



คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา



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

การเมือง

POLITICS

การบริหาร

ADMINISTRATION

และกฎหมาย

LAW

ปีที่ 14 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2565

ISSN 1906-506X (Print)

ISSN 2697-4975 (Online)

วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ปีที่ 14 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2565

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

วัตถุประสงค์

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

วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย เป็นวารสารวิชาการด้านการเมือง การบริหาร และกฎหมาย ตลอดจนสาขาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง มีกำหนดการตีพิมพ์เผยแพร่ปีละ 2 ฉบับ (มกราคม - มิถุนายน และ กรกฎาคม - 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 ยศสมศักดิ์
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

บรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ว่าที่เรือตรี ดร. เอกวิทย์ มณีธร
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

กองบรรณาธิการ

ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.อนุสรณ์ ลีมนณี
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย ยาวะประภา
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 ภูริปาณิก
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 two issues a year (January – June and July - 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 2 ฉบับ (มกราคม - มิถุนายน และ กรกฎาคม - ธันวาคม)

การติดต่อ รองศาสตราจารย์ ว่าที่เรื่อตรี 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 โปรครดูใบสมัครหน้าสุดท้าย

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

บรรณาธิการแถลง

วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย ปีที่ 14 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน พ.ศ. 2565) ได้จัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนคณาจารย์ นักวิชาการ นิสิต นักศึกษา รวมถึงผู้สนใจทั่วไปได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการด้านการเมือง การบริหาร และกฎหมาย ตลอดจนสาขาที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยบทความ วิจัย และบทความวิชาการ จำนวน 7 เรื่อง ซึ่งมีความหลากหลายในองค์ความรู้ ในฉบับนี้ขอเสนอ บทความแรก เรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพในการบังคับคดีแพ่งตามแนวคิดในการเยียวยาความเสียหายทางเศรษฐกิจ โดย นายคณิน วงษ์ใหญ่ รองศาสตราจารย์อรัล เล็งวิทยา และรองศาสตราจารย์ ดร.สมเกียรติ วรปัญญาอนันต์ บทความนี้เป็นบทความวิจัยที่กำหนดวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อ (1) ศึกษากฎหมาย แนวคิดและทฤษฎีในการบังคับคดีแพ่ง (2) ศึกษาสภาพปัญหากฎหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพในการบังคับคดีแพ่งตามแนวคิดในการเยียวยาความเสียหายทางเศรษฐกิจ (3) ศึกษาเชิงเปรียบเทียบกฎหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพในการบังคับคดีแพ่งตามแนวคิดในการเยียวยาความเสียหายทางเศรษฐกิจระหว่างของไทยกับต่างประเทศ (4) ร่างกฎหมายเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการบังคับคดีแพ่งตามแนวคิดในการเยียวยาความเสียหายทางเศรษฐกิจ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย การวิจัยเชิงเอกสาร การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกและการสนทนากลุ่ม โดยมีประชากรผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้มีส่วนได้เสียซึ่งส่วนร่วมในการบังคับคดีที่แตกต่างกัน โดยผลการวิจัยพบว่า กฎหมายบังคับคดียังมีสภาพปัญหาไม่ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพในการบังคับคดีแพ่งให้เหมาะสมตามแนวคิดในการเยียวยาความเสียหายทางเศรษฐกิจ โดยการบังคับคดียังมีได้ดำเนินการแบบรัฐสวัสดิการที่รัฐนอกจากมีหน้าที่ดูแลสวัสดิการของประชาชนในเรื่องความยุติธรรมแล้ว รัฐจะต้องดำเนินการให้กระบวนการยุติธรรมให้มีประสิทธิภาพด้วย รัฐจะมีหน้าที่ดำเนินการบังคับคดีให้สำเร็จ การบังคับคดีมิใช่เรื่องการขวนขวายของกลุ่มความเท่านั้น เมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศแล้วพบว่า กฎหมายบังคับคดียังไม่มีมาตรการที่มีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นการเข้าถึงข้อมูล การกำหนดโทษที่เหมาะสม ประกอบกับกฎหมายกำหนดให้สถานะของเจ้าพนักงานบังคับคดีเป็นเจ้าหน้าที่ศาล มิได้เป็นผู้ใช้อำนาจตุลาการที่มีอิสระและยังไม่มีกฎหมายเปิดช่องให้มีเจ้าพนักงานเอกชนวิชาชีพได้ อีกทั้งยังมีปัญหาในเรื่องคดีย้อนกลับไปพิจารณาไต่สวนที่ศาลได้โดยไม่จำเป็นอีกด้วย

บทความที่ 2 เรื่อง ปัญหาทางกฎหมายในการคุ้มครองซากดึกดำบรรพ์ในเขตพื้นที่ตำบลสุรนารี และตำบลโคกกรวด อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมาภาคใต้ โดย อาจารย์บุญนา โสภากุท มีวัตถุประสงค์ของเพื่อศึกษากฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองซากดึกดำบรรพ์ สภาพปัญหาทางกฎหมายและปัจจัยที่ส่งผลต่อการคุ้มครองซากดึกดำบรรพ์ รวมถึงแนวทางในการแก้ไขและปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองซากดึกดำบรรพ์ การศึกษครั้งนี้ใช้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การศึกษาข้อมูลเอกสาร แบบสัมภาษณ์เชิงลึก แบบสังเกตการณ์ และแบบสำรวจภาคสนาม เพื่อศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับการคุ้มครอง

ชาวกติคคำบรพในพืนที่แห่งชาวกติคคำบรพ รวมนำนวน 36 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ร่วมกับการวิเคราะห์เชิงตีความ ผลการวิจัยพบว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองชาวกติคคำบรพ พ.ศ. 2551 เป็นกฎหมายหลักที่บัญญัติขึ้นเพื่อการคุ้มครองชาวกติคคำบรพในด้านต่างๆ รวมถึงมาตรการส่งเสริมการสำรวจ ศึกษา และวิจัยชาวกติคคำบรพได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ ในการคุ้มครองชาวกติคคำบรพ พบว่า มีสภาพปัญหา ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการอนุรักษ์ชาวกติคคำบรพ ปัญหาการบริหารจัดการชาวกติคคำบรพและแห่งชาวกติคคำบรพ ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมและการประสานความร่วมมือ ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรด้านบรพชีวินวิทยา ปัญหาด้านงบประมาณในการจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ที่ได้มาตรฐานและทันสมัย ปัญหาด้านการบังคับใช้กฎหมาย และปัญหาเกี่ยวกับการขาดจิตสำนึกตระหนักถึงคุณค่าและประโยชน์ของชาวกติคคำบรพ ส่วนปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสภาพปัญหาในการคุ้มครองชาวกติคคำบรพ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลปัจจัยด้านการได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายในการคุ้มครองชาวกติคคำบรพ ปัจจัยด้านทัศนคติและจิตสำนึกต่อชาวกติคคำบรพ ปัจจัยด้านนโยบาย แผนและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองชาวกติคคำบรพ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการชาวกติคคำบรพ และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน

แนวทางในการแก้ไขปัญหา ได้แก่ การจัดทำฐานข้อมูลชาวกติคคำบรพ การสร้างความรู้ความเข้าใจและปลูกฝังจิตสำนึก ตลอดจนการประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการอนุรักษ์และคุ้มครองชาวกติคคำบรพให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาพิพิธภัณฑณ์ด้านบรพชีวินวิทยาให้มีความทันสมัยส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตบุคลากรด้านบรพชีวินวิทยา จัดสรรงบประมาณและพัฒนาเครือข่ายการวิจัยด้านบรพชีวินวิทยา บังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด และทบทวนแก้ไขปรับปรุงกฎหมายให้มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับสถานการณ์และทันสมัย รวมถึงพัฒนาพื้นที่แห่งชาวกติคคำบรพให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรณี ส่งเสริมการจ้างงานและสร้างรายได้ให้กับท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป

บทความที่ 3 เรื่อง ความผูกพันในการเรียนออนไลน์ของนักศึกษา: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง โดย รองศาสตราจารย์ ดร.ร่าจวน เบญจศิริ การป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อ COVID 19 เป็นสิ่งสำคัญที่ทุกคนทั่วโลก รัฐบาลและทุกฝ่ายในแต่ละประเทศต้องร่วมมือกันในการดำเนินการเพื่อให้การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสนี้ลดลงหรือหมดไป ผลจากการป้องกันการระบาดของเชื้อ Covid 19 นี้ทำให้การดำเนินงานจัดการเรียนการสอนที่ทำกันอยู่ในสถาบันการศึกษาต่างๆ ต้องหยุดชะงักลง เนื่องด้วยการศึกษาที่ดำเนินกันอยู่เดิมไม่เป็นการเว้นระยะห่างทางสังคม วิธีที่จะทำให้มีการเว้นระยะห่างทางสังคมตามมาตรการของรัฐและสามารถให้การศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง สถาบันการศึกษาต่างๆ มีการนำวิธีการเรียนการสอนแบบออนไลน์มาใช้ ทุกสถาบันการศึกษามีการปรับวิธีการเรียนการสอนให้แก่ นักศึกษา คุณครูผู้สอนต้องปรับวิธีการสอน การเรียนการสอนทางออนไลน์เป็นกระบวนการและวิธีการศึกษาเล่าเรียนที่นักเรียนนักศึกษาไม่ต้องมารวมกลุ่มกันเพื่อเรียนกับครูอาจารย์ผู้สอน เป็นการพบกันกับ

ครูผู้สอนและเพื่อนๆ ทางออนไลน์ การเรียนการสอนในระบบออนไลน์ ทำให้การสังเกตพฤติกรรมและการกระทำต่างๆ ในการเรียนของนักศึกษาไม่สามารถทำได้มากนัก ในระบบการเรียนออนไลน์นี้การศึกษาความรู้ที่นักศึกษาคิดที่นักศึกษามีต่อการเรียนรู้ทางออนไลน์ สภาพแวดล้อมในด้านต่างๆ เกี่ยวกับการเรียนทางออนไลน์ สามารถศึกษาได้จากความรักหรือความผูกพัน (Engagement) ของนักศึกษาที่มีต่อการเรียนออนไลน์ เป็นช่องทางที่ทำให้อาจารย์หรือผู้บรรยาย ตลอดจนผู้บริหารการเรียนการสอนสามารถทราบถึงความผูกพันในการเรียน จากการมีพฤติกรรมและความคิดต่างๆ ที่แสดงถึงความสนใจความรัก ความเอาใจใส่ในการเรียน และการมีส่วนร่วมในการเรียนออนไลน์ ทำให้ทราบว่าสิ่งใดบ้างที่มีผลต่อความผูกพันในการเรียนรู้ของผู้เรียนแบบออนไลน์ ซึ่งในอนาคตจะเป็นรูปแบบการเรียนการสอนที่นำมาใช้ในสถาบันการศึกษาอย่างกว้างขวางยิ่งขึ้น ข้อค้นพบเหล่านี้นับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ควรศึกษาวิจัยเพื่อเป็นข้อมูลแก่ครูอาจารย์และสถาบันการศึกษาใช้ประกอบการปรับปรุงหลักสูตรการสอนออนไลน์ วิธีการสอนและสิ่งสนับสนุนต่างๆ เพื่อทำให้ผู้เรียนเกิดความผูกพันในการเรียนมากขึ้น ทำให้การจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในอนาคต ภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องสามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนส่งเสริมสนับสนุนการเรียนทางออนไลน์อันนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศได้อย่างราบรื่น ไม่มีปัญหาอุปสรรคในการจัดการเรียนการสอนและทำให้การเรียนการสอนมีคุณภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

บทความที่ 4 เรื่อง การพัฒนาการบริหารภาครัฐที่เหมาะสมในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก โดย คุณสุรภัทร์ พิไชยแพทย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระ กุลสวัสดิ์ จากสภาพปัญหาและข้อจำกัดทางโครงสร้างของการพัฒนาการบริหารภาครัฐในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ที่พบจากการวิจัย พบปัญหาด้านกฎหมาย ปัญหาด้านการบริหารจัดการภาครัฐ และปัญหาเรื่องการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล ผู้วิจัยได้เสนอรูปแบบการพัฒนาการบริหารภาครัฐที่เหมาะสมในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก โดยสามารถแบ่งโครงสร้างที่มุ่งหวังของการพัฒนาการบริหารภาครัฐที่เหมาะสม ประกอบด้วยด้านที่ 1 การพัฒนากฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารภาครัฐให้เท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสภาพบริบทของพื้นที่ได้อย่างเหมาะสมต่อการพัฒนาประเทศไปพร้อมกับการยอมรับและการอยู่ร่วมกันของประชาชนในพื้นที่ ควรมีการปรับแก้กฎหมายให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของคนในพื้นที่ให้อำนาจประชาชนในพื้นที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของคณะกรรมการดูแลในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษ EEC และไม่ควรรวมศูนย์อำนาจกฎหมายที่คณะกรรมการแบบเบ็ดเสร็จมากเกินไปเพราะทำให้หน่วยงานราชการเชิงพื้นที่ทำงานได้ไม่คล่องตัวแก้ไขปัญหาในพื้นที่ผิดพลาดไม่รวดเร็ว ลดอำนาจเบ็ดเสร็จตามกฎหมายของคณะกรรมการพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกให้น้อยลง เพิ่มอำนาจกฎหมายโดยให้มีกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนเพิ่มมากขึ้น และหน่วยงานภาครัฐที่อยู่ในพื้นที่เพราะรู้ปัญหามากที่สุดและรักษาผลประโยชน์ของจังหวัดทำให้การพัฒนาควบคู่ไปกับการอยู่ร่วมกันอย่างพึงพิงเอื้อประโยชน์ต่อกันและกัน “ลดอำนาจรัฐส่วนกลาง กระจายอำนาจทางกฎหมายให้กับประชาชนและหน่วยงานในพื้นที่เพิ่มมากขึ้นเพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาร่วมกันในฐานะเจ้าของพื้นที่บ้านเกิด รวมถึงการเพิ่มอำนาจทางกฎหมายให้

ประชาชนสามารถตรวจสอบและถ่วงดุลคณะกรรมการบริหารพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เพราะมิได้หมายความว่า การบริหารจัดการที่รวดเร็ว ฉับไว จะกระทำการให้ผลประโยชน์ของสาธารณะจะเสียหายอย่างไรก็ได้ ควรต้องมีการตรวจสอบถ่วงดุลเพื่อรักษาไว้ซึ่งความมี “ประสิทธิภาพต่อการบริหารจัดการ” ควรเป็น “สะดวก เข้าใจง่าย เข้าถึง ฉับไว พร้อมตรวจสอบ” เพราะเมื่อเกิดความเสียหายแล้ว กระบวนการเยียวยาอาจไม่ทันทั่วถึงหรืออาจไม่คุ้มค่าต่อทรัพยากรที่พื้นที่ต้องเสียหายไป

บทความที่ 5 เรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการโรงแรมบูติกโดยใช้ทรัพยากรและทุนทางวัฒนธรรมท้องถิ่น โดย นายพันธุ์ชัช โดโพธิ์ไทย ดร.ชนิสรา แก้วสุวรรณ และรองศาสตราจารย์ ดร. บรรพต วิรุณราช สำหรับภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หรือ ภาคอีสานนั้นเป็นภูมิภาคหนึ่งของประเทศไทยครอบคลุมพื้นที่ 160,000 ตารางกิโลเมตร มีความหลากหลายทางศิลปะ วัฒนธรรม และประเพณีที่แตกต่างกันไปในแต่ละท้องถิ่น แต่ละจังหวัด ศิลปวัฒนธรรมของในแต่ละพื้นที่ยังเป็นเครื่องบ่งบอกถึงความเชื่อ ค่านิยม ศาสนา และรูปแบบการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคลในท้องถิ่น ผู้วิจัยมองเห็นถึงวัฒนธรรมอันหลากหลายของภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ประกอบกับโอกาสทางการเติบโตในธุรกิจโรงแรมบูติกที่ยังมีจำนวนการแข่งขันไม่มาก ทำให้ผู้วิจัยได้มองเห็นช่องว่างและโอกาสในอุตสาหกรรม ผู้วิจัยจึงเลือกภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างเป็นขอบเขตพื้นที่การศึกษาในงานวิจัยนี้ เพื่อศึกษาเรื่องรูปแบบการใช้วัสดุท้องถิ่นและการบริการแบบวัฒนธรรมท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อหาแนวทางการใช้ทรัพยากรและทุนทางวัฒนธรรมท้องถิ่นสำหรับผู้ประกอบการโรงแรมบูติก 2) สร้างรูปแบบการบริหารจัดการโรงแรมบูติกโดยใช้ทรัพยากรและทุนทางวัฒนธรรมท้องถิ่น โดยมีการวิจัยเอกสาร โดยการทบทวนวรรณกรรม, งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการวิจัยเชิงคุณภาพโดยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ภาครัฐ ผู้ผลิตสินค้าชุมชน ผู้ใช้บริการโรงแรมบูติก จำนวน 17 คน โดยเทคนิคเดลฟาย และปิดท้ายด้วยการจัดประชุมกลุ่มกับผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันรูปแบบการบริหารจัดการโรงแรมบูติกโดยใช้ทรัพยากรและทุนทางวัฒนธรรมท้องถิ่น เพื่อให้ได้ข้อสรุปและรูปแบบที่เหมาะสม

บทความที่ 6 เรื่อง รูปแบบการพัฒนาขีดสมรรถนะหลักของแรงงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมาย S-curve ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ (Smart Electronics) ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก โดย นายไพรินทร์ ทองภาพ และ ดร.สุรติ สุพิชญานุกร การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาขีดสมรรถนะหลักของแรงงานระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ที่อุตสาหกรรมเป้าหมาย S-curve ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ (Smart electronics) ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกต้องการ ซึ่งในปัจจุบันความต้องการแรงงานมีความสำคัญต่อการวางแผนพัฒนากำลังคนในระดับต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนากำลังคนในการศึกษา หรือการพัฒนากำลังคนโดยระบบการฝึกอบรมระยะสั้น ข้อมูลความต้องการคุณสมบัติ ลักษณะและสมรรถนะความต้องการแรงงานที่ชัดเจนจะช่วยให้ผู้

วางแผนกำลังคนและสถาบันการศึกษาสามารถพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงานได้มากยิ่งขึ้น ด้วยเหตุนี้ การขาดแคลนข้อมูลคุณสมบัติ ลักษณะและสมรรถนะความต้องการแรงงานที่สถานประกอบการต้องการจึงเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนากำลังคนเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการและตลาดแรงงาน ซึ่งทิศทางการจัดการศึกษาของอาชีวศึกษาต่อไปนั้นจะเน้นพัฒนาขีดสมรรถนะหลักและทักษะอาชีพให้มากขึ้น โดยการพัฒนาสมรรถนะหลัก เพื่อเป็นการลดช่องว่างทางทักษะ (Skill gap) เพื่อเป็นการหารูปแบบในการพัฒนาขีดสมรรถนะหลักของแรงงานที่ตอบสนอง และรองรับต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ Thailand 4.0 ของอุตสาหกรรมเป้าหมาย S-curve ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ (Smart electronics) ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เพื่อพัฒนาขีดสมรรถนะหลักของแรงงานระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ซึ่งเป็นกำลังคนระดับปฏิบัติการ หรือกลุ่มแรงงานกึ่งฝีมือ พัฒนาแรงงานไปให้ถึงระดับเชี่ยวชาญหรือเป็นแรงงานมีฝีมือ เพื่อเป็นการเพิ่มขีดสมรรถนะและความสามารถ มุ่งไปถึงระดับผู้จัดการ ทั้งนี้ก็เพื่อเป็นการรองรับการลงทุนจากต่างประเทศ และรวมถึงการเปิดเขตเศรษฐกิจพิเศษของภาคตะวันออกให้ได้

บทความที่ 7 เรื่อง ความทุ่มเทให้กับงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านพลังงานไฟฟ้าของไทย
โดย นางสาวเจนณี ฤกษ์เมือง และ รองศาสตราจารย์ ดร.วิภา ธรรมโชติ .ในเรื่องของความทุ่มเทให้กับงานของพนักงาน (employee engagement) เป็นเรื่องที่นักวิชาการและที่ปรึกษาทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ความสนใจอย่างมาก มีการศึกษาวิจัยหลายการศึกษาที่สนใจความสัมพันธ์ระหว่างความทุ่มเทให้กับงานของพนักงานกับผลการปฏิบัติงานทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กรมากมาย บริษัทที่ปรึกษาทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์หลายแห่งให้ความสนใจกับแนวคิดความทุ่มเทให้กับงานของพนักงาน เพราะเชื่อว่าสามารถใช้ทำนายผลการปฏิบัติงานระดับบุคคล เช่น ความตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์กรได้ บทความนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความทุ่มเทให้กับงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านพลังงานไฟฟ้าของไทย 2) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความทุ่มเทให้กับงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านพลังงานไฟฟ้าของไทย ประกอบด้วย การไฟฟ้าฝ่ายผลิต การไฟฟ้านครหลวง และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทให้กับงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านพลังงานไฟฟ้าของไทย ซึ่งหากพนักงานรัฐวิสาหกิจของไทยนี้มีความทุ่มเทให้กับงานก็ย่อมจะมีความปรารถนาจะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรตลอดไปและเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจอย่างเต็มความสามารถนำไปสู่ความสำเร็จของรัฐวิสาหกิจไทยต่อไปได้อย่างยั่งยืน

ขอขอบคุณอย่างสูง

รองศาสตราจารย์ ว่าที่เรือตรี ดร.เอกวิทย์ มณีธร

บรรณาธิการ

สารบัญ

บทที่ 1

15 - 32

การพัฒนาประสิทธิภาพในการบังคับคดีแพ่งตามแนวคิดในการเยียวยาความเสียหายทางเศรษฐกิจ

The Development of Civil Legal Execution Efficacy Concerning Economic Loss Compensation

คณิน วงศ์ใหญ่ (Kanin Wongyai)

จรูญ เล็งวิทย์ (Jarul Lengvittaya)

สมเกียรติ วรปัญญาอนันต์ (Somkiat Worapunyaanun)

บทที่ 2

33 - 50

ปัญหาทางกฎหมายในการคุ้มครองซากดึกดำบรรพ์ในเขตพื้นที่ตำบลสุรนารีและตำบลโคกกรวด
อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

**Legal Issues in Fossil Preservation within Suranari Sub-District and Kokkruat Sub-District Mueang
District Nakhonratchasima Province**

บุญนำ โสภากุทก (Boonnam Sopauthok)

บทที่ 3

51 - 71

ความผูกพันในการเรียนออนไลน์ของนักศึกษา: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง

The Engagement in Online Learning of Students: Case Study of Ramkhamheang University

ร่าจวน เบนจศิริ (Rumjuan Benjasiri)

บทที่ 4

72 - 97

การพัฒนาการบริหารภาครัฐที่เหมาะสมในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

Public Administration Development Appropriate in the Eastern Economic Corridor

สุรภัทร์ พิไชยแพทย (Surapat Bhichaipat)

ธีระ กุลสวัสดิ์ (Teera Kulsawat)

บทที่ 5

รูปแบบการบริหารจัดการโรงแรมบูติกโดยใช้ทรัพยากรและทุนทางวัฒนธรรมท้องถิ่น

The Module of Boutique Hospitality Management by Using Local Resources and Cultural Capital

พันธุ์รัช โตโพธิ์ไทย (Puntuch Topothai)

ชนิศรา แก้วสวรรค์ (Chanisara Kaewsawan)

บรรพต วิรุณราช (Banpot Wiroonratch)

บทที่ 6

รูปแบบการพัฒนาขีดสมรรถนะหลักของแรงงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมาย S-curve ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ (Smart Electronics) ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

A Model for Developing Core Competencies of Labour to Meet the Needs of the S-curve Industry in the Smart Electronics Industry in the Eastern Economic Corridor

ไพรินทร์ ทองภาพ (Phairin Thongpharp)

สุรติ สุพิชญางกูร (Surat Supitchayangkool)

บทที่ 7

ความทุ่มเทให้กับงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านพลังงานไฟฟ้าของไทย

Employee Engagement in Public-Enterprise Electricity Agencies in Thailand

เจนณี ฤกษ์เมือง (Jeni Reukmuang)

รวีภา ชรรมโชติ (Ravipa Thummachote)

การพัฒนาประสิทธิภาพในการบังคับคดีแพ่ง
ตามแนวคิดในการเยียวยาความเสียหายทางเศรษฐกิจ

The Development of Civil Legal Execution Efficacy Concerning Economic Loss
Compensation

คณิน วงศ์ใหญ่ (Kanin Wongyai)¹

จรัล เล็งวิทยา (Jarul Lengvittaya)²

สมเกียรติ วรปัญญาอนันต์ (Somkiat Worapunyaanun)³

¹นักศึกษาลัทธิศาสตรนิศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

PhD Candidate, Doctor of Law, Ramkhamhaeng University

²รองศาสตราจารย์, ³รองศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

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

Email: kaninwongyai@gmail.com

Received: 1 December 2021

Revised: 13 December 2021

Accepted: 14 December 2021

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นบทความวิจัยที่กำหนดวัตถุประสงค์ประสงค์ในการวิจัยเพื่อ (1) ศึกษากฎหมาย แนวคิดและทฤษฎีในการบังคับคดีแพ่ง (2) ศึกษาสภาพปัญหากฎหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพในการบังคับคดีแพ่งตามแนวคิดในการเยียวยาความเสียหายทางเศรษฐกิจ (3) ศึกษาเชิงเปรียบเทียบกฎหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพในการบังคับคดีแพ่งตามแนวคิดในการเยียวยาความเสียหายทางเศรษฐกิจระหว่างของไทยกับต่างประเทศ (4) ร่างกฎหมายเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการบังคับคดีแพ่งตามแนวคิดในการเยียวยาความเสียหายทางเศรษฐกิจ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย การวิจัยเชิงเอกสาร การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกและการสนทนากลุ่ม โดยมีประชากรผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้มีส่วนได้เสียซึ่งส่วนร่วมในการบังคับคดีที่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า กฎหมายบังคับคดียังมีสภาพปัญหาได้มีการพัฒนาประสิทธิภาพในการบังคับคดีแพ่งให้เหมาะสมตามแนวคิดในการเยียวยาความเสียหายทางเศรษฐกิจ โดยการบังคับคดียังมีได้

ณิน วงศ์ใหญ่ จรัส เล็งวิทยา และสมเกียรติ วรปัญญาอนันต์

ดำเนินการแบบรัฐสวัสดิการที่รัฐนอกจากมีหน้าที่ดูแลสวัสดิการของประชาชนในเรื่องความยุติธรรมแล้ว รัฐจะต้องดำเนินการให้กระบวนการยุติธรรมให้มีประสิทธิภาพด้วย รัฐจะมีหน้าที่ดำเนินการบังคับคดีให้สำเร็จ การบังคับคดีมิใช่เรื่องการขวนขวายของคู่ความเท่านั้น เมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศแล้ว พบว่ากฎหมายบังคับคดียังไม่มีมาตรการที่มีประสิทธิภาพ ไม่ว่าด้านการเข้าถึงข้อมูล การกำหนดโทษที่เหมาะสม ประกอบกับกฎหมายกำหนดให้สถานะของเจ้าพนักงานบังคับคดีเป็นเจ้าหน้าที่ศาล มิได้เป็นผู้ใช้อำนาจกึ่งตุลาการที่มีอิสระและยังไม่มีกฎหมายเปิดช่องให้มีเจ้าพนักงานเอกชนวิชาชีพได้ อีกทั้งยังมีปัญหาในเรื่องคดีย้อนกลับไปพิจารณาไต่สวนที่ศาลได้โดยไม่จำเป็นอีกด้วย

คำสำคัญ: บังคับคดี, นิติเศรษฐศาสตร์, ประสิทธิภาพ

Abstract

This research article is composed of four main objectives. Firstly, it is the study of laws, concepts, theories concerning civil litigation. Secondly, it focuses on a controversial issue with regard to the development of civil legal execution under the notion of the recovery for pure economic loss. Thirdly, it is the comparative study of the recovery for pure economic loss between Thailand and other countries. Fourthly, it is necessary to draft a law in order to increase the level of effectiveness of the recovery for pure economic loss. Researcher uses a qualitative method for collecting data, e.g. documentary research, in-depth interviews to all involved stakeholders in civil legal execution processes.

The research outcome has found that there are still some problematic issues concerning the civil legal execution efficacy under the notion of the recovery for pure economic loss. Legal execution processes are not operated under the state welfare system. The welfare system provides responsibility and duty to a state not only providing justice but also increasing a level of effectiveness of judicial processes. The state shall guarantee the achievement of the legal execution operation. The legal execution does not solely belong to litigants' responsibility. Compared with other countries domestic laws, Thai legal execution processes do not provide any effective legal measures for accessing information, the appropriateness of legal punishment, and how to avoid an unnecessary matter of sending back a case to a court for further inquisition.

Keywords: Legal execution, Law and economics, Efficiency

บทนำ

“การบังคับคดีแพ่ง” ตามธรรมเนียมปฏิบัติเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดความขัดแย้งกัน ในระหว่างบุคคลสองฝ่ายคือ “เจ้าหนี้ตามคำพิพากษา” ซึ่งต้องการได้รับชำระหนี้ และ “ลูกหนี้ตามคำพิพากษา” ซึ่งไม่ประสงค์หรือไม่มีความสามารถที่จะชำระหนี้ ทำให้รัฐมีหน้าที่ต้องเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการบังคับคดีโดยแสดงออกมาในรูปกฎหมาย โดยการดำเนินการของหน่วยงานรัฐหลายส่วนประกอบด้วย ศาล เจ้าพนักงานบังคับคดี อีกทั้งยังมีผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น

ทั้งนี้ เป็นเรื่องยากที่การดำเนินการบังคับคดีจะกระทำได้อย่างอ่อนโยน นุ่มนวล เนื่องจากคำพิพากษาของศาลนั้น มิได้มีผลโดยพลัน แต่คู่ความฝ่ายที่ชนะคดีจะต้องดำเนินการต่อไปเอง ซึ่งผู้ที่มีความสำคัญในกระบวนการบังคับคดีนี้ คือ กรมบังคับคดี และเจ้าพนักงานบังคับคดี อย่างไรก็ตาม กระบวนการบังคับคดีจะต้องดำเนินการให้สำเร็จอย่างเหมาะสมและดำเนินการภายในระยะเวลาที่สมควรด้วย (European Commission on the Efficiency of Justice, 2014, p. 405) เมื่อพิจารณาวัตถุประสงค์ของการฟ้องคดีแพ่งนั้น เจ้าหนี้ตามคำพิพากษามีได้ดำเนินการเพียงเพื่อจะได้รับคำพิพากษาหรือคำสั่งศาลเท่านั้น แต่วัตถุประสงค์แท้จริงของเจ้าหนี้ตามคำพิพากษา คือ การที่เจ้าหนี้ได้รับชำระหนี้ อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ดังสุภาษิตกฎหมายที่ว่า “ความยุติธรรมที่ล่าช้าคือความไม่ยุติธรรม” (Justice Delayed is Justice Denied) หากเจ้าหนี้ตามคำพิพากษาไม่ได้รับการชำระหนี้หรือได้รับชำระหนี้ล่าช้าก็อาจทำให้เกิดความเสียหายทางเศรษฐกิจระดับมหภาคได้ เนื่องจากเจ้าหนี้ก็เป็นบุคคลหนึ่งในวงจรธุรกิจด้วย เจ้าหนี้ตามคำพิพากษาจึงมีบทบาทอื่น ซึ่งจะมีผลกระทบเป็นลูกโซ่ต่อผู้อื่น หากกระบวนการบังคับคดีไม่สามารถเยียวยาความเสียหายทางเศรษฐกิจแก่เจ้าหนี้ตามคำพิพากษาอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว เศรษฐกิจทั้งระบบจะได้รับผลร้าย ซึ่งหากปัญหาที่มีความรุนแรงมากขึ้น ดังที่เกิดวิกฤตการณ์ต้มยำกุ้งขึ้นในปี พ.ศ. 2540 ที่สถาบันการเงินและธุรกิจต่างเกิดความเสียหาย หรือล้มละลาย เนื่องจากไม่มีทรัพยากรทางการเงินมาหล่อเลี้ยงธุรกิจ (รังสรรค์ ชนะพรพันธุ์, 2540, บทนำ) เห็นได้ว่าประสิทธิภาพของการบังคับคดีมิได้ส่งผลต่อเฉพาะเจ้าหนี้ตามคำพิพากษาและลูกหนี้ตามคำพิพากษาเท่านั้น ยังส่งผลต่อเศรษฐกิจโดยรวมด้วย (คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2560, หน้า 67) อีกในทางหนึ่งการดำเนินการบังคับคดีจะต้องดำเนินการโดยเคารพสิทธิเสรีภาพของบุคคล และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ซึ่งเป็นหลักพื้นฐานของสังคมที่มีการปกครองด้วยระบอบประชาธิปไตย ภายใต้หลักนิติธรรม (Rule of Law) มิให้ถูกละเมิดโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือโดยบุคคลหรือองค์กรของรัฐเอง (กิตติพงษ์ กิตยารักษ์, 2544, หน้า 16) การดำเนินการบังคับคดีต้องดำเนินการตามที่จำเป็น ไม่คุกคาม ละเมิดสิทธิ ตลอดจนชื่อเสียงและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของลูกหนี้ตามคำพิพากษาด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากฎหมาย แนวคิด และทฤษฎีในการบังคับคดีแพ่ง
2. เพื่อศึกษาสภาพปัญหากฎหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพในการบังคับคดีแพ่งตามแนวคิดในการเยียวยาความเสียหายทางเศรษฐกิจ
3. เพื่อศึกษาเชิงเปรียบเทียบกฎหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพในการบังคับคดีแพ่งตามแนวคิดในการเยียวยาความเสียหายทางเศรษฐกิจระหว่างของไทยกับต่างประเทศ
4. เพื่อร่างกฎหมายเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการบังคับคดีแพ่งตามแนวคิดในการเยียวยาความเสียหายทางเศรษฐกิจของไทย

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีขอบเขตการศึกษาถึงแนวคิดและวิวัฒนาการของบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประสิทธิภาพในการบังคับคดีแพ่ง โดยศึกษาเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศอังกฤษ, ประเทศสหรัฐอเมริกา, ประเทศสาธารณรัฐฝรั่งเศส, ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี รวมถึงแนวคิดขององค์กรระหว่างประเทศ, องค์กรวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ที่ประชุมระหว่างประเทศเรื่องการบังคับคดีแพ่ง, คณะกรรมาธิการยุโรปในประสิทธิภาพของกระบวนการยุติธรรม (European Commission on the Efficiency of Justice), ธนาคารโลก (World Bank) พร้อมทั้งศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบังคับคดีแพ่ง ได้แก่ ปัญหาของกฎหมายกระบวนการบังคับคดีและบุคลากรในการบังคับคดี

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนการบังคับคดีแพ่งตามแนวคิดการเยียวยาความเสียหายทางเศรษฐกิจ เป็นการศึกษากฎหมาย แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพในการบังคับคดีแพ่ง เพื่อพัฒนากฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง รวมถึงระเบียบข้อบังคับ อื่นๆ ให้ทันสมัยและเหมาะสมมาก อันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการบังคับคดีแพ่ง โดยใช้องค์ความรู้เศรษฐศาสตร์วิเคราะห์ว่าด้วยกฎหมาย ประกอบกับองค์ความรู้ทางวิธีการวิจัยและสถิติเพื่อให้ทราบสถิติในการบังคับคดี และนำข้อมูลมาวิเคราะห์และประมวลผลต่อไปด้วย อนึ่งผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์และขอบเขตการวิจัยเฉพาะในส่วนการบังคับคดีแพ่งเท่านั้น

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเป็นการศึกษาวิจัยที่เน้นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการ
1. ค้นคว้าเอกสาร (Documentary Research) 2. การสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) 3. การประชุม
สนทนากลุ่ม (Focus Group)

ผลการวิจัย

แนวคิดเดิมที่กฎหมายเป็นเรื่องของความถูกต้องเป็นสิ่งสำคัญ เป็นบังคับคดีก็จะเป็นเรื่องของ
ขั้นตอนที่มีความถูกต้องตามกฎหมาย และการบังคับคดีเป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่และลูกหนี้ตามคำพิพากษา
เองที่จะต้องดำเนินการให้เสร็จสิ้น แต่เนื่องจากเศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลงและเติบโตอย่างรวดเร็ว
จึงส่งผลให้การบังคับคดีมีใช้เรื่องขั้นตอนตามกฎหมายเพียงอย่างเดียว แต่รวมถึงจะต้องเป็นการดำเนินการ
ที่มีประสิทธิภาพ ปัจจุบันจึงได้มีการเปลี่ยนแปลงแนวคิดดั้งเดิมของวิธีพิจารณาความแพ่ง จากวิธีพิจารณา
แบบเอกชนนิยม เปลี่ยนสู่แนวคิดแบบรัฐสวัสดิการ ซึ่งมองว่านอกจากรัฐมีหน้าที่ดูแลสวัสดิการของ
ประชาชนในเรื่องความยุติธรรมแล้ว รัฐจะต้องดำเนินการให้กระบวนการยุติธรรมให้มีประสิทธิภาพด้วย
จากการศึกษากระบวนการยุติธรรมสากลพบว่า มีองค์กรสหภาพสากลของเจ้าพนักงานในกระบวนการ
ยุติธรรม (International Union of Judicial Officer หรือ UIHO) ได้มีแนวทางพัฒนาระบบกฎหมาย
วิธีพิจารณาภายในประเทศสมาชิกและอนุสัญญาระหว่างประเทศ และเสนอแนะแนวคิด โครงการทดลองจน
ความคิดริเริ่มที่จะช่วยยกระดับความเป็นอิสระของเจ้าพนักงานในกระบวนการยุติธรรม โดยมีวัตถุประสงค์
เพื่อประสิทธิภาพในการบังคับคดี และได้จัดทำร่างประมวลกฎหมายของโลกว่าด้วยการบังคับคดี (The
Global Code of Enforcement) ซึ่งกำหนดเงื่อนไขและวิธีการเพื่อให้การบังคับคดีมีประสิทธิภาพ อีกทั้ง
แนวทางของหน่วยงานระดับโลก เช่น สหภาพยุโรป โดย European Commission on the Efficiency of
Justice (CEPEJ) และธนาคารโลก (World Bank) ก็มีแนวทางและมีการสนับสนุนให้กระบวนการบังคับคดีมี
ประสิทธิภาพ เช่นกัน การพิจารณาเรื่องประสิทธิภาพนั้น ศาสตร์ที่จะนำมากำหนดนโยบายรัฐร่วมกับ
นิติศาสตร์ นั่นก็คือ หลักเศรษฐศาสตร์ โดยความเสียหายที่เกิดขึ้นมิได้มองในด้านกฎหมายเรื่องเดียว
แต่พิจารณาตามหลักเศรษฐศาสตร์ ถือเป็นต้นทุนในการผลิต ที่ไม่ได้มีเฉพาะต้นทุนที่เป็นตัวเงินเท่านั้น ยังมี
ความเสียหายอื่น คือ ผลต่อสังคม เช่นการนำเงินของรัฐเข้าแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจ หรือผลต่อการเสียโอกาส
ทางธุรกิจ ก็ถือเป็นความเสียหายเช่นเดียวกัน (มุสดี นิลสมักร, 2557, หน้า 93-108) เมื่อพิจารณา
ประสิทธิภาพของการบังคับคดีของประเทศไทยแล้ว พบว่ายังมีได้ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ
ผลของการบังคับคดีที่ขาดประสิทธิภาพได้แสดงออกอย่างเป็นรูปธรรมจากผลสำเร็จของการบังคับคดีที่มี
งานบังคับคดีค้างค้ำที่สูง ประกอบกับเมื่อมีงานบังคับคดีใหม่เข้ามาก็จะมียานบังคับคดีสะสมมากขึ้นใน
ลักษณะพอกหางหมูต่อเนื่องมากขึ้นเรื่อยๆมานับตั้งแต่ปี 2540 จนถึงปัจจุบัน (กรมบังคับคดี, 2559) ซึ่งเห็น

ได้ว่าปัญหาประสิทธิภาพในการบังคับคดียังไม่ได้ถูกแก้ไขให้เสร็จสิ้น การบังคับคดีที่มีประสิทธิภาพนั้น คู่ความควรสามารถมีมาตรการเพื่อให้มีการบังคับตามคำพิพากษาที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ซึ่งรวมถึง จำนวนเงินที่ได้รับจากการพิพากษา ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ ผลการวิจัยพบว่ากฎหมายบังคับคดียังมิได้มีการพัฒนาประสิทธิภาพในการบังคับคดีแพ่งให้เหมาะสม โดยพบปัญหาในการวิจัย คือ

ประการแรก เรื่องการบังคับคดีขาดประสิทธิภาพการศึกษาพบว่าวัตถุประสงค์ของการบังคับคดี นั้นเป็นเรื่องสำคัญที่ควรจะต้องระบุให้ชัดเจน เพื่อให้วัตถุประสงค์นี้มีภาระผูกพัน ศาล พนักงานบังคับคดี ดำเนินการบังคับคดีไปตามแนวทางการบังคับดังกล่าว ถือเป็นสัญญาประชาคม ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วประมวล กฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มิได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ การดำเนินการยังคงเป็นการดำเนินการเพื่อให้ ถูกต้องตามกฎหมาย เนื่องจากเรื่องสังคมและเศรษฐกิจก็เป็นเรื่องสำคัญ จึงทำให้ประเทศต่างๆมีการขยาย วัตถุประสงค์ของการบังคับคดีไม่ได้จำกัดแค่เพียงการดำเนินการให้ถูกกฎหมายเท่านั้น ยังรวมถึงจะต้อง ดำเนินการให้มีประสิทธิภาพอีกด้วย และพัฒนาบังคับคดีให้เป็นวิธีพิจารณาแบบเอกชนนิยม ที่เป็น สวัสดิการของรัฐและรัฐมีหน้าที่จะต้องดำเนินการให้การบังคับคดีสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ มิใช่การ ปลดปล่อยให้เป็นหน้าที่ของคู่ความขนวนขายดำเนินการกันเอง เมื่อพิจารณาประเทศไทยมีการดำเนินการบังคับ คดีที่ให้เจ้าหน้าที่ตามคำพิพากษาเป็นผู้ดำเนินการร้องขอและดำเนินการเองเพื่อส่งให้เจ้าพนักงานบังคับคดีหรือ ศาลได้พิจารณา พนักงานบังคับคดีหรือศาลจะดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ ด้วยความรัดกุม มีขั้นตอน มาก อันทำให้การบังคับคดีอาจไม่สำเร็จ หรือ การบังคับคดีล่าช้าออก การบังคับคดีมิได้มีการดำเนินเชิงรุก เพื่อให้การบังคับคดีสำเร็จ และยังพบว่าเจ้าพนักงานบังคับคดียังมีทัศนคติและแนวทางการดำเนินการที่เป็น แบบราชการ พิจารณาและออกคำสั่งที่คำนึงระเบียบภายในและความรับผิดชอบของตน โดยมีฐานะเป็นเพียง ผู้ช่วยศาล มิได้มีเป็นเจ้าพนักงานที่ใช้อำนาจการวินิจฉัยและมีคำสั่งอย่างอิสระที่มีอำนาจตามกฎหมายที่ กำหนด อันเป็นผู้มีลักษณะเป็นผู้ใช้อำนาจกึ่งตุลาการ อีกทั้งเมื่อเจ้าพนักงานบังคับคดีเป็นข้าราชการที่มี อัตรากำลังพลตามระเบียบราชการ จึงมีปัญหาค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสมกับความรับผิดชอบ และปัญหา เรื่องภาระงานเกินกว่าอัตราจ้างของเจ้าพนักงานบังคับคดีอย่างมากอีกด้วย ซึ่งกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง ไม่ได้เปิดช่องให้สามารถมีเจ้าพนักงานบังคับวิชาชีพ (เอกชน) อันจะต่างกับในต่างประเทศที่เจ้าพนักงาน วิชาชีพ (เอกชน) ดำเนินการบังคับคดีร่วมกับเจ้าพนักงานที่เป็นเจ้าหน้าที่รัฐ รวมถึงมีการควบคุมกำกับดูแล โดยในต่างประเทศมีแนวโน้มที่ระบบราชการจะเล็กลง เจ้าพนักงานบังคับคดีที่เป็นเจ้าหน้าที่รัฐจะน้อยลง จะถูกแทนที่โดยเจ้าพนักงานบังคับคดีเอกชน ที่มีการควบคุมด้วยหน่วยงานหรือสมาคมวิชาชีพ เพื่อให้เจ้า พนักงานบังคับคดีจะต้องมีระดับความสามารถ เช่นเดียวกับ ผู้พิพากษา และทนายความ โดยได้กำหนด มาตรฐาน the CEPEJ European Standards on execution กำหนดมาตรฐานของพนักงานบังคับคดีไว้หลาย ประการ เช่น จะต้องมียุติวิธีวิชาชีพที่ควบคุม, มีความรู้ทางกฎหมาย กฎระเบียบ, มีศีลธรรม, รักษาความลับ ในการบังคับคดี, ดำเนินการบังคับคดีภายในระยะเวลาที่เหมาะสม เป็นต้น เพื่อให้การดำเนินการของเจ้า พนักงานบังคับคดีเอกชนเป็นไปโดยสุจริตและมีประสิทธิภาพ (The European Commission for the Efficiency of Justice (CEPEJ), 2009, p. 1-11) อีกปัญหาที่ส่วนคือกฎหมายในการบังคับคดีของประเทศไทยยังไม่

สามารถบังคับได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เนื่องจากลูกหนี้ตามคำพิพากษาโดยธรรมชาติย่อมเพิกเฉย ไม่ให้ความร่วมมือในการบังคับคดี เมื่อยังไม่มีบทบังคับหรือบทลงโทษที่เหมาะสม ซึ่งในกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มีบทลงโทษลูกหนี้ตามคำพิพากษาที่ไม่ปฏิบัติตามคำพิพากษาเพียงบางเรื่อง เช่น ในกรณีการขับไล่, รื้อถอน ให้กระทำหรืองดเว้นการกระทำ ที่เจ้าพนักงานบังคับคดีสามารถรายงานต่อศาลเพื่อขอให้ศาลมีคำสั่งจับกุมหรือกักขังลูกหนี้ตามคำพิพากษาหรือ บริวารได้ แต่ในกรณีเป็นหนี้เงิน ที่กฎหมายยังไม่บังคับกับลูกหนี้ตามคำพิพากษา แม้จะให้อำนาจเจ้าหน้าที่ตามคำพิพากษาที่อาจขอต่อศาลให้เรียกลูกหนี้ตามคำพิพากษาหรือบุคคลอื่นมาไต่สวน หรือส่งเอกสารหรือวัตถุพยานอันเกี่ยวกับทรัพย์สินหรือกิจการของลูกหนี้ตามคำพิพากษาได้ ซึ่งหากลูกหนี้ตามคำพิพากษาขัดขึ้นตามกฎหมายให้ถือเป็นการละเมิดอำนาจศาลได้ตามที่กำหนดในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 31(5) นั้น อย่างไรก็ตาม ใช้กฎหมายในเรื่องอำนาจศาลที่มีโทษทางอาญานั้นยังไม่เหมาะสมและมีได้เป็นวิธีการบังคับตามกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งแต่อย่างใด ที่ลงโทษจับกุมหรือกักขังเพียงเพื่อการบังคับคดีสำเร็จเท่านั้นมิได้เป็นการลงโทษทางอาญา

ประการที่สอง กฎหมายไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลและทรัพย์สินของลูกหนี้ตามคำพิพากษาอย่างมีประสิทธิภาพ และไม่ได้กำหนดหน้าที่ในการบังคับคดีให้กับลูกหนี้ตามคำพิพากษาแม้ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาตรา 282 และ 283 ได้ให้อำนาจพนักงานและศาลบังคับคดีมีอำนาจค้นสถานที่ ตรวจสอบและยึดบัญชี เอกสาร จดหมาย หรือวัตถุอื่นใดอันเกี่ยวกับทรัพย์สินหรือกิจการของลูกหนี้ตามคำพิพากษามาเพื่อตรวจสอบได้ และมีอำนาจกระทำการใดๆ ตามที่จำเป็น เพื่อเปิดสถานที่ดังกล่าวรวมทั้งตู้โทรศัพท์ ตู้ หรือที่เก็บของอื่นๆ แล้วก็ตาม แต่อย่างไรก็ดี อำนาจตามมาตรา 282 และ 283 นั้นยังมีสภาพปัญหา คือ หน้าที่ในการติดตามทรัพย์สินของลูกหนี้ตามคำพิพากษายังคงเป็นภาระของเจ้าหน้าที่ตามคำพิพากษาและจะต้องนำเอกสาร จดหมาย หรือวัตถุอื่นใดอันเกี่ยวกับทรัพย์สินหรือกิจการของลูกหนี้ตามคำพิพากษามาตรวจสอบเอง ซึ่งทำให้ไม่สามารถได้ข้อมูลที่จำเป็นในการบังคับคดีได้ครบถ้วน นอกจากนี้กฎหมายก็ยังไม่ครอบคลุมถึงการบังคับต่อหน่วยงานรัฐ หรือ หน่วยงานที่เก็บรักษาข้อมูลหรือทรัพย์สินของลูกหนี้ตามคำพิพากษา เช่น ข้อมูลสิทธิในที่ดินจากกรมที่ดิน หรือ ข้อมูลการเงินจากธนาคาร เป็นต้น ปัญหาอีกส่วนหนึ่งคือประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาตรา มาตรา 277 และ 283 ยังคงเป็นเรื่องที่ต้องส่งกลับไปให้ศาล เจ้าพนักงานบังคับคดีไม่อาจกระทำตัวเอง คดีจึงต้องย้อนกลับไปศาลอีก อีกทั้งลูกหนี้ตามคำพิพากษาเองเป็นผู้ทราบข้อมูลและทรัพย์สินที่จะบังคับคดีที่สุดแต่ลูกหนี้ตามคำพิพากษากลับไม่มีหน้าที่ใดๆ ที่จะให้ข้อมูลนี้เว้นแต่เจ้าหน้าที่ตามคำพิพากษาจะร้อง ปัญหาดังกล่าวทำให้เจ้าหน้าที่ตามคำพิพากษาย่อมมีความยากลำบากที่จะบังคับคดีให้สำเร็จ รวมถึงจะเป็นการสร้างภาระให้เจ้าพนักงานบังคับคดีมีภาระงานที่มากขึ้น ทั้งที่ข้อมูลทรัพย์สิน โดยทรัพย์สินที่มีทะเบียน เช่น ที่ดิน หรือสิทธิต่างๆ ซึ่งเป็นข้อมูลมาโดยง่ายในเมื่อลูกหนี้ตามคำพิพากษาหรือรัฐเป็นผู้จัดเก็บเอง แต่ปัจจุบันกลับไม่มีกฎหมายโดยตรงที่จะเข้าถึงข้อมูล

คณิน วงศ์ใหญ่ จรัส เล็งวิทยา และสมเกียรติ วรรณญาณันต์

อย่างไรก็ตาม การเข้าถึงข้อมูลทรัพย์สินของลูกหนี้ตามคำพิพากษานี้จะต้องกระทำตามความจำเป็นให้ได้ สัดส่วนและมีขอบเขตเพื่อให้วัตถุประสงค์ในการบังคับคดีบรรลุผลได้เท่านั้น

ประการที่สาม เจ้าพนักงานบังคับคดีไม่มีอำนาจออกคำสั่งเกี่ยวกับการบังคับคดีได้เองและการส่งกลับไปให้ศาลพิจารณาและมีคำสั่งอีกเมื่อเจ้าพนักงานบังคับคดี เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในการบังคับคดี และมีหน้าที่และความรับผิดชอบตามกฎหมายที่ชัดเจน ฉะนั้นการดำเนินการต่างๆ ในกระบวนการบังคับคดี ก็ควรให้เจ้าพนักงานบังคับคดีที่ใช้อำนาจได้ด้วยตนเอง หากการพิจารณาคดีจะต้องนำส่งเรื่องจากเจ้าพนักงานบังคับคดีกลับไปให้ศาลพิจารณาอีก และรอคำสั่งของศาลส่งกลับมาให้เจ้าพนักงานบังคับคดีอีกครั้ง ย่อมทำให้เพิ่มกระบวนการและระยะเวลา รวมถึงค่าใช้จ่ายในการบังคับคดีให้เพิ่มขึ้น อันจะทำให้การบังคับคดีไม่คล่องตัว และเกิดความล่าช้าในที่สุด อย่างไรก็ตาม ในบางกรณีเจ้าพนักงานบังคับคดีจะไม่มีอำนาจดำเนินการเองและจะต้องให้ศาลพิจารณาและมีคำสั่ง อันมีความจำเป็น หรือ เรื่องคำสั่งที่มีผลร้ายแรงต่อบุคคลอื่น เช่น การจับ ขัง เป็นต้น

ผู้วิจัยพบว่าในแต่ละประเทศ มีความแตกต่างกันตามบริบทของประเทศนั้น ผู้วิจัยเสนอผลการศึกษา กฎหมายเกี่ยวกับการบังคับคดี ดังนี้

1. ผลการวิจัยในเรื่องการบังคับคดีที่มีประสิทธิภาพ

1.1 ผลการวิจัยในเรื่องวัตถุประสงค์ในการบังคับคดี

แนวคิดในการบังคับคดีแห่งได้พัฒนาโดยได้มีแนวคิดจากชาติตะวันตกเริ่มมีแนวคิดว่าการดำเนินการกระบวนการยุติธรรมถือเป็นภารกิจสำคัญของรัฐ ที่จะดำเนินการโดยคำนึงถึงกฎหมายอย่างเดียวนั้นไม่ได้ แต่จะต้องดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพด้วย สหภาพสากลของเจ้าพนักงานในกระบวนการยุติธรรม (International Union of Judicial Officer หรือ UIHO) ให้ความสำคัญกับกฎหมายเกี่ยวกับการบังคับคดี จึงมีแนวคิดในการพัฒนากระบวนการเพื่อให้คำพิพากษาของศาลสามารถบังคับได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด อันนำไปสู่การร่างประมวลข้อกำหนดเกี่ยวกับการบังคับคดีโลก (The Global Code of Enforcement) ที่กำหนดแนวทางของการบังคับคดีให้มีประสิทธิภาพ โดยเสนอแนวทางที่ครบถ้วนในทุกด้าน ไม่ว่าในเรื่องเข้าถึงข้อมูลของลูกหนี้ตามคำพิพากษา การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม รวมถึงวิธีการ มาตรฐาน และการควบคุมเจ้าพนักงานบังคับคดี ส่วนประเทศที่เป็นสมาชิกของสหภาพยุโรป (EU) ได้มีแนวคิดว่า เดิมทีการบังคับคดีเป็นการดำเนินการเพื่อให้คู่ความได้รับการเยียวยาเท่านั้น แต่หากพิจารณาในทางเศรษฐศาสตร์ด้วย จะพบว่าการบังคับคดีเป็นต้นทุนอย่างหนึ่งของระบบเศรษฐกิจด้วย ที่จะกระทบต่องบประมาณของรัฐ, สิ่งแวดล้อม, ทรัพยากร รวมถึงการเสียโอกาสในทางธุรกิจไป รวมถึงประสิทธิภาพในการบังคับคดีแห่งได้มีการเปลี่ยนแปลงแนวคิดดั้งเดิมของวิธีพิจารณาความแพ่ง จากวิธีพิจารณาแบบเอกชนนิยม เปลี่ยนสู่แนวคิดแบบรัฐสวัสดิการ ซึ่งมองว่ารัฐมีหน้าที่ดูแลสวัสดิการของประชาชน ซึ่งรวมถึงการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม เป็นผลให้รัฐจะต้องกำหนดนโยบาย และบัญญัติกฎหมายให้บรรลุผลนี้ด้วย ไม่ใช่ทางด้านกฎหมายอย่างเดียวเหมือนที่ผ่านมา และมีกระบวนการที่คู่ความต้องชวนชวยเอง ในต่างประเทศให้ความสำคัญในเรื่องประสิทธิภาพการบังคับคดีทางแพ่งเช่นเดียวกัน

โดยประสิทธิภาพของการบังคับคดีนั้น ถือเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการยุติธรรมที่เป็นส่วนสำคัญที่จะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย ในหลายประเทศได้ระบุวัตถุประสงค์ของการบังคับคดีที่นอกจากจะต้องดำเนินการอย่างยุติธรรมตามกฎหมายแล้ว ยังมีวัตถุประสงค์ในเรื่องประสิทธิภาพของการบังคับคดีด้วย บทนำของกฎหมายบังคับคดีแห่งประเทศอังกฤษ (Tribunals, Courts and Enforcement Act 2007 Introductory) ได้มีบทบัญญัติให้การบังคับคดีจะต้องทำให้การจัดการหนี้และการบรรเทาหนี้ให้ดีขึ้น รวมถึง กำหนดให้การดำเนินการของเจ้าพนักงานบังคับคดีในเรื่องการขายทรัพย์สินนั้นจะต้องดำเนินการให้ได้ราคาที่ดีที่สุด (Best price) (Tribunals, Courts and Enforcement Act 2007 Schedule 12 section 37) หรือกฎหมายบังคับคดีแห่งของสาธารณรัฐฝรั่งเศสที่กำหนดให้ เจ้าหนี้ตามคำพิพากษามีทางเลือกของมาตรการเพื่อให้แน่ใจว่าการดำเนินการหรือข้อเรียกร้องของเขามีประสิทธิภาพ โดยมาตรการเหล่านี้ไม่เกินไปเกินสิ่งที่จำเป็นเพื่อให้ได้การชำระเงินที่ถูกหนี้ตามคำพิพากษาที่มีภาระผูกพัน (Code des Procédures Civiles d'Exécution L111-7)

1.2 ผลการวิจัยในเรื่องสถานะของเจ้าพนักงานบังคับคดี

เนื่องจากฐานะของเจ้าพนักงานบังคับคดีของประเทศไทย ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 278 วรรคแรกได้บัญญัติไว้ ให้เจ้าพนักงานบังคับคดีมีอำนาจดำเนินการในฐานะเป็นเจ้าพนักงานศาลในการดำเนินการบังคับคดีให้เป็นไปตามที่ศาลได้กำหนดไว้ในหมายบังคับคดีและตามบทบัญญัติในลักษณะ 2 แห่งภาคนี้ อันเป็นแนวปฏิบัติตั้งแต่เดิมจากการที่เจ้าพนักงานบังคับคดีในอดีตเป็นเสมียนศาล จึงทำให้ทัศนคติ และการดำเนินการบังคับคดีของเจ้าพนักงานบังคับคดีขาดอิสระในการใช้อำนาจและการวินิจฉัย เจ้าพนักงานไม่วินิจฉัยเองด้วยกลัวที่จะถูกฟ้องคดีหรือถูกร้องเรียน การพิจารณาหรือมีคำสั่งในการบังคับคดีอย่างจำกัด ประกอบคำสั่งของเจ้าพนักงานบังคับคดียังไม่ได้มีวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ คดีต้องกลับไปสู่การพิจารณาของศาลอีกครั้ง จึงทำให้มีขั้นตอนกระบวนการรวมถึงระยะเวลาที่ดำเนินการเพิ่มขึ้นอีก นอกจากนี้การดำเนินการของเจ้าพนักงานบังคับคดียังเป็นในรูปแบบข้าราชการที่ไม่ได้มีความอิสระในการใช้อำนาจบังคับคดี และดำเนินการการเชิงตั้งรับที่จะรอคำสั่งจากศาลหรือคำร้องขอจากเจ้าหนี้ตามคำพิพากษา จึงทำให้การบังคับคดียังมีปัญหาในเรื่องประสิทธิภาพไม่ว่าเรื่องขั้นตอนในการบังคับคดีที่มากเต็มไปดด้วยระเบียบกำกับ และระยะเวลาในการบังคับคดีที่ล่าช้าอีกด้วย เมื่อเทียบกับการบังคับคดีของสาธารณรัฐฝรั่งเศสจะเห็นว่ามีการให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในลักษณะเป็นเจ้าพนักงานบังคับคดีวิชาชีพ มีกฎหมายวิชาชีพ และองค์กรวิชาชีพกำกับดูแล ที่ไม่ได้เกี่ยวกับโครงสร้างและอัตราบรรจุที่เป็นภาระที่รัฐจะต้องรับผิดชอบในฐานะเจ้าหน้าที่รัฐ นอกจากนี้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดนั้นมีได้มีแค่ดำเนินการตามที่เจ้าหนี้ตามคำพิพากษาร้องขอ แต่จะต้องดำเนินการเพื่อให้เจ้าหนี้ตามคำพิพากษาได้รับชำระหนี้ และถูกหนี้ตามคำพิพากษาไม่เดือดร้อนเสียหายจนเกินควร

1.3 ผลการวิจัยในเรื่องสภาพบังคับของกฎหมายบังคับคดี

กฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง ยังไม่มีบททั่วไปในการลงโทษบุคคลที่ขัดคำสั่งเจ้าพนักงานบังคับคดี หรือกระทำการที่มีให้การบังคับคดีสำเร็จ แต่จะมีเพียงบทลงโทษลูกหนี้ตามคำพิพากษาที่ไม่ปฏิบัติตามคำพิพากษาเพียงบางเรื่อง เช่น ในกรณีการขับไล่, รื้อถอน ให้กระทำหรืองดเว้นการกระทำที่เจ้าพนักงานบังคับคดีสามารถรายงานต่อศาลเพื่อขอให้ศาลมีคำสั่งจับกุมหรือกักขังลูกหนี้ตามคำพิพากษา หรือ บริวารได้ หรือการไม่ปฏิบัติตามคำสั่งศาลกรณีตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 277 ซึ่งหากลูกหนี้ตามคำพิพากษาขัดขึ้นตามกฎหมายให้ถือเป็นการละเมิดอำนาจศาลได้ อย่างไรก็ตาม ใช้กฎหมายในเรื่องอำนาจศาลที่มีโทษทางอาญานั้น หากยังไม่มีผลตรงกับแนวคิดและการดำเนินการบังคับคดีแพ่ง เมื่อพิจารณาการบังคับคดีของต่างประเทศจะ มีการบังคับในลักษณะการป้องกันอุปสรรคในการบังคับคดีเป็นหลักทั่วไป โดยให้อำนาจศาลมีคำสั่งจับกุมหรือกักขังที่มีใช้การลงโทษทางอาญา แต่เป็นการกระทำเพื่อให้ลูกหนี้ตามคำพิพากษาได้ยุติการฝ่าฝืนการบังคับคดี รวมถึงการให้ชดเชยค่าเสียหายเชิงลงโทษด้วย เช่น ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง ภาคบังคับคดี ของสาธารณรัฐฝรั่งเศส มีหมวดที่กำหนดเรื่องการป้องกันอุปสรรคในการดำเนินการ (La prevention des difficultes d'execution) ไว้โดยเฉพาะ ได้กำหนดให้ลูกหนี้ตามคำพิพากษาและบุคคลที่สามต้องไม่ขัดขวางการดำเนินการที่เพื่อการบังคับใช้กฎหมาย และบุคคลที่สามต้องให้ความช่วยเหลือในการบังคับคดีเมื่อจำเป็นตามกฎหมาย หากลูกหนี้ตามคำพิพากษา หรือบุคคลภายนอกที่หลีกเลี่ยงภาระหน้าที่เหล่านี้โดยไม่มีเหตุผลอันชอบธรรม ผู้พิพากษาบังคับคดีจะมีคำสั่งให้บังคับให้ปฏิบัติตาม หากจำเป็นอาจมีคำสั่งลงโทษโดยให้จ่ายค่าเสียหายด้วยการขัดขึ้นคำสั่งนั้นก็ได้ หรือกฎหมายการบังคับคดีของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี มิได้มีการดำเนินการลงโทษในทางอาญา แต่ก็มีลักษณะการลงโทษทางวิธีพิจารณาความแพ่งโดยเฉพาะที่บังคับเด็ดขาด หากมีการต่อต้าน, ขัดขวาง, ขัดคำสั่ง หรือขัดขึ้นการบังคับคดีของลูกหนี้ตามคำพิพากษาในหน้าที่เป็นเรื่องชำระหนี้ที่ไม่อาจจะให้บุคคลที่สามดำเนินการได้ ถ้าเป็นการกระทำโดยเจตนาของลูกหนี้ตามคำพิพากษา ให้ศาลที่ดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลชั้นต้น โดยคำร้องของเจ้าหนี้ตามคำพิพากษาสั่งให้ลูกหนี้ตามคำพิพากษาชำระค่าปรับ หรือออกคำสั่งกักขังบังคับในกรณีที่ไม้อาจดำเนินการบังคับคดีได้มาซึ่งค่าปรับ ห้ามกำหนดค่าปรับแต่ละกรณีเกิน 25,000 ยูโร โดยนำบทกฎหมายในลักษณะที่สี่ว่าด้วยการกักขังมาใช้บังคับโดยอนุโลม (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี มาตรา 888) อย่างไรก็ตาม การขังก็ยังคงไม่เคร่งครัดแบบการดำเนินคดีกับอาชญากรในคดีอาญา แต่เป็นการทำก็เพื่อให้การดำเนินการบังคับคดีสำเร็จ ดังเช่นการที่หากลูกหนี้ตามคำพิพากษาได้ยุติการคำลูกหนี้ตามคำพิพากษาขัดคำสั่ง หรือขัดขึ้นการบังคับคดี ก็จะไม่มีความจำเป็นในการกักขังลูกหนี้ตามคำพิพากษาต่อไป

2. ผลการวิจัยในเรื่องการเข้าถึงข้อมูลของลูกหนี้ตามคำพิพากษา

จากการวิจัยพบว่า ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 277 ได้บัญญัติว่า เจ้าหนี้ตามคำพิพากษาอาจขอให้ศาลได้สวนเกี่ยวกับกิจการและทรัพย์สินของลูกหนี้ตามคำพิพากษา โดยการพิจารณาเจ้าหนี้ตามคำพิพากษาจะต้องร้องต่อศาลเพื่อให้ศาลพิจารณาและมีการได้สวนก่อนว่ามีเหตุสมควรตามกฎหมายหรือไม่ หากศาลพิจารณาแล้วว่ามีเหตุสมควรจึงจะมีคำสั่งให้บุคคลนั้นๆ ส่งเอกสารหรือวัตถุพยาน

ซึ่งอยู่ในความยึดถือหรืออำนาจของผู้นั้นอันเกี่ยวกับทรัพย์สินของลูกหนี้ตามคำพิพากษา นั้นถือเป็นการตามกฎหมายอย่างหนึ่งที่สามารถจะทำให้เข้าถึงข้อมูลของลูกหนี้ตามคำพิพากษาได้ อย่างไรก็ตาม ในวิธีการนี้จะเป็นการการนำคดีที่ศาลพิพากษาแล้วส่งกลับไปให้ศาลพิจารณาอีกที่ ประกอบกับขั้นตอนที่จะต้องยื่นคำขอต่อศาล จะต้องไต่สวน จึงจะมีคำสั่งจากศาลต่อบุคคลดังกล่าว นั้น มีขั้นตอนมากและใช้ระยะเวลา ยาวนาน ทำให้ไม่สามารถทราบข้อมูลลูกหนี้ตามคำพิพากษาได้รวดเร็ว ประกอบในมาตรา 277 นี้ ก็ถือเป็นภาระของเจ้าหนี้ตามคำพิพากษาต่อไป ทั้งที่เจ้าหนี้ได้รับคำพิพากษาแล้ว ทำให้การได้เข้าถึงข้อมูลของลูกหนี้ตามคำพิพากษาเป็นการยากลำบากและใช้ระยะเวลา มาก ส่งผลให้เจ้าหนี้ตามคำพิพากษามีอาจได้รับการเยียวยาตามคำพิพากษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในต่างประเทศในเรื่องการเข้าถึงข้อมูลของลูกหนี้ตามคำพิพากษานั้น ถือเป็นเรื่องมือสำคัญที่จะทำให้การบังคับคดีสำเร็จได้ โดยกฎหมายของสาธารณรัฐฝรั่งเศสนั้นกำหนดให้เจ้าพนักงานบังคับคดีมีส่วนในการดำเนินการและการรวบรวมหนี้ด้วย ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการติดตามทรัพย์สินหรือค้นหารวบรวมข้อมูลทรัพย์สินของลูกหนี้ตามคำพิพากษาด้วย มิใช่เป็นหน้าที่ของเจ้าหนี้ตามคำพิพากษาแต่ฝ่ายเดียว และกฎหมายได้ให้อำนาจบังคับในการรวบรวมข้อมูลดังกล่าว โดยการแจ้งคำถามโดยตรงกับหน่วยงานและบริษัท ที่ควบคุมโดยรัฐภูมิภาคหรือหน่วยงานซึ่งจะต้องรักษาข้อมูล ให้ส่งข้อมูลให้แก่เจ้าพนักงานบังคับคดี ได้แก่ สถานะทางแพ่งของลูกหนี้ตามคำพิพากษา, ที่อยู่ของลูกหนี้ตามคำพิพากษา, ระบุตัวตนและที่อยู่ของนายจ้างของลูกหนี้ตามคำพิพากษา และสินทรัพย์, อสังหาริมทรัพย์ และเจ้าพนักงานบังคับคดีสามารถบังคับได้โดยตรงสามารถซักถาม "ข้อมูลบัญชีธนาคาร" กับธนาคาร อีกทั้งเจ้าพนักงานบังคับคดียังมีอำนาจตั้งคำถามกับระบบทะเบียนรถยนต์ทางอิเล็กทรอนิกส์ (SIV) ส่วนข้อมูลเกี่ยวกับที่ดิน เจ้าพนักงานบังคับคดีสามารถสอบถาม ต่อฝ่ายทะเบียนที่ดิน (DRSU) โดยอำนาจที่ใช้ในการบังคับคดีข้างต้นที่จะบังคับใช้กับบริษัทเอกชน หน่วยงานของรัฐ รวมถึงหน่วยงานที่ควบคุมโดยรัฐแล้ว ยังรวมถึง ธนาคารและสถาบันการเงิน สถานประกอบการที่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายให้เก็บบัญชีเงินฝากจะต้องแจ้งให้เจ้าพนักงานบังคับคดีทราบข้อมูลของบัญชีหนึ่งหรือหลายบัญชีร่วมกันหรือบัญชีรวมเปิดในนามของลูกหนี้ตามคำพิพากษา ตลอดจนสถานที่ที่เก็บบัญชีไว้ หรือสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีมีกระบวนการในการดำเนินการได้มาซึ่งคำรับรองของลูกหนี้ตามคำพิพากษา จะดำเนินการโดยเจ้าพนักงานบังคับคดี โดยกำหนดให้เจ้าพนักงานบังคับคดีต้องเป็นธุระในการเรียกลูกหนี้ตามคำพิพากษามาในวันนัด ตามเงื่อนไขของประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 807 โดยการทำการรับรองนี้ลูกหนี้ตามคำพิพากษาต้องทำซ้ำได้ภายในสามปีนับแต่วันที่ทำการรับรองครั้งแรก หากเชื่อได้ว่าลูกหนี้ตามคำพิพากษาได้รับทรัพย์สินมาในภายหลัง หรือในกรณีที่การจ้างของลูกหนี้ตามคำพิพากษายุติ กรณีหากเป็นการยึดทรัพย์สินที่เป็นสังหาริมทรัพย์ หากไม่พบสังหาริมทรัพย์ ก็อาจมีคำสั่งให้ลูกหนี้ตามคำพิพากษามีหน้าที่ต้องรับรองเป็นทางการ โดยระบุไว้ในรายงานการบังคับคดีว่า ตนไม่ได้ครอบครองทรัพย์สิน หรือ ไม่ทราบว่าทรัพย์สินนั้นอยู่ที่

ไหนดังกล่าวนี้ตามคำพิพากษาเพิกเฉยศาลก็อาจมีคำสั่งชั่งได้ ซึ่งการให้การเปิดเผยข้อมูลและทรัพย์สินนั้นเป็นของลูกหนี้ตามคำพิพากษาข้อมเป็นกระบวนการที่ตรงสู่แหล่งข้อมูลคือลูกหนี้ตามคำพิพากษาเอง เจ้าหนี้ตามคำพิพากษาและพนักงานบังคับคดีมีต้องค้นหา ทำให้การบังคับคดีมีประสิทธิภาพขึ้น หรือกฎหมายของประเทศอังกฤษบัญญัติเรื่องการเข้าถึงข้อมูลของลูกหนี้ตามคำพิพากษาไว้อย่างชัดเจน ในหมวดการขอและคำสั่งเกี่ยวกับข้อมูล (Information requests and orders) ตามพระราชบัญญัติการบังคับคดีของศาล ซึ่งกระบวนการนี้ศาลจะเป็นผู้มีคำสั่งดังกล่าว โดยผู้เป็นเจ้าหนี้ตามคำพิพากษาของศาลจะยื่นคำขอให้ได้ข้อมูลที่ใช้ดำเนินการอย่างเหมาะสมเพื่อจะเยียวยาหนี้ตามคำพิพากษา ในส่วนกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งของประเทศสหรัฐอเมริกา อนุญาตศาลมีอำนาจให้เข้าถึงข้อมูลของลูกหนี้ตามคำพิพากษาเพื่อช่วยบังคับคดีได้สำเร็จ รวมถึงการได้ข้อมูลจากบุคคลที่สาม ไม่ว่าจะเป็นสถาบันการเงินหรือธนาคาร ซึ่งการให้ข้อมูลนี้โดยทั่วไปจะเป็นการค้นหาจากลูกหนี้ตามคำพิพากษาให้ฝ่ายตรงข้ามคือเจ้าหนี้ตามคำพิพากษา โดยศาลมีดุลยพินิจที่จะสั่งเป็นอย่างใด ก็เป็นไปตามความจำเป็นเพื่อการบังคับคดี คำสั่งของศาลจะเป็นเพื่อประโยชน์ในการบังคับคดี จึงเป็นในรูปคำสั่งให้มาไต่สวน, ให้ส่งเอกสาร, ให้จัดทำรายงาน เป็นต้น

3. ผลการวิจัยในเรื่องอำนาจออกคำสั่งเกี่ยวกับการบังคับคดีได้เองของเจ้าพนักงานบังคับคดีและการส่งกลับไปให้ศาลพิจารณาและมีคำสั่ง

จากที่กล่าวไว้ในเรื่องสถานะของเจ้าพนักงานบังคับตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 278 วรรคแรก ได้บัญญัติไว้ ให้เจ้าพนักงานบังคับคดีเป็นเจ้าหน้าที่รัฐที่ดำเนินการบังคับคดี และยังถือว่ามีฐานะเป็นเจ้าพนักงานศาลในการดำเนินการบังคับคดีให้เป็นไปตามที่ศาลได้กำหนดไว้ในหมายบังคับคดีและตามบทบัญญัติในลักษณะ 2 แห่งภาคนี้ด้วย ประกอบกับการดำเนินการเป็นแบบราชการ จึงทำการดำเนินการของเจ้าพนักงานบังคับคดีที่จะดำเนินการใดๆ จะต้องเป็นการดำเนินการจากคำสั่งศาล หรือการร้องขอจากคู่ความ เจ้าพนักงานบังคับคดีไม่สามารถดำเนินการริเริ่มในการบังคับคดีได้เอง แม้วัตถุประสงค์แท้จริงแล้วเจ้าพนักงานบังคับคดีมีหน้าที่ดำเนินการให้การบังคับคดีสำเร็จเสร็จสิ้นไป ประกอบกับเมื่อเจ้าพนักงานบังคับคดีเป็นผู้มีความสามารถและเป็นผู้ชำนาญการในการบังคับคดีหากเป็นกรณีทั่วไปก็ควรให้เจ้าพนักงานบังคับคดีมีอำนาจดำเนินการได้เองโดยมีต้องส่งไปให้ศาลพิจารณาคดีเมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายของสาธารณรัฐฝรั่งเศสที่กำหนดให้เจ้าพนักงานบังคับคดีมีอำนาจในการดำเนินการและการรวบรวมหนี้ด้วย ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการติดตามทรัพย์สินหรือค้นหารวบรวมข้อมูลทรัพย์สินของลูกหนี้ตามคำพิพากษาดังกล่าว และกฎหมายได้ให้อำนาจเจ้าพนักงานบังคับคดีในการรวบรวมข้อมูลดังกล่าว โดยการแจ้งคำถามโดยตรงกับหน่วยงานและ บริษัท ที่ควบคุม โดยรัฐภูมิภาคหรือหน่วยงานซึ่งจะต้องรักษาข้อมูล ให้ส่งข้อมูลแก่เจ้าพนักงานบังคับคดี อีกทั้งในกฎหมายของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันนี้ได้บัญญัติไว้ในกฎหมายในเรื่องการใช้ดุลพินิจจะต้องคุ้มครองการได้รับชำระหนี้เจ้าหนี้ตามคำพิพากษาให้อำนาจกับเจ้าพนักงานบังคับคดีมีการพิจารณาและมีคำสั่งได้เอง คือ เจ้าพนักงานบังคับคดีมีอำนาจในการยึด อาศัย สั่งห้ามทรัพย์สินและอสังหาริมทรัพย์ รวมถึงการขายทอดตลาด ได้เอง รวมถึง การเรียกให้ลูกหนี้ตามคำพิพากษาเพื่อมาทำคำรับรองเกี่ยวกับทรัพย์สิน, เรียกเอกสาร เกี่ยวกับการบังคับคดีด้วย

สรุปผลการวิจัย

การบังคับคดีเป็นกระบวนการที่สำคัญเพราะนอกจากเป็นการดำเนินการตามกฎหมายแล้วยังเป็นการดำเนินการที่สำคัญต่อเศรษฐกิจ หากการบังคับคดีที่ไม่มีประสิทธิภาพจะส่งผลเสียให้เจ้าหน้าที่ตามคำพิพากษา ไม่มีเงินอย่างเพียงพอที่จะใช้จ่ายประจำ ใช้จ่ายเพื่อจ้างแรงงาน ใช้จ่ายลูกเงิน และใช้จ่ายเพื่อการลงทุนแสวงหากำไรต่อไป ในอีกทางหนึ่งหากการบังคับคดีที่ใช้ระยะเวลาที่ยาวนานลูกหนี้ตามคำพิพากษาเองก็ได้รับผลเสียจะมีภาระดอกเบี้ยที่เพิ่มสูงขึ้นทุกวัน และยังมีทำให้มูลค่าทรัพย์สินของลูกหนี้ตามคำพิพากษาที่ควรขายตลาดได้ราคาที่ดีที่สุดกลับเสื่อมค่าไปโดยเฉพาะในปัจจุบันเป็นทรัพย์สินอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ หรือ โทรศัพท์มือถือ อีกทั้งอาจเกิดปัญหาสังคมและปัญหาอาชญากรรมที่จะตามมาด้วย การวิจัยนี้ได้้นำแนวคิดนิติเศรษฐศาสตร์หรือเศรษฐศาสตร์มาพิจารณาพัฒนาและปรับปรุงกฎหมาย โดยแนวคิดนี้ได้วิเคราะห์ว่าด้วยกฎหมายที่ไม่ใช่พิจารณาการดำเนินการถูกต้องตามถ้อยคำในตัวบทกฎหมายเท่านั้น แต่ยังคงต้องพิจารณากฎหมายจากกรอบแนวคิดเรื่องความเป็นธรรม สังคม และควมมีคุณค่าของกฎหมายอีกด้วย

ผลการวิจัยพบว่า แนวคิดของกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งในการบังคับคดีได้มีการพัฒนาต่อเนื่องร่วมกับหลักนิติเศรษฐศาสตร์ โดยได้มีการเปลี่ยนแปลงแนวคิดดั้งเดิมของวิธีพิจารณาความแพ่งจากวิธีพิจารณาแบบเอกชนนิยม เปลี่ยนสู่แนวคิดแบบรัฐสวัสดิการ ซึ่งมองว่ารัฐมีหน้าที่ดูแลสวัสดิการของประชาชน ซึ่งรวมถึงการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมที่มีประสิทธิภาพด้วย เป็นผลให้รัฐจะต้องกำหนดนโยบาย และบัญญัติกฎหมายให้บรรลุผลด้วย การบังคับคดีจึงมิได้เป็นการดำเนินการของกลุ่มความเพียงอย่างเดียว การบังคับคดีที่มีประสิทธิภาพมีผลดีต่อระบบเศรษฐกิจโดยรวม ที่เป็นกลไกสำคัญของเศรษฐกิจ และถือเป็นการเยียวยาความเสียหายที่เกิดขึ้นกับระบบเศรษฐกิจด้วยทรัพย์สินของลูกหนี้ตามคำพิพากษาเอง หากพิจารณาในมุมกลับกันหากการบังคับคดีที่ขาดประสิทธิภาพย่อมส่งผลให้รัฐมีภาระต้องเข้าไปเยียวยาช่วยเหลือทั้งเจ้าหน้าที่และลูกหนี้ตามคำพิพากษาและเยียวยาเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศเอง อีกทั้งรัฐยังต้องแก้ไขปัญหาความน่าเชื่อถือต่อนักลงทุนจากต่างประเทศอีกด้วย เมื่อเทียบต้นทุนงบประมาณและบุคลากรของรัฐที่ใช้เพื่อให้การบังคับคดีมีประสิทธิภาพนั้นย่อมมีประโยชน์และคุ้มค่ากว่าต้นทุนค่าใช้จ่ายที่รัฐต้องเป็นผู้เข้ามาเยียวยาความเสียหายของเศรษฐกิจเอง นอกจากนั้นหากพิจารณาถึงต้นทุนอื่นๆ เช่น คุณภาพชีวิตของประชาชน, อาชญากรรม รวมถึงโอกาสที่เศรษฐกิจของชาติที่เสียไป ย่อมเห็นได้ชัดเจนว่ารัฐสมควรรับหน้าที่และลงทุนเพื่อให้การบังคับคดีบังคับคดีที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการมีกฎหมายที่สอดคล้องกับแนวคิดและนโยบายการเยียวยาความเสียหายทางเศรษฐกิจ

เมื่อพิจารณาสภาพปัญหาในปัจจุบันที่การบังคับคดียังเป็นเรื่องระหว่างคู่ความ โดยเจ้าหน้าที่ตามคำพิพากษาต้องติดตาม ค้นหา สืบหาทรัพย์สินของลูกหนี้ตามคำพิพากษาโดยไม่รับการช่วยเหลือจากรัฐ

คณะ วังศ์ใหญ่ จรัส เล็งวิทยา และสมเกียรติ วรปัญญาอนันต์

เท่าที่ควร อีกทั้งการบังคับคดียังเป็นกระบวนการแบบระบบราชการที่มีขั้นตอนและการตรวจสอบที่ล่าช้า ส่งผลทำให้เกิดความเสียหายทางเศรษฐกิจเป็นอย่างมาก จึงถือเป็นภาระกิจของรัฐที่สำคัญและจำเป็นที่รัฐจะต้องพัฒนาการบังคับคดีให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

การพิจารณาประสิทธิภาพของการบังคับคดีในหลักสากลจึงมีการพิจารณาที่เป็นรูปธรรม โดยมีตัวชี้วัดในเรื่อง 3 คือ 1) ระยะเวลาในการดำเนินการบังคับคดี 2) ค่าใช้จ่ายในการบังคับคดี 3) มีวิธีการที่มีปัจจัยที่สำคัญให้การบังคับคดีเกิดประสิทธิผล เช่น วิธีการเข้าถึงข้อมูลของลูกหนี้ตามคำพิพากษา, วิธีการกำหนดราคาประเมินทรัพย์สินให้ถูกต้องที่สุด, มีระบบการขายทอดตลาดออนไลน์ (E-Auction), มีระบบการเงินที่ยืดหยุ่นและสะดวก, การเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน (Big Data) เป็นต้น รวมถึงมีวิธีการที่จะเพิ่มคุณภาพของเจ้าพนักงานบังคับคดีด้วย โดยพิจารณาจากการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมให้ได้ตามมาตรฐาน โดยเก็บสถิติการผิดพลาดหรือสถิติข้อร้องเรียน และการวัดความสามารถด้านกฎหมายด้านภาษาต่างประเทศ เป็นต้น

จากข้อมูลพบว่า การบังคับคดีแพ่งในประเทศไทยที่ยังไม่อาจจะดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีปัญหาการบังคับคดีไม่สำเร็จและปัญหาใช้ระยะเวลาในการบังคับคดีที่ยาวนานเกิดขึ้นและสะสมต่อเนื่องมาหลายทศวรรษ แม้จะมีการแก้ไขปัญหาคำพิพากษาด้วยการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายต่อเนื่องมาหลายครั้ง แต่การบังคับคดียังเป็นเรื่องของกลุ่มความที่จะต้องดำเนินการเองมิได้เป็นสวัสดิการของรัฐ การดำเนินการมีขั้นตอนมากในแบบราชการประกอบกับยังไม่มีวิธีการหรือเครื่องมือที่จะขับเคลื่อนให้การบังคับคดีมีประสิทธิภาพได้

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทราบข้อเสนอแนะจากการวิจัย โดยผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเรื่องวัตถุประสงค์ของการบังคับคดี

เพื่อให้เป็นสัญญาภาระผูกพัน ศาล พนักงานบังคับคดี ให้ดำเนินการบังคับคดีไปตามแนวทางการบังคับคดีที่มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงเสนอให้มีการบัญญัติ วัตถุประสงค์ของการบังคับคดี โดยแก้ไขประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง โดยบัญญัติให้ “วัตถุประสงค์ของการบังคับคดี คือ การมีมาตรการและการดำเนินการใดๆตามกฎหมาย เพื่อให้เจ้าหนี้ได้รับชำระหนี้ตามคำพิพากษาหรือคำสั่งอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมาตรการและการดำเนินการเหล่านี้ไม่เป็นภาระต่อลูกหนี้ตามคำพิพากษาจนเกินสมควร” ซึ่งเมื่อการบังคับคดีมีวัตถุประสงค์ที่จะดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องเยียวยาความเสียหายทางเศรษฐกิจ ย่อมจะส่งผลดีต่อสภาพเศรษฐกิจสังคมของประเทศต่อไป ผู้วิจัยจึงเสนอแนะให้เพิ่มเติมวัตถุประสงค์ที่ได้เสนอข้างต้นเป็น ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 276/1

2 ข้อเสนอแนะเรื่องสถานะของเจ้าพนักงานบังคับคดี

สถานะของเจ้าพนักงานบังคับคดีนั้น มีความสำคัญเนื่องจากหากมีการพัฒนากฎหมาย แต่หากเจ้าพนักงานบังคับคดียังไม่มีสถานะ ศักดิ์ศรี หน้าที่และความรับผิดชอบในการบังคับคดีที่เหมาะสมอันเป็น

ปัจจัยสำคัญที่จะขับเคลื่อนกฎหมายแล้ว ก็จะไม่มีส่วนที่นำกฎหมายไปดำเนินการให้การบังคับคดีมีประสิทธิภาพได้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอให้แก่กฎหมาย ดังนี้

2.1 ข้อเสนอให้แก่ใจเรื่องสถานะของเจ้าพนักงานบังคับคดี

เนื่องด้วย ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 278 วรรคแรกกำหนดให้เจ้าพนักงานบังคับคดีเป็นข้าราชการสังกัดกรมบังคับคดีแล้ว ยังเป็นเจ้าพนักงานศาลหรือเสมียนศาล การดำเนินการของเจ้าพนักงานบังคับจึงเป็นการส่วนช่วยเหลือหรือสนับสนุน โดยเป็นไปในเรื่องธุรการให้ศาล มิได้เป็นเจ้าหน้าที่กึ่งตุลาการที่มีอิสระในการพิจารณาทำสิ่งเกี่ยวกับการบังคับคดี จึงทำให้การทัศนคติและใช้อำนาจของเจ้าพนักงานบังคับคดี ไม่สามารถใช้อำนาจเพื่อให้การบังคับคดีมีประสิทธิภาพได้ ผู้วิจัยจึงเสนอให้แก่ใจประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 278 โดยให้ตัดคำว่า “ในฐานะเป็นเจ้าพนักงานศาล” ออก ซึ่งจะมีผลให้ทัศนคติและการใช้อำนาจของเจ้าพนักงานบังคับคดี จะเป็นเจ้าพนักงานที่มีอำนาจกึ่งตุลาการ มีอำนาจอิสระในการบังคับคดี หากเปลี่ยนสถานะเจ้าพนักงานได้ตามแนวคิดนี้ย่อมทำให้การบังคับคดีมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.2 ข้อเสนอให้มีเจ้าพนักงานเอกชนวิชาชีพ

เพื่อส่งเสริมด้วยสภาวิชาชีพ และการแข่งขันการพัฒนาต่อไป รวมถึงการแก้ปัญหาเรื่องอัตราค่าจ้างที่ไม่เหมาะสมกับภาระงานในระบบราชการที่จะส่งผลให้ประสิทธิภาพของการบังคับคดีดีขึ้น จึงควรมีเจ้าพนักงานเอกชนวิชาชีพ ผู้วิจัยจึงเสนอให้เพิ่มเติมประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งในบทส่วนวิเคราะห์ศัพท์ (14) ของประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง ให้เจ้าพนักงานบังคับคดีรวมถึงเจ้าพนักงานเอกชนวิชาชีพด้วย

3. ข้อเสนอเรื่องการเข้าถึงข้อมูลของลูกหนี้ตามคำพิพากษา

แม้ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 277 จะมีการขอให้ศาลไต่สวนเกี่ยวกับกิจการและทรัพย์สินของลูกหนี้ตามคำพิพากษาแล้วก็ตามแต่ การร้องขอต่อศาลดังกล่าวยังคงเป็นภาระของเจ้าหนี้ตามคำพิพากษา อีกทั้งยังต้องกลับไปดำเนินการที่ศาลและมีขั้นตอนของการหมายเรียก การไต่สวนที่ไม่สามารถดำเนินการให้รวดเร็วได้ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอ 2 ประการ ดังนี้

3.1 ข้อเสนอให้เป็นหน้าที่ของลูกหนี้ตามคำพิพากษาในการให้ข้อมูล

ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง ในปัจจุบันไม่มีการกำหนดหน้าที่ของลูกหนี้ตามคำพิพากษา ที่จะทำให้การบังคับคดีสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้ อันไม่เป็นภาระกับลูกหนี้ตามคำพิพากษาเกินความจำเป็น โดยเฉพาะให้เรื่องข้อมูลของลูกหนี้ตามคำพิพากษาที่ลูกหนี้ตามคำพิพากษาทราบและรู้ดีที่สุด ผู้วิจัยจึงเสนอให้การทำคำสั่งนี้โดยให้ศาลเป็นผู้ทำคำสั่งมาพร้อมกับพิพากษามาพร้อมในหมายบังคับคดี ซึ่งการดำเนินการนี้จะต้อง โดยแก้ไขประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาตรา 273 ให้ศาลกำหนดให้ลูกหนี้ตามคำพิพากษามีหน้าที่รับรองทรัพย์สินของตนในคำบังคับเลย โดยจัดทำบัญชีทรัพย์สิน

คณิน วงศ์ใหญ่ จรัส เล็งวิทยา และสมเกียรติ วรรณญาณันต์

ของตน และต้องรายงานการโอนทรัพย์สินของตนย้อนหลังสองปีจนถึงวันที่ได้รับคำสั่ง รวมถึงระบุสิทธิเรียกร้องที่ตนมีพร้อมเหตุแห่งสิทธิและหลักฐานด้วย ต่อเจ้าพนักงานบังคับคดี ภายใน 1 เดือนนับตั้งแต่วันที่ทราบคำสั่ง

3.2 เสนอให้เจ้าพนักงานบังคับคดีมีอำนาจเข้าถึงข้อมูล

ผู้วิจัยเสนอให้แก้ไขประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 277 ให้เจ้าพนักงานบังคับคดีมีคำสั่งให้ลูกหนี้ตามคำพิพากษามีหน้าที่รับรองทรัพย์สินของตน และจัดทำบัญชีทรัพย์สินของตนเอง ได้ โดยเจ้าพนักงานบังคับคดีเองมีต้องให้ศาลเป็นคำสั่ง และกรณีข้อมูลและทรัพย์สินอยู่กับหน่วยงานรัฐ โดยเฉพาะทรัพย์สินที่มีทะเบียน เช่น ที่ดิน หรือสิทธิต่างๆ ซึ่งสามารถได้มาโดยง่ายในเมื่อที่รัฐเป็นผู้จัดเก็บเอง และอาจเปิดเผยเพื่อประสิทธิภาพในการบังคับคดีได้ทันที ผู้วิจัยจึงเสนอให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 277/1 ให้เจ้าพนักงานบังคับคดีมีอำนาจเรียกข้อมูลหรือเอกสารจากหน่วยงานรัฐได้เองอีกด้วย

4. ข้อเสนอเรื่องเจ้าพนักงานบังคับคดีไม่มีอำนาจออกคำสั่งเกี่ยวกับการบังคับคดีได้เอง และการกำหนดเงื่อนไขส่งกลับไปให้ศาลพิจารณาและมีคำสั่ง ผู้วิจัยมีข้อเสนอ 2 ประการดังนี้

4.1 ข้อเสนอให้เจ้าพนักงานบังคับคดีมีอำนาจในเรื่องการติดตามทรัพย์สินหรือค้ำหารวบรวมข้อมูลทรัพย์สินของลูกหนี้ตามคำพิพากษาได้เอง

ผู้วิจัยขอเสนอให้แก้ไขประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 277 ให้เจ้าพนักงานบังคับคดีจะสามารถเรียกลูกหนี้ตามคำพิพากษา และบุคคลอื่นที่เชื่อว่าอยู่ในฐานะที่จะให้ถ้อยคำอันจะเป็นประโยชน์มาชี้แจงเรื่องกิจการหรือทรัพย์สินได้เอง โดยมีต้องส่งเรื่องกลับไปพิจารณาคดีที่ศาลอีก

4.2 ข้อเสนอให้จำกัดการส่งกลับไปให้ศาลพิจารณาและมีคำสั่งในชั้นบังคับคดี

ผู้วิจัยจึงได้นำแนวทางดังกล่าว โดยกำหนดเรื่องขอโต้แย้งการบังคับคดีมีเงื่อนไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 295 วรรค 5 ดังนี้

1) ให้ผู้ร้องต้องแสดงพยานหลักฐานว่าคำร้องมีมูลพร้อมคำร้อง

2) ให้ศาลพิจารณาวินิจฉัยจากพยานหลักฐาน หรือ ข้อกฎหมายได้โดยไม่ต้องไต่สวน

3) ให้ศาลมีอำนาจสั่งให้ผู้ยื่นคำร้องวางเงินหรือหาประกันต่อศาลในกรณีที่การพิจารณาคำร้อง

ทำให้การพิจารณาคดีชักช้า

5. ข้อเสนอเรื่องสภาพบังคับของกฎหมายบังคับคดีโดยนำการจับกุมและกักขังเพื่อให้การบังคับคดีสำเร็จ

ผู้วิจัยจึงได้นำเรื่องการขอให้ศาลสั่งจับกุมและกักขัง ลูกหนี้ตามคำพิพากษา ที่ตั้งใจขัดขืนไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง และไม่มีวิธีการบังคับอื่นใดที่เจ้าหนี้ ในกรณีคำพิพากษาให้ขับไล่ของประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 361 และ 362 มาเป็นแบบอย่างในการแก้ไขในเฉพาะส่วนที่สอดคล้องกัน โดยเปลี่ยนแปลงเนื้อหาของกฎหมายให้เป็นเรื่องการจับ ขัง กรณีมีลูกหนี้ตามคำพิพากษาหรือบุคคลอื่นที่เชื่อว่าอยู่ในฐานะที่จะให้ถ้อยคำอันจะเป็นประโยชน์หรือบุคคลอื่นที่เชื่อว่ามีเอกสารหรือวัตถุ

ซึ่งอยู่ในความยึดถือหรืออำนาจของคนที่เกี่ยวกับทรัพย์สินของลูกหนี้ตามคำพิพากษาที่ได้ตั้งใจไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของเจ้าพนักงานบังคับคดีตามประมวลกฎหมายแพ่งวิธีพิจารณาความแพ่งมาตรา 277 โดยไม่มาตามหมายเรียก หรือไม่ส่งเอกสารหรือวัตถุซึ่งอยู่ในความยึดถือ ผู้วิจัยจึงเสนอให้เพิ่มเติม เป็น ประมวลกฎหมายแพ่งวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 361/1 ในเรื่องการขอให้ศาลออกหมายจับ กักขัง และเสนอให้เพิ่มเติมเป็นประมวลกฎหมายแพ่งวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 362/1 ในเรื่องการปฏิบัติการเมื่อได้จับหรือกักขังแล้ว

รายการอ้างอิง

- กรมบังคับคดี. (2559). *รายงานประจำปี 2559*. วันที่ค้นข้อมูล 12 พฤศจิกายน 2564, เข้าถึงได้จาก <http://www.led.go.th/Policy/stat2.asp>
- กรมบังคับคดี. (2559). *ความคืบหน้าการดำเนินการตามกรอบความยากง่ายในการประกอบธุรกิจ Ease of Doing Business*. วันที่ค้นข้อมูล 11 กุมภาพันธ์ 2559, เข้าถึงได้จาก http://www.led.go.th/doing/pdf/eodb_2.pdf
- กิตติพงษ์ กิตยารักษ์. (2544). *ยุทธศาสตร์ การปฏิรูป กระบวนการยุติธรรม ทางอาญาไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.(2559). *โครงการยกระดับการบังคับคดีแพ่งให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล*. วันที่ค้นข้อมูล 12 พฤศจิกายน 2564, เข้าถึงได้จาก <http://www.led.go.th/articles/pdf/ontop-pang.pdf>
- คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2560). *รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการ “การศึกษาผลกระทบด้านการผลักดันทรัพย์สินต่อระบบเศรษฐกิจไทย เพื่อพัฒนาสู่การเป็นศูนย์กลาง*. วันที่ค้นข้อมูล 10 พฤศจิกายน 2564, เข้าถึงได้จาก <http://www.led.go.th/doc/asia08012560.pdf>
- สุสดี นิลสมัคร. (2557). *หลักเศรษฐศาสตร์*. กรุงเทพฯ : ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- รังสรรค์ ชนะพรพันธุ์. (2545). *เศรษฐกิจไทยหลังวิกฤติการณ์ ปี 2540*. กรุงเทพฯ: โครงการจัดพิมพ์ลับไฟ. *Code of Civil Execution Procedure (สาธารณรัฐฝรั่งเศส)*. (2012). Retrieved November 1, 2019, from https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000025024948/2021-11-29/
- European Commission for the Efficiency of Justice (CEPEJ). (2009) *Guidelines for a Better Implementation of Existing Council of Europe’s Recommendation on Enforcement adopted by the CEPEJ at its 14th plenary meeting Strasbourg, 9 – 10 December 2009*. Retrieved November 12, 2019, from <https://rm.coe.int/16807473cd>

European Commission on the Efficiency of Justice (CEPEJ). (2020). *Report of European judicial systems 2020 based on 2018 data*. Retrieved November 1, 2019, from <https://rm.coe.int/evaluation-report-part-1-english/16809fc058>

Tribunals, Courts and Enforcement Act 2007. (ประเทศไทยอังกฤษ). (2007). Retrieved August 1, 2020, from <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2007/15/contents>

World Bank Group. (2020). *Doing Business*. Retrieved October 22, 2020, from <http://documents1.worldbank.org/curated/en/688761571934946384/pdf/Doing-Business-2020-Comparing-Business-Regulation-in-190-Economies.pdf>

**ปัญหาทางกฎหมายในการคุ้มครองซากดึกดำบรรพ์
ในเขตพื้นที่ตำบลสุรนารีและตำบลโคกกรวด อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา**

**Legal Issues in Fossil Preservation within Suranari Sub-District
and Kokkruat Sub-District Mueang District Nakhonratchasima Province**

บุญนำ โสภากูทก (Boonnam Sopauthok)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์, อาจารย์ประจำหลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

Assistant Professor, Lecturer, Bachelor of Laws Program, Faculty of Humanities and Social Science,
Nakhon Ratchasima Rajabhat University

E-mail: boonnam.s@nrru.ac.th

Received: 21 November 2019

Revised: 20 January 2020

Accepted: 23 January 2020

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้มี 4 ประการ คือ 1. เพื่อศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องในการคุ้มครองซากดึกดำบรรพ์ โดยจะศึกษารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 พระราชบัญญัติคุ้มครองซากดึกดำบรรพ์ พ.ศ. 2551 และอนุบัญญัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง 2. เพื่อศึกษาปัญหาทางกฎหมายในการคุ้มครองซากดึกดำบรรพ์ในเขตพื้นที่ตำบลสุรนารีและตำบลโคกกรวด อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา 3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคุ้มครองซากดึกดำบรรพ์ในเขตพื้นที่ตำบลสุรนารีและตำบลโคกกรวด อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา และ 4. เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาเพื่อการคุ้มครองซากดึกดำบรรพ์ในเขตพื้นที่ตำบลสุรนารีและตำบลโคกกรวด อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาข้อมูลเอกสาร (Documentary Research) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In - depth Interview) แบบสังเกตการณ์ (Observation) และแบบสำรวจภาคสนาม (Field Research) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับการคุ้มครองซากดึกดำบรรพ์ในพื้นที่แหล่งซากดึกดำบรรพ์ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ร่วมกับการวิเคราะห์เชิงตีความ ผลการวิจัยพบว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองซากดึกดำบรรพ์ พ.ศ. 2551 เป็นกฎหมายเฉพาะที่บัญญัติขึ้นเพื่อการคุ้มครองซากดึกดำบรรพ์ในด้านต่างๆ รวมถึงมาตรการส่งเสริมการสำรวจ ศึกษา และวิจัยซากดึกดำบรรพ์ได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ ในการ

บุญนำ โสภากุทก

คุ้มครองซากดึกดำบรรพ์ พบว่ามีสภาพปัญหา ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการอนุรักษ์ซากดึกดำบรรพ์ ปัญหาการบริหารจัดการซากดึกดำบรรพ์และแหล่งซากดึกดำบรรพ์ ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมและการประสานความร่วมมือ ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรด้านบรรพชีวินวิทยา ปัญหาด้านงบประมาณในการจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ที่ได้มาตรฐานและทันสมัย ปัญหาด้านการบังคับใช้กฎหมาย และปัญหาเกี่ยวกับการขาดจิตสำนึกตระหนักถึงคุณค่าและประโยชน์ของซากดึกดำบรรพ์ ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพปัญหาในการคุ้มครองซากดึกดำบรรพ์ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายในการคุ้มครองซากดึกดำบรรพ์ ปัจจัยด้านทัศนคติและจิตสำนึกต่อซากดึกดำบรรพ์ ปัจจัยด้านนโยบาย แผนและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองซากดึกดำบรรพ์ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการซากดึกดำบรรพ์ และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน แนวทางในการแก้ไขปัญหา เช่น การจัดทำฐานข้อมูลซากดึกดำบรรพ์ การสร้างความรู้ความเข้าใจและปลูกฝังจิตสำนึก ตลอดจนการประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการอนุรักษ์และคุ้มครองซากดึกดำบรรพ์ให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาพิพิธภัณฑสถานบรรพชีวินวิทยาให้มีความทันสมัย ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตบุคลากรด้านบรรพชีวินวิทยา จัดสรรงบประมาณและพัฒนาเครือข่ายการวิจัยด้านบรรพชีวินวิทยา บังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด และทบทวนแก้ไขปรับปรุงกฎหมายให้มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับสถานการณ์และทันสมัย รวมถึงพัฒนาพื้นที่แหล่งซากดึกดำบรรพ์ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรณีวิทยา ส่งเสริมการจ้างงานและสร้างรายได้ให้กับท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป

คำสำคัญ: สภาพปัญหาทางกฎหมาย, การคุ้มครอง, การอนุรักษ์, การบริหารจัดการ, ซากดึกดำบรรพ์, แหล่งซากดึกดำบรรพ์

Abstract

The purpose of this research is to study the laws concerning the preservation of fossils, legal issues, and factors that affect fossil preservation, including strategies to amend and improve the laws on fossil preservation. This qualitative research was conducted by studying relevant documents, in-depth interview, observation, and field survey to investigate the problem of fossil preservation in 39 dig sites in the study area. The study uses content analysis and interpretative analysis to evaluate the data. According to this study, it is found that the main law that provides protection of various fields of Paleontology is the Fossil Protection Act, B.E. 2551. This Act also imposes laws relating to the promotion, study, and research of fossils in accordance with academic principles. The issues relating to the preservation of fossils are the knowledge of the preservation of fossils, management of fossils and dig sites, lack of participation and cooperation, shortage of Paleontological personnel, inability to budget for standard and

modern equipment, law enforcement issues, and lack of consciousness with regards to the value and benefits of fossils. The factors that influence these problems are personal factors, exposure to information, understanding of fossil preservation laws, attitude and consciousness of fossils, policies, plans and laws in relation to the preservation of fossils, fossils management, and the cooperation from the public. Solutions to these problems include creation of a fossil database, building awareness and cultivating consciousness, encouraging all sectors to effectively conserve and protect fossils, modernizing the Museum of Paleontology, promoting and supporting personnel that are involved in Paleontology, allocating a budget and developing a Paleontological research network, strictly enforcing laws, reviewing and revising laws to be more consistent in accordance to circumstances and society. In addition to this, dig site areas should be developed as geological tourist sites to promote employment and generate income for local people leading to sustainable development succession.

Keywords: Legal issues, Preservation, Protection, Management, Fossils, Fossil site

บทนำ

ซากดึกดำบรรพ์มีความสำคัญอย่างยิ่งในการศึกษาทางธรณีวิทยา และการนำไปใช้ประโยชน์เพื่อสำรวจค้นหาทรัพยากรธรณีที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ได้ (วัฒนา ต้นเสถียร, ม.ป.ป., หน้า 103 – 105) ซากดึกดำบรรพ์เป็นทรัพยากรธรรมชาติที่มีความสำคัญด้านการศึกษาวิจัยด้านธรณีวิทยาในการสืบค้นประวัติความเป็นมาของโลก ช่วยให้เรียนรู้ประวัติศาสตร์และวิวัฒนาการของสิ่งมีชีวิตอีกทั้งยังเป็นมรดกทางธรรมชาติของแผ่นดิน นอกจากนี้ความสำคัญในเชิงวิชาการแล้วซากดึกดำบรรพ์ยังมีความสำคัญในทางเศรษฐกิจโดยเฉพาะด้านการท่องเที่ยวในแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของท้องถิ่นสามารถทำรายได้ให้แก่ท้องถิ่นเกิดรายได้จากการท่องเที่ยวพิพิธภัณฑน์ การจ้างงาน หรือแม้แต่จากการทำของที่ระลึก เป็นต้น ในปัจจุบันประเทศไทยมีกฎหมายคุ้มครองซากดึกดำบรรพ์ไว้โดยเฉพาะ คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองซากดึกดำบรรพ์ พ.ศ. 2551 เป็นกฎหมายที่บัญญัติขึ้นเพื่อคุ้มครอง อนุรักษ์ และบริหารจัดการซากดึกดำบรรพ์

การขุดค้นพบซากดึกดำบรรพ์ในอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา นั้น เริ่มต้นขึ้นในช่วงปี พ.ศ. 2499 - 2500 ซึ่งได้มีการก่อสร้างถนนมิตรภาพผ่านจังหวัดนครราชสีมา ได้มีการนำเอากรวดลูกรังในพื้นที่เขาหิน บ้านหนองรังกา ตำบลโคกกรวด และเขาแก้ว บ้านโกรกเดือนห้า ตำบลสุรนารี ใช้เป็นวัสดุก่อสร้างทางจำนวนมาก ซึ่งพื้นที่ดังกล่าวเป็นแหล่งใหญ่และสำคัญที่สุดของไม้กลายเป็นหินในจังหวัดนครราชสีมา ทำให้ไม้กลายเป็นหินขนาดใหญ่จำนวนหลายพันก้อน ถูกนำออกไปจากแหล่งกำเนิดเพื่อการครอบครองเป็นสมบัติส่วนตัวหรือจำหน่ายทั้งภายในและต่างประเทศ (ประเทือง จินตสกุล, 2551, หน้า 99)

บุญนำ โสภากุทก

เมื่อพระราชบัญญัติคุ้มครองชากรศึกษาคำบรรพ์ พ.ศ. 2551 ได้ประกาศบังคับใช้แล้วพบว่าในทางปฏิบัติเกิดสภาพปัญหาหลายประการ ได้แก่ ปัญหาการขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแจ้งการค้นพบชากรศึกษาคำบรรพ์ การครอบครองชากรศึกษาคำบรรพ์ การค้าชากรศึกษาคำบรรพ์ การขูดค้น การสำรวจ ศึกษาและวิจัยชากรศึกษาคำบรรพ์ในพื้นที่แหล่งชากรศึกษาคำบรรพ์ และพบปัญหาการบังคับใช้กฎหมายโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐไม่ได้ดำเนินการกับผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองชากรศึกษาคำบรรพ์ พ.ศ. 2551 ดังนั้น เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายในการคุ้มครอง อนุรักษ์ การบริหารจัดการชากรศึกษาคำบรรพ์และแหล่งชากรศึกษาคำบรรพ์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จะนำไปสู่การพัฒนาพื้นที่ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่ยั่งยืนและสร้างรายได้ให้กับท้องถิ่น อันเป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่นและประเทศต่อไป ผู้วิจัยเห็นว่าควรศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาทางกฎหมายในการคุ้มครองชากรศึกษาคำบรรพ์ในเขตพื้นที่ตำบล โลกกรวด และตำบลสุรนารี อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย 4 ประการ ดังนี้ 1. เพื่อศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องในการคุ้มครองชากรศึกษาคำบรรพ์ จะศึกษารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 พระราชบัญญัติคุ้มครองชากรศึกษาคำบรรพ์ พ.ศ. 2551 และอนุบัญญัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง 2. เพื่อศึกษาปัญหาทางกฎหมายในการคุ้มครองชากรศึกษาคำบรรพ์ในเขตพื้นที่ตำบลสุรนารีและตำบล โลกกรวด อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา 3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคุ้มครองชากรศึกษาคำบรรพ์ในเขตพื้นที่ตำบลสุรนารีและตำบล โลกกรวด อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา และ 4. เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาเพื่อการคุ้มครองชากรศึกษาคำบรรพ์ในเขตพื้นที่ตำบลสุรนารีและตำบล โลกกรวด อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

ทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัญหาทางกฎหมายในการคุ้มครองชากรศึกษาคำบรรพ์ในเขตพื้นที่ตำบลสุรนารีและตำบล โลกกรวด อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา มีแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องที่สำคัญ ดังนี้

1. หลักการพัฒนาอย่างยั่งยืนและสมดุล หลักการพัฒนาอย่างยั่งยืนตามแผนปฏิบัติการ 21 แผนปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาแบบยั่งยืน (Agenda 21 : Programme of Action for Sustainable Development) (คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2540, หน้า 8) เพื่อการอนุรักษ์และคุ้มครองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่จะทำให้ทุกประเทศมีอนาคตที่ยั่งยืนสืบไป ดังนั้นกฎหมายในการคุ้มครองชากรศึกษาคำบรรพ์ต้องมีมาตรการในการจัดการชากรศึกษาคำบรรพ์ให้เหมาะสมและถูกต้องตามหลักการโดยอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งด้านการศึกษา เศรษฐกิจ และสังคม โดยไม่กระทบทรัพยากรธรรมชาติอื่นเกินจำเป็น

2. หลักสิทธิและหน้าที่ในการพิทักษ์สิ่งแวดล้อม การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ การคุ้มครองสภาพสิ่งแวดล้อมถือว่าเป็นหน้าที่ของรัฐ ในการกำหนดนโยบาย หรือมาตรการต่างๆ เพื่อการ คุ้มครอง ตลอดจนการบังคับให้เป็นไปตามมาตรการดังกล่าวเป็นอำนาจหน้าที่ของรัฐและเจ้าพนักงานของ รัฐ ส่วนประชาชนมีหน้าที่เพียงปฏิบัติตามกฎหมายหรือคำสั่งของเจ้าพนักงานซึ่งบังคับให้เป็นไปตาม กฎหมาย (ณรงค์ ใจหาญ, 2541, หน้า 31) ซากดึกดำบรรพ์ถือเป็นทรัพยากรธรรมชาติอันมีค่าของประเทศ ทั้งนี้ประชาชนในรัฐย่อมมีสิทธิและหน้าที่ในการพิทักษ์ รักษา และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติดังกล่าวให้ คงอยู่อย่างสมดุลและยั่งยืนในชุมชนและท้องถิ่นของตน ซึ่งสิทธิในการพิทักษ์ทรัพยากรธรรมชาติหรือ สิ่งแวดล้อมนั้นเป็นสิทธิมนุษยชนประการหนึ่ง

3. แนวคิดเกี่ยวกับสิทธิชุมชนตามรัฐธรรมนูญ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้บัญญัติรับรองและคุ้มครองสิทธิแก่ประชาชน ได้มีสิทธิจัดการ บำรุงรักษา และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และความหลากหลาย ทางชีวภาพอย่างสมดุลและยั่งยืนและให้สิทธิบุคคลและชุมชนตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 41 โดยกำหนดไว้ว่าให้บุคคลและชุมชนย่อมมีสิทธิได้รับทราบและเข้าถึงข้อมูล หรือข่าวสารสาธารณะในครอบครองของหน่วยงานของรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ มีสิทธิเสนอเรื่องราว ร้องทุกข์ต่อหน่วยงานของรัฐและได้รับแจ้งผลการพิจารณาโดยรวดเร็ว มีสิทธิฟ้องหน่วยงานของรัฐให้รับ ผิดเนื่องจากการกระทำหรือการละเว้นการกระทำของข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของหน่วยงานของรัฐ ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 43 (3) กำหนดให้สิทธิบุคคลและชุมชน เข้าชื่อกันเพื่อเสนอแนะต่อหน่วยงานของรัฐให้ดำเนินการใดอันจะเป็นประโยชน์ต่อประชาชนหรือชุมชน หรืองดเว้นการดำเนินการใดอันจะกระทบต่อความเป็นอยู่อย่างสงบสุขของประชาชนหรือชุมชนและได้รับ แจ้งผลการพิจารณาโดยรวดเร็ว ทั้งนี้ หน่วยงานของรัฐต้องพิจารณาข้อเสนอแนะนั้น โดยให้ประชาชนที่ เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพิจารณาด้วยตามวิธีการที่กฎหมายบัญญัติ

4. แนวคิดเกี่ยวกับหลักการกระจายอำนาจทางการปกครอง ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร ไทย พุทธศักราช 2560 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่และอำนาจดูแลและจัดทำบริการ สาธารณะและกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น (มาตรา 250) ดังนั้นการคุ้มครอง อนุรักษ์ และการบริหารจัดการซากดึกดำบรรพ์มีทั้งส่วนที่เป็นไปเพื่อประโยชน์สาธารณะของท้องถิ่นนั้นๆ ควรมีการดำเนินการประสานงานกันทั้งจากภาครัฐและท้องถิ่นให้รับผิดชอบในส่วนต่างๆ เพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดในการคุ้มครองซากดึกดำบรรพ์นั่นเอง

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 250 วรรคหนึ่ง กำหนดให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่และอำนาจดูแลและจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะเพื่อ ประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการจัด

บุญนำ โสภากุทก

การศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ ดังนั้นการคุ้มครอง อนุรักษ์ และการบริหารจัดการซากดึกดำบรรพ์มีทั้งส่วนที่เป็นไปเพื่อประโยชน์สาธารณะและเป็นไปเพื่อประโยชน์ของท้องถิ่นนั้นๆ การคุ้มครอง อนุรักษ์ และการบริหารจัดการซากดึกดำบรรพ์ควรมีการดำเนินการประสานงานกันทั้งจากภาครัฐและท้องถิ่นให้รับผิดชอบในส่วนต่างๆ ตามแนวทางของหลักการนี้ คือ พิจารณาว่ากิจการใดที่รัฐควรดำเนินการ และกิจการใดที่เหมาะสมให้ท้องถิ่นดำเนินการมากกว่า ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการคุ้มครองซากดึกดำบรรพ์นั่นเอง

5. แนวคิดเกี่ยวกับหลักการมีส่วนร่วมของประชาชน ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ได้กระจายอำนาจในการปกครองลงสู่ท้องถิ่นเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการปกครองให้เป็นไปตามเจตจำนงของประชาชนที่อยู่ในท้องถิ่น โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่ท้องถิ่น การที่ประชาชนจะเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้นั้น ภาครัฐจะต้องสนับสนุนและผลักดันให้เกิดขึ้นมาซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้จะต้องตราเป็นกฎหมายรองรับจึงจะทำให้การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเกิดประสิทธิผลได้ความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชน

หลักการของรัฐธรรมนูญ เป็นการให้สิทธิแก่ปัจเจกบุคคลทั่วไปในอันที่จะดำรงชีวิตอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ไม่ก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพอนามัย สวัสดิภาพ และการมีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมทั้งสิทธิในการมีส่วนร่วมกับชุมชนและรัฐในการบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมและพิทักษ์สิทธิดังกล่าวนี้ไว้ สิทธิในมาตรานี้มีพัฒนาการมาจากแนวความคิดในเรื่องสิทธิในคุณภาพสิ่งแวดล้อมที่วามนุษย์นั้นมีสิทธิพื้นฐานในธรรมชาติที่ได้คุณภาพในแสงแดดที่ระยิบระยับ ในน้ำและอากาศที่บริสุทธิ์ ในธรรมชาติป่าเขาที่สวยงามและหลากหลาย

วิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา กฎหมายและการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง ร่วมกับการสังเกตการณ์และการวิจัยภาคสนามในพื้นที่แหล่งซากดึกดำบรรพ์ โดยผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากประชาชนในพื้นที่แหล่งซากดึกดำบรรพ์ตำบล โลกกรวดและตำบลสุรนารี อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.1 ประชากร คือ ประชาชนผู้มีส่วนได้เสียเกี่ยวข้องกับซากดึกดำบรรพ์

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 36 คน โดยเลือกจากประชาชนผู้มีส่วนได้เสียเกี่ยวข้องกับซากดึกดำบรรพ์ในพื้นที่ตำบลสุรนารีและตำบล โลกกรวด คือ ตำบล

สุรนารี จำนวน 2 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ 7 บ้านโกรกเดือนห้าและหมู่ 8 บ้านสะพานหิน ตำบลโคกกรวด จำนวน 2 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ 5 บ้านโป่งแมลงวัน และหมู่ 12 บ้านหนองรังกา จำนวน 15 คน ผู้นำทางศาสนา ผู้นำชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ตำบลสุรนารีและตำบล โคกกรวด อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 8 คน และนักบรรพชีวินวิทยา นักธรณีวิทยา และนักวิชาการด้านซากดึกดำบรรพ์ในเขตพื้นที่ตำบลสุรนารีและตำบลโคกกรวด อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 4 คน ผู้บริหารและบุคลากรในสถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินและทรัพยากรธรณี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จำนวน 6 คน เจ้าหน้าที่งานในสังกัดกรมทรัพยากรธรณี กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และเจ้าพนักงานในหน่วยงานของรัฐอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้กฎหมายในการคุ้มครองซากดึกดำบรรพ์ ทั้งหมดจำนวน 3 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

2.1 ผู้วิจัยทำการศึกษาเอกสารและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับซากดึกดำบรรพ์และแหล่งซากดึกดำบรรพ์ ที่ปรากฏในเอกสารทางวิชาการ ตำรา งานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง อนุบัญญัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองซากดึกดำบรรพ์

2.2 แบบสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเป็นเครื่องมือ ในการรวบรวมข้อมูลโดยนำไปใช้สัมภาษณ์ทั้งแบบเดี่ยวและกลุ่ม ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกครอบคลุมในประเด็นต่างๆ ตามวัตถุประสงค์

2.3 แบบสำรวจภาคสนาม ผู้วิจัยจะทำการลงสำรวจภาคสนาม โดยการลงสำรวจพื้นที่แหล่งซากดึกดำบรรพ์ ณ ตำบลสุรนารีและตำบลโคกกรวด อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม โดยการสังเกตการณ์การปฏิบัติงานด้านการขุด สืบค้น ศึกษาและวิจัยซากดึกดำบรรพ์ของนักบรรพชีวินวิทยาและนักธรณีวิทยา โดยวิธีการบันทึกสนาม เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

ผลการศึกษา

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยการศึกษาข้อมูลเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง การสำรวจภาคสนามในพื้นที่แหล่งซากดึกดำบรรพ์ การสังเกตการณ์ และการสัมภาษณ์เชิงลึกประชาชนกลุ่มผู้ให้ข้อมูล 5 กลุ่ม จำนวน 36 คน ได้ผลการวิจัยใน 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการคุ้มครองซากดึกดำบรรพ์

จากการศึกษานโยบายของรัฐที่เกี่ยวกับการคุ้มครองซากดึกดำบรรพ์ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2551 จนถึงปัจจุบัน พบว่ามีนโยบาย แผนระดับชาติ และกลไกของรัฐที่สนับสนุนส่งเสริมการอนุรักษ์ การคุ้มครองและ

บุญนำ โสภากุทก

บริหารจัดการชาดึกดำบรรพ์ ซึ่งเป็นทรัพยากรธรรมชาติที่มีคุณค่าของประเทศ กล่าวคือ ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 หมวด 5 หน้าที่ของรัฐ มาตรา 57 (1) นอกจากนี้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 หมวด 14 การปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 250 วรรคหนึ่งได้กำหนดว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่และอำนาจดูแลและจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืนรวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ สำหรับพระราชบัญญัติคุ้มครองชาดึกดำบรรพ์ พ.ศ. 2551 จากการศึกษาพบว่า เป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครอง อนุรักษ์ และบริหารจัดการชาดึกดำบรรพ์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีมาตรการส่งเสริมทางด้านการศึกษาวิจัยและเผยแพร่แหล่งชาดึกดำบรรพ์และชาดึกดำบรรพ์ ทำให้มีการสำรวจ ขุดค้นและศึกษาวิจัยชาดึกดำบรรพ์อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ นอกจากพระราชบัญญัติคุ้มครองชาดึกดำบรรพ์แล้ว ยังได้มีการตราอนุบัญญัติต่างๆ ขึ้นเพื่อให้การคุ้มครองชาดึกดำบรรพ์อีก 21 ฉบับ ได้แก่ กฎกระทรวง จำนวน 6 ฉบับ ประกาศและระเบียบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 15 ฉบับ

ทั้งนี้การศึกษาปัญหาการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองชาดึกดำบรรพ์ทำให้เห็นถึงความสำคัญของชาดึกดำบรรพ์ในฐานะทรัพยากรธรรมชาติอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่งทั้งในด้านการศึกษาวิจัยหรือทางเศรษฐกิจและสังคมจึงจำเป็นต้องได้รับการคุ้มครอง (กิตติพงษ์ สำเภา, 2555, หน้า 104)

ส่วนที่ 2 ปัญหาทางกฎหมายในการคุ้มครองชาดึกดำบรรพ์

ผลจากการศึกษา พบว่าปัญหาทางกฎหมายในการคุ้มครองชาดึกดำบรรพ์ มี 8 ประการ ดังนี้

1. ปัญหาด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการอนุรักษ์ชาดึกดำบรรพ์ของประชาชนในพื้นที่แหล่งชาดึกดำบรรพ์ ซึ่งแบ่งกลุ่มประชาชนออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่

1.1 ประชาชนที่เป็นเจ้าของที่ดินที่ให้ผู้อื่นเช่าที่ดิน เพื่อเป็นพื้นที่ขุดค้น สำรวจ ศึกษาและวิจัยชาดึกดำบรรพ์ พบว่าก่อนที่จะมีการขุดค้น ชาดึกดำบรรพ์โดยนักบรรพชีวินวิทยานั้น ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับชาดึกดำบรรพ์ค่อนข้างน้อยมาก เวลาผ่านไปหลายปี จึงได้มีการบอกเล่าและให้ข้อมูลเกี่ยวกับชาดึกดำบรรพ์จากนักวิจัยที่ได้ขุดค้นสำรวจชาดึกดำบรรพ์ในพื้นที่นั้นให้แก่ประชาชนในพื้นที่ทราบว่าสิ่งที่มีการขุดค้นพบในที่ดินของประชาชนนั้นเป็นชาดึกดำบรรพ์ประเภทใด ทำให้ประชาชนกลุ่มนี้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับชาดึกดำบรรพ์มากยิ่งขึ้น

1.2 ประชาชนที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม เมื่อได้ทำการขุดดิน ขุดบ่อหรือไถดินเพื่อทำไร่นาทำสวน ในพื้นที่ตำบลสุรนารี เมื่อเกษตรกรได้มีการขุดเปิดหน้าดินจนพบไม้กลายเป็นหิน ประชาชนที่เป็นเกษตรกรยังไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับชาดึกดำบรรพ์ว่าหมายถึงอะไร เนื่องจากในขณะนั้นในพื้นที่ยังไม่มีการขุดค้นพบชาดึกดำบรรพ์มากนัก หรือหากมีการพบเห็นประชาชนก็ยังไม่สามารถจำแนกแยกแยะได้ว่าสิ่งที่ตนพบนั้นเป็นชาดึกดำบรรพ์ประเภทไม้กลายเป็นหินหรือเป็นเพียงหินธรรมดา ต่อมาเมื่อได้มีการค้นพบไม้กลายเป็นหินเพิ่มมากขึ้นและนักวิจัยด้านชาดึกดำบรรพ์ได้เข้าไปให้ความรู้ในพื้นที่แหล่ง

ชาวกติคคำบรพ ประชาชนในกลุ่มนี้เริ่มมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับชาวกติคคำบรพเพิ่มขึ้นในระดับที่มากกว่าเกษตรกรที่ไม่เคยคุ้นเคยพบชาวกติคคำบรพในที่ดินของตนแต่อย่างใด

1.3 ประชาชนที่ประกอบอาชีพรับจ้างตีหินและระเบิดหินขายในพื้นที่แหล่งชาวกติคคำบรพ หลังจากประกอบอาชีพไปได้สักระยะหนึ่งไปได้สักระยะหนึ่งเริ่มสังเกตเห็นชาวกติคคำบรพ ไคโนเสาร์และชาวกติคคำบรพของสัตว์โบราณอื่นๆ ปะปนอยู่ในหินที่ได้ออกมามากขึ้นประกอบกับมีนักวิชาการในสถาบันการศึกษาที่มีการศึกษาวิจัยด้านชาวกติคคำบรพในจังหวัดนครราชสีมาได้ลงพื้นที่เพื่อไปให้ความรู้กับกลุ่มประชาชนที่ประกอบอาชีพรับจ้างตีหินรวมถึงประชาสัมพันธ์และรณรงค์ไม่ให้มีการขายหรือเคลื่อนย้ายชาวกติคคำบรพออกนอกพื้นที่ตำบล โลกกรวด เพื่อการศึกษาวิจัยและอนุรักษ์ไว้ให้เป็นทรัพย์สินสมบัติทางธรรมชาติให้แก่ท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา เมื่อพบประชาชนจะนำไปมอบให้สถาบันวิจัยไม่กลายเป็นหินๆ หรือที่ประชาชนในท้องถิ่นมักจะเรียกว่า “สวนหิน” เพื่อเก็บรวบรวม ดูแล รักษาไว้ การประชาสัมพันธ์และรณรงค์ทำให้ประชาชนในพื้นที่แหล่งชาวกติคคำบรพได้มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองชาวกติคคำบรพ ที่บังคับใช้เมื่อปี พ.ศ. 2551 และยังพบว่าประชาชนส่วนใหญ่ได้รับรู้ข้อมูลจากสื่อสารมวลชน โดยการรับฟังข่าวสารทางรายการโทรทัศน์ประเภทรายการข่าว

2. ปัญหาด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองชาวกติคคำบรพ พ.ศ. 2551 ผู้วิจัยพบว่าเกิดสภาพปัญหาประการหนึ่งในการคุ้มครองชาวกติคคำบรพ คือ ด้านความรู้ความเข้าใจของประชาชนเกี่ยวกับกฎหมายในการคุ้มครองชาวกติคคำบรพในประเด็น การแจ้งการพบเห็นชาวกติคคำบรพ ต่อเจ้าพนักงานท้องถิ่นนั้น ประชาชนทั่วไปในพื้นที่ในตำบลสุรนารีและตำบล โลกกรวด อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมายังมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายในการคุ้มครองชาวกติคคำบรพในระดับที่น้อยอยู่

3. ปัญหาด้านการบริหารจัดการชาวกติคคำบรพและแหล่งชาวกติคคำบรพ จากการศึกษาพบว่า ปัญหาทางกฎหมายในการคุ้มครองชาวกติคคำบรพไม่สัมฤทธิ์ผลนั้น เนื่องจากการบริหารจัดการด้านชาวกติคคำบรพและแหล่งชาวกติคคำบรพไม่มีประสิทธิภาพ มีปัญหาเกี่ยวกับฐานข้อมูลและคลังชาวกติคคำบรพ กล่าวคือ ในการบริหารจัดการด้านคลังข้อมูลชาวกติคคำบรพยังไม่มีระเบียบและมาตรฐานการจัดเก็บและการเข้าถึงขึ้นตัวอย่างชาวกติคคำบรพ มีปัญหาด้านระบบสารสนเทศสถาบันและบุคลากรด้านบรรพชีวินวิทยา ชาวกติคคำบรพ แหล่งชาวกติคคำบรพและสิ่งอ้างอิงทางบรรพชีวินวิทยา และพบว่ามีประเด็นปัญหาด้านการสำรวจ ศึกษาและวิจัยชาวกติคคำบรพ

4. ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมและการประสานความร่วมมือในการคุ้มครองชาวกติคคำบรพ จากการศึกษาพบว่า การดำเนินงานของภาครัฐขาดการประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้นำชุมชน ผู้บริหาร พนักงานเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคคลของหน่วยงานรัฐอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ในด้านการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องับชาวกติคคำบรพ ตลอดจนสถาบันการศึกษาในระดับประถมและมัธยมศึกษาในพื้นที่แหล่งชาวกติคคำบรพ

บุญนำ โสภากุทก

พบว่ามีการประสานความร่วมมือในการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการอนุรักษ์ และการคุ้มครองซากดึกดำบรรพ์ยังไม่มากเท่าใด

5. ปัญหาด้านองค์กรและบุคลากร จากการศึกษาพบว่า ปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังบุคลากรด้านบรรพชีวินวิทยา กล่าวคือ ขาดแคลนอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานเชิงรุกหรือเชิงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึงและต่อเนื่องเป็นประจำ กรมทรัพยากรธรณีซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักในอนุรักษ์ คุ้มครองและบริหารจัดการซากดึกดำบรรพ์ และการบังคับใช้กฎหมายให้สัมฤทธิ์ผลและมีประสิทธิภาพ ต้องดำเนินการจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ในการไปปฏิบัติงานดูแล ตรวจสอบแหล่งซากดึกดำบรรพ์ทั่วทั้งประเทศให้ครอบคลุมทั่วถึง รวมถึงการลงพื้นที่จัดอบรมเผยแพร่ให้ความรู้กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองซากดึกดำบรรพ์แก่ประชาชนในพื้นที่แหล่งซากดึกดำบรรพ์ที่สำคัญๆ

6. ปัญหาด้านงบประมาณ ในการจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ที่ได้มาตรฐานและทันสมัย จากการศึกษา พบว่ามีปัญหาขาดแคลนงบประมาณในการบริหารจัดการ ดูแล และ รักษาและพัฒนาพื้นที่แหล่งซากดึกดำบรรพ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างทั่วถึงและต่อเนื่องเป็นประจำ

7. ปัญหาด้านการบังคับใช้กฎหมาย จากการศึกษาพบว่า ปัญหาเกี่ยวกับการเข้าไปทำการขุดค้นเก็บตัวอย่าง และกระทำการอื่นเท่าที่จำเป็นเพื่อการสำรวจและศึกษาวิจัยในพื้นที่เขตสำรวจและศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแหล่งซากดึกดำบรรพ์หรือซากดึกดำบรรพ์ตามมาตรา 13 มีปัญหาเกี่ยวกับการแจ้งหรือการขออนุญาตต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับซากดึกดำบรรพ์ มีปัญหาเกี่ยวกับการฝ่าฝืนกฎหมายและบทกำหนดโทษ

8. ปัญหาเกี่ยวกับการขาดจิตสำนึกตระหนักถึงคุณค่าและประโยชน์ของซากดึกดำบรรพ์ จากการศึกษาสัมภาษณ์ พบว่า ประชาชนบางส่วนในพื้นที่แหล่งซากดึกดำบรรพ์ ผู้บริหาร เจ้าพนักงานท้องถิ่นเกี่ยวกับปัญหาการขาดจิตสำนึกตระหนักถึงคุณค่าและประโยชน์ของซากดึกดำบรรพ์

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาในการคุ้มครองซากดึกดำบรรพ์

จากการศึกษาพบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาในการคุ้มครองซากดึกดำบรรพ์ ดังนี้

1. อาชีพ จากการศึกษาพบว่า อาชีพของประชาชนมีผลต่อการคุ้มครองซากดึกดำบรรพ์ เนื่องจากความรู้วิชาการทางบรรพชีวินวิทยาเป็นศาสตร์ความรู้เฉพาะด้าน ประชาชนทั่วไปถึงแม้มีระดับการศึกษาสูง หากไม่ได้ประกอบอาชีพหรือทำงานที่มีส่วนได้เสียเกี่ยวข้องกับซากดึกดำบรรพ์ทั้งทางตรงและทางอ้อม ไม่มีโอกาสที่จะทราบได้เลยว่าซากดึกดำบรรพ์คืออะไรและมีความสำคัญต่อประชาชน ท้องถิ่นหรือประเทศชาติอย่างไร ดังนั้น ผู้ที่ประกอบอาชีพหรือปฏิบัติงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับซากดึกดำบรรพ์ ได้แก่ นักบรรพชีวินวิทยา นักธรณีวิทยา นักวิจัย นักวิชาการด้านซากดึกดำบรรพ์ พนักงานเจ้าหน้าที่กรมทรัพยากรธรณี กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และบุคลากรหรือภาคีผู้ปฏิบัติงานในพิพิธภัณฑ์ด้านธรณีวิทยาหรือบรรพชีวินวิทยา เป็นต้น

2. ระยะเวลาที่ประชาชนอาศัยอยู่ในพื้นที่แหล่งซากดึกดำบรรพ์ พบว่าประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่แหล่งซากดึกดำบรรพ์เป็นระยะเวลานานส่วนใหญ่จะเกิดความรู้สึกความเป็นเจ้าของร่วมใน

ทรัพยากรธรรมชาติด้านชากดึกดำบรรพ์ซึ่งจะเกิดความรู้สึกหวงแหน ผูกพันทางใจมากกว่าประชาชนที่อยู่อาศัยในพื้นที่แหล่งชากดึกดำบรรพ์ในระยะเวลาที่ไม่ยาวนาน และประชาชนที่อยู่ในพื้นที่แหล่งชากดึกดำบรรพ์มาเป็นระยะเวลานานจะซึมซับและรับรู้ถึงความสำคัญของชากดึกดำบรรพ์ในด้านต่างๆ รวมถึงมีความภาคภูมิใจกับชากดึกดำบรรพ์ที่มีการค้นพบในท้องถิ่นของตนหรือแหล่งชากดึกดำบรรพ์ที่ความโดดเด่นสร้างชื่อเสียงมีการพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวและสร้างรายได้ให้กับท้องถิ่นของตน

3. ผลประโยชน์ที่ประชาชนได้รับจากชากดึกดำบรรพ์ หมายถึง ผลประโยชน์ที่ประชาชนได้รับจากการเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับชากดึกดำบรรพ์ทั้งทางตรงและทางอ้อม ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ในรูปแบบของทรัพย์สิน เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าแรง ดอกเบี้ย กำไร ค่าเช่า เงินปันผล งบประมาณหรือทุนอุดหนุน สนับสนุนวิจัยต่างๆ ที่บุคคลได้รับจากการทำงานหรือการประกอบอาชีพ หรือเป็นผลประโยชน์ตอบแทนในเรื่องของชื่อเสียง การยอมรับนับถือจากบุคคลในแวดวงวิชาชีพเดียวกันหรือบุคคลอื่นหรือสังคม หรือเป็นผลประโยชน์ในเรื่องของความรู้สึกทางใจ ความเชื่อ ความศรัทธา เป็นต้น ผลประโยชน์ต่างๆ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติของประชาชนที่มีต่อชากดึกดำบรรพ์ หากประชาชนได้รับผลประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมจากการอนุรักษ์และคุ้มครองชากดึกดำบรรพ์ย่อมรู้สึกว่าการอนุรักษ์และคุ้มครองชากดึกดำบรรพ์เป็นสิ่งที่ดี ควรสนับสนุนและส่งเสริมต่อไป ซึ่งจากการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่าประชาชนที่ไม่ได้ผลประโยชน์ได้รับผลกระทบจากการที่รัฐออกกฎหมายคุ้มครองชากดึกดำบรรพ์ ย่อมไม่ให้ความร่วมมือต่อการบังคับใช้กฎหมายดังกล่าว

4. ปัจจัยด้านการได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร ความรู้ความเข้าใจ ทัศนคติและจิตสำนึกเกี่ยวกับชากดึกดำบรรพ์ จากการศึกษาค้นคว้า การได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร ความรู้ความเข้าใจ ทัศนคติและจิตสำนึกเกี่ยวกับชากดึกดำบรรพ์ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาทางกฎหมายในการคุ้มครองชากดึกดำบรรพ์ ในการสัมภาษณ์เชิงลึกประชาชนผู้มีส่วนได้เสียในพื้นที่แหล่งชากดึกดำบรรพ์ พบว่าปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ การได้รับข่าวสารจากผู้นำชุมชนมีความสำคัญที่สุด รองลงมาได้แก่ การสนับสนุนจากหน่วยงานราชการ การได้รับข่าวสารและผลของการอนุรักษ์ชากดึกดำบรรพ์ตามลำดับส่วนในกระบวนการของการมีส่วนร่วม นั้น ประชาชนมีส่วนร่วมมากที่สุด ในขั้นตอนการติดตามตรวจสอบ รองลงมาได้แก่ การดำเนินงาน การประเมินผลและการคิดค้นปัญหา ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการอนุรักษ์ชากดึกดำบรรพ์ ถือเป็นปัจจัยส่งเสริมให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมและให้ความสำคัญในการอนุรักษ์ชากดึกดำบรรพ์ เล็งเห็นประโยชน์และความสำคัญของการอนุรักษ์ชากดึกดำบรรพ์

5. ปัจจัยด้านทัศนคติและจิตสำนึกต่อชากดึกดำบรรพ์ จากการศึกษาค้นคว้า พบว่าปัจจัยด้านจิตสำนึกนั้น ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกนึกคิดของประชาชนที่มีต่อการอนุรักษ์ การคุ้มครองชากดึกดำบรรพ์ ได้แก่ ทัศนคติเชิงลบที่มีต่อชากดึกดำบรรพ์และแหล่งชากดึกดำบรรพ์ เช่น ประชาชนมีทัศนคติในเชิงลบต่อชากดึกดำบรรพ์และแหล่งชากดึกดำบรรพ์ที่มีการค้นพบในท้องถิ่นของตน กล่าวคือ

บุญนำ โสภาทูก

ประชาชนบางคนไม่เชื่อว่าชาศักดิ์คำบรรพเป็นของจริง จึงส่งผลต่อการให้ความสำคัญต่อการคุ้มครองชาศักดิ์คำบรรพ

ปัจจัยด้านความเชื่อและศรัทธาที่มีต่อชาศักดิ์คำบรรพ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มนักบรรพชีวินวิทยา และนักธรณีวิทยาที่ทำการศึกษาวิจัยด้านชาศักดิ์คำบรรพในพื้นที่ พบว่า ปัจจัยด้านความเชื่อและศรัทธาต่อชิ้นส่วนชาศักดิ์คำบรรพของประชาชน ในบางครั้งเป็นอุปสรรคและปัญหาต่อการที่นักวิจัยดำเนินการศึกษาวิจัย เช่น ในกรณีที่ประชาชนในพื้นที่บางกลุ่มมีความเชื่อและต้องการนำชิ้นตัวอย่างชาศักดิ์คำบรรพ ประเภทไม้กลายเป็นหินบางชนิดไปทำวัตถุมงคล เพราะประชาชนบางคนมีความเชื่อและศรัทธาว่าชาศักดิ์คำบรรพที่ถูกขุด ค้นพบในพื้นที่ของตนเป็นวัตถุโบราณ เป็นของเก่าแก่ มีความศักดิ์สิทธิ์สามารถนำไปเป็นเครื่องรางของขลัง หรือควรมีไว้ครอบครองเป็นสมบัติส่วนตัวคนเพื่อเป็นสิริมงคลหรือเก็บรักษาไว้ในท้องถิ่นเพื่อกราบไหว้บูชาต่อไป จึงเป็นอุปสรรคในการนำชิ้นตัวอย่างออกจากแหล่งพื้นที่เพื่อไปดำเนินการศึกษาวิจัยของนักวิจัย จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้นำชุมชน ผู้นำในทางศาสนา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ปัจจัยด้านความเชื่อและศรัทธาที่มีต่อชาศักดิ์คำบรรพ ส่งผลให้มีการลักลอบค้าหรือนำออกชาศักดิ์คำบรรพที่มีคุณค่า หายาก ออกจากพื้นที่กระทำการได้ยากขึ้น

6. ปัจจัยด้านนโยบาย แผนและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองชาศักดิ์คำบรรพ ได้แก่ นโยบายของคณะกรรมการคุ้มครองชาศักดิ์คำบรรพ นโยบายและแผนการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2540 -2559 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 – 2559 แผนจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2560 - 2564 ยุทธศาสตร์กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ปรับปรุงใหม่ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ประเทศ (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 -2561) และยุทธศาสตร์ของกรมทรัพยากรธรณี พ.ศ. 2559- 2564

7. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการชาศักดิ์คำบรรพ ได้แก่ การบริหารจัดการในด้านบุคลากรและองค์กร ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารจัดการให้เหมาะสมเป็นไปตามลักษณะประเภทของชาศักดิ์คำบรรพและพื้นที่แหล่งชาศักดิ์คำบรรพที่มีความสำคัญในท้องถิ่น

8. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ได้บัญญัติรับรองและคุ้มครอง ซึ่งการมีส่วนร่วมของประชาชนเกี่ยวกับการอนุรักษ์ การคุ้มครองชาศักดิ์คำบรรพ มี 2 ประการที่สำคัญ ได้แก่ ปัจจัยด้านการกระจายอำนาจ ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 และหลักการกระจายอำนาจปกครอง

9. ปัจจัยด้านบทบาทและอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับผิดชอบภารกิจด้านการอนุรักษ์ชาศักดิ์คำบรรพโดยตรงและมีบทบาทเกี่ยวข้องในการส่งเสริม อนุรักษ์ และคุ้มครองชาศักดิ์คำบรรพให้มีประสิทธิภาพ ได้แก่ คณะกรรมการคุ้มครองชาศักดิ์คำบรรพ กรมทรัพยากรธรณี และสถาบันการศึกษา สถาบันวิจัย หรือพิพิธภัณฑสถานทรัพยากรธรณีและบรรพชีวินวิทยา ในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจด้านการศึกษาและวิจัย การเก็บรวบรวมรักษาและอนุรักษ์ชาศักดิ์คำบรรพ ถือว่าเป็นปัจจัย

ประการหนึ่งที่มีความสำคัญส่งผลต่อการคุ้มครองซากดึกดำบรรพ์ในท้องถิ่นให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามกฎหมายและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการซากดึกดำบรรพ์และแหล่งซากดึกดำบรรพ์ยิ่งขึ้น

ส่วนที่ 4 แนวทางการแก้ไขปัญหาเพื่อการคุ้มครองซากดึกดำบรรพ์ในเขตพื้นที่ตำบลสุรนารี และตำบลโลกกรวด อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. การจัดทำฐานข้อมูลซากดึกดำบรรพ์ให้มีระเบียบและมาตรฐานการจัดเก็บและการเข้าถึงขึ้นตัวอย่างซากดึกดำบรรพ์ เพื่อประโยชน์สูงสุดในการจัดเก็บรักษาซากดึกดำบรรพ์ เห็นควรจัดทำกรอบมาตรฐานเดียวกัน โดยคำนึงถึงมาตรฐานการจำแนกประเภท มาตรฐานการทำขึ้นตัวอย่างจำลอง มาตรฐานการจัดเก็บ มาตรฐานความปลอดภัย และมาตรฐานการเข้าถึงขึ้นตัวอย่างและข้อมูลต่างๆ เป็นต้น

2. การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการคุ้มครองซากดึกดำบรรพ์ จากการศึกษาพบว่าประชาชนผู้มีส่วนได้เสียเกี่ยวข้องในพื้นที่แหล่งซากดึกดำบรรพ์และบุคคลหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับซากดึกดำบรรพ์และกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการคุ้มครองซากดึกดำบรรพ์ในระดับที่แตกต่างกัน จึงควรมีมาตรการส่งเสริมให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการคุ้มครองและอนุรักษ์ซากดึกดำบรรพ์ ดังนี้

2.1 การจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการคุ้มครองซากดึกดำบรรพ์ เช่น จัดโครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายในการคุ้มครองซากดึกดำบรรพ์ให้แก่ประชาชนในทุกระดับ และทุกภาคส่วนอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ

2.2 การจัดประชุม สัมมนาวิชาการหรือการจัดเสวนาระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการคุ้มครองซากดึกดำบรรพ์โดยภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อพบปะแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ อันจะนำไปสู่การหาแนวทางหรือมาตรการในการคุ้มครองซากดึกดำบรรพ์ให้มีความเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพต่อไป

2.3 จัดทำคู่มือสำหรับประชาชน โดยจัดทำคู่มือเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของประชาชนตามพระราชบัญญัติคุ้มครองซากดึกดำบรรพ์ พ.ศ. 2551 และคู่มือเกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีการในการติดต่อขอรับบริการด้านซากดึกดำบรรพ์จากหน่วยงานภาครัฐ เพื่อประชาชนจะได้เกิดความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างถูกต้อง

2.4 คู่มือสำหรับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านซากดึกดำบรรพ์สามารถใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.5 จัดทำอภินิหารศัพท์บรรพชีวินวิทยา เพื่อจะได้ใช้ในการอธิบายและตีความหมายศัพท์เฉพาะด้านบรรพชีวินวิทยา สามารถใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บุญนำ โสภากุทก

2.6 จัดทำสื่อในรูปแบบต่างๆ ที่มีความทันสมัยและเข้าใจได้ง่ายและมีรูปแบบช่องทางการสื่อสารในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารหลากหลายช่องทาง เช่น หนังสือการ์ตูน ตำรา แผ่นพับ เว็บไซต์ สื่อสังคมออนไลน์ต่างๆ และนิทรรศการด้านชาดึกดำบรรพ์ โดยให้เพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสารเพื่อการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารระหว่างประชาชนและหน่วยงานของรัฐอื่นๆ เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองชาดึกดำบรรพ์ได้

3. มาตรการหรือกิจกรรมส่งเสริมการปลูกฝังจิตสำนึกให้แก่เด็กและเยาวชน ประชาชนทั่วไป ผู้นำชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พนักงานเจ้าหน้าที่ของรัฐและภาคเอกชนอื่นๆ เพื่อให้ตระหนักถึงคุณค่าและประโยชน์สาธารณะของชาดึกดำบรรพ์ในท้องถิ่น โดยมีกิจกรรมและแนวทางต่างๆ ได้แก่ บรรจุนิทานที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับความสำคัญของชาดึกดำบรรพ์ในหลักสูตรพื้นฐานเพื่อปลูกฝังให้เด็กและเยาวชนตระหนักถึงคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติด้านชาดึกดำบรรพ์

4. การบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐานตามหลักการการมีส่วนร่วมจากชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการกระจายอำนาจและสร้างความพร้อมให้แก่ชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิอนุรักษ์และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติของท้องถิ่นตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วนทั้ง ได้แก่ วัด ชุมชน หรือหมู่บ้าน สถาบันวิจัยหรือสถาบันการศึกษาด้านชาดึกดำบรรพ์ พิพิธภัณฑน์ นักวิจัย นักวิชาการในสถาบันการศึกษา สถาบันวิจัยหรือพิพิธภัณฑน์ด้านธรณีวิทยาและบรรพชีวินวิทยาที่ตั้งในท้องถิ่น รวมถึงหน่วยงานอื่นๆ ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับชาดึกดำบรรพ์

5. พัฒนาพิพิธภัณฑน์ด้านธรณีวิทยาและบรรพชีวินวิทยามีความทันสมัยและได้มาตรฐานสากล และมีประสิทธิภาพ ซึ่งพิพิธภัณฑน์มีความสำคัญต่อการอนุรักษ์ และคุ้มครองชาดึกดำบรรพ์

6. การพัฒนาบุคลากรและองค์กร ได้แก่ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการผลิตบุคลากรด้านบรรพชีวินวิทยา กล่าวคือ การผลิตและสร้างบุคลากรด้านชาดึกดำบรรพ์ โดยกรมทรัพยากรธรณีต้องมีการกำหนดนโยบายเพื่อสร้างสรรค์ผลิตและพัฒนาบุคลากรที่มีความรู้ในสาขาวิชาชีพให้แก่องค์กร เพื่อทดแทนบุคลากรที่เกษียณอายุราชการ บุคลากรใหม่จะได้อย่างสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะให้จัดตั้งกองทุนการศึกษาสาขาบรรพชีวินวิทยา และจัดทำระเบียบและหลักเกณฑ์การสรรหาบุคคลและกำหนดเงื่อนไขการให้ทุนหรือกรมทรัพยากรธรณีอาจเป็นสื่อกลางในการหาแหล่งเงินทุนจากหน่วยงานอื่นๆ เพื่อให้มีการศึกษาต่อในสาขาบรรพชีวินวิทยาเพื่อผลิตบุคลากรในสาขาที่ขาดแคลน และเพื่อให้องค์กรมีการใช้ทรัพยากรบุคคลได้อย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ

7. ด้านการพัฒนาและปรับปรุงคลังตัวอย่างชาดึกดำบรรพ์และเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการคลังตัวอย่าง ควรพัฒนาระบบฐานข้อมูลให้ได้มาตรฐาน เพิ่มประสิทธิภาพในการบูรณาการการเชื่อมโยงและการเข้าถึงข้อมูลทางบรรพชีวินวิทยา เพื่อให้การสืบค้นสิ่งอ้างอิงทางบรรพชีวินวิทยารวมทั้งข้อมูลด้านชาดึกดำบรรพ์ได้โดยง่าย สะดวกและถูกต้อง และสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรทั้งภายในประเทศและ

ต่างประเทศเพื่อการสำรวจ ศึกษาและวิจัย รวมถึงการแลกเปลี่ยนความรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ ชาคีคค้ำบรรพ์ให้ได้มาตรฐานสากล เช่น โครงการร่วมมือสำรวจศึกษาวิจัยระหว่างประเทศ

8. ด้านงบประมาณ ดำเนินการจัดสรรงบประมาณหรือทุนสนับสนุนที่เพียงพอและเหมาะสมเพื่อ การพัฒนาบุคลากรด้านบรรพ์ชีวินวิทยา เครื่องมือและห้องปฏิบัติการเพื่อการศึกษาและวิจัยด้าน ชาคีคค้ำบรรพ์ให้เหมาะสมและเพียงพอ ได้มาตรฐานในระบบสากล และจัดหางบสนับสนุนจากองค์กรทั้ง ภาครัฐและเอกชนทั้งในและต่างประเทศ

9. ด้านการบริหารจัดการด้านชาคีคค้ำบรรพ์และแหล่งชาคีคค้ำบรรพ์ ได้แก่ ส่งเสริมการ สำรวจศึกษาและวิจัยด้านธรณีวิทยาและทรัพยากรธรณี การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลแหล่งชาคีคค้ำบรรพ์ เพื่อจัดลำดับความสำคัญ การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับทรัพยากรชาคีคค้ำบรรพ์จากแหล่งต่างๆ การจัดทำ ระบบฐานข้อมูล การเผยแพร่ข้อมูลองค์ความรู้ด้านทรัพยากรธรณีและชาคีคค้ำบรรพ์ และผลการ ดำเนินงานของกรมทรัพยากรธรณีสู่สาธารณะและชุมชนท้องถิ่น

10. พัฒนาทักษะทางวิชาการของนักวิชาการและบุคลากรด้านบรรพ์ชีวินวิทยาและทรัพยากรธรณี รวมถึงพัฒนาหลักสูตรการศึกษาทางด้านชาคีคค้ำบรรพ์ในประเทศไทย ตลอดจนการพัฒนาเครือข่ายด้าน การวิจัยโดยส่งเสริมการทำวิจัยร่วมกับนักวิจัยจากสถาบันอุดมศึกษาและหน่วยงานอื่นๆ ทั้งในประเทศและ ต่างประเทศ

11. มาตรการในการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด และทบทวนแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายให้มีความ ยืดหยุ่น ถูกต้องสอดคล้องกับสถานการณ์และทันสมัย มีมาตรการในการบังคับใช้กฎหมายที่มีอยู่ใน ปัจจุบันอย่างเคร่งครัดและมีประสิทธิภาพ โดยทบทวน ปรับปรุงและแก้ไขกฎหมายให้มีความถูกต้องชัดเจน มีความเป็นธรรมและทันสมัยสอดคล้องกับสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมืองในปัจจุบัน ดังนี้

12. พัฒนาพื้นที่ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรณีวิทยา และส่งเสริมการจ้างงานและสร้างรายได้ ให้กับท้องถิ่น จากการศึกษาและการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์และคุ้มครอง ชาคีคค้ำบรรพ์จากทุกภาคส่วน ผู้วิจัยพบว่าการพัฒนาพื้นที่แหล่งชาคีคค้ำบรรพ์ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว ทางธรณีวิทยาถือเป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืน และส่งเสริมการจ้างงานและสร้างรายได้ให้กับท้องถิ่น เช่น การท่องเที่ยวเชิงธรณีวิทยาและการอนุรักษ์อย่างยั่งยืน โดยการพัฒนาพื้นที่แหล่งชาคีคค้ำบรรพ์ในตำบล สุรนารีและตำบล โลกกรวดเป็นแหล่งมรดกโลกหรืออุทยานธรณี คือพัฒนาพื้นที่ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่ โดดเด่นในระดับประเทศและภูมิภาค ได้แก่ พิพิธภัณฑ์ไม้กลายเป็นหินฯ โครงการอุทยานธรณีวิทยา โคราช ใต้โนพาร์ค เป็นต้น รวมถึงการบูรณาการร่วมกันระหว่างพื้นที่แหล่งท่องเที่ยวด้านอื่นๆ ในจังหวัด นครราชสีมา โดยการมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่นสามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรณีวิทยาร่วมกับ แหล่งท่องเที่ยวด้านประวัติศาสตร์ โบราณคดี ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น โคราช ได้แก่ พิพิธภัณฑ์เมือง นครราชสีมา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา แหล่งโบราณบ้านปราสาท อนุสรณ์สถานวีรกรรม ทูตสัมฤทธิ์ พิพิธภัณฑ์สถานแห่งชาติพิมาย ช่วยส่งเสริมการจ้างงานและสร้างรายได้ให้กับท้องถิ่น

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัย อภิปรายผลการวิจัย ได้ 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการคุ้มครองชากดึกด่ำบรรพ์ ได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 และพระราชบัญญัติคุ้มครองชากดึกด่ำบรรพ์ พ.ศ. 2551 เป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติเฉพาะกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองชากดึกด่ำบรรพ์ นอกจากนี้มีการกำหนดมาตรการส่งเสริมทางด้านการสำรวจ ศึกษาวิจัยชากดึกด่ำบรรพ์และแหล่งชากดึกด่ำบรรพ์ตามหลักวิชาการ และมีอนุบัญญัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 21 ฉบับ ได้แก่ กฎกระทรวง จำนวน 6 ฉบับ ประกาศและระเบียบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 15 ฉบับ

ส่วนที่ 2 สภาพปัญหาทางกฎหมายในการคุ้มครองชากดึกด่ำบรรพ์ในเขตพื้นที่ตำบลสุรนารีและตำบลโคกกรวด อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา พบว่ามีสภาพปัญหา ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการอนุรักษ์ชากดึกด่ำบรรพ์ ปัญหาการบริหารจัดการชากดึกด่ำบรรพ์และแหล่งชากดึกด่ำบรรพ์ ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมและการประสานความร่วมมือ ปัญหาด้านองค์กรและบุคลากร ปัญหาด้านงบประมาณในการจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ที่ได้มาตรฐานและทันสมัย ปัญหาด้านการบังคับใช้กฎหมาย และปัญหาเกี่ยวกับการขาดจิตสำนึกตระหนักถึงคุณค่าและประโยชน์ของชากดึกด่ำบรรพ์

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาทางกฎหมายในการคุ้มครองชากดึกด่ำบรรพ์ในเขตพื้นที่ตำบลสุรนารีและตำบลโคกกรวด อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลปัจจัยด้านการได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร ความรู้ความเข้าใจ ทักษะและจิตสำนึกเกี่ยวกับชากดึกด่ำบรรพ์ ปัจจัยด้านทัศนคติและจิตสำนึกต่อชากดึกด่ำบรรพ์ ปัจจัยด้านความเชื่อและศรัทธาที่มีต่อชากดึกด่ำบรรพ์ ปัจจัยด้านนโยบายแผนและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองชากดึกด่ำบรรพ์ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการชากดึกด่ำบรรพ์ และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน

ส่วนที่ 4 จากการศึกษา ผู้วิจัยพบว่ามีแนวทางในการแก้ไขและปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองชากดึกด่ำบรรพ์ในเขตพื้นที่ตำบลสุรนารีและตำบลโคกกรวด อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา โดยควรมีการจัดทำฐานข้อมูลชากดึกด่ำบรรพ์ การสร้างความรู้ความเข้าใจและปลูกฝังจิตสำนึก ตลอดจนการประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการอนุรักษ์และคุ้มครองชากดึกด่ำบรรพ์ให้มีประสิทธิภาพพัฒนาพิพิธภัณฑ์ด้านบรรพชีวินวิทยาให้มีความทันสมัย ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตบุคลากรด้านบรรพชีวินวิทยา จัดสรรงบประมาณและพัฒนาเครือข่ายการวิจัยด้านบรรพชีวินวิทยา มีการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด และทบทวนแก้ไขปรับปรุงกฎหมายให้มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับสถานการณ์และทันสมัย รวมถึงพัฒนาพื้นที่แหล่งชากดึกด่ำบรรพ์ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรณีวิทยา ส่งเสริมการจ้างงานและสร้างรายได้ให้กับท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้วิจัยมีข้อเสนอเชิงนโยบายในการคุ้มครองและการบริหารจัดการด้านชาศักดิ์คำบรรพ์และแหล่งชาศักดิ์คำบรรพ์ ดังนี้

1.1 ทบทวนแก้ไขปรับปรุงกฎหมายให้มีความทันสมัยและชัดเจนมากขึ้นเพื่อความยืดหยุ่นและความคล่องตัวของพนักงานเจ้าหน้าที่และนักวิชาการทั้งหลาย เพื่อการอนุรักษ์ และคุ้มครองชาศักดิ์คำบรรพ์ให้มีประสิทธิภาพ ควรมีมาตรการในการบังคับใช้กฎหมายที่มีอยู่ในปัจจุบันอย่างเคร่งครัดและมีประสิทธิภาพ โดยทบทวน ปรับปรุงและแก้ไขกฎหมายให้มีความถูกต้องชัดเจน มีความเป็นธรรมและทันสมัยสอดคล้องกับสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมืองในปัจจุบัน

1.2 รัฐควรส่งเสริมให้มีการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการคุ้มครองชาศักดิ์คำบรรพ์ ให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องในพื้นที่แหล่งชาศักดิ์คำบรรพ์ ไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนประชาชนผู้มีส่วนได้เสียในพื้นที่ และมีการกำหนดมาตรการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมปลูกฝังให้ประชาชนปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการคุ้มครองชาศักดิ์คำบรรพ์

1.3 ส่งเสริมการสำรวจ ศึกษา ค้นคว้า วิจัย ด้านธรณีวิทยาและทรัพยากรธรณี รวมถึงศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลแหล่งชาศักดิ์คำบรรพ์ที่มีโดดเด่นและมีความสำคัญที่มีการค้นพบในท้องถิ่น เพื่อจัดลำดับความสำคัญเพื่อดำเนินการสำรวจ ศึกษาและวิจัย รวมถึงการพัฒนาเครือข่ายด้านการวิจัย โดยส่งเสริมการทำวิจัยร่วมกับนักวิจัยจากสถาบันอุดมศึกษาและหน่วยงานอื่นๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

1.4 ดำเนินการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับทรัพยากรชาศักดิ์คำบรรพ์จากแหล่งต่างๆ จัดทำระบบฐานข้อมูล และพัฒนาศูนย์ข้อมูลให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการเผยแพร่ข้อมูลองค์ความรู้ด้านทรัพยากรธรณีและชาศักดิ์คำบรรพ์ และผลการดำเนินงานของกรมทรัพยากรธรณี กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสู่สาธารณะและชุมชนท้องถิ่น

1.5 มีการพัฒนาทักษะทางวิชาการของนักวิชาการและบุคลากรด้านบรรพชีวินวิทยาและทรัพยากรธรณี รวมถึงพัฒนาหลักสูตรการศึกษาทางด้านชาศักดิ์คำบรรพ์

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การทำวิจัยในครั้งนี้ดำเนินการวิจัยเฉพาะพื้นที่ตำบลสุรนารีและตำบลโคกกรวด ควรมีการวิจัยในพื้นที่ภาพรวมระดับจังหวัด สะท้อนให้เห็นถึงสภาพปัญหาทางกฎหมายในการคุ้มครองชาศักดิ์คำบรรพ์ของจังหวัดนครราชสีมา เพื่อสามารถหาแนวทางการแก้ไขสภาพปัญหาทางกฎหมายและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย ตลอดจนมาตรการในการอนุรักษ์ คุ้มครองชาศักดิ์คำบรรพ์ โดยนำหลักการกระจายอำนาจให้ชุมชนและท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560

บุญนำ โสภากุทก

รายการอ้างอิง

- กรมทรัพยากรธรณี. (2559). รายงานการศึกษาฉบับสมบูรณ์แผนแม่บทการสำรวจศึกษาและวิจัย
ซากดึกดำบรรพ์ของประเทศไทย (พ.ศ. 2560 – 2569). กรุงเทพฯ: กรมทรัพยากรธรณี กระทรวง
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.
- กิตติพงษ์ สำเภา. (2555). ปัญหาการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองซากดึกดำบรรพ์ พ.ศ. 2551.
วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, คณะนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (2540). นโยบายและแผนปฏิบัติการระดับชาติเพื่อการพัฒนา
แบบยั่งยืนสำหรับประเทศไทย: โครงการดำเนินการเพื่ออนุวัติตามแผนปฏิบัติการ 21
การจัดทำแผนปฏิบัติการระดับชาติเพื่อการพัฒนาแบบยั่งยืน. กรุงเทพฯ: สำนักงานนโยบายและ
แผนสิ่งแวดล้อม.
- ณรงค์ ใจหาญ. (2541). บทบาทของประชาชนในการพิทักษ์สิ่งแวดล้อม. เอกสารประกอบการสัมมนาเชิง
ปฏิบัติการ “สิ่งแวดล้อมในรัฐธรรมนูญ แปลงแนวคิดสู่การปฏิบัติ”. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริม
คุณภาพสิ่งแวดล้อม กระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม.
- วัฒนา ต้นเสถียร. (ม.ป.ป.). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับซากดึกดำบรรพ์. เอกสารประกอบการฝึกอบรมเชิง
ปฏิบัติการโครงการพัฒนาและส่งเสริมการให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กรมทรัพยากรธรณี.
กรุงเทพฯ: สำนักคุ้มครองซากดึกดำบรรพ์.
- ประเทือง จินตสกุล. (2551). หนังสือที่ระลึกเนื่องในโอกาสสมเด็จพระเทพรัตนสุตาฯ สยามบรมราชกุมารี
เสด็จพระราชดำเนินทรงเปิดอาคารสิริธร ณ สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินและทรัพยากรธรณี
เฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. นครราชสีมา: ห้างหุ้นส่วนจำกัด โคราชมาร์
เก็ตติ้ง แอนด์ โปรดักชั่น.
- อดิชาติ สุรินทร์คำ. (2543). การสำรวจไม้กลายเป็นหิน โดยการหยั่งลึกด้วยสัญญาณเรดาร์
บ้านโกรกเดือนห้า จังหวัดนครราชสีมา. กรุงเทพฯ: กองเศรษฐธรณีวิทยา.

ความผูกพันในการเรียนออนไลน์ของนักศึกษา:

กรณีศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง

The Engagement in Online Learning of Students:

Case Study of Ramkhamheang University

รำจวน เบญจศิริ (Rumjuan Benjasiri)

รองศาสตราจารย์ ดร., คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Associate Professor Dr., Faculty of Economics, Ramkhamhaeng University

E-mail: rumjuan1@hotmail.com

Received: 31 December 2021

Revised: 10 April 2022

Accepted: 30 April 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันในการเรียนออนไลน์ (Engagement in Online Learning) และใช้ค่าสัมประสิทธิ์ทดสอบพหุในการวัดค่าตัวแปรสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันในการเรียนทางออนไลน์ของนักศึกษา ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหงที่เรียนทางออนไลน์ในช่วงเดือนกรกฎาคมถึงเดือนกันยายน 2564

ผลการศึกษามีดังต่อไปนี้

นักศึกษาที่เรียนทางออนไลน์มีอายุโดยเฉลี่ย 29 ปี ส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาชาย คิดเป็นร้อยละ 64.1 นักศึกษาทำงานหารายได้ควบคู่ไปกับการเรียนคิดเป็นร้อยละ 73.5 งานที่ทำส่วนใหญ่เป็นพนักงานบริษัทหรือลูกจ้างร้านค้า มีรายได้โดยเฉลี่ย 13,000 บาทต่อเดือน การเรียนทางออนไลน์ของนักศึกษามากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 56.7) ใช้โทรศัพท์มือถือในการออนไลน์เข้าเรียน

การศึกษาระดับความผูกพัน (Engagement) ในการเรียนออนไลน์ของนักศึกษาพบว่าความผูกพันในการเรียนออนไลน์มีระดับปานกลาง กล่าวคือ นักศึกษามีการอ่านและติดตามทุกข้อความที่อาจารย์เขียนหรือโพสต์ทางออนไลน์ ติดตามข้อมูลข่าวสารการสอนทางออนไลน์ทุกวิชา มีความพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ในการเรียนการสอนทางออนไลน์ มีการออนไลน์เข้าร่วมชั้นเรียนตั้งแต่ต้นจนจบ

راجون เบญจศิริ

การบรรยาย ทำการบ้านและงานอื่นๆ ที่ได้รับจากการเรียน และเข้าเรียนทางออนไลน์ครบทุกครั้งในทุกวิชาที่มีการลงทะเบียนเรียน

ผลวิจัยพบว่า ตัวแปรความตั้งใจจริงในการเรียนออนไลน์ การเข้าถึงในการเรียนออนไลน์ การสอนของอาจารย์ผู้สอน และสัมพันธภาพของนักศึกษากับอาจารย์ เป็นตัวแปรสำคัญที่มีผลต่อการเรียนออนไลน์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความสัมพันธ์ไปทางเดียวกันกับความผูกพันในการเรียนออนไลน์ และสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงความผูกพันในการเรียนออนไลน์ได้ร้อยละ 45 นอกนั้นสามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรอื่นที่ไม่ได้นำมาศึกษา

ในการเปรียบเทียบผลของตัวแปรที่มีต่อความผูกพันในการเรียนออนไลน์พบว่า การเข้าถึงในการเรียนออนไลน์มีผลต่อความผูกพันในการเรียนออนไลน์มากที่สุด รองลงมาคือ การสอนของอาจารย์ผู้สอนทางออนไลน์ สัมพันธภาพของนักศึกษากับอาจารย์ และความตั้งใจจริงในการเรียนออนไลน์ของนักศึกษาตามลำดับ

คำสำคัญ: ความผูกพันในการเรียน, การเรียนออนไลน์, การเรียนออนไลน์ในมหาวิทยาลัย

Abstract

This is a quantitative research that aims to study the engagement in online learning and use multiple regressions coefficients for determine major variables influencing engagement in online learning of students. Questionnaire is an instrument used in collecting data from Ramkhamheang' students who access in online learning during July to September 2021.

The findings are as follows:

The average age of students who accessed online learning was 29 years, with the majority of them being males. 73.5 percent of students were working during their time at the university, where most were working as employees of companies or workers at shops, with average income at 13,000 baht per month. More than half of the students (56.7 percent) used mobile phones for online learning.

The research found the engagement in online learning of the students had moderate level. They read, followed data and news from online teaching in all subjects. They satisfied in participating in the activities of online classes. Students attended the online classes from the start to end of the sessions, completed homework assignments assigned by teachers and attended all classes of registered subjects.

In the findings, the intention of student in online study, online access for learning, teaching method of teacher, and student-teacher relationship were significant variables which influenced the

engagement in online learning at a statistically significant level. These variables had positive correlation and were explanatory of changes in the engagement in online learning at 45 percent.

In comparing the variables influencing the engagement in online learning, the variable of online access for online learning influenced the engagement in online learning at the highest level. Next in descending order were the variables of the student-teacher relationship, teaching method of teacher, and intention of student in online study.

Keywords: Engagement in online learning, Online learning, Online learning in the university

ความสำคัญของการวิจัย

การป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อ COVID 19 เป็นสิ่งสำคัญที่ทุกคนทั่วโลก รัฐบาลและทุกฝ่ายในแต่ละประเทศต้องร่วมมือกันในการดำเนินการเพื่อให้การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสชนิดนี้ลดลงหรือหมดไป ทุกคนในสังคมต้องรักษาพฤติกรรมในการป้องกันตนเองและร่วมมือกันป้องกันการแพร่เชื้อไปสู่ผู้อื่น การสวมหน้ากากอนามัยในที่ที่มีผู้คนหนาแน่น การล้างมือด้วยสบู่หรือใช้เจลแอลกอฮอล์เช็ดมือเป็นประจำ และการเว้นระยะห่างทางสังคม (Social distancing) เป็นมาตรการสำคัญในการป้องกันตนเองและสามารถหยุดการแพร่ระบาดได้ การดำเนินชีวิตประจำวัน เช่นนี้ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการดำเนินชีวิตของคนในสังคม โดยเฉพาะการเว้นระยะห่างทางสังคม (Social distancing) เป็นอุปสรรคในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของคนในสังคม ทำให้กิจกรรมที่สำคัญต่อการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจไม่สามารถดำเนินไปได้ เกิดผลกระทบต่อการดำเนินชีวิต การพัฒนาทางสังคมและเศรษฐกิจไปทั่วโลก คนในสังคมพยายามค้นหาวิธีการต่างๆ มาใช้เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในสังคมดำเนินไปได้เหมือนก่อนที่จะเกิดการแพร่ระบาด มีการนำเทคโนโลยีหรือวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการทำกิจกรรมต่างๆ ในสังคม ในการทำงาน และการทำธุรกิจเพื่อให้กิจกรรมที่เคยดำเนินมาแต่เดิมสามารถดำเนินไปได้ตามที่ต้องการ

ผลจากการป้องกันการระบาดของเชื้อ Covid 19 นี้ทำให้การดำเนินงานจัดการเรียนการสอนที่ ทำกันอยู่ในสถาบันการศึกษาต่างๆ ต้องหยุดชะงักลง เนื่องด้วยการศึกษาที่ดำเนินกันอยู่เดิมไม่เป็นการเว้นระยะห่างทางสังคม แต่การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันมีผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ วิธีที่จะทำให้มีการเว้นระยะห่างทางสังคมตามมาตรการของรัฐและสามารถให้การศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง สถาบันการศึกษาต่างๆ มีการนำวิธีการเรียนการสอนแบบออนไลน์มาใช้ ทุกสถาบันการศึกษามีการปรับวิธีการเรียนการสอนให้แก่นักศึกษา คุณครูผู้สอนต้องปรับวิธีการสอน การเรียนการสอนทางออนไลน์เป็นกระบวนการและวิธีการศึกษาเล่าเรียนที่นักเรียนนักศึกษาไม่ต้องมารวมกลุ่มกันเพื่อเรียนกับครูอาจารย์ผู้สอน เป็นการพบกันกับครูผู้สอนและ

راجون เบญจศิริ

เพื่อนๆ ทางออนไลน์ การเรียนการสอนในระบบออนไลน์ ทำให้การสังเกตพฤติกรรมและการกระทำต่างๆ ในการเรียนของนักศึกษาไม่สามารถทำได้มากนัก ในระบบการเรียนออนไลน์นี้ การศึกษาความรู้สึกนึกคิดที่ นักศึกษามีต่อการเรียนรู้ทางออนไลน์ สภาพแวดล้อมในด้านต่างๆ เกี่ยวกับการเรียนทางออนไลน์ สามารถ ศึกษาได้จากความรักหรือความผูกพัน (Engagement) ของนักศึกษาที่มีต่อการเรียนออนไลน์ เป็นช่องทางที่ ทำให้อาจารย์หรือผู้บรรยาย ตลอดจนผู้บริหารการเรียนการสอนสามารถทราบถึงความผูกพันในการเรียน จากการมีพฤติกรรมและความคิดต่างๆ ที่แสดงถึงความสนใจความรัก ความเอาใจใส่ในการเรียน และการมีส่วนร่วมในการเรียนออนไลน์ ทำให้ทราบว่า มีสิ่งใดบ้างที่มีผลต่อความผูกพันในการเรียนรู้ของผู้เรียนแบบ ออนไลน์ ซึ่งในอนาคตจะเป็นรูปแบบการเรียนการสอนที่นำมาใช้ในสถาบันการศึกษาอย่างกว้างขวางยิ่งขึ้น ข้อค้นพบเหล่านี้ นับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ควรศึกษาวิจัยเพื่อเป็นข้อมูลแก่ครูอาจารย์และสถาบันการศึกษาใช้ ประกอบการปรับปรุงหลักสูตรการสอนออนไลน์ วิธีการสอนและสิ่งสนับสนุนต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิด ความผูกพันในการเรียนมากขึ้น ทำให้การจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในอนาคต ภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องสามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนส่งเสริมสนับสนุนการเรียน ทางออนไลน์อันนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศได้อย่างราบรื่นไม่มีปัญหาอุปสรรคในการ จัดการเรียนการสอนและทำให้การเรียนการสอนมีคุณภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความผูกพันในการเรียนออนไลน์ (Engagement in Online Learning) ของนักศึกษา ศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง
2. เพื่อศึกษาตัวแปรสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันในการเรียนทางออนไลน์ (Engagement in Online Learning) ของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษานี้ศึกษาความผูกพัน (Engagement) ในการเรียนในระบบออนไลน์ของนักศึกษา เก็บข้อมูลจากการเรียนออนไลน์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564 ซึ่งมีการเรียนการสอนในช่วงเดือนกรกฎาคม ถึงเดือนกันยายน 2564

แนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีการเรียนรู้ประกอบด้วย ทฤษฎีการเรียนรู้จากการเก็บข้อมูล ทฤษฎีการเรียนรู้โดยใช้การ โยกย้ายปรับเปลี่ยนข้อมูล ทฤษฎีความกระตือรือร้น ทฤษฎีการเรียนรู้แบบการมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง ทฤษฎี การเก็บข้อมูลและดำเนินการจัดการข้อมูลและทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง (สุรศักดิ์ วานิชชัยวัฒน์กุล, ม.ป.ป., ออนไลน์) ในแต่ละทฤษฎีมีแนวคิดสรุปได้ดังนี้

1. ทฤษฎีการเรียนรู้จากการเก็บข้อมูล (Retention Theory) มีแนวคิดว่า ความสามารถในการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับ ความสามารถในการเก็บข้อมูล (การจดจำ) และเรียกข้อมูลที่เก็บเอาไว้กลับคืนมา การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นยังเกิดจากรูปแบบของข้อมูลที่จัดเก็บ ความมากน้อยของข้อมูล

2. ทฤษฎีการเรียนรู้โดยใช้การโยกย้ายปรับเปลี่ยนข้อมูล (Transfer Theory) เป็นการเรียนรู้จากการใช้ความเชื่อมโยงระหว่างความเหมือนหรือความเกี่ยวข้องระหว่างข้อมูลใหม่กับข้อมูลเก่า การเรียนรู้ตามทฤษฎีนี้ขึ้นอยู่กับ ข้อมูลขั้นต้นที่เก็บเอาไว้ด้วย

3. ทฤษฎีของความกระตือรือร้น (Motivation Theory) อธิบายว่า ความสามารถในการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับความตั้งใจที่จะเรียนรู้ ซึ่งเป็นผลมาจากความชอบ ความสนใจ ความกังวล ประสบการณ์จากการประสบความสำเร็จและผลที่จะได้รับจากการกระทำ จะเกิดความกระตือรือร้นเมื่อรู้สึกว่าการทำอะไรแล้วได้ผลดีประสบความสำเร็จ

4. ทฤษฎีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง (Active Participation Theory) ทฤษฎีนี้มีข้อสรุปว่าความสามารถในการเรียนรู้ ขึ้นอยู่กับความอยากหรือความต้องการที่จะเรียนรู้ และมีส่วนร่วม ถ้ามีความอยากเรียนรู้ และอยากมีส่วนร่วมมาก ความสามารถในการเรียนรู้ก็จะมีความมากขึ้น

5. ทฤษฎีการเรียนรู้จากการเก็บรวบรวมและการดำเนินการจัดการกับข้อมูล (Information Processing Theory) ทฤษฎีนี้ ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

1) ส่วนที่ 1 ความสามารถในการจำระยะสั้นของสมอง ซึ่งมีขีดจำกัด สามารถเก็บข้อมูลเป็นกลุ่มก้อน (Chunking) ได้ประมาณ 7 ข้อมูล หรือ 5-9 คือ 7 บวกลบ 2 ข้อมูลก่อนนี้เป็นข้อมูลที่มีความหมาย ซึ่งอาจเป็นตัวเลข หรือคำพูด หรือตำแหน่งของตัวหมากรุก หรือใบหน้าคน เป็นต้น

2) ส่วนที่ 2 มาจาก Test-Operate-Test-Exit (TOTE) ทฤษฎีนี้นำเสนอโดย มิลเลอร์ (Miller) และคณะ ซึ่งอธิบายว่า ต้องมีการประเมินว่า ได้มีการกระทำที่บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ ถ้าไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ก็จะต้องมีการกระทำ หรือปฏิบัติการใหม่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับการแก้ไขปัญญา

6. ทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ทฤษฎี Constructionism เป็นทฤษฎีทางการศึกษาที่พัฒนาขึ้น โดย Professor Seymour Papert แห่ง M.I.T. (Massachusetts Institute of Technology) ทฤษฎีคอนสตรัคชันนิสซึม (Constructionism) หรือทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (KMUTT), ม.ป.ป., ออนไลน์) เป็นทฤษฎีการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นผู้สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง มีแนวคิดว่าการให้การศึกษากับผู้เรียนขึ้นอยู่กับผู้สอน ความเชื่อว่าความรู้เกิดขึ้นเกิดได้อย่างไร ถ้าเชื่อว่าความรู้เกิดจากการที่เด็กพยายามจะสร้างความรู้ขึ้นเอง ไม่ใช่มาจากการสอนของครูหรือผู้สอนเพียงอย่างเดียว ความรู้จะเกิดขึ้นและสร้างขึ้นโดยผู้เรียนเอง การให้การศึกษาต้องประกอบด้วย การดึงเอาความรู้ที่ออกมาจากเด็ก การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ดีก็ต่อเมื่อผู้เรียนได้ลงมือกระทำด้วยตนเอง (Learning by doing)

ด้วยการขอให้เด็กทำกิจกรรมต่างๆ หรือตอบคำถาม ที่จะใช้ความรู้นั้น และให้โอกาสเด็กมีส่วนร่วม ในกิจกรรมจะทำให้เกิดกระบวนการสร้างความรู้

อลัน ชอว์ (Alan H. Shaw Executive Vice President and Chief Marketing Officer Norfolk Southern Corporation) ทำการศึกษารูปแบบและทฤษฎีการเรียนรู้และการพัฒนา (สุรศักดิ์ วานิชชัยวัฒน์กุล, ม.ม.ป., ออนไลน์) เขามีแนวคิดว่าการศึกษามีความสำคัญต่อเนื่องไปถึงระบบโครงสร้างของสังคม เด็กที่ได้รับการสอนด้วยวิธีอย่างเดียวหรือแบบเดียว จะเสียโอกาสในการพัฒนาในด้านอื่น เช่นเดียวกับสังคม ถ้าหากมีรูปแบบเพียงแบบเดียว ก็จะเสียโอกาสที่จะมีโครงสร้างหรือพัฒนาไปในด้านอื่นๆ เช่นกัน ทฤษฎี Constructionism เป็นรูปแบบของพัฒนาการของสังคมและจิตวิทยา เป็นแนวคิดหรือความเข้าใจที่เป็น รูปแบบที่ผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้ ไม่ใช่เป็นผู้รับอย่างเดียว ดังนั้นผู้เรียนก็คือผู้สอนนั่นเอง ซึ่งในระบบ การศึกษาปัจจุบันรูปแบบโครงสร้างจะตรงกันข้ามกับความคิดของชอว์ จะเป็นครูเป็นผู้หยิบยื่นความรู้ให้ และให้นักเรียนเป็นผู้รับความรู้ ทฤษฎี Constructionism นี้ให้ความสำคัญ กับโอกาสและวัสดุที่จะใช้ในการเรียนการสอน ที่ผู้เรียนสามารถนำไปสร้างความรู้ให้เกิดขึ้นภายในตนเองได้ ครูต้องเข้าใจธรรมชาติของ กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนกำลัง เรียนรู้อยู่ และช่วยเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้นั้นให้เป็นไปได้ดีขึ้นตาม ธรรมชาติของผู้เรียนแต่ละคน ครูควรคิดค้น พัฒนาสิ่งอื่นๆ ด้วย เช่น คิดค้นว่าจะให้โอกาสแก่ผู้เรียนอย่างไร จึงจะให้ผู้เรียนสามารถสร้างความรู้ขึ้นเองได้ ครูต้องหาทางพัฒนาและสร้างวัสดุอุปกรณ์ประกอบการเรียน การสอนใหม่ๆ หรือหาวิธีที่จะใช้อุปกรณ์การเรียนการสอนที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ ด้วยวิธีการเรียน แบบใหม่ซึ่งจะเป็นการสร้างให้ผู้เรียนสร้าง โครงสร้างของความรู้ขึ้นเอง

ซีมัวร์ พาร์เพิร์ต (Seymour Papert) และศาสตราจารย์มิทเชล เรส นิก (Mitchel Resnick) มีความเห็นว่า ทฤษฎี คอนสตรัคชันนิสซึม คือ ทฤษฎีการศึกษาการเรียนรู้ ที่มีพื้นฐานอยู่บนกระบวนการ การสร้าง 2 กระบวนการดังนี้ (สุรศักดิ์ วานิชชัยวัฒน์กุล, ม.ม.ป., ออนไลน์) ประการแรก ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยการ สร้างความรู้ใหม่ขึ้นด้วยตัวเอง ไม่ใช่รับแต่ข้อมูลที่เข้ามาในสมองของผู้เรียนเท่านั้น ความรู้จะเกิดขึ้น จากการแปลความหมายของประสบการณ์ที่ได้รับ

ประการที่สอง คือ กระบวนการการเรียนรู้จะมีประสิทธิภาพมากที่สุด หากกระบวนการนั้นมีความหมายกับผู้เรียนคนนั้น การมุ่งการสอน การป้อนความรู้ให้ การคิดค้นแต่วิธีที่จะสอนอย่างไรจึงจะ ได้ผลไม่ใช่วิธีที่เกิดประโยชน์กับผู้เรียน ครูต้องเข้าใจธรรมชาติของกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนกำลัง เรียนรู้อยู่ และช่วยเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้นั้นให้เป็นไปได้ดีขึ้นตามธรรมชาติของผู้เรียนแต่ละคน ครูควรคิดค้นพัฒนาสิ่งอื่นๆ ด้วย เช่น คิดค้นว่าจะให้โอกาสแก่ผู้เรียนอย่างไรจึงจะให้ผู้เรียนสามารถสร้าง ความรู้ขึ้นเองได้ ความสนใจเช่นนี้จะทำให้หาทางพัฒนาและสร้างวัสดุอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน ใหม่ๆ หรือหาวิธีที่จะใช้อุปกรณ์ การเรียนการสอนที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ด้วยวิธีการเรียนแบบใหม่ คือ การสร้างให้ผู้เรียนสร้าง โครงสร้างของความรู้ขึ้นเองซึ่งมีความหมายกับผู้เรียนคนนั้น

งานศึกษาวิจัยของ Dixson (2010) ได้สร้างขนาด Engagement ในการเรียนออนไลน์ของนักศึกษา (Online Student Engagement Scale: OSE) จากมุมมองของนักเรียน โดยขนาด Engagement ในการเรียน

ออนไลน์ของนักศึกษา (OSE) วัดจาก 4 ปัจจัยคือ ความชำนาญใน engagement (skills engagement) อารมณ์ใน engagement (emotional engagement) การมีส่วนร่วมหรือกิจกรรมร่วมกัน (participation/ interaction engagement) และการกระทำ (performance) เขาใช้ OSE ตรวจสอบ engagement ในการเรียนออนไลน์ พบว่ามีความสัมพันธ์กันระหว่างนักเรียนกับนักเรียน และนักเรียนกับครูผู้สอนใน engagement ของนักศึกษาออนไลน์ ต่อมา Dixson (2015) ได้ใช้ OSE ตรวจสอบความสัมพันธ์ (correlation) ด้วยการสังเกตการณ์ พฤติกรรมการเรียนของนักเรียนในหลักสูตรออนไลน์ (เช่น การอ่านเมลล์ การอ่านการพูดคุยถกเถียงที่โพสต์ไว้ การมององค์ประกอบในการสอนและเอกสาร) พฤติกรรมปรับใช้การเรียนรู้ของนักเรียน (เช่น การโพสต์ การเขียนอีเมลล์ การทำข้อสอบ) พบว่า พฤติกรรมที่มีมีความสัมพันธ์กับ OSE มีเพียงตัวเดียวคือ พฤติกรรมการปรับใช้การเรียนรู้ ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับ OSE โดยพฤติกรรมการปรับใช้การเรียนรู้ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความชอบหรือความผูกพัน (engagement) ในการรายงานด้วยตนเอง (Dixson, 2015, p. 151) งานวิจัยนี้ยังพบว่า การติดต่อสื่อสารระหว่างนักเรียนกับผู้บรรยายเป็นสิ่งสำคัญต่อความชอบหรือความผูกพัน (engagement) ของนักเรียนออนไลน์

Meyer (2014) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเรียนออนไลน์โดยใช้การสำรวจ engagement ของนักเรียนออนไลน์แห่งชาติ (The National Survey of Student Engagement: NSSE) ซึ่งพัฒนาขึ้นมาใช้ในหลักสูตรการเรียนออนไลน์ โดยวัดจาก (1) ระดับความยากง่ายของวิชา (level of academic challenge) (2) ความกระตือรือร้นและความร่วมมือในการเรียน (active and collaborative learning) (3) การปฏิสัมพันธ์กับคณะที่เรียน (student faculty interaction) (4) การเพิ่มพูนประสบการณ์ในการศึกษา (enriching educational experience) และ (5) สภาพแวดล้อมที่ให้การสนับสนุนของสถานศึกษา (supportive campus environment) ซึ่ง Mayer แนะนำให้พิจารณาใน 4 ปัจจัยแรกในการวัด Engagement เพราะมีนักศึกษาบางคนที่ไม่ได้เรียนในระบบออนไลน์

Garrison, Anderson and Archer (2001) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการเรียนของชุมชนและการพัฒนากรอบแนวคิดในการศึกษาชุมชนจาก 3 ปัจจัยคือ (1) สังคมที่เป็นอยู่ (2) การสอนและ (3) องค์กรความรู้ที่มี ซึ่ง Swan et al. (2008) ได้นำโมเดลนี้มาปรับใช้ในการศึกษาการเรียนออนไลน์ ตรวจสอบความเชื่อมโยงระหว่าง 3 ปัจจัย คือ สังคมที่เป็นอยู่ การสอนและองค์กรความรู้ที่มี และ Akyol, Vaughan, and Garrison (2011) ให้การยืนยันว่า ในการศึกษาของชุมชน การเรียนในเชิงลึกเกิดขึ้นผ่านทางการปฏิสัมพันธ์กันระหว่าง 3 ปัจจัยดังกล่าว

“in a community of inquiry, deep learning occurs through the interaction of these three presences” (Garrison, Anderson and Archer, 2001, p. 232)

Vayre and Vonthron (2017) ใช้ตัวแปร social support ได้แก่ แรงสนับสนุนจากเพื่อน ครู และสมาชิกในครอบครัวและชุมชน ในการศึกษาวิจัย engagement ของนักเรียนออนไลน์ พบว่า แรงสนับสนุนจากครูเป็นเพียงตัวแปรเดียวที่มีผลต่อ engagement ในการเรียนออนไลน์

Cai (2017) ได้สะท้อนประสบการณ์ที่เขาได้รับในการสอนออนไลน์ว่า กลยุทธ์ 3 ประการสำหรับการทำให้นักเรียนมีความผูกพันและมีส่วนร่วมในการเรียนออนไลน์คือ มุมมองอนาคตที่ดีเยี่ยม การออกแบบหน้าที่ที่มีความสำคัญมีความหมาย และการสร้างชุมชน เขาอธิบายว่าการสร้างชุมชนสามารถเพิ่มศักยภาพของความรู้ลึกของการเป็นเจ้าของและช่วยสนับสนุนให้มีการเรียนที่มีประสิทธิผลมากขึ้น Stephan (2017) และ Deschaine & Whale (2017) วิจัยพบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทำให้นักเรียนติดตามและมีส่วนร่วมด้วยเพื่อนร่วมชั้นเรียนและครูผู้บรรยาย นอกจากนี้ Gray and DiLoreto (2016) ได้ศึกษาวิจัย online engagement ของนักเรียน 183 คนในทางตะวันออกเฉียงใต้ของประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า online engagement ของนักเรียนมีระดับปานกลางจากลักษณะของครูผู้บรรยายและความพึงพอใจของนักเรียน และการติดต่อสื่อสารของครูผู้บรรยายมีความสำคัญในการเรียนออนไลน์

Martin and Bolliger's (2018) ได้ใช้แนวคิดของ Moor's interaction ศึกษาวิจัย student engagement ใน 3 ปัจจัยคือ ผู้เรียนกับผู้เรียน ผู้เรียนกับผู้บรรยาย และผู้เรียนกับองค์ประกอบกลยุทธ์ที่ engagement ผลพบว่าการใช้ discussion boards เป็นกลยุทธ์ที่ดีที่สุดในการทำให้นักเรียนติดตามและมีส่วนร่วมด้วยเพื่อนเรียน ในปัจจัยผู้เรียนกับผู้บรรยายนั้น การประกาศหรือการเตือนด้วยอีเมลล์เป็นกลยุทธ์พื้นฐาน ในขณะที่ realistic scenarios เป็นกลยุทธ์ที่มี engagement มากที่สุดในปัจจัยด้านการเรียนกับองค์ประกอบกลยุทธ์ที่ engagement

Young and Bruce (2011) ทำการวิจัยเชิงปริมาณในชุมชนออนไลน์และขนาดของ engagement โดยวัดจาก 3 ปัจจัยคือ การสร้างชุมชนด้วยผู้บรรยาย (community building with the instructor) การสร้างชุมชนด้วยเพื่อนร่วมชั้นเรียน (community building with classmates) และ engagement ด้วยการเรียน พบว่าชั้นเรียนชุมชนมีความสัมพันธ์กับ engagement ของนักเรียนในหลักสูตรออนไลน์ กลยุทธ์ที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดสามสิ่งคือ การติดต่อกับผู้บรรยายหรือครูผู้สอน ความรับผิดชอบของครูผู้สอน และความไว้วางใจที่ครูผู้สอนหรือผู้บรรยายในการจัดการการปฏิสัมพันธ์ที่ไม่เหมาะสม ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนชั้นเรียน การช่วยเพื่อนร่วมชั้นเรียน และการติดต่อส่วนบุคคลกับเพื่อนร่วมชั้นเรียน

วิธีการเพิ่มความผูกพัน (Engagement) ของลูกค้าต่อเว็บไซต์ (Teemu Raitaluoto, 2022, online) อธิบายว่าการเพิ่มความผูกพัน (Engagement) ของผู้เข้ามาเยี่ยมชมเว็บไซต์ไม่ใช่เป็นสิ่งที่แสดงว่าผู้ใช้เว็บไซต์รู้สึกอย่างไรเมื่อเขาเข้าชมเว็บไซต์เท่านั้น แต่ยังเป็นวิธีที่จะวัดว่าผู้ใช้มีปฏิกริยาอย่างไรต่อเว็บไซต์ มีอาการหรือการแสดงออกอะไรที่เขาเข้ามาเยี่ยมชมเว็บไซต์ และเขามีการตัดสินใจสุดท้ายในการซื้อสินค้าหรือไม่ เจ้าของเว็บไซต์ทุกคนต้องให้ความสำคัญและสนใจกับ website engagement ของกลุ่มต่างๆ และกระตือรือร้นในการปรับปรุงตลอดเวลา website engagement เป็นสิ่งสำคัญเนื่องจาก 1) ผู้ใช้เว็บจะใช้เวลาเพียงเสี้ยววินาทีในการตัดสินใจถึงความประทับใจที่ได้จากเว็บ 2) เว็บไซต์ที่โหลดช้าทำให้ผู้ขายสูญเสียยอดขายมากกว่า 2 พันล้านเหรียญในแต่ละปี 3) ร้อยละ 88 ลูกค้าออนไลน์จะไม่กลับมาเข้าเว็บไซต์อีกหลังจากเจอประสบการณ์ที่ไม่ดี และ 4) ลูกค้ามากมายค้นหาเพื่อซื้อสินค้าโดยใช้อุปกรณ์เคลื่อนที่หรือ

โทรศัพท์มือถือ มีร้อยละ 53 เลิกเข้าเว็บไซต์นั้นๆ เนื่องจากความล่าช้าในการดาวน์โหลด การเข้าเว็บไซต์
ควรทำได้รวดเร็วไม่มีปัญหาสำหรับอุปกรณ์เคลื่อนที่หรือโทรศัพท์มือถือ

วิธีการวิจัย

1. กรอบแนวคิดในการทำวิจัย

การวิจัยนี้ได้นำแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาปรับใช้ในการศึกษา ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา คือ ความผูกพัน (Engagement) ในการเรียนรู้ออนไลน์ของนักศึกษา และตัวแปรอิสระประกอบด้วย

1) ความตั้งใจจริงในการเรียนรู้ (ทฤษฎีการเรียนรู้ Constructionism และ Meyer, 2014)

2) สัมพันธภาพของนักศึกษากับอาจารย์ (Vayre and Vonthron, 2017; Gray and DiLoreto, 2016; Young and Bruce, 2011; Garrison, Anderson and Archer, 2001)

3) การสอนหรือการบรรยายของอาจารย์ผู้สอน (Gray and DiLoreto, 2016) การสื่อสาร (Dixon, 2015; Martin and Bolliger's. 2018)

4) การเข้าถึงการเรียนทางออนไลน์ (Meyer, 2014 และ Teemu Raitaluoto, 2022, online)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ นักศึกษาในมหาวิทยาลัยระดับปริญญาตรีที่เรียนทางออนไลน์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ข้อมูลจากสำนักบริการวิชาการและทดสอบประเมินผล มหาวิทยาลัยรามคำแหง (ข้อมูล ณ วันที่ 16 ธันวาคม 2564) จำนวนนักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนในปีการศึกษา 2564 ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีจำนวนรวมทั้งสิ้น 33,819 คน

เนื่องด้วยการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยรามคำแหงไม่ได้มีกฎระเบียบที่นักศึกษาต้องเข้าชั้นเรียน จำนวนนักศึกษาที่เข้าระบบมาเรียนทางออนไลน์ในขณะที่ทำการเก็บข้อมูลไม่สามารถหาจำนวนที่แน่นอนได้ การกำหนดจำนวนตัวอย่างนักศึกษาที่เข้าเรียนออนไลน์ในการวิจัยจึงใช้หลักการคำนวณจำนวนตัวอย่างของ Cochran (1953) ซึ่งมีสูตรดังนี้

$$n = \frac{P(1-P)Z^2}{d^2}$$

ได้จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาอย่างน้อย เท่ากับ 384.16 คน

Jacob Cohen (1988) อธิบายถึงความน่าเชื่อถือของตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยและขนาดของตัวอย่าง (Reliability of sample results and sample size) ไว้ในบทที่ว่าด้วยเรื่อง The concepts of Power Analysis ดังนี้

“The nature of the dependence of reliability upon n is obvious from the illustrative formulas, and, indeed, intuitively. The larger the sample size, other things being equal, the smaller the error and the greater the reliability or precision the results.” (Jacob Cohen, 1988, p. 7)

สรุปได้ว่าจำนวนตัวอย่างยิ่งมากจะให้ผลการวิจัยที่น่าเชื่อถือยิ่งขึ้น จากการดำเนินการในการเก็บข้อมูลซึ่งได้รับความอนุเคราะห์จากสถาบันคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เลือกตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental sampling) จากนักศึกษาคณะต่างๆ ทุกคนซึ่งเข้าระบบของมหาวิทยาลัยเพื่อเรียนออนไลน์ในภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2564 สามารถเก็บแบบสอบถามที่ครบถ้วนสมบูรณ์ได้จำนวน 5,196 ฉบับ การวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามที่ครบถ้วนสมบูรณ์ทั้งหมดในการวิจัย

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

การเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของนักศึกษา ส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการความผูกพันในการเรียนออนไลน์ (Online Learning Engagement) ในการเรียนรู้ในวิชาที่มหาวิทยาลัยเปิดสอนแบบออนไลน์ และ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับตัวแปรอิสระในการศึกษาความผูกพันในการเรียนรู้ออนไลน์ ประกอบด้วยข้อคำถามของตัวแปรต่างๆ ตามกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

การพัฒนาคุณภาพเครื่องมือ

การพัฒนาเครื่องมือในการเก็บข้อมูลหรือมาตรวัดของแต่ละตัวแปรที่ศึกษา ข้อคำถามในแต่ละตัวแปรสร้างขึ้นจากความหมายหรือคำจำกัดความตามแนวคิดหรือทฤษฎีที่มีการศึกษาทบทวนไว้ และข้อคำถามในแต่ละตัวแปรได้ผ่านการตรวจสอบปรับแก้จากผู้เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในด้านการเรียนการสอนออนไลน์ มาตรวัดที่ใช้วัดตัวแปรในการศึกษาจึงมีความสามารถวัดในสิ่งที่ต้องการวัดได้ มีความตรงประเด็นในสิ่งที่ต้องการวัด กล่าวคือ เป็นมาตรวัดที่มีความถูกต้อง (Validity) ในด้านความน่าเชื่อถือของเครื่องมือหรือมาตรวัด ใช้เกณฑ์ Cronbach Alpha (Cronbach, 1970) ในการวัดความน่าเชื่อถือ (Reliability) ค่าความน่าเชื่อถือของมาตรวัดที่พัฒนาขึ้นในการวิจัยนี้มีดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach' Alpha) ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปร	Cronbach' Alpha
ความผูกพันในการเรียนรู้ออนไลน์	0.94
การตั้งใจจริงในการเรียนรู้ (ทางออนไลน์)	0.89
การสอนของอาจารย์	0.92
การเข้าถึงการเรียนทางออนไลน์	0.95
สัมพันธภาพของนักศึกษากับอาจารย์	0.91

มาตรวัดของทุกตัวแปรมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (α -coefficient) สูงเกินกว่า 0.7 ถือว่าเป็นเครื่องมือหรือมาตรวัดที่ให้ผลการวัดที่น่าเชื่อถือ (Reliability) ในการวัด

4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันในการเรียนออนไลน์ของนักศึกษา ประกอบด้วยตัวแปร ความตั้งใจจริงในการเรียนรู้ทางออนไลน์ การเข้าถึงการเรียนออนไลน์ การสอนของอาจารย์ และ สัมพันธภาพของนักศึกษากับอาจารย์โดยเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$\text{OLE} = a + b_1 \text{INT} + b_2 \text{ACC} + b_3 \text{TEA} + b_4 \text{REA}$$

โดยที่ OLE = ความผูกพันในการเรียนออนไลน์ของนักศึกษา

INT = ความตั้งใจจริงในการเรียนรู้ (ทางออนไลน์)

ACC = การเข้าถึงการเรียนทางออนไลน์

TEA = การสอนของอาจารย์

REA = สัมพันธภาพของนักศึกษากับอาจารย์

a = ค่าคงที่

b = สัมประสิทธิ์ของตัวแปร

นิยามปฏิบัติการ (Operational definition) ในการวิจัยมีดังนี้

ความผูกพันในการเรียนรู้ (OLE) หมายถึง การมีพฤติกรรมที่แสดงถึงความชอบความรักในการเรียนออนไลน์ สนใจติดตามการเรียนเข้าร่วมชั้นเรียนออนไลน์ มีส่วนร่วมในการเรียน เช่นทำงานหรือกิจกรรมต่างๆ ในการเรียนที่ผู้บรรยายมอบหมายในวิชาที่เรียนอย่างสม่ำเสมอ

ความตั้งใจจริงในการเรียนรู้ทางออนไลน์ (INT) หมายถึง ผู้เรียนมีความตั้งใจศึกษาเรียนรู้ในวิชาที่ออนไลน์เข้าเรียน มุ่งมั่นหาความรู้ ไม่ย่อท้อหรือเบื่อเรียนแม้จะมีปัญหาอุปสรรคในการเข้าชั้นเรียน มีความมุ่งมั่นในการเรียน

การเข้าถึงการเรียนทางออนไลน์ (ACC) หมายถึง ความสะดวกรวดเร็วในการเข้าระบบออนไลน์ เพื่อเข้าเรียนในชั้นเรียน มหาวิทยาลัยมีระบบที่นักศึกษาเข้าชั้นเรียนออนไลน์ได้สะดวก รวดเร็วและไม่มีปัญหาอุปสรรคในการออนไลน์เข้าเรียนในระบบออนไลน์ของมหาวิทยาลัย

การสอนของอาจารย์ (TEA) หมายถึง อาจารย์ผู้สอนหรือผู้บรรยายในการเรียนออนไลน์ มีการอธิบาย นำเสนอ มีการใช้อุปกรณ์หรือเทคนิคต่างๆ ประกอบการบรรยาย มีการสอนที่เข้าใจและมีความชัดเจนเข้าใจง่าย

สัมพันธภาพของนักศึกษากับอาจารย์ (REL) หมายถึง ลักษณะของผู้บรรยายหรือผู้สอนที่ทำให้ นักศึกษาเกิดความไว้วางใจ มีความกล้าที่จะพูดคุยกับอาจารย์ ไม่ลังเลที่จะถามปัญหาและสิ่งที่ไม่เข้าใจ กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นและติดต่อสื่อสารกับอาจารย์

รายงาน เบลูจิติรี

การวิเคราะห์การหาตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันในการเรียนออนไลน์ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression) สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential analytical statistics) ได้แก่ Pearson correlation, T-test, F-test และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R^2 : Multiple Regression coefficients) และ Durbin-Watson (DW)

5. ผลการศึกษา

5.1 ผลการศึกษาพบโครงสร้างกลุ่มตัวอย่างของนักศึกษาที่เรียนออนไลน์ประกอบด้วย นักศึกษาชายร้อยละ 64.1 และนักศึกษาหญิงร้อยละ 35.9 กลุ่มตัวอย่างศึกษาอยู่ในคณะรัฐศาสตร์มีสัดส่วนมากที่สุด รองลงมาเป็นคณะนิติศาสตร์ คณะบริหารศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ คณะสื่อสารมวลชน นักศึกษา Pre-degree คณะวิทยาศาสตร์ คณะทรัพยากรมนุษย์ และคณะเศรษฐศาสตร์ โดยมีสัดส่วนร้อยละ 30.5, 25.6, 16.9, 9.8, 7.2, 4.8, 2.4, 1.6, 0.7 และ 0.5 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนตัวอย่างนักศึกษาที่เรียนออนไลน์จำแนกตามคณะ

คณะที่ศึกษาอยู่ของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
รัฐศาสตร์	1,585	30.5
นิติศาสตร์	1,332	25.6
บริหารศาสตร์	880	16.9
มนุษยศาสตร์	510	9.8
ศึกษาศาสตร์	372	7.2
สื่อสารมวลชน	248	4.8
Pre-degree	125	2.4
วิทยาศาสตร์	81	1.6
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์	37	0.7
เศรษฐศาสตร์	26	0.5
รวม	5,196	100

ในส่วนอายุและรายได้ของนักศึกษาที่เข้าเรียนทางออนไลน์มีอายุน้อยที่สุด 15 ปี มากที่สุด 72 ปี โดยเฉลี่ยแล้วมีอายุ 29 ปี เนื่องด้วยมหาวิทยาลัยรามคำแหงมีการจัดการเรียนการสอนแบบตลาดวิชา ผู้ที่ต้องการเรียนสามารถสมัครและเข้าเรียนได้โดยไม่ต้องสอบคัดเลือก ช่วงอายุของนักศึกษาจึงมีช่วงกว้างมาก ตั้งแต่วัยรุ่นไปจนถึงผู้สูงอายุ นักศึกษาที่เรียนออนไลน์ส่วนใหญ่มีการทำงานหารายได้ไปพร้อมกันกับการเรียน ผลการสำรวจพบว่ามีสัดส่วนถึงร้อยละ 73.5 นักศึกษาที่ทำงานหรือมีภาระกิจในการหารายได้ที่ต้องทำควบคู่ไปกับการเรียนนี้ส่วนใหญ่ทำงานเป็นพนักงานบริษัทหรือลูกจ้างร้านค้ามีส่วนสักร้อยละ 42.64 รองลงมาเป็นค้าขายรายย่อยหรืออาชีพอิสระหรือรับจ้าง (ร้อยละ 25.42) รับราชการหรือทำงานรัฐวิสาหกิจ (ร้อยละ 23.09) ทำการเกษตร (ร้อยละ 3.98) และเจ้าของธุรกิจขนาดกลางถึงขนาดใหญ่ (ร้อยละ 2.08) ตามลำดับ งานอื่นๆ ที่ไม่มีรายได้ประจำ ได้แก่ ผู้เกษียณอายุ การเป็นแม่บ้าน พ่อบ้าน พระสงฆ์ ผู้ช่วยงานในวัด

ในการเรียนออนไลน์ผลการสำรวจพบว่าอุปกรณ์ที่ใช้เป็นประจำในการเรียนออนไลน์ของนักศึกษา มากที่สุดคือ โทรศัพท์มือถือ คิดเป็นร้อยละ 56.7 มีมากกว่าครึ่งของอุปกรณ์อื่นๆ ที่ใช้ในการเข้าระบบของมหาวิทยาลัยเพื่อการเรียนทางออนไลน์ รองลงมาเป็น โน้ตบุ๊ค ไอแพดหรือแท็บเล็ต และคอมพิวเตอร์ คิดเป็นร้อยละ 20.9, 11.4 และ 10.9 ตามลำดับ

5.2 การศึกษาระดับความผูกพัน(Engagement) ในการเรียนออนไลน์ พิจารณาเปรียบเทียบจากค่าเฉลี่ยของแต่ละพฤติกรรมในการเรียนออนไลน์ (ตารางที่ 3) พบว่า พฤติกรรมที่แสดงถึงความผูกพันในการเรียนออนไลน์ของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีมากที่สุดคือ การที่นักศึกษาอ่านและติดตามข้อความที่อาจารย์เขียนไว้บนออนไลน์ทุกข้อความ รองลงมาคือ การติดตามข้อมูลข่าวสารการสอนทางออนไลน์ทุกวิชา มีความพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ในการเรียนการสอนออนไลน์ ในการเรียนมีการออนไลน์และเข้าร่วมชั้นเรียนตั้งแต่ต้นจนจบ ทำการบ้านหรืองานอื่นๆ ที่ได้จากการเรียนทุกงาน และเข้าเรียนทางออนไลน์ครบทุกครั้งในวิชาที่มีการลงทะเบียนเรียนตามลำดับ

ตารางที่ 3 ความผูกพันในการเรียนออนไลน์

พฤติกรรม	ค่าเฉลี่ย *	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
อ่านและติดตามทุกข้อความที่อาจารย์เขียนหรือโพสออนไลน์ไว้	7.03	3.029
ติดตามข้อมูลข่าวสารการสอนทุกวิชา	6.78	2.915
พอใจในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ในการเรียนการสอนออนไลน์	6.52	3.067
ออนไลน์และเข้าร่วมชั้นเรียนตั้งแต่ต้นจนจบ	5.85	3.280
ทำการบ้านหรืองานอื่นๆ ที่ได้จากการเรียนทุกงาน	5.59	3.449
เข้าเรียนทางออนไลน์ครบทุกครั้ง	5.46	3.129

หมายเหตุ * ค่าต่ำสุด = 1 ค่าสูงสุด = 10

5.3 ตัวแปรความผูกพันในการเรียนออนไลน์ (Online Learning Engagement)

ผลการวิเคราะห์ลักษณะของตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรแต่ละตัวมีค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ลักษณะตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

(N= 5,196)

ตัวแปร	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ความผูกพันในการเรียน	6.00	60.00	37.22	15.52
ความตั้งใจจริงในการเรียนรู้	6.00	60.00	50.89	10.40
การเข้าถึงการเรียนออนไลน์	3.00	30.00	21.07	7.81
การสอนของอาจารย์	3.00	30.00	21.84	7.19
สัมพันธภาพของนักศึกษากับอาจารย์	2.00	20.00	14.39	5.14

พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ละคู่ (Pearson correlation: r) ตัวแปรอิสระคือ ความตั้งใจจริงในการเรียนรู้ การสอนของอาจารย์ การเข้าถึงการเรียนออนไลน์ และ

สัมพันธ์ภาพของนักศึกษากับอาจารย์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในการเรียนออนไลน์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

การสอนของอาจารย์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในการเรียนออนไลน์ (Online Learning Engagement) ในทิศทางเดียวกันที่ระดับ 0.592

การเข้าถึงการเรียนออนไลน์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในการเรียนออนไลน์ (Online Learning Engagement) ในทิศทางเดียวกันที่ระดับ 0.589

สัมพันธ์ภาพของนักศึกษากับอาจารย์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในการเรียนออนไลน์ (Online Learning Engagement) ในทิศทางเดียวกันที่ระดับ 0.573 และ

ความตั้งใจจริงในการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในการเรียนออนไลน์ (Online Learning Engagement) ในทิศทางเดียวกันที่ระดับ 0.482

ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระด้วยกันมีความสัมพันธ์กันไม่สูง กล่าวคือ ตัวแปรอิสระทุกคู่มีความสัมพันธ์กันไม่เกิน 0.7 ซึ่งทำให้ตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์นี้ไม่ทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity ในค่าการทำนายของสมการ (ตารางที่ 5)

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา (Pearson correlation: r)

ตัวแปร	ความผูกพันในการเรียน	ความตั้งใจจริงในการเรียนรู้	การเข้าถึงการเรียนออนไลน์	การสอนของอาจารย์	สัมพันธ์ภาพของนักศึกษา กับอาจารย์
ความผูกพันในการเรียน	1				
ความตั้งใจจริงในการเรียนรู้	0.482**	1			
การเข้าถึงการเรียนออนไลน์	0.589**	0.539**	1		
การสอนของอาจารย์	0.592**	0.624**	0.685**	1	
สัมพันธ์ภาพของนักศึกษา กับอาจารย์	0.573**	0.569**	0.617**	0.648**	1

** นัยสำคัญ 0.01

รายงาน เบลูจศิริ

ผลการวิเคราะห์หัตถถอยพหุ (Multiple Regression) พบว่า ค่าทำนายของสมการ R Square = 0.449 และค่า Durbin-Watson = 1.999 ค่า F = 1,056.616 และค่า Sig = 0.000 (ตารางที่ 6)

ตารางที่ 6 ค่าการทำนายของสมการความผูกพันในการเรียนออนไลน์

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	F	Sig
.670 ^a	.449	.448	11.52935	1.999	1,056.616	0.000

ผลการวิเคราะห์ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระที่ศึกษา (ตารางที่ 7) ดังนี้

ตัวแปรความตั้งใจจริงในการเรียนรู้ (INT) มีค่า Unstandardized Coefficient (B) = 0.112 ค่า Standardized Coefficient (Beta) = 0.075 ค่านัยสำคัญ (sig) = 0.000

การเข้าถึงการเรียนออนไลน์ (ACC) มีค่า Unstandardized Coefficient (B) = 0.505 ค่า Standardized Coefficient (Beta) = 0.254 ค่านัยสำคัญ (sig) = 0.000

การสอนของอาจารย์ผู้สอน (TEA) มีค่า Unstandardized Coefficient (B) = 0.483 ค่า Standardized Coefficient (Beta) = 0.0.223 ค่านัยสำคัญ (sig) = 0.000

สัมพันธภาพของนักศึกษากับอาจารย์ (REA) มีค่า Unstandardized Coefficient (B) = 0.69 ค่า Standardized Coefficient (Beta) = 0.228 ค่านัยสำคัญ (sig) = 0.000

ค่าคงที่ (Constant) มีค่า Unstandardized Coefficient (B) = 0.69 ค่านัยสำคัญ (sig) = 0.614

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์สมการความผูกพันในการเรียนออนไลน์

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.403	0.799	-	.504	.614
ความตั้งใจจริงในการเรียนรู้ (INT)	0.112	0.021	0.075	5.440	.000
การเข้าถึงการเรียนออนไลน์ (ACC)	0.505	0.030	0.254	16.945	.000
การสอนของอาจารย์ (TEA)	0.483	0.035	0.223	13.765	.000
สัมพันธภาพของนักศึกษากับอาจารย์ (REA)	0.690	0.044	0.228	15.589	.000

ในด้านตัวแปรสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันในการเรียนออนไลน์ (Online Learning Engagement) พิจารณาผลการวิเคราะห์ในตาราง 5 ตัวแปรสำคัญที่ศึกษาทุกตัวมีผลต่อความผูกพันในการเรียนออนไลน์ของนักศึกษา สามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$OLE = 0.112 INT + 0.505 ACC + 0.483 TEA + 0.69 REA \quad \dots\dots\dots(\text{สมการ 1})$$

(5.440**) (16.945**) (13.765**) (15.589**)

** ระดับนัยสำคัญ 0.01

$$R^2 = 0.449 \qquad F = 1,056.62 \qquad DW = 2$$

$$Adj R^2 = 0.448$$

จากสมการ (1) อธิบายได้ว่าตัวแปรสำคัญ ได้แก่ ความตั้งใจจริงในการเรียนรู้ (INT) การเข้าถึงในการเรียนออนไลน์ (ACC) การสอนของอาจารย์ผู้สอนออนไลน์ (TEA) และสัมพันธภาพของนักศึกษากับอาจารย์ (REA) มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงความผูกพันในการเรียนออนไลน์ไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญ สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงความผูกพันในการเรียนออนไลน์ได้ ร้อยละ 45 นอกนั้นสามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรอื่นที่ไม่ได้นำมาศึกษา ซึ่งแต่ละตัวแปรอิสระที่ศึกษามีผลต่อความผูกพันในการเรียนออนไลน์ดังนี้

ความตั้งใจจริงในการเรียนรู้ (INT) เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วยจะทำให้ความผูกพันในการเรียนออนไลน์เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน 0.112 หน่วย

การเข้าถึงในการเรียนออนไลน์ (ACC) เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วยจะทำให้ความผูกพันในการเรียนออนไลน์เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน 0.505 หน่วย

การสอนของอาจารย์ผู้สอนออนไลน์ (TEA) เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วยจะทำให้ความผูกพันในการเรียนออนไลน์เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน 0.483 หน่วย

สัมพันธภาพของนักศึกษากับอาจารย์ (REA) เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วยจะทำให้ความผูกพันในการเรียนออนไลน์เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน 0.69 หน่วย

ในส่วนของการเปรียบเทียบผลของตัวแปรที่มีต่อความผูกพันในการเรียนออนไลน์ (OLE) (พิจารณาจากค่าคะแนนมาตรฐาน: Standardized Coefficients) พบว่า การเข้าถึงในการเรียนออนไลน์ มีผลทำให้ความผูกพันในการเรียนออนไลน์เพิ่มขึ้นมากที่สุด (Beta = 0.254) รองลงมาคือ สัมพันธภาพของนักศึกษากับอาจารย์ (Beta = 0.228) การสอนของอาจารย์ผู้สอนออนไลน์ (Beta = 0.223) และความตั้งใจจริงในการเรียนรู้ (Beta = 0.075) ตามลำดับ

สรุป

การวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อวัดระดับความผูกพันในการเรียนทางออนไลน์ของนักศึกษา โดยใช้มหาวิทยาลัยรามคำแหงเป็นกรณีศึกษา และค้นหาตัวแปรสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันในการเรียนออนไลน์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุในการวัด การเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่มีความถูกต้องและน่าเชื่อถือ

ผลการสำรวจพบว่าอุปกรณ์ที่ใช้เป็นประจำในการเรียนออนไลน์มากที่สุดคือ โทรศัพท์มือถือ มีสัดส่วนมากถึงร้อยละ 56.7 รองลงมาเป็นโน้ตบุค ไอแพดหรือแท็บเล็ต และคอมพิวเตอร์ โดยมีสัดส่วนร้อยละ 20.9 11.4 และ 10.9 ตามลำดับ

ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันในการเรียนทางออนไลน์ของนักศึกษาที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างมีระดับปานกลาง ตัวแปรความตั้งใจจริงในการเรียนรู้ การเข้าถึงในการเรียนออนไลน์ การสอนของอาจารย์ ผู้สอนออนไลน์ และสัมพันธภาพของนักศึกษากับอาจารย์ มีผลเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลงความผูกพันในการเรียนออนไลน์อย่างมีนัยสำคัญ สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงความผูกพันในการเรียนออนไลน์ได้ ร้อยละ 45 นอกนั้นสามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรอื่นที่ไม่ได้นำมาศึกษา โดยที่การเข้าถึงในการเรียนออนไลน์ มีผลทำให้ความผูกพันในการเรียนออนไลน์เพิ่มขึ้นมากที่สุด รองลงมาคือ สัมพันธภาพของนักศึกษากับอาจารย์ การสอนของอาจารย์ผู้สอนออนไลน์ และความตั้งใจจริงในการเรียนรู้ตามลำดับ

อภิปรายผล

ผลการศึกษาพบว่าระดับความผูกพันในการเรียนออนไลน์มีระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัย ของ Gray and DiLoreto (2016) ซึ่งวิจัย online engagement ของนักเรียนทางตะวันออกเฉียงใต้ของ ประเทศสหรัฐอเมริกาพบ online engagement ของนักเรียนมีระดับปานกลางเช่นกัน

ตัวแปรการเข้าถึงในการเรียนออนไลน์ของนักศึกษาในการวิจัยนี้เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันในการเรียนออนไลน์ สอดคล้องกับตัวแปรการปฏิสัมพันธ์กับขณะที่เรียนซึ่ง Meyer (2014) พัฒนาขึ้นมาใช้ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเรียนออนไลน์ ของนักเรียนออนไลน์แห่งชาติ (The National Survey of Student Engagement: NSSE) ความล่าช้าในการเข้าระบบออนไลน์มีผลทำให้ผู้เรียนไม่ยอมเข้าเรียนหรือไม่สนใจเข้าเรียนออนไลน์ เช่นเดียวกับ Teemu Raitaluoto (2022, Online) ทำการศึกษาและอธิบายถึงวิธีการเพิ่มความผูกพัน (Engagement) ของลูกค้าต่อเว็บไซต์ไว้ว่า ความล่าช้าหรือปัญหาในการดาวน์โหลดเว็บไซต์หรือแอปพลิเคชันร้านค้าต่างๆ จะทำให้ผู้ขายสูญเสียยอดขายมากกว่า 2 พันล้านเหรียญ ในแต่ละปี และร้อยละ 88 ลูกค้าออนไลน์จะไม่กลับมาเข้าเว็บไซต์อีก

ในด้านสัมพันธภาพของนักศึกษากับอาจารย์ผู้สอนที่มีต่อความผูกพันในการเรียนออนไลน์ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ Dixon (2010) ซึ่งอธิบายว่าการติดต่อสื่อสารระหว่างนักเรียนกับผู้บรรยายเป็นสิ่งสำคัญต่อความผูกพัน (engagement) ของนักเรียนออนไลน์ และสอดคล้องกับการวิจัยของ Gray and

DiLoreto (2016) และ Young and Bruce (2011) ซึ่งพบว่าลักษณะของครูผู้บรรยาย และการติดต่อสื่อสารของครูผู้บรรยายที่ดีมีความสำคัญในการเรียนออนไลน์ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Vayre and Vonthron (2017) ศึกษาวิจัย engagement ของนักเรียนออนไลน์ พบว่า แรงสนับสนุนจากครูเป็นเพียงตัวแปรเดียวที่มีผลต่อ engagement ในการเรียนออนไลน์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการพัฒนา

หน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องควรศึกษาและนำข้อมูลตัวแปรต่างๆ ที่มีผลต่อความผูกพันในการเรียนออนไลน์มาใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำนโยบายและแผนในการส่งเสริมสนับสนุนสถาบันการศึกษา เพื่อการจัดให้มีระบบออนไลน์ที่ให้ความสะดวกและรวดเร็วในการออนไลน์เข้าเรียน เสริมสร้างความผูกพันในการเรียนออนไลน์ของนักศึกษา

สัมพันธภาพของนักศึกษากับอาจารย์ หรือคุณลักษณะอาจารย์ผู้สอนมีผลต่อความผูกพันในการเรียนออนไลน์ อาจารย์ผู้สอนหรือผู้บรรยายควรมีการวางแผนปรับปรุงรูปแบบการสอนให้เหมาะสมกับการเรียนแบบออนไลน์ มีกลยุทธ์ในการสอนที่จูงใจให้นักศึกษาติดตามการเรียนออนไลน์มีความผูกพันในการเรียนออนไลน์มากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

สถาบันการศึกษาควรมีการศึกษาติดตามความผูกพัน (Engagement) ในการเรียนออนไลน์ของนักเรียนในทุกระดับการศึกษาเพื่อเป็นข้อมูลนำไปปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอน วิธีการสอนออนไลน์ให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันในการเรียนออนไลน์และศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันและตัวแปรของความผูกพันในการเรียนออนไลน์ของการศึกษาในระดับต่างๆ

ควรศึกษาวิจัยตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาศึกษาในการวิจัยนี้ เพื่อค้นหาตัวแปรใหม่ๆ ที่จะส่งผลความผูกพันในการเรียนออนไลน์ที่จะมีการเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับความผูกพันในการเรียนออนไลน์เพื่อจะได้ข้อมูลเชิงลึกมาใช้เสริมข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ

راجون เบญจศิริ

รายการอ้างอิง

- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (KMUTT). (ม.ป.ป.). วันที่ค้นข้อมูล 23 เมษายน 2563, เข้าถึงได้จาก http://www.kmutt.ac.th/organization/Education/Technology/tech_ed/constructionism/constructionism2.html
- สุรศักดิ์ วานิชชัยวัฒน์กุล. (ม.ป.ป.) *ทฤษฎีการเรียนรู้*. วันที่ค้นข้อมูล 23 เมษายน 2563, เข้าถึงได้จาก <http://www.novabizz.com/NovaAce/Learning.htm>
- Akyol, Z., Vaughan, N., & Garrison, D. R. (2011). The impact of course duration on the Development of a community of inquiry. *Interactive Learning Environments, 19*(3), 231-246.
- Cai, Q. (2017). Enhance student engagement through leadership strategies. *Transformative Dialogues: Teaching & Learning Journal, 9*(3), 1-7.
- Cochran, W. G. (1953). *Sampling Techniques*. Retrieved January 5, 2021, from <http://www.personalityresearch.org/papers/clark.html>
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavior Sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates, United State of America.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of Psychological Test* (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Dennis. (2021). *10 Proven Ways to Increase Audience Engagement on Your eCommerce*. Retrieved May 1, 2020, from https://en.wikipedia.org/wiki/Seymour_Papert
- Deschaine, M. E., & Whale, D. E. (2017). Increasing student engagement in online educational leadership courses. *Journal of Educators Online, 14*(1), 36-47.
- Dixson, M. D. (2010). Creating effective student engagement in online courses: What do students find engaging?. *Journal of the Scholarship of Teaching and Learning, 10*(2), 1-13.
- Dixson, M. D. (2015). Measuring student engagement in the online course: The online student engagement scale (OSE). *Online Learning, 19*(4), 143-157.
- Gray, J. A., & DiLoreto, M. (2016). The effects of student engagement, student satisfaction, and perceived learning in online learning environments. *International Journal of Educational Leadership Preparation, 11*(1), n1.
- Garrison, D. R., Anderson, T., & Archer, W. (2001). Critical thinking, cognitive presence, and computer conferencing in distance education. *American Journal of Distance Education, 15*(1), 7-23.
- Martin, F., & Bolliger, D. U. (2018). Engagement matters: Student perceptions on the importance of engagement strategies in the online learning environment. *Online Learning, 22*(1), 205-222.
- Meyer, K. A. (2014). Student engagement in online learning: What works and why. *ASHE Higher Education Report, 40*(6), 1-14.

- Papert, S. (1928). *Wikipedia Seymour Papert*. Retrieved April 22, 2020 from https://en.wikipedia.org/wiki/Seymour_Papert
- Raitaluoto, T. (2022). *How to increase your website engagement [Ultimate guide]*. Retrieved April 1, 2020 from <https://www.coredna.com/blogs/increase-website-engagement>.
- Stephan, S. H. (2017). Embracing engagement through technology in online legal education. *Distance Learning, 14*(3), 37-41.
- Swan, K., Shea, P., Richardson, J., Ice, P., Garrison, D. R., Cleveland-Innes, M., & Arbaugh, J. B. (2008). Validating a measurement tool of presence in online communities of inquiry. *E-mentor, 2*(24), 1-12.
- Vayre, E., & Vonthron, A. M. (2017). Psychological engagement of students in distance and online learning: Effects of self-efficacy and psychosocial processes. *Journal of Educational Computing Research, 55*(2), 197-218.
- Yamane, T. (1967). *Taro Statistic: An Introductory Analysis*. New York: Harper & Row.
- Young, S., & Bruce, M. A. (2011). Classroom community and student engagement in online courses. *Journal of Online Learning and Teaching, 7*(2), 219-230.

การพัฒนาการบริหารภาครัฐที่เหมาะสมในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
**Public Administration Development Appropriate in
 the Eastern Economic Corridor**

สุรภัทร์ พิไชยแพทย (Surapat Bhichaipat)¹

ธีระ กุลสวัสดิ์ (Teera Kulsawat)²

¹นิสิตปริญญาเอกหลักสูตรรัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์และความมั่นคง

Student, Doctor of Political Science Program in Strategy and Security,

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ที่ปรึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชายุทธศาสตร์และความมั่นคง คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

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

Faculty of Political Science and Law, Burapha University

E-mail: surapat@ms.su.ac.th

Received: 20 July 2020

Revised: 21 October 2020

Accepted: 23 October 2020

บทคัดย่อ

จากสภาพปัญหาและข้อจำกัดทางโครงสร้างของการพัฒนาการบริหารภาครัฐในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ที่พบจากการวิจัย พบปัญหาด้านกฎหมาย ปัญหาด้านการบริหารจัดการภาครัฐ และปัญหาเรื่องการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคล ผู้วิจัยได้เสนอรูปแบบการพัฒนาการบริหารภาครัฐที่เหมาะสมในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก โดยสามารถแบ่งโครงสร้างที่มุ่งหวังของการพัฒนาบริหารภาครัฐที่เหมาะสม ประกอบด้วย ด้านที่ 1 การพัฒนากฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารภาครัฐ ให้เท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสภาพบริบทของพื้นที่ ได้อย่างเหมาะสมต่อการพัฒนาประเทศไปพร้อมกับการยอมรับและการอยู่ร่วมกันของประชาชนในพื้นที่ ควรมีการปรับแก้กฎหมายให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของคนในพื้นที่ให้อำนาจประชาชนในพื้นที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของคณะกรรมการดูแลในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษ EEC และไม่ควรรวมศูนย์อำนาจกฎหมายที่คณะกรรมการแบบเบ็ดเสร็จมากเกินไป เพราะทำให้หน่วยงานราชการเชิงพื้นที่ทำงานได้ไม่คล่องตัวแก้ไขปัญหาในพื้นที่ผิดพลาดไม่รวดเร็วลดอำนาจเบ็ดเสร็จตามกฎหมายของคณะกรรมการพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกให้น้อยลง

สุรภัทร พิไชยแพทย์ และธีระ กุลสวัสดิ์

เพิ่มอำนาจกฎหมายโดยให้มีกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนเพิ่มมากขึ้น และหน่วยงานภาครัฐที่อยู่ในพื้นที่เพราะรู้ปัญหามากที่สุดและรักษาผลประโยชน์ของจังหวัดทำให้การพัฒนาควบคู่ไปกับการอยู่ร่วมกันอย่างพึ่งพิงเอื้อประโยชน์ต่อกันและกัน “ลดอำนาจรัฐส่วนกลาง กระจายอำนาจทางกฎหมายให้กับประชาชนและหน่วยงานในพื้นที่เพิ่มมากขึ้นเพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาร่วมกันในฐานะเจ้าของพื้นที่บ้านเกิด รวมถึงการเพิ่มอำนาจทางกฎหมายให้ประชาชนสามารถตรวจสอบและถ่วงดุลคณะกรรมการบริหารพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เพราะมิได้หมายความว่าบริหารจัดการที่รวดเร็ว ฉับไว จะกระทำการให้ผลประโยชน์ของสาธารณะจะเสียหายอย่างไรก็ได้ ควรต้องมีการตรวจสอบถ่วงดุลเพื่อรักษาไว้ซึ่งความมี “ประสิทธิภาพต่อการบริหารจัดการ” ควรเป็น “สะดวก เข้าใจง่าย เข้าถึง ฉับไว พร้อมตรวจสอบ” เพราะเมื่อเกิดความเสียหายแล้วกระบวนการเยียวยาอาจไม่ทันท่วงทีหรืออาจไม่คุ้มค่าต่อทรัพยากรที่พื้นที่ต้องเสียหายไป

คำสำคัญ: การพัฒนา, การบริหารภาครัฐ, เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

Abstract

From the problems and structural limitations of the development of public administration in the Eastern Special Development Zone Research found Encountered legal problems Problems in public administration and problems with the development of human resource management systems The researcher proposed a suitable government development model in the Eastern Special Development Zone. It can divide the structure that aims to develop appropriate public administration, including area 1, law development. Regulations related to public administration to keep up with the changes in the context of the area appropriately for the national development along with the acceptance and coexistence of the people of the area. The law should be amended in accordance with the way of life of the people in the area, empowering the people in the area to be part of the supervisory committee in the EEC special development zone, and the legal center should not be centralized by the comprehensive committee. Too, because the spatial government agency can not work smoothly, solve the problem in the fault area not quickly Reduce the legal authority of the Eastern Special Development Zone Commission. Increase the power of law by increasing public participation processes. And government agencies in the area because they know the most problems and protect the interests of the province, allowing development in tandem with a coexistence of mutual benefit. "Reduce the central state power Decentralizing the legal power to more people and local authorities to determine the common development direction as the owner of the hometown. As well as increasing the legal power for people to inspect and balance the Eastern Special Development Zone Executive Board It does not

mean that the speedy management will harm the public interest in any way. There should be a check and balance in order to maintain “Efficiency for Management” should be “convenient, understandable, accessible, prompt and inspected” because once the damage occurs, the remedial process may not be timely or may not be worthwhile for the damaged resources.

Keywords: Development, Public Administration, Appropriate in the Eastern Economic Corridor

บทนำ

นับจากการเกิดระบบทุนนิยมที่มุ่งเน้นการพัฒนากระบวนเศรษฐกิจในยุคกระแสของโลกาภิวัตน์ ทำให้ประเทศต่างๆ ต้องปรับตัวในการพัฒนารูปแบบของการบริหารจัดการประเทศให้สอดคล้องกับบริบททางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองให้เป็นที่ไปในทิศทางที่สอดคล้องต่อการประสานผลประโยชน์ได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของการพัฒนาที่ต้องปรับเปลี่ยนให้ทันต่อสถานการณ์ทั้งนี้ก็เพื่อสร้างความสามารถ ความได้เปรียบเชิงแข่งขันต่อประเทศอื่นๆ (Competitive Advantage) ทำให้บรรดาประเทศกำลังพัฒนาต้องปรับตัวเพื่อเสริมสร้างศักยภาพทางเศรษฐกิจของตน ให้สามารถอยู่รอดจากกระแสของการพัฒนาการที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในยุคปัจจุบัน

ประเทศไทยถือได้ว่าจัดอยู่ในประเทศกำลังพัฒนาโดยมีความพยายามที่จะปรับตัวในการสร้างความเจริญทางสังคมเศรษฐกิจ โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมการลงทุนการสร้างระบบเศรษฐกิจแบบมหภาคที่มุ่งเน้นไปที่การกระจายความเจริญไปยังภูมิภาคส่วนต่างๆ ผ่านการยกระดับของการเสริมสร้างการเติบโตทางเศรษฐกิจ ด้านโครงสร้างพื้นฐานพัฒนาอุตสาหกรรมขนาดใหญ่เพื่อให้ชาวต่างชาติมาลงทุน โดยเพื่อสร้างความได้เปรียบทางเศรษฐกิจในภูมิภาคอาเซียน โดยในปี พ.ศ. 2561 ได้มีการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2581) และผ่านกฎหมายพระราชบัญญัติเขตพัฒนาพิเศษ พ.ศ. 2561 กำหนดให้มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ประกอบการนักลงทุนทั้งในประเทศและต่างประเทศเข้ามาประกอบอุตสาหกรรมโดยจัดให้อยู่ในข้อกำหนดพิเศษ ทำให้เกิดการคล่องตัวในการประกอบธุรกิจ โดยภาครัฐของไทย ได้อำนวยความสะดวกให้จากกฎหมายที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ที่ใช้เป็นเข็มทิศกำหนดเป็นกรอบการทำงานเพื่อยกระดับเศรษฐกิจไทยที่ต้องมีการจัดเตรียม โครงสร้างการบริหารราชการแผ่นดิน การจัดการภาครัฐให้ ครอบคลุมสนองต่อการค้า การลงทุน ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างเบ็ดเสร็จและทันสมัยต่อการทำงานร่วมกันกับภาคเอกชน โดยมีเนื้อหาสาระที่สำคัญเกี่ยวกับการมุ่งเน้นการพัฒนาทางเศรษฐกิจการค้าการลงทุนในการเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันและสร้างโอกาสความเสมอภาคทางสังคมรวมถึงคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่และไม่ให้

สุรภัทร พิไชยแพทย์ และธีระ กุลสวัสดิ์

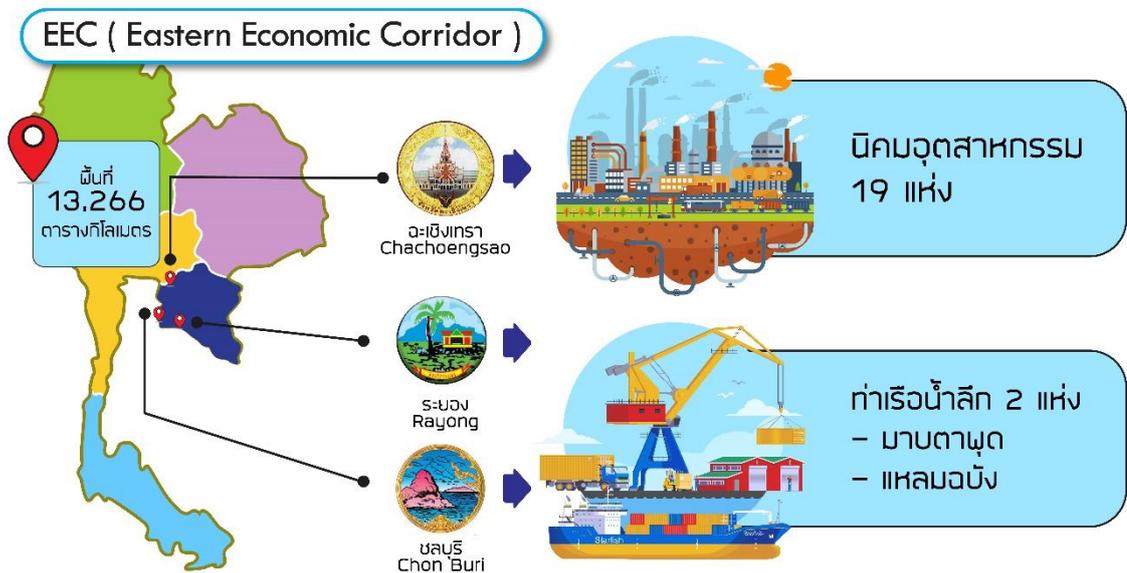
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้รับผลกระทบเสียหายจากการเปิดเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกหรือเสียหายน้อยที่สุด (นพดล วิทยารักษ์ และเอกพร รักความสุข, 2562)

การพัฒนาเชิงพื้นที่ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก นั้นเป็นหนึ่งในประเด็นสำคัญของการสร้างยุทธศาสตร์ เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจภูมิภาคของไทยกับอาเซียนให้เกิดความยั่งยืน การพัฒนาการบริหารภาครัฐจึงเป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนการปฏิรูประบบราชการให้ทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยต้องเปิดโอกาสให้หน่วยงานราชการทั้งภูมิภาคและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้นำเสนอความต้องการจากปัญหาเชิงพื้นที่ในฐานะหน่วยงานที่อยู่ใกล้ชิดกับปัญหามากที่สุดและเป็นผู้สัมผัสความเข้าใจที่เกี่ยวข้องกับปัญหาในฐานะผู้มีส่วนได้เสียโดยตรง ทั้งนี้จะเป็นการพัฒนากระบวนราชการโดยการนำปัญหาข้อเรียกร้องสะท้อนจากข้างล่างขึ้นบน (Bottom up) เพื่อแสดงถึงการแก้ไขปัญหาโดยคำนึงถึงความมีส่วนร่วมของชุมชนพื้นที่ เพื่อสร้างจุดสมดุลในการขับเคลื่อนการพัฒนาการบริหารภาครัฐให้ตอบสนองต่อความต้องการเชิงพื้นที่ได้อย่างเหมาะสมบนพื้นฐานความหลากหลายทางปัญหา เช่น ปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและสิ่งแวดล้อมที่ภาครัฐจะต้องจัดโครงสร้างการพัฒนาการบริหารให้สอดคล้องและเหมาะสมต่อสภาพของความเป็นจริง โดยเป็นการเสริมสร้างให้หน่วยงานราชการทั้งในระดับภูมิภาคและท้องถิ่นเตรียมความพร้อมในการรับมือการจัดทำบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนหรือผู้มาติดต่อราชการในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ได้อย่างรวดเร็วและบริการประชาชนได้อย่างเข้าถึงและเข้าใจเพื่อทำให้การบริหารจัดการระบบราชการในพื้นที่ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อสนองตอบต่อการจัดทำบริการสาธารณะดังกล่าว (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก, 2561)

ดังนั้นแล้วการปฏิรูปการพัฒนาการบริหารภาครัฐจะต้องออกแบบ กลไกโครงสร้างให้สามารถสนับสนุนการทำงานร่วมกับทุกภาคส่วนเพื่อสร้างประโยชน์และชิงความได้เปรียบในการเปิดพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเพื่อให้เกิดการดึงดูดการค้า การลงทุนทางเศรษฐกิจของผู้ประกอบการและนักลงทุนจากนานาชาติได้มั่นใจต่อระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่จะเข้ามาลงทุนในประเทศไทยและสนับสนุนให้ภาคธุรกิจสามารถดำเนินกิจการได้อย่างราบรื่นโดยไม่มีปัญหาทางบริหารจัดการภาครัฐมาเป็นข้อกำหนดที่ทำให้ผู้มาลงทุนรู้สึกเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจหรือธุรกิจที่ตนมาลงทุนในพื้นที่นี้ โดยเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งของการบริหารงานราชการเพื่อพัฒนาการบริหารภาครัฐที่ปรับเปลี่ยนจากฐานะ ผู้ให้บริการสาธารณะ “เชิงรับ” ที่คอยแต่จัดการให้บริการตามที่ประชาชนร้องขอมาหรือเป็นการให้บริการที่ไม่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ปรับเปลี่ยนเป็น “ผู้ให้บริการเชิงรุก” เพื่อสามารถทำให้ระบบบริหารราชการภาครัฐในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกสามารถสร้างความได้เปรียบเชิงแข่งขันทางเศรษฐกิจ โดยมีการพัฒนาการบริหารงานภาครัฐที่ทันสมัยตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันต่อสถานการณ์เพื่อคอยสนับสนุนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศที่มุ่งเน้นการสร้างความสำเร็จทางเศรษฐกิจเพื่อความยั่งยืน โดยมีระบบบริหารจัดการภาครัฐเป็นฟันเฟืองสำคัญต่อการเสริมแรงสนับสนุนการพัฒนาประเทศให้ไปในทิศทางอันจะนำพาสู่จุดหมายได้อย่างมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนตามนโยบาย

ของรัฐบาล อีกทั้งเป็นการสร้างความชอบธรรมให้กลับประชาชนเจ้าของพื้นที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำปฏิรูปโครงสร้างการพัฒนาการบริหารภาครัฐครั้งอีกทาง ทำให้การทำงานได้รับการตอบรับในทางที่ดี และประชาชนในพื้นที่ให้การสนับสนุนเพื่อความยั่งยืนต่อระบบราชการไทยในอนาคต (อาภาพร น่วมถนอม, 2562)

จากรายงานของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561 - 2580 ได้กล่าวถึงการสร้างความเจริญสู่ภูมิภาค เพื่อยกระดับรายได้และคุณภาพชีวิตของประชาชน และแก้ปัญหาความมั่นคงบริเวณชายแดน ให้มีความพร้อมทั้งโครงสร้าง เป็นศูนย์กลางของการคมนาคม ทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ รวมถึงเป็นศูนย์กลางของอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ในการที่จะพัฒนาด้านนวัตกรรมเมือง และส่งเสริมการท่องเที่ยว รวมถึงการเชื่อมเขตเศรษฐกิจภาคตะวันตก และภาคตะวันออกเข้าด้วยกัน ตลอดจนเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน จึงต้องสร้างความพร้อมในเรื่องเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างผังเมือง ระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการ และการอำนวยความสะดวกทางการค้า การลงทุน ข้อมูล แรงงาน กฎระเบียบต่างๆ ได้แก่ 1. จัดทำเขตนิคมอุตสาหกรรม 19 แห่ง ในพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา 2. ดำเนินการสร้างท่าเรือน้ำลึก ที่จังหวัดระยอง 2 แห่ง ได้แก่ ท่าเรือแหลมฉบัง และท่าเรือมาบตาพุด 3. ยกระดับสนามบินอู่ตะเภาให้เป็นสนามบินนานาชาติ เพื่อรองรับนักท่องเที่ยวจากสนามบินสุวรรณภูมิ



ภาพที่ 1 อุตสาหกรรมบนพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) ที่มา: โครงการวิจัยในหัวข้อเรื่องการย้ายถิ่นฐานของแรงงานบนระเบียบ E WEC-SEC:สถานการณ์ เส้นทางแนวโน้มผลกระทบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

สุรภัทร พิไชยแพทย์ และธีระ กุลสวัสดิ์

โดยมีการอ้างอิงในหัวข้อประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน หัวข้อ 1. สร้างและพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ 2. เพิ่มพื้นที่และเมืองเศรษฐกิจเพื่อเปิดประตูทางการค้า โดยมีภาครัฐเป็นผู้สร้างโอกาสในการพัฒนาพื้นที่เมืองในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกให้เป็นแหล่งการค้า การลงทุนจากนานาชาติ ซึ่งอาศัยความได้เปรียบเชิงพื้นที่ตั้งของเมืองและการจัดทำกรคมนาคม ขนส่ง สาธารณูปโภค เพื่ออำนวยความสะดวกและดึงดูดผู้สนใจลงทุนในภูมิภาคอาเซียน โดยมีเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเป็นพื้นที่กระจายสินค้า บริการ หรือสร้างฐานการผลิตในพื้นที่ที่รัฐบาลไทยจัดทำขึ้นเพื่อให้นักลงทุนสามารถอาศัยยุทธศาสตร์เชิงพื้นที่สร้างความได้เปรียบในทางธุรกิจต่อคู่แข่งในอาเซียน (บุญร่วม เทียมจันทร์, 2561, หน้า 118-119)

จากปัญหาของความเหลื่อมล้ำในทางเศรษฐกิจอันเกิดจากการที่ภาครัฐมุ่งเน้นการพัฒนาโดยที่ไม่ได้มีการปฏิรูปโครงสร้างของการพัฒนาการบริหารภาครัฐอันเป็นเสาหลักที่ค้ำพุงในการจัดสรรทรัพยากรในพื้นที่ให้เกิดความเท่าเทียมและรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อสนับสนุนต่อการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ จึงทำให้กลไกของรัฐไม่สามารถบริหารงานจัดทำบริการสาธารณะในพื้นที่ตอบสนองต่อความต้องการของ นักลงทุน ผู้ประกอบการ หรือประชาชนผู้มีส่วนได้เสีย ได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสม ต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต จึงทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำและความไม่เท่าเทียมในการใช้ทรัพยากรในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ไม่อาจจะนำพาความเจริญ การพัฒนาไปสู่จุดหมาย ดังที่ยุทธศาสตร์ได้ถูกออกแบบไว้ได้

ดังนั้น ภาครัฐจึงจำเป็นต้องสร้างระบบการบริหารราชการแผ่นดินเชิงพื้นที่โดยการปฏิรูปการพัฒนาการบริหารภาครัฐให้เป็น “หุ้นส่วนในทางยุทธศาสตร์การพัฒนาภาครัฐ” (strategic partner) ควบคู่ไปกับการพัฒนายุทธศาสตร์ทางเศรษฐกิจ” จึงจะสามารถสร้างการพัฒนาที่ควบคู่ไปกับความยั่งยืนได้ต่อไป อย่างไรก็ตามการจัดทำเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกจำเป็นต้องอยู่บนพื้นฐานของนโยบายแห่งรัฐตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 ที่ได้กำหนดให้รัฐจะต้องจัดการบริหารราชการแผ่นดินจัดให้มียุทธศาสตร์การพัฒนาชาติ พัฒนาประเทศโดยใช้หลักการพัฒนาการบริหารภาครัฐสมัยใหม่เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆ ในการผลักดันสู่เป้าหมายโดยต้องเน้นการมีส่วนร่วมและรับฟังความคิดเห็นของประชาชนทุกภาคส่วนอย่างทั่วถึง และรัฐต้องพัฒนาระบบบริหารราชการแผ่นดินทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่นและงานรัฐอย่างอื่นเป็นไปตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีโดยหน่วยงานของรัฐต้องร่วมมือและช่วยเหลือกัน ในการปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารราชการแผ่นดิน การจัดทำบริการสาธารณะและการใช้จ่ายงบประมาณให้มีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติ รัฐจัดให้มีการดำเนินการให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของรัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรมเพื่อป้องกันมิให้มีบุคคลผู้ใช้อำนาจโดยมิชอบเข้ามาก้าวก่ายแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่หรือกระบวนการทำงานของข้าราชการซึ่งจากข้อความดังกล่าวเป็นสิ่งที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญที่ถือว่าเป็น

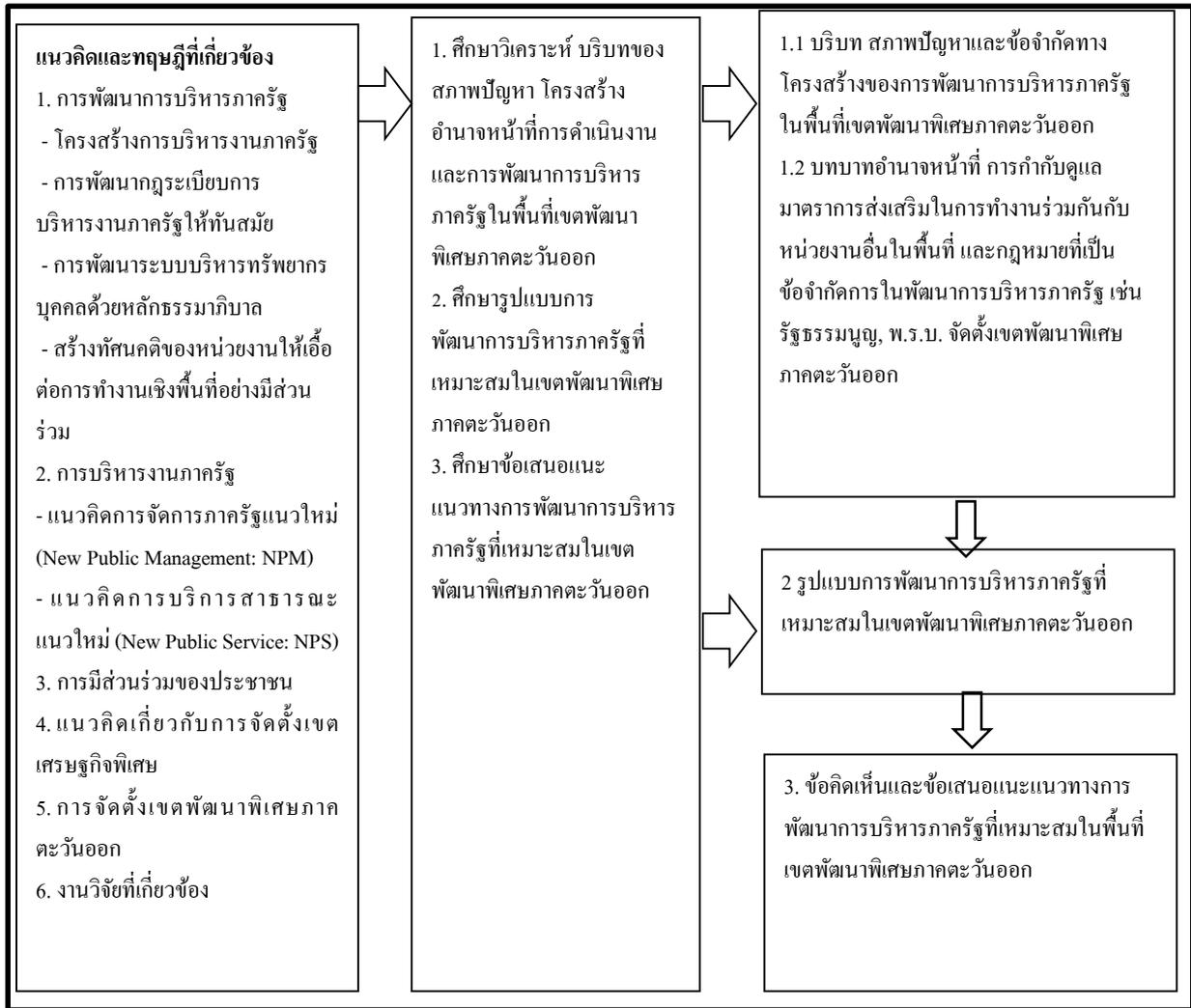
กฎหมายสูงสุดมีผลผูกพันต่อการบริหารราชการแผ่นดินในทุกภาคส่วนที่ต้องปฏิบัติตาม (มาตราที่ 64 และ 65 และมาตรา 76 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560)

จากข้อมูลที่กล่าวมาในข้างต้น ผู้วิจัยพยายามจะชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการปฏิรูปการออกแบบการพัฒนาการบริหารภาครัฐที่เหมาะสมในเขตพื้นที่พัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเพื่อทำให้การพัฒนาทางเศรษฐกิจไม่ทำให้เกิดช่องว่างความเหลื่อมล้ำทางสังคมและให้การบริหารจัดการภาครัฐเป็นกลไกในการสนับสนุนและขับเคลื่อนเพื่อให้เกิดความมั่นคงในการพัฒนาของประเทศอย่างยั่งยืน ผู้วิจัยจึงตระหนักถึงปัญหาและความสำคัญดังกล่าวจึงได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาการบริหารภาครัฐที่เหมาะสมในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเพื่อให้เป็นแนวทางต่อการพัฒนาการบริหารหน่วยงานภาครัฐที่ต้องจัดทำบริการสาธารณะทางราชการ บริการอำนวยความสะดวกสบายในการติดต่อราชการให้แก่ประชาชน นักลงทุน ผู้ประกอบการและทำงานสอดคล้องประสานร่วมกันภายในพื้นที่ระหว่างหน่วยงานของรัฐด้วยกันเองหรือระหว่างหน่วยงานของรัฐกับภาคเอกชน อันรวมถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานของรัฐในรูปแบบต่างๆ ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในการนำไปปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อให้การพัฒนาการบริหารภาครัฐตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างสอดคล้องเหมาะสมกับความต้องการของประชาชนผู้รับบริการสาธารณะและสิ่งที่สำคัญที่สุดเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศที่สะท้อนกับเจตนารมณ์ในรัฐธรรมนูญว่าด้วยเรื่องนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐในการสร้างความมั่นคงต่อการพัฒนาบริหารประเทศไทยโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของชาติ บ้านเมืองและประชาชนเป็นที่ตั้ง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาบทบาทอำนาจหน้าที่ และการพัฒนาการบริหารภาครัฐในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
2. เพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนาการบริหารภาครัฐที่เหมาะสมในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
3. เพื่อจัดทำข้อเสนอแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานภาครัฐที่เหมาะสมในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การประยุกต์เทคนิคการวิจัยเอกสาร (Documentary Research)

ศึกษาข้อมูลพื้นฐานด้านการพัฒนาการบริหารภาครัฐที่เหมาะสมในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งเอกสาร หนังสือ ตำรา แผ่นพับ สื่อชนิดต่างๆ และอินเทอร์เน็ต (Internet) ผ่านเว็บไซต์ (Website) ต่างๆ การวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis) ทั้งองค์ประกอบของการบริหารภาครัฐที่เหมาะสมในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกที่เหมาะสม ขอบเขตการบริหารภาครัฐที่เหมาะสมในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก สังเคราะห์ข้อมูลต่างๆ โดยผู้วิจัย นำไปสู่แนวทางการกำหนดองค์ประกอบของการพัฒนาการบริหารภาครัฐที่เหมาะสมในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก โดยมีการดำเนินงานดังนี้

1.1 การศึกษาข้อมูลจากเอกสารระดับปฐมภูมิ (Primary data) และเอกสารระดับทุติยภูมิ (Secondary data)

ในขั้นตอนแรกของการวิจัยเริ่มจากการที่ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลจากเอกสารระดับปฐมภูมิ (Primary data) ได้แก่ เอกสารที่เขียนขึ้นโดยบุคคลที่มีประสบการณ์ หรือเป็นประจักษ์พยานกับเหตุการณ์เรื่องราวต่างๆ ที่เกิดขึ้นในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกที่มีการบอกถึงเหตุการณ์ตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมในพื้นที่ เป็นต้น และเอกสารระดับทุติยภูมิ (Secondary data) ได้แก่ เอกสารที่เขียนจากบุคคลที่ไม่ได้เป็นประจักษ์พยานกับเหตุการณ์เรื่องราวโดยตรง แต่ได้รับการถ่ายทอดหรืออ้างอิงจากเอกสารอื่นที่เป็นระดับปฐมภูมิ ทั้งนี้ เอกสารที่ผู้วิจัยนำมาใช้ศึกษาข้อมูลสนับสนุนเป็นเอกสารสาธารณะ (Public Document) คือ ที่มีการตีพิมพ์และเผยแพร่สู่สาธารณะโดยหน่วยงานภาครัฐ เช่น นโยบายแผนงานยุทธศาสตร์ และพระราชบัญญัติกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ด้านการพัฒนาการบริหารภาครัฐที่เหมาะสมในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เป็นต้น

1.2 การคัดเลือกเอกสาร

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยคัดเลือกเอกสารเฉพาะเอกสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องราวการเปลี่ยนแปลงในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยนำข้อมูลมาเปรียบเทียบกับบริบทในพื้นที่ นอกจากนี้ผู้วิจัยยังพิจารณาจากแหล่งที่มาของข้อมูล โดยจะเป็นข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือ เพื่อเป็นการยืนยันความถูกต้องน่าเชื่อถือ (Credibility)

1.3 การวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสาร

เมื่อคัดเลือกเอกสารแล้วจึงนำเอกสารมาศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิด ทฤษฎี ข้อมูลสนับสนุนและงานวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดคำอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นว่ามีสภาพความเป็นจริงอย่างไร ประกอบด้วย ข้อมูลสภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานพื้นที่ นโยบาย แผน และยุทธศาสตร์ที่สำคัญ

ขั้นตอนที่ 2 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

ในส่วนนี้เป็นการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารภาครัฐที่เหมาะสมในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยมีการดำเนินงานดังนี้

2.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informant)

การกำหนดผู้เชี่ยวชาญ การวิจัยนี้ได้ให้ความสำคัญกับผู้ให้ข้อมูลหลักที่เป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีบทบาท มีประสบการณ์ หรือเป็นนักวิชาการที่มีชื่อเสียง เป็นผู้มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหาที่จะศึกษาเป็นสำคัญ โดยผู้วิจัยทำการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะจง (Purposive Sampling) มีผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดจำนวน 9 คน ซึ่งจำนวนนี้ไม่ใช่เกณฑ์มาตรฐาน แต่เป็นจำนวนที่ปลอดภัยโดยจำนวนผู้เชี่ยวชาญควรมีอย่างน้อย 9 คน เพื่อให้ค่าความคลาดเคลื่อนลดลง (จุมพล พุฒภัทรชีวิน, 2547)

กลุ่มที่ 1 ได้แก่ ข้าราชการระดับชำนาญการขึ้นไปที่มีบทบาทอำนาจหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะทำการศึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญในหน่วยงานภาครัฐที่มีประสบการณ์ในเรื่องที่จะทำการศึกษามาไม่

สุรภัทร พิไชยแพทย์ และธีระ กุลสวัสดิ์

น้อยกว่า 10 ปีขึ้นไป ได้แก่ ผู้อำนวยการกลุ่มงานการกระจายอำนาจและดูแลเงินอุดหนุนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย, ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมการกระจายอำนาจและการจัดทำงานงบประมาณเงินอุดหนุน, ผู้อำนวยการประจำคณะกรรมการการปกครองท้องถิ่นวุฒิสภา, คณะกรรมการนโยบายการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก โดยมีจำนวนทั้งสิ้น 3 ท่าน

กลุ่มที่ 2 ได้แก่ นักวิชาการ หรือผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กับหัวข้อวิจัยที่จะทำการศึกษา โดยดูจากการจบการศึกษาชั้นสูงสุด ตำแหน่งวิชาการ ผลงานวิจัย บทความและต้องมีประสบการณ์ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี โดยมีจำนวนทั้งสิ้น 3 ท่าน

กลุ่มที่ 3 ได้แก่ ตัวแทนของผู้ประกอบการ, ผู้ประกอบธุรกิจในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกคณะกรรมการอุตสาหกรรมจังหวัด, คณะกรรมการในสภาหอการค้าจังหวัด โดยมีจำนวนทั้งสิ้น 3 ท่าน

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งมีการกำหนดขั้นตอนของการสัมภาษณ์ออกเป็นประเด็นต่างๆ แบบกว้างๆ เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้มีอิสระในการอธิบายรายละเอียดในการตอบคำถามได้อย่างเสรี ตามความเป็นจริง โดยเป็นการใช้เทคนิคในการสัมภาษณ์แบบตะล่อมกลมกล่อมกลา (Probe) เพื่อให้เกิดความสนทนาระหว่างผู้สัมภาษณ์และผู้ให้ข้อมูลเชิงสำคัญเป็นกันเองเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ปราศจากอคติน้อยที่สุด โดยอ้างอิงตามแนวคิดของ Thomas T. Macmillan (1971) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงการลดลงของค่าความคลาดเคลื่อน

จำนวนผู้เชี่ยวชาญ	ระดับความคลาดเคลื่อน	อัตราการลดลงของความคลาดเคลื่อน
1 - 5	1.20 - 0.70	0.5
5 - 9	0.70 - 0.58	0.12
9 - 13	0.58 - 0.54	0.04
13 - 17	0.54 - 0.50	0.04
17 - 21	0.50 - 0.48	0.02
21 - 25	0.48 - 0.46	0.02
25 - 29	0.46 - 0.44	0.02

ที่มา: Thomas T. Macmillan, 1971

การเตรียมผู้เชี่ยวชาญ

การเตรียมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการวิจัยในครั้งนี้ มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เบื้องต้น ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อผู้เชี่ยวชาญเป็นการส่วนตัว โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดส่งประเด็นสำคัญของงานวิจัย แก่โครงการวิทยานิพนธ์ ข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นงานวิจัยที่ศึกษาและแนวคำถามสัมภาษณ์ ให้ผู้เชี่ยวชาญได้รับทราบถึงวัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมาย ขั้นตอนการวิจัย เวลาที่ต้องใช้โดยประมาณและ ประโยชน์ของการวิจัยเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้ศึกษาประเด็นของการวิจัย การวางแผน และการเตรียมข้อมูล ประกอบการให้สัมภาษณ์ โดยเน้นย้ำถึงความจำเป็นและความสำคัญของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เป็นสำคัญ จากนั้นจึงขอความร่วมมือและเมื่อได้รับการยืนยันตอบรับจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ผู้วิจัยจะ ดำเนินการนัดวัน เวลา สำหรับการสัมภาษณ์ต่อไป

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเชิงคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่

- 1) การสังเกตอย่างมีส่วนร่วม เป็นการสังเกตในขณะที่ได้ดำเนินกิจกรรมการวิจัยจากการ สัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการสังเกตขณะที่ยังร่วมทำกิจกรรมร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
- 2) แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เป็นแบบสัมภาษณ์เพื่อค้นหา สถานการณ์ บทบาท และ แนวโน้มของแนวทางการพัฒนาการบริหารภาครัฐที่เหมาะสมในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
- 3) สมุดบันทึก เพื่อจดรายละเอียดต่างๆ ตลอดการวิจัย โดยใช้สำหรับจดรายละเอียด เหตุการณ์ ต่างๆ ที่คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย สำหรับนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4) เครื่องบันทึกเสียงดิจิทัล เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการเก็บข้อมูลได้ครบถ้วน ในขณะที่ สัมภาษณ์หรือสนทนาซักถาม
- 5) กล้องถ่ายรูปดิจิทัล เพื่อบันทึกภาพปรากฏการณ์ บุคคลที่เกี่ยวข้อง และกิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นตลอดการวิจัย

2.3 การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลเชิงคุณภาพ

เมื่อได้ข้อมูลแล้ว จึงตรวจสอบข้อมูลแบบ triangulation เรียกว่า การตรวจสอบข้อมูลแบบ สามเส้า หรือที่ Denzin (1978, p. 390) เป็นการใช้กระบวนการวิธีที่หลากหลาย (the multiple-method approach) ในการตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย 1. การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (data triangulation) โดยการพิสูจน์ว่า ข้อมูลที่ได้มานั้นถูกต้องหรือไม่ วิธีการตรวจสอบ คือ การตรวจสอบแหล่งของข้อมูล ได้แก่ 1) แหล่งเวลา โดยในการสัมภาษณ์จะดำเนินการคนละช่วงเวลา ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์ด้วยตัวผู้วิจัย และผู้ช่วยนักวิจัย เป็นรายบุคคล 2) แหล่งสถานที่ ดำเนินการหาข้อมูลต่างสถานที่กัน และ 3) แหล่งบุคคล สัมภาษณ์เชิงลึกกับบุคคลหลายคนเพื่อเป็นการยืนยันข้อมูล 2. การตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี (theory triangulation) โดยตรวจสอบว่า ถ้าผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีที่ต่างไปจากเดิมจะทำให้การตีความข้อมูลแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด ซึ่งใช้แนวคิด ทฤษฎี หลากหลายทฤษฎี 3. การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีการรวบรวม

สุรภัทร พิไชยแพทย์ และธีระ กุลสวัสดิ์

ข้อมูล (methodological triangulation) โดยการใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง กันเพื่อรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกัน ได้แก่ การศึกษาข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง การสังเกต และการตีความ (interpretation) จากพฤติกรรม และอวัจนภาษา ระหว่างการให้สัมภาษณ์ สรุปลงในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลประกอบด้วยสามรูปแบบ คือ การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล การตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี และการตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีการรวบรวมข้อมูล

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์วาทกรรม (Discourse Analysis) (ไชยรัตน์ เจริญสินโอฬาร, 2543) โดยการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ที่บันทึกไว้ในรูปแบบต่างๆ เช่น บทสนทนาในไฟล์บันทึกเสียงบทสัมภาษณ์ คลิปวีดีโอบันทึกภาพการดำเนินการสัมภาษณ์ ภาพถ่ายการจัดกิจกรรมต่างๆ ข้อความในเอกสารประกอบการให้ข้อมูลของผู้ถูกสัมภาษณ์ รวมทั้งเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดที่จะนำมาใช้เป็นกรอบในการวิเคราะห์วาทกรรม เพื่อดูพฤติกรรมระหว่างการสัมภาษณ์ น้ำเสียง ภาษา ท่าทาง รวมทั้งบริบทแวดล้อมต่างๆ มาถอดเทปและบันทึกในรูปแบบของเอกสาร นำผลการวิเคราะห์วาทกรรมและการวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้ จัดทำเป็นแนวทาง สถานการณ์ บทบาท และแนวโน้มของแนวทางการพัฒนาการบริหารภาครัฐที่เหมาะสมในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

2.5 การพิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเกี่ยวกับการพิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูล โดยได้รับใบรับรองจริยธรรมการวิจัยของข้อเสนอการวิจัย เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมการวิจัยและใบยินยอมหมายเลขข้อเสนอการวิจัย G-HU 095/2563 จากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาบทบาทอำนาจหน้าที่ และการพัฒนาการบริหารภาครัฐในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับสภาพปัญหาและข้อจำกัดทางโครงสร้างของการพัฒนาการบริหารภาครัฐในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก สามารถสรุปได้ดังนี้

1) ปัญหาด้านกฎหมาย

1.1) เรื่องอำนาจทางกฎหมายที่ให้อำนาจรัฐบาลในการบริหารราชการแผ่นดินที่มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาการบริหารภาครัฐในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกมีกฎหมายหลายฉบับทำให้เกิดความสับสนและปฏิบัติต่อการบังคับใช้เชิงพื้นที่

1.2) อำนาจในทางกฎหมายของรัฐบาลที่โดยจัดทำพระราชบัญญัติ จัดตั้งเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พ.ศ. 2561 ทำให้หน่วยงานของรัฐทุกหน่วยงานต้องขึ้นตรงต่อประธานคณะกรรมการเขต

พัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (นายกรัฐมนตรีเป็นประธานโดยตำแหน่ง) เมื่อมีการใช้อำนาจทางกฎหมาย บังคับบัญชาจึงทำให้กฎหมายที่ให้อำนาจหน่วยงานของรัฐทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ทำบทบาท ภารกิจทับซ้อนหรือซ้ำซ้อนกับบทบาทหลักที่ทำประจำเป็นหน้าที่ตามภาระงานอยู่แล้วต้อง ซ้อนทับกับหน้าที่ของหน่วยอื่น หรือบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานอื่น ซ้อนทับกับอำนาจหน้าที่ของ หน่วยงานตน หรือต้องระดมสรรพกำลัง ทรัพยากรของหน่วยงานตามที่เคยถูกจัดตั้งงบประมาณด้านการเงิน บุคลากร หรือภาระงานที่ต้องเพิ่มขึ้นเพื่อไปดูแลและดำเนินการแก้ไขปัญหา ข้อเรียกร้องที่เกิดขึ้นในเขต พัฒนาพิเศษภาคตะวันออกก่อนภาระงานหน้าที่ประจำของตนเองเพราะด้วยอำนาจทางกฎหมายของ พ.ร.บ. เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พ.ศ. 2561 ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่หน่วยงานของตนได้ วางแผนหรือจัดสรรกำลังเพื่อจัดทำบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนไม่เป็นตามเป้าหมายที่หน่วยงาน ตั้งเป้าไว้ และไม่สามารถสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง เพราะถูกดึงทรัพยากรที่มี คุณค่าของหน่วยงานตนไปช่วยเหลือปัญหาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ก่อนเมื่อมีคำสั่งตามกฎหมาย โดยมตินายกรัฐมนตรีเป็นประธานและมีกฎหมายให้อำนาจเต็มจึงต้องปฏิบัติตาม

1.3) ปัญหาของการใช้อำนาจทางกฎหมายในการที่รัฐบาลมุ่งส่งเสริมการพัฒนาพื้นที่เขต พัฒนาพิเศษภาคตะวันออก โดยละเมิดต่อหลักการสำคัญของระบอบประชาธิปไตยในรัฐธรรมนูญอัน นำไปสู่ผลกระทบต่อวิถีชีวิต ความเป็นอยู่ อัตลักษณ์ สภาพแวดล้อมของชุมชนในพื้นที่

2) ปัญหาด้านการบริหารจัดการภาครัฐ

2.1) ปัญหาด้านการบริหารจัดการภาครัฐเชิงโครงสร้างในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

โครงสร้างการบริหารจัดการภาครัฐในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เป็นแบบรวมศูนย์ อำนาจสั่งการแบบเบ็ดเสร็จเด็ดขาดใช้อำนาจทางการบริหารภาครัฐแบบสายบังคับบัญชาที่มีผลต่อองค์กร หรือหน่วยงานของภาครัฐทุกภาคส่วนทั้งทางตรงและทางอ้อมตาม พ.ร.บ. จัดตั้งเขตพัฒนาพิเศษภาค ตะวันออก พ.ศ. 2561 โครงสร้างคณะกรรมการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก โดยมีการบริหารราชการ แผ่นดินแบบรวมศูนย์อำนาจการบังคับบัญชาหรือบูรณาการร่วมกันเบ็ดเสร็จให้อำนาจเต็มที่ที่เน้นการ สั่งการ การปฏิบัติงานจากบนลงล่าง ทั้งนี้ไม่มีจุดยึดโยงการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่และ การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น จึงทำให้การบริหารราชการปราศจากการนำข้อเท็จจริงในพื้นที่มากำหนด แนวทางการปฏิบัติราชการที่สะท้อนความต้องการของกลุ่มผู้ได้รับผลกระทบหรือเสียประโยชน์ในพื้นที่ อย่างแท้จริง

2.2) โครงสร้างการบริหารจัดการภาครัฐมุ่งส่งเสริมแต่แนวทางการบูรณาการ การทำงาน ร่วมกันขององค์กรหรือหน่วยงานของรัฐทุกหน่วย อยู่ในรูปแบบ “บูรณาการเชิงโครงสร้าง” แต่มีอาจสร้าง ความเข้าใจถึงเจตนารมณ์การ “บูรณาการเชิงเนื้อหา” ให้ภาครัฐทุกส่วนเข้าใจต่อความมุ่งหมายต่อการ พัฒนาการบริหารภาครัฐในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก และจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ ข้อมูลว่ากฎหมายให้อำนาจรัฐบูรณาการจัดทำบริการแก้ไขปัญหาสาธารณะร่วมกัน แต่ในทางปฏิบัติ

สุรภัทร พิไชยแพทย์ และธีระ กุลสวัสดิ์

กลับต่างคนต่างคิด ต่างคนต่างทำ เพราะยึดติดกับกฎระเบียบในหน่วยงานตนเอง ซึ่งถือว่าเป็นการขาดการบูรณาการเชิงพื้นที่กับภาคประชาชน

3) ปัญหาเรื่องการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคล

3.1) ปัญหาเรื่องการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลด้วยหลักธรรมาภิบาล

3.2) ขาดผู้มีความสามารถที่เป็นมืออาชีพ

4) ด้านการมีส่วนร่วม

4.1) ปัญหาและข้อจำกัด การสร้างทัศนคติและพฤติกรรมของผู้กำหนดนโยบายและผู้ปฏิบัติงานให้เอื้อต่อการทำงานเชิงพื้นที่อย่างมีส่วนร่วม ปัญหาขาดกระบวนการรับฟังเสียงของประชาชนในพื้นที่ตั้งแต่เริ่มต้นต่อการจัดทำแผนพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก โดยเห็นได้จากการเกิด พ.ร.บ. การจัดตั้งเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกที่ออกมาในช่วงก่อนเริ่มมีกระบวนการจัดทำรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน โดยอาศัยอำนาจทางกฎหมายของ คสช. จัดทำเสนอกฎหมายหลายฉบับเพื่อปูทางไปสู่การจัดทำโครงสร้างระบบราชการในการบริหารราชการแผ่นดินในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกส่งผลให้ช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นในพื้นที่ที่มีข้อจำกัดที่อำนาจกฎหมายที่ส่งผลไปสู่การยื่นแย้งกับหลักการตามรัฐธรรมนูญ หรือยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศที่คำนึงถึงประชาชนและผลกระทบอันเกิดจากการจัดทำนโยบายที่อาจทำให้วิถีชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชนได้รับความเสียหาย

4.2) ทัศนคติของผู้กำหนดนโยบาย และข้าราชการหน่วยงานในพื้นที่ที่มองว่าการจัดทำแผนพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกจะนำความเจริญและสร้างความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นให้กับประชาชนในพื้นที่โดยไม่ได้คำนึงถึงสิทธิการรับฟังข้อเสนออย่างมีกระบวนการความมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ ในฐานะผู้ที่ได้รับผลกระทบโดยตรง และเป็นเจ้าของพื้นที่ เป็นการมองโดยทัศนคติที่ว่า “รัฐราชการเป็นใหญ่ประชาชนที่ดีต้องเชื่อฟังและปฏิบัติตาม จึงทำให้เกิดปัญหาเชิงพื้นที่กับประชาชนอยู่เสมอ

ส่วนที่ 2 ผลการเสนอรูปแบบการพัฒนาการบริหารภาครัฐที่เหมาะสมในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

สามารถแบ่งโครงสร้างที่มุ่งหวังของการพัฒนาบริหารภาครัฐที่เหมาะสมได้ดังนี้

ด้านที่ 1 การพัฒนากฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารภาครัฐให้เท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสภาพบริบทของพื้นที่ได้อย่างเหมาะสมต่อการพัฒนาประเทศไปพร้อมกับการยอมรับและการอยู่ร่วมกันของประชาชนในพื้นที่

1.1 การปรับแก้กฎหมายให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของคนในพื้นที่

1.2 ให้อำนาจประชาชนในพื้นที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของคณะกรรมการดูแลในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษ EEC

1.3 ไม่ควรรวมศูนย์อำนาจกฎหมายที่คณะกรรมการแบบเบ็ดเสร็จมากเกินไปเพราะทำให้หน่วยงานราชการเชิงพื้นที่ทำงานได้ไม่คล่องตัวแก้ไขปัญหาในพื้นที่ผิดพลาดไม่รวดเร็ว ลดอำนาจเบ็ดเสร็จตามกฎหมายของคณะกรรมการพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกให้น้อยลง เพิ่มอำนาจกฎหมายโดยให้มี

กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนเพิ่มมากขึ้น และหน่วยงานภาครัฐที่อยู่ในพื้นที่เพราะรู้ปัญหามากที่สุด และรักษาผลประโยชน์ของจังหวัดทำให้การพัฒนาควบคู่ไปกับการอยู่ร่วมกันอย่างพึ่งพิงเอื้อประโยชน์ต่อกันและกัน “ลดอำนาจรัฐส่วนกลาง กระจายอำนาจทางกฎหมายให้กับประชาชนและหน่วยงานในพื้นที่เพิ่มมากขึ้นเพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาร่วมกันในฐานะเจ้าของพื้นที่บ้านเกิด

1.4 เพิ่มอำนาจทางกฎหมายให้ประชาชนสามารถตรวจสอบและถ่วงดุลคณะกรรมการบริหารพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เพราะมิได้หมายความว่าบริหารจัดการที่รวดเร็ว ฉับไว จะกระทำการให้ผลประโยชน์ของสาธารณะจะเสียหายอย่างไรก็ได้ ควรต้องมีการตรวจสอบถ่วงดุลเพื่อรักษาไว้ซึ่งความมี “ประสิทธิภาพต่อการบริหารจัดการ” ควรเป็น “สะดวก เข้าใจง่าย เข้าถึง ฉับไว พร้อมตรวจสอบ” เพราะเมื่อเกิดความเสียหายแล้วกระบวนการเยียวยาอาจไม่ทันท่วงทีหรืออาจไม่คุ้มค่าต่อทรัพยากรที่พื้นที่ต้องเสียหายไป

ด้านที่ 2 การปฏิรูปโครงสร้างการพัฒนาการบริหารภาครัฐที่สอดคล้องเหมาะสมกับบริบทของพื้นที่

2.1 การปรับรูปแบบโครงสร้างการบริหารงานภาครัฐแบบรวมศูนย์อำนาจสั่งการ Top-Down มาเป็นรับฟังข้อเสนอและข้อเท็จจริงเชิงพื้นที่แบบ Bottom-up เพื่อให้การบริหารจัดการตรงกับความต้องการ ลดข้อขัดแย้งเชิงพื้นที่

2.2 โครงสร้างการทำงานที่เน้นบูรณาการแต่เชิงโครงสร้าง แต่ขาดการบูรณาการทางเนื้อหา รูปแบบที่ต้องการ คือ กำหนดโครงสร้างหน่วยงานพิเศษเฉพาะขึ้นมาเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาเชิงอำนาจในการบริหารจัดการภาครัฐร่วมกันว่าตนต้องประสานงานร่วมกับหน่วยงานอื่นเพื่อให้เกิดผลไปในทิศทางใด ให้สอดคล้องตรงกันไม่ใช่ต่างคนต่างทำ เพราะไม่มีอำนาจเชิงโครงสร้างในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษ (EEC) ต่างยึดถือลำดับชั้น โครงสร้างตามระบบราชการในองค์กรหรือหน่วยงานของตน โดยให้คณะกรรมการพัฒนาพื้นที่พิเศษ (EEC) ที่มีนายกเป็นประธานกำกับดูแลได้อย่างใกล้ชิดทั้งทางนโยบายและการเงิน โดยรูปแบบการพัฒนาการบริหารภาครัฐที่เหมาะสมในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกแบบบนลงล่าง โดยมีการบริหารราชการแผ่นดินแบบรวมศูนย์อำนาจการบังคับบัญชาหรือบูรณาการร่วมกัน เปิดเสรีให้อำนาจเต็มที่ที่เน้นการสั่งการและกำกับดูแลติดตามการทำงานของฝ่ายปฏิบัติงานในพื้นที่ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของนโยบายและการใช้งบประมาณ ทั้งนี้ระดับปฏิบัติงานเชิงพื้นที่ที่มีอิสระเท่าที่กฎหมายพระราชบัญญัติจัดตั้งเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกให้อำนาจไว้เท่านั้น โดยไม่สามารถปฏิบัติราชการให้สะท้อนกับความเป็นจริงเชิงพื้นที่ได้

สำหรับรูปแบบการพัฒนาการบริหารภาครัฐที่เหมาะสมในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกแบบล่างขึ้นบนที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น เป็นการนำปัญหาและข้อเท็จจริงเชิงพื้นที่ที่ได้มาจากตัวแทนจากภาคประชาชนที่ได้รับผลกระทบเสนอแนวทางร่วมกันกับผู้กำหนดนโยบายผ่านตัวแทนซึ่งเป็นคณะกรรมการของการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสมในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ได้แก่ ประธานหอการค้า

สุรภัทร พิไชยแพทย์ และธีระ กุลสวัสดิ์

จังหวัด ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านต่างๆ ในพื้นที่ โดยมีจุดประสานการบริหารราชการระหว่างราชการส่วนท้องถิ่นกับการบริหารราชการส่วนภูมิภาค โดยเน้นไปที่เลขธิการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงใต้เป็นกรรมการรับแนวทางการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างสอดคล้องกับนโยบายหรือทิศทางการพัฒนารับข้อเสนอขับเคลื่อนไปสู่ข้อเสนอต่อการบริหารจัดการพื้นที่ที่ร่วมกับประชาชน โดยการบริหารราชการส่วนกลางนั้นจะทำหน้าที่กำกับดูแลผ่านเลขธิการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงใต้ มีใช้การกำหนดคำสั่งหรือรูปแบบการบริหารส่วนกลางจากบนลงล่าง ซึ่งจะทำให้ระดับปฏิบัติงานเชิงพื้นที่สามารถมีการปฏิบัติราชการที่คล่องตัวและมีอิสระในการดำเนินบริหารจัดการสาธารณะให้สอดคล้องกับนโยบายและผลประโยชน์ของประชาชนในพื้นที่โดยสามารถเสนอแนวทางการแก้ไขและข้อเสนอเพื่อให้ได้แนวทางการทำงานร่วมกันระหว่างผลประโยชน์ของประชาชนในพื้นที่ควบคู่กับนโยบายการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงใต้ ทั้งในส่วนราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น โดยมีการบูรณาการทำงานร่วมกันแบบยุทธศาสตร์แบบมีส่วนร่วม

ด้านที่ 3 การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐด้วยระบบธรรมาภิบาล

รูปแบบการพัฒนาธรรมาภิบาลบริหารงานบุคคลด้วยหลักธรรมาภิบาล ที่ต้องดึงดูคนที่มีความรู้เชี่ยวชาญชำนาญ เฉพาะเรื่องและต้องรู้ปัญหาเชิงพื้นที่หรือทำงานเชิงพื้นที่ที่มานาน ประกอบด้วย 3.1 หลักธรรมาภิบาลภาครัฐกับการสร้างแรงจูงใจการทำงาน 3.2 การพัฒนาเชิงกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นผู้เชี่ยวชาญมืออาชีพ และ 3.3 การสร้างตัวชี้วัดความสำเร็จของบุคคลจากผลงานร่วมกันเป็นทีม

ด้านที่ 4 การสร้างทัศนคติหรือพฤติกรรมของผู้กำหนดนโยบายและผู้ปฏิบัติงานให้เอื้อต่อการทำงานเชิงพื้นที่อย่างมีส่วนร่วม รูปแบบการสร้างทัศนคติหรือพฤติกรรมของผู้กำหนดนโยบายและผู้ปฏิบัติงานให้เอื้อต่อการทำงานเชิงพื้นที่อย่างมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 4.1 การเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมของประชาชนภาคพลเมืองเพื่อเสนอข้อเรียกร้องร่วมต่อการจัดทำนโยบายของรัฐ 4.2 แนวความคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์แบบ (New Public Service: NPS) 4.3 แนวคิดการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วม (ระดับของการมีส่วนร่วม) และ 4.4 การมีส่วนร่วมของพลเมืองในระบบประชาธิปไตย

ส่วนที่ 3 ผลการจัดทำข้อเสนอแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานภาครัฐที่เหมาะสมในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงใต้

สำหรับผลการจัดทำข้อเสนอแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานภาครัฐที่เหมาะสมในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงใต้ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ด้านการปฏิรูปโครงสร้างการบริหารงานภาครัฐที่เหมาะสมในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงใต้ ต้องปรับโครงสร้างให้เน้นการบูรณาการสั่งการร่วมกับให้อำนาจทางการบริหารราชการเชิงพื้นที่ระหว่างราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการบริหารส่วนท้องถิ่น อันรวมถึงประชาชนในพื้นที่ผู้มีส่วนได้เสียเพื่อเป็นการจัดทำบริการสาธารณะทางราชการที่คำนึงถึงความต้องการของประชาชนผู้มีส่วนได้เสียในพื้นที่อย่างแท้จริง

2. การขาดการบูรณาการในการทำงานร่วมกันกับการบริหารราชการส่วนกลาง การบริหารราชการส่วนภูมิภาค และการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นเป็นเพียง “การบูรณาการเชิงโครงสร้างอำนาจในการบริหารราชการเท่านั้น แต่มิได้มีการบูรณาการถึงบทบาทภารกิจและวิธีการทำงานเชิงเนื้อหา”

3. ความซ้ำซ้อนในการบริหารจัดการภาครัฐในพื้นที่ระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง เพราะเนื่องจากไม่มี “เจ้าภาพ” หรือผู้รับผิดชอบโดยตรงในการประสานงานเพื่อบริหารจัดการหน้าที่การทำงานไปยังส่วนต่างๆ ของหน่วยงานภาครัฐอย่างชัดเจนจึงเกิดปรากฏการณ์ที่หน่วยงานภาครัฐทำงานซ้ำกันเองไปมา โดยไม่รู้ว่าใครเป็นผู้มีอำนาจหลักในการจัดทำหรือให้บริการสาธารณะในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกนี้ อันจะนำมาซึ่งการสร้างปัญหาใหม่ขึ้นมาอีกเพราะจากการที่ไม่มีเจ้าภาพหรือผู้รับผิดชอบโดยตรงนั่นเอง

4. การปรับปรุงพัฒนาข้อกำหนดและกฎระเบียบให้สามารถพัฒนาการบริหารภาครัฐที่เหมาะสมในเขตพื้นที่พิเศษภาคตะวันออกมีดังต่อไปนี้ 4.1 การออกกฎหมายประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษขึ้นมา เพื่อเป็นเครื่องมือกลไกทางกฎหมายให้สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาการบริหารภาครัฐที่เหมาะสมในเขตพื้นที่พิเศษภาคตะวันออกเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพที่มุ่งหวัง ในการจะให้ส่วนราชการต่างๆ ในพื้นที่สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกันได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และ 4.2 การเพิ่มมาตราที่ให้ภาคประชาชนในพื้นที่ผู้มีส่วนได้เสียได้และการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นเป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างคณะกรรมการพัฒนาพื้นที่เขตพิเศษภาคตะวันออกเพื่อแสดงให้เห็นถึงเจตนารมณ์อันดีของภาครัฐที่กำหนดบทบาททางกฎหมายอย่างชัดเจนถึงกระบวนการมีส่วนร่วมต่อการพัฒนาบริหารพื้นที่ร่วมกันกับภาครัฐส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเพื่อให้โครงสร้างของ คณะกรรมการพัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกได้มีการให้อำนาจในการจัดการร่วมกันของประชาชนในพื้นที่ในฐานะเจ้าของบ้านของตน และจะเป็นผู้ต้องแบกรับผลกระทบต่อการจัดทำนโยบายต่างๆ อันจะเกิดขึ้นต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจแบบมหภาค

5. การพัฒนาการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เนื่องด้วยตัวของข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ที่ต้องคอยให้บริการสาธารณะทางราชการในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษหรือ EEC จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถที่ครอบคลุมและหลากหลายโดยมีความสอดคล้องกับลักษณะงานที่มีความพิเศษและมีความคล่องตัวเพื่อตอบสนองต่อการทำงานที่ต้องทันสมัยและปรับเปลี่ยนการทำงานให้ตอบโจทย์ของปัญหาในพื้นที่ได้อย่างเท่าทันการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นจากที่ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และได้ผลออกมาว่า “ข้าราชการมืออาชีพที่ต้องตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงเชิงพื้นที่”

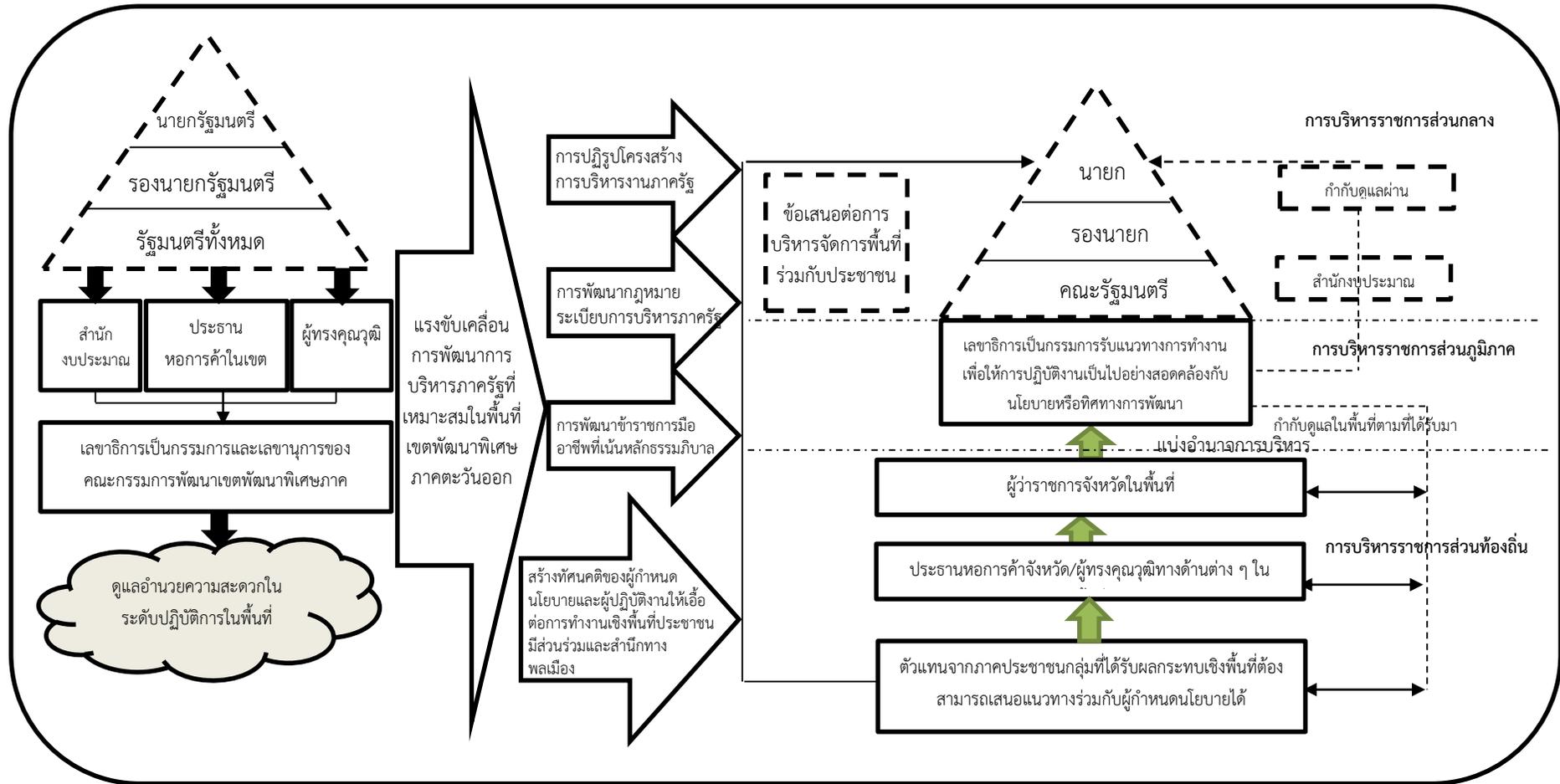
6. การสร้างทัศนคติของผู้กำหนดนโยบายและผู้ปฏิบัติงานให้เอื้อต่อการทำงานเชิงพื้นที่อย่างมีส่วนร่วม

สิ่งที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์ คือ การให้ภาครัฐจัดให้มีโครงสร้างของภาคประชาชน หรือภาคประชาสังคมไปเป็นส่วนหนึ่งในโครงสร้างระบบการบริหารราชการในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาค

สุรภัทร พิไชยแพทย์ และธีระ กุลสวัสดิ์

ตะวันออกโดยให้ถือว่าการพัฒนาเมืองเป็นการสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในบ้านเมืองให้ประชาชนผู้อยู่อาศัยเดิมในพื้นที่ต้องเป็นผู้มีบทบาทที่สำคัญต่อการกำหนดแนวทางการทำงานร่วมด้วยเสมอ เพราะถือว่าประชาชนอยู่ฐานะผู้ได้รับผลกระทบหรือเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างแท้จริง อีกทั้งเมื่อโครงการต่างๆ ผ่านพ้นไปในระยะเวลาอันยาวนาน และเมื่อนักลงทุนหมดภาระกิจในการลงทุน หรือถอนแม้แต่การปรับเปลี่ยนการลงทุน ออกจากพื้นที่ไปจะทำให้ผู้อยู่อาศัยหรือประชาชนในพื้นที่เป็นกลุ่มคน กลุ่มแรกที่ต้องแบกรับความเสียหายทรุดโทรม แต่กลับมิได้รับผลประโยชน์ที่คุ้มค่ากับความเสียหายในอนาคตที่จะเกิดขึ้นแก่ชีวิต ความเป็นอยู่และวิถีชีวิตประจำวันของคนในพื้นที่เปลี่ยนไปมิสามารถเรียกคืนกลับมาได้ ถือเป็นหลักการตัดสินใจของรัฐที่ต้องพร้อมดูแลผลประโยชน์อันจะเกิดกับประเทศและความคุ้มค่าต่อความเสียหายในอนาคตที่สามารถเยียวยาได้ในภายหลัง ดังนั้นการสร้างทัศนคติจิตสำนึกที่เป็นรูปธรรมที่ดีที่สุดคือให้หน่วยงานราชการเป็นผู้มีสิทธิทางพลเมืองในการเรียนรู้และการขับเคลื่อนการทำงานเชิงพื้นที่ร่วมกับหน่วยงานภาครัฐอันจะเป็นความมั่นคงและมีเสถียรภาพต่อการทำงานอย่างบูรณาการเชิงสร้างสรรค์ต่อไปได้ในอนาคต

โดยสามารถสรุปภาพรวมของโมเดลโครงสร้างบริหารจัดการภาครัฐในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกที่ผ่านการขับเคลื่อนนำไปสู่การพัฒนาบริหารภาครัฐที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจควบคู่กับความมั่นคงในวิถีชีวิตของประชาชนในพื้นที่ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ได้ดังภาพที่ 10



ภาพที่ 3 โมเดลโครงสร้างบริหารจัดการภาครัฐในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกที่ผ่านการขับเคลื่อนนำไปสู่การพัฒนาบริหารภาครัฐที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจควบคู่กับความมั่นคงในวิถีชีวิตของประชาชนในพื้นที่ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

อภิปรายผล

จากสภาพปัญหาและข้อจำกัดทางโครงสร้างของการพัฒนาการบริหารภาครัฐในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ที่พบจากการวิจัย พบปัญหาด้านกฎหมาย ปัญหาด้านการบริหารจัดการภาครัฐ และปัญหาเรื่องการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล ผู้วิจัยได้เสนอรูปแบบการพัฒนาการบริหารภาครัฐที่เหมาะสมในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก โดยสามารถแบ่งโครงสร้างที่มุ่งหวังของการพัฒนาบริหารภาครัฐที่เหมาะสม ประกอบด้วย ด้านที่ 1 การพัฒนากฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารภาครัฐ ให้เท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสภาพบริบทของพื้นที่ได้อย่างเหมาะสมต่อการพัฒนาประเทศไปพร้อมกับการยอมรับและการอยู่ร่วมกันของประชาชนในพื้นที่ ควรมีการปรับแก้กฎหมายให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของคนในพื้นที่ให้อำนาจประชาชนในพื้นที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของคณะกรรมการดูแลในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษ EEC และไม่ควรรวมศูนย์อำนาจกฎหมายที่คณะกรรมการแบบเบ็ดเสร็จมากเกินไปเพราะทำให้หน่วยงานราชการเชิงพื้นที่ทำงานได้ไม่คล่องตัวแก้ไขปัญหาในพื้นที่ผิดพลาดไม่รวดเร็ว ลดอำนาจเบ็ดเสร็จตามกฎหมายของคณะกรรมการพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกให้น้อยลง เพิ่มอำนาจกฎหมายโดยให้มีกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนเพิ่มมากขึ้น และหน่วยงานภาครัฐที่อยู่ในพื้นที่เพราะรู้ปัญหามากที่สุดและรักษาผลประโยชน์ของจังหวัดทำให้การพัฒนาควบคู่ไปกับการอยู่ร่วมกันอย่างพึงพิงเอื้อประโยชน์ต่อกันและกัน “ลดอำนาจรัฐส่วนกลาง กระจายอำนาจทางกฎหมายให้กับประชาชนและหน่วยงานในพื้นที่เพิ่มมากขึ้นเพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาร่วมกันในฐานะเจ้าของพื้นที่บ้านเกิด รวมถึงการเพิ่มอำนาจทางกฎหมายให้ประชาชนสามารถตรวจสอบและถ่วงดุลคณะกรรมการบริหารพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เพราะมิได้หมายความว่าบริหารจัดการที่รวดเร็ว นับว่า จะกระทำการให้ผลประโยชน์ของสาธารณะจะเสียหายอย่างไรก็ได้ ควรต้องมีการตรวจสอบถ่วงดุลเพื่อรักษาไว้ซึ่งความมี “ประสิทธิภาพต่อการบริหารจัดการ” ควรเป็น “สะดวก เข้าใจง่าย เข้าถึง นับว่า พร้อมตรวจสอบ” เพราะเมื่อเกิดความเสียหายแล้วกระบวนการเยียวยาอาจไม่ทันทั่วถึงหรืออาจไม่คุ้มค่าต่อทรัพยากรที่พื้นที่ต้องเสียหายไป

หากพิจารณาถึงด้านที่สองการปฏิรูปโครงสร้างการพัฒนาการบริหารภาครัฐที่สอดคล้องเหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ ให้มีการปรับรูปแบบโครงสร้างการบริหารงานภาครัฐแบบรวมศูนย์อำนาจสั่งการ Top-Down มาเป็นรับฟังข้อเสนอและข้อเท็จจริงเชิงพื้นที่แบบ Bottom-up เพื่อให้การบริหารจัดการตรงกับความต้องการ ลดข้อขัดแย้งเชิงพื้นที่ โดยให้มีโครงสร้างระดับปฏิบัติงานสามารถบริหารจัดการด้วยตนเอง ตามความชำนาญเชี่ยวชาญที่รัฐส่วนกลาง (คณะกรรมการฯ) จัดตั้งขึ้นมาเพื่อบริหารจัดการภาครัฐให้สอดคล้องกับนโยบายที่คณะกรรมการได้แบ่งอำนาจทางโครงสร้างให้อำนาจไว้เพื่อความรวดเร็ว และแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด โดยไม่ต้องรอกำสั่ง หรือสามารถปฏิบัติหน้าที่ รู้หน้าที่ เฉพาะด้านไม่ทำงานสลับไปมาระหว่างงานประจำที่ทำอยู่มาให้เวลาและความสามารถจัดการบริการสาธารณะในพื้นที่ EEC ได้อย่าง

สุรภัทร พิไชยแพทย์ และธีระ กุลสวัสดิ์

จริงจัง (ลดความล่าช้าและซ้ำซ้อน) จริงอยู่แม้การรวมศูนย์อำนาจแบบเบ็ดเสร็จจะเกิดความสะดวกรวดเร็ว แต่ปัญหาส่วนใหญ่ที่ยังแก้ไม่ได้เพราะปัญหาที่แท้จริงยังไม่ถูกวางแผนขั้นตอนบริหารจัดการแก้ไขจึงทำให้ต้องมีปัญหาเพิ่มเข้ามาใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพราะผู้กำหนดนโยบายไม่ทราบต้นตอของปัญหาที่แท้จริงทำให้การทำงานเกิดความล่าช้า สอดคล้องกับงานวิจัยของนพดล วิทยาภรณ์และเอกพร รักความสุข (2562) ได้ศึกษาการบริหารการพัฒนาโครงการพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ ศึกษากรณี: พื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก EEC พบปัญหาและอุปสรรคต่อการบริหารการพัฒนาโครงการพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ ภาคตะวันออก 1) การวางผังเมือง ได้พบว่าผังเมืองในเชิงลึกยังไม่มีความเหมาะสม เพราะไม่สามารถจะผสมผสาน พื้นที่ให้ชุมชนและอุตสาหกรรมมาอยู่ร่วมกันได้อย่างชัดเจน เพราะภาครัฐจะมีแต่ผังเมืองในภาพรวม 2) ขาดแผนพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคม ได้พบว่ายังมีข้อจำกัดในการพัฒนาและ เชื่อมโยงด้านคมนาคมทางอากาศ ดังนั้นควรพัฒนาเพิ่มศักยภาพด้านการขนส่งทางอากาศ โดยการเพิ่ม ช่องทาง Taxiway รวมไปถึงการขนส่งทางระบบราง ควรมีการเพิ่มเส้นทางขนส่งที่ใช้พลังงานไฟฟ้า เพื่อพัฒนาเป็นเมืองที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม 3) ด้านสาธารณูปโภค พบระบบน้ำประปายังมีประสิทธิภาพต่ำกว่าพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ ของประเทศเพื่อนบ้าน ระบบพลังงานไฟฟ้าควรมีกำลังผลิตไฟฟ้าเพิ่มขึ้นและเพิ่มความมีเสถียรภาพ ควรมีระบบการจัดการและการคัดกรองขยะที่ดี เพื่อรองรับปริมาณขยะที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และต้อง พัฒนาระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง 4) การดึงดูดนักลงทุน ยังคงมีปัญหาโดยเฉพาะแรงจูงใจและสิทธิประโยชน์สำหรับภาคอุตสาหกรรม เมื่อเปรียบเทียบกับต่างประเทศแล้ว พบว่า ยังคงขาดการส่งเสริมการลงทุนโดยการให้สิทธิประโยชน์ทาง ภาษีระดับท้องถิ่นที่จะดึงดูดนักลงทุนคุณภาพให้มาลงทุนได้ 5) แรงงานขาดทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานด้านอุตสาหกรรมที่สามารถยกระดับมาตรฐาน ผลผลิตภาพและนวัตกรรม ผู้ประกอบการและบุคลากรในสาขาของอุตสาหกรรมเป้าหมาย และองค์ความรู้ ที่ยังยี่นระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรต่างประเทศ ทั้งนี้เพราะประเทศไทยกำลัง เผชิญปัญหาการลดลงของผลิตภาพและกำลังแรงงาน 6) ขาดแผนการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน การช่วยเหลือบรรเทาในความเดือดร้อน เสริมสร้างภูมิปัญญาท้องถิ่น พัฒนาคมนในชุมชน เพื่อสร้างเครือข่ายผู้นำชุมชน การเฝ้าระวังตลอดจน การประชาสัมพันธ์ในรูปแบบที่เหมาะสม

สำหรับข้อเสนอแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานภาครัฐที่เหมาะสมในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ 6 ประการสำหรับ ประกอบด้วย ประการแรก ด้านการปฏิรูปโครงสร้างการบริหารงานภาครัฐที่เหมาะสมในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ควรมีการปรับโครงสร้างให้เน้นการบูรณาการสั่งการร่วมกับให้อำนาจทางการบริหารราชการเชิงพื้นที่ระหว่างราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการบริหารส่วนท้องถิ่น อันรวมถึงประชาชนในพื้นที่ผู้มีส่วนได้เสียเพื่อเป็นการจัดการบริการสาธารณะทางราชการที่คำนึงถึงความต้องการของประชาชนผู้มีส่วนได้เสียในพื้นที่อย่างแท้จริง ในทางตรงกันข้ามระยะยาวจะทำให้การบริหารราชการในพื้นที่เพิ่มความรวดเร็วจากการกระทบกระทั่งจากประชาชนหรือผู้เสียผลประโยชน์ในพื้นที่ ลดการคัดค้าน ลดแรงเสียดทาน เน้นมุ่งเสริมความร่วมมือให้เกิด

มุมมองต่อการเข้ามาบริหารราชการในพื้นที่โดยเห็นผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นแก่พื้นที่ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกมีเป้าหมายร่วมกัน ประการที่สอง

การปรับปรุงโครงสร้างจากแต่เดิมที่ให้อำนาจบังคับบัญชาบริหารราชการในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไว้ที่การบริหารราชการส่วนกลางและการบริหารราชการส่วนภูมิภาค รวมถึงการไปยังทุกภาคส่วนราชการในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ให้ต้องจัดทำตามต้องปรับมาเป็นการเพิ่มโครงสร้างการพัฒนาการบริหารราชการเชิงพื้นที่เพิ่มในส่วนของการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นร่วมกับภาคประชาสังคมหรือภาคประชาชนผู้มีส่วนได้เสีย ให้เป็นส่วนหนึ่งของคณะกรรมการพัฒนาเขตพิเศษภาคตะวันออกไปด้วย เพื่อให้การบริหารจัดการราชการทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมกันอย่างแท้จริงและทั่วถึงอย่างเป็นองค์รวม ประการที่สาม จากความซ้ำซ้อนในการบริหารจัดการภาครัฐในพื้นที่ระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง เพราะเนื่องจากไม่มี “เจ้าภาพ” หรือผู้รับผิดชอบโดยตรงในการประสานงานเพื่อบริหารจัดการหน้าที่การทำงานไปยังส่วนต่างๆ ของหน่วยงานภาครัฐอย่างชัดเจนจึงเกิดปรากฏการณ์ที่หน่วยงานภาครัฐทำงานซ้ำกันเองไปมา โดยไม่รู้ว่ใครเป็นผู้มีอำนาจหลักในการจัดทำหรือให้บริการสาธารณะในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกนี้ อันจะนำมาซึ่งการสร้างปัญหาใหม่ขึ้นมาอีกเพราะจากการที่ไม่มีเจ้าภาพหรือผู้ที่รับผิดชอบโดยตรง ประการที่สี่การปรับปรุงพัฒนาข้อกำหนดและกฎระเบียบให้สามารถพัฒนาการบริหารภาครัฐที่เหมาะสมในเขตพื้นที่พิเศษภาคตะวันออก ได้แก่ การออกกฎหมายประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษขึ้นมา เพื่อเป็นเครื่องมือกลไกทางกฎหมายให้สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาการบริหารภาครัฐที่เหมาะสมในเขตพื้นที่พิเศษภาคตะวันออกเป็นไปได้อย่างมีผลสัมฤทธิ์ที่มุ่งหวัง และการเพิ่มมาตรการที่ให้ภาคประชาชนในพื้นที่ผู้มีส่วนได้เสียได้และการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นเป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้าง คณะกรรมการพัฒนาพื้นที่เขตพิเศษภาคตะวันออกเพื่อแสดงให้เห็นถึงเจตนารมณ์อันดีของภาครัฐที่กำหนดบทบาททางกฎหมายอย่างชัดเจนถึงกระบวนการมีส่วนร่วม ประการที่ห้าการพัฒนาการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก อันได้แก่ สามารถประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ เข้าได้ด้วยกันเพื่อสะดวกและทันต่อความต้องการอันเป็นการเอื้อประโยชน์การให้บริการสาธารณะแก่ผู้ที่มาติดต่อหรือได้รับผลกระทบในพื้นที่ได้อย่างเบ็ดเสร็จในจุดเดียว โดยไม่ต้องเสียเวลาในการติดต่อหน่วยงานราชการหลายๆ หน่วยงานเพื่อแก้ไขปัญหาในเรื่องเดียวกันโดยเฉพาะความสามารถ และมีความรอบรู้ในเรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศเรื่องการสื่อสารและภาษาต่างประเทศ ตลอดจนเป็นผู้ที่มีจิตสำนึกในการทำงานด้วยหลักธรรมาภิบาล เพราะต้องทำงานบนการส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจของเมืองในพื้นที่และต้องรักษาผลประโยชน์ทางทรัพยากรทางธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอันเป็นสมบัติชาติและประชาชนในพื้นที่มิให้ได้รับความเสียหายหรือถูกเอารัดเอาเปรียบทางการค้าการลงทุนในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกควบคู่ไปด้วยกัน สำหรับประการสุดท้าย ควรมีการสร้างทัศนคติของผู้กำหนดนโยบายและผู้ปฏิบัติงานให้เอื้อต่อการทำงานเชิงพื้นที่อย่างมีส่วนร่วม สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภาพร น่วมถนอม

สุรภัทร พิไชยแพทย์ และธีระ กุลสวัสดิ์

(2561) ได้ศึกษา การบริหารจัดการเมืองเศรษฐกิจชายแดน: เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว ในส่วนการวิเคราะห์ถึงความก้าวหน้า หรือความสำเร็จในการดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษในพื้นที่สระแก้วในช่วงเริ่มนโยบายปี 2557 - 2560 พบว่า ไม่มีแผนบูรณาการจากระดับชาติที่แสดงภาพรวมระยะยาวที่สามารถเป็นตัวชี้วัดระดับความก้าวหน้าได้ชัดเจน แต่อย่างไรก็ตาม มีแผนพัฒนาเฉพาะด้านที่สามารถบ่งบอกถึงความก้าวหน้าของการขับเคลื่อนในพื้นที่สระแก้วได้ แต่อย่างไรก็ตาม ในบางรายโครงการไม่พบการสรุปความก้าวหน้าและแผนในเฉพาะเรื่องนั้นๆ เช่น ด้านการประชาสัมพันธ์ สาธารณสุข เป็นต้น พบการดำเนินการตามแผน โครงสร้างพื้นฐานและด้านบุคลากรตามการจัดสรรงบประมาณกลางและงบประมาณตามแผนบูรณาการฯ พบความก้าวหน้า และความสำเร็จในการขับเคลื่อนฯ อย่างชัดเจนในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการลงทุน การพัฒนาด้านบุคลากร การจัดการแรงงานเรื่องการจัดศูนย์ OSS และการอนุญาตใช้แรงงานต่างด้าว ซึ่งเป็นการพัฒนาเร่งด่วนที่เกิดขึ้นในพื้นที่ และเป็นกิจกรรม/ โครงการพื้นฐานในการรองรับเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษสระแก้ว ในส่วนของการจัดศูนย์ OSS เป็นการประชาสัมพันธ์ ให้ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการลงทุนและเรื่องแรงงานซึ่งเป็นการผลักดันจากรัฐบาลส่วนกลางให้เร่งจัดตั้งขึ้น ในส่วนการพัฒนาต่างๆ เป็นโครงการที่จำเป็นต้องเกิดขึ้นในพื้นที่ชายแดนอยู่แล้วเพื่อแก้ไขปัญหาความแออัดที่เกิดขึ้นที่ด้านบ้านคลองลึก แต่การมีนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษเข้ามาให้พื้นที่ได้เร่งผลักดันงบประมาณทำให้กิจกรรม/ โครงการเกิดได้รวดเร็วขึ้น ซึ่งในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมีการผลักดันงบประมาณในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเรียบร้อยแล้ว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัยผู้วิจัยได้เสนอรูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐที่เหมาะสมในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก สามารถแบ่งโครงสร้างที่มุ่งหวังของการพัฒนาบริหารภาครัฐที่เหมาะสมได้ดังนี้

ด้านที่ 1 การพัฒนากฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารภาครัฐให้เท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสภาพบริบทของพื้นที่ได้อย่างเหมาะสมต่อการพัฒนาประเทศไปพร้อมกับการยอมรับและการอยู่ร่วมกันของประชาชนในพื้นที่

ด้านที่ 2 การปฏิรูปโครงสร้างการบริหารจัดการภาครัฐที่สอดคล้องเหมาะสมกับบริบทของพื้นที่

2.1 การปรับรูปแบบโครงสร้างการบริหารงานภาครัฐแบบรวมศูนย์อำนาจสั่งการ Top-Down มาเป็นรับฟังข้อเสนอและข้อเท็จจริงเชิงพื้นที่แบบ Bottom-up เพื่อให้การบริหารจัดการตรงกับความต้องการ ลดข้อขัดแย้งเชิงพื้นที่ โดยให้มีโครงสร้างระดับปฏิบัติงานสามารถบริหารจัดการด้วยตนเองตามความชำนาญเชี่ยวชาญของรัฐส่วนกลาง (คณะกรรมการฯ) จัดตั้งขึ้นมาเพื่อบริหารจัดการภาครัฐให้สอดคล้องกับนโยบายที่คณะกรรมการได้แบ่งอำนาจทางโครงสร้างให้อำนาจไว้เพื่อความรวดเร็ว และ

แก้ไขปัญหาค่าใช้จ่ายได้ตรงจุด โดยไม่ต้องรอกำสั่ง หรือสามารถปฏิบัติหน้าที่ รั้งหน้าที่ เฉพาะด้าน ไม่ทำงานสลับไปมาระหว่างงานประจำที่ทำอยู่มาให้เวลาและความสามารถจัดการบริการสาธารณะในพื้นที่ EEC ได้อย่างจริงจัง (ลดความล่าช้าและซ้ำซ้อน) จริงอยู่แม้การรวมศูนย์อำนาจแบบเบ็ดเสร็จจะเกิดความสะดวกรวดเร็ว แต่ปัญหาส่วนใหญ่ที่ยังแก้ไม่ได้เพราะปัญหาที่แท้จริงยังไม่ถูกวางแผนขั้นตอนบริหารจัดการแก้ไขจึงทำให้ต้องมีปัญหาเพิ่มเข้ามาใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพราะผู้กำหนดนโยบายไม่ทราบต้นตอของปัญหาที่แท้จริงทำให้การทำงานเกิดความล่าช้า

สำหรับรูปแบบการพัฒนาการบริหารราชการรัฐที่เหมาะสมในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกแบบล่างขึ้นบนที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น เป็นการนำปัญหาและข้อเท็จจริงเชิงพื้นที่ที่ได้มาจากตัวแทนจากภาคประชาชนที่ได้รับผลกระทบเสนอแนวทางร่วมกันกับผู้กำหนดนโยบายผ่านตัวแทนซึ่งเป็นคณะกรรมการของการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสมในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ได้แก่ ประธานหอการค้าจังหวัด ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านต่างๆ ในพื้นที่ โดยมีจุดประสานการบริหารราชการระหว่างราชการส่วนท้องถิ่นกับการบริหารราชการส่วนภูมิภาค โดยเน้นไปที่เลขาธิการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเป็นกรรมการรับแนวทางการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างสอดคล้องกับนโยบายหรือทิศทางการพัฒนารับข้อเสนอขับเคลื่อนไปสู่ข้อเสนอต่อการบริหารจัดการพื้นที่ร่วมกับประชาชน โดยการบริหารราชการส่วนกลางนั้นจะทำหน้าที่กำกับดูแลผ่านเลขาธิการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเท่านั้น มิใช่การกำหนดคำสั่งหรือรูปแบบการบริหารส่วนกลางจากบนลงล่าง ซึ่งจะทำให้ระดับปฏิบัติงานเชิงพื้นที่สามารถมีการปฏิบัติราชการที่คล่องตัวและมีอิสระในการดำเนินบริหารจัดการสาธารณะให้สอดคล้องกับนโยบายและผลประโยชน์ของประชาชนในพื้นที่โดยสามารถเสนอแนวทางการแก้ไขและข้อเสนอเพื่อให้ได้แนวทางการทำงานร่วมกันระหว่างผลประโยชน์ของประชาชนในพื้นที่ควบคู่กับนโยบายการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ทั้งในส่วนราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่นโดยมีการบูรณาการทำงานร่วมกันแบบยุทธศาสตร์แบบมีส่วนร่วม

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านการปฏิรูปโครงสร้างการบริหารงานภาครัฐที่เหมาะสมในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ต้องปรับโครงสร้างให้เน้นการบูรณาการสั่งการร่วมกับให้อำนาจทางการบริหารราชการเชิงพื้นที่ระหว่างราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการบริหารส่วนท้องถิ่น อันรวมถึงประชาชนในพื้นที่ผู้มีส่วนได้เสียเพื่อเป็นการจัดทำกรบริการสาธารณะทางราชการที่คำนึงถึงความต้องการของประชาชนผู้มีส่วนได้เสียในพื้นที่อย่างแท้จริง ในทางตรงกันข้ามระยะยาวจะทำให้การบริหารราชการในพื้นที่เพิ่มความรวดเร็วจากการกระทบกระทั่งจากประชาชนหรือผู้เสียผลประโยชน์ในพื้นที่ ลดการคัดค้านลดแรงเสียดทาน เน้นมุ่งเสริมความร่วมมือให้เกิดมุมมองต่อการเข้ามาบริหารราชการในพื้นที่โดยเห็นผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นแก่พื้นที่ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกมีเป้าหมายร่วมกันเป็นการพัฒนาการ

สุรภัทร พิไชยแพทย์ และธีระ กุลสวัสดิ์

บริหารภาครัฐที่สอดคล้องเหมาะสมกับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเพราะถ้าหากยึดเอาตามหลักการตามพระราชบัญญัติจัดตั้งเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พ.ศ. 2561 แล้วโครงสร้างการบริหารราชการที่ถูกกำหนดไว้จะมีได้มีจุดเกาะเกี่ยวยึดโยงร่วมกันกับประชาชนในฐานะเจ้าของพื้นที่ เพราะโดยหลักแล้วการบริหารราชการส่วนกลางและภูมิภาคควรต้องกำกับดูแลพื้นที่เป้าหมายผ่านอำนาจทางการบริหารจากราชการส่วนท้องถิ่น เนื่องจากราชการบริหารส่วนท้องถิ่นนั้นเป็นผู้รับปัญหาข้อเท็จจริงและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นพื้นที่มากที่สุดเพราะใกล้ชิดกัน ผ่านจากระบบโครงสร้างราชการเลือกตั้งอันเป็นตัวแทนของประชาชนหรือผู้มีส่วนได้เสียในพื้นที่เลือกเข้ามาใช้อำนาจแทนประชาชนและมีจุดเกาะเกี่ยวยึดโยงเพราะถือว่าเป็นตัวแทนของประชาชนตามรูปแบบโครงสร้างการบริหารราชการแผ่นดินในระบอบประชาธิปไตยในหลักการกระจายอำนาจทางการบริหารราชการ

2. การปรับปรุงพัฒนาข้อกำหนดและกฎระเบียบให้สามารถพัฒนาการบริหารภาครัฐที่เหมาะสมในเขตพื้นที่พิเศษภาคตะวันออกมีดังต่อไปนี้

2.1 การออกกฎหมายประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษขึ้นมา เพื่อเป็นเครื่องมือกลไกทางกฎหมายให้สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาการบริหารภาครัฐที่เหมาะสมในเขตพื้นที่พิเศษภาคตะวันออกเป็นไปได้อย่างมีผลสัมฤทธิ์ที่มุ่งหวัง

2.2 การเพิ่มมาตราที่ให้ภาคประชาชนในพื้นที่ผู้มีส่วนได้เสียได้และการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นเป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้าง คณะกรรมการพัฒนาพื้นที่เขตพิเศษภาคตะวันออกเพื่อแสดงให้เห็นถึงเจตนารมณ์อันดีของภาครัฐที่กำหนดบทบาททางกฎหมายอย่างชัดเจนถึงกระบวนการมีส่วนร่วมต่อการพัฒนาบริหารพื้นที่ร่วมกันกับภาครัฐส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเพื่อให้โครงสร้างของคณะกรรมการพัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกได้มีการให้อำนาจในการจัดการร่วมกันของประชาชนในพื้นที่ในฐานะเจ้าของบ้านของคน

รายการอ้างอิง

จุมพล พูลภัทรชีวิน. (2547). *การวิจัยและพัฒนากระบวนการสร้างความดีมีคุณธรรม (รายงานการวิจัย)*.

กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม (ศูนย์คุณธรรม).

ไชยรัตน์ เจริญสินโอฬาร. (2543). *วาทกรรมการพัฒนา: อำนาจ ความรู้ ความจริง เอกสิทธิ์และความเป็นอื่น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิภาษา.

นพดล วิทยาภรณ์ และเอกพร รักความสุข. (2562). การบริหารการพัฒนาโครงการพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ
ศึกษากรณี : พื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก EEC. *วารสารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี*, 6(2), 95-109.

บุญร่วม เทียมจันทร์. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) พร้อมหัวข้อเรื่องทุกมาตรา ฉบับสมบูรณ์*. กรุงเทพฯ: The Law Group.

- สำนักคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. (2561). แผนภาพรวมเพื่อการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
- อาภาพร น่วมถนอม. (2562). การบริหารจัดการเมืองเศรษฐกิจชายแดน:เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว. *วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย*, 11(1), 209-230.
- Denzin, N. K. (1978). Triangulation: A Case for Methodological Evaluation and Combination. In *Sociological Methods*. New York: McGraw-Hill.

รูปแบบการบริหารจัดการโรงแรมบูติกโดยใช้ทรัพยากรและทุนทางวัฒนธรรมท้องถิ่น
**The Module of Boutique Hospitality Management by Using Local Resources
and Cultural Capital**

พันธุ์ช โทโพธิ์ไทย (Puntuch Topothai)¹

ชนิสร่า แก้วสวรรค์ (Chanisara Kaewsawan)²

บรรพต วิรุณราช (Banpot Wiroonratch)³

¹นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ

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

²ดร., ³รองศาสตราจารย์ ดร., ที่ปรึกษาหลักสูตรนิพนธ์ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

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

E-mail: puntuch.t54@gmail.com

Received: 25 January 2021

Revised: 22 March 2021

Accepted: 26 March 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่องรูปแบบการใช้วัสดุท้องถิ่นและการบริการแบบวัฒนธรรมท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อหาแนวทางการใช้ทรัพยากรและทุนทางวัฒนธรรมท้องถิ่นสำหรับผู้ประกอบการโรงแรมบูติก 2) สร้างรูปแบบการบริหารจัดการโรงแรมบูติกโดยใช้ทรัพยากรและทุนทางวัฒนธรรมท้องถิ่น โดยมีการวิจัยเอกสาร โดยการทบทวนวรรณกรรม, งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการวิจัยเชิงคุณภาพโดยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ภาครัฐ ผู้ผลิตสินค้าชุมชน ผู้ใช้บริการโรงแรมบูติก จำนวน 17 คน โดยเทคนิคเดลฟาย และปิดท้ายด้วยการจัดประชุมกลุ่ม (Focus Group) กับผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันรูปแบบการบริหารจัดการโรงแรมบูติกโดยใช้ทรัพยากรและทุนทางวัฒนธรรมท้องถิ่น เพื่อให้ได้ข้อสรุปและรูปแบบที่เหมาะสม

สรุปประเด็นการตกแต่งภายในและจำหน่ายของที่ระลึกนั้น ได้แก่ ผ้าขาวม้านำมาตกแต่งในส่วนต่างๆ และประยุกต์เป็นชุดประจำพนักงานหรือชุดใช้งานสำหรับแขกในโรงแรม ประเด็นในด้านปัจจัยทำเลที่ตั้งของโรงแรมบูติกเพื่อให้สอดคล้องกับทุนทางวัฒนธรรม โรงแรมบูติกสามารถตั้งในเมืองและนอกเมือง

พันธุรัช โทโพธิ์ไทย ชนิสรา แก้วสวรรค์ และบรรพต วิรุณราช

ก็ได้ ผู้เชี่ยวชาญมองว่าปัจจัยทำเลที่ตั้งขึ้นอยู่กับการนำเสนอ และประเด็นในด้านการจัดการด้านบุคลากรของโรงแรมบูติก ผู้เชี่ยวชาญทุกคนมองว่าคนในท้องถิ่นควรได้มาร่วมเป็นส่วนหนึ่งกับโรงแรม จากนั้นทำการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษารูปแบบที่เหมาะสมในการบริหารจัดการ โรงแรมบูติก โดยใช้ทรัพยากรและทุนทางวัฒนธรรมท้องถิ่น โดยมีกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน ปัจจัยด้านสาเหตุที่ควรมีห้องพักไม่เกิน 100 ห้อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$) เพราะง่ายต่อการดูแล บริการ และควบคุมภายในโรงแรม ปัจจัยด้านทำเลที่ตั้ง โรงแรมบูติกมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$) อยู่นอกเมืองเพื่อหลีกเลี่ยงความวุ่นวาย และได้ความเป็นส่วนตัว ปัจจัยด้านสาเหตุที่ควรนำศิลปวัฒนธรรมมาประกอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) เพื่อช่วยต่อ ยอดสร้างรายได้ให้กับชุมชนและชาวบ้านและปิดท้ายด้วยการจัดประชุมกลุ่ม (Focus Group) กับผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันรูปแบบการบริหารจัดการ โรงแรมบูติกโดยใช้ทรัพยากรและทุนทางวัฒนธรรมท้องถิ่น เพื่อให้ได้ข้อสรุปและรูปแบบที่เหมาะสม พบว่าควรนำผลิตภัณฑ์จากชุมชนเข้ามาตกแต่งภายใน และจำหน่ายของที่ระลึก ทำเลที่ตั้งของ โรงแรมบูติกสามารถตั้งได้ทั้งสองที่คือในเมืองและนอกเมือง คนในท้องถิ่นควรได้มาร่วมเป็นส่วนหนึ่งกับโรงแรม คนในท้องถิ่นเข้าใจวัฒนธรรมที่แท้จริงของพื้นที่ตัวเอง เป็นการสร้างรายได้ ก่อให้เกิดชุมชนเข้มแข็ง

คำสำคัญ: โรงแรมบูติก, วัฒนธรรม, ท้องถิ่น, ทรัพยากร, ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Abstract

This research project aims to study the pattern of local materials usage and local cultural services, with the objective 1) to find ways to use local cultural resources and capital for boutique hotel owner 2) create a model for boutique hotel management using local cultural resources and funds. The research methods are literature review, related research, conduct in-depth interviews with government officials, product manufacturers, local people, and boutique hotel guests which were 17 people using Delphi technique. And ending with a focus group meeting with experts to confirm all data for the module of boutique hospitality management by using local resources and cultural capital.

The researcher defines the research topic on the module of boutique hospitality management by using local resources and cultural capital with the objective of finding ways to use local cultural resources and funds from using community service, government and boutique hotel operators by creating the module of boutique hospitality management by using local resources and cultural capital. Then, using the Quantitative research to study an appropriate model for boutique hotel management by using local cultural resources and capital with a sample group of 400 people. The finding revealed that the number of rooms should not be more than 100 rooms had the highest average value ($\bar{X} = 4.21$) because it was easy to look after service and control within the hotel. The location factor of the boutique hotel was at the highest average

(\bar{X} = 4.22), because location outside the city to escape the hustle and bustle and get privacy. The factor that should bring local cultural was the highest level because to help extend income for the community and the villagers. The last method was using Focus Group meeting with experts to confirm all The Module of Boutique Hospitality Management by Using Local Resources and Cultural Capital. The conclusion found that the boutique should bring products from the community into the interior and sells souvenirs, the location of the boutique hotel can be located both in the city and outside the city, Locals should come to be part of the hotel because they understand the true culture of their area. They can create income and strong community for themselves.

Keywords: Boutique Hotel, Cultural, Local, Resources, Northeast region

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

หากวิเคราะห์สถานการณ์เศรษฐกิจของไทยโดยมองไปถึงสถานการณ์ต่างๆ ภายในประเทศนั้น ในเชิงโครงสร้างเศรษฐกิจและสังคมมีทั้งสิ่งที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อน รวมถึงแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงในอนาคตจากปัจจัยต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก พร้อมกับโอกาสและความเสี่ยงในด้านต่างๆ ของประเทศ จึงต้องมีการกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาในระยะยาวโดยการแก้ไขที่จุดอ่อน และเสริมจุดแข็งเพื่อให้ประเทศบรรลุเป้าหมายเกิดความมั่นคงในทุกๆ ด้าน คนในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและประเทศสามารถพัฒนาไปได้อย่างยั่งยืน ส่งผลให้เกิดการรวมกำลังและระดมทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพต่างๆ เพื่อทำการขับเคลื่อนประเทศไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน มีการบูรณาการร่วมกันภายใต้การมองภาพอนาคตของประเทศในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งขับเคลื่อนประเทศไทยไปตามเป้าหมายขององค์การสหประชาชาติ ในการดำเนินการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ประกอบกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ที่ต้องการวางรากฐานคนไทยให้เป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบวินัยที่ดี มีความสุขทั้งสุขภาวะและสุขภาพที่ดี สามารถพัฒนาตนเองได้ตลอดชีวิตในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม โดยมีเป้าหมายที่ 3 เพิ่มศักยภาพชุมชนและเศรษฐกิจฐานรากให้มีความเข้มแข็ง ในแนวทางการพัฒนาที่ 3 เสริมสร้างศักยภาพชุมชน การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน และการสร้างความเข้มแข็งการเงินฐานรากตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ มีสิทธิในการจัดการทุน ที่ดินและทรัพยากรภายในชุมชน โดยส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้วยกระบวนการศึกษา และการถ่ายทอดองค์ความรู้ในชุมชนเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาในพื้นที่และการต่อยอดองค์ความรู้ไปสู่เชิงพาณิชย์ ภายใต้หลักของเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficient Economy Philosophy: SEP) ในขณะที่สถานการณ์ทั่วโลกเกิดการ

พันธู์ชั้ช โต้โพธิ์ไทย ชนึสร่า แก้วสรรรค์ และบรรรพด วิรุณราช

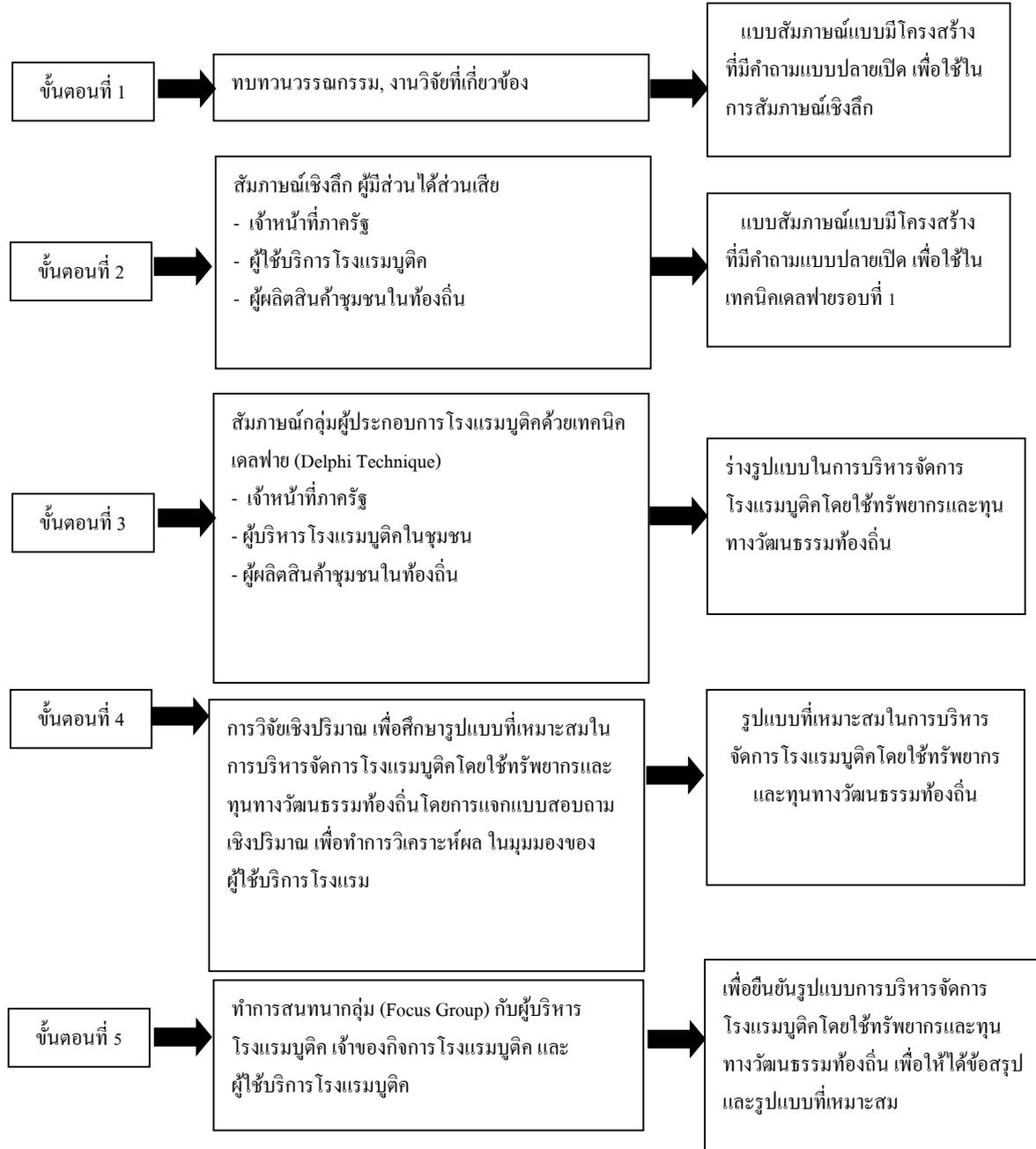
เปลี่นเปล่งในทุกอุตสาหกรรรม การทอ้งเที๋ยวและกรร รรงเรมรก็ม่การปรบรตัวเพ่อให้เข้ากั้บยุคสมัย์ รรงเรมต่าง ๆ เริมปรบรตัวตั้งแต่การดอ้นรับออย่างอบอ่นเมือแบกเรมลงที่สนามบินจนถึง รรงเรม เนือจจากมีหลายบัจจยัที่ทำให้ รรงเรมต่าง ๆ สามารถสูญเสี๋ยแบกที่ตดัสนใจไปเข้าพักกั้บ รรงเรมอื่่นได้ ความพึงพอใจเพ่อให้เกดการจรงรกรกั้คจึงยัังเป็นลั้่งสำคั้ญที่สุคสำหรับ รรงเรม สถานการณั้ชुरกั้จ รรงเรมในไทยมีแนวโนม์เดิบโตต่อเนือจในระยะ 3 ปีข้างหน้า (2561 - 2563) คาดว่าจจะมีนักทอ้งเที๋ยวชาวต่างชาติและนักทอ้งเที๋ยวไทยขยายเพิ่มในอัตราเฉลี่ย 8 - 10% รายงานของ World Travel & Tourism Concil (WTTC) คาดว่าในอื่ก 10 ปีข้างหน้านับจากปี 2559 การทอ้งเที๋ยวของไทยนั้จะขยายตัวในอัตราเฉลี่ย 6.7% ต่อปี ซึ่งสูงกว่ากลุ่มอาเซียที่เฉลี่ยอยู่ที 6.2% โดยรูปแบบการลงทุ่นส่วนใหญ่นในตัว รรงเรมระดับ 5 ดาว มีกรรลงทุ่นออย่างต่อเนือจและกระจายการลงทุ่นไปจ้งหวัดทอ้งเที๋ยวหลักต่าง ๆ ชुरกั้จ รรงเรม รีสอร์ท เป็นชुरกั้จที่เกี๋ยวข้องกั้บการทอ้งเที๋ยวในเมืองไทย มีคามสำคั้ญต่อมุลค่าของผลัคภณั้ชั้วมลรวมในประเทศ (GDP) กั้คเป็นลั้่งส่วน 5.6% ของผลัคภณั้ชั้วมลรวมท้งหมคในประเทศ (พุทชชาติ ลุนค้ำ, 2562) หรือประมาณ 9.2 แสนล้านบาท สอดคลอ้งกั้บตัวเลขจากกรรนำเสนอของ อินเตอร์คอนดิเนนตล โสเต็ลส์ กรู๊ป หรือ ไอเอชจึ (IHG) ว่าชुरกั้จ รรงเรมเป็นหนึ่ในอุตสาหกรรรมที่สร้งรายได้จ้งนวนมากให้กั้บประเทศไทย กั้คเป็นกว่ 28% ของค่าใช้จ้งยัท้งหมคของนักทอ้งเที๋ยวในช่วงครึ่่งปีแรก 2561 (กรรค บุนยโยชึน, 2562) จากอข้อมูลท้งหมคนี้ สะทอ้นให้ถึงคามสำคั้ญของชुरกั้จ รรงเรม อันเป็นกลไกสำคั้ญในการขับเคลื่อนด้านกรรทอ้งเที๋ยวของไทยที่จจะส่งผลต่อกรรเดิบโตทางเศรชชชุรกั้จของประเทศ รัฐบาลจึงมีนโยบายมากมายในการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการท้งใหม่และเก่า ลงทุ่นและพัฒนานในชुरกั้จ รรงเรม

ลั้่งสำหรับภาคะวันออกเนือจหนือ หรือ ภาคอีसानนั้เป็นภากะหนึ่ของประเทศไทยครอบคูลมพื้นที 160,000 ตารางกิโลเมตร มีคามหลากหลายทางคิลปะ วัฒนธรรม และประเพณีที่แตกต้งกันไปในแต่ลั้่งทอ้งถึ่น แต่ลั้่งจ้งหวัด คิลปะวัฒนธรรมของในแต่ลั้่งพื้นทียัังเป็นเครื่องบ้งบอกถึงคามเชือ ค่านิยม ศาสนา และรูปแบบการค้ำเนินชึวิตของแต่ลั้่งบุคคลในทอ้งถึ่น ผู้วึจยัมองเห็นถึงวัฒนธรรมอันหลากหลายของภาคะวันออกเนือจหนือตอนล้ง ประกอบกั้บโอกาสทางการเดิบโตในชुरกั้จ รรงเรมบูคัคที่ยัังมีจ้งนวนการแข่งชันไม่มาก ทำให้ผู้วึจยัได้มองเห็นช่องว่างและโอกาสในอุตสาหกรรรม ผู้วึจยัจึงเลือกภาคะวันออกเนือจหนือตอนล้งเพ่อเป็นขอบเขตพื้นทีการศึกษาในงานวึจยันี้

วัตถุประสงค์ของการวึจยั

1. เพ่อพัฒนาแนวทางการใช้ทรัพยากรและทุ่นทางวัฒนธรรมทอ้งถึ่นจากผู้ประกอบการ รรงเรมบูคัค
2. เพ่อสร้งรูปแบบการบรหิรจจัดการ รรงเรมบูคัคโดยใช้ทรัพยากรและทุ่นทางวัฒนธรรมทอ้งถึ่น

กระบวนการในการดำเนินการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบกระบวนการในการดำเนินการวิจัย

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย และอภิปรายผลงานวิจัยในส่วนต่างๆ ได้อย่างมีเหตุผลและสอดคล้องกับการวิจัย โดยมีเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการธุรกิจโรงแรม

สุจินต์ สุชะพงษ์ (2552) กล่าวถึงความหมายของบูติก (Boutique) ไว้ว่าเป็นคำที่บ่งบอกถึงบุคลิกของตราสินค้า บูติกเป็นคำที่ดึงมาจากวิธีการที่เจาะไลฟ์สไตล์หรือ แบบการใช้ชีวิตว่า โดยเป็นแนวที่ซื้อไม่ได้ด้วยเหตุผลแต่เป็นการซื้อด้วยอารมณ์ ความรู้สึกแนวเดียวกันกับ “Exclusive” เป็นต้น

ผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการดำเนินงานธุรกิจ โรงแรมให้ประสบความสำเร็จ อย่างยั่งยืนของชยกร ปุตรระเศรณี (2550) มาดัดแปลงแนวคิดเป็นการจัดการโรงแรมบูติก เนื่องจาก การศึกษางานวิจัยในอดีตพบว่า มีการวิจัยเกี่ยวกับโรงแรมกลุ่มบูติกมากมาย แต่ก็ยังไม่มียานวิจัย ศึกษาด้านการจัดการโรงแรมบูติก ดังนั้น การจัดการโรงแรมบูติกที่มีประสิทธิภาพ จะต้องมีปัจจัยประกอบดังต่อไปนี้ 1. ปัจจัยด้านทำเลที่ตั้ง (Location) 2. ปัจจัยด้านการบริการ (Service) 3. ปัจจัยด้านบุคลากร (Human resource) 4. ปัจจัยด้านการตลาด (Marketing) 5. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี (Technology)

แนวคิดเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียง

เศรษฐกิจพอเพียง เป็นแนวทางที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระราชทานแก่ปวงชนชาวไทย เพื่อปูรากฐานในการดำเนินชีวิต ให้สอดคล้องกับความเป็นจริงของความเป็นไทย โดยมีแก่นแท้คือมีความพอประมาณที่ต้องอยู่บนความซื่อสัตย์ ไม่เบียดเบียนผู้อื่น มีเหตุผล มีปัญญา ไม่ขาดสติ จึงควรมีการนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้กับในทุกกระดับของบุคคล เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง มีสติปัญญา ตลอดจนวิถีการดำเนินชีวิตของคนไทย เพื่อนำประโยชน์สุขมาสู่สุขสังคมและประเทศชาติ (สุเมธ ดันติเวชกุล, 2554) จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า การดำเนินการธุรกิจโรงแรมบูติก ควรมุ่งเน้น ความมั่นคงและยั่งยืนในการพัฒนา ตลอดจนให้ความสำคัญกับคำว่าพอเพียง ภายใต้งานไขของการตัดสินใจและการดำเนินกิจกรรมที่ต้องอาศัยเงื่อนไขความรู้และคุณธรรมควบคู่กันไป

แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่นกับภาคการโรงแรม (นโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม)

สุธี วรประดิษฐ์ (2553) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนเกิดจากจิตใจที่ต้องการเข้าร่วมในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง เพื่อก่อให้เกิดผลต่อความต้องการของกลุ่มคนที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตทางสังคมทั้งนี้ในการที่จะให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างแท้จริง นักกิจกรรมการมีส่วนร่วมต้องคำนึงถึงวิถีการดำเนินชีวิต ค่านิยม ประเพณี ทัศนคติของบุคคลเพื่อให้เกิดความสมัครใจเข้าร่วม กิจกรรม เพราะกลุ่มคนในชุมชนมีความแตกต่างกัน ในลักษณะของบุคคลลักษณะทางเศรษฐกิจ และการได้รับข้อมูลข่าวสารทั้งนี้ การเข้ามามีส่วนร่วมของชุมชนสรุปมีขั้นตอนทั้งสิ้น 5 ขั้นตอนคือ 1. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ปัญหาของชุมชน

2. การวางแผนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวิถีชีวิต 3. การกำหนดกิจกรรม 4. การดำเนินกิจกรรม 5. การประเมินผลกิจกรรม จากความหมายดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง ความร่วมมือ ร่วมปฏิบัติ และร่วมรับผิดชอบด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นของบุคคลหรือของกลุ่ม ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการดำเนินงาน เกิดการพัฒนา และเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ต้องการ ซึ่งการมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญของการพัฒนาชุมชน ส่งผลให้การดำเนินงาน หรือการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ตามแผนงานหรือ โครงการเกิดประสิทธิผล

แนวคิดเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรและทุนทางวัฒนธรรมในภาคการโรงแรม

ประเวศ วะสี (2541, หน้า 35-37) ได้ให้ความหมายของชุมชนว่า ชุมชนหมายถึง การที่คนจำนวนหนึ่ง มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความเอื้ออาทรต่อกัน มีความพยายามทำอะไรร่วมกัน มีการเรียนรู้ร่วมกัน ในการกระทำซึ่งรวมถึงการติดต่อสื่อสารกันด้วย คำว่า ชุมชนใช้กับกลุ่มคนขนาดเล็กไม่ก็คน ไปจนถึงกลุ่มขนาดใหญ่ หรือทั้งโลก ความเป็นกลุ่มเป็นก้อนหรือความเป็นชุมชน ทำให้มีศักยภาพสูงมาก เพราะเป็นกลุ่มก้อนที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกันนั่นคือ ความรัก มีการกระทำ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน จึงมีข้อพิจารณาคุณลักษณะของความเป็นชุมชน ดังนี้ 1. วัตถุประสงค์ร่วมกัน 2. ความเอื้ออาทรกัน 3. มีการกระทำร่วมกัน 4. มีการเรียนรู้ร่วมกันในการกระทำ ความเป็นชุมชนจะต้องประกอบด้วยความรู้สึกที่บุคคลในชุมชนนี้ ถือว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนและถือว่าชุมชนนั้นเป็นของตน เมื่อทำความเข้าใจ ในแนวคิดเกี่ยวกับความเป็นชุมชน เพื่อสร้างพื้นฐานในการมองชุมชนแล้ว ผู้ศึกษาขอเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาแนววัฒนธรรมชุมชน เพื่อที่จะให้เกิดความเข้าใจในเรื่องของวัฒนธรรมชุมชนอันนำมาสู่การเข้าใจถึงที่มาของการจัดการทรัพยากรวัฒนธรรมได้มากยิ่งขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ซึ่งมีพื้นที่อยู่บริเวณลุ่มแม่น้ำมูลหรือแอ่งโคราชนั้น ประกอบด้วย นครราชสีมา บุรีรัมย์ สุรินทร์ อุบลราชธานี ศรีสะเกษ (Isangate, 2017) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง หรือ อีสานใต้ นั้น เป็นพื้นที่ชุมชนที่ได้รับอิทธิพลของวัฒนธรรมขอมแทรกกระจายอยู่ โดยมีหลักฐานเป็นสิ่งก่อสร้างกระจายอยู่ตามบริเวณพื้นที่ต่างๆ เช่น ปราสาทพิมาย ปราสาทหินพนมรุ้ง ปราสาทเขาพระวิหาร นอกจากสิ่งก่อสร้างแล้วยังพบเครื่องปั้นดินเผาเคลือบ ที่มีอายุประมาณ 800 – 1,200 ปี ในช่วงพุทธศตวรรษที่ 15 - 19 ภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างนั้นมีความหลากหลายทางศิลปวัฒนธรรมแตกต่างกันออกไปในแต่ละท้องถิ่น อาจเป็นผลมาจากการเป็นศูนย์รวมของประชากรหลากหลายเชื้อชาติ การอพยพย้ายถิ่นฐานของประชากรตั้งแต่อดีต จนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมที่หลากหลาย

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษารูปแบบการจัดการโรงแรมบูติกโดยใช้ทรัพยากรและทุนทางวัฒนธรรมท้องถิ่นนั้น เพื่อพัฒนาแนวทางการใช้ทรัพยากรและทุนทางวัฒนธรรมท้องถิ่นจากผู้ประกอบการโรงแรมบูติก ประกอบไปด้วย

1. ขนาดห้องพักของโรงแรมบูติก

1.1 ควรมีจำนวนห้องพักตั้งแต่ 60 – 100 ห้อง ไม่ควรมีจำนวนห้องพักที่มากเกินไป เนื่องจากลูกค้าต้องการความเป็นส่วนตัว ทำให้เกิดการบริหารที่ง่ายขึ้น การดูแลที่ทั่วถึง ความสงบ สะดวกสบายเวลาใช้บริการโรงแรมบูติก

2. ลักษณะสถานที่ตั้งของโรงแรม

2.1 ตั้งอยู่ในเมืองใกล้ชุมชนที่มีวัฒนธรรมของตัวเอง เพราะลูกค้าสามารถเดินทางเข้าไปสัมผัสได้

2.2 ตั้งอยู่นอกเมืองในจุดที่มีการเดินทางสะดวก มีระบบขนส่งของภาครัฐและภาคเอกชน เข้าถึงได้ การตั้งอยู่นอกเมืองช่วยให้ลูกค้าได้ใกล้ชิดธรรมชาติ ใกล้ชุมชนที่มีวัฒนธรรมของตัวเองสามารถเดินทางเข้าไปสัมผัสได้

3. ศิลปวัฒนธรรมเก่าและใหม่ที่น่าสนใจมาประกอบการตกแต่งภายใน และจำหน่ายของที่ระลึก

3.1 ผ้าขาวม้านำมาตัดเป็นชุดพนักงานหรือจำหน่ายให้กับลูกค้า

3.2 เครื่องสานจากไม้สำหรับตกแต่งโคมไฟ เฟอร์นิเจอร์ต่างๆ ในโรงแรม

3.3 เครื่องปั้นดินเผาสำหรับเป็นภาชนะให้บริการแขกและจำหน่ายเป็นของที่ระลึกในโรงแรม

3.4 อาหารอีสานให้บริการกับแขกที่มาพักในโรงแรมและจำหน่ายกลับ

ในส่วนจากรูปแบบการบริหารจัดการโรงแรมบูติกโดยใช้ทรัพยากรและทุนทางวัฒนธรรมท้องถิ่นนั้น ประกอบไปด้วย

1. ด้านการจัดการปัจจัยทำเลที่ตั้งและการตกแต่ง

1.1 ในเมืองหรือนอกเมืองก็ได้แต่ต้องใกล้ชิดในแหล่งชุมชนนั้นๆ โดยมีการเดินทางที่สะดวกสบาย

1.2 โรงแรมบูติกได้ซึมซับกลิ่นอายของทุนทางวัฒนธรรมและชุมชน นำวัฒนธรรมนำเสนอในรูปแบบบริการ เช่น การต้อนรับทักทายที่ใช้คำท้องถิ่น มีการแต่งกาย ด้วยเอกลักษณ์ประจำท้องถิ่น

1.3 โรงแรมบูติกได้ความแปลกใหม่จากการผสมผสานธรรมชาติกับวัฒนธรรม มีการนำอาหารท้องถิ่นไปประยุกต์เสิร์ฟแขก นำเสนอองค์ความรู้ต่างๆ ที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเองให้กับลูกค้า

1.4 โรงแรมบูติกควรมีการจัดการบริการแก่ลูกค้าเพื่อให้สอดคล้องกับทุนทางวัฒนธรรมท้องถิ่น สร้างสิ่งแปลกใหม่ ที่ไม่สามารถพบได้ทุกที่เพื่อความประทับใจกับแขก

พันธู์ชั้ โต้โพธิ์ไทย ชนิสรา แก้วสวรรคค์ และบรรพต วิรุณราช

2. ด้านการจัดการบุคลากร

- 2.1 ควรให้คน ในท้องถิ่น หรือคนในชุมชนที่โรงแรมตั้งอยู่นั้น เข้ามาเป็นบุคลากรของโรงแรม
- 2.2 ให้ชุมชนได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงแรมบูติก
- 2.3 มีไกด์ท้องถิ่นให้ความรู้กับลูกค้า

3. ด้านการจัดการการตลาด

3.1 นำเอกลักษณ์ความโดดเด่น เอกลักษณ์เฉพาะของ โรงแรมบูติกมาโปรโมตเป็นจุดขายผ่านช่องทาง ออนไลน์ คือ Website, Social Media ต่างๆ

3.2 ช่องออฟไลน์ผ่านทาง ตัวแทนบริษัทขายต่างๆ

3.3 นำข้อเสนอแนะจากลูกค้ามาปรับแก้ และ โปรโมตออกเป็นจุดขาย เพราะสิ่งที่ลูกค้าเสนอแนะก็สิ่งที่ลูกค้าต้องการ4 จัดเป็นกิจกรรมเพื่อนำเสนอต่อลูกค้า

4. ด้านการจัดการเทคโนโลยี

4.1 Internet (social Media/ website) เป็นช่องทางในการประชาสัมพันธ์ ข้อมูล ข่าวสาร ประชาสัมพันธ์ข้อมูลทางการตลาด

4.2 อุปกรณ์ IT เช่น iPad/ Smart phone เพื่อเป็นช่องทางในการเข้าถึงข้อมูลต่างๆ ได้ง่ายและสะดวก

4.3 นำระบบการจองห้องพัก เข้ามาอำนวยความสะดวก เพื่อความสะดวก ถูกต้อง รวดเร็ว แม่นยำของผู้เข้าพักและผู้ประกอบการ โรงแรม และระบบการเช็คอินช่วยอำนวยความสะดวกประหยัดเวลาเพื่อความแม่นยำในข้อมูล

4.4 จัดทำสื่อวิดีโอเพื่อนำเสนอวัฒนธรรมประกอบกับส่วนต่างๆ ภายในโรงแรม

รูปแบบการบริหารจัดการโรงแรมบูติคโดยใช้ทรัพยากรและทุนทางวัฒนธรรมท้องถิ่น

ขนาดห้องพักของโรงแรมบูติค

- 1.ควรมีขนาดของห้องพักในช่วงประมาณ 61 – 90 ห้อง
- 2.ไม่ควรมีจำนวนห้องพักมากเกินไป เพื่อลดปัญหาความแออัดและการดูแลที่ไม่ทั่วถึง ทำให้เกิดการบริการที่ง่ายขึ้น
- 3.มีพื้นที่ของตัวเอง มีความเป็นส่วนตัว
- 4.ได้รับการบริการทั่วถึง

ลักษณะสถานที่ตั้งของโรงแรม

- 1.ไม่จำเป็นต้องอยู่ในใจกลางเมือง แต่ควรอยู่ในจุดที่มีการเดินทางสะดวก มีระบบขนส่งของภาครัฐและภาคเอกชนเข้าถึงได้
- 2.ตั้งอยู่นอกเมืองใกล้ชานเมือง
- 3.ใกล้ชุมชนที่มีวัฒนธรรมของตัวเองสามารถเดินทางเข้าไปสัมผัสได้

ศิลปวัฒนธรรมเก่าและใหม่ที่น่าสนใจนำมาประกอบการตกแต่งภายใน และจำหน่ายของที่ระลึก

- 1.มีเอกลักษณ์รูปแบบที่โรงแรมบูติคต้องการนำเสนอ
- 2.มีการปรับรสชาติอาหารอีสานเพื่อได้เข้ากับกลุ่มลูกค้า
- 3.เพิ่มเอกลักษณ์ความโดดเด่นให้กับบริการแ่งกายด้วยผ้าอีสาน
- 4.จำหน่ายในร้านของที่ระลึก ก่อให้เกิดรายได้ให้ผู้ประกอบการและชุมชน
- 5.การจำหน่ายของที่ระลึกในโรงแรมบูติค
- 6.เครื่องปั้นดินเผาและเครื่องเงินอีสานนำมาตกแต่งและจำหน่ายให้กับแขกในโรงแรม

ด้านการจัดการปัจจัยทำเลที่ตั้ง

- ควรอยู่นอกเมืองใกล้ชานเมืองในแหล่งชุมชนนั้นๆ
- การเดินทางที่สะดวกสบาย
- โรงแรมบูติคได้ใช้ชื่อบริษัทของหน่วยงานวัฒนธรรมและชุมชน
- โรงแรมบูติคได้ความแปลกใหม่จากการผสมผสานธรรมชาติกับวัฒนธรรม

ด้านการจัดการบริการ

- นำวัฒนธรรมมานำเสนอในรูปแบบบริการ เช่น การต้อนรับทักทายที่ใช้คำท้องถิ่น
- มีการนำอาหารท้องถิ่นไปประยุกต์เสิร์ฟแขก
- การแต่งกายด้วยเอกลักษณ์ประจำท้องถิ่น
- นำเสนอองค์ความรู้ต่างๆที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเองให้กับลูกค้า
- โรงแรมบูติคควรมีการจัดการบริการแก่ลูกค้าเพื่อให้สอดคล้องกับทุนทางวัฒนธรรมท้องถิ่น
- สร้างสิ่งแปลกใหม่ ที่ไม่สามารถพบได้ทุกที่ เพื่อความประทับใจกับแขก

ด้านการจัดการบุคลากร

- ควรให้คนในท้องถิ่น หรือคนในชุมชนที่โรงแรมตั้งอยู่นั้น เข้ามาเป็นบุคลากรของโรงแรม
- ให้ชุมชนได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงแรมบูติค
- มีโอกาสท้องถิ่นให้ความรู้กับลูกค้า

ด้านการจัดการการตลาด

- นำเอกลักษณ์ความโดดเด่น เอกลักษณ์เฉพาะของโรงแรมบูติคมาโปรโมตเป็นจุดขายผ่านช่องทางออนไลน์ คือ Website, Social Media ต่างๆ
- ช่องออฟไลน์ผ่านทาง ตัวแทนบริษัทขายต่างๆ
- นำข้อเสนอแนะจากลูกค้ามาปรับแก้ และไปไม่ตอออกเป็นจุดขาย เพราะสิ่งที่ลูกค้าเสนอแนะก็สิ่งที่ลูกค้าต้องการ
- จัดเป็นกิจกรรมเพื่อนำเสนอต่อลูกค้า

ด้านการจัดการเทคโนโลยี

- Internet (social Media/ website) เป็นช่องทางในการประชาสัมพันธ์ ข้อมูล ข่าวสาร ประชาสัมพันธ์ข้อมูลทางการตลาด
- อุปกรณ์ IT เช่น Ipad/ Smart phone เพื่อเป็นช่องทางในการเข้าถึงข้อมูลต่างๆได้ง่ายและสะดวก
- นำระบบการจองห้องพักเข้ามาอำนวยความสะดวก เพื่อความสะดวก ถูกต้อง รวดเร็วแม่นยำ ของผู้เข้าพักและผู้ประกอบการโรงแรม
- ระบบการเช็คอิน ช่วยอำนวยความสะดวก ประหยัดเวลา เพื่อความแม่นยำในข้อมูล
- จัดทำสื่อวีดีโอเพื่อนำเสนอวัฒนธรรมประกอบกับส่วนต่างๆภายในโรงแรม

ภาพที่ 2 สรุปรูปแบบการบริหารจัดการ โรงแรมบูติคโดยใช้ทรัพยากรและทุนทางวัฒนธรรมท้องถิ่น

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษารูปแบบการบริหารจัดการโรงแรมบูติกโดยใช้ทรัพยากรและทุนทางวัฒนธรรมท้องถิ่น ผู้วิจัยขอนำเสนอผลอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาเรื่องความเห็นต่อโรงแรมบูติกที่ใช้ทุนทางวัฒนธรรมท้องถิ่นเพื่อพัฒนาแนวทางการใช้ทรัพยากรและทุนทางวัฒนธรรมท้องถิ่นจากผู้ประกอบการ โรงแรมบูติก ซึ่งโรงแรมบูติกที่ใช้ทุนทางวัฒนธรรมท้องถิ่นมีองค์ประกอบด้วย 1) ขนาดห้องพักของโรงแรมบูติกควรมีจำนวนห้องพักตั้งแต่ 60 – 100 ห้อง เนื่องจากลูกค้าต้องการความเป็นส่วนตัว การดูแลที่ทั่วถึง ความสงบ สะดวกสบายเวลาใช้บริการโรงแรมบูติก และลูกค้ากลุ่มของโรงแรมบูติกจะมีจำนวนต่อกลุ่มไม่เกิน 50 - 100 คน ซึ่งในจำนวนเท่านี้เพียงพอกับขนาดจำนวนของห้องพักสำหรับหนึ่งโรงแรม 2) ลักษณะสถานที่ตั้งของโรงแรม ควรตั้งอยู่นอกเมือง มีที่การเดินทางที่สะดวกสบายสอดคล้องกับ ชยกร ปุตระเสรี (2550) ที่กล่าวถึงสถานที่ตั้งของโรงแรมบูติกนั้นเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญต่อการตัดสินใจเลือกเข้าพักของลูกค้า โรงแรมบูติกที่มีการเดินทางสะดวกสบายจะส่งผลให้เกิดความได้เปรียบกับคู่แข่ง เนื่องจากลูกค้าที่มาพักโรงแรมบูติกนั้น ส่วนต้องการการพักผ่อนและความเป็นส่วนตัวในระหว่างที่ใช้เวลาอยู่ในโรงแรม ทำเลที่ตั้งใกล้ชุมชนจะช่วยส่งผลดีในเรื่องของกิจกรรมและทัศนียภาพของธรรมชาติ 3) ศิลปวัฒนธรรมเก่าและใหม่ที่น่าสนใจมาประกอบการตกแต่งภายใน และจำหน่ายของที่ระลึก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างนั้นมีศิลปะและวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ มีกลิ่นอายจากอาณาจักรเขมรโบราณ การเลือกสิ่งต่างๆ มาประยุกต์ใช้สามารถทำได้หลากหลาย เช่น ผ้าขาวม้านำมาตัดเป็นชุดพนักงานหรือจำหน่ายให้กับลูกค้า เครื่องสานจากไม้สำหรับตกแต่งโคมไฟเพอร์นิเจอร์ต่างๆ ในโรงแรม เครื่องปั้นดินเผาสำหรับเป็นภาชนะให้บริการแขกและจำหน่ายเป็นของที่ระลึกในโรงแรม อาหารอีสานให้บริการกับแขกที่มาพักในโรงแรมและจำหน่ายกลับ

2. การศึกษาความเห็นในด้านรูปแบบการบริหารจัดการต่อโรงแรมบูติกที่ใช้ทุนทางวัฒนธรรมท้องถิ่น โดยด้านการจัดการของโรงแรมบูติกที่ใช้ทุนทางวัฒนธรรมท้องถิ่นประกอบไปด้วย 1) ด้านการจัดการปัจจัยทำเลที่ตั้งนั้น โรงแรมบูติกควรตั้งอยู่นอกเมือง ที่มีความสะดวกสบายและง่ายต่อการเดินทาง พื้นที่นอกเมืองยังเป็นผลดีต่อต้นทุนสำหรับการลงทุน อีกทั้งมีธรรมชาติที่ช่วยดึงดูดนักท่องเที่ยวและเพิ่มกิจกรรมเวลาที่พักผ่อนในโรงแรมบูติก 2) ด้านการจัดการบริการ ควรให้คนในท้องถิ่นที่ตั้งของโรงแรมบูติกนั้น เข้ามามีส่วนร่วมในการบริการ กล่าวคำทักทายเป็นภาษาท้องถิ่น ทำอาหารท้องถิ่นให้บริการ ให้ความรู้ในเรื่องของประวัติในท้องถิ่นต่างๆ อันเป็นเสน่ห์ที่ไม่สามารถสร้างได้จากคนภายนอก 3) ด้านการจัดการบุคลากร ควรให้คนในท้องถิ่นเข้ามาเป็นบุคลากร เป็นส่วนหนึ่งของโรงแรม เป็นการสร้างรายได้ให้กับบุคคล เกิดการจ้างงานในท้องถิ่น ท้องถิ่นผลิตวัตถุดิบส่งให้โรงแรมบูติก ส่งผลให้เกิดการเติบโตควบคู่กันระหว่างท้องถิ่นและผู้ประกอบการอันนำไปสู่ความยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัฐชยา ผิวเงิน (2554) ทุนทางสังคมที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาชุมชน ได้แก่ การเรียนรู้ร่วมกันทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจใน การจัดการบริหารจัดการชุมชนร่วมกันเพิ่มศักยภาพในการทำงานต่างๆ 4) ด้านการ

จัดการการตลาดนั้น โรงแรมบุติกควรรหาความเป็นอัตลักษณ์ที่ชัดเจน สิ่งที่โรงแรมบุติกต้องการนำเสนอให้กับลูกค้า เพื่อเผยแพร่ต่อลูกค้า วิธีการทำการตลาดทำได้สองช่องทางคือ ทางออนไลน์ ผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ เช่น เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย ช่องทางการสื่อสารที่ไร้สาย และในทางออฟไลน์ผ่านทางบริษัทนำเที่ยวต่างๆ สื่อสิ่งพิมพ์ 5) ด้านการจัดการเทคโนโลยี โรงแรมบุติกควรรนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน โปรแกรมการจัดการทำงานต่างๆ เช่น โปรแกรมต้อนรับลูกค้า โปรแกรมจัดการลูกค้า โปรแกรมสั่งอาหารต่างๆ เพื่อลดขั้นตอนให้สะดวกสบายยิ่งขึ้น อันส่งผลดีทั้งต่อพนักงานในโรงแรมบุติกและลูกค้าของโรงแรมบุติก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kleinrichert (2021) อธิบายเรื่องเทคโนโลยี สังกมออนไลน์ที่เกี่ยวกับ โรงแรมบุติก อันส่งผลให้เกิดการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการ โรงแรมบุติกโดยใช้ทรัพยากรและทุนทางวัฒนธรรมท้องถิ่น ผู้วิจัยแบ่งข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. โรงแรมบุติกควรส่งเสริมให้ความรู้กับชุมชน ในเรื่องการควบคุมต้นทุน การผลิต การจำหน่าย ความรู้ในเรื่องนวัตกรรมและเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับการเติบโตและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้

2. หน่วยงานภาครัฐที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งเสริมการท่องเที่ยวและพัฒนาชุมชน ควรมีการเชื่อมโยงการทำงานร่วมกันอย่างบูรณาการต่อเนื่อง โดยจัดให้ความรู้กับชาวบ้านในการผลิตสินค้า ร่วมกับภาคเอกชนเพื่อทราบความต้องการสินค้าจากภาคเอกชน จัดหาเวทีแลกเปลี่ยนพูดคุยเพื่อสร้างบรรยากาศทางการค้า และยังส่งเสริมต่อยอดไปสู่กลุ่มลูกค้าในกลุ่มอื่นๆ ทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ

3. หน่วยงานสถานศึกษาควรมีหลักสูตร ให้ความรู้ สอนวิธีคิดในการเป็นผู้ประกอบการรุ่นใหม่ ให้กับเยาวชนคนรุ่นใหม่ หรือผู้ที่สนใจ ปลูกฝังความเป็นผู้ประกอบการและการทำประโยชน์ให้กับชุมชน เพื่อส่วนรวม อันนำไปสู่ความยั่งยืน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. โรงแรมบุติกควรดึงอัตลักษณ์ของท้องถิ่นออกมานำเสนอให้บุคคลภายนอกเห็น เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์ ทำให้รู้จักและเข้าใจ วัฒนธรรม อัตลักษณ์ของชุมชนในพื้นที่นั้นๆ มากขึ้น

2. โรงแรมบุติกต้องร่วมกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับชุมชน ให้ความรู้ในวิธีการทำงาน วิธีคิดร่วมกับชุมชนให้เกิดการทำงานร่วมกัน

อุพันธุรัช โทโพธิ์ไทย ชนิสรา แก้วสวรรค์ และบรรพต วิรุณราช

3. ชุมชนต้องวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ มีแผนการทำงานที่ตอบ โจทย์ความต้องการให้กับสถานประกอบการและลูกค้าทั่วไปได้เป็นอย่างดี

4. ผู้นำชุมชนต้องมีความรู้ความสามารถ พร้อมปรับตัวให้เข้ากับการเติบโต มีความเสียสละสามารถประสานรวมคนในชุมชนให้ทำงานได้เป็นหนึ่งเดียว

รายการอ้างอิง

เกริก บุญโยธิน. (2562). *ผลวิจัยอมาเดอุสและไอเอชจี เฟย 3 เทรนด์อนาคตของธุรกิจโรงแรมในไทย*.

วันที่ค้นข้อมูล 21 ธันวาคม 2563, เข้าถึงได้จาก <https://propholic.com/prop-now/ผลวิจัยอมาเดอุสและไอเอ>

ชยกร ปุตรระเสริณี. (2550). *กลยุทธ์การจัดการดำเนินงานธุรกิจโรงแรมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน*.

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ณัฐชยา ผิวเงิน. (2554). *บทบาททุนทางสังคมในการพัฒนาชุมชนบ้านปลาข้าว ตำบลปลาข้าว อำเภอเมืองจังหวัดอำนาจเจริญ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พุททชาด ลุนคำ. (2562). *รายงานภาวะอุตสาหกรรมรายไตรมาส : ธุรกิจโรงแรม ไตรมาส 1/2562*. วันที่ค้นข้อมูล 21 ธันวาคม 2563, เข้าถึงได้จาก <https://www.isocnet/trendings/view/6B40BD51BC58AEA77350396776EEA1C80>

สุจินต์ สุขะพงษ์. (2552). *แนวทางการจัดการตลาดบริการสำหรับโรงแรมบูติกในเขตกรุงเทพมหานคร*:

กรณีศึกษากลุ่มหนุ่มเจ้าสำอางค์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม

สุทธนู ศรีไสย์. (2551). *สถิติประยุกต์สำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ:

คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุธี วรประดิษฐ์. (2553). *การมีส่วนร่วมของชุมชนงานสารสนเทศ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา*

ระบบและการศึกษาอัยาศัยจังหวัดตราด. ตราด: สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัยาศัย จังหวัดตราด.

สุเมธ ตันติเวชกุล. (2554). *การทรงงานพัฒนาประเทศของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว*. กรุงเทพฯ:

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

ประเวศ วะสี. (2541). *บนเส้นทางใหม่การส่งเสริมสุขภาพ อกวิวัฒน์ชีวิตและสังคม*. กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน.

Kleinrichert, D. (2012). Boutique hotels: technology, social media and green practices. *Journal of*

Hospitality and Tourism, 3(3), 211-225.

Isangate. (2017). *อีสาน: แหล่งประวัติศาสตร์และอารยธรรม*. วันที่ค้นข้อมูล 21 ธันวาคม 2563, เข้าถึงได้

จาก <http://www.isangate.com/isan/>

CHAPTER 5

Marketeer. (2019). 3 เทรนด์อนาคตขับเคลื่อนธุรกิจโรงแรมในไทย. วันที่ค้นข้อมูล 21 ธันวาคม 2563, เข้าถึงได้จาก <https://marketeeronline.co/archives/112494>

รูปแบบการพัฒนาขีดสมรรถนะหลักของแรงงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของ
อุตสาหกรรมเป้าหมาย S-curve ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ
(Smart Electronics) ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

**A Model for Developing Core Competencies of Labour to Meet the Needs of the
S-curve Industry in the Smart Electronics Industry in the Eastern Economic
Corridor**

ไพรินทร์ ทองภาพ (Phairin Thongpharp)¹

สุรดี สุพิชญางกูร (Surat Supitchayangkool)²

¹นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาองค์การและการจัดการสมรรถนะของมนุษย์

Student in Philosophy of Doctor in Organization Development and Human
Capability Management, Graduate School of Commerce, Burapha University

²ดร., อาจารย์ประจำ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Dr., Full time Lecturer, Graduate School of Commerce, Burapha University

E-mail: phairint@go.buu.ac.th

Received: 5 May 2021

Revised: 7 July 2021

Accepted: 8 July 2021

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาขีดสมรรถนะหลักของแรงงานระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ที่อุตสาหกรรมเป้าหมาย S-curve ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ (Smart electronics) ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกต้องการ โดยใช้การประยุกต์วิจัยแบบเทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) จำนวนทั้งหมด 3 รอบ กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่คัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) 3 กลุ่ม จำนวน 17 คน ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในภาคอุตสาหกรรมอย่างน้อย 4 ปีขึ้นไป ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้บริหาร หรือกลุ่มผู้ใช้นักเรียน อาชีวศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา

ไพรินทร์ ทองภาพ และสุรติ สุพิชญางกูร

จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาและใช้สถิติค่ามัธยฐาน ฐานนิยม ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ค่าความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานและฐานนิยมตลอดจนทำการเปรียบเทียบความเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 กลุ่ม ด้วยสถิติทดสอบมาช่วยในการตัดสินใจเลือกอันดับตามติดของผู้เชี่ยวชาญแล้วยืนยันผลการวิจัยด้วยการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ (Focus group) 3 กลุ่ม ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในภาคอุตสาหกรรม ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นกลุ่มผู้ใช้ นักเรียนอาชีวศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นนักวิชาการที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ เกี่ยวกับอาชีวศึกษา จำนวน 9 คน

ผลการวิจัยพบว่า จีตสมรรถนะหลักของแรงงานระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ที่อุตสาหกรรมเป้าหมาย S-curve ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ (Smart electronics) ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกต้องการ จีตสมรรถนะหลักด้านความรู้ ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ จีตสมรรถนะหลักด้านทักษะ ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ และจีตสมรรถนะหลักด้านคุณลักษณะ ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ

คำสำคัญ: จีตสมรรถนะหลัก, อุตสาหกรรมเป้าหมาย S-curve, อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ, เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

Abstract

This research was to study the core competencies of the Higher Vocational Certificate that were required by the S-curve industries in the Smart Electronics Industry Group in the Eastern Economic Corridor Zone and to find a model for developing core competencies at the Higher Vocational Certificate (Vocational Certificate) to meet the needs of the target industries of S-curve in the smart electronics industry in the Eastern Economic Corridor. Delphi technique was used to conduct the research. Experts responded to 3 rounds of questionnaires. The 3 groups of key informants, selected with purposive sampling amount 17 person, consisted of experts or eminent people with at least 4 years of experiences in human resource management in the industry, experts who were administrators or users of vocational students, and experts involved in the curriculum setting, and teaching and learning in vocational education. Content analysis was then used to analyze the data and the statistics used in the study consisted of median, mode, interquartile range, and the difference between the median and the mode. The opinions of the three groups of experts were compared with statistics test to help decide on the consensus of the experts and the findings were confirmed with 3 expert groups' focus group discussion. Focus group consisted of experts with experiences in general human resource management or human resource management in the smart electronics industrial

sector, experts who were users of vocational students, and qualified scholars who were knowledgeable expertise about vocational education. The total number of participants of focus group was 9 people.

The results of the research revealed that the core competencies of the Higher Vocational Certificate, that were required by the S-curve target industries in the Smart electronics industry in the Eastern Economic Corridor, consisted of 8 elements of Knowledge Core Competencies, 10 elements of Skill Core Competencies, and 9 elements of Attributes Core Competencies.

Keywords: Core Competencies, S-curve Industry, Smart Electronics, Eastern Economic Corridor (EEC)

บทนำ

โครงสร้างการผลิตของประเทศไทยได้เปลี่ยนผ่านจากภาคเกษตรไปสู่ภาคอุตสาหกรรมและบริการอย่างต่อเนื่อง ภาคอุตสาหกรรมก็ได้มีการตั้งสมรรถนะความรู้ และเทคโนโลยีการผลิตเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีการเปลี่ยนผ่านจากการผลิตอุตสาหกรรมขั้นปฐม โดยการลงทุนต่างชาติในระยะแรก มาเป็นโครงสร้างที่มีการใช้เทคโนโลยีที่ซับซ้อนมากขึ้น โดยการร่วมลงทุนของนักลงทุนไทยมีสัดส่วนสูงขึ้น ประเทศไทยกลายเป็นฐานการส่งออกสินค้า อุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงที่สำคัญมากขึ้น (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12, 2560) ภารกิจสร้างคน เตรียมพร้อมรองรับโลกดิจิทัล หรือไทยแลนด์ 4.0 เป็นบทบาทสำคัญ และไม่ใช่ว่าเพียงหน้าที่ของรัฐ แต่ครอบครัว โรงเรียน สังคม ชุมชน ล้วนต้องร่วมรับผิดชอบ ภายใต้ภารกิจนี้รัฐต้องวางพื้นฐานที่ดี ทั้งกระตุ้น ควบคู่ไปกับแผนรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะต้องทำให้เกิดขึ้น รวมทั้งควรต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ไปสู่เป้าหมาย และจากรายงานของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ เกี่ยวกับความคืบหน้าของประเทศไทยตามเป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ (MDG) พบว่า ประชาชนไทยยังขาดทักษะที่เป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการเรียนรู้ อาทิ ทักษะด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ รวมถึงทักษะด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (Critical thinking) ดังนั้น ประชาชนและเยาวชนยุคปัจจุบันต้องพัฒนาตัวเองเพื่อให้เท่าทันการแข่งขันทั้งระดับประเทศและภูมิภาค

การคาดการณ์อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของไทยในปี 2564 - 2566 คาดว่าจะกลับมาขยายตัวเนื่องจากการพัฒนาอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์เพื่อรองรับเทคโนโลยี 5G รวมทั้งยานยนต์อัจฉริยะที่นำไปสู่การเปลี่ยนผ่านเทคโนโลยีสินค้าไฮเทคเชื่อมต่อกับอุปกรณ์ต่างๆ ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต หรือ Internet of Things (IoT) เนื่องจากต้องการแผงวงจรรวม (Integrated circuit: IC) และฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ (Hard disc drive: HDD) เดิบโตได้ดี โดยเฉพาะ HDD ที่มีความจุสูงเพื่อรองรับความต้องการใช้งาน Cloud computing และ Data center ในการจัดการเก็บ Big data ที่เพิ่มขึ้น โดยมีปัจจัยสนับสนุนจากความจำเป็นที่ต้องทำงานและ

ไพรินทร์ ทองภาพ และสุรติ สุพิชญานุกร

ระยะทางที่ไกลท่ามกลางภาวะโรคระบาด (วรรณฯ ยงพิศาลภพ, 2564) ส่งผลให้มีการวิเคราะห์แนวโน้มการพัฒนาเศรษฐกิจไทยและโลกในอนาคตที่มีความจำเป็นต้องยกระดับเทคโนโลยีให้สูงขึ้นตามนโยบาย Thailand 4.0 เทคโนโลยีสมัยใหม่ต้องอาศัยบุคลากรที่มีขีดความสามารถต่อเนื่องให้ทันความก้าวหน้าของเทคโนโลยีในภาคการผลิตและการเป็นผู้ประกอบการ โดยการเรียนระบบทวิภาคที่มีคุณภาพ ที่มีการเรียนภาคทฤษฎีที่สอดคล้องต่อการนำไปประยุกต์ใช้ในการฝึกปฏิบัติในสถานประกอบการ จะยิ่งเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน ช่วยลดปัญหา Skill mismatch ในตลาดแรงงานได้ ซึ่งคุณภาพของแรงงานในระดับสายอาชีพขั้นสูงนับว่าเป็นกำลังแรงงานกลุ่มสำคัญที่จะทำให้อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเพิ่มขึ้นมากกว่าแรงงานในระดับการศึกษาอื่น เหมือนดังในความสำเร็จหลายประเทศ เช่น เยอรมนี ใต้หวัน สิงคโปร์ เป็นต้น (กระทรวงแรงงาน, 2560)

ประกอบกับสถานการณ์การด้านการผลิตกำลังคนอาชีวศึกษาโดยรวมของประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2554) พบว่ายังไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานเป็นอย่างมาก ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพของแรงงาน กำลังคนอาชีวศึกษาเข้าสู่ตลาดแรงงานน้อย ส่งผลให้ประเทศขาดกำลังคน ระดับกลางเพิ่มขึ้น ส่วนด้านคุณภาพกำลังคนที่ผลิตได้ ขาดคุณลักษณะทั้งด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการ ทำงาน เช่น ทักษะการสื่อสารทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ การใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี สารสนเทศ รวมทั้งขาดความรับผิดชอบ ความอดทน ความขยัน และระเบียบวินัย เป็นต้น ส่วนในด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ ผู้สำเร็จการศึกษาใหม่ ยังไม่สามารถ ปฏิบัติงานได้ตรงลักษณะงาน ไม่มีประสบการณ์สถานประกอบการส่วนใหญ่ ต้องนำไปฝึกอบรมอย่างน้อย 3 - 6 เดือน ทำให้ต้องมีค่าใช้จ่ายและเสียเวลาเพิ่มขึ้น จึงส่งผลให้รัฐบาลรวมถึงนักเรียนเองต่างละเลยความสำคัญของการศึกษาในระดับอาชีวศึกษาที่เป็นการศึกษาเพื่อการนำไปประกอบอาชีพโดยเฉพาะอาชีพในด้านอุตสาหกรรม และเทคโนโลยี และส่งผลให้จำนวนผู้เรียนในระดับอาชีวศึกษาลดลง ประกอบกับคุณภาพของผู้สำเร็จ การศึกษาที่เป็นที่ต้องการของนายจ้างมีอยู่อย่างจำกัด จึงส่งผลให้เกิดการขาดแคลนแรงงานอาชีวศึกษาที่มีคุณภาพที่เป็นที่พึงประสงค์ ส่งผลให้ตลาดแรงงานของ กลุ่มอาชีวศึกษานี้ มีความจำเพาะเจาะจงและมีความแยกส่วนค่อนข้างสูง

ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า ปัจจุบันความต้องการแรงงานจึงมีความสำคัญต่อการวางแผนพัฒนากำลังคนในระดับต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนากำลังคนในการศึกษา หรือการพัฒนากำลังคนโดยระบบการฝึกอบรม ระยะสั้น ข้อมูลความต้องการคุณสมบัติ ลักษณะและสมรรถนะความต้องการแรงงานที่ชัดเจนจะช่วยให้ผู้วางแผนกำลังคนและสถาบันการศึกษาสามารถพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงานได้มากยิ่งขึ้น ด้วยเหตุนี้ การขาดแคลนข้อมูลคุณสมบัติ ลักษณะและสมรรถนะความต้องการแรงงานที่สถานประกอบการต้องการจึงเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนากำลังคนเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการและตลาดแรงงาน ซึ่งทิศทางการจัดการศึกษาของอาชีวศึกษาต่อไปนั้นจะเน้นพัฒนาขีดสมรรถนะหลักและทักษะอาชีพให้มากขึ้น โดยการพัฒนาสมรรถนะหลัก เพื่อเป็นการลดช่องว่างทางทักษะ

(Skill gap) เพื่อเป็นการหารูปแบบในการพัฒนาขีดสมรรถนะหลักของแรงงานที่ตอบสนอง และรองรับต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ Thailand 4.0 ของอุตสาหกรรมเป้าหมาย S-curve ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ (Smart electronics) ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เพื่อพัฒนาขีดสมรรถนะหลักของแรงงานระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ซึ่งเป็นกำลังคนระดับปฏิบัติการ หรือกลุ่มแรงงานกึ่งฝีมือ พัฒนาแรงงานไปให้ถึงระดับเชี่ยวชาญหรือเป็นแรงงานมีฝีมือ เพื่อเป็นการเพิ่มขีดสมรรถนะและความสามารถ มุ่งไปถึงระดับผู้จัดการ ทั้งนี้ก็เพื่อเป็นการรองรับการลงทุนจากต่างประเทศ และรวมถึงการเปิดเขตเศรษฐกิจพิเศษของภาคตะวันออกให้ได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาขีดสมรรถนะหลักของแรงงานระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ที่อุตสาหกรรมเป้าหมาย S-curve ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ (Smart electronics) ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกต้องการ

ทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาขีดสมรรถนะหลักของแรงงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมาย S-curve ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ (Smart electronics) ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและค้นคว้าเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีและความเป็นมาของสมรรถนะ และแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ ที่สะท้อนถึงความต้องการในขีดสมรรถนะหลักของแรงงาน ในด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของแรงงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมาย S-curve ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ (Smart electronics) ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

แนวคิดทฤษฎีและความเป็นมาของสมรรถนะ

ขีดสมรรถนะ (Competency) มีคำใช้ในภาษาไทยหลายคำเช่น สมรรถนะ ชีตความสามารถ ความสามารถ ศักยภาพ ซึ่งในงานวิจัยนี้ใช้คำว่า “สมรรถนะ” ทั้งนี้ แมคเคลแลนด์ (1993 อ้างถึงใน Hay Group, 2003) กล่าวว่า สมรรถนะ (Competency) คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคลซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าหรือเหนือกว่าในงานที่รับผิดชอบ นอกจากนี้ มีนักวิชาการอีกหลายท่านได้อธิบายคุณลักษณะและองค์ประกอบของสมรรถนะ โดยมีรากฐานความคิดมาจากแนวคิดของ แมคเคลแลนด์ เช่น โบยาตซีส (Boyatzis, 1982) และ สเปนเซอร์ และ สเปนเซอร์ (Spencer and Spencer, 1993) ได้กล่าวสอดคล้องกันว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะส่วนลึกภายในของบุคคลซึ่งมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพหรือผลการปฏิบัติงานที่เหนือกว่าการปฏิบัติงานทั่วไป

ไพรินทร์ ทองภาพ และสุรติ สุพิชญานุกร

สถาบันดำรงราชานุภาพ (2553) ได้ให้นิยามว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และความสามารถ (Abilities) ของมนุษย์ที่แสดงผ่านพฤติกรรม (Attributes) ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว ความสามารถของมนุษย์โดยความสามารถซ่อนเร้น (Talent) มีอยู่อย่างมหาศาล เพียงแต่อาจยังไม่ได้ถูกนำมาใช้อย่างจริงจัง ซึ่งอาจจะเกิดจากหลายปัจจัย อาทิ ทักษะและสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัว สอดคล้องกับทฤษฎีภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg) ตามภาพที่ 2 - 2 ซึ่งประกอบไปด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนเหนือผิวน้ำจะเป็นส่วนที่เสี่ยงต่อการบริหารและจัดการ เช่น ทักษะ และความรู้ ส่วนที่อยู่ใต้น้ำเป็นส่วนที่ซ่อนเร้นยากต่อการบริหารและจัดการ เช่น ลักษณะนิสัย และทัศนคติ/ แรงจูงใจ เป็นต้น

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2559) กล่าวว่า สมรรถนะ (Competency) เป็นการกระทำ การแสดงออก โดยมีการกำหนดคำนิยามที่แตกต่างกันออกไป ได้แก่ จิตความสามารถ สมรรถนะ ศักยภาพ หรือพฤติกรรม ที่พึงประสงค์ องค์กรต่างๆ สามารถเลือกใช้คำนิยามได้ตามความเหมาะสม โดยขอให้เข้าใจถึงแก่นของ สมรรถนะ (Competency) ให้ถูกต้องที่มุ่งเน้นการกระทำ การแสดงออก มากกว่ามุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ ซึ่งสมรรถนะ (Competency) ที่ถูกนำมาใช้ในองค์กรหลายๆ แห่งนั้น ได้กำหนดประเภทหลักๆ ไว้เป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) สมรรถนะหลัก หรือ Core Competency 2) สมรรถนะด้านการจัดการ หรือ Managerial Competency และ 3) สมรรถนะในงาน หรือ Function Competency

ณรงค์วิทย์ แสงทอง (2547) ได้สรุปความหมายของจิตความสามารถออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ทัศนคติ (Attitude) ความเชื่อ (Belief) และอุปนิสัย (Trait)

กลุ่มที่ 2 หมายถึง กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะของบุคคล (Attributes) หรือที่เรียกว่า KSAs ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกมาของแต่ละบุคคลที่สามารถวัดได้และสังเกตเห็นได้

กิริติ ยศย์ขง (2549) ได้กล่าวว่า จิตความสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 มิติ คือ

1. จิตความสามารถในมิติด้านพฤติกรรม หมายถึง ลักษณะส่วนลึกที่กำหนดพฤติกรรม การแสดงออก วิธีคิดในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ประกอบด้วย ค่านิยม (Values) ทัศนคติ (Attitudes) แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait)

2. จิตความสามารถในมิติด้านองค์ความรู้ หมายถึง ลักษณะขององค์ความรู้ที่แต่ละบุคคลใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ประสบการณ์ (Experience) ความเชี่ยวชาญและความชำนาญ (Expert) เป็นต้น

3. จิตความสามารถในมิติด้านบทบาททางสังคม หมายถึง ลักษณะการรับรู้ และการแสดงออกของแต่ละบุคคลในตำแหน่งทางสังคม (Social role based) หรือบทบาทและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงาน (Function role based)

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

มนุษย์ต้องการพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ ในขณะที่เดียวกันองค์กรก็ต้องการเติบโตตลอดเวลาเช่นกัน องค์กรจะก้าวไปข้างหน้าได้นั้น แน่นอนว่าผู้ที่มีส่วนผลักดันสำคัญก็คือพนักงานทุกคนนั่นเอง ศักยภาพทุกคนย่อมส่งผลต่อศักยภาพขององค์กร หากพนักงานทุกคนทำงาน ได้ดีมีประสิทธิภาพย่อมทำให้องค์กรนั้นมีประสิทธิภาพตามไปด้วย ดังนั้นการช่วยส่งเสริมให้พนักงานทุกคนมีศักยภาพในการทำงานที่ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอจึงเป็นภาระกิจหนึ่งที่เป็นขององค์กร (ธาดา ราชกิจ, 2562) และแรงงานไม่มีความรู้และขาดทักษะในการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เหล่านั้นไปใช้ประโยชน์เท่าที่ควร ซึ่งส่งผลให้เกิดคำว่า Human resource development (HRD) ขึ้น โดยมีนักวิชาการตะวันตกและนักวิชาการไทยได้ให้ความหมายและนิยามของ “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” ไว้ดังนี้

Craig (1976 cited in Weinberger, 1998) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ กิจกรรมซึ่งเน้นที่ศูนย์กลางของการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ตลอดชีวิตในทุกมิติ

Harrison and Kessels (2004) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งในองค์กร ประกอบด้วยการวางแผนและการสนับสนุนอย่างชำนาญ เพื่อจัดให้มีการเรียนรู้ทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ กระบวนการสร้างความรู้และจัดประสบการณ์ใหม่ๆ ทั้งในสถานที่ปฏิบัติงานและที่อื่นๆ เพื่อความเติบโตก้าวหน้าขององค์กร และเพิ่มศักยภาพของบุคลากร โดยผ่านการนำเอาความสามารถ การปรับตัว การร่วมแรงร่วมใจ และกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความรู้ใหม่ของคนทำงานเพื่อองค์กร

Yorks (2005) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ ความคิดรวบยอดต่อบทบาทขององค์กร และนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ร่วมกันผลักดันและสร้างความมีประสิทธิภาพในงาน โดยให้บุคลากรสามารถนำเอาความสามารถที่มีอยู่ผสมผสานกับการนำเอาทรัพยากรที่องค์กรมี มาพัฒนาตนเองและผลประกอบการเพื่อให้ทั้งบุคลากรและองค์กรต่างบรรลุยุทธศาสตร์และพันธกิจไปพร้อมๆ กัน

Nadler (1984 อ้างถึงใน เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย, 2554) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การจัดการการเรียนรู้ของบุคคลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง เพื่อให้เกิดการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันของปัจเจกบุคคลให้ดีขึ้น และได้ให้ความหมายเพื่อให้ความแตกต่างจากการฝึกอบรม คือ เป็นชุดของกิจกรรมองค์กรที่ได้ถูกจัดการในเวลาที่กำหนดไว้ ที่ได้ออกแบบ เพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสมาชิกในองค์กร โดยกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นครอบคลุมอยู่ 3 กิจกรรม เพื่อจะทำให้บุคคลมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น กิจกรรมการพัฒนา (Development)

ไพรินทร์ ทองภาพ และสุรติ สุพิชญานุกร

คนัย เทียนพุด (2542) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีกระบวนการพัฒนาอยู่ 2 ลักษณะ คือ การพัฒนาตามธรรมชาติ และการพัฒนาในลักษณะที่มีผู้กำกับควบคุม กล่าวคือ ตั้งแต่เริ่มปฏิสนธิในครรภ์มารดา ก็จะมีการพัฒนาเรื่อยมาซึ่งถือว่าเป็นกระบวนการพัฒนาตามธรรมชาติ และเมื่อคลอดจากครรภ์มารดา ก็จะมีการพัฒนาเรื่อยมาซึ่งถือว่าเป็นกระบวนการพัฒนาตามธรรมชาติ และเมื่อคลอดจากครรภ์มารดา และได้รับการเลี้ยงดูและอบรมบ่มนิสัยจากสถาบันครอบครัว โรงเรียน และสังคมต่างๆ ทั้งจากกลุ่มเพื่อนครู อาจารย์จนกระทั่งสำเร็จการศึกษา

จากการสังเคราะห์ขีดสมรรถนะหลักของแรงงาน ในมิติของแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในขีดสมรรถนะหลักด้านความรู้ (Knowledge) ด้านทักษะ (Skills) ด้านคุณลักษณะ (Attributes) ในองค์ประกอบต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมาย S-curve ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ (Smart electronics) ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก มาเป็นคำถามกึ่งโครงสร้างในการทำเดลฟาย (Delphi technique) (Chi-Tung Chen (2010); Herzing College (2018); Millie Rainer (2017); เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว (2561))

ดังนั้น สามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญมากที่สุด เนื่องจาก “คน” เป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญยิ่ง ที่จะเป็นผู้นำเอาปัจจัยการบริหารอื่นๆ ไปจัดการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล การพัฒนาองค์การจึงควรมุ่งเน้นการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรในหน่วยงานเป็นสำคัญ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ (Learning) ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ประสบการณ์ใหม่ๆ (Experiences) โดยวิธีการให้ความรู้ หรือวิธีการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรนั้นๆ มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้น มีศักยภาพให้เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมกรปฏิบัติงานตามที่ต้องการ รวมทั้งการใช้วิจิตรใจและเปิดโอกาสให้บุคคลได้รับความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติที่ได้รับนั้นๆ ออกมาใช้ให้เกิดประสิทธิผลและส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ

วิธีการวิจัย

1. ศึกษาวิเคราะห์หาข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาขีดสมรรถนะหลักของแรงงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมาย S-curve ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ (Smart electronics) ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก โดยวิธีการทบทวนวรรณกรรมจากการสืบค้นข้อมูลต่างๆ จากตำรา เอกสารวิชาการ งานวิจัย รายงานวิจัย การสืบค้นข้อมูลผ่านระบบอินเทอร์เน็ต รวมถึงบทความวิจัยจากฐานข้อมูล และศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาขีดสมรรถนะหลักของแรงงาน และความต้องการของภาคอุตสาหกรรมในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

2. การสังเคราะห์หารูปแบบ องค์ประกอบ รวมถึงนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคน และแนวโน้มความต้องการกำลังคนของภาคอุตสาหกรรม โดยนำข้อมูลจากขั้นตอนที่หนึ่ง มาสร้างเป็นรูปแบบการพัฒนาขีดสมรรถนะหลักของแรงงาน

3. การพัฒนารูปแบบการพัฒนาขีดสมรรถนะหลักของแรงงาน โดยใช้การประยุกต์กระบวนการวิจัยแบบเทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) จำนวน 3 รอบ ซึ่งเป็นวิธีที่ใช้ในการแก้ปัญหาที่ต้องใช้ผู้ตัดสินใจหลายคน โดยเป็นการมุ่งที่จะหลีกเลี่ยงผลกระทบเชิงลบที่เกิดจากการเผชิญหน้ากันของผู้ตัดสินใจ เพื่อให้ผลลัพธ์ที่ได้มีความสอดคล้องและถูกต้องมากที่สุด (Okoli & Pawlowski, 2004) ดังนี้

3.1 ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่ง โครงสร้างที่มีคำถามปลายเปิดกับผู้เชี่ยวชาญด้วยเทคนิคเดลฟายรอบที่ 1 ข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ทุกฉบับ นำมาสรุปให้เข้าประเด็นของการศึกษาของขีดสมรรถนะหลักของแรงงาน โดยพิจารณาตามลำดับความสำคัญจากค่าความถี่ของข้อมูลตามหลักการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

3.2 นำข้อมูลมาจัดทำแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ในรอบที่ 2 ของการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคเดลฟาย วัดระดับความสอดคล้องของรูปแบบการพัฒนาขีดสมรรถนะหลักของแรงงาน ด้วยการหาค่าความเหมาะสม (อย่างน้อยร้อยละ 60) ค่ามัธยฐาน (ไม่ต่ำกว่า 3.50) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (ไม่เกิน 1.50) ทำการเปรียบเทียบกับเกณฑ์และพิจารณาเพื่อคงไว้หรือตัดประเด็นออก

3.3 ส่งแบบสอบถามย้อนกลับให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาในรอบที่ 3 นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามรอบที่ 3 ตามเทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย ประกอบด้วยค่ามัธยฐาน (ไม่ต่ำกว่า 3.50) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (ไม่เกิน 1.50) และค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานและฐานนิยม (ไม่เกิน 1.00) ที่ยืนยันผลแล้วมากำหนดเป็นขีดสมรรถนะหลักของแรงงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมาย S-curve ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ (Smart electronics) ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

4. การศึกษานี้ใช้การสัมภาษณ์ร่วมกับแบบสอบถามความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน เพื่อช่วยให้ผู้ตัดสินใจสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ และขจัดปัญหาอคติที่เกิดจากการตัดสินใจจากการเผชิญหน้ากัน โดยคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะจง (Purposive sampling) (Bogner & Menz, 2009; Brockhoff, 1975) จำนวน 17 คน โดยคำนึงถึงคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนาอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ และอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ ได้แก่

ไพรินทร์ ทองภาพ และสุรติ สุพิชญางกูร

กลุ่มที่ 1 ผู้บริหาร หรือผู้ที่มีประสบการณ์ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในภาคอุตสาหกรรมอย่างน้อย 4 ปีขึ้นไป จำนวน 7 คน

กลุ่มที่ 2 กลุ่มผู้ใช้นักเรียนอาชีวศึกษา ได้แก่ ผู้บริหาร หรือเจ้าของกิจการ ที่มีนักเรียน อาชีวศึกษา ใน 3 จังหวัด ของเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ทำงานอยู่ในสถานประกอบการ หรือภาคอุตสาหกรรม มีระยะเวลาทำงานอย่างน้อย 1 ปี จำนวน 6 คน

กลุ่มที่ 3 ผู้บริหารตั้งแต่ระดับรองผู้อำนวยการขึ้นไป หรือเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน อาชีวศึกษา หรือนักวิชาการ ที่มีความรู้ และความเชี่ยวชาญ เกี่ยวกับอาชีวศึกษาในสาขาอิเล็กทรอนิกส์หรือไฟฟ้า จำนวน 4 คน

5. การวิเคราะห์หั่นตามติของผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 3 โดยค่าสถิติที่ใช้เป็นเกณฑ์ คือ ค่าไคสแควร์ (Chi-square) ด้วยสถิติทดสอบ Kruskal-Wallis H วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่มแบ่งตามประสบการณ์ในการทำงานของผู้เชี่ยวชาญ โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 - 5 ปี 2) มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี และ 3) มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี

6. การตรวจสอบความเหมาะสมของจิตสมรรถนะหลักของแรงงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมาย S-curve ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ (Smart electronics) ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ที่พัฒนาขึ้นในขั้นตอนที่ 3 มาจัดทำการสนทนากลุ่ม (Focus group) เพื่อปรับปรุง โดยมีเข้าร่วม คือ ผู้บริหารในภาคอุตสาหกรรมที่ดูแลในส่วนของการบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มผู้ใช้นักเรียนอาชีวศึกษา และผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษา ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เพื่อใช้กำหนดรูปแบบการพัฒนาจิตสมรรถนะหลักของแรงงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมาย S-curve ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ (Smart electronics) ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ต่อไป โดยมีกระบวนการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 1



ผลการศึกษา

จากการทบทวนวรรณกรรม ในการพัฒนาขีดสมรรถนะของแรงงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในด้านความรู้ ประกอบด้วย ความรู้ทางด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ความรู้ด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์และอิเล็กทรอนิกส์ ด้านเครื่องกล ความรู้ภาษาต่างประเทศ การอ่านและการเขียนแบบ ในด้านทักษะ ประกอบด้วย การแก้ไขปัญหา การใช้เครื่องมือ การใช้อุปกรณ์ ความเชี่ยวชาญในงานพื้นฐาน และเทคโนโลยีสารสนเทศ ในด้านคุณลักษณะ ประกอบด้วย การมุ่งสัมฤทธิ์ในงาน ความมุ่งมั่นในระเบียบและขั้นตอนในการทำงาน การปฏิบัติงานเชิงรุก ความสามารถในการปรับตัวการทำงานเป็นทีม และการมีคุณธรรมและความซื่อสัตย์

รอบที่ 1

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทั้งสิ้น 17 คน ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาสังเคราะห์ในรูปแบบตาราง โดยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ประเด็นเนื้อหาแยกเป็นข้อๆ ตามข้อคำถาม และนำผลการสัมภาษณ์แต่ละบุคคลมาลงเป็นค่าคะแนนความถี่ สรุปการพัฒนาขีดสมรรถนะหลักของแรงงานระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ที่อุตสาหกรรมเป้าหมาย S-curve ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ (Smart electronics) ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ต้องการ

รอบที่ 2

ผู้วิจัยได้นำผลมาสรุปความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่ตอบแบบสอบถามในรอบที่ 1 เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาขีดสมรรถนะหลักของแรงงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมาย S-curve ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ (Smart electronics) ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตอบ โดยกำหนดเกณฑ์ในการคัดออกสำหรับรูปแบบการพัฒนาขีดสมรรถนะหลักของแรงงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมาย S-curve ที่มีค่าความเหมาะสมน้อยกว่าร้อยละ 60 ค่ามัธยฐานน้อยกว่า 3.50 ซึ่งปรากฏว่ารูปแบบการพัฒนาขีดสมรรถนะหลักของแรงงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมาย S-curve ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ (Smart electronics) ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ที่ถูกคัดออกมีทั้งหมด 1 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบขีดสมรรถนะหลักด้านความรู้ที่อุตสาหกรรมต้องการ ในด้านการมีความรู้ในเรื่องของเครื่องจักรและการทำงานของเครื่องจักร การดูแลเครื่องจักร ความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือต่างๆ ในการทำงาน และการตรวจสอบเครื่องมือก่อนใช้งาน

รอบที่ 3

ผลการวิเคราะห์ฉันทามติของผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 3 เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาขีดสมรรถนะหลักของแรงงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมาย S-curve ซึ่งเกณฑ์ในการคัดเลือกฉันทามติของผู้เชี่ยวชาญที่ถูกคัดเลือกประกอบไปด้วย 4 เกณฑ์ โดยนำเสนอเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ใช้เกณฑ์ค่าสถิติ 3 ค่าประกอบด้วย ค่ามัธยฐานต้องมีค่าตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50 และค่าความแตกต่างระหว่างค่าฐานนิยมและค่ามัธยฐานไม่เกิน 1.00 พบว่า จิตสมรรถนะหลักด้านความรู้ (Knowledge) ที่อุตสาหกรรมต้องการ ด้านการมีความรู้ด้านพื้นฐานวิทยาการคอมพิวเตอร์ สามารถใช้คอมพิวเตอร์ได้ และระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์หั่นตามติของผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 3 โดยค่าสถิติที่ใช้เป็นเกณฑ์ คือ ค่าไคสแควร์ (Chi-square) ด้วยสถิติทดสอบ Kruskal-Wallis H วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่มแบ่งตามประสบการณ์ในการทำงานของผู้เชี่ยวชาญ ที่มีค่า P-value ไม่น้อยกว่า 0.05 โดยได้ข้อสรุปว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านอิเล็กทรอนิกส์ต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาจิตสมรรถนะหลักของแรงงานที่อุตสาหกรรมต้องการ ของอุตสาหกรรมเป้าหมาย S-curve ไม่แตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05)

อภิปรายผล

จากการศึกษารูปแบบการพัฒนาจิตสมรรถนะหลักของแรงงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมาย S-curve ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ (Smart electronics) ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ผู้วิจัยนำผลการวิจัยข้างต้นมาพิจารณาแล้วมีความสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีจากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยขอนำเสนออภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. จิตสมรรถนะหลักด้านความรู้ ที่อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะต้องการ เพื่อตอบสนองความต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมาย S-curve ผลการวิจัย พบว่า จิตสมรรถนะหลักด้านความรู้ ประกอบไปด้วย 1) ความรู้พื้นฐานทางด้านอิเล็กทรอนิกส์ 2) ความรู้ในเรื่องของเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศ 3) ความรู้ด้านการเขียนโปรแกรม Software 4) ความรู้เกี่ยวกับ IoT (Internet of Things) รวมถึงระบบปัญญาประดิษฐ์ (AI) 5) ความรู้ด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และสถิติ 6) ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบในการทำงาน มาตรฐานต่างๆ ขั้นตอนในการปฏิบัติตามกระบวนการในการทำงาน 7) ความรู้ภาษาต่างประเทศ และ 8) ความรู้ด้านความปลอดภัยเบื้องต้นในการทำงาน สอดคล้องกับ Chi-Tung Chen (2010) ที่พบว่าสมรรถนะพื้นฐานสำหรับนักเรียนสถาบันเทคโนโลยี ต้องมีความรู้ทางด้านภาษาวิชาชีพ ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ ความรู้ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย และความรู้ในการพัฒนาอุตสาหกรรม และสอดคล้องกับเกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว (2561) ที่พบว่าช่องว่างกับนัยยะที่ต่อการพัฒนากำลังคนของประเทศไทย พบว่า มีช่องว่างกับนัยยะที่มีต่อการพัฒนากำลังคนของประเทศไทย ในด้านความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ ความรู้ด้านธุรกิจ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร และความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ

ไพรินทร์ ทองภาพ และสุรติ สุพิชญานุกร

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ พิทักษ์ วราฤทธิชัย, พรชัย เทพปัญญา และนรินทร์ สังข์รักษา (2561) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ด้านอุตสาหกรรมไฟฟ้าเบอร์คอมพิวเตอร์ที่พึงประสงค์ของประเทศไทยต้องประกอบด้วยความรู้ 5 ด้าน ได้แก่ ความรู้ด้านวัตถุดิบ ความรู้ด้านกระบวนการผลิต ความรู้ด้านการขึ้นต้นแบบและสร้างแม่แบบ ความรู้ด้านพื้นฐานช่างอุตสาหกรรม ความรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงาน

2. ชัดสมรรถนะหลักด้านทักษะ ที่อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะต้องการ เพื่อตอบสนองความต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมาย S-curve ผลการวิจัย พบว่า ชัดสมรรถนะหลักด้านทักษะ มี 10 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) ทักษะในการแก้ไขปัญหา 2) ทักษะในการใช้ภาษาหรือการสื่อสาร 3) ทักษะในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ ในการทำงาน 4) ทักษะในการทำงานเป็นทีม 5) ทักษะในการคิดวิเคราะห์ การคิดเป็นเหตุเป็นผล หรือการคิดที่เป็นระบบ 6) ทักษะทางด้านเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศ 7) ทักษะการเขียนโปรแกรมที่ต้องใช้ในโรงงาน 8) ทักษะการสื่อสารภายในทีม และระหว่างทีม 9) ทักษะการติดตาม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การรายงานผลการปฏิบัติงาน และ 10) ทักษะทางตัวเลข หรือสถิติไปในแนวทางเดียวกับ พิทักษ์ วราฤทธิชัย, พรชัย เทพปัญญา และนรินทร์ สังข์รักษา (2561) ที่พบว่า สมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ด้านอุตสาหกรรมไฟฟ้าเบอร์คอมพิวเตอร์ที่พึงประสงค์ของประเทศไทยต้องประกอบด้วย ทักษะ 8 ด้าน ได้แก่ ทักษะทางไฟฟ้าเบอร์คอมพิวเตอร์ ทักษะการออกแบบผลิตภัณฑ์ ทักษะการคำนวณ ทักษะการสื่อสารและการประสานงาน ทักษะด้านภาษาอังกฤษ ทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีระบบ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการทำงานเป็นทีม ไปในแนวทางเดียวกับพัชรา สร้อยสกุล (2559) ได้ศึกษาการพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 สำหรับนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตพัฒนาอุตสาหกรรมชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 สำหรับนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชน คือ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 มากที่สุดโดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยได้ดังนี้ ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศและรู้เท่าทันสื่อ ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์ และทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้

3. ชัดสมรรถนะหลักด้านคุณลักษณะ ที่อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะต้องการ เพื่อตอบสนองความต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมาย S-curve ผลการวิจัย พบว่า ชัดสมรรถนะหลักด้านคุณลักษณะ มี 9 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) มีความอดทน มีความมุ่งมั่น และมีระเบียบวินัย 2) พร้อมที่จะเรียนรู้และศึกษาเทคโนโลยีใหม่ๆ ใฝ่เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา (Self-learning) เป็นคนทำงานเชิงรุก 3) มีความซื่อสัตย์สุจริต คุณธรรม จริยธรรม การซื่อสัตย์ต่อข้อมูลของบริษัทที่รับผิดชอบ 4) มีจิตอุตสาหกรรม นิสัยอุตสาหกรรม 5) ทัศนคติเชิงบวก 6) มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Sense of ownership) ต่อการทำงานในองค์กร 7) มีความคิดสร้างสรรค์ 8) มีจิตสำนึกด้านคุณภาพ (Quality mindset) และกรอบแนวคิดแบบเติบโต (Growth mindset) ควบคู่กันในการทำงาน และ 9) เป็นคนที่กล้าแสดงออก สอดคล้องกับ พิทักษ์ วราฤทธิชัย, พรชัย

เทพปัญญา และนรินทร์ สังข์รักษา (2561) ได้กล่าวถึงเจตคติของทรัพยากรมนุษย์ด้านอุตสาหกรรมไฟเบอร์คอมโพสิตที่พึงประสงค์ของประเทศไทย ประกอบไปด้วย ความรักความชอบ และความสนใจในงานด้านไฟเบอร์คอมโพสิต มีความกระตือรือร้น อยากรู้ อยากรู้อยากเห็น อยากรอง ช่างสังเกต ขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์ สุจริต อุตุน ผู้งานหนัก รู้รับผิดชอบ ละเอียดรอบคอบ มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ กล้าเผชิญสิ่งยาก อีกทั้งบุญสืบโพธิ์ศรี และธีรวัฒน์ จันทิก (2559) ได้วิเคราะห์ว่าการบริหารหลักสูตรเพื่อสร้างคุณลักษณะแรงงานฝีมืออาชีพในระดับอาชีวศึกษา พบว่า การพัฒนาการจัดการคุณลักษณะแรงงานที่สำคัญของผู้สำเร็จการศึกษาทางด้านอาชีวศึกษา มีอยู่ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสามารถทางทักษะวิชาชีพ 2) ด้านทักษะชีวิต 3) ด้านนิสัยอุตสาหกรรม 4) ด้านทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และ 5) ด้านอื่นๆ และการบริหารหลักสูตรประกอบด้วย P คือ การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร D คือ การจัดทำหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ C คือ การประเมินผลหลักสูตร และ A คือ การปรับปรุงพัฒนาการบริหารหลักสูตร

อีกทั้งสอดคล้องกับพจนานต์ ดันติกรพรรณ และศศิวิมล สุขบท (2559) ได้ศึกษาเรื่องคุณสมบัติของแรงงานที่สำเร็จการศึกษาจากสถานศึกษาอาชีวะเอกชนเพื่อตอบสนองความต้องการของภาคอุตสาหกรรมเขตพื้นที่ภาคใต้ ประเทศไทย พบว่า ภาคอุตสาหกรรมมีความต้องการผู้สำเร็จการศึกษาที่มีความรับผิดชอบสูง มีการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี รักความก้าวหน้า ทำงานหนัก ทุ่มเท อุตุน ขยัน มีความสม่ำเสมอในการหมั่นหาความรู้ ความเข้าใจในงาน สถานประกอบการให้ความสำคัญกับสถานศึกษาในลักษณะการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน และสถานประกอบการเกือบทุกแห่งได้มีกำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากรทุกฝ่ายงานเป็นแผนประจำปีอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดขั้นตอนและวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานไว้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะการสัมภาษณ์เพื่อพิจารณาแนวคิด ทัศนคติ และสภาพจิตใจ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. กลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ ควรมีการรวมกลุ่มของอุตสาหกรรมขึ้นมา เพื่อให้สามารถระบุ (Identify) ความรู้ หรือทักษะที่อุตสาหกรรมต้องการ โดยจัดตั้งเป็นศูนย์การเรียนรู้ทางด้านอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ เพื่อยกระดับสมรรถนะแรงงานด้านอิเล็กทรอนิกส์หรือไฟฟ้าขึ้นมาให้ตรงกับความต้องการของอุตสาหกรรม

2. การรวมกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ร่วมมือกันในการจัดตั้งสถาบันการศึกษาเฉพาะทางของด้านอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะเพื่อผลิตแรงงานที่ตอบสนองความต้องการของกลุ่มอุตสาหกรรมเอง โดยใช้ความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการ สถาบันการศึกษา ทั้งสถาบันการศึกษาของรัฐและเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา เข้ามาเป็นผู้ร่วมหรือเป็นที่เลี้ยง

3. การสร้างค่านิยม (Values) ให้คนมาสนใจเรียนในสาขาอาชีพในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ถึงความสำคัญของการเรียนสายวิชาชีพ สามารถนำมาประกอบวิชาชีพได้ง่าย รวดเร็ว และสามารถสร้างความมั่นคงได้ และการที่สถาบันได้กลุ่มผู้เรียนที่มีขีดความสามารถในระดับเดียวกับมหาวิทยาลัยเข้ามาศึกษา เพื่อผลิตอัตรากำลังที่มีขีดความสามารถในการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ

4. การกำหนดมาตรฐานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานของช่างอิเล็กทรอนิกส์หรือช่างไฟฟ้าจะต้องมีสมรรถนะในเรื่องของความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของแรงงานที่มีความเชื่อมโยงกัน โดยมีสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพเข้ามาเกี่ยวข้องและเชื่อมโยงในส่วนของอัตราค่าตอบแทนให้กับสถานประกอบการในอุตสาหกรรมในอนาคตตามระดับสมรรถนะของแรงงาน

5. การสร้างจิตสำนึกในการรับผิดชอบต่อสังคม ต้องมีการปลูกฝังและควรสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ขึ้นมา เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา แต่จะอย่างไรให้เป็นรูปธรรม ให้มีความชัดเจน มีความต่อเนื่อง มีความยั่งยืน โดยจะต้องมีความร่วมมือตั้งแต่ครอบครัว สถาบันการศึกษา และทางด้านสถานประกอบการ ในลักษณะของไตรภาคีหรือภาคภาคี มาร่วมมือและขับเคลื่อน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. การพัฒนาหลักสูตรของสถาบันการศึกษา โดยเน้นเพื่อพัฒนาทักษะในการทำงาน ได้รับการฝึก (Training) ในทักษะใหม่ๆ เพิ่มขึ้น ไม่ว่าจะเป็นทักษะกระบวนการคิด (System thinking) เป็นสิ่งที่สำคัญ ถ้าผู้เรียนคิดได้ ผู้เรียนก็จะทำได้ จัดการได้ รวมถึงไปลงมือปฏิบัติได้

2. การเรียนการสอนของสถาบันการศึกษา นอกจากสอนเป็นภาษาไทยควรจะมีการสอดแทรกภาษาต่างประเทศเพิ่มเข้ามา เพื่อให้ได้เรียนรู้ และเพิ่มทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ ที่สามารถสำเร็จการศึกษาไปแล้วผู้เรียนมีความรู้พื้นฐานและสามารถทำงานได้จริง ตามความคาดหวังและความต้องการของอุตสาหกรรม

3. ในการฝึกหรือการปฏิบัติของการเรียนการสอน ควรมีการประเมินผลหลักสูตรสมรรถนะ โดยการประเมินผลบนสภาพความเป็นจริง อาจจะเป็นรูปแบบการประเมินผลระหว่างทางเป็นขั้นตอน (Step) จากขั้นตอนที่ 1 ไปขั้นตอนที่ 2 หรือขั้นตอนต่อไป จนถึงขั้นตอนที่เป็นมาตรฐานสูงสุด โดยการประเมินผลที่เป็นขั้นตอนนี้สามารถจะบอกระดับสมรรถนะของผู้เรียนได้

4. การเชื่อมโยงกับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพในการจัดทำหรือพัฒนาหลักสูตรสมรรถนะเพื่อนำมาศึกษาช่องว่างสมรรถนะและนำมาพัฒนาผู้เรียน

5. การจัดทำหลักสูตรระยะสั้นเพื่อให้ความรู้ที่จำเป็นแก่แรงงานที่ต้องการประกอบอาชีพในสายวิชาชีพ แต่จบการศึกษาไม่ตรงตามทักษะที่อุตสาหกรรมนั้นๆ ต้องการ

6. ควรมีการส่งเสริมการให้ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะของแรงงานในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ภาษาต่างประเทศ การเขียนโปรแกรมหรือ Software ต่างๆ ด้านตัวเลขและสถิติ การแก้ไขปัญหา

การสื่อสารภาษาต่างประเทศ การคิดวิเคราะห์ การทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong learning) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning) และการมีนิสัยอุตสาหกรรม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาสมรรถนะของแรงงานประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาอิเล็กทรอนิกส์ หรือไฟฟ้า ตามประเภทของกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อพัฒนาหรือให้ต่อยอดเข้ากับอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ เนื่องจากว่าแรงงานระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาอิเล็กทรอนิกส์ หรือไฟฟ้านั้นมีสมรรถนะที่อาจจะเหมาะสมกับประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในแต่ละประเภทที่ต้องมีสมรรถนะแตกต่างกันออกไป เช่น อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ อุตสาหกรรมทางการสื่อสาร โทรคมนาคม หรือกลุ่มอุตสาหกรรมรถไฟฟ้าความเร็วสูง

รายการอ้างอิง

- กระทรวงแรงงาน. (2560). รายงานการศึกษาวិเคราะห์ฐานข้อมูลแรงงานและประมาณการความต้องการแรงงาน. กรุงเทพฯ: บริษัท เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัล พับลิเคชั่น จำกัด.
- กิริติ ยศยิ่งยง. (2549). *จัดความสามารถ: Competency based approach*. กรุงเทพฯ: มิสเตอร์ก๊อปปี.
- เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย. (2554). กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการ: ภูเขาแห่งความสำเร็จความเป็นเลิศ. *วารสารพัฒนาบริหารศาสตร์*, 51(3), 239-257.
- เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว. (2561). การศึกษาแนวโน้มนโยบายกำลังคน โดยยึดพื้นที่เป็นฐาน. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). *มารู้จัก Competency กันเถอะ*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- คนัย เทียนพุ่ม. (2542). *การจัดการ ทรัพยากรบุคคล: การกิจที่ทำนาย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บู๊คเบงก์.
- ธาดา ราชกิจ. (2562). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human resource development: HRD)*. วันที่ค้นข้อมูล 19 เมษายน 2565, เข้าถึงได้จาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190423-human-resource-development>
- บุญสืบ โพธิ์ศรี และธีรวัฒน์ จันทิก. (2559). การบริหารหลักสูตรเพื่อสร้างคุณลักษณะแรงงานฝีมืออาชีพในระดับอาชีวศึกษา. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 9(1), 1268-1287.
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12. (2560). *สรุปสาระสำคัญ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.

ไพรินทร์ ทองภาพ และสุรติ สุพิชญางกูร

พจนานต์ ดันติกรพรรณ และศศิวิมล สุขบท. (2559). คุณสมบัติของแรงงานที่สำเร็จการศึกษาจากสถานศึกษา อาชีวะเอกชนเพื่อตอบสนองความต้องการของภาคอุตสาหกรรมเขตพื้นที่ภาคใต้ ประเทศไทย. ใน *การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติ และนานาชาติ ครั้งที่ 7*. สงขลา: มหาวิทยาลัยมหาดใหญ่.

พิทักษ์ วราฤทธิชัย, พรชัย เทพปัญญา และนรินทร์ สังข์รักษา. (2561). สมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ด้านอุตสาหกรรมไฟเบอร์คอมโพลิตที่พึงประสงค์ของประเทศไทย. *Veridian E-Journal, Silpakorn University (Humanities, Social Science and Arts)*, 11(3), 1002-1022.

พัชรา ศรีอวยสกุล. (2559). การพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 สำหรับนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตพัฒนาอุตสาหกรรมชายฝั่งทะเลตะวันออก. คุยฉีนิพนธ์การศึกษาคุยฉีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วรรณางพิศาลภพ. (2564). *อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์. แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรม ปี 2564 - 66. วิจัยกรุงศรี*. กรุงเทพฯ: ธนาคารกรุงศรีอยุธยา.

สถาบันดำรงราชานุภาพ. (2553). *Competency: เครื่องมือในการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2554). *ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนา กำลังคนของประเทศในช่วงการปฏิรูปการศึกษา ในทศวรรษที่สอง พ.ศ. 2552 - 2561*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2559). *โปรแกรมพัฒนาสมรรถนะด้านบริหารจัดการสำหรับผู้ผู้นำ*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซนเตอร์.

Bogner, A., & Menz, M. (2009). *The theory-generating expert interview: Epistemological interest, forms of knowledge, interaction*. London: Palgrave Macmillan.

Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*. New York: Wiley.

Brockhoff, K. (1975). The performance of forecasting groups in computer dialogue and face-to-face discussion. In Turoff M. and Linstone H.A. (Eds.), *The Delphi method: Techniques and Applications*. London: Addison-Wesley.

Chi-Tung Chen. (2010). Exploring an industry-based basic technological competence indicator system of electrical technology for students at technological institute. *World transactions on engineering and technology education*, 8(4), 542-551.

Flanders, F. B. (1998). Determining curriculum content for nursery/landscape course work. In vocational agriculture for the 21st century: A futures study utilizing the Delphi technique. Doctoral dissertation. University of Georgia.

CHAPTER 6

- Harrison, R., & Kessels, J. (2004). *Human resource development in a knowledge economy: An organization view*. New York: Palgrave Macmillan.
- Hay Group. (2003). *Using competencies to identify high performers: An overview of the basics*. Philadelphia: Hay Group, Inc.
- Herzing College. (2018). *Top 8 skills you need to become an electrician*. Retrived May 12, 2022, from <http://patinstitute.ca/top-8-skills-youll-need-to-become-an-electrician-is-this-trade-for-you/>
- Millie, R. (2017). *10 Intangible skills that are in demand for electronics engineers*. Retrived May 12, 2022, from <https://www.electronicsforu.com/resources/career/10-intangible-skills-demand-electronics-engineers>
- Okoli, C., & Pawlowski. S. D. (2004). The Delphi method as a research tool: An example, design considerations and applications. *Information & Management*.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work*. New York: Wiley.
- Weinberger, L. A. (1998). Commonly held theories of human resource development. *Human resource development international*, 1(1), 75-94.
- Yorks, L. (2005). *Strategic human resource development*. South Western: Thomson Corporation.

ความทุ่มเทให้กับงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านพลังงานไฟฟ้าของไทย
Employee Engagement in Public-Enterprise Electricity Agencies in Thailand

เจนนี่ ฤกษ์เมือง (Jeni Reukmuang)¹

รวิภา ธรรมโชติ (Ravipa Thummachote)²

¹นักศึกษาลัทธิศาสตรปรัชญาคุุณยบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

²รองศาสตราจารย์ ดร. ประจำคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Assoc. Prof. Dr., Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University

E-mail: jenny_563852@yahoo.com

Received: 13 August 2021

Revised: 16 November 2021

Accepted: 2 December 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความทุ่มเทให้กับงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านพลังงานไฟฟ้าของไทย 2) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความทุ่มเทให้กับงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านพลังงานไฟฟ้าของไทย ประกอบด้วย การไฟฟ้าฝ่ายผลิต การไฟฟ้านครหลวง และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทให้กับงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านพลังงานไฟฟ้าของไทย โดยใช้แนวทางการวิจัยเชิงปริมาณ ตัวอย่างการวิจัย คือ พนักงานของรัฐวิสาหกิจไทยด้านพลังงานไฟฟ้าทั้ง 3 แห่ง จำนวน 398 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม ใช้การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการวัดความเชื่อถือได้ด้วยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคและการวัดความแม่นยำตรงด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบสมมติฐานด้วย Anova และ Multiple Regression ผลการวิจัย พบว่า ความทุ่มเทให้กับงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านพลังงานไฟฟ้าของไทยในภาพรวมอยู่ในระดับทุ่มเทมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การอุทิศตนเพื่อประโยชน์ขององค์กรมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านความคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งหากเปรียบเทียบความแตกต่างของความทุ่มเทให้กับงาน พบว่า พนักงานของหน่วยงานทั้ง 3 แห่งมีความทุ่มเทให้กับงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตมีความทุ่มเทให้กับงานมากกว่าพนักงาน

เจนณี ฤกษ์เมือง และรวีภา ธรรมโชติ

ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคและการไฟฟ้านครหลวง ทั้งนี้จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทให้กับงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจทั้ง 3 แห่ง และพบว่าปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทให้กับงานของพนักงาน ส่วนปัจจัยด้านทัศนคติต่อการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทให้กับงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านพลังงานไฟฟ้าของไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ความทุ่มเทให้กับงาน, รัฐวิสาหกิจ

Abstract

The objective of this research is 1) to study the level of engagement to the work of state enterprises in the electrical energy sector of Thailand 2) to compare the differences in the engagement to the work of the employees of the enterprises in the energy of Thailand consisting of the Electricity Generating Authority Metropolitan Electricity Authority and the Provincial Electricity Authority. 3) To study the factors that influence the engagement to the work of the state enterprise employees in the field of electrical energy in Thailand. By using quantitative research. The research sample was 398 employees of 3 Thai enterprises in electrical energy. The instrument used in this study was a questionnaire used to examine the quality of the equipment by measuring reliability by testing the Cronbach's coefficient and Accuracy was measured by means of component analysis. The statistics used for general data analysis are frequency, percentage, mean, standard deviation, and hypothesis testing by ANOVA and Multiple Regression. The result of the research shows that the overall engagement to the work of state electric power enterprise employees in Thailand is at a high level. When considered in each aspect, found that the engagement for the benefit of the organization has the highest average score. Followed by maintaining the membership of the organization When comparing the differences in engagement to work, it is found that the employees of all 3 departments are engaged to different tasks with statistical significance at the level of 0.05. The employees of the Electricity Generating Authority of Thailand are more engaged to the work of the Provincial Electricity Authority and the Metropolitan Electricity Authority. From this study, the factors that influence the engagement to the work of the 3 state enterprise employees. And found that the quality of work life factors and change leadership factors Influence the engagement to the work of employees Regarding the attitude towards work, there is no influence on the engagement of the state enterprise employees in the electrical energy industry of Thailand. With statistical significance at the level of 0.05

Keywords: Employee engagement, Public-Enterprise

บทนำ

การที่องค์กรจะสามารถรักษาความได้เปรียบในการแข่งขันในตลาดที่มีการแข่งขันสูงได้นั้นไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชน องค์กรมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องธำรงรักษาบุคลากรอยู่กับองค์กรนานที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับบุคลากรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและทักษะที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ตามวิสัยทัศน์และพันธกิจที่องค์กรได้วางไว้ เพราะพนักงานที่มีความสุขและพึงพอใจในงานที่ทำกับองค์กรจะสร้างผลผลิตที่สูงขึ้น ในการที่จะสร้างผลผลิตสูงให้กับองค์กรต้องประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ มากมาย และปัจจัยที่มีความสำคัญมากปัจจัยหนึ่งคือ ความทุ่มเทให้กับงานของพนักงาน (employee engagement) กับความสามารถขององค์กรที่จะดึงดูดใจหรือรักษาบุคลากรผู้มีความสามารถสูงให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว ดังนั้นการที่องค์กรจะสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรได้นั้น องค์กรมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างปัจจัยที่จะนำไปสู่การทำให้เกิดแรงจูงใจต่อบุคลากรขององค์กรให้มีความทุ่มเทในการทำงาน ที่จะสร้างสรรค์ผลของการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยการสร้างความทุ่มเทให้กับงานบุคลากรจะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมอย่างสร้างสรรค์ และเต็มเปี่ยมด้วยพลังงานในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ แต่อย่างไรก็ตามในหลายๆ องค์กรยังเผชิญกับปัญหาในด้านทรัพยากรมนุษย์ เมื่อบุคลากรออกจากองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีคนที่มีความรู้ความสามารถออกจากองค์กร ส่งผลให้องค์กรต้องสูญเสียบุคลากรไปก่อนเวลาอันสมควร อีกทั้งองค์กรต้องเสียต้นทุนจากค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นทั้งทางตรงและทางอ้อม (Greenberg & Baron, 1997, pp. 178-189) ที่เสียไปในกระบวนการของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อีกทั้งเกิดความไม่ต่อเนื่องในการทำงาน และองค์กรต้องสูญเสียความสามารถในการแข่งขัน ดังนั้นองค์กรจึงควรให้ความสนใจกับการสร้างความทุ่มเทให้กับงานของพนักงาน ซึ่งเมื่อพิจารณาตัวชี้วัดการลาออกจากองค์กรของบุคลากร หากมีการลาออกสูง แสดงว่าบุคลากรมีความทุ่มเทให้กับงานและกับองค์กรต่ำ กล่าวได้ว่าความรู้สึกรักของพนักงานเป็นปัจจัยต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่มีอยู่ในปัจจุบัน พบว่า องค์กรที่พนักงานมีความทุ่มเทให้กับงานจะทำให้องค์กรมีผลประกอบการที่ดีและมีความสามารถทางการแข่งขันเหนือคู่แข่ง ดังนั้น ตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบันองค์กรทั้งหลายต่างก็พยายามลงทุนลงแรงในด้านต่างๆ เพื่อให้พนักงานมีความทุ่มเทให้กับงานหรือมีความพึงพอใจในการทำงาน

ความทุ่มเทให้กับงานของพนักงาน (employee engagement) เป็นเรื่องที่น่าสนใจและที่ปรึกษาทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ให้ความสนใจอย่างมาก มีการศึกษาวิจัยหลายการศึกษาที่สนใจความสัมพันธ์ระหว่างความทุ่มเทให้กับงานของพนักงานกับผลการปฏิบัติงานทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กรมากมาย อาทิเช่น Harter, Schmidt, and Hayes (2002); Saks (2006); Rich (2006) และ Blessing-

เจณณี อุทัยเมือง และรวีภา ธรรมโชติ

White (2008) บริษัทที่ปรึกษาทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์หลายแห่ง เช่น Tower Perrin, Blessing-White, Gallup และ Aon Hewitt (2003) ล้วนแล้วแต่ให้ความสนใจกับแนวคิดความทุ่มเทให้กับงานของพนักงาน เพราะเชื่อว่าสามารถใช้ทำนายผลการปฏิบัติงานระดับบุคคล เช่น ความตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์กรได้ (Blessing-White, 2008)

ในบทความ “The Worldwide Employee Engagement Crisis” (Mann & Harter, 2016) มีใจความว่า จากการที่บริษัท Gallup ซึ่งเป็นองค์กรที่มีความชำนาญในการวิเคราะห์ในการสร้างความทุ่มเทของพนักงานในองค์กรทั่วโลก โดยมีการติดตามสำรวจความทุ่มเทให้กับงานของพนักงานในสหรัฐอเมริกา ตั้งแต่ พ.ศ. 2543 พบว่า พนักงานในสหรัฐอเมริกา 32% มีความทุ่มเทให้กับงานในขณะที่ทั่วโลกอยู่ที่เพียงแค่ 13% ในหลายๆ องค์กรให้ความสนใจต่อความทุ่มเทให้กับงานของพนักงานและสงสัยว่าทำไมระดับของความทุ่มเทให้กับงานของพนักงานไม่เพิ่มขึ้น แม้ว่าจะมีเทคโนโลยีมาช่วยเสริมในการสร้างการสำรวจพนักงาน (employee survey) แต่หลายๆ บริษัทอาจทำได้แค่เพียงวัดมุมมองหรือความรู้สึกของพนักงานมากกว่าที่จะปรับปรุงสถานที่ทำงานหรือผลลัพธ์ทางธุรกิจ ซึ่งที่จริงก็คือ ให้ความสนใจเฉพาะการวัดความทุ่มเทให้กับงาน (measuring engagement) มากกว่าการปรับปรุงความทุ่มเทให้กับงาน (improving engagement) จึงเกิดความสับสนในการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็นที่จะทำให้เกิดความทุ่มเทให้กับงานของพนักงาน (Mann & Harter, 2016) ในขณะเดียวกันมีการศึกษาของบริษัท Gallup ที่มีชื่อว่า “The State of the Global Workplace: Employee Engagement Insights for Business Leaders Worldwide” (Gallup, 2017) ที่รวบรวมข้อมูลจากการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานในปี 2014 2015 และ 2016 จาก 155 ประเทศทั่วโลกเกี่ยวกับความทุ่มเทให้กับงานของพนักงานในองค์กร ในรายงานพบว่าความทุ่มเทให้กับงานของพนักงานเป็นเรื่องที่สำคัญมากขึ้นเรื่อยๆ อีกทั้งจะเกี่ยวข้องกับระดับประเทศและระดับองค์กร ที่จะแสวงหาหนทางที่จะเพิ่มผลิตภาพของแรงงาน (labor productivity) พร้อมกับการดำเนินไปของเศรษฐกิจโลก ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว โดยมีปัจจัยที่สำคัญร่วมกันอย่างหนึ่งขององค์กรทั่วโลกคือความจำเป็นที่ต้องทำความเข้าใจอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นในบุคลากรที่มีความสามารถ มีทักษะ และมีพลังงานในการทำงาน เพื่อนำพวกเขาเหล่านั้นมาทำงานให้เหมาะสมให้กับองค์กรนานเท่าที่เป็นไปได้ ดังนั้นบริษัทหรือองค์กรต่างๆ ทั่วโลกจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงความสามารถ เพื่อให้แน่ใจได้ว่า จะรักษามูลค่าของบุคลากรให้ทำงานที่เหมาะสมให้กับองค์กร และบุคลากรจะอุทิศความรู้สึกที่ดีในการทำงาน

จากความสำคัญของประเด็นในเรื่องของความทุ่มเทให้กับงานขององค์กรทั่วโลก ซึ่งให้เห็นว่าแม้จะมีการศึกษาอยู่ในหลายประเทศถึงระดับของความทุ่มเทให้กับงานของพนักงานที่มีต่อองค์กร ด้วยเหตุนี้หากนำแนวคิดดังกล่าวมาพิจารณาถึงหน่วยงานต่างๆ ในประเทศไทย พบว่า องค์กรส่วนใหญ่หันมาให้ความสำคัญกับเรื่องของการสร้างความทุ่มเทให้กับงานให้เกิดขึ้นกับพนักงานเช่นเดียวกัน พิจารณาได้จากการสำรวจของ Gallup (2017) ที่ได้สำรวจความทุ่มเทให้กับงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในประเทศไทย พบว่าพนักงานมีความทุ่มเทให้กับงาน 23% พนักงานที่ไม่มีความทุ่มเทให้กับงาน 4% และพนักงาน

ส่วนใหญ่ไม่ยึดติดกับความทุ่มเทให้กับงาน 73% จากผลการสำรวจดังกล่าวนี้สะท้อนให้เห็นได้ว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานในประเทศไทยมีระดับความทุ่มเทให้กับงานมากกว่าความไม่ทุ่มเทให้กับงาน ซึ่งพนักงานที่มีความทุ่มเทให้กับงานเป็นลักษณะของพนักงานที่ทำงานด้วยความเต็มใจตั้งใจ มีใจรักและทุ่มเทในงานที่ได้รับมอบหมาย คำนึงถึงองค์กร มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และหาแนวทางในการปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ตนเองและองค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จในที่สุด ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจอย่างยิ่งต่อการศึกษาประเด็นของความทุ่มเทให้กับงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจของไทย โดยเฉพาะพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านพลังงานไฟฟ้า อันประกอบด้วย การไฟฟ้าฝ่าย (กฟผ.) การไฟฟ้านครหลวง (กฟน.) และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) โดยรัฐวิสาหกิจทั้ง 3 แห่งนี้นับได้ว่าเป็นองค์กรแนวหน้าของรัฐวิสาหกิจไทย และเป็นองค์กรที่มีจำนวนพนักงานเป็นจำนวนมาก ประกอบกับการมีแผนนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เน้นการสร้างความทุ่มเทให้กับพนักงานเป็นสำคัญดังที่กล่าวมาข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษาอย่างจริงจังในเรื่องความทุ่มเทให้กับงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีต่อองค์กร ด้วยการยืนยันทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความทุ่มเทให้กับงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจไทยกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทให้กับงานของพนักงาน เพื่อพยากรณ์หรือคาดคะเนความต้องการของพนักงานที่จะอุทิศตนเพื่อประโยชน์ขององค์กรและเพื่อการคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ทั้งนี้ผลการศึกษาสามารถนำมาพัฒนาความทุ่มเทให้กับงานของพนักงานต่อองค์กรให้เกิดขึ้นได้ ซึ่งหากพนักงานรัฐวิสาหกิจของไทยนี้มีความทุ่มเทให้กับงานก็ย่อมจะมีความปรารถนาจะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรตลอดไปและเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจอย่างเต็มความสามารถนำไปสู่ความสำเร็จของรัฐวิสาหกิจไทยต่อไปได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความทุ่มเทให้กับงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านพลังงานไฟฟ้าของไทย
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความทุ่มเทให้กับงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านพลังงานไฟฟ้าของไทย
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทให้กับงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านพลังงานไฟฟ้าของไทย

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทให้กับงาน 3 ปัจจัย คือ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน และ 3) ทักษะคิดต่อการทำงาน ตัวแปรตาม ได้แก่

เจณณี ฤกษ์เมือง และรวีภา ธรรมโชติ

ความทุ่มเทให้กับงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านพลังงานไฟฟ้าของไทย มี 2 องค์ประกอบ คือ 1) การอุทิศตนเพื่อประโยชน์ขององค์กร 2) การคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

ขอบเขตด้านประชากร งานวิจัยนี้ ศึกษาเฉพาะพนักงานของรัฐวิสาหกิจด้านพลังงานไฟฟ้า 3 แห่ง ประกอบด้วย การไฟฟ้าฝ่ายผลิต การไฟฟ้านครหลวง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ซึ่งเป็นพนักงานในระดับบริหารและระดับปฏิบัติการ จำนวนตัวอย่าง 398 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา แผนการกำหนดระยะเวลาในการดำเนินการ แบ่งเป็น 1) การศึกษาจากเอกสารและการทบทวนวรรณกรรม ระหว่างเดือนมกราคม พ.ศ. 2561 ถึงเดือน สิงหาคม พ.ศ. 2562 2) การเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือนกันยายน พ.ศ. 2562 ถึงเดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2562 3) การวิเคราะห์และแปลผล ข้อมูล สรุปผล และจัดทำรายงาน ระหว่างเดือนธันวาคม พ.ศ. 2562 ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2563

ทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง ความทุ่มเทให้กับงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านพลังงานไฟฟ้าของไทย ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี จากหนังสือ วารสาร บทความวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย โดยทำการทบทวนวรรณกรรมดังต่อไปนี้

1. แนวความคิดเกี่ยวกับความทุ่มเทให้กับงาน จากการศึกษาความทุ่มเทให้กับงาน จากอดีตจนถึงปัจจุบันมีผู้ที่ทำการศึกษาและให้ความหมายเกี่ยวกับความทุ่มเทให้กับงานไว้มากพอสมควร ทั้งงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ ความหมายของ “ความทุ่มเทให้กับงาน” จึงมีความแตกต่างกันออกไปในหลายความหมาย ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากนักคิดในอดีตจนถึงปัจจุบันบางส่วนมาใช้เป็นแนวทางเชื่อมโยงและทำความเข้าใจ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการวิจัยให้เกิดประโยชน์ต่องานวิจัย นักวิชาการคนแรกที่กล่าวถึงแนวคิดความทุ่มเทให้กับงาน คือ Kahn (1990) ในบทความวิจัย ปี ค.ศ. 1990 เรื่อง “Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work” เพื่อแสวงหาคำอธิบายการควบคุมระดับการแสดงออกถึง ความเป็นตัวของตัวเอง ของบุคคล ทั้งลักษณะทางกายภาพ การรู้คิด และอารมณ์ในระหว่างที่บุคคลนั้นสวมบทบาทการทำงาน การเปิดเผยและแสดงออกถึงความเป็นตัวของตัวเองนี้ จะนำมาซึ่งพฤติกรรมการทำงาน ที่ก่อให้เกิดการเชื่อมโยงการทำงานกับบุคคลอื่น โดยระบุว่าพนักงานที่มีความทุ่มเทให้กับงานจะปฏิบัติงานตามบทบาทที่ตนได้รับอย่างเต็มที่ทั้งทางด้านร่างกาย การรู้คิด และอารมณ์ ความยึดมั่นผูกพันจึงหมายถึงการใช้พลังมุ่งตรงไปยังเป้าหมายขององค์กร ส่วน Rothbard (2001) ได้ให้ความหมายความทุ่มเทให้กับงานว่าเป็นสิ่งที่เกิดมาจากภายในจิตใจ แต่มักส่งผลไปถึงสภาวะที่เกี่ยวข้องกับ 2 องค์ประกอบคือ ความตั้งใจที่จะทำและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เช่นเดียวกับที่ Maslach, Schaufeli & Leiter (2001) ได้นิยามความทุ่มเทให้กับงานว่าเป็นสภาวะที่พนักงานมีพลังใจในการทำงาน อยากทำงาน ชอบที่จะเกี่ยวข้องกับอยู่กับงาน และพนักงานรู้สึกว่าคุณเองมีความสามารถในการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ Schaufeli et al. (2002) ได้เสนอนิยามความยึดมั่นผูกพันในงานที่ใช้

กันมากในงานวิจัย โดยความทุ่มเทให้กับงาน หมายถึง สถานะทางจิตทางบวกที่สัมพันธ์กับงานที่ประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 ประการ ได้แก่ 1) ความกระตือรือร้น หมายถึงการมีพลังในการทำงานและยึดหยุ่นทางจิตใจสูงในขณะที่ทำงาน เต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงาน และมีความเพียรพยายามในการทำงาน แม้จะเผชิญอุปสรรค 2) การทุ่มเทอุทิศ หมายถึงความรู้สึกเต็มใจ ภูมิใจ มีแรงบันดาลใจ และรู้สึกท้าทายในการทำงาน และ 3) ความจดจ่อใส่ใจ หมายถึงความรู้สึกมุ่งมั่นและเป็นสุขในการทำงาน ยกที่จะถอนตัวออกจากงาน เหมือนเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับ Tower Perrin (2003) ได้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับความทุ่มเทให้กับงานของพนักงานว่าหมายถึง การเข้ามามีส่วนร่วมทั้งปัจจัยด้านอารมณ์ ความรู้สึก และปัจจัยด้านเหตุผลที่มีความสัมพันธ์ไปสู่งานและองค์กร เป็นความสามารถที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กรหรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นระดับความพยายามอย่างละเอียดรอบคอบ อุทิศเวลาสติปัญญา และพลังกายของพนักงานให้แก่งาน ส่วน Greenberg (2004) ให้นิยามว่าเป็นระดับของความทุ่มเทให้กับงานและระดับการเข้าไปมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับพนักงานที่ทำประโยชน์ให้แก่องค์กร และเป็นสิ่งที่มีคุณค่า โดยกระบวนการสร้างความทุ่มเทให้กับงานนั้นต้องเป็นการกระทำทั้ง 2 ทาง ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

จากการศึกษาของ The Gallup Organization (2006) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความทุ่มเทให้กับงานของพนักงานในการทำงาน โดยได้แบ่งประเภทของพนักงานในองค์กรไว้ 3 ประเภท คือ 1) พนักงานที่มีความทุ่มเทให้กับงาน (Engaged) คือ พนักงานที่ทำงานด้วยความเต็มใจตั้งใจ มีใจรักและทุ่มเทในงานที่ได้รับมอบหมาย คำนึงถึงองค์กร มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และหาแนวทางในการปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ตนเองและองค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จในที่สุด กล่าวคือ เป็นพนักงานกลุ่มที่มีความมุ่งมั่น ทุ่มเท ทั้งความรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อมุ่งหวังสู่ความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์กร 2) พนักงานที่ไม่ยึดติดกับความทุ่มเทให้กับงาน (Not-engaged) คือ พนักงานไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำงานเพื่อให้เสร็จตามความต้องการเบื้องต้น ทำงานโดยไม่ตั้งใจ ไม่มีใจรักและทุ่มเทในงาน ไม่คิดค้นนวัตกรรม นอกจากนั้นยังทำงานเพื่อต่อต้านวัตถุประสงค์ขององค์กร กล่าวคือ เป็นพนักงานที่จะทำงานเฉพาะงานประจำของตนเอง ตามที่ได้รับมอบหมายเท่านั้นขาดความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงานและพร้อมจะลาออกจากองค์กรเสมอเมื่อเจอข้อเสนอดีกว่า 3) พนักงานที่ไม่มีความทุ่มเทให้กับงาน (Actively disengaged) คือ พนักงานที่ไม่มีความสุขในการทำงาน สร้างปัญหาในองค์กร มีทัศนคติในแง่ลบ และยังส่งต่อความรู้สึกไม่ดีไปยังพนักงานรอบๆ ตัว คอยทำลายความสำเร็จของผู้อื่น อีกทั้งยังขัดขวางการทำงานของพนักงานคนอื่นๆ กล่าวได้ว่า พนักงานกลุ่มที่ไม่มีความสุขจากการทำงานกับองค์กร และยังแสดงออกถึงความไม่พอใจของตนเองอย่างเต็มที่ ด้วยการขัดขวางหรือเป็นอุปสรรคในการทำงานต่อความสำเร็จในงานของพนักงานกลุ่มที่มีความทุ่มเทให้กับงาน (Crabtree, 2006)

องค์ประกอบของความทุ่มเทให้กับงานของพนักงาน ความทุ่มเทให้กับงานของพนักงานเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรและเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กร Rothbard (2001) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของคำว่า “ความทุ่มเทให้กับงาน” โดยแสดงความเห็นว่าคำว่าความทุ่มเทให้กับงานนั้นมีองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ความตั้งใจจริง (attention) การหมกมุ่น (absorption) และพลัง (energy) (Rothbard, 2001; Rothbard & Patil, 2011) ทั้งนี้หากบุคคลใดมีความทุ่มเทให้กับงานสามารถแสดงให้เห็นได้ดังนี้ 1) ความยึดมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะอุทิศตนอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ 3) การคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ความยึดมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร คือ การยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้อำนาจตามเป้าหมายและเป็นไปตามค่านิยมของ องค์กรมีความภาคภูมิใจในผลงานและการเป็นพนักงาน ทั้งนี้หากจะพิจารณาบุคคลที่มีความยึดมั่นต่อองค์กรสามารถพิจารณาจากลักษณะ 7 ประการ (Brewer & Lock, 1995) ดังนี้ 1) การมีความเห็นพ้องกับองค์กร เป็นลักษณะของบุคคลที่รู้สึกว่าคุณค่าขององค์กรเป็นสิ่งที่ดีและมีประโยชน์ต่อการทำงาน ดังนั้น เมื่อบุคคลเข้าใจและยอมรับค่านิยมขององค์กรแล้ว จะก่อให้เกิดเจตคติในเชิงบวกและมีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น 2) การมีความเชื่อมั่นในองค์กร เป็นลักษณะที่บุคคลมีความรู้สึกเชื่อมั่นในการจัดการขององค์กรว่ามีความยุติธรรม มีส่วนในการตัดสินใจเพื่อสร้างสรรค์งานให้กับองค์กรได้รับ โอกาสในการพัฒนางานและพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น 3) การแสดงความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงาน เป็นลักษณะของบุคคลที่เต็มใจที่จะทุ่มเทพลังความสามารถในการทำงานและปกป้ององค์กรไม่ให้ถูกคุกคามจากแหล่งอื่น 4) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นลักษณะของบุคคลที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานหรือแก้ปัญหาในงาน 5) การมีความรู้สึกในเชิงบวกต่องาน เป็นการรับรู้ข้อมูลของบุคคลที่ได้รับการสนับสนุนในงานและมีความสุขในการทำงาน 6) การแสดงความคิดเห็นที่ห่วงใยต่อองค์กร เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและได้รับการยอมรับในการแสดงความคิดเห็นนั้นๆ จากองค์กร 7) การมีความรู้สึกที่องค์กรเป็นองค์กรแห่งความยุติธรรม เป็นการรับรู้ของบุคคลในองค์กรเกี่ยวกับการจัดการในการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม

2. ความเต็มใจที่จะอุทิศตนอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร คือ การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญา ในการทำงานที่ดี ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวม สอดคล้องกับแนวคิดของ Brewer & Lock (1995) ที่ว่าการแสดงความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเป็นลักษณะของบุคคลที่เต็มใจที่จะทุ่มเทพลังความสามารถในการทำงานและปกป้ององค์กรไม่ให้ถูกคุกคาม

จากแหล่งอื่น หรืออีกนัยหนึ่งอาจหมายถึง ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งเป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจมายาวนาน และเป็นที่น่าสนใจมากขึ้นในปัจจุบัน โดยเริ่มแรกนั้นอยู่ในรูปแบบของแนวคิดเรื่องความทุ่มเท แรงกายแรงใจให้แก่องค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความพึงพอใจต่องาน การร่วมแรงร่วมใจกันเพื่อ บรรลุภารกิจขององค์กรซึ่งต่อมาได้พัฒนามาเป็นแนวคิดในเรื่องของความรักความทุ่มเทให้กับงานเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาแนวคิด และความหมายของความทุ่มเทแรงกายแรงใจให้แก่ องค์กรกับความรักความทุ่มเทเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแล้วนั้นจะพบว่า ความทุ่มเทแต่มีระดับความ มากน้อยและรูปแบบทางการคิดและการกระทำแตกต่างกันตามแนวคิดของผู้เชี่ยวชาญและกลุ่มองค์กร ต่างๆ โดยอาจพิจารณาได้ว่า ความทุ่มเทแรงกายแรงใจให้แก่องค์กรเน้นความเข้มข้นทั้งด้านอารมณ์เชิงบวก และด้านความเป็นเหตุเป็นผล เพื่อทำงานขององค์กรในความรับผิดชอบให้สำเร็จ ส่วนความรักทุ่มเทเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้นเน้นความรู้สึกเป็นเจ้าของงานและความกระตือรือร้นมุ่งมั่นที่จะทำงานในหน้าที่ ให้ดีที่สุด (Vance, 2006) โดยเป็นที่ยอมรับกันว่า หากต้องการให้พนักงานอยู่กับองค์กร ได้นานและทำงาน ให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่ องค์กรต้องสร้างให้พนักงานมีทั้งความทุ่มเทแรงกายแรงใจให้แก่องค์กร และ ความรักความทุ่มเทเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เมื่อรวมแนวคิดทั้งสองเข้าด้วยกันจึงเกิดเป็นแนวคิดความ มุ่งมั่นทุ่มเทขึ้น

3. การคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร แสดงถึงความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะของ พนักงาน อย่างแน่วแน่เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน โดยไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานที่ทำ พยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็น สมาชิกขององค์กร เป็นความตั้งใจและพยายามอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้ บรรลุเป้าหมายขององค์กร เช่นเดียวกับ มิเยอร์ และอัลแลน (Meyer & Allen, 1997, p. 539) ได้สรุปไว้ว่า เป็นลักษณะการแสดงออกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับองค์กร ซึ่งเต็มใจที่จะทุ่มเท ความสามารถที่มีอยู่ แสดงถึงความเป็นหนึ่งเดียว มีความจงรักภักดีและมีความต้องการที่จะดำรงความเป็น สมาชิกภาพขององค์กรและพร้อมที่จะอุทิศตัวเองเพื่อทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้ โดย Newstrom and Davis (2002, p. 211) มีแนวคิดที่สอดคล้องกับความคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกของ องค์กรว่าความผูกพันต่อองค์กรคือ ระดับที่สมาชิกตระหนักถึงองค์กรและต้องการมีส่วนร่วมต่อไปใน องค์กร เป็นการวัดความเต็มใจของสมาชิกที่จะยังคงอยู่กับองค์กรในอนาคต ซึ่งสะท้อนถึงความเชื่อของ สมาชิกในพันธกิจและเป้าหมายขององค์กร ความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานให้สำเร็จและ ตั้งใจที่จะทำงานที่นี้ต่อไป ความผูกพันจะมีเพิ่มมากขึ้นในสมาชิกที่อยู่ในองค์กรเป็นระยะเวลาอันยาวนาน เป็นผู้ที่ ประสบความสำเร็จในองค์กร และผู้ที่ทำงานอยู่ภายในกลุ่มสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะมีการ บันทึกรการทำงานที่ดีแสดงถึงความเต็มใจที่จะดำรงการเป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความทุ่มเทให้กับงานของพนักงาน จากการรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้นจะพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทให้กับงานของพนักงานมีหลายปัจจัย แต่ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และปัจจัยด้านทัศนคติต่อการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทให้กับงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเป็นปัจจัยที่น่าสนใจต่อการศึกษาร่วมกัน ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงนำปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัยดังกล่าวมาทำการศึกษาร่วมกัน โดยมีรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในสถานการณ์ปัจจุบันที่สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การดำเนินธุรกิจมี การแข่งขันตลอดเวลา ปัจจัยสำคัญที่เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กร ผู้นำที่รู้จักการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้มีความเท่าทันต่อเหตุการณ์เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อความสำเร็จขององค์กรได้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติสมาชิกในองค์กร และสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์กร (Paul, 1997) ทั้งในด้านวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ รวมถึงวัฒนธรรมองค์กร เพื่อเกิดการสร้างนวัตกรรม สินค้า และเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ทันเหตุการณ์ (Daft, 2011) โดยเกิดความร่วมมือจากภายในและภายนอกองค์กร (Yukl, 1994) ภาวะผู้นำเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างความทุ่มเทให้กับงาน หากต้องการให้พนักงานในองค์กรเกิดความทุ่มเทให้กับงาน และมีส่วนร่วมต่อองค์กร หัวหน้าต้องทำให้ลูกน้องรู้สึกว่ามีคุณค่าในการทำงาน เพื่อสร้างให้เกิดความมุ่งมั่นต่อการทำงานของลูกน้อง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นอีกหนึ่งเครื่องมือในการเหนี่ยวนำพนักงานให้อยู่กับองค์กร ทั้งนี้เพราะพวกเขาจะรู้สึกทุ่มเทต่องานมากขึ้น เมื่อได้รับโอกาสในหน้าที่การงาน การที่จะทำให้พนักงานตระหนักและเข้าใจถึงวิสัยทัศน์ขององค์กร และความสำคัญของบทบาทหน้าที่ของตนเองในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์นั้น กุญแจสำคัญอยู่ที่การสื่อสารภายในองค์กร รวมไปถึงการให้การรับรู้และยอมรับในความสำเร็จของตนเองด้วย ยิ่งไปกว่านั้น มีหลักฐานที่ชี้ให้เห็นว่าการทำงานร่วมกันเป็นทีม นั้น ก่อให้เกิดผลงานที่ดีกว่าการทำงานแบบโดดเดี่ยว ดังนั้น ผู้นำควรที่จะรับหน้าที่เป็นผู้สร้างความผูกพันในงานองค์กร พร้อมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมที่มีความเชื่อใจกัน เพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ องค์ประกอบของผู้นำความเปลี่ยนแปลงอธิบายตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1994) ประกอบด้วย 1) การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Idealized influence) ผู้นำจะมีบทบาทและการกระทำที่เป็นแบบอย่างที่ดี (Role models) ผู้ตามได้รับรู้หรือพบเห็นพฤติกรรมเหล่านั้น ก็จะทำให้ผู้ตามปฏิบัติตามแบบอย่างที่ดีเหล่านั้น โดยพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกมาจะทำให้ผู้ตามอยากทำตามแบบอย่างนั้นจนเป็นพฤติกรรมที่มีมาตรฐานทางจริยธรรมสูง และสามารถที่จะสร้างสิ่งที่ถูกต้อง พฤติกรรมที่จะได้รับการนับถือ เกิดความไว้วางใจจากผู้ตาม ทำให้ผู้ตาม ปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ และเป้าหมายขององค์กร 2) การจูงใจด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation) ผู้นำจะสื่อสารกับผู้ตาม เพื่อให้ทราบถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ความคาดหวังที่สูงของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม ด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้ผู้ตามเข้าใจในความหมายของสิ่งที่กระทำตามวิสัยทัศน์ รวมถึงยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ของ

องค์การ โดยผู้นำอาชีพวิสัยทัศน์ และการกระตุ้นทางจิตใจ เพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมาย มากกว่าทำเพื่อประโยชน์เฉพาะตน ผู้นำให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม พยายามกระตุ้นจิตใจให้ผู้ตาม ทำงานบรรลุเป้าหมาย โดยการสื่อสารที่ชัดเจน 3) การกระตุ้นทางสติปัญญา (Intellectual stimulation) ผู้นำจะกระตุ้นให้ผู้ตามรู้จักใช้ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์งานนวัตกรรม และสร้างความท้าทาย โดยใช้วิธีการแก้ปัญหาแบบใหม่โดยให้การสนับสนุนผู้ตาม และชี้แนะแนวทางใหม่ เพื่อให้ผู้ตามสามารถแก้ปัญหาได้สำเร็จด้วยตนเอง และ 4) การให้ความสนใจในปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) ผู้นำจะทำความเข้าใจ และปฏิบัติต่อผู้ตามแตกต่างกัน ไปตามความต้องการ และความสามารถที่แตกต่างกันของผู้ตามแต่ละคน ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน พยายามตอบสนองต่อความต้องการของผู้ตามแต่ละคน โดยที่ผู้นำจะแสดงบทบาทการเป็นที่ปรึกษาคอยให้ความช่วยเหลือองค์ประกอบเฉพาะทั้ง 4 ประการของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีความสัมพันธ์กัน (Intercorrelated) และมีการแบ่งแยกแต่ละองค์ประกอบ เนื่องจากต่างก็มีความเฉพาะเจาะจง และมีความสำคัญที่แตกต่างกัน (Bass & Avolio, 1994)

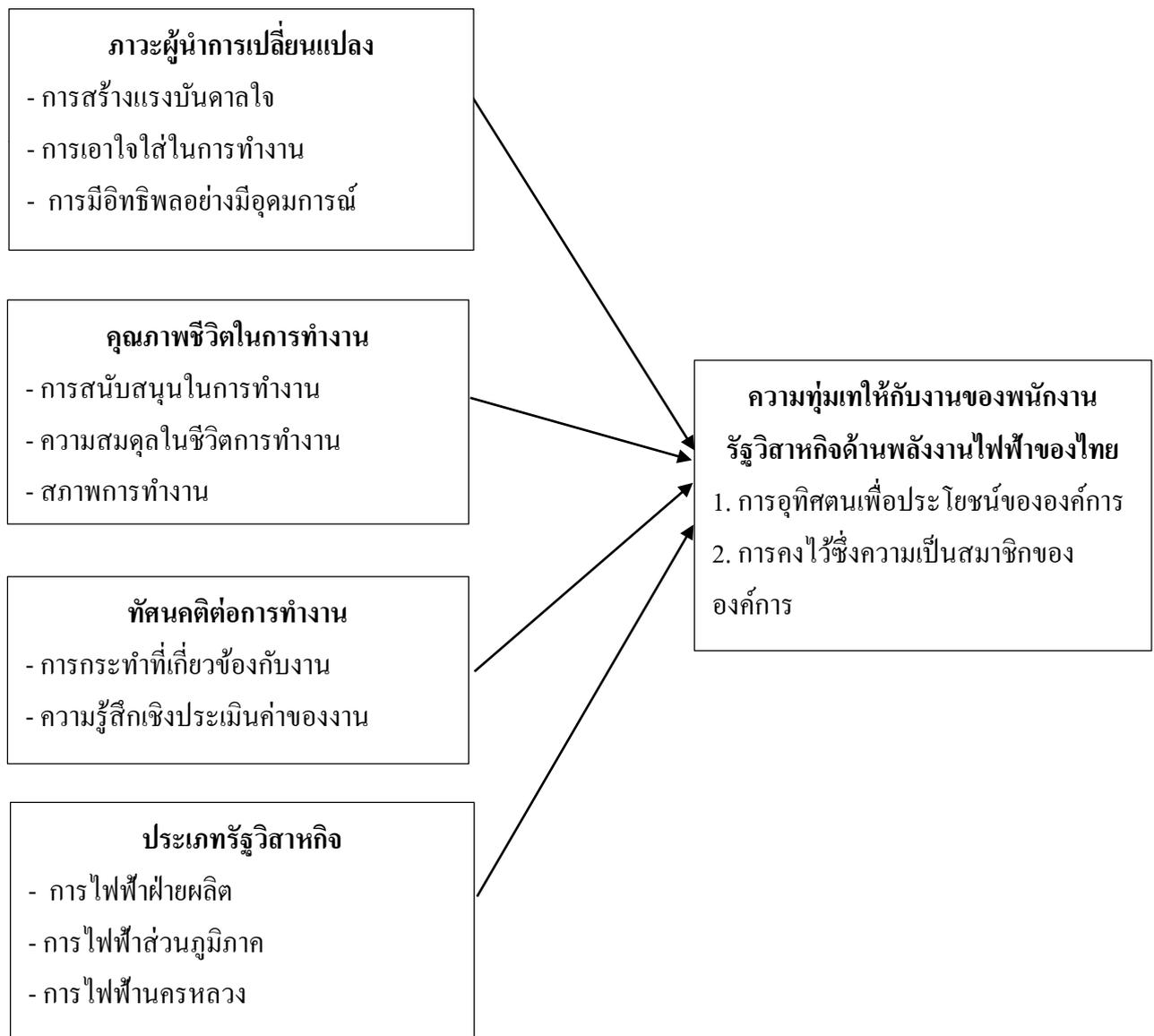
2.2 คุณภาพชีวิตการทำงาน แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน อธิบายขอบเขตของความสัมพันธ์ระหว่างปัจเจกบุคคลและการรับรู้ของปัจเจกบุคคลในชีวิตของพวกเขาที่สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมการทำงาน แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานเริ่มต้นจาก Walton ในปี ค.ศ. 1975 (Surienty et al., 2014) ต่อมาได้มีการวิจัยมากขึ้นขยายมุมมองที่แตกต่าง ว่าเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สามารถทำให้พนักงานบรรลุความต้องการ โดยการให้ความเป็นอยู่ที่ดีต่อกายและใจ ที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพเชิงบวก และเป็นประเด็นที่ซับซ้อนขององค์การ เพราะเกี่ยวข้องกับความท้าทายในการที่จะสร้างประสิทธิภาพเชิงบวกระหว่างสวัสดิการที่ดีทั้งกายภาพและจิตใจของพนักงานเพื่อมุ่งไปสู่การเพิ่มผลิตภาพ (Balaji, 2013) ส่วน Carlson (1980) นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นเป้าหมายขององค์การที่ธุรกิจจะต้องใช้ความพยายามอย่างหนักให้บรรลุ ยิ่งไปกว่านั้นยังเป็นปรัชญาที่แปรผันตามองค์การ ที่จะนำมาสู่ศักดิ์ศรีร่วมกัน และในช่วงเวลาใกล้เคียงกัน Nadler and Lawler (1983) ได้พิจารณาว่าเป็นวิธีการคิดที่เกี่ยวกับคน งานและองค์การ ต่อมา Kiernan and Knutson (1990) ให้นิยามว่า เป็นการตีความโดยปัจเจกบุคคลของผู้ที่ปฏิบัติงานในที่ทำงาน และปฏิกริยาของความคาดหวังรวมถึงบางสิ่งบางอย่างที่แตกต่างในแต่ละปัจเจกบุคคลและมีแนวโน้มแปรผันตามอายุ สถานะและ/ หรือตำแหน่งงาน รวมถึง Elizur (1990) สรุปแนวทางการศึกษาที่แตกต่างในการนิยาม บางมุมมองเกี่ยวข้องกับ เงื่อนไขในการทำงาน ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และโอกาสในการทำงาน ในบางมุมมองเกี่ยวข้องกับ ความอิสระในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน ความท้าทายและความรับผิดชอบ โอกาสในการตัดสินใจ และการพัฒนาความสนใจและความสามารถ และมุมมองที่นิยมกันก็จะเกี่ยวกับมิติที่ว่าด้วย ความก้าวหน้า และการพัฒนา การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานที่ทำงาน หัวหน้างาน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ความสัมพันธ์ทางสังคม และการบูรณาการในสถานที่ทำงาน (Razali, 2004) องค์ประกอบของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการ

ทำงาน เป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะ แนวทางความเป็นบุคคล สถานภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้ประสบความสำเร็จ (Walton, 1974) คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศให้พนักงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้นจากการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ส่งผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา รวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น ก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กร

2.3 ทักษะคติต่อการทำงาน ทักษะคติต่อการทำงานถือเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีผลต่อความทุ่มเทให้กับงานเพราะเป็นความรู้สึก ความคิดของบุคคล รวมถึงพฤติกรรมที่มีต่อสภาพแวดล้อม (Secord and Carl, 1967) เป็นความรู้สึกที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นความคิดเห็นที่เกิดจากอารมณ์และความรู้สึกที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้าจากภายนอกในสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป ซึ่งแสดงออกมาเป็น พฤติกรรมของบุคคลนั้นๆ ว่าพอใจหรือไม่พอใจกับสิ่งที่เกิดขึ้น อันนำไปสู่ความทุ่มเทให้กับงานของพนักงานด้วย (Baron, 1986) ทักษะคติเป็นสภาพความพร้อมของบุคคลในการจัดรูปแบบทางจิตใจ และพฤติกรรมของบุคคลที่ตอบสนองวัตถุ และสถานการณ์ที่เข้ามาเกี่ยวข้อง (Fishbein, 1967) สอดคล้องกับ Allport (1976) ที่ว่า ทักษะคติเป็นสภาพความพร้อมของจิตใจ ซึ่งส่งผลต่อการตอบสนองของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์ต่างๆ โดย ทักษะคตินั้นเป็นสภาพจิตใจ และประสาท ที่สังเกตเห็นได้โดยพฤติกรรมที่บุคคลได้แสดงออกมา ความพร้อมที่จะตอบสนองของบุคคลในแนวทางที่สอดคล้องกับทักษะที่เกิดขึ้น และเกิดขึ้นอย่างเป็นระบบได้ในตัวเอง เมื่อบุคคลเกิดทักษะคติต่อสิ่งใดแล้วก็จะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่อเนื่องจากทักษะคตินั้น ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล และส่งผลต่อพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออก ทักษะคติ ประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ 1) มีทิศทาง คือ มีทิศทางไปในทางบวก หรือทางลบ มีความชอบ หรือไม่ชอบ เป็นต้น และ 2) มีปริมาณ คือ ความเข้มข้น หรือปริมาณความรุนแรงของทักษะคติไม่ว่าจะไปในทิศทางใดก็ตาม ซึ่งความเข้มข้นจะรุนแรงมาก หรือเบาบาง ก็ขึ้นอยู่กับความสำคัญ หรือความสำเร็จของสิ่งนั้น และความเกี่ยวข้องของบุคคลที่มีต่อสิ่งนั้น องค์ประกอบของทักษะคติต่อการทำงาน มีดังนี้ 1. ด้านลักษณะงาน กล่าวคือ เป็นคุณลักษณะงานจะส่งผลไปยังภาวะจิตใจ และภาวะทางจิตใจจะส่งผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงและส่งผลให้การขาดงาน การลาออกจากงาน น้อยลง ทักษะคดีด้านลักษณะงาน เป็นการประเมินในงานของบุคคลหนึ่งๆ ที่แสดงออกมาในลักษณะของความรู้สึกที่มีต่องานของบุคคลนั้นๆ รวมถึงความเชื่อที่เกี่ยวกับงานของบุคคลคนนั้น และความยึดติดหรือผูกพันต่องานของบุคคล (Judge & Mueller, 2012) เป็นการประเมินหรือการมีนัยสำคัญส่วนบุคคลของเป้าหมายที่มีความสัมพันธ์กับงานที่ทำ 2. ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน เป็นการนำแนวคิด พื้นฐานของความก้าวหน้าในอาชีพ และการอธิบายผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงานของบุคคลแต่ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน (Arthur, Khapova & Wilderom, 2005) ดังนั้นทักษะคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำนั้น ถ้าบุคคลมี

ทัศนคติที่ดีกับงานจะทำให้มีแรงจูงใจ มีความพอใจในงาน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและมีแนวโน้มเกิดพฤติกรรมที่เอื้อต่อสัมฤทธิ์ผลของงานก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในงาน (Koontz & Schimmel, 1982)

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research method) เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบการศึกษาด้วยการวัดครั้งเดียว ณ เวลาใดเวลาหนึ่ง การวิจัยนี้มีหน่วยวิเคราะห์เป็นปัจเจกบุคคล ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในรัฐวิสาหกิจด้านพลังงานไฟฟ้า ประกอบด้วยพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต พนักงานการไฟฟ้านครหลวง พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค รวมทั้งหมดจำนวน 398 คน ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งในการสร้างแบบสอบถามจะถูกสร้างมาจากการทบทวนวรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและทำการทดสอบแบบสอบถาม เพื่อตรวจสอบความแม่นยำ (validity) และความเชื่อถือได้ (reliability) ของแบบสอบถามเบื้องต้นก่อนนำไปใช้งาน โดยได้นำไปทำการทดสอบ (pre-test) กับกลุ่มทดสอบที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 44 คน และทำการทดสอบความเชื่อถือได้ โดยวิธีการทดสอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ (coefficient of reliability) ซึ่งเกณฑ์ที่ยอมรับได้จะต้องมีค่ามากกว่า 0.7 ขึ้นไป และทำการทดสอบความแม่นยำ ด้วยวิธีวิเคราะห์ปัจจัย (factor analysis) โดยการทดสอบข้อคำถาม เพื่อทำการหาข้อคำถามที่เหมาะสม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์คุณสมบัติพื้นฐานของตัวอย่างโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการทดสอบหาความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ ANOVA และการวิเคราะห์สมการความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) เพื่อตรวจสอบอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทให้กับงาน

ผลการวิจัย

1. สรุปผลการศึกษาระดับความทุ่มเทให้กับงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านพลังงานไฟฟ้าของประเทศไทย เพื่อการคำถามการวิจัยข้อที่ 1 พนักงานรัฐวิสาหกิจด้านพลังงานไฟฟ้าของประเทศไทยมีความทุ่มเทให้กับงานมากหรือน้อยเพียงใด พบว่า พนักงานรัฐวิสาหกิจด้านพลังงานไฟฟ้าของประเทศไทยมีความทุ่มเทให้กับงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับทุ่มเทมากเช่นกัน โดยด้านการอุทิศตนเพื่อประโยชน์ขององค์กรมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 รองลงมาคือความคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ซึ่งหากพิจารณาในรายด้านจะพบว่า 1) การอุทิศตนเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับทุ่มเทมาก โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดอย่างมีคุณภาพ มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 รองลงมาคือ พนักงานใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน และทำงานอย่างเอาใจจริงเอาใจ เพื่อให้เกิดผลงานที่ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 พนักงานมีความกระตือรือร้นอย่างมากในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ในเวลาทำงานพนักงานจะมีความรู้สึกมีพลังที่จะทำงานให้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ในเวลาทำงานพนักงานจะมีใจจดจ่ออยู่กับงานตลอดเวลา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 หากทำงานไม่สำเร็จ

พนักงานยินดีที่จะทำงานล่วงเวลาโดยไม่ได้รับค่าตอบแทน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และพนักงานมีความรู้สึกมีความสุขเมื่อหมกมุ่นอยู่กับงานที่ทำ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ตามลำดับ ดังนั้นในการพิจารณาระดับความทุ่มเทให้กับงาน การอุทิศตนเพื่อประโยชน์ขององค์กร รายชื่อจะพบว่ามีค่าเฉลี่ยระดับมากทุกข้อ 2) การคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า พนักงานมีความภูมิใจในที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความยินดีที่จะปกป้ององค์กรของตนจากผู้ไม่หวังดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 รองลงมา คือ พนักงานตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรจนเกษียณอายุ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 พนักงานเห็นว่าองค์กรของตนเป็นองค์กรที่ดีและมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานในองค์กรต่อไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และพนักงานไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กรของตน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ตามลำดับ ดังนั้นในการพิจารณาระดับความทุ่มเทให้กับงาน ด้านความคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร รายชื่อจะพบว่ามีค่าเฉลี่ยระดับมากทุกข้อ สรุปได้ว่าความทุ่มเทให้กับงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านพลังงานไฟฟ้าของไทยอยู่ในระดับทุ่มเทมาก โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับทุ่มเทมากเช่นกัน

2. สรุปผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความทุ่มเทให้กับงานของพนักงาน แบ่งตามหน่วยงานรัฐวิสาหกิจด้านพลังงานไฟฟ้าของไทย เพื่อการคำถามการวิจัยข้อที่ 2 คือ ความทุ่มเทให้กับงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านพลังงานไฟฟ้าของไทยทั้ง 3 แห่ง (การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย การไฟฟ้านครหลวง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค) มีความแตกต่างกันหรือไม่ โดยมีสมมติฐาน คือ H1: หน่วยงานรัฐวิสาหกิจด้านพลังงานไฟฟ้าของไทยที่ต่างกัน พนักงานมีความทุ่มเทให้กับงานที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานคือ ยอมรับสมมติฐาน หมายถึง หน่วยงานรัฐวิสาหกิจด้านพลังงานไฟฟ้าของไทยที่ต่างกัน พนักงานมีความทุ่มเทให้กับงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความแตกต่างของความทุ่มเทให้กับงานแบ่งตามหน่วยงานรัฐวิสาหกิจด้านพลังงานไฟฟ้าของการไฟฟ้าฝ่ายผลิต การไฟฟ้านครหลวง และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) พบว่า หน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่ต่างกัน พนักงานมีความทุ่มเทให้กับงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ ได้ดังนี้ 1) ระดับความทุ่มเทของหน่วยงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคกับการไฟฟ้าฝ่ายผลิตมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตมีระดับความทุ่มเทให้กับงานมากกว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค 2) ระดับความทุ่มเทของหน่วยงานการไฟฟ้านครหลวงกับการไฟฟ้าฝ่ายผลิตไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และ 3) ระดับความทุ่มเทของหน่วยงานการไฟฟ้านครหลวงกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

3. สรุปผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทให้กับงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านพลังงานไฟฟ้าของไทย เพื่อการคำถามการวิจัยข้อที่ 3 ปัจจัยใดมีอิทธิพลต่อความทุ่มเทให้กับงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านพลังงานไฟฟ้าของไทย พบว่า จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเท

เจณณี ฤกษ์เมือง และรวิภา ธรรมโชติ

ให้กับงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านพลังงานไฟฟ้าของไทย โดยวัดค่าจากองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านทัศนคติต่อการทำงาน ใช้การวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ทัศนคติต่อการทำงาน กับความทุ่มเทให้กับงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านพลังงานไฟฟ้าของไทย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความทุ่มเทให้กับงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านพลังงานไฟฟ้าของไทย 2) คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความทุ่มเทให้กับงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านพลังงานไฟฟ้าของไทย 3) ทัศนคติต่อการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทให้กับงานขององค์การของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านพลังงานไฟฟ้าของไทย ผลการทดสอบสมมติฐาน คือ ปฏิเสธสมมติฐาน เพราะว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทให้กับงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านพลังงานไฟฟ้า ส่วนปัจจัยด้านทัศนคติต่อการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทให้กับงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านพลังงานไฟฟ้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวโดยสรุปคือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทให้กับงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านพลังงานไฟฟ้าของไทย ประกอบด้วย 2 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยสามารถหารูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยการสร้างเป็นสมการเชิงเส้นแสดงความสัมพันธ์ได้ ดังนี้ ความทุ่มเทให้กับงาน = $4.062 + 0.190$ (คุณภาพชีวิตในการทำงาน) + 0.178 (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง) โดยที่ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถร่วมกันอธิบายค่าความแปรปรวนของตัวแปรการทุ่มเทให้กับงาน ได้ร้อยละ 32.9

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะการวิจัย

จากผลการศึกษาทำให้ทราบว่า 1) พนักงานรัฐวิสาหกิจด้านพลังงานไฟฟ้าของไทยมีความทุ่มเทให้กับงานอยู่ในระดับมาก 2) พนักงานรัฐวิสาหกิจด้านพลังงานไฟฟ้าของไทยทั้ง 3 แห่ง มีความทุ่มเทให้กับงานที่แตกต่างกัน 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทให้กับงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านพลังงานไฟฟ้าของไทย ดังนั้นจึงทำให้สามารถพัฒนากรอบแนวคิดที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ใหม่ โดยแสดงให้เห็นถึงข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยด้วยการยืนยันและทดสอบทางสถิติ ทำให้ทราบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทให้กับงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านพลังงานไฟฟ้าของไทย อันส่งผลให้พนักงานอุทิศตนทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ ตลอดจนคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การตนเองด้วย ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวนี้ก็สอดคล้องกับแนวทางและนโยบายทางการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจทั้ง 3 แห่งด้วย อันเนื่องจากว่าหน่วยงานดังกล่าวนี้ให้ความสำคัญกับการดูแลความเป็นอยู่ของพนักงาน ไม่ว่าจะเป็น การจ่ายค่าตอบแทนและจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม การพิจารณาความดีความชอบตั้งอยู่บนพื้นฐานของความรู้ความสามารถ วางแผนการพัฒนารายบุคคลให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์การ การวางแผนฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานรองรับการเปลี่ยนแปลงและให้ความสำคัญเป็นอย่าง

มากในเรื่องของความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของพนักงาน ฯลฯ ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าการที่หน่วยงานรัฐวิสาหกิจด้านพลังงานไฟฟ้าทั้ง 3 แห่งให้ความสำคัญกับบุคลากรซึ่งถือเป็นทรัพยากรสำคัญจึงทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร อันส่งผลให้เกิดความทุ่มเทให้กับการทำงานซึ่งมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนให้องค์การบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจที่กำหนด

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้ ข้อค้นพบจากการวิจัย มีส่วนในการเพิ่มองค์ความรู้ให้กับวิชาการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ใน 2 ประการ กล่าวคือ **ประการแรก** ในมุมมองด้านวิชาการตัวแปรความทุ่มเทให้กับงานของบุคลากร (Engagement) มีความหมายใกล้เคียงกับความผูกพัน (Commitment) ซึ่งได้รับความสนใจเป็นอย่างมากจากทั้งกลุ่มนักบริหารทรัพยากรมนุษย์และวิชาการในสาขาวิชาต่างๆ จนทำให้มีการศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อขยายองค์ความรู้เกี่ยวกับความหมาย องค์ประกอบของแนวคิด กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี การสร้างมาตรวัดที่มีความตรงและเชื่อถือได้ รวมถึงการศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่อาจส่งผลต่อความทุ่มเทให้กับงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ความทุ่มเทให้กับงานยังคงมีจำนวนไม่มากและเป็นเรื่องใหม่ (กณิกนันต์ แสงมหาชัย, 2558) ฉะนั้นผลการศึกษาในครั้งนี้เป็นการเพิ่มองค์ความรู้ในเรื่องความทุ่มเทให้กับงานของบุคลากรมากขึ้น รวมทั้งเป็นการศึกษาเพื่อแสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อความทุ่มเทให้กับงานของบุคลากรในสภาพแวดล้อมขององค์การประเภทรัฐวิสาหกิจของไทยด้วย **ประการที่สอง** การศึกษาเรื่องการทุ่มเทให้กับงานของบุคลากร (employee engagement) เป็นสิ่งที่ทั้งนักวิชาการและที่ปรึกษาทางด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรต่างๆ หันมาให้ความสนใจเป็นอย่างมาก เพราะการทุ่มเทให้กับงานเป็นตัวแปรแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบริบทแวดล้อมภายในองค์กรได้ ซึ่งในแต่ละองค์กรก็จะมีผลแตกต่างกันออกไป ฉะนั้นในการวัดความทุ่มเทให้กับงานของพนักงาน ควรสร้างเครื่องมือวัดความทุ่มเทให้กับงานขึ้นมาใหม่ เพื่อให้เป็นอิสระจากการวัดแนวคิดอื่นๆ และผลการวิจัยมีส่วนช่วยทดสอบยืนยันว่า ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลกับตัวแปรตาม คือ ความทุ่มเทให้กับงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

รายการอ้างอิง

- กณิกนันต์ แสงมหาชัย. (2558). ความทุ่มเทให้กับงานกับผลการปฏิบัติงาน: ข้อเสนอกรอบทฤษฎีเกี่ยวกับ การบริหารทรัพยากรมนุษย์. คุชฉินิพนธ์สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Allport, G. W. (1976). Attitudes. In *Handbook of social psychology*. Edited by C. Murchison, Worcester, MA: Clark Univ. Press.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. M. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 177-202.
- Balaji, R. (2013). A study on quality of work life among employees. *International Journal of Innovative Research in Science, Engineering and Technology*, 2(2), 470-473.
- Baron, R. A. (1986). *Behavior in Organization*. Boston: Allyn and Bacon.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organization effectiveness through transformation Leadership*. Thousand Oaks: Sage.
- Blessing White (2008). *The State of Employee engagement*. NJ: Blessing white.
- Brewer, A. M. & Lock, P. (1995). Managerial strategy and nursing commitment in Australian Hospitals, *Journal of Advance Nursing*, 21(4), 789-799
- Carlson, H. C. (1980). A model of quality of work life as a developmental process. In W. W. Burke & L. D. Goodstein (eds.), *Trends and Issues in OD.: Current Theory and Practice*. San Diego: University Associate.
- Crabtree, S. (2006). Getting Personal in the Workplace Are negative relationships squelching productivity in your company. *The Gallup Management Journal*, 10, 1-4.
- Daft, R. L. (2011). *Leadership* (5th ed.). South-Western Cengage Learning.
- Elizur, D. (1990). Quality circles and quality of work life. *International Journal of Manpower*, 11, 3-7.
- Fishbein, M. (1967). *Attitude Theory and Measurement*. New York Jonn Wiley
- Gallup. (2013). *State of the global workplace*. Washington DC: The Gallup Headquarters.
- Gallup. (2017). *State of The Global Workplace*. New York: Gallup press.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (1997). *Behavior in organizational* (6 th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Greenberg, J. (2004). *Increasing employee retention through employee engagement*. Retrieved September 7, 2021, from <http://ezinearticle.com/?Increasing-Employee-Though-Employee-Engagement- & id=10575>

CHAPTER 7

- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 87*(2), 268-270.
- Hewitt, A. (2003). *What is Employee Engagement?*. Retrieved July 26, 2020, from http://was2.hewitt.com/bestemployers/turkey/pages/emp_eng.htm
- Judge, T. A., & Mueller, J. D. K. (2012). Job Attitudes. *The Annual Review of Psychology, 63*, 341-367.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal, 33*, 692-724.
- Kiernan, W. E., & Knutson, K. (1990). *Quality of work life*. Washington, DC: American Association of Mental Retardation.
- Koontz, S. W., & Schimmel, P. (1982). A covalent adduct between the uracil ring and the active site of an aminoacyl tRNA synthetase. *Nature, 298*(5870), 136-140.
- Mann, A. & Harter, J. (2016). *The Worldwide Employee Engagement Crisis*. Retrieved July 26, 2020, from <https://www.gallup.com/workplace/236495/worldwide-employee-engagement-crisis.aspx>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology, 52*, 397-422.
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Nadler, L., & Lawler, E. E. (1983). Quality of work life: Perceptions and direction. *Organizational Dynamics, 11*(3), 20-30.
- Newstrom, J. W., & Davis, K. (2002). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior* (8th ed). New York: McGraw-Hill.
- Paul, M. M., (1997). *Psychology Applied to Work An Introduction to Industrial and Organization Psychology* (5th edition). California: Brooks/Cole.
- Perrin, T. (2003). *Working today: Understanding what drives employee engagement, the 2003 Towers Perrin talent report*. Vancouver, Canada: Author.
- Razali, M. Z. (2004). Perception of professional engineers toward quality of work life and organizational commitment, a case study. *Gadjah Mada International Journal of Business, 6*, 323-334.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or Depleting? The Dynamics of Engagement in Work and Family Roles. *Administrative Science Quarterly, 46*, 655-684.

- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting?: The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 655-684.
- Rothbard, N. P. & Patil, S. V. (2011). Being There: Work Engagement and Positive Organizational Scholarship. In G. M. Spreitzer & K. S. Cameron (Eds.), *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*. New York: Oxford University Press.
- Rich, B. L. (2006). *Job engagement: Construct validation and relationships with job satisfaction, job involvement, and intrinsic motivation*. Unpublished doctoral dissertation, University of Florida, Gainesville, FL.
- Secord, F. & Backman, C. W. (1967). *Social Psychology*. New York: McGraw-Hill Book Co.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 600-619.
- Surienty, L., Ramayah, T., Lo, M. C. & Tarmizi A. N. (2014). Quality of work life and turnover intention: A Partial Least Square (PLS) approach. *Social Indicators Research*, 119, 405-420.
- Vance, R. J. (2006). *Employee engagement and commitment; A guide to understanding, measuring and increasing engagement in your organization*. VA: SHRM Foundation.
- Walton, R. E. (1974). Improving the Quality of Work Life. *Harvard Business Review*, 12-16.
- Yukl, G. (1994). *Leadership in Organizations* (4th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentices Hall.

คำแนะนำสำหรับการเสนอบทความเพื่อพิจารณาตีพิมพ์

วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้จัดทำวารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ บุคลากร นิสิต นักศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้มีโอกาสเสนอผลงานทางวิชาการ ในสาขารัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ นิติศาสตร์ และสาขาที่เกี่ยวข้อง ให้ได้มีโอกาสเสนอผลงานทางวิชาการเพื่อเผยแพร่สู่สาธารณชน

กองบรรณาธิการวารสารจึงขอเชิญชวนคณาจารย์ บุคลากร นิสิต นักศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้อง ส่งบทความวิชาการ บทความงานวิจัย และบทความปริทรรศน์ (Review Article) เพื่อจัดพิมพ์เผยแพร่ในวารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย ซึ่งเป็นวารสารราย 6 เดือน (ปีละ 2 ฉบับ) มีกำหนดการตีพิมพ์ในเดือนมิถุนายน 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

(เซาวันนะ ไตรมาส, 2542 หน้า 9) หรือ เซาวันนะ ไตรมาส (2542, หน้า 9)

(Downs, 1957, p. 60) หรือ Downs (1957, p. 60)

ตัวอย่าง รายการอ้างอิง

เซาวันนะ ไตรมาส. (2542). *การเลือกตั้งแบบใหม่*. กรุงเทพฯ: สถาบันนโยบายการศึกษา.

Downs, A. (1957). *An Economic Theory of Democracy*. New York: Harper and Row.

6. บทความที่ส่งเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ต้องไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ที่ไหนมาก่อนและต้องไม่อยู่ระหว่างการเสนอเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารฉบับอื่น

สำหรับการจัดส่งบทความเพื่อตีพิมพ์นั้น

กรุณากรอกแบบนำส่งบทความแล้วสแกนพร้อมทั้งส่งไฟล์ข้อมูลของบทความมาที่

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 ชาติพิทย์ ภาวะวิภาค

ในกรณีที่ส่วนบุคคลภายนอก 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 บทความทุกเรื่องที่ดีพิมพ์ในวารสารฯ 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 6 months (2 issues per year). The scheduled print publication months are June 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.

แบบนำส่งบทความ

วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

1. ชื่อบทความ

ภาษาไทย.....

ภาษาอังกฤษ.....

2. ประเภทบทความ บทความวิจัย บทความวิชาการ
 บทความวิจารณ์หนังสือ บทความปริทัศน์

3. ชื่อ-สกุล ผู้เขียนบทความ

(ภาษาไทย).....

(ภาษาอังกฤษ).....

4. สถานที่ติดต่อเจ้าของบทความ (กรุณากรอกให้ชัดเจนด้วยตัวบรรจง)

ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้ บ้านเลขที่ หมู่..... ถนน..... ตำบล/แขวง.....

อำเภอ/เขต..... จังหวัด..... รหัสไปรษณีย์.....

โทรศัพท์เคลื่อนที่..... E-mail.....

5. บุคคลที่สามารถติดต่อได้/ผู้ประสานงาน.....

โทรศัพท์เคลื่อนที่..... E-mail.....

6. การรับรองบทความ

ขอรับรองว่าบทความต้นฉบับนี้ยังไม่เคย ได้รับการเผยแพร่และตีพิมพ์ที่ไหนมาก่อน

เป็นผลงานของข้าพเจ้าแต่เพียงผู้เดียว

เป็นผลงานของข้าพเจ้าและผู้ร่วมงานตามชื่อที่ระบุในบทความจริง

7. ลายมือชื่อเจ้าของบทความร่วมในการยินยอมให้นำส่งบทความ (กรุณาลงรายชื่อให้ครบทุกคน)

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

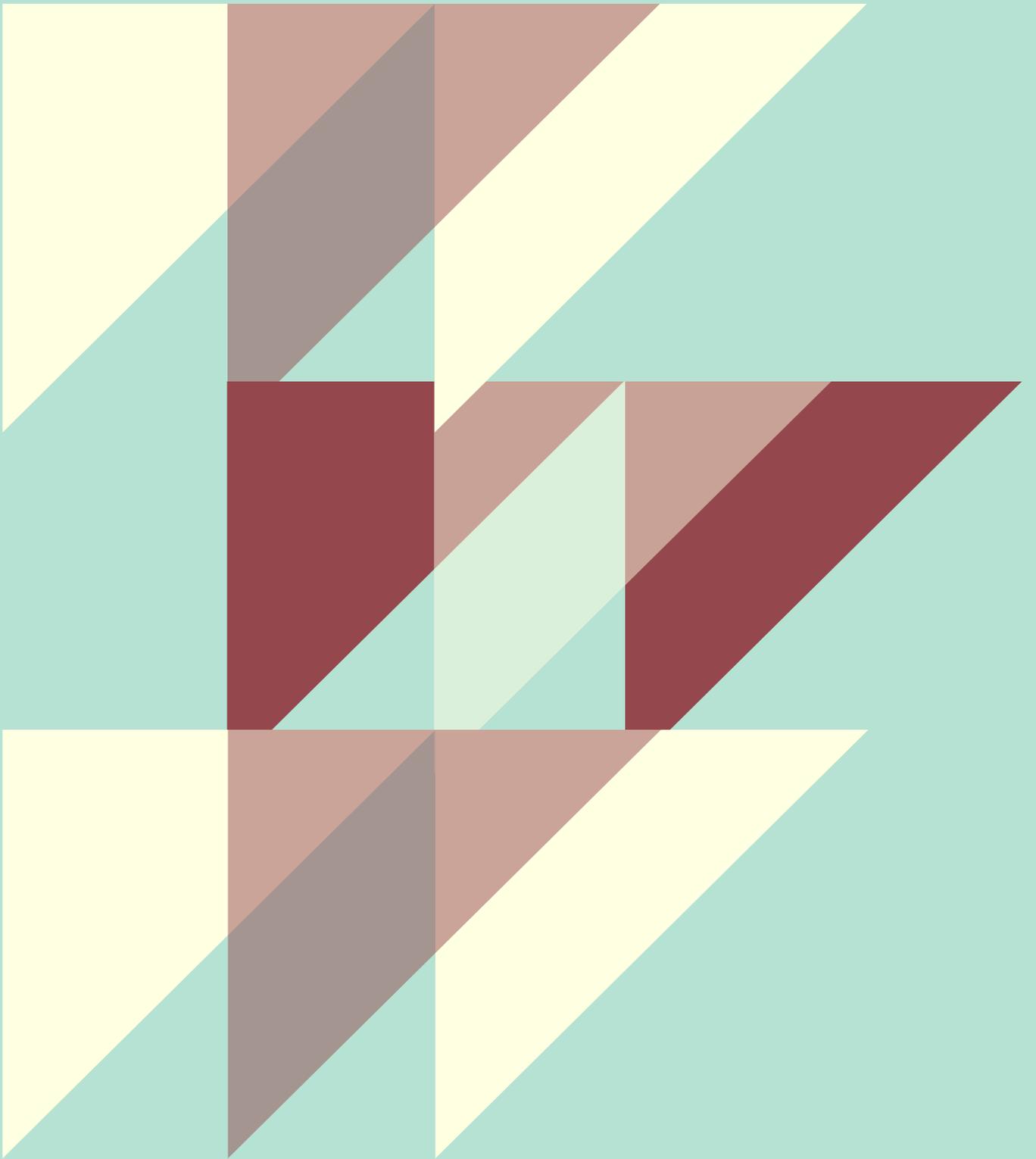
1. สร้างบัณฑิตให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ คุณธรรม ออกไปสร้างประโยชน์แก่สังคม
2. ผลงานวิชาการให้มีคุณภาพ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ทางวิชาการ หรือการปฏิบัติงาน
สาธารณะ
3. บริการวิชาการตอบสนองความต้องการของชุมชนและสังคม โดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม
4. สืบทอด ประยุกต์วัฒนธรรม การเมือง การปกครอง การบริหาร 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