่องนั้น น่าจะไม่เป็นธรรมแก่เจ้าพนักงานของรัฐที่เป็นเพียงบุคคลธรรมดาได้ และอาจเป็นช่องทางให้ประชาชนที่ไม่สุจริตนำเรื่องมาฟ้องร้องเจ้าพนักงานของรัฐนั้น จนเจ้าพนักงานของรัฐขาดกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ดังนั้น เพื่อป้องกันเจ้าพนักงานของรัฐในการปฏิบัติตามหน้าที่ จึงควรกำหนดผลแห่งการกระทำโดยประมาทว่าให้อยู่ในกรอบเพียงความเสียหายที่เกิดแก่สาธารณประโยชน์เท่านั้น

ส่วนคำว่าประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงนี้ หมายถึง การกระทำที่มีใช้โดยเจตนาประสงค์ต่อผลหรือย้อมเล็งเห็นผล แต่เป็นการกระทำโดยปราศจากความระมัดระวังซึ่งบุคคลในภาวะเช่นนั้น จักต้องมีตามวิสัยและพฤติการณ์ และมีลักษณะไปในทางที่บุคคลนั้นได้กระทำไปโดยขาดความระมัดระวังที่เปี่ยงเบนจากกฎเกณฑ์มาตรฐานอย่างมาก ซึ่งอาจเปรียบเทียบกับกรกระทำโดยประมาทเลินเล่อแบบจงใจของสหพันธ์รัฐเยอรมัน และกลุ่มกฎหมายจารีตประเพณี

การกำหนดความรับผิดทางอาญาฐานเจ้าพนักงานของรัฐกระทำโดยประมาทเลินเล่อในการปฏิบัติหน้าที่ หรือละเว้นการปฏิบัติตามหน้าที่นี้จะสอดคล้องกับคุณธรรมทางกฎหมายที่มุ่งคุ้มครองประชาชน และขณะเดียวกันเป็นเครื่องมือในการกำกับมิให้เจ้าพนักงานของรัฐ มีความประมาทในการปฏิบัติหน้าที่อันจะส่งผลร้ายให้แก่ประชาชน ด้วยเหตุเจ้าพนักงานของรัฐนั้นได้กระทำการในฐานะเป็นตัวแทนการใช้อำนาจของรัฐ

องค์ประกอบความรับผิดทางอาญาของความผิดฐานนี้ คือ

1. ผู้กระทำต้องเป็นเจ้าพนักงานของรัฐตามคำนิยามในประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 1(16) และตามความหมายในพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 มาตรา 4 ทั้งในความหมายของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

2. มีการกระทำตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 59 วรรคห้า คือ เป็นการกระทำโดยรู้ตัว และเป็นการให้เกิดผลอันหนึ่งอันใดขึ้น โดยงดเว้นการที่จักต้องกระทำเพื่อป้องกันผลนั้นด้วย

3. โดยประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง ซึ่งหมายถึงการกระทำที่มิใช่โดยเจตนาประสงค์ต่อผลหรือย้อมเล็งเห็นผล แต่เป็นการกระทำโดยปราศจากความระมัดระวัง ซึ่งบุคคลในภาวะเช่นนั้นจักต้องมีตัววิสัยและพฤติการณ์ และมีลักษณะไปในทางที่บุคคลนั้นได้กระทำไปโดยขาดความระมัดระวังที่เปี่ยงเบนจากกฎเกณฑ์มาตรฐานอย่างมาก ซึ่งการพิสูจน์ว่าผู้กระทำได้ประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงหรือไม่ ต้องพิจารณาจากกฎเกณฑ์มาตรฐานของการปฏิบัติตามหน้าที่นั้น ๆ เช่น การจับกุมผู้ต้องหาโดยไม่มีหมายจับ ก็ตามพิจารณาจากเงื่อนไขในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาว่าด้วยการจับนั้น หรือการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานของรัฐในการควบคุมอาคารตามพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522 ก็ต้องพิจารณาจากกฎหมายฉบับดังกล่าว รวมถึงพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 ในส่วนการพิจารณาด้วย เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานของรัฐไม่ว่าในส่วนกระทรวง กรมใด หรือในส่วนของการปกครองส่วนท้องถิ่น

รัฐได้ออกกฎหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ไว้ ที่เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทุกตำแหน่ง ดังนั้น หากเจ้าพนักงานของรัฐผู้ใดมิได้ปฏิบัติตามกฎหมายดังกล่าว ก็ย่อมถือว่า เจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้นละเลยในการปฏิบัติหน้าที่แล้ว และเมื่อเจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้นไม่ใส่ใจในการที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย หรือแนวมาตรฐานของการปฏิบัติเช่นนั้น ย่อมถือว่าผู้นั้นมีความประมาทเลินเล่อแล้ว

4. การกระทำโดยประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงดังกล่าว ก่อให้เกิดความเสียหายแก่สาธารณประโยชน์อย่างร้ายแรง ซึ่งคำว่า “อย่างร้ายแรง” ย่อมหมายถึง ผลแห่งการกระทำนั้นก่อให้เกิดความเสียหายที่ยากในการเยียวยาแก้ไขได้ หรือผลแห่งความเสียหายเกิดขึ้นในวงกว้าง ไม่ว่าความเสียหายดังกล่าวจะเป็นสภาพที่ประเมินค่าเป็นเงินได้หรือไม่ก็ตาม

ดังนั้น เมื่อกฎหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานยังไม่อาจครอบคลุมพฤติกรรมของเจ้าพนักงานที่สังคมพึงประสงค์และเพื่อให้เป็นไปตามคุณธรรมทางกฎหมาย ทั้งเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวมของสังคมแล้ว จึงควรแก้ไขประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 157 เพิ่มเติม ดังนี้

มาตรา 157/1 ผู้ใดเป็นเจ้าพนักงาน กระทำโดยประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ การกระทำนั้นเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่สาธารณประโยชน์อย่างร้ายแรง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 3 ปี หรือปรับไม่เกิน 6,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ และให้แก้ไขพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 มาตรา 123/1 วรรคสอง ดังนี้

มาตรา 123/1 วรรคสอง การกระทำตามวรรคหนึ่ง หากเกิดขึ้นโดยความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง และการกระทำนั้นเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่สาธารณประโยชน์อย่างร้ายแรง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 3 ปี หรือปรับไม่เกิน 6,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ



รายการอ้างอิง

- คณิต ฌ นคร. (2538). *คุณธรรมทางกฎหมายกับการใช้กฎหมายอาญา ใน ภาคนวกร 3 ของประมวลกฎหมายอาญา หลักกฎหมายและพื้นฐาน การเข้าใจ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์นิติธรรม.
- คู่มือมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติตามยุทธศาสตร์ ด้านการพัฒนามาตรฐานตำแหน่ง ดำเนินการตามแผนการจัดการ ความรู้ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553. (2554). กรุงเทพฯ: ฝ่ายมาตรฐานตำแหน่ง กองกำลังพล สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.
- จิตติ ดิงศรัทีย. (2548ก). *กฎหมายอาญา ภาค 1*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจิริรัช การพิมพ์.
- จิตติ ดิงศรัทีย. (2548ข). *กฎหมายอาญา ภาค 2 ตอน 1*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจิริรัชการพิมพ์.
- ปราณี สุขสร. (2559). *ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่จากการกระทำละเมิดต่อ หน่วยงานของรัฐ: ประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงและการดำเนินการ ก่อนออกคำสั่งให้เจ้าหน้าที่ชุดใช้คำสั่งใหม่ทดแทน*. วันที่ค้นข้อมูล 14 กุมภาพันธ์ 2559, เข้าถึงได้จาก www://admincourt.go.th/00_web/09_academic/document/05_case/37-54-56.pdf
- โกคิน พลกุล. (2551). *หลักกฎหมายมหาชนเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 6)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์นิติธรรม.
- สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ. (2553). *มาตรฐานกำหนด ตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: จริยสุนิทวงศ์การพิมพ์.

Raymond, W. (2558). *ปรัชญากฎหมาย ความรู้แบบพหุพา*. แปลโดย พิเศษ สะอาดเย็น และธงทอง จันทรางศุ. กรุงเทพฯ: โอเพนเวิลด์ส พับลิชชิง เฮาส์.

Ashworth, A. (2006). *Principles of Criminal Law* (5th ed). New York: Oxford University Press.

Brit, G. T. (1952). *Manual of German Law Volume 2*. London: Her Majesty's Stationery Office.

Card, R. (1992). *Criminal Law* (12th ed). London: Butterworth.

Wayne, R. L. (2003). *Criminal Law* (4th ed). St. Paul. Minn: West a Thomson business.

Bankruptcy



อำนาจหน้าที่ ข้องจำกัด และความรับผิดชอบของ คณะกรรมการทรัพย์สินตามกฎหมาย ว่าด้วยการล้มละลายของวิสาหกิจ ก.ศ. 1994: ศึกษาเปรียบเทียบกับเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ตาม พระราชบัญญัติล้มละลาย พุทธศักราช 2483*

The Authority Restrictions and Responsibility
of Control Property Committee in Law on Bankruptcy
of Enterprises 1994: Comparative Study on Official
Receivers in Bankruptcy Act Buddhist Era 2483

พรทิพย์ ดวงสวรรค์**

ชลอ ว่องวัฒนาภิกุล***

* บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง พ.ศ. 2557 มีคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ดังนี้ ศาสตราจารย์ ไชยยศ เหมะรัชตะ ประธานกรรมการ รองศาสตราจารย์ ดร. ชลอ ว่องวัฒนาภิกุล อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ณกรณ์ กุลโพธิ์ไมกะ และรองศาสตราจารย์ ไพฑูรย์ คงสมบูรณ์ กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย

** นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สำนักวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

*** รองศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์อาวุโส มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

บทคัดย่อ

จากการศึกษาพบว่า กฎหมายว่าด้วยการล้มละลายของวิสาหกิจ ค.ศ. 1994 ของ สปป.ลาว ที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ ข้อจำกัด และความรับผิดชอบของคณะกรรมการทรัพย์สินยังมีความไม่ชัดเจน เช่น สถานภาพทางกฎหมายว่าใครเป็นคณะกรรมการทรัพย์สินที่ถูกต้องตามกฎหมายที่แท้จริง เพราะว่ากฎหมายมิได้มีการกำหนดไว้ แต่ในทางปฏิบัติตัวจริงแล้ว มีแต่ศาลเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการทรัพย์สินขึ้นเอง โดยไม่มีกฎหมายข้อใด กำหนดไว้และการทำหน้าที่รวบรวมทรัพย์สิน และความรับผิดชอบของคณะกรรมการทรัพย์สินก็มีจำกัด ทำให้คณะกรรมการทรัพย์สินไม่สามารถรวบรวมทรัพย์สินของลูกหนี้เพื่อชำระหนี้ให้แก่เจ้าหนี้ทั้งหลายของลูกหนี้ได้อย่างเต็มที่ และส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการทรัพย์สินไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อเจ้าหนี้และลูกหนี้เท่าที่ควร ในขณะที่พระราชบัญญัติล้มละลาย พ.ศ. 2483 ของประเทศไทย ได้บัญญัติให้เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์มีอำนาจหน้าที่ที่หลากหลาย และเฉพาะเจาะจงอย่างชัดเจน เช่น ที่มาและสถานะทางกฎหมาย การติดตามรวบรวมทรัพย์สิน ข้อจำกัด และความรับผิดชอบ เป็นต้น ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ของประเทศไทย มีความสะดวก และสามารถรวบรวมทรัพย์สินของลูกหนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น เห็นควรปรับปรุงแก้ไขกฎหมายว่าด้วยการล้มละลายของวิสาหกิจ ค.ศ. 1994 ของ สปป.ลาว โดยให้มีการบัญญัติถึงที่มา และสถานะทางกฎหมาย อำนาจหน้าที่ ข้อจำกัด และความรับผิดชอบของคณะกรรมการทรัพย์สินให้มีความชัดเจน ดังเช่น เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ตามพระราชบัญญัติล้มละลาย พ.ศ. 2483 ของประเทศไทย อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายของคณะกรรมการทรัพย์สินใน สปป.ลาว มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: ล้มละลาย/ เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์/ คณะกรรมการทรัพย์สิน/ สปป.ลาว

Abstract >>>>

From the result of study, Law on Bankruptcy of Enterprises 1994 of Lao PDR concerning authority, restriction and responsibility of Control Property Committee provide vague, unclear scope of authorities. For example, legal status and sources, seizure of properties, restriction and responsibility etc. The Control Property Committee did not seize the debtor property to satisfy the obligation that the debtor responsible to pay every creditor in full, making the process unbeneficial to both creditor and debtors. By comparing to Bankruptcy Act B.E. 2483 of Thailand, the law has provided Official Receivers varies but distinct authorities. For example, legal status and sources, seizure of property, restriction and responsibility etc. Thus, this gives Thailand Official Receivers convenience and efficiency in debtor properties seizure.

As follows, Law on Bankruptcy of Enterprises 1994 of Lao PDR should be amended in order to provide the clear coverage of authorities including legal status and sources, seizure of properties, restriction and responsibility of Control Property Committee as the authorities given to Official Receivers in Bankruptcy Act B.E. 2483 of Thailand. This will enhance the Control Property Committee capability under the Lao PDR law.

Keywords: Bankruptcy/ Official Receivers/ Control Property Committee/ Lao PDR

บทนำ >>>>

นับตั้งแต่ สปป. ลาว ได้เปลี่ยนแปลงการปกครองในปี ค.ศ. 1975 สปป.ลาว ได้มุ่งแก้ไขปัญหาทางสังคมและเศรษฐกิจภายใน และปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานของประเทศเป็นสำคัญ เช่น ปรับปรุงการคมนาคมขนส่ง ไฟฟ้าและน้ำประปา เป็นต้น เพื่อให้ประชาชนได้อยู่ดีกินดีมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ รัฐบาลยังได้มีการออกรัฐบัญญัติของประธานประเทศ เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนประเทศ และแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจภายในหลายฉบับเพื่อให้กลับเข้าสู่สภาวะปกติอย่างรวดเร็วที่สุด ในวันที่ 15 สิงหาคม ค.ศ. 1991 สปป.ลาว ได้มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญอย่างเป็นทางการ ทำให้มีการยกระดับงานด้านการคุ้มครองรัฐ คุ้มครองสังคมและพลเมืองมากยิ่งขึ้น มีการตรากฎหมายเพื่อพัฒนาการทางด้านกฎหมายทีละขั้น จนในที่สุด สปป.ลาว ได้มีการเปิดประเทศ รับการลงทุนจากต่างประเทศ ทำให้เกิดการปฏิรูประบบเศรษฐกิจภายในประเทศมาเป็นการดำเนินทางเศรษฐกิจแบบเสรี เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจโลก

รัฐบาลแห่ง สปป.ลาว ได้ปรับปรุงคำสั่งของสำนักงานนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการแก้ไขข้อขัดแย้งทางด้านเศรษฐกิจ ค.ศ. 1976 มาบังคับใช้ในการแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจที่มีความเจริญเติบโต และเพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญและเศรษฐกิจมากยิ่งขึ้น ด้วยผลของสภาพเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทำให้รัฐบาลแห่ง สปป.ลาว พยายามตรากฎหมายออกมาบังคับใช้ โดยมีการตรากฎหมายว่าด้วยข้อผูกพันในสัญญา ค.ศ. 1990 เพื่อแก้ไขข้อขัดแย้งทางด้านเศรษฐกิจและรองรับการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจที่มีแนวโน้มจะเพิ่มขึ้น ต่อมาในปี ค.ศ. 1994 ได้มีการตรากฎหมายว่าด้วยการล้มละลายของวิสาหกิจ ค.ศ. 1994 ขึ้น อันเป็นกฎหมายอีกฉบับหนึ่งที่สำคัญในการแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจภาพรวมของประเทศโดยตรงภายหลังจากที่รัฐบาลได้เปิดประเทศสู่สากล และยังเป็นกฎหมายฉบับแรกในการบังคับใช้กับวิสาหกิจในการล้มละลายโดยตรงด้วยเช่นกัน อันเป็นการปกป้องประโยชน์ของเจ้าหนี้

วิสาหกิจลูกหนี้ และของรัฐ ตลอดจนรักษาความเป็นระเบียบของการดำเนินธุรกิจและส่งเสริมการลงทุน

อย่างไรก็ตาม ตลอดระยะเวลาของการบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการล้มละลายของวิสาหกิจ ค.ศ. 1994 ยังไม่มีการแก้ไขปรับปรุงแต่อย่างใด ดังจะเห็นได้จากบทบัญญัติว่าด้วยคณะกรรมการทรัพย์สิน ที่บัญญัติไว้อย่างไม่ชัดเจน กล่าวคือ กฎหมายว่าด้วยการล้มละลายของวิสาหกิจ ค.ศ. 1994 มิได้มีการบัญญัติบทนิยามของคณะกรรมการทรัพย์สินไว้ ทำให้เกิดความสับสนในทางปฏิบัติว่าผู้ใดคือคณะกรรมการทรัพย์สินผู้มีอำนาจตามกฎหมายในการปฏิบัติหน้าที่ รวมตลอดทั้งมิได้มีการบัญญัติรับรองสถานะทางกฎหมายของคณะกรรมการทรัพย์สินไว้ด้วย จึงทำให้เมื่อคณะกรรมการทรัพย์สินที่ได้รับการแต่งตั้งจากศาลเป็นที่เรียบร้อยแล้วจะมีสถานะเป็นข้าราชการหรือเจ้าพนักงานศาล ซึ่งกฎหมายดังกล่าวก็หาได้บัญญัติไว้ไม่

นอกจากนี้ อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการทรัพย์สินโดยทั่วไปตามมาตรา 18 และอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวกับการเรียกประชุมเจ้าหนี้ทั้งหลายตามมาตรา 20 ก็มีจำกัด ทำให้ขาดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการเรียกประชุมเจ้าหนี้ทั้งหลายเพื่อร่วมกันตกลงในเรื่องทรัพย์สินและกิจการใด ๆ ของวิสาหกิจลูกหนี้ที่ยังดำเนินการอยู่นั้น ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อเจ้าหนี้และกองทรัพย์สินของวิสาหกิจลูกหนี้ ซึ่งข้อจำกัดดังกล่าวนี้ส่งผลให้การใช้อำนาจโดยทั่วไปของคณะกรรมการทรัพย์สินในการรวบรวมทรัพย์สินของลูกหนี้เพื่อชำระหนี้ให้แก่เจ้าหนี้ไม่มีประสิทธิภาพ และไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้รับชำระหนี้ของเจ้าหนี้ทั้งหลายด้วย ในขณะที่ประเทศไทยได้มีการบัญญัติถึงอำนาจหน้าที่ของเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ไว้ในพระราชบัญญัติล้มละลาย พุทธศักราช 2483 ซึ่งได้มีการบัญญัติไว้อย่างละเอียดและชัดเจน เริ่มตั้งแต่คำนิยามที่ได้มีการให้ความหมายไว้เป็นการเฉพาะ พร้อมทั้งระบุถึงสถานะทางกฎหมายของเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ไว้ด้วย นอกจากนั้นยังได้บัญญัติให้เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์มีอำนาจหน้าที่เข้าควบคุมและรวบรวมทรัพย์สินของลูกหนี้ และยังให้

อำนาจในการดำเนินคดีความหรือว่าจ้างทนายความให้ดำเนินคดีแทนลูกหนี้ ผู้ถูกพิทักษ์ทรัพย์แล้วได้ เป็นต้น นับได้ว่าพระราชบัญญัติล้มละลาย พุทธศักราช 2483 ได้มีการบัญญัติไว้อย่างละเอียดและครบถ้วน จึงได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบ เพื่อนำบทเรียนที่ดีที่ได้จากการศึกษาวิจัยนี้ มาทำการแก้ไขปรับปรุงอำนาจหน้าที่ของคณะควบคุมทรัพย์สินตามกฎหมายว่าด้วยการล้มละลายของวิสาหกิจ ค.ศ. 1994 ให้มีความเหมาะสมและชัดเจนมากยิ่งขึ้น

วิธีการวิจัย >>>

บทความนี้ศึกษาวิเคราะห์โดยใช้วิธีวิจัยทางเอกสาร (Documentary Research) โดยอาศัยการศึกษาค้นคว้าและวิเคราะห์ข้อมูลจากข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายในอดีตถึงปัจจุบัน รวมทั้งศึกษาจากกฎหมายที่เกี่ยวข้องและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ เช่น หนังสือ วารสาร บทความ วิทยานิพนธ์ และข้อมูลต่าง ๆ เพื่อรวบรวมข้อมูลมาประกอบการศึกษาวิเคราะห์ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการศึกษา

ผลการศึกษา >>>

จากการศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ของประเทศไทย และคณะควบคุมทรัพย์สินของ สปป.ลาว พบว่า คณะควบคุมทรัพย์สินของ สปป.ลาว มีอำนาจหน้าที่ ข้อจำกัด และความรับผิดชอบต่าง ๆ ที่ยังไม่ชัดเจน ซึ่งในบทความนี้จะได้นำเสนอเฉพาะประเด็นของที่มาและสถานะทางกฎหมาย อำนาจหน้าที่โดยทั่วไป และความรับผิดชอบของคณะควบคุมทรัพย์สิน โดยสามารถแยกพิจารณาได้ดังนี้

ที่มาและสถานะทางกฎหมายของคณะควบคุมทรัพย์สิน

คณะควบคุมทรัพย์สินคือใครนั้น ในกฎหมายว่าด้วยการล้มละลายของวิสาหกิจ ค.ศ. 1994 ไม่มีบทวิเคราะห์ศัพท์ไว้โดยเฉพาะเจาะจงถึงความหมายของคณะควบคุมทรัพย์สิน มีเพียงแต่มาตรา 15 ที่ได้บัญญัติถึงองค์ประกอบ

ของคณะกรรมการทรัพย์สินที่ประกอบด้วยบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อมาจากบรรดากระทรวงต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเข้ามาร่วมในการพิจารณาคดีล้มละลายเท่านั้น

ศาลมีอำนาจแต่งตั้งหรือถอดถอนคณะกรรมการทรัพย์สินภายหลังที่การไกล่เกลี่ยระหว่างเจ้าหนี้และลูกหนี้ไม่สำเร็จ ศาลจะแต่งตั้งคณะกรรมการทรัพย์สินขึ้น

ในทางปฏิบัติเมื่อศาลได้ทำการไกล่เกลี่ยระหว่างเจ้าหนี้และลูกหนี้ไม่สำเร็จ ศาลจะต้องทำหนังสือถึงสำนักงานหรือองค์การหรือกระทรวงต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อขอให้ส่งพนักงานหรือตัวแทนจำนวนหนึ่งคน เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการทรัพย์สินในคดีล้มละลาย เมื่อสำนักงานหรือองค์การหรือกระทรวงที่เกี่ยวข้องได้รับหนังสือแล้ว ก็จะแต่งตั้งพนักงานวิชาการที่เชี่ยวชาญมาเป็นตัวแทนเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการทรัพย์สิน เมื่อศาลได้รับรายชื่อของตัวแทนจนครบถ้วนแล้ว ศาลจะทำการแต่งตั้งคณะกรรมการทรัพย์สินขึ้นตามที่ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 15 ที่ว่า “คณะกรรมการทรัพย์สิน ประกอบด้วย

1. พนักงานวิชาการของศาลจังหวัด (แขวง) หนึ่งท่านเป็นหัวหน้า
2. ตัวแทนเจ้าหนี้
3. ตัวแทนของวิสาหกิจลูกหนี้
4. ตัวแทนของสหภาพแรงงานจังหวัดหรือเทศบาล
5. ตัวแทนลูกจ้างของวิสาหกิจลูกหนี้
6. พนักงานวิชาการขององค์การการเงิน”

ผู้เขียนเห็นว่า คณะกรรมการทรัพย์สินนั้นประกอบไปด้วยบุคคลหลากหลายอาชีพที่แตกต่างกัน โดยศาลมีอำนาจแต่งตั้งหรือถอดถอนคณะกรรมการทรัพย์สินภายหลังที่การไกล่เกลี่ยระหว่างเจ้าหนี้และลูกหนี้ไม่สำเร็จ ศาลจะแต่งตั้งคณะกรรมการทรัพย์สินขึ้น ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 13 วรรคสองว่า “ในกรณีไม่สามารถไกล่เกลี่ยกันได้ หรือไม่สามารถปฏิบัติตามบทบัญญัติของการไกล่เกลี่ยได้ ศาลก็จะตกลงกำหนดเวลาให้หยุดการชำระหนี้สิน และแต่งตั้งคณะศาลเพื่อ

พิจารณาตัดสินการล้มละลายของวิสาหกิจที่ถูกฟ้องและแต่งตั้งคณะควบคุมทรัพย์สิน”

ในทางปฏิบัติ เมื่อศาลได้ทำการไกล่เกลี่ยระหว่างเจ้าหนี้และลูกหนี้ไม่สำเร็จ ศาลจะต้องทำหนังสือถึงสำนักงาน องค์การ หรือกระทรวงต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อขอให้ส่งพนักงานหรือตัวแทนจำนวนหนึ่งคน เข้าร่วมเป็นคณะควบคุมทรัพย์สินในคดีล้มละลาย เมื่อสำนักงาน องค์การ หรือกระทรวงที่เกี่ยวข้องได้รับหนังสือแล้วก็จะแต่งตั้งพนักงานวิชาการที่เชี่ยวชาญมาเป็นตัวแทนเข้าร่วมเป็นเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ เมื่อศาลได้รับรายชื่อของตัวแทนจนครบถ้วนแล้ว ศาลจะทำการแต่งตั้งคณะควบคุมทรัพย์สินขึ้นตามมาตรา 13 ดังกล่าว

ผู้เขียนเห็นว่า ด้วยความหลากหลายอาชีพของบุคคลในคณะควบคุมทรัพย์สินของ สปป.ลาว ทำให้เกิดเป็นปัญหาในการจัดการทรัพย์สินของวิสาหกิจลูกหนี้ที่อยู่ในกระบวนการพิจารณาในชั้นศาลเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากคณะควบคุมทรัพย์สินบางรายมีฐานะเป็นเจ้าหนี้มีประกันของลูกหนี้ด้วย เช่น ตัวแทนเจ้าหนี้ ตัวแทนลูกจ้างของวิสาหกิจลูกหนี้ เป็นต้น ทำให้ในการจัดการทรัพย์สินของลูกหนี้ในชั้นพิจารณาของศาลนี้ มิได้ถูกจัดการอย่างเป็นธรรมเพื่อประโยชน์แก่ลูกหนี้เท่าใดนัก เนื่องจากคณะควบคุมทรัพย์สินตามมาตรา 15 นี้ มิได้มีลักษณะเป็นคนกลางที่จะคอยควบคุมทรัพย์สินของลูกหนี้ เพื่อประโยชน์แก่เจ้าหนี้และลูกหนี้ทั้งสองฝ่าย เมื่อมีตัวแทนเจ้าหนี้ และตัวแทนกรรมการของวิสาหกิจลูกหนี้เข้ามาเป็นคณะควบคุมทรัพย์สินด้วยนั้น ทั้งสองย่อมต้องจัดการทรัพย์สินของลูกหนี้เพื่อประโยชน์แก่ตนเองเป็นสำคัญ เช่นนี้แล้วยังเป็นการซ้ำเติมลูกหนี้ให้ต้องล้มละลายเร็วขึ้น เนื่องจากเจ้าหนี้ทั้งหลายต่างก็ต้องการที่จะได้รับชำระหนี้เอาจากทรัพย์สินที่มีของลูกหนี้ด้วยกันทั้งสิ้น จึงทำให้ลูกหนี้ที่ไม่ต้องล้มละลายต้องกลายเป็นบุคคลล้มละลายอย่างรวดเร็วโดยผลของการจัดการทรัพย์สินของคณะควบคุมทรัพย์สิน

ในขณะที่ที่มาและสถานะทางกฎหมายของเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ ตามพระราชบัญญัติล้มละลาย พุทธศักราช 2483 มาตรา 6 ได้ให้นิยามของ คำว่า “เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ หมายความว่า ตลอดถึงบุคคลที่ได้รับมอบหมาย จากเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ ให้ปฏิบัติการแทน” ส่วนมาตรา 139 ได้ให้ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมเป็นผู้แต่งตั้งและถอดถอนเจ้าพนักงานพิทักษ์ ทรัพย์

เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์เป็นข้าราชการสังกัดกรมบังคับคดี กระทรวง ยุติธรรม ทำหน้าที่ในคดีล้มละลายตามที่พระราชบัญญัติล้มละลาย พุทธศักราช 2483 กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาดูในกระบวนการพิจารณาคดีล้มละลายแล้ว เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์เริ่มต้นมีอำนาจหน้าที่จัดการทรัพย์สินในคดีล้มละลาย ให้ดำเนินไปตามคำสั่งศาล และตามกฎหมายล้มละลาย นับแต่เวลาที่ศาลมี คำสั่งพิทักษ์ทรัพย์ชั่วคราวลูกหนี้ หรือถ้าไม่มีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์ชั่วคราว ก็เริ่มนับแต่เวลาที่ศาลมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาดเป็นต้นไป จนกว่าคดีจะสิ้นสุด

การพิทักษ์ทรัพย์ลูกหนี้ชั่วคราว หมายความว่า ก่อนศาลมีคำสั่งพิทักษ์ ทรัพย์ของลูกหนี้เด็ดขาด เจ้าหนี้ผู้เป็นโจทก์จะยื่นคำขอฝ่ายเดียว โดยทำเป็น คำร้องขอให้พิทักษ์ทรัพย์ของลูกหนี้ชั่วคราวก็ได้ เมื่อศาลได้รับคำร้องขอนี้แล้ว ให้ดำเนินการไต่สวนต่อไปโดยทันที ถ้าศาลเห็นว่าคดีมีมูล ก็ให้สั่งพิทักษ์ทรัพย์ ของลูกหนี้ชั่วคราว แต่ก่อนจะสั่งตั้งว่านี้ จะให้เจ้าหนี้ผู้เป็นโจทก์ให้ประกัน ค่าเสียหายของลูกหนี้ตามจำนวนที่เห็นสมควรก็ได้

การพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาด

อนึ่ง คำว่า “พิทักษ์ทรัพย์” เป็นคำรวม หมายถึง พินิจทรัพย์ชั่วคราว และพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาด กล่าวโดยหลักแล้ว “พิทักษ์ทรัพย์” หมายความว่า การควบคุมกิจการและทรัพย์สินของลูกหนี้โดยเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ตาม คำสั่งศาล ส่วนลูกหนี้นั้นหมดอำนาจที่จะจัดการทรัพย์สินได้ด้วยตนเอง (ขจร หะวานนท์, 2543, หน้า 61) ซึ่งคำว่า “คำสั่งพิทักษ์ทรัพย์ชั่วคราว” มีผลต่อ ลูกหนี้คล้ายกับคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาด กล่าวคือ ลูกหนี้หมดอำนาจจัดการ

กิจการและทรัพย์สินของตน เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์แต่ผู้เดียวที่มีอำนาจจัดการกิจการและทรัพย์สินของลูกหนี้และมีอำนาจยึด อายัด ตลอดจนรวบรวมทรัพย์สินของลูกหนี้ รวมทั้งมีอำนาจฟ้องร้องและต่อสู้คดีเกี่ยวกับทรัพย์สินของลูกหนี้แทนลูกหนี้ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติล้มละลาย พุทธศักราช 2483 มาตรา 19 มาตรา 22 และมาตรา 24 ข้อแตกต่างที่สำคัญระหว่างพิทักษ์ทรัพย์ชั่วคราวกับพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาดก็คือ ในชั้นพิทักษ์ทรัพย์ชั่วคราวเจ้าหนี้ยังไม่มีสิทธิยื่นคำขอรับชำระหนี้ (ประดิษฐ์ เอกมณี, 2555, หน้า 169)

ตามมาตรา 139 ดังกล่าว รัฐมนตรีมีอำนาจแต่งตั้งและถอดถอนพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ คำว่า “รัฐมนตรี” ในที่นี้หมายถึง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม เพราะเป็นผู้รักษาการตามพระราชบัญญัติล้มละลาย พุทธศักราช 2483 มาตรา 5 การแต่งตั้งนั้นกฎหมายเปิดช่องให้รัฐมนตรีแต่งตั้งให้บุคคลใดก็ได้เป็นเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ โดยไม่บังคับว่าบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งนั้นจะต้องเป็นข้าราชการ และอาจจะแต่งตั้งเป็นการเฉพาะตัวก็ได้ เช่น ตั้งให้นายแดงเป็นเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ หรือจะแต่งตั้งโดยตำแหน่งหน้าที่ก็ได้ เช่น ตั้งให้อธิบดีกรมบังคับคดีเป็นเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์โดยตำแหน่งก็ได้ และถ้าเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์มอบหมายให้บุคคลใดทำหน้าที่แทนตน บุคคลนั้นก็จะไปเป็นเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีทั้งอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกันไป (ชลอ ว่องวัฒนาภิกุล, ม.ป.ป., หน้า 337-338)

การแต่งตั้งและถอดถอนเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ กฎหมายระบุให้มีการโฆษณาในราชกิจจานุเบกษา (พระราชบัญญัติล้มละลาย พุทธศักราช 2483, มาตรา 139 วรรคสอง) เพื่อให้ประชาชนทั้งหลายได้ทราบทั่วกัน

จะเห็นได้ว่า ที่มาและสถานะทางกฎหมายของเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ของประเทศไทย มีการบัญญัติไว้อย่างชัดเจน มีความเข้าใจง่ายไม่สับสนกับเจ้าพนักงานอื่น ๆ มีความเป็นเอกเทศแต่ผู้เดียวในการดำเนินการเกี่ยวกับทรัพย์สินทั้งหลายของลูกหนี้เมื่อถูกศาลสั่งพิทักษ์ทรัพย์แล้วตามที่

พระราชบัญญัติล้มละลาย พุทธศักราช 2483 บัญญัติไว้ การที่ประเทศไทยได้บัญญัติให้ในคดีล้มละลาย มีเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ทำหน้าที่แต่ผู้เดียวเกี่ยวกับทรัพย์สินของลูกหนี้ นั้น ก็เพื่อต้องการให้มีคนกลางในการจัดการทรัพย์สินของลูกหนี้เพื่อประโยชน์และเป็นธรรมแก่เจ้าหนี้ทั้งหลายของลูกหนี้ และเพื่อตัวลูกหนี้เองที่จะทำให้การชำระหนี้ดำเนินไปด้วยความสะดวกรวดเร็ว ดังนั้น พระราชบัญญัติล้มละลาย พุทธศักราช 2483 จึงได้บัญญัติเกี่ยวกับที่มาและสถานะทางกฎหมายของเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ไว้อย่างชัดเจนเพื่อประโยชน์ดังกล่าว

ตรงกันข้าม คณะควบคุมทรัพย์สินของ สปป.ลาว หาได้มีลักษณะดังกล่าวไม่ คงมีวาระการทำงานที่เพียงชั่วระยะเวลาของการพิจารณาคดีในศาล จนถึงเวลาที่ศาลได้มีคำพิพากษาแล้วเท่านั้น ทำให้การดำเนินการจัดการทรัพย์สินของลูกหนี้ขาดตอนไปไม่ต่อเนื่องกัน ส่งผลให้การจัดการทรัพย์สินของลูกหนี้ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

ดังนั้น จึงเห็นควรให้ สปป.ลาว ปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการล้มละลายของวิสาหกิจ ค.ศ. 1994 โดยให้มีการบัญญัติครอบคลุมถึง คำนายก ที่มา และสถานภาพทางกฎหมายของคณะควบคุมทรัพย์สิน เพื่อให้คณะควบคุมทรัพย์สินมีที่มาและสถานภาพทางกฎหมายที่ชัดเจน มีความสอดคล้องกับเจตนารมณ์แห่งกฎหมายล้มละลายในการรวบรวมทรัพย์สินของลูกหนี้ผู้ล้มละลายเพื่อชำระให้แก่เจ้าหนี้ทั้งหลายของลูกหนี้เช่นประเทศไทย ที่พระราชบัญญัติล้มละลาย พุทธศักราช 2483 ได้บัญญัติ คำนายก ที่มา และสถานภาพทางกฎหมายของเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ไว้ โดยเฉพาะและชัดเจน ซึ่งมีความสะดวกและง่ายต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์

อำนาจหน้าที่โดยทั่วไปของคณะกรรมการทรัพย์สิน

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการทรัพย์สินนั้นได้เริ่มมีขึ้น นับตั้งแต่เมื่อศาลได้ตกลงกำหนดเวลาให้วิสาหกิจลูกหนี้หยุดการชำระหนี้สิน เพื่อศาลจะได้แต่งตั้งองค์คณะผู้พิพากษาขึ้นทำหน้าที่ในการพิจารณาตัดสินคดี พร้อมทั้งแต่งตั้งคณะกรรมการทรัพย์สินขึ้นตามมาตรา 13 กล่าวคือ คณะกรรมการทรัพย์สินนี้เริ่มเข้ามามีบทบาทในช่วงของการพิจารณาคดีเป็นต้นไป จนกว่าศาลจะได้ตัดสินชี้ขาดว่าลูกหนี้เป็นบุคคลล้มละลาย โดยที่อำนาจหน้าที่ในการจัดการทรัพย์สินของลูกหนี้ โดยคณะกรรมการทรัพย์สินตามกฎหมายว่าด้วยการล้มละลายของวิสาหกิจ ค.ศ. 1994 ตามมาตรา 18 ได้แก่

1. ทำบัญชีจำนวนทรัพย์สินทั้งหมดของวิสาหกิจลูกหนี้
2. ตรวจสอบและควบคุมทรัพย์สินของวิสาหกิจลูกหนี้ ในกรณีจำเป็นก็มีสิทธิเสนอให้ศาลใช้มาตรการอันจำเป็นและเร่งด่วนชั่วคราว เพื่อรักษาทรัพย์สินของวิสาหกิจลูกหนี้
3. ทำบัญชีรายชื่อเจ้าหนี้และจำนวนหนี้ที่ต้องส่งให้เจ้าหนี้
4. ประกาศแจ้งเกี่ยวกับการควบคุมทรัพย์สินของวิสาหกิจลูกหนี้ให้มวลชนทราบ พร้อมทั้งกำหนด วัน เวลา ให้เจ้าหนี้อำสิทธิขอรับชำระหนี้

และมาตรา 20 ได้บัญญัติสิทธิและหน้าที่ของเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์สินเกี่ยวกับการเรียกประชุมเจ้าหนี้ ดังนี้

“ที่ประชุมเจ้าหนี้ จะเรียกประชุมโดยคณะกรรมการทรัพย์สิน หรือตามการเสนอของเจ้าหนี้ซึ่งเป็นตัวแทน 1/4 ของจำนวนเจ้าหนี้ทั้งหมด

กำหนดการพร้อมวาระการประชุม ต้องส่งให้ผู้ที่จะเข้าร่วมประชุมอย่างช้า 3 วันก่อนวันเปิดประชุม

ที่ประชุมเจ้าหนี้จะเปิดได้ก็ต่อเมื่อมีเจ้าหนี้เข้าร่วมประชุมมากกว่าครึ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นตัวแทนอย่างน้อย 2/3 ของจำนวนเจ้าหนี้ทั้งหมด”

ในส่วนของวาระของคณะกรรมการทรัพย์สินนั้น คณะกรรมการทรัพย์สินจะทำหน้าที่ในคดีล้มละลายไปจนถึงศาลพิพากษาคดีล้มละลาย และหลังจากศาลได้มีคำพิพากษาแล้วคณะกรรมการทรัพย์สินก็หมดวาระไป และศาลก็จะแต่งตั้ง

คณะชำระสะสางขึ้น เพื่อให้ทำหน้าที่บังคับคดีของบุคคลล้มละลายให้เป็นไปตามคำพิพากษาของศาล

จะเห็นได้ว่าอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปของคณะควบคุมทรัพย์สินตามกฎหมายว่าด้วยการล้มละลายของวิสาหกิจ ค.ศ. 1994 ของ สปป.ลาว มีอยู่เพียงเล็กน้อยและโดยเฉพาะอำนาจอย่างเต็มที่ตามมาตรา 18 และมาตรา 20 เท่านั้น ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าเป็นอำนาจที่ยังไม่มีความชัดเจนและครอบคลุมต่อการรวบรวมทรัพย์สินของลูกหนี้ได้อย่างเต็มจำนวนอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ไม่มีอำนาจออกหมายเรียกบุคคลเพื่อให้ส่งทรัพย์สินที่สงสัยหรือได้ความว่าเป็นของลูกหนี้ ไม่มีอำนาจในการเข้าว่าคดีแทนลูกหนี้ ในกรณีที่ลูกหนี้ได้เป็นโจทก์หรือจำเลยในคดีอื่น ๆ ที่ค้างอยู่ในศาล ไม่มีอำนาจในการสอบสวนคดีอาญา จึงทำให้คณะควบคุมทรัพย์สินของ สปป.ลาว ไม่สามารถรวบรวมทรัพย์สินของลูกหนี้ได้อย่างครบถ้วน ส่งผลเสียต่อเจ้าหนี้ทั้งหลายได้

ในขณะที่อำนาจของเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ของประเทศไทย โดยหลัก ๆ แล้วเป็นไปตามมาตรา 22 ซึ่งถือเป็นแม่บทแห่งอำนาจของเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ กล่าวคือ เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์เริ่มต้นมีอำนาจหน้าที่จัดการทรัพย์สินในคดีล้มละลายให้ดำเนินไปตามคำสั่งศาล และตามกฎหมายล้มละลาย นับแต่เวลาที่ศาลมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์ชั่วคราวลูกหนี้หรือถ้าไม่มีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์ชั่วคราว ก็เริ่มนับแต่เวลาที่ศาลมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาดเป็นต้นไปจนกว่าคดีจะสิ้นสุด ซึ่งอำนาจหน้าที่ของเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ตามมาตรา 22 มีดังนี้

1. จัดการและจำหน่ายทรัพย์สินของลูกหนี้ หรือกระทำการที่จำเป็นเพื่อให้กิจการของลูกหนี้ที่ค้างอยู่เสร็จสิ้นไป
2. เก็บรวบรวมและรับเงิน หรือทรัพย์สินซึ่งจะตกได้แก่ลูกหนี้ หรือซึ่งลูกหนี้มีสิทธิจะได้รับจากผู้อื่น
3. ประนีประนอมยอมความ หรือฟ้องร้อง หรือต่อสู้คดีใด ๆ เกี่ยวกับทรัพย์สินของลูกหนี้

จะเห็นได้ว่า อำนาจหน้าที่โดยทั่วไปของเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์นั้น มิได้อยู่อย่างไม่มีข้อจำกัด เพราะพระราชบัญญัติล้มละลาย พุทธศักราช 2483 มาตรา 142 ได้บัญญัติให้เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์มีอำนาจดำเนินการได้เฉพาะ (1) รายงานข้อความเกี่ยวกับกิจการ ทรัพย์สิน หรือความประพฤติของลูกหนี้ ที่ศาลต้องการ และ (2) ช่วยซักถามลูกหนี้หรือบุคคลอื่นในการที่ศาลดำเนินการกระบวนการพิจารณาตามพระราชบัญญัตินี้ และในมาตรา 143 ก็ได้บัญญัติให้เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์มีคำขอให้ศาลมีคำสั่งเกี่ยวกับการใด ๆ ที่เป็นปัญหาได้ หมายความว่า เฉพาะแต่กิจการใด ๆ ที่เป็นปัญหาเท่านั้นที่เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์มีอำนาจขอต่อศาลเพื่อให้สั่งอย่างใด ๆ ได้ ส่วนในกิจการอื่นที่เป็นอำนาจหน้าที่ของเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ที่มีกฎหมายบัญญัติไว้โดยเฉพาะเจาะจงแล้ว เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ย่อมต้องปฏิบัติตามบทบัญญัตินั้น ๆ อย่างเคร่งครัด เพื่อให้การจัดการทรัพย์สินของลูกหนี้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ลูกหนี้และเจ้าหนี้ทั้งหลาย ในอันที่จะทำให้การชำระหนี้เป็นไปด้วยความสะดวกรวดเร็ว

เมื่อได้ศึกษาอำนาจหน้าที่ของเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ของประเทศไทย แล้ว ผู้เขียนพบว่า พระราชบัญญัติล้มละลาย พุทธศักราช 2483 ได้มีการบัญญัติอำนาจหน้าที่ของเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ไว้อย่างชัดเจน ทำให้การปฏิบัติงานไม่เกิดความสับสนและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก ในขณะที่อำนาจหน้าที่ของคณะควบคุมทรัพย์สินของ สปป.ลาว มิได้บัญญัติไว้อย่างชัดเจนนัก มีเพียงบทบัญญัติในมาตรา 18 และมาตรา 20 เท่านั้น แต่บทบัญญัติทั้งสองมาตรานี้ก็มิได้บัญญัติไว้อย่างละเอียดพอที่จะให้คณะควบคุมทรัพย์สินสามารถปฏิบัติการจัดการทรัพย์สินของลูกหนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากนัก เช่น ไม่มีอำนาจออกหมายเรียกบุคคลเพื่อให้ส่งทรัพย์สินที่สงสัยหรือได้ความเป็นของลูกหนี้ ไม่มีอำนาจเชื่อว่าคดีแทนลูกหนี้ ในกรณีที่ลูกหนี้ได้เป็นโจทก์หรือจำเลยในคดีอื่น ๆ ที่ค้างอยู่ในศาล เป็นต้น จึงทำให้คณะควบคุมทรัพย์สินของ สปป.ลาว ไม่สามารถรวบรวมทรัพย์สินของลูกหนี้ได้อย่างครบถ้วน ส่งผลเสียหายต่อเจ้าหนี้ทั้งหลายได้ ดังนี้ จึงเห็นสมควรให้มีการดำเนินการปรับปรุง

แก้ไขกฎหมายว่าด้วยการล้มละลายของวิสาหกิจ ค.ศ. 1994 โดยให้มีการบัญญัติกฎหมายเปิดกว้างให้คณะกรรมการทรัพย์สินของ สปป.ลาว มีอำนาจหน้าที่มากกว่าที่มีอยู่ในมาตรา 18 และมาตรา 20 เช่น มีอำนาจว่ากล่าวคดีอื่น ๆ ต่อไปของลูกหนี้ผู้เข้าสู่กระบวนการล้มละลาย มีอำนาจรับเงินหรือทรัพย์สินซึ่งจะตกได้แก่ลูกหนี้ หรือลูกหนี้มีสิทธิจะได้รับจากผู้อื่น เป็นต้น ดังเช่นที่พระราชบัญญัติล้มละลาย พุทธศักราช 2483 ของประเทศไทย ได้บัญญัติให้อำนาจหน้าที่ดังกล่าวแก่คณะกรรมการทรัพย์สิน เช่นนี้แล้วย่อมทำให้คณะกรรมการทรัพย์สินของ สปป.ลาว สามารถติดตามรวบรวมทรัพย์สินหนี้สินทั้งหลายของลูกหนี้ได้ดียิ่งขึ้น

ความรับผิดชอบของคณะกรรมการทรัพย์สิน

ตามกฎหมายว่าด้วยการล้มละลายของวิสาหกิจ ค.ศ. 1994 ได้บัญญัติให้คณะกรรมการทรัพย์สินมีอำนาจหน้าที่ต่าง ๆ ตามมาตรา 16 และมาตรา 18 เพื่อรวบรวมทรัพย์สินทั้งหลายของวิสาหกิจลูกหนี้ให้ได้มากที่สุด เพื่อแบ่งชำระหนี้ให้แก่เจ้าหนี้ทั้งหลายเมื่อศาลได้พิพากษาให้วิสาหกิจล้มละลาย ซึ่งในการใช้อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการทรัพย์สินนั้นในบางครั้ง อาจจัดการไปในทางที่ก่อให้เกิดผลเสียต่อกองทรัพย์สินของวิสาหกิจลูกหนี้และส่งผลถึงเจ้าหนี้ทั้งหลายของวิสาหกิจลูกหนี้ด้วย กฎหมายจึงได้บัญญัติถึงความรับผิดชอบของคณะกรรมการทรัพย์สินไว้ด้วย โดยมาตรา 18 วรรคสอง บัญญัติว่า “คณะกรรมการทรัพย์สินต้องรับผิดชอบต่อศาลเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน” ซึ่งมีความไม่ชัดเจนเป็นอย่างยิ่งที่จะให้คณะกรรมการทรัพย์สินต้องรับผิดชอบในการกระทำของตน ประกอบกับการจะลงโทษผู้ใดได้นั้นกฎหมายต้องบัญญัติโทษไว้อย่างชัดเจนด้วย เช่นนี้ การที่กฎหมายมิได้มีบทกำหนดโทษให้คณะกรรมการทรัพย์สินต้องรับผิดชอบอย่างใด ๆ ในกรณีที่ได้จัดการทรัพย์สินของลูกหนี้ไปในทางที่เสียหาย หรือจัดการทรัพย์สินของลูกหนี้ไปในทางที่เป็นโทษแก่เจ้าหนี้ ส่งผลให้คณะกรรมการทรัพย์สินไม่ต้องใช้ความระมัดระวังในการจัดการทรัพย์สินของลูกหนี้แต่อย่างใด มีเพียงบทบัญญัติที่ให้คณะกรรมการทรัพย์สินต้องรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานต่อศาลเท่านั้น ตามมาตรา 18 วรรคสอง

ดังกล่าว ซึ่งในเรื่องนี้พระราชบัญญัติล้มละลาย พุทธศักราช 2483 ของประเทศไทย ได้บัญญัติไว้อย่างชัดเจนให้เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ต้องจัดการทรัพย์สินของลูกหนี้ด้วยความระมัดระวังเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากในมาตรา 151* ได้บัญญัติให้ศาลเป็นผู้สอดส่องดูแลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ให้เป็นระเบียบเรียบร้อย และศาลยังมีอำนาจที่จะสั่งให้เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์กระทำหรืองดเว้นการกระทำก็ได้ ตามมาตรานี้ศาลเป็นหน่วยงานดูแลที่สอดส่องกระบวนการพิจารณาคดีล้มละลายของเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ ตัวอย่างเช่น เมื่อเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีล้มละลายไม่ชอบ ศาลมีอำนาจสั่งเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ปฏิบัติให้ถูกต้องเพื่อให้เกิดความเป็นท่าแก่เจ้าหนี้ทุกฝ่าย นับได้ว่าเป็นการประกันการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์โดยศาลต่อลูกหนี้และเจ้าหนี้ทั้งหลายในอนาคตที่จะบังคับให้เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเรียบร้อยเป็นธรรมแก่ลูกหนี้และเจ้าหนี้ทั้งหลายนั้น นอกจากนี้มาตรา 147** ยังได้บัญญัติหลักประกันของเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ไม่ต้องรับผิดชอบส่วนตัวเว้นแต่จะได้กระทำโดยเจตนาร้ายหรือโดยประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง ซึ่งสอดคล้องกับมาตรา 152*** ในกรณีที่เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ได้กระทำให้เกิดความเสียหายแก่ทรัพย์สินของลูกหนี้ด้วยเจตนาร้ายหรือด้วยความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง ศาลอาจสั่งให้ต้องรับผิดชอบส่วนตัวได้ตามที่ศาลเห็นสมควร ถือได้ว่าเป็นบทบัญญัติที่ได้กำหนดให้เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ต้อง

* พระราชบัญญัติล้มละลาย พุทธศักราช 2483, มาตรา 151 บัญญัติว่า “ศาลต้องสอดส่องให้เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ปฏิบัติหน้าที่โดยเรียบร้อย เพื่อการนี้ให้มีอำนาจสั่งให้เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ทำคำชี้แจงในเรื่องบัญชีหรือเรื่องใด ๆ เกี่ยวกับกระบวนการพิจารณาคดีล้มละลายหรือจะสั่งให้กระทำหรือละเว้นกระทำการตามที่เห็นสมควรได้”

** พระราชบัญญัติล้มละลาย พุทธศักราช 2483, มาตรา 147 บัญญัติว่า “ในการปฏิบัติกรตามหน้าที่ เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ไม่ต้องรับผิดชอบส่วนตัว เว้นแต่จะได้กระทำโดยเจตนาร้ายหรือโดยประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง”

*** มาตรา 152 บัญญัติว่า “ถ้าเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ก่อให้เกิดความเสียหายขึ้นแก่กองทรัพย์สินในคดีล้มละลายโดยเจตนาร้ายหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง ศาลมีอำนาจสั่งให้เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ชดเชยค่าเสียหายเป็นส่วนตัวตามที่เห็นสมควรได้”

ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริตและด้วยความระมัดระวังยิ่ง เนื่องจากเป็น บทบัญญัติที่ได้กำหนดให้เจ้าพนักงานต้องรับผิดชอบใช้ค่าเสียหายแก่ลูกหนี้ใน กรณีที่ได้ก่อให้เกิดความเสียหายขึ้นด้วยเจตนาร้ายหรือด้วยความประมาท เลินเล่ออย่างร้ายแรง จึงนับได้ว่าเป็นบทกำหนดโทษของเจ้าพนักงานพิทักษ์ ทรัพย์ของประเทศไทย ที่ สปป.ลาว ต้องนำมาเป็นแบบอย่างในการปรับปรุง แก้ไขกฎหมายว่าด้วยการล้มละลายของวิสาหกิจ ค.ศ. 1994 ด้วยการให้มี บทบัญญัติกำหนดโทษของคณะควบคุมทรัพย์สินให้มีความชัดเจนและรัดกุม มากยิ่งขึ้น จะทำให้คณะควบคุมทรัพย์สินของ สปป.ลาว มีการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความสุจริตและด้วยความระมัดระวัง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่เจ้าหนี้ และลูกหนี้ในคดีล้มละลายมากยิ่งขึ้น

ส่วนกฎหมายว่าด้วยการล้มละลายของวิสาหกิจ ค.ศ. 1994 มาตรา 50 ที่บัญญัติว่า “คณะควบคุมทรัพย์สินหรือคณะชำระสะสาง หากได้กระทำ ความผิดในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ของตน ศาลมีสิทธิปลดคณะควบคุม ทรัพย์สินหรือคณะชำระสะสางผู้หนึ่งผู้ใดหรือทั้งหมดก็ได้ หากศาลเห็นว่าผู้นั้น มีความผิดในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่การงานของตน หลังจากนั้นศาลจะ พิจารณาพิพากษาให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับผิดชอบค่าเสียหายที่เกิดขึ้น แล้วแต่งตั้ง คณะควบคุมทรัพย์สินหรือคณะชำระสะสางใหม่ขึ้นแทน

ในกรณีคณะควบคุมทรัพย์สินหรือคณะชำระสะสางกระทำความผิด อย่างร้ายแรงจะถูกดำเนินคดีตามกฎหมาย”

จะเห็นได้ว่า คำว่า “การกระทำความผิด” นั้น จะมีความหมายไปใน ทางแพ่งหรือทางอาญาก็ไม่อาจทราบได้ เนื่องจากในกฎหมายว่าด้วยการ ล้มละลายของวิสาหกิจ ค.ศ. 1994 มิได้มีบทบัญญัติมาตราใดบัญญัติ “ห้าม” มิให้คณะควบคุมทรัพย์สินกระทำการอย่างใด ๆ ไว้ มีแต่เพียงบทบัญญัติให้ อำนาจคณะควบคุมทรัพย์สินไว้เท่านั้น จึงทำให้ไม่ชัดเจนพอที่จะให้เจ้าพนักงาน พิทักษ์ทรัพย์ต้องรับผิดชอบหรือถูกลงโทษอย่างใด ๆ และยังไม่ชัดเจนพอว่าจะให้ คณะควบคุมทรัพย์สินต้องรับผิดชอบเป็นการส่วนตัวหรือต้องรับผิดชอบในฐานะ

คณะควบคุมทรัพย์สิน เนื่องจากกฎหมายใช้ถ้อยคำว่า “...ให้ผู้เกี่ยวข้องรับผิดชอบต่อค่าเสียหาย” คำว่า “ผู้เกี่ยวข้อง” นี้มีความหมายที่มากกว่าตัวบุคคล อาจจะเป็นคณะควบคุมทรัพย์สินทั้งชุด หรือเจ้าหน้าที่อื่น ๆ หรือเจ้าหน้าที่คนใดคนหนึ่งก็ได้ ให้ต้องรับผิดชอบต่อค่าเสียหายนั้น และในกฎหมายยังได้มีถ้อยคำว่า “ศาลจะพิจารณาพิพากษา” ซึ่งทำให้ต้องมีการไต่สวน สอบพยานหลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดของคณะควบคุมทรัพย์สินและได้มีคำพิพากษาให้คณะควบคุมทรัพย์สินต้องรับผิด ส่งผลให้การพิจารณาคดีในส่วนของคณะควบคุมทรัพย์สินมีระยะเวลาที่นาน ไม่ทันต่อสภาพการณ์ของคดีล้มละลายที่วิสาหกิจหรือเจ้าหน้าที่ผู้ซึ่งได้รับความเสียหายได้ ในขณะที่พระราชบัญญัติล้มละลาย พุทธศักราช 2483 ได้ให้ศาลมีอำนาจในการ “สั่ง” เช่น มาตรา 151 มาตรา 152 เป็นต้น ทำให้มีความรวดเร็วต่อการให้เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์รับผิดชอบใช้ค่าเสียหายที่ได้ก่อให้เกิดขึ้นกับกองทรัพย์สินของลูกหนี้

ดังนั้น ผู้เขียนเห็นว่า สมควรให้มีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายว่าด้วยการล้มละลายของวิสาหกิจ ค.ศ. 1994 โดยให้มีการบัญญัติให้คณะควบคุมทรัพย์สินมีอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบต่าง ๆ ที่ชัดเจนขึ้น อย่างที่ประเทศไทยได้มีบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติล้มละลาย พุทธศักราช 2483 อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของคณะควบคุมทรัพย์สินใน สปป.ลาว มีความชัดเจน มีความสุจริตและใช้ความระมัดระวังในการจัดการทรัพย์สินของลูกหนี้มากยิ่งขึ้น ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อกองทรัพย์สินของลูกหนี้ และเกิดความเป็นธรรมต่อคณะควบคุมทรัพย์สิน ลูกหนี้ และเจ้าหน้าที่ทั้งหลายของลูกหนี้ด้วย

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ >>>

สรุป

ตลอดระยะเวลากว่า 25 ปี ของการบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการล้มละลายของวิสาหกิจ ค.ศ. 1994 ใน สปป.ลาว กฎหมายดังกล่าวยังไม่เคยได้รับการแก้ไขปรับปรุงเลย ส่งผลให้กฎหมายไม่สามารถบังคับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อวิสาหกิจลูกหนี้และเจ้าหนี้ทั้งหลายของวิสาหกิจลูกหนี้ได้ โดยเฉพาะการปฏิบัติหน้าที่ของคณะควบคุมทรัพย์สิน และคณะชำระสะสาง กล่าวคือ เมื่อวิสาหกิจลูกหนี้ได้เข้าสู่กระบวนการล้มละลายตามมาตรา 16 เมื่อศาลได้มีคำสั่งให้วิสาหกิจหยุดพักการชำระหนี้แล้วแต่งตั้งคณะควบคุมทรัพย์สินขึ้นทำหน้าที่ควบคุมทรัพย์สินของวิสาหกิจลูกหนี้ เพื่อรวบรวมทรัพย์สินทั้งหลายที่วิสาหกิจลูกหนี้เป็นเจ้าของหรือครอบครองอยู่ เข้าสู่กองทรัพย์สินในคดีล้มละลาย เพื่อแบ่งปันให้แก่เจ้าหนี้ทั้งหลายของวิสาหกิจลูกหนี้ ซึ่งในระหว่างที่ศาลได้มีคำสั่งให้วิสาหกิจลูกหนี้หยุดพักการชำระหนี้ นั้น ธุรกิจของวิสาหกิจนั้นยังคงดำเนินต่อไปได้หยุดพัก และคณะควบคุมทรัพย์สินก็ได้เข้าดำเนินการจัดการธุรกิจแทนที่วิสาหกิจลูกหนี้ คณะควบคุมทรัพย์สินทำได้เพียงดูแลตรวจตราธุรกิจของวิสาหกิจลูกหนี้เท่านั้น และเมื่อได้พิจารณาอำนาจหน้าที่ของคณะควบคุมทรัพย์สินตามที่ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 18 ให้คณะควบคุมทรัพย์สินมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. ทำบัญชีจำนวนทรัพย์สินทั้งหมดของวิสาหกิจลูกหนี้
2. ตรวจตราและควบคุมทรัพย์สินของวิสาหกิจลูกหนี้ ในกรณีจำเป็นก็มีสิทธิเสนอให้ศาลใช้มาตรการอันจำเป็นและเร่งด่วนชั่วคราวเพื่อรักษาทรัพย์สินของวิสาหกิจลูกหนี้
3. ทำบัญชีรายชื่อเจ้าหนี้ และจำนวนหนี้ที่ต้องส่งให้เจ้าหนี้
4. ประกาศแจ้งเกี่ยวกับการควบคุมทรัพย์สินของวิสาหกิจลูกหนี้ให้มวลชนทราบพร้อมทั้งกำหนด วัน เวลา ให้เจ้าหนี้อำสิทธิขอรับชำระหนี้

และมาตรา 20 ได้บัญญัติสิทธิ และหน้าที่ของคณะกรรมการทรัพย์สินเกี่ยวกับการเรียกประชุมเจ้าหนี้

ตามมาตรา 18 และมาตรา 20 ดังกล่าว เป็นอำนาจโดยทั่วไปอย่างกว้างของคณะกรรมการทรัพย์สินเพื่อติดตามรวบรวมทรัพย์สินทั้งหลายของวิสาหกิจลูกหนี้เท่านั้น ไม่ได้มีอำนาจโดยเฉพาะเจาะจง ดังเช่นเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ของประเทศไทย เช่น ไม่มีอำนาจสอบสวนคดีอาญาเกี่ยวกับการล้มละลาย ไม่มีอำนาจทำหน้าที่ทนายความวิสาหกิจลูกหนี้ ในคดีที่วิสาหกิจลูกหนี้เป็นโจทก์หรือจำเลยในคดีที่ค้างชำระอยู่ในศาล ไม่มีอำนาจออกคำสั่งอย่างใด ๆ ที่มีใช้มีผลชั่วคราวตัดสินคดี เพื่อการติดตามรวบรวมทรัพย์สินของวิสาหกิจลูกหนี้ เป็นต้น ทำให้การทำหน้าที่ของคณะกรรมการทรัพย์สินของ สปป.ลาว ตามที่กฎหมายได้บัญญัติไว้ไม่เกิดประโยชน์ต่อวิสาหกิจลูกหนี้และเจ้าหนี้ทั้งหลาย ประกอบกับวาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการทรัพย์สินของ สปป.ลาว ก็มีอย่างจำกัด กล่าวคือ คณะกรรมการทรัพย์สินเริ่มทำหน้าที่นับแต่วันที่ศาลได้แต่งตั้งไปจนถึงวันที่ศาลได้พิพากษาให้วิสาหกิจลูกหนี้ล้มละลายเท่านั้น เมื่อศาลได้พิพากษาให้วิสาหกิจล้มละลายแล้วก็จะแต่งตั้งคณะชำระสะสางขึ้นทำหน้าที่บังคับคดีชำระหนี้ให้แก่เจ้าหนี้ต่อไป ซึ่งความไม่ต่อเนื่องของคณะกรรมการทรัพย์สินดังกล่าวนั้นก็เป็อุปสรรคสำคัญของการจัดการชำระหนี้สินให้แก่เจ้าหนี้ด้วย กล่าวคือ หลังจากที่ศาลได้พิพากษาให้วิสาหกิจล้มละลายแล้ว คณะกรรมการทรัพย์สินต้องส่งเอกสารทั้งหลายให้แก่คณะชำระสะสางเพื่อทำหน้าที่ต่อไป จุดนี้เองที่ทำให้คณะชำระสะสางต้องศึกษาพิจารณาจากเอกสารทั้งหลายนั้นอย่างละเอียดโดยต้องใช้เวลาพอสมควรเนื่องจากคณะชำระสะสางมิได้เข้าร่วมในการดำเนินคดีล้มละลายมาตั้งแต่ต้น ทำให้ไม่เข้าใจรายละเอียดแห่งคดีและทรัพย์สินของวิสาหกิจลูกหนี้มากนัก จึงไม่สามารถชำระหนี้ให้แก่เจ้าหนี้ได้อย่างทันทั่วถึง

เมื่อได้พิจารณาอำนาจหน้าที่ของคณะชำระสะสางตามมาตรา 39 และมาตรา 40 ประกอบด้วยแล้ว จะพบว่า ยังไม่มีความชัดเจนพอที่จะใช้บังคับได้

อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากมาตรา 40 ให้อำนาจคณะชำระสะสางมีสิทธิบอกเลิกสัญญาหรือเอกสารต่าง ๆ ทั้งหลายที่วิสาหกิจลูกหนี้ทำไม่ถูกต้องก่อนที่ศาลมีคำสั่งให้ควบคุมทรัพย์สินของวิสาหกิจลูกหนี้ เช่น มีอำนาจบอกเลิกสัญญาที่เกี่ยวกับ (1) การขายทรัพย์สินลดราคา (2) การค้าประกันหนี้เก่า และ (3) การทำสัญญาหรือการโอนทรัพย์สินให้ญาติ เพื่อนฝูง หรือการเอาทรัพย์สินของวิสาหกิจให้บุคคลอื่นใช้ เป็นต้น ซึ่งการใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาหรือเอกสารดังกล่าว ย่อมกระทบไปถึงการเริ่มพิจารณาตัดสินละลายด้วย แต่กฎหมายก็ได้บัญญัติว่าเมื่อใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาตามมาตรา 40 ของคณะชำระสะสางแล้ว ผลแห่งคดีจะเป็นเช่นไร หรือต้องพิจารณาคดีใหม่หรือไม่ก็ไม่ปรากฏชัด และในการทำหน้าที่คณะชำระสะสางของ สปป.ลาว ตามมาตรา 38 จะพบว่าอำนาจหน้าที่ของคณะชำระสะสางมีลักษณะที่ใกล้เคียงกับอำนาจหน้าที่ของคณะควบคุมทรัพย์สินตามมาตรา 18 เช่น มีอำนาจตรวจตราทรัพย์สินและหนี้สินของวิสาหกิจผู้ล้มละลาย รวบรวมทรัพย์สินของวิสาหกิจผู้ล้มละลายถ้ามี (หลังจากศาลพิพากษาให้ล้มละลายแล้ว) เป็นต้น ส่งผลให้การชำระหนี้ให้แก่เจ้าหนี้ล่าช้าเป็นอย่างยิ่ง

ในขณะที่เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์สินของประเทศไทย ตามพระราชบัญญัติล้มละลาย พ.ศ. 2483 มีลักษณะที่ชัดเจนและครอบคลุมการดำเนินงานที่มากกว่าคณะควบคุมทรัพย์สินของ สปป.ลาว กล่าวคือ เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์สินของประเทศไทย มีอำนาจสอบสวนคดีอาญาที่เกี่ยวกับการล้มละลายได้ มีอำนาจเข้าว่าคดีแทนลูกหนี้ในศาลที่ค้างชำระอยู่เพื่อให้คดีดำเนินต่อไป และมีอำนาจออกคำสั่งอย่างใด ๆ ที่เกี่ยวกับการรวบรวมทรัพย์สินของลูกหนี้ เช่น เรียกบุคคลภายนอกที่ครอบครองทรัพย์สินของลูกหนี้มาสอบสวน เป็นต้น เพื่อติดตามรวบรวมทรัพย์สินของลูกหนี้ให้ได้มากที่สุด ซึ่งในการทำหน้าที่ของเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์สินของประเทศไทยนั้นก็ดำเนินการไปจนกว่าคดีจะเสร็จสิ้น หมายความว่า ทำหน้าที่นับตั้งแต่เมื่อศาลได้มีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์สินจนกว่าจะได้ชำระหนี้ให้แก่เจ้าหนี้อย่างครบถ้วน มิได้มีความขาดตอน อย่างเช่น

สปป.ลาว และในการทำหน้าที่ของเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ของประเทศไทย ก็ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ใช้ความระมัดระวังเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากหากเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความประมาท เลินเล่ออย่างร้ายแรงอันส่งผลเสียต่อเจ้าหนี้หรือลูกหนี้ เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ ต้องรับผิดชอบในฐานะเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ เว้นแต่ในกรณีที่เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ได้กระทำให้เกิดความเสียหายแก่ทรัพย์สินของลูกหนี้ด้วยเจตนาร้าย หรือด้วยความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง ศาลอาจสั่งให้ต้องรับผิดชอบเป็นการ ส่วนตัวได้ตามที่ศาลเห็นสมควร ประเด็นนี้กฎหมายว่าด้วยการล้มละลายของ วิสาหกิจ ค.ศ. 1994 ของ สปป.ลาว มิได้มีการบัญญัติไว้อย่างชัดเจนนัก ทำให้ คณะควบคุมทรัพย์สินและคณะชำระสะสางของ สปป.ลาว สามารถปฏิบัติ หน้าที่ได้อย่างเป็นเอกเทศ มิต้องรับผิดชอบต่อเจ้าหนี้หรือวิสาหกิจลูกหนี้ มีเพียง มาตรา 18 วรรคสอง ที่บัญญัติให้คณะควบคุมทรัพย์สินมีหน้าที่รับผิดชอบต่อ ศาลเท่านั้น ซึ่งมีความไม่ชัดเจนยิ่งว่าต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับอะไร ในฐานะ คดีแพ่งหรือคดีอาญา และต้องลงโทษตามกฎหมายใดกฎหมายดังกล่าวก็มิได้ ระบุไว้อย่างชัดแจ้ง ส่งผลให้คณะควบคุมทรัพย์สินไม่ต้องรับผิดชอบต่อเจ้าหนี้หรือ วิสาหกิจลูกหนี้

จากความไม่ชัดเจนทั้งหลายของคณะควบคุมทรัพย์สินตามกฎหมายว่า ด้วยการล้มละลายของวิสาหกิจ ค.ศ. 1994 ของ สปป.ลาว ที่ได้กล่าวมา ผู้เขียนจึงได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบกับอำนาจหน้าที่ของเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ตามพระราชบัญญัติล้มละลาย พุทธศักราช 2483 ของประเทศไทย เพื่อนำมาตรการทั้งหลายที่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมายของประเทศไทย ไปสรุป เป็นข้อเสนอแนะให้ สปป.ลาว แกไขปรับปรุงกฎหมายดังกล่าวให้คณะควบคุมทรัพย์สินมีอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบกฎหมายของ สปป.ลาว และกฎหมายของประเทศไทย สามารถเสนอแนะแนวทางแก้ไข ดังนี้

1. เห็นควรให้ สปป.ลาว ปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการล้มละลายของวิสาหกิจ ค.ศ. 1994 โดยให้มีการบัญญัติครอบคลุมถึงค่านิยมที่มาและสถานภาพทางกฎหมายของคณะควบคุมทรัพย์สิน เช่น คณะควบคุมทรัพย์สินคือใคร มีที่มาและสถานภาพทางกฎหมายอย่างไร เพื่อให้คณะควบคุมทรัพย์สินมีที่มาและสถานภาพทางกฎหมายที่ชัดเจน มีความสอดคล้องกับเจตนารมณ์แห่งกฎหมายล้มละลายในการรวบรวมทรัพย์สินของลูกหนี้ผู้ล้มละลายเพื่อชำระให้แก่เจ้าหนี้ทั้งหลายของลูกหนี้ เฉกเช่นประเทศไทยที่พระราชบัญญัติล้มละลาย พุทธศักราช 2483 ได้มีการบัญญัติค่านิยมที่มาและสถานภาพทางกฎหมายของเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ไว้โดยเฉพาะและชัดเจน ซึ่งมีความสะดวกและง่ายต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์

2. เห็นสมควรให้มีการดำเนินการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายว่าด้วยการล้มละลายของวิสาหกิจ ค.ศ. 1994 โดยให้มีการบัญญัติกฎหมายเปิดกว้างให้คณะควบคุมทรัพย์สินของ สปป.ลาว มีอำนาจหน้าที่มากกว่าที่มีอยู่ในมาตรา 18 และมาตรา 20 เช่น ให้มีอำนาจว่ากล่าวคดีอื่น ๆ ต่อไปของลูกหนี้ผู้เข้าสู่กระบวนการล้มละลาย ให้มีอำนาจในการสอบสวนคดีอาญา ให้มีอำนาจรับเงินหรือทรัพย์สินซึ่งจะตกได้แก่ลูกหนี้หรือซึ่งลูกหนี้มีสิทธิจะได้รับจากผู้อื่น ให้มีอำนาจในการเข้าว่าความคดีแทนลูกหนี้ เป็นต้น ดังเช่นที่พระราชบัญญัติล้มละลาย พุทธศักราช 2483 ของประเทศไทยได้บัญญัติให้อำนาจหน้าที่ดังกล่าวแก่เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ เช่นนี้แล้ว ย่อมทำให้คณะควบคุมทรัพย์สินของ สปป.ลาว สามารถติดตามรวบรวมทรัพย์สินหนี้สินทั้งหลายของลูกหนี้ได้ดียิ่งขึ้น

3. สมควรให้มีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายว่าด้วยการล้มละลายของวิสาหกิจ ค.ศ. 1994 โดยให้มีการบัญญัติที่ชัดเจน เช่น ให้มีการกำหนดว่าศาลต้องเป็นผู้ติดตามและดูแลสอดส่องเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะควบคุมทรัพย์สินด้วย ในกรณีคณะควบคุมทรัพย์สินจัดการทรัพย์สินของลูกหนี้ด้วยเจตนาร้าย หรือด้วยความประมาทเลินเล่อร้ายแรงก็ควรให้มีการกำหนดโทษที่ชัดเจนไว้ในกฎหมายว่าด้วยการล้มละลายของวิสาหกิจ ค.ศ. 1994 ของ สปป .ลาว อย่างที่ประเทศไทยได้มีบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติล้มละลาย พุทธศักราช 2483 อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของคณะควบคุมทรัพย์สินใน สปป.ลาว มีความชัดเจน มีความสุจริตและใช้ความระมัดระวังในการจัดการทรัพย์สินของลูกหนี้มากยิ่งขึ้น ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อกองทรัพย์สินของลูกหนี้ และเกิดความเป็นธรรมต่อคณะควบคุมทรัพย์สิน และเจ้าหนี้ทั้งหลายของลูกหนี้ด้วย



รายการอ้างอิง

- ขจร หะวานนท์. (2543). *กฎหมายล้มละลาย Bankruptcy Law* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชลอ ว่องวัฒนาภิกุล. (ม.ป.ป.). *คำอธิบายเรียงมาตรา กฎหมายล้มละลาย Bankruptcy Law*. เชียงราย: ม.ป.พ.
- ประดิษฐ์ เอกมณี. (2555). *กฎหมายล้มละลาย (บรรยายครั้งที่ 3 วันอังคารที่ 13 ธันวาคม 2554). ใน รวมคำบรรยาย เล่มที่ 2, ภาคสอง สมัยที่ 64 ปีการศึกษา 2554*. กรุงเทพฯ: สำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา.
- พระราชบัญญัติล้มละลาย พุทธศักราช 2483. (2484). *ราชกิจจานุเบกษา*. 57, 958.
-



c h a p t e r

15

หลักนิติธรรมสากล กับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน

The International Rule of Law
and Human Rights Protection*

ชิตาพร (พิศลยบุตร) ไต่ะวิเศษกุล**

ณัฐวัฒน์ กฤตยานวัช***

ภารดี ปลื้มโกศล****

ธนวัฒน์ เล็กเกียรติขจร*****

* โครงการวิจัยดังกล่าวได้รับการสนับสนุนจากคณะกรรมการอิสระว่าด้วยหลักนิติธรรมแห่งชาติ (คอ.นธ.)

** อาจารย์ประจำภาควิชานิติศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

*** อาจารย์ประจำภาควิชานิติศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

**** อาจารย์ประจำภาควิชานิติศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

***** อาจารย์ประจำภาควิชานิติศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

บทคัดย่อ

โครงการวิจัยนี้ ศึกษาเกี่ยวกับแนวความคิด ความสัมพันธ์ และความเชื่อมโยงระหว่างหลักนิติธรรมกับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน การรับรองหลักนิติธรรมเพื่อการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในกฎหมายระหว่างประเทศ และจุดร่วมของกลุ่มตัวชี้วัดหลักนิติธรรมเพื่อการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในแต่ละภูมิภาค เพื่อค้นพบหลักนิติธรรมสากลในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนนั้น โดยระเบียบวิธีวิจัยจะเป็นการวิจัยเชิงเอกสาร ใช้วิธีการดำเนินงาน ด้วยการศึกษจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง ทั้งจากตราสารระหว่างประเทศต่าง ๆ มติองค์การระหว่างประเทศ กลุ่มตัวชี้วัดด้านหลักนิติธรรม การทบทวนวรรณกรรมจากแหล่งต่าง ๆ อีกทั้งดำเนินการจัดสัมมนาเพื่อนำเสนอ และวิพากษ์ผลการศึกษาวิจัย

ผลการศึกษาวิจัย ทำให้คณะผู้วิจัยค้นพบความสัมพันธ์ระหว่างหลักนิติธรรมกับหลักสิทธิมนุษยชน และตัวชี้วัดที่เป็นสากลในการปรับใช้หลักนิติธรรมเพื่อสิทธิมนุษยชนในบริบทระหว่างประเทศ เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องของประเทศไทยนำไปใช้สำหรับการจัดทำกลุ่มตัวชี้วัดหลักนิติธรรมภายในประเทศต่อไป

ในอนาคตที่ประเทศไทยต้องจัดทำและพัฒนา กลุ่มตัวชี้วัดหลักนิติธรรมเพื่อการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนนั้น จะต้องเลือกกลุ่มตัวชี้วัดที่เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทยเป็นสำคัญ ในฐานะที่เป็นโมเดลในการพัฒนาตัวชี้วัดหลักนิติธรรมของไทยต่อไป

คำสำคัญ: หลักนิติธรรม/ หลักนิติธรรมสากล/ สิทธิมนุษยชน/ การคุ้มครองสิทธิมนุษยชน

Abstract

This research project aims to study relationship and interdependence between rule of law and human rights, rule of law for human rights protection provided in international legal context and common aims of indicators of rule of law for human rights protection in different regions. What is found in this study is universal rule of law for human rights protection. With a documentary research method, researchers studied international instruments and rule of law indicators and have a literature review from different sources. In addition, researchers organized seminar to provide forum for comments and critics on study outcome so as to develop this research. This can make researchers answer research question and create a concept of research as a guideline for rule of law indicators of Thailand in the future.

Keywords: Rule of Law/ International Rule of Law/ Human Rights/ Human Rights Protection

หลักการและเหตุผล

ในสภาพสังคมปัจจุบัน “หลักนิติธรรม” เป็นหลักการสำคัญที่มีถูกหยิบยกขึ้นมากล่าวอ้าง เพื่อสนับสนุนความชอบธรรมในการบังคับใช้กฎหมาย ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายผู้บังคับใช้กฎหมาย และผู้ถูกบังคับใช้กฎหมาย หากทว่าในความเป็นจริงแล้ว การนิยามความหมายของหลักการดังกล่าวไม่สามารถอธิบายความหมายได้อย่างเป็นรูปธรรม ในปี พ.ศ. 2547 นายโคฟี อันนัน ซึ่งดำรงตำแหน่งเลขาธิการแห่งองค์การสหประชาชาติ ได้เสนอนิยามความหมายของหลักนิติธรรม ว่า “หลักนิติธรรม หมายถึง หลักการ ธรรมาภิบาล

(Good governance) ที่บุคคลทุกคน สถาบัน องค์การต่าง ๆ ที่มีอยู่ ทั้งภาครัฐ และเอกชน รวมถึงประเทศนั้น ๆ เอง มีหน้าที่รับผิดชอบต่อกฎหมายต่าง ๆ (Accountable to laws) ที่ได้ประกาศใช้ (Publicly promulgated) ที่ได้ บังคับใช้อย่างเท่าเทียม (Equal enforced) และได้มีการใช้ตัดสินพิพากษา อย่างอิสระ (Independently adjudicated) และสอดคล้องกับบรรทัดฐาน และมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชน นอกจากนี้ ยังกำหนดให้มีการวัดด้วยว่า ได้มีการยึดหลักการในเรื่องความเป็นสิ่งสูงสุดของกฎหมาย (Principle of supremacy of law) ความเสมอภาคภายใต้กฎหมาย (Equality before the law) หลักการรับผิดชอบต่อกฎหมาย (Accountability to the law) ความยุติธรรมในการใช้กฎหมาย (Fairness in the application of the law) หลักการแบ่งแยกอำนาจ (Separation of powers) การมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ (Participation on decision-making) ความชัดเจนของกฎหมาย (Legal certainty) การหลีกเลี่ยงการกระทำที่ไร้กฎเกณฑ์เป็นไปตามอำเภอใจ (Avoidance of arbitrariness and procedural) และหลักความโปร่งใสทาง กฎหมาย (Legal transparency)” (Mohan, 2011, p. 9)

จากนิยามความหมายดังกล่าวจะเห็นว่า การให้นิยามความหมายของ หลักนิติธรรมนั้น ไม่ได้วางอยู่โดยลำพัง หากแต่จะต้องพิจารณาบริบทแวดล้อม ที่มีความเชื่อมโยงเกี่ยวข้องกับหลักการของหลักนิติธรรมประกอบด้วย โดยเฉพาะหลักธรรมาภิบาล และหลักประชาธิปไตย ซึ่งหลักการเหล่านี้ มีความเชื่อมโยงถึงกันและเสริมสร้างความแข็งแกร่งร่วมกัน โดยเฉพาะ การเสริมสร้างหลักนิติธรรมสำหรับคุ้มครองสิทธิมนุษยชน หรือสิทธิและ เสรีภาพขั้นพื้นฐานของประชาชน ดังนั้นการนิยามความหมายของหลักนิติธรรม จึงมีความเชื่อมโยงใกล้ชิดกับหลักสิทธิมนุษยชน ซึ่งได้รับการรับรองในระดับ สากลตามอนุสัญญาระหว่างประเทศสำคัญ ๆ หลายฉบับ อาทิเช่น อนุสัญญา ว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of Racial Discrimination: CERD) กติการะหว่างประเทศ

ว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (International Covenant on Civil and Political Rights: ICCPR) กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights: ICESCR) อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women: CEDAW) อนุสัญญาต่อต้านการทรมานและการปฏิบัติหรือการลงโทษที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรมหรือที่ย่ำยีศักดิ์ศรี (Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment: CAT) อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก (Convention on the Rights of the Child: CRC) และอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ (Convention on the Rights of Persons with Disabilities: CRPD)

นอกจากนี้ทุกภูมิภาคทั่วโลก รวมถึงองค์กรในระดับระหว่างประเทศต่าง ๆ ได้มีการหยิบยกหลักนิติธรรมขึ้นมาเพื่อพิจารณาสาระที่เป็นรูปธรรมและจับต้องได้ อันจะนำไปสู่การอธิบายนิยามความหมายของหลักนิติธรรมได้อย่างเป็นรูปธรรม อาทิ ในภาคพื้นยุโรปได้มีความพยายามในการให้คำจำกัดความของหลักนิติธรรมเช่นกัน โดยในสหภาพยุโรป ได้กำหนดตัวชี้วัดสำคัญของหลักนิติธรรมไว้ว่า หลักนิติธรรมประกอบด้วย

1. ความชอบด้วยกฎหมาย รวมถึงความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และความเป็นประชาธิปไตย
2. ความแน่นอนของกฎหมาย
3. การห้ามใช้อำนาจตามอำเภอใจ
4. การเข้าถึงความยุติธรรมต่อศาลที่เป็นอิสระและปราศจากการเอนเอียง
5. การเคารพสิทธิมนุษยชน
6. การไม่เลือกปฏิบัติ และหลักความเสมอภาคภายใต้กฎหมาย

สำหรับภูมิภาคอาเซียน ในอารัมภบทของกฎบัตรอาเซียน ซึ่งเป็น
ธรรมนูญหลักของประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (ASEAN) ระบุว่า
“ประเทศสมาชิกของประเทศประชาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้
(อาเซียน) จะต้องยึดมั่นหลักประชาธิปไตย หลักนิติธรรม และหลักธรรมาภิบาล
ในการเคารพและปกป้องสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐาน” นอกจากนี้
มาตรา 1 (7) ของกฎบัตรยังกล่าวถึงวัตถุประสงค์ของอาเซียนประการหนึ่งว่า
“เพื่อเสริมสร้างประชาธิปไตย ธรรมาภิบาล และหลักนิติธรรม และเพื่อส่งเสริม
และคุ้มครองสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐาน” เป็นต้น

การศึกษาวิจัยของศูนย์ทรัพยากรสิทธิมนุษยชน (Human Rights
Resource Centre: HRRC) ได้เสนอตัวชี้วัดหลักนิติธรรมเพื่อสิทธิมนุษยชน
ของภูมิภาคอาเซียนไว้ 4 ประการ (Mohan, 2011, pp. 24-25) ได้แก่

ประการที่ 1 รัฐบาล เจ้าหน้าที่ของรัฐ และหน่วยงานของรัฐ
และตัวแทน อยู่ภายใต้กฎหมาย ตามรัฐธรรมนูญหรือกฎหมายอื่นใด หรือไม่

ประการที่ 2 กฎหมายและกระบวนการในการจับกุม การคุมขัง
และการทำโทษ ชอบด้วยกฎหมายนั้นมีอยู่โดยเปิดเผย ชอบด้วยกฎหมาย
และไม่กระทำโดยอำเภอใจหรือไม่ หลักการนี้เกี่ยวข้องกับการนำกฎหมาย
อาญาของรัฐมาใช้เพื่อส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพ
ขั้นพื้นฐาน เช่น สิทธิในการมีเสรีภาพ ความถูกต้องในทางกายภาพ ความมั่นคง
ปลอดภัยของบุคคล และความยุติธรรม เชีงกระบวนการของกฎหมายและอ้าง
ไว้ซึ่งสิทธิขั้นพื้นฐาน ศักดิ์ศรี เสรีภาพ และความมั่นคง รวมทั้งความยุติธรรม
ของกฎหมาย

ประการที่ 3 บุคคลได้เข้าถึงกระบวนการยุติธรรม ในฐานะที่เป็น
กระบวนการที่กฎหมายได้บัญญัติและบังคับใช้นั้น สามารถเข้าถึงได้ ยุติธรรม
มีประสิทธิภาพ และได้ถูกนำไปใช้อย่างเท่าเทียม เสมอภาค หลักการที่เกี่ยวข้อง
กับกฎหมายต่าง ๆ ได้มีการประกาศใช้ทั่วกัน และใช้บังคับอย่างเท่าเทียมกัน
หรือไม่ และบุคคลสามารถเข้าถึงกระบวนการทางศาลได้อย่างเท่าเทียมกันและ
เกิดประสิทธิผลหรือไม่ และ

ประการที่ 4 ได้มีการบริหารจัดการด้านการยุติธรรม โดยสถาบันยุติธรรม และสถาบันศาลที่มีความสามารถเป็นกลาง และเป็นอิสระหรือไม่

นอกจากนี้ หลักนิติธรรมยังถูกหยิบยกขึ้นมาเป็นวาทกรรมขององค์ภาวะอื่น ๆ ในประชาคมระหว่างประเทศอีกด้วย ทั้งองค์การระหว่างประเทศและ NGOs ซึ่งได้หยิบยกหลักการนี้ขึ้นมาวิเคราะห์และวิพากษ์กันอย่างกว้างขวาง เช่น องค์การสหประชาชาติซึ่งได้ออกหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการปรับใช้หลักนิติธรรม และได้มีการร่างปฏิญญาว่าด้วยหลักนิติธรรมในระดับประเทศและระดับระหว่างประเทศ ของการประชุมระดับสูงครั้งที่ 67 ของคณะมนตรีความมั่นคงแห่งสหประชาชาติ (Draft Declaration of the High-Level Meeting of the 67th Session of the General Assembly on the rule of law at the national and international levels) เท่านั้น The World Justice Project ก็ได้ให้นิยามของหลักนิติธรรมตามหลักการสากลสี่ประการ (The World Justice Project, September 9, 2013) ได้แก่

1. รัฐบาลและเจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบตามกฎหมาย
2. กฎหมายมีความชัดเจน มีการประกาศแน่นอนและเป็นธรรม และให้ความคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐาน รวมถึงความมั่นคงของผู้คนและทรัพย์สิน
3. กระบวนการบัญญัติกฎหมาย บริหารงาน และบังคับใช้กฎหมายสามารถเข้าถึงได้ เป็นธรรมและมีประสิทธิภาพ
4. การเข้าถึงความเป็นธรรมดำเนินงานโดยองค์กรทางตุลาการที่มีอิสระและมีคุณธรรม ทนายความและเจ้าหน้าที่ตุลาการมีจำนวนที่เพียงพอต่อการอำนวยความสะดวกยุติธรรม เป็นต้น

จะเห็นได้ว่า ปัจจุบันหลักนิติธรรมที่ถูกหยิบยกขึ้นมาจะมีการเชื่อมโยงกับหลักสิทธิมนุษยชนที่ได้รับการรับรองในทางระหว่างประเทศด้วยเสมอ ดังนั้น การจะนิยามความหมายหรือพิจารณาตัวชี้วัดที่แสดงถึงการมีอยู่ของหลักนิติธรรมเพื่อสิทธิมนุษยชน จึงควรได้รับการศึกษา เพื่อให้สามารถเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างหลักนิติธรรมกับหลักสิทธิมนุษยชนในบริบทระหว่าง

ประเทศ ตลอดจนตัวชี้วัดเพื่อศึกษาและทำความเข้าใจตัวชี้วัดการปรับใช้หลักนิติธรรมภายใต้หลักการพื้นฐานสากลของหน่วยงาน และภูมิภาคต่าง ๆ เพื่อนำเสนอภาพรวมของตัวบ่งชี้ที่ใช้ชี้วัดการปรับใช้หลักนิติธรรมเพื่อสิทธิมนุษยชนในทางระหว่างประเทศที่เป็นรูปธรรมยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย >>>>

ก. เพื่อศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างหลักนิติธรรมและหลักสิทธิมนุษยชน ตลอดจนหลักนิติธรรมเพื่อการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในบริบทระหว่างประเทศ

ข. เพื่อศึกษาพันธกรณีระหว่างประเทศที่รัฐมีตามอนุสัญญาระหว่างประเทศ ที่ผูกพันรัฐในการรับรองหลักนิติธรรมสำหรับสิทธิมนุษยชน และแนวคิด หลักการ และข้อมติต่าง ๆ ขององค์การระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการนำหลักนิติธรรมมาปรับใช้เพื่อคุ้มครองสิทธิมนุษยชน รวมถึงสิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐาน

ค. เพื่อศึกษาตัวบ่งชี้เกี่ยวกับการปรับใช้หลักนิติธรรมภายใต้หลักการพื้นฐานสากลของหน่วยงานและภูมิภาคต่าง ๆ เพื่อนำเสนอภาพรวมของตัวบ่งชี้ที่ใช้ชี้วัดการปรับใช้หลักนิติธรรมเพื่อสิทธิมนุษยชนในทางระหว่างประเทศ

ขอบเขตของการศึกษาวิจัย >>>>

การศึกษานี้เชิงคุณภาพด้วยการวิจัยเชิงเอกสารเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างหลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชนในบริบทระหว่างประเทศ การศึกษารอบแนวคิดของความสัมพันธ์ระหว่างหลักนิติธรรมกับสิทธิมนุษยชน ของประเทศต่าง ๆ ซึ่งรัฐมีพันธกรณีตามอนุสัญญาระหว่างประเทศ รวมไปถึงหลักการ แนวคิด และข้อมติขององค์การระหว่างประเทศเกี่ยวกับการนำหลักนิติธรรมมาปรับใช้เพื่อการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน

โดยจะศึกษาถึงตัวชี้วัดการปรับใช้หลักนิติธรรมเพื่อสิทธิมนุษยชนของภูมิภาค และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ในระดับระหว่างประเทศ

คำถามวิจัย >>>>

1. หลักนิติธรรมกับสิทธิมนุษยชนมีความสัมพันธ์กันอย่างไร
2. หลักนิติธรรมระหว่างประเทศเพื่อคุ้มครองสิทธิมนุษยชน ได้รับการรับรองตามกฎหมายในบริบทระหว่างประเทศหรือไม่ เพียงใด
3. ตัวชี้วัดการปรับใช้หลักนิติธรรมภายใต้หลักการพื้นฐานสากลของภูมิภาค และองค์การระหว่างประเทศต่าง ๆ ที่ใช้ชี้วัดการปรับใช้หลักนิติธรรม เพื่อคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในทางระหว่างประเทศ คืออะไร

ระเบียบวิธีวิจัย >>>>

การศึกษานี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงเอกสาร โดยการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากอนุสัญญาระหว่างประเทศ จารีตประเพณีระหว่างประเทศ หลักกฎหมายระหว่างประเทศทั่วไป รวมไปถึงมติขององค์การระหว่างประเทศ โดยเฉพาะองค์การสหประชาชาติ แนวคำพิพากษาของศาลต่างประเทศ ที่ยืนยันการยึดถือหลักนิติธรรมเพื่อการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน นอกจากนั้น ยังศึกษาวรรณกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งรายงานของรัฐ และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ (Non-state Actors: NSAs) เช่น World Justice, International Commission of Justices: ICJ, Human Right Watch: HRW, Amnesty International: AI เป็นต้น รวมถึงงานเขียนทางวิชาการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

วิธีการดำเนินงาน >>>>

การศึกษาหลักนิติธรรมระหว่างประเทศเพื่อสิทธิมนุษยชน เป็นการวิจัยโดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยแบ่งการศึกษาออกเป็น

ก. การศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร (Documentary research) โดยศึกษาค้นคว้าและวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี ข้อมูลจากสารต่าง ๆ อาทิ อนุสัญญา ตำรา หนังสือ เอกสารทางวิชาการ วารสาร บทความ ผลงานวิจัย วิทยานิพนธ์ มติองค์การระหว่างประเทศและเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ข. นำผลที่ได้มาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักนิติธรรมและหลักสิทธิมนุษยชน เพื่อนำเสนอตัวชี้วัดสากลที่ชี้วัดการปรับใช้หลักนิติธรรมเพื่อสิทธิมนุษยชนในบริบทระหว่างประเทศ

ค. จัดสัมมนาเพื่อนำเสนอ และวิพากษ์ผลการศึกษาร่วมกัน เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำองค์ความรู้ไปปรับใช้ในส่วนงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

ผลที่ได้รับ >>>>

1. หลักนิติธรรมกับสิทธิมนุษยชนมีความสัมพันธ์กันอย่างไร ?

หลักนิติธรรมกับสิทธิมนุษยชนมีความสัมพันธ์เชิงเกื้อหนุนระหว่างกัน การส่งเสริมหลักนิติธรรมและการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนจึงต้องกระทำควบคู่กันไป จึงจะบรรลุซึ่งเป้าหมายสำคัญในการประกัน คุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชน รวมถึงการสร้างความสะดวกสบายให้กับทุกคนและทุกฝ่ายในสังคม

การดำเนินการของกลไกรัฐที่สอดคล้องกับหลักนิติธรรมนั้น รัฐจะต้องถูกจำกัดอำนาจให้อยู่ภายใต้กฎหมาย บุคคลจะต้องมีความรับผิดชอบตามกฎหมาย อาญา ต่อเมื่อกฎหมายกำหนดว่าความผิดและโทษจากการกระทำความผิดดังกล่าว โดยที่เจ้าพนักงานของรัฐไม่อาจใช้อำนาจตามอำเภอใจ บุคคลทุกคนจะต้องมีความเสมอภาคภายใต้กฎหมายและศาลเดียวกัน โดยศาลจะต้องมี

ความเป็นอิสระและมีบทบาทเกี่ยวกับทำให้เกิดการรับรองสิทธิเสรีภาพ
ขั้นพื้นฐานของประชาชนมากขึ้น* ในการที่รัฐบาลจะนำไปบังคับใช้กับประชาชน
กฎหมายภายใต้หลักนิติธรรมนั้นจะต้องมีความคาดหมายได้ (Predictability)
(Hayek, 2006, p. xilll) ก่อให้เกิดความเท่าเทียมกัน (Equality) มีลักษณะ

* Albert Venn Dicey. Introduction to the Study of the Law of the Constitution (LF ed.) [1915] ใน Chapter IV: THE RULE OF LAW: ITS NATURE AND GENERAL APPLICATIONS, Dicey ได้อธิบายว่า “rule of law,” then, which forms a fundamental principle of the constitution, has three meanings, or may be regarded from three different points of view.

“It means, in the first place, the absolute supremacy or predominance of regular law as opposed to the influence of arbitrary power, and excludes the existence of arbitrariness, of prerogative, or even of wide discretionary authority on the part of the government. Englishmen are ruled by the law, and by the law alone; a man may with us be punished for a breach of law, but he can be punished for nothing else.

It means, again, equality before the law, or the equal subjection of all classes to the ordinary law of the land administered by the ordinary Law Courts; the “rule of law” in this sense excludes the idea of any exemption of officials or others from the duty of obedience to the law which governs other citizens or from the jurisdiction of the ordinary tribunals; there can be with us nothing really corresponding to the “administrative law” (droit administratif) or the “administrative tribunals” (tribunaux administratifs) of France.²¹ The notion which lies at the bottom of the “administrative law” known to foreign countries is, that affairs or disputes in which the government or its servants are concerned are beyond the sphere of the civil Courts and must be dealt with by special and more or less official bodies. This idea is utterly unknown to the law of England, and indeed is fundamentally inconsistent with our traditions and customs.

The “rule of law,” lastly, may be used as a formula for expressing the fact that with us the law of the constitution, the rules which in foreign countries naturally form part of a constitutional code, are not the source but the consequence of the rights of individuals, as defined and enforced by the Courts; that, in short, the principles of private law have with us been by the action of the Courts and Parliament so extended as to determine the position of the Crown and of its servants; thus the constitution is the result of the ordinary law of the land.”

เป็นการทั่วไป (Generality) และมีความแน่นอน (Certainty) (Tamanaha, 2009, p. 66) ซึ่งจากที่ได้อธิบายมาข้างต้นนั้น เป็นเรื่องของหลักนิติธรรมเชิง รูปแบบ (Formal Rule of Law) อย่างไรก็ตาม กลไกรัฐจะต้องให้ความสำคัญกับเนื้อหาแห่งสิทธิปัจเจก (Individual Rights) เพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพขั้นพื้นฐานของประชาชนเคียงคู่ไปกับการจำกัดอำนาจรัฐ ซึ่งถือว่าเป็นหลักนิติธรรมเชิงเนื้อหา (Substantive Rule of Law) โดยศาลจะต้องมีบทบาทสำคัญในการวางหลักเกณฑ์เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและคุ้มครองสิทธิของประชาชน (Tamanaha, 2009, pp. 102-113)

ด้วยเหตุนี้ จึงเอื้อต่อการปฏิบัติตามพันธกรณีด้านสิทธิมนุษยชนของรัฐ เมื่อพิจารณาในปฎิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ.1948 จะเห็นได้ชัดว่า อารัมภบทซึ่งแสดงถึงวัตถุประสงค์ของตราสารดังกล่าว ได้มีการระบุถึงหลักนิติธรรมเอาไว้ในฐานะที่จะคุ้มครองสิทธิมนุษยชน เพื่อที่จะไม่บีบบังคับให้มนุษย์ต้องหันเข้าหาการลุกขึ้นต่อต้านทราชย์และการกดขี่จากรัฐเป็นวิธีการสุดท้าย* นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาจากเนื้อหาแห่งสิทธิตามอนุสัญญาสิทธิมนุษยชนนั้น ย่อมเห็นได้ชัดเจน ยกตัวอย่างเช่น กลไกรัฐที่ให้ความสำคัญกับการพิจารณาคดีโดยศาลที่เป็นอิสระย่อมเอื้อต่อการคุ้มครองสิทธิในกระบวนการยุติธรรม อันถือเป็นสิทธิมนุษยชนประเภทหนึ่ง** หรือกลไกรัฐที่เน้นความรับผิดชอบทางอาญาในกรณีที่มีการกระทำนั้น กฎหมายอาญาบัญญัติว่าเป็นความผิดและกำหนดโทษไว้ ณ วันที่บุคคลผู้นั้นกระทำความผิดดังกล่าว ย่อมเอื้อต่อการรับรองและคุ้มครองสิทธิในการที่จะไม่รับผลทางกฎหมายอาญาย้อนหลังอันเป็นโทษกับตน ซึ่งถือว่าเป็นสิทธิมนุษยชนและเป็นสิทธิที่ไม่อาจจำกัดได้ไม่ว่ากรณีใด*** เป็นต้น

* วรรค ๓ ของอารัมภบทแห่งปฎิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. ๑๙๔๘ กำหนดว่า "โดยที่เป็นการจำเป็นที่สิทธิมนุษยชนควรได้รับความคุ้มครองโดยหลักนิติธรรม ถ้าจะไม่บังคับให้คนต้องหันเข้าหาการลุกขึ้นต่อต้านทราชและการกดขี่เป็นวิธียุติสุดท้าย".

** Art.14 of the International Covenant on Civil and Political Rights.

*** Art.15 of the International Covenant on Civil and Political Rights.

นอกจากนี้ การปฏิบัติตามพันธกรณีระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชน ยังเกื้อหนุนให้เกิดกลไกภายในรัฐที่เอื้อต่อการปฏิบัติตามหลักนิติธรรม อนุสัญญาสิทธิมนุษยชนแต่ละฉบับย่อมเห็นได้ชัดว่ามีความเชื่อมโยงกับหลักนิติธรรมและก่อให้เกิดการดำเนินงานตามกลไกภายในรัฐอันเป็นสอดคล้องกับหลักนิติธรรม ตัวอย่างที่เห็นได้คือ กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมือง และการเมือง ค.ศ. 1966 ซึ่งได้กำหนดเกี่ยวกับสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง ซึ่งมนุษย์ทุกคนสามารถใช้ยื่นกับรัฐในการไม่ให้รัฐเข้ามาแทรกแซง อันถือเป็น สิทธิในเชิงปฏิเสธ (Negative Rights) นั่นคือ สิทธิที่รัฐจะต้องให้การรับรองด้วยการไม่เข้ามาแทรกแซงต่อตัวประชาชน เนื่องจากเป็นสิทธิอันติดตัวมนุษย์ โดยธรรมชาติมาตั้งแต่เกิด รัฐมีหน้าที่แต่เพียงรับรองสิทธิดังกล่าวเท่านั้น การเข้ามาดำเนินการใด ๆ อันเป็นการแทรกแซงอันจะถือเป็นการใช้อำนาจตามอำเภอใจ (บรรเจิด สิงคะเนติ, 2543, หน้า 52) เมื่อพิจารณาในแต่ละรายละเอียดของสิทธิจะยังเห็นได้ชัดเจนขึ้นเกี่ยวกับการส่งเสริมหลักนิติธรรม ให้กับกลไกการใช้อำนาจรัฐ เช่น ในกรณีของสิทธิที่จะไม่รับผลทางกฎหมาย อาญาย้อนหลังอันเป็นโทษกับตน* เพื่อให้เกิดความแน่นอน มั่นคงแห่งสิทธิ ซึ่งอาจถูกกระทบจากการใช้กฎหมายอาญา เนื่องจากกฎหมายอาญาเป็น กฎหมายซึ่งกระทบต่อสิทธิเสรีภาพขั้นพื้นฐานของประชาชน การบังคับใช้ กฎหมายย้อนหลังจึงทำได้เฉพาะที่เป็นคุณต่อผู้กระทำความผิดและจำเลย เท่านั้น จึงถือเป็นการวางกรอบหลักเกณฑ์และกลไกทางการบังคับใช้กฎหมาย ที่สอดคล้องกับหลักนิติธรรมในการที่จะไม่ให้กฎหมายอาญามีผลย้อนหลังที่เป็น โทษแก่จำเลย ยิ่งกว่านั้น สิทธิในการมีสภาพบุคคลตามกฎหมาย** ยังเอื้อต่อการวางกลไกการดำเนินงานของรัฐที่เอื้อต่อหลักนิติธรรมว่าด้วยความเสมอภาค ภายใต้กฎหมายเดียวกันโดยบุคคลทุกคนจะต้องเป็นบุคคลภายใต้กฎหมาย

* Art.16(1) of the International Covenant on Civil and Political Rights.

** Art.15 of the International Covenant on Civil and Political Rights.

เดียวกันเพื่อได้รับความคุ้มครองอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม* นอกจากนี้ สิทธิอื่น ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรม ไม่ว่าจะเป็นสิทธิในเสรีภาพและความมั่นคงของตน** สิทธิเกี่ยวกับการได้รับการพิจารณาคดีในชั้นศาลและได้รับการสันนิษฐานว่าเป็นผู้บริสุทธิ์จนกว่าศาลจะมีคำพิพากษา บุคคลจะต้องอยู่ภายใต้กฎหมายและศาลเดียวกันซึ่งจะเป็นผู้พิจารณาพิพากษาคดี โดยจะต้องเป็นศาลอิสระที่ปราศจากการแทรกแซงของฝ่ายใด*** อีกทั้งการนำคดีขึ้นสู่ศาลจะต้องได้รับความคุ้มครอง (Karpen, n.d., p. 170 อ้างถึงใน ชัยวัฒน์ วงศ์วัฒนศานต์, ม.ป.ป., หน้า 33-34) ย่อมสะท้อนถึงการเกื้อหนุนต่อการส่งเสริมให้กลไกรัฐมีความเคารพต่อ หลักนิติธรรมนอกเหนือจากการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน

2. หลักนิติธรรมระหว่างประเทศเพื่อคุ้มครองสิทธิมนุษยชนได้รับการรับรองตามกฎหมายในบริบทระหว่างประเทศหรือไม่ ? เพียงใด ?

หลังจากที่ได้กล่าวถึงความเชื่อมโยงระหว่างการส่งเสริมหลักนิติธรรมกับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนไปแล้ว จะเห็นได้ว่าหลักนิติธรรมระหว่างประเทศเพื่อการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนได้มีการระบุเอาไว้ในมติของที่ประชุมสมัชชาใหญ่องค์การสหประชาชาติที่ 67/1 ซึ่งวางแนวความคิดเกี่ยวกับหลักนิติธรรมสากลเอาไว้ว่า รัฐสมาชิกขององค์การสหประชาชาติมีพันธะที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การในการธำรงรักษาไว้ซึ่งสันติภาพและความมั่นคงของโลก ด้วยการรักษาสันติภาพ การเคารพต่อสิทธิมนุษยชน และการพัฒนา อันถือเป็นหลักการพื้นฐานด้านหลักนิติธรรมสากล**** และได้มีการวางหลักการอีกครั้งเกี่ยวกับหลักนิติธรรมในระดับภายในประเทศและระหว่างประเทศภายใต้มติของที่ประชุมสมัชชาใหญ่องค์การสหประชาชาติที่ 67/97***** เพื่อเน้นย้ำความสำคัญของหลักการดังกล่าวให้ชัดเจนยิ่งขึ้นต่อประชาคมโลก

* Albert Venn Dicey. Loc. Cit.

** Art.9 and 10 of the International Covenant on Civil and Political Rights.

*** Art.14 of the International Covenant on Civil and Political Rights.

**** United Nations General Assembly Resolution 67/1 (A/RES/67/1).

***** Ibid. (A/RES/67/97).

หลักนิติธรรมระหว่างประเทศเพื่อการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนนั้น เน้นการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างเท่าเทียมกัน และความเป็นอิสระของ อำนาจตุลาการอันนำไปสู่การรับรองสิทธิมนุษยชนที่เป็นรูปธรรม ซึ่งต้องให้ความสำคัญกับหลักการไม่เลือกปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการไม่เลือกปฏิบัติ ต่อสตรี ไปจนถึงการคุ้มครองสิทธิเด็กจากการถูกเลือกปฏิบัติไปจนถึงการใช้ ความรุนแรง การทารุณกรรม และการล่วงละเมิดต่อเด็ก เพื่อเป็นการรับรองว่า เด็กจะต้องได้รับประโยชน์สูงสุด*

ในเรื่องการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมนั้น นอกเหนือจากกระบวนการ ยุติธรรมในยามปกติแล้ว ยังรวมถึงกระบวนการยุติธรรมช่วงเปลี่ยนผ่าน (Transitional Justice) ในช่วงสถานการณ์หลังความขัดแย้ง (Post-Conflict Situation) ซึ่งเป็นกลไกสำคัญสำหรับการเยียวยาแก้ไขการละเมิดสิทธิ มนุษยชนโดยรัฐ การสร้างความสมานฉันท์ให้กับสังคม การสร้างความเชื่อมั่น ต่อสถาบันต่าง ๆ ทางสังคม และการสร้างหลักนิติธรรมภายในรัฐ โดยจะต้อง เสริมด้วยกระบวนการค้นหาความจริง (Truth-Seeking Process) เพื่อสืบหา ข้อเท็จจริงด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน และอาจรวมไปจนถึงสิทธิตาม กฎหมายมนุษยธรรมระหว่างประเทศ**

อนึ่ง ในด้านการเคารพและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนอันสอดคล้องกับ หลักนิติธรรมระหว่างประเทศตามที่ได้กล่าวนั้น ได้ปรากฏในอนุสัญญาสิทธิ มนุษยชน 9 ฉบับ โดยมี 7 ฉบับที่ไทยเป็นภาคี ได้แก่ อนุสัญญาว่าด้วยการจัด การเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติในทุกรูปแบบ ค.ศ. 1965 (Convention on the Elimination of Racial Discrimination: CERD) กติการะหว่างประเทศ ว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง ค.ศ. 1966 (International Covenant on Civil and Political Rights: ICCPR) กติการะหว่างประเทศ ว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ค.ศ. 1966 (International

* A/RES/67/97, op.cit., pp. 16-17.

** A/RES/67/97, op.cit., pp. 21-22.

Covenant on Economic, Social and Cultural Rights: ICESCR) อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ ค.ศ. 1979 (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women: CEDAW) อนุสัญญาต่อต้านการทรมานและการปฏิบัติหรือการลงโทษที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรมหรือที่ย่ำยีศักดิ์ศรี ค.ศ. 1984 (Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment: CAT) อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก ค.ศ. 1989 (Convention on the Rights of the Child: CRC) อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ ค.ศ. 2006 (Convention on the Rights of Persons with Disabilities: CRPD) และอีก 2 ฉบับ คือ อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยความคุ้มครองสิทธิของแรงงานอพยพและสมาชิกครอบครัว ค.ศ. 1990 (International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families: ICMW) อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการป้องกันการหายสาบสูญโดยถูกบังคับ ค.ศ. 2006 (International Convention for the Protection of All Persons from Enforced Disappearance: CED)

นอกจากนี้ รัฐจะต้องไม่ก่อให้เกิดการลอยนวลของผู้กระทำความผิด (Impunity) จากการก่ออาชญากรรมสงคราม การฆ่าล้างเผ่าพันธุ์ และอาชญากรรมต่อมนุษยชาติ โดยจะต้องสร้างความเชื่อมั่นว่าผู้กระทำความผิดดังกล่าวจะต้องถูกดำเนินคดีและลงโทษตามกฎหมายและกระบวนการทั้งระดับรัฐ ภูมิภาค ไปจนถึงระดับสากล* มติที่ประชุมสมัชชาใหญ่จึงเห็นชอบในการเรียกร้องให้รัฐสมาชิกขององค์การสหประชาชาติที่ไม่ใช่ภาคีของศาลอาญาระหว่างประเทศเข้าเป็นภาคีในธรรมนูญกรุงโรมว่าด้วยศาลอาญาระหว่างประเทศเพื่อยุติการลอยนวลของผู้กระทำความผิดในอาชญากรรมดังกล่าว และเสริมสร้างหลักนิติธรรมให้เกิดขึ้นทั้งในระดับรัฐและในระดับระหว่างประเทศ**

* A/RES/67/97, op.cit., p. 22.

** A/RES/67/97, op.cit., p. 23.

ศาลอาญาระหว่างประเทศได้รับการก่อตั้งขึ้นเพื่อพิจารณาคดีที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดใน 4 ฐานความผิด ที่มีมิติเกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างร้ายแรง ได้แก่ อาชญากรรมสงคราม การรุกราน การฆ่าล้างเผ่าพันธุ์ และอาชญากรรมต่อมนุษยชาติ เป็นต้น*

วัตถุประสงค์ประการหนึ่งของศาลอาญาระหว่างประเทศนั้น มีขึ้นเพื่อเสริมเขตอำนาจของศาลภายในประเทศ (Complementarity)** ทั้งนี้ เป็นความมุ่งหมายของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศผู้จัดทำธรรมนูญฉบับดังกล่าวขึ้น เพื่อให้ศาลภายในประเทศมีบทบาทหลักในการดำเนินคดีต่อตัวผู้กระทำความผิดจนถึงที่สุด หากกระบวนการพิจารณาความอาญาภายในประเทศไม่ได้มีการดำเนินไปตามที่ควรจะเป็น หรือได้มีการดำเนินจนเสร็จสิ้นแต่ไม่อาจนำตัวผู้กระทำความผิดมาลงโทษได้ (Exhaustion of Local Jurisdiction) จึงเป็นอำนาจของศาลยุติธรรมระหว่างประเทศในการพิจารณาคดีดังกล่าว อย่างไรก็ตาม ในบางกรณี หากไม่ปรากฏว่ากลไกศาลภายในประเทศยังคงอยู่เพื่อดำเนินคดีต่อตัวผู้กระทำความผิดดังกล่าว ศาลอาญาระหว่างประเทศสามารถดำเนินคดีต่อตัวผู้กระทำความผิดนั้นได้ทันทีโดยไม่ต้องพิจารณาถึงการดำเนินคดีตามกระบวนการพิจารณาความอาญาภายในรัฐ (Schabas, 2011, pp. 190-195)

นอกจากนี้ World Justice Project ยังได้จัดทำตัวชี้วัดด้านหลักนิติธรรมสากลโดยกำหนดว่า (Agrast, Botero and Ponce, 2011, pp. 1-2)

1. รัฐบาลและเจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบตามกฎหมาย
2. กฎหมายมีความชัดเจน มีการประกาศแน่นอนและเป็นธรรม และให้ความคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐาน รวมถึงความมั่นคงของผู้คนและทรัพย์สิน

* Art.5 of the Rome Statute of the International Criminal Court

** Preamble of the Rome Statute of the International Criminal Court :“Emphasizing that the International Criminal Court established under this Statute shall be complementary to national criminal jurisdictions,”.

3. กระบวนการบัญญัติกฎหมาย บริหารงาน และบังคับใช้กฎหมาย สามารถเข้าถึงได้ เป็นธรรม และมีประสิทธิภาพ

4. การเข้าถึงความเป็นธรรมค่านางานโดยองค์กรทางตุลาการที่มีอิสระ และมีคุณธรรม ทนายความและเจ้าหน้าที่ตุลาการมีจำนวนที่เพียงพอต่อการอำนวยความสะดวกยุติธรรม

จะเห็นได้ว่า หลักนิติธรรมสากลนั้น มีส่วนในการให้ความสำคัญกับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน เพื่อให้แน่ใจว่าจะประชาคมระหว่างประเทศจะไม่ย้อนกลับไปสู่ภาวะโกลาหลและโศกนาฏกรรม ดังเช่นในช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 อีก ยิ่งกว่านั้น ยังเป็นหลักประกันในเชิงมนุษยธรรมที่ยั่งยืนเพื่อยับยั้งปกป้องความเป็นมนุษย์ต่อไป

3. ตัวชี้วัดการปรับใช้หลักนิติธรรมภายใต้หลักการพื้นฐานสากลของภูมิภาค และองค์กรระหว่างประเทศต่าง ๆ ที่ใช้ชี้วัดการปรับใช้หลักนิติธรรม เพื่อคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในทางระหว่างประเทศ คืออะไร ?

การปรับใช้หลักนิติธรรมเพื่อการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนนั้น ถึงแม้จะมีแนวความคิดและตัวชี้วัดที่ทางองค์การสหประชาชาติได้จัดทำขึ้นแล้วก็ตาม แต่มุมมองและแนวความคิดที่แตกต่างกันไปในแต่ละภูมิภาค ได้ส่งผลให้การจัดทำตัวชี้วัดในแต่ละภูมิภาคมีความแตกต่างกันไปด้วย จึงสะท้อนถึงความหลากหลายในบริบททางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมในแต่ละภูมิภาค ไม่ว่าจะเป็นภูมิภาคยุโรป อเมริกา ออสเตรเลียและโอเชียเนีย เอเชีย และแอฟริกา อย่างไรก็ตาม ยังคงมีจุดร่วมระหว่างกลุ่มตัวชี้วัดในระดับสหประชาชาติและในหลายภูมิภาคอยู่ด้วยกันอันสะท้อนความเป็นสากลของแนวความคิดเกี่ยวกับหลักนิติธรรมเพื่อส่งเสริมการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนให้เป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น ซึ่งตัวชี้วัดในแต่ละกลุ่มจะมีลักษณะดังนี้

3.1 ตัวชี้วัดหลักนิติธรรมเพื่อการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติ ได้ทำขึ้นภายใต้โครงการจัดทำตัวชี้วัดหลักนิติธรรมขององค์การสหประชาชาติ (The United Nations Rule of Law Indicators

Project) โดยเป็นความร่วมมือระหว่างแผนกปฏิบัติการรักษาสันติภาพขององค์การสหประชาชาติ (The United Nations Department of Peacekeeping Operations: DPKO) สำนักงานข้าหลวงใหญ่สิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (The Office of the United Nations Commissioner for Human Rights) สำนักงานฝ่ายกฎหมายแห่งสหประชาชาติ (The Office of Legal Affairs) องค์การกองทุนเด็กแห่งสหประชาชาติ (The United Nations Children's Fund) สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (The United Nations Development Programme) องค์การกองทุนพัฒนาสตรีแห่งสหประชาชาติ (The United Nations Development Fund for Women) สำนักงานข้าหลวงใหญ่ ผู้ลี้ภัยแห่งสหประชาชาติ (The United Nations High Commissioner for Refugees) สำนักงานว่าด้วยยาเสพติดและอาชญากรรมแห่งสหประชาชาติ (the United Nations Office on Drugs) และธนาคารระหว่างประเทศเพื่อการฟื้นฟูและการพัฒนา (International Bank for Reconstruction and Development) และได้รับการพัฒนาโดยแผนกปฏิบัติการรักษาสันติภาพขององค์การสหประชาชาติ (The United Nations Department of Peacekeeping Operations: DPKO) และสำนักงานข้าหลวงใหญ่สิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (The Office of the United Nations Commissioner for Human Rights) เพื่อเป็นเครื่องมือไปสู่การประเมินการส่งเสริมหลักนิติธรรมภายในรัฐในสถานการณ์หลังความขัดแย้ง เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การสหประชาชาติในการคุ้มครองหลักนิติธรรมและสิทธิมนุษยชน ซึ่งกลุ่มตัวชี้วัดดังกล่าวเน้นหนักไปทางกระบวนการยุติธรรมทางอาญา อันเนื่องมาจากความมุ่งหมายในการเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านการคุ้มครองหลักนิติธรรมทั้งในระหว่างความขัดแย้งและหลังความขัดแย้ง ทั้งนี้ ปัญหาดังกล่าวมีที่มาจากการขาดการคุ้มครองหลักนิติธรรมในกระบวนการยุติธรรมทางอาญา จนส่งผลให้ความขัดแย้งบานปลายขยายตัวเป็นวงกว้างในระดับประเทศจนถึงระดับ

ระหว่างประเทศ องค์การสหประชาชาติเล็งเห็นถึงปัญหาดังกล่าว จึงได้พัฒนาตัวชี้วัดหลักนิติธรรมขึ้น เพื่อบ่งชี้จุดเด่นและข้อท้าทายต่อการส่งเสริมหลักนิติธรรมสากลภายในรัฐ และให้ความช่วยเหลือและการสนับสนุนทางยุทธศาสตร์และทางเทคนิคต่อรัฐดังกล่าวต่อไป (Newsletter for the United Nations Rule of Law Indicators Project Vol.1, 2009, p.2)

3.2 ตัวชี้วัดการปรับใช้หลักนิติธรรมเพื่อการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในภูมิภาคยุโรป นั้น ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพในกระบวนการยุติธรรมเป็นหลัก เนื่องจากการขยายตัวของสมาชิกสภายุโรป (The Council of Europe) เป็น 47 ประเทศ ซึ่งสมาชิกใหม่มาจากประเทศอดีตสมาชิกของสหภาพโซเวียตและยูโกสลาเวียเดิม ซึ่งมีปัญหาการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพขั้นพื้นฐานของประชาชน ไปจนถึงการพัฒนา ส่งผลให้มีปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างมากจนคดีเข้าสู่ศาลสิทธิมนุษยชนยุโรปมีมากขึ้น (Arold, 2007, pp. 24-27) อีกทั้ง การปรับโครงสร้างศาลสิทธิมนุษยชนยุโรปด้วยการยุบคณะกรรมการยุโรปว่าด้วยสิทธิมนุษยชนจนเหลือเพียงศาลสิทธิมนุษยชนยุโรปเพียงแห่งเดียว เพื่อลดขั้นตอนในการนำคดีเข้าสู่ศาล ส่งผลให้มีจำนวนคดีเข้าสู่ศาลมากขึ้นไปอีก (Arold, 2007, p. 28) ด้วยเหตุนี้จึงเกิดปัญหาจำนวนคดีล้นศาลสิทธิมนุษยชนยุโรป ซึ่งเป็นศาลภายใต้กรอบของสภายุโรป ตัวชี้วัดหลักนิติธรรมจึงเน้นหนักไปทางการบริหารกิจการยุติธรรมและการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม

ดังนั้น กลุ่มตัวชี้วัดซึ่งได้รับการพัฒนาโดยคณะกรรมการยุโรปว่าด้วยประสิทธิภาพของกระบวนการยุติธรรม (The European Commission for the Efficiency of Justice: CEPEJ) จึงมีความเกี่ยวข้องทางอ้อมอันนำไปสู่การส่งเสริมหลักนิติธรรมสากลเพื่อการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนได้

โดยกลุ่มตัวชีวิตที่เกี่ยวข้องสามารถแบ่งได้เป็น 4 กลุ่ม ได้แก่*

กลุ่มที่ 1: การเข้าถึงความยุติธรรม

กลุ่มที่ 2: การพิจารณาคดีอย่างเป็นธรรม, ภาระงานของศาล และประสิทธิภาพในการดำเนินคดี

กลุ่มที่ 3: การระงับข้อพิพาทเชิงทางเลือก (ADR)

กลุ่มที่ 4: ผู้ประกอบวิชาชีพกฎหมาย

ขณะที่ในกรอบขององค์การสหภาพยุโรปนั้น ได้มีความพยายามในการจัดทำตัวชีวิตที่เกี่ยวกับการปรับใช้หลักนิติธรรมเพื่อการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์ที่เป็นรูปธรรมมากเท่ากับของสภายุโรป โดยความพยายามดังกล่าวได้ริเริ่มโดย The European Union Agency for Fundamental Rights ซึ่งเป็นองค์กรที่อยู่ภายใต้คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนยุโรป (The European Union Commission) มีหน้าที่ให้คำแนะนำแก่ องค์การสหภาพยุโรปและประเทศสมาชิก สร้างความแน่นอนเกี่ยวกับการปกป้องคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานให้กับบุคคลผู้อยู่ในประเทศสมาชิกของ องค์การสหภาพยุโรป ทั้งยังวางมาตรฐานขั้นต่ำเกี่ยวกับการรับรองสิทธิเสรีภาพขั้นพื้นฐานและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ให้เป็นจริงในภูมิภาค (European Union Agency for Fundamental Rights, n.d.)

3.3 ตัวชีวิตการปรับใช้หลักนิติธรรมเพื่อการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในภูมิภาคเอเชีย นั้น ได้มีความพยายามโดยภาคประชาสังคม โดยมี องค์กรเอกชนที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาตัวชีวิตดังกล่าวคือ ศูนย์ทรัพยากรทางสิทธิมนุษยชน (The Human Right Resource Centre: HRRC) ซึ่งได้ทำโครงการวิจัยเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนในภูมิภาคอาเซียนในหัวข้อ “หลักนิติธรรมสำหรับสิทธิมนุษยชนในภูมิภาคอาเซียน : การทำการศึกษาวิจัยในระดับพื้นฐาน”

* ที่มาของข้อมูลตัวชีวิตดังกล่าวมาจากรายงานการศึกษาในแต่ละรอบการประเมินของ CEPEJ ในปี ค.ศ. 2012 (ข้อมูลปี ค.ศ. 2010) ที่มีชื่อว่า European Judicial Systems 2012 (2010 Data): Efficiency and Quality of Justice

โดยการจัดกลุ่มตัวชี้วัดดังกล่าวของการศึกษาวิจัยเป็นการจัดกลุ่มตัวชี้วัดตามหลักการสากลสู่ประการของหลักนิติธรรมสากล (Mohan, 2011, pp. 24-25) คือ

1. รัฐบาลและเจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบตามกฎหมาย
2. กฎหมายมีความชัดเจน มีการประกาศแน่นอนและเป็นธรรม และให้ความคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐาน รวมถึงความมั่นคงของผู้คนและทรัพย์สิน
3. กระบวนการบัญญัติกฎหมาย บริหารงาน และบังคับใช้กฎหมายสามารถเข้าถึงได้ เป็นธรรม และมีประสิทธิภาพ
4. การเข้าถึงความเป็นธรรมดำเนินงานโดยองค์กรทางตุลาการที่มีอิสระ และมีคุณธรรม หมายและความและเจ้าหน้าที่ตุลาการมีจำนวนที่เพียงพอต่อการอำนวยความสะดวก

3.4 ตัวชี้วัดการปรับใช้หลักนิติธรรมเพื่อการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในภูมิภาคอเมริกา ได้มีการพัฒนาโดยองค์การรัฐอเมริกัน (Organization of American States or OAS) ในการจัดทำตัวชี้วัดภายใต้ชื่อ Guidelines for preparation of progress indicators in the area of economic, social and cultural rights, document ซึ่งเน้นในเชิงสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม โดยกลุ่มตัวชี้วัดในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเข้าถึงความยุติธรรมสามารถแบ่งหัวข้อใหญ่ ๆ ได้ดังนี้*

1. การกำจัดอุปสรรคและให้หลักประกันให้การเข้าถึงศาล
2. องค์กรประกอบเกี่ยวกับกระบวนการทางกฎหมายในการดำเนินงานของฝ่ายบริหารที่เกี่ยวข้องกับสิทธิทางสังคม
3. องค์กรประกอบเกี่ยวกับกระบวนการทางกฎหมายในการดำเนินงานของฝ่ายตุลาการที่เกี่ยวข้องกับสิทธิทางสังคม

* Guidelines for preparation of progress indicators in the area of economic, social and cultural rights, document OEA/Ser.L/V/II.132. p.25.

4. องค์ประกอบเกี่ยวกับสิทธิที่จะได้รับการปกป้องทางการเมืองการศาลที่มีประสิทธิภาพเกี่ยวกับสิทธิทางสังคมไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคล

โดยแต่ละกลุ่มข้างต้น ยังมีการแบ่งกลุ่มออกเป็น 3 กลุ่มย่อย ได้แก่ การรับรองสิทธิ การจัดการและข้อปฏิบัติทางด้านการเงินและงบประมาณ และสมรรถนะหรือประสิทธิภาพในการดำเนินการของภาครัฐ เพื่อสร้างตัวชี้วัดในแต่ละองค์ประกอบ ซึ่งตัวชี้วัดบางตัวสามารถแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มและมีความเป็นไปได้ที่องค์การรัฐอเมริกันจะนำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดตัวชี้วัดหลักนิติธรรมสากลในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในอนาคต

3.5 ตัวชี้วัดการปรับใช้หลักนิติธรรมเพื่อการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในภูมิภาคออสเตรเลียและโอเชียเนีย ยังไม่มีการสร้างและพัฒนาเพื่อปรับใช้หลักนิติธรรมสากลสำหรับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในระดับภูมิภาคโดยตรง แต่ในออสเตรเลียได้มีการสร้างตัวชี้วัดหลักนิติธรรมสากลโดยสถาบันหลักนิติธรรมของออสเตรเลียได้วางหลักการของหลักนิติธรรมของออสเตรเลียโดยแสดงให้เห็นผ่านตัวชี้วัดต่าง ๆ ดังนี้

1. การแบ่งแยกอำนาจระหว่างฝ่ายนิติบัญญัติ บริหาร และตุลาการ
2. กฎหมายจะถูกบัญญัติโดยผู้แทนของราษฎรในทางที่เปิดกว้างและโปร่งใส
3. กฎหมายและการบริหารงานทางกฎหมายจะต้องเปิดกว้างและถูกวิจารณ์ได้อย่างเสรี
4. กฎหมายถูกนำไปใช้อย่างเท่าเทียมกันและเป็นธรรม ดังนั้นจึงไม่มีใครอยู่เหนือกฎหมาย
5. ทุกคนสามารถรู้กฎหมายและสามารถปฏิบัติตามกฎหมายได้
6. หน่วยงานของรัฐต้องดำเนินการต่าง ๆ โดยสอดคล้องกับกฎหมายและกฎระเบียบ รูปแบบการดำเนินคดีใด ๆ แบบไม่มีการทรมานใด ๆ

7. ระบบการพิจารณาคดีมีความเป็นอิสระ เป็นธรรม เปิดเผย และโปร่งใส รวมถึงพิจารณาคดีที่เป็นธรรมและรวดเร็ว

8. ทุกคนถูกสันนิษฐานว่าเป็นผู้บริสุทธิ์ จนกว่าจะพิสูจน์ได้เป็นอย่างอื่นและมีสิทธิที่จะอยู่สงบ และไม่จำเป็นต้องให้การประปรำตัวเอง

9. บุคคลจะถูกดำเนินคดีตามกฎหมายทางแพ่งหรืออาญาต่อเมื่อมีกฎหมายบัญญัติเป็นความผิดเท่านั้น

10. กฎหมายไม่มีผลย้อนหลังกระทบต่อบุคคล

หลักนิติธรรมดังกล่าวซึ่งเป็นหลักการที่เสริมสร้างให้ชาวออสเตรเลียอยู่ภายใต้กฎหมาย ซึ่งบัญญัติขึ้นจากบุคคลที่เป็นผู้แทน ซึ่งพวกเขาได้เลือกเข้าไป และกฎหมายต้องมีการบริหารจัดการที่ยุติธรรมและเป็นธรรม (The Rule of Law Institute's Principles , 2013)

3.6 ในส่วนของตัวชี้วัดการนำหลักนิติธรรมมาปรับใช้กับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในภูมิภาคแอฟริกา นั้น ไม่ได้มีตัวชี้วัดอย่างเป็นทางการ โดยองค์การสหภาพแอฟริกาซึ่งเป็นองค์การระหว่างประเทศประจำภูมิภาค แต่ได้มีการนำตัวชี้วัดที่จัดทำโดย องค์การ World Justice Project (WJP) เพื่อประเมินการยึดถือหลักนิติธรรมในภาคปฏิบัติของแต่ละประเทศ โดยมี 9 ปัจจัยหลัก ที่ใช้ในการประเมินพิจารณา ได้แก่ (Agrast, Botero and Ponce, 2011, p. 2)

1. อำนาจที่จำกัดของรัฐ (Limited government powers)
2. การปราศจากคอร์รัปชัน (Absence of corruption)
3. ความมั่นคงและปลอดภัย (Order and security)
4. สิทธิขั้นพื้นฐาน (Fundamental rights)
5. รัฐบาลที่เปิดเผย (Open government)
6. การบังคับใช้กฎหมาย (Regulatory enforcement)
7. กระบวนการยุติธรรมทางแพ่ง (Civil justice)
8. กระบวนการยุติธรรมทางอาญา (Criminal justice)

9. กระบวนการยุติธรรมที่ไม่เป็นทางการ (Informal justice)
นอกจากนั้น ยังนำตัวชี้วัดของ Ibrahim Index of African Governance (IIAG) มาใช้ซึ่งแบ่งประเภทของกลุ่มตัวชี้วัดได้เป็น 4 กลุ่ม คือ

1. ความปลอดภัยและหลักนิติธรรม (Safety & Rule of Law)
2. การมีส่วนร่วมและสิทธิมนุษยชน (Participation & Human Rights)
3. โอกาสในความยั่งยืนทางเศรษฐกิจ (Sustainable Economic Opportunity)

4. การพัฒนามนุษย์ (Human development)

ในส่วนของความปลอดภัยและหลักนิติธรรม (Safety & Rule of Law) ตัวชี้วัดของ Ibrahim Index of African Governance (IIAG) ได้กำหนดตัวชี้วัดในส่วนของหลักนิติธรรมสากล (Rule of Law) จำนวน 5 ตัวชี้วัด (Mo Ibrahim Foundation, 2013, p. 4) ได้แก่

1. กระบวนการพิจารณาคดี (Judicial Process)
2. ความเป็นอิสระของการพิจารณาคดี (Judicial Independence)
3. บทลงโทษ (Sanctions)
4. การถ่ายโอนอำนาจ (Transfers of Power)
5. สิทธิในทรัพย์สิน (Property Rights)

จะเห็นว่า ตัวชี้วัดในแต่ละภูมิภาคมีความแตกต่างหลากหลายไปตามแต่ละภูมิภาค อย่างไรก็ตาม ยังคงมีจุดร่วมของตัวชี้วัดในแต่ละภูมิภาคอยู่ ตัวอย่างเช่น ความเสมอภาคภายใต้กฎหมายเดียวกันอันนำมาซึ่งความรับผิดชอบของรัฐภายใต้กฎหมายนั้น ได้ปรากฏในหลายตัวชี้วัด อีกทั้งเป็นสิทธิซึ่งได้รับการยอมรับในระดับสากลโดยปรากฏในข้อ 16 ของกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและการเมือง ค.ศ. 1966 ในฐานะที่เป็นสิทธิอันไม่อาจจำกัดได้ไม่ว่าสถานการณ์ใดอีกด้วย

ต่อมา ในเรื่องของสิทธิในกระบวนการยุติธรรมนั้น ตัวชี้วัดของหลายภูมิภาคมีความเกี่ยวข้องกับเรื่องสิทธิดังกล่าว ตัวชี้วัดด้านความโปร่งใสในการให้ข้อมูลด้านการพิจารณาคดีโดยศาลซึ่งพัฒนาขึ้นในภูมิภาคยุโรปและออสเตรเลีย กับตัวชี้วัดด้านการได้รับการสันนิษฐานว่าเป็นผู้บริสุทธิ์จนกว่าจะมีการพิพากษาโดยศาลที่มีอำนาจ มีความสอดคล้องกับสิทธิในการได้รับการพิจารณาอย่างเปิดเผยและเป็นธรรมโดยศาลอันเป็นอิสระ และสิทธิในการได้รับการสันนิษฐานว่าเป็นผู้บริสุทธิ์จนกว่าจะมีการพิพากษา ซึ่งปรากฏในข้อ 14 แห่งกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและการเมือง ค.ศ. 1966

ส่วนการเข้าถึงความยุติธรรม ถือว่าเกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนในหลาย ๆ ด้าน เช่น ตัวชี้วัดด้านการให้ความช่วยเหลือประชาชนด้านกฎหมายซึ่งพัฒนาโดยภูมิภาคยุโรป เอเชีย และอเมริกา ตัวชี้วัดด้านสมรรถภาพของศาลในการสะสางคดีค้างซึ่งพัฒนาโดยภูมิภาคยุโรปกับออสเตรเลียและโอเชียเนีย และตัวชี้วัดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเข้าถึงความยุติธรรม มีความสอดคล้องกับสิทธิในการได้รับความช่วยเหลือทางกฎหมายและสิทธิในการได้รับการพิจารณาคดีอย่างรวดเร็ว และเป็นธรรมโดยศาลซึ่งเป็นอิสระซึ่งได้รับการรับรองตามข้อ 14 แห่งกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและการเมือง ค.ศ. 1966

นอกจากนี้ การบริหารกระบวนการยุติธรรมทางอาญาเพื่อส่งเสริมการคุ้มครองสิทธิในกระบวนการยุติธรรม แม้ว่าไม่ได้มีความเกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนโดยตรง แต่มีส่วนเกื้อหนุนให้การรับรองสิทธิมนุษยชนในด้านสิทธิในกระบวนการยุติธรรมมีความเป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น เห็นได้จากตัวชี้วัดด้านการสร้างเสริมสมรรถภาพและการให้บริการอย่างทั่วถึงของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมซึ่งพัฒนาโดยภูมิภาคยุโรป เอเชีย และอเมริกา ตัวชี้วัดด้านประสิทธิภาพในการสะสางคดีค้างซึ่งพัฒนาโดยภูมิภาคยุโรปและออสเตรเลียและโอเชียเนีย และตัวชี้วัดความเป็นอิสระของศาลซึ่งพัฒนาโดยภูมิภาคอเมริกา ออสเตรเลียและโอเชียเนีย และแอฟริกา ย่อมส่งผลถึงประสิทธิภาพในการบริหารกิจการยุติธรรม และเอื้อต่อการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนตามมา

บทสรุปและข้อเสนอแนะ >>>>

จึงเห็นได้ว่า หลักนิติธรรมกับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนนั้น มีความเกี่ยวข้องและส่งเสริมซึ่งกันและกันอย่างแยกไม่ออก ยิ่งกว่านั้น หลักนิติธรรมในระดับสากลจะให้ความสำคัญกับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนเป็นอย่างยิ่ง พร้อมไปกับการพัฒนาและการระงับข้อพิพาทด้วยสันติวิธีตามที่กำหนดเอาไว้ ในบรรทัดฐานกฎหมายระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง อย่างไรก็ตาม หลักนิติธรรมเพื่อการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนที่ได้รับการยอมรับอย่างเป็นทางการในความเป็นจริง ซึ่งมีความสอดคล้องทั้งบรรทัดฐานกฎหมายระหว่างประเทศในแต่ละภูมิภาคจะมีตัวชี้วัดที่แตกต่างกันไปตามบริบทของภูมิภาคนั้นเองก็ตาม แต่ก็มีจุดร่วมบางประการที่แต่ละภูมิภาคมีอยู่ ไม่ว่าจะเป็นความเสมอภาคภายใต้กฎหมายเดียวกัน สิทธิในกระบวนการยุติธรรมทางอาญา การเข้าถึงความยุติธรรม และการบริหารงานยุติธรรม ทำให้เห็นว่าแนวคิดหลักนิติธรรมไม่ใช่เรื่องเฉพาะในพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่งแต่เป็นสิ่งที่เป็นสากล และได้รับการยกระดับให้มีความเป็นสากลในฐานะของหลักนิติธรรมระหว่างประเทศควบคู่ไปกับบรรทัดฐานกฎหมายระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิมนุษยชน

ข้อเสนอแนะของคณะผู้วิจัยในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ

ในอนาคตที่ประเทศไทยต้องจัดทำและพัฒนากลุ่มตัวชี้วัดหลักนิติธรรมเพื่อการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนนั้น จะต้องเลือกกลุ่มตัวชี้วัดที่เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทยเป็นสำคัญ ในส่วนของสิทธิในกระบวนการยุติธรรมทางอาญานั้น ตัวชี้วัดของภูมิภาคออสเตรเลียและโอเชียเนียจะมีความครอบคลุมชัดเจน และมีน้ำหนักที่สุด จึงเหมาะสมที่จะนำมาเป็นโมเดลในการพัฒนาตัวชี้วัดหลักนิติธรรมของไทย

ต่อมา ตัวชี้วัดการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมนั้น ตัวชี้วัดของภูมิภาคเอเชีย อเมริกา และออสเตรเลียกับโอเชียเนียจะมีความชัดเจนที่สุดในด้านกระบวนการยุติธรรมที่สะดวก รวดเร็ว และเสียค่าใช้จ่ายน้อย ซึ่งสามารถเสริมได้โดยตัวชี้วัดของยุโรป ซึ่งในส่วนของความช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน

โดยรัฐ ค่าใช้จ่ายจากค่าธรรมเนียมศาล ความแพร่หลายขององค์กรศาล รวมถึงจำนวนศาลชั้นต้นในคดีมโนสำเนาและคดีที่มีการใกล้เคียง ซึ่งจะทำให้ตัวชีวิตของประเทศไทยในอนาคตมีความครอบคลุมด้านการเข้าถึงความยุติธรรมอย่างเต็มที่

ในส่วนของการบริหารงานยุติธรรม ตัวชีวิตของยุโรปถือว่าละเอียดที่สุดเนื่องจากครอบคลุมทั้งการสร้างเสริมสมรรถภาพการให้บริการของบุคลากร ศาล การพิจารณาคดีที่มีความรวดเร็ว ไปจนถึงประสิทธิภาพการสะสางคดี ค้างคั่ง แต่ยังขาดกลุ่มตัวชีวิตเกี่ยวกับความเป็นอิสระขององค์กรตุลาการ ซึ่งภูมิภาคที่เหลือนั้นมีกลุ่มตัวชีวิตดังกล่าว สามารถเสริมกันได้เป็นอย่างดีและส่งผลถึงกลุ่มตัวชีวิตหลักนิติธรรมของประเทศไทยที่มีความสมบูรณ์และครอบคลุม

สุดท้าย ในส่วนของความรับผิดชอบภายใต้กฎหมาย ทุกภูมิภาคมีกลุ่มตัวชีวิตในเรื่องดังกล่าวทั้งสิ้น ถือเป็นจุดร่วมที่มีความเป็นสากลที่สุดเป็นประโยชน์สำหรับการจัดทำและพัฒนาตัวชีวิตหลักนิติธรรมของประเทศไทยในอนาคต

นอกจากนี้ คณะผู้วิจัยยังมีข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการระดมความคิดเห็นในงานสัมมนาเพื่อนำเสนอและวิพากษ์ผลการศึกษาในโครงการวิจัยดังกล่าว ซึ่งมีดังนี้

1. ตัวชีวิตด้านความรับผิดชอบทางกฎหมายของเอเชียเน้นความรับผิดชอบเจ้าหน้าที่รัฐและผู้แทน ขณะที่ภูมิภาคอเมริกาเน้นไปที่ความรับผิดชอบทางกฎหมายจากการบังคับคดี ทีมผู้วิจัยเห็นด้วยกับข้อเสนอของผู้เข้าร่วมสัมมนาว่า หากมีการกำหนดให้ตัวชีวิตครอบคลุมจะสร้างกรอบในด้านความรับผิดชอบทางกฎหมายที่มีประสิทธิภาพและเป็นหลักประกันสิทธิให้กับประชาชนได้

2. การนำหลักการความรับผิดชอบทางกฎหมายมาใช้ในไทยจะต้องมีความสอดคล้องกับหลักจารีตประเพณีท้องถิ่นของประเทศไทย

3. ควรมีการอบรมสร้างความเข้าใจให้ประชาชนทราบถึงหลักนิติธรรม สากลอย่างถ่องแท้ เพื่อให้รู้ว่าตนมีสิทธิหน้าที่ใด ๆ ตามที่กฎหมายกำหนดบ้าง จึงจะสามารถใช้หลักนิติธรรมสากลเพื่อการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนได้

4. ควรนำเอาตัวชี้วัดด้านความรับผิดชอบทางกฎหมาย การบริหารกิจการ ยุติธรรม และการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมมาใช้กับประเทศไทย เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพและความเป็นธรรมแก่การอำนวยความสะดวกยุติธรรมให้กับคู่ความ

5. หากมีการนำตัวชี้วัดด้านหลักนิติธรรมสากลมาใช้ ควรอาศัยตัวชี้วัด ของภูมิภาคเอเชียเป็นพื้นฐานในการพัฒนาเป็นตัวชี้วัดของไทยเอง

6. หลักนิติธรรมสากลเพื่อการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนนั้น ทีมผู้วิจัย เห็นด้วยกับข้อเสนอของผู้เข้าร่วมสัมมนาถ้าต้องการให้ประสบผลสำเร็จใน ทางปฏิบัติ มีความเสมอภาคกับทุกฝ่าย จะต้องมีการพยายามมากพอ ได้แก่ งบประมาณ เครื่องมือ และบุคคล

7. หลักนิติธรรมเป็นหลักที่ได้รับการพัฒนามาอย่างต่อเนื่องจากประเทศ ในระบบกฎหมายคอมมอนลอว์ เนื่องจากในระบบกฎหมายดังกล่าวศาลมี อำนาจมาก ในยุคแรกหลักนิติธรรมจึงมีขึ้นเพื่อจำกัดการใช้อำนาจของศาล ไม่ให้ศาลใช้อำนาจตามอำเภอใจ แต่ประเทศไทยใช้ระบบกฎหมายซีวิลลอว์ ซึ่งเน้นกฎหมายลายลักษณ์อักษรเป็นบ่อเกิดหลัก นิติวิธีจึงแตกต่างกัน การนำ หลักนิติธรรมมาใช้จึงต้องใช้ความระมัดระวัง

8. น่าจะมีการศึกษาวิจัยต่อยอดจากโครงการนี้ เนื่องจากโครงการนี้เป็น โครงการนำร่อง เพราะเน้นการศึกษาวิจัยโดยมองบริบทระหว่างประเทศ ซึ่งจะ ต้องนำมาศึกษาวิจัยในบริบทประเทศไทยต่อไปว่าตัวชี้วัดใดที่เหมาะสมกับ ประเทศไทยบ้าง



รายการอ้างอิง

บรรเจิด สิงคะเนติ. (2543). *หลักพื้นฐานของสิทธิ เสรีภาพ และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ตามรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

กรมองค์การระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ. (2551). *ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. 1948*. วันที่ค้นข้อมูล 8 ธันวาคม 2556, เข้าถึงได้จาก <http://www.deepsouthwatch.org/sites/default/files/udhr-th-en.pdf>

Agrast M., Botero J. C. and Ponce A. (2011). *WJP Rule of Law Index 2011*. Washington, D. C.: The World Justice Project.

Arold, N. L. (2007). *The Legal Culture of the European Court of Human Rights*. Boston: Martinus Nijhoff Publishers.

Cohen, D., Kevin, T. & Mohan, M. (2011). *Rule of Law for Human Rights in the Asean Region: A Base-line Study*. Jakarta: Human Rights Resource Centre.

Dicey A. V. (n.d.). *Chapter IV: The Rule of Law: Its Nature and General Applications*. Retrieved October 22, 2013, from http://oll.libertyfund.org/?option=com_staticxt&staticfile=show.php%3Ftitle=1714&chapter=142136&layout=html&Itemid=27

Hayek F. A. (2006). *The Road to Serfdom*. New York: Routledge.

Human rights and economic crisis: the response of the United Nation system. (n.d.). Retrieved October 22, 2013, from <http://www.cesr.org/downloads/untun.crisis.briefing.august.2011.pdf>.

Mo Ibrahim Foundation. (2013). *Ibrahim Index of African Governance SUMMARY*. Retrieved October 22, 2013, from <http://www.moibrahimfoundation.org/iiag-methodology>

Organization of American States. (2008). *Guidelines for preparation of progress indicators in the area of economic, social and cultural rights*. document OEA/Ser.L/V/II.132.

Schabas, W. A. (2011). *An Introduction to International Criminal Court* (4th ed.). Cambridge: Cambridge University Press.

Tamanaha, B. Z. (2009). *On the Rule of Law*. Cambridge: Cambridge University Press.

Theo, J. & Jonathan H. (2003). *History and Importance of the Rule of Law, The World Justice Project. Rule of Law Index 2012-2013. The Rule of Law Institute's Principles. The Rule of Law Institute of Australia*. Retrieved December 9, 2013, from <http://www.ruleoflaw.org.au/principles/>.

The Rule of Law Institute's Principles. (2013). Retrieved August 13, 2013, from <http://www.ruleoflaw.org.au/principles/>

The United Nations General Assembly Resolution 67/1 (A/RES/67/1).

The United Nations Rule of Law Indicators: Implementation Guide and Project Tools. (2009). 2009 BLUEPRINT ON THE ASEAN POLITICAL-SECURITY COMMUNITY Adopted by the the Heads of State/Government at the 14th ASEAN Summit in Cha-Am, Thailand on 1 March 2009.

United Nations. (2013). *What is the rule of Law, United Nations Rule of Law*. Retrieved December 9, 2013, from http://www.unrol.org/article.aspx?article_id=3

คำแนะนำสำหรับการเสนอบทความเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ ในวารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้จัดทำวารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ บุคลากร นิสิต นักศึกษา และผู้ที่สนใจ ได้มีโอกาสเสนอผลงานทางวิชาการในสาขารัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ นิติศาสตร์ และสาขาที่เกี่ยวข้อง ให้ได้มีโอกาสเสนอผลงานทางวิชาการเพื่อเผยแพร่

กองบรรณาธิการวารสารจึงขอเชิญชวนคณาจารย์ บุคลากร และผู้ที่สนใจ ส่งบทความวิชาการ บทความงานวิจัย และบทความปริทัศน์ (Review Article) เพื่อจัดพิมพ์เผยแพร่ใน วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย ซึ่งเป็นวารสารราย 4 เดือน (ปีละ 3 ฉบับ) มีกำหนดการตีพิมพ์ในเดือนเมษายน สิงหาคม และธันวาคม ของทุกปี และมีข้อกำหนดดังนี้

1. ความยาวของบทความ 15 - 20 หน้ากระดาษ A4
2. ชนิดของอักษรที่พิมพ์ Cordia New ขนาด 16 พอยท์
3. รูปแบบการนำเสนอบทความวิชาการประกอบด้วย
 - ชื่อเรื่อง (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)
 - ชื่อผู้เขียนและสังกัด
 - บทคัดย่อภาษาไทย ภาษาอังกฤษ (Abstract)
 - โดยเนื้อหาบทคัดย่อภาษาอังกฤษต้องเหมือนกับบทคัดย่อภาษาไทย และรวมกันต้องไม่เกิน 10 - 25 บรรทัด
 - คำสำคัญ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ (Keywords)
 - บทนำ
 - เนื้อหา
 - บทสรุป
 - รายการอ้างอิง

- 4 รูปแบบการนำเสนอบทความงานวิจัย ประกอบด้วย
 - ชื่อเรื่องงานวิจัย (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)
 - ชื่อผู้เขียนและสังกัด
 - บทคัดย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ (Abstract)
 - โดยเนื้อหาบทคัดย่อภาษาอังกฤษต้องเหมือนกับบทคัดย่อภาษาไทย และรวมกันต้องไม่เกิน 10 - 25 บรรทัด
 - คำสำคัญ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ (Keywords)
 - บทนำ
 - วัตถุประสงค์การวิจัย
 - ทบทวนวรรณกรรม (แนวคิด ทฤษฎี)
 - กรอบแนวคิดการทำวิจัยหรือสมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี)
 - วิธีการวิจัย
 - ผลการวิจัย
 - อภิปรายผลและข้อเสนอแนะการวิจัย
 - รายการอ้างอิง

- 5 การอ้างอิง ใช้รูปแบบการอ้างอิงในเนื้อหา และรายการอ้างอิงท้ายบทความใช้ตามรูปแบบ APA

ตัวอย่าง การอ้างอิงในเนื้อหา

(เอกวิทย์ มณีธร, 2556, หน้า 9) หรือ เอกวิทย์ มณีธร (2556, หน้า 9)

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

(Fawcett and Andrew, 1999, pp. 101 – 110)

ตัวอย่าง รายการอ้างอิง

เชาวนะ ไตรมาศ. (2542). *การเลือกตั้งแบบใหม่*. กรุงเทพฯ: สถาบันนโยบายการศึกษา.

Downs, A. (1957). *An Economic Theory of Democracy*. New York: Harper and Row.

Fawcett, L. & Andrew, H. (1995). *Regionalism in world politics: Regional organization and international order*. New York: Oxford University press.

6. บทความที่ส่งเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ต้องไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ที่ไหนมาก่อน และต้องไม่อยู่ระหว่างการเสนอเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารฉบับอื่น สำหรับการจัดส่งบทความนั้น กรุณาส่ง

- ต้นฉบับที่จัดพิมพ์ในกระดาษ A4 จำนวน 3 ชุด มายังกองบรรณาธิการ วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา 169 ถนนลงหาดบางแสน ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20131

- แผ่น CD บันทึกข้อมูล หรือส่งไฟล์ข้อมูลมาที่

E – mail: polscilaw_journal@hotmail.com

กองบรรณาธิการจะพิจารณาเสนอผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความและแจ้งผลการพิจารณาให้ผู้เขียนบทความวิชาการ/ บทความวิจัยทราบ สำหรับบทความที่ผ่านการกลั่นกรองจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว จะได้รับการตีพิมพ์ลงในวารสารเพื่อเผยแพร่ต่อไป

The Guidelines for Articles Submitting to be considered for publication in Journal of Politics, Administration and Law

Faculty of Political Science and Law, Burapha University offers Journal of Politics, Administration and Law 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 Politics, Administration and Law. The journal publishes every 4 months (3 issues per year). The scheduled print publication months are April, August and December. The requirements are at follows;

1. The length of an article: 15 - 20 pages of A4 paper
2. The type of the printed characters: 16-point Cordia News font
3. The format for submitting academic articles consists of
 - Title (Thai and English) - Abstract (Thai and English)
 - 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.
- 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
- Review of Related Literatures
- Conceptual Framework/ Research Hypothesis
- Research Method
- Research Result
- Discussion and Research Suggestion
- Reference

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

Example footnote citation

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

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

Example Reference

Downs, A. (1957). *An Economic Theory of Democracy*.
New York: Harper and Row.

Fawcett, L. & Andrew, H. (1995). *Regionalism in world politics: Regional organization and international order*. New York: Oxford University press.

The authors can contact the editorial board via Email polscilaw_journal@hotmail.com in order to get a file about reference method for publishing in Journal of Politics, Administration and Law. 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

- 3 copies of manuscripts typewritten in A4 paper to the editorial board of Journal of Politics, Administration and Law, Faculty of Political Science and Law, Burapha University, 169 Long-Hard Bangsaen Road, Saen Sook Sub-district, Mueang District, Chon Buri Province, 20131

- recorded CD or send files as email attachments to polscilaw_journal@hotmail.com

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.



แบบนำส่งบทความ

วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

1. ชื่อบทความ

ภาษาไทย.....

ภาษาอังกฤษ.....

2. ประเภทบทความ ☐ บทความวิจัย ☐ บทความวิชาการ
☐ บทความวิจารณ์หนังสือ ☐ บทความปริทัศน์

3. ชื่อ-สกุล ผู้เขียนบทความ

(ภาษาไทย).....

(ภาษาอังกฤษ).....

4. สถานที่ติดต่อเจ้าของบทความ (กรุณากรอกให้ชัดเจนด้วยตัวบรรจง)

ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้ บ้านเลขที่ หมู่ ถนน

ตำบล/แขวง อำเภอ/เขต

จังหวัด รหัสไปรษณีย์

โทรศัพท์ โทรศัพท์เคลื่อนที่

โทรสาร E-mail

5. บุคคลที่สามารถติดต่อได้/ผู้ประสานงาน.....

โทรศัพท์ โทรศัพท์เคลื่อนที่

โทรสาร E-mail

6. การรับรองบทความ

- ☐ ขอรับรองว่าบทความต้นฉบับนี้ยังไม่เคยได้รับการเผยแพร่และตีพิมพ์ที่ไหนมาก่อน
- ☐ เป็นผลงานของข้าพเจ้าแต่เพียงผู้เดียว
- ☐ เป็นผลงานของข้าพเจ้าและผู้ร่วมงานตามชื่อที่ระบุในบทความจริง

7. ลายมือชื่อเจ้าของบทความร่วมในการยินยอมให้นำส่งบทความ (กรุณาลงรายชื่อให้ครบทุกคน)

ชื่อ-สกุล (ภาษาไทย ตัวบรรจง)	ชื่อ-สกุล (ภาษาอังกฤษ ตัวบรรจง)	หน่วยงาน	โทรศัพท์	E-mail

8. เอกสารนำส่ง

- ☐ บทความต้นฉบับพร้อมชื่อบทความและเจ้าของบทความ และเจ้าของบทความร่วม (ถ้ามี) จำนวน 3 ชุด
- ☐ ซีดีรอมบันทึกบทความที่นำส่งเรียบร้อยแล้ว จำนวน 1 แผ่น

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....



ใบสมัครสมาชิก (SUBSCRIPTION FORM)
วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย
(Journal of Politics, Administration and Law)

ชื่อ (Name)

ที่อยู่ (Address).....

.....

ขอสมัครสมาชิก :

Wish to Subscribe to Journal :

1. ☐ 1 ปี 250 บาท (รวมค่าส่ง)
at 250 Baht for 1 year (postage included)

2. ☐ 3 ปี 750 บาท (รวมค่าส่ง)
at 750 Baht for 3 year (postage included)

เริ่มตั้งแต่ปีที่ (Starting Vol.)..... ฉบับที่ (No.).....

และได้ส่งค่าสมัครเป็นเงิน (and send to subscription fee amount)
.....บาท (Baht)

โดย (by) ☐ เงินสดโดยตรงที่สำนักงาน (cash directly at the editorial office)

☐ ธนาณัติ สั่งจ่ายถึงบรรณาธิการวารสารการเมือง การบริหาร
และกฎหมาย (money order made payable to the
“Editor of Journal of Politics, Administration and Law”)

ลงนาม (Signed).....

(.....)

วันที่ (Date)...../...../.....



หอประชุม อ.ร.บ. ขอนแก่น



หอประชุม



คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ปรัชญา

สร้างเสริมปัญญา ใฝ่ความรู้ คู่คุณธรรม ชี้นำสังคม

วิสัยทัศน์

เป็นชุมชนปัญญาด้านการเมือง การปกครอง การบริหาร
กฎหมายแห่งภาคตะวันออก

พันธกิจ

1. สร้างบัณฑิตให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ คุณธรรม ออกไปสร้างประโยชน์แก่สังคม
2. ผลิตงานวิชาการให้มีคุณภาพ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ทางวิชาการ หรือการปฏิบัติงานสาธารณะ
3. บริการวิชาการตอบสนองความต้องการของชุมชนและสังคม โดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม
4. สืบทอด ประยุกต์วัฒนธรรม การเมือง การปกครอง การบริหารกฎหมายไทยให้คงอยู่คู่สังคมไทย ภายใต้การเปลี่ยนแปลงทางสังคม