



คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา



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

การเมือง

POLITICS

การบริหาร

ADMINISTRATION

และกฎหมาย

LAW

ปีที่ 13 ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน 2564

ISSN 1906-506X (Print)

ISSN 2697-4975 (Online)

วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ปีที่ 13 ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน 2564

ISSN 1906-506X (Print)/ ISSN 2697-4975 (Online)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานและทรรศนะทางวิชาการสาขารัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ และนิติศาสตร์ ตลอดจนสาขาที่เกี่ยวข้อง
2. เป็นแหล่งข้อมูลในการเสนอผลงาน บทความ ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับงานวิจัย และข้อมูลท้องถิ่น ภาคตะวันออก รวมทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ
3. เพื่อเป็นแหล่งข้อมูลในการค้นคว้าประกอบการศึกษาในระดับต่างๆ

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

วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย ยินดีรับพิจารณาบทความวิชาการ บทความวิจัย บทความปริทัศน์ บทวิจารณ์หนังสือ รายงานการสัมมนาด้านรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ และนิติศาสตร์ และสาขาที่เกี่ยวข้อง เพื่อตีพิมพ์ในวารสาร ทั้งที่เป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยส่งต้นฉบับมาที่ กองบรรณาธิการ (โปรดดูรายละเอียดการเสนอบทความท้ายเล่ม) เพื่อให้คณะกรรมการกลั่นกรองหรือผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review-Double-blind) จำนวน 2 ท่าน ในสาขาที่เกี่ยวข้องพิจารณา

เจ้าของ

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

169 ถนนลงหาดบางแสน ตำบลแสนสุข

อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20131

โทรศัพท์ 038-102369 ต่อ 150 , โทรสาร 038-393475

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

ThaiJo : https://www.tci-thaijo.org/index.php/polscilaw_journal

E-mail : polscilawjournal@gmail.com

กองบรรณาธิการ

ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สัมฤทธิ์ ชสสมศักดิ์
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

บรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ว่าที่เรือตรี ดร. เอกวิทย์ มณีธร
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

กองบรรณาธิการ

ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.อนุสรณ์ ลีมนานี
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย ยาวะประภาษ
สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยรังสิต
ศาสตราจารย์ ดร.เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ
ข้าราชการบำนาญ
ศาสตราจารย์ ดร.เกรียงไกร เจริญธนาวัฒน์
คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ จันทิก
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยากร หวังมหาพร
วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยตรี ดร.ณัฐกริช เปาอินทร์
คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระ กุลสวัสดิ์
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชนิ แดงอ่อน
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ดร.ธีระพงษ์ ฐิริปาณิก
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Journal of Politics, Administration and Law

ดร.ญารุศ อัครพัฒนานุกุล

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ดร.พิมพ์กมล กองโกศ

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Professor Dr.Marco Brunazzo

Department of Sociology and Social Research, University of Trento, Italy

Adjunct Professor Dr. Markku Salomaa

Centre for East Asian Studies, University of Eastern Finland, Finland

Professor Filippo Lorenzon

School of Law, Dalian Maritime University, China

Dr. Zoumpoulia Amaxilati

Hillary Rodham Clinton School of Law, Swansea University, United Kingdom

Drs. Andy Fefta Wijaya

Faculty of Administrative Science, Brawijaya University, Malang, Indonesia

ผู้ประสานงานกองบรรณาธิการ

ดร.ณปภา จิรมงคลเลิศ

ดร.สุทธาทิพย์ จัปใจเหมาะ

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 works 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 and 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, review 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.

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

Editorial Board

Prof. Emeritus Dr. Anusorn Limmanee

Faculty of Political Science, ChulalongKorn University

Prof. Dr. Supachai Yavapapas

Institute of Public Administration and Public Policy, Rangsit University

Prof. Dr. Ruengwit Ketsuwan

Retired Government Official

Prof. Dr. Kriengkrai Charoenthanavat

Faculty of Law, ChulalongKorn University

Assoc. Prof. Dr. Thirawat Chuntuk

Faculty of Management Science, Silpakorn University

Assoc. Prof. Dr. Piyakorn Whangmahaporn

Graduate College of Management, Sripatum 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

Asst. Prof. Dr. Ratchanee Tangon

Faculty of Political Science and Law, Burapha University

Dr. Teeraphong Puripanik

Faculty of Political Science and Law, Burapha University

Dr. Yared Akarapattananukul

Faculty of Political Science and Law, Burapha University

Dr. Pimkamol Kongphok

Faculty of Political Science and Law, Burapha University

Prof. Dr. Macro Brunazzo

Jean Monet Chair in European Studies University of Trento

Adjunct Professor Dr. Markku Salomaa

Centre for East Asian Studies, University of Eastern Finland, Finland

Professor Filippo Lorenzon

School of Law, Dalian Maritime University, China

Dr. Zoumpoulia Amaxilati

Hillary Rodham Clinton School of Law, Swansea University, United Kingdom

Drs. Andy Fefta Wijaya

Faculty of Administrative Science, Brawijaya University, Malang, Indonesia

Coordinator

Dr. Napapha Jiramongkollert

Dr. Suttatip Jupjaimok

Miss Tharntip Pawavipat

Faculty of Political Science and Law, Burapha University

วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

กำหนดเวลา ปีละ 3 ฉบับ (มกราคม-เมษายน, พฤษภาคม-สิงหาคม และกันยายน-ธันวาคม)

การติดต่อ รองศาสตราจารย์ ว่าที่เรือตรี ดร.เอกวิทย์ มณีธร
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
169 ถนนลงหาดบางแสน ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20131
โทรศัพท์ 038-393475 , 038-102369 ต่อ 115 โทรสาร ต่อ 102
Homepage : <http://polsci-law.buu.ac.th/journal/>
ThaiJo : https://www.tci-thaijo.org/index.php/polscilaw_journal
E-mail : polscilawjournal@gmail.com

อัตราค่าสมาชิก โปรดดูใบสมัครหน้าสุดท้าย

อนึ่ง บทความทุกเรื่องที่ดีพิมพ์ในวารสารฯ จะได้รับการอ่านและการประเมินโดยผู้ทางคุณวุฒิในสาขาวิชานั้นๆ กองบรรณาธิการขอสงวนลิขสิทธิ์ ในการบรรณาธิการ และลำดับการตีพิมพ์ก่อน-หลัง ทั้งนี้ ถ้อยคำ ข้อเขียน ข้อคิดเห็นและข้อสรุปในบทความย่อและบทความทุกเรื่อง ถือเป็นผลงานวิชาการของผู้เขียน โดยกองบรรณาธิการไม่จำเป็นต้องเห็นด้วย

บรรณาธิการแถลง

วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย ปีที่ 13 ฉบับที่ 1 (มกราคม-เมษายน พ.ศ. 2564) ได้จัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนคณาจารย์ นักวิชาการ นิสิต นักศึกษา รวมถึงผู้สนใจทั่วไปได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการด้านการเมือง การบริหาร และกฎหมาย ตลอดจนสาขาที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยบทความวิจัย และบทความวิชาการ จำนวน 26 เรื่อง ซึ่งมีความหลากหลายในองค์ความรู้ ในฉบับนี้ขอเสนอบทความแรก เรื่อง การพัฒนากฎหมายเพื่อการบริหารจัดการอุทยานธรณีของประเทศไทย โดย อาจารย์จิตาพร พิศลยบุตร โตะวิเศษกุล รองศาสตราจารย์จรัส เล็งวิทยา ดร.ธนกุลต วรธนัชชากุล และนายสราวุธ เบญจกุล มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษา ปัญหา แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการอุทยานธรณีที่มีพื้นที่อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติ เปรียบเทียบกฎหมายของประเทศไทยและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการในพื้นที่อุทยานธรณี ร่างกฎหมายให้เหมาะสมกับการบริหารจัดการอุทยานธรณีที่มีพื้นที่อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติ ผลการวิจัยพบสภาพปัญหาว่า แม้มีกฎหมายทั่วไปหลายฉบับ ที่นำมาปรับใช้กับการบริหารจัดการอุทยานธรณี แต่ไม่ครอบคลุมถึงพื้นที่อุทยานธรณีที่อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติ เพราะพื้นที่ดังกล่าวอยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2562 ซึ่งพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว ไม่มีการกำหนดเกี่ยวกับเรื่องการบริหารจัดการอุทยานธรณีในพื้นที่อุทยานแห่งชาติไว้โดยเฉพาะ จึงพบสภาพปัญหาเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงาน ในการบริหารจัดการอุทยานธรณีที่อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติ ปัญหาการไม่ได้กำหนดขอบเขตการบริหารจัดการพื้นที่อุทยานธรณี เป็นแหล่ง (Site) ให้ชัดเจน แตกต่างจากพื้นที่โดยทั่วไปของอุทยานแห่งชาติ ทำให้ต้องนำหลักเกณฑ์ทั่วไปที่ใช้ในเขตอุทยานแห่งชาติมาใช้ในการบริหารจัดการพื้นที่อุทยานธรณีอย่างไม่เหมาะสม ปัญหาไม่มีการกำหนดการจัดทำนโยบาย และแผนบริหารจัดการพื้นที่อุทยานธรณีที่อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติไว้โดยเฉพาะ ปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้าง และคุณสมบัติของคณะกรรมการอุทยานแห่งชาติ ไม่มีผู้แทนจากหน่วยงานที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการทางธรณีวิทยามีส่วนร่วมการบริหารจัดการ ปัญหาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการบริหารจัดการอุทยานธรณีที่อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติ ปัญหาเกี่ยวกับการจัดเก็บรายได้ งบประมาณ และการจัดสรรรายได้ ในการบำรุงรักษาพื้นที่อุทยานธรณี ปัญหาเกี่ยวกับการใช้ประโยชน์ของพื้นที่อุทยานธรณี และปัญหาเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของเจ้าพนักงานในการใช้มาตรการทางกฎหมาย มาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ

บทความที่ 2 เรื่อง การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในการสรรหาอธิการบดีมหาวิทยาลัยของรัฐตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษามหาวิทยาลัย 3 แห่ง โดย ว่าที่ร้อยตรีทัศน์สพล นนท์ทวีกิจ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแนวคิดการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 2) ศึกษากระบวนการสรรหาอธิการบดีมหาวิทยาลัย 3) วิเคราะห์ปัญหาความขัดแย้งและประเด็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในกระบวนการสรรหาอธิการบดีมหาวิทยาลัยของรัฐ และ 4) เสนอแนะแนวทางแก้ไข ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น โดยใช้หลักธรรมาภิบาล และพัฒนากระบวนการสรรหาอธิการบดีมหาวิทยาลัย

ของรัฐ ผลการศึกษาพบว่า การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐเพื่อให้เกิดความคล่องตัวและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ รัฐบาลจึงมอบอำนาจในการกำกับดูแลไว้ที่สภามหาวิทยาลัยเป็นสำคัญรวมทั้งการสรรหาอธิการบดี ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในกระบวนการสรรหาจากสาเหตุหลายประการทั้งที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกัน ส่วนใหญ่เกิดขึ้นในสภามหาวิทยาลัย ซึ่งสามารถแยกแยะประเด็นความขัดแย้งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ประเด็นความขัดแย้งด้านความสัมพันธ์ ด้านผลประโยชน์ ด้านข้อมูล ด้านค่านิยม และด้านโครงสร้าง จากผลการศึกษาพบว่า ประเด็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับด้านผลประโยชน์ ด้านโครงสร้าง ด้านค่านิยม ส่วนประเด็นความขัดแย้งที่เกี่ยวข้องกับด้านความสัมพันธ์เกิดขึ้นค่อนข้างชัดเจนในบางกรณี สำหรับประเด็นความขัดแย้งด้านข้อมูลไม่ปรากฏอย่างชัดเจน สำหรับวิธีการแก้ไขปัญหความขัดแย้งซึ่งมี 5 รูปแบบ ได้แก่ การเอาชนะ การยอมตาม การหลีกเลี่ยง การร่วมมือ และการประนีประนอม ผลการวิจัยพบว่า วิธีการแก้ไขปัญหความขัดแย้งในการสรรหาอธิการบดีที่เหมาะสม ได้แก่ การร่วมมือ และการประนีประนอม อย่างไรก็ตาม ในการแก้ไขปัญหความขัดแย้งที่เกิดขึ้นโดยการร่วมมือ และการประนีประนอมดังกล่าวจะต้องอยู่บนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล โดยฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องควรยึดมั่นในเรื่องต่อไปนี้ตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักการมีส่วนร่วม และหลักความคุ้มค่า ในส่วนสุดท้าย ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางบางประการในการพัฒนากระบวนการสรรหาอธิการบดีไว้ด้วย

บทความที่ 3 เรื่อง ความมั่นคงด้านพลังงานของประเทศไทย : ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ โดย นายธีรพงษ์ คำอู่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรพงษ์ บัวหล้า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยตำรวจเอก ดร.วิเชียร ตันศิริคงคล และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุรัตน์ อนันทนาธร ความมั่นคงพลังงานเป็นประเด็นท้าทายต่อประเทศต่างๆ ไม่เว้นแม้แต่ประเทศไทย เนื่องจากพลังงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาประเทศที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจ รวมทั้งพลังงานมีลักษณะเฉพาะ เนื่องจากพลังงานประเทศที่มีแหล่งพลังงานนั้นมีจำนวนน้อย แต่ในขณะที่ประเทศผู้บริโภคนั้นมีจำนวนมากและมีความต้องการเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ทั้งนี้ ประเทศไทยเมื่อแบ่งภาคส่วนที่บริโภคพลังงานแล้ว ภาคอุตสาหกรรมบริโภคพลังงานมากที่สุด และภาคอุตสาหกรรมเป็นภาคส่วนที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศในทางเศรษฐกิจ จึงทำให้พลังงานมีความสำคัญในฐานะปัจจัยการผลิต ต้นทุนการผลิตในภาคอุตสาหกรรม และเพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ พลังงานจึงเปรียบเสมือนโครงสร้างพื้นฐานประเภทหนึ่ง และเป็นประเด็นความมั่นคงจากการมีแหล่งพลังงานภายในประเทศจำกัด ไม่เพียงพอ และพึ่งพาจากต่างประเทศที่สะท้อนถึงปัญหาความมั่นคงพลังงานที่เกิดทั้งจากปัจจัยภายในประเทศและปัจจัยภายนอกประเทศ ฉะนั้นประเทศไทยจึงต้องมีการวางยุทธศาสตร์นโยบายที่เหมาะสมเพื่อการสนับสนุนความมั่นคงพลังงานของประเทศ

บทความที่ 4 เรื่อง ความมั่นคงของเศรษฐกิจฐานรากในการพึ่งพาตนเองของวิสาหกิจชุมชน
ในเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย โดย นายสนิทเดช จินตนา และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุรัตน์
อนันตนาธร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับศักยภาพในการพึ่งพาตนเองของวิสาหกิจชุมชน ในเขตพื้นที่
ภาคกลางของประเทศไทย และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับศักยภาพในการพึ่งพาตนเองของวิสาหกิจ
ชุมชน ในเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย ผลการศึกษาสรุปได้ว่า 1. ศักยภาพในการพึ่งพาตนเองของ
วิสาหกิจชุมชน ในเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นราย
ด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ประเด็น สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านประสิทธิภาพของ
การดำเนินงาน รองลงมาคือด้านคุณภาพสินค้าและบริการ และด้านประสิทธิผลตามภารกิจของวิสาหกิจ
ชุมชน ตามลำดับ 2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก (Context) ด้านภาวะเศรษฐกิจ และด้านนโยบาย
รัฐบาล มีอิทธิพลทางบวกกับระดับศักยภาพในการพึ่งพาตนเองของวิสาหกิจชุมชนในเขตพื้นที่ภาคกลาง
ของประเทศไทย 3. ปัจจัยภายใน (Input) ด้านความพร้อมด้านสถานที่และอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้
ด้านความรู้ความสามารถและจำนวนของบุคลากร และด้านความเพียงพอของงบประมาณและ
ความคล่องตัวในการใช้ มีอิทธิพลทางบวกกับระดับศักยภาพในการพึ่งพาตนเองของวิสาหกิจชุมชนในเขต
พื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย และ 4. กระบวนการทำงานของวิสาหกิจชุมชน (Process) ด้านการบริหาร
การตลาด ด้านกระบวนการจัดการสินค้าและบริการ ด้านการจัดการการเงินและบัญชี ด้านการบริหาร
สมาชิกวิสาหกิจชุมชน และด้านการวางแผนดำเนินงาน ตามลำดับมีอิทธิพลทางบวกกับระดับศักยภาพใน
การพึ่งพาตนเองของวิสาหกิจชุมชนในเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย

บทความที่ 5 เรื่อง มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการบังคับคดีในคดีแพ่งเกี่ยวเนื่องกับคดีอาญา
โดย นายศรชัย เชี่ยวชาญ และรองศาสตราจารย์พิเศษ ดร.ประทีป ทับอรรถานนท์ มีวัตถุประสงค์การวิจัย
1. เพื่อศึกษาถึงแนวคิด ทฤษฎีและความเป็นมาของการดำเนินคดีในคดีแพ่งที่เกี่ยวข้องเนื่องกับคดีอาญา
2. เพื่อศึกษาข้อกฎหมายของการดำเนินคดีในคดีแพ่งที่เกี่ยวข้องเนื่องกับคดีอาญาทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ
3. เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคปัญหาทางกฎหมายในการดำเนินคดีในคดีแพ่งที่เกี่ยวข้องเนื่องกับคดีอาญา
และ 4. เพื่อหาข้อสรุป และเสนอทางแก้ไขปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินคดีในคดีแพ่งที่
เกี่ยวเนื่องกับคดีอาญา จากการศึกษาพบว่า กระบวนการดำเนินการในคดีแพ่งที่เกี่ยวข้องเนื่องกับคดีอาญานั้นมี
ปัญหาในเรื่องของการดำเนินการตั้งแต่ขั้นฟ้องร้องคดีตลอดจนถึงขั้นบังคับคดี อันเนื่องมาจากผู้เสียหายไม่
ทราบว่าพนักงานอัยการจะทำการยื่นฟ้องจำเลยต่อศาลเมื่อใด และไม่ทราบว่าตนจะต้องดำเนินการอย่างไร
ในการเรียกร้องค่าสินไหมทดแทน ซึ่งถ้าหากผู้เสียหายทราบถึงขั้นตอนการฟ้องคดีของพนักงานอัยการแล้ว
ผู้เสียหายในคดีอาญาอาจยื่นคำร้องขอไปพร้อมคำฟ้องของพนักงานอัยการได้ ซึ่งศาลจะได้พิพากษาเรื่องการ
ชดเชยค่าสินไหมทดแทนไปพร้อมกันกับคดีในส่วนอาญา โดยผู้เสียหายไม่ต้องเสียค่าธรรมเนียมศาล
ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 44/1 และปัญหาที่ตามมาคือหากมีคำพิพากษาให้
ผู้เสียหายได้รับชดเชยค่าสินไหมทดแทนแล้ว ผู้เสียหายก็ยังคงต้องเสียค่าธรรมเนียมในการบังคับคดี ตาม
ตาราง 5 ท้ายประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง ก่อนจะมีการบังคับชำระคดีเสร็จไม่ว่าจะทำการฟ้องเป็นคดี

แพ่งเกี่ยวเนื่องกับคดีอาญาคด้วยตนเอง หรือยื่นคำร้องตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 44/1 ก็ตาม เมื่อเปรียบเทียบกับคดีคุ้มครองผู้บริโภค ซึ่งมีจุดประสงค์ในการช่วยเหลือผู้บริโภคซึ่งบุคคลเหล่านั้นเป็นผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจไม่ดีเทียบเท่าผู้ประกอบการธุรกิจ ซึ่งเป็นการใช้สิทธิเรียกร้องค่าเสียหายในทางแพ่งเช่นเดียวกัน แต่กลับมีเจ้าหน้าที่ของรัฐเข้ามาช่วยดำเนินการในทุกขั้นตอนจนแล้วเสร็จโดยผู้บริโภคไม่ต้องเสียค่าธรรมเนียมใดๆ และเมื่อเทียบกับกฎหมายต่างประเทศ เช่น ประเทศสวีเดน ในกรณีที่ผู้เสียหายมีการฟ้องร้องเพื่อเรียกร้องค่าเสียหายในทางแพ่งซึ่งอาจแยกฟ้อง หรือฟ้องร่วมกับคดีอาญา การเรียกร้องค่าเสียหายจะอยู่บนพื้นฐานของการชดเชย หลังจากพิจารณาคดีเสร็จผู้เสียหายจะได้รับแจ้งจากหน่วยงานบังคับคดีสอบถามว่าประสงค์จะให้หน่วยงานนั้นเรียกเก็บเงินค่าเสียหายจากจำเลยแทนผู้เสียหายหรือไม่ หากผู้เสียหายมีความประสงค์ให้หน่วยงานดังกล่าวดำเนินการ ผู้เสียหายเพียงกรอกแบบฟอร์ม และส่งกลับไปยังหน่วยงานนั้น โดยการดำเนินการของหน่วยงานดังกล่าวผู้เสียหายไม่ต้องเสียค่าธรรมเนียมใดๆ

บทความที่ 6 เรื่อง การจัดการความมั่นคงด้านสุขภาวะผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองหนองปรือ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดย นางสาวระเบียบ กิจเจริญ ดร.อมรทิพย์ อมราภิบาล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุรัตน์ อนันทนาธร และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรพงษ์ รัตนเสวี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบริบทการจัดการสุขภาวะของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองหนองปรือ 2) ศึกษาการจัดการสุขภาวะผู้สูงอายุ 3) ศึกษาสุขภาวะผู้สูงอายุ 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการ กับการสุขภาวะของผู้สูงอายุ และ 5) ศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงการจัดการสุขภาวะผู้สูงอายุ ผลการศึกษาพบว่า 1) เทศบาลมีการจัดการสุขภาวะของผู้สูงอายุโดยให้บริการแบบมีส่วนร่วมผ่านกิจกรรมชมรมผู้สูงอายุ ปัจจุบันมีสมาชิกจำนวน 614 คน ซึ่งถือว่าจำนวนไม่มากเมื่อเทียบกับประชากรผู้สูงอายุทั้งหมด การที่ผู้สูงอายุร่วมกิจกรรมชมรมผู้สูงอายุจำนวนไม่มากนักสาเหตุเนื่องจากกิจกรรมที่จัดให้ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการ รวมทั้งมีปัจจัยส่วนบุคคลเป็นอุปสรรคต่อการเข้าถึงบริการ เช่น สุขภาพร่างกาย ค่าใช้จ่าย และการเดินทาง นอกจากนี้ เทศบาลยังมีการให้บริการให้ผู้สูงอายุในพื้นที่ผ่านโครงการประจำต่างๆ ซึ่งเป็นบริการแบบไม่มีส่วนร่วม และพบว่าการให้บริการแบบมีส่วนร่วมส่งผลดีต่อสุขภาวะมากกว่าแบบไม่มีส่วนร่วม 2) ผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกชมรมผู้สูงอายุมีความเห็นว่าเทศบาลมีการจัดการ อยู่ในระดับดีมาก อย่างไรก็ตามผู้สูงอายุเห็นว่าการจัดการยังมีอุปสรรคปัญหาของการเข้าถึงและการใช้บริการอยู่บ้าง 3) ผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกชมรม มีสุขภาวะระดับดี ส่วนผู้สูงอายุที่ไม่เป็นสมาชิกชมรม มีสุขภาวะระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพบว่าผู้เป็นสมาชิกชมรมมีสุขภาพดีกว่าผู้ไม่เป็นสมาชิกชมรม 4) อย่างมีนัยสำคัญ 4) การจัดการ 5) สัมพันธ์กับสุขภาพของผู้สูงอายุอย่างสูงในทิศทางบวก 5) งานวิจัยมีข้อเสนอแนะต่อเทศบาลว่าควร 1) ให้ผู้ใช้บริการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในชั้นวางแผนซึ่ง

จะทำให้ได้กิจกรรมตรงความต้องการผู้ให้บริการเพื่อจะได้จูงใจให้ผู้สูงอายุเข้าร่วมเป็นสมาชิกชมรม ฯ มากขึ้น 2) มีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง 3) เพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอ 4) นำสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัยมาให้บริการ โดยมีการบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพดี และ 5) การอำนวยความสะดวกในการเดินทางของผู้สูงอายุ

บทความที่ 7 เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามกฎหมายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการประมงในเขตเทศบาลนครระยอง โดย นางสาววิภาวี รักน้ำเที่ยง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระกุลสวัสดิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุรัตน์ อนันทนาธร และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรพงษ์ รัตนเสวี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามกฎหมายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการประมงในเขตเทศบาลนครระยอง และเพื่อศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการประมงในเขตเทศบาลนครระยอง ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติตามกฎหมายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการประมงในเขตเทศบาลนครระยอง ทั้งหมดปฏิบัติตามกฎหมายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามกฎหมายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการประมงในเขตเทศบาลนครระยอง พบว่า การเป็นสมาชิกหรือสมาคม, ประสบการณ์การเป็นเจ้าของเรือ, ประเภทของการประกอบธุรกิจประมง, จำนวนแรงงานการทำประมง, เงินอุดหนุนจากภาครัฐ, การถือครองเรือประมง, การถูกจับกุม และจำนวนครั้งของการถูกตรวจสอบ มีผลต่อการปฏิบัติตามกฎหมายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการประมงในเขตเทศบาลนครระยอง ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยทางด้านความเชื่อมั่น ปัจจัยทางด้านกฎหมาย และปัจจัยทางด้านสวัสดิการมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติตามกฎหมายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการประมงในเขตเทศบาลนครระยอง

บทความที่ 8 เรื่อง การพัฒนารูปแบบการขนส่งสินค้าเพื่อสร้างผลสัมฤทธิ์ของผู้ประกอบการไทยด้านการขนส่งสินค้าในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดย นายวิเชียร สกุดวงศ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนารูปแบบการขนส่งเพื่อสร้างของผู้ประกอบการไทย ด้านการขนส่งสินค้าในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว การวิจัยพบว่า เส้นทางที่มีประสิทธิภาพที่สุดคือ เส้นทางจากถนนพระราม 2 กรุงเทพมหานคร ประเทศไทยไป ไชยะบุรี สปป.ลาว และมีประเด็นที่ต้องพัฒนา ได้แก่ รัฐบาลไทยต้องส่งเสริมให้ผู้ใช้น้ำมันทางสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ใช้สินค้าที่ผลิตจากประเทศไทยและสนับสนุนให้ผู้ประกอบการขนส่งสินค้าเข้าถึงแหล่งเงินทุนที่มีดอกเบี้ยต่ำ เพื่อความคล่องตัวในการดำเนินธุรกิจระบบเทคโนโลยีการสื่อสารต้องพัฒนาให้ใช้เครือข่ายร่วมกันได้ นโยบายของความร่วมมือที่รัฐบาลได้ทำเอาไว้กับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

บทความที่ 9 เรื่อง รูปแบบการสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท ธนารักษ์ พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด โดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย เหมือนโพธิ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยความผูกพัน และรูปแบบการสร้างความผูกพันของพนักงาน 2) ศึกษาความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานบริษัท ธนารักษ์ พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด และ 3) จัดทำรูปแบบการสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท ธนารักษ์ พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันของพนักงานมีความสำคัญต่อองค์กรอย่างมาก โดยความผูกพันจะส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกต่อองค์กรในทางบวก ซึ่งมีความผูกพันที่มีต่องาน เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร และผลการสำรวจความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท ธนารักษ์ พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด 3 ปีที่ผ่านมา พนักงานมีความพึงพอใจและความผูกพันแนวโน้มสูงขึ้น อยู่ในระดับมาก ทำให้ผู้วิจัยต้องการศึกษารูปแบบและแนวทางการสร้างความผูกพันของพนักงาน เพื่อนำรูปแบบมาพัฒนาการบริหารบุคลากรภายในองค์กรให้มีศักยภาพในการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร พร้อมทั้งจะเดินหน้าพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน 2) ผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานบริษัท ธนารักษ์ พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก และความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงาน อยู่ในระดับมากที่สุด 3) รูปแบบการสร้างความผูกพันของพนักงาน ประกอบด้วย การสรรหาพนักงาน การดูแลพนักงาน และการเก็บรักษาพนักงาน เน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กร การสร้างคนเก่งและมีความสามารถ การสร้างการมีส่วนร่วม การสร้างการทำงานเป็นทีม และการสร้างขวัญและกำลังใจ มีส่วนร่วมในการทำโครงการ/ กิจกรรม ซึ่งทำให้มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร

บทความที่ 10 เรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี กับอนาคตการศึกษาไทย โดย รองศาสตราจารย์ ดร.ดำรง วัฒนา และนางสาวกนกวรรณ รุ่งตาล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสอดคล้องระหว่างยุทธศาสตร์ชาติกับการบริหารจัดการของโรงเรียน โดยทำการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนทางเลือก 2 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนเพลินพัฒนาและโรงเรียนครุณสิกขาลัย กับ โรงเรียนรูปแบบเดิมของกระทรวงศึกษาธิการ 2 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนแก่นทองอุปถัมภ์และโรงเรียนวิสุทธิ เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงคนสู่ศตวรรษที่ 21 และการนำยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปีไปปฏิบัติ โดยอาศัยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อศึกษาทั้งยุทธศาสตร์ของโรงเรียน โครงการและกิจกรรมภายในโรงเรียน รวมถึงกระบวนการปฏิบัติงานของโรงเรียนทั้ง 7 หมวดตามกรอบเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ผลการศึกษาพบว่า โรงเรียนรูปแบบเดิมของกระทรวงศึกษาธิการให้ความสำคัญกับการถ่ายทอดยุทธศาสตร์การศึกษาระดับประเทศมาสู่ยุทธศาสตร์ของโรงเรียนเป็นอย่างมาก ดังจะเห็นได้จากการทบทวนวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ของโรงเรียนมีการคำนึงถึงยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี แผนระดับต่างๆ ยุทธศาสตร์การศึกษาระดับประเทศ รวมถึงนโยบายต่างๆ เพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียนต่อไป ขณะที่โรงเรียนทางเลือกไม่ได้ให้ความสำคัญ

กับยุทธศาสตร์หรือแผนระดับประเทศมากนัก อย่างไรก็ตาม แนวทางในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการของโรงเรียนทางเลือกมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือแผนระดับประเทศ เนื่องจากโรงเรียนเหล่านี้ให้ความสำคัญการถอดบทเรียนจากองค์กรหรือประเทศที่ประสบความสำเร็จด้านการพัฒนาการศึกษาโดยตรง ด้วยเหตุนี้ โรงเรียนทางเลือกจึงถือว่าเป็น “ผู้มาก่อนกาล” เนื่องจากการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนนั้นได้คำนึงถึงสถานการณ์ แนวโน้ม บริบทและสภาพแวดล้อมของโลกโดยตรง ขณะที่การกำหนดยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปีก็คำนึงถึงบริบทเดียวกัน จึงส่งผลให้ยุทธศาสตร์การบริหารของโรงเรียนทางเลือกมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี รวมถึงแผนระดับต่างๆ ของประเทศไปโดยปริยาย กล่าวโดยสรุป โรงเรียนทางเลือกมีรูปแบบที่เหมาะสมในการตอบสนองต่อเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี มากกว่าโรงเรียนรูปแบบเดิมของกระทรวงศึกษาธิการ โดยเปรียบเทียบ เนื่องจากมีระบบการบริหารจัดการภายในโรงเรียนที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี

บทความที่ 11 เรื่อง การพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐไทยสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยนางสาวดวงสมร สุทธิวงศ์กุล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐไทยและเพื่อศึกษาข้อจำกัดและแนวทางแก้ไขการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐไทย ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐไทย ได้กำหนดทักษะดิจิทัลและพฤติกรรมที่คาดหวังของบุคลากรภาครัฐ โดยอาศัย 3 แนวทาง คือ การฝึกอบรมแบบเข้มข้นเรียน, การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ และการปรับมาตรการและโครงสร้างหน่วยงาน ทั้งนี้ข้อจำกัด ประกอบด้วย 2 ประเด็น 1) แนวทางพัฒนาที่ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาบุคลากรภาครัฐทั้งหมดได้ อีกทั้งการมีจำนวนหลักสูตรที่มุ่งเน้นเรื่องการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลโดยเฉพาะมีจำนวนที่น้อย และ 2) ขาดการติดตามและประเมินผลสำหรับบุคลากรภาครัฐที่เข้าร่วมการฝึกอบรม ทั้งนี้หน่วยงานภาครัฐที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐ ควรเร่งปรับปรุงโดยจัดให้มีการติดตามและประเมินผลผู้ผ่านการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยแนวคิดการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4 ขั้น

บทความที่ 12 เรื่อง การจัดการเพื่อความมั่นคงของอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดชลบุรี โดย นายจารุภาส พลดี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุรัตน์ อนันทนาธร และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรพงษ์ รัตนเสวี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาและข้อจำกัดในการเข้าถึงนโยบายและมาตรการในการส่งเสริมอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมของภาครัฐ เพื่อศึกษาและวิเคราะห์กลยุทธ์ที่อุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมของไทยใช้ในการจัดการเพื่อสร้างความมั่นคงในการดำเนินกิจการ และเพื่อนำเสนอแนวทางในการปรับปรุงนโยบายและมาตรการภาครัฐในการส่งเสริมให้อุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมของไทยมีความมั่นคงในการดำเนินกิจการ ผลการศึกษาสรุปได้ว่า 1. ปัญหาและข้อจำกัดของอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดชลบุรีในการเข้าถึงนโยบายและมาตรการของภาครัฐ โดยรวมและรายด้านทุกด้านนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุก ประเด็น โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านแรงงาน

ปัญหาที่พบบ่อยคือ ต้นทุนด้านค่าจ้างและสวัสดิการแรงงานสูงมาก รองลงมาคือด้านข้อระเบียบและกฎหมาย ปัญหาที่พบบ่อยคือ กฎระเบียบเอื้อแต่ทุนรายใหญ่ ทุนรายเล็กเสียเปรียบ เช่น กฎหมายส่งเสริมการลงทุน ด้านการตลาด ปัญหาที่พบบ่อยคือ บริษัทขนาดใหญ่เข้ามาเปิดสาขาในพื้นที่และแย่งชิงตลาด ด้านการเข้าถึงการบริการภาครัฐ ปัญหาที่พบบ่อยคือ ขั้นตอนการขอรับบริการจากหน่วยงานรัฐยุ่งยาก ค่าเช่า เช่น การขอจดทะเบียนทางปัญญา การขอใช้สิทธิเงินกู้ หรือการขอข้อมูลต่างๆ ด้านเงินลงทุน ปัญหาที่พบบ่อยคือ แหล่งเงินทุนที่มีอยู่มีต้นทุนดอกเบี้ยค่อนข้างสูง ด้านเทคโนโลยีทางการผลิต ปัญหาที่พบบ่อยคือ ช่างเทคนิคที่มีความรู้ความสามารถ ที่จะคอยควบคุมดูแลเทคโนโลยี/เครื่องจักร หายาก และค่าจ้างสูง และด้านความสามารถในการจัดการ ปัญหาที่พบบ่อยคือ ขาดความรู้และความเข้าใจในการวางแผนธุรกิจตามลำดับ 2. อุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม ส่วนใหญ่มีกลยุทธ์ที่ใช้ในการจัดการเพื่อสร้างความมั่นคงในการดำเนินกิจการ โดยรวมนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยรวมนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ปัจจัย ได้แก่ ด้านการเข้าถึงการบริการภาครัฐ กลยุทธ์ที่ใช้ส่วนใหญ่คือ การถ่ายโอนต่างๆ อย่างถูกต้องตามกฎหมาย และด้านการตลาด กลยุทธ์ที่ใช้ส่วนใหญ่คือ การเก็บข้อมูลสถิติการซื้อสินค้าของลูกค้าไว้ และมีประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางอีก 5 ปัจจัย โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ด้านเงินลงทุน กลยุทธ์ที่ใช้ส่วนใหญ่คือ การวางแผนจัดการระบบการจัดการการเงินที่มีประสิทธิภาพ รองลงมาคือด้านแรงงาน กลยุทธ์ที่ใช้ส่วนใหญ่คือ การให้ความสำคัญกับการพัฒนาพนักงานโดยเน้นการสร้างทักษะและความจงรักภักดี ด้านความสามารถในการจัดการ กลยุทธ์ที่ใช้ส่วนใหญ่คือ การปรับโครงสร้างและกลยุทธ์บ่อยครั้งเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ด้านข้อระเบียบและกฎหมาย กลยุทธ์ที่ใช้ส่วนใหญ่คือ ผู้บริหารระดับสูง ไม่สนใจในการเรียนรู้และทำความเข้าใจกับกฎหมาย และด้านเทคโนโลยีทางการผลิต ตามลำดับ กลยุทธ์ที่ใช้ส่วนใหญ่คือ การซ่อมบำรุงและพัฒนาเทคโนโลยีที่ใช้อยู่เพื่อชะลอการลงทุนและรักษาผลิตภาพของการผลิต และ 3. แนวทางการส่งเสริมให้อุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมของไทยมีความมั่นคงในการดำเนินกิจการ ในด้านเงินลงทุน ควรมีการขยายโอกาสของ SMEs ในการเข้าถึงแหล่งเงินทุน และส่งเสริมให้ความรู้ในการใช้เงินลงทุนให้ถูกประเภท ด้านการตลาดนั้นควรส่งเสริมความสามารถในการใช้พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมทางการตลาด ด้านแรงงาน ควรพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการจัดการนั้นควรส่งเสริมการรวมกลุ่มเพื่อสร้างเครือข่ายทางธุรกิจ และให้ความรู้ในการจัดการต้นทุนและซัพพลายเออร์ ด้านเทคโนโลยีการผลิต ควรมุ่งเน้นการสร้างความสามารถทางการแข่งขันด้วยการประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และควรปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ด้านการเข้าถึงบริการภาครัฐ ควรลดกฎเกณฑ์และขั้นตอนที่ยุ่งยาก ชับข้อในการให้บริการ และด้านข้อระเบียบและกฎหมาย ควรส่งเสริมให้ผู้ประกอบการมีความรู้เกี่ยวกับด้านข้อระเบียบและกฎหมายในการประกอบธุรกิจ

บทความที่ 13 เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงประสาทวิทยา : การประยุกต์ใช้ประสาทวิทยาศาสตร์กับภาวะผู้นำ และการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ โดย นายสุทธิพงษ์ เกียรติวิชัย มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการเป็นภาวะผู้นำเชิงประสาทวิทยาของผู้นำสมัยใหม่ของภาครัฐ 2) เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้ประสาทวิทยาศาสตร์กับภาวะผู้นำของผู้นำสมัยใหม่ของภาครัฐ ระหว่างประเทศไทยกับต่างประเทศ 3) เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้ประสาทวิทยาศาสตร์กับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ระหว่างประเทศไทยกับต่างประเทศ และ 4) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ผลการวิจัย พบว่า Neuroscience leadership เป็นที่สนใจในภาครัฐ โดยได้ทำความเข้าใจเกี่ยวกับกลไกทางระบบประสาท การทำความเข้าใจเกี่ยวกับจิตใจ อารมณ์ สังคมของมนุษย์ และการทำงานของสมองที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ได้ดีมาก การประยุกต์ใช้ประสาทวิทยาศาสตร์กับภาวะผู้นำของผู้นำสมัยใหม่ของภาครัฐ ระหว่างประเทศไทยกับต่างประเทศเป็นสิ่งที่จำเป็น เพราะได้ใช้กลไกทางระบบประสาทที่ได้ทำการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของประเทศไทยและต่างประเทศได้ดีขึ้น การประยุกต์ใช้ประสาทวิทยาศาสตร์กับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ระหว่างประเทศไทยกับต่างประเทศได้ดี เนื่องจากเป็นเรื่องของการจัดการที่มีทั้งศาสตร์และศิลป์ ทำให้เป็นการบริหารที่เข้าใจเกี่ยวกับจิตใจ อารมณ์ สังคมของมนุษย์ ที่มีความแตกต่างได้ดียิ่งขึ้น แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ มีดังนี้ มุ่งผลผลิต การวัดผลปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของประชาชน การสร้างความโปร่งใส การจัดการแบบภาคเอกชน การเน้นลูกค้า ส่งเสริมให้มีการแข่งขัน การตรวจสอบบทบาทภาครัฐ เน้นจิตสำนึกและความรับผิดชอบ ปรับปรุงการจัดการการเงินและบัญชี ปรับเปลี่ยนบทบาทจากผู้ปฏิบัติมาเป็นผู้กำกับดูแล การมุ่งบรรลุผลลัพธ์ (Outcome Oriented) การมุ่งปรับปรุงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล คุณภาพในการบริการ การจัดการเพื่อการเปลี่ยนแปลง

บทความที่ 14 เรื่อง กลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะของผู้เรียนโรงเรียนสองภาษาสังกัดกรุงเทพมหานครสู่ความเป็นเลิศ โดย นางสาวธัญนันท์ ปัญญะ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ยური ญาณปริษาเศรษฐ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนากลยุทธ์ของการเสริมสร้างสมรรถนะของผู้เรียนโรงเรียนสองภาษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สู่ความเป็นเลิศ 2) วิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของสมรรถนะผู้เรียนโรงเรียนสองภาษา สังกัดกรุงเทพมหานคร และ 3) พัฒนาและรับรองกลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะของผู้เรียนโรงเรียนสองภาษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สู่ความเป็นเลิศ จากผลการศึกษาพบว่า มี 1 ประเด็นยุทธศาสตร์ 4 กลยุทธ์ 11 โครงการ และ 33 กิจกรรม ดังนี้ ประเด็นยุทธศาสตร์ เสริมสร้างสมรรถนะของผู้เรียนโรงเรียนสองภาษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาและปรับปรุงผู้เรียนสู่คุณภาพสากล มี 1 โครงการ 4 กิจกรรม กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มี 4 โครงการ 14 กิจกรรม กลยุทธ์ที่ 3 สร้างความร่วมมือและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา มี 2 โครงการ 6 กิจกรรม และกลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้แหล่งเรียนรู้ สื่อ เทคโนโลยี และการเสริมสร้างบรรยากาศในการเรียนของผู้เรียน มี 4 โครงการ 9 กิจกรรม

บทความที่ 15 เรื่อง สมรรถนะของแรงงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี โดย นายโยธิน นวบุตร มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษามาตรการของรัฐบาลในการพัฒนาแรงงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของแรงงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี และ (3) เพื่อเสนอแนวทางในการปรับปรุงการพัฒนาแรงงานของรัฐบาล รวมทั้งการประยุกต์ใช้ในองค์การต่างๆ ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน ผลการวิจัย พบว่า 1. มาตรการของรัฐบาลในการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ประกอบด้วย (1) การฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2) การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (3) ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน (4) สิทธิประโยชน์ด้านภาษี และ (5) กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (6) การประชาสัมพันธ์ 2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการทำงานของพนักงานโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ประกอบด้วย การพัฒนาแรงงาน ทักษะคติในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อสมรรถนะในการทำงาน 3. ปัจจัยที่ประกอบด้วย ทักษะคติในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายตัวแปรตาม คือสมรรถนะในการทำงาน ได้ร้อยละ 52.8 โดยสามารถหารูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและสามารถสร้างเป็นสมการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามได้ 4. ข้อเสนอแนะ ในเชิงทฤษฎีมีข้อค้นพบจากการวิจัยที่มีส่วนในการเพิ่มองค์ความรู้ให้กับวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ใน 3 ประการคือ 1) ปัจจัยที่เกิดจากการพัฒนาแรงงานของรัฐบาลที่มีผลต่อสมรรถนะของแรงงาน 2) มาตรการที่ยังทำได้ไม่สมบูรณ์คือ การประชาสัมพันธ์ และการกำหนดเป้าหมาย และ 3) ยังมีปัจจัยสำคัญอื่นๆ ที่มีผลต่อสมรรถนะของแรงงาน ที่มาตรการของภาครัฐยังไม่ครอบคลุม คือ ทักษะคติ แรงจูงใจในและความพึงพอใจในการทำงาน ในเชิงปฏิบัติเสนอว่า ควรให้สหภาพแรงงานเข้ามามีบทบาทที่จะคอยดูแลผลประโยชน์ให้กับแรงงานในด้านการพัฒนาให้มากขึ้น โดยใช้กลไกของสหภาพแรงงานเข้ามาเสริมในด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์และการรักษาสิทธิของแรงงาน

บทความที่ 16 เรื่อง นโยบายว่าด้วยอำนาจอธิปไตยถาวรเหนือทรัพยากรธรรมชาติ กรณีความสัมพันธ์เชิงอุปถัมภ์ในการจัดการทรัพยากรปิโตรเลียมของประเทศไทย โดย หม่อมหลวงกรกสิวัฒน์ เกษมศรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษานโยบายสาธารณะในการจัดการทรัพยากรปิโตรเลียมของประเทศไทย โดยทำการศึกษาเปรียบเทียบระหว่าง ระบบสัมปทาน (Concession System) ที่ใช้อยู่ในประเทศไทย และระบบสัญญา (Contractual System) ที่ใช้อยู่ในกลุ่มประเทศอาเซียน จากการวิจัยพบว่า การให้สัมปทานปิโตรเลียมแก่เอกชนทำให้รัฐถูกจำกัดอำนาจอธิปไตยเหนือทรัพยากรของตนเอง นโยบายปิโตรเลียมของไทยในช่วงที่ผ่านมามุ่งสนองผลประโยชน์ของบริษัทเอกชนและกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกระบวนการกำหนดนโยบายฯ มากกว่าเพื่อสนองประโยชน์ของประเทศด้านความมั่นคงทางพลังงานและสังคมส่วนรวม เพราะทรัพยากรเมื่อถูกนำขึ้นจากใต้แผ่นดิน ก็กลายเป็นสิทธิผูกขาดของเอกชนเพื่อทำกำไรสูงสุดให้แก่ผู้

ถือหุ้น ขณะที่กลุ่มประเทศอาเซียนได้เปลี่ยนไปใช้ระบบสัญญา โดยรัฐบาลจะยังคงเป็นเจ้าของกรรมสิทธิ์ในทรัพยากร โดยสมบูรณ์ จึงนำมาซึ่งความมั่นคงทางพลังงานในมิติความมั่นคงดั้งเดิม และในมิติความมั่นคงใหม่ ที่ให้ความสำคัญกับของสวัสดิการ และความผาสุกของมนุษย์ อย่างไรก็ตาม แม้ระบบสัมปทานจะมีข้อดีต่อประเทศไทยมากกว่าระบบการจัดการแบบอื่นๆ แต่ระบบสัมปทานก็ยังสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีเสถียรภาพมาจนถึงทุกวันนี้ ทั้งนี้เพราะกลุ่มผู้ที่มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบายปิโตรเลียมของไทยเป็นกลุ่มผู้นำทางการเมือง การทหาร ข้าราชการชั้นสูง และนักวิชาการ เพียงไม่กี่ร้อยคนที่ได้รับส่วนแบ่งผลประโยชน์จำนวนมหาศาลจากการได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการบริษัทในธุรกิจปิโตรเลียม กลุ่มผู้มีอำนาจกำหนดนโยบายฯ เหล่านี้จึงมีท่าทีเป็นมิตร (Allies) หรือเห็นดีเห็นงามกับระบบสัมปทานมากกว่าที่คัดค้านระบบสัมปทาน

บทความที่ 17 เรื่อง การศึกษาหลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร เพื่อน้อมนำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานสำหรับกิจการเพื่อสังคม โดย นายบัณฑิต เสาภาภรณ์ ดร.ทักษญา สง่าโยธิน และคุณลลิต ถนอมสิงห์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานสำหรับกิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานสำหรับกิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise) ประกอบไปด้วย 1. สร้างรายได้ สร้างอาชีพ สามารถเลี้ยงตัวเองได้อย่างมั่นคง 2. นำวัตถุดิบ หรือสิ่งที่หาได้จากท้องถิ่น มาเพิ่มมูลค่า 3. วิจัยและพัฒนา 4. การเงิน โปร่งใส ตรวจสอบได้ 5. การปรับตัวตามสถานการณ์พร้อมที่เรียนรู้และแก้ไข 6. ใช้ภูมิปัญญาที่มีอยู่ภายในชุมชน นำมาประยุกต์ให้สอดคล้องกับสังคม วัฒนธรรม 7. การวางแผนการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ 8. เสริมสร้างองค์ความรู้ ความเข้าใจ การเรียนรู้ 9. ยกระดับชุมชน ให้เกิดการกินดี อยู่ดี 10. กำไรที่ได้จากการดำเนินงาน นำกลับไปคืนแก่ชุมชน 11. ความสมดุลเพื่อทำให้เกิดความยั่งยืนด้านเศรษฐกิจ 12. ความสมดุลเพื่อทำให้เกิดความยั่งยืนด้านสังคม และ 13. ความสมดุลเพื่อให้เกิดความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม

บทความที่ 18 เรื่อง อิทธิพลเชิงโครงสร้างของปทัสถานทางจิตใจและอิทธิพลทางสังคมที่มีผลต่อความไว้วางใจและความตั้งใจซื้อโทรศัพท์มือถือของประชาชนในกรุงเทพมหานคร โดย คุณชูใจ สุภานุรักษ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี รามัญญ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับของปทัสถานทางจิตใจ อิทธิพลทางสังคม ความไว้วางใจ และความตั้งใจซื้อโทรศัพท์มือถือของประชาชนในกรุงเทพมหานคร และ (2) ความไว้วางใจที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างปทัสถานทางจิตใจและอิทธิพลทางสังคมสู่ความตั้งใจซื้อโทรศัพท์มือถือของประชาชนในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า (1) ประชาชนในกรุงเทพมหานครมีระดับของปทัสถานทางจิตใจ อิทธิพลทางสังคม ความไว้วางใจ และความตั้งใจซื้อโทรศัพท์มือถือมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15, 2.77, 3.39 และ 3.09 ตามลำดับ และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.764, 1.035, 0.802 และ 0.798 (2) ความไว้วางใจเป็นปัจจัยคั่นกลางที่เชื่อมโยงระหว่างปทัสถานทางจิตใจสู่ความตั้งใจซื้อโทรศัพท์มือถือของ

ประชาชนในกรุงเทพมหานคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่างเท่ากับ 0.186 และขอบเขตบนเท่ากับ 0.366 และ (3) ความไว้วางใจเป็นปัจจัยคั่นกลางที่เชื่อมโยงระหว่างอิทธิพลทางสังคมสู่ความตั้งใจซื้อโทรศัพท์มือถือของประชาชนในกรุงเทพมหานคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่างเท่ากับ 0.110 และขอบเขตบนเท่ากับ 0.211 ซึ่งจากผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า ปทัสถานทางจิตใจและอิทธิพลทางสังคมจะเป็นปัจจัยที่สามารถทำให้ผู้ใช้โทรศัพท์เกิดความไว้วางใจและสามารถส่งผลให้เกิดความตั้งใจซื้อโทรศัพท์เพิ่มมากขึ้น

บทความที่ 19 เรื่อง การเมืองในองค์กรกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาไทย โดย คุณดวงทอง สิ้นชัย และรองศาสตราจารย์ ดร.อุทัย เลาหวิเชียร มีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษาการเมืองในองค์กรที่เกิดขึ้นในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาไทยและ (2) เพื่อศึกษาผลกระทบของการเมืองในองค์กรที่มีต่อการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรสายวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาไทย ข้อเสนอแนะเชิงทฤษฎีจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีส่วนในการเพิ่มองค์ความรู้ให้กับวิชาการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประการแรกพบว่า การเมืองในองค์กรที่เกิดขึ้นในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาไทยมี 3 ลักษณะคือ (1) การใช้อำนาจ (2) การเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม (3) การใช้ระบบอุปถัมภ์ การใช้ระบบเส้นสาย ระบบพรรคพวก ประการที่สองพบว่าในการดำเนินกิจกรรมของการสรรหาและคัดเลือกขาดกลไกการผลักดันที่มีประสิทธิภาพส่งผลกระทบได้ทั้งด้านบวกและด้านลบต่อสถาบันอุดมศึกษา ข้อเสนอแนะในทางปฏิบัติอาจนำผลการศึกษานี้ไปประยุกต์ใช้ในหน่วยงานเพื่อกำหนดแนวทางในการรักษาสมดุลทางการเมืองและการพัฒนาแนวทางการสรรหาและคัดเลือกที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถาบันอุดมศึกษาต่อไป

บทความที่ 20 เรื่อง การบริหารรัฐกิจของไทย โดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพรัฐพล ศรีบุญนาค การวิจัยเรื่อง “การบริหารรัฐกิจของไทย” มีความสำคัญและจำเป็นอย่างมากในการบริหารการพัฒนาแห่งชาติ ทั้งของประเทศที่พัฒนาแล้วและที่กำลังพัฒนาในกระแสโลกาภิวัตน์ การวิจัยนี้ น่าจะยังประโยชน์ต่อทุกประเทศที่ต้องการสมรรถนะระดับสูงทางการบริหารรัฐกิจในมิติต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่พึงประสงค์ ราชอาณาจักรไทยได้เปลี่ยนแปลงมาในหลายมิติ ด้วยภูมิปัญญาที่หลากหลาย สำหรับการอยู่รอดและเติบโตในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ปรากฏการณ์เกี่ยวกับการบริหารรัฐกิจของไทยได้กระตุ้นให้ผู้วิจัยเกิดแรงบันดาลใจในการค้นหาข้อมูลสารสนเทศที่มีคุณค่าเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารรัฐกิจของไทย โดยใช้การวิจัยเอกสารที่เน้นการศึกษาเชิงประวัติศาสตร์ การวิจัยพบว่า ทั้งห้าราชอาณาจักรไทยได้ช่วยอธิบายการบริหารรัฐกิจและระบบราชการ โดยคำนึงถึงวิธีการและระบบอุปถัมภ์ สมบูรณาญาสิทธิราชย์ และประชาธิปไตย ภายหลัง จึงมีประเด็นวิกฤตบางประการที่ควรได้รับการจัดการเชิงกลยุทธ์ การบูรณาการภูมิปัญญาที่พัฒนาขึ้นมาจากองค์ความรู้หลากหลายอาจจะเป็นกลไกที่เหมาะสมต่อการเสริมสร้างความยั่งยืนในการพัฒนาการบริหารรัฐกิจของไทย

ในระยะยาว อย่างไรก็ตาม การวิจัยน่าจะกระตุ้นเตือนให้ประเทศไทยและประเทศอื่นใดตระหนัก เข้าใจ และบูรณาการแนวคิด กลยุทธ์ และนวัตกรรมของการพัฒนาการบริหารรัฐกิจ

บทความที่ 21 เรื่อง การพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี โดย นางสาวชนัญชิตา สุวรรณศรี และรองศาสตราจารย์ ดร. ปิยากร หวังมหาพร การมีส่วนร่วมของประชาชนคือ เปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วม เริ่มตั้งแต่การรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมกำหนดนโยบายสาธารณะ การตัดสินใจ และตรวจสอบ เพื่อสร้างความโปร่งใสและเพิ่มคุณภาพในการตัดสินใจให้ดีขึ้น และเป็นที่ยอมรับของทุกๆ ฝ่ายร่วมกัน เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน และเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน ให้ความสำคัญสูงสุด ในประเด็นการดำเนินโครงการสำเร็จแล้ว ส่งผลให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ส่วนปัจจัยที่ประชาชนให้ความสำคัญต่ำสุดคือ ด้านการประเมินผล ประชาชนเข้าใจว่า เป็นหน้าที่ของผู้บริหารและผู้นำชุมชน ส่วนปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน แยกเป็นปัจจัยภายใน ให้ความคิดเห็นสูงสุดคือ ด้านความสำเร็จในการเข้าไปมีส่วนร่วม โดยให้ความสำคัญการประชาสัมพันธ์ของการดำเนินงาน โครงการฯ ให้ประชาชนได้รับรู้ รับทราบและเข้าใจ และประชาชนให้ความคิดเห็นต่ำสุดคือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ อบต. รับผิดชอบต่อผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานที่ส่งผลถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ส่วนปัจจัยภายนอก ปัจจัยด้านความดึงดูดใจในสังคม ให้ความคิดเห็นสูงสุด อบต. จัดกิจกรรมสร้างสรรค์ กิจกรรมการบริการ และให้สวัสดิการช่วยเหลือทั่วถึง และปัจจัยด้านโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในงาน ให้ความคิดเห็นต่ำสุด โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น เมื่อนำปัจจัยส่วนบุคคลมาเปรียบเทียบกับการมีส่วนร่วมพบว่า อายุ ศาสนา และการศึกษาต่างกัน ความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมแตกต่างกัน ส่วนเพศ อาชีพ รายได้ต่อเดือน และการอาศัยอยู่ในท้องถิ่นต่างกัน ความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน ดังนั้น การประชาสัมพันธ์การดำเนินงานให้ประชาชนได้รับรู้ รับทราบตามช่องทางต่างๆ และสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้ เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามาแสดงความคิดเห็นได้ โปร่งใส และนำข้อมูลไปปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

บทความที่ 22 เรื่อง การใช้ข้อมูลทางบัญชีของนักบัญชีในเขตพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) โดย รองศาสตราจารย์ ดร. บรรพต วิรุณราช มีวัตถุประสงค์ 3 ข้อ ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาระดับการจัดทำข้อมูลบัญชีบริหารของนักบัญชีในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) 2) เพื่อศึกษาระดับความสามารถในการจัดทำข้อมูลบัญชีบริหารของนักบัญชีในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปของนักบัญชีบริหารกับการจัดทำข้อมูลบัญชีบริหารและความสามารถในการจัดทำข้อมูลบัญชีบริหารของนักบัญชีในเขตพัฒนาพิเศษภาค (EEC) ผลการวิจัยพบว่า 1) งานในหน้าที่ของนักบัญชีบริหาร ทั้ง 5 งาน มีระดับการจัดทำเฉลี่ยทุกรายการในระดับ 2.61 (ระดับปานกลาง) 2) ความสามารถในการจัดทำเฉลี่ยทุกรายการ 2.58 (ระดับน้อย) และ

3) หากนักบัญชีพัฒนา การจัดทำข้อมูลทางบัญชีบริหารโดยพัฒนาการวิเคราะห์งบการเงินสูงสุด 1 หน่วย จะทำให้ความสามารถในการจัดทำข้อมูลบัญชีบริหารเพิ่มขึ้นสูงสุด 0.343 หน่วย มากกว่าการจัดทำข้อมูลด้านอื่นๆ

บทความที่ 23 เรื่อง ความรู้ของประชาชนต่อการซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพในภาคตะวันออกในประเทศไทย ปี พ.ศ. 2562 โดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เขมมารี รักษ์ชูชีพ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความรู้ของประชาชนต่อการซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพในภาคตะวันออกในประเทศไทย ปี พ.ศ. 2562 2) เพื่อศึกษาการซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพในภาคตะวันออก ในประเทศไทย ปี พ.ศ. 2562 3) เพื่อศึกษาความรู้ของประชาชนที่มีอิทธิพลต่อการซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพในภาคตะวันออกในประเทศไทย ปี พ.ศ. 2562 และ 4) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพในภาคตะวันออกในประเทศไทย ปี พ.ศ. 2562 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิง มีอายุต่ำกว่า 25 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มีอาชีพนักศึกษา จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาทต่อเดือน โดยรวมความรู้ของประชาชนต่อการซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการนำไปปรับใช้ ด้านความรู้ ด้านการประเมินผล ด้านการวิเคราะห์ ด้านความเข้าใจหรือความคิดรวบยอด และด้านการสังเคราะห์ โดยรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับการซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพด้านการเรียนรู้ ด้านทัศนคติ ด้านบุคลิกภาพและด้านวัฒนธรรม ด้านการรับรู้ ด้านชนชั้นทางสังคม ด้านกลุ่มอ้างอิง ด้านการจงใจ และด้านบทบาททางสังคม ความรู้ของประชาชนที่ส่งผลต่อการซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพโดยรวม เรียงตามลำดับจากมีอิทธิพลมากไปหาน้อย ได้แก่ ความรู้ด้านการวิเคราะห์ ความรู้ด้านการสังเคราะห์ และความรู้ด้านการประเมินผล โดยความรู้ของประชาชนทั้ง 3 ด้านรวมกันสามารถทำนายการซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพโดยรวมได้ร้อยละ 14.90

การวิจัยเชิงคุณภาพ 1. ด้านอิทธิพลของปัจจัยความรู้ของประชาชน: ได้รับความรู้จากสื่อต่างๆ มีความคิดทางบวกในการวิเคราะห์ผลดีและผลเสียโดยดูจากผลลัพธ์ แต่บางคนมีความรู้ต่อผลิตภัณฑ์สุขภาพค่อนข้างน้อย การหาความรู้เพิ่มเติม โดยคำนึงถึงเรื่องคุณภาพ ประสิทธิภาพ และที่ขาดไม่ได้คือเรื่องของราคา การบริโภคผลิตภัณฑ์สุขภาพนั้นคิดว่า เป็นแค่พวกอาหารเสริมสู้อาหารหลักไม่ได้ 2. ด้านพฤติกรรมในการซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพ: การเรียนรู้ข้อผิดพลาดและข้อดี หากดีก็จะมี การบริโภคต่อ ส่วนทัศนคติจะมีทิศทางไปในทางบวก เพราะการบริโภคทำให้ดีขึ้นกว่าเดิมและต้องการมีบุคลิกภาพที่ดี การให้ความสนใจต่อความงามในสมัยนี้เป็นเรื่องธรรมดา หากลองบริโภคแล้วทำให้ดูดีเขาก็พร้อมที่จะบริโภคต่อ และ 3. ด้านรูปแบบการตัดสินใจ: การตัดสินใจซื้อเน้นไปเรื่องของคุณภาพเป็นอันดับแรก เขาก็ยอมที่จะจ่าย คนยุคนี้ให้ความสนใจกับแพ็คเกจมาก แม้จะมีการสิ้นเปลืองก็ตาม

บทความที่ 24 เรื่อง การบริโภคอาหารนอกบ้าน: กรณีศึกษา Gen Y ในกรุงเทพมหานคร โดย
รองศาสตราจารย์ ดร.ราจวัน เบญจศิริ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริโภคอาหารนอกบ้านและ
ศึกษาตัวแปรสำคัญที่มีผลต่อการบริโภคอาหารนอกบ้านของ Gen Y (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร
ข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้จากการสำรวจ Gen Y ในกรุงเทพมหานครผลการศึกษาพบว่า Gen Y ใน
กรุงเทพมหานครการรับประทานอาหารนอกบ้านวันละ 2.64 มื้อ มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยมื้อละ 226.83 บาท
ส่วนใหญ่รับประทานอาหารนอกบ้านคนเดียว (ร้อยละ 46.2) รองลงมาคือ รับประทานอาหารนอกบ้านกับ
แฟน (ร้อยละ 20.4) เพื่อน (ร้อยละ 19.3) ครอบครัว (ร้อยละ 11.8) และคู่สมรส (ร้อยละ 2) อาหารนอกบ้าน
ส่วนใหญ่ซื้อจากร้านอาหารริมทาง (ร้อยละ 52.8) รองลงมาคือร้านอาหารทั่วไป (ร้อยละ 17.2)
ร้านสะดวกซื้อ (ร้อยละ 9.5) และห้างสรรพสินค้า (ร้อยละ 9.3) ตามลำดับ อาหารนอกบ้านของ Gen Y
ส่วนใหญ่เป็นอาหารประเภทข้าวหรืออาหารที่ต้องรับประทานร่วมกับข้าว Gen Y ที่ศึกษามีความเห็นว่า
รับประทานอาหารนอกบ้านมีสาเหตุมาจากสื่อออนไลน์มากที่สุดรองลงมาเป็นความเร่งรีบของสังคมเมือง
ค่าใช้จ่ายในการทำอาหารกินเองมากกว่าซื้ออาหารมารับประทาน คนหนาแน่น รวดเร็ว และการมีบริการ
รับส่งอาหารตามสั่งตามลำดับ และตัวแปรด้านการใช้เวลาอนอกบ้าน พฤติกรรมการรับประทานอาหารของ
ครอบครัว สื่อออนไลน์ รายได้ และจำนวนมื้ออาหารต่อวัน มีผลต่อการบริโภคอาหารนอกบ้านของ Gen Y
ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกและสามารถอธิบาย
การเปลี่ยนแปลงการบริโภคอาหารนอกบ้านของ Gen Y ในกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 81.6 ในการ
เปรียบเทียบผลที่มีต่อการบริโภคอาหารของ Gen Y ในกรุงเทพมหานคร ตัวแปรเวลาในการทำงานนอกบ้าน
มีผลต่อการบริโภคอาหารนอกบ้านของ Gen Y ในกรุงเทพมหานครมากที่สุด (Beta = 0.51) รองลงมาคือ
พฤติกรรมในการรับประทานอาหารนอกบ้านของครอบครัว (Beta = 0.375) สื่อออนไลน์ (Beta = 0.128)
จำนวนมื้ออาหารต่อวัน (Beta = 0.068) และรายได้ของ Gen Y (Beta = 0.065) ตามลำดับ

บทความที่ 25 เรื่อง มหายุทธศาสตร์ของธุรกิจญี่ปุ่น โดย ดร.สุภาณี นวกุล และพลเอก ดร.สนธิ
นวกุล จากที่ผู้เขียนได้นำเสนอ “มหายุทธศาสตร์: จากจักรวรรดิโรมัน ถึงยุคสงครามเย็น” และ
“มหายุทธศาสตร์ของรัสเซีย” ซึ่งนำเสนอมหายุทธศาสตร์ที่แสดงถึงพัฒนาการจากยุทธศาสตร์ทางการทหาร
จนถึงมหายุทธศาสตร์ของชาติมหาอำนาจที่ครอบคลุมทั้งมิติทางการทหาร เศรษฐกิจ และการต่างประเทศ
ไปแล้วนั้น บทความที่สาม คือ “มหายุทธศาสตร์ของธุรกิจญี่ปุ่น” มุ่งเน้นการศึกษาการประยุกต์ใช้
มหายุทธศาสตร์ในมิติของภาคธุรกิจของญี่ปุ่น โดยการศึกษาจากเอกสาร พบว่า มหายุทธศาสตร์ในมิติของ
ภาคธุรกิจ หมายถึง วิสัยทัศน์สำหรับบทบาทในโลกธุรกิจ รวมทั้งแนวทางของวิธีการและเป้าหมายเพื่อให้
บรรลุวิสัยทัศน์นั้น จำแนกได้ 4 เป้าหมาย ประกอบด้วย การเติบโต ความมั่นคง การหดตัว และการ
ผสมผสาน จากนั้นเป็นการนำเสนอมหายุทธศาสตร์ของธุรกิจญี่ปุ่นโดยศึกษาธุรกิจที่ดำเนินมายาวนานกว่า
100 ปี พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ธุรกิจเหล่านั้นยังคงดำเนินมาอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน คือ 1) การเคารพ
ความดั้งเดิม 2) การยึดมั่นในทักษะหลักและการบริการลูกค้า 3) การผสมผสานนวัตกรรม 4) การมุ่งมั่น
เป้าหมายระยะยาว 5) การสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจกับลูกค้า และ 6) การสร้างความสัมพันธ์กับ

ชุมชน ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยเน้นความมั่นคง ในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโคโรนา หรือ COVID-19 กลยุทธ์การปรับตัวของธุรกิจญี่ปุ่น คือ การเพิ่มคุณค่าให้กับสินค้าที่จะผลิตออกมาในอนาคต มองหาโอกาสจากวิกฤตที่เกิดขึ้น และรักษาอัตลักษณ์ของสินค้าหรือบริการ ทั้งนี้ การที่ธุรกิจญี่ปุ่นมีเป้าหมายมุ่งเน้นความดั้งเดิมของธุรกิจ ทำให้เป็นที่ชื่นชอบของผู้บริโภคและชุมชนท้องถิ่น หรือเน้นการบริโภคภายในประเทศ

บทความที่ 26 เรื่อง การนำนโยบายเมืองสมุนไพรไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ โดย นายประยุทธ์ ปิติวรยุทธ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิจฐเขต ไกรวาส มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาการนำนโยบาย “เมืองสมุนไพร” ไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ 2. ปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยอุปสรรคในการนำนโยบาย “เมืองสมุนไพร” ไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ และ 3. แนวทางพัฒนาการนำนโยบาย “เมืองสมุนไพร” ไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า 1. ด้านสมรรถนะองค์การโครงสร้างองค์การพบว่า ยังขาดเหมาะสม เนื่องจากไม่มีคณะกรรมการเมืองสมุนไพร บุคลากรไม่ยอมรับนโยบาย บุคลากรไม่เพียงพอ ทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เทคโนโลยียังไม่เหมาะสมกับการกิจ สถานที่ไม่สะดวกในการดำเนินงาน งบประมาณไม่เพียงพอและระบบการจัดสรรงบประมาณขั้นตอนยุ่งยาก 2. ด้านประสิทธิภาพในการวางแผนและควบคุมพบว่า เป้าหมายและวัตถุประสงค์นโยบายไม่ชัดเจนทำให้ดำเนินการได้ยาก ผู้นำที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน และใช้วิธีการจูงใจเชิงบวกที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วยพูดให้กำลังใจใช้หลักจิตวิทยากระตุ้นให้บุคลากรแพทย์แผนไทยสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ และใช้มาตรฐานเป็นเกณฑ์ในการพัฒนาจนเกิดเป็นรางวัลจากงานคุณภาพ 3. ด้านการเมืองและการบริหารสิ่งแวดล้อมภายนอกพบว่า นโยบายจะได้รับการสนับสนุนจากการเมืองต้องมีจุดเด่นและการเมืองท้องถิ่นไม่ให้เกิดการสนับสนุนนโยบาย นโยบายได้รับการสนับสนุนจากกลุ่มทุนและประชาชนที่มีส่วนแบ่งผลประโยชน์ ปัจจัยสนับสนุนในการนำนโยบาย “เมืองสมุนไพร” ไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการประกอบไปด้วย ปัจจัยประสิทธิภาพการวางแผนสูงและควบคุมกำกับติดตามได้ดี ลักษณะนโยบายมีความสอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่ ภาวะผู้นำที่ดีและสร้างความร่วมมือและประสานงานได้ดี ปัจจัยอุปสรรคการนำนโยบายเมืองสมุนไพรไปปฏิบัติประกอบไปด้วย ปัจจัยงบประมาณที่นำมาใช้ไม่เพียงพอ ความร่วมมือและการติดต่อประสานงานหน่วยงาน ทำได้ยาก บุคลากรยอมรับในนโยบายน้อย การมอบหมายภารกิจของหน่วยงานและวัตถุประสงค์ของนโยบายไม่ชัดเจน แนวทางพัฒนาการนำนโยบายเมืองสมุนไพรไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการพบว่า ควรมีโครงสร้างองค์การที่ชัดเจนมีการจัดตั้งคณะกรรมการเมืองสมุนไพรระดับจังหวัด มีการบูรณาการงานร่วมกันในทุกภาคส่วนเพิ่มบุคลากรให้เพียงพอและเหมาะสมในการปฏิบัติงาน สถานที่ควรเพิ่มพื้นที่ในการจัดจำหน่ายสินค้าที่เป็นอัตลักษณ์ของจังหวัด งบประมาณต้องมีการจัดทำแผนงบประมาณให้ชัดเจนเพียงพอต่อการกิจและควรมีการวางแผนร่วมกันทั้งระดับกรม จังหวัด และชุมชน ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำ สร้างความร่วมมือในการจัดตั้ง

คณะกรรมการเมืองสมุนไพรในจังหวัด มาตรการของรัฐในการแก้ไขปัญหาสมุนไพรไทยต้องยั่งยืนและให้
ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วม

ขอขอบคุณอย่างสูง

รองศาสตราจารย์ วาทีเรอตรี ดร.เอกวิทย์ มณีธร

บรรณาธิการ

สารบัญ

บทที่ 1

การพัฒนากฎหมายเพื่อการบริหารจัดการอุทยานธรณีของประเทศไทย

The Development of The Law for Management The Geopark of Thailand

จิตาพร พิศลยบุตร โต๊ะวิเศษกุล (Chitaporn Pisolyabutra Tovisetkul)

จรัล เล็งวิทยา (Jarul Lengvittaya)

ธนกฤต วรธนัชชากุล (Thanakrit Vorathanatchakul)

สรารวุธ เบญจกุล (Sarawut Benjaku)

1

บทที่ 2

การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในการสรรหาอธิการบดีมหาวิทยาลัยของรัฐ

ตามหลักธรรมาภิบาล: กรณีศึกษามหาวิทยาลัย 3 แห่ง

Resolving Conflicts in the Recruitment of University Presidents in

Accordance with Good Governance Principles: A Case Study of

3 Public University

ว่าที่ร้อยตรีทัศนัยโสพล นนท์ทวีกิจ (Acting Sub Lt. Thadtsaphol Nonthaweekit)

ลัมฤทธิ ชยสมศักดิ์ (Samrit Yossomsakdi)

22

บทที่ 3

ความมั่นคงด้านพลังงานของประเทศไทย: ภาคอุตสาหกรรม

Energy Security Strategy of Thailand: Industrial Sector

ธีรพงษ์ คำอูน (Teeraphong Kumoun)

ธีรพงษ์ บัวหล้า (Theeraphong Bualar)

วิเชียร ตันศิริคงคล (Vichien Tansirikongkhon)

อนูรัตน์ อนันตนาธร (Anurat Anantanatorn)

41

บทที่ 4

ความมั่นคงของเศรษฐกิจฐานรากในการพึ่งพาตนเองของวิสาหกิจชุมชน
ในเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย

A sturdiness to self-reliance of community-based Enterprises
of the central region of Thailand

สนิทเดช จินตนา (Sanitdech Jintana)

อนูรัตน์ อนันตนาธร (Anurat Anantanatorn)

59

บทที่ 5

มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการบังคับคดี ในคดีแพ่งเกี่ยวเนื่องกับคดีอาญา

Legislative Measure Of Civil Litigation Related to Criminal Case

สรชัย เชื้อชาญ (Sornchai Chiewcharn)

ประทีป ทับอรรถานนท์ (Pratheep Tabauttanon)

75

บทที่ 6

การจัดการความมั่นคงด้านสุขภาวะผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองหนองปรือ
อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

Elderly Health Security Management in Nong Prue Municipality,
Banglamong District, Chonburi

ระเบียบ กิจเจริญ (Rabiab Kitjaroen)

อมรทิพย์ อมราภิบาล (Amornthip Amaraphibal)

อนูรัตน์ อนันตนาธร (Anurat Anantanatorn)

ภัทรพงษ์ รัตนเสวี (Pattharapong Rattanasevee)

97

บทที่ 7

117

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามกฎหมายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว
ของผู้ประกอบการประมงในเขตเทศบาลนครระยอง

Factors Affecting Legal Compliance in the Migrant Labours Registration
of Fishery Entrepreneurs in Rayong Municipality

วิภาวี รักน้ำเที่ยง (Wipawee Raknamthiang)

ธีระ กุลสวัสดิ์ (Teera Kulsawat)

อนูรัตน์ อนันตนาธร (Anurat Anantanatorn)

ภัทรพงษ์ รัตนเสวี (Pattharapong Rattanaseevee)

บทที่ 8

133

การพัฒนารูปแบบการขนส่งสินค้าเพื่อสร้างผลสัมฤทธิ์ของ
ผู้ประกอบการไทยด้านการขนส่งสินค้าในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

The Development of the Transportation Model for the
Thai Entrepreneur's Achievement in the Transportation of Goods to LAO People's
Democratic Republic

วิเชียร สกุลวงศ์ (Vichain Sakunvong)

บรรพต วิรุณราช (Banpot Wiroonrath)

บทที่ 9

153

รูปแบบการสร้าง ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อ
บริษัท ธนารักษ์ พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด

The Model of Enhancing Employee Engagement in
Dhanarak Asset Development Co.,Ltd.

ศุภชัย เหมือนโพธิ์ (Suppachai Murnpho)

บทที่ 10

175

ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี กับอนาคตการศึกษาไทย

The 20-Year National Strategy and the Future of Thai Education

ดำรงค์ วัฒนา (Damrong Wattana)

กนกวรรณ รุ่งตาล (Kanokwan Rungtal)

บทที่ 11

197

การพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐไทยสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

Digital Skill Development of Thai Public Officials for Digital Government

ดวงสมร สุทธิวงศ์กุล (Duangsamon Suttiwongkul)

บทที่ 12

217

การจัดการเพื่อความมั่นคงของอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมใน
จังหวัดชลบุรี

The Management for security of small and medium industries in
Chonburi province

จารุภาส พลตื้อ (Jarupas Poltue)

อนูรัตน์ อนันตนาธร (Anurat Anantanatorn)

ภัทรพงษ์ รัตนเสวี (Pattharapong Rattanasevee)

บทที่ 13

237

ภาวะผู้นำเชิงประสาทวิทยา : การประยุกต์ใช้ประสาทวิทยาศาสตร์กับภาวะผู้นำ
และการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

NeuroLeadership: Applying Neuroscience to Leadership
and New Public Management

สุทธิพงษ์ เกียรติวิชญ์ (Suttipong Kiartivich)

บทที่ 14

251

กลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะของผู้เรียนโรงเรียนสองภาษา

สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้ความเป็นเลิศ

Strategic for Competency Building of the Student in

Bilingual School Bangkok Metropolitan Administration for Best Practice

ธัญนันท์ ปัญเศษ (Thanyanan Pansed)

ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม (Chaiyod Phaitayasiritham)

ยุวรี ญาณปรีชาเศรษฐ (Yuwaree Yanpreechaset)

บทที่ 15

267

สมรรถนะของแรงงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

Competency of Labour in Amata City Chonburi Industrial Estate

โยธิน นวบุตร (Yothin Navabutr)

บทที่ 16

287

นโยบายว่าด้วยอำนาจอธิปไตยถาวรเหนือทรัพยากรธรรมชาติ

กรณี ความสัมพันธ์เชิงอุปถัมภ์ในการจัดการทรัพยากรปิโตรเลียมของประเทศไทย

Permanent Sovereignty Over Natural Resources Policy: A Case Study of

Patron-Client Relationship in Petroleum Resources Management of Thailand

หม่อมหลวงกรกสิวัฒน์ เกษมศรี (M.L. Kornkasiwat Kasemsri)

บทที่ 17

311

การศึกษาหลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร
มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร เพื่อน้อมนำมาเป็นแนวทาง
ในการปฏิบัติงานสำหรับกิจการเพื่อสังคม

The study of the principles of the work of His Majesty King Phra Bat

Somdet Phra Boromchanakathibet Maha Bhumibol Adulyadej

Maharai Borommanatbophit as a guideline for Social Enterprise

บัณฑิต เสาภาภรณ์ (Bundit Saowapaporn)

ทักษญา สง่าโยธิน (Taksaya Sangayotin)

ลลิต ถนอมสิงห์ (Lalit Thanomsing)

บทที่ 18

329

อิทธิพลเชิงโครงสร้างของปทัสถานทางจิตใจและอิทธิพลทางสังคมที่มีผลต่อ
ความไว้วางใจและความตั้งใจซื้อโทรศัพท์สมาร์ทโฟน ของประชาชนในกรุงเทพมหานคร

Influences of The Structure Of Subjective Norm And Social Influence Towards

Trust and Purchase Intention of The Smartphone Users In Bangkok

ชูใจ สุภาภักตร์พิศาล (Chujai Suphaphattharaphisan)

สุมาลี รามัญญ์ (Sumalee Ramanust)

บทที่ 19

345

การเมืองในองค์กรกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรสายวิชาการ
ในสถาบันอุดมศึกษาไทย

Organizational Politics on Recruitment and Selection of Academics

in Thai Higher Education

ดวงทอง สินชัย (Tuangthong Sinchai)

อุทัย เลหาวิชเชียร (Uthai Laohavichien)

363

บทที่ 20

การบริหารรัฐกิจของไทย

Public Administration of Thailand

นพรัฐพล ศรีบุญนาท (Nopparathapol Sriboonnark)

บทที่ 21

การพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการจัดทำแผนพัฒนา
ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี

The Development of Public Participation in the Development Plan Process of
Subdistrict Administration Organization at Pathum Thani Province

ชนัญธิดา สุวรรณศรี (Chananthida Suwansri)

ปิยากร หวังมหามพร (Piyakorn Whangmahaporn)

379

บทที่ 22

การใช้ข้อมูลทางบัญชีของนักบัญชีในเขตพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ
ภาคตะวันออก (EEC)

The Use of Accounting data by Accountants in the Eastern Special Development Zone, EEC

บรรพต วิรุณราช (Banpot Wiroonratch)

397

บทที่ 23

ความรู้ของประชาชนต่อการซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพในภาคตะวันออก
ในประเทศไทย ปี พ.ศ. 2562

People Knowledge Towards Purchasing Health Products in Eastern Region
in Thailand Year 2019

เขมมาวีร์ รัชชัยชีพ (Khemaree Rudchoochip)

417

บทที่ 24

การบริโภคอาหารนอกบ้าน: กรณีศึกษา Gen Y ในกรุงเทพมหานคร

Consumption of Food Away From Home (FAFH):

Case Study of Gen Y in Bangkok

รํ้าจวน เบญจศิริ (Rumjuan Benjasiri)

435

บทที่ 25

มหายุทธศาสตร์ของธุรกิจญี่ปุ่น

Grand strategy of Japanese Businesses

สุภาณี นวกุล (Suphanee Navakul)*

สนธิ นวกุล (Sonthi Navakul)**

459

บทที่ 26

การนํานโยบายเมืองสมุนไพรไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ

The Implementation of Herbal City in Samutprakan Province

ประยุทธ์ ปิตีวรยุทธ (Prayuk Pitivorayuth)

กิจจุเชต ไกรวาส (Kittachet Krivart)

481

การพัฒนากฎหมายเพื่อการบริหารจัดการอุทยานธรณีของประเทศไทย

The Development of The Law for Management The Geopark of Thailand

จิตาพร พิศลยบุตร โต๊ะวิเศษกุล (Chitaporn Pisolyabutra Tovisetkul)¹

จรัล เล็งวิทยา (Jarul Lengvittaya)²

ธนกฤต วรธนัชชากุล (Thanakrit Vorathanatchakul)³

สรารุท เบญจกุล (Sarawut Benjaku)⁴

¹นักศึกษาหลักสูตรนิติศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

PhD Candidate, Doctor of Law, Ramkhamhaeng University

²รองศาสตราจารย์, ³ดร., ⁴นาย, อาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์

Assoc. Prof., Dr., Mr., Dissertation Advisor

E-mail: jeabchitaporn@gmail.com

Received: 21 February 2021

Revised: 9 March 2021

Accepted: 11 March 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษา ปัญหา แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการอุทยานธรณีที่มีพื้นที่อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติ เปรียบเทียบกฎหมายของประเทศไทยและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการในพื้นที่อุทยานธรณี ร่างกฎหมายให้เหมาะสมกับการบริหารจัดการอุทยานธรณีที่มีพื้นที่อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการค้นคว้าเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 27 คน การสนทนากลุ่ม จำนวน 10 คน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาและเปรียบเทียบ

ผลการวิจัยพบสภาพปัญหาว่า แม้มีกฎหมายทั่วไปหลายฉบับ ที่นำมาปรับใช้กับการบริหารจัดการอุทยานธรณี แต่ไม่ครอบคลุมถึงพื้นที่อุทยานธรณีที่อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติ เพราะพื้นที่ดังกล่าวอยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2562 ซึ่งพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว ไม่มีการกำหนดเกี่ยวกับเรื่องการบริหารจัดการอุทยานธรณีในพื้นที่อุทยานแห่งชาติไว้โดยเฉพาะ จึงพบสภาพปัญหาเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงาน ในการบริหารจัดการอุทยานธรณีที่อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติ ปัญหาการ

จิตาพร พิศลยบุตร โตะวิเศษกุล จรัส เล็งวิทยา ธนภฤต วรณัชชากุล และสราวุธ เบญจกุล

ไม่ได้กำหนดขอบเขตการบริหารจัดการพื้นที่อุทยานธรณี เป็นแหล่ง (Site) ให้ชัดเจน แตกต่างจากพื้นที่โดยทั่วไปของอุทยานแห่งชาติ ทำให้ต้องนำหลักเกณฑ์ทั่วไปที่ใช้ในเขตอุทยานแห่งชาติมาใช้ในการบริหารจัดการพื้นที่อุทยานธรณีอย่างไม่เหมาะสม ปัญหาไม่มีการกำหนดการจัดทำนโยบาย และแผนบริหารจัดการพื้นที่อุทยานธรณีที่อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติไว้โดยเฉพาะ ปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้าง และคุณสมบัติของคณะกรรมการอุทยานแห่งชาติ ไม่มีผู้แทนจากหน่วยงานที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการทางธรณีวิทยามีส่วนร่วมการบริหารจัดการ ปัญหาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการอุทยานธรณีที่อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติ ปัญหาเกี่ยวกับการจัดเก็บรายได้ งบประมาณ และการจัดสรรรายได้ ในการบำรุงรักษาพื้นที่อุทยานธรณี ปัญหาเกี่ยวกับการใช้ประโยชน์ของพื้นที่อุทยานธรณี และปัญหาเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของเจ้าพนักงานในการใช้มาตรการทางกฎหมาย มาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ

ผู้วิจัยได้ข้อค้นพบว่า การพัฒนากฎหมายเพื่อบริหารจัดการอุทยานธรณีที่อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติ ต้องมีการบูรณาการ การทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน ต้องอาศัยผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญทางธรณีวิทยา การมีส่วนร่วมของประชาชน ในการกำหนดนโยบาย แผนการบริหารจัดการ การดำเนินงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ ต้องมีกฎหมายรองรับ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ดำเนินการได้ถูกต้อง และต้องนำหลักพื้นฐานทางกฎหมายมาเชื่อมโยงด้วย ได้แก่ หลักการว่าด้วยมรดกของมวลมนุษยชาติ หลักการกระทำเพื่อป้องกันหลักอำนาจอธิปไตยและหน้าที่ของรัฐในการรักษาสังแวดล้อม หลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน ทฤษฎีการมีส่วนร่วมของประชาชน หลักการบริหารจัดการทรัพยากรร่วม บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติแบบชุมชนมีส่วนร่วม และหลักความชอบด้วยกฎหมาย

ผู้วิจัยขอเสนอแนะ แนวทางพัฒนากฎหมายเพื่อบริหารจัดการอุทยานธรณีของประเทศไทย โดยให้แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2562 กำหนดกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารจัดการอุทยานธรณีที่อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติ เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการอุทยานธรณี ให้คงอยู่ใช้ประโยชน์ได้อย่างยั่งยืน ในประเด็นเกี่ยวกับ บทบัญญัตินิยามความหมายของอุทยานธรณีที่อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติ องค์ประกอบของคณะกรรมการอุทยานแห่งชาติ การคุ้มครอง บำรุง ดูแล รักษา การบริหารจัดการอุทยานธรณี รวมทั้งการมีส่วนร่วมของประชาชน อำนาจหน้าที่พนักงานเจ้าหน้าที่ การกำหนดเกี่ยวกับรายได้เพื่อการบำรุงรักษา และการกำหนดเกี่ยวกับการใช้ประโยชน์ของอุทยานธรณีที่อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติ

คำสำคัญ: อุทยานธรณี, มรดกทางธรณีวิทยา, การบริหารจัดการ

Abstract

In this dissertation, the researcher's objectives are to study the problems, concepts, and theories related to the management of the geoparks located in the national parks; compare the laws of Thailand and foreign countries concerning the management of geoparks; and draft the law to be appropriate with the management of the geoparks located in the national parks.

The qualitative research approach was employed. The data were collected using documentary research, in-depth interviews with twenty-seven subjects; and focus group discussions with ten subjects. Data were analyzed using the techniques of content and comparative analysis.

Findings show the conditions of the problems as follows. Although many general laws are applied for the management of geoparks, they do not cover the geoparks located in the national parks. These areas are under the National Park Act, B.E. 2562 (2019). This Act does not stipulate specific provisions concerning the management of the geoparks located in the national parks. Therefore, problems occur in the following manner. Lack of clarity in the authority of the different agencies in the management of the geoparks located in the national parks is found. The scope of the management of the geoparks as a site is not clearly stipulated to be different from the management of the ordinary areas of the national parks. Then, general provisions applicable to the national parks are used inappropriately in the management of the geoparks. Specific policies and plans for the management of the geoparks located in the national parks are not stipulated. Problems are in the structure and qualifications of the National Park Committee. No representatives from agencies who have knowledge and expertise in the management of geoparks participate in the management of the geoparks located in the national parks. There is a problem with the public participation in the management of the geoparks located in the national parks. Income collection, budget, and income allocation in the maintenance of the geoparks also pose problems. A problem is also in the utilization of the geoparks. The authority of government officials in using legal measures as a tool for the management poses a problem as well.

The researcher has the following findings. The development of the law for the management of the geoparks located in the national parks must be integrated and collaborated with the agencies. Those who have expertise in geology must be depended on. Public participation is needed to formulate policies and management plans. The operations of officials must be in accordance with the law so the operations are accurate. Basic legal principles must be applied such as the principle of the common heritage of

mankind, the principle of prevention, the principle of sovereignty and the government's duties in maintaining the environment, the principle of sustainable development, the theory of public participation, the principle of common-pool resource management, natural resource management with community participation, and the principle of legality.

The researcher has the following recommendations for the development of the law for the management of geoparks in Thailand. The National Park Act, B.E. 2562 (2019) should be amended to stipulate provisions related to the management of the geoparks located in the national parks. This will be an important instrument in the management of the geoparks in order to ensure they can be utilized in a sustainable manner. The issues to be amended involve the definition of the geoparks located in the national parks; the components of the National Park Committee; protection and maintenance; the management of the geoparks; public participation; authorities of government officials; determination of income for maintenance; and the stipulation of the utilization of the geoparks located in the national parks.

Keywords: Geopark, Geoheritage, Management

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยได้มีการดำเนินการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอันเป็นมรดกทางธรณีวิทยาในรูปแบบของอุทยานธรณี มีการประกาศจัดตั้งอุทยานธรณีระดับประเทศขึ้นจำนวน 2 แห่ง ได้แก่ อุทยานธรณีสตูล จังหวัดสตูล และอุทยานธรณีโคราช มหานครแห่งบรรพชีวิน จังหวัดนครราชสีมา (อุทยานธรณีโคราช, 2560, หน้า 106) ส่วนในระดับท้องถิ่น มีการจัดตั้งอุทยานธรณีระดับจังหวัด จำนวน 4 แห่ง ได้แก่ อุทยานธรณีผาชัน-สามพันโบก จังหวัดอุบลราชธานี อุทยานธรณีไม้กลายเป็นหินตาก จังหวัดตาก อุทยานธรณีขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น และอุทยานธรณีเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ นอกจากนี้ ในปัจจุบันอุทยานธรณีสตูลได้รับการรับรองขึ้นทะเบียนจากยูเนสโก (UNESCO) เป็นอุทยานธรณีระดับโลก เมื่อวันที่ 17 เมษายน พ.ศ. 2561 ใช้ชื่อว่า “อุทยานธรณีโลกสตูล” (Satun Global Geopark)

การกำหนดพื้นที่อุทยานธรณี เป็นรูปแบบหนึ่งของการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสำคัญและมีประโยชน์ เนื่องจากในพื้นที่อุทยานธรณีมีแหล่งอนุรักษ์ทางธรณีวิทยา (Geosites) อันเป็นมรดกทางธรณีวิทยา (Geoheritage) ให้ศึกษาเรียนรู้ ธรณีวิทยาเป็นพื้นฐานของกระบวนการทางนิเวศวิทยา (Ecosystem) และเป็นส่วนหนึ่งของมรดกทางวิทยาศาสตร์ ความรู้ทางธรณีวิทยาทำให้รู้จักความเป็นมาของโลก เป็นเครื่องมือเรียนรู้ เชื่อมต่อเข้ากับประวัติศาสตร์ ทำให้ทราบอายุ (Date) ความเป็นมาในด้านของประวัติศาสตร์ ศิลปวัฒนธรรม ศาสนา การพัฒนาของมนุษยชาติในช่วงเวลาต่างๆ ให้ทราบถึงความหลากหลาย (Diversity) ของแร่ หิน และซากดึกดำบรรพ์ รูปแบบการเกิดของหิน (Petrogenetic

Features) ซึ่งให้เห็นถึงแหล่งกำเนิดและการเปลี่ยนแปลงของแร่ หิน และซากดึกดำบรรพ์ รวมทั้งลักษณะภูมิประเทศ (Land Forms) คุณสมบัติทางธรณีวิทยา (Geomorphological Features) กระบวนการทางธรณีวิทยา การก่อตัวของชั้นดิน การเปลี่ยนแปลงของเปลือกโลก การเกิดแผ่นดินไหว สึนามิ ลม ฝน สภาพภูมิอากาศ ในอดีต การเกิดการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของโลก (Climate Change) อันก่อให้เกิดผลกระทบในอดีตและปัจจุบัน (M Brocx & V Semeniuk, 2007, pp. 53-87) นอกจากนั้นกระบวนการทางธรณีวิทยา ทำให้เกิดสภาพธรรมชาติบนพื้นโลก มีภูมิทัศน์ความสวยงามแตกต่างกัน เช่น เกาะแก่ง ทะเลสาบ หนองบึง ภูเขา ถ้ำ น้ำตก หาดทราย หาดหิน แหล่งซากดึกดำบรรพ์ และธรณีสัณฐานที่เป็นเอกลักษณ์ประจำท้องถิ่น ทำให้ผู้คนสนใจอยากมาเที่ยวชม เป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรณีวิทยาซึ่งเป็นทรัพยากรทางธรรมชาติที่เมื่อถูกทำลายลงแล้วจะไม่สามารถฟื้นฟูให้กลับคืนสู่สภาพเดิมได้ (กองธรณีวิทยา กรมทรัพยากรธรณี, 2544 หน้า 383) อย่างไรก็ตามแม้มรดกทางธรณีวิทยาควรต้องมีการคุ้มครองอนุรักษ์ แต่การคุ้มครองอนุรักษ์ไม่ใช่การเก็บรักษาจนไม่เกิดประโยชน์ใด การดำรงชีพของมนุษย์ก็มีความสำคัญ ดังนั้น ควรนำทรัพยากรธรรมชาติอันเป็นมรดกทางธรณีวิทยาที่มีอยู่เหล่านี้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ เช่น พื้นที่อุทยานธรณีโลกสตูล (Satun Global Geopark) ได้นำมาใช้เป็นแหล่งอนุรักษ์ทางธรณีวิทยา แหล่งเรียนรู้ ศึกษา วิจัย และเป็นแหล่งท่องเที่ยว

ประเทศไทยมีกฎหมายหลายฉบับที่เกี่ยวข้อง นำมาปรับใช้กับอุทยานธรณี ได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535 พระราชบัญญัติการผังเมือง พ.ศ. 2562 พระราชบัญญัติการขุดดินและถมดิน พ.ศ. 2543 พระราชบัญญัติคุ้มครองซากดึกดำบรรพ์ พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติแร่ พ.ศ. 2560 พระราชบัญญัติส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลชายฝั่ง พ.ศ. 2558 พระราชบัญญัติป่าไม้ พ.ศ. 2484 พระราชบัญญัติป่าไม้ (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2562 พระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2562 พระราชบัญญัติโบราณสถาน โบราณวัตถุ ศิลปวัตถุ และพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ พ.ศ. 2504 พระราชบัญญัตินโยบายการท่องเที่ยวแห่งชาติ พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545

พื้นที่อุทยานธรณีของประเทศไทยที่ได้จัดตั้งขึ้นแล้วนั้น พบว่ามีพื้นที่อุทยานธรณีบางส่วนได้ครอบคลุมอยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติ เช่น อุทยานธรณีผาชัน-สามพันโบก จังหวัดอุบลราชธานี มีบางส่วนของพื้นที่อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติผาแต้ม และอุทยานแห่งชาติแก่งตะนะ อุทยานธรณีไม้กลายเป็นหินตาก จังหวัดตาก มีบางส่วนของพื้นที่อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติดอยสอยมาลัย อุทยานธรณีโลกสตูล จังหวัดสตูล มีบางส่วนของพื้นที่อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติหมู่เกาะเภตรา อุทยานแห่งชาติตะรุเตา อยู่ในความดูแลบริหารจัดการของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพรรณพืช ภายใต้พระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2562

มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหา แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการในพื้นที่อุทยานธรณีของประเทศไทยที่มีพื้นที่อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติ
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายของประเทศไทยและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการในพื้นที่อุทยานธรณี
3. เพื่อร่างกฎหมาย ให้เหมาะสมกับการบริหารจัดการอุทยานธรณีของประเทศไทยที่มีพื้นที่อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติ
4. เพื่อประเมินร่างกฎหมาย ให้เหมาะสมกับการบริหารจัดการอุทยานธรณีที่มีพื้นที่อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติ

สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)

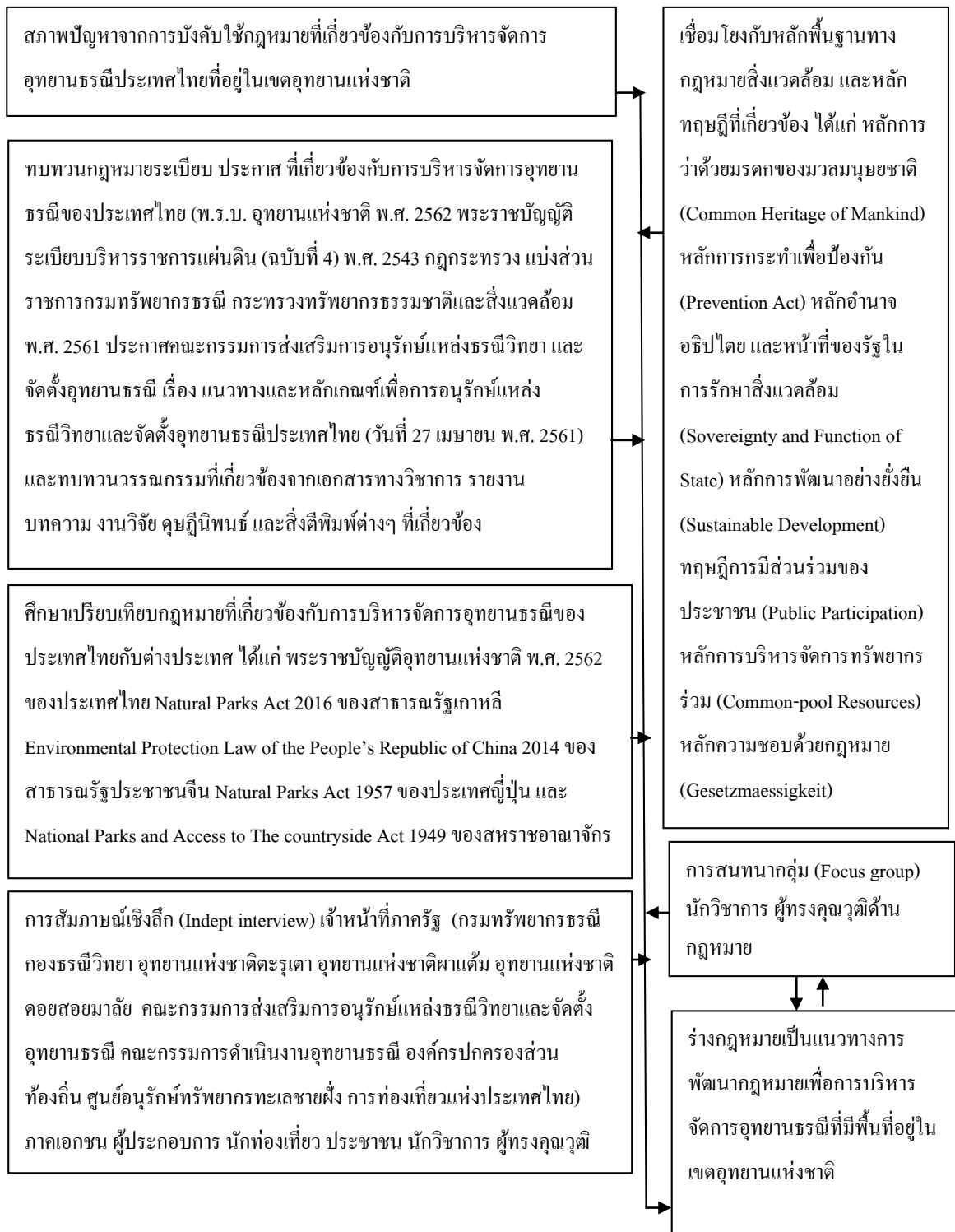
การไม่มีกฎหมายระดับพระราชบัญญัติกำหนดเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการบริหารจัดการอุทยานธรณีไว้โดยเฉพาะ และพื้นที่อุทยานธรณีบางส่วนอยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติ ภายใต้อำนาจรับผิดชอบของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพรรณพืช ทำให้ในทางปฏิบัติไม่สามารถใช้อำนาจในการบริหารจัดการพื้นที่อุทยานธรณีในเขตอุทยานแห่งชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงควรมีการบูรณาการการทำงานร่วมกันของกรมทรัพยากรธรณีกับกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพรรณพืชให้เหมาะสม สามารถปฏิบัติได้โดยชอบด้วยกฎหมายอย่างเป็นรูปธรรม จึงควรศึกษาพัฒนาปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2562 ให้มีประสิทธิภาพ สามารถนำไปบังคับใช้กับการบริหารจัดการอุทยานธรณีที่มีพื้นที่อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการศึกษาเอกสาร (Documentary Research) ศึกษาจากการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indept Interview) มีขอบเขตการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการอุทยานธรณี กฎหมายเกี่ยวกับการบริหารจัดการอุทยานธรณีโดยเฉพาะอุทยานธรณีที่มีพื้นที่อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติ ศึกษาเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศ ได้แก่ สาธารณรัฐเกาหลี สาธารณรัฐประชาชนจีน ประเทศญี่ปุ่น และสหราชอาณาจักร พร้อมทั้งศึกษาสภาพปัญหาและการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการบริหารจัดการพื้นที่อุทยานธรณีของประเทศไทยที่มีพื้นที่อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติ และศึกษาร่างกฎหมายให้เหมาะสมกับการบริหารจัดการอุทยานธรณีที่มีพื้นที่อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติ ประเมินร่างกฎหมายโดยศึกษาเก็บข้อมูลด้วยการจัดการประชุมแบบสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อให้ร่างกฎหมายเหมาะสมกับการบริหารจัดการอุทยานธรณีที่มีพื้นที่อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “การพัฒนากฎหมายเพื่อการบริหารจัดการอุทยานธรณีของประเทศไทย” ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย ดังนี้



ผลการศึกษา

ผลการศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนากฎหมายเพื่อการบริหารจัดการอุทยานธรณีของประเทศไทย ผู้วิจัยพบว่า อุทยานธรณี (Geopark) เป็นพื้นที่ที่มีสภาพทางธรรมชาติทางธรณีวิทยาอันเป็นแหล่งอนุรักษ์ทางธรณีวิทยา หรือมีคุณค่าทางวิชาการด้านธรณีวิทยา รวมถึงคุณค่าทางโบราณคดี หรือนิเวศวิทยา หรือวัฒนธรรมที่อยู่ในพื้นที่นั้น เพื่อเป็นแหล่งศึกษาเรียนรู้ หรือท่องเที่ยวทางธรณีวิทยา หรือนันทนาการของประชาชน แม้มีกฎหมายทั่วไปหลายฉบับที่นำมาปรับใช้กับการบริหารจัดการอุทยานธรณีก็ตาม แต่ไม่ครอบคลุมถึงพื้นที่อุทยานธรณีที่อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติ ด้วยพื้นที่อุทยานธรณีดังกล่าวอยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2562 ซึ่งไม่มีการกำหนดเกี่ยวกับเรื่องของการบริหารจัดการอุทยานธรณีไว้ในพระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2562 จึงพบประเด็นปัญหา 8 ประการดังนี้

ประการแรก ปัญหาอำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงานในการบริหารจัดการอุทยานธรณีที่อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติ ตามกฎกระทรวง เรื่อง การแบ่งส่วนราชการกรมทรัพยากรธรณี กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2561 ในข้อ 2 และข้อ 11 (1)-(5) กำหนดให้เป็นภารกิจของกรมทรัพยากรธรณี (ส่วนอนุรักษ์มรดกและอุทยานธรณี กองธรณีวิทยา) ในการบริหารจัดการอุทยานธรณีของประเทศไทย แต่ด้วยพื้นที่อุทยานธรณีมีบางส่วนครอบคลุมอยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติ ซึ่งเป็นพื้นที่อยู่ภายใต้บังคับพระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2562 ทำให้การบังคับใช้กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติในการบริหารจัดการพื้นที่อุทยานแห่งชาติต้องถูกจำกัดให้อยู่ในความดูแลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืชเท่านั้น ส่งผลทำให้กรมทรัพยากรธรณีไม่อาจเข้าไปบริหารจัดการตามภารกิจได้โดยตรง คงทำได้เพียงอาศัยความร่วมมือจากกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืชเท่านั้น ซึ่งทำให้ไม่ชัดเจนเป็นรูปธรรมในการบริหารจัดการอุทยานธรณีนั้นได้อย่างยั่งยืน

ประการที่สอง ปัญหาการบริหารจัดการพื้นที่อุทยานแห่งชาติ ไม่ได้กำหนดขอบเขตพื้นที่อุทยานธรณี เป็นแหล่ง (Site) ให้ชัดเจน แตกต่างจากพื้นที่โดยทั่วไปของอุทยานแห่งชาติ ทำให้ต้องนำหลักเกณฑ์ทั่วไปที่ใช้ในเขตอุทยานแห่งชาติมาใช้ในการบริหารจัดการพื้นที่อุทยานธรณีอย่างไม่เหมาะสม ตามมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2562 มิได้กำหนดนิยามศัพท์พื้นที่อุทยานธรณีเป็นแหล่ง (Site) ที่อยู่ในพื้นที่อุทยานแห่งชาติไว้ให้ชัดเจน ทำให้ไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารจัดการอุทยานธรณีไว้โดยเฉพาะ ส่งผลให้หน่วยงานของรัฐและพนักงานเจ้าหน้าที่ต้องนำหลักเกณฑ์ทั่วไปที่ใช้ในเขตอุทยานแห่งชาติมาใช้ในการบริหารจัดการอุทยานธรณีที่อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติ ทั้งที่พื้นที่อุทยานธรณีมีแหล่งทางธรณีวิทยา มีลักษณะทางภูมิศาสตร์แตกต่างกันออกไป มีลักษณะการบริหารจัดการที่แตกต่างจากพื้นที่อื่นโดยทั่วไปของอุทยานแห่งชาติ ส่งผลให้พนักงานเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ไม่ทราบขอบเขตในการดำเนินการคุ้มครองบำรุงดูแลรักษาและการบริหารจัดการที่สอดคล้องเหมาะสม (พงษ์ศิริ จิตบาน และพรชัย เลื่อนฉวี, 2560, หน้า 134-151)

ประการที่สาม ปัญหาไม่มีการกำหนดการจัดทำนโยบาย และแผนบริหารจัดการพื้นที่อุทยานธรณีที่อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติไว้โดยเฉพาะ ตามพระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2562 มาตรา 16 (1) ไม่ได้กำหนดถึงการกำหนดนโยบาย การจัดการอุทยานธรณีที่อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติไว้โดยเฉพาะ การบริหารจัดการอุทยานธรณีพื้นที่ที่อยู่นอกเขตอุทยานแห่งชาติโดยทั่วไปนั้น มีการกำหนดนโยบาย และแผนบริหารจัดการโดยคณะกรรมการบริหารจัดการอุทยานธรณี หรือกรมทรัพยากรธรณี แต่่นโยบาย และแผนบริหารจัดการดังกล่าว ไม่สามารถนำมาใช้กับพื้นที่อุทยานธรณีที่อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติได้โดยตรง ด้วยพื้นที่อุทยานธรณีที่อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติต้องอยู่ภายใต้บังคับพระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2562 ซึ่งมีนโยบายและแผนบริหารจัดการพื้นที่โดยทั่วไปของอุทยานแห่งชาติ ส่งผลให้ไม่สามารถบริหารจัดการ คุ้มครองบำรุงดูแลรักษา ใช้ประโยชน์อุทยานธรณีได้อย่างเหมาะสมและยั่งยืน ด้วยลักษณะพื้นที่อุทยานธรณีแตกต่างจากพื้นที่โดยทั่วไปของอุทยานแห่งชาติ เช่น ลักษณะทางภูมิศาสตร์ที่แตกต่าง รูปแบบของการท่องเที่ยว ในการท่องเที่ยวเชิงธรณีวิทยานั้น นอกจากนักท่องเที่ยวจะได้รับความพึงพอใจในทัศนียภาพ ภูมิทัศน์อันสวยงามโดดเด่นทางธรณีวิทยาแล้ว ยังต้องมีการให้ความรู้ทางธรณีวิทยา ส่งเสริมให้เกิดการอนุรักษ์มรดกทางธรณีวิทยาแก่นักท่องเที่ยวด้วย (กองอนุรักษ์และจัดการทรัพยากรธรณี กรมทรัพยากรธรณี, 2557, หน้า 29-38)

ประการที่สี่ ปัญหาโครงสร้างและคุณสมบัติของคณะกรรมการอุทยานแห่งชาติ ไม่มีผู้แทนจากหน่วยงานที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการทางธรณีวิทยา เป็นองค์ประกอบในคณะกรรมการอุทยานแห่งชาติ ตามมาตรา 10 แห่งพระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2562 ไม่ได้กำหนดให้ผู้แทนของกรมทรัพยากรธรณี ซึ่งเป็นหน่วยงานสำคัญในการเชื่อมโยงประสาน และมีความรู้ความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการทางธรณีวิทยา เป็นองค์ประกอบในคณะกรรมการอุทยานแห่งชาติ ส่งผลให้การกำหนดนโยบาย และแผนการดำเนินงานเกี่ยวกับอุทยานธรณีที่อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติ ขาดประสิทธิภาพ ไม่มีผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการทางธรณีวิทยามีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย และแผนการดำเนินงาน

ประการที่ห้า ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการอุทยานธรณีที่อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติ ตามมาตรา 18 แห่งพระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2562 กำหนดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนการบริหารจัดการพื้นที่อุทยานแห่งชาติ แต่ไม่มีการกำหนดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนการบริหารจัดการอุทยานธรณีที่อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติไว้ โดยเฉพาะ ทำให้ประชาชนไม่ได้แสดงความคิดเห็นที่เป็นอุปสรรคต่อการเข้ามาใช้ประโยชน์หรือการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ในพื้นที่อุทยานธรณี เช่น การมีส่วนร่วมในกิจกรรม มีขั้นตอนการขออนุญาต มีขั้นตอนในการดำเนินงานที่ต้องใช้เวลานาน มีการเรียกเก็บค่าธรรมเนียม ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการเข้าไป

จิตาพร พิศลยบุตร โตะวิเศษกุล จรัส เล็งวิทยา ธนภฤต วรณัชชากุล และสราวุธ เบญจกุล

มีส่วนร่วมของประชาชน ในการเข้าร่วมกิจกรรมในพื้นที่อุทยานธรณีที่อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติ (รณธิ์ สีแก้ว และยุทธ ศรศักดิ์, 2559, หน้า 94-104)

ประการที่หก ปัญหาการจัดเก็บรายได้ งบประมาณ และการจัดสรรรายได้ในการบำรุงรักษาพื้นที่อุทยานธรณีที่อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติ ตามมาตรา 29 มาตรา 30 มาตรา 31 มาตรา 32 วรรคแรก มาตรา 32 (3) (5) (6) และมาตรา 33 วรรคแรก แห่งพระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2562 กำหนดเกี่ยวกับการจัดเก็บรายได้ งบประมาณ และการจัดสรรรายได้ในการบำรุงรักษาอุทยานแห่งชาติ แต่ไม่ได้มีการกำหนดจัดสรรงบประมาณ เพื่อการบำรุงรักษาพื้นที่อุทยานธรณีที่อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติไว้โดยเฉพาะ ทำให้รายได้ งบประมาณ ไม่ได้ถูกนำมาใช้ในการบำรุงรักษาพื้นที่อุทยานธรณีที่อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติโดยตรง ส่งผลทำให้อุทยานธรณีที่อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติขาดการบำรุงรักษาตามภาวะที่เหมาะสมทำให้เกิดความเสียหายและสูญเสียของแหล่งธรณีวิทยา

ประการที่เจ็ด ปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดรูปแบบลักษณะการใช้ประโยชน์ของพื้นที่อุทยานธรณีที่อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติ มาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2562 ไม่ได้กำหนดเรื่องการใช้ประโยชน์ของพื้นที่อุทยานธรณีที่อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติไว้โดยเฉพาะ อีกทั้งอุทยานธรณีมีลักษณะการใช้ประโยชน์ ที่แตกต่างจากพื้นที่อุทยานแห่งชาติโดยทั่วไป หากไม่กำหนดการใช้ประโยชน์ อาจส่งผลกระทบต่ออุทยานธรณี ทำให้เกิดความเสียหาย หรือสูญหาย หรือเป็นอันตรายต่อแหล่งธรณีวิทยา ส่งผลให้ไม่สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างยั่งยืนเหมาะสม คนรุ่นหลังไม่มีโอกาสได้ใช้ประโยชน์ต่อไป (ชัยชนา คำชา, 2555, หน้า 30-31)

ประการที่แปด ปัญหาเกี่ยวกับการนำมาตรการทางกฎหมายมาเป็นเครื่องมือใช้บังคับในพื้นที่อุทยานธรณีที่อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติ ตามมาตรา 35 (1) (2) (4) มาตรา 40 วรรคแรก มาตรา 42 วรรคแรก และมาตรา 48 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2562 ไม่ได้กำหนดการบังคับใช้มาตรการทางกฎหมายในพื้นที่อุทยานธรณีที่อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติไว้โดยเฉพาะอย่างชัดเจน ทำให้เจ้าพนักงานไม่สามารถกระทำการโดยชอบด้วยกฎหมายอย่างเหมาะสม ในการใช้มาตรการทางปกครอง มาตรการความรับผิดชอบทางแพ่ง การชดเชยค่าเสียหาย และมาตรการทางอาญาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการอุทยานธรณีที่อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติ ไม่ให้ถูกทำลาย สูญหาย หรือเสียหาย

ผลจากการศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารจัดการอุทยานธรณีของไทยและต่างประเทศพบว่า ประเทศไทยไม่มีกฎหมายที่ใช้บังคับเฉพาะกับอุทยานธรณี พื้นที่อุทยานธรณีอยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานใด ใช้กฎหมายของหน่วยงานนั้น (รณธิ์ สีแก้ว และยุทธ ศรศักดิ์, 2559, หน้า 94-104) ส่วนการบริหารจัดการอุทยานธรณี อาศัยอำนาจตาม พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 มีการกำหนดหน้าที่ในการบริหารจัดการอุทยานธรณีให้แก่กองธรณีวิทยา กรมทรัพยากรธรณี ตามกฎกระทรวง กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เรื่อง การแบ่งส่วนราชการกรมทรัพยากรธรณี กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2561 ส่วนพื้นที่อุทยานธรณีที่อยู่ใน

เขตอุทยานแห่งชาติอยู่ภายใต้การบังคับใช้กฎหมายพระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2562 ผู้วิจัยพบว่าในแต่ละประเทศ มีความแตกต่างกันตามบริบทของประเทศนั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปเปรียบเทียบ กฎหมายเกี่ยวกับการบริหารจัดการอุทยานธรณีของไทยและต่างประเทศได้จากการศึกษาวรรณกรรม จากเอกสารดังนี้

1) การนิยามศัพท์ สาธารณรัฐเกาหลีมีกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารจัดการอุทยานธรณีที่แตกต่างจากประเทศไทย ประเทศญี่ปุ่น สหราชอาณาจักร และสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยมีกฎหมายที่ใช้กับอุทยานธรณีไว้โดยเฉพาะในพระราชบัญญัติอุทยานธรรมชาติ ค.ศ.2016 (Natural Parks Act 2016) (ซึ่งต่อไปนี้จะใช้คำว่า NP Act 2016) ได้นิยามคำว่า “อุทยานธรรมชาติ” (Natural Parks) ให้หมายถึงอุทยานธรณี (Geoparks) ด้วย และตามมาตรา 2-4-4 ได้นิยามความหมาย “อุทยานธรณี” (Geoparks) หมายถึง พื้นที่อุทยานซึ่งมีความสำคัญทางวิทยาศาสตร์พื้นพิภพ และมีความโดดเด่นทางทัศนียภาพ ซึ่งจะกำหนดโดยกระทรวงสิ่งแวดล้อม ภายใต้มาตรา 36-3 ในการคุ้มครองอนุรักษ์และใช้ประโยชน์ เพื่ออุตสาหกรรมด้านการศึกษา อุตสาหกรรมด้านการท่องเที่ยว และอื่นๆ (Article 2-4-4 “geoparks” means parks which are important in terms of earth science and have outstanding scenery, which are accredited by the Minister of Environment pursuant to Article 36-3 to conserve and utilize them for the education industry, tourism industry, etc) นอกจากนั้นพระราชบัญญัติฉบับนี้ ได้ระบุให้นำบทบัญญัติมาตรา 1 มาตรา 2 บรรคแรก มาตรา 2 (4-4) มาตรา 36-2 ถึงมาตรา 36-8 มาตรา 80 และมาตรา 86 ของ NP Act 2016 มาบังคับใช้กับอุทยานธรณีสำหรับประเทศญี่ปุ่น สหราชอาณาจักร และสาธารณรัฐประชาชนจีน ไม่มีการนิยามความหมายของอุทยานธรณีไว้โดยเฉพาะ แต่กฎหมายของประเทศญี่ปุ่นและสาธารณรัฐประชาชนจีน ได้นิยามความหมายที่ครอบคลุมถึงอุทยานธรณี โดยอยู่ภายใต้กฎหมายนั้น ดังเช่น พระราชบัญญัติอุทยานธรรมชาติ ค.ศ. 1957 (Natural Parks Act 1957))”(ซึ่งต่อไปนี้จะใช้คำว่า NPA 1957) ของประเทศญี่ปุ่น ในมาตรา 2 (2) นิยามคำว่า “อุทยานแห่งชาติ” หมายถึง พื้นที่ที่มีความสวยงามทางธรรมชาติอย่างมาก แสดงออกถึงรูปแบบทัศนียภาพความสวยงามของประเทศที่กำหนดโดยรัฐมนตรีกระทรวงสิ่งแวดล้อม ดังนั้น เมื่อพื้นที่อุทยานธรณีเป็นพื้นที่ที่มีความสวยงามทางธรรมชาติอย่างมากแสดงออกถึงทัศนียภาพความสวยงามของประเทศญี่ปุ่น จึงเป็นพื้นที่ที่สอดคล้องกับนิยามของคำว่าอุทยานแห่งชาติ ตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ สำหรับสาธารณรัฐประชาชนจีน มีกฎหมายคุ้มครองสิ่งแวดล้อมของสาธารณรัฐประชาชนจีน ค.ศ. 2014 (Environmental Protection Law of the People’s Republic of China 2014))”(ซึ่งต่อไปนี้จะใช้คำว่า EPL RPC 2014) มาตรา 2 นิยามคำว่า “สิ่งแวดล้อม” ให้ครอบคลุมถึง “แหล่งทัศนียภาพที่เป็นจุดสำคัญ” ดังนั้น อุทยานธรณีเป็นแหล่งสภาพธรรมชาติที่เป็นจุดสำคัญ (Scenic Spots) จึงอยู่ในนิยามของ “สิ่งแวดล้อม” ตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ด้วย

2) คณะกรรมการบริหารจัดการอุทยานธรณี สาธารณรัฐเกาหลี สหราชอาณาจักร และสาธารณรัฐประชาชนจีน ไม่มีการกำหนดองค์ประกอบของคณะกรรมการบริหารจัดการอุทยานธรณีไว้โดยเฉพาะ แต่มีการส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการอุทยานธรณี การจัดองค์กร และการบริหารจัดการเครือข่ายอุทยานธรณี โดยสาธารณรัฐเกาหลีนั้น แม้ตาม NP Act 2016 ไม่ได้กำหนดในเรื่องขององค์ประกอบของคณะกรรมการบริหารจัดการอุทยานธรณีไว้ในมาตรา 36-5 กำหนดให้กระทรวงสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการอุทยานธรณี ความร่วมมือระหว่างประเทศ การจัดองค์กรและการบริหารจัดการเครือข่ายอุทยานธรณี และมาตรา 36-3 (3) กำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัด (The Mayor/ Do Governor) บริหารจัดการโดยออกคำสั่งที่เกี่ยวข้องในพื้นที่อุทยานธรณี ยกเว้นกรณีที่พระราชบัญญัติฉบับนี้ระบุให้เป็นอำนาจหน้าที่ของรัฐมนตรีกระทรวงสิ่งแวดล้อม ส่วนสหราชอาณาจักร การบริหารจัดการการดำเนินงานอุทยานธรณีจะจัดตั้งเป็นองค์กร (Organization) โดยเฉพาะพื้นที่อุทยานธรณีแต่ละแห่ง และมีคณะกรรมการเพื่อดูแลแหล่งธรรมชาติ (Countryside Council) มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ เช่น องค์กรอุทยานธรณีริเวียร่าของอังกฤษ (The English Riviera Geopark Organization) เป็นองค์กรที่รับผิดชอบประสานและบริหารจัดการอุทยานธรณี English Riviera Global Geopark และมีคณะกรรมการเพื่อดูแลแหล่งธรรมชาติ คือ Torbay Council มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ส่วนสาธารณรัฐประชาชนจีน มาตรา 10 ของ EPL RPC 2014 กำหนดให้หน่วยงานที่มีอำนาจในการบริหารคุ้มครองสิ่งแวดล้อมภายใต้สภาแห่งรัฐ ดำเนินการกำกับดูแลอย่างเป็นเอกภาพ และบริหารจัดการงานคุ้มครองสิ่งแวดล้อมทั่วประเทศ สำหรับประเทศญี่ปุ่นนั้น ในหมวดที่ 7 มาตรา 49-54 ของ NPA 1957 กำหนดเกี่ยวกับองค์การบริหารจัดการอุทยานธรรมชาติ (Park Management Organization) ไว้ ส่วนการบริหารจัดการอุทยานธรณี จะมีคณะกรรมการอุทยานธรณีแห่งชาติญี่ปุ่น (The Japan Geopark Committee: JGC) ซึ่งเป็นองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร (Specified Nonprofit Organization) ดำเนินการบริหารจัดการออกหลักเกณฑ์ ประกาศต่างๆ บังคับใช้กับอุทยานธรณี คณะกรรมการอุทยานธรณีแห่งชาติญี่ปุ่น ประกอบด้วยนักธรณีวิทยา นักภูมิศาสตร์ นักสังคมศาสตร์ และผู้เชี่ยวชาญด้านภัยพิบัติจากธรรมชาติ มีสำนักงานใหญ่อยู่ในองค์กรด้านธรณีวิทยาของประเทศญี่ปุ่น (The Geological Survey of Japan: GSJ) (Abhik Chakraborty, 2015, pp. 351-363)

3) การคุ้มครองบำรุงดูแลรักษา ตาม NP Act 2016 ของสาธารณรัฐเกาหลี กำหนดห้ามมิให้บุคคลกระทำการใดๆ อันก่อให้เกิดความเสียหายแก่อุทยานธรณี มาตรา 36-8 สำหรับประเทศญี่ปุ่น NPA 1957 มาตรา 3 วรรคสอง กำหนดให้รัฐและหน่วยงานท้องถิ่น มีมาตรการเพื่อการอนุรักษ์ทัศนียภาพที่สวยงามของอุทยานธรรมชาติ ความหลากหลายในระบบนิเวศ สิ่งมีชีวิตในอุทยานธรรมชาติ และในการบริหารจัดการ ต้องมีการจัดทำแผนการจัดการ (Park Plan) การคุ้มครองและการใช้ประโยชน์ (Protection and Utilization) การกำหนดพื้นที่พิเศษของพื้นที่อุทยานแห่งชาติ อีกทั้งตามมาตรา 20 ให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสิ่งแวดล้อม ผู้ว่าราชการจังหวัด ในส่วนที่เกี่ยวกับอุทยานแห่งชาติ อาจกำหนดเขตพื้นที่พิเศษภายในขอบเขต (ไม่รวมพื้นที่ทางทะเล) ซึ่งเป็นไปตามแผนการจัดการ (Park Plan) เพื่อวัตถุประสงค์ของการป้องกัน การเก็บ

รักษาทัศนียภาพที่สวยงามของอุทยานที่เกี่ยวข้อง ดังเช่น กรณีอุทยานธรณีอิซุ เพนินซูล่า (Izu Peninsula Geopark) ซึ่งมีแหล่ง (Site) อยู่ในพื้นที่อุทยานแห่งชาติฟูจิ-ฮาโกเนะ-อิซุ (Fuji-Hakone-Izu National Park) ได้รับการคุ้มครองในการห้ามเคลื่อนย้ายชั้นดิน (Soil Strata) หรือพืช สำหรับสหราชอาณาจักร มีการกำหนดจัดทำแผนเกี่ยวกับอุทยานแห่งชาติ ภายใต้การกำกับของหน่วยงาน Natural England โดยมาตรา 9(1) ของพระราชบัญญัติว่าด้วยอุทยานแห่งชาติและการเข้าถึงพื้นที่ธรรมชาติ ค.ศ. 1949 (National Parks and Access to the countryside Act 1949) (ซึ่งต่อไปนี้จะใช้คำว่า NPAC Act 1949) กำหนดให้การจัดทำแผนการพัฒนาเกี่ยวกับอุทยานแห่งชาติ หรือข้อเสนอเพื่อแก้ไขเปลี่ยนแปลง หรือเพิ่มเติมแผนพัฒนาพื้นที่ทั้งหมด หรือพื้นที่ส่วนหนึ่งส่วนใดของอุทยานแห่งชาติ ให้หน่วยงานหรือผู้มีอำนาจหน้าที่จัดทำแผน ผู้มีสิทธิแก้ไขหรือเพิ่มเติมแผน จะต้องปรึกษากับหน่วยงาน Natural England และทบทวนการพิจารณา ข้อเสนออื่นใดตามข้อเสนอแนะของหน่วยงาน Natural England สำหรับสาธารณรัฐประชาชนจีน แม้ในบทบัญญัติ EPL RPC 2014 ไม่ได้กำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองบำรุงดูแลรักษาอุทยานธรณีไว้โดยเฉพาะ แต่ตามมาตรา 28 -39 ของกฎหมายฉบับนี้ กำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองและพัฒนาของสิ่งแวดล้อมไว้ ซึ่งตามมาตรา 29 วรรคสอง กำหนดให้รัฐบาลของประชาชนในระดับต่างๆ จะต้องดำเนินการมาตรการปกป้องภูมิภาคที่มีระบบนิเวศวิทยาธรรมชาติประเภทต่างๆ ภูมิภาคที่มีการกระจายพันธุ์ตามธรรมชาติของสัตว์ และพืชหายาก และใกล้สูญพันธุ์ ภูมิภาคที่อนุรักษ์แหล่งน้ำสำคัญ โครงสร้างทางธรณีวิทยาของวิทยาศาสตร์ที่สำคัญ และวัฒนธรรมที่มีคุณค่า ภูมิภาคที่มีชื่อเสียงเป็นโพรงถ้ำหิน ซากดึกดำบรรพ์กระจายอยู่ ร่องรอยของธารน้ำแข็ง ภูเขาไฟ น้ำพุร้อน ร่องรอยของประวัติศาสตร์มนุษย์ ต้นไม้เก่าแก่และมีค่า ห้ามมิให้เกิดความเสียหายต่อพื้นที่โดยเด็ดขาด

4) การมีส่วนร่วมของประชาชน สาธารณรัฐเกาหลีมีการกำหนดการมีส่วนร่วมของประชาชนที่เกี่ยวข้องกับอุทยานธรณี ไว้ใน NP Act 2016 โดยมาตรา 36-3 (1) กำหนดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน สำหรับประเทศญี่ปุ่น ไม่มีการกำหนดเกี่ยวกับการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับอุทยานธรณีไว้โดยตรง แต่มีบทบัญญัติ มาตรา 9-19 ของ NPA 1957 กำหนดให้การจัดทำแผนการจัดการต้องรับฟังความคิดเห็นของจังหวัดที่เกี่ยวข้อง และสภาท้องถิ่น สำหรับสหราชอาณาจักร การมีส่วนร่วมของประชาชนนั้น ตาม NPAC Act 1949 มาตรา 11A กำหนดให้การดำเนินการที่เกี่ยวกับอุทยานแห่งชาติตามวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ใน (1) ของมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัตินี้ จะต้องส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีทางเศรษฐกิจและสังคมของชุมชนท้องถิ่นภายในอุทยานแห่งชาติ จะต้องมิได้แทนของประชาชนในสภาท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินการ เช่น สภาเทศา (County Council) สภาเขต (District Council) สภาชุมชน (Community Council) ซึ่งจัดเป็นหน่วยงานท้องถิ่น (Local Authority) ทำหน้าที่ส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีทางเศรษฐกิจและสังคมของชุมชนท้องถิ่นภายในอุทยานแห่งชาติ สำหรับสาธารณรัฐประชาชนจีน ตาม EPL RPC 2014 ไม่ได้กำหนดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการอุทยานธรณีของประชาชนไว้โดยตรง

จิตาพร พิศลยบุตร โตะวิเศษกุล จรัส เล้งวิทยา ธนภฤต วรณัชชากุล และสราวุธ เบญจกุล

แต่ในมาตรา 53 วรรคสอง กำหนดให้หน่วยงานต้องเปิดเผยข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม และปรับปรุงขั้นตอนการมีส่วนร่วมของประชาชน และอำนวยความสะดวกให้พลเมือง บุคคลตามกฎหมาย และองค์กรอื่น ในการมีส่วนร่วมและกำกับดูแลการทำงานคุ้มครองด้านสิ่งแวดล้อม

5) งบประมาณรายได้ สาธารณรัฐเกาหลี มีการกำหนดเรื่องของการเฉลี่ยเงินคืนให้แก่องค์กรส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการบริหารจัดการอุทยานธรณีไว้ใน มาตรา 36-7 ของ NP Act 2016 สำหรับประเทศญี่ปุ่น ตาม NPA 1957 มาตรา 56 กำหนดให้รัฐบาลสนับสนุนงบประมาณ สำหรับสหราชอาณาจักร ตาม NPAC Act 1949 มาตรา 100 กำหนดให้รัฐสภาจัดสรรงบประมาณสำหรับ (ก) ค่าใช้จ่ายภายใต้พระราชบัญญัตินี้ของกระทรวงการผังเมือง และกระทรวงเกษตร ประมง และอาหาร (ข) การเพิ่มขึ้นใดๆ อันเนื่องมาจากบทบัญญัตินี้ในจำนวนเงินที่ต้องจ่ายภายใต้บทบัญญัติส่วนที่ 1 หรือส่วนที่ 2 ของพระราชบัญญัติการปกครองท้องถิ่น ค.ศ. 1948 สำหรับสาธารณรัฐประชาชนจีน ตาม EPL RPC 2014 ไม่มีการกำหนดเกี่ยวกับงบประมาณรายได้ ของอุทยานธรณีไว้โดยเฉพาะ มีเพียงมาตรา 8 ของกฎหมายคุ้มครองสิ่งแวดล้อมของสาธารณรัฐประชาชนจีน ค.ศ. 2014 ฉบับนี้ ที่กำหนดให้รัฐบาล เพิ่มงบประมาณ ในการคุ้มครองและปรับปรุงสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการป้องกันและควบคุมมลพิษ และภัยพิบัติสาธารณะอื่นๆ และปรับปรุงประสิทธิภาพของกองทุนงบประมาณ

6) การใช้ประโยชน์ สาธารณรัฐเกาหลี ตาม NP Act 2016 มาตรา 2-4-4 กำหนดให้การคุ้มครองอนุรักษ์และใช้ประโยชน์ของอุทยานธรณี เพื่ออุตสาหกรรมด้านการศึกษา อุตสาหกรรมด้านการท่องเที่ยว และอื่นๆ และการใช้ประโยชน์ต้องเป็นไปตามมาตรฐานที่ได้กำหนดตกลงกันไว้ สำหรับประเทศญี่ปุ่น มี NPA 1957 มาตรา 23 กำหนดอำนาจในการกำหนดหลักเกณฑ์การใช้ประโยชน์พื้นที่ในส่วนที่เกี่ยวข้องอุทยานแห่งชาติ โดยเป็นอำนาจของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสิ่งแวดล้อม ในส่วนที่เกี่ยวข้องอุทยานเป็นอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัดที่เกี่ยวข้อง เป็นอำนาจในการกำหนดหลักเกณฑ์การใช้ประโยชน์พื้นที่ซึ่งอยู่ภายในเขตพื้นที่พิเศษ หรือเขตอุทยานทางทะเล ให้เป็นไปตามแผนอุทยาน (Park Plan) เมื่อจำเป็น โดยเฉพาะ เพื่อการป้องกันทัศนียภาพที่สวยงาม หรือภูมิทัศน์ของอุทยานที่เกี่ยวข้อง และใช้ประโยชน์อย่างเหมาะสม สำหรับสหราชอาณาจักร การใช้ประโยชน์ต้องเป็นไปตาม NPAC Act 1949 เพื่อการส่งเสริมโอกาสสำหรับความเข้าใจ และเพื่อการนันทนาการ ตามมาตรา 5 (1) (ข) สำหรับสาธารณรัฐประชาชนจีน ตาม EPL RPC 2014 มาตรา 7 กำหนดให้ รัฐบาลสนับสนุนการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี การพัฒนา และการประยุกต์ใช้การคุ้มครองสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมการคุ้มครองสิ่งแวดล้อม อำนวยความสะดวกเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการคุ้มครองสิ่งแวดล้อม และปรับปรุงงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของวิทยาศาสตร์การคุ้มครองสิ่งแวดล้อม ดังนั้น การใช้ประโยชน์จึงเพื่อการวิจัยทางวิทยาศาสตร์การคุ้มครองสิ่งแวดล้อมด้วย

7) บทลงโทษ สาธารณรัฐเกาหลี NP Act 2016 มาตรา 36-8 มีบทลงโทษ ห้ามมิให้บุคคลใดกระทำการใดๆ อันอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่อุทยานธรณี และกำหนดโทษปรับไว้ในมาตรา 86 (1) 5-2

สำหรับประเทศญี่ปุ่น ในส่วนที่ 4 มาตรา 82-90 ของ NPA 1957 ซึ่งมีทั้งโทษจำคุก และโทษปรับ สำหรับ สหราชอาณาจักร พระราชบัญญัติว่าด้วยอุทยานแห่งชาติและการเข้าถึงพื้นที่ธรรมชาติ ค.ศ. 1949 มาตรา 107 ไม่ได้มีบทลงโทษจำคุก หรือโทษปรับ แต่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับค่าสินไหมทดแทน หากมีการฝ่าฝืน มาตรา 20 มาตรา 46 และมาตรา 70 ของพระราชบัญญัตินี้ สำหรับสาธารณรัฐประชาชนจีน มาตรา 64 ของ EPL RPC 2014 กำหนดให้ ผู้ที่ก่อให้เกิดความเสียหายอันเนื่องมาจากมลภาวะสิ่งแวดล้อม และการทำลายระบบ นิเวศ จะต้องรับผิดชอบทางละเมิด ตามบทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยความรับผิดชอบทางละเมิดของสาธารณรัฐ ประชาชนจีน

สรุปและอภิปรายผล

จากการการศึกษากฎหมายเกี่ยวกับการบริหารจัดการอุทยานธรณีของประเทศไทย โดยการ ค้นคว้าเอกสาร เปรียบเทียบกับต่างประเทศ รวมทั้งการสัมภาษณ์ และการจัดประชุมสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยได้ ข้อค้นพบว่า การบริหารจัดการอุทยานธรณี เป็นรูปแบบการคุ้มครองสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ และการ อนุรักษ์มรดกทางธรรมชาติ สำหรับอุทยานธรณีในเขตอุทยานแห่งชาติ เป็นเพียงการบริหารจัดการพื้นที่ใน เขตอุทยานแห่งชาติ ให้เหมาะสมกับลักษณะของพื้นที่ ไม่ได้มีสถานะทางกฎหมาย ดังเช่น วนอุทยาน สวนพฤกษศาสตร์ สวนรุกขชาติ จึงไม่ขัดต่อมาตรา 8 ของพระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2562 ด้วยพื้นที่อุทยานธรณีที่อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติ ไม่ได้ทำให้เกิดการเพิกถอนพื้นที่ของอุทยานแห่งชาติแต่ อย่างไม่เป็นเพียงการกำหนดขอบเขต เพื่อการบริหารจัดการพื้นที่ที่เหมาะสมกับลักษณะของพื้นที่ที่ แตกต่างจากพื้นที่โดยทั่วไปของอุทยานแห่งชาติ ช่วยให้พนักงานเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง รู้ถึงขอบเขต ดำเนินการคุ้มครองบำรุงดูแลรักษา และบริหารจัดการ รักษาสภาพสิ่งแวดล้อมของแหล่งทางธรณีวิทยาได้ อย่างเหมาะสม คงอยู่ตกทอดไปยังคนรุ่นหลังได้ใช้ประโยชน์ต่อไป ตามหลักการว่าด้วยมรดกของ มวลมนุษยชาติ (Common Heritage of Mankind) อีกทั้งจากการศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายต่างประเทศ ผู้วิจัยพบว่าสาธารณรัฐเกาหลี ประเทศญี่ปุ่น สาธารณรัฐประชาชนจีน และสหราชอาณาจักร ต่างก็มีอุทยาน ธรณีที่อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติ โดยไม่ทำให้สถานภาพของอุทยานแห่งชาติอันเป็นที่ตั้งของอุทยานธรณี นั้น ถูกเพิกถอนแต่อย่างใด โดยเฉพาะสาธารณรัฐเกาหลี มีการกำหนดบทบัญญัติเกี่ยวกับอุทยานธรณี ไว้ใน พระราชบัญญัติอุทยานทางธรรมชาติ ค.ศ. 2016 ไว้เฉพาะด้วย จากการศึกษาผู้วิจัยพบว่า พระราชบัญญัติ อุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2562 ที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน ยังไม่ครอบคลุมถึง การสงวน อนุรักษ์ คุ้มครองและ บำรุงรักษาอุทยานธรณีที่อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติ และการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ ระบบนิเวศ ความหลากหลายทางชีวภาพ และความหลากหลายทางธรณีวิทยา ให้เกิดประโยชน์อย่างสมดุลและยั่งยืน อีกทั้งการบริหารจัดการอุทยานธรณีที่อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติต้องอาศัยหน่วยงาน ผู้มีความรู้

จิตาพร พิศลยบุตร โตะวิเศษกุล จรัส เล้งวิทยา ธนภฤต วรณัชชากุล และสราวุธ เบญจกุล

ความเชี่ยวชาญทางธรณีวิทยา และการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการกำหนดนโยบาย แผนการจัดการอุทยานธรณี ต้องมีการปรับเปลี่ยนหรือพัฒนาแผนการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจของประเทศ เพื่อปกป้องแหล่งมรดกทางธรณีวิทยาในพื้นที่อุทยานธรณีให้คงอยู่ใช้ประโยชน์ได้อย่างยั่งยืน การดำเนินงานต่างๆ ของรัฐ ต้องอยู่ภายใต้หลักความชอบด้วยกฎหมาย ต้องมีฐานอำนาจตามกฎหมายรองรับเพื่อปฏิบัติหน้าที่ดำเนินการได้ถูกต้อง กฎหมายจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการอุทยานธรณีที่อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติ

ในการพัฒนากฎหมายเกี่ยวกับการบริหารจัดการอุทยานธรณี ต้องคำนึงถึงทฤษฎีและหลักกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการอุทยานธรณี ได้แก่ หลักการว่าด้วยมรดกของมวลมนุษยชาติ หลักการกระทำเพื่อป้องกัน (Prevention Act) หลักอำนาจอธิปไตยและหน้าที่ของรัฐในการรักษาสิ่งแวดล้อม (Sovereignty and Function of State) หลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development) ทฤษฎีการมีส่วนร่วมของประชาชน (Public Participation) หลักการบริหารจัดการทรัพยากรร่วม บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติแบบชุมชนมีส่วนร่วม (Common Pool Resources) และหลักความชอบด้วยกฎหมาย (Gesetzmaessigkeit) หรือหลักความผูกพันต่อกฎหมาย มาเชื่อมโยง เพื่อพัฒนาแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2562 ให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการอุทยานธรณี โดยผู้วิจัยเห็นว่าการพัฒนากฎหมายเกี่ยวกับการบริหารจัดการอุทยานธรณีที่อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติ ควรแก้ไขเพิ่มเติมใน 5 ประการ คือ

1) บทบัญญัตินิยามความหมายของอุทยานธรณีที่อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติในพระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2562

การกำหนดนิยามความหมายของ อุทยานธรณี ต้องคำนึงถึงหลักการว่าด้วยมรดกของมวลมนุษยชาติ กำหนดลักษณะของเขตพื้นที่เป็นแหล่ง (Site) ในพื้นที่อุทยานแห่งชาติ เพื่อสามารถบริหารจัดการพื้นที่ได้เหมาะสม สอดคล้องกับลักษณะภูมิศาสตร์ที่แตกต่างกับพื้นที่อื่นโดยทั่วไปของอุทยานแห่งชาติ ตามแนวคิดการอนุรักษ์ธรรมชาติที่มีความโดดเด่นทางธรณีวิทยาอันเป็นมรดกทางธรณีวิทยาให้ชัดเจน สามารถควบคุม และรักษาสภาพสิ่งแวดล้อมของแหล่งทางธรณีวิทยาได้อย่างเหมาะสม ช่วยให้นักงานเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง รู้ถึงขอบเขตของพื้นที่อุทยานธรณี สามารถดำเนินการคุ้มครองบำรุงดูแลรักษา และบริหารจัดการได้เหมาะสมกับพื้นที่ ส่งผลให้มรดกทางธรณีวิทยาในพื้นที่อุทยานธรณี สามารถคงอยู่ตกทอดไปยังคนรุ่นหลังได้ใช้ประโยชน์ต่อไป

2) องค์ประกอบของคณะกรรมการอุทยานแห่งชาติกับการมีส่วนร่วมของผู้แทนจากกรมทรัพยากรธรณี ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญทางธรณีวิทยาร่วมกำหนดนโยบาย การจัดการ แผนการบริหารจัดการอุทยานธรณีที่อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติ

ในการบริหารจัดการอุทยานธรณีให้มีประสิทธิภาพ สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างยั่งยืน ควรมีการบูรณาการการทำงานร่วมกันของหน่วยงาน ต้องอาศัยหน่วยงาน ผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญทางธรณีวิทยา

มาร่วมในการบริหารจัดการอุทยานธรณีที่อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติ และคำนึงถึงหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development) มาเชื่อมโยง ในการกำหนดนโยบาย แผนการจัดการ ให้เป็นไปตามเป้าหมาย เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

3) การคุ้มครอง บำรุง ดูแล รักษา การบริหารจัดการอุทยานธรณี การมีส่วนร่วมของประชาชน และอำนาจหน้าที่พนักงานเจ้าหน้าที่

เพื่อปกป้องแหล่งมรดกทางธรณีวิทยาในพื้นที่อุทยานธรณีให้คงอยู่ใช้ประโยชน์ได้อย่างยั่งยืน ตกทอดไปยังคนรุ่นหลังได้ใช้ประโยชน์ต่อไป การบริหารจัดการอุทยานธรณีสามารถปรับเปลี่ยนหรือพัฒนาแผนการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจของประเทศในแต่ละยุค อีกทั้งเมื่อพิจารณาถึงทฤษฎีการมีส่วนร่วมของประชาชน (Public Participation) และหลักการบริหารจัดการทรัพยากรร่วมแบบประชาชนมีส่วนร่วม (Common Pool Resources) ตามแนวคิดในการจัดการทรัพยากรร่วม (Elinor Ostrom, 1990, หน้า 90-102) ในการคุ้มครอง บำรุง ดูแล รักษา การบริหารจัดการอุทยานธรณี ควรพัฒนากฎหมาย แก้ไขเพิ่มเติม ให้มีการดำเนินการกำหนดขอบเขตพื้นที่ แผนที่ แนวเขตของอุทยานธรณีในพื้นที่อุทยานแห่งชาติโดยการจัดทำแผนบริหารจัดการ ให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการอุทยานธรณี สามารถเสนอความต้องการเกี่ยวกับการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชน การเข้าใช้ประโยชน์ หรือการประกอบกิจกรรมต่างๆ โดยการกำหนดจัดทำแผนดำเนินการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมด้วย

4) การกำหนดเกี่ยวกับรายได้เพื่อการบำรุงรักษาอุทยานธรณีที่อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติ

ตามหลักการกระทำเพื่อป้องกัน (Prevention Act) เป็นหลักการด้านสิ่งแวดล้อมที่มีเหตุผลมาจากความเชื่อว่าการป้องกันปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมเป็นสิ่งที่พึงกระทำ รัฐพึงกำหนดมาตรการในการป้องกันปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องมีการจัดเก็บรายได้ จัดสรรรายได้งบประมาณเพื่อการบำรุงรักษาในพื้นที่อุทยานธรณีไว้โดยตรง เพื่อป้องกันการเกิดความเสียหายและสูญเสียของแหล่งธรณีวิทยา

5) การกำหนดเกี่ยวกับการใช้ประโยชน์ เพื่อการศึกษา วิจัย เรียนรู้ ความหลากหลายทางธรณีวิทยา ในแหล่งพื้นที่อุทยานธรณีที่อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติ

เมื่อคำนึงถึงหลักการว่าด้วยมรดกของมวลมนุษยชาติ (Common Heritage of Mankind) สิ่งแวดล้อมถือเป็นสมบัติร่วมกันของมนุษยชาติ ดังนั้น ทุกคนจึงควรมีสติและมีส่วนร่วมในการจัดการ และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม อุทยานธรณีเป็นแหล่งให้ความรู้ทางธรณีวิทยา จึงควรกำหนดเกี่ยวกับการใช้ประโยชน์อุทยานธรณีให้ชัดเจน ไว้ในพระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2562 เพื่อสามารถเข้าใช้ประโยชน์ได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอแนะ แนวทางพัฒนากฎหมายเพื่อบริหารจัดการอุทยานธรณีที่อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติ โดยให้แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2562 ดังต่อไปนี้

1) แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 4 พระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2562 กำหนดนิยามความหมายของ “อุทยานธรณี” โดยแก้ไขเพิ่มเติมดังนี้

มาตรา 4 “อุทยานธรณี” หมายความว่า พื้นที่ที่มีสภาพทางธรรมชาติทางธรณีวิทยา อันเป็นแหล่งอนุรักษ์ทางธรณีวิทยา หรือมีคุณค่าทางวิชาการด้านธรณีวิทยา รวมถึงคุณค่าทางโบราณคดี หรือนิเวศวิทยา หรือวัฒนธรรมที่อยู่ในพื้นที่นั้น เพื่อเป็นแหล่งศึกษาเรียนรู้ หรือท่องเที่ยวทางธรณีวิทยา หรือนันทนาการของประชาชน

2) แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 10 องค์ประกอบของคณะกรรมการอุทยานแห่งชาติ กำหนดเพิ่มเติมให้อธิบดีกรมทรัพยากรธรณี เป็นผู้แทนหน่วยงานร่วมเป็นคณะกรรมการอุทยานแห่งชาติ ร่วมกำหนดนโยบายและแผนการจัดการอุทยานธรณี กำหนดคุณสมบัติเพิ่มเติมของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญ หรือประสบการณ์ในด้านของอุทยานธรณี และมีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญหรือประสบการณ์ในด้านของอุทยานธรณี ทำให้สามารถบริหารจัดการอุทยานธรณีได้อย่างมีประสิทธิภาพใช้ประโยชน์ได้อย่างยั่งยืนต่อไป

3) แก้ไขเพิ่มเติมอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการอุทยานแห่งชาติตาม มาตรา 16 (1) เพื่อให้คณะกรรมการมีอำนาจ ในการกำหนดนโยบายการจัดการอุทยานธรณี นำไปสู่การจัดทำแผนบริหารจัดการของพื้นที่อุทยานธรณีที่อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติสามารถนำมาใช้กับอุทยานธรณีที่อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติ ทำให้สามารถบริหารจัดการอุทยานธรณีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ใช้ประโยชน์ได้อย่างยั่งยืนต่อไป

4) แก้ไขเพิ่มเติมกำหนดเพิ่ม หมวด 1/2 อุทยานธรณี และมาตรา 25/1 ในการคุ้มครองบำรุงดูแลรักษา และการบริหารจัดการอุทยานธรณี จัดให้มีแผนการบริหารจัดการพื้นที่อุทยานธรณีแต่ละแห่ง กำหนดขอบเขตพร้อมแผนที่แสดงรายละเอียด และแนวเขตการจัดการพื้นที่ เพื่อเสนออธิบดีกรมทรัพยากรธรณีให้ความเห็นชอบ ให้หัวหน้าอุทยานแห่งชาติที่มีหน้าที่รับผิดชอบในพื้นที่อุทยานธรณีนั้น ปิดประกาศแผนที่และแนวเขต และร่วมกับทรัพยากรธรณีจังหวัด ดำเนินการจัดการพื้นที่อุทยานธรณีให้เป็นไปตามแผนการบริหารจัดการพื้นที่ดังกล่าว แผนการบริหารจัดการพื้นที่อุทยานธรณีต้องประกอบด้วย วิธีการดำเนินการ แนวทางการจัดการ และการกำกับดูแลการใช้พื้นที่ ทำให้สามารถบริหารจัดการอุทยานธรณีได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ในการบริหารจัดการอุทยานธรณี เมื่อคำนึงถึงหลักทฤษฎีการมีส่วนร่วมของประชาชน (Public Participation) ในการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ อันอาจส่งผลกระทบต่อประชาชน ประชาชนควรมีส่วนร่วมเห็นชอบ ในแผนการบริหารจัดการพื้นที่อุทยานธรณี จึงควรกำหนดให้มีการรับฟังความคิดเห็น ของผู้มีส่วนได้เสีย และประชาชนที่เกี่ยวข้อง เข้ามีส่วนร่วมในการแสดง

ความคิดเห็นต่างๆ ได้ทราบปัญหา อุปสรรค ต่อการเข้ามาใช้ประโยชน์ หรือการเข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมในพื้นที่อุทยานธรณีที่อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติ ทำให้สามารถจัดทำแผนบริหารจัดการได้สอดคล้องเกิดประโยชน์ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของอุทยานธรณี

5) แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 29 มาตรา 30 มาตรา 31 มาตรา 32 บรรคแรก มาตรา 32 (1) (3) (5) (6) และมาตรา 33 บรรคแรก เพื่อกำหนดเกี่ยวกับการเก็บค่าบริการ รายได้ การใช้งบประมาณ การจัดสรรแบ่งงบประมาณ การจัดการเงินที่เรียกเก็บได้ การจัดสรรแบ่งเงินที่เรียกเก็บได้แก่เทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล อันเป็นที่ตั้งของอุทยานธรณีนั้น เพื่อนำไปใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานหรือการอนุรักษ์ บำรุงรักษาและฟื้นฟูอุทยานธรณี

6) แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 34 กำหนดเกี่ยวกับการใช้ประโยชน์จากพื้นที่อุทยานธรณี ในการเก็บจัดหาหรือรวบรวมพันธุ์ไม้ พันธุ์สัตว์ หรือส่วนหนึ่งส่วนใดของพันธุ์ไม้หรือพันธุ์สัตว์ รวมถึงความหลากหลายทางชีวภาพ หรือความหลากหลายทางธรณีวิทยา ในอุทยานธรณีเพื่อการศึกษาหรือวิจัย อันเป็นประโยชน์ต่อการอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพ หรือความหลากหลายทางธรณีวิทยา จะต้องได้รับอนุญาตจากพนักงานเจ้าหน้าที่ ตามระเบียบที่อธิบดีกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการตลอดจนการแบ่งปันผลประโยชน์ จากผลการศึกษาวิจัย ความหลากหลายทางชีวภาพ หรือความหลากหลายทางธรณีวิทยา ในอุทยานธรณี เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาคำหนดเรื่องการใช้ประโยชน์ของอุทยานธรณี ในพระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2562 ทำให้สามารถเข้าใช้ประโยชน์ในการศึกษา วิจัยเรียนรู้ ในแหล่งพื้นที่อุทยานธรณีที่อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

7) แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 35 และ มาตรา 35 (1) (2) และ (4) กำหนดให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีหน้าที่และอำนาจการใช้มาตรการทางปกครองเมื่อมีกรณีที่มีการกระทำฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติตามพระราชบัญญัตินี้ เพื่อมีการกำหนดให้อำนาจแก่พนักงานเจ้าหน้าที่โดยการใช้มาตรการทางปกครองเป็นเครื่องมือป้องกันไม่ให้อุทยานธรณีถูกทำลาย สูญหาย เสียหาย

8) แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 40 บรรคแรก กำหนดนำมาตรการทางแพ่ง การชดเชยค่าเสียหาย เพื่อให้ผู้ที่กระทำการก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่อุทยานธรณีต้องรับผิดชอบชดเชยค่าเสียหายให้แก่รัฐในการทำทรัพยากรธรรมชาติที่ถูกทำลาย สูญหายหรือเสียหายไปนั้น ในพื้นที่อุทยานธรณี

9) แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 42 บรรคแรก และมาตรา 48 บรรคสอง โดยกำหนดนำมาตรการทางอาญามาใช้ลงโทษแก่ผู้กระทำความผิด กำหนดความรับผิดทางอาญา เป็นการนำมาตรการทางอาญามาใช้เพื่อลงโทษผู้กระทำความผิด ที่ฝ่าฝืนบทบัญญัติที่กำหนดไว้ ทำให้ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่อุทยานธรณี ได้รับอันตรายส่งผลกระทบต่อระบบนิเวศ ความหลากหลายทางชีวภาพหรือทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในอุทยานธรณีหรือผลกระทบต่อระบบนิเวศอย่างรุนแรง

รายการอ้างอิง

- กฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการกรมทรัพยากรธรณี กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2561. (2561, 20 กรกฎาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 135 ตอนที่ 51 ก. หน้า 6.
- กมลินทร์ พินิจภูวดล, กิตติภูมิ เนียมหอม และร้อยโทพันธวัช ราชพงศา. (2559). รายงานการศึกษาวิจัยฉบับสมบูรณ์ เรื่อง การพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development). กรุงเทพฯ: สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา (องค์การมหาชน).
- กรมทรัพยากรธรณี. (2561). การประชุมสัมมนาหัตถ์จรรยาบรรณวิจัยสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน. เอกสารประกอบการประชุมสัมมนา เรื่อง มหัตถ์จรรยาบรรณวิจัยสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน: กรณีศึกษาอุทยานธรณีโลก สตูล, 26 กรกฎาคม 2561 ณ โรงแรมเดอะ เบอร์เคลีย์ ประตูน้ำ. กรุงเทพฯ: กรมทรัพยากรธรณี.
- กรมทรัพยากรธรณี. (2555). แนวทางการจัดตั้งอุทยานธรณี. กรุงเทพฯ: สำนักธรณีวิทยา กรมทรัพยากรธรณี กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.
- กองธรณีวิทยา กรมทรัพยากรธรณี. (2544). ธรณีวิทยาประเทศไทย เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคล เฉลิมพระชนมพรรษา 6 รอบ 5 ธันวาคม 2542. กรุงเทพฯ: กองธรณีวิทยา กรมทรัพยากรธรณี.
- กองอนุรักษ์และจัดการทรัพยากรธรณี กรมทรัพยากรธรณี. (2557). แนวทางการอนุรักษ์ทางธรณีวิทยาของกรมทรัพยากรธรณี. กรุงเทพฯ: กองอนุรักษ์และจัดการทรัพยากรธรณี กรมทรัพยากรธรณี.
- ชัยชนา คำชา. (2555). แนวทางการนำเสนอแหล่งอนุรักษ์ธรณีวิทยา อุทยานธรณีให้มีความน่าสนใจดึงดูดนักท่องเที่ยว. กรุงเทพฯ: สำนักธรณีวิทยา กรมทรัพยากรธรณี, 2555.
- ปวิศร เลิศธรรมเทวี. (2559). สิทธิด้านสิ่งแวดล้อมกับรัฐธรรมนูญ. กรุงเทพฯ: นิติธรรม.
- พงษ์ศิริ จิตบาน และพรชัย เลื่อนจวี. (2560). ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับระบบการบริหารจัดการอุทยานแห่งชาติในประเทศไทย. วารสารการเมืองการปกครอง, 7(1), 134-151.
- พระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2562. (2562, 29 พฤษภาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 136 ตอนที่ 71 ก. หน้า 145.
- ธนธิ์ สีแก้ว และยุทธ ศรศักดิ์. (2559). การศึกษาวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการกำหนดพื้นที่อุทยานแห่งชาติตะรุเตาเป็นอุทยานธรณี. กรุงเทพฯ: สำนักธรณีวิทยา กรมทรัพยากรธรณี.
- วิเชียร รุจิธำรงกุล. (2557). บทบาทและกลไกภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคมในการแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อมของไทย. คุญฉินพนธ์ปรัชญาคุญฉินพนธ์บัณฑิต สาขาวิชาการเมือง, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ศุภมิตร จันทะคาม. (2559). รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2559 (ตุลาคม 2558-กันยายน 2559) เรื่อง การท่องเที่ยวเชิงธรณีวิทยาปรากฏการณ์ใหม่ของการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน. กรุงเทพฯ: สำนักงานทรัพยากรธรณีเขต 2 (ขอนแก่น) กรมทรัพยากรธรณี กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.
- อุทยานธรณีโคราช. (2560). แนวทางการบริหารจัดการแหล่งธรณีวิทยา แหล่งอนุรักษ์ธรณีวิทยาหรืออุทยานธรณีจังหวัดนครราชสีมา. นครราชสีมา: อุทยานธรณีโคราช.
- Brocx, M., & Semeniuk, V. (2007). Geoheritage and geoconservation—history, definition, scope and scale. *Journal of the Royal Society of Western Australia*, 90, 53-87.
- Chakraborty, A. Cooper, M., & Chakraborty, S. (2015). Geosystem as a Framework for Geoconservation: The Case of Japan's Izu Peninsula Geopark. *Geoheritage*, 7, 351-363.
- English Riviera Geopark. (2019). *Site Protection*. Retrieved May 25, 2019, from <http://www.englishrivierageopark.org.uk>
- Environmental Protection Law of the People's Republic of China 2014*, (สาธารณรัฐประชาชนจีน). (2014). Retrieved July 20, 2019, from [https:// www.chinadialogue.net /Environmental Protection-Law-2014-eversion.pdf](https://www.chinadialogue.net/Environmental-Protection-Law-2014-eversion.pdf)
- National Parks and Access to The countryside Act 1949*, (สหราชอาณาจักร). (1949). Retrieved July 20, 2019, from <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/Geo6/12-13-14/97/data.pdf>
- Natural Parks Act 1957*, (ประเทศญี่ปุ่น). (1957). Retrieved July 20, 2019, from [https://www.env.go.jp /en /laws/nature/index.html](https://www.env.go.jp/en/laws/nature/index.html)
- Natural Parks Act 2016*, (สาธารณรัฐเกาหลี). (2016). Retrieved July 20, 2019, from https://www.elaw.klri.re.kr/kor_service/lawDownload
- Ostrom, E. (1990). *Governing the Commons: The evolution of institutions for collective action*. UK: Cambridge University Press.
- Xiao, K. Wahid, U., Momotaz, N., & Nihei, T. (2018). Reviewing Establishment of Legal System for Geoparks in China. *Landscape Architecture and Regional Planning*, 3(1), 16-22.

การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในการสรรหาอธิการบดีมหาวิทยาลัยของรัฐ
ตามหลักธรรมาภิบาล: กรณีศึกษามหาวิทยาลัย 3 แห่ง

**Resolving Conflicts in The Recruitment of University Presidents in Accordance
with Good Governance Principles: A Case Study of 3 Public Universities**

ทัดฐสพล นนททวีกิจ (Thadtsaphol Nonthaweekit)¹

สัณฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ (Samrit Yossomsakdi)²

¹ว่าที่ร้อยตรี, นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์และความมั่นคง
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Acting Sub Lt., Student, Doctor of Philosophy Program in Strategy and Security at Faculty of Political
Science and Law, Burapha University

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., ประจำภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา

Asst. Prof. Dr., Department of Public Administration at Faculty of Political Science and Law,
Burapha University

E-mail: possawat2507@hotmail.com

Received: 27 January 2020

Revised: 11 February 2020

Accepted: 18 February 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแนวความคิดการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 2) ศึกษากระบวนการสรรหาอธิการบดีมหาวิทยาลัย 3) วิเคราะห์ปัญหาความขัดแย้งและประเด็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในกระบวนการสรรหาอธิการบดีมหาวิทยาลัยของรัฐ และ 4) เสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นโดยใช้หลักธรรมาภิบาล และพัฒนากระบวนการสรรหาอธิการบดีมหาวิทยาลัยของรัฐ การวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structure interview) ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารและบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยของรัฐ 3 แห่งๆ ละ 2 ราย และกลุ่มที่ 2 ได้แก่ กลุ่มนักวิชาการในสถาบันคลังสมองของชาติ ภายใต้มูลนิธิส่งเสริมทบวงมหาวิทยาลัย จำนวน 5 ราย ผลการศึกษาในครั้งนี้ค้นพบว่า การเป็นมหาวิทยาลัย

วัตถุประสงค์ นันททวิกิจ และสัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์

ในกำกับของรัฐเพื่อให้เกิดความคล่องตัวและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ รัฐบาลจึงมอบอำนาจในการกำกับดูแลไว้ที่สภามหาวิทยาลัยเป็นสำคัญรวมทั้งการสรรหาอธิการบดี ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในกระบวนการสรรหาจากสาเหตุหลายประการทั้งที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกัน ส่วนใหญ่เกิดขึ้นในสภามหาวิทยาลัย ซึ่งสามารถแยกแยะประเด็นความขัดแย้งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ประเด็นความขัดแย้งด้านความสัมพันธ์ ด้านผลประโยชน์ ด้านข้อมูล ด้านค่านิยม และด้านโครงสร้าง จากผลการศึกษาพบว่า ประเด็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับด้านผลประโยชน์ ด้านโครงสร้าง ด้านค่านิยม ส่วนประเด็นความขัดแย้งที่เกี่ยวข้องกับด้านความสัมพันธ์เกิดขึ้นค่อนข้างชัดเจนในบางกรณี สำหรับประเด็นความขัดแย้งด้านข้อมูลไม่ปรากฏอย่างชัดเจน สำหรับวิธีการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งซึ่งมี 5 รูปแบบ ได้แก่ การเอาชนะ การยอมตาม การหลีกเลี่ยง การร่วมมือ และการประนีประนอม ผลการวิจัยพบว่าวิธีการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในการสรรหาอธิการบดีที่เหมาะสม ได้แก่ การร่วมมือ และการประนีประนอม อย่างไรก็ตาม ในการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งที่เกิดขึ้นโดยการร่วมมือ และการประนีประนอมดังกล่าวจะต้องอยู่บนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล โดยฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องควรยึดมั่นในเรื่องต่อไปนี้ตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักการมีส่วนร่วม และหลักความคุ้มค่า ในส่วนสุดท้าย ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางบางประการในการพัฒนากระบวนการสรรหาอธิการบดีไว้ด้วย

คำสำคัญ: การสรรหาอธิการบดี, สภามหาวิทยาลัย, ธรรมาภิบาล, การบริหารความขัดแย้ง

Abstract

This research aims to: 1) study the concept of autonomous university; 2) study the recruitment process of university presidents; 3) analyze existing conflicts and their factors in recruitment process; 4) propose the way to solve the conflicts by applying good governance principles, and develop the appropriate recruitment process of university presidents. This research conducts a phenomenological qualitative approach with 6 former executives from all three public universities, and other five academics from the Knowledge Network Institute of Thailand. Semi-structured interviews were employed as the main data collection technique. The results of the research show that the purpose of becoming autonomous university is for flexibility and efficiency in management; therefore, the university council was empowered sole authority to direct and supervise the university administration including the recruitment of university presidents. The existing conflicts in recruitment process of three public universities resulted from many causes which might be similar or different. Most conflicts occurred in the university council

could be explained in five kinds of conflict factors including: 1) Relationship Conflict, 2) Interest Conflict, 3) Data Conflict, 4) Value Conflict, and 5) Structural Conflict. However, based on the results, most conflicts were concerned with Interest Conflict, Structural Conflict and Value Conflict. Relationship Conflict apparently occurred in some case, while Data Conflict was insignificant. The conflict management theory proposed the way how to efficiently manage the conflicts which consisted of Competing Style, Accommodating Style, Avoiding Style, Collaborating Style, and Compromising style. However, two feasible ways to solve the conflicts in recruitment process of university presidents are Collaborating Style, and Compromising style. Moreover, all stakeholders who involve in recruitment process should apply and focus the following principles of Good Governance accordingly: Rule of Law, Morality, Transparency, Accountability, Participation, and Worthiness. Finally the researcher also proposed some recommendations to improve the recruitment process of university presidents.

Keywords: President Recruitment, University Council, Good Governance, Conflict Management

บทนำ

ยุทธศาสตร์ชาติของไทย ได้กำหนด ระยะเวลาไว้ 20 ปี ระหว่าง พ.ศ. 2561 - 2580 โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บรรลุ คือ “ประเทศไทยมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในทุกสาขากำลังอำนาจของชาติ” ซึ่งสังคมไทยในปัจจุบันประสบปัญหาสถานการณ์เฉพาะด้านการศึกษาหลายด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ระบบอุดมศึกษาของประเทศไทยประสบปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพ เนื่องจากที่ผ่านมามาการสนับสนุนจากรัฐบาลไม่เป็นธรรมและไม่เพียงพอ การเพิ่มจำนวนและการกระจายตัวเรื่องคุณภาพของนิสิตนักศึกษาแตกต่างกันในมหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง ตลอดจนผลตอบแทนของอาจารย์มหาวิทยาลัยที่ค่อนข้างต่ำ และการละเลยไม่ให้ความสนใจในงานวิจัยมากเท่าที่ควร ในระยะเริ่มต้นของอุดมศึกษาไทย มหาวิทยาลัยของรัฐเป็นส่วนราชการซึ่งมีจุดด้อย คือ การบริหารงานด้านการเงินและด้านบุคลากรยังอยู่ในกรอบปฏิบัติของระเบียบราชการ ที่ก่อให้เกิดความล่าช้าและความไม่คล่องตัว ทำให้ด้อยประสิทธิภาพและขาดการมีส่วนร่วมจากฝ่ายต่างๆ ในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย และการพัฒนาองค์ความรู้ต่างๆ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมทั้งในประเทศและต่างประเทศ เป็นผลให้มหาวิทยาลัยของรัฐไม่สามารถรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ได้ อีกทั้งยังเป็นเหตุให้ผู้มีความรู้ความสามารถออกไปทำงานนอกมหาวิทยาลัย และยังเป็นการยากที่จะกำจัดคนด้อยคุณภาพที่มีอยู่

ดังนั้น รัฐบาลในขณะนั้นจึงได้ดำเนินมาตรการสำคัญ 2 ประการในการส่งเสริมความคล่องตัวและประสิทธิภาพของการบริหารงานมหาวิทยาลัย โดย 1) การตระเตรียมให้มหาวิทยาลัยเป็นอิสระ และ 2) การตระเตรียมให้ระบบการจัดการภายในมหาวิทยาลัยแต่ละแห่งมีความยืดหยุ่นและรับผิดชอบ การเป็น

ทศัฐพล นนท์ทวีกิจ และสัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์

มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐจึงเป็นมาตรการหนึ่งที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งส่วนของมหาวิทยาลัย และ ส่วนของนิสิตนักศึกษา ในส่วนของมหาวิทยาลัยนั้น สภามหาวิทยาลัยจะเป็นองค์กรสูงสุดในการกำหนด นโยบายและกำกับการบริหารงานของอธิการบดี และมีอำนาจในการกำหนดกฎเกณฑ์ หรือระเบียบต่างๆ ได้ เอง ทั้งในแง่ของค่าตอบแทนสร้างแรงจูงใจในการดึงดูดบุคลากรและทรัพยากรที่มีความสามารถเข้ามาสู่มหาวิทยาลัย สำหรับอธิการบดีก็สามารถบริหารจัดการได้รวดเร็วและคล่องตัวยิ่งขึ้น ทำให้เกิดการแข่งขันที่สูงขึ้นระหว่างมหาวิทยาลัยในการดึงดูดผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญเข้ามาเป็นอาจารย์ อันเชื่อว่าจะส่งผลต่อคุณภาพของบัณฑิตที่จบออกไป

ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัยของรัฐหลายแห่ง ในเรื่องการใช้อำนาจของสภามหาวิทยาลัยที่ไม่เป็นไปตามกฎหมายและข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ตลอดจนความไม่โปร่งใสในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา โดยเฉพาะปัญหาการได้มาของอธิการบดีซึ่งเป็นการใช้อำนาจของสภามหาวิทยาลัย สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ศึกษาปัญหาความขัดแย้งในกระบวนการสรรหาอธิการบดีมหาวิทยาลัยของรัฐ 3 แห่ง โดยกำหนดให้เป็นมหาวิทยาลัยแห่งที่ 1 มหาวิทยาลัยแห่งที่ 2 และมหาวิทยาลัยแห่งที่ 3

ปัญหาในการสรรหาผู้ที่สมควรเป็นอธิการบดีมหาวิทยาลัยแห่งที่ 1 เกิดขึ้น เมื่อสภามหาวิทยาลัยได้ดำเนินการสรรหาอธิการบดีจนถึงขั้นเสนอชื่อผู้ที่เหมาะสมไปยังสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เพื่อให้กระทรวงศึกษาธิการเสนอโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง แต่กลับถูกยับยั้งหลายครั้งเนื่องจากมีการร้องเรียนถึงคุณลักษณะของผู้ได้รับการเสนอชื่อก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างสภามหาวิทยาลัยและกระทรวงศึกษาธิการ จนเป็นผลให้ผู้ได้รับการเสนอชื่อฟ้องร้องต่อศาลปกครอง ซึ่งแตกต่างจากกรณีมหาวิทยาลัยแห่งที่ 2 ที่ได้เริ่มกระบวนการสรรหาอธิการบดีจนถึงขั้นที่คณะกรรมการสรรหาได้เสนอรายชื่อผู้เหมาะสมจำนวน 3 ราย เพื่อให้สภามหาวิทยาลัยลงมติเลือกอธิการบดี แต่ปรากฏความวุ่นวายในการประชุมสภามหาวิทยาลัยที่มีการแบ่งฝ่ายเสียงข้างมากและเสียงข้างน้อย จนถึงขั้นสภามหาวิทยาลัยใช้มติเสียงข้างมากยกเลิกกระบวนการสรรหา และยังได้มีมติแต่งตั้งอดีตอธิการบดีซึ่งเป็นคู่ขัดแย้งรักษาการอธิการบดีต่อไป จึงเป็นผลให้ผู้ได้รับการเสนอชื่อทั้ง 3 ราย ฟ้องร้องต่อศาลปกครอง สำหรับการสรรหาอธิการบดีมหาวิทยาลัยแห่งที่ 3 เป็นเรื่องความขัดแย้งระหว่างคณะกรรมการสรรหาบางคนกับสภามหาวิทยาลัย จนถึงขั้นสภามหาวิทยาลัยต้องมีการยกเลิกคณะกรรมการสรรหาและแต่งตั้งสภามหาวิทยาลัยทั้งชุดเป็นคณะกรรมการสรรหาแทน จนเป็นผลทำให้ผู้ได้รับการเสนอชื่อรายหนึ่งนำคดีขึ้นสู่ศาลปกครอง

ด้วยความสำคัญของปัญหาที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงให้ความสนใจที่จะศึกษาปัญหาความขัดแย้งเกี่ยวกับการได้มาซึ่งอธิการบดี ซึ่งที่ผ่านมาได้นำไปสู่ปัญหาความขัดแย้งระหว่างผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่างๆ และส่งผลเสียต่อการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยที่ไม่มีประสิทธิภาพ จากการศึกษาข้อมูล

เบื้องต้น ผู้วิจัยจึงได้ให้ความสนใจ 3 มหาวิทยาลัยของรัฐขนาดใหญ่ที่เกิดปัญหาการสรรหาอธิการบดีซึ่งถูกยกขึ้นเป็นกรณีตัวอย่างของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ซึ่งไม่ขอเปิดเผยรายชื่อมหาวิทยาลัยทั้งสามแห่ง

วัตถุประสงค์การวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดวัตถุประสงค์สำคัญไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาแนวคิดการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
2. เพื่อศึกษากระบวนการสรรหาอธิการบดีมหาวิทยาลัยของรัฐ
3. เพื่อวิเคราะห์ปัญหาความขัดแย้งและประเด็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในการกระบวนการสรรหาอธิการบดีมหาวิทยาลัยของรัฐ
4. เพื่อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นโดยใช้หลักธรรมาภิบาล และพัฒนากระบวนการสรรหาอธิการบดีมหาวิทยาลัยของรัฐ

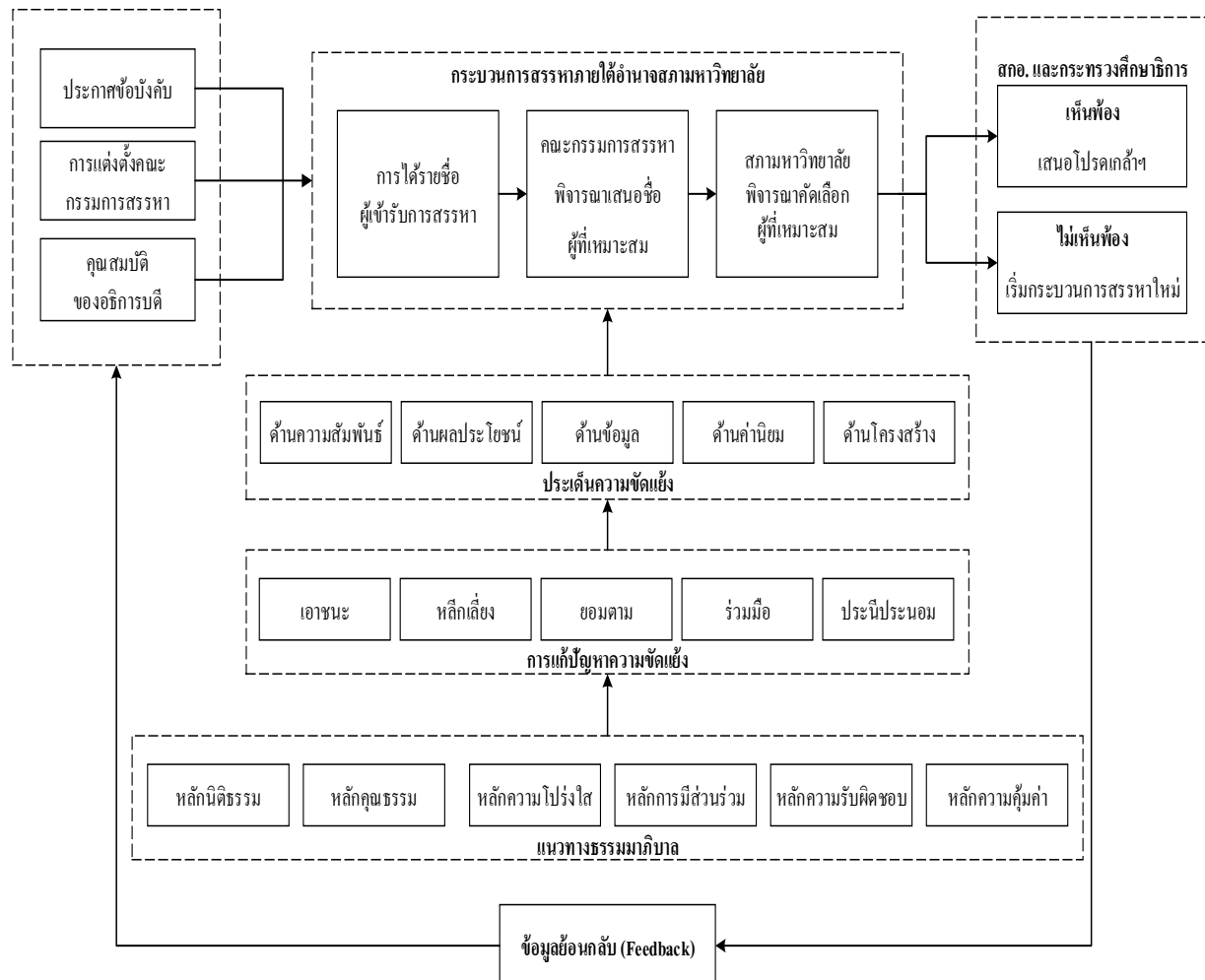
ขอบเขตการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ดังนี้

1. ศึกษาและวิเคราะห์การได้มาซึ่งอธิการบดีมหาวิทยาลัยของรัฐ จากเอกสาร ระเบียบข้อบังคับ และกฎหมายของมหาวิทยาลัยที่ใช้เป็นกรณีศึกษา
2. ศึกษาความขัดแย้งในการสรรหาอธิการบดีมหาวิทยาลัยของรัฐประเด็นต่างๆ ในด้านความสัมพันธ์ ด้านผลประโยชน์ ด้านข้อมูล ด้านค่านิยม และด้านโครงสร้าง ที่เกิดขึ้นในกรรมการสภามหาวิทยาลัย และ/ หรือ ในคณะกรรมการสรรหา
3. ศึกษาแนวคิดจากกลุ่มนักวิชาการในสถาบันคลังสมองของชาติ ภายใต้มูลนิธิส่งเสริมทบวงมหาวิทยาลัย เพื่อให้ได้มาซึ่งการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในกระบวนการสรรหาอธิการบดีมหาวิทยาลัยของรัฐโดยใช้หลักธรรมาภิบาล
4. ศึกษาปัญหาความขัดแย้งในกระบวนการสรรหาอธิการบดีมหาวิทยาลัยของรัฐ 3 แห่งที่เกิดขึ้นระหว่างช่วงปี พ.ศ. 2555 – 2560

ทฤษฎีสหสัมพันธ์ทางจิตวิทยา และสัมฤทธิ์ผล ยศสมศักดิ์

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 ผังแสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

ทบทวนวรรณกรรม (ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง)

ความขัดแย้งมีหลากหลายและเกิดขึ้นในชีวิตประจำวันตลอดเวลาจึงยากที่จะแบ่งประเภทความขัดแย้งออกอย่างชัดเจนว่ามีกี่ประเภท เพราะรูปแบบความขัดแย้งมีหลากหลาย การแบ่งตามรูปแบบต่างๆ บางทีก็กลายเป็นส่วนย่อยของอีกรูปแบบหนึ่งได้ (เอกชัย บุญญานุชิตาน, 2555, หน้า 65-75)

ศิริวรรณ มนอัคระผดุง (2559) ได้สรุปว่า ความขัดแย้งในองค์การมีสาเหตุสำคัญ ดังนี้

1) ความขัดแย้งที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ เช่น ความไม่ชัดเจนเรื่องหน้าที่งานที่รับผิดชอบ การตัดสินใจ เป้าหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ ข้อมูล การติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการในองค์การ เป็นต้น

2) ความขัดแย้งเกิดจากผลประโยชน์ มีการแย่งชิงทรัพยากร งบประมาณ บุคลากร เพื่อรักษาผลประโยชน์ให้กับตน กลุ่ม และองค์การ

3) ความขัดแย้งมาจากคุณลักษณะบุคลิกภาพเฉพาะตัวของบุคคล เช่น ผู้ที่มีความสามารถควบคุมตนเองได้ดี จะมีความระมัดระวังในการปฏิบัติต่อผู้อื่นได้ดีไปด้วยและมักใช้วิธีแก้ปัญหาขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ เช่น ด้วยการประนีประนอม หรือให้ความร่วมมือ เป็นต้น

4) ความขัดแย้งที่เกิดจากการสื่อความหมายที่ผิด และไม่ถูกต้องกับกาลเทศะและบุคคล ทำให้เกิดการรับรู้ เข้าใจ มีค่านิยมและทัศนคติที่ไม่ถูกต้อง เช่น ใช้คำพูดหรือแสดงท่าทางยั่วเย้าผู้อื่น โกรธหรือเกิดความรำคาญ โดยตั้งใจหรือไม่ก็ตาม เป็นต้น

สำหรับบทความวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะได้ใช้แนวคิดการแบ่งประเภทความขัดแย้งออกเป็น 5 แบบ ตามแนวคิดของ คริสโตเฟอร์ มัวร์ (Christopher Moore, 2014) ได้เสนอวงจรการปรับตัวของความขัดแย้ง (The Circle of Conflict Adaptation) ดังนี้

1) ความขัดแย้งด้านความสัมพันธ์ (Relationship Conflict) คนเราแต่ละคนมีลักษณะนิสัย การรับรู้ อารมณ์ และเอกลักษณ์ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้การแสดงออก และการทำความเข้าใจผู้อื่นแตกต่างกัน การติดต่อสื่อสารอาจเกิดการผิดพลาดและก่อให้เกิดความเข้าใจผิด หรือมีพฤติกรรมที่สวนทางกัน ซ้ำแล้วซ้ำอีก สิ่งที่สำคัญว่ากำลังเกิดปัญหาความขัดแย้งในลักษณะของความสัมพันธ์ ได้แก่ พุดจาไม่เข้าหู ไม่พูดไม่จา ไม่มีเวลาให้กัน หรือการยึดเกาะฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมากเกินไป

2) ความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ (Interest Conflict) มนุษย์ล้วนต้องการได้รับสิ่งที่ดีเพื่อตนเอง ผลประโยชน์จึงเป็นตัวการสำคัญให้เกิดการแข่งขันเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลต้องการ เมื่อมีเรื่องของผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้อง ตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีความต้องการอยากได้ในบางสิ่งบางอย่าง ก็อาจต้องแย่งชิงจากผู้อื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมา ความขัดแย้งที่เกิดจากการสูญเสียผลประโยชน์อาจนำไปสู่การแบ่งพรรคแบ่งพวก ความแตกแยกและขาดความสามัคคีในองค์การ

3) ความขัดแย้งด้านข้อมูล (Data Conflict) ความขัดแย้งนี้จะเกิดขึ้นได้เมื่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้รับข้อมูลที่เป็นต้องใช้ในการตัดสินใจผิดพลาด คลาดเคลื่อนไม่ครบถ้วน ไม่ตรงกับข้อมูลที่ต้องการ หรือตรงตามกำหนดเวลาที่ต้องใช้ ข้อมูลเก่าล้าสมัย หรือเข้าถึงข้อมูลได้ยาก สื่อสารในเวลาที่ไม่เหมาะสม หรือสื่อสารกับผู้ให้ข้อมูลที่ไม่เหมาะสม แปลงข้อมูลหรือตีความผิดพลาด หรืออาจเกิดจากความเข้าใจไม่ตรงกัน ซึ่งล้วนส่งผลให้เกิดความขัดแย้ง

วัตถุประสงค์ นวัตกรรม และสัมฤทธิ์ ผลสัมฤทธิ์

4) ความขัดแย้งด้านค่านิยม (Value Conflict) บุคคลแต่ละคนหรือแต่ละกลุ่มล้วนมีประวัติ การเลี้ยงดู ระบบความเชื่อ ค่านิยม ขนบธรรมเนียม ประเพณี ที่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลให้แต่ละบุคคลหรือกลุ่ม บุคคลมีค่านิยม ความเชื่อที่แตกต่างกัน หากต้องทำงานร่วมกับผู้ที่มีค่านิยมแตกต่างกันอย่างปราศจาก ความเข้าใจ อาจเป็นเหตุให้เกิดความขัดแย้งขึ้นได้ จำเป็นต้องสร้างความเข้าใจในความแตกต่างและยอมรับ ก่อนจึงทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) ความขัดแย้งด้านโครงสร้าง (Structural Conflict) ได้แก่ แรงผลักดันจากภายนอกที่ทำให้ เกิดปัญหาความขัดแย้งซึ่งมีอยู่อย่างหลากหลาย เช่น การใช้อำนาจหน้าที่ หรือทรัพยากรที่มีจำกัดไม่เพียงพอ ต่อความต้องการ ข้อจำกัดทางด้านสภาพภูมิศาสตร์ ระยะทาง เวลา รวมไปถึงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และโครงสร้างการบริหารงานขององค์กรที่เกี่ยวกับการใช้อำนาจ การกระจายอำนาจ และยังเชื่อมโยงไปถึง ความสัมพันธ์กับหน่วยงานต่างๆ

ส่วนวิธีการในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง โทมัส และคิลมานน์ (Thomas and Kilmann, 1974) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการตอบสนองเมื่อพบสถานการณ์ความขัดแย้งหรือการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ออกเป็น 5 รูปแบบคือ

1) การเอาชนะ (Competing) นั่นก็คือการรุกรานและความไม่ให้ความร่วมมือ โดยมุ่งเน้นใน การเอาชนะและยึดชัยชนะของตนเป็นสำคัญ ยืนยันเพื่อพิสูจน์ความเชื่อ ความคิด ค่านิยมของตนเองว่าเป็น เรื่องที่ถูกต้องที่สุดเพื่อที่จะทำให้คู่กรณียอมแพ้ให้ได้ การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งนี้จะเกิดผลลัพธ์ แพ้-ชนะ

2) การยอมตาม (Accommodating) แนวคิดนี้จะเน้นการเอาใจฝ่ายตรงข้ามกล่าวคือการเสียสละ ตนเอง อาจเกิดขึ้นจากความเกรงใจ เชื่อฟัง ไม่มีความมั่นใจในตนเอง การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งนี้จะเกิด ผลลัพธ์ในลักษณะ แพ้-ชนะ

3) การหลีกเลี่ยง (Avoiding) เป็นลักษณะการแก้ไขความขัดแย้งด้วยการหลีกเลี่ยง ไม่เผชิญหน้ากับปัญหา ไม่แก้ไขปัญหาลงมือออกจากปัญหาโดยอาจรอหรือเลื่อนการแก้ไขปัญหานั้นเมื่อ เวลาที่เหมาะสมมาถึง ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมักออกมาในรูปแบบ แพ้-แพ้

4) การร่วมมือ (Collaborating) เป็นพฤติกรรมที่จัดการความขัดแย้ง โดยพยายามทำให้เกิด ความพึงพอใจของทั้งสองฝ่าย เป็นการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นโดยการร่วมมือกันของทั้งสองฝ่าย ต่างฝ่ายต่างที่ จะค้นหาความต้องการและเรียนรู้ทั้งความเห็นด้วยและไม่เห็นด้วยของอีกฝ่าย และร่วมกันหาวิธีการแก้ไขที่ ใช้ให้เกิดผลดีและผลประโยชน์กับทั้งสองฝ่าย ผลลัพธ์จะออกมาในลักษณะ ชนะ-ชนะ

5) การประนีประนอม (Compromising) การประนีประนอมจัดอยู่ในระดับปานกลางทั้งใน ด้านการยืนกรานและยอมให้ความร่วมมือ มีวัตถุประสงค์เพื่อหาวิธีการแก้ปัญหาวางอย่างที่เหมาะสมได้รับการ ยอมรับ ซึ่งเป็นที่พอใจของทั้งสองฝ่าย ในทำนองเดียวกันจะกล่าวถึงปัญหาที่เกิดขึ้นโดยตรงกว่าการ หลีกเลี่ยง แต่ไม่ได้สำรวจในเชิงลึกเท่ากับการร่วมมือกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิธีการจัดการความขัดแย้งมีหลายเรื่อง เช่น วิธีการบริหารจัดการความขัดแย้งของตำรวจ โดย ยุทธนา จันแก้ว (2556) เสนอให้ใช้วิธีการปรองดอง และการร่วมมือร่วมใจ และวิธีการต่อสู้ถูกใช้น้อยที่สุด อาจด้วยเหตุผลว่าการต่อสู้ขึ้นก่อนให้เกิดผลเสียต่อการบริหารจัดการการทำงาน เกิดผลเสียต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน แต่การใช้วิธีการปรองดองและร่วมมือร่วมนั้นเป็นวิธีที่จะนำไปสู่ความสำเร็จและก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ หรืองานวิจัยของ จิราวัฒน์ เขียนรูปครุฑ (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญด้านการร่วมมือ ด้านการประนีประนอม ด้านการเอาชนะ ด้านการยอมให้ และด้านการหลีกเลี่ยง ตามลำดับ

สำหรับ การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในการสรรหาอธิการบดีมหาวิทยาลัยของรัฐ สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ และคณะ (2561) ได้กล่าวว่า ระยะแรกได้มีการประกาศใช้ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 เมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2542 อย่างไรก็ตาม ระเบียบดังกล่าวได้ถูกยกเลิกโดยพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ซึ่งเป็นกฎเกณฑ์ในรูปของกฎหมาย ไม่ใช่ข้อควรปฏิบัติ เหมือนระเบียบปี พ.ศ. 2542 เช่นที่ผ่านมา สำหรับ ธรรมาภิบาลที่นำมาประยุกต์ใช้ในประเทศไทยได้ในระยะแรกกำหนดหลักยึดไว้ 6 ประการ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1) หลักนิติธรรม หมายถึง การตรากฎหมายที่ถูกต้อง เป็นธรรม การบังคับให้เป็นไปตามกฎหมาย การกำหนดกฎหมายและการปฏิบัติตามกฎหมายที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัด โดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพ ความยุติธรรมของสมาชิก

2) หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริ่งใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

3) หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส

4) หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจปัญหาที่สำคัญของประเทศ ไม่ว่าด้วยการแจ้งความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ หรืออื่นๆ

5) หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบ ต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าหาญที่จะยอมรับผลดีและเสียจากการกระทำของตน และ

วัตถุประสงค์ นวัตกรรม และสัมฤทธิ์ ผลสัมฤทธิ์

6) หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยธรรมาภิบาลให้คนไทยมีความประหยัด ใช้จ่ายอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

วิธีดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้ใช้กระบวนการวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ในรูปแบบการศึกษาเฉพาะกรณี (Case study research) โดยแบ่งเป็นสองส่วน ได้แก่ 1) การวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary research) และ 2) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ซึ่งเป็นกระบวนการหนึ่งในการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลด้านความคิดเห็นและสถานการณ์เชิงลึกมาใช้ในการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ออกเป็น 2 กลุ่มได้แก่ กลุ่มที่ 1 ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารและบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยของรัฐ 3 แห่งๆ ละ 2 ราย ที่สามารถยืนยันข้อมูลอันเป็นข้อเท็จจริงเกี่ยวกับปัญหาความขัดแย้งในกระบวนการสรรหาอธิการบดีของมหาวิทยาลัยของรัฐที่ตนเองปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานมาก่อน สำหรับกลุ่มที่ 2 ได้แก่ กลุ่มนักวิชาการในสถาบันคลังสมองของชาติ ภายใต้มูลนิธิส่งเสริมทบวงมหาวิทยาลัย จำนวน 5 ราย ที่จะเป็นผู้ให้ข้อมูลในด้านเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในกระบวนการสรรหาอธิการบดีมหาวิทยาลัยของรัฐ

สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) จำนวน 2 ชุด ที่มีความแตกต่างกันบ้างในรายละเอียดโดยการนำประเด็นปัญหา วัตถุประสงค์และกรอบแนวทางการวิจัยมากำหนดแนวประเด็นคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ แบบสัมภาษณ์ชุดที่ 1 ใช้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มที่ 1 ประกอบด้วย 4 ประเด็นคำถาม ได้แก่ ประเด็นที่ 1 เกี่ยวกับการนำมหาวิทยาลัยของรัฐออกนอกระบบราชการ (ประกอบด้วย 2 คำถาม) ประเด็นที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความขัดแย้งในกระบวนการสรรหาอธิการบดีมหาวิทยาลัยของรัฐที่เกิดขึ้น (ประกอบด้วย 4 คำถาม) ประเด็นที่ 3 คำถามเกี่ยวกับธรรมาภิบาลในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในการสรรหาอธิการบดี (ประกอบด้วย 3 คำถาม) และประเด็นที่ 4 คำถามเกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการสรรหาอธิการบดีมหาวิทยาลัยของรัฐ (ประกอบด้วย 3 คำถาม)

สำหรับ แบบสัมภาษณ์ ชุดที่ 2 ใช้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มที่ 2 ประกอบด้วย 4 ประเด็นคำถามเช่นกัน ได้แก่ ประเด็นที่ 1 คำถามเกี่ยวกับการนำมหาวิทยาลัยของรัฐออกนอกระบบราชการ (ประกอบด้วย 2 คำถาม) ประเด็นที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความขัดแย้งในกระบวนการสรรหาอธิการบดีมหาวิทยาลัยของรัฐที่เกิดขึ้น (ประกอบด้วย 8 คำถาม) ประเด็นที่ 3 คำถามเกี่ยวกับธรรมาภิบาลในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งใน

การสรรหาอธิการบดี (ประกอบด้วย 3 คำถาม) และประเด็นที่ 4 คำถามเกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการสรรหาอธิการบดีมหาวิทยาลัยของรัฐ (ประกอบด้วย 3 คำถาม)

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยซึ่งสามารถสรุปได้ 4 ข้อ ดังนี้

1. แนวคิดการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จากการศึกษาค้นพบว่า หลักการสำคัญในการนำมหาวิทยาลัยของรัฐซึ่งเคยอยู่ในระบบราชการออกเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ก็เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการด้านต่างๆ ของตัวเองตามพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง ซึ่งกำหนดให้อำนาจสูงสุดในการกำกับดูแลมหาวิทยาลัยสิ้นสุดที่สภามหาวิทยาลัย ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานของมหาวิทยาลัยมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นการป้องกันการแทรกแซงจากฝ่ายการเมืองภายนอกมหาวิทยาลัยอีกด้วย

2. กระบวนการสรรหาอธิการบดีมหาวิทยาลัยของรัฐ มีสาระสำคัญของการได้มาซึ่งอธิการบดีมหาวิทยาลัยของรัฐ ประกอบด้วย 4 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) การประกาศข้อบังคับการสรรหาอธิการบดี โดยก่อนครบกำหนดวาระการดำรงตำแหน่งอธิการบดี สภามหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่งจะมีการประชุม เพื่อออกประกาศหรือข้อบังคับว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาอธิการบดี โดยมีนายกสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้ลงนามในประกาศหรือข้อบังคับดังกล่าว 2) คุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีจะต้องสอดคล้องกับคุณสมบัติที่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง ซึ่งมีความคล้ายคลึงกัน เช่น ได้รับปริญญาเอก หรือได้รับปริญญาเทียบเท่าจากสถาบันอุดมศึกษาที่สภามหาวิทยาลัยรับรอง หรือเป็นผู้เคยดำรงตำแหน่งกรรมการสภามหาวิทยาลัยมาแล้วตามระยะเวลาที่กำหนด 3) คณะกรรมการสรรหาอธิการบดีจะถูกแต่งตั้งขึ้นจำนวนหนึ่ง โดยทั่วไปอาจประกอบด้วย กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิเป็นประธาน กรรมการสภามหาวิทยาลัยประเภทผู้แทนผู้บริหาร ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ หรือประธานสภาคณาจารย์และพนักงาน นายกสมาคมศิษย์เก่า และนายกองค์การนิสิตนักศึกษาเป็นกรรมการ และ 4) ขั้นตอนการสรรหาอธิการบดี

สำหรับขั้นตอนการสรรหาอธิการบดีพอสรุปออกได้ 4 ขั้นตอนสำคัญ คือ ขั้นตอนแรก การได้มาซึ่งรายชื่อผู้สมควรดำรงตำแหน่งอธิการบดี โดยอาจให้ส่วนงานต่างๆ เสนอชื่อผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ารับการสรรหาตามจำนวนที่กำหนด หรืออาจเปิดโอกาสให้บุคคลทั่วไปที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเสนอตัวเพื่อเข้าสู่กระบวนการสรรหา โดยการยื่นใบสมัครด้วยตนเองก็ได้ ขั้นตอนที่สอง คณะกรรมการสรรหาจะพิจารณาใบสมัครของผู้ที่ประสงค์เข้ารับการสรรหา และดำเนินการคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมไว้จำนวนหนึ่ง และอาจกำหนดให้ผู้ประสงค์เข้ารับการสรรหานำเสนอวิสัยทัศน์ นโยบาย หรือแผนดำเนินงานด้วยหรือไม่ก็ได้ และจะพิจารณาก่อนกรองผู้ที่เหมาะสมและผ่านคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อนำรายชื่อผู้ที่ได้รับการกลั่นกรองตามจำนวนที่กำหนดในข้อบังคับ ซึ่งโดยทั่วไปกำหนดไว้ไม่เกิน 3 รายชื่อ

วัตถุประสงค์ นันทวิทยา และสัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์

เสนอต่อสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป ขั้นตอนี่สาม สภามหาวิทยาลัยจัดประชุมโดยจะเชิญผู้ผ่านการพิจารณาลั่นกรองของคณะกรรมการสรรหา เสนอนโยบายและตอบข้อซักถาม เพื่อลงมติเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมและผ่านคุณสมบัติตามที่กำหนด จำนวน 1 รายชื่อจากผู้ที่ได้รับคะแนนสูงสุด หรือได้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดจากกรรมการสภามหาวิทยาลัย และขั้นตอนสุดท้าย สภามหาวิทยาลัยนำเสนอรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกให้กับกระทรวงศึกษาธิการนำเสนอโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งต่อไป

3. ปัญหาความขัดแย้งและประเด็นความขัดแย้งในการสรรหาอธิการบดีมหาวิทยาลัยของรัฐทั้งสามแห่งที่ใช้เป็นกรณีศึกษามีลักษณะความคล้ายคลึงและความแตกต่างกัน ซึ่งพอสรุปประเด็นความขัดแย้งด้านต่างๆ ได้ดังนี้

1) ความขัดแย้งด้านความสัมพันธ์

กรณีของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ไม่น่าจะใช่ปัญหาความขัดแย้งด้านความสัมพันธ์ของบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการสรรหาอธิการบดี ซึ่งได้แก่ สภามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนกรณีของมหาวิทยาลัยบูรพาเกิดปัญหาความขัดแย้งในการแบ่งฝักแบ่งฝ่ายของกรรมการในสภามหาวิทยาลัยซึ่งต่างมีความสัมพันธ์คุ้นเคยกับผู้สมัครทั้งสองฝ่ายที่เคยร่วมทำงานเป็นผู้บริหารมหาวิทยาลัยบูรพามาก่อน สำหรับมหาวิทยาลัยนเรศวรนั้น ไม่ปรากฏว่าเป็นความขัดแย้งด้านความสัมพันธ์ในกลุ่มกรรมการสรรหาอธิการบดีและสภามหาวิทยาลัย แต่การลงคะแนนที่ไม่เป็นธรรมอาจเกิดจากความสัมพันธ์ส่วนตัวระหว่างกรรมการสรรหาบางคน (ซึ่งเป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัยอยู่ด้วย) กับผู้เข้ารับการสรรหาบางคนที่ได้รับคะแนนการประเมินคุณลักษณะสูงผิดปกติ

2) ความขัดแย้งด้านผลประโยชน์

กรณีปัญหาการสรรหาอธิการบดีของมหาวิทยาลัยทั้ง 3 แห่งล้วนเกิดจากความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการใช้ดุลยพินิจตัดสินใจของกรรมการสภามหาวิทยาลัยทั้งสิ้น ทั้งนี้ อาจเป็นผลประโยชน์ที่ได้จากการได้เป็นนายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยในวาระต่อไป ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีผลประโยชน์ต่างตอบแทนกับตำแหน่งอธิการบดี ผลประโยชน์ที่ได้จากการดำรงตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัย ได้แก่ เบี้ยประชุมที่กำหนดไว้ค่อนข้างสูง เบี้ยเลี้ยงเดินทางทั้งในและต่างประเทศ โรงแรมที่พัก สิทธิประโยชน์ต่างๆ รวมทั้ง เกียรติยศ ชื่อเสียง อำนาจและบารมี เป็นต้น

3) ความขัดแย้งด้านข้อมูล

กรณีปัญหาการสรรหาอธิการบดีของมหาวิทยาลัยทั้ง 3 แห่ง ความขัดแย้งด้านข้อมูลไม่ใช่ประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้น อย่างไรก็ตาม ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือได้รับผลประโยชน์จากการสนับสนุนผู้สมัคร

ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง มักมีแนวโน้มในการรับข้อมูลข่าวสารจากแหล่งข่าวฝ่ายตน และ ตีความข้อมูลข่าวสาร เอนเอียงสนับสนุนฝ่ายของตนเอง

4) ความขัดแย้งด้านค่านิยม

ปัญหาความขัดแย้งในการสรรหาอธิการบดีของมหาวิทยาลัยทั้ง 3 แห่ง ส่วนหนึ่งเกิดขึ้นจากความแตกต่างด้านค่านิยม โดยที่กรรมการสภามหาวิทยาลัยส่วนมากเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และการศึกษาสูง เชื่อกันว่าตนเองสามารถใช้ดุลยพินิจได้โดยอิสระและถูกต้อง จึงมีความมั่นใจในการตัดสินใจลงมติในเรื่องต่างๆ ตามค่านิยมที่ตนเองมีอยู่ กรรมการสภามหาวิทยาลัยที่มีค่านิยมคล้ายคลึงกันก็จะรวมกลุ่มกันในการลงมติเรื่องต่างๆ ที่เห็นชอบร่วมกัน ซึ่งหากนายคณบดีมหาวิทยาลัยเป็นผู้มีอำนาจและมีภาวะความเป็นผู้นำสูงก็สามารถที่จะดำเนินการกำหนดทิศทางในการทำงานร่วมกันของสภามหาวิทยาลัย และลดปัญหาความขัดแย้งในค่านิยมของบรรดากรรมการสภามหาวิทยาลัยแต่ละคนหรือแต่ละกลุ่มได้เป็นอย่างดี

5) ความขัดแย้งด้านโครงสร้าง

ความขัดแย้งด้านโครงสร้างในการสรรหาอธิการบดีของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เกิดจากมุมมองที่แตกต่างกันในบทบาท อำนาจหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ฝ่ายหนึ่ง กับสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและกระทรวงศึกษาธิการอีกฝ่ายหนึ่ง ส่วนปัญหาความขัดแย้งของมหาวิทยาลัยบูรพาเกิดขึ้นจากกระบวนการสรรหาอธิการบดี ที่มีการออกประกาศข้อบังคับการสรรหาโดยสภามหาวิทยาลัย และมีการกำหนดวิธีการปฏิบัติในการสรรหาอธิการบดี เป็นขั้นเป็นตอนที่ชัดเจน โดยกรรมการสภามหาวิทยาลัยฝ่ายเสียงข้างน้อยที่เป็นกรรมการสรรหาได้ยึดถือกติกาที่ถูกกำหนดขึ้น ในขณะที่กรรมการสภามหาวิทยาลัยบูรพาฝ่ายเสียงข้างมากพิจารณาว่าข้อบังคับเป็นเพียงเครื่องมือที่ใช้แต่อำนาจสูงสุดที่จะเห็นด้วยหรือไม่นั้นเป็นของสภามหาวิทยาลัย จึงได้ใช้เสียงข้างมากในการลงมติตัดสินใจยกเลิกกระบวนการสรรหาอธิการบดี สำหรับมหาวิทยาลัยนเรศวรเป็นปัญหาความขัดแย้งที่เกี่ยวข้องกับบทบาท อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาอธิการบดีที่ได้รับมอบหมายจากสภามหาวิทยาลัย กล่าวคือ เมื่อมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการสรรหาอธิการบดีให้กับคณะกรรมการสรรหาแล้ว กรรมการสรรหาแต่ละคนจะมีความเป็นอิสระในการใช้ดุลยพินิจส่วนตัวที่จะให้คะแนนคุณลักษณะด้านต่างๆ กับผู้เข้ารับการสรรหามากน้อยเพียงใด แต่ในมุมมองของสภามหาวิทยาลัยนเรศวรเห็นว่าการใช้ดุลยพินิจของคณะกรรมการสรรหาที่ไม่ถูกต้อง สภามหาวิทยาลัยย่อมสามารถใช้ดุลยพินิจยกเลิกขั้นตอนที่ไม่ถูกต้อง และดำเนินการแก้ไขใหม่ให้ถูกต้องได้ทันที

4. การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในการสรรหาอธิการบดีโดยใช้หลักธรรมาภิบาล

จากแนวคิดการจัดการความขัดแย้งที่ได้แบ่งวิธีการแก้ไขปัญหาออกเป็น 5 รูปแบบ ได้แก่ การเอาชนะ การยอมตาม การหลีกเลี่ยง การร่วมมือ และการประนีประนอม ผลการวิจัยที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนใหญ่พบว่า วิธีการที่เหมาะสมที่สุดในการนำมาใช้แก้ไขปัญหาคือความขัดแย้งที่

ทฤษฎีสหภาพ และสัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์

เกิดขึ้นกับการสรรหาอธิการบดีมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้แก่ การร่วมมือ และการประนีประนอม ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านหนึ่งอธิบายเพิ่มเติมว่า “เนื่องจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นหน่วยงานสาธารณะ กรรมการในสภามหาวิทยาลัยทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นกรรมการสภาผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการสภาจากผู้บริหาร หรือกรรมการสภาจากผู้แทนคณาจารย์ ต่างต้องคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนหรือพรรคพวก สภามหาวิทยาลัยซึ่งเป็นองค์กรสูงสุดในการกำกับดูแลการบริหารมหาวิทยาลัยจึงถือเป็นตัวแทนของสาธารณชนที่จะต้องคอยรักษา ปกป้องผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยเป็นสำคัญ การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งโดยวิธีการเอาชนะ การยอมตาม และการหลีกเลี่ยงจึงไม่ใช่วิธีการที่เหมาะสม เพราะกรรมการสภามหาวิทยาลัยทุกคนจะต้องทำงานร่วมกันเพื่อประโยชน์สูงสุดของมหาวิทยาลัยเป็นสำคัญ อย่างไรก็ตาม การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้วยการร่วมมือ และการประนีประนอม จะต้องยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลด้วย”

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล 6 ประการ ตามที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น และนำมาประยุกต์ใช้ในการสรรหาอธิการบดี พอสรุปได้ว่า ฝ่ายต่างๆ ควรยึดมั่นหลักธรรมาภิบาลในเรื่องต่อไปนี้ ตามลำดับความสำคัญ ได้แก่

1) หลักนิติธรรม คือ การกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของประชาคมมหาวิทยาลัย โดยมีการยินยอมพร้อมใจและถือปฏิบัติร่วมกันอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม ดังนั้น ในการสรรหาอธิการบดี สภามหาวิทยาลัยจำเป็นต้องจัดทำกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่ไม่มุ่งเน้นแก่ผลประโยชน์ส่วนตนหรือของพวกพ้อง โดยมุ่งเน้นถึงประโยชน์ส่วนรวมของมหาวิทยาลัย คณาจารย์ บุคลากร และนิสิตนักศึกษาเป็นสำคัญ ผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการสรรหา รวมทั้งสภามหาวิทยาลัยเองก็ต้องปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ กติกาต่างๆ ที่กำหนดขึ้นอย่างเคร่งครัด หากสามารถปฏิบัติได้ดังนี้ ปัญหาความขัดแย้งด้านการแบ่งพรรคแบ่งพวกก็จะไม่เกิดขึ้น และหมดไปได้ในที่สุด

2) หลักคุณธรรม คือ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ความซื่อสัตย์สุจริต จริ่งใจ มีจิตสาธารณะ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ดังนั้น ในการสรรหาอธิการบดี สภามหาวิทยาลัยควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับประชาคมมหาวิทยาลัย และรณรงค์เพื่อสร้างค่านิยมที่ดีงามให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการสรรหาอธิการบดียึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ไม่ทุจริต ไม่เห็นแก่พวกพ้องของตนอันจะเป็นเหตุให้มหาวิทยาลัยได้รับความเสียหาย

3) หลักความโปร่งใส คือ การกระทำใดๆ ที่เป็นผลมาจากการตัดสินใจของผู้รับผิดชอบจะต้องมีความชัดเจน มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องตามความเหมาะสม และให้ผู้ที่เกี่ยวข้องตรวจสอบได้ ดังนั้น ในการสรรหาอธิการบดี สภามหาวิทยาลัยจะต้องจัดทำกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่มีความชัดเจน เปิดเผยให้แก่บุคลากรในมหาวิทยาลัยและประชาชนภายนอกได้รับทราบและร่วมเสนอความคิดเห็น

4) หลักความรับผิดชอบ คือ ผู้ที่มีบทบาท หน้าที่ในการบริหารจัดการใดๆ จะต้องมีความรับผิดชอบต่อรับผิดชอบรับผิดชอบและผลเสียที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง ดังนั้น สภามหาวิทยาลัย นายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัยที่เป็นตัวแทนของฝ่ายต่างๆ รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก คณะกรรมการสรรหา กรรมการสรรหาแต่ละราย ตลอดจนตัวผู้สมัครควรต้องมีความรับผิดชอบต่อบทบาท และหน้าที่ของตนเองที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด เพื่อที่จะให้กระบวนการสรรหาอธิการบดีดำเนินไปให้เสร็จสิ้นเรียบร้อย และเป็นไปได้ด้วยดี

5) หลักการมีส่วนร่วม คือ การเปิดโอกาสให้คณาจารย์และบุคลากรของมหาวิทยาลัย รวมทั้งนิสิต นักศึกษา และผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีโอกาสเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของมหาวิทยาลัย ดังนั้น หากผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น คณาจารย์ บุคลากร และนิสิตนักศึกษา ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นตั้งแต่ขั้นตอนการกำหนดคุณสมบัติผู้เข้ารับตำแหน่งจนถึงกระบวนการสุดท้าย ก็อาจทำให้เกิดประโยชน์ในแง่ใหม่ๆ อีกทั้งอธิการบดีที่ได้รับตำแหน่งย่อมเป็นอธิการบดีที่ได้รับการยอมรับนับถือและจะส่งผลให้การบริหารงานมีความราบรื่นและขับเคลื่อนอย่างเป็นพลวัตอีกด้วย

6) หลักความคุ้มค่า คือ การใช้ทรัพยากรในการบริหารมหาวิทยาลัยให้เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์สูงสุดต่อมหาวิทยาลัย คณาจารย์ บุคลากร และนิสิตนักศึกษา ทุกฝ่ายต้องตระหนักเสมอว่าการสรรหาอธิการบดีของมหาวิทยาลัยที่เกิดปัญหาความขัดแย้ง ก่อให้เกิดปัญหาที่ตามมาในหลายๆ ด้าน เช่น การประท้วง การเดินขบวน การเป็นข่าวทางสื่อสารมวลชนทำให้เสียภาพพจน์ เพื่อให้ความคุ้มค่าทุกๆ ฝ่ายจะต้องหาทางป้องกันแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น

อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

1. พระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง กำหนดให้สภามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่มีอำนาจสูงสุดในมหาวิทยาลัย ความขัดแย้งในการสรรหาอธิการบดีล้วนเกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจตัดสินใจของสภามหาวิทยาลัย ดังนั้น การได้มาซึ่งนายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง บทบาทและความรับผิดชอบขององค์กรสูงสุดคือสภามหาวิทยาลัยมีความสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าของสถาบัน อย่างไรก็ตาม ยังมีสภามหาวิทยาลัยรวมทั้งผู้บริหารมหาวิทยาลัยจำนวนไม่น้อยที่ยังไม่เข้าใจบทบาทของสภามหาวิทยาลัย และการบริหารมหาวิทยาลัยอย่างเพียงพอ เกิดความย่อหย่อน ผลประโยชน์ทับซ้อน ความไม่มีประสิทธิภาพ การพัฒนาที่ปราศจากทิศทาง ตลอดจนปัญหาในการสรรหานายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัย และอธิการบดี ที่ก่อให้เกิดความแตกแยกในองค์กร ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อนิสิตนักศึกษาและประชาคม นอกจากนี้ ธรรมเนียมในการกำกับอุดมศึกษาทั้งระบบโดยส่วนกลางก็สำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อต้องผสมผสานการกำกับดูแลด้วยกฎระเบียบ และการสนับสนุน รวมทั้งการขับเคลื่อนอุดมศึกษาในภาพรวมเพื่อให้สัมพันธ์และสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ

วัตถุประสงค์ นวัตกรรม และสัมฤทธิ์ ผลสัมฤทธิ์

แม้การเปลี่ยนสถานภาพมหาวิทยาลัยของรัฐจากส่วนราชการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มุ่งหมายที่จะให้การบริหารจัดการกิจการต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัยเกิดความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้อุดมศึกษาของประเทศเจริญก้าวหน้าก็ตาม แต่การเป็นอิสระในการบริหารจัดการและการมีเสรีภาพทางวิชาการ จะต้องคำนึงถึงการบริหารจัดการที่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องมีกฎหมายในการกำกับ ดูแล และหน่วยงานที่รับผิดชอบในการตรวจสอบติดตามประเมินผล มิใช่ให้มหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง ดำเนินกิจการทุกอย่างได้ตามอำเภอใจ

2. สารสำคัญของ การได้มาซึ่งอธิการบดีมหาวิทยาลัยของรัฐ ประกอบด้วย 4 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) การประกาศข้อบังคับการสรรหาอธิการบดี 2) คุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี 3) คณะกรรมการสรรหาอธิการบดี และ 4) ขั้นตอนการสรรหาอธิการบดี โดยสารสำคัญดังกล่าวถูกนำไปประยุกต์ในการสรรหาอธิการบดีมหาวิทยาลัยของรัฐแทบทุกแห่ง ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในการสรรหาอธิการบดีเกี่ยวข้องกับบทบาทระหว่างคณะกรรมการสรรหาอธิการบดีกับสภามหาวิทยาลัย ซึ่งอาจมีความเห็นไม่สอดคล้องกัน และบทบาทระหว่างสภามหาวิทยาลัยกับสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และกระทรวงศึกษาธิการ ในการพิจารณาเสนอรายชื่อผู้สมควรได้รับการโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง ดังนั้น ความชัดเจนในบทบาทและขอบเขตอำนาจหน้าที่ของฝ่ายต่างๆ จึงควรมีการกำหนดให้ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย

โดยทั่วไปกระบวนการสรรหาอธิการบดีมหาวิทยาลัยของรัฐมีสารสำคัญและขั้นตอนการสรรหาไม่แตกต่างกัน โดยมีสารสำคัญได้แก่ การแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา ซึ่งมักประกอบด้วยบุคคล 3 ฝ่ายที่ล้วนแต่มีที่มาจากสภามหาวิทยาลัยทั้งสิ้น ได้แก่ กรรมการสภาผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการสภาผู้แทนฝ่ายบริหาร และกรรมการสภาผู้แทนฝ่ายคณาจารย์ ซึ่งมักมีความเห็นแตกต่างกัน และนำไปสู่ความขัดแย้งภายในสภามหาวิทยาลัยในการลงมติเลือกผู้สมควรเป็นอธิการบดี ดังนั้น เพื่อเป็นการป้องกันปัญหาความขัดแย้งในการพิจารณาผู้เหมาะสมที่จะเป็นอธิการบดีตามที่คณะกรรมการสรรหาเสนอมา สภามหาวิทยาลัย จึงอาจมอบหมายให้องค์กรอิสระภายนอกซึ่งอาจเป็นองค์กรที่รัฐบาลแต่งตั้งขึ้น องค์กรเอกชนทั้งในและต่างประเทศซึ่งองค์กรดังกล่าวควรจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการสรรหาผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่มีความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับสิ่งที่แต่ละมหาวิทยาลัยต้องการ เพื่อที่จะได้ผู้สมควรดำรงตำแหน่งอธิการบดี และเสนอรายชื่อไม่เกิน 3 รายชื่อให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาแต่งตั้งต่อไป หรือหากเห็นว่า รายชื่อที่เสนอมาไม่เหมาะสม ก็ดำเนินการสรรหาใหม่ หรือสภามหาวิทยาลัยอาจแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาจากบุคคลภายนอก จำนวนหนึ่งที่ไม่น้อยหรือมากเกินไป เช่น 9-13 คน โดยให้สภามหาวิทยาลัยคัดเลือกและแต่งตั้งจากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในแต่ละด้านที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะเป็นกรรมการสรรหาอธิการบดี ทั้งนี้ รายชื่อดังกล่าวอาจมาจากองค์กรกลาง เช่น สำนักงานคณะกรรมการ

การอุดมศึกษา ซึ่งได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบในการจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในแต่ละด้านที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะเป็นกรรมการสรรหาอธิการบดี

3. ปัญหาความขัดแย้งในการสรรหาอธิการบดีที่เกิดขึ้นภายใน และ/ หรือ ระหว่างคณะกรรมการสรรหาอธิการบดี สภามหาวิทยาลัย กับสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สามารถแยกแยะประเด็นความขัดแย้งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ประเด็นความขัดแย้งด้านความสัมพันธ์ ด้านผลประโยชน์ ด้านข้อมูล ด้านค่านิยม และด้านโครงสร้าง อย่างไรก็ตาม จากผลการศึกษาพบว่า การสรรหาอธิการบดีมหาวิทยาลัยของรัฐทั้ง 3 แห่ง มีประเด็นความขัดแย้งที่เหมือนกันและแตกต่างกันออกไป กล่าวคือประเด็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับด้านผลประโยชน์ ด้านโครงสร้าง ด้านค่านิยม ส่วนประเด็นความขัดแย้งที่เกี่ยวข้องกับด้านความสัมพันธ์เกิดขึ้นค่อนข้างชัดเจนในบางมหาวิทยาลัย สำหรับประเด็นความขัดแย้งด้านข้อมูลไม่ปรากฏอย่างชัดเจน

ความขัดแย้งในกระบวนการสรรหาอธิการบดีอาจเกิดจากประเด็นความขัดแย้งสาเหตุเดียวหรือหลายสาเหตุผสมกัน ในทางทฤษฎีความขัดแย้งด้านความสัมพันธ์ ด้านผลประโยชน์ และด้านข้อมูล มีแนวโน้มจะเจรจาได้ง่ายกว่าความขัดแย้งด้านค่านิยมและด้านโครงสร้าง นักบริหารที่มีประสิทธิผล มิใช่ผู้ที่พยายามกำจัดความขัดแย้งให้หมดไป หากแต่เป็นผู้ที่มีความเข้าใจสาเหตุของความขัดแย้งในแต่ละกรณีอย่างกระจ่างแจ้ง และสามารถบริหารจัดการความขัดแย้งจนแปรเปลี่ยนความขัดแย้งเป็นพลังสร้างสรรค์องค์กรให้ก้าวหน้าต่อไปได้ ดังนั้น การสนับสนุนพวกพ้องที่มีความรู้ความสามารถ เป็นคนดีมีคุณธรรม ให้เป็นนายกสภามหาวิทยาลัย หรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยของรัฐ เพื่อทำหน้าที่แทนรัฐในการเป็นองค์กรสูงสุด กำกับดูแลและพัฒนามหาวิทยาลัย ก็ควรต้องคำนึงถึงพฤติกรรมและการกระทำที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนและพรรคพวก เนื่องจากการดำเนินการใดๆ ในบทบาทของสภามหาวิทยาลัยหากไร้ธรรมาภิบาลและขาดความชอบธรรม ย่อมเป็นเหตุให้การขับเคลื่อนองค์กรเป็นไปด้วยความยากลำบาก เกิดการหยุดชะงักทั้งทางด้านการศึกษา การบริหาร และการพัฒนามหาวิทยาลัย

4. จากวิธีการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งซึ่งมี 5 รูปแบบ ได้แก่ การเอาชนะ การยอมตาม การหลีกเลี่ยง การร่วมมือ และการประนีประนอม วิธีการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในการสรรหาอธิการบดีที่เหมาะสม ได้แก่ การร่วมมือ และการประนีประนอม ซึ่งไม่แตกต่างจากผลของงานวิจัยที่เคยศึกษามาก่อน ทั้งนี้ เนื่องจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นหน่วยงานสาธารณะ กรรมการในสภามหาวิทยาลัยไม่ว่าจะเป็นกรรมการสภาผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการสภาจากผู้บริหาร หรือกรรมการสภาจากคณาจารย์ ต่างต้องคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนหรือพรรคพวก อย่างไรก็ตาม ในการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งที่เกิดขึ้นโดยการร่วมมือ และการประนีประนอมจะต้องอยู่บนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล โดยฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องควรยึดมั่นในเรื่องต่อไปนี้ตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักการมีส่วนร่วม และหลักความคุ้มค่า

วัตถุประสงค์ นันททวิกิจ และสัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

นโยบายระดับประเทศ หน่วยงานของรัฐบาล และองค์กรเอกชน ล้วนให้ความสำคัญกับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสังคม ดังนั้น การศึกษาเรื่องหลักธรรมาภิบาลกับการประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในการสรรหาอธิการบดี จึงเป็นบทบาทและหน้าที่ของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่ตรวจสอบได้ มีการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดที่ชัดเจน และให้เป็นธรรมแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเท่าเทียมกัน

เพื่อให้การแก้ไขปัญหาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยเสนอว่าควรกำหนดและนำมาปฏิบัติซึ่งประมวลจรรยาบรรณ คุณธรรม และจริยธรรม กับคณะกรรมการสรรหาอธิการบดี และสภามหาวิทยาลัยให้เป็นลายลักษณ์อักษร และชัดเจน และจัดให้มีการปฏิญาณสาบานตนในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในสถาบันอุดมศึกษา ยังมีหลายมิติ หลายหน่วยงาน และยังมีบุคลากรหลายกลุ่มหลายระดับที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ผู้วิจัยเล็งเห็นความสำคัญของการวิจัยที่เน้นเฉพาะเจาะจงไปยังบุคลากรกลุ่มต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในสรรหาอธิการบดี ทั้งนี้ อาจทำการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของการบริหารงานหรือการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการสรรหาอธิการบดีของบุคลากร และการสื่อสารองค์กรเกี่ยวกับการสรรหาอธิการบดี เป็นต้น

2. ในการวิจัยครั้งต่อไปสามารถนำประเด็นจากผลการวิจัยนี้ไปเป็นส่วนหนึ่งในการจัดทำประเด็นคำถาม (Interview Guide) ในการสัมภาษณ์แบบ 360 องศา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมิติจากทุกมุมมองของแต่ละฝ่าย

รายการอ้างอิง

- จิรารัตน์ เขียนรูปครุฑ. (2558). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุษนา จันแก้ว. (2556). การจัดการความขัดแย้งของตำรวจในสถานีตำรวจภูธรสีดา อำเภอสีดา จังหวัดนครราชสีมา. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ และคณะ. (2561). ธรรมาภิบาลกับการประยุกต์ใช้ในสังคมไทย. กรุงเทพฯ : เวิลด์เทรดประเทศไทย.
- ศิริวรรณ มนอัคระผดุง. (2559). การจัดการความขัดแย้งในองค์กรอย่างสร้างสรรค์. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์, 6(2), 193-208.

CHAPTER 2

เอกชัย บุญญาริฐาน. (2555). *การบริหารความขัดแย้งในองค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.

Moore, C. (2014). *The Mediation Process: Practical Strategies for Resolving Conflict*. New York : John Wiley & Sons Inc.

Thomas, K. W., Kilmann, R. H. (1974). *Conflict mode instrument*. Georgia: XICON Incorporated.

ความมั่นคงด้านพลังงานของประเทศไทย: ภาคอุตสาหกรรม*

Energy Security Strategy of Thailand: Industrial Sector

ธีรพงษ์ คำอูน (Teeraphong Kumoun)¹

ธีรพงษ์ บัวหล้า (Theeraphong Bualar)²

วิเชียร ตันศิริคงคล (Vichien Tansirikongkhon)³

อนูรัตน์ อนันตนาธร (Anurat Anantanatorn)⁴

¹นิสิตระดับปริญญาเอกหลักสูตรรัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์และความมั่นคง

^{2,3,4}ผู้ช่วยศาสตราจารย์, ดร., ประจำคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

(Students, Doctor of Political Science Program in Strategy and Security)

(Asst. Prof. Dr., Faculty of Political Science and Law Burapha University)

E-mail: teeraphong_kum@yahoo.co.th

Received: 9 March 2019

Revised: 10 May 2019

Accepted: 31 May 2019

บทคัดย่อ

ความมั่นคงพลังงานเป็นประเด็นท้าทายต่อประเทศต่างๆ ไม่เว้นแม้แต่ประเทศไทย เนื่องจากพลังงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาประเทศที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจ รวมทั้งพลังงานมีลักษณะเฉพาะ เนื่องจากพลังงานประเทศที่มีแหล่งพลังงานนั้นมีจำนวนน้อย แต่ในขณะที่ประเทศผู้บริโภคนั้นมีจำนวนมากและมีความต้องการเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ทั้งนี้ ประเทศไทยเมื่อแบ่งภาคส่วนที่บริโภคพลังงานแล้ว ภาคอุตสาหกรรมบริโภคพลังงานมากที่สุด และภาคอุตสาหกรรมเป็นภาคส่วนที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศในทางเศรษฐกิจ จึงทำให้พลังงานมีความสำคัญในฐานะปัจจัยการผลิต ต้นทุนการผลิตใน

* บทความวิจัยนี้ปรับปรุงจากดุษฎีนิพนธ์ สาขาวิชายุทธศาสตร์และความมั่นคง คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรพงษ์ บัวหล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยคำรวงเอก ดร.วิเชียร ตันศิริคงคล และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนูรัตน์ อนันตนาธร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ซึ่งดุษฎีนิพนธ์นี้ได้รับทุนสนับสนุนการจัดทำจากคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ธีรพงษ์ คำอู่ ธีรพงษ์ บัวหล้า วิเชียร ตันศิริมงคล และอนรรักษ์ อนันตนาทร

ภาคอุตสาหกรรม และเพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ พลังงานจึงเปรียบเสมือนโครงสร้างพื้นฐานประเภทหนึ่ง และเป็นประเด็นความมั่นคงจากการมีแหล่งพลังงานภายในประเทศจำกัด ไม่เพียงพอ และพึ่งพาจากต่างประเทศที่สะท้อนถึงปัญหาความมั่นคงพลังงานที่เกิดทั้งจากปัจจัยภายในประเทศและปัจจัยภายนอกประเทศ ฉะนั้นประเทศไทยจึงต้องมีการวางยุทธศาสตร์ นโยบายที่เหมาะสมเพื่อการสนับสนุนความมั่นคงพลังงานของประเทศ

คำสำคัญ: ความมั่นคง, ความมั่นคงพลังงาน, ภาคอุตสาหกรรมกับความมั่นคงพลังงานของประเทศไทย

Abstract

Energy security is a challenge for many countries not even Thailand. Since energy is associated with the development of countries related to economic development. Including specific energy, because it has energy limit source. But while the consumer country is growing and there is a growing demand. Most energy consuming industries sector and the industrial sector is an important of economic development in the country. Energy is important as a factor. It was a cost of production in industry and to respond to economic development. Energy is a kind of infrastructure. It is a matter of security because of insufficient domestic energy sources and relate with foreign countries. This reflects energy security issues arising both from domestic factors and external factors. Therefore, Thailand must have a strategy and appropriate policies to support the country's energy security.

Keywords: Security, Security Energy, Security Industrial Sector with Energy Security of Thailand

บทนำ

การใช้พลังงานเป็นประเด็นสำคัญของประเทศไทย และในช่วงที่ผ่านมาราคาน้ำมันดิบที่ประเทศไทยนำเข้าได้เพิ่มขึ้นเกือบร้อยละ 80 จากเดิมเฉลี่ยบาร์เรลละ 24 ดอลลาร์สหรัฐ เพิ่มขึ้นเกือบเฉลี่ยบาร์เรลละ 50 ดอลลาร์สหรัฐ และมีการคาดการณ์ว่าจะเพิ่มสูงขึ้นอีก (พรายพล คุ่มทรัพย์, ม.ป.ป., ออนไลน์) แสดงถึงประเทศไทยต้องพึ่งพาพลังงานจากต่างประเทศเป็นหลัก โดยมีการนำเข้าพลังงานเฉลี่ยร้อยละ 70 ต่อพลังงานที่ใช้ภายในประเทศ และภาคส่วนที่บริโภคพลังงานมากที่สุดเกือบร้อยละ 37 คือ ภาคส่วนอุตสาหกรรม ซึ่งภาคส่วนดังกล่าวมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ เนื่องจากภาคส่วนอุตสาหกรรมก่อให้เกิดการจ้างงาน รวมทั้งมีผลต่อการเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (Growth Domestic product) ที่เฉลี่ยโตปีละร้อยละ 3 และภาคส่วนอุตสาหกรรมมีส่วนทำให้โตเกือบร้อยละ 1 หรือคิดเป็นหนึ่ง

ในสามส่วนของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

นอกจากนี้ ประเทศไทยมีความต้องการพลังงานที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง อันมีนัยต่อการระบบประมาณในการนำเข้าพลังงานถึงปีละประมาณ 562,478 ล้านบาท ข้อมูล ณ ปี พ.ศ. 2560 (สถานการณ์พลังงาน, ม.ป.ป., ออนไลน์) ซึ่งเป็นต้นทุนในการผลิต ประกอบกับความผันผวนของราคาพลังงานจึงทำให้ประเทศไทยนำเข้าพลังงาน โดยและกระทบกับต้นทุนการผลิตที่เพิ่มมากขึ้นในภาคอุตสาหกรรมของประเทศ และประเทศไทยมีการกระจุกตัวของการใช้เชื้อเพลิงก็คือ ก๊าซธรรมชาติมีสัดส่วนถึงสองในสามของการผลิตไฟฟ้าทั้งหมดของประเทศ ในขณะที่แหล่งทรัพยากรก๊าซธรรมชาติของไทยเริ่มลดลงอย่างรวดเร็ว (International Energy Agency, 2016)

แม้จะมีการพัฒนาเทคโนโลยีด้านพลังงาน รวมทั้งการแสวงหาการใช้พลังงานทางเลือก แต่ยังไม่มีความหลากหลายชนิดใหม่ขึ้นมาใช้แทนน้ำมัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพพอ หรือแม้แต่การหมุนกลับไปใช้พลังงานธรรมชาติอื่น เช่น พลังงานแสงอาทิตย์ พลังงานน้ำ พลังงานลม เป็นต้น และเพื่อการรักษาระดับการขยายตัวทางเศรษฐกิจที่ต้องรักษาเสถียรภาพจำเป็นต้องสร้างความมั่นคงพลังงานของประเทศไทยให้เกิดขึ้น (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2560)

อย่างไรก็ตาม ภาคอุตสาหกรรมเป็นภาคส่วนที่สำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ และเป็นภาคส่วนที่บริโภคพลังงานมาก ตามที่กล่าวมาแล้ว ดังนั้น พลังงานจึงเป็นส่วนสำคัญต่อการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจด้วย และจากการศึกษาด้านพลังงานและการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศที่ผ่านมาส่วนใหญ่เน้นการนำเสนอประเด็นเรื่องนโยบายพลังงานในภาพรวม ยุทธศาสตร์ด้านพลังงานที่มุ่งเน้นการจัดหาพลังงานให้เพียงพอ และการส่งเสริมอนุรักษ์พลังงาน และการส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทน ซึ่งยังไม่สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์การใช้พลังงานตามความเป็นจริงที่เกิดขึ้นได้เท่าที่ควร รวมทั้งยังขาดงานการศึกษาพลังงานในบริบทของความมั่นคง ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาพลังงานในมิติของความมั่นคง โดยกำหนดกรอบการศึกษาเฉพาะในภาคอุตสาหกรรม

จากการศึกษาของผู้วิจัยเรื่อง “ความมั่นคงพลังงานของประเทศไทย : ภาคอุตสาหกรรม” นั้นได้นำมาปรับเป็นบทความวิจัยนี้ เพื่อนำเสนอในบริบทด้านความมั่นคง โดยบทความนี้จะเสนอข้อถกเถียงต่อการพัฒนาประเทศจากการศึกษายุทธศาสตร์ความมั่นคงพลังงานของประเทศไทยผ่านบริบทของภาคอุตสาหกรรม ดังจะกล่าวรายละเอียดต่อไป

วิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่องความมั่นคงด้านพลังงานของไทยในพื้นที่ภาคอุตสาหกรรมนี้ เป็นการศึกษาโดยกระบวนการวิจัย (Methodology) แบบการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้เครื่องมือในการศึกษาสองรูปแบบดังนี้

1) การศึกษาจากเอกสาร

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์ ดีความจากเอกสารโดยการทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษา วิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคง ความมั่นคงพลังงาน ยุทธศาสตร์ ยุทธศาสตร์ความมั่นคงพลังงาน นโยบายพลังงานของประเทศไทย นโยบายพลังงานของต่างประเทศ สถานการณ์พลังงานภายในประเทศและต่างประเทศ เอกสารทางราชการ ข้อมูลสารสนเทศจากเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้องกับพลังงานของประเทศไทย และพลังงานของต่างประเทศ

2) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview)

ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการศึกษาประกอบกับการศึกษาจากเอกสารด้วยการสัมภาษณ์หน่วยงานองค์กร และบุคคลที่เกี่ยวข้องตามที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม โดยแบ่งได้ดังนี้

2.1) หน่วยงานภาครัฐ และรัฐวิสาหกิจ ประกอบด้วย ผู้แทนกระทรวงพลังงาน ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

2.2) หน่วยงานภาคเอกชน เป็นผู้แทนภาคเอกชนในฐานะผู้ผลิต ผู้จัดหาพลังงาน และผู้เกี่ยวข้องประกอบด้วย ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ผู้แทนบริษัท ปตท. จำกัด มหาชน ผู้แทนการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

2.3) บุคคล เป็นบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและสังเกตการณ์พลังงานของประเทศ ประกอบด้วย นักวิชาการที่ศึกษาด้านความมั่นคงพลังงาน หรือนักวิชาการและผู้ที่เกี่ยวข้องกับพลังงาน โดยแบบสัมภาษณ์นี้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบโครงสร้าง แบ่งออกเป็นสี่ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามทั่วไป

ตอนที่ 2 สถานการณ์ทั่วไปของพลังงาน

ตอนที่ 3 ยุทธศาสตร์และความมั่นคงด้านพลังงาน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

นิยามศัพท์เฉพาะ

จากการทบทวนวรรณกรรมและเพื่อความเข้าใจที่ชัดเจนและไม่สับสนในงานวิจัยชิ้นนี้ ผู้วิจัยจะให้ความหมายของพลังงานในงานวิจัยนี้ หมายถึง น้ำมันเชื้อเพลิง และก๊าซธรรมชาติ

ขอบเขตการศึกษา

ขอบเขตระยะเวลาการวิจัยนี้ ทำการศึกษาตั้งแต่การเริ่มก่อตั้งกระทรวงพลังงาน พ.ศ. 2545 จนถึงปี พ.ศ. 2561

ผลการศึกษา

พลังงานกับปัญหาความมั่นคง

จากการศึกษาของผู้วิจัยพบว่า ความมั่นคงเป็นมโนทัศน์ (Concept) ที่ว่าด้วยเรื่อง ความอยู่รอดปลอดภัย ความอยู่ดีกินดี และการปราศจากภัยคุกคามต่างๆ และความมั่นคงนั้นมีการเปลี่ยนแปลงไปตามกาลซึ่งเดิมที่รัฐคำนึงถึงความมั่นคงเฉพาะในรูปแบบการคุกคามระหว่างรัฐจากสงคราม การล่อลวงล้าอริปไตยและบูรณภาพแห่งดินแดน แต่ประเด็นดังกล่าวได้พ้องคลาคลงจากการล่มสลายของสงครามเย็น ทำให้รัฐแต่ละรัฐได้ขยายฐานความคิดความมั่นคงออกไปจากเดิม กล่าวคือ มีปัจจัยอื่นที่สำคัญไม่ยิ่งหย่อนกว่าการปลอดจากสงครามและการล่อลวงล้าอริปไตย (Waever, 2011) แต่หากเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นมาช้านาน เพียงแต่รัฐไม่ได้ให้ความสำคัญ เช่น ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาด้านพลังงาน ปัญหาเสถียรภาพทางการเมือง ปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัญหาความไม่เท่าเทียมของการพัฒนาและการเข้าถึงทรัพยากรของรัฐ เป็นต้น ปัญหาเหล่านี้ไม่สามารถจัดหมวดหมู่ได้ชัดเจนมากนัก แต่โดยรวมแล้วเป็นปัญหาที่กระทบต่อความอยู่รอดของรัฐ รวมทั้งอำนาจรัฐเช่นกัน

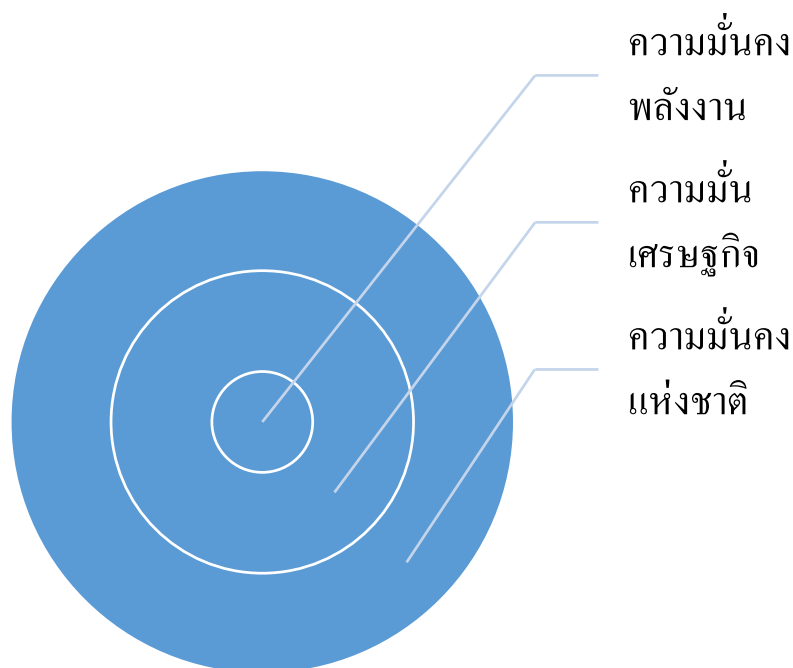
ดังนั้น ปัญหาความมั่นคงจึงเกิดจากผลกระทบที่หลากหลาย และการจะรักษาความมั่นคงจึงขึ้นอยู่กับขีดความสามารถของรัฐ โดยการทำให้ปราศจากภัยคุกคามทั้งมิติเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม ด้วยการกำหนดเป้าหมาย (Ends) วิธีการ (Ways) และเครื่องมือ (Means) เพื่อรักษาผลประโยชน์แห่งชาติไว้ (Waever, 2011) ด้วยการใช้เครื่องมือทุกอย่างของรัฐทั้งการเมือง นโยบาย การทหาร ฯ (Heywood, 2013) และความมั่นคงจึงเป็นคุณค่าที่รัฐพึงมีตามขีดความสามารถของรัฐ ซึ่งแต่ละรัฐมีไม่เท่ากัน และผลประโยชน์แห่งชาติจึงถูกตีราคาเท่ากับความมั่นคง (ภูวรินทร์ ภูณยะเวชชีวิน, 2014) รวมทั้ง ความมั่นคงนี้จะเชื่อมโยงทั้งรัฐและองค์กรไม่ใช่รัฐภายในประเทศและภายนอกประเทศ เนื่องจากปัญหาที่กระทบความมั่นคงภายในประเทศหนึ่งๆ นั้นไม่สามารถแก้ปัญหาค้นเองเพียงลำพัง กล่าวคือ ความมั่นคงนั้นมีลักษณะข้ามรัฐ และมีผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย (Heywood, 2013) ทั้งองค์กรภาครัฐ และภาคเอกชน และภาคประชาสังคมอื่นๆ

ธีรพงษ์ คำอู่ ธีรพงษ์ บัวหล้า วิเชียร ตันศิริมงคล และอนุรัตน์ อนันทนาธร

จากความข้างต้น ความมั่นคงจึงเชื่อมโยงกับการกำหนดยุทธศาสตร์ของรัฐ เพื่อการรักษาความอยู่รอดปลอดภัยของรัฐ จากการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ (Czywiliis, Nita, Sobanski, 2012) ซึ่งสอดคล้องกับสำนักคิดสังคมนิยมที่กล่าวว่า ผลประโยชน์แห่งชาติก็คือ ความมั่นคง แต่ความมั่นคงในที่นี้ได้มีการตีความใหม่ว่ามีหลากหลายมิติตามที่กล่าวมา

อย่างไรก็ตาม ความมั่นคงเป็นมโนทัศน์สำคัญเมื่อเปลี่ยนจากความมั่นคงแบบเดิมหรือความมั่นคงเก่า (Traditional Security) มาเป็นความมั่นคงแบบใหม่หรือความมั่นคงไม่ตามแบบ (Non Traditional Security) (นเรศน์ วงศ์สุวรรณ, พันเอก, 2553) โดยเฉพาะความมั่นคงด้านเศรษฐกิจ เนื่องจากในปัจจุบันการแข่งขันและปัญหาภัยคุกคามที่กระทบความมั่นคงของรัฐ ซึ่งก็คือความมั่นคงทางเศรษฐกิจอันเป็นปัญหาความมั่นคงที่ทุกรัฐให้ความสำคัญ เนื่องจากความมั่นคงทางเศรษฐกิจเป็นความมั่นคงที่สร้างศักยภาพในการแข่งขันและการพัฒนาประเทศให้มีความอยู่ดีกินดี และมีฐานะศักดิ์ศรีในสังคมนระหว่างประเทศ (สุรชาติ บำรุงสุข, 2554)

ทั้งนี้ ความมั่นคงพลังงานเป็นความมั่นคงที่ทับซ้อน/ เชื่อมโยง/ คาบเกี่ยวกับความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เนื่องจากพลังงานเป็นปัจจัยที่เกี่ยวพันกันและกัน และการศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาความมั่นคงพลังงานในภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย เนื่องจากภาคอุตสาหกรรมเป็นภาคส่วนที่บริโภคพลังงานมากที่สุด และเป็นภาคส่วนสำคัญในการพัฒนาประเทศ และเพื่อให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างความมั่นคงพลังงานและความมั่นคงเศรษฐกิจสามารถอธิบายโดยภาพต่อไป



แผนภาพนี้แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความทับซ้อนและต่างเป็นส่วนหนึ่งของกันและกัน และกล่าวโดยสรุป ความมั่นคงพลังงานเป็นเรื่องที่อยู่ภายใต้กรอบความคิดเชิงเศรษฐกิจและเป็นส่วนหนึ่งที่กระทบกับความมั่นคงแห่งชาติ หรือความมั่นคงของรัฐ เนื่องจากประเด็นพลังงานกระทบกับคุณภาพชีวิต โดยพลังงานนับเป็นต้นทุนทางเศรษฐกิจทั้งในการผลิต การจำหน่าย และการซื้อ หรือที่เรียกว่าสภาวะฉุกเฉินทางแบบที่ต่างพัวพัน และกระทบกัน

สภาพปัญหาความมั่นคงพลังงานในประเทศไทย

จากการศึกษาของผู้วิจัยสามารถสรุปสภาพปัญหาของความมั่นคงพลังงานภายในประเทศไทยแบ่งออกเป็นปัญหาจากปัจจัยภายในประเทศ และปัญหาจากภายนอกประเทศ ดังตารางต่อไป

ตารางที่ 1 ปัญหาความมั่นคงพลังงานจากปัจจัยภายใน

สภาพปัญหา	สาเหตุ
ปัญหาเชิงนโยบาย	- นโยบายพลังงานขาดความต่อเนื่องจากปัญหาการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลบ่อย - นโยบายพลังงานตอบสนองผลประโยชน์เฉพาะกลุ่ม - นโยบายพลังงานไม่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เนื่องจากเกี่ยวข้องกับหลายภาคส่วน - นโยบายด้านพลังงานที่พึงพาต่างประเทศเกินไป - นโยบายด้านพลังงานเป็นนโยบายที่สนับสนุนเฉพาะผู้ผลิตและจำหน่ายพลังงานรายใหญ่ - นโยบายเกี่ยวกับสัมปทานพลังงานภายในประเทศยังไม่ชัดเจน
ปัญหาในทางปฏิบัติ	- มีการทับซ้อนด้านบทบาทในหน่วยงานหลักด้านพลังงานในฐานะผู้แทนภาครัฐและภาคเอกชนที่แสวงหากำไร - การพึ่งพาพลังงานนำเข้าจากต่างประเทศเกือบร้อยละ 70 - มีแหล่งทรัพยากรจำกัด - ไม่มีการสำรองพลังงานอย่างเป็นระบบ - การสร้างการรับรู้ที่ไม่ครอบคลุมของหน่วยงานภาครัฐเกี่ยวกับพลังงาน โดยเฉพาะเรื่อง ความมั่นคงพลังงาน - หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับพลังงานมีหลายภาคส่วน และยังคงมีบทบาททับซ้อนและทิศทางไม่ได้บูรณาการกัน

สภาพปัญหา	สาเหตุ
	- ระบบภาวณิศานพลังงานซบซน และไมเอื้อต่อการพัฒนา - โครงสร้างพื้นฐานด้านพลังงานไมตอบสนองภาคอุตสาหกรรมเท่าที่ควร - การผลิตภาคอุตสาหกรรมเน้นการใช้พลังงานมาก ยังไมพัฒนาไปสู่อุตสาหกรรมนวัตกรรม
ปัญหาแทรกซ้อน	- เทคโนโลยีล้าสมัย และไมได้มีการพัฒนา - การเข้าถึงแหล่งพลังงานที่จำกัดจากงบประมาณ และอำนาจการต่อรอง - ตลาดพลังงานเป็นตลาดเฉพาะกลุ่ม - ผู้บริโภคไมมีความรอบรู้หรือข้อมูลเพียงพอ - มลภาวะจากการบริโภคพลังงาน - มลภาวะจากกระบวนการผลิต - ต้นทุนการผลิตในภาคอุตสาหกรรมที่เกี่ยวกับพลังงานมาจากต้นทุนการขนส่งสูง - ระบบขนส่งพลังงานยังไม่ครอบคลุมถึงแหล่งผู้บริโภค และยังกระจุกตัวเฉพาะชายฝั่งตะวันออก - มลภาวะทางสิ่งแวดล้อมจากกระบวนการผลิต การขนส่งและการบริโภคพลังงาน - การสำรวจ ขุดเจาะพลังงานยังไม่มีประสิทธิภาพเนื่องจากปัญหาทางกฎหมาย

ที่มา : สักเคราะห์โดยผู้วิจัย

ตารางที่ 2 ปัญหาความมั่นคงพลังงานจากปัจจัยภายนอก

สภาพปัญหา	สาเหตุ
อุปสงค์และอุปทานที่ไม่สอดคล้องกัน	- เนื่องจากจำนวนทรัพยากรพลังงานที่มีจำกัดทั้งปริมาณและแหล่งที่มีทรัพยากรพลังงานกระจุกตัว - มีผู้บริโภคมีเป็นจำนวนมาก ซึ่งจะส่งผลต่อปริมาณการผลิตและราคาพลังงาน
ปัจจัยการผลิต	- พลังงานเป็นต้นทุนการผลิต - พลังงานมีค่าใช้จ่ายหรือมูลค่าต่อหน่วยต่างกันขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละประเทศ เช่น ระบบภาวณิศาน การมีแหล่งทรัพยากร และมีผู้ใช้จำนวน

สภาพปัญหา	สาเหตุ
	น้อยราย เป็นต้น
ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ	- ความมั่นคงพลังงานทับซ้อนกับความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เนื่องจากมีผลกระทบต่อกันและกัน เพราะพลังงานเกี่ยวข้องกับความสำเร็จทางเศรษฐกิจ - มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาและขับเคลื่อนเศรษฐกิจ - เป็นโครงสร้างพื้นฐานต่อการพัฒนาประเทศ เหมือนกับระบบคมนาคมขนส่ง หรือระบบการเงินการธนาคาร
กลไกราคา	- ราคาพลังงานเป็นระบบตลาดปิด เนื่องจากการขึ้นลงของราคาพลังงานมีปัจจัยแทรกซ้อนอื่นที่ไม่สามารถควบคุมได้ เช่น สถานะความขัดแย้งในประเทศผู้ผลิต - การแทรกแซงตลาดพลังงานของผู้บริโภคที่มีอิทธิพล - การจำกัดโควตาการผลิต - ราคาพลังงานใช้ระบบการอ้างอิงราคาตลาดหลักของโลก - สถานะสงคราม - ภัยพิบัติ
เทคโนโลยี	- การผูกขาดเทคโนโลยีของบริษัทขนาดใหญ่ด้านน้ำมัน ที่มีผลต่อการสำรวจ ขุดเจาะ และผลิตน้ำมันในเชิงปริมาณและคุณภาพ - การจำกัดการเข้าถึงพลังงานที่กระทบต่อการพัฒนาด้านเทคโนโลยีด้านพลังงาน
สิ่งแวดล้อม	- มลภาวะจากการเผาไหม้ - สารตกค้างจากการขุดเจาะทั้งในทะเล พื้นดิน
สินค้า	- พลังงานมีผลต่อระบบการเงินระหว่างประเทศ - พลังงานเป็นสินค้าส่งออกที่ผู้ผลิตเป็นคนกำหนดราคา เงื่อนไขได้มากกว่าสินค้าทั่วไป

ที่มา : สังเคราะห์โดยผู้วิจัย

ธีรพงษ์ คำอู่ ธีรพงษ์ บัวหล้า วิเชียร ตันศิริมงคล และอนุรัตน์ อนันทนาธร

จากตารางข้างต้นวิเคราะห์ได้ว่า ความมั่นคงพลังงานของประเทศไทย โดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรมขึ้นอยู่กับทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก และเป็นปัจจัยที่ไม่สามารถควบคุมหรือจัดการได้เพียงลำพังเฉพาะภายในประเทศ ทั้งอุปสงค์ อุปทาน เทคโนโลยี กลไกการกำหนดราคาดังกล่าว นโยบายภายในประเทศกลุ่มผลประโยชน์ด้านพลังงาน และการนำเข้าและพึ่งพาพลังงานจากต่างประเทศเป็นหลัก

นอกจากนี้ สิ่งที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศด้านเศรษฐกิจ ในประเด็นด้านปัจจัยและต้นทุนการผลิตที่ภาคส่วนอุตสาหกรรมพิจารณาว่า ต้นทุนต่อหน่วยพลังงานในการผลิตนั้นมีความผันแปรตั้งแต่ร้อยละ 5 จนกระทั่งถึงเกือบร้อยละ 50 แล้วแต่ประเภทการผลิต (ผู้แทนผู้บริหารสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2560, สัมภาษณ์) ซึ่งส่งผลเสียต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจเนื่องจากการแบกรับภาระต้นทุนพลังงานที่สูงเมื่อเทียบกับประเทศใกล้เคียงเช่น มาเลเซีย และสิงคโปร์ที่อยู่ในระดับที่ต่ำกว่า ซึ่งเป็นจุดอ่อนของประเทศไทยต่อการพัฒนาประเทศในเชิงเปรียบเทียบ

เพื่อให้เห็นภาพยุทธศาสตร์ด้านพลังงานแบบโล่เรียงลำดับและชัดเจนขึ้น ผู้วิจัยพบว่า มีต้นเค้ามาตั้งแต่ภายในรัฐธรรมนูญ และกฎหมายแผนการปฏิรูปจนกระทั่งลงมาถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติดังนี้

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดไว้ในหมวดแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ มาตรา 72 ความว่า

“รัฐพึงดำเนินการเกี่ยวกับที่ดิน ทรัพยากรน้ำ และพลังงาน และใน (5) ในหมวดดังกล่าวกำหนดว่า “ส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานและการใช้พลังงานอย่างคุ้มค่า รวมทั้งพัฒนาและสนับสนุนให้มีการผลิตและการใช้พลังงานทางเลือกเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงด้านพลังงานอย่างยั่งยืน”

ซึ่งกฎหมายรัฐธรรมนูญฯ ได้ทำให้เกิดยุทธศาสตร์อย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้นเพื่อการนำไปปฏิบัติ ดังจะเห็นจากการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ชาติเพื่อล่อกับรัฐธรรมนูญ ดังที่ พ.ศ. 2559 ได้จัดทำยุทธศาสตร์ชาติในระยะ 20 ปีเพื่อการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ซึ่งแบ่งเป็นสองระยะคือระยะแรก พ.ศ. 2559 - 2560 และระยะที่สอง ตั้งแต่ปี เป็นต้นไป ซึ่งจะเป็นแผนแม่บทหลักในการกำหนดนโยบาย และแผนต่างๆ เพื่อการพัฒนาประเทศ การบริหารราชการ การจัดสรรงบประมาณ และการจัดสรรทรัพยากร รวมทั้งเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาของภาคเอกชน และภาคประชาชน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนของประเทศ (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2559) จากยุทธศาสตร์ระดับชาตินี้ได้นำไปสู่ยุทธศาสตร์ระดับรองลงมาก็คือ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 และภายในแผนดังกล่าวได้กำหนดให้พลังงานเป็นยุทธศาสตร์สำคัญต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12, 2560) ดังรายละเอียดต่อไป

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ โดยการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ (Means) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน และส่งเสริมการใช้พลังงาน

ทดแทนและพลังงานสะอาด ตลอดจนขยายโอกาสทางธุรกิจในภูมิภาคอาเซียน(Ways) อันมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ในภาพรวม เพื่อลดความเข้มการใช้พลังงาน และลดต้นทุน(Ends) (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12, 2560)

ยุทธศาสตร์ที่ 9 เพิ่มศักยภาพการผลิตพลังงานทดแทนในพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนกลางและตอนล่าง (Ends) โดยการใช้เครื่องมือ (Means) เพิ่มศักยภาพการผลิตพลังงานทดแทนโดยให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างพืชอาหารและ พืชพลังงาน ด้วยวิธีการ (Ways) ส่งเสริมให้เกษตรกรปลูกพืชพลังงานในพื้นที่ที่เหมาะสม ส่งเสริมการผลิตพลังงานทดแทน ด้วยเทคโนโลยีที่ใช้งานได้ง่ายจากพลังงานแสงอาทิตย์ พลังงานลม พลังงานชีวมวลและชีวมวล ทั้งในภาค การผลิต ชุมชนและท้องถิ่นให้มากขึ้น (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12, 2560)

จากแผนการพัฒนาฯ ดังกล่าว หน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะผู้ผลิตและจำหน่ายพลังงานของประเทศมีท่าทีสนับสนุนยุทธศาสตร์ที่ 7 ในแผนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านพลังงาน เนื่องจากแผนดังกล่าว เป็นแผนที่น่าจะไปในแนวทางเดียวกันกับยุทธศาสตร์ของบริษัทพลังงานรายใหญ่ เพราะการผลิตพลังงานเพื่อการพัฒนาศักยภาพด้านธุรกิจทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับความต้องการที่บริษัทฯ ดังกล่าวขยายการลงทุนไปยังต่างประเทศเพิ่มขึ้น มากกว่าการส่งเสริมธุรกิจพลังงานทดแทนภายในประเทศตามยุทธศาสตร์ที่ 9 ซึ่งมีปัญหาเรื่องผลตอบแทนด้านธุรกิจที่ไม่ตอบสนองผลกำไรมากนัก รวมทั้งธุรกิจพลังงานทดแทนยังต้องพึ่งเทคโนโลยีและการนำเข้าจากต่างประเทศเป็นหลัก

ส่วนต่อมาจากการศึกษาความมั่นคงพลังงานของประเทศไทยพบว่า ประเทศไทยมียุทธศาสตร์และนโยบายด้านพลังงานสรุปได้ดังนี้

ยุทธศาสตร์พลังงานของประเทศไทยก็ประกอบด้วยยุทธศาสตร์การจัดหาพลังงาน พัฒนาแหล่งพลังงาน และส่งเสริมการผลิตพลังงาน ส่วนในระดับย่อยจะเป็นการกำกับดูแล รวมทั้งการพัฒนาอย่างยั่งยืน (ผู้บริหารผู้ผลิตและจำหน่ายพลังงานของประเทศ, 2560, สัมภาษณ์) จากยุทธศาสตร์ระดับชาตินำมาสู่แผนพลังงานของประเทศไทยดังนี้

1. แผนพัฒนากำลังผลิตไฟฟ้าของประเทศไทย (Power Development Plan: PDP) เป็นแผนแม่บทในการผลิตไฟฟ้า และการจัดหาพลังงานไฟฟ้าในระยะยาว 15-20 ปี
2. แผนอนุรักษ์พลังงาน พ.ศ. 2558 – 2579 (Energy Efficiency Plan: EEP 2015)
3. แผนพัฒนาพลังงานทดแทนและพลังงานทางเลือก พ.ศ. 2558 - 2579 (AEDP2015)
4. แผนบริหารจัดการน้ำมันเชื้อเพลิง มีระยะยาว ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558-2579
5. แผนก๊าซธรรมชาติ (ผู้บริหารสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2560, สัมภาษณ์)

จากการศึกษาผู้วิจัยพบว่า ยุทธศาสตร์และแผนงานที่กล่าวมา มีการดำเนินการในระดับหนึ่งเท่านั้น เนื่องจากในทางปฏิบัติแล้ว เมื่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแปลงยุทธศาสตร์มาสู่ระดับนโยบายแล้วไม่ได้

ธีรพงษ์ คำอู่ ธีรพงษ์ บัวหล้า วิเชียร ตันศิริมงคล และอนุรัตน์ อนันทนาธร

คำนึงถึงยุทธศาสตร์ที่ตั้งไว้เท่าที่ควร แต่เปลี่ยนแปลงนโยบายตามกลุ่มผลประโยชน์ด้านพลังงานที่เอื้อต่อภาคธุรกิจส่วนน้อย

ดังที่ผู้แทนภาคอุตสาหกรรมกล่าวว่า การสำรองพลังงานสำหรับภาคการผลิตไม่มีเป็นระบบหรือแน่นอนเป็นเพียงแต่การซื้อมาผลิตวันต่อวัน ไม่ได้มีการสำรองแต่อย่างใด และการสำรองพลังงานนั้นจะเป็นเรื่องของหน่วยงานภาครัฐ แต่ในมุมมองภาคผู้บริโภครายใหญ่หากเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินกระทบกับภาคการผลิตจนหยุดชะงักได้ (ผู้บริหารสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2560, สัมภาษณ์)

อีกทั้ง ภาควิชาการวิจัยยุทธศาสตร์พลังงานของประเทศไทยว่า มียุทธศาสตร์ที่เอื้อต่อการพัฒนาเชิงธุรกิจของบริษัทผู้ผลิตและจำหน่ายพลังงานรายใหญ่ของประเทศมากกว่า อาจจะต้องมีการปรับยุทธศาสตร์ด้านพลังงานใหม่ โดยเน้นให้หน่วยงานด้านความมั่นคงเล็งเห็นปัญหาพลังงานมากขึ้น

ส่วนในภาพรวมแล้วไม่ได้ตอบสนองความต้องการภาคอุตสาหกรรมโดยรวมทั้งประเทศ ซึ่งกระทบกับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ โดยเฉพาะโครงสร้างพื้นฐานด้านพลังงาน อีกทั้งแผนด้านพลังงานที่เกี่ยวข้องกับก๊าซธรรมชาติแม้จะมีการสำรวจ และจัดหาจากแหล่งภายในประเทศ แต่ไม่เพียงพอ และความเป็นจริงต้องพึ่งพาก๊าซธรรมชาติจากต่างประเทศเกินร้อยละ 50 กล่าวได้ว่าเป็นการฝากความมั่นคงด้านพลังงานไว้กับภายนอกประเทศที่เสี่ยงต่อการหยุดชะงักได้ หากเกิดปัญหาในแหล่งพลังงานนั้น

นอกจากนี้ นโยบายด้านพลังงานของประเทศไทยนับตั้งแต่การก่อตั้งกระทรวงพลังงานสรุปและวิเคราะห์ได้ดังตารางต่อไป

ตารางที่ 3 สรุปนโยบายด้านพลังงานของประเทศไทยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2544-2560

ปี พ.ศ.	นโยบาย	ผู้วิจัยวิเคราะห์
2544-2548	1. ลดการพึ่งพาพลังงานจากต่างประเทศ โดยใช้พลังงานแบบผสมผสาน 2. ก๊าซธรรมชาติเป็นแหล่งพลังงานหลัก 3. การตรึงราคาน้ำมันและก๊าซธรรมชาติ โดยใช้มาตรการทางการเงินการคลัง	ใช้นโยบายการเงินการคลังในการ รักษาความผันผวนของราคาพลังงาน
2549-2551	1. ใช้พลังงานร่วมกับประเทศเพื่อนบ้าน 2. สำรวจ และจัดหาพลังงานภายในประเทศ 3. ส่งเสริมให้ใช้พลังงานทางเลือก	มีการแยกงานนโยบายออกจากงาน กำกับดูแล (เกิด พรบ. คณะกรรมการ กำกับกิจการพลังงาน)

CHAPTER 3

ปี พ.ศ.	นโยบาย	ผู้วิจัยวิเคราะห์
ม.ค. 2551-ก.ย. 2551	1. ระบุในนโยบายพลังงานประเด็นเรื่องความมั่นคงพลังงานว่า จะจัดหาพลังงานให้เพียงพอ 2. สำรวจและจัดหาแหล่งพลังงานภายในประเทศ 3. ส่งเสริมความร่วมมือกับต่างประเทศด้านพลังงานเพื่อการลงทุนในธุรกิจพลังงาน 4. การตรึงราคาพลังงาน 5. เตรียมความพร้อมในการพัฒนาพลังงานทางเลือก 6. ผลิตและใช้พลังงาน โดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม	มีประเด็นสิ่งแวดล้อมในนโยบาย
ก.ย. 2551-ธ.ค. 2551	1. พึ่งพาตนเองด้านพลังงาน โดยการเร่งรัดสำรวจ จัดหาแหล่งพลังงาน 2. ส่งเสริมความร่วมมือกับต่างประเทศด้าน 3. การตรึงราคาพลังงาน 4. วางแผนการผลิตไฟฟ้าให้เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจ 5. พัฒนาพลังงานทางเลือกเพื่อลดปัญหามลพิษ	*ข้อสังเกต คล้ายคลึงกับรัฐบาลชุดที่แล้วเนื่องจากสังกัดพรรคการเมืองเดียวกัน
ธ.ค. 2551-2554	1. การตรึงราคาพลังงาน 2. สนับสนุนการใช้พลังงานทดแทน 3. วางแผนพัฒนาไฟฟ้าเพื่อการกระจายชนิดเชื้อเพลิง และลดต้นทุน 4. ชะลอการลงทุนด้านการจัดหาพลังงานของประเทศ 5. กำหนดแผนการผลิตไฟฟ้าขนาดเล็กเป็นวาระแห่งชาติ	ต้องการเปลี่ยนสัดส่วนชนิดของการบริโภคพลังงานโดยเฉพาะการผลิตไฟฟ้า

ปี พ.ศ.	นโยบาย	ผู้วิจัยวิเคราะห์
ส.ค. 2554-พ.ค. 2557	1. อุตสาหกรรมพลังงานเพื่อสร้างรายได้ ประเทศ 2. แสวงหา และพัฒนาแหล่งพลังงานไฟฟ้า ภายใน/ภายนอกประเทศ 3. กำกับราคาพลังงาน 4. การวิจัย การพัฒนา การผลิต การใช้ พลังงานทดแทน	จัดการรายได้โดยจะอาศัย อุตสาหกรรมพลังงาน
ส.ค. 2557-2560....	1. การปรับปรุงโครงสร้างราคาพลังงานโดย ใช้ระบบภาษี 2. สนับสนุนให้มีโรงไฟฟ้าเพิ่มทั้งภาครัฐ และเอกชน 3. พัฒนาพลังงานร่วมกับประเทศเพื่อนบ้าน	ควบคุมราคาทางอ้อมโดยการใช้ ระบบภาษีสรรพสามิต

ที่มา : สังเคราะห์โดยผู้วิจัย

ทั้งนี้ ประเด็นนโยบายด้านพลังงานแต่ละรัฐบาลที่มีลักษณะร่วมกันดังนี้

- 1) ส่งเสริมการประหยัดพลังงาน
- 2) การพัฒนา สำรวจและจัดหาพลังงานภายในประเทศให้เพียงพอ
- 3) การกำกับราคาพลังงานให้มีความเหมาะสมและมีเสถียรภาพ
- 4) การส่งเสริมการวิจัย พัฒนา และใช้พลังงานทดแทนเพิ่มขึ้น
- 5) สนับสนุนให้ร่วมมือด้านพลังงานกับประเทศเพื่อนบ้านและพื้นที่พัฒนาร่วม

ส่วนประเด็นนโยบายที่แตกต่างกันของรัฐบาลในแต่ละยุคมีหลายประการเช่นกัน สรุปได้ดังนี้

- 1) นโยบายลดการพึ่งพาพลังงานจากต่างประเทศ
- 2) การใช้พลังงานโดยการคำนึงและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม
- 3) สนับสนุนและส่งเสริมกิจการธุรกิจพลังงานภาคเอกชนเพื่อการแข่งขัน
- 4) การใช้มาตรการทางภาษีต่อการจัดการใช้พลังงาน
- 5) การใช้พลังงานแบบผสมผสาน
- 6) การส่งเสริมโครงการผลิตไฟฟ้าขนาดเล็ก
- 7) แยกงานนโยบายและกำกับดูแลจากกันให้ชัดเจน

นอกจากนี้ นโยบายพลังงานมักได้รับผลกระทบจากนโยบายทางการเมือง โดยเฉพาะนโยบายสนับสนุนการใช้ไฟฟ้าจากการผลิตเองของครัวเรือนกับภาคเอกชน ยังไม่มีประสิทธิภาพหรือใช้ในการผลิตได้จริง เพราะหน่วยงานรับซื้อกระแสไฟฟ้าไม่สามารถรับซื้อคืนได้ ตามที่นโยบายของฝ่ายการเมืองได้กำหนดไว้ (ผู้บริหารสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2560, สัมภาษณ์)

ส่วนภาคความมั่นคงและวิชาการมีความเห็นว่า นโยบายด้านพลังงานของประเทศไทยมีมานานแต่ไม่สามารถปฏิบัติได้ เนื่องจากมีสาเหตุจากความไม่ไว้วางใจกันระหว่างประชาชนกับรัฐบาล (ผู้บริหารสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561, สัมภาษณ์) ดังกรณีการสร้างโรงไฟฟ้าถ่านหินที่เป็นปัญหาความขัดแย้งทางความคิดระหว่างเจ้าของพื้นที่กับหน่วยงานภาครัฐ ที่ไม่สามารถสร้างการรับรู้หรือการยอมรับปัญหาร่วมกันได้ (ผู้แทนภาคความมั่นคง, 2560, สัมภาษณ์)

อีกทั้ง นโยบายการสนับสนุนราคาพลังงาน ทำให้โครงสร้างราคาไม่ปกติ เช่น การใช้เงินกองทุนน้ำมัน มาอุดหนุนพลังงานประเภทอื่น เป็นการแทรกแซงราคาพลังงาน และการเมืองเข้าไปแทรกแซงตามความเหมาะสมเพื่อควมมีเสถียรภาพ เป็นการใช้งบกองทุนผิดวัตถุประสงค์ และเป็นการควบคุมกำกับที่บิดเบือน (ผู้บริหารสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2560, สัมภาษณ์)

มากไปกว่านี้ ภาควิชาการมีความเห็นไปในทิศทางว่า จากความไม่แน่นอนทางการเมืองในการเปลี่ยนรัฐบาลบ่อยทำให้ นโยบายมักเปลี่ยนแปลงและไม่มีความต่อเนื่อง ซึ่งที่ผ่านมาประเทศไทยมียุทธศาสตร์พลังงานเฉพาะเป็นเอกสาร แต่ในทางนำไปปฏิบัติและแปลงเป็นนโยบายแล้ว การบังคับใช้แทบไม่ได้ผลที่ชัดเจน รวมทั้งหน่วยงานด้านความมั่นคงยังไม่ตระหนักกับปัญหานี้เพียงพอ (นักวิชาการด้านความมั่นคงศึกษา, 2560, สัมภาษณ์)

จากสภาพปัญหาที่พบทั้งในทางยุทธศาสตร์ด้านพลังงาน และนโยบายพลังงาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติดังผลการศึกษต่อไปนี้

สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษาผู้วิจัย เรื่อง ความมั่นคงพลังงานของประเทศไทย: อุตสาหกรรมนั้น สรุปความมั่นคงพลังงานของประเทศไทยที่ศึกษา วิเคราะห์จากนโยบาย ยุทธศาสตร์ด้านพลังงาน รวมทั้งงานวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องต่างๆ สรุปได้ว่า พลังงานเป็นปัญหาความมั่นคงเพราะพลังงานคือ ทรัพยากรอันสำคัญต่อเศรษฐกิจ เนื่องจากพลังงานเป็นส่วนหนึ่งของความมั่นคงเศรษฐกิจ ซึ่งถือเป็นความมั่นคงแห่งชาติที่ส่งผลต่อกันและกัน นอกจากนี้ พลังงานยังมีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศเนื่องจากพลังงานเป็นต้นทุน และปัจจัยการผลิต รวมทั้งเป็นโครงสร้างพื้นฐานของประเทศ

ธีรพงษ์ คำอู่ ธีรพงษ์ บัวหล้า วิเชียร ตันศิริมงคล และอนุรัตน์ อนันทนาธร

ความมั่นคงพลังงานนั้นมีทั้งปัญหาที่เกิดจากปัจจัยภายใน เช่น การมีทรัพยากรพลังงานจำกัด เทคโนโลยีล้ำสมัย กลุ่มผลประโยชน์ด้านพลังงาน ยุทธศาสตร์ที่ไม่สามารถนำไปปฏิบัติได้ นโยบายที่มีการเปลี่ยนแปลงและไม่ต่อเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลบ่อย เป็นต้น รวมทั้งการไม่นำนโยบายไปปฏิบัติอย่างจริงจัง และปัจจัยภายนอกที่กระทบกับความมั่นคงพลังงาน เช่น การผูกขาดเทคโนโลยีพลังงานจากบริษัทพลังงาน สิ่งแวดล้อม การพึ่งพาการนำเข้าพลังงานจากต่างประเทศ

ส่วนในภาคอุตสาหกรรมพลังงานนั้นมีความสำคัญในฐานะต้นทุนการผลิต ซึ่งมีต้นทุนต่อหน่วยมีความผันผวนในระดับกว้างและควบคุมได้ยาก จากต้นทุนการขนส่งและราคาพลังงานที่ผันผวนจากปัจจัยภายนอกประเทศ และจากระบบการขนส่งที่เพิ่มต้นทุนด้านพลังงาน รวมทั้งไม่มีระบบสำรองพลังงานสำหรับภาคอุตสาหกรรมที่เป็นระบบ แต่เป็นเพียงการนำมาใช้ผลิตวันต่อวัน และการพึ่งพาพลังงานก๊าซธรรมชาติในการผลิตเกิดความจำเป็นย่อมไม่มีความมั่นคงพลังงานเกิดขึ้น

นอกจากนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติดังตารางต่อไป

ตารางที่ 4 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ
1. รัฐต้องกำหนดยุทธศาสตร์ด้านพลังงานในระดับชาติ โดยระบุระยะเวลาในการปฏิบัติ รวมทั้งให้หน่วยงานรับผิดชอบรายงานความคืบหน้าเป็นรายไตรมาสต่อรัฐบาล	1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านพลังงานจะต้องบูรณาการยุทธศาสตร์การผลิต จำหน่าย โดยเฉพาะบริษัทผลิตและจำหน่ายพลังงานกับรัฐวิสาหกิจผลิตไฟฟ้าของประเทศ ให้ไปแนวทางเดียวกัน
2. รัฐต้องสร้างสมดุลในการพึ่งพาการนำเข้าพลังงานจากต่างประเทศ โดยไม่ยึดประเทศใดประเทศหนึ่ง	2. หน่วยงานที่ทำการแทรกแซงราคาพลังงานควรจะต้องทำในเวลาที่เหมาะสม เพราะผู้บริโภคจะได้ตระหนักถึงการใช้พลังงานอย่างคุ้มค่า และราคาที่แท้จริง
3. รัฐต้องพัฒนาเทคโนโลยีด้านพลังงานภายในประเทศ เพื่อลดการพึ่งพาเทคโนโลยีจากบริษัทพลังงานและประเทศอื่น	3. เมื่อกำหนดยุทธศาสตร์ระดับสูงแล้ว หน่วยงานที่รับผิดชอบหลักจะต้องมีการติดตามและประเมินยุทธศาสตร์
4. รัฐต้องสร้างความรอบรู้และเข้าใจที่ถูกต้องเรื่องความมั่นคงพลังงาน และมลภาวะจากพลังงานในทุกภาคส่วน โดยเฉพาะภาคอุตสาหกรรม	4. ภาคอุตสาหกรรมจะต้องปรับเปลี่ยนการใช้พลังงานให้หลากหลายประเภทมากขึ้นเพื่อลดความเสี่ยงต่อการหยุดชะงักของการผลิต

รายการอ้างอิง

- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2560). *สถานการณ์พลังงาน*. ม.ป.ท.
- นเรศน์ วงศ์สุวรรณ, พันเอก. (2553). *การทบทวนแนวคิด การปฏิรูปและการบริหารจัดการภาคส่วนความมั่นคงในประเทศไทย*. วันที่ค้นข้อมูล 27 กุมภาพันธ์ 2560, เข้าถึงได้จาก https://www.sscthailand.org/uploads_ssc/rethinkingthesecuritysectorsreformandgovernanceinthailand.pdf
- นักวิชาการด้านความมั่นคงศึกษา. (27 กรกฎาคม 2560). สัมภาษณ์.
- ผู้แทนบริษัทผลิตและจำหน่ายพลังงานของประเทศ. (25 กรกฎาคม 2560). สัมภาษณ์.
- ผู้แทนภาคความมั่นคง. (14 มีนาคม 2560). สัมภาษณ์.
- ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (15 พฤศจิกายน 2560). สัมภาษณ์.
- ผู้แทนสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (17 มกราคม 2561). สัมภาษณ์.
- พรายพล คุ่มทรัพย์. (ม.ป.ป.). *การใช้พลังงานกับเศรษฐกิจไทยในช่วงสองทศวรรษ*. วันที่ค้นข้อมูล 27 กุมภาพันธ์ 2560, เข้าถึงได้จาก <https://prachachat.net>. <http://www.energyvision.co.th/14240396>
- ภูวิน บุญยะเวชชีวิน. (2558). ทฤษฎีความมั่นคงประภค: บทปริทัศน์เบื้องต้น. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยเจ้าพระยา*, 3(2).
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (2560, 6 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 134 ตอนที่ 40 ก.
- สถานการณ์พลังงาน. (ม.ป.ป.). วันที่ค้นข้อมูล 27 กุมภาพันธ์ 2560, เข้าถึงได้จาก <http://www.energyvision.co.th/14240396/>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2559). *กรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรี.
- สุรชาติ บำรุงสุข. (2554). ความมั่นคงร่วมสมัย. *จุลสารความมั่นคงศึกษา*, 99-102(ตุลาคม-ธันวาคม).
- Dariusz, C., Lukasz, N. Sobanski, J. (2012). Securitization of Energy Security in Central Asia. *The Copernicus Journal of Political Studies*, 2(2).
- Energy Demand Outlook*. (2009). n.p.
- Heywood, A. (2013). *Politics* (Fourth edition). UK: Palgrave Macmillan.

ธีรพงษ์ คำอู่ณ ธีรพงษ์ บัวหล้า วิเชียร ตันศิริกงกล และอนุรัตน์ อนันทนาธร

International Energy Agency. (2016). *World Energy Trends Except from: Energy Balances of Non OECD Countries*. n.p.

Waever, O. (2011). *Security Study*. New York: A Reader Routledge.

ความมั่นคงของเศรษฐกิจฐานรากในการพึ่งพาตนเองของวิสาหกิจชุมชน
ในเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย
A Sturdiness to Self-Reliance of Community-Based Enterprises
of The Central Region of Thailand

สนิทดเดช จินตนา (Sanitdech Jintana)¹

อนูรัตน์ อนันตนาธร (Anurat Anantanatorm)²

¹นิสิตระดับปริญญาเอกหลักสูตรรัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์และความมั่นคง

Students, Doctor of Political Science Program in Strategy and Security

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., ประจำคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

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

E-mail: sanitdech_j@rmutt.ac.th

Received: 11 April 2019

Revised: 2 May 2019

Accepted: 24 May 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องความมั่นคงของเศรษฐกิจฐานรากในการพึ่งพาตนเองของวิสาหกิจชุมชน ในเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับศักยภาพในการพึ่งพาตนเองของวิสาหกิจชุมชน ในเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับศักยภาพในการพึ่งพาตนเองของวิสาหกิจชุมชน ในเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ สมาชิกของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนเฉพาะภาคกลางในพื้นที่ 5 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดสุพรรณบุรี จังหวัดลพบุรี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดสระบุรี และจังหวัดอ่างทอง จำนวน 1,038 ตัวอย่าง ทำการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ผลมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุ โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษารูปได้ว่า 1. ศักยภาพในการพึ่งพาตนเองของวิสาหกิจชุมชน ในเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ประเด็นสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านประสิทธิภาพของการดำเนินงาน รองลงมาคือ ด้านคุณภาพสินค้าและบริการ และด้านประสิทธิผลตามภารกิจของวิสาหกิจชุมชน ตามลำดับ 2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก (Context) ด้านสถานะเศรษฐกิจ และด้านนโยบายรัฐบาล มีอิทธิพลทางบวกกับระดับศักยภาพในการพึ่งพาตนเองของวิสาหกิจชุมชนในเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. ปัจจัยภายใน (Input) ด้านความพร้อมด้านสถานที่และอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ด้านความรู้ความสามารถและจำนวนของบุคลากร และด้านความเพียงพอของงบประมาณและความคล่องตัวในการใช้ มีอิทธิพลทางบวกกับระดับศักยภาพในการพึ่งพาตนเองของวิสาหกิจชุมชนในเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4. กระบวนการทำงานของวิสาหกิจชุมชน (Process) ด้านการบริหารการตลาด ด้านกระบวนการจัดการสินค้าและบริการ ด้านการจัดการการเงินและบัญชี ด้านการบริหารสมาชิกวิสาหกิจชุมชน และด้านการวางแผนดำเนินงาน ตามลำดับมีอิทธิพลทางบวกกับระดับศักยภาพในการพึ่งพาตนเองของวิสาหกิจชุมชนในเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ศักยภาพในการพึ่งพาตนเองของวิสาหกิจชุมชน, ความมั่นคงของเศรษฐกิจฐานราก, วิสาหกิจชุมชน

Abstract

This research has the objectives to study A sturdiness to self-reliance of community-based Enterprises of the central region of Thailand and To explore the factors affecting to a sturdiness to self-reliance of community-based Enterprises of the central region of Thailand. The samples of this research were 1,038 member community-based Enterprises in Suphanburi Province, Lopburi Province, Ayutthaya province. Saraburi and Ang Thong Province. The instrument used in this study was a questionnaire. The statistics used in data analysis composed of frequency, percentage, mean and standard deviation. Multiple regression analysis (MRA) with coefficient of determination (R²) at statistical significance of .05 were used for hypothesis test.

The result showed that : 1. For the exploration of a sturdiness to self-reliance of community-based Enterprises of the central region of Thailand was at a high level in overall. When each aspect was examined, it was found that, in every aspect, the level of sturdiness to self-reliance was high. Among all the aspects, the highest-rated aspect was Operational efficiency followed by product and service quality

and performance respectively. 2. Context factors include economy and government policy were Significantly influencing to a sturdiness to self-reliance of community-based Enterprises of the central region of Thailand at the 0.05 level. 3. Input factors include workplace and material, Knowledge and adequacy of personnel. and adequacy of budget were Significantly influencing to a sturdiness to self-reliance of community-based Enterprises of the central region of Thailand at the 0.05 level. And 4. Process factors include Marketing Management, process of handling goods and services, Financial and accounting management, Community Enterprise Membership Management, and planning were Significantly influencing to a sturdiness to self-reliance of community-based Enterprises of the central region of Thailand at the 0.05 level.

Keywords: Self-reliance of community-based Enterprises, The stability of the foundation economy, community-based Enterprises

บทนำ

ภายหลังการขยายตัวของระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมที่เปิดโอกาสให้มีการแข่งขันทางธุรกิจ ผลกระทบที่สำคัญประการหนึ่งของโลกาภิวัตน์ที่มีต่อระบบเศรษฐกิจโลกคือการทำให้ความรุนแรงในการแข่งขันของธุรกิจเพิ่มสูงขึ้น นอกจากนี้โลกยุคโลกาภิวัตน์ยังทำให้ปัจจัยต่างๆ ที่เดิมไม่ถือว่าเป็นปัจจัยทางเศรษฐกิจเข้ามามีอิทธิพลต่อระบบเศรษฐกิจเพิ่มมากขึ้น และไม่ใช่ทุกคนจะสามารถหารายได้ได้เท่าเทียมกันจึงเกิดความเหลื่อมล้ำของฐานะขึ้น (ศักดิ์ดา ศิริภัทร โสภณ, 2555) ขณะเดียวกันประเทศไทยก็ถือเป็นอีกประเทศหนึ่งที่กำลังเผชิญกับปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจรุนแรงมากขึ้นเรื่อยๆ จากรายงานของเครดิต สวิส ได้จัดทำข้อมูลเกี่ยวกับฐานะความมั่งคั่งของประเทศต่างๆ ในโลกปี ค.ศ. 2016 ซึ่งข้อมูลที่น่ากังวลที่สุด ก็คือประเทศไทยขยับขึ้นจากอันดับ 11 เป็นอันดับ 3 ของประเทศที่มีความเหลื่อมล้ำมากที่สุดในโลก รองจากรัสเซีย และอินเดีย (Credit Suisse, 2016)

ปี พ.ศ. 2548 ภายใต้นโยบายประชานิยม มีสโลแกนที่ว่า สี่ปีซ่อม ในระหว่าง พ.ศ. 2544 – 2547 นั้นเป็นช่วงเวลาแห่งการแก้ไขปัญหาความหายนะจากวิกฤติเศรษฐกิจจากปี พ.ศ. 2540 และสี่ปีสร้าง พ.ศ. 2548 – 2551 ในการทำให้ชาติให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของ วิสาหกิจชุมชน ในปี พ.ศ. 2548 รัฐบาลได้ผลักดันให้ออกพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน พ.ศ. 2548 ขึ้นเกิดเป็นนโยบายของรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาความยากจนของคนในชุมชน ช่วยลดภาระหนี้สินในภาคครัวเรือน โดยแก้ไขด้วยการให้ประชาชนรู้จักนำทรัพยากรที่มีอยู่ ทำให้เกิดรายได้เพิ่มขึ้น เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม

เป็นกระจายโอกาส สร้างงาน สร้างรายได้ไปสู่ชนบท เพื่อลดการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานเนื่องจากกิจกรรมทางเศรษฐกิจกระจุกตัวในกรุงเทพมหานครภาคกลาง และภาคตะวันออกในบางจังหวัดที่เป็นที่ตั้งของนิคมอุตสาหกรรม ซึ่งทำให้เกิดปัญหาช่องว่างการกระจายรายได้ระหว่างภาค รวมถึงการผันตัวจากการทำเกษตรกรรมไปสู่ภาคอุตสาหกรรม จากแนวคิดดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าวิสาหกิจชุมชนนั้นเป็นองค์ประกอบหนึ่งของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป็นกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจชุมชน สร้างรากฐานที่มั่นคงให้ประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ, 2553) จึงได้มีการได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลอย่างเป็นรูปธรรมเมื่อการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนได้รับการสนับสนุนตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมทั้งภายในและภายนอกประเทศ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยมุ่งเน้นการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ให้สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง และมีการพัฒนาแบบยั่งยืน (สุนิสตา ละวรรณวงษ์ และนรินทร์ สังข์รักษา, 2558, หน้า 1194)

จากนโยบายตามแผนพัฒนาประเทศดังกล่าว ภาครัฐบาลจึงส่งเสริมด้วยการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากอย่างหลากหลาย วิสาหกิจชุมชน ถือเป็นกลไก 1 ใน 12 ของนโยบายประชารัฐ ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานราก ที่ถือเป็น ที่รัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ให้ความสำคัญ มีเป้าหมายเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ สร้างเศรษฐกิจชุมชนให้เข้มแข็ง ประชาชนมีความสุข และมีรายได้เพิ่มขึ้น (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน, 2559) ซึ่งความชัดเจนของแผนดังกล่าวได้ถูกระบุไว้อย่างชัดเจนภายใน แผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ที่การพัฒนาประเทศจะยังคงยึดหลักการพัฒนาประเทศ โดยยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” “การพัฒนาที่ยั่งยืน” และ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ที่ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฉบับที่ 9-11 และยึดหลักการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดความเหลื่อมล้ำและขับเคลื่อนการเจริญเติบโตจากการเพิ่มผลิตภาพการผลิตบนฐานการใช้ภูมิปัญญาและนวัตกรรม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ, 2559) อย่างไรก็ตามการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนในปัจจุบัน นั้นมียังคงมีปัญหาจากการบริหารจัดการภาครัฐที่ยังอ่อนแอ กลไกการพัฒนาในแต่ละจังหวัดและกลุ่มจังหวัด ยังไม่สามารถเชื่อมโยงการทำงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ ภาครัฐมีขนาดใหญ่และรายจ่ายประจำเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่การบริหารจัดการภาครัฐมีประสิทธิภาพต่ำ ขาดระบบการทำงาน ที่เชื่อมโยงเป็นเครือข่ายแบบบูรณาการกับหน่วยงานหรือภาคส่วนอื่นๆ การให้บริการประชาชนยังต้องปรับปรุงให้ได้มาตรฐานสากล ขณะที่การทุจริตและประพฤติมิชอบได้ขยายไปในวงกว้างทั้งในภาครัฐ เอกชน และองค์กรเอกชน นอกจากนี้ กฎหมายหลายฉบับยังไม่ได้มาตรฐานสากลเนื่องจากล้าสมัยและกระบวนการตรากฎหมายยังมีจุดอ่อนหลายประการ ตลอดจนกระบวนการยุติธรรมยังขาดประสิทธิภาพและไม่สามารถอำนวยความสะดวกได้อย่างเสมอภาค รวมถึงทางด้านศักยภาพของตัววิสาหกิจชุมชนเองยังคงมีปัญหามาจากชุมชน ในด้านต่างๆ ได้แก่ การบริหารการจัดการกลุ่มและสมาชิก การบริหารการจัดการตลาด การบริหาร

การจัดการด้านการผลิตและงานสนับสนุนการผลิต การบริหารการจัดการด้านบัญชี การพัฒนาธุรกิจชุมชนสู่ความยั่งยืน แนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนจะช่วยพัฒนาวิสาหกิจชุมชนได้ด้วยการสนับสนุนการใช้ทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นผนวกกับองค์ความรู้สมัยใหม่เพื่อยกระดับมาตรฐานคุณภาพสินค้าและบริการ การเข้าถึงแหล่งเงินทุนและการตลาด ตลอดจนยกระดับผู้ประกอบการที่มีศักยภาพก้าวไปสู่วิสาหกิจขนาดกลาง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ, 2559)

จากข้อมูลดังกล่าวมาในข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความตระหนักถึงปัญหาและความสำคัญดังกล่าวจึงได้ทำการศึกษาเรื่อง ความมั่นคงของเศรษฐกิจฐานรากในการพึ่งพาตนเองได้ของวิสาหกิจชุมชน ในเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย เพื่อใช้ในการนำไปการพัฒนา ปรับปรุงกลยุทธ์ในการบริหารจัดการตนเองเพื่อสร้างความมั่นคง และสร้างความเข้มแข็งของวิสาหกิจชุมชน เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายประชารัฐของรัฐบาลและเกิดความมั่นคงต่อเศรษฐกิจของประเทศไทย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับศักยภาพในการพึ่งพาตนเองของวิสาหกิจชุมชน ในเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับศักยภาพในการพึ่งพาตนเองของวิสาหกิจชุมชนในเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย
3. เพื่อนำเสนอแนวทางในการสร้างศักยภาพในการพึ่งพาตนเองของวิสาหกิจชุมชน ในเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย เพื่อนำไปสู่ความมั่นคงให้กับเศรษฐกิจฐานราก

ทบทวนวรรณกรรม แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

กรอบแนวคิดนี้ถูกพัฒนาขึ้นจากทฤษฎีระบบของเซอโต้ (Certo, 2006) ได้กล่าวถึงระบบการบริหารงานคือ ผู้บริหารทำหน้าที่บริหารจัดการงานและคน ซึ่งจัดเป็น “สิ่งนำเข้า” (Input) โดยผ่าน “กระบวนการ” (Process) ในกิจกรรมการวางแผนการจัดองค์การ การนำสั่งการ และการควบคุม ให้สามารถประสานทำงานร่วมกันไป เพื่อให้ได้ “ผลลัพธ์” (Output) ซึ่งก็คือการบรรลุถึงเป้าหมายผลสำเร็จต่างๆ ทั้งทางด้านประสิทธิภาพประสิทธิผล คุณภาพ และความพึงพอใจของลูกค้า โดยที่กระบวนการบริหารจัดการ นี้จะเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ซึ่งกันและกันตลอดเวลา และ การประเมินผลโครงการซีพี โมเดล (Cipp Model) ของสต๊อฟเฟิลบีม (สมพิศ สุขแสน, 2547) ที่กล่าวว่าผลสัมฤทธิ์ของโครงการต่างๆ ได้นั้น จำเป็นจะต้องอาศัยกระบวนการติดตามและประเมินผลที่เป็นระบบ 4 ประเภท ตามอักษรภาษาอังกฤษตัวแรก ของ CIPP Model ได้แก่ 1) การประเมินสถานะแวดล้อม (Context Evaluation : C) 2) การประเมินปัจจัยนำเข้า

(Input Evaluation: I) 3) การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation: P) และ 4) การประเมินผลผลิต (Product Evaluation: P)

สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ในแนวคิดของธงพล พรหมสาขา ณ สกลนคร (2556ก) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน สามารถวิเคราะห์ออกมาได้เป็น 3 ปัจจัย ดังนี้

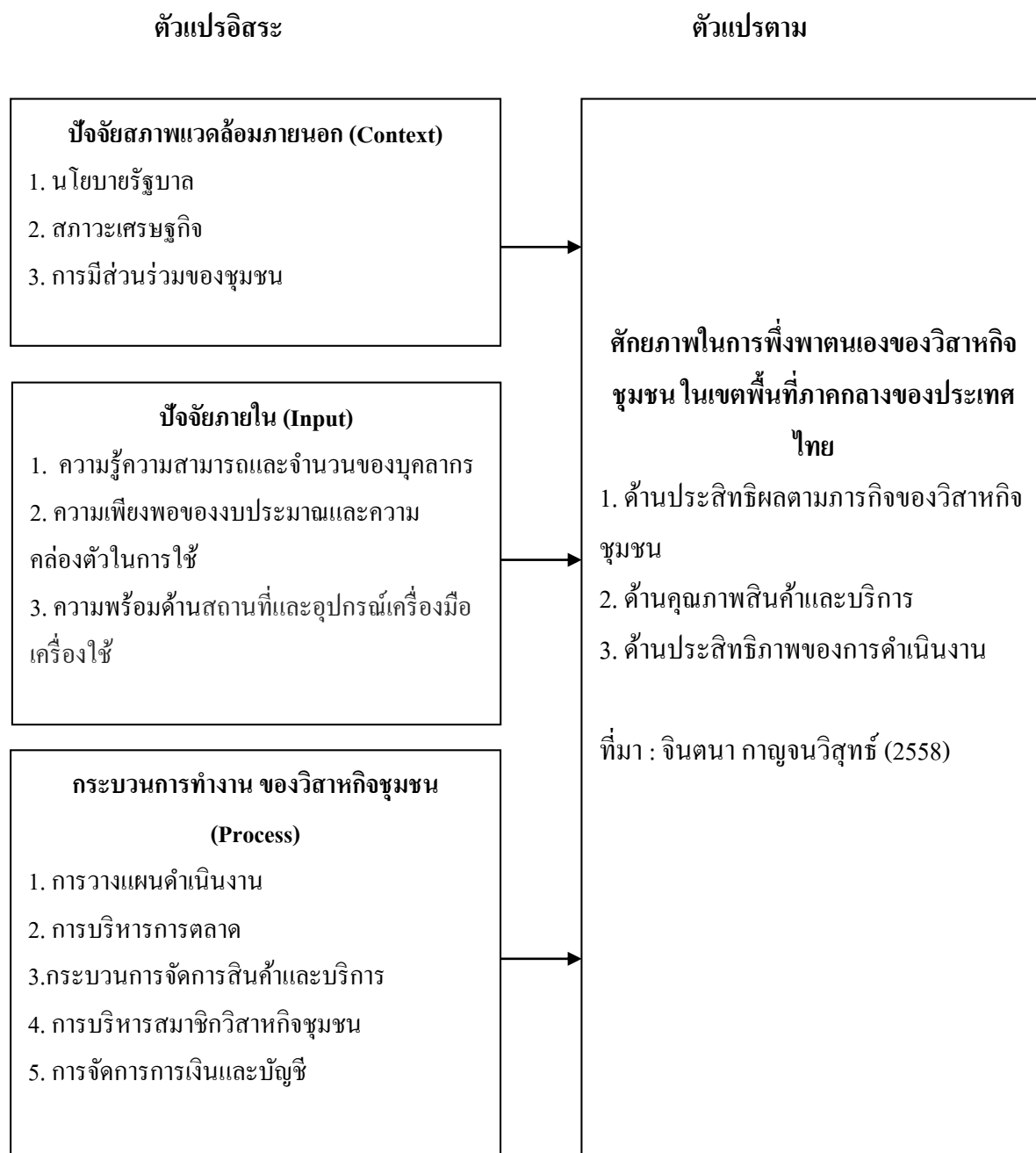
- 1) ปัจจัยภายในกลุ่มวิสาหกิจ ได้แก่ การมีส่วนร่วมของสมาชิกในการวางกฎระเบียบ การแบ่งบทบาท การระดมทุน การแบ่งปันผลประโยชน์ ความเสียสละ ความสามัคคี ความร่วมมือของสมาชิกและครอบครัว การดำเนินกิจกรรมที่ต่อเนื่อง คุณภาพสินค้า การบริหารการตลาด ภาวะผู้นำ และการเครือข่ายวิสาหกิจ
- 2) ปัจจัยภายในชุมชน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างคนในชุมชน วัฒนธรรมและประเพณี โครงสร้างประชากร การพัฒนาคนรุ่นใหม่ ทรัพยากรภายในชุมชน การจ้างงานในชุมชนและรายได้ การมีส่วนร่วมของชุมชน การมีตลาดรองรับ ตลอดจนการยอมรับของชุมชน และ 3) ปัจจัยภายนอกชุมชน ได้แก่ เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง นโยบายรัฐ เครือข่ายภาคี กลไกทางการตลาด และการคมนาคม เป็นต้น

ในส่วนของการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนนั้นสำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน (2555) และจินตนา กาญจนวิสุทธ์ (2558) ได้กล่าวว่า กระบวนการการประเมินผลการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนที่สำคัญมี 6 ประเด็น ได้แก่ 1) ทิศทางวิสาหกิจชุมชน 2) การวางแผนการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน 3) การบริหารการตลาด 4) การจัดการความรู้ และข้อมูลข่าวสาร 5) การบริหารสมาชิก และ 6) การจัดการสินค้าและบริการ

และการประเมินผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานวิสาหกิจชุมชนนั้นสำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน (2555, หน้า 20) และจินตนา กาญจนวิสุทธ์ (2558) ได้กำหนดการประเมินผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานวิสาหกิจชุมชนเพื่อหาว่าที่ผ่านมาการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน นั้นประสบความสำเร็จหรือไม่ เพื่อวิเคราะห์ถึงศักยภาพของวิสาหกิจชุมชน ไว้ 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) ด้านประสิทธิผลตามภารกิจของวิสาหกิจชุมชน อาทิ การลดรายจ่าย เพิ่มรายได้ 2) คุณภาพสินค้าและบริการ ว่าสามารถผลิตได้ตามมาตรฐาน มีความปลอดภัย หรือมีอัตลักษณ์เฉพาะตัวหรือไม่ 3) ประสิทธิภาพของการดำเนินงาน โดยดูจากการลดต้นทุน และคุณภาพของระบบงาน และ 4) พัฒนาวิสาหกิจชุมชน อาทิ ความสำเร็จของแผนความพึงพอใจของสมาชิก ฯลฯ จากแนวคิดดังกล่าวสามารถกำหนดกรอบแนวคิดได้ดังนี้

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิด และสมมติฐานที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้



สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก (Context) มีอิทธิพลต่อระดับศักยภาพในการพึ่งพาตนเองของวิสาหกิจชุมชนในเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย
2. ปัจจัยภายใน (Input) มีอิทธิพลต่อระดับศักยภาพในการพึ่งพาตนเองของวิสาหกิจชุมชนในเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย

3. กระบวนการทำงานของวิสาหกิจชุมชน (Process) มีอิทธิพลต่อระดับศักยภาพในการพึ่งพาตนเองของวิสาหกิจชุมชนในเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีศึกษาโดยการสำรวจ (Survey research method) ด้วยการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ได้ศึกษารวบรวมข้อมูลทุติยภูมิจากเอกสารวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ และรายงานการวิจัยข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรที่ใช้สำหรับการตอบแบบสอบถาม คือ สมาชิกของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนเฉพาะภาคกลางในพื้นที่ 5 จังหวัดได้แก่จังหวัดสุพรรณบุรี จังหวัดลพบุรี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดสระบุรี และจังหวัดอ่างทอง จำนวน 1,038 ตัวอย่าง โดยระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2561 เป็นระยะเวลา 1 เดือน

เทคนิคการสุ่มตัวอย่างจะใช้โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากสมาชิกของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในภาคกลาง 5 จังหวัด ที่มีจำนวนวิสาหกิจชุมชนมากที่สุดในภาคกลางได้แก่ จังหวัดลพบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดสระบุรี และจังหวัดอ่างทอง จากนั้นนำมาสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) อีกครั้งหนึ่งตามจำนวนสมาชิกของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในแต่ละจังหวัด โดยแบ่งสัดส่วนได้ ดังนี้ 1. จังหวัดลพบุรี 232 ตัวอย่าง 2. จังหวัดสุพรรณบุรี 248 ตัวอย่าง 3. จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 165 ตัวอย่าง 4. จังหวัดสระบุรี 213 ตัวอย่าง และ 5. จังหวัดอ่างทอง 180 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหา (Content validity) แบ่งเนื้อหาของคำถามออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก (Context) ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยภายใน (Input) ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับกระบวนการทำงานของวิสาหกิจชุมชน (Process) และส่วนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับศักยภาพในการพึ่งพาตนเองของวิสาหกิจชุมชนในเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาจากการรวบรวมข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถามกับผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 1,038 คน พบว่า

1. ผลการศึกษาระดับศักยภาพในการพึ่งพาตนเองของวิสาหกิจชุมชน ในเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย

จากการศึกษา พบว่า สมาชิกของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อศักยภาพในการพึ่งพาตนเองของวิสาหกิจชุมชน ในเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ประเด็น สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านประสิทธิภาพของการดำเนินงาน ($\bar{X}=4.01$) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพสินค้าและบริการ ($\bar{X}=3.81$) และด้านประสิทธิผลตามภารกิจของวิสาหกิจชุมชน ($\bar{X}=3.54$) ตามลำดับ (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของศักยภาพในการพึ่งพาตนเองของวิสาหกิจชุมชน ในเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย ในภาพรวม ($n=1,038$)

ศักยภาพในการพึ่งพาตนเองของวิสาหกิจชุมชน ในเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย	$\bar{X}$	SD	แปลความหมายระดับ	อันดับ ที่
1. ด้านประสิทธิผลตามภารกิจของวิสาหกิจชุมชน	3.54	0.82	มาก	3
2. ด้านคุณภาพสินค้าและบริการ	3.81	0.77	มาก	2
3. ด้านประสิทธิภาพของการดำเนินงาน	4.01	0.62	มาก	1
เฉลี่ย	3.78	0.62	มาก	-

2. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับศักยภาพในการพึ่งพาตนเองของวิสาหกิจชุมชนในเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทยจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

2.1 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก (Context) จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า มีปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก (Context) 2 ปัจจัย โดยสามารถเรียงลำดับความมีอิทธิพลจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านสภาวะเศรษฐกิจ และด้านนโยบายรัฐบาล ตามลำดับ มีอิทธิพลทางบวกกับระดับศักยภาพในการพึ่งพาตนเองของวิสาหกิจชุมชนในเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับศักยภาพในการพึ่งพาตนเองของวิสาหกิจชุมชนในเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย ได้ร้อยละ 28.5 (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ห้อทธิพลของปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก (Context) ที่มีต่อระดับศักยภาพในการพึ่งพาตนเองของวิสาหกิจชุมชนในเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients			Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(ค่าคงที่)	2.053	.115		17.824	.000*		
1. ด้านนโยบายรัฐบาล	.096	.030	.115	3.163	.002*	.523	1.911
2. ด้านสภาวะเศรษฐกิจ	.419	.033	.439	12.706	.000*	.579	1.727
3. ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน	.030	.030	.031	1.028	.304	.769	1.301

F = 137.58, Sig. = .000, R = .534, R² = .285, Adjusted R Square = .283, Durbin-Watson = 1.208

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 ปัจจัยภายใน (Input) จากการศึกษาพบว่า จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า มีปัจจัยภายใน (Input) ทั้ง 3 ปัจจัย โดยสามารถเรียงลำดับความมีอิทธิพลจากมากไปน้อยได้ดังนี้ด้านความพร้อมด้านสถานที่และอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ด้านความรู้ความสามารถและจำนวนของบุคลากร และด้านความเพียงพอของงบประมาณและความคล่องตัวในการใช้ ตามลำดับ มีอิทธิพลทางบวกกับระดับศักยภาพในการพึ่งพาตนเองของวิสาหกิจชุมชนในเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับศักยภาพในการพึ่งพาตนเองของวิสาหกิจชุมชนในเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย) ได้ร้อยละ (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์หัตถิทธิพลของของปัจจัยภายใน (Input) ที่มีต่อระดับศักยภาพในการพึ่งพาตนเองของวิสาหกิจชุมชนในเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients			Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(ค่าคงที่)	.246	.089		2.744	.006*		
1. ด้านความรู้ความสามารถและ จำนวนของบุคลากร	.430	.026	.405	16.716	.000*	.629	1.591
2. ด้านความเพียงพอของงบประมาณ และความคล่องตัวในการใช้	.087	.015	.130	5.745	.000*	.721	1.386
3. ด้านความพร้อมด้านสถานที่และ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้	.361	.019	.426	19.356	.000*	.760	1.316
F = 560.06, Sig. = .000, R = .787, R ² = .619, Adjusted R Square = .618, Durbin-Watson = 1.346							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 กระบวนการทำงานของวิสาหกิจชุมชน (Process) จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า มีกระบวนการทำงานของวิสาหกิจชุมชน (Process) ทั้ง 5 ปัจจัย โดยสามารถเรียงลำดับความมีอิทธิพลจากมากไปน้อยได้ดังนี้ด้านการบริหารการตลาด ด้านกระบวนการจัดการสินค้าและบริการ ด้านการจัดการการเงินและบัญชี ด้านการบริหารสมาชิกวิสาหกิจชุมชน และด้านการวางแผนดำเนินงาน ตามลำดับมีอิทธิพลทางบวกกับระดับศักยภาพในการพึ่งพาตนเองของวิสาหกิจชุมชนในเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับศักยภาพในการพึ่งพาตนเองของวิสาหกิจชุมชนในเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย) ได้ร้อยละ (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์หัตถิทธิพลของของกระบวนการทำงานของวิสาหกิจชุมชน (Process) ที่มีต่อระดับศักยภาพในการพึ่งพาตนเองของวิสาหกิจชุมชนในเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients			Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(ค่าคงที่)	1.170	.080		14.691	.000*		
1. ด้านการวางแผน							
ดำเนินงาน	-.178	.022	-.241	-7.991	.000*	.415	2.407
2. ด้านการบริหารการตลาด							
	.333	.018	.545	19.013	.000*	.462	2.165
3. ด้านกระบวนการจัดการ							
สินค้าและบริการ	.258	.025	.290	10.190	.000*	.467	2.141
4. ด้านการบริหารสมาชิก							
วิสาหกิจชุมชน	.108	.022	.125	4.955	.000*	.598	1.672
5. ด้านการจัดการการเงินและ							
บัญชี	.158	.018	.212	8.989	.000*	.682	1.465
F = 320.922, Sig. = .000, R = .780, R ² = .609, Adjusted R Square = .607, Durbin-Watson = 1.387							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

ระดับศักยภาพในการพึ่งพาตนเองของวิสาหกิจชุมชน ในเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย จากผลการศึกษาพบว่า สมาชิกของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อศักยภาพในการพึ่งพาตนเองของวิสาหกิจชุมชน ในเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้วิจัยมองว่าเป็นผลสัมฤทธิ์อันเกิดจากประสิทธิผลของการนำเอานโยบายไปสู่การปฏิบัติตั้งแต่แผนแม่บทอย่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่ 9-12 โดยที่แผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ซึ่งเป็นแผนล่าสุดนั้นเน้นการพัฒนาประเทศ โดยยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” “การพัฒนาที่ยั่งยืน” และ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ที่ลดความเหลื่อมล้ำและขับเคลื่อนการเจริญเติบโตจากการเพิ่มผลิตภาพการผลิตบนฐานการใช้ภูมิปัญญาและนวัตกรรม โดยกรมพัฒนาชุมชนเป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลักที่จะนำแผนดังกล่าวไปปฏิบัติ ซึ่งแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชนกรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. 2560 – 2564 ก็ได้ดำเนินการภายใต้หลักการดังกล่าวโดยมีวิสัยทัศน์คือ “เศรษฐกิจฐานรากมั่นคงและชุมชนพึ่งตนเองได้ ภายในปี 2564” จึงทำให้มี

พันธกิจหลักคือ การพัฒนาการบริหารจัดการชุมชนให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืนและสร้างระบบกลไกและกิจกรรมทางเศรษฐกิจฐานรากให้มั่นคงตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งการพัฒนาอย่างเนื่องของแต่ละรัฐบาลที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาและสนับสนุนการก่อตั้ง และดำเนินการให้แก่วิสาหกิจชุมชน ทั้งทางด้านวัสดุอุปกรณ์ การสนับสนุนงบประมาณโดยการร่วมมือกับสถาบันการเงินของรัฐในการออกเงินกู้ให้แก่วิสาหกิจชุมชนที่ต้องการเงินทุน การให้ความรู้ต่างๆ อาทิ นวัตกรรมการผลิต ความรู้และกระบวนการในการบริหารจัดการ โดยความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาของรัฐในการจัดการฝึกอบรม ฯลฯ นอกจากนี้จากการลงสำรวจพื้นที่เองผู้วิจัยยังได้พบว่าหลายๆ วิสาหกิจชุมชนนั้นเริ่มต้นด้วยการทำสิ่งที่ตนเองนั้นถนัด มีความรู้ มีทักษะ โดยเน้นการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมถึงการใช้วัตถุดิบภายในชุมชน จึงทำให้วิสาหกิจชุมชนสามารถผลิตสินค้าและบริการได้อย่างมีคุณภาพได้มาตรฐาน ยิ่งไปกว่านั้นการใช้สมาชิกที่เป็นคนในชุมชนซึ่งมีความสนิทสนมกลมเกลียวกันยิ่งทำให้วิสาหกิจชุมชนเกิดความสามัคคีในการดำเนินงาน สิ่งเหล่านี้เองที่ทำให้ศักยภาพในการพึ่งพาตนเองของวิสาหกิจชุมชนนั้นอยู่ในระดับมาก

ซึ่งผลการวิจัยที่พบดังกล่าวมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของสาโรช เนติธรรมกุล (2554) ยังพบว่า ในภาคใต้ตอนบนนั้นวิสาหกิจชุมชนมีความเข้มแข็งอย่างมาก มีการช่วยเหลือกันและกัน ในอดีตเศรษฐกิจในพื้นที่มีลักษณะเป็นเกษตรแบบผสมผสานทำให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้ แต่ในปัจจุบันการหันมาปลูกพืชเชิงเดี่ยวทำให้ให้ต้องพึ่งอาหารหลักจากชุมชนภายนอก มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธงพล พรหมสาขา ณ สกลนคร (2556) ที่พบว่า วิสาหกิจชุมชนในเขตลุ่มทะเลสาบสงขลา มีจุดแข็งคือมีวัตถุดิบธรรมชาติในท้องถิ่นเพื่อใช้ในการผลิต แรงงานมีเพียงพอ และยังคงมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของสัญญา เคนาภูมิ (2558) ที่พบว่าประสิทธิผลของวิสาหกิจชุมชนในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ในการพึ่งตนเองและปัจจัยการจัดการเทคโนโลยี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การปรับตัวของวิสาหกิจชุมชน ความยืดหยุ่นในการเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงของวิสาหกิจชุมชน และความสามารถในการดำรงอยู่ของวิสาหกิจชุมชนตามลำดับ

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ทั้งปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก (Context) ปัจจัยภายใน (Input) และกระบวนการทำงานของวิสาหกิจชุมชน (Process) นั้นมีอิทธิพลต่อระดับศักยภาพในการพึ่งพาตนเองของวิสาหกิจชุมชน ในเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย ซึ่งผลการวิจัยที่พบดังกล่าวมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระสัญญา เคนาภูมิ และคณะ (2552) ที่พบว่า นโยบายส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนและการบริหารจัดการ มีผลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนใน 4 จังหวัดชายแดนลุ่มน้ำโขง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพร ลอยวัฒนกุล และคณะ (2559) ที่พบว่า ปัจจัยด้านผู้นำ ด้านการผลิต ปัจจัยด้านการจัดการ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการเงิน ด้านการตลาดตามลำดับ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดยะลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของคุชฎี นาคเรือง (2560) ที่พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารการเงิน และด้านการบริหารการตลาด และด้านคุณลักษณะของสมาชิกมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนจังหวัดยะลาตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

จากข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษา ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีข้อเสนอแนะที่เป็นนัยยะในเชิงนโยบายที่สำคัญดังนี้

1. ด้านประสิทธิผลตามภารกิจของวิสาหกิจชุมชน จากผลการศึกษายังคงพบว่า วิสาหกิจชุมชนส่วนใหญ่ในเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทยนั้นยังคงมีรายได้และสร้างกำไรที่ไม่ต่อเนื่อง ทำให้สมาชิกยังไม่มีรายได้ที่มั่นคง ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีการสนับสนุนให้เกิดตลาด จัดหากลุ่มลูกค้าถาวรให้แก่กลุ่มวิสาหกิจชุมชนให้สามารถขายสินค้าได้ตลอดทั้งปี รวมถึงการพัฒนาสินค้าและบริการของวิสาหกิจชุมชนให้เป็นที่ต้องการของตลาดด้วยอีกทางหนึ่งควบคู่กันไป

2. ด้านคุณภาพสินค้าและบริการ จากผลการศึกษายังคงพบว่า วิสาหกิจชุมชนส่วนใหญ่ในเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทยนั้นยังคงผลิตสินค้า/ บริการ โดยไม่ได้รับการรับรองคุณภาพ จากองค์กรระดับประเทศ รวมถึงยังไม่สามารถสร้างเอกลักษณ์เฉพาะตัวได้ ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีการสนับสนุน และส่งเสริมให้วิสาหกิจชุมชนให้ความสำคัญกับการพัฒนานวัตกรรมการผลิต และจัดการการผลิตให้มีมาตรฐานและดำเนินการของเครื่องหมายรับรองมาตรฐานต่างๆ อาทิ เครื่องหมาย ออย., เครื่องหมาย คลีนฟู้ดกู๊ดเทส (Cleen food good taste), เครื่องหมายฮาลาล (Halal) เป็นต้น เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือให้แก่สินค้าและบริการ นอกจากนี้ยังควรมีการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนให้มีการสร้างเอกลักษณ์เฉพาะตัวให้แก่สินค้าและบริการ ให้โดดเด่นในตลาดสร้างความน่าสนใจ และดึงดูดผู้บริโภคให้มาซื้อสินค้าของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน

3. ด้านประสิทธิภาพของการดำเนินงาน จากผลการศึกษายังคงพบว่า วิสาหกิจชุมชนส่วนใหญ่ในเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทยนั้นยังคงมีข้อผิดพลาดทางกระบวนการผลิตสินค้าและบริการ อาทิ การมีวัตถุดิบเหลือเกินการผลิตทำให้เน่าเสีย ผลิตได้ไม่ตรงตามมาตรฐาน ไม่ตรงความต้องการของลูกค้า ฯลฯ รวมถึงการไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนงานที่ตั้งเป้าหมายเอาไว้ ทั้งยอดการขายสินค้า จำนวนผลิตสินค้าไม่เพียงพอ ฯลฯ ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีการสนับสนุน และส่งเสริมให้วิสาหกิจชุมชนเรียนรู้ถึงการเขียนแผนการตลาดให้มีประสิทธิภาพ โดยมีการการวางแผนเป้าหมายที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติได้จริง มีตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม มีการวางแผนปฏิบัติการ (Action plan) ทั้งทางด้านการผลิต การตลาด การบริหารสมาชิก และการจัดการงบประมาณ สำหรับให้แต่ละวิสาหกิจชุมชนใช้เป็นแบบแผนให้สมาชิกได้ทำปฏิบัติตามให้บรรลุเป้าหมายองค์กร

รายการอ้างอิง

- จินตนา กาญจนวิสุทธ์. (2558). *เส้นทางวิสาหกิจชุมชน เพื่อการพัฒนาอาชีพและการพึ่งตนเอง*. กรุงเทพฯ: มินิ เซอร์วิส ซัพพลาย.
- คุชฎี นาคเรือง. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนจังหวัดยะลา. *วารสารศรีนครินทรวิโรฒวิจัยและพัฒนา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 9(17), 69-77.
- ธงพล พรหมสาขา ณ สกลนคร. (2556ก). *แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนในเขตลุ่มทะเลสาบสงขลา*. โครงการวิจัยภาควิชาสารัตถศึกษา, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ธงพล พรหมสาขา ณ สกลนคร. (2556ข). *การจัดการและการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน*. สงขลา: สถาบันสันติศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พระสัญญา เคนาภูมิ, สมาน งามสนิท, อรสา โกศลนันทกุล และไพฑูรย์ โพธิ์สว่าง. (2552). *ความสำเร็จ ของวิสาหกิจชุมชนใน 4 จังหวัดชายแดนลุ่มน้ำโขง*. *วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ = VRU Research and Development Journal*, 4(2).
- ศักดิ์ดา ศิริภัทรโสภณ. (2555). *การจัดการธุรกิจระหว่างประเทศ (International Business Management)*. กรุงเทพฯ: เพียร์สันเอด์ดูเคชั่นอินโดไชน่า.
- สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน. (2559). *คู่มือการพัฒนากระบวนเศรษฐกิจฐานราก*. กรุงเทพฯ: กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- สมพิศ สุขแสน. (2547). *การประเมินผลโครงการ*. อุดรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- สัญญา เคนาภูมิ. (2558). ปัจจัยการพึ่งตนเองและปัจจัยการจัดการเทคโนโลยีที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของวิสาหกิจชุมชนในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม. *วารสารว.มร. (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 9(3), 53-66.
- สุนิสา ตะวรรณวงษ์ และนรินทร์ สังข์รักษา. (2558). การพัฒนารูปแบบการจัดการเชิงกลยุทธ์ของวิสาหกิจชุมชนอัญมณีและเครื่องประดับ จังหวัดกาญจนบุรี เพื่อการแข่งขันทางการค้าสู่ประชาคมอาเซียน. *Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 8(1), 1192-1211.
- สุภาพร ลอยวัฒนกุล, อรวรรณ กมล, พยอม ตอประโคน และมานพ ทองไทย. (2559). *ปัจจัยแห่งความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชน*. *วารสารราชนครินทร์*, 13(29), 251-258.

สนิทเดช จินตนา และอนุรัตน์ อนันทนาธร

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม*

แห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.).

สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน. (2555). *คู่มือ: การประเมินศักยภาพวิสาหกิจชุมชน*. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการเกษตร.

Certo, S. C., & Certo, S. T. (2006). *Modern management* (10th ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.

Credit Suisse. (2016). *Global wealth databook 2016*. Retrieved June 14, 2019, เข้าถึงได้จาก

<http://publications.credit-suisse.com/tasks/render/file/index.cfm?fileid=AD6F2B43-B17B-345E-E20A1A254A3E24A5>

มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการบังคับคดี ในคดีแพ่งเกี่ยวเนื่องกับคดีอาญา

Legislative Measure of Civil Litigation Related to Criminal Case

สรชัย เชื้อวชาญ (Sornchai Chiewcham)¹

ประทีป ทับอัฐตานนท์ (Pratheep Tabauttanon)²

¹นักศึกษาลัทธิสุตตรนิตศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม

Master of Laws, Sripatum University

²ผู้พิพากษาอาวุโสในศาลแพ่ง

Assoc. Prof. Dr., Senior Justice in Civil Court

E-mail: unity.pattaya@gmail.com

Received: 14 January 2020

Revised: 15 February 2020

Accepted: 27 February 2020

บทคัดย่อ

คดีแพ่งเกี่ยวเนื่องกับคดีอาญา หมายถึง คดีแพ่งที่ฟ้องบังคับตามสิทธิเรียกร้องอันมีมูลฐาน ความรับผิดชอบเนื่องจากผลของการกระทำความผิดในทางอาญาโดยตรง ทำให้ผู้กระทำความผิดต้องรับผิดชอบในทางแพ่งด้วย ผู้เสียหายในคดีอาญาจึงมีความต้องการให้มีการเยียวยาในสิ่งที่ตนได้สูญเสียไป และให้รัฐดำเนินคดีกับจำเลยทั้งในทางอาญา รวมทั้งให้ความช่วยเหลือผู้เสียหายในทางแพ่ง

จากการศึกษาพบว่า กระบวนการดำเนินการในคดีแพ่งที่เกี่ยวข้องกับคดีอาญานั้นมีปัญหาในเรื่องของการดำเนินการตั้งแต่ชั้นฟ้องร้องคดีตลอดจนถึงชั้นบังคับคดี อันเนื่องมาจากผู้เสียหายไม่ทราบว่า พนักงานอัยการจะทำการยื่นฟ้องจำเลยต่อศาลเมื่อใด และไม่ทราบว่าตนจะต้องดำเนินการอย่างไรในการเรียกร้องค่าสินไหมทดแทน ซึ่งถ้าหากผู้เสียหายทราบถึงขั้นตอนการฟ้องคดีของพนักงานอัยการแล้ว ผู้เสียหายในคดีอาญาอาจยื่นคำร้องขอไปพร้อมคำฟ้องของพนักงานอัยการได้ ซึ่งศาลจะได้พิพากษาเรื่องการชดใช้ค่าสินไหมทดแทนไปพร้อมกันกับคดีในส่วนอาญา โดยผู้เสียหายไม่ต้องเสียค่าธรรมเนียมศาล ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 44/1 (สุวิษฐา มุสิกะสงค์ และคณะ, 2559) และปัญหาที่ตามมาคือหากมีคำพิพากษาให้ผู้เสียหายได้รับชดใช้ค่าสินไหมทดแทนแล้ว ผู้เสียหายก็ยังคงต้องเสียค่าธรรมเนียมในการบังคับคดี ตามตาราง 5 ท้ายประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง ก่อนจะมีการบังคับชำระ

ศรัทธา เชี่ยวชาญ และประทีป ทับอัครานนท์

คดีเสร็จ ไม่ว่าจะทำการฟ้องเป็นคดีแพ่งเกี่ยวเนื่องกับคดีอาญาด้วยตนเอง หรือยื่นคำร้องตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 44/1 ก็ตาม

เมื่อเปรียบเทียบกับคดีคุ้มครองผู้บริโภค ซึ่งมีจุดประสงค์ในการช่วยเหลือผู้บริโภคซึ่งบุคคลเหล่านั้นเป็นผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจไม่ดีเทียบเท่าผู้ประกอบการธุรกิจ ซึ่งเป็นการใช้สิทธิเรียกร้องค่าเสียหายในทางแพ่งเช่นเดียวกัน แต่กลับมีเจ้าหน้าที่ของรัฐเข้ามาช่วยดำเนินการในทุกขั้นตอนจนแล้วเสร็จโดยผู้บริโภคไม่ต้องเสียค่าธรรมเนียมใดๆ

และเมื่อเทียบกับกฎหมายต่างประเทศ เช่น ประเทศสวีเดน ในกรณีที่ผู้เสียหายมีการฟ้องร้องเพื่อเรียกร้องค่าเสียหายในทางแพ่งซึ่งอาจแยกฟ้อง หรือฟ้องร่วมกับคดีอาญา การเรียกร้องค่าเสียหายจะอยู่บนพื้นฐานของการชดเชย หลังจากพิจารณาเสร็จผู้เสียหายจะได้รับแจ้งจากหน่วยงานบังคับคดีสอบถามว่าประสงค์จะให้หน่วยงานนั้นเรียกเก็บเงินค่าเสียหายจากจำเลยแทนผู้เสียหายหรือไม่ หากผู้เสียหายมีความประสงค์ให้หน่วยงานดังกล่าวดำเนินการ ผู้เสียหายเพียงกรอกแบบฟอร์ม และส่งกลับไปยังหน่วยงานนั้น โดยการดำเนินการของหน่วยงานดังกล่าวผู้เสียหายไม่ต้องเสียค่าธรรมเนียมใดๆ

อย่างไรก็ดี การจะปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการฟ้องคดีแพ่งเกี่ยวเนื่องกับคดีอาญานั้น จะต้องคำนึงถึงสังคม และตัวบทกฎหมายซึ่งไม่ควรจะขัดกันเองอีกด้วย อีกทั้งรัฐควรมีหน่วยงานเข้ามาช่วยเหลือและดำเนินการทุกขั้นตอนเพื่อเป็นการเยียวยาผู้เสียหาย รวมทั้งยกเว้นค่าฤชาธรรมเนียมทั้งปวง ตามหลักกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และหลักการเยียวยาผู้เสียหายในรัฐธรรมนูญ

คำสำคัญ: คดีแพ่งที่เกี่ยวเนื่องกับคดีอาญา, ผู้เสียหาย, ค่าธรรมเนียม

Abstract

A civil cases relating to criminal cases means a civil case which is enforced according to claims based on liabilities arising directly from the result of a criminal offense, causing the offender to be liable in the civil case as well. The victims of criminal cases need to receive remedies for what they have lost and requiring the state to prosecute the defendant in both criminal proceedings including helping civil victims infringed by such case.

From recent studies, it is found that the processing in civil cases related to criminal cases contains problems in the process from the prosecution stage up until the enforcement, due to the victim not being sure when the prosecutor will file a lawsuit against the defendant in court, along with not knowing how to proceed with claiming compensation.

In such case, if the victim is aware of the prosecution's procedure, the injured person in the criminal case may file a request with the prosecutor's indictment, where the court will be adjudicating the compensation as well as the criminal case. In which the injured party does not have to pay court fees. According to the Criminal Procedure Code Section 44/1 and the subsequent problem is that if a verdict is given to the injured person to receive compensation, the injured party still has to pay the execution fees according to Table 5 attached to the Civil Procedure Code, before the enforcement of the case is completed whether to file a civil suit relating to the criminal case by oneself or file a request under the Criminal Procedure Code by virtue of Section 44/1.

When compared with consumer protection cases, Which have the objective of helping consumers who are in bad economical situations as business owners, is the same as the civil claim for damages. But there are government officials come to help in all steps until completed, in which consumers do not have to pay any fees.

And when compared to foreign laws, such as Sweden, in the event that the injured person has a civil claim for compensation which may be filed separately or filed in conjunction with criminal cases, claims are based on compensation. After the trial has been completed, the injured person will be notified by the enforcement agency inquiring whether he or she wishes to have the agency collect money from the defendant on behalf of the injured party or not.

If the injured person wishes the said organization to proceed the injured person simply fills out the form and sent back to that department by implementing the said agency, the injured party does not need to pay any fees.

However, to change the method of prosecution of civil cases related to the criminal case must consider society and the law which should not contradict each other as well. In addition, the government should have agencies to help and take every step to heal the injured including all fees and exemptions. According to the law of criminal procedure and principles of healing the victims of the constitution

Keywords: Civil cases relating to criminal cases, The injured person, Fee

บทนำ

คดีแพ่งที่เกี่ยวข้องกับคดีอาญา หมายถึง คดีแพ่งที่ฟ้องบังคับตามสิทธิเรียกร้องอันมีมูลฐาน ความรับผิดชอบเนื่องจากผลของการกระทำความผิดในทางอาญาโดยตรง ซึ่งมูลเหตุของการกระทำความผิดอาญา นั้น ทำให้ผู้กระทำความผิดนั้นต้องรับผิดชอบในทางแพ่งด้วย และผู้เสียหายที่ได้รับอันตรายหรือได้รับความเสียหาย จากการกระทำความผิดในทางอาญานั้นย่อมเรียกค่าสินไหมทดแทนในทางแพ่งได้จากการกระทำความผิดทางอาญาของจำเลยที่มีต่อผู้เสียหายอันเป็นการกระทำละเมิดต่อผู้เสียหาย ไม่ว่าจะเป็นเกิดจากชีวิต ร่างกาย ทรัพย์สินชื่อเสียงของผู้เสียหายที่ต้องสูญเสียอันเนื่องมาจากการกระทำความผิดทางอาญาของจำเลย ดังนั้น ประเด็นที่ผู้เสียหายต้องการในคดีอาญา คือต้องการให้มีการเยียวยาในสิ่งที่ได้สูญเสียไปและให้รัฐดำเนินคดี คดีอาญาแก่จำเลย

การที่ผู้เสียหายซึ่งตกเป็นเหยื่อในคดีอาญา ในกรณีที่พนักงานอัยการเป็นโจทก์ยื่นฟ้องคดีอาญา ในความผิดฐานลักทรัพย์ ชิงทรัพย์ ปล้นทรัพย์ โจรสลัด กรรโชก น้อโกง ยักยอกหรือรับของโจร ถ้าผู้เสียหายมีสิทธิที่จะเรียกร้องทรัพย์สิน หรือราคาที่สูญเสียไปเนื่องจากการกระทำความผิดนั้น พนักงานอัยการ ซึ่งเป็นโจทก์ต้องเรียกทรัพย์สินหรือราคาแทนผู้เสียหาย ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 43 หรือผู้เสียหายร้องจะยื่นคำร้องต่อศาลที่พิจารณาคดีอาญาที่พนักงานอัยการเป็นโจทก์ในคดีเพื่อขอให้ บังคับจำเลยชดใช้ค่าสินไหมทดแทนแก่ตน ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 44/1 หรือ ในกรณีที่มิคำขอของผู้เสียหายเรียกร้องให้คืนหรือใช้ราคาทรัพย์สินหรือใช้ค่าสินไหมทดแทนที่ติดมากับ ฟ้องคดีอาญา หรือการที่ผู้เสียหายฟ้องคดีแพ่งด้วยตัวเองตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 253 และมาตรา 254 เมื่อเปรียบเทียบการบังคับคดีในคดีแพ่งที่เกี่ยวข้องกับคดีอาญา กับการดำเนินคดีของ คดีผู้บริโภคที่รัฐถือว่าผู้บริโภคเป็นกลุ่มบุคคลที่เสียเปรียบในสัญญาที่ผู้ประกอบการซึ่งมีฐานะทาง เศรษฐกิจดีกว่า ดังนั้น รัฐจึงเข้าปกป้องผู้บริโภค

จึงเห็นข้อแตกต่างว่า รัฐมิได้ดำเนินการช่วยเหลือในการดำเนินคดีให้แก่ประชาชนผู้ซึ่งตกเป็น ผู้เสียหายจากการกระทำความผิดในคดีอาญาเท่าที่ควรโดยเมื่อเปรียบเทียบกับคดีผู้บริโภคแล้วรัฐยังได้กำหนด ให้มีคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภคเข้ามาช่วยเหลือในทางคดีให้กับผู้บริโภคตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการทาง กฎหมายจนถึงกระบวนการบังคับคดีในคดีผู้บริโภค ซึ่งในส่วนปริมาณคดีแพ่งที่เกี่ยวข้องกับคดีอาญาที่ศาล ยุติธรรมได้พิจารณาพิพากษามีจำนวนมากในแต่ละปี ทั้งที่เป็นในส่วนที่พนักงานอัยการเป็นโจทก์ฟ้องเอง และคดีที่ผู้เสียหายเป็นโจทก์ฟ้อง แต่ไม่ว่าคดีที่ผู้ใดเป็นโจทก์ฟ้องในคดี ผู้เสียหายต้องเป็นผู้ดำเนินการ บังคับคดีเองทั้งสิ้น ยิ่งไปกว่านั้น หากเป็นคดีที่ผู้เสียหายเป็นโจทก์ฟ้องในคดีอาญาและมีคำขอค่าเสียหายใน คดีแพ่งเองแล้ว ผู้เสียหายต้องเสียค่าธรรมเนียมศาลในส่วนแพ่งในอัตราเดียวกับโจทก์ฟ้องในคดีแพ่ง ทั่วไปด้วย

แม้ตามกฎหมายจะกำหนดให้ผู้แพ้คดี เป็นผู้รับผิดชอบในค่าฤชาธรรมเนียมในชั้นที่สุดก็ตาม แต่แนวคิดดังกล่าวนั้นก็ยังสร้างความเสียหายให้แก่ผู้เสียหายในคดีอาญาที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องในการกระทำ ความผิดของจำเลย หากพิจารณาเปรียบเทียบจากการดำเนินคดีในคดีผู้บริโภค จะเห็นว่ารัฐได้มีการอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เสียหายในคดีผู้บริโภค ไม่ว่าจะเป็นผู้ฟ้องคดีเอง หรือองค์กรตามกฎหมายเข้ามา ดำเนินการฟ้องให้ก็ตาม ซึ่งค่าเสียหาย ค่าขึ้นศาล หรือค่าฤชาธรรมเนียมตามทฤษฎีของคดีที่ฟ้องนั้น กฎหมายจะยกเว้น ไม่เรียกเก็บ แต่จะเรียกเก็บจากผู้ประกอบการ ซึ่งในส่วนนี้นั้น หากรัฐมีการพิจารณาใน ทำนองเดียวกันกับการดำเนินคดีในคดีผู้บริโภคก็จะสร้างความเป็นธรรมให้แก่ผู้เสียหายในคดีอาญาเช่นกัน

ในการดำเนินคดีผู้บริโภค ซึ่งเป็นคดีที่ผู้บริโภค หมายถึง ผู้ซื้อหรือผู้ได้รับการบริการจากผู้ ประกอบธุรกิจ (หมายถึง ผู้ขาย ผู้ผลิตเพื่อขาย ผู้ส่งหรือนำเข้ามาในราชอาณาจักรเพื่อขายหรือผู้ซื้อเพื่อขาย ต่อสินค้า หรือผู้ให้บริการ และรวมถึงผู้ประกอบการโฆษณา) หรือผู้ซึ่งได้รับการเสนอหรือการชักชวน จากผู้ประกอบการเพื่อให้ซื้อสินค้าหรือรับบริการ และรวมถึงผู้ใช้สินค้าหรือผู้รับบริการจากผู้ประกอบ ธุรกิจโดยชอบ แม้มิได้เป็นผู้เสียค่าตอบแทนก็ตาม คณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภคที่มิใช่รัฐมนตรีเป็น ประธานกรรมการ เลขานุการคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภคเป็นกรรมการและเลขานุการ มีอำนาจในการ ดำเนินคดีเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิของผู้บริโภคที่คณะกรรมการเห็นสมควรหรือมีผู้ร้องขอ และเมื่อ คณะกรรมการได้แจ้งไปยังกระทรวงยุติธรรมเพื่อให้แจ้งศาลทราบแล้ว ให้เจ้าหน้าที่คุ้มครองผู้บริโภคมี อำนาจดำเนินคดีตามที่คณะกรรมการมอบหมายได้ ในการดำเนินคดีในศาล ให้เจ้าหน้าที่คุ้มครองผู้บริโภคมี อำนาจฟ้องเรียกทรัพย์สิน หรือค่าเสียหายให้แก่ผู้บริโภคที่ร้องขอได้ด้วย และในการนี้ได้รับการยกเว้น ค่าฤชาธรรมเนียมทั้งปวง

ลักษณะพิเศษของคดีผู้บริโภคตามพระราชบัญญัติวิธีพิจารณาคดีผู้บริโภค พ.ศ. 2551 ได้บัญญัติ ให้มีระบบวิธีพิจารณาคดีที่เอื้อต่อการใช้สิทธิเรียกร้องของผู้บริโภคขึ้น เพื่อให้ผู้บริโภคที่ได้รับความเสียหาย ได้รับการความเสียหายได้รับการแก้ไขเยียวยาด้วยความรวดเร็ว ประหยัด และมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การ ดำเนินคดีผู้บริโภคแตกต่างจากประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง

ในคดีแพ่งเกี่ยวเนื่องคดีอาญา ผู้เสียหายอาจยื่นคำร้องต่อศาลในคดีอาญาที่พนักงานอัยการเป็น โจทก์ฟ้องขอให้ศาลมีคำสั่งให้จำเลยชำระค่าเสียหายไปพร้อมกับคำพิพากษาในคดีอาญาแทน

ดังนั้น เพื่อให้การเป็นการบรรเทาความเสียหาย และเป็นประโยชน์ต่อผู้เสียหายหรือเหยื่อ จากการ กระทำความผิดในทางอาญา รวมถึงกระบวนการบังคับคดีในคดีดังกล่าวควรที่จะอาศัยแนวทางในการ ดำเนินคดีของคดีผู้บริโภคนำมาเป็นแนวทางในการดำเนินคดีแพ่งที่เกี่ยวข้องกับคดีอาญา โดยใช้แนวทาง ในส่วนที่รัฐเข้ามาช่วยเหลือผู้บริโภค เพื่อที่จะให้ผู้เสียหายนั้น ได้รับการช่วยเหลือจากรัฐ

ศรัทธา เชี่ยวชาญ และประทีป ทับอัครานนท์

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงแนวคิด ทฤษฎีและความเป็นมาของการดำเนินคดีในคดีแพ่งที่เกี่ยวข้องกับคดีอาญา
2. เพื่อศึกษาข้อกฎหมายของการดำเนินคดีในคดีแพ่งที่เกี่ยวข้องคดีอาญาทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ
3. เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคปัญหาทางกฎหมายในการดำเนินคดีในคดีแพ่งที่เกี่ยวข้องกับคดีอาญา
4. เพื่อหาข้อสรุป และเสนอทางแก้ไขปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินคดีในคดีแพ่งที่เกี่ยวข้องกับคดีอาญา

วิธีการวิจัย

ศึกษาโดยการวิจัยเอกสาร(Documentary Research) เป็นหลัก ทั้งจากตัวบทกฎหมายที่เกี่ยวข้องวรรณกรรมทางกฎหมายทั้งที่เป็นหนังสือ ตำรา บทความทางกฎหมายที่เกี่ยวกับการบังคับคดีในคดีผู้บริโภค รวมทั้งสัมภาษณ์เชิงลึกแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการดำเนินคดีในคดีแพ่งที่เกี่ยวข้องกับคดีอาญาในปัจจุบัน
2. เพื่อทราบถึงแนวคิด ทฤษฎีและความเป็นมาของการดำเนินคดีในคดีแพ่งที่เกี่ยวข้องกับคดีอาญา
3. เพื่อทราบข้อกฎหมายของการดำเนินคดีในคดีแพ่งที่เกี่ยวข้องคดีอาญาทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ
4. เพื่อทราบผลการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคปัญหาทางกฎหมายในการดำเนินคดีในคดีแพ่งที่เกี่ยวข้องกับคดีอาญา
5. เพื่อทราบข้อสรุป และเสนอทางแก้ไขปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินคดีในคดีแพ่งที่เกี่ยวข้องกับคดีอาญา

แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง

1. หลักการดำเนินคดีแพ่งเกี่ยวข้องกับคดีอาญา
กฎหมายได้บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 46 ที่วางหลักไว้ว่า ให้ศาลในคดีส่วนแพ่งต้องถือข้อเท็จจริง ตามที่ศาลคดีส่วนอาญาได้พิพากษาไว้ หมายความว่า ให้ศาลคดีส่วนแพ่งถือเอาเฉพาะข้อเท็จจริงที่ยุติแล้วในคำพิพากษาคดีส่วนอาญามาใช้ประกอบการวินิจฉัยความรับผิดชอบ

ของจำเลยในทางแพ่งโดยต้องใช้หลักเกณฑ์ความรับผิดชอบตามบทบัญญัติของกฎหมายแพ่ง เพราะประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 47 วางหลักไว้ว่า คำพิพากษาคดีส่วนแพ่งต้องเป็นไปตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายอันว่าด้วยความรับผิดชอบของบุคคลในทางแพ่ง โดยไม่ต้องคำนึงถึงว่าจำเลยต้องคำพิพากษาว่าได้กระทำความผิดอาญาหรือไม่ แต่เนื่องจากหลักเกณฑ์ความรับผิดชอบในทางแพ่งและทางอาญาอาจมีความแตกต่างกัน ดังนั้น แม้ศาลคดีส่วนแพ่งต้องถือเอาข้อเท็จจริงของคำพิพากษาคดีอาญามาใช้ ก็ไม่ได้หมายความว่าจะต้องมีผลแพ้ชนะของคดีเช่นเดียวกันกับของคดีอาญา

ศาลฎีกาได้วางหลักไว้เป็นบรรทัดฐานว่า การจะใช้ ป.วิ.อ. มาตรา 46 นั้น จะต้องครบตามหลักเกณฑ์ต่อไปนี้ (1) ต้องเป็นคดีแพ่งที่เกี่ยวเนื่องกับคดีอาญา (2) คำพิพากษาคดีส่วนอาญาต้องถึงที่สุดแล้ว (3) คู่ความในคดีส่วนอาญาและส่วนแพ่ง ต้องเป็นคู่ความเดียวกัน (4) ข้อเท็จจริงในคดีอาญา (ที่บังคับให้ศาลส่วนแพ่งต้องถือตาม) ต้องเป็นประเด็นโดยตรงในคดีอาญาและได้รับการวินิจฉัยโดยชัดแจ้งแล้ว

2. แนวคิดในการเก็บค่าฤชาธรรมเนียมในคดีแพ่ง

ค่าธรรมเนียมศาลนั้นเป็นค่าใช้จ่ายในทางปกครอง (คณิต ณ นคร, 2558, หน้า 541) ในการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมศาลอย่างน้อยควรต้องครอบคลุมค่าใช้จ่ายของรัฐในการอำนวยความยุติธรรมในทางแพ่งสำหรับคดีใดคดีหนึ่ง ซึ่งในทางนโยบายกฎหมาย การกำหนดอัตราค่าธรรมเนียมศาลเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก เพราะหากมีการกำหนดอัตราค่าธรรมเนียมศาลสูงเกินไปย่อมกระทบต่อบุคคล รัฐจึงจำเป็นต้องทำให้เกิดความสมดุลขึ้นเพื่อช่วยเหลือบุคคลอย่างเหมาะสมในคดีแพ่ง

เหตุผลในการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมศาล คือ เป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินกระบวนการยุติธรรมทางแพ่งรวมทั้งการบังคับคดี ซึ่งค่าธรรมเนียมในคดีแพ่งไม่สูงเกินไปนัก ตามปกติแล้วบุคคลมีความสามารถในการจ่าย แต่หากบุคคลใดไม่สามารถจ่ายได้ กฎหมายก็มีวิธีการช่วยเหลือโดยการขอยกเว้นค่าธรรมเนียมศาล อีกทั้งการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมศาลนั้นเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดการแก่งแย่งฟ้องร้องคดีกันด้วย ค่าธรรมเนียมจะมากน้อยเท่าใดขึ้นอยู่กับทุนทรัพย์ของคดี ดังนั้นการกำหนดทุนทรัพย์จึงเป็นเรื่องสำคัญต่อคู่ความในคดี ซึ่งตามปกติความรับผิดชอบในเรื่องค่าฤชาธรรมเนียมย่อมตกอยู่กับฝ่ายที่แพ้คดีขึ้นที่สุด ในคดีที่มีข้อพิพาทนั้นกว่าจะรู้แน่ชัดว่าใครต้องรับผิดชอบก็ต้องรอให้คดีเสร็จเด็ดขาดเสียก่อน ค่าธรรมเนียมศาลจึงมักเป็นเรื่องของการเก็บล่วงหน้าเพื่อประกันความเสียหาย แต่กรณีการขอยกเว้นค่าธรรมเนียมนั้นไม่เกี่ยวกับค่าธรรมเนียมในการบังคับคดี

กฎหมายระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

1. กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมือง และสิทธิทางการเมือง (International Covenant on Civil and Political Rights) ข้อ 14

บุคคลทั้งปวงย่อมเสมอกันในการพิจารณาของศาลและคณะตุลาการ บุคคลทุกคนย่อมมีสิทธิได้รับการพิจารณาอย่างเปิดเผยและเป็นธรรม โดยคณะตุลาการซึ่งจัดตั้งขึ้นตามกฎหมาย มีอำนาจ มีความเป็นอิสระ และเป็นกลาง โดยในข้อ 14.3 นี้ ได้มีหลักการอีกว่า ในการพิจารณาคดีอาญานักบุคคลทุกคนซึ่งต้องหาว่ากระทำความผิดย่อมมีสิทธิที่จะได้รับหลักประกัน ขั้นต่ำดังต่อไปนี้โดยเสมอภาค ดังต่อไปนี้ (3) สิทธิที่จะได้รับการพิจารณาโดยไม่ชักช้าเกินความจำเป็น (4) สิทธิที่จะได้รับการพิจารณาต่อหน้าบุคคลนั้น และสิทธิที่จะต่อสู้คดีด้วยตนเอง หรือโดยผ่านผู้ช่วยเหลือทางกฎหมายที่ตนเลือก สิทธิที่บุคคลจะได้รับแจ้งให้ทราบถึงสิทธิในการมีผู้ช่วยเหลือทางกฎหมาย หากบุคคลนั้น ไม่มีผู้ช่วยเหลือทางกฎหมายในกรณีใดๆ เพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมบุคคลนั้นมิมีสิทธิที่จะมีผู้ช่วยเหลือทางกฎหมายซึ่งมีการแต่งตั้งให้โดยปราศจากคำตอบแทน ในกรณีที่บุคคลนั้นไม่สามารถรับภาระในการจ่ายคำตอบแทน

2. ปฏิญญาสากลว่าด้วยหลักพื้นฐานเกี่ยวกับการอำนวยความยุติธรรมแก่ผู้ได้รับความเสียหายจากอาชญากรรมและการใช้อำนาจโดยมิชอบ ค.ศ. 1985

องค์การสหประชาชาติได้ประกาศรับรองสิทธิของผู้เสียหายในคดีอาญา โดยได้ประกาศปฏิญญานี้ เมื่อ ค.ศ. 1985 เพื่อกำหนดหลักการที่เจ้าหน้าที่พึงปฏิบัติต่อผู้เสียหายในคดีอาญานับแต่เริ่มดำเนินคดีจนถึงการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังในเรือนจำ สิทธิของผู้เสียหายที่ต้องได้รับการคุ้มครองประกอบด้วย (1) การเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมและได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม (Access to justice and fair treatment) (2) การได้รับการชดเชยความเสียหายโดยผู้กระทำความผิด (Restitution) (3) การได้รับการชดเชยความเสียหายโดยรัฐ (Compensation) (4) การให้ความช่วยเหลือแก่เหยื่อ (Assistance)

กฎหมายต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง (ราชอาณาจักรสวีเดน)

1. การคุ้มครองผู้เสียหาย และการบังคับคดีแพ่งที่เกี่ยวข้องกับคดีอาญาในราชอาณาจักรสวีเดน ราชอาณาจักรสวีเดน (คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2559) มีกฎหมายสำคัญที่ทำให้การรองรับหรือเกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบการให้ความช่วยเหลือแก่เหยื่ออาชญากรรม ได้แก่ พระราชบัญญัติสวัสดิการสังคม ฉบับปรับปรุง ค.ศ. 2001 (Social Services Act, 2001) และร่างกฎหมายเหยื่ออาชญากรรม (Crime Victim in Focus) ที่มีนวัตกรรมการช่วยเหลือเหยื่ออาชญากรรม ไม่ว่าจะเป็นการรับรองการเข้าถึงข้อมูลสำหรับผู้เสียหาย (increased information to crime victims) การจัดให้มีบุคคลที่คอยดูแลให้ความช่วยเหลือแก่ผู้เสียหาย (assigned support person) การจัดตั้งกองทุนช่วยเหลือเหยื่ออาชญากรรม (crime victim fund) และกระบวนการที่สะดวกต่อการขอรับค่าชดเชย (simplified procedures) ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการก่อตั้งหน่วยงานชดเชยเหยื่ออาชญากรรม (Crime Victim Compensation and Support

Authority) และแนวทางการปฏิบัติงานของหน่วยงานดังกล่าวราชอาณาจักรสวีเดนได้กำหนดระบบการจ่ายค่าชดเชยภายใต้โครงการของรัฐ (Criminal Injuries Compensation) มีหลักการสำคัญคือการให้การชดเชยเยียวยาเหยื่อที่มีความครอบคลุมซึ่งเป็นการให้ความคุ้มครองสิทธิทางสังคมให้กับพลเมืองทุกคน

ก. การคุ้มครองและการชดเชยผู้เสียหายโดยคำวินิจฉัยของศาลจากการฟ้องร้องคดี

โดยทั่วไปแล้ว เหยื่อผู้เสียหายต้องมีการฟ้องร้องเพื่อเรียกร้องค่าเสียหายทางแพ่งซึ่งอาจแยกฟ้องหรือฟ้องรวมภายใต้กระบวนการพิจารณาคดีทางอาญาซึ่งการเรียกร้องค่าเสียหายจะอยู่บนพื้นฐานของการชดเชยผู้เสียหาย และมีใช้เพื่อเป็นการลงโทษผู้กระทำผิด (non-punitive damages) ทั้งนี้ กฎหมายแพ่งของราชอาณาจักรสวีเดนเปิดโอกาสให้ผู้เสียหายฟ้องร้องเพื่อเรียกร้องค่าเสียหายสำหรับการสูญเสียที่เกิดขึ้นกับสภาพร่างกายและจิตใจ ค่าใช้จ่ายทางการแพทย์หรือที่เกี่ยวกับการฟื้นฟูสภาพจิตใจ การสูญเสียรายได้ ตลอดจนการสูญเสียเกียรติและศักดิ์ศรี โดยผู้กระทำผิดต้องเป็นผู้จ่ายค่าชดเชยให้กับเหยื่อไม่ว่าจะเป็นกรณีที่มีการกระทำผิดเป็นไปโดยเจตนาหรือประมาทเลินเล่อทำให้การได้รับค่าชดเชยของเหยื่อเป็นไปอย่างจำกัดเนื่องจากต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านทรัพยากรของผู้กระทำผิดและในกรณีที่เหยื่อมีส่วนก่อให้เกิดการกระทำผิดค่าชดเชยก็อาจถูกปรับลดตามลำดับไป

ส่วนในการเรียกเก็บค่าเสียหายจากจำเลย แม้ศาลจะสั่งให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายแก่ผู้เสียหายแต่ก็ไม่เป็นการอัตโนมัติที่ผู้เสียหายจะได้รับค่าเสียหายในทันที ในหลายกรณีจำเลยไม่มีความสามารถจะจ่ายเงินได้หรือ บางครั้งก็ไม่ยอมจ่ายเงินให้ ในกรณีดังกล่าวหน่วยงานบังคับคดีของสวีเดน (Swedish Enforcement Authority) จะให้ความช่วยเหลือในการเรียกเงินค่าเสียหายให้แก่ผู้เสียหาย

ในการนี้ศาลจะส่งสำเนาคำพิพากษาลงโทษจำเลยไปยังหน่วยงานบังคับคดี ท้องถิ่น (local enforcement agency) บางครั้งหลังจากพิจารณาคดีเสร็จผู้เสียหายจะได้รับจดหมาย จากหน่วยงานบังคับคดีสอบถามว่าประสงค์จะให้หน่วยงานนั้นเรียกเก็บเงินค่าเสียหายจากจำเลยแทนผู้เสียหายหรือไม่ หากต้องการผู้เสียหายจะต้องกรอกแบบฟอร์มและส่งกลับไปยังหน่วยงาน บังคับคดีของสวีเดน (Swedish Enforcement Authority) ซึ่งหน่วยงานนี้จะสืบสวนฐานะทางการเงินของจำเลย หากจำเลยมีทรัพย์สินหรือรายได้พอจะบังคับคดีได้ ก็จะรับรองการได้รับเงินค่าเสียหาย นั้น การบริการของยังหน่วยงานบังคับคดีของราชอาณาจักรสวีเดนนี้เป็นบริการฟรีไม่เสียค่าธรรมเนียม

ข. การชดเชยโดยบริษัทประกันภัย

โดยส่วนมาก ประชาชนในราชอาณาจักรสวีเดนจะทำประกันภัยที่พกอาศัยและทรัพย์สิน ซึ่งครอบคลุมการชดเชยความเสี่ยงที่เกิดจากอาชญากรรมและการบาดเจ็บส่วนบุคคล อย่างไรก็ตาม การทำประกันภัยในลักษณะดังกล่าวมิได้มีกฎหมายบังคับ ดังนั้น การได้รับค่าชดเชยของแต่ละบุคคลจึงขึ้นอยู่กับความสามารถในการรับภาระค่าใช้จ่ายในการทำประกัน และประกันภัยมิได้ครอบคลุมทุกบุคคล อาทิ ในกรณีที่เหยื่อ (ผู้เอาประกัน) พกอาศัยอยู่กับผู้กระทำผิด ประกันภัยในลักษณะดังกล่าวจึงจำกัดการให้

ศรัทธา เชี่ยวชาญ และประทีป ทับอัครานนท์

ความคุ้มครองตามประเภทเหยื่ออาชญากรรมและประเภทของอาชญากรรม ทำให้เหยื่อที่เกิดจากอาชญากรรมความรุนแรงในครอบครัวไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยภายใต้หลักการดังกล่าว นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมของเหยื่อต่อการกระทำผิดอาจส่งผลให้สูญเสียสิทธิในการเอาประกัน

ค. การชดเชยภายใต้โปรแกรมชดเชยเหยื่ออาชญากรรม (Criminal Injuries Compensation)

ในกรณีที่ผู้กระทำผิดไม่สามารถชดเชยค่าเสียหายหรือเหยื่อไม่มีประกันภัยรองรับ ผู้เสียหายอาจได้รับการชดเชยได้จากหน่วยงานของรัฐ โดยมีเงื่อนไขว่าผู้เสียหายต้องไม่มีการได้รับการชดเชยจากช่องทางอื่นๆ แล้ว ซึ่งค่าชดเชยภายใต้โปรแกรมดังกล่าวครอบคลุมเหยื่ออาชญากรรมทั้งประเภทที่กระทำโดยเจตนาและไม่มีเจตนา และมักมีจำนวนเงินที่มากกว่าการฟ้องร้องเรียกค่าเสียหายทั่วไปๆ อย่างไรก็ตาม รัฐบาลมีหลักเกณฑ์ในการจำกัดค่าชดเชยซึ่งโดยมากจะไม่รวมค่าชดเชยที่เกิดจากอาชญากรรมที่สร้างความเสียหายเพียงแก่ทรัพย์สิน หรือในกรณีที่ผู้เสียหายมีส่วนเพิ่มความเสี่ยงของการก่ออาชญากรรมอันเป็นหลักการที่คล้ายคลึงกับการชดเชยค่าเสียหายโดยระบบประกันภัย ซึ่งรัฐถือว่ามิใช่ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้จ่ายภาษี กระบวนการชดเชยภายใต้โปรแกรมชดเชยเหยื่ออาชญากรรม (Criminal Injuries Compensation)

วิธีการได้รับค่าชดเชยของผู้เสียหายจากการกระทำผิดอาญา

ผู้เสียหายต้องพยายามเรียกร้องค่าเสียหายจากผู้กระทำผิดก่อน โดยการแจ้งความกับเจ้าหน้าที่ตำรวจเพื่อให้ดำเนินคดีแก่ผู้กระทำผิด โดยแจ้งความประสงค์ที่จะเรียกร้องค่าเสียหายจากผู้กระทำผิดซึ่งอัยการจะแนบเอกสารแสดงเจตจำนงดังกล่าวแสดงต่อศาล

หากผู้ต้องหาถูกตัดสินว่าเป็นผู้กระทำผิด ศาลจะดำเนินการสั่งให้ชดเชยค่าเสียหายแก่ผู้เสียหาย โดยสำเนาคำตัดสินจะถูกส่งไปให้กับหน่วยบังคับคดีท้องถิ่น (local enforcement agency) ที่ผู้กระทำผิดมีถิ่นพำนัก ซึ่งหน่วยบังคับคดีจะทำหน้าที่จัดเก็บค่าชดเชยแทนผู้เสียหายโดยไม่มีค่าบริการ

ในกรณีที่ไม่สามารถหาตัวผู้กระทำผิดได้ ต้องมีการสอบสวนในเบื้องต้นว่าผู้เสียหายถูกละเมิดจริง และรัฐมีหน้าที่ต้องตรวจสอบว่าผู้เสียหายมีประกันภัยรองรับหรือไม่ อาทิ ประกันอุบัติเหตุ ประกันทรัพย์สินส่วนบุคคล ประกันที่ได้รับความเสียหาย โดยหากผู้เสียหายไม่มีประกันหรือประกันคุ้มครองเพียงส่วนหนึ่ง ผู้เสียหายมีสิทธิที่จะได้รับค่าชดเชยจากโปรแกรมการชดเชยเหยื่ออาชญากรรม (Criminal Injuries Compensation) ผู้เสียหายต้องกรอกแบบฟอร์มของหน่วยงานชดเชยเหยื่ออาชญากรรม (Crime Victim Compensation and Support Authority) ซึ่งต้องยื่นภายในเวลาสองปีนับจากวันที่มีการสรุปการดำเนินคดี อาทิ การไม่สั่งฟ้องโดยอัยการหรือคำตัดสินของศาล หรือนับจากวันที่เกิดเหตุ ในกรณีที่ไม่มี การสืบสวนสอบสวน ทั้งนี้ หน่วยงานดังกล่าวมีอำนาจในการใช้ดุลยพินิจพิจารณากรณีพิเศษที่อาจมีการยื่นล่าช้า อาทิ ในกรณีของเด็กและเยาวชนซึ่งผู้ปกครองอาจมีการยื่นล่าช้า

ผู้เสียหายได้รับจดหมายตอบรับอย่างเป็นทางการโดยมีข้อมูลของที่ปรึกษาทางกฎหมายที่รับผิดชอบการเรียกร้องค่าเสียหายของผู้เสียหาย รวมถึงสายด่วนที่ตอบปัญหาค่าชดเชย

การให้ความช่วยเหลืออื่นๆ อาทิ ทางด้านจิตใจ หลังจากที่ถูกผู้เสียหายได้รับการชดเชย รัฐยังคงมีหน้าที่ต้องติดตามค่าชดเชยจากผู้กระทำผิด(reclaim department) เนื่องจากในกรณีที่ไม่สามารถหาตัวผู้กระทำผิดในเบื้องต้นได้ รัฐถือเป็นผู้ให้การชดเชยแทนผู้กระทำผิด

กฎหมายในราชอาณาจักรไทย

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560

ตามหลักการที่ถูกบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 หมวด 3 สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย มาตรา 25 วรรคสี่ บัญญัติว่า “บุคคลซึ่งได้รับความเสียหายจากการถูกละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพหรือจากการกระทำความผิดอาญาของบุคคลอื่น ย่อมมีสิทธิที่จะได้รับการเยียวยาหรือช่วยเหลือจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ” ซึ่งจากมาตรานี้บุคคลผู้ได้รับความเสียหายดังกล่าว นั้น ไม่ควรตีความเพียงแก่ผู้เสียหายในคดีอาญา แต่ควรหมายรวมถึงผู้เสียหายผู้มาฟ้องร้องเป็นคดีแพ่งจากมูลคดีที่มาจากการกระทำความผิดอาญา (คณิต ณ นคร, 2561) และผู้เสียหายดังกล่าวย่อมมีสิทธิที่จะได้รับการเยียวยาจากรัฐด้วยเช่นกัน

2. หลักกฎหมายตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

เพื่อให้มีให้ผิดหลักการในการดำเนินคดีแพ่งและหลักการดำเนินคดีอาญา (จิตติ ดิงศรัทย์, 2536) กฎหมายจึงต้องบัญญัติไว้ว่าการพิจารณาคดีแพ่งต้องเป็นไปตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง กล่าวคือผู้เสียหายซึ่งเป็นโจทก์ต้องเสียค่าธรรมเนียมอย่างคดีแพ่งทุกประการ และในกรณีที่ผู้เสียหายขอเป็นโจทก์ร่วมกับอัยการต้องถือฟ้องของอัยการเป็นหลัก ไม่มีอำนาจขอแก้ไขเพิ่มเติมฟ้องได้นอกจากฟ้องของอัยการ (มาตรา 40 แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง)

การฟ้องคดีของอัยการมีวัตถุประสงค์เพื่อลงโทษจำเลย แต่ในคดีลักทรัพย์ ชิงทรัพย์ ปล้นทรัพย์ โจรสลัด กรรโชก นื้อโกง ยักยอกหรือรับของโจร ถ้าผู้เสียหายมีสิทธิที่จะเรียกร้องทรัพย์ในคดีดังกล่าว พนักงานอัยการก็มีหน้าที่ต้องดำเนินการเพื่อผู้เสียหายด้วย (มาตรา 43 แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง)

ในเรื่องของคำร้องขอค่าสินไหมทดแทนของผู้เสียหาย มาตรา 44/1 บัญญัติว่า ในคดีที่พนักงานอัยการเป็นโจทก์ ถ้าผู้เสียหายมีสิทธิที่จะเรียกเอาค่าสินไหมทดแทนเพราะเหตุได้รับอันตรายแก่ชีวิต ร่างกาย จิตใจ หรือได้รับความเสื่อมเสียต่อเสรีภาพ ในร่างกาย ชื่อเสียง หรือได้รับความเสียหายในทางทรัพย์สิน อันเนื่องมาจากการกระทำความผิดของจำเลย ผู้เสียหายจะยื่นคำร้องต่อศาลที่พิจารณาคดีอาญาขอให้บังคับจำเลยชดเชยค่าสินไหมทดแทนแก่ตนก็ได้

การยื่นคำร้องตามวรรคหนึ่ง ผู้เสียหายต้องยื่นคำร้องก่อนเริ่มสืบพยาน ในกรณีที่ไม่มี การสืบพยานให้ยื่นคำร้องก่อนศาลวินิจฉัยชี้ขาดคดี และให้ถือว่าคำร้องดังกล่าวเป็นคำฟ้องตามบทบัญญัติแห่ง

สร้อย เชี่ยวชาญ และประทีป ทับอัครตานนท์

ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งและผู้เสียหายอยู่ในฐานะโจทก์ในคดีส่วนแพ่งนั้น ทั้งนี้ คำร้องดังกล่าวต้องแสดงรายละเอียดตามสมควรเกี่ยวกับความเสียหายและจำนวนค่าสินไหมทดแทนที่เรียกร้อง หากศาลเห็นว่าคำร้องนั้นยังขาดสาระสำคัญบางเรื่อง ศาลอาจมีคำสั่งให้ผู้ร้องแก้ไขคำร้องให้ชัดเจนก็ได้

คำร้องตามวรรคหนึ่งจะมีคำขอประการอื่นที่มีใช้คำขอบังคับให้จำเลยชดใช้ค่าสินไหมทดแทน อันเนื่องมาจากการกระทำความผิดของจำเลยในคดีอาญามีได้ และต้องไม่ขัดหรือแย้งกับคำฟ้องในคดีอาญา ที่พนักงานอัยการเป็นโจทก์ และในกรณีที่พนักงานอัยการได้ดำเนินการตามความในมาตรา 43 แล้ว ผู้เสียหายจะยื่นคำร้องตามวรรคหนึ่งเพื่อเรียกทรัพย์สินหรือราคาทรัพย์สินอีกไม่ได้

โดยคำร้องของผู้เสียหายตามมาตรา 44/1 ไม่ต้องเสียค่าธรรมเนียมใดๆ ดังมาตรา 44/2 บัญญัติว่า เมื่อได้รับคำร้องตามมาตรา 44/1 ให้ศาลแจ้งให้จำเลยทราบ หากจำเลยให้การประการใดหรือไม่ประสงค์จะให้การให้ศาลบันทึกไว้ ถ้าหากจำเลยประสงค์จะทำคำให้การเป็นหนังสือให้ศาลกำหนดระยะเวลาขึ้นคำให้การตามที่เห็นสมควร และเมื่อพนักงานอัยการสืบพยานเสร็จ ศาลจะอนุญาตให้ผู้เสียหายนำพยานเข้าสืบถึงค่าสินไหมทดแทนได้เท่าที่จำเป็น หรือศาลจะพิจารณาพิพากษาคดีอาญาไปก่อนแล้วพิจารณาพิพากษาคดีส่วนแพ่งในภายหลังก็ได้

ถ้าความปรากฏต่อศาลว่าผู้ยื่นคำร้องตามมาตรา 44/1 เป็นคนยากจนไม่สามารถจัดหาทนายความได้เอง ให้ศาลมีอำนาจตั้งทนายความให้แก่ผู้นั้น โดยทนายความที่ได้รับแต่งตั้งมีสิทธิได้รับเงินรางวัลและค่าใช้จ่ายตามระเบียบที่คณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมกำหนด

หลักกฎหมายคดีอาญาตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาซึ่งบัญญัติไว้ในหมวด 2 เรื่อง ค่าธรรมเนียมตามมาตราดังต่อไปนี้

มาตรา 252 ในคดีอาญาทั้งหลายห้ามมิให้ศาลยุติธรรมเรียกค่าธรรมเนียมนอกจากที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้

มาตรา 253 ในคดีพนักงานอัยการเป็นโจทก์ซึ่งมีคำร้องให้คืนหรือใช้ราคาทรัพย์สินติดมากับฟ้องอาญาตามมาตรา 43 หรือมีคำขอของผู้เสียหายขอให้บังคับจำเลยชดใช้ค่าสินไหมทดแทนมิให้เรียกค่าธรรมเนียม เว้นแต่ในกรณีที่ศาลเห็นว่าผู้เสียหายเรียกเอาค่าสินไหมทดแทนสูงเกินสมควร หรือดำเนินคดีโดยไม่สุจริต ให้ศาลมีอำนาจสั่งให้ผู้เสียหายชำระค่าธรรมเนียมทั้งหมดหรือแต่เฉพาะบางส่วนภายในระยะเวลาที่ศาลกำหนดก็ได้ และถ้าผู้เสียหายเพิกเฉยไม่ปฏิบัติตามคำสั่งศาล ให้ถือว่าเป็นการทิ้งฟ้องในคดีส่วนแพ่งนั้น

ในกรณีที่มิได้พิพากษาหรือคำสั่งให้คืนหรือใช้ราคาทรัพย์สิน หรือค่าสินไหมทดแทนตามวรรคหนึ่ง ถ้าศาลยังต้องการอะไรอีกเพื่อการบังคับ ผู้ที่จะได้รับคืนทรัพย์สินหรือราคาหรือค่าสินไหมทดแทน จำต้องเสียค่าธรรมเนียมดังคดีแพ่งสำหรับการต่อไปนั้น

มาตรา 254 ภายใต้งบบังคับแห่งมาตรา 253 วรรคหนึ่ง ในคดีที่ผู้เสียหายเรียกร้องให้คืนหรือใช้ราคาทรัพย์สิน หรือใช้ค่าสินไหมทดแทนซึ่งติดมากับฟ้องคดีอาญา หรือที่ฟ้องเป็นคดีแพ่งโดยลำพัง ให้เรียกค่าธรรมเนียมดังกล่าว

คดีในส่วนแพ่งตามวรรคหนึ่ง ถ้าผู้เสียหายซึ่งเป็นโจทก์ประสงค์จะขอยกเว้นค่าธรรมเนียมศาลในศาลชั้นต้น ชั้นอุทธรณ์ หรือชั้นฎีกา ให้ยื่นคำขอต่อศาลชั้นต้นที่ได้ยื่นฟ้องไว้พร้อมกับคำฟ้อง คำฟ้องอุทธรณ์ หรือคำฟ้องฎีกา แล้วแต่กรณี หากศาลชั้นต้นเห็นว่าคดีอาญาที่ฟ้องมีมูลและการเรียกเอาค่าสินไหมทดแทนนั้น ไม่เกินสมควรและเป็นไปด้วยความสุจริต ให้ศาลมีคำสั่งอนุญาตตามคำขอ แต่ถ้าศาลมีคำสั่งยกเว้นค่าธรรมเนียมศาลให้แก่โจทก์แต่เฉพาะบางส่วนหรือมีคำสั่งยกคำขอ ก็ให้ศาลกำหนดเวลาให้โจทก์ชำระค่าธรรมเนียมดังกล่าว คำสั่งของศาลชั้นต้นที่ให้ยกเว้นค่าธรรมเนียมศาลหรือยกคำขอให้มีผลสำหรับการดำเนินคดีตั้งแต่ชั้นศาลซึ่งคดีนั้นอยู่ในระหว่างพิจารณาไปจนกว่าคดีจะถึงที่สุด

3. หลักกฎหมายตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง

การกำหนดและการชำระค่าฤชาธรรมเนียม

มาตรา 153 ค่าฤชาธรรมเนียมในการบังคับคดี ได้แก่ ค่าธรรมเนียมในการบังคับคดี ค่าป่วยการค่าพาหนะเดินทาง และค่าเช่าที่พักของเจ้าพนักงานบังคับคดีตลอดจนค่าใช้จ่ายอื่นๆ ในการบังคับคดีบรรดาที่กฎหมายบังคับให้ชำระค่าฤชาธรรมเนียมในการบังคับคดี ให้เจ้าหน้าที่ผู้ขอบังคับคดีนั้นเป็นผู้ชำระการชำระค่าธรรมเนียมในการบังคับคดี ให้เจ้าพนักงานบังคับคดีออกใบรับให้

ในกรณีที่มีการเข้าดำเนินการบังคับคดีต่อไปตามมาตรา 327 หรือมาตรา 329 (2) ให้เจ้าหน้าที่ผู้เข้าดำเนินการบังคับคดีต่อไปเป็นผู้ชำระค่าฤชาธรรมเนียมในการบังคับคดีเฉพาะทรัพย์สินในส่วนที่ดำเนินการบังคับคดีต่อไป

มาตรา 161 ภายใต้งบบังคับบทบัญญัติห้ามมาตราต่อไปนี้ ให้คู่ความฝ่ายที่แพ้คดีเป็นผู้รับผิดชอบในชั้นที่สุดสำหรับค่าฤชาธรรมเนียมทั้งปวง แต่ไม่ว่าคู่ความฝ่ายใดจะชนะคดีก็ตามตามข้อหาหรือแต่บางส่วน ศาลมีอำนาจที่จะพิพากษาให้คู่ความฝ่ายที่ชนะคดีนั้นรับผิดชอบในค่าฤชาธรรมเนียมทั้งปวง หรือให้คู่ความแต่ละฝ่ายรับผิดชอบในค่าฤชาธรรมเนียมส่วนของตนหรือตามส่วนแห่งค่าฤชาธรรมเนียมซึ่งคู่ความทุกฝ่ายได้เสียไปก่อนได้ตามที่ศาลจะใช้ดุลพินิจ โดยคำนึงถึงเหตุสมควรและความสุจริตในการดำเนินคดี

4. หลักกฎหมายจากพระราชบัญญัติวิธีพิจารณาคดีผู้บริโภค พ.ศ. 2551

ในพระราชบัญญัติวิธีพิจารณาคดีผู้บริโภค พ.ศ. 2551 มาตรา 4 กำหนดให้มิให้นำหน้าที่คดีทำหน้าที่ช่วยเหลือศาลในการดำเนินคดีผู้บริโภคตามที่ศาลมอบหมาย ดังต่อไปนี้ ก. ใกล้เคียงคดีผู้บริโภค ข. ตรวจสอบและรวบรวมพยานหลักฐาน ค. บันทึกคำพยาน ง. ดำเนินการให้มีการคุ้มครองสิทธิของคู่ความทั้งก่อนและระหว่างการพิจารณา จ. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามพระราชบัญญัตินี้ หรือตามข้อกำหนดของประธานศาลฎีกาในการทำหน้าที่ช่วยเหลือนั้น

ศรัทธา เชี่ยวชาญ และประทีป ทับอัครานนท์

มาตรา 18 วรรคแรก บัญญัติว่า “ภายใต้บังคับของกฎหมายว่าด้วยความรับผิดชอบต่อความเสียหายที่เกิดขึ้นจากสินค้าที่ไม่ปลอดภัย การยื่นคำฟ้องตลอดจนการดำเนินกระบวนการพิจารณาใดๆ ในคดีผู้บริโภค ซึ่งดำเนินการโดยผู้บริโภคหรือผู้มีอำนาจฟ้องคดีแทนผู้บริโภคให้ได้รับยกเว้นค่าฤชาธรรมเนียมทั้งปวงแต่ไม่รวมถึงความรับผิดชอบในค่าฤชาธรรมเนียมในชั้นสูงสุด”

มาตรา 19 วรรคแรก บัญญัติว่า “ให้คณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค สมาคมหรือมูลนิธิที่คณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค มีอำนาจฟ้องและดำเนินคดีผู้บริโภคแทนผู้บริโภคได้ โดยให้ระบุชื่อและที่อยู่ของผู้บริโภคให้ชัดเจน และให้นำบทบัญญัติเกี่ยวกับการฟ้องและการดำเนินคดีแทนตามกฎหมายดังกล่าวมาใช้บังคับโดยอนุโลม”

ทั้งนี้ เป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 46 วรรคแรก บัญญัติว่า “สิทธิของผู้บริโภคย่อมได้รับความคุ้มครอง” (สุเทพ เอี่ยมคง, 2559)

ผลการวิจัย

1. ปัญหาในการดำเนินคดีของพนักงานอัยการเกี่ยวกับการแจ้งสิทธิ และการใช้สิทธิของผู้เสียหายในคดีแพ่งเกี่ยวกับคดีอาญา

ในคดีแพ่งเกี่ยวกับคดีอาญานั้นจะเรียกว่า “ปัญหาส่วนตัว” ของประชาชนมิได้ เพราะผู้เสียหายซึ่งเป็นโจทก์ฟ้องร้องคดีแพ่งนั้น ฟ้องร้องด้วยมูลคดีที่เกิดจากการกระทำความผิดอาญา กฎหมายควรเห็นว่าโจทก์ในคดีแพ่งที่เกี่ยวเนื่องกับคดีอาญา คือผู้เสียหายดังเช่นคดีอาญา มิใช่มีสถานะเพียงเป็น “โจทก์” ในคดีแพ่ง ซึ่งจะสอดคล้องตามหลักที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 3 สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย มาตรา 25 วรรคสี่ บัญญัติว่า “บุคคลซึ่งได้รับความเสียหายจากการถูกละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพหรือจากการกระทำความผิดอาญาของบุคคลอื่น ย่อมมีสิทธิที่จะได้รับการเยียวยาหรือช่วยเหลือจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ” ซึ่งจากมาตรานี้บุคคลผู้ได้รับความเสียหายดังกล่าวนี้ ถูกบัญญัติไว้เพียงว่าเป็นผู้เสียหายจากการกระทำความผิดอาญาของบุคคลอื่น ไม่ควรตีความเพียงแก่ผู้เสียหายในคดีอาญา แต่ควรหมายรวมถึงผู้เสียหายผู้มาฟ้องร้องเป็นคดีแพ่งจากมูลคดีที่มาจากการกระทำความผิดอาญา ซึ่งผู้เสียหายดังกล่าวย่อมมีสิทธิที่จะได้รับการเยียวยาจากรัฐด้วยเช่นกัน

มาตรา 254 วรรคสอง บัญญัติว่า “คดีในส่วนแพ่งตามวรรคหนึ่ง ถ้าผู้เสียหายซึ่งเป็นโจทก์ประสงค์จะขอยกเว้นค่าธรรมเนียมศาลในศาลชั้นต้น ชั้นอุทธรณ์ หรือชั้นฎีกา ให้ยื่นคำขอต่อศาลชั้นต้นที่ได้ยื่นฟ้องไว้พร้อมกับคำฟ้อง คำฟ้องอุทธรณ์ หรือคำฟ้องฎีกา แล้วแต่กรณี หากศาลชั้นต้นเห็นว่าคดีอาญาที่ฟ้องมีมูลและการเรียกเอาค่าสินไหมทดแทนนั้น ไม่เกินสมควรและเป็นไปด้วยความสุจริต ให้ศาลมีคำสั่งอนุญาตตามคำขอ แต่ถ้าศาลมีคำสั่งยกเว้นค่าธรรมเนียมศาลให้แก่โจทก์แต่เฉพาะบางส่วนหรือมีคำสั่งยกคำขอ ก็ให้ศาลกำหนดเวลาให้โจทก์ชำระค่าธรรมเนียมดังกล่าว คำสั่งของศาลชั้นต้นที่ให้ยกเว้นค่าธรรมเนียมศาลหรือยกคำขอให้มีผลสำหรับการดำเนินคดีตั้งแต่ชั้นศาลซึ่งคดีนั้นอยู่ในระหว่างพิจารณาไปจนกว่าคดีจะ

ถึงที่สุด เว้นแต่ในกรณีที่พฤติการณ์แห่งคดีเปลี่ยนแปลงไป ศาลที่พิจารณาคดีจะแก้ไขเปลี่ยนแปลงคำสั่งนั้นได้ตามที่เห็นสมควร” แม้มาตรานี้จะบัญญัติว่าให้ผู้เสียหายสามารถทำคำร้องไปในคดีแพ่งได้ว่า ขอยกเว้นค่าธรรมเนียมศาลได้ก็จริง แต่เป็นการดำเนินการที่ผู้เสียหายจะต้องทำคำขอไปพร้อมกับคำฟ้อง ซึ่งนั่นหมายความว่าผู้เสียหายจะต้องทราบเองว่าการที่ตนแยกมาฟ้องเป็นคดีแพ่งนั้นจะต้องเสียค่าธรรมเนียมศาล และหากไม่ต้องการเสียค่าธรรมเนียมก็ต้องทำคำขอไปพร้อมคำฟ้องด้วยซึ่งเป็นเงื่อนไขของบทบัญญัติดังกล่าว ทั้งยังไม่แน่นอนว่าศาลอาจจะสั่งยกคำขอนั้น หรือสั่งให้โจทก์ หรือผู้เสียหายชำระค่าธรรมเนียมบางส่วนอีกด้วย ต่างจากคดีอาญาซึ่งไม่ต้องเสียค่าธรรมเนียมศาลโดยไม่มีเงื่อนไข ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 252 ที่บัญญัติว่า “ในคดีอาญาทั้งหลายห้ามมิให้ศาลยุติธรรมเรียกค่าธรรมเนียมนอกจากที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้”

ทางออกเดียวในเรื่องนี้ของกฎหมายไทย คือ การใช้ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 44/1 ซึ่งตามมาตรานี้หมายความว่า หากผู้เสียหายในคดีอาญาต้องการให้การเรียกค่าเสียหายในทางแพ่ง จะมีสิทธิตามมาตรา 44/1 นี้ โดยผู้เสียหายจะต้องยื่นคำร้องต่อศาลที่พิจารณาคดีอาญาเพื่อให้ศาลพิจารณาบังคับจำเลยให้ชำระค่าเสียหาย ซึ่งจะทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว เนื่องจากคำร้องของผู้เสียหาย จะได้รับการพิจารณาพร้อมกับการตัดสินความผิดของจำเลยโดยศาลผู้พิจารณาคดีอาญานั้นๆ อีกทั้งผู้เสียหายยังได้รับการลดภาระไม่ต้องเสียค่าธรรมเนียมศาล ซึ่งหลักการและเจตนารมณ์ของบทบัญญัตินี้ ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการดำเนินคดีอาญา ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 252 บัญญัติว่า “ในคดีอาญาทั้งหลายห้ามมิให้ศาลยุติธรรมเรียกค่าธรรมเนียมนอกจากที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้” มาบังคับใช้ด้วยเช่นกัน

แม้ว่ามาตรา 44/1 วรรคสอง จะบัญญัติเอาไว้ว่า “...ให้ถือว่าคำร้องดังกล่าวเป็นคำฟ้องตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งและผู้เสียหายอยู่ในฐานะโจทก์ในคดีส่วนแพ่งนั้น...” แต่ไม่ได้หมายถึงการเรียกเก็บค่าฤชาธรรมเนียม เพียงแต่เป็นการถือให้เป็นคำฟ้องตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง โดยไม่ต้องฟ้องร้องเป็นคดีแพ่งเกี่ยวเนื่องกับคดีอาญาอีกในความเป็นจริง กล่าวโดยสรุปเพื่อประโยชน์ของผู้เสียหายในการได้รับชดเชยค่าสินไหมทดแทนจากความเสียหายในคดีอาญา พนักงานอัยการควรแจ้งสิทธิแก่ผู้เสียหาย โดยแจ้งสิทธิในการยื่นคำร้องขอให้จำเลยชดเชยค่าสินไหมทดแทนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 44/1 ซึ่งหากผู้เสียหายทราบถึงสิทธิ และขั้นตอนการฟ้องคดีของพนักงานอัยการแล้ว ผู้เสียหายอาจจะยื่นคำร้องตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 44/1 ขอให้จำเลยชดเชยค่าสินไหมทดแทนต่อศาลไปพร้อมคำฟ้องของพนักงาน

อัยการได้ ซึ่งศาลจะได้พิพากษาเรื่องการชดเชยค่าสินไหมทดแทนพร้อมกันกับคดีในส่วนอาญาไปในคราวเดียวกัน อันจะเป็นการคุ้มครองประโยชน์ของสาธารณชนโดยรัฐมากกว่าการกำหนดให้เป็นภาระหน้าที่ของผู้เสียหายที่จะต้องรับผิดชอบเอง

ศรัทธา เชี่ยวชาญ และประทีป ทับอัครานนท์

2. ปัญหาในการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมศาล และค่าธรรมเนียมในการบังคับคดี ในคดีแพ่ง เกี่ยวเนื่องกับคดีอาญา

คดีแพ่งเกี่ยวเนื่องกับคดีอาญา หมายถึง คดีแพ่งที่ฟ้องบังคับตามสิทธิเรียกร้องอันมีมูลฐาน ความรับผิดชอบเนื่องมาจากผลของการกระทำความผิดในทางอาญาโดยตรง ทำให้ผู้กระทำความผิดต้องรับผิดชอบในทางแพ่งด้วย ไม่ว่าความเสียหายนั้นจะเกิดขึ้นกับชีวิต ร่างกาย จิตใจ หรือได้รับความเสื่อมเสียต่อเสรีภาพ ในร่างกายชื่อเสียงหรือได้รับความเสียหายในทางทรัพย์สิน อันเนื่องมาจากการกระทำความผิดทางอาญาของ จำเลย หากผู้เสียหายนำมาฟ้องร้องด้วยตนเองเป็นคดีแพ่ง ต้องใช้บทบัญญัติของประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งในการพิจารณาคดี ดังที่ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 254 วรรคแรก บัญญัติว่า “ภายใต้บังคับแห่งมาตรา 253 วรรคหนึ่ง ในคดีที่ผู้เสียหายเรียกร้องให้คืนหรือใช้ราคาทรัพย์สิน หรือใช้ค่าสินไหมทดแทนซึ่งติดมากับฟ้องคดีอาญา หรือที่ฟ้องเป็นคดีแพ่งโดยลำพัง ให้เรียกค่าธรรมเนียม ดังคดีแพ่ง” นั้นหมายความว่า การที่ผู้เสียหายเลือกที่จะดำเนินการฟ้องร้องด้วยตนเองเป็นคดีแพ่งนั้น จะต้องเสียค่าธรรมเนียมศาลตามที่ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งกำหนด ซึ่งเป็นไปตามหลักของวิธีพิจารณาความแพ่ง คือ ผู้ฟ้องร้องคดีจะต้องเสียค่าธรรมเนียมศาลไปก่อน เนื่องจากคดีแพ่งเป็นปัญหาส่วนตัว ของประชาชนผู้มาพึ่งศาลให้ตัดสินปัญหา จึงจำต้องเสียค่าฤชาธรรมเนียม แม้ภายหลังผู้แพ้คดีจะต้องเป็นผู้เสียค่าธรรมเนียมทั้งหมดแทนก็ตาม

แม้ผู้เสียหายไม่ได้ฟ้องเป็นคดีแพ่งแยกต่างหาก แต่มายื่นคำร้องตามมาตรา 44/1 ก็จะเป็นไปตาม ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 50 บัญญัติว่า “ในกรณีที่ศาลมีคำสั่งให้คืนหรือใช้ราคา ทรัพย์สิน หรือค่าสินไหมทดแทนแก่ผู้เสียหาย ตามมาตรา 43 มาตรา 44 หรือมาตรา 44/1 ให้ถือว่า ผู้เสียหาย นั้นเป็นเจ้าหนี้ตามคำพิพากษา” และในกรณีที่จำเลยไม่จ่ายค่าสินไหมทดแทนตามคำพิพากษา ก็จะต้องเข้าสู่ ขั้นตอนของการบังคับคดี ซึ่งมาตรา 253 วรรคสอง บัญญัติไว้ว่า “...ในกรณีที่มิมีคำพิพากษาหรือคำสั่งให้คืน หรือใช้ราคาทรัพย์สิน หรือค่าสินไหมทดแทนตามวรรคหนึ่ง ถ้าศาลยังต้องจัดการอะไรอีกเพื่อการบังคับ ผู้ที่ จะได้รับคืนทรัพย์สินหรือราคาหรือค่าสินไหมทดแทน จำต้องเสียค่าธรรมเนียมดังคดีแพ่งสำหรับการต่อไป นั้น” หมายความว่า แม้ผู้เสียหายจะดำเนินการยื่นคำร้องตามมาตรา 44/1 แล้วก็ตาม แต่หากศาลจะต้องจัดการ อะไรอีกเพื่อการบังคับคดี ผู้เสียหายก็ยังคงมีภาระต้องไปดำเนินการที่ยุ่งยากและไม่มีความสะดวกรวดเร็ว อีกทั้งยังต้องมีการในค่าใช้จ่ายไปก่อนการบังคับคดีจะดำเนินการแล้วเสร็จ ไม่ต่างจากการบังคับคดีแพ่งอยู่ เช่นเดิม ซึ่งในขั้นตอนการบังคับคดีนี้ไม่มีการใดที่เป็นไปตามหลักของรัฐธรรมนูญ มาตรา 25 วรรคสี่

เมื่อเปรียบเทียบกับ พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้บริโภค ได้เปรียบเสมือนว่าผู้บริโภคเป็น “เหยื่อ ทางด้านเศรษฐกิจ” จึงได้รับความคุ้มครองจากรัฐอย่างเต็มที่ในสิทธิ ในทางกลับกันคดีแพ่งเกี่ยวเนื่อง คดีอาญาต้องเสียค่าฤชาธรรมเนียมใดๆ ไปก่อนที่คดีอาญาจะมีคำพิพากษา แม้ท้ายที่สุดแล้วหากจำเลยแพ้คดี ก็จะต้องจ่ายคืนทั้งหมด แต่ผู้เสียหายก็เป็น “เหยื่อทางด้านอาชญากรรม” ซึ่งอาจถึงขั้นร้ายแรงมาก และสมควรได้รับการเยียวยาจากรัฐตามที่รัฐธรรมนูญรับรองสิทธิเอาไว้แล้ว โดยที่รัฐไม่มีการช่วยเหลือให้

ผู้เสียหายเข้าถึงสิทธิที่ตนพึงมีตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 44/1 เพื่อให้ศาลรวมคดีแพ่งและคดีอาญาพิจารณาไปพร้อมกันโดยที่ผู้เสียหายไม่จำเป็นต้องเสียค่าฤชาธรรมเนียมใดๆ และให้พนักงานอัยการเป็นผู้จัดการดูแลในเรื่องของการฟ้องเรียกค่าสินไหมทดแทนด้วย และถึงแม้ว่าให้ผู้เสียหายจะยื่นคำร้องตามมาตรา 44/1 ก็ยังอาจต้องเสียค่าใช้จ่ายไปพลางก่อนในชั้นบังคับคดีอีกด้วย

เพื่อให้สอดคล้องกับหลักของรัฐธรรมนูญ และหลักความเสมอภาค (เกรียงไกร เจริญธนาวัฒน์, 2548) และเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม การเรียกค่าเสียหายหรือค่าสินไหมทดแทนในคดีแพ่งเกี่ยวเนื่องกับคดีอาญา อันเนื่องมาจากการกระทำความผิดทางอาญาของจำเลย ผู้เสียหายในคดีอาญาต้องได้รับการเยียวยาในสิ่งที่ตนได้สูญเสียไป หากผู้เสียหายจะต้องชำระค่าธรรมเนียมศาล หรือค่าธรรมเนียมในชั้นบังคับคดี จึงเป็นการไม่เป็นธรรมกับตัวผู้เสียหาย

3. ปัญหาในการช่วยเหลือของรัฐต่อผู้เสียหาย ในคดีแพ่งที่เกี่ยวเนื่องกับคดีอาญา

ในคดีแพ่งเกี่ยวเนื่องกับคดีอาญา หากผู้เสียหายนำคดีที่มูลเหตุเกิดจากการกระทำความผิดอาญาไปฟ้องเป็นคดีแพ่งด้วยตนเอง จะต้องเป็นไปตามบทบัญญัติของการบังคับคดีตามกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง สำหรับอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งของเจ้าพนักงานบังคับคดีปรากฏตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 278 ถึงมาตรา 286 ซึ่งสรุปได้ว่า เจ้าพนักงานบังคับคดีมีอำนาจในฐานะเป็นเจ้าพนักงานศาลในการดำเนินการบังคับคดีให้เป็นไปตามที่ศาลได้กำหนดไว้ในหมายบังคับคดี

การจะดำเนินไปถึงกระบวนการบังคับคดีจนสำเร็จได้นั้น จะต้องดำเนินการต่อกรมบังคับคดีด้วยตนเอง ซึ่งหากประชาชนทั่วไปไม่มีความรู้ว่าจะต้องดำเนินการอย่างไรก็ต้องจัดจ้างทนายความมาเพื่อการนี้อีก ไม่ว่าจะเป็นการยื่นเอกสารใดๆ หรือการต้องไปดำเนินการติดต่อที่ใดๆ ก็ตาม นอกจากอาจจะต้องเสียค่าทนายความเพื่อมาช่วยเหลือในด้านการบังคับคดีแล้ว ยังจะต้องไปดำเนินการต่างๆ มากมายหลายขั้นตอน อีกทั้งผู้ชนะคดียังต้องวางเงินทรองค่าใช้จ่ายชั้นบังคับคดีไปก่อนจนกว่าจะมีการบังคับคดีเสร็จอีกด้วย แม้ภายหลังจะมีการหักเงินจากการบังคับคดีของผู้แพ้คดีมาจ่ายในส่วนนี้ก็ตาม แต่การที่ผู้เสียหายในคดีแพ่งเกี่ยวเนื่องคดีอาญาต้องมาเสียค่าใช้จ่ายเพื่อจะเยียวยาตนเองนั้น ขัดกับหลักการตามรัฐธรรมนูญ มาตรา 25 วรรค 4

ทั้งนี้เมื่อเปรียบเทียบกับกระบวนคดีของคดีผู้บริโภครัฐถือว่าผู้บริโภคเป็นกลุ่มบุคคลที่เสียเปรียบในสัญญาที่ผู้ประกอบการซึ่งมีฐานะทางเศรษฐกิจดีกว่า ดังนั้น รัฐจึงเข้าปกป้องผู้บริโภคโดยผ่านพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้บริโภค พ.ศ. 2522 โดยมาตรา 39 วรรคสอง บัญญัติไว้ว่า ในการดำเนินคดีในศาล ให้เจ้าหน้าที่คุ้มครองผู้บริโภคมีอำนาจฟ้องเรียกทรัพย์สินหรือค่าเสียหายให้แก่ผู้บริโภคที่ร้องขอได้ด้วย และในการนี้ให้ได้รับยกเว้นค่าฤชาธรรมเนียมทั้งปวง ประกอบกับในพระราชบัญญัติวิธีพิจารณาคดี

ศรัทธา เชี่ยวชาญ และประทีป ทับอัครานนท์

ผู้บริโศก พ.ศ. 2551 มาตรา 4 บัญญัติว่า ให้มีเจ้าหน้าที่คดีทำหน้าที่ช่วยเหลือศาลในการดำเนินคดีผู้บริโศก ตามที่ศาลมอบหมาย

จากการศึกษาบทบัญญัติของกฎหมายคุ้มครองผู้บริโศกแล้วจะพบว่า รัฐได้ดำเนินการช่วยเหลือผู้บริโศกซึ่งมีฐานะทางเศรษฐกิจไม่ดีเท่ากับผู้ประกอบการอย่างเต็มที่ แม้คดีผู้บริโศกเช่นนี้อาจมองอีกมุมได้ว่าเป็นเรื่องของ “สัญญา” ซึ่งเป็นคดีแพ่งตาม “หลักการเสรีภาพในการทำสัญญา” แต่ในความเป็นจริงแล้วแม้เป็นสัญญาธรรมดาที่ไม่ใช่ผู้ประกอบการกับผู้บริโศกเป็นคู่สัญญากัน ผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดีกว่าย่อมได้เปรียบเสมอในการทำสัญญา เมื่อใช้หลัก “ยังต้องเป็นเช่นนั้น” คดีระหว่างผู้ประกอบการกับผู้บริโศกจึงควรนำกฎหมายเฉพาะและวิธีการพิจารณาความโดยเฉพาะมาบังคับใช้ เพื่อเจตนารมณ์ตามชื่อกฎหมายคุ้มครองผู้บริโศก ซึ่งสรุปใจความได้ว่าจะเป็นคดีที่รัฐให้ความช่วยเหลือแก่ผู้บริโศกอย่างเต็มที่ ตั้งแต่ขั้นตอนฟ้องร้องคดี การหาพยานหลักฐาน การเป็นผู้แทนผู้บริโศกในกระบวนการพิจารณา ไปจนถึงการบังคับคดี ทั้งนี้ไม่มีภาระค่าใช้จ่ายในค่าธรรมเนียมใดๆ ตกแก่ผู้บริโศกทุกขั้นตอนในกระบวนการดำเนินคดี

และเมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายการคุ้มครองผู้เสียหาย และการบังคับคดีแพ่งที่เกี่ยวข้องกับคดีอาญาในราชอาณาจักรสวีเดนนั้น ในราชอาณาจักรสวีเดนเป็นประเทศที่ตระหนักถึงการเยียวยาผู้เสียหายอย่างแท้จริง โดยคู่ได้จากสามรูปแบบในการเยียวยาผู้เสียหาย ได้แก่ การขอรับค่าชดเชยและค่าเสียหายสามารถแบ่งออกเป็น 3 ช่องทางได้แก่ 1) ผู้กระทำผิด 2) บริษัทประกันภัย และ 3) โครงการชดเชยเหยื่ออาชญากรรม ภายใต้หน่วยงานชดเชยเหยื่ออาชญากรรม ซึ่งไม่ว่าจะเป็นรูปแบบใด รัฐก็มีมาตรการในการลดภาระค่าธรรมเนียมกับผู้เสียหายทั้งสิ้น ถึงแม้ว่าจะมีการบังคับคดีเรียกเอาค่าสินไหมทดแทนจากจำเลยโดยคำพิพากษาของศาล แต่ในการบังคับคดีในราชอาณาจักรสวีเดนนี้เป็นการให้ความช่วยเหลือผู้เสียหายโดยไม่มีค่าธรรมเนียมในการบังคับคดี

ทางออกของกฎหมายไทยในเรื่องการบังคับคดีนี้ คือ กำหนดให้หน่วยงานอื่นใดที่สามารถช่วยเหลือผู้เสียหาย ในขั้นนี้ได้ ซึ่งหน่วยงานที่มีนโยบายดังกล่าว คือ กองทุนยุติธรรม ยุติธรรมจังหวัด หรือกระทรวงยุติธรรมที่ควรเข้าให้การช่วยเหลือผู้เสียหายในส่วนนี้ ซึ่งผู้เสียหายอาจยื่นคำขอให้ชำระค่าใช้จ่ายในการบังคับคดีได้

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะการวิจัย

การที่ผู้เสียหายจะนำมูลจากการกระทำความผิดอาญานี้มาฟ้องร้องเป็นคดีแพ่งแยกต่างหากเองได้นั้น จะต้องมีการยื่นฟ้องคดีอาญาก่อนแล้ว เท่ากับว่ากฎหมายเห็นว่าคดีนั้นเป็นคดีแพ่ง หมายความว่าผู้เสียหายจะต้องมีภาระค่าใช้จ่ายใดๆ ดังเช่นเป็น “คดีแพ่ง” ทั้งที่เป็น “คดีแพ่งเกี่ยวเนื่องอาญา” ซึ่งไม่สอดคล้องกับหลักการในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยที่ว่า “บุคคลซึ่งได้รับความเสียหายจากการกระทำความผิดอาญาของบุคคลอื่น ย่อมมีสิทธิที่จะได้รับการเยียวยาหรือช่วยเหลือจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ”

หากผู้เสียหายนำมาฟ้องร้องเป็นคดีแพ่งเกี่ยวเนื่องอาญา ก็เท่ากับว่าเป็นคดีแพ่งที่เป็นเรื่องส่วนตัวของประชาชนอันจะต้องมาพึ่งศาลให้ช่วยพิจารณาเพื่อความเป็นธรรม แต่คดีแพ่งเกี่ยวเนื่องอาญานั้นมิใช่คดีอันเป็นเรื่องส่วนตัว เพราะมูลจากการกระทำความผิดอาญาตามกฎหมายนั้น เป็นเรื่องของความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงของรัฐ จึงไม่ควรอย่างยิ่งที่จะนับรวมคดีแพ่งเกี่ยวเนื่องคดีอาญาเป็น “คดีแพ่ง” จนทำให้ผู้เสียหายต้องมีการะใด ๆ ไปพลางก่อนเพื่อการที่จะได้รับการเยียวยาจากรัฐ ทั้งที่รัฐควรจะเป็นผู้เยียวยาความเสียหายนั้น อีกทั้งคำพิพากษาในคดีแพ่งเกี่ยวเนื่องคดีอาญา ยังมีบทบัญญัติในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 46 นั้นหมายความว่า ผู้เสียหายจะต้องรอให้มีคำพิพากษาในส่วนของคดีอาญาก่อน เพื่อที่ศาลในส่วนของคดีแพ่งจะนำมาพิจารณาอีกทีว่าผู้เสียหายควรได้รับค่าเสียหายหรือไม่ ซึ่งยังทำให้การได้รับการเยียวยาของผู้เสียหายนั้นจะยิ่งล่าช้ามากขึ้นไปอีก ซึ่งไม่สอดคล้องกับหลักคิดที่ว่า “กระบวนการวิธีพิจารณาคดีที่ล่าช้า จะยิ่งส่งผลเสียต่อผู้เสียหาย” ทั้งที่เหตุผลในการฟ้องแยกส่วนของผู้เสียหายนั้นโดยส่วนมากมักจะเป็นต้องการได้รับการเยียวยาที่รวดเร็วขึ้น

ทางออกของปัญหาในชั้นการดำเนินคดีนี้ คือ ผู้เสียหายไม่ต้องยื่นฟ้องเป็นคดีแพ่งเอง แม้จะเกี่ยวเนื่องกับคดีอาญาเองก็ตาม ผู้เสียหายจะต้องยื่นคำร้องตามมาตรา 44/1 ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา เพราะเป็นสิทธิของผู้เสียหายที่ศาลจะดำเนินการตัดสินใจพิพากษาค่าชดเชยค่าสินไหมทดแทนไปในคราวเดียวกันกับการพิพากษาความผิดของจำเลย แต่ปัญหาของมาตรานี้ คือ ไม่มีผู้เสียหายทราบถึงสิทธิอันนี้ที่ตนพึงมีอยู่แล้ว ซึ่งได้รับรองตามรัฐธรรมนูญว่าผู้เสียหายจะต้องได้รับการเยียวยาจากรัฐ เมื่อไม่มีหน่วยงานใดโดยเฉพาะพนักงานอัยการผู้เป็นโจทก์ฟ้องจำเลยในคดีส่วนอาญาแจ้งผู้เสียหายทราบสิทธิดังกล่าว ซึ่งผู้เสียหายจะได้รับความยุติธรรมทางแพ่งโดยไม่ต้องเสียค่าธรรมเนียมศาล

นอกจากนั้นยังมีปัญหาในเรื่องของขั้นตอนการดำเนินการบังคับคดี หากผู้เสียหายนำคดีที่มูลจากการกระทำความผิดอาญาไปฟ้องเป็นคดีแพ่งด้วยตนเอง จะต้องเป็นไปตามบทบัญญัติของการบังคับคดีตามกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง แต่การจะดำเนินไปถึงกระบวนการบังคับคดีจนสำเร็จได้นั้น จะต้องดำเนินการต่อสำนักงานบังคับคดีด้วยตนเอง ซึ่งหากประชาชนทั่วไปไม่มีความรู้จะต้องดำเนินการอย่างไรก็จำเป็นต้องจ้างทนายความมาเพื่อการนี้อีก นอกจากอาจะจะต้องเสียค่าทนายความเพื่อมาช่วยเหลือในด้านการบังคับคดีแล้ว ยังจะต้องไปดำเนินการต่างๆ มากมายหลายขั้นตอน อีกทั้งผู้ชนะคดียังต้องวางเงินทรองค่าใช้จ่ายขึ้นบังคับคดีไปก่อนจนกว่าจะมีการบังคับคดีเสร็จอีกด้วย แม้ภายหลังจะมีการหักเงินจากการบังคับคดีของผู้แพ้คดีมาจ่ายในส่วนนี้ก็ตาม แต่การที่ผู้เสียหายในคดีแพ่งเกี่ยวเนื่องคดีอาญาต้องมาเสียค่าใช้จ่ายเพื่อจะเยียวยาตนเองนั้น ขัดกับหลักการตามรัฐธรรมนูญ มาตรา 25 วรรคสี่ ซึ่งรัฐควรจะเป็นดำเนินการใดๆ เพื่อเยียวยาผู้เสียหายจากการกระทำความผิดอาญาของบุคคลอื่น อันเป็นสิทธิประชาชนจะต้องได้รับ

และแม้จะยื่นคำร้องเป็นคดีอาญาตามมาตรา 44/1 ในกรณีที่จำเลยไม่จ่ายค่าสินไหมทดแทนตามคำพิพากษา ก็จะต้องเข้าสู่ขั้นตอนของการบังคับคดี ซึ่งมาตรา 253 วรรคสอง บัญญัติไว้ว่า “...ในกรณีที่มิ

ศรัทธา เชี่ยวชาญ และประทีป ทับอัครตานนท์

คำพิพากษาหรือคำสั่งให้คืนหรือใช้ราคาทรัพย์สิน หรือค่าสินไหมทดแทนตามวรรคหนึ่ง ถ้าศาลยังต้องจัดการอะไรอีกเพื่อการบังคับ ผู้ที่จะได้รับคืนทรัพย์สินหรือราคาหรือค่าสินไหมทดแทน จำต้องเสียค่าธรรมเนียมดังคดีแพ่งสำหรับการต่อไปนั้น” หมายความว่า แม้ผู้เสียหายจะดำเนินการยื่นคำร้องตามมาตรา 44/1 แล้วก็ตาม แต่หากศาลจะต้องจัดการอะไรอีกเพื่อการบังคับคดี ผู้เสียหายก็ยังคงมีภาระต้องไปดำเนินการที่ยุ่งยากและไม่มีความสะดวกรวดเร็ว อีกทั้งยังต้องมีการในค่าใช้จ่ายไปก่อนการบังคับคดีจะดำเนินการแล้วเสร็จ ไม่ต่างจากการบังคับคดีแพ่งอยู่เช่นเดิม

ทางออกของกฎหมายไทยในเรื่องการบังคับคดีนี้ คือ กำหนดให้สำนักงานยุติธรรมจังหวัดเป็นผู้รับผิดชอบในการดูแลผู้เสียหายทั้งในด้านการยื่นคำร้องขอรับค่าสินไหมทดแทนและการบังคับคดีแทนผู้เสียหายตามคำพิพากษาของศาล

เมื่อเปรียบเทียบกับคดีคุ้มครองผู้บริโภค รัฐได้ดำเนินการช่วยเหลือผู้บริโภคซึ่งมีฐานะทางเศรษฐกิจไม่ดีเท่ากับผู้ประกอบการอย่างเต็มที่ ตั้งแต่ขั้นตอนฟ้องร้องคดี การหาพยานหลักฐาน การเป็นผู้แทนผู้บริโภคในกระบวนการพิจารณา ไปจนถึงการบังคับคดี ทั้งนี้ไม่มีภาระค่าใช้จ่ายในค่าธรรมเนียมใดๆ ตกแก่ผู้บริโภคในทุกกระบวนการดำเนินคดีเลย ทั้งนี้คดีผู้บริโภคถูกมองว่าผู้บริโภคเป็น “เหยื่อทางด้านเศรษฐกิจ” ที่ไม่อาจมีอำนาจต่อรองกับผู้ประกอบการได้อย่างเป็นธรรม จึงได้รับความคุ้มครองจากรัฐอย่างเต็มที่ในสิทธิ ทั้งด้านของการช่วยเหลือด้านการดำเนินคดี ตลอดจนบังคับคดีโดยไม่มีภาระค่าใช้จ่ายใดๆ กลับกันในคดีแพ่งเกี่ยวเนื่องคดีอาญาผู้เสียหายผู้เป็นโจทก์ฟ้องร้องเรียกค่าสินไหมทดแทนจากการกระทำ ความผิดทางอาญาของบุคคลอื่น ต้องเสียค่าฤชาธรรมเนียมใดๆ ไปก่อนที่คดีอาญาจะมีคำพิพากษา แม้ท้ายที่สุดแล้วหากจำเลยแพ้คดีก็ต้องจ่ายคืนทั้งหมด แต่ผู้เสียหายก็เป็น “เหยื่อทางด้านอาชญากรรม” ซึ่งอาจถึงขั้นร้ายแรงมาก และสมควรได้รับการเยียวยาจากรัฐตามที่รัฐธรรมนูญรับรองสิทธิเอาไว้แล้ว อีกทั้งไม่มีการช่วยเหลือให้ผู้เสียหายเข้าถึงสิทธิที่ตนพึงมีตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 44/1 และต่อให้ผู้เสียหายจะยื่นคำร้องตามมาตรา 44/1 ก็ยังอาจต้องเสียค่าใช้จ่ายไปพลางก่อนในชั้นบังคับคดีอีกด้วย

จากการศึกษาผู้วิจัยขอเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาการที่ผู้เสียหายฟ้องร้องเป็นคดีแพ่งเกี่ยวเนื่องกับคดีอาญาโดยเปรียบเทียบกับคดีผู้บริโภคและกฎหมายแห่งราชอาณาจักรสวีเดน ดังต่อไปนี้

1. ควรแจ้งสิทธิให้ผู้เสียหายทราบขณะยื่นคำฟ้องแพ่งหรือขณะที่เจ้าพนักงานอัยการจะดำเนินคดีอาญา ว่าผู้เสียหายมีสิทธิยื่นคำร้องในคดีอาญาได้ตาม มาตรา 44/1 ซึ่งควรเป็นการแก้ไขเพิ่มเติมเข้าไปในฉบับบทบัญญัติ ดังนี้ “ให้พนักงานอัยการมีหน้าที่แจ้งสิทธิในมาตรานี้ให้ผู้เสียหายทราบโดยละเอียดทันทีที่ได้รับสำนวนแจ้งถึงความเสียหายของผู้เสียหายจากการทำความผิดอาญา เพื่อให้ผู้เสียหายรู้ถึงสิทธิที่ตนพึงมีอยู่ตามมาตรานี้ และในการดำเนินคดีในศาล ให้เจ้าพนักงานอัยการมีอำนาจฟ้องเรียกทรัพย์สินหรือค่าเสียหายให้แก่ผู้เสียหาย โดยเป็นผู้แทนการดำเนินคดีในทางแพ่งของผู้เสียหายไปในคราวเดียวกัน”

2. หากเป็นไปตามข้อ 1. แล้ว ผู้เสียหายจะได้รับการยกเว้นค่าธรรมเนียมศาล เนื่องจากเป็นคดีที่พนักงานอัยการฟ้องเป็นคดีอาญา ดังที่มาตรา 252 บัญญัติไว้ว่า “ในคดีอาญาทั้งหลายห้ามมิให้ศาลยุติธรรมเรียกค่าธรรมเนียมนอกจากที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้” และแม้ว่าผู้เสียหายจะฟ้องเป็นคดีแพ่งเองดังที่มาตรา 254 วรรคแรก บัญญัติว่า “ภายใต้บังคับแห่งมาตรา 253 วรรคหนึ่ง ในคดีที่ผู้เสียหายเรียกร้องให้คืนหรือใช้ราคาทรัพย์สิน หรือใช้ค่าสินไหมทดแทนซึ่งติดมากับฟ้องคดีอาญา หรือที่ฟ้องเป็นคดีแพ่งโดยลำพัง ให้เรียกค่าธรรมเนียมดังคดีแพ่ง” นั้น ควรแก้ไขเป็น “ภายใต้บังคับแห่งมาตรา 253 วรรคหนึ่ง ในคดีที่ผู้เสียหายเรียกร้องให้คืนหรือใช้ราคาทรัพย์สิน หรือใช้ค่าสินไหมทดแทนซึ่งติดมากับฟ้องคดีอาญา หรือที่ฟ้องเป็นคดีแพ่งโดยลำพัง ให้ได้รับการยกเว้นค่าธรรมเนียมทั้งปวง”

ส่วนในเรื่องค่าใช้จ่ายใดๆ ในการที่ศาลยังต้องจัดการอะไรอีกเพื่อการบังคับคดี ตามมาตรา 253 วรรคสอง บัญญัติไว้ว่า “ในกรณีที่มีคำพิพากษาหรือคำสั่งให้คืนหรือใช้ราคาทรัพย์สิน หรือค่าสินไหมทดแทนตามวรรคหนึ่ง ถ้าศาลยังต้องจัดการอะไรอีกเพื่อการบังคับ ผู้ที่จะได้รับคืนทรัพย์สินหรือราคาหรือค่าสินไหมทดแทน จะต้องเสียค่าธรรมเนียมดังคดีแพ่งสำหรับการต่อไปนั้น” ควรแก้ไขเป็น “ในกรณีที่มีคำพิพากษาหรือคำสั่งให้คืนหรือใช้ราคาทรัพย์สิน หรือค่าสินไหมทดแทนตามวรรคหนึ่ง ถ้าศาลยังต้องจัดการอะไรอีกเพื่อการบังคับ ผู้ที่จะได้รับคืนทรัพย์สินหรือราคาหรือค่าสินไหมทดแทน โดยให้ได้รับการยกเว้นต่อค่าธรรมเนียมทั้งปวง”

3. รัฐควรจัดตั้งให้มีหน่วยงานเข้ามาช่วยเหลือผู้เสียหายในการเรียกร้องทางแพ่งเกี่ยวเนื่องกับคดีอาญาโดยเฉพาะ ไม่ว่าจะฟ้องเป็นคดีแพ่งแยกออกต่างหาก หรือแจ้งสิทธิในมาตรา 44/1 ประมวลวิธีพิจารณาความอาญา เพื่อช่วยเหลือผู้เสียหายให้ได้รับการเยียวยาโดยไม่ให้ภาระไปตกอยู่กับผู้เสียหาย ดังเช่นคดีผู้บริโภค ตามหลักการของรัฐธรรมนูญที่ว่า “บุคคลซึ่งได้รับความเสียหายจากการกระทำความผิดอาญาของบุคคลอื่น ย่อมมีสิทธิที่จะได้รับการเยียวยาหรือช่วยเหลือจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ” โดยกำหนดในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม พ.ศ. 2561 ใน ข้อ 2 เพิ่มเป็นข้อ (9/1) ดังนี้ “(9/1) ดำเนินการยื่นคำร้องขอรับค่าสินไหมทดแทนของผู้เสียหายในคดีแพ่งเกี่ยวเนื่องคดีอาญา รวมทั้งดำเนินการบังคับคดีแทนผู้เสียหาย”

ศรัชย์ เชี่ยวชาญ และประทีป ทับอัครานนท์

รายการอ้างอิง

เกรียงไกร เจริญธนาวัฒน์. (2548). *หลักความเสมอภาค*. วันที่ค้นข้อมูล 14 สิงหาคม 2562, เข้าถึงได้จาก

<http://www.public-law.net/publaw/view.aspx?id=657&Page=1>

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. (2559). *โครงการศึกษาแนวทางการจัดตั้งหน่วยงานที่ทำหน้าที่กำกับดูแลระบบการให้ความช่วยเหลือแก่เหยื่ออาชญากรรมโดยเฉพาะและครอบครัว: กรณีศึกษาประเทศสวีเดน*. สนับสนุนโดยสำนักงานช่วยเหลือทางการเงินแก่ผู้เสียหายและจำเลยในคดีอาชญากรรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม.

คณิต ณ นคร. (2558). *กฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

คณิต ณ นคร. (2561). *กฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

จิตติ ดิงศภัทัย. (2536). *คำอธิบายประมวลกฎหมายอาญา ภาค 1* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา.

สุเทพ เอี่ยมคง. (2559). *สิทธิและเสรีภาพของชนชาวไทย*. วันที่ค้นข้อมูล 14 สิงหาคม 2562, เข้าถึงได้จาก

<http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=สิทธิและเสรีภาพของชนชาวไทย>

สุวิษฐา มุสิกะสงค์ และคณะ. (2559). ปัญหาในการคุ้มครองสิทธิผู้เสียหายในคดีอาญาตามประมวล

กฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 44/1. ผลงานสัมมนาของการฝึกอบรม หลักสูตร

“ผู้บริหารศาลยุติธรรมระดับกลาง” รุ่นที่ 13.

การจัดการความมั่นคงด้านสุขภาพผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองหนองปรือ
อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

Elderly Health Security Management in Nong Prue Municipality,
Banglamong District, Chonburi

ระเปียบ กิจเจริญ (Rabiab Kitjaroen)¹

อมรทิพย์ อมราภิบาล (Amornthip Amaraphibal)²

อนูรัตน์ อนันตนาธร (Anurat Anantanatorn)³

ภัทรพงษ์ รัตนเสวี (Pattharapong Rattanasevee)⁴

¹ นิสิตหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์และความมั่นคง,
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Student, Master of Arts in Political Science Program in Strategy and Security,

Faculty of Political Science and Laws

² อาจารย์ ดร., ^{3,4} ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Lecturer, Ph.D., Asst. Prof. Dr., Faculty of Political Sciences and Laws,

Burapha University

E-mail: rabiab5699@gmail.com

Received: 15 March 2019

Revised: 1 May 2019

Accepted: 13 May 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบริบทการจัดการสุขภาพของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองหนองปรือ 2) ศึกษาการจัดการสุขภาพผู้สูงอายุ 3) ศึกษาสุขภาพผู้สูงอายุ 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการ กับสุขภาพของผู้สูงอายุ 5) ศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงการจัดการสุขภาพผู้สูงอายุ ออกแบบวิจัยเชิงผสม ระหว่างเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ วิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากตัวอย่างผู้สูงอายุจำนวน 347 คน จากประชากรผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองหนองปรือ ส่วนเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้างเก็บข้อมูล

ระเบียบ กิจเจริญ อมรทิพย์ อมรภิบาล อนุรัตน์ อนันทนาธร และภัทรพงษ์ รัตนเสวี

จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 16 คน การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติพรรณนาและสถิติอ้างอิง ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ F – Test และ Pearson – r ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการศึกษาพบว่า 1) เทศบาลมีการจัดการสุขภาวะของผู้สูงอายุโดยให้บริการแบบมีส่วนร่วมผ่านกิจกรรมชมรมผู้สูงอายุ ปัจจุบันมีสมาชิกจำนวน 614 คน ซึ่งถือว่าจำนวนไม่มากเมื่อเทียบกับประชากรผู้สูงอายุทั้งหมด การที่ผู้สูงอายุร่วมกิจกรรมชมรมผู้สูงอายุจำนวนไม่มากนักสาเหตุเนื่องจากกิจกรรมที่จัดให้ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการ รวมทั้งมีปัจจัยส่วนบุคคลเป็นอุปสรรคต่อการเข้าถึงบริการ เช่น สุขภาพร่างกาย ค่าใช้จ่าย และการเดินทาง นอกจากนี้ เทศบาลยังมีการให้บริการให้ผู้สูงอายุในพื้นที่ผ่านโครงการประจำต่างๆ ซึ่งเป็นบริการแบบไม่มีส่วนร่วม และพบว่า การให้บริการแบบมีส่วนร่วมส่งผลดีต่อสุขภาวะมากกว่าแบบไม่มีส่วนร่วม 2) ผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกชมรมผู้สูงอายุมีความเห็นว่าเทศบาลมีการจัดการ อยู่ในระดับดีมาก อย่างไรก็ตาม ผู้สูงอายุเห็นว่าการจัดการยังมีอุปสรรคปัญหาของการเข้าถึงและการใช้บริการอยู่บ้าง 3) ผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกชมรม มีสุขภาวะระดับดี ส่วนผู้สูงอายุที่ไม่เป็นสมาชิกชมรม มีสุขภาวะระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพบว่าผู้เป็นสมาชิกชมรมมีสุขภาพดีกว่าผู้ไม่เป็นสมาชิกชมรม อย่างมีนัยสำคัญ 4) การจัดการ สัมพันธ์กับสุขภาพของผู้สูงอายุอย่างสูงในทิศทางบวก 5) งานวิจัยมีข้อเสนอแนะต่อเทศบาลว่าควร a) ให้ผู้ให้บริการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในชั้นวางแผนซึ่งจะทำให้ได้กิจกรรมตรงความต้องการผู้ให้บริการเพื่อจะได้ตั้งใจให้ผู้สูงอายุเข้าร่วมเป็นสมาชิกชมรม มากขึ้น b) มีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง c) เพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอ d) นำสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัยมาให้บริการ โดยมีการบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพดี และ e) การอำนวยความสะดวกในด้านการเดินทางของผู้สูงอายุ

คำสำคัญ: ผู้สูงอายุ, สุขภาวะ, การจัดบริการสาธารณะ

Abstract

The purpose of this research aims 1) to study the context of health care management of the elderly in Nong Prue Municipality, 2) to study the health care management for elderly, 3) to explore the elderly's health, 4) to examine relationship between the management and the elderly's health, and 5) to provide the recommendations to improve the effective health care management to the elderly people. The research design adopted the mixed method: quantitative and qualitative. The questionnaire were used to collect quantitative data from 347 samples drawn from the elderly population. The qualitative approach applied semi-structured interviews guideline with 16 key informants. The quantitative analysis adopted

descriptive and inference statistics: mean, standard deviation, percentage, F- Test and Pearson-r. The content analysis technique was applied for the qualitative data.

The result of the study revealed; 1) the municipality provides the participatory service management for elderly through activities of elderly club which has currently engaged only a small number of 614 members when compared to the totality of elderly population. The reasons for that was the activities of the club not fit the seniors' need and some individual factors prevent them from accessibility to the services, for example, the physical health, the transportation, and the expenses, etc. The municipality also provided the non-participatory services for elderly in the area through various routine programs. It finding showed that the participatory service has more actively affected on health than the non-participatory activities; 2) according to the perspectives of the elderly club's member, the municipality's health care service management has a very good level. However, the elderly mentioned some obstacles in services' accessibility; 3) the elderly club's members were in good health while the non-members had moderately health outcomes. The comparative analysis showed that the club's members had significantly better health outcomes than those who are not members; 4) the health care service management had high positive correlation with the elderly health; 5) the research recommendation for improving the effective management were; a) increasing participation of service utilizer, especially in the initial planning stage, which can motivate those in needed to engage activities as club's members, b) continuously monitoring, c) increasing the sufficient staffs, d) maintaining and providing the modern service equipment and, e) facilitating the travelling for the elderly people.

Keywords: elderly people/ health services/ public service

บทนำ

สภาพการณ์ของผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นของประชากรโลกเป็นประเด็นที่ทั่วโลกต่างให้ความสนใจ เนื่องจากมีผลอย่างยิ่งต่อการบริหารประเทศของรัฐบาลต่างๆ ทั่วโลก ทั้งนี้วาระของผู้สูงอายุที่อยู่ในความสนใจได้แก่ภาระของรัฐบาลที่จะต้องดูแลเอาใจใส่ในเรื่องสุขภาวะของผู้สูงอายุ โดยองค์การสหประชาชาติได้ประเมินสถานการณ์ว่าปี พ.ศ. 2544 – 2643 จะเป็นศตวรรษแห่งผู้สูงอายุ หมายถึงการมีประชากร อายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 10 ของประชากรรวมทั่วโลกและมีแนวโน้มว่าประชากรผู้สูงอายุเหล่านี้จะมีฐานะยากจน เป็นประเด็นท้าทายทั้งทางสังคมและเศรษฐกิจที่แต่ละประเทศจะต้องมีแผนรองรับ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2550)

ระเบียบ กิจเจริญ อมรทิพย์ อมราภิบาล อนุรัตน์ อนันตนาธร และภัทรพงษ์ รัตนเสรี

การจัดการภาวะผู้สูงอายุในประเทศไทยมีหน่วยงานหลายหน่วยงานที่มีความรับผิดชอบ เช่น กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของชีวิต เป็นหน่วยงานหลักในส่วนกลางที่รับผิดชอบในการดูแลสถานะผู้สูงอายุ นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานอื่นเป็นหน่วยเสริม เช่น กระทรวงสาธารณสุขดูแลเรื่องสุขภาพ กรมพัฒนาชุมชนดูแลเรื่องการสร้างอาชีพ กระทรวงแรงงานดูแลเรื่องการจ้างงานหลังเกษียณ เป็นต้น

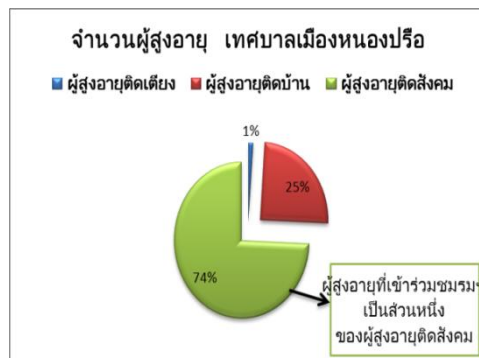
ในระดับท้องถิ่น พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ปี พ.ศ. 2542 ได้กระจายอำนาจด้านการจัดสวัสดิการสังคมของประชาชนในท้องถิ่นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดูแล ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีมาตรการหรือแผนงานในการจัดการสถานะผู้สูงวัยด้วย ส่วนใหญ่จะอยู่ในส่วนของสวัสดิการสังคม

จังหวัดชลบุรี มีประชากรสูงอายุอยู่ในอันดับต้นๆ ของประเทศไทย โดยในปี พ.ศ. 2561 ประชากรผู้สูงอายุ คิดเป็นร้อยละ 10.41 (กรมการปกครอง, 2561) เทศบาลเมืองหนองปรือจังหวัดชลบุรี เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประชากรจำนวน 73,024 คน ในปี 2562 เทศบาลประมาณการว่า จำนวนผู้สูงอายุเฉพาะกลุ่มที่ลงทะเบียนรับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ มีจำนวนถึง 6,226 คน ซึ่งเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วเมื่อเทียบกับสถิติปี 2561 ซึ่งมีเพียง 4,940 คน โดยมีการแบ่งประเภทผู้สูงอายุเป็นผู้สูงอายุประเภทติดสังคม ติดบ้านและติดเตียง และเทศบาลจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับลักษณะของผู้สูงอายุผ่านโครงการตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

ชมรมผู้สูงอายุชื่อชมรมดอกคำควนเป็นกิจกรรมหนึ่งที่เทศบาลจัดเป็นบริการสาธารณะให้ผู้สูงอายุ โดยมีวัตถุประสงค์ในพัฒนาและส่งเสริมสุขภาพชีวิตผู้สูงอายุ เผยแพร่วิทยาการ แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ในการป้องกันและ รักษาสุขภาพ และส่งเสริมสวัสดิการและช่วยเหลือผู้สูงอายุที่ยากไร้ และ ด้อยโอกาส การบริหารจัดการของเทศบาล ฯ ผ่านกิจกรรมชมรมผู้สูงอายุ โดยใช้หลักการมีส่วนร่วมซึ่งจะทำให้การจัดบริการตรงตามความต้องการ และมุ่งใจให้มีคนเข้าร่วมกิจกรรมจำนวนมากขึ้น แต่กลับพบว่า จำนวนผู้เข้าร่วมเป็นสมาชิกเพียง 614 คน ซึ่งนับว่าเป็นสัดส่วนน้อยมากเมื่อเทียบกับประชากรผู้สูงอายุ ทั้งหมด

ตารางที่ 1 ประชากรผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองหนองปรือจำแนกตามช่วงอายุและประเภทผู้สูงอายุ

ช่วงอายุ	จำนวน ผู้สูงอายุปี 61	คาดการณ์ ผู้สูงอายุปี 2562
60 – 69 ปี	3,363	4,148
70 – 79 ปี	1,198	1,537
80 – 89 ปี	352	466
90 ปีขึ้นไป	27	75
รวมจำนวน	4,940	6,226



ที่มา : ข้อมูลการขึ้นทะเบียนรับเบี้ยยังชีพของกองสวัสดิการสังคม เทศบาลเมืองหนองปรือ ปีงบประมาณ 2562

จำนวนผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองหนองปรือมีจำนวนมาก และมีลักษณะหลากหลาย เทศบาลเมืองหนองปรือมีการจัดการสุขภาวะของผู้สูงอายุหลายโครงการเทศบาลมีการจัดบริการตอบสนองความต้องการของกลุ่มต่างๆ ผู้วิจัยจึงความสนใจที่จะศึกษาการจัดการความมั่นคงด้านสุขภาวะของเทศบาล โดยให้เห็นภาพรวมการจัดการ และเน้นศึกษาการจัดการผ่านชมรมผู้สูงอายุคอกดำดวน โดยละเอียด เพื่อให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการของเทศบาล สุขภาวะผู้สูงอายุ รวมทั้งข้อเสนอแนะเพื่อนำมาเป็นแนวทางสำหรับบริหารจัดการด้านสุขภาวะของผู้สูงอายุให้มีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

1. ศึกษาการจัดการสุขภาวะผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองหนองปรือ
2. ศึกษาสุขภาวะผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองหนองปรือ
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการ ๑ กับกับสุขภาวะของผู้สูงอายุ
4. ศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงการจัดการสุขภาวะผู้สูงอายุ

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับบริหารจัดการ

มีผู้ให้คำนิยามของคำว่า การบริหารจัดการในหลายลักษณะคำว่า การบริหารและการจัดการนั้น มีความหมายที่ใกล้เคียงกันและบางครั้งก็ใช้แทนกันได้ โดยหลักแล้ว “การบริหาร” เป็นเรื่องเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ และแผนงานที่สำคัญทั้งหมดขององค์การ ส่วนคำว่า “การจัดการ” เน้นเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนงานที่ฝ่ายบริหารกำหนดไว้ การบริหารจัดการจึงเป็นการรวมกิจกรรมต่างๆ ทั้งในขั้นวางแผนและการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

กิจกรรมการบริหารเป็นประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ ซึ่งมีการดำเนินการต่อเนื่องกันเป็นกระบวนการ เฮนรี ฟาโยล (Henry Fayol, 1923) ได้กล่าวถึงขั้นตอนเหล่านี้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในกระบวนการบริหาร (Elements of Administration) ได้แก่ 1. การวางแผน (Planning) 2. การกำหนดโครงสร้าง (Organizing) 3. การบังคับบัญชา (Commanding) 4. การประสานงาน (Co - Ordinating) 5. การควบคุม ตรวจสอบ (Controlling) โดยในขั้นตอนต่างๆ ต้องใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรเพื่อให้สามารถดำเนินกิจกรรมเพื่อไปสู่วัตถุประสงค์ทั้งไว้

การบริหารจัดการกิจกรรมต่างๆ นั้น สิ่งที่สำคัญคือ ทรัพยากรทางการบริหารที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งผู้บริหารจะต้องสามารถจัดการทรัพยากรนั้นในบรรดาวัตถุประสงค์ได้กำหนดไว้ ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2552). ซึ่งทรัพยากรเหล่านั้นประกอบไปด้วย 4M ได้แก่ 1. คน (Man) 2. เงิน (Money) 3. วัสดุและสิ่งของ (Materials) และ 4. การจัดการ (Management)

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดบริการสาธารณะ

บริการสาธารณะเป็นกิจกรรมที่อยู่ในการอำนวยความสะดวกหรือการควบคุมของฝ่ายปกครอง เป็นกิจกรรมที่รัฐทำขึ้นเพื่อสนองความต้องการของประชาชน หลักการที่สำคัญประการหนึ่งคือ รัฐต้องมีจุดมุ่งหมายแห่งความสำเร็จ ในการจัดทำบริการสาธารณะมากกว่าที่จะเน้นในเรื่องกระบวนการ (Denhardt & Denhardt, 2007) และเพื่อให้การจัดบริการสาธารณะสามารถสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนได้มากยิ่งขึ้น จึงควรมีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการจัดบริการสาธารณะ เช่น การลดความเป็นทางการให้เหลือน้อยลง มีการให้บริการที่ตรงไปตรงมาไม่มีขั้นตอนมาก มีระบบการให้บริการที่มีความพร้อมด้านฐานข้อมูล ให้ประชาชนทั่วไปสามารถเข้าถึงการบริการได้ง่าย และหลายช่องทาง

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า การจัดการบริการสาธารณะ จะประกอบไปด้วย ผู้ให้บริการคือ หน่วยงานของรัฐ ผู้รับบริการคือประชาชน ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ และการบริหารจัดการ การจัดการบริการสาธารณะมุ่งเป้าหมายความสำเร็จคือตอบสนองความต้องการประชาชนมากกว่าที่จะมุ่งเน้นในเรื่องกระบวนการ (Denhardt & Denhardt, 2007) การจัดการ ฯ ต้องการทรัพยากรทางการบริหารที่เหมาะสมเพียงพอ และการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้ผู้ให้บริการได้เข้าถึงได้อย่างสะดวกและเสมอภาค

สรุป ได้ว่ากระบวนการบริหารจัดการ ประกอบด้วย 1) การวางแผนหมายถึงกำหนดโครงสร้างในการดำเนินงาน 2) การบริหารงบประมาณหรือค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน 3) การบริหารคนคน (Man) ซึ่งเป็นผู้จะกระทำการกิจกรรม หรือปฏิบัติงานขององค์กรนั้นๆ 4) วัสดุและสิ่งของ (Materials) เช่น อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ รวมถึงอาคารสถานที่

แนวคิดสุขภาพ

ความหมายของสุขภาพ

ทฤษฎีการดูแลสุขภาพแบบองค์รวมได้พูดถึงความหมายของคำว่า “สุขภาพ” คือความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจและจิตวิญญาณซึ่งมีความหมายในแนวเดียวกับคำว่า “สุขภาวะ” (Well – being) ที่หมายถึงการที่สุขภาพทั้งร่างกาย จิตใจ สังคมและจิตวิญญาณอยู่ด้วยกันอย่างมีความสมดุล ดังนั้น สุขภาวะ 4 ด้าน หรือสุขภาพ 4 มิติ จึงหมายถึงการมีสุขภาพดีจากความสมดุลขององค์รวมทั้ง 4 ด้าน(มิติ) คือ สุขภาวะทางร่างกาย จิตใจ สังคมและจิตวิญญาณ (ปัญญา) (สุขภาวะ 4 ด้าน(มิติ) สุขภาพดีต้องดูแลอย่างจริงจัง, 2561, ออนไลน์)

WHO (1986) ได้ให้ความหมายของสุขภาพว่า “Health is complete physical, mental, social and spiritual wellbeing” ซึ่งหมายถึงสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย ทางจิตใจ ทางสังคม และทางจิตวิญญาณ โดย WHO ได้ให้ขอบเขตสุขภาพ ประกอบด้วย 4 มิติ มีดังนี้

สุขภาพที่สมบูรณ์ทางกาย หมายถึง ร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง คล่องแคล่ว มีกำลังไม่เป็นโรค ไม่พิการ ไม่บาดเจ็บ มีเศรษฐกิจดี มีอาหารพอเพียง มีสภาพแวดล้อมที่สร้างเสริมสุขภาพซึ่งคำว่า กาย ในที่นี้หมายถึง ทางกายภาพด้วย นั่นหมายถึงสภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ของที่อยู่อาศัยด้วย

สุขภาพที่สมบูรณ์ทางจิต หมายถึง จิตใจที่มีความสุข รื่นเริง ผ่อนคลาย ไม่เครียด มีความเมตตา มีสติ มีสมาธิ มีปัญญา รวมถึงลดความเห็นแก่ตัวลงไปด้วย

สุขภาพที่สมบูรณ์ทางสังคม หมายถึง มีการอยู่ร่วมกันได้ดี มีครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง สังคมมีความยุติธรรม มีความเสมอภาค มีสันติภาพ มีความเป็นประชาสังคม มีระบบบริการที่ดี

สุขภาพที่สมบูรณ์ทางจิตวิญญาณ (Spiritual well-being) หมายถึง สุขภาวะที่เกิดขึ้นเมื่อทำ ความดีหรือจิตสัมผัสกับสิ่งที่มีคุณค่าอันสูงสุด เช่น การเสียสละ การมีความเมตตา กรุณา การเข้าถึงพระรัตนตรัย หรือการเข้าถึงพระผู้เป็นเจ้า สุขภาวะทางจิตวิญญาณคือสุขภาวะที่เกิดขึ้นเมื่อมนุษย์หลุดพ้นจากความมืดมน มีอิสรภาพ ผ่อนคลาย เบาสบาย ปิติแผ่ซ่านทั่วไป มีความสุขอันประณีตและล้ำลึก มีความเอื้ออาทร เห็นอกเห็นใจ

แนวคิดการจัดการสุขภาวะผู้สูงอายุ

เพนเดอร์ (Pender, 1996, pp. 134 – 134) แนวคิดพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพที่จะทำให้สุขภาพดีคือการที่บุคคลมีความรับผิดชอบต่อสุขภาพ ออกกำลังกาย โภชนาการที่ดี มีการจัดการความเครียด มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการพัฒนาทางด้านจิตวิญญาณ

บรรลุ ศิริพานิช (2550) กล่าวถึงการออกกำลังกายอย่างเหมาะสมจะช่วยให้อายุยืนยาว ทำให้ร่างกายแข็งแรง สุขภาพดี และมีภาพลักษณ์ดีขึ้น ลดอาการซึมเศร้า

จากหลากหลายแนวคิดสุขภาพและการจัดการสุขภาพที่หลากหลายมุมมอง จะเห็นได้ว่าเกี่ยวข้องกับหลายระดับ ได้แก่ จัดการสุขภาพของตนเองในระดับบุคคล การจัดการระดับชุมชน ท้องถิ่น ที่มีการดูแลอย่างสม่ำเสมอ และระดับนโยบายส่วนกลางที่จะนำไปกำหนดทิศทางการปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์ โดยใช้หลักในการจัดการให้ครบทุกองค์ประกอบ

ชมรมผู้สูงอายุดอกคำดวน

เทศบาลเมืองหนองปรือได้มีการเตรียมความพร้อมในการจัดบริการที่มีประสิทธิภาพและเพียงพอต่อการเติบโตของกลุ่มผู้สูงอายุที่เพิ่มจำนวนขึ้นอย่างต่อเนื่อง ด้วยการร่วมมือกับชุมชนจัดตั้งชมรมผู้สูงอายุชื่อชมรมดอกคำดวน ขึ้น ในปี พ.ศ. 2554 ปัจจุบันมีสมาชิก 614 คน มีวัตถุประสงค์ของชมรม คือการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของสมาชิกชมรม รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเผยแพร่วิทยาการ แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ในการป้องกันและรักษาสุขภาพ ให้คำแนะนำในด้านต่างๆ และส่งเสริมสวัสดิการ อีกทั้งช่วยเหลือผู้สูงอายุที่ยากไร้และด้อยโอกาส ภาระหน้าที่ของเทศบาลเมืองหนองปรือ กิจกรรมของชมรมครอบคลุมเรื่องของการรักษาพยาบาล กิจกรรมในการดูแลสุขภาพด้วยตนเอง กิจกรรมสร้างรายได้เสริม การดำเนินงานของชมรม ฯ ใช้หลักการเปิดโอกาสให้ภาคประชาชนมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการบริหารจัดการ เช่น มีผู้นำชุมชนเป็นประธานและสมาชิกร่วมเป็นกรรมการบริหาร การกำหนดแผนและกิจกรรมการดำเนินงานโดยคณะกรรมการ โดยเทศบาลให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ

กิจกรรมของชมรมผู้สูงอายุ

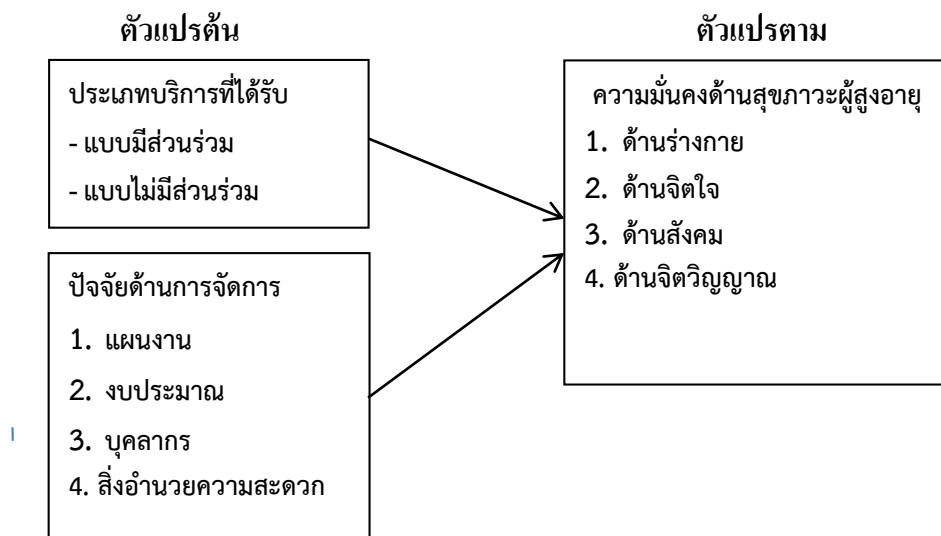
กิจกรรมของชมรมผู้สูงอายุ จัดทุกวันพุธ เวลา 8.00 น. ณ ศาลาเรือนไทย เทศบาลเมืองหนองปรือ มีกิจกรรมครอบคลุมการพัฒนาสุขภาพทุกด้าน ได้แก่ พัฒนาสุขภาพจิต เช่น สวดมนต์ไหว้พระ นั่งสมาธิ ออกกำลังกาย ให้ความรู้โดยวิทยากรภายนอก พัฒนาสุขภาพร่างกาย เช่น ตรวจคัดกรองสุขภาพเบื้องต้น พัฒนาสุขภาพจิตด้านสังคม เช่น รับขวัญสมาชิกใหม่ เพื่อนช่วยเพื่อน เยี่ยมสมาชิกที่ป่วย อวยพรวันเกิด กิจกรรมวันสำคัญต่างๆ ได้แก่ วันพ่อ วันแม่ วันสงกรานต์ วันสำคัญทางศาสนา รวมถึงกิจกรรมร่วมกันสร้างรายได้ให้ชมรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ศึกษาการดำเนินงานของผู้สูงอายุ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่มีผู้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการสุขภาพของผู้สูงอายุ เช่น เฉลิมพร อภิชนาพงศ์ (2553) พบว่า ผู้รับบริการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบัวทองมีความพึงพอใจ ด้านการบริหารจัดการ อยู่ในระดับปานกลาง และด้านสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีอยู่ในสำนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง ทศนีย์ สุวศิษฐ์ (2554) พบว่า ด้านการให้บริการอย่างเสมอภาคจะเห็นว่า แม้จะเป็นบริการแบบจัดให้ไม่มีส่วนร่วม โครงการเบี้ยยังชีพซึ่งผู้รับบริการได้เงิน โดยตรงน่าจะส่งผลต่อความพึงพอใจได้มากกว่า สุรินทร์ นิยมางกูร (2561) พบว่า ที่ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการงานสวัสดิการผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในประเทศไทย พบว่า งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรยังไม่พอเพียงในการดำเนินกิจกรรม ผู้สูงอายุที่เหมาะสม

ศศิกาญจน์ สกุลปัญญาวัฒน์ (2557) ผู้สูงอายุชาวมุสลิมมีพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพตามโมเดลการส่งเสริมสุขภาพของเพนเดอร์ (ซึ่งอาจถือว่าเป็น โครงการให้บริการแบบไม่มีส่วนร่วม) อยู่ในระดับปานกลาง กิตติมาพร โลกาวิทย์ (2556) พบว่า ภาวะสุขภาพด้านร่างกาย: ความสามารถในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน อยู่ระดับดี พรทิพย์ สุขอดิษฐ์ และคณะ (2557) สุขภาวะของผู้สูงอายุในภาคตะวันออกเฉียงเหนือด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคม และด้านจิตวิญญาณ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก จิรัชยา เกล้าดี และคณะ (2560) ปัจจัยด้านจิตใจส่งผลต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้สูงอายุ อยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้สูงอายุ ๗ มีคุณภาพชีวิตที่ดี เนื่องจากปัจจัยด้านความสัมพันธ์ทางสังคม กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์ (2554) ที่ได้ศึกษาสุขภาวะจิตของผู้สูงอายุไทย พบว่า ผู้สูงอายุไทยมีสุขภาวะทางจิตในระดับปานกลาง อรทัย ฤทธิโรจน์ (2554) พบว่า ผู้สูงอายุมีการดูแลสุขภาพ มีการเตรียมพร้อมที่จะเผชิญความเปลี่ยนแปลงในชีวิตและพอใจในสิ่งที่เป็นอย่างปัจจุบัน อรทัย ฤทธิโรจน์ (2554) และศศิกาญจน์ สกุลปัญญาวัฒน์ (2557) พบว่า ผู้สูงอายุชาวมุสลิมมีพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพด้านการเจริญทางจิตวิญญาณมากที่สุด

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. การจัดการมีความสัมพันธ์กับสุขภาวะของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองหนองปรือ
2. ผู้สูงอายุที่ได้รับบริการแบบมีส่วนร่วมมีสุขภาวะดีกว่าผู้สูงอายุรับบริการแบบไม่มีส่วนร่วม

วิธีการวิจัย

ตารางที่ 2 วิธีการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

ออกแบบวิจัย	ประชากร	ออกแบบกลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือ/คุณภาพ	วิเคราะห์ข้อมูล
1. วิจัยเชิงปริมาณ	1.1 ประชากรผู้สูงอายุสมาชิก 614 คน	กลุ่มตัวอย่าง 247คน (สูตร ยามาเน่ Sampling error 0.05, ความเชื่อมั่น 95 %) เลือกตัวอย่างแบบชั้นภูมิ	แบบสอบถามฉบับที่ 1 ค่า IOC = 1ทุกข้อ ค่า α = .808-.909	$\bar{X}$, SD., % Pearson-r
	1.2 ประชากรผู้สูงอายุที่ไม่เป็นสมาชิกชมรม ฯ 5,278 คน	กลุ่มตัวอย่าง 100 คน (เกณฑ์จำนวนเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์) เลือกตัวอย่างโดยสุ่มแบบง่าย	แบบสอบถามฉบับที่ 2 ค่า IOC = 1ทุกข้อ ค่า α = .809-.909	t-Test

ออกแบบวิจัย	ประชากร	ออกแบบกลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือ/คุณภาพ	วิเคราะห์ข้อมูล
2. วิจัยเชิงคุณภาพ	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เป็นตัวแทนผู้ใช้บริการ ผู้ให้บริการ และฝ่ายวิชาการ	- จำนวน 16 คน - เกณฑ์การเลือก ความเข้มข้นของข้อมูล (Intensity) คือมีลักษณะที่สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการความมั่นคงด้านสุขภาวะของผู้สูงอายุ	-แนวการสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง - ตรวจสอบความตรงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญพบว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย	วิเคราะห์เนื้อหา สรุปประเด็นตามวัตถุประสงค์การวิจัย

ผลการการวิจัย

วัตถุประสงค์ ข้อ 1. การจัดการชมรมผู้สูงอายุเทศบาลเมืองหนองปรือ

ตารางที่ 3 การจัดการด้านสุขภาวะของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองหนองปรือ

ด้าน	$\bar{X}$	SD.	ระดับ	อันดับที่
ด้านแผนงาน	3.85	.94	มาก	1
ด้านบุคลากร	3.83	.93	มาก	2
ด้านงบประมาณ	3.79	.94	มาก	3
ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	3.77	.91	มาก	4
รวมการจัดการ	3.81	.93	มาก	-

จากตารางที่ 3 พบว่า โดยภาพรวมผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกชมรมฯ มีความคิดเห็นต่อการจัดการด้านสุขภาวะของเทศบาลฯ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.81 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านแผนงาน ค่าเฉลี่ย 3.85 รองลงมาคือ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ค่าเฉลี่ย 3.83 3.79 และ 3.77 ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ ข้อ 2. สุขภาวะของผู้สูงอายุเทศบาลเมืองหนองปรือ

2.1 สุขภาวะของผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกชมรมผู้สูงอายุเทศบาลเมืองหนองปรือ

ตารางที่ 4 สุขภาวะของผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกชมรมผู้สูงอายุเทศบาลเมืองหนองปรือ

ด้าน	$\bar{X}$	SD.	ระดับ	อันดับที่
ด้านร่างกาย	3.83	.93	มาก	4
ด้านจิตใจ	3.99	.90	มาก	2
ด้านสังคม	3.97	.89	มาก	3
ด้านจิตวิญญาณ	4.05	.86	มาก	1
รวมสุขภาวะ	3.96	.89	มาก	-

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกชมรม ฯ มีสุขภาวะโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.96 พิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านจิตวิญญาณ ค่าเฉลี่ย 4.05 รองลงมาคือ ด้านจิตใจ ด้านสังคม และด้านร่างกาย ค่าเฉลี่ย 3.99 3.97 และ 3.83 ตามลำดับ

2.1 สุขภาวะของผู้สูงอายุกลุ่มที่ไม่เป็นสมาชิกชมรมผู้สูงอายุ

ตารางที่ 5 สุขภาวะของผู้สูงอายุที่ไม่เป็นสมาชิกชมรมผู้สูงอายุเทศบาลเมืองหนองปรือ

สุขภาวะของผู้สูงอายุ	$\bar{X}$	SD.	ระดับ	อันดับที่
ด้านร่างกาย	3.15	.65	ปานกลาง	4
ด้านจิตใจ	3.23	.75	ปานกลาง	2
ด้านสังคม	3.26	.70	ปานกลาง	3
ด้านจิตวิญญาณ	3.32	.74	ปานกลาง	1
รวมสุขภาวะ	3.24	.68	ปานกลาง	-

จากตาราง 5 พบว่า ผู้สูงอายุที่ไม่เป็นสมาชิกชมรม ฯ มีสุขภาวะในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 4 ด้าน โดย ด้านที่มี

ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านจิตวิญญาณ ค่าเฉลี่ย 3.32 รองลงมาคือ ด้านจิตใจ ด้านสังคม และด้านร่างกาย ค่าเฉลี่ย 3.23 3.26 และ 3.15 ตามลำดับ

2.3 ผลการเปรียบเทียบสุขภาวะผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกชมรม ฯ กับผู้สูงอายุที่ไม่เป็นสมาชิกชมรม ฯ

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยจัดการคะแนนสุขภาวะของผู้สูงอายุกลุ่มเข้าร่วมกิจกรรมชมรมกับกลุ่มไม่เข้าร่วมกิจกรรมชมรม

การจัดการความมั่นคงด้านสุขภาวะของผู้สูงอายุ					
กลุ่มผู้สูงอายุ	n	$\bar{x}$	SD	T	p-value
กลุ่มเข้าร่วมกิจกรรมชมรม	247	3.96	.80102	6.402	.000**
กลุ่มไม่เข้าร่วมกิจกรรมชมรม	100	3.30	.66927		

ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยสุขภาวะระหว่างผู้สูงอายุ 2 กลุ่ม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($T = 0.05$ P-Value = .000**) โดยผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกชมรมมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้ที่ไม่เป็นสมาชิกชมรม สรุปได้ว่าการบริการแบบมีส่วนร่วมผ่านการร่วมกิจกรรมชมรม ฯ ประสิทธิภาพมากกว่าการบริการแบบไม่มีส่วนร่วม

วัตถุประสงค์ ข้อ 3. ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการของเทศบาลเมืองหนองปรือกับสุขภาวะของผู้สูงอายุด้านร่างกาย

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการของเทศบาลกับสุขภาวะของเทศบาลเมืองหนองปรือ

สุขภาวะ	ความสัมพันธ์กับการจัดการ (Pearson – r)
สุขภาวะรวม	.862**
สุขภาวะด้านร่างกาย	.808**
สุขภาวะจิตใจ	.846**
สุขภาวะด้านสังคม	.809**
สุขภาวะด้านจิตวิญญาณ	.785**

ระเบียบ กิจเจริญ อมรทิพย์ อมรภิบาล อนุรัตน์ อนันทนารถ และภัทรพงษ์ รัตนเสวี

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการ ๑ กับ สุขภาวะรวม/ สุขภาวะด้านร่างกาย/ สุขภาวะจิตใจ/ สุขภาวะด้านสังคม และสุขภาวะด้านจิตวิญญาณ พบว่าการจัดการ ๑ มีความสัมพันธ์ทั้งกับสุขภาวะในภาพรวม สุขภาวะด้านร่างกาย สุขภาวะจิตใจ สุขภาวะด้านสังคม และสุขภาวะด้านจิตวิญญาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .862/.808/.846/.809/.785 ตามอันดับ แสดงว่าตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก สรุปได้ว่าการจัดที่ดีของเทศบาลส่งผลสุขภาวะที่ดีของผู้สูงอายุ

วัตถุประสงค์ ข้อ 4. ข้อเสนอแนะในการจัดการความมั่นคงด้านสุขภาวะของผู้สูงอายุ

ตารางที่ 7 ข้อเสนอแนะจากกลุ่มตัวอย่างผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกชมรมผู้สูงอายุ ๑

ด้าน	ข้อเสนอแนะ
ด้านแผนงาน	ควรมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินการทั้งที่กำลังดำเนินการและเสร็จไปเรียบร้อยแล้ว และนำไปปรับปรุงการวางแผนและดำเนินงานในอนาคต ผู้สูงอายุต้องการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในขั้นตอนของการวางแผนมากขึ้น เพื่อออกแบบกิจกรรมให้ตรงความต้องการ
ด้านบุคลากร	เพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ให้มากขึ้น เพิ่มทักษะและความรู้ รวมถึงความเข้าใจ ในกายภาพและความชื่นชอบของผู้สูงอายุให้มากขึ้นในการจัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับธรรมชาติของผู้สูงอายุ
ด้านงบประมาณ	ผู้สูงอายุต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องการจัดสรรงบประมาณ เพื่อให้มีการจัดสรรงบประมาณได้เหมาะสมและเพียงพอ ควรมีการจัดสรรงบประมาณเพียงพอในการจัดซื้อ เครื่องใช้ ในกิจกรรมต่างๆ ให้เพียงพอ รวมทั้งงบประมาณในการบำรุงรักษา
ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	ต้องการให้จัดอาหารและเครื่องดื่มให้มีความหลากหลายยิ่งขึ้น รวมทั้งมีปริมาณที่เหมาะสม นำสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้สูงอายุที่มีความทันสมัยเข้ามาให้บริการเพิ่มมากขึ้น ดำเนินการปรับปรุงและซ่อมบำรุงอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ที่มีอยู่ให้มีความพร้อมสำหรับการใช้งานเสมอ
ข้อเสนอแนะอื่นๆ	ต้องการบริการสุขภาพเชิงรุก ต้องการบริการให้ความรู้การดูแลรักษาสุขภาพ

อภิปรายผลการศึกษา

1. จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมยังเป็นสัดส่วนน้อยมากเมื่อเทียบกับประชากรทั้งหมด โดยพบว่าสาเหตุคือกิจกรรมไม่ตรงตามความต้องการ และมีอุปสรรคเนื่องจากข้อจำกัดของผู้สูงอายุเอง ดังนั้น สิ่งที่ควรพิจารณาคือการออกแบบกิจกรรมที่ตอบสนองความต้องการเพื่อจูงใจให้ผู้สูงอายุเข้าร่วมกิจกรรมชมรมมากขึ้น รวมทั้งการช่วยลดอุปสรรคและอำนวยความสะดวกให้เข้าถึงบริการได้ง่ายขึ้น

2. ผู้สูงอายุมิมีปัญหาการเดินทางมาใช้บริการ เกิดจากข้อจำกัดด้านร่างกายรวมทั้งปัญหาด้านการเงิน และผู้สูงอายุมิข้อเสนอแนะให้เทศบาลจัดบริการสาธารณะที่เพียงพอและปลอดภัยให้กับผู้สูงอายุ อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาว่าน่าจะให้ภาคประชาชนได้มีส่วนร่วม เช่น ผู้สูงอายุที่มีศักยภาพในการเดินทางด้วยการขับรถมาเอง อาจเอื้อให้ผู้สูงอายุที่อยู่ในเส้นทางเดียวกันร่วมเดินทางด้วย ซึ่งเป็นการแสดงถึงสุขภาวะด้านสังคมของผู้เอื้อเพื่อ นอกจากนั้นอาสาสมัคร องค์กรเอกชนก็ควรจะมีบทบาทในการจัดบริการ ด้วยเช่นกัน

3. จากผลการศึกษาที่เห็น ได้ชัดเจนว่าผู้สูงอายุที่ร่วมกิจกรรมชมรม ฯ เห็นว่าเทศบาล ฯ มีภาพรวมการจัดด้านสุขภาวะในระดับดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนีย์ สุวศิษฐ์ (2554) ที่ และผลการวิจัยของเฉลิมพร อภิชนาพงศ์ (2553) อย่างไรก็ตาม แม้ผลการวิจัยจะชี้ว่าเทศบาล ฯ มีการจัดการอยู่ในระดับดี แต่ก็ยังเป็นเพียงความคิดเห็นต่อกิจกรรมชมรมผู้สูงอายุอย่างเดียว ยังไม่ครอบคลุมประชากรสูงอายุกลุ่มอื่นๆ

4. การจัดการด้านแผนงาน ผู้สูงอายุมีความคิดเห็นต่อการจัดการด้านแผนงานอยู่ในระดับมาก แต่หากพิจารณางานวิจัยของ เฉลิมพร อภิชนาพงศ์ (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของผู้รับบริการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรณีศึกษาของค์การบริหารส่วนตำบลบางบัวทอง พบว่า ผู้รับบริการขององค์กรบริหารส่วนตำบลบางบัวทองมีความพึงพอใจ ด้านการบริหารจัดการ อยู่ในระดับปานกลาง ประเด็นการจัดการด้านแผนมีข้อค้นพบที่ไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ความมาสอดคล้องดังกล่าวยืนยันด้วยผลการศึกษาเชิงคุณภาพในการศึกษาครั้งนี้ที่พบว่าผู้สูงอายุต้องการให้มีส่วนร่วมในขั้นการวางแผนออกแบบกิจกรรม

5. การจัดการด้านบุคลากร พบว่า โดยภาพรวมผู้สูงอายุมีความคิดเห็นต่อการจัดการด้านบุคลากรอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทัศนีย์ สุวศิษฐ์ (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของผู้สูงอายุต่อการจ่ายเบี้ยยังชีพ ศึกษากรณีเทศบาลตำบลเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอสรรพยา จังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านการให้บริการอย่างเสมอภาค ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ที่มีความเป็นธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต และไม่เรียกร้อผลประโยชน์ มีระดับความคิดเห็นที่เป็นความพึงพอใจมากที่สุด จะเห็นว่า แม้จะเป็นบริการแบบจัดให้ไม่มีส่วนร่วม แต่โครงการเบี้ยยังชีพซึ่งผู้รับบริการได้เงินโดยตรงน่าจะส่งผลต่อความพึงพอใจได้มากกว่า

ระเบียบ กิจเจริญ อมรทิพย์ อมรภิบาล อนรรักษ์ อนันทนาธร และภัทรพงษ์ รัตนเสวี

6. การจัดการด้านงบประมาณ พบว่า โดยภาพรวมผู้สูงอายุมีความคิดเห็นต่อการจัดการด้านงบประมาณอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรินทร์ นิยมางกูร (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการงานสวัสดิการผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในประเทศไทย พบว่า งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรยังไม่พอเพียงในการดำเนินกิจกรรมผู้สูงอายุที่เหมาะสม ความไม่สอดคล้องดังกล่าวยืนยันด้วยยืนยันด้วยผลการศึกษาเชิงคุณภาพในการศึกษาครั้งนี้ที่พบว่าผู้สูงอายุต้องการให้มีส่วนร่วมในขั้นการวางแผนออกแบบกิจกรรมให้ตรงความต้องการมากขึ้น

7. การจัดการด้านสิ่งอำนวยความสะดวก พบว่า โดยภาพรวมผู้สูงอายุมีความคิดเห็นต่อการจัดการด้านสิ่งอำนวยความสะดวก อยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมพร อภิชนาพงศ์ (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของผู้รับบริการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลบางบัวทอง พบว่า ผู้รับบริการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบัวทองมีความพึงพอใจ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีอยู่ในสำนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง ประเด็นสิ่งอำนวยความสะดวกมีข้อค้นพบที่ไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

8. จากผลการศึกษาพบว่าผู้สูงอายุที่ร่วมกิจกรรมชมรม ฯ เห็นว่าเทศบาล ฯ มีสุขภาวะดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรทัย ฤทธิโรจน์ (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพของผู้ในชมรมห้วยผึ้ง อำเภอห้วยผึ้ง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ผู้สูงอายุมีพฤติกรรมสุขภาพโดยรวมอยู่ในระดับดี, สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติมาพร โลกาวิทย์ (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะสุขภาพและพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุในชุมชนจังหวัดปทุมธานี พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีภาวะสุขภาพโดยรวมอยู่ในระดับดี, สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ สุขอดิษฐ์ และคณะ (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่อง สุขภาวะของผู้สูงอายุในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า สุขภาวะของผู้สูงอายุในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

9. ส่วนกลุ่มผู้สูงอายุกลุ่มที่ไม่ร่วมกิจกรรมชมรม ฯ พบว่า มีสุขภาวะโดยรวมและทุกด้านระดับปานกลางทั้งหมด หากพิจารณาว่ากลุ่มที่ไม่ร่วมกิจกรรมชมรม ฯ ถือเป็นกลุ่มที่ได้รับบริการแบบโครงการพื้นฐานทั่วไป ผลการวิจัยนี้ก็จะสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิกาญจน์ สกุลปัญญาวัฒน์ (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุชาวมุสลิม กรณีศึกษา อ.องครักษ์ ต.บึงนคร อ.นครนายก พบว่า ผู้สูงอายุชาวมุสลิมมีพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพตามโมเดลการส่งเสริมสุขภาพของเพนเดอร์ (ซึ่งอาจถือว่าเป็นโครงการให้บริการแบบไม่ส่วนร่วม) อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากการเป็นผู้รับบริการแบบไม่มีส่วนร่วม จะทำให้ผู้รับบริการมีการให้คุณค่าและความคาดหวังในความสามารถของตนเองต่ำ เช่นเดียวกัน การรับบริการแบบไม่มีส่วนร่วมของผู้สูงอายุทั่วไปของเทศบาลหนองปรือก็มีผลเช่นเดียวกัน

10. สุขภาวะด้านร่างกาย พบว่า ผู้สูงอายุที่ร่วมกิจกรรมชมรม ฯ มีสุขภาวะด้านร่างกายในระดับดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติมาพร โลกาวิทย์ (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะสุขภาพและพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุในชุมชนจังหวัดปทุมธานี พบว่า ภาวะสุขภาพด้านร่างกาย : ความสามารถในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันอยู่ระดับดี, สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ สุขอดิษฐ์ และคณะ (2557) ที่ได้

ศึกษาเรื่อง สุขภาวะของผู้สูงอายุในภาคตะวันออก พบว่า สุขภาวะของผู้สูงอายุในภาคตะวันออกด้านร่างกาย มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก, สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรัชยา เกล่าดี และคณะ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ปัจจัยด้านร่างกาย ส่งผลต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้สูงอายุ อยู่ในระดับมาก

11. สุขภาวะด้านจิตใจ พบว่า ผู้สูงอายุที่ร่วมกิจกรรมชมรม ฯ มีสุขภาวะด้านจิตใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ สุขอดิษฐ์ และคณะ (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่อง สุขภาวะของผู้สูงอายุในภาคตะวันออก พบว่า สุขภาวะของผู้สูงอายุในภาคตะวันออกด้านจิตใจ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก, สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรัชยา เกล่าดี และคณะ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ปัจจัยด้านจิตใจส่งผลต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้สูงอายุ อยู่ในระดับมาก, แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์ (2554) ที่ได้ศึกษาสุขภาวะจิตของผู้สูงอายุไทย พบว่า ผู้สูงอายุไทยมีสุขภาวะทางจิตในระดับปานกลาง

12. สุขภาวะด้านสังคม พบว่า ผู้สูงอายุที่ร่วมกิจกรรมชมรม ฯ มีสุขภาวะด้านสังคม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ สุขอดิษฐ์ และคณะ (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่อง สุขภาวะของผู้สูงอายุในภาคตะวันออก พบว่า สุขภาวะของผู้สูงอายุในภาคตะวันออกด้านสังคม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรัชยา เกล่าดี และคณะ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ผู้สูงอายุ ฯ มีคุณภาพชีวิตที่ดีเนื่องจากปัจจัยด้านความสัมพันธ์ทางสังคม

13. สุขภาวะด้านวิญญาณ พบว่า ผู้สูงอายุที่ร่วมกิจกรรมชมรม ฯ มีความคิดเห็นด้านจิตวิญญาณต่อการจัดการความมั่นคงด้านสุขภาวะของเทศบาลเมืองหนองปรือ อำเภอบางละมุง อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรทัย ฤทธิโรจน์ (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพของผู้ในชมรมห้วยผึ้ง อำเภห้วยผึ้ง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า สุขภาวะด้านจิตวิญญาณมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก คือ ผู้สูงอายุมีการดูแลสุขภาพ มีการเตรียมพร้อมที่จะเผชิญความเปลี่ยนแปลงในชีวิตและพอใจในสิ่งที่เป็นอย่างปัจจุบัน การช่วยเหลือบุคคลอื่นให้ประสบความสำเร็จและตระหนักในคุณค่าตนเอง มีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจคือศาสนาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตทำให้พบความสงบสุขและสุขภาพดีในวัยสูงอายุ อธิบายได้ว่าผู้สูงอายุผ่านประสบการณ์ชีวิตมานานได้พบความสำเร็จ ความล้มเหลวในชีวิต รวมทั้งปัญหาสุขภาพต่างๆ ทำให้เห็นว่าในบั้นปลายนี้ควรทำสิ่งต่างๆ เพื่อให้ตนเองมีความสุข มีสุขภาพดี และทำให้ผู้อื่นมีความสุขเช่น ลูกหลานของตนเองรวมทั้งการช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน, สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ สุขอดิษฐ์ และคณะ (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่อง สุขภาวะของผู้สูงอายุในภาคตะวันออก พบว่า สุขภาวะของผู้สูงอายุในภาคตะวันออกด้านจิตวิญญาณ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก, แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิกาญจน์ สกุลปัญญวัฒน์ (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุ

ระเบียบ กิจเจริญ อมรทิพย์ อมรภิบาล อนุรัตน์ อนันตนาธร และภัทรพงษ์ รัตนเสรี

ชาวมุสลิม กรณีศึกษา อ.องครักษ์ ตำบลองครักษ์ จังหวัดนครนายก พบว่า ผู้สูงอายุชาวมุสลิมมีพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพด้านการเจริญทางจิตวิญญาณมากที่สุด

จากผลการศึกษาที่เห็นได้ชัดจากข้อมูลเชิงปริมาณ และยืนยันด้วยข้อมูลเชิงคุณภาพว่า ผู้สูงอายุที่ร่วมกิจกรรมชมรม ฯ มีสุขภาวะดีกว่าผู้ไม่เข้าร่วมกิจกรรม แสดงให้เห็นว่าการจัดการด้านสุขภาวะ ฯ แบบมีส่วนร่วมได้ผลดีกว่าการจัดการแบบไม่มีส่วนร่วม ดังนั้น เทศบาลและผู้มีบทบาทในการให้บริการ ควรหาวิธีการหรือการจัดบริการแบบมีส่วนร่วมรูปแบบอื่นๆ โดยให้ความสำคัญการมีส่วนร่วมของผู้รับบริการและส่วนร่วมของชุมชน การมีส่วนร่วมคือหัวใจสำคัญที่จะทำให้จัดบริการได้ตรงตามความต้องการของผู้ใช้บริการ ไม่สูญเปล่า และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1) เทศบาลจึงควรมีนโยบายส่งเสริมให้มีบริการแบบมีส่วนร่วมมากขึ้น โดยคำนึงถึงกิจกรรมความเหมาะสมกับลักษณะของผู้สูงอายุ เช่น เพศ อายุ สุขภาพ และความสนใจของผู้สูงอายุ เป็นต้น

2) จากผลการศึกษาพบว่า ข้อค้นพบว่าการจัดการความมั่นคงด้านสุขภาวะของเทศบาลเมืองหนองปรือแบบมีส่วนร่วมผ่านชมรมผู้สูงอายุได้ผลดี หรือถือว่าเป็นปฏิบัติงานที่ดี (Good Practice) ดังนั้น เทศบาลจึงควรสนับสนุนให้พัฒนาเป็น ปฏิบัติการที่เป็นเลิศ (Best practice) ต่อไป

3) การจัดการความมั่นคงด้านสุขภาวะของเทศบาลเมืองหนองปรือแบบมีส่วนร่วมผ่านชมรมผู้สูงอายุได้ผลดี แต่ยังไม่ครอบคลุมกลุ่มประชากรผู้สูงอายุ เทศบาลจึงควรมีนโยบายส่งเสริมให้มีกิจกรรมหลากหลายที่ตรงความต้องการของประชากรทุกกลุ่ม ด้วยการสำรวจความต้องการ เพิ่มช่องทางการมีส่วนร่วม และลดอุปสรรคของการเข้าถึงบริการ

4) การจัดการด้านสิ่งแวดล้อมความสะดวกค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับทั้ง 4 ด้าน ดังนั้น เทศบาลเมืองหนองปรือ ควรให้ความสำคัญกับการนำอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ที่มีความทันสมัยเข้ามาให้บริการแก่ผู้สูงอายุมากยิ่งขึ้น

5) การจัดการด้านการวางแผนเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการวางแผนที่ดีอยู่แล้ว นั้น ถ้ามีการส่งเสริมให้มีการแสดงออกทางความคิดเห็นได้อย่างกว้างขวางในบุคคลที่หลากหลายกลุ่มอย่างทั่วถึงมากยิ่งขึ้น จะส่งผลให้การดำเนินงานตามแผนต่างๆ ที่วางไว้ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างมาก ซึ่งจะทำให้แผนที่ตั้งไว้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

6) เทศบาลเมืองหนองปรือ ควรมีนโยบายเชิงป้องกันในด้านสุขภาพแก่ผู้สูงอายุ เพื่อเป็นการเตรียมตัวในการป้องกันก่อนที่จะเกิดปัญหาทางด้านสุขภาวะต่างๆ ขึ้น โดยให้ความสำคัญกับการจัดโครงการตรวจสุขภาพเคลื่อนที่ไปบริการผู้สูงอายุอยู่ที่พักอาศัย

7) เทศบาลเมืองหนองปรือได้ให้ความสำคัญกับการจัดโครงการเพื่อให้ความรู้ในการดูแลสุขภาพแก่ผู้สูงอายุ เช่น ความรู้เรื่องการให้ฉีดยา-โทษของยาเคมี เพราะผู้สูงอายุในปัจจุบันส่วนใหญ่เป็นโรคกลุ่ม NCDs ซึ่งเป็นโรคที่เกิดจากพฤติกรรม

8) จากข้อจำกัดด้านร่างกายรวมทั้งปัญหาด้านการเงินของผู้สูงอายุเป็นอุปสรรคต่อการเข้าถึงบริการ ซึ่งเทศบาลควรจัดบริการสาธารณะที่เพียงพอและปลอดภัยให้กับผู้สูงอายุ อย่างไรก็ตามหากพิจารณาว่าน่าจะให้ภาคประชาชนได้มีส่วนร่วม เช่น ผู้สูงอายุที่มีศักยภาพในการเดินทางด้วยการขับรถมาเอง อาจเอื้อเพื่อให้ผู้สูงอายุที่อยู่ในเส้นทางเดียวกันร่วมเดินทางด้วย ซึ่งเป็นการแสดงถึงสุขภาวะด้านสังคมของผู้เอื้อเพื่อ นอกจากนั้นอาสาสมัคร องค์กรเอกชนก็ควรจะร่วมมือบทบาทในการจัดรถบริการด้วยเช่นกัน

2. ข้อเสนอแนะวิชาการ

1) ควรศึกษาความต้องการของผู้สูงอายุกลุ่มต่างๆ เพื่อหารูปแบบการจัดการความมั่นคงด้านสุขภาวะที่เหมาะสม โดยพิจารณา คุณลักษณะส่วนบุคคลสูงอายุ เช่น เพศ ช่วงวัย และคุณลักษณะทางสังคม เช่น ผู้สูงอายุประเภทติดสังคม ประเภทติดบ้าน และประเภทติดเตียง เป็นต้น

2) ทำการศึกษาและพัฒนากิจกรรมผู้สูงอายุของเทศบาลเมืองหนองปรือที่อาจถือได้ว่าเป็นปฏิบัติการที่ดี (Good Practice) ให้เป็นปฏิบัติการที่เป็นเลิศ (Best practice) เพื่อนำไปขยายผล ให้ท้องถิ่นอื่นๆ ต่อไป

3) ควรศึกษาการจัดการความมั่นคงด้านสุขภาวะในพื้นที่ของจังหวัดอื่นที่มีบริบทแตกต่างกัน โดยนำจุดเด่นและจุดด้อยของผลการศึกษาในแต่ละพื้นที่มาเปรียบเทียบกับ เพื่อเรียนรู้ข้อบกพร่องและพัฒนาการจัดการความมั่นคงด้านสุขภาวะจากพื้นที่ที่แตกต่างกันให้เกิดประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรม

รายการอ้างอิง

กรมการปกครอง. (2561). จำนวนประชากรผู้สูงอายุ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามช่วงอายุ. วันที่ค้นข้อมูล 24

พฤษภาคม 2561, เข้าถึงได้จาก [http:// www.dopa.go.th](http://www.dopa.go.th)

กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์. (2554). สุขภาวะทางจิตของผู้สูงอายุไทย. กรุงเทพฯ: คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

กิตติมาพร โลกาวิทย์. (2556). ภาวะสุขภาพและพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุในชุมชนจังหวัดปทุมธานี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี, 5, 194-211.

จิรัชยา เกล้าดี และคณะ. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในจังหวัดนครศรีธรรมราช. วารสารราชพฤกษ์, 15(1).

ระเบียบ กิจเจริญ อมรทิพย์ อมรภิบาล อนุรัตน์ อนันตนาธร และภัทรพงษ์ รัตนเสรี

เฉลิมพร อภิชนาพงศ์. (2553). ความพึงพอใจของผู้รับบริการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลบางบัวทอง. วันที่ค้นข้อมูล 24 พฤษภาคม 2561, เข้าถึงได้จาก

www.dpu.ac.th/dpurc/assets/uploads/magazine/8hmqimn7q58g04s.pdf 12/04/59

ทัศนีย์ สุวดิษฐ์. (2554). ความพึงพอใจของผู้สูงอายุต่อการจ่ายเบี้ยยังชีพ ศึกษากรณีเทศบาลตำบลเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยภูมิ. สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

บรรลุ ศิริพานิช. (2550). คู่มือผู้สูงอายุฉบับเตรียมตัวก่อนสูงอายุ (เตรียมตัวก่อนเกษียณการทำงาน). กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน.

พรทิพย์ สุขอดิษฐ์, จันทรีชลี มาพูน และรุ่งฟ้า กิตติญาณสันต์. (2557). วิถีชีวิตและแนวทางการมีสุขภาวะของผู้สูงอายุในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารการศึกษาและการพัฒนาสังคม, 10(1), 90 – 102.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช. (2550). บทความผู้สูงอายุ: นัยต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช.

ศศิกาญจน์ สกุลปัญญาวัฒน์. (2557). พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุชาวมุสลิม. วารสารพยาบาลทหารบก, 15(3), 353-360.

ศิริวรรณ เจริญรัตน์. (2552). การบริหารการตลาดยุคใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 5 ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ : บริษัทธรรมสาร จำกัด.

สุขภาวะ 4 ด้าน (มิติ). สุขภาพที่ดีต้องดูแลอย่างจริงจัง. วันที่ค้นข้อมูล 21 พฤษภาคม 2561, เข้าถึงได้จาก <http://www.zoneplus.net>

สุรินทร์ นิยมางกูร. (2561). การบริหารจัดการงานสวัสดิการผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 7(2), 21-36.

อรทัย ฤทธิโรจน์. (2554). พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุในชมรมห้วยผึ้ง อำเภอห้วยผึ้ง จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, คณะพยาบาลศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

Denhardt, R. B. Denhardt, V. J. (2007). *The New Public Service: Serving, Not Steering*. New York: M.E. Sharpe, Inc.

Fayol, H. (1923). *Industrial and General Administration*. New Jersey: Clifton.

Pender, N. J. (1996). *Health promotion in nursing practice* (3rd ed.). Connecticut: Appleton & Lange United Nations.

World Health Organization. (1998). Geneva: WHO.

**ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามกฎหมายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวของ
ผู้ประกอบการประมงในเขตเทศบาลนครระยอง**
**Factors Affecting Legal Compliance in the Migrant Labours Registration of
Fishery Entrepreneurs in Rayong Municipality**

วิภาวี รักษ์น้ำเที่ยง (Wipawee Raknamthiang)¹

ธีระ กุลสวัสดิ์ (Teera Kulsawat)²

อนูรัตน์ อนันตนาธร (Anurat Anantanatorn)³

ภัทรพงษ์ รัตนเสวี (Pattharapong Rattanasevee)⁴

¹นิสิตหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรเพื่อความมั่นคง

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Student Master of Political Science, Security Resource Management, Faculty of Political Science and
Laws, Burapha University

^{2,3,4}ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Asst. Prof. Dr., Faculty of Political Sciences and Laws, Burapha University

E-mail: wipawee1313@gmail.com

Received: 14 May 2019

Revised: 26 May 2019

Accepted: 31 May 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามกฎหมายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการประมงในเขตเทศบาลนครระยอง และเพื่อศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการประมงในเขตเทศบาลนครระยอง ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บข้อมูลจากผู้ประกอบการประมงในเขตเทศบาลนครระยอง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 228 ราย

ผลการศึกษา พบว่าการปฏิบัติตามกฎหมายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการประมงในเขตเทศบาลนครระยอง ทั้งหมดปฏิบัติตามกฎหมายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามกฎหมายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการประมงในเขตเทศบาล

วิภาวี รัตนเที่ยง ชีระ กุลสวัสดิ์ อนุรัตน์ อนันทนาธร และภัทรพงษ์ รัตนเสรี

นกระของ พบว่า การเป็นสมาชิกหรือสมาคม, ประสบการณ์การเป็นเจ้าของเรือ, ประเภทของการประกอบธุรกิจประมง, จำนวนแรงงานการทำประมง, เงินอุดหนุนจากภาครัฐ, การถือครองเรือประมง, การถูกจับกุม และจำนวนครั้งของการถูกตรวจสอบ มีผลต่อการปฏิบัติตามกฎหมายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการประมงในเขตเทศบาลนครระยอง ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยทางด้านความเชื่อมั่น ปัจจัยทางด้านกฎหมาย และปัจจัยทางด้านสวัสดิการมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติตามกฎหมายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการประมงในเขตเทศบาลนครระยอง

ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติตามกฎหมายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว พบว่า ต้องเพิ่มช่องทางในการติดต่อสื่อสารพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ให้มีความสอดคล้องตรงตามความต้องการ อำนวยความสะดวกสบาย สามารถช่วยลดปัญหาการไม่ขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวได้ เจ้าหน้าที่ที่มีการพบปะผู้ประกอบการเพื่อสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้ประกอบการได้รู้ถึงสิทธิประโยชน์ หน้าที่ของผู้ประกอบการต่อการปฏิบัติตามขั้นตอนของการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว ค่าธรรมเนียม ตลอดจนการต่ออายุสัญญาการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวอย่างต่อเนื่องตามเงื่อนไขที่ระบุไว้ในข้อตกลงการจ้างงานตามกฎหมาย

คำสำคัญ: การปฏิบัติตามกฎหมาย, การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว

Abstract

The purpose of this research was to study factors affecting legal compliance in the registration of migrant labour of fishery entrepreneurs in Rayong Municipality. And to study the problems of migrant labour registration, of fisheries entrepreneurs in Rayong Municipality. This study use quantitative research, which collected data from fishing entrepreneurs in Rayong Municipality, which using 2 2 8 sampling groups.

The results of the study showed that compliance with the law on registration of migrant labour of fisheries entrepreneurs in Rayong Municipality. All comply with the law on registration of migrant labours. Factors affecting legal compliance in the migrant labours registration of fisheries entrepreneurs in Rayong municipality founds that being; a member or association, boat ownership experience, types of fishing business, number of fishing workers, government subsidies, holding a fishing boat, arrest and the number of inspections have affecting the compliance with the law on migrant labour registration of fisheries entrepreneurs in Rayong municipality. Economic factors, confidence factors, legal factors, and welfare factors are related to legal compliance in the registration of migrant labours of fishing operators in Rayong Municipality

Suggestions for complying with the law on migrant labour registration found that the need to increase communication channels, improve the efficiency of systematic management. To be in accordance with the requirements, and makes comfort. It can help reduce the problem of not registering migrant labours. The officials have met entrepreneurs to create understanding for entrepreneurs to know the benefits. The duties of entrepreneurs towards the implementation of the procedures for migrant labour registration, fees, and renewal of the contract for migrant labour registration in accordance with the conditions specified in the legal employment agreement.

Keywords: Compliance with laws, Registration of migrant labours

บทนำ

สถานการณ์ปัญหาแรงงานต่างด้าวที่มีการลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย เป็นปัญหาใหญ่ที่เกิดขึ้นในหลายภูมิภาคของโลกรวมทั้งประเทศไทย การขยายตัวของเศรษฐกิจ และสังคมในยุคโลกาภิวัตน์นั้นก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปตามกระบวนการโครงสร้างทางด้านการผลิตจากภาคเกษตรกรรมนำไปสู่ภาคอุตสาหกรรม การบริการ และท่องเที่ยวที่เจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ความต้องการแรงงานมีแนวโน้มสูงขึ้นแต่กำลังแรงงานที่เข้าสู่ตลาดแรงงานที่มีไม่สามารถตอบสนองได้อย่างเพียงพอต่อความต้องการ เนื่องจากปัจจุบันประเทศไทยมีอัตราการเพิ่มขึ้นของประชากรลดลงอย่างต่อเนื่องจึงเกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานเป็นจำนวนมาก นอกจากนี้ยังมีแรงงานไทยที่ได้เดินทางไปหางานทำยังต่างประเทศ เช่น ทวีปอเมริกาหรือยุโรป เป็นต้น นั้นมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี เนื่องจากได้รับค่าจ้าง และค่าตอบแทนสูงกว่าการทำงานภายในประเทศ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างของตลาดแรงงานภายในประเทศ กล่าวคือ ความต้องการแรงงานของตลาดแรงงานมีมากกว่ากำลังแรงงานที่เข้าสู่ตลาดแรงงานทำให้ประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานกำลังแรงงานที่ใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศลดลง ส่งผลให้อัตราค่าจ้างแรงงานภายในประเทศมีแนวโน้มสูงขึ้นเกิดการเคลื่อนย้ายของแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ประเทศไทยเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากประเทศไทยเป็นศูนย์กลางของการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในกลุ่มประเทศอินโดจีนด้วยว่าประเทศไทยมีชายแดนติดกับประเทศพม่า ลาว และกัมพูชา จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้นายจ้างในประเทศไทยให้ความสนใจต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ได้ลักลอบเข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมาย เนื่องจากแรงงานเหล่านี้มีราคาถูกกว่าในอัตราที่ถูกไม่มีอำนาจในการต่อรองไม่ต้องจ่ายค่าสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดไม่มีภาระผูกพันเมื่อเลิกจ้างตลอดจนไม่รู้ภาษาและกฎหมายของประเทศไทยจึงง่ายต่อการควบคุม ส่งผลให้ต้นทุนในการผลิตสินค้าต่ำลง ทั้งยังเป็นการบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานในบางกิจการอีกด้วย แต่ปัญหาที่มาพร้อมกับแรงงานต่างด้าว คือ แรงงานดังกล่าวได้ทำการแย่งชิง

วิภาวี รักน้ำเที่ยง ชีระ กุลสวัสดิ์ อนุรัตน์ อนันทนาร และภัทรพงษ์ รัตนเสวี

แรงงานชั้นกรรมกรของไทยได้เป็นจำนวนมาก และในส่วนของภาครัฐจะไม่สามารถเก็บข้อมูลจำนวนแรงงานต่างด้าวที่แท้จริงภายในประเทศ ทำให้หลายรัฐบาลที่ผ่านมามีต้องประกาศให้แรงงานต่างด้าวภายในประเทศดำเนินการขึ้นทะเบียนต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย เพื่อให้ง่ายต่อการควบคุมจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานภายในประเทศ และเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำไปบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในภาพรวมให้สอดคล้องกับการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศได้อย่างถูกต้อง โดยเริ่มประกาศใช้ครั้งแรกเมื่อเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2547 สิ่งเหล่านี้จึงเป็นปัจจัยดึงดูดต่อความต้องการแรงงานต่างด้าว ในขณะที่สถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองของประเทศเพื่อนบ้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศพม่าเป็นแรงผลักดันอย่างรุนแรง ปัจจุบันประเทศไทยมีสถานการณ์แรงงานต่างด้าว ขอเข้ามาทำงานในประเทศไทย เดือนตุลาคม 2560 แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ เมียนมา ลาว และกัมพูชา คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานทั่วราชอาณาจักร มีจำนวนทั้งสิ้น 1,622,684 คน ประเภทพิสุจน์สัญชาติ คือ คนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชาที่หลบหนีเข้าเมืองได้รับการผ่อนผันให้ทำงานและอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว ตามมติคณะรัฐมนตรี ซึ่งได้ผ่านการพิสุจน์สัญชาติและปรับสถานการณ์เข้าเมืองถูกกฎหมายเรียบร้อยแล้ว และส่วนการนำเข้าตาม MOU คือ คนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชาที่เข้ามาทำงานตามความตกลงระหว่างรัฐบาลไทย กับ รัฐบาลประเทศต้นทาง โดยเป็นงานที่ได้รับอนุญาตการทำงานมากที่สุด 2 ตำแหน่งงาน คือ งานกรรมกร และงานรับใช้ในบ้าน ใน 24 ประเภทกิจการที่ได้รับอนุญาตทำงานได้

เมื่อวันที่ 9 ตุลาคม 2555 คณะรัฐมนตรีมีมติ กำหนดให้จัดตั้งศูนย์ประสานแรงงานประมงจังหวัด เพื่อป้องกัน ปรามปราม สกัดกั้น และการจัดการค้ามนุษย์ในรูปแบบแรงงานประมง โดยให้มีการจัดตั้งศูนย์ประสานแรงงานประมงเป็นการนำร่องใน 7 จังหวัด ประกอบด้วยจังหวัดสมุทรสาคร ระยอง ตราด ชุมพร สงขลา ระนอง และสตูล ที่จะนำแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมายและได้รับอนุญาตให้ทำงานในกิจการประมงเท่านั้น เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน (ศูนย์ประสานแรงงานประมงจังหวัด, 2560) ต่อมา มีการประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 (พ.ร.ก. แรงงานต่างด้าว) เมื่อเมื่อวันที่ 23 มิถุนายน 2560 ทางรัฐได้มีการออกกฎหมาย และการบังคับใช้การให้คำจำกัดของกลุ่มแรงงานต่างด้าวแล้วนั้น การกระทำสิ่งใดๆ ของแรงงานต่างด้าวจึงเป็นผลทำให้รัฐมีส่วนเข้าไปเกี่ยวข้องในการกำกับดูแล และอำนวยความสะดวกตามหลักสิทธิมนุษยชนที่สมควรจะได้รับ พร้อมกับการยึดตามหลักสากลในการดูแลแรงงานต่างด้าวเพื่อให้ได้รับสวัสดิการจากรัฐและนายจ้างตามสิทธิ ที่ส่งผลสะท้อนต่อแวดวงธุรกิจ อุตสาหกรรมอย่างต่อเนื่องหลากหลาย ได้สร้างความตื่นตระหนกและหวาดวิตกทั้งในส่วนของผู้ประกอบการและแรงงานต่างด้าว เนื่องด้วยในกฎหมายฉบับดังกล่าวระบุบทลงโทษในกรณีที่นายจ้างรับคนต่างด้าวที่ทำงานห้ามคนต่างด้าวทำ หรือรับคนต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานเข้าทำงาน มีโทษปรับตั้งแต่ 400,000-800,000 บาท ต่อคนต่างด้าวที่จ้าง 1 คน นายจ้างให้คนต่างด้าวทำงานไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในใบอนุญาตมีโทษปรับไม่เกิน 400,000 บาทต่อคนต่างด้าว 1 คน ผลกระทบ

ดังกล่าวเป็นการประเมินจากกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่สูญเสียไป โดยยังนับไม่รวมต้นทุนของผู้ประกอบการที่เพิ่มขึ้นจากการทำให้แรงงานต่างด้าวทำงานอย่างถูกต้อง

ประเทศไทยในฐานะที่เป็นประเทศปลายทางที่รับแรงงานต่างด้าวเหล่านี้เข้ามาทำงาน นำไปสู่การดูแลถึงในส่วนของจังหวัดต่างๆ ที่แรงงานต่างด้าวได้เข้ามาทำงาน จึงจะต้องพยายามควบคุมกลุ่มแรงงานต่างด้าวกุ่มดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพในการจัดการ เพื่อต้องการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นโดยผ่านยุทธศาสตร์บริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในระบบ โดยการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวจะเป็นทางเลือกหนึ่งที่รัฐช่วยแก้ปัญหาในเรื่องของแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ ลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่างด้าวจะได้เป็นแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย สามารถมีสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับสวัสดิการของรัฐ และการได้รับการคุ้มครองตามหลักมนุษยธรรม เป็นการจ้ระบบที่รัฐจะสามารถเข้าถึงข้อมูล ทราบถึงจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของความเกี่ยวข้องในด้านสังคม ความมั่นคง และเศรษฐกิจของประเทศ แต่ที่ผ่านมาแรงงานต่างด้าวที่มีการตกหล่นหรือไม่ได้มาขึ้นทะเบียน นั้นมีสาเหตุมาจากหลายๆ ปัจจัย ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการเดินทางไป-มาที่ไม่สะดวก ค่าใช้จ่ายที่มีราคาสูง มีขั้นตอนที่ยุ่งยาก บางครั้งเกิดความไม่เข้าใจถึงขั้นตอนกระบวนการ และมีการเรียกเก็บผลประโยชน์จากกลุ่มนายหน้าที่ทำให้รัฐไม่สามารถเข้ามาควบคุมกำกับดูแลเหล่ากลุ่มแรงงานต่างด้าวได้ จนในบางครั้งเป็นการเปิดช่องทางให้แรงงานต่างด้าวถูกเข้าสู่กระบวนการค้ามนุษย์ อีกทั้งในการกำหนดให้ขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวในครั้งนี้จะทำให้รัฐสามารถจำแนกจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย จะเป็นส่วนของการวางแผนทางด้านเศรษฐกิจและสังคม เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการบริหารจัดการ และการวางแผนงานในการดำเนินงานครั้งต่อไปได้ในอนาคต

วัตถุประสงค์

1. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามกฎหมายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการประมงในเขตเทศบาลนครระยอง
2. ศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการประมงในเขตเทศบาลนครระยอง
3. ศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการประมงในเขตเทศบาลนครระยอง

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการและการให้บริการประชาชน

การบริหารจัดการข้างต้น การบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินงาน หรือการปฏิบัติงานใดๆ ของหน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ นำมาใช้ในการปฏิบัติราชการเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการ รวมไปถึงของการปฏิบัติงานตามกฎหมายที่มีความเกี่ยวข้องกับการบริการทางด้านการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวอยู่ด้วย

2. แนวคิดเรื่องการจ้างงาน และการจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมายภายใต้ MOU

แนวคิดเรื่องการจ้างงาน (สุณีย์ จ้อยจำรัส, 2547) ในอดีตแนวคิดการจ้างงานของนายจ้างจะคิดว่าตนเป็นนายมีอำนาจที่จะสั่งการอย่างหนึ่งอย่างใดแก่ลูกจ้างได้ แต่ปัจจุบันนายจ้างส่วนใหญ่จะมีแนวคิดเกี่ยวกับการจ้างงานโดยหันกลับมามองถึงความสำคัญของลูกจ้างมากขึ้น และเปลี่ยนแนวคิดจากนายจ้างเป็นนายออกคำสั่งอย่างเดียว มาเป็นแนวทางการบริหารแบบใหม่โดยนายจ้างมีหน้าที่ในการวางแผนการจัดคนทำงาน การอำนวยความสะดวก และการควบคุม นอกจากความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างแล้ว ยังรวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์การของฝ่ายนายจ้าง และองค์การของฝ่ายลูกจ้างที่เข้าไปมีบทบาทในการกำหนดความสัมพันธ์ ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในการส่งเสริมสนับสนุน ให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง การวางมาตรฐานในการจ้างงาน และการใช้แรงงาน การระงับข้อขัดแย้ง หรือ ข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นให้ยุติลงโดยเร็ว และด้วยความพอใจของทั้ง 2 ฝ่ายมากที่สุด ในทางตรงกันข้ามสถานประกอบการใดนายจ้างและลูกจ้างต่างปฏิบัติด้วยการเอาัดเอาเปรียบ มีทัศนคติและกระทำการในเชิงปฏิบัติต่อกัน ย่อมเกิดความไม่พอใจเกิดความขัดแย้ง ร้าวฉาน และอาจพัฒนาไปเป็นข้อพิพาทแรงงานที่รุนแรง ทำให้เกิดการชะงักของงานในรูปแบบต่างๆ เช่น การถ่วงงานหรือทำงานช้าๆ (Slowdown, go-slow) การลาออกทั้งกลุ่มโดยเฉพาะช่วงหรือคนงานมีฝีมือ การลาถอยพร้อมกัน การลาป่วยพร้อมกัน การทำงานแบบแถวตรง (work-to-rule) การทิ้งงาน (walkout) การนัดหยุดงาน (strike) เกิดการทำลายทำให้อีกฝ่ายหนึ่งเสียหาย เช่น การกลั่นแกล้งทำให้ผลผลิตด้อยคุณภาพ หรือเสียหายทันทีที่ผู้บริหารโกนนำไปใช้ การลอบทำลายเครื่องจักรเครื่องมือของนายจ้าง การลอบวางเพลิงสถานประกอบการ

กฎหมายว่าด้วยการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในต่างประเทศ กฎกระทรวง การนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 วรรคหนึ่ง และมาตรา 6 วรรคสอง แห่งพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงไว้ โดย “นายจ้าง” หมายความว่า นายจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และให้หมายความรวมถึงบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลที่ประสงค์จะนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศกับตนด้วย และ “ผู้รับอนุญาต” หมายความว่า ผู้ได้รับใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

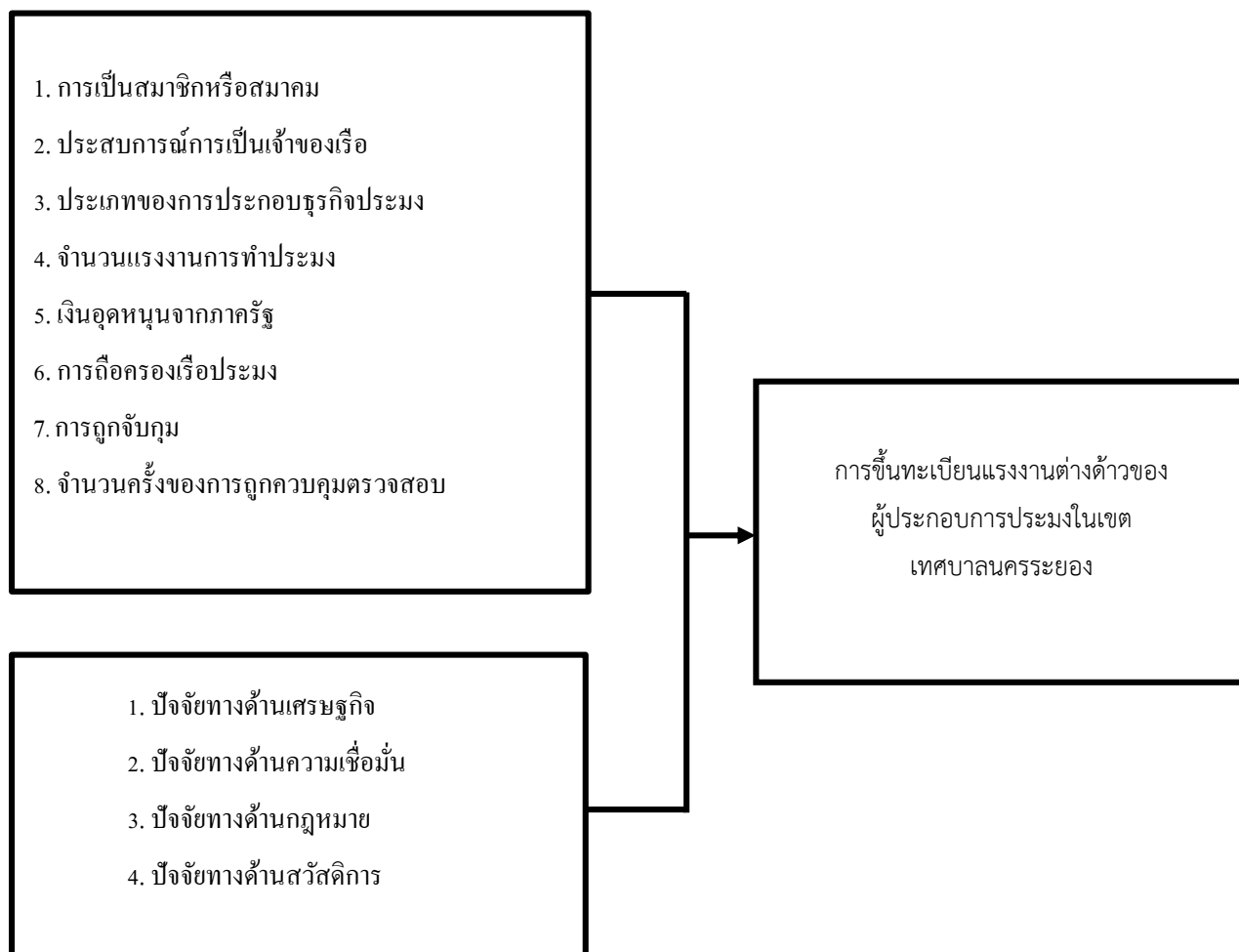
การเป็นสมาชิกหรือสมาคม มีผลต่อการปฏิบัติตามกฎหมายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการประมงในเขตเทศบาลนครระยอง (วสพร บุญสุข, 2556) ประสบการณ์การเป็นเจ้าของเรือ มีผลต่อการปฏิบัติตามกฎหมายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการประมงในเขตเทศบาลนครระยอง (พิระพงศ์ วงษ์สมาน, 2539) ประเภทของการประกอบธุรกิจประมง มีผลต่อการปฏิบัติตามกฎหมายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการประมงในเขตเทศบาลนครระยอง (วสพร บุญสุข, 2556), นิสกา ม่วงพัฒน์ (2558) จำนวนแรงงานการทำประมง มีผลต่อการปฏิบัติตามกฎหมายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการประมงในเขตเทศบาลนครระยอง (วสพร บุญสุข, 2556) เงินอุดหนุนจากภาครัฐ มีผลต่อการปฏิบัติตามกฎหมายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการประมงในเขตเทศบาลนครระยอง (วสพร บุญสุข, 2556) การถือครองเรือประมง มีผลต่อการปฏิบัติตามกฎหมายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการประมงในเขตเทศบาลนครระยอง (พิระพงศ์ วงษ์สมาน, 2539) การถูกจับกุม มีผลต่อการปฏิบัติตามกฎหมายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการประมงในเขตเทศบาลนครระยอง (พิระพงศ์ วงษ์สมาน, 2539) จำนวนครั้งของการถูกตรวจสอบ มีผลต่อการปฏิบัติตามกฎหมายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการประมงในเขตเทศบาลนครระยอง (พิระพงศ์ วงษ์สมาน, 2539) ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ มีผลต่อการปฏิบัติตามกฎหมายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการประมงในเขตเทศบาลนครระยอง (นฤบาล จิตทยานันท์, 2545) ปัจจัยทางด้านความเชื่อมั่น มีผลต่อการปฏิบัติตามกฎหมายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการประมงในเขตเทศบาลนครระยอง (กิตติเมธ สาคุณ, 2554) ปัจจัยทางด้านกฎหมาย มีผลต่อการปฏิบัติตามกฎหมายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการประมงในเขตเทศบาลนครระยอง (กิตติเมธ สาคุณ, 2554), นฤบาล จิตทยานันท์ (2545), ภัทรวรุท เกอแสดะ (2552) ปัจจัยทางด้านสวัสดิการ มีผลต่อการปฏิบัติตามกฎหมายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการประมงในเขตเทศบาลนครระยอง (นฤบาล จิตทยานันท์, 2545), นิสกา ม่วงพัฒน์ (2558), ภัทรวรุท เกอแสดะ (2552)

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้ศึกษาได้ใช้ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยทางด้านความเชื่อมั่น ปัจจัยด้านกฎหมาย ปัจจัยด้านสวัสดิการ เป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามกฎหมายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว โดยสรุปเป็นกรอบแนวคิดดังภาพที่ 1

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่นำมาใช้ในการศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

1. การเป็นสมาชิกหรือสมาคมที่แตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่มมีการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการประมงในเขตเทศบาลนครระยองแตกต่างจากกลุ่มอื่น
2. ประสบการณ์การเป็นเจ้าของเรือที่แตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่มมีการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการประมงในเขตเทศบาลนครระยองแตกต่างจากกลุ่มอื่น
3. ประเภทของการประกอบธุรกิจประมงที่แตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่มมีการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการประมงในเขตเทศบาลนครระยองแตกต่างจากกลุ่มอื่น

4. จำนวนแรงงานการทำประมงที่แตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่มมีการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการประมงในเขตเทศบาลนครระยองแตกต่างจากกลุ่มอื่น
5. เงินอุดหนุนจากภาครัฐที่แตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่มมีการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการประมงในเขตเทศบาลนครระยองแตกต่างจากกลุ่มอื่น
6. การถือครองเรือประมงที่แตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่มมีการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการประมงในเขตเทศบาลนครระยองแตกต่างจากกลุ่มอื่น
7. การถูกจับกุมที่แตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่มมีการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการประมงในเขตเทศบาลนครระยองแตกต่างจากกลุ่มอื่น
8. จำนวนครั้งของการถูกตรวจสอบที่แตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่มมีการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการประมงในเขตเทศบาลนครระยองแตกต่างจากกลุ่มอื่น
9. ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติตามกฎหมายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการประมงในเขตเทศบาลนครระยอง
10. ปัจจัยทางด้านความเชื่อมั่นมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติตามกฎหมายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการประมงในเขตเทศบาลนครระยอง
11. ปัจจัยทางด้านกฎหมายมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติตามกฎหมายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการประมงในเขตเทศบาลนครระยอง
12. ปัจจัยทางด้านสวัสดิการมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติตามกฎหมายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการประมงในเขตเทศบาลนครระยอง

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย ผู้ที่ประกอบกิจการประมงในเขตเทศบาลนครระยองครอบคลุมพื้นที่ของ 4 ตำบล ได้แก่ 1. ตำบลปากน้ำ 2. ตำบลท่าประดู่ 3. บางส่วนของตำบลเชิงเนิน 4. บางส่วนของตำบลเนินพระ ผู้ประกอบการประมงชาวไทยที่มีการพาลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่างด้าวมาดำเนินการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวในเขตพื้นที่จังหวัดระยอง จำนวน 530 ราย
2. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างกรณีทราบจำนวนประชากร โดยใช้วิธีการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) จากผู้ประกอบการ 530 ราย เมื่อคำนวณแล้วได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาทั้งสิ้น 228 ราย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (questionnaires) ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิดจากทฤษฎี เอกสารต่างๆ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

วิภาวี รัตนเที่ยง ชีระ กุลสวัสดิ์ อนุรัตน์ อนันทนาธร และภัทรพงษ์ รัตนเสวี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย การเป็นสมาชิกหรือสมาคม ประสพการณ์การเป็นเจ้าของเรือ ประเภทของการประกอบธุรกิจประมง จำนวนแรงงานการทำประมง เงินอุดหนุนจากภาครัฐ การถือครองเรือประมง การถูกจับกุม จำนวนครั้งของการถูกควบคุมตรวจสอบ โดยใช้รูปแบบของแบบสอบถามชนิดปลายปิดชนิดเลือกตอบ

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามกฎหมายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการประมงในเขตเทศบาลนครระยอง โดยใช้รูปแบบของแบบสอบถามชนิดปลายปิดชนิดเลือกตอบ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่นๆ เพิ่มเติม โดยใช้รูปแบบของแบบสอบถามชนิดปลายเปิด

ทั้งนี้ แบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย เพื่อทดสอบความเที่ยงเชิงเนื้อหา และความถูกต้องของภาษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 2 ท่าน และนำแบบสอบถามที่ผ่านการประเมินแล้วมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น ก่อนนำไปทดลองใช้ในภาคสนามกับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรของการศึกษาที่มีใช้กลุ่มตัวอย่างจริงของการวิจัย เพื่อทดสอบหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับและรายข้อ ด้วยวิธีการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) ทั้งฉบับได้ค่าเป็น = .704

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการเก็บตัวอย่างจาก ผู้ประกอบการประมงในเขตเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง จำนวน 228 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) เพื่อให้สามารถนำมาเป็นตัวแทนของผู้ประกอบการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการประมงในเขตเทศบาลนครระยอง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาโดยการวิเคราะห์ลักษณะกลุ่มตัวอย่างที่ทำการสำรวจ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์โดยจำแนกกลุ่มตัวอย่างวิเคราะห์จากแบบสอบถามที่มี นำมาแปลงเป็นคะแนน (Interval Scale) และใช้การคำนวณค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ใช้สถิติเชิงอนุมาน ทดสอบปัจจัยคุณลักษณะ ด้วยสถิติการทดสอบค่า t-test ที่ระดับนัยสำคัญ .05 สำหรับคุณลักษณะของประชากรที่แบ่งได้ 2 กลุ่ม ทดสอบปัจจัยคุณลักษณะ ด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 สำหรับคุณลักษณะของผู้ประกอบการที่แบ่งได้ 3 กลุ่มขึ้นไป ทดสอบปัจจัยด้านความรู้และความเข้าใจ ด้านเศรษฐกิจ ด้านความเชื่อมั่น ด้านกฎหมาย และด้านสวัสดิการปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามกฎหมายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการประมงในเขตเทศบาลนครระยอง ด้วยสถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation) ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ผลการวิจัย

ผู้ประกอบการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นสมาชิกสมาคมประมงมากที่สุด คือ ร้อยละ 50.4 มีประสบการณ์การเป็นเจ้าของเรือ 21 ปีขึ้นไปมากที่สุด คือ ร้อยละ 45.2 มีประเภทของการประกอบธุรกิจประมงเป็นเรือประมงพาณิชย์มากที่สุด คือ ร้อยละ 56.1 มีจำนวนแรงงานการทำประมง 51 คนขึ้นไปมากที่สุด คือ ร้อยละ 42.1 ไม่ได้รับเงินอุดหนุนจากภาครัฐมากที่สุด คือ ร้อยละ 81.6 มีการถือครองเรือประมงเป็นเรือประมงของบริษัท/นายจ้างมากที่สุด คือ ร้อยละ 54.8 ไม่เคยถูกจับกุมมากที่สุด คือ ร้อยละ 88.2 ไม่เคยถูกควบคุมตรวจสอบ/จับกุมมากที่สุด คือ ร้อยละ 88.2 และมีการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($= 3.72$, S.D. = .21)

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามกฎหมายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการประมงในเขตเทศบาลนครระยอง ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ พบว่า โดยภาพรวมผู้ประกอบการ มีความความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามกฎหมายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = .65) ทางด้านความเชื่อมั่น พบว่า โดยภาพรวมผู้ประกอบการ มีความความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามกฎหมายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = .64) ปัจจัยทางด้านกฎหมาย พบว่า โดยภาพรวมผู้ประกอบการ มีความความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามกฎหมายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = .57) ปัจจัยทางด้านสวัสดิการ พบว่า โดยภาพรวมผู้ประกอบการ มีความความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามกฎหมายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = .58)

ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ว่า การเป็นสมาชิกหรือสมาคม, ประสบการณ์การเป็นเจ้าของเรือ, ประเภทของการประกอบธุรกิจประมง, จำนวนแรงงานการทำประมง, เงินอุดหนุนจากภาครัฐ, การถือครองเรือประมง, การถูกจับกุม, และจำนวนครั้งของการถูกตรวจสอบมีผลต่อการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน และปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ, ปัจจัยทางด้านความเชื่อมั่น, ปัจจัยทางด้านกฎหมาย และปัจจัยทางด้านสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการประมงในเขตเทศบาลนครระยองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษา พบความสัมพันธ์ของตัวแปร ซึ่งผู้วิจัยได้อภิปรายเปรียบเทียบระหว่างข้อค้นที่ได้จากการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นสมาชิกหรือสมาคมกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตาม

วิภาวี รัตนเที่ยง ชีระ กุลสวัสดิ์ อนุรัตน์ อนันทนาธร และภัทรพงษ์ รัตนเสวี

กฎหมายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการประมงในเขตเทศบาลนครระยอง สอดคล้องกับงานวิจัยของวสพร บุญสุข (2556) โดยการเป็นสมาชิกสมาคมประมง ทำให้ผู้ประกอบการปฏิบัติตามกฎหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มอื่น เนื่องมาจากสมาชิกสมาคมประมงนั้นมีการประชุมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการในการปฏิบัติตามกฎหมายโดยสนับสนุนนโยบายของรัฐบาลในการบังคับใช้กฎหมายควบคุมเรือประมงผิดกฎหมาย รวมทั้งในเรื่องกฎหมายต่างๆมีผลต่อการทำประมงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การเป็นเจ้าของเรือกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามกฎหมายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการประมงในเขตเทศบาลนครระยอง สอดคล้องกับงานวิจัยของพิระพงศ์ วงษ์สมาน (2539) โดยการมีประสบการณ์เป็นเจ้าของเรือ 21 ปีขึ้นไป ทำให้ผู้ประกอบการปฏิบัติตามกฎหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มอื่น เนื่องมาจากผู้ประกอบการประมงไทยส่วนใหญ่เป็นการทำประมงแบบธุรกิจของกลุ่มนักลงทุน มีการปฏิบัติตามกฎหมาย เข้าใจข้อมูลเกี่ยวกับกฎหมายได้ดีกว่ามีการศึกษาควบคู่ไปกับการทำประมง

ความสัมพันธ์ระหว่างประเภทของการประกอบธุรกิจประมงกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามกฎหมายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการประมงในเขตเทศบาลนครระยอง สอดคล้องกับงานวิจัยของนิสกา ม่วงพัฒน์ (2558) โดยการมีประเภทธุรกิจประมงเป็นเรือพาณิชย์ ทำให้ผู้ประกอบการปฏิบัติตามกฎหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มอื่น เนื่องมาจากผู้ประกอบการประมงไทยส่วนใหญ่เป็นการทำประมงแบบธุรกิจของกลุ่มนักลงทุนจะต้องมีการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของทางรัฐบาล มีประกาศให้เรือประมงพาณิชย์จะต้องมีการจดทะเบียนเรือ ให้ถูกต้องหรือเรียกอีกอย่างว่าใบอนุญาตการทำประมง เนื่องจากวัตถุประสงค์ของเรือประมงพาณิชย์เป็นการจับสัตว์น้ำมาเพื่อจำหน่าย

ความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนแรงงานการทำประมงกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามกฎหมายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการประมงในเขตเทศบาลนครระยอง สอดคล้องกับงานวิจัยของวสพร บุญสุข (2556) โดยการมีแรงงานเป็นจำนวนที่ใช้ในการทำประมง ทำให้ผู้ประกอบการปฏิบัติตามกฎหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มอื่น เนื่องมาจากการทำธุรกิจประมงส่วนใหญ่จะเป็นการทำธุรกิจเพื่อการค้ามากกว่า ทำให้ต้องใช้แรงงานเป็นจำนวนมากต่อการปฏิบัติงาน และบทลงโทษที่รัฐบาลได้กำหนดเอาไว้ นั้นมีการกำหนดโทษไว้หนัก ผู้ประกอบการจึงกระทำความผิดตามกฎหมายมากกว่าการขัดต่อกฎหมายเพื่อเลี่ยงการเกิดปัญหาในภายภาคหน้าต่อการดำเนินธุรกิจประมง

ความสัมพันธ์ระหว่างเงินอุดหนุนจากภาครัฐกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามกฎหมายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการประมงในเขตเทศบาลนครระยอง สอดคล้องกับงานวิจัยของวสพร บุญสุข (2556) โดยการไม่ได้รับเงินอุดหนุนจากภาครัฐ ทำให้ผู้ประกอบการปฏิบัติตามกฎหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มอื่น เนื่องมาจากผู้ประกอบการไม่ได้นำเรื่องของตนเองขึ้นทะเบียนเรือประมงลำใดที่ผิดกฎหมาย และไม่ผ่านการตรวจเช็คเอกสารทั้ง 15 รายการ อาทิ ใบอนุญาตบัตร

ใบอนุญาตใช้เครื่องวิทยุและอุปกรณ์เซฟตี้ให้ถูกต้องตามกระบวนการกฎหมาย นำผลไปสู่การกู้กองทุนที่รัฐบาลตั้งกองทุนไว้ไม่ได้

ความสัมพันธ์ระหว่างการถือครองเรือประมงปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามกฎหมายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการประมงในเขตเทศบาลนครระยอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิระพงศ์ วงษ์สมาน (2539) โดยการถือครองเรือประมงเป็นเรือของบริษัทหรือนายจ้าง ทำให้ผู้ประกอบการปฏิบัติตามกฎหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มอื่น เนื่องมาจากกรณีการบังคับใช้มาตรา 44 แก้ปัญหาตามประกาศเตือนจากสหภาพยุโรปถึงการจับให้มีมาตรการในการป้องกัน ยับยั้ง และจัดการทำการประมงผิดกฎหมาย ขาดการรายงาน และไร้การควบคุมเรือที่จะออกทำประมงในน่านน้ำได้จะต้องผ่านการการตรวจเช็คเอกสารทั้ง 15 รายการ อาทิ ใบอนุญาตบัตร ใบอนุญาตใช้เครื่องวิทยุและอุปกรณ์เซฟตี้ให้ถูกต้องตามกระบวนการกฎหมาย จะต้องผ่านการลงทะเบียนให้เรียบร้อยก่อนถึงจะสามารถเอาเรือออกทำประมงได้อย่างถูกกฎหมาย

ความสัมพันธ์ระหว่างการถูกจับกุมกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามกฎหมายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการประมงในเขตเทศบาลนครระยอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิระพงศ์ วงษ์สมาน (2539) จากการวิเคราะห์ทางเดียว พบว่า ตัวแปรด้านระดับการศึกษา สถานภาพถือครองรถ และจำนวนครั้งในการถูกจับกุม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมปฏิบัติตามกฎหมายสิ่งแวดล้อม ที่เกี่ยวข้องกับมลพิษทางเสียงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยการถูกจับกุม ทำให้ผู้ประกอบการปฏิบัติตามกฎหมาย โดยมีความเฉลี่ยสูงสุดเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มอื่น เนื่องมาจาก ส่วนใหญ่ไม่ถูกจับกุม โดยรัฐบาลได้กำหนดข้อบังคับให้ผู้ประกอบการมีความเกรงกลัวต่อกฎหมายเป็นอย่างมาก จะต้องดำเนินการตามกฎหมายให้เรียบร้อยตามกรอบระยะเวลาที่กำหนดไว้ หากเรือประมงไม่ผ่านอนุญาต ต้องจอดเทียบท่านำไปสู่การขาดรายได้ต่อการดำรงชีพ เพราะไม่กล้าออกจับปลากลัวถูกเจ้าหน้าที่จับกุม

ความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนครั้งของการถูกตรวจสอบกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามกฎหมายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการประมงในเขตเทศบาลนครระยอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิระพงศ์ วงษ์สมาน (2539) จากการวิเคราะห์การทางเดียว พบว่า ตัวแปรด้านระดับการศึกษา สถานภาพถือครองรถ และจำนวนครั้งในการถูกจับกุม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมปฏิบัติตามกฎหมายสิ่งแวดล้อม ที่เกี่ยวข้องกับมลพิษทางเสียงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยการมีจำนวนครั้งของการตรวจสอบ ไม่เคยถูกควบคุมตรวจสอบ ทำให้ผู้ประกอบการปฏิบัติตามกฎหมาย โดยมีความเฉลี่ยสูงสุดเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มอื่น เนื่องมาจาก ผู้ประกอบการได้ดำเนินการตามกฎหมายตามที่รัฐบาลได้กำหนดระยะเวลาเอาไว้เพื่อเป็นการแก้ปัญหาการทำประมงที่ผิดกฎหมาย

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ ด้านความเชื่อมั่น ด้านกฎหมาย และด้านสวัสดิการกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามกฎหมายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการประมงใน

เขตเทศบาลนครระยองสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรวรุท เกอแสดะ (2552) แนวทางการพัฒนากระบวนการ จดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ของสำนักบริหารแรงงาน ต่างด้าว พบว่าผลและสภาพปัญหาในการดำเนินการ จดทะเบียนแรงงานต่างด้าวดังกล่าวนั้นยังไม่มี ประสิทธิภาพ เนื่องจาก กระบวนการดำเนินงานมีระเบียบและแนวปฏิบัติมีรายละเอียดมากเกินไปกว่าที่ นายจ้างจะเข้าใจ และคู่มือการปฏิบัติงานในปัจจุบันไม่ชัดเจน มีข้อกำหนดและขั้นตอนที่ยุ่งยากซับซ้อน ทำให้ขั้นตอนในการออกใบอนุญาตทำงานล่าช้า และเป็นผลให้เจ้าหน้าที่ใช้ดุลยพินิจที่ไม่เหมือนกันในการ ตัดสินใจระหว่างการทำงาน นฤบาล จิตทยานันท์ (2545) การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ทำให้ผู้ประกอบการใน จังหวัดเชียงใหม่กระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการรับ แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในสถานประกอบการ คือ ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องกับอัตราค่าจ้าง แรงงานในการว่าจ้างแรงงานต่างด้าว รองลงมาคือ ปัจจัยทางด้านกฎหมายควบคุมการใช้แรงงานต่างด้าวที่ เกี่ยวข้องกับการผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวและปัจจัยด้านสวัสดิการสังคมในการลดค่าใช้จ่ายในด้าน สวัสดิการในการว่าจ้างแรงงานต่างด้าวมาก และปัจจัยที่ทำให้ผู้ประกอบการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับ แรงงานต่างด้าว คือ ผู้ประกอบการขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายควบคุมการใช้แรงงานต่างด้าว

ข้อเสนอแนะ

จากข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษา ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีข้อเสนอแนะที่เป็นนัยสำคัญในเชิงนโยบายที่ สำคัญ ดังนี้

1. ต้องมีการบริหารจัดการเกี่ยวกับเรื่องของการจัดหาตำแหน่งงานให้มีความสัมพันธ์สอดคล้อง กับปฏิบัติงานให้ตรงตามความต้องการกับตำแหน่งงาน มีการตรวจสอบผู้ประกอบการเกี่ยวกับการ บริหารจัดการดูแลเรื่องอัตราค่าจ้างให้แก่แรงงานต่างด้าว พร้อมทั้งดำเนินการเพิ่มศักยภาพของการ พัฒนาการดูแลแรงงานต่างด้าว

2. เพิ่มช่องทางในการติดต่อสื่อสาร ประสานงานต่างๆ มีการพัฒนาประสิทธิภาพในการ บริหารงานอย่างเป็นระบบ พร้อมการดูแลจัดการเกี่ยวกับการดูแล ตรวจสอบผู้ประกอบการที่เข้ารับบริการ และการปรับปรุงเกี่ยวกับศักยภาพของเจ้าหน้าที่ที่มีความเกี่ยวข้องให้มีความสามารถที่จะตอบสนองต่อ ความต้องการของผู้ประกอบการ เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกสบายให้แก่ผู้ประกอบการ

3. มาตรการทางด้านกฎหมายควรมีการเพิ่มช่องทางในการให้ความรู้ ความเข้าใจในการขึ้น ทะเบียนแรงงานต่างด้าว การประกาศถึงรายละเอียดในเรื่องของบทลงโทษหากไม่ได้พาแรงงานต่างด้าวไป ขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว เข้าใจถึงความสำคัญการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว เพื่อกระตุ้นให้ ผู้ประกอบการได้ตระหนักถึงบทลงโทษของตนเองมากขึ้นหากกระทำผิด จนเกิดความชัดเจนเข้าใจแก่ ผู้ประกอบการ

4. เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบจะต้องมีการพบปะกับผู้ประกอบการให้มากยิ่งขึ้น เพื่อที่จะมีการปรับปรุงเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานในด้านสวัสดิการที่ผู้ประกอบการจะต้องให้แก่แรงงานต่างด้าวตามขั้นพื้นฐานที่สมควร รวมไปถึงการช่วยผู้ประกอบการเกี่ยวกับการสอดคล้องดูแลแรงงานต่างด้าวที่กระทำผิดต่อเงื่อนไขสัญญาการจ้างงานแรงงานต่างด้าว เพื่อเพิ่มศักยภาพเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่กฎหมายได้กำหนด

รายการอ้างอิง

- กรมการจัดหางาน. (2560). ขั้นตอนการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ณ ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ (One Stop Service). วันที่ค้นข้อมูล 10 ตุลาคม 2561, เข้าถึงได้จาก www.doe.go.th/prd/alien/service/param/site
- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2560). กฎหมายป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์และการค้าประเวณี และควบคุมการขอทาน. วันที่ค้นข้อมูล 15 ตุลาคม 2561, เข้าถึงได้จาก www.law.m-society.go.th/law2016/law/view/776
- กิตติเมธ สาคุณ. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อการเชื่อฟังและปฏิบัติตามกฎหมายของประชาชน: ศึกษาเฉพาะกรณีกองบังคับการตำรวจนครบาล 1. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริการงานยุติธรรม ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับคนต่างด้าว. (2559). วันที่ค้นข้อมูล 14 มีนาคม 2561, เข้าถึงได้จาก www.mol.go.th/academician/basic_alien
- จุฑามาศ ชุ่มทองพิทักษ์. (2550). การบริหารจัดการด้านการให้บริการประชาชนของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ. แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ, สาขาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ณัชชา วิทสิริศิลป์. (2549). ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองในเขตอำเภออุ้มทอง. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, โครงการปริญญาโทบริหารธุรกิจ (สุพรรณบุรี), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นฤบาล จิตทยานันท์. (2545). ปัจจัยที่ทำให้ผู้ประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่กระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว. ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นิสกา ม่วงพัฒน์. (2558). การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว: อุปสรรคและแนวทางแก้ไข. โครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ รุ่นที่ 7. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.ร.

วิภาวี รักนันทชัย ชีระ กุลสวัสดิ์ อนุรัตน์ อนันตนาธร และภัทรพงษ์ รัตนเสรี

เบญจพร สุขศรี. (2557). ผลกระทบของนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 300 บาท ต่อการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว: กรณีศึกษาแรงงานต่างด้าวชาวพม่า ในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแปรรูปอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พิระพงศ์ วงษ์สมาน. (2539). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติตามกฎหมายสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวกับมลพิษทางเสียงของผู้ขับจักรยานยนต์ในเขตกรุงเทพมหานคร. ปรินญาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสิ่งแวดล้อม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.

ภัทรภู เกอแสดะ. (2552). แนวทางการพัฒนากระบวนการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏ พระนครศรีอยุธยา.

เรือนคำ อ่อนคล้าย. (2546). ปัญหากระบวนการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองในจังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วสพร บุญสุข. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามกฎหมายสิ่งแวดล้อมของเกษตรกรผู้เลี้ยงสุกรในอำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการธุรกิจเกษตรและอุตสาหกรรม อาหาร, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

ศูนย์ประสานแรงงานประมงจังหวัด. (2560). กฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว กฎหมายว่าด้วยการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ. กฎหมายว่าด้วยการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว, สัญญาจ้างแรงงานประมงทะเลสำหรับแรงงานต่างด้าว. วันที่ค้นข้อมูล 18 พฤศจิกายน 2560, เข้าถึงได้จาก www.doe.go.th/pcf

สุณีย์ จ้อยจำรัส. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ในจังหวัดสมุทรสาคร. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สำนักงานประมง. (2559). ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายด้านการประมงในจังหวัดระยอง ประจำปีงบประมาณ 2559. วันที่ค้นข้อมูล 18 พฤศจิกายน 2560, เข้าถึงได้จาก www4.fisheries.go.th/local/index.php/main/site/fpo-rayong

สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2560). พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 ในโครงการป้องกันด้านแรงงานต่างด้าว. วันที่ค้นข้อมูล 12 ตุลาคม 2560, เข้าถึงได้จาก <http://www.rayong.m-society.go.th>

สำนักงานแรงงานจังหวัดระยอง. (2560). สถานการณ์แรงงานจังหวัดระยองเกี่ยวกับบทสรุปสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจและแรงงานของจังหวัดระยอง. วันที่ค้นข้อมูล 12 ตุลาคม 2560, เข้าถึงได้จาก www.rayong.mol.go.th/node/14219

อุทัย เสียงแจ่ม. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าว ในเขตอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

การพัฒนาแบบการขนส่งสินค้าเพื่อสร้างผลสัมฤทธิ์ของผู้ประกอบการไทย
ด้านการขนส่งสินค้าในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

The Development of the Transportation Model for the Thai Entrepreneur's
Achievement in the Transportation of Goods to LAO People's
Democratic Republic

วิเชียร สกุลวงศ์ (Vichain Sakunvong)¹

บรรพต วิโรนราช (Banpot Wiroonrath)²

¹นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ

Ph.D., Candidate, Doctor of Philosophy Program in Public Enterprise Management

²รองศาสตราจารย์ ดร., ที่ปรึกษาหลักสูตรนิพนธ์ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Thesis Advisor, Assoc. Prof. Dr., Graduate School of Commerce, Burapha University

E-mail: chainchillchill@gmail.com

Received: 3 May 2019

Revised: 10 June 2019

Accepted: 30 June 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาแบบการขนส่งเพื่อสร้างของประกอบการไทยด้านการขนส่งสินค้าในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยผู้วิจัยได้ทำการวิจัยแบบผสมวิธีจากการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการวิจัยแบ่งเป็น 3 วิธี 1) วิธีสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ด้วยการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการไทยและสัมภาษณ์กลุ่มกับเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานภาครัฐใน สปป.ลาว รวมทั้งสิ้นจำนวน 12 คน 2) จัดประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการขนส่งสินค้าของประเทศไทยและ สปป.ลาว และนำผลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จำนวน 6 คน และ 3) นำผลการสัมภาษณ์เชิงลึกไปดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการโดยการทดสอบการวิ่งรถจริง เพื่อเสริมความหนักแน่นและความสมบูรณ์ของงานวิจัย จำนวน 12 คน โดยการทดลองวิ่งรถขนส่งจริงตามผลการสัมภาษณ์ จำนวน 15 เที่ยวขนส่ง

ผลการวิจัยพบว่า เส้นทางที่มีประสิทธิผลดีที่สุดคือ เส้นทางจากถนนพระราม 2 กรุงเทพมหานคร ประเทศไทยไปไชยะบุรี สปป.ลาว และมีประเด็นที่ต้องพัฒนา ได้แก่ รัฐบาลไทยต้องส่งเสริมให้ผู้ใช้นสินค้าทาง สปป.ลาว ใช้สินค้าที่ผลิตจากประเทศไทยและสนับสนุนให้ผู้ประกอบการขนส่งสินค้าเข้าถึงแหล่งเงินทุนที่มีดอกเบี้ยต่ำ เพื่อความคล่องตัวในการดำเนินธุรกิจระบบเทคโนโลยีการสื่อสารต้องพัฒนาให้ใช้เครือข่ายร่วมกันได้ นโยบายของความร่วมมือที่รัฐบาลได้ทำเอาไว้กับ สปป.ลาว สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

คำสำคัญ: การขนส่ง, สินค้า, จากไทยไป สปป.ลาว

Abstract

This research had an objective to study the development of the transportation model to create Thai entrepreneurs' achievement in goods transportation to the Lao People's Democratic Republic. Mixed method research was conducted. Qualitative research was divided into 3 steps. (1) In-depth interview was used with Thai entrepreneurs and group interview was used with the total of 12 officials from government agencies in the Lao PDR. (2) Focus group was organized for 6 experts involved in the transportation of goods in Thailand and Lao PDR. Then, the results were analyzed according to the objectives of the research. (3) The results of in-depth interviews were processed into Action Research by real transportation test in order to enhance the firmness and completeness of the research work from 12 people.

It was found that the most effective route was the route from Rama II Road in Bangkok, Thailand to Chaiya Buri of Lao PDR, and there were issues that needed to be developed. Firstly, Thai government had to encourage Lao people to use products made in Thailand. Secondly, the government supported transportation entrepreneurs to have an access to fund sources with low interest in order to have liquidity in business operations. Thirdly, communication technology systems had to be developed to share networks with Lao people. Finally, the practical policy of cooperation should be made by both Thai and Lao governments.

Keywords: Transportation, Goods, From Thailand to LAO PDR

บทนำ

กิจกรรมด้านการขนส่งถือเป็นกิจกรรมที่สำคัญของกิจกรรมด้านโลจิสติกส์และกิจกรรมด้านโลจิสติกส์เป็นธุรกิจหนึ่งที่มีการเปิดเสรี ภายใต้ข้อตกลงของ AEC ด้วย ดังนั้นที่สำคัญของกิจกรรมด้านโลจิสติกส์ ได้แก่ ต้นทุนด้านการขนส่งสินค้าซึ่งมีสัดส่วนสูงที่สุดโดยมีการขยายตัวเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

(ร้อยละ 47.3 ในปี พ.ศ. 2550 เป็นร้อยละ 49.4 ในปี พ.ศ. 2552) สะท้อนให้เห็นถึงโครงสร้างการขนส่งปัจจุบันที่ยังไม่สามารถสนับสนุนให้ผู้ประกอบการปรับพฤติกรรมมาใช้รูปแบบการขนส่งที่มีประสิทธิภาพในด้านพลังงานได้อย่างเต็มที่ (สำนักส่งเสริมและจัดการสินค้าเกษตร, 2555)

สาเหตุของต้นทุนจากการขนส่ง มีหลายประการ ได้แก่ 1) ค่าใช้จ่ายลงทุนรถขนส่งและอุปกรณ์ส่วนควบได้แก่ค่าเสื่อมราคาและดอกเบี้ยจากการกู้ยืมเพื่อลงทุน 2) ค่าใช้จ่ายบำรุงรักษาสภาพรถ เช่น ค่าซ่อมบำรุงรถและอุปกรณ์ยางรถเป็นต้น 3) ค่าใช้จ่ายน้ำมันเชื้อเพลิง 4) ค่าใช้จ่ายพนักงานขับรถและพนักงานสำนักงานแผนกจัดส่ง 5) ค่าใช้จ่ายอื่นที่เกี่ยวข้องกับการขนส่งเช่นค่าผ่านทางค่าที่จอดรถ 6) กรณีว่าจ้างผู้ให้บริการขนส่งก็จะมีต้นทุนตามสัญญาว่าจ้างขนส่ง และ 7) กรณีขนส่งหลายรูปแบบ (Multimodal Transport) ก็จะมีค่าใช้จ่ายระหว่างการเปลี่ยนหมวดการขนส่งเช่นค่าขนถ่ายค่าเก็บรักษาสินค้าณสถานีขนส่งระหว่างทางเป็นต้น (ค่านาย อภิปรัชญาสกุล, 2556)

สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อต้นทุนของการขนส่งจะแตกต่างกันเล็กน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ อาทิช่องทางและพาหนะสำหรับการขนส่งลักษณะของเส้นทางที่ใช้ในการขนส่งระยะทางและระยะเวลาของการขนส่งอุปกรณ์และมาตรฐานต่างๆ ในการขนส่งลักษณะของสินค้าและบริการ ที่จะทำการขนส่งและสภาพแวดล้อมและภูมิประเทศที่จะทำการขนส่ง เป็นต้นสำหรับรูปแบบของการขนส่งแบบดั้งเดิมนั้นแบ่งออกได้เป็น 5 ประเภทใหญ่ๆ ได้แก่ การขนส่งทางรถไฟการขนส่งทางถนนการขนส่งทางทางน้ำ-ทางทะเลการขนส่งทางท่อและการขนส่งทางอากาศ (J.B. Donald, J.C. David and C.M. Bixby, 2013) สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว) ถือเป็นอีกประเทศหนึ่งที่นักลงทุนให้ความสนใจเนื่องจากมีปัจจัยหลายประการที่เอื้อต่อการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจ อาทิ ทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์ (จักรกฤษณ์ ดวงพิศตรา, 2550) แรงงานทำให้งิจกรรมการขนส่งมีความจำเป็นเพื่ออำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้าย ทั้งแรงงานและวัตถุดิบ กล่าวคือการขนส่งสินค้าถือเป็นช่องทางในการเชื่อมโยงภาคการผลิตและการบริโภคเข้าด้วยกัน ธุรกิจบริการขนส่งสินค้าจึงเปรียบเสมือนเส้นเลือดหลักที่คอยหล่อเลี้ยงระบบเศรษฐกิจของ สปป.ลาว ให้มีการขับเคลื่อน ด้วยสภาพทางภูมิศาสตร์ของ สปป.ลาว ที่ไม่มีเขตติดต่อกับทะเลทำให้การคมนาคมขนส่งทางบกถือเป็นเส้นทางคมนาคมหลัก (สถานเอกอัครราชทูตไทย ณ กรุงเวียงจันทน์, 2552)

นักลงทุนที่ประสงค์จะประกอบธุรกิจขนส่งสินค้าภายใน สปป.ลาว จะต้องดำเนินการขออนุญาตเพื่อประกอบวิสาหกิจการขนส่งต่อกระทรวงโยธาธิการและขนส่ง ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่ควบคุมดูแลการขนส่งทางบกโดยสามารถถือหุ้นทั้งหมดของกิจการได้และไม่จำเป็นต้องร่วมลงทุนกับบุคคลหรือนิติบุคคลสัญชาติลาว ทั้งนี้การลงทุนโดยผู้ลงทุนต่างประเทศดังกล่าว ต้องดำเนินการให้สอดคล้องตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน ปี ค.ศ. 2009 โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนกองทุนจดทะเบียนขึ้นสำหรับการลงทุนโดยผู้ลงทุนต่างประเทศวิสาหกิจที่ประกอบกิจการขนส่งถือเป็นกิจการ

ทั่วไปตามกฎหมายฉบับดังกล่าว และต้องมีทุนขั้นต่ำอย่างน้อย 1 พันล้านกีบ (สถานเอกอัครราชทูตไทย ณ กรุงเวียงจันทน์, 2552)

บุคคลที่จะได้รับอนุญาตให้ตั้งและขึ้นทะเบียนวิสาหกิจการขนส่งทางบกได้ นอกจากจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถทางด้านวิชาชีพการขนส่ง มีทุนทรัพย์ที่เพียงพอต่อการดำเนินกิจการ และมีความซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพการขนส่งแล้วนั้น กระทรวงโยธาธิการและขนส่งยังกำหนดคุณสมบัติอื่นๆ ที่จำเป็นเพิ่มเติมไว้ด้วย เช่น ผู้บริหารต้องมีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปีบริษัทต้องมีบุคคลากรที่มีความรู้ด้านการขนส่งขั้นสูงทั้งหมดร้อยละ 20 และจะต้องมีพนักงานที่เป็นคน สปป. ลาว และมีประสบการณ์ในการทำงานอย่างน้อย 2 ปีมีทุนจดทะเบียนขั้นต่ำ 3 พันล้านกีบมีรถขนส่งสินค้า 20 คันขึ้นไปที่มีมาตรฐานตามที่กำหนด และหากมีการร่วมทุนกับบุคคลหรือนิติบุคคลสัญชาติลาว สัดส่วนการถือหุ้นระหว่างนักลงทุนต่างชาติและนักลงทุน สปป.ลาว เป็นไปตามข้อตกลงระหว่างคู่สัญญา (สถานเอกอัครราชทูตไทย ณ กรุงเวียงจันทน์, 2552)

เศรษฐกิจการขนส่งของ สปป.ลาว พึ่งพาการขนส่งทางถนนเป็นหลักถึงร้อยละ 98 ของปริมาณการขนส่งผู้โดยสารทั้งหมดและร้อยละ 86 ของปริมาณการขนส่งสินค้าทั้งหมดจะใช้บริการขนส่งทางถนน และเนื่องจากไม่มีทางออกทะเลการส่งออกและนำเข้าต้องอาศัยประเทศเพื่อนบ้านใกล้เคียงเป็นทางผ่านไปยังประเทศอื่น เช่น ประเทศไทยเวียดนาม จีนและกัมพูชา สปป.ลาว มีธุรกิจให้บริการขนส่งสินค้ารวม 62 บริษัทมีเส้นทางถนนที่มีระยะทางไม่น้อยกว่า 32,000 กิโลเมตรโดยประมาณ ร้อยละ 23 เป็นทางหลวงแผ่นดินร้อยละ 21 เป็นทางหลวงภายในแขวงและที่เหลือเป็นถนนชนบทโดยถนนสายหลักทั่วไปจะมีปริมาณยานพาหนะใช้เส้นทางตั้งแต่ 250 – 540 คัน/วัน สปป.ลาว มีถนนที่สามารถใช้ได้ทุกฤดูกาลไม่ถึงครึ่งหนึ่งของถนนทั้งหมดส่วนใหญ่อยู่ในสภาพที่ใช้การไม่สะดวก เป็นหลุมเป็นบ่อ เนื่องจากขาดการลงทุนเพิ่มขาดการซ่อมบำรุงประกอบกับลักษณะทางกายภาพที่เป็นภูเขา ทำให้ยากต่อการสร้างถนน อย่างไรก็ตาม สปป.ลาว มีความสนใจที่จะพัฒนาเส้นทางขนส่งทางบกในส่วนที่อยู่ภายใต้กรอบความร่วมมืออนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง (GMS) และความร่วมมือทวิภาคี จึงเป็นสาเหตุให้ สปป.ลาว มีระบบโครงสร้างพื้นฐานทางถนนที่ดีขึ้น (จักรกฤษณ์ ดวงพัสตรา, 2550)

ประกอบกับสิ่งที่เอื้ออำนวยความสะดวกอีกด้าน ที่ส่งผลให้กับนักลงทุน สนใจเข้าไปลงทุนใน สปป.ลาว ก็คือรัฐบาลให้หลักประกันว่า จะไม่ยึดกิจการของคนต่างชาติและอนุญาตให้คนต่างชาติลงทุนได้สูงสุดเต็มตามมูลค่าลงทุนโดยการลงทุนจะเป็นบริษัทใหม่สาขาหรือตัวแทนของบริษัทแม่ในต่างประเทศก็ได้ภายใต้ข้อกำหนดดังกล่าว สปป.ลาว ยังได้กำหนดนโยบายส่งเสริมการลงทุนที่น่าสนใจในหลายประเด็นคือ ในการลงทุนร่วมกับคนลาวนักลงทุนต่างชาติ ต้องถือหุ้นไม่น้อยกว่า ร้อยละ 30 ของมูลค่าการลงทุนทั้งหมด นักลงทุนต่างชาติต้องเปลี่ยนมูลค่าการลงทุนเป็นเงินกีบและจดทะเบียนบริษัทตามกฎหมายธุรกิจของลาวนักลงทุน มีสิทธิได้รับยกเว้นหรือลดภาษี หากเป็นโครงการลงทุนที่รัฐบาลให้การส่งเสริมการลงทุนที่ผ่านการพิจารณาของรัฐนักลงทุนต่างชาติ สามารถเปิดบัญชีเป็นเงินตราต่างประเทศหรือเงินกีบของลาว รวมทั้งอนุญาตให้โอนกำไรหลังหักภาษีออกนอกประเทศผ่านธนาคารใน สปป. ลาว ได้และรัฐให้

ความสำคัญกับการลงทุนประเภทพลังงานไฟฟ้า แร่ อุตสาหกรรมเกษตรการผลิต เพื่อทดแทนการนำเข้าและการผลิตเพื่อการส่งออก นอกจากนี้ สปป. ลาว ยังได้ตั้งหน่วยงานที่ให้บริการเบ็ดเสร็จด้านการส่งเสริมการลงทุนคล้าย BOI ของไทยคือ Department for the Promotion and Management of Domestic and Foreign Investment (DDFI) อีกด้วย (จักรกฤษณ์ ดวงพิศตรา, 2550)

เมื่อเชื่อมโยงเหตุและผลดังที่ได้กล่าวมาทั้งหมดแล้ว ทำให้ผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้หนึ่งที่เกี่ยวข้องต่อการปฏิบัติกิจกรรมด้านการขนส่ง โดยเฉพาะการขนส่งสินค้า จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงการพัฒนา รูปแบบการขนส่งสินค้าที่มีประสิทธิภาพของผู้ประกอบการขนส่งในประเทศ สปป.ลาว เพื่อนำองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นมาพัฒนากิจกรรมการขนส่งในระดับนานาชาติ ตลอดจนเพื่อค้นหาปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การขนส่งประสบความสำเร็จทั้งในแง่ของปริมาณและคุณภาพ รวมถึงการค้นหาคำแนะนำการขนส่งที่เกิดขึ้นใน สปป.ลาว เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขและพัฒนาจะนำองค์ความรู้ที่ได้มากำหนดมาตรฐานการขนส่งให้มีมาตรฐานในระดับนานาชาติสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะเป็นการศึกษารูปแบบการขนส่งที่มีประสิทธิภาพในด้านต่างๆ อาทิ ศักยภาพด้านนโยบาย กฎหมาย การจัดการของภาครัฐและเอกชน ศักยภาพด้านโครงสร้างพื้นฐาน บริบททางเศรษฐกิจ ศักยภาพด้านการดำเนินธุรกิจ เป็นต้น ภายใต้รูปแบบการขนส่งด้วยรถบรรทุกสำหรับสินค้าอุตสาหกรรมหนัก เพื่อนำปัจจัยเหล่านี้มาหาแนวทางในการสร้างประสิทธิผลให้กับกิจกรรมการขนส่งสินค้าใน สปป.ลาว ทั้งในด้านผลประโยชน์ ประสิทธิภาพ คุณภาพ การพัฒนา และการเรียนรู้ เป็นต้น รวมถึงการคำนึงผลกระทบของปัจจัยแทรกซ้อนที่เกี่ยวข้อง อันได้แก่ ผลกระทบจากปัจจัยสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดแนวทางในการพัฒนารูปแบบที่สัมฤทธิ์ผลให้กับผู้ประกอบการไทยที่ต้องการเข้าไปดำเนินธุรกิจการขนส่งสินค้าอุตสาหกรรมหนักใน สปป.ลาว ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาการพัฒนา รูปแบบการขนส่งเพื่อสร้างผลสัมฤทธิ์ของผู้ประกอบการไทยด้านการขนส่งสินค้าในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ทบทวนวรรณกรรม

1. โครงสร้างพื้นฐานในการขนส่ง

J.B. Donald, J.C. David and C.M. Bixby (2013, pp. 192-194) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของการขนส่งว่าสามารถแบ่งได้เป็น 2 ส่วน ได้แก่

1.1 การเคลื่อนย้ายผลิตภัณฑ์คือการเคลื่อนย้ายสินค้าหรือผลิตภัณฑ์และรวมไปถึงวัตถุดิบ องค์ประกอบ กระบวนการทำงาน หรือสินค้าขั้นสุดท้ายไปยังจุดหมายปลายทางเพื่อนำเสนอคุณค่าของผลิตภัณฑ์เข้าสู่ห่วงโซ่อุปทาน โดยส่วนใหญ่แล้วสินค้าที่ทำการขนส่งนั้นจะเป็นสินค้าที่จำเป็นสำหรับชีวิต

วิเชียร สกลวงศ์ และบรรพต วิรุณราช

ที่ผลิตตามความต้องการของลูกค้า นอกจากนั้นการขนส่งยังถือเป็นหัวใจหลักของกิจกรรมโลจิสติกส์ โดยการขนส่งที่ดีจะต้องสะท้อนกลับถึงความน่าเชื่อถือและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า ทั้งนี้เพราะกระบวนการดังกล่าวเป็นการกระทำที่มีการใช้ทรัพยากรไม่ว่าจะเป็น เวลา เงิน และทรัพยากรสิ่งแวดล้อม ซึ่งล้วนแต่เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าทั้งสิ้นสำหรับการตรวจสอบความถูกต้องของการขนส่งที่ดีนั้นจะต้องกระทำทั้งก่อน ระหว่างและหลังการขนส่ง และจะต้องตรวจสอบทั้งจำนวน เวลา และสถานที่ โดยมีเครื่องมือที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้กระบวนการตรวจสอบมีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น ก็คือการใช้ “ระบบสารสนเทศ”

1.2 การจัดเก็บผลิตภัณฑ์ คือ กิจกรรมการเก็บรักษาผลิตภัณฑ์ก่อนที่จะผ่านกระบวนการขนส่งไปยังผู้รับปลายทาง ดังนั้นการกระทำใดๆ ก็ตามต่อผลิตภัณฑ์ที่อยู่ในคลังสินค้าจึงถือว่าเป็นจุดเริ่มของการขนส่งสินค้า การจัดเก็บสินค้าในคลังเป็นเวลานานๆ จะส่งผลให้ต้นทุนเพิ่มขึ้น เช่น ต้นทุนการเก็บรักษา ต้นทุนการตรวจเช็คสินค้า ต้นทุนในการตรวจนับสินค้า เป็นต้น ดังนั้นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยลดต้นทุนดังกล่าวก็คือ การเร่งรอบของการขนส่งให้เร็วขึ้นโดยอาศัยระบบสารสนเทศเพื่อช่วยให้เกิดความรวดเร็วในการติดต่อประสานงาน เช่น การใช้เครือข่ายไร้สายบนอินเทอร์เน็ต การใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อช่วยลดระยะเวลาของการติดต่อสื่อสารทางการค้าจนทำให้รอบของการขนส่งเร็วขึ้นต้นทุนการเก็บรักษาลดลง

นอกจากนี้ J.B. Donald, J.C.David and C.M.Bixby (2010), จักรกฤษณ์ ดวงพิศตรา (2550) ไพโรจน์ เร้าชนชลกุล (2552) ยังได้กล่าวถึงหลักการขนส่งว่ามีรากฐานมาจากหลักทางเศรษฐศาสตร์ 2 หลักการได้แก่

1) เศรษฐศาสตร์ตามขนาด

เศรษฐศาสตร์ตามขนาดในการขนส่ง คือต้นทุนต่อหน่วยของน้ำหนักที่ลดลงเมื่อมีปริมาณการส่งเพิ่มขึ้น โดยทั่วไปแล้วการขนส่งที่มีขนาดใหญ่ เช่น แบบรางและทางน้ำ มักจะมีต้นทุนต่อหน่วยของน้ำหนักน้อยกว่าการขนส่งที่มีขนาดเล็ก เช่น รถบรรทุกและเครื่องบิน แต่ถึงอย่างไรก็ตามต้นทุนคงที่ก็จะไม่แปรผันไปตามขนาดบรรทุก เช่น ค่าบริหารจัดการที่น้ำหนัก 1 ตันก็ยังคงเท่ากับค่าบริหารจัดการที่น้ำหนัก 10 ตัน เป็นต้น

2) เศรษฐศาสตร์ตามระยะทาง

เศรษฐศาสตร์ตามระยะทาง คือการลดลงของต้นทุนต่อหน่วยของน้ำหนักของการขนส่งเมื่อระยะทางเพิ่มขึ้น ตัวอย่างเช่น ที่น้ำหนักการขนส่ง 10 ตันที่ระยะทาง 300 กิโลเมตร ต้นทุนจะต่ำกว่าที่ระยะทาง 200 กิโลเมตร การเทียบสัดส่วนของเศรษฐศาสตร์การขนส่งตามระยะทางจะคล้ายกับเศรษฐศาสตร์ตามขนาด แต่ที่จำเพาะกว่า ก็คือ ระยะทางที่ยาวกว่ามีส่วนที่ทำให้ต้นทุนคงที่เพิ่มขึ้น

จากหลักการทั้งสองที่กล่าวมา ล้วนแล้วแต่มีส่วนสำคัญต่อการประเมินทางเลือกของการขนส่งเป้าหมายของการขนส่งก็เพื่อให้เกิดขนาดที่สูงสุดในการบรรทุกและระยะทางที่มากที่สุดตั้งแต่จุดเริ่มต้น

ของการขนส่งสินค้าไปจนกระทั่งสินค้าถึงมือลูกค้าตามความต้องการ นอกจากจะพิจารณาหลักพื้นฐานทางเศรษฐศาสตร์แล้วผู้ประกอบการขนส่งจำเป็นต้องพิจารณาถึง ผู้มีส่วนร่วมและสิ่งแวดล้อมของการขนส่ง เพราะปัจจัยเหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีผลกระทบต่อการตัดสินใจของผู้ประกอบการในระบบโลจิสติกส์ ดังนั้นในการตัดสินใจของระบบการขนส่งใดๆ ก็ตามมักจะต้องคำนึงถึงผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด 6 ฝ่าย ได้แก่

1) ผู้ส่งคือผู้ที่ก่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายสินค้าจากจุดเริ่มต้นไปยังปลายทางภายใต้เวลาและต้นทุนต่ำ โดยต้องทำให้ความเสียหายที่เกิดขึ้นมีค่าเป็นศูนย์ รวมถึงมีความถูกต้องของเวลาและสามารถประยุกต์ใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการติดตามและการออกใบแจ้งราคาสินค้าได้อย่างถูกต้อง

2) ผู้รับปลายทาง คือลูกค้าปลายทางที่ทำการสั่งซื้อสินค้า โดยมุ่งหวังว่าจะได้รับสินค้าที่มีความถูกต้องตามจำนวนที่สั่ง มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด ในระยะเวลาที่ตกลงกันไว้โดยไม่เกิดความล่าช้าหรือความเสียหายของสินค้า

3) ผู้นำส่งและตัวแทนถือเป็นหน่วยธุรกิจบริการที่ต้องการรายได้สูงสุดและต้นทุนต่ำสุด โดยการเรียกเก็บเงินเพิ่มจากลูกค้าในอัตราสูงสุดเท่าที่จะเป็นไปได้ภายใต้เงื่อนไขของการใช้พลังงานและต้นทุนยานพาหนะเคลื่อนย้ายให้มีประสิทธิภาพสูงสุด การนำส่งสินค้าแต่ละครั้งผู้นำส่งคาดหวังว่าจะมีการใช้การขนส่งร่วมกันจากกลุ่มผู้ส่งเพื่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายสินค้าที่มีความประหยัดต่อขนาดและระยะทาง เพื่อให้เกิดการร่วมกันของกลุ่มผู้ส่งจึงมีการใช้โบรคเกอร์ เพื่อเป็นตัวแทนในการเจรจาและจัดหาปริมาณการส่งที่คุ้มทุน และจากการพัฒนาของเทคโนโลยีทางการสื่อสารที่ทันสมัย เช่น อินเทอร์เน็ตหรือระบบออนไลน์ ทำให้การรวบรวมปริมาณความต้องการขนส่งเกิดความรวดเร็วขึ้น

4) ภาครัฐ มีอำนาจในการสร้างเงื่อนไขของการขนส่งให้มีความเป็นไปได้ทั้งในทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงการสร้างความสะดวกของประสิทธิภาพสิ่งแวดล้อมในการขนส่งเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ นอกจากนี้ภาครัฐควรสนับสนุนการพัฒนาระบบขนส่งโดยการวิจัยและพัฒนาเส้นทางการขนส่งทั้งทางบก ทางน้ำและทางอากาศ

5) การใช้การสื่อสารทางอินเทอร์เน็ต ข้อดีเบื้องต้นของการสื่อสารทางอินเทอร์เน็ตคือความสามารถในการใช้ข้อมูลร่วมกันในเวลา ณ ปัจจุบันระหว่างซัพพลายเออร์กับลูกค้า ทำให้เกิดผลดีต่อการตลาด คือเกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารร่วมกันระหว่างผู้ส่งกับลูกค้า และช่วยอำนวยความสะดวกในการเจรจาตกลง และการสั่งซื้อ เกิดการรวบรวมยอดการผลิต และเพิ่มโอกาสในการหาแหล่งผลิตที่จำเป็นได้นอกจากนี้ด้วยการแลกเปลี่ยนการสื่อสารทางอินเทอร์เน็ตที่เป็นปัจจุบันทำให้ผู้ผลิตมีการปรับปรุงความสามารถในการส่งสินค้าแบบตรงจุดและไม่สูญเสียเวลา และก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลแผนการดำเนินงานและแผนกำลังการผลิตระหว่างกันได้

6) มหาชน ผู้มีส่วนร่วมลำดับสุดท้ายของระบบการขนส่งคือมหาชน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการขนส่งหลายประการ เช่น เป็นกลุ่มที่มีส่วนต่อค่าใช้จ่าย เป็นกลุ่มที่ได้รับผลกระทบจากสิ่งแวดล้อม เป็นกลุ่มที่

ก่อให้เกิดการสร้างการป้องกันและการสร้างมาตรฐานความปลอดภัย เป็นต้น มหาชนถือว่าเป็นผลกระทบทางอ้อมของการขนส่งแต่เป็นกลุ่มที่จะต้องให้ความสนใจเป็นพิเศษ ทั้งนี้เพราะมหาชนคือกลุ่มบุคคลที่ได้รับผลกระทบจากสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยโดยตรง ตัวอย่างเช่น ผลกระทบของมลพิษทางอากาศและการรั่วไหลของน้ำมันจากการขนส่ง ดังนั้นต้นทุนที่เกิดจากการสร้างผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและการสร้างความปลอดภัยต่อผู้บริโภคจึงเป็นสิ่งที่ผู้ดำเนินธุรกิจการขนส่งจะต้องร่วมกันรับผิดชอบ

2. ความสำคัญของการขนส่งกับโลจิสติกส์

ไชยยศ ไชยมั่นคง และมยุขพันธุ์ ไชยมั่นคง (2552, หน้า 30-32) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการขนส่งกับโลจิสติกส์ไว้ว่าการพัฒนาโลจิสติกส์เริ่มภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 เนื่องจากแรงกดดันด้านต้นทุนที่เกิดจากการผลิตสินค้าและผลิตภัณฑ์มีมูลค่าสูง ประกอบกับแรงกดดันจากสภาพตลาดที่แข่งขันมากขึ้น บริษัทจึงให้ความสำคัญกับการกระจายสินค้าเพื่อลดต้นทุนและเพิ่มระดับการบริการลูกค้า โลจิสติกส์ของบริษัท ประกอบด้วยอุปทานวัสดุหรือขาเข้า และด้านกระจายสินค้าหรือขาออก โลจิสติกส์ด้านขาเข้าของบริษัทครอบคลุมกิจกรรมการจัดซื้อวัสดุ การขนส่ง การเก็บรักษาและความสัมพันธ์กับซัพพลายเออร์ กิจกรรมโลจิสติกส์ขาออกเป็นเรื่องกระจายสินค้าสำเร็จรูปเพื่อการบริการลูกค้า ได้แก่ การบรรจุภัณฑ์ การประมวลคำสั่งซื้อ การจัดการสินค้าคงคลัง การขนส่งและการบริการลูกค้า หลักการจัดการโลจิสติกส์ คือ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ต้องใช้แนวคิดเชิงระบบและให้ต้นทุนรวมต่ำสุด การจะบรรลุต้นทุนรวมต่ำบริษัทจะต้องพิจารณาแลกระหว่างได้กับเสีย ลูกค้ามีความพึงพอใจ 6 Rights (right product, right place, right time, right condition, right quantity และ right price) บริษัทต้องมีสินค้าที่ลูกค้าต้องการ ณ สถานที่ที่มีความต้องการในเวลาที่ต้องการสภาพที่สมบูรณ์ในปริมาณที่ถูกต้องและในราคาที่เหมาะสม รวมทั้งการให้บริการเพิ่มคุณค่าอื่นๆ การขนส่งมีความสำคัญกับโลจิสติกส์ คือต้นทุนโลจิสติกส์และการบริการลูกค้า ฝ่ายจัดการขนส่งต้องพิจารณาเลือกรูปแบบการขนส่งและวิธีจัดการขนส่งซึ่งมีผลต่อต้นทุนขนส่ง เพราะการเลือกรูปแบบการขนส่งที่เหมาะสมจะช่วยลดต้นทุนขนส่ง

3. การจัดการกำหนดราคาส่ง

ไชยยศ ไชยมั่นคง และมยุขพันธุ์ ไชยมั่นคง (2552, หน้า 77-91) ได้กล่าวถึงการจัดการกำหนดราคาส่งว่าวัตถุประสงค์การกำหนดราคาส่ง ต้องไม่ขัดแย้งกับกลยุทธ์ราคาแต่ให้เสริมกันมีหลักที่ควรคำนึงถึงที่สำคัญคือควรกำหนดราคาเพื่อความอยู่รอด โดยหลักการนี้เป็นการใช้แนวคิด marginal cost โดยมุ่งให้ระยะทางที่มีอยู่ได้ประโยชน์สูงสุด ด้วยการกำหนดราคาที่ดึงดูดตลาด การกำหนดราคาเพื่อให้บรรลุกำไรสูงสุด คือ กำหนดราคาที่ $MC = MR$ อาจเป็นระยะสั้นหรือระยะยาวก็ได้ โดยใช้วิธีกำหนดราคาแตกต่างกัน วัตถุประสงค์การกำหนดราคาจะมุ่งยอดขายเป็นสำคัญ การกำหนดราคาเพื่อเพิ่มส่วนแบ่งตลาดมีการใช้บ่อยในอุตสาหกรรมสายการบินผู้โดยสารและรถบรรทุกประเภท LTL การใช้กลยุทธ์แบบนี้ต้องมั่นใจว่าบริการของบริษัทใช้แทนบริษัทคู่แข่งอื่นได้ ราคาที่ลดลงจะดึงดูดลูกค้าของคู่แข่งมาใช้บริการของตน ส่วนแบ่งตลาดของบริษัทก็จะเพิ่มขึ้น ส่วนการกำหนดราคาเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคม ไม่ได้มุ่งกำไร

สูงสุด แต่มุ่งให้สวัสดิการกับสังคมและลูกค้าเป็นอันดับแรกสำหรับปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดราคาส่งมีหลายประการที่สำคัญดังนี้

1) ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์

ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ที่มีต่อผลการกำหนดราคา ได้แก่ ความหนักสินค้า หมายถึงน้ำหนักต่อหน่วย สินค้าหนักมากมีปริมาตรน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับสินค้าเบา มีระวางจำกัด สินค้าที่จัดระวางยากจะใช้พื้นที่ระวางมาก บริษัทขนส่งจึงต้องนำมาประกอบการกำหนดราคา โดยปกติค่าระวางขนส่งจะสูงและอาจต้องจองไว้ล่วงหน้าเป็นเวลานาน บางกรณีสินค้าที่มีขนาดใหญ่อาจต้องใช้เรือเฉพาะกิจขนส่ง ค่าระวางสินค้าเหล่านี้จะมีอัตราสูง การยกขนส่งสินค้าที่มีรูปร่างเป็นมาตรฐานการขนถ่ายเข้าและออกจากยานพาหนะอาจใช้แรงงานหรือเครื่องมือยกขนทั่วไป แต่สินค้าที่มีขนาดใหญ่ ความยาวหรือมีน้ำหนักมากต้องใช้เครื่องมือยกขนพิเศษ ซึ่งอาจต้องจ้างจากภายนอกทำให้มีต้นทุนเพิ่มขึ้นค่าระวางขนส่งก็จะสูง ส่วนของความรับผิดชอบผู้รับขนต้องรับผิดชอบต่อความสูญหายกับสินค้าตั้งแต่รับมอบจนกระทั่งส่งมอบสินค้า เช่น โจรกรรม อุบัติเหตุ ความประมาทเลินเล่อของพนักงาน เป็นต้น

2) ปัจจัยด้านตลาดขนส่ง

การขนส่งมีหลายรูปแบบ อุตสาหกรรมขนส่งจึงมีการแข่งขันกันแตกต่างกันไปตามพื้นที่ ลักษณะสินค้า ความยืดหยุ่นอุปสงค์ขนส่ง กฎระเบียบทางราชการและอื่นๆ ตลาดที่มีการแข่งขันสามารถเป็นหลักประกันได้ว่าระบบขนส่งจะมีประสิทธิภาพ ความยืดหยุ่นของอุปสงค์ขนส่ง มักแตกต่างกันไปตามสินค้า ผู้ประกอบการขนส่งจะให้ความสำคัญกับอุปสงค์ในการกำหนดราคา สินค้าที่มีความยืดหยุ่นมากก็จะกำหนดค่าระวางต่ำ ถ้ามีความยืดหยุ่นน้อยก็จะกำหนดค่าระวางสูง

3) ปัจจัยอื่นๆ

ปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดราคาส่งได้แก่ ระยะทางขนส่ง ทั้งนี้เพราะต้นทุนขนส่งขึ้นอยู่กับระยะทางโดยระยะทางไกลต้นทุนจะสูง ราคาส่งจึงสะท้อนถึงระยะทาง ส่วนค่าระวางขนส่งระยะทางไกลจะสูงกว่าระยะทางใกล้ แต่สัดส่วนค่าระวางจะไม่เป็นไปตามระยะทาง สำหรับสิ่งอำนวยความสะดวกการขนส่งนั้นก็มีความจำเป็นเพราะสินค้าที่ขนส่งอาจต้องใช้บริการและสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น เรือต้องใช้ท่าเรือและอุปกรณ์ยกขนสินค้า ดังนั้นบริการที่เกี่ยวข้องกับการขนส่งจึงมีผลต่อค่าระวางหรือราคาส่ง ด้านกฎระเบียบทางราชการ การขนส่งเกี่ยวข้องกับสวัสดิภาพของประชาชน รัฐบาลจึงเข้ามามีบทบาทในการควบคุมการขนส่งเพื่อป้องกันการผูกขาด นอกจากนี้ยังมีปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดค่าระวาง เช่น ความปลอดภัยในเส้นทางเดินเรือและที่ทำเรือ เช่น การลักขโมย ภัยธรรมชาติ สภาพท่าเรือ ความล่าช้าระบบราชการ

4. การวางแผนการขนส่ง

Garber and Hoel (2001, อ้างถึงในเกษม ชูจารุกุล, 2555, หน้า 112-114) ได้กล่าวถึงการวางแผนการขนส่งว่าโดยทั่วไปจะประกอบด้วยขั้นตอนพื้นฐาน 7 ขั้นตอน ดังนี้

4.1 การกำหนดสถานการณ์

เป็นขั้นตอนแรกสำหรับกระบวนการวางแผนการขนส่ง ผู้วิเคราะห์จะต้องรวบรวมกิจกรรมต่างๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาโครงการ โดยพิจารณาถึงลักษณะของระบบขนส่งในปัจจุบัน

4.2 การกำหนดปัญหา

ในขั้นตอนนี้ผู้วิเคราะห์จะต้องสามารถบรรยายและกล่าวถึงภาพรวมของปัญหาด้านการขนส่งที่เกิดขึ้นในพื้นที่ศึกษาและกำหนดเป้าหมายของโครงการพร้อมทั้งหลักการที่จะใช้วัดความสำเร็จของโครงการ

4.3 กระบวนการหาคำตอบ

ขั้นตอนนี้ผู้วิเคราะห์จะแจกแจงทางเลือกที่เป็นไปได้ทั้งหมดสำหรับโครงการ ซึ่งทางเลือกนั้นอาจจะมาจากการระดมสมองจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ในขั้นนี้ผู้วิเคราะห์จะต้องศึกษาความเป็นไปได้เบื้องต้นที่เอื้อต่อการตัดทางเลือกบางทางเลือกที่ไม่จำเป็น ดังนั้นกระบวนการนี้จึงต้องอาศัยการเก็บและสำรวจข้อมูลการทดสอบทางวิศวกรรมภาคสนาม และการประมาณราคาต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

4.4 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพ

คือ การคาดการณ์ว่าทางเลือกของโครงการที่เสนอนั้นมีสภาพการณ์เป็นอย่างไรทั้งในปัจจุบันและอนาคต เกณฑ์ต่างๆ ที่กำหนดขึ้นจะต้องถูกนำมาคำนวณเพื่อการวิเคราะห์ทางเลือก รวมถึงคำนวณค่าใช้จ่ายที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในการดำเนินโครงการ ในการประเมินทางเลือกนั้นอาจมีการประยุกต์ใช้แบบจำลองทางคณิตศาสตร์เพื่อคำนวณอุปสงค์ที่เกี่ยวข้องกับระบบขนส่ง รวมถึงผู้วิเคราะห์จะต้องคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการคาดการณ์ดังกล่าวด้วย อาทิ ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

4.5 การประเมินทางเลือก

คือ การพิจารณาว่าทางเลือกแต่ละทางสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการที่ได้ตั้งไว้เพียงใด รวมถึงการคำนวณผลประโยชน์ และค่าใช้จ่ายของทางเลือกที่ถูกเลือกในแต่ละโครงการ ทั้งนี้ในการประเมินผลทางเลือกอาจจะประยุกต์ใช้การจัดลำดับความสำคัญแบบถ่วงน้ำหนัก ของแต่ละทางเลือก หรือการประยุกต์ใช้วิธีการทางเศรษฐศาสตร์ หรือการหามูลค่าปัจจุบันสุทธิของประโยชน์และค่าใช้จ่ายในการเปรียบเทียบความคุ้มค่าของโครงการได้

4.6 ผลลัพธ์ของทางเลือก

ในขั้นนี้ผู้วิเคราะห์จะทำการคัดเลือกโครงการที่มีความเหมาะสมที่สุดเป็นผลลัพธ์ของทางเลือก หากโครงการมีผลกระทบต่อประชาชนอาจจะต้องมีการทำประชาพิจารณ์ เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อโครงการ

4.7 การกำหนดรายละเอียดและการก่อสร้าง

ขั้นตอนนี้ผู้วิเคราะห์จะพิจารณาในรายละเอียดของประเด็นต่างๆ ในโครงการ ก่อนที่จะทำการวิเคราะห์ในส่วนของการประมาณราคาก่อสร้างต่อไป

5. รูปแบบการขนส่ง

J.B. Donald, J.C. David and C.M. Bixby (2013, pp. 203-211) ได้กล่าวถึงรายละเอียดของรูปแบบของการขนส่งว่าประกอบไปด้วย 5 รูปแบบที่สำคัญ ได้แก่ เส้นทางรถไฟ ถนน น้ำ ท่อ และอากาศ ความสัมพันธ์ของรูปแบบการขนส่งแต่ละชนิด เกี่ยวข้องต่อการวัดผลทางเศรษฐกิจของบางประเทศ เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา ทั้งในด้านการจราจร รายได้และธรรมชาติของการขนส่ง

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการขนส่งสินค้า เพื่อสร้างผลสัมฤทธิ์ของผู้ประกอบการไทยด้านการขนส่งสินค้าในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก ด้วยแบบสัมภาษณ์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการขนส่งสินค้า เพื่อสร้างผลสัมฤทธิ์ของผู้ประกอบการไทยด้านการขนส่งสินค้าในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ประชากรที่ศึกษาได้แก่ ผู้ประกอบการขนส่งที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญของสถานประกอบการขนส่งสินค้าด้วยรถบรรทุก จำนวน 12 ราย โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบจำเพาะเจาะจง โดยเลือกผู้ประกอบการที่ได้รับอนุญาตประกอบการขนส่งสินค้า จำนวน 12 ราย โดยคัดเลือกเฉพาะกลุ่มธุรกิจที่ทำการขนส่งสินค้าด้วยรถบรรทุก จากผู้ประกอบการที่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายของประเทศไทย ก่อนที่จะใช้วิธีเลือกตัวอย่างแบบการเลือกตัวอย่างแบบลูกโซ่ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำแบบสัมภาษณ์ที่จัดเตรียมไว้ไปทำการสัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่างคนที่ 1 คน ได้ข้อมูลที่อิ่มตัว หลังจากนั้นจะขอความอนุเคราะห์จากผู้ประกอบการท่านนั้นแนะนำผู้ประกอบการที่มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญเพื่อใช้เป็นตัวอย่างต่อไปจนครบจำนวน 12 ตัวอย่าง

เพื่อความสมบูรณ์ของงานวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำรถบรรทุก ไปดำเนินการทดสอบการวิ่งส่งสินค้าจริงหน้างานตามความต้องการของลูกค้า เพื่อหาผลสรุปในการวิจัย จำนวน 15 เที่ยว

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการขนส่งสินค้าที่มีประสิทธิภาพของผู้ประกอบการในประเทศ สปป.ลาว เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลประกอบในการสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมตามขอบเขตของการวิจัยอันเป็นสิ่งที่ต้องการศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ลักษณะของคำถามจะเป็นประเภทคำถามปลายเปิด ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้มาทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านพิจารณา เพื่อขอคำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุง จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาทดสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ หรือเนื้อหา ซึ่งจะต้องมีค่า 0.50-1.0 ก่อนนำไปปรับปรุงแก้ไขเพื่อใช้จริยธรรมสำหรับการสัมภาษณ์จริง จำนวน 12 ท่าน จนได้ข้อมูลอ้อมตัวจากนั้นนำข้อมูลที่ได้นำไปดำเนินการทดสอบการวิจัยจริง

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการสัมภาษณ์ จากผู้เกี่ยวข้องมีตำแหน่งเป็น กรรมการผู้จัดการ จำนวน 10 ท่าน และ ผู้จัดการฝ่ายการตลาด จำนวน 2 ท่านและได้นำข้อมูลไปดำเนินการวิจัยจริงจำนวน 15 เทียว โดยผลการวิจัยจากการทดลองเชิงปฏิบัติการ พบว่า

เส้นทางที่ควรวิ่งขนส่งด้วยเพราะมีคุณสมบัติต่อผู้ประกอบการขนส่งไทย (รถบรรทุก 22 ล้อ) พบว่า

อันดับ 1 มี 1 เส้นทาง เป็นเส้นทางที่เริ่มต้นจากถนนพระราม 2 กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย ไป ไชยะบุรี สปป.ลาว บรรทุกสินค้าประเภทอุปกรณ์สร้างโรงงาน และประเด็นที่ต้องพัฒนาในเส้นทางนี้ 3 อันดับแรกคือ

1. รัฐบาลไทยต้องส่งเสริมให้ผู้ใช้น้ำมันทาง สปป.ลาว ใช้น้ำมันที่ผลิตจากประเทศไทยและสนับสนุนให้ผู้ประกอบการขนส่งสินค้าเข้าถึงแหล่งเงินทุนที่มีดอกเบี้ยต่ำเพื่อความคล่องตัวในการดำเนินธุรกิจ

2. ระบบเทคโนโลยีการสื่อสารต้องพัฒนาให้ใช้เครือข่ายร่วมกันได้

3. นโยบายของความร่วมมือที่รัฐบาลได้ทำเอาไว้กับ สปป.ลาว สามารถนำมาใช้ปฏิบัติได้จริง

อันดับ 2 มี 4 เส้นทาง ได้แก่

3.1 เส้นทางจากท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ประเทศไทย ไปท่าแร่ สปป.ลาว บรรทุกสินค้าเฟอร์นิเจอร์

3.2 เส้นทางจากท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ประเทศไทย ไปเมืองคุน สปป.ลาว บรรทุกสินค้าเฟอร์นิเจอร์

3.3 เส้นทางจากท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ประเทศไทย ไปหลวงพระบาง สปป.ลาว
บรรทุกสินค้าแร่ผสมซีเมนต์

3.4 เส้นทางจากท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ประเทศไทย ไปไซยะบุรี สปป.ลาว บรรทุก
สินค้าเฟอร์นิเจอร์

อันดับ 3 มี 5 เส้นทาง ได้แก่

1) เส้นทางจากท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ประเทศไทย ไปน้ำจิม สปป.ลาว บรรทุกสินค้า
แร่ผสมซีเมนต์

2) เส้นทางจากท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ประเทศไทย ไปวังเวียง สปป.ลาว บรรทุก
สินค้าเฟอร์นิเจอร์

3) เส้นทางจากท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ประเทศไทย ไปหงสา สปป.ลาว บรรทุกสินค้า
แร่ผสมซีเมนต์

4) เส้นทางจากท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ประเทศไทย ไปปากเซ สปป.ลาว บรรทุก
สินค้าแร่ผสมซีเมนต์

5) เส้นทางจากท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ประเทศไทย ไปเซกอง สปป.ลาว บรรทุก
สินค้าแร่ผสมซีเมนต์

อภิปรายผล

ประเด็นที่ควรพัฒนาเนื่องจากเดิมมีปัญหาอยู่ พบว่าสิ่งที่ควรพัฒนาอย่างยิ่งในการประกอบธุรกิจ
ขนส่งสินค้าจากประเทศไทย ไป สปป.ลาว ได้แก่

1. ด้านสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการขนส่งเดิมที่เป็นปัญหา พบว่า ปัญหาความน่าเชื่อถือ
ทางการเงินของผู้ประกอบการ สปป.ลาว รัฐบาลทั้งสองประเทศได้มีการกำหนดนโยบายผลักดันให้
ผู้ประกอบการทั้งสองประเทศ ดำเนินธุรกรรมทางการเงินผ่านระบบของสถาบันทางการเงิน เพื่อความ
สะดวกทางการค้าไปสู่การพัฒนาการค้าการลงทุนในอนาคตสอดคล้องกับสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจ
ขนาดกลางและขนาดย่อม สมาคมส่งเสริมผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไทย (ม.ป.ป.,
หน้า 127) ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนระบบการบริหารที่ดีของผู้ประกอบการเอกชน ดังนั้น
ภาครัฐไทย และ สปป.ลาว ควรร่วมกันพัฒนา สนับสนุนให้สถาบันการเงินที่ได้รับความเชื่อถือ ไว้วางใจ
ของผู้ประกอบการ เป็นตัวกลางดำเนินการทางธุรกรรมการเงิน การชำระเงินของนักธุรกิจลาว

นโยบายทางภาษีที่จะเอื้อต่อการลงทุนส่งออกสินค้าไปจำหน่ายในประเทศ สปป.ลาว ด้านกฎ
ระเบียบ รวมถึงค่าธรรมเนียมทางการขนส่ง ในประเทศ สปป.ลาว สอดคล้องกับ ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร

อาเซียน กรมประชาสัมพันธ์ (2559) พบว่า ความไม่แน่นอนของอัตราค่าธรรมเนียมการค้าคือ สปป. ลาวเก็บค่าธรรมเนียมสินค้าผ่านแดนร้อยละ 3-5 ของราคาสินค้า

สำหรับด้านวัฒนธรรมการทำงาน รัฐบาล สปป.ลาว ควรปรับระบบการทำงานให้สอดคล้องกับสากล จะพบว่าผู้ประกอบการไทย ประสบปัญหาทางด้านนี้เป็นอย่างมาก สอดคล้องกับ สำนักโลจิสติกส์การค้า กรมส่งเสริมการค้าส่งออก (มปป., หน้า 50) ซึ่งการทำธุรกิจในสปป.ลาวต้องคำนึงถึงวิถีชีวิตและแนวคิดของคนลาว เช่น ความล่าช้าในการทำงาน การขาดความกระตือรือร้นในการทำงานของเจ้าหน้าที่ และการหยุดงานพร้อมกันในเทศกาลสำคัญ งานบุญท้องถิ่น หรือฤดูกาลเพาะปลูก (บางครั้งอาจหยุดงานถึง 3 เดือน)

2. ด้านการบริหารกิจการขนส่งภาครัฐเดิมที่เป็นปัญหาได้แก่ ระบบการบริหารของ สปป.ลาว เป็นแบบเอกเทศของแต่ละแขวง ก่อให้เกิดความยุ่งยากกับผู้ประกอบการไทยสอดคล้องกับ กริช อึ้งวิฑูรสถิตย์, วรพชร ดิษยะศริน และจรินทร์ เจริญศรีวัฒนกุล. (2560) นโยบายและกฎระเบียบทางการค้ามีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ไม่มีการแจ้งล่วงหน้า ทำให้ผู้ส่งออกไทยไม่สามารถส่งออกสินค้าตามสัญญาได้ สอดคล้องกับ ศูนย์ข้อมูลข่าวสารอาเซียน กรมประชาสัมพันธ์ (2559) พบว่า ค่าธรรมเนียมการใช้ถนนในแต่ละแขวงที่ต่างกัน ปรากฏจากความแน่นอนในแต่ละด่าน การกำหนดค่าน้ำหนักบรรทุกไม่เท่ากัน รวมถึงความแตกต่างของข้อกำหนดทางเทคนิคด้านรถบรรทุกใน สปป. ลาว ของแต่ละแขวงสอดคล้องกับ กองแผนงาน กลุ่มกิจการขนส่งระหว่างประเทศ (2559) ปัญหาการจัดเก็บค่าธรรมเนียมเกี่ยวกับการขนส่งสินค้าผ่านถนนสาย R3A ซึ่งจัดเก็บทั้งแขวงบ่อแก้ว แขวงหลวงน้ำทา และนครหลวงเวียงจันทน์ อันเป็นการจัดเก็บที่ซ้ำซ้อน สอดคล้องกับสำนักโลจิสติกส์การค้า กรมส่งเสริมการค้าส่งออก. (ม.ป.ป., หน้า 49-50) กฎหมายการลงทุนในลาวเริ่มใช้ปฏิบัติได้ไม่นาน จึงมีการตีความของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในลาวแตกต่างกันกฎหมายและการเก็บภาษีใน สปป.ลาว มีการเปลี่ยนแปลงเร็ว ไม่แน่นอน และกฎหมายกับแนวปฏิบัติบางเรื่องยังไม่สอดคล้องกันและผู้วิจัยมีความเห็นว่า รัฐบาล สปป.ลาว ควรปรับปรุง พัฒนาระเบียบกฎหมาย การบริหารภาครัฐ แบบบูรณาการ ให้มีมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ สอดคล้องกับ กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ (2560) การเปิดดำเนินพิธีการรูปแบบการตรวจปล่อยแบบเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว หรือ Single Stop Inspection (SSI) และการตรวจสอบพร้อมกันของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับสำนักพัฒนาตลาดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและเอเชีย กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ (2559) การจัดตั้งศูนย์ One Stop Service และมีคณะกรรมการบริหารเขตเศรษฐกิจซึ่งมีอำนาจการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในขั้นตอนการขอใบอนุญาตและการประกอบธุรกิจสอดคล้องกับธนรินทร์ สุภรัตนกุล, สมมาตรณ์ แห้วเหมือน และอรธพล ผดุงกิจ (2560) ผู้ประกอบการที่มีการขนส่งสินค้าขาออกจาก สปป.ลาว ควรจะมีการศึกษากฎหมายเกี่ยวกับภาษี กฎหมายเกี่ยวกับการกำหนดน้ำหนักของรถบรรทุก เพื่อปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายของ สปป.ลาว สอดคล้องกับ กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ (2560) การบริการครบวงจร (One Stop Service Unit) การอำนวยความสะดวก เช่น การออกใบอนุญาต

การจดทะเบียนภาษีธุรกิจการนำเข้า - ส่งออก การจัดหาแรงงานและจัดหาสาธารณูปโภค (ที่ดิน, ไฟฟ้า, น้ำ, โทรคมนาคม) วิชาใบอนุญาตทำงาน พิธีการทางศุลกากรสำหรับสินค้านำเข้าและส่งออกครบวงจร (ปลอดอากร) การแลกเปลี่ยนข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ (EDI) รวมถึงการบูรณาการเอกสาร ค่าธรรมเนียมที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน สำหรับการเข้าผู้การขนส่งในภูมิภาคอาเซียนสอดคล้องกับ โครงการกิจกรรมการเชื่อมโยงงานวิจัยกับภาคนโยบาย กลไกในการบริหารพัฒนาอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว (One Stop Service: OSS) 3 บริเวณชายแดน การจัดการด้านจราจรในพื้นที่ การวางแผนการใช้งานควมมีการทำงานอย่างบูรณาการ อีกทั้งการแลกเปลี่ยนข้อมูลของภาครัฐและเอกชนอย่างมีประสิทธิภาพ และควมมีปรับระบบด้านความไม่เป็นสากลทางการค้าและกฎหมายของ สปป.ลาว

3. ด้านโครงสร้างพื้นฐานปัญหาที่พบคือ สภาพถนนที่ไม่ค่อยดี ไม่สามารถขนส่งสินค้าผ่านได้ สอดคล้องกับ กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ (2554, หน้า 38) การขนส่งสินค้าทางรถยนต์เพื่อไปยังแขวงต่างๆ ใน สปป.ลาว จะต้องทำการเปลี่ยนรถเพื่อทำการขนส่งภายใน สปป.ลาว ทั้งนี้เนื่องจาก ระบบจราจรที่แตกต่างกันของทั้งสองประเทศผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า รัฐบาล สปป.ลาว ควรปรับปรุงสภาพถนนให้ได้มาตรฐานสอดคล้องกับศูนย์ข้อมูลข่าวสารอาเซียน กรมประชาสัมพันธ์ (2559) ปัญหาอุปสรรคที่อาจส่งผลกระทบต่อการพัฒนาศักยภาพการค้าของไทยพบว่า มีทั้งปัญหาเชิงโครงสร้างทางกายภาพและปัญหาในด้านการอำนวยความสะดวกตลอดเส้นทางขนส่ง เช่น เส้นทางคมนาคมขนส่งใน สปป.ลาว มีสภาพถนนค่อนข้างแคบและยังไม่มียานพาหนะความสะดวกเพียงพอไทย สอดคล้องกับ กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ (2554, หน้า 46) เส้นทางคมนาคมทุกันดารต้องใช้เวลาเดินทางและทำให้สินค้าได้รับความเสียหาย เป็นอุปสรรคต่อการขนส่งสินค้าไม่สอดคล้องกับการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน สภาพถนนค่อนข้างดี เพราะรถยังวิ่งกันไม่มาก มีบางช่วงที่เป็นหลุมเป็นบ่อ สอดคล้องกับ ศูนย์ข้อมูลข่าวสารอาเซียน กรมประชาสัมพันธ์ (2558) ปัจจุบัน สปป.ลาว มีถนนเพียง 2 เส้น คือถนนสาย R3 และเส้นทางหมายเลข 9 เท่านั้น ที่สามารถรับน้ำหนักบรรทุกได้ 11 ตัน/เพลา ซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานของอาเซียน สอดคล้องกับ Aec10 new (2559) สปป.ลาว มีโครงการยกระดับมาตรฐานทางหลวงหมายเลข 9 เพื่อให้เป็นไปตามข้อตกลงมาตรฐานอาเซียน ให้ถนนหลวงต้องรองรับน้ำหนักบรรทุกได้ขนาดเพลาละ 11 ตัน ต้องรับการปรับปรุงยกระดับตามมาตรฐาน พบว่ารถบรรทุกน้ำหนักเกินกว่าพื้นถนนแบกรับไหว จำเป็นต้องมีการซ่อมปรับปรุงเส้นทางบ่อยครั้งผู้วิจัยมีความเห็นว่า รัฐบาลไทยและรัฐบาล สปป.ลาว ควรร่วมกันกำหนดนโยบาย และส่งเสริมปรับปรุงสภาพถนนให้เอื้อต่อการประกอบการขนส่ง รวมถึงการปรับกฎระเบียบ การขนส่งแบบบูรณาการ ซึ่งสอดคล้องกับ กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม (2556) ควรหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา ต้องอาศัยความร่วมมือจากภาครัฐของทั้งฝ่าย ควมมีการปรับเปลี่ยนกฎระเบียบการจราจรและการขนส่งภายในประเทศ ผู้วิจัยยังมีความเห็น

ความพร้อมของพนักงานขับรถ ซึ่งสอดคล้องกับ กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม (2556) ต้องมีการฝึกอบรมพนักงานขับรถให้คุ้นเคยกับทางลาดชันและคดเคี้ยว เพื่อลดโอกาสการเกิดอุบัติเหตุ

สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ระบบสื่อสารเพื่อการขนส่งสำหรับรองรับระบบติดตามนำทาง (GPS) ช่วยในการควบคุม กำกับ ดูแล รถบรรทุกและพนักงานขับรถให้ปฏิบัติตามข้อกำหนดความปลอดภัยในการให้บริการ On-line แบบ Real-time ให้สามารถใช้งานได้อย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบเดียวกันกับประเทศไทย อีกทั้งระบบเทคโนโลยียังไม่ทันสมัย ไม่สามารถรองรับกับรถยนต์ที่ไปจากประเทศไทย สอดคล้องกับ สำนักโลจิสติกส์การค้า กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ (ม.ป.ป., หน้า 49) เทคโนโลยีในลาวไม่ได้รับการพัฒนาไปมากนัก นักลงทุนอาจต้องนำเข้าปัจจัยการผลิตไปจากไทย เช่น อุปกรณ์ เครื่องจักร สอดคล้องกับ กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม (2556) สิ่งอำนวยความสะดวกในการขนส่งสินค้าทางถนนของ สปป.ลาว ได้แก่ จุดพักรถ สถานีน้ำมัน อุโมงค์รถบรรทุกสินค้า และสถานีเปลี่ยนถ่ายสินค้า ถือได้ว่ายังมีสภาพต่ำกว่ามาตรฐาน นอกจากนี้แล้วยังไม่มีอาคารหรือจุดพักรถ อุโมงค์รถบรรทุกมีอยู่จำนวนน้อย มีขนาดเล็ก อีกทั้งยังขาดอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัย ส่วนจุดเปลี่ยนถ่ายสินค้ายังขาดเครื่องมือในการขนถ่ายที่ทันสมัยควรจัดทำจุดพักรถ เพื่อทำการซ่อมแซมรถบรรทุก อีกทั้งจัดตั้งศูนย์ให้บริการด้านการขนส่งแบบครบวงจร สถานที่ให้บริการด้านพลังงานเชื้อเพลิง สอดคล้องกับ กองแผนงาน กลุ่มกิจการขนส่งระหว่างประเทศ (2559) ฝ่ายไทยได้เสนอปัญหาในการลงทุนสร้างจุดขนถ่ายสินค้าที่ลี้ภัย ขวางคาม่วน และยังไม่ได้รับความสะดวกในการตรวจปล่อยสินค้า ฝ่ายลาวแจ้งว่าผู้ลงทุนที่เข้าไปลงทุนดำเนินธุรกิจด้านโลจิสติกส์ใน สปป.ลาวต้องผ่านหน่วยงานด้านส่งเสริมการลงทุนก่อน สอดคล้องกับ กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ (2560) ระบบโกดังเก็บสินค้า ศูนย์กระจายสินค้าเขตบริการจัดตั้งและกระจายสินค้า บริษัทรับเหมาขนส่งสอดคล้องกับ สุนันทา เจริญปัญญาธิ์ และธนวัฒน์ เดชปรอธ (2561) ภาครัฐควรที่วางแนวทางด้านการขนส่งทางถนนและทางราง เพื่อตอบสนองการขนส่งให้ในอนาคต ด้วยการจัดทำคลังสินค้า สร้างจุดจัดเก็บและกระจายสินค้า สอดคล้องกับ กริช อึ้งวิฑูรสถิตย์, วรพชร ดิษยะศริน และจรินทร์ เจริญศรีวัฒนกุล (2560) การจัดตั้งเขตเศรษฐกิจตามแนวชายแดน เป็นโอกาสสำหรับผู้ประกอบการไทย สามารถนำมาพิจารณาเพื่อขยายฐานการลงทุน

4. ด้านการดำเนินธุรกิจ

รัฐบาลทั้งสองประเทศได้กำกับดูแลในการทำธุรกิจขนส่งให้มีการแข่งขันอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรมกลุ่มลูกค้าใน สปป.ลาว เป็นกลุ่มลูกค้าเป้าหมาย สำหรับนักธุรกิจไทยราคาเป็นที่ยอมรับและเป็นธรรมกับทุกๆ ฝ่ายสร้างความน่าเชื่อถือให้กับนักธุรกิจ ใน สปป.ลาว มีความเชื่อมั่นในการขนส่งโดยรถขนาดใหญ่ โดยผู้ประกอบการต้องทำการศึกษาข้อมูลเส้นทาง สอดคล้องกับ วีระยุทธ ทนทาน (2555, หน้า 75) ควรให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดอบรมให้ผู้ประกอบการมีความรู้เบื้องต้น หลักเกณฑ์การทำการค้า วิธีปฏิบัติพิธีการทางศุลกากร รวมถึงกระบวนการขนส่ง และสอดคล้องกับ กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม (2556) ผู้ประกอบการ ควรเริ่มสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับเจ้าหน้าที่ในระดับแขวง และ/ หรือผู้ประกอบการขนส่งท้องถิ่น

สำหรับการช่วยอำนวยความสะดวกในพิธีการศุลกากรและกระบวนการปล่อยรถ อีกทั้งผู้วิจัยมีความเห็นว่าผู้ประกอบการควรทำการศึกษาเส้นทาง ปัญหา ระเบียบพิธีการ กฎหมายต่างๆ นัดหมาย วางแผน ประสานงานให้ครบถ้วน ก่อนเริ่มดำเนินงาน สอดคล้องกับ กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ (2560, หน้า 17) ผู้ประกอบการควรศึกษาสภาพเส้นทาง การขนส่งสินค้า ระบบการขนส่งตลอดทั้งเส้นทาง ความเป็นไปได้ในการขนส่ง ระเบียบและวิธีปฏิบัติในการขนส่งสินค้าผ่านแดน กฎหมายและข้อกำหนดต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

สำหรับผู้ประกอบการไทย ต้องมีการบูรณาการองค์ความรู้ต่างๆ เพื่อการวางแผนในการดำเนิน ธุรกิจแบบยั่งยืน สอดคล้องกับ ศิริพร เลิศยิ่งยศ (2557) ประเทศไทยควรมีการบูรณาการความร่วมมือ ตั้งแต่ วางแผนบูรณาการแผนงาน การจัดองค์การกลาง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ระบบการติดตามควบคุม การนำระบบเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ ส่งเสริมการออกกฎหมายที่เอื้อต่อธุรกิจการขนส่งทางถนน และ สร้างเครือข่ายพันธมิตร หรือความร่วมมือทางธุรกิจ ระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชน สถาบันทางการเงิน สถาบันการศึกษา สถาบันวิจัยและพัฒนา ผู้บริโภค รวมถึงการธุรกิจต่างประเทศ เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยง ตั้งแต่แผนยุทธศาสตร์ชาติสู่ภูมิภาคและท้องถิ่น เพื่อเป็นการยกระดับการบริหารจัดการภาครัฐและ ภาคเอกชน ต่อการพัฒนา ระบบ การจัดการโลจิสติกส์ของผู้ประกอบการขนส่งด้วยรถบรรทุกสุมาลี สุขदानนท์, สมพงษ์ศิริโสภณศิลป์ และสุนันทา เจริญปัญญา (2561, หน้า 209-210) พบว่า ติดปัญหา เรื่องการรับรองเอกสาร ได้แก่ ใบขับขี่ และเอกสารคนขับรถ ที่จะต้องแปลเป็นภาษาอังกฤษ จำเป็นต้องมี บริษัทนายหน้า ที่รัฐบาลจีนรับรองเป็นผู้รับรองให้ ซึ่งในบางกรณี ซึ่งบริษัทนายหน้าไม่สามารถรับรอง เอกสารข้ามพรมแดนได้ ส่งผลให้นักท่องเที่ยว ต้องกลับไปรับรองเอกสารที่จดทะเบียนอยู่ ก่อให้เกิดการ เสียเวลาและค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น โดยที่ จักรกฤษณ์ ดวงพิศตรา (2556) ผู้ให้บริการโลจิสติกส์ของต่างชาติ ผู้ประกอบการมีลักษณะให้บริการโลจิสติกส์แบบเบ็ดเสร็จ (Third Party Logistics: 3PLs) ครบวงจร เป็นมือ อาชีพ ซึ่งประเทศไทยโดยภาครัฐและเอกชน จะต้องเร่งปรับตัว พัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการด้านการ ให้บริการโลจิสติกส์ไทยสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยการออกมาตรการส่งเสริมการพัฒนาธุรกิจ โลจิสติกส์ การพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกในการประกอบธุรกิจบริการโลจิสติกส์ สนับสนุนการสร้าง เครือข่ายโลจิสติกส์ภายในประเทศและต่างประเทศ รวมถึงการพัฒนาทักษะฝีมือและภาษาต่างประเทศของ บุคลากร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ประกอบการรายเก่าและผู้ประกอบการรายใหม่

สถานที่รับที่พระราม 2 ประเภทสินค้าคือ เครื่องจักร อุปกรณ์ก่อสร้างโรงงาน จะเป็นสถานที่และ ประเภทสินค้าที่ผู้ประกอบการจะได้รับประโยชน์ดีที่สุด โดยที่ผู้ประกอบการควรที่จะมีการประสานงานกับ

วิเชียร สกลวงศ์ และบรรพต วิธรรษา

ทางลูกค้าใน สปป.ลาว ในเรื่องเอกสาร ประเภทสินค้า กำหนดเวลา สถานที่ ขึ้นตอนสุดท้ายการ ให้เป็นที่
เรียบร้อยก่อนออกเดินทางจากสถานที่ออกสินค้า

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. AEC ใช้รูปแบบการขนส่ง แบบมาตรฐานคุณภาพบริการรถบรรทุก (Q) ของประเทศไทย
2. การขนส่งควรมีเอกสารที่ออกจากต้นทางเพื่อเพิ่มความสะดวกในการเพิ่มประสิทธิภาพของ
การข้ามแดน และมีวิธีปฏิบัติที่ไทย กับ สปป.ลาว เห็นชอบร่วมกัน

3. ภาครัฐควรมีนโยบายให้ผู้ประกอบการขนส่งไทยสามารถขนส่งต่อไปประเทศที่สามได้
โดยตรง

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการศึกษาด้านระบบการขนส่งทางราง รถไฟระหว่างจีน - สปป.ลาว ที่จะทำให้การสนับสนุน
การเชื่อมต่อระบบรางในภูมิภาค โครงการเชื่อมต่อเส้นทางรถไฟระหว่างหนองคาย - เวียงจันทน์
กรุงเทพมหานคร - นครราชสีมา และนครราชสีมา - หนองคาย

รายการอ้างอิง

กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม. (2556). *คู่มือประกอบธุรกิจขนส่งสินค้าทางถนนในสาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว. โครงการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการขนส่งสินค้าเชิงรุกเพื่อ
รองรับการเปิดการค้าเสรีประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. วันที่ค้นข้อมูล 5 มกราคม 2556, เข้าถึงได้
จาก <http://www.thaitruckcenter.com/qmarkv1/UploadFile/KnowledgeSource/1707283881.pdf>*

กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์. (2560). การเดินทางสำรวจเส้นทางโลจิสติกส์การค้า.
วันที่ค้นข้อมูล 5 มกราคม 2556, เข้าถึงได้จาก [https://www.dbd.go.th/download/article/
article_20170725133523.pdf](https://www.dbd.go.th/download/article/article_20170725133523.pdf)

กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์. (2558). *คู่มือ โอกาสและทิศทางการค้าการลงทุนใน
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. นนทบุรี: กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ กระทรวง
พาณิชย์.*

กริช อึ้งวิฑูรสถิตย์, วรพชร ดิษยะสรีน และจรินทร์ เจริญศรีวัฒนกุล. (2560). การค้าชายแดนและการลงทุน
ใน สปป.ลาว: โอกาสและอุปสรรค. ใน *การประชุมวิชาการระดับชาติสาขาเศรษฐศาสตร์
ประจำปี 2560 หัวข้อ “อนาคตเศรษฐกิจไทยปี 61 รอดหรือซบเซา” วันที่ 13 ธันวาคม 2560.*
(หน้า 12-26). กรุงเทพฯ: คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

กองแผนงาน กลุ่มกิจการขนส่งระหว่างประเทศ. (2559). *ความร่วมมือด้านการขนส่งทางถนนระหว่างไทย-
ลาว 27 ตุลาคม 2559. กรุงเทพฯ: กองแผนงาน กลุ่มกิจการขนส่งระหว่างประเทศ.*

- เกษม ชูจารุกุล. (2555). *ระบบการขนส่งและการดำเนินงาน*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โครงการกิจกรรมการเชื่อมโยงงานวิจัยกับ ภาคนโยบาย. (ม.ป.ป.). *บทสรุป/เชิงนโยบาย การเพิ่มประสิทธิภาพการอำนวยความสะดวกทางการค้าบริเวณชายแดนไทยลาว*. วันที่ค้นข้อมูล 17 มกราคม 2560, เข้าถึงได้จาก <http://prp.trf.or.th/trf-policy-brief/การเพิ่มประสิทธิภาพการ/>
- ค่านาย อภิปรัญญกุล. (2550). *การจัดการขนส่ง*. กรุงเทพฯ: ซีวาย ซีชเท็ม พรินต์ติ้ง.
- จักรกฤษณ์ ดวงพิศตรา. (2550). *หลักการขนส่ง*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จักรกฤษณ์ ดวงพิศตรา. (2556). การพัฒนาศักยภาพผู้ให้บริการโลจิสติกส์ไทยสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. *วารสารวิทยาการจัดการ*, 30(2), 95-118.
- ไชยยศ ไชยมั่นคง และมยุขพันธ์ ไชยมั่นคง. (2552). *กลยุทธ์การขนส่ง (Transportation strategy)*. นนทบุรี: บริษัท วิชั่น ฟรีเพรส.
- ชนารินทร์ สุภรัตนกุล, สมภรณ์ แก้วเหมือน และอรรถพล ผดุงกิจ. (2560). *นักลงทุนอเมริกาเตรียมพัฒนาโรงไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ขนาดใหญ่ใน สปป.ลาว*. วันที่ค้นข้อมูล 17 มกราคม 2560, เข้าถึงได้จาก https://www.ditp.go.th/contents_attach/196490/196490.pdf
- ไพโรจน์ เชาวนชลกุล. (2552). *เศรษฐศาสตร์การขนส่ง*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วีระยุทธ ทนทาน. (2555). แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการทาง ธุรกิจของผู้ประกอบการการค้าชายแดน ไทย-ลาว ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อรองรับการบูรณาการประชาคมอาเซียน. *วารสารมหาวิทยาลัยนเรศวร: วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี*, 20(2), 60-67.
- ศิริพร เลิศยิ่งยศ. (2557). บทบาทภาครัฐและภาคเอกชนต่อการพัฒนาระบบการจัดการโลจิสติกส์ของผู้ประกอบการขนส่งด้วยรถบรรทุก กลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในประเทศไทย. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal*, 7(1), 506-524.
- ศูนย์ข้อมูลข่าวสารอาเซียน กรมประชาสัมพันธ์. (2559). *EXIM BANK ปล่อกู้แก่ JWD ขยายธุรกิจโลจิสติกส์ของไทยในกัมพูชาและ สปป.ลาว*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ข้อมูลข่าวสารอาเซียน กรมประชาสัมพันธ์.
- ศูนย์ข้อมูลธุรกิจไทยในลาว. (ม.ป.ป.). *สรุปความคืบหน้าการก่อสร้างเส้นทางรถไฟ ลาว-จีน*. วันที่ค้นข้อมูล 17 มกราคม 2560, เข้าถึงได้จาก <http://www.thaibizlao.com/lao/local-business/detail.php?cate=newshilight&id=20868>
- สถานเอกอัครราชทูตไทย ณ กรุงเวียงจันทน์. (2552). *อยากค้าขาย-ลงทุนในลาว*. วันที่ค้นข้อมูล 5 มกราคม 2556, เข้าถึงได้จาก http://vientiane.thaiembassy.org/vientiane/th/about/about_

วิเชียร สกุลวงศ์ และบรรพต วิธรราช

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2554). *แผนการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม*. วันที่ค้นข้อมูล 5 มกราคม 2556, เข้าถึงได้จาก http://www.sme.go.th/upload/mod_download/แผนแม่บท1%20ฉบับที่%203.pdf

สำนักโลจิสติกส์การค้า กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ. (มปป.). *คู่มือการประกอบธุรกิจโลจิสติกส์ใน สปป.ลาว*. วันที่ค้นข้อมูล 5 มกราคม 2556, เข้าถึงได้จาก <http://aec.utcc.ac.th/wp-content/uploads/2016/08/Doing-Business-in-LAOS.pdf>

สำนักส่งเสริมและจัดการสินค้าเกษตร. (2555). *การจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน*. วันที่ค้นข้อมูล 5 มกราคม 2556, เข้าถึงได้จาก www.agriman.doe.go.th/home/news2/Logistics/Binder%202.pdf

สุนันทา เจริญปัญญาธิ์ และชนวัฒน์ เดชปรอธ. (2561). *รายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาศักยภาพการค้าและการขนส่งชายแดนจังหวัดอุบลราชธานี ต่อการเปิดประเทศเข้าสู่ AEC*. กรุงเทพฯ: สถาบันการขนส่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุมาลี สุขदानนท์, สมพงษ์ศิริ โสภณศิลป์ และสุนันทา เจริญปัญญาธิ์. (2561). *รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ โครงการ การใช้ประโยชน์จากเส้นทาง R3A เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคท่องเที่ยว*. วันที่ค้นข้อมูล 17 มีนาคม 2561, เข้าถึงได้จาก <http://www.tri.chula.ac.th/triresearchlibrary/2561/R3A.pdf>

Aec10news. (2559). *สปป.ลาวปรับปรุงทางหลวงหมายเลข 9*. วันที่ค้นข้อมูล 17 มีนาคม 2561, เข้าถึงได้จาก <http://www.aec10news.com/อาเซียน/item/2419-สปป-ลาวปรับปรุงทางหลวงหมายเลข-9>

Donald, J. B., David, J. C., & Bixby, C. (2013). *Supply chain logistics management* (4th ed.). New York: NY: McGraw-Hill Irwin.

**รูปแบบการสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อ
บริษัท ธนารักษ์ พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด**
**The Model of Enhancing Employee Engagement in
Dhanarak Asset Development Co.,Ltd.**

ศุภชัย เหมือนโพธิ์ (Suppachai Murnpho)

ผศ.ดร., ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวางแผนยุทธศาสตร์องค์กร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
วิทยาเขตกำแพงแสน, หัวหน้าภาควิชาการตลาดและโลจิสติกส์ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Asst. Prof. Ph.D., Assistant to the President for Organization Strategic Planning Affairs Kasetsart
University Kamphaeng Saen Campus and Head of Marketing and Logistics Department,
Kasetsart University

E-mail: suppachai_mur@hotmail.com

Received: 5 March 2020

Revised: 8 April 2020

Accepted: 17 April 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยความผูกพัน และรูปแบบการสร้างความผูกพันของพนักงาน 2) ศึกษาความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานบริษัท ธนารักษ์ พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด และ 3) จัดทำรูปแบบการสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท ธนารักษ์ พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด โดยศึกษาการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถาม และการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสนทนากลุ่ม

ผลการวิจัยพบว่า

1) ความผูกพันของพนักงานมีความสำคัญต่อองค์กรอย่างมาก โดยความผูกพันจะส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกรับผิดชอบในทางบวก ซึ่งมีความผูกพันที่มีต่องาน เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร และผลการสำรวจความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท ธนารักษ์ พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด 3 ปีที่ผ่านมา พนักงานมีความพึงพอใจและความผูกพันแนวโน้มสูงขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.60 – 4.60 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ทำให้ผู้วิจัยต้องการศึกษารูปแบบและแนวทางการสร้างความผูกพันของพนักงาน เพื่อนำรูปแบบฯ มาพัฒนาการ

สรุป เหมือนโพธิ์

บริหารบุคลากรภายในองค์กรให้มีศักยภาพในการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร พร้อมทั้งจะเดินหน้าพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

2) ผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานบริษัท ธนารักษ์ พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 และความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55

3) รูปแบบการสร้างความผูกพันของพนักงาน ประกอบด้วย การสรรหาพนักงาน การดูแลพนักงาน และการเก็บรักษาพนักงาน เน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กร การสร้างคนเก่งและมีความสามารถ การสร้างการมีส่วนร่วม การสร้างการทำงานเป็นทีม และการสร้างขวัญและกำลังใจ มีส่วนร่วมในการทำโครงการ/ กิจกรรม ซึ่งทำให้มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร

คำสำคัญ: ความพึงพอใจ, ความผูกพันของพนักงาน

Abstract

The objectives of this research were 1) to study engagement factors and the model of enhancing employee engagement, 2) to study employee satisfaction and engagement in Dhanarak Asset Development Co.,Ltd., and 3) to develop the model of enhancing employee engagement in Dhanarak Asset Development Co.,Ltd. Quantitative data were collected by a questionnaire meanwhile qualitative data were collected by focus group discussion.

The results of this research indicated as follows:

1) Employee engagement greatly plays an important role to the organization. The employee engagement results in their positive feeling towards the organization, leading to improved organizational commitment, commitment to their work, organizational goals, and values. The results of exploring employee engagement in Dhanarak Asset Development Co., Ltd. Indicated that throughout three years, employee satisfaction and engagement tended to increase with an average increase of 3.60 - 4.60, which was at a high level. In this regard, the researcher was interested in studying the model and guidelines to build the model of enhancing employee engagement in order to be applied for further development of human resources management, improved organizational commitment towards the sustainably organizational development.

2) The results of surveying employee satisfaction and engagement in Dhanarak Asset Development Co., Ltd. Indicated that employee engagement was at a high level with a mean of 4.39. Employee satisfaction was at the highest level with a mean of 4.55.

3) The model of enhancing employee engagement consisted of recruitment, employee care, and retention, focusing on creating corporate culture, talent personnel, participation, teamwork, and morale and motivation, participation in projects/ activities, which can influence employee satisfaction and engagement.

Keywords: Satisfaction, Employee Engagement

บทนำ

การแข่งขันในโลกธุรกิจทวีความรุนแรงมากขึ้น ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การที่องค์กรจะสามารถเตรียมตัว เพื่อที่จะรองรับกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องมีการวางแผนในการดำเนินธุรกิจที่ก่อให้เกิดความพร้อมที่จะรับมือกับการแข่งขัน (สมศักดิ์ ปิตตานัง, 2554) ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร ทำให้สังคมในโลกปัจจุบันเป็นสังคมแห่งข่าวสารที่ถูกเชื่อมโยงเข้ากันหมด ส่งผลให้การแข่งขันทางการค้าที่ทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น ทั้งในด้านการขายการค้าเสรี การขยายตัวของตลาดโลก การลงทุนข้ามชาติ และการเคลื่อนย้ายของปัจจัยการผลิต ดังนั้นคุณภาพของบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์จะเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุดในเชิงความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร (พริ้นท์ชา สมานสินธุ์, 2554)

ความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจที่ดีเกิดจากปัจจัยหลายประการ ซึ่งปัจจัยที่สำคัญประการแรกคือ การบริหารจัดการองค์กรที่ดี และมีโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจนในการบริหารจัดการต่างๆ ต้องมีความคล่องตัวต่อการแข่งขันทางธุรกิจ มีการประสานงานที่ดี และในด้านบุคลากร ต้องจัดให้พนักงานมีส่วนร่วมในการจัดทำกลยุทธ์ แผนงาน การดำเนินการ และการประเมินผล เพื่อสร้างความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กรร่วมกัน ซึ่งในภาวะการแข่งขันในปัจจุบัน องค์กรจำเป็นต้องมีการจัดทำกลยุทธ์เพื่อการอยู่รอด หรือสามารถดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน (Sustainable) ต้องสร้างคุณค่าที่โดดเด่นหรือเหนือกว่าคู่แข่ง แนวทางการบริหารสมัยใหม่ของผู้บริหารระดับสูง จะต้องรู้จักนำความรู้ ความสามารถ ของแต่ละคนมาปรับและประยุกต์ใช้กับองค์กรได้อย่างสูงสุด และสามารถสร้างบรรยากาศที่ดี และทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน (ประดิษฐพงษ์ ศรีอัยเพชร, 2557)

ปัจจุบันกลุ่มบุคลากรในแต่ละองค์กรมีกลุ่มคนหลากหลายวัยที่ต้องทำงานร่วมกัน และด้วยช่วงอายุที่แตกต่างกัน โดยในปัจจุบันบุคลากรต่างๆ จะมี 4 รุ่นหลัก คือ 1) กลุ่ม Baby Boomer (Gen B) 2) กลุ่มคน Generation X (Gen X) 3) กลุ่มคน Generation Y (Gen Y) และ 4) กลุ่มคน Generation Z (Gen Z) (เดชา เดชะวัฒนะไพศาล และคณะ, 2559) ซึ่งในการสรรหาและการพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการทำงานอย่างเดียวยังคงไม่เพียงพอ แต่ยังคงคำนึงถึงการธำรงรักษา และการสร้างความผูกพันระหว่างคนกับองค์กร เนื่องจากการสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในองค์กร จะส่งผลต่อการธำรงรักษานักงาน การเพิ่มผลิตภาพในการทำงาน

ศุภชัย เหมือนโพธิ์

และความซื่อสัตย์ในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อศักยภาพโดยรวมขององค์กรทั้งในปัจจุบัน และอนาคต (Lockwood, 2007)

บริษัท ธารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด (ธพส.) เป็นรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงการคลัง ภายใต้การกำกับดูแลของกรมธนารักษ์ โดยจากวิสัยทัศน์ของ ธพส. ที่ต้องการมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่พัฒนาทรัพย์สินของรัฐให้เกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและสังคมด้วยการบริหารจัดการสมัยใหม่อย่างมืออาชีพตามหลักธรรมาภิบาล และ ธพส. มีการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานทุกๆ ปี จึงทำให้เห็นถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้น เพื่อให้บริษัท ธารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัดบรรลุเป้าหมาย ซึ่งปัจจัยในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าประสงค์ คือ บุคลากร ความผูกพันองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งกับการดำเนินงานภายในองค์กร ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่ธุรกิจสามารถใช้เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความรัก ความสุข ความพอใจที่จะทำงานร่วมกันภายในองค์กรต่อไป จึงทำการศึกษาเรื่องรูปแบบการสร้าง ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท ธารักษ์ พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด เพื่อที่จะได้นำข้อมูลมาใช้ปรับปรุง และวางแผนในการพัฒนาเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละระดับ และแต่ละ Generation เพื่อให้บุคลากรรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงและร่วมมือกันพัฒนาให้องค์กรประสบความสำเร็จ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยความผูกพัน และรูปแบบการสร้าง ความผูกพันของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานบริษัท ธารักษ์ พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด
3. เพื่อจัดทำรูปแบบการสร้าง ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท ธารักษ์ พัฒนาสินทรัพย์

จำกัด

ขอบเขตของงานวิจัย

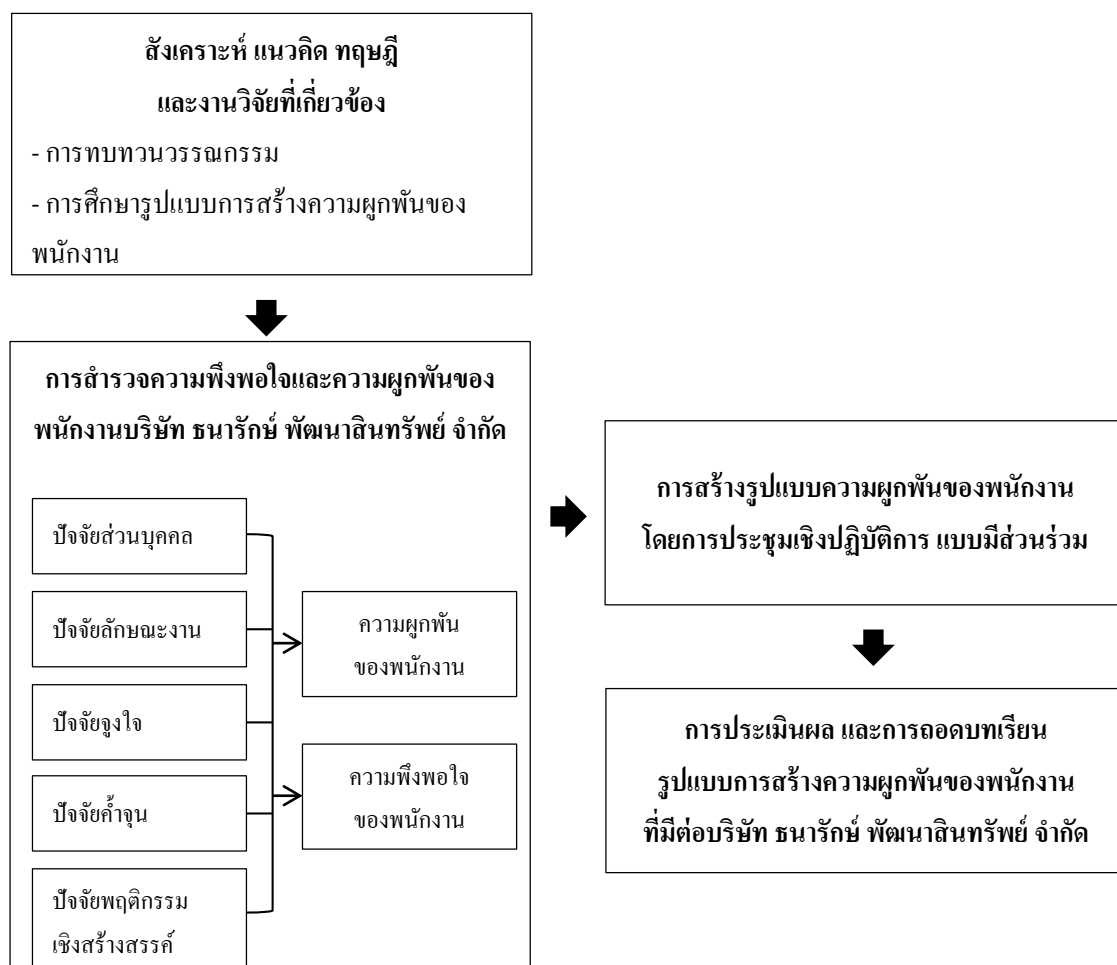
การศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการสร้าง ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท ธารักษ์ พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด มีขอบเขตการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้เป็นการจัดทำรูปแบบการสร้าง ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท ธารักษ์ พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด
2. ขอบเขตด้านพื้นที่ในการวิจัย ทำการคัดเลือกพื้นที่ในการวิจัย คือบริษัท ธารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ประกอบด้วย ผู้บริหาร พนักงานส่วนปฏิบัติการ และลูกจ้าง
3. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย

3.1 การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ คือ การเก็บแบบสอบถามความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด โดยศึกษาประชากรของบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด จากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) กรณียุทธศาสตร์จำนวนประชากรที่แน่นอน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenient Sampling) จำนวน 113 คน

3.2 การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ คือ การสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อค้นหาแนวทางในการบริหารความผูกพันองค์กรบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด จำนวน 18 คน ของจำนวนประชากรบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด จำนวน 164 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

กรอบแนวคิดการทำวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการทำวิจัย

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง สภาพหรือลักษณะแต่ละบุคคลที่อุทิศเกี่ยวกับอารมณ์ความรู้สึกและสติปัญญาแก่องค์กรหรือกลุ่มงาน มีทัศนคติที่เป็นบวก แสดงถึงความรู้สึกและพฤติกรรม บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นความต้องการส่วนบุคคล และทำงานอย่างจริงจัง ตั้งใจ อันไปสู่การเพิ่มผลผลิตทางธุรกิจขององค์กร (Hewitt Associates, 2004) ความผูกพันของพนักงานมีความสำคัญต่อองค์กรอย่างมาก โดยความผูกพันจะส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกต่อองค์กรในทางบวก ซึ่งมีความผูกพันที่มีต่องาน เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร พนักงานจะมีความจงรักภักดี โดยปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Commitment) จะมุ่งมั่นให้เกิดกับองค์กร โดยองค์กรต่างๆ ต้องการให้พนักงานมีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และความผูกพันในงานของพนักงาน เนื่องจากความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์กับอัตราการลาออก (Turnover Rate) ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูง อัตราการลาออกลดลง (พิชิต เทพวรรณ, 2554) องค์ประกอบของความผูกพันแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความผูกพันทางด้านจิตใจ หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความต้องการที่จะเกี่ยวข้องกับองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กรซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจสูงก็จะเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีและจะทำงานกับองค์กรต่อไป 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์กรและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กรจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป หรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลง 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม หรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร ซึ่งพนักงานรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องทำงานกับองค์กรต่อไปแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรกันบรรทัดฐานสูงนั้น จะรู้สึกว่าควรจะทำงานกับองค์กรต่อไปซึ่งเป็นการมองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กรซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม รู้สึกว่าเมื่อเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กร (Allen & Meyer, 1990)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน

ความพึงพอใจ เป็นความรู้สึกพอใจในงานที่ตนปฏิบัติ และมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และความพอใจที่จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อ งานนั้นให้ผลตอบแทนทั้งทางวัตถุและจิตใจ และยังสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงานได้ด้วย (Strauss, G., & Sayles, L. R., 1980) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกดีต่องานที่ทำ รวมถึงกระตุ้นที่ช่วยให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สุธานันท์ นุกุลธำมณี, 2555) ความพึงพอใจ

ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดในทางที่ดีของบุคลากรที่มีต่องานที่ทำอยู่ และองค์ประกอบอื่นๆ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการได้รับการตอบสนองความต้องการของบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (สุรเชษฐ์ ผลารัตน์สกุล, 2552)

ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการในการทำงานของบุคลากรขององค์กรจะมีประสิทธิภาพเพียงใด และช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้เพียงใดนั้น ผู้บริหารองค์กรต้องสามารถเข้าใจความต้องการของบุคลากรในองค์กร และผสมผสานความต้องการนั้นให้เข้ากับจุดมุ่งหมายขององค์กร ในขณะเดียวกันก็สามารถทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความกระตือรือร้นและปรารถนาที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (จิตติภา ขาวอ่อน, 2547) ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีดังนี้ 1) การรับรู้ในปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านี้ให้เกิดขึ้น และเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสาย และการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน 3) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคล ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ และปัจจัยต้านจูง

ปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อดึงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในบุคคลได้ มีดังนี้ 1) ความสำเร็จ (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดีรวมทั้งความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ แรงจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จของงานประกอบด้วย 2 สิ่ง คือ ระดับของแรงจูงใจในความสำเร็จ และความสามารถที่จะทำงาน 2) การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อน และบุคคลอื่นๆ รวมทั้งการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นๆ ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ 3) ลักษณะของงาน (Work It self) หมายถึง งานที่ทำท้าทายความสามารถหรือเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นสิ่งใหม่ๆ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน 4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดความอิสระในการทำงาน 5) ความก้าวหน้าในอาชีพ (Advancement) หมายถึง เมื่องานประสบความสำเร็จก็ได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม (ขงยุทธ เกษสาคร, 2547)

ศุภชัย เหมือนโพธิ์

ปัจจัยคำจูน หรือปัจจัยอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะคำจูนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคลากรในองค์กร บุคลากรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยที่มาจากภายนอก ได้แก่ 1) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน 2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน และสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน 4) สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี 5) นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร 6) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่างๆ 7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา ไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่ 8) ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร 9) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร (สมยศ นาวิการ, 2540)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์

พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การแสดงออกของพฤติกรรมในการคิดริเริ่มแนวใหม่ โดยมีการผสมผสานบูรณาการ และเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ เข้าไว้ด้วยกัน ค้นหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่มาใช้ในองค์กร การคิดวิธีใหม่ๆ ใช้แก้ปัญหาในงาน รวมทั้งมีการแสดงออกของบุคคลในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และนำความคิดสร้างสรรค์มาใช้ประโยชน์ในองค์กรได้ (พรทิพย์ ไชยฤกษ์, 2555) พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ไม่สามารถบังคับให้เกิดขึ้นได้ แต่สามารถส่งเสริมให้เกิดขึ้นได้ และเสนอสถานการณ์ที่ส่งเสริมพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ คือ ความรู้สึกปลอดภัยทางจิตสร้างได้ด้วยกระบวนการที่สัมพันธ์กัน 3 อย่าง ดังนี้ 1) การยอมรับในคุณค่าของแต่ละบุคคลอย่างไม่มีเงื่อนไข ครู พ่อแม่ หรือสังคมที่เกี่ยวข้องกับบุคคลต้องยอมรับความสามารถของบุคคลแต่ละคน เชื่อมั่นทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย จะทำให้บุคคลสามารถค้นพบสิ่งต่างๆ ที่มีคุณค่า หรือมีความหมายต่อตนเอง โดยไม่ต้องให้ใครกระตุ้น 2) การสร้างบรรยากาศที่ไม่ต้องมีการวัดและการประเมินจากบุคคลภายนอก จะทำให้เกิดความรู้สึกอิสระกล้าแสดงออกทั้งความคิดและการกระทำอย่างสร้างสรรค์ 3) ความเข้าใจ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญสำหรับการสร้างความรู้สึกปลอดภัย การที่เรามีความเข้าใจและยอมรับ จะทำให้สามารถแสดงศักยภาพในการสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่ (Roger, 1959)

พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ เป็นการแสดงออกหรือการกระทำของบุคคลในการคิด แนะนำและทดลองสิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์นำไปใช้ในองค์กร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบดังนี้ 1) พฤติกรรมด้าน

การแสวงหาโอกาส (Opportunity Exploration) หมายถึง การค้นหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้แก่ การพิจารณาและหาโอกาสในการที่จะคิดหรือนำสิ่งใหม่ๆ ไปใช้ในการทำงาน 2) พฤติกรรมด้านความคิดริเริ่ม (Generatively) หมายถึง การแสดงออกถึงความสนใจในช่วงเริ่มต้นสำหรับการกำหนดและชี้นำสิ่งใหม่ๆ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับขององค์กร จนกระทั่งสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ได้แก่ การที่บุคคลมีกระบวนการคิด พิจารณาและอธิบายถึงโอกาสที่จะเกิดความคิดสร้างสรรค์ขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน จากนั้นต้องจัดลำดับความคิด และแสวงหาถึงความสัมพันธ์ ความเชื่อมโยงระหว่างแนวคิดใหม่ที่เกิดขึ้นมาจากข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน 3) พฤติกรรมด้านการเป็นผู้นำความคิด (Championing) หมายถึง ผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสามารถนำความคิดไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ ได้รับการสนับสนุนจากองค์กร และเชื่อมั่นในศักยภาพของความคิดใหม่นั้น โดยบุคคลที่เป็นผู้นำทางความคิดต้องสามารถระดมการชักจูงและโน้มน้าวผู้อื่นให้สนับสนุน เห็นด้วยกับความคิดใหม่ของตน เพื่อนำความคิดนั้นไปเผยแพร่ให้กับบุคคลอื่นต่อไป 4) พฤติกรรมด้านการประยุกต์ใช้ (Application) หมายถึง การนำความคิดใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน โดยจะต้องมีการนำไปทดลองประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานประจำ มีการปรับปรุงผลการผลิตที่เกิดขึ้นจากความคิดสร้างสรรค์นั้น รวมทั้งต้องพยายามทำให้ทุกคนในองค์กรนำความคิดใหม่ๆ ไปใช้ปฏิบัติให้เป็นงานประจำ (Kleysen & Street, 2001)

วิธีการวิจัย

ตารางที่ 1 วิธีการดำเนินการวิจัย

	ขั้นที่ 1 สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ขั้นที่ 2 การสำรวจความพึงพอใจ และความผูกพันของ พนักงานบริษัท ชนารักษ์ พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด	ขั้นที่ 3 การสร้างรูปแบบความ ผูกพันของพนักงาน	ขั้นที่ 4 การประเมินผล และการถอดบทเรียน
วิธีดำเนินการวิจัย	1.1 การศึกษาเอกสาร ข้อมูล แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความ ผูกพันของพนักงาน 1.2 การวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis) ผลงานวิชาการ หนังสือ ตำรา และข้อมูลจากInternet ผ่าน Website ต่างๆ	2.1 ผู้วิจัยทำการสำรวจ ความพึงพอใจและความ ผูกพันของพนักงานบริษัท ชนารักษ์ พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด 2.2 ทำการเปรียบเทียบ ความผูกพันของพนักงาน บริษัท ชนารักษ์ พัฒนา สินทรัพย์ จำกัด	3.1 ผู้วิจัยทำการสร้าง รูปแบบความผูกพันของ พนักงาน โดยการ ประชุมเชิงปฏิบัติการ แบบมี ส่วนร่วม 3.2 ทำการสังเคราะห์ เนื้อหา เพื่อออกแบบและ จัดทำรูปแบบความ ผูกพันของพนักงาน	4.1 การประเมินผล และ การถอดบทเรียน รูปแบบ การสร้างความผูกพันของ พนักงานที่มีต่อบริษัท ชนา รักษ์ พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด

สรุปชัย เหมือนโพธิ์

	1.3 การศึกษาแนวทางการสร้าง ความผูกพันของพนักงาน			
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และประชากรกลุ่มตัวอย่าง	1.1 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เป็นการสัมภาษณ์บุคลากรบริษัท ชนารักษ์ พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด จำนวน 18 คน	2.1 แบบสอบถามสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร โดยศึกษาประชากรของบริษัท ชนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด จากตารางของ เกรจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) กรณิหาราบจำนวนประชากรที่แน่นอน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenient Sampling) จำนวน 113 คน	3.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ แบบมีส่วนร่วม จำนวน 15 - 20 คน	

ผลการวิจัย

ขั้นที่ 1 สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1) จากการศึกษาพบว่า ความผูกพันของพนักงานมีความสำคัญต่อองค์กรอย่างมาก โดยความผูกพันจะส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกต่อองค์กรในทางบวก ซึ่งมีความผูกพันที่มีต่องาน เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร พนักงานจะมีความจงรักภักดี โดยปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร จะมุ่งมั่นให้เกิดกับองค์กร โดยองค์กรต่างๆ ต้องการให้พนักงานมีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และความผูกพันในงานของพนักงาน เนื่องจากความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์กับอัตราการลาออก (Turnover Rate)

2) จากการศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันของพนักงาน พบว่า วิธีการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร เป็นหน้าที่ของทุกคนในองค์กรที่ต้องช่วยกัน ร่วมมือกันให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร เพราะองค์กรหรือผู้บริหารต่างก็ตระหนักถึงความสำคัญของความผูกพันของพนักงานที่จะส่งผลต่อการดำเนินธุรกิจให้เติบโตมากยิ่งขึ้นไป โดยศูนย์กลางเป็นฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่คอยประสานงานกับฝ่ายต่างๆ โดยวิธีการสร้างความผูกพันของพนักงานแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มพนักงานใหม่ เริ่มตั้งแต่การสรรหาและการจัดการอัตรากำลัง การสื่อสาร การวางกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และ 2) กลุ่มพนักงานปัจจุบัน ต้องมีการดูแลและรักษาพนักงานให้มีความผูกพันต่อองค์กรต่อไป โดยมีการกำหนด

นโยบายและกลยุทธ์ การวัดและประเมินผล ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ และการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ

ขั้นที่ 2 การสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานบริษัท ธนารักษ์ พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด

1. ผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานบริษัท ธนารักษ์ พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด

ผลการศึกษาความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด พนักงานและลูกจ้างมีการตอบแบบสอบถามจำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 98.17 ของจำนวนพนักงานทั้งหมด 164 คน โดยการเก็บข้อมูลผ่านการทำแบบสอบถามแบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Questionnaire) (การตอบแบบสอบถามออนไลน์) เพียงช่องทางเดียว

1) ปัจจัยส่วนบุคคล จากการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 82 คน (ร้อยละ 50.90) มีอายุระหว่าง 21 - 38 ปี (Gen Y) จำนวน 87 คน (ร้อยละ 54.04) ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 69 คน (ร้อยละ 42.86) ตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ 1 - 4 จำนวน 82 คน (ร้อยละ 50.90) และมีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท จำนวน 45 คน (ร้อยละ 28.00)

2) ปัจจัยลักษณะงาน จากการศึกษาระดับความคิดเห็นปัจจัยลักษณะงานของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ในภาพรวม พบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยลักษณะงาน ในภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน ทรัพยากรที่สนับสนุนการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 รองลงมาคือ ด้านระบบสารสนเทศด้าน HR อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 และน้อยที่สุดคือ ด้านผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01

3) ปัจจัยจูงใจ จากการศึกษาระดับความคิดเห็นของปัจจัยจูงใจของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 และน้อยที่สุดคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26

4) ปัจจัยค่าจ้าง จากการศึกษาระดับความคิดเห็นของปัจจัยค่าจ้างของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ด้านสถานะทางอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 รองลงมาคือ ด้านความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 และน้อยที่สุดคือ ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09

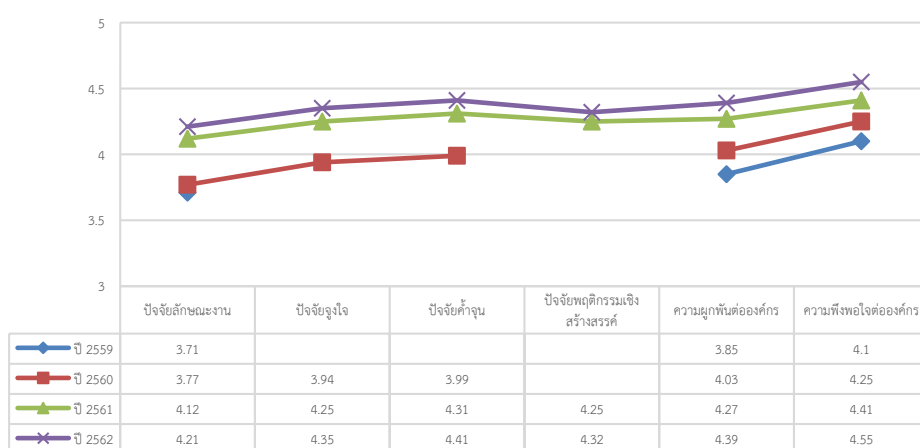
สุดท้าย เหมือนโพธิ์

5) **ปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์** จากการศึกษาระดับความคิดเห็นของปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานบริษัท ธารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ด้านการแสวงหาโอกาส อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 รองลงมาคือ ด้านความคิดริเริ่ม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 และน้อยที่สุดคือ ด้านผู้นำทางความคิด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15

6) **ความผูกพันต่อองค์กร** จากการศึกษาระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ธารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ด้านการคงอยู่กับองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 รองลงมาคือ ด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 และน้อยที่สุดคือ ด้านจิตใจ/ความรู้สึก อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27

7) **ความพึงพอใจต่อองค์กร** จากการศึกษาระดับความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ธารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55

2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานบริษัท ธารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด



ภาพที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานบริษัท ธารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด

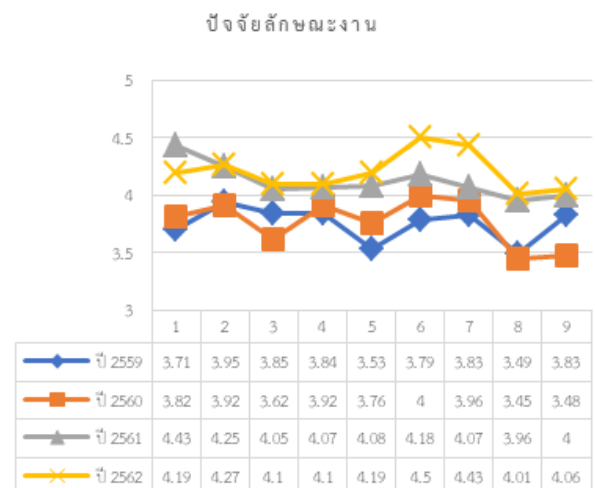
การเปรียบเทียบปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร และความพึงพอใจจากผลสำรวจปี 2559 - 2562 พบว่าค่าเฉลี่ยของแต่ละปัจจัยมีค่าเฉลี่ยสูงขึ้น ซึ่งแสดงถึงความผูกพันและความพึงพอใจในองค์กรมีอยู่ในระดับมาก จากการเปรียบเทียบรายด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้น พบว่า

1. ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน ทรัพยากรที่สนับสนุนการทำงาน โดย ทพส. ให้ความสำคัญกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ เช่น ความเป็นอยู่ ความสะดวกสบาย และมีการจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวก และมีเครื่องมือ อุปกรณ์ในการทำงานที่เพียงพอและเหมาะสม

2. ด้านระบบสารสนเทศด้าน HR เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า รพส. มีการนำระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ทำให้การดำเนินงานใน รพส. มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. ด้านการคงอยู่กับองค์กร เนื่องจาก พนักงานและลูกจ้างมีความผูกพันกับองค์กร ทำให้ไม่มีความคิดที่จะลาออกจาก รพส. และอาจปฏิบัติงานให้นานที่สุดหรือจนกว่าเกษียณอายุ
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจาก พนักงานและลูกจ้างสามารถทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพ และทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ได้เป็นอย่างดี
5. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เนื่องจากการได้รับการยอมรับนับถือ เป็นสิ่งสำคัญ เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ทำให้ส่งผลต่อการทำงานได้นานยิ่งขึ้น
6. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พนักงานและลูกจ้างเห็นว่า งานที่ทำมีความท้าทาย ช่วยให้ท่านเรียนรู้ และมีประสบการณ์มากยิ่งขึ้น อีกทั้งลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับความถนัด และเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนเอง

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยลักษณะงาน

รายการ	ค่าเฉลี่ย			
	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562
ปัจจัยลักษณะงาน				
1. ด้านระบบงานที่สำคัญต่างๆ	3.71	3.82	4.43	4.19
2. ด้านกระบวนการสื่อสารขององค์กร	3.95	3.92	4.25	4.27
3. ด้านระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.85	3.62	4.05	4.10
4. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.84	3.92	4.07	4.10
5. ด้านการจ้างงานและความก้าวหน้าในอาชีพ	3.53	3.76	4.08	4.19
6. ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน ทรัพยากรที่สนับสนุนการทำงาน	3.79	4.00	4.18	4.50
7. ด้านระบบสารสนเทศด้าน HR	3.83	3.96	4.07	4.43
8. ด้านผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์	3.49	3.45	3.96	4.01
9. ด้านการดำเนินงานของฝ่าย HR	3.83	3.48	4.00	4.06

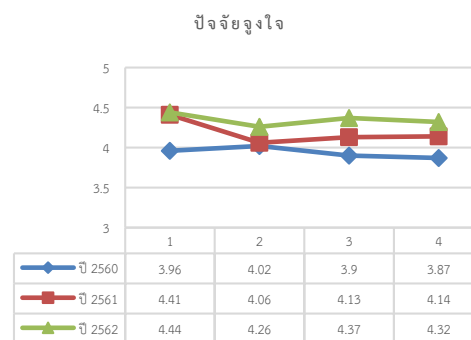


ศุภชัย เหมือนโพธิ์

จากการเปรียบเทียบปัจจัยลักษณะงาน พบว่า ปัจจัยลักษณะงานทั้ง 9 ด้าน มีแนวโน้มสูงขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.50 อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยงานใจ

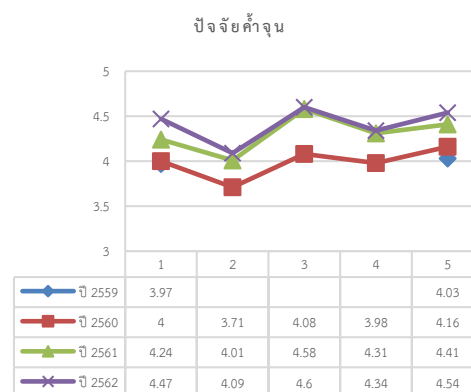
รายการ	ค่าเฉลี่ย		
	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562
ปัจจัยงานใจ			
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.96	4.41	4.44
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.02	4.06	4.26
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.90	4.13	4.37
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.87	4.14	4.32



จากการเปรียบเทียบปัจจัยงานใจ พบว่า ปัจจัยงานใจทั้ง 4 ด้าน มีแนวโน้มสูงขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.80 – 4.50 อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยค่าจูน

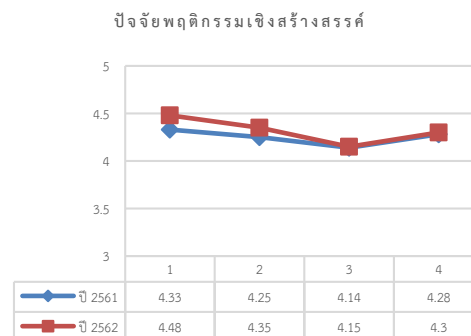
รายการ	ค่าเฉลี่ย			
	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562
ปัจจัยค่าจูน				
1. ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา	3.97	4.00	4.24	4.47
2. ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา		3.71	4.01	4.09
3. ด้านสถานะทางอาชีพ		4.08	4.58	4.60
4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน		3.98	4.31	4.34
5. ด้านความน่าเชื่อถือและ ชื่อเสียงองค์กร	4.03	4.16	4.41	4.54



จากการเปรียบเทียบปัจจัยค่าจูน พบว่า ปัจจัยค่าจูนทั้ง 5 ด้าน มีแนวโน้มสูงขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.90 – 4.50 อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์

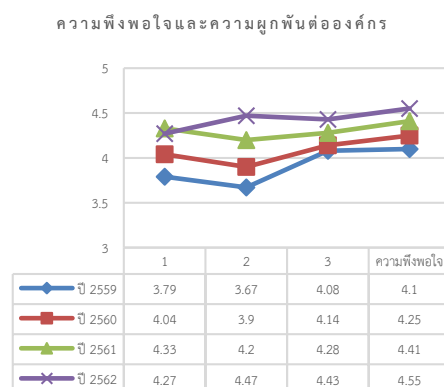
รายการ	ค่าเฉลี่ย	
	ปี 2561	ปี 2562
ปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์		
1. ด้านการแสวงหาโอกาส	4.33	4.48
2. ด้านความคิดริเริ่ม	4.25	4.35
3. ด้านผู้นำทางความคิด	4.14	4.15
4. ด้านการประยุกต์ใช้	4.28	4.30



จากการเปรียบเทียบปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ พบว่า ปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ทั้ง 5 ด้าน มีแนวโน้มสูงขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.10 – 4.50 อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด

รายการ	ค่าเฉลี่ย			
	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด				
1. ด้านจิตใจ/ความรู้สึก	3.79	4.04	4.33	4.27
2. ด้านการคงอยู่กับองค์กร	3.67	3.90	4.20	4.47
3. ด้านบรรทัดฐาน	4.08	4.14	4.28	4.43
ความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด				
1. ความพึงพอใจต่อองค์กร	4.10	4.25	4.41	4.55



จากการเปรียบเทียบความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด พบว่า ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ทั้ง 3 ด้าน มีแนวโน้มสูงขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.60 – 4.60 อยู่ในระดับมาก

ขั้นที่ 3 การสร้างรูปแบบความผูกพันของพนักงาน

จากการศึกษารูปแบบการสร้าง ความผูกพันของพนักงาน โดยการวิเคราะห์วิธีการสร้าง ความผูกพันของพนักงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

1. องค์กรควรให้ความสำคัญกับการรักษาและจูงใจพนักงานที่มีศักยภาพให้คงอยู่กับองค์กร องค์กรจึงพยายามหาคนที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับงาน และสอดคล้องกับปริมาณงานที่มีอยู่ (Recruitment and Selection)

2. รพส. มีการกำหนดหน้าที่ (Job Description) และคุณลักษณะแต่ละตำแหน่งหน้าที่ (Job Specification) อย่างเป็นมาตรฐาน โดยในด้านการพัฒนาบุคลากร ได้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี โดยให้บุคลากรแต่ละฝ่าย เขียนแผนพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน เพื่อให้ สอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ของตน พัฒนาความรู้ความสามารถ และสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานให้ตรงตาม ความจำเป็นของการพัฒนา หรือเพื่อเตรียมความพร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

3. กระบวนการสรรหา คัดเลือกบุคลากรที่ชัดเจนในแต่ละตำแหน่ง ซึ่งบุคลากรต้องมีความรู้ ความสามารถตามเกณฑ์การคัดเลือก โดยคุณสมบัติที่แต่ละฝ่ายต้องการ กำหนดหน้าที่ (Job Description) และคุณลักษณะแต่ละตำแหน่งหน้าที่ (Job Specification) เพื่อให้ได้บุคลากรตรงตามความต้องการ

4. ปัจจัยที่ทำให้พนักงานผูกพันกับองค์กร เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้างงาน ได้แก่ เงินเดือน โบนัส สวัสดิการที่ครอบคลุม ส่วนปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน บรรยากาศในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานดี ถือได้ว่าเป็นความผูกพันที่มีให้กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

5. การพัฒนาบุคลากรก่อให้เกิดผลดีแก่ตัวพนักงาน เนื่องจากเป็นการสร้างคุณค่าให้แก่ตัว พนักงานขององค์กรเอง และเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานของฝ่ายนั้นๆ ผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้องค์กรบรรลุยังเป้าหมายที่ต้องการด้วยเช่นกัน โดยแบ่งเป็น 1) กิจกรรมภายใน เป็นการจัดอบรมความรู้เบื้องต้นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร มีการจัดอบรมเฉพาะทางของแต่ละฝ่าย อีกทั้งมี การอบรม โดยการเชิญวิทยากรภายนอก เพื่อเพิ่มความรู้ เสริมทักษะให้กับพนักงาน 2) กิจกรรมภายนอก เป็นการอบรมนอกสถานที่ที่พนักงานสนใจ

จากการประชุมเชิงปฏิบัติการ แบบมีส่วนร่วม สามารถสรุปได้ว่า รูปแบบการสร้าง ความผูกพัน ของพนักงาน (The Model of Enhancing Employee Engagement) ประกอบด้วย การสรรหาพนักงาน (Recruitment) การดูแลพนักงาน (Employee Caring) และการเก็บรักษาพนักงาน (Retention) เน้นการสร้าง คนเก่งและมีความสามารถ การสร้างการมีส่วนร่วม การสร้างการทำงานเป็นทีม และการสร้างขวัญและ กำลังใจ มีส่วนร่วมในการทำโครงการ/ กิจกรรม ทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งทำให้มีผลต่อความพึงพอใจ และความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร



ภาพที่ 2 รูปแบบการสร้างความผูกพันของพนักงาน

ขั้นที่ 4 การประเมินผล และการถอดบทเรียน

จากการสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน บริษัท ธนารักษ์ พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด สามารถสรุปได้ว่า รูปแบบการสร้างความผูกพันของพนักงาน จะต้องเริ่มจากการสรรหาพนักงาน การดูแลพนักงาน และการเก็บรักษาพนักงาน โดยผ่านกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการสรรหา คัดเลือกพนักงานเพื่อหาคนที่เหมาะสมกับงานและองค์กร เมื่อพนักงานเข้าร่วมงานกับองค์กรหรือพนักงานปัจจุบัน องค์กรจะต้องสร้างพนักงานเพื่อพนักงานเกิดความรัก ความผูกพันต่อองค์กร โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กร การสร้างคนเก่งและมีความสามารถ การสร้างการมีส่วนร่วม การสร้างการทำงานเป็นทีม และการสร้างขวัญและกำลังใจ มีส่วนร่วมในการทำโครงการ/กิจกรรม ซึ่งทำให้มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร

จากการกำหนดรูปแบบการสร้างความผูกพันของพนักงาน (The Model of Enhancing Employee Engagement) ผู้วิจัยทำการวางแผนโครงการ/กิจกรรม เพื่อให้สะท้อนถึงการสร้างความผูกพันของพนักงานของบริษัท ธนารักษ์ พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ได้ดังนี้

ตารางที่ 7 โครงการ/ กิจกรรม

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์
1. โครงการบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กร	
1.1 ประชุมเชิงปฏิบัติการ “การทบทวนโครงสร้างองค์กร และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ (Responsibility) ของแต่ละหน่วยงาน และแผนอัตรากำลังระยะ 1 ปี, 3 ปี และ 5 ปี	เพื่อบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กร รวมถึงมีการสรรหาและคัดเลือกอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลังที่กำหนดไว้

สุดท้าย เหมือนโพธิ์

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์
1.2 จัดทำแผนงานการสรรหาเชิงรุก และดำเนินการสรรหาคัดเลือก ด้วยเครื่องมือที่มีความมีความเที่ยงและเหมาะสม (Reliability and Validity)	
2. โครงการบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์	
2.1 ศึกษาและเปรียบเทียบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์กับองค์กรอื่นในประเภทเดียวกันหรือองค์กรที่มีลักษณะการบริหารจัดการที่มีความเป็นเลิศ	เพื่อให้เกิดการสำรวจและเปรียบเทียบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม สามารถแข่งขันดึงดูดและเก็บรักษาผู้มีศักยภาพสูงไว้ในองค์กรได้ รวมถึงมีการปรับปรุงเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมกับ รพส.
2.2 สำรวจค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ และสำรวจความต้องการของบุคลากรต่อการพัฒนาค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ในรูปแบบใหม่ๆ	
2.3 จัดทำข้อเสนอการพัฒนาค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ในรูปแบบใหม่ๆ ของ รพส.	
3. โครงการพัฒนาผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ และส่งเสริมการเรียนรู้ (Development & Learning)	
3.1 ศึกษาข้อมูลการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ผลจากการสำรวจความพึงพอใจ ความผูกพันของบุคลากร ข้อเสนอแนะจากทริส ผลการประเมินสมรรถนะของพนักงานรายบุคคล (Competency Gap) เป็นต้น	เพื่อพัฒนาบุคลากรและส่งเสริมการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มที่มีความแตกต่างกัน โดยสอดคล้องกับสมรรถนะ และทักษะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจ เทคโนโลยี และภาวะการแข่งขัน
3.2 กิจกรรมการออกแบบระบบการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร	
3.3 จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรและพัฒนาผู้นำ (Learning Academy and Leadership Development Program)	
4. โครงการการสร้าง ความพึงพอใจและความผูกพันบุคลากร (Employee Satisfaction & Engagement)	
4.1 กิจกรรมการสำรวจความพึงพอใจ ความผูกพันและความผูกพันในการทำงานของพนักงาน รพส.	1. เพื่อยกระดับโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ ของระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้สนับสนุนการบริหารทุนมนุษย์ โดยการสำรวจและประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร รพส. 2. เพื่อนำผลการประเมินความพึงพอใจ และความผูกพันฯ ไปวางแผนการพัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล รวมถึงแผนความผูกพันของบุคลากร
4.2 กิจกรรมสร้างความผูกพันและความผูกพัน	

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษารูปแบบการสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อ บริษัท ธนารักษ์ พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด พบว่า

1) ความผูกพันของพนักงานมีความสำคัญต่อองค์กรอย่างมาก โดยความผูกพันจะส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกรับผิดชอบในทางบวก ซึ่งมีความผูกพันที่มีต่องาน เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร และผลการสำรวจความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท ธนารักษ์ พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด 3 ปีที่ผ่านมา พนักงานมีความพึงพอใจและความผูกพันแนวโน้มสูงขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.60 – 4.60 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ทำให้ผู้วิจัยต้องการศึกษารูปแบบและแนวทางการสร้างความผูกพันของพนักงาน เพื่อนำรูปแบบฯ มาพัฒนาการบริหารบุคลากรภายในองค์กรให้มีศักยภาพในการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร พร้อมทั้งจะเดินหน้าพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

2) ผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานบริษัท ธนารักษ์ พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 และความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55

3) รูปแบบการสร้างความผูกพันของพนักงาน (The Model of Enhancing Employee Engagement) ประกอบด้วย การสรรหาพนักงาน (Recruitment) การดูแลพนักงาน (Employee Caring) และการเก็บรักษาพนักงาน (Retention) เน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กร การสร้างคนเก่งและมีความสามารถ การสร้างการมีส่วนร่วม การสร้างการทำงานเป็นทีม และการสร้างขวัญและกำลังใจ มีส่วนร่วมในการทำโครงการ/กิจกรรม ซึ่งทำให้มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร

สอดคล้องกับ สุภชัย เหมือนโพธิ์ นนทวัฒน์ สุขผล และณัฐพร วิรุฬหารุญ (2561) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ธนารักษ์ พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด มองเห็นความสำคัญของพนักงานและลูกจ้างเป็นอย่างมาก พนักงานและลูกจ้างมีความพึงพอใจต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ และสอดคล้องกับ สุภชัย เหมือนโพธิ์ นนทวัฒน์ สุขผล และ ทาริกา สระทองคำ (2561) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า องค์กรมองถึงการพัฒนาคอร์ปใหม่ที่จะก้าวขึ้นมาเป็น ผู้บริหารในระดับต่อไป พนักงานและลูกจ้างมีความภูมิใจในสถานะอาชีพกับการเข้ามาเป็นพนักงานในองค์กร เกิดความรู้สึกรับผิดชอบในการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นสิ่งที่พนักงานระดับปฏิบัติการให้ความสนใจเป็นอย่างมาก เพราะเป็นช่วงอายุใน Gen X ก่อนข้างมากเป็นวัยที่กำลังสร้างตัว และต้องการความมั่นคงและความก้าวหน้า และสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในอนาคต ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและความผูกพัน

สรุป เหมือนโพธิ์

ต่อองค์กร และสอดคล้องกับ เจริญจิตร เสวตวณิชกุล (2559) ศึกษาเรื่อง รูปแบบการสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อโรงงานประกอบรถยนต์ในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า วิธีการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรมีความแตกต่างกัน โดยแบ่งเป็น กลุ่มพนักงานใหม่ เน้นที่กระบวนการบริหารการทรัพยากรมนุษย์ และกลุ่มพนักงานปัจจุบัน เน้นการสร้างวัฒนธรรมขององค์กร การสร้างคนให้เก่ง และการสร้างแรงจูงใจ นอกจากนี้ 3 หน่วยงานที่จะต้องทำงานร่วมกัน (Collaboration) อย่างจริงจัง ประกอบด้วย 1) ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 2) หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา และ 3) พนักงานหรือเพื่อนร่วมงาน ที่มีส่วนช่วยในการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรให้สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. จากการศึกษาพบว่า การสร้างความผูกพันของพนักงาน ต้องเริ่มจากนโยบายขององค์กร ฝ่ายทรัพยากรบุคคล นำมาสู่ฝ่ายต่างๆ ที่จะต้องนำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อสร้างความผูกพันของพนักงานให้เข้าไปในทิศทางเดียวกัน โดยองค์กรต้องมีการจัดทำแผนพัฒนาและฝึกอบรมของพนักงานในแต่ละตำแหน่งงาน และแต่ละระดับ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนา หลักสูตรในการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์กร

2. จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ สามารถนำรูปแบบการสร้างความผูกพันของพนักงาน (The Model of Enhancing Employee Engagement) ประยุกต์ใช้กับหน่วยงานอื่นๆ ได้ ในการสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความรัก ความสุข ความพอใจที่จะทำงานร่วมกันภายในองค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการวิเคราะห์สถานการณ์แรงงาน และทิศทางของธุรกิจ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนทรัพยากรบุคคลทั้งในระยะสั้น และระยะยาว ที่อาจจะส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในอนาคต

รายการอ้างอิง

- จิตติภา ขาวอ่อน. (2547). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- เจริญจิตร เสวตวานิชกุล. (2559). *รูปแบบการสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อโรงงานประกอบรถยนต์ในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจดุสิตบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- เดชา เฉชะวัฒนะไพศาล. (2559). *การจัดการทรัพยากรบุคคลพื้นฐานแนวคิดเพื่อการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประดิษฐพงษ์ สร้อยเพชร. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่งส่วนงานวิศวกรรมที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *จิตวิทยาบริหารบุคคล*. กรุงเทพฯ: สหมิตรอเซท.
- พรทิพย์ ไชยฤกษ์. (2555). *ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)*. นครราชสีมา: คลังปัญญา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- พรินทร์ชา สมานสินธุ์. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน คีฬาเฉพาะกรณีบริษัท เบสท์เพอร์ฟอร์แมนซ์เอ็นจิเนียริง จำกัด*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ขงยุทธ เกษสาคร. (2547). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม*. นนทบุรี: ปณิชนัด.
- ศุภชัย เหมือนโพธิ์ นนทวัฒน์ สุขผล และณัฐพร วิรุพหารุญ. (2561). *ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด*. วารสารรังสิตบัณฑิตศึกษาในกลุ่มธุรกิจและสังคมศาสตร์, 4(2), 104-120.
- ศุภชัย เหมือนโพธิ์ นนทวัฒน์ สุขผล และทาริกา สระทองคำ. (2561). *ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด*. วารสารศิลปการศึกษาวิจัย, 10(2), 95-109.
- สมยศ นาวิการ. (2540). *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ เรื่องการจูงใจ: จากแนวความคิดไปสู่การประยุกต์ใช้*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บรรณกิจ.
- สมศักดิ์ ปิตตานัง. (2555). *ความผูกพันของ องค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจบัณฑิต, สาขาวิชาวิศวกรรมธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สุชัย เหมือนโพธิ์

สุธานี นุถออิงอารี. (2555). การศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด

(มหาชน) กรณีพนักงานบริษัทการบินไทยฯ สำนักงานใหญ่. การค้นคว้าด้วยตนเอง หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

สุเชษฐ์ ผลรัตน์สกุล. (2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด

(มหาชน) ภาคนครหลวง 2. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative to the Organizations Commitment to the Organizations. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.

Hewitt Associates. (2004). *Impact of Engaged Employees on Business Outcomes; Ongoing Employee Engagement Research*. Retrieved October 2, 2018, from <http://www.aon.com/default.jsp>

Kleysen R. F., & Street, C. T. (2001). Toward a multi-dimensional measure of individual Innovative Behavior. *Journal of Intellectual Capital*, 2(3), 284-296.

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

Lockwood, N. R. (2007). Leveraging employee engagement for competitive advantage: HR's strategic role. *HR Magazine*, 52, 1-11.

Roger, G. R. (1959). *Creativity*. Harmondsworth: Penguin Book.

Strauss, G., & Sayles, L. R. (1980). *Personnel: The Human Problems of Management*. New Jersey: Prentice-Hall.

ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี กับอนาคตการศึกษาไทย*

The 20 - Year National Strategy and the Future of Thai Education

ดำรงค์ วัฒนา (Damrong Wattana)¹กนกวรรณ รุ่งตาล (Kanokwan Rungtal)²¹ รองศาสตราจารย์ ดร., ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Associate Professor Dr., Department of Public Administration, Faculty of Political Science,

Chulalongkorn University

² นิสิตระดับปริญญาโท ภาควิชา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Master's degree students, regular semester, Master of Public Administration program,

Faculty of Political Science, Chulalongkorn University

E-mail: wdamrong@gmail.com

Received: 2 September 2019

Revised: 25 October 2019

Accepted: 31 October 2019

บทคัดย่อ

บทความนี้นำเสนอประเด็นจากงานศึกษาเรื่อง “รูปแบบโรงเรียนที่เหมาะสมกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี” ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสอดคล้องระหว่างยุทธศาสตร์ชาติกับการบริหารจัดการของโรงเรียน โดยทำการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนทางเลือก 2 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนเพลินพัฒนาและโรงเรียนศรีสมเด็จ กับโรงเรียนรูปแบบเดิมของกระทรวงศึกษาธิการ 2 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนแก่นทองอุปถัมภ์ และโรงเรียนวิสุทธิ เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงคนสู่ศตวรรษที่ 21 และการนำยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปีไปปฏิบัติ โดยอาศัยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อศึกษาทั้งยุทธศาสตร์ของโรงเรียน โครงการและกิจกรรมภายในโรงเรียน รวมถึงกระบวนการปฏิบัติงานของโรงเรียนทั้ง 7 หมวดตามกรอบเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) และใช้วิธี

* บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ปริญญาโท เรื่อง “รูปแบบโรงเรียนที่เหมาะสมกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี” หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิจัยเชิงปริมาณผ่านการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านแบบสำรวจรายการ เพื่อพิจารณาความสอดคล้องในการถ่ายทอดยุทธศาสตร์การศึกษาแห่งชาติไปสู่การปฏิบัติในระดับโรงเรียนในภาพรวม พร้อมทั้งอาศัยการวิจัยเอกสารทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาการถ่ายทอดยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ไปสู่แผนระดับต่างๆ

ผลการศึกษาพบว่าโรงเรียนรูปแบบเดิมของกระทรวงศึกษาธิการให้ความสำคัญกับการถ่ายทอดยุทธศาสตร์การศึกษาระดับประเทศมาสู่ยุทธศาสตร์ของโรงเรียนเป็นอย่างมาก ดังจะเห็นได้จากในการทบทวนวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ของโรงเรียนมีการคำนึงถึงยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี แผนระดับต่างๆ ยุทธศาสตร์การศึกษาระดับประเทศ รวมถึงนโยบายต่างๆ เพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียนต่อไป ขณะที่โรงเรียนทางเลือกไม่ได้ให้ความสำคัญกับยุทธศาสตร์หรือแผนระดับประเทศมากนัก อย่างไรก็ตาม แนวทางในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการของโรงเรียนทางเลือกมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือแผนระดับประเทศ เนื่องจากโรงเรียนเหล่านี้อาศัยการถอดบทเรียนจากองค์กรหรือประเทศที่ประสบความสำเร็จด้านการพัฒนาการศึกษาโดยตรง ด้วยเหตุนี้ โรงเรียนทางเลือกจึงถือว่าเป็น “ผู้มาก่อนกาล” เนื่องจากการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนนั้นได้คำนึงถึงสถานการณ์แนวโน้ม บริบทและสภาพแวดล้อมของโลกโดยตรง ขณะที่การกำหนดยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปีก็คำนึงถึงบริบทเดียวกัน จึงส่งผลให้ยุทธศาสตร์การบริหารของโรงเรียนทางเลือกมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี รวมถึงแผนระดับต่างๆ ของประเทศไปโดยปริยาย กล่าวโดยสรุป โรงเรียนทางเลือกมีรูปแบบที่เหมาะสมในการตอบสนองต่อเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี มากกว่าโรงเรียนรูปแบบเดิมของกระทรวงศึกษาธิการ โดยเปรียบเทียบ เนื่องจากมีระบบการบริหารจัดการภายในโรงเรียนที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี

จากผลการศึกษาดังกล่าวนำมาสู่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังนี้ (1) การจัดการศึกษาของโรงเรียนรูปแบบเดิมของกระทรวงศึกษาธิการที่คำนึงถึงเฉพาะยุทธศาสตร์หรือแผนระดับประเทศอาจไม่เพียงพอและไม่เท่าทัน จำเป็นต้องคำนึงถึงสถานการณ์ แนวโน้ม บริบทและสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศ เพื่อให้การศึกษาไทยมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล (2) รัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการควรมีการทบทวนนโยบายทางการศึกษาและทบทวนหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานร่วมกับโรงเรียนเพื่อลดข้อจำกัดในการจัดการเรียนการสอน เช่น กระบวนการที่เป็นพิธีกรรมต่างๆ ตัวชี้วัดในหลักสูตรแกนกลางซึ่งอาจมีมากเกินไปจนเกิดความจำเป็น เพื่อเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารจัดการและในการพัฒนากระบวนการจัดเรียนการสอน (3) ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีโรงเรียนทางเลือกมาจัดการการศึกษามากขึ้น ซึ่งเป็นประโยชน์ทั้งการลดภาระของภาครัฐ และได้ผลสัมฤทธิ์ที่ตอบสนองบริบทได้ดีขึ้น ทั้งนี้รัฐต้องมีความชัดเจนของนโยบาย และจริงจังในการส่งเสริมสนับสนุนโรงเรียนทางเลือก

คำสำคัญ: ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี, การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์, ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21, โรงเรียนทางเลือก

Abstract

This academic paper presents some issues from the study of “Proper School Model for 20-Year National Strategy” aims to study consistency between national strategy and school management by compare between alternative schools (Plearn Pattana School and Darunsikkhalai School for Innovative Learning) and ordinary schools (Kaen Thong Uppatham School and Wichutit School) for compare competency to respond to changing in the 21st century and implementing the 20-Year National Strategy. This study used qualitative methodology (In-depth Interview) to study school strategies, projects, and activities in the school. Including, school operating processes in seven categories according to the “Education Criteria for Performance Excellence” (EdPEX). In addition, this study used quantitative methodology (Checklist Questionnaire) to consider the consistency in the transfer of national education strategy to implementation at the school level. Besides, this study review related documents to study the transfer of the 20-Year National Strategy to plans at each level.

The findings show that ordinary schools very concern about the transfer of national education strategy to school strategies. For example, from review visions and school strategies will found that visions and school strategies very concern about the 20 - Year National Strategy, plans at each level, national education strategy, including policies to define the visions and school strategies in the future. While alternative schools do not concern about national strategy and plan. However, the guidelines for teaching and learning management and school management of alternative schools are consistent with national strategies and plans because alternative schools take lesson learned from organizations and foreign countries that are successful in educational development. For this reason, alternative schools are “Pioneer” because teaching and learning management of alternative schools concern about situations, trends, contexts, and environments in the world. While formulating the 20 - Year National Strategy is concern with the same context. As a result, management strategies of alternative schools are consistent with the 20-Year National Strategy, including plans at each level. In summary, alternative schools have more proper model in response to the goal of the 20 - Year National Strategy than ordinary schools. Because alternative schools have management systems that consistent with the 20 - Year National Strategy.

The policy recommendations from this study; First, educational management of ordinary schools need to concern about the situations, trends, contexts, and environments both inside and outside the country to ensure Thai education has high quality and international standards. Second, the government

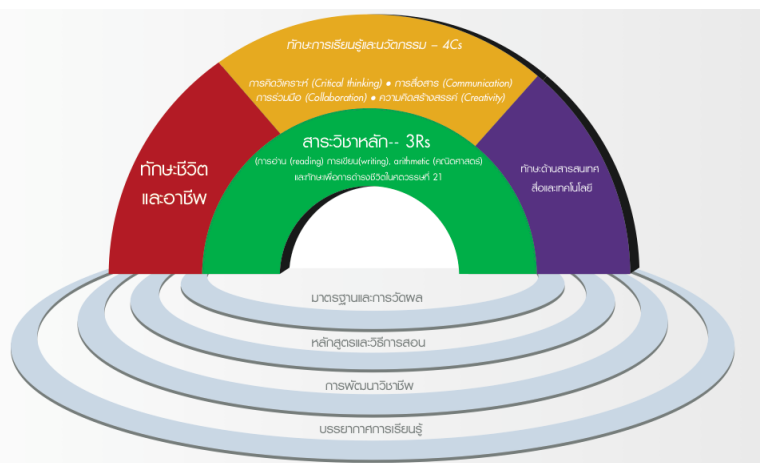
and the Ministry of Education should review educational policies and review the basic education core curriculum with the school. To reduce the limitations of teaching and learning, such as ritual processes, indicators that may be more than necessary. To increase flexibility in management and develop teaching and learning processes. Finally, should promote and support more alternative schools to manage education, which has benefit both to reduce the burden of the government, and achieved the expected result. The government must have clear policy and seriously promoting and supporting alternative schools.

Keywords: The 20 - Year National Strategy, Human Resource Development, Learning Skills in the 21st Century, Alternative School

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 (มาตรา 65) บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเพื่อเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างมีทิศทางที่ชัดเจน ด้วยเหตุนี้ ประเทศไทยจึงได้กำหนดให้มี “ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)” เพื่อเป็นยุทธศาสตร์ระยะยาวท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 ซึ่งวิสัยทัศน์ของยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี คือ “การทำให้ประเทศไทยเป็นประเทศแห่งความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อให้ประเทศไทยสามารถยกระดับการพัฒนาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ดังกล่าวจำเป็นต้องดำเนินการตามยุทธศาสตร์ 6 ด้าน อันได้แก่ (1) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง (2) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน (3) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน (4) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม (5) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ (6) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งการจะบรรลุยุทธศาสตร์ทั้ง 6 ประการข้างต้นได้นั้น ปัจจัยพื้นฐานที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งก็คือ “การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์” ของประเทศให้มีความพร้อมและสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ โดยเป้าหมายในการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ตามยุทธศาสตร์ชาตินั้นคาดหวังให้คนไทยในอนาคตเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต มีทักษะในศตวรรษที่ 21 มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัย มีความรับผิดชอบต่อสังคม และมีสุขภาวะที่ดี ซึ่งแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวมีความสอดคล้องกับ “กรอบความคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21” (ภาพที่ 1) ที่ถูกพัฒนาขึ้นโดยเครือข่ายองค์กรความร่วมมือเพื่อทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Partnership for 21st Century Skills) หรือที่เรียกว่า เครือข่าย P21 ที่คาดหวังให้มนุษย์ในศตวรรษที่ 21 มีความรอบรู้ในวิชาแกน (Core Subject) มีแนวคิดสำคัญในศตวรรษที่

21 (21st Century Themes) มีทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and innovation) มีทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี (Information, Media, and Technology Skills) รวมถึงมีทักษะชีวิตและการทำงาน (Life and Career Skills)



ภาพที่ 1 แสดงกรอบความคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

ที่มา: การศึกษาในศตวรรษที่ 21 (2555, ออนไลน์)

เนลสัน แมนเดลา ผู้นำที่โลกยกย่องท่านหนึ่ง กล่าวไว้ว่า “การศึกษาเป็นอาวุธที่ทรงพลังที่สุดที่เราจะนำมาใช้ในการเปลี่ยนแปลงโลก” บทบาทของ “การศึกษา” มีความสำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณลักษณะตามที่สังคมต้องการ เพื่อให้คนเป็นกลไกในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเพื่อให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ซึ่งหากย้อนกลับมาพิจารณาสภาพการศึกษาไทยในปัจจุบันจะพบว่ามีลักษณะเป็นการศึกษาแบบแยกส่วนระหว่างโลกความจริงกับโลกวิชาการ โดยมีแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่เน้นความเป็นเลิศทางวิชาการตามตำรา ความสามารถของผู้เรียนมักถูกประเมินผลจากคะแนนสอบจากทดสอบด้วยข้อสอบ เช่น O-NET GAT PAT จนกลายเป็นระบบการศึกษาที่ผู้เรียนต้องหาที่ติวข้อสอบเพื่อการแข่งขัน ผลลัพธ์ที่ได้คือผู้เรียนมีคะแนนสอบสูง แต่ไม่สามารถพัฒนาคนให้สอดคล้องกับความต้องการและบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ยิ่งไปกว่านั้น ผู้เรียนแต่ละคนมีความแตกต่างหลากหลาย ทั้งในมิติของเชื้อชาติ ศาสนา ค่านิยม ความเชื่อ วัฒนธรรม รวมถึงมีความชอบและความถนัดที่แตกต่างกัน การศึกษาในระบบที่เป็นรูปแบบเดียวกัน ใช้หลักสูตรเหมือนกัน มีวิธีการสอนแบบเดียวกัน วัดผลและประเมินผลด้วยระเบียบวิธีการเดียวกันจะไม่สามารถตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกันของผู้เรียนได้ ดังนั้น การจัดการศึกษาในระบบที่เป็นรูปแบบเดียวซึ่งถูกผูกขาดและถูกกำกับดูแลโดยรัฐนั้นไม่สามารถสร้างคนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 ได้

ดำรงค์ วัฒนา และกนกวรรณ รุ่งताल

ด้วยเหตุนี้ การจัดการศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนอยู่เสมอเพื่อให้การศึกษาสามารถพัฒนาคนอย่างสอดคล้องกับความต้องการและบริบทของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นที่น่าสงสัยว่าการจัดการศึกษาของไทยในปัจจุบันเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

การที่รัฐจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี เพื่อตอบสนองกระแสการเปลี่ยนแปลงและเผชิญปัญหามากมายของไทย ปรากฏการณ์หนึ่งที่น่าสนใจก็คือการจัดการศึกษาที่ถักตัวออกมาจากโรงเรียนของรัฐ เป็นการศึกษาทางเลือกต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมไทย ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาทางเลือกที่เริ่มจากครอบครัว ชุมชน องค์กรทางศาสนา องค์กรเอกชน กลุ่มคนต่างๆ ซึ่งเป็นการจัดการศึกษาแนวใหม่ที่มุ่งตอบสนองความต้องการที่แตกต่างและหลากหลายของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ และใช้ศักยภาพดังกล่าวให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสังคมส่วนรวม หนึ่งในรูปแบบการศึกษาทางเลือกที่น่าสนใจก็คือ “โรงเรียนทางเลือก” ซึ่งเป็นการศึกษาทางเลือกที่อิงกับระบบโรงเรียน กล่าวคือ เป็นโรงเรียนที่จัดหลักสูตรหรือกระบวนการเรียนรู้ที่แตกต่างไปจากโรงเรียนที่ใช้หลักสูตรแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ เน้นนวัตกรรมการเรียนรู้ การทดลองปฏิบัติหรือการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง ด้วยเหตุนี้ โรงเรียนทางเลือกจึงเป็นหนึ่งในตัวเลือกทางการศึกษาที่น่าสนใจซึ่งมีบทบาทในการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา รวมถึงสร้างการศึกษาที่มีคุณภาพและหลากหลายแก่สังคม ทั้งยังช่วยพัฒนาความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ของผู้เรียน จึงอาจเป็นไปได้ว่าโรงเรียนทางเลือกเหล่านี้จะเข้ามาซ่อมเสริมเติมเต็มโรงเรียนกระแสหลักของกระทรวงศึกษาธิการที่ยังเป็นการจัดการศึกษารูปแบบที่ล้าสมัยอยู่ก็ได้ หากการให้บริการสาธารณะ (Public service) ของรัฐ ได้แก่ โรงเรียนกระแสหลักกระทรวงศึกษาธิการในการสนองตอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปีดีกว่าการจัดบริการโรงเรียนทางเลือก จะสะท้อนปัญหาของประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบริการของรัฐที่สำคัญ ประเด็นสำคัญที่น่าสนใจก็คือโรงเรียนรูปแบบใดที่จะสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ในการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ตามยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปีได้ ซึ่งถือเป็นหัวใจของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษานี้สนใจศึกษาความสอดคล้องระหว่างยุทธศาสตร์ชาติกับการบริหารจัดการของโรงเรียน ในฐานะที่โรงเรียนเป็นหนึ่งในหน่วยปฏิบัติที่มีหน้าที่ในการถ่ายทอดยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปีไปสู่การปฏิบัติ เพื่อค้นหารูปแบบโรงเรียนที่จะสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปีได้ โดยทำการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนทางเลือกและโรงเรียนรูปแบบเดิมของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อเปรียบเทียบให้เห็นถึงความพร้อมและความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงคนสู่ศตวรรษที่ 21 และตอบสนองต่อการนำยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปีไปปฏิบัติของโรงเรียนทั้งสองรูปแบบ โดยมุ่งศึกษาว่าโรงเรียนแต่ละรูปแบบมีการปรับตัวแตกต่างกันอย่างไร

เพื่อตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี อันจะนำไปสู่การให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการพัฒนาโรงเรียนไปสู่รูปแบบที่เหมาะสมที่จะสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้ศึกษาได้ทบทวนกรอบแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งประเด็นในการทบทวนออกเป็น 3 ประเด็น คือ (1) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ (2) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนทางเลือก และ (3) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence – EdPEX (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2559) เพื่อนำไปสู่การสร้างกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ (Conceptual Framework) ซึ่งพบว่างานวิจัยส่วนใหญ่เป็นงานที่ศึกษาเชิงลึกในโรงเรียนรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง กล่าวคือ เป็นงานศึกษาโรงเรียนรูปแบบเดิมของกระทรวงศึกษาธิการหรือโรงเรียนทั่วไป ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการในมิติต่าง ๆ (พุลย์ชัย ยาวีราช, 2550; วัชรพล คัคโนภาส 2556) หรือเป็นงานศึกษาเจาะจงไปที่ลักษณะของโรงเรียนทางเลือก (ปกป้อง จันวิทย์ และสุนทร ดันมันทอง, 2554; นริศรา จริยะพันธุ์, 2555; จีพร นาคสัมฤทธิ์, 2555; ภาณุพงศ์ ศรีสุริยชัย, 2555; วัชระ จตุพร, 2559) อย่างไรก็ตามงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับโรงเรียนทางเลือกยังมีค่อนข้างจำกัด โดยคุณลักษณะสำคัญของโรงเรียนทางเลือกซึ่งงานศึกษาที่ผ่านมาค้นพบสามารถสรุปได้ว่า โรงเรียนทางเลือกเป็นโรงเรียนที่มีนวัตกรรมการเรียนการสอนที่โดดเด่น ประกอบไปด้วยฐานคิดและปรัชญา วิธีการเรียนการสอน และทรัพยากรสำคัญในการจัดการเรียนการสอนที่แตกต่างไปจากโรงเรียนทั่วไป (ปกป้อง จันวิทย์ และสุนทร ดันมันทอง, 2554) ซึ่งลักษณะการจัดการเรียนการสอนที่เน้นความเป็นมนุษย์และมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (จีพร นาคสัมฤทธิ์, 2555; ภาณุพงศ์ ศรีสุริยชัย, 2555) โดยคำนึงถึงความแตกต่างด้านศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน การเรียนรู้ผ่านการลงมือทำ และการจัดกิจกรรมส่งเสริมทักษะอย่างหลากหลาย อีกทั้งยังมีความเป็นอิสระหรือมีความยืดหยุ่นทำให้พัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มที่ตามศักยภาพ ทั้งนี้ โรงเรียนทางเลือกก็ยังมีการจัดการศึกษาภายใต้หลักสูตรและการควบคุมของรัฐอยู่ (นริศรา จริยะพันธุ์, 2555)

การวิจัยครั้งนี้ประยุกต์ใช้แนวคิด “Hoshin Kanri” หรือ “การบริหารเข็มมุ่ง” (พงศักดิ์ เพียรพานิชย์, 2549 อ้างถึงใน ปกรณ์พงษ์ อรรถบท, 2550) ซึ่งเป็นกรอบหลักในการศึกษาความสอดคล้องระหว่างยุทธศาสตร์ชาติกับการบริหารจัดการของโรงเรียน เพื่อศึกษาการถ่ายทอดยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ เนื่องจาก Hoshin Kanri เป็นแนวคิดแบบ Top-Down Approach ซึ่งเป็นแนวทางในการวางแผนและบริหารกลยุทธ์ที่ให้ความสำคัญกับการนำไปปฏิบัติจริง ทั้งยังเป็นระบบการบริหารนโยบายที่คำนึงถึงทิศทาง (Direction) เป้าหมาย (Target) และวิธีการ (Means) ไปพร้อมๆ กัน เพื่อให้เกิดการนำไปปฏิบัติตามวัฏจักร PDCA (PDCA Cycle) (วรโชค ไชยวงศ์, 2549 อ้างถึงใน ปกรณ์พงษ์ อรรถบท, 2550) โดยถูก

ดำรงค์ วัฒนา และกนกวรรณ รุ่งตาล

นำมาใช้ในการแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ (Policy Deployment) ในการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Management: TQM) (วิฑูรย์ สิมะโชคดี, 2550 อ้างถึงใน ปกรณ์พงษ์ อรรถบท, 2550) ทั้งนี้ ผู้ศึกษายังได้ประยุกต์ใช้เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ หรือ EdPEx มาใช้เป็นกรอบในการศึกษากระบวนการทำงานหรือกรอบการดำเนินงานบริหารจัดการการศึกษาของโรงเรียน เนื่องจากเป็นเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาแปลงมาจากเกณฑ์ Baldrige Criteria for Performance Excellence 2013-2014 และ Baldrige Excellence Framework 2015-2016 ของสหรัฐอเมริกา (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2559) เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของการศึกษาไทย โดยผู้ศึกษาเห็นว่าสามารถนำแนวคิดในการบริหารจัดการการศึกษาในระดับอุดมศึกษามาประยุกต์ใช้กับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้เช่นกัน กล่าวคือ หากต้องการให้ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาซึ่งเป็นผลลัพธ์สำคัญของกระบวนการบริหารจัดการการศึกษาเป็นที่น่าพึงพอใจ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาการบริหารจัดการในทุกๆ ด้านของโรงเรียน พัฒนาการบริหารจัดการการศึกษาให้ครอบคลุมภาพรวมในทุกมิติ ทั้งการนำองค์กร การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล การจัดการกระบวนการและผลลัพธ์การดำเนินการ ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ซึ่งจะช่วยให้มีเครื่องมือในการตรวจสอบระบบบริหารงานทุกภาคส่วน พัฒนาปรับปรุงกระบวนการและผลลัพธ์ โดยคำนึงถึงทุกมิติขององค์กรอย่างรอบด้าน

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 3 ส่วนย่อยๆ ได้แก่ ส่วนแรกเป็นการศึกษาการถ่ายทอดยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติในภาพรวมหรือในระดับประเทศ ซึ่งจะทำการศึกษาถึงกลไกการถ่ายทอดยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติที่รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้ในปัจจุบัน ได้แก่ การถ่ายทอดยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) สู่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) และการถ่ายทอดสู่แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ตามลำดับ ส่วนที่สองเป็นการศึกษาการถ่ายทอดยุทธศาสตร์การศึกษาแห่งชาติไปสู่การปฏิบัติในระดับโรงเรียน โดยทำการศึกษาผ่านกรอบ Hoshin Kanri เพื่อศึกษาความสอดคล้อง/ สัมพันธ์ระหว่างยุทธศาสตร์การศึกษาแห่งชาติกับการบริหารจัดการของโรงเรียน ส่วนที่สาม เป็นการศึกษากระบวนการปฏิบัติงานของโรงเรียนหรือกรอบการดำเนินงานบริหารจัดการการศึกษาของโรงเรียนตามยุทธศาสตร์ที่ได้รับการถ่ายทอดมา โดยศึกษาผ่านเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ หรือ EdPEx ทั้ง 7 หมวด ได้แก่ (1) การนำองค์กร (2) กลยุทธ์ (3) ลูกค้า (4) การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ (5) บุคลากร (6) ระบบปฏิบัติการ และ (7) ผลลัพธ์

วิธีการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ศึกษาผ่านโรงเรียนทางเลือกและโรงเรียนรูปแบบเดิมของกระทรวงศึกษาธิการ เป็นกรณีศึกษา จำนวน 4 โรงเรียน โดยเป็นการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างโรงเรียน 2 รูปแบบข้างต้น ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหาร ครู นักเรียน และผู้ปกครอง ผู้ศึกษาอาศัยการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ในการเลือกรูปแบบการจัดการศึกษาของโรงเรียนทางเลือกที่จะใช้เป็นกรณีศึกษา โดยเลือกโรงเรียนทางเลือกที่จัดการศึกษาในรูปแบบปฐมวัยจนถึงมัธยมศึกษา เนื่องจากในการศึกษาครั้งนี้ ต้องการศึกษานโยบายการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่เด็กเล็กจนกระทั่งก่อนเข้าสู่ วิชาชีพ อีกทั้งการศึกษาครั้งนี้ต้องอาศัยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักเรียนเพื่อนำมาใช้ประกอบการ วิเคราะห์ หลังจากนั้นจึงอาศัยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อเลือกโรงเรียน ทางเลือกขึ้นมาเป็นกรณีศึกษา จำนวน 2 โรงเรียน คือ โรงเรียนเพลินพัฒนาและโรงเรียนดรุณสิกขาลัย จากนั้นจึงทำการค้นหาโรงเรียนรูปแบบเดิมของกระทรวงศึกษาธิการที่มีลักษณะใกล้เคียงกับโรงเรียน ทางเลือกดังกล่าวอีก 2 โรงเรียน โดยใช้ที่ตั้งและขนาดโรงเรียนที่มีความใกล้เคียงกันเป็นเกณฑ์ในการเลือก กรณีศึกษา พบว่ามีโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีการจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล จนถึงชั้นมัธยมศึกษา มีทั้งสิ้น 3 โรงเรียน ผู้ศึกษาจึงเลือกโรงเรียนที่มีขนาดหรือจำนวนนักเรียนที่ใกล้เคียง กันมากที่สุด ได้แก่ โรงเรียนแก่นทองอุปถัมภ์และโรงเรียนวิสุทธิศ

การศึกษาในครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) เพื่อให้สามารถ ศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างครบถ้วน ซึ่งเน้นวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผ่านการ สัมภาษณ์เชิงลึก (In - Depth Interview) บุคคลสำคัญที่เกี่ยวข้องในแต่ละประเด็น เพื่อศึกษารายละเอียดของ แต่ละตัวแปรตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ไม่ว่าจะเป็นยุทธศาสตร์ของโรงเรียน กิจกรรมและโครงการ ภายในโรงเรียน รวมถึงศึกษารายละเอียดของกระบวนการปฏิบัติงานของโรงเรียนทั้ง 7 หมวดตามกรอบ เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ได้แก่ (1) การนำองค์กร (2) กลยุทธ์ (3) ลูกค้า (4) การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ (5) บุคลากร (6) ระบบปฏิบัติการ และ (7) ผลลัพธ์ และใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประกอบ ผ่านการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านแบบสำรวจ รายการ (Check List) เพื่อพิจารณาความสอดคล้องในการถ่ายทอดยุทธศาสตร์การศึกษาแห่งชาติไปสู่การ ปฏิบัติในระดับโรงเรียนในภาพรวม พร้อมทั้งอาศัยการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เพื่อทบทวน เอกสารที่เกี่ยวข้อง ทั้งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) อันจะนำไปสู่การ สร้างกรอบแนวคิดในการศึกษา (Conceptual Framework) ทั้งนี้ ยังอาศัยการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับ การถ่ายทอดยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งเน้นศึกษาว่ารัฐบาลได้วางกลไกการถ่ายทอด เป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ไปสู่การปฏิบัติอย่างไรบ้าง รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการ ถ่ายทอดยุทธศาสตร์ชาติมาสู่ยุทธศาสตร์และแผนงานในระดับหน่วยงานอย่างไรบ้าง

โรงเรียนรูปแบบเดิมของกระทรวงศึกษาธิการ: “ผู้ตาม” ในระบบการศึกษาไทย

โรงเรียนรูปแบบเดิมของกระทรวงศึกษาธิการหรือโรงเรียนต่างๆ ไป ในสังกัด กระทรวงศึกษาธิการ อาจนิยามได้ว่าเป็น “ผู้ตาม” ในระบบการศึกษาไทย กล่าวคือ โรงเรียนรูปแบบเดิมของ กระทรวงศึกษาธิการนั้นจะให้ความสำคัญกับการถ่ายทอดยุทธศาสตร์การศึกษาระดับประเทศสู่ยุทธศาสตร์ ของโรงเรียนเป็นอย่างมาก ดังจะเห็นได้จากในการทบทวนวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ของโรงเรียนในแต่ละปี นอกจากการวิเคราะห์ SWOT แล้ว โรงเรียนรูปแบบเดิมของกระทรวงศึกษาธิการจะคำนึงถึงยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี แผนระดับต่างๆ ยุทธศาสตร์การศึกษาระดับประเทศ รวมถึงนโยบายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมา กำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียนต่อไป เช่น กรณีของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ต้องคำนึงถึงนโยบายของกรุงเทพมหานครเพื่อนำมากำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการจัดการเรียน การสอนของโรงเรียนด้วย เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อให้การกำหนดยุทธศาสตร์ของโรงเรียนมีความสอดคล้องกับ แผนในระดับชาติ และเพื่อให้โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาที่ตอบสนองต่อเป้าหมายและทิศทางการจัด การศึกษาของประเทศได้

โรงเรียนรูปแบบเดิมของกระทรวงศึกษาธิการที่เป็นกรณีศึกษาในครั้งนี้ต่างให้ความสำคัญกับ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ยุทธศาสตร์การศึกษาของ กระทรวงศึกษาธิการเป็นอย่างมาก โรงเรียนเป็นโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครทั้งสองแห่งมีหลักสูตร แกนกลางและหลักสูตรของกรุงเทพมหานครเป็นกรอบในการจัดการเรียนการสอน การจัดทำหลักสูตรของ กรุงเทพมหานครก็จะต้องมีการทบทวนยุทธศาสตร์ชาติ แผนระดับต่างๆ รวมถึงนโยบายต่างๆ ของรัฐบาล ในระดับหนึ่ง จึงทำให้หลักสูตรของกรุงเทพมหานครมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 รวมถึงแผนการศึกษาแห่งชาติ โรงเรียนศึกษาทบทวนทั้ง ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 แผนการศึกษาแห่งชาติ รวมถึง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ก่อนการวางแผนและจัดทำ กลยุทธ์ของโรงเรียน เพื่อให้การดำเนินการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนบรรลุเป้าหมายในการจัด การศึกษาของชาติ จึงทำให้การวางแผนและจัดทำกลยุทธ์ของโรงเรียนนั้นมีความสอดคล้องกับแผน ระดับชาติตามไปด้วย ตัวอย่างเช่น ในปัจจุบันกรุงเทพมหานครมีนโยบายส่งเสริมทวิศึกษา กล่าวคือ การที่ นักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายเรียน 1 ครั้ง แต่ได้ถึง 2 วุฒิการศึกษา เนื่องจากในปัจจุบันประเทศไทยขาด แคลนคุณวุฒิเกี่ยวกับอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นแนวทางที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี และ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 โดยกรุงเทพมหานครจะมีศูนย์ฝึกออาชีพด้านต่างๆ เช่น การเสริมสวย การทำขนม ช่างไฟฟ้า และอื่นๆ ครอบคลุมอาชีพกระจายไปตามโรงเรียนต่างๆ ซึ่งโรงเรียน แก่นทองอุปถัมภ์ได้รับนโยบายดังกล่าวมาปฏิบัติและมีการบูรณาการหลักสูตรร่วมกับวิทยาลัยพณิชยการ บางนา โดยทางโรงเรียนแก่นทองอุปถัมภ์จะสอนวิชาพื้นฐาน ส่วนวิทยาลัยพณิชยการบางนาจะสอนวิชาเอก เช่น การตลาด ซึ่งถือเป็นรูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อรองรับอนาคตในอีก 20 ปีข้างหน้า ตลอดจนเพื่อ

แก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน หรือในกรณีของโรงเรียนวิสุทธีที่มีการบูรณาการหลักสูตรร่วมกับศูนย์ฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (ดินแดง) โดยมีลักษณะเป็นข้อตกลงร่วมกัน (Memorandum Of Understanding: MOU) กล่าวคือ โรงเรียนมีการกำหนดวิชาเลือกเกี่ยวกับทักษะอาชีพให้นักเรียนสามารถเลือกเรียนได้ ซึ่งนักเรียนจะได้ทั้งเกรดรายวิชาจากทางโรงเรียน และยังจะได้รับเกียรติบัตรจากศูนย์ฝึกอาชีพฯ ด้วย

โรงเรียนทางเลือก: “ผู้ฝ่าฟัน” ในระบบการศึกษาโลก หรือ “ผู้มาก่อนกาล” ในระบบการศึกษาไทย

ขณะที่โรงเรียนรูปแบบเดิมของกระทรวงศึกษาธิการหรือโรงเรียนทั่วไป ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการมุ่งในการนำยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี หรือนโยบายของรัฐบาลมาปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ส่วนโรงเรียนทางเลือกไม่ได้มุ่งเน้นการตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี แผนระดับต่างๆ ยุทธศาสตร์การศึกษาระดับประเทศ รวมถึงนโยบายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมากนัก ผลการศึกษาพบว่า แนวทางในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการของโรงเรียนเหล่านี้มุ่งตอบบริบทที่เปลี่ยนแปลง และทำให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี และแผนระดับต่างๆ เนื่องจากโรงเรียนทางเลือกเหล่านี้อาศัยการถอดบทเรียนจากประเทศที่ประสบความสำเร็จด้านการพัฒนาการศึกษาโดยตรง เช่น การถอดบทเรียนจากประเทศญี่ปุ่น เยอรมนี นิวซีแลนด์ ออสเตรเลีย สิงคโปร์ เป็นต้น เน้นใช้การศึกษายบทเรียน (Lesson Study) เป็นกลยุทธในการพัฒนาครูและนักเรียนซึ่งส่งผลให้การบริหาร การพัฒนาการศึกษาของประเทศดังกล่าวประสบความสำเร็จอย่างสูง ในกรณีของโรงเรียนเพลินพัฒนามองว่าการถอดบทเรียนจากประเทศที่ประสบความสำเร็จด้านการพัฒนาการศึกษาโดยตรงดังที่โรงเรียนได้ถือปฏิบัติมานั้นน่าจะให้ผลลัพธ์ที่ดีกว่าหรือในกรณีของโรงเรียนครุณสิกษาลัยที่นำการจัดการกระบวนการเรียนรู้แบบ Constructionism จาก Massachusetts Institute of Technology (MIT) ซึ่งได้ดำเนินการจัดการเรียนการสอนแล้วประสบความสำเร็จเป็นอย่างสูง โดยนำมาดัดแปลงให้เข้ากับบริบทของสังคมไทย ทั้งนี้ โรงเรียนครุณสิกษาลัยได้นำยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี มาพิจารณาประกอบด้วย เพื่อให้ทราบว่าแนวโน้ม ทิศทาง และเป้าหมายการพัฒนาการศึกษาของประเทศเป็นไปในทิศทางใดเพียงเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ โรงเรียนทางเลือกที่เป็นกรณีศึกษาจึงเป็น “ผู้มาก่อนกาล” เนื่องจากการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนนั้นได้คำนึงถึงสถานการณ์ แนวโน้ม บริบทและสภาพแวดล้อมของโลกโดยตรง แล้วจึงนำมากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ และเป้าหมายในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน ในขณะที่การกำหนดยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี แผนระดับต่างๆ รวมถึงยุทธศาสตร์การศึกษาระดับประเทศเองก็ได้คำนึงถึงสถานการณ์ แนวโน้ม บริบทและสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศที่คาดว่าจะส่งผลต่อการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศในมิติต่างๆ แล้วจึงนำมากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ และเป้าหมายในการพัฒนาประเทศเช่นเดียวกัน จึงส่งผลให้ยุทธศาสตร์การบริหารของโรงเรียนทางเลือกนั้นมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี รวมถึงแผนระดับต่างๆ ของประเทศไปโดยปริยาย

จึงอาจนิยามโรงเรียนทางเลือกได้ว่าเป็น “ผู้ฝ่าฟัน” ในระบบการศึกษาโลก หรือ “ผู้มาก่อนกาล” ในระบบการศึกษาไทย

นอกจากนี้ โรงเรียนทางเลือกยังมีความเป็นอิสระหรือความยืดหยุ่นในบริหารจัดการโรงเรียน โดยเฉพาะความยืดหยุ่นในการออกแบบการเรียนการสอนให้ตรงกับปรัชญา/ แนวทางการศึกษาของโรงเรียนมากกว่าโรงเรียนรูปแบบเดิมของกระทรวงศึกษาธิการ กล่าวคือ โรงเรียนทางเลือกมีหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ข้อกำหนดและมาตรฐานของกระทรวงศึกษาธิการเป็นเพียงกรอบใหญ่ๆ ในการกำหนดหลักสูตร และกระบวนการจัดการเรียนการสอนภายในโรงเรียน ขณะที่การออกแบบ ปรับปรุงหลักสูตร และกระบวนการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนทางเลือกนั้นมีความยืดหยุ่นในระดับหนึ่ง ตัวอย่างเช่น กรณีของโรงเรียนเพลินพัฒนาจะนำหลักสูตรแกนกลาง ข้อกำหนด และมาตรฐานของกระทรวงศึกษาธิการมากำหนดเป็นกรอบใหญ่ ทำให้ยังมีช่องว่างให้โรงเรียนสามารถปรับเปลี่ยนได้ กล่าวคือ โรงเรียนจะมีการจัดการเรียนการสอนรายวิชาพื้นฐานตามหน่วยกิตที่หลักสูตรแกนกลางกำหนด แต่สิ่งที่โรงเรียนจะบรรจุในรายวิชาพื้นฐานคือการใส่ทักษะและกระบวนการเข้าไป ซึ่งโรงเรียนได้ปรับปรุงหลักสูตร โดยการเพิ่มวิชาหรือทักษะที่สำคัญเข้าไป เช่น ปรับปรุงหลักสูตรเพื่อเพิ่มเติมความรู้เรื่องผู้ประกอบการ หรือเนื้อหาเกี่ยวกับ coding ซึ่งกำลังเป็นที่สนใจอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้ นักเรียนสามารถปรับตัวได้อย่างเท่าทันสถานการณ์ หรือในกรณีของโรงเรียนดรณสิกขาลัยที่การออกแบบ และปรับปรุงหลักสูตรยังสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ แต่จะมีกระบวนการ ทบทวนปรับปรุงหลักสูตรระหว่างภาคเรียนผ่านกิจกรรม Reflection ซึ่งเป็นการสะท้อนความคิดเห็นของ คณะครูต่อการจัดการเรียนการสอนที่ผ่านมา ถือเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และเมื่อสิ้นสุด ภาคเรียนจะมีการประมวลผลว่าระหว่างภาคเรียนมีแนวโน้มหรือประเด็นใดที่ทางโรงเรียนจะต้องปรับปรุง หลักสูตรหรือไม่ และในปีการศึกษาต่อไปควรจะปรับเปลี่ยนรูปแบบ/แนวทางในการจัดการเรียนการสอนหรือไม่ อย่างไร โดยสรุปแล้ว หลักการออกแบบ ปรับปรุงหลักสูตร และกระบวนการทำงานของโรงเรียน ดรณสิกขาลัย คือ “ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสโลก และมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ”

อภิปรายผล: ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ทางออกสำหรับการศึกษาไทย?

เป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ไม่ถือว่าเป็นสิ่งใหม่ เพียงแต่เป็นการทบทวนและ รวบรวมเป้าหมายซึ่งเคยกล่าวถึงในแผนระดับชาติต่างๆ แล้วนำกลับมาเขียนในเรียบเรียงใหม่แล้วใช้ชื่อว่า “ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี” เปรียบเสมือน “เหล้าเก่าในขวดใหม่” โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในมิติด้านการศึกษา เป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี เป็นสิ่งที่ในแวดวงการศึกษาให้ความสนใจและมีการกล่าวถึงมา เป็นระยะเวลายาวนาน ตัวอย่างเช่น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งผู้บริหารของโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษาทั้งโรงเรียนรูปแบบเดิมของกระทรวงศึกษาธิการและโรงเรียน

ทางเลือกต่างตระหนักถึงและนำบทบัญญัติในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมมาเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนภายในโรงเรียนตั้งแต่อดีตมาจนถึงปัจจุบัน จึงไม่ได้มองว่ายุทธศาสตร์ชาติเป็นสิ่งใหม่ โดยสามารถเปรียบเทียบความเหมือนระหว่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ พอสังเขปดังนี้

ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์)	พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (มาตรา 4, 6, 8, 22, 24)
ความมุ่งหมายและหลักการ	
คนไทยในอนาคตจะต้องมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ครอบคลุมและมีสุขภาพที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคม และผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักชาติ ศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทย ที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่นๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง	การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (มาตรา 6) การจัดการศึกษาให้ยึดหลักดังนี้ (1) เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน (2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (3) การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง (มาตรา 8)
แนวการจัดการศึกษา	
ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (1) การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม มุ่งเน้นให้สถาบันทางสังคมร่วมปลูกฝังค่านิยมวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ โดยบูรณาการร่วมระหว่าง “ครอบครัว ชุมชน ศาสนา การศึกษา และสื่อ” ในการหล่อหลอมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม ใน	การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ (มาตรา 22) การจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์)	พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (มาตรา 4, 6, 8, 22, 24)
ลักษณะที่เป็น ‘วิถี’ การดำเนินชีวิต (2) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต มุ่งเน้นการพัฒนาคนเชิงคุณภาพในทุกช่วงวัย ตั้งแต่ช่วงการตั้งครรภ์ ปฐมวัย วัยเด็ก วัยรุ่น วัยเรียน วัยผู้ใหญ่ วัยแรงงาน และวัยผู้สูงอายุ เพื่อสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ มีทักษะความรู้ เป็นคนดี มีวินัย เรียนรู้ได้ด้วยตนเองในทุกช่วงวัย มีความรอบรู้ทางการเงิน มีความสามารถในการวางแผนชีวิตและการวางแผนทางการเงินที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัย และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า รวมถึงการพัฒนาและปรับทัศนคติให้คนทุกช่วงวัยที่เคยกระทำผิดได้กลับมาใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างสงบสุขและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ (3) ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนแปลงบทบาทครู การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างความตื่นตัวให้คนไทยตระหนักถึงบทบาทความรับผิดชอบ และการวางตำแหน่งของประเทศไทยในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์และประชาคมโลก การวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม และการสร้างระบบการศึกษาเพื่อเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ (4) การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย อาทิ ภาษา ตรรกะและคณิตศาสตร์ ด้าน	(1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (2) ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา (3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง (4) จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา (5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ (6) จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ (มาตรา 24)

ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์)	พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (มาตรา 4, 6, 8, 22, 24)
ทักษะและมิติ คนตรี กีฬาและการเคลื่อนไหวของร่างกาย การจัดการตนเอง มนุษย์สัมพันธ์ รวมถึงผู้มีความสามารถอันโดดเด่นด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้าน โดยการพัฒนาและรักษากลุ่มผู้มีความสามารถพิเศษของพหุปัญญาแต่ละประเภท การสร้างสภาพแวดล้อมและระบบสนับสนุนประชากรไทยมีอาชีพบนฐานพหุปัญญา การสร้างเสริมศักยภาพผู้มีความสามารถพิเศษให้สามารถต่อยอดการประกอบอาชีพได้อย่างมั่นคง (5) การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดีครอบคลุมทั้งด้านกาย ใจ สติปัญญา และสังคม มุ่งเน้นการเสริมสร้างการจัดการสุขภาวะในทุกรูปแบบ ที่นำไปสู่การมีศักยภาพในการจัดการสุขภาวะที่ดีได้ด้วยตนเอง พร้อมทั้งสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการสร้างเสริมให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี และมีทักษะด้านสุขภาวะที่เหมาะสม (6) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มุ่งเน้นการสร้างคามอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย การส่งเสริมบทบาทในการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน ครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การปลูกฝังและพัฒนาทักษะนอกห้องเรียน และการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (7) การเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศ โดยมุ่งส่งเสริมการใช้กิจกรรมนันทนาการและกีฬาเป็นเครื่องมือ	

ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์)	พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (มาตรา 4, 6, 8, 22, 24)
ในการเสริมสร้างสุขภาวะของประชาชนอย่างครบ วงจรและมีคุณภาพมาตรฐาน การสร้างนิสัยรักกีฬา และมีน้ำใจเป็นนักกีฬา และการใช้กีฬาและ นันทนาการในการพัฒนาจิตใจ สร้างความสามัคคี ของคนในชาติ หล่อหลอมการเป็นพลเมืองดี พัฒนา คุณภาพชีวิต รวมทั้งการพัฒนาทักษะด้านกีฬาผู้ ความเป็นเลิศและกีฬาเพื่อการอาชีพในระดับ นานาชาติในการสร้างชื่อเสียงและเกียรติภูมิของ ประเทศชาติเพื่อรองรับอุตสาหกรรมกีฬา	

จากตารางข้างต้น จะเห็นได้ว่าความมุ่งหมายและหลักการของยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์) และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีคำสำคัญที่ถูกล่ามถึงคล้ายกัน คือ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดความมุ่งหมายและหลักการในการจัดการศึกษาว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข...” และ “การจัดการศึกษาให้ยึดหลักดังนี้ (1) เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน (2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (3) การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง” ขณะเดียวกัน ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ก็กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ว่า “คนไทยในอนาคตจะต้องมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มีขยัน อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักชาติ ศาสนา และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษ และภาษาที่ 3 และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต...”

นอกจากนี้ แนวการจัดการศึกษาของยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์) และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ก็มีคำสำคัญที่ถูกล่ามถึงคล้ายกันเช่นเดียวกัน คือ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดแนวการจัดการศึกษาไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้อง

ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ” เช่นเดียวกันกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปีที่กำหนดแนวการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า “(2) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต มุ่งเน้นการพัฒนาคนเชิงคุณภาพในทุกช่วงวัย... เพื่อสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ มีทักษะความรู้ เป็นคนดี มีวินัย เรียนรู้ได้ด้วยตนเองในทุกช่วงวัย... (3) ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา... และการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต...”

ด้วยเหตุนี้ ปัญหาของการศึกษาไทยจึงไม่ได้อยู่ที่ขาดเป้าหมายหรือแผนระดับประเทศสำหรับการจัดการศึกษา หากแต่ว่าปัญหาของการศึกษาไทยอยู่ที่การนำเป้าหมายหรือแผนระดับประเทศนั้นๆ ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ ปัญหาอยู่ที่โรงเรียนซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติ ซึ่งวรเดช จันทรศร (2548) ได้สรุปปัจจัยที่มีผลต่อความถูกต้องในการแปลงนโยบายของหน่วยงานที่รับผิดชอบไปปฏิบัติหรือปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติว่าขึ้นอยู่กับปัจจัยที่หลากหลาย ทั้งความชัดเจนของเป้าหมายและการที่หน่วยงานที่รับผิดชอบในการแปลงนโยบายมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของนโยบาย ตลอดจนให้ความร่วมมือกับฝ่ายการเมืองและมีความจริงใจที่จะนำนโยบายนั้นไปปฏิบัติ ซึ่งผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรในโรงเรียนรูปแบบเดิมของกระทรวงศึกษาธิการยังมีทัศนคติและพฤติกรรมแบบเดิมๆ จึงเป็นหนึ่งในเหตุผลที่ว่าแม้โรงเรียนรูปแบบเดิมของกระทรวงศึกษาธิการจะให้ความสำคัญกับการถ่ายทอดยุทธศาสตร์การศึกษาระดับประเทศมาสู่การปฏิบัติในระดับโรงเรียนผ่านการทบทวนกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ รวมไปถึงยุทธศาสตร์ของโรงเรียน แต่ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษากลับยังไม่บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์การศึกษาหรือแผนการศึกษาระดับประเทศ ซึ่งผู้บริหารของโรงเรียนแก่นทองอุปถัมภ์ที่เป็นกรณีศึกษาได้ให้ข้อสังเกตไว้ว่า “...ต้องเปลี่ยนความเชื่อของคนทุกคนว่าความรู้ไม่ได้อยู่ในห้องเรียน ความรู้ไม่ได้เกิดจากการถ่ายทอดจากผู้รู้ไปสู่ตัวนักเรียน แต่ความรู้เกิดจากการอำนวยความสะดวกในความรู้ ดังนั้นการบริหารงานโรงเรียนให้สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 หรือยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี นั้น ทำได้มานานแล้ว แต่ต้องอาศัยทัศนคติหรือวิสัยทัศน์ของผู้บริหารและครู”

ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่าแม้ประเทศไทยจะมีเป้าหมายหรือแผนระดับประเทศที่มีวิสัยทัศน์มากมายเพียงใด แต่หากหน่วยปฏิบัติรวมถึงบุคลากรในหน่วยปฏิบัติยังขาดความเข้าใจในเป้าหมายหรือแผนนั้น และขาดความร่วมมือในการนำนโยบายไปปฏิบัติ จึงเป็นไปได้ยากที่เป้าหมายเหล่านั้นจะบรรลุผลตามที่กำหนดไว้ แสดงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการศึกษาในระดับปฏิบัติของหน่วยงานภาครัฐที่มีลักษณะ “ผู้ตาม” ทิศทางของรัฐบาล ในส่วนของโรงเรียนทางเลือกมีลักษณะ “ผู้นำ” ให้นำการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลก

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. การจัดการศึกษาของโรงเรียนรูปแบบเดิมของกระทรวงศึกษาธิการที่คำนึงถึงยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี แผนระดับต่างๆ รวมถึงนโยบายต่างๆ ของรัฐบาล เป็นสำคัญอาจไม่เพียงพอหรือไม่เท่าทันเนื่องจากการศึกษาเป็นประเด็นสากล (Universal) ที่ทั่วโลกต่างให้ความสนใจและมุ่งพัฒนาให้การศึกษาของประเทศตนมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ด้วยเหตุนี้ การจัดการศึกษาของประเทศไทยเองจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงสถานการณ์ แนวโน้ม บริบทและสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศ เพื่อให้การศึกษาไทยมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล

2. ด้วยข้อจำกัดทรัพยากรการบริหาร ทั้งข้อจำกัดด้านบุคลากร (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) รวมถึงการจัดการ (Management) ในด้านระเบียบ ข้อกำหนด กฎเกณฑ์ต่างๆ ทำให้โรงเรียนรูปแบบเดิมของกระทรวงศึกษาธิการหรือโรงเรียนต่างๆ ไป ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่แม้จะให้ความสำคัญกับการถ่ายทอดยุทธศาสตร์การศึกษาระดับประเทศมาสู่การปฏิบัติในระดับโรงเรียนอย่างเคร่งครัด แต่ยังไม่บรรลุผลตามที่ยุทธศาสตร์การศึกษาระดับประเทศกำหนดไว้ ด้วยเหตุนี้ รัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการจึงควรมีการทบทวนนโยบายทางการศึกษาและทบทวนหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานร่วมกับโรงเรียนซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติ เพื่อลดข้อจำกัดต่างๆ ในกระบวนการจัดการเรียนการสอน ไม่ว่าจะเป็นการลดกระบวนการที่เป็นพิธีกรรมต่างๆ เช่น การประเมินคุณภาพทั้งภายนอกและภายในโรงเรียน รวมถึงการลดตัวชี้วัดในหลักสูตรแกนกลางซึ่งอาจมีมากเกินไปจนเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารจัดการและในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน รวมถึงกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการสร้างความร่วมมือกับครูทุกท่านเกี่ยวกับเป้าหมายและแนวทางในการจัดการศึกษาที่พึงประสงค์อย่างแท้จริง

3. การจัดการบริการสาธารณะด้านการศึกษาในรูปแบบหน่วยงานราชการมีข้อจำกัดมากควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีโรงเรียนทางเลือกมาจัดการการศึกษามากขึ้น ซึ่งเป็นประโยชน์ทั้งการลดภาระของภาครัฐ และได้ผลสัมฤทธิ์ที่ตอบสนองบริบทได้ดีขึ้น ทั้งนี้ รัฐต้องมีความชัดเจนของนโยบาย และจริงจังในการส่งเสริมสนับสนุนโรงเรียนทางเลือก

รายการอ้างอิง

- วรเดช จันทรศร. (2548). *ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- วิฑูรย์ สิมะ โชคดี. (2550). *TQM คู่มือพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ* (ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ: เนชั่นบุ๊คส์.
- จิรพร นาคสัมฤทธิ์. (2555). *กระบวนการบริหาร โรงเรียนทางเลือกตามแนวการบริหารที่เน้นความเป็นมนุษย์และแนวคิดการศึกษามนุษยนิยม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นริศรา จริยะพันธุ์. (2555). *การศึกษาการจัดการเรียนการสอนและประสิทธิผลของโรงเรียนทางเลือก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, สาขาวิชาศึกษาศาสตร์, คณะครุศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปกรณพงษ์ อรรถบพ. (2550). *การศึกษาเปรียบเทียบแนวคิด Balanced Scorecard และแนวคิด Hoshin Kanri*. สารนิพนธ์ปริญญาโท, หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการพัฒนทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, คณะพัฒนทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พลุ้ยชัย ยาวีราช. (2550). *การพัฒนารูปแบบการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, สาขาบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภาณุพงศ์ ศรีสุริยชัย. (2555). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดการบริหารจัดการที่เน้นความเป็นมนุษย์ในโรงเรียนทางเลือก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, สาขาบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัชรระ จตุพร. (2559). *กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนทางเลือกตามแนวคิดการเสริมสร้างขีดความสามารถของพลเมืองปัจเจกชนนิยม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, สาขาบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัชรพล คัลโนภาส. (2556). *ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการนำเอานโยบายจัดการเรียนการสอนโดยใช้คอมพิวเตอร์พกพาไปปฏิบัติ : ศึกษากรณีโรงเรียนระดับประถมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, สาขาวิชาศึกษาศาสตร์, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปกป้อง จันวิทย์และสุนทร ตันมันทอง. (2555). *โรงเรียนทางเลือกกับทางเลือกในการศึกษาของประชาชน*. วันที่ค้นข้อมูล 20 มกราคม 2561, เข้าถึงได้จาก <http://pokpong.org/academic-work/alternative-school/>

ดำรงค์ วัฒนา และกนกวรรณ รุ่งตาล

ประกาศ เรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580). (2561). วันที่ค้นข้อมูล 10 เมษายน พ.ศ. 2562,

เข้าถึงได้จาก http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2561/A/082/T_0001.PDF

ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง การประกาศแผนการปฏิรูปประเทศ. (2561). วันที่ค้นข้อมูล 14 เมษายน

2562, เข้าถึงได้จาก http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2561/A/024_3/1.PDF

ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง การประกาศแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580).

(2562). วันที่ค้นข้อมูล 24 เมษายน 2562, เข้าถึงได้จาก http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2562/A/051/T_0001.PDF.

พระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560. (2560). วันที่ค้นข้อมูล 15 มกราคม 2561, เข้าถึงได้จาก

<https://www.ldb.go.th/www/files/81731.pdf>

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542). วันที่ค้นข้อมูล 10 เมษายน 2562, เข้าถึงได้จาก

http://www.moe.go.th/moe/nipa/ed_law/p.r.g.edu1.pdf

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. (2543). วันที่ค้น

ข้อมูล 10 เมษายน 2562, เข้าถึงได้จาก http://www.moe.go.th/moe/nipa/ed_law/p.r.g.edu2.pdf

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. (2553). วันที่ค้นข้อมูล 10 เมษายน

2562, เข้าถึงได้จาก http://www.moe.go.th/moe/nipa/ed_law/p.r.g.edu38.pdf

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (2560). วันที่ค้นข้อมูล 15 มกราคม 2561, เข้าถึงได้

จาก <http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2560/A/040/1.PDF>

ร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี พ.ศ. 2560-2579. (2560). วันที่ค้นข้อมูล 15 มกราคม 2561, เข้าถึงได้จาก

http://www.nesdb.go.th/download/document/SAC/NS_Draftplan-Aug2017.pdf

โรงเรียนครุณสิกขาลัย. (ม.ป.ป.). ครุณสิกขาลัย โรงเรียนนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้. วันที่ค้นข้อมูล 5

กุมภาพันธ์ 2562, เข้าถึงได้จาก <http://e-school.kmutt.ac.th/>

โรงเรียนเพลินพัฒนา. (ม.ป.ป.). โรงเรียนเพลินพัฒนา. วันที่ค้นข้อมูล 5 กุมภาพันธ์ 2562, เข้าถึงได้จาก

<http://www.plearnpattana.ac.th/>

วรโชค ไชยวงศ์. (2549). การบริหารนโยบายสไตล์ญี่ปุ่น (Hoshin Kanri). วันที่ค้นข้อมูล 20 กุมภาพันธ์

2561, เข้าถึงได้จาก <http://203.149.46.69/knowledge/showcontent.php?id=1956>

สกต สุวรรณพิสิทธิ์. (2555). ทักษะแห่งอนาคตใหม่: การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 คือ อย่างไร ?. วันที่ค้น

ข้อมูล 13 กุมภาพันธ์ 2561, เข้าถึงได้จาก <http://www.qlf.or.th/Home/Contents/417>

สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2561). สถิติการศึกษา พ.ศ. 2561. วันที่ค้นข้อมูล 20 สิงหาคม 2561,

เข้าถึงได้จาก <http://www.bangkok.go.th/bangkokeducation/page/sub/13193/%E0%B8%9E%E0%B8%A82561>

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560 – 2564*. วันที่ค้นข้อมูล 14 เมษายน 2562, เข้าถึงได้จาก

https://www.nesdb.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (ม.ป.ป.). *ระดับของแผน*. วันที่ค้นข้อมูล 14 เมษายน 2562, เข้าถึงได้จาก <https://www.nesdb.go.th/download/document/คู่มือแนวทางการเสนอแผนฯ.pdf>.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2559). *เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ฉบับปี 2558-2561*. วันที่ค้นข้อมูล 18 มกราคม 2561, เข้าถึงได้จาก <http://www.edpex.org/2016/04/edpexcriteria58-61.html>

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพสถานศึกษา (องค์การมหาชน). (2558). *บทสรุปผู้บริหาร รายงานการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วันที่ค้นข้อมูล 10 พฤษภาคม 2562, เข้าถึงได้จาก <http://aqa.onesqa.or.th/SummaryReport.aspx>

พงศักดิ์ เพียรพานิชย์. (2549). การบริหารนโยบาย (Hoshin Kanri). *วารสาร Management Best Practices*, 6(30), 29-37.

โรงเรียนแก่นทองอุปถัมภ์. (ม.ป.ป.). *แผนยุทธศาสตร์การบริหารของโรงเรียนแก่นทองอุปถัมภ์ ปีการศึกษา 2564-2564*. กรุงเทพฯ: โรงเรียนแก่นทองอุปถัมภ์.

โรงเรียนวิสุทธิศ. (ม.ป.ป.). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนวิสุทธิศ พ.ศ. 2560 – 2563*. กรุงเทพฯ: โรงเรียนวิสุทธิศ.

สัมภาษณ์

กฤตยา วุฒิสวัสดิ์กุล. นักเรียนโรงเรียนครุณสิกขาลัย. (5 มิถุนายน 2562). สัมภาษณ์.

กาญจนา ทับทิมศรี. รองผู้อำนวยการโรงเรียนแก่นทองอุปถัมภ์. (8 กุมภาพันธ์ 2562). สัมภาษณ์.

ทรงพล สิงห์พันธ์. นักเรียนโรงเรียนแก่นทองอุปถัมภ์. (8 กุมภาพันธ์ 2562). สัมภาษณ์.

พารณ อิศรเสนา ณ อยุธยา. ผู้อำนวยการโรงเรียนครุณสิกขาลัย. (5 มิถุนายน 2562). สัมภาษณ์.

พิพัฒน์ น้อยพิทักษ์. ครูผู้สอนโรงเรียนเพลินพัฒนา. (21 กุมภาพันธ์ 2562). สัมภาษณ์.

กฤษิต ชัยวัฒนกุล. ครูผู้สอนโรงเรียนเพลินพัฒนา. (21 กุมภาพันธ์ 2562). สัมภาษณ์.

ยุพิน ตรังคาร. รองผู้อำนวยการโรงเรียนครุณสิกขาลัย. (5 มิถุนายน 2562). สัมภาษณ์.

ศิริพร อธิพงษ์. รองผู้อำนวยการโรงเรียนวิสุทธิศ. (5 กุมภาพันธ์ 2562). สัมภาษณ์.

ดำรงค์ วัฒนา และกนกวรรณ รุ่งศาล

สโรชา ชื่นกิจ. ครูผู้สอนโรงเรียนครุณศึกษาลัย. (5 มิถุนายน 2562). สัมภาษณ์.

ลีปกร จันทรแก้ว. ครูผู้สอนโรงเรียนเพลินพัฒนา. (21 กุมภาพันธ์ 2562). สัมภาษณ์.

อัญชลี มนต์สุวรรณ. ผู้อำนวยการโรงเรียนแก่นทองอุปถัมภ์. (8 กุมภาพันธ์ 2562). สัมภาษณ์.

การพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐไทยสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล Digital Skill Development of Thai Public Officials for Digital Government

ดวงสมร สุทธิวงศ์กุล (Duangsamon Suttiwongkul)

นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Master of Public Administration Program, Faculty of Political Science, Chulalongkorn University
E-mail: n.sakchareonkul@gmail.com

Received: 3 September 2019

Revised: 25 October 2019

Accepted: 31 October 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐไทยและเพื่อศึกษาข้อจำกัดและแนวทางแก้ไขการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐไทย ด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ รวบรวมข้อมูลด้วยการศึกษาเอกสาร สัมภาษณ์เชิงลึก และการสังเกตการณ์ โดยมีกลุ่มตัวอย่างตามวัตถุประสงค์ 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) ผู้กำหนดนโยบายและทิศทางของหน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ 2) ผู้รับผิดชอบนโยบายไปปฏิบัติและควบคุมการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยการวิเคราะห์เป็นการจัดกลุ่มข้อมูลเชิงคุณภาพซึ่งใช้เทคนิควิเคราะห์ตามประเภทเนื้อหาโดยจำแนกข้อมูลผ่านการวิเคราะห์คำหลัก

พบว่า แนวทางการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐไทย ได้กำหนดทักษะดิจิทัลและพฤติกรรมที่คาดหวังของบุคลากรภาครัฐ โดยอาศัย 3 แนวทาง คือ การฝึกอบรมแบบเข้มข้นเรียน, การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ และการปรับมาตรการและโครงสร้างหน่วยงาน ทั้งนี้ข้อจำกัดประกอบด้วย 2 ประเด็น (1) แนวทางพัฒนาที่ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาบุคลากรภาครัฐทั้งหมดได้ อีกทั้งการมีจำนวนหลักสูตรที่มุ่งเน้นเรื่องการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลโดยเฉพาะมีจำนวนที่น้อย และ (2) ขาดการติดตามและประเมินผลสำหรับบุคลากรภาครัฐที่เข้าร่วมการฝึกอบรม ทั้งนี้หน่วยงานภาครัฐที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐ ควรเร่งปรับปรุงโดยจัดให้มีการติดตามและประเมินผลผู้ผ่านการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยแนวคิดการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4 ขั้น

คำสำคัญ: การพัฒนาบุคลากร, ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล, บุคลากรภาครัฐไทย, รัฐบาลดิจิทัล

Abstract

This research aims (1) to study the approach to develop the Thai Public officers' digital technological skills, and (2) to study the limitation and the solution for the Thai Public officers' digital technological skills. A qualitative methodology is used to collect data including documentary review, in-depth interview and observation. The sampling was conducted and divided into two groups; the first group is focused on the policy makers who are responsible for human resource development and the second group is focused on the officers who are responsible for the policy implementation and the performances management of the officers of the government agencies in accordance with the policy. Data was collected and analyzed by coding and categorical-content perspective of the typological analysis.

The result showed that (1) the approach to develop the Thai Public officers' digital technological skills has set the digital literacy and expected performance of the Thai Public officers in order to drive the Thai Government to be the Digital Government by relying on three approaches including In-Class Training, E-Learning and Restructuring the government agencies. (2) the limitation consist 2 issues, the first; the development guidelines are insufficient comparing to the amount of Thai Public officers all over the country. In addition, there are a few courses that focus on digital skills development. The second; it is short of the monitoring and the evaluation of the Thai Public officers who participating in the training. In this regard, government agencies responsible of the Thai Public officers' digital technological skills development should be improved by providing continuous monitoring and evaluation of those trained. By using the "Four-Stage of HRD Evaluation" concept.

Keywords: Human Resource Development, Digital Skills, Thai Public Officials, Digital Government

บทนำ

จากสถานการณ์ “การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีที่รวดเร็ว” หรือ “Digital Disruption” กล่าวได้ว่าเทคโนโลยีนั้นสามารถ ส่งผลต่อการกำหนดค่าทางสังคมและการเมืองได้แม้แต่นักวิชาการอย่าง คาร์ล มาร์กซ ซึ่งเป็นตัวอย่างที่ชัดเจนทางด้านความคิดนี้ที่มองว่า เทคโนโลยีเป็นโครงสร้างทางสังคมที่ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางสังคม, การยอมรับถึงผลกระทบของเทคโนโลยีบางอย่างที่มีผลต่อสังคม

โดยอีกทางเลือกหนึ่งสำหรับมุมมองที่กำหนดขึ้นทางเทคโนโลยีคือ การเน้นถึงบทบาททางสังคมในการสร้างและปรับใช้ธรรมชาติของเทคโนโลยี (Klein & Kleinman, 2002) และในความเป็นจริงทุกคนที่มีส่วนร่วมอย่างจริงจังกับปัญหาเหล่านี้ ด้วยการตระหนักถึงสิ่งที่ (Boczkowski, 2004) เรียกว่ากระบวนการของการสร้างรูปร่างร่วมกัน โดยปฏิสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยีและสังคม จะช่วยเราให้รอดพ้นจากความไม่แน่นอนระหว่างเทคโนโลยีและระดับสังคมได้

การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีที่รวดเร็วมีผลกระทบต่อหลายภาคส่วนของสังคม ไม่ว่าจะเป็นภาคประชาสังคม ซึ่งแน่นอนว่าวิถีการดำรงชีวิตของประชาชน มีความเชื่อมโยงกับการใช้เทคโนโลยีในประจำวันมากขึ้น ภาคเอกชน ที่สามารถนำเทคโนโลยีมาอำนวยความสะดวกทั้งในด้านการผลิตและการให้บริการที่รวดเร็วต่อลูกค้า และ ภาครัฐบาล ที่จำต้องเกิดการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง รูปแบบการดำเนินงาน ตลอดจนทักษะที่จำเป็นของบุคลากรเพื่อสอดคล้องกับการสร้างและปรับใช้เทคโนโลยีกับการพลิกโฉมรัฐบาลให้มีความทันสมัยและพร้อมที่จะอำนวยความสะดวกด้านการให้บริการประชาชนมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้รัฐบาลมีรูปแบบที่เรียกว่า “รัฐบาลดิจิทัล” จากการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีกับการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ ซึ่งนอกจากการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างแล้ว แน่นอนว่า การพัฒนาถึงความรู้ ความสามารถของบุคลากรทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล มีความสำคัญเช่นเดียวกัน ด้วยบุคลากรนั้นถือเป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนให้การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการปฏิบัติงานของภาครัฐประสบความสำเร็จได้ โดยถ้าหากรัฐบาลมีการเปลี่ยนทั้งโครงสร้างและระบบการปฏิบัติที่มีความสอดคล้องกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีแล้ว แต่ในขณะเดียวกันบุคลากรภาครัฐไม่ได้รับการพัฒนาให้เกิดทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานภายใต้บริบทการเป็นรัฐบาลดิจิทัลแล้วนั้น การขับเคลื่อนรัฐบาลสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลนั้นจะไม่สามารถมีรูปแบบรัฐบาลตามที่คาดหวังไว้ได้ หากบุคลากรภาครัฐไม่มีความสามารถที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานภายใต้บริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

ด้วยเหตุข้างต้น ผู้บริหารระดับสูงต้องเป็นผู้มีแนวความคิดในการกำหนดกลยุทธ์ต่างๆ จากการผสมผสาน ปัจจัยด้านทักษะ ความสามารถทางด้านเทคโนโลยี ตลอดจนการเรียนรู้ที่ยั่งยืนและต่อเนื่องของบุคลากร เป็นการเพิ่มศักยภาพและขยายความสามารถอย่างไม่มีสิ้นสุด โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Marsick, and Watkins, 1994 cited in Weinberger, 1998) เป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงานของมนุษย์อย่างเป็นระบบ มีความสอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและองค์การ ซึ่ง (Jones, 1981 cited in Weinberger, 1998) เป็นการบูรณาการของการฝึกอบรม การพัฒนาอาชีพ และการพัฒนาองค์การเพื่อนำไปสู่สถานะขององค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Delahaye B. , 2005) มีความเกี่ยวข้องกับการบริหารที่หลากหลาย การสร้างความรู้ใหม่ๆ การบริหารสมัยใหม่ การเรียนรู้ของผู้ใหญ่การสร้างหุ้นส่วนการเรียนรู้และการเรียนรู้ในงาน นำมาซึ่งคำถามวิจัยที่ว่า การพัฒนาด้านทักษะดิจิทัลของบุคลากร

ดวงสมร สุทธิวงศ์กุล

ภาครัฐให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมีกระบวนการอย่างไรและกระบวนการดังกล่าวมีประสิทธิภาพหรือไม่

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐไทย
2. เพื่อศึกษาข้อจำกัดและแนวทางแก้ไขการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐ

ไทย

บททวนวรรณกรรม

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับเศรษฐกิจดิจิทัล

เพื่อให้มีความรู้ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยสื่อในปัจจุบัน “การเรียนรู้เท่าทันดิจิทัลเป็นส่วนสำคัญของการเรียนรู้เกี่ยวกับวิทยาศาสตร์และวิธีการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ เกี่ยวกับการเรียนรู้เกี่ยวกับ ICT และการเรียนรู้ทักษะการใช้ ICT ซึ่งแท้จริงแล้วการมีความรู้ความเข้าใจทางดิจิทัลเป็นชุดทักษะชีวิตที่สำคัญเพื่อเสริมและขยายทักษะและความรู้ที่สอนไปแล้วในโรงเรียน” (Hague & Williamson, 2009) โดยผู้วิจัยขอนำเสนอรายละเอียดดังนี้

1. การแบ่งระดับทักษะด้านดิจิทัล (Digital literacy and e-skill levels)

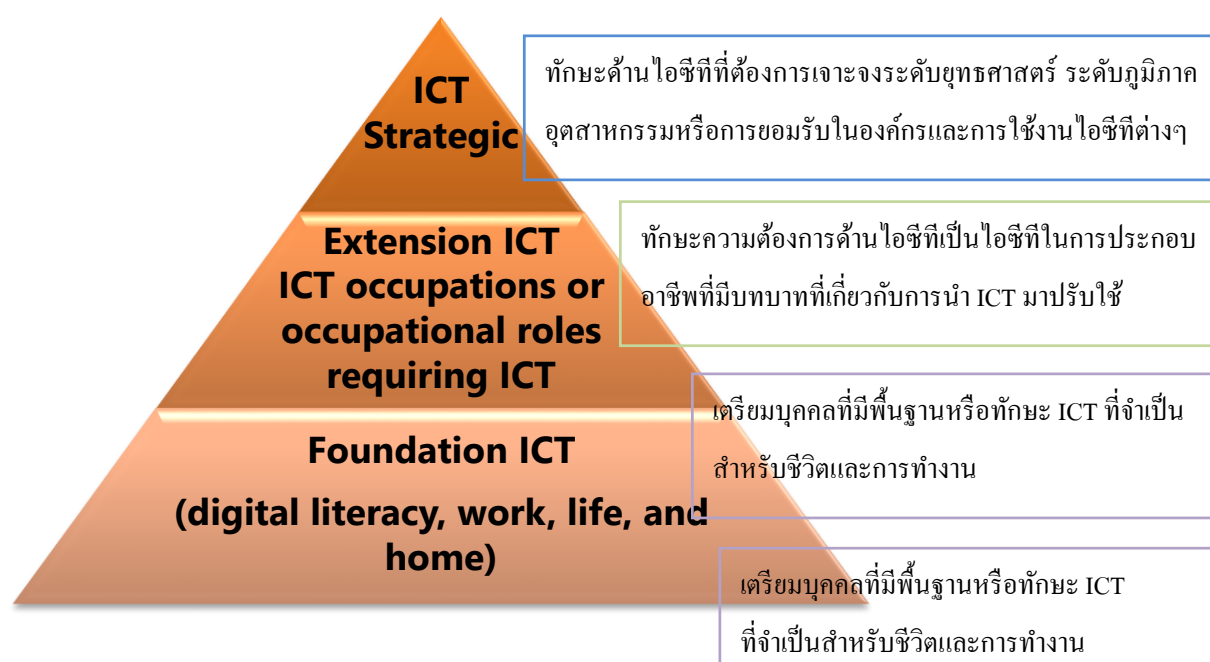
ตามกรอบการแบ่งระดับทักษะดิจิทัลของ The Digital Economy and Society Index (DESI) ได้นำเสนอว่า สำหรับโครงสร้างด้านดิจิทัล The Digital Economy and Society Index (DESI) มีการกำหนดด้านดิจิทัลไว้ 5 ส่วนสำคัญ คือ มิติการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต (Connectivity), ทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills), การใช้อินเทอร์เน็ต (Use of Internet), การบูรณาการด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Integration of Digital Technology) และการบริการสาธารณะด้านดิจิทัล (Digital Public Service)

ทักษะดิจิทัลเป็นโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล และมีมิติด้านทุนมนุษย์ถูกแบ่งออกเป็น 2 ส่วนย่อย ประกอบด้วย (European Commission (E.C.), 2017)

1) ทักษะพื้นฐานและการใช้งาน ทักษะแรกเป็นการมุ่งเน้นที่ระดับทักษะดิจิทัลของประชากรโดยทั่วไป ทักษะแรกนี้ เป็นการสนใจที่ว่า ทักษะดิจิทัลขั้นพื้นฐาน ที่วัดว่าพลเมืองมีทักษะขั้นต่ำในขอบเขตความรู้ สมรรถนะด้านดิจิทัล อย่างน้อยหนึ่งในสี่ ได้แก่ ด้านข้อมูล, ด้านการสื่อสาร, ด้านการสร้างเนื้อหา หรือด้านการแก้ปัญหา

2) ทักษะและการพัฒนาขั้นสูง เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับกำลังคนและศักยภาพของเทคโนโลยีดิจิทัลในการรักษาและการเติบโตของสภาพเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล เป็นการคำนึงถึงร้อยละของกำลังคนด้านแรงงานที่มีทักษะความเชี่ยวชาญด้านไอซีที

นอกจากนี้ Marcus Bowles มองว่า การรู้เท่าทันดิจิทัลเป็นทักษะพื้นฐาน โดยมุมมองเกี่ยวกับทักษะที่ว่า การมีความรู้เท่าทันด้านดิจิทัล ไม่ใช่เป็นเพียงทักษะพื้นฐาน เช่น ทักษะพื้นฐานในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและอินเทอร์เน็ต มีความจำเป็นจะต้องมีการขยายเพื่อครอบคลุมความสามารถของผู้คน ความสามารถตามบทบาทงานที่มีอยู่ เพื่อขยายการผลิตหรือความสามารถผ่านการยอมรับและการใช้เทคโนโลยีระดับที่สูงขึ้นไป ทั้งนี้ ได้เสนอตัวแบบการแบ่งระดับทักษะดิจิทัล โดยแบ่งระดับของทักษะด้านดิจิทัลออกเป็น 3 ระดับ โดยสามารถอธิบายได้ตามภาพที่ 2 ได้แก่ (Marcus, 2013)



ภาพที่ 2 แสดงถึงระดับทักษะดิจิทัล

ที่มา: Marcus (2013)

2. กระบวนการและขั้นตอนปฏิบัติในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

กิจกรรมและกระบวนการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติ วิธีการและขั้นตอน เพื่อแสวงหารูปแบบกิจกรรม Delahaye เสนอไว้จำนวน 4 ขั้นตอน เริ่มจาก (1) ขั้นตอนการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD needs investigation) (2) ขั้นตอนการออกแบบ (design) (3) ขั้นตอนการนำไปปฏิบัติ (implementation) และ (4) ขั้นตอนการประเมินผล (HRD evaluation) ซึ่งขั้นตอนมีการเสนอแนะไว้ดังนี้ (Delahaye B. L., 2005)

ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจวินิจฉัยหาความจำเป็นด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD needs investigation) ต้องอาศัยกระบวนการสำรวจวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและประเมินสภาพแวดล้อม

ดวงสมร สุทธิวงศ์กุล

ภายใน และให้ความสำคัญต่อการนำเอาหลักการการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (adult learning principle) มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภาคปฏิบัติ (HRD practices) เพื่อให้ทราบความจำเป็นควร มุ่งเน้นไปสู่อะไรบ้าง ไม่ใช่เพียงการหาช่องว่างระหว่างผลงานในปัจจุบันกับมาตรฐานงานที่กำหนดเท่านั้น

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบ (Design stage) เมื่อได้รายงานเบื้องต้นจากขั้นตอนที่ 1 Delahaye เสนอ ให้นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์พิจารณาข้อที่สำคัญ ซึ่งนำมาใช้ในการออกแบบได้ 3 ประการ คือ (1) กลยุทธ์ การเรียนรู้ (learning strategies) (2) ลำดับชั้นของผลลัพธ์การเรียนรู้ (the hierarchy of learning outcomes) และ (3) ผู้เรียน (the learners)

สำหรับการออกแบบสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาปัจเจกบุคคลได้ เช่น การทำแผนพัฒนา รายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) โดยจำแนกผลลัพธ์การเรียนรู้ (outcomes of learning) ออกเป็น 5 ประเภท ตามลำดับดังนี้

(1) การจัดความรู้ที่จำเป็น (programmed knowledge) ประกอบด้วยความรู้และทักษะในงาน ข้อเท็จจริงต่างๆ กลยุทธ์การเรียนรู้ที่เหมาะสม คือ การให้ความรู้เชิงทฤษฎี การบรรยายและการฝึกปฏิบัติ (theory/ lecture/ skill session)

(2) ลำดับชั้นที่ (2) และ (3) มีความสำคัญในระดับเดียวกัน คือ การพัฒนาที่เน้นงาน (task category) ควบคู่ไปกับการพัฒนาที่เน้นทักษะสัมพันธ์ (relationship category) การพัฒนาที่ให้ความสำคัญต่อ งานเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะในการทำงาน ทั้งการพัฒนาความสามารถในเชิงคิดวิเคราะห์ เชิงตรรกะ ส่วนการพัฒนาทักษะสัมพันธ์ แยกเป็นทักษะสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal relationship) ซึ่งให้ ความสำคัญกับการสื่อสาร กระบวนการกลุ่ม อีกด้านคือการพัฒนาที่เน้นการสร้างความรู้ความเข้าใจในตนเองอย่าง ลึกซึ้ง โดยกลยุทธ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมเพื่อให้ได้ผลลัพธ์การเรียนรู้ทั้งสองประเภท คือการอภิปราย, การเรียนรู้จากกรณีศึกษา, การแสดงบทบาทสมมติ, การเรียนรู้จากประสบการณ์, การเรียนรู้จากระบบ พี่เลี้ยง, การเรียนรู้จากปัญหาที่พบ

(1) ลำดับที่ 4 ของผลลัพธ์การเรียนรู้ คือการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (critical thinking) เป็นการ พัฒนาให้สามารถคิดเป็น แก้ปัญหาได้ คิดสร้างสรรค์ กลยุทธ์การเรียนรู้ที่เหมาะสม คือ เรียนรู้จากปัญหา การมี พันธสัญญาระหว่างผู้เรียนกับผู้กำกับติดตามผลการเรียนรู้

(2) ลำดับชั้นที่ 5 ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ลึกที่สุด คือการพัฒนาให้มีความสามารถอย่างยิ่ง (meta - abilities category) องค์ประกอบของการมีความสามารถอย่างยิ่งคือ สามารถพัฒนาให้เป็นผู้มีทัศนภาพและ การรับรู้เชิงองค์รวม กลยุทธ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมคือการมีพันธสัญญา และกลยุทธ์การเรียนรู้ที่อาศัย การเรียนรู้จากการปฏิบัติ

อย่างไรก็ตาม การฝึกอบรม เป็นวิธีการที่นิยมใช้กันมากที่สุด (Fredericksen, Witt, Patton, and Lovrich, 2016) เพื่อขับเคลื่อนการเรียนรู้สำหรับที่ทำงาน เทคนิคการฝึกอบรมจำนวนมากเน้นการสอน โดย ผู้เชี่ยวชาญด้าน HRD ส่วนใหญ่เชื่อว่าการเรียนรู้ที่พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวข้องกับงานจะมีความสำคัญ

มากขึ้น เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วในหลายๆ ลักษณะของสังคมในปัจจุบัน อย่างไรก็ตาม การเรียนรู้ส่วนบุคคลมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้พนักงานมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเองมากขึ้น (Cosier & Dan, 1993)

ขั้นตอนที่ 3 ขั้นการปฏิบัติ (Implementation stage) สิ่งสำคัญที่นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องทราบคือ การแสดงบทบาทนักปฏิบัติต้องมีทักษะ 4 อย่าง คือ ทักษะการตั้งคำถาม (questioning) ทักษะการตอบโต้ (responding) ทักษะในการใช้อุปกรณ์ (visual aids using) และทักษะในการกำหนดวัตถุประสงค์ (learning objective creating) โดย Delahaye (Delahaye & Smith, 1998) จำแนกกลยุทธ์สำหรับการเรียนรู้ที่ใช้ในขั้นการปฏิบัติไว้ 3 ประเภท คือ

ประเภทแรก กลยุทธ์ที่มีโครงสร้าง (Structured learning strategies) ประกอบด้วย

กลยุทธ์สำหรับการฝึกทักษะ (Skill session) สามารถกระทำได้ 4 ขั้นตอน คือ 1) แสดงหรือสาธิตให้ดู 2) การแสดงหรือสาธิตให้ดู ตามด้วยการอธิบาย 3) ตรวจสอบความเข้าใจ 4) ทดลองทำ

กลยุทธ์การให้ความรู้ภาคทฤษฎี (Theory session) ขั้นตอนและวิธีการสร้างการเรียนรู้แบบมีโครงสร้างเพื่อพัฒนาความรู้ในภาคทฤษฎี โดย Delahaye เสนอตัวแบบกลยุทธ์การให้ความรู้ภาคทฤษฎีเริ่มต้นด้วยการแนะนำเนื้อหาในภาพรวม ตามด้วยการอธิบาย เพื่อให้ผู้เรียนได้ทำกิจกรรมไปพร้อมกับการบรรยายเนื้อหาหลัก แล้วจึงสรุป ดำเนินการจนกระทั่งเนื้อหาครบ

ประเภทที่สอง กลยุทธ์กึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured learning strategies) เป็นกลยุทธ์ในรูปแบบการอภิปรายแลกเปลี่ยน (discuss) กรณีศึกษา (case study) การแสดงบทบาทสมมติ (role play) และการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (experiential learning)

ประเภทที่สาม กลยุทธ์ที่ไม่มีโครงสร้าง (unstructured learning strategies) นักทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องมีทักษะ การเป็นผู้ฟังที่ดี การมีความอดทน การมีทักษะกระตุ้นและรู้ตัวตนตลอดเวลา และทักษะการยอมรับให้เป็น ซึ่งวิธีการที่เหมาะสมกับการใช้กลยุทธ์การเรียนรู้แบบไม่มีโครงสร้าง ได้แก่ การเรียนรู้จากปัญหา, การเรียนรู้ตามสัญญาที่ตกลงกันไว้, การเรียนรู้จากประสบการณ์หรือการลงมือปฏิบัติ, การเรียนรู้จากพี่เลี้ยง, การเรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์

ขั้นตอนที่ 4 ขั้นการประเมินผล (HRD evaluation) การประเมินผลเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็น เนื่องจากทำให้ทราบว่าสิ่งที่ได้มีการวิเคราะห์ ออกแบบ ลงมือปฏิบัติมีความถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเพียงใด กลุ่มค่าหรือไม่ นอกจากนี้การประเมินยังทำให้ทราบถึงระดับการเรียนรู้และระดับของผลงาน ซึ่งผู้วิจัยขอนำเสนอแนวคิดของ Donald L. Kirkpatrick ได้เสนอแนวคิดการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ 4 ขั้น เรียกว่า “Four-Stage of HRD Evaluation” หรือการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4 ขั้น คือ (Kirkpatrick DL, 2006)

การประเมินระดับที่ 1 คือ ขั้นตอนการประเมินปฏิกิริยา (Reaction Evaluation) ผู้เรียนจะถูกถามถึงความพอใจในสิ่งที่ได้รับ เช่น บรรยายภาคโดยรวม หัวข้อ เนื้อหาวิชา วิทยาการ สถานที่ โดยจัดอันดับความพอใจด้วยการกรอกแบบสอบถาม

การประเมินระดับที่ 2 คือ ขั้นตอนการประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation) มักใช้วิธีการวัดประเมิน (assessment) เป็นเครื่องมือ เช่น การทำแบบทดสอบเชิงปรนัย (objective test) การตอบข้อสอบแบบอัตนัย (subjective test)

การประเมินระดับที่ 3 คือ ขั้นตอนการประเมินพฤติกรรม (Behavior Evaluation) เป็นการติดตามตรวจสอบว่าผู้เรียนมีพฤติกรรมในการทำงานเปลี่ยนไปหรือไม่ เปลี่ยนแปลงอย่างไร โดยสอบถามจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งการประเมินผลถึงระยะที่ 3 นี้ อาจสะท้อนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนในทหรณะที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการปรับปรุงส่วนที่เกี่ยวข้อง

การประเมินระดับที่ 4 คือ ขั้นตอนประเมินผลลัพธ์ (Results Evaluation) เป็นการประเมินผลกระทบ (impact) ของกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในภาพรวมขององค์กร (as a whole) เป็นการประเมินเพื่อให้ทราบว่าการฝึกอบรมได้ก่อผลดีต่อหน่วยงานอย่างไร

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มุ่งศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยนำข้อมูลซึ่งได้มาจาก การศึกษาเอกสารประกอบกับการสัมภาษณ์และการสังเกตการณ์ มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งวิธีการศึกษาดังต่อไปนี้

1. วิธีการเก็บข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ใช้การรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร และการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อศึกษาถึงพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐไทย รวมถึงผลลัพธ์จากกระบวนการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐไทย ดังนั้น เพื่อให้การวิจัยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยสามารถจำแนกวิธีการรวบรวมข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 รวบรวมข้อมูลตามเนื้อหาของเอกสาร ได้แก่ (1) เอกสารมติคณะรัฐมนตรี เรื่อง ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล (2) รายงานการประชุมของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนปีพ.ศ. 2560 (3) หลักสูตรการฝึกอบรม สัมมนา เรียนรู้ออนไลน์ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และ (4) เอกสาร HRD e-Learning สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ 2 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการเตรียมความพร้อมด้านทักษะดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล มีลักษณะคำถามเป็นปลายเปิด (Open ended) อาศัยแนวทางการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview โดยผู้วิจัยนำ

ประเด็นจากกรอบแนวคิด การทบทวนวรรณกรรม ประเด็นที่ค้นพบและประเด็นที่ไม่พบในเอกสารมา กำหนดเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ประกอบด้วย การสังเกตการณ์งานสัมมนาวิชาการที่จัดขึ้นโดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน พัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) และสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (PMAT)

ทั้งนี้ ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์แบบเจาะประเด็นในเชิงลึก ผ่านคำถามที่ผู้วิจัยได้เตรียมไว้ในเบื้องต้น ด้วยวิธีการพูดคุย และเมื่อกลุ่มตัวอย่างให้คำตอบที่เป็นประเด็นน่าสนใจเพิ่มเติม ผู้วิจัยจะสัมภาษณ์เจาะลึก ในประเด็นนั้นๆ เพิ่มเติม โดยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจนกระทั่งข้อมูลเกิดความอิ่มตัว (Supang Chantavanich, 2009) ซึ่งเกิดจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 6 หน่วยงาน จนกระทั่งการตอบคำถามเป็นไปในทิศทาง เดียวกันและกล่าวถึงแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐซ้ำๆ กัน จากนั้นนำข้อมูลการศึกษา เอกสารและการสัมภาษณ์ผู้การวิเคราะห์โดยใช้วิธีเชิงประจักษ์มาประมวลเป็นแนวคิดเพื่อหาคำอธิบายเป็น ข้อสรุปทั่วไป (Generalization)

2. กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเป็นหน่วยงาน ในการวางแผนทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาล ดิจิทัล สามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ **กลุ่มแรก** ผู้กำหนดนโยบายและทิศทางของหน่วยงาน ประกอบด้วย กลุ่มผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, กลุ่มผู้บริหารระดับสูง ของกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, กลุ่มผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนา ระบบราชการ และ**กลุ่มที่ 2** เป็นผู้ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการนำนโยบายจากฝ่ายบริหารไปปฏิบัติให้เกิดผล อย่างเป็นรูปธรรมและควบคุมกำกับการทำงานของหน่วยงานให้เป็นไปตามนโยบาย ประกอบด้วย กลุ่มอำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน), กลุ่มอำนวยการสำนักงานส่งเสริม เศรษฐกิจดิจิทัล และกลุ่มอำนวยการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ(องค์การมหาชน) รวมทั้งสิ้นจำนวน 6 หน่วยงาน โดยเนื้อหาครอบคลุมข้าราชการพลเรือนสามัญและผู้ปฏิบัติงานในกระทรวง กรมและเจ้าหน้าที่หน่วยงาน ของรัฐ

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การวิเคราะห์โดยการจำแนกชนิดข้อมูล (Typological Analysis) ผ่านการวิเคราะห์คำหลัก (Domain Analysis) (Supang Chantavanich, 2009) โดยจัดกลุ่มคำชุดหนึ่งให้อยู่ ร่วมกัน อาศัยลักษณะความสัมพันธ์ของคำแต่ละคำนำมาใช้จัดกลุ่ม และเมื่อวิเคราะห์จำแนกหรือจัดกลุ่ม ข้อมูลแล้ว นำมาสู่วิเคราะห์แบบเปรียบเทียบเหตุการณ์ (Constant Comparison) เป็นการรวบรวมข้อมูลแล้ว มาแยกตามชนิด ซึ่งเปรียบเทียบกันโดยทำตารางหาความสัมพันธ์ ผ่านการนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์จาก ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 6 หน่วยงานไปลงในตารางเพื่อทำการสรุปลักษณะร่วมกันและลักษณะที่แตกต่างกันของ

ดวงสมร สุทธิวงศ์กุล

ข้อมูล ในการวิเคราะห์เพื่อตีความหมาย หลังจากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการจำแนกและวิเคราะห์คำหลักมาเปรียบเทียบกับข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมของเอกสาร หนังสือ บทความ และจากการเข้าร่วมงานสัมมนาพิจารณา วิจัย และผนวกเข้าด้วยกัน โดยใช้แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาเป็นกรอบในการศึกษา

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย สามารถจำแนกได้ 2 ประเด็น ประกอบด้วยประเด็นที่หนึ่งเป็นการนำเสนอถึงแนวทางการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐไทย และประเด็นที่สองนำเสนอถึงข้อจำกัดและแนวทางแก้ไขการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐไทย

ประเด็นที่หนึ่ง: แนวทางการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐไทย

ในการการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐไทยตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 26 กันยายน พ.ศ. 2560 ได้มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ช่วงระยะ พ.ศ. 2561 – 2565 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ภาครัฐมีกำลังคนที่มีทักษะดิจิทัลที่เหมาะสม และข้าราชการและบุคลากรภาครัฐสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง เพื่อนำสู่เป้าหมายที่ว่าภาครัฐใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการยกระดับคุณภาพการบริหาร จัดการและการบริการเพื่ออำนวยความสะดวกให้ประชาชนและผู้รับบริการเพื่อความเท่าเทียมและลดความเหลื่อมล้ำ โดยภายในปี พ.ศ. 2565 ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ สามารถปรับตัวให้มีทักษะและศักยภาพที่เหมาะสมต่อการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลได้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2560)

ทั้งนี้เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้สู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในส่วนของการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานและการให้บริการของภาครัฐด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ภายใต้แนวคิด “การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล” จึงได้มีการกำหนด “แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ” ที่จะนำมาใช้เป็นกรอบการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐในระยะ 5 ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2562 จึงได้มีการแบ่งกลุ่มบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังต่อข้าราชการและบุคลากรภาครัฐในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลออกเป็น 6 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารระดับสูง, กลุ่มผู้อำนวยการกอง, กลุ่มผู้ดำเนินงานนโยบายและวิชาการ, กลุ่มทำงานด้านบริการ, กลุ่มปฏิบัติงานด้านดิจิทัล และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่นๆ ภายใต้ระยะเวลา 10 ปี ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ประกอบด้วย ปีที่ 1-2 คือ Early State, ปีที่ 3-5 คือ Develop State และปีที่ 6-10 คือ Maturing State ทั้งนี้ประกอบไปด้วยบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังจำนวน 18 บทบาท สามารถแสดงรายละเอียดได้ดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงถึงการแบ่งกลุ่มบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังต่อข้าราชการและบุคลากรภาครัฐในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล

การจัดกลุ่มบุคลากร	บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง		
	Early Stage ปีที่ 1-2	Developing Stage ปีที่ 3-5	Maturing Stage ปีที่ 6-10
ผู้บริหารระดับสูง (Executive)	ผู้กระตุ้นและสร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล	ผู้นำด้านดิจิทัลภาครัฐ	ผู้สร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านดิจิทัลภาครัฐ
ผู้อำนวยการกอง (Management)	ผู้ปรับเปลี่ยนกระบวนการงานด้านดิจิทัล	ผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัลระดับองค์กร	ผู้ขับเคลื่อนองค์กรแห่งดิจิทัล
ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ (Academic)	ผู้ใช้ข้อมูลดิจิทัลที่ทันสมัย	ผู้ใช้ข้อมูลดิจิทัลเพื่อสนับสนุนนโยบาย	นักคิดเพื่อการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล
ผู้ทำงานด้านบริการ (Service)	ผู้ให้บริการดิจิทัลภาครัฐ	ผู้อำนวยการความสะดวกด้านดิจิทัลภาครัฐ	ผู้นำด้านการบริการภาครัฐ
ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology Specialist)	ผู้พัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงาน	ผู้ปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีขององค์กร	ผู้สร้างองค์กรอัจฉริยะ
ผู้ปฏิบัติงานอื่นๆ (Others)	ผู้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลภาครัฐ	ผู้รู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล	ผู้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด

ที่มา: แนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรี วันที่ 26 กันยายน 2560

จากตารางที่ 1 ประกอบกับการให้สัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่างชี้ให้เห็นว่า จากลักษณะการแบ่งกลุ่มข้าราชการและบุคลากรภาครัฐในการพัฒนาทักษะดิจิทัลออกเป็น 6 กลุ่ม เป็นการแบ่งกลุ่มนั้นไม่ใช่การแบ่งจำแนกตามประเภทและระดับตำแหน่งของข้าราชการ แต่เป็นการแบ่งตามแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ว่อยากเห็นภาครัฐมีรูปร่างลักษณะเป็นอย่างไร และบอกถึงกลุ่มเป้าหมาย หรือกลุ่มคนที่แยกจากกลุ่มบุคลากรในภาครัฐทั้งหมดที่

ดวงสมร สุทธิวงศ์กุล

จะต้องมีบทบาทและมีพันธกิจร่วมกันในการขับเคลื่อนให้เกิดรัฐบาลดิจิทัล และที่สำคัญการจัดกลุ่มดังกล่าวข้างต้น เป็นการจัดกลุ่มที่ยึดหลักจากลักษณะงานเป็นตัวบ่งบอก เป็นตัวกำหนดว่า บุคลากรมีความจำเป็นที่ต้องมีความสามารถด้านไหน และต้องการพัฒนาทักษะด้านไหน ไม่ใช่การจัดกลุ่มตามระบบการจำแนกตำแหน่งของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐที่มีการใช้ระบบแท่ง ซึ่งเมื่อมองผ่านบริบทของประเทศไทยนั้นพบว่า ด้วยลักษณะของการจำแนกประเภทและระดับตำแหน่งของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐไม่ได้มีเพียงเฉพาะการแบ่งตามลักษณะของกลุ่มข้าราชการพลเรือนสามัญเท่านั้น แต่ยังมี (สำนักงานพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนและสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2561) การจำแนกตามกลุ่มข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ข้าราชการรัฐสภาสามัญ ข้าราชการตำรวจ ข้าราชการอัยการ ข้าราชการตุลาการ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานส่วนตำบล พนักงานเทศบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา/พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนท้องถิ่น และข้าราชการในสังกัดองค์กรอิสระอีกด้วย ซึ่งแต่ละประเภทมีการกำหนดหลักการจำแนกตำแหน่งที่มีความเฉพาะตัว ด้วยเหตุนี้การแบ่งกลุ่มการพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐที่ได้มีการกำหนดขึ้นจึงมีความเหมาะสม เนื่องจากการแบ่งกลุ่มตามภารกิจหรือหน้าที่นี้ กลุ่มข้าราชการอื่นๆ ก็สามารถนำไปปรับใช้กับลักษณะของแต่ละประเภทได้โดยง่าย และสามารถเรียนรู้ได้ว่าตามลักษณะงานของตนเองควรมีการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้านใดจึงมีความเหมาะสมกับภารกิจและวัฒนธรรมของหน่วยงานตนเอง

นอกจากการแบ่งกลุ่มข้างต้น จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้บริหารระดับสูงและกลุ่มผู้อำนวยความสะดวก จำนวน 6 หน่วยงาน* ประกอบกับศึกษาเอกสารพบว่า ตาม “**แนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล**” ได้กำหนดทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ แบ่งออกเป็น 5 มิติ 7 กลุ่มการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย

มิติที่ 1 ว่าด้วยเรื่องการเรียนรู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยี ประกอบด้วย กลุ่มทักษะเดียว ได้แก่ กลุ่มทักษะด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy Skill Set)

มิติที่ 2 ว่าด้วยเรื่องการเข้าใจนโยบาย กฎหมายและมาตรฐาน ประกอบด้วย กลุ่มทักษะเดียว ได้แก่ กลุ่มทักษะด้านการควบคุมกำกับ และการปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบายและมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล (Digital Governance, Standard and Compliance Skill Set)

มิติที่ 3 ว่าด้วยเรื่องการใช้ดิจิทัลเพื่อการประยุกต์และพัฒนา ประกอบด้วย 2 กลุ่มทักษะ ได้แก่ กลุ่มทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร (Digital Technology Skill Set) และกลุ่ม

* สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน), สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล และสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)

ทักษะด้านการออกแบบกระบวนการและการให้บริการด้วยระบบดิจิทัลเพื่อการพัฒนาคุณภาพงานภาครัฐ (Digital Process and Service Design Skill Set)

มิติที่ 4 ว่าด้วยเรื่องการใช้ดิจิทัลเพื่อการวางแผนบริหารจัดการและนำองค์กร ประกอบด้วย 2 กลุ่มทักษะ ได้แก่ กลุ่มทักษะด้านการจัดการโครงการและการบริหารกลยุทธ์ (Project and Strategic Management Skill Set) และกลุ่มทักษะด้านผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership Skill Set) และ

มิติที่ 5 ว่าด้วยเรื่องการใช้ดิจิทัลเพื่อการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง กลุ่มและสร้างสรรค์ และเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ประกอบด้วยกลุ่มทักษะเดียว ได้แก่ กลุ่มทักษะด้านการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (Digital Transformation Skill Set)

ทั้งนี้ มิติการพัฒนาทั้ง 5 มิติ มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Marcus Bowles (Marcus, 2013) ที่ว่า **มิติที่ 1** ว่าด้วยเรื่องการเรียนรู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยี และ**มิติที่ 2** ว่าด้วยเรื่องการเข้าใจนโยบาย กฎหมาย และมาตรฐาน สอดคล้องกับตัวแบบการเรียนรู้เท่าทันดิจิทัลในส่วนของความเข้าใจ และจัดว่าเป็นทักษะขั้นพื้นฐานตามแนวคิดการแบ่งระดับการเรียนรู้เท่าทันดิจิทัล **มิติที่ 3** ว่าด้วยเรื่องการใช้ดิจิทัลเพื่อการประยุกต์และพัฒนา มีความสอดคล้องกับตัวแบบการเรียนรู้เท่าทันดิจิทัลในส่วนของการใช้ และจัดว่าเป็นทักษะขั้นสูงตามแนวคิดการแบ่งระดับการเรียนรู้เท่าทันดิจิทัล ส่วน **มิติที่ 4** ว่าด้วยเรื่องการใช้ดิจิทัลเพื่อการวางแผนบริหารจัดการและนำองค์กร และ **มิติที่ 5** ว่าด้วยเรื่องการใช้ดิจิทัลเพื่อการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง กลุ่มและสร้างสรรค์ และเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล สอดคล้องกับตัวแบบการเรียนรู้เท่าทันดิจิทัลในส่วนของ การสร้างสรรค์ และจัดว่าเป็นทักษะขั้นยุทธศาสตร์ตามแนวคิดการแบ่งระดับการเรียนรู้เท่าทันดิจิทัลของ Marcus Bowles

นอกจากนี้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกของกลุ่มผู้บริหารระดับสูงและกลุ่มอำนาจการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน), สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล และสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) โดยจากข้อมูลการสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ชี้ให้เห็นว่า หน่วยงานที่รับผิดชอบในเรื่องการพัฒนาศักยภาพภาครัฐด้านทักษะดิจิทัลได้จัดทำแนวทางพัฒนากำลังคนภาครัฐให้มีทักษะด้านดิจิทัล โดยแบ่งออกเป็น 3 แนวทางหลักๆ ประกอบด้วย แนวทางแรก เป็นประเด็นและแนวทางที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโดยการบูรณาการระหว่างกลุ่มผู้บริหาร ผู้อำนวยการกอง ผู้ปฏิบัติงานและนักไอที ร่วมเรียนรู้และเติมเต็มซึ่งกันและกันผ่านการฝึกอบรม แนวทางที่สอง การสร้างขีดความสามารถ (Build a capacity) ด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่าน HRD E-Learning หรือจากการสอนงานและแนวทางที่สาม เป็นความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นสำนักงาน ก.พ. กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม และสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพขององค์การมหาชน ในการร่วมกันดำเนินการจัดทำมาตรการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์เพื่อการสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ (ผู้บริหารระดับสูงจากสำนักงาน

ดวงสมร สุทธิวงศ์กุล

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2561, สัมภาษณ์) สามารถแสดงรายละเอียด ดังต่อไปนี้ โดยการกำหนดการเรียนรู้ของบุคลากรภาครัฐไทย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้มีการนำรูปแบบการเรียนรู้และการพัฒนา 70:20:10 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2560) ซึ่งหมายความว่า ร้อยละ 70 เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองและจากการปฏิบัติงาน ร้อยละ 20 เป็นวิธีการเรียนรู้จากผู้อื่นและการสอนงาน และร้อยละ 10 เรียนรู้จากการฝึกอบรม รวมทั้งการปรับโครงสร้างของหน่วยงานราชการ (ผู้บริหารระดับสูงจากสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบข้าราชการพลเรือน, 2561, สัมภาษณ์) ที่มีการพัฒนาอยู่ในระยะที่ 2 คือ Connected Silo มีการเชื่อมกันอย่างน้อยหนึ่งหน่วยงานกับหนึ่งหน่วยงาน

ประเด็นที่สอง: ข้อจำกัดและแนวทางแก้ไขการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐไทย

จากการศึกษาถึงความสอดคล้องของการกำหนดแนวทางพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐกับการนำแนวทางที่กล่าวข้างต้นไปปฏิบัติ นั้น พบว่า ในระยะเริ่มแรกของการดำเนินงานตามเป้าหมายที่ได้มีการวางไว้นั้น หน่วยงานที่มีบทบาทในการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐ มีการดำเนินการปฏิบัติตามแนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐตามมติ คณะรัฐมนตรี วันที่ 26 กันยายน 2560 เรื่องแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล แต่เมื่อศึกษาถึงกระบวนการติดตามการพัฒนากุศลกรว่ามีการดำเนินการถึงระดับใดแล้ว (หน่วยงานที่มีบทบาทรับผิดชอบต่อการพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ, 2561, สัมภาษณ์) พบว่า แนวทางต่างๆที่ได้มีการกำหนดไม่มีการติดตามผลหลังจากมีการดำเนินการตามแนวทางที่กำหนด ซึ่งการกำหนดกรอบการพัฒนาทั้ง 3 ระยะเป็นเพียงการกำหนดแนวทางภาพกว้างที่เป็นพื้นฐานสำหรับการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐต่างๆ ซึ่งเริ่มตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2560 ตามกรอบแล้วสำหรับช่วงระยะแรก (Early State) มีการกำหนด 1-2 ปี ดังนั้นสำหรับปี 2562 หน่วยงานรับผิดชอบควรมีการติดตามถึงความคืบหน้าของกระบวนการพัฒนากุศลกรด้านทักษะดิจิทัล ว่าเมื่อมีกระบวนการพัฒนาแล้ว ผลของการพัฒนากุศลกรเป็นอย่างไร ควรมีการปรับปรุงประสิทธิภาพของกระบวนการอย่างไร เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรภาครัฐและเพื่อเป็นการพัฒนาได้ตรงจุดถึงทักษะที่ขาดของกลุ่มผู้บริหารระดับสูงและกลุ่มอำนวยการ เมื่อไม่มีการติดตามและประเมินผลของแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐแล้ว หน่วยงานที่รับผิดชอบจะไม่สามารถรู้ถึงจุดแข็ง จุดอ่อน หรือจุดที่ควรปรับปรุงได้ ซึ่งเป็นผลเสียต่อการพัฒนากุศลกร เนื่องจากหน่วยงานที่รับผิดชอบจะไม่รู้เลยว่า แนวทางพัฒนาที่นำมาประยุกต์ใช้นั้นมีความเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมอย่างไรต่อการพัฒนากุศลกรภาครัฐให้สามารถเป็นไปตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังได้ นอกจากนี้หน่วยงานที่รับผิดชอบจะไม่สามารถเห็นถึงผลของการเปลี่ยนแปลงหรือไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรภาครัฐได้ ภาครัฐควรมีการติดตามผลระยะใกล้ชิด เนื่องจากในช่วงแรกเป็นระยะสำคัญ เป็นระยะในการที่ทุกคนต้องเริ่มตระหนักเห็นถึงความเปลี่ยนแปลงและความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งแนวทางการพัฒนาในระยะแรกเป็นแนวทางที่

ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ และจะสามารถนำพาบุคลากรภาครัฐไปสู่การพัฒนาในระยะต่อไปได้หรือไม่ การพัฒนาในระยะแรกนั้นถือว่าเป็นพื้นฐานสำคัญ

ตลอดจนจำนวนของบุคลากรภาครัฐที่ผ่านการเข้าร่วมการพัฒนาด้านทักษะดิจิทัลนั้น มีจำนวนน้อย ซึ่งมีผลต่อการขับเคลื่อนรัฐบาลสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล เนื่องจากว่า จำนวนของบุคลากรกลุ่มผู้บริหารระดับสูงและกลุ่มอำนวยการ รวมจำนวน 7,367 คน โดยแยกเป็นกลุ่มผู้บริหารระดับสูง จำนวน 1,067 คน และกลุ่มอำนวยการ จำนวน 6,300 คน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2561) ซึ่งเมื่อคิดเป็นจำนวนของผู้ผ่านการฝึกอบรมทั้งหมดโดยกำหนดให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมคือกลุ่มผู้บริหารระดับสูงและกลุ่มอำนวยการนั้นมีจำนวนอยู่ที่ 4,500 คน คิดเป็นร้อยละ 61.08 จากจำนวนกลุ่มผู้บริหารระดับสูงและกลุ่มอำนวยการทั้งหมด โดยเมื่อศึกษาถึงความสอดคล้องด้านความเพียงพอของจำนวนบุคลากรภาครัฐกับการเปลี่ยนภาครัฐสู่รัฐบาลดิจิทัล พบว่า ในการขับเคลื่อนสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล ปัจจัยที่สามารถชี้ถึงความสำเร็จในด้านการเป็นรัฐบาลดิจิทัล ประกอบด้วย การเป็น Digital Government โดยเป็นองค์กรที่สร้างสรรค์นวัตกรรม โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ และการมีรูปแบบ Connected Government ที่มีการเชื่อมโยงระหว่างภาครัฐ เอกชน และประชาชน ผสมกับการมีลักษณะเป็น Open Government เป็นการเปิดเผยข้อมูลที่สนับสนุนการสร้างรัฐบาลแบบเปิด ดังนั้นบุคลากรภาครัฐส่วนใหญ่จึงควรมีทักษะดิจิทัลที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานภายใต้บริบทของการเป็นรัฐบาลดิจิทัล ซึ่งนั่นจึงเป็นสิ่งที่ชี้ว่า จำนวนของบุคลากรภาครัฐที่มีความรู้ ความสามารถ พร้อมทั้งประสบการณ์ทั้งในด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและความสามารถเฉพาะสายงานมีความจำเป็นต่อการขับเคลื่อนหน่วยงานภาครัฐสู่บริบทการปฏิบัติงานที่แตกต่างจากเดิม และจากจำนวนข้างต้น แสดงให้เห็นว่าจำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมยังมีจำนวนที่น้อยกว่าที่ควรจะเป็น อาจมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจของบุคลากรภาครัฐที่ยังมีทักษะด้านดิจิทัลไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากว่าตามลักษณะของบุคลากรภาครัฐส่วนใหญ่ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น เมื่อบุคลากรภาครัฐรู้สึกว่ามีบุคลากรอีกมากที่ยังมีทักษะที่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ภายใต้บริบทใหม่ บุคลากรจะรู้สึกว่าคุณเองยังไม่จำเป็นต้องพัฒนาตนเอง แต่หากเมื่อบุคลากรภาครัฐส่วนใหญ่ มีการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลที่สามารถสอดคล้องการการปฏิบัติหน้าที่ที่เปลี่ยนไป จะเป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรภาครัฐส่วนน้อยรู้สึกว่าตนเองต้องเร่งการพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของตนเองได้

ด้วยเหตุนี้หน่วยงานภาครัฐที่มีบทบาทต่อการจัดทำแนวทางการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐไทย ควรเร่งกระจายแนวทางการพัฒนาสู่กระทรวง กรมต่างๆ เพื่อให้แต่ละหน่วยงานเร่งการพัฒนาบุคลากรของแต่ละหน่วยงาน หรือการจัดตั้งคณะกรรมการสำหรับรับผิดชอบในการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐ โดยเฉพาะ อาทิ ประเทศสวีเดน จะพบว่า การพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศสวีเดน รัฐบาลได้มีการกำหนดคณะกรรมการเพื่อทำหน้าที่ในด้านการประเมินติดตามและการประเมินโครงการดิจิทัลและการลงทุนด้านไอซีทีในภาครัฐ โดยเป็นบทบาทของหน่วยงานใหม่ใน

ดวงสมร สุทธิวงศ์กุล

แง่ของการประเมินการลงทุนด้าน ICT ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญในการสนับสนุนความพยายาม จากการมี วัตถุประสงค์เพื่อจัดระบบการใช้กลไกการปรับปรุงแนวทางเชิงกลยุทธ์เพื่อการตัดสินใจ อันเป็น ความพยายามที่ช่วยในการบังคับใช้การปฏิบัติตามด้วยดิจิทัล แนวทางนโยบายของรัฐบาลและวัตถุประสงค์ เชิงกลยุทธ์ที่กำหนดโดยรัฐบาล ซึ่งการที่มีหน่วยงานเพื่อรับผิดชอบโดยตรงในการพัฒนาด้านดิจิทัล เป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลต่อการบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งสามารถสังเกตได้จากการรายงาน Digital Economy and Society Index Report 2019 ในด้าน Human Capital Digital Inclusion and Skills ของ European Commission (European Commission, 2019) ที่กล่าวว่าประเทศสวีเดนเป็นหนึ่งในประเทศที่มีดัชนีชี้วัดด้าน สมรรถนะทางด้านดิจิทัลที่มีความก้าวหน้าเกี่ยวกับความสามารถในการแข่งขันเรื่องดิจิทัลทั้ง 5 มิติ* ที่มาก ที่สุดในสหภาพยุโรป

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ประเด็นที่หนึ่ง: แนวทางการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐไทย

จากการศึกษาวิจัยงานชิ้นนี้ โดยนำหลักการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดของ Delahaye ที่ได้เสนอไว้จำนวน 4 ขั้น เริ่มจาก (1) ขั้นการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD needs investigation) (2) ขั้นการออกแบบ (design) (3) ขั้นการนำไปปฏิบัติ (implementation) และ (4) ขั้นการประเมินผล (HRD evaluation) (Delahaye B. L., 2005) ดังนั้นเมื่อนำมาศึกษาแนวทางการพัฒนา พัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐไทย พบว่า

ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจวินิจฉัยหาความจำเป็นด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD needs investigation) หน่วยงานภาครัฐได้มีการวิเคราะห์ถึงสภาพความเปลี่ยนแปลง จากในปัจจุบันมีเรื่องของ Digital Disruption ที่เป็นการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีเข้ามากระทบกับวิถีชีวิตของผู้คนในประเทศ และต่างประเทศ จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลให้เกิดความร่วมมือกันของหน่วยงานภาครัฐในการพัฒนาบุคลากร ภาครัฐ โดยแนวโน้มส่วนใหญ่จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (ผู้บริหารระดับสูง, 2561, สัมภาษณ์) ชี้ว่าการทำงาน ในรูปแบบเดิมที่ภาครัฐยังคงยึดติดกับกฎระเบียบและการวางแผนการปฏิบัติให้กับภาคส่วนอื่นๆ หรือ การเข้าไปเป็นผู้ให้มากกว่าจะเป็นผู้สนับสนุนประชาชน อาจจะไม่เหมาะสมกับบริบท ณ ปัจจุบัน และด้วย การเปลี่ยนแปลงที่มีอย่างรวดเร็ว ทำให้รูปแบบการทำงานต่างๆ ในภาคเอกชนเปลี่ยนแปลงไป มีเรื่องของ ดิจิทัลเข้ามาเยอะขึ้น ดังนั้น จำเป็นที่จะต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมกับ สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ทางสำนักงาน ก.พ. มองว่าต้องมีการปรับเปลี่ยนใน 3 ส่วน ประกอบด้วย บุคคล (People) กระบวนการ (Process) และเทคโนโลยี (technology) โดยในส่วนของบุคคลทางสำนักงาน

* 5 มิติตามการกำหนดของ DESI ประกอบด้วย การเชื่อมต่อ (Connectivity), ทุนมนุษย์ (Capital Human), การใช้ อินเทอร์เน็ต (Use of internet), การบูรณาการของเทคโนโลยีดิจิทัล (Integration of digital technology), การบริการสาธารณะ ด้านดิจิทัล (Digital public services)

ก.พ. มองว่าจะต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปในส่วนของกระบวนการและเทคโนโลยีสำหรับบริบทในอนาคตที่มีการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบ (Design stage) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านทักษะดิจิทัลได้มีการวางแผนทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลหลัก 3 ส่วน ประกอบด้วย

แนวทางแรก คือการเน้นการฝึกอบรม มีการมุ่งเน้นที่การให้ความรู้เชิงทฤษฎี การบรรยายและการฝึกปฏิบัติ โดยให้ความสำคัญต่องานเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะในการทำงาน ทั้งการพัฒนาความสามารถในเชิงคิดวิเคราะห์ เชิงตรรกะ ตลอดจนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ เป็นการพัฒนาให้สามารถคิดเป็น แก้ปัญหาได้ คิดสร้างสรรค์ ผ่านการเรียนรู้จากปัญหา การมีพันธสัญญาระหว่างผู้เรียนกับผู้กำกับ ติดตามผลการเรียนรู้ตามการแบ่งกลุ่มของเป้าหมายแต่ละระดับที่ทางสำนักงาน ก.พ. ได้มีการระบุไว้

แนวทางที่สอง การจัดการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ที่เรียกว่า “HRD e-Learning” เป็นการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความตื่นตัวในการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ และบุคลากรสามารถเข้าศึกษาความรู้ได้ทุกที่ทุกเวลาที่ต้องการ โดยเป็นการมุ่งเน้นที่การบรรยายให้ความรู้ ทักษะการปฏิบัติงานใหม่ๆ

แนวทางที่สาม เป็นการปรับปรุงแบบการปฏิบัติงานและการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง ในการปรับรูปแบบการปฏิบัติงานนั้นเป็นความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม และสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ร่วมกันออกแบบมาตรการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์เพื่อไปสู่ Digital Thailand ซึ่งจะเป็นหนึ่งแนวทางที่ใช้ครอบคลุมแนวทางการปฏิบัติงานทั้งหมดของส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐในการที่จะเข้าไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลโดยสมบูรณ์ อีกทั้งมีการปรับโครงสร้างระบบราชการโดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการพลเรือน ที่จากองค์กรรูปแบบเดิมที่อาจจะเป็นแบบ Bureaucratic หรือว่าเป็นแบบ Standard Silo สู่การเป็น Connected silo และพยายามสู่การเป็น Inter-connected silo คือต้องมี Standard Protocol ในการเชื่อมต่อข้อมูล ซึ่งจะนำไปสู่การเชื่อมต่อข้อมูลทั้งหมดโดยถ้ามีหน่วยงานเพิ่มขึ้นมาก็จะต้องเข้าสู่ระบบอัตโนมัติไม่ต้องมีการเซ็น MOU แล้วสุดท้ายคือการทำ Data Analytic และออกมาเป็นผล

ขั้นตอนที่ 3 ขั้นการปฏิบัติ (Implementation stage) ในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ส่วนใหญ่หน่วยงานที่รับผิดชอบมีการมุ่งเน้นที่การให้ความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยอาศัยการฝึกอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ที่เรียกว่า “HRD e-Learning” ซึ่งตามมติคณะรัฐมนตรีที่กล่าวถึงได้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบและกระบวนการพัฒนาของข้าราชการไว้ ซึ่งทำเป็นหลักปฏิบัติเพื่อเป็นพื้นฐานในเบื้องต้นสำหรับการพัฒนาข้าราชการ ไม่ใช่แค่การรอให้มีการจัดฝึกอบรม และเรียกให้เข้าฝึกอบรมเท่านั้น แต่ต่อไปข้าราชการทุกคนต้องรับผิดชอบการพัฒนาตนเองและพัฒนาผู้อื่น

ดวงสมร สุทธิวงศ์กุล

ด้วย ดังนั้นจึงมีการกำหนดส่วนที่ 70:20:10 มาใช้ โดย 70 ก็คือการเรียนรู้ด้วยตนเอง ส่วน 20 คือการเรียนรู้จากผู้อื่น และ 10 คือการเข้ากระบวนการของการฝึกอบรม (Training) ซึ่งในการฝึกอบรมได้มีการกำหนดสูตร 60:40 โดย 60 คือ การบรรยาย ส่วน 40 เป็นวิธีการอื่นๆ อย่างเช่น Workshop, Activities, Discussion เพื่อที่จะทำให้การเรียนรู้ระหว่างกันมีความชัดเจนและกลุ่มลึกมากขึ้น ซึ่งเป็นสาระสำคัญของ แนวทางการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 4 ขั้นการประเมินผล (HRD evaluation) สำหรับมิติด้านการติดตามผลการดำเนินการตามแนวทางนั้น พบว่า ยังไม่เคยมีการติดตามและประเมินว่าผู้เข้าร่วมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลมีการพัฒนาศักยภาพอย่างไร โดยส่วนใหญ่เป็นเพียงการประเมินเกี่ยวกับทักษะว่าแต่ละคนมีทักษะตามที่สำนักงาน ก.พ. อย่างไรจากที่กำหนด ซึ่งสำหรับการติดตามและประเมินผลจำเป็นต้องขอให้สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพที่เป็นหน่วยงานร่วมกับสำนักงาน ก.พ. ในการขับเคลื่อนการพัฒนาทักษะดิจิทัลจัดทำ “Work Assessment” สำหรับการประเมิน

ประเด็นที่สอง: ข้อจำกัดและแนวทางแก้ไขการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐไทย

จากการศึกษางานวิจัยชิ้นนี้ ชี้ให้เห็นว่า ข้อจำกัดของแนวทางการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐไทย ประกอบด้วย 2 ประเด็น โดยประเด็นแรก คือแนวทางที่ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาบุคลากรภาครัฐทั้งหมดได้ เนื่องจากการมีข้อจำกัดด้านการรับจำนวนผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมทั้งรูปแบบ In-Class Training และ HRD e-Learning จึงเป็นผลให้การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐดำเนินไปอย่างล่าช้าและมีผู้ผ่านการเข้าร่วมการพัฒนาจำนวนน้อย อีกทั้งการมีจำนวนหลักสูตรที่มุ่งเน้นเรื่องการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลโดยเฉพาะนั้นมีจำนวนที่น้อยกว่าจำนวนบุคลากรภาครัฐอยู่มาก อันเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้การพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐไทยมีประสิทธิภาพที่ไม่เพียงพอต่อการขับเคลื่อนรัฐบาลสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลในอนาคตได้ และประเด็นที่สองขาดการติดตามและประเมินผลสำหรับบุคลากรภาครัฐที่เข้าร่วมการฝึกอบรมต่างๆ ว่า เมื่อบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม การให้ความรู้หรือแม้กระทั่งการสอนงานนั้น บุคลากรภาครัฐได้มีการนำความรู้ต่างๆ ที่ได้รับไปพัฒนา ปรับปรุงในกระบวนการปฏิบัติงานหรือไม่อย่างไร ซึ่งเป็นจุดที่หน่วยงานภาครัฐที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐ ควรเร่งปรับปรุงโดยจัดให้มีการติดตามและประเมินผลผู้ผ่านการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ตามแนวคิดของ Donald L. Kirkpatrick ที่ได้เสนอแนวคิดการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ 4 ขั้น เรียกว่า “Four-Stage of HRD Evaluation” ประกอบด้วย (Kirkpatrick DL, 2006) การประเมินระดับที่ 1 คือ ขั้นการประเมินปฏิกิริยา (Reaction Evaluation), การประเมินระดับที่ 2 คือ ขั้นการประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation), การประเมินระดับที่ 3 คือ ขั้นการประเมินพฤติกรรม (Behavior Evaluation) เป็นการติดตามตรวจสอบว่าผู้เรียนมีพฤติกรรมในการทำงานเปลี่ยนไปหรือไม่เปลี่ยนแปลงอย่างไร สะท้อนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนในทหรณะที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นข้อมูล

เบื้องต้นในการปรับปรุงส่วนที่เกี่ยวข้อง และการประเมินระดับที่ 4 คือ ชั้นประเมินผลลัพธ์ (Results Evaluation) เป็นการประเมินผลกระทบของกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในภาพรวมขององค์กรเป็นการประเมินเพื่อให้ทราบว่า การฝึกอบรมได้ก่อผลดีต่อหน่วยงานอย่างไร

รายการอ้างอิง

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2560). *แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2561). *กำลังคนภาครัฐ 2560: ข้าราชการพลเรือนสามัญ*. นนทบุรี: 21 เซ็นจูรี.
- สำนักพัฒนาระบบบำนาญตำแหน่งและค่าตอบแทนและสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2561). *กำลังคนในภาครัฐฝ่ายพลเรือน 2560*. นนทบุรี: 21 เซ็นจูรี.
- Delahaye, B. L. (2005). *Human Resource Management: Challenges and Future Directions*. Brisbane: Johnbane.
- Delahaye, B. L. (2005). *Human Resource Development: Adult Learning and Knowledge Management*. Milton: John Wiley & Sons Australia, Ltd.
- Delahaye, B. L., & Smith, B. J. (1998). *How to be an Effective Trainer*. New York: Wiley.
- Marcus, B. (2013). *Digital literacy and e-skills: participation in the digital economy*. Melbourne: Innovation & Business Skills Australia.
- Hague, C., & Williamson, B. (2009). *Digital Participation, Digital Literacy, and School Subjects: A Review of the Policies, Literature and Evidence*. Bristol: Futurelab.
- Fredericksen, D. E., Witt, S. L., Patton W. D., & Lovrich, N. P. (2016). *Human Resource Management: The Public Service Perspective*. Croydon: CPI Group (UK).
- European Commission (E.C.). (2017). *The Digital Economy & Society Index (DESI)*. Retrieved July 7, 2019, from <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/digital-economy-and-society-index-desi-2017>
- Klein, H., & Kleinman, D. L. (2002). The Social Construction of Technology: Structural Considerations. *Science, Technology, & Human Values*, 27(1), 28-52.
- Kirkpatrick, J. D. & Kirkpatrick, D. L. (2006). *Evaluating training programs: the four levels*. (3rd ed.). San Francisco Berrett-Koehler Publishers.

MediaSmarts. (2015). *Digital Literacy Fundamentals*. Retrieved July 8, 2019, from

<http://mediasmarts.ca/digital-media-literacy/general-information/digital-media-literacy-fundamentals/digital-literacy-fundamentals>

Boczkowski, P. (2004). The Mutual Shaping of Technology and Society in Videotex Newspapers: Beyond the Diffusion and Social Shaping Perspectives. *The Information Society: An International Journal*, 20(4), 255-267.

Richard A. C., & Dan, R. D. (1993). Management Training and Development in a Nonprofit Organization. *Public Personnel Management*, 22(1), 37-42.

Weinberger, L. A. (1998). Commonly held theories of human resource development. *Human Resource Development International*, 1(1), 75-97.

สัมภาษณ์

ผู้บริหารระดับสูงจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (16 กรกฎาคม 2561). สัมภาษณ์.

ผู้บริหารระดับสูงจากสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบข้าราชการพลเรือน. (16 กรกฎาคม 2561). สัมภาษณ์.

หน่วยงานที่มีบทบาทรับผิดชอบต่อการพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ. (16 กรกฎาคม 2561). สัมภาษณ์.

การจัดการเพื่อความมั่นคงของอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมใน
จังหวัดชลบุรี

The Management for Security of Small and Medium Industries in
Chonburi Province

จารุภาส พลตื้อ (Jarupas Poltue)¹

อนูรัตน์ อนันตนาธร (Anurat Anantanatorn)²

ภัทรพงษ์ รัตนเสวี (Pattharapong Rattanasavee)³

¹นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ยุทธศาสตร์และความมั่นคง)

Doctor of Philosophy (Strategy and Security)

^{2,3}ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

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

E-mail: toy.ecodoor@gmail.com

Received: 6 March 2020

Revised: 21 April 2020

Accepted: 30 April 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาและข้อจำกัดในการเข้าถึงนโยบายและมาตรการในการส่งเสริมอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมของภาครัฐ เพื่อศึกษาและวิเคราะห์กลยุทธ์ที่อุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมของไทยใช้ในการจัดการเพื่อสร้างความมั่นคงในการดำเนินกิจการ และเพื่อนำเสนอแนวทางในการปรับปรุงนโยบายและมาตรการภาครัฐในการส่งเสริมให้อุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมของไทยมีความมั่นคงในการดำเนินกิจการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ กลุ่มอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดชลบุรี จำนวน 398 ตัวอย่าง และสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารของสภาอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี และหอการค้าจังหวัดชลบุรี จำนวน 8 ท่าน ทำการศึกษาโดยใช้แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ผลมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุ โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาสรุปได้ว่า 1. ปัญหาและข้อจำกัดของอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดชลบุรีในการเข้าถึงนโยบายและมาตรการของภาครัฐ โดยรวมและรายด้านทุกด้านนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุก ประเด็น โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านแรงงาน ปัญหาที่พบบ่อยมากที่สุดคือ ต้นทุนด้านค่าจ้างและสวัสดิการแรงงาน สูงมาก รองลงมาคือด้านข้อระเบียบและกฎหมาย ปัญหาที่พบบ่อยคือ กฎระเบียบเอื้อแต่ทุนรายใหญ่ ทุนราย เล็กเสียเปรียบ เช่น กฎหมายส่งเสริมการลงทุน ด้านการตลาด ปัญหาที่พบบ่อยคือ บริษัทขนาดใหญ่เข้ามา เปิดสาขาในพื้นที่และแย่งชิงตลาด ด้านการเข้าถึงการบริการภาครัฐ ปัญหาที่พบบ่อยคือขั้นตอนการขอรับ บริการจากหน่วยงานรัฐยุ่งยาก ลำบาก เช่น การขอจดทะเบียนสิทธิทางปัญญา การขอใช้สิทธิเงินกู้ หรือการขอ ข้อมูลต่างๆ ด้านเงินลงทุน ปัญหาที่พบบ่อยคือ แหล่งเงินทุนที่มีอยู่มีต้นทุนดอกเบี้ยค่อนข้างสูง ด้านเทคโนโลยีทางการผลิต ปัญหาที่พบบ่อยคือ ช่างเทคนิคที่มีความรู้ความสามารถ ที่จะคอยควบคุมดูแล เทคโนโลยี/ เครื่องจักร หายาก และค่าจ้างสูง และ ด้านความสามารถในการจัดการ ปัญหาที่พบบ่อยคือ ขาดความรู้และความเข้าใจในการวางแผนธุรกิจ ตามลำดับ 2. อุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม ส่วนใหญ่มีกลยุทธ์ที่ใช้ในการจัดการเพื่อสร้างความมั่นคงในการดำเนินกิจการ โดยรวมนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับปานกลาง โดยรวมนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ปัจจัย ได้แก่ ด้านการเข้าถึงการบริการภาครัฐ กลยุทธ์ที่ใช้ส่วนใหญ่คือ การจ่ายภาษีต่างๆ อย่างถูกต้องตาม กฎหมาย และด้านการตลาด กลยุทธ์ที่ใช้ส่วนใหญ่คือ การเก็บข้อมูลสถิติการซื้อขายของลูกค้าไว้ และมี ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางอีก 5 ปัจจัย โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ด้านเงิน ลงทุน กลยุทธ์ที่ใช้ส่วนใหญ่คือ การวางแผนจัดการระบบการจัดการการเงินที่มีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ ด้านแรงงาน กลยุทธ์ที่ใช้ส่วนใหญ่คือ การให้ความสำคัญกับการพัฒนาพนักงานโดยเน้นการสร้างทักษะ และความจงรักภักดี ด้านความสามารถในการจัดการ กลยุทธ์ที่ใช้ส่วนใหญ่คือ การปรับโครงสร้างและ กลยุทธ์บ่อยครั้งเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ด้านข้อระเบียบและกฎหมาย กลยุทธ์ที่ใช้ส่วนใหญ่คือ ผู้บริหารระดับสูง ไม่สนใจในการเรียนรู้และทำความเข้าใจกับกฎหมาย และด้านเทคโนโลยีทางการผลิต ตามลำดับ กลยุทธ์ที่ใช้ส่วนใหญ่คือ การซ่อมบำรุงและพัฒนาเทคโนโลยีที่ใช้เพื่อชะลอการลงทุนและ รักษาผลิตภาพของการผลิต และ 3. แนวทางในการส่งเสริมให้อุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมของ ไทยมีความมั่นคงในการดำเนินกิจการ ในด้านเงินลงทุน ควรมีการขยายโอกาสของ SMEs ในการเข้าถึง แหล่งเงินทุน และส่งเสริมให้ความรู้ในการใช้เงินลงทุนให้ถูกประเภท ด้านการตลาดนั้นควรส่งเสริม ความสามารถในการใช้พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการมีความสามารถในการวิเคราะห์ ปัจจัยสภาพแวดล้อมทางการตลาด ด้านแรงงาน ควรพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ ด้านการจัดการนั้นควรส่งเสริมการรวมกลุ่มเพื่อสร้างเครือข่ายทางธุรกิจ และให้ความรู้ในการ จัดการต้นทุนและซัพพลายเออร์ ด้านเทคโนโลยีการผลิต ควรมุ่งเน้นการสร้างความสามารถทางการแข่งขัน ด้วยการประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และควรปรับตัวให้เท่าทันกับการ

เปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ด้านการเข้าถึงบริการภาครัฐ ควบคุมกฎเกณฑ์และขั้นตอนที่ยุ่งยาก ซับซ้อนในการให้บริการ และด้านข้อระเบียบและกฎหมาย ควรส่งเสริมให้ผู้ประกอบการมีความรู้เกี่ยวกับด้านข้อระเบียบและกฎหมายในการประกอบธุรกิจ

คำสำคัญ: ปัญหาและข้อจำกัดของอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม, กลยุทธ์การจัดการเพื่อความมั่นคง, อุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม, จังหวัดชลบุรี

Abstract

The purpose of this research was to study a problems and limitations of small and medium industries in accessing the policies of the government. to study the management strategies of small and medium industries for security. And to study the guideline to approve a management strategies of small and medium industries for security. The sample groups used in this research is divided into 2 groups, namely: 1. small and medium industries in Chonburi province, for 398 samples and 2. Data providers for the in-depth interviews was the management group of the federation of Thai industries Chonburi chapter and The Chonburi chamber of commerce. , totaling 8 persons. The instrument used in this study was a questionnaire. Data analysis is processed using statistical software packages. The statistics used are Frequency, Percentage, Mean, and Standard Deviation. In hypothesis testing, the multiple linear regression analysis (MRA) is used with the coefficient of determination (R^2), and the statistical significance level is set at 0.05.

The results of the research are as follows: 1. Overall, most small and medium industries in Chonburi province have a moderate level of problems and limitations of small and medium industries in accessing the policies of the government. When considered individually, it was found that all 7 issues are at a moderate level in descending order as follows labor, regulations and laws, marketing, Accessing to government services, investment, production technology and management ability, respectively. 2. Overall, most small and medium industries in Chonburi province have a moderate level of management strategies for making security, it was found that 2 issues are at a high level in descending order as follows Accessing to government services and marketing, moreover it was found that 5 issues are at a moderate level in descending order as follows investment, labor, management ability, regulations and laws and production technology, respectively. And 3.The problems and limitations of small and medium industries

in accessing the policies of the government has a positive influence on to management strategies for making security with statistical significance of .05

Keywords: Problems and Limitations of small and Medium industries, The Management for Security, Chonburi Province

บทนำ

ภาคอุตสาหกรรมเป็นภาคเศรษฐกิจที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ โดยสัดส่วนมูลค่าผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม (ภาคการผลิต) ต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศทั้งหมด (GDP) และมูลค่าการส่งออกสินค้าอุตสาหกรรมต่อมูลค่าส่งออกรวมของประเทศ ปีพ.ศ. 2558 อยู่ที่ร้อยละ 37.4 และ 84.72 ตามลำดับ (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, กระทรวงอุตสาหกรรม, 2558) โดยอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทยพบว่า มีมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) ในปี 2561 มีมูลค่าเท่ากับ 7,013,971 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 43 ของจีดีพี ซึ่งเติบโตมาร้อยละ 30.7 จากปี 2557 และเมื่อพิจารณามูลค่า GDP ตามขนาดวิสาหกิจ พบว่า วิสาหกิจขนาดย่อม (SE) มีมูลค่า GDP เท่ากับ 5,010,991 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 30.7 และวิสาหกิจขนาดกลาง (ME) มีมูลค่า GDP เท่ากับ 2,002,980 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 12.3 มีอัตราการขยายตัวจากปีก่อนหน้าเท่ากับร้อยละ 5.4 และ 3.9 ตามลำดับ ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ GDP SME ยังคงขยายตัวได้สูง ยังคงมาจากการขยายตัวของอุปสงค์ภายในประเทศ ได้แก่ การบริโภคของภาครัฐและภาคเอกชนขยายตัว รายได้ในภาคเกษตร รวมทั้งรายรับจากนักท่องเที่ยวต่างชาติ ส่งผลให้ภาคการค้าและภาคการบริการเติบโตได้ในอัตราที่สูง (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2562)

จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมมีบทบาทสำคัญในการเป็นฐานราก การพัฒนาที่ยั่งยืนและเน้นกลไกหลักในการฟื้นฟูทางเศรษฐกิจและเสริมสร้าง ความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจอย่างไรก็ตามจากข้อมูลของสถาบันเพื่อพัฒนาการจัดการนานาชาติที่ได้จัดอันดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย ตลอดระยะเวลา 10 ปีที่ผ่านมา (2548-2558) อันดับผลิตภาพของประเทศไทยโดยภาพรวมจะอยู่ในตำแหน่งช่วง 50-56 จาก 61 ประเทศและพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมของไทยหลายด้านยังอยู่ในอันดับต่ำ อาทิ ประสิทธิภาพของภาครัฐกิจ โดยเฉพาะในด้านผลิตภาพ (Productivity) โครงสร้างพื้นฐานทางด้านวิทยาศาสตร์ ตลอดจนโครงสร้างพื้นฐานทางด้านเทคโนโลยี ศักยภาพด้านการศึกษา รวมถึงประสิทธิภาพของภาครัฐในการบริหารและด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ โดยการเสริมสร้างให้ปัจจัยเหล่านี้มีคุณภาพและเพียงพอเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและต้องทำให้เกิดขึ้นให้ได้เนื่องจากเป็นปัจจัยที่จะทำให้ภาคการผลิตมีความเข้มแข็ง และสามารถแข่งขันได้อย่างยั่งยืนทั้งนี้การฟื้นฟูเศรษฐกิจโดยการสร้างเสถียรภาพและความเชื่อมั่นต่อระบบเศรษฐกิจโดยรวมโดยลำพังไม่อาจบรรลุวัตถุประสงค์ของการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของ

ประเทศจำเป็นต้องพัฒนาพื้นฐานด้านการผลิตการค้าและบริการให้เข้มแข็งด้วย (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, กระทรวงอุตสาหกรรม, 2558)

นอกจากปัญหาของความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยทางด้านอุตสาหกรรมแล้วนั้น สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.) ยังได้สรุปถึงปัญหาของอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมในการประกอบธุรกิจว่ามีปัญหา 7 ประการที่สำคัญ ได้แก่ 1) ปัญหาทางการตลาด 2) ปัญหาเรื่องการเงินลงทุน 3) ปัญหาเรื่องแรงงาน 4) ปัญหาข้อจำกัดด้านเทคโนโลยีการผลิต 5) ปัญหาในเรื่องของการจัดการ 6) ปัญหาการเข้าถึงบริการการส่งเสริมของภาครัฐ และ 7) ปัญหาข้อจำกัดด้านบริการส่งเสริมพัฒนาขององค์กรภาครัฐและเอกชน จากปัญหาต่างๆ ที่กล่าวมา ส่งผลให้ผู้ประกอบการขนาดย่อมโดยทั่วไป มีจุดอ่อนในการแข่งขันกับธุรกิจรายใหญ่ และธุรกิจจากต่างชาติที่มีศักยภาพ

โดยเฉพาะจังหวัดชลบุรีซึ่งเป็นพื้นที่เป้าหมายโครงการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก มีนิคมอุตสาหกรรมถึง 5 แห่ง มีจำนวนโรงงานกว่า 4,847 โรงงานมีคนงาน จำนวนทั้งสิ้น 277,147 คน เงินลงทุน จำนวนทั้งสิ้น 512,515 ล้านบาทซึ่งผู้วิจัยมองว่าเป็นแหล่งขับเคลื่อนเศรษฐกิจที่สำคัญของประเทศ โดยจากข้อมูลด้านผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดชลบุรี ในปี 2557 พบว่า ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดชลบุรี นั้นอยู่ในลำดับต้นๆ ของประเทศไทยโดยอุตสาหกรรม และการบริโภคที่สำคัญ ได้แก่ การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ จักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ในครัวเรือนรองลงมาคือ การไฟฟ้า แก๊ส และการประปาและธุรกิจการขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า และการคมนาคม (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2560)

จากข้อมูลเกี่ยวกับความสำคัญของการอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม และสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในข้างต้น รวมถึงจากข้อมูลเกี่ยวกับความสามารถทางการแข่งขันของผู้ประกอบการ SMEs ชาวไทย ผู้วิจัยเห็นควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องนโยบายภาครัฐในการส่งเสริมอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมและกลยุทธ์การจัดการเพื่อความมั่นคงของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมของไทย เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการส่งเสริมความมั่นคงของอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม รวมถึงการเสนอแนวทางในการปรับปรุงนโยบายหรือมาตรการภาครัฐในการส่งเสริมให้อุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม ของไทยมีความมั่นคงในการดำเนินกิจการให้มีความเหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อจำกัดในการเข้าถึงนโยบายและมาตรการในการส่งเสริมอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมของภาครัฐ
2. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์กลยุทธ์ที่อุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมของไทยใช้ในการจัดการเพื่อสร้างความมั่นคงในการดำเนินกิจการ
3. เพื่อนำเสนอแนวทางในการปรับปรุงนโยบายและมาตรการภาครัฐในการส่งเสริมให้อุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมของไทยมีความมั่นคงในการดำเนินกิจการ

ทบทวนวรรณกรรม แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์และการจัดการความมั่นคงขององค์กร

การบริหารจัดการว่าหมายถึง เป็นการร่วมมือและประสานงานกันระหว่างมนุษย์และทรัพยากรทางวัตถุอื่นๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งเอาไว้ (Kast and Rosenzweig, 1995, p. 17) โดยมีองค์ประกอบที่หลากหลายทั้งกระบวนการวางแผน การจัดองค์การ ภาวะผู้นำ และการควบคุมการทำงานของสมาชิกขององค์กร และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Stoner and Freeman, 1992, p. 3) โดยมุ่งเน้นคุณค่าในด้านการประหยัด ด้านประสิทธิผล ด้านประสิทธิภาพ ด้านความเป็นธรรม และคุณค่าในเกียรติยศชื่อเสียง (Koontz, 1998, p. 29)

โดยทรัพยากรอันเป็นปัจจัยพื้นฐานในการบริหารจัดการนั้นประกอบไปด้วย 1. บุคคล (Man) 2. เงินทุน (Money) 3. เครื่องจักร (Machine) 4. วัสดุอุปกรณ์ (Material) 5. การบริหารจัดการ (Management) และ 6. ข่าวสารข้อมูล (Information) (มัลลิกา ต้นสอน, 2545 หน้า 57-58)

สำหรับกระบวนการบริหารจัดการมีนักวิชาการหลายๆ ท่านให้ความเห็นว่า การจัดการสามารถพิจารณาในแง่ของกระบวนการที่เชื่อมโยงกับงาน หรือภารกิจทางการจัดการ อย่างที่ได้อธิบายไปแล้วเกี่ยวกับความหมายของการบริหารจัดการ ว่าเป็นกระบวนการที่จะทำให้งานสำเร็จได้ตามเป้าหมาย ด้วยการวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการ การประสานงาน และการควบคุมเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามเส้นทางที่ถูกกำหนดไว้ในแต่ละองค์การ แผนงาน และจนไปถึงแต่ละบุคคล (Fayol, 1949, p. 43; ธงชัย สันติวงษ์, 2541, หน้า 24-25)

จากแนวคิดในข้างต้นนั้นเป็นรูปแบบการบริหารอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมในการประกอบธุรกิจ ซึ่งเกี่ยวกับทรัพยากรในการบริหารและองค์ประกอบของการบริหารจัดการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อุดม สายะพันธุ์ และคณะ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสามารถทางแข่งขันของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัญหาของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่สำคัญคือ การจ่ายค่าจ้างแรงงานสูง กำลังการซื้อของ

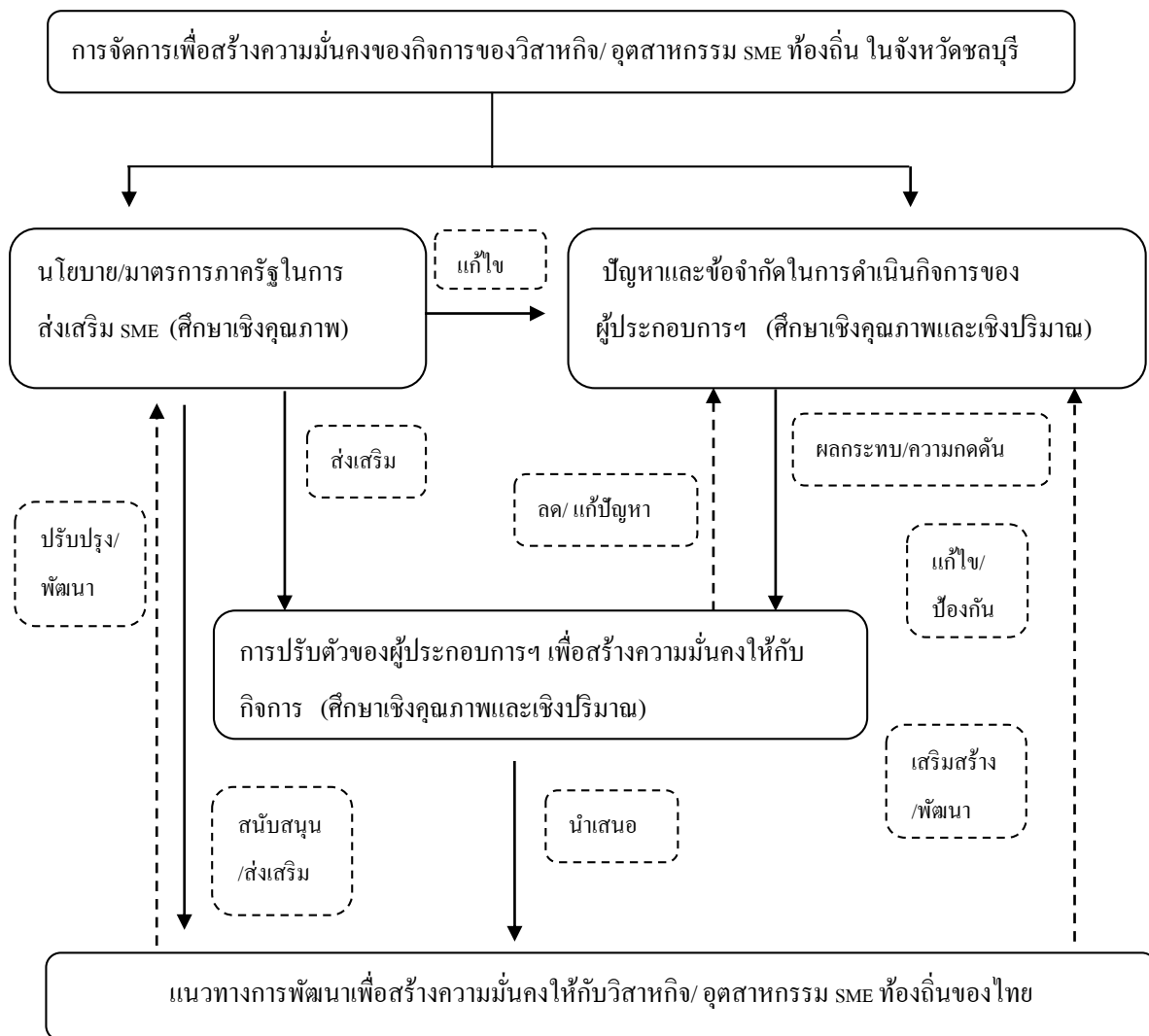
ลูกค้าลดลง กฎระเบียบของรัฐไม่ยืดหยุ่น อัตราดอกเบี้ยเงินกู้สูง ผลกระทบจากสภาวะเศรษฐกิจที่ถดถอย รวมถึงสภาวะทางการเมืองที่ไม่สงบ 2. การทดสอบสมมติฐานพบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจ SME ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจ ความคิดเห็นต่อปัญหาภาวะเศรษฐกิจ ปัญหาการเมือง และการนำเอาปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินธุรกิจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปริญญ์นันท์ เต็มฤทธิ์กุลชัย (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การจัดการธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การจัดการที่สำคัญในลำดับแรกของแต่ละองค์ประกอบเป็นดังนี้ ด้านผู้ประกอบการ คือ มุ่งมั่น ทุ่มเท และมีความรับผิดชอบ ด้านการตลาด คือ สร้างความประทับใจโดยมุ่งเน้นการให้ลูกค้าซื้อซ้ำและบอกต่อ ด้านการดำเนินงาน คือ บริหารงานโดยยึดหลักความโปร่งใสและตรวจสอบได้ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ คือ ปรับปรุงฐานข้อมูลให้มีความเป็นปัจจุบัน เพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง

จิตติมา เกษมสุข (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่องการเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันของผู้ประกอบการการค้าชายแดนไทยกับกัมพูชาด้านอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า 1.สภาพปัญหาและอุปสรรคการค้าชายแดน คือ นโยบายของภาครัฐบางส่วนไม่สามารถส่งเสริมความสามารถทางการแข่งขันให้ผู้ประกอบการในเขตชายแดนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 2. ความพร้อมผู้ประกอบการ คือ การไม่วิเคราะห์มุมมองในภาพรวมของการทำธุรกิจ การไม่มีแหล่งเงินทุนเป็นของตนเอง การกู้เงินนอกระบบเพื่อใช้หมุนเวียนกิจการ การรอให้ผู้ประกอบการจากฝั่งประเทศเพื่อนบ้านเข้ามารับสินค้ากลับไปจำหน่ายต่อ การขาดการหาพันธมิตรทางธุรกิจ และขาดการพัฒนาและการออกแบบให้เป็นสินค้าของตนเอง

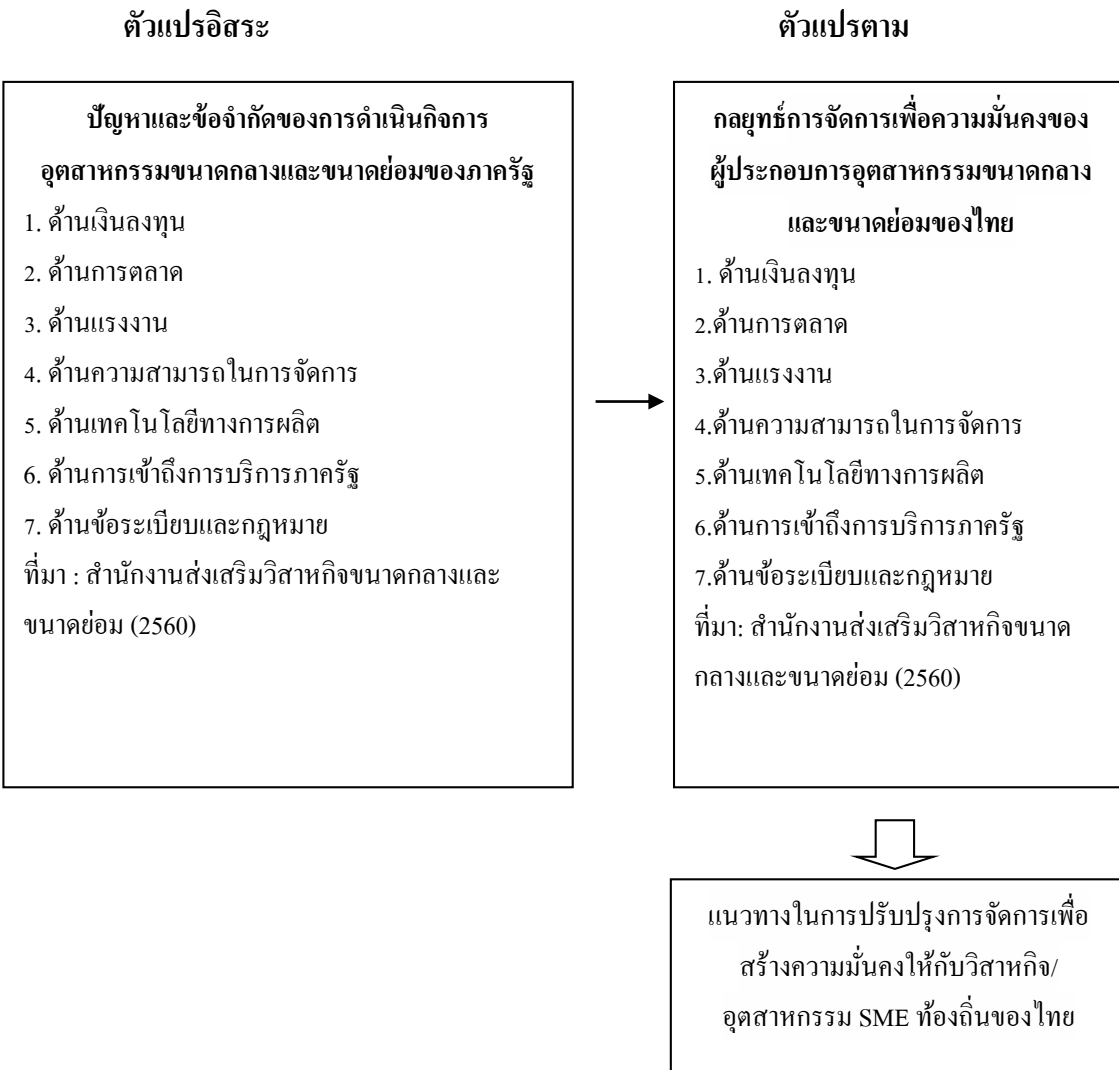
กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดและสมมติฐานโดยประยุกต์ใช้ตามแนวคิดของสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (2560) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเชิงปริมาณ



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการวิจัยเชิงปริมาณ

สมมติฐานการวิจัย

ปัญหาและข้อจำกัดของการเข้าถึงนโยบายมาตรการในการส่งเสริมอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมของภาครัฐ มีอิทธิพลต่อกลยุทธ์ที่ใช้ในการจัดการเพื่อสร้างความมั่นคงในการดำเนินการ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed-method design) ระหว่างเชิงปริมาณ (Quantitative research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยใช้วิธีการศึกษาโดยการสำรวจ (Survey research method) ด้วยการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ที่ได้ศึกษารวบรวมข้อมูล พฤติกรรมจากเอกสารวิชาการ, บทความ, วิทยานิพนธ์, รายงานการวิจัยข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต โดยมีวิธีการดำเนินงานวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรที่ใช้สำหรับการตอบแบบสอบถาม คือ กลุ่มอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดชลบุรี จำนวน 398 ตัวอย่าง โดยใช้สูตรสำหรับคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ยามานะ (Yamane, 1973) ด้วยการยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนที่ 5% ระดับความเชื่อมั่น 95%

สำหรับประชากรที่ใช้ในการศึกษาเชิงคุณภาพครั้งนี้ ได้แก่ กลุ่มบุคคลที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ต่อสถานการณ์ทางธุรกิจและสภาพปัญหาในการดำเนินธุรกิจของกลุ่มอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดชลบุรีเป็นอย่างดี ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารของสภาอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี และหอการค้าจังหวัดชลบุรี ที่ถูกเลือกมาจำนวน 8 ท่าน โดยได้สัมภาษณ์ ณ ห้องประชุมของบริษัท ไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน) วันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2562 เวลา 13.00 – 17.00 น.

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มี 2 เครื่องมือ ได้แก่

1. แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหา (Content validity) แบ่งเนื้อหาของคำถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ 1) ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยขององค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อจำกัดของการดำเนินกิจการอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม และ 3) ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับกลยุทธ์การจัดการเพื่อความมั่นคงของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมของไทย

2. แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structure interviews) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากผลการศึกษาตามการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ซึ่งผลการทดสอบนั้นพบว่ามีความสอดคล้องกับเนื้อหา ได้แก่ 1) ปัญหาและข้อจำกัดของนโยบายและมาตรการภาครัฐในการส่งเสริมให้อุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมของไทย 2) กลยุทธ์ที่ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมของไทยใช้ในการจัดการเพื่อสร้างความมั่นคงในการดำเนิน และ 3) แนวทางที่เหมาะสม ในการส่งเสริมความมั่นคงผู้ประกอบการอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมของไทย

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับวิเคราะห์สถิติ ในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามจะถูกนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง ด้วยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับวิธีการเชิงคุณภาพ ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในเชิงปริมาณ และการศึกษาเอกสาร วิธีการวิเคราะห์จะเป็นไปตามแนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative data) คือพรรณนาข้อมูลในปรากฏการณ์ หรือรูปธรรม และวิเคราะห์ตีความข้อมูลเพื่อสร้างข้อสรุปเกี่ยวกับรูปแบบในการสร้างแนวทางในการปรับปรุงนโยบายหรือมาตรการภาครัฐในการส่งเสริมให้อุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมของไทยให้มีความมั่นคงในการดำเนินกิจการให้มีความเหมาะสมต่อไป

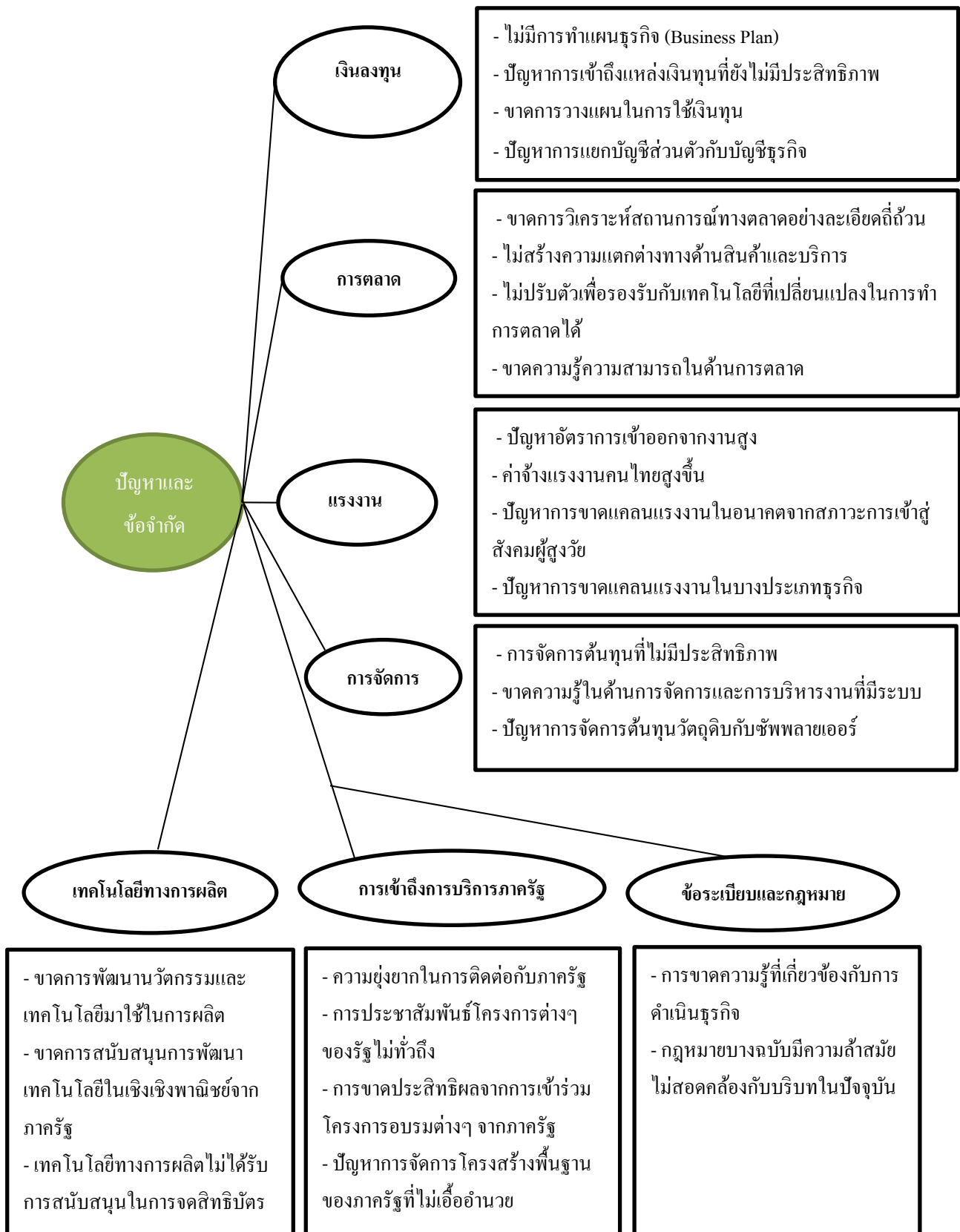
ผลการวิจัย

1. ปัญหาและข้อจำกัดของอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดชลบุรีในการเข้าถึงนโยบายและมาตรการของภาครัฐ โดยรวมและรายด้านทุกด้านนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุก ประเด็น โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านแรงงาน ปัญหาที่พบบ่อยมากที่สุด คือ ต้นทุนด้านค่าจ้างและสวัสดิการแรงงานสูงมาก รองลงมาคือด้านข้อระเบียบและกฎหมาย ปัญหาที่พบบ่อยมากที่สุด คือ กฎระเบียบเอื้อแต่ทุนรายใหญ่ ทุนรายเล็กเสียเปรียบ เช่น กฎหมายส่งเสริมการลงทุน ด้านการตลาด ปัญหาที่พบบ่อยมากที่สุด คือ บริษัทขนาดใหญ่เข้ามาเปิดสาขาในพื้นที่ และแย่งชิงตลาด ด้านการเข้าถึงการบริการภาครัฐ ปัญหาที่พบบ่อยที่สุดคือขั้นตอนการขอรับบริการจากหน่วยงานรัฐยุ่งยาก ลำบาก เช่น การขอจดทะเบียนทางปัญญา การขอใช้สิทธิเงินกู้ หรือการขอข้อมูลต่างๆ ด้านเงินลงทุน ปัญหาที่พบบ่อยมากที่สุด คือ แหล่งเงินทุนที่มีอยู่มีต้นทุนดอกเบี้ยค่อนข้างสูง ด้านเทคโนโลยีทางการผลิต ปัญหาที่พบบ่อยมากที่สุด คือ ขาดเทคนิคที่มีความรู้ความสามารถ ที่จะคอยควบคุมดูแลเทคโนโลยี/ เครื่องจักรหายาก และค่าจ้างสูง และ ด้านความสามารถในการจัดการ ปัญหาที่พบบ่อยที่สุด คือ ขาดความรู้และความเข้าใจในการวางแผนธุรกิจ ตามลำดับ (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ปัญหาและข้อจำกัดของผู้ประกอบการในการเข้าถึงนโยบายมาตรการในการส่งเสริมอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมของภาครัฐ

ปัญหาและข้อจำกัด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ด้านเงินทุน	2.92	0.78	ปานกลาง	5
2. ด้านการตลาด	3.13	0.84	ปานกลาง	3
3. ด้านแรงงาน	3.21	0.80	ปานกลาง	1
4. ด้านความสามารถในการจัดการ	2.66	0.78	ปานกลาง	7
5. ด้านเทคโนโลยีทางการผลิต	2.90	0.90	ปานกลาง	6
6. ด้านการเข้าถึงการบริการภาครัฐ	2.97	0.90	ปานกลาง	4
7. ด้านข้อระเบียบและกฎหมาย	3.20	0.93	ปานกลาง	2
เฉลี่ย	3.00	0.63	ปานกลาง	-

สำหรับปัญหาและข้อจำกัดในการเข้าถึงนโยบายการภาครัฐในการส่งเสริมอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมของผู้ประกอบการไทย จากการสัมภาษณ์กลุ่ม (Focus group) กับกลุ่มบุคคลที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญต่อสถานการณ์ทางธุรกิจและสภาพปัญหาในการดำเนินธุรกิจของกลุ่มอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดชลบุรี จำนวน 8 ท่าน โดยสรุปผลการศึกษาดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 ปัญหาและข้อจำกัดในการเข้าถึงนโยบายการภาครัฐในการส่งเสริมอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมของผู้ประกอบการไทย

2. กลยุทธ์ที่ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมของไทยใช้ในการจัดการเพื่อสร้างความมั่นคงในการดำเนินกิจการ พบว่า โดยรวมนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยรวมนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ปัจจัย ได้แก่ ด้านการเข้าถึงการบริการภาครัฐ กลยุทธ์ที่ใช้ส่วนใหญ่คือ การจ่ายภาษีต่างๆ อย่างถูกต้องตามกฎหมาย และด้านการตลาด กลยุทธ์ที่ใช้ส่วนใหญ่คือ การเก็บข้อมูลสถิติการซื้อขายของลูกค้าไว้ และมีประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางอีก 5 ปัจจัย โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ด้านเงินลงทุน กลยุทธ์ที่ใช้ส่วนใหญ่คือ การวางแผนจัดการระบบการจัดการการเงินที่มีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ ด้านแรงงาน กลยุทธ์ที่ใช้ส่วนใหญ่คือ การให้ความสำคัญกับการพัฒนาพนักงานโดยเน้นการสร้างทักษะและความจงรักภักดี ด้านความสามารถในการจัดการ กลยุทธ์ที่ใช้ส่วนใหญ่คือ การปรับโครงสร้างและกลยุทธ์บ่อยครั้งเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ด้านข้อระเบียบและกฎหมาย กลยุทธ์ที่ใช้ส่วนใหญ่คือ ผู้บริหารระดับสูง ไม่สนใจในการเรียนรู้และทำความเข้าใจกับกฎหมาย และด้านเทคโนโลยีทางการผลิต ตามลำดับ กลยุทธ์ที่ใช้ส่วนใหญ่คือ การซ่อมบำรุงและพัฒนาเทคโนโลยีที่ใช้อยู่เพื่อชะลอการลงทุนและรักษาผลิตภาพของการผลิต (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 กลยุทธ์ที่ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมของไทยใช้ในการจัดการเพื่อสร้างความมั่นคงในการดำเนินกิจการ

กลยุทธ์ที่อุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ของ ไทยใช้ในการจัดการเพื่อสร้างความมั่นคง ในการดำเนินกิจการ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับที่
1. ด้านเงินลงทุน	3.26	0.79	ปานกลาง	3
2. ด้านการตลาด	3.47	0.87	มาก	2
3. ด้านแรงงาน	3.19	0.71	ปานกลาง	4
4. ด้านความสามารถในการจัดการ	3.17	0.79	ปานกลาง	5
5. ด้านเทคโนโลยีทางการผลิต	2.93	0.80	ปานกลาง	7
6. ด้านการเข้าถึงการบริการภาครัฐ	3.57	0.88	มาก	1
7. ด้านข้อระเบียบและกฎหมาย	3.08	0.96	ปานกลาง	6
เฉลี่ย	3.24	0.61	ปานกลาง	-

3. แนวทางในการส่งเสริมให้อุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมของไทยมีความมั่นคงในการดำเนินกิจการ ในด้านเงินลงทุน ควรมีการขยายโอกาสของ SMEs ในการเข้าถึงแหล่งเงินทุน และส่งเสริมให้ความรู้ในการใช้เงินลงทุนให้ถูกประเภท ด้านการตลาดนั้นควรส่งเสริมความสามารถในการใช้พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมทางการตลาด ด้านแรงงาน ควรพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการจัดการนั้น ควรส่งเสริมการรวมกลุ่มเพื่อสร้างเครือข่ายทางธุรกิจ และให้ความรู้ในการจัดการต้นทุนและซัพพลายเออร์ ด้านเทคโนโลยีการผลิต ควรมุ่งเน้นการสร้างความสามารถทางการแข่งขันด้วยการประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และควรปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ด้านการเข้าถึงบริการภาครัฐ ควรลดกฎเกณฑ์และขั้นตอนที่ยุ่งยาก ชับซ้อนในการให้บริการ และด้านข้อระเบียบและกฎหมาย ควรส่งเสริมให้ผู้ประกอบการมีความรู้เกี่ยวกับด้านข้อระเบียบและกฎหมายในการประกอบธุรกิจ

สรุปผลการศึกษา

ปัญหาและข้อจำกัดของอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม ในการเข้าถึงนโยบายมาตรการในการส่งเสริมอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมของภาครัฐ โดยรวมนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นปัญหาที่สำคัญคือ SMEs ในจังหวัดชลบุรีนั้นไม่สามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนได้ รวมถึงการขาดความรู้และความเข้าใจในการวางแผนธุรกิจ และปัญหาด้านเทคโนโลยีทางการผลิต ที่ไม่สามารถนำหรือพัฒนาการใช้นวัตกรรมในธุรกิจได้

ส่วนกลยุทธ์ที่ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมของไทยใช้ในการจัดการเพื่อสร้างความมั่นคงในการดำเนินกิจการ ก็พบว่า SMEs ในจังหวัดชลบุรีนั้นไม่มีความสามารถในการปรับกลยุทธ์มากนัก โดยเฉพาะด้านการเขียนแผนธุรกิจเพื่อเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงสินเชื่อเพื่อการลงทุนทำธุรกิจ การนำระบบการจ้างช่วงภายนอกมาใช้เพื่อลดต้นทุนและความเสี่ยงด้านแรงงาน การพัฒนาเทคโนโลยีการผลิตเองเพื่อลดต้นทุนด้านการจัดหาเทคโนโลยีที่มีราคาแพง รวมถึงไม่มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายธุรกิจ

อภิปรายผลการศึกษา

การที่ปัญหาและข้อจำกัดของอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมของจังหวัดชลบุรี นั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้วิจัยมองว่าจังหวัดชลบุรีนั้นเป็นจุดยุทธศาสตร์ในการส่งเสริมอุตสาหกรรมของประเทศไทยมากกว่า 30 ปี ในการพัฒนานคมอุตสาหกรรม จนล่าสุดในโครงการระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ก็ได้มีการส่งเสริมยกระดับความสามารถในการแข่งขันอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมในพื้นที่ในหลากหลายกิจกรรม อาทิ ด้านเงินทุน ด้านการให้ความรู้ในการบริหาร

จารุภาส พลตื้อ อนุรัตน์ อนันทนาธร และภัทรพงษ์ รัตนเสรี

จัดการ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ ฯลฯ ทำให้ปัญหาและข้อจำกัดนั้นมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยผลการศึกษาดังกล่าวมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของอุดม สายะพันธุ์ และคณะ (2557) ที่พบว่า ปัญหาของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล นั้นมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง

ส่วนการที่กลยุทธ์ที่ใช้ในการจัดการเพื่อสร้างความมั่นคงในการดำเนินกิจการ โดยรวมนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งก็เป็นไปตามการให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มที่พบว่า อุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมของไทยนั้นขาดความสามารถทางการเขียนแผนธุรกิจ ซึ่งการไม่มีแผนนั้นส่งผลกระทบต่อการดำเนินการในภาพรวม เนื่องจากแผนธุรกิจจะเป็นการวิเคราะห์รายละเอียดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจในทุกๆ ขั้นตอน ไม่ว่าจะเป็นสินค้าหรือบริการ ลูกค้า จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส รวมถึงอุปสรรคต่อธุรกิจ เพื่อให้การดำเนินธุรกิจเป็นแบบแผนมีความรู้ความเข้าใจ และการจัดการที่ดี จนทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จได้ ดังนั้นการมีแผนธุรกิจก็เท่ากับการเป็นแบบแผนให้ธุรกิจดำเนินการได้ง่าย หากไม่มีแผนธุรกิจก็เท่ากับการทำงานที่ไร้ทิศทาง ไม่มีเป้าหมาย อาจทำให้ธุรกิจล้มเหลวได้ในอนาคต โดยผลการศึกษาที่มีความไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของจิราพร ไชยสร (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่องบริบทของสภาพแวดล้อมและการจัดการเชิงกลยุทธ์ที่มีผลต่อการเติบโตของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของการจัดการเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด

จากการอภิปรายดังกล่าวจะเห็นได้ว่าผู้ประกอบการอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมของไทยนั้นดำเนินธุรกิจโดยใช้ประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีการวางแผนล่วงหน้า ไม่มีแผนธุรกิจ ไม่มีการวิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์สภาพเศรษฐกิจ บริบทด้านการตลาด ด้านแรงงาน เมื่อเกิดปัญหาที่ทำการแก้ไขแบบที่ละจุดตามประสบการณ์จึงทำให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมา และขาดความสามารถทางการแข่งขัน

ข้อเสนอแนะ

จากข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาผู้วิจัยเห็นว่าควรมีข้อเสนอแนะที่เป็นนัยยะในเชิงนโยบายที่สำคัญดังนี้

ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานภาครัฐ

1. ด้านเงินลงทุน จากการศึกษาที่มีข้อเสนอแนะทางว่าภาครัฐควรขยายโอกาสของ SMEs ในการเข้าถึงแหล่งเงินทุนในหลากหลายรูปแบบ ทั้งการส่งเสริมให้ SMEs สร้างความน่าเชื่อถือในการประกอบธุรกิจ อาทิ การทำแผนธุรกิจ การวางแผนทำการตลาด ฯลฯ การจัดหาแหล่งเงินทุนดอกเบี้ยราคาไม่สูง รวมถึงการพิจารณาถูกระเบียบเกี่ยวกับหลักฐานการค้าประกันสินเชื่อให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น

2. ด้านการตลาด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานภาครัฐว่าควรมีโครงการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการ SME ได้มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมทางการตลาด ด้วยการใช้เครื่องมือการวิเคราะห์ตามหลักวิชาการ อาทิ การวิเคราะห์ SWOT, TOWS Matrix, Five force Model ฯลฯ เพื่อเป็นการวิเคราะห์ตนเอง คู่แข่ง และสถานการณ์ตลาดโดยรวมเพื่อการดำเนินธุรกิจอย่างมีทิศทาง

ด้วยการเพิ่มบทบาทสถานศึกษาให้เป็นกลายเป็นศูนย์กลางเฉพาะศักยภาพทางด้านการตลาด และการส่งเสริมความสามารถในการใช้พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-Commerce)

3. ด้านแรงงาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้ภาครัฐทำการวิเคราะห์อย่างถี่ถ้วนเกี่ยวกับการออกกฎระเบียบปรับขึ้นค่าแรง และค่าตอบแทนของแรงงานในระบบโดยการสอบถามความเป็นไปได้จากกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยเฉพาะกลุ่มธุรกิจถึงความคิดเห็นและแนวทางในการดำเนินการ เพื่อการควบคุมต้นทุนด้านค่าจ้างและสวัสดิการแรงงานไม่ให้สูงเกินไป นอกจากนี้ยังควรจัดการฝึกอบรมให้ความรู้กลุ่มแรงงานในประเทศให้มีความรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพให้แก่กลุ่มผู้ประกอบการ SMEs

4. ด้านความสามารถในการจัดการ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้ภาครัฐนั้นควรเสริมสร้างความรู้ให้กับ SME ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการธุรกิจทั้งระบบทั้งการผลิต การจำหน่าย ระเบียบการจัดการคลังสินค้า ฯลฯ ส่งเสริมการรวมกลุ่มเพื่อสร้างเครือข่ายทางธุรกิจทุกประเภท ทุกระดับให้เป็นเครือข่ายในการประกอบธุรกิจสามารถแลกเปลี่ยนนวัตกรรม ความรู้ต่างๆ รวมถึงการส่งเสริมให้ SME มีความรู้ในการจัดการต้นทุนและซัพพลายเออร์

5. ด้านเทคโนโลยีทางการผลิต ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้ภาครัฐนั้นควรมุ่งเน้นการสร้างความสามารถทางการแข่งขันด้วยการประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และพัฒนาความมีชีวิตชีวาของผู้ประกอบการเพื่อปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

6. ด้านการเข้าถึงการบริการภาครัฐ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้ภาครัฐควรพิจารณาลดกฎเกณฑ์และขั้นตอนที่ยุ่งยาก ซับซ้อนในการให้บริการ และควรส่งเสริมการให้บริการของพนักงานสู่ความเป็นเลิศ ให้มีความเอาใจใส่ มีจิตใจในการให้บริการประชาชนอย่างเต็มที่ มีความเท่าเทียม รวมถึงการเพิ่มการประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานภาครัฐให้มีความทั่วถึง

7. ด้านข้อระเบียบและกฎหมาย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้ภาครัฐควรส่งเสริมให้ผู้ประกอบการมีความรู้เกี่ยวกับด้านข้อระเบียบและกฎหมายในการประกอบธุรกิจ อาทิ กฎหมายเกี่ยวกับภาษี, การจัดการแรงงาน, การพาณิชย์ การตั้งราคาขาย เป็นต้น เพื่อให้ผู้ประกอบการมีความรู้ในการดำเนินธุรกิจอย่างถูกระเบียบ รวมทั้งการปฏิรูปกฎหมายและกฎเกณฑ์ที่เป็นอุปสรรคต่อการเติบโตของ SMEs

ข้อเสนอแนะต่ออุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม

1. ด้านเงินลงทุน จากการศึกษาวิจัยมีข้อเสนอแนะว่าอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมควรที่จะจัดการแยกบัญชีธุรกิจกับเงินส่วนตัวออกจากกัน มีการแยกบัญชีเงินที่ใช้ลงทุน กับ บัญชีส่วนตัวทำรายรับรายจ่ายเป็นประจำทุกเดือน เพื่อนำมาวิเคราะห์ได้อย่างถูกต้อง รวมทั้งควรมีการใช้เงินกู้ให้ถูกประเภทเพื่อไม่ประสบกับค่าดอกเบี้ยเงินกู้ที่สูงเกินไป และควรมีการทำบัญชีอย่างเป็นระบบจะช่วยให้การดำเนินธุรกิจอยู่บนพื้นฐานของตัวเลขที่ชัดเจน ส่งผลดีต่อการจัดการบริหารเงินทุน และ เป็นความน่าเชื่อถือของบริษัทเองด้วย

จารุภาส พลตื้อ อนุรัตน์ อนันทนาธร และภัทรพงษ์ รัตนเสวี

2. ด้านการตลาด มีข้อเสนอแนะต่ออุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม ว่าควรมีการเรียนรู้ที่จะดำเนินการทำแผนการตลาด ทำการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริโภค กำหนดกลุ่มเป้าหมายให้ชัดเจน วิเคราะห์คู่แข่ง พยากรณ์ความต้องการของตลาดเพื่อกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาการตลาดอย่างยั่งยืน

3. ด้านแรงงาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้ผู้ประกอบการนั้นควรส่งเสริมทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ และทักษะในการประกอบธุรกิจ ทั้งทางด้านความเชี่ยวชาญในงานที่ทำ การใช้ภาษา ฯลฯ ประเด็นที่สำคัญมาก ๆ คือควรมีการพัฒนาบุคลากรของ SME ให้มีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงการมุ่งเน้นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีความต้องการทำงานในระยะยาว

4. ด้านความสามารถในการจัดการ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้ ผู้ประกอบการนั้นควรเรียนรู้ เข้ารับการอบรมในการจัดทำแผนธุรกิจเพื่อเป็นแนวทางในการทำงานของธุรกิจ สร้างความน่าเชื่อถือแก่สถาบันการเงิน รวมถึงลูกค้าพันธมิตรทางธุรกิจ และดำเนินการจัดการในการผลิตต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพโดยการลดความเสียหายจากการผลิตสินค้า

5. ด้านเทคโนโลยีทางการผลิต ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้ผู้ประกอบการนั้นควรมุ่งเน้นการพัฒนาพนักงานที่มีความรู้ ทักษะในการคิดนวัตกรรมต่างๆ ในองค์กร เพื่อลดต้นทุนการซื้อเทคโนโลยี

6. ด้านการเข้าถึงการบริการภาครัฐ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้ผู้ประกอบการควรสร้างความเชี่ยวชาญแก่พนักงานให้เรียนรู้รูปแบบการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ ขั้นตอนที่ต้องดำเนินงานเอกสารที่ใช้ประกอบ เพื่อเป็นการประหยัดเวลาในการเข้าถึงการบริการภาครัฐ

7. ด้านข้อระเบียบและกฎหมาย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้ผู้ประกอบการควรหาข้อมูลเพื่อฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับข้อระเบียบและกฎหมายในการประกอบธุรกิจ อาทิ กฎหมายเกี่ยวกับภาษี, การจัดการแรงงาน, การพาณิชย์ การตั้งราคาขาย เป็นต้น เพื่อให้มีความรู้ในการดำเนินธุรกิจอย่างถูกระเบียบ

รายการอ้างอิง

จิราพร ไชยสร. (2560). *บริบทของสภาพแวดล้อมและการจัดการเชิงกลยุทธ์ที่มีผลต่อการเติบโตของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจังหวัดลำปาง*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

จิตติมา เกษมสุข. (2562). *การพัฒนาการเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันการค้าชายแดนโดยกระบวนการจัดการความรู้ ด้านอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว*. วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์, (21)1, 43-52.

ธงชัย สันติวงษ์. (2541). *ทฤษฎีองค์การและการออกแบบ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ปริญญ์นันท์ เต็มฤทธิกุลชัย. (2560). *กลยุทธ์การจัดการธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

มัลลิกา ดันสอน. (2545). *การจัดการยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ท.

- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.). (2560). *ปัญหาและอุปสรรคที่ SMEs ต้องพบเจอ*. วันที่ค้นข้อมูล 18 กรกฎาคม 2561, เข้าถึงได้จาก <https://www.smeone.info/start-up-detail/1006>
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2562). *รายงานสถานการณ์วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ปี 2561*. วันที่ค้นข้อมูล 8 กรกฎาคม 2562, เข้าถึงได้จาก https://www.sme.go.th/upload/mod_download/download-20190909095851.pdf
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2560). *ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ ตามราคาประจำปี จำแนกตามสาขาการผลิต พ.ศ. 2548 – 2559 จังหวัดชลบุรี*. วันที่ค้นข้อมูล 28 กรกฎาคม 2561, เข้าถึงได้จาก <http://service.nso.go.th/nso/web/statseries/statseries15.html>
- สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, กระทรวงอุตสาหกรรม. (2558). *รายงานภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรมรายไตรมาสไตรมาส 1 ปี 2559 (มกราคม – มีนาคม 2559)*. วันที่ค้นข้อมูล 8 กรกฎาคม 2559, เข้าถึงได้จาก <http://www.oie.go.th/academic/industrysurvey>
- อุดม สายะพันธุ์ และคณะ (2557). ความสามารถทางการแข่งขันของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย*, 34(2), 18-30.
- Fayol, H. (1949). *General and industrial management*. Washinton, DC: Robert Brookings.
- Kast, F.E. 7 Rosenzweig, J.E. (1995). *Orginazation and management: A system and contingency approach*. 4th ed. New York: McGraw-Hill.
- Koontz, H.D. (1998). *Principles of management: An analysis of managerial function* (6th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Stoner, A. F., & Freeman, E. R. (1992). *Management* (4th ed.). Englewood Cliffs: Prentice-Hill.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.). New York: Harper International Edition.

ภาวะผู้นำเชิงประสาทวิทยา: การประยุกต์ใช้ประสาทวิทยาศาสตร์กับภาวะผู้นำ
และการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

**NeuroLeadership: Applying Neuroscience to Leadership
and New Public Management**

สุทธิพงษ์ เกียรติวิชญ์ (Suttipong Kiartivich)

นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต

Ph.D., Public Administration, Rangsit University

E-mail: contact.suttipong@gmail.com

Received: 8 October 2019

Revised: 15 November 2019

Accepted: 29 November 2019

บทคัดย่อ

การวิจัย เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงประสาทวิทยา : การประยุกต์ใช้ประสาทวิทยาศาสตร์กับภาวะผู้นำและการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการเป็นภาวะผู้นำเชิงประสาทวิทยาของผู้นำสมัยใหม่ของภาครัฐ 2) เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้ประสาทวิทยาศาสตร์กับภาวะผู้นำของผู้นำสมัยใหม่ของภาครัฐ ระหว่างประเทศไทยกับต่างประเทศ 3) เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้ประสาทวิทยาศาสตร์กับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ระหว่างประเทศไทยกับต่างประเทศ 4) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ ประกอบด้วยการวิจัยเชิงเอกสารและการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 30 คน จากผู้จัดการฝ่ายบุคคลขององค์การรัฐวิสาหกิจจำนวน 10 แห่ง และหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ

ผลการวิจัย พบว่า Neuroscience leadership เป็นที่สนใจในภาครัฐ โดยได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับกลไกทางระบบประสาท การทำความเข้าใจเกี่ยวกับจิตใจ อารมณ์ สังคมของมนุษย์ และการทำงานของสมองที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ได้ดีมาก การประยุกต์ใช้ประสาทวิทยาศาสตร์กับภาวะผู้นำของผู้นำสมัยใหม่ของภาครัฐ ระหว่างประเทศไทยกับต่างประเทศเป็นสิ่งที่จำเป็น เพราะได้ใช้กลไกทางระบบประสาทที่ได้ทำการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของประเทศไทยและต่างประเทศได้ดีขึ้น การประยุกต์ใช้ประสาทวิทยาศาสตร์กับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ระหว่างประเทศไทยกับต่างประเทศได้ดี เนื่องจากเป็น

สุทธิพงษ์ เกียรติวิชัย

เรื่องของการจัดการที่มีทั้งศาสตร์และศิลป์ ทำให้เป็นการบริหารที่เข้าใจเกี่ยวกับจิตใจ อารมณ์ สังคมของมนุษย์ ที่มีความแตกต่างได้ดียิ่งขึ้น แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ มีดังนี้ มุ่งผลผลิต การวัดผลปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของประชาชน การสร้างความโปร่งใส การจัดการแบบภาคเอกชน การเน้นลูกค้า ส่งเสริมให้มีการแข่งขัน การตรวจสอบบทบาทภาครัฐ เน้นจิตสำนึกและความรับผิดชอบ ปรับปรุงการจัดการการเงินและบัญชี ปรับเปลี่ยนบทบาทจากผู้ปฏิบัติมาเป็นผู้กำกับดูแล การมุ่งบรรลุผลลัพธ์ (Outcome Oriented) การมุ่งปรับปรุงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล คุณภาพในการบริการ การจัดการเพื่อการเปลี่ยนแปลง

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงประสาทวิทยา, การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

Abstract

Research subject "Neurology Leadership: Applications of Neuroscience with Leadership and the new management of government with objectives 1). To study neuroscience leadership of modern leaders in the government sector. 2). To study the application of neuroscience to leadership of modern leaders in the government sector. 3) to study the application of neuroscience to the new public sector management between Thailand and foreign countries. 4). To study the new approach to government sector management. This study is a qualitative study consisting of documentary research and in-depth interviews. The 30 key informants were from the personnel managers of 10 state enterprise organizations and other government agencies.

Neuroscience leadership is interested in the government sector. By understanding the neurological mechanisms understanding of the mind, emotions, society of humans and the work of the brain in relation to learning is really good. The application of neuroscience to the leadership of modern leaders in the government sector between Thailand and foreign countries is really necessary. Because it uses neurological mechanisms that are better adapted to the environment of Thailand and abroad. The application of neuroscience to the new management of government sector between Thailand and abroad is a matter of management that has both science and art making it a management that understands the human mind, emotions, society with better differences new guidelines for public administration as follows: focus on productivity, performance measurement public participation creating transparency government sector management customer focus encourage competition government role auditing emphasizing consciousness and responsibility improve financial and accounting management modify roles from operators to supervisors outcome oriented focusing on improving efficiency, effectiveness, quality of service management for change

Keywords: Neuro Leadership, New Public Management

บทนำ

ภาวะผู้นำ ถือว่าเป็นหัวข้อยอดนิยมสำหรับทุกๆ องค์การ ตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบันและจะต่อเนื่องไปถึงอนาคตอย่างแน่นอน มีการศึกษาค้นคว้ามาช้านานยิ่งในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ การพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้าควรเริ่มต้นที่การสร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับผู้นำผู้บริหารในฐานะเป็นผู้นำองค์การ จะต้องสร้างความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน นั่นคือผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำ (Leader) ผู้นำจะต้องมีความเป็นผู้นำ หรือภาวะผู้นำ (Leadership)

ภาวะผู้นำเชิงประสาทวิทยา (Neuro Leadership) หมายถึง การเป็นผู้นำด้วยความเข้าใจการทำงานของสมอง ซึ่งหากได้รับการกระตุ้นและส่งเสริมมากขึ้น จะช่วยให้เกิดความรู้สึกลึกซึ้งในสมองอันจะส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นและทำงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

Neuroscience เป็นศาสตร์หรือวิชาหนึ่งที่มีลักษณะของสหวิชาและมีอยู่ในกลุ่มวิทยาศาสตร์การแพทย์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับระบบประสาท พฤติกรรมการทำงานของประสาท ที่พยายามทำความเข้าใจเกี่ยวกับกลไกทางระบบประสาท การทำความเข้าใจเกี่ยวกับจิตใจ อารมณ์ สังคมของมนุษย์ และการทำงานของสมองที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ นักวิจัยและนักวิทยาศาสตร์การแพทย์ พยายามที่จะศึกษาการทำงานของสมอง ว่าสามารถเข้าไปอธิบายพฤติกรรมต่างๆ ได้อย่างไร ได้มีการศึกษาภาพถ่ายของสมอง เพื่อที่จะศึกษาให้ได้ว่าเมื่อสมอง “คิด” สมองคิดอย่างไร รู้สึกอย่างไร เรียนรู้ได้อย่างไร มีอะไรที่ทำให้บุคคลคิดและกระทำอย่างนั้น อย่างนี้

การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) คือ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐ โดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการและการแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยการนำเอาแนวทางหรือวิธีการบริหารงานของภาคเอกชนมาปรับใช้กับการบริหารงาน ภาคเอกชน เช่น การบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ การบริหารงานแบบมีอาชีพ การคำนึงถึงหลักความคุ้มค่า การจัดการโครงสร้างที่กะทัดรัดและแนวราบ การเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามาแข่งขันการให้บริการสาธารณะ การให้ความสำคัญต่อค่านิยม จรรยาบรรณวิชาชีพ คุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการมุ่งเน้นการให้บริการแก่ประชาชนโดยคำนึงถึงคุณภาพเป็นสำคัญ

เหตุผลที่ต้องนำแนวคิดการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่มาใช้

1. กระแสโลกาภิวัตน์ ส่งผลให้สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ที่ต้องเพิ่มศักยภาพและความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนเพื่อตอบสนองความต้องการของระบบที่เปลี่ยนแปลงไป

สุทธิพงษ์ เกียรติวิชญ์

2. ระบบราชการไทยมีปัญหาที่สำคัญ คือ ความเสื่อมถอยของระบบราชการ และขาดธรรมาภิบาล ถ้าภาครัฐไม่ปรับเปลี่ยนและพัฒนาการบริหารจัดการของภาครัฐเพื่อไปสู่องค์กรสมัยใหม่โดยยึดหลักธรรมาภิบาลก็จะส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ทั้งยังเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในอนาคตด้วย

ดังนั้น การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) จึงเป็นแนวคิดพื้นฐานของการบริหารจัดการภาครัฐซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงระบบต่างๆ ของภาคเอกชน และยุทธศาสตร์ด้านต่างๆ เป็นรูปธรรม มีแนวทางในการบริหารจัดการดังนี้

- 1) การให้บริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน
- 2) ลดการควบคุมจากส่วนกลางและเพิ่มอิสระในการบริหารให้แก่หน่วยงาน
- 3) การกำหนด การวัด และการให้รางวัลแก่ผลการดำเนินงานทั้งในระดับองค์กร และระดับบุคคล

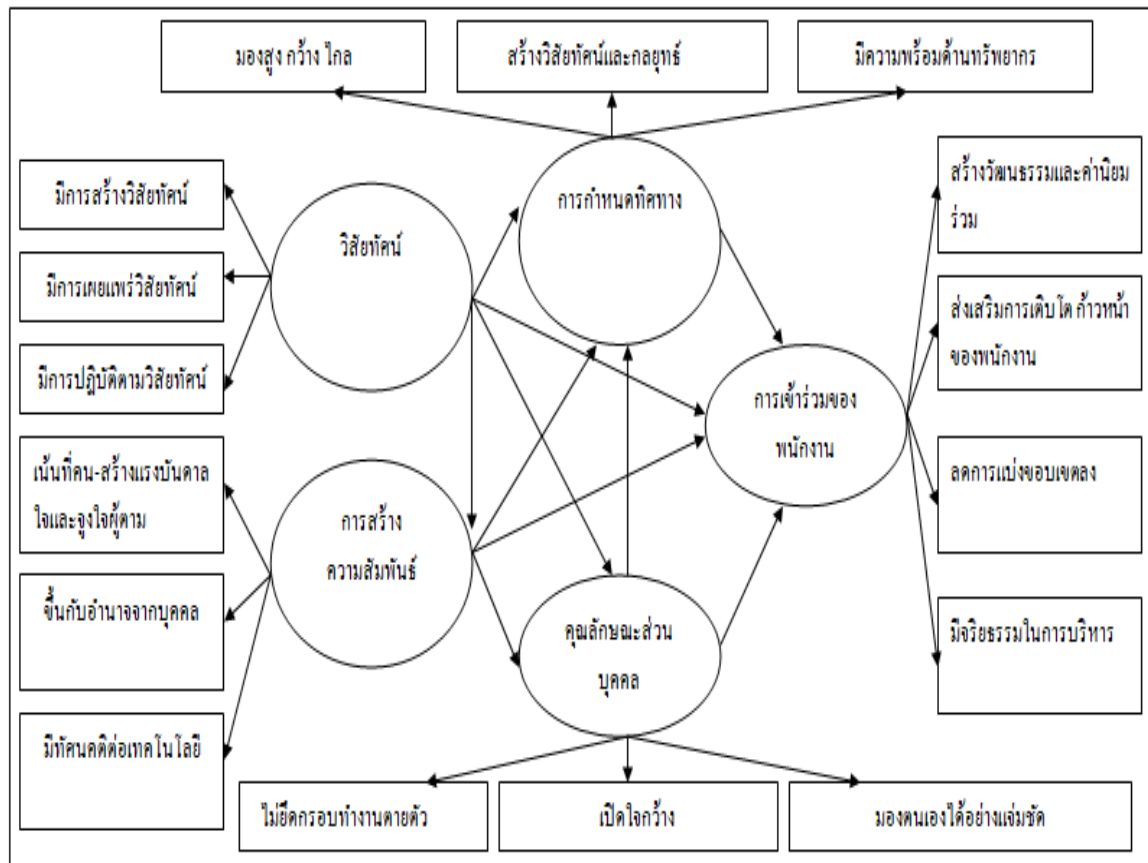
4. การสร้างระบบสนับสนุนทั้งในด้านบุคลากร (เช่น การฝึกอบรม ระบบค่าตอบแทนและระบบคุณธรรม) เทคโนโลยี เพื่อช่วยให้หน่วยงานสามารถทำงานได้อย่างบรรลุวัตถุประสงค์

5. การเปิดกว้างต่อแนวคิดในเรื่องของการแข่งขัน ทั้งการแข่งขันระหว่างหน่วยงานของรัฐด้วยกันและระหว่างหน่วยงานของรัฐกับหน่วยงานของภาคเอกชน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการเป็นภาวะผู้นำเชิงประสาทิทยาของผู้นำสมัยใหม่ของภาครัฐ
2. เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้ประสาทิทยาศาสตร์กับภาวะผู้นำของผู้นำสมัยใหม่ของภาครัฐระหว่างประเทศไทยกับต่างประเทศ
3. เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้ประสาทิทยาศาสตร์กับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ระหว่างประเทศไทยกับต่างประเทศ
4. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

กรอบแนวคิดการวิจัย



หมายเหตุ  แทนตัวแปรที่สังเกตได้ |  แทนตัวแปรแฝง
 แทนความสัมพันธ์ที่เป็นสาเหตุและผล ตัวแปรที่ปลายลูกศรทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยตรง (สาเหตุ) ต่อตัวแปรที่หัวลูกศร (ผล)

ภาพที่ 1 โมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำประสาทิพยา

ทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำ

ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ (Leadership) ความเป็นผู้นำเป็นหน้าที่หนึ่งในหลายๆ หน้าที่ของผู้บริหาร ซึ่งความเป็นผู้นำกับ ผู้บริหารจึงแตกต่างกันกล่าวคือ ผู้บริหารเป็นตำแหน่งที่กำหนดขึ้นในองค์การ มีอำนาจโดยตำแหน่งและ ได้รับความคาดหวังในหน้าที่เฉพาะเจาะจง จะมุ่งเน้นที่การควบคุม การตัดสินใจ และผู้บริหารจะต้องมีลักษณะของผู้นำ (Leadership) ส่วนผู้นำจะไม่ได้รับมอบอำนาจทางสายงานแต่มีอำนาจโดยวิธีอื่นมีบทบาทที่กว้างกว่าบทบาทผู้บริหารผู้นำจะเน้นที่กระบวนการกลุ่ม การรวบรวมข้อมูล ข่าวสาร การให้ข้อมูลย้อนกลับ และการใช้อำนาจกับบุคคลอื่น ดังนั้น ภาวะผู้นำคือ ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานของผู้นำและผู้บริหาร จึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การงาน จะดำเนินไปด้วยดีและบรรลุวัตถุประสงค์ขึ้นอยู่กับทักษะการบริหารงานซึ่งบุคคลได้ให้ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ ดังนี้

สุริย์ภรณ์ วรรณนิยากร (2541, หน้า 30)กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกในการใช้อำนาจหน้าที่หรืออิทธิพลที่มีอยู่ต่อผู้ร่วมงานในสถานการณ์ต่างๆ โดยการจูงใจผู้ร่วมงานให้เกิดแรงจูงใจภายในเพื่อให้ผู้ร่วมงานพึงพอใจให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจและใช้ความพยายามของตนในการปฏิบัติงานโดยทุ่มเทกำลังความคิด กำลังกายความรู้ความสามารถในการช่วยกันแก้ปัญหาเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

กานดา จันทน์แย้ม (2546, หน้า 128) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่มีอยู่ในการชักนำ หรือโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

การเป็นผู้นำ นักทฤษฎีบางท่านได้ให้ความเห็นว่า เป็นบุคลิกลักษณะเด่นซึ่งบางคนมีมาตั้งแต่กำเนิด จึงศึกษาเล่าเรียนหรือสอนกันไม่ได้ เช่น มหาบุรุษของโลก นโปเลียน อับราฮัม ลินคอล์น เป็นต้น บุคคลเหล่านี้ มีบุคลิกลักษณะเด่นเป็นพิเศษกว่าบุคคลธรรมดา นานนับร้อยๆ ปี จึงจะพบสักคนหนึ่ง แต่การเป็นผู้นำในลักษณะการบริหารนั้น อาจจะศึกษาหรือฝึกฝนให้มีขึ้นมาได้

1. มีความเฉลียวฉลาด ผู้นำที่ดีจะต้องมีความสามารถทางด้านสติปัญญาและคุณภาพทางสมอง ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้นำ คนที่มีความเฉลียวฉลาดย่อมโน้มน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้ง่าย

2. มีการศึกษาอบรมดี การศึกษาก่อให้เกิดความคิดริเริ่ม ความคิดสร้างสรรค์ เป็นส่วนประกอบสำคัญของการเป็นผู้นำ ความรู้ย่อมทำให้คนนับหน้าถือตา จะพูดอะไรคนอื่นเขาก็เชื่อฟังและให้การเคารพนับถือด้วย

3. มีความเชื่อมั่นใจตนเอง ต้องมีกำลังใจเข้มแข็งเมื่อตัดสินใจจะทำกิจการใดๆ ไป ก็จะต้องมีความเชื่อมั่นว่างานนั้นจะต้องสำเร็จ โดยไม่หวั่นไหวต่อเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น ซึ่งจะเป็นอุปสรรคในการดำเนินงานนั้น

4. เป็นคนมีเหตุผลดี คือ มีความสามารถทางด้านเปรียบเทียบ และการแปลความหมายอย่างมีเหตุผล มีความสามารถที่จะหาเหตุผลต่างๆ จากสาเหตุต่างๆ ได้ และสามารถแปลความหมายของสิ่งที่เป็นสัญลักษณ์ให้เป็นภาษาเขียนได้ ความสามารถทางด้านเหตุผลนี้ พัฒนาได้ยาก เพราะจะต้องมีความรู้ความสามารถทางด้านภาษา ทักษะและความรู้ทางด้านวิชาการประกอบด้วย

5. มีประสบการณ์ในการปกครองบังคับบัญชาเป็นอย่างดี ในการปฏิบัติงานจะทำให้ผู้นำสามารถคาดการณ์เกี่ยวกับงานได้ ฉะนั้น ในระยะเริ่มแรกย่อมต้องการผู้นำที่มีประสบการณ์ในทางปฏิบัติงานอย่างกว้างขวาง ผู้นำที่ดีจะต้องมีคุณสมบัติในด้านการตัดสินใจ วิจัยสั่งการ และการวางแผนพร้อมไปด้วย เพื่อจะได้เลือกทางที่ถูกต้องที่สุดในการดำเนินงานต่อไป

6. มีชื่อเสียงเกียรติคุณ ข้อนี้เกี่ยวข้องกับชื่อเสียงวงศ์ตระกูล ชาดิกำเนิด เพราะถ้ามีชื่อเสียงดี มีเกียรติคุณดี ย่อมเป็นที่เคารพนับถือของคนทั่วไป

7. สามารถเข้ากับคนทุกชั้นวรรณะได้เป็นอย่างดี

8. มีสุขภาพอนามัยดี

9. มีความสามารถเหนือระดับความสามารถของบุคคลธรรมดา

10 มีความรู้เกี่ยวกับงานต่างๆ ไปขององค์กร หรือหน่วยงานที่ตนปฏิบัติอยู่โดยเฉพาะ

11. มีความสามารถเผชิญปัญหาเฉพาะหน้า ที่จะเกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานให้ได้ทันทั่วทั้ง

12. มีความสามารถคาดการณ์ สามารถทำนายเหตุการณ์หรือปัญหาที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้า และหาทางป้องกันมิให้เกิดเหตุการณ์หรือปัญหานั้นเกิดขึ้นได้

2. ภาวะผู้นำเชิงประสาทวิทยา (NeuroLeadership)

David Rock (2560) ภาวะผู้นำเชิงประสาทวิทยา (NeuroLeadership) การเป็นผู้นำด้วยความเข้าใจการทำงานของสมอง“ (Brain-based Leadership) พบว่า โดยธรรมชาติแล้วคนเรามีแนวโน้มรับรู้เรื่อง “ลบ” ได้เร็วกว่าเรื่อง “บวก” ซึ่งเป็นพื้นฐานของสัญชาตญาณป้องกันตัว ยกตัวอย่างง่ายๆ สมมุติหัวหน้าเดินมาบอกว่า ตั้งแต่เดือนหน้าเป็นต้นไปให้เรารับผิดชอบงานในส่วนของคุณที่กำลังจะลาออกมาทำเพิ่มเติม สิ่งแรกที่เกิดขึ้นในความคิดคือ “ทำไมถึงต้องเป็นเรา” “ทำไมช่วยอย่างนี้” หรือไม่ก็คิดไปต่างๆ นานาในเชิงไม่ดี โมเดลนี้เชื่อว่าคนเรามีความต้องการอย่างน้อย 5 อย่าง ซึ่งหากได้รับการกระตุ้นและส่งเสริมมากขึ้น จะช่วยให้เกิดความรู้สึกเชิงบวกในสมองอันจะส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นและทำงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น S.C.A.R.F เป็นคำย่อ ประกอบด้วย

S มาจากคำว่า Status หรือสถานะ หมายความว่าคนทุกคนอยากได้รับการยอมรับ และยกย่องเชิดชูอย่างสมเกียรติสมฐานะ เราสามารถช่วยเสริมสร้างสถานะของผู้อื่นได้ง่ายๆ โดยการเรียกขานอย่างให้เกียรติ ไม่ดูต่ำต้อหน้าธารกำนัล ใช้ภาษาให้เหมาะสม ไม่แสดงการดูถูกหรือค่อนข้างให้รู้สึกเจ็บ เป็นต้น

สุทธิพงษ์ เกียรติวิชัย

หากผู้ที่เราทำงานด้วยรู้สึกที่เราให้เกียรติเขาอย่างเหมาะสมด้วยความจริงใจ ความรู้สึกเชิงบวกจะเกิดขึ้น การทำงานร่วมกันก็จะมีประสิทธิผลมากขึ้นโดยไม่ต้องสงสัย

C มาจากคำว่า Certainty แปลว่าความมั่นคง แน่นนอน สมองของเราไม่ชอบสิ่งที่ไม่แน่นอน คาดเดาอะไรไม่ได้ ดังนั้นในการทำงานร่วมกันเราสามารถส่งเสริมสิ่งนี้ให้มากขึ้นได้โดยการลดโอกาสที่จะสร้างความประหลาดใจ (Surprise) ในการทำงานให้น้อยที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ เช่น แจ้งล่วงหน้าถึงกำหนดเวลาและวาระในการประชุม ไม่ใช่เรียกประชุมกระทันหัน กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดผลงาน ตั้งแต่ต้นปี เพื่อปลายปีจะได้ไม่มี Surprise เกิดขึ้น หรืออธิบายเหตุผลที่ต้องตัดสินใจบางอย่าง ไม่ปล่อยให้เกิดบรรยากาศอึมครึมและคาดเดากันไปต่างๆ นานา เป็นต้น

A มาจากคำว่า Autonomy แปลว่า ความมีอำนาจในการควบคุมหรือตัดสินใจบางอย่างได้ด้วยตนเอง สมองชอบทำหน้าที่ควบคุม สมองไม่ชอบถูกควบคุม ดังนั้นการเปิดโอกาสให้ผู้อื่นที่เราทำงานด้วย ได้คิดและตัดสินใจด้วยตัวเอง จะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในแง่บวกให้เกิดขึ้น เราสามารถช่วยเสริมสร้างความรู้สึกว่ามีอำนาจให้กับผู้อื่นได้ไม่ยากด้วยการให้อิสระในการตัดสินใจหรืออย่างน้อยหยิบบ้นทางเลือกให้เขาได้มีโอกาสตัดสินใจเลือกด้วยตนเอง

R มาจากคำว่า Relatedness แปลว่าความรู้สึกเกี่ยวพันเกี่ยวเนื่องกัน สมองชอบสิ่งที่คุ้นเคย เมื่อได้เรียนรู้อะไรใหม่ๆ สมองมักพยายามเชื่อมโยงกับสิ่งที่เคยรู้จักหรือคุ้นชิน คนส่วนใหญ่ไม่ค่อยรู้สึกสะดวกใจเมื่อต้องอยู่ท่ามกลางคนแปลกหน้า โดยเฉพาะหากเราเป็นคนแปลกหน้าคนเดียวในหมู่คนที่เขาคุ้นเคยกันดีอยู่แล้ว ซึ่ง ณ สถานการณ์อย่างนั้น เชื่อใหม่ว่าประสิทธิผลในการคิดหรือการทำงานจะแย่ลงด้วย ดังนั้นเราสามารถช่วยสร้างความรู้สึกคุ้นชินให้กับคนที่เราทำงานด้วยง่ายๆ โดยการทำความรู้จัก พูดคุยกันเรื่องอื่นๆ นอกเหนือจากงานบ้าง หาประเด็นความสนใจที่คล้ายกันเพื่อพูดคุยและสร้างสัมพันธที่ดี สิ่งนี้จะช่วยให้บรรยากาศการทำงานดีขึ้นอย่างผิดหูผิดตาเลยทีเดียว

F มาจากคำว่า Fairness หรือความยุติธรรม ในการทำงานเราสามารถสร้างความรู้สึก “ยุติธรรม” ได้ไม่ยากนัก เช่น ในการมอบหมายงาน แบ่งให้ชัดเจนว่าส่วนใดคือสิ่งที่น้องต้องทำและส่วนใดที่พี่จะทำ หรือในระหว่างการพูดคุยหากแบ่งเวลาในการพูดและฟังให้พอๆ กัน ไม่แย่งพูดคนเดียวทั้งหมด ก็เป็นการแสดงความยุติธรรมอย่างง่าย ๆ ได้ทันที

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงประสาทวิทยา หน้าที่สำคัญของผู้บริหาร จึงไม่เพียงแค่ส่งเสริมการเรียนรู้เท่านั้น แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมการเรียนรู้ของและบุคลากร ซึ่งเป็นผู้ใหญ่ขององค์กรอีกด้วย การเป็นผู้นำเชิงประสาทวิทยา นั้นจำเป็นจะต้องอาศัยทักษะการเอื้ออำนวยความสะดวก (Facilitation Skills) อยู่ในระดับสูงทั้งนี้เพราะสาระที่เป็นภารกิจหลักของทฤษฎีนี้ ได้แก่ การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ (Team Inquiry) การเรียนรู้แบบทีม (Team Learning) การร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา (Collaborative Problem solving) การจินตนาการสร้างภาพของอนาคตที่ควรเป็น (Imaging Future Possibilities) การพิจารณาตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน (Examining Shared Beliefs) การใช้คำถาม (Asking Questions)

การรวบรวมวิเคราะห์และแปลความข้อมูล (Collecting, analyzing, and Interpreting Data) ตลอดจนกระตุ้นบุคลากร การตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์ในเรื่องการเรียนการสอน เป็นต้น การกิจดังกล่าวเหล่านี้ ล้วนแสดงออกถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงประสาทวิทยาทั้งสิ้น (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2560) โดยหลักการของภาวะผู้นำเชิงประสาทวิทยา (Formative Leadership Principles) ตามทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงประสาทวิทยาซึ่งเป็นกระบวนการทัศน์ใหม่ของการเป็นผู้นำเชิงคุณภาพ (Quality Leadership) 10 ประการ ได้แก่ 1. การเรียนรู้แบบทีม (Team Learning) 2. ควรจะมีมุมมองหัวหน้าที่เป็นผู้นำ 3. ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของการไว้วางใจ (Trust) 4. ผู้นำควรปรับเปลี่ยนทัศนคติจาก “ให้ทุกคนทำตามที่ตั้งและยึดหลักทำแบบเดียวกัน” 5. ผู้นำควรให้ความสนใจและเห็นความสำคัญของคน (People) และต่อกระบวนการ (Process) มากกว่างานเอกสารและงานธุรการประจำ 6. ผู้นำควรเน้นถึงความสำคัญของลูกค้า (Customer – Focused) 7. ผู้นำควรสร้างเครือข่ายให้เกิดการสื่อสารแบบสองทาง มากกว่าการกำหนดช่องทางไหลของสารสนเทศเพียงทิศทางเดียว 8. การเป็นผู้นำที่สร้างความคิดสร้างสรรค์จำเป็นต้องอาศัยความเอาใจใส่ใกล้ชิด (Proximity) 9. ผู้นำแบบสร้างสรรค์ จะกระจายอำนาจการตัดสินใจ (Empowering) 10. ผู้นำแบบสร้างสรรค์ต้องมีความสามารถสูงในการปฏิบัติภารกิจอยู่ท่ามกลางภาวะแวดล้อมที่ไม่แน่นอน

คุณลักษณะของผู้นำเชิงประสาทวิทยา ความคิดเชิงประสาทวิทยาของผู้นำ ต้องอาศัยคุณลักษณะ 4 ประการ คือ 1. ความรู้ (Knowledge) 2. ความสามารถทางเชาว์ปัญญา (Intellectual Abilities) 3. บุคลิกภาพ (Personality) 4. มีความรักในงานและมีประสบการณ์ในงาน (Passion for the Task and Flow) (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2551, หน้า 215-216)

3. แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM)

ถ้ามองการพัฒนาการการจัดการภาครัฐแนวใหม่จะเห็นว่าพัฒนามาจากการจัดการภาครัฐในยุคพาราไดม์ที่ 6 โดยเฉพาะการจัดการภาครัฐในแนวทางการจัดการเพื่อการปลดปล่อยและแนวทางการจัดการที่มุ่งเน้นตลาด และการจัดการภาครัฐทั้ง 2 แนวทางนี้ก็มีรากฐานมาจากทฤษฎีทางเลือกสาธารณะและเศรษฐศาสตร์เชิงสถาบันใหม่ หรือเศรษฐศาสตร์องค์การมีลักษณะเด่นคือ ความพยายามแก้ปัญหาของระบบราชการแบบดั้งเดิม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับปรุงในด้านประสิทธิผลและการให้บริการประชาชนซึ่งหัวใจสำคัญของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ก็คือ การปฏิรูประบบราชการนั่นเอง ชาญชัย จิตรเหล้าอาพร (2551) อธิบายว่า ช่วงทศวรรษ 1980 และ 1990 เกิดการจัดการแนวใหม่ภาครัฐขึ้นในโลก มีชื่อเรียกว่า “การจัดการภาครัฐ” (Public Management) หรือ “การจัดการภาครัฐแนวใหม่” (New Public Management) หรือบางทีก็มีชื่อเรียกย่อว่า “NPM” นักวิชาการบางคน เช่น คาร์มาร์ค เห็นว่าเป็นการปฏิวัติการบริหารภาครัฐซึ่งมีอิทธิพลอย่างมากเหมือนกับ ทฤษฎีระบบราชการของเวเบอร์เลยทีเดียว หลักใหญ่ของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ คือ เปลี่ยนระบบราชการที่เน้นระเบียบและขั้นตอนไปสู่การบริหารแบบใหม่ ซึ่งเน้นผลสำเร็จและความรับผิดชอบรวมทั้งใช้เทคนิคและวิธีการของรัฐมาปรับปรุงการทำงาน การบริหารจัดการภาครัฐเป็น

สุทธิพงษ์ เกียรติวิชัย

ศาสตร์ที่พัฒนามาจากทฤษฎีทางด้านรัฐศาสตร์และการบริหารรัฐกิจ ซึ่งมีการพัฒนาการมาอย่างต่อเนื่อง

การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) จึงเป็นแนวคิดพื้นฐานของการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงระบบต่างๆ ของภาครัฐและยุทธศาสตร์ด้านต่างๆ ที่เป็นรูปธรรมมีแนวทางในการบริหารจัดการดังนี้

1. การให้บริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน
2. คำนึงถึงความต้องการของประชาชนเป็นหลัก

3. รัฐพึงทำบทบาทเฉพาะที่รัฐทำได้ดีกว่านั้นในการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เป็นแนวคิดที่ต้องการลดบทบาทของภาคเอกชนในการจัดบริการสาธารณะซึ่งเป็นผลมาจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศโดยมีรากฐานมาจาก 2 แนวคิดหลักคือ

3.1 เศรษฐศาสตร์เชิงสถาบันใหม่ (New Institutional Economics) ซึ่งมีแนวคิดที่ส่งผลต่อการปฏิรูประบบการบริหารจัดการคือการแข่งขันทางเลือกผู้รับบริการ ความโปร่งใสโครงสร้างระบบสิ่งจูงใจ

3.2 การจัดการนิยม (Managerial) คือการนำเอาแนวทางการจัดการแบบธุรกิจนำมาปรับใช้ในภาครัฐโดยเน้นการจัดการแบบมืออาชีพมีดัชนีวัดความสำเร็จให้อำนาจในการให้ดุลยพินิจและความอิสระในการจัดการ สร้างวัฒนธรรมที่เหมาะสม

วิธีการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงประสาทวิทยา: ภาวะผู้นำเชิงประสาทวิทยา: การประยุกต์ใช้ประสาทวิทยาศาสตร์กับภาวะผู้นำภายใต้บริบทของการจัดการภาครัฐแนวใหม่” ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีการวิจัยหรือกระบวนการวิจัย (Methodology) โดยเป็นกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประกอบด้วย 1. การวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) และ 2. การสัมภาษณ์เจาะลึก (In – depth Interview)

ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีการวิจัย โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพประกอบด้วยกระบวนการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร และกระบวนการสัมภาษณ์เจาะลึก สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. การวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) ผู้วิจัยได้ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารหรือการวิจัยเชิงเอกสาร โดยการทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำและการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ เริ่มต้นจากการศึกษาแนวคิด ดังนี้

- 1) แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำ
- 2) ภาวะผู้นำเชิงประสาทวิทยา (NeuroLeadership)
- 3) แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM)

2. การสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) ผู้วิจัยได้ออกแบบโครงสร้างข้อคำถามที่สามารถนำไปใช้ในการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบชี้นำ มีการร่างข้อคำถามที่มีลักษณะปลายเปิดที่มีค่าสำคัญพร้อมกับลักษณะของข้อคำถามที่มีความยืดหยุ่น และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

โดยในส่วนของกำหนัดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง สำหรับกระบวนการวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้กำหนัดประชากรและกลุ่มตัวอย่างสำหรับการสัมภาษณ์เจาะลึกจากผู้แทนจำนวน 30 คน จากผู้จัดการฝ่ายบุคคล องค์กรรัฐวิสาหกิจและภาคีรัฐอื่นๆ จำนวน 10 แห่ง จาก จำนวน 56 แห่ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

กระบวนการวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบไปด้วย การวิจัยเชิงเอกสาร โดยศึกษาค้นคว้าจากเอกสารทางวิชาการ หนังสือ ตำรา วิทยานิพนธ์ บทความทางอินเทอร์เน็ต เกี่ยวกับกระบวนการมีส่วนร่วม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามกระบวนการวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ที่มีลักษณะเป็นการสัมภาษณ์เจาะลึก โดยออกแบบโครงสร้างของแบบสอบถามที่ไม่กำหนดข้อคำถามชัดเจนตายตัว มีความยืดหยุ่นและเปิดกว้าง เป็นการสัมภาษณ์ส่วนบุคคล เปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นได้หลากหลายรูปแบบ

การวิเคราะห์ข้อมูล

กระบวนการและวิธีการวิเคราะห์ ดำเนินการตามแนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยพิจารณาประเด็นหลัก ที่พบได้จากข้อมูลการสัมภาษณ์ จากนั้นจึงนำประเด็นหลักมาพิจารณาแบ่งแยกออกเป็นประเด็นย่อย และหัวข้อย่อย ซึ่งเป็นกระบวนการวิเคราะห์ตามแนวทางเชิงคุณภาพ เป็นการพรรณนาข้อมูล

ผลการวิจัย

การจัดการภาครัฐแนวใหม่ของรัฐวิสาหกิจไทย

การจัดการภาครัฐแนวใหม่ของรัฐวิสาหกิจไทยในภาพรวม จะเห็นว่าด้านที่มีระดับของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ได้แก่ การสนับสนุนการพัฒนานุเคราะห์ รองลงมาคือ การให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงาน การสร้างบริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน การปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน และการเสริมสร้างวินัยการใช้จ่ายงบประมาณ

ด้านการสร้างบริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน ได้แก่ หน่วยงานมีการนำระบบประกันคุณภาพมาตรฐานการบริการมาใช้ หน่วยงานมีการสร้าง ค่านิยมให้พนักงานมีจิตใจที่เอื้อต่อการบริการที่ดี และหน่วยงานมีการนำเทคโนโลยี สารสนเทศ และการสื่อสาร มา ใช้ในการบริการประชาชน การจัดการภาครัฐ

สุทธิพงษ์ เกียรติวิชัย

แนวทางของรัฐวิสาหกิจไทย ด้านการสนับสนุน การพัฒนาบุคลากร หน่วยงานมีการวางแผนการปรับปรุง หน่วยงานเพื่อพัฒนาบุคลากร หน่วยงานมีการสรรหาหรือเปิดโอกาส ใ้บุคคลภายนอกมาปฏิบัติงาน และ หน่วยงานมีการวางแผนเตรียมความพร้อมเพื่อทดแทนบุคลากรทั้งในระยะสั้น และระยะยาว

ด้านการให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงาน ที่มีระดับของการจัดการ ได้แก่ หน่วยงานมีการ ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน หน่วยงานมีการส่งเสริม การปฏิบัติงานร่วมกันของ พนักงานภายในหน่วยงาน และหน่วยงานมีการแก้ปัญหา การแยกส่วนในการปฏิบัติงาน และประสาน ความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน และทรัพยากรของหน่วยงานระดับการจัดการภาครัฐแนวทางใหม่ของ รัฐวิสาหกิจไทย ด้านการปรับเปลี่ยน กระบวนการและวิธีการทำงาน ที่มีระดับของการจัดการสูง ได้แก่ หน่วยงานมีการแปรเปลี่ยนทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด หน่วยงานมีการ สนับสนุน กลไกการดำเนินการร่วมลงทุนกับภาครัฐด้วยความชัดเจน โปร่งใส และหน่วยงานมีการปรับเปลี่ยน กระบวนการปฏิบัติงานขององค์กรภาครัฐให้เชื่อมโยงกับการทำงาน และทรัพยากรของหน่วยงาน เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลทั้งในการทำงานภายในประเทศและต่างประเทศ

แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวทางใหม่คือการเปลี่ยนแปลงสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ให้เป็นองค์กรสมัยใหม่ ที่ยึดหลักธรรมาภิบาล ซึ่งจะส่งผลทำให้ภาครัฐทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการ เปลี่ยนแปลงก็คือ ต้องปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการของภาครัฐ ดังนี้

1. ปรับวิธีการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและเน้นผลงาน
2. ปรับการบริหารงานให้เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้
3. ปรับบทบาทภารกิจและกลยุทธ์โดยให้รัฐ และชุมชนมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดความคล่องตัวใน การปฏิบัติงานในระดับโลกาภิวัตน์

อภิปรายผล

แนวความคิดการจัดการภาครัฐแนวทางใหม่ (New Public Management: NPM) เป็นการนำหลักการ จัดการภาคเอกชนมาปรับใช้ในหน่วยงานภาครัฐมุ่งเน้นกลไกการตลาดเพื่อส่งเสริมให้มีการผลิตสินค้าและ บริการที่มีประสิทธิภาพผ่านการแข่งขันและการร่วมทุนจากภาครัฐนำไปสู่การปฏิรูประบบราชการทำให้เกิด การแปรรูปรัฐวิสาหกิจเพื่อลดบทบาทของภาครัฐให้มีขนาดเล็กลง ลดกฎระเบียบการทำงานที่มุ่งเน้น ผลลัพธ์โดยมีมาตรฐานเป็นตัวชี้วัดผลของความสำเร็จเน้นการให้บริการประชาชนเปรียบเสมือนลูกค้า ซึ่งแนวความคิดนี้มีอิทธิพลต่อการบริหารภาครัฐการสะท้อนถึงการมุ่งเน้น “การปฏิรูป” การบริหารงานใน ภาครัฐเพื่อเข้ามาแก้ไขปัญหาทางการบริหารซึ่งระบบบริหารแบบเดิมไม่สามารถบริหารได้อย่าง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลเหมือนในอดีตโดยแนวความคิดการจัดการภาครัฐแนวทางใหม่มุ่งเน้น ความสำคัญไปที่ระบบการจัดการมากกว่านโยบายการมุ่งเน้นผลงานและประสิทธิภาพการมุ่งปรับ โครงสร้างระบบราชการที่มีขนาดใหญ่ไปสู่องค์กรที่มีขนาดเล็กการปรับระบบการบริหารจัดการที่อยู่บน

กลไกทางการตลาดมากขึ้นเพื่อกระตุ้นการแข่งขัน การตัดทอนและลดค่าใช้จ่ายของภาครัฐและสุดท้ายได้แก่ การปรับรูปแบบการจัดการที่เน้นเป้าหมายการใช้ระบบสัญญาว่าจ้างระยะสั้นและการให้แรงจูงใจทางการเงินและความเป็นอิสระทางการจัดการซึ่งแนวความคิดนี้นำไปสู่การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

ภาวะผู้นำเชิงประสาทวิทยา (NeuroLeadership) หมายถึง การเป็นผู้นำด้วยความเข้าใจการทำงานของสมอง ซึ่งหากได้รับการกระตุ้นและส่งเสริมมากขึ้น จะช่วยให้เกิดความรู้สึกเชิงบวกในสมองอันจะส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นและทำงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการทำงานที่นำมาใช้กับการบริหารภาครัฐแนวใหม่ที่เน้นให้เห็นถึงความโปร่งใส ยุติธรรม มุ่งเน้นหลักธรรมาภิบาล ประสิทธิภาพ คุณภาพ นวัตกรรม และการสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนเป็นหลัก พร้อมทั้งเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนและชุมชน ผู้นำเชิงประสาทวิทยาจึงมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ที่ซับซ้อนในปัจจุบันมากยิ่งขึ้น รวมทั้งสภาพแวดล้อมแบบโลกาภิวัตน์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะด้านนโยบาย

1. ควรรณรงค์ให้ผู้บริหาร นำเอาหลักธรรมาภิบาลประยุกต์ใช้ในการทำงานอย่างจริงจัง สร้างจิตสำนึกให้บุคลากรทุกคนมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และงานที่ตนได้รับมอบหมาย
2. ในด้านการงานควรให้ความยุติธรรมและเสมอภาคแก่ทุกฝ่าย โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ
3. ผู้บริหารควรกำหนดและวางแผนงานอย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษรและสามารถนำเอาหลักการที่วางแผนไว้นั้นไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมได้จริง
4. ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการทำงานหรือแสดงความคิดเห็นมากขึ้น
5. จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้หรือเพิ่มความสัมพันธ์ให้กับคนในชุมชนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ

1. ควรนำผลการศึกษานี้ไปเป็นข้อมูลในการวางแผนการทำงานเพื่อให้งาน มีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้มากขึ้น
2. ควรนำปัญหาที่ได้จากการศึกษามาปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่เป็นปัญหาเพื่อให้งาน มีความชัดเจนขึ้น
3. มีการวัดและประเมินผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความกระตือรือร้น ในการทำงาน จนเกิดประสิทธิผลตามเกณฑ์
4. ควรนำเอาหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาปรับใช้กับการทำงาน รวมทั้งหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนา มาประยุกต์ใช้ เพื่อให้การทำงานสัมฤทธิ์ผลและเกิดความถูกต้องมากที่สุด

สุทธิพงษ์ เกียรติวิชญ์

รายการอ้างอิง

- กานดา จันทร์แย้ม. (2546). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). *ภาวะผู้นำ Leadership* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์มและโซเท็กซ์
- สุริย์ภรณ์ วรรณนิยากร. (2541). *การบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตสังคม.
- Rock, D., & Ringleb, A. H. (2013). *Handbook of NeuroLeadership*. New York: NeuroLeadership Institute.

กลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะของผู้เรียนโรงเรียนสองภาษา

สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้ความเป็นเลิศ

Strategic for Competency Building of the Student in Bilingual School Bangkok

Metropolitan Administration for Best Practice

ธัญนันท์ ปัญญะ (Thanyanan Pansed)¹

ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม (Chaiyod Phaitayasiritham)²

ยุวรี ญาณปริชาเศรษฐ (Yuwaree Yanpreechaset)³

¹นักศึกษาปริญญาคุุณบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา

Ph.D., students Department of Development Studies

²อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร., ³ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Advisor Associate Professor Dr., Assistant Professor Dr., Department of Basic Education

Faculty of Education, Silpakorn University

E-mail: chaiyos20@gmail.com

Received: 8 November 2019

Revised: 29 November 2019

Accepted: 9 December 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนากลยุทธ์ของการเสริมสร้างสมรรถนะของผู้เรียนโรงเรียนสองภาษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้ความเป็นเลิศ 2) วิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของสมรรถนะผู้เรียนโรงเรียนสองภาษา สังกัดกรุงเทพมหานคร และ 3) พัฒนาและรับรองกลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะของผู้เรียนโรงเรียนสองภาษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้ความเป็นเลิศ วิธีการศึกษาเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ทั้งการวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิจัยเชิงปริมาณ ด้วยวิธีการวิจัยอนาคตภาพ การวิเคราะห์ SWOT Analysis และการวิเคราะห์ TOWS MATRIX Analysis และจัดทำ (ร่าง) กลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะของผู้เรียนโรงเรียนสองภาษา สังกัดกรุงเทพมหานคร และการพัฒนากลยุทธ์ฯ ด้วยการจัดระดมความคิดเห็น (Focus Group)

ชัญนันท์ ปัญญา ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม และยุวรี ญาณปรีชาเศรษฐ

จากผลการศึกษาพบว่า มี 1 ประเด็นยุทธศาสตร์ 4 กลยุทธ์ 11 โครงการ และ 33 กิจกรรม ดังนี้ ประเด็นยุทธศาสตร์ เสริมสร้างสมรรถนะของผู้เรียน โรงเรียนสองภาษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาและปรับปรุงผู้เรียนสู่คุณภาพสากล มี 1 โครงการ 4 กิจกรรม กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มี 4 โครงการ 14 กิจกรรม กลยุทธ์ที่ 3 สร้างความร่วมมือและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา มี 2 โครงการ 6 กิจกรรม และกลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้แหล่งเรียนรู้ สื่อ เทคโนโลยี และการเสริมสร้างบรรยากาศในการเรียนของผู้เรียน มี 4 โครงการ 9 กิจกรรม

คำสำคัญ: สมรรถนะ, เสริมสร้างสมรรถนะ, โรงเรียนสองภาษา

Abstract

This research, 1) To study basic information about developing strategies for competency of the student in Bilingual School Bangkok metropolitan administration for best practice. 2) To analyze the strengths and weaknesses about capacity building in the Bilingual School learners under the BMA. 3) To develop and certify strategies for competency of the student in Bilingual School Bangkok Metropolitan Administration for best practice. Research Integrated research both qualitative and quantitative research methods EDR (Ethnographic Delphi Futures Research) Analysis SWOT Analysis. Analysis of strengths, weaknesses, opportunity and constraints. Analysis and TOWS MATRIX Analysis the relationship between external and internal factors. Then the researcher creates and develops strategies for competency of the student in Bilingual School Bangkok Metropolitan administration for best practice by focus group in order to examine and provide comments.

Significantly, the researcher found that there is a strategy, 4 strategies, 11 projects and 33 activities as follows, Strategic issue Enhance the capacity of students in Bilingual schools. Bangkok, Strategy 1: Develop and improve learners to international quality with a project and 4 activities. Strategy 2: Develop the quality of education by child centered learning with 4 projects and 14 activities. Strategy 3: Build cooperation and encourage all sectors to participate in educational management with 2 projects and 6 activities. And strategy 4: Promote and support the use of learning resources, media, technology, and enhance the learning atmosphere of learners with 4 projects and 9 activities.

Keywords: Competency, Capacity, Building, Bilingual School

บทนำ

โรงเรียนสองภาษาเป็นการจัดการศึกษาทางเลือกที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาของไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาษาอังกฤษถือได้ว่าเป็นภาษากลางสำหรับการสื่อสารในโลกปัจจุบันด้วยอิทธิพลความก้าวหน้าทางวิทยาการด้านการสื่อสาร โทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการเชื่อมโยงติดต่อสัมพันธ์ระหว่างกันบนโลกอย่างสะดวก รวดเร็ว โดยใช้ภาษาอังกฤษสื่อความต่อกัน ด้วยเหตุผลนี้การมีความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านภาษาอังกฤษจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่าง ภาษาอังกฤษได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการดำรงชีวิตของคนไทย ทั้งในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต คนไทยเราในปัจจุบันนิยมเรียนภาษาอังกฤษเพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการประกอบอาชีพกันเป็นจำนวนมาก

การเรียนการสอนภาษาอังกฤษของกรุงเทพมหานคร ในปัจจุบันมีการใช้รูปแบบการสอนหลากหลาย มีการนำสื่อเทคโนโลยีต่างๆ เป็นสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน เพื่อที่จะกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และสามารถนำภาษาอังกฤษไปใช้ในการสื่อสารได้โดยนักเรียนได้เริ่มเรียนภาษาอังกฤษตั้งแต่วัยระดับชั้นอนุบาลจนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษา ตามสภาพความเป็นจริงแล้วส่วนใหญ่ผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครยังไม่สามารถนำภาษาอังกฤษไปใช้ในชีวิตประจำวันได้จริง ซึ่งอาจจะมาจากสาเหตุหลายด้านขึ้นอยู่กับสภาพท้องถิ่น การพัฒนาความรู้ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

ดังนั้น เพื่อการวางแผนการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป การดำเนินงานที่กล่าวมาข้างต้นจะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุตามจุดหมาย และสอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษาได้นั้น การเสริมสร้างสมรรถนะของผู้เรียนโรงเรียนสองภาษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้ความเป็นเลิศ การจัดการเชิงกลยุทธ์ จึงเป็นวิธีหนึ่งที่จะสามารถจัดการแก้ปัญหาที่มุ่งเน้นให้การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้มีทิศทาง และการดำเนินงานของสถานศึกษาให้ชัดเจน และสอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ในปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายในขององค์กร ทำให้การดำเนินการพัฒนาปรับปรุงส่วนต่างๆ ขององค์กรให้สามารถนำกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรม และการติดตามกำกับควบคุม และประเมินผลการดำเนินการตามกลยุทธ์ เพื่อเรียนรู้ผลความก้าวหน้า ตลอดจนปัญหาอุปสรรคต่างๆ เพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงต่อไป ผู้วิจัยจึงได้สนใจแก้ไขและพัฒนาคุณภาพด้านการศึกษาดำเนินการวิจัยเรื่องกลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะของผู้เรียนโรงเรียนสองภาษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้ความเป็นเลิศ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนากลยุทธ์ของการเสริมสร้างสมรรถนะของผู้เรียนโรงเรียนสองภาษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้ความเป็นเลิศ
2. เพื่อวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของสมรรถนะผู้เรียนโรงเรียนสองภาษา สังกัด กรุงเทพมหานคร

ชั้นปีที่ ๒ วิชาภาษาไทย ๒๐๒๓-๒๐๒๔ และยูริ ญาณปริชาเศรษฐ

3. เพื่อพัฒนาและรับรองกลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะของผู้เรียน โรงเรียนสองภาษา สังกัด กรุงเทพมหานคร ผู้ความเป็นเลิศ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สร้างองค์ความรู้ใหม่ในการเสริมสร้างสมรรถนะแก่ผู้เรียน โรงเรียนสองภาษา สังกัด กรุงเทพมหานคร
2. เป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะของผู้เรียน โรงเรียนสองภาษา สังกัด กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อเป็นข้อเสนอแนะและเป็นแนวทางแก่หน่วยงานทางการศึกษาในการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน โรงเรียนสองภาษา สังกัด กรุงเทพมหานคร
4. เพื่อเป็นข้อเสนอแนะและเป็นแนวทางแก่สถานศึกษาในการปรับปรุงหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของผู้เรียน โรงเรียนสองภาษา สังกัด กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของงานวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ข้อเสนอเชิงนโยบายสำหรับการพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทย 4.0 มีขอบเขตการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้เป็นจัดทำข้อเสนอแนะเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะของผู้เรียน โรงเรียนสองภาษา สังกัด กรุงเทพมหานคร ผู้ความเป็นเลิศ
2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย

2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ที่ใช้ในการวิจัยการศึกษานาถกภาพด้วยเทคนิค EFR โดยใช้วิธีการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจงเลือก (Purposive Sampling) จำนวน 17 คน โดยจำแนกออกได้ดังนี้

1) กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ/ ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการวางแผนกลยุทธ์ทางการศึกษา 7 คน โดยมีคุณสมบัติดังนี้ เป็นหัวหน้าหน่วยงานฝ่ายยุทธศาสตร์การศึกษาและเป็นผู้มีประสบการณ์ฝ่ายการจัดการศึกษาไม่ต่ำกว่า 10 ปี หรือเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน โรงเรียนสองภาษา สังกัด กรุงเทพมหานคร

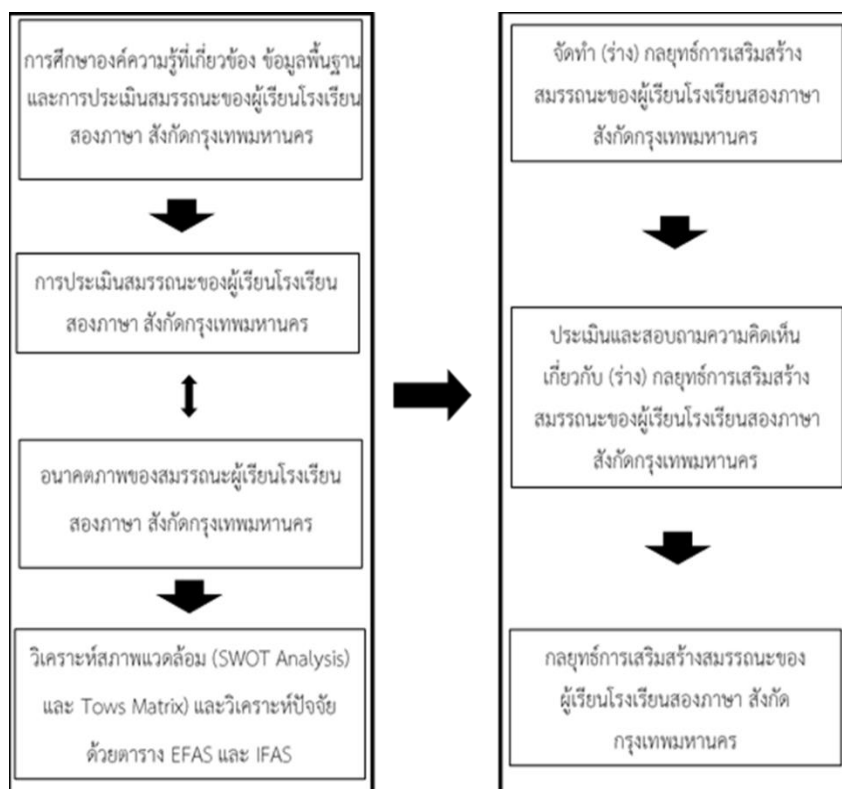
2) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอนสองภาษา และเป็นผู้มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนโรงเรียนสองภาษาจำนวน 5 คน โดยมีคุณสมบัติดังนี้ เป็นหัวหน้างานในตำแหน่งนักวิชาการโรงเรียนสองภาษา หรือผู้ที่มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนโรงเรียนสองภาษาไม่ต่ำกว่า 10 ปี

3) กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนสองภาษา สังกัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 5 ท่าน โดยมีคุณสมบัติดังนี้ เป็นผู้บริหาร โรงเรียนหลักสูตรสองภาษา สังกัด กรุงเทพมหานคร เป็นผู้จบการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป หรือเป็นผู้ที่มีความรู้มีประสบการณ์ในการบริหารหลักสูตร โรงเรียนสองภาษา โดยผู้วิจัยใช้การเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ทราบถึงสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะทั่วไป (Generic Competency) ที่จำเป็นในผู้เรียน โรงเรียนสองภาษา โดยครอบคลุมถึงด้านความรู้ (Knowledge) ด้านทัศนคติ (Attitude) และ ด้านทักษะต่างๆ (Skill)

2.2 ผู้ให้ข้อมูลหลัก ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ใช้ในการวิจัยเพื่อรับรองในการ (ร่าง) กลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะของผู้เรียนโรงเรียนสองภาษา สังกัด กรุงเทพมหานคร ผู้ความเป็นเลิศ

2.3 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็น โรงเรียนที่เปิดสอนโรงเรียนสองภาษา สังกัด กรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) กำหนดจำนวนของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของยามานะ (Taro Yamane, 1973) โดยใช้ความน่าจะเป็น (Probability sampling) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 300 คน

กรอบแนวคิดการทำวิจัย



วิธีการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลพื้นฐาน และการประเมินสมรรถนะของผู้เรียน
โรงเรียนสองภาษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง และสำรวจข้อมูลพื้นฐาน

1. วิธีดำเนินการ

1.1 การศึกษาแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลพื้นฐานของการเสริมสร้างสมรรถนะ
ของผู้เรียนโรงเรียนสองภาษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลพื้นฐานในรูปแบบเอกสารผลงาน
วิชาการ หนังสือ ตำรา และข้อมูลจาก Internet ผ่าน Website ต่างๆ

1.2 การวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis) ผลงานวิชาการ หนังสือ ตำรา และข้อมูล
จาก Internet ผ่าน Website ต่างๆ

2. เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบวิเคราะห์เอกสาร
เพื่อรวบรวมและสรุปประเด็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้เรียน
โรงเรียนสองภาษา โดยมีรายการของการวิเคราะห์คือสมรรถนะ กลุ่มของสมรรถนะในด้านต่างๆ และ
ตัวชี้วัดของแต่ละสมรรถนะ

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินสมรรถนะของผู้เรียนโรงเรียนสองภาษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

1. วิธีดำเนินการ

1.1 ผู้วิจัยทำการศึกษาแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ
ของผู้เรียนโรงเรียนสองภาษา สังกัดกรุงเทพมหานคร การศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องและสำรวจข้อมูล
พื้นฐาน

1.2 ผู้วิจัยทำการออกแบบและจัดทำแบบสอบถามการประเมินสมรรถนะของผู้เรียนโรงเรียน
สองภาษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยอาศัยแนวคิดทฤษฎี ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ความรู้ที่
เกี่ยวข้องและสำรวจข้อมูลพื้นฐาน

1.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปสอบถาม ครู ที่สอนในโครงการโรงเรียนสองภาษา เพื่อ
ประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) ตามสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่คาดหวัง โดยผู้วิจัยนำ
ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อให้ได้กลุ่มสมรรถนะหลัก (Core
Competency) และกลุ่มสมรรถนะทั่วไป (Generic Competency) ที่ครอบคลุมด้านความรู้ (Knowledge)
ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำกลยุทธ์การเสริมสร้าง
สมรรถนะของผู้เรียนโรงเรียนสองภาษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นโรงเรียนที่เปิดสอนสองภาษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เปิดสอนตั้งแต่ปีการศึกษา 2547- 2559 รวมจำนวน 40 โรงเรียน โรงเรียนละ 30 คน ครูผู้สอนทั้ง 5 กลุ่มสาระ ที่อยู่ในโครงการโรงเรียนสองภาษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โรงเรียนละ 30 คน จำนวน 1,200 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นโรงเรียนที่เปิดสอนโรงเรียนสองภาษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) กำหนดจำนวนของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของยามานะ (Taro Yamane, 1973) จากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 ตัวอย่าง

3. เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามการประเมินสมรรถนะของผู้เรียนโรงเรียนสองภาษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ขั้นตอนที่ 3 การสัมภาษณ์เกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะของผู้เรียนโรงเรียนสองภาษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

1. วิธีดำเนินการ ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 คน เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยมีข้อคำถามเกี่ยวกับ สมรรถนะของผู้เรียนโรงเรียนสองภาษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ว่า ควรมีสมรรถนะอะไรบ้าง และควรมีรูปแบบสมรรถนะอย่างไร โดยมีการจัดกลุ่มของสมรรถนะในด้านต่างๆ และมีรายละเอียดตัวชี้วัดของแต่ละสมรรถนะ

2. กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ที่มีความเกี่ยวข้องในด้านการจัดการศึกษา กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการศึกษาโรงเรียนสองภาษาของรัฐหรือเอกชน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 17 ท่าน

3. เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษารั้งนี้ คือแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure) เกี่ยวกับประเด็นกลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะของผู้เรียนโรงเรียนสองภาษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ระยะที่ 2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมสมรรถนะของผู้เรียนโรงเรียนสองภาษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

1. วิธีดำเนินการ จากการศึกษาค้นคว้าความรู้ที่เกี่ยวข้อง สำรวจข้อมูลพื้นฐาน การประเมินความต้องการจำเป็น และการสัมภาษณ์ ทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) และ Tows Matrix) และวิเคราะห์ปัจจัยด้วยตาราง EFAS และ IFAS เพื่อหาประเด็นสำคัญ ที่ต้องปรับปรุงและพัฒนาเรื่องใดก่อน และผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) กับ

ชั้นปีที่ ๒ วิทยาลัยเทคโนโลยีบริหารธุรกิจ และวิทยาลัยการศึกษาศาสตร์

ผู้ทรงคุณวุฒิ/ ผู้เชี่ยวชาญ โดยการสนทนากลุ่ม เพื่อให้คำแนะนำ หรือความสำคัญของปัจจัยนั้นๆ และจัดทำแบบสอบถามเพื่อหาค่าระดับคะแนน (Rating) ประเมินว่าสมรรถนะของผู้เรียนโรงเรียนสองภาษา สังกัดกรุงเทพมหานครสามารถตอบสนอง หรือรับมือกับปัจจัยนั้นๆ ได้ดีมากน้อยเพียงใด

2. กลุ่มตัวอย่าง ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ที่มีความเกี่ยวข้องในด้านการจัดการศึกษา กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการศึกษาโรงเรียนสองภาษาของรัฐหรือเอกชน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 13 ท่าน

3. เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล

3.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน เป็นการศึกษาจุดแข็ง (Strength: S) จุดอ่อน (Weaknesses: W) และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก เป็นการศึกษาโอกาส (Opportunities: O) และอุปสรรค (Threats: T) ของสมรรถนะของผู้เรียนโรงเรียนสองภาษา โดยใช้แหล่งข้อมูลจากแหล่งข้อมูลประเภทเอกสารซึ่ง ประกอบด้วย บทความ รายงาน และหนังสือ รายงานผลการสอบ O- Net รวมถึงข้อมูลด้านนโยบายที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะผู้เรียน ตลอดจนแหล่งข้อมูลประเภทบุคคลซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา โดยผู้วิจัยจะสรุปผลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

3.2 การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกด้วย External Factors Analysis Summary หรือ EFAS และการวิเคราะห์ปัจจัยภายในด้วย ตาราง Internal Factors Analysis Summary หรือ IFAS โดยนำข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมปัจจัยภายนอก และภายใน สรุปลงตาราง EFAS และ IFAS เพื่อเปรียบเทียบว่าปัจจัยภายนอก และภายในแต่ละด้าน มีผลกระทบและสำคัญมากน้อยเพียงใด เพื่อหาจุดที่ต้องแก้ไข

3.3 การกำหนด Tows Matrix เป็นการกำหนดกลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะของผู้เรียนโรงเรียนสองภาษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยวิเคราะห์มาจาก SWOT Analysis

ระยะที่ 3 การพัฒนากลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะของผู้เรียนโรงเรียนสองภาษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ขั้นตอนที่ 1 จัดทำ (ร่าง) กลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะของผู้เรียนโรงเรียนสองภาษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

1. วิจัยดำเนินการ ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการวิเคราะห์ SWOT Analysis และ Tows Matrix สมรรถนะของผู้เรียนโรงเรียนสองภาษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มาจัดทำ (ร่าง) กลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะของผู้เรียนโรงเรียนสองภาษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เรียบเรียงความสำคัญจัดเป็นกลยุทธ์หลัก กลยุทธ์รองในการจัดการศึกษา โรงเรียนสองภาษา โดยประเมินความเหมาะสมในมิติต่างๆ ทั้งในด้านประโยชน์ ความเหมาะสมความเป็นไปได้และให้ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่นๆ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ประมวลผล สรุปประเด็นสำคัญ และจัดทำกลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะของผู้เรียนโรงเรียนสองภาษา สังกัด กรุงเทพมหานคร

2. เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำการกำหนด (ร่าง) กลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะของผู้เรียนโรงเรียนสองภาษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ขั้นตอนที่ 2 การนำเสนอ (ร่าง) กลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะของผู้เรียนโรงเรียนสองภาษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

1. วิธีดำเนินการ ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) กับผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ โดยการสนทนากลุ่ม เพื่อประเมินความเหมาะสมของ (ร่าง) กลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะของผู้เรียนโรงเรียนสองภาษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

2. กลุ่มตัวอย่าง ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ที่มีความเกี่ยวข้องในด้านการจัดการศึกษา กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการศึกษาโรงเรียนสองภาษาของรัฐหรือเอกชน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 13 ท่าน

3. เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษารั้งนี้ คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เกี่ยวกับ (ร่าง) กลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะของผู้เรียนโรงเรียนสองภาษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ขั้นตอนที่ 3 พัฒนากลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะของผู้เรียนโรงเรียนสองภาษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

1. วิธีดำเนินการ

1.1 นำ (ร่าง) กลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะของผู้เรียน โรงเรียนสองภาษา สังกัด กรุงเทพมหานคร เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้แบบประเมินเพื่อรับรอง (ร่าง) กลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะของผู้เรียนโรงเรียนสองภาษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

1.2 ผู้วิจัยจัดทำรายงานกลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะของผู้เรียนโรงเรียนสองภาษา สังกัด กรุงเทพมหานครฉบับสมบูรณ์

2. กลุ่มตัวอย่าง ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ที่มีความเกี่ยวข้องในด้านการจัดการศึกษา กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการศึกษาโรงเรียนสองภาษาของรัฐหรือเอกชน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 13 ท่าน

3. เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษารั้งนี้ คือ แบบประเมินเพื่อรับรอง (ร่าง) กลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะของผู้เรียนโรงเรียนสองภาษา สังกัด กรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนากลยุทธ์ของการเสริมสร้างสมรรถนะของผู้เรียน โรงเรียนสองภาษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สู่ความเป็นเลิศ ผลการวิจัยพบว่า

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ถือเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และมีความสำคัญที่สุดในระบบการศึกษา ทุกหน่วยในสังกัดต้องขับเคลื่อนไปพร้อมๆ กัน เพื่อยกระดับและกำหนดทิศทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของไทยไปสู่อนาคตในศตวรรษที่ 21 อย่างมีคุณภาพ ซึ่งโรงเรียนสองภาษาเป็นทางเลือกที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาของไทยโดยเฉพาะอย่างยิ่งภาษาอังกฤษ ถือได้ว่าเป็นภาษากลางสำหรับการสื่อสารในโลกปัจจุบันด้วยอิทธิพลความก้าวหน้าทางวิทยาการด้านการสื่อสาร โทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการเชื่อมโยงติดต่อสัมพันธ์ระหว่างกันสะดวก รวดเร็ว โดยใช้ภาษาอังกฤษสื่อความต่อกัน การมีความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านภาษาอังกฤษจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง การเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อให้นักเรียนไทยมีทักษะความรู้ ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ ซึ่งทางรัฐบาลและหน่วยงานการศึกษาต่างก็พยายามพัฒนาหลักสูตรและวิธีที่มีการเปลี่ยนแปลง ทั้งในด้านนโยบาย วัตถุประสงค์ การปฏิบัติ และเทคนิควิธีที่หลากหลาย ล้วนเป็นสิ่งที่บ่งบอกให้ได้ถึงความพยายามที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนวิชาภาษาอังกฤษเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมในแต่ละยุคสมัย

การประเมินความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะของผู้เรียน โรงเรียนสองภาษา สังกัด กรุงเทพมหานคร พบว่า 1) ด้านความสามารถในการสื่อสาร สภาพที่เป็นอยู่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$ S.D. = 0.54) สภาพที่ควรจะเป็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) 2) ด้านความสามารถในการคิด สภาพที่เป็นอยู่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) สภาพที่ควรจะเป็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) 3) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา สภาพที่เป็นอยู่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มาก ($\bar{X} = 3.80$) สภาพที่ควรจะเป็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) 4) ด้านความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต สภาพที่เป็นอยู่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มาก ($\bar{X} = 3.86$) สภาพที่ควรจะเป็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$) 5) ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยี สภาพที่เป็นอยู่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มาก ($\bar{X} = 3.90$) สภาพที่ควรจะเป็น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$)

2. ผลการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของสมรรถนะผู้เรียน โรงเรียนสองภาษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก (SWOT Analysis) ของสมรรถนะของผู้เรียน โรงเรียนสองภาษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วยการวิเคราะห์ จุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และอุปสรรค (Threat) และนำมาวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกด้วย External Factors Analysis Summary (EFAS) และวิเคราะห์ปัจจัยภายในด้วย ตาราง Internal Factors Analysis Summary (IFAS) เพื่อหาปัจจัยภายใน และภายนอกที่ควรได้รับการปรับปรุงและพัฒนา มีดังนี้

2.1 จุดแข็ง (Strength) 1) ครูและบุคลากรผู้เกี่ยวข้องมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ 2) ครูผู้สอนมีความรู้ ความสามารถตรงตามสาขาวิชาและความถนัด สามารถถ่ายทอดความรู้ได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน

2.2 จุดอ่อน (Weakness) 1) บุคลากรบางส่วนขาดความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีและอุปกรณ์สมัยใหม่ 2) ขาดครูที่เป็นชาวต่างชาติและเป็นเจ้าของภาษา ทำให้สำเนียงการสื่อสารผิดพลาด

2.3 โอกาส (Opportunity) 1) ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี (คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต และดิจิทัล) ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตัวเอง 2) รัฐธรรมนูญ และกฎหมายทางการศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ทำให้ประชาชนมีโอกาสได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง

2.4 อุปสรรค (Threat) 1) สภาพแวดล้อมรอบๆ โรงเรียนมีสิ่งยั่วยุ ล่อแหลม ไม่เหมาะสม และอาจทำให้เสียการเรียนได้ เช่น ร้านอินเทอร์เน็ต ร้านเกมส์ เป็นต้น 2) สื่อทางสังคม (Social Media) ในปัจจุบันมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นอย่างยิ่ง ทำให้ผู้เรียนขาดความสนใจเรียน หันไปสนใจในสื่อต่างๆ ซึ่งก่อให้เกิดผลเสียต่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน

3. ผลการพัฒนาและรับรองกลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะของผู้เรียน โรงเรียนสองภาษา สังกัด กรุงเทพมหานคร สู่ความเป็นเลิศ ผลการวิจัยพบว่า

จากการศึกษาซึ่งใช้การวิจัยแบบผสมผสาน ทั้งการวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิจัยเชิงปริมาณ การศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลพื้นฐาน และการประเมินสมรรถนะของผู้เรียน โรงเรียนสองภาษา สังกัดกรุงเทพมหานคร การใช้เทคนิค EFR (Ethnographic Futures Research) การวิเคราะห์ SWOT Analysis เพื่อวิเคราะห์ศักยภาพแนวโน้มการสร้างกลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะของผู้เรียน โรงเรียนสองภาษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาเป็นเชิงปริมาณ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) ผลการศึกษาและการวิเคราะห์ TOWS MATRIX Analysis ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน เพื่อนำมาจัดทำร่างสำหรับการสร้างกลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะของผู้เรียน โรงเรียนสองภาษา สังกัด กรุงเทพมหานคร สู่ความเป็นเลิศ การศึกษาเชิงคุณภาพผู้วิจัยใช้เทคนิค การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ในการจัดทำกลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะของผู้เรียน โรงเรียนสองภาษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้พบว่ามี 1 ยุทธศาสตร์ 4 กลยุทธ์ ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้พบว่ามี 1 ยุทธศาสตร์ 4 กลยุทธ์ สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมสร้างสมรรถนะของผู้เรียน โรงเรียนสองภาษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

ชั้นปีที่ ปริญญาโท สาขา ศึกษาศาสตร์ และคุณวุฒิ ศึกษานิเทศก์

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาและปรับปรุงผู้เรียนสู่คุณภาพสากล มี 1 โครงการ 4 กิจกรรม

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาคูณภาพการจัดการศึกษา โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มี 4 โครงการ 14 กิจกรรม

กลยุทธ์ที่ 3 สร้างความร่วมมือและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ การศึกษา มี 2 โครงการ 6 กิจกรรม

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้แหล่งเรียนรู้ สื่อ เทคโนโลยี และการเสริมสร้าง บรรยากาศในการเรียนของผู้เรียน มี 4 โครงการ 9 กิจกรรม

และผู้วิจัยนำ (ร่าง) กลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะของผู้เรียน โรงเรียนสองภาษา สังกัด กรุงเทพมหานคร เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อรับรองกลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะของผู้เรียน โรงเรียนสอง ภาษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปได้ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาและปรับปรุงผู้เรียนสู่คุณภาพสากล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.40 และ โครงการ/ กิจกรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาคูณภาพการจัดการศึกษา โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 และ โครงการ/ กิจกรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60

กลยุทธ์ที่ 3 สร้างความร่วมมือและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ การศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และ โครงการ/ กิจกรรม มีความคิดเห็นอยู่ใน ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้แหล่งเรียนรู้ สื่อ เทคโนโลยี และการเสริมสร้าง บรรยากาศในการเรียนของผู้เรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 และ โครงการ/ กิจกรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40

อภิปรายผลการวิจัย

การสร้างกลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะของผู้เรียน โรงเรียนสองภาษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาค้นคว้าความรู้ที่เกี่ยวข้อง และสำรวจข้อมูลพื้นฐาน การประเมินสมรรถนะของผู้เรียน โรงเรียน สองภาษา สังกัดกรุงเทพมหานคร และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมสมรรถนะของผู้เรียน โรงเรียนสองภาษา สังกัดกรุงเทพมหานคร การวิเคราะห์ TOWS Matrix เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในและปัจจัย ภายนอก เพื่อนำมากำหนดเป็นกลยุทธ์เพื่อสร้างกลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะของผู้เรียน โรงเรียนสอง ภาษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มี 1 ยุทธศาสตร์ 4 กลยุทธ์

ผลการศึกษาจากกลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาและปรับปรุงผู้เรียนสู่คุณภาพสากล สอดคล้องกับ จิราภา เพียรเจริญ (2556) ศึกษาเรื่อง บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู ตามหลักสูตร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า การส่งเสริมการพัฒนาครู

ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญ เนื่องจาก นโยบายกระทรวงศึกษาธิการในการส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต พัฒนาครูให้มีคุณภาพและมีมาตรฐานที่เหมาะสมกับวิชาชีพชั้นสูง ครูเป็นผู้มีส่วนสำคัญในการพัฒนานักเรียน หากครูได้รับการส่งเสริมพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะ มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ย่อมส่งผลให้การจัดการเรียนรู้ มีคุณภาพมากขึ้น

ผลการศึกษากลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับ ธรรมพ จินะวัฒน์ (2559) ศึกษาเรื่องการพัฒนาตนของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบวิชาชีพจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเพื่อให้พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ยังเป็นผู้ประกอบวิชาชีพครู ซึ่งมีหน้าที่และบทบาทสำคัญในการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ให้มีความรู้ ทักษะ ทศนคติแห่งความเป็นพลเมืองดีของสังคม ยังต้องมีการพัฒนาระบบและกระบวนการที่มีคุณภาพและต่อเนื่อง

ผลการศึกษากลยุทธ์ที่ 3 สร้างความร่วมมือและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา สอดคล้องกับ ภริรักษ์สิทธิ์ เสนิย์วงศ์ ณ อยุธยา และทิพย์พัฒน์ สันตะวัน (2560) ศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหาร โรงเรียนสามภาษาในจังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหาร โรงเรียนสามภาษาในจังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านการบริหารงานวิชาการ มีแนวทางที่สำคัญ คือ ควรมีการสร้างเครือข่ายโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนสามภาษาขึ้นเพื่อเป็นการประสานความร่วมมือที่ดีต่อกัน สถานศึกษาควรมีการจัดตั้งคณะทำงานที่มีหน้าที่บริหารงานวิชาการ เพื่อทำหน้าที่ในการพัฒนาการเรียนการสอนทั้งทางตรงและทางอ้อม

ผลการศึกษากลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้แหล่งเรียนรู้ สื่อ เทคโนโลยี และการเสริมสร้างบรรยากาศในการเรียนของผู้เรียน สอดคล้องกับ ธรรมพ จินะวัฒน์ (2559) ศึกษาเรื่องการพัฒนาตนของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผลการวิจัยพบว่า การนำเทคโนโลยีไปใช้ในการเรียนการสอนนับว่าเป็นความท้าทายอย่างมากของการพัฒนาวิชาชีพของครู เนื่องจากปัญหาที่หลายๆ ประเทศที่กำลังปฏิรูปการศึกษาได้เผชิญ คือ การที่ครูยังไม่สามารถเข้าถึงการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นความท้าทายของประเทศเหล่านี้ที่จะต้องหากลยุทธ์เพื่อเตรียมเยาวชนของชาติและผู้นำให้สามารถยืนหยัดอยู่ในสังคมที่กำลังขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาวิชาชีพครูจึงต้องให้ความสนใจกับปัจจัยด้านการใช้เทคโนโลยีเป็นอย่างยิ่ง โดยหน่วยงานสนับสนุน หรือสถานศึกษาควร 1) ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะของครูด้านเทคโนโลยี พร้อมทั้งเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในเนื้อหาสาระของตน เพื่อจะได้นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้กับเนื้อหาได้อย่างเหมาะสม 2) สร้างโอกาสการเรียนรู้ของครูในการใช้เทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ 3) สนับสนุนเครื่องมือที่จะช่วยให้ครูได้แสวงหาการ

เรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง และ 4) จัดหาประสบการณ์ที่เป็นการเรียนรู้ระยะยาว เพื่อว่าครูสามารถฝึกฝนการใช้เทคโนโลยีในระหว่างการทำงานและมีทักษะการใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

2. จากการศึกษาพบว่า องค์ประกอบการเสริมสร้างสมรรถนะของผู้เรียน ได้แก่ ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการคิด ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต และความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เป็นสมรรถนะสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ดังนั้น ครูผู้สอน ผู้ปกครอง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรคำนึงถึงสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน และใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน หลักสูตรต่างๆ สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ กิจกรรมต่างๆ ที่เสริมสร้างความคิดและทักษะ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีขีดความสามารถในการแข่งขันในเวทีระดับโลก

4. ผู้บริหาร ครูผู้สอนควรทำความเข้าใจเกี่ยวกับกลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะของผู้เรียน
โรงเรียนสองภาษา และมีการกระตุ้น และสร้างคามตระหนักให้กับครูผู้สอน ให้เห็นความสำคัญของ
การเสริมสร้างสมรรถนะ และปรับกิจกรรมให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความเหมาะสมของการบริหารโรงเรียนเพิ่มเติมเสริมสร้าง
ความเข้มแข็งตามขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน เช่น ขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ

รายการอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- จิราภา เพียรเจริญ. (2556). บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู ตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการการศึกษา, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ภริรักษ์สิทธิ์ เสนียังค์ ณ อยุธยา และทีปพิพัฒน์ สันตะวัน. (2560). แนวทางการบริหารโรงเรียนสามภาษาในจังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. ใน *รายงานสืบเนื่องการประชุมสัมมนาวิชาการ (Proceedings)*. (หน้า 237-239). การนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติเครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ครั้งที่ 17.
- อรรณพ จินะวัฒน์. (2559). การพัฒนาตนของผู้ประกอบวิชาชีพครู. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 9(2), 1379 - 1395.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. New York: Harper and Row Publication.

สมรรถนะของแรงงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

Competency of Labour in Amata City Chonburi Industrial Estate

โยธิน นวบุตร

นักศึกษาลัทธิศาสตรปรัชญาคุญบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Yothin Navabutr

Doctor of Philosophy, Public Administration, Ramkhamhaeng University

E-mail: ynavabutr@yahoo.com

Received: 30 September 2019

Revised: 20 October 2019

Accepted: 7 November 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษามาตรการของรัฐบาลในการพัฒนาแรงงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของแรงงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี และ (3) เพื่อเสนอแนวทางในการปรับปรุงการพัฒนาแรงงานของรัฐบาล รวมทั้งการประยุกต์ใช้ในองค์กรต่างๆทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน

การศึกษาแบ่งเป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพจากเอกสารทางราชการ งานวิจัยและการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องที่เชื่อถือได้เพื่อตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 1. รัฐบาลมีมาตรการอะไรบ้างในการพัฒนาแรงงานและส่งผลอย่างไรต่อแรงงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี และการศึกษาเชิงปริมาณโดยการสำรวจข้อมูลระดับปัจเจกบุคคลของแรงงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี เพื่อตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 2. ปัจจัยการพัฒนาแรงงานมีอิทธิพลต่อสมรรถนะของแรงงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี อย่างไร และ 3. มีปัจจัยอะไรบ้างที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของแรงงาน ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จากตัวอย่างประชากร 385 ตัวอย่าง ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามใช้การวิเคราะห์ข้อมูลภูมิหลัง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เพื่อทดสอบหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปร (One-way ANOVA) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (correlations) และการวิเคราะห์หารูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (multiple-regression) ผลการวิจัย พบว่า

1. มาตรการของรัฐบาลในการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ประกอบด้วย (1) การฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2) การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (3) ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน (4) สิทธิประโยชน์ด้านภาษี และ (5) กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (6) การประชาสัมพันธ์

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการทำงานของพนักงานโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ประกอบด้วย การพัฒนาแรงงาน ทักษะคติในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อสมรรถนะในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. ปัจจัยที่ประกอบด้วย ทักษะคติในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายตัวแปรตาม คือสมรรถนะในการทำงาน ได้ร้อยละ 52.8 โดยสามารถหา รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและสามารถสร้างเป็นสมการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามได้

4. ข้อเสนอแนะ ในเชิงทฤษฎีมีข้อค้นพบจากการวิจัยที่มีส่วนในการเพิ่มองค์ความรู้ให้กับวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ใน 3 ประการคือ 1) ปัจจัยที่เกิดจากการพัฒนาแรงงานของรัฐบาลที่มีผลต่อสมรรถนะของแรงงาน 2) มาตรการที่ยังทำได้ไม่สมบูรณ์คือ การประชาสัมพันธ์ และการกำหนดเป้าหมาย และ 3) ยังมีปัจจัยสำคัญอื่นๆ ที่มีผลต่อสมรรถนะของแรงงาน ที่มาตรการของภาครัฐยังไม่ครอบคลุม คือ ทักษะคติ แรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน ในเชิงปฏิบัติเสนอว่า ควรให้สหภาพแรงงานเข้ามามีบทบาทที่จะคอยดูแลผลประโยชน์ให้กับแรงงานในด้านการพัฒนาให้มากขึ้น โดยใช้กลไกของสหภาพแรงงานเข้ามาเสริมในด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์และการรักษาสีทธิของแรงงาน

คำสำคัญ: สมรรถนะของแรงงาน, การพัฒนาแรงงาน

Abstract

The purposes of this research are 1. to study the government labour competency development measures and the results of labour competency development in Amata City Chonburi Industrial Estate 2. To study the influence of labour development on competency of labour in Amata City Chonburi Industrial Estate and 3. To study the factors that influence the Competecy of Labour in Amata City Chonburi Industrial Estate. The study have used Quality research method from government documents, research articles, and interviews with relevant parties the key informants to answer research questions 1. What are the government measures for labor development and how are they affecting the workers in Amata City Chonburi Industrial Estate and quantitative studies by Surveying the individual level of labour

in the Amata City Chonburi Industrial Estate to answer research questions no. 2. Development factors and And how are the factors that influence the workforce performance in Amata City Chonburi Industrial Estate? From the 385 sample population, the researcher used the data from the questionnaires to analyze the geographic data by using descriptive statistics, percentage, mean and standard deviation One-way ANOVA to analyze the difference of mean values of variables (correlations) and analysis of the relationship between variables (Multiple-regression) The finding is

1. Government measures to develop the competency of labour in Amata City Chonburi Industrial Estate, consist of (1) Skill development training (2) Skill testing standards (3) Wages according to labor skill standards (4) Benefits Tax and (5) Skill Development Fund (6) Public Relations 2. Factors that influence the work performance of factory employees in the Amata City Industrial Estate, Chonburi, consists of Labor development, Jobs attitude, Jobs Motivation and jobs satisfaction were positively correlated with statistical significantly. 3. Factors consisting of Work attitude Jobs Motivation at and Job satisfaction Can jointly predict variables according to 52.8 percent of the Competency, with the ability to find patterns of relationships between variables, and can create an equation showing the relationship between independent variables and dependent variables. 4. Suggestions, The researcher recommends to use a comparative approach to improve the Competency of labour by Benchmarking and best practices by implementing steps as follows, Phase 1 Planning, Determine the scope of the labor performance development plan. For example, the development of labour competency in the Eastern Economic Corridor (EEC). Phase 2 analysis to create in-depth understanding of the examples to be compared for modeling in which the researcher proposes to use the developed and growing industrial countries such as South Korea by looking at the labour competency indicator and related policies to compare and find differences (Gab) to be used to set guidelines for development in the future. Phase 3 Integration the proposed goal of change and development with Thailand's strategy and status. And must also integrate with relevant agencies in all sectors with the same goal. After that, it will lead to the process of action recommendations. Phase 4 Action, Bringing the specified plan into action. According to the master plan of the country's 20-year human resource development strategy, there are only 2 strategies to increase labour and entrepreneurial capacity and strategies for protecting and strengthening security, security, and quality of life. Therefore proposing to increase the issue of cooperation with employers to create incentives and jobs satisfaction within the organization such as the introduction of good governance systems which may be done as a joint project with the government to enhance the attitude and jobs motivation for labour not only providing only

knowledge, and the Phase 5 is Maturity, the Benchmark into every process continuously. The Department of Skill Development must coordinate the target curriculum and provide support in areas that truly meet the needs of entrepreneurs and labor. It will be able to increase the number and desired topics to cover more effectively.

Keywords: Competency of labour, Labour development

บทนำ

ภาคการผลิตทั้งภาคอุตสาหกรรม เกษตรกรรม และบริการ และในระดับมหภาคของประเทศมีความจำเป็นต้องใช้บุคคลหรือแรงงานที่มีสมรรถนะสูง หากแรงงานของประเทศมีความรู้ความสามารถ มีทักษะ และศักยภาพสูงย่อมส่งผลให้ผลิตภาพการผลิต (Productivity) สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลสืบเนื่องต่อไปยังการพัฒนาเศรษฐกิจ ในภาพรวมของประเทศในที่สุด (กระทรวงแรงงาน, 2559) สมรรถนะของแรงงานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งทั้งในระดับชาติหรือองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ไม่ว่าจะเป็นกิจการขนาดเล็กหรือใหญ่ในธุรกิจประเภทใดก็ตามต่างก็ต้องการบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและได้ผลการปฏิบัติงานตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร จากสถานะการเปลี่ยนแปลงของโลก ทำให้องค์กรต่างๆ หันมาทบทวนและพิจารณาสมรรถนะขององค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่รุนแรงจากภายนอกได้ สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) การสร้างขีดความสามารถที่จะรับมือต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงได้นั้น จำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อการแข่งขันอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังช่วยให้องค์กรมีความแข็งแกร่งและสามารถยืนหยัดท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลงได้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2551) จากการศึกษาผลิตภาพและบรรยากาศการลงทุน (Productivity and Investment Climate Survey: PICS) ที่ได้ทำการวิเคราะห์ใน 8 กลุ่มอุตสาหกรรมพบว่า ปัจจัยทางด้านแรงงานยังขาดแรงงานวิชาชีพ (Professional) และแรงงานที่มีทักษะสูง (Skilled Worker) เป็นจำนวนมาก นอกจากนี้ยังพบงานวิจัยและทฤษฎีการบริหารจัดการจำนวนมากที่อธิบายถึงความจำเป็นของการฝึกอบรมอันเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาแรงงานที่จะนำไปสู่การเพิ่มผลิตภาพแรงงานได้ในที่สุด (วราธร และคณะ, 2560)

ปัจจุบันเรากำลังเข้าสู่ยุคของการปฏิวัติอุตสาหกรรมด้วยเทคโนโลยี 4.0 ผู้คนทั่วโลกกำลังสร้างโอกาสใหม่ให้กับธุรกิจ รัฐบาล แรงงานและนายจ้าง ต่างกำลังเผชิญกับรูปแบบใหม่ของตลาดแรงงานที่มีความหลากหลายและความคาดหวังที่มีมากขึ้นต่อชีวิตในการทำงานตามลักษณะอาชีพที่แตกต่าง ซึ่งในประเทศอุตสาหกรรมชั้นนำต่างให้ความสำคัญกับนโยบายการพัฒนาสมรรถนะของแรงงาน เพื่อเพิ่มการจ้างงาน เพิ่มผลผลิต และเป็นเครื่องมือในการพัฒนาประเทศที่สำคัญอีกด้วย (Peter, 2008) ในส่วนของประเทศไทยมีการเร่งผลิตแรงงานรุ่นใหม่ที่มีความรู้ ความสามารถ และการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อยกระดับฝีมือ

แรงงานที่มีอยู่แล้วในระบบอุตสาหกรรมให้ได้มาตรฐานในระดับสากล (คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2553) อีกทั้งในปัจจุบันรัฐบาลของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) มีการประกาศนโยบายด้านสังคมและแรงงาน คือ “ลดความเหลื่อมล้ำของสังคมและเร่งสร้างโอกาสอาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยให้แรงงานทั้งระบบมีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในทุกระดับอย่างมีมาตรฐาน” (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2560) และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี หนึ่งในยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแรงงาน ก็คือ “ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน” ซึ่งเป็นการกิจหลักของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ที่จะต้องนำนโยบายและยุทธศาสตร์ดังกล่าวสู่การปฏิบัติ

การศึกษาการพัฒนาแรงงานของไทยในครั้งนี้ ได้เลือกนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี เป็นนิคมอุตสาหกรรมที่ใหญ่ที่สุดในประเทศไทย ตั้งอยู่ในเขตระยองเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก เริ่มดำเนินการในปี พ.ศ. 2532 มีโรงงานอุตสาหกรรมที่หลากหลาย เกือบทุกประเภทจึงเป็นตัวเลือกที่เหมาะสมและสามารถเป็นตัวแทนของโรงงานอุตสาหกรรมในประเทศไทยได้อย่างดี

จากแนวความคิดที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่า สมรรถนะของแรงงานมีความสำคัญต่อประเทศไทยอย่างยิ่ง ซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีหน้าที่ส่งเสริมและพัฒนาแรงงาน โดยผู้ประกอบการและพนักงานต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสมรรถนะของแรงงานไทยให้สูงขึ้น สามารถแข่งขันได้ในตลาดแรงงานทั้งในประเทศและในระดับภูมิภาคอาเซียนได้ และยังเป็นการยกระดับคุณภาพและมูลค่าของสินค้าไทยให้สูงขึ้นเพื่อการแข่งขันในระดับโลกอีกด้วย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษามาตรการพัฒนาร่างงาน ของรัฐบาลและผลของการพัฒนาร่างงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการพัฒนาร่างงานที่มีต่อสมรรถนะของแรงงานในนิคมอุตสาหกรรม อมตะซิตี้ ชลบุรี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของแรงงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

สมมติฐานการวิจัย

1. การพัฒนาร่างงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อสมรรถนะของแรงงานในนิคมอุตสาหกรรม อมตะซิตี้ ชลบุรี
2. ทักษะคิดในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อสมรรถนะของแรงงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของแรงงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ประกอบด้วย ทักษะในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน

ทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาวิจัยสมรรถนะของแรงงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี มีแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวข้องดังนี้

แนวคิดสมรรถนะของแรงงาน สมรรถนะ (competency) เป็นแนวคิดของนักวิชาการด้านจิตวิทยาชาวอเมริกันของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard University) สหรัฐอเมริกาชื่อเดวิด แมคเคลแลนด์ (David McClelland) ในปี ค.ศ. 1970 เขาได้เสนอคำว่าสมรรถนะเป็นครั้งแรกเพื่อการทำนายความสำเร็จในการทำงาน โดยการศึกษาผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานในระดับสูง แยกออกจากผู้ประสบความสำเร็จในการทำงานในระดับที่ต่ำกว่าโดยทำการสังเกตการณ์ว่าอะไรทำให้ผู้ที่ประสบความสำเร็จสูงมีผลงานแตกต่างจากคนอื่น และเขาเรียกสิ่งนั้นว่าสมรรถนะ (Boyatzis, 2011) สมรรถนะของแต่ละบุคคลได้รับการยอมรับว่าสามารถทำนายผลของการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างถูกต้อง สมรรถนะเป็นสิ่งที่สำคัญในการปฏิบัติงานอันประกอบด้วย คุณลักษณะเฉพาะ ทักษะ และความรู้ในเนื้อหาวิชาการ และความรู้ในงานตามหน้าที่ ซึ่งจะนำไปสู่การประสบความสำเร็จในการทำงานของแต่ละบุคคล (Lucia & Lepsinger, 1999; McClelland, 1973)

แนวคิดการพัฒนาแรงงาน (Labour development) ตามความในพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ได้ให้ความหมายการพัฒนาแรงงาน ว่า คือ “กระบวนการที่ทำให้ผู้รับการฝึกและประชากรวัยทำงานมีฝีมือ ความรู้ ความสามารถ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับการทำงาน อันได้แก่ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการอื่นที่เกี่ยวข้อง” ประกอบกับพจนานุกรมของราชบัณฑิตยสถานนิยามคำว่า แรงงานไว้ว่า “แรงงาน น. ประชากรในวัยทำงาน ไม่รวมถึงคนพิการ คนวิกลจริต นักเรียน นักศึกษา แม่บ้าน นักบวช ทหาร ผู้ต้องขังและผู้ประกอบกิจการเพื่อหาทำรายได้ความสามารถในการทำงานเพื่อประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ กิจการที่คนงานทำในการผลิตเศรษฐกิจ ผู้ใช้แรงงาน” ดังนั้นการพัฒนาแรงงาน จึงเป็นการพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติของประชากรในวัยทำงานให้มีสมรรถนะหรือความสามารถในการทำงานเพื่อประโยชน์ในทางเศรษฐกิจของประเทศ การพัฒนาแรงงาน จึงเป็นแนวคิดที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นกิจการขนาดเล็กหรือใหญ่หรือจะประกอบธุรกิจประเภทใดก็ตามต่างต้องการแรงงานที่มีความรู้ความสามารถ องค์กรยินดีจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับพนักงานที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับงาน และพนักงานที่มีทักษะและความรู้ที่จำเป็นในงานสามารถทำงานสำเร็จลุล่วงได้ (Ledford, 1995) จากการวิจัย บริษัทในญี่ปุ่นของ Park และทีมงาน พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างค่าตอบแทนและสมรรถนะของพนักงาน เนื่องจากการพัฒนาฝีมือแรงงานทำให้พนักงานได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และปรับเปลี่ยนทัศนคติ ทำให้ปฏิบัติงานได้ดีกว่าเดิม ผลผลิตภาพในการทำงานสูงขึ้น ลดความสูญเสียต่างๆ เช่น ขาดเสียจากการผลิต การสิ้นเปลืองของ

วัตถุประสงค์ พลังงาน การลดอุบัติเหตุ เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานและเครื่องจักร ส่งผลให้ผู้ประกอบการมีกำไรมากขึ้น และทำให้แรงงานมีรายได้เพิ่มขึ้นส่งผลดีต่อเศรษฐกิจ สังคม และประเทศในที่สุด (Mondy, Noe, & Premeaux 2002)

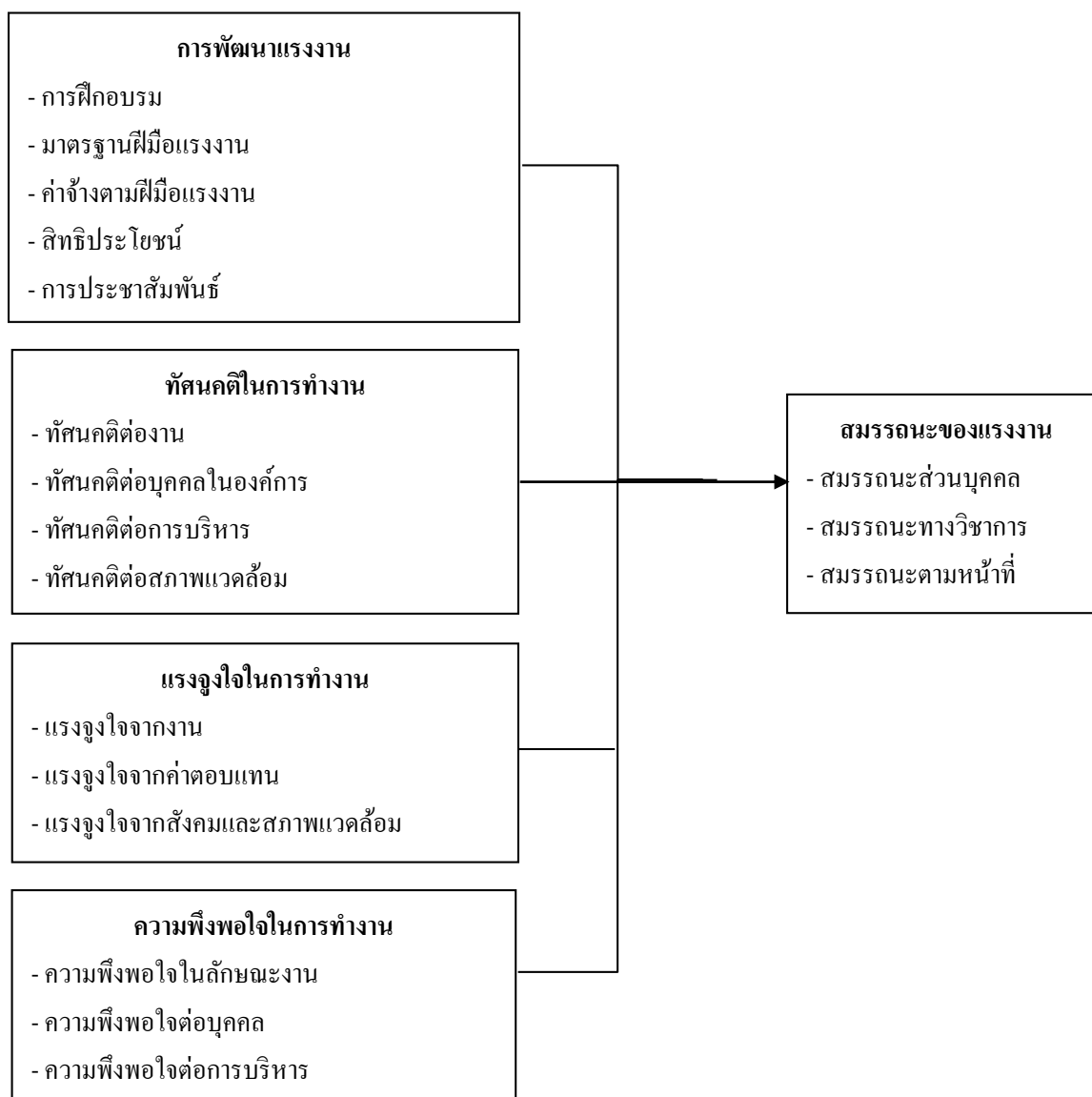
แนวคิดทัศนคติในการทำงาน (job attitude) ทัศนคติ (Attitude) เป็นเรื่องของจิตวิทยาโดยนักวิชาการในยุคแรก Kretch and Crutchfield (1948) กล่าวว่า ทัศนคติเป็นผลรวมของกระบวนการที่ก่อให้เกิดสภาพการรับรู้ทางอารมณ์ การยอมรับและกระบวนการรับรู้ (cognitive) ทัศนคติเป็นสิ่งที่สำคัญในองค์การ เพราะจะมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน ถ้าพนักงานมีทัศนคติที่ดีหรือทัศนคติด้านบวก จะทำให้พนักงานมุ่งสร้างสรรค์สิ่งที่ดีให้กับองค์การและตนเอง เช่น การทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ แต่ถ้าพนักงานมีทัศนคติที่ไม่ดีหรือมีทัศนคติด้านลบต่องานหรือองค์การ อาจทำให้เขาไม่ตั้งใจทำงาน ไม่เห็นคุณค่าของงาน และลาออกจากงานในที่สุด ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์การโดยรวม (ศิริวรรณ และคณะ, 2550)

แนวคิดแรงจูงใจในการทำงาน (job motivation) Maslow (1964) เป็นเจ้าของทฤษฎีแรงจูงใจของมนุษย์ (Maslow's general theory of human motivation) ได้ให้ความหมาย อมตะของแรงจูงใจทางจิตวิทยาที่ได้รับการยอมรับกันอย่างแพร่หลาย โดยเสนอสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการและความต้องการนั้นมีอยู่ตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด ตราบเท่าที่ความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองแล้วจะทำให้เกิดแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นๆ ต่อไปอีก ในการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมก็เช่นกันแรงงานย่อมต้องการแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ จึงต้องทำความเข้าใจความต้องการเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับแรงงานหรือพนักงาน ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานไว้ดังต่อไปนี้

แนวคิดความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfaction) นักวิชาการจำนวนมากให้ความหมายของคำว่า ความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ความพึงพอใจในการทำงานตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Job Satisfaction” การได้รับการตอบสนองความมั่นคงในปัจจัยต่างๆ ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจหรือกระตุ้นในการปฏิบัติงานทำให้เกิดกำลังใจเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน มีความสุขในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้ผลงานมีประสิทธิภาพในการทำงาน ความหมายและองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีดังนี้ ความพึงพอใจในงานมีบทบาทสำคัญต่อสมรรถนะในการทำงานของพนักงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ การขาดงานและการลาออกจากงาน (Dugguh & Dennis, 2014)

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังต่อไปนี้



วิธีการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยจึงเลือกใช้วิธีวิจัย 2 แบบ โดยขั้นแรกใช้การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research method) เพื่อศึกษามาตรการของรัฐบาลในการพัฒนาแรงงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะ ซิตี้ ชลบุรี ว่ามีปัจจัยหรือตัวแปรใดบ้างที่มีสัมพันธ์กับสมรรถนะของแรงงาน จากนั้นจึงใช้การศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research method) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการพัฒนาแรงงานและตัวแปรอื่นๆ ที่มีต่อสมรรถนะของแรงงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะ ซิตี้ ชลบุรี เพื่อให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีรายละเอียดของระเบียบ

1. ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพในรูปแบบศึกษาเฉพาะกรณี (case study approach) ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะ ซิตี้ ชลบุรี โดยดำเนินการศึกษาเป็นขั้นตอน ประกอบด้วย 4 ตอนคือ (1)

การเลือกกรณีศึกษา (2) การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกรณีศึกษา (3) พรรณนารายละเอียดของสิ่งที่ศึกษา และ (4) วิเคราะห์และตีความข้อมูล ตามแนวทางของ Stake (1995) และ Creswell (1998) โดยการศึกษาและวิเคราะห์จากเอกสาร อาทิเช่น นโยบายของรัฐบาลในสมัยที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติ ประกาศของทางราชการ และการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informant)

การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (in-depth interview) ผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแรงงาน โดยการเลือกตัวแทนในการสัมภาษณ์ใช้วิธีที่แตกต่างกันคือ ผู้บริหารของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เลือกผู้อำนวยการซึ่งเป็นผู้บริหารสูงสุด ผู้บริหารโรงงาน เลือกผู้จัดการสูงสุดของฝ่ายบริหารงานบุคคลของทุกโรงงาน ที่ถูกเลือกเป็นตัวอย่างของการวิจัยเชิงปริมาณ และพนักงาน เลือกกลุ่มอย่างง่ายจากโรงงานที่ถูกเลือกเป็นตัวอย่างของการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเลือกและสัมภาษณ์จนได้ข้อมูลที่เหมือนกันในแต่ละประเด็น

การพรรณนาวิเคราะห์และตีความข้อมูล จากการศึกษาและวิเคราะห์จากเอกสารและการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสรุปประเด็นต่างๆ ที่เกิดจากการพัฒนาแรงงาน โดยการพรรณนาสิ่งที่ค้นพบจากการศึกษาเพื่อการวิเคราะห์ตีความและอภิปรายผลของสิ่งที่ค้นพบ

2. ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้พิจารณาเลือกโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครซีดี ชลบุรี สำหรับการเลือกประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบ่งออกเป็นสองขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่หนึ่ง ใช้วิธีแบ่งขนาดโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครซีดี ชลบุรี จำนวน 1,127 แห่งตามจำนวนพนักงาน คือ โรงงานขนาดเล็กที่มีพนักงานน้อยกว่า 600 คน โรงงานขนาดกลาง ที่มีพนักงานตั้งแต่ 600 ถึง 1,000 คน และโรงงานขนาดใหญ่ ที่มีพนักงานมากกว่า 1,000 คนขึ้นไป จากนั้นเลือกโรงงานที่มีขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่มาอย่างละ 2 โรงงานรวมเป็น 6 โรงงาน ขั้นตอนที่สอง เลือกประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานของโรงงานที่อยู่ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครซีดี ชลบุรี ทั้ง 6 โรงงาน ที่เลือกมาในข้อหนึ่ง การศึกษาเป็นการสุ่มตัวอย่าง (sampling survey research) จากพนักงานของโรงงานทั้ง 6 โรงงาน จำนวนพนักงาน 9,950 คน ที่มีลักษณะเหมือนกัน (homogenous) แล้วสุ่มแบบแบบชั้นภูมิ (stratified sampling) เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากร

ในกรณีที่ประชากรมีจำนวนที่แน่นอน (Finite population) ใช้การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คือ Yamane (1973) โดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% ค่าความคลาดเคลื่อนระดับ 5% จากประชากรที่ศึกษาทั้งหมด 9,950 คน คำนวณขนาดตัวอย่างประชากรได้เท่ากับ 385 ตัวอย่าง จากนั้นได้จัดการแบ่งตัวอย่างไปตามโรงงานต่าง ๆ ตามสัดส่วนประชากรของแต่ละโรงงาน (proportional to size allocation) ตามที่แสดงในตาราง 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรที่ศึกษาและตัวอย่างของแต่ละโรงงาน

ชื่อโรงงาน (บริษัท)	ประชากรทั้งหมด	ขนาดตัวอย่าง
โรงงานผลิตลิฟท์และบันไดเลื่อน	2,885	137
โรงงานผลิตแอร์ขนาดเล็กและขนาดกลาง	4,100	106
โรงงานผลิตชิ้นส่วนรถจักรยานยนต์	980	54
โรงงานผลิตกระบอก	850	41
โรงงานผลิตจีวเเลอเรีย	585	33
โรงงานผลิตเหล็กแผ่นสำหรับอุตสาหกรรม	550	14
รวมทั้งหมด	9,950	385

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้เครื่องมือ ได้แก่ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามขั้นตอนมาตรฐานผ่านการวัดความน่าเชื่อถือและความเที่ยงตรง โดยแบ่งเป็นแบบสอบถามทั้งหมด 5 ส่วน

ส่วนที่หนึ่ง แบบสอบถามภูมิหลังของพนักงาน

ส่วนที่สอง แบบสอบถามข้อมูลตัวแปรสมรรถนะของแรงงาน

ส่วนที่สาม แบบสอบถามข้อมูลตัวแปรการพัฒนาแรงงาน

ส่วนที่สี่ แบบสอบถามข้อมูลตัวแปรทัศนคติในการทำงาน

ส่วนที่ห้า แบบสอบถามข้อมูลตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน

ส่วนที่หก แบบสอบถามข้อมูลตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน

สถิติที่ใช้และการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสำรวจด้วยโปรแกรม SPSS ดังนี้

การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตัวแปรจากปัจจัยภูมิหลัง โดยใช้การวิเคราะห์สถิติ *t*-test เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของภูมิหลังไม่เกินสองกลุ่มคือ เพศ และใช้การวิเคราะห์สถิติ One-way ANOVA เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลตามลักษณะภูมิหลังที่มากกว่าสองกลุ่มด้าน อายุ อายุงาน รายได้ ตำแหน่งงาน แผนก และเมื่อพบว่ามียังมีอย่างน้อยสองกลุ่มที่แตกต่างกันแล้ว จะทำการวิเคราะห์ Post hoc โดยใช้วิธีของ Fisher's least significant difference (LSD) เพื่อทดสอบว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (correlations) โดยหาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้น การพัฒนาแรงงาน ทัศนคติในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และตัวแปรตามสมรรถนะของแรงงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

การวิเคราะห์หารูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression) เพื่อศึกษาถึงรูปแบบของปัจจัยตัวแปรอิสระ ที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของแรงงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี และศึกษาถึงรูปแบบของปัจจัยตัวแปรอิสระกับองค์ประกอบของตัวแปรสมรรถนะในการทำงานเพื่อทำความเข้าใจรูปแบบของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอย่างชัดเจนมากขึ้น โดยการสร้างเป็นสมการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรตามสมรรถนะกับตัวแปรอิสระว่าสามารถร่วมกันทำนายตัวแปรตาม คือ สมรรถนะได้เพียงใด

ผลการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยจึงเลือกใช้วิธีวิจัยทั้ง 2 แบบใน คือ การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research method) และการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research method) โดยมีผลการศึกษาสรุปได้ดังต่อไปนี้

ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ

ผลการศึกษาสรุปได้ว่ามาตรการที่มีผลต่อสมรรถนะของพนักงานตามความเห็นของผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมากที่สุด คือ การฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รองลงมาคือ ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน ความเห็นของผู้บริหารโรงงานมาตรการที่มีผลมากที่สุด คือ สิทธิประโยชน์ด้านภาษี รองลงมาคือ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และความเห็นของแรงงาน มาตรการที่มีผลมากที่สุดคือ ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน รองลงมา คือ มาตรฐานฝีมือแรงงาน ซึ่งถ้ามองโดยรวมสรุปได้ว่ามาตรการที่มีผลมากที่สุดคือ ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน รองลงมาคือ สิทธิประโยชน์ด้านภาษีและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแต่ส่วนที่ขาดไปคือ การสื่อสารประชาสัมพันธ์ที่ทำให้ผู้เกี่ยวข้องไม่สามารถเข้าถึงมาตรการต่างๆ ได้อย่างครบถ้วนและทั่วถึง สรุปได้ตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก

การพัฒนาฝีมือแรงงาน	ผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	ผู้บริหารโรงงาน	แรงงาน
1. การฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	มาก	น้อย	น้อย
2. การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	มาก	น้อย	น้อย
3. ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน	มาก	น้อย	มากที่สุด
4. สิทธิประโยชน์ด้านภาษี	ปานกลาง	มากที่สุด	น้อยที่สุด
5. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	มาก	มาก	น้อยที่สุด
6. การสื่อสารประชาสัมพันธ์	น้อย	น้อยที่สุด	น้อยที่สุด

จากการศึกษานโยบาย กฎหมาย ยุทธศาสตร์ และโครงการต่างๆ ของรัฐบาล ประกอบกับการสัมภาษณ์ผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้บริหารโรงงาน และพนักงาน สามารถสรุปภาพรวมผลของการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ ดังนี้

1. ความหมาย ของการพัฒนาฝีมือแรงงานหมายถึง มาตรการส่งเสริมจากภาครัฐเพื่อให้มีการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถของแรงงาน ประกอบด้วยการฝึกอบรม มาตรฐานและค่าจ้างตามฝีมือแรงงาน สิทธิประโยชน์ด้านภาษีและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และการประชาสัมพันธ์

2. องค์ประกอบ หรือมาตรการที่เกิดจากการพัฒนาฝีมือแรงงานคือ

- 1) การฝึกอบรม ที่จัดขึ้นโดยภาครัฐและนายจ้าง
- 2) มาตรฐานฝีมือแรงงาน การกำหนดมาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน
- 3) ค่าจ้างตามฝีมือแรงงาน ที่กำหนดจากภาครัฐและการตอบรับของนายจ้าง
- 4) สิทธิประโยชน์ เช่นการลดหย่อนภาษี และกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 5) การประชาสัมพันธ์ เพื่อสื่อสารมาตรการต่างๆ ของรัฐบาลถึงผู้เกี่ยวข้อง

ผลการศึกษาเชิงปริมาณ

ความแตกต่างค่าเฉลี่ยตัวแปรตามภูมิหลัง สรุปผลการวิเคราะห์สถิติ *t-test* เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของภูมิหลังไม่เกินสองกลุ่มคือเพศ และใช้การวิเคราะห์สถิติ One-way ANOVA เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลตามลักษณะภูมิหลังที่มากกว่าสองกลุ่มด้าน อายุ อายุงาน รายได้ ตำแหน่งงาน แผนก และการวิเคราะห์ Post hoc โดยใช้วิธีของ Fisher's least significant difference (LSD) เพื่อทดสอบว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 3 สรุปความแตกต่างค่าเฉลี่ยตัวแปรตามภูมิหลัง

ตัวแปร	เพศ	อายุ	อายุงาน	รายได้	ตำแหน่ง	แผนก	การศึกษา
การพัฒนาแรงงาน	-	-	-	-	-	-	-
ทัศนคติในการทำงาน	-	แตกต่าง	แตกต่าง	-	-	-	แตกต่าง
แรงจูงใจในการทำงาน	-	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง	-	-	-
ความพึงพอใจในการทำงาน	-	-	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง	-	-
สมรรถนะของแรงงาน	-	-	แตกต่าง	แตกต่าง	-	-	แตกต่าง

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยตัวแปรตามภูมิหลังสามารถสรุปได้ว่า
 ค่าเฉลี่ยตัวแปรการพัฒนาแรงงาน ไม่มีความแตกต่างกันตามภูมิหลัง
 ค่าเฉลี่ยตัวแปรทัศนคติมีความแตกต่างกันตามภูมิหลัง อายุ อายุงาน และการศึกษา
 ค่าเฉลี่ยตัวแปรแรงจูงใจมีความแตกต่างกันตามภูมิหลัง อายุ อายุงาน และรายได้
 ค่าเฉลี่ยตัวแปรความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันตามภูมิหลัง อายุงาน รายได้ และตำแหน่ง
 ค่าเฉลี่ยตัวแปรสมรรถนะของแรงงานมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันตามภูมิหลัง อายุงาน รายได้ และ
 การศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เพื่อทดสอบหาความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยในการวิจัยนี้ใช้การ
 วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (correlations) โดยหาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้น
 การพัฒนาแรงงาน ทัศนคติในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน กับตัวแปร
 ตามสมรรถนะของแรงงาน สามารถสรุปได้ว่าตัวแปรต้นทัศนคติในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และ
 ความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อสมรรถนะของแรงงานทั้งหมดจากผลการวิจัย
 สามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับสมรรถนะของแรงงาน

ตัวแปร	สมรรถนะของแรงงาน
ทัศนคติในการทำงาน	สัมพันธ์
แรงจูงใจในการทำงาน	สัมพันธ์
ความพึงพอใจในการทำงาน	สัมพันธ์

รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เพื่อหารูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้การ
 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple
 regression) เพื่อศึกษาถึงรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามสมรรถนะของแรงงาน
 สรุปได้ว่าตัวแปรต้นทัศนคติในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน สามารถ
 พยากรณ์ตัวแปรตามสมรรถนะของแรงงาน และองค์ประกอบสมรรถนะส่วนบุคคล สมรรถนะทางวิชาการ
 และสมรรถนะตามหน้าที่ได้ทั้งหมด โดยสมรรถนะของแรงงาน มีอิทธิพลจากทัศนคติในการทำงาน
 มากที่สุด รองลงมาคือ แรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานตามลำดับ ในส่วนของ
 สมรรถนะส่วนบุคคล มีอิทธิพลจากแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือความพึงพอใจในการ

โยธิน นวบุตร

ทำงานและทัศนคติในการทำงานตามลำดับ สมรรถนะทางวิชาการมีอิทธิพลจากทัศนคติในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ แรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานตามลำดับ และสมรรถนะตามหน้าที่ที่มีอิทธิพลจากแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือความพึงพอใจในการทำงานและทัศนคติในการทำงานตามลำดับ

ในด้านความสามารถในการทำนายตัวแปรตาม ตัวแปรต้นทัศนคติในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน สามารถทำนายสมรรถนะของแรงงาน และในระดับองค์ประกอบสามารถทำนายสมรรถนะทางวิชาการได้มากกว่า สมรรถนะส่วนบุคคล และทำนายสมรรถนะตามหน้าที่ได้น้อยที่สุด

ตารางที่ 5 สรุปรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม

ตัวแปรตาม	ลำดับในการพยากรณ์ของตัวแปรต้น			ความสามารถในการทำนายตัวแปรตาม
	1	2	3	
สมรรถนะของแรงงาน	ทัศนคติในการทำงาน	แรงจูงใจในการทำงาน	ความพึงพอใจในการทำงาน	ร้อยละ 52.8
สมรรถนะส่วนบุคคล	แรงจูงใจในการทำงาน	ความพึงพอใจในการทำงาน	ทัศนคติในการทำงาน	ร้อยละ 32.5
สมรรถนะทางวิชาการ	ทัศนคติในการทำงาน	แรงจูงใจในการทำงาน	ความพึงพอใจในการทำงาน	ร้อยละ 53.5
สมรรถนะตามหน้าที่	แรงจูงใจในการทำงาน	ความพึงพอใจในการทำงาน	ทัศนคติในการทำงาน	ร้อยละ 22.8

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเชิงปริมาณตามสมมติฐานที่กำหนด ประกอบกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายในประเด็นต่างๆ ทั้งความสอดคล้องและแตกต่างดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การพัฒนาแรงงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อสมรรถนะของแรงงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จากผลการวิจัยเชิงปริมาณการพัฒนาแรงงานมีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะของแรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยเชิงคุณภาพโดยภาพรวมแต่ในประเด็นย่อยมีความขัดแย้งกันบ้างดังนี้ การฝึกอบรมและค่าจ้างตามฝีมือแรงงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อสมรรถนะทางวิชาการ สมรรถนะตามหน้าที่ และสมรรถนะในการทำงาน ยกเว้นสมรรถนะบุคคลที่ไม่มีสัมพันธ์ ซึ่งสอดคล้องกับการสัมภาษณ์เชิงลึกของแรงงาน ว่าการฝึกอบรมและทดสอบฝีมือแรงงานได้ผลน้อย ส่วนสิทธิประโยชน์และ

การประชาสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อสมรรถนะทั้งในภาพรวมและองค์ประกอบ กลับขัดแย้งกับผลการสัมภาษณ์ที่ระบุว่าได้ผลน้อยที่สุด แต่จากการสัมภาษณ์นายจ้างกลับเห็นว่า มาตรการสิทธิประโยชน์ด้านภาษี และกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีผลมากที่สุดจึงเป็นสาเหตุเกิดการฝึกอบรมโดยนายจ้าง ทำให้สมรรถนะของแรงงานส่วนใหญ่ดีขึ้นแต่พนักงานไม่ทราบว่ามีจากมาตรการดังกล่าว

สมมติฐานที่ 2 ทักษะคติในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อสมรรถนะของแรงงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ผลการวิจัยความสัมพันธ์ของตัวแปรทัศนคติในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อสมรรถนะของแรงงาน แสดงให้เห็นว่าการที่จะพัฒนาสมรรถนะของแรงงานจำเป็นต้องเริ่มตั้งแต่การปรับทัศนคติ สร้างแรงจูงใจ และความพึงพอใจให้กับแรงงาน นอกเหนือจากการพัฒนาความรู้ ความสามารถ โดยการฝึกอบรมเพียงอย่างเดียว

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับมาตรการพัฒนาแรงงานของรัฐบาลกับตัวแปรทัศนคติในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานแล้วสรุปได้ดังนี้

1) การฝึกอบรมและทดสอบฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มุ่งให้ความรู้ และทักษะเป็นเป้าหมายหลัก แต่จากข้อมูลของกระทรวงแรงงานในปี พ.ศ. 2556 ประเทศไทยมีแรงงานทั้งสิ้น 38,906,880 คน มีผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมที่จัดขึ้นโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและเอกชนที่เข้าร่วมโครงการรวมทั้งสิ้น 4,980,491 คน หรือคิดเป็นเพียงร้อยละ 12.8 ของแรงงานในประเทศไทยเท่านั้น จึงไม่สามารถครอบคลุมแรงงานส่วนใหญ่ของประเทศได้ จึงต้องอาศัยการฝึกอบรมที่จัดขึ้นเองโดยนายจ้าง ซึ่งจากการวิจัยของ ระพีพรรณ คำหอม (2539) สถานประกอบการส่วนใหญ่ จัดให้มีการปฐมนิเทศลูกจ้างให้รู้จักนโยบาย กฎระเบียบ หน้าที่และปลูกฝังทัศนคติมากที่สุด รองลงมาคือการจัดฝึกอบรมระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน

2) มาตรการค่าจ้างตามฝีมือแรงงาน ตามประกาศอัตราค่าจ้างตามฝีมือแรงงานฉบับที่ 1 ถึง 8 ตั้งแต่ พ.ศ. 2554 ถึง พ.ศ. 2560 ทั้งสิ้น 81 สาขาอาชีพ มีสาขาที่เกี่ยวข้องกับแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมรวม 59 สาขาอาชีพ ค่าจ้างตามฝีมือแรงงานตรงกับแรงจูงใจด้านค่าจ้างแต่เนื่องจากไม่ได้คำนึงถึงความพึงพอใจ ผลจึงยังไม่ดีเท่าที่ควร เพราะจูงใจได้เฉพาะแรงงานที่มีรายได้น้อยเท่านั้น แต่มาตรการนี้กลับสร้างปัญหาให้กับนายจ้าง เพราะจากบทสัมภาษณ์นายจ้างค่าจ้างตามฝีมือแรงงาน “ทำให้กระทบต่อโครงสร้างค่าจ้างของบริษัท คือ พนักงานใหม่ที่ผ่านมาทดสอบฝีมือแรงงานมีรายได้สูงกว่าคนเก่า”

3) มาตรการสิทธิประโยชน์ ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 437) พ.ศ. 2548 “ให้ยกเว้นภาษีเงินได้ให้แก่ นายจ้างสำหรับเงินได้เป็นจำนวนร้อยละร้อยของรายจ่ายในการส่งลูกจ้างเข้ารับการฝึกอบรม” แม้ว่ามาตรการนี้ไม่ได้ส่งผลโดยตรงกับแรงงาน แต่เพื่อเป็นการจูงใจนายจ้างในการจัดฝึกอบรมหรือส่งแรงงานเข้ารับการฝึกอบรม แต่เป้าหมายก็ยังคงมุ่งเน้นเรื่องการให้ความรู้ และทักษะเป็นสำคัญ

4) มาตรการประชาสัมพันธ์ เป็นมาตรการที่ไม่ปรากฏในนโยบายพัฒนาแรงงานตามผลของการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งมาตรการดังกล่าวสามารถช่วยสร้างทัศนคติ แรงจูงใจ และนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานโดยผ่านทางประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจกับทั้งแรงงาน นายจ้าง และยังเป็นข้อมูลย้อนกลับมาสู่ผู้นำนโยบายของรัฐบาลสู่การปฏิบัติคือกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อปรับแนวทางในการทำงานให้ตรงตามความต้องการของทุกภาคส่วนอีกด้วย สอดคล้องกับ นาดรพี ชัยมงคล และคณะ (2550) ที่เสนอให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรประชาสัมพันธ์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องให้สถานประกอบการทราบและร่วมมือให้สถานประกอบการแจ้งข้อมูลการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่พนักงานอย่างทั่วถึง

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของแรงงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปรากฏว่าการ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของแรงงานสูงสุดคือ ทัศนคติในการทำงาน รองลงมาคือ แรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าทัศนคติมีผลกับสมรรถนะของแรงงานมากที่สุด สอดคล้องกับ Sandberg (2000); Parry (1996); Lizzio & Wilson (2004) และ Spencer & Spencer (1993) ที่อธิบายสมรรถนะว่า ประกอบด้วยทัศนคติที่มีส่วนสำคัญ ในการนำความรู้ และทักษะ มาใช้ในการทำงาน ในพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ที่ให้ความหมาย การพัฒนาฝีมือแรงงานว่า “คือกระบวนการที่ทำให้ผู้รับการฝึกและประชากรวัยทำงานมีฝีมือ ความรู้ความสามารถ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับการทำงาน” ซึ่งเมื่อแรงงานมีทัศนคติที่ดีทั้งต่องาน บุคคลากร การบริหาร และสภาพแวดล้อมในองค์กรแล้วเมื่อได้รับแรง จูงใจอย่างเหมาะสม ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจ และส่งผลไปยังสมรรถนะการทำงานที่ดีในลำดับต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับ Spencer & Spencer (1993) ที่อธิบายสมรรถนะว่า เริ่มต้นจากทัศนคติของแต่ละบุคคล ถูกกระตุ้นความต้องการจากแรงจูงใจที่ตอบสนองกับสถานการณ์หรือข้อมูลที่ได้รับ เพื่อนำเอาคุณสมบัติทางกายภาพ ความรู้ และทักษะหรือความสามารถไปใช้โดยแสดงออกที่พฤติกรรมในการทำงาน

ในระดับองค์ประกอบ สมรรถนะส่วนบุคคล และสมรรถนะตามหน้าที่ได้รับอิทธิพลจากแรงจูงใจในการทำงาน อธิบายได้ว่าสมรรถนะดังกล่าวเป็นความสามารถขั้นพื้นฐานกับความสามารถในการทำงานในหน้าที่ๆ แรงงานมีอยู่เดิม เมื่อได้รับแรงจูงใจ ย่อมถูกปลดปล่อยออกมาได้ไม่ยาก แต่สมรรถนะทางวิชาการหน้าที่ได้รับอิทธิพลจากทัศนคติสูงสุด จำเป็นต้องมีแรงบันดาลใจมากกว่าในการพัฒนาตนเองด้านวิชาการเพื่อความก้าวหน้าในระยะยาว สอดคล้องกับ Herzberg (1959) นักจิตวิทยาชาวสหรัฐ ได้เสนอทฤษฎีสองปัจจัย (two-factor theory of motivation) ที่แบ่งปัจจัยแรงจูงใจเป็นสองระดับ ระดับปัจจัยพื้นฐานด้านชีวะอนามัย (hygiene factors) เพียงพอแต่ทำให้พนักงานทำงานในหน้าที่ของตนเองเท่านั้น แต่ปัจจัยที่จะส่งเสริมให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้นั้นต้องการปัจจัยด้านแรงจูงใจ (motivating factors) ที่สูงขึ้น และ McClelland (1961) นักทฤษฎีทางจิตวิทยาชาวอเมริกัน ได้เสนอทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ (McClelland's three needs theory) แบ่งเป็น 3 ระดับคือ ความต้องการความสำเร็จ (need for achievement) ความต้องการยอมรับ (need for affiliation) ความต้องการอำนาจ (need for power) ซึ่งต้องเกิดจากทัศนคติ

ส่วนตัวเป็นทุนเดิมก่อนแล้ว แรงจูงใจเหล่านี้จึงจะได้ผลจากผลการวิเคราะห์ข้างต้น การที่จะยกระดับสมรรถนะของแรงงานจำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยทัศนคติ แรงจูงใจ และความพึงพอใจนอกเหนือจากการพัฒนาความรู้และทักษะ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากข้อค้นพบและรายละเอียดต่างๆ ที่ได้นำเสนอไปแล้วในข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในประเด็นต่างๆ ทั้งข้อเสนอแนะเชิงทฤษฎี ข้อเสนอแนะทางปฏิบัติ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเชิงทฤษฎี

จากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า สมรรถนะของแรงงานนอกจากการจัดการฝึกอบรม สิทธิประโยชน์เพื่อการจัดการฝึกอบรม การกำหนดค่าแรงตามฝีมือแรงงานที่เป็นมาตรการหลักของการพัฒนาแรงงานแล้ว ยังมีปัจจัยอื่นที่มาตรการพัฒนาแรงงานยังไม่ครอบคลุมอีกหลายประการ อาทิเช่น การปรับทัศนคติและการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งที่มีต่อลักษณะงาน ตัวองค์กร การบริหาร และสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือของนายจ้างและหน่วยงานราชการอื่นๆ นอกเหนือจากขอบเขตอำนาจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอให้ใช้แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของแรงงานในรูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Benchmarking) กับตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จอย่างดี (Best practices) ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้ ระยะที่ 1 การวางแผน (Planning) ขั้นแรกต้องทำการกำหนดขอบเขตของแผนการพัฒนาสมรรถนะของแรงงาน อย่างเช่นการพัฒนาสมรรถนะของแรงงานในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor - EEC) ซึ่งก็ได้มีการกำหนดไว้แล้วในแผนของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ระยะที่ 2 การวิเคราะห์ (Analysis) เพื่อสร้างความเข้าใจในเชิงลึกเกี่ยวกับตัวอย่างที่จะนำมาเปรียบเทียบเพื่อเป็นต้นแบบ ซึ่งผู้วิจัยเสนอให้ใช้ประเทศอุตสาหกรรมที่เพิ่งพัฒนาและเติบโตขึ้นอย่างไต้หวันหรือเกาหลีใต้แทนที่จะมองแต่ประเทศในยุโรป อเมริกา หรือญี่ปุ่น ที่พัฒนามานานมากแล้วทำให้ช่องว่างแตกต่างจากประเทศไทยมากเกินไป โดยดูจากดัชนีชี้วัดด้านการพัฒนาแรงงาน และนโยบายที่เกี่ยวข้อง และเปรียบเทียบหาข้อแตกต่าง (Gap) เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาต่อไป การยกระดับแรงงานให้อยู่ในระดับสูงก็เป็นนโยบายที่จะช่วยยกระดับทัศนคติ และแรงจูงใจให้กับแรงงานไทยได้เป็นอย่างดี

ระยะที่ 3 การบูรณาการ (Integration) เสนอให้มีการกำหนดเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และสถานะภาพของประเทศไทย เกิดการบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนด้วยเป้าหมายเดียวกันอีกด้วย อย่างเช่นกรมโรงงานอุตสาหกรรม กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน รวมทั้งภาคเอกชนหรือนายจ้างที่เป็นเจ้าของโรงงานต่างๆ ต้องมีส่วนร่วมกันกำหนดเป้าหมายและ

โยธิน นวบุตร

แผนงานให้ครอบคลุมทุกปัจจัยของสมรรถนะของแรงงาน ทั้งการพัฒนาความรู้ ทักษะ ปรับทัศนคติ สร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

ในขั้นตอนระยะที่ 4 และ 5 ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของแรงงานในรูปแบบ เชงเปรียบเทียบ (Benchmarking) เป็นการนำสู่การปฏิบัติและขยายผลผู้วิจัยขอเสนอว่า

ระยะที่ 4 การปฏิบัติ (Action) ต้องนำแผนงานที่กำหนดมาสู่การปฏิบัติ จากแผนแม่บทของกรอบ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของ แรงงานมีเพียง 2 ยุทธศาสตร์เท่านั้น ซึ่งยังไม่ปรากฏเรื่องของทัศนคติ และแรงจูงใจที่เกิดจากการบริหาร องค์การของนายจ้างแต่อย่างใด จึงเสนอให้เพิ่มประเด็นความร่วมมือกับนายจ้างในการสร้างแรงจูงใจ และ ความพึงพอใจภายในองค์การ เช่นการนำระบบธรรมาภิบาลเข้ามาปรับใช้ โดยอาจทำเป็นโครงการร่วมกับ ภาครัฐเพื่อสร้างเสริมทัศนคติ และแรงจูงใจให้กับแรงงานนอกเหนือจากการให้ความรู้เพียงอย่างเดียว

ระยะที่ 5 คือระยะการเติบโตเต็มที่ (Maturity) เป็นการนำ Benchmark เข้าไปในทุกกระบวนการ ซึ่งจะต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องอาจถือว่าเป็นเรื่องของอนาคต แต่ในทางปฏิบัติสามารถทำได้โดยการกำหนด เป็นแผนงานหลักของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการนำ Benchmark เข้าไปในทุกกระบวนการทำงาน มีการ ประเมินทบทวนเป้าหมายเปรียบเทียบกับคู่แข่งหรือเป้าหมายเชิงเปรียบเทียบในทุกระยะ ไม่ใช่แค่เทียบกับ เป้าหมายที่ตั้งขึ้นเพื่อให้บรรลุได้เท่านั้น อีกทั้ง ผู้ประกอบการมีการจัดฝึกอบรมแรงงานของตนเองอยู่แล้ว ถ้ากรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถประสานหลักสูตร เป้าหมาย และให้การสนับสนุนในด้านที่ต้องการ อย่างตรงจุด ก็จะสามารถเพิ่มจำนวนและหัวข้อที่ต้องการให้ครอบคลุมเป้าหมายได้มากกว่าปัจจุบันอย่าง แน่นนอน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยเชิงปริมาณในครั้งนี้นับว่าผู้ที่ได้รับการพัฒนาคือตัวผู้ใช้แรงงานเป็นสำคัญจึงไม่สามารถ ทราบผลกระทบของนายจ้างหรือผู้ประกอบการได้อย่างแท้จริง จึงหวังว่าจะมีผู้สนใจศึกษาในเชิงปริมาณจาก ข้อมูลของผู้ประกอบการเพื่อยืนยันปัญหาที่ได้จากการวิจัยเชิงคุณภาพอย่างสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น แต่ผู้วิจัย ส่วนใหญ่นิยมทำในรูปแบบเชิงคุณภาพหรือเชิงปริมาณอย่างใดอย่างหนึ่ง จึงทำให้ได้ผลการวิจัยที่ไม่ สามารถครอบคลุมปัญหาซึ่งมีทั้งในทางทฤษฎีและปฏิบัติ และอีกทั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนได้เสีย (interested party) ซึ่งมากกว่าที่คาดการณ์ไว้เสมอ จึงเสนอให้ใช้การวิจัยเชิงผสมทั้งเชิงคุณภาพและเชิง ปริมาณเพื่อความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

รายการอ้างอิง

- กระทรวงแรงงาน. (2559). *กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพคนวัยทำงานของประเทศไทย ระยะ 20 ปี*. วันที่ค้นข้อมูล 15 สิงหาคม 2562, เข้าถึงได้จาก <https://www.nstda.or.th/th/nstda-doc-archives/thailand-40/11704-ministryoflabour>
- กระทรวงอุตสาหกรรม. (2560). *นโยบายรัฐบาล*. วันที่ค้นข้อมูล 15 ตุลาคม 2561, เข้าถึงได้จาก <http://www.industry.go.th/om1/index.php/2016-04-21-07-47-44/2016-04-21-07-50-10>
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะเศรษฐศาสตร์. (2553). *โครงการจัดจ้างที่ปรึกษาเพื่อศึกษาวิเคราะห์แนวทางการพัฒนากำลังคนที่สอดคล้องกับการลงทุนตามแผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง 2555 และการปรับกลไกการบริหารงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 2553*. กรุงเทพฯ: คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นาถพิ ชัยมงคล และคณะ. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน: กรณีศึกษาเปรียบเทียบแรงงานในเขตกรุงเทพมหานคร/ ปริมณฑลและเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก*. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ดำเนินการโดย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ระพีพรรณ คำหอม. (2539). *ความต้องการแรงงานและความพร้อมในการมีส่วนร่วมกับภาครัฐในการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการทั่วประเทศ*. กรุงเทพฯ: คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วราธร ปัญญางาม นายคึกฤทธิ์ พรหมสุ้ย และศุภัญญา โชตยะกุล. (2560). *การจัดทำสถิติผลผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการกิจการที่จัดฝึกอบรมตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิติ และชนนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). *การจัดการ-และพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: Diamond In Business World.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2551). *สมรรถนะของราชการพลเรือนไทยกรมการปกครอง*. วันที่ค้นข้อมูล 15 สิงหาคม 2562, เข้าถึงได้จาก <http://www.dopa.go.th>
- Boyatzis, R. E. (2011). Managerial and Leadership Competencies: a Behavioral Approach to Emotional, Social and Cognitive Intelligence. *The Journal of Business Perspective*, 15(2), 91-100.
- Creswell, J. W. (1998). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five traditions*. London: Sage Publications.
- Dugguh, S. I., & Dennis, A. (2014). Job satisfaction theories: Traceability to employee performance in organizations. *Journal of Business and Management*, 16(5), 11-18.

- Guilford, J., & Gray, D. E. (1970). *Motivation and Modern Management*. Massachusetts: Addison-Wesley Publishers.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Wiley.
- Kretch, D., & Crutchfield, R. S. (1948). *Theory and problems of social psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Ledford, G. E. (1995). Paying for the skills, knowledge, and competencies of knowledge workers. *Compensation & Benefits Review*, 27(4), 55-62.
- Lizzio, A., & Wilson, K. (2004). Action learning in higher education: An investigation of its potential to develop professional capability. *Studies in Higher Education*, 29, 469-488.
- Lucia, A. D., & Lepsinger, R. (1999). *The art and science of competency models: Pinpointing critical success factors in organizations*. New York: Pfeiffer.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
- McClelland, D. C. (1961). *The Achievement Society*. New York: Prentice - Hall.
- McClelland, D.C. (1973). Business Drive and National Achievement. *Harvard Business Review*, 22(4), 99-122.
- Mondy, R. W., Noe, R. M., & Premeaux, S. R. (2002). *Human resource management* (7th. ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Parry, S. (1996). *Evaluating the impact of training*. Alexandria, VA: American Society for Training and Development.
- Peter, S. (2008). Labour Perspectives on the New Politics of Skill and Competency Formation: International Reflections. *Asia Pacific Education Review*, 9(1), 50-62.
- Sandberg, J. (2000). Understanding human competence at work: An interpretative approach. *The Academy of Management Journal*, 43(1), 9-25.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Model for superior performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Stake, R. E. (1995). *The art of case study research*. Thousand Oaks, CA: Sage
- Yamane, T. (1973). *Statistics, Introductory Analysis*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.

นโยบายว่าด้วยอำนาจอธิปไตยถาวรเหนือทรัพยากรธรรมชาติ
กรณี ความสัมพันธ์เชิงอุปถัมภ์ในการจัดการทรัพยากรปิโตรเลียมของประเทศไทย
Permanent Sovereignty Over Natural Resources Policy: A Case Study of
Patron-Client Relationship in Petroleum Resources Management of Thailand

หม่อมหลวงกรกสิวัฒน์ เกษมศรี (M.L. Kornkasiwat Kasemsri)

นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต

Ph.D., Candidate, Doctor of Philosophy (Public Administration), Rangsit University

E-mail: kornkasiwat@gmail.com

Received: 11 February 2020

Revised: 24 February 2020

Accepted: 13 March 2020

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษานโยบายสาธารณะในการจัดการทรัพยากรปิโตรเลียมของประเทศไทย โดยทำการศึกษาเปรียบเทียบระหว่าง ระบบสัมปทาน (Concession System) ที่ใช้อยู่ในประเทศไทย และระบบสัญญา (Contractual System) ที่ใช้อยู่ในกลุ่มประเทศอาเซียน จากการวิจัยพบว่า การให้สัมปทานปิโตรเลียมแก่เอกชนทำให้รัฐถูกจำกัดอำนาจอธิปไตยเหนือทรัพยากรของตนเอง นโยบายปิโตรเลียมของไทยในช่วงที่ผ่านมามุ่งสนองผลประโยชน์ของบริษัทเอกชนและกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกระบวนการกำหนดนโยบายฯ มากกว่าเพื่อสนองประโยชน์ของประเทศด้านความมั่นคงทางพลังงานและสังคมส่วนรวม เพราะทรัพยากรเมื่อถูกนำขึ้นจากใต้แผ่นดิน ก็กลายเป็นสิทธิผูกขาดของเอกชนเพื่อทำกำไรสูงสุดให้แก่ผู้ถือหุ้น ขณะที่กลุ่มประเทศอาเซียนได้เปลี่ยนไปใช้ระบบสัญญา โดยรัฐบาลจะยังคงเป็นเจ้าของกรรมสิทธิ์ในทรัพยากร โดยสมบูรณ์ จึงนำมาซึ่งความมั่นคงทางพลังงานในมิติความมั่นคงดั้งเดิม และในมิติความมั่นคงใหม่ ที่ให้ความสำคัญกับของสวัสดิการ และความผาสุกของมนุษย์

อย่างไรก็ตาม แม้ระบบสัมปทานจะมีข้อด้อยต่อประเทศไทยมากกว่าระบบการจัดการแบบอื่นๆ แต่ระบบสัมปทานก็ยังสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีเสถียรภาพมาจนถึงทุกวันนี้ ทั้งนี้เพราะกลุ่มผู้ที่มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบายปิโตรเลียมของไทยเป็นกลุ่มผู้นำทางการเมือง การทหาร ข้าราชการชั้นสูง และนักวิชาการ เพียงไม่กี่ร้อยคนที่ได้รับส่วนแบ่งผลประโยชน์จำนวนมหาศาลจากการได้รับแต่งตั้งเป็น

หม่อมหลวงกรวิวัฒน์ เกษมศรี

กรรมการบริษัทในธุรกิจปิโตรเลียม กลุ่มผู้มีอำนาจกำหนดนโยบายฯ เหล่านี้จึงมีท่าที่เป็นมิตร (Allies) หรือเห็นดีเห็นงามกับระบบสัมปทาน มากกว่าที่คัดค้านระบบสัมปทาน

คำสำคัญ: อำนาจอุปถัมภ์โดยถาวรเหนือทรัพยากรธรรมชาติ, ความมั่นคงทางพลังงาน, ความสัมพันธ์เชิงอุปถัมภ์, การขัดกันซึ่งผลประโยชน์ หรือ การขัดกันซึ่งบทบาทหน้าที่, ทุนนิยมแบบเล่นพวก, คณะกรรมการบริษัท

Abstract

The objective of this research is to study public policy in the management of petroleum resources in Thailand. By conducting a comparative study between the concession system used in Thailand and the contractual system used in ASEAN countries. From the research found that providing petroleum concessions to the private sector causes the state to have limited sovereignty over its own resources. Thailand's recent petroleum policy aimed at meeting the interests of private companies and stakeholders in the policy making process more than meeting the interests of the country for energy security and society as a whole. Because resources when being brought up from under the earth Became a private monopoly rights to maximize profits for shareholders. While the ASEAN countries have switched to the contractual system which the government will still have complete ownership of the resources, therefore bring energy security in the traditional security dimension and in the non-traditional security dimension that gives importance to the welfare and well-being of humans.

Although the concession system has disadvantages to Thailand than other systems, the concession system has remained stable to this day. This is because the elite, who has the power and duty to formulate the petroleum policy, is a group of political leaders, military, senior government officials and academics who have received a large share of the benefits from being appointed as a company director in the petroleum business. Groups of policymakers, therefore, have a friendly posture (Allies) or agree with the concession system more than opposed to the concession system.

Keywords: Permanent Sovereignty Over Natural Resources, Energy Security, Patron-Client Relationship, Conflict of Interest, Crony Capitalism, Board of Director

บทนำ

ประเทศไทยเริ่มสำรวจและผลิตปิโตรเลียมภายใต้ระบบสัมปทานตั้งแต่ปี พ.ศ. 2514 เป็นต้นมา โดยในปี พ.ศ. 2558 กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติระบุในรายงานประจำปี (น. 33) ว่า ประเทศไทยมีการผลิตปิโตรเลียม จำนวน 43 สัมปทาน แบ่งเป็นในทะเลอ่าวไทย จำนวน 24 สัมปทาน และบนบกจำนวน 19 สัมปทาน โดยผลิตปิโตรเลียมเพิ่มขึ้นนับตั้งแต่เริ่มให้สัมปทานในปี พ.ศ. 2514 อย่างต่อเนื่องติดต่อกันเป็นเวลา 28 ปี โดยสถิติการผลิตสูงสุดอยู่ที่ ปี พ.ศ. 2556 ที่ 945,914 บาร์เรลต่อวันเทียบเท่าน้ำมันดิบ หรือคิดเป็นปริมาณ 150,400,326 ลิตรต่อวันเทียบเท่าน้ำมันดิบ สำนักข่าวกรองกลางของรัฐบาลกลางสหรัฐอเมริกา (Central Intelligence Agency: CIA) ได้จัดอันดับผู้ผลิตก๊าซธรรมชาติของโลก โดยประเทศไทยติดอันดับที่ 22 ซึ่งดีกว่า ประเทศโอมาน (อันดับที่ 26) เวเนซุเอลา (อันดับที่ 29) คาซัคสถาน (อันดับที่ 30) และ โปแลนด์ (อันดับที่ 31) สอดคล้องกับข้อมูลจากรายงานประจำปีของกลุ่มโอเปก (Organization of the Petroleum Exporting Countries, 2016, pp. 102-105) ระบุว่า ประเทศไทยผลิตก๊าซธรรมชาติเพื่อการค้าได้สูงกว่าประเทศในกลุ่มโอเปกถึง 6 ประเทศ ได้แก่ ประเทศเวเนซุเอลา คูเวต ลิเบีย อิรัก แองโกลา และเอกวาดอร์ ขณะที่การผลิตน้ำมันดิบ (รวมคอนเดนเสท) ข้อมูล CIA ระบุว่า ในปี พ.ศ. 2559 ประเทศไทยมีอันดับ 34 ของโลก ดีกว่าประเทศอดีตสมาชิกโอเปกอย่างประเทศกาบอง (อันดับที่ 37) และดีกว่าประเทศบรูไน (อันดับที่ 42) ซึ่งขึ้นชื่อว่าเป็นเศรษฐกิจน้ำมันของอาเซียน ในกลุ่มประเทศอาเซียนประเทศไทยเป็นรองเพียงประเทศอินโดนีเซีย และมาเลเซียเท่านั้น

จากข้อมูลข้างต้น เป็นที่ประจักษ์ว่า ประเทศไทยจะมีการผลิตปิโตรเลียมได้ในระดับสูง แต่กลับเกิดปัญหาการขาดพลังงานในประเทศมากกว่าหลายๆ ประเทศที่ซื้อน้ำมันดิบ และน้ำมันสำเร็จรูปจากไทย ทำให้เกิดข้อสงสัยว่า ระบบจัดการทรัพยากรปิโตรเลียมของไทยมีความแตกต่างจากประเทศในกลุ่มอาเซียนหรือไม่ Wood Mackenzie (2009) ระบุว่า ประเทศในกลุ่มอาเซียนได้ยกเลิกการให้สัมปทานปิโตรเลียมมานานแล้วโดยเริ่มจากประเทศอินโดนีเซียในปี พ.ศ. 2503 เปลี่ยนไปใช้ระบบสัญญา ตามาด้วยประเทศมาเลเซีย และประเทศอื่นในกลุ่มอาเซียนก็ทยอยเปลี่ยนแปลงตามมา จึงมีประเทศไทย เพียงประเทศเดียวเท่านั้นที่ยังใช้ระบบสัมปทานอยู่ ทำให้เกิดกระแสคัดค้านจากภาคประชาชนต่อการเปิดสัมปทานปิโตรเลียมในรอบที่ 21 ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2554 จนถึงปัจจุบัน โดยเรียกร้องให้ยกเลิกระบบสัมปทาน เพื่อเปลี่ยนไปใช้ระบบสัญญาแบ่งปันผลผลิต และสัญญาจ้างบริการ เช่นเดียวกับแนวทางประเทศในกลุ่มอาเซียน เพราะเห็นว่าระบบสัมปทานทำให้รัฐถูกจำกัดสิทธิในทรัพยากรปิโตรเลียมของตนเอง ขณะที่ข้าราชการกระทรวงพลังงานได้ชี้แจง ถึงความจำเป็นของระบบสัมปทานว่า เป็นไปเพื่อความมั่นคงทางพลังงาน หรือ การมีพลังงานเพียงพอต่อการใช้ในประเทศ อย่างไรก็ตาม คำชี้แจงดังกล่าวกลับย้อนแย้งกับการอนุญาตให้ผู้รับสัมปทานได้ส่งออกปิโตรเลียมได้โดยเสรีทั้งที่ประเทศไทยยังมีความต้องการพลังงานอยู่ในระดับสูง นโยบายเช่นนี้ ย่อมไม่อาจทำให้ประเทศเกิดความมั่นคงทางพลังงานของชาติอย่างแท้จริง เหตุการณ์ดังกล่าว

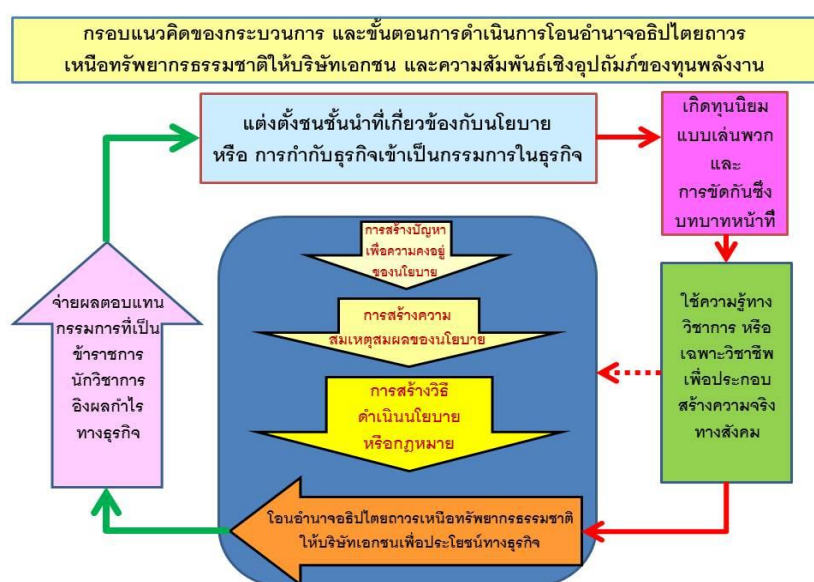
หม่อมหลวงกรวิวัฒน์ เกษมศรี

ทำให้เกิดคำถามต่อผู้วิจัยว่า หากระบบสัมปทานเป็นการจำกัดอำนาจและสิทธิในทรัพยากรของรัฐ แล้วเหตุใด ประเทศไทยยังคงใช้ระบบสัมปทานเพียงประเทศเดียวในอาเซียน เพราะชนชั้นปกครองที่มีอำนาจในการกำหนดนโยบายมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับกลุ่มผลประโยชน์พลังงาน หรือไม่ อย่างไร และความสัมพันธ์เป็นไปในรูปแบบใด กรณีศึกษานี้ เป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งต่ออนาคตของประเทศไทยเพื่อนำไปสู่การกำหนดนโยบายสาธารณะในการจัดการทรัพยากรที่มีความเป็นธรรมทางสังคม (Social Equity) ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาเรื่องอำนาจธิปไตยถาวรเหนือทรัพยากรธรรมชาติและนโยบายสาธารณะในการจัดการทรัพยากรปิโตรเลียมไทยที่ใช้รูปแบบสัมปทาน เปรียบเทียบกับระบบสัญญาที่ใช้อยู่ในกลุ่มประเทศอาเซียน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ภายใต้ระบบอุปถัมภ์ ระหว่างกลุ่มผลประโยชน์พลังงาน กับข้าราชการและนักวิชาการ ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายด้านการจัดการทรัพยากรปิโตรเลียม
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงระบบการกำหนดนโยบายด้านการจัดการทรัพยากรปิโตรเลียม เพื่อดำรงไว้ซึ่งอำนาจธิปไตยถาวรเหนือทรัพยากรธรรมชาติ เพื่อประโยชน์สูงสุดของชาติและประชาชน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดของกระบวนการ และขั้นตอนการดำเนินการโอนอำนาจธิปไตยถาวรเหนือทรัพยากรธรรมชาติให้บริษัทเอกชน โดยผู้วิจัยพัฒนามาจากงานวิจัยของสถาพร เรืองธรรม เรื่องวาทกรรมทางนโยบายกับการคอร์รัปชัน: ศึกษากรณี การทุจริตในการจัดซื้อยาและเวชภัณฑ์ของกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2541

ทบทวนวรรณกรรม

งานวิจัยนี้ใช้ทฤษฎีการพึ่งพา (Dependency Theory) และทฤษฎีชนชั้นผู้นำ (Elite Theory) ตามความหมายของ Robert A. Dahl (1961) ในการอธิบายการเกิดขึ้นของนโยบายการให้สัมปทานและการจำกัดอำนาจอธิปไตยเหนือทรัพยากร ส่วนความสัมพันธ์เชิงอุปถัมภ์ Patron - Client Relationship ใช้ทฤษฎีระบบ (เปิด) ย่อของ Wamsley และ Zald (1973) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบในนโยบาย (Policy Subsystem) จะประกอบด้วย คน กลุ่ม หรือ องค์กร ที่ได้รับผลกระทบจากนโยบาย เข้าและออกในกระบวนการนโยบายตลอดเวลา ซึ่งตัวแสดงดังกล่าวจะแตกต่างกันตามอิทธิพลในธุรกิจปิโตรเลียม โดยบ่งชี้ว่า เศรษฐกิจและการเมืองมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างแนบแน่นจนแทบจะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพราะการเมืองเป็นเรื่องความชอบธรรมแห่งอำนาจ และการแบ่งสรรอำนาจ ส่วนเรื่องเศรษฐศาสตร์หมายถึง การใช้งาน เงิน วัสดุ เทคโนโลยี และหลักเกณฑ์ในการจัดการทรัพยากรในองค์กร (กรณีนี้คือกลุ่มบริษัทด้านพลังงานที่อยู่ในกรณีศึกษา) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการเมือง ทำให้เราได้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการเมืองและเศรษฐกิจ ทั้งภายในและภายนอกขององค์การจนนำไปสู่ Patron - Client Relationship

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2521) ให้ความหมาย Patron - Client Relationship ว่า

(1) ความสัมพันธ์สองฝ่ายของระบบผู้อุปถัมภ์ - ผู้ถูกอุปถัมภ์ โดยมีผลประโยชน์เป็น หุมดเชื่อม และความสัมพันธ์นี้จะอยู่ตรานานเท่านั้น ตราบที่ทั้งสองฝ่ายยังได้ผลประโยชน์อยู่ แต่ถ้าผลประโยชน์ดังกล่าวหมดไป ความสัมพันธ์ดังกล่าวก็หมดไปด้วย

(2) เป็นความสัมพันธ์สองฝ่ายระหว่าง ลูกพี่ - ลูกน้อง ในองค์กร เช่น หน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ ด้วยเงื่อนไขที่อยู่ในข้อ (1)

(3) เป็นความสัมพันธ์สองฝ่ายระหว่างหน่วยงานเจ้าของเรื่อง (Focal Actors) และผู้มีส่วนได้เสีย (Relevant Others) ตามเงื่อนไขในข้อ (1) และ (2) ข้างต้น และทั้ง Focal Actors และ Relevant Others จะเป็นได้ทั้งเป็นมิตร (Allies) และและศัตรู (Hostiles) ขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ที่ได้รับ หรือ ไม่ได้รับ

ขณะที่ Scott (1972, pp. 92-93) ได้กล่าวถึงธรรมชาติของความสัมพันธ์แบบอุปถัมภ์ (Patron - Client Relation) ระหว่างผู้อุปถัมภ์กับผู้รับการอุปถัมภ์ จะอยู่บนพื้นฐานของการอำนวยความสะดวกประโยชน์ของแต่ละฝ่าย โดยการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทที่เกี่ยวข้องผ่านมิตรภาพอันเป็นเครื่องมือที่ผู้อุปถัมภ์ที่มีสถานะทางเศรษฐกิจที่สูงกว่า ใช้อิทธิพลและทรัพยากรของตนให้ความคุ้มครองหรือให้ผลประโยชน์ หรือทั้งสองอย่างแก่ผู้รับการอุปถัมภ์ ซึ่งมีฐานะทางเศรษฐกิจที่ต่ำกว่า จากความสัมพันธ์ดังกล่าว แต่ละฝ่ายจะให้บริการที่มีค่าแก่อีกฝ่ายหนึ่งเป็นการตอบแทนซึ่งกันและกัน โดยเป็นการแลกเปลี่ยนระหว่างสองพันธมิตรที่ไม่สมดุล มีความโน้มเอียงไปยังการให้ประโยชน์แก่ผู้อุปถัมภ์มากกว่า ความไม่สมดุลในการแลกเปลี่ยนระหว่างสองพันธมิตรนี้ สะท้อนให้เห็นถึงความไม่เท่าเทียมกันในสถานะอำนาจ และความมั่งคั่ง โดยผู้รับการอุปถัมภ์ยินดีเข้าสู่ความสัมพันธ์ของการแลกเปลี่ยนที่ไม่เท่ากัน และด้วย

หม่อมหลวงกรวิวัฒน์ เกษมศรี

ผลประโยชน์ที่ได้รับจึงผูกพันเขาไว้กับผู้มีพระคุณ โดยผู้รับการอุปถัมภ์จะตอบแทนความสัมพันธ์ด้วยการสนับสนุนและเสนอความช่วยเหลือรวมถึงการให้บริการส่วนบุคคลแก่ผู้อุปถัมภ์ ขณะที่ผู้อุปถัมภ์จะดำเนินการตามบริบทที่บรรทัดฐานของสังคมและตามความต้องการของผู้รับการอุปถัมภ์ อาจมีการเจรจาต่อรองและการตอบแทนต่อผู้อุปถัมภ์ตามความต้องการเป็นอย่างมากน้อย สถานการณ์เช่นนี้จะเกิดขึ้นเมื่อผู้อุปถัมภ์ไม่มีอำนาจที่จะใช้ความสัมพันธ์แบบการบังคับบัญชา เพราะหากมีอำนาจบังคับบัญชาให้ผู้อื่นปฏิบัติตามคำสั่ง ก็ไม่จำเป็นต้องมีการสร้างความสัมพันธ์แบบอุปถัมภ์ซึ่งต้องมีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน

Blau (1964, pp. 21-22) อธิบายถึง การเกิดขึ้นของปรากฏการณ์นี้ว่า ผู้อุปถัมภ์จะอยู่ในฐานะที่จะจัดหาสินค้าและบริการให้แก่ ผู้รับการอุปถัมภ์ และครอบคลุมตามที่ต้องการ เพื่อความอยู่รอด หรือความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น การมีสถานะเป็นผู้ผูกขาดการอุปถัมภ์ในความต้องการของผู้รับการอุปถัมภ์ ทำให้ผู้อุปถัมภ์อยู่ในตำแหน่งที่สามารถเรียกร้องให้ผู้รับการอุปถัมภ์ที่ต้องการมีส่วนร่วมแบ่งปันในโภคทรัพย์เหล่านั้นปฏิบัติตามที่ตนต้องการได้

เรื่องความเชื่อมโยงประสานกันระหว่างกลุ่มผลประโยชน์กับกลุ่มผู้ถือกลไกอำนาจรัฐ ผู้วิจัยนำแนวคิดของ Miliband (1969) ที่กล่าวว่า ทุนและรัฐมีการประสานกันโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาสถาบันให้อยู่ภายใต้การรับใช้ผลประโยชน์ทุนนิยม โดยเห็นว่า รัฐไม่เป็นกลาง แนวคิดและอุดมการณ์ของข้าราชการเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ระบบเจ้าหน้าที่รัฐกลายเป็นองค์กร ซึ่งมีหน้าที่ปกป้องและคุ้มครองโครงสร้างอำนาจ และอภิสิทธิของทุนนิยม

วิธีการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีการวิจัยหรือกระบวนการวิจัย (Methodology) โดยเป็นกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ที่มีสมมติฐานว่า ในการกำหนดนโยบายสาธารณะด้านการจัดการทรัพยากรปิโตรเลียมของประเทศไทยที่ยอมจำกัดอำนาจธิปไตยเหนือทรัพยากรธรรมชาติของตุนนั้น มีกลุ่มผลประโยชน์ในธุรกิจปิโตรเลียมเข้าไปเกี่ยวข้อง หรือมีอิทธิพลผ่านความสัมพันธ์เชิงอุปถัมภ์กับข้าราชการระดับสูง และนักวิชาการในการกำหนดนโยบายสาธารณะ โดยผู้วิจัยจะมุ่งแสวงหาความจริงในปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อหาคำอธิบายที่เป็นเหตุผลเชิงลึก โดยเป็นการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ที่เกี่ยวข้องในเรื่องอำนาจธิปไตยถาวรเหนือทรัพยากรธรรมชาติโดยศึกษา พระราชบัญญัติปิโตรเลียม พ.ศ. 2514 และฉบับแก้ไขทุกฉบับ ประวัติความเป็นมาของสัมปทานฉบับแรกของโลก (D'Acy Concession) ประวัติการเข้าครอบครองแหล่งพลังงานของประเทศมหาอำนาจในประเทศกำลังพัฒนา กฎหมาย นโยบายการจัดการทรัพยากรปิโตรเลียมของต่างประเทศ ตำรา วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย บทความ ข่าวสาร เอกสารประกอบการอบรมสัมมนา รวมถึงการค้นหาข้อมูลผ่านอินเทอร์เน็ต และในเรื่องความสัมพันธ์เชิงอุปถัมภ์ของข้าราชการ และนักวิชาการกับบริษัทพลังงานนั้น ผู้วิจัยศึกษาจากเอกสารของ

บริษัทพลังงานที่ยื่นต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เช่น รายงานประจำปี แบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (56-1) ของรัฐวิสาหกิจและบริษัทในเครือ และเอกสารหลักฐานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อค้นหารูปแบบ ความสัมพันธ์ และความหมาย เพื่อสนับสนุนกรอบสมมติฐาน หาข้อสรุปและเสนอแนะวิธีการแก้ไข โดยการเขียนจะใช้วิธีพรรณนาและวิเคราะห์ (Descriptive and Analytical Methods) ประกอบกัน จึงมีลักษณะ Inductive Approach ที่เริ่มจากการเก็บข้อมูล แล้วพัฒนามาเป็นแนวคิดหรือข้อค้นพบ และประมวลเป็นข้อสรุป

ขอบเขตกลุ่มตัวอย่างการศึกษาความสัมพันธ์ในระบบอุปถัมภ์ระหว่างข้าราชการระดับสูง นักวิชาการ และกลุ่มผลประโยชน์พลังงาน ผู้วิจัยเก็บข้อมูลในช่วงปี พ.ศ. 2549 - 2560 (12 ปี) จากแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (56-1) โดยศึกษากลุ่มบริษัทในเครือ บมจ.ปตท. ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ได้แก่ (1) บมจ.ปตท. (2) บมจ. ปตท. สำรวจและผลิตปิโตรเลียม (3) บมจ. ไทยออยล์ (4) บมจ. ไออาร์พีซี และ (5) บมจ. พีทีที โกลบอลเคมีคอล (6) บมจ. ปตท. อะโรเมติกและการกลั่น (7) บมจ.ปตท. เคมีคอล (หมายเหตุ (ก) ลำดับที่ 6 เกิดจากการควบรวมของ บมจ. โรงกลั่นระยอง และ บมจ. ไทยอะโรเมติก ต่อมาลำดับที่ 6 และ 7 ควบรวมกัน เป็นลำดับที่ 5 (ข) บมจ. ไออาร์พีซี ใช้ข้อมูลตั้งแต่ปี พ.ศ. 2550 เนื่องจากบริษัทปรับโครงสร้างบริษัทเสร็จสิ้น โดยกรรมการเก่าจาก บมจ. ทีพีโอ ได้ลาออกในเดือนมกราคม พ.ศ. 2550 ผู้วิจัยจึงตัดรายชื่อกรรมการกลุ่ม บมจ. ทีพีโอ เดิมออกจากผลการวิจัยเพราะมิได้มีความสัมพันธ์กับกลุ่มผู้ถือหุ้นใหม่)

ผลการวิจัย

1. อำนาจอธิปไตยถาวรเหนือทรัพยากรธรรมชาติ นโยบายการจัดการปิโตรเลียมที่ใช้ในสากล แบ่งออกเป็น 2 รูปแบบหลักตามกรรมสิทธิ์ปิโตรเลียมที่ผลิตได้ คือ 1) ระบบสัมปทาน (Concession System) และ 2) ระบบสัญญา (Contractual Systems) ดังนี้

1) ระบบสัมปทาน (Concession) เป็นระบบที่ให้สิทธิผูกขาดแก่เอกชนในกรรมสิทธิ์ปิโตรเลียม เมื่อรัฐมอบพื้นที่สัมปทานให้แก่เอกชนเข้าดำเนินการจะทำให้ทรัพยากรที่ผลิตได้ในพื้นที่ดังกล่าวจะถูกโอนเป็นกรรมสิทธิ์ของเอกชนทั้งหมด ซึ่งหมายถึง การโอน “ทรัพย์สิน” อันได้แก่ สิทธิที่มีอยู่เหนือทรัพย์สิน หรือเป็นสิทธิที่จะบังคับเอาแก่ทรัพย์สินโดยตรง เช่น กรรมสิทธิ์เป็นทรัพย์สินที่ทำให้ผู้เป็นเจ้าของทรัพย์สินสามารถ ใช้สอย จำหน่าย หรือ ติดตามเอาทรัพย์สินนั้นคืนจากผู้ที่ไม่มียานยึดถือไว้ได้ ทรัพย์สินเป็นสิทธิที่ไต่ถามแก่บุคคลได้ทั่วไป หรือไต่ถามแก่บุคคลได้ทั่วโลก นอกจากนี้ ระบบสัมปทานยังทำให้รัฐต้องสูญเสีย “สิทธิครอบครองทรัพยากร” หมายถึง สิทธิที่จะยึดถือทรัพย์สินไว้เพื่อตน และ สิทธิเหนือพื้นดินในแปลงสัมปทานอีกด้วย ทั้งที่ก่อนการให้สัมปทาน ประเทศมีสิทธิดังกล่าวข้างต้นอยู่แต่เดิม แต่ได้ถูกยกเว้น จากการจำกัดการใช้สิทธิภายใต้บทบัญญัติของกฎหมายสัมปทานนั่นเอง

แม้ว่า มาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติปิโตรเลียม พ.ศ. 2514 จะบัญญัติว่า “ปิโตรเลียมเป็นของรัฐ ...” แต่กลับปรากฏในกฎหมายฉบับนี้ว่า เมื่อเอกชนได้รับสัมปทานไปแล้ว เอกชนจะเป็นผู้มีสิทธิขายปิโตรเลียมปรากฏตาม “มาตรา 56 ภายใต้บังคับหมวดนี้ ผู้รับสัมปทานมีสิทธิขายและจำหน่ายปิโตรเลียมที่ผู้รับสัมปทานผลิตได้” ดังนั้น เมื่อเอกชนมีสิทธิในการจำหน่ายทรัพย์สิน และได้รับดอกผลแห่งทรัพย์สิน ย่อมบ่งชี้ว่า เอกชนเป็นผู้ครอบครอง “ทรัพย์สิน” ไม่ใช่รัฐ

จึงกล่าวได้ว่า ระบบสัมปทาน คือ กฎหมายที่จำกัดอำนาจอธิปไตยของรัฐเหนือทรัพยากรธรรมชาติ เพื่อแลกกับค่าภาคหลวงและภาษีที่รัฐจะได้รับเป็นการตอบแทน ระบบสัมปทานจึงมีความไม่สมบูรณ์ในตัวเองในเรื่องความมั่นคงทางพลังงาน กล่าวคือ แม้มีการค้นพบแหล่งทรัพยากรพลังงานเพิ่มขึ้นตามกรอบความมั่นคงทางพลังงานในมิติความมั่นคงดั้งเดิม หรือ Traditional Security Paradigm (Raphael & Stokes, 2013, p. 307) ก็ตาม แต่ละเลยในเรื่องความสำคัญของสวัสดิการ (Welfare) และความผาสุก (Well-Being) ของมนุษย์ ซึ่งเป็นกรอบความมั่นคงทางพลังงานในมิติความมั่นคงใหม่ หรือ Non Traditional Security Paradigm (Stares, 2000, p. 23) เพราะผลประโยชน์ที่ได้จากทรัพยากรกลับเป็นไปเพื่อผลกำไรสูงสุดของบริษัทเอกชนผู้ครอบครองกรรมสิทธิ์ในทรัพยากรที่ผลิตได้ทั้งหมด

2) ระบบสัญญา (Contractual Systems) มีหัวใจสำคัญ คือ รัฐบาลยังคงเป็นเจ้าของกรรมสิทธิ์ในทรัพยากรโดยสมบูรณ์ กรณี บริษัทเอกชนจะได้รับค่าตอบแทนจากรัฐเป็นส่วนแบ่งน้ำมันและก๊าซธรรมชาติ (Pay in Kind) จะเรียกว่า สัญญาแบ่งปันผลผลิต (Production Sharing Contract: PSC) และกรณีระบบที่เอกชนได้รับค่าจ้างเป็นเงิน (Pay in Cash) จะเรียกว่า สัญญาจ้างบริการ (Service Contract: SC) โดยเอกชนที่ดำเนินการจะถูกเรียกว่า ผู้รับจ้าง (Contractor) ระบบนี้จะใช้ในประเทศที่ยึดหลักกรรมสิทธิ์ในทรัพยากรตาม Regalian Theory ที่รัฐเป็นเจ้าของทรัพยากรแร่ธาตุรวมถึงปิโตรเลียมไม่ว่าอยู่ในที่ดินของใครก็ตาม เช่น ประเทศส่วนใหญ่ในเอเชีย อเมริกาใต้ และแอฟริกา ส่วนประเทศที่ยึดหลักกรรมสิทธิ์ปิโตรเลียมเป็นของเจ้าของที่ดินตาม Accession Theory เช่น ประเทศสหรัฐฯ รัฐบาลไม่อาจใช้ระบบแบ่งปันผลผลิตได้ เพราะไม่สอดคล้องกับกฎหมายทรัพย์สินในทรัพยากร เนื่องจากรัฐบาลกลางไม่มีสิทธิใดๆ ในปิโตรเลียมบนที่ดินของประชาชน เอกชน หรือมลรัฐอื่นตั้งแต่แรก

ระบบสัญญา (Contractual Systems) จึงเป็นระบบที่รัฐสามารถธำรงไว้ซึ่งอำนาจอธิปไตยเหนือทรัพยากรปิโตรเลียม ซึ่งหมายถึงการคง “ทรัพย์สิน” ระบบสัญญาจึงเป็นระบบกฎหมายที่ส่งเสริมการกำกับดูแลทรัพยากรของรัฐได้ดีกว่าระบบสัมปทาน และเป็นแนวทางการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติที่สอดคล้องกับหลักอำนาจอธิปไตยเหนือทรัพยากรธรรมชาติของรัฐ ประการสำคัญ คือ แม้ว่าทั้งระบบสัมปทานและระบบสัญญา จะทำให้มีการค้นพบแหล่งทรัพยากรพลังงานเพิ่มขึ้นตามกรอบความมั่นคงทางพลังงานในมิติความมั่นคงดั้งเดิม (Traditional Security Paradigm) แต่ในเรื่องกรอบความมั่นคงทางพลังงานในมิติความมั่นคงใหม่ (Non Traditional Security Paradigm) ที่ให้ความสำคัญกับสวัสดิการ (Welfare) และความผาสุก (Well-Being) ของมนุษย์นั้น ระบบสัญญาจะมีความสมบูรณ์มากกว่าระบบสัมปทาน เพราะ

ระบบสัญญายังคงรักษาสีทึบของประชาชนและประเทศที่จะใช้อำนาจอธิปไตยถาวรเหนือความมั่งคั่งทางธรรมชาติไว้ได้ ส่งผลให้รัฐมีอำนาจในการจัดสรรทรัพยากรปิโตรเลียมที่ได้เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของประชาชนได้อย่างสอดคล้อง

จากตารางที่ 1 เราจึงเห็นได้ว่า ระบบสัญญาแบ่งปันผลผลิต (PSC) และระบบสัญญาจ้างบริการแบบเอกชนรับความเสี่ยง (RSC) มีได้ด้อยไปกว่าระบบสัมปทานเลย ทั้งยังมีสาระสำคัญต่อรัฐที่เหนือกว่าระบบสัมปทานอย่างมาก ดังนี้

- 1) กรรมสิทธิ์ในผลผลิตปิโตรเลียมเป็นของรัฐ
- 2) รัฐสามารถนำปริมาณสำรองปิโตรเลียมพิสูจน์แล้วมาลงบัญชีได้ อันเป็นการเพิ่มสถานะเครดิตความน่าเชื่อถือของประเทศให้สูงขึ้น

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบสาระสำคัญของระบบสัมปทาน สัญญาแบ่งปันผลผลิต และสัญญาจ้างบริการ

หัวข้อ	ระบบสัมปทาน (Concession)	ระบบสัญญาแบ่งปันผลผลิต (PSC)	ระบบสัญญา จ้างบริการ (RSC)
1. สถานะของบริษัทน้ำมัน เอกชน ²	ผู้รับสัมปทาน	ผู้รับจ้าง	ผู้รับจ้าง
2. ผู้ลงทุน (จัดหา เงินลงทุน เครื่องมือ และอุปกรณ์) ¹	บริษัทเอกชน	บริษัทเอกชน	บริษัทเอกชน
3. ผู้รับความเสี่ยง (Risk Bearer) ¹	บริษัทเอกชน	บริษัทเอกชน	บริษัทเอกชน
4. ความเป็นเจ้าของผลผลิต ปิโตรเลียม ¹	บริษัทเอกชน	รัฐ (รัฐแบ่งให้เอกชนตามสัญญา)	รัฐ
5. การลงบัญชีปริมาณสำรอง ที่พิสูจน์แล้ว ²	บริษัทเอกชน	รัฐ (บรรษัทพลังงานแห่งชาติ)	รัฐ (บรรษัทพลังงานแห่งชาติ)
6. อำนาจในการจ่าย ผลประโยชน์ ²	บริษัทเอกชน (เอกชนจ่ายค่าภาค หลวง และภาษีให้รัฐ)	รัฐ (รัฐแบ่งปิโตรเลียมให้เอกชน)	รัฐ (รัฐจ่ายค่าจ้างเป็นเงินให้ เอกชน)
7. การตัดสินใจเรื่องปริมาณ การผลิต ¹	บริษัทเอกชน	รัฐและบริษัทเอกชน	รัฐ
8. การควบคุมของรัฐ ¹	น้อย	มาก	มากที่สุด
9. เอกชนโอนสินทรัพย์ ให้แก่รัฐเมื่อใด ²	เมื่อหมดอายุสัมปทาน	ทันทีที่นำเข้าประเทศ/เมื่อตัด ค่าเสื่อมหมด	ทันทีที่นำเข้าประเทศ/ เมื่อตัดค่าเสื่อมหมด

หัวข้อ	ระบบสัมปทาน (Concession)	ระบบสัญญาแบ่งปันผลผลิต (PSC)	ระบบสัญญา จ้างบริการ (RSC)
10. ผลประโยชน์ที่ รัฐได้รับ ²	1) เงินค่าภาคหลวง 2) เงินภาษี	1) ค่าภาคหลวงเป็น ปีโตรเลียม 2) ส่วนแบ่งปีโตรเลียมหลัง หักต้นทุน 3) เงินภาษีปีโตรเลียม	1) ปีโตรเลียมทั้งหมด 2) เงินภาษีเงินได้นิติบุคคล
11. ผลประโยชน์ที่เอกชน ได้รับ ²	ปีโตรเลียมทั้งหมด	1) ปีโตรเลียมคืนต้นทุน 2) ส่วนแบ่งปีโตรเลียมหลัง หักต้นทุน	1) เงินคืนต้นทุน 2) เงินค่าจ้าง
12. ภาระการรื้อถอน ²	บริษัทเอกชน	บริษัทเอกชน	บริษัทเอกชน
13. การร่วมลงทุนของรัฐ เมื่อพบปีโตรเลียม	ไม่มี	มี (เป็นทางเลือกกว่ารัฐจะ ลงทุนหรือไม่ก็ได้)	-

ที่มา: 1 Sirinuch Chotipanvittayakul and Jittima Mantajit, (2011)

2 ผู้วิจัย

3) การจ่ายผลประโยชน์อยู่ในอำนาจของรัฐ ทำให้การรู้ไหลได้ยากกว่าระบบสัมปทานที่การจ่ายผลประโยชน์อยู่ในอำนาจของเอกชน ซึ่งเป็นช่องทางรู้ไหลทำให้รัฐเสียผลประโยชน์ได้ ดังที่ วีระศักดิ์ พิงธุศิริ (2554, หน้า 41) อธิปติกรมเชื้อเพลิงธรรมชาติได้กล่าวยอมรับว่า “กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติได้มีหน่วยงานตรวจสอบการจัดเก็บผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญที่จะชี้ว่าผลประโยชน์ที่รัฐจะได้เพิ่มเติมมากน้อยเท่าไร และการเสียผลประโยชน์เป็นการคำนวณจากผลประกอบการรายปี ซึ่ง (ผู้รับสัมปทาน) อาจสามารถปรับปรุงบัญชีเพื่อเลี่ยงการเสียผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษในอัตราสูงได้ง่าย”

4) ในระบบสัญญาแบ่งปันผลผลิต อำนาจการตัดสินใจเรื่องปริมาณการผลิตปีโตรเลียมจะเป็นของรัฐร่วมกับเอกชน ส่วนระบบสัญญาจ้างบริการจะเป็นอำนาจของรัฐแต่ผู้เดียว ขณะที่ระบบสัมปทานจะเป็นอำนาจของผู้รับสัมปทาน ดังนั้น ผู้รับสัมปทานอาจชะลอการผลิตลงเมื่อปีโตรเลียมมีราคาต่ำ และจะผลิตเพิ่มขึ้นเมื่อราคาสูงขึ้น เพื่อบริหารอัตรากำไรของตน หรือชะลอการผลิตปีโตรเลียมเพื่อเป็นข้อต่อรองเพื่อให้รัฐออกสัมปทานใหม่ ก็สามารถกระทำได้

5) ระบบสัญญา รัฐสามารถควบคุมการจัดการทรัพยากรได้ดีกว่าเพราะเอกชนอยู่ในสถานะผู้รับจ้างของรัฐ

6) ระบบสัญญา เอกชนจะต้องโอนทรัพย์สิน เครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ เพื่อประกอบกิจการปิโตรเลียมให้แก่รัฐทันที เมื่อนำเข้าประเทศ เช่น กรณีของประเทศอินโดนีเซีย และมาเลเซีย ทำให้รัฐอยู่ในฐานะเจ้าของอุปกรณ์ในการผลิตปิโตรเลียม จึงง่ายต่อการตรวจสอบ และช่วยลดการรั่วไหลในการจัดซื้อจัดจ้างได้ดีกว่าระบบสัมปทานไทย

7) ระบบสัญญาแบ่งปันผลผลิต ผลประโยชน์ที่รัฐได้รับเพิ่มเติมจากระบบสัมปทาน คือ ส่วนแบ่งปิโตรเลียมหลังหักต้นทุนของเอกชนแล้ว ซึ่งถือเป็นหัวใจของระบบแบ่งปันผลผลิต ส่วนระบบสัญญาจ้างบริการ เหมือนการจัดจ้างทั่วไป ผลผลิตปิโตรเลียมทั้งหมดจึงเป็นของรัฐ ขณะที่ระบบสัมปทาน ผลผลิตปิโตรเลียมจะตกเป็นของเอกชนทั้งหมด

8) ในระบบสัญญาแบ่งปันผลผลิต รัฐมีสิทธิร่วมลงทุนในแหล่งปิโตรเลียมในกรณีที่บริษัทเอกชนค้นพบปิโตรเลียมที่สามารถผลิตได้ในเชิงพาณิชย์แล้ว อันเป็นสิทธิพิเศษในการร่วมลงทุนในช่วงที่โครงการมีความเสี่ยงต่ำ

จึงเห็นได้ว่า ระบบสัญญาแบ่งปันผลผลิต (PSC) และระบบสัญญาจ้างบริการแบบเอกชนรับความเสี่ยง (RSC) ให้ผลประโยชน์ต่อประเทศที่เหนือกว่าระบบสัมปทาน โดยไม่มีข้อด้อยกว่าแต่อย่างใด จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจอย่างยิ่งว่า เหตุใด ผู้กำหนดนโยบายจึงยังต้องการที่จะใช้ระบบสัมปทาน โดยสร้างความสมเหตุสมผลด้วยวาทะกรรม “ระบบแบ่งปันผลผลิตมีความเสี่ยงมากกว่าระบบสัมปทาน” อันเป็น “มายาคติ” ที่สร้างแรงเสียดทานต่อการเปลี่ยนแปลงนโยบายไปสู่ระบบสัญญา จนทำให้ขณะนี้ ประเทศไทยเป็นประเทศเดียวในกลุ่มอาเซียนที่ยังคงใช้ระบบสัมปทานอยู่



กฎหมายไทยจะมีลักษณะเดียวกับระบบสัมปทาน คือ การสละอำนาจอธิปไตยเหนือทรัพยากรของชาติไปยังผู้ชนะการประมูลสัญญาแบ่งปันผลผลิต คือ บมจ. ปตท.สผ. และผู้ได้รับประโยชน์ซื้อปิโตรเลียมราคาถูก คือ บมจ.ปตท. เนื่องจากเป็นผู้ครอบครองท่อขนส่งก๊าซสายประธานในทะเลจึงมีความพร้อมในการรับซื้อก๊าซจากแหล่งบงกชและเอราวัณแต่เพียงผู้เดียว จึงเห็นได้ว่า การจัดการแหล่งทรัพยากรปิโตรเลียมของประเทศไทยยังไม่อาจก้าวข้ามกระบวนทัศน์ที่ 2 ที่รัฐจะต้องสละอำนาจอธิปไตยเหนือทรัพยากรของชาติบางส่วนออกไปให้แก่เอกชน ไปสู่กระบวนทัศน์ที่ 3, 4 และ 5 ที่รัฐมีอำนาจอธิปไตยเหนือทรัพยากรตามแนวทางของประเทศในกลุ่มอาเซียนอันนำไปสู่ความมั่นคงทางพลังงานทั้งในมิติดั้งเดิมและมิติใหม่อย่างแท้จริง ผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่า ในการกำหนดนโยบายสาธารณะของประเทศไทยผู้เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายสาธารณะมีความสัมพันธ์กับกลุ่มผลประโยชน์ในธุรกิจปิโตรเลียมหรือไม่ อย่างไร

2. ความสัมพันธ์เชิงอุปถัมภ์ในการจัดการทรัพยากรปิโตรเลียมของประเทศไทย

ในอดีตที่ผ่านมา รัฐบาลพลเอกเปรม ติณสูลานนท์ ได้แก้ไขข้อเสียเปรียบในระบบสัมปทานด้วยการเจรจากับผู้รับสัมปทานในการร่วมทุน โดยให้จัดตั้งบริษัทปิโตรเลียมแห่งชาติขึ้นในปี 2528 ในนาม บริษัท ปตท.สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด โดยมีนโยบายรับซื้อปิโตรเลียมที่ผลิตได้ทั้งหมดในราคาถูกจากผู้รับสัมปทาน นอกจากนี้ รัฐยังได้นำมันดิบมาในราคาทุนตามสัดส่วนที่บริษัท ปตท.สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด ร่วมลงทุนอีกด้วย แต่ในปี พ.ศ. 2535 คณะรัฐมนตรีในรัฐบาลนายอานันท์ ปันยารชุน ได้มีมติเห็นชอบในแปรรูป “บริษัท ปตท.สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด” เป็น บมจ. ปตท.สำรวจและผลิตปิโตรเลียม เพื่อเข้าซื้อขายในตลาดหลักทรัพย์ฯ และต่อมาในปี พ.ศ. 2544 รัฐบาลนายทักษิณ ชินวัตร ได้ทำการแปรรูป “การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย” เป็น บมจ. ปตท. นโยบายการแปรรูปวิสาหกิจด้านพลังงานไปเป็นบริษัทมหาชนนี้ ถือเป็นจุดเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางนโยบาย (Paradigm Shift) ที่สำคัญ มีผลให้เกิดการเปลี่ยนหน้าที่ขององค์กรของรัฐด้านปิโตรเลียม เพื่อสร้างการพึ่งพาตนเองด้านพลังงานให้กับประเทศและเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของประชาชน ไปสู่การเป็นองค์กรที่แสวงหากำไรสูงสุดให้แก่ผู้ถือหุ้น และสร้างประโยชน์สูงสุดให้แก่ผู้บริหารองค์กรและคณะกรรมการ อันเป็นจุดเริ่มต้นของความสัมพันธ์เชิงอุปถัมภ์ระหว่างข้าราชการระดับสูง นักวิชาการ และธุรกิจพลังงาน

ผลการวิจัยพบว่า ในการกำหนดนโยบายสาธารณะด้านพลังงานปิโตรเลียมของประเทศไทยมีกลุ่มผลประโยชน์ในธุรกิจปิโตรเลียมเข้าไปเกี่ยวข้องผ่านความสัมพันธ์เชิงอุปถัมภ์กับข้าราชการระดับสูงและนักวิชาการ ด้วยการแต่งตั้งให้บุคคลเหล่านี้ดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทปิโตรเลียม หากวิเคราะห์ตามทฤษฎีระบบ (เปิด) ย่อยของ Wamsley และ Zald (1973) องค์กรประกอบในนโยบาย (Policy Subsystem) จะประกอบด้วย คน กลุ่ม หรือ องค์กร ที่ได้รับผลกระทบจากนโยบาย ซึ่งคน กลุ่ม หรือ องค์กร เหล่านี้เรียกว่า “Relevant Others” ที่หลากหลาย เข้าและออกในกระบวนการนโยบายตลอดเวลา ซึ่ง คน กลุ่ม หรือ องค์กรเหล่านี้ อันได้แก่ ปึงเจกบุคคล กลุ่มผลประโยชน์ คณะกรรมการ และองค์กรที่ทำหน้าที่ตรวจสอบ

หม่อมหลวงกรวิวัฒน์ เกษมศรี

ควบคุม เป็นต้น ซึ่งตัวแสดงดังกล่าวจะแตกต่างกันตามอิทธิพลในธุรกิจปีโตรเลียม โดยมีข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ นักวิชาการ และผู้ที่เกี่ยวข้องกับพรรคการเมือง จำนวน 257 คน ได้รับการแต่งตั้งเป็น กรรมการบริษัทพลังงาน ได้รับผลประโยชน์เป็นเงินประจำเดือน เบี้ยประชุม และโบนัสกรรมการ จำนวน 3,025,754,605 บาท (ไม่นับรวมผลประโยชน์ที่ไม่ได้เป็นเงินสด เช่น การดูงานต่างประเทศ ฯลฯ) ซึ่งโบนัส กรรมการเป็นผลโดยตรงมาจากกำไรในธุรกิจหลัก ได้แก่ สัมปทานปิโตรเลียมในประเทศไทย (ซึ่งเป็นธุรกิจ ที่มีอัตรากำไรขั้นต้น หรือ EBITDA Margin สูงที่สุด) การขายสินค้าและบริการที่จำหน่ายให้แก่ผู้บริโภค ซึ่งมีทั้งประชาชนคนไทยและภาคธุรกิจในประเทศ

ตารางที่ 2 แสดงค่าตอบแทนกรรมการในกลุ่มบริษัทที่ศึกษา แยกตามหน่วยราชการต้นสังกัด หรือการเป็น คณะกรรมการของรัฐ

ลำดับ	หน่วยงานต้นสังกัด	กรรมการ บริษัทฯ (คน)	ค่าตอบแทน (บาท)
1	บริษัทในกลุ่ม ปตท. (ไม่รวมผลประโยชน์ในฐานะผู้บริหาร)	43	904,399,781
2	กระทรวงพลังงาน และการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย	27	421,316,093
3	กระทรวงการคลัง	32	304,497,519
4	ฝ่ายความมั่นคง(ทหาร-ตำรวจ)	37	285,410,351
5	ภาคเอกชน	33	255,297,297
6	สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา และ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	11	194,203,378
7	กระทรวงยุติธรรม สำนักงานอัยการสูงสุด และหน่วยงานตรวจสอบอื่น	14	162,968,883
8	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ม.ธรรมศาสตร์ ม.เกษตรศาสตร์ สถาบันพระปกเกล้า สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย สถาบันปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย (นักวิชาการ)	12	125,514,590
9	บุคคลจากพรรคการเมือง	11	84,434,284
10	สำนักนายกรัฐมนตรี	6	53,707,287
11	กระทรวงต่างประเทศ	7	46,984,241
12	สำนักพระราชวัง	2	43,090,021
13	กระทรวงอุตสาหกรรม	3	40,387,481
14	หน่วยงานรัฐวิสาหกิจอื่นๆ	4	21,149,257
15	กระทรวงมหาดไทย	4	18,822,660
16	ผู้บริหารกองทุน (กบข.)	4	16,944,574
17	กระทรวงคมนาคม	2	17,321,267
18	กระทรวงพาณิชย์	1	12,275,170
19	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	1	8,259,941
20	กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	2	4,246,208
21	กระทรวงแรงงาน	1	3,037,376
22	อื่นๆ	1	1,486,946
	รวมผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน	258	3,025,754,605

*หมายเหตุ จำนวนกรรมการมี 258 คน เนื่องจาก นายอารีพงศ์ ภู่ชะอุ่ม มีตำแหน่งเป็นกรรมการบริษัทฯ ขณะดำรงตำแหน่งข้าราชการกระทรวงการคลัง และ กระทรวงพลังงาน

ที่มา: จัดทำโดยผู้วิจัย

การรับผลประโยชน์ของกรรมการสามารถแบ่งแยกตามหน่วยงานที่ข้าราชการเป็นคณะกรรมการหรือหน่วยงานต้นสังกัด จำนวน 22 อันดับ ปรากฏตามตารางที่ 2 โดยหน่วยงานที่อยู่ในลำดับต้นจะเป็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจปิโตรเลียมโดยตรง เช่น กระทรวงพลังงาน เป็นผู้กำหนดนโยบายด้านพลังงาน และกำกับดูแลผู้รับสัมปทานตามพระราชบัญญัติปิโตรเลียม ต่อมาคือ กระทรวงการคลัง เป็นผู้กำกับดูแลการเก็บผลประโยชน์ของรัฐในรูปภาษีปิโตรเลียมตามพระราชบัญญัติภาษีเงินได้ปิโตรเลียม อีกทั้งยังเป็นผู้ถือหุ้นใหญ่ใน บมจ. ปตท. แทนรัฐ ฝ่ายความมั่นคง คือ สามเหล่าทัพเป็นหน่วยงานราชการที่เป็นลูกค้ารายใหญ่ที่สุดของธุรกิจพลังงาน อีกทั้งแหล่งปิโตรเลียมขนาดใหญ่จะอยู่ในพื้นที่อ่าวไทยที่กองทัพมีอำนาจหน้าที่ในการตรวจตราซึ่งจะพบเห็นกิจกรรมการขนถ่ายปิโตรเลียมออกจากแหล่งผลิตอยู่เป็นประจำ ส่วนตำรวจจะอยู่กระบวนการยุติธรรมขั้นต้น ขณะที่พนักงานอัยการเป็นผู้ร้องทุกข์กล่าวโทษกรณีเกิดการประพฤติมิชอบ ทางด้านคณะกรรมการกฤษฎีกาเป็นผู้ให้ความเห็นชอบในกฎหมายที่เกี่ยวข้อง สภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเป็นผู้อนุมัติแผนพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศที่บริษัทพลังงานที่รัฐถือหุ้นใหญ่จะต้องเสนอโครงการการลงทุนเพื่อพิจารณาก่อนนำเสนอต่อคณะรัฐมนตรี เป็นต้น

รูปแบบความสัมพันธ์ที่น่าสนใจ คือ กระทรวงพลังงาน และกระทรวงการคลัง เป็นหน่วยราชการที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นกรรมการบริษัทฯ จำนวนมากกว่าหน่วยงานอื่น ผู้วิจัยพบว่า จำนวนกรรมการจะแปรผันตรงกับความเกี่ยวข้องด้านนโยบายและการกำกับดูแล คือ หากเกี่ยวข้องกับธุรกิจมาก ก็จะได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการบริษัทจำนวนมาก โดยความสัมพันธ์ครอบคลุมกรมต่างๆ เช่น กระทรวงพลังงาน จะมีปลัดกระทรวง และข้าราชการระดับอธิบดีจาก กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ กรมธุรกิจพลังงาน สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการบริษัทในกลุ่มปตท. อย่างสม่ำเสมอ ในช่วงปี พ.ศ. 2549 - 2560 มีข้าราชการกระทรวงพลังงานที่เป็นกรรมการบริษัท ในกลุ่ม ปตท. และดำรงตำแหน่งกรรมการในคณะกรรมการปิโตรเลียมที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงในการให้สัมปทานต่อเนื่องกันทุกปี จำนวนมากถึง 15 คน

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่า หน่วยงานที่มีได้กำกับดูแลด้านพลังงานโดยตรง เช่น สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา และสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แม้ว่าจะได้รับการจัดสรรจำนวนกรรมการที่น้อยกว่าข้าราชการกระทรวงการคลังและกระทรวงพลังงาน แต่ปริมาณเงินที่ได้รับต่อคนต่อหัวกลับอยู่ในระดับสูง ทำให้ได้ข้อสรุปว่า การสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงานเหล่านี้แน่น

ไปที่ผู้นำองค์กร (Elite) เช่น เลขานุการขององค์กร ก็เพียงพอต่อการสานสัมพันธ์ จึงไม่จำเป็นต้องกระจายการจัดสรรตำแหน่ง และผลประโยชน์ไปทั่วองค์กร

หากพิจารณาความสัมพันธ์กับกลุ่มการเมือง พบว่า มีรัฐมนตรีที่เคยเป็นกรรมการในบริษัทที่ศึกษา มาจากรัฐบาลรัฐประหารจำนวนมากถึง 14 คน แบ่งเป็นในรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา จำนวน 11 คน รัฐบาลพลเอกสุรยุทธ์ จุลานนท์ จำนวน 3 คน เป็นนักการเมืองสายกลุ่มนายทักษิณ ชินวัตร และนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร จำนวน 7 คน จึงกล่าวได้ว่า กลุ่มทุนพลังงานมีสายสัมพันธ์กับข้าราชการระดับสูงในฝ่ายความมั่นคงที่เป็นผู้นำรัฐประหารของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา และฝ่ายการเมืองกลุ่มทักษิณ - ยิ่งลักษณ์ มากกว่ากลุ่มอื่น หรือมองอีกแง่หนึ่งได้ว่า ข้าราชการระดับสูงในฝ่ายความมั่นคง และกลุ่มการเมืองสายทักษิณ - ยิ่งลักษณ์ ต่างผลักดันเข้ามาต่อสายสัมพันธ์ในกลุ่มบริษัทพลังงานของชาติ โดยตำแหน่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงพลังงาน มาจากกลุ่มการเมืองทักษิณ - ยิ่งลักษณ์ จำนวนมากถึง 6 คน กลุ่มรัฐประหารของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา จำนวน 3 คน

ข้อมูลการวิจัยยังระบุว่า นายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีในรัฐบาลรัฐประหารของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา เป็นอดีตกรรมการบริษัทที่ศึกษามากกว่าทุกรัฐบาลที่ผ่านมา ย่อมแสดงถึงระดับความสัมพันธ์ของกลุ่มทุนพลังงานกับรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ นอกจากนี้ ในยุคนี้ยังมีสมาชิกวุฒิสภาที่เป็น หรือเคยเป็นกรรมการบริษัทในเครือ ปตท. มากถึง 39 คน ในจำนวนนี้มี 19 คน ที่ดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทในกลุ่ม ปตท. พร้อมกับดำรงตำแหน่งเป็นสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ สภาปฏิรูปแห่งชาติ หรือ สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ไปพร้อมกัน เราจึงกล่าวได้ว่า บุคคลเหล่านี้ มีสถานะที่มีการขัดกันซึ่งบทบาทหน้าที่ (Conflict of Interest) เพราะสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ หรือ สภาปฏิรูปแห่งชาติ (สปช.) หรือ สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ (สปท.) มีหน้าที่พิจารณากฎหมายเกี่ยวกับการประกอบกิจการด้านพลังงานเพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชน ขณะที่การทำหน้าที่กรรมการบริษัทในธุรกิจพลังงานต้องทำประโยชน์สูงสุดเพื่อบริษัท ดังนั้น การทำหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งย่อมอาจส่งผลกระทบต่ออีกหน้าที่หนึ่งได้โดยตรง สภาพดังกล่าวจึงขัดหลักธรรมาภิบาลสากลในการบริหารราชการแผ่นดิน

จากผลการวิจัยนี้ เราจึงเห็นได้ว่า บุคคลชนชั้นนำจำนวนมากที่เกี่ยวข้องกับนโยบายพลังงานของชาติมีความสัมพันธ์อันแนบแน่นกับบริษัทพลังงานจากการแต่งตั้งเป็นกรรมการบริษัท บุคคลเหล่านี้ จึงต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 4 พ.ศ. 2551 ตามมาตรา 89/7 89/8 และ 89/9 ว่า ขณะเป็นกรรมการจะต้องปฏิบัติตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ ข้อบังคับของบริษัท และมติคณะกรรมการ ตลอดจนมติที่ประชุมผู้ถือหุ้น เพื่อประโยชน์สูงสุดของบริษัท เป็นสำคัญ โดยจะต้องไม่ทำการใดๆ อันเป็นการขัดหรือแย้งกับประโยชน์ของบริษัทอย่างมีนัยสำคัญ ปราบกฏการณ์นี้ทำให้เราได้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการเมืองและเศรษฐกิจ ทั้งภายในและภายนอกขององค์กรด้านพลังงานอันนำไปสู่สถานะการขัดกันซึ่งบทบาทหน้าที่ (Conflict of Interest) อย่างชัดเจน

3. การเปรียบเทียบนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนกรรมการบริษัทพลังงานที่ศึกษากับตัวเทียบวัด ผู้วิจัยได้เลือกบริษัท Equinor ASA (ชื่อเดิม คือ Statoil) ซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจชั้นนำด้านพลังงานของโลก มาเป็นตัวเทียบวัดอัตราการจ่ายผลประโยชน์ให้แก่กรรมการ เนื่องจากกลุ่มบริษัททั้งสอง มีลักษณะ คล้ายคลึงกันหลายประการ ได้แก่ (1) เป็นรัฐวิสาหกิจที่ก่อตั้งโดยรัฐ (2) ปัจจุบันถูกแปรรูปเข้าจดทะเบียน ในตลาดหลักทรัพย์ฯ (3) รัฐบาลยังคงถือหุ้นใหญ่ไม่น้อยกว่าร้อยละ 51 (4) ทำธุรกิจปิโตรเลียมครบวงจร ตั้งแต่ขั้นต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ (5) มีมูลค่าในตลาดหลักทรัพย์ที่ใกล้เคียงกัน มูลค่าตลาดของกลุ่ม ปตท. ที่ศึกษาครั้งนี้ รวมกันเท่ากับ 75.7 พันล้านเหรียญสหรัฐฯ ซึ่งใกล้เคียงกับมูลค่าตลาดของบริษัท Equinor ASA ที่ 77.6 พันล้านเหรียญสหรัฐฯ กรณีนี้ บริษัท Equinor ASA จึงถือเป็นตัวเทียบวัดที่ดี ปรากฏ ตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบมูลค่าตลาด ระหว่างบริษัท Equinor ASA บมจ.ปตท. บมจ.พีทีที โกลบอลฯ บมจ. ไทยออยล์ บมจ. ปตท.สผ. และ บมจ. ไออาร์พีซี

ลำดับ	ชื่อบริษัท	ประเทศ	ยอดขาย (พันล้านดอลลาร์)	กำไร (พันล้านดอลลาร์)	สินทรัพย์ (พันล้านดอลลาร์)	มูลค่าตลาด (พันล้านดอลลาร์)	
82	Equinor ASA	นอร์เวย์	77.9	7.6	112.5	77.6	
165	บมจ.ปตท.	ไทย	72.3	3.7	74.8	43.8	
834	บมจ.พีทีที โกลบอลฯ	ไทย	16.0	1.2	14.4	9.8	
1996	บมจ.ไทยออยล์	ไทย	12.0	0.314	8.3	4.6	
-	บมจ.ปตท.สผ.	ไทย	ไม่ติดใน 2000 อันดับแรกของโลก				13.9*
-	บมจ.ไออาร์พีซี	ไทย	ไม่ติดใน 2000 อันดับแรกของโลก				3.6*

ที่มา: 1 ข้อมูล The World's Largest Public Companies 2018, Forbes

2 มูลค่าตลาดปี พ.ศ. 2561 ของ บมจ. ปตท.สผ. และ บมจ.ไออาร์พีซี โดยผู้วิจัยคำนวณจากข้อมูลตลาด หลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

(1) ด้านอัตราการจ่ายผลตอบแทนกรรมการ

ผลการวิจัย พบว่า ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2549 – 2560 กลุ่ม ปตท. จ่ายผลตอบแทนกรรมการ สูงกว่า บริษัท Equinor ASA ระหว่าง 7 ถึง 17 เท่า โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 10.5 เท่าโดยตลอดระยะเวลา 12 ปี บริษัท Equinor ASA จ่ายผลตอบแทนคณะกรรมการรวมกัน 287.89 ล้านบาท ขณะที่กลุ่มบริษัท บมจ.ปตท. จ่ายเงินให้คณะกรรมการมากถึง 3,025.75 ล้านบาท ดังแสดงในตารางที่ 4 ขณะที่ค่าแรงขั้นต่ำประเทศนอร์เวย์สูงกว่าประเทศไทยถึง 16.4 เท่า การจ่ายค่าตอบแทนบริษัทพลังงานไทยถือว่าสูงมากเมื่อเทียบกับบริษัทพลังงานระดับโลกที่ใหญ่ที่สุดในนอร์เวย์อย่าง บริษัท Equinor ASA หากวิเคราะห์ตามทฤษฎีระบบอุปถัมภ์ (Patron-Client Theory) การจ่ายผลตอบแทนกรรมการบริษัทพลังงานของรัฐเช่นนี้ จึงอาจถูกมองได้ว่าเป็นการ “ซื้อใจ” หรือ “การสร้างบุญคุณ” ต่อข้าราชการผู้ได้รับการอุปถัมภ์ และหากพิจารณาตามทฤษฎีระบบย่อย (Policy Subsystem) ของ Wamsley และ Zald (1973) ย่อมเห็นได้ว่า ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นการสร้างความสัมพันธ์พิเศษกับองค์กรภายนอก โดยตระหนักถึงวัฒนธรรมทางการเมืองไทยที่เชื่อมโยงกันด้วยผลประโยชน์ อันแสดงถึงความสามารถขององค์กรในการควบคุมสิ่งแวดล้อมทางการเมืองเพื่อความสำเร็จในการครอบครองและควบคุมผลประโยชน์จากการดำเนินกิจการด้านทรัพยากรปิโตรเลียม โดยการทำให้อัศวินแสดงเหล่านี้เป็น “พันธมิตร (Allies)” มากกว่าที่จะเป็น “ศัตรู (Hostiles)” ส่งผลให้ข้าราชการที่เป็นกรรมการสนับสนุนการทำงานของผู้บริหาร มากกว่าที่จะเป็น “ฝ่ายตรวจสอบ”

ตารางที่ 4 แสดงผลการเปรียบเทียบรายได้ ค่าตอบแทนกรรมการระหว่างบริษัท Equinor ASA บมจ.ปตท. บมจ. พีทีที โกลบอลฯ บมจ.ไทยออยล์ และ บมจ.ปตท.สผ. (พ.ศ. 2549 - 2560) และ บมจ.ไออาร์พีซี (พ.ศ. 2550 - 2560)

ปี (บาท)	บมจ. ไออาร์พีซี	บมจ. ปตท.	บมจ. ปตท.สผ.	บมจ. พีทีที โกลบอลฯ	บมจ. ไทยออยล์	รวมค่าตอบแทน 5 บริษัทฯ	บริษัท Equinor ASA	
							โครนอร์เวย์	บาท
2549		40,330,089	35,750,622	50,250,000	55,112,392	181,443,103	2,525,000	14,410,933
2550	80,403,004	42,059,440	35,868,993	125,689,339	62,020,000	346,040,775	3,255,344	19,979,674
2551	26,027,468	36,322,658	43,081,186	75,913,536	38,584,012	219,928,860	4,572,000	22,454,921
2552	48,292,402	40,037,852	37,184,847	75,793,931	50,498,984	251,808,016	4,437,000	25,235,438
2553	50,111,976	41,055,748	54,831,250	36,552,520	44,681,417	227,232,911	4,441,000	22,497,662
2554	34,617,822	40,158,139	52,958,392	125,596,026	58,985,620	312,316,000	4,655,000	24,363,339
2555	24,212,524	41,439,523	70,681,383	61,087,104	51,213,715	248,634,250	4,853,000	26,431,865
2556	33,029,024	61,454,211	68,693,458	62,315,984	45,256,495	270,749,172	5,847,000	31,052,248
2557	22,478,355	45,313,621	39,412,014	56,485,113	16,898,449	180,587,552	5,843,000	25,592,924
2558	41,954,535	27,897,022	20,350,000	70,661,284	53,294,962	214,157,803	5,950,035	24,382,648
2559	49,178,677	53,590,229	35,764,471	67,330,000	67,944,516	273,807,893	6,524,119	26,849,359
2560	54,622,096	62,535,679	42,993,021	70,200,000	68,697,476	299,048,271	6,278,638	24,639,259
รวม	464,927,883	532,194,211	537,569,637	877,874,836	613,188,039	3,025,754,605	59,181,136	287,890,269

ที่มา: จัดทำโดยผู้วิจัย

(2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนคณะกรรมการกับผลประโยชน์ของบริษัทการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่คณะกรรมการของบริษัท Equinor ASA จะไม่เชื่อมโยงกับผลประโยชน์ ขณะที่ยกบริษัท ปตท. มีนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนกรรมการอิงกับผลประโยชน์รายปี คือ เมื่อบริษัทมีผลกำไรมาก กรรมการจะได้โบนัสมาก ทำให้กรรมการที่เป็นข้าราชการที่เกี่ยวข้องกับนโยบายของรัฐและกำกับการปฏิบัติของภาครัฐกิจ จะตกอยู่ในสถานะการขัดกันซึ่งผลประโยชน์ (Conflict of Interest) อีกทั้ง การที่กรรมการได้ค่าตอบแทนอิงกับผลประโยชน์ระยะสั้นที่เป็นรายปีเช่นเดียวกับผู้บริหาร คือ เน้นทำกำไรให้มากที่สุดและเร็วที่สุดซึ่งเป็นเป้าหมายเดียวกับฝ่ายบริหาร ย่อมส่งผลให้คณะกรรมการให้ความสำคัญกับเรื่องระยะสั้น ส่งผลให้เกิดประเด็นการถ่วงดุลระหว่างคณะกรรมการกับผู้บริหารที่ลดลง

(3) ด้านการแยกอำนาจและบทบาทหน้าที่ตามหลักธรรมาภิบาลสากล (Separation of Duties และ Separation of Power)

บริษัท Equinor ASA จะไม่แต่งตั้งข้าราชการที่ยังไม่เกษียณอายุเป็นกรรมการ เพราะข้าราชการมีบทบาทเกี่ยวข้องกับนโยบายและการกำกับการดูแลธุรกิจจึงต้องมีความเป็นกลางระหว่างทุกบริษัทอย่าง

เท่าเทียม และไม่มีผู้บริหารเป็นกรรมการบริษัท เนื่องจากผู้บริหารมีหน้าที่ปฏิบัติตามนโยบายของคณะกรรมการและรายงานการปฏิบัติต่อคณะกรรมการ โดยคณะกรรมการจะต้องกำกับดูแลให้ผู้บริหารปฏิบัติตามนโยบายและเป้าหมายที่วางไว้ จึงเป็นการแยกอำนาจและบทบาทหน้าที่ตามหลักธรรมาภิบาลสากลที่เรียกว่า Separation of Duties และ Separation of Power ขณะที่เราจะไม่พบหลักการเช่นนี้ในกลุ่มบริษัท ปตท. ที่ศึกษา

แม้ว่ากลุ่ม ปตท. จะจ่ายค่าตอบแทนกรรมการสูงกว่าบริษัทระดับโลกอย่างบริษัท Equinor ASA ถึง 10.5 เท่า แต่ก็ไม่พบว่า กรรมการบริษัทกลุ่ม ปตท. มีความหลากหลาย และมีคุณสมบัติระดับโลก โดยกรรมการส่วนใหญ่จะวนเวียนอยู่ในหมู่ข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ และผู้บริหารในเครือ บมจ.ปตท.เอง ในทางวิชาการจึงมองได้ว่า มีลักษณะเป็นการสร้างเครือข่ายอุปถัมภ์ (Patron-Client Networking) ระหว่างบุคคลชั้นสูง (Elite) ที่เป็นผู้บริหารบริษัท กับ ข้าราชการผู้เกี่ยวข้องกันบนนโยบายหรือผู้กำกับดูแลการปฏิบัติ

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะการวิจัย

ปัจจุบันการให้สิทธิสำรวจและผลิตปิโตรเลียมของประเทศในกลุ่มอาเซียนจัดอยู่ในกระบวนการที่ 3 ถึง 5 (รูปที่ 2) ที่ใช้ระบบสัญญาแบ่งปันผลผลิตและสัญญาจ้างบริการในการจัดการทรัพยากรปิโตรเลียม โดยมีเป้าหมายเพื่อให้รัฐ หรือบรรษัทน้ำมันแห่งชาติที่เป็นตัวแทนรัฐ จะไม่ถูกจำกัดอำนาจอธิปไตยเหนือทรัพยากรธรรมชาติ เพื่อรักษากรมสิทธิ์ในผลผลิตปิโตรเลียมที่ได้ อีกทั้ง ในระบบนี้รัฐจะเป็นเจ้าของข้อมูลปฐมภูมิทั้งในการสำรวจ และการผลิต ขณะที่เอกชนยังเป็นผู้รับความเสี่ยงทั้งหมดในช่วงค้นหาปิโตรเลียม โดยรัฐมีอำนาจตัดสินใจในการดำเนินการผลิตทุกขั้นตอน อันเป็นประโยชน์ต่อประเทศการกำกับดูแลแหล่งทรัพยากร ควบคุมต้นทุนและค่าใช้จ่าย ได้ดีกว่าระบบสัมปทานที่ไทยใช้อยู่ ซึ่งอยู่ในกระบวนการที่ 2 ที่เอกชนเป็นผู้ควบคุมและตัดสินใจว่า จะผลิตปิโตรเลียมเมื่อใดและปริมาณมากน้อยเท่าใด อีกทั้งเอกชนยังเป็นเจ้าของอุปกรณ์ และผลผลิตปิโตรเลียมที่ผลิตได้ทั้งหมด ทำให้ข้อมูลที่รัฐได้รับจะเป็นข้อมูลทุติยภูมิที่ส่งมาจากผู้รับสัมปทาน การกำกับดูแลในระบบสัมปทานคือดีกว่าระบบสัญญา อีกทั้งในระบบสัมปทานไม่มีบรรษัทน้ำมันแห่งชาติ ที่จะรับการถ่ายทอดความรู้ เทคโนโลยีและประสบการณ์จากบริษัทเอกชนคู่สัญญา จึงเป็นระบบที่รัฐต้องพึ่งพิงพึ่งพาเอกชนผู้รับสัมปทานอย่างยิ่ง

ปัญหาสำคัญประการหนึ่งอันเป็นแรงเสียดทานในการเปลี่ยนแปลงจากระบบสัมปทานไปสู่ระบบสัญญา คือ การที่ชนชั้นปกครองที่มีอำนาจในการกำหนดนโยบายมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับกลุ่มผลประโยชน์พลังงาน ทั้งที่ขัดหลักธรรมาภิบาลสากล แต่กลับเป็นเรื่องที่ถูกต้องตามกฎหมายไทย อันเกิดจากการออกกฎหมายที่เปิดช่องโหว่ให้ข้าราชการผู้เกี่ยวข้องกันบนนโยบายสามารถไปเป็นกรรมการในธุรกิจที่อยู่ภายใต้้นนโยบายนั้นได้ ปรากฏตาม พระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ 5 และ 6) พ.ศ. 2550 ที่เพิ่มเติมลักษณะต้องห้าม ในมาตรา 5 (9) ที่มีข้อยกเว้นที่ให้อำนาจแก่คณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจเป็นผู้มอบหมายข้าราชการเข้าไปดำรงตำแหน่งใดๆ ในธุรกิจเอกชน

ที่รัฐวิสาหกิจถือหุ้นเพียงเล็กน้อยได้ นอกจากนี้ยังมีการเพิ่มลักษณะต้องห้าม ในมาตรา 5 (10) มีข้อกำหนดให้ให้นายกรัฐมนตรีวิสาหกิจ ซึ่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร กรรมการผู้จัดการใหญ่ สามารถมอบหมายข้าราชการเป็นประธานกรรมการ กรรมการ หรือผู้บริหารที่มีอำนาจในการจัดการ หรือมีส่วนได้เสียในนิติบุคคล ซึ่งเป็นผู้รับสัมปทาน ผู้ร่วมทุน หรือมีประโยชน์ได้เสียเกี่ยวข้องกับกิจการของรัฐวิสาหกิจนั้นได้ ข้อกำหนดดังกล่าว ส่งผลให้เกิดปัญหา ความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ (Conflict of Interest) ระหว่างบทบาทข้าราชการกับบทบาทในภาครัฐกิจ สถานะดังกล่าวจึงเอื้อต่อการครอบงำของธุรกิจพลังงานก่อน นโยบายของรัฐกฎหมายดังกล่าว ส่งผลให้ผู้บริหารรัฐวิสาหกิจ และคณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจ มีอำนาจชี้ว่า ข้าราชการคนใดสมควรได้รับการจัดสรรผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงินและผลประโยชน์อื่นๆ จากผลกำไรทางธุรกิจ

จากผลการวิจัย เห็นได้ว่า กฎหมายไทยให้สถานะพิเศษแก่รัฐวิสาหกิจ เช่น ปตท. ที่สามารถแต่งตั้งข้าราชการที่ทำหน้าที่เป็น Regulator มีอำนาจหน้าที่ด้านนโยบาย และด้านกำกับดูแลธุรกิจพลังงานเข้าเป็นกรรมการบริษัทในกลุ่มของตน คือ เป็น Operator ไปพร้อมกันได้ ทั้งที่บริษัทเหล่านี้ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรสูงสุดให้แก่ผู้ถือหุ้น การที่กฎหมายเปิดช่องทางให้รัฐวิสาหกิจและบริษัทลูก สามารถให้ผลประโยชน์ทั้งเป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินแก่ข้าราชการที่สังกัดในหน่วยงานที่มีอำนาจกำกับดูแลธุรกิจนั้น ถือเป็นสิทธิพิเศษเหนือบริษัทคู่แข่งที่เป็นบริษัทเอกชนทั่วไป จึงเป็นกฎหมายที่สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันแก่รัฐวิสาหกิจและบริษัทลูกเป็นการเฉพาะ จึงไม่เป็นธรรมต่อเอกชนรายอื่น และมีผลกีดขวางรากฐานระบบตลาดเสรีโดยตรง ที่สำคัญ คือ ผลประโยชน์ที่ข้าราชการได้รับในแต่ละปีสูงกว่าเงินเดือนข้าราชการหลายเท่าตัว ย่อมสร้างความผูกพันและความภักดีระหว่างบริษัทกับข้าราชการที่เป็นกรรมการได้เป็นอย่างดี การที่บริษัทในกลุ่ม ปตท. มีความมั่งคั่งในปัจจุบันต่างๆ ทั้งด้านการเงิน กฎระเบียบที่เกื้อหนุน และสภาพแวดล้อมที่รายได้ข้าราชการไม่สะท้อนต้นทุนการดำรงชีวิตที่มีคุณภาพ จึงทำให้ระบบอุปถัมภ์ของธุรกิจพลังงานต่อข้าราชการไทยสามารถเกิดขึ้น ขยายตัว และดำรงอยู่ต่อไปได้อย่างมั่นคง หากเรายึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารบ้านเมืองแล้ว ย่อมจะตระหนักว่า พัฒนาการดังกล่าว เป็นสิ่งที่น่ากังวลใจ เพราะย่อมมีผลกระทบต่อความเป็นกลางในการกำหนดนโยบาย และประโยชน์สูงสุดของประชาชนไม่มากนักน้อย ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับแนวคิดของ Clapham (1982) เรื่อง “Clientelism and The State” ใน Private patronage and Public Power: Political Clientelism in the Modern State ที่ว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดโครงสร้างความสัมพันธ์แบบอุปถัมภ์มีเงื่อนไข 4 ประการ (pp. 7-8) คือ

- (1) ในสังคมนั้นๆ ทรัพยากรสำคัญถูกผูกขาดไว้ที่กลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะ จนมีผลทำให้คนที่ไม่สามารถเข้าถึงทรัพยากรเหล่านี้ ขาดหลักประกันในชีวิตไป ต้องหาผู้อุปถัมภ์มาช่วยยื่นให้
- (2) ผู้อุปถัมภ์เองมีความต้องการ หรือจำเป็นที่จะต้องพึ่งผู้อยู่ใต้อุปถัมภ์ เพื่อให้ช่วยเหลือเกื้อกูลตน โดยที่ผู้อุปถัมภ์ยินดีให้ทรัพยากรตอบแทน

(3) กลุ่มผู้อยู่ใต้อุปถัมภ์ ไม่มีความสามารถรวมตัวกันเพื่อต่อรองกับกลุ่มผู้อุปถัมภ์ เพราะตัวผู้อุปถัมภ์ควบคุมทรัพยากรที่ใช้ในการบังคับมิให้กลุ่มผู้อยู่ใต้อุปถัมภ์รวมตัวกัน

(4) ระบบสังคมการเมืองยังไม่สามารถใช้คุณธรรมในการแจกแจงทรัพยากรแก่สังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ รังสรรค์ ธนะพรพันธุ์ (2546) ที่วิพากษ์ความสัมพันธ์เชิงอุปถัมภ์ในสังคมไทยไว้อย่างสอดคล้องว่า ชนชั้นปกครองแสวงหาฐานอำนาจทางเศรษฐกิจ และสร้างสายสัมพันธ์กับกลุ่มผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรเพื่อใช้ในการอุปถัมภ์ทางการเมือง การกำหนดนโยบายเศรษฐกิจจึงกลายเป็นกระบวนการแสวงหาค่าเช่าทางเศรษฐกิจ (Rent Seeking) ของชนชั้นปกครอง ภายใต้ระบบความสัมพันธ์เชิงอุปถัมภ์นี้ ทำให้การดำเนินนโยบายเศรษฐกิจเพื่อสวัสดิการสูงสุดของสังคม (Social Welfare Maximization) ย่อมไม่อาจเกิดขึ้นได้ เพราะการกำหนดนโยบายเศรษฐกิจกลายเป็นกระบวนการแบ่งปันผลประโยชน์เพื่อการอุปถัมภ์ ด้วยเหตุนี้ บรรดามาตรการทางนโยบายที่ควรจะเป็นประโยชน์แก่สังคมส่วนรวม หรือเป็นประโยชน์ต่อคนส่วนใหญ่ของประเทศ กลับกลายเป็นเครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรของชาติ เพื่อประโยชน์ของชนชั้นปกครองเพียงหยิบมือเดียว ดังนั้น การขจัดระบบอุปถัมภ์ออกจากผู้เกี่ยวข้องกับการนโยบายการจัดการทรัพยากร ย่อมหมายถึง นโยบายเศรษฐกิจเพื่อสวัสดิการสูงสุดของสังคมอย่างยั่งยืนย่อมเกิดขึ้นได้

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า บทวิจัยเรื่องอำนาจอธิปไตยถาวรเหนือทรัพยากรธรรมชาติ กรณีความสัมพันธ์เชิงอุปถัมภ์ในการจัดการทรัพยากรปิโตรเลียมของประเทศไทยนี้ จะทำให้เกิดความตระหนักต่อผู้บริหารประเทศและประชาชนว่า หากประเทศไทยมีการจัดการทรัพยากรขั้นต้นนี้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการแยกอำนาจและหน้าที่ของข้าราชการกับธุรกิจพลังงาน (Separation of Power และ Separation of Duties) จะช่วยขจัดการครอบงำนโยบายสาธารณะจากปัญหาการมีบทบาทหน้าที่ทับซ้อน (Conflict of Interest) ของข้าราชการเพื่อป้องกันมิให้เกิดความลำเอียงในการกำหนดนโยบาย และเพื่อสร้างกรอบธรรมาภิบาลในการบริหารราชการแผ่นดินให้ทัดเทียมนานาอารยประเทศด้วยกฎหมายที่ไม่จำกัดอำนาจอธิปไตยเหนือทรัพยากรปิโตรเลียมของประเทศไทย จะทำให้รัฐบาลไทยมีทรัพย์สินในปิโตรเลียมของตนเองก็จะทำให้สามารถกำหนดนโยบายด้านพลังงานให้มีความเป็นธรรมต่อประชาชนได้มากขึ้น ขณะเดียวกันรัฐบาลก็จะมีรายได้จากทรัพยากรปิโตรเลียมที่เพิ่มขึ้นเพื่อไปพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน และรายได้ส่วนหนึ่งนำไปพัฒนาพลังงานหมุนเวียนเต็มศักยภาพ ก็จะทำให้ประเทศไทยก้าวไปสู่การพึ่งพาตนเองด้านพลังงานนำมาซึ่งความมั่นคงให้แก่ประเทศไทยอย่างแท้จริง รัฐบาลในอนาคตจึงควรจะนำข้อเสนอแนะนี้ไปศึกษาต่อขอยอดปรับปรุงการกำกับดูแลทรัพยากรของชาติเพื่อประโยชน์สูงสุดของประเทศและประชาชนต่อไป

รายการอ้างอิง

- กระทรวงพลังงาน กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ. (2559). รายงานประจำปี 2558. วันที่ค้นข้อมูล 14 ธันวาคม 2562, เข้าถึงได้จาก https://dmf.go.th/public/list_upload/backend/list_5786/files_8434_1.pdf
- ติน ปรัชญพาทย์. (2521). วิจารณ์และแนะนำหนังสือ Theodore J. Lowi, Benjamin Ginsberg et al. Poliscldc (New York: Macmillan Publishing Co., 1976). วารสารพัฒนบริหารศาสตร์, 18(4), 718 -721.
- รังสรรค์ ชนะพรพันธ์. (2546). กระบวนการกำหนดนโยบายเศรษฐกิจในประเทศไทย บทวิเคราะห์เชิงประวัติศาสตร์เศรษฐกิจการเมือง พ.ศ. 2475-2530. กรุงเทพฯ: คบไฟ.
- วีระศักดิ์ พิงษ์สมบัติ. (2554). แนวทางการบริหารจัดการแหล่งสัมปทานปิโตรเลียม หลังสิ้นสุดสัมปทาน. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- สถาพร เริงธรรม. (2549). วาทกรรมทางนโยบายกับการคอร์รัปชัน ศึกษากรณี การทุจริตในการจัดซื้อยา และเวชภัณฑ์ของกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2541 (Doctoral dissertation). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมบัติ พงศ์พิงศักดิ์. (2540). การนำระบบแบ่งปันผลผลิต (Production Sharing) มาใช้ในการให้สิทธิสำรวจ และผลิตปิโตรเลียมในประเทศไทย (Master's Degree). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: Wiley.
- Clapham, C. (Ed.). (1982). Clientelism and the State. In *Private Patronage and Public Power: Political Clientelism in the Modern State* (pp.7-8). London: Frances Pinter.
- Dahl, R. A. (1961). *Who Governs?: Democracy and Power in an American City*. New Haven: Yale University Press.
- Forbes. (2019). *The World's Largest Public Companies*. Retrieved June 21, 2020, from <https://www.forbes.com/global2000/list/#search:equi>
- Miliband, R. (1969). *The State in Capitalist Society*. London: Quartet Books.
- Organization of the Petroleum Exporting Countries. (2016). *OPEC Annual Statistical Bulletin 2016*. Vienna, Austria. Retrieved June 25, 2020, from https://www.opec.org/opec_web/static_files_project/media/downloads/publications/ASB2016.pdf
- Raphael, S., & Stokes, D. (2013). US oil strategy in the Caspian Basin: Hegemony through interdependence. *International Relations*, 28(2), 183-206.
- Scott, J. C. (1972). Patron-Client Politics and Political Change in Southeast Asia. *The American Political Science Review*, 66(1), 91-113.

- Stares, P. B. (2000). *Introduction and Overview, Rethinking Energy Security in East Asia*. Tokyo: Japan Center for International Exchange.
- Chotipanvittayakul, S., & Mantajit, J. (2011). *Comparison of Petroleum Arrangement: Concession, Production Sharing Contract and Service Contract*. Paper Presented at 4th Petroleum Forum: Approaching to the 21st Petroleum Concession Bidding Round, Chatuchak, Bangkok, 26-27 May 2011.
- Wamsley, L. G., & Mayer, Z. N. (1973). *The Political Economy of Public Organizations*. Bloomington and London: Indiana University Press.
- Mackenzie, W. (2009). *South East Asia Upstream Service Country Overview*. The World Factbook, Central Intelligence Agency. Retrieved June 21, 2020, from <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/fields/269rank.html>

การศึกษาหลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร
มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร เพื่อน้อมนำมาเป็นแนวทาง
ในการปฏิบัติงานสำหรับกิจการเพื่อสังคม
**The Study of the Principles of the Work of His Majesty King Phra Bat Somdet
Phra Boromchanakathibet Maha Bhumibol Adulyadej Maharai
Borommanatbophit as a Guideline for Social Enterprise**

บัณฑิต เสาวภาภรณ์ (Bundit Saowapaporn)¹

ทักษญา สง่าโยธิน (Taksaya Sangayotin)²

ลลิต ถนอมสิงห์ (Lalit Thanomsing)³

¹หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาองค์การและการจัดการสมรรถนะของมนุษย์
วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Doctor of Philosophy Organization Development and Human Capability Management, Graduate School
of Commerce, Burapha University

²ดร., วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาลัยวิทยาลัยบูรพา

Dr., Graduate School of Commerce, Burapha University

³รองเลขาธิการ มูลนิธิชัยพัฒนา

Deputy Secretary- General of the Chaipattana Foundation

E-mail: khunchaibenz@gmail.com

Received: 18 June 2019

Revised: 16 July 2019

Accepted: 31 July 2019

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร
มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานสำหรับกิจการเพื่อสังคม (Social
Enterprise) และส่งผลต่อบ้างปัจจัยแห่งความสำเร็จขององค์กรในสมคูล 3 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านสังคม 2. ด้าน

บัณฑิต เสาวนาภรณ์ ทักษณา สง่าโยธิน และลลิต อนอมสิงห์

สิ่งแวดล้อม 3. ด้านเศรษฐกิจ ที่ส่งผลต่อความยั่งยืน โดยการวิจัยในครั้งนี้ เป็นการเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญกิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise) วิชากิจชุมชน และผู้ที่ให้หลักทรงงานในพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (สำนักงาน กปร., 2559) ได้รวบรวมไว้จำนวน 23 หลักการ ได้แก่ 1) ศึกษาข้อมูลอย่างเป็นระบบ 2) ระเบิดจากข้างใน 3) แก้ปัญหาที่จุดเล็ก 4) ทำตามลำดับขั้น 5) ภูมิสังคม 6) องค์กรร่วม 7) ไม่ติดตำรา 8) ประหยัด เรียบง่าย ได้ประโยชน์สูงสุด 9) ทำให้ง่าย 10) การมีส่วนร่วม 11) ประโยชน์ส่วนรวม 12) บริการที่จุดเดียว 13) ใช้ธรรมชาติช่วยธรรมชาติ 14) ใช้ธรรมชาติปราบธรรมชาติ 15) ปลุกป่าในใจคน 16) ขาดทุนคือกำไร 17) การพึ่งตนเอง 18) พออยู่พอกิน 19) เศรษฐกิจพอเพียง 20) ซื่อสัตย์ สุจริต จริตใจต่อกัน 21) ทำงานอย่างมีความสุข 22) ความเพียร 23) รู้ รัก สามัคคี นำมาใช้ในการดำเนินกิจการ ให้ประสบความสำเร็จในปัจจุบัน จำนวน 17 ท่าน โดยใช้เทคนิคเดลฟาย

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานสำหรับกิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise) ประกอบไปด้วย 1. สร้างรายได้ สร้างอาชีพ สามารถเลี้ยงตัวเองได้อย่างมั่นคง 2. นำวัตถุดิบหรือสิ่งที่หาได้จากท้องถิ่น มาเพิ่มมูลค่า 3. วิจัยและพัฒนา 4. การเงิน โปร่งใส ตรวจสอบได้ 5. การปรับตัวตามสถานการณ์พร้อมที่เรียนรู้และแก้ไข 6. ใช้ภูมิปัญญาที่มีอยู่ภายในชุมชน นำมาประยุกต์ให้สอดคล้องกับสังคม วัฒนธรรม 7. การวางแผน การบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ 8. เสริมสร้างองค์ความรู้ ความเข้าใจการเรียนรู้ 9. ยกระดับชุมชน ให้เกิดการกินดี อยู่ดี 10. กำไรที่ได้จากการดำเนินงาน นำกลับไปคืนแก่ชุมชน 11. ความสมดุลเพื่อทำให้เกิดความยั่งยืนด้านเศรษฐกิจ 12. ความสมดุลเพื่อให้เกิดความยั่งยืนด้านสังคม 13. ความสมดุลเพื่อให้เกิดความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม

คำสำคัญ: หลักการทรงงาน, กิจการเพื่อสังคม, วิชากิจชุมชน

Abstract

This research was adopted to study the working principles of His Majesty King Phra Bat Somdet Phra Boromchanakathibet Maha Bhumibol Adulyadej Maharai Borommanatbophit as a guideline for affecting the achievement of Social Enterprise's operations and influenced the corporation accomplishment on 3 aspects as 1. Social 2. Environmental and 3. Economics that affected the sustainable. Surveys were conducted from Social Enterprise specialist and the experts of His Majesty King Phra Bat Somdet Phra Boromchanakathibet Maha Bhumibol Adulyadej Maharai Borommanatbophit working principles by Office of the Royal Development Projects Board (ORDPB,2016) the 23 Work Principles of His Majesty King Phra Bat Somdet Phra Boromchanakathibet Maha Bhumibol Adulyadej Maharai Borommanatbophit include 1. Study information and details systematically 2. Explode from

inside 3. Solve problems from small spots 4. Follow steps in development 5. Socio-geography 6. Holistic 7. Do not rely on textbooks 8. Economizing and simplicity brings optimal benefits 9. Make things simple 10. Participation 11. Common benefits 12. One stop service 13. Use nature to cure nature 14. Use injustice to suppress injustice 15. Grow trees in people's heart 16. Deficit means profits 17. Self-dependence 18. Enough to live and eat 19. Sufficiency economy 20. Honesty, genuineness, and sincerity 21. Work happily and 22. Endeavor 23. Know how to love and be harmony .This qualitative research was conducted using Delphi technique from 17 sample persons.

The research results of key success factors affecting the success for social enterprises include 1. Generate income and employment for a sustainable living 2. Creating value add products from local wisdom 3. Research and development 4. Transparent and accountable financial management 5. Being adaptive to change 6. Local wisdom 7. Planning and system approach to management 8. Never stop learning 9. Uplift the well-being of the community 10. Our giving back 11. Balance for economic sustainability 12. Balance for social sustainability and 13. Balance for Environmental sustainability

Keywords: Principles of the work, Social Enterprise, Community Enterprise

บทนำ

นับตั้งแต่พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช ทรงครองสิริราชสมบัติในปี พ.ศ. 2489 ซึ่งยาวนานมากกว่า 70 ปีทรงเสด็จพระราชดำเนินไปทั่วทุกหนแห่งของประเทศไทย ทรงปฏิบัติพระราชกรณียกิจที่พระองค์ทรงทำอยู่เป็นประจำ จนถึงปัจจุบันมีโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริมากถึง 4,741 โครงการ (สำนักงาน กปร., 2560) การดำเนินงานของพระองค์โดยทรงคิดค้นหาแนวทาง ทดลอง พัฒนาแนวคิดให้สามารถปรับใช้ให้สอดคล้องกับสิ่งที่อยู่รอบตัว เพื่อให้สามารถปฏิบัติได้จริง ถือเป็นบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน ทรงยกระดับคุณภาพชีวิตให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ (สุเมธ ตันติเวชกุล , 2554)

จากโครงการที่ได้กล่าวมาข้างต้น พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช มีความประสงค์เพื่อต้องการส่งเสริมอาชีพที่มั่นคง จนเป็นที่ประจักษ์โดยทั่วกันแล้วว่า จุดมุ่งหมายที่พระองค์ท่านให้ความสำคัญ คือ ความกินดีอยู่ดีและความผาสุกของราษฎร โดยมีเป้าหมายให้สอดคล้องกับการพัฒนา เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

โดยสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงาน โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริหรือ (สำนักงาน กปร., 2559) ได้รวบรวมไว้จำนวน 23 หลักการ ได้แก่ 1) ศึกษาข้อมูลอย่างเป็นระบบ 2) ระเบิด

บัณฑิต เสาวนากรณ์ ทักษณา สง่าโยธิน และลลิต อนอมสิงห์

จากข้างใน 3) แก้ปัญหาที่จุดเล็ก 4) ทำตามลำดับขั้น 5) ภูมิสังคม 6) องค์กรรวม 7) ไม่ติดตำรา 8) ประหยัด เรียบง่าย ได้ประโยชน์สูงสุด 9) ทำให้ง่าย 10) การมีส่วนร่วม 11) ประโยชน์ส่วนรวม 12) บริการที่จุดเดียว 13) ใช้ธรรมชาติช่วยธรรมชาติ 14) ใช้ธรรมชาติปราบธรรมชาติ 15) ปลุกป่าในใจคน 16) ขาดทุนคือกำไร 17) การพึ่งตนเอง 18) พอกอยู่พอกิน 19) เศรษฐกิจพอเพียง 20) ซื่อสัตย์ สุจริต จงใจต่อกัน 21) ทำงานอย่างมีความสุข 22) ความเพียร 23) รู้ รัก สามัคคี

การพัฒนาที่ยั่งยืนนั้น สิ่งที่ต้องคำนึงเป็นปัจจัยหลักคือ 1) เศรษฐกิจ 2) สังคม และ 3) สิ่งแวดล้อม จะต้องควบคู่ ผสมผสาน ให้ความความสอดคล้องกัน การผนวกการพัฒนาที่ยั่งยืนกับแนวคิดการพัฒนา สังคม เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมไปพร้อมกัน เรียกว่า Triple Bottom Line ซึ่งเป็นแนวคิดที่พัฒนามาจาก (John Elkington, 1997) การดำเนินธุรกิจที่ควบคู่ไปกับการพัฒนาสังคม เรียกว่า กิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise) โดยองค์การมีจุดประสงค์ที่จะช่วยเหลือ ประชาชน ชุมชน สังคม สิ่งแวดล้อม ให้มีการพัฒนาให้ เกิดประโยชน์ในภาพรวมเป็นส่วนใหญ่ โดยมีได้ห้วงกำไรสูงสุดเพียงปัจจัยเดียว (ศักดิ์ดา ศิริภัทร โสภณ, 2558)

สำหรับกิจการเพื่อสังคมที่น้อมนำหลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช มาสนับสนุนในการพัฒนา เป็นกลไกในการขับเคลื่อนควบคู่ไปกับการพัฒนา โครงสร้างพื้นฐานในปัจจุบัน และสิ่งเหล่านี้เองจะเป็นเครื่องมือสำหรับ ทำให้สังคมไทยมีความมั่นคงและ สามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาหลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรรณนาถบพิตร เพื่อน้อมนำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานสำหรับกิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise)

การทบทวนวรรณกรรม แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “การศึกษาหลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานสำหรับกิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise)” ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

หลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช ที่สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ได้รวบรวมไว้จำนวน 23 หลักการ ดังต่อไปนี้ (สำนักงาน กปร., 2559)

ศึกษาข้อมูลอย่างเป็นระบบ หมายถึง ทรงศึกษาข้อมูลรายละเอียดเพื่อที่จะพระราชทาน ความช่วยเหลือได้อย่างถูกต้องและรวดเร็วตรงตามความต้องการของประชาชน

ระเบิดจากด้านใน หมายถึง สร้างความเข้มแข็งให้คนในชุมชนพัฒนาให้มีสภาพพร้อมที่จะรับการพัฒนาก่อน แล้วจึงค่อยออกมาสู่สังคมภายนอก

แก้ปัญหาที่จุดเล็ก หมายถึง ทรงมองปัญหาใน ภาพรวม (Macro) ก่อนเสมอ แต่การแก้ปัญหาของพระองค์จะเริ่มจากจุดเล็ก (Micro) คือ การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ที่คนมักจะมองข้าม

ทำตามลำดับขั้น หมายถึง เริ่มต้นจากสิ่งที่จำเป็นที่สุดก่อน ใช้ความรู้ทางวิชาการและเทคโนโลยีที่เรียบง่ายเน้นการปรับใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ราษฎร สามารถนำไปปฏิบัติได้และเกิดประโยชน์สูงสุด

ภูมิสังคม หมายถึง ต้องคำนึงสภาพภูมิประเทศ และสังคมวิทยา ลักษณะนิสัยใจคอของคน วัฒนธรรมประเพณี ในแต่ละท้องถิ่นที่มีความแตกต่างกัน

องค์รวม หมายถึง มองอย่างครบวงจร ทรงมองเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไขอย่างเชื่อมโยงกัน

ไม่ติดตำรา หมายถึง ไม่ผูกมัดติดกับวิชาการและเทคโนโลยีที่ไม่เหมาะสมกับสภาพชีวิตความเป็นมีลักษณะของการพัฒนาที่อนุโลม

ประหยัด เรียบง่าย ได้ประโยชน์สูงสุด หมายถึง การพัฒนาและช่วยเหลือราษฎรทรงใช้หลักในการแก้ไขปัญหาด้วยความ เรียบง่ายและประหยัด

ทำให้ง่าย Simplicity หมายถึง การคิดค้น ดัดแปลง ปรับปรุง และแก้ไขงานการพัฒนาประเทศตามแนวพระราชดำริดำเนินไปได้โดยง่าย ไม่ยุ่งยากซับซ้อน

การมีส่วนร่วม หมายถึง ทรงนำ “ประชาพิจารณ์” เปิดโอกาสให้สาธารณชนประชาชนหรือเจ้าหน้าที่ทุกระดับได้มาร่วมกันแสดงความคิดเห็น

ประโยชน์เพื่อส่วนรวม หมายถึง ลดการคิดถึงประโยชน์ส่วนตนกิจการที่ดำเนินการนั้นจะสามารถบรรลุผลเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมได้อย่างแท้จริง

บริการรวมที่จุดเดียว One-Stop Services หมายถึง ต้นแบบในการบริการรวมที่จุดเดียวเพื่อประโยชน์ต่อประชาชนที่จะมาขอใช้บริการ จะประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย

ธรรมชาติช่วยธรรมชาติ หมายถึง ทรงมองอย่างละเอียดถึงปัญหาธรรมชาติ หากเราต้องการแก้ไขธรรมชาติ จะต้องใช้ธรรมชาติเข้าช่วยเหลือ

ใช้ธรรมชาติปราบธรรมชาติ หมายถึง ความเป็นไปแห่งธรรมชาติและกฎเกณฑ์ของธรรมชาติมาเป็นหลักการแก้ปัญหาและปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสภาวะที่ไม่ปกติเข้าสู่ระบบที่เป็นปกติ

ปลูกป่าในใจคน หมายถึง การที่จะฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติให้กลับคืนมาจะต้องปลูกจิตสำนึกในการรักผืนป่าให้แก่คนเสียก่อน

ขาดทุนคือกำไร (Our loss is our gain) หมายถึง “การให้” และ “การเสียสละ” เป็นการกระทำอันมีผลเป็นกำไรคือ ความอยู่ดี มีสุขของราษฎร ซึ่งสามารถสะท้อนให้เห็นเป็นรูปธรรมชัดเจนได้

บัณฑิต เสาวนากรณ์ ทักษณา สง่าโยธิน และลลิต อนุอมสิงห์

การพึ่งพาตนเอง หมายถึง การพัฒนาให้ประชาชนสามารถอยู่ในสังคมได้ตามสภาพแวดล้อม และสามารถ “พึ่งตนเองได้” ในที่สุด

พออยู่พอกิน หมายถึง มีความกินดีอยู่ดี มีชีวิตอยู่ในขั้น “พออยู่พอกิน” ก่อน แล้วจึงขยับขยายให้มี จิตสมรรถนะที่ก้าวหน้าต่อไป

เศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง แนวทางการแก้ไข เพื่อให้รอดพ้นและสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง และยั่งยืนภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลง

ซื่อสัตย์ สุจริต จริใจต่อกัน หมายถึง ผู้ที่มีความสุจริตและความมุ่งมั่น จะทำงานสำคัญ ยิ่งใหญ่ที่เป็นคุณ เป็นประโยชน์แท้จริงได้สำเร็จ

ทำงานอย่างมีความสุข หมายถึง ความสุขทุกคราที่จะช่วยเหลือประชาชน การมีความสุขร่วมกันในการทำประโยชน์ให้กับผู้อื่น

ความเพียร หมายถึง ในระยะแรก อาจเริ่มต้นจากความไม่พร้อม ต้องทำงานหนัก มุ่งมั่นพัฒนา บ้านเมืองให้บังเกิดความร่มเย็นเป็นสุข

รู้ รัก สามัคคี หมายถึง ต้องร่วมมือร่วมใจกัน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันรู้จักหน้าที่ของตนเอง

กิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise)

1. ความหมายของกิจการเพื่อสังคม

กิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise) คือ กิจการที่มีรายรับจากการขาย หรือผลิตสินค้าและ/ หรือ การให้บริการที่ถูกจัดตั้งขึ้นโดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน ตั้งแต่การกำหนด เพิ่มเติม หรือปรับเปลี่ยนเป้าหมาย ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชน สังคม และ/ หรือสิ่งแวดล้อมเป็นหลัก โดยเป้าหมายหลังกำไรสูงสุด (สำนักงานส่งเสริมกิจการเพื่อสังคมแห่งชาติ, 2557)

2. รูปแบบกิจการเพื่อสังคม

ตารางที่ 1 รูปแบบกิจการเพื่อสังคม

ผู้ก่อตั้ง	รูปแบบของกิจการเพื่อสังคม	ตัวอย่าง
เครือข่ายและองค์กรชุมชน	วิสาหกิจชุมชน ท้องถิ่นชุมชน สาธารณ องค์กร การเงินชุมชน	กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มสัจจะ
องค์กรสาธารณประโยชน์	ธุรกิจที่จัดตั้งและ/หรือถือหุ้นโดยองค์กรสาธารณ ประโยชน์	โครงการคอตุง มูลนิธิแม่ ฟ้าหลวง
หน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจ	ธุรกิจที่จัดตั้งและ/หรือถือหุ้นโดยหน่วยงาน ราชการและรัฐวิสาหกิจ	มูลนิธิโรงพยาบาลอภัย ภูเบศร
ผู้ประกอบการใหม่	กิจการที่บุกเบิกโดยผู้ประกอบการเพื่อสังคม	นิตยสารBE
ธุรกิจเอกชน	ธุรกิจที่จัดตั้งโดยธุรกิจเอกชน (Corporate)	ร้านเลมอนฟาร์ม
อื่นๆ	ธุรกิจที่จัดตั้งและ/หรือถือหุ้นโดย วัด สถาบันการศึกษา สถาบันศาสนา	โรงเรียนรุ่งอรุณ

สำนักงานส่งเสริมกิจการเพื่อสังคมแห่งชาติ 2557

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยแห่งความสำเร็จขององค์การส่งผลต่อความสำเร็จที่ยั่งยืน (Triple Bottom Line)

ความหมายของความสำเร็จที่ยั่งยืน (Triple Bottom Line)

John Elkington (1997) ผู้คิดค้นเครื่องมือวัดผล การดำเนินงานของกิจการ ที่สร้างผลตอบแทนให้แก่สังคม มีการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องและการบริหารจัดการธุรกิจเพื่อให้ได้มาซึ่งกำไรอย่างเป็นธรรม ประสิทธิภาพของการวัดผลการดำเนินงานตามแนวคิดหลักความสำเร็จที่ยั่งยืน (Triple Bottom Line) ทำให้หลายๆ กิจการไม่ว่าจะเป็นองค์กรที่แสวงหากำไร องค์กรไม่แสวงหากำไร หรือแม้กระทั่งหน่วยงานภาครัฐเองได้นำการรายงานแบบหลักความสำเร็จที่ยั่งยืน (Triple Bottom Line) มาใช้ในองค์กรตนเองเพื่อวัดและประเมินผลการดำเนินงาน



ภาพที่ 1 Triple Bottom Line (John Elkington, 1997)

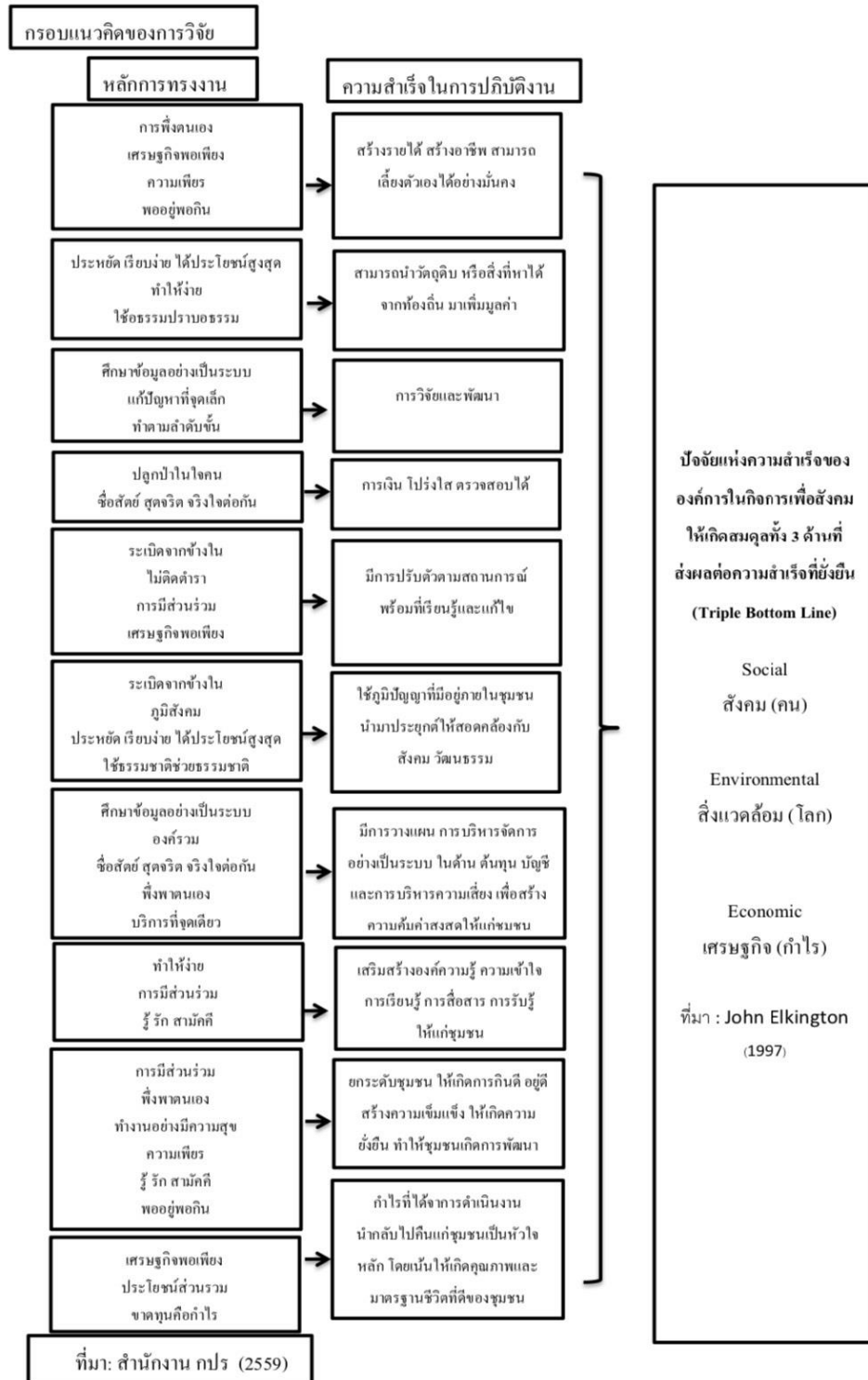
แนวคิดของ John Elkington ซึ่งพัฒนาจากแนวคิดเดิมที่ Brundtland Commission ขององค์การสหประชาชาติได้กำหนดไว้เมื่อปี 1987 โดยเน้นเรื่อง People Planet และ Profit คือให้ความสำคัญกับการมองคุณค่าและประเมินความสำเร็จขององค์กรอย่างสมดุลทั้ง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลลิต ธนอมสิงห์ (2557) ศึกษาหลักการทรงงานและองค์กรแห่งการเรียนรู้นำไปสู่องค์กรแห่งความยั่งยืน ผลการศึกษาพบว่า จะสามารถนำองค์กรไปสู่ความยั่งยืน เมื่อนำหลักทรงงานในพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ไปปรับใช้ให้เหมาะสม เกิดความสมดุลในองค์กร การบริหารความเสี่ยงที่ดี ในองค์กรมีความโปร่งใส และข้อเท็จจริง ทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี และความผูกพันกับองค์กร และเป็นการสร้างความสำเร็จที่ยั่งยืน (Triple Bottom Line) คือ ความสมดุลทางด้านสังคม สร้างความสมดุลทางด้านเศรษฐกิจ และสร้างความสมดุลทางด้านสิ่งแวดล้อม โดยจะต้องมีกิจกรรมตอบแทนสังคม เช่น ในด้านศาสนา วัฒนธรรม หรือศิลปะ แล สรรหาให้ความช่วยเหลือให้ทุกคนมีงานทำ เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาขึ้นในอนาคต การพัฒนาคนและชุมชน จะต้องควบคู่ไปกับการรักษาสีเขียวเพื่อให้อายุยืนอย่างสมดุล

सानิตย์ หนูนิล (2555) ศึกษา กิจกรรมเพื่อสังคมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ผลการศึกษาพบว่า การดำเนินกิจการที่คำนึงถึงด้านเศรษฐกิจ คือ การได้ผลตอบแทนจากกิจการเพื่อให้ธุรกิจนั้นยังสามารถดำเนินต่อไปได้ ด้านสังคม คือการแก้ไขปัญหาสังคมซึ่งจะถูกแก้ไขโดยกิจการเพื่อสังคมที่จัดตั้งขึ้นมา โดยเฉพาะปัญหาที่ไม่สามารถแก้ไขได้โดยตรงจากภาครัฐ และด้านสิ่งแวดล้อม การคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมและผลกระทบ รวมไปถึงการใช้ทรัพยากรต่างๆอย่างรอบรอบ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความสมดุลเพื่อที่จะไม่ให้เกิดปัญหากับคนในรุ่นต่อไป และที่สำคัญเพื่อนำไปสู่ความยั่งยืนได้อย่างมั่นคง การดำเนินกิจการเพื่อสังคมจะสำเร็จได้หรือไม่ โดยกิจการเพื่อสังคมเองจะต้องมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และเหมาะสม รวมทั้งการบริหารจัดการที่มีความโปร่งใส มีเครือข่ายคอยช่วยเหลือ และที่สำคัญการสนับสนุนจากภาครัฐและเอกชนจะต้องควบคู่กันไปอย่างเหมาะสม โดยเฉพาะการเข้าถึงแหล่งเงินทุนและการจัดการทางด้านของภาษี การออกกฎหมายเพื่อช่วยเหลือมาตรการทางด้านกฎหมายที่จะครอบคลุมความสะดวกสำหรับผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม รวมไปถึงการส่งเสริมทางการวิจัย และการพัฒนาหลักสูตร การศึกษาด้านกิจการเพื่อสังคม การส่งเสริมการดำเนินงานเพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการเก็บข้อมูลเชิงลึกจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญกิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise) วิสาหกิจชุมชน และผู้ใช้หลักการทำงานของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช นำมาใช้ในการดำเนินกิจการ ให้ประสบความสำเร็จในปัจจุบัน จำนวน 17 ท่าน โดยใช้เทคนิคเดลฟาย Delphi Technique (Thomas T. Macmillan, 1971)

ขอบเขตการศึกษา

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาปัจจัยความสำเร็จของกิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise) ที่นำหลักการทรงงาน 23 หลักการในพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก กิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise) หรือวิสาหกิจชุมชน

ขอบเขตด้านประชากร

ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มาจากธุรกิจหรือหน่วยงาน (Social Enterprise) จำนวน 17 คน โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ธุรกิจหรือหน่วยงานที่ผลิตสินค้าเกษตร	จำนวน 4 ท่าน
2. ธุรกิจหรือหน่วยงานผลิตสินค้าแปรรูป	จำนวน 9 ท่าน
3. ธุรกิจหรือหน่วยงานให้บริการ	จำนวน 4 ท่าน

ขอบเขตด้านช่วงเวลา

ระยะเวลาการศึกษา ตั้งแต่เดือน กันยายน พ.ศ. 2561 – กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2562

ขอบเขตด้านพื้นที่

ธุรกิจหรือหน่วยงาน (Social Enterprise) ที่ผลิตสินค้าเกษตร ผลิตสินค้าแปรรูปและธุรกิจหรือหน่วยงานให้บริการทั่วประเทศ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัย ประกอบไปด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยองค์การที่นำหลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานสำหรับกิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise) โดยใช้เกณฑ์วัดความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ ประกอบไปด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

แบบสอบถามฉบับที่ 1 เป็นข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ เป็นคำถามประเภทปลายเปิด เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ เมื่อได้ประเด็นคำตอบแล้ว ผู้วิจัยจะดำเนินการสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้สำหรับเทคนิคเดลฟายในรอบที่ 2

แบบสอบถามฉบับที่ 2 เป็นแบบสอบถาม จะนำผลลัพธ์จากรอบที่ 1 มาประมวลผลโดยให้หลักสถิติ โดยจัดทำแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ (สุวิมล ว่องวานิช, 2544, หน้า 235-237) และมีคำถามประเภทปลายเปิดผู้วิจัยจะส่งให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิม ตรวจสอบและลงความเห็นใหม่อีกครั้ง จากนั้นจึงดำเนินการตามขั้นตอนต่อไป โดยใช้เทคนิคเดลฟายในรอบที่ 3 เพื่อวิเคราะห์หาค่าสถิติในข้อคำถาม โดยมีค่าสถิติ (Median) และค่าพิสัย (Intequaltile ramge) เมื่อได้คำตอบแล้วจึงนำข้อมูลนั้นไปดำเนินการทำแบบสอบถาม ฉบับที่ 3

แบบสอบถามฉบับที่ 3 แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามที่เป็นสรุปข้อมูลทางสถิติที่จะส่งไปให้ผู้เชี่ยวชาญเดิมได้ลงมติดูความคิดเห็น หากมีความเห็นเพิ่มเติมจึงส่งให้ผู้วิจัยต่อไป

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. นำไปเป็นกระบวนการในการบริหารงานของกิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise ให้มีประสิทธิภาพ นำไปสู่ระบบการบริหารงานที่มีคุณภาพ
2. นำไปพัฒนาและกำหนดวิธีการเพื่อความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เพื่อความยั่งยืนขององค์กรกิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ฉันทามติของผู้เชี่ยวชาญจากผลเดลฟาย (Delphi Technique) ที่ได้รับเกี่ยวกับการศึกษาหลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานสำหรับกิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise) ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ฉันทามติ ด้านการสร้างรายได้ สร้างอาชีพ สามารถเลี้ยงตัวเองได้อย่างมั่นคงเกิดจากหลักการทรงงาน การพึ่งตนเอง เศรษฐกิจพอเพียง ความเพียรและพออยู่พอกิน
 - 1.1 การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาในระดับรากหญ้า จะเป็นการสร้างงานและพัฒนาทักษะของแรงงานภายในชุมชน
 - 1.2 การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง
 - 1.3 การผลิตสินค้า ให้มีคุณภาพ สะอาด ปลอดภัย ได้มาตรฐาน
 - 1.4 สมาชิกจะต้องมีรายได้ที่เหมาะสมเพียงพอ สม่่าเสมอต่อการดำรงชีพ
 - 1.5 การสร้างความมั่นคงให้กับสมาชิกให้รู้จักออมเงิน ใช้จ่ายอย่างประหยัด เพื่อความยั่งยืน
 - 1.6 การเริ่มต้นด้วยความมุ่งมั่นและอดทน จนประสบความสำเร็จ

บันทึกเสวนากรณี ทักษะ ส่งโยธิน และลลิต อนุอมสิงห์

1.7 สมาชิกสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง รู้จักสังเกต จดจำ แก้ไขปัญหา ให้ภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง

2. ผลการวิเคราะห์ต้นทุนตามมิติ ด้านการนำวัตถุดิบ หรือสิ่งที่หาได้จากท้องถิ่น มาเพิ่มมูลค่า เกิดจากหลักการทรงงาน ประหยัด เรียบง่าย ได้ประโยชน์สูงสุด ทำให้ง่าย และ ใช้ธรรมะปราบอธรรม

2.1 หัวใจในการดำเนินธุรกิจคำนึงถึงความสมดุลระหว่างสิ่งแวดล้อมที่อยู่โดยรอบให้มีผลกระทบน้อยที่สุด

2.2 การนำประสบการณ์หรือสิ่งที่ถูกถ่ายทอดกันมาตั้งแต่ดั้งเดิมนำมาเป็นตัวอย่างในการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน

2.3 นำเอาสิ่งของเหลือใช้ที่ไม่มีประโยชน์มาสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์

2.4 การใช้ความรู้จาก ประสบการณ์ที่มีอยู่ในท้องถิ่น ประกอบกับการใช้เทคโนโลยีที่เรียบง่าย จนได้ผลิตภัณฑ์ที่มีมูลค่า มาสร้างสรรค์เป็นสินค้าและผลิตภัณฑ์

3. ผลการวิเคราะห์ต้นทุนตามมิติ ด้านการวิจัยและพัฒนาเกิดจากหลักการทรงงานศึกษาข้อมูลอย่างเป็นระบบ แก้ไขปัญหาที่จุดเล็ก และทำตามลำดับขั้น

3.1 การเข้าใจปัญหาและสถานการณ์เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มหรือชุมชนช่วยกัน

3.2 การประเมินผลการปฏิบัติและวัดผลสำเร็จและความก้าวหน้า

3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนและความเจริญต้องมีความสมดุล

3.4 ใช้ข้อมูลที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานและการบริหารและใช้ในการปรับปรุงมาตรฐานให้ดีขึ้น

3.5 ควรกำหนดสินค้าให้มีการรับรองผลิตภัณฑ์จากหน่วยงานรัฐและเอกชน

4. ผลการวิเคราะห์ต้นทุนตามมิติ ด้านการเงิน โปร่งใส ตรวจสอบได้ เกิดจากหลักการทรงงานปลูกป่าในใจคน และ ซื่อสัตย์ สุจริต จงรักเอื้ออาทร

4.1 การบริหารจัดการด้านการเงินมีประสิทธิภาพ จะต้องทำบัญชีรายรับรายจ่าย เพื่อป้องกันการเกิดปัญหา

4.2 การเข้าถึงแหล่งเงินทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.3 องค์กรควรปลูกฝังให้สมาชิกมีจิตสำนึกที่ดี ลดปัญหาทุจริต คอร์รัปชัน

5. ผลการวิเคราะห์ต้นทุนตามมิติ ด้านการปรับตัวตามสถานการณ์พร้อมที่เรียนรู้และแก้ไข เกิดจากหลักการทรงงาน ระเบิดจากข้างใน ไม่ติดตำรา การมีส่วนร่วม และ เศรษฐกิจพอเพียง

5.1 การส่งเสริมและสนับสนุนสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความเข้มแข็งและสามารถแข่งขัน หากเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในอนาคต และปลูกฝังให้สมาชิกรู้จักเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อเป็นการเสริมทักษะในการพัฒนาตนเองและรู้จักวิธีการแก้ไขปัญหา

5.2 ธุรกิจต้องมีความชัดเจนรู้จักประมาณตนในธุรกิจไม่ทำเกินความสามารถ

5.3 ควรสร้างความแตกต่างในตัวสินค้าและบริการ

6. ผลการวิเคราะห์ฉันทามติ ด้านการใช้ภูมิปัญญาที่มีอยู่ภายในชุมชน นำมาประยุกต์ให้สอดคล้องกับสังคม วัฒนธรรม เกิดจากหลักการทรงงาน ระบุดจากข้างใน ภูมิสังคม ประหยัด เรียบง่าย ได้ประโยชน์สูงสุด และ ใช้ธรรมชาติช่วยธรรมชาติ

6.1 ควรศึกษาบริบท จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรค ของกิจการ ให้ดีขึ้น

6.2 การนำทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาใช้ประโยชน์เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

6.3 การรู้จักประยุกต์ใช้สิ่งของที่มีอยู่รอบตัว จะช่วยลดการใช้ยาเพื่อความประหยัด

7. ผลการวิเคราะห์ฉันทามติ ด้านการวางแผน การบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ในด้าน ต้นทุน บัญชี และการบริหารความเสี่ยง เพื่อสร้างความคุ้มค่า สูงสุดให้แก่ชุมชน เกิดจากหลักการทรงงาน ศึกษาข้อมูลอย่างเป็นระบบ องค์กรรวม ซื่อสัตย์ สุจริต จริงใจต่อกัน พึ่งพาตนเอง และ บริการที่จุดเดียว

7.1 จะต้องมีการบริหารจัดการการเงินที่ดีเพื่อป้องกันการเกิดปัญหา

7.2 ควรเปิดเผยข้อมูลทางการเงินเพื่อความโปร่งใส สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ ตรวจสอบได้

7.3 องค์กรควรมีทิศทางการปฏิบัติงาน มีการวางแผนงานให้ครอบคลุมอย่างเป็นระบบ

7.4 การบริหารงานควรมีความคล่องตัว โดยลดขั้นตอนการทำงาน ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว ด้วยการกระจายอำนาจ การตัดสินใจ

7.5 การมีเครือข่ายคอยช่วยเหลือการเป็นสำคัญสำหรับการยกระดับความสามารถในการบริหารงาน

8. ผลการวิเคราะห์ฉันทามติ ด้านการเสริมสร้างองค์ความรู้ ความเข้าใจ การเรียนรู้ การสื่อสาร การรับรู้ ให้แก่ชุมชน เกิดจากหลักการทรงงาน ทำให้ง่าย การมีส่วนร่วม และ รู้ รัก สามัคคี

8.1 ส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันและการทำงานเป็นทีม

8.2 ควรส่งเสริมสร้างแรงงานให้พัฒนาฝีมือ มีหลักสูตร ขั้นตอน วิธีการ มีกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อยกระดับฝีมือแรงงานให้เป็นแรงงานคุณภาพ

9. ผลการวิเคราะห์ฉันทามติ ด้านการยกระดับชุมชน ให้เกิดการกินดี อยู่ดี สร้างความเข้มแข็ง ให้เกิดความยั่งยืน ทำให้ชุมชนเกิดการพัฒนา พัฒนาเกิดจากหลักการทรงงาน การมีส่วนร่วม พึ่งพาตนเอง ทำงานอย่างมีความสุข ความเพียร รู้ รัก สามัคคี และพออยู่พอกิน

9.1 การกระจายรายได้เพื่อความเท่าเทียมอย่างทั่วถึง จะทำให้ลดปัญหาความเหลื่อมล้ำภายในชุมชน

9.2 การมีกฎระเบียบและธรรมเนียมปฏิบัติให้สมาชิกได้ปฏิบัติตามเพื่ออยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข

10. ผลการวิเคราะห์หัตถ์ตามมติ ด้าน กำไรที่ได้จากการดำเนินงาน นำกลับไปคืนแก่ชุมชนเป็นหัวใจหลัก โดยเน้นให้เกิดคุณภาพและมาตรฐานชีวิตที่ดีของชุมชน เกิดจากหลักการทรงงาน เศรษฐกิจพอเพียง ประโยชน์ส่วนรวม และ ชาติพันธุ์คือกำไร

10.1 ควรมีการสนับสนุนกิจกรรมในชุมชน

10.2 การสร้างโครงการที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและชุมชนโดยไม่สามารถวัดออกมาเป็นตัวเงินได้

10.3 การใช้ความรู้และความสามารถ ความชำนาญ มาใช้ให้เป็นประโยชน์ภายในชุมชน

10.4 จะต้องมีการรวมกลุ่มเพื่อสร้างพลังชุมชนเพื่อสร้างความเข้มแข็งเพื่อเป็นชุมชนที่มีประสิทธิภาพ

10.5 การใช้หลักความคุ้มค่าและความคุ้มค่าแต่ไม่ขาดทุน

ผลการวิเคราะห์หัตถ์ตามมติของผู้เชี่ยวชาญจากผลเดลฟาย (Delphi Technique) ที่ได้รับจากการนำหลักการทรงงานใน พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช และความสำเร็จในการปฏิบัติงานทั้ง 10 ด้าน ซึ่งจะส่งผลต่อความสมดุล เพื่อทำให้เกิดความยั่งยืน ด้านเศรษฐกิจ

1. การสร้างอำนาจการต่อรอง
2. การให้ความสำคัญกับลูกค้าและนักท่องเที่ยว
3. ธุรกิจจะต้องมีเป้าหมายองค์กรชัดเจน
4. การสร้างมูลค่าเพิ่มและพัฒนาศักยภาพของผลิตภัณฑ์
5. การมีแผนธุรกิจชัดเจน เป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน
6. การพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้เชื่อมโยงกับชุมชน
7. การตอบแทนสังคม ทำให้เกิดสังคมในชุมชนที่ดี

ผลการวิเคราะห์หัตถ์ตามมติ โดยการนำ หลักการทรงงานใน พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช และความสำเร็จในการปฏิบัติงานทั้ง 10 ด้าน ซึ่งจะส่งผลต่อความสมดุล เพื่อให้เกิดความยั่งยืน ด้านสังคม

1. การประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาวิถีชีวิตและความเป็นอยู่
2. การผสมผสานระหว่างประเพณีและวัฒนธรรมในท้องถิ่น
3. การให้ความสำคัญกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
4. ควรมีระบบในการบริหารจัดการชุมชน
5. สินค้าท้องถิ่นเป็นสิ่งที่ทำให้ชุมชนมีรายได้ (ของฝาก)
6. การมีมนุษยสัมพันธ์และปฏิสัมพันธ์ของคนในชุมชน
7. การแต่งกาย ในท้องถิ่น บ่งบอกเอกลักษณ์ของคนแต่ละท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์ฉันทามติ โดยการนำหลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช และความสำเร็จในการปฏิบัติงานทั้ง 10 ด้าน ซึ่งจะส่งผลต่อความสมดุล เพื่อทำให้เกิดความยั่งยืน ด้านสิ่งแวดล้อม

1. การพัฒนาต้องควบคู่ไปกับการอนุรักษ์ธรรมชาติ
2. สำหรับใช้ทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ท้องถิ่น มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม
3. ควรใช้พลังงานทางเลือก พลังงานทดแทน หรือ พลังงานที่ได้จากธรรมชาติ
4. กระบวนการในการจัดการของเสียที่ดี คุ่มค่าและประหยัด
5. การมีส่วนร่วมในชุมชนให้มีความรับผิดชอบและรักษาดูแลสิ่งแวดล้อม
6. การให้ข้อมูลในการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลที่ได้จากการศึกษาหลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานสำหรับกิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise) โดยนำผลการวิจัยข้างต้นมาพิจารณาแล้ว มีความสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัยและพบว่ามีประเด็นที่น่าสนใจ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แนวทางในการปฏิบัติงานสำหรับกิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise) ที่ทำให้เกิด การสร้างรายได้ สร้างอาชีพ สามารถเลี้ยงตัวเองได้อย่างมั่นคง ที่นำหลักการทรงงาน การพึ่งตนเอง เศรษฐกิจพอเพียง ความเพียร และ พออยู่พอกิน เกิดจาก การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาในระดับรากหญ้า จะเป็นการสร้างงานและพัฒนาทักษะของแรงงานภายในชุมชน สมาชิกเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ลลิต ถนอมสิงห์ (2557) ศึกษาหลักการทรงงานและองค์กรแห่งการเรียนรู้นำไปสู่องค์กรแห่งความยั่งยืน ผลการศึกษาพบว่า สร้างความสำเร็จที่ยั่งยืน (Triple Bottom Line) คือ ความสมดุลทางด้านสังคม สร้างความสมดุลทางด้านเศรษฐกิจ และสร้างความสมดุลทางด้านสิ่งแวดล้อม โดยจะต้องมีกิจกรรมตอบแทนสังคม ให้ความช่วยเหลือให้ทุกคนมีงานทำ เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาขึ้นในอนาคต การพัฒนาคนและชุมชน จะต้องควบคู่ไปกับการรักษาสิ่งแวดล้อมเพื่อให้ควบคู่กันอย่างสมดุล

แนวทางในการปฏิบัติงานสำหรับกิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise) ที่นำหลักความสำเร็จที่ยั่งยืน (Triple Bottom Line) ที่ธุรกิจจะต้องมีการตอบแทนสังคม ทำให้เกิดสังคมในชุมชนที่ดี การระบบในการบริหารจัดการชุมชน ด้วยการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ ผสมผสานระหว่างประเพณี และวัฒนธรรมในท้องถิ่น การมีส่วนร่วมในชุมชนให้มีความรับผิดชอบและรักษาดูแลสิ่งแวดล้อม เพื่อที่จะมีทรัพยากรให้กับคนรุ่นหลังได้ใช้ประโยชน์ต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สานิตย์ หนูนิล. (2555) ศึกษากิจการเพื่อสังคมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ได้ศึกษา การดำเนินกิจการที่คำนึงถึงด้านเศรษฐกิจ คือ การได้

บัณฑิต เสาวนารณ์ ทักษณา สง่าโยธิน และลลิต ณหอมสิงห์

ผลตอบแทนจากกิจการเพื่อให้ธุรกิจนั้นยังสามารถดำเนินต่อไปได้ ด้านสังคม คือการแก้ไขปัญหาสังคม ซึ่งจะถูกต้องแก้ไขโดยกิจการเพื่อสังคมที่จัดตั้งขึ้นมา โดยเฉพาะปัญหาที่ไม่สามารถแก้ไขได้โดยตรงจากภาครัฐ และด้านสิ่งแวดล้อม การคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมและผลกระทบ รวมไปถึงการใช้ทรัพยากรต่างๆ อย่างรอบคอบ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความสมดุลเพื่อที่จะไม่ให้เกิดปัญหากับคนในรุ่นต่อไป และที่สำคัญเพื่อนำไปสู่ความยั่งยืนได้อย่างมั่นคง

ข้อเสนอแนะ

โดยองค์การที่นำหลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานสำหรับกิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise) ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในประเด็นดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาในระดับรากหญ้า จะเป็นการสร้างงานและพัฒนาทักษะของแรงงาน ให้เรียนรู้ด้วยตนเอง รู้จักสังเกต จดจำ แก้ไขปัญหา ให้มีรายได้ที่เหมาะสมเพียงพอ สม่่าเสมอต่อการดำรงชีพ โดยนำหลักการทรงงาน การพึ่งตนเอง เศรษฐกิจพอเพียง ความเพียร และพออยู่พอกิน

2. ใช้ความรู้จาก ประสบการณ์ที่มีอยู่ในท้องถิ่น หรือสิ่งที่ถูกถ่ายทอดกันมาตั้งแต่ดั้งเดิมมาสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์ จนได้ผลิตภัณฑ์ที่มีมูลค่า โดยนำหลักการทรงงาน ประหยัด เรียบง่าย ได้ประโยชน์สูงสุด ทำให้ง่าย และใช้ธรรมชาติช่วยธรรมชาติ

3. การปฏิบัติงานและการบริหารจะต้องเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้น มีการประเมินผลการปฏิบัติและวัดผลสำเร็จ โดยนำหลักการทรงงาน ศึกษาข้อมูลอย่างเป็นระบบ แก้ปัญหาที่จุดเล็ก และ ทำตามลำดับขั้น

4. การจัดการด้านการเงินมีประสิทธิภาพ โดยทำบัญชีรายรับรายจ่าย เพื่อป้องกันการเกิดปัญหาปลูกฝังให้สมาชิกมีจิตสำนึกที่ดี ลดปัญหาทุจริต คอร์รัปชั่น โดยนำหลักการทรงงาน ปลูกป่าในใจคน และ ซื่อสัตย์ สุจริต จริงใจต่อกัน

5. ส่งเสริมและสนับสนุนสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความเข้มแข็งและสามารถแข่งขันหากเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในอนาคต และปลูกฝังให้สมาชิกรู้จักเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อเป็นการเสริมทักษะในการพัฒนาตนเอง โดยนำหลักการทรงงาน ระเบิดจากข้างใน ไม่ติดตำรา การมีส่วนร่วม และ เศรษฐกิจพอเพียง

6. รู้จักประยุกต์ใช้สิ่งของที่มีอยู่รอบตัว จะช่วยลดค่าใช้จ่ายเพื่อความประหยัด นำทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาใช้ประโยชน์เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยนำหลักการทรงงาน ระเบิดจากข้างใน ภูมิสังคม ประหยัด เรียบง่าย ได้ประโยชน์สูงสุด และใช้ธรรมชาติช่วยธรรมชาติ

7. องค์การควรมีทิศทางการปฏิบัติงาน วางแผนงานให้ครอบคลุมอย่างเป็นระบบ การบริหารงานควรมีความคล่องตัว สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ ตรวจสอบได้ มีเครือข่ายคอยช่วยเหลือ เพื่อยกระดับความสามารถ โดยนำหลักการทรงงาน ศึกษาข้อมูลอย่างเป็นระบบ องค์กรร่วม ซื่อสัตย์ สุจริต จริงใจต่อกัน พึ่งพาตนเอง และบริการที่จุดเดียว

8. ส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันและการทำงานเป็นทีมมีกระบวนการการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อยกระดับฝีมือสมาชิกในชุมชน โดยนำหลักการทรงงาน ทำให้ง่าย การมีส่วนร่วม และ รู้ รัก สามัคคี

9. เพื่อให้สมาชิกในชุมชนได้ปฏิบัติตามเพื่ออยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข ควรมีกฎระเบียบและธรรมเนียมปฏิบัติร่วมกัน เพื่อที่จะสามารถดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน โดยนำหลักการทรงงาน การมีส่วนร่วม พึ่งพาตนเอง ทำงานอย่างมีความสุข ความเพียร รู้ รัก สามัคคี และพออยู่พอกิน

10. มีกิจกรรมในชุมชน เป็นโครงการที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิต เพื่อสร้างพลังชุมชนเพื่อสร้างความเข้มแข็ง โดยนำหลักการทรงงาน ประโยชน์ส่วนรวม และขาดทุนคือกำไร

การนำ หลักการทรงงานใน พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช และความสำเร็จในการปฏิบัติงานทั้ง 10 ด้าน ซึ่งจะส่งผลต่อความสมดุล เพื่อทำให้เกิดความยั่งยืน ด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ดังนี้

1. ด้านเศรษฐกิจ โดยมีแผนธุรกิจและเป้าหมายขององค์กรที่มีความชัดเจน เป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มและพัฒนาศักยภาพของผลิตภัณฑ์ และมีเครือข่ายในการสนับสนุนการเจริญเติบโต การพัฒนาผลิตภัณฑ์จะต้องให้เชื่อมโยงกับชุมชน และที่สำคัญหากธุรกิจมีผลกำไรแล้ว จะต้องมีการตอบแทนสังคม ทำให้เกิดสังคมในชุมชนที่ดี

2. ด้านสังคม โดยการผสมผสานระหว่างประเพณีและวัฒนธรรมในท้องถิ่น การประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ เช่น การแต่งกาย ในท้องถิ่น บ่งบอกเอกลักษณ์ของคนแต่ละพื้นที่ การมีระบบในการบริหารจัดการชุมชน คนในชุมชนมีมนุษยสัมพันธ์และปฏิสัมพันธ์กัน

3. ด้านสิ่งแวดล้อม ใช้ทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ท้องถิ่น มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม การพัฒนาต้องควบคู่ไปกับการอนุรักษ์ธรรมชาติ มีส่วนร่วมของคนในชุมชนให้มีความรับผิดชอบ และรักษาดูแลสิ่งแวดล้อม หรือมีการณรงค์ใช้พลังงานทางเลือก พลังงานทดแทน หรือพลังงานที่ได้จากธรรมชาติ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

นำหลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานนำไปใช้กิจการอื่นๆ หรือรูปแบบใหม่ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

บัณฑิต เสาวนากรณ์ ทักษณา สง่าโยธิน และลลิต อนุอมสิงห์

รายการอ้างอิง

ลลิต อนุอมสิงห์. (2557). หลักการทรงงานและองค์กรแห่งการเรียนรู้นำไปสู่องค์กรแห่งความยั่งยืน.

วารสารวิชาการคณะกรรมการธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 9(1), 1-21.

ศักดิ์ดา สิริภัทรโสภณ. (2558). การศึกษารอบแนวคิดเพื่อการพัฒนาวิสาหกิจเพื่อสังคมในประเทศไทย.

วารสารสมาคมนักวิจัย, 20(2), 30-47.

सानิตย์ หนูนิล. (2555). กิจกรรมเพื่อสังคมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, 32(4), 196-205.

สุเมธ ดันติเวชกุล. (2554). การทรงงานพัฒนาประเทศของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว. กรุงเทพฯ:

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สุวิมล ว่องวานิช. (2544). การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนกรุงเทพมหานครภาควิชาวิจัยการศึกษา.

กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงาน กปร. (2559). รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปี 2559 สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อ
ประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ. กรุงเทพฯ: สำนักงาน กปร.

สำนักงาน กปร. (2560). รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปี 2560 สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อ
ประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ. กรุงเทพฯ: สำนักงาน กปร.

สำนักงานส่งเสริมกิจการเพื่อสังคมแห่งชาติ. (2557). แผนแม่บทส่งเสริมกิจการเพื่อสังคมแห่งชาติ.

กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมกิจการเพื่อสังคมแห่งชาติ.

Elkington, J. (1997). Partnerships from Cannibals with Forks: The Triple bottom line of 21 st Century
Business. *Environmental Quality Management*, 6, 37-51.

Macmillan, T. T. (1971). *The Delphi Technique*. paper presented at annual meeting of California Junior.
In College Association Commission on Research and Development. 3 May 1971 Monterrey
California.

อิทธิพลเชิงโครงสร้างของทัศนคติทางจิตใจและอิทธิพลทางสังคมที่มีผลต่อ
ความไว้วางใจและความตั้งใจซื้อโทรศัพท์สมาร์ทโฟน ของประชาชนใน
กรุงเทพมหานคร

**Influences of The Structure Of Subjective Norm and Social Influence Towards
Trust and Purchase Intention of The Smartphone Users In Bangkok**

ชูใจ สุภาพัทรพิศาล (Chujai Suphaphattharaphisan)¹

สุมาลี รามานุญ (Sumalee Ramanust)²

¹นักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

Master Student of Business Administration Program, Graduate School, Southeast Asia University

²อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

Lecturer, Master of Business Administration Program, Graduate School, Southeast Asia University

E-mail: Numvantsau@gmail.com, sumalee.sau@gmail.com

Received: 13 March 2020

Revised: 11 April 2020

Accepted: 28 April 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับของทัศนคติทางจิตใจ อิทธิพลทางสังคม ความไว้วางใจ และความตั้งใจซื้อโทรศัพท์สมาร์ทโฟนของประชาชนในกรุงเทพมหานคร และ (2) ความไว้วางใจที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างทัศนคติทางจิตใจและอิทธิพลทางสังคมสู่ความตั้งใจซื้อโทรศัพท์สมาร์ทโฟนของประชาชนในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชาชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ วิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า (1) ประชาชนในกรุงเทพมหานครมีระดับของทัศนคติทางจิตใจ อิทธิพลทางสังคม ความไว้วางใจ และความตั้งใจซื้อโทรศัพท์สมาร์ทโฟนมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 2.77, 3.39 และ 3.09 ตามลำดับ และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.764, 1.035, 0.802 และ 0.798 (2) ความไว้วางใจเป็นปัจจัยคั่นกลางที่เชื่อมโยงระหว่างทัศนคติทางจิตใจสู่ความตั้งใจซื้อโทรศัพท์

สมาร์ทโฟนของประชาชนในกรุงเทพมหานคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่างเท่ากับ 0.186 และขอบเขตบนเท่ากับ 0.366 และ (3) ความไว้วางใจเป็นปัจจัยคั่นกลางที่เชื่อมโยงระหว่างอิทธิพลทางสังคมสู่ความตั้งใจซื้อโทรศัพท์สมาร์ทโฟนของประชาชนในกรุงเทพมหานคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่างเท่ากับ 0.110 และขอบเขตบนเท่ากับ 0.211 ซึ่งจากผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า ปทัสถานทางจิตใจและอิทธิพลทางสังคมจะเป็นปัจจัยที่สามารถทำให้ผู้ใช้โทรศัพท์เกิดความไว้วางใจและสามารถส่งผลให้เกิดความตั้งใจโทรศัพท์เพิ่มมากขึ้น

Abstract

The objectives of this study were to explore: (1) the levels of subjective norm, social influence, trust, and purchase intention of the Smartphone users in Bangkok; and (2) trust as a mediated factor between subjective norm and social influence toward purchase intention of the Smartphone users in Bangkok. Samples in the study were the 250 Smartphone users in Bangkok. The research instrument was a questionnaire, statistically analyzed by percentage, means, standard deviation, and structural equation modeling (SEM) analysis. Results of the study showed that: (1) the levels of subjective norm, social influence, trust, and purchase intention of the Smartphone users in Bangkok were overall averaged at a moderate level, ranging at 3.15, 2.77, 3.39, and 3.09 respectively; whereas, the standard deviation of these aforementioned variables were averaged at 0.764, 1.305, 0.802, and 0.798 respectively; (2) the coefficient scales of Boot LLCI of trust as a mediated variable between subjective norm toward purchase intention of the Smartphone users in Bangkok were at 0.186; whereas the coefficient scales of Boot ULCI were at 0.366; and (3) the coefficient scales of Boot LLCI of trust as a mediated factor between social influence of norm of the Smartphone users in Bangkok were at 0.110, whereas the coefficient scales of Boot ULCI were at 0.211. Therefore, this study ascertained that the subjective norm and social influence could have impact the Smartphone users on trust and could increase purchase intention of them.

Keywords: Subjective norm, Social Influence, Trust, Purchase Intention

บทนำ

ประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจฐานดิจิทัลที่อาศัยเครื่องมือทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคทั้งรูปแบบการสื่อสารที่เป็นภาพและเสียงในการ

รับส่งข้อมูลด้วยเครือข่ายไร้สาย (ธราธิป แววศรี, 2557) ซึ่งเครื่องมือสื่อสารในรูปแบบโทรศัพท์มือถือได้มีการพัฒนาความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่สามารถเข้าถึงข้อมูลในรูปแบบของดิจิทัลที่ใช้ติดต่อสื่อสารได้สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้นโดยภาครัฐได้ให้ความสำคัญที่จะพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางด้านเทคโนโลยีและส่งเสริมประชาชนให้มีความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยี สถิติผลการสำรวจประชากรอายุ 6 ปีขึ้นไป มีจำนวนผู้ใช้ที่มีอัตราที่เพิ่มสูงขึ้นประมาณ 63.30 ล้านคน พบว่ามีการใช้คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต และโทรศัพท์มือถือ โดยจำนวนผู้ใช้สูงสุดเป็นโทรศัพท์แบบสมาร์ทโฟนร้อยละ 94.70 และผู้ใช้อยู่ในกรุงเทพมหานครร้อยละ 85.3 (สำนักงานสถิติแห่งชาติกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2562) ได้แสดงสถิติผลการสำรวจประชากรอายุ 6 ปีขึ้นไป จำนวนประมาณ 63.30 ล้านคนพบว่าการใช้คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต และโทรศัพท์มือถือไว้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงการใช้คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต และโทรศัพท์มือถือ พ.ศ. 2561

จำนวนผู้ใช้	คอมพิวเตอร์	อินเทอร์เน็ต	โทรศัพท์มือถือ
ปี 2557	38.20	34.90	77.20
ปี 2558	34.90	39.30	79.30
ปี 2559	32.20	47.50	81.40
ปี 2560	30.80	52.90	88.20
ปี 2561	28.30	56.80	89.60

ที่มา: จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2562)

จากตารางที่ 1 พบว่า การใช้โทรศัพท์มือถือของประชากรอายุ 6 ปีขึ้นไป ในช่วงระยะเวลา 5 ปีระหว่างปี 2557-2561 จำนวนผู้ใช้โทรศัพท์มือถือเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 77.20 (จำนวน 48.10 ล้านคน) เป็นร้อยละ 89.60 (จำนวน 56.70 ล้านคน) เมื่อพิจารณาผู้ใช้คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ตและโทรศัพท์มือถือ กรุงเทพมหานครมีจำนวนผู้ใช้สูงสุดโดยใช้อุปกรณ์ที่ใช้เป็นโทรศัพท์แบบสมาร์ทโฟนร้อยละ 94.70 ซึ่งส่วนใหญ่ใช้ในกิจกรรม Social Network (Facebook, Twitter, GooglePlus, Line และ Instagram) และมีความถี่ในการใช้งานเฉลี่ย 5-7 วันใน 1 สัปดาห์อีกทั้งมีการซื้อสินค้าและบริการบนโทรศัพท์มือถือสมาร์ทโฟนสูงถึงร้อยละ 85.30 ของจำนวนผู้ใช้ในกรุงเทพมหานคร (สำนักงานสถิติแห่งชาติกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2562)

สมาร์ทโฟนเป็นเทคโนโลยีการสื่อสารที่พัฒนาจากโทรศัพท์เคลื่อนที่และเป็นสื่อกลางที่สำคัญในชีวิตประจำวันในการติดต่อสื่อสาร การค้นหาข้อมูล ความรู้ และธุรกรรมทางการเงินออนไลน์ โดยผ่านเครือข่ายไร้สายที่มีประสิทธิภาพที่สะดวกสบายด้วยการใช้งานที่ง่ายเพียงปลายนิ้วสัมผัส รวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์เพื่อตอบสนองความต้องการของกลุ่มคนที่นิยมเทคโนโลยี (ชราธิป แววศรี, 2557) ด้านการสื่อสารที่มีการเปลี่ยนแปลงของอุปกรณ์เครื่องมือสื่อสารหรือสมาร์ทโฟนที่ทันสมัยเพื่อให้สอดคล้องกับการใช้งานที่มีการพัฒนาที่หลากหลาย และมีการรองรับความสามารถของแอปพลิเคชันที่เป็นโครงสร้างพื้นฐานที่ส่งผลต่อรูปแบบการใช้งานที่มีประสิทธิภาพ (จิณดา แก้วแทน, 2557) จากสภาวะการณปัจจุบันผู้บริโภคจึงมีความตั้งใจซื้อโทรศัพท์สมาร์ทโฟนเพิ่มสูงขึ้น โดยความตั้งใจซื้อ (Purchase Intention--PI) จะเป็นการซื้อสินค้าของผู้บริโภคที่มีประสบการณ์การซื้อสินค้ามาก่อน หรือมีการศึกษาข้อมูลของผลิตภัณฑ์ แหล่งที่มาของสินค้า และประวัติของร้านค้าที่ขายสินค้า (Leeraphong & Mardjo, 2013) ก่อนที่จะเกิดความตั้งใจซื้อที่เป็นองค์ประกอบของแรงจูงใจที่เป็นพฤติกรรมความตั้งใจซื้อ โดยความตั้งใจซื้อจะเกิดขึ้นได้เมื่อได้รับสถานการณ์หรือความจำเป็นของบุคคลที่มีความต้องการของผลิตภัณฑ์หรือบริการ (Liat & Wuan, 2014) ที่เป็นปทัสถานทางจิตใจในการสร้างแรงกดดันทางสังคมและการรับรู้ภายในที่เป็นจุดแข็งของอิทธิพลทางสังคมที่จะส่งผลต่อปัจจัยความไว้วางใจในตัวบุคคลที่แตกต่างกัน โดยความไว้วางใจจะเป็นบรรทัดฐานส่วนตัวโดยได้รับอิทธิพลเฉพาะกลุ่มและเป็นความรู้สึกด้านจิตใจของแต่ละบุคคล ซึ่งอาจมีประสบการณ์จากการใช้สินค้าหรือบริการเป็นองค์ประกอบมาจากความเชื่อมั่นในตัวบุคคล (เสริมพร อลงกตกิตติคุณ, 2558) ตลอดจนการรับอิทธิพลทางสังคมที่เป็นการรับรู้จากปัจจัยภายนอก โดยมาจากการยอมรับของบุคคลเป็นแรงขับเคลื่อนที่สนับสนุนให้ผู้บริโภคแสดงพฤติกรรมในความคิด ทศนคติในความตั้งใจซื้อสินค้าได้อย่างต่อเนื่องเช่นกัน (เฉลิมศักดิ์ บุญประเสริฐ, 2560)

จากประเด็นข้างต้นแสดงให้เห็นถึงความสำคัญและการเติบโตของการใช้งานเทคโนโลยีสมาร์ทโฟนที่มีแนวโน้มที่สำคัญและทำให้เห็นโอกาสทางการตลาดที่มีผลต่อความตั้งใจซื้อโทรศัพท์สมาร์ทโฟนเพิ่มสูงขึ้นและจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์ไปใช้ในการวางแผนและปรับปรุงแผนการพัฒนาด้านเทคโนโลยีต่างๆ ของสมาร์ทโฟน ตลอดจนเป็นแนวทางในการวางแผนกลยุทธ์ พัฒนาการตลาด การบริการ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคและสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืน เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนและสังคมไทยสู่สังคมดิจิทัล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของปทัสถานทางจิตใจ อิทธิพลทางสังคม ความไว้วางใจ และความตั้งใจซื้อโทรศัพท์สมาร์ทโฟนของประชาชนในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความไว้วางใจที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างปทัสถานทางจิตใจและอิทธิพลทางสังคมสู่ความตั้งใจซื้อโทรศัพท์สมาร์ทโฟนของประชาชนในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 (H1) ปทัสถานทางจิตใจมีอิทธิพลต่อความไว้วางใจ

สมมติฐานที่ 2 (H2) ปทัสถานทางจิตใจมีอิทธิพลต่อความตั้งใจซื้อโทรศัพท์สมาร์ทโฟน

สมมติฐานที่ 3 (H3) อิทธิพลทางสังคมมีอิทธิพลต่อความไว้วางใจ

สมมติฐานที่ 4 (H4) อิทธิพลทางสังคมมีอิทธิพลต่อความตั้งใจซื้อโทรศัพท์สมาร์ทโฟน

สมมติฐานที่ 5 (H5) ความไว้วางใจมีอิทธิพลต่อความตั้งใจซื้อโทรศัพท์สมาร์ทโฟน

สมมติฐานที่ 6 (H6) ความไว้วางใจมีอิทธิพลเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างปทัสถานทางจิตใจกับความตั้งใจซื้อโทรศัพท์สมาร์ทโฟน

สมมติฐานที่ 7 (H7) ความไว้วางใจมีอิทธิพลเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างอิทธิพลทางสังคมกับความตั้งใจซื้อโทรศัพท์สมาร์ทโฟน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาอิทธิพลเชิงโครงสร้างของปทัสถานทางจิตใจและอิทธิพลทางสังคมที่มีผลต่อความไว้วางใจและการตั้งใจซื้อโทรศัพท์สมาร์ทโฟนของประชาชนในกรุงเทพมหานคร โดยการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งเน้นตัวแปรที่ประกอบด้วย (1) ปทัสถานทางจิตใจ (Subjective Norms--SN) (2) อิทธิพลทางสังคม (Social Influence--SI) (3) ความไว้วางใจ (Trust--TR) และ (4) ความตั้งใจซื้อ (Purchase Intention)

2. ขอบเขตด้านประชากร โดยการครั้งนี้กำหนดขอบเขตด้านประชากร คือ ผู้ใช้โทรศัพท์สมาร์ทโฟนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้ใช้โทรศัพท์สมาร์ทโฟนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 250 คน ที่ใช้โทรศัพท์สมาร์ทโฟนในกรุงเทพมหานคร โดยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Hair et al. (1998, p. 163) ที่ได้เสนอแนวทางสำหรับการวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างสูงสุดคือ 5 ถึง 20 หน่วยตัวอย่างต่อ 1 จำนวนตัวชี้วัด ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนตัวชี้วัด 25 ตัว จึงทำให้การวิจัยครั้งนี้ควรมีขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมคือ 250 ตัวอย่าง ในการสุ่มตัวอย่าง เนื่องจากจำนวนประชากร คือ ผู้บริโภคโทรศัพท์สมาร์ทโฟนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน เพื่อให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Hair et al. (1998, p. 163) จึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่มชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งขอบเขตกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิที่เท่ากันและใช้วิธีการเจาะจง (Purposive Sampling) ในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

จากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการสรุปไว้ดังนี้

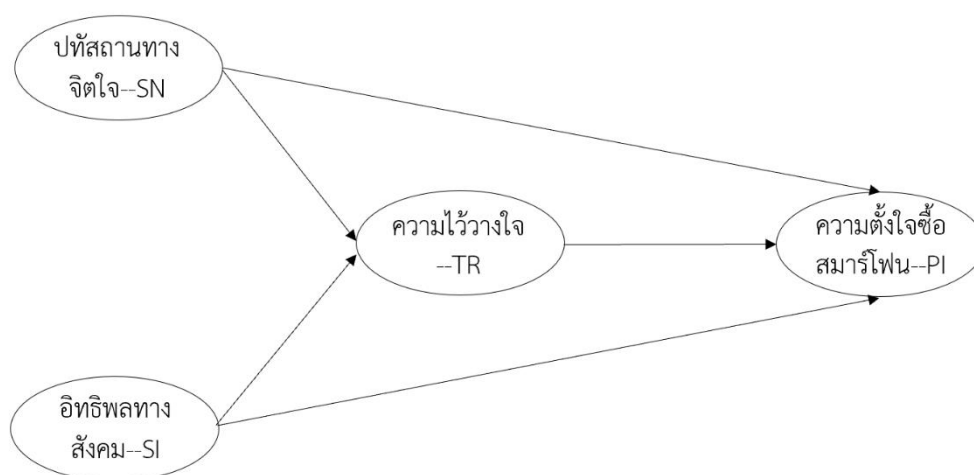
1. ปทัสถานทางจิตใจ (Subject Norm--SN) เป็นการแสดงพฤติกรรมจากความเชื่อที่ได้จากบุคคลที่มีพฤติกรรมคล้ายตามโดยมีความเชื่อและการรับรู้ที่มาจากบุคคล ซึ่งแสดงพฤติกรรมของบุคคลจากอิทธิพลที่มีความสำคัญต่อสิ่งที่ได้รับรู้หรือทำตามความเข้าใจจากสิ่งที่ได้จากอิทธิพลทางสังคม (Leeraphong & Mardjo, 2013) เป็นการรับรู้ถึงแรงกดดันทางสังคมของผู้บริโภคที่จะเป็นเหตุให้เกิดพฤติกรรมความตั้งใจซื้อและทัศนคติเชิงบวก โดยมีองค์ประกอบขั้นตอนการเรียนรู้ (Liat & Wuan, 2014) ส่งผ่านการรับรู้ของบุคคลที่แสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่มีบทบาทที่สำคัญในการอ้างอิงถึงบรรทัดฐานส่วนบุคคล (Liang & Chaipoo Pirutana, 2014) เป็นการแสดงพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นแรงจูงใจในเชิงบวกต่อการรับรู้ที่จะสามารถสร้างความตั้งใจซื้อของบุคคลที่มีการวางแผนของผู้บริโภคที่มุ่งเน้นความตั้งใจมากกว่าประโยชน์จากการรับรู้ (Buaprommee & Polyorat, 2016) จากการศึกษางานวิจัยของวรินราไพ รุ่งเรืองจิตต์ (2558) ที่ได้กล่าวว่า ปทัสถานทางจิตใจจะเป็นระดับของการรับรู้ส่วนบุคคลที่คล้ายตามคนรอบข้างและกลุ่มอ้างอิงของบุคคลที่มีการคล้ายตามคนรอบข้างจะส่งผลต่อการกระทำที่เป็นพฤติกรรมของผู้บริโภคและแสดงทัศนคติที่มาจากแรงกดดันทางสังคม (ณัฏฐ์นัน พรหมมา, 2556) อันเป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อความไว้วางใจและความตั้งใจซื้อของผู้บริโภคและเป็นปัจจัยที่อยู่ใกล้ชิดกับพฤติกรรมมากที่สุดที่เป็นการเชื่อมโยงพฤติกรรมและความเชื่อของแต่ละบุคคลที่มีผลแตกต่างกัน โดยคนส่วนใหญ่ในกลุ่มจะยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติที่เป็นค่านิยมที่มีแรงกดดันทางสังคมที่ส่งผลต่อความไว้วางใจทั้งทางตรงและทางอ้อมอันจะนำไปสู่ความตั้งใจซื้อของผู้บริโภคได้อย่างต่อเนื่อง (มนตรี พิริยะกุล และอริยชัย ฒ ะระนอง, 2560)

2. อิทธิพลทางสังคม (Social Influence--SI) เป็นปัจจัยภายนอกที่ประกอบด้วยแรงกดดันทางสังคมทั้งทางตรงและทางอ้อมที่สามารถเปลี่ยนทัศนคติของบุคคล โดยผู้มีอิทธิพลทางสังคมหรือบุคคลที่ได้รับการยอมรับจะมีบทบาทที่สำคัญต่อความตั้งใจซื้อ เชื่อถือ หรือคล้ายตามให้เกิดการกระทำของบุคคลจากปัจจัยภายนอก ที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจของแต่ละบุคคลที่สามารถเปลี่ยนแปลงความคิดและการกระทำได้เมื่อได้รับแรงกดดันทางสังคม (Kian et al., 2017) อิทธิพลทางสังคมจะส่งผลต่อการรับรู้คุณค่าของผู้บริโภคและทำให้ผู้บริโภคเลือกใช้ผลิตภัณฑ์มากขึ้น (Chen, Chen & Tung, 2018) ซึ่งแรงกดดันทางสังคมหรืออิทธิพลทางสังคมจะเป็นอันดับแรกๆ ที่ผู้บริโภคได้รับรู้ที่มีศักยภาพที่มาจากวัฒนธรรม ครอบครัว เพื่อน หรือการเชิญชวนในรูปแบบต่างๆ ที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของความตั้งใจในการเลือกซื้อสินค้าและบริการของผู้บริโภค (Zahid & Dastane, 2016) และจากการศึกษาการวิจัย Chin, Wafa & Ooi (2009) ที่ว่า อิทธิพลทางสังคมส่งผลกระทบกับตัวบุคคลโดยมาจากความสัมพันธ์กับบุคคลที่ใกล้ชิดที่มีทัศนคติที่เหมือนกัน ซึ่งรูปแบบความสัมพันธ์ด้านความเชื่อถืออิทธิพลทางสังคมเชิงบวกระหว่างลูกค้าจะส่งผลต่อความไว้วางใจจนก่อให้เกิดความเชื่อมั่น จะเป็นแรงกดดันทางสังคมที่ส่งผลให้เกิดการคล้ายตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงและกลุ่มอ้างอิงทางอ้อม (ชาดาธิเบศร์ ภูทอง และนันทมน มั่งสูงเนิน, 2560) จากปัจจัยเชิงบวก

ของผู้มีอิทธิพลทางสังคมที่มีการนำเสนอข้อมูลด้วยวิธีต่างๆ มีการเชื่อมโยง ข้อมูลข่าวสารเข้ากับสิ่งรอบตัว ชักจูงจากปัจจัยภายนอกให้เปลี่ยนเจตคติให้คล้อยตามอิทธิพลทางสังคมจึงส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมผู้บริโภคในความตั้งใจซื้อซึ่งตรงกับพฤติกรรมความตั้งใจซื้อสินค้าที่มีการวางแผนที่ผ่านกระบวนการความคิดให้ตรงความต้องการของผู้บริโภคเพิ่มสูงขึ้น

3. ความไว้วางใจ (Trust-TR) เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพที่มีความสำคัญในการรับรู้พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความน่าเชื่อถือ ความจริงใจที่มีผลเชิงบวกที่เกิดจากภายในตัวบุคคลและสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลรอบข้าง (Leeraphong & Mardjo, 2013) โดยการรับรู้ความไว้วางใจจะมีความสำคัญที่เป็นความสัมพันธ์ที่ดีในระยะยาวกับลูกค้าในการสร้างความเชื่อมั่นที่ส่งมอบให้ผู้บริโภค (Liat & Wuan, 2014) การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ที่เป็นความเชื่อถือที่มาจากความไว้วางใจและความมั่นใจกับอีกฝ่ายในรูปแบบชื่อเสียง หรือการทำธุรกรรมออนไลน์ของผู้ซื้อและผู้ขายที่จะมีพื้นฐานความคุ้นเคยจนสามารถสร้างความสัมพันธ์อันกลายเป็นการมอบความไว้วางใจและสร้างความมั่นใจที่น่าเชื่อถือ (Kian et al., 2017) ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ทำให้ผู้บริโภคมีความตั้งใจซื้อเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องและจากการศึกษางานวิจัยของประสิทธิ์ชัย นราภรณ์ และธัมมะทินนา ศรีสุพรรณ (2561) ที่ว่า ความไว้วางใจของผู้ขายเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจซื้ออย่างต่อเนื่อง โดยการสร้างความน่าเชื่อถือ ทั้งสองฝ่ายมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันสร้างความสัมพันธ์ จนนำไปสู่การซื้อซ้ำ (วรมน บุญศาสตร์ และบุหงา ชัยสุวรรณ, 2561) ความไว้วางใจในผลิตภัณฑ์ที่จะเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความตั้งใจซื้อสินค้าและเป็นตัวกำหนดถึงความเชื่อมั่นในความน่าเชื่อถือ ความซื่อสัตย์ที่มุ่งเน้นให้เกิดความตั้งใจซื้อของสินค้าเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องตามเป้าหมายที่วางแผนไว้ (ปาณิสรา ศรีละมัย, 2561)

4. ความตั้งใจซื้อ (Purchase Intention) เปรียบเสมือนแนวทางในการทำนายหรือคาดการณ์พฤติกรรมของผู้บริโภคในอนาคต ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจและพฤติกรรม ที่มีเจตนาที่จะทำซึ่งเป็นความพยายามจะกระทำพฤติกรรมนั้นความตั้งใจซื้อเปรียบเสมือนแนวทางในการทำนายหรือคาดการณ์พฤติกรรมของผู้บริโภคในอนาคตที่สามารถสร้างรายได้เปรียบเทียบการแข่งขันทางการตลาด โดยความตั้งใจซื้อสามารถสร้างรูปแบบให้เกิดกลยุทธ์ทางการแข่งขัน ทั้งอีกจะก่อให้เกิดความได้เปรียบในการวางกลยุทธ์เพื่อให้ผู้บริโภคมีความตั้งใจซื้อ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปรับตัวของการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาของผู้บริโภค ความตั้งใจซื้อของผู้บริโภคเป็นช่องทางที่สามารถคาดการณ์ในทางแข่งขันที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพของการแข่งขันทางการตลาดอย่างยั่งยืน(สุมาลี รามันฎ และธัญนันท์ บุญอยู่, 2562) ดังนั้นจากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยได้สังเคราะห์สร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพที่ 1



ภำพที่ 1 กรอบแนวคิດในการวิจัย

วิธีกำรวิจัย

กำรศึกษำวิจัยครั้่งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีกำรวิจัยเชิงปริมำณ ที่มุงเน้นข้อเท็จจริงและข้อสรุปรเชิงปริมำณ โดยใช้เบบสอบถำมเป็นเครื่องมื่อเพื่อยืนยันสมมติฐำน ซึ่งผู้วิจัยมีขั้้นตอนวิธีกำรวิจัยดั้่งนี้

1. ประชำกรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ใช้โทรศัพท์สมำรต์โฟนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ทรำบจำนวนประชำกรที่แน่นอนส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้่งนี้ ได้แก่ ผู้ใช้โทรศัพท์สมำรต์โฟนในกรุงเทพมหานคร จำนวนต้งสิ้น 250 คน ซึ่งได้กำหนดขนำดกลุ่มตัวอย่างตำสูตรของ Hair et al. (1998) ที่ได้เสนอแนวทำงส่ำหำงกำรวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างสูงสุดคือ 5 ถึง 20 หน่วยตัวอย่างต่อ 1 จำนวนตัวชี้วัด ซึ่งกำรวิจัยครั้่งนี้มีจำนวนตัวชี้วัด 25 ตัว จึงทำให้กำรวิจัยครั้่งนี้ควรมีขนำดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมคือ 250 ตัวอย่าง ในการสุ่มตัวอย่าง เนื่องจำจนวนประชำกร คือ ผู้บริโภคโทรศัพท์สมำรต์โฟนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ทรำบจำนวนประชำกรที่แน่นอน เพื่อให้ได้ขนำดกลุ่มตัวอย่างตำสูตรของ Hair et al. (1998) จึงใช้วิธีกำรสุ่มตัวอย่างเบบกลุ่มขั้้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งขอบเขตกลุ่มตัวอย่างในแต่ละขั้้นภูมิที่เท่ำกันและใช้วิธีกำรเจำะจง (Purposive Sampling) ในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

2. เครื่องมื่อที่ใช้ในการวิจัยเป็นเบบสอบถำม ซึ่งแบ่งเป็น 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เบบสอบถำมบัจจยส่วนบุคคลของผู้ตอบเบบสอบถำม เป็นเบบตรวจสอบรำยกำร (Check List) ส่วนที่ 2-5 เบบสอบถำมเพื่อดีระดับปัทสธำนทำงจิตใจ อิทธิพลทำงสัณคม ควำมไว้วำงใจ และควำมต้งใจซื้อโทรศัพท์สมำรต์โฟน โดยลักษณะของข้อค้ำถำมเป็นมำตรำส่วนประมำณค้ำ 5 ระดับ ตำมเบบของ Likert

3. กำรตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมื่อ ผู้วิจัยได้ดำนเนินกำรตรวจสอบคุณภาพเครื่องมื่อออกเป็น 2 ขั้้นตอน คือ (1) กำรตรวจสอบควำมตรงเชิงเนื้อหำรำยข้อเพื่อดีกำรควำมสอดคล้องระหว่ำงข้อค้ำถำมกับตัวแปรที่ต้งกำรวัด โดยกำรหำค้ำดัชนีควำมสอดคล้อง (IOC) ที่มำกกว่ำหรือเท่ำกับ 0.5 มำเป็นข้อค้ำถำม และ (2) กำรตรวจสอบควำมเที่ยงเป็นกำรตรวจสอบเพื่อดีควำมสอดคล้องภำยในของคุณภาพโดยรวมของ

เครื่องมือทั้งฉบับ ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach's Alpha Coefficient ซึ่งผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์แอลฟา พบว่า ปทัสถานทางจิตใจ อิทธิพลทางสังคม ความไว้วางใจ และความตั้งใจซื้อโทรศัพท์สมาร์ทโฟน ($\alpha=0.941$)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ใช้โทรศัพท์สมาร์ทโฟน ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 250 คน และการเก็บรวบรวมข้อมูลกระทำในระหว่างเดือนพฤศจิกายน-ธันวาคม 2562 ซึ่งมีการตอบกลับครบทุกฉบับ

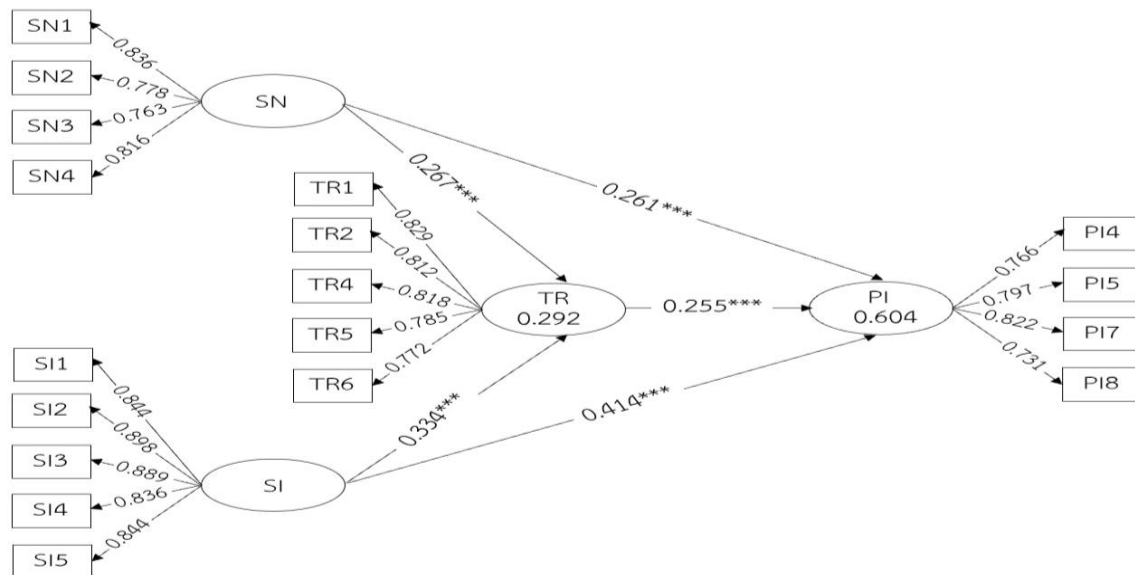
5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ คือ (1) สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (2) สถิติอนุมาน หรือสถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) เป็นการนำวิธีทางสถิติมาใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) เพื่อหาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุและหาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรทั้งทางตรงและทางอ้อม ด้วยตัวแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling--SEM) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 62.80) มีอายุ 25-34 ปี (ร้อยละ 32.00) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 57.60) มีอาชีพพนักงานเอกชน (ร้อยละ 45.60) และส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 และ 15,000-25,000 บาท (ร้อยละ 36.80)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับปทัสถานทางจิตใจ อิทธิพลทางสังคม ความไว้วางใจความตั้งใจซื้อพบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกประเด็น โดยมีปัจจัยความไว้วางใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 3.39$, $SD = 0.802$) รองลงมาคือ ปัจจัยปทัสถานทางจิตใจ ($\bar{x} = 3.15$, $SD = 0.764$) ปัจจัยความตั้งใจซื้อ ($\bar{x} = 3.09$, $SD = 0.798$) และปัจจัยอิทธิพลทางสังคม ($\bar{x} = 2.77$, $SD = 1.035$)

3. ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างในภาพรวม ซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยสัมประสิทธิ์ความถดถอยอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี โดยผลการวิเคราะห์เป็นดังนี้



ภำพที่ 2 เส้นทำงควำมสัมพันธ์ตัวเบำสมการโครงสร้ำง

จำกภำพที่ 2 แสดงเส้นทำงควำมสัมพันธ์ตัวเบำสมการโครงสร้ำงที่ศึกษาควำมสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรซึ่งผลการวิเคราะห์ตัวเบำสมการโครงสร้ำงพบว่ำ ปัจจัยที่มีผลโดยรวมต่อควำมตั้งใจซื้อ (PI) พบว่ำ (1) ปัทธำนทำงจิตใจ (SN) อิทธิพลทำงสังคม (SI) และควำมไว้วำงใจ (TR) มีอิทธิพลทำงตรงต่อควำมตั้งใจซื้อ (PI) มีค่ำเท่ำกับ 0.261, 0.414 และ 0.255 ตำมลำดับ และส่วนปัทธำนทำงจิตใจ (SN) และอิทธิพลทำงสังคม (SI) มีอิทธิพลทำงอ้อมต่อควำมตั้งใจซื้อ (PI) มีค่ำเท่ำกับ และ ตำมลำดับ 0.068 และ 0.138 และปัจจัยที่มีผลโดยรวมของควำมไว้วำงใจ (TR) พบว่ำ ปัทธำนทำงจิตใจ (SN) และอิทธิพลทำงสังคม (SI) มีอิทธิพลต่อทำงตรงต่อ ควำมไว้วำงใจ (TR) มีค่ำเท่ำกับ 0.267 และ 0.334

1. ผลการทดสอบสมมติฐานจำกผลการวิเคราะห์ตัวเบำสมการโครงสร้ำงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อควำมตั้งใจซื้อได้ดังนี้

ตารางที่ 2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย (hypothesis)	สัมประสิทธิ์		
	เส้นทาง (Coef.)	ค่า t test	ผลลัพธ์
H1 ปทัสถานทางจิตใจมีอิทธิพลต่อความไว้วางใจ	0.267***	2.077	สนับสนุน
H2 ปทัสถานทางจิตใจมีอิทธิพลต่อความตั้งใจซื้อโทรศัพท์ สมาร์ทโฟน	0.261***	2.656	สนับสนุน
H3 อิทธิพลทางสังคมมีอิทธิพลต่อความไว้วางใจ	0.334***	2.930	สนับสนุน
H4 อิทธิพลทางสังคมมีอิทธิพลต่อความตั้งใจซื้อโทรศัพท์ สมาร์ทโฟน	0.414***	4.160	สนับสนุน
H5 ความไว้วางใจมีอิทธิพลต่อความตั้งใจซื้อโทรศัพท์ สมาร์ทโฟน	0.255***	3.019	สนับสนุน

หมายเหตุ: * หมายถึง $p\text{-value} \leq 0.10$ หรือ ค่า $t \geq 1.65$

** หมายถึง $p\text{-value} \leq 0.05$ หรือ ค่า $t \geq 1.96$

*** หมายถึง $p\text{-value} \leq 0.01$ หรือ ค่า $t \geq 2.58$

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าปทัสถานทางจิตใจมีอิทธิพลต่อความไว้วางใจ และความตั้งใจซื้อโทรศัพท์สมาร์ทโฟน มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.267 และ 0.261 อิทธิพลทางสังคมมีอิทธิพลต่อความไว้วางใจ และความตั้งใจซื้อโทรศัพท์สมาร์ทโฟน มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.334 และ 0.414 และความไว้วางใจมีอิทธิพลต่อความตั้งใจซื้อโทรศัพท์สมาร์ทโฟน มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.255

1. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรต้นกลางซึ่งเป็นตัวแปรที่เข้ามาเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ซึ่งผลการทดสอบจะปรากฏดังตารางทางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรคั่นกลาง

สมมติฐานการวิจัย	Effect	Boot	Boot	Boot
		SE	LLCI	ULCI
H6 ความไว้วางใจมีอิทธิพลเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างทัศนคติทางจิตใจกับความตั้งใจซื้อโทรศัพท์สมาร์ทโฟน	0.273	0.456	0.186	0.366
H7 ความไว้วางใจมีอิทธิพลเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างอิทธิพลทางสังคมกับความตั้งใจซื้อโทรศัพท์สมาร์ทโฟน	0.158	0.259	0.110	0.211

จากตาราง 3 แสดงให้เห็นว่า (1) ความไว้วางใจเป็นปัจจัยที่เชื่อมโยงอิทธิพลของทัศนคติทางจิตใจและอิทธิพลทางสังคมกับความตั้งใจซื้อโทรศัพท์สมาร์ทโฟน โดยมีค่าผลคูณของสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่าง (Boot LLCI) และขอบเขตบน (Boot ULCL) ที่ช่วงของความเชื่อมั่น ไม่คลุม 0 แสดงว่า อิทธิพลของความไว้วางใจเป็นปัจจัยที่เชื่อมโยงอิทธิพลของทัศนคติทางจิตใจกับความตั้งใจซื้อโทรศัพท์สมาร์ทโฟน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่างเท่ากับ 0.186 และ 0.366 ตามลำดับ และขอบเขตบนเท่ากับ 0.110 และ 0.211 ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. ทัศนคติทางจิตใจ จากผลการวิจัยพบว่า ทัศนคติทางจิตใจมีอิทธิพลต่อความไว้วางใจ และความตั้งใจซื้อโทรศัพท์สมาร์ทโฟน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้เนื่องจากการเลือกโทรศัพท์สมาร์ทโฟนจะมาจากคุณสมบัติจากตัวเครื่องที่มีความสำคัญต่อความตั้งใจซื้อโทรศัพท์สมาร์ทโฟน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของที่ว่า ทัศนคติทางจิตใจเป็นปัจจัยที่สำคัญที่เกิดขึ้นภายใน ซึ่งสร้างมาจากความเชื่อของแต่ละบุคคล ที่มีผลแตกต่างกัน โดยคนส่วนใหญ่ในกลุ่มจะยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติเป็นค่านิยม ที่มีแรงกดดันทางสังคมและแรงจูงใจ เป็นตัวแปรส่งผ่านให้เกิดทัศนคติและพฤติกรรม ในการยอมรับ จึงส่งผลถึงความไว้วางใจโดยบุคคลที่มีชื่อเสียงเป็นเครื่องมือที่ส่งเสริมการตลาดที่สร้างการรับรู้ผ่านสื่อเพื่อสร้างความดึงดูดใจ และเป็นปัจจัยที่อยู่ใกล้ชิดกับพฤติกรรมมากที่สุดจึงที่ส่งผลต่อบุคคลรอบข้างทั้งทางบวกและทางลบ (มนตรี พิริยะกุล และอริญชัย ธีระนง, 2560)

2. ปัจจัยอิทธิพลทางสังคม จากผลการวิจัยพบว่า อิทธิพลทางสังคมมีอิทธิพลต่อความไว้วางใจและความตั้งใจซื้อโทรศัพท์สมาร์ทโฟน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้เนื่องจากการเลือกใช้โทรศัพท์สมาร์ทโฟนตามรุ่นที่สังคมนิยมเป็นแรงจูงใจให้บุคคลอื่นคล้อยตามซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chin, Wafa & Ooi (2009) ว่าความไว้วางใจเป็นตัวแปรส่งผ่านซึ่งมีปัจจัยอิทธิพลทางสังคมภายในและปัจจัยอิทธิพลทางสังคมภายนอก โดยอิทธิพลทางสังคมภายในครอบคลุมจะให้เกิดสัมพันธเชิงบวก โดยมีครอบครัวเป็นสื่อกลาง ด้านอิทธิพลทางสังคมภายนอกจะสร้างความอ่อนไหวให้เกิดในตัวบุคคล โดยมีแรงกระตุ้นทั้งเชิงบวกและเชิงลบส่งผลต่อปัจจัยความไว้วางใจที่เป็นตัวแปรควบคุมส่งผ่านปัจจัยความตั้งใจซื้อซึ่งมีอิทธิพลมาจากอิทธิพลทางสังคมและความไว้วางใจ

3. ปัจจัยความไว้วางใจ จากผลการวิจัยพบว่า ความไว้วางใจมีอิทธิพลต่อความตั้งใจซื้อซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้เนื่องจากความน่าเชื่อถือ ระยะเวลารับประกัน ตราสินค้าเป็นความไว้วางใจต่อความตั้งใจซื้อ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประสิทธิ์ชัย นรากรณ์ และธัมมะทินนา ศรีสุพรรณ (2561) ว่าความไว้วางใจของผู้ขายเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจซื้ออย่างต่อเนื่อง โดยการสร้างความน่าเชื่อถือมาจากการบอกต่อจากสมาชิกที่ปฏิสัมพันธ์กันในสังคม จนเกิดความไว้วางใจระหว่างผู้ซื้อกับผู้ขาย โดยทั้งสองฝ่ายมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สร้างความสัมพันธ์ จนนำไปสู่การซื้อซ้ำ อีกทั้งยังแบ่งปันประสบการณ์ความประทับใจ ความซื่อสัตย์ของผู้ขาย การให้บริการ ความโปร่งใส อีกทั้งความใส่ใจของผู้ขายที่มีต่อผู้ซื้อ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. จากผลการศึกษาข้อมูลของตัวชี้วัดปทัสถานทางจิตใจ เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรแฝงของปทัสถานทางจิตใจ พบว่า การเลือกใช้โทรศัพท์สมาร์ทโฟนของผู้ใช้โทรศัพท์สมาร์ทโฟนจะเน้นคุณสมบัติของตัวเครื่อง จากการหาข้อมูลของโทรศัพท์สมาร์ทโฟนผู้ใช้จะเลือกช่องทางอินเทอร์เน็ตในการศึกษาหาข้อมูลของโทรศัพท์สมาร์ทโฟนจึงถือเป็นช่องทางสื่อโฆษณาที่มีความสำคัญ

2. จากผลการศึกษาข้อมูลของตัวชี้วัดของอิทธิพลทางสังคม เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรแฝงของอิทธิพลทางสังคม พบว่า จากกระแสสังคมทำให้ผู้ใช้โทรศัพท์สมาร์ทโฟนมักเลือกใช้ตามรุ่นที่สังคมนิยม ซึ่งเกิดจากการคล้อยตามผู้มีอิทธิพลในสังคมที่จะเลือกใช้โทรศัพท์รุ่นใหม่จึงเป็นแรงจูงใจที่ทำให้ผู้ใช้โทรศัพท์สมาร์ทโฟนเลือกใช้

3. ผลการศึกษาข้อมูลของตัวชี้วัดของความไว้วางใจ เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรแฝงของความไว้วางใจ พบว่า ความน่าเชื่อถือ การรับประกัน ตราสินค้า เป็นสิ่งที่ผู้ใช้โทรศัพท์สมาร์ทโฟนให้ความสำคัญในความไว้วางใจกับโทรศัพท์สมาร์ทโฟน

4. ผลการศึกษาข้อมูลของตัวชี้วัดของความตั้งใจซื้อ เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรแฝงของความตั้งใจซื้อ พบว่า การเปรียบเทียบคุณภาพ การส่งเสริมการขาย ช่องทางจำหน่าย ที่มี ความแตกต่างทำให้ผู้ใช้บริการโทรศัพท์มือถือมีความตั้งใจซื้อ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาเรื่องอิทธิพลเชิงโครงสร้างของปทัสถานทางจิตใจและอิทธิพลทางสังคมที่มีผลต่อความไว้วางใจและความตั้งใจซื้อโทรศัพท์มือถือของประชาชนในกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยมีประเด็น ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่มีผลต่อความตั้งใจซื้อเพื่อสร้างความรู้ได้เปรียบเทียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน
2. ควรนำตัวแบบสมการโครงสร้างปัจจัยของความตั้งใจซื้อโทรศัพท์มือถือไปประยุกต์ใช้กับสินค้าอื่นๆเพื่อสร้างความมั่นคงและยั่งยืนของธุรกิจ

รายการอ้างอิง

- จิณดา แก้วแทน. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการใช้บริการชำระเงินทางอิเล็กทรอนิกส์ผ่านอุปกรณ์ โทรศัพท์มือถือ กรณีศึกษาในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปทุมธานี. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เฉลิมศักดิ์ บุญประดิษฐ์. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการใช้แอปพลิเคชันไลน์ของผู้สูงอายุ. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาวิทยาลัย, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ณัฐชนัน พรหมมา. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจซื้ออาหารเพื่อสุขภาพของผู้บริโภคในเขต กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ธราธิป แววศรี. (2557). ปัจจัยในการตัดสินใจซื้อโทรศัพท์มือถือของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาวิทยาลัย, วิชาเอกการตลาด, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธาดาริเบศร์ ภูทอง และนันทมน มั่นสูงเนิน. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการยอมรับบริการสุขภาพผ่านโทรศัพท์เคลื่อนที่ของผู้สูงอายุ. วารสารมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 10(3), 548-566.
- ประสิทธิ์ชัย นรากรณ์ และธัมมะทินนา ศรีสุพรรณ. (2561). ความไว้วางใจของผู้ขายและเครื่องมือทาง โซเชียลคอมเมิร์ซที่ส่งผลต่อความตั้งใจซื้ออย่างต่อเนื่อง. วารสารบริหารธุรกิจคณะ พาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 41(159), 24-44.

- ปาณิสรา ศรีละมัย และสุกษชาติ เอี่ยมรัตนกุล. (2561). อิทธิพลของความไว้วางใจที่มีต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ทำความสะอาดผิวหน้าที่มีส่วนผสมจากธรรมชาติผ่านร้านค้าปลีก. *วารสารสหวิทยาการวิจัยฉบับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*, 7(2), 69-78.
- มนตรี พิริยะกุล และอริณชัย ฌ.ระนอง. (2560). อิทธิพลของทัศนคติที่มีต่อการโฆษณาสินค้าในฐานะปัจจัยคั่นกลางที่ถ่ายทอดอิทธิพลขององค์ประกอบของการรับรองผลิตภัณฑ์โดยบุคคลที่มีชื่อเสียงสู่ความตั้งใจซื้อ. *วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ*, 7(13), 31-50.
- วรมน บุญศาสตร์ และบุหงา ชัยสุวรรณ. (2561). ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรการรับรู้คุณภาพการบริการภาพลักษณ์องค์กรความไว้วางใจและพฤติกรรมของผู้บริโภคเจนเนอเรชั่นซี. *วารสารปาริชาติ มหาวิทยาลัยทักษิณ*, 31(1), 221-240.
- วรินรำไพ รุ่งเรืองจิตต์. (2558). อิทธิพลตัวแปรคั่นกลางพหุของการใช้ประโยชน์ การใช้งาน และอารมณ์ของผู้ใช้งานปัจจัยที่ถ่ายทอดอิทธิพลของปทัสถานทางจิตใจ และความพร้อมด้านเทคโนโลยี ผู้ทัศนคติ และความตั้งใจใช้งานการพาณิชย์ผ่านโทรศัพท์เคลื่อนที่. *คุณูปนิพนธ์บริหารธุรกิจคุณูปบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)*, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2562). *แนวโน้มคนไทยใช้การสำรวจการมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในครัวเรือน พ.ศ. 2562*. วันที่ค้นข้อมูล 19 สิงหาคม 2562, เข้าถึงได้จาก www.nso.go.th
- สุมาลี รามัญ และธัญนันท์ บุญอยู่. (2562). อิทธิพลของความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนที่อยู่ในฐานะตัวแปรปฏิสัมพันธ์ระหว่างการมุ่งเน้นการตลาดสู่ผลการดำเนินงานของอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งไทย. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร*, 39(5), 145-159
- เสริมพร อลงกตกิตติกุล. (2558). อิทธิพลของค่านิยมทางสังคม ความพึงพอใจ และความไว้วางใจที่มีต่อการซื้อสินค้าตราราชำของลูกค้าในเขตกรุงเทพมหานคร. *การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- Buaprommee, N., & Polyorat, K. (2016). Intention to purchase traceable meat: The impacts of perceived information asymmetry, informativeness, usefulness, and norm. *Asian Journal of Business and Accounting*, 9(1), 141-168.
- Chen, C. C., Chen, C. W., & Tung, Y. C. (2018). Exploring the Consumer Behavior of Intention to Purchase Green Products in Belt and Road Countries: An Empirical Analysis. *Sustainability*, 858, 2-18.

- Chin, A. J., Wafe, S. A., Wafa, S. K., & Ooi A. Y. (2009) The Effect of Internet Trust and Social Influence towards Willingness to Purchase Online in Labuan, Malaysia, *Internation Business Research April*, 2(2), 72-81.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis* (5th ed.). New York: Prentice-Hall.
- Kian, T. P., Boon, H. G., Fong, L. W. S. & Ai, J. Y. (2017). Factor that Influence the Consumer Purchase Intention in Social Media Websites. *International Journal of Supply Chain Management*, 6(4), 208-214.
- Leeraphong, A. & Mardjo, A. (2013). Trust and Risk in Purchase Intention through Online Social Network A Focus Group Study of Facebook in Thailand. *Journal of Economics Business and Management*, 1(4), 314 - 318.
- Liang, Q. & Chaipoopirutana, S. (2014). A Study Of Factors Affecting Customer's Attitude toward Intention to Purchase Green Electronic Products at an IT Mall in Beijing, China. *International Conference on Business, Law and Corporate Social Responsibility (ICBL CSR'14) Oct 1-2, 2014 Phuket (Thailand)*, 45-49.
- Liat, B. C. & Wuan, Y. S. (2014). Factor Influencing Consumer's Online Purchase Intention:A Study among University Students in Malaysia, *International Journal of Liberal Art and Social Science*, 2(8), 121-133.
- Zahid, W. & Dastane, O. (2016). Factors Affecting Purchase Intention of South East Asia (SEA) Young Adults towards Global Smartphone Brands. *ASEAN Marketing Journal*, 8(1), 66-84.

**การเมืองในองค์กรกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรสายวิชาการ
ในสถาบันอุดมศึกษาไทย**

**Organizational Politics on Recruitment and Selection of Academics
in Thai Higher Education**

ดวงทอง สิ้นชัย (Tuangthong Sinchai)¹

อุทัย เลหาวิชเชียร (Uthai Laohavichien)²

¹นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Doctor of Philosophy Program Students Department of Public Administration, Ramkhamhaeng University

²รองศาสตราจารย์ ดร., ประจำคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Associate Professor Dr., Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University

E-mail: tuangthong.sinchai@gmail.com

Received: 3 March 2020

Revised: 31 March 2020

Accepted: 4 April 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษาการเมืองในองค์กรที่เกิดขึ้นในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาไทยและ (2) เพื่อศึกษาผลกระทบของการเมืองในองค์กรที่มีต่อการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรสายวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาไทย โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพในรูปแบบการวิจัยแบบฐานรากเพื่อนำไปสู่ข้อสรุปทางทฤษฎีและการทำความเข้าใจปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเมืองในองค์กรกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาไทย โดยจะใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่หลากหลาย ได้แก่ การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมและการศึกษาจากเอกสาร ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยครั้งนี้มีทั้งสิ้น 33 ท่าน ใช้วิธีการคัดเลือกแบบลูกโซ่ตามเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนด ข้อเสนอแนะเชิงทฤษฎีจากการศึกษานี้มีส่วนในการเพิ่มองค์ความรู้ให้กับวิชาการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประการแรกพบว่าการเมืองในองค์กรที่เกิดขึ้นในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาไทยมี 3 ลักษณะคือ (1) การใช้อำนาจ (2) การเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม (3) การใช้ระบบอุปถัมภ์ การใช้ระบบเส้นสาย

ดวงพร สิ้นชัย และอุทัย เลาหวิเชียร

ระบบพรรคพวก ประการที่สองพบว่าการดำเนินกิจกรรมของการสรรหาและคัดเลือกขาดกลไกการผลักดันที่มีประสิทธิภาพส่งผลกระทบได้ทั้งด้านบวกและด้านลบต่อสถาบันอุดมศึกษา ข้อเสนอแนะในทางปฏิบัติอาจนำผลการศึกษานี้ไปประยุกต์ใช้ในหน่วยงานเพื่อกำหนดแนวทางในการรักษาสมดุลทางการเมืองและการพัฒนาแนวทางการสรรหาคัดเลือกที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถาบันอุดมศึกษาต่อไป

คำสำคัญ: การเมืองในองค์กร, การสรรหาและคัดเลือก, บุคลากรสายวิชาการ

Abstract

The purpose of this research is (1) to study the politics in the organization that occurred in the recruitment and selection of Academic in higher education in Thailand, and (2) to study the impacts of organizational politics on the Academic in higher education in Thailand by using qualitative research in the form of grounded research in order to draw theoretical conclusions and understanding the phenomena occurring in the issues related to organizational politics and recruitment and selection of Academic in higher education in Thailand. The research using various data collection, in-depth interview Non-participatory observation and documents study. The in-depth interview, there are 33 key informants in this research, by using chain selection methods in accordance with the qualifying criteria. Theoretical suggestions This study contributes to increasing knowledge in the field of human resource management.

First, the organizational politics that arise in the recruitment and selection of Academic in higher education in Thailand are 3 issues (1) using of power (2) unfair of discrimination (3) Use of patronage or connection system. Second, it was found that in the process of recruitment and selection, there is no effective driving mechanism which can have both positive and negative effects in higher education institutions. The practical recommendations may be applied to this study in the department by using it as a way to maintain political equilibrium and to develop guidelines for selection to maximize benefits for Academic in higher education in Thailand.

Keywords: Organizational Politics, Recruitment and Selection, Higher Education

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ (human resource) จัดเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดและเป็นทรัพยากรหลักขององค์กร องค์กรจำเป็นต้องมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถในการดำเนินการขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมาย ประกอบกับในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ที่องค์กรจะต้องเผชิญ

ย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงาน การเตรียมความพร้อมขององค์กรจึงมีความสำคัญเพื่อให้องค์กรสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงนั้นได้อย่างทันทั่วทั้ง ทำให้แนวความคิดในเรื่องของการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญยิ่งต่อการปรับเปลี่ยนองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ด้วยเหตุนี้ทำให้องค์กรต่างๆ ต้องตระหนักการได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพจะทำให้การดำเนินการขององค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและจะอย่างไรเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน ฉะนั้นจึงทำให้กระบวนการสรรหาและคัดเลือกเป็นกระบวนการที่สำคัญและเป็นก้าวแรกของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรที่จะทำให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งเข้ามาทำงานในองค์กรได้

เฉกเช่นเดียวกันกับสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำหลายแห่งได้ให้ความสำคัญกับการดึงดูดบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน โดยเฉพาะในตำแหน่งวิชาการหรือ “อาจารย์” เช่น มหาวิทยาลัยแห่งชาติประเทศสิงคโปร์ใช้กลยุทธ์ต่างๆ ในการดึงดูดใจให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถทั่วโลกมาสมัครงานในตำแหน่งอาจารย์ (พรพรรณ เหมะพันธุ์ และทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2561) มหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนียคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ามาเป็นอาจารย์ใหม่จากผู้สมัครที่จบมาจากมหาวิทยาลัยชั้นนำอันดับ 1-10 ของโลก (Taylor & Woodham, 2012) มหาวิทยาลัยแห่งชาติออสเตรเลียให้ความสำคัญกับการกำหนดมาตรฐานของวิธีการสรรหาและคัดเลือกที่จะทำให้มั่นใจได้ว่าจะได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน (Australian Institute of High Education, 2017) ทั้งนี้ยังมีการสำรวจสถาบันชั้นนำของโลกหลายแห่งไม่ว่าจะเป็น Harvard, Cambridge, Yale, Oxford, MIT ฯลฯ ให้ความสำคัญกับการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ามาเป็นอาจารย์เป็นอย่างมาก โดยการพยายามค้นหาและดึงดูดบุคลากรจากทั่วโลกที่เก่งมีความรู้ความสามารถดีเข้ามาทำงานในมหาวิทยาลัยของตน (Daniel, 2008) เป็นต้น ในขณะที่เดียวกันในสถาบันอุดมศึกษาของไทยมักประสบปัญหาทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือขาดกลยุทธ์ในการจูงใจบุคคลทำให้ไม่สามารถจูงใจบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาสมัครงานได้ ประกอบกับพบปัญหาเชิงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในขั้นตอนการปฏิบัติทำให้กระบวนการสรรหาและคัดเลือกไม่สามารถรับบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมอย่างแท้จริงเข้ามาทำงาน เช่น ความไม่สมบูรณ์ของหลักเกณฑ์การคัดเลือกทำให้หลักเกณฑ์ที่ควรกำหนดไว้เพื่อเป็นมาตรฐานในการคัดเลือกมีความเลื่อนลอยไม่ได้มีการแยกแยะถึงองค์ประกอบที่เป็นคุณสมบัติของผู้ที่จะมาปฏิบัติงานในตำแหน่งอย่างชัดเจน การขาดการติดตามประเมินผลอย่างจริงจังทำให้ไม่มีการปรับปรุงวิธีการและหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป ฐานข้อมูลผู้สมัครที่ไม่เพียงพอที่จะทำให้สามารถคัดเลือกบุคลากรได้อย่างทันเวลา และปัญหาที่เกิดจากวัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมทางการเมืองที่เกิดจากผู้ใช้อำนาจดำเนินการที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของกฎหมายหรือไม่เป็นไปตามรูปแบบขั้นตอนหรือวิธีการอันเป็นสาระสำคัญที่กำหนด (ปิยวัฒน์ แก้วกันทรรัตน์, 2550) เป็นต้น ทั้งนี้จากการศึกษายังพบว่าอิทธิพลทางด้านการเมืองในองค์กรเป็น

ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา (Yaseen, 2015) ซึ่งเป็นเรื่องของพฤติกรรมหรือกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจและการตัดสินใจว่าจะเลือกใครเข้ามาทำงาน ซึ่งเป็นเป็นสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นได้ด้วยตาเปล่าหรือสัมผัสได้อย่างชัดเจน ส่งผลถึงความไม่ยุติธรรมในกระบวนการปฏิบัติ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของกระบวนการสรรหาและการคัดเลือกและทำให้เกิดพฤติกรรมในการพยายามเล่นการเมืองภายในองค์กรเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการทั้งของบุคคลและกลุ่ม ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้พบได้ในทุกระดับ ซึ่งหากสถาบันอุดมศึกษาใดมีการเมืองในองค์กรเกิดขึ้นอย่างยาวนานก็อาจจะส่งผลเสียต่อการทำงาน ส่งผลต่อคุณภาพของการเรียนการสอนอันส่งผลทำให้คุณภาพของการศึกษาลดลงได้

ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้วิจัยต้องการจะศึกษาในเรื่องการเมืองในองค์กรของสถาบันอุดมศึกษาของไทย เพื่อเป็นการทำความเข้าใจและรู้เท่าทันในเรื่องของการเมืองในองค์กรกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาไทย ซึ่งประเด็นดังกล่าวนี้จะเป็นประเด็นที่สถาบันอุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัยทั่วทุกแห่งต้องดำเนินการศึกษาและดำเนินการเร่งแก้ไข เพื่อนำไปสู่กระบวนการได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่แท้จริง การศึกษานี้จึงเป็นการชี้ให้เห็นถึงความท้าทายที่สถาบันอุดมศึกษาจะต้องเผชิญและชี้ให้เห็นได้ว่าวิธีการใดเป็นวิธีการที่เหมาะสม ภายใต้เงื่อนไขทางด้านการเมืองในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาไทย ซึ่งก็อาจจะเป็นการสะท้อนมุมมองในหลายมิติไม่เพียงแต่เป็นการมองการเมืองแต่เพียงด้านลบมิติเดียว แต่เพื่อทำความเข้าใจและศึกษาหาวิธีการที่เหมาะสมที่จะใช้พฤติกรรมดังกล่าวไปในทิศทางสร้างสรรค์ ประกอบกับการศึกษากระบวนการการสรรหาและคัดเลือกนี้ จะเป็นบทบาทหน้าที่ใหม่ของผู้บริหารและนักทรัพยากรมนุษย์เชิงรุก ซึ่งจะช่วยให้ค้นพบแนวทางการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีวิธีการที่เหมาะสมในบริบทของสถาบันอุดมศึกษาไทย เพื่อนำมาบริหารจัดการและแก้ไขปัญหา เพื่อเป็นประโยชน์ในด้านการวางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการเมืองในองค์กรที่เกิดขึ้นในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาไทย
2. เพื่อศึกษาผลกระทบของการเมืองในองค์กรที่มีต่อการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรสายวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาไทย

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา งานศึกษาวิจัยนี้มุ่งเน้นที่จะศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเมืองในองค์กร และการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศไทย ขอบเขตด้าน

ประชากร คือ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant) ที่เป็นบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศไทย เป็นบุคคลที่มีภาระงานสอน งานผลิตบัณฑิต งานวิจัยและงานบริการวิชาการทั้งที่เป็นข้าราชการพลเรือนหรือพนักงานมหาวิทยาลัย

ทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเพื่อมุ่งตอบคำถามในการวิจัย จึงได้ทำการศึกษาค้นคว้ารวบรวมรายละเอียดและนำเสนอเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย 1. แนวคิดเกี่ยวกับการเมืองในองค์การ (organizational politics) โดยการศึกษาจะครอบคลุมประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเมืองในองค์การและการเมืองในสถาบันอุดมศึกษา 2. แนวคิดเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (recruitment and selection) โดยการศึกษาจะครอบคลุมประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในองค์การและการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา สามารถอธิบายรายละเอียดได้ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับการเมืองในองค์การ จากการทบทวนวรรณกรรมรายละเอียดที่เกี่ยวกับเรื่องของการเมืองในองค์การและการเมืองในสถาบันอุดมศึกษาอย่างละเอียด ไม่ว่าจะเป็น ความหมายของการเมืองในองค์การ รูปแบบและวิธีการทางการเมืองในองค์การ ปัจจัยที่ทำให้เกิดการเมืองในองค์การและผลกระทบของการเมืองในองค์การ รวมไปถึงการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเมืองในองค์การกับสรรหาและคัดเลือกบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าว ทำให้พบว่าการเมืองในองค์การเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการสรรหาและคัดเลือกในสถาบันอุดมศึกษาเป็นลักษณะของกิจกรรมต่างๆ ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์การและเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจริงในองค์การที่มีลักษณะที่ไม่เป็นทางการ (Vigoda, 2003) และเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจและการตัดสินใจว่าจะเลือกใครเข้ามาทำงานที่เกิดขึ้นด้วยความตั้งใจที่จะแสดงออกเพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือกลุ่มตนโดยไม่คำนึงถึงความชอบธรรม ถูกต้อง (Ferris & Judge, 1991) ซึ่งจากคำนิยามของการเมืองในองค์การของการเมืองในองค์การพบว่าในแง่ของการพิจารณาการเมืองในองค์การสามารถวิเคราะห์ได้ 2 ลักษณะคือ (1) แนวทางการวิเคราะห์การเมืองในองค์การแบบดั้งเดิม (traditional view) เป็นแนวทางในการวิเคราะห์การเมืองในองค์การที่มีพื้นฐานมาจากหลักปรัชญาของ Machiavelli ที่ปรากฏในหนังสือ เรื่อง The Prince (Shermerhorn, Hant, & Osborn, 2000) เป็นแนวคิดที่มองว่า การเมืองเป็นเรื่องที่สนองต่อผลประโยชน์ส่วนตัว เป็นเรื่องของการบริหารจัดการอิทธิพลเพื่อให้เป้าหมายที่ตั้งไว้บรรลุผลซึ่งเป็นเรื่องที่ไม่ได้รับการยอมรับหรือยินยอมจากองค์การ ความหลอกลวง ความไม่ซื่อสัตย์ การใช้อำนาจเพื่อต่อรองผลประโยชน์ที่แตกต่างกัน และความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์การเป็นสิ่งที่ไม่ดีต่อองค์การและ (2) แนวทางที่สองเป็นแนวทางวิเคราะห์การเมืองในองค์การแบบพหุนิยม (pluralistic view) เป็นแนวทางการวิเคราะห์การเมืองว่าเป็นหน้าที่ที่สำคัญหรือจำเป็นที่เป็นผลมาจากความแตกต่างในผลประโยชน์ของบุคคลแต่ละคน

ดวงพร สินชัย และอุทัย เลหาวิเชียร

ฉะนั้นการเมืองในองค์กรจึงเป็นศิลปะของการประนีประนอมที่สร้างสรรค์ระหว่างกลุ่มที่มีผลประโยชน์ต่างๆที่แข่งขันกัน (Shermerhorn, Hant, & Osborn, 2000) เป็นกระบวนการธรรมชาติที่เกิดขึ้นจริงในองค์กร เพื่อแก้ไขความขัดแย้งระหว่างกลุ่มผลประโยชน์ภายในองค์กร (Daft, 2001)

สาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดการเมืองในองค์กร ประกอบด้วย การมีโครงสร้างแบบแนวดิ่ง การใช้เกณฑ์มาตรฐานแบบอัตนัยในการประเมินผลการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมขาดความแน่นอนและมีความผันผวนสูง การรู้สึกขาดความมั่นคงทางอารมณ์ ความต้องการมีอำนาจ หรือบุคคลมีความขัดแย้งกันในเรื่องสำคัญ (Dubrin, 1998) รูปแบบและวิธีการทางการเมืองในองค์กร สามารถจำแนกออกเป็น 3 ประเภท (Marasco, 2004) (1) การเมืองที่ดี (good politics) (2) การเมืองที่เป็นกลาง (neutral politics) (3) การเมืองที่เลว (bad politics) วิธีการทางการเมืองหรือพฤติกรรมทางการเมืองที่มักพบในองค์กรจะประกอบด้วย การโจมตีหรือการตำหนิผู้อื่น (attacking of blaming other) การควบคุมข่าวสาร (controlling information) การสร้างภาพเพื่อให้เกิดความประทับใจ (managing impression) การพัฒนาหรือการสร้างฐานการสนับสนุน (developing a base of support) การจัดตั้งพันธมิตรหรือกลุ่มผู้สนับสนุนทางการเมือง (forming political coalition) การสร้างอาณาจักร (empire building) (Chung & Megginson, 1981) หรือ การสร้างความกดดัน การอ้างว่าได้เรียกร้องตัวผู้บริหารเหนือขึ้นไป การแลกเปลี่ยน การเป็นสัมพันธมิตรร่วมกัน การประจบประแจง การชักชวนโดยอาศัยหลักเหตุผล การใช้อารมณ์ ใช้ความรู้สึก การปรีกษาหรือ (Yulk & Falbe, 1990) เป็นต้น ผลกระทบของการเมืองในองค์กร พบว่า ในส่วนการเมืองที่เกิดขึ้นทั้งประโยชน์และโทษต่อบุคคลและองค์กร (Madison et al., 1980) ในด้านที่เป็นประโยชน์ก็จะเป็นผลดีที่จะทำให้เข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กรและนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ที่ดีกับองค์กร ในขณะที่ผลเสียของการเมืองในองค์กรจะนำไปสู่พฤติกรรมการเมืองที่อาจจะเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ซึ่งหากมีการเล่นการเมืองสูงอันนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาจะทำให้เกิดปัญหาและก่อให้เกิดความเสียหายต่อพนักงานและองค์กรได้ (Vigoda & Cohen, 2002)

แนวคิดเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึงการสรรหาและคัดเลือกไว้ด้วยทัศนะที่สอดคล้องและใกล้เคียงกันว่า การสรรหาเป็นกระบวนการที่องค์กรต้องทำเพื่อสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานและการคัดเลือกเป็นขั้นตอนต่อจากการสรรหาที่มีจุดมุ่งหมายคือการคัดเลือกบุคคลที่มีความเหมาะสมที่สุดสำหรับตำแหน่งนั้นจากผู้สมัครทั้งหมด (Ivancevich et al, 2004) หลักการสำคัญของการสรรหาและคัดเลือก คือ การจัดวางคนให้ตรงกับงาน (put the right man on the right job) เนื่องจากการจัดการขององค์กรเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานและองค์กรที่เข้ามาทำงาน ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องจับคู่คน งานและองค์กรให้มีความเหมาะสม เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ทางด้านทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดเกิดความสอดคล้องและเกิดผลลัพธ์ที่ดีทั้งในด้านแรงจูงใจ ผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร (Heneman and Judge, 2009) ฉะนั้นการสรรหาและคัดเลือกจึงเป็นกระบวนการหนึ่ง

ในการค้นหาบุคคลที่มีคุณสมบัติและลักษณะที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่องค์กรเปิดรับ ด้วยเหตุนี้ องค์กรจึงต้องกำหนดระบบการสรรหาและคัดเลือกที่สอดคล้องเหมาะสมกับองค์กร โดยระบบที่ใช้ใน องค์กรส่วนใหญ่มี 4 ระบบ (Collins and Smith, 2006) คือ (1) ระบบการสรรหาคัดเลือกที่เน้นคนที่ทำตาม คำสั่ง (autocratic staffing system) (2) ระบบการสรรหาคัดเลือกที่เน้นคนที่มีลักษณะแบบราชการ (bureaucratic staffing system) (3) ระบบการสรรหาคัดเลือกที่เน้นคนที่มีความผูกพันต่อองค์กร (commitment staffing system) (4) ระบบการสรรหาคัดเลือกที่เน้นคนที่มีความเป็นมืออาชีพ (professional staffing system) แนวคิดที่ใช้ในการสรรหาและคัดเลือกมีทั้งรูปแบบของการให้ความสำคัญกับ “ความรู้” ตามแนวคิดของอังกฤษ หรือ “ประสบการณ์” ตามแนวคิดของสหรัฐอเมริกาเป็นหลักในการพิจารณา เป็นต้น (สุภาพร พิศาลบุตร, 2550) ทั้งนี้กระบวนการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรสามารถดำเนินการได้ ดังนี้

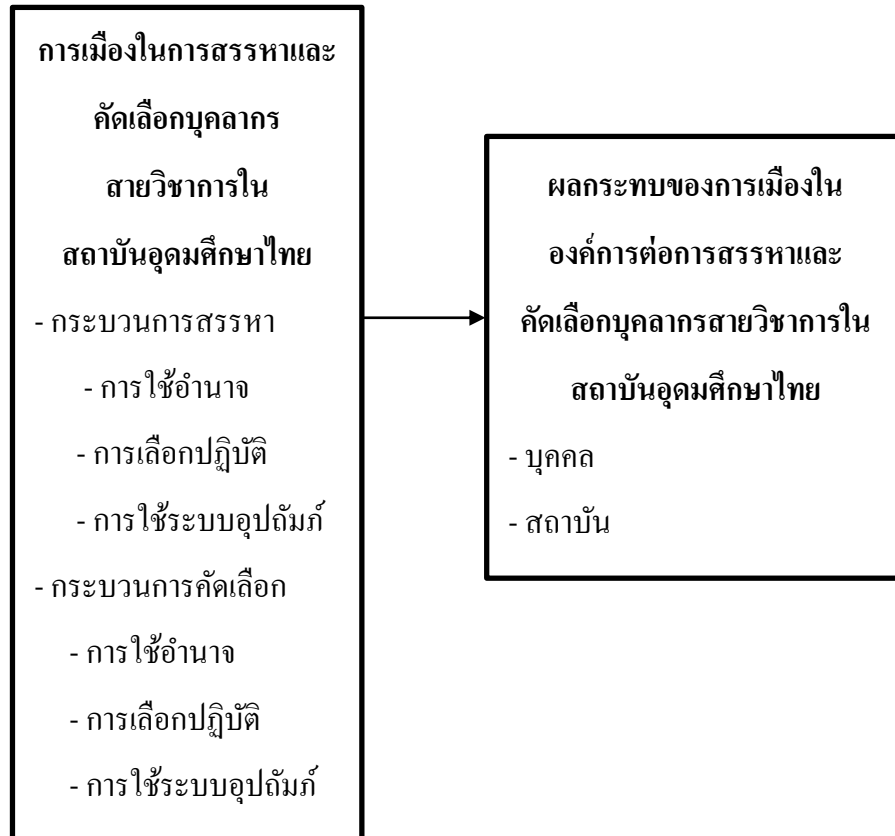
1. กระบวนการสรรหา เป็นการสรรหาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการเริ่มต้นของการได้มาซึ่ง บุคลากรเข้ามาทำงานในองค์กร จากการทบทวนวรรณกรรมของกระบวนการสรรหาของ Heneman et al. (1980); Schuler (1984); Stredwick (2001); Amos et al. (2008) และ Thebe and Waldt (2014) พบว่า การสรรหาบุคลากรโดยทั่วไป พบว่ามี 11 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอน 1 ระบุถึงความจำเป็นในการรับสมัคร/ พิจารณามีตำแหน่งว่างหรือไม่ ขั้นตอน 2 ปรับปรุงรายละเอียดของงาน (job description) คุณลักษณะ เฉพาะของผู้ปฏิบัติงาน (job specification) และคุณสมบัติที่ต้องการ ขั้นตอน 3 กำหนดสมรรถนะที่สำคัญ ของงาน/ การวางแผนการสรรหา ขั้นตอน 4 พิจารณานโยบายด้านการสรรหาและการพิสูจน์ความถูกต้อง ขั้นตอน 5 การพิจารณาทางเลือกในการสรรหาผู้สมัคร ขั้นตอน 6 เลือกวิธีการสรรหาที่เหมาะสม ขั้นตอน 7 พัฒนากลยุทธ์การสรรหา/ การโฆษณา ขั้นตอน 8 การเลือกใช้กลยุทธ์การโฆษณาที่เหมาะสม ขั้นตอน 9 การ มั่นใจเครื่องมือที่มีอยู่/ คุณสมบัติที่เหมาะสม/ เพียงพอต่อการตอบสนองต่อการสรรหา ขั้นตอน 10 พิจารณา การตอบสนองในการสมัคร ขั้นตอน 11 การประเมินและการปรับปรุงการสรรหา

2. กระบวนการคัดเลือก เป็นขั้นตอนต่อจากการสรรหาบุคลากร จุดมุ่งหมายของการคัดเลือกคือ การเลือกบุคคลที่มีความเหมาะสมที่สุดสำหรับตำแหน่งจากผู้สมัครทั้งหมด จากการทบทวนวรรณกรรม เกี่ยวกับกระบวนการคัดเลือกของ Byars and Rue (1994), Harris (2000), Thebe and Waldt (2014) พบว่า กระบวนการคัดเลือกมี 8 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การรับและการสัมภาษณ์เบื้องต้น ขั้นตอนที่ 2 การพิจารณาใบสมัคร ขั้นตอนที่ 3 การสัมภาษณ์ ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบประวัติของผู้สมัคร ขั้นตอนที่ 5 การตรวจสอบสุขภาพและทดสอบสมรรถภาพทางร่างกาย ขั้นตอนที่ 6 การประเมินผล ขั้นตอนที่ 7 การตัดสินใจ จ้าง ขั้นตอนที่ 8 การตัดสินใจขั้นสุดท้ายและการเสนองาน ทั้งนี้ จากการศึกษากระบวนการสรรหาและ คัดเลือกของสถาบันอุดมศึกษาในต่างประเทศจะเห็นได้ว่าการตระหนักและเห็นความสำคัญการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรที่จะเข้ามาทำงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยสรรหาจะต้องดึงดูดและจูงใจให้บุคคลที่มี

ความรู้ความสามารถเข้ามาสมัครงาน ประกอบกับการคัดเลือกที่เป็นกระบวนการที่ดำเนินการต่อการสรรหาที่ดี มีการนำเครื่องมือต่างๆ มาใช้ในการคัดเลือกซึ่งเครื่องมือดังกล่าวต้องมีคุณสมบัติ คือ (1) ความเชื่อถือได้ คือความถูกต้องแม่นยำของเครื่องมือ และ (2) ความเที่ยงตรง คือสามารถวัดในสิ่งที่ต้องการวัดได้จริง เพื่อให้เห็นความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ของบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับสถาบันอุดมศึกษามากที่สุด และในการคัดเลือกบุคลากรต้องกระทำโดยใช้หลักความยุติธรรม และโปร่งใสแสดงให้เห็นถึงโอกาสในการได้รับการคัดเลือกอย่างเท่าเทียมกัน

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาถึงแนวทางการปฏิบัติจริงในการสรรหาและคัดเลือกในสถาบันอุดมศึกษาทำให้ทราบได้ว่ามีเหตุปัจจัยอยู่หลายประการที่ส่งผลถึงประสิทธิผลของการสรรหาและคัดเลือกโดยเฉพาะเรื่องของการเมืองในองค์กร ดังเช่น การศึกษาของ Ayesha Yaseen (2015) พบว่า ในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกในสถาบันอุดมศึกษา มีอิทธิพลจากการเมืองในมหาวิทยาลัยเป็นสำคัญ การเมืองในองค์กรนี้ส่งผลถึงความไม่ยุติธรรม การมีอคติในกระบวนการสรรหาและคัดเลือก ตลอดจนปัญหาการอุปถัมภ์ หรือการศึกษาของ Phonemajedy & Treputtharat (2555) พบว่า ในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว ไม่มีความโปร่งใส ไม่มีความยุติธรรมเพียงพอ อีกทั้งระบบการสรรหายังไม่ชัดเจน ทำให้ระบบการสรรหาและคัดเลือกยังไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้มหาวิทยาลัยไม่สามารถได้คนที่มีความรู้ความสามารถตามที่ต้องการเข้ามาทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศปากีสถานที่พบว่าการเมืองในองค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เช่น การแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ การกำหนดนโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือกไม่ชัดเจน ฯลฯ (Nabi et al., 2014) ทั้งนี้ลักษณะของการเมืองในองค์กรที่เกิดขึ้นในสถาบันอุดมศึกษามีผลสำคัญต่อการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานเป็นอย่างมาก ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความไม่ชัดเจน ไม่ยุติธรรม ไม่โปร่งใส เกิดผลเสียต่อสถาบันอุดมศึกษาโดยเฉพาะไม่สามารถการันตีได้ว่ากระบวนการรับบุคคลนั้นสถาบันอุดมศึกษาจะได้คนเก่ง มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมเข้ามาทำงานได้อย่างแท้จริงหรือไม่

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) แบบฐานราก (grounded theory method) เหตุผลที่ผู้วิจัยออกแบบการวิจัยด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นหลักและมีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้เพราะในการศึกษาครั้งนี้เป็นการเน้นข้อมูลภาคสนามและข้อมูลเชิงลึกของปรากฏการณ์ที่ศึกษาอย่างละเอียด โดยจะทำการศึกษาผ่านประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ศึกษาปรากฏการณ์จากมุมมองและการให้ความหมายของบุคคลจากปรากฏการณ์ด้านการเมืองในสถาบันอุดมศึกษาและการเมืองในองค์กรกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรด้วยข้อมูลเชิงคุณภาพและนำข้อมูลที่ได้มาสร้างมโนทัศน์เพื่อให้ได้ข้อสรุปเชิงทฤษฎีสำหรับการอธิบายและการทำความเข้าใจกับปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น

การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informants) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการศึกษาวิจัยนี้ คือ บุคคลที่ดำรงตำแหน่ง “บุคลากรสายวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศไทย” จำนวน 33 ท่าน ทั้งที่เป็นข้าราชการพลเรือนและเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัย สามารถแบ่งตามตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ 9 ท่าน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 8 ท่าน และอาจารย์ประจำ 16 ท่าน จากสถาบันอุดมศึกษาของ

รัฐในประเทศไทย 20 แห่ง โดยใช้วิธีการเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบแนะนำต่อๆ กัน (Snowball Sampling) ซึ่งเป็นวิธีการเลือกผู้ให้ข้อมูลโดยเริ่มจากจำนวนไม่กี่รายก่อนแล้วอาศัยการแนะนำรายอื่นๆ ต่อไปเรื่อยๆ จนกว่าจะได้ข้อมูลที่มีความซ้ำและครบตามที่ผู้วิจัยต้องการ โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 3 ประการ คือ (1) เป็นผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินการในขั้นตอนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา หรือ (2) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ของการเป็นคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือก หรือ (3) เป็นผู้ผ่านกระบวนการสรรหาและคัดเลือกในสถาบันอุดมศึกษามาแล้ว

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล โดยอาศัยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้อมูลหลายแหล่ง คือ การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (in-depth interview) มีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก, การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (non-participant observation) มีเครื่องมือที่ใช้ คือ แบบการสังเกตแบบการบันทึกเหตุการณ์ และการศึกษาจากเอกสาร (documentary study) มีแบบวิเคราะห์เอกสาร เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ใน 3 ลักษณะ ดังนี้ (1) การจัดระเบียบข้อมูล (data organizing) โดยการแบ่งฐานข้อมูลเป็น ฐานข้อมูลงานวิจัย ฐานข้อมูลเอกสารอ้างอิง และฐานข้อมูลภาคสนาม (2) การแสดงข้อมูล (data display) แสดงข้อมูลที่อยู่ในรูปของตารางข้อมูลและแผนผังความสัมพันธ์ (3) การหาข้อสรุปและตีความผลการวิจัย (conclusion and interpretation) ใช้วิธีการหาข้อสรุปโดย (1) การมองหาแบบแผน เรื่องหรือประเด็นสำคัญที่ปรากฏขึ้นมาจากข้อมูล (noting patterns and themes) (2) การเชื่อมโยงหลักฐานอย่างมีเหตุผล (building logical chain of evidences) และ (3) สร้างข้อสรุปเชิงแนวคิดและทฤษฎีที่มีเหตุผล สอดคล้องกับข้อเท็จจริง (logical theory grounded in the data) (Miles and Huberman, 1994)

ผลการวิจัย

ข้อสรุปที่ 1 การเมืองในองค์กรที่เกิดขึ้นในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาไทย พบว่า ประเด็นทางการเมืองในองค์กรที่เกิดขึ้นในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาไทยมี 3 ประการคือ (1) การใช้อำนาจ (2) การเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม (3) การใช้ระบบอุปถัมภ์ การใช้ระบบเส้นสาย ระบบพรรคพวก โดยในแต่ละรูปแบบจะมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

(1) การใช้อำนาจ ซึ่งเป็นเรื่องของการใช้อำนาจในเรื่องการออกระเบียบข้อบังคับต่างๆ และการใช้อำนาจในการแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ กล่าวได้ว่าจากการที่สถาบันอุดมศึกษาของไทยมีโครงสร้างของอำนาจที่เปลี่ยนแปลงไปจากการปฏิรูประบบการศึกษาทำให้สถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งมีอิสระและมีอำนาจในการบริหารจัดการภายในด้วยตนเองส่งผลให้สถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งมีอำนาจในการกำหนดกฎเกณฑ์ระเบียบข้อบังคับถึงแนวทางและวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรได้เองด้วยเช่นกันจึงเป็น

สาเหตุสำคัญที่ทำให้ผู้ที่มีอำนาจมีช่องทางในการใช้อำนาจมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นอำนาจในการตัดสินใจ คัดเลือก การใช้อำนาจในการกำหนดเงื่อนไขข้อบังคับที่เอื้อประโยชน์ให้กับกลุ่มตนหรือพวกพ้องหรือ การใช้อำนาจในการแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่

(2) การเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ซึ่งเป็นเรื่องของการใช้กระบวนการตัดสินใจที่มีอคติและการเลือกปฏิบัติที่ขัดต่อหลักเกณฑ์ระเบียบไม่เป็นไปตามหลักความเสมอภาคเท่าเทียม กล่าวได้ว่าการสรรหาและคัดเลือกอาจารย์แม้จะมีการกำหนดขั้นตอนและแนวทางการปฏิบัติเพื่อให้เกิดความโปร่งใสเป็นธรรมแล้วก็ตาม แต่ในบางครั้งก็พบช่องว่างของการปฏิบัติที่เปิดโอกาสให้มีการปฏิบัติที่ก่อให้เกิดความไม่ยุติธรรมกับผู้สมัคร เช่น การยึดหยุ่นกฎระเบียบหรือเงื่อนไขในการสมัครบางประการ ทำให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ปฏิบัติแอบทำในสิ่งที่ระเบียบไม่ได้กำหนดไว้หรือแม้กระทั่งในขั้นตอนของการตัดสินใจรับหรือปฏิเสธบุคคลไม่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณาที่แท้จริง โดยเฉพาะในเรื่องของการตัดสินใจที่ยังคงมีเรื่องของการใช้ดุลยพินิจ มีอคติ ทำให้เกิดการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม

(3) การใช้ระบบอุปถัมภ์ การใช้ระบบเส้นสาย ระบบพรรคพวก ซึ่งเป็นเรื่องของการเล่นพรรคเล่นพวก การใช้ระบบอุปถัมภ์ ใช้เส้นสาย การใช้ connection การฝากลูกหลานเข้าสู่ตำแหน่ง โดยไม่ได้พิจารณาถึงคุณสมบัติที่แท้จริง ด้วยเหตุที่ว่ามีระบบอุปถัมภ์เข้ามาเกี่ยวข้องการปฏิบัติได้อยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะในสังคมไทยก็มักจะพบเห็นได้เสมอว่า มีเรื่องของความช่วยเหลือ เพื่อนฝูง การช่วยเหลือพรรคพวก หรือการช่วยเหลือคนสนิทคนที่รู้จักมากกว่าคนที่ไม่รู้จักอยู่เสมอ ซึ่ง “พฤติกรรมการช่วยเหลือ” ส่งผลให้ในการดำเนินการรับบุคคลเข้ามาทำงานผู้ที่มีหน้าที่ที่เกี่ยวข้องหรือคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกอาจจะไม่ได้ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ตามระบบคุณธรรมอย่างเคร่งครัด เกิดลักษณะของการเล่นพรรคเล่นพวก การฝากลูกหลานเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการโดยไม่ได้คำนึงถึงความรู้ความสามารถหรือประสบการณ์ในการทำงานของบุคคลที่ช่วยเหลือนั้นเลย เช่น การใช้ระบบอุปถัมภ์ การใช้เส้นสายเป็นหลักในการพิจารณาและตัดสินใจ อาจสังเกตได้จากกรณีของความสนิทชิดเชื้อ การใช้ Connections การเล่นพรรคเล่นพวก เล่นสี เล่นสถาบัน เป็นต้น และจากการเก็บรวบรวมข้อมูลตามแนวทางการศึกษาเพื่อตอบคำถามการวิจัยพบว่าเมื่อมีการเมืองในองค์กรเกิดขึ้นการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในขั้นตอนของการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะมีวิธีการทางการเมืองที่แตกต่างกันออกไป โดยในแต่ละขั้นตอนจะมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

(1) กระบวนการสรรหา พบว่า ขั้นตอนของการจัดตั้งคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือก จะมีลักษณะของการเมืองในองค์กรเกิดขึ้นคือการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการคือการ เล่นพรรคเล่นพวก การฝากลูกหลานเข้าสู่ตำแหน่งโดยใช้วิธีการ แทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยการใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวแต่งตั้งคณะกรรมการที่เป็นพรรคพวกเดียวกัน เช่น การใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวของคณะกรรมการระหว่างกรรมการด้วยกันเองและความสัมพันธ์ของกรรมการกับผู้สมัครที่รู้จักกัน เป็นต้น และการใช้อำนาจในการ

จัดตั้งคณะกรรมการ ตั้งการแทรกแซงกรรมการ วิธีการที่ใช้จะเป็นลักษณะของการใช้อำนาจสั่งการจากผู้มีอำนาจในการแต่งตั้งบุคคลเข้ามาเป็นคณะกรรมการ ขั้นตอนของการกำหนดคุณสมบัติของตำแหน่งและการกำหนดหลักเกณฑ์ในการสมัคร จะมีลักษณะของการเมืองในองค์การเกิดขึ้นคือการใช้อำนาจในเรื่องการออกระเบียบข้อบังคับต่างๆ โดยใช้วิธีการกำหนดคุณสมบัติแบบเฉพาะแบบเจาะจง เป็นลักษณะของการใช้อำนาจด้วยการ “ลือคสเป็ค” หรือการกำหนดคุณสมบัติแบบกว้าง เช่น การเพิ่มคุณสมบัติของสาขาที่ต้องการเป็น “สาขาใกล้เคียง” และการปรับลดคุณสมบัติ หรือ การกำหนดคุณสมบัติพิเศษหรือเงื่อนไขในการสมัครอื่นๆ ที่เป็นไปเพื่อการเอื้อประโยชน์ต่อตนเองและกลุ่มพวกพ้อง ขั้นตอนของการสรรหาบุคคลและการประกาศรับสมัคร จะมีลักษณะของการเมืองในองค์การเกิดขึ้นคือการใช้อำนาจในเรื่องการออกระเบียบข้อบังคับต่างๆ และการใช้กระบวนการตัดสินใจโดยมีอคติและการเลือกปฏิบัติที่ขัดต่อหลักเกณฑ์ระเบียบ โดยใช้วิธีการ ในการกำหนดเงื่อนไขของการประกาศรับสมัครที่เปิดโอกาสให้แก่กลุ่มพวกพ้องหรือเอื้อประโยชน์ต่อบุคคลบางกลุ่ม เช่น การใช้อำนาจในการกำหนดเงื่อนไขของระยะเวลาของการประกาศรับสมัคร หรือการกำหนดช่องทางการประชาสัมพันธ์ที่ไม่สามารถเข้าถึงผู้สมัครอย่างเท่าเทียม ใช้การสรรหาระบบปิด ขั้นตอนของการตรวจสอบคุณสมบัติและประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้ารับการพิจารณาคัดเลือก จะมีลักษณะของการเมืองในองค์การเกิดขึ้นคือการใช้กระบวนการตัดสินใจโดยมีอคติและการเลือกปฏิบัติที่ขัดต่อหลักเกณฑ์ระเบียบ เช่น การเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม การปฏิบัติที่ยืดหยุ่นไม่เป็นไปตามเกณฑ์ โดยมักจะเป็นวิธีที่เกิดมาจากผู้ที่มีอำนาจหน้าที่ตัดสินใจเลือกปฏิบัติ มีอคติและใช้ดุลยพินิจเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา โดยไม่ได้พิจารณาว่าผู้สมัครนั้นมีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่ต้องการตามที่ประกาศรับสมัครไว้หรือไม่ เป็นต้น

(2) กระบวนการคัดเลือก พบว่า ในขั้นตอนของกระบวนการสอบคัดเลือก จะมีลักษณะของการเมืองในองค์การเกิดขึ้นคือการแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ในการสอบคัดเลือก ด้วยการใช่วิธีการทดสอบที่แตกต่างกัน การทดสอบที่ไม่มีเกณฑ์มาตรฐานไม่มีระบบตรวจสอบ และการใช้เกณฑ์อัตวิสัยในการประเมินเกิดการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม เช่น ความไม่เป็นธรรมในการสอบข้อเขียน ความไม่เป็นธรรมในการสอบความสามารถในการสอน และการสอบสัมภาษณ์ รวมไปถึงการใช้เกณฑ์อัตวิสัยในการประเมินเกิดการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม พิจารณาได้จาก การออกข้อสอบ การตรวจข้อสอบ คณะกรรมการการสอบและลักษณะของคำถามที่ใช้ในการสอบสัมภาษณ์ และเกณฑ์ในการประเมินการสอบสัมภาษณ์และการสอบสอน เป็นต้น ขั้นตอนของการประเมินผลและการตัดสินใจ จะมีลักษณะของการเมืองในองค์การเกิดขึ้นคือการใช้ระบบอุปถัมภ์ ใช้เส้นสาย และการใช้กระบวนการตัดสินใจโดยมีอคติและการเลือกปฏิบัติเป็นลักษณะของการตัดสินใจและการประเมินที่ใช้ความสัมพันธ์ของบุคคลเป็นหลัก มีระบบเส้นสายเข้ามาเกี่ยวข้องและมีเกณฑ์ที่เป็นอัตวิสัยในการประเมินผลโดยไม่มีระบบตรวจสอบที่ชัดเจน จึงทำให้มีช่องว่างในการปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรมในการแข่งขัน และขั้นตอนของการประกาศผลและการบรรจุแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือก จะมีการแทรกแซงในการปฏิบัติหรือมีการเมืองภายในขั้นตอนนี้ก็จะเกิดขึ้นน้อย

ที่สุดเพราะกว่าจะมาถึงขั้นตอนของการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลจะผ่านกระบวนการหลายขั้นตอน ซึ่งในแต่ละขั้นตอนก็จะมีโอกาสในการแทรกแซงทางการเมืองได้ง่ายกว่า

ข้อสรุปที่ 2 ผลกระทบของการเมืองในองค์การที่มีต่อการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาไทย จากการศึกษาพบว่าผลกระทบเกิดขึ้นในระดับบุคคลและระดับองค์การโดยมีลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ (1) ผลกระทบทางบวก (2) ผลกระทบทางลบ โดยมีรายละเอียดดังนี้ ผลกระทบทางบวก คือ การใช้การเมืองและได้คนเก่ง คนดี มีความรู้ ความสามารถที่แท้จริง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อบุคคลและต่อสถาบัน กล่าวคือ การใช้การเมืองภายในการสรรหาและคัดเลือกเป็นเทคนิคอย่างหนึ่งที่ทำให้ได้คนที่ต้องการอย่างแท้จริงผ่านการแนะนำ ฝากฝัง ชักชวนคนที่มีความสมบัติที่เหมาะสมเข้าร่วมทำงานเป็นลักษณะของการใช้ระบบอุปถัมภ์ การใช้ระบบเส้นสาย ระบบพรรคพวกโดยมุ่งหวังว่า จะสามารถรับคนที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาสู่มหาวิทยาลัยได้อีกก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ส่วนผลกระทบทางลบ คือการใช้การเมืองและไม่ได้คนที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงซึ่งจะส่งผลกระทบต่อบุคคลและต่อองค์การ กล่าวคือ การที่การเมืองเข้ามามีอิทธิพลหรือแทรกแซงกระบวนการด้วยวิธีการต่างๆ ทำให้เกิดความไม่ยุติธรรม ไม่เป็นธรรมและไม่เป็นไปตามหลักการของระบบคุณธรรม ซึ่งอาจทำให้ไม่สามารถรับประกันได้ว่ากระบวนการการสรรหาและคัดเลือกสามารถรับบุคคลที่เหมาะสมได้อย่างแท้จริงหรือไม่ ซึ่งอาจจะทำให้ไม่ได้คนที่มีความรู้ความสามารถและไม่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการอย่างแท้จริงได้ อันส่งผลทำให้ระดับของคุณภาพลดลงไม่ว่าจะเป็นคุณภาพอาจารย์ คุณภาพการเรียนการสอน คุณภาพบัณฑิตและคุณภาพของมหาวิทยาลัย รวมไปถึงทำให้เกิดวัฒนธรรมและค่านิยมของการใช้การเมือง การใช้ระบบอุปถัมภ์ การใช้เส้นสายมากกว่าการตั้งใจทำงานและการให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถ

อย่างไรก็ตาม จากข้อสรุปดังกล่าวทำให้ค้นพบว่าการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรสายวิชาการจำเป็นต้องมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาถึงคุณสมบัติและคุณลักษณะของอาจารย์ที่ได้อย่างชัดเจนและต้องปฏิบัติอย่างเคร่งครัดเพื่อเป็นตัวกำกับและการันตีได้ว่าไม่ว่าจะมีการเมืองเข้ามาเกี่ยวข้องกับกระบวนการสรรหาและคัดเลือกในลักษณะใดบุคคลที่รับเข้ามาก็เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับการเป็นอาจารย์นั่นเอง โดยจะพิจารณาคณะคุณลักษณะที่จำเป็นต้องมีการเป็นอาจารย์ 2 ประการด้วยกัน คือ (1) คุณสมบัติของความเป็นอาจารย์ เป็นคุณสมบัติที่สำคัญยิ่งต่ออาชีพอาจารย์ บุคคลที่รับจะต้องสามารถปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การผลิตบัณฑิต การผลิตผลงานวิชาการได้อย่างมีคุณภาพ (2) คุณสมบัติส่วนตัว เป็นคุณสมบัติเฉพาะบุคคลที่จำเป็นจะต้องมีเพื่อที่จะสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจหลักของการเป็นอาจารย์ให้ดียิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของบุคลิกภาพ คุณธรรมจริยธรรม มนุษย์สัมพันธ์ EQ ฯลฯ กล่าวได้ว่าในการดำเนินการรับบุคคลเข้ามาเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของไทย เรื่องคุณสมบัติและเหมาะสมกับตำแหน่งเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่ง ดังนั้นจากการศึกษานี้จึง

ทำให้พบข้อสรุปที่ว่าเมื่อมีการเมืองเข้ามาเกี่ยวข้องอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ยากอันเนื่องมาจากบริบทของสถาบันอุดมศึกษาที่เผชิญกับการยึดติดอยู่กับระบบราชการและการยึดติดอยู่กับระบบอุปถัมภ์ แต่ทั้งนี้ด้วยความจำเป็นที่สถาบันอุดมศึกษาจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญในการดำเนินการกิจให้บรรลุเป้าหมายทำให้กระบวนการรับจำเป็นต้องกำหนดถึงคุณลักษณะและคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ามาอย่างชัดเจนเพื่อเป็นตัวคัดกรองที่สำคัญว่า “บุคคลที่รับเข้ามามีคุณภาพอย่างแท้จริง” เพราะไม่ว่าสถาบันอุดมศึกษาจะมีการใช้การเมืองในรูปแบบหรือลักษณะใด มีการเมืองเกิดขึ้นในระดับใดคุณลักษณะและคุณสมบัติที่กำหนดก็สามารถหารันตีได้ว่าบุคคลที่รับมีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งสามารถปฏิบัติภารกิจของสถาบันอุดมศึกษาให้ลุล่วงต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะการวิจัย

จากปรากฏการณ์ที่การเมืองเข้ามาเกี่ยวข้องกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของไทยนั้น พบว่ามีการเมืองในองค์กรที่เกิดขึ้นในการสรรหาและคัดเลือก 3 ประการคือ การใช้อำนาจ การเลือกปฏิบัติ และการใช้ระบบอุปถัมภ์ ระบบพรรคพวก โดยมีสาเหตุมาจากการ “ยึดติดระบบอุปถัมภ์” และ “การยึดกับระบบราชการ” โดย วิธีการของการเมืองที่เกิดขึ้นในการดำเนินการในขั้นตอนนั้นมีความแตกต่างกันและมีระดับความเข้มข้นของการเมืองที่แตกต่างกัน เช่น การใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน การใช้กระบวนการตัดสินใจโดยมีอคติและการเลือกปฏิบัติที่ และการใช้ระบบอุปถัมภ์เป็นหลักในการพิจารณาความรู้ความสามารถมากกว่าระบบคุณธรรม การเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการโดยการเล่นพรรคเล่นพวก การฝากฝังเข้าสู่ตำแหน่งโดยไม่ได้พิจารณาถึงคุณสมบัติที่แท้จริง เป็นต้น ลักษณะดังกล่าวนี้ล้วนแต่เป็นลักษณะของพฤติกรรมทางการเมืองที่แสดงออกและปรากฏให้เห็นได้ในการดำเนินกิจกรรมในการสรรหาและคัดเลือกซึ่งอาจดำเนินไปเป็นปกติวิสัยหรืออาจมีสภาพรุนแรงถึงขั้นมีการปฏิบัติต่อกันอย่างไม่เป็นธรรม หากสังเกตจะเห็นได้ว่าถึงแม้การสรรหาและคัดเลือกในสถาบันอุดมศึกษาจะมีการกำหนดขั้นตอนและการปฏิบัติอย่างชัดเจนแล้วก็ตาม แต่ยังมีพฤติกรรมหรือกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจและการตัดสินใจว่าจะเลือกใครเข้ามาทำงาน ทำให้เกิดพฤติกรรมในการพยายามเล่นการเมืองภายในองค์กรเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการทั้งของบุคคลและกลุ่ม จะเห็นได้ว่าทางการเมืองที่เกิดขึ้นนี้ไม่ได้เป็นไปตามหลักเหตุและผลขององค์กรเพราะมีพฤติกรรมของการปฏิบัติที่ไม่เป็นทางการและไม่ได้เป็นไปตามเจตนารมณ์ที่แท้จริงในการดำเนินกิจกรรมของการสรรหาและคัดเลือก ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าวิธีการทางการเมืองดังกล่าวนี้ สามารถจำแนกวิธีการออกเป็น 3 ระดับด้วยกัน คือ (1) วิธีการทางการเมืองว่าด้วยเรื่องของการชักชวน การบอกกล่าว การแนะนำ การทาบทาม (2) วิธีการทางการเมืองว่าด้วยเรื่องของการฝากฝัง การขึ้นนำ การเจรจาต่อรอง และการล่อลวงตาม (3) วิธีการทางการเมืองว่าด้วยเรื่องของการใช้อำนาจ การสั่งการ การลอบบี ดังนั้นสิ่งที่เห็นได้ชัดเมื่อมีการเมืองภายในองค์กรเข้ามาเกี่ยวข้องกับการสรรหาและคัดเลือก

อาจส่งผลกระทบได้ทั้งด้านดีและด้านเสียต่อบุคคลและองค์กร แม้ว่าจะเป็นปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรมตามหลักการของการสรรหาและคัดเลือกที่ดี แต่บางครั้งในการดำเนินการก็จำเป็นต้องมีการใช้การเมืองเพื่อให้ได้คนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานแม้กระบวนการในการได้มาก็ไม่ถูกต้องตามหลักการและวิธีการปฏิบัติที่ดีก็ตามซึ่งก็ส่งผลดีต่อองค์กรได้ แต่ในทางกลับกันหากใช้การเมืองและทำให้ไม่สามารถรับคนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาได้จริงก็ย่อมส่งผลร้ายแรงเช่นเดียวกันเพราะหากใช้การเมืองที่เป็นประเพื่อประโยชน์แก่ตน พวกพ้องและกลุ่มมากกว่าประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับ โดยการรับคนที่ไม่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานแน่นอนว่าสุดท้ายก็ย่อมส่งผลเสียหายต่อบุคคลและองค์กรได้ในระยะยาว ด้วยเหตุนี้ในการดำเนินการสิ่งที่ต้องตระหนักถึงคือการใช้การเมืองจะต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขว่าบุคคลที่จะได้รับการคัดเลือกเข้ามาทำงานในสถาบันอุดมศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ มีความเชี่ยวชาญเชิงวิชาการ ตลอดจนมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับการเป็นอาจารย์ เพราะหากว่าถ้ามีการใช้การเมือง การเล่นพรรคเล่นพวก การใช้ระบบอุปถัมภ์ การใช้อำนาจในการตัดสินใจบนพื้นฐานของความรู้ความสามารถของบุคคลและประโยชน์ที่สถาบันอุดมศึกษาจะได้รับเป็นสำคัญก็จะทำให้เกิดคุณค่าและเกิดผลดีต่อสถาบันอุดมศึกษาได้

ข้อเสนอแนะ

(1) การกำหนดแนวทางในเชิงนโยบายเรื่องการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาไทย เพื่อให้เป็นมาตรฐานในการปฏิบัติที่เหมือนกันทุกสถาบัน โดยการกำหนดแนวทางการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในเชิงนโยบาย ควรมีหน่วยงานกลางที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบและการกำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจนว่าในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรสายวิชาการจะต้องทำอย่างไร มีวิธีการอย่างไร ใช้เกณฑ์การพิจารณาอะไรบ้างและต้องมีการกำหนดถึงคุณลักษณะของอาจารย์ที่พึงประสงค์เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาด้วย

(2) การกำหนดแนวทางปฏิบัติในแต่ละขั้นตอนของการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกอย่างชัดเจน เป็นรูปธรรมและมีแนวทางการปฏิบัติที่เคร่งครัดเป็นมาตรฐาน เช่น ขั้นตอนการจัดตั้งคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือก จะต้องประกอบด้วยบุคคลหลายฝ่ายที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เปิดรับและมีความรู้เกี่ยวกับระบบการสรรหาและคัดเลือก โดยฝ่ายบริหารระดับสูงจะต้องไม่อยู่ในชุดคณะกรรมการคัดเลือก ขั้นตอนการกำหนดคุณสมบัติของตำแหน่งและการกำหนดหลักเกณฑ์ในการสมัคร ต้องยึดหลักการปฏิบัติที่เน้นลักษณะของตำแหน่งและสมรรถนะของบุคคลเป็นสำคัญ หลักเกณฑ์จะต้องมีมาตรฐานกลาง ครบถ้วนและมีมาตรฐานเดียวกันในการนำไปปฏิบัติ ขั้นตอนการสรรหาบุคคลและการประกาศรับสมัคร จะต้องเผยแพร่ข่าวสารการรับสมัครอย่างกว้างขวางและประชาสัมพันธ์ตำแหน่งที่เปิดรับสมัครให้ทั่วถึงกลุ่มเป้าหมายให้มีโอกาสได้รับรู้ข่าวสารการสมัครอย่างเท่าเทียม ขั้นตอนการ

ดวงพร สินชัย และอุทัย เลหาวิเชียร

ตรวจสอบคุณสมบัติและการประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก ต้องมีวิธีการกลั่นกรองผู้สมัครที่เป็นไปตามกำหนดไม่ทำการตัดสินใจโดยใช้ความรู้สึกของตนเองเป็นหลัก ขั้นตอนกระบวนการสอบคัดเลือก จะต้องใช้วิธีการคัดเลือกที่มีความเหมาะสม วัดในสิ่งที่ต้องการวัดและเลือกใช้เครื่องมือคัดเลือกที่มีความเที่ยงตรงและความน่าเชื่อถือ ขั้นตอนการพิจารณาคัดเลือกและการตัดสินใจ หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกจะต้องมีความสมบูรณ์ ชัดเจน ใช้ผู้ประเมินหลายฝ่าย และขั้นตอนการประกาศผลและการบรรจุแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกจะต้องทำการ Check and Balance เพื่อตรวจสอบและยืนยันว่าการดำเนินกิจกรรมในขั้นตอนต่างๆ ของการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรนั้นดำเนินการด้วยความสุจริต ยุติธรรมและโปร่งใส ปราศจากอำนาจหรืออิทธิพลทางการเมืองเข้ามาครอบงำก่อนประกาศผลการคัดเลือกอย่างเป็นทางการ

รายการอ้างอิง

- พรพรรณ เหมะพันธุ์ และทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2561). How to Be the Best: The case of the National University of Singapore. วารสารสภาคณาจารย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ *Wisdom Faculty Senate*, 19, 3-11.
- ปิยวัฒน์ แก้วกันทรรัตน์. (2550). การบริหารความเสี่ยงด้านทรัพยากรบุคคล, รายงานประกอบโครงการพัฒนาระบบ การบริหารความเสี่ยงด้านทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สุภาพร พิศาลบุตร. (2550). การวางแผนและการบริหารโครงการ (*Planning and project management*). กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
- Amos, T. L., Ristow, A., Ristow, L., & Pearse, N. (2008). Human Resource Management (3rd ed.). Cape town: Juta
- Byars, L. L., & Rue, L. W. (1987). *Human Resource Management*. Homewood, IL: Irwin.
- Chung, K. H., & Megginson, L. (1981). *Organization behavior: developing management skill*. New York: Harper & Harper.
- Collins, C. J., & Smith, K. G. (2006). Knowledge exchange and Combination: The role of human resource practice in the performance of high technology firms. *The Academy of Management Journal*, 49(3), 544-560.
- Daft, R. L. (2001). *Organization theory and design* (7th ed.). Mason, OH: South-Western.
- Daniel, C. (2008). *The educational attributes of some of the World's Top 50 University*. Australia: The University of Western Australia.
- DuBrin, A. J. (1998). *Leadership Research Findings, Practice, and Skills*. Boston: Houghton Mifflin.

- Ferris, G. R., & Judge, T. A. (1991). Personnel/ Human Resources Management: A political influence perspective. *Journal of Management*, 17(2), 447–488.
- Harris, M. (2000). *Human Resource Management: A Practical approach* (2nd ed.). Orlando, FL: Harcourt.
- Heneman, H. G., Schwab, D. P., Fossum, J. A., & Dyer, L. D. (1980). *Personnel/ Human Resource Management*. Homewood, IL: Irwin.
- Heneman H. G., & Judge, H. G. (2009). *Staffing Organization* (6th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Ivancevich, J., Mathis, R., & Jackson, J. (2004). *Human Resource Management*. Stamford, USA: South Western Cengage Learning.
- Madison, D. L., Allen, R. W., Porter, L. W., Ronvick, P.A., & Mayes, B. T. (1980). Organizational politics, An Exploration of Managers' perception. *Human relation*, 33(2), 79-100.
- Marasco, J. (2004). *On Politics in Technical Organizational*. Retrieved March 6, 2020, from <http://www.128.ibm.com/developerworks/rational/library/4690.html>
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis. An expanded sourcebook* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Nabi, G., Wei, S., Husheng, X., Shabbir, M., Altaf, M., & Zhao, S. (2014). Effective Recruitment and Selection Procedures: an Analytical study based on Public sector University of Pakistan. *Public Policy and Administration Research*, 4(10), 12-21.
- Phonemajedy, R., & Treputtharat, S. (2555). *The Existing in Faculty of Education National University of Laos*. Laos: National University of Laos.
- Schuler, R. S. (1984). *Personnel and Human Resource Management* (2nd ed.). New York, NY: West.
- Shermerhorn, J. R., Hant, J. G., & Osborn, R. N. (2000). *Organization behavior* (7th ed.). New York: Von-Hoffman.
- Stredwick, J. (2001). *An introduction to human resource management*. London: Routledge, Taylor & Francis Group.
- Taylor, S., & Woodham, C. (2012). *Managing People and Organisations*. London, United Kingdom: McGraw-Hill Education.
- Thebe, T. P., & Waldt, G. V. D. (2014). A recruitment and selection process model: the case of the Department of Justice and Constitutional Development. *Administratio Publica*, 22(3), 6-29.

- Vigoda, E. (2003). Rethinking the identity of public administration: Interdisciplinary reflections and thoughts on managerial reconstruction. *Public Administration and Management*, 8(1).
- Vigoda, E., & Cohen, A. (2002). Influence tactics and perceptions of organizational politics: A longitudinal study. *Journal of Business Research*, 55(4), 311–324.
- Yaseen, A. (2015). Performance management practices and its impact on Banks' performance in Pakistan. *International Journal of Human Resource Studies*, 5(4), 110-127.
- Yukl, G., & Falbe, C. M. (1990). Influence Tactics and Objectives in Upward, Downward, and Lateral Influence Attempts. *Journal of Applied Psychology*, 75(2), 132-140.

การบริหารรัฐกิจของไทย

Public Administration of Thailand

นพรัฐพล ศรีบุญนาท (Nopparathapol Sriboonnark)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

Ph.D., Assistant Professor, Master of Public Administration Program, Siam Technology College

E-mail: drnopparathapolsriboonnark@gmail.com

Received: 28 January 2020

Revised: 18 February 2020

Accepted: 2 March 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “การบริหารรัฐกิจของไทย” มีความสำคัญและจำเป็นอย่างมากในการบริหารการพัฒนาแห่งชาติ ทั้งของประเทศที่พัฒนาแล้วและที่กำลังพัฒนาในกระแสโลกาภิวัตน์ การวิจัยนี้น่าจะยังประโยชน์ต่อทุกประเทศที่ต้องการสมรรถนะระดับสูงทางการบริหารรัฐกิจในมิติต่างๆที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่พึงประสงค์

ราชอาณาจักรไทยได้เปลี่ยนแปลงมาในหลายมิติ ด้วยภูมิปัญญาที่หลากหลาย สำหรับการอยู่รอดและเติบโตในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ปรัชญาการเกี่ยวกับการบริหารรัฐกิจของไทยได้กระตุ้นให้ผู้วิจัยเกิดแรงบันดาลใจในการค้นหาข้อมูลสารสนเทศที่มีคุณค่าเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารรัฐกิจของไทย โดยใช้การวิจัยเอกสารที่เน้นการศึกษาเชิงประวัติศาสตร์

การวิจัยพบว่า ทั้งห้าราชอาณาจักรไทยได้ช่วยอธิบายการบริหารรัฐกิจและระบบราชการ โดยคำนึงถึงวิธีการและระบบอุปถัมภ์ สมบูรณาญาสิทธิราชย์ และประชาธิปไตย ภายหลัง จึงมีประเด็นวิกฤตบางประการที่ควรได้รับการจัดการเชิงกลยุทธ์ การบูรณาการภูมิปัญญาที่พัฒนาขึ้นมาจากองค์ความรู้หลากหลายอาจจะเป็นกลไกที่เหมาะสมต่อการเสริมสร้างความยั่งยืนในการพัฒนาการบริหารรัฐกิจของไทยในระยะยาว อย่างไรก็ตาม การวิจัยน่าจะกระตุ้นเตือนให้ประเทศไทยและประเทศอื่นใดตระหนัก เข้าใจ และบูรณาการแนวคิด กลยุทธ์ และนวัตกรรมของการพัฒนาการบริหารรัฐกิจ

คำสำคัญ: การบริหารรัฐกิจ, ประเทศไทย

Abstract

The research of “Public Administration of Thailand” has been very important and essential in national development administration of both developed and developing countries in globalization. The research should be advantageous to every country which requires high public administration competencies in related dimensions in order to attain national desirable goals and objectives.

Kingdom of Thailand has changed in many dimensions with various wisdoms for sustainable survival and growth in rapid changing environments. The phenomena of “Public Administration of Thailand” inspired me to find out all related valuable information about public administration development of Thailand by utilizing documentary research with historical study.

The research found out the five stages of the Kingdom of Thailand has shed light on public administration and administrative bureaucracy regarding various methods and systems in paternalism, absolute monarchy, and democracy. After all, there have been some critical issues which should be strategically tackled. Wisdom integration developed from various bodies of knowledge may be an optimal mechanism to enhance sustainability in public administration development of Thailand in the long run. The research should encourage Thailand and other countries to realize, understand, and integrate concepts, strategies, and innovations of public administration development.

Keywords: Public Administration, Thailand

Introduction

The history-based research on Public Administration of Thailand is very important and essential in understanding the national development of the country. The kingdom of Thailand has changed in many dimensions with various wisdoms for sustainable survival and growth in rapid changing environments. The historical phenomena of Thailand’s public administration inspired me to find out all related valuable information about its public administration development by documentary research. In the article, I would mention five eras: (1) Lanna, (2) Sukhothai, (3) Ayutthaya, (4) Thonburi, and (5) Rattanakosin

Public Administration of Thailand has been developed for over the past 700 years. The research has found out some interesting and amazing highlights of public administration development in each

“Lanna”, “Sukhothai”, “Ayutthaya”, “Thonburi”, and “Rattanakosin” kingdom of Thailand, the author will highlight and describe the five kingdoms.

Objectives of the Research

Objectives of the research were (1) to study public administration of the Kingdom of Thailand which has changed and/or developed in many dimensions with various wisdoms for sustainable survival and growth in rapid changing environments, (2) to find out some related valuable strategies, policies, and plans about public administration development of the Kingdom of Thailand, and (3) to propose some possible recommendations for public administration development of the Kingdom of Thailand.

Analytical Framework/ Hypothesis

Systems theory/ model has been utilized in the research and used to be analytical framework of the research.

Hypothesis of the research:

Survival and growth of the Kingdom of Thailand have depended on various public administration wisdoms of Lanna, Sukhothai, Ayutthaya, Thonburi, and Rattanakosin kingdoms. Wisdom integration developed from various bodies of knowledge may be an optimal mechanism to enhance sustainability in public administration development of Thailand in the long run.

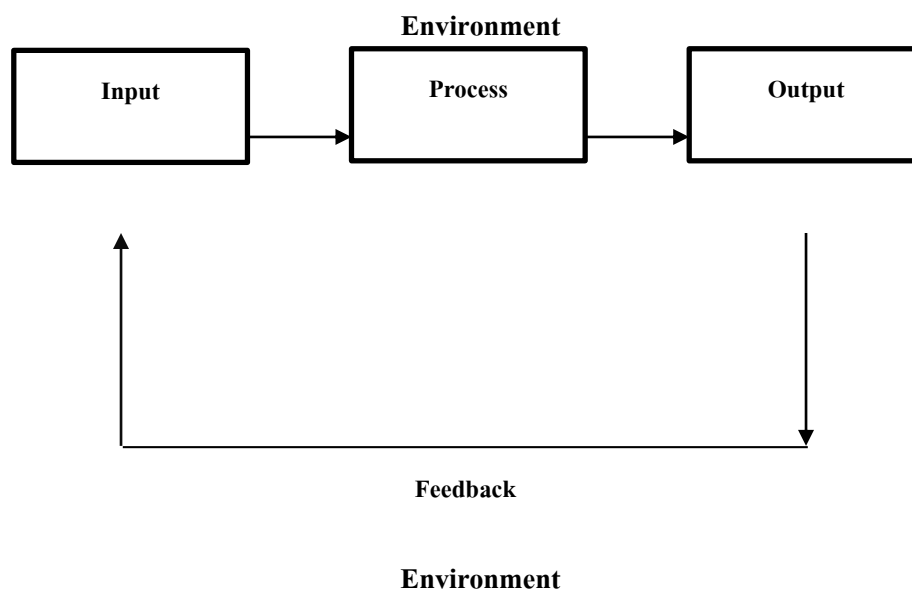


Figure 1: Research Analytical Framework

Source: Adapted from Shafritz and Russell (2000, p. 204)

An organization has been viewed as an open system. Studying open system enables for organizational understanding. The open system organization composed of core components including Input-Process (Throughput)-Output mechanisms. The system brings energy, information, money, human resource, raw material, etc., as inputs into the organization from various environments, then managerial processes will transform the inputs to organizational outputs. The mechanism works well if an open organizational system can survive effectively.

In case of the research, the researcher has utilized systems model and “Input-Process (Throughput)-Output” to propose that “efficient decision making and/or public policy, as output, of every Kingdom of Thailand depends on its competency of managerial processes in transforming any input, such as demand and/or support, in order to survive in its various environments.

Research Methods

In order to respond to the research objectives, the documentary research including qualitative and inductive approaches of analysis has been utilized.

In the article, I would mention five eras: (1) Lanna, (2) Sukhothai, (3) Ayutthaya, (4) Thonburi, and (5) Rattanakosin. The first phase the researcher will present some highlights of each kingdom, then the second phase, will use the inductive approach to propose some possible recommendations to public administration development of Thailand.

Research Results

1. Public Administration Development of “Lanna” Kingdom (Kingdom of Million Rice Fields)

“Lanna” kingdom had vast areas, especially farmlands and rice fields, in the Northern Thailand. Chiang Rai and Chiang Mai were the capitals of the kingdom established by King Mengrai the Great.

During the reign of King Mengrai, highlights of administration development of the kingdom were as follows:

1. King Mengrai was highly competent. The king tried to solidify the kingdom.
2. Two strategic alliances were Phraya Ngam Muang and Pho Khun Ram khumhaeng.
3. The king applied and utilized Buddhism in government. The Law of Mengrai was formulated and implemented in the king’s reign.

2. Public Administration Development of “Sukhothai” Kingdom

Government and administration were in the form of “Paternalism” was accepted by the people. The concept of paternalism was legitimate in both government and utilization of power in the kingdom.

There were prominent innovations in the kingdom, such as Thai language, writing of the king’s activities and events, and dominant cultures in the kingdom.

People of the kingdom were able to appeal and complain their sufferings. The king facilitated and depended on Buddhist monks in socialization to keep governmental security. In addition, the king supported public opinion, political discussion, participation, and consultation without dictatorship.

Centralization and decentralization of power were used in the kingdom. The ancient center of government usually was in the capital or the king’s city. Decentralization of power was found in types of departmentalization of cities--both inner and outer cities, which played their roles in surrounding the capital of the kingdom. (Likhit Dhiravegin, 2004, pp.18 – 19)

3. Public Administration Development of “Ayutthaya” Kingdom

The Government and administration of “Ayutthaya” kingdom of Thailand were of absolute monarchy. The king had total or absolute power to rule and administer the kingdom, by “Divine Rights”, “not by Paternalism”.

Two patterns of government were used in the kingdom: central and geographical areas. The central government was used in the capital or the king’s palace of the kingdom, which comprised of four departments: city, palace, treasury, and farm departments. The geographical government was used in the outer rings which were far away from the capital or palace city.

City (or “Wieng”) was governed by the head of the city department, responsible to keep city security and safety.

Palace Department (or “Wang”) was governed by the head of the palace department, responsible to all activities and rituals in the palace, and justice management in the kingdom.

Treasury Department (or “Klang”) was governed by the head of treasury department, responsible for monitoring taxation, keeping valuable things, and overseeing foreign affairs of the kingdom.

Farm Department (or “Na”) was governed by the head of farm department, responsible for farming, food logistics, land management of the kingdom.

The geographical government comprised three patterns; inner city (or “Muang Chan Nai”), bigger city (or “Muang Phraya Maha Nakorn”), and peripheral or colonial city (or “Muang Pra Tesaraj”)

Primary principles of the kingdom were centralization of power, separation of power, and balance of power.

Relationship between the central and the geographical government was in the form of centralization of power with some limitations and unexpectedness, such as poverty, capability of central government officers, and deficiency of city government officers.

We might conclude that declination of Ayutthaya kingdom probably was caused by power expansion of the central government or centralization of power. (H.R.H. Princess Maha Chakri Sirindhorn, 2006)

4. Public Administration development of “Thonburi” Kingdom

King Taksin the Great established “Thonburi” as the capital of the kingdom to replace “Ayutthaya”. King Taksin was a great warrior who put all efforts to solidify the Thai kingdom. The kingdom government was of absolute monarchy. Turn-around and geographical architecture strategies were applied in order to invigorate Thai kingdom. The politics and administration of Thonburi were like Ayutthaya.

5. Public Administration development of “Rattanakosin” Kingdom

5.1 Public Administration Development of the Early Period of Rattanakosin Kingdom

The administrative system of the early Rattanakosin Kingdom (1782-1852) was divided into central and geographical subsystems. Six departments of administrative system of the kingdom comprised of Military, Interior, City, Palace, Treasury, Farm departments.

The king governed the capital and inner areas. The outer areas were governed by the empowered ministers.

The northern and north-east areas were controlled by “Samuhanayok”, who was responsible for military, civil, economic, defense, and justice departments. The southern area was under “Samuhaphrakalahome”, who was responsible for every mission. The eastern and seashore areas were monitored by the foreign department (Krom Tha).

The peripheral or colonial countries were required to send required valuable gifts to the king, such as golden and silver trees. If the gifts were not delivered within three years, they would be identified as being disloyal to the king. The king took actions like appointing, demoting, and/or impeaching the peripheral or colonial governors.

The early “Rattanakosin” kingdom was obviously traditional or semi-ancient. The government took the public administration pattern after China and India, which handled political, economic, and social issues at some extents or degrees, differently from the western countries which developed more modern organizational structures for their military, science and technology.

5.2 Public Administration Development of “Rattanakosin” Kingdom in the Regime of King Chulalongkorn, King Rama V

The causes of administrative development or reform of the kingdom were internal and external issues.

As mentioned, before the reform of administration, Thai kingdom had semi-ancient organizational structure.

The reform focused on “modernization”, “solidification”, and “unity of command”, and “sovereignty” of the country/ kingdom. Moreover, the best administrative reform should prevent Thai country/ kingdom from colonialism which came from western countries/parts of the world.

In order to respond to the summit strategies, the king tried to omit some traditional socialization, such as slavery, and other uncivilized manners.

There were some reforms of education, military, treasury, justice, law, road building, canal digging, establishing power of electricity and telephone.

The modernized reforms affected the country/ kingdom. They prevented country/ kingdom from being a colony of other western countries which put their efforts to manipulate Thai kingdom in the regime of the king.

The king concentrated on administrative reforms. By applying centralization and other developments that could strengthen and empower the Thai state. Especially, taxation system which would be brought positively changes to the country/ kingdom and quality of life to Thai people.

The new administrative system called “Thesaphiban” government system. A “Monthon” composed of Provinces, Districts, and Communes. The organization design was admired by distinguished

academicians the masterpiece of Thailand that could strengthen, securitize, and civilize Thailand. (Campbell, 1902)

The reforms began with central government by benchmarking with Britain government. The outputs of structural reform policy were twelve expanded departments: Interior, Military, Foreign, Palace, City, Treasury, Farm, Justice, Land and Navy, Education, Construction, and Palace Administrative departments.

5.3 Administration Development of “Rattanakosin” Kingdom in the Regime of King Rama VI and King Rama VII

King Vajiravudh, King Rama VI implemented King Rama V’s modernization policies and strategies. In addition, King Rama VI developed administration and government systems in the following:

- 1) Tried to test government process of democracy, by creating “Dusit Thani” model that represented the political participation.
- 2) There was atmosphere of argument, discussion, and public opinion of Thai people in this regime which indicated the extent of political participation.
- 3) The outside atmosphere of the country was serious, Manchu Dynasty was revolted. That event affected and demonstrated to a lot of Thai people’s democratic political perspectives.
- 4) There were some campaigns and protests of nationalism, especially, the establishment of Scout organization and against- Chinese policy which indicated Chinese economic manipulation.
- 5) There was a rebellion which tried to change Thai government. That event reflected some political movements which might be outcomes of modernization policy in the King Rama V’s regime.
- 6) The growth of Thai bureaucratic organizations and active popular participation. Thai society has changed, especially, political and administrative thoughts among modern Thai bureaucrats to modernized country. That state brought to the unavoidable destruction of power base as well as privilege of old social status and system.

King Prajadhipok, King Rama VII tried to establish parliamentary democracy and would like to give people the constitution, although there were some constraints and resistances from consultant and other pressure groups.

However, democracy stream was in flood, a group of people called “Khana Ratsadon” (the People’s Party) asked for the constitution. So, on June 24, 1932, the king kindly gave Thai people the constitution.

5.4 Administration Development in the Time of Democracy of Thailand

Since the political change or revolution of Thai government on June 24, 1932, Thailand has faced with many military coups. Those coups actually were due to elites' power competition rather than other causes. Primary reasons of every coup were "corruption" of the government, disorder of the society, and chaos of political atmosphere, which might affect security and development of the country.

Anyway, the research tried to analyze visions and public policies under administration of some prime ministers, the results were in the following:

1) Thai government of Gen. Prem Tinsulanonda. Highlights of Prem's government were visions and policies of securitization and stability of the kingdom. The political parties accepted him as the symbol of national security.

2) Thai government of Gen. Chatchai Choonhavan. Highlights of Chatchai's government were visions and policies of "changing battle to trade fields", and "strengthening of social and economic growth instead of military stability", so the budgetary allocation in this government focused on social and economic rather than military functions.

3) Thai government of Mr. Anand Panyarachun. Highlights of Anun's government were visions and policies of "privatization strategy", by reducing government roles and increasing private sector roles in economic and social activities of the country. In addition, he tried to reform laws and regulations of kingdom of Thailand.

4) Thai government of Mr. Chuan Leekpai. Highlights of Chaun's government were visions and policies of downsizing of public organizations and public service development.

5) Thai government of Mr. Banharn Silpa-archa. Highlights of Bunharn's government were visions and policies of service development in order to satisfy people. Public services should be speedy, transparent, responsive, equitable, efficient, and satisfactory.

6) Thai government of Gen. Chavalit Yongchaiyudh. Highlights of Chavalit's government were visions and policies of economic growth, internationalization, and administrative transparency which were inconsistent to globalization. Critical monetary policy was "managed float policy" which affected the economic crisis" in the year 1997.

7) Thai government of Chuan Leekpai (2nd). Highlights of Chaun's government were visions and policies of efficiency of administrative systems, downsizing, economic crisis resolutions by International Monetary Fund (IMF), and research of increasing monetary system of the kingdom. (The committee of efficiency increase of national monetary system management, 1998)

8) Thai government of Thaksin Shinawatra. Highlights of Thaksin's government were visions and policies of reorganization or restructuring of public organizations, privatization, Anyway, faith crisis occurred due to conflicts of interest of the government.

9) Thai government of Surayud Chulanont. Highlights of Surayud's government were visions and policies of administrative system development in behavioral dimension, by focusing on people and administrative ethics.

10) Thai government of Samak Sundaravej. Highlights of Samak's government were visions and policies of constitutional reform and social welfare as well as popularity.

11) Thai government of Somchai Wongsawat. Highlights of Somchai's government were visions and policies of constitutional reform and social welfare as well as popularity.

12) Thai government of Abhisit Vejjajiva. Highlights of Abhisit's government were visions and policies of collaboration, national stability, and conflict resolution of the kingdom. (Sriboonnark, 2018)

13) Thai Government of Yingluck Shinawatra, Highlights of Yingluck's government were visions and policies of populism, collaboration, national stability, income distribution, social equality, and conflict resolution of the kingdom. (Sriboonnark, 2018)

14) Thai Government of Gen. Prayuth Chan-o-Cha Highlights of Gen. Prayuth's government were visions and policies of national stability and security, collaboration, quality of life, and conflict resolution of the kingdom. (Sriboonnark, 2018)

5.5 Directions and Trends of Public Administration Development of Thailand

National economic and social development plans have strengthened the kingdom of Thailand in the following: (The Committee of Efficiency Increase of National Monetary System Management, 1998).

National development plans, vol.1-3 concentrated on economic development, infra structure development, increase of national income, capital accumulation, and national security which were inconsistent with theory and concept of modernization or industrialization of the country. (Rostow, 1967)

National development plans, vol.4-5 also concentrated on economic development, reduction of income gap, equitable generation of income. (Seers, 1979).

National development plans, vol.6-7 focused on human development, quality of life, environments, and natural resources, by using human basic needs theory.

Basic needs theory has been used to fix up failures and weaknesses of modernization or industrialization or westernization, turn around to pursue self - development approaches and reduction of foreign dependency. Three indicators, such as poverty, employment, and social equality were important meaning of development. (Seers, 1979)

National development plan, vol.8 focused on administrative development, by encouraging private sector to public interest, human and environmental development, economic stability, economic security and equilibrium.

National development plans, vol.9-11 focused on Philosophy of Sufficiency Economy which belongs to King Bhumibol the Great, King Rama IX, in order to be the principal theory to manage economic crisis for survival, security, and sustainable development of Thailand. Philosophy of Sufficiency Economy has been integrated with other concepts and approaches of development in order to manage globalization crisis and conflict.

5.6 National development plans, vol.12 and the 20-year national strategy, 2017-2036.

The implementation of the 12th Plan will begin on 1 October 2016 and will continue until 30 September 2021. The Office of the National Economic and Social Development Board reported that the 12th Plan was worked out in accordance with the 20-year national strategy, 2017-2036. (The Committee of Efficiency Increase of National Monetary System Management, 1998)

The 20 -year national strategic plan consists of six areas, six primary strategies, and four supporting strategies. The six areas include (1) security, (2) competitiveness enhancement, (3) human resource development, (4) social equality, (5) green growth, and (6) rebalancing and public sector development. (The Committee of Efficiency Increase of National Monetary System Management, 1998)

The six primary strategies seek to enhance and develop the potential of human capital; ensure justice and reduce social disparities; strengthen the economy and enhance competitiveness on a sustainable basis; promote green growth for sustainable development; bring about national stability for national development toward prosperity and sustainability; and enhance the efficiency of public sector management and promote good governance.

As for the four supporting strategies for efficient national development, they involve infrastructure development and the logistics system; science and technology, research, and innovation; urban, regional, and economic zone development; and international cooperation for development. (The Committee of Efficiency Increase of National Monetary System Management, 1998)

The 12th Plan will continue to focus on the Philosophy of Sufficiency Economy, which had become the guiding light of the country's development since the Ninth Plan, beginning in 2006. The philosophy aims to change the priority of economic policy from "growth" to "social development. The main objective is to bring about happiness and the people's well-being.

It has been followed as a shared value by the Thai people, guiding the transformation to a new national management system, based on the goals of efficiency, quality of life, and sustainability. (The Committee of Efficiency Increase of National Monetary System Management, 1998)

The 12th Plan is geared to reduce income disparity and poverty, strengthen the Thai economy and enhance the country's competitiveness, promote natural capital and environmental quality, and further boost the confidence of Thailand in the international community.

It consists of 10 strategies for national development. In the first strategy, human capital will be enhanced and its potential will be developed. The second strategy seeks to ensure fairness and reduce social disparities. The third one involves the strengthening of Thailand's economy on a sustainable basis. The fourth strategy involves green growth.

The fifth strategy seeks to promote national stability and the sixth one to combat corruption and promote good governance in Thai society. The seventh strategy involves infrastructure and logistics development. The eighth strategy seeks to develop science, technology, research, and innovation. (The Committee of Efficiency Increase of National Monetary System Management, 1998)

The ninth strategy calls for urban and economic zone development and the tenth strategy involves international cooperation for development. (The Committee of Efficiency Increase of National Monetary System Management, 1998)

The researcher found that there have been some critical problems or issues of Thai administrative system, such that some aspects of human resource management have not been "Merit System", which affect to administrative development, crisis and conflict of Thailand. (Sriboonnark,1996)

In addition, there have been some ethical behavior issues in administrative development which affect to undesirable results, such as conflict of interest and other unethical behaviors. (Sriboonnark,1996)

6. Conclusion

The research found out the five stages of the Kingdom of Thailand has shed light on public administration and administrative bureaucracy regarding various methods and systems in paternalism, absolute monarchy, and democracy. After all, there have been some critical issues which should be strategically tackled. Wisdom integration developed from various bodies of knowledge may be an optimal mechanism to enhance sustainability in public administration development of Thailand in the long run.

7. Recommendation: Public Administration Development Strategies

In order to improve and develop public administration systems, the researcher would like to propose some strategies including: (Cohen and Eimicke, 1998; Sriboonnark, 2012)

1. Reengineering
2. Total Quality Management
3. Benchmarking
4. Privatization
5. Strategic Planning and Management
6. Team Management
7. Generic Building Blocks of competitive Advantages
8. Ethical behavior development

Reengineering

This strategy concentrates on organizational processes for radical change, from old to new processes. Its results are cost reduction, better and speedy services.

Total Quality Management

Total Quality Management or TQM is a kind of quality management that concentrates on organization-wide working atmosphere improvement. Employees and customers can get involved in most activities of the organization, continuous improvement for better quality and competitive advantages.

Benchmarking

Benchmarking is a systematic process of pursuing “the best practices”, “creative thinking” and “effective operational processes”. It can increase better organizational outputs and performance. By studying and making researches “the best practices” from other organizations then applying for better organizational operations.

Privatization

Privatization is a strategy of reduction of government's roles and increment of private sector's roles in the process of capitalist economy. Such as contracting - out, deregulation, franchise, etc. In order to gain more efficiency and effectiveness of the public organizations.

Strategic Planning and Management

Strategic planning used in economic and social development planning and management processes, public policy formulation, in both public and private organizations. By considering internal and external factors of the organizations, in form of "SWOT" (S= Strengths, W= Weaknesses, O= Opportunities, and T= Threats)

Team Management

Effective teams produce results far beyond the performance of unrelated individuals.

This is a strong strategy applied for response to changing environments, including multiple decision-making, mutual development, and task forces.

Generic Building Blocks of competitive Advantages

Generic Building Blocks of competitive Advantages comprise of efficiency, quality, innovation, and responsibility. Public and private organizations which would like to gain more competitive advantages have to run in the mode of efficiency, quality, innovation, and responsibility.

Ethical behavior development

Ethical behavior development programs or projects should be set up in every country because these are too essential to develop desirable administrative behavior and good governance, especially, transparency dimension of public administration.

Anyway, wisdom integration model which developed from various bodies of knowledge should be an optimal mechanism to enhance sustainable public administration development of Thailand in globalization, easternization, and ASEAN community.

References

- Campbell, J. D. G. (1902). *Siam in the Twentieth Century*. London: Edward Arnold.
- Cohen S., & Eimicke, W. (1998). *Tools for Innovators: Creative Strategies for Managing Public Sector Organizations*. San Francisco: Jossey - Bass Inc.
- Dhiravegin, L. (2004). *The Evolution of Thai Government*. Bangkok: Thammasat University Press.
- H.R.H. Princess Maha Chakri Sirindhorn. (2006). *Thai Government in Ayutthaya and Rattanakosin Kingdoms*. Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- Jirotpan, W. (2005). *History of Thailand*. Bangkok: Alfa Millennium.
- Osborne, D., & Gaebler, T. (1992). *Reinventing Government*. Reading, Mass.: Addison-Wesley.
- Pearce, J. A., & Robinson, R. B. (2000). *Strategic Management*. Boston: Irwin McGraw-Hill.
- Rostow, W. W. (1967). *The Stages of Economic Growth: A Non-Communist Manifesto*. London: Cambridge University.
- Seers, D. (1979). The Meaning of Development. In D. Lehmann (ed.), *Development Theory*. London: Frankcass.
- Shafritz, J. M., & Russell, E. W. (2000). *Introducing Public Administration*. New York: Routledge.
- Sriboonnark, N. (2018). *Techniques and Administration Development*. Bangkok: Siam Technology College.
- Sriboonnark, N. (1996). Personnel Management of Thai Administrative System. *NIDA-Public Administration Association*, 1(1).
- Sriboonnark, N. (2012). *Administration Development of Autonomous Public Universities in Thailand*. Paper Presented in the Public Management Network's Conference on Innovations in Public Management for Combating Corruption. Honolulu, Hawaii, U.S.A.: East-West Center.
- The Committee of Efficiency Increase of National Monetary System Management. (1998). *The Report of Efficiency Increase of National Monetary System Management*. Retrieved July 14, 2019, from <http://www.nesdb.go.th/>

การพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการจัดทำแผนพัฒนา
ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี

**The Development of Public Participation in the Development Plan Process of
Subdistrict Administration Organization at Pathum Thani Province**

ชนัญธิดา สุวรรณศรี (Chananthida Suwansri)¹

ปิยากร หวังมหาพร (Piyakorn Whangmahaporn)²

¹นักศึกษาลัทธิสุตรปรัชญาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

Doctor of Philosophy (Public Administration) Graduate College of Management, Sripatum University

²รองศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

Associate Professor Dr., Advisor, Graduate College of Management, Sripatum University

E-mail: chanan.rice@gmail.com

Received: 23 May 2020

Revised: 17 July 2020

Accepted: 29 July 2020

บทคัดย่อ

การมีส่วนร่วมของประชาชนคือ เปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วม เริ่มตั้งแต่การรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมกำหนดนโยบายสาธารณะ การตัดสินใจ และตรวจสอบ เพื่อสร้างความโปร่งใสและเพิ่มคุณภาพในการตัดสินใจให้ดีขึ้น และเป็นที่ยอมรับของทุกๆ ฝ่ายร่วมกันเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน และเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้วิธีศึกษาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ รวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับประชาชน จำนวน 400 คน ด้วยการวิเคราะห์แบบสถิติพรรณนา ประกอบการสัมภาษณ์นายกองค์การบริหารส่วนตำบล, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และประชาชน รวม 24 คน ผลการศึกษาพบว่า

ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน ให้ความสำคัญสูงสุด ในประเด็นการดำเนินโครงการสำเร็จแล้วส่งผลให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ส่วนปัจจัยที่ประชาชนให้ความสำคัญต่ำสุดคือ ด้านการ

ชนัญธิดา สุวรรณศรี และปิยากร หวังมหาพร

ประเมินผล ประชาชนเข้าใจว่า เป็นหน้าที่ของผู้บริหารและผู้นำชุมชน ส่วนปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน แยกเป็นปัจจัยภายใน ให้ความคิดเห็นสูงสุดคือ ด้านความสำเร็จในการเข้าไปมีส่วนร่วม โดยให้ความสำคัญการประชาสัมพันธ์ของการดำเนินงานโครงการฯ ให้ประชาชนได้รับรู้ รับทราบและเข้าใจ และประชาชนให้ความคิดเห็นต่ำสุดคือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ อบต. รับผิดชอบต่อผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานที่ส่งผลถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ส่วนปัจจัยภายนอก ปัจจัยด้านความตั้งใจในสังคม ให้ความคิดเห็นสูงสุด อบต. จัดกิจกรรมสร้างสรรค์ กิจกรรมการบริการและให้สวัสดิการช่วยเหลือทั่วถึง และปัจจัยด้าน โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในงาน ให้ความคิดเห็นต่ำสุด โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น เมื่อนำปัจจัยส่วนบุคคลมาเปรียบเทียบกับการมีส่วนร่วมพบว่า อายุ ศาสนา และการศึกษา ต่างกัน ความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมแตกต่างกัน ส่วนเพศ อาชีพ รายได้ต่อเดือน และการอาศัยอยู่ในท้องถิ่นต่างกัน ความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน ดังนั้น การประชาสัมพันธ์การดำเนินงานให้ประชาชนได้รับรู้ รับทราบตามช่องทางต่างๆ และสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้ เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามาแสดงความคิดเห็นได้ไปรงใส และนำข้อมูลไปปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

คำสำคัญ: การพัฒนา, การมีส่วนร่วม, กระบวนการจัดทำแผน

Abstract

Public participation is allowing opportunities for local people to participate since awareness, thinking, making and joint public policy making, decision making, and auditing for create transparency, improve quality of decision making and general accepted all parties for the benefit of the people. The researcher therefore wants to study the level of public participation, motivation factors influencing public participation and compare participation based on personal factors. By using both quantitative and qualitative methods data were collected by a questionnaire with 400 people using descriptive analysis. Include 24 interview persons from Chief Executive of the SAO, Chief Administrator of the SAO and citizens. The research founded that.

The highest level of public participation in the success of the project will lead to better quality of life for people. For the lowest level of public participation is evaluation cause from the understanding of people that this duty of management and community leaders For motivation factors influencing public participation consisted of internal & external factors. The highest comment were the success public participation focus on the public perception of public relation project. The lowest comment were

responsible of Subdistrict Administration Organization from the impact of operations that effected to safety of life and property of people. For external factor, the highest comment were the social attractiveness. The SAO provided creative activities, service activities and welfare. The lowest comments were the given opportunity of public participation in operations to solve problems and local development. When compare between personal factors and participation founded that age, religion and education were different in opinions of participations. For gender, occupation, monthly income and different of living were not different in opinions of participations.

Therefore, it recommended that public relations via various communication channels to access information for public hearing and bring to improve for local needs. public relations and operations were publicized. Acknowledged by various channels and can access information in order to allow the public to come in and express opinions transparently and use the information to improve and adapt to be in line with local needs.

Keywords: Development, Public participation, Development plan process

บทนำ

การมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นนั้น เพื่อให้ประชาชนได้รับรู้และเข้าถึงข้อมูลข่าวสารขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ตามช่องทางต่างๆ รวมถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้องที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจถึงสิทธิและบทบาทหน้าที่ความจำเป็นที่ต้องเข้ามามีส่วนร่วมและความจำเป็นที่หน่วยงานต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจการต่างๆ ของหน่วย (ศักดิ์ชัย ดีละม้าย, 2559, หน้า 35) การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นที่ผ่านมาในภาพรวมยังขาดความโปร่งใสในการบริหารงานภายในและขาดประสิทธิภาพในการให้บริการแก่ประชาชนในเรื่องต่างๆ เช่น การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารไม่ทั่วถึงและล่าช้า (ทัชเชษฐ์ นิยมสุข, 2552, หน้า 124) ประชาชนได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารในการดำเนินกิจการขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นน้อย ทำให้เสียผลประโยชน์สิทธิพึงมีพึงได้ของตนเองไป และความหวาดกลัวอิทธิพลของนักการเมืองท้องถิ่น เบื่อหน่ายต่อระบบอุปถัมภ์และการขาดแรงจูงใจในการเข้าไปมีส่วนร่วมส่งผลให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นน้อย (ศิริชัย เพชรรักษ์, 2553, หน้า 108) และยังพบปัญหา 1.ด้านประสิทธิภาพของการดำเนินการมีความล่าช้าในการตัดสินใจ เพราะการตัดสินใจแต่ละครั้งต้องผ่านขั้นตอนต่างๆ จำนวนมากกว่าจะมาถึงผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจที่

ชนัญธิดา สุวรรณศรี และปิยากร หวังมหาพร

ส่วนกลาง ขาดความยืดหยุ่นของระเบียบ (เพราะเป็นระเบียบเดียวที่ต้องใช้เหมือนกันทุกพื้นที่และข้อจำกัดในการตรวจสอบ เนื่องจากมีพื้นที่กว้างขวางและมีหน่วยงานที่รับผิดชอบเป็นจำนวนมาก) 2. การจัดทำบริการสาธารณะไม่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของชุมชน เพราะโครงสร้างการบริหารแบบรวมศูนย์อำนาจทำให้ผู้มีอำนาจตัดสินใจมีโอกาสรับรู้ข้อมูล ลักษณะของปัญหาผลประโยชน์ ความต้องการและความแตกต่างอันหลากหลายของพื้นที่ต่างๆ ได้น้อยมาก การตัดสินใจจึงต้องใช้ภาพรวมของทุกพื้นที่ โดยมีคำตอบหรือรูปแบบวิธีการแก้ไขปัญหาก็ใช้รูปแบบเดียวสำหรับใช้ในทุกพื้นที่ ทำให้การใช้ทรัพยากรในแต่ละพื้นที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละชุมชนท้องถิ่น 3. อุปสรรคต่อการพัฒนาความมีส่วนร่วมทางการเมืองตามระบอบประชาธิปไตยของประชาชนเพราะการรวมศูนย์อำนาจนั้น เป็นการปิดโอกาสที่ประชาชนจะได้เรียนรู้ ฝึกฝน มีประสบการณ์ในการร่วมตัดสินใจในการดำเนินกิจการใดๆ ของชุมชนท้องถิ่นตนเอง จึงทำให้ขาดความเป็นเจ้าของ ส่งผลให้การดำเนินการต่างๆ ขาดความต่อเนื่องและยั่งยืน อีกทั้งทำให้ชุมชนขาดการพัฒนาโดยยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, 2560)

องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี เป็นจังหวัดปริณิชนกที่อยู่ใกล้ความเจริญทำให้เกิดการเรียกร้องความต้องการในการรับบริการและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนจากส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสูง ประกอบกับจากสภาพปัญหาที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้เกิดการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานสู่เมืองที่มีความเจริญมากกว่า และจังหวัดปทุมธานีเป็นแหล่งรองรับการเข้ามาหางานทำจากคนในทุกภูมิภาคของประเทศ ส่งผลให้ผู้คนหลั่งไหลเข้ามาเป็นจำนวนมาก ขาดต่อการแยกแยะประเภทของคนที่อาศัยอยู่ในจังหวัดปทุมธานี ทั้งมาแบบถูกกฎหมายและเลิขกฎหมายโดยเฉพาะแรงงานต่างด้าว ส่งผลให้เกิดปัญหาหลากหลายขยายในวงกว้างไปยังทุกพื้นที่ ขาดต่อการกำกับ ควบคุมดูแลได้อย่างทั่วถึง ทำให้ขาดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบได้จากปัญหาดังกล่าว ส่งผลให้การดึงภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม/ โครงการเป็นไปด้วยความยากลำบากและมีข้อจำกัดมากมาย ทำให้ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการสำรวจความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของ อบต. จังหวัดปทุมธานี ซึ่งชี้ให้เห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี ดำเนินงานภายใต้ขาดการดึงภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน ร่วมคิด ร่วมทำ และติดตามประเมินผลในกระบวนการทุกขั้นตอน เพื่อร่วมกันพัฒนาและแก้ไขปัญหาท้องถิ่นให้สอดคล้องความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง (องค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดปทุมธานี, 2557, หน้า 15)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี

2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี

3. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4. เพื่อศึกษาแนวทางการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี

ขอบเขตการวิจัย

พื้นที่ในการศึกษาคือ องค์การบริหารส่วนตำบล 6 อำเภอ จำนวน 37 แห่ง และประชากรที่ใช้เป็นประชาชนทั้งชายและหญิงในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี จำนวนประชากรทั้งสิ้น 816,071 คน ประกอบกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี รวมจำนวน 24 คน ส่วนเนื้อหาในการศึกษา ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วม และ 3) ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการจัดแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี

การทบทวนวรรณกรรมและกรอบแนวคิดในการศึกษา

การมีส่วนร่วมของประชาชนคือ กระบวนการทำงานร่วมกันของบุคคลครอบครัวและชุมชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในกิจกรรม/ โครงการ หรือแผนงานต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้โดยเกี่ยวข้องในกระบวนการต่างๆ ตั้งแต่ การค้นหาปัญหาและสาเหตุ การวางแผน การดำเนินงานและการประเมินผล โดยที่มีประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นผู้รับผลประโยชน์ของตนเอง (ชรณินทร์ คุณแขวน, 2555, หน้า 31) ทั้งนี้ คำนึงถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายส่วนที่สำคัญและจำเป็นประกอบการวิเคราะห์ข้อมูล เริ่มต้นจากปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันส่งผลต่อความคิดเห็นของการมีส่วนร่วม (Bertrand, 1958, pp. 147-157) ลักษณะส่วนบุคคลต่างๆ มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วม คือ 1) อายุ 2) เพศ 3) สถานภาพทางสังคม 4) อาชีพ 5) การศึกษา 6) ถิ่นที่อยู่ 7) ระยะเวลาที่อยู่ในท้องถิ่น 8) ปัจจัยอื่นๆ เช่น การอาศัยในเมืองหรือในชนบท จำนวนสมาชิกในครอบครัวและลักษณะครอบครัว ค่านิยมและทัศนคติ (Cohen and Uphoff, 1977, pp. 17-19) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้อง อันได้แก่ 1) อายุและเพศ 2) สถานภาพในครอบครัว 3) ระดับการศึกษา 4) สถานภาพทางสังคม 5) อาชีพ 6) รายได้และทรัพย์สิน 7) ระยะเวลาในท้องถิ่นและระยะเวลาที่อยู่ในโครงการ และ 8) ที่ดินถือครองและสถานภาพแรงงาน

นอกจากนี้ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยแยกออกเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เพื่อสรุปประเด็นความสำคัญได้ชัดเจนขึ้น (Herzberg, 1957) แรงจูงใจภายในคือ บุคคลที่มีทัศนคติในทางบวกต่อการทำงาน ส่วนใหญ่แนวโน้มการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และเป็นปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยสามารถสนองความต้องการภายในได้ ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า ส่วนปัจจัยภายนอก (Barnard, 1974) เป็นสิ่งจูงใจอันจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย 1) สิ่งจูงใจซึ่งเป็นวัตถุ 2) สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ 3) สภาพทางกายที่พึงปรารถนา 4) ผลประโยชน์ทางอุดมคติ เป็นสิ่งจูงใจที่อยู่ระหว่างความมีอำนาจมากที่สุดกับความต่ำที่สุด ผลประโยชน์ทางอุดมคติ 5) ความพึงพอใจในสังคม 6) การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล 7) โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในงานอย่างกว้างขวาง 8) สภาพการอยู่ร่วมกัน ทั้ง 2 ปัจจัยมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในเชิงบวกและเชิงลบได้ตลอดจนตัวชี้วัดของการมีส่วนร่วม (Uphoff, 1977, pp. 59-76) กำหนดขั้นตอนการมีส่วนร่วมไว้ 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) 3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) ทุกขั้นตอนมีความสำคัญและจำเป็นต่อกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาฯ ตามหลักการบริหารแบบธรรมาภิบาลโดยที่ภาครัฐจะต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน เริ่มตั้งแต่การรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ เพื่อสร้างความโปร่งใสและเพิ่มคุณภาพในการตัดสินใจของภาครัฐให้ดีขึ้นและเพื่อเป็นที่ยอมรับของทุกๆ ฝ่ายร่วมกันในทุกระดับได้ และให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกหน่วยถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

วิธีดำเนินการวิจัย

การรวบรวมข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณจากประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี และคุณภาพจากผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานีและประชาชนผู้รับบริการที่เกี่ยวข้องร่วมกัน ในช่วงระหว่างเดือน 1 ตุลาคม พ.ศ. 2561 – 30 ธันวาคม พ.ศ. 2562 ประกอบกับการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน และทำความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อหาระดับการมีส่วนร่วม ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วม และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อกัน โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนทั้งชายและหญิงในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานีในพื้นที่ 6 อำเภอ จำนวนประชากร 816,071 คน โดยใช้สูตร (Taro Yamane, 1973, p.727,1088) กำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ในการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 399.80

คน เพื่อความน่าเชื่อถือและความถูกต้องในข้อมูลมากยิ่งขึ้น เก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน จากนั้น สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Thompson, 1990, pp.1050-1059) โดยใช้อำเภอเป็นหน่วยของการสุ่ม เพื่อหาจำนวนตัวอย่างในแต่ละสังกัด ตามสัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่าง แบ่งตามชายและหญิง ชาย จำนวน 193 คน และหญิง จำนวน 207 คน รวมทั้งสิ้น 400 คน ประกอบกับการสัมภาษณ์เชิงลึกตัวแทนกลุ่มผู้บริหาร ที่มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย กลุ่มผู้บริหารที่ควบคุมการปฏิบัติ และกลุ่มประชาชนที่รับบริการ โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Criterion-Based Selection) พิจารณาจากผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจและสามารถให้ข้อมูลในเรื่องภารกิจและสภาพปัญหาในพื้นที่รับผิดชอบได้ดีที่สุด โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี และ 2) กลุ่มปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี และ 3) กลุ่มประชาชนผู้รับบริการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี รวมทั้งสิ้น 24 คน เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของประชาชนอันจะนำไปสู่แนวทางการพัฒนาและแก้ไขปัญหาให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน

การรวบรวมข้อมูลจากเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 2 ประเภท ได้แก่ 1) แบบสอบถามการเข้าถึงประชาชนผู้รับบริการในพื้นที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา 2) แบบนำสัมภาษณ์ตัวแทน 3 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหารกำหนดนโยบาย กลุ่มผู้ควบคุมการปฏิบัติ และกลุ่มประชาชน ในส่วนของขั้นตอนการดำเนินงานและการวิเคราะห์ข้อมูล โดยศึกษาข้อมูลเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจนเพียงพอในการสร้างเครื่องมือ จากนั้นสร้างเครื่องมือแบบสอบถามให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดและนิยามที่กำหนดไว้ แล้วนำเครื่องมือมาทดสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้าน จำนวน 5 ท่าน ด้วยเทคนิค IOC (Index of Item-Objective Congruence) ประเมินค่าความสอดคล้องของแบบสอบถามเป็นคำถามรายชื่อ ทุกข้อคำถามไม่ต่ำกว่า 0.80 คะแนน ถือว่าเป็นคำถามที่ยอมรับได้และนำไปทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทดลองใช้ (Try-out) หรือทดสอบ (Pre-test) กับกลุ่มที่ไม่ได้ถูกสุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากประชาชนในพื้นที่อำเภออื่น เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์ของ Cronbach's Alpha Coefficient (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2553, หน้า 34-36) ได้คะแนนค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 ถือว่าอยู่ในระดับที่น่าเชื่อถือและยอมรับได้ จากนั้นนำเครื่องมือ จำนวน 400 ชุด กำหนดใช้ตัวแปรชนิดอัตราส่วน (Ratio Scale) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ตามเกณฑ์วัดของ (Rensis Likert, 1981, p.69) ลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check list) โดยเรียงลำดับการให้ค่าจากน้อยที่สุดไปยังมากที่สุด เครื่องมือแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย แบ่งคำถามออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ อาชีพ ศาสนา การศึกษารายได้ และระยะเวลาอาศัยอยู่ในท้องถิ่น

ส่วนที่ 2 ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการจัดแผนพัฒนาขององค์การ

ชนัญธิดา สุวรรณศรี และปิยากร หวังมหาพร

บริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ส่วนที่ 3 ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1) ปัจจัยภายใน 1.1) การได้รับการยอมรับนับถือ 1.2) ความสำเร็จในการเข้าไปมีส่วนร่วม 1.3) ความรับผิดชอบ 2) ปัจจัยภายนอก 2.1) รางวัลหรือผลประโยชน์ 2.2) ความดึงดูดใจในสังคม 2.3) โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในงาน 2.4) ลักษณะทางกายภาพ

ส่วนที่ 4 แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี

จากนั้นแต่งตั้งผู้ช่วยทีมวิจัย จำนวน 6 คน ให้ผู้ช่วยทีมวิจัยลงพื้นที่ภาคสนามเพื่อเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ตามห้วงเวลาที่กำหนด ขณะเดียวกันผู้วิจัยก็ลงพื้นที่ภาคสนามเพื่อสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 24 คน โดยจัดทำตารางปฏิทินการนัดหมายไว้ล่วงหน้า เมื่อรวบรวมข้อมูลทั้ง 2 ส่วนเรียบร้อยแล้ว นำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปในการประมวลผลดังนี้

ส่วนที่ 1 อธิบายลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percent)

ส่วนที่ 2 บรรยายลักษณะและทิศทางของข้อมูลแบบสอบถามในส่วนที่ 2, 3 ที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วเปรียบเทียบเกณฑ์แปลความหมายจากสูตรการหาอัตราภาคชั้น กำหนดช่วงคะแนนและแปลความหมายไว้ 5 ช่วง

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระหว่างการมีส่วนร่วมของประชาชนกับปัจจัยส่วนบุคคล ด้วยค่า t-test และ One-way ANOVA และทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีการของ Scheffe

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์และทิศทางของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมกับการมีส่วนร่วมของประชาชน ด้วยค่า Pearson Product Moment Correlation Coefficient โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ การแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างขนาด 100 ขึ้นไป

ส่วนที่ 5 วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมการทำนายของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมกับการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ส่วนข้อมูลจากการสัมภาษณ์ทั้ง 3 กลุ่ม นำมาวิเคราะห์โดยสรุปในภาพรวมของข้อมูลที่จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อไม่ให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้รับผลกระทบจากการให้ข้อมูล ในระหว่างเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบข้อมูลสามเส้า (Triangulation Method) ในคราวเดียวกัน ด้วยการสังเกต สัมภาษณ์ และ

ใช้ข้อมูลเอกสาร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและน่าเชื่อถือจากการสัมภาษณ์ การรายงานผลของการศึกษาให้มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

ผลการศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่เป็นชายและหญิง จำนวน 202 คน มีอายุตัวระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 173 คน มีอาชีพรับจ้าง/ ลูกจ้าง/ พนักงานบริษัท จำนวน 128 คน นับถือศาสนาพุทธ จำนวน 347 คน จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 191 คน มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท และมีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 จำนวน 137 คนและอาศัยอยู่ในชุมชนตั้งแต่เกิด จำนวน 275 คน

ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์มากเป็นอันดับ 1 รองลงมาตามลำดับคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล เป็นอันดับสุดท้าย รายละเอียดตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในภาพรวม

ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	2.68	1.027	ปานกลาง	2
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ	2.65	1.031	น้อย	3
3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	3.34	.795	ปานกลาง	1
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	2.62	1.036	ปานกลาง	4
ภาพรวม	2.42	.961	น้อย	-

ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วม โดยแยกออกเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก รายละเอียดตามตารางที่ 3 และตารางที่ 4

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในในภาพรวม

ปัจจัยภายใน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.49	1.043	มาก	2
2. ความสำเร็จในการเข้าไปมีส่วนร่วม	3.52	.905	มาก	1
3. ความรับผิดชอบ	2.99	1.161	ปานกลาง	3
ภาพรวม	2.84	1.151	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 3 ผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการเข้าไปมีส่วนร่วม มากเป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายนอก ในภาพรวม

ปัจจัยภายนอก	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. รางวัลหรือผลประโยชน์	3.37	.898	ปานกลาง	3
2. ความดึงดูดใจในสังคม	3.59	.933	มาก	1
3. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในงาน	2.64	1.105	ปานกลาง	4
4. ลักษณะทางกายภาพ	3.44	.841	มาก	2
ภาพรวม	2.50	1.007	น้อย	-

จากตารางที่ 4 ผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านความดึงดูดใจในสังคม มากเป็นอันดับ 1 รองลงมา ตามลำดับคือ ด้านลักษณะทางกายภาพ ด้านรางวัลหรือผลประโยชน์ และด้านโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในงาน เป็นอันดับสุดท้าย

เมื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนที่มีความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ ศาสนา และการศึกษาต่างกัน ความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนแตกต่างกัน ส่วนเพศ อาชีพ รายได้ต่อเดือน และการอาศัยอยู่ในท้องถิ่นต่างกัน ความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนไม่แตกต่างกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในแต่ละด้านกับระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในแต่ละด้าน พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (OT) กับด้านโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในงาน (OP) มีความสัมพันธ์สูง .719 รองลงมาตามลำดับคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (TD) กับด้านโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในงาน (OP) มีความสัมพันธ์สูง .706 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (EL) กับด้านโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในงาน (OP) มีความสัมพันธ์ปานกลาง .649 ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (LB) กับด้านลักษณะทางกายภาพ (PC) มีความสัมพันธ์ปานกลาง .542 ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (LB) กับรางวัลหรือผลประโยชน์ (BF) มีความสัมพันธ์ปานกลาง .491 ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (LB) กับโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในงาน (OP) มีความสัมพันธ์ปานกลาง .474 และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (EL) กับด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (RC) มีความสัมพันธ์ต่ำสุดคือ .195 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า

ตารางที่ 5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมกับการมีส่วนร่วมของประชาชน

	R C	TS	RS	IM	BF	AS	OP	PC	EM	TD	OT	LB	EL	PP
R C	1	.71 8**	.40 3**	.54 4**	.54 2**	.51 8**	.34 8**	.45 7**	.36 1**	.21 5**	.20 0**	.30 6**	.19 5**	.198* *
T S		1	.47 2**	.48 6**	.63 7**	.55 6**	.32 8**	.50 8**	.32 7**	.22 4**	.22 1**	.37 2**	.21 1**	.230* *
R S			1	.91 5**	.47 4**	.36 9**	.59 3**	.46 9**	.58 5**	.45 3**	.45 3**	.36 1**	.41 9**	.432* *
I M				1	.45 5**	.35 3**	.59 5**	.44 1**	.58 3**	.45 0**	.45 1**	.34 5**	.43 2**	.444* *
B F					1	.67 1**	.38 7**	.59 1**	.49 7**	.38 6**	.36 0**	.49 1**	.29 5**	.353* *
A S						1	.32 6**	.56 9**	.38 4**	.27 0**	.24 8**	.45 5**	.22 5**	.250* *
O P							1	.47 2**	.91 4**	.70 6**	.71 9**	.47 4**	.64 9**	.702* *
P C								1	.50 1**	.45 5**	.42 9**	.54 2**	.39 3**	.40 7**

	R C	TS	RS	IM	BF	AS	OP	PC	EM	TD	OT	LB	EL	PP
E M									1	.71 4**	.72 6**	.47 8**	.64 0**	.71 6**
T D										1	.87 6**	.58 9**	.78 0**	.86 5**
O T											1	.55 8**	.76 6**	.89 7**
L B												1	.55 8**	.55 7**
E L													1	.86 1**

สรุปความสัมพันธ์ภาพรวมระหว่างปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมกับภาพรวมการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการจัดแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี พบว่า ปัจจัยภายในมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก .444 และปัจจัยภายนอก มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก .716 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนทั้ง 7 ตัวแปรดังกล่าว มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการจัดแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณตัวแปรปัจจัยทั้ง 7 ตัวแปร พบว่า มีตัวแปร 3 ตัว ได้แก่ ด้านโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในงาน ด้านรางวัลหรือผลประโยชน์ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 139.046$) จากสมการสามารถทำนายความผันแปรของการมีส่วนร่วมของประชาชนในภาพรวมได้ร้อยละ 50 ($R^2 = 0.714$) โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในภาพรวมมากที่สุดคือ ด้านโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในงาน รองลงมาด้านรางวัลหรือผลประโยชน์ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เป็นอันดับสุดท้าย และในจำนวนปัจจัยทั้ง 3 ตัวแปรดังกล่าว พบว่า เมื่อเพิ่มปัจจัยด้าน โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในงาน เข้าในสมการถดถอยแล้วมีแนวโน้มได้ค่าการมีส่วนร่วมของประชาชนลดลง -.114 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีอิทธิพลในเชิงลบต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน มีค่าเท่ากับ -.124

อภิปรายผลการศึกษา

ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาฯ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมสูงสุด ในประเด็นเมื่อโครงการ/ แผนงานของ อบต. จังหวัดปทุมธานี ได้ดำเนินการแล้วเสร็จทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น เพราะผลประโยชน์จากโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ในแผนงานพัฒนาฯ ส่งผลให้ประชาชนเกิดรายได้เพิ่มขึ้นในชุมชน นำไปสู่การตอบสนองความต้องการของประชาชนและชุมชนได้รับการแก้ไขปัญหา ดังนั้นชุมชนจึงได้รับผลประโยชน์จากโครงการ/ กิจกรรมต่างๆ ในการดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นอย่างแท้จริง จนประชาชนได้รับการเชื่อมั่นจากหน่วยงาน อบต. มากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพว่า ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผน เพราะโครงการที่ประชาชนและชุมชนเสนอไปนั้น ต้องการให้บรรจุในแผนพัฒนาฯ เพื่อให้ขับเคลื่อนและดำเนินการตามแผนในการแก้ไขปัญหาให้ประชาชนและชุมชนอย่างแท้จริง เพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชนและชุมชน (Uphoff, 1977, pp. 59-76) ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นแก่สังคม โรงเรียน สถานที่สาธารณะ หรือส่วนกลางของชุมชน เช่น การเพิ่มคุณภาพชีวิต การเกิดระบบน้ำประปา (สนธยา เดชรัตนวิไชย, 2550, หน้า 20) ประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการเข้าร่วมพัฒนาชุมชนในด้านต่างๆ ให้ดียิ่งขึ้น ตามความต้องการของชุมชน ดังนั้น ขั้นตอนการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์นี้ ประชาชนมองเห็นความสำคัญและประโยชน์ของการเข้าไปมีส่วนร่วม เพื่อประโยชน์ของตนเองและส่วนร่วมในชุมชน จึงมีความกระตือรือร้นเพื่อให้ได้สิ่งที่ดีที่สุดมาให้กับชุมชน

การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมต่ำสุด ในประเด็นการมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์หรือตัวชี้วัด เพื่อใช้ในการติดตามประเมินผลแผนพัฒนาฯ โดยร่วมเป็น “คณะกรรมการติดตามและประเมินผล” แผนพัฒนาของ อบต. จังหวัดปทุมธานี ในการตรวจสอบระหว่างดำเนินการตามแผนพัฒนาฯ และหลังดำเนินการ เพื่อรับทราบการรายงานผลการดำเนินโครงการ/ แผนงานต่างๆ ของ อบต. เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดหรือไม่ และมีความโปร่งใสมากน้อยเพียงใด สอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพว่า การตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินโครงการนี้ ประชาชนให้ความสนใจเข้าร่วมน้อย เนื่องจากประชาชนมีความเข้าใจว่าเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร อบต. หรือผู้ที่มีหน้าที่ตรวจสอบหรือผู้นำชุมชนเป็นผู้รายงานประเมินผล ประกอบกับประชาชนไม่สามารถเข้าถึงเจ้าหน้าที่หรือผู้บริหารที่รับผิดชอบได้โดยตรง (Uphoff, 1977, pp. 59-76) เป็นการวัดผลและวิเคราะห์ผลของการดำเนินงานเพื่อหาข้อดีและข้อบกพร่อง หาแนวทางแก้ไขการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเป็นการประเมินผลความสำเร็จหรือความล้มเหลวเป็นระยะๆ และยังมีสิ่งสำคัญที่จะต้องสังเกตคือ ความเห็น ความชอบ และความคาดหวัง จะมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของประชาชน (สนธยา เดชรัตนวิไชย, 2550, หน้า 20) ประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล เมื่องานในโครงการต่างๆ เสร็จสิ้นลง ร่วมในการดูแล รักษา ร่วมแก้ไขสิ่งบกพร่องและร่วมสรุปผลการดำเนินงานด้วยกัน ดังนั้น การมีส่วนร่วมใน

ขั้นตอนการประเมินผลของการดำเนินงานตามแผน/ โครงการของหน่วย อบรม. จึงมีความสำคัญที่ประชาชนต้องให้ความสำคัญเพื่อรับรู้รับทราบถึงปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานจนนำไปสู่ความสำเร็จของงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพียงใด มีการปรับแก้ไขเพื่อเป็นแนวทางในอนาคต

ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาฯ ข้อมูลเชิงคุณภาพว่า แรงจูงใจมีความสำคัญในการกระตุ้นให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างมาก โดยประชาชนให้ความสำคัญในการให้รางวัลหรือผลประโยชน์ของการเข้ามามีส่วนร่วม ทั้งเป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน เช่น ประโยชน์สาธารณะที่ประชาชนในชุมชนได้ใช้ประโยชน์ร่วมกัน หรือการให้ความช่วยเหลือความเดือดร้อนของประชาชนตามลำดับความสำคัญเร่งด่วน (Berelson and Steiner, 1964) แรงจูงใจ เป็นสิ่งชักจูงอันหนึ่งคือ สถานการณ์ภายใน ซึ่งช่วยกระตุ้นและริเริ่มเรื่องของการกิจกรรมการเคลื่อนไหวแล้ว นำไปสู่การประพฤติปฏิบัติตามช่องทางภายใต้การนำของเป้าหมาย (สมยศ นาวิการ, 2546) แรงจูงใจ เป็นพลังที่ริเริ่มกำกับและช่วยคำจูงพฤติกรรมและการกระทำส่วนบุคคลในรูปแบบที่หลากหลาย และเกิดจากปัจจัยภายนอกกระตุ้นแรงผลักดันภายในให้กระทำได้เช่นกัน ดังนั้น แรงจูงใจที่เกิดจากทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกในการผลักดันให้เกิดแรงกระตุ้นในการดึงประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมต่างๆ ซึ่งมีประเด็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมสูงสุดและต่ำสุดมาอภิปรายอย่างเป็นเหตุและผลดังต่อไปนี้

ความสำเร็จในการเข้าไปมีส่วนร่วม ปัจจัยนี้มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมสูงสุดของกลุ่มปัจจัยภายใน ประเด็นประชาสัมพันธ์การดำเนินงานตามแผน/ โครงการให้ประชาชนรับรู้ รับทราบ และเข้าใจแนวทาง และวัตถุประสงค์ รวมถึงข้อมูลข่าวสารต่างๆ ในช่องทาง เช่น เว็บไซต์ ป้ายประกาศ แจกที่ประชุม เสียงตามสาย และช่องทางออนไลน์ต่างๆ เพื่อให้เกิดความโปร่งใส นำไปสู่ความร่วมมือจากประชาชนในการดำเนินงานตามแผน/ โครงการ ให้ประสบความสำเร็จและตอบสนองความต้องการของประชาชน จนได้รับความพึงพอใจ เชื่อมมั่น และไว้วางใจจากประชาชนที่ได้ร่วมกำหนดแผนงานพัฒนาท้องถิ่น ส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี ไว้วางใจระหว่าง อบรม. กับคนในท้องถิ่น ลดความขัดแย้งระหว่างกัน ทำให้การดำเนินโครงการ/ กิจกรรมต่างๆ สำเร็จลุล่วงด้วยดี สอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพว่า ประชาชนที่เข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานต่างๆ ของ อบรม. เพื่อต้องการรับรู้ รับทราบถึงความเป็นไปที่จะประสบผลสำเร็จของแต่ละโครงการต่างๆ รวมถึงโครงการที่ตนเองเสนอเข้าไปด้วยว่า ได้มีการขับเคลื่อนตอบสนองที่ความต้องการ หรือได้รับการแก้ไขปัญหาให้หรือไม่ (Herzberg, 1957) บุคคลที่มีทัศนคติในทางบวกต่อการทำงานส่วนใหญ่แนวโน้มการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การที่บุคคลสามารถทำงานได้สำเร็จอย่างเต็มความสามารถ สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ รู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จแล้วเกิดความพึงพอใจและปราบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นๆ

ความรับผิดชอบ ปัจจัยนี้มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมต่ำสุด ในประเด็นที่ อบรม. รับผิดชอบความเสียหายที่เกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการ/ กิจกรรมของ อบรม. มีการควบคุม ติดตามการดำเนินงานต่างๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อป้องกันและผลกระทบที่จะส่งผลต่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของ

ประชาชนในท้องถิ่น รวมถึงมาตรการป้องกันความปลอดภัยสูงสุด และมอบหมายให้ชุมชนช่วยควบคุม ติดตามการดำเนินงานตามโครงการฯ และคอยช่วยเหลือ ชี้นำ ให้กับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ในฐานะที่ประชาชนเป็นเจ้าของท้องถิ่นและใกล้ชิดกับคนทำงาน แต่ส่วนใหญ่มอบหมายให้ผู้นำชุมชนเป็นผู้รับผิดชอบ พร้อมให้อำนาจในการว่ากล่าวตักเตือนคนทำงานให้เป็นไปตามกำหนด สอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพว่า ความรับผิดชอบต่อสังคม ผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของหน่วยงานต่างๆ ควรคำนึงถึงผลกระทบทั้งทางบวกและทางลบที่อาจจะเกิดขึ้นกับประชาชนท้องถิ่นทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เพราะประชาชนในชุมชนคือ เป็นผู้ที่ได้รับประโยชน์ พร้อมๆ กับเป็นผู้รับผลกระทบด้านลบ จะหาผู้รับผิดชอบยาก (Herzberg, 1957) ความรับผิดชอบ เป็นความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ โดยไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิดต่อการกระทำนั้น ๆ ทำให้ผู้ที่รับผลกระทบจากการกระทำนั้นคือ ประชาชนในชุมชน (สุนันทา เลาหพันธ์, 2531) การเปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบในการวางแผน ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจและร่วมรับผิดชอบ และการทำงานถือเป็นการให้ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ให้อำนาจ ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจให้คนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนั้น ความรับผิดชอบของคนมาพร้อมกับการมีอำนาจในความรับผิดชอบนั้นๆ เพื่อบอกหมายความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ รวมถึงผลพวงของการกระทำที่รับผิดชอบไม่ว่าจะเป็นด้านบวกหรือลบต่อสังคม

ด้านความพึงพอใจในสังคม ปัจจัยนี้มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมสูงสุด ของกลุ่มปัจจัยภายนอกในประเด็น อบต. จัดกิจกรรมต่างๆ ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม เช่น การฝึกอาชีพ, สันทนาการ, แข่งกีฬา, กลุ่มเกษตรกร และจัดการบริการสาธารณสุขแก่ประชาชน เช่น บริการตรวจสุขภาพฟรี, ตัดแว่นให้คนชรา, ให้คำปรึกษาเรื่องกฎหมายและอื่นๆ ฟรี รวมถึงการส่งเสริมและสนับสนุนให้ชุมชนจัดกิจกรรมลักษณะเดียวกันมากขึ้น โดย อบต. สนับสนุนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ให้ตามความจำเป็น ตลอดจน อบต. พิจารณาคัดเลือกบุคลากรดีเด่นในแต่ละด้าน เพื่อยกย่อง เชิดชูเกียรติ เป็นตัวอย่างที่ดีในท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมคนดี คนเก่ง และปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมแก่ประชาชนในชุมชน แล้วส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของคนในท้องถิ่นให้กลับมาพัฒนาท้องถิ่นตัวเองมากขึ้น สอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพว่า ปัจจัยภายนอก ส่วนใหญ่มีการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ตลอดเวลา เหนือการควบคุม รวมถึงความต้องการของคนที่ไม่มีที่สิ้นสุด การจัดกิจกรรมและการบริการดังกล่าวข้างต้น ช่วยดึงดูดใจให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมและมาทำความรู้จัก ผูกมิตร มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อหน่วยงาน อบต. มากขึ้น เพื่อแสดงถึงความตั้งใจในการช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่อย่างแท้จริง รวมถึงส่งเสริมคนดี คนเก่งในชุมชนให้กลับมาพัฒนาบ้านเกิดตนเอง (ทศดาว บุญปาล, 2530, หน้า 27) การมีส่วนร่วมทางสังคมของชุมชนนั้น ต้องพิจารณาถึงความพร้อมของสังคม เศรษฐกิจ อาชีพ และที่อยู่อาศัยที่ต่างกัน ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนสูงหรือต่ำได้ ต้องใช้วิธีการดึงดูดใจที่ต่างกันถึงจะได้ผล (Herzberg, 1957) ปัจจัยข้างต้นให้แรงจูงใจในการทำงานตลอดเวลา ได้แก่

1) เงินเดือน 2) โอกาสที่จะได้รับความเจริญก้าวหน้าในอนาคต 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน 4) สถานะของอาชีพ 5) นโยบายและการบริหาร 6) สภาพการทำงาน 7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว 8) ความมั่นคงในการทำงาน (Barnard, 1974) ความดึงดูดใจในสังคม เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน ประชาชนในชุมชน ทำให้เกิดความผูกพันและความพอใจร่วมกัน ดังนั้น การสร้างความดึงดูดใจในสังคมได้นั้น อบต. ต้องเข้าใจวิถีชีวิต วิถีคิด วัฒนธรรมสังคมก่อน เพื่อกำหนดวิธีการสร้างแรงจูงใจให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของ อบต. มากขึ้น เพื่อพัฒนาชุมชนได้ตามความต้องการและแก้ไขปัญหาได้ตรงกับปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง

ด้านโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในงาน ปัจจุบันนี้มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมต่ำสุด ในประเด็นที่ อบต. เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ส่งผลให้ประชาชนรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาให้ชุมชน เพราะ โครงการ/ กิจกรรมที่ อบต. ดำเนินงานอยู่นั้น ส่วนใหญ่เกิดจากข้อเสนอแนะของประชาชนที่ได้เสนอความคิดเห็นตามความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง และผู้บริหารนำข้อคิดเห็นไปประกอบการตัดสินใจในการเลือกโครงการต่างๆ ตามลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน สอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพว่า ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการการจัดทำแผนฯ ของ อบต. เข้าใจว่าเป็นหน้าที่ของผู้บริหารหรือผู้นำชุมชน ตนเองไม่มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจนไม่สามารถเข้าไปมีส่วนร่วมโดยตรงได้ เนื่องจากเจ้าหน้าที่รัฐและผู้นำชุมชนเองเข้าใจว่า ผู้ที่ไม่มีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนฯ นั้น ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องแผนฯ ด้วย (Reeder, 1968) เป็นโอกาสของผู้กระทำที่เชื่อว่า สถานการณ์ที่เกิดขึ้นช่วยให้มีโอกาสเลือกกระทำได้ เพื่อเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งในการกระทำนั้น ๆ (Barnard, 1974) โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในงานอย่างกว้างขวาง เปิดโอกาสให้บุคคลารู้สึกมีส่วนร่วมในงาน ถือเป็นบุคคลสำคัญของหน่วยงานหรือชุมชน ได้รับความรู้สึกเท่าเทียมกันในกลุ่ม ส่งผลให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ดังนั้น ประชาชนจึงมีโอกาที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของ อบต. น้อย เพราะประชาชนให้ความสำคัญและมองเห็นประโยชน์ที่จะได้รับน้อย ตลอดจนขาดแรงจูงใจที่จะเข้าร่วมในกิจกรรมดังกล่าว

เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชน ตามปัจจัยส่วนบุคคล อายุ ศาสนา และการศึกษาต่างกัน ความคิดเห็นการมีส่วนร่วมของประชาชนแตกต่างกัน ส่วนเพศ อาชีพ รายได้ต่อเดือน และการอาศัยอยู่ในท้องถิ่นต่างกัน ความคิดเห็นการมีส่วนร่วมประชาชนไม่แตกต่างกัน (Bertrand, 1958, pp. 147-157) ลักษณะส่วนบุคคลของประชาชนมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วม ได้แก่ 1. อายุ 2. เพศ 3. สถานภาพทางสังคม 4. อาชีพ 5. การศึกษา 6. ถิ่นที่อยู่ 7. ระยะเวลาที่อยู่ในท้องถิ่น การอาศัยในเมืองหรือชนบท จำนวนสมาชิกในครอบครัว และลักษณะครอบครัวคานียมและทัศนคติ (Cohen and Uphoff, 1977, pp. 17-19) ลักษณะส่วนบุคคลเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม ได้แก่ 1. อายุ และเพศ 2. สถานภาพในครอบครัว 3. ระดับการศึกษา 4. สถานภาพทางสังคม ศาสนา 5. อาชีพ 6. รายได้และทรัพย์สิน 7. ระยะเวลาในท้องถิ่น และระยะเวลาที่อยู่ในโครงการ และ 8. ที่ดินถือครองและสถานภาพแรงงาน (Brow, 1993, p. 59) ระดับ

การศึกษา ประชาชนที่ไม่ได้รับการศึกษาสูง มักจะเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมอย่างขะขันแข็งมากกว่าประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า เพราะประชาชนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า จะเป็นผู้ที่ได้รับความน่าเชื่อถือและศรัทธาในสายตาของคนในชุมชน ส่งผลให้เกิดการกล้าแสดงออก ตลอดจนการตัดสินใจที่แสดงเจตนารมณ์ในการเข้าร่วมจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเองมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาน้อย ดังนั้น ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมต่างและไม่ต่างกัน ขึ้นอยู่กับสภาพทางสังคมและวัฒนธรรมทางสังคมในชุมชนนั้น

จากการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอก ที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน พบว่า ด้านโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในงาน ด้านรางวัลหรือผลประโยชน์ และด้านได้รับการยอมรับนับถือ เป็นปัจจัยที่หน่วยงานทุกระดับต้องให้ความสำคัญ โดยเฉพาะหน่วยรับผิดชอบหลักของ อบต. ที่รับผิดชอบในการส่งเสริม สนับสนุน และประชาสัมพันธ์ในภาพรวม ที่จะต้องจัดบรรจุไว้ในแผนเป็นวาระสำคัญของกิจกรรมอย่างเป็นรูปธรรม ชัดเจน มีความต่อเนื่องในการปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่การควบคุม ติดตาม และประเมินผลได้อย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

1. จากการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอก ที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน พบว่า ด้านโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในงาน ด้านรางวัลหรือผลประโยชน์ และด้านได้รับการยอมรับนับถือ เป็นปัจจัยที่หน่วยงานทุกระดับต้องให้ความสำคัญ ส่งเสริม/ สนับสนุนและประชาสัมพันธ์ในภาพรวม จัดกิจกรรม/ โครงการบรรจุไว้ในแผนเป็นวาระสำคัญและขับเคลื่อนอย่างเป็นรูปธรรม
2. ควรพัฒนาผู้นำชุมชน ให้ตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินกิจกรรม/ โครงการของ อบต. เพื่อความโปร่งใสและลดความขัดแย้ง รวมถึงสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเจ้าหน้าที่รัฐกับประชาชน เกิดความไว้วางใจและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น

รายการอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2553). *การวิเคราะห์สถิติขั้นสูง*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร,
- ทศดาว บุญปาล. (2530). *ปัจจัยบางประการที่มีผลต่อการเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการศึกษาของหัวหน้าครัวเรือนในเขตพื้นที่ตำบลสวก อำเภอเมือง จังหวัดน่าน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาสังคม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทัชเชษฐ นิยมสุข. (2552). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานของเทศบาลในเขตปริณทลของกรุงเทพฯ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาบริหารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

ชนัญธิดา สุวรรณศรี และปิยากร หวังมหาพร

ธรณินทร์ คุณแขวน. (2555). *การส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนบ้านช่อระกา ตำบลนาฝาย อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สนธยา เดชรัตน์วิไชย. (2550). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองท้องถิ่น กรณีศึกษา: องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งปรัง อำเภอลือชัย จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สมยศ นาวิการ. (2546). *ทฤษฎีองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า

สุนันทา เลहनันทน์. (2531). *การพัฒนาองค์การ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์รุ่งพัฒนา.

สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. (2560). *แผนพัฒนาประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560*. ม.ป.ท.

ศิริชัย เพชรรักษ์. (2553). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทย*. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, 2(2).

ศักดิ์ชัย ดีละม้าย. (2558). *ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และแนวทางแก้ไข*. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 8(2). 35.

องค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดปทุมธานี. (2557). *แผนพัฒนาประจำปีองค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560*. ปทุมธานี: องค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดปทุมธานี.

Barnard, C. I. (1974). *The Functions of the Executive (30th Anniversary)*. Cambridge, MA: Harvard University.

Bertrand, R. (1958). *Understanding history and other essays*. New York: Philosophical Library.

Berelson, B., & Gary, A. S. (1964). *Human Behavior: Shorter Edition*. New York: Harcourt, Brace & World.

Cohen, J. M., & Uphoff, N. T. (1977). *Rural Participation: Concepts and Measures for Project Design*. New York: McGraw-Hall.

Reeder, W. W. (1974). *Some Aspects of The Information Social Participation of Farm Families in New York State*. New York: Unpublished Ph.D. Dissertation, Cornell University.

Likert, R. (1981). *Management Styles and The Human Component in Leadership on the Job: Guides to Good Supervision*. New York: AMACOM.

Herzberg, F. et al. (1959). *The motivation to work*. New York: McGraw-Hill Book.

Thompson, S. K. (1990). *Adaptive Cluster Sampling*. Boston, MA: The American Statistical Association.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis (3rd ed.)*. New York: Harper and Row.

การใช้ข้อมูลทางบัญชีของนักบัญชีในเขตพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ

ภาคตะวันออก (EEC)

The Use of Accounting Data by Accountants in the Eastern Special
Development Zone, EEC

บรรพต วิรุณราช (Banpot Wiroonratch)

รองศาสตราจารย์ ดร., วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Assoc. Prof. Dr., Graduate School of Commerce, Burapha University

E-mail: banpot.buu@gmail.com

Received: 2 October 2020

Revised: 30 October 2020

Accepted: 7 November 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องการใช้ข้อมูลทางบัญชีบริหารของนักบัญชีในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ข้อ ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาระดับการจัดทำข้อมูลบัญชีบริหารของนักบัญชีในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) 2) เพื่อศึกษาระดับความสามารถในการจัดทำข้อมูลบัญชีบริหารของนักบัญชีในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปของนักบัญชีบริหารกับการจัดทำข้อมูลบัญชีบริหารและความสามารถในการจัดทำข้อมูลบัญชีบริหารของนักบัญชีในเขตพัฒนาพิเศษภาค (EEC)

การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้การคำนวณกลุ่มตัวอย่างของทาโรยามาเน่ ความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง 395 คน เป็นนักบัญชี ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ (EEC) และสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิจากสภาว่าเป็นนักบัญชี 6 คน พบว่า 1) งานในหน้าที่ของนักบัญชีบริหาร ทั้ง 5 งาน มีระดับการจัดทำเฉลี่ยทุกรายการในระดับ 2.61 (ระดับปานกลาง) 2) ความสามารถในการจัดทำเฉลี่ยทุกรายการ 2.58 (ระดับน้อย) และ 3) หากนักบัญชีพัฒนา การจัดทำข้อมูลทางบัญชีบริหารโดยพัฒนาการวิเคราะห์งบการเงิน สูงสุด 1 หน่วย จะทำให้ความสามารถในการจัดทำข้อมูลบัญชีบริหารเพิ่มขึ้นสูงสุด 0.343 หน่วย มากกว่า การจัดทำข้อมูลด้านอื่นๆ

Abstract

The research on “The Use of Accounting data by Accountants in the Eastern Special Development Zone, EEC, had three objectives: 1) To study the level of preparation of managerial accounting information of accountants in the Eastern Special Development Zone (EEC) 2) To study the level of competence in the preparation of managerial accounting information of accountants in the Eastern Special Development Zone (EEC) and 3) To study the relationship between general information of executive accountants and the preparation of managerial accounting information and the capacity of accounting information management of accountants in the Special Development Region (EEC).

The research was quantitative research and the sample size was calculated with the Taro Yamane sample with the error of 0.05. The sample group consisted of 395 accountants In the Special Economic Zone (EEC), and 6 accounting experts from the Accounting Council were interviewed. Following were the results of the study: 1) The average level of the executive accountants’ preparation of managerial accountant in all items of 5 job duties was 2.61 (medium level) 2) The average level of executive accountants’ competence on preparing all items of management accountant was 2.58 (low level) and 3) If an accountant developed the preparation of managerial accounting information only the maximum of 1 unit of financial statement analysis, this would increase the competence of the managerial account information to a maximum of 0.343 units, and this was much more than any other information preparation.

Keywords: Accounting data, Accountants, EEC

บทนำ

บทบาทของข้อมูลทางการบัญชีในปัจจุบัน มิใช่เพียงเป็นการบอกถึงตัวเลขกำไรขาดทุนของกิจการเท่านั้น แต่หากข้อมูลทางการบัญชีที่มีคุณภาพ สามารถส่งสัญญาณที่มีนัยสำคัญต่อความอยู่รอดของกิจการได้ อย่างไรก็ตาม แม้ข้อมูลทางการบัญชีจะเป็นข้อมูลที่มีคุณภาพ แต่หากผู้บริหารขาดความรู้และความเข้าใจในการนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็อาจทำให้ส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานของกิจการได้ ดังนั้น การประยุกต์ใช้ข้อมูลทางการบัญชีที่มีประสิทธิภาพและมีความเหมาะสม จึงช่วยให้กิจการสามารถวิเคราะห์และตัดสินใจกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับทฤษฎีสถานการณ์

(Contingency Theory) ที่กล่าวว่า กิจกรรมใดจะต้องทำการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกของกิจกรรม เพื่อทำการกำหนดกลยุทธ์ของกิจกรรม (Gordon & Miller, 1976) ซึ่งในการประกอบธุรกิจนั้น จะต้องมีความรู้ ทักษะและความสามารถในการทำงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุดตรงตามความต้องการขององค์กร (บรรพต วิรุณราช, 2563) โดยเฉพาะการประยุกต์ใช้ข้อมูลทางการบัญชีของกิจกรรมถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหาร สามารถทำการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะธุรกิจ SMEs ภาคอุตสาหกรรมการผลิตเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาเศรษฐกิจของไทย ซึ่งในแต่ละปี พบว่ามีการจ้างงานสูงเป็นอันดับหนึ่งและมีมูลค่าการค้าและการส่งออกจำนวนมาก จากรายงานมูลค่าการค้าส่งออกและนำเข้าและอัตราการขยายตัวของ SMEs ในปี พ.ศ. 2554-2555 พบว่า มีมูลค่าการค้าส่งออกกว่า 966,961.59 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 28 ของมูลค่าการค้าส่งออกทั้งหมด (กรมศุลกากร, 2555)

การบัญชีบริหาร (Managerial Accounting) เป็นกระบวนการทางการบัญชีที่นำมาประยุกต์ใช้เพื่อให้ฝ่ายบริหารภายในองค์กร สามารถบริหารจัดการองค์กรให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน โดยสามารถวิเคราะห์ วางแผน ควบคุม และตัดสินใจ ในการลงทุนหรือการบริหารจัดการองค์กรได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องแม่นยำมากยิ่งขึ้น เพราะข้อมูลทางการบัญชีบริหารเป็นกระบวนการในการระบุ การวัดผลงาน การสะสมข้อมูล การวิเคราะห์ การจัดเตรียม การตีความ การติดต่อสื่อสารทางการเงิน และการเสนอรายงานข้อมูลเพื่อการวางแผน การควบคุม และการตัดสินใจในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร ซึ่งการบัญชีบริหารจะมีความยืดหยุ่นตามความต้องการของผู้บริหารมากกว่า ที่จะปฏิบัติตามหลักการบัญชีที่ยอมรับกันทั่วไป (GAAP) (เมธสิทธิ์ พูลดี, 2550 อ้างถึงใน มนูญชัย ชีระอนันท์, 2552)

การบัญชีบริหารนับว่ามีบทบาทสำคัญต่อการบริหารธุรกิจที่มีการแข่งขันกันมาก การดำเนินธุรกิจในปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงไปจากธุรกิจแบบเดิม จากเดิมผู้ผลิตเป็นผู้กำหนดลักษณะคุณภาพ รวมทั้งราคาสินค้า แต่ในปัจจุบันลูกค้าหรือผู้บริโภค คือ ผู้ที่มีอำนาจในการกำหนดสิ่งเหล่านี้ รวมทั้งกลไกทางการตลาด ทิศทางในการดำเนินธุรกิจขึ้นอยู่กับความพอใจของลูกค้าหรือผู้บริโภค กิจกรรมต่างๆ จึงต้องปรับตัวเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น จึงสามารถอยู่รอด ประกอบกิจการเพื่อผลกำไรเป็นที่น่าพอใจและมีบทบาทในการช่วยเหลือสังคม การบัญชีบริหารเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมให้การดำเนินธุรกิจให้สามารถบรรลุเป้าหมายของกิจการได้ เนื่องจากการบัญชีบริหาร เป็นกระบวนการของการจำแนก ประเมินผล วิเคราะห์ ตีความและสื่อสารข้อมูล เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ และเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการบริหาร (Management Process) โดยมีนักบัญชีบริหาร เป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในทีมบริหารของกิจการ (ทิพาพร ขวัญมา, ศุภพงษ์ ปิ่นเวหา และอิงอร นวชัยฤทธิ์, 2556)

ดังนั้น งานวิจัยนี้ผู้วิจัย จึงต้องการศึกษาการใช้ข้อมูลทางบัญชีบริหาร ซึ่งประกอบด้วย การจัดทำรายงานงบกำไรขาดทุน การตัดสินใจระยะสั้น การตัดสินใจระยะยาว: การวิเคราะห์งบลงทุน การจัดทำงบประมาณ การวิเคราะห์งบการเงิน ของนักบัญชีในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เพื่อนำ

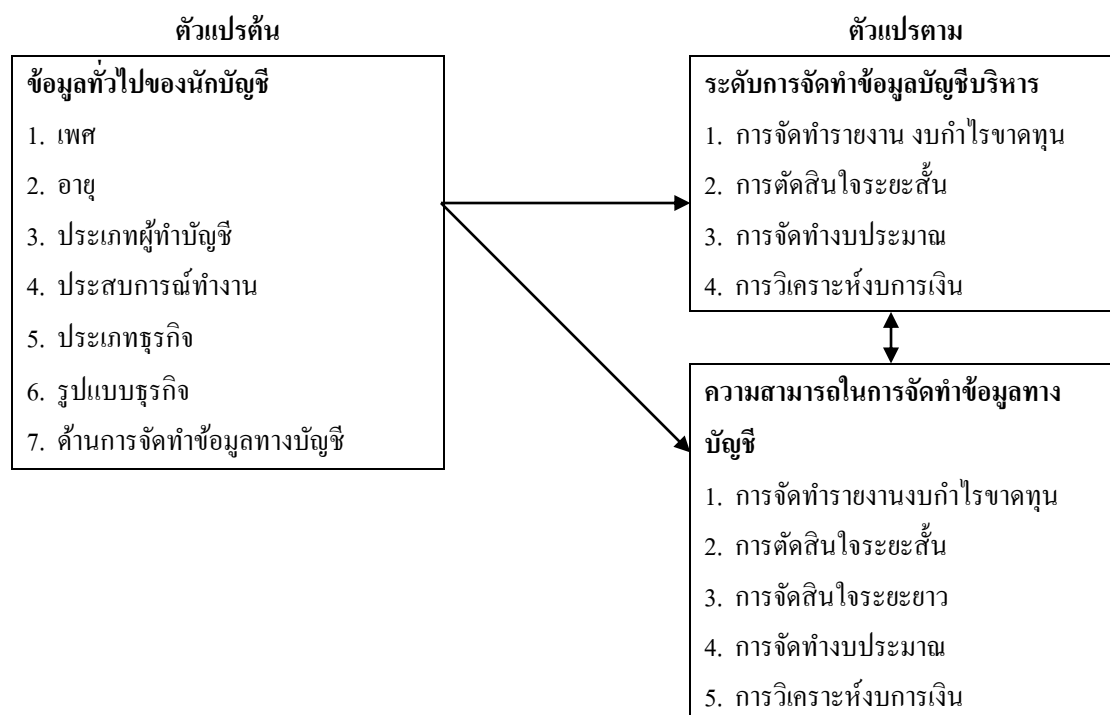
บรรพต วิรุณราช

ผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในแง่ของการวางแผนและพัฒนาข้อมูลทางบัญชีบริหารให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการจัดทำข้อมูลบัญชีบริหารของนักบัญชีในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)
2. เพื่อศึกษาระดับความสามารถในการจัดทำข้อมูลบัญชีบริหารของนักบัญชีในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปของนักบัญชีกับการจัดทำข้อมูลบัญชีบริหารและความสามารถในการจัดทำข้อมูลบัญชีบริหารของนักบัญชีในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ข้อมูลของนักบัญชีทั่วไป แตกต่างกัน ระดับการจัดทำข้อมูลบัญชีบริหาร แตกต่างกัน
2. ข้อมูลของนักบัญชีทั่วไป แตกต่างกัน ความสามารถในการจัดทำข้อมูลบัญชีบริหารแตกต่างกัน

3. ระดับการจัดทำข้อมูลบัญชีบริหารมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการจัดทำข้อมูลบัญชีบริหาร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นแนวทางให้แก่ผู้บริหารของกิจการ ในการวางแผนและปรับปรุงข้อมูลทางบัญชีบริหาร ให้มีความเหมาะสมต่อการนำมาปฏิบัติใช้ เพื่อที่จะสามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูลทางการบัญชีได้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุด

2. เพื่อเป็นแนวทางให้แก่ักบัญชี ในการพัฒนาและเพิ่มทักษะในการจัดทำข้อมูลทางการบัญชี บริหารอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สามารถใช้ข้อมูลทางการบัญชี ซึ่งเป็นทรัพยากรภายในกิจการเป็น เครื่องมือในการสร้างความเข้มแข็งให้แก่กิจการได้แบบพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืน

นิยามศัพท์เฉพาะ

บัญชีบริหาร หมายถึง ลักษณะของบัญชีที่ผู้บริหารสามารถนำไปเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ บริหารในด้านคน ผลิต การเงิน การตลาดได้ ประกอบด้วย เรื่องการจัดทำรายงานงบกำไรขาดทุน ตัวเลข ที่ใช้ตัดสินใจระยะยาว ตัวเลขที่ใช้ตัดสินใจระยะสั้น การจัดทำงบประมาณ การวิเคราะห์งบการเงิน

ระดับการจัดทำข้อมูลบัญชีบริหาร หมายถึง การนับการดำเนินการ ในการจัดทำข้อมูล 5 ข้อ ของ บัญชีบริหาร ผู้ปฏิบัติมีการจัดทำข้อมูลดังกล่าว มากน้อยเพียงใด เช่น จัดทำมากที่สุด (5) จัดทำมาก (4) จัดทำปานกลาง (3) จัดทำน้อย (2) จัดทำน้อยที่สุด (1)

ระดับความสามารถในการจัดทำข้อมูลบัญชีบริหาร หมายถึง ผู้จัดทำข้อมูลบัญชีบริหาร 5 ข้อ ระดับความสามารถที่จะดำเนินการจัดทำข้อมูลได้รวดเร็ว ถูกต้อง เพียงใด ความสามารถระดับมากที่สุด (5) ความสามารถระดับมาก (4) ความสามารถระดับปานกลาง (3) ความสามารถระดับน้อย (2) ความสามารถ น้อยที่สุด (1)

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับบัญชีบริหาร

การบัญชีบริหาร หมายถึง กระบวนการในการระบุ การวัดผลงาน การสะสมข้อมูล การวิเคราะห์ การจัดเตรียม การตีความ และการติดต่อสื่อสารข้อมูลทางการเงิน ซึ่งฝ่ายบริหารบุคคลภายใน (Internal Users) ที่จะสามารถใช้ข้อมูลจากการบัญชีบริหารเพื่อการวางแผน การควบคุม และการประเมินผลภายใน กิจการ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการใช้ทรัพยากรของกิจการ รวมทั้งมีความรับผิดชอบในการ บริหารที่มีต่อเจ้าของกิจการ นอกจากนี้การบัญชีบริหารยังมีหน้าที่ และความรับผิดชอบต่อการเสนอ

บรรพต วิรุณราช

รายงานข้อมูลทางการเงินที่ไม่ใช่กลุ่มผู้บริหารของกิจการอีกด้วย เช่น นักลงทุน เจ้าหนี้ เป็นต้น (สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์, 2552) ข้อมูลทางบัญชีจะช่วยทำให้ผู้บริหารทราบถึงผลกำไร ขาดทุน สภาพคล่อง ต้นทุนที่แท้จริงและต้นทุนทางการเงิน ซึ่งข้อมูลเหล่านี้ ถือเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถใช้ประกอบการตัดสินใจต่อไป (สุมาลี รามัญ และสุภัตรา วันตะ, 2562)

หลักการบัญชีบริหาร

องค์กรที่ประสบความสำเร็จในการประกอบธุรกิจผู้บริหารจะต้องมีความใส่ใจ ดูแลสถานะและความเข้มแข็งของธุรกิจ รวมทั้งการปรับปรุงและแก้ไขการดำเนินงานที่ผิดพลาดให้กลับสู่สถานะที่เหมาะสม ระบบบัญชีที่ดีจะช่วยให้กิจการมีข้อมูลทางบัญชีที่จะช่วยสะท้อนภาพของธุรกิจ ซึ่งเป็นประโยชน์ในการวางแผนการจัดสรรทรัพยากร การดำเนินการตรวจสอบและการแก้ไขให้กิจการสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อมูลทางบัญชีช่วยสร้างความเข้าใจและประสานงานระหว่างกิจการกับผู้ใช้ข้อมูล คือ ผู้บริหาร การบัญชีบริหาร (เมธิสิทธิ์ พูลดี, 2550) เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้อง

1. การรับรู้และประเมินภาวะการณ์ของการดำเนินธุรกิจและภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจอื่นๆ เพื่อนำมากำหนดวิธีการปฏิบัติทางบัญชีที่เหมาะสม

2. การวัดและประมาณภาวะการณ์ในการดำเนินธุรกิจ และภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจอื่นๆ ทั้งที่เกิดขึ้นแล้วและยังไม่มีเกิดขึ้น

3. การกำหนดวิธีการในการจัดบันทึกและเก็บสะสมรวบรวมข้อมูลในการดำเนินธุรกิจ และภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจอื่นๆ

4. การวิเคราะห์และการกำหนดวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่เหมาะสมกับการตัดสินใจ

5. การตีความและการเสนอข้อมูล

6. การติดต่อสื่อสาร คือ การจัดทำรายงานที่เหมาะสมต่อบุคคลที่ต้องการ

วัตถุประสงค์ของการบัญชีบริหาร 5 ประการ

1. จัดหาข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจ และวางแผน

2. ช่วยผู้บริหารในการกำกับและควบคุมการดำเนินงานขององค์กร

3. กระตุ้นผู้บริหารและพนักงานให้ปฏิบัติงานให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร

4. วัดผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร พนักงาน และหน่วยงานย่อยภายในองค์กร

5. ประเมินสถานะของกิจการเพื่อการแข่งขัน

การบริหารในแต่ละองค์การจะดำเนินงานไปได้ด้วยดีนั้น จำเป็นต้องมีผู้บริหารจัดการ ซึ่งจะเป็นผู้ที่ทำหน้าที่บริหารงานให้ลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ ซึ่งหน้าที่หลักที่สำคัญของผู้บริหารองค์การ ประกอบด้วย (มณูญชัย ชีระอนันต์, 2552)

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดวิธีการ แผนงานล่วงหน้าในอนาคต เพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ในการดำเนินธุรกิจ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว รวมทั้งในการวางแผนงานเชิงกลยุทธ์ที่จะทำ

ให้กิจการบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ การวางแผนเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญขององค์กร การวางแผนเป็นการสื่อสารข้อมูลจากเป้าหมายของกิจการไปถึงพนักงาน

2. การสั่งการ (Directing) นอกจากการวางแผนสำหรับอนาคตแล้ว ผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่สั่งการ และกระตุ้นการทำงานของพนักงานในองค์กรให้การดำเนินงานไปด้วยความราบรื่น ซึ่งเกิดขึ้นจากความสามารถในการสั่งการ ผู้บริหารต้องทำงานกับพนักงานไม่ว่าจะเป็นการมอบหมายงาน การประสานงาน การดูแลงานประจำวัน การชี้ขาดเมื่อมีการขัดแย้ง ตอบคำถามและแก้ไขปัญหาทุกเรื่องที่จะส่งต่อลูกค้าและพนักงาน ดังนั้น การสั่งการจึงหมายถึง การมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ เพื่อให้งานประจำสามารถดำเนินไปด้วยความสะดวกรับรื่น รวมถึงการแก้ปัญหา การให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในงานประจำวัน

3. การควบคุม (Controlling) หมายถึง การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้เป็นไปตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร องค์กรสามารถจัดทำรายงานการปฏิบัติงานได้โดยเปรียบเทียบผลงานที่เกิดขึ้นกับแผนงานที่วางไว้ (Performance Report) และมีผลต่อการตัดสินใจให้รางวัลหรือลงโทษ การควบคุม ประกอบด้วย การกำหนดมาตรฐานการวัดผลการปฏิบัติงาน การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานการควบคุมจะทำให้การปฏิบัติงานของพนักงาน หากไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้จะต้องปรับปรุงแก้ไขได้ทันเวลา

4. การตัดสินใจ (Decision Making) หมายถึง การพิจารณาเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งระหว่างทางเลือกหลายๆ ทางเลือกที่มีอยู่ โดยต้องตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ทั้งนี้การตัดสินใจต้องอาศัยข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจเสมอ

5. มาตรฐานบัญชี โดยมีสิ่งที่น่าสนใจ เกี่ยวกับงานวิจัยนี้ ได้แก่ ข้อ 10 รายได้ ประกอบด้วย กระแสไหลเข้าของประโยชน์เชิงเศรษฐกิจหรือศักยภาพในการให้บริการ (ก่อนหักค่าใช้จ่าย) ที่หน่วยงานได้รับหรือพึงได้รับ ซึ่งทำให้สินทรัพย์สุทธิ/ ส่วนทุนเพิ่มขึ้น ยกเว้นการเพิ่มขึ้นในส่วนของผู้ถือหุ้นจำนวนเงินที่หน่วยงานจัดเก็บรายได้ให้แก่รัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐอื่นหรือบุคคลที่สามอื่นๆ ไม่ถือเป็นการเพิ่มขึ้นของสินทรัพย์สุทธิหรือรายได้ของหน่วยงาน เนื่องจากหน่วยงานไม่สามารถควบคุมการใช้หรือได้ประโยชน์จากสินทรัพย์นั้นตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ข้อ 11 เมื่อหน่วยงานมีค่าใช้จ่ายที่เป็นต้นทุนที่เกี่ยวข้องกับรายได้จากรายการไม่แลกเปลี่ยน รายได้จะเป็นกระแสไหลเข้าของประโยชน์เชิงเศรษฐกิจในอนาคตหรือศักยภาพในการให้บริการ ส่วนกระแสไหลออกของทรัพยากรให้รับรู้เป็นต้นทุนของรายการนั้น เช่น หากหน่วยงานต้องจ่ายค่าขนส่งและติดตั้งส่วนประกอบของอาคารโรงงานที่ได้รับโอนจากหน่วยงานอื่น ค่าใช้จ่ายเหล่านั้นต้องแยกรับรู้ต่างหากจากรายได้ที่เกิดจากสินทรัพย์ที่ได้รับโอน โดยให้รับรู้ค่าขนส่งและติดตั้งเป็นต้นทุนของสินทรัพย์ตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐ ฉบับที่ 17 เรื่อง ที่ดิน อาคาร และอุปกรณ์ ข้อ 12 สินทรัพย์อาจจะถูกโอนโดยมีการคาดการณ์และ/ หรือความเข้าใจว่าหน่วยงานผู้รับโอนจะ

บรรพต วิรุณราช

นำมาใช้ในแบบเฉพาะที่กำหนด เมื่อกฎหมาย ระเบียบ หรือข้อตกลงผูกพันที่มีกับบุคคลภายนอกระบุในเรื่องการใช้สินทรัพย์โดยผู้รับโอน สิ่งที่จะระบุเหล่านี้ คือ ข้อกำหนดตามมาตรฐานฉบับนี้ ลักษณะสำคัญของข้อกำหนดตามมาตรฐานฉบับนี้ คือ หน่วยงานจะไม่สามารถระบุข้อกำหนดนี้ขึ้นเองได้ ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือผ่านหน่วยงานที่ควบคุม ข้อ 34 รายการที่มีลักษณะสำคัญของความเป็นสินทรัพย์แต่ไม่เข้าเกณฑ์การรับรู้ อาจสมควรที่จะเปิดเผยข้อมูลในหมายเหตุประกอบงบการเงินว่าเป็นสินทรัพย์ที่อาจเกิดขึ้น (คู่มือฐานการบัญชีภาครัฐ ฉบับที่ 19 เรื่อง ประมาณการหนี้สิน หนี้สินที่อาจเกิดขึ้น และสินทรัพย์ที่อาจเกิดขึ้น (เมื่อมีการประกาศใช้)) (กระทรวงการคลัง, 2562)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากผลงานวิจัยในอดีต พบว่า ใช้ข้อมูลทางการบัญชีบริหารของนักบัญชีมีความต่างกัน พิจารณาได้จากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องและงานวิจัยใกล้เคียง เช่น งานวิจัยของ สารทูล บัวขาว (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้การบัญชีบริหารของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ประเภทการผลิตสินค้า ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษาพบว่า นักบัญชีธุรกิจ SMEs มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีการประยุกต์ใช้การบัญชีบริหารโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการควบคุม ด้านการวางแผน และด้านการตัดสินใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ หยาตพิรุฬ สิงหา และประเวศ เพ็ญวุฒิกุล (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้ข้อมูลการบัญชีบริหารกับความสำเร็จในการดำเนินงานของธุรกิจ SMEs ในเขตภาคใต้ ผลการศึกษาพบว่า การประยุกต์ใช้ข้อมูลการบัญชีบริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการดำเนินงานของธุรกิจ SMEs อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยการประยุกต์ใช้ข้อมูลการบัญชีบริหาร ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) การประยุกต์ใช้ข้อมูลการบัญชีบริหารเพื่อการวางแผนและการพยากรณ์ 2) การประยุกต์ใช้ข้อมูลการบัญชีบริหารในการสั่งการ 3) การประยุกต์ใช้ข้อมูลการบัญชีบริหารเพื่อประสิทธิภาพการควบคุม 4) การประยุกต์ใช้ข้อมูลการบัญชีบริหารในการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และความสามารถในการปรับตัวขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มนูญชัย ชีระอนันท์ (2552) ได้ศึกษา ผลกระทบของประสิทธิภาพการประยุกต์ใช้การบัญชีบริหารที่มีต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ประสิทธิภาพการประยุกต์ใช้การบัญชีบริหาร มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการดำเนินงานของธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กรณีศึกษา ศิษฐ์เสถียร (2562) วิจัยเรื่อง คุณสมบัตินักบัญชีบริหารในประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอถึงการวิเคราะห์คุณสมบัตินักบัญชีบริหาร รวมถึงความหลังของผู้บริหารต่อนักบัญชีบริหารประเทศไทย พบว่า นักบัญชีบริหารในประเทศไทย ควรมีการศึกษาระดับปริญญาตรีทางบัญชีหรือปริญญาตรีในสาขาที่เกี่ยวข้อง นักบัญชีบริหารควรมีกรอบความรู้

ด้านบัญชี การเงิน การวิเคราะห์การแก้ไขปัญห โดยผู้บริหารมีความคาดหวังในทักษะของนักบัญชีในการทำงาน

กัญธณา คิชฐ์แก้ว และลภัสสรดา พิษญาธีรนาถ (2561) วิจัยเรื่อง จรรยาบรรณวิชาชีพนักบัญชี บริหารกับการนำเสนอข้อมูล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางให้นักบัญชีบริหารได้ทราบถึงแนวทางปฏิบัติในจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีบริหารที่ควรดำรงไว้ ซึ่งศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพบัญชีในการนำเสนอข้อมูล สารสนเทศให้กับผู้บริหารในการนำไปใช้ประโยชน์ สำหรับการดำเนินงานในองค์กรได้บรรลุเป้าหมายสูงสุด สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืนให้กับองค์กร การวิจัยพบว่า จรรยาบรรณเป็น ข้อกำหนดข้อระเบียบ รวมถึงหลักการของแนวปฏิบัติเกี่ยวกับความประพฤติที่พึงงาม ซึ่งกำหนดขึ้นเป็น มาตรฐานการปฏิบัติอย่างมีขอบเขต และชัดเจนของกลุ่มวิชาชีพหนึ่งๆ เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียงและฐานะของสมาชิกในกลุ่มวิชาชีพนั้นๆ สำหรับวิชาชีพบัญชีถือเป็นวิชาชีพอิสระ ที่ให้ความสำคัญ มากที่สุดกับจรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพ เนื่องจากนักบัญชีต้องนำเสนอให้กับผู้บริหารและพนักงาน ภายในองค์กรนั้นเป็นการนำเสนอเพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจ

สุธีรา ทิพย์วิวัฒน์พจนนา, พิชุร กาญจนพันธ์, สุขเกษม กลางกุลเสน, ฉันทน์ ฐิตยาปราโมทย์ และ อนุรักษ์ อาทิตย์กวิน (2555) วิจัยเรื่อง ความสำเร็จของการปฏิบัติทางบัญชีบริหารและผลการดำเนินงานของ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเซรามิกในจังหวัดลำปาง พบว่า การบัญชีบริหารเป็นเครื่องมือในการช่วย วางแผนควบคุมและตัดสินใจ ทำให้ธุรกิจประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน เป็นเครื่องมือที่ดีที่สุดใน การสนับสนุนให้ธุรกิจบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ความสำเร็จทางบัญชีบริหาร จึงถือว่าสำคัญต่อธุรกิจมาก ซึ่งมีผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิผลของการวางแผนการตัดสินใจที่ดี องค์กร ธุรกิจควรทำความเข้าใจต่อบัญชีบริหารเป็นอย่างดี

พรนภา ธีระกุล (2545) วิจัยเรื่อง การใช้ข้อมูลบัญชีบริหาร เพื่อการจัดการในโรงงาน อุตสาหกรรม จังหวัดสงขลา จากการวิจัย พบว่า ข้อมูลที่ใช้มากไปน้อย คือข้อมูลประกอบการพิจารณาใน โรงงานอุตสาหกรรมใช้ข้อมูล งบกำไรขาดทุนมากที่สุด

กมลภู สันตะจักร์ และกนกศักดิ์ สุขวัฒนสินินท์ (2562) วิจัยเรื่อง ปัจจัยของนักบัญชียุคดิจิทัลที่มี ผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของหน่วยราชการในประเทศไทย พบว่า นักบัญชีในยุคดิจิทัล ควรมี ความรู้และทักษะด้านวิชาชีพบัญชี และด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมากที่สุด

การดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การใช้ข้อมูลทางบัญชีของนักบัญชีในเขตพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษภาค ตะวันออก (EEC) การวิจัยเรื่องนี้ มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ได้มาจาก 2 แหล่ง ดังนี้

บรรพต วิรุณราช

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถามสำหรับผู้ประกอบการ ทั้งภาครัฐและเอกชนในภาคใต้ เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับการจัดทำข้อมูลบัญชี บริหาร และระดับความสามารถในการจัดทำข้อมูลบัญชีบริหารของนักบัญชีใน ในเขตพัฒนาพิเศษ ภาคตะวันออก (EEC)

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้ทำการศึกษาค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลที่มีผู้วิจัยและ เก็บรวบรวมข้อมูลไว้แล้ว เช่น วารสาร บทความ และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาแบบสอบถามเพื่อเก็บ รวบรวมข้อมูลต่อไป

2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ นักบัญชีของสถานประกอบการใน ในเขตพัฒนาพิเศษภาค ตะวันออก (EEC)

3. เครื่องมือและการออกแบบเครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งมีขั้นตอนในการออกแบบเครื่องมือ ดังนี้

3.1 ศึกษาแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับบัญชีบริหาร

3.2 นำแนวคิด ทฤษฎี และความรู้ความเข้าใจที่ได้จากการศึกษา มาใช้เป็นแนวทางในการสร้าง แบบสอบถามให้ตรงตามวัตถุประสงค์และขอบเขตของการวิจัย

3.3 สร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 นำแบบสอบถามไปตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

3.4.1 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบัญชีจำนวน 3 ท่าน อ่านเพื่อให้ตรวจสอบเนื้อหาและภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม ตลอดจนความครอบคลุมของเนื้อหาที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย ได้ค่า IOC เฉลี่ย 1.0

3.4.2 ความเชื่อมั่น (Reliability) หลังจากที่ได้แก้ไขและปรับปรุงแบบสอบถาม ตามคำแนะนำแล้ว จะนำไปทดลองใช้ (Tryout) กับผู้ประกอบการที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อทดสอบความเข้าใจในเนื้อหาและภาษาที่ใช้ จากนั้นจึงนำผลที่ได้มาทดสอบหาความเชื่อมั่น โดยแบบสอบถามในส่วนที่สอบถามเกี่ยวกับทักษะของนักบัญชีมีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ ใช้วิธีการหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดย ประภาพร เจริญวงศ์ตระกูล (2548) ได้กำหนดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังนี้

ค่าความเชื่อมั่น	ระดับความเชื่อมั่น
0.20-0.40	มีความเชื่อมั่นระดับต่ำ
0.41-0.60	มีความเชื่อมั่นระดับปานกลาง
0.61-0.80	มีความเชื่อมั่นระดับค่อนข้างสูง
0.81-1.00	มีความเชื่อมั่นระดับสูง

และยุทธ ไกยวรรณ (2550) กล่าวว่า การตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือการวิจัยเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า ค่าความเชื่อมั่นที่ได้นั้น ควรจะมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามากกว่า 0.70

4. ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ดังนี้

นำเครื่องมือที่ผ่านค่าความเชื่อมั่น ส่งตรวจจริยธรรมเครื่องมือ โดยมีคณะกรรมการมหาวิทยาลัยบูรพา เป็นผู้ตรวจเครื่องมือ

5. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะทำการจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ไปยังสถานประกอบการทั้งภาครัฐและเอกชน ในภาคใต้ และจะทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ประกอบการภาครัฐและเอกชน ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เกี่ยวกับการใช้ข้อมูลบัญชีบริหารของนักบัญชี

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

6.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวัดระดับการจัดทำข้อมูลบัญชีบริหาร และระดับความสามารถในการจัดทำข้อมูลบัญชีบริหารของนักบัญชี ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) และใช้ค่าเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ในกำหนดการแปลความหมาย เพื่อวัดระดับระดับการจัดทำ และความสามารถในการจัดทำข้อมูลบัญชีบริหาร โดยมีเกณฑ์ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนระดับ}} \\
 &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถกำหนดระดับทักษะตามช่วงของค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21-5.00	การจัดทำ/ ความสามารถในการจัดทำอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41-4.20	การจัดทำ/ ความสามารถในการจัดทำอยู่ในระดับมาก
2.61-3.40	การจัดทำ/ ความสามารถในการจัดทำอยู่ในระดับปานกลาง

บรรพต วิรุณราช

1.81-2.60 การจัดทำ/ ความสามารถในการจัดทำอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.80 การจัดทำ/ ความสามารถในการจัดทำอยู่ในระดับน้อยที่สุด

6.2 สถิติเชิงอนุมาน หรือสถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) เป็นสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่าง แล้วสรุปผลไปยังกลุ่มประชากรเป้าหมาย เพื่อทดสอบสมมติฐานถึงลักษณะของตัวแปรต้นที่มีผลต่อตัวแปรตาม โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้

6.2.1 สถิติทดสอบที (T-test) ใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกัน (Independent Samples)

6.2.2 สถิติทดสอบเอฟ (F-test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เป็นวิธีการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป

6.2.3 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรใช้ การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การใช้ข้อมูลทางบัญชีของนักบัญชีในเขตพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) โดยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับการจัดทำข้อมูลบัญชีบริหารของนักบัญชีในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) และวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาระดับความสามารถในการจัดทำข้อมูลบัญชีบริหารของนักบัญชี ในเขตพัฒนาพิเศษ (EEC) สามารถสรุปตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับการจัดทำข้อมูลบัญชีบริหาร และระดับความสามารถในการจัดทำข้อมูลบัญชีบริหารของนักบัญชี ในเขตพัฒนาพิเศษ (EEC)

งานในหน้าที่ของนักบัญชีบริหารในเขต EEC	ระดับการจัดทำ (วัตถุประสงค์ข้อที่ 1)	ระดับความสามารถในการจัดทำ (วัตถุประสงค์ข้อที่ 2)
1. งานจัดทำรายงานงบกำไรขาดทุน		
1.1 การจัดทำงบกำไรขาดทุนเพื่อการประเมินผล	2.67 (ปานกลาง)	2.61 (ปานกลาง)
1.2 การนำเทคโนโลยีการจัดทำงบกำไรขาดทุน เพื่อการประเมินผล	2.62 (ปานกลาง)	2.55 (น้อย)
1.3 การจัดทำงบกำไรขาดทุนเพื่อรายงาน บุคคลภายนอก	2.55 (น้อย)	2.52 (น้อย)

งานในหน้าที่ของนักบัญชีบริหารในเขต EEC	ระดับการจัดทำ (วัตถุประสงค์ข้อที่ 1)	ระดับความสามารถในการจัดทำ (วัตถุประสงค์ข้อที่ 2)
2. งานจัดทำข้อมูลด้านการตัดสินใจระยะสั้น		
2.1 การยกเลิกผลิตภัณฑ์หรือหน่วยงาน	3.05 (มาก)	2.88 (ปานกลาง)
2.2 การรับคำสั่งซื้อพิเศษ	2.96 (ปานกลาง)	2.83 (ปานกลาง)
2.3 การตัดสินใจซื้อหรือผลิตเอง	2.74 (ปานกลาง)	2.73 (ปานกลาง)
2.4 การตัดสินใจเกี่ยวกับสินค้าคงเหลือ	2.58 (น้อย)	2.63 (ปานกลาง)
2.5 การกำหนดราคาขาย	2.56 (น้อย)	2.57 (น้อย)
2.6 การวิเคราะห์จุดคุ้มทุน	2.54 (น้อย)	2.52 (น้อย)
3. งานจัดทำข้อมูลด้านการตัดสินใจระยะยาว		
การวิเคราะห์งบลงทุน		
งานจัดทำข้อมูลด้านการตัดสินใจระยะยาวการวิเคราะห์งบลงทุน	2.66 (ปานกลาง)	2.63 (ปานกลาง)
4. งานจัดทำข้อมูลด้านการจัดทำงบประมาณ	2.52 (น้อย)	2.50 (น้อย)
5. งานจัดทำข้อมูลด้านการวิเคราะห์งบการเงิน		
5.1 วิเคราะห์ผลการตอบแทนจากการลงทุน	2.55 (น้อย)	2.52 (น้อย)
5.2 วิเคราะห์ประสิทธิภาพบริหารสินทรัพย์	2.54 (น้อย)	2.54 (น้อย)
5.3 วิเคราะห์ความเสี่ยงทางการเงิน	2.51 (น้อย)	2.48 (น้อย)
5.4 วิเคราะห์ความสามารถทำกำไร	2.37 (น้อย)	2.40 (น้อย)
5.5 วิเคราะห์สภาพคล่อง	2.34 (น้อย)	2.33 (น้อย)

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปของนักบัญชีกับการจัดทำข้อมูลบัญชีบริหาร ความสามารถในการจัดทำบัญชีของนักบัญชีบริหาร ในเขตพัฒนาพิเศษ (EEC) ผลการค้นพบแสดงได้ ดังนี้

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปของนักบัญชีกับการจัดทำข้อมูลบัญชีบริหาร ความสามารถในการจัดทำบัญชีของนักบัญชีบริหาร ในเขตพัฒนาพิเศษ (EEC)

ข้อมูลทั่วไป	ระดับการจัดทำข้อมูลบัญชี	ความสามารถของระดับการจัดทำข้อมูลบัญชีบริหาร
เพศ แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
อายุ แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
การศึกษา แตกต่างกัน	แตกต่างกัน โดยผู้จบการศึกษาปริญญาตรี มีระดับการจัดทำบัญชีบริหารสูงกว่าปริญญาโท	แตกต่างกัน โดยผู้จบการศึกษาปริญญาตรี มีระดับความสามารถการจัดทำบัญชีบริหารสูงกว่าปริญญาโทและปริญญาเอก
ผู้จัดทำบัญชีที่มีสังกัด แตกต่างกัน	แตกต่างกัน โดยผู้ทำบัญชีอิสระมีระดับการจัดทำข้อมูลบัญชีบริหารสูงกว่าผู้ทำบัญชีของสำนักงานบัญชีและผู้ทำบัญชีในกิจการมีระดับการจัดทำข้อมูลบัญชีบริหารสูงกว่าผู้ทำบัญชีของสำนักงานบัญชี	แตกต่างกัน โดยผู้ทำบัญชีอิสระมีความสามารถในระดับการจัดทำบัญชีสูงกว่าผู้ทำบัญชีของสำนักงานบัญชีและผู้ทำบัญชีและผู้ทำบัญชีในกิจการมีความสามารถในระดับการจัดทำข้อมูลบัญชีสูงกว่าผู้ทำบัญชี กองสำนักงานบัญชี
จำนวนปีของประสบการณ์การทำงานบัญชีต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
ประเภทธุรกิจต่างกัน คือ ธุรกิจบริการ ธุรกิจซื้อขาย ธุรกิจผลิต	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	ระดับการจัดทำข้อมูลบัญชี	ความสามารถของระดับ การจัดทำข้อมูลบัญชีบริหาร
รูปแบบองค์กรธุรกิจต่างกัน คือ หจก. บริษัท บริษัทมหาชน อื่นๆ	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
ข้อมูลทางบัญชีต่างกัน คือ ข้อมูล การบัญชี ข้อมูลการบัญชีภาษี อากร ข้อมูลบัญชีบริหาร	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน

และพบว่า ปัจจัยที่ทำให้นักบัญชีมีความสามารถในการจัดทำข้อมูลทางบัญชีเพิ่มขึ้น ได้แก่

1. นักบัญชีพัฒนาการวิเคราะห์งบการเงินเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความสามารถในการจัดทำข้อมูลบัญชีบริหารเพิ่มขึ้น 0.343 หน่วย
2. นักบัญชีพัฒนาการทำการงานงบกำไรขาดทุนเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความสามารถในการจัดทำข้อมูลบัญชีบริหารเพิ่มขึ้น 0.276 หน่วย
3. นักบัญชีพัฒนาจัดทำข้อมูลการตัดสินใจระยะสั้นเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความสามารถในการจัดทำข้อมูลบัญชีบริหารเพิ่มขึ้น 0.222 หน่วย
4. นักบัญชีพัฒนาการจัดทำงบประมาณเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความสามารถในการจัดทำข้อมูลบัญชีบริหารเพิ่มขึ้น 0.066 หน่วย
5. นักบัญชีพัฒนาจัดทำข้อมูลการตัดสินใจระยะยาว เพิ่ม 1 หน่วย มีผลต่อการเพิ่มความสามารถในการจัดทำข้อมูลบัญชีบริหาร เพิ่มขึ้น 0.044 หน่วย

อภิปรายผล

จากผลของข้อมูลเชิงปริมาณ พบว่า นักบัญชีในเขต EEC มีระดับการจัดทำและความสามารถในการจัดทำข้อมูลบัญชีบริหาร โดยสภาพทั่วไปของนักบัญชีทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลางและน้อย ซึ่งอาจจะเป็นเพราะนักบัญชี 1 คน ต้องทำหลายหน้าที่ ผลการค้นพบแตกต่างกับ กมลฐ สันตะจักร์ และกนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินธุ์ (2562) วิจัยเรื่อง ปัจจัยของนักบัญชียุคดิจิทัลที่มีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ที่พบว่า นักบัญชีในยุคดิจิทัล ควรมีความรู้และทักษะด้านวิชาชีพบัญชี และด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมากที่สุด และยังแตกต่างกับ สุธีรา ทิพย์วิวัฒน์พจนา และคณะ (2555) ที่พบว่า การบัญชีบริหารเป็นเครื่องมือความสำเร็จของ

บรรพต วิรุณราช

ธุรกิจ แต่การวิจัยครั้งนี้ กลับพบว่า ความสามารถทำบัญชีบริหารอยู่ในระดับปานกลาง และน้อย ซึ่งหากเป็นเช่นนี้อาจจะแสดงว่า นักบัญชีบริหารในเขต EEC อาจจะต้องเน้นการทำข้อมูลบัญชีบริหารให้มากขึ้น

จากนั้นยังพบว่า นักบัญชีที่จบระดับปริญญาตรี จัดทำข้อมูลมากกว่านักบัญชีผู้จบการศึกษาระดับปริญญาโท ซึ่งอาจจะเป็นเพราะว่า ผู้จบระดับปริญญาโท อาจจะมีภาระงานอื่นๆ ทำให้เวลาที่ทำบัญชีน้อยลง ทั้งที่จบปริญญาโทความสามารถน่าจะมากขึ้น และพบว่า ผู้ทำบัญชีเฝ้าสำนักงานบัญชี ระดับการจัดทำข้อมูลบัญชีบริหาร น้อยกว่าผู้ทำบัญชีอิสระ และผู้ทำบัญชีในกิจการ สอดคล้องกับ กรณิศา ดิษฐ์เสถียร (2562) ที่วิจัยเรื่องคุณสมบัติและกรอบความรู้กับบัญชีบริหารในประเทศไทย พบว่า คุณสมบัติของนักบัญชีบริหารของประเทศไทย ควรมีการศึกษาระดับปริญญาตรีทางบัญชีหรือปริญญาตรีในสาขาที่เกี่ยวข้อง

ซึ่งอาจจะเป็นเพราะว่า ผู้ทำงานของสำนักงานบัญชี รับจ้างทำบัญชีทั่วไป ไม่เน้นเฉพาะบัญชีบริหารขององค์กรธุรกิจที่จ้างทำ แต่ต้องทำบัญชีอื่นๆ ด้วย อีกประการข้อมูลบัญชีบริหาร ผู้บริหารจะต้องเรียนรู้ได้ตลอดเวลา หรือหารือกับนักบัญชีได้อย่างรวดเร็ว ถ้าฝากข้อมูลไว้กับนักบัญชี สำนักงานบัญชีอาจจะห่างและเป็นข้อมูลลับขององค์กร สอดคล้องกับ กัญธนา ดิษฐ์แก้ว และลภัสสรดา พิษณุธีรนาถ (2561) ที่วิจัยเรื่อง จรรยาบรรณวิชาชีพนักบัญชีบริหารกับการนำเสนอข้อมูล พบว่า จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีมีความสำคัญมากกับวิชาชีพทางด้านบัญชี การทำงานจะต้องมีศักดิ์ศรี รักษาเกียรติคุณ ด้วยจะต้องรายงานข้อมูลทางการเงินให้กับผู้บริหาร เพื่อการตัดสินใจและการระมัดระวังองค์กรธุรกิจอาจใช้นักบัญชีของบริษัทเป็นผู้ทำข้อมูลทางด้านบัญชีบริหารเพื่อการตัดสินใจ

ประการสุดท้าย พบว่า หากนักบัญชีจะมีความสามารถในการจัดทำข้อมูลบัญชีมากขึ้น หากปฏิบัติดังนี้ สำคัญมากไปหาสำคัญน้อย ดังนี้ 1) ให้นักบัญชีพัฒนาการวิเคราะห์งบการเงินมากขึ้น 2) ให้นักบัญชีจัดทำรายงานงบกำไรขาดทุนมากขึ้น 3) ให้นักบัญชีพัฒนาข้อมูลเพื่อการตัดสินใจระยะสั้น 4) ให้นักบัญชีพัฒนาการจัดทำงบประมาณมากขึ้น และ 5) การที่นักบัญชีพัฒนาการจัดทำข้อมูลเพื่อการตัดสินใจระยะยาว มีผลต่อความสามารถในการจัดทำข้อมูลบัญชีบริหาร สอดคล้องกับ พรนภา ธีระกุล (2545) ที่วิจัยเรื่องการใช้ข้อมูลบัญชีบริหารเพื่อการจัดการในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสงขลา พบว่า ข้อมูลสำคัญอันดับแรกที่มีผลต่อธุรกิจของโรงงาน คือ ข้อมูล งบกำไรขาดทุน มาเป็นอันดับแรก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้บริหารองค์กรธุรกิจ และผู้บริหารด้านงานบัญชี ในองค์กรที่มีการลงทุนสูง รายการทางบัญชีมาก อาจจะมอบหมายให้คนทำบัญชีบริหาร แบ่งงานจาก 5 ด้านของนักบัญชีบริหาร โดยใช้นักบัญชี 2 คน เพราะจะทำให้มีเวลาในการทำงานในภารกิจของบัญชีบริหารมากขึ้น ลึกซึ้งให้เกิดประโยชน์ต่อการตัดสินใจของผู้บริหาร

ผู้บริหารในสาขาวิชาชีพบัญชี กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงอุตสาหกรรม ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานักบัญชีบริหาร เพื่อประโยชน์ต่อการตัดสินใจ และเติบโตขององค์กรธุรกิจ สามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนา โดยจัดฝึกอบรมเนื้อหา เรียงลำดับความสำคัญมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือ การวิเคราะห์งบการเงิน การทำรายงานงบกำไรขาดทุน การจัดทำข้อมูลการตัดสินใจระยะสั้น การจัดทำงบประมาณ การจัดทำข้อมูลการตัดสินใจระยะยาว (การวิเคราะห์งบลงทุน)

งานของนักบัญชีบริหารจะเน้นและนำเสนอข้อมูลสารสนเทศทางบัญชีภายในองค์กรเพื่อให้ผู้ใช้ได้นำไปทำหน้าที่ 3 ด้าน คือ การวางแผน การควบคุม และการสั่งการ อีกทั้งการนำเสนอข้อมูลขึ้นอยู่กับผู้จัดการใช้จึงไม่มีกฎหมายมากำหนดรูปแบบการนำเสนอ

ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

นักบัญชีบริหารสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานที่รวดเร็ว มีคุณภาพและปริมาณ ดังนี้ คือ ศึกษาเทคนิควิธีการและให้ความสำคัญต่อการจัดทำข้อมูลวิเคราะห์งบการเงินให้มาก

จากของเก่า คือ ครั้งต่อไปอาจจะเน้นเรื่องของจรรยาบรรณวิชาชีพบริหารด้วยและ/ หรือเก็บข้อมูลจากประชากรกลุ่มเขตเศรษฐกิจพิเศษ 10 จังหวัด (ชายแดน) เพื่อให้มีบัญชีเตรียมพร้อมต่อการรองรับการทำงานของเขตเศรษฐกิจพิเศษ (10 จังหวัดชายแดน)

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

หัวข้อที่ควรทำต่อจากเรื่องนี้ คือ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาเติบโตองค์กรกับการปฏิบัติงานบัญชีบริหาร โดยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis

จากของเก่า คือ สำหรับเขตเศรษฐกิจอื่นๆ หรือจังหวัดอื่นๆ ที่มีภาคอุตสาหกรรม หากยังไม่มีผลการวิจัยออกมา อาจจะนำผลการวิจัยฉบับนี้ไปก่อนได้ ด้วยเพราะอุตสาหกรรมใน EEC จัดว่ามีความสำคัญทางเศรษฐกิจมาก ดังนั้น นำผลจากพื้นที่ที่ต้องใช้บัญชีบริหารไปประยุกต์ใช้ในพื้นที่อื่นๆ ที่มีสภาพอุตสาหกรรมก็สามารถทำได้

รายการอ้างอิง

- กมลภู สันตะจักร์ และกนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินธิ์. (2562). ปัจจัยของนักบัญชียุคดิจิทัล ที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการในประเทศไทย. *วารสารหาดใหญ่วิชาการ*, 17(1), 17-31.
- กรณิศา ดิษฐ์เสถียร. (2562). คุณสมบัติและกรอบความรู้กับบัญชีบริหารในประเทศไทย. *วารสารสภาวิชาชีพบัญชี*, 1(1), 32-42.
- กรมศุลกากร. (2555). *มูลค่าการส่งออก-นำเข้าและอัตราการขยายตัวของ SMEs ปี พ.ศ. 2545-2555*. กรุงเทพฯ: กรมศุลกากร.
- กระทรวงการคลัง. (2562). *มาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐ พ.ศ. 2561*. กรุงเทพฯ: กระทรวงการคลัง.
- กัญธนา ดิษฐ์แก้ว และลักสรดา พิษญาธิ์รนาถ. (2561). จรรยาบรรณวิชาชีพนักบัญชีบริหารกับการนำเสนอข้อมูล. *วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร*, 15(2), 197-212.
- ทิพาพร ขวัญมา, ศุภพงษ์ ปิ่นเวหา และอิงอร นวชัยฤทธิ์. (2556). ผลกระทบของคุณภาพข้อมูลทางบัญชีบริหารที่มีต่อประสิทธิภาพการตัดสินใจของธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 5(4), 103-113.
- พรนภา ชีระกุล. (2545). *การใช้ข้อมูลบัญชีบริการเพื่อการจัดการในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสงขลา*. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- บรรพต วิรุณราช. (2563). สักยภาพของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เขตพัฒนาพื้นที่พิเศษ. *วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย*, 12(1), 191-209.
- ประภาพร เจริญวงศ์ตระกูล. (2548). *การศึกษาทัศนคติของพนักงานเพื่อการปรับปรุงระบบการ. จัดการความปลอดภัย. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิศวกรรมความปลอดภัย, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*.
- มนูญชัย ชีระอนิษฐ์. (2552). ผลกระทบของประสิทธิภาพการประยุกต์ใช้การบัญชีบริหารที่มีต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบัญชี, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เมธิสทธิ์ พูลดี. (2550). *การบัญชีบริหาร*. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.
- ยุทธ ไถยวรรณ. (2550). *การสร้างเครื่องมือวิจัย*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์. (2552). *การบัญชีบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: แมคกรอ-ฮิล.
- สารทูล บัวขาว. (2549). *การประยุกต์ใช้การบัญชีบริหารของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ประเภทการผลิตสินค้าในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบัญชี, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- สุธีรา ทิพย์วิวัฒน์พจนนา, พิฑูร กาญจนพันธ์, สุขเกษม ลางกุลเสน, ณัฐนันท์ ฐิตยาปราโมทย์ และอนุรักษ์ อาทิตย์กวิน. (2555). ความสำเร็จของการปฏิบัติทางบัญชีบริหารและผลการดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเซรามิกในจังหวัดลำปาง. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง*, 1(1), 1-11.
- สุมาลี รามัญ และสุภัตรา วันตะ. (2562). คุณภาพการให้บริการและความพึงพอใจของผู้ใช้บริการที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสำนักงานบัญชีของบริษัทจำกัด ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร โดยใช้สมการเชิงโครงสร้าง. *วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย*, 11(1), 103-122.
- หยาดพิรุฬ สิงหา และประเวศ เพ็ญวุฒิกุล. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้ข้อมูลการบัญชีบริหารกับความสำเร็จในการดำเนินงานของธุรกิจ SMEs ในเขตภาคใต้. *วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 11(2), 373-383.
- Gordon, L., & Miller, D. (1976). A contingency framework for the design of accounting information systems. *Accounting, Organizations and Society*, 1(1), 59-69.

**ความรู้ของประชาชนต่อการซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพในภาคตะวันออก
ในประเทศไทย ปี พ.ศ. 2562**

**People Knowledge Towards Purchasing Health Products in Eastern Region
in Thailand Year 2019**

เขมมาวีร์ รัชชชูป (Khemaree Rudchoochip)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

E-mail: Khemaree2012@hotmail.co.th

Received: 1 October 2020

Revised: 15 October 2020

Accepted: 23 October 2020

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยผสมระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความรู้ของประชาชนต่อการซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพในภาคตะวันออกในประเทศไทย ปี พ.ศ. 2562 2) เพื่อศึกษาการซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพในภาคตะวันออก ในประเทศไทย ปี พ.ศ. 2562 3) เพื่อศึกษาความรู้ของประชาชนที่มีอิทธิพลต่อการซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพในภาคตะวันออกในประเทศไทย ปี พ.ศ. 2562 และ 4) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพในภาคตะวันออกในประเทศไทย ปี พ.ศ. 2562 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นประชาชนผู้บริโภคผลิตภัณฑ์สุขภาพในภาคตะวันออก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือประชาชนผู้บริโภคผลิตภัณฑ์สุขภาพในภาคตะวันออกจำนวน 400 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย เลขคณิต และการวิเคราะห์การถดถอยพหุและสหสัมพันธ์

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิง มีอายุต่ำกว่า 25 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มีอาชีพนักศึกษา จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ไม่น้อยกว่า 10,000 บาทต่อเดือน โดยรวมความรู้ของประชาชนต่อการซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการนำไปปรับใช้ ด้านความรู้ ด้านการประเมินผล ด้านการวิเคราะห์ ด้านความเข้าใจหรือความคิดรวบยอด และด้านการสังเคราะห์

เชมมารี รักษ์ชีพ

โดยรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับการซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพด้านการเรียนรู้ ด้านทัศนคติ ด้านบุคลิกภาพและด้านวัฒนธรรม ด้านการรับรู้ด้านชนชั้นทางสังคม ด้านกลุ่มอ้างอิง ด้านการจงใจ และด้านบทบาททางสังคม ความรู้ของประชาชนที่ส่งผลต่อการซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพโดยรวม เรียงตามลำดับจากมีอิทธิพลมากไปหาน้อย ได้แก่ ความรู้ด้านการวิเคราะห์ ความรู้ด้านการสังเคราะห์ และความรู้ด้านการประเมินผล โดยความรู้ของประชาชนทั้ง 3 ด้านรวมกันสามารถทำนายการซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพโดยรวมได้ร้อยละ 14.90

การวิจัยเชิงคุณภาพ

ด้านอิทธิพลของปัจจัยความรู้ของประชาชน: ได้รับความรู้จากสื่อต่างๆ มีความคิดทางบวกในการวิเคราะห์ผลดีและผลเสียโดยดูจากผลลัพธ์ แต่บางคนมีความรู้ต่อผลิตภัณฑ์สุขภาพค่อนข้างน้อย การหาความรู้เพิ่มเติม โดยคำนึงถึงเรื่องคุณภาพ ประสิทธิภาพ และที่ขาดไม่ได้คือเรื่องของราคา การบริโภคผลิตภัณฑ์สุขภาพนั้นคิดว่า เป็นแค่พวกอาหารเสริมสู้อาหารหลักไม่ได้

ด้านพฤติกรรมการซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพ: การเรียนรู้ข้อผิดพลาดและข้อดี หากดีก็จะมีการบริโภคต่อ ส่วนทัศนคติจะมีทิศทางไปในทางบวก เพราะการบริโภคทำให้ดีขึ้นกว่าเดิมและต้องการมีบุคลิกภาพที่ดี การให้ความสนใจต่อความงามในสมัยนี้เป็นเรื่องธรรมดา หากลองบริโภคแล้วทำให้ดูดีเขาก็พร้อมที่จะบริโภคต่อ

ด้านรูปแบบการตัดสินใจ: การตัดสินใจซื้อเน้นไปเรื่องของคุณภาพเป็นอันดับแรก เขาก็ยอมที่จะจ่าย คนยุคนี้ให้ความสนใจกับแพ็คเกจมาก แม้จะมีการเปลี่ยนแปลงก็ตาม

คำสำคัญ: ความรู้ของประชาชน, ผลิตภัณฑ์สุขภาพ, ภาคตะวันออกในประเทศไทย

Abstract

This research was the mixed studies between the qualitative and quantitative research methods. The objectives of this study were 1) to study on the people knowledge towards purchasing health product in the eastern region of Thailand in 2019; 2) to study on the purchasing health product in the eastern region of Thailand in 2019; 3) to study on the influence of people knowledge on purchasing health product in the eastern region of Thailand in 2019; and, 4) to study on the recommendations toward purchasing health product in the eastern region of Thailand in 2019. The research populations were people who consumed health products in the eastern region. Research samples were 400 of people who consumed health products in the eastern region. The questionnaire was used for data collection. Data analysis was done via frequency, percentage, Arithmetic mean, and multiple regression and correlation analysis.

It was found from the results of the study that most of the samples were female aged below 25 years old. Most of them were single and being the students or graduated from Bachelor degree with the income that lesser than 10,000 baht per month. Overall, people knowledge towards purchasing health product was at the highest level, ranking from the highest scores to the least scores as follows: the aspects of adapting to use, knowledge, assessment, analysis, understanding or concepts, and synthesis.

Overall, the sample group had the level of purchasing health product ranking from the highest scores to the least scores such as on the aspects of purchasing health product, learning, attitude, personality and culture, perception, social class, reference group, motivation and social role.

People knowledge that influenced on purchasing health product ranked from the high to low were on the knowledge of analysis, knowledge of synthesis, and knowledge of assessment. People knowledge from all three aspects in combination could predict the overall purchasing health product at 14.90 percent.

Qualitative research

Influence of People's Knowledge Factors: Obtaining knowledge from various media have a positive mindset in analyzing the good and the bad based on results. But some people have little knowledge of health products. Finding additional knowledge taking into account on quality, performance, do not consider a matter of price. Consuming health products is thought that It's just a supplement, can't fight with the staple food.

Buying Behavior of Health Products: Learning the mistakes and pros is good for them, it will continue to be consumed. Attitude is directed in a positive direction. Because consumption makes it better and wants to have a good personality. Paying attention to beauty is now considered to be fashionable. If you try to consume it and make it look good, then is ready to consume.

Style of decision making: Buying decisions focus on quality first, then agreed to pay. People nowadays pay a lot of attention to fashion, despite being wasteful.

Keywords: People knowledge, Health product, Eastern region of Thailand

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระทรวงสาธารณสุขแนะนำประชาชนเลือกซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพอย่างปลอดภัย โดยพิจารณาความจำเป็น ประโยชน์ และความคุ้มค่า ของประชาชนให้อ่านฉลากให้ละเอียด ซึ่งจากแหล่งที่เชื่อถือได้ อย่าหลงเชื่อคำโฆษณา นพ.ชเรศ กริษนัยรวิวงศ์ รองปลัดกระทรวงสาธารณสุข เปิดเผยว่า ในการเลือกซื้อผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร ควรเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ที่แสดงฉลากถูกต้อง มีเลขสารบบอาหาร และอ่านฉลากข้างบรรจุภัณฑ์อย่างถี่ถ้วน ไม่ควรเชื่อข้อมูลโฆษณาที่นอกเหนือจากที่ระบุในฉลาก และต้องรู้ว่ามิใช่ห้ามซื้อกระทิงเป็นพิษกับโรคประจำตัวที่เป็นอยู่หรือไม่ และขอให้แจ้งผลิตภัณฑ์เสริมอาหารที่ใช้กับแพทย์ที่รักษา ประจำ สำหรับเครื่องสำอาง ขอให้ซื้อจากร้านที่มีหลักแหล่งแน่นอน เชื่อถือได้ มีฉลากภาษาไทย บ่งสาระสำคัญครบถ้วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องมีใบจดแจ้งเป็นเลข 10 หลัก วันเดือนปีที่ผลิตวิธีใช้ เป็นต้น ใช้เครื่องสำอางตามข้อแนะนำบนฉลาก และควรทดสอบการแพ้เมื่อใช้เครื่องสำอางชนิดนั้นเป็นครั้งแรก โดยทาที่ท้องแขนทิ้งไว้ 24 – 48 ชั่วโมง หากมีความผิดปกติต้องหยุดใช้ทันที ไม่ใช่เครื่องสำอางร่วมกับผู้อื่นหรือทดลองใช้เครื่องสำอางตัวอย่างตามร้านค้า เพราะอาจมีการแพร่กระจายของเชื้อโรค

ทั้งนี้ กระทรวงสาธารณสุข โดยสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ได้เพิ่มประสิทธิภาพระบบการเฝ้าระวัง ติดตามตรวจสอบผลิตภัณฑ์สุขภาพ ทั้งผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร เครื่องสำอาง ที่จำหน่ายในท้องตลาดและผ่านทางสื่อต่างๆ อย่างเข้มงวด เพื่อคุ้มครองความปลอดภัยให้แก่ผู้บริโภค อย่างไรก็ตาม หากประชาชนซื้อผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร ขอให้พิจารณาว่ามีความจำเป็น มีประโยชน์ มีความปลอดภัยหรือไม่ เพราะผลิตภัณฑ์เสริมอาหารคืออาหาร ไม่ใช่ยา ไม่สามารถรักษาโรคได้ และหากผลิตภัณฑ์ไม่ได้มาตรฐาน มีการใส่สารต้องห้าม การปนเปื้อนโลหะหนัก อาจเกิดอันตรายต่อหัวใจ

อย่างไรก็ตาม ขอให้ประชาชนอ่านข้อมูลของผลิตภัณฑ์จากฉลากที่ได้รับอนุญาต ไม่หลงเชื่อข้อมูลจากการโฆษณาที่โอ้อวดสรรพคุณเกินจริง ทั้งนี้ สามารถตรวจสอบเลขสารบบอาหารของผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร และเลขใบจดแจ้งผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางได้ทางเว็บไซต์ อย. www.fda.moph.go.th หรือที่ Oryor Smart Application และหากได้รับอันตรายหรือพบการโฆษณาผลิตภัณฑ์เสริมอาหารที่อวดอ้างสรรพคุณเกินจริงทางสื่อต่างๆ โดยเฉพาะทางโซเชียลมีเดีย สามารถแจ้งร้องเรียนได้ที่สายด่วน อย. 1556 หรือที่ E-mail: 1556@fda.moph.go.th หรือ ตู้ ปณ. 1556 ปณฝ. กระทรวงสาธารณสุข จ.นนทบุรี 11004 หรือร้องเรียนผ่าน Oryor Smart Application หรือสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดทุกจังหวัด เพื่อดำเนินคดีตามกฎหมายกับผู้กระทำผิดอย่างเคร่งครัด

หลักในการเลือกซื้อผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ มีดังนี้

1) เลือกซื้อผลิตภัณฑ์ที่มีเครื่องหมายเลขทะเบียนอาหารและยา ของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา หรือได้รับมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมจากสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม

- 2) เลือกผลิตภัณฑ์ที่สะอาดปราศจากสารปนเปื้อน และมีประโยชน์
- 3) มีฉลากระบุส่วนประกอบ วันที่ผลิต วันหมดอายุ ใช้อย่างชัดเจน
- 4) ผลิตภัณฑ์บางชนิดควรทดสอบก่อนเลือกใช้ว่ามีอาการแพ้หรือไม่
- 5) ผลิตภัณฑ์บางชนิดควรปรึกษาผู้เชี่ยวชาญก่อนใช้ เช่น ยา วิตามิน
- 6) ไม่ควรเลือกใช้เพราะเชื่อคำโฆษณา แต่เลือกตามประโยชน์ที่ใช้

ฉลากอาหารและผลิตภัณฑ์

ฉลากเป็นสิ่งที่ติดภาชนะบรรจุอาหารหรือผลิตภัณฑ์สุขภาพ เพื่อแสดงข้อมูลแก่ผู้บริโภค ใช้เป็นหลักในการเลือกซื้ออาหารหรือผลิตภัณฑ์สุขภาพ

ข้อมูลที่แจ้งอยู่บนฉลากจะทำให้ผู้บริโภครู้ถึงที่มาของอาหาร ความคุ้มค่าของราคา คุณค่าของสินค้า และความปลอดภัยในการบริโภคสินค้านั้น ดังนั้น การอ่านฉลากผลิตภัณฑ์ก่อนเลือกซื้อหรือเลือกใช้จึงเป็นสิ่งจำเป็น

ลักษณะของฉลากผลิตภัณฑ์ที่ดี ควรระบุข้อมูลดังต่อไปนี้

- 1) เครื่องหมายทะเบียนหรือเลขอนุญาตใช้ฉลากอาหาร แสดงตามแบบที่กำหนดโดยคณะกรรมการ อาหารและยา
- 2) น้ำหนักสุทธิหรือปริมาตรสุทธิ ซึ่งเป็นน้ำหนักที่ไม่รวมภาชนะบรรจุ
- 3) ชื่อเรียกผลิตภัณฑ์หรือชื่อทางการค้า ต้องระบุเป็นภาษาไทย
- 4) ส่วนประกอบที่สำคัญโดยประมาณ โดยต้องระบุปริมาณเป็นร้อยละเรียงลำดับจากมากไปน้อย
- 5) วันที่ผลิตหรือวันหมดอายุ
- 6) ชื่อที่อยู่ผู้ผลิต หรือสถานที่ผลิต
- 7) รายละเอียดอื่นๆ เช่น คำแนะนำในการเก็บรักษา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความรู้ของประชาชนต่อการซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพในภาคตะวันออกในประเทศไทย ปี พ.ศ. 2562
2. เพื่อศึกษาการซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพในภาคตะวันออก ในประเทศไทย ปี พ.ศ. 2562
3. เพื่อศึกษาความรู้ของประชาชนที่มีอิทธิพลต่อการซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพในภาคตะวันออกในประเทศไทย ปี พ.ศ. 2562
4. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพในภาคตะวันออกในประเทศไทย ปี พ.ศ. 2562

ทบทวนวรรณกรรม

การจัดการความรู้

การจัดการความรู้ (อังกฤษ: Knowledge management - KM) คือ การรวบรวม สร้าง จัดระเบียบ แลกเปลี่ยน และประยุกต์ใช้ความรู้ในองค์กร โดยพัฒนาระบบจาก ข้อมูล ไปสู่ สารสนเทศ เพื่อให้เกิด ความรู้ และ ปัญญา ในที่สุด

ประเภทของความรู้

ความรู้สามารถแบ่งออกเป็นประเภทใหญ่ๆ ได้สองประเภท คือ ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) และความรู้แฝงเร้น หรือความรู้แบบฝังลึก (Tacit Knowledge) ความรู้ชัดแจ้งคือความรู้ที่เขียนอธิบายออกมาเป็นตัวอักษร เช่น คู่มือปฏิบัติงาน หนังสือ ตำรา เว็บไซต์ Blog ฯลฯ ส่วนความรู้แฝงเร้นคือความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน ไม่ได้ถอดออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร หรือบางครั้งก็ไม่สามารถถอดเป็นลายลักษณ์อักษรได้ ความรู้ที่สำคัญส่วนใหญ่ มีลักษณะเป็นความรู้แฝงเร้น อยู่ในคนทำงาน และผู้เชี่ยวชาญในแต่ละเรื่อง จึงต้องอาศัยกลไกแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้คนได้พบกัน สร้างความไว้วางใจกัน และถ่ายทอดความรู้ระหว่างกันและกัน

ความรู้แบบฝังลึก

ความรู้แบบฝังลึก (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ไม่สามารถอธิบายโดยใช้คำพูดได้ มีรากฐานมาจากการกระทำและประสบการณ์ มีลักษณะเป็นความเชื่อ ทักษะ และเป็นอัตวิสัย (Subjective) ต้องการการฝึกฝนเพื่อให้เกิดความชำนาญ มีลักษณะเป็นเรื่องส่วนบุคคล มีบริบทเฉพาะ (Context-specific) ทำให้เป็นทางการและสื่อสารยาก เช่น วิจารณ์ญาณ ความลับทางการค้า วัฒนธรรมองค์กร ทักษะ ความเชี่ยวชาญในเรื่องต่างๆ การเรียนรู้ขององค์กร ความสามารถในการชิมรสไวน์ หรือกระทั่งทักษะในการสังเกต แปลความจากปล่องโรงงานว่ามีปัญหาในกระบวนการผลิตหรือไม่

ความรู้ชัดแจ้ง

ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่รวบรวมได้ง่าย จัดระบบและถ่ายโอนโดยใช้วิธีการดิจิทัล มีลักษณะเป็นวัตถุวิสัย (Objective) เป็นทฤษฎี สามารถแปลงเป็นรหัสในการถ่ายทอดโดยวิธีการที่เป็นทางการ ไม่จำเป็นต้องอาศัยการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเพื่อถ่ายทอดความรู้ เช่น นโยบายขององค์กร กระบวนการทำงาน ซอฟต์แวร์ เอกสาร และกลยุทธ์ เป้าหมายและความสามารถขององค์กร ความรู้ยังมีลักษณะไม่ชัดแจ้งมากเท่าไร การถ่ายโอนความรู้ยังกระทำได้ยากเท่านั้น ดังนั้นบางคนจึงเรียกความรู้ประเภทนี้ว่าเป็นความรู้แบบเหนียว (Sticky Knowledge) หรือความรู้แบบฝังอยู่ภายใน (Embedded Knowledge) ส่วนความรู้แบบชัดแจ้งมีการถ่ายโอนและแบ่งปันง่าย จึงมีชื่ออีกชื่อหนึ่งว่า ความรู้แบบรั่วไหลได้ง่าย (Leaky Knowledge) ความสัมพันธ์ของความรู้ทั้งสองประเภทเป็นสิ่งที่แยกจากกันไม่ได้ ต้องอาศัยซึ่งกันและกัน (Mutually Constituted) เนื่องจากความรู้แบบฝังลึกเป็นส่วนประกอบของความรู้ทั้งหมด และสามารถแปลงให้เป็นความรู้แบบชัดแจ้งโดยการสื่อสารด้วยคำพูด

ตามรูปแบบของเซซี (SECI Model) (ของ Nonaka และ Takeuchi) ความรู้ทั้งแบบแฝงเร้นและแบบชัดแจ้งจะมีการแปรเปลี่ยนถ่ายทอดไปตามกลไกต่างๆ เช่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การถอดความรู้ การผสานความรู้ และการซึมซับความรู้

การจัดการความรู้นั้นมีหลายรูปแบบ มีหลากหลายโมเดล แต่ที่น่าสนใจ คือ การจัดการความรู้ที่ทำให้คนเคารพศักดิ์ศรีของคนอื่น เป็นรูปแบบการจัดการความรู้ที่เชื่อว่า ทุกคนมีความรู้ปฏิบัติในระดับความชำนาญที่ต่างกัน เคารพความรู้ที่อยู่ในคน เพราะหากถ้าเคารพความรู้ในตำราวิชาการอย่างเดียว นั้นก็เท่ากับว่าเป็นการมองว่า คนที่ไม่ได้เรียนหนังสือ เป็นคนที่ไม่มีความรู้

พฤติกรรมผู้บริโภค

พฤติกรรมผู้บริโภค (Consumer behavior) หมายถึง การกระทำของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเลือก (Select) การซื้อ (Purchase) การใช้ (Use) และการกำจัดส่วนที่เหลือ (Dispose) ของสินค้าหรือบริการต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของตน (Solomon, 2009) พฤติกรรมเหล่านี้สามารถอธิบายโดยละเอียดได้ดังนี้ (ชูชัย สมितिไกร, 2558, หน้า 6)

การตัดสินใจเลือก หมายถึง พฤติกรรมและกระบวนการทางจิตใจของผู้บริโภคในการตัดสินใจซื้อสินค้าและบริการ โดยครอบคลุมพฤติกรรมต่างๆ ตั้งแต่การตระหนักถึงความต้องการ การค้นหาข้อมูล การประเมินทางเลือกต่างๆ และการตัดสินใจซื้อ

การซื้อ หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งสินค้าหรือบริการที่ผู้บริโภคต้องการ ตั้งแต่การเลือกแหล่งที่จะซื้อและวิธีการจ่ายเงินค่าสินค้าและบริการ

การใช้ หมายถึง การที่ผู้บริโภคนำสินค้ามาใช้ประโยชน์ตามที่มุ่งหวัง หรือการรับบริการจากองค์การธุรกิจ

การกำจัดส่วนที่เหลือ หมายถึง การนำส่วนที่เหลือของผลิตภัณฑ์ไปกำจัดทิ้งโดยอาจกระทำในรูปแบบต่างๆ เช่น การทิ้งในถังขยะ การนำกลับมาใช้ใหม่ (Reuse) การนำไปผลิตใหม่ (Recycle)

ผลิตภัณฑ์สุขภาพ

ผลิตภัณฑ์สุขภาพ หมายถึง อาหาร ยา วัตถุเสพติด เครื่องสำอาง วัตถุมีพิษ เครื่องมือแพทย์ ผลิตภัณฑ์สุขภาพทุกชนิดต้องประกอบด้วยข้อมูล ดังนี้

- 1) ฉลากภาษาไทยที่แสดงชื่อผลิตภัณฑ์
- 2) ชื่อและที่ตั้งของผู้ผลิต หรือผู้แทนจำหน่าย
- 3) วันเดือนปีที่ผลิตหรือหมดอายุ
- 4) ผลิตภัณฑ์บางประเภทจะมีการแสดงส่วนประกอบหรือสูตรตำรับ
- 5) วิธีการบริโภค

6) ข้อควรระวังในการใช้

7) ข้อความจำเพาะอื่นๆ ของแต่ละผลิตภัณฑ์เพิ่มเติมด้วย

ดังนั้น ก่อนเลือกซื้อและก่อนบริโภคผลิตภัณฑ์สุขภาพ จึงควรศึกษาฉลากให้เข้าใจก่อนทุกครั้ง การอ่านฉลากจะช่วยให้ทราบรายละเอียดของผลิตภัณฑ์ ทำให้สามารถเปรียบเทียบคุณภาพกับราคาซึ่งช่วยให้ประหยัดเงิน สามารถเก็บรักษา/บริโภค ผลิตภัณฑ์ได้อย่างถูกต้อง สามารถหลีกเลี่ยงสารบางชนิดที่ทำให้เกิดการแพ้หรือเกิดปัญหาในการบริโภค เลือกผลิตภัณฑ์ ที่มีคุณสมบัติให้ตรงตามความต้องการได้ นอกจากนี้ในกรณีที่เกิดปัญหาหรือข้อบกพร่องจากตัวผลิตภัณฑ์ ก็สามารถร้องเรียนให้มีการดำเนินการต่อผู้ผลิต/ผู้แทนจำหน่ายได้ตาม ชื่อและที่อยู่ ที่ปรากฏในฉลากด้วย

บริบทของภาคตะวันออก

ภาคตะวันออก เป็นภูมิภาคย่อยทางตะวันออกของประเทศไทย เดิมถือเป็นส่วนหนึ่งของภาคกลาง อยู่ติดชายฝั่งอ่าวไทยด้านตะวันออก นับเป็นอีกภูมิภาคหนึ่งที่มีความสำคัญทางเศรษฐกิจ เนื่องจากเป็นแหล่งอุตสาหกรรม ผลไม้ และอัญมณีของประเทศ

ภาคตะวันออกมีลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบสูงสลับกับภูเขาสูงชันมากมาย มีชายฝั่งทะเลที่เรียบยาวและโค้งเว้า มีทิวเขาจันทบุรีอยู่ทางด้านชายฝั่งทะเลตะวันออก ทอดตัวไปทางด้านทิศตะวันตกจรดกับทิวเขาบรรทัด ซึ่งเป็นทิวเขาที่เป็นเส้นแบ่งเขตระหว่างประเทศไทยกับประเทศกัมพูชา และมีแม่น้ำสายสำคัญอยู่หลายสาย ที่ไหลลงสู่อ่าวไทย ได้แก่ แม่น้ำระยอง แม่น้ำจันทบุรี แม่น้ำประแสร์ แม่น้ำตราด แม่น้ำบางปะกง

การแบ่งจังหวัดเป็นภูมิภาคด้วยระบบ 6 ภาค เป็นการแบ่งที่เป็นทางการโดยคณะกรรมการภูมิศาสตร์แห่งชาติ และประกาศใช้โดยราชบัณฑิตยสภา โดยภาคตะวันออกของระบบ 6 ภาคนี้ ประกอบไปด้วยเขตการปกครอง 7 จังหวัด นอกจากนี้ ยังมีการจัดแบ่งภูมิภาคตามคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กำหนดให้ภาคตะวันออกมีทั้งหมด 9 จังหวัดประกอบด้วย 7 จังหวัดข้างต้น รวมกับจังหวัดนครนายก และจังหวัดสมุทรปราการ

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยเชิงปริมาณ

ตัวแปรอิสระ (X)

ข้อมูลทั่วไป

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพ
4. อาชีพ
5. ระดับการศึกษา
6. รายได้ต่อเดือน

ความรู้ของประชาชนต่อการซื้อผลิตภัณฑ์
สุขภาพภาคตะวันออก ในประเทศไทย ปี พ.ศ.
2562

1. ความรู้ (Learning)
2. ความเข้าใจหรือความคิดรวบยอด
(Comprehension)
3. การนำไปปรับใช้ (Application)
4. การวิเคราะห์ (Analysis)
5. การสังเคราะห์ (Synthesis)
6. การประเมินผล (Evaluation)

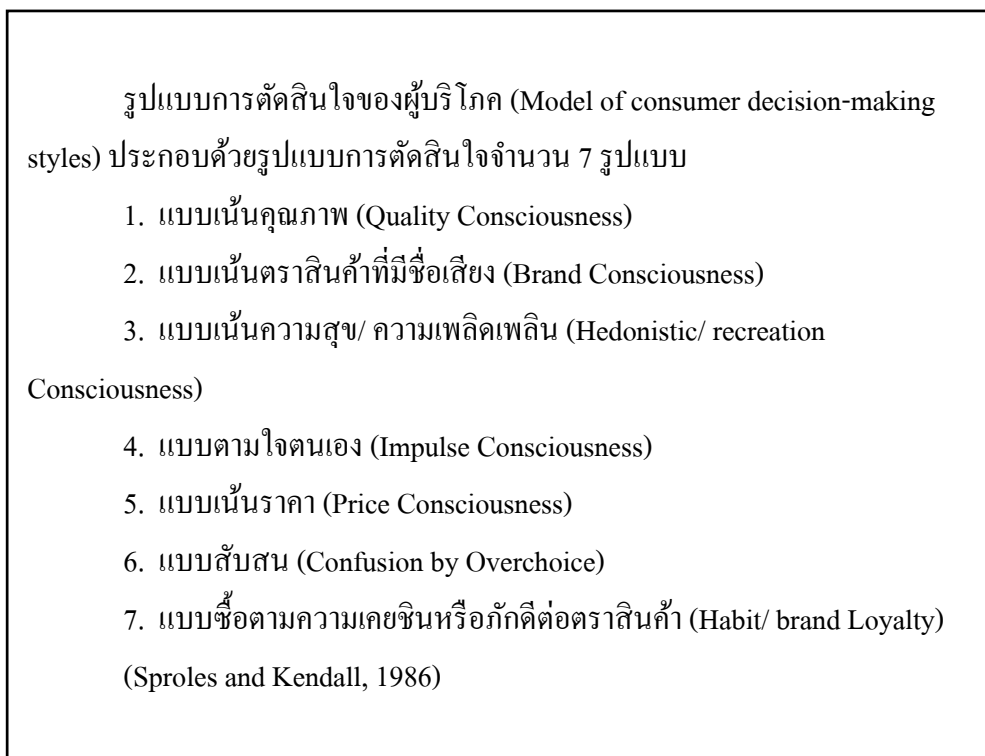
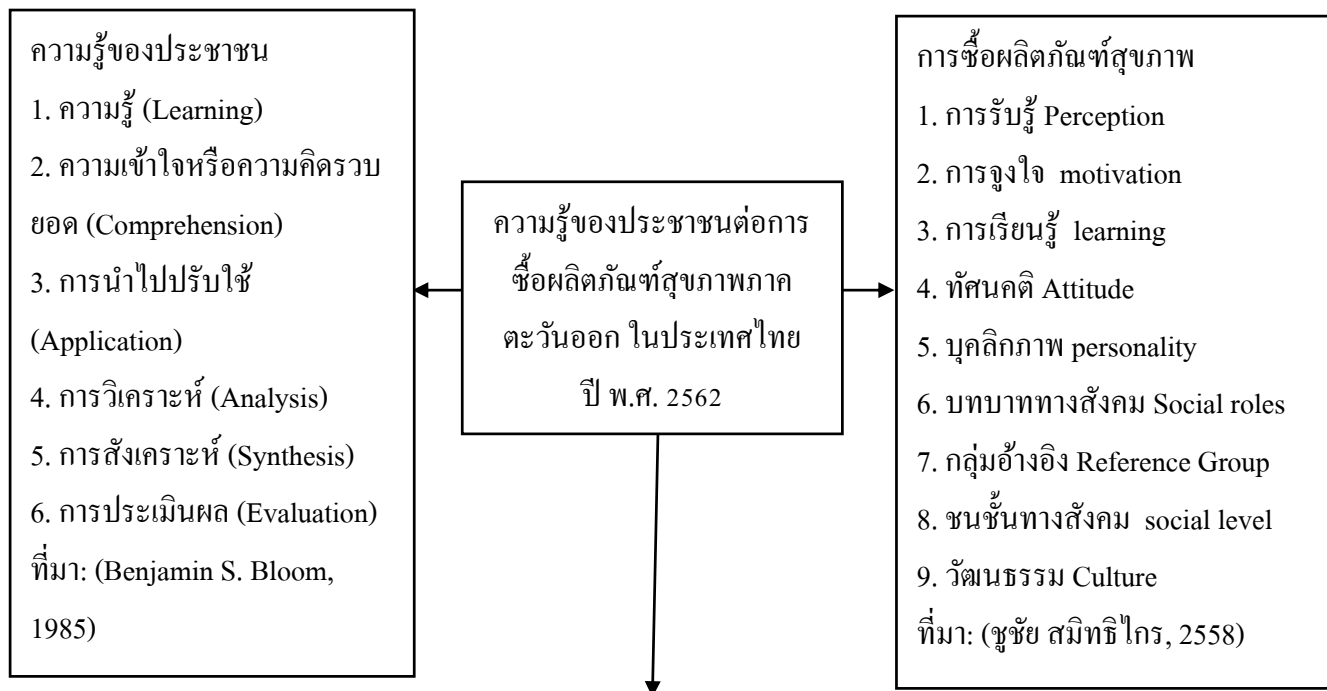
ที่มา : (Benjamin S. Bloom, 1985)

ตัวแปรตาม (Y)

การซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพ

1. การรับรู้ Perception
2. การจูงใจ motivation
3. การเรียนรู้ learning
4. ทศนคติ Attitude
5. บุคลิกภาพ personality
6. บทบาททางสังคม Social roles
7. กลุ่มอ้างอิง Reference Group
8. ชนชั้นทางสังคม social level
9. วัฒนธรรม Culture

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยเชิงปริมาณ



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการวิจัยเชิงคุณภาพ

วิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร ที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ เป็นประชาชนผู้บริโภคผลิตภัณฑ์สุขภาพใน
ภาคตะวันออก

2) กลุ่มตัวอย่าง (Sample) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้คือประชาชนผู้บริโภคผลิตภัณฑ์สุขภาพในภาคตะวันออก เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงใช้การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2552)

$$n = \frac{z^2}{4e^2}$$

โดยที่ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

$z = z_{.975}$ ถ้ากำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% จะได้ $z = 1.96$

e = ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ กำหนดไว้เท่ากับ 0.05

เมื่อแทนค่าในสูตรจะได้

$$n = \frac{(1.96)^2}{(4)(0.05)^2}$$

$$= 384.16 \text{ หรือ } 385 \text{ คน}$$

เพื่อความสะดวกผู้วิจัยขอเก็บข้อมูล เป็นประชาชนผู้บริโภคผลิตภัณฑ์สุขภาพในภาคตะวันออก 400 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sampling)

การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) ผู้ให้ข้อมูลหลักที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ คือ ประชาชนผู้บริโภคผลิตภัณฑ์สุขภาพในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key informants) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 15 คน ใช้สัมภาษณ์แบบเจาะลึกตัวต่อตัว (in-depth interview)

ผลและการอภิปรายผล

ผลการศึกษาอิทธิพลของความรู้ของประชาชนที่มีต่อการซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพ การศึกษาอิทธิพล
ของความรู้ของประชาชนที่มีต่อการซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพ โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุ ซึ่งผู้วิจัยกำหนด
ตัวแปรในการวิเคราะห์ข้อมูล

เชมมารี รัษฎะชีพ

ตัวแปรอิสระ คือ ความรู้ของประชาชนต่อการซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพ ประกอบด้วย

Lea	หมายถึง	คะแนนด้านความรู้
Com	หมายถึง	คะแนนด้านความเข้าใจหรือความคิดรวบยอด
App	หมายถึง	คะแนนด้านการนำไปปรับใช้
Ana	หมายถึง	คะแนนด้านการวิเคราะห์
Syn	หมายถึง	คะแนนด้านการสังเคราะห์
Eva	หมายถึง	คะแนนด้านการประเมินผล

ตัวแปรตาม คือ การซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพของประชาชน ประกอบด้วย

Per	หมายถึง	การซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพ ด้านการรับรู้
Mot	หมายถึง	การซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพ ด้านการจูงใจ
Lar	หมายถึง	การซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพ ด้านการเรียนรู้
Att	หมายถึง	การซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพ ด้านทัศนคติ
Pes	หมายถึง	การซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพ ด้านบุคลิกภาพ
Soc	หมายถึง	การซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพ ด้านบทบาททางสังคม
Ref	หมายถึง	การซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพ ด้านกลุ่มอ้างอิง
Soi	หมายถึง	การซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพ ด้านชนชั้นทางสังคม
Cul	หมายถึง	การซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพ ด้านวัฒนธรรม
Y	หมายถึง	การซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพโดยรวม

ผลการศึกษามีดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ของประชาชนต่อการซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพและการซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพโดยรวม

ตัวแปร	Lea	Com	App	Ana	Syn	Eva	Y
Lea	-	0.809	0.601	0.406	0.593	0.570	0.082
Com	0.809	-	0.696	0.484	0.626	0.633	0.100
App	0.601	0.696	-	0.532	0.559	0.570	0.116
Ana	0.406	0.484	0.532	-	0.508	0.556	0.295
Syn	0.593	0.626	0.559	0.508	-	0.674	0.255
Eva	0.570	0.633	0.570	0.556	0.674	-	0.079
Y	0.082	0.100	0.116	0.295	0.255	0.079	-

จากตารางที่ 1 พบว่า การซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพโดยรวมกับความรู้ของประชาชนทั้งในด้านความรู้ ความเข้าใจหรือความคิดรวบยอด ด้านการนำไปปรับใช้ ด้านการวิเคราะห์ ด้านการสังเคราะห์ และด้านการ ประเมินผล มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ เมื่อใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุเพื่อศึกษาอิทธิพลของความรู้ ของประชาชนต่อการซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพและการซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพโดยรวม มีผลดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาอิทธิพลของความรู้ของประชาชนต่อการซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพและการซื้อผลิตภัณฑ์ สุขภาพโดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	สัมประสิทธิ์ การถดถอย (B)	ค่าสถิติ (t)	ค่าพี (p-value)
ค่าคงที่ (a)	2.205	5.165	0.000
ความรู้ (Lea)	-0.047	-0.423	0.673
ความเข้าใจหรือความคิดรวบยอด (Com)	-0.037	-0.281	0.779
การนำไปปรับใช้ (App)	-0.055	-0.482	0.631
การวิเคราะห์ (Ana)	0.417	3.844	0.000*
การสังเคราะห์ (Syn)	0.412	3.418	0.001*
การประเมินผล (Eva)	-0.291	-2.499	0.013*
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R)	0.386		
สัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2)	0.149		
สัมประสิทธิ์การตัดสินใจปรับค่า (adj. R^2)	0.123		
สถิติเอฟ (F)	5.5645		
ค่าพี (p-value)	0.000*		

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า ความรู้ของประชาชนที่ส่งผลต่อการซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพโดยรวม ได้แก่ ความรู้ด้านการวิเคราะห์ (สถิติ = 3.844 ค่าพี = 0.000) ความรู้ด้านการสังเคราะห์ (สถิติ = 3.418 ค่าพี = 0.001) และความรู้ด้านการประเมินผล (สถิติ = -2.499 ค่าพี = 0.013) และตัวแปรทั้ง 3 ตัวควรอยู่ในสมการ ถดถอย (สถิติเอฟ = 5.5645 ค่าพี = 0.000) โดยความรู้ของประชาชนทั้ง 3 ด้านรวมกันสามารถทำนายการ ซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพโดยรวมได้ร้อยละ 14.90 ($R^2 = 0.149$)

สรุปผลการศึกษาข้อมูลทั่วไป

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิง มีอายุต่ำกว่า 25 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มีอาชีพนักศึกษา จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ไม่น้อยกว่า 10,000 บาทต่อเดือน

สรุปผลการศึกษาความรู้ของประชาชนต่อการซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพ

โดยรวมความรู้ของประชาชนต่อการซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการนำไปปรับใช้ ด้านความรู้ ด้านการประเมินผล ด้านการวิเคราะห์ ด้านความเข้าใจหรือความถี่รวบยอด และด้านการสังเคราะห์

สรุปผลการศึกษาการซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพ

โดยรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับการซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพด้านการเรียนรู้ ด้านทัศนคติ ด้านบุคลิกภาพและด้านวัฒนธรรม ด้านการรับรู้ ด้านชนชั้นทางสังคม ด้านกลุ่มอ้างอิง ด้านการจูงใจ และด้านบทบาททางสังคม

สรุปผลการศึกษาอิทธิพลของความรู้ของประชาชนที่มีต่อการซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพ

ความรู้ของประชาชนที่ส่งผลต่อการซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพโดยรวม เรียงตามลำดับจากมีอิทธิพลมากไปหาน้อย ได้แก่ ความรู้ด้านการวิเคราะห์ ความรู้ด้านการสังเคราะห์ และความรู้ด้านการประเมินผล โดยความรู้ของประชาชนทั้ง 3 ด้านรวมกันสามารถทำนายการซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพโดยรวมได้ร้อยละ 14.90

การวิจัยเชิงคุณภาพได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 15 คน โดยมีข้อสรุปข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. ความรู้ของประชาชน

1.1 มีความรู้เรื่องผลิตภัณฑ์สุขภาพพอสมควร ได้รับความรู้จากสื่อต่างๆ มีความคิดทางบวกในการวิเคราะห์ผลดีและผลเสีย ดูจากผลลัพธ์แต่บางคนมีความรู้ต่อผลิตภัณฑ์สุขภาพค่อนข้างน้อย จึงต้องเข้าไปรีวิวเรื่องผลิตภัณฑ์สุขภาพและตัวแทนจำหน่าย จะวิเคราะห์จากการใช้งานจริง หากผลิตภัณฑ์ดียคุณภาพก็ไม่ซื้อมาบริโภคอีก นอกจากนี้ความรู้ต่อผลิตภัณฑ์สุขภาพยังได้มาจากการอ่านฉลากต่างๆ บางคนไม่ค่อยให้ความสนใจต่อผลิตภัณฑ์มากนักเพราะอาจจะเป็นผู้ขาย ไม่ค่อยเห็นความสำคัญต่อการดูแลตนเองเท่าที่ควร

1.2 ความรู้ในเรื่องผลิตภัณฑ์สุขภาพอาจจะมีในระดับไม่มาก ดังนั้นจึงต้องมีการหาความรู้เพิ่มเติมโดนคำนึงถึงเรื่องของคุณภาพ ประสิทธิภาพ และที่ขาดไม่ได้คือเรื่องของราคา การบริโภคผลิตภัณฑ์สุขภาพนั้นคิดว่าเป็นแค่พวกอาหารเสริมสู่อาหารหลักไม่ได้และคิดว่าผลิตภัณฑ์สุขภาพนั้น ทำมาเพื่อคนที่สูงอายุซึ่งตนเองมีอายุน้อยเลยคิดว่าไม่จำเป็นที่จะต้องซื้อ

2. การซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพ

2.1 การเรียนรู้ผลิตภัณฑ์และข้อดี เขาจะดูตามการนำไปใช้ในด้านต่างๆ หากดีก็จะมีบริโภครต่อ หากไม่ดีจะไม่มีการบริโภคอีกต่อไป ส่วนทัศนคติต่อผลิตภัณฑ์สุขภาพ ส่วนมากจะมีทิศทางไปในทางบวก เพราะการบริโภคทำให้ดีขึ้นกว่าเดิม การต้องการมีบุคลิกภาพที่ดี การบริโภคผลิตภัณฑ์ก็จะเป็นอีกหนึ่งตัวช่วยที่ดี การรับรู้ว่ามีผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ จะรู้มาจากสื่อ โซเชียลต่างๆ เช่น เฟสบุ๊ก ทำให้มีแรงจูงใจในการซื้ออย่างมาก

2.2 ทัศนคติต่อผลิตภัณฑ์สุขภาพจะแยกแยะเป็นรายประเด็นของแต่ละชนิด หากอะไรที่ดีก็จะมีทัศนคติทางบวก การให้ความสนใจต่อความสวยความงามในสมัยนี้เป็นเรื่องที่ธรรมดา หากลองบริโภคแล้วทำให้เขาดี เขาก็พร้อมที่จะบริโภคผลิตภัณฑ์สุขภาพนั้นๆ การซื้อต้องรู้ว่าประสิทธิภาพของมันตรงต่อความต้องการหรือไม่ การเรียนรู้ข้อดีและข้อเสียจะเรียนรู้ตามการใช้จริง การมีบุคลิกภาพที่ดีอาจจะมีการพึ่งพาผลิตภัณฑ์สุขภาพในบางครั้งในส่วนของการให้ความสนใจต่อความงามนั้น มีความสำคัญเพราะการมีภาพลักษณ์ที่ดี จะทำให้เรามีที่ยืนในสังคม

2.3 นอกจากนี้การที่ทำให้บุคลิกภาพดีเป็นที่ยอมรับทางสังคม นั้นคิดว่าไม่สำคัญมากนัก เพราะควรให้ความสนใจกับการรักษาสุขภาพมากกว่า ปัจจุบันนี้มีการโฆษณาที่หลากหลายมาก ทำให้เกิดแรงจูงใจต่อการซื้ออย่างมาก ในส่วนตัวแล้วการใช้ผลิตภัณฑ์สุขภาพมีน้อย ค่านิยมสมัยใหม่ให้ความสนใจต่อผลิตภัณฑ์สุขภาพ เพราะปัจจุบันยอมมองภายนอกก่อนที่จะมองภายใน การมีความสวยความงามและภาพลักษณ์ที่ดี มีชัยไปก่อน

3. รูปแบบการตัดสินใจของผู้บริโภค

3.1 การตัดสินใจซื้อจะเน้นไปในเรื่องของคุณภาพเป็นอันดับแรก หากสินค้ามีราคาที่แพงและมีชื่อเสียง เขาก็ยอมที่จะจ่าย คนยุคนี้ให้ความสนใจกับแฟชั่นมาก แม้จะมีการสิ้นเปลืองเงินก็ตาม การซื้อของเพื่อความสุขความเพลิดเพลินและตามใจตนเองเป็นความสุขของคนที่มีฐานะ การใช้สินค้าที่มีตราหือที่มีชื่อเสียงทำให้ภูมิใจ การเลือกซื้อบางครั้งมีการสับสนเป็นอย่างมาก เพราะมีสินค้าให้เลือกซื้อเยอะแต่หากสินค้าตัวไหนใช้ดีก็จะมีซื้อต่อไป บางครั้งการซื้อเน้นความสุขหรือความต้องการตามใจตนเอง การตัดสินใจซื้อขึ้นอยู่กับคุณภาพเป็นสิ่งที่สำคัญ ซื้อสินค้าตามแฟชั่นอาจจะไม่ค่อยจำเป็นมากนัก เพราะเวลาผ่านไปก็จะสามารถตก trend ได้ ผลิตภัณฑ์บางชนิดมีประสิทธิภาพสูงทำให้เกิดการรักดีต่อสินค้านั้นๆ และไม่ต้องการใช้ผลิตภัณฑ์อื่นทดแทน แต่อย่างไรก็ตามเรื่องราคาต้องดูเป็นลำดับต้นๆ ก่อนที่จะซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพ ในเรื่องของความสุขหรือความเพลิดเพลินหากแต่จะไม่จะเป็นมากนัก เพราะจะทำให้เสียเงินโดยใช่เหตุและไร้ประโยชน์อีกด้วย

การอภิปรายผล

ความรู้ของประชาชนต่อการซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพ

จากผลการศึกษาซึ่งพบว่าความรู้ของประชาชนต่อการซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับคะแนนรายด้านจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการนำไปปรับใช้ ด้านความรู้ ด้านการประเมินผล ด้านการวิเคราะห์ ด้านความเข้าใจหรือความคิดรวบยอด และด้านการสังเคราะห์ แสดงให้เห็นว่าประชาชนให้ความสำคัญกับเรื่องของสุขภาพ และการบำรุงสุขภาพ โดยการซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพมาบริโภค โดยประชาชนจะหาข้อมูลและความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์สุขภาพจากสื่อต่างๆ เช่น โทรศัพท์ อินเทอร์เน็ต และเมื่อจะซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพ ประชาชนจะทำการวิเคราะห์ก่อนการซื้อ ทั้งการหาข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของผลิตภัณฑ์ ราคา การพิจารณาจากบทวิเคราะห์ของผู้ใช้ผลิตภัณฑ์ (Review) ซึ่งความรู้ในลักษณะนี้เป็นความรู้ในระดับที่อธิบายเหตุผล (Know-Why) ในลักษณะของการนำประสบการณ์มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นหรือถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้พร้อมทั้งรับเอาความรู้จากผู้อื่นไปปรับใช้ในบริบทของตนเองได้ โดยประชาชนจะสามารถนำความรู้ในด้านการนำไปปรับใช้มาใช้สูงที่สุด โดยการนำไปปรับใช้ (Application) เป็นความสามารถในการนำความรู้ (knowledge) ความเข้าใจหรือความคิดรวบยอด (comprehension) ในเรื่องใดๆ ที่มีอยู่เดิม ไปแก้ไขปัญหาที่แปลกใหม่ของเรื่องนั้น โดยการใช้ความรู้ต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิธีการกับความคิดรวบยอดมาผสมผสานกับความสามารถในการแปลความหมาย การสรุปหรือการขยายความสิ่งนั้น ในกรณีนี้ ประชาชนได้นำเอาประสบการณ์การใช้ผลิตภัณฑ์ของผู้อื่นมาสรุป และใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจของตนเอง

การซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพ

จากผลการศึกษาซึ่งพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับการซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพด้านการเรียนรู้ ด้านทัศนคติ ด้านบุคลิกภาพและด้านวัฒนธรรม ด้านการรับรู้ ด้านชนชั้นทางสังคม ด้านกลุ่มอ้างอิง ด้านการจงใจ และด้านบทบาททางสังคม แสดงให้เห็นว่าประชาชนมีความตื่นตัวในเรื่องของสุขภาพและให้ความสำคัญกับสุขภาพมากขึ้น มีความสนใจในผลิตภัณฑ์ดูแลสุขภาพ ทั้งนี้ประชาชนมีการศึกษาข้อมูลก่อนการซื้อจากสื่อต่างๆ โดยเฉพาะสังคมโซเชียลในลักษณะการบอกต่อปากต่อปาก โดยประชาชนจะซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพที่ราคาไม่สูงมากนัก โดยตัดสินใจซื้อจากผู้ที่มีประสบการณ์ใช้จริง โดยกลุ่มอ้างอิงมีผลต่อการซื้อผลิตภัณฑ์มากพอสมควร

อิทธิพลของความรู้ของประชาชนที่มีต่อการซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพ

จากผลการศึกษาซึ่งพบว่าความรู้ของประชาชนที่ส่งผลต่อการซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพโดยรวม เรียงตามลำดับจากมีอิทธิพลมากไปหาน้อย ได้แก่ ความรู้ด้านการวิเคราะห์ ความรู้ด้านการสังเคราะห์ และความรู้ด้านการประเมินผล โดยความรู้ของประชาชนทั้ง 3 ด้านรวมกันสามารถทำนายการซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพโดยรวมได้ร้อยละ 14.90 ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าความรู้ความเข้าใจของประชาชนเป็นสิ่งที่มียิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพน้อยมาก ซึ่งสาเหตุที่เป็นเช่นนั้น อาจจะเป็นเพราะว่าประชาชน

พิจารณาประสิทธิภาพของผลิตภัณฑ์สุขภาพจากปริมาณของยอดขาย ยิ่งถ้าขายได้มากจะทำให้ประชาชนรู้สึกว่าคุณภาพ และถึงแม้ประชาชนจะมีความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์สุขภาพในระดับที่สูง แต่เป็นความรู้ในเชิงกว้าง ไม่ใช่เชิงลึก และมักจะขาดการตรวจสอบข้อมูล ประชาชนจะค่อนข้างเชื่อถือบุคคลอ้างอิงในสังคมออนไลน์มาก หากกลุ่มคนกลุ่มนี้เป็นผู้จำหน่ายผลิตภัณฑ์สุขภาพเอง จะทำให้ประชาชนมีความเชื่อถือมาก เมื่อผู้จำหน่ายผลิตภัณฑ์สุขภาพโฆษณาว่าตนเองได้ใช้ผลิตภัณฑ์และใช้ได้ผลดี จะทำให้เกิดความน่าเชื่อถือมาก ยิ่งเมื่อมีการเปิดเผยส่วนผสมและคุณสมบัติของส่วนผสมแต่ละชนิด ยิ่งทำให้ผลิตภัณฑ์ดูมีคุณภาพน่าเชื่อถือ แม้ว่าส่วนผสมนั้นจะมีเพียงเล็กน้อย หรือเป็นส่วนผสมที่อาจก่อให้เกิดอันตรายก็ตาม เพราะความรู้ในเรื่องเหล่านี้เป็นความรู้เฉพาะทาง เชิงลึก

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเน้นเรื่องของการให้ความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์สุขภาพ โดยเน้นการให้ความรู้ผ่านอินเทอร์เน็ตซึ่งเป็นสื่อที่ทุกคนเข้าถึง และปัจจุบันเป็นสื่อหลักของประชาชน โดยให้ความรู้เชิงลึก เช่น การตรวจสอบเลขที่ อย. ว่ามีการสวม อย. หรือไม่ เพื่อให้ประชาชนมีความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์สุขภาพมากขึ้นและสามารถคัดกรองผลิตภัณฑ์ที่ไม่ได้มาตรฐาน ไม่มีคุณภาพหรือมีอันตรายในการบริโภคได้

2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการเผยแพร่ผลิตภัณฑ์ที่อาจจะไม่ได้มาตรฐาน หรือมีการโฆษณาเกินจริง หรือมีการปลอมแปลงสินค้า รวมทั้งวิธีการสังเกตลักษณะของผลิตภัณฑ์ที่น่าจะเกิดการปลอมปน หรือหมกอำ มีมาตรการที่เข้มงวดในการขอ อย. มากขึ้นรวมทั้งมีบทลงโทษที่รุนแรงสำหรับผู้ที่น่า อย. ของสินค้าอื่นมาสวมในสินค้าของตน

3. ปัจจุบันมีผู้ประกอบการผลิตสินค้าสุขภาพออกมาจำหน่ายเป็นจำนวนมาก และมีราคาค่อนข้างสูง ในส่วนของประชาชนมีความตื่นตัวเรื่องสุขภาพ มีการหาความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์สุขภาพเพื่อนำมาเสริมสร้างสุขภาพของตนเอง แต่ให้วิธีการหาข้อมูลผลิตภัณฑ์นั้นๆ จากตัวแทนจำหน่าย ซึ่งก็พึ่งสรรพคุณของสินค้าจากแม่ทีม ไม่ได้มีความเข้าใจในตัวสินค้าอย่างลึกซึ้งเพียงพอ ไม่ได้มีความรู้มากพอที่จะตัดสินใจว่าสินค้าที่ตนเองกำลังสนใจหรือกำลังเป็นตัวแทนจำหน่ายนั้น ผสมสารที่ทำให้เกิดอันตรายต่อประชาชนอย่างไร จึงควรมีการจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะกิจเพื่อให้ประชาชนสามารถสอบถามความรู้ที่เกี่ยวข้องเหล่านี้ได้ และหน่วยงานนี้ควรมีหน้าที่ในการติดตาม ตรวจสอบอย่างใกล้ชิดในกรณีที่มีการหลอกลวงผู้บริโภค

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเชิงลึกในลักษณะการแยกประเภทของผลิตภัณฑ์
2. ควรมีการศึกษาความต้องการในเชิงภาพรวมทั้งส่วนของหน่วยงานรัฐ ประชาชน และผู้ประกอบการ เพื่อให้เกิดมุมมองของทั้ง 3 ส่วนอย่างครบถ้วน

3. ควรมีการศึกษาเชิงลึกกว่าเพราะเหตุใดประชาชนที่มีความรู้ในการซื้อผลิตภัณฑ์ในระดับมาก จึงใช้ความรู้ที่ตนเองมีในการเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ต่ำ หรือไม่ใช้เลย ศึกษาถึงสาเหตุหรือสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพที่แท้จริง

รายการอ้างอิง

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2547). *หลักสถิติ* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมสาร.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2549). *สถิติสำหรับงานวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2552). *สถิติสำหรับงานวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 4). ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชูชัย สมितिไกร. (2558). *พฤติกรรมผู้บริโภค* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Bloom, B. S. (ed). (1985). *Developing Talent in Young People*. New York: Ballantine Books

Solomon, M. (2009). *Consumer behavior: Buying, having, and being* (8th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.

Sproles, G. B., & Kendall, E. L. (1986). A methodology for profiling consumers' decisionmaking styles. *Journal of Consumer Affairs*, 20(2), 267-279.

การบริโภคอาหารนอกบ้าน: กรณีศึกษา Gen Y ในกรุงเทพมหานคร

Consumption of Food Away From Home (FAFH):

Case Study of Gen Y in Bangkok

ร่ำจวน เบญจศิริ (Rumjuan Benjasiri)

รองศาสตราจารย์ ดร., ประจําคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Associate Professor Dr., Faculty of Economics, Ramkhamhaeng University

E-mail: rumjuan1@hotmail.com

Received: 21 August 2020

Revised: 24 September 2020

Accepted: 10 September 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริโภคอาหารนอกบ้านและศึกษาตัวแปรสำคัญที่มีผลต่อการบริโภคอาหารนอกบ้านของ Gen Y (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร ข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้จากการสำรวจ Gen Y ในกรุงเทพมหานครโดยใช้แบบสอบถาม ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาการบริโภคอาหารนอกบ้านของ Gen Y ประกอบด้วยการใช้เวลานอกบ้าน พฤติกรรมการรับประทานอาหารของครอบครัว สื่อออนไลน์ รายได้และจำนวนมื้ออาหารต่อวัน

ผลการศึกษาพบว่า Gen Y ในกรุงเทพมหานครการรับประทานอาหารนอกบ้านวันละ 2.64 มื้อ มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยมื้อละ 226.83 บาท ส่วนใหญ่รับประทานอาหารนอกบ้านคนเดียว (ร้อยละ 46.2) รองลงมาคือรับประทานอาหารนอกบ้านกับแฟน (ร้อยละ 20.4) เพื่อน (ร้อยละ 19.3) ครอบครัว (ร้อยละ 11.8) และกลุ่มสมรส (ร้อยละ 2) อาหารนอกบ้านส่วนใหญ่ซื้อจากร้านอาหารริมทาง (ร้อยละ 52.8) รองลงมาคือร้านอาหารทั่วไป (ร้อยละ 17.2) ร้านสะดวกซื้อ (ร้อยละ 9.5) และห้างสรรพสินค้า (ร้อยละ 9.3) ตามลำดับ อาหารนอกบ้านของ Gen Y ส่วนใหญ่เป็นอาหารประเภทข้าวหรืออาหารที่ต้องรับประทานร่วมกับข้าว Gen Y ที่ศึกษามีความเห็นว่ารับประทานอาหารนอกบ้านมีสาเหตุมาจากสื่อออนไลน์มากที่สุดรองลงมาเป็นความเร่งรีบของสังคมเมือง ค่าใช้จ่ายในการทำอาหารกินเองมากกว่าซื้ออาหารมารับประทาน คนหนาแน่น รถติด และการมีบริการรับส่งอาหารตามสั่งตามลำดับ

ตัวแปรด้านการใช้เวลาอยู่นอกบ้าน พฤติกรรมการรับประทานอาหารของครอบครัว สื่อออนไลน์ รายได้ และจำนวนมื้ออาหารต่อวัน มีผลต่อการบริโภคอาหารนอกบ้านของ Gen Y ในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกและสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงการบริโภคอาหารนอกบ้านของ Gen Y ในกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 81.6 ในการเปรียบเทียบผลที่มีต่อการบริโภคอาหารของ Gen Y ในกรุงเทพมหานคร ตัวแปรเวลาในการทำงานนอกบ้าน มีผลต่อการบริโภคอาหารนอกบ้านของ Gen Y ในกรุงเทพมหานครมากที่สุด (Beta = 0.51) รองลงมาคือ พฤติกรรมในการรับประทานอาหารนอกบ้านของครอบครัว (Beta = 0.375) สื่อออนไลน์ (Beta = 0.128) จำนวนมื้ออาหารต่อวัน (Beta = 0.068) และรายได้ของ Gen Y (Beta = 0.065) ตามลำดับ

คำสำคัญ: การบริโภคอาหาร, อาหารนอกบ้าน, เจเนอเรชั่นวาย (Gen Y), กรุงเทพมหานคร

Abstract

This research aims to study the consumption behavior and determine major variables influencing the consumption of Food Away From Home (FAFH) of Gen Y in Bangkok. Data used in the analysis were collected from Gen Y in Bangkok by using questionnaires. Variables used in the study of Food Away From Home (FAFH) of Gen Y in Bangkok were: time spent outside, family's eating habit, online media, income, and number of meals per day.

The findings are as follows:

Gen Y in Bangkok had FAFH 2.64 times per day. The cost of having FAFH was 226.83 baht per meal. Having FAFH alone by Gen Y in Bangkok occupied the largest proportion (46.2%), followed by having it with a lover (20.4%), friends (19.3%), family (11.8%), and spouse (2%). The FAFH were mostly bought from street food shops (52.8%), followed by general food shops (17.2%), convenience stores (9.5%) and department stores (9.3%). The majority of FAFH of Gen Y in Bangkok was rice and dishes eaten with rice. The reasons contributing to them having FAFH, with highest contribution first, were online media, followed by the hustle of urban society, higher cost of home cooking relative to FAFH, density of population and traffic jams, and the rise of food delivery services.

Variable of time spent outside, family's eating habit, online media, income, and the number of meals per day influenced the consumption of FAFH of Gen Y in Bangkok at a statistically significant level. These variables had positive correlation and were explanatory of changes in the consumption of FAFH of Gen Y in Bangkok at 81.6 percent.

In comparing the variables influencing the consumption of FAFH of Gen Y in Bangkok, the variable of time spent outside influenced the consumption of FAFH of Gen Y in Bangkok at the highest level ($\beta = 0.510$). Next in descending order were the variables of family's eating habit ($\beta = 0.375$), online media ($\beta = 0.128$), the number of meals per day ($\beta = 0.068$), and income ($\beta = 0.065$).

Keywords: Consumption of food, Food away from home (FAFH), Generation Y (Gen Y), Bangkok

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

ในปี 2561 คนไทยมีค่าใช้จ่ายครัวเรือนเฉลี่ยอยู่ที่ 21,346 บาทต่อเดือน มูลค่าของการใช้จ่ายนี้เป็นการใช้จ่ายในด้านอาหาร เครื่องดื่มและยาสูบมากที่สุด สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ได้มีการประมาณการโดย Euromonitor (BIZ & MARKETING NEWS, 2561, ออนไลน์) ในปี 2561 ค่าใช้จ่ายของคนไทย จะมีมูลค่าเพิ่มขึ้นเป็น 9.2 ล้านล้านบาท เติบโตจากปี 2560 ร้อยละ 5.2 ซึ่งในปี 2560 ค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิตของคนไทยโดยรวมมีมูลค่าประมาณ 8.8 ล้านล้านบาท ค่าใช้จ่ายทั้งหมดนี้เป็นค่าใช้จ่ายในด้านอาหารมากที่สุด มีสัดส่วนถึงร้อยละ 21.2 จากค่าใช้จ่ายทั้งหมดรวมมูลค่า 1.8 ล้านล้านบาท ภาวะเศรษฐกิจและสังคมเมืองเป็นการใช้ชีวิตที่รีบเร่ง ใช้ชีวิตนอกบ้านมากกว่าในบ้าน ประกอบกับการพัฒนาเทคโนโลยีที่ทำให้มีความรวดเร็วอำนวยความสะดวกในการเลือกและซื้ออาหารมารับประทานได้ตามความชอบ การบริโภคอาหารนอกบ้านหรืออาหารสำเร็จรูปจึงเป็นทางที่จะประหยัดเวลาไว้ใช้เพื่อการทำงานหรือทำกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตประจำวันให้ทันเวลาได้

ปัจจุบันมีการแบ่งกลุ่มคนตามช่วงอายุออกเป็น 7 กลุ่ม ประกอบด้วย Greatest Generation, Silent Gen, Baby Boomer, Gen X, Gen Y, Gen Z และ Gen Alpha กลุ่มคน Gen Y เป็นกลุ่มที่มีช่วงอายุอยู่ในวัยทำงานและมีสัดส่วนมากที่สุดของประชากรวัยทำงานและจะเป็นกำลังแรงงานที่สำคัญของประเทศในปัจจุบันไปจนถึงอนาคตอีก 10 ถึง 20 ปี โดยในปี 2560 กลุ่ม Gen Y ของประเทศไทยมีร้อยละ 28 ของประชากรทั้งหมด (ฐานเศรษฐกิจ, 2560, ออนไลน์) คนรุ่นใหม่ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศคือกลุ่ม Gen Y เป็นกลุ่มคนที่เกิดมาในช่วงที่มีการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว มีผลให้สภาพของการทำงานและการดำเนินชีวิตเปลี่ยนแปลงไปรวดเร็วด้วย คนในกลุ่ม Gen Y มีความชำนาญในการใช้เทคโนโลยี ทำงานแข่งกับเวลา กระตือรือร้นในการหาเงินหารายได้ พฤติกรรมการบริโภคเปลี่ยนไปจากคนรุ่นพ่อแม่ พฤติกรรมการบริโภคของคนในวัยต่างๆ ในสังคมมีความแตกต่างกันไป การศึกษาการบริโภคอาหารนอกบ้านซึ่งเป็นพฤติกรรมที่แตกต่างไปจากคนรุ่นก่อนของกลุ่มคน Gen Y ที่อยู่ในวัยที่กำลังเติบโตด้านหน้าที่การงาน และเป็นแรงงานกลุ่มใหญ่ของประเทศจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่ควรศึกษาวิจัย อาหารเป็นสิ่งจำเป็นที่ทุกคนต้องบริโภคและเป็นสินค้าที่ต้องใช้วัตถุดิบทางการเกษตรที่ผลิตได้จากภายในประเทศ

ร่าจวน เบญจศิริ

การศึกษาเกี่ยวกับการบริโภค การใช้จ่ายและพฤติกรรมการรับประทานอาหารของกลุ่มคน Gen Y ซึ่งจะเป็นกลุ่มคนที่จะมีความสำคัญต่อการพัฒนาระบบและการขยายตัวทางเศรษฐกิจมากขึ้นในอนาคต จึงเป็นเรื่องที่ควรให้ความสำคัญ ผลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นข้อมูลและข้อค้นพบที่มีประโยชน์ต่อภาครัฐสามารถนำไปใช้ประกอบการจัดทำนโยบายและมาตรการต่างๆ ให้มีผลต่อการบริโภคโดยรวมอันมีผลต่อเนื่องไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ เป็นประโยชน์แก่ผู้ประกอบการที่เกี่ยวข้องได้เข้าใจพฤติกรรมของผู้บริโภคและสามารถวางแผนการผลิตและการจำหน่ายได้ตรงกับความต้องการของตลาด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริโภคอาหารนอกบ้านของ Gen Y ในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาตัวแปรที่มีผลการบริโภคอาหารนอกบ้านของ Gen Y ในกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษานี้ศึกษาพฤติกรรมการบริโภคอาหารนอกบ้านและตัวแปรสำคัญที่มีผลต่อการบริโภคอาหารนอกบ้านของ Gen Y (Generation Y) ที่อยู่ในกรุงเทพมหานคร ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาได้จากบุคคลที่จัดอยู่ในกลุ่ม Gen Y กล่าวคือ เป็นบุคคลที่มีอายุระหว่าง 20 ถึง 40 ปี ในปี 2562 ดำเนินการเก็บข้อมูลในช่วงเดือนกันยายน ถึง เดือนตุลาคม 2562

แนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีความต้องการ (Demand Theory) Alfred Marshall (1842-1924) (BIZ & MARKETING NEWS, 2561, ออนไลน์) อธิบายว่า ความสัมพันธ์ระหว่างราคากับปริมาณของสินค้าและบริการมีทิศทางในทางตรงกันข้าม เมื่อราคาสินค้าและบริการสูงขึ้นความต้องการสินค้าและบริการจะลดลง และเมื่อราคาสินค้าลดลง ความต้องการสินค้าและบริการจะเพิ่มขึ้น ถ้าให้ปัจจัยอื่นๆ คงที่ การเพิ่มหรือลดลงของความต้องการมีผลมาจากผลกระทบของรายได้หรือผลกระทบของการทดแทน (income effect or substitution effect) Income effect คือ เมื่อราคาสินค้าลดลง ผู้บริโภคจะซื้อสินค้าได้มากขึ้นในงบประมาณเท่าเดิม ส่วน Substitution effect คือการที่ผู้บริโภคเปลี่ยนจากการซื้อสินค้าที่มีราคาสูงกว่าไปซื้อสินค้าที่ราคาถูกลงแทน เมื่อผู้บริโภคซื้อสินค้าที่มีราคาต่ำกว่าความต้องการก็จะซื้อเพิ่มขึ้น นอกจากนี้การที่ผู้บริโภคจะซื้อสินค้ามากหรือน้อยยังขึ้นอยู่กับตัวแปรอื่นๆ อีก เช่น ความชอบของผู้บริโภคที่เปลี่ยนไป รสนิยม และรายได้ ความต้องการสินค้าและบริการของผู้บริโภคคือ ความเต็มใจจ่ายเงินเพื่อแลกกับสินค้าและบริการตามที่เขาต้องการ และถ้าผู้บริโภคจ่ายเงินค่าสินค้าและบริการตามราคาตลาด (Market price) ความเต็มใจจ่าย

ของจำนวนสินค้าและบริการทั้งหมดที่ซื้อจะมากกว่าจำนวนเงินที่จ่ายไป ส่วนที่มากกว่านี้คือส่วนเกินผู้บริโภค

ความต้องการสินค้าและบริการขึ้นอยู่กับราคาของสินค้านั้นและปัจจัยที่ไม่ใช่ราคา เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดรูปแบบพฤติกรรมผู้บริโภค (model of consumer behaviour) ตัวแปรที่กำหนดความต้องการ (Determinants of demand) หรือปริมาณซื้อสินค้าและบริการ (Economics Online, 2020, online) ได้แก่ ราคา และสิ่งที่ไม่ใช่ราคา สิ่งที่ไม่ใช่ราคาประกอบด้วย ความต้องการ รายได้ ความชอบ อุปนิสัยหรือความเคยชิน ราคาสินค้าทดแทน ราคาสินค้าที่ใช้ประกอบกัน และความคาดหวัง

Kotler, P. and Armstrong, G. (2006, pp. 129-150) อธิบายทฤษฎีความต้องการว่า อุปสงค์หรือความต้องการซื้อที่ผู้บริโภคมีต่อสินค้าชนิดใดชนิดหนึ่งมีปัจจัยต่างๆ เกี่ยวข้องมากมาย ในด้านผู้ผลิตหรือผู้ขายสินค้าปัจจัยที่เกี่ยวกับความต้องการซื้อคือ ราคา การส่งเสริมการขาย คุณภาพสินค้า และอื่นๆ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ผู้ผลิตหรือผู้ขายควบคุมได้ ส่วนในความต้องการของผู้บริโภคมีปัจจัยอื่นที่มีความสำคัญต่อความต้องการสินค้าและบริการซึ่งเป็นปัจจัยที่ผู้ผลิตไม่สามารถควบคุมได้ เช่น รายได้และรสนิยมของผู้บริโภค ราคาสินค้าที่ใช้ทดแทนได้ ภาวะเศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมในด้านต่างๆ และกระบวนการที่ทำให้เกิดความต้องการและมีการซื้อสินค้าชนิดใดชนิดหนึ่งในอันดับแรก ผู้บริโภคจะตัดสินใจว่าต้องการซื้อสินค้าอะไร สอง ผู้บริโภคจะค้นหาและศึกษาข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสินค้าที่เขาต้องการ สาม ผู้บริโภคหรือผู้ซื้อจะมีข้อมูลเกี่ยวกับสินค้าที่ต้องการ เช่น รูปลักษณะ คุณสมบัติ การให้บริการต่างๆ ที่เขาสนใจสี่ นำข้อมูลต่างๆ มาเปรียบเทียบ นำมาประเมินหาทางเลือกและตัดสินใจซื้อ ห้า หลังจากการซื้อสินค้าแล้ว ผู้บริโภคจะมีปฏิกิริยาต่อสินค้านั้นว่าชอบหรือไม่ชอบ เป็นการสะท้อนถึงพฤติกรรมผู้บริโภคในสินค้าหรือบริการนั้น ถ้าได้ใช้หรือบริโภคสินค้าแล้วไม่ชอบ ผู้บริโภคนี้ก็จะไม่ซื้อหรือไม่บริโภคสินค้าอีก

ทฤษฎีการผลิตของครัวเรือน (The theory of household production) ตามเค้าโครงของ Becker (1965) ได้นำทฤษฎีความต้องการของสำนักคลาสสิก (classical demand theory) ไปใช้ในการอธิบายถึงผลของราคา รายได้ โครงสร้างประชากร และข้อจำกัดของเวลา ที่มีต่อการใช้จ่ายในด้านอาหารของครัวเรือน โมเดลเศรษฐกิจของพฤติกรรมครัวเรือนนี้ค่าใช้จ่ายในการบริโภคประกอบด้วยราคาและเวลาที่ใช้ในการรับประทานอาหาร การเตรียมอาหารและการเก็บล้างหลังมีอาหารหลักหรืออาหารว่าง ครัวเรือนจะต้องตัดสินใจว่าจะใช้เวลาในทุกด้านของกิจกรรมการรับประทานอาหาร เช่น การทำอาหารที่บ้าน หรือไม่ทำอาหารและเก็บล้างเอง จะรับประทานอาหารนอกบ้าน การตัดสินใจขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย ได้แก่ การเงินของครอบครัว ต้นทุนค่าเสียโอกาสของเวลาของผู้ทำอาหารให้แก่ครัวเรือนโดยทั่วไปคือผู้จัดการครัวเรือน และขึ้นอยู่กับว่าผู้ที่รับผิดชอบในการทำอาหารของครัวเรือนสามารถทำอาหารได้ดีแค่ไหน ในกรอบโมเดลของ Becker นี้ผู้จัดการครัวเรือนเป็นบุคคลที่รับผิดชอบในการไปจับจ่ายวัตถุดิบในการทำอาหาร เก็บล้างและงานบ้านอื่นๆ และการไปรับประทานอาหารนอกบ้านเป็นรูปแบบหนึ่งของการพักผ่อน การไป

รับประทานอาหารทั้งที่เป็นฟาส์ฟูดและภัตตาคารร้านอาหาร (full-service restaurant) เป็นการพักผ่อนหย่อนใจด้วย ลักษณะสำคัญที่มีผลต่อความต้องการอาหารนอกบ้านคือ รายได้ครัวเรือน เวลาที่จำกัดของผู้จัดการครัวเรือน ระดับการศึกษาของผู้จัดการครัวเรือน ศาสนาของสมาชิกในครัวเรือน รวมเชื้อชาติและชาติพันธุ์ของครัวเรือน

Hawkins et al. (2004, pp. 19-23) อธิบายว่าพฤติกรรมของผู้บริโภคอาจเป็นการศึกษาถึงบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์กร นักการตลาดสามารถกระตุ้นให้ผู้บริโภคตัดสินใจซื้อสินค้าได้โดยใช้ 4 ปัจจัย (4P) ได้แก่ 1) Product (ตัวสินค้า) การปรับปรุงคุณภาพตัวสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ที่มีลักษณะหรือการทำงาน 2) Price (ราคา) 3) Place (สถานที่) เป้าหมายและตำแหน่งของสินค้า จะมีผลต่อการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค 4) Promotion (การส่งเสริมการขาย) ส่วนพฤติกรรมในการซื้อสินค้าในมุมมองของนักการตลาดและนักจิตวิทยา Kotler, P. (2003, pp. 183-198) เห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการซื้อสินค้าของผู้บริโภค ประกอบด้วย 1) ตัวบุคคลและจิตใจ ได้แก่ อายุและชั้นของวงจรชีวิต อาชีพและลักษณะการใช้ชีวิต บุคลิกภาพและแนวคิดส่วนตัว 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสังคม ได้แก่ วัฒนธรรม และ 3) ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ เช่น ภาวะเศรษฐกิจ กำลังซื้อ อัตราดอกเบี้ย อัตราภาษี และอื่นๆ

Bloemer and De Ruyter (1998) มีแนวคิดว่า ความพึงพอใจของผู้บริโภคเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นหลังจากการซื้อสินค้าหรือบริการไปแล้ว ประสพการณ์ที่มีต่อสินค้า เป็นการตอบสนองจากการประเมินความต้องการ ระหว่างการเตรียมการไปเลือกซื้อสินค้า ความต้องการรูปแบบและประสพการณ์จริงกับการเลือกซื้อสินค้า ซึ่ง Revista ESPACIOS (2017) แบ่งความพึงพอใจของผู้บริโภคออกเป็น พึงพอใจในระบบการไปเลือกซื้อสินค้า เช่น ความสะดวก ประเภทของร้านค้า ความพอใจในระบบการซื้อ และความพอใจในการบริโภคหรือใช้สินค้า ความไม่พอใจในสิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้บริโภคขาดความเชื่อถือ และลดการซื้อสินค้า ผู้ผลิตหรือผู้ขายจะมีส่วนแบ่งการตลาดลดลง และงานการศึกษาของ Juyal (2012, online) เสนอสิ่งที่ทำให้ผู้บริโภคเกิดความพึงพอใจที่ผู้ขายต้องคำนึงถึงในการสร้างความจงรักภักดีต่อสินค้าไว้เป็น 3 ระยะคือ ก่อนการขาย (pre-sales) การขาย (sales) และหลังการขาย (after-sales) ส่วน Westbrook (1987) แบ่งความพึงพอใจของลูกค้าในอีกมุมมองหนึ่งเป็น 1) ความพอใจในระบบการจับจ่ายซื้อสินค้า เช่น ความสะดวกและการแบ่งหมวดหมู่ของร้านค้า 2) ความพอใจในระบบการขายสินค้าซึ่งประกอบด้วย การเลือกซื้อสินค้าและการซื้อสินค้า 3) ความพอใจของผู้บริโภคซึ่งเขาได้รับผลกระทบจากการใช้สินค้า ความไม่ประทับใจหรือไม่พอใจในส่วนใดส่วนหนึ่งในสามส่วนนี้สามารถทำให้ลูกค้าไม่จงรักภักดีต่อสินค้านั้น ยอดขายลดลงและเสียส่วนแบ่งการตลาด จากแนวคิดทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น Juyal (2012, online) ประกอบกับข้อสรุปของ Grewal, D. and Levy, M. (2008, pp. 139-141) พบว่าปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการซื้อสินค้าและบริการ ประกอบด้วย ตัวบุคคลและจิตใจรวมถึงสภาพแวดล้อมของผู้บริโภค ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสังคมและปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ ผู้ขายต้องคำนึงถึงปัจจัยที่มีผลต่อการซื้อสินค้าและ

บริการของผู้บริโภค ได้แก่ ความคาดหวังของผู้บริโภค ประโยชน์ที่จะได้รับจากสินค้า ราคา การใช้งาน สถานที่ขายหรือสถานที่วางสินค้า ลักษณะสินค้า และการให้บริการในการขายและหลังการขาย

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การรับประทานอาหารของครัวเรือนในการศึกษาของ McCracken and Brandt (1987) และ Byrne et al., (1998) พบว่า ครัวเรือนที่มีรายได้สูงจะใช้จ่ายในฟาสต์ฟู้ดและ full-service restaurant รวมถึงใช้จ่ายในของกินเล่น (snacks) มากกว่าครอบครัวที่มีรายได้น้อยกว่า ผู้จัดการครัวเรือนหรือหัวหน้าครอบครัวมีการใช้เวลาทำงานนอกบ้านมากจะมีการรับประทานอาหารนอกบ้านมากกว่าผู้จัดการครัวเรือนหรือหัวหน้าครอบครัวที่ใช้เวลาทำงานนอกบ้านน้อย ในการรับประทานอาหารนอกบ้านอาหารฟาสต์ฟู้ดจะเป็นทางเลือกที่สะดวกต่อการหาซื้อ การใช้จ่ายในฟาสต์ฟู้ดมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นไปในทางเดียวกันกับจำนวนชั่วโมงที่ผู้จัดการครัวเรือนหรือหัวหน้าครอบครัวทำงานในตลาดแรงงาน การศึกษาของ ส่วน Byrne et al., (1998) ศึกษาในด้านเวลาในการรับประทานอาหาร พบว่าการรับประทานอาหารที่ภัตตาคารอาจใช้เวลามากกว่าการจัดซื้อหุงหาอาหารและเก็บล้างที่บ้าน แต่ยังไม่มียกย่องและการวิจัยเชิงประจักษ์ในความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการอาหารของครัวเรือนที่ full-service restaurant กับเวลาที่ใช้ไปในการจัดซื้อหุงหาอาหารและเก็บล้างที่บ้าน ส่วนการศึกษาของ McCracken and Brandt (1987) พบว่าจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ร่วมรับประทานอาหารด้วยกันมีผลต่อต้นทุนในการทำอาหาร ยิ่งสมาชิกมากต้นทุนจะลดลง ผลการศึกษาในด้านเวลาที่ใช้ในกระบวนการการทำอาหาร จำนวนคนมากขึ้นใช้เวลาในการทำอาหารเพิ่มขึ้นไม่มากหรือเท่าเดิม นอกจากนี้การซื้อวัตถุดิบในการทำอาหารจะถูกลง การซื้อปริมาณมากหรือแพ็คเกจใหญ่ จะถูกกว่า การวิจัยเชิงประจักษ์พบว่า ค่าใช้จ่ายในการรับประทานอาหารนอกบ้านต่อหัวของครัวเรือนที่มีขนาดใหญ่กว่าจะมีแนวโน้มน้อยกว่าครัวเรือนที่มีขนาดเล็ก

Moreno, M. F., et. (2017) ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะของคนกลุ่ม Millennials และพฤติกรรม การใช้จ่ายใช้สอย ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยแบบ transactional ศึกษางานวิจัยต่างๆ ที่ลงพิมพ์ในวารสารเฉพาะด้านเพื่อช่วยสร้างลักษณะเด่นที่สุดที่อธิบายกลุ่มคน Millennials ที่นักวิชาการต่างๆ มีจุดที่อธิบายซ้ำซ้อนกัน พบว่า กระบวนการซื้อสินค้าและบริการของคนกลุ่มนี้คือช่วงเวลาของความสนุกสนานและจรรโลงใจต่อแบรนด์ที่ซื้อ มีการใช้เงินอย่างรวดเร็ว ส่วนใหญ่ซื้อผ่านทางเว็บไซต์ต่างๆ โดยเฉพาะผ่านทาง social network ผลการศึกษายังพบอีกว่า Millennials ถูกทำให้สนใจโดยการโฆษณา เช่นการให้ดูปองหรือให้ส่วนลด ยุคที่ Millennials เกิดเป็นยุคแรกของเทคโนโลยี เป็นคนที่มีความเป็นตัวเองสูง ถือตนเองเป็นศูนย์กลางใช้เทคโนโลยีเก่ง เปลี่ยนงานบ่อย คนกลุ่มนี้มีแนวโน้มในการใช้จ่ายรวดเร็วผ่านทางเว็บไซต์และสื่อสังคมออนไลน์ เช่น เฟสบุ๊ค ไลน์ ถูกชักจูงโดยการโฆษณาเสมือนจริงเช่นการให้ดูปองหรือส่วนลด มีแนวโน้มในการซื้อออนไลน์เป็นส่วนใหญ่ (Küster et al., 2016) ประสิทธิภาพที่เป็นด้านบวกมีผลกระทบ

ที่สำคัญต่อทัศนคติที่มีต่อการใช้เว็บไซต์ รวมถึงความเชื่อถือ มีผลต่อความตั้งใจและตัดสินใจในการซื้อสินค้า ผู้บริโภคจะรู้สึกพึงพอใจในประสบการณ์ เนื่องจากการมีประสบการณ์ในด้านดี ทำให้มีใจโน้มเอียงไปในทางบวกในการซื้อสินค้า ความเชื่อมโยงกันของคนกลุ่ม millennials คือเครื่องมือที่จะใช้ในการตลาดดิจิทัล คนกลุ่มนี้ไม่ค่อยให้ความสนใจผู้อื่นมากนัก ก่อนข้างฟุ่มเฟือย ให้ความสำคัญกับตนเองตลอดเวลา ถ้าคนกลุ่มนี้พบช่วงที่เป็นสิ่งที่ตรงกับรสนิยมของเขาหรือพอใจในสินค้า และการบริการของแบรนด์หรือเว็บไซต์ พวกเขาจะใช้จ่ายกับสิ่งนั้น แต่ถ้ามีประสบการณ์ที่ไม่ดีหรือพบสิ่งที่ไม่จะหาทางที่จะเสนอความคิดเห็นของตนอย่างแน่อน การสื่อสารในปัจจุบันทำให้คนกลุ่มนี้ส่งข้อมูลข่าวสารกันได้รวดเร็วและเป็นอิสระ การตัดสินใจในการซื้อรวดเร็วกว่าคนรุ่นก่อน จะเชื่อเพื่อนๆ ในประสบการณ์ที่มีต่อเว็บไซต์และบ่อยครั้งมักจะถามเพื่อนๆ เพื่อประเมินข้อดีของเว็บไซต์หรือสินค้า คนกลุ่ม Millennials ไม่จงรักภักดีต่อแบรนด์เหมือนคนรุ่นก่อน จะมีปฏิกิริยาต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจและการเมือง และพฤติกรรมในการซื้อสินค้าของตน เป็นรูปแบบใหม่ไปเรื่อยๆ การพัฒนาเทคโนโลยีจะชี้นำคนกลุ่มนี้ไปในแนวโน้มการซื้อแบบใหม่ ทัศนคติและการยอมรับคือเครื่องมือนำไปสู่การสร้างการเชื่อมโยงผ่านการประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ ความจงรักภักดีของตลาดนี้มีความสัมพันธ์กับจิตวิทยา พยายามหาทางในการสร้างกลยุทธ์การตลาดที่มีคุณค่าที่จะสร้างการยอมรับในด้านบวกและผลที่ตามมาคือการซื้อสินค้า ซึ่ง Moreno, M. F., et. (2017, p. 142) แสดงความคิดเห็นว่างานวิจัยนี้ยังไม่ได้มีการทบทวนในเชิงลึกในการศึกษาวิเคราะห์หัวแปรอื่นๆ ในพฤติกรรมในการซื้อสินค้าและบริการเช่น เพศ

สำนักงานส่งเสริมการค้าภายในต่างประเทศ ณ นครลอสแอนเจลิส (2559) ศึกษาพฤติกรรมการบริโภคและช่องทางการตลาดสำหรับ Generation ต่างๆ รายงานในนิตยสาร JCK พบว่า Millennials หรือ Gen Y เป็นกลุ่มคนที่เป็นเป้าหมายหลักของการตลาดเพราะเป็นกลุ่มที่เป็นผู้บริโภคมากที่สุด ในปี 2015 คนกลุ่มนี้ใช้เงินไปประมาณ 200 พันล้านเหรียญสหรัฐฯ และคาดว่าจะมียอดเพิ่มขึ้นทะลุ 10 ล้านล้านเหรียญสหรัฐฯ ในปี 2020 คนกลุ่มนี้ถือเป็นกลุ่มที่เข้าถึงได้ยากเพราะความคิดที่แปลกใหม่ โลกยุค Millennials การพัฒนาเทคโนโลยีทำให้คนมีความเป็นตัวของตัวเองมากขึ้น มีการเรียนรู้ สืบค้นข้อมูลสินค้าเพื่อการเปรียบเทียบเป็นอย่างดีและมีความมั่นใจก่อนที่จะซื้อสินค้า เชื่อในคำแนะนำจากผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจซื้อของคนกลุ่มนี้ ติดตามข้อมูลข่าวสารจากกลุ่ม Designers ที่มีชื่อเสียงตาม Instagram Yelp หรือนิตยสารต่างๆ ร้อยละ 41 ของคนกลุ่มนี้ หลังจากศึกษาข้อมูลเป็นอย่างดีแล้วจะไปดูสินค้าจริงในร้าน ก่อนตัดสินใจซื้อ ชอบสินค้าที่มีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะมาก ช่องทางการตลาดที่ดีที่สุดสำหรับคนกลุ่มนี้คือ Social Media ทาง Instagram, Blogger, Website ชอบข้อมูลที่ได้รับผ่าน Social Media ของสินค้าอื่นๆ หรือผ่าน Brand Ambassador โดยตรง สามารถเรียนรู้และปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมทุก technology ที่ถูกพัฒนามาใหม่ได้อย่างรวดเร็ว คนกลุ่มนี้มีความคิดอิสระและเป็นของตัวเอง กล้าคิด กล้าทำ ชอบแสดงความคิดเห็นของตัว โดยใช้ Technology หรือ Social Media

การศึกษาความต้องการบริโภคอาหารนอกบ้าน (Food Away From Home) ทั้งที่เป็นฟาสต์ฟู้ด และ Full-Service Restaurant ของคนอเมริกัน โดย Hayden Stewart, H., Blisard, N., Bhuyan, S. and Rodolfo, M. Nayga, Jr. (2004) พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับการใช้จ่ายอาหารนอกบ้าน คือรายได้ รายได้ต่อครัวเรือนเพิ่มขึ้นร้อยละ 10 จะทำให้การใช้จ่ายใน Full-Service Restaurant และ Fast Food เพิ่มขึ้น ร้อยละ 6.4 และ 3.2 ตามลำดับ การใช้จ่ายนอกบ้านของครอบครัวแม่เดี่ยวและครัวเรือนที่มีผู้ใหญ่หลายคนที่ไม่ได้มีเด็กอาศัยอยู่จะสูงกว่าครัวเรือนที่แต่งงานและมีลูกอยู่ด้วย ชั่วโมงการทำงานนอกบ้านของผู้จัดการ ครัวเรือน (Household manager) ขนาดครัวเรือน อายุของผู้จัดการครัวเรือน และลักษณะครัวเรือน เช่น การศึกษาของหัวหน้าครัวเรือน จำนวนสมาชิกในครอบครัว เชื้อชาติ มีการผลต่อเปลี่ยนแปลงการบริโภคอาหารนอกบ้าน ซึ่งงานวิจัยเรื่อง Urban Food Policy: A Strategies for Sustainable Food Systems ของ Cohen, N. (2016) พบว่าในช่วง 30 ปีที่ผ่านมา การเติบโตของการรับประทานอาหารนอกบ้านของชาวอเมริกัน เพิ่มขึ้นมาโดยตลอด ในปี 1977 ประชาชนได้รับแคลอรีจากอาหารนอกบ้านประมาณร้อยละ 18 เพิ่มขึ้นร้อยละ 34 ในปี 2012 เป็นการเพิ่มในส่วนจากร้านฟาสต์ฟู้ดจากน้อยกว่าร้อยละ 6 ในปี 1977 เป็นร้อยละ 16 ในปี 2012 ในปี 1977 ถึง 1978 เด็กๆ ได้รับแคลอรีจากฟาสต์ฟู้ดเพียงร้อยละ 4 เพิ่มขึ้นร้อยละ 14 ในปี 2012 โดยที่แคลอรีที่ได้รับจากอาหารที่โรงเรียนลดลงต่ำกว่าร้อยละ 7 อาหารจากภัตตาคาร ร้านอาหารและฟาสต์ฟู้ดโดยทั่วไปจะมีแคลอรีสูง ไขมัน และเกลือมากกว่าอาหารที่ปรุงจากบ้าน แนวโน้มเช่นนี้นำไปสู่การลดอาหารเพื่อรักษาโรคเรื้อรังของประชาชนที่จะมีมากขึ้นในอนาคต

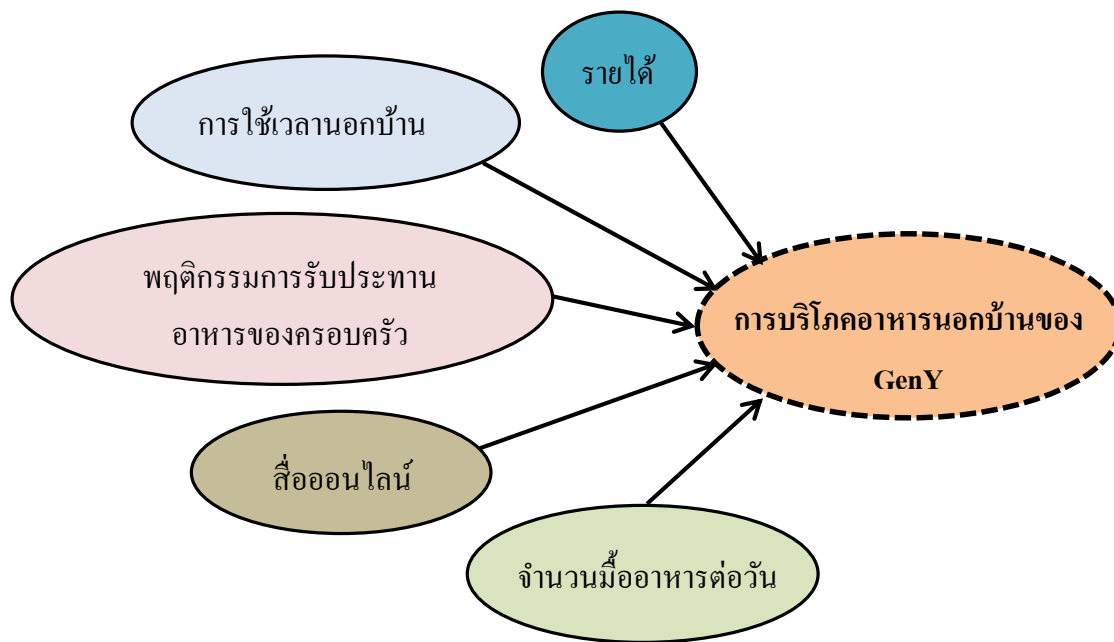
ในด้านการศึกษาพฤติกรรมและความต้องการของผู้บริโภคอาหารนอกบ้านของคนไทย พบว่าบริษัทนิลเส็น ได้ทำการศึกษารับประทานอาหารนอกบ้านของคนไทยพบว่าแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี สถานที่ 3 อันดับแรกของผู้บริโภคชาวไทย คือ ร้านสะดวกซื้อ ร้านขายอาหารที่เป็นแผงลอย (food stall) และอาหารข้างทาง (street food) ตามลำดับ บริโภคอาหารวันละ 7 มื้อ คือมื้อเช้า อาหารว่างก่อนมื้อเที่ยง มื้อเที่ยง อาหารว่างช่วงบ่าย อาหารว่างช่วงบ่ายแก่ๆ มื้อเย็น และอาหารว่างรอบดึก โดยมื้อเย็นนั้นมีอัตราการเติบโตสูงสุด (ร้อยละ 5) เมื่อเทียบกับมื้ออื่นๆ และ Euromonitor (BIZ & MARKETING NEWS, 2561, ออนไลน์) ศึกษาพฤติกรรมการรับประทานอาหารของคนไทย พบว่าคนไทยรับประทานอาหารเฉลี่ยถึงวันละ 7 มื้อเช่นกัน คือ มื้อเช้า สาย เที่ยง บ่าย ช่วงบ่ายแก่ๆ เย็น และช่วงดึก ในมื้อสาย บ่าย บ่ายแก่ๆ และช่วงดึกจะเป็นอาหารประเภท ขนม ของขบเคี้ยว อาหารว่างต่างๆ การพัฒนาความเป็นเมืองทำให้คนในเมืองสนใจสุขภาพมากขึ้น ให้ความสำคัญกับอาหารที่ดีต่อสุขภาพและได้มาตรฐาน (BIZ & MARKETING NEWS, 2561, ออนไลน์) อธิบายว่า สังคมปัจจุบันผู้บริโภคมีพฤติกรรมการบริโภคอาหารเปลี่ยนแปลงไปจากสมัยก่อน จะคำนึงถึงความพึงพอใจส่วนบุคคล รสชาติ และมีจิตสำนึกต่อสังคมมากขึ้น นอกจากนี้ มีนิตยสาร ซึ่งเป็นบริษัทวิจัยการตลาดระดับโลก ประเทศสิงคโปร์ (BLT Bangkok, 2561, ออนไลน์) ระบุว่า การพัฒนาทางเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร การพัฒนาทางการแพทย์และการสาธารณสุข และการดำเนินชีวิตที่เร่ง

ร่าจวน เบญจศิริ

รับในสังคมปัจจุบัน คาดว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลมากต่อการบริโภคอาหาร ได้แก่ การรักษาสิ่งแวดล้อม การดูแลสุขภาพ และความสะดวกสบาย คนเมืองชุกกระแสการเป็นตัวเองที่ดีกว่า ผู้บริโภคทั่วโลกต้องการมีโภชนาการที่ดีขึ้น (ร้อยละ 79) อยากมีชีวิตสมดุล (ร้อยละ 76) และจะหันมาออกกำลังกายให้มากขึ้น (ร้อยละ 73) ไทยเริ่มหันมาสนใจเรื่องการบริโภคอาหารที่ดีต่อสุขภาพ ซึ่งมินเทลได้อ้างข้อมูลจากบริษัท ยูบีเอ็ม เอเชีย (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งเป็นผู้ประกอบกิจการประเภทการจัดการแสดงทางธุรกิจและการแสดงสินค้าว่า เทรนด์อาหาร ปี 2018 ผู้บริโภคยุคใหม่ต้องการสินค้าที่สดใหม่ มาจากธรรมชาติที่ไม่ปรุงแต่ง ผู้บริโภคส่วนใหญ่ต้องการซื้ออาหารและเครื่องดื่มที่ดีต่อสุขภาพ ชื่นชอบอาหารที่หาซื้อได้ในท้องถิ่น ต้องการอาหารที่ไม่มีสารเคมี และชื่นชอบฉลาก Clean label ปัจจุบันผู้บริโภคไม่กลัวที่จะต้องจ่ายเงินให้กับผลิตภัณฑ์คุณภาพดีๆ ในกลุ่มผู้ที่มีรายได้ระดับกลางจะพิจารณาซื้อสินค้าจากคุณภาพมากกว่าราคา และจะตัดสินใจซื้ออาหารที่มีกระบวนการผลิตอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ผู้บริโภคจะหันมาใส่ใจสุขภาพมากยิ่งขึ้นแล้วงานวิจัยยังระบุว่าร้อยละ 63 ของผู้บริโภคเลือกซื้อสินค้าและบริการที่เป็นประโยชน์ต่อสุขภาพจากออนไลน์ ในขณะที่ร้อยละ 54 เลือกซื้อตามอิทธิพลของสังคมออนไลน์ โซเชียล มีเดีย หรือตามบล็อกเกอร์ และร้อยละ 59 ระบุว่าสินค้าประเภทความสวยความงามได้รับอิทธิพลมาจากสังคมออนไลน์ ส่วนอีกร้อยละ 56 ค้นหาข้อมูลต่างๆ ผ่านออนไลน์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษาตัวแปรการบริโภคอาหารนอกบ้านของ Gen Y ได้นำแนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องมาปรับใช้ ได้ตัวแปรสำคัญของการบริโภคอาหารนอกบ้านของ Gen Y ในกรุงเทพมหานคร แสดงได้เป็นแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากภาพที่ 1 ตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษาคือ การบริโภคอาหารนอกบ้านของ Gen Y ในกรุงเทพมหานคร ตัวแปรอิสระประกอบด้วย รายได้ การใช้เวลานอกบ้าน พฤติกรรมการรับประทานอาหารของครอบครัว สื่อออนไลน์และจำนวนมื้ออาหารต่อวัน

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรในการวิจัยคือ Gen Y เป็นกลุ่มคนที่มีช่วงอายุ 20 ปีถึง 40 ปีในปี 2562 และอาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานคร รวมมีจำนวน 1,682,816 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2562, ออนไลน์) จากการใช้สูตรของ Yamane (1967) ได้ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 400 คน เลือกตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายจาก Gen Y ในเขตต่าง ๆ ของกรุงเทพมหานคร

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลและคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการรับประทานอาหารนอกบ้าน และส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับตัวแปรตามและตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษา

ราจวน เบญจศิริ

พัฒนาความถูกต้อง (Validity) ของมาตรวัดโดยการสร้างข้อคำถามจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญในด้านการบริโภคปรับแก้ไข มาตรวัดที่ได้ถือว่ามี Content validity สามารถวัดได้ตรงประเด็นและครอบคลุมเนื้อหาสำคัญในสิ่งที่ต้องการวัด และในด้านความเชื่อมั่น (Reliability) ของมาตรวัด มาตรวัดทุกตัวที่ใช้ในการวิจัยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคมากกว่า 0.7 (Robert A. Perterson, 1994. pp. 381-391) กล่าวคือมาตรวัดที่ใช้ในการศึกษานี้มีความน่าเชื่อถือในการวัดในสิ่งที่ต้องการ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตัวแปรสำคัญที่มีผลต่อการบริโภคอาหารนอกบ้านของ Gen Y ประกอบด้วย รายได้ การใช้เวลานอกบ้าน พฤติกรรมในการรับประทานอาหารของครอบครัว สื่อออนไลน์และจำนวนมื้ออาหารต่อวัน โดยเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$FAH = a + b_1 ST + b_2 FB + b_3 OL + b_4 IN + b_5 FR$$

โดยที่

FAH = การรับประทานอาหารนอกบ้านของ Gen Y ในกรุงเทพมหานคร

ST = การใช้เวลานอกบ้าน การใช้เวลาทำงานหรือทำกิจกรรมต่างๆ นอกบ้าน

FB = พฤติกรรมการรับประทานอาหารของครอบครัว

OL = สื่อออนไลน์ เช่น เว็บไซต์ แอปพลิเคชันต่างๆ

IN = รายได้ของ Gen Y ในกรุงเทพมหานคร

NM = จำนวนมื้ออาหารนอกบ้านต่อวันของ Gen Y

a = ค่าคงที่

b = สัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression coefficient)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ลักษณะของตัวแปรที่ศึกษาได้แก่ สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) เช่น ร้อยละ ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ Pearson's correlations (r) ส่วนการวิเคราะห์ตัวแปรที่มีผลต่อการบริโภคอาหารนอกบ้าน ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) สถิติที่ใช้ ได้แก่ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Multiple Regression coefficients: R^2) สัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficients: β) F-test และ t-test

ผลการวิจัย

1. โครงสร้างกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่ (ร้อยละ 66) เป็นหญิงนอกนั้น เป็นชาย มีอายุโดยเฉลี่ย 28 ปี สถานภาพครอบครัวส่วนใหญ่เป็นคนโสด (ร้อยละ 69) มีครอบครัวแล้วแต่แยกกันอยู่มีไม่มากนัก และที่หย่าร้างหรือหม้ายมีเพียงเล็กน้อย ส่วนใหญ่ไม่มีสมาชิกในครอบครัวถือเป็นโสดอยู่คนเดียว โดยเฉลี่ยมีสมาชิกครอบครัวละ 2 คน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 61.5) รองลงมาเป็นผู้ที่มีการศึกษาในระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่าซึ่งมีส่วนใกล้เคียงกับผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ผู้ที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและต่ำกว่ามีน้อยมาก กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีอาชีพรับราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจมากที่สุด (ร้อยละ 33.3) รองลงมามีอาชีพเป็นลูกจ้างหรือพนักงานบริษัท (ร้อยละ 27) ผู้ประกอบการหรือเจ้าของธุรกิจ (ร้อยละ 12.7) ค้าขายรายย่อยหรืออาชีพอิสระ (ร้อยละ 10.7) รับจ้างทั่วไป (ร้อยละ 8.8) และนักศึกษา (ร้อยละ 4.8) ตามลำดับ รายได้รวมทุกแหล่งของ Gen Y ที่ศึกษามีรายได้เฉลี่ย 26,178 บาทต่อคนต่อเดือน ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 61.7) มีรายได้อยู่ในช่วง 15,000 ถึง 30,000 บาทต่อเดือน ในส่วนของรายได้ครอบครัวมีรายได้โดยเฉลี่ย 82,312 บาทต่อเดือน มีค่าใช้จ่ายด้านอาหารโดยเฉลี่ย 303.75 บาทต่อวัน

2. พฤติกรรมในการบริโภคอาหารนอกบ้านของ Gen Y ที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานคร

การบริโภคอาหารนอกบ้านของ Gen Y ที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานครมีการรับประทานอาหารนอกบ้านทั้งที่เป็นมื้อหลักและมื้อรองหรืออาหารว่าง โดยเฉลี่ยวันละ 2.64 มื้อ ในกรณีที่ไม่ได้รับประทานอาหารนอกบ้านทุกวัน มีการรับประทานอาหารนอกบ้านเฉลี่ยสัปดาห์ละ 6 มื้อ โดยมีค่าใช้จ่ายในการรับประทานอาหารนอกบ้านต่อมื้อเฉลี่ย 226.83 บาท ส่วนใหญ่ไปรับประทานอาหารนอกบ้านคนเดียว (ร้อยละ 46.2) รองลงมาก็คือ ไปรับประทานอาหารนอกบ้านกับแฟน (ร้อยละ 20.4) ไปกับเพื่อน (ร้อยละ 19.3) ไปกับครอบครัว (ร้อยละ 11.8) และไปกับคู่สมรส (ร้อยละ 2) ตามลำดับ อาหารนอกบ้านที่ Gen Y รับประทานได้มาโดยการไปซื้อจากร้านหรือที่ที่มีอาหารขาย (ร้อยละ 55.3) รองลงมาเป็นไปรับประทานอาหารที่ร้านอาหารหรือภัตตาคาร (ร้อยละ 23.1) และสั่งอาหารส่งมารับประทาน (Delivery) (ร้อยละ 21.5) ตามลำดับ ร้านขายอาหารนอกบ้านที่ Gen Y ซื้อมารับประทานส่วนใหญ่ซื้อจากร้านอาหารริมทาง (street food) หรือร้านริมถนน (ร้อยละ 52.8) รองลงมาก็คือ ร้านอาหารทั่วไป (ร้อยละ 17.2) ร้านสะดวกซื้อ (ร้อยละ 9.5) ร้านในห้างสรรพสินค้า (ร้อยละ 9.3) ห้องอาหารที่ทำงาน (ร้อยละ 7.9) รถขายอาหารหรือ Food truck (ร้อยละ 2.7) ตามลำดับ

อาหารนอกบ้านของ Gen Y ในกรุงเทพมหานครรับประทานเป็นประจำคือ อาหารประเภทข้าว (ร้อยละ 79.14) รองลงมาเป็นอาหารญี่ปุ่น เกาหลี (ร้อยละ 9.30) ส่วนที่มีการรับประทานอาหารนอกบ้านหลากหลายไม่ได้รับประทานอาหารชนิดใดชนิดหนึ่งเป็นประจำ มีเพียงร้อยละ 5 อาหารนอกบ้านประเภทอื่นๆ ที่ Gen Y รับประทานกันเป็นส่วนน้อย ได้แก่ อาหารประเภทเส้นต่างๆ (ร้อยละ 3.85) ส้มตำ ยำ (ร้อยละ 1.81) และมีน้อยมากคือ อาหารทะเล สดัก สลัด กาแฟและขนมปัง รายชื่ออาหารนอกบ้านที่มีการรับประทานมากที่สุดคือ ข้าวมันไก่ (ร้อยละ 24) รองลงมาก็คือ กะเพรา (ร้อยละ 17.48) ไข่เจียวหรือไข่ต้ม (ร้อยละ 12.32) นอกนั้นเป็นข้าวแกง ข้าวผัด ไก่ทอดหรือหมูทอด น้ำพริก ผัดผัก ต้มจืด ปลาทอดหรือปลาอย่าง โจ๊ก ข้าวต้ม ในด้านอาหารระหว่างมื้อหรืออาหารว่างเป็นจำพวกขนมต่างๆ กาแฟ เค้ก คุกกี้ ผลไม้ ขนมปัง ไอศกรีม และน้ำต่างๆ เช่น นม น้ำผลไม้ น้ำหวาน น้ำอัดลม การซื้ออาหารนอกบ้านมารับประทานไม่ทำอาหารรับประทานเอง Gen Y ที่ศึกษาให้ความคิดเห็นว่ามีสาเหตุในการรับประทานอาหารนอกบ้านมาจากสื่อออนไลน์มากที่สุด (ร้อยละ 41) รองลงมาเป็นสังคมเมืองมีแต่ความเร่งรีบ ไม่มีเวลาทำอาหาร (ร้อยละ 36.5) ค่าใช้จ่ายในการทำอาหารรับประทานเองมากกว่าซื้ออาหารรับประทาน (ร้อยละ 10.7) คนหนาแน่น รถติด (ร้อยละ 5.9) และร้านอาหารมีบริการส่งอาหารถึงที่ (Delivery) (ร้อยละ 4.8)

3. ตัวแปรที่มีผลต่อการรับประทานอาหารนอกบ้านของคน Gen Y ในกรุงเทพมหานคร

ลักษณะของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ (ตารางที่ 1) ประกอบด้วยค่าสูงสุด ต่ำสุด ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการบริโภคอาหารนอกบ้าน (FAFH) การใช้เวลาทำงานนอกบ้าน (WT) พฤติกรรมการรับประทานอาหารของครอบครัว (FB) สื่อออนไลน์ (OL) รายได้รวมต่อเดือน (IN) และจำนวนมื้ออาหารต่อวัน (FM)

ตารางที่ 1 ลักษณะตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์

ตัวแปร	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
การรับประทานอาหารนอกบ้าน (FAH)	441	32	100	81.41	15.165
การใช้เวลาทำงานนอกบ้าน (ST)	441	29	70	58.26	9.55
พฤติกรรมการรับประทานอาหารของครอบครัว (FB)	441	3	30	23.70	6.27
สื่อออนไลน์ (OL)	441	1	10	8.25	1.92
รายได้ต่อเดือน (IN)	439	2,000	200,000	26,297.64	25,152.48
จำนวนมื้ออาหารต่อวัน (NM)	376	1	9	2.64	.956

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Pearson's correlation: r) (ตารางที่ 2) ระดับความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษามีความสัมพันธ์กัน (r) ไม่เกินระดับ 0.7 การวิเคราะห์ถดถอยพหุในการศึกษานี้ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity ใน Regression model (Hinkle, D. E, William, W. and Stephen G. J., 1998, p. 118)

ตารางที่ 2 ค่า Pearson correlation: r ของตัวแปรที่ศึกษา

(N = 441)

ตัวแปร	FAFH	FT	ON	FB	IN	FR
การรับประทานอาหารนอกบ้าน (FAH)	1					
การใช้เวลานอกบ้าน (ST)	.839**	1				
สื่อออนไลน์ (OL)	.655**	.644**	1			
พฤติกรรมการรับประทานอาหารของครอบครัว (FB)	.795**	.700**	.620**	1		
รายได้ต่อเดือน (IN)	-.116*	-.157**	-.148**	-.228**	1	
จำนวนมื้ออาหารต่อวัน (NM)	.118*	.060	-.061	.108*	-.104*	1

** นัยสำคัญ .01 *นัยสำคัญ .05

ผลการวิเคราะห์ค่าการทำนายของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม (ตารางที่ 3 และ 4) พบว่าตัวแปรอิสระทุกตัวที่ศึกษามีผลต่อการบริโภคอาหารนอกบ้านของ Gen Y ในกรุงเทพมหานคร กล่าวคือ การใช้เวลาทำงานนอกบ้าน (WT) การรับประทานอาหารของครอบครัว (FB) สื่อออนไลน์ (OL) รายได้ (IN) และจำนวนมื้ออาหารต่อวัน (FM) มีผลในเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลงกับการบริโภคอาหารนอกบ้านของ Gen Y ในกรุงเทพมหานคร สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของการบริโภคอาหารนอกบ้านของ Gen Y ได้ร้อยละ 81.6 อีกร้อยละ 18.4 สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรอื่นที่ไม่ได้นำมาศึกษา

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าการทำนายสมการที่ศึกษา

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	F	Sig
.905 ^a	.818	.816	6.289	1.676	404.541	0.000

หมายเหตุ: ตัวแปรทำนายคือ ตัวคงที่ FT, FB, ON, IN, และ FR และตัวแปรตามคือ FAH

รําชวน เบญจศิริ

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุของการบริโภคอาหารนอกร้านของ Gen Y (ตารางที่ 4) สามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$FAH = 0.858 ST + 0.904 FB + 1.061 OL + 0.0000408 IN + 1.046 NM \quad \dots\dots\dots(1)$$

$$(15.322)^{***} \quad (11.139)^{***} \quad (4.120)^{***} \quad (2.845)^{**} \quad (2.979)^{**}$$

$$R^2 = 0.818 \quad D.W. = 1.676$$

** นัยสำคัญที่ .01 *** นัยสำคัญที่ .001

โดยที่ FAH = การรับประทานอาหารนอกร้าน
 ST = การใช้เวลาทำงานนอกร้าน
 FB = พฤติกรรมการรับประทานอาหารของครอบครัว
 OL = สื่อออนไลน์
 IN = รายได้ต่อเดือน
 NM = จำนวนมื้ออาหารต่อวัน

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรที่ศึกษา

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2.781	2.631		-1.057	.291
ST	.858	.056	.510	15.322	.000
FB	.904	.081	.375	11.139	.000
OL	1.061	.258	.128	4.120	.000
IN	4.080E-5	.000	.065	2.845	.005
NM	1.046	.351	.068	2.979	.003

หมายเหตุ; ST = เวลาในการทำงานนอกร้าน FB = พฤติกรรมการรับประทานอาหารของครอบครัว Gen Y
 OL = สื่อออนไลน์ IN = รายได้ต่อเดือน NM = จำนวนมื้ออาหารต่อวัน

ตัวแปรที่ศึกษามีผลต่อการบริโภคอาหารนอกบ้านของ Gen Y ในกรุงเทพมหานคร ดังนี้
 การใช้เวลาในการทำงานนอกบ้านของ Gen Y เพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะมีผลทำให้การบริโภคอาหารนอกบ้านของ Gen Y ในกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้น 0.858 หน่วย

การรับประทานอาหารของครอบครัวของ Gen Y รับประทานอาหารนอกบ้านเพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะมีผลให้การบริโภคอาหารนอกบ้านของ Gen Y ในกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้น 0.904 หน่วย

สื่อออนไลน์ การมีสื่อออนไลน์เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมีผลให้การบริโภคอาหารนอกบ้านของ Gen Y ในกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้น 1.061 หน่วย

รายได้ของ Gen Y เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมีผลให้การบริโภคอาหารนอกบ้านเพิ่มขึ้น 0.0000408 หน่วย
 จำนวนมื้ออาหารต่อวันเพิ่มขึ้น 1 หน่วยมีผลทำให้การบริโภคอาหารนอกบ้านของ Gen Y ในกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้น 1.046 หน่วย

พิจารณาจากค่า Standardized Coefficients (beta) (ตารางที่ 4) การศึกษาพบว่าตัวแปรที่มีผลต่อการบริโภคอาหารนอกบ้านของ Gen Y ในกรุงเทพมหานครมากที่สุดคือ การใช้เวลาในการทำงานนอกบ้านของ Gen Y (Beta = 0.51) รองลงมาคือ พฤติกรรมครอบครัวของ Gen Y ในการรับประทานอาหารนอกบ้าน (Beta = 0.375) สื่อออนไลน์ เว็บไซต์หรือแอปพลิเคชันต่างๆ (Beta = 0.128) จำนวนมื้ออาหารต่อวัน (Beta = 0.068) และรายได้ของ Gen Y (Beta = 0.065) ตามลำดับ

สรุปและอภิปรายผล

ในปี 2561 ค่าใช้จ่ายทั้งหมดในการดำเนินชีวิตของคนไทยโดยทั่วไปเป็นค่าใช้จ่ายในด้านอาหารมากที่สุด การพัฒนาเทคโนโลยีทำให้ธุรกิจด้านอาหารมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ ทำให้ธุรกิจด้านอาหารและธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับอาหารมีการปรับเปลี่ยนและขยายตัวไปมากมีความสะดวกรวดเร็วในการเลือกและซื้ออาหารมารับประทานได้ตามความชอบ การบริโภคอาหารนอกบ้านหรืออาหารสำเร็จรูปจึงเป็นพฤติกรรมการรับประทานอาหารที่เหมาะสมกับการใช้เวลาในการทำงานหรือทำกิจกรรมต่าง ๆ ในแต่ละวัน ในประเทศไทยกลุ่ม Gen Y มีจำนวนมากที่สุดเมื่อเทียบกับคนกลุ่มอื่น เป็นกลุ่มคนที่มีช่วงอายุอยู่ในวัยทำงานเป็นแรงงานกลุ่มใหญ่ของประเทศหรือมีส่วนส่วนมากที่สุดของประชากรวัยทำงาน อยู่ในวัยที่กำลังเติบโตด้านแรงงาน การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริโภคอาหารนอกบ้าน และศึกษาตัวแปรสำคัญที่มีผลต่อการบริโภคอาหารนอกบ้านของ Gen Y ที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษาการบริโภคอาหารนอกบ้านของ Gen Y ที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานครพบว่า คนกลุ่มนี้มีการรับประทานอาหารนอกบ้านทั้งที่เป็นมื้อหลักและอาหารว่าง โดยเฉลี่ยวันละ 2.64 ครั้ง ค่าใช้จ่ายในการรับประทานอาหารนอกบ้านต่อครั้งหรือต่อมื้อเฉลี่ยเท่ากับ 226.83 บาท ส่วนใหญ่ไปรับประทานอาหารนอกบ้านคนเดียว อาหารที่รับประทานส่วนใหญ่ซื้อจากร้านอาหารริมทาง (street food) หรือร้านริมถนน

ราจวน เบญจศิริ

รองลงมาคือร้านอาหารทั่วไป ร้านสะดวก ห้างสรรพสินค้า ห้องอาหารที่ทำงาน รถขายอาหารหรือ Food truck ตามลำดับ อาหารนอกบ้านที่คนกลุ่มนี้รับประทานส่วนใหญ่เป็นอาหารประเภทข้าวต่างๆ เช่น ข้าวมันไก่ อาหารที่รับประทานร่วมกับข้าว ได้แก่ กะเพรา ไข่เจียวหรือไข่ต้ม ข้าวแกง ข้าวผัด ไก่ทอดหรือหมูทอด น้ำพริก ผัดผัก ต้มจืด ปลาทอดหรือปลาย่าง โจ๊ก ข้าวต้ม เป็นต้น ในด้านอาหารระหว่างมื้อหรืออาหารว่างเป็นจำพวกขนมต่างๆ กาแฟ เล็ก คูกี้ ผลไม้ ขนมปัง ไอศกรีม และน้ำต่างๆ เช่น นม น้ำผลไม้ น้ำหวาน น้ำอัดลม

ตัวแปรที่มีผลต่อการบริโภคอาหารนอกบ้านของ Gen Y ในกรุงเทพมหานคร คือ 1) เวลาที่ใช้ในการทำงานนอกบ้าน 2) การรับประทานอาหารเช้าของครอบครัว 3) สื่อออนไลน์ 4) รายได้ และ 5) จำนวนมื้ออาหารต่อวัน โดยมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงในการบริโภคอาหารของ Gen Y ในกรุงเทพมหานครในทิศทางเดียวกัน ตัวแปรที่มีผลต่อการบริโภคอาหารนอกบ้านของ Gen Y ในกรุงเทพมหานครมากที่สุดคือ การใช้เวลาในการทำงานนอกบ้านของ Gen Y รองลงมาคือ การรับประทานอาหารเช้าของครอบครัว สื่อออนไลน์ จำนวนมื้ออาหารต่อวัน และรายได้ตามลำดับ

อภิปรายผลการศึกษา

พิจารณาจากค่าใช้จ่ายในการรับประทานอาหารนอกบ้านของ Gen Y ในกรุงเทพมหานครเฉลี่ยประมาณวันละ 600 บาท ในกรณีที่รับประทานอาหารนอกบ้านทุกวัน ค่าอาหารนอกบ้านจะเท่ากับ 18,000 บาทต่อเดือน เทียบกับรายได้ Gen Y ในกรุงเทพมหานครเฉลี่ยเดือนละ 26,178 บาท เงินที่มีไว้ใช้จ่ายในด้านอื่นๆ ประมาณเดือนละ 8,178 บาทเท่านั้น ในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันเงินจำนวนนี้น่าจะไม่เพียงพอที่จะใช้จ่ายได้อย่างสบาย การใช้ชีวิตอยู่ในกรุงเทพมหานครได้จะต้องประหยัดและมีการวางแผนการใช้จ่ายอย่างรอบคอบ

งานวิจัยนี้ที่พบว่าการใช้เวลานอกบ้าน เป็นตัวแปรที่มีผลทำให้ Gen Y ในกรุงเทพมหานครบริโภคอาหารนอกบ้าน เป็นไปตามกับทฤษฎีการผลิตของครัวเรือน (The theory of household production) ของ Becker (1965) ซึ่งเวลาที่มีจำกัดของผู้ที่รับผิดชอบในการทำอาหารของครัวเรือนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการรับประทานอาหารนอกบ้าน และตรงกับแนวคิดของ Hayden Stewart, Noel Blisard, Sanjib Bhuyan, and Rodolfo M. Nayga, Jr. (2004) ที่ว่า จำนวนชั่วโมงการทำงานนอกบ้านมีผลต่อการรับประทานอาหารนอกบ้านของครัวเรือน และ Byrne et al., (1998) สรุปว่าการใช้จ่ายในฟาสฟู้ดมีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกับจำนวนชั่วโมงที่บุคคลทำงานในตลาดแรงงาน เช่นเดียวกับ McCracken and Brandt (1987) และ Byrne et al. (1998) พบว่าผู้ที่มีการใช้เวลานอกบ้านมากจะการรับประทานอาหารนอกบ้านมากกว่าผู้ที่ใช้เวลานอกบ้านน้อย

ครอบครัวมีผลต่อการรับประทานอาหารนอกบ้านของ Gen Y ในกรุงเทพมหานคร ข้อค้นพบของ McCracken and Brandt (1987) และ Byrne et al., (1998) และ Hayden Stewart, Noel Blisard, Sanjib Bhuyan, and Rodolfo M. Nayga, Jr. (2004) หัวหน้าครอบครัวมีการใช้เวลาทำงานนอกบ้านมากจะมีการรับประทานอาหารนอกบ้านมากกว่าหัวหน้าครอบครัวที่ใช้เวลาทำงานนอกบ้านน้อย ซึ่งลักษณะครอบครัวและจำนวนสมาชิกในครอบครัวมีผลต่อการใช้จ่ายในการรับประทานอาหารนอกบ้าน

สื่อออนไลน์ มีผลต่อการรับประทานอาหารนอกบ้านของ Gen Y ซึ่งตรงกับลักษณะนิสัยของ Gen Y ที่นิยมซื้อสินค้าและบริการทางออนไลน์ (Gen Y Moreno, M. F., et. 2017) มีความเชี่ยวชาญในด้านการใช้เทคโนโลยี สื่อออนไลน์ อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ และแอปพลิเคชันต่างๆ มีการเรียนรู้ สืบค้นข้อมูลสินค้าเพื่อการเปรียบเทียบเป็นอย่างดีให้มีความมั่นใจก่อนที่จะซื้อสินค้า ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (กรมสุขภาพจิต, 2562, ออนไลน์) ได้การศึกษาไว้

รายได้มีผลต่อการใช้จ่ายของบุคคล หรือรายได้มีผลต่อการบริโภคอาหารนอกบ้านของ Gen Y การศึกษาเป็นไปตามทฤษฎีความต้องการ (Alfred Marshall 1842-1924) เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Kotler, Philip (2003), Kotler, Philip and Armstrong, Gary. 2006 , และ Hayden Stewart, Noel Blisard, Sanjib Bhuyan, and Rodolfo M. Nayga, Jr. (2004).

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการพัฒนา

1) การใช้จ่ายด้านอาหารนอกบ้านมีมูลค่ามากเมื่อเทียบกับรายได้ในแต่ละเดือน การที่จะมีเงินเพียงพอในการใช้จ่ายในการดำเนินชีวิต Gen Y ในกรุงเทพมหานครต้องมีการวางแผนการใช้จ่ายอย่างประหยัด หรือต้องหารายได้เสริม ไม่ให้มีหนี้สินมากขึ้นในอนาคต ภาครัฐควรร่วมมือกับภาคเอกชนให้มีการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เป็นที่ต้องการของตลาดในอนาคต แนะนำช่องทางในการหารายได้เสริม อาหารนอกบ้านเป็นแหล่งอาหารที่จำเป็นในชีวิตประจำวันของ Gen Y หน่วยงานที่เกี่ยวข้องของภาครัฐควรตรวจสอบในด้านราคาและปริมาณของอาหารพร้อมรับประทานหรืออาหารสำเร็จรูปต่างๆ ให้มีความเป็นธรรมแก่ผู้บริโภค

2) ร้านอาหารริมทางเป็นร้านอาหารที่ Gen Y ชื่นชอบรับประทานส่วนใหญ่ หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องควรมีนโยบายและมาตรการต่างๆ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนตลอดจนดูแลกระบวนการผลิตอาหารนอกบ้านให้มีการผลิตที่สะอาดมีประโยชน์ต่อสุขภาพ การประกอบอาหารขายต้องมีกระบวนการในการขอใบอนุญาต โดยมีการกำหนดมาตรฐานด้านต่างๆ เช่น ความสะอาด สุขอนามัยในการประกอบอาหาร วัสดุอุปกรณ์และสถานที่ในการประกอบอาหาร โภชนาการและคุณภาพอาหาร สภาพแวดล้อมของร้านอาหาร และที่รับประทานอาหาร และให้มีการตรวจประเมินมาตรฐานเพื่อต่อใบอนุญาตเป็นระยะๆ ผู้ประกอบ

ร่าจวน เบญจศิริ

อาหารขายที่ได้รับอนุญาตแล้วหากตรวจพบว่าไม่ได้มาตรฐาน ต้องมีการปรับปรุงจนได้มาตรฐานจึงจะอนุญาตให้ขายได้อีก โดยเฉพาะร้านริมทาง หาบเร่ แผงลอย รถขายอาหาร

3) สื่อออนไลน์มีผลทำให้ Gen Y บริโภคอาหารนอกบ้าน ภาคเอกชนผู้จำหน่ายอาหาร ควรใช้สื่อออนไลน์ในการสื่อสารข้อมูลต่างๆ ประชาสัมพันธ์การขายอาหาร การชำระเงิน และต้องมีความซื่อสัตย์จริงใจในการให้ความรู้และข้อมูลต่างๆ ที่เป็นความจริง มีการสื่อสารและการบริการที่ดีเพื่อสร้างความเชื่อถือไว้วางใจ ในส่วนของภาครัฐควรมีระบบตรวจสอบและดูแลข้อมูลต่างๆ บนสื่อออนไลน์ที่ร้านอาหารต่างๆ ใช้ในการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ การส่งเสริมการขาย การชำระเงิน ที่ไม่หลอกลวงเอาเปรียบหรือสร้างความเสียหายแก่ผู้บริโภคและต่อเศรษฐกิจสังคมโดยรวม

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1) การบริโภคอาหารมีส่วนมากที่สุดในเมื่อเทียบกับค่าใช้จ่ายในด้านอื่น Gen Y เป็นกลุ่มสำคัญที่เป็นส่วนใหญ่ของกำลังแรงงานของประเทศ เป้าหมายในการพัฒนาประเทศคือการพัฒนาความเป็นเมืองเมืองต่างๆ จะมีการพัฒนาให้มีความเป็นเมืองขึ้นเรื่อยๆ มีการรับประทานอาหารนอกบ้านกันมากขึ้น ควรมีการขยายการศึกษาให้ครอบคลุมการบริโภคอาหารนอกบ้านของ Gen Y ของประเทศไทย

2) ควรมีการศึกษาถึงการบริโภคอาหารนอกบ้านของคนกลุ่มต่างๆ และเปรียบเทียบคุณค่าทางโภชนาการของอาหารนอกบ้านที่คนกลุ่มต่างๆ บริโภค โดยเฉพาะกลุ่มที่จะมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศในอนาคต เช่น กลุ่ม Gen Z และ Gen Alpha เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาอาหารปรุงสุกพร้อมรับประทานหรืออาหารสำเร็จรูปและอุตสาหกรรมเกี่ยวเนื่องให้มีคุณค่าทางโภชนาการมากขึ้น

3) อีกประเด็นที่ควรมีการศึกษาการบริโภคอาหารนอกบ้านของคนที่อาศัยอยู่ในเขตเมือง เปรียบเทียบอาหารประเภทจานด่วน (fast food) กับอาหารที่มีการให้บริการเต็มรูปแบบ (full services)

รายการอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต. (2562). *Gen Y/ Gen Me กลุ่มผู้กุมชะตาโลก*. วันที่ค้นข้อมูล 6 ธันวาคม 2562, เข้าถึงได้จาก <https://www.dmh.go.th/news/view.asp?id=1251>
- Greedisgoods. (2561). *Gen Y คืออะไร ? และพฤติกรรม Generation Y*. วันที่ค้นข้อมูล 8 มิถุนายน 2562, เข้าถึงได้จาก <https://greedisgoods.com/gen-y-%E0%B8%84%E0%B8%B7%E0%B8%AD-generation-y/>
- ฐานเศรษฐกิจ. (2560). *ประชากรไทย GenY ใหญ่สุด พฤติกรรมสร้างโอกาส-ความเสี่ยง (1)*. วันที่ค้นข้อมูล 30 พฤษภาคม 2562, เข้าถึงได้จาก <http://www.thansettakij.com/content/234315>
- BLT Bangkok. (2561). *เทรนด์สุขภาพมาแรง คนเมืองยุคใหม่ตั้งเป้าชีวิตดีมีสุข*. วันที่ค้นข้อมูล 15 กรกฎาคม 2562, เข้าถึงได้จาก <http://www.bltbangkok.com/article/info/28/774>
- BIZ & MARKETING NEWS. (2561). *คนไทย Enjoy Eating 7 มื้อต่อวัน! “ค่าอาหาร” ค่าใช้จ่ายอันดับ 1 ของคนไทย ทะลุ 1.8 ล้านบาท*. วันที่ค้นข้อมูล 29 พฤษภาคม 2562, เข้าถึงได้จาก <https://www.marketingoops.com/news/biznews/thai-consumer-spending-on-food/>
- Euromonitor. (2562). *พฤติกรรมการรับประทานอาหารของคนไทย*. วันที่ค้นข้อมูล 29 กรกฎาคม 2562, เข้าถึงได้จาก <https://www.marketingoops.com/news/biz-news/thai-consumer-spending-on-food/>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2561). *ภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือนไทยปี 2561*. วันที่ค้นข้อมูล 10 มิถุนายน 2562, เข้าถึงได้จาก http://www.nso.go.th/sites/2014/Lists/Infographic/Attachments/70/infographic_SES2561.pdf
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2562). วันที่ค้นข้อมูล 30 พฤษภาคม 2562, เข้าถึงได้จาก <http://statbbi.nso.go.th/staticreport/page/sector/th/01.aspx>
- Becker, G. S. (1965). A Theory of the Allocation of Time. *The Economic Journal*, 75, 493-517.
- Bloemer, J., & Ruyter, K. D. (1998). On the Relationship between Store Image, Store Satisfaction and Store Loyalty. *European Journal of Marketing*, 32(5/6), 499-513.
- Byrne, P., Capps, O. Jr., & Saha, A. (1998). Analysis of Quick-serve, Mid-scale, and Up-scale Food Away from Home Expenditures. *The International Food and Agribusiness Management Review*, 1, 51-72.

- Cohen, N. (2016). *Urban Food Policy: A Strategies for Sustainable Food Systems*. Retrieved on June 19, 2019, from <https://urbanfoodpolicy.com/2016/07/08/usda-charts-the-growth-of-food-away-from-home/>
- Economics Online. (2020). *Consumer Demand*. Retrieved June 29, 2019, from https://www.economicsonline.co.uk/Competitive_markets/Consumer_demand.html
- Grewal, D., & Levy, M. (2008). Consumer Behaviour. In *Marketing*, (pp. 139-141). New York: McGraw Hill.
- Hawkins, D. I., Best, R. J., & Coney, K. A. (2004). *Consumer Behavior – Building Marketing Strategy*. (9th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hinkle, D. E, William, W., & Stephen, G. J. (1998). *Applied Statistics for the Behavior Sciences* (4th ed.). New York: Houghton Mifflin.
- Juyal. (2012). Study on the Factors Affecting Customer Purchase Activity in Retail Stores by Confirmatory Factor Analysis. *Espacios*, 38(61), 30.
- Kotler, P., & Armstrong, G. (2006). Consumer Behaviour. In *Principles of Marketing* (11th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Küster, I., et al. (2016). Retrieved on July, 20 2019, from https://www.researchgate.net/publication/303635034_How_does_the_online_service_level_influence_consumers'_purchase_intentions_before_a_transaction_A_formative_approach
- McCracken, V., & Brandt, J. (1987). Household Consumption of Food Away from Home: Total Expenditure and by Type of Food Facility. *American Journal of Agricultural Economics*, 69, 274-284.
- Moreno, M. F., el. (2017). The Characterization of the Millennials and Their Buying Behavior. *International Journal of Marketing Studies*, 9(5), 135-144.
- Perterson, A. R. (1994). A Meta-Analysis of Cronbach's Coefficient Alpha. *Journal of Consumer Research*. 21(2), 381-391.
- Revista ESPACIOS. (2017). *Study on the factors affecting customer purchase activity in retail stores by confirmatory factor analysis*. Retrieved July 15, 2019, from <https://www.revistaespacios.com/a17v38n61/a17v38n61p30.pdf>

- Stewart, H., Blisard, N., Bhuyan, S., & Nayga, R. M., Jr. (2004). *“The Demand for Food Away From Home, Full-Service or Fast Food?”*. Electronic Report from the Economic Research Service Agricultural Economic Report No. 829. (January), United States Department of Agriculture.
- Westbrook, R. A. (1987). Product/consumption-based affective responses and postpurchase processes. *Journal of Marketing Research*, 24(3), 258-270.
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An Introductory Analysis* (2nd ed.). New York: Harper and Row.

มหายุทธศาสตร์ของธุรกิจญี่ปุ่น
Grand Strategy of Japanese Businesses

สุภาณี นวกุล (Suphanee Navakul)¹

สนธิ นวกุล (Sonthi Navakul)²

¹อาจารย์ ดร., ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

Lecturer, Dr., Master of Public Administration Program,
Faculty of Humanities and Social Sciences, Chandrakasem Rajabhat University

²พลเอก ดร., อาจารย์พิเศษ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
General, Dr., Special Instructor, Faculty of Political Science and Law, Burapha University
E-mail: suphanee.navakul@hotmail.com

Received: 2 June 2020

Revised: 22 June 2020

Accepted: 30 June 2020

บทคัดย่อ

จากที่ผู้เขียนได้นำเสนอ “มหายุทธศาสตร์: จากจักรวรรดิโรมัน ถึงยุคสงครามเย็น” และ “มหายุทธศาสตร์ของรัสเซีย” ซึ่งนำเสนอมหายุทธศาสตร์ที่แสดงถึงพัฒนาการจากยุทธศาสตร์ทางการทหาร จนถึงมหายุทธศาสตร์ของชาติมหาอำนาจที่ครอบคลุมทั้งมิติทางการทหาร เศรษฐกิจ และการต่างประเทศ ไปแล้วนั้น บทความที่สาม คือ “มหายุทธศาสตร์ของธุรกิจญี่ปุ่น” มุ่งเน้นการศึกษาการประยุกต์ใช้ มหายุทธศาสตร์ในมิติของภาคธุรกิจของญี่ปุ่น โดยการศึกษาจากเอกสาร พบว่า มหายุทธศาสตร์ในมิติของ ภาคธุรกิจ หมายถึง วิสัยทัศน์สำหรับบทบาทในโลกธุรกิจ รวมทั้งแนวทางของวิธีการและเป้าหมายเพื่อให้ บรรลุวิสัยทัศน์นั้น จำแนกได้ 4 เป้าหมาย ประกอบด้วย การเติบโต ความมั่นคง การหดตัว และการผสมผสาน

จากนั้นเป็นการนำเสนอมหายุทธศาสตร์ของธุรกิจญี่ปุ่น โดยศึกษาธุรกิจที่ดำเนินมายาวนานกว่า 100 ปี พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ธุรกิจเหล่านั้นยังคงดำเนินมาอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน คือ 1) การเคารพ ความดั้งเดิม 2) การยึดมั่นในทักษะหลักและการบริการลูกค้า 3) การผสมผสานนวัตกรรม 4) การมุ่งเน้น

สนธิ นวกุล และสุภาณี นวกุล

เป้าหมายระยะยาว 5) การสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจกับลูกค้า และ 6) การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยเน้นความมั่นคง

ในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโคโรนา หรือ COVID-19 กลยุทธ์การปรับตัวของธุรกิจญี่ปุ่น คือ การเพิ่มคุณค่าให้กับสินค้าที่จะผลิตออกมาในอนาคต มองหาโอกาสจากวิกฤตที่เกิดขึ้น และรักษาอัตลักษณ์ของสินค้าหรือบริการ ทั้งนี้ การที่ธุรกิจญี่ปุ่นมีเป้าหมายมุ่งเน้นความดั้งเดิมของธุรกิจ ทำให้เป็นที่ชื่นชอบของผู้บริโภคและชุมชนท้องถิ่น หรือเน้นการบริโภคภายในประเทศ

คำสำคัญ: ธุรกิจญี่ปุ่นอายุเกิน 100 ปี, มหาวิทยาลัยในมิติของภาคธุรกิจ, การปรับตัวในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโคโรนา หรือ COVID-19

Abstract

After the 1st part “Grand Strategy: from Roman Empire to Cold War” and the 2nd part “Grand Strategy of Russia” illustrated the evolution of grand strategy, from traditional strategy focusing on military to other domains such as economics and foreign affairs, this last part “Grand strategy of Japanese Businesses” focuses on how grand strategy is applied in Japanese businesses. The grand strategies of businesses or corporate strategies or visions (ends) for future business including ways and means, there are 4 ends; growth, security, retrenchment, and combination.

The documentary research reveals that Japanese businesses with more than 100 years of operation focus on the security strategy which the key success factors are 1) respecting tradition, 2) core skills and customer service, 3) integrated innovation 4) long-term focus, 5) building trust and customer intimacy, and 6) community relationship.

When COVID-19 pandemic situations have an impact on the world economics, Japanese businesses’ strategies of adaptation are creating and adding values/uniqueness to their products/services including seeking opportunities amid crises and keeping the identity of products/services. Meanwhile, long-run Japanese businesses always emphasize their traditional core businesses which are admired by local customers or domestic consumers.

Keywords: Japanese businesses with more than 100 years of operation, grand strategy of Japanese business, Japanese businesses’s strategies of adaption (under COVID-19 pandemic situations)

บทนำ

จากบทความ “มหายุทธศาสตร์: จากจักรวรรดิโรมัน ถึงยุคสงครามเย็น” และ “มหายุทธศาสตร์ของรัสเซีย” เป็นการนำเสนอมหายุทธศาสตร์ที่แสดงถึงพัฒนาการจากยุทธศาสตร์ทางการทหารจนถึงมหายุทธศาสตร์ของชาติมหาอำนาจที่ครอบคลุมทั้งมิติทางการทหาร เศรษฐกิจ และการต่างประเทศ เป็นต้น แต่ในบทความ “มหายุทธศาสตร์ของธุรกิจญี่ปุ่น” กล่าวถึงการประยุกต์ใช้มหายุทธศาสตร์ในมิติของภาคธุรกิจของญี่ปุ่น ด้วยเหตุผล 2 ประการ ได้แก่ ประการแรก จากการรายงานของธนาคารแห่งเกาหลีในปี ค.ศ. 2008 (Lufkin, 2020) มีบริษัทจำนวน 5,586 แห่งที่มีอายุมากกว่า 200 ปีตั้งอยู่ใน 41 ประเทศ ซึ่งร้อยละ 56 เป็นสัญชาติญี่ปุ่น ในปี ค.ศ. 2019 ธุรกิจญี่ปุ่นมีจำนวน 33,000 รายที่มีการดำเนินธุรกิจยาวนานกว่าหนึ่งศตวรรษ ส่วนเหตุผลประการที่สอง ตั้งแต่ทศวรรษที่ 1990 บริษัทญี่ปุ่นได้ขยายฐานการผลิตไปยังต่างประเทศ และได้รับผลประโยชน์เพิ่มขึ้นจากเศรษฐกิจในประเทศญี่ปุ่น ซึ่งบริษัทข้ามชาติจำเป็นต้องมีมหายุทธศาสตร์ในการดำเนินธุรกิจนอกประเทศ (Khanna, 2015) ดังนั้น ผู้เขียนจึงทำการศึกษาว่า ธุรกิจญี่ปุ่นมีมหายุทธศาสตร์อย่างไรจึงสามารถดำเนินการได้อย่างยาวนานกว่าหนึ่งศตวรรษ และในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโคโรนา หรือ COVID-19 ที่เกิดขึ้นในปี ค.ศ. 2019 ธุรกิจได้รับผลกระทบอย่างไรบ้าง ตลอดจนมีการปรับตัวอย่างไร

ในส่วนแรกของบทความ กล่าวถึง มหายุทธศาสตร์ในมิติของภาคธุรกิจ จากนั้นเป็นการนำเสนอมหายุทธศาสตร์ของธุรกิจญี่ปุ่น ผลกระทบและการปรับตัวในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโคโรนา หรือ COVID-19 และบทสรุป ตามลำดับ

มหายุทธศาสตร์ในมิติของภาคธุรกิจ

มหายุทธศาสตร์ในมิติของภาคธุรกิจ หมายถึง วิสัยทัศน์สำหรับบทบาทในโลกธุรกิจ รวมทั้งแนวทางของวิธีการและเป้าหมายเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น (Khanna, 2015) ซึ่งมหายุทธศาสตร์ในมิติของภาคธุรกิจ คือ กลยุทธ์ระดับองค์กร (Corporate Strategy) เป็นทิศทางรวมของธุรกิจซึ่งเป็นทิศทางที่ใช้อธิบายแนวทางร่วมกันในการพัฒนาธุรกิจบนพื้นฐานความหลากหลายของสายผลิตภัณฑ์และอุตสาหกรรมหรือการบริการ เป็นการกำหนดทิศทางที่เป็นเอกภาพของธุรกิจโดยรวมของบริษัท และแสดงถึงแนวทางการดำเนินธุรกิจทุกอย่างในอนาคตขององค์กร

การดำเนินมหายุทธศาสตร์ที่เหมาะสมจะช่วยให้ธุรกิจประสบความสำเร็จ ดังการศึกษาวิจัยเรื่อง “ผลของมหายุทธศาสตร์ต่อการเติบโตของสถาบันการเงินขนาดเล็ก (microfinance) ของเคนยา” (Kavale, Mugambi, and Namusonge, 2016) พบว่า มหายุทธศาสตร์ส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อการเติบโตของสถาบันการเงินขนาดเล็ก โดยการเพิ่มช่องทางการสื่อสารมหายุทธศาสตร์และติดตามผลอย่างต่อเนื่องซึ่งส่งผลมากที่สุด และควรผสมผสานปัจจัยย่อยของมหายุทธศาสตร์กับการปฏิบัติที่เป็นจริง

ดังปรากฏได้ว่า บทบาทของมหาวิทยาลัย คือ การประสานและจัดสรรทรัพยากรทั้งหมดของสถาบันการเงินขนาดย่อมเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์

ทั้งนี้ ภาคธุรกิจมีเหตุผลในการเลือกมหาวิทยาลัย 4 ประการ (CFI Education Inc., 2021) ได้แก่ 1) เพื่อให้ธุรกิจได้รับประโยชน์จากความประหยัดจากขนาด (economies of scale) และการเงิน 2) เพื่อหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนและความไม่มีประสิทธิภาพ 3) เพื่อเพิ่มทักษะทางการบริหารซึ่งช่วยให้องค์กรมีความได้เปรียบทางการแข่งขัน และ 4) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ศักยภาพทางการตลาด และการทำกำไรในระยะยาวของธุรกิจ

มหาวิทยาลัยในมิติของภาคธุรกิจ จำแนกได้ 4 เป้าหมาย (ends) ประกอบด้วย การเติบโต ความมั่นคง การหดตัว และการผสมผสาน โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

มหาวิทยาลัยเน้นการเติบโต (Growth Strategies) เพื่อให้ธุรกิจมีการขยายตัว มีส่วนแบ่งการตลาดมากขึ้น หาตลาดใหม่หรือกลุ่มเป้าหมายใหม่ โดย The Ansoff Matrix สรุปว่า กลยุทธ์การเติบโตของธุรกิจ จำแนกได้เป็น 4 ระดับ (Izquierdo, 2021) ได้แก่

ระดับแรก คือ การขยายตัวทางการตลาด (Market Penetration) เป็นการเพิ่มส่วนแบ่งตลาดจากตลาดเดิมที่มีอยู่ โดยวิธีการ (ways) ได้แก่ 1) การเติบโตทั่วไป (General Growth) หมายถึง การเพิ่มขนาดองค์กรเพื่อให้เกิดความประหยัดจากขนาด (economies of scale) การขยายตลาด การสร้างมูลค่าส่วนเกิน (surpluses) หรือการขยายกิจการด้วยเหตุผลที่กล่าวมา (Sterling and Selesnick, 2008) 2) การเติบโตแบบมุ่งเน้น (Concentrated Growth) เป็นการมุ่งเน้นและเพิ่มความสามารถในการเข้าแทรกแซงตลาดในสินค้าหรือบริการที่องค์กรประสบความสำเร็จอยู่แล้ว 3) การขยายกิจการโดยเพิ่มจำนวน (Expansion of Volume) เป็นการเพิ่มรายรับจากแหล่งรายได้ หรือตลาดใหม่แห่งเดียว หรือจากแหล่งรายได้หรือตลาดที่มีอยู่แล้ว 4) นวัตกรรมหรือความเป็นผู้นำด้านความแตกต่าง (Innovation/Differentiation Leadership) เป็นการสร้างสินค้าหรือบริการใหม่ ที่แตกต่างเหนือกว่า ซึ่งเป็นการขยายขอบเขตความสามารถเดิมที่ทำให้สินค้า/ บริการล้ำสมัย และ 5) การปฏิบัติการยอดเยี่ยม (Operational Excellence) คือ การเป็นผู้นำด้านต้นทุนและความสะดวก โดยใช้ความพยายามในการผลิตสินค้าต้นทุนต่ำที่สุดและเข้าถึงสินค้า/ บริการได้สะดวก มักเน้นความได้เปรียบหรือกลยุทธ์ของแหล่งที่มา (sourcing)

ระดับที่สอง คือ การพัฒนาตลาด (Market Development) เป็นกลยุทธ์การเข้าตลาดใหม่โดยสินค้าที่มีอยู่แล้ว ซึ่งตลาดใหม่ครอบคลุมทั้งภูมิศาสตร์ที่ต่างกัน อาทิ การขยายตลาดไปยังต่างประเทศ ลูกค้านอก การแบ่งส่วนตลาดใหม่ หรือช่องทางใหม่ในการเข้าถึงลูกค้า เช่น การเพิ่มช่องทางร้านค้าออนไลน์ เป็นต้น

ระดับที่สาม คือ การพัฒนาสินค้า/ บริการ (Product/ Service Development) เป็นการสร้างสินค้าหรือบริการใหม่ที่เกี่ยวข้องกับสินค้า/ บริการเดิม เพื่อขายในตลาดเดิม ตัวอย่างเช่น การเพิ่มไอศกรีมรสชาติใหม่ในร้านค้าเดิม หรือการขายขนมปังในร้านไอศกรีมเดิม เป็นต้น

ระดับที่สี่ คือ การสร้างความหลากหลาย (Diversification) เป็นการสร้างสินค้าใหม่สำหรับตลาดใหม่ ตัวอย่างเช่น Apple นำเสนอ แอปเปิ้ลซึ่งเป็นสายผลิตภัณฑ์ใหม่ เพื่อให้ใช้ร่วมกับแอปเปิ้ลที่อปและสมาร์ทโฟน เป็นต้น การสร้างความหลากหลายอาจใช้การสร้างพันธมิตรเชิงกลยุทธ์ (Strategic Alliance) พัฒนาทีมงาน หุ้นส่วน ผู้ร่วมลงทุน ผู้ร่วมบริการ หรือโปรแกรมความร่วมมือกับผู้จัดหาวัตถุดิบ ลูกค้า หรือบริษัท เพื่อร่วมกันพัฒนาสินค้าใหม่ รวมทั้งตลาดใหม่ บริการใหม่ และการเพิ่มประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยเน้นความมั่นคง (Security Strategies) เป็นกลยุทธ์ที่ตลาดและสินค้าไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลง ไม่มีการลงทุนเพิ่มเติม และยังคงโครงสร้างบริหารไว้ดั้งเดิม โดยใช้วิธีการ (ways) ได้แก่ 1) การมุ่งเน้นหรือความเชี่ยวชาญ (Focus/ Specialization) เป็นการจำกัดและเน้นเฉพาะบางกิจกรรมขององค์กรที่ทำได้ดี ซึ่งเป็นตลาดเฉพาะ เน้นเฉพาะลูกค้าบางกลุ่ม บางกลุ่มสินค้าหรือบริการ หรือตลาดบางทำเลเท่านั้น 2) ความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า (Customer Intimacy) เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีเพื่อพัฒนาและรักษาระดับความรู้ความเข้าใจในความต้องการของลูกค้า อุตสาหกรรม หรือตลาดทั้งในปัจจุบัน ลูกค้า อุตสาหกรรม หรือตลาดใหม่ และลูกค้า อุตสาหกรรม หรือตลาดที่คาดหวัง 3) การปรับปรุงคุณภาพ (Quality Improvement) เป็นการปรับปรุงสถานะ ความสามารถ ทรัพยากร และอิทธิพลขององค์กร โดยการยกระดับสินค้า/ บริการ และความสามารถในการแข่งขันให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง และ 4) การใช้ประโยชน์ทดแทน (Piggybacking) เป็นการชดเชยรายรับที่ลดลงจากหนึ่งกิจกรรมหรือมากกว่า หรือเพื่อทดแทนกิจกรรมหนึ่งหรือมากกว่า ด้วยการหารายได้จากกิจกรรมอื่นๆ

เป้าหมายเน้นการหดตัว (Retrenchment Strategies) เป็นกลยุทธ์การตัดลดกิจการ เนื่องจากแรงกดดันจากสิ่งแวดล้อมภายในและสิ่งแวดล้อมภายนอก เช่น เทคโนโลยีที่ล้ำสมัย จึงมีความต้องการในตลาดลดลง ดังนั้นควรพิจารณาว่า ควรดำเนินงานต่อไปได้หรือไม่ โดยอาจใช้วิธีการ คือ 1) การตัดทอน (Retrenchment) เป็นการพิจารณาหรือหักล้างแนวโน้มทางลบด้านการทำกำไร โดยวิธีการตัดลดต้นทุนทั้งทางตรงและทางอ้อม 2) การลดขนาดองค์กร (Downsizing) เป็นการลดขอบเขตหรือขนาดของสินค้าหรือบริการ เพื่อให้เหมาะสมกับข้อจำกัดด้านการเงินและสภาพแวดล้อมด้านอื่นๆ 3) ความเป็นอิสระด้านกฎระเบียบ (Legal Independence) เป็นความพยายามที่จะหลีกเลี่ยง หรือยุติการมีเจ้าของหรือถูกบังคับโดยส่วนหนึ่งหรือองค์กรอื่น ทั้งนี้ เพื่อให้องค์กรมีการดำเนินงานด้วยตนเอง และมีอิสระ 4) การถอนกิจการ (Divestiture) เป็นการขายทิ้ง หรือปิดกิจการ เนื่องจากประสิทธิภาพขาดทุน และ 5) การชำระหนี้ (Liquidation) เป็นการออกจากธุรกิจเมื่อองค์กรไม่สามารถดำเนินต่อไปได้ หรือเมื่อพันธกิจสำเร็จลุล่วง มักทำการขายทรัพย์สินที่จับต้องได้ทั้งและปิดกิจการ

เป้าหมายเน้นการผสมผสาน (Combination Strategies) เป็นการผสมผสานกลยุทธ์ตามแนวทางทั้งสามข้างต้น มีการใช้กลยุทธ์ที่ถ่วงน้ำหนักกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับองค์กรที่มีผลิตภัณฑ์ที่หลากหลาย ต้องมีการผสมผสานกัน โดยมีวิธีการ (ways) ได้แก่ 1) การกระจายความเสี่ยงค่าตอบแทน (Compensating

สนธิ นวกุล และสุภาณี นวกุล

Diversification) เป็นการควบรวมกับหน่วยอื่นเพื่อให้เกิดความสมดุลกับจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร 2) การกระจายความเสี่ยงแบบเน้นศูนย์กลาง (Concentric Diversification) คือ การควบรวมกับหน่วยอื่นที่เข้ากันได้กับเทคโนโลยี ตลาด และสินค้าหรือบริการขององค์กร 3) การกระจายความเสี่ยงในสินค้า/บริการ (Product/ Service Diversification) เป็นการเคลื่อนตัวเข้าสู่จุดเน้นใหม่ หรือกิจกรรมใหม่เพื่อใช้ทรัพยากรขององค์กรให้คุ้มค่า มักเป็นช่วงที่ตลาดเริ่มอิ่มตัวหรือถดถอย 4) การกระจายสินค้าตามภูมิศาสตร์ (Geographic Dispersion) เป็นการสร้างหลายหน่วยงานไว้ในพื้นที่เดียวกัน แต่แตกต่างกันในแต่ละที่ตั้ง 5) การรวมกิจการ (Integration) เป็นการรวบรวมระบบหรือกระบวนการหลักเข้าไว้ด้วยกัน ผ่านการควบรวมรวมกิจการ (mergers) หรือการเข้ายึดกิจการ (acquisitions) 6) การรวมกิจการตามแนวนอน (Horizontal Integration) เป็นการรวมกิจการที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันเข้าด้วยกัน เพื่อลดการแข่งขันลง 7) การรวมกิจการแนวตั้ง (Vertical Integration) เป็นการพัฒนาเครือข่ายอุปทานภายใน ซึ่งทำให้องค์กรใกล้ชิดกับผู้ผลิตหรือผู้จัดหาวัตถุดิบมากขึ้น หรือเพื่อพัฒนาระบบการกระจายสินค้าภายใน ทำให้องค์กรใกล้ชิดกับผู้ใช้สินค้ามากขึ้น และ 8) ความเป็นอิสระทางการเงิน (Financial Independence) เป็นความพยายามในการกระจายความเสี่ยงของแหล่งเงินทุน

มหาวิทยาลัยในมิติของภาคธุรกิจ หรือกลยุทธ์ระดับองค์กร (Corporate Strategy) เป็นทิศทางรวมของธุรกิจ ที่ใช้อธิบายแนวทางร่วมกันในการพัฒนาธุรกิจบนพื้นฐานความหลากหลายของสายผลิตภัณฑ์หรือการบริการ และแสดงถึงแนวทางการดำเนินธุรกิจในอนาคตขององค์กร โดยจำแนกได้เป็น 4 เป้าหมาย (ends) ประกอบด้วย การเติบโต ความมั่นคง การหดตัว และการผสมผสาน

มหาวิทยาลัยของธุรกิจญี่ปุ่น

จากการรายงานของธนาคารแห่งเกาหลีในปี ค.ศ. 2008 (Lufkin, 2020) ว่ามีบริษัท 5,586 แห่งที่มีอายุมากกว่า 200 ปีซึ่งร้อยละ 56 เป็นสัญชาติญี่ปุ่น ประมาณ 30 แห่งมีอายุนานกว่า 500 ปี และ 7 แห่งที่มีอายุกว่า 1,000 ปี (Haruo, 2013) และในปี ค.ศ. 2019 ธุรกิจญี่ปุ่นจำนวน 33,000 รายที่มีการดำเนินธุรกิจยาวนานกว่าหนึ่งศตวรรษ ซึ่งส่วนใหญ่ดำเนินธุรกิจใน 3 กลุ่ม (Haruo, 2013) ได้แก่ 1) สินค้าสำหรับชีวิตประจำวัน อาหารและยา รวมถึงสาเก ขนมอบราเชน ซอสถั่วเหลือง ซอสปรุงรสดั้งเดิม (Miso) และยาสมุนไพร 2) ธุรกิจจากทักษะพิเศษของครอบครัว เช่น การทำกระดาษ การทำงานโลหะ และการหลอมโลหะ เป็นต้น และ 3) ธุรกิจที่ส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีดั้งเดิม อาทิ พิธีชงชา การจัดดอกไม้ และการแสดงบทควาญนี้ ศึกษาหาญทธศาสตรัของธุรกิจญี่ปุ่นโดยการรวบรวมข้อมูลของธุรกิจที่ดำเนินมายาวนานกว่า 100 ปี และได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ทำให้ธุรกิจเหล่านั้นดำเนินกิจการยาวนาน พบว่า ปัจจัยสำคัญ (Lufkin, 2020) ได้แก่ 1) การเคารพความดั้งเดิม (Respecting Tradition) 2) การยึดมั่นในทักษะหลักและการบริการลูกค้า (Core Skills and Customer Service) 3) การผสมผสานนวัตกรรม (Good or Bad Innovation?) 4) การ

มุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาว (Long-term Focus) (Suekane, 2009) 5) การสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจกับลูกค้า (Customer Intimacy) และ 6) การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน (Community Relationship)

ปัจจัยแรก คือ การเคารพความดั้งเดิม (Respecting Tradition) นั้น บริษัทญี่ปุ่นเน้นความยั่งยืนมากกว่าการทำกำไรสูงสุด (Suekane, 2009) ให้ความสำคัญกับการสานต่อคุณค่าและปรัชญาดั้งเดิมจากรุ่นสู่รุ่น (Haruo, 2013) ตัวอย่างเช่น ชุนที (Tsuen Tea) ร้านขายชาที่เก่าแก่ที่สุดในญี่ปุ่น ดังภาพที่ 1 เป็นร้านชุนทีที่สร้างขึ้นในปี ค.ศ. 1672 โดยชุนทีก่อตั้งเมื่อปี ค.ศ. 1160 ตั้งอยู่ระหว่างเกียวโต (Kyoto) และยามาโทจิ (Yamatoji) ปัจจุบันบริหารธุรกิจโดยทายาทรุ่นที่ 24 และในปี ค.ศ. 2003 ได้มีการตั้งสำนักงานในต่างประเทศแห่งแรกขึ้นที่แวนคูเวอร์ (Vancouver) ประเทศแคนาดา (Canada) (Tsuen, 2021) ชุนทีดำเนินธุรกิจโดยให้ความสำคัญกับการสานต่อธุรกิจครอบครัว มีวัฒนธรรมการเคารพความดั้งเดิมและบรรพบุรุษโดยที่ในอดีต ญี่ปุ่นตระหนักถึงข้อจำกัดในการเป็นเกาะที่ไม่มีปฏิสัมพันธ์กับต่างประเทศ ดังนั้น จึงให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ของคนในครอบครัวเป็นหลัก ส่วนใหญ่บริษัทที่เก่าแก่ที่สุดเป็นธุรกิจครอบครัวที่มีขนาดกลางและเล็ก ซึ่งเป็นธุรกิจอาหารและสถานบริการ



ภาพที่ 1 ชุนที สร้างขึ้นในปี ค.ศ. 1672

ที่มา: Wikipedia (2021)

สนธิ นวกุล และสุภาณี นวกุล

ปัจจัยที่สอง ได้แก่ การยึดมั่นในทักษะหลักและการบริการลูกค้า (Core Skills and Customer Service) (Suekane, 2009) มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการประกอบธุรกิจ (Haruo, 2013) ตัวอย่างเช่น นินเทนโด (Nintendo) ก่อตั้งในปี ค.ศ. 1889 เป็นผู้ผลิตการ์ดสำหรับเกมฮานาฟูดา (Hanafuda) ดังตัวอย่างการ์ดในภาพที่ 2 โดยช่วงแรกนำเข้าจากโปรตุเกสในศตวรรษที่ 16 เป็นเกมสะสมการ์ดที่มีการพิมพ์ลายดอกไม้หลากหลายชนิดซึ่งมีคะแนนแตกต่างกัน นินเทนโดเป็นตัวอย่างที่ดีในการรักษาสมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ การสร้างสรรค์ความสนุก (How to Create Fun) ตั้งแต่เริ่มก่อตั้ง จวบจนมาถึงปัจจุบัน



ภาพที่ 2 การ์ดเกม “ฮานาฟูดา” (Hanafuda)

ที่มา: MGR Online (2549)

อีกตัวอย่างหนึ่ง คือ โฮซุ (Hosoo) ผู้ผลิตกิโมโน ก่อตั้งในปี ค.ศ. 1688 ผลิตผ้าไหมและขายกิจการสู่การผลิตเส้นใยคาร์บอนสำหรับการตกแต่งภายในระดับไฮเอนด์ และการออกแบบแฟชั่น (Hosoo, 2021) ซึ่งมีสมรรถนะหลัก คือ การทอแบบ 3 มิติ หากย้อนกลับไปในอดีตอุตสาหกรรมไหมของเกียวโตในศตวรรษที่ 6 บริษัท ปัจจุบันเป็นที่รู้จักอย่างดีในทักษะการทอโดยใช้เทคนิคแบบ 3 มิติ และผสมผสานกับการทอแบบนิชิจิน (Nishijin) ซึ่งเป็นการข้อมเส้นด้ายและเทคนิคการทอที่พัฒนามานานกว่า 1,200 ปี เพื่อใช้เป็นผ้าสำหรับกิโมโน ในปัจจุบัน ผ้าของโฮซุ ตัวอย่างดังภาพที่ 3 ถูกนำไปใช้ทั่วโลกเพื่อผลิตเฟอร์นิเจอร์งานด้านสถาปนิก และการออกแบบภายในของแบรนด์ดัง เช่น ดิออร์ (Dior) หลุยส์ วิตตอง (Louis Vuitton) ชาแนล (Chanel) บุคการ์ (Bvlgari) และร้านมิกิโมโตในญี่ปุ่นและจีน เป็นต้น



ภาพที่ 3 ผ้าจากผู้ผลิต โฮซู (Hosoo)

ที่มา: Hosoo Co., Ltd. (2021)

ส่วนเรียวกัน (Ryokan) หรือธุรกิจที่พักแบบดั้งเดิมของญี่ปุ่นในเกียวโต เน้นความพยายามในการทำนายหรือคาดการณ์ความต้องการของลูกค้า ตัวอย่างเช่น ฮิจิราจิยะ (Hijiragiya) ดังภาพที่ 4 ดำเนินธุรกิจที่พักดั้งเดิมมาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1818 ซึ่งปัจจุบันเป็นรุ่นที่ 6 มีอายุมากกว่า 200 ปี ให้ความสำคัญกับการบริการลูกค้าเหมือนคนในครอบครัว เป็นที่พักสำหรับผู้มีชื่อเสียงระดับโลกหลายคน อาทิ ชาร์ลี แชปลิน (Charlie Chaplin) หลุยส์ วิตตอง (Louis Vuitton) และคาวาบะตะ (Kawabata) นักเขียนนิยายรางวัลโนเบล อีกทั้งนักเขียนชื่อดัง ทานิซากิ (Tanizaki) ยังยกย่องว่า ฮิจิราจิยะเปรียบเสมือนบ้านของพวกเขาอีกหลัง นอกจากนี้เรียวกันยังใช้การสื่อสารแบบใจถึงใจ (heart-to-heart) โดยให้ความสำคัญกับคำสัญญาที่ให้ไว้กับธุรกิจครอบครัว ความต่อเนื่อง คุณภาพ ชุมชน และความดั้งเดิม มากกว่าตรรกะทางด้านการเงิน หรือการทำกำไรเพียงอย่างเดียว



ภาพที่ 4 ฮิจิราจิยะ (Hijiragiya)

ที่มา: Hiiragiya (2020)

นอกจากนี้ บริษัทเหล่านี้ยังวางกลยุทธ์เพื่อหลีกเลี่ยงการแข่งขันอย่างถึงที่สุด (Blue Ocean Strategy) กรณีกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ อย่างเคียวเซร่า นั้น กลยุทธ์ คือ เลือกสินค้าหนึ่งมา แล้วทำให้ดีที่สุด พัฒนาให้ดีที่สุด ไม่พยายามทำสินค้าหลายชนิด หลายแขนงจนเกินไป หากทุ่มเทคิดค้นสินค้าชนิดเดียวนั้น ให้ดีจริงๆ คู่แข่งก็ยากที่จะเลียนแบบได้ในทันที อีกตัวอย่าง คือ บริษัทมูราตะ ผู้จำหน่ายอะไหล่คุณภาพดี ให้กับไอโฟน (Iphone) ผู้ผลิตจากจีนไม่สามารถเลียนแบบได้ มูราตะจึงกลายเป็นผู้กำหนดราคาในตลาด เพราะไม่มีบริษัทใดสามารถเลียนแบบสินค้าของมูราตะได้ (ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน), 2564) แนวคิดนี้ คล้ายกับการทำกิโมโนในสมัยก่อน ในเมืองเกียวโต จะมีร้านที่ทำกิโมโนแต่ละขั้นตอน เช่น ร้านย้อมผ้า ร้านทอผ้า ร้านออกแบบไลน์ ร้านตัดเย็บ ซึ่งแต่ละร้าน ก็ทุ่มเทฝีมือในการทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด เพื่อส่งต่อสินค้าคุณภาพดีให้กับร้านอื่นๆ ที่ทำขั้นตอนถัดจากตนได้

ปัจจัยที่สาม คือ การผสมผสานนวัตกรรม (Good or Bad Innovation?) นวัตกรรมมีความสำคัญอย่างยิ่ง ดังที่ญี่ปุ่นเรียกธุรกิจที่ก่อตั้งมายาวนานว่า ไชนิส (Shinise) หมายถึง ธุรกิจที่ดำเนินอย่างราบรื่นด้วยการผสมผสานความดั้งเดิมและนวัตกรรม มีปรัชญาในการก่อตั้งและการสืบทอดธุรกิจ รวมทั้งมีการจ้างงานระยะยาว การตอบแทนสังคมซึ่งเป็นแรงสำคัญที่ทำให้ธุรกิจยั่งยืน (Spirit of Shinise, 2021) โดยที่ไชนิสมีความแข็งแกร่งด้านทรัพยากร ความมีชื่อเสียงในอุตสาหกรรม และเครือข่าย ซึ่งต้องผสมผสานกับเทคโนโลยีใหม่และการตัดสินใจที่รวดเร็ว โดยสตาร์ทอัพ (Start-ups) จะกลายเป็นอาวุธสำคัญในอนาคตของญี่ปุ่น

การสร้างวัดกรรมนั้น ไม่เพียงกลุ่มธุรกิจอิเล็กทรอนิกส์ที่ทำยอดขายได้สูงสุดในจังหวัดเกียวโต อาทิ กลุ่มนินเทนโด และเกียวเซว่าเท่านั้นที่ให้ความสำคัญในการลงทุนในวัดกรรมมากถึงร้อยละ 5.7 ของรายได้ซึ่งมากกว่าธุรกิจอื่นๆ ที่มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 3.2 แม้แต่ บริษัทผลิตผ้าขนหนูและผ้าเอนกประสงค์ที่ก่อตั้งมานานกว่า 400 ปี ก็สร้างวัดกรรมโดยใช้เทคนิคการผสมสีที่ติดทนนาน และย้อมด้วยได้สีสวยกว่าที่อื่น บริษัทตระหนักว่า หากไม่คิดค้นเทคโนโลยีใหม่ๆ เมื่อสภาพแวดล้อมเกิดการเปลี่ยนแปลง ธุรกิจจะไม่สามารถดำเนินต่อไปได้ หรือคู่แข่งอาจไล่แซงได้ ดังนั้น จึงควรให้ความสำคัญต่อการคิดค้นวัดกรรมเพื่อสร้างคุณค่าบริษัทเสมอ โดยการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยี (ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน), 2564)

ตัวอย่างของการผสมผสานความดั้งเดิมและนวัตกรรม คือ เกะเกะคัน (Gekkeikan) มีตราสินค้าดังภาพที่ 5 ดำเนินธุรกิจผลิตสาเก (sake) และไวน์บ๊วย (plum wine) ตั้งแต่ปี ค.ศ.1637 ที่ฟุชิมิ (Fushimi) เกียวโต บริหารงานมา 14 รุ่น โดยตระกูลโอกุระ (Okura) มีปรัชญาการบริหาร คือ คุณภาพของสินค้า ความริเริ่มสร้างสรรค์ และมนุษยธรรม “Quality, Creativity and Humanity” โดยคุณภาพ หมายถึง ความยอดเยี่ยมของสินค้าที่รับประกันความพึงพอใจของลูกค้า ความริเริ่มสร้างสรรค์ คือ การมีความสามารถในการประดิษฐ์และวิสัยทัศน์เพื่อให้เกิดนวัตกรรม และมนุษยธรรม คือ การบ่มเพาะให้พนักงานมีทั้งทักษะที่จำเป็นและมีคุณค่า เพื่อมั่นใจได้ว่าลูกค้าจะพึงพอใจเสมอ (Gekkeikan Sake Co.,Ltd., 2021) เดิมในช่วง 250 ปีแรก เกะเกะคันเป็นธุรกิจขนาดเล็ก และเติบโตเป็นหนึ่งในผู้ผลิตรายใหญ่ในช่วงต้นศตวรรษที่ 20 ด้วยเทคโนโลยีการเก็บรักษาสาเกให้สดใหม่ปราศจากเคมี ทำให้ได้รับความนิยมเหนือคู่แข่งขึ้น นอกจากนี้ ยังมีการสร้างความสมดุลระหว่างความเก่าและใหม่ โดยมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตลาดใหม่ พนักงานได้รับการส่งเสริมให้ใช้ชีวิตตามปกติ ขับรถสปอร์ต และมีชีวิตตามแบบฉบับของตน แทนที่จะไปเป็นอาสาสมัครกวาดถนนซึ่งเป็นการปฏิบัติของชุมชนแบบดั้งเดิม ทั้งนี้ ทายาทมีความมุ่งมั่นในการรักษาธุรกิจครอบครัวไว้ แม้จะไม่ใช่วางใจเดิมของลูกค้าหลานผู้สืบทอดกิจการก็ตาม



ภาพที่ 5 ตราสินค้าของเกะเกะคัน (Gekkeikan)

ที่มา: Gekkeikan Sake Co.,Ltd. (2021)

สนธิ นวกุล และสุภาณี นวกุล

อีกตัวอย่างหนึ่ง คือ ซาซาฮา ไอโอรื (Sasaya Iori) ร้านขายขนมหวานโบราณ (traditional Japanese confectionery) ดังตัวอย่างในภาพที่ 6 เป็นขนมเค้กดั้งเดิม “โดรายากิ” (Dorayaki) ซาซาฮา ไอโอรื ก่อตั้งขึ้นในปี ค.ศ. 1716 ที่เกียวโต และดำเนินธุรกิจต่อเนื่องยาวมาจนถึงปัจจุบันโดยทายาทรุ่นที่ 10 ซาซาฮา ไอโอรืมีบทบาทสำคัญในการให้บริการขนมหวานโบราณแก่ราชวงศ์และงานพิธีน้ำชาที่สำคัญ ในขณะเดียวกัน ยังตอบสนองความต้องการของลูกค้าทั่วไปโดยผลิตขนมที่สะท้อนถึงความงดงามของฤดู ทั้ง 4 ฤดูของเกียวโต ซึ่งเป็นการผสมผสานความดั้งเดิมและนวัตกรรมอย่างลงตัว (Sasaya Iori, 2018)



ภาพที่ 6 ขนมเค้กดั้งเดิม “โดรายากิ” (Dorayaki)

ที่มา: Sasaya Iori (2021)

ปัจจัยที่สี่ คือ การมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาว (Long-term Focus) (Suekane, 2009) เป็นการเน้นย้ำอย่างจริงจังถึงความคงอยู่ยาวนานและความดั้งเดิมของธุรกิจ ดังที่ประธานบริษัท อันโซโด (Unsoudon/Unsodo) ซึ่งก่อตั้งในปี ค.ศ. 1891 (Unsodo Co., Ltd., 2021) ผู้ผลิตสิ่งพิมพ์จากบล็อกไม้และผู้ผลิตหนังสือศิลปะ โดยมีตราสินค้าดังภาพที่ 7 ได้กล่าวว่า ทางบริษัทไม่ได้หวังผลกำไรระยะสั้นเหมือนบริษัทอื่นๆ ที่ผู้บริหารอยู่ในตำแหน่งคราวละ 2-4 ปี ซึ่งต้องเร่งสร้างผลงานให้ผู้ถือหุ้นพึงพอใจโดยทำกำไรระยะสั้น



ภาพที่ 7 ตราสินค้าของอันโซโด

ที่มา: Unsodo Co., Ltd. (2021)

การมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาวยังปรากฏในผลการศึกษา บทเรียนจากบริษัทญี่ปุ่นที่ประกอบการยาวนาน (The Family Business Consulting Group, 2021) ซึ่งพบว่า เป้าหมายสูงสุดของบริษัทไม่ใช่กำไร แต่เป็นการดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่อง โดยบริษัทเหล่านี้ช่วยเสริมสร้างพื้นฐานของการมีงานทำของเศรษฐกิจญี่ปุ่นมายาวนาน ทั้งนี้ยังพบคุณลักษณะที่สำคัญของธุรกิจเหล่านั้น ได้แก่ 1) บริษัทอุทิศตนเพื่อความสำเร็จของพนักงาน เน้นลงทุนในทักษะและความจงรักภักดีของพนักงาน เชื่อมมั่นในฝีมือแรงงานและปรับปรุงพัฒนาฝีมือแรงงาน 2) บริษัทมีความเป็นอนุรักษ์นิยม ควบคุมการเติบโตโดยใช้เงินทุนจากภายในเป็นหลัก หลีกเลี่ยงการเก็งกำไร และ ศึกษาความได้เปรียบทางการแข่งขันในเรื่องที่เฉพาะเจาะจงเท่านั้น 3) บริษัทมีขนาดเล็ก โดยเฉลี่ยมีพนักงานประมาณ 115 คน มีเพียงร้อยละ 6 ที่มีขนาดใหญ่และมีพนักงานมากกว่า 300 คน ส่วนใหญ่บริษัทโคดเค้นในตลาดขนาดเล็ก โดยร้อยละ 60 เป็นผู้นำที่มีส่วนแบ่งการตลาดสูง ร้อยละ 30 เป็นผู้นำส่วนแบ่งการตลาดในประเทศ และมีเพียงร้อยละ 13 ที่เป็นผู้ส่งออก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของฮารุโอะ ที่พบว่า ธุรกิจญี่ปุ่นมีการบริหารงานโดยยึดหลักการมองระยะยาว (long-term perspective) ไม่มุ่งเน้นการทำการระยะสั้น (Haruo, 2013)

นอกจากนี้ การมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาว ยังให้ความสำคัญกับทรัพย์สินที่มองไม่เห็น ทั้งคน เทคโนโลยี การถ่ายทอดความเชื่อ การสร้างวัฒนธรรมองค์กร ตลอดจนการสร้างแบรนด์ เน้นการพัฒนาพนักงานโดยการอบรมภายในองค์กร (In-House Training) และจ้างงานระยะยาวเพื่อให้เกิดการพัฒนาเป็นไปอย่างต่อเนื่อง (Haruo, 2013) ตัวอย่างเช่น พนักงานเข้าใหม่ของบริษัทเคียวเซร่าจะต้องผ่านการอบรมเบื้องต้น 10 วัน พนักงานจะได้เรียนรู้ปรัชญาบริษัท ความเป็นมา ได้พูดคุยกับผู้บริหารระดับสูง เพื่อเข้าใจที่มาของบริษัท และซึมซับ “จิตวิญญาณแห่งเคียวเซร่า” ให้ได้มากที่สุด เมื่อผ่านการอบรม จะมีระบบพี่เลี้ยง (Mentor) และต้องฝึกพัฒนาฝีมือไปอย่างต่อเนื่อง หากบริษัทสนใจเฉพาะตัวเลขทางการเงินเพียงอย่างเดียว บริษัทจะไม่สามารถทำอะไรหรือเติบโตได้ยาวนาน ทรัพย์สินที่มองไม่เห็นเหล่านี้ต่างหาก จะทำให้ลูกค้าไว้วางใจ และหมั่นสร้างคุณค่าใหม่ๆ เพื่อให้บริษัทเติบโตไปได้

ปัจจัยที่ห้า คือ การสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจกับลูกค้า มิใช่การมุ่งสร้างกำไรให้องค์กรเป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินธุรกิจให้อยู่ได้อย่างยั่งยืน โดยผลจากการศึกษาบริษัทข้ามชาติของญี่ปุ่นที่มีอายุเกิน 100 ปี อาทิ ห้างสรรพสินค้าไดมารู (Daimaru) ห้างสรรพสินค้าทาคาชิมายา (Takashimaya) ชุคุซันในวาโก้ (Wacoal) รถยนต์โตโยต้า (Toyota) และรถยนต์เพื่อการเกษตรยันม่า (Yanmar) (เกตุวดี มารูมูระ, 2564) พบว่า บริษัทดังกล่าวยึดหลักการสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจกับลูกค้า มีหลัก 3 ประการ ได้แก่ หลักสามได้ หลักทำไร่น้อย ขายมาก และหลักความถูกต้องมาก่อน ถ้าไรมาทีหลัง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

หลักสามได้ คือ การที่ทั้งผู้ขายได้ประโยชน์ ผู้ซื้อได้ประโยชน์ และสังคมได้ประโยชน์ โดยไม่เห็นแก่ผลประโยชน์ของผู้ขายเพียงอย่างเดียว ต้องทำให้ผู้ซื้อได้ประโยชน์ ตลอดจนสังคมได้ประโยชน์ด้วย

สนธิ นวกุล และสุภาณี นวกุล

สำหรับผู้ซื้อนั้น บริษัทต้องผลิตสินค้ามีคุณภาพและเป็นสิ่งที่ลูกค้าต้องการ นอกจากนี้ บริษัทส่วนใหญ่มีการบริจาคทรัพย์สินจำนวนมากเพื่อช่วยคนยากจนในท้องถิ่น เพื่อสร้างสาธารณูปโภคต่างๆ อาทิ เชื้อเพลิง โรงเรียน เป็นต้น ยึดหลักการทำความดี การเสียสละ คำนึงถึงประโยชน์แก่ผู้อื่นและสังคม ไม่มุ่งเน้นเฉพาะรายได้และผลกำไร

หลักกำไรน้อย ขยายมาก เป็นหลักที่ให้ขายสินค้าในราคาที่ไม่สูงเกินไป แต่เน้นสร้างความไว้วางใจและความสัมพันธ์กับลูกค้า ซึ่งจะนำไปสู่ยอดขายสูงในระยะยาว รวมถึงการไม่เอาเปรียบลูกค้าโดยตั้งราคาสูงเกินไปแม้ในยุคที่มักจะขายสินค้าได้ราคาสูงก็ตาม การไม่กักตุนสินค้า และการไม่ฉวยโอกาสทำกำไรระยะสั้นจนทำลายความไว้วางใจและความเชื่อมั่นของลูกค้า

หลักความถูกต้องมาก่อน กำไรมาทีหลัง กล่าวคือ กำไรไม่ใช่สิ่งสำคัญอันดับแรกในการทำธุรกิจ แต่ให้บริษัทเน้นความถูกต้อง ทำสิ่งที่ไม่ผิดต่อศีลธรรมหรือจริยธรรม เช่น ไม่นำสินค้าที่ใกล้หมดอายุมาจำหน่าย ไม่แจ้งรายละเอียดสินค้าที่เป็นเท็จ เป็นต้น บริษัทอุทิศตนเพื่อความสำเร็จของลูกค้า โดยยึดมั่นในความซื่อสัตย์ต่อลูกค้า แม้ในช่วงวิกฤต ซึ่งจะนำมาซึ่งความจงรักภักดีของลูกค้า

ปัจจัยสุดท้าย คือ หลักการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน (Community Relationship) (Haruo, 2013) ใช้นิสัยถือความเป็นมิตรกับชุมชน ในขณะที่รักษาความเป็นเจ้าของของธุรกิจครอบครัวและคุณภาพของสินค้าไว้ ตัวอย่างเช่น ผู้จัดการไนนิสส่วนใหญ่เข้าไปช่วยเหลือชุมชนท้องถิ่นในการสนับสนุนการจัดงานใหญ่ของเมือง คือ เทศกาลกiong (Gion) เป็นงานที่จัดโดยศาลเจ้ายาซากะ (Yasaka) เริ่มจากการที่ศาลเจ้าต้องการขับไล่ปีศาจที่เป็นต้นเหตุให้เกิดโรคระบาด รวมทั้งต้องการปิดป่าและเรียกขวัญกำลังใจให้กับชาวเมือง ทางศาลเจ้าจึงจัดพิธีขึ้นโดยมีพิธีการแห่เทพเจ้าในนิกายชินโตไปตามถนนและนำสิ่งที่ไม่ดีต่างๆ ปลดปล่อยไปที่แม่น้ำ ซึ่งความเชื่อนี้มีมายาวนานกว่า 1,000 ปีแล้ว โดยมีการทำรุ่มต่อรุ่มจนถึงปัจจุบัน (องค์การส่งเสริมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2556) ในวันที่ 1 – 15 กรกฎาคม ของทุกปีจะมีการจัดเทศกาลกiong มัตสึริ ซึ่งมีลักษณะเป็นการเฉลิมฉลอง โดยมีการปิดถนนและมีการจัดแสดงรถลากที่ประดับด้วยโคมไฟแบบญี่ปุ่น นอกจากนี้ยังมีร้านค้าต่างๆ อาทิ ร้านอาหาร ร้านขายของเล่นและข้าวของเครื่องใช้มาวางขายเพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยว โดยส่วนใหญ่กลุ่มวัยรุ่นมักจะใส่ชุดยูกาตะ (Yukata) ซึ่งเป็นชุดประจำชาติของญี่ปุ่น มาร่วมเฉลิมฉลองเทศกาล ทำให้มีบรรยากาศแบบญี่ปุ่นดั้งเดิม

จากการสัมภาษณ์ เกะเกะคัน และซาซาซา ไอโอริ (Sasaya Iori) พบว่า ญูแฉสำคัญในการคงอยู่ของธุรกิจ คือ การรักษาจุดยืนทางสังคมไว้ในระดับสูงท่ามกลางสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไป อาทิ ความนิยมในระชาชาติแบบตะวันตก การแข่งขันที่รุนแรงขึ้นจากบริษัทขนาดใหญ่และต่างชาติ จุดยืนทางสังคมดังกล่าว ส่วนหนึ่งมาจากการมุ่งเน้นความดั้งเดิมของธุรกิจ การผลิตและขายหัตถกรรมโบราณหรือดั้งเดิม ช่วยให้คุณค่าของชุมชนท้องถิ่นเด่นชัดขึ้น และยังเป็นการปกป้องสินค้าท้องถิ่นดั้งเดิมให้คงอยู่ นอกจากนี้ ยังทำให้ธุรกิจเป็นที่ชื่นชอบของผู้บริโภคและชุมชนท้องถิ่น

สรุปได้ว่า การเคารพความดั้งเดิม การยึดมั่นในทักษะหลักและการบริการลูกค้า การผสมผสานนวัตกรรม การมุ่งมั่นเป้าหมายระยะยาว การสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจกับลูกค้า และการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ธุรกิจญี่ปุ่นดำเนินมายาวนานนับศตวรรษ สอดคล้องกับงานวิจัยเชิงสำรวจไซนิส (Suekane, 2009) จำนวน 400 บริษัท/ร้านค้าที่อายุมากกว่า 300 ปี ด้วยคำถาม 30 ข้อ ซึ่งมีผู้ตอบกลับ 74 บริษัท/ร้านค้า พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินธุรกิจ เรียงตามลำดับคะแนนมากไปน้อย ได้แก่ เครือข่ายและห่วงโซ่อุปทาน ร้อยละ 9.3 ความทันสมัย ร้อยละ 8.4 การพัฒนาสมรรถนะหลัก ร้อยละ 7.7 การรักษาความดั้งเดิม และการให้ความสำคัญกับลูกค้า ร้อยละ 7.6 คำแนะนำจากผู้ก่อตั้ง ร้อยละ 7.2 และการรักษาขอบเขตเดิมไว้ ร้อยละ 6.6

จากปัจจัยที่ทำให้ธุรกิจญี่ปุ่นดำเนินยาวนานกว่า 100 ปีข้างต้น พบว่า มหายุทธศาสตร์ของธุรกิจญี่ปุ่น หรือกลยุทธ์ระดับองค์การของธุรกิจญี่ปุ่นส่วนใหญ่มุ่งเน้นความมั่นคง (Stability) ซึ่งเป็นกลยุทธ์ที่ตลาดและสินค้าไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลง ไม่มีการลงทุนเพิ่มเติม และยังคงโครงสร้างบริหารไว้ดั้งเดิม โดยให้ความสำคัญกับเป้าหมายระยะยาว การมุ่งมั่นหรือความเชี่ยวชาญโดยสร้างอัตลักษณ์ของสินค้าหรือบริการ จำกัดและเน้นเฉพาะบางกิจกรรมขององค์การที่ทำได้ดี เป็นตลาดเฉพาะ เน้นเฉพาะลูกค้าบางกลุ่ม บางกลุ่มสินค้าหรือบริการ หรือตลาดบางทำเลเท่านั้น รวมทั้งมุ่งมั่นสร้างความมั่นใจและไว้วางใจจากลูกค้าและชุมชน เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้าเพื่อพัฒนาและรักษาลูกค้าปัจจุบัน ลูกค้าใหม่ และลูกค้าที่คาดหวัง แต่มีการผสมผสานนวัตกรรมให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป นั่นคือ การปรับปรุงคุณภาพ โดยการปรับปรุงสถานะ ความสามารถ ทรัพยากร และอิทธิพลขององค์การ เป็นการยกระดับสินค้า/บริการ และความสามารถในการแข่งขันให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ผลกระทบและการปรับตัวในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโคโรนา หรือ COVID-19

ในส่วนนี้ กล่าวถึง ผลกระทบจากสถานการณ์การระบาดของไวรัสโคโรนา หรือ COVID-19 ต่อเศรษฐกิจโลก ไทย และญี่ปุ่น และการปรับตัวในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโคโรนา หรือ COVID-19 ของธุรกิจญี่ปุ่น ตามลำดับ

ผลกระทบจากสถานการณ์การระบาดของไวรัสโคโรนา หรือ COVID-19 ส่งผลกระทบรุนแรงทั้งเจ้าของธุรกิจขนาดใหญ่และเล็ก แรงงาน เกษตรกร รวมทั้งประชาชนทั่วโลก ทำให้มีคนว่างงานสูงเป็นประวัติการณ์ ผลกระทบขยายวงกว้างแบบไม่สามารถประเมินได้เนื่องจากเศรษฐกิจโลกเชื่อมโยงกันเป็นห่วงโซ่ “Global Supply Chain” กองทุนการเงินระหว่างประเทศ (IMF) และสถาบัน มูดีส์ ออานาไลติกส์ (Moody's Analytics) ประเมินว่า อาจเห็นผลกระทบหลังวิกฤต หรือ “After Shock” อีกด้วย จากแนวโน้มการถดถอยของเศรษฐกิจโลกครั้งใหญ่นี้ ทำให้แต่ละประเทศต่างแก้ปัญหาโดยเน้นการใช้สินค้าที่ผลิตในประเทศเพื่อฟื้นฟูเศรษฐกิจและการจ้างงาน (ชนิด โสรัตน์, 2564)

วิจัยกรุงศรีได้ประเมินผลกระทบของการระบาดของไวรัสโคโรนา หรือ COVID-19 ในปี ค.ศ. 2021 (ประวิณ มั่นประเสริฐ, 2564) ว่าจะทำให้เศรษฐกิจโลกหดตัวร้อยละ 3.2 และเศรษฐกิจอาเซียนจะลดลงราวร้อยละ 2.1-5.4 จากสถานการณ์ปกติ หากมีการบังคับใช้มาตรการล็อกดาวน์ 2 เดือน โดยประเทศไทยจะได้รับผลกระทบมากที่สุดในบรรดาประเทศสมาชิกอาเซียน จากการที่นักท่องเที่ยวคาดว่าจะลดลงร้อยละ 60 จากปีที่แล้ว การขาดตอนของห่วงโซ่การผลิตทั้งในและต่างประเทศ และผลของตัวทวีคูณ ทำให้การเติบโตของเศรษฐกิจไทยในปี ค.ศ. 2021 อาจหดตัวร้อยละ 5.4 จากกรณีที่ไม่มีโรคระบาด ส่งผลให้มีการปรับลดคาดการณ์ผลผลิตมวลรวมภายในประเทศ (GDP) ของปี ค.ศ. 2021 เป็นหดตัวถึงร้อยละ 5.0 ในขณะที่ศูนย์วิเคราะห์เศรษฐกิจทีเอ็มบี (TMB Analytics) ประเมินว่า ธุรกิจไทยที่จะได้รับผลกระทบมากที่สุดเชิงมูลค่า คือ ธุรกิจร้านขายปลีกเสื้อผ้า รายได้ลดลงกว่า 5 พันล้านบาท ลำดับที่ 2 คือ ร้านค้าเบ็ดเตล็ด รายได้ลดลง 4.7 พันล้านบาท สาเหตุที่ธุรกิจร้านค้าปลีกเสื้อผ้า ร้านค้าเบ็ดเตล็ดได้รับผลกระทบมากเป็นลำดับต้นๆ เนื่องจากมีผู้ประกอบการจำนวนมาก และมีการกระจายอยู่ทั่วประเทศ ส่วนลำดับที่ 3 และ 4 เป็นธุรกิจให้บริการที่ได้รับผลต่อเนื่องมาตั้งแต่การระบาดครั้งแรก ได้แก่ ธุรกิจโรงแรม/ ที่พัก และธุรกิจร้านอาหาร ซึ่งรายได้ลดลง 3.8 และ 2.7 พันล้านบาท ตามลำดับ

นอกจากนี้ ความไม่แน่นอนของการแพร่ระบาดและการปรับลดพฤติกรรมการจับจ่ายนอกบ้านของประชาชนยังคงส่งผลกับธุรกิจอื่นๆ เช่น ธุรกิจขายอาหารสด/ แผงลอย ที่จะได้รับผลกระทบ 1.7 พันล้านบาท รองลงมา คือ ธุรกิจขายปลีกเฟอร์นิเจอร์ที่ได้รับผลกระทบ 1.6 พันล้านบาท ธุรกิจร้านนวด/สปาได้รับผลกระทบ 1.4 พันล้านบาท และร้านขายปลีกเครื่องใช้ไฟฟ้า บริษัททัวร์ สถานบันเทิงและกีฬาได้รับผลกระทบ 1.1, 1.0 และ 0.6 พันล้านบาทตามลำดับอีกด้วย (ศูนย์วิเคราะห์เศรษฐกิจทีเอ็มบี, 2564) ส่วนธุรกิจร้านอาหาร ธุรกิจสายการบิน และธุรกิจโรงแรมจะอยู่ในภาวะที่ยากลำบาก คาดว่าจำนวนผู้ประกอบการร้านอาหารที่ไม่สามารถชำระหนี้ได้จะเพิ่มขึ้นร้อยละ 39 จากช่วงก่อนมีการระบาด ส่วนโรงแรมขนาดเล็กและสายการบินขนาดเล็ก จำนวนผู้ประกอบการที่ต้องการสภาพคล่องจะเพิ่มขึ้นร้อยละ 35 และ 27 ตามลำดับ ในขณะเดียวกัน ธนาคารพาณิชย์จะมีโอกาสได้รับผลกระทบรุนแรงเช่นกัน แต่เนื่องจากยังมีสภาพคล่องสูง จึงยังคงดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง

จะเห็นได้ว่า การระบาดของไวรัสโคโรนา หรือ COVID-19 ส่งผลให้เศรษฐกิจโลกหดตัว รวมทั้งประเทศไทย โดยธุรกิจไทยที่ได้รับผลกระทบมากที่สุด ได้แก่ ธุรกิจร้านขายปลีกเสื้อผ้า ร้านค้าเบ็ดเตล็ด ธุรกิจโรงแรม/ ที่พัก และธุรกิจร้านอาหาร รวมทั้งธุรกิจขายอาหารสด/ แผงลอย ธุรกิจขายปลีกเฟอร์นิเจอร์ ธุรกิจร้านนวด/สปา และธุรกิจสายการบิน ซึ่งมีความคล้ายคลึงกับธุรกิจที่ได้รับผลกระทบของญี่ปุ่น ได้แก่ ธุรกิจกลุ่มห้างสรรพสินค้า ธุรกิจกลุ่มโรงแรมขนาดใหญ่และเรียวกัง และร้านอาหาร ดังผลจากการศึกษาของ Statista Research Department เปิดเผยว่า ประมาณร้อยละ 82.8 ของธุรกิจในอุตสาหกรรมค้าปลีกได้รับผลกระทบของการระบาดของไวรัสโคโรนา หรือ COVID-19 (Statista Research Department, 2021) หากพิจารณาภาพโดยรวมแล้ว พบว่า ธุรกิจขนาดใหญ่ได้รับผลกระทบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้มากที่สุด

กล่าวคือ ธุรกิจกลุ่มห้างสรรพสินค้า อาทิ ห้างสรรพสินค้ามิทสึโคชิ (Mitsukoshi) และอิเซตัน (Isetan) ห้างสรรพสินค้าทาคาชิมายา (Takashimaya) ห้างสรรพสินค้าไดมารุ (Daimaru) และปาร์โก (Parco) เป็นต้น เป็นผลกระทบเนื่องมาจากคนญี่ปุ่นหลีกเลี่ยงการออกนอกบ้านโดยไม่จำเป็น และลูกค้าที่เป็นนักท่องเที่ยวจากต่างประเทศลดลง ปรากฏว่า สถิติยอดขายในเดือนมีนาคม ค.ศ. 2020 เมื่อเทียบกับเดือนมีนาคม ค.ศ. 2019 นั้น ห้างสรรพสินค้าขนาดใหญ่เกือบทั้งหมดประสบปัญหายอดขายลดลงร้อยละ 35-60

นอกจากนี้ ธุรกิจกลุ่มโรงแรมทั้งขนาดใหญ่ที่มุ่งเน้นนักท่องเที่ยวต่างชาติ จนถึงเรียวกัง (Ryokan) หรือธุรกิจที่พักแบบดั้งเดิมของญี่ปุ่นที่มีชื่อเสียง โดยเฉพาะในเมืองเกียวโตซึ่งเชิญชวนให้นักท่องเที่ยวเข้าไปใช้ที่พักอยู่ในขณะนี้ รวมถึงร้านอาหารเลี้ยงซื้อของญี่ปุ่น ต่างได้รับผลกระทบจากวิกฤตินี้เช่นกัน (Japan Salaryman, 2021) สำหรับที่พักที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ชนบทของญี่ปุ่น ซึ่งส่วนใหญ่เป็นธุรกิจแบบครอบครัว ที่ประสบปัญหานักท่องเที่ยวชาวญี่ปุ่นเอง ก็ลดน้อยลงในแต่ละปี อันสืบเนื่องมาจากจำนวนประชากรน้อยลงเรื่อยๆ ก็ได้รับผลกระทบจากการระบาดของไวรัสโคโรนา หรือ COVID-19 ไม่น้อยเช่นกัน แม้จะได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่น แต่ก็ไม่เพียงพอ ยังต้องส่งเสริมการขายและเชิญชวนให้ลูกค้าเข้ามาใช้บริการที่พักด้วยบรรยากาศการต้อนรับที่อบอุ่น อาหารอร่อย ท่ามกลางธรรมชาติที่สวยงามในชนบท ทั้งนี้ เพื่อให้ธุรกิจสามารถยืนหยัดอยู่ได้ด้วยตัวเอง (Yamashita, 2021)

อย่างไรก็ตาม ธุรกิจของญี่ปุ่นที่ก่อตั้งมายาวนานหรือชินิส (Shinise) บางธุรกิจยังสามารถดำเนินธุรกิจไปได้ ท่ามกลางการระบาดของไวรัสโคโรนา หรือ COVID-19 นี้ มิได้ทำให้นักธุรกิจญี่ปุ่นพ้อแพ้ เพราะเคยมีประสบการณ์จากภัยธรรมชาติ คือ แผ่นดินไหว และสึนามิ ดังตัวอย่างของเหตุการณ์แผ่นดินไหวและสึนามิในปี ค.ศ. 2011 พบว่า ธุรกิจญี่ปุ่นยังคงดำเนินไปด้วยดี จากการศึกษาพบว่า เนื่องจากธุรกิจให้ความสำคัญอันดับแรกกับความต้องการของพนักงานและชุมชน (Gerdeman, 2020) ไม่มุ่งเน้นเฉพาะการทำกำไรสูงสุดและสร้างมูลค่าสูงสุดแก่ผู้ถือหุ้น แต่มุ่งสร้างการเปลี่ยนแปลงในสังคม ธุรกิจต่างช่วยเหลือกันและฟื้นฟูวิกฤตการณ์ให้ดีขึ้น การระบาดของไวรัสโคโรนา หรือ COVID-19 ครั้งนี้ บางธุรกิจก็พลิกวิกฤติเป็นโอกาส กอปรกับคนญี่ปุ่นมีความเป็นชาตินิยมและช่วยเหลือกัน ดังตัวอย่างชินิสมีการปรับตัวท่ามกลางสถานการณ์การระบาดของไวรัสโคโรนา หรือ COVID-19 ได้แก่ ชุนที (Tsuen Tea) นินเทนโด (Nintendo) โฮซุ (Hosoo) ผู้ผลิตสาเก (Sake) และซาซาซา ไอโอริ (Sasaya Iori) ดังนี้

กรณีตัวอย่างชุนที (Tsuen Tea) ซึ่งเป็นร้านขายชาที่เก่าแก่ที่สุดในญี่ปุ่น ที่มีเป้าหมายของธุรกิจชัดเจน โดยไม่ได้ต้องการให้บริษัทใหญ่โต หรือขยายออกไปทั่วโลก การดำเนินธุรกิจก็เพื่อสืบทอดธุรกิจของบรรพบุรุษที่มีมายาวนาน (Ishitani and Murakami, 2020) ด้วยเหตุนี้ Tsuen Tea จึงสามารถดำเนินธุรกิจอยู่ได้ท่ามกลางการระบาดของไวรัสโคโรนา หรือ COVID-19 อีกทั้งความเชื่อในการดื่มชาร้อนก็เป็น การป้องกันไวรัสโคโรนาได้อีกทางหนึ่ง ก็นับว่าเป็นโอกาสของธุรกิจประเภทนี้

อีกกรณีตัวอย่างหนึ่ง มีธุรกิจที่มีการเติบโตอย่างมาก เพราะมาตรการให้คนอยู่ในบ้าน ทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) คือ บริษัทนินเทนโด (Nintendo) ผู้ผลิตเกมออกสู่ทั่วโลก และมีหลักในการดำเนินธุรกิจ คือ สร้างสรรค์ความสนุก “how to create fun” ไม่ว่าเทคโนโลยีหรือโลกรอบตัวจะเปลี่ยนไปอย่างไร สามารถทำรายได้มหาศาล ดังเช่น เครื่องเล่นเกมนินเทนโด สวิตช์ (Nintendo Switch) ที่วางจำหน่ายเมื่อวันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2563 หลังจากเริ่มจำหน่ายไปได้แค่ 1 เดือนครึ่งได้ทำสถิติยอดขายมากกว่า 13 ล้านตัวทั่วโลก (Japan salaryman, 2564)

สำหรับ โฮซู (Hosoo) ผู้ผลิตกิโมโน และสินค้าที่เป็นงานฝีมืออื่นๆ เป็นตัวอย่างของธุรกิจญี่ปุ่นที่ใช้วิกฤติห้วงเวลาที่นักท่องเที่ยวไป หันมาให้ความสนใจต่อกระบวนการผลิตสินค้า เพื่ออนาคตข้างหน้า เพราะถึงอย่างไรมนุษย์ก็ยังชอบความสวยงาม ดังนั้น ธุรกิจจะต้องเพิ่มคุณค่าให้กับสินค้าที่จะผลิตออกมาในอนาคต (Hosoo, 2020) ส่วนธุรกิจผลิตสาเก (sake) แม้ว่า การแพร่ระบาดของ COVID-19 จะกระทบต่อเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมในประเทศต่างๆ รวมถึงสายการผลิต และการเติบโตของตลาดโลก แต่ธุรกิจผลิตสาเก ก็ยังมีอัตราการเติบโตที่ร้อยละ 4.7 จากปี 2020 ถึงปี 2027 (Research and Markets, 2021) แต่สำหรับ ซาซาฮา ไอโอริ (Sasaya Iori) ผู้ผลิตและขายขนมหวาน ที่มุ่งเน้นความดั้งเดิมของธุรกิจ ซึ่งเป็นที่ชื่นชอบของผู้บริโภคและชุมชนท้องถิ่น แม้จะได้รับผลกระทบจากการที่นักท่องเที่ยวน้อยลง (ผู้จัดการออนไลน์, 2563) แต่คนญี่ปุ่นในชุมชนท้องถิ่นก็ยังเป็นกำลังสำคัญให้ธุรกิจนี้ดำเนินอยู่ได้ แม้จะมีรายได้ไม่มากเหมือนก่อนการแพร่ระบาดของ COVID-19

จะเห็นได้ว่า กลยุทธ์การปรับตัวในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโคโรนา หรือ COVID-19 คือ การที่ธุรกิจจะต้องเพิ่มคุณค่าให้กับสินค้าที่จะผลิตออกมาในอนาคต ต้องมองหาโอกาสจากวิกฤติที่เกิดขึ้น และรักษาอัตลักษณ์ของสินค้าหรือบริการ ทั้งนี้ การที่ธุรกิจญี่ปุ่นมีเป้าหมายมุ่งเน้นความดั้งเดิมของธุรกิจ ทำให้เป็นที่ชื่นชอบของผู้บริโภคและชุมชนท้องถิ่น หรือเน้นการบริโภคภายในประเทศ เป็นอีกปัจจัยสำคัญหนึ่งที่ทำให้ธุรกิจดำเนินต่อเนื่องยาวนานแม้เกิดภาวะวิกฤต

อนึ่ง หลังจากที่มีการผลิตวัคซีนออกมา Tankan Index ได้ชี้ให้เห็นว่า ไตรมาสแรกของปี 2021 หลายบริษัทของญี่ปุ่นเริ่มฟื้นกลับมา อาทิ ภาคบริการที่มีความอ่อนแอ อันสืบเนื่องมาจากการแพร่ระบาดของ COVID-19 ครั้งนี้ การมององค์ประกอบโดยรวม (Overall Sentiment) ขึ้นจาก -5 ไปอยู่ที่ -1 (The Financial Times Limited, 2021)

บทสรุป

มหายุทธศาสตร์ในมิติของภาคธุรกิจ คือ กลยุทธ์ระดับองค์กร เป็นทิศทางรวมของธุรกิจซึ่งเป็นทิศทางที่ใช้อธิบายแนวทางร่วมกันในการพัฒนาธุรกิจบนพื้นฐานความหลากหลายของสายผลิตภัณฑ์และอุตสาหกรรมหรือการบริการ เป็นการกำหนดทิศทางที่เป็นเอกภาพของธุรกิจโดยรวมของบริษัท และแสดงถึงแนวทางการดำเนินธุรกิจทุกอย่างในอนาคตขององค์กร จำแนกได้ 4 เป้าหมาย ประกอบด้วย การเติบโต

ความมั่นคง การหดตัว และการผสมผสาน ซึ่งมหายุทธศาสตร์ของธุรกิจญี่ปุ่นที่มีความยาวนานกว่า 100 ปี คือ ความมั่นคง จากการศึกษาพบว่า ยุทธศาสตร์ในการดำเนินธุรกิจ ได้แก่ 1) การเคารพความดั้งเดิม 2) การยึดมั่นในทักษะหลักและการบริการลูกค้า 3) การผสมผสานนวัตกรรม 4) การมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาว 5) การสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจกับลูกค้า และ 6) การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

ในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโคโรนา หรือ COVID-19 ธุรกิจญี่ปุ่นที่ได้รับผลกระทบ ได้แก่ ธุรกิจกลุ่มห้างสรรพสินค้า ธุรกิจกลุ่มโรงแรมขนาดใหญ่และเรียวกัง ร้านอาหาร และธุรกิจในอุตสาหกรรมค้าปลีก โดยธุรกิจขนาดใหญ่ได้รับผลกระทบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้มากที่สุด กล่าวคือ ธุรกิจกลุ่มห้างสรรพสินค้า นอกจากนี้ ธุรกิจกลุ่มโรงแรมทั้งขนาดใหญ่ที่มุ่งเน้นนักท่องเที่ยวต่างชาติ จนถึงเรียวกัง (Ryokan) หรือธุรกิจที่พักแบบดั้งเดิม และร้านอาหาร ต่างได้รับผลกระทบจากวิกฤตินี้เช่นกัน

ธุรกิจญี่ปุ่นใช้กลยุทธ์การปรับตัวในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโคโรนา หรือ COVID-19 โดยการเพิ่มคุณค่าให้กับสินค้าที่จะผลิตออกมาในอนาคต ต้องมองหาโอกาสจากวิกฤตที่เกิดขึ้น และรักษาอัตลักษณ์ของสินค้าหรือบริการ ทั้งนี้ การที่ธุรกิจญี่ปุ่นมีเป้าหมายมุ่งเน้นความดั้งเดิมของธุรกิจ ทำให้เป็นที่ชื่นชอบของผู้บริโภคและชุมชนท้องถิ่น หรือเน้นการบริโภคภายในประเทศนั้น เป็นอีกปัจจัยสำคัญหนึ่งที่ทำให้ธุรกิจดำเนินต่อเนื่องยาวนานแม้เกิดภาวะวิกฤต

รายการอ้างอิง

- เกตุวดี มารูมูระ. (2564). *เคล็ดลับความสำเร็จจากพ่อค้าญี่ปุ่น...ผู้สร้างบริษัทอายุเกิน 100 ปี*. วันที่ค้นข้อมูล 5 มีนาคม 2564, เข้าถึงได้จาก <https://www.krungsri.com/th/plearn-plearn/behind-successful-of-japanese-business-culture>.
- Japan Salaryman. (2021). *ธุรกิจในญี่ปุ่นตัวไหนรุ่ง ตัวไหนร่วง ท่ามกลางวิกฤต COVID-19*. วันที่ค้นข้อมูล 17 เมษายน 2564, เข้าถึงได้จาก <https://www.krungsri.com/th/plearn-plearn/japan-business-in-crisis-covid>
- ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน). (2564). *ภูมิปัญญาพ่อค้าเกี้ยวโต ... ยิ่งใหญ่อย่างยั่งยืน*. วันที่ค้นข้อมูล 14 มีนาคม 2564, เข้าถึงได้จาก <https://www.krungsri.com/th/plearn-plearn/ภูมิปัญญา-บริษัท-100-ปี-ในเกี้ยวโต>
- ธนิต โสรัตน์. (2564). *ผลกระทบไวรัสโคโรนา...คุกคามเศรษฐกิจถดถอยเลวร้ายสุดในรอบเกือบศตวรรษ*. วันที่ค้นข้อมูล 15 เมษายน 2564, เข้าถึงได้จาก <https://www.posttoday.com/economy/columnist/619876>

สนธิ นวกุล และสุภาณี นวกุล

ผู้จัดการออนไลน์. (2563). ขนมห้างจากฮอกไกโด “Shiroi Koibito” ประกาศหยุดผลิตชั่วคราว จากผลกระทบโควิด-19. วันที่ค้นข้อมูล 17 เมษายน 2564, เข้าถึงได้จาก

<https://mgronline.com/japan/detail/9630000020948>.

ศูนย์วิเคราะห์เศรษฐกิจทีเอ็มบี. (2564). ผลกระทบโควิดระลอกใหม่ SMEs ควรรับมืออย่างไร. วันที่ค้นข้อมูล 17 เมษายน 2564, เข้าถึงได้จาก <https://www.prachachat.net/finance/news-606364>

สมประวิณ มันประเสริฐ. (2564). ผลกระทบของโรคระบาดโควิด-19 ต่อเศรษฐกิจไทย. วันที่ค้นข้อมูล 17 เมษายน 2564, เข้าถึงได้จาก <https://www.krungsri.com/th/plearn-plearn/economic-covid-impact>

องค์การส่งเสริมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยญี่ปุ่น. (2556). เทศกาลก๊อง. วันที่ค้นข้อมูล 31 มีนาคม 2564, เข้าถึงได้จาก <https://www.jnto.or.th/newsletter/gion-matsuri-2>

MGR Online. (2549). ย้อนตำนานชีวิต คุณปู่...แห่งวงการเกม “นินเทนโด” (ตอนที่1). วันที่ค้นข้อมูล 1 กันยายน 2563, เข้าถึงได้จาก <https://mgronline.com/game/detail/9490000012074>

CFI Education Inc. (2021). *What is the Ansoff Matrix?*. Retrieved March 15, 2021, from <https://corporatefinanceinstitute.com/resources/knowledge/strategy/ansoff-matrix/>

Gekkeikan Sake Co., Ltd. (2021). *Corporate philosophy*. Retrieved February 3, 2021, from <https://www.gekkeikan.co.jp/english/company/philosophy.html>

Gerdeman, D. (2020). *Why Japanese Businesses Are So Good at Surviving Crises*. Retrieved May 30, 2020, from <https://hbswk.hbs.edu/item/why-japan-s-businesses-are-so-good-at-surviving-crises>.

Hiiragiya. (2020). *Introduction*. Retrieved October 30, 2020, from <https://www.hiiragiya.co.jp/en/introduction/>

Haruo, F. (2013). *Leading the World in Longevity: Japanese Firms in Business for a Century or More*. Retrieved April 25, 2021, from <https://www.nippon.com/en/features/c00615/>

Hosoo Co., Ltd. (2021). *Our Story*. Retrieved November 22, 2020, from <https://www.hosoo.co.jp/en/story/#story-about>.

Ishitani, Y., & Murakami, M. (2020). *Why so many of the world's oldest companies are in Japan*. Retrieved April 12, 2021, from <https://www.bbc.com/worklife/article/20200211-why-are-so-many-old-companies-in-japan>.

Izquierdo, R. (2021). *Successful Growth Strategy Examples from Real-World Companies*. Retrieved February 12, 2021, from <https://www.fool.com/the-blueprint/growth-strategy/>

- Kavale, S., Mugambi, F., & Namusonge, G. (2016). *The effects of Grand Strategy on Corporate Growth in Microfinance Institutions in Kenya*. Retrieved June 30, 2020, from https://www.researchgate.net/publication/313444405_THE_EFFECTS_OF_GRAND_STRATEGY_ON_CORPORATE_GROWTH_IN_SELECTED_MICROFINANCE_INSTITUTIONS_IN_KENYA
- Khanna, P. (2015). *From Grand Strategy to Brand Strategy*. Retrieved October 1, 2020, from <https://www.paragkhanna.com/from-grand-strategy-to-brand-strategy/>.
- Lufkin, B. (2020). *Why so many of the world's oldest companies are in Japan*. Retrieved September 22, 2020, from <https://www.bbc.com/worklife/article/20200211-why-are-so-many-old-companies-in-japan>.
- Research and Markets. (2021). *Global Sake Market Forecast to 2027 - COVID-19 Impact and Analysis*. Retrieved Feb 19, 2021, from <http://www.prnewswire.com/news-release/global-sake-market-forecast-to-2027>
- Sasaya, I. (2018). *Introduction*. Retrieved January 21, 2021, from <https://www.sasayaiori.com/>
- Spirit of Shinise. (2021). *Philosophy*. Retrieved April 24, 2021, from <http://www.spirit-of-shinise.jp/e/idea/>.
- Statista Research Department. (2021). *Coronavirus impact on corporate activities in retail industry Japan 2020*. Retrieved February 26, 2021, from <https://www.statista.com/statistics/1101309/japan-coronavirus-effect-on-retail-industry>
- Sterling, H. K., & Selesnick, H. L. (2008). *Twenty-Five Examples of Organizational Grand Strategies*. Retrieved March 15, 2021, from <http://www.sterlingselesnick.com/Downloads/Twenty%20Five%20Examples%20of%20Organizational%20Grand%20Strategies.pdf>
- Suekane, A. (2009). *An Analysis on Long Standing Companies in Japan: Why They Can be Sustainable?*. Retrieved January 16, 2021, from <https://core.ac.uk/reader/151203844>
- The Family Business Consulting Group. (2021). *Lessons from Long-Lasting Japanese Companies*. Retrieved January 23, 2021, from <https://www.thefbcg.com/Lessons-from-Long-Lasting-Japanese-Companies/>
- The Financial Times Limited. (2021). *Japanese business sentiment rebounds despite Covid-19 woes*. Retrieved April 1, 2021, from <https://www.ft.com/content/8dc75fbe-faf4-4bdc-b96f-20417ea2f0a7>

สนธิ นวกุล และสุภาณี นวกุล

Tsuen. (2021). *About Tsuen Tea*. Retrieved February 3, 2021, from <https://tsuentea.ca/about/>

Unsodo Co., Ltd. (2021). *Introduction*. Retrieved January 16, 2021, from <https://www.hanga.co.jp/>

Wikipedia. (2021). *The current Tsuen tea shop and teahouse, built in 1672*. Retrieved April 9, 2021, from

https://en.wikipedia.org/wiki/Tsuen_Tea#/media/File:Tea_restrant_Tuu-en_01.jpg, 2021

Yamashita, D. (2021). *The Impact of COVID-19 on the Japanese Countryside*. Retrieved April 15,

2021, from <https://www.thehiddenjapan.com/post/the-impact-of-covid-19-on-the-japanese-countryside>.

การนำนโยบายเมืองสมุนไพรไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ

The Implementation of Herbal City in Samutprakan Province

ประยูคต์ ปิติวรยุทธ (Prayuk Pitivorayuth)¹

กิจฐเชต ไกรวาส (Kittachet Krivart)²

¹นิสิตระดับปริญญาเอก ²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

Ph.D., student, Asst. Prof. Dr., Advisor Doctor of Philosophy Program (Public Administration)

College of Public Administration, Burapha University

E-mail: pitiyuk@hotmail.com

Received: 27 May 2019

Revised: 24 July 2019

Accepted: 1 August 2019

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการนำนโยบาย “เมืองสมุนไพร” ไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการและปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยอุปสรรคในการนำนโยบาย “เมืองสมุนไพร” ไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการและแนวทางการนำนโยบาย “เมืองสมุนไพร” ไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้วิธีการศึกษาแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ในการศึกษา ด้วยเครื่องมือแนวคำถามแบบมีโครงสร้างที่ใช้ในการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interview) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ใน 3 กลุ่ม จำนวน 24 คน ประกอบด้วย กลุ่มหน่วยงานที่ดูแลรับผิดชอบการขับเคลื่อนนโยบายเมืองสมุนไพร กลุ่มผู้ปลูกสมุนไพรแปรรูปสมุนไพร และกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับนโยบายเมืองสมุนไพร วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการจำแนกประเภทข้อมูลและการเชื่อมโยงเชิงเหตุและผล

ผลการศึกษานโยบาย “เมืองสมุนไพร” ไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ ด้านสมรรถนะองค์กร โครงสร้างองค์กรพบว่า ยังขาดเหมาะสม เนื่องจากไม่มีคณะกรรมการเมืองสมุนไพร บุคลากรไม่ยอมรับนโยบาย บุคลากรไม่เพียงพอ ทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เทคโนโลยียังไม่เหมาะสมกับภารกิจ สถานที่ไม่สะดวกในการดำเนินงาน งบประมาณไม่เพียงพอและระบบ

ประยุกต์ ปิโตรยุทธ และกิจเขต ไกรวาส

การจัดสรรงบประมาณขึ้นตอนยุ่งยาก ด้านประสิทธิภาพในการวางแผนและควบคุมพบว่า เป้าหมายและวัตถุประสงค์นโยบายไม่ชัดเจนทำให้ดำเนินการได้ยาก ผู้นำที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน และใช้วิธีการจูงใจเชิงบวกที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วยพูดให้กำลังใจใช้หลักจิตวิทยากระตุ้นให้บุคลากรแพทย์แผนไทยสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ และใช้มาตรฐานเป็นเกณฑ์ในการพัฒนาจนเกิดเป็นรางวัลจากงานคุณภาพ ด้านการเมืองและการบริหารสิ่งแวดล้อมภายนอกพบว่า นโยบายจะได้รับการสนับสนุนจากการเมืองต้องมีจุดเด่นและการเมืองท้องถิ่นไม่ให้การสนับสนุนนโยบาย นโยบายได้รับการสนับสนุนจากกลุ่มทุนและประชาชนที่มีส่วนแบ่งผลประโยชน์ ปัจจัยสนับสนุนในการน่านโยบาย “เมืองสมุนไพร” ไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการประกอบไปด้วย ปัจจัยประสิทธิภาพการวางแผนสูงและควบคุมกำกับติดตามได้ดี ลักษณะนโยบายมีความสอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่ ภาวะผู้นำที่ดีและสร้างความร่วมมือและประสานงานได้ดี ปัจจัยอุปสรรคการน่านโยบายเมืองสมุนไพรไปปฏิบัติประกอบไปด้วย ปัจจัยงบประมาณที่นำมาใช้ไม่เพียงพอ ความร่วมมือและการติดต่อประสานงานหน่วยงาน ทำได้ยาก บุคลากรยอมรับในนโยบายน้อย การมอบหมายภารกิจของหน่วยงานและวัตถุประสงค์ของนโยบายไม่ชัดเจน แนวทางพัฒนาการน่านโยบายเมืองสมุนไพรไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการพบว่า ควรมีโครงสร้างองค์การที่ชัดเจนมีการจัดตั้งคณะกรรมการเมืองสมุนไพรระดับจังหวัด มีการบูรณาการงานร่วมกันในทุกภาคส่วน เพิ่มบุคลากรให้เพียงพอและเหมาะสมในการปฏิบัติงาน สถานที่ควรเพิ่มพื้นที่ในการจัดจำหน่ายสินค้าที่เป็นอัตลักษณ์ของจังหวัด งบประมาณต้องมีการจัดทำแผนงบประมาณให้ชัดเจนเพียงพอต่อการกิจและควรมีการวางแผนร่วมกันทั้งระดับกรม จังหวัด และชุมชน ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำสร้างความร่วมมือในการจัดตั้งคณะกรรมการเมืองสมุนไพรในจังหวัด มาตรการของรัฐในการแก้ไขปัญหาสมุนไพรไทยต้องยั่งยืนและให้ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วม

คำสำคัญ: การน่านโยบายไปปฏิบัติ, เมืองสมุนไพร, พื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ

Abstract

The study results of the purpose of 1) to study the implementation of herbal city policy in Samutprakan province 2) to find out the supporting and trouble factors of the implementation of herbal city policy in Samutprakan province and 3) to find out the process that can develop the implementation of herbal city policy in Samutprakan. The study was the qualitative research with in-depth interview questionnaires. The data was collected in 3 target groups: the institutions associated with herbal city policy, groups of people who grew or processed the herbal in Samutprakan province and the stakeholders of herbal city policy. Data was analyzed by typological analysis, comparative analysis and content analysis.

The study finding: 1) the implementation of herbal city policy in Samutprakan province was the implementation of herbal city policy in the organization competency, the implementation of herbal city policy in effectiveness of planning and control, the implementation of herbal city policy in leadership and cooperation and the implementation of herbal city policy in politics and external environment management 2) the supporting factors of the implementation of herbal city policy in Samutprakan province were: effective plan and close control and monitoring, the policy that complied with stakeholder's need and good leadership to create good collaborations whereas the trouble factors of the implementation of herbal city policy in Samutprakan province were inadequate budgets, low cooperation of institutions, low admission in the policy, uncleared assignment and uncleared purposes of the study 3) the process that can develop the implementation of herbal city policy in Samutprakan consisted of the organization competency, effectiveness of planning and control, leadership and cooperation and politics and external environment management 4) policy suggestions of the implementation of herbal city policy in other area consisted of herbal city policy and implementation set by the government in all level continuously and seriously, all institutions associated with herbal city policy should work and drive the strategic plan in every steps, all institutions associated with herbal city policy should emphasis in herbal city policy and strategy in Samutprakan Province in all level continuously and should develop proactive digital media and set herbal database in Samutprakan province.

Keywords: Implementation of Policy, Herbal City, Samutprakan Province Area

บทนำ

การแพทย์แผนไทยก็ยังคงมีบทบาทในการดูแลสุขภาพของประชาชน รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 กำหนดให้ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาภูมิปัญญาด้านแพทย์แผนไทยให้เกิดประโยชน์สูงสุด (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560, 2560, หน้า 15) ซึ่งรัฐบาลไทยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาสมุนไพรไทยซึ่งเป็นภูมิปัญญาและทรัพยากรที่สำคัญของประเทศ จึงกำหนดให้มีการจัดทำแผนแม่บทแห่งชาติ ว่าด้วยการพัฒนาสมุนไพรไทย พ.ศ. 2560-2564 เพื่อพัฒนาการผลิตและใช้ประโยชน์สมุนไพรไทยอย่างมีคุณภาพเต็มประสิทธิภาพ และครบวงจร ส่งเสริมมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจของไทย ซึ่งได้กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาสมุนไพรไทยที่เป็นวัตถุประสงค์ของแผนแม่บท (กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก, 2559, หน้า 3) สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (2560-2564) เพื่อยกระดับ

ประยุกต์ ปิโตรยุทธ และกิจเขต ไกรวาส

ศักยภาพของอุตสาหกรรม โดยการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมปรับกระบวนการผลิตที่ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม สร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้าที่สูงขึ้น โดยการวิจัยและพัฒนา การใช้นวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์และพื้นฐานทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559, หน้า 91)

การดำเนินงานเมืองสมุนไพรอยู่ในหมวดยุทธศาสตร์บริการเป็นเลิศ (Service Excellence) แผนที่ 9 อุตสาหกรรมทางการแพทย์ โครงการที่ 1 โครงการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพและการแพทย์ โดยนิยามกระทรวงสาธารณสุขจากรายละเอียดตัวชี้วัด กระทรวงสาธารณสุข เมืองสมุนไพร หมายถึง ภาพจำลองของโครงการที่เป็นรูปธรรมภายใต้แผนแม่บทแห่งชาติ ว่าด้วยการพัฒนาสมุนไพรไทย ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2560-2564 โดยมุ่งเน้นให้พื้นที่ดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสมุนไพรให้เข้าสู่ระบบสุขภาพและระบบเศรษฐกิจแบบครบวงจรในระดับจังหวัด (กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กระทรวงสาธารณสุข, 2561, หน้า 203) จังหวัดที่มีความโดดเด่นในการขับเคลื่อนนโยบายเมืองสมุนไพร ได้แก่ จังหวัดปราจีนบุรี พบว่ามีจุดเด่นด้านแบบจำลองทางธุรกิจ (Business Model) มุ่งเน้นการให้บริการที่มีคุณภาพอย่างครบวงจร ตั้งแต่การเป็นแหล่งเพาะปลูกสมุนไพรแบบเกษตรอินทรีย์ เกษตรกรปลอดภัยเพื่อให้ได้วัตถุดิบที่มีคุณภาพที่ดี การแปรรูปสมุนไพรที่ได้คุณภาพตามมาตรฐาน GMP การให้บริการสุขภาพโดยแพทย์แผนไทยเป็นศูนย์รวมของผลิตภัณฑ์ และการบริการด้านสมุนไพรในพื้นที่

จากแนวคิดการนำนโยบายเมืองสมุนไพรไปปฏิบัติข้างต้น เมื่อนำมาพิจารณา ในส่วนของพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ ได้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ภายใต้วิสัยทัศน์ของจังหวัดสมุทรปราการ ที่ว่า “เมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ เกษตรปลอดภัย แหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์และศิลปวัฒนธรรม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความสมดุลกับการพัฒนาเมือง ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมมั่นคงปลอดภัย” ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายเมืองสมุนไพรสะท้อนให้เห็นถึงการให้ความสำคัญต่อภาคเกษตรกรรม และการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม โดยสภาพพื้นที่ของจังหวัดสมุทรปราการเป็นพื้นที่ลุ่มมีแม่น้ำเจ้าพระยาไหลผ่านเหมาะสมกับการปลูกสมุนไพรเป็นจำนวนมาก มีสถานที่ท่องเที่ยวธรรมชาติที่สำคัญคือสวนศรีนครเขื่อนขันธ์เป็นพื้นที่ศึกษาพันธุ์พืช (สำนักโครงการพระราชดำริและกิจการพิเศษ, ม.ป.ป., ออนไลน์) มีศูนย์เรียนรู้การแพทย์แผนไทยของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบางน้ำผึ้ง และมีพื้นที่ๆ สำคัญๆ ที่เป็นพื้นที่ เชิงเศรษฐกิจ ได้แก่ ตลาดน้ำบางน้ำผึ้ง ซึ่งโดดเด่นและเป็นที่รู้จัก (จารุวรรณ อ่องเอี่ยม, 2550) แต่ในทางปฏิบัติยังมีปัญหาในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติทำในปัจจุบันยังไม่เกิดผลเป็นรูปธรรมจากการขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าวจึงมีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะทำการศึกษาแนวทางการนำนโยบายเมืองสมุนไพรไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการเพื่อการดำเนินงานตามนโยบายเมืองสมุนไพร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนต่อไป

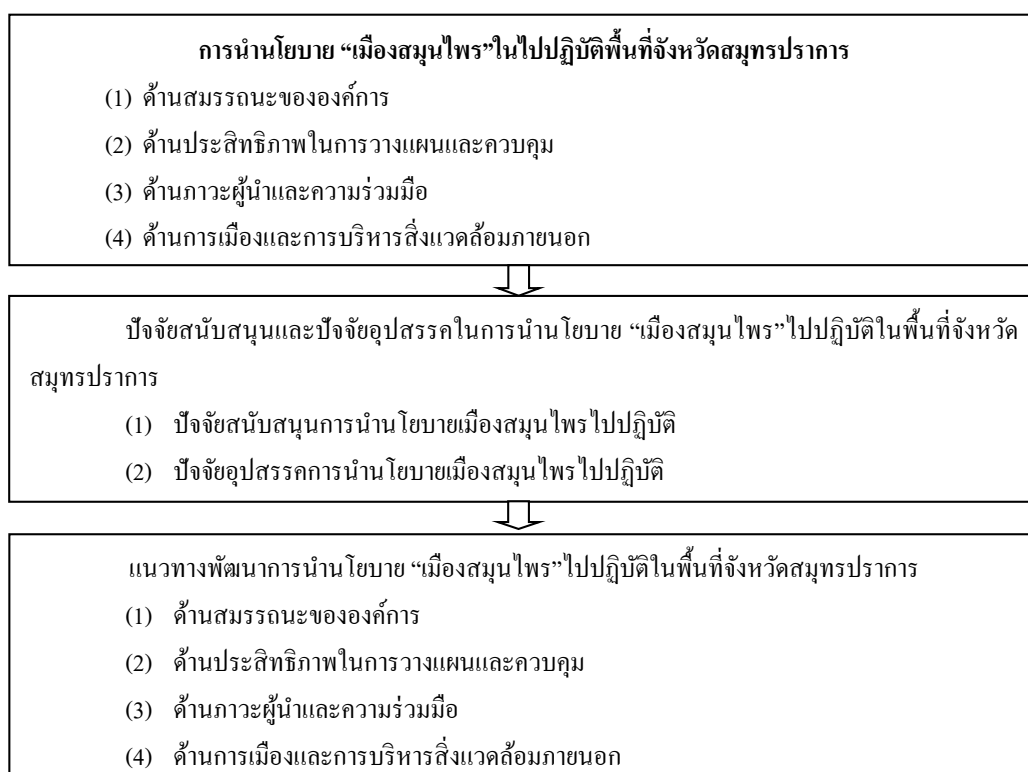
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการนำนโยบาย “เมืองสมุนไพร” ไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยอุปสรรคในการนำนโยบาย “เมืองสมุนไพร” ไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการนำนโยบาย “เมืองสมุนไพร” ไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ

ขอบเขตในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมเฉพาะการนำนโยบายเมืองสมุนไพรไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ ใน 4 ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านสมรรถนะองค์กร (2) ด้านประสิทธิภาพในการวางแผนและควบคุม (3) ด้านภาวะผู้นำและความร่วมมือ (4) ด้านการเมืองและการบริหารสิ่งแวดล้อม รวมทั้งปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยอุปสรรคในการนำนโยบายเมืองสมุนไพรไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ และแนวทางการพัฒนาการนำนโยบายเมืองสมุนไพรไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ โดยมีขอบเขตของประชากรวิจัยครอบคลุมกลุ่มหน่วยงานที่ดูแลรับผิดชอบการขับเคลื่อนนโยบายเมืองสมุนไพร กลุ่มผู้ปลูกสมุนไพรผู้แปรรูปสมุนไพร กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับนโยบายเมืองสมุนไพร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้ใช้วิธีการแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ในการศึกษา โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ในการศึกษานี้กำหนดขอบเขตด้านประชากรที่จะทำการวิจัยเชิงคุณภาพดังนี้

1.1 กลุ่มหน่วยงานที่ดูแลรับผิดชอบการขับเคลื่อนนโยบายเมืองสมุนไพร

1.1.1 กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก จำนวน 1 คน

1.1.2 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 2 คน

1.1.3 สำนักงานเกษตรจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 1 คน

1.1.4 สำนักงานพาณิชย์จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 1 คน

1.2 กลุ่มผู้ปลูกสมุนไพรผู้แปรรูปสมุนไพร

1.2.1 กลุ่มผู้ปลูกสมุนไพรในพื้นที่ จำนวน 2 คน

1.2.2 บริษัทเอกชนผู้ผลิตยาสมุนไพร จำนวน 1 คน

1.2.3 บริษัทเอกชนผู้ผลิตอาหารเสริมที่มีส่วนประกอบสมุนไพร จำนวน 1 คน

1.2.4 บริษัทเอกชนผู้ผลิตเครื่องสำอางที่มีส่วนประกอบของสมุนไพร จำนวน 1 คน

1.3 กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับนโยบายเมืองสมุนไพร

1.3.1 ประธานหอการค้าจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 1 คน

1.3.2 คลินิกการแพทย์แผนไทย จำนวน 2 คน

1.3.3 โรงพยาบาลและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 7 คน

1.3.4 สถานที่จำหน่ายยาแผนโบราณและผลิตภัณฑ์สมุนไพร จำนวน 2 คน

1.3.5 ตัวแทนผู้บริโภคด้านสมุนไพร (ปราชญ์ชาวบ้าน) จำนวน 2 คน

2. เกณฑ์การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อนำมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีเกณฑ์ในการคัดเลือกดังนี้

2.1 เป็นผู้ประกอบอาชีพ/ ปฏิบัติหน้าที่/ มีความรู้ความชำนาญในด้านสมุนไพรไม่น้อยกว่า

3 ปี

2.2 เป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญในการนำนโยบายเมืองสมุนไพรไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัด

สมุทรปราการ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ แนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ซึ่งมีขั้นตอนในการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือดังนี้

3.1 ทบทวนวรรณกรรมทั้งในส่วนที่เป็นแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2 กำหนดประเด็นสำคัญจากการทบทวนวรรณกรรมและนำมาจัดทำเป็นร่างแนวคำถามสำหรับนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 นำร่างแนวคำถามที่ได้นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และให้ข้อเสนอแนะในการปรับแก้ไข

3.4 นำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับร่างแนวคำถามให้มีความตรงเชิงเนื้อหาและมีความครบถ้วนสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์

3.5 นำแนวคำถามที่ได้ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth Interview) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แนวคำถามแบบไม่มีโครงสร้าง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการน่านโยบายเมืองสมุนไพร ไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ ในกลุ่มหน่วยงานที่ดูแลรับผิดชอบการขับเคลื่อนนโยบายเมืองสมุนไพร กลุ่มผู้ปลูกสมุนไพรผู้แปรรูปสมุนไพร กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับนโยบายเมืองสมุนไพร

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งหมดแล้วจะนำข้อมูลทั้งหมดที่ได้มาวิเคราะห์ตามกรอบของวัตถุประสงค์ในการวิจัย โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพดังต่อไปนี้

5.1 การวิเคราะห์การน่านโยบายเมืองสมุนไพรไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการจำแนกประเภทข้อมูล (Typological Analysis) การน่านโยบายไปปฏิบัติในด้านสมรรถนะองค์การ ด้านประสิทธิภาพในการวางแผนและควบคุม ด้านภาวะผู้นำและความร่วมมือ ด้านบริหารสิ่งแวดล้อมภายนอกที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

5.2 การวิเคราะห์ปัจจัยสนับสนุนและอุปสรรคในการน่านโยบาย “เมืองสมุนไพร” ไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการจำแนกประเภทข้อมูลปัจจัยสนับสนุนและอุปสรรคในแต่ละด้านของการน่านโยบาย “เมืองสมุนไพร” ไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

5.3 การวิเคราะห์แนวทางพัฒนาการน่านโยบายเมืองสมุนไพรไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการจำแนกประเภทข้อมูล (Typological Analysis) แนวทางพัฒนาการน่านโยบายไปปฏิบัติในแต่ละด้านที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผลการวิจัย

การศึกษาการนำนโยบายเมืองสมุนไพรไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ จะนำเสนอผลการศึกษาในแต่ละส่วนโดยลำดับดังนี้

1. การนำนโยบายเมืองสมุนไพรไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ

ผลการศึกษาการนำนโยบายเมืองสมุนไพรไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า มีการนำนโยบายเมืองสมุนไพรไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการมีดังนี้

1.1 ด้านสมรรถนะองค์กร

ด้านสมรรถนะองค์กร สามารถแยกย่อยออกเป็น 6 องค์ประกอบดังนี้

1) โครงสร้างองค์กร พบว่า โครงสร้างในระดับประเทศ คณะกรรมการนโยบายสมุนไพรแห่งชาตินายกรัฐมนตรีเป็นประธาน โครงสร้างระดับกระทรวงและกรม คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนนโยบายเมืองสมุนไพร ดำเนินการโดยกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก และกองสมุนไพรเพื่อเศรษฐกิจ เป็นผู้รับผิดชอบในการขับเคลื่อนนโยบาย โครงสร้างในระดับจังหวัด ยังไม่มีการจัดตั้งคณะกรรมการโครงการเมืองสมุนไพร ดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายโดยสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มงานการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก

2) บุคลากรยอมรับในการปฏิบัติตามนโยบาย พบว่า – บุคลากรของกลุ่มงานแพทย์แผนไทยให้การยอมรับในการปฏิบัติตามนโยบายอย่างดีแต่ปริมาณงานที่มากเปรียบเทียบกับจำนวนบุคลากรไม่สามารถดำเนินการไม่ครบถ้วน

3) ความรู้ความสามารถของบุคลากร พบว่า ความรู้ความสามารถไม่ครบทุกด้านเนื่องจากภารกิจที่ได้รับมอบหมายตามนโยบายมีความหลากหลายมากและความรู้ความสามารถของบุคลากรมีเฉพาะด้านทำได้ไม่ครบถ้วน

4) ทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้เทคโนโลยี พบว่า ปัจจุบันการเทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารใช้ผ่านโซเชียลมีเดีย แต่เมื่อมีการจัดตั้งคณะกรรมการโครงการเมืองสมุนไพร วัสดุอุปกรณ์ต้องมีความเฉพาะในหลายๆด้าน ซึ่งจะต้องสอดคล้องไปกับการกิจของงานที่ได้รับมอบหมาย

5) สถานที่ พบว่า - สถานที่ในการปฏิบัติงานของจังหวัดใช้กลุ่มงานการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและศูนย์เรียนรู้การแพทย์แผนไทยปราชญ์ชาวบ้านจัดตั้งเป็นศูนย์เรียนรู้เมืองสมุนไพร

6) งบประมาณ พบว่า งบประมาณของจังหวัด ได้มาจากสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขซึ่งสนับสนุนให้มาในรูปของงบประมาณโครงการ งบประมาณที่ใช้เป็นงบดำเนินงานได้จากงบประมาณมาจากกองทุนภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทยและใช้งบประมาณเพิ่มเติมจากงบพัฒนาจังหวัด ระบบการจัดสรรงบประมาณต้องทำแผนขอล่วงหน้าข้ามปีงบประมาณ ตามแผนปฏิบัติการงบพัฒนาจังหวัด ซึ่งหากไม่ทำแผนล่วงหน้าก็จะใช้งบประมาณล่าช้า ขั้นตอนในการจัดซื้อจัดจ้างยุ่งยากมาก

1.2 ด้านประสิทธิภาพในการวางแผนและควบคุม

ด้านประสิทธิภาพในการวางแผนและควบคุมสามารถแยกย่อยออกเป็น 3 องค์ประกอบดังนี้

1) องค์การต้องมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน พบว่า การกำหนดตัวเป้าหมายและวัตถุประสงค์ไม่ชัดเจน นโยบายเมืองสมุนไพรของกรมการแพทย์แผนไทยฯ ในระยะแรกไม่ค่อยเห็นเป็นรูปธรรม เมื่อผ่านการประชุมรับฟังความคิดเห็นจากจังหวัด เกิดเป็นกระบวนการในการขับเคลื่อนนโยบาย การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ไม่ชัดเจนของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเนื่องจากได้รับถ่ายทอดนโยบายจากกรมฯ ไปสู่การปฏิบัติไม่ชัดเจน ทำให้ขับเคลื่อนนโยบายได้น้อย

2) การกำหนดรายละเอียดของภารกิจ และมาตรฐานในการทำงาน พบว่า กรมการแพทย์แผนไทยฯ ได้มีการจัดทำคู่มือยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองสมุนไพรให้กับจังหวัดใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน มีการกำหนดตัวชี้วัดให้จังหวัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดโดยกลุ่มงานการแพทย์แผนไทย และการแพทย์ทางเลือกรับผิดชอบ ดำเนินการกำหนดภารกิจและมาตรฐานตามคู่มือแต่ทำได้ไม่ครบถ้วน

3) การกำหนดแนวทางและวิธีการในการประเมินผลการขับเคลื่อนนโยบาย และระบบการให้ทุนให้โทษ พบว่า กรมการแพทย์แผนไทยฯ ใช้การนิเทศติดตามจากการตรวจราชการของเขตสุขภาพที่ 6 เป็นแนวทางในการประเมินผลและปรับการทำงานให้ดีขึ้น แต่ขาดการเร่งรัดติดตามให้ผลสำเร็จตามเป้าหมายและมีการจัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นแนวทางในการประเมินผลและปรับการทำงานให้ดีขึ้น

1.3 ด้านภาวะผู้นำและความร่วมมือ

ด้านภาวะผู้นำและความร่วมมือสามารถแยกย่อยออกเป็น 4 องค์ประกอบดังนี้

1) การใช้ภาวะผู้นำที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บริหารของสาธารณสุขจังหวัดสมุทรปราการให้ความสำคัญ มีการเน้นย้ำการขับเคลื่อนนโยบายเมืองสมุนไพรและการสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายเมืองสมุนไพรเป็นอย่างดี

2) การใช้วิธีการจูงใจเชิงบวกที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บริหารให้นโยบาย ให้ความช่วยเหลือ มีการพูดให้กำลังใจ เข้าใจกับความเครียดและความกดดันจากการทำงานและจัดตั้งกลุ่มงานแพทย์แผนไทยฯ เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับคนทำงาน สร้างความมั่นคงในหน้าที่การงานและเพิ่มประสิทธิผลในการทำงานให้มากขึ้น

3) สามารถสร้างให้สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยใช้หลักจิตวิทยาจากวิสัยทัศน์ สร้างการมีส่วนร่วมให้กับบุคลากรในการดำเนินงาน ซึ่งเป็นบทบาทของจังหวัดที่ต้องดำเนินงานตามภารกิจให้ได้ผลงาน การปฏิบัติภารกิจตามตัวชี้วัด แนวโน้มในอนาคตจะมีทิศทางที่ดีขึ้น มีการจัดกิจกรรมรวมใจเพื่อสร้างแรงกระตุ้นในการดำเนินงานเรื่องเมืองสมุนไพร เช่น แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับจังหวัดที่ดำเนินนโยบายได้ดี การจัดงานมหกรรมแพทย์แผนไทย ภาคกลางภาคตะวันออก เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย ทั้งภาครัฐและเอกชน

ประยุกต์ ปิโตรยุทธ และกิจเขต ไกรวาส

4) สร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ พบว่า การสร้างทีมงานโดยกำหนดบทบาทของจังหวัดที่ต้องดำเนินงานตามภารกิจให้ได้ผลงาน การปฏิบัติการกิจตามตัวชี้วัด และสร้างให้ทีมแพทย์แผนไทยมีความเข้มแข็งในด้านต่างๆ และจนได้รับรางวัลจากการดำเนินงาน เกิดเป็นความภาคภูมิใจ

1.4 ด้านการเมืองและการบริหารสิ่งแวดล้อมภายนอก

ด้านการเมืองและการบริหารสิ่งแวดล้อมภายนอกสามารถแยกย่อยออกเป็น 4 องค์ประกอบดังนี้

1) สภาพแวดล้อมทางการเมือง พบว่า การที่รัฐบาลจะให้การสนับสนุน ต้องมีการสำรวจข้อมูลกรมและกองต่างๆ มีจุดเด่นอะไรบ้าง จึงจะได้รับสนับสนุนเป็นของนโยบายนายกรัฐมนตรี เกิดเป็นนโยบายที่ถ่ายทอดนำไปปฏิบัติในแต่ละจังหวัดได้และการเมืองท้องถิ่นสามารถช่วยในการดำเนินงานในพื้นที่ได้บ้างแต่ไม่ค่อยได้สนับสนุน

2) สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม พบว่า การสนับสนุนกลุ่มทุนและประชาชนเกี่ยวกับสมุนไพร จนทำให้เกิดนโยบายเมืองสมุนไพร จะมีเรื่องของผลประโยชน์จากนโยบาย และจากกระแสสังคมผู้สูงอายุที่สนใจเรื่องการดูแลสุขภาพของผลิตภัณฑ์ธรรมชาติ ทำให้เกิดมีธุรกิจด้านทาง กลางทาง และปลายทางและหลักเกณฑ์ในการขับเคลื่อนนโยบายต่างๆ ที่มีความยุ่งยาก ยังมีหลายโจทย์ทางสังคมยังไม่เอื้อต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจ และมีการกำหนดทิศทางที่ชัดเจนจะให้เกิดเมืองสมุนไพรขึ้นได้เลย สภาพแวดล้อมทางด้านเทคโนโลยี พบว่า มีการใช้สื่อโซเชียลมีเดียต่าง ซึ่งมีการบูรณาการทางเทคโนโลยีที่ดีขึ้น มีการเชื่อมโยงภาคีเครือข่ายต่างๆ ด้วยเทคโนโลยีที่ง่ายและราคาประหยัด

3) สภาพแวดล้อมภายนอกในด้านอื่นๆ พบว่า หน่วยงานภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยเข้ามาทำงานในพื้นที่มีส่วนร่วมในการส่งเสริมด้านเทคโนโลยีและงบประมาณ

2. ปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยอุปสรรคในการนำนโยบาย “เมืองสมุนไพร” ไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ

ผลการศึกษาปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยอุปสรรคในการนำนโยบาย “เมืองสมุนไพร” ไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 3 กลุ่ม พบว่า ปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยอุปสรรคในการนำนโยบาย “เมืองสมุนไพร” ไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการดังนี้

1) ปัจจัยสนับสนุนการนำนโยบายเมืองสมุนไพรไปปฏิบัติพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ

ปัจจัยสนับสนุนการนำนโยบายเมืองสมุนไพรไปปฏิบัติพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ มีรายละเอียดดังนี้

- (1) ประสิทธิภาพการวางแผนสูงและควบคุมกำกับติดตามได้ดี
- (2) ลักษณะนโยบายมีความสอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่
- (3) ภาวะผู้นำที่ดีและสร้างความร่วมมือและประสานงานได้ดี

2) ปัจจัยอุปสรรคการนำนโยบายเมืองสมุนไพรไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ

ปัจจัยอุปสรรคการนำนโยบายเมืองสมุนไพรไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ มีรายละเอียดดังนี้

- (1) งบประมาณที่นำมาใช้ไม่เพียงพอ
- (2) ความร่วมมือและการติดต่อประสานงานหน่วยงานทำได้ยาก
- (3) บุคลากรยอมรับในนโยบายน้อย
- (4) การมอบหมายภารกิจของหน่วยงานไม่ชัดเจน
- (5) วัตถุประสงค์ของนโยบายไม่ชัดเจน

3. แนวทางพัฒนาการนำนโยบาย “เมืองสมุนไพร” ไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ

ผลการศึกษาแนวทางพัฒนาการนำนโยบาย “เมืองสมุนไพร” ไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า มีแนวทางพัฒนาการนำนโยบาย “เมืองสมุนไพร” ไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการดังนี้

1) ด้านสมรรถนะองค์กร

แนวทางพัฒนาการนำนโยบาย “เมืองสมุนไพร” ไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการด้านสมรรถนะองค์การประกอบด้วย

- (1) โครงสร้างองค์การการขับเคลื่อนนโยบายเมืองสมุนไพรต้องมีปรับปรุงการจัดตั้งให้คณะกรรมการโครงการเมืองสมุนไพรในจังหวัดสมุทรปราการชัดเจนขึ้น มีการทำงานแบบบูรณาการกับทุกภาคส่วนมีการนำท้องถิ่นและบุคลากรหลายภาคส่วนในการขับเคลื่อนไปด้วยกันทางภาครัฐและเอกชน
- (2) บุคลากรที่ยังไม่เพียงพอด้านบุคลากรที่ยังไม่เพียงพอ ควรมีการจัดทำกรอบอัตรากำลังในแต่ละจังหวัดเพื่อผลักดันให้เพิ่มจำนวนและมีความรู้ความสามารถเหมาะสม
- (3) จัดหาสถานที่ให้การดำเนินงานและสถานที่ให้จำหน่ายผลิตภัณฑ์สมุนไพรที่มีความโดดเด่นและเป็นเอกลักษณ์ของพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ
- (4) งบประมาณต้องมีการจัดทำแผนปฏิบัติการให้ชัดเจนโดยจัดทำในรูปของคณะกรรมการโครงการเมืองสมุนไพรเพื่อขอใช้งบจังหวัดให้เพียงพอกับการติดตามนโยบายเมืองสมุนไพรและลดระเบียบขั้นตอนที่ยุ่งยากเพื่อให้การทำงานสะดวกและรวดเร็วขึ้น

2) ด้านประสิทธิภาพในการวางแผนและควบคุม

แนวทางพัฒนาการนำนโยบาย “เมืองสมุนไพร” ไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการด้านประสิทธิภาพในการวางแผนและควบคุม ประกอบด้วย

- (1) การวางแผนเพื่อขับเคลื่อนนโยบายควรบูรณาการร่วมกันกับพื้นที่ ทั้งแผนระดับนโยบายของกรม แผนจังหวัด และแผนในพื้นที่ จัดประชุมประชาคมในการวางแผนภาคเกษตรกรรมและประชาชนใน

ประยุกต์ ปิโตรยุทธ และกิจเขต ไกรวาส

การมีส่วนร่วมต้องมีการวางแผนในครบวงจร ตั้งแต่ต้นทาง กลางทางปลาย ในส่วนของต้นทางต้องมีการวางแผนในเรื่องของพื้นที่ปลูก ชนิดของสมุนไพร คุณภาพดิน พันธุ์พืช ให้เป็นอินทรีย์และมีความเหมาะสม แผนการปลูก กลางทางต้องมีการวางแผนการตลาด แผนตั้งชื่อ แผนการผลิตและจำหน่าย ส่งเสริมให้การสร้างอุปสงค์ อุปทานทางการตลาด ปลายทางต้องมีแผนทำการตลาด สร้างOutlet สมุนไพรที่ตลาดน้ำบางน้ำผึ้ง ซึ่งเป็นตลาดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ที่เป็นเอกลักษณ์ของพื้นที่ นำไปสู่การศึกษาวิจัยผลิตภัณฑ์ ส่งเสริมสร้างมูลค่าเพิ่ม และการสร้าง Brand ผลิตภัณฑ์

(2) ด้านการควบคุมควบคุมกำกับติดตาม ตัวชี้วัดให้ตรงกับความป็นจริง มีการสร้างการสื่อสารสองทาง ใช้วิดีโอคอนเฟอร์เรนซ์ในการติดตาม และการจัดประชุมในแต่ละพื้นที่ จัดประชุมประชาคมในการติดตามการทำงาน ให้รางวัล กับบุคลากรมีระบบการให้ทุนให้โทษ

3) ด้านภาวะผู้นำและความร่วมมือ

แนวทางพัฒนาการนำนโยบาย “เมืองสมุนไพร” ไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการด้านภาวะผู้นำและความร่วมมือ ประกอบด้วย

(1) ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำโดยการกำหนดภารกิจที่มีความชัดเจนและมีความท้าทายในการดำเนินการยิ่งขึ้น การกำหนดอาจไม่เน้นความเข้มข้นมากนัก และอยากให้มีสมรรถนะในการทำงานสูงขึ้น

(2) สร้างความร่วมมือการจัดตั้งคณะกรรมการเมืองสมุนไพรในจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อให้การทำงานให้มีประสิทธิผลได้มากขึ้นบูรณาการส่วนราชการเข้าร่วมดำเนินงาน

4) ด้านการเมืองและการบริหารสิ่งแวดล้อมภายนอก

แนวทางพัฒนาการนำนโยบาย “เมืองสมุนไพร” ไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการด้านการเมืองและการบริหารสิ่งแวดล้อมภายนอก ประกอบด้วย

(1) การแก้ไขปัญหาสมุนไพรไทยของภาครัฐ มีดำเนินการตามนโยบายและมาตรการของรัฐในการแก้ปัญหาย่างยั่งยืนต่อเนื่องมากกว่าเป็นกระแส และท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วม

(2) มองถึงพฤติกรรมของผู้บริโภค ผู้ประกอบการ ต้องมีการเปลี่ยนแปลงมีความคิดด้านการตลาด ร่วมค้นหาส่วนขาด มาร่วมกัน พัฒนา มาสอน เชื่อมโยงว่ามันเป็นเมืองสมุนไพร เพิ่มมูลค่าเป็นผลิตภัณฑ์สมุนไพรส่งเสริมสุขภาพ

อภิปรายผล

การศึกษา การนำนโยบายเมืองสมุนไพรไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ ตามที่ได้นำเสนอผลการศึกษามาทั้งหมดข้างต้น สามารถนำผลการศึกษาในประเด็นสำคัญตามวัตถุประสงค์มาอภิปรายผลได้ดังนี้

การนำนโยบาย “เมืองสมุนไพร” ไปปฏิบัติด้านสมรรถนะองค์กร ผลการศึกษาพบว่า โครงสร้างในระดับจังหวัด ยังไม่มีการจัดตั้งคณะกรรมการ โครงการเมืองสมุนไพรสอดคล้องกับจำเนียร ชุณหโสภาค

(2553) เรื่อง โครงการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการดำเนินงานในอำเภอเน้นหนัก 285 อำเภอ 50 เขตใน กทม. ตามแผนปฏิบัติการประเทศไทยเข้มแข็งชนเขาเสด็จยังยืนด้าน โครงสร้าง ขาดการเป็น เจ้าภาพ ส่งผลให้การนำนโยบายไปปฏิบัติประสบความสำเร็จได้ยาก บุคลากรของกลุ่มงานแพทย์แผนไทยฯ ให้การยอมรับในการปฏิบัติตามนโยบายแต่ปริมาณงานที่มากสอดคล้องกับอภิชัย สีดำ (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายเสริมสร้างสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ไป ปฏิบัติ: ศึกษากรณีผู้นำนโยบายไปปฏิบัติในจังหวัดปัตตานี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการยอมรับผู้นำ นโยบายไปปฏิบัติ หากผู้ปฏิบัติให้การยอมรับนโยบายจึงจะประสบความสำเร็จ ด้านประสิทธิภาพในการ วางแผนและควบคุมด้านองค์กรต้องมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนพบว่า การกำหนดตัวเป้าหมาย ประสงค์ วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนนโยบายเมืองสมุนไพรไม่ชัดเจนเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับมัน คงดี (2553) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการส่งเสริมปลูกยางพาราไปปฏิบัติจังหวัดชัยภูมิ วัตถุประสงค์ของนโยบายส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติได้มากที่สุด ด้านการใช้ภาวะ ผู้นำที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บริหารของสาธารณสุขจังหวัดสมุทรปราการให้ความสำคัญ มีการ เน้นย้ำการขับเคลื่อนนโยบายเมืองสมุนไพรเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับกับเศรษฐวัฒน์ โชควรรกุล (2555) ศึกษาเรื่อง นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไปปฏิบัติ คือภาวะผู้นำ ด้านสภาพแวดล้อมทางการเมือง พบว่า การเมืองจะสนับสนุนนโยบาย นายกรัฐมนตรีต้องมีความโดดเด่น การเมืองท้องถิ่นไม่ค่อยได้สนับสนุน สอดคล้องกับบรรเดช จันทรศร (2559) ศึกษาทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ พบว่า นโยบายคือการเมือง ซึ่งเป็นเรื่องของการ จัดสรรสิ่งที่มีคุณค่าให้แก่สังคม ซึ่งย่อมจะมีผู้ได้รับประโยชน์และผู้เสียประโยชน์ความเป็นไปได้ของ ความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยอุปสรรคการนำนโยบายเมืองสมุนไพรไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัด สมุทรปราการ พบว่า ประสิทธิภาพการวางแผนสูงและควบคุมกำกับติดตามได้ดี พบว่า ประสิทธิภาพการ วางแผนสูงและควบคุมกำกับติดตามสามารถติดตามวางแผนได้ ซึ่งสอดคล้องกับ มัน คงดี (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการส่งเสริมปลูกยางพาราไปปฏิบัติจังหวัดชัยภูมิ กลไกของ การนำนโยบายไปปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จต้องมาจาก ผู้รับนโยบายไปปฏิบัติที่มีการวางแผนและ การควบคุมอย่างมีประสิทธิภาพ มีความชัดเจน การกำหนดภารกิจและมอบหมายงาน ระบบการติดตาม ควบคุมและประเมินผล ตามความเป็นธรรมชาติ ลักษณะนโยบายมีความสอดคล้องกับความต้องการพื้นที่ ได้รับการยอมรับเนื่องจากมีพื้นที่เหมาะสมจำนวนเพียงพอในการปลูกพืชสมุนไพร สอดคล้องกับอภิชัย สีดำ (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายเสริมสร้างสันติสุขในพื้นที่จังหวัด ชายแดนภาคใต้ไปปฏิบัติ: ศึกษากรณีผู้นำนโยบายไปปฏิบัติในจังหวัดปัตตานี เนื่องจากลักษณะของ

นโยบายได้รับการยอมรับและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ประชาชนจึงรอให้นโยบายเข้ามาจัดการกระบวนการและสนับสนุนจึงประสบความสำเร็จได้ไม่ยาก งบประมาณที่นำมาใช้ในการขับเคลื่อนนโยบายเมืองสมุนไพรไม่เพียงพอ เนื่องจากขาดงบประมาณในสนับสนุนที่เพียงพอสอดคล้องกับเศรษฐวัฒน์ โชควรรกุล (2555, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัญหาการจำกัดของงบประมาณส่งผลกระทบในด้านลบจากการนำนโยบายไปปฏิบัติ

แนวทางการนำนโยบาย “เมืองสมุนไพร” ไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ด้านสมรรถนะองค์กร โครงสร้างองค์การมีการปรับปรุงต้องมีการจัดตั้งให้คณะกรรมการ โครงการเมืองสมุนไพรในจังหวัดสมุทรปราการชัดเจนขึ้น บุคลากรที่ยังไม่เพียงพอเพิ่มจำนวนและความรู้ความสามารถให้เหมาะสมต่อไป จัดหาสถานที่ให้เพียงพอเหมาะสมกับการดำเนินงาน งบประมาณและวัสดุอุปกรณ์คงต้องมีการจัดทำแผนปฏิบัติการให้ชัดเจนให้เพียงพอกับการกิจของนโยบาย ซึ่งสอดคล้องอิทธิชัย สีดำ (2553, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายเสริมสร้างสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ไปปฏิบัติ: ศึกษากรณีผู้นำนโยบายไปปฏิบัติในจังหวัดปัตตานี ผลการศึกษาพบว่า ทรัพยากรเป็นเรื่องสำคัญในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จทรัพยากรต้องมีความเพียงพอต่อความต้องการในการปฏิบัติ หากมีทรัพยากรที่เพียงพอและทันสมัยเชื่อว่าการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านประสิทธิภาพในการวางแผนและควบคุม พบว่า ด้านประสิทธิภาพในการวางแผนและควบคุม ควร مبรูณาการร่วมกันกับพื้นที่ สอดคล้องกับมัน คงดี (2553) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการส่งเสริมปลูกยางพาราไปปฏิบัติจังหวัดชัยภูมิ ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ได้แก่ มาตรฐานและวัตถุประสงค์ กลไกของการนำนโยบายไปปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จต้องมาจาก ผู้รับนโยบายไปปฏิบัติที่มีการวางแผนและการควบคุมอย่างมีประสิทธิภาพ มีความชัดเจน กำหนดภารกิจและมอบหมายงาน ระบบการติดตาม ควบคุมและประเมินผลก็จะสามารถส่งผลความสำเร็จของโครงการ ด้านภาวะผู้นำและความร่วมมือ ควรจัดทำคณะกรรมการพัฒนานโยบายเมืองสมุนไพรในจังหวัดเพื่อให้การทำงานให้มีประสิทธิผลได้มากขึ้น ผู้บริหารสร้างความร่วมมือโดยการกำหนดภารกิจที่มีความชัดเจนและมีความท้าทายในการดำเนินการยิ่งขึ้น สอดคล้องกับอิทธิชัย สีดำ (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายเสริมสร้างสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ไปปฏิบัติ: ศึกษากรณีผู้นำนโยบายไปปฏิบัติในจังหวัดปัตตานี ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำมีความสำคัญอย่างมากในการปฏิบัติหน้าที่เป็นเหมือนศูนย์รวมจิตใจเป็นผู้กำหนดแนวทางปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันด้านการเมืองและการบริหารสิ่งแวดล้อมภายนอก พบว่า ด้านการเมืองและการบริหารสิ่งแวดล้อมภายนอก ส่วนของการเมืองภาครัฐดำเนินการตามนโยบายและมาตรการของรัฐในการสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบาย และท้องถิ่นต้องเข้ามามีส่วนร่วม การบริหารสิ่งแวดล้อมภายนอก มองถึงพฤติกรรมของผู้บริโภคผู้ประกอบการ ต้นทาง กลางทางและปลายทาง สอดคล้องกับมัน คงดี (2553) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ

ของการนำนโยบายการส่งเสริมปลูกยางพาราไปปฏิบัติจังหวัดชัยภูมิ ผลการศึกษา พบว่า การนำนโยบายการส่งเสริมปลูกยางพาราไปปฏิบัติ เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง มีอิทธิพลกับ ความสำเร็จของการนำนโยบาย

ข้อเสนอแนะ

1. รัฐบาล ควรกำหนดนโยบายและกลไกในการขับเคลื่อน เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนนโยบายเมืองสมุนไพรในทุกระดับอย่างต่อเนื่องและจริงจัง
2. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรปราการ และสำนักงานเกษตรจังหวัดสมุทรปราการพาณิช จังหวัดสมุทรปราการ ควรเป็นหน่วยงานหลักในการบูรณาการการทำงาน
3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งในจังหวัดสมุทรปราการ ควรมุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับนโยบายจากภาครัฐและแผนยุทธศาสตร์ และการมีส่วนร่วมกับภาคีเครือข่ายการนำนโยบายเมืองสมุนไพรไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาแนวทางการพัฒนานโยบายและกลไกการนำนโยบายเมืองสมุนไพรไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ
2. การศึกษาการติดตามและประเมินผลการนำนโยบายเมืองสมุนไพรไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ
3. การศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์การพัฒนาเมืองสมุนไพรในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการกับการพัฒนาเมืองสมุนไพรในต่างพื้นที่และในรูปแบบอื่นๆ ที่ประสบความสำเร็จ ทั้งกรณีศึกษาในประเทศและต่างประเทศ
4. การศึกษาเรื่องความร่วมมือของการพัฒนาเมืองสมุนไพรในประเทศไทย

รายการอ้างอิง

- กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก. (2559). *แผนแม่บทแห่งชาติว่าด้วยการพัฒนาสมุนไพรไทย ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2560 – 2564*. นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข
- กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2560). *คู่มือรายละเอียดตัวชี้วัดประจำปีงบประมาณ 2561*. นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข.
- จารุวรรณ อ่องเอี่ยม. (2550). *บทบาทผู้นำในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ : กรณีศึกษาตลาดน้ำบางน้ำผึ้ง อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ประยุกต์ ปิโตรยุทธ และกิจเขต ไกรวาส

จำเนียร ชุณหโสภาค. (2553). การประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลในอำเภอเนินนํ้า 285 อำเภอ 50 เขต ใน กทม. ตามแผนปฏิบัติการประเทศไทยเข้มแข็ง ชนยะสาพดิดยั้งยืน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

มัน คงด. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการส่งเสริมปลูกยางพาราไปปฏิบัติ จังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานท้องถิ่น, สถาบันคิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

วรเดช จัทรศร. (2559). ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (2560, เมษายน 6). ราชกิจจานุเบกษา. หน้า 15.

เศรษฐวัฒน์ ไชยวรรกุล. (2555). นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์, 1(1), 146-165.

สำนักโครงการพระราชดำริและกิจการพิเศษ. ศูนย์จัดการพื้นที่สีเขียวเชิงนิเวศนครเขื่อนขันธ์ โครงการสวนกลางมหานครอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ. วันที่ค้นข้อมูล 16 ตุลาคม 2561, เข้าถึงได้จาก http://www.forest.go.th/orip/index.php?option=com_content&view=article&id=447&option=com_content&view=article&id=447

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560 – 2564. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

อิทธิชัย สิดำ. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายเสริมสร้างสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ไปปฏิบัติ: ศึกษากรณีผู้นำนโยบายไปปฏิบัติในจังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.

คำแนะนำสำหรับการเสนอบทความเพื่อพิจารณาตีพิมพ์

วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้จัดทำวารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ บุคลากร นิสิต นักศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้มีโอกาสเสนอผลงานทางวิชาการ ในสาขา รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ นิติศาสตร์ และสาขาที่เกี่ยวข้อง ให้ได้มีโอกาสเสนอผลงานทางวิชาการเพื่อเผยแพร่สู่สาธารณชน

กองบรรณาธิการวารสารจึงขอเชิญชวนคณาจารย์ บุคลากร นิสิต นักศึกษา และผู้ที่สนใจส่งบทความวิชาการ บทความงานวิจัย และบทความปริทรรศน์ (Review Article) เพื่อจัดพิมพ์เผยแพร่ในวารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย ซึ่งเป็นวารสารราย 4 เดือน (ปีละ 3 ฉบับ) มีกำหนดการตีพิมพ์ในเดือน เมษายน สิงหาคม และธันวาคม ของทุกปี

ข้อกำหนดของการเขียนบทความ ดังนี้

1. ความยาวของบทความ 15-20 หน้ากระดาษ A4
2. ชนิดของอักษรที่พิมพ์ Angsana New ขนาด 16 พอยท์
3. รูปแบบการนำเสนอบทความวิชาการ

ประกอบด้วย

- ชื่อเรื่อง (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)
- ชื่อ-นามสกุล ผู้เขียน และตำแหน่ง สังกัด หน่วยงาน (หากเป็นนิสิตระดับหลักสูตรและสถาบันการศึกษา) (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)

- บทคัดย่อภาษาไทย 10-25 บรรทัด
- บทคัดย่อภาษาอังกฤษ (Abstract) โดยเนื้อต้องเหมือนกับบทคัดย่อภาษาไทย
- คำสำคัญ (Keywords) (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)
- บทนำ
- เนื้อหา
- บทสรุป
- รายการอ้างอิง (นาม-ปี APA)

4. รูปแบบการนำเสนอบทความงานวิจัย ประกอบด้วย

- ชื่อเรื่องงานวิจัย (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)
- ชื่อ-นามสกุล ผู้เขียน และตำแหน่ง สังกัด หน่วยงาน (หากเป็นนิสิตระดับหลักสูตรและสถาบันการศึกษา) (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)

- บทคัดย่อภาษาไทย 10 -25 บรรทัด
- บทคัดย่อภาษาอังกฤษ (Abstract) โดยเนื้อต้องเหมือนกับบทคัดย่อภาษาไทย
- คำสำคัญ (Keywords) (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)
- บทนำ
- วัตถุประสงค์การวิจัย
- กรอบแนวคิดการทำวิจัยหรือสมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี)
- ทบทวนวรรณกรรม (แนวคิด ทฤษฎี)
- วิธีการวิจัย
- ผลการวิจัย
- อภิปรายผลและข้อเสนอแนะการวิจัย
- รายการอ้างอิง (นาม-ปี APA)

5. การอ้างอิงเนื้อหาใช้รูปแบบการอ้างอิงแบบ APA (American Psychological Association)

ตัวอย่าง การอ้างอิงในเนื้อหา

(เชาวนะ ไตรมาศ, 2542 หน้า 9) หรือ เชาวนะ ไตรมาศ (2542, หน้า 9)

(Downs, 1957, p. 60) หรือ Downs (1957, p. 60)

ตัวอย่าง รายการอ้างอิง

เชาวนะ ไตรมาศ. (2542). *การเลือกตั้งแบบใหม่*. กรุงเทพฯ: สถาบันนโยบายการศึกษา.

Downs, A. (1957). *An Economic Theory of Democracy*. New York: Harper and Row.

6. บทความที่ส่งเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ต้องไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ที่ไหนมาก่อนและต้องไม่อยู่ระหว่างการเสนอเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารฉบับอื่น

สำหรับการจัดส่งบทความเพื่อตีพิมพ์นั้น

กรุณากรอกแบบนาส่งบทความแล้วสแกนพร้อมทั้งส่งไฟล์ข้อมูลของบทความมาที่

ระบบ ThaiJo: https://www.tci-thaijo.org/index.php/polscilaw_journal

E-mail: polscilawjournal@gmail.com

***** กรณีที่บทความไม่ปฏิบัติตามขั้นตอน และรูปแบบการเขียนบทความอย่างครบถ้วน ขอสงวนสิทธิ์ในการส่งกลับไปยังผู้เขียน เพื่อความถูกต้องและเรียบร้อยต่อไป**

เบอร์โทรศัพท์ 0-3810-2369 ต่อ 105 หรือ 115, 0-3839-0243 ธารทิพย์ ภาวะวิภาต

ในกรณีที่บุคคลภายนอก ต้องชำระค่าลงวารสารการเมือง การบริหาร และ กฎหมาย จำนวน 2,500 บาท โดยชำระได้ที่คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หรือชำระผ่านทางธนาคารกรุงไทย ชื่อบัญชีมหาวิทยาลัยบูรพา เลขที่บัญชี 386-1-00442-9 สาขาแหลมทองบางแสน และส่งหลักฐานการชำระเงินมาที่ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เลขที่ 169 ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข อ. เมือง ชลบุรี 20131 หรือ Fax 038-393475 ต่อ 102 หรือ Scan แล้วส่ง E-mail: polscilawjournal@gmail.com

กองบรรณาธิการจะพิจารณาเสนอผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความและแจ้งผลการพิจารณาให้ผู้เขียนบทความวิชาการ/ บทความวิจัยทราบ สำหรับบทความที่ผ่านการกลั่นกรองจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้วจะได้รับการตีพิมพ์ลงในวารสารเพื่อเผยแพร่ต่อไป

อนึ่ง บทความทุกเรื่องที่ตีพิมพ์ในวารสารฯ จะได้รับการอ่านและการประเมินโดย ผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชานั้นๆ กองบรรณาธิการของสงวนสิทธิ์ในการบรรณาธิการ และ ลำดับการตีพิมพ์ก่อน – หลัง ทั้งนี้ถ้อยคำ ข้อเขียน ข้อคิดเห็นและข้อสรุปในบทความย่อและบทความทุกเรื่อง ถือเป็นผลงานวิชาการของผู้เขียน โดยกองบรรณาธิการไม่จำเป็นต้องเห็นด้วย

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 Angsana New font 16
3. The format for submitting academic articles consists of
 - Title (Thai and English) – Abstract (Thai and English)
 - Full Name, position and organization
 - Thai and English Abstract must have the same content.
 - The content of the Thai Abstract must be in accordance with the English one. The text length of Thai and English abstract altogether must not exceed 10 - 25 lines.
 - Keywords
 - Introduction
 - Main text
 - Conclusion
 - Reference
4. The format for writing research article/ The research article format consists of
 - Research Title (Thai and English)
 - Abstract (Thai and English)
 - Thai and English Abstract must have the same content.
 - Full Name, position and organization
 - The content of Thai Abstract must be in accordance with the English one.

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

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

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

Example Citing References in Text

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

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

Example References

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

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

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

The authors can contact the editorial board via Email polscilawjournal@gmail.com in order to get a file about reference method for publishing 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

ThaiJo: https://www.tci-thaijo.org/index.php/polscilaw_journal

E-mail: polscilawjournal@gmail.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.

แบบนำเสนอบทความ

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.....

โทรศัพท์เคลื่อนที่..... E-mail.....

5. บุคคลที่สามารถติดต่อได้/ผู้ประสานงาน.....

โทรศัพท์เคลื่อนที่..... E-mail.....

6. การรับรองบทความ

☐ ขอรับรองว่าบทความต้นฉบับนี้ยังไม่เคย ได้รับการเผยแพร่และตีพิมพ์ที่ไหนมาก่อน

☐ เป็นผลงานของข้าพเจ้าแต่เพียงผู้เดียว

☐ เป็นผลงานของข้าพเจ้าและผู้ร่วมงานตามชื่อที่ระบุในบทความจริง

7. ลายมือชื่อเจ้าของบทความร่วมในการยินยอมให้นำส่งบทความ (กรุณาลงลายมือชื่อให้ครบทุกคน)

ชื่อ-สกุล (ภาษาไทย ตัวบรรจง)	ชื่อ-สกุล (ภาษาไทย ตัวบรรจง)	หน่วยงาน	โทรศัพท์	E-mail

8. เอกสารนำส่ง

ThaiJo: https://www.tci-thaijo.org/index.php/polscilaw_journal

E-mail: polscilawjournal@gmail.com

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

วิสัยทัศน์ และพันธกิจ

วิสัยทัศน์

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ เป็นขุมปัญญาด้านการเมือง การปกครอง การบริหาร กฎหมายแห่งภาคตะวันออก

พันธกิจ

1. สร้างบัณฑิตให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ คุณธรรม ออกไปสร้างประโยชน์แก่สังคม
2. ผลิตงานวิชาการให้มีคุณภาพ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ทางวิชาการ หรือการปฏิบัติงานสาธารณะ
3. บริการวิชาการตอบสนองความต้องการของชุมชนและสังคม โดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม
4. สืบทอด ประยุกต์วัฒนธรรม การเมือง การปกครอง การบริหาร กฎหมายไทยให้คงอยู่คู่สังคมไทย ภายใต้การเปลี่ยนแปลงทางสังคม

Vision

Faculty of Political Science and Law is the Wisdom of Politics, Governance, Administrations, and Law of the Eastern Region

Missions

1. To deliver graduate students as valuable human resources who occupy knowledge and ethics to provide public services
2. To create qualified academic publications which contribute to academic purpose and public services
3. To provide academic services which meet local and social demands concerning social responsibility
4. To cultivate cultural, politic, governance, and legal dimensions strengthening Thai society in circumstances of social change



วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

169 ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี