



คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา



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

การเมือง

POLITICS

การบริหาร

ADMINISTRATION

และกฎหมาย

LAW

ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม 2565

ISSN 1906-506X (Print)

ISSN 2697-4975 (Online)

วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม 2565

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

วัตถุประสงค์

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

วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย เป็นวารสารวิชาการด้านการเมือง การบริหาร และกฎหมาย ตลอดจนสาขาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง มีกำหนดการตีพิมพ์เผยแพร่ปีละ 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 Chuntut
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



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิพิชวดี สมคะเณย์	มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษณ์ คำนนท์	มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
รองศาสตราจารย์ ดร.สามารถ ดีพิจารณ์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรวัฒน์ จันทิก	มหาวิทยาลัยศิลปากร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปาริชาติ คุณปลื้ม	มหาวิทยาลัยศรีปทุม
รองศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ดร.สนิทธเดช จินตนา	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ดร.เฟ่ง บัวหอม	เทศบาลตำบลบางเสร่ จังหวัดชลบุรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์	มหาวิทยาลัยบูรพา
ดร.พิมพ์กมล กองโกล	มหาวิทยาลัยบูรพา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ศิริศักดิ์ จึงถาวรณ	มหาวิทยาลัยบูรพา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พิมพ์ประไพ สนิทวงศ์ ณ อยุธยา	มหาวิทยาลัยบูรพา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชนี แดงอ่อน	มหาวิทยาลัยบูรพา
ดร.ชิตาพร พิศลยบุตร ใต้วิเศษกุล	มหาวิทยาลัยบูรพา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรมน สาทรัภย์	มหาวิทยาลัยบูรพา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรัมภา ไวยมุกข์	มหาวิทยาลัยบูรพา
ดร.คณิน วงศ์ใหญ่	มหาวิทยาลัยบูรพา

วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

กำหนดเวลา ปีละ 2 ฉบับ (มกราคม - มิถุนายน และ กรกฎาคม - ธันวาคม)

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

อัตราค่าสมาชิก โปรดดูใบสมัครหน้าสุดท้าย

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

บรรณาธิการแถลง

วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม พ.ศ. 2565) ได้จัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนคณาจารย์ นักวิชาการ นิสิต นักศึกษา รวมถึงผู้สนใจทั่วไปได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการด้านการเมือง การบริหาร และกฎหมาย ตลอดจนสาขาที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยบทความวิจัย และบทความวิชาการ จำนวน 8 เรื่อง ซึ่งมีความหลากหลายในองค์ความรู้ ในฉบับนี้ขอแนะนำบทความแรก เรื่อง การนำนโยบายการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564) ไปปฏิบัติ โดย นางสาวสุภาภรณ์ นฤภัย และรองศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ โพธิ์สว่าง การศึกษารายนี้ มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์นโยบายการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก 2. เพื่อวิเคราะห์การนำนโยบายไปปฏิบัติ 3. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ และ 4. เพื่อเสนอแนวทางการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ ผลการวิจัยพบว่า นโยบายการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษ ภาคตะวันออก เป็นแผนพัฒนาการศึกษาเชิงพื้นที่รองรับการพัฒนาวิถีทางเศรษฐกิจระยะยาว มีที่มาจากฝ่ายการเมืองที่ต้องการให้เกิดการพัฒนาการศึกษาที่สอดคล้องกับพื้นที่ นโยบายเป็นลักษณะจากบนลงล่าง การนำนโยบายการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติ พบว่า นโยบายมีความชัดเจนสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ โครงสร้างหน่วยงานไม่เอื้อต่อการดำเนินนโยบาย บุคลากรและงบประมาณไม่เพียงพอต่อการดำเนินนโยบายมีแผนงานโครงการรองรับ ผู้นำมีความสามารถที่จะจูงใจให้เกิดการทำงานเป็นทีม โดยได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการเข้าร่วมกิจกรรมโครงการ ปัญหาและอุปสรรคที่พบ คือ ด้านสมรรถนะองค์กร และแผนที่ไม่มีการทบทวนรายปี และปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ ผู้นำ บุคลากร โครงสร้าง และการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น แนวทางการนำนโยบายการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ ได้แก่ ปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงศึกษาธิการ จัดสรรงบประมาณภายใต้แผนพัฒนาการศึกษา จัดให้มีการทบทวนแผนพัฒนาการศึกษารายปี จัดตั้งศูนย์กลางข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็น และสร้างกลไกส่งเสริมความรู้ความเข้าใจให้กับประชาชน สถานประกอบการ และสถานศึกษาในพื้นที่

บทความที่ 2 เรื่อง การสร้างคุณค่าสินทรัพย์ในตนเองของครูโยคะอิสระ โดย นางสาวดวงพร คงพิบูล และ ดร.สุธาธิณี สุติวะ การศึกษารายนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์สินทรัพย์ในตนเองและสังเคราะห์กระบวนการสร้างคุณค่าสินทรัพย์ในตนเองของครูโยคะอิสระ โดยสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยจากแนวคิดการสร้างคุณค่าและแนวคิดการแลกเปลี่ยนทรัพยากรทางสังคม ผลการศึกษาพบว่า ครูโยคะนำสินทรัพย์ในตนเองพัฒนาสมรรถนะเพื่อประกอบอาชีพอิสระ 7 ประเภท ได้แก่ ทักษะความสามารถ ลักษณะนิสัยที่มีต่อตนเอง ลักษณะนิสัยที่มีต่อคนอื่น ทรัพย์ส่วนตัว เครือข่ายความสัมพันธ์ เป้าหมายใน

การสร้างคุณค่า และความคาดหวังในการสร้างคุณค่า กระบวนการสร้างคุณค่าสินทรัพย์ในตนเองมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ การจัดการการให้บริการ การปฏิสัมพันธ์ระหว่างการให้บริการ และการสร้างพื้นที่แห่งการสร้างคุณค่าร่วมกัน ผลลัพธ์จากการสร้างสินทรัพย์ในตนเอง ได้แก่ การเพิ่มพูนสินทรัพย์ในตนเอง ความอยู่รอดในวิชาชีพ การบรรลุผลในการสร้างคุณค่า ความสมหวังในการสร้างคุณค่า และการธำรงรักษาคุณค่า

บทความที่ 3 เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย โดย นางสาวกัลยา สูงสว่าง และ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยากร หวังมหารพร การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน กรณีศึกษา หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย และ 2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวนจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ยศ/ ประสบการณ์ทำงาน อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ กรณีศึกษา หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน กรณีศึกษา หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก มีค่าเท่ากับ 3.98 โดยปัจจัยลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และเมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวนจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่อง ระดับการศึกษาและรายได้สามารถอธิบายความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทความที่ 4 เรื่อง การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนกรณีศึกษา เทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดย นางสาวนัฐมล คดสุวรรณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุรัตน์ อนันทนาธร และ ดร.ธีระพงษ์ ภูริปาลนิค การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญดังนี้ 1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศกรณีศึกษา เทศบาลนครแหลมฉบังจังหวัดชลบุรี 2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศกรณีศึกษา เทศบาลนครแหลมฉบังจังหวัดชลบุรี และ 3. เพื่อนำเสนอแนวทางพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศกรณีศึกษา เทศบาลนครแหลมฉบังจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการสำรวจระดับความคิดเห็นของ ประชาชนในการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรม พบว่าด้านมิติกายภาพ โดยรวมประชาชนมีระดับความคิดเห็นไม่แน่ใจ ด้านมิติเศรษฐกิจ โดยรวมประชาชนมีระดับความคิดเห็นไม่แน่ใจ ด้านมิติ สิ่งแวดล้อม โดยรวมประชาชนมีระดับความคิดเห็นไม่แน่ใจ มิติด้านสังคม โดยรวมประชาชนมี ระดับความคิดเห็นไม่แน่ใจ ด้านการบริหารจัดการ โดยรวมประชาชนมีระดับความคิดเห็นไม่แน่ใจ 2. ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาเมือง อุตสาหกรรมเชิงนิเวศ ด้านมิติกายภาพ ประเด็นเรื่อง ปัญหาการจราจรและธรรมชาติเสื่อมโทรมมาก ที่สุด ด้านมิติเศรษฐกิจ ประเด็นเรื่อง ชุมชนมีรายได้น้อยลง ประชาชนในพื้นที่ถูกแย่งงานจาก ประชากรแฝง มากที่สุด ด้านมิติสิ่งแวดล้อม ประเด็นเรื่องธรรมชาติเสื่อมโทรม ฟุ้งและมลพิษ มากที่สุด ด้านมิติสังคม ประเด็นเรื่อง ประชากรแฝงมากขึ้น ปฏิสัมพันธ์ในชุมชนน้อยลง มากที่สุด ด้าน มิติการบริหารจัดการ ประเด็นเรื่อง การขาดการมีส่วนร่วม และความเชื่อมั่นของประชาชนลดลง มากที่สุด และ 3. แนวทางการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิง

นิเวศ ซึ่งได้กลยุทธในการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศอย่างยั่งยืน ดังนี้ 1. การพัฒนาศักยภาพ ของเจ้าหน้าที่และผู้นำชุมชน 2. เสนอแนะแนวทางการพัฒนาอุตสาหกรรมในพื้นที่ควบคู่กับการ พัฒนามิติด้านอื่นๆ 3. พื้นฟูความเชื่อมั่นของประชาชน และ 4. รวบรวมประเด็นปัญหาและความต้องการ จากชุมชนและร่วมกันหาทางแก้ไข

บทความที่ 5 เรื่อง การศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดย นางสาวปริณดา วโรภาสรุ่งเรือง ดร.ธีระพงษ์ ภูริปาณิก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุรัตน์ อนันทนาธร การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี 2. ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี และ 3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยสรุปเป็น 2 ปัจจัยหลัก ได้แก่ 1. ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ที่มีสถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ส่วนงานที่สังกัด ประเภทบุคลากร และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และ 2. ลักษณะภาวะผู้นำ พบว่า ลักษณะภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นมิติด้านกิจสัมพันธ์ (มุ่งเน้นงาน) มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญ โดยมีความสัมพันธ์กันทางบวก และมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และลักษณะภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นมิติด้านมิตรสัมพันธ์ (มุ่งเน้นคน) ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญ มีความสัมพันธ์กันทางบวก และมีระดับความสัมพันธ์อยู่ใน ส่วนแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ผู้บริหารทุกระดับขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ควรพัฒนาผู้บริหารองค์กรให้เป็นผู้ดำเนินการในแบบเล่นเป็นทีม สร้างความสมดุลระหว่าง ผู้ปฏิบัติงานและการทำงาน ส่งเสริมภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นมีการเข้าถึงจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บริหารองค์กรควรมีการกำหนดโครงสร้างของการทำงานให้มีความชัดเจน และจากผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัด

บทความที่ 6 เรื่อง การพัฒนากฎหมายเกี่ยวกับระบบส่งต่อบริการทางการแพทย์ของผู้ประกันตน
ในระบบประกันสังคม โดย นายสุวิทย์ วนาสวรรณวิช และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตภา พรยิ่ง การวิจัย
นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาระบบการส่งต่อบริการทางการแพทย์ของ
ผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม ผลการวิจัยพบว่า 1. ประเด็นระบบการส่งต่อบริการทางการแพทย์กรณี
ทั่วไปของผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม กรณีที่โรงพยาบาลต้นสังกัดเป็นผู้นำส่งไปยังโรงพยาบาลที่มี
ศักยภาพสูงกว่า สำหรับผู้ประกันตนที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน เมื่อมีความ
จำเป็นต้องส่งต่อผู้ป่วยไปรักษาตัวยังสถานพยาบาลอื่นที่มีใช้สถานพยาบาลที่ผู้ประกันตนเลือกขึ้นทะเบียน
สิทธิ แต่แรก เนื่องมาจากสถานพยาบาลที่ผู้ประกันตนเลือกใช้สิทธิการรักษาพยาบาลนั้นขาดศักยภาพ
ด้านแพทย์ผู้เชี่ยวชาญและอุปกรณ์การให้บริการทางการแพทย์จึงจำเป็นต้องส่งต่อผู้ป่วยไปปรับการรักษาใน
สถานพยาบาลเขตพื้นที่เดียวกันที่มีศักยภาพสูงกว่า และ 2. ประเด็นการบริหารจัดการค่าใช้จ่ายบริการทาง
การแพทย์ พบว่า รูปแบบการบริหารจัดการค่าใช้จ่ายของสถานพยาบาลผู้ส่งต่อผู้ป่วยยังมีอุปสรรคและ
รับภาระค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการรักษาพยาบาลของสถานพยาบาลผู้รับการส่งต่อและเป็นปัจจัยสำคัญ
นำไปสู่การใช้ดุลพินิจของผู้บริหารและแพทย์ของสถานพยาบาลต่อการตัดสินใจส่งต่อผู้ป่วยไป
สถานพยาบาลอื่นอย่างมีนัยสำคัญ และหากนำระบบการส่งต่อผู้ป่วยของประกันสังคมเปรียบเทียบกับ
หลักประกันสุขภาพแห่งชาติและสวัสดิการข้าราชการมีความเหลื่อมล้ำในระบบการส่งต่อเข้ารับบริการทาง
การแพทย์ในระบบหลักประกันสุขภาพทั้งสามระบบ แสดงให้เห็นว่าการบริหารจัดการค่าใช้จ่ายบริการทาง
การแพทย์ของระบบประกันสังคมไม่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี รัฐธรรมนูญแห่ง
ราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หลักสากลตามกฎหมายมหาชนระหว่างประเทศและกฎหมาย
ต่างประเทศ

บทความที่ 7 เรื่อง การคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กที่ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวภายใต้
หลักประโยชน์สูงสุดของเด็กในระบบกฎหมายไทย โดย อาจารย์ศุภกร ชมศิริ การศึกษาค้นคว้ามีวัตถุประสงค์
เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาและคุ้มครองสถาบันครอบครัว พ.ศ. 2562
ในการคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กที่ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวภายใต้หลักประโยชน์สูงสุดของเด็ก
โดยกฎหมายฉบับดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อลดความรุนแรงในครอบครัวโดยให้โอกาสผู้กระทำความ
รุนแรงในครอบครัวมีโอกาสกลับตัวและป้องกันการกระทำความผิดซ้ำ จากการศึกษาพบว่า การคุ้มครอง
สวัสดิภาพเด็กที่ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวภายใต้หลักประโยชน์สูงสุดของเด็กต้องคำนึงถึง
สิทธิเด็กก่อนวัตถุประสงค์ของกฎหมายที่ต้องการให้แก้ไขผู้กระทำความรุนแรงในครอบครัวเพื่อ
ความสัมพันธันดีในครอบครัว นอกจากนี้ ความเข้าใจว่าเรื่องพัฒนาการเด็กและตัวชี้วัดพัฒนาการเด็กที่
เป็นรูปธรรม การจำแนกบุคคลในครอบครัวด้วยความสำคัญของบุคคลดังกล่าวต่อพัฒนาการเด็กทำให้การ
คุ้มครองสวัสดิภาพเด็กที่ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

บทความที่ 8 เรื่อง การเตรียมกฎหมายในการเปิดเสรีการค้าบริการอาเซียน กรณีวิชาชีพด้านสถาปัตยกรรม โดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภัยนันท์ จิตรโรจนรักษ์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พัทธา สืบศิริ, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑล จันทร์แจ่มใส, อาจารย์บัญชา บุรณสิงห์, อาจารย์กิตติกร มั่นลักษณะ และ อาจารย์พรสิริ ธีระจักร จากการศึกษาที่กลุ่มประเทศอาเซียน 10 ประเทศรวมตัวกันเป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) โดยได้จัดทำข้อตกลงยอมรับร่วมกัน (Mutual Recognition Agreement: MRA) แล้ว 8 สาขาวิชาชีพ ได้แก่ วิศวกรรม พยาบาล สถาปัตยกรรม การสำรวจ แพทย์ ทันตแพทย์ นักบัญชี และการท่องเที่ยว สำหรับสาขาวิชาชีพสถาปัตยกรรม ได้ลงนามการจัดทำข้อตกลงยอมรับร่วมกัน (Mutual Recognition Arrangement: MRA) เมื่อปี พ.ศ. 2550 เพื่อเป็นการยอมรับคุณสมบัติซึ่งกันและกันของคุณสมบัติของสถาปนิกในกลุ่มประเทศอาเซียนที่จะอนุญาตให้ทำงานร่วมกับสถาปนิกท้องถิ่นได้โดยมีเงื่อนไข บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยเรื่องวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางการเข้าสู่การเป็นสถาปนิกอาเซียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาข้อดี และข้อจำกัดของการเข้าสู่การเป็นสถาปนิกอาเซียน 2. เพื่อศึกษาแนวทางในการเสนอแนะมาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวกับการเข้าเป็นสถาปนิกอาเซียนให้สอดคล้องกับการเปิดเสรีการค้าบริการ ซึ่งจากการศึกษาพบว่าประเด็นในแง่ของกฎหมายวิชาชีพ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการเข้ามาทำงานของคนต่างด้าว ยังไม่มีกระบวนการที่สอดคล้องซึ่งกันและกันตลอดจนขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่ชัดเจน ส่งผลต่อการทำงานร่วมกันภายใต้กรอบความตกลงการเปิดเสรีการค้าบริการและการเคลื่อนย้ายบุคคลธรรมดาภายใต้ข้อตกลงยอมรับร่วมกันของวิชาชีพสถาปัตยกรรมไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มที่ ดังนั้นการศึกษานี้จึงได้นำเสนอประเด็นที่สามารถนำไปปรับแก้ไขกฎหมายเพื่อประโยชน์ในการประกอบวิชาชีพสถาปัตยกรรมในกลุ่มประเทศอาเซียนได้ต่อไป

บทความที่ 9 เรื่อง การทดแทนการตลาดแบบเผชิญหน้าด้วยการตลาดแบบดิจิทัลของอาชีพผู้แทนขายสินค้าด้านการแพทย์ โดย นางสาวพรพิพรรณ เตชะพัฒนสกุล, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มะดาโอะ สุธลง, นางสาวสวรรยา เลขมาศ และ รองศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช เทคโนโลยีดิจิทัลจึงเข้ามามีบทบาทสำคัญอย่างมากในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ทำให้แต่ละองค์กรสามารถเข้าถึงลูกค้าได้รวดเร็วและมีต้นทุนที่ลดลง กลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเครื่องมือแพทย์จำเป็นต้องปรับตัวในการเสนอขายสินค้าและอุปกรณ์ด้านการแพทย์โดยเน้นที่การตลาดดิจิทัล เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ยังคงระบอบอย่างต่อเนื่อง เป็นปัจจัยภายนอกที่ไม่สามารถควบคุมได้ ส่งผลกระทบให้ผู้แทนขายไม่สามารถเดินทางออกปฏิบัติงานในต่างจังหวัดทำการตลาดแบบเผชิญหน้า เพราะป้องกันและลดการแพร่เชื้อโควิด 19 ตามคำแนะนำจากหน่วยงานสาธารณสุขในพื้นที่ ทำให้ผู้แทนขายต้องปฏิบัติงานแบบ Work From Home และใช้การตลาดดิจิทัลเป็นช่องทางในการติดต่อสื่อสารกับลูกค้าแทนการเข้าพบที่โรงพยาบาล ซึ่งผู้แทนขายยังต้องรักษายอดขายให้ได้ตามเป้าหมายที่บริษัทวางไว้เช่นเดิม ผู้วิจัย

มีความสนใจศึกษาการตลาดดิจิทัลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพผู้แทนขายด้านการแพทย์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการตลาดดิจิทัลของผู้แทนขายด้านการแพทย์ เพื่อศึกษาความสำเร็จแบบ Balance Scorecard ในอาชีพผู้แทนขายด้านการแพทย์ และเพื่อศึกษาการตลาดดิจิทัลที่ส่งผลต่อความสำเร็จแบบ Balance Scorecard ในอาชีพผู้แทนขายด้านการแพทย์ โดยประโยชน์ที่ได้รับเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะการขายของผู้แทนขายด้านการแพทย์ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารและฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถนำข้อมูลที่ได้รับมาปรับปรุงองค์กรให้รักษายอดขายเพื่อการเติบโตต่อไป

ขอบพระคุณอย่างสูง
รองศาสตราจารย์ ว่าที่เรือตรี ดร.เอกวิทย์ มณีธร
บรรณาธิการ

สารบัญ

1 - 19

บทที่ 1

การนำนโยบายการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560-2564) ไปปฏิบัติ

The Policy Implementation of The Education Development in Eastern Economic Corridor for 2017-2021

สุภาภรณ์ นฤภัย (Supaporn Narapai)

ไพฑูรย์ โพธิสว่าง (Paithoon Bhothisawang)

20 - 40

บทที่ 2

การสร้างคุณค่าสินทรัพย์ในตนเองของครูโยคะอิสระ

The Value Creation in Self-assets of Freelance Yoga Teachers

ดวงพร คงพิกุล (Duangporn Kongpikul)

สุธาสิณี สุสิวะ (Suthasinee Susiva)

41 - 56

บทที่ 3

คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน กรณีศึกษา หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

The Quality of Work Life of Non-Commissioned Officers: Case Study

Armed Forces Development Command, Royal Thai Armed Forces Headquarters

กัลยา สุงสว่าง (Kullaya Soongswang)

ปิยากร หวังมหาพร (Piyakorn Whangmahaporn)

บทที่ 4

57 - 75

การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศอย่างยั่งยืน กรณีศึกษา เทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

**Sustainable Eco-Industrial City Development: A Case Study of Laem Chabang City Municipality
Chonburi Province**

นัฐมด คดสุวรรณ (Nattamon Kodsuan)

อนุรัตน์ อนันทนาธร (Anutrat Anantanatorn)

ธีระพงษ์ ภูริปาณิก (Teerapong Puripanik)

บทที่ 5

76 - 98

การศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

**A study of the guidelines for the development of transformational leadership of the heads
of government agencies in the Chonburi Provincial Administrative Organization**

ปรินดา วโรภาสรุ่งเรือง (Parinda Waropasrungruang)

ธีระพงษ์ ภูริปาณิก (Teerapong Puripanik)

อนุรัตน์ อนันทนาธร (Anutrat Anantanatorn)

บทที่ 6

99 - 120

การพัฒนากฎหมายเกี่ยวกับระบบส่งต่อบริการทางการแพทย์ของผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม

Legal Development of the Referral System for Medical Insured in the Social Security System

สุวิทย์ วนาสวรรณวิช (Suwit Vanasuwanvanit)

จิตาภา พรยิ่ง (Jidapa Pornying)

121 - 138

บทที่ 7

**การคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กที่ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวภายใต้หลักประโยชน์สูงสุดของเด็ก
ในระบบกฎหมายไทย**

**The Protection of Welfare of the child Subjected to Domestic Violence Under The Best Interest of
The Child Principle in Thailand's Legal System**

ศุภกร ชมศิริ (Supakorn Chomsiri)

139 - 157

บทที่ 8

การเตรียมกฎหมายในการเปิดเสรีการค้าบริการอาเซียน กรณีวิชาชีพด้านสถาปัตยกรรม

Preparation of Law for ASEAN Framework on Services: Case Study of Architectural Services

อัยยานันท์ จิตรโรจนรักษ์ (Attayanan Jitrojanaruk)

พัทรา สืบศิริ (Pattra Suebsiri)

มณฑล จันทร์แจ่มใส (Monton Janjamsai)

บัญชา บูรณสิงห์ (Buncha Booranasing)

กิตติกร มัชฌักษณ์ (Kittikorn Muckaluck)

พรสิริ ชีระจักร (Pornsiri Teerajak)

158 - 170

บทที่ 9

การทดแทนการตลาดแบบเผชิญหน้าด้วยการตลาดแบบดิจิทัลของอาชีพผู้แทนขายสินค้าด้านการแพทย์

Replacing Medical Sales Representatives' Face-to-Face Marketing with Digital Marketing

รพีพรรณ เตชะพัฒนัสกุล (Rapeepun Taechapatanasakul)

มะดาโอะ สุหลง (Madaoh Sulong)

สวรรณยา เลขมาศ (Sawanya Lakmas)

บรรพต วิรุณราช (Banpot Wiroonratch)

การนำนโยบายการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ระยะ 5 ปี
(พ.ศ. 2560 - 2564) ไปปฏิบัติ

The Policy Implementation of the Education Development in Eastern Economic
Corridor for 2017-2021

สุภาภรณ์ นฤภัย (Supaporn Narapai)¹

ไพฑูรย์ โพธิสว่าง (Paithoon Bhothisawang)²

¹นิสิตหลักสูตรรัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์และความมั่นคง

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

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

Faculty of Political Science and Law, Burapha University

²รองศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ที่ปรึกษาคุณิณพนธ์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

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

E-mail: kookkai228@gmail.com

Received: 4 December 2020

Revised: 25 February 2021

Accepted: 31 March 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง การนำนโยบายการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ไปปฏิบัติ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาและวิเคราะห์นโยบายการศึกษา ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก 2) เพื่อวิเคราะห์การนำนโยบายไปปฏิบัติ 3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ และ 4) เพื่อเสนอแนวทางการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) มุ่งเก็บข้อมูลเชิงลึก ซึ่งมี ศึกษาธิการภาค ศึกษาธิการจังหวัด และตัวแทนของหน่วยงานทางการศึกษา 10 แห่ง ในพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดชลบุรี และจังหวัดระยอง จำนวน 14 คน เป็นผู้ให้ข้อมูล เครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) วิเคราะห์ข้อมูลหาข้อสรุปตามวัตถุประสงค์การวิจัย

สุภาภรณ์ นฤภัย และไพฑูรย์ โพธิสว่าง

ผลการวิจัยพบว่า นโยบายการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษ ภาคตะวันออก เป็นแผนพัฒนาการศึกษาเชิงพื้นที่รองรับการพัฒนาวิถีทางเศรษฐกิจระยะยาว มีที่มาจากฝ่ายการเมืองที่ต้องการให้เกิดการพัฒนาการศึกษาที่สอดคล้องกับพื้นที่ นโยบายเป็นลักษณะจากบนลงล่าง

การนำนโยบายการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติ พบว่า นโยบายมีความชัดเจนสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ โครงสร้างหน่วยงานไม่เอื้อต่อการดำเนินนโยบาย บุคลากรและงบประมาณไม่เพียงพอต่อการดำเนินนโยบาย มีแผนงานโครงการรองรับ ผู้นำมีความสามารถที่จะจูงใจให้เกิดการทำงานเป็นทีม โดยได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการเข้าร่วมกิจกรรมโครงการ ปัญหาและอุปสรรคที่พบ คือ ด้านสมรรถนะองค์กร และแผนที่ไม่มีการทบทวนรายปี

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ ผู้นำ บุคลากร โครงสร้าง และการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น แนวทางการนำนโยบายการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ ได้แก่ ปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงศึกษาธิการ จัดสรรงบประมาณภายใต้แผนพัฒนาการศึกษา จัดให้มีการทบทวนแผนพัฒนาการศึกษารายปี จัดตั้งศูนย์กลางข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็น และสร้างกลไกส่งเสริมความรู้ความเข้าใจให้กับประชาชน สถานประกอบการ และสถานศึกษาในพื้นที่

คำสำคัญ: การนำนโยบายไปปฏิบัติ, นโยบายการพัฒนาการศึกษา, พื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

Abstract

The objective of this research was to analyze the policy education development in Eastern Economic Corridor. To analyze the policy implementation of education development in Eastern Economic Corridor. Study the factors affecting the application of the policy implementation of education development in Eastern Economic Corridor and propose a way to the policy implementation of education development in Eastern Economic Corridor. In terms of a qualitative research the key informants are the administrators of the regional provincial Education Offices and Education Offices Consists of the director, deputy director, and the representatives from the 10 Educational agency in Chachoengsao Chonburi Rayong. The sample total is taken from 14 persons. The research instruments were interviewed and content analysis was based on the research objectives.

The policy education development in Eastern Economic Corridor is long-term plan it is spatial education development plan to support the development of long-term economic dimensions. It is the need of the political parties to develop education. The policy has a top-Down style.

CHAPTER 1

The policy implementation of education development in Eastern Economic Corridor, it was found that the policy was clear and consistent with the national development direction. The agency that adopted the policy there is a structure that is not conducive to policy implementation. Insufficient personnel to perform their duties. And there is no budget to support the implementation of the plan. But the agency is planning to formulate a project plan for supporting the leaders of the educational organization have the ability to motivate great teamwork. With support from related agencies and individuals in participating in various project activities from other government agencies most the study found problems and obstacles. Organizational performance, including personnel, structure and budget And the plans are not reviewed

The factors affecting the implementation of the policy implementation of education development in Eastern Economic Corridor were leaders, personnel, structure and receiving support. Guidelines for the successful the policy implementation of education development in Eastern Economic Corridor include the improvement of the structure of the Ministry of Education, recruiting personnel to the full force rate frame. Budget allocation under the educational development plan should provide a review of The policy implementation of education development in Eastern Economic Corridor to be present Establish a center for essential information For the development of education and the creation of mechanisms to promote knowledge And understanding to people in the area Establishments and educational institutions

Keywords: The policy implementation, The policy implementation of education development, Eastern Economic Corridor

บทนำ

การศึกษามีผลกระทบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของไทย การตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศที่ดีที่สุด คือ การพัฒนาคนและการศึกษาเป็นเครื่องมือของการพัฒนาคน รัฐจึงมีหน้าที่พัฒนาคนให้เป็นทุนมนุษย์ที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาประเทศ (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2560) และการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาจะช่วยให้การจัดการศึกษาตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศ (The World Economic Forum, 2016)

รัฐบาลโดยพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ดำเนินนโยบายประกาศพระราชบัญญัติ เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พ.ศ. 2561 ประกาศให้พื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง เป็นเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปฏิรูประบบเศรษฐกิจของประเทศไทย สืบเนื่องจากพระราชบัญญัติ

สถานการณ์ นฤภัย และไฟพวยพุ่ง โฟธิสว่าง

ดังกล่าว ซึ่งกำหนดให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องไปดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย หรือ แปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ประกอบมาตรา 64 (2) สนับสนุนและส่งเสริมการศึกษาและให้ทุนการศึกษาแก่ประชาชนที่อยู่อาศัยในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกหรือที่อยู่ใกล้เคียงและได้รับผลกระทบจากการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก กระทรวงศึกษาธิการ ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (พ.ศ. 2560 - 2564) ซึ่งเป็น การดำเนินการรองรับนโยบายการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) ของรัฐบาลในการมุ่งให้ประเทศไทยเป็น Thailand 4.0 ทำให้มีการลงทุนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกสูงถึง 310,337 ล้านบาท ได้แก่ จังหวัดชลบุรี 133 โครงการ มูลค่า 117,311 ล้านบาท จังหวัดระยอง จำนวน 93 โครงการ มูลค่า 162,751 ล้านบาท และจังหวัดฉะเชิงเทรา 33 โครงการ มูลค่า 30,275 ล้านบาท (โครงการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC), 2020)

เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบจำนวนนักเรียนนักศึกษา ปี 2562 จำนวนนักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 4 และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 1 สัดส่วนการผลิตบุคลากรสายอาชีพยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กระทรวงศึกษาตั้งไว้ คือ 60 : 40 ทำให้ในด้านปริมาณไม่เพียงพอต่อความต้องการ เพื่อตอบสนองความเจริญเติบโตในมิติเศรษฐกิจ และแก้ไขปัญหาทักษะและความต้องการด้านกำลังคน รัฐบาลจึงมีนโยบายเพื่อให้เกิดการพัฒนาการศึกษาตอบสนองความเจริญในมิติเศรษฐกิจของประเทศ จึงได้ประกาศแผนพัฒนาการศึกษา เขตพื้นที่พัฒนาพิเศษภาคตะวันออกมีวิสัยทัศน์ “มุ่งมั่นพัฒนาการศึกษา คู่สากล พัฒนากำลังคนในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีทักษะการทำงานที่หลากหลาย กระจายโอกาสเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ”

สถานการณ์ปัญหาการศึกษาของไทย พบว่าเป็นปัญหาด้านคุณภาพการศึกษา และโอกาสทางการศึกษา ด้วยเหตุนี้จึงต้องมีแนวทางเพื่อดำเนินนโยบายให้ประสบความสำเร็จ เพื่อให้เกิดคุณภาพการศึกษาในพื้นที่ ส่งผลให้ภาครัฐต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน นโยบายที่ประสบผลสำเร็จ ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายๆ ด้านทั้งสมรรถนะองค์กร (วรเดช จันทสร, 2552) และความชัดเจน วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ของตัวนโยบาย (กล้า ทองขาว, 2548) ซึ่งการนำนโยบายไปปฏิบัตินั้นจะล้มเหลวหรือสำเร็จ ย่อมส่งผลต่อผู้กำหนดคนนโยบาย ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพราะจะได้รับความศรัทธาจากประชาชน และส่งผลต่อกลุ่มเป้าหมาย ที่จะได้รับการแก้ไขปัญหาหรือไม่ ความคุ้มค่าต่อการใช้ทรัพยากร รวมไปถึงมีผลต่อการพัฒนาประเทศเพราะหากนโยบายประสบความสำเร็จแล้ว ประชาชนจะมีความเป็นอยู่ที่ดี ชีวิตมีความสุข และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ในทุกด้าน ดังนั้น การนำนโยบายไปปฏิบัติจึงสำคัญอย่างมาก ต่อกระบวนการนโยบาย ว่านโยบายนั้นๆจะมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว (Thamrongthanyawong (2001 อ้างถึงใน อิงฟ้า สิงห์น้อย), 2018)

การวิเคราะห์นโยบายการศึกษาส่วนใหญ่ มุ่งศึกษาเน้นหนักไปที่กระบวนการกำหนดคนนโยบาย และศึกษาผลกระทบของนโยบาย แต่ไม่ได้มุ่งไปที่การนำนโยบายการศึกษาไปปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ในมิติของการพัฒนาเศรษฐกิจ ซึ่งการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นส่วนที่เชื่อมโยงระหว่างการกำหนดคนนโยบายและการประเมินนโยบาย ความจริงก็คือ วิธีการที่จะแก้ปัญหานั้น มีอุปสรรคอยู่ที่กระบวนการดำเนินการ ตามนโยบายรัฐบาล ซึ่งอยู่ภายใต้ความกดดันที่จะส่งผลต่อการให้บริการด้าน

การศึกษา ในขณะที่เดียวกันต้องทำให้แน่ใจว่าเงินภาษีของประชาชนใช้ไปอย่างมีประสิทธิภาพ และรัฐบาลเองก็กำหนดวาระการปฏิรูปการศึกษาที่กว้าง แต่ในความท้าทายที่เป็นประเด็นถูกกล่าวถึงมากที่สุด คือเกี่ยวกับวิธีการที่จะสามารถน่านโยบายไปปฏิบัติได้สำเร็จ (Organization for Economic Co-operation and Development, 2019)

จากข้อมูลดังกล่าวมานั้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาว่า นโยบายการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ระยะ 5 ปี เป็นอย่างไร และมีกระบวนการน่านโยบายการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ระยะ 5 ปี ไปปฏิบัติ อย่างเป็นไปอย่างไรบ้าง รวมไปถึงมีปัจจัยอะไรบ้าง ที่ส่งผลต่อการน่านโยบายการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ระยะ 5 ปี ไปปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ มาเสนอเป็นแนวทางในการน่านโยบายการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ระยะ 5 ปี ไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาวิเคราะห์น่านโยบายการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ระยะ 5 ปี
2. เพื่อศึกษาวิเคราะห์การน่านโยบายการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ระยะ 5 ปี ไปปฏิบัติ
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการน่านโยบายการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ระยะ 5 ปี ไปปฏิบัติ
4. เพื่อเสนอแนวทางการน่านโยบายการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ระยะ 5 ปี ไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะ

นโยบายสาธารณะ คือ ทางเลือกที่รัฐบาลได้ทำการตัดสินใจเลือก เพื่อใช้แก้ปัญหาสาธารณะ หรือความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน ด้วยแนวทาง วิธีการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยรัฐบาลอาจดำเนินการเองหรือให้ตัวแทนเป็นผู้ดำเนินการ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของรัฐบาลหรือโครงการที่รัฐบาลกำหนดให้มีขึ้นโดยบังคับถึงเป้าหมายและวิธีการเพื่อให้บรรลุผล ทั้งนี้เพื่อจะได้เป็นการจัดสรรคุณค่าต่างๆ แก่สังคมส่วนรวม ดังนั้น การกำหนดนโยบายสาธารณะจึงเป็นการกำหนดขอบเขตของรัฐบาลและเขตแดนของ หน่วยราชการและองค์การสาธารณะอื่นๆ ที่อยู่ในสังกัดภาครัฐบาล สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ และอนูรัตน์ อนันตนาทร (2555) ได้กล่าวไว้ว่า นโยบายที่ถูกกำหนดขึ้น โดยรัฐบาล ซึ่งอาจจะเป็นองค์กร

สุภรณ์ นฤภัย และไพฑูรย์ โพธิ์สว่าง

หรือตัวบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่โดยตรงตามกฎหมายภายใต้ระบบการเมืองนั้นๆ สิ่งที่รัฐบาลตั้งใจว่าจะกระทำหรือไม่ทำการตัดสินใจในการแบ่งสรรทรัพยากรหรือคุณค่าต่างๆ ในสังคม ซึ่งในการกำหนดนโยบายสาธารณะซึ่งมีกระบวนการกำหนดนโยบาย ตามที่สร้อยตระกูล (ดิวยานนท์) อรรถมานะ (2533) ได้กำหนดดังนี้ 1. การก่อตัวของนโยบาย (Policy Formation) 2. การเตรียมการนโยบายและเสนอร่างนโยบาย (Policy Formulation) 3. การอนุมัติ/ ประกาศเป็นนโยบาย (Policy Adoption) 4. การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ (Policy Implementation) 5. การประเมินผลนโยบาย (Policy Evaluation)

แนวคิดเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ

จากการประมวลตัวแบบของนักวิชาการที่ได้ศึกษาเพื่อสังเคราะห์แนวคิดที่ได้จากการศึกษาและพัฒนาเป็นตัวแบบทางทฤษฎี เพื่อใช้อธิบายว่าองค์กรต่างๆ ที่สามารถนำนโยบาย แผนงาน โครงการไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์ตัวแบบของ วรเดช จันทรศร เพื่อนำมาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งเป็นเรื่องของการศึกษา องค์กรที่รับผิดชอบสามารถนำและกระตุ้นให้ทรัพยากรทางการบริหารตลอดจนกลไกที่สำคัญ ปฏิบัติงานให้บรรลุผลแห่งนโยบายที่ระบุไว้ได้หรือไม่ แค่นั้น เพียงใด ตามแนวคิดของวรเดช จันทรศร (2552) ซึ่งทำนองเดียวกันกับสัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์และอนุรัตน์ อนันทนาธร (2555) ที่ได้กล่าวไว้ว่าขั้นตอนการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นเรื่องของการศึกษาว่า “องค์กรที่รับผิดชอบสามารถนำและกระตุ้นให้ทรัพยากรทางการบริหารตลอดจนกลไกที่สำคัญ ทั้งหมดปฏิบัติงานให้บรรลุตามนโยบายที่ระบุไว้หรือไม่ แค่นั้น เพียงใด” หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง การนำนโยบายไปปฏิบัติให้ความสนใจเกี่ยวกับเรื่องของความสามารถที่จะผลักดันให้การทำงานของกลไกที่สำคัญทั้งหมดสามารถบรรลุผลลัพท์ที่ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้ ดังนั้นจึงมุ่งศึกษาสมรรถนะองค์กรเป็นหลัก ซึ่งจำเป็นต้องพิจารณาถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีส่วนทำให้นโยบายประสบความสำเร็จไม่ว่าจะเป็น ความชัดเจนของวัตถุประสงค์นโยบาย สมรรถนะองค์กร การวางแผน ภาวะผู้นำ และการสนับสนุนจากหน่วยงานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง

แผนพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก 2560 - 2564

กระทรวงศึกษาจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ระยะ 5 ปี (2560 - 2564) เพื่อเป็นกรอบทิศทางการบริหารจัดการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกโดยมีความมุ่งหมาย เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานในการผลิตและพัฒนากำลังคนทุกระดับการศึกษารองรับการพัฒนาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก วัตถุประสงค์ของแผน คือ มุ่งมั่นพัฒนาการศึกษาสู่สากล พัฒนากำลังคนในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษ ภาคตะวันออกให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีทักษะการทำงานที่หลากหลาย กระจายโอกาสเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ของประเทศ ซึ่งหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติจะต้องปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

วิธีการวิจัย

การศึกษานี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) การได้มาของข้อมูล สำคัญ คือ การศึกษาจากเอกสารวิชาการ บทความ รายงานการวิจัย ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต ข้อมูลแบบ กุณหมาย เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลการนำนโยบายการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ระยะ 5 ปี ไปปฏิบัติ โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ ได้แก่ หัวหน้าหน่วยงานราชการหรือตัวแทน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการที่ทำหน้าที่ นำนโยบายไปปฏิบัติ ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดชลบุรี และ จังหวัดระยอง จำนวน 14 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสัมภาษณ์เจาะลึก มีแนวคำถามครอบคลุม วัตถุประสงค์โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ประเด็นที่ 1 ศึกษาวิเคราะห์นโยบายการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ประเด็นที่ 2 เพื่อศึกษาวิเคราะห์การนำนโยบายการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษ ภาคตะวันออกไปปฏิบัติ

ประเด็นที่ 3 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษ ภาคตะวันออกไปปฏิบัติ

ประเด็นที่ 4 เสนอแนวทางการนำนโยบายการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษ ภาคตะวันออกไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ

การวิเคราะห์ข้อมูล จะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลที่ได้จากการ วิเคราะห์จากเอกสาร และทำการสรุปผลโดยการพรรณนาวิเคราะห์ และอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น

ผลการวิจัย

ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 แผนพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เป็นนโยบายที่มีลักษณะจากบนลงล่าง เนื่องจากเป็นความต้องการของฝ่ายการเมือง หรือชนชั้นปกครองที่ ต้องการให้พื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกมีแผนพัฒนาการศึกษาที่เป็นลักษณะเฉพาะของพื้นที่ ถึงแม้ นโยบายจะมีลักษณะจากบนลงล่าง แต่ก็มีกรนำร่างแผน ผ่านการรับฟังความคิดเห็น เพื่อปรับปรุงตาม ข้อเสนอแนะจากผู้รับผลจากนโยบาย ออกมาเป็นผลผลิต ซึ่งการกำหนดนโยบายมีการดำเนินการตาม กระบวนการนโยบายดังนี้ 1. การก่อตัวของนโยบาย (Policy Formation) 2. การเตรียมการนโยบายและ เสนอร่างนโยบาย (Policy Formulation) 3. การอนุมัติ/ ประกาศเป็นนโยบาย (Policy Adoption) 4. การนำ นโยบายไปสู่การปฏิบัติ (Policy Implementation) ซึ่งเราพบว่าแผนที่มีความชัดเจนในวัตถุประสงค์ เป้าหมายและมีทิศทางเดียวกัน และมีความสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ชาติ และในแนวทางปฏิบัติ ทำให้ผู้บริหารมีความเข้าใจในทิศทางของแผน

สถานการณ์ นฤภัย และไฟพวยพุ่ง โฟธิสว่าง

ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 กระบวนการนำนโยบายการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติ ซึ่งดำเนินการของหน่วยงานทางการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกปรากฏผลดังนี้

ความชัดเจนของวัตถุประสงค์นโยบาย วัตถุประสงค์เป้าหมายของนโยบายตามแผนพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก มีความชัดเจนเป้าหมายนโยบาย มีความสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศในปัจจุบัน ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจในเป้าหมายของแผนเป็นอย่างดี เนื่องจากแผนยังไม่มีมีการปรับปรุงจึงทำให้แผนดังกล่าวไม่มีความทันสมัย ข้อมูลยังไม่เป็นปัจจุบัน

สมรรถนะของหน่วยงานทางการศึกษาที่นำแผนพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติ

หน่วยงานทางการศึกษาที่รับผิดชอบในการนำแผนพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติ ยังมีโครงสร้างของหน่วยงานไม่เหมาะสมและไม่เอื้ออำนวยต่อการการนำนโยบายการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติ โดยเฉพาะหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นใหม่คือสำนักงานศึกษาธิการภาค และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดที่มีอำนาจหน้าที่ไม่ชัดเจน แต่มีข้อดีคือเป็นหน่วยงานที่บริการข้อมูลด้านการศึกษาของจังหวัดหรือ เป็น one stop service ให้กับหน่วยงานอื่น หน่วยงานทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ในพื้นที่ขาดแคลนบุคลากรผู้ปฏิบัติงานทั้งด้านการวางแผน ผู้สอนในสายสามัญและสายอาชีพ วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ ที่มีความพร้อมส่วนใหญ่เป็นหน่วยงานการจัดการศึกษาที่อยู่ในสายอาชีพ และในหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นใหม่มีความขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ไม่มีงบประมาณเพื่อดำเนิน โครงการกิจกรรมภายใต้แผนพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

การวางแผน

หน่วยงานราชการทุกหน่วยงานมีการดำเนินการจัดทำแผน และแผนปฏิบัติการรายปี และพบว่าแผนงาน โครงการภายใต้แผนปฏิบัติการ การบูรณาการโดยนำเป้าหมายและตัวชี้วัดจากแผนพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษมาบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติการ เพื่อให้มีงบประมาณในการขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติ มีการมอบหมายภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน โดยใช้อำนาจหน้าที่ของแต่ละกลุ่มงานที่กำหนดไว้ใน ประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในกระทรวงศึกษาธิการ และคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ใช้การแบ่งงานตามฟังก์ชันของกลุ่มงานภายในหน่วยงาน

ภาวะผู้นำ

ผู้นำของหน่วยงานทางการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก มีความสามารถที่จะจูงใจ และมีความสามารถในการทำงานเป็นทีมกับผู้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี เห็นได้จากการบูรณาการ โครงการ เพื่อให้ตอบสนองต่อ นโยบายทั้งแบบเก่า และนโยบายที่ประกาศใหม่ บนข้อจำกัดของงบประมาณเท่าเดิม

มีบางหน่วยงานเท่านั้น ผู้นำสร้างขวัญและกำลังใจผู้ปฏิบัติ โดยการพิจารณาเป็นความดีความชอบให้กับผู้ที่ปฏิบัติงานไม่ตรงตรงตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือนนั้น ยังไม่มีความยุติธรรม เพราะมิได้ให้ตรงตามความเป็นจริงแต่ใช้ดุลยพินิจของผู้มีอำนาจ ในส่วนของกรให้โทษ ผู้นำจะเรียกว่ากล่าวตักเตือน และใช้กรอบระเบียบวินัยของข้าราชการเป็นมาตรการในการลงโทษตามกฎหมาย ซึ่งปรากฏให้เห็นน้อยมากที่จะถูกลงโทษ วินัยร้ายแรง การสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติ หน่วยงานส่วนใหญ่พิจารณาเป็นความดีความชอบในการเลื่อนเงินเดือนให้กับผู้ที่ปฏิบัติงานได้ตรงตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน รูปของรางวัลภายนอก (Extrinsic Rewards) ตัวเงินจากการเลื่อนเงินเดือน แต่ไม่พบว่ามีการให้รางวัลอื่นใดเป็นพิเศษ

การสนับสนุนจากหน่วยงานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง

ทุกหน่วยงาน จะได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานราชการอื่นมากที่สุด รองลงมาเป็นภาคเอกชน สถานประกอบการ ผู้ปกครองนักเรียน และน้อยที่สุด คือ สื่อมวลชน

ปัญหา ข้อจำกัดในการนำนโยบายการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติ พบปัญหา 5 ประการ ดังนี้

1. ด้านบุคลากร หน่วยงานทางการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากรและมีปัญหามากที่สุดในหน่วยงานที่ตั้งขึ้นใหม่

2. ด้านโครงสร้าง พบโครงสร้างที่ไม่เหมาะสม หน่วยงานที่ตั้งขึ้นใหม่ ที่ไม่เอื้อต่อการขับเคลื่อนนโยบายในระดับพื้นที่

3. ด้านงบประมาณ ไม่มีงบประมาณจัดสรรแยกจากงบประมาณของหน่วยงาน และปัญหาที่สำคัญ พบว่า สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดที่ตั้งใหม่ไม่มีสถานที่ตั้งสำนักงานเป็นของตนเอง ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างยากลำบาก เพราะไม่มีสถานที่ตั้ง

4. ด้านการได้รับการสนับสนุน ขาดความร่วมมือจากระดับหัวหน้าส่วนราชการ สถานประกอบการยังไม่ให้ความร่วมมือมากนัก เนื่องจากขาดแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

5. ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ไม่มีการปรับปรุงแผน ยังคงเป็นแผนฉบับเดิม ปี พ.ศ. 2560 - 2564 แผนไม่มีความทันสมัย ไม่สอดคล้องต่อการพัฒนา ทำให้หน่วยงานทางการศึกษาไม่มีทิศทางร่วมกัน

ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติ ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านโครงสร้าง ด้านการได้รับการสนับสนุน

ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 แนวทางการนำนโยบายการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการนำนโยบายการ

สถานการณ์ นฤภัย และไฟพวยพุ่ง โฟริสว่าง

พัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ ได้นำเสนอแนวทางไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. ด้านบุคลากร หน่วยงานทางการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ควรได้รับการจัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นกรอบตำแหน่งและอัตราเงินเดือน และจะต้องได้รับการมอบอำนาจจากสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อดำเนินการสรรหาบุคลากรให้เต็มอัตรากำลัง
2. ด้านโครงสร้าง ควรปรับกฎหมายให้มีการปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้เอื้ออำนวยต่อการบริหารงาน
3. ด้านงบประมาณ กระทรวงศึกษาธิการควรจัดสรรงบประมาณภายใต้แผนพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เป็นการเฉพาะแยกจากงบประมาณปกติที่หน่วยงานได้รับเป็นประจำทุกปี
4. ด้านการได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมความรู้และความเข้าใจให้กับประชาชนในพื้นที่สถานประกอบการและสถานศึกษา ด้วยกระบวนการต่างๆ ผ่านกิจกรรมที่เข้าถึงประชาชนในวงกว้าง เพื่อให้ทราบถึงข้อเท็จจริงและประโยชน์ที่ประชาชนทั้งประเทศจะได้รับ
5. ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมาย จัดให้มีการทบทวนแผนพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เพื่อให้เป็นปัจจุบัน

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะการวิจัย

อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อ 1 แผนพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ประกาศใช้เพื่อเป็นแนวทางในการขอรับการจัดสรรงบประมาณจากช่องทางอื่นๆ และเพื่อการจัดการศึกษารองรับกับความต้องการ ของการพัฒนากระบวนเศรษฐกิจและนโยบายการพัฒนาประเทศ Thailand 4.0 ตามบริบทของแต่ละพื้นที่ ซึ่งเป้าหมายของแผนมีความชัดเจนแล้วเป็นนโยบายที่มีลักษณะจากบนลงล่าง เนื่องจากเป็นความต้องการของฝ่ายการเมือง หรือชนชั้นปกครองที่ต้องการให้พื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก มีแผนพัฒนาการศึกษาที่เป็นลักษณะเฉพาะของพื้นที่ ถึงแม้ว่านโยบายจะมีลักษณะจากบนลงล่าง แต่กระทรวงศึกษาธิการมีความพยายามให้เกิดการมีส่วนร่วม แต่จะเห็นได้ว่า รัฐบาลให้กระทรวงศึกษาธิการเป็นตัวแทนดำเนินการ คือ มอบกระทรวงศึกษาธิการจัดทำแผน และให้หน่วยงานภายใต้กระทรวงดำเนินการเพื่อนำนโยบายสู่การปฏิบัติ เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน ซึ่งเป็นแนวคิดตามที่ สุขชัย ขวาระประภาย (2555, หน้า 5) ได้กล่าวไว้ และสอดคล้องกับทัศนะของ สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์และ อนุรัตน์ อนันทนาธร (2555) ที่ได้กล่าวไว้ว่า นโยบายสาธารณะถูกกำหนดขึ้นโดยรัฐบาล ซึ่งอาจจะเป็องค์กรหรือตัวบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่โดยตรงตามกฎหมายภายใต้ระบบการเมืองนั้นๆ สิ่งที่รัฐบาลตั้งใจว่าจะกระทำหรือไม่ทำการตัดสินใจในการแบ่งสรรทรัพยากรหรือคุณค่าต่างๆ ในสังคม การกำหนดนโยบายเป็นไปตามกระบวนการนโยบาย ที่สร้อยตระกูล (ศิวยานนท์) อรรถมานะ (2533) ได้แบ่งกระบวนการไว้

1. การก่อตัวของนโยบาย (Policy Formation) 2. การเตรียมการนโยบายและเสนอร่างนโยบาย (Policy Formulation) 3. การอนุมัติ/ประกาศเป็นนโยบาย (Policy Adoption) 4. การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ (Policy Implementation)

อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อ 2 การนำนโยบายการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติ นั้นจะเห็นได้ว่า วัตถุประสงค์เป้าหมายของนโยบาย ตามแผนพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก มีความชัดเจน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีความเข้าใจในเป้าหมายของแผนเป็นอย่างดี เหตุที่เป็นเช่นนั้นเพราะก่อนจะมีการประกาศใช้แผน รัฐเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้สิทธิ์ในการแสดงความคิดเห็น จากผู้มีส่วนได้เสียนโยบาย ถึง 3 ครั้งในพื้นที่ 3 จังหวัด ถึงแม้ว่านโยบายจะเป็นลักษณะของการถูกกำหนดมาจากด้านบน แต่ประชาชนซึ่งเป็นคนส่วนใหญ่ก็มีสิทธิ์ ในการแสดงความคิดเห็นหรือปรับเปลี่ยนเมื่อเห็นว่าข้อความใดไม่เหมาะสม

สมรรถนะขององค์กรในการผลักดันให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ซึ่ง โครงสร้างของหน่วยงานทางการศึกษายังไม่เหมาะสมและไม่เอื้ออำนวยต่อการนำนโยบายการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติ เป็นผลจากคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ที่กำหนดอำนาจหน้าที่ไม่สอดคล้องกับสายงานการบังคับบัญชา ซึ่งต้องการที่จะบูรณาการการจัดการศึกษาให้ไปในทิศทางเดียวกัน

บุคลากร หน่วยงานทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ มีความขาดแคลนบุคลากรทั้งการจัดการเรียนการสอนในสายสามัญและสายอาชีพ เป็นผลเนื่องจากการจัดตั้งสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และศึกษาธิการภาค บนเงื่อนไขของการไม่เพิ่มอัตราค่าจ้าง แต่ให้เกลี้ยจากสังกัดเดิมมาตั้งเป็นเงินเดือน ดังนั้นทำให้การสรรหา การบรรจุ หรือรับ โอนย้าย ใช้ระยะเวลาานาน เมื่อบุคลากรที่มีอยู่อย่างจำกัด จำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ไม่ตรงตามคุณวุฒิจึงส่งผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพของการทำงาน

ด้านงบประมาณ ไม่มีการจัดสรรงบประมาณภายใต้แผนดังกล่าว มีโอกาสที่แผนจะประสบความสำเร็จล้มเหลวมากกว่าประสบความสำเร็จ ตามแนวคิดของ วรเดช จันทรศร (2551, หน้า 133-134) ที่กล่าวว่า ความสำเร็จหรือล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับ ขีดความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ต้องมีโครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสม บุคลากรต้องมีความรู้ความสามารถทั้งการบริหารและเทคนิคเพียงพอ

วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ ที่มีความพร้อมส่วนใหญ่เป็นหน่วยงานการจัดการศึกษาที่อยู่ในสายอาชีพ เนื่องจากการเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นใหม่ จึงทำให้ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ไม่มีงบประมาณเพื่อดำเนิน โครงการกิจกรรมภายใต้แผนพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

สุภาพรณ นฤภัย และไพฑูรย์ โพธิสว่าง

การวางแผนของหน่วยงานมีการมอบหมายภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน โดยใช้อำนาจหน้าที่ของแต่ละกลุ่มงาน เป็นผลจากประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในกระทรวงศึกษาธิการ และคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษา ในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ การแบ่งภายในองค์กรใช้การแบ่งงานตามฟังก์ชันของกลุ่มงานภายในหน่วยงาน มีการสร้างตัวชี้วัด ทำให้ตัวชี้วัดสามารถวัดค่าได้ และมีการระบุวิธีการวัดค่าที่ชัดเจน รวมทั้งมีการระบุเป้าหมายเป็นตัวเลขที่ชัดเจน สอดคล้องกันกับงานวิจัยของ กฤษณ์ รักษาติเจริญ และคณะ (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยชี้วัดความสำเร็จในการขับเคลื่อนตัวชี้วัดที่เหมาะสมต่อการสร้างความสำเร็จ โดยในแต่ละปัจจัยจะมีตัวชี้วัดที่หลากหลาย

ผู้นำของหน่วยงานทางการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก มีความสามารถที่จะจูงใจ และมีความสามารถในการทำงานเป็นทีมกับผู้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีทักษะด้านการบริหารการศึกษา เป็นผู้ผ่านกระบวนการคัดเลือกจากส่วนกลาง เพื่อมาเป็นผู้บริหาร และเข้าใจสภาพแวดล้อมที่จะช่วยสร้างให้เด็กเกิดการเรียนรู้และอยากเรียนรู้ ซึ่งจะเป็ปัจจัยที่เอื้อให้เกิดความสำเร็จ สอดคล้องกับ งานวิจัยของว่าที่ร้อยตรีไพศาล บรรจสุวรรณ์ (2558) ศึกษาเรื่อง การนํานโยบายหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐานไปปฏิบัติ จากการสนับสนุนของส่วนกลางนั้นให้มีความสำคัญกับหัวหน้าส่วนราชการ ให้มีบทบาทเป็นตัวแทนของกระทรวงในระดับภูมิภาค ทำให้เกิดภาวะผู้นำและประสิทธิผลของผู้บริหาร สถานศึกษา ซึ่งเป็นพฤติกรรมของภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive leadership) แบบผู้นำที่ใช้คำสั่งเกี่ยวกับการทำงาน และวิธีการทำงาน กำหนดมาตรฐานของการทำงาน รวมทั้งกฎระเบียบที่ชัดเจนกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาสอดคล้องกับงาน วิจัยของ เสาวรักษ์ หงส์ไทย และไพฑูรย์ โพธิสว่าง (2561) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตริตามเจตคติของประชาชน: กรณีศึกษา พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ควรมี คือ เป็นผู้รู้จักปรับตัว เต็มขีดในการหาการยอมรับความต้องการของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามักพบเจอกับ ปัญหาที่เป็นอุปสรรคจากเขตพื้นที่การศึกษา และขาดแคลนทรัพยากร (สุนทร โคตรบรรเทา, 2560)

หน่วยงานจะได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานทางการศึกษาอื่นมากที่สุด รองลงมาเป็น ภาคเอกชน สถานประกอบการ ผู้ปกครองนักเรียน และน้อยที่สุด คือ สื่อมวลชน และนักการเมือง เป็นเช่นนี้ เนื่องจากการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานราชการอื่น เป็นรูปแบบที่เป็นทางการและบางหน่วยงานมี กฎหมายกำหนดให้สามารถ กำกับ ติดตามและสนับสนุนอย่างชัดเจน และหน่วยงานราชการอื่น ตระหนักถึง การมีส่วนร่วมตั้งแต่ผู้นำทำให้เกิดความร่วมมือในระดับต่างๆ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ส่วนเอกชนยังไม่ได้ความร่วมมือมากเท่ากับส่วนราชการ เนื่องจากภาคเอกชนยังไม่เห็นประโยชน์ที่จะได้รับ จากการร่วมมือ ทั้งนี้ การนํานโยบายการศึกษาไปปฏิบัติตามกรอบแนวคิดของ องค์การเพื่อความร่วมมือ และการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (Organization for Economic Co-operation and Development – OECD) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียในกระบวนการนโยบาย หากได้รับการสนับสนุน ในทุกกระบวนการที่ดำเนินการ

จากการวิจัยครั้งนี้ ค้นพบปัญหา ข้อจำกัดที่สำคัญในการนำนโยบายการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่ เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ไปปฏิบัติ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านบุคลากร หน่วยงานทางการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากรและพบปัญหามากที่สุดในหน่วยงานที่ตั้งขึ้นใหม่ ซึ่งมีข้อมูลยืนยันจากสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานศึกษาธิการภาค เกี่ยวกับกรอบอัตรากำลังคนที่ไม่ มีผู้ปฏิบัติงานได้เต็มกรอบ สาเหตุหนึ่งมาจากเงื่อนไขของการจัดตั้งหน่วยงานใหม่ที่ไม่สามารถจะเพิ่มอัตรากำลังคนและตำแหน่งเงินเดือนได้ต้องรับย้ายรับโอนโดยให้มีการตัดอัตรากำลังมาตั้งจ่ายในหน่วยงานใหม่ เท่านั้น ซึ่งไม่ยังสามารถแก้ปัญหาได้ ส่งผลให้เกิดปัญหาด้านงบประมาณ เพราะต้องแก้ปัญหาในระยะ เร่งด่วนด้วยการนำงบประมาณที่ใช้ดำเนินงาน มาจ้างอัตราจ้างชั่วคราวแทนอัตราของข้าราชการ และไม่มีอำนาจในการสรรหาบุคลากรได้เอง

2. ด้านโครงสร้าง จากการศึกษาพบว่าโครงสร้างที่ไม่เหมาะสมของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานศึกษาธิการภาค ที่ไม่เอื้อต่อการขับเคลื่อนนโยบาย ถึงแม้ว่ารูปแบบโครงสร้างองค์กรจะเป็น แบบกว้าง ระดับการสั่งการน้อยเป็นแบบแนวราบ และยังเป็นโครงสร้างองค์กรแบบหน้าที่การงานเฉพาะ แยกสายงานออกตามประเภทของงาน แต่ละหน่วยงานมีอำนาจหน้าที่ที่เด็ดขาด หน่วยงานแต่ละหน่วยงานมี ผู้เชี่ยวชาญ ข้อดี คือมีความรวดเร็ว และประหยัด ข้อเสีย คือ การประสานภายในอาจเกิดความยุ่งยากเพราะ มีหัวหน้างานหลายคนอาจทำให้ศูนย์เสียเอกภาพในองค์กร (สมคิด บางโม, 2558) เมื่อโครงสร้างเป็น แนวราบทำให้การทำงานเป็นแบบต่างคนต่างทำ เนื่องจาก แต่ละหน่วยงานย่อมมีเป้าหมายของตนเอง ซึ่งขาดความเชื่อมโยงกันในแต่ละหน่วยงาน ประกอบกับอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานที่กำหนดให้เป็น ภารกิจไม่สามารถสั่งการหน่วยงานการศึกษาอื่นได้ องค์กรที่จัดโครงสร้างไม่เหมาะสม จะไม่สามารถนำ และกระตุ้นให้ทรัพยากรและกลไกต่าง ๆ ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้

3. ด้านงบประมาณ จากแผนพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก แต่ละหน่วยงานมีโครงการที่รองรับแผน แต่ไม่มีงบประมาณที่ใช้ในการดำเนิน โครงการ ซึ่งไม่มี งบประมาณที่ต้นสังกัดจัดสรรแยกจากงบประมาณประจำของหน่วยงาน แต่มีช่องทางอื่นๆ ในการขอรับ งบประมาณเพื่อดำเนินการในส่วนนี้ เช่น งบประมาณจากแผนบูรณาการภาคตะวันออก หรืองบประมาณ จากกลุ่มจังหวัด กระทรวงมหาดไทย จากข้อมูล การจัดสรรงบประมาณแผน บูรณาการ ซึ่งมีความเป็นไปได้ ยากที่จะได้รับการจัดสรร ดังที่ผ่านมา พบว่า หน่วยงานที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ คือ อาชีวศึกษาและ อุดมศึกษา ในส่วนของสำนักงานปลัดและหน่วยงานการศึกษาอื่นมีโอกาสน้อยมาก ฝ่ายการเมืองเป็นฝ่ายที่ ริเริ่มกำหนดหรือเสนอนโยบาย หากไม่เห็นความสำคัญ และไม่จัดสรรงบประมาณ หรือรับข้อเรียกร้อง ปัญหา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการก็ไม่สามารถจัดสรรงบประมาณตามแผน

สถานการณ์ นฤภัย และไฟพวยพุ่ง โฟธิสว่าง

4. ด้านการได้รับการสนับสนุน ถึงแม้จะพบว่ายังขาดความร่วมมือจากระดับหัวหน้าส่วนราชการ สถานประกอบการยังไม่ให้ความร่วมมือมากนัก เนื่องจากขาดแรงจูงใจในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพราะสถานประกอบการ เอกชนเป็นองค์กรที่มุ่งผลกำไร จึงต้องมีสิ่งจูงใจในการเข้ามามีส่วนร่วม ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ภาครัฐควรมีมาตรการจูงใจให้ภาคเอกชน ประชาชน เล็งเห็นประโยชน์ที่จะได้รับเมื่อเข้ามามีส่วนร่วมหรือเข้ามาสนับสนุนการจัดการศึกษาทั้งเรื่องของการแสดงความคิดเห็น หรือให้การสนับสนุนทรัพยากร และหัวหน้าส่วนราชการอื่นควรให้ความสำคัญกับหน่วยงานทางการศึกษา แม้จะไม่มี ความเกี่ยวข้องโดยตรง เช่น กระทรวงท่องเที่ยว กระทรวงวัฒนธรรม กระทรวงอุตสาหกรรม หรือ กระทรวงมหาดไทย ภาครัฐควรมีมาตรการจูงใจให้ภาคเอกชน ประชาชน เล็งเห็นประโยชน์ที่จะได้รับเมื่อเข้ามามีส่วนร่วมหรือเข้ามาสนับสนุนการจัดการศึกษาทั้งเรื่องของการแสดงความคิดเห็น หรือให้การสนับสนุนทรัพยากร

5. ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ไม่มีการปรับปรุงแผน ยังคงเป็นแผนฉบับเดิมปี พ.ศ. 2560 - 2564 แผนไม่มีความทันสมัย ทำให้หน่วยงานทางการศึกษาไม่มีทิศทางร่วมกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ต้องมีการทบทวนแผนพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เพื่อให้เป็นปัจจุบัน ทั้งข้อมูลต้อง ถูกต้อง แม่นยำและสามารถนำไปใช้งานได้จริง ซึ่งข้อมูลสารสนเทศคือ ส่วนสำคัญที่จะทำให้เกิดการ วางแผนที่ดี เหตุที่ทำให้กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัตินั้น อาจประสบกับความล้มเหลวได้ เหตุที่เป็น เช่นนั้นเป็นผลจากไม่มีการติดตามผลหรือรายงานผลการนำนโยบายไปปฏิบัติ เพื่อติดตามความก้าวหน้า และแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการดำเนินนโยบายให้ทันการณ์ งบประมาณที่ถูกจัดสรร มิได้จัดสรรมาใช้อย่างชัดเจน และประกอบกับไม่มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ประสานงานเกี่ยวกับนโยบาย ดังกล่าว ทำให้การขอรับงบประมาณ ไม่มีความชัดเจนในแนวทางปฏิบัติ ประกอบกับบุคลากรในหน่วยงาน โดยเฉพาะหน่วยงานที่ตั้งขึ้นใหม่ขาดแคลนบุคลากรเป็นอย่างมาก

อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อ 3 การวิจัยครั้งนี้ ค้นพบปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการนำนโยบาย การศึกษาไปปฏิบัติในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติ ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ดังนี้

1. ด้านผู้นำ จากการสัมภาษณ์พบว่าผู้นำที่มีความรอบรู้และมีความเข้าใจในเรื่องการพัฒนา การศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก และผู้นำมีสำคัญมากต่อการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงาน จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน ในขณะที่เดียวกันผู้นำที่ปราศจากวิสัยทัศน์และไม่มีความ ยุติธรรม ไม่มีความเด็ดขาด มีโอกาสทำให้องค์กรประสบกับความล้มเหลวตำแหน่งผู้บริหารมีความสำคัญ อย่างมากต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ศุภชัย เขาวะประภาส ได้กล่าวไว้ว่า “ภาวะผู้นำที่เข้มแข็งสามารถ ระดมทรัพยากรสนับสนุน เพื่อนำมาบริหาร โครงการให้ประสบความสำเร็จได้” (อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ และอนรรตน์ อนันตนาทร, 2555) และการที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ จะทำให้หน่วยงานได้รับการ สนับสนุนจากหน่วยงานอื่น ไม่ว่าจะเป็นด้านงบประมาณ หรืออุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ และความร่วมมือ ในการดำเนินกิจกรรมตามโครงการต่างๆ

2. ด้านบุคลากร บุคลากรเป็นอีกปัจจัยที่สำคัญ เมื่อจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอทำให้เกิดอุปสรรคในการดำเนินนโยบาย เมื่อภารกิจของงานมีมากกว่าผู้ปฏิบัติงาน อาจทำให้เกิดการผิดพลาดได้ง่าย ในมิติของคุณภาพของบุคลากรก็เช่นกัน หากต้องทำงานในสายงานที่ตนไม่ถนัดเนื่องจากการขาดแคลนบุคลากร ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่บุคลากรต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ต้องมีทักษะด้านอาชีพ ทักษะชีวิต และมีความพร้อมทั้งร่างกาย สติปัญญา และมีความตระหนักรู้มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ในทำนองเดียวกันกับ วรเดช จันทรศร (2551, หน้า 133-134) ที่กล่าวว่า ปริมาณงานเกินกำลัง การขาดแคลน บุคลากรที่มีความชำนาญ เฉพาะเรื่อง บุคลากรต้องมีความรู้ความสามารถทั้งการบริหารและเทคนิคเพียงพอ เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

3. ด้านงบประมาณ เป็นสิ่งจำเป็น ใช้เพื่อจัดหาทรัพยากรอื่นๆ ตลอดถึงการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกและสถานที่ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความคล่องตัวและการนำแผนไปสู่การปฏิบัติจำเป็นต้องใช้งบประมาณเพื่อดำเนินโครงการในลักษณะที่แตกต่างกันออกไป หากขาดงบประมาณส่งผลต่อความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ตามข้อเสนอของ มยุรี อนุমানราชชน (มยุรี, 2547) เวลาและทรัพยากรที่เพียงพอเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

4. ด้านโครงสร้าง โครงสร้างที่มีสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน และมีอำนาจในการสั่งการนั้นเหมาะสม ซึ่งจะเอื้ออำนวยให้เกิดการขับเคลื่อนนโยบายที่มีประสิทธิภาพ สามารถสั่งการได้อย่างเป็นเอกภาพ และเกิดการบูรณาการกันอย่างแท้จริง ความเชื่อมโยงของแต่ละหน่วยงานเกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมส่งผลไปถึงการเสนอขอรับงบประมาณที่มีประสิทธิภาพและมีโอกาสที่จะได้รับการจัดสรรงบประมาณในอัตราสูง

5. การได้รับการสนับสนุน ความร่วมมือระหว่างภาครัฐกับเอกชน และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมีส่วนสำคัญ ที่จะทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติประสบความสำเร็จ เช่น การตอบสนองต่อความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ อาจต้องร่วมกันหลายฝ่าย เช่น สถานศึกษา พัฒนาฝีมือแรงงาน อาจอยู่ในรูปแบบของการทำข้อตกลง หรือการได้รับการสนับสนุนจากสถานประกอบการที่มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย และการได้รับการสนับสนุนจากประชาชน รวมไปถึงแรงจูงใจในการลงทุน มาตรการภาษีที่ภาครัฐต้องให้ความสำคัญอย่างจริงจัง นโยบายจะสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับ การได้รับการสนับสนุน เป็นสำคัญ ทำนองเดียวกันกับ ข้อเสนอของ สุภชัย ยาวะประกาย ที่เสนอ นโยบายที่จะประสบความสำเร็จจะต้องได้รับการสนับสนุนทางการเงินเพียงพอ (สุภชัย, 2550)

อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อ 4 แนวทางการนำนโยบายการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ ได้นำเสนอแนวทางไว้ 5 ประการ คือ

1. ปรับกฎหมายเพื่อปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงศึกษาธิการ ให้เอื้ออำนวยต่อการบริหารงานภายใต้คำสั่งที่ 19/2560 ของคณะกรรมการความสงบแห่งชาติ ตามหลักการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาองค์กร

สุภาพรณ นฤภัย และไพฑูรย์ โพธิสว่าง

องค์กรที่มีประสิทธิภาพ คือองค์กรที่สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เกิดขึ้น และปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน อย่างถูกต้องและเหมาะสม (เนตรรัพัฒนา, 2560) โครงสร้างองค์กรควรเป็นระดับชั้นตามสายการบังคับบัญชา ภารกิจงานต่างๆ ต้องกำหนดความสัมพันธ์ของงานไว้อย่างชัดเจน ซึ่งหากจุดประสงค์ของการตั้งสำนักงานศึกษาธิการภาค และศึกษาธิการจังหวัด คือ การสร้างเอกภาพ และบูรณาการการทำงานร่วมกันในระดับพื้นที่ ควรให้อำนาจตามกฎหมายเพื่อให้มีสภาพการบังคับใช้ได้อย่างแท้จริง ปรับปรุงสายงานการบังคับบัญชา และคำนึงถึงเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของผู้ปฏิบัติงานระดับล่าง ตลอดจนการจัดตั้งศูนย์กลางข้อมูลเกี่ยวกับสารสนเทศการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งไม่จำเป็นต้องจัดทำข้อมูลใหม่ แต่จะต้องพัฒนาระบบเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลจากหน่วยงานอื่นมารวมกันไว้

2. หน่วยงานทางการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ต้องได้รับการจัดสรรกรอบตำแหน่งและอัตราเงินเดือน โดยต้องได้รับการมอบอำนาจจากสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อดำเนินการสรรหาบุคลากรให้เต็มอัตรากำลัง หรือในระยะเร่งด่วนควรได้รับงบประมาณเพื่อใช้ในการจ้างบุคลากรในระหว่างการดำเนินการสรรหา เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว การปรับค่าตอบแทนในสาขาวิชาที่ขาดแคลนให้สูงขึ้นเพื่อดึงดูดคนที่มีความสามารถให้เข้าสู่ระบบการศึกษา โดยเฉพาะผู้เชี่ยวชาญใน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย จำเป็นต้องพัฒนาระบบสรรหาที่บุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญ และมีความเหมาะสมกับภารกิจที่หน่วยงานทางการศึกษาต้องการ

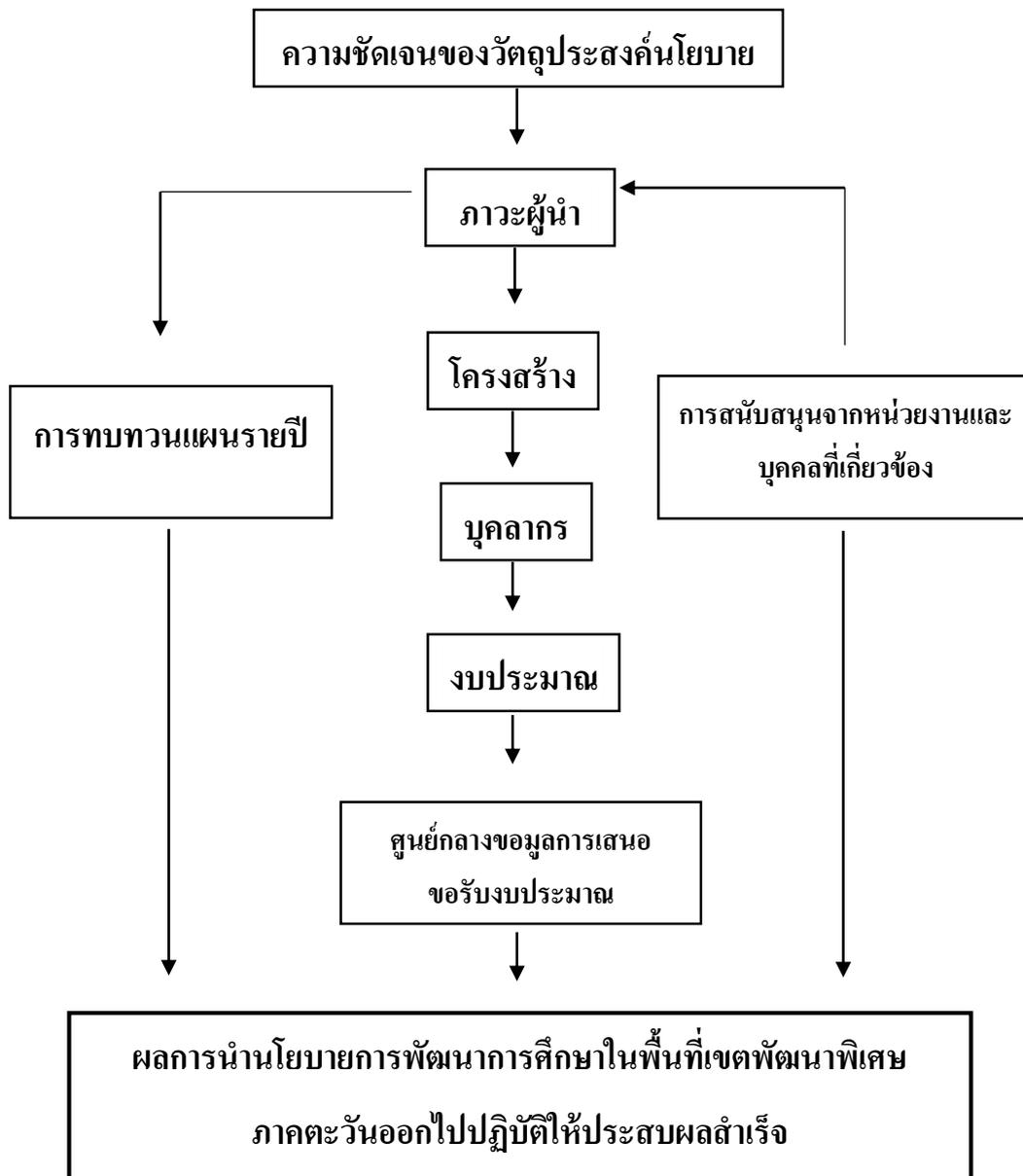
3. กระทรวงศึกษาธิการควรจัดสรรงบประมาณภายใต้แผนพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เป็นการเฉพาะแยกจากงบประมาณปกติที่หน่วยงานได้รับเป็นประจำทุกปี โดยให้มีการติดตามผลเป็นรายไตรมาสและรายงานผลการดำเนินงานประจำปี

4. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ต้องจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวนแผนพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ซึ่งต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การใช้ข้อมูลร่วมกัน จึงจะทำให้แผนเป็นปัจจุบัน ทั้งข้อมูลต้องถูกต้อง แม่นยำและสามารถนำไปใช้งานได้จริง โดยเริ่มจากการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศ ที่เกี่ยวข้อง บริบทและความต้องการด้านการศึกษา แรงงานตั้งแวดล้อม

5. จัดตั้งศูนย์กลางข้อมูลเกี่ยวกับสารสนเทศทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เพื่อเป็นศูนย์กลางข้อมูลทั้ง Demand และ Supply รวมไปถึงการเสนอขอรับงบประมาณจากแผนพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

6. หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องต้องสร้างกลไกเพื่อสร้างการรับรู้ให้กับประชาชนในพื้นที่สถานประกอบการและสถานศึกษา ด้วยกระบวนการต่างๆ ผ่านกิจกรรมที่เข้าถึงประชาชนในวงกว้าง เพื่อให้ทราบถึงข้อเท็จจริงและประโยชน์ที่ประชาชนทั้งประเทศจะได้รับ

จากแนวทางการนำนโยบายการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ สามารถสรุปเป็นโมเดลได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 การนำนโยบายการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปปฏิบัติ

1. ระดับนโยบาย ผู้มีอำนาจในการกำหนดนโยบายนั้น มีความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการให้มีความต่อเนื่อง ถึงแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารอยู่บ่อยครั้ง เพราะหากนโยบายขาดความต่อเนื่อง การดำเนินการจะก่อให้เกิดความล้มเหลว อาจเป็นผลต่อผลประโยชน์ของชาติ และการแก้ไขปัญหาสาธารณะ และต้องกำหนดให้นโยบายการศึกษามีความสำคัญเป็นอันดับแรก

2. ฝ่ายการเมือง ต้องมีความจริงใจต่อการมุ่งแก้ไขปัญหาการศึกษาอย่างแท้จริง และมีหน้าที่ต้องรับฟังปัญหา และทบทวนกฎหมาย ปรับปรุงโครงสร้าง รวมไปถึงอำนาจในการจัดสรรงบประมาณ และ

สุภรณ์ นฤภัย และไพฑูรย์ โพธิสว่าง

สรรหาบุคลากรที่กำลังขาดแคลนในขั้นวิกฤติ เพื่ออำนวยความสะดวกให้องค์กรมีความสามารถในการผลักดันทรัพยากรให้การนำนโยบายไปปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จ ต้องมีความโปร่งใสทุกกระบวนการ ขั้นตอน ต้องสร้างความชัดเจนให้เกิดขึ้นกับนโยบาย เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันระหว่างผู้กำหนดนโยบายและผู้ที่ทำหน้าที่รับนโยบายไปปฏิบัติ ต้องมีความเสมอภาคเป็นธรรมและความมีจริยธรรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องในนโยบาย

3. ระดับผู้ปฏิบัติต้องมีความตระหนักในบทบาทหน้าที่ ต้องพัฒนาตนเองเสมอ ทั้งความรู้ความสามารถ ทางด้านร่างกายและสติปัญญา ต้องคำนึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน เสียสละและอุทิศเวลา เห็นแก่ประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยในครั้งต่อไป อาจศึกษาพื้นที่อื่นนอกเหนือจากพื้นที่การศึกษานี้
2. การวิจัยในครั้งต่อไป ใช้ทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติ ของวรเดช จันทรศร ดังนั้น การวิจัยครั้งต่อไป อาจเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มเติม แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ ของผู้อื่น นอกเหนือจากการวิจัยครั้งนี้
3. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยครั้งต่อไปอาจจะเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ หรือการวิจัยเชิงผสมผสาน ซึ่งเก็บรวบรวมโดยวิธีการอื่น นอกจากแบบสัมภาษณ์ เช่น แบบสอบถาม รวมทั้งระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลอาจมีการเพิ่มระยะเวลาให้มากขึ้น เพื่อความครอบคลุมและแม่นยำมากขึ้น

รายการอ้างอิง

กฤษณ์ รักษาติเจริญ และคณะ. (2559). ปัจจัยชี้วัดความสำเร็จในการขับเคลื่อนมติสมัชชาสุขภาพแห่งชาติสู่การปฏิบัติ. วันที่ค้นข้อมูล 28 สิงหาคม 2564, เข้าถึงได้จาก

https://www.bu.ac.th/knowledgecenter/epaper/july_dec2016/pdf/ac01.pdf

โครงการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (อีอีซี). (2020). EEC. วันที่ค้นข้อมูล 28 สิงหาคม 2564, เข้าถึงได้จาก <https://www.eeco.or.th/โครงการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก>

เนตรรัพัฒนา ยาวีราช. (2560). การจัดการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์กร. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ลรู๊ป.

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2560). กลยุทธ์การวางแผนและการจัดการ. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

ผู้อำนวยการด้านการผลิต และพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาสนับสนุนเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก. (2563, 6 สิงหาคม). สัมภาษณ์.

มยุรี อนุมานราชชน. (2547). นโยบายสาธารณะ: แนวความคิด กระบวนการ และการวิเคราะห์. เชียงใหม่: คณินิจการพิมพ์.

วรเดช จันทรศร. (2552). ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

- ไพศาล บรรจสุวรรณ์. (2558). *การนำนโยบายหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานไปปฏิบัติในเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. คุษฎีนิพนธ์รัฐศาสตรคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศุภชัย ยาวะประภาษ. (2550). *นโยบายสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ และอนูรัตน์ อนันนนาธร. (2555). *นโยบายสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: เวลด์เทรค.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). *การบริหารการศึกษาหลักการและทฤษฎี* (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- เสาวรักษ์ หงษ์ไทย และไพฑูรย์ โปธิสว่าง. (2561). *ภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่ง นายกรัฐมนตรีตามเจตคติของประชาชน: กรณีศึกษาพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมคิด บางโม. (2558). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: จูนพับลิชซิ่ง.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2553). *พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2019). *OECD better policies for better lives*. Retrieved August 25, 2021, from <http://www.oecd.org/education/implementing-education-policies-flyer.pdf>
- The World Economic Forum*. (2016). Retrieved August 26, 2021, from <https://www.weforum.org/>: <http://www.oecd.org/education/implementing-education-policies-flyer.pdf>

การสร้างคุณค่าสินทรัพย์ในตนเองของครูโยคะอิสระ

The Value Creation in Self-Assets of Freelance Yoga Teachers

ดวงพร คงพิกุล (Duangporn Kongpikul)¹

สุธาสิณี สุศิวะ (Suthasinee Susiva)²

¹นิสิตระดับปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาการพัฒนางองค์กรและการจัดการสมรรถนะมนุษย์

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Ph.D., Candidate of Doctor of Philosophy Program in Organization Development and Human Capability Management, Graduate School of Commerce, Burapha University,

²ดร., อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการธุรกิจโลก วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Lecturer of Master of Business Administration Program in Global Management, Graduate School of Commerce, Burapha University

E-mail: duangporn778@gmail.com

Received: 14 April 2021

Revised: 7 July 2021

Accepted: 8 July 2021

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์สินทรัพย์ในตนเองและสังเคราะห์กระบวนการสร้างคุณค่าสินทรัพย์ในตนเองของครูโยคะอิสระ โดยสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยจากแนวคิดการสร้างคุณค่าและแนวคิดการแลกเปลี่ยนทรัพยากรทางสังคม ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ สัมภาษณ์เชิงลึกครูโยคะอิสระ 18 คน เจ้าของกิจการให้บริการสอนโยคะ 9 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านโยคะ 3 คน และผู้ฝึกโยคะ 5 คน กับการเก็บข้อมูลด้วยการสังเกตและการสนทนากลุ่ม จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา สังเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอผลการวิจัยด้วยการเขียนพรรณนา

ผลการศึกษาพบว่า ครูโยคะนำสินทรัพย์ในตนเองพัฒนาสมรรถนะเพื่อประกอบอาชีพอิสระ 7 ประเภท ได้แก่ ทักษะความสามารถ ลักษณะนิสัยที่มีต่อตนเอง ลักษณะนิสัยที่มีต่อคนอื่น ทรัพย์ส่วนตัว เครื่องอำนวยความสะดวก เป้าหมายในการสร้างคุณค่า และความคาดหวังในการสร้างคุณค่า กระบวนการสร้างคุณค่าสินทรัพย์ในตนเองมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ การจัดการการให้บริการ การปฏิสัมพันธ์ระหว่าง

ดวงพร คงพิกุล และสุรชาติณี สุชีวะ

การให้บริการ และการสร้างพื้นที่แห่งการสร้างคุณค่าร่วมกัน ผลลัพธ์จากการสร้างสินทรัพย์ในตนเอง ได้แก่ การเพิ่มพูนสินทรัพย์ในตนเอง ความอยู่รอดในวิชาชีพ การบรรลุผลในการสร้างคุณค่า ความสมหวัง ในการสร้างคุณค่า และการธำรงรักษาคุณค่า

คำสำคัญ: การสร้างคุณค่า, สินทรัพย์ในตนเอง, ครู โยคะอิสระ, ผู้ประกอบอาชีพอิสระ

Abstract

This research aimed to analyze self-assets, synthesize freelance yoga teachers' self-assets value creations of freelance yoga teachers. The research was conducted by synthesizing the research conceptual framework from the concept of creating value together with the concept of resource exchange, marketing theory, service business management and human resource development. The study was qualitative research. The informants who gave important information consisted of freelance yoga teachers. The data were collected with in-depth interview, participant and non-participant observation methods and focus group. The data were then synthesized and analyzed with content analysis, and presented with descriptive statement.

The results indicated that self-assets of individual freelance yoga teachers included skills, capability, resources used for value creation, goal and the expectation of value creation. The value creation process, associated with independent yoga teachers, yoga business owners and yoga practitioners who participated in different roles in order to mutually create the process of value creation of yoga teaching, consisted of service management and interaction of providing services. Interaction of providing services and creating a space of mutual value creation to achieve the results obtained from value creation consisted of career survival, relationships reciprocation, self-asset increase, value creation accomplishment, value creation fulfillment and self-assets' value maintenance.

Keywords: Value creation, Self-assets, Freelance yoga teacher, Freelancer

บทนำ

ระบบเศรษฐกิจการจ้างงานครั้งคราว งานระยะสั้น หรืองานที่รับจ้างจบเป็นครั้งไป โดยไม่ยึดติดกับองค์กรที่ทำงานที่ใดที่หนึ่ง เป็นปรากฏการณ์การเปลี่ยนแปลงของระบบสภาพแวดล้อมและการแข่งขันทางวิชาชีพที่น่าสนใจซึ่งเกิดขึ้นตั้งแต่เมื่อทศวรรษที่ 1920 (กัลย์รักษ์ นัยรักษ์เสรี, 2560) ผู้รับจ้างทำงานเหล่านี้จะได้รับค่าตอบแทนเป็นรายครั้ง ตามจำนวนและคุณภาพความยากง่ายของงานที่ทำ โดยไม่มี

พันธสัญญากับนายจ้าง (พิมพ์สัญญา น้อยเสนาะ, 2561) ปรากฏการณ์ระบบเศรษฐกิจแบบนี้ทำให้เกิดกระแสความนิยมของกลุ่มคนวัยทำงานรุ่นใหม่ที่มีความปรารถนาอยากเป็นอิสระหลุดพ้นจากการทำงานประจำเสาะหาช่องทางลาออกจากงานประจำมาประกอบอาชีพอิสระมากขึ้น อีกทั้งระบบเศรษฐกิจการจ้างงานครั้งคราวสามารถตอบสนองความต้องการทั้งนายจ้างที่ต้องแก้ไขปัญหาขาดต้นทุนขององค์กรด้วยการปรับโครงสร้างการบริหารจัดการธุรกิจให้อยู่รอด และลูกจ้างบางส่วนที่ต้องถูกให้ออกจากงานสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในชีวิตการทำงานเพื่อให้เลี้ยงชีพได้ รวมถึงสามารถดูแลรับผิดชอบภาระส่วนตัวด้วยเช่นกัน (กัลยรักษ์ นัยรักษ์เสรี, 2560)

ในขณะที่เดียวกันผู้ประกอบการธุรกิจอิสระเป็นอาชีพหนึ่งที่น่าสนใจและกำลังเกิดขึ้นพร้อมกับกระแสความต้องการดูแลสุขภาพสำหรับผู้ประสบปัญหาทางสุขภาพในวัยทำงานตลอดจนวัยสูงอายุ ผู้ตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพธุรกิจอิสระต้องผ่านกระบวนการพัฒนาทักษะ ส่งเสริมความรู้ความสามารถผ่านการฝึกฝน โยคะอาสนะและเรียนรู้องค์ประกอบอื่นที่เกี่ยวข้องกับ โยคะ ผ่านการสั่งสมประสบการณ์มาเป็นเวลานานพอสมควร ก่อนที่จะสามารถถ่ายทอดความรู้โยคะแก่ผู้อื่นได้ และได้รับการยอมรับจากผู้อยู่ในกลุ่มวิชาชีพเดียวกัน จนสามารถรับงานได้อย่างอิสระ ไม่สังกัดหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง (Dahan, 2015) สิ่งนี้นำมาซึ่งความน่าสนใจถึงผู้ประกอบการธุรกิจอิสระมีการสร้างคุณค่าในตนเองอย่างไร ต้องสั่งสมความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ อันเปรียบเสมือนสินทรัพย์ในตนเองอย่างไร ต้องผ่านการอบรมพัฒนาดนอย่างไร และนำสิ่งที่มีอยู่ในตนเองทั้งหมดแปรเปลี่ยนให้เกิดคุณค่าเพิ่มอย่างไร โดยใช้มุมมองเปรียบเทียบองค์ความรู้ที่แต่ละคนมีและครอบครองไว้เป็นเสมือนสินทรัพย์ในตัวคน ซึ่งมีเอกลักษณ์เฉพาะตนและมีคุณค่าที่ยากต่อการเลียนแบบให้เหมือนกับผู้อื่นได้อย่างสมบูรณ์ ซึ่งสินทรัพย์ในตนเองของแต่ละคนสามารถนำไปใช้ในการแลกเปลี่ยนและเพิ่มคุณค่าด้วยกระบวนการแปรสภาพ จนทำให้เกิดผลลัพธ์ที่แตกต่างหลากหลาย และนำไปใช้ต่อยอดสร้างคุณค่าต่อวิชาชีพของตนเองต่อไปไม่มีที่สิ้นสุด ซึ่งจะสามารถนำไปเป็นแบบอย่างในการสร้างช่องทางประกอบอาชีพอิสระอื่นเพื่อการเป็นทรัพย์สินมีค่าขององค์กรหรือคนเก่ง (Talent Resources) ที่ทำงานข้ามองค์กรได้อย่างอิสระไร้พรมแดนได้ต่อไปในอนาคต (Nation1099, 2018)

ผลวิจัยนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการศึกษาวิจัยด้านการพัฒนาวิชาชีพในระดับบุคคล ซึ่งมุ่งเน้นผู้ประกอบการอาชีพอิสระ อาทิ ครูสอนพิเศษนอกเวลา ผู้รับงานอิสระทั้งหลาย เพื่อช่วยยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานให้บริการ เพื่อลูกค้าที่จะเข้ามาใช้บริการจะได้รับผลประโยชน์ สนับสนุนการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ประชากรไทยที่กำลังอยู่ในวัยแรงงานได้มีทางเลือกในการทำงานอิสระมากขึ้น ท่ามกลางกระแสภาวะถดถอยทางเศรษฐกิจที่หลายองค์กรกำลังลดต้นทุนการดำเนินงานและลดแรงงาน ทำให้แรงงานบางส่วนถูกเลิกจ้าง โดยแรงงานบางส่วนอาจมีความรู้ทักษะความสามารถพัฒนาตนเอง

ดวงพร คงพิกุล และสุรชาติ สุหิวะ

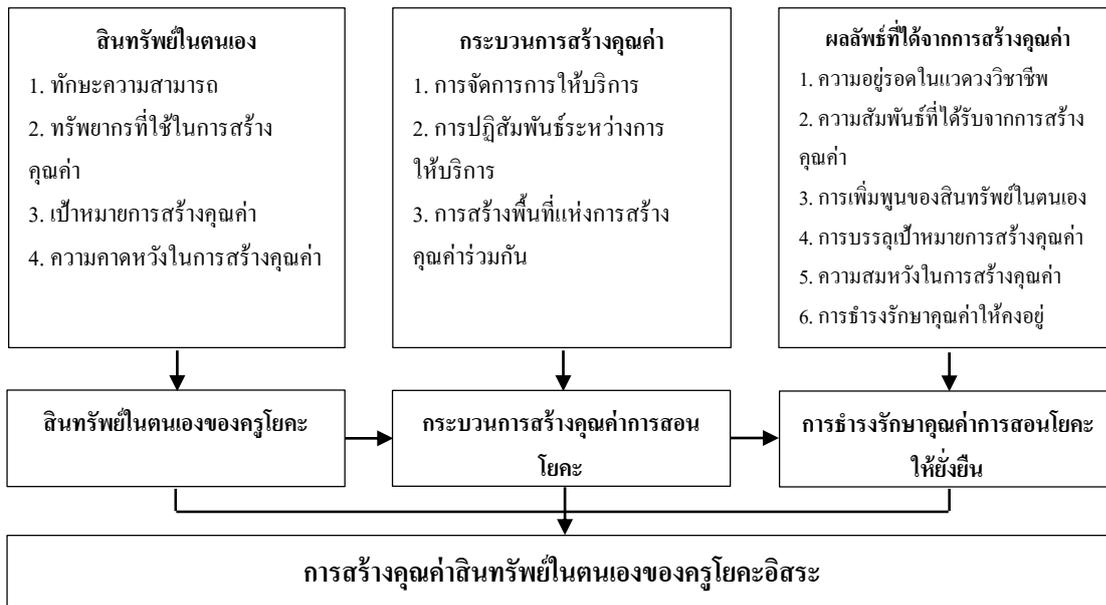
ต่อยอดความรู้ไปสู่การประกอบอาชีพใหม่ได้อย่างอิสระต่อไป สร้างผลิตภาพที่ดีให้แก่ประเทศ ส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ (Kaur and Bain, 2013, pp. 32-33)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์สินทรัพย์ในตนเองของครูโยคะอิสระ
2. เพื่อสังเคราะห์กระบวนการสร้างคุณค่าสินทรัพย์ในตนเองของครูโยคะอิสระ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับ แนวคิดการสร้างคุณค่า (Value creation) ซึ่งพัฒนาจากแนวคิดการจัดการ แนวคิดการตลาด และทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) โดยแบ่งขอบเขตการศึกษา ด้านสินทรัพย์ในตนเอง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ทักษะความสามารถ ทรัพยากรที่ใช้ในการสร้างคุณค่า เป้าหมายการสร้างคุณค่า ความคาดหวังในการสร้างคุณค่า (Alexandar Bode and Katja Muller, 2013; Alexandra França and João Ferreira, 2016) ด้านกระบวนการสร้างคุณค่า 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การจัดการการให้บริการ การปฏิสัมพันธ์ระหว่างการให้บริการ การสร้างพื้นที่แห่งการสร้างคุณค่าร่วมกัน (Alexandra França and João Ferreira, 2016; Christian Grönroos and Annika Ravald, 2011; Manuela Vega-Vazquez, María Angeles Revilla-Camacho and Francisco J. Cossío-Silva, 2013; C.K. Prahalad and Venkat Ramaswamy, 2004; Liem Veit Ngo and Aron O' Cass, 2010; Cliff Bowman and Véronique Ambrosini, 2009) และด้านผลลัพธ์ที่ได้จากการสร้างคุณค่า 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ความอยู่รอดในแวดวงวิชาชีพ ความสัมพันธ์ที่ได้รับจากการสร้างคุณค่า การเพิ่มพูนของสินทรัพย์ในตนเอง การบรรลุเป้าหมายของการสร้างคุณค่า ความสมหวังในการสร้างคุณค่า การธำรงรักษาคุณค่าให้คงอยู่ (Alexandra França and João Ferreira, 2016; Alexandar Bode and Katja Muller, 2013) มีรายละเอียดตามที่แสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดสินทรัพย์ในตนเอง การทำความเข้าใจการนิยามความหมายของคำว่า สินทรัพย์ในตนเอง ในการวิจัยนี้ ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องตามทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) เนื่องจากสามารถนิยามการแลกเปลี่ยนเชิงความสัมพันธ์ได้อย่างใกล้เคียงที่สุด ทฤษฎีนี้เคยถูกนำมาใช้ใน บริบทการจัดการร่วมกันระหว่างธุรกิจกับลูกค้า (Bode & Muller, 2013, p. 232) รวมถึงนำแนวคิดทฤษฎีฐาน ทรัพยากรและแนวคิดสมรรถนะมาช่วยขยายขอบเขตการทำความเข้าใจสินทรัพย์ในระดับบุคคลที่ต้องเกิด การสังสม ถูกนำไปแลกเปลี่ยน และนำไปสู่การสร้างความสัมพันธ์ได้ในหลายรูปแบบ ก่อนนำไปสู่ กระบวนการสร้างคุณค่าในระดับปัจเจกบุคคลต่อไป

โดยส่วนมากนักวิชาการมักนำเสนอการนิยามสินทรัพย์ในระดับปัจเจกบุคคลเพื่อสำหรับเป็น แนวทางให้เจ้าของกิจการหรือผู้บริหารในองค์กรนำไปปรับใช้บริหารจัดการหรือควบคุมการดำเนินงาน ของกิจการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการและให้ได้ประโยชน์สูงสุด ทว่ายังไม่ค่อยมีใครกล่าวถึงคำที่ สอดคล้องใกล้เคียงกับคำว่าสินทรัพย์ในตนเอง ซึ่งผลงานตีพิมพ์ที่มีการนิยามได้สอดคล้องต่อการนำไปใช้ อธิบายถึงสินทรัพย์ในตนเอง Bode and Muller (2013) อธิบายการสร้างคุณค่าที่มีความสัมพันธ์ต่อธุรกิจกับ ลูกค้า โดยมุ่งไปที่ การวิเคราะห์ 3 หน่วยย่อย ได้แก่ หน่วยที่ 1 สินทรัพย์ที่อยู่ในระดับบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับ สิ่งที่อยู่ภายในและถูกอบรมหล่อหลอมจนกลายเป็นทัศนคติด้านสมรรถนะ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการแลกเปลี่ยน ความสัมพันธ์ หน่วยที่ 2 ทรัพยากรที่ใช้ในการแลกเปลี่ยน หมายถึง ทรัพยากรที่ไหลเวียนอยู่ในตัวบุคคล

ดวงพร คงพิกุล และสุรชาติ สุชีวะ

ซึ่งประกอบไปด้วย ทรัพยากรที่ไม่มีตัวตน เช่น ข้อมูลข่าวสาร หรือ ทรัพยากรที่มีตัวตน เช่น เงิน และหน่วยที่ 3 คุณลักษณะของความสัมพันธ์ที่สมมติให้เป็นลักษณะทางโครงสร้างของสังคมและวัฒนธรรม ที่มีศักยภาพจนทำให้เกิดผลกระทบต่อการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ได้ ในมุมมองของ Bode and Muller (2013) สินทรัพย์ที่อยู่ในระดับบุคคล หมายถึง สิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลและถูกอบรมหล่อหลอมจนกลายเป็นทัศนคติด้านสมรรถนะ และทรัพยากรที่ตัวบุคคลแต่ละคนมีซึ่งมีอิทธิพลต่อการนำไปใช้แลกเปลี่ยนสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น ส่งผลให้เกิดคุณลักษณะของความสัมพัทธ์ในรูปแบบต่างๆ ตามโครงสร้างของสังคมและวัฒนธรรม

ส่วน França and Ferreira (2016) นิยามความหมายของทรัพยากรว่าเป็นสินทรัพย์ สมรรถนะ กระบวนการขององค์กร ลักษณะเฉพาะขององค์กร ข้อมูลข่าวสาร และความรู้ สิ่งเหล่านี้ทั้งหมดเป็นขององค์กร และองค์กรเป็นผู้ควบคุม ทรัพยากรที่สำคัญขององค์กรจะกลายเป็นสิ่งที่มีค่าและถูกนำมาใช้งานเพื่อเพิ่มคุณค่าต่อไป และแบ่งทรัพยากรเป็น 2 รูปแบบ คือ ทรัพยากรที่มีตัวตนและทรัพยากรที่ไม่มีตัวตน พวกเขาเสนอว่าทรัพยากรที่ถูกนำไปใช้เพื่อความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร ส่วนมากเกี่ยวข้องกับทรัพยากรที่ไม่มีตัวตนเพราะสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่มีความซับซ้อนทางสังคม มีคุณค่า และยากต่อการลอกเลียนแบบ

จากการนำเสนอการนิยามสินทรัพย์ที่อยู่ในระดับบุคคลทั้งของ Bode and Muller (2013) และ França and Ferreira (2016) ในการวิจัยนี้จึงนิยาม สินทรัพย์ที่อยู่ในระดับบุคคล คือ สิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลผ่านกระบวนการอบรมหล่อหลอม สังคม จนกลายเป็นทัศนคติ สมรรถนะ และทรัพยากรที่ตัวบุคคลแต่ละคนมีไว้ในครอบครอง ซึ่งมีอิทธิพลต่อการนำไปใช้แลกเปลี่ยนสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น ส่งผลให้เกิดคุณลักษณะของความสัมพัทธ์ในรูปแบบต่างๆ ตามโครงสร้างของสังคมและวัฒนธรรม ส่วนประเภทของสินทรัพย์ที่อยู่ในระดับบุคคลประกอบไปด้วย ทรัพยากรที่มีตัวตนและทรัพยากรที่ไม่มีตัวตน

แนวคิดกระบวนการสร้างคุณค่า กรอบแนวคิดกระบวนการสร้างคุณค่า França and Ferreira (2016) นำเสนอแนวคิดการสร้างคุณค่าร่วมกัน โดยเน้นจากทรัพยากรและสมรรถนะที่ธุรกิจมีอยู่ในครอบครอง เพื่อปรับการดำเนินธุรกิจให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก มุ่งไปสู่ความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืน ส่วน Grönroos and Ravald (2011) นำเสนอกรอบแนวคิดกระบวนการสร้างคุณค่าที่เน้นการเกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ ได้แก่ ธุรกิจ ลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งต้องประสานการดำเนินธุรกิจร่วมกันอย่างบูรณาการ และทุกฝ่ายแสดงบทบาทเป็นทั้งผู้กระทำหรือดำเนินการธุรกิจ อีกทั้งเป็นผู้ประสานการดำเนินงานและติดตามเป้าหมายธุรกิจร่วมกันด้วย สอดคล้อง Vega-Vazquez, Revilla-Camacho and Cossío-Silva (2013) นำเสนอกรอบแนวคิดการสร้างควมมีส่วนร่วมของลูกค้าเพื่อให้เกิดการสร้างคุณค่าร่วมกันในธุรกิจบริการ โดยให้ลูกค้าเข้ามามีส่วนร่วมในการให้บริการ เพื่อให้บรรลุผลประโยชน์มากที่สุด ซึ่งสามารถนำไปสู่การสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยนี้ในส่วนของการจัดการให้บริการและปฏิสัมพันธ์ที่เกิดจากการให้บริการได้

ในขณะที่ Prahalad and Ramaswamy (2004a, 2004b) นำเสนอแนวคิดกระบวนการสร้างคุณค่า โดยเน้นที่การให้ความสำคัญกับการสร้างประสบการณ์ร่วมกันระหว่างธุรกิจและลูกค้าอย่างเจาะจงไปในระดับส่วนบุคคลเฉพาะราย และการสร้างปฏิสัมพันธ์เพื่อการสร้างคุณค่าร่วมกัน ระหว่างธุรกิจกับลูกค้า เพื่อให้เกิดการสร้างประสบการณ์ร่วมกัน ประกอบไปด้วย การสนทนา การเข้าถึง ความเสี่ยงและผลประโยชน์ และความโปร่งใส เป็นหัวใจของการสร้างคุณค่า คล้ายกันกับที่ Ngo and O' Cass (2010) นำเสนอแนวคิดที่ทำให้เห็นกลไกของกระบวนการสร้างคุณค่าจากการมุ่งกลยุทธ์ของธุรกิจ สมรรถนะของธุรกิจ และผลลัพธ์ด้านคุณค่า ที่ประกอบไปด้วยแนวคิดเรื่องคุณค่าในมุมมอง 3 ด้าน ได้แก่ การสร้างคุณค่าแก่ลูกค้า การนำเสนอคุณค่า และการใช้คุณค่า โดยแนวคิดการสร้างคุณค่าของธุรกิจเกิดขึ้นโดยเริ่มจากการพัฒนาโครงสร้างองค์กร และมีการพัฒนาและอบรมสมรรถนะด้านการสร้างคุณค่า ซึ่งต้องนำไปใช้อย่างทั่วถึงจนกลายเป็นวัฒนธรรมและพฤติกรรมของบุคลากร และเปิดโอกาสให้ลูกค้าใหม่ที่เกิดขึ้นมีการพัฒนาไปเรื่อยๆ จนทำให้เกิดผลลัพธ์ทางด้านคุณค่า Bowman and Ambrosini (2009) นำเสนอแนวคิดกระบวนการสร้างคุณค่าโดยพัฒนามาจากแนวคิดมุมมองทรัพยากรเป็นฐาน (Resource Base View) ที่มาจากรากฐานแนวคิดทฤษฎีสสมัยใหม่ (Neo-Classical) มาบางส่วนด้วย ซึ่งในการนำเสนอแนวคิดของพวกเขาก็ให้เห็นถึงกระบวนการสร้างคุณค่าที่มุ่งเน้นไปที่ปัจจัยนำเข้าด้านทรัพยากรมนุษย์และสินทรัพย์ และการซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ มาไว้ในครอบครอง แนวคิดของเหล่านักวิชาการดังกล่าวนำไปสู่การสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยนี้ในส่วนของจัดการให้บริการ ปฏิสัมพันธ์ที่เกิดจากการให้บริการและการสร้างพื้นที่แห่งการสร้างคุณค่าร่วมกันได้

แนวคิดผลลัพธ์ที่ได้จากการสร้างคุณค่า กรอบแนวคิดผลลัพธ์ที่ได้จากการสร้างคุณค่า França and Ferreira (2016) นำเสนอการสร้างความสำเร็จเปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืน เน้นที่ทำให้สมรรถนะมีความเป็นพลวัตและทรัพยากรที่จะทำให้เกิดสมรรถนะ เพราะทรัพยากรที่องค์กรหรือปัจเจกบุคคลครอบครองจะนำไปสู่การสร้างสมรรถนะได้ทั้งสิ้น เนื่องจากตามแนวคิดการจัดการ สมรรถนะด้านการดำเนินงานถือเป็นกิจกรรมประจำวันระดับสูง หรือการสั่งสมของกิจกรรมประจำวันที่กระทำอย่างต่อเนื่องเป็นเวลานานผสานกับระบบนำเข้า และการนำเสนอระบบการบริหารจัดการซึ่งเป็นชุดทางเลือกเพื่อตัดสินใจดำเนินงานสร้างผลผลิตออกมา ส่วนการธำรงรักษาคุณค่าให้คงอยู่ Bowman and Ambrosini (2009) นำเสนอการธำรงรักษาคุณค่าให้คงอยู่ที่ต้องพิจารณาให้ครอบคลุมถึงการนิยามคุณค่าต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้ชัดเจน ประกอบไปด้วย ลูกค้า คู่ค้า นักลงทุน ธุรกิจ และในส่วนของกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการครอบครองคุณค่า กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการธำรงรักษาคุณค่า และกิจกรรมที่ทำลายคุณค่า แนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้นจึงนำไปสู่การสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยในส่วนของผลลัพธ์ที่ได้จากการสร้างคุณค่าที่จะวิเคราะห์ ความอยู่รอดในแวดวงวิชาชีพ ความสัมพันธ์ที่ได้รับจากการสร้างคุณค่า การเพิ่มพูนของสินทรัพย์

ดวงพร คงพิกุล และสุทธาฉิมิ สุทธิวะ

ในตนเอง การบรรลุเป้าหมายการสร้างคุณค่า ความสมหวังในการสร้างคุณค่า และการชำระรักษาคุณค่าให้คงอยู่ของผู้ประกอบอาชีพครูโยคะอิสระในงานวิจัยนี้

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งนำกรอบแนวคิดมาออกแบบกระบวนการวิจัยในรูปแบบการศึกษาปรากฏการณ์ ร่วมกับการศึกษาวิจัยตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงชาติประณวรรณา เก็บข้อมูลส่วนใหญ่ด้วยการสัมภาษณ์ การสังเกตการณ์ และการสนทนากลุ่ม จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ ตีความ ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรง และสรุปผล ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย (Creswell, 2014, pp. 13-14; สุภางค์ จันทวานิช, 2557)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เก็บข้อมูลจากผู้เกี่ยวข้องในงานวิจัย จำนวน 4 กลุ่ม ได้แก่ ครูสอนโยคะอิสระ ผู้ประกอบการธุรกิจบริการสอนโยคะ ผู้ฝึกโยคะโยคะ และผู้เชี่ยวชาญทางวิชาการโยคะ เนื่องจากเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพและศึกษาเชิงปรากฏการณ์จึงสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญในแต่ละกลุ่มจนกว่าข้อมูลที่ได้รวบรวมมาถึงจุดอิ่มตัว (Creswell, 2014, p. 189) รวม 35 คน ประกอบด้วย ครูโยคะอิสระ จำนวน 18 คน ผู้ประกอบการธุรกิจบริการสอนโยคะ จำนวน 9 คน ผู้ฝึกโยคะโยคะ จำนวน 5 คน และผู้เชี่ยวชาญทางวิชาการโยคะ จำนวน 3 คน

การเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informant) สำหรับการวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) ด้วยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling และแบบลูกโซ่ (Snowball Sampling) เพื่อให้ได้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสินทรัพย์ในตนเองของครูโยคะอิสระครอบคลุมสิ่งที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา (สุมาลี ไชยสุภรากุล, 2558, หน้า 132-168) ประกอบด้วย ครูโยคะอิสระ ผู้ประกอบกิจการสอนโยคะ ผู้ฝึกโยคะ และผู้เชี่ยวชาญทางวิชาการโยคะ โดยมีเกณฑ์การเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญดังนี้

1. การเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อเก็บข้อมูลจากมุมมองครูโยคะอิสระ ซึ่งให้น้ำหนักของข้อมูลการวิจัยที่มาจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลกลุ่มนี้ร้อยละ 50 เนื่องจากเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญหลัก ซึ่งมีเกณฑ์การเลือกกลุ่มตัวอย่างดังนี้ 1) มีประสบการณ์ในการสอนโยคะ อย่างน้อย 1 ปีขึ้นไป เป็นที่รู้จักในกลุ่มผู้สอนและผู้ฝึกโยคะ 2) มีความรู้เรื่องโยคะ ผ่านการอบรมด้านการเป็นครูสอนโยคะ และอบรมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านการได้รับใบวุฒิบัตรหรือประกาศนียบัตร อย่างน้อย 1 หลักสูตร และมีชั่วโมงการสอนมาแล้วไม่ต่ำกว่า 200 ชั่วโมงขึ้นไป 3) มีความพร้อมและเต็มใจ และยินดีให้สัมภาษณ์

2. การเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อเก็บข้อมูลจากมุมมองเจ้าของกิจการสอนโยคะหรือผู้ประกอบการกิจการสอนโยคะ ซึ่งให้น้ำหนักของข้อมูลการวิจัยที่มาจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลกลุ่มนี้ร้อยละ 15 เนื่องจากเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญรองลงมาเกี่ยวกับการดำเนินกิจการให้บริการสอนโยคะและมีบทบาทในการพิจารณารับสมัครโยคะอิสระเข้าสอนในสถานให้บริการ ซึ่งกำหนดเกณฑ์การเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญดังนี้ 1) มีความเชี่ยวชาญในการดำเนินกิจการให้บริการสอนโยคะ เป็นเจ้าของกิจการหรือผู้บริหาร เปิดดำเนินการมาแล้ว อย่างน้อย 1 ปีขึ้นไป 2) มีความรู้เรื่องโยคะ 3) มีครูสอนโยคะอิสระเพียงพอต่อการให้บริการในกิจการ 4) มีความพร้อมและเต็มใจ และยินดีที่ให้สัมภาษณ์

3. การเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากมุมมองผู้ฝึกโยคะตามที่ตั้งสถานที่ต่างๆ ซึ่งให้น้ำหนักของข้อมูลการวิจัยที่มาจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลกลุ่มนี้ร้อยละ 15 เนื่องจากเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญรองลงมาเกี่ยวกับความต้องการ การตัดสินใจ ความพึงพอใจ และสิ่งที่คาดหวังจากการเรียนโยคะ ซึ่งมีผลต่อการพิจารณาเลือกครูที่จะสอนโยคะ โดยกำหนดเกณฑ์คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้ 1) ไม่จำกัดอายุ เพศ 2) เป็นผู้มีสติสัมปชัญญะดี 3) ฝึกโยคะสม่ำเสมออย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้งเป็นเวลานานกว่า 6 เดือนขึ้นไป 4) มีความพร้อมและเต็มใจ และยินดีที่ให้สัมภาษณ์

4. การเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากมุมมองผู้เชี่ยวชาญทางวิชาการโยคะ ซึ่งให้น้ำหนักของข้อมูลการวิจัยที่มาจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลกลุ่มนี้ร้อยละ 20 เนื่องจากเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญรองลงมาเกี่ยวกับศาสตร์โยคะและความถูกต้องของข้อมูลการวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบผลการวิจัย ลดความโน้มเอียงผลการวิจัย เพื่อให้ข้อมูลการวิจัยเชื่อถือได้ ตรวจสอบได้ และถูกต้องตามระเบียบวิธีการดำเนินการวิจัย อีกทั้งเพื่อความสมบูรณ์ในการสังเคราะห์การสร้างสรรค์วิทยานิพนธ์ของตนเองของครูโยคะอิสระ โดยกำหนดเกณฑ์การเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญดังนี้ 1) มีประสบการณ์ในการฝึกฝนและสอนโยคะ อย่างน้อย 10 ปีขึ้นไป และเป็นที่ยอมรับในกลุ่มผู้สอนและผู้ฝึกโยคะ 2) มีความรู้เรื่องโยคะในระดับเชี่ยวชาญ ผ่านการอบรมการเป็นครูสอนโยคะ และคอร์สอบรมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผ่านการได้รับใบวุฒิบัตรหรือประกาศนียบัตร อย่างน้อย 3 หลักสูตรขึ้นไป และมีชั่วโมงการสอนมาแล้วไม่ต่ำกว่า 1,000 ชั่วโมงขึ้นไป 3) มีความพร้อมและเต็มใจ และยินดีที่ให้สัมภาษณ์

การพัฒนาเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบบสังเกตอย่างมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม แบบบันทึกข้อมูลการสนทนากลุ่ม โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (Creswell, 2014, p. 190; สุภาภรณ์ จันทวานิช, 2557, หน้า 44-67; มาฆฤกษ์ ชูช่วย, 2557, หน้า 78-80) จากนั้นกำหนดหัวข้อประเด็นที่ต้องเก็บรวบรวมข้อมูล และสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขั้นตอนที่ 2 นำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้อาจารย์ที่

ดวงพร คงพิกุล และสุทธาฉิณี สุชีวะ

ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสม ขั้นตอนที่ 3 นำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยไปปรับปรุงแก้ไข ขั้นตอนที่ 4 นำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเข้าประเมินจริยธรรมการวิจัย ขั้นตอนที่ 5 นำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

การตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อถือได้ของการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้ดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อถือได้ของการวิจัยโดยการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษา ตามเกณฑ์การวัดความเที่ยงตรงภายใน ได้แก่ การวัดความเที่ยงตรงทางปรากฏการณ์ (Phenomenological validity) การวัดความเที่ยงตรงทางสภาพแวดล้อม (Ecological validity) การวัดความเที่ยงตรงทางปรากฏการณ์ทางพฤติกรรม (Contextual validity) ร่วมกับเกณฑ์การวัดความเที่ยงตรงภายนอก ตามกระบวนการตรวจสอบสามเส้าพิจารณาเปรียบเทียบจากข้อมูลที่ได้จากการรวบรวม กับวัตถุประสงค์การวิจัย กับแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลการสัมภาษณ์โดยการนำผลการถอดเทปสัมภาษณ์ส่งกลับไปให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตรวจสอบข้อมูลก่อนนำใช้อ้างอิงในงานวิจัย การให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบผลการวิจัย การใช้เวลาสังเกตในภาคสนามการวิจัยในช่วงระยะเวลายาวนานพอสมควร โดยการเก็บข้อมูลซ้ำจากสนามวิจัยหลายครั้ง และการให้บุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยและบุคคลภายนอกตรวจสอบผลการวิจัย ซึ่งดำเนินการตามแนวทางของ Creswell (2014, pp. 201-204) และสุภาพค์ จันทวานิช (2557, หน้า 176-177)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการเก็บข้อมูล ดำเนินการเก็บข้อมูล เริ่มตั้งแต่เดือน มกราคม พ.ศ. 2562 – กันยายน พ.ศ. 2563 โดยแบ่งการเก็บข้อมูล 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การเก็บข้อมูลด้วยการสังเกตอย่างมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม มุ่งเน้นเก็บข้อมูลจากภาคสนามเกี่ยวกับการให้บริการสอนโยคะและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับสอน โยคะจากสถานที่ต่างๆ ดังนี้ 1) การเข้าอบรมหลักสูตรคอร์สอบรมครูโยคะเพื่อการพัฒนาจิต 120 ชั่วโมง 2) การสนทนากับผู้ฝึกโยคะเป็นเวลานานและสัมภาษณ์ 1 คน ใช้ระยะเวลา 1 ชั่วโมง 3) การฝึกโยคะกับกลุ่มรักโยคะหลังรามา กรุงเทพมหานคร 4) การศึกษาวิถีโยคะในสวนศรีราชา จ. ชลบุรี 5) การใช้บริการสถานฝึกโยคะ ที่อาศรมชีวโกมารภัทร กรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 2 การเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก มุ่งเน้นการเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ครูโยคะอิสระ 18 คน เจ้าของสถานประกอบการให้บริการสอน โยคะ 9 แห่ง ผู้เชี่ยวชาญด้านโยคะ 3 คน และผู้ฝึกโยคะโยคะ 5 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 35 คน โดยดำเนินการทบทวน ติดต่อ และเข้าสัมภาษณ์

ส่วนที่ 3 การเก็บข้อมูลด้วยการจัดสนทนากลุ่มออนไลน์ 2 ครั้ง เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงของงานวิจัย นำเสนอผลการวิจัยอย่างไม่เป็นทางการ และรับข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้นำข้อมูลที่รวบรวมมาได้ดำเนินการวิเคราะห์และตีความผลการศึกษาดำเนินการตามแนวทางของ Creswell (2014, pp. 194-201) และสุภาวศ์ จันทวานิช (2556) หลังจากเก็บข้อมูล ถอดเทปการสัมภาษณ์ จัดบันทึกการสังเกต และบันทึกข้อมูลเป็นหมวดหมู่ในอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ นำข้อมูลทั้งหมดแยกแยะประเภท ใส่รหัสข้อมูล (Coding) แล้วตีความผลการศึกษา (Interpretation) โดยใช้โปรแกรมประมวลผลสำเร็จรูป จากนั้นนำข้อมูลที่ใส่รหัสเพื่อการอ้างอิง มาเรียบเรียงเขียนร่างผลการวิจัยตามกรอบแนวคิดการวิจัย เพื่อสรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ สามารถตอบคำถามตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ 2 ประเด็น ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาวิเคราะห์สันททรัพย์ในตนเองของครูโยคะอิสระ พบว่า ด้านทักษะความสามารถ ส่วนมากผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีทักษะโยคะพื้นฐานมาแล้วทุกคน รองลงมาโยคะบำบัด หรือโยคะวินยาสะโยคะ โยคะอื่นๆ (โยคะวิชาการ หยินโยคะ โยคะหน้าเด็ก) โยคะสมาธิ Power Yoga แอซทั้งกาโยคะเด็ก โยคะแนวจัดระเบียบร่างกาย และไอเซนการ์โยคะ

ด้านลักษณะนิสัยที่มีต่อตนเอง พบลักษณะนิสัยที่มีต่อตนเองจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ รักร่างกายและสุขภาพตัวเอง มีความเชื่อในสิ่งศักดิ์สิทธิ์ที่ตนเองเคารพศรัทธา ขยันและมีระเบียบวินัย มีความอดทน รักสันโดษ สามารถควบคุมตนเองได้ มีความเรียบง่ายในการใช้ชีวิต วางตัวสงบนิ่ง มีใจรักหลงใหล มุ่งมั่น จดจ่อ ผูกพันกับสิ่งที่ตนเองชอบในช่วงเวลานาน มีอิสระ เป็นตัวของตัวเอง มีความสามารถในการวางแผนชีวิตและอาชีพด้วยตนเอง ช่างสังเกต มีความสามารถในการวิเคราะห์ความรู้ที่ตนเองเชี่ยวชาญ มีความสามารถในการสังเคราะห์ความรู้ที่ตนเองเชี่ยวชาญได้ด้วยตนเอง มีความฉลาดในความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รักการพัฒนาตนเองตลอดเวลา

ด้านลักษณะนิสัยที่มีต่อคนอื่น พบลักษณะนิสัยที่มีต่อคนอื่นจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ มีความสุภาพนอบน้อม ไม่มีอัตตาในตนเอง (EGO) เอาใจใส่ความรู้สึกคนอื่น ชอบแบ่งปัน ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ไม่ยึดติดกับบุคคลและสถานที่ มีมนุษยสัมพันธ์ดี สามารถเข้าถึงการติดต่อได้ง่าย มีความสามารถในการสื่อสาร มีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น สามารถเป็นที่ปรึกษาได้ มีความตรงต่อเวลา มีจิตใจชอบช่วยเหลือผู้อื่น

ด้านสันททรัพย์ที่อยู่ในรูปของวัตถุ พบว่า สันททรัพย์ที่อยู่ในรูปของวัตถุที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความคิดเห็นว่าเป็นสิ่งจำเป็นต่อการประกอบอาชีพครูโยคะอิสระ ได้แก่ ร่างกาย ใบประกาศนียบัตร อุปกรณ์ที่ใช้ในการสร้างภาพลักษณ์ และทรัพย์สินส่วนตัว

ดวงพร คงพิกุล และสุรชาติ สุธิวะ

เครือข่ายความสัมพันธ์ พบว่า บุคคลรอบตัวสามารถเป็นเครือข่ายความสัมพันธ์ที่มีส่วนสนับสนุนผู้ให้ข้อมูลสำคัญสามารถเป็นครูโยคะอิสระได้ ซึ่งสามารถอยู่ในรูปความสัมพันธ์ของบุคคลในครอบครัว เพื่อนร่วมสถาบัน หรือเพื่อนใหม่ที่พบจากการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ

เป้าหมายในการสร้างคุณค่า พบว่า คือความตั้งใจหรือเป้าหมายต่อการเป็นครูโยคะอิสระ สามารถสรุปได้ 5 รูปแบบ ได้แก่ เรียนรู้วิชาชีพการสอนโยคะให้ชำนาญ รับงานสอนอิสระ มีสถานที่ให้บริการโยคะเป็นของตนเอง ทำงานร่วมกับเป็นครูโยคะอิสระ และปฏิบัติธรรม

ความคาดหวังในการสร้างคุณค่า พบว่า ความคาดหวังต่อการเป็นครูโยคะอิสระ แบ่งได้ 5 ประการ ได้แก่ คาดหวังให้ตนเองมีสุขภาพดีขึ้น คาดหวังให้คนเรียนมีสุขภาพดีระยะยาว คาดหวังให้คนเรียนสามารถฝึกโยคะได้ด้วยตนเอง คาดหวังให้คนเรียนสามารถนำไปสอนให้คนอื่นต่อได้ และคาดหวังให้คนเรียนเข้าถึงแก่นความรู้ของโยคะตามความเชื่อของตนเอง

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อสังเคราะห์กระบวนการสร้างคุณค่าสินทรัพย์ในตนเองของครูโยคะ พบว่า ด้านการจัดการการให้บริการ รูปแบบการให้บริการสอนโยคะสามารถจัดได้ในลักษณะการสอนตามกระบวนการฝึกโยคะรายครั้ง การจัดสอนในรูปแบบสัมมนาเชิงปฏิบัติการที่มีเนื้อหาการสอนเจาะจงเฉพาะเนื้อหาที่น่าสนใจ การสอนประจำในรูปแบบคอร์สระยะสั้น หรือคอร์สระยะยาว ทั้งนี้รูปแบบการให้บริการสอนสามารถจัดโดยผู้ประกอบการสถานที่ให้บริการ หรือครูโยคะอิสระ สถานที่ให้บริการสามารถพบได้ในหลายที่แตกต่างกัน เช่น สถานที่ให้บริการออกกำลังกาย สตูดิโอโยคะ บ้าน สถานที่ทำงานของหน่วยงาน รัฐบาล สถานที่ทำงานของหน่วยงานเอกชน หรือสวนสาธารณะ ซึ่งค่อนข้างไม่มีข้อจำกัดในเรื่องสถานที่ที่ใช้ในการสอน สามารถสอนได้ทั้งในห้อง หรือ สนามกลางแจ้ง โดยส่วนมากมักเป็นสถานที่ที่มีบรรยากาศสงบ ผ่อนคลาย อากาศถ่ายเทสะดวก เวลาให้บริการสอนโยคะส่วนมากเป็นเวลาเช้าและเวลาเย็นจนถึงค่ำ ซึ่งเป็นการให้บริการสอนโยคะแก่ผู้ที่สะดวกฝึกโยคะก่อนไปทำงานหรือหลังเลิกงาน ในขณะที่เวลาการสอนโยคะในช่วงสายหรือบ่ายเป็นช่วงเวลาที่กลุ่มผู้หญิงที่เป็นแม่บ้านเต็มเวลาหรือกลุ่มวัยเกษียณสะดวกมาฝึกโยคะ หรืออาจพบการฝึกโยคะตามเวลาที่ผู้ฝึกโยคะสะดวกซึ่งส่วนมากมักเป็นการสอนโยคะในชั้นเรียนส่วนตัวที่ผู้ฝึกโยคะกับผู้สอนตกลงเวลาเรียนร่วมกัน

ด้านการปฏิสัมพันธ์ระหว่างการให้บริการ พบว่า ผู้ประกอบการ ครูโยคะอิสระ และผู้ฝึกโยคะ ทั้งหมดต่างมีบทบาทในการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างการสอนโยคะตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตน มีบทบาทที่ต่างกันในแต่ละช่วงเวลาของการสอนขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในแต่ละครั้ง ซึ่งผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ไม่เหมือนกันในแต่ละครั้ง

การสร้างพื้นที่แห่งการสร้างคุณค่าร่วมกัน สามารถแบ่งได้เป็น พื้นที่จริงเป็นพื้นที่ที่มีลักษณะเป็นห้องเรียนที่อยู่ในสตูดิโอโยคะ ฟิตเนส หรือสถานประกอบการ หรือสวนสาธารณะ กับสถานที่เรียนเคลื่อนที่ ซึ่งสามารถใช้พื้นที่ชั่วคราวที่เปิดให้เช่าสำหรับการจัดกิจกรรมการสอนโยคะ หรือ การใช้ Co-sharing Space ส่วนพื้นที่สื่อเก่าเป็นพื้นที่เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับโยคะให้แก่ผู้สนใจ ผู้ฝึกโยคะ หรือผู้เกี่ยวข้องให้ได้รับความรู้ที่ถูกต้องตามหลักทฤษฎี แนวคิด ที่น่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้ทางวิชาการได้ ซึ่งสามารถพบได้ใน

รูปแบบ หนังสือ โปสเตอร์ แผ่นพับ โทรทัศน์ ซีดีรอม และพื้นที่เสมือนเป็นพื้นที่ที่ใช้ประโยชน์คุณประการของอินเทอร์เน็ตในการเชื่อมโยงอุปกรณ์สารสนเทศเป็นพื้นที่ช่วยในการสอน โยคะ การเผยแพร่โยคะ รวมถึงการประชาสัมพันธ์กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับโยคะ ที่อยู่ในรูปแบบของแพลตฟอร์มอันหลากหลาย เช่น เว็บไซต์ เฟซบุ๊ก ยูทูป แอปพลิเคชันในมือถือ พอดแคส ปัจจุบันสามารถพบการสอนโยคะที่เกิดจากการสร้างสรรค์พื้นที่แห่งการสร้างความคุ้มค่าได้อย่างบูรณาการ

ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการสร้างความคุ้มค่า พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความคิดเห็นว่า ได้รับผลลัพธ์จากการเป็นครูโยคะอิสระ ด้านการเพิ่มพูนสินทรัพย์ในตนเอง ได้รับผลลัพธ์ด้านเครือข่ายความสัมพันธ์แตกต่างกัน แบ่งได้เป็น 5 ประการ ได้แก่ การได้รับการเชิญ การได้รับความเคารพ การได้รับความเป็นกัลยาณมิตร และการได้รับความเป็นเพื่อน ส่วนการได้รับผลลัพธ์ด้านทรัพย์สินส่วนตัวจากการเป็นครูโยคะอิสระมีแตกต่างกัน แบ่งได้ 3 ประเภท ได้แก่ ด้านทรัพย์สินเป็นสิ่งที่ได้รับกลับคืนจากการเป็นครูโยคะอิสระซึ่งอยู่ในรูปแบบของเงิน อาหาร ผลไม้ ของกำนัล หรือการพาไปพักผ่อน โดยส่วนมากผู้ให้ข้อมูลสำคัญกล่าวถึงเงินค่าสอน โยคะของครูโยคะอิสระผันแปรกับจำนวนกลุ่มที่สอน หากรับงานสอนมากจะได้รับค่าสอนมากตาม ในขณะที่บางคนเห็นว่าเงินค่าตอบแทนที่ได้จากการสอนไม่ได้นำมาเป็นข้อสำคัญในการพิจารณารับงานสอน โดยส่วนหนึ่งเห็นว่า รับงานสอนโยคะได้อย่างอิสระเพราะคำนึงถึงความสุขในการทำงานเป็นที่ตั้ง นอกจากนี้ในด้านทรัพย์สินที่ได้รับจากการเป็นครูโยคะอิสระยังมีอยู่ในรูปแบบการตอบแทนอื่นที่ได้รับจากผู้ฝึกโยคะ หรือกลุ่มผู้ร่วมงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้ตนเองมีความรู้สึกถึงความคุ้มค่าที่ได้รับกลับคืนจากการสอน หรือนำพาความปลื้มใจ ความสุขทางใจ เช่น อาหาร ผลไม้ ของกำนัล หรือการพาไปพักผ่อน เป็นต้น

ด้านร่างกาย เป็นสิ่งที่ได้รับกลับคืนจากการเป็นครูโยคะ ซึ่งมาจากการตระหนักให้ความสำคัญแก่ร่างกายว่าเป็นสินทรัพย์ที่มีค่า โดยบางคนอาจเคยผ่านประสบการณ์ความเจ็บป่วยของร่างกายมาก่อน หรือเป็นเพราะเพื่อต้องการให้ตนเองสามารถใช้ชีวิตอย่างมีคุณค่าให้แก่ตนเอง คนที่รัก หรือสมาชิกในครอบครัว หรือผู้อื่นในสังคม จึงให้ความสำคัญต่อการใช้สุขภาพร่างกายที่แข็งแรง และเมื่อตนเองเป็นครูโยคะอิสระซึ่งต้องใช้ร่างกายในการฝึกฝนและสอน โยคะเป็นหลัก เมื่อผ่านไปช่วงระยะเวลาหนึ่ง สังเกตเห็นความเปลี่ยนแปลงในร่างกายของตนเอง เช่น ร่างกายแข็งแรง สุขภาพจิตดีขึ้น อาการเจ็บป่วยที่เคยเป็นบรรเทา ซึ่งสิ่งที่ได้รับกลับคืนมาจากการเป็นครูโยคะอิสระนี้สามารถนำไปแบ่งปันหรือสอนแก่ผู้อื่นต่อไป

ด้านจิตใจ เป็นสิ่งที่ได้รับกลับคืนมาจากการเป็นครูโยคะอิสระที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเห็นว่า เมื่อเป็นครูโยคะอิสระ ผ่านการฝึกฝน โยคะมาเป็นช่วงเวลาหนึ่ง ได้เห็นการเปลี่ยนแปลงและสิ่งที่ได้รับกลับคืนมา โดยสามารถสังเกตได้ด้วยตนเอง หรือการบอกกล่าวจากผู้อยู่รอบข้าง สะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นทางด้านจิตใจ เช่น บุคลิกภาพที่ดีขึ้น สงบนิ่งขึ้น สุขุมขึ้น สามารถจดจ่อกับสิ่งที่ตนเองกำลังทำ

ดวงพร คงพิกุล และสุรชาติ สุทธิวะ

อยู่ได้นานขึ้น มีสติมากขึ้น มีสมาธิขึ้น หรือสะท้อนมาจากความสุข การรู้สึกได้รับความเคารพ การรู้สึกถึงการมีคุณค่าในตนเอง ที่ได้รับกลับคืนมาจากการสอน โยคะ

ความอยู่รอดในวิชาชีพ พบว่า ไม่มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญรับงานสอน โยคะอิสระเพียงแห่งเดียว ส่วนมากรับงานสอน โยคะอิสระด้วยตนเองเป็นหลัก ไม่ได้สังกัดหน่วยงานใด และรับงานสอนโยคะอิสระมากกว่าหนึ่งแห่ง นอกจากนี้ บางคนประกอบอาชีพครูโยคะร่วมกับอาชีพอื่นด้วย ซึ่งเป็นอาชีพเดิมที่ทำมาอยู่ก่อนหน้าเป็นครูโยคะอิสระ หรืออาจเป็นอาชีพอื่นที่ทำเสริมเพื่อเพิ่มรายได้

การบรรลุผลในการสร้างคุณค่า พบว่า การบรรลุเป้าหมายในการเป็นครูโยคะอิสระของผู้ให้ข้อมูลสำคัญบางส่วนสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งใจหรือค่อนข้างมากเกินคาดหวังไว้ก่อนตัดสินใจเป็นครูโยคะอิสระ และในขณะที่บางส่วนเห็นว่า ตนเองกำลังพาตนเองไปสู่เป้าหมายที่คาดหวังหรือตั้งใจไว้ก่อนมาเป็นครูโยคะอิสระ ซึ่งค่อนข้างยากต่อการนิยามหรือตัดสินใจ เพราะต้องดูจากสิ่งที่ปัจจุบันกำลังดำเนินอยู่ และปลายทางในอนาคตซึ่งยังไม่เกิดขึ้นในตอนี้

ความสมหวังในการสร้างคุณค่า พบว่า ส่วนมากผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความคิดเห็นไปในทางเดียวกัน โดยเห็นว่า ตนเองมีความรู้สึกสมหวังในการตัดสินใจเป็นครูโยคะอิสระและผ่านการสอน อีกทั้งการรับงานอย่างอิสระ ไม่มีสังกัด มาช่วงเวลาหนึ่ง แม้พบปัญหาอุปสรรค โดยที่ในความความรู้สึกสมหวังในการสร้างคุณค่า ไม่สามารถวัดออกมาเปรียบเทียบได้ แต่สามารถให้คำอธิบายถึงความสมหวังจากการทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานออกมาได้

การธำรงรักษาคุณค่าให้คงอยู่ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีแนวคิดในการรักษาตนเองให้สามารถคงอยู่ในวิถีอาชีพการเป็นครูโยคะอิสระไว้แตกต่างกัน โดยสามารถจำแนกได้ 7 แนวทาง ได้แก่ แนวทางที่หนึ่ง การพัฒนาการฝึกส่วนตัวด้วยตนเอง มุ่งพัฒนาความรู้โยคะแบบเจาะจงตามที่ตนเองสนใจ และรักษาภาพลักษณ์ตนเองให้น่าเชื่อถือ แนวทางที่สอง การยึดมั่นหลักการดั้งเดิม และรักษาไว้ให้ตลอด พยายามไม่ปรับเปลี่ยน แนวทางที่สาม การพัฒนารูปแบบการฝึกโยคะให้เชี่ยวชาญ ยึดมั่นในองค์ความรู้ที่ได้รับการถ่ายทอด ปรับให้เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง และสร้างสรรค์รูปแบบการฝึกโยคะใหม่ แนวทางที่สี่ การพัฒนาตนเองให้มีความสามารถถ่ายทอดโยคะได้หลากหลาย ปรับตัวตามความต้องการของผู้ฝึกโยคะ แนวทางที่ห้า การสร้างกิจกรรมที่สร้างรายได้ใหม่ที่สามารถนำโยคะไปประยุกต์ร่วมได้ แนวทางที่หก การรวมกลุ่มกันเพื่อช่วยเหลือและรักษาความสัมพันธ์ และแนวทางที่เจ็ด การนำไปสู่การสร้างลิขสิทธิ์หรือจดสิทธิบัตรผลงานสอนโยคะอาสนะที่คิดค้นขึ้นใหม่

การอภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ สามารถอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ 2 ประเด็น ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาวิเคราะห์หัตถ์พินัยในตนเองของครูโยคะอิสระ การใช้แนวคิดทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยสามารถให้คำนิยามถึงการแลกเปลี่ยนเชิงความสัมพันธ์ได้อย่างใกล้เคียงที่สุดเพื่อการศึกษาครั้งนี้ โดยผลการวิจัยพบว่า หัตถ์พินัยในตนเองของครู

โยคะสามารถแบ่งได้เป็น 6 ประเภท ได้แก่ ลักษณะนิสัยที่มีต่อตนเอง ลักษณะนิสัยที่มีต่อคนอื่น ทรัพย์สินส่วนตัว เครือข่ายความสัมพันธ์ เป้าหมายในการสร้างคุณค่า และความคาดหวังในการสร้างคุณค่า สอดคล้องกับ Bode and Muller (2013) ที่เคยนิยามสินทรัพย์สินทรัพย์ที่อยู่ในระดับบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับสิ่งที่อยู่ภายในตัวตนของแต่ละบุคคลและถูกอบรมหล่อหลอมจนกลายเป็นทัศนคติด้านสมรรถนะ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์

Bode and Muller (2013) เสนอว่า สินทรัพย์ที่มีตัวตนและไม่มีตัวตนของมนุษย์นับว่ามี ความสำคัญอย่างมากต่อการนำไปใช้แลกเปลี่ยนความสัมพันธ์เพราะตามทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม มนุษย์จะครอบครองทรัพยากรที่พวกเขาต้องการตามความพึงพอใจและตามเป้าหมายของเขา ดังเห็นได้จาก ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการงานวิจัยนี้ สินทรัพย์ในตนเองของครูโยคะอิสระ ด้านลักษณะนิสัยที่มีต่อตนเอง ซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญส่วนหนึ่งอันเกิดจากการสั่งสมความรู้ทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติที่เกี่ยวกับโยคะ จากการฝึกฝน ปฏิบัติซ้ำ ในที่นี้ คือ การฝึกโยคะอาสนะ อย่างต่อเนื่องเป็นเวลานาน เพื่อให้เกิดทักษะที่จะนำไปสู่การเป็นครูโยคะ และการแสดงท่าโยคะอาสนะได้อย่างเชี่ยวชาญ อีกทั้งพฤติกรรมที่สอดคล้องกับการเป็นครูโยคะที่แสดงออกได้อัตโนมัติในระดับบุคคล

ส่วนผลการวิจัย สินทรัพย์ที่อยู่ในรูปของวัตถุ การศึกษานี้พบว่า สำหรับครูโยคะอิสระ สินทรัพย์ที่สำคัญสิ่งหนึ่งคือ ร่างกาย และใบประกอบวิชาชีพ ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการดำรงอยู่ในอาชีพนี้ และอุปกรณ์ที่ใช้ในการสร้างภาพลักษณ์ ได้แก่ เสื้อผ้า เสื้อโยคะ อุปกรณ์เทคโนโลยี มีส่วนสำคัญต่อการสร้างความน่าเชื่อถือต่อผู้ฝึกโยคะ ในขณะที่ ทรัพย์สินส่วนตัว ที่อยู่ในรูปของเงิน สังกาหิมทรัพย์ และอสังหาหิมทรัพย์ มีส่วนในการเป็นสิ่งสนับสนุนด้านการอบรมวิชาชีพ และการสร้างความเติบโตในสาขาอาชีพครูโยคะอิสระ ตามความต้องการหรือเป้าหมายของตนเอง สอดคล้องกับ Bode and Muller (2013) กล่าวถึง เงิน สินค้า และบริการ สามารถเป็นทรัพยากรที่ใช้ในการแลกเปลี่ยนได้ กับ Franca and Ferreira (2016) ที่เห็นว่าสิ่งเหล่านี้เป็นทรัพยากรที่มีตัวตน หากมีไว้ในครอบครองและควบคุมได้ จะกลายเป็นสิ่งที่มีค่าและถูกนำมาใช้งานเพื่อเพิ่มคุณค่าต่อไป อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยครั้งนี้แตกต่างจากผลงานวิจัยก่อนหน้าซึ่งไม่ค่อยนิยามร่างกายเป็นส่วนหนึ่งของสินทรัพย์ที่มีค่าและสามารถนำไปใช้ในการแลกเปลี่ยนหรือสร้างคุณค่าเท่าใดนัก

ในด้านเครือข่ายความสัมพันธ์ จากผลการวิจัยนี้ พบว่า บุคคลรอบตัวสามารถเป็นเครือข่ายความสัมพันธ์มีส่วนสนับสนุนในชีวิตด้านอาชีพ จึงเสมือนเป็นสินทรัพย์ประเภทหนึ่ง เพราะสามารถนำไปสู่การสร้างความสัมพันธ์และความผูกพัน สอดคล้องที่ Bode and Muller (2013) นิยามลักษณะของสินทรัพย์นี้ เมื่อถูกนำไปใช้ในการแลกเปลี่ยนจะทำให้เกิดรูปแบบความสัมพันธ์ ระดับการมีส่วนร่วมในความสัมพันธ์ ระดับการแสดงออกที่เป็นรูปธรรม และขอบเขตของเวลาที่คงอยู่ในความสัมพันธ์ที่แตกต่างกัน

ในด้านความคาดหวังในการสร้างคุณค่า และด้านเป้าหมายในการสร้างคุณค่า จากผลการศึกษานี้ พบว่า ความคาดหวังในการสร้างคุณค่าเป็นความปรารถนาที่จะส่งมอบความรู้หรือความดีงามให้แก่ผู้อื่น และแก่สังคม สอดคล้องกับที่ Bode and Muller (2013) อธิบายถึงความคาดหวังระดับบุคคล (Individual Expectations) มีความสำคัญต่อการสร้างคุณค่าของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพราะระบุให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะอยู่ในความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นจากการสร้างคุณค่า เพราะหากบุคคลคาดหวังว่าจะจบความสัมพันธ์ เขาจะลดความพยายามที่จะรักษาความสัมพันธ์นั้นลง บุคคลที่มีความคาดหวังในทางบวกจะสนับสนุนการสร้างคุณค่าให้คงอยู่สม่ำเสมอ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อสังเคราะห์กระบวนการสร้างคุณค่าสินทรัพย์ในตนเองของครูโยคะ จากผลการวิจัย กระบวนการสร้างคุณค่า ประกอบไปด้วย การจัดการการให้บริการ การสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการสร้างพื้นที่แห่งการสร้างคุณค่าร่วมกัน มีความสัมพันธ์ต่อกันเสมือนเป็นฟันเฟืองช่วยขับเคลื่อนส่งเสริมการสร้างคุณค่าในตนเองในระดับปัจเจกบุคคลของผู้ประกอบอิสระ โดย Prahalad and Ramaswamy (2004 a) เสนอว่า กระบวนการสร้างคุณค่าเป็นการสร้างคุณค่าที่ทั้งธุรกิจ ลูกค้า และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถเข้ามาส่วนร่วมในการสร้างคุณค่าของผลิตภัณฑ์และบริการ เพื่อให้ทุกฝ่ายได้รับผลประโยชน์และความพึงพอใจร่วมกันมากที่สุด การสร้างคุณค่าร่วมกันจะเกิดขึ้นได้เมื่ออยู่ในบรรยากาศแห่งการสร้างประสบการณ์ร่วมกันของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในธุรกิจ

ผลการวิจัยทำให้เห็นรูปแบบการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วมในการสร้างคุณค่าของการให้บริการที่มาจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของการให้บริการสอนโยคะเด่นชัดซึ่งมาจากจุดเริ่มต้นของการนำเสนอและสนองคุณค่าเพื่อสุขภาพกายและจิตที่ดีต่อกันและกัน เมื่อต่างฝ่ายต่างได้รับผลประโยชน์ กลับคืนตามต้องการและมีสัมพันธ์ทางบวกต่อกันอย่างเหนียวแน่น จึงเกิดการพึ่งพาอาศัยกันและการพัฒนาการแลกเปลี่ยนทรัพยากรต่อกันอย่างสร้างสรรค์และอิสระตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป สอดคล้องกับ Vargo et al. (2008) นำเสนอการให้ความหมายของการสร้างคุณค่าร่วมกันจากฐานแนวคิดด้านการบริการ (S-D Logic) เพิ่มเติมว่า การสร้างคุณค่าร่วมกันในธุรกิจบริการมีที่มาจากความจำเป็นต้องพึ่งพาทรัพยากรของผู้อื่นเพื่อความอยู่รอด จึงทำให้เกิดการขับเคลื่อนการแลกเปลี่ยนการบริการ และการรวมทรัพยากรร่วมกันระหว่างธุรกิจขึ้น ตามพื้นฐานการแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจ เพื่อช่วยพัฒนาคุณค่าของธุรกิจหรือเพื่อความอยู่รอด และสามารถปรับตัวได้ตามสภาพแวดล้อมในตลาดที่เปลี่ยนไป โดยไม่จำกัดรูปแบบการแลกเปลี่ยนคุณค่าและระบบธุรกิจที่มาจับคู่แลกเปลี่ยน เพื่อร่วมกันสร้างคุณค่าไปด้วยกัน สอดคล้องกับการนิยาม Value co-creation ของ Saarijärvi, Kannan and Kuusela (2013) ที่นำเสนอแนวคิดการสร้างคุณค่าร่วมกัน โดยพยายามที่จะทำให้ความหมายของการสร้างคุณค่าชัดเจนขึ้น และสามารถนำไปใช้ในทางการปฏิบัติเพื่อพัฒนาธุรกิจ ในรูปแบบ B2B หรือ B2C หรือ C2B หรือ C2C เป็นต้น

ในขณะที่การสร้างพื้นที่แห่งการสร้างคุณค่าร่วมกัน จากผลการวิจัยพบว่าพื้นที่แห่งการสร้างคุณค่าร่วมกัน สามารถแบ่งได้เป็น พื้นที่จริง พื้นที่สื่อเก่า และพื้นที่เสมือน โดยครูโยคะอิสระ ผู้ประกอบการและผู้ฝึกโยคะ ต่างมีบทบาทสนับสนุนทำให้เกิดพื้นที่แห่งการสร้างคุณค่าร่วมกันได้ทุกฝ่ายซึ่งเกิดจากความ

ตั้งใจให้เกิดพื้นที่ที่ใช้สอน โยคะหรือเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับ โยคะให้ทุกคนสามารถเข้าถึง โยคะให้ได้มากที่สุดตามบทบาทและความสามารถของตน และต้องมีส่วนร่วมในการธำรงรักษาคุณค่าขององค์ความรู้ โยคะไว้ให้ได้มากที่สุด และสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมของโลกตามยุคสมัยด้วย สอดคล้องตามที่ Prahalad and Ramaswamy (2004a, 2004b) กล่าวถึงองค์ความรู้ใหม่เข้ามา มีบทบาทในด้านการแจ้งข้อมูลข่าวสาร การติดต่อสื่อสาร การกระจายอำนาจ และการสร้างแรงจูงใจ ซึ่งองค์ความรู้เหล่านี้มีบทบาททำให้การดำเนินธุรกิจบริการไม่ต้องทำในพื้นที่แห่งการแลกเปลี่ยนหรือตลาดเสมอไป ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างรูปแบบการให้บริการอย่างใกล้ชิดยิ่งขึ้น

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการบรรลุผลในการสร้างคุณค่า และความสมหวังในการสร้างคุณค่า ซึ่งเชื่อมโยงกับเป้าหมายในการสร้างคุณค่า และความคาดหวังในการสร้างคุณค่า ซึ่งผลการวิจัยที่เกี่ยวกับการพิจารณาผลลัพธ์ที่ได้จากการสร้างคุณค่าในประเด็นที่เกี่ยวกับการบรรลุผลและความสมหวังในการสร้างคุณค่านิยามให้ชัดเจนค่อนข้างยาก และหากประเมินจะสามารถประเมินในทางบวกหรือลบ สอดคล้องกับที่ França and Ferreira (2016) Barney (1991a, 1995b) และ Bowman and Ambrosini (2009) นิยาม ผลลัพธ์ที่เกิดจากการสร้างคุณค่า หมายถึง ผลลัพธ์ที่อาจเกิดขึ้นจากการสร้างคุณค่าทั้งในทางบวกและทางลบ

นอกจากนี้ การพิจารณาถึงผลลัพธ์ที่ได้จากการสร้างคุณค่า ด้านทรัพย์สิน ร่างกาย และจิตใจ เป็นการพิจารณาถึงสิ่งที่มีไว้ครอบครองหลังผ่านกระบวนการสร้างคุณค่า ทั้งในด้านทรัพย์สินตามที่กล่าวไว้ข้างต้น และ ด้านร่างกายเป็นสิ่งที่ได้รับกลับคืนจากการเป็นครูโยคะ จากการตระหนักถึงความสำคัญแก่ร่างกายว่าเป็นสินทรัพย์ที่มีค่า สิ่งที่ได้รับกลับคืนมาเหล่านี้เป็นการลงทุนทั้งร่างกาย แรงใจ และทรัพย์สิน ซึ่งใช้เวลานานกว่าจะเกิดผลที่สามารถอธิบายให้เข้าใจได้ สอดคล้องกับที่ Bowman and Ambrosini (2009) กล่าวถึงกิจกรรมการสร้างแหล่งสะสมทุนซึ่งครอบคลุมไปถึงการจัดการคุณค่าในอนาคต ที่มีต้นทุนการแสวงหาคุณค่ามาครอบครองในวันนี้เพื่อผลประโยชน์ที่ไม่อาจคาดเดาได้ในอนาคต เหมือนกับการที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญหลายคนตั้งสมมติฐาน ทักษะ ประสบการณ์ จนเป็นลักษณะนิสัยที่มีต่อตนเองและลักษณะนิสัยที่มีต่อคนอื่น และนำมาใช้สร้างคุณค่า โดยที่กิจกรรมเหล่านี้อาจนำไปสู่การลดลงของคุณค่าที่เกิดจากกระบวนการแลกเปลี่ยน หรืออาจช่วยรักษาและขยายคุณค่าในอนาคตได้

ผลการวิเคราะห์ ความอยู่รอดในวิชาชีพ กับ การธำรงรักษาคุณค่าอย่างยั่งยืน จากการที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญบางส่วนที่ใช้แนวทางการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนรู้จักรอบตัวด้วยการอบรม โยคะหรือเข้ากลุ่มสร้างความสัมพันธ์ใหม่ทั้งสอน โยคะหรือร่วมกิจกรรมอื่นนอกจากโยคะผ่านทาง การพบปะสังสรรค์ หรือ การนำเสนอตนเองทางสื่อสังคมออนไลน์ ด้วยการเสนอภาพพัฒนาการฝึก โยคะหรือการนำเสนอสาระเกี่ยวกับโยคะและการใช้ชีวิตประจำวัน ทำให้เกิดความสัมพันธ์แน่นแฟ้นกับเครือข่ายความสัมพันธ์ กับการที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญบางส่วนเลือกที่จะเป็นครูโยคะในวิถีของตนเองด้วยการยึดมั่นการสอน โยคะในรูปแบบ

ดวงพร คงพิกุล และสุธาฉิณี สุหิวัะ

ใครรูปแบบหนึ่งเท่านั้น ซึ่งด้วยประสบการณ์และเวลาที่คงอยู่ในอาชีพได้ยาวนานจากผลการวิจัยนี้ สะท้อนให้เห็น ข้อควรพิจารณาถึงผลลัพธ์การธำรงรักษาคุณค่าอย่างยั่งยืนเพิ่มเติมจากที่ França and Ferreira (2016) เคยศึกษาไว้ 2 ประการ ได้แก่ การสร้างความสัมพันธ์กับเครือข่ายความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้น และการยึดมั่นในจุดยืนที่มีต่อการนำเสนอความรู้และทักษะความเชี่ยวชาญของตนเอง ที่อาจเป็นปัจจัยทำให้อยู่รอดในวิชาชีพและสามารถธำรงรักษาคุณค่าอย่างยั่งยืนสอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ผลการวิจัยนี้พบปัญหาอุปสรรคที่พบจากการประกอบอาชีพครู โยคะอิสระที่นำไปสู่การนำเสนอข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์ต่อครู โยคะอิสระและผู้เกี่ยวข้อง 4 ประเด็น ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาการถ่ายทอดโยคะเพื่อนำไปสู่การสร้างมาตรฐานทางวิชาชีพครู โยคะอิสระ ควรเน้นแนวทางการพัฒนา 5 ประการ ได้แก่ ประการที่หนึ่ง การส่งเสริมให้ตระหนักถึงความเชื่อมโยงสายสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน การสนับสนุนการเป็นพันธมิตรกันของกลุ่มผู้ถ่ายทอดโยคะ และการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการร่วมมือกันเพื่อความคงอยู่ในสายอาชีพร่วมกัน ประการที่สอง การส่งเสริมให้ตระหนักถึงการเผยแพร่โยคะทางสื่อใหม่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง เพื่อไม่ให้เกิดการเผยแพร่โยคะในทางบิดเบือนหรือลดทอนคุณค่าการฝึกโยคะ ประการที่สาม การพัฒนาทักษะการสอนโยคะเชี่ยวชาญเป็นเอกลักษณ์ของตัวเอง ร่วมกับการฝึกทักษะในตนเองให้มีความหลากหลาย เพื่อให้สามารถปรับตัวและดำรงอยู่ในเส้นทางอาชีพครู โยคะอิสระได้ยาวนานและมั่นคง สอดคล้องกับยุคสมัยที่เปลี่ยนไป ประการที่สี่ การพัฒนาความรู้สำหรับป้องกันไม่ให้ผู้ฝึกโยคะบาดเจ็บทั้งทางกายและจิตใจจากการฝึกโยคะ โดยเฉพาะความรู้เกี่ยวกับการปฐมพยาบาลเบื้องต้นและความรู้เกี่ยวกับกายวิภาคศาสตร์ สืบเนื่องจากการฝึกโยคะอาสนะในบางท่าทาง อาจก่อให้เกิดอันตรายแก่ผู้ฝึกหากผู้สอนไม่มีความเชี่ยวชาญและมีความรู้ไม่เพียงพอ ซึ่งอาจทำให้เกิดการบาดเจ็บหรืออันตรายถึงขั้นชีวิตได้ ประการที่ห้า การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับจริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้ประกอบอาชีพครู สืบเนื่องจากการที่ผู้ที่ผันตัวเป็นครู โยคะอิสระมาจากผู้เคยมีประสบการณ์หลากหลายอาชีพและอาจไม่เกี่ยวข้องกับอาชีพครูมาก่อน เพื่อให้การถ่ายทอดโยคะเกิดการส่งมอบองค์ความรู้และคุณค่าที่แท้จริงแก่ผู้ฝึกได้ จึงควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาจริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้ประกอบอาชีพครู สอดคล้องกับบริบทของสังคมไทย หรือประยุกต์ตามแนวทางการอบรมครูโยคะของสาธารณรัฐอินเดียซึ่งเป็นแหล่งต้นกำเนิดโยคะ

2. ด้านการพัฒนาการดำรงชีพของครู โยคะอิสระ การพัฒนาการดำรงชีพของครู โยคะอิสระควรเน้น 2 ประการ ได้แก่ ประการที่หนึ่ง การส่งเสริมให้ผู้ต้องการเป็นครู โยคะอิสระมีการวางแผนเป้าหมายและเส้นทางอาชีพของตัวเองทั้งระยะสั้นและระยะยาวซึ่งเป็นการเน้นการวางแผน สำรวจความต้องการ และจัดการด้านชีวิตส่วนตัว ประการที่สอง การสนับสนุนการสร้างสถาบันเครือข่ายทางอาชีพครู โยคะอิสระ ซึ่งสามารถรวมกลุ่มจัดตั้งเป็นองค์การ มูลนิธิ หรือสมาคม เพื่อสร้างความร่วมมือการสอนโยคะตาม

ความเชี่ยวชาญ สนับสนุนหรือช่วยเหลือด้านเครือข่ายวิชาชีพซึ่งกันและกัน ซึ่งเมื่อเกิดการรวมกลุ่มอย่างเข้มแข็งจะนำไปสู่การจัดตั้งสมาคมวิชาชีพครูโยคะอิสระเพื่อนำเสนอนโยบายสร้างระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรมหรือได้รับความคุ้มครองทางอาชีพในระดับภาครัฐต่อไป

3. ด้านการพัฒนาความเข้าใจความรู้เรื่องโยคะแก่ผู้ฝึกโยคะ ควรเน้นการพัฒนา 2 ประการ ได้แก่ ประการที่หนึ่ง ควรให้ครูโยคะอิสระ เจ้าของกิจการให้บริการสอนโยคะ ผู้เชี่ยวชาญโยคะ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ร่วมกันสร้างความเข้าใจความรู้เรื่องโยคะแก่ผู้ฝึกโยคะขยายขอบเขตจากผลลัพธ์ของการฝึกโยคะด้านร่างกายไปสู่การนำผู้ฝึกโยคะไปเรียนรู้จักโยคะในมิติอื่นที่น่าสนใจ เช่น การนำไปสู่การสร้าง ความสงบด้านจิตใจ การนำไปสู่การสนับสนุนการพัฒนาศติ การฝึกสมาธิ หรือการสามารถนำไปสู่การประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ประการที่สอง ผู้ถ่ายทอดโยคะควรทำให้เกิดบรรยากาศในขณะถ่ายทอดโยคะ ที่ทำให้ผู้ฝึกโยคะสามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผย อิสระ ไม่ตัดสินความคิดเห็นของผู้ฝึกโยคะ และสร้างความตระหนักถึงสิทธิในร่างกายตนเองซึ่งเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานเพื่อป้องกันตนเองจาก ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการฝึกโยคะในระดับกลุ่มหรือระดับส่วนตัว

4. การพัฒนาองค์การธุรกิจสำหรับเจ้าของกิจการสอนโยคะ ควรเน้นการพัฒนาองค์การธุรกิจ ให้บริการสอนโยคะหรือธุรกิจบริการทางสุขภาพในอนาคต 4 ประการ ได้แก่ ประการที่หนึ่ง การสนับสนุน การเป็นพันธมิตรทางธุรกิจ โดยการร่วมกันสร้าง Ecosystem ขององค์การธุรกิจบริการทางด้านสุขภาพทั้งในระดับประเทศและระดับโลก ประการที่สอง การส่งเสริมความรู้ด้านการจัดการธุรกิจบริการแก่เจ้าของหรือ ผู้ประกอบการกิจการสอนโยคะเพื่อสร้างกิจการขนาดเล็กแต่มีศักยภาพการแข่งขันและการอยู่รอดทางธุรกิจ สูง ประการที่สาม การพัฒนาและส่งเสริมการจดทะเบียนสถานให้บริการสอนโยคะให้มีสภาพเป็นนิติบุคคล และส่งเสริมการเข้าร่วมกลุ่มหรือเป็นสมาชิกในองค์การภาครัฐที่สนับสนุนส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดเล็ก และประการที่สี่ การร่วมมือสร้างเครือข่ายจัดคอร์สอบรมครูโยคะแบบ บูรณาการหลายสถาบันร่วมกัน โดยการสร้างเครือข่ายพันธมิตรเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะแก่ครูโยคะ เพื่อลดการเปิดคอร์สอบรมครูโยคะที่หลากหลาย ใช้ทรัพยากรที่ต่างฝ่ายต่างมีจุดเด่นหรือเอกลักษณ์และความเชี่ยวชาญร่วมกัน พัฒนาหลักสูตรการอบรมผู้เป็นครูโยคะให้เป็นที่ไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อร่วมมือ สร้างแนวทางมาตรฐานวิชาชีพครูโยคะต่อไปในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ดวงพร คงพิกุล และสุธาฉิณี สุหิวะ

รายการอ้างอิง

- กัลย์รักษ์ นัยรักษ์เสรี. (2560). *Gig Economy: โลกยุคใหม่ของคนทำงาน*. วันที่ค้นข้อมูล 14 มีนาคม 2565, เข้าถึงได้จาก <https://www.scbeic.com/th/detail/product/4070>
- พิมพ์รัชัญญา ษ์องเสนาะ. (2561). *Gig Economy: ระบบเศรษฐกิจใหม่กับวิธีการทำงานของคนรุ่นใหม่ที่ไม่เหมือนเดิม*. สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. วันที่ค้นข้อมูล 14 มีนาคม 2565, เข้าถึงได้จาก <http://library2.parliament.go.th/ebook/content-issue/2561/hi2561-036.pdf>
- มาฆฤกษ์ ชูช่วย. (2557). *สมรรถนะผู้ประกอบการธุรกิจสปา เพื่อรองรับ AEC: กรณีศึกษา ตำบลอ่าวนาง อำเภอมือง จังหวัดกระบี่*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2557). *วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 22)*. กรุงเทพฯ: ด้านสุทธาการพิมพ์.
- สุมาลี ไชยสุกรากุล. (2558). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์*. นนทบุรี: มาตา.
- Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120.
- Barney, J. (1995). Looking Inside for Competitive Advantage. *Academy of Management Executive*, 9(4), 49-61.
- Bowman, C., & Ambrosini, V. (2010). How value is created, captured and destroyed. *European Business Review*, 22(5), 479-495.
- Bode, A., & Müller, K. (2013). Value-creating relationships: focusing on the human level. *Logis. Res*, 6, 231-243.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design : qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). California: SAGE Publications.
- Dahan, E. (2015). *The Rise of Yoga Influencers on Instagram*. Retrieved May 25, 2022, from <https://www.socialmediatoday.com/social-networks/ericdahan/2015-10-14/rise-yoga-influencers-instagram>
- França, A., & Ferreira, J. (2016). Resources and capabilities through the lens of value (co) creation: a literature review. *International Journal of innovation science*, 8(3), 230-253.
- Grönroos, C., & Ravald, A. (2011). Service as business logic: implications for value creation and marketing. *Journal of service management*, 22(1), 5-22.
- Kaur, H., & Bain, A. (2013). Understanding the concept of entrepreneur competency. *Journal of business management & social sciences research*, 2(11), 31-33.

CHAPTER 2

- Nation1099. (2018). *Key Takeaways from The Freelance Workforce Data Highlights from The Ultimate Guide to Gig Economy Data: Summary of Every Freelance Study we can find*. Retrieved Retrieved May 25, 2022, from <https://nation1099.com/gig-economy-data-freelancer-study/>
- Ngo, L, V., & O' Cass, A. (2010). Value creation architecture and engineering: A business model encompassing the firm - customer dyad. *European Business Review*, 22(5), 496-514.
- Prahalad, C. K., & Ramaswamy, V. (2004a). Co-creation experiences: the next practice in value creation. *Journal of Interactive Marketing*, 18(3), 5-14.
- Prahalad, C. K., & Ramaswamy, V. (2004b). Co-creating unique value with customers. *Strategy & Leadership*, 32(3), 4-9.
- Saarijärvi, H., Kannan, P. K., & Kuusela, H. (2013). Value co-creation: theoretical approaches and practical implications. *European Business Review*, 25(1), 6-19.
- Vargo, S, L., Maglio, P, P., & Akaka, M. A. (2008). On value and value co-creation: A service systems and service logic perspective. *European Management Journal*, 26, 145-152.
- Vega-Vazquez, M., Revilla-Camacho, M. A., & Cossío-Silva, F. J. (2013). The value co-creation process as a determinant of customer satisfaction. *Management Decision*, 51(10), 1945-1953.

คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการทหาร
พัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

**The Quality of Work Life of Non-Commissioned Officers: Case Study Armed
Forces Development Command, Royal Thai Armed Forces Headquarters**

กัลยา สูงสว่าง (Kullaya Soongswang)¹

ปิยากร หวังมหาพร (Piyakorn Whangmahaporn)²

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

Ph.D., Master Degree, Public Administration Program, Graduate College of Management, Sripatum University

²รองศาสตราจารย์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

Associate Professor, Graduate College of Management, Sripatum University

E-mail: annsoong1979@gmail.com¹, piyakorn.wh@spu.ac.th²

Received: 11 May 2021

Revised: 1 August 2021

Accepted: 16 September 2021

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน กรณีศึกษา หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย และ (2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวนจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ยศ/ ประสบการณ์ทำงาน อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ กรณีศึกษา หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือนายทหารประทวน หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาร์โรว์ ยามาเน่ จำนวน 180 นาย ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ประกอบด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและใช้การทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบทีและการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน กรณีศึกษา หน่วย

กัลยา สูงสว่าง และปิยากร หวังมหาพร

บัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก มีค่าเท่ากับ 3.98 โดยปัจจัยลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และเมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวนจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่อง ระดับการศึกษาและรายได้สามารถอธิบายความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, นายทหารประทวน, หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา

Abstract

The purpose of this research is to (1) study the quality of work life of non-commissioned officers, a case study of Armed Forces Development Command, Royal Thai Armed Forces Head Quarter and (2) compare the quality of work life of non-commissioned officers based on personal factors consisting of the rank/work experience, age, education level, marital status, and income, a case study of Armed Forces Development Command, Royal Thai Armed Forces Head Quarter. The population consist of 180 non-commissioned officers from Armed Forces Development Command, Royal Thai Armed Forces Head Quarter determined by Taro Yamane's formula, selected with the convenience sampling method. The data is analyzed by statistical software with the frequency, percentage, average, and standard deviation parameters. The hypothesis is verified with the t-test, One Way ANOVA factor comparison methods. The result reveals that the quality of work life of non-commissioned officers, a case study of Armed Forces Development Command, Royal Thai Armed Forces Head Quarter has a high average rate at 3.98 where the social relevance factor has the highest average score. In addition, the comparison between the personal factors reveals that the education level and income factors can explain the differences in the quality of work life with a statistically significant value at .05.

Keywords: Quality of Work Life, Non-Commissioned Officers, Armed Forces Development Command

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในกระบวนการบริหารงาน นำไปสู่การพัฒนาประเทศ เพราะมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้านอื่นๆ และเป็นผู้บริหารงานให้สำเร็จสูงสุดตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นองค์กรใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพจะมีสมรรถนะในการทำงานที่ดี อันเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรได้ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ได้จัดทำบนพื้นฐานของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (ราชกิจจานุเบกษา, 2561) ซึ่งเป็นแผนแม่บท

หลักของการพัฒนาประเทศ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ตามยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนา ศักยภาพทุนมนุษย์ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาแบบองค์รวมที่ยึดคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา และได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาที่สำคัญ คือ การพัฒนาคนให้มีคุณธรรมนำความรู้ เกิดภูมิคุ้มกัน เริ่มตั้งแต่ วัยเด็กให้มีความรู้พื้นฐานที่เข้มแข็ง มีทักษะชีวิต พัฒนาสมรรถนะ ทักษะของกำลังแรงงานให้สอดคล้องกับ ความต้องการ พร้อมก้าวสู่โลกของการทำงานและการแข่งขันอย่างมีคุณภาพ สร้างและพัฒนากำลังคนที่เป็น เลิศโดยเฉพาะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและองค์ความรู้ ส่งเสริมให้คนไทยเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิต จัดการองค์ความรู้ทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่นและองค์ความรู้สมัยใหม่ตั้งแต่ระดับชุมชนถึงประเทศ สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา เป็นหน่วยงานในสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ภายใต้ กระทรวงกลาโหม เป็นหน่วยทหารที่ตั้งขึ้นมาเพื่อต่อต้านการแผ่อิทธิพลของลัทธิคอมมิวนิสต์ รวมทั้ง แก้ปัญหาความยากจนของประชาชนให้หมดสิ้นไป (นเรศน์ วงศ์สุวรรณ, 2563) หน่วยบัญชาการทหาร พัฒนามีภารกิจในการดำเนินงานพัฒนาช่วยเหลือประชาชนในท้องถิ่นทุรกันดารให้สอดคล้องกับ สถานการณ์ของประเทศ เพื่อให้ประชาชนมีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น สามารถพึ่งพาตนเองได้และนำไปสู่การ พัฒนาศักยภาพของตนเอง ครอบครัว ชุมชน และสังคมต่อไป จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่หน่วยบัญชาการทหาร พัฒนาจะต้องมีกำลังพลที่มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน จึงจะนำไปสู่การบริหารงานเพื่อการป้องกัน ประเทศที่ได้รับผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายขององค์การอย่างแท้จริง (กองบัญชาการกองทัพไทย, 2563) ปัจจัยที่ สำคัญที่สุดของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา คือ ปัจจัยด้านคนหรือกำลังพล ซึ่งจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ เข้าใจภารกิจ หน้าที่ของตนและองค์การ มีสมรรถนะสูง และมีความรับผิดชอบ จึงจะสามารถ ทำให้บรรลุภารกิจของหน่วยงานได้ โดยสิ่งที่สนับสนุนให้กำลังพลสามารถปฏิบัติงานให้ได้รับผลสัมฤทธิ์ สูงสุดตามเป้าหมายขององค์การได้นั้น คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล ซึ่งหน่วยบัญชาการทหาร พัฒนาได้ให้ความสำคัญ โดยได้ดำเนินการตามวิสัยทัศน์ของกองบัญชาการกองทัพไทยด้านกำลังพล คือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพลให้สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี มีขวัญกำลังใจที่ดี อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติการกิจ ในการป้องกันประเทศและพัฒนาประเทศให้ เจริญก้าวหน้าได้อย่างมั่นคงและถาวรในที่สุด

ปัญหาที่พบจากการสังเกตของผู้วิจัย พบว่า กำลังพลของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ในส่วน ของนายทหารประทวน ซึ่งเป็นกำลังพลที่เปรียบเสมือนหัวหน้าที่ขับเคลื่อนการทำงานของหน่วย บัญชาการทหารพัฒนา โดยส่วนใหญ่จะเกิดจากปัญหาในเรื่องของความเครียดและความเหนื่อยล้าจากการ ทำงาน ไร้ศักยภาพ ใช้เงิน การพักผ่อนที่ไม่เพียงพอ การทำงานต่างถิ่น การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ ปัญหาในเรื่องของสภาพจิตใจจากการห่างจากครอบครัว รายได้ที่ไม่เพียงพอต่อความต้องการ การหย่าร้าง เนื่องจากความห่างเหิน ความกดดันของสังคมทหารในการใช้เวลาอยู่ร่วมกันเป็นจำนวนมาก รวมถึงปัญหา ความกดดันในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาที่ใช้วิธีการลงโทษแบบทหาร ทำให้กำลังพลนายทหารประทวน

กัลยา สูงสว่าง และปิยากร หวังมหาพร

ส่วนใหญ่เกิดภาวะความเครียด ส่งผลให้กำลังพลบางส่วนไม่มีความภูมิใจในหน่วยงาน เหนื่อยหน่ายในการทำงาน และทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ (จารุกฤษณ์ เรื่องสุวรรณ, 2554) ดังนั้นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้กำลังพลมีกำลังใจและมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติภารกิจ รวมทั้งเป็นการพัฒนาหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้นด้วย

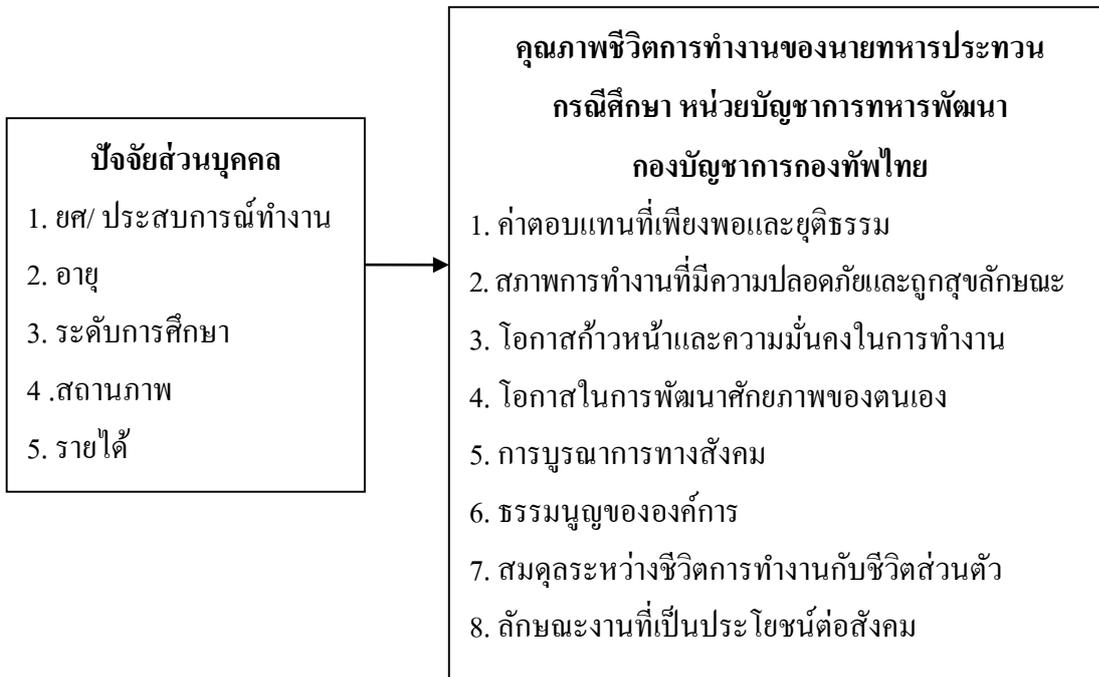
จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นข้าราชการทหาร จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน โดยใช้กรณีศึกษา หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ผู้วิจัยต้องการศึกษาว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวนที่ทำงานอยู่ในหน่วยบัญชาการทหารพัฒนานั้น เป็นอย่างไร มีปัจจัยใดบ้างที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน รวมถึงต้องการศึกษาถึงแนวทางที่จะสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยข้อค้นพบจากการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร และนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ผลของการป้องกันประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน กรณีศึกษา หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวนจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ยศ/ ประสบการณ์ทำงาน อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ กรณีศึกษา หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

กรอบแนวคิดการทำวิจัย

สำหรับกรอบแนวคิดในการวิจัย ผู้วิจัยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1973) มาประยุกต์ใช้กับงานวิจัยเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานกับปัจจัยส่วนบุคคล ของนายทหารประทวน ประกอบด้วย ยศ/ ประสบการณ์ทำงาน อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ กรณีศึกษา หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย แตกต่างกันตาม ชั้นยศ/ ภาวะสภการณ์การทำงาน อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน

Huse and Cummings (1985) อธิบายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้ถูกนำมาใช้ครั้งแรกในปลายทศวรรษที่ 1960 เพื่อเน้นให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่ย่ำแย่ในขณะนั้น โดยหลังจาก 15 ปี ที่แนวคิดนี้ได้รับการเผยแพร่ มีผู้ให้คำนิยามและนำไปใช้อย่างแพร่หลาย จนทำให้ความหมายและแนวคิดได้รับการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมาก ปัจจุบันคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การบรรลุเป้าหมายสมปรารถนาของพนักงาน และประสิทธิผลขององค์กร ในเวลาเดียวกัน ในมิตินี้ คุณภาพชีวิตการทำงานจึงมักถูกนำไปใช้ร่วมกันกับผลิตภาพ แต่คุณภาพชีวิตการทำงานครอบคลุมถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสำคัญๆ ด้วย

นักวิชาการที่กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่สำคัญ คือ Walton (1973) โดยกล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาถึงคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล คือสภาพตัวบุคคลและสังคม ในเรื่องของสังคม คือปัจจัยในองค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งมีเกณฑ์ชี้วัดทั้งหมด 8 ด้านคือ

กัลยา สูงสว่าง และปิยากร หวังมหาพร

ด้านที่ 1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง รายได้ที่พนักงานแต่ละคนได้รับเป็นค่าตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งอาจเรียกได้ว่าค่าจ้างซึ่งรวมถึง เงินเดือน ส่วนแบ่งรายได้จากการขาย เบี้ยขยัน โบนัส เบี้ยเลี้ยงและสวัสดิการเป็นต้น ซึ่งเพียงพอ และเป็นธรรมเมื่อเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

ด้านที่ 2 สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safety and Health Conditions) หมายถึง การจัดการสภาพแวดล้อมต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานของพนักงาน และคำนึงถึงความปลอดภัยของพนักงาน องค์กรต้องกำหนดมาตรฐานของสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย เพื่อให้พนักงานรู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยแต่อย่างไร

ด้านที่ 3 โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Future Opportunity for Continued Growth and Security) หมายถึง การที่พนักงานมีความมั่นคงในตำแหน่งงานของตนหรือหน้าที่การงานของตนเอง และโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

ด้านที่ 4 โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง (Development of Human Capacities) หมายถึง การให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล ซึ่งจะทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ รวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่างานนั้นมีความสำคัญและมีความหมาย

ด้านที่ 5 การบูรณาการทางสังคม (Social Integration) หมายถึง การที่พนักงานผู้ปฏิบัติงาน รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และมีการร่วมมือกันทำงานกับผู้ร่วมงาน มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก และทำงานโดยปราศจากอคติและการให้ร้ายซึ่งกันและกัน

ด้านที่ 6 ธรรมนูญขององค์กร (Constitutionals) หมายถึง สิทธิต่างๆ ที่พนักงานในองค์กรพึงมี ซึ่งขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กร และการยอมรับในความขัดแย้งทางความคิดของพนักงานแต่ละคนที่มีต่อนโยบายขององค์กร

ด้านที่ 7 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Total Life Space) หมายถึง การที่พนักงานจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรให้สมดุล เช่นการแบ่งเวลาทั้งในเรื่องส่วนตัวและการทำงาน ซึ่งจะต้องมีส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาในการทำงานและการแบ่งเวลาให้ชีวิตส่วนตัวและครอบครัว

ด้านที่ 8 ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกว่างานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม และเป็นกิจกรรมที่ทำประโยชน์ให้กับสังคม เช่น การบริจาคผ้าห่มในช่วงหน้าหนาว การทอดกฐินขององค์กร และการบริจาคทุนการศึกษาให้แก่โรงเรียนที่ขาดแคลน

ในขณะที่ บุญแสง ชีระภากร (2533) กล่าวว่า องค์ประกอบในการนำมาพิจารณาเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน มี 10 ประการ ได้แก่ ประการที่ 1 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ ประการที่ 2 ผลประโยชน์เกื้อกูล ประการที่ 3 สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ประการที่ 4 ความมั่นคงในการทำงาน ประการที่ 5 เสรีภาพในการเจรจาต่อรอง ประการที่ 6 พัฒนาการและการเจริญเติบโต ประการที่ 7 บุรณาการทางสังคม ประการที่ 8 การมีส่วนร่วมในองค์กร ประการที่ 9 ประชาธิปไตยในการทำงาน และ ประการที่ 10 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ ผจกญ เฉลิมสาร (2540) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต ความหมายหรือคำนิยามมีหลายประเด็น คือ ประเด็นที่ 1 เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ประเด็นที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายทั้งทางกว้างและทางแคบ ในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ ความหมายที่ 2 ในความหมายอย่างแคบ คือ ผลที่มีต่อพนักงาน ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน รวมไปถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องของความพึงพอใจในงาน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานด้วย ความหมายที่ 3 ในแง่มุมที่หมายถึงการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน

จากความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในด้านต่างๆ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต ตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานและผลการปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยให้ความหมายตาม Walton (1973) ตามเกณฑ์ชีวิตทั้งหมด 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเองการบูรณาการทางสังคม ธรรมเนียมขององค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ด้านชั้นยศ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน อายุ และตำแหน่ง (เกษณี วงศาโสภา, 2562; จตุรงค์ บุผาสิงห์, 2559; ชัยสิทธิ์ สุวรรณน้อย, 2558; รัตนภรณ์ บุญมี, 2558) ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ชั้นยศ/ ประสบการณ์ทำงาน อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้

วิธีการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในศึกษา คือ นายทหารประทวน หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 324 นาย กลุ่มตัวอย่าง คือ นายทหารประทวน หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Taro Yamane (1973) มีระดับความเชื่อมั่น 95% มีความคลาดเคลื่อน 5% มีจำนวน 179 นาย สำหรับวิธีการสุ่มตัวอย่าง จะใช้การสุ่มตัวอย่างแบบผสม ดังนี้ ขั้นตอนแรก การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย มีหน่วยขึ้นตรงจำนวน 12 หน่วยงาน ดังนั้น จึงแบ่งการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจำนวน 12 หน่วยงาน ขั้นตอนที่สอง การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) หน่วยขึ้นตรงจำนวน 12 หน่วยงาน ใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบง่ายหน่วยงานละ 15 นาย รวม 180 นาย เพื่อให้จำนวนแบบสอบถามเท่ากันในการสุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยงาน ผู้วิจัยจึงเก็บแบบสอบถามเพิ่มอีก 1 ชุด ดังนั้น การวิจัยในครั้งนี้จึงมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 180 นาย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยครั้งนี้เป็นกาวิจนเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วยคำถามแบบปลายปิด (Closed-End Questionnaire) การวัดความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม จากการประมวลผลค่า Cronbach's Alpha มีค่าเท่ากับ 0.96 อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด สามารถสรุปได้ว่า ข้อคำถามมีความน่าเชื่อถือ

3. การแบ่งช่วงคะแนนเพื่อแปลความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวทางของ Likert (Watson, 2010) โดยแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ช่วง คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5 คะแนน) เห็นด้วยมาก (4 คะแนน) เห็นด้วยปานกลาง (3 คะแนน) ไม่เห็นด้วย (2 คะแนน) และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1 คะแนน) จากคะแนนดังกล่าว นำมาแบ่งเป็นช่วงๆ ช่วงละเท่าๆ กัน จำนวนได้ช่วงละ 0.8 ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2544)

ระดับความคิดเห็น	ช่วงคะแนนเฉลี่ย
สูงที่สุด	4.21 - 5.00
สูง	3.41 - 4.20
ปานกลาง	2.61 - 3.40
ต่ำ	1.81 - 2.60
ต่ำที่สุด	1.00 - 1.80

4. การเก็บและรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามให้นายทหารประทวน หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย โดยการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง ทั้งหมดให้แก่ผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อตอบตามข้อเท็จจริง เก็บแบบสอบถามคืนและนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องในการตอบแบบสอบถาม

5. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการเชิงปริมาณ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ประกอบไปด้วย ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการทดสอบสมมติฐาน ใช้การทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลจากปัจจัยส่วนบุคคลของนายทหารประทวน หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 180 นาย ประกอบไปด้วย ยศ/ ประสบการณ์ทำงาน อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ โดยหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ในเรื่องยศ/ ประสบการณ์ทำงาน ส่วนใหญ่มียศ/ประสบการณ์ทำงาน ในช่วงยศ ส.ต., จ.ต., จ.อ.ต. - ส.อ., จ.อ., จ.อ.อ. (ไม่เกิน 10 ปี) จำนวน 100 นาย คิดเป็นร้อยละ 55.6 ในเรื่องอายุ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 24 - 35 ปี จำนวน 78 นาย คิดเป็นร้อยละ 43.3 ในเรื่องของระดับการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 94 นาย คิดเป็นร้อยละ 52.2 ในเรื่องสถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสมากกว่าโสด โดยมีสถานภาพสมรส จำนวน 101 นาย คิดเป็นร้อยละ 56.1 ในด้านระดับรายได้ พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ในช่วงมากกว่า 20,000 บาทขึ้นไปมากที่สุดจำนวน 71 นาย คิดเป็นร้อยละ 39.4

การวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยจำนวน 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง การบูรณาการทางสังคม ธรรมเนียมขององค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .49 โดยเมื่อพิจารณารายปัจจัยเรียงตามลำดับ พบว่า ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .57 รองลงมาคือ ธรรมเนียมขององค์กร ค่าเฉลี่ย 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .66 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ค่าเฉลี่ย 4.01 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .64 โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .62 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ค่าเฉลี่ย 3.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .64 สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ค่าเฉลี่ย 3.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .55 การบูรณาการทางสังคม ค่าเฉลี่ย 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .69 ในขณะที่โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .62 ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา

(n = 180)

คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.97	.64	มาก	5
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	3.95	.55	มาก	6
3. โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	4.00	.62	มาก	4
4. โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง	3.84	.62	มาก	8
5. การบูรณาการทางสังคม	3.84	.69	มาก	7
6. ธรรมเนียมขององค์การ	4.02	.66	มาก	2
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	4.01	.64	มาก	3
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.22	.57	มากที่สุด	1
รวม	3.89	.49	มาก	

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวนจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ยศ/ ประสบการณ์ทำงาน อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ กรณีศึกษา หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่อง ระดับการศึกษาและรายได้ที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ปัจจัยด้าน ชั้นยศ ประสบการณ์การทำงาน อายุ และสถานภาพ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลตามตารางดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าสถิติเปรียบเทียบยศ/ ประสบการณ์ทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ยศ/ ประสบการณ์ทำงาน	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig
ชั้นยศ จ.ส.ต., พ.จ.ต., พ.อ.ต. - จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (10 ปี ขึ้นไป)	80	4.00	.492	.457	.648
ชั้นยศ ส.ต., จ.ต., จ.อ.ต. - ส.อ., จ.อ., จ.อ.อ. (ไม่เกิน 10 ปี)	100	3.97	.500		

จากตารางที่ 3 พบว่า ยศ/ ประสบการณ์ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4 ค่าสถิติเปรียบเทียบอายุส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	339	3	.113	.455	.71
ภายในกลุ่ม	43.69	176	.248		
รวม	44.03	179			

จากตารางที่ 4 พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 5 ค่าสถิติเปรียบเทียบระดับการศึกษาส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	1.076	2	.538	2.216	.00*
ภายในกลุ่ม	42.95	177	.243		
รวม	44.03	179			

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยค่า p-value เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .05

ตารางที่ 6 ค่าสถิติเปรียบเทียบสถานภาพส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	.481	2	.240	.977	.37
ภายในกลุ่ม	43.55	177	.246		
รวม	44.03	179			

จากตารางที่ 6 พบว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	.392	3	.131	.527	.02*
ภายในกลุ่ม	43.64	176	.248		
รวม	44.03	179			

จากตารางที่ 7 พบว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยค่า p-value เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .05

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะการวิจัย

1. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน ตรีศึกษา หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทยอยู่ในระดับมาก และปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องระดับการศึกษาและรายได้ที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเป็นไปตามสมมติฐาน ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทยอยู่ในระดับมาก เป็นไปตามสมมติฐาน ผู้วิจัยวิเคราะห์ว่า เนื่องจากนายทหารประทวน หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย มีการจัดการเรื่องของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้มาตรฐานตามที่หน่วยงานราชการและกระทรวงกลาโหมกำหนด จึงส่งผลให้นายทหารประทวน หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย มีความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดของปัจจัยพบว่า ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ผู้วิจัยวิเคราะห์ว่า เนื่องจากงานของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย มีเนื้องานอยู่ในส่วนของการก่อสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ทำให้นายทหารประทวนรู้สึกภาคภูมิใจกับงานที่ทำในปัจจุบัน ภาคภูมิใจกับภาพลักษณ์ของหน่วยงานที่ถูกมองจากสังคมภายนอก ภาคภูมิใจกับการช่วยเหลือสังคมของหน่วยงาน และภาคภูมิใจกับผลงานอย่างเป็นรูปธรรมของหน่วยงาน และเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้มีคนเข้ามาสมัครรับราชการในหน่วยงานเป็นจำนวนมาก ซึ่งตรงกับงานวิจัยของ เกศณี วงศาโสภา (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม เป็นปัจจัยที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ในขณะที่ปัจจัยโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเองมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้วิจัยวิเคราะห์ว่า เนื่องจากปัญหาในเรื่องของหน่วยงานมีนายทหารประทวนเป็นจำนวนมาก ในขณะที่การเข้ารับการศึกษา

เป็นเงื่อนไขหนึ่งในการเลื่อนยศสูงขึ้นและที่นั้งของการเข้ารับการศึกษาที่มีจำนวนจำกัด ทำให้นายทหารประทวนส่วนใหญ่จะรู้สึกรู้สึกว่าตนเองได้รับโอกาสเข้ารับศึกษาน้อยและมีโอกาสในการเลื่อนยศในหน่วยงานน้อย ตรงกับงานวิจัยของรัตนภรณ์ บุญมี (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาล ตำบลนาดี ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเป็นไปตามสมมติฐาน ผู้วิจัยวิเคราะห์ว่า เมื่อเปรียบเทียบในเรื่องของระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันนั้น เนื่องจาก ระดับการศึกษานั้นจะส่งผลต่อทักษะการทำงานที่แตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์จากจำนวนของนายทหารประทวนที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน แต่ละนายจะได้รับการมอบหมายงานที่แตกต่างกันด้วย เช่น นายทหารประทวนที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมักจะได้รับการมอบหมายงานในระดับปฏิบัติการที่ต้องใช้แรงงาน ในขณะที่นายทหารประทวนที่มีระดับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น จะเป็นเจ้าหน้าที่ที่มักได้รับการมอบหมายงานในส่วนของการบัญชีการ หรือเป็นผู้ช่วยนายทหารสัญญาบัตรที่เป็นฝ่ายอำนวยการ ซึ่งเป็นงานที่ต้องอาศัยความรู้ในการทำงานแต่ไม่ต้องลงแรงในการปฏิบัติงาน ทำให้มีคุณภาพชีวิตในเรื่องต่างๆ ที่ดีกว่า เช่น สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ซึ่งการทำงานในกองบัญชาการจะมีสภาพการทำงานที่ดีกว่าการทำงานในส่วนงานก่อสร้างในเรื่องโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานจะได้รับ โอกาสการทำงานในการช่วยเหลือนายทหารสัญญาบัตรในการวางแผน ส่งผลให้เกิดการไว้วางใจและสามารถได้รับการเลื่อนขั้นเป็นนายทหารสัญญาบัตรมากกว่าตำแหน่งอื่นๆ ในเรื่องโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเองก็จะได้รับโอกาสในการเข้ารับการศึกษาในศาสตร์ด้านการทำงานมากกว่าตำแหน่งอื่นๆ และที่สำคัญที่สุดคือ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวซึ่งจะเกิดกับนายทหารประทวนที่มีระดับการศึกษาสูง เพราะจะสามารถทำงานในกองบัญชาการและจัดการสมดุลในชีวิตส่วนตัวได้มากกว่านายทหารประทวนที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่า ที่ต้องทำงานในระดับปฏิบัติการ ซึ่งตรงกับผลการวิจัยของ เกศณี วงศาโสภ (2562) ศึกษาในเรื่องคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษาเมื่อเปรียบเทียบกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

รายได้ที่แตกต่างส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นไปตามสมมติฐาน ผู้วิจัยวิเคราะห์ว่า เมื่อเปรียบเทียบในเรื่องของรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันนั้น เนื่องจาก รายได้ที่มีมากขึ้นย่อมส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตโดยรวมดีขึ้นด้วย เนื่องจาก นายทหารประทวนที่มีรายได้มาก ถือว่าเป็นนายทหารประทวนที่สามารถใช้จ่ายในชีวิตประจำวันได้อย่างคล่องตัวสามารถกู้ยืมเพื่อมีที่อยู่อาศัยและยานพาหนะ และสามารถดูแลครอบครัวได้ในระดับที่พอเหมาะ แต่ในขณะที่นายทหารประทวนที่มีรายได้ต่ำกว่า และส่วนใหญ่เป็นรายได้ในระดับที่ค่อนข้างน้อยและใกล้เคียงกับค่าแรงขั้นต่ำ ซึ่งเป็นการยากที่จะยกระดับคุณภาพชีวิตที่เป็นอยู่ปัจจุบันให้ดีขึ้นได้ ซึ่งตรงกับผลการวิจัยของ

จตุรงค์ บุผาสิ่งห์ (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน และผลการวิจัยของ ชัยสิทธิ์ สุวรรณน้อย (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศกองบิน 21 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศกองบิน 21 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี เมื่อจำแนกตามเงินเดือน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ข้อเสนอแนะ

2.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1) ในเรื่องของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน กรณีศึกษา หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ในเรื่องของโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเองมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บังคับหน่วยในฐานะผู้บริหาร ควรพิจารณาบริหารจัดการในเรื่องของการเพิ่มเติมโอกาสการพัฒนาศักยภาพของนายทหารประทวนให้มากขึ้น เช่น การให้ข่าวสารและการสนับสนุนเรื่องการสอนเลื่อนขั้นเป็นนายทหารสัญญาบัตร การให้โอกาสในการเข้ารับการศึกษาดูงานตามแนวทางรับราชการ และการเรียนรู้ทักษะที่จำเป็นกับงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน กรณีศึกษา หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทยให้ดียิ่งขึ้น

2) ในเรื่องของระดับการศึกษา ผู้บังคับหน่วยในฐานะผู้บริหารควรสนับสนุนทั้งในเรื่องของทุนและเวลาให้นายทหารประทวนได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งนอกจากจะเป็นการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในหน่วยงานให้ดีขึ้นแล้ว ยังเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนายทหารประทวนให้ดีขึ้นด้วย

3) ในเรื่องของระดับรายได้ ผู้บังคับหน่วยในฐานะผู้บริหารควรให้การสนับสนุนทรัพยากรให้แก่ นายทหารประทวนที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีรายได้น้อย และมีคุณภาพชีวิตที่ด้อยกว่ากลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป โดยควรให้ความสำคัญในเรื่องของการจัดสวัสดิการให้เพื่อให้สามารถช่วยเหลือตนเองได้ เช่น การให้สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย รถขนส่ง หรือทุนการศึกษา เพื่อให้ นายทหารประทวนที่มีรายได้น้อย มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

2.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น ความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำผลไปปรับปรุงแก้ไขพัฒนาให้นายทหารประทวนมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

2) ควรทำการศึกษาหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เพื่อเปรียบเทียบและนำผลวิจัยไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นต่อไป

3) ควรทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยวิธีการอื่นๆ เช่น การหาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน หรือการหาผลกระทบหรือการทำนายแนวโน้มที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ทางสถิติที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

รายการอ้างอิง

- กองบัญชาการกองทัพไทย. (2563). *วิสัยทัศน์กองบัญชาการกองทัพไทย*. วันที่ค้นข้อมูล 29 พฤศจิกายน 2563, เข้าถึงได้จาก https://www.rtarf.mi.th/pdf/mission_vision.pdf
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2544). *หลักสถิติ* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกษณี วงศาโสภา. (2562). *คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.
- จตุรงค์ บุผาสิงห์. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต.
- จารุกฤษณ์ เรืองสุวรรณ. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานของทหารกองประจำการสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชัยสิทธิ์ สุวรรณน้อย (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศกองบิน 21 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- นเรศน์ วงศ์สุวรรณ. (2563). *กองทัพกับการพัฒนาประเทศ*. วันที่ค้นข้อมูล 29 พฤศจิกายน 2563, เข้าถึงได้จาก http://www.geocities.ws/cgscsos/mil_dev.pdf
- บุญแสง ชีระภากร. (2533). การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน. *จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน*, 33(1), 5-12.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2540). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง: ศึกษากรณี โรงเรียนในนิคมอุตสาหกรรม เวลโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์สังคมพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580). (2561, 13 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 135 ตอนที่ 82 ก, 1-71.
- รัตนภรณ์ บุญมี. (2558). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี*. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). *Organization Development and Change*. Minnesota: West Publishing Company.
- Walton, R. E. (1973). Quality of Work Life: What is It?. *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21.

กัลยา สูงสว่าง และปิยากร หวังมหาพร

Watson, R. R. (2010). 5-Point Likert Scale. *Handbook of Disease Burdens and Quality of Life Measures*.
New York: Springer.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row Publication.

การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศอย่างยั่งยืน
กรณีศึกษา เทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

**Sustainable Eco - Industrial City Development: A Case Study of Laem Chabang
City Municipality Chonburi Province**

นัฐม คคสุวรรณ (Nattamon Kodsuwan)¹

อนุรัตน์ อนันทนาธร (Anutrat Anantanatorn)²

ธีระพงษ์ ฐิริปาณิก (Teerapong Puripanik)³

¹นิสิตหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์และความมั่นคง
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Master of Political Science Program in Strategy and Security, Faculty of political science and law,
Burapha University

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., ³ดร.,ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
Asst. Prof. Dr., Dr., Department of Public Administration, Faculty of Political Science and Law,
Burapha University

E-mail: nattamonkodsuan@gmail.com

Received: 23 May 2022

Revised: 29 June 2022

Accepted: 29 June 2022

บทคัดย่อ

การศึกษาวិจัยเรื่องการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศกรณีศึกษา เทศบาลนคร แหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญดังนี้ 1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิง นิเวศกรณีศึกษา เทศบาลนครแหลมฉบังจังหวัดชลบุรี 2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศกรณีศึกษา เทศบาลนครแหลมฉบังจังหวัดชลบุรี 3. เพื่อนำเสนอแนวทางพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศกรณีศึกษา เทศบาลนคร แหลมฉบังจังหวัดชลบุรี การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงผสมผสาน ระหว่างเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ สำหรับเชิงปริมาณมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ หัวหน้าหรือตัวแทนครัวเรือนตามทะเบียนราษฎรที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่รอบ

นัฐมถ คตสุวรรณ อนุรัตน์ อนันทนาร และธีระพงษ์ ฐริปาณิก

เทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ซึ่งมีจำนวน 398 ครัวเรือน สำหรับวิธีการเชิงคุณภาพ ผู้วิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมเชิงนิเวศอย่าง ยั่งยืน รวมทั้งสิ้นจำนวน 7 คน

ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศอย่างยั่งยืน โดยมีเนื้อหา ครอบคลุมทั้งหมด 5 มิติ ได้แก่ 1. ด้านมิติกายภาพ 2. ด้านมิติเศรษฐกิจ 3. ด้านมิติสิ่งแวดล้อม 4. ด้านมิติสังคม 5. ด้านการบริหารจัดการ

ข้อค้นพบข้อที่ 1 ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการสำรวจระดับความคิดเห็นของ ประชาชนในการ พัฒนาเมืองอุตสาหกรรม พบว่า ด้านมิติกายภาพ โดยรวมประชาชนมีระดับความ คิดเห็นไม่แน่ใจ ด้านมิติ เศรษฐกิจ โดยรวมประชาชนมีระดับความคิดเห็น ไม่แน่ใจ ด้านมิติ สิ่งแวดล้อม โดยรวมประชาชนมีระดับ ความคิดเห็นไม่แน่ใจ มิติด้านสังคม โดยรวมประชาชนมี ระดับความคิดเห็นไม่แน่ใจ ด้านการบริหารจัดการ โดยรวมประชาชนมีระดับความคิดเห็น ไม่แน่ใจ

ข้อค้นพบข้อที่ 2 ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาเมือง อุตสาหกรรม เชิงนิเวศ ด้านมิติกายภาพ ประเด็นเรื่อง ปัญหาการจราจรและธรรมชาติเสื่อมโทรมมาก ที่สุด ด้านมิติ เศรษฐกิจ ประเด็นเรื่อง ชุมชนมีรายได้น้อยลง ประชาชนในพื้นที่ถูกแย่งงานจาก ประชากรแฝง มากที่สุด ด้านมิติสิ่งแวดล้อม ประเด็นเรื่องธรรมชาติเสื่อมโทรม ฟุ้งและมลพิษ มากที่สุด ด้านมิติสังคม ประเด็นเรื่อง ประชากรแฝงมากขึ้น ปฏิสัมพันธ์ในชุมชนน้อยลง มากที่สุด ด้านมิติการบริหารจัดการ ประเด็นเรื่อง การขาด การมีส่วนร่วม และความเชื่อมั่นของประชาชนลดลง มากที่สุด

ข้อค้นพบข้อที่ 3 ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 แนวทางการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ ซึ่งได้ กลยุทธ์ในการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนดังนี้ 1. การพัฒนาศักยภาพ ของเจ้าหน้าที่และ ผู้นำชุมชน 2. เสนอแนะแนวทางการพัฒนาอุตสาหกรรมในพื้นที่ควบคู่กับการ พัฒนามิติด้านอื่นๆ 3. พื้นฟู ความเชื่อมั่นของประชาชน 4. รวบรวมประเด็นปัญหาและความต้องการ จากชุมชนและร่วมกันหาทางแก้ไข

คำสำคัญ: การพัฒนาอย่างยั่งยืน, เมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ

Abstract

A research on the development of an Eco-industrial Town : A case study of Laem Chabang Municipality, Chonburi. The purpose of this research is to 1. examine the public opinion level on the development of an Eco-industrial Town : A case study of Laem Chabang Municipality, Chonburi. 2. investigate the problems and difficulties on the development of an Eco-industrial Town : A case study of Laem Chabang Municipality, Chonburi. 3. present the guidelines on the development of an Eco-industrial

Town : A case study of Laem Chabang Municipality, Chonburi. The researchers have studied the sustainable development of an Eco-industrial Town with the content which covers 5 dimensions including 1. Physical dimension, 2. Economic dimension, 3. Environmental dimension, 4. Social dimension and 5. Management dimension.

The first result : According to purpose number 1, the survey result of the public opinion level on the development of an Eco-Industrial Town has found that the physical dimension is overall uncertain with an average of 3.04, the economic dimension is overall uncertain with an average of 2.73, the environmental dimension is overall uncertain with an average of 2.75, the social dimension is overall uncertain with an average of 2.74, and the management dimension is overall uncertain with an average of 2.64, respectively.

The second result : According to purpose number 2, the problems and difficulties on the development of an Eco-industrial Town reveal that in the physical dimension, the traffic jam and the degraded nature are the biggest problems. In the economic dimension, the lower income of the community and the registered population have been taken jobs from the non-registered population are the biggest problems. In the environmental dimension, the degraded nature, dust, and pollution are the biggest problems. In the social dimension, having more non-registered population and less interaction in the community are the biggest problems. In the management dimension, lack of participation and the public confidence has decreased are the biggest problems.

The third result : According to purpose number 3, the guidelines on the development of an Eco-industrial Town with the strategies for the sustainable development of an Eco-industrial Town are 1. The potential development of officials and community leaders, 2. Suggesting guidelines for industrial development in the area along with improving other dimensions, 3. Bringing back public confidence, and 4. Collecting all the problems and needs from the community and finding a solution together.

Keywords: Sustainable development, Eco industrial town

บทนำ

ประเทศไทยในปัจจุบันมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่องและก้าวกระโดดความเจริญทางเศรษฐกิจนั้น จึงส่งผลให้เกิดการขยายตัวของการผลิตในภาคอุตสาหกรรมอย่างรวดเร็วโดยไม่มีมาตรฐานการประกอบการที่เหมาะสม เมื่อมีการขยายตัวโดยไม่มี

นำมรดก คตสุวรรณ อนุรักษ์ อนุรักษ์ และธีระพงษ์ ภูริปาณิก

โครงสร้างพื้นฐานรองรับทั้งด้านการคมนาคมขนส่ง การจัดหาแหล่งน้ำและประปา การจัดหาพลังงานไฟฟ้า และอื่นๆ อย่างเพียงพอ มีการนำพื้นที่อุดมสมบูรณ์ทางด้านเกษตรกรรมไปใช้ประโยชน์ทางด้านอุตสาหกรรม การพาณิชย์และที่อยู่อาศัยโดยไม่คำนึงถึงศักยภาพของพื้นที่และการลงทุน ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาสิ่งแวดล้อมและมลพิษอย่างกว้างขวาง ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชน และเชื่อมโยงต่อเนื่องมาถึงคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของชุมชนอย่างกว้างขวาง การแก้ไขปัญหาดังกล่าวแต่ละด้าน โดยอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจากไม่มีการบูรณาการแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อเนื่องกัน และเป็นผลกระทบที่สะสมอย่าง

รัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาคอุตสาหกรรมกับสิ่งแวดล้อม ร่วมกับการพัฒนาประเทศในด้านอื่นๆ จึงได้มีนโยบายการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของประเทศเพื่อปรับโครงสร้างเศรษฐกิจภาคอุตสาหกรรมให้มีความสมดุลกับการพัฒนาทางสังคมและสิ่งแวดล้อม ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุขและตอบสนองตอบต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ ยุทธศาสตร์ที่ 5 การสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ยุทธศาสตร์ย่อยที่ 4 พัฒนาพื้นที่เมือง ชนบท เกษตรกรรม และอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ

เมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ คือ การพัฒนาอุตสาหกรรมบนพื้นฐานความสมดุล และความเป็นไปได้ทางเทคโนโลยี โดยการใช้ทรัพยากรและพลังงานอย่างคุ้มค่า ลดการปล่อยของเสีย ยกระดับคุณภาพชีวิตชุมชนและสิ่งแวดล้อม ทุกภาคส่วนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มุ่งสู่ประโยชน์ส่วนรวมร่วมกัน โดยกำหนดมาตรฐานการเป็นเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ 5 มิติ ได้แก่ 1) มิติกายภาพ 2) มิติเศรษฐกิจ 3) มิติสิ่งแวดล้อม 4) มิติสังคม และ 5) มิติการบริหารจัดการ นำไปสู่สิ่งแวดล้อมที่ดี ชุมชน/ สังคมคุณภาพ และเกิดโรงงานอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ (Eco Factory) การพัฒนาอย่างสมดุลและยั่งยืนของเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ (Eco Industrial Estates & Network) บนพื้นฐานอุตสาหกรรมสีเขียว (Green Industry) และโรงงานเชิงนิเวศ (Eco Factory) คู่ระดับ เมืองนำอยู่ คู่อุตสาหกรรม (Eco Industrial Town) คู่เมืองนำอยู่ เมืองยั่งยืน (Eco - City) ที่มีครอบครัวเชิงนิเวศ (Eco Family) สังคมเชิงนิเวศ (Eco Community) และโรงเรียนเชิงนิเวศ (Eco School)

เทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี เนื่องจากเป็นพื้นที่อุตสาหกรรมหนาแน่น และเป็นพื้นที่เป้าหมายในแผนแม่บทการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ จังหวัดชลบุรี ที่อยู่ใกล้พื้นที่ใกล้ชุมชน เป็นพื้นที่พาณิชยกรรม จึงเป็นพื้นที่ที่มีความสำคัญในการพัฒนาอุตสาหกรรมของจังหวัด เพื่อการพัฒนาที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เกื้อหนุนกับชุมชนเดิมที่อยู่โดยรอบ เพื่อการพัฒนาอุตสาหกรรมที่สมดุล ดังนั้น จะต้องการจัดแบ่งเขตและจัดทำแนวป้องกันที่ชัดเจนระหว่างเขตอุตสาหกรรม ชุมชน หรือชุมชนใหม่ จึงมี

การบังคับใช้ กฎหมายอย่างเข้มงวด เพื่อป้องกันไม่ให้มลพิษส่งผลกระทบต่อชุมชน โดยรอบ ตลอดจนมีการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรและเกื้อกูลรายได้ระหว่างอุตสาหกรรมและชุมชนซึ่งกันและกัน

การจัดการและการวางกลยุทธ์การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศในเขตเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหามลพิษจากอุตสาหกรรม จากใช้สภาพพื้นที่ที่ไม่สอดคล้องกับผังเมือง ปัญหาการจราจรติดขัด ปัญหาขยะชุมชนและการระบายน้ำเสียลงคลองสาธารณะรวมถึงการแก้ปัญหาความขัดแย้งกับชุมชน ซึ่งเป็นปัญหาสะสมในพื้นที่อุตสาหกรรม โดยการยกระดับการพัฒนาโรงงานอุตสาหกรรม/ เขตประกอบการ/ นิคมอุตสาหกรรมให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เกื้อหนุนกับชุมชนเดิมที่อยู่โดยรอบ ในขณะที่เดียวกันมีการพัฒนาเมืองใหม่เชิงนิเวศ ขึ้นมาเพื่อรองรับกับการพัฒนาอุตสาหกรรมที่สมดุล

อุตสาหกรรมเชิงนิเวศจึงเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมอย่างยั่งยืน ให้สามารถอยู่ร่วมกับสิ่งแวดล้อมและชุมชนรอบอุตสาหกรรมได้อย่างมีความสุข ตลอดจนสามารถต่อยอดไปสู่ความร่วมมือกันในระดับกลุ่มโรงงานเพื่อสร้างเครือข่ายของอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและมีความเหมาะสมทางด้านพื้นที่ที่มีความพร้อมต่อโครงสร้างพื้นฐาน สอดคล้องต่อผังเมือง ตลอดจนเครือข่ายการจราจรรวมทั้งเป็นเมืองที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการส่งเสริมการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ จะต้องมีส่วนที่ที่มีความเหมาะสมและให้มั่นใจได้ว่าพื้นที่ดังกล่าวนี้จะมีศักยภาพเพียงพอที่จะสามารถพัฒนาให้เกิดเป็นเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนได้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจทำการศึกษาการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศอย่างยั่งยืน เพื่อศึกษาถึงปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศอย่างยั่งยืน กรณีศึกษา เทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยใช้หลักในการวิเคราะห์วิธีการดำเนินงาน สภาพแวดล้อม การกำหนดทิศทาง วิธีการจัดการในการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศอย่างยั่งยืน รวมไปถึงการศึกษาปัญหาและอุปสรรคแนวทางการดำเนินงานสู่การเป็นเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศอย่างยั่งยืน กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี โดยผู้วิจัยหวังว่าผลการวิจัยที่ได้จะสามารถนำไปเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนสำหรับพื้นที่เขตอุตสาหกรรมอื่นๆ เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาให้เกิดผลสัมฤทธิ์กับชุมชนและเขตพื้นที่เมืองอุตสาหกรรมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศอย่างยั่งยืน กรณีศึกษา เทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศอย่างยั่งยืน กรณีศึกษา เทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

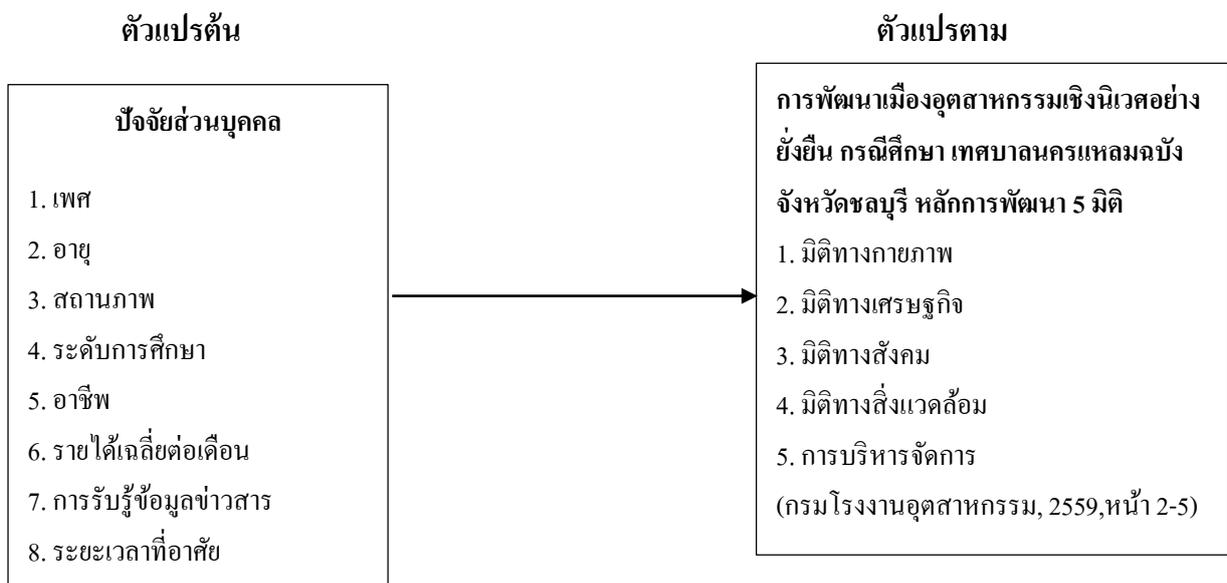
นัฐมล คตสุวรรณ อนุรัตน์ อนันทนาร และธีระพงษ์ ฐิริปาณิก

3. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศอย่างยั่งยืน กรณีศึกษา เทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

กรอบแนวคิดการวิจัย

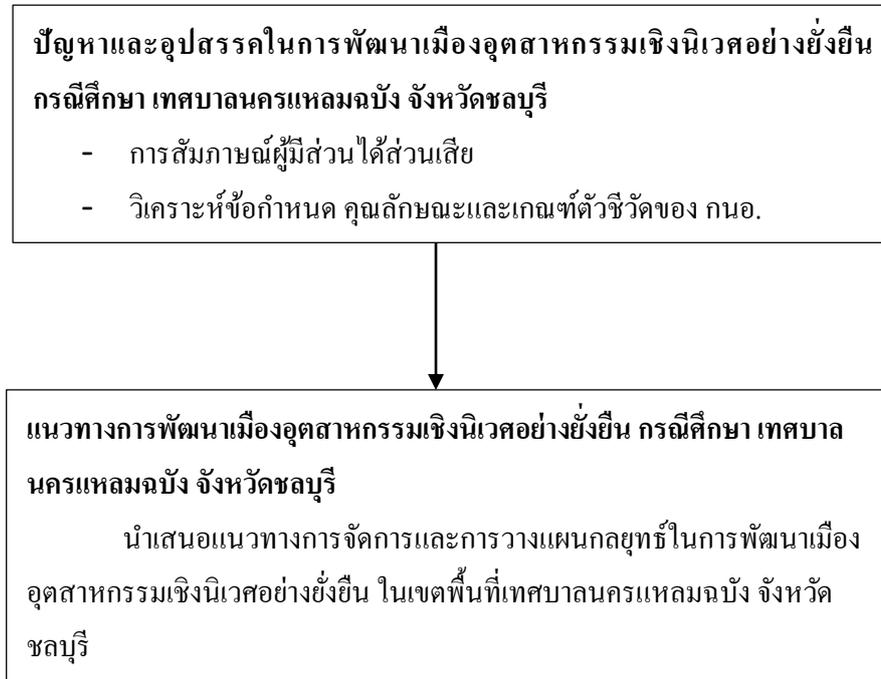
1. กรอบแนวคิดการวิจัยที่ 1 เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อที่ 1

ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการศึกษาหัวข้อ “การศึกษาการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศอย่างยั่งยืน กรณีศึกษา เทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี” จากตัวแปรต้นและตัวแปรตามดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยที่ 1

2. กรอบแนวคิดการวิจัยที่ 2 เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อที่ 2 และ 3



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการวิจัยที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม (แนวคิดและทฤษฎี)

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ประเทศไทยได้รับแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนมาปรับใช้ ดังแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติระยะที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) รัฐได้เน้นการพัฒนาคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาเน้นการพัฒนาอย่างองค์รวม โดยใช้เศรษฐกิจเป็นเครื่องมือพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนให้ดีขึ้น จนกระทั่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติระยะที่ 9 (พ.ศ. 2545 - 2549) ซึ่งเป็นกรอบทิศทางการพัฒนา ประเทศที่ได้ัญเชิญและยึดแนวคิด “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ตามพระราชดำรัสของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเป็นปรัชญา นำทางในการบริหารประเทศโดยยึดหลักทางสายกลาง มุ่งการพัฒนาที่มีดุลยภาพระหว่างมิติทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างเกื้อกูลกันสู่การพัฒนาอย่างมีคุณภาพ มั่นคง และยั่งยืน นับเป็นการพัฒนาประเทศอย่างองค์รวม โดยประชาชนที่ ส่วนร่วม มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน คือการพัฒนาที่ยั่งยืนและความอยู่ดีมีสุขของประชาชนอย่างถาวร

จากนิยามที่กล่าวมาข้างต้นอาจกล่าวได้ว่า การพัฒนาที่ยั่งยืน หมายถึง การพัฒนาที่ดำเนินไป โดยคำนึงถึงขีดจำกัดของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและการตอบสนองความต้องการในปัจจุบัน โดยไม่ส่งผลเสียต่อความต้องการในอนาคต เป็นดำเนินการบนพื้นฐานของการพัฒนาอย่างองค์รวมให้มี

นัฐมถ คตสุวรรณ อนุรัตน์ อนันทนาธร และธีระพงษ์ ฐิริปาณิก

ความสมดุลอย่างรอบด้านโดยคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับสิ่งอื่นๆ ทุกมิติรอบด้านทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งเป็นการพัฒนาที่ไม่ปฏิเสธระบบเทคโนโลยีเพียงแต่ต้องคำนึงว่าเทคโนโลยีที่นำมาใช้นั้นเป็นไปในทางสร้างสรรค์หรือทำลาย เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการพัฒนา คำนึงถึงความเป็นองค์รวมในเชิงบูรณาการ โดยพิจารณาผลเชื่อมโยงที่เกิดขึ้นอย่างหลากหลายบนความแตกต่างทางด้านเศรษฐกิจ ที่ต้องคำนึงถึงการพัฒนาตามขีดความสามารถในการแข่งขันบนพื้นฐานทรัพยากรของตนเองด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ต้องให้ความสำคัญกับการตอบสนองความต้องการของผู้เกี่ยวข้องอย่างสอดคล้องกับบริบททางสังคมและวัฒนธรรม

กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (2556, หน้า 12) กล่าวว่า การพัฒนาที่ยั่งยืน คือการพัฒนาที่เน้นให้มนุษย์คำนึงถึงขีดจำกัดของทรัพยากรธรรมชาติบน โลกและให้มีการดำเนินการพัฒนาควบคู่ไปกับการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยให้เป็นการพัฒนาที่ตอบสนองความต้องการของคนทั้งในยุคปัจจุบันและยุคต่อไป อย่างเท่าเทียมกัน

หลักการสำคัญของการพัฒนาที่ยั่งยืน คือ การสร้างสมดุลระหว่าง 3 มิติของการพัฒนา อันได้แก่

1. มิติการพัฒนาเศรษฐกิจที่ยั่งยืน ซึ่งเป็นการพัฒนาเศรษฐกิจให้เจริญเติบโตอย่างมีคุณภาพกระจายรายได้ให้เอื้อประโยชน์ต่อคนส่วนใหญ่ในสังคม โดยเฉพาะคนที่มีรายได้น้อย
2. มิติพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน ซึ่งเป็นการพัฒนาคนให้มีความรู้ มีสมรรถนะและมีผลิตภาพสูงขึ้น ส่งเสริมให้เกิดสังคมที่มีคุณภาพ และเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้
3. มิติพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน ซึ่งเป็นการใช้ทรัพยากรธรรมชาติในปริมาณที่ระบบนิเวศสามารถฟื้นตัวกลับสู่สภาพเดิมได้ การปล่อยมลพิษออกสู่สิ่งแวดล้อมในระดับที่ระบบนิเวศสามารถดูดซับและทำลายมลพิษนั้นได้ โดยให้สามารถผลิตมาทดแทนทรัพยากรประเภทที่ใช้แล้วหมดไปได้

แนวคิดและองค์ประกอบการพัฒนาที่ยั่งยืนข้างต้นสอดคล้องกับแนวคิดของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต, 2552) ซึ่งกล่าวว่า กระแสในการพัฒนาแบบใหม่มี 2 กระแส

กระแสแรก เป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนตามแนวคิดของคณะกรรมการโลกว่าด้วยสิ่งแวดล้อมและการพัฒนา (CSD) คือมุ่งพัฒนาควบคู่ไปกับการให้ความสำคัญแก่สิ่งแวดล้อมอันเนื่องมาจากการเพิ่มจำนวนประชากร ส่งผลให้เกิดปัญหาทรัพยากรย่อยหลอและการเกิดมลภาวะ

กระแสที่สองคือ การพัฒนาตามแนวคิดของยูเนสโก (UNESCO) ที่ให้ความสำคัญแก่คุณค่าของมนุษย์และวัฒนธรรม ซึ่งเป็น หัวใจสำคัญของการพัฒนา สำหรับชาวพุทธแล้วการพัฒนาที่ยั่งยืนควรเป็นการพัฒนาเพื่อสร้างสังคมที่ยั่งยืน ควบคู่กับตอบสนองความต้องการของคนได้ โดยไม่ส่งผลกระทบต่อสัตว์โลก และ ประชาชนรุ่นต่อไป ในอนาคตต้องเดือดร้อน นั่นหมายความว่า การทำกิจกรรมของมนุษย์ต้องสอดคล้องกับกฎเกณฑ์ของธรรมชาติ ต้องบูรณาการทั้งเศรษฐกิจและธรรมชาติเข้าด้วยกัน เพื่อจะพิทักษ์รักษาทรัพยากรธรรมชาติ และกำจัดความยากจนออกไป ดังนั้น การพัฒนาที่ยั่งยืนจึงมี แนวทางสรุปได้ ดังนี้

1. ต้องมีการวางนโยบายประชากรให้เหมาะสม เช่น ควบคุมจำนวนประชากรด้วยการวางแผนครอบครัวในการแก้ปัญหาประชากรที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ การแก้ปัญหาทางการศึกษา เพราะจะครอบคลุมไปถึงการแก้ปัญหาด้านอื่นๆ ทั้งหมด ทั้งปัญหาความยากจน สาธารณสุข ตลอดจนการอนุรักษ์ธรรมชาติ

2. ต้องอนุรักษ์หรือสงวนทรัพยากรสิ่งแวดล้อม ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถดำเนินการได้หลายวิธี เช่น การประกาศพื้นที่เป็นป่าสงวน วนอุทยาน อุทยานแห่งชาติ เขตอนุรักษ์พันธุ์สัตว์ป่า การฟื้นฟูแหล่งธรรมชาติที่เสื่อมโทรม การรักษาดิน น้ำ และอากาศให้ปลอดภัยและมีมลภาวะ

3. การผลิตเทคโนโลยีกำจัดน้ำเสีย ตลอดจนการปรับเปลี่ยนการใช้ชีวิตไม่สุรุ่ยสุร่าย ประหยัดพลังงาน การพัฒนาที่ยั่งยืนจะสำเร็จได้จะต้องพัฒนาคนให้มีจริยธรรม

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต, 2552) ได้สรุปให้เห็นว่า ปัญหาในการพัฒนาที่ยั่งยืนที่ไม่ประสบความสำเร็จนั้น เกิดจากกิเลส 3 อย่าง ที่ขัดขวางจริยธรรม คือ ตัณหา มานะ และทิฐิ เราจึงต้องพัฒนาคนและเศรษฐกิจให้คู่ขนานไปกับการพัฒนาจริยธรรม ดังนั้น ระบบการพัฒนาที่ยั่งยืน จึงขึ้นกับ 4 ปัจจัยได้แก่

1. มนุษย์: ต้องพัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีสุขภาพดี ขยัน อดทน รับผิดชอบ มีฝีมือมีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ พร้อมทั้งจะเป็นกำลังสำคัญในระบบเศรษฐกิจและสังคมที่ จัดสรรให้เกื้อหนุนและนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน โดยให้การศึกษาและจัดสรรปัจจัยเกื้อหนุน

2. สังคม: จัดระบบสังคม ทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง การบริหาร ตลอดจนกิจการต่างๆ ให้ผสมกลมกลืนสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันบนพื้นฐานแห่งความรู้ความเป็นจริง สร้างบรรยากาศแห่งความไม่เบียดเบียน บรรยากาศแห่งความช่วยเหลือเกื้อกูล พิทักษ์ปกป้องคนที่อยู่ใน สถานะต่างๆ ซึ่งมีโอกาสและ มีความสามารถต่างกัน

3. ธรรมชาติ: วิธีการพัฒนาต้องยึดหลักให้มนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของธรรมชาติและดำรงชีวิตให้สอดคล้องและกลมกลืนกับธรรมชาติ

4. เทคโนโลยี: การพัฒนาเทคโนโลยี การใช้เทคโนโลยีที่เกื้อกูล ไม่ทำลายธรรมชาติ นำของเสียมาผลิตเวียนใช้ประโยชน์ใหม่ สังคมไทยต้องพัฒนาเทคโนโลยีควบคู่ไปกับการพัฒนาตนเอง ต้องใช้เทคโนโลยีเป็นส่วนประดิดฐ์เสกสรรของมนุษย์อย่างไม่ประมาทและเพื่อเกื้อหนุนให้ตนเองมีชีวิตดีงาม สมบูรณ์ มีอิสรภาพและสันติสุข

2. แนวคิดการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ (Conception Framework)

จากบริบทและปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและผลกระทบจากการประกอบอุตสาหกรรมที่มีต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมโดยรวมของแต่ละพื้นที่ นำไปสู่กรอบการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) โดยสร้างความสมดุลการพัฒนาทั้ง 3 ด้าน

1) **ด้านความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจ (Economic Wealth)** เป็นการสร้างการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจอุตสาหกรรมอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการผลิต การผลิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และการพัฒนาไปสู่รูปแบบการเชื่อมโยงการผลิตแบบห่วงโซ่อุปทาน เชื่อมโยงการผลิตอุตสาหกรรมกับเกษตรกรรม และการท่องเที่ยว

2) **ด้านสังคมการเป็นอยู่ที่ดี (Social Well-Being)** เน้นการพัฒนาและสร้างเครือข่ายการผลิต เชื่อมโยงกับ ชุมชน วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อลดช่องว่างและความเหลื่อมล้ำที่เกิดขึ้น รวมถึงการสร้างการมีส่วนร่วม และความรับผิดชอบต่อสังคม นอกเหนือจากผลลัพธ์ที่สังคมได้รับจากภาคอุตสาหกรรมในด้านรายได้ และอาชีพ รวมถึงสวัสดิการต่างๆ

3) **ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Wellness)** เน้นการส่งเสริมให้เกิดความตระหนักในการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การฟื้นฟูและป้องกันปัญหาสิ่งแวดล้อม ปรับปรุงกฎระเบียบให้เอื้อต่อ การผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และการบังคับใช้กฎหมายเพื่อกำกับภาคการผลิตและบริการ มิให้สร้างผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

แนวคิดของการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ นับเป็นการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมและชุมชน โดยสร้างความสมดุลระหว่างปัจจัยด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย โรงงานอุตสาหกรรม และชุมชนในท้องถิ่นสิ่งที่เห็นได้ชัดเจนชัดสำหรับเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศคือ การลดการทิ้งหรือการปลดปล่อยของเสียออกจากโรงงาน โดยการเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการผลิตให้มีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้ยังต้องลดของเสียที่ออกจากรวมอุตสาหกรรม โดยเพิ่มกลไกการจัดการสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะการจัดการของเสียจากโรงงานต่างๆ ไม่ว่าจะ เป็นของเสียอันตรายหรือไม่ ที่อาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพของมนุษย์ และสิ่งแวดล้อม หากมีการกำจัดอย่างผิดวิธี นักสิ่งแวดล้อมอุตสาหกรรมและนักเศรษฐศาสตร์สิ่งแวดล้อมจึงมีแนวคิดที่จะลดปริมาณการทิ้งหรือการกำจัดของเสียเหล่านี้ โดยการจัดทำระบบการแลกเปลี่ยนของเสีย (waste exchange) กล่าวคือ เป็นการส่งต่อหรือแลกเปลี่ยนของเสียซึ่งไม่มีค่าสำหรับโรงงานหนึ่งไปเป็นวัตถุดิบสำหรับอีกโรงงานหนึ่งภายในเมืองอุตสาหกรรมนั้นๆ เพื่อลดการทิ้งและการกำจัดของเสียในภาพรวมของสวนอุตสาหกรรมให้ได้มากที่สุด

ข้อกำหนดคุณลักษณะมาตรฐานและตัวชี้วัดการเป็นเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ ปี 2560
ครอบคลุมใน 5 มิติ 22 ด้าน 31 ตัวชี้วัด

1. มิติกายภาพ

เป้าหมาย เพื่อการพัฒนาพื้นที่และสิ่งปลูกสร้าง รวมทั้งระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ในนิคมอุตสาหกรรมให้มีความเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความเพียงพอ มีประสิทธิภาพและปลอดภัย มุ่งเน้น การออกแบบเชิงนิเวศ (eco-design) สำหรับการออกแบบ/ วางผังก่อสร้าง โครงสร้างพื้นฐาน ระบบ สาธารณูปโภคและสาธารณูปการให้สอดคล้องกลมกลืนกับธรรมชาติ และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความ พอเพียงคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ และปลอดภัย

2. มิติเศรษฐกิจ

เป้าหมายเพื่อสร้างปัจจัยที่เอื้อต่อการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจท้องถิ่นและจังหวัดและ ความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชนท้องถิ่น การสร้างความเจริญเติบโตอย่างมีคุณภาพและเสถียรภาพให้กับ ท้องถิ่น จังหวัด ประเทศ พร้อมไปกับการเป็นอยู่ที่ดีของประชาชนโดยรวม

3. มิติสิ่งแวดล้อม

เป้าหมายเพื่อการใช้ทรัพยากรและพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพในกระบวนการผลิต ลดการ ก่อเกิดของเสีย เพิ่มผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การบริหารจัดการทรัพยากรและวัสดุอย่างมี ประสิทธิภาพเชิงเศรษฐนิเวศ (eco-efficiency) สร้างสมดุลของทรัพยากร กระบวนการผลิต ผลิตภัณฑ์ และ การก่อเกิดของเสีย (balance of input-production process-output) ซึ่งมุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรและพลังงาน อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อมุ่งสู่สังคมที่มีการหมุนเวียนวัสดุกลับมาใช้ใหม่ (recycling oriented society) โดยใช้หลัก 3Rs มุ่งสู่นิคมอุตสาหกรรมคาร์บอนต่ำ (low carbon industrial estate) และมุ่งสู่การสร้าง เครือข่ายของการเกื้อกูลและพึ่งพากันของภาคอุตสาหกรรม (industrial symbiosis networks) ซึ่งมุ่งเน้นการ แลกเปลี่ยนทรัพยากร พลังงาน และวัสดุเหลือใช้ร่วมกันหรือการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน (sharing activities) เพื่อลดต้นทุนและความยั่งยืน

4. มิติสังคม

เป้าหมายเพื่อความสุขของคนในองค์กรและชุมชน ซึ่งมุ่งเน้นคุณภาพชีวิตและสังคมที่ดี พนักงาน ทั้งของนิคมอุตสาหกรรม และ โรงงานในนิคมอุตสาหกรรมมีคุณภาพชีวิตและสวัสดิการที่ดี ก่อให้เกิด ความสุขขององค์กรและสามารถอยู่ร่วมกับชุมชนอย่างผาสุกและยั่งยืน

5. มิติการบริหารจัดการ

เป้าหมายเพื่อการบริหารจัดการบนหลักการมีส่วนร่วมและหลักธรรมาภิบาล (effective estate management) เพื่อประโยชน์สุขของทุกภาคส่วน นิคมอุตสาหกรรมและโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมมีการ บริหารจัดการที่ดีโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม เป็นสำคัญ

วิธีการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างและประชากรที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้ ได้แก่ หัวหน้าหรือตัวแทนครัวเรือนตามทะเบียนราษฎรที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่รอบเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ซึ่งมีจำนวน 75,724 ครัวเรือน โดยวิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ จาก 75,724 ครัวเรือน เมื่อคำนวณแล้วได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาเป็นจำนวน 398 ครัวเรือน

2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ ในเขตอุตสาหกรรม ได้แก่ ผู้แทนส่วนราชการ ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนผู้ประกอบการ ผู้นำชุมชนและประชาชนโดยรอบเขตนิคมอุตสาหกรรม จำนวน 7 คน

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาเมือง อุตสาหกรรมเชิงนิเวศอย่างยั่งยืน กรณีศึกษา เทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จากผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิง นิเวศอย่างยั่งยืนกรณีศึกษา เทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายด้าน ในภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} = 2.80) ซึ่งหมายถึงผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นไม่แน่ใจ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า มิติกายภาพ (\bar{X} = 3.04) มิติสิ่งแวดล้อม (\bar{X} = 2.75) มิติเศรษฐกิจ (\bar{X} = 2.73) มิติการบริหารจัดการ (\bar{X} = 2.70) และมิติสังคม (\bar{X} = 2.64) ตามลำดับ

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาเมือง อุตสาหกรรมเชิงนิเวศ กรณี ศึกษาเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พื้นที่ในเขตเทศบาลนครแหลมฉบัง เป็นพื้นที่แหล่งอุตสาหกรรมหลักที่สำคัญของประเทศ เมื่อการพัฒนาอุตสาหกรรมถูกขยายตัวมากขึ้น จึงส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในมิติต่างๆ ตามมา ซึ่งจากการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาอุตสาหกรรมเชิง นิเวศอย่างยั่งยืน ได้มีการศึกษาสอดคล้องกับมิติการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศทั้ง 5 มิติ คือ มิติด้าน กายภาพ มิติด้านสิ่งแวดล้อม มิติด้านสังคม มิติด้านเศรษฐกิจ และมิติด้านการบริหารจัดการ จากการศึกษา สามารถรวบรวมปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ ในพื้นที่เทศบาลนครแหลมฉบัง ได้ดังนี้

มิติด้านกายภาพ พื้นที่อุตสาหกรรมแหลมฉบัง เป็นพื้นที่เป้าหมายเศรษฐกิจใหม่ของการพัฒนา พื้นที่ชายฝั่งตะวันออก เป็นฐานการผลิตอุตสาหกรรมหลักของประเทศ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานจึงเป็น สิ่งสำคัญเพื่อรองรับการพัฒนาอุตสาหกรรม ดังนั้น การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเมือง การจัดวางผังเมืองให้ สอดคล้องกับพื้นที่ การจัดระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ จะต้องได้รับการวางแผน จัดทำนโยบาย และการบริหารเมืองจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางด้านสังคม และป้องกัน

การเกิดปัญหาที่จะกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชน แต่ปัญหาจากการวางผังเมือง การมีนโยบายที่ไม่ชัดเจน รวมไปถึงงบประมาณที่มีจำกัด จึงทำให้เกิดปัญหาทางด้านโครงสร้างพื้นฐานของพื้นที่เทศบาลนครแหลมฉบัง สามารถสรุปสาเหตุได้ดังนี้

- 1) การพัฒนาโครงสร้างขั้นพื้นฐานไม่สอดคล้องต่อการพัฒนาของเมือง
- 2) การใช้พื้นที่ในการสร้างหรือการพัฒนาของภาคอุตสาหกรรม ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของชุมชนทั้งด้านการอยู่อาศัย การประกอบอาชีพต่างๆ
- 3) การจัดแบ่งพื้นที่ของชุมชนกับภาคอุตสาหกรรมเป็นไปได้อย่าง อาจส่งผลให้เกิดความขัดแย้งกันได้

มิติด้านสิ่งแวดล้อม พื้นที่อุตสาหกรรมนครแหลมฉบัง เป็นพื้นที่อุตสาหกรรมใหญ่ เช่น อุตสาหกรรมปิโตรเลียม เคมี โรงกลั่นน้ำมัน โรงไฟฟ้า ล้วนแล้วแต่เป็นการใช้ทรัพยากรที่ค่อนข้างสูง ส่งผลให้เกิดผลปัญหาทางด้านสิ่งแวดล้อมตามมา รวมไปถึงการพัฒนาอุตสาหกรรมก่อให้เกิดปัญหาขึ้นกับสิ่งแวดล้อมในชุมชนอีกด้วย ซึ่งแม้จะได้รับการตรวจสอบดูแล วัตถุประสงค์คุณภาพน้ำ และอากาศ แต่ปัญหาเหล่านี้ก็ยังไม่หมดไปอยู่ดีซึ่งในแต่ละพื้นที่ก็ยังมีประเด็นปัญหาทางด้านสิ่งแวดล้อมที่ต่างกันออกไป เช่น การปล่อยของเสียลงสู่ทะเลทำให้แหล่งน้ำเสื่อมโทรม สภาพดินที่เปลี่ยนไปไม่เหมาะกับการเพาะปลูก มลพิษทางอากาศที่ส่งออกมาจากโรงงานอุตสาหกรรม ส่งผลให้เป็นหวัด ไม่สบาย และเจ็บคอได้ มลพิษทางเสียงที่เกิดจากโรงงานอุตสาหกรรม เสียงรบกวนที่ส่งออกไปมามากขึ้นทำให้เกิด การจรรยาบรรณ

มิติเศรษฐกิจ เมื่อมีการเจริญเติบโตของแหล่งอุตสาหกรรมมากขึ้น ทำให้เกิดการจ้างงานสูง รวมไปถึงการที่ประชากรจากพื้นที่อื่นเข้ามาทำงาน ประกอบกิจการในพื้นที่มากขึ้น ทำให้เกิดโอกาสและความสามารถในการแข่งขันของแต่ละธุรกิจและตัวบุคคล ซึ่งปัญหาทางด้านมิติทางเศรษฐกิจในพื้นที่เกิดจากความเหลื่อมล้ำทางรายได้และโอกาสการเข้าถึงประโยชน์ของพื้นที่ เนื่องจาก อาชีพจากเกษตรกรรมและประมงของชุมชนค่อยๆ ลดเลือนหายไปจากการพัฒนาอุตสาหกรรมทำพื้นที่เปลี่ยนไป แหล่งน้ำเสื่อมโทรม ธรรมชาติถูกทำลาย สภาพพื้นดินไม่เหมาะแก่การเพาะปลูก ทำให้ไม่สามารถดำรงชีพได้ แต่ในทางกลับกันอาชีพจากการจ้างงาน ธุรกิจร้านอาหาร โรงแรม/ ห้างเช่า กลับได้ผลประโยชน์จากการพัฒนาเมืองมากกว่าอาชีพเกษตรสังคม รวมไปถึงประชาชนจากพื้นที่อื่น มักได้รับ โอกาสให้เข้าทำงานเป็นพนักงานมากกว่าคนในพื้นที่จริง

มิติสังคม แหล่งอุตสาหกรรมที่ใหญ่ขึ้น ส่งผลต่อการเจริญเติบโตของเมืองอย่างรวดเร็ว ทำให้คนจากหลายพื้นที่เข้ามาทำงานในพื้นที่และประกอบธุรกิจเป็นจำนวนมาก เมื่อเกิดการเพิ่มขึ้นของประชากรแฝง ทำให้สภาพสังคมถูกเปลี่ยนแปลงไป จากเดิมเคยเป็นสังคมอาชีพเกษตรกรรม อาชีพประมง กลายเป็นสังคมเมือง การเพิ่มขึ้นของประชากรแฝงอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดเป็นชุมชนแออัด เกิดการใช้ทรัพยากรมากขึ้น จึงส่งผลต่อการพัฒนาระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการที่ไม่เพียงพอต่อการให้บริการและ

นำมรดกคตสุวรรณ อนุรัตน์ อนันตนาทร และธีระพงษ์ ฐิริปาณิก

ทรุดโทรมอย่างรวดเร็ว รวมไปถึงวัฒนธรรมในพื้นที่ที่ค่อยๆ ลดเลือนหายไป ชุมชนไม่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน และขาดความร่วมมือ ก่อให้เกิดความขัดแย้งเพิ่มมากขึ้น

มิตินโยบายการจัดการ การร่วมมือกันของภาคส่วนที่มีบทบาทสำคัญของพื้นที่ ไม่ว่าจะเป็น ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน เป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องร่วมมือในการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น แต่สภาพปัญหาด้านบริหารจัดการ เกิดขึ้นจากการการมีนโยบายที่ไม่ชัดเจน ศักยภาพ ความรู้ความเข้าใจในนโยบายการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมของเจ้าหน้าที่และตัวผู้นำชุมชนยังไม่มีศักยภาพเพียงพอ ในการบริหารจัดการ รวมไปถึงการให้ความรู้การกระจายข่าวสารทำให้ประชาชนไม่ได้รับความรู้เกี่ยวกับการจัดการ สิ่งแวดล้อมเท่าที่ควร

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์วิจัยข้อที่ 3 เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศอย่างยั่งยืน กรณีศึกษา เทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ได้ดังนี้

1. การพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่และผู้นำชุมชน ควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ รวมไปถึง สามารถแก้ไขปัญหาและจัดการสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นในชุมชนเบื้องต้นได้ ดังนั้น เทศบาลนครแหลมฉบังจึงต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรในด้านเทคนิคและวิธีการดำเนินงานในแต่ละมิติทั้งด้านกายภาพการจัดการสิ่งแวดล้อมการเฝ้าระวังมลพิษ ตลอดจนแนวทาง เทคนิควิธีการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นรูปธรรม และสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ รวมไปถึงการให้ความรู้แก่คนในชุมชนเพื่อช่วยกันเป็นหูเป็นตา สอดส่องดูแลพื้นที่ในชุมชน เพื่อเป็นการลดภาระการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่และผู้นำชุมชน และยังเป็นส่งเสริมการมีส่วนร่วมด้วย

2. เสนอแนะแนวทางการพัฒนาอุตสาหกรรมในพื้นที่ควบคู่กับการพัฒนามิติด้านอื่นๆ ศึกษาและจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา ให้เข้ากับมิติของเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ โดยมีแนวทางการพัฒนาอุตสาหกรรมในพื้นที่ พร้อมกับการพัฒนามิติด้านอื่นๆ เช่น เพื่อรักษาและคงความเป็นวัฒนธรรมในสังคม และการสร้างเศรษฐกิจที่เป็นรากฐานสำคัญของประเทศไปพร้อมๆ กัน

3. พื้นฟูความเชื่อมั่นของประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคอุตสาหกรรม มีนโยบายการพัฒนาเมืองที่ชัดเจนมากขึ้น มีการดำเนินงานการติดตามการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมไปถึงรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนและรีบแก้ปัญหาโดยเร็วที่สุด

4. รวบรวมประเด็นปัญหาและความต้องการจากชุมชนและร่วมกันหาทางแก้ไข จัดประชุมเวทีประชาคม หรือช่องทางกรรโงรงเรียน ประเด็นความคิดเห็น และรวบรวมจัดประเด็นและวิเคราะห์ปัญหา และหาทางป้องกันและแก้ไข

อภิปรายผลการศึกษา

1. อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศอย่างยั่งยืน กรณีศึกษา เทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ในภาพรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 คะแนน ซึ่งหมายถึงผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นไม่แน่ใจ อย่างไรก็ตามในการพัฒนาเมือง อุตสาหกรรมเชิงนิเวศที่นำไปสู่ความยั่งยืนได้นั้นย่อมต้องเกิดการเปลี่ยนแปลงในมิติต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับ สมชาย ม้วยจิน (2557) ที่ทำการศึกษานโยบายการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศในพื้นที่เทศบาลเมืองมาบตาพุด พบว่า การกำหนดให้พื้นที่เทศบาลเมืองมาบตาพุดอยู่ในพื้นที่ของการพัฒนาอุตสาหกรรมหลักของประเทศ ย่อมส่งผลให้เกิดการพัฒนาและเกิดความเปลี่ยนแปลงในมิติด้านต่างๆ ตามมา ได้แก่ มิติด้านกายภาพ มิติด้านสิ่งแวดล้อม มิติด้านสังคม มิติด้านเศรษฐกิจ และมิติด้านการบริหารจัดการ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของทั้ง 5 มิติ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า

ด้านมิติกายภาพ มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งหมายถึงผู้ตอบแบบสอบถามเห็นถึงความสำคัญในมิติกายภาพเป็นอันดับแรก โดยมิติกายภาพมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 คะแนน ประเด็นที่น่าสนใจในมิติกายภาพ คือ เทศบาล ฯ และภาคอุตสาหกรรมมีระบบ โครงสร้างพื้นฐานที่ได้มาตรฐานและเพียงพอเพื่อรองรับการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ โดยสอดคล้องกับ สมชาย ม้วยจิน (2557) ที่พบว่า มิติกายภาพของการพัฒนาพื้นที่อุตสาหกรรมในพื้นที่เมืองมาบตาพุด เกิดจากการกำหนดนโยบายจากรัฐบาลในระยะเริ่มแรกของโครงการพัฒนาที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก ได้มีการจัดสรรการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการพัฒนาอุตสาหกรรมหนักและอุตสาหกรรมต่อเนื่อง เช่น การวางโครงสร้างการขนส่งผลิตภัณฑ์ทางท่อ และทางราง ระบบสาธารณูปโภคต่าง ๆ ขณะที่การพัฒนา โครงสร้างพื้นฐานของเมืองเป็นไปโดยกลไกการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะต้องรองรับการเติบโตทางด้านสังคม และการป้องกันผลกระทบทางด้านสิ่งแวดล้อมไปพร้อมกันด้วยทำได้ตามศักยภาพของ หน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีโครงสร้างการบริหารและแหล่งงบประมาณตามปกติทำให้การดำเนินการ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของเมือง ไม่สามารถดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการและการเจริญเติบโตของเมืองได้ ก่อให้เกิดปัญหาทางด้าน โครงสร้างพื้นฐานของพื้นที่พัฒนาอุตสาหกรรมในบริเวณพื้นที่เทศบาลเมืองมาบตาพุด

มิติด้านสิ่งแวดล้อม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.75 คะแนน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ประเด็นที่น่าสนใจคือเทศบาล ฯ และภาคอุตสาหกรรมดำเนินการจัดการคุณภาพของสิ่งแวดล้อมในเขตพื้นที่อุตสาหกรรม เป็นไปทางที่ดีขึ้น มีคะแนนน้อยที่สุด โดย วิสาขา ภูจินดา (2561) ทำการศึกษาการจัดการสิ่งแวดล้อมตามหลักนิเวศวิทยาอุตสาหกรรม ได้สรุปหลักการจัดการสิ่งแวดล้อมตามหลักนิเวศวิทยาอุตสาหกรรมว่าเป็นการนำระบบนิเวศตามธรรมชาติมาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดการพึ่งพาอาศัยกันภายใน

นำมูล คตสุวรรณ อนุรัตน์ อนันทนาธร และธีระพงษ์ ฐริปาณิก

ระบบนิเวศอุตสาหกรรม โดยมีการบริหารจัดการที่มีการเพิ่มประสิทธิภาพ การใช้ทรัพยากรร่วมกันมีการสร้างโอกาสความเป็นไปได้ในการนำของเสียจากอุตสาหกรรมหนึ่งมาใช้เป็นวัตถุดิบ รวมถึงการออกแบบกระบวนการดำเนินกิจกรรมหรือปรับปรุงกระบวนการต่างๆ เพื่อให้ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด เป็นแนวทางการจัดการ สิ่งแวดล้อมสำหรับ ภาคอุตสาหกรรม ที่สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจแบบยั่งยืนที่จะส่งผลดีต่อทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศ

มิติด้านเศรษฐกิจ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.73 คะแนน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าประเด็นที่น่าสนใจ คือผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับสาธารณูปโภคอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการใช้ประโยชน์ของ ทุกภาคส่วน รองลงมาคือ การพัฒนาอุตสาหกรรมได้สร้างการเชื่อมโยงระหว่างผลผลิตทางการเกษตร ประมง ท่องเที่ยว ที่พักอาศัย และอุตสาหกรรม ซึ่งการพัฒนาอุตสาหกรรมในพื้นที่ย่อมส่งผลให้เกิดการเติบโตด้าน เศรษฐกิจ ซึ่งสอดคล้องกับ วิชาวินัย เอื้อวงศ์กุล (2542) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพัฒนาการของเมือง กับการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม ภูมิศึกษา เมืองเรณูนคร โดยได้สรุปไว้ว่าปัจจัยสำคัญทางมิติเศรษฐกิจ ประการหนึ่งที่เกิดความคล่องตัวการตั้งถิ่นฐานของชุมชน และมีอิทธิพลต่อการขยายตัวเป็นเมืองต่อไปในอนาคต ส่งผลให้เมืองเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็วขณะที่การพัฒนาสาธารณูปโภคของเมือง ดำเนินการได้ไม่ทันต่อความ ต้องการและการใช้งานจากภาคอุตสาหกรรมและชุมชนจึงเกิดปัญหาทางด้านสังคม และสิ่งแวดล้อมตามมา ดังนั้น การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ นอกจากการวางแผนทางการป้องกันและลดผลกระทบทางด้าน สิ่งแวดล้อมที่จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องแล้วนั้น การวางโครงสร้างและการสร้างความเชื่อมโยงด้านสังคม และเศรษฐกิจ ก็ยังเป็นสิ่งที่มีความสำคัญซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือและกลไกที่จะสามารถขับเคลื่อนโครงการ ได้อย่างต่อเนื่องได้ทั้งภาคส่วนที่เกี่ยวข้องจะต้องร่วมกันออกแบบกลไกการดำเนินงานที่เป็นไปอย่างธรรมชาติ มีการพึ่งพาอาศัยกันอย่างแท้จริง โดยมีการกำกับและสนับสนุนโดยรัฐบาล เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนของภาคส่วนต่างๆ ในพื้นที่

ด้านมิติการบริหารจัดการ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.70 คะแนน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ประเด็นที่ น่าสนใจ คือเทศบาล ฯ และภาคอุตสาหกรรมได้สร้างความเข้าใจและความรู้ให้กับชุมชนในพื้นที่ในเรื่องของการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ ซึ่งสอดคล้องกับ สมชาย มุ้ยเงิน (2557) ที่พบว่า มิติด้านการบริหารจัดการใน การจัดการพื้นที่พัฒนาอุตสาหกรรมบริเวณเทศบาลเมืองมาบตาพุด มีความทับซ้อนในหลายมิติ การบริหารจัดการพื้นที่ในระดับเดียวกันที่จำเป็นจะต้องมีการประสานการพัฒนา กับเขตการปกครองตามพื้นที่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นข้างเคียง รวมไปถึงพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมที่อยู่ในพื้นที่ด้วย เพื่อให้เกิดการรับรู้สร้างความเข้าใจให้กับประชาชน ซึ่งการประสานกับของภาคส่วนที่มีบทบาทสำคัญในพื้นที่ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชนเป็นสิ่งสำคัญ อีกประการหนึ่ง ที่เกิดขึ้นเป็นการดำเนินงานบนสภาพปัญหาและบทบาทหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน และยังเป็นการสร้าง ความชัดเจนในแง่ของผู้แทนที่เป็นตัวแทนในแต่ละภาคส่วนอย่างแท้จริง

มิติด้านสังคม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.64 คะแนน โดยประเด็นที่น่าสนใจคือ เทศบาล ฯ และภาคอุตสาหกรรมดำเนินการลดความเหลื่อมล้ำโดยการส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนให้เติบโตไปพร้อมกับภาคอุตสาหกรรม ซึ่งสอดคล้องกับ สมชาย ม้วยจิ้น (2557) โดยการพัฒนาพื้นที่อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ส่งผลให้เกิดการเติบโตของเมืองอย่างรวดเร็วจากประชากรที่เข้ามาทำงานในพื้นที่และเข้ามาประกอบธุรกิจต่างๆ เพื่อรองรับการเติบโตของภาคอุตสาหกรรมและเมือง เมื่อมีประชากรเพิ่มมากขึ้น สภาพสังคมของเมืองเปลี่ยนแปลงไปจากสังคมเกษตรกรรมไปสู่สังคมเมืองมากขึ้นซึ่งปัญหาในการบริหารจัดการเมืองและสาธารณูปโภคต่างๆ ให้รองรับกับความต้องการใช้ทรัพยากรและการบริการที่แท้จริง เนื่องจากการจัดสรรงบประมาณและการพัฒนา สาธารณูปโภคพื้นฐาน ดำเนินการจากฐานข้อมูลจำนวนประชากรตามทะเบียนราษฎรนอกจากนั้นยังรวมถึง สาธารณูปโภคพื้นฐานทางด้านสังคม เช่น สถานศึกษา สถานพยาบาล เป็นต้น (World Bank, 2014) ในอีกด้าน หนึ่งพบว่า ภาคอุตสาหกรรมในพื้นที่ที่มีส่วนในการสนับสนุนกิจกรรมด้านสังคมชุมชน ทั้งกิจกรรมในการ สนับสนุนการศึกษา รวมไปถึงทางด้านประเพณีวัฒนธรรมซึ่งส่งผลให้เกิดการรื้อฟื้นประเพณีของชุมชนขึ้นมา เช่น ประเพณีทำบุญข้าวหลาม เป็นต้น

ข้อเสนอแนะการนำนโยบายไปปฏิบัติ

1. การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศอย่างยั่งยืน กรณีศึกษา เทศบาลนครแหลมฉบัง ชลบุรี ควรมีการสร้างความรู้ ความเข้าใจถึงความสำคัญของการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนและสร้างความร่วมมือทั้งจากภาคชุมชน และภาคอุตสาหกรรม เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ เชิงพื้นที่
2. ควรมีการสร้างมาตรการหรือแรงจูงใจทั้งในด้านการเงินและสิทธิประโยชน์ต่างๆ จากการพัฒนา เมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศอย่างยั่งยืน ให้แก่ชุมชนและผู้ประกอบการอุตสาหกรรมในพื้นที่
3. ควรสร้างความเชื่อมโยงระหว่างอุตสาหกรรมเชิงนิเวศอย่างยั่งยืน ในพื้นที่กับชุมชน ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม และมีการกำหนดแนวทางร่วมกันทั้ง 2 ฝ่าย เพื่อทราบความต้องการที่แท้จริงของสังคมและนำไปสู่ความยั่งยืนของกิจกรรมต่างๆ ได้
4. สร้างการพัฒนาตัวอย่างที่ดี (Best Practices) และถ่ายทอดสู่ภาคอุตสาหกรรมเชิงนิเวศอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมการอยู่ร่วมกันระหว่าง โรงงานอุตสาหกรรมกับชุมชนอย่างเกื้อกูล ตลอดจนการส่งเสริมให้เกิดวิสาหกิจชุมชนที่มีการใช้ประโยชน์ของคุณค่าร่วมกัน

รายการอ้างอิง

- กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2558). *คู่มือความรู้เกี่ยวกับอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ*. กรุงเทพฯ: สำนักส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน กรมโรงงานอุตสาหกรรม.
- กรมควบคุมมลพิษ. (2564). *สถานการณ์คุณภาพสิ่งแวดล้อมของประเทศไทย ปี 2563*. วันที่ค้นข้อมูล 16 ธันวาคม 2564, เข้าถึงได้จาก https://www.pcd.go.th/pcd_news/11873/
- กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2562). *เกณฑ์และตัวชี้วัดการเป็นเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ ฉบับปรับปรุง ปี พ.ศ. 2562*. กรุงเทพฯ: กองพัฒนาอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ กรมโรงงานอุตสาหกรรม.
- กระทรวงอุตสาหกรรม. (2554). *แผนแม่บทการพัฒนาอุตสาหกรรมไทย พ.ศ. 2555-2574*. กรุงเทพฯ: กระทรวงอุตสาหกรรม.
- กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2562). *เกณฑ์และตัวชี้วัดการเป็นเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ ฉบับปรับปรุง ปี พ.ศ. 2562*. กรุงเทพฯ: กรมโรงงานอุตสาหกรรม.
- กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2562). *แผนแม่บทและแผนปฏิบัติการการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ (Eco Industrial Town)*. วันที่ค้นข้อมูล 16 ธันวาคม 2564, เข้าถึงได้จาก http://ecocenter.diw.go.th/images/Download_Document/61-64.pdf
- การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. *เมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ (Eco-Industrial Town)*. วันที่ค้นข้อมูล 16 ธันวาคม 2564, เข้าถึงได้จาก <https://old.ieat.go.th/old.ieat.go.th/eco>
- นิติญา สุททชาวาส. (2563). *แนวทางการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศพื้นที่ตำบลหน้าพระลาน*. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการสิ่งแวดล้อม, คณะบริหารการพัฒนาสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิลาวัลย์ เอื้อวงศ์กุล. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างพัฒนาการของเมืองกับการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม กรณีศึกษา เมืองเรณูนคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิสาขา ภูจินดา. (2561). *การจัดการสิ่งแวดล้อมตามหลักนิเทศวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมชาย มุ้ยจิน. (2559). *แนวทางการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศในเทศบาลเมืองมาบตาพุด*. *วารสารการจัดการสิ่งแวดล้อม*, 12(2), 24-41.
- เทศบาลนครแหลมฉบัง. (2559). *แผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (พ.ศ. 2561-2564) เทศบาลนครแหลมฉบัง*. ชลบุรี: เทศบาลนครแหลมฉบัง.
- เอกกฤษณ์ ณีถฤทธิ และพรทิพย์ พันธุ์สุธา. (2564). *แผนสิ่งแวดล้อมชุมชนเพื่อการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม เขตพื้นที่พัฒนาอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ พื้นที่เทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี*. *วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง*, 10(1), 74-91.

CHAPTER 4

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564). (2559, 30 ธันวาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 133 ตอนที่ 115 ก. หน้า 1-215.

WCED. (1989). *Our Common Future* (4th ed.). London: Earthscan Publication Ltd.

การศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
หัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

**A Study of the Guidelines for the Development of Transformational Leadership
of the Heads of Government Agencies in the Chonburi Provincial
Administrative Organization**

ปรินดา วโรภาสรุ่งเรือง (Parinda Waropasrungruang)¹

ธีระพงษ์ ภูริปานิก (Teerapong Puripanik)²

อนูรัตน์ อนันตนาธร (Anutrat Anantanatorn)³

¹นิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์และความมั่นคง
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Master of Political Science Program in Strategy and Security, Faculty of political science and law,
Burapha University

²ดร., ³ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Dr., Asst. Prof. Dr., Faculty of political science and law, Burapha University

E-mail: Parinda.waro@gmail.com

Received: 25 April 2022

Revised: 29 June 2022

Accepted: 29 June 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี 2) ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี และ 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed-method design) ระหว่างเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) สำหรับวิธีการเชิงปริมาณมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

ปริณดา วโรภาสรุ่งเรือง ชีระพงษ์ ฐิริปาณิก และอนรรักษ์ อนันทนาร

ชลบุรี จำนวน 208 คน สำหรับวิธีการเชิงคุณภาพ นั้นผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากบุคคลที่สำคัญในองค์กรมีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี รวมทั้งสิ้น 10 คน ดังนี้ 1) นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัด 2) ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด 3) รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี 4) หัวหน้าสำนักปลัด 5) เลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด 6) ผู้อำนวยการกองการท่องเที่ยวและกีฬา 7) หัวหน้าฝ่ายพัฒนาบุคลากร 8) ผู้อำนวยการกองพัสดุและทรัพย์สิน 9) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม และ 10) ผู้อำนวยการสำนักช่าง

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.74$) จากศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยสรุป เป็น 2 ปัจจัยหลักได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ที่มีสถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ส่วนงานที่สังกัด ประเภทบุคลากร และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 2) ลักษณะภาวะผู้นำ พบว่า ลักษณะภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นมิติด้านกิจสัมพันธ์ (มุ่งเน้นงาน) มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันทางบวก และมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และลักษณะภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นมิติด้านมิตรสัมพันธ์ (มุ่งเน้นคน) ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสัมพันธ์กันทางบวก และมีระดับความสัมพันธ์อยู่ใน ส่วนแนวทางในการพัฒนาลักษณะภาวะผู้นำของหัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ผู้บริหารทุกระดับขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ควรพัฒนาผู้บริหารองค์กรให้เป็นผู้ดำเนินแบบเล่นเป็นทีม สร้างความสมดุลระหว่าง ผู้ปฏิบัติงานและการทำงาน ส่งเสริมภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นมีการเข้าถึงจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บริหารองค์กรควรมีการกำหนด โครงสร้างของการทำงานให้มีความชัดเจน และจากผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัด

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ภาวะผู้นำ

Abstract

The research of A study of the guidelines for the development of transformational leadership of the heads of government agencies in the Chonburi Provincial Administrative Organization The objectives were to study 1) the transformational leadership of the heads of government agencies in the Chonburi Provincial Administrative Organization; 2) the factors affecting the transformational leadership of the heads of government agencies in the Chonburi Provincial Administrative Organization, and 3) the guidelines for the development of leadership. Changes of the heads of government agencies in the Chonburi Provincial Administrative Organization. This research is integrated research. (Mixed-method design) between quantitative research and qualitative research. For the quantitative method, the sample group used in this study consisted of 208 officers of the Chonburi Provincial Administrative Organization. For the qualitative method, the researcher collected the data by in-depth interviews from key persons in the organization involved in the leadership development of the heads of government agencies in the Chonburi Provincial Administrative Organization, totaling 10 people. as follows 1) Chief Executive of the PAO 2) Chief Administrator of the PAO 3) Deputy Chief Administrator of the PAO 4) Director of the Office of the Chief Administrator of PAO 5) Director of the PAO Council Affairs Division 6) Director of the Tourism and Sports Division 7) Subdivision Chief of Personnel Development 8) Director of the Supplies and Property Division 9) Director of the Social Welfare Division 10) Director of the Public Works Division

The results of the study revealed that most of the personnel in the Chonburi Provincial Administrative Organization who answered the questionnaire had opinions on the leadership change of the heads of government agencies in the Chonburi Provincial Administrative Organization. Overall, the mean was at a high level ($\bar{x} = 3.74$). From studying the factors affecting the leadership change of the heads of government agencies in the Chonburi Provincial Administrative Organization, the researcher concluded that 2 main factors were 1) personal factors. It was found that personnel in the Chonburi Provincial Administrative Organization with marital status education level Affiliated segments Personnel type and the average monthly income were different. The opinions on the change leadership of the heads of government agencies in the Chonburi Provincial Administrative Organization were significantly different at the .05 level, and 2) the leadership characteristics. It was found that leadership characteristics that focus on the relationship dimension (Work focus) correlated with opinions on leadership change of heads of government agencies in Chonburi Provincial Administrative Organization. It was statistically significant at the .05 level with a positive correlation and has a low level of correlation and leadership characteristics that focus on

ปริณดา วโรภาสรุ่งเรือง ชีระพงษ์ ภูริปาณิก และอนรรักษ์ อนันนทนาธร

friendship dimension (people-oriented) were related to opinions on transformational leadership of heads of government agencies in Chonburi Provincial Administrative Organization, statistically significant at the .05 level, there was a positive correlation. and has a high level of correlation. As for the guidelines for developing leadership characteristics of the heads of government agencies in the Chonburi Provincial Administrative Organization, it was found that executives at all levels of the Chonburi Provincial Administrative Organization executives should be developed to be leaders in a team-based manner. create a balance between operator and work Promote focused leadership with access to the minds of subordinates, and corporate executives should have a clear structure of work. and from the results of the study of the guidelines for the development of transformational leadership of the heads of government agencies in the Provincial Administrative Organization.

Keywords: Development approaches, Transformational leadership, Leadership

บทนำ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดถือเป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่ที่สุดในบรรดาการบริหารราชการในระดับท้องถิ่น โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นรูปแบบหนึ่งของการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น อันมีอำนาจหน้าที่ตาม มาตรา 45 แห่งพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 ซึ่งมีอำนาจหน้าที่คือ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2562) 1) ตราข้อบัญญัติโดยไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย 2) จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด ตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด 3) สนับสนุนสภาพตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น 4) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่น 5) แบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาพตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่น 6) อำนาจหน้าที่ของจังหวัดตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 เฉพาะภายในเขตสภาพตำบล 7) คຸ້ມครอง ດູແລ ແລະ ບຳຮຸກຮັກສາ ທຳຮຸກຮາມ 8) จัดทำกิจการใดๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในเขตองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด และกิจการนั้นเป็นการสมควรให้ราชการส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมกันดำเนินการหรือ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำ ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และ 9) จัดทำกิจการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด โดย

จากอดีตจนถึงปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงและแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติในการบริหารราชการแผ่นดินที่มีมาตลอด อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงหลายมิติที่เป็นไปอย่างต่อเนื่องทั้งด้านแนวโน้มทางสังคม (Social Trends) ซึ่งล้วนมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรทั้งสิ้น ด้านการแข่งขัน (Competition) ใน

ปัจจุบันซึ่งเป็นยุคแห่งโลกไร้พรมแดนการแข่งขันจะสูงมาก ทั้งการแข่งขันภายในประเทศหรือระดับประเทศ ระดับภูมิภาคหรือระดับทวีปและระดับโลก องค์กรจำเป็นต้องพัฒนาสินค้าและบริการอยู่เสมอเพื่อสนองตอบต่อความต้องการของตลาด องค์กรที่ประสบผลสำเร็จจะเป็นองค์กรสนองตลาด มีความสามารถในการจับกระแสตลาด สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับตลาด มีความยืดหยุ่นและรับผิชอบสูง ด้านเทคโนโลยี (Technology) เทคโนโลยีส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน อาทิ การนำคอมพิวเตอร์มาใช้งานต่างๆ ขององค์กร ทำให้บุคคลในองค์กรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างทั่วถึง รวดเร็วและถูกต้อง ส่งผลให้มีการจัดโครงสร้างองค์กรใหม่จากเดิมที่มีลักษณะเป็นองค์กรแนวตั้ง กลายเป็นองค์กรแนวราบ และบางองค์กรจะจัดโครงสร้างองค์กรเป็นแบบไฮเปอร์เท็กซ์ (Hypertext Organization) ที่แต่ละส่วนขององค์กรจะเชื่อมโยงสัมพันธ์กันด้วยโปรแกรมไฮเปอร์เท็กซ์ในคอมพิวเตอร์ และด้านลักษณะของแรงกดดันจากงาน (Nature of the work force) เช่น วัฒนธรรมการทำงานของสังคมเปลี่ยนแปลงไปและมีความหลากหลาย นโยบายและการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรต้องกระทำอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับวัฒนธรรมของสังคม ต้องใช้เงินทุนจำนวนมากในการพัฒนาบุคคลในองค์กรในด้านต่างๆ อาทิ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ทักษะการอ่าน ทักษะทางคณิตศาสตร์ และทักษะการ ดังนั้น หากสภาพแวดล้อมภายนอกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว แต่ผู้นำขององค์กรยังคงบริหารงานในรูปแบบเดิม ไม่มีการปรับตัว ไม่มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง การบริหารราชการแผ่นดินคงไม่สามารถนำพาให้ประเทศชาติและประชาชนพัฒนาไปสู่การอยู่ดีมีสุขได้ ดังนั้น ผู้นำจึงเป็นบุคคลสำคัญที่จะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่ไม่เพียงแต่พร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงได้ในทุกมิติของการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด แต่ยังคงมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อชักจูง แนะนำ บังคับให้ผู้ตามปฏิบัติตาม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร รวมถึงทำที่ที่แสดงออกถึงความสามารถในการบริหารงานและนำกลุ่มคนในชุมชนในการปฏิบัติกิจกรรม หรือภารกิจของชุมชนได้ ตลอดทั้งความสามารถในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่างๆ รวมทั้งมีการบำรุงขวัญ และกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

องค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จึงเป็นองค์กรที่มีความสำคัญและมีบทบาทสูงในการพัฒนาชลบุรีทั่วทั้งจังหวัดให้มีศักยภาพรอบด้าน เพียงพอต่อการแข่งขันในทุกมิติ ผ่านทางโครงการต่างๆ ที่องค์กรบริหารจังหวัดชลบุรี มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งในลักษณะของการดำเนินการเองทั้งหมด การดำเนินงานร่วมกับองค์กรภาคีเครือข่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และในลักษณะของการเป็นหน่วยงานผู้มอบเงินอุดหนุนให้หน่วยงานอื่นๆ ด้วยเหตุนี้ ส่วนราชการภายในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จึงต้องปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและมุ่งวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นสำคัญ ซึ่งปัจจัยสำคัญที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายคือ ผู้นำ การมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำ จึงเป็นเรื่องที่ควรให้ความสำคัญและพัฒนา โดยเฉพาะในระดับของหัวหน้าส่วนราชการ ผู้บริหารระดับกลาง ที่มีภารกิจในการบริหารหน่วยงานในระดับสำนักและกอง

ปริณดา วโรภาสรุ่งเรือง ชีระพงษ์ ฐิริปาณิก และอนูรัตน์ อนันทนาร

ทั้งในด้านแผนงาน ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านการบริหาร ทรัพยากรและงบประมาณ อันเป็นเหมือนพลังขับเคลื่อนให้บุคลากรในสังกัดทุกคนปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพในบรรยากาศที่เหมาะสม ทั้งนี้ เนื่องมาจากทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มนั้น พฤติกรรมของคน หนึ่งมักมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของอีกคนหนึ่งเสมอ พฤติกรรมของหัวหน้าส่วนราชการก็ยังมีอิทธิพลต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งเป็นที่ตั้งแวงและลบ และเป็นผู้ที่ต้องแสดงความสามารถของตนเองจนเป็นที่ยอมรับ ของบุคลากรในสังกัดเป็นแบบอย่างที่ดี และพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ตลอดจนสามารถทำให้เกิดการตระหนักรู้ในวิสัยทัศน์ขององค์กร ซึ่งคุณสมบัติที่กล่าวมานั้นคือการที่ผู้นำมี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (กมลวรรณ เกษะนันท์, 2555)

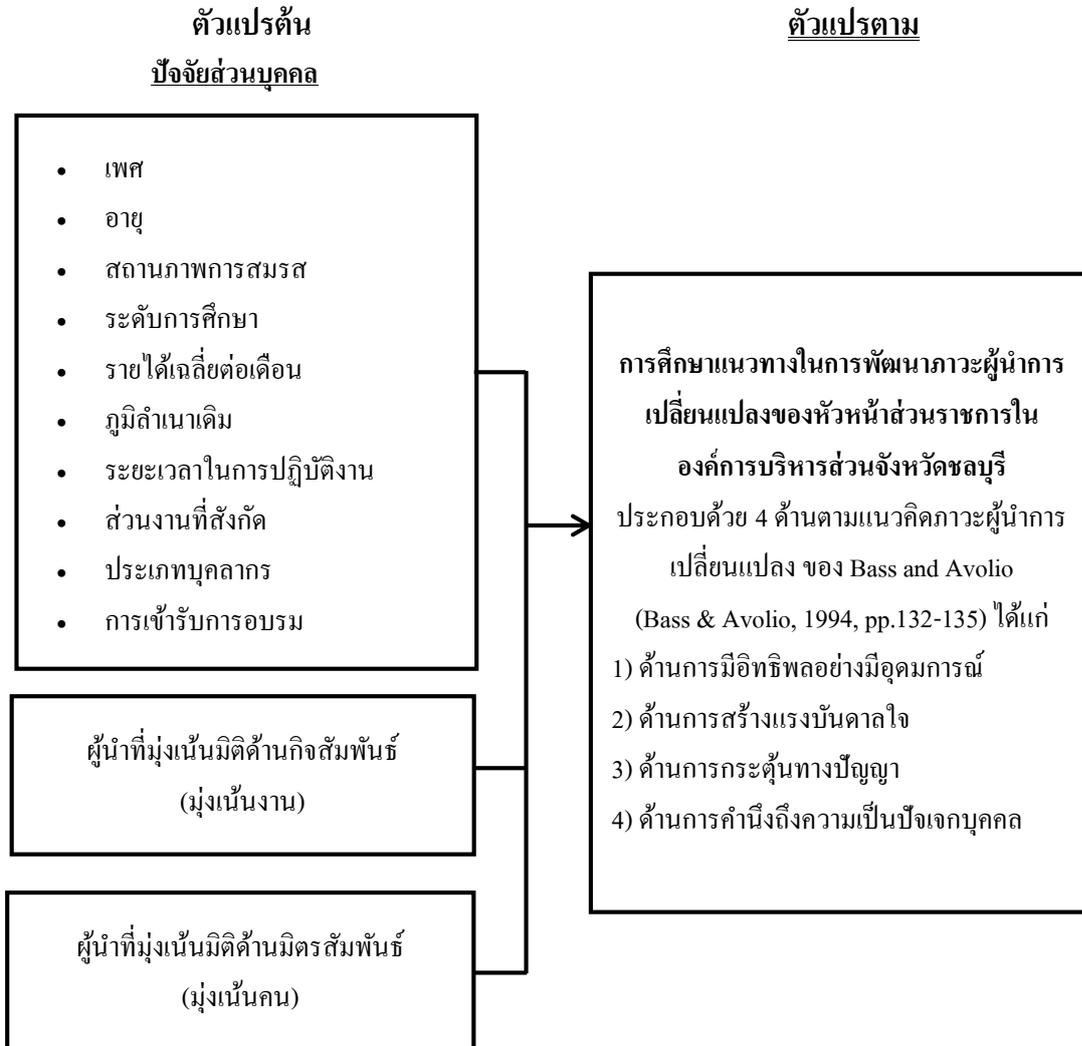
จากบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่าองค์การบริหารส่วน จังหวัดทั่วประเทศถือเป็นกลไกหลักที่มีความสำคัญมากในการพัฒนาแต่ละท้องถิ่น จึงเป็นที่มาของ การศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วน จังหวัดชลบุรี ว่าผู้นำของหัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีลักษณะเป็นภาวะผู้นำ แบบใด และหัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ใน ระดับใด อีกทั้งมีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าส่วนราชการในองค์การ บริหารส่วนจังหวัดชลบุรี และการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าส่วนราชการในองค์การ บริหารส่วนจังหวัดชลบุรีควรมีแนวทางอย่างไรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

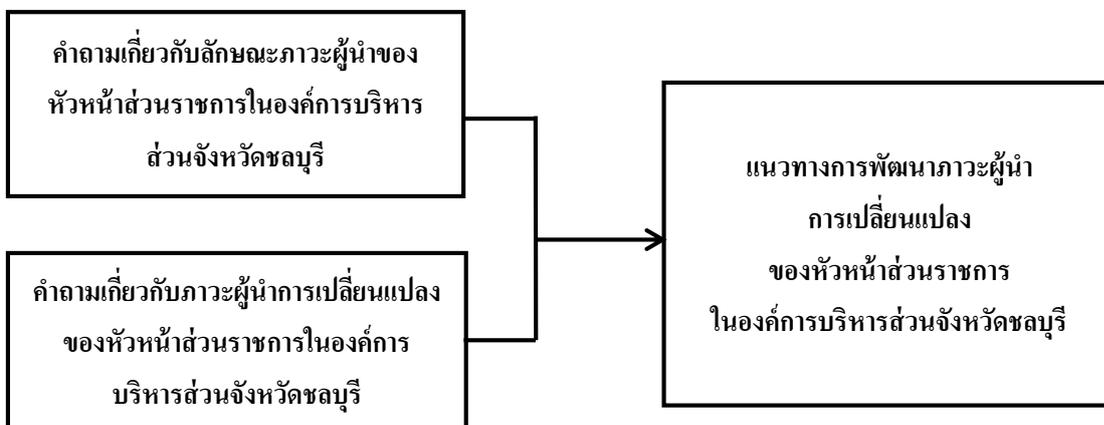
1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัด ชลบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าส่วนราชการในองค์การ บริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

กรอบแนวคิดการทำวิจัย

1. กรอบแนวคิดการวิจัยเชิงปริมาณ



2. กรอบแนวคิดการวิจัยเชิงคุณภาพ



ทบทวนวรรณกรรม (แนวคิด ทฤษฎี)

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ผู้นำนั้นมีความสำคัญในองค์กรปัจจุบัน ไม่ว่าผู้นำนั้นจะจำกัดอยู่ในระดับครอบครัว องค์กรหรือ ประเทศชาติ ผู้นำนั้นเปรียบเสมือนเข็มทิศที่ชี้บ่งบอกทางของความเจริญ หรือความเสื่อม ความเป็นผู้นำหรือ ภาวะผู้นำยังเป็นปัจจัยที่สำคัญในการส่งเสริมสร้างให้ผู้บริหารในระดับต่างๆ ในฐานะหัวหน้างานสามารถ ควบคุมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมาย นโยบาย แผนงาน หรือความต้องการของ หัวหน้างาน (ชุตินันท์ แดงสกล, 2556) ดังนั้น องค์กรทุกองค์กรจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการศึกษา เกี่ยวกับภาวะผู้นำ เพื่อที่จะนำองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ และนำไปสู่ความสำเร็จตามนโยบายขององค์กร

1) แนวคิดภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait theory)

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ เป็นการศึกษาเพื่อวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้นำ โดยอยู่บน พื้นฐานซึ่งเชื่อว่า ผู้นำมาจากบุคคลชั้นสูงและคุณลักษณะผู้นำนั้นเป็นสิ่งที่ตกทอดมาจากบรรพบุรุษที่คน ระดับอื่นๆ ไม่มีคุณลักษณะนี้

แมคคอลลีและลอมบาร์โด (McCall, & Lombardo, 1983 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2558) ทำการวิจัยคุณลักษณะของผู้นำที่ประสบผลสำเร็จและล้มเหลว ผลการศึกษาพบว่าคุณลักษณะที่ทำให้ผู้นำ ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ประกอบด้วย

1. มีอารมณ์มั่นคงและเยือกเย็น (Emotional Stability and Composure) ประกอบด้วยความสงบ เยือกเย็น มั่นใจในตนเองและคาดหมายได้เมื่อเผชิญความลำบาก
2. ยอมรับความผิดพลาด (Admitting Error) เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นผู้นำควรยอมรับความ ผิดพลาดนั้นโดยไม่ควรโยนความผิดให้บุคคลอื่น
3. มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Good Interpersonal Skills) สามารถสื่อสารและจูงใจคนอื่น โดย ไม่จำเป็นต้องใช้การลงโทษหรือบังคับ
4. มีความรู้ สติปัญญารอบด้าน (Intellectual Breadth) ผู้นำควรมีความรู้ ความสามารถที่ กว้างไกล ไม่ใช่ความรู้ในวงแคบ

2) แนวคิดภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Leadership)

การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ

คณะวิจัยของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ ประเทศสหรัฐอเมริกา นำโดยสตอกคิลล์ (Stogdill) ได้ทำการศึกษาวิจัยเพื่อค้นหามิติสำคัญในการแสดงออกด้านพฤติกรรมของผู้นำ โดยการนำเสนอ มิติ พฤติกรรมผู้นำอย่างหลากหลายจากการใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ชื่อว่า แบบสอบถาม พรรณนาพฤติกรรมผู้นำ (Leader Behavior Description Questionnaire: LBDQ) จากการศึกษาสามารถสรุป ผลการวิจัยโดยจำแนกพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 2 มิติ ได้แก่ มิติกิจสัมพันธ์ และมิติมิตรสัมพันธ์ ทั้งสอง มิติดังกล่าวเป็นการพรรณนาทั้งพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับคนในองค์กรและภารกิจในองค์กรนั้นๆ

การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยมิชิแกน (The University of Michigan studies)

คณะวิจัยของมหาวิทยาลัยมิชิแกนนำโดย ลิเคิร์ต (Likert) ได้ทำการวิจัยโดยข้อสรุปจากการศึกษาสามารถจำแนกพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 2 แบบ ได้แก่ 1) พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งผลผลิต (Production-centered Leaders) เป็นผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในภารกิจขององค์กร โดยการรวมตัวกันเป็นองค์กรนั้นเป็นไปเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน และ 2) พฤติกรรมผู้นำมุ่งคนงาน (Employee-centered Leaders) เป็นผู้นำที่เชื่อมั่นในตัวบุคคลหรือพนักงาน ผู้นำประเภทนี้เชื่อมั่นในทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เชื่อว่ามนุษย์คือทรัพยากรที่มีค่าสูงที่สุดสำหรับองค์กร โดยเชื่อว่า พนักงานคือบุคคลสำคัญต่อผลสำเร็จขององค์กร

3) แนวคิดภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Situational Leadership)

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์เป็นผลจากการวิเคราะห์จุดอ่อนของการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Leadership) ทั้งแนวคิดของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดและมหาวิทยาลัยมิชิแกน ซึ่งแม้ว่าพบข้อสรุปที่สอดคล้องกันว่าพฤติกรรมผู้นำมี 2 มิติ คือ พฤติกรรมที่เน้นงานและพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ ในขณะที่ยุคส์ ได้เพิ่มพฤติกรรมอีก 1 มิติ ได้แก่ พฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลงแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำแต่ละแบบนั้นจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการนำขึ้นอยู่ปัจจัยด้วยสถานการณ์ หากผู้นำมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับสถานการณ์ย่อมนำมาซึ่งประสิทธิภาพในการทำหรือประสบความสำเร็จในการนำ

4) ทฤษฎีตาข่ายการบริหาร (Managerial Grid)

ทฤษฎีตาข่ายการบริหาร โดย เบลค และมูตัน (Robert R Blake and Jane S. Mouton) เรียกว่า Managerial Grid ทฤษฎีนี้เน้นที่ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงาน และผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคน โดยความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ 2 แบบสามารถกำหนดได้เป็นผู้นำ 5 แบบ (ธีระพงษ์ ฐิริปาณิก, 2562)

5) ทฤษฎีแลกเปลี่ยนสัมพันธ์ภาพของผู้นำกับสมาชิก (LMX Theory) (Leader-Member Exchange Theory)

ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำที่ให้ความสำคัญกับกลุ่มและกับตัวบุคคลโดยตรง เรียกว่า ทฤษฎีผู้นำที่คำนึงถึงความสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ผู้นำที่เน้นที่การคำนึงถึงกลุ่มเป็นอย่างมาก มีความไว้วางใจกันในกลุ่ม มีการสื่อสารที่เปิดเผยจริงใจต่อกัน ไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความซื่อสัตย์ ความสัมพันธ์กันที่เป็นที่น่าพอใจ จะทำให้ได้ผลงานที่ดี (ธีระพงษ์ ฐิริปาณิก, 2562) ดังนี้

ผู้นำแบบมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participation in Decision Making) หมายถึง การที่ผู้นำตัดสินใจโดยยอมให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วย ซึ่งแตกต่างจากผู้นำแบบเผด็จการ หรืออัตตนิยม ที่ทำการตัดสินใจโดยตัวผู้นำเองแล้วจึงประกาศให้ผู้อื่นทราบหรือผู้นำแบบประชาธิปไตยที่มีการหาข้อมูล รับความคิดเห็นจากผู้อื่น และใช้เสียงส่วนใหญ่ในการตัดสินใจขั้นสุดท้าย

ปริณดา วโรภาสรุ่งเรือง ชีระพงษ์ ฐิริปาณิก และอนรรักษ์ อนันทนาร

ผลที่เกิดขึ้นจากพฤติกรรมผู้นำ (The Effects of Leader Behavior) พฤติกรรมผู้นำมีอิทธิพลต่อทัศนคติและการทำงานของพนักงาน จากการศึกษาพบว่า ผู้นำแบบประชาธิปไตยมีผลผู้นำแบบปล่อยปละละเลย (Laissez-faire Style) เป็นผู้นำที่ทำการตัดสินใจน้อยมาก ทำให้เกิดทัศนคติในทางลบ และผลการทำงานต่ำที่สุด

ผู้นำที่คำนึงถึงงานและความสัมพันธ์กับพนักงาน (Performance and Maintenance Behavior) หมายถึง ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับทั้งการทำงานและความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น จากการศึกษาแบบของผู้นำของทีมงานนักวิจัยมหาวิทยาลัยโอไฮโอ ได้พบว่า พฤติกรรมที่มุ่งรักษาสัมพันธ์ภาพ (Maintenance) หรือที่เรียกว่า ผู้นำที่มุ่งคน (Consideration) ทำให้เกิดการร้องทุกข์หรือการลาออกจากงานน้อยกว่า ในทางตรงข้าม ผู้นำที่คำนึงถึงงานหรือมุ่งงาน (Performance) หรือที่เรียกว่า Initiating Structure ทำให้พนักงานร้องทุกข์ และมีอัตราการลาออกสูงกว่าผู้นำที่มุ่งคน

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้ตามเกิดแรงจูงใจในการทำงานและส่งผลต่อประสิทธิผลต่องานมากกว่าผู้นำแบบคาดหวังได้แก่ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass & Avolio

จากทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass (1935, pp. 20-22 อ้างถึงใน กมลวรรณ เกษะนันท์, 2555) ที่เสนอว่าองค์ประกอบของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีบารมีหรืออิทธิพลด้านอุดมการณ์ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ต่อมา แบสและอโวลิโอ Bass & Avolio (1994, pp.132-135 อ้างถึงใน กมลวรรณ เกษะนันท์, 2555) ได้เสนอองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มอีก 1 ประการ คือ การสร้างแรงบันดาลใจ และใช้ชื่อย่อขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 องค์ประกอบว่า 4I's โดยองค์ประกอบทั้ง 4 มีดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence of Charisma Leadership)
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation)
3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation)
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยได้นำเอาแนวคิดและทฤษฎีของ Bass & Avolio ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence of Charisma Leadership), การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation), การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) มาปรับใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed-method design) ระหว่างเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) สำหรับวิธีการเชิงปริมาณมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำนวน 208 คน สำหรับวิธีการเชิงคุณภาพ นั้นผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากบุคคลที่สำคัญในองค์กรมีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี รวมทั้งสิ้น 10 คน ดังนี้ 1) นายกอง้องการบริหารส่วนจังหวัด 2) ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด 3) รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี 4) หัวหน้าสำนักปลัด 5) เลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด 6) ผู้อำนวยการกองการท่องเที่ยวและกีฬา 7) หัวหน้าฝ่ายพัฒนาบุคลากร 8) ผู้อำนวยการกองพัสดุและทรัพย์สิน 9) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม และ 10) ผู้อำนวยการสำนักช่าง

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X}=3.75$) รองลงมาคือด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X}=3.74$) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X}=3.73$) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X}=3.72$) ตามลำดับ

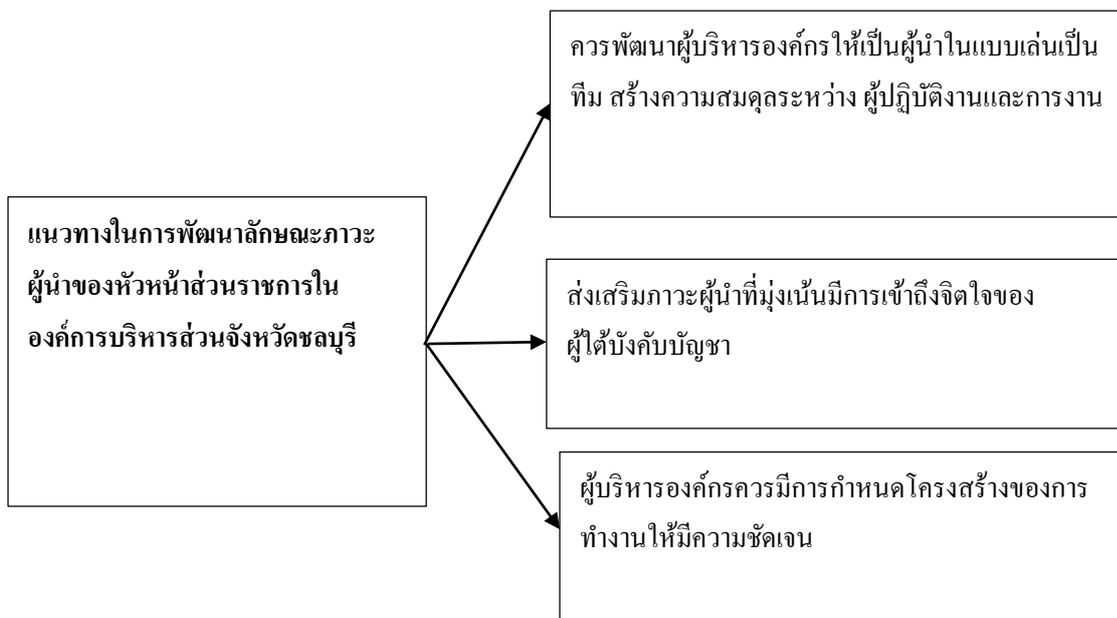
ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี สรุปเป็น 2 ปัจจัยหลัก ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ที่มีสถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ส่วนงานที่สังกัด ประเภทบุคลากร และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานการวิจัย และ 2) ลักษณะภาวะผู้นำ พบว่า ลักษณะภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นมิติด้านกิจสัมพันธ์ (มุ่งเน้นงาน) มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันทางบวก และมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และลักษณะภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นมิติด้านมิตรสัมพันธ์ (มุ่งเน้นคน) ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าส่วน

ปริณดา วโรภาสรุ่งเรือง ชีระพงษ์ ภูริปาณิก และอนรรักษ์ อนันทนาร

ราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยซึ่งมีความสัมพันธ์กันทางบวก และมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ซึ่งยอมรับสมมติฐานการวิจัยทั้ง 2 ปัจจัย

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี สำหรับผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ทำการเสนอใน 2 ส่วน ได้แก่

1) แนวทางในการพัฒนาลักษณะภาวะผู้นำของหัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ผู้บริหารทุกระดับขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ควรพัฒนาผู้บริหารองค์กรให้เป็นผู้นำในแบบเล่นเป็นทีม สร้างความสมดุลระหว่าง ผู้ปฏิบัติงานและการทำงาน ส่งเสริมภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นมีการเข้าถึงจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บริหารองค์กรควรมีการกำหนด โครงสร้างของการทำงานให้มีความชัดเจน โดยสรุปได้ดังภาพ



2) แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี สามารถสรุปได้ดังภาพ



อภิปรายผลและข้อเสนอแนะการวิจัย

1. อภิปรายผลการวิจัย

ในภาพรวม การศึกษาพบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เนื่องจากในโลกยุคปัจจุบันซึ่งเป็นกระแสโลกยุคที่สามซึ่งเป็นโลกแห่งเทคโนโลยีและการสื่อสารทำให้ข้อมูลต่างๆ สามารถเชื่อมโยงได้ง่ายมากขึ้นและโลกาภิวัตน์ที่ก้าวล้ำไปข้างหน้าอย่างรวดเร็วทำให้สภาพแวดล้อมขององค์กรต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ปริณดา วโรภาสรุ่งเรือง ชีระพงษ์ ฐิริปาณิก และอนุรัตน์ อนันทนาธร

โดย ชีระพงษ์ ฐิริปาณิก (2562) ได้กล่าวว่า ในปัจจุบันสภาพแวดล้อมต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และรวดเร็ว องค์กรต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ทำให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้ ปัจจัยกระตุ้นหรือแรงกดดันที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นลักษณะของแรงกดดันจากงาน ด้านเทคโนโลยี ความชะงักงันทางเศรษฐกิจ การแข่งขันทั้งภายในและภายนอกประเทศ แนวโน้มของสังคม และการเมืองของโลก ทำให้องค์กรต่างๆ ต้องรับมือกับความเปลี่ยนแปลง ซึ่งรวมไปถึงผู้นำและผู้บริหารขององค์กรเองก็ต้องพาองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงให้หยุดนิ่ง ซึ่งเป็นความท้าทายอย่างมาก โดยที่กมลวรรณ เกษะนันท์ (2555) ได้อธิบายว่าการมีผู้นำ ที่มีภาวะผู้นำ จึงเป็นเรื่องที่ควรให้ความสำคัญและพัฒนา โดยเฉพาะในระดับของหัวหน้าส่วนราชการ ผู้บริหารระดับกลาง ที่มีภารกิจในการบริหารหน่วยงานในระดับสำนักและกอง ทั้งในด้านแผนงาน ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านการบริหารทรัพยากรและงบประมาณ อันเป็นเหมือนพลังขับเคลื่อนให้บุคลากรในสังกัดทุกคนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบรรยากาศที่เหมาะสม ทั้งนี้ เนื่องจากการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มนั้น พฤติกรรมของคนหนึ่งมักมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของอีกคนหนึ่งเสมอ พฤติกรรมของหัวหน้าส่วนราชการก็ยังมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งเป็นได้ทั้งแง่บวกและลบ และเป็นผู้ที่ต้องแสดงความสามารถของตนเองจนเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในสังกัดเป็นแบบอย่างที่ดี และพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ตลอดจนสามารถทำให้เกิดการตระหนักรู้ในวิสัยทัศน์ขององค์กร อันเป็นหนึ่งในกลไกหลักที่จะนำไปสู่บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งคุณสมบัติที่กล่าวมานั้นคือการที่ผู้นำมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งภาวะผู้นำเป็นเรื่องที่สามารถพัฒนาได้ เพราะต้องใช้ความสามารถทั้งศาสตร์และศิลป์ในการทำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ท้องถิ่น และประชาชนต่อไป ซึ่งการศึกษาก็สะท้อนให้เห็นเป็นอย่างดีว่าบุคลากรมีความเห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีความสำคัญในระดับมาก

โดยผลการศึกษาที่มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของชุดินันท์ แดงสกล (2556) ที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร อยู่ในระดับมาก มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของธนวิทย์ เอื้ออานง (2558) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่ม โรงเรียนพบพระวาลีย์ร่วมไทย อำเภอพบพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของนุชรี กันทะเนตร (2559) ที่พบว่า สภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านค่าเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑาทิพย์ สุจริตกุล (2562) ที่พบว่าคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคประเทศไทย 4.0 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของเบิร์น (Burns, 1978 อ้างถึงใน กมลวรรณ เกษะนันท์, 2555) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำจะตระหนักถึงความต้องการและแรงจูงใจของผู้ตาม ผู้นำและผู้ตามในปฏิสัมพันธ์กันในลักษณะระดับความต้องการซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนสภาพทั้งสองฝ่าย คือ เปลี่ยนผู้ตามไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเปลี่ยนผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำแบบจริยธรรม กล่าวคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม และจะกระตุ้นผู้ตามให้เกิดความสำนึกและยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นจากลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์และทำให้ผู้ตามเกิดจิตสำนึกของอุดมการณ์และยึดถือค่านิยมเชิงจริยธรรม เช่น อีสรภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาพ สันติภาพ และสิทธิมนุษยชน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของบาสส์ (Bass, 1935) พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation leadership) โดยบาสส์ได้นำทฤษฎีแรงจูงใจมาอธิบายแนวคิดของผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้ชัดเจนขึ้น ซึ่งมีเป็นพฤติกรรมที่สามารถทำให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจ เลื่อมใส จงรักภักดี รู้สึกชื่นชม และเคารพนับถือต่อตัวผู้นำ นอกจากนี้บาสส์ยังเชื่อว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความหมายเหมือนคำว่า “บารมี” ซึ่งหมายถึงพฤติกรรมที่สามารถส่งผลให้ผู้ตามเกิดแรงจูงใจในการทำงานและส่งผลต่อประสิทธิภาพต่องานมากกว่าผู้นำแบบคาดหวังซึ่งต้องมีอิทธิพลด้านอุดมการณ์ มีการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการสร้างแรงบันดาลใจ

โดยผลการศึกษามีความสอดคล้องกับงานวิจัยของกมลพร ศรีประไพ (2560) ที่พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนสิงห์สมุทร อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เช่นเดียวกับงานวิจัยของวิไล วัชฤทธิ์ (2561) ที่พบว่าระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของอัครพันธ์ คงจันทร์ (2562) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนครศรีธรรมราช ในแต่ละรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูตินันท์ แดงสกล (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เกิดจากผู้บริหารใช้นโยบายการยกระดับจิตสำนึกและแรงจูงใจของผู้ร่วมงานให้

ปริณดา วโรภาสรุ่งเรือง ชีระพงษ์ ภูริปาณิก และอนรรักษ์ อนันทนาร

มีอุดมคติและมีคุณค่าทางจริยธรรมที่สูงขึ้นเป็นการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความตระหนักในการเห็นคุณค่า เพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของการทำงาน และพึงปัญหาพร้อมทั้งข้อเสนอแนะ แนวทางการแก้ไข เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของผู้ร่วมงาน มอบหมายงานอย่างชัดเจน และสอดคล้องกับงานของ นุชรี กันทะเนตร (2559) ได้ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อรองรับการพัฒนาในเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านค่าเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก รวมถึงด้านการสร้าง แรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการทำงาน รวมถึงสอดคล้องกับงานของอ้อยฤดี สันทร (2562) ได้ศึกษากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลนครในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลนครในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีระดับการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมาก รวมถึงด้านการจูงใจโดยแรงบันดาลใจ

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยผลการศึกษามีความสอดคล้องกับงานวิจัยของกมลพร ศรีประไพ (2560) ที่พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนสิงห์สมุทร อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา เช่นเดียวกับงานวิจัยของวิไล วัชฤทธิ์ (2561) ที่พบว่าระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของอัครพันธ์ คงจันทร์ (2562) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนครศรีธรรมราช ในแต่ละรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้าน ได้แก่ ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา และสอดคล้องกับงานของ นุชรี กันทะเนตร (2559) ได้ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อรองรับการพัฒนาในเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านค่าเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก รวมถึงด้านจูงใจผู้ร่วมงานให้ทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมาย การกระจายอำนาจตามสายบังคับบัญชาตามความรู้ ความสามารถ การทำงานเป็นทีม รวมถึงสอดคล้องกับงานของ อ้อยฤดี สันทร (2562) ได้ศึกษากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลนครในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลนครในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีระดับการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($= 3.93, S.D. = 0.57$) และรายด้านอยู่ในระดับมาก รวมถึงด้านการกระตุ้นทางปัญญา

แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริรักษ์ นักดนตรี (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหาร โรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 ผลการวิจัยพบว่า สภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหาร โรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของมืออาชีพของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 ตามมุมมองของผู้บริหารรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับดีเยี่ยม รวมถึงด้านการกระตุ่นทางปัญญา

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยผลการศึกษามีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลพร ศรีประไพ (2560) ที่พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนสิงห์สมุทร อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล เช่นเดียวกับงานวิจัยของวิไล วัชฤทธิ์ (2561) ที่พบว่าระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของอัครพันธุ์ คงจันทร์ (2562) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนครศรีธรรมราช ในแต่ละรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน รวมถึงสอดคล้องกับงานของอ้อยฤดี สันทร (2562) ได้ศึกษากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลนครในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลนครในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีระดับการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($= 3.93, S.D. = 0.57$) และรายด้านอยู่ในระดับมาก รวมถึงด้านมุ่งพิจารณาปัจเจกชน

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของวิไล วัชฤทธิ์ (2561) ที่พบว่าระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าคือ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของอัครพันธุ์ คงจันทร์ (2562) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนครศรีธรรมราช ในแต่ละรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ และสอดคล้องกับงานของ นุชรี ก้นทะเนตร (2559) ได้ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อรองรับการพัฒนาในเขต

ปริณดา วโรภาสรุ่งเรือง ชีระพงษ์ ฐิริปาณิก และอนุรัตน์ อนันทนาธร

เศรษฐกิจพิเศษชายแดน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ค่าเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก รวมถึงด้านการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสู่การปฏิบัติ รวมถึงสอดคล้องกับงานของอ้อยฤดี สันทร (2562) ได้ศึกษากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลนครในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลนครในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีระดับการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($= 3.93, S.D. = 0.57$) และรายด้านอยู่ในระดับมาก รวมถึงด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์

แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริรักษ์ นักดนตรี (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหาร โรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 ผลการวิจัยพบว่า สภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหาร โรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 ตามมุมมองของผู้บริหารรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับดีเยี่ยม รวมถึงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ลักษณะภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นมิติด้านกิจสัมพันธ์ (มุ่งเน้นงาน) และลักษณะภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นมิติด้านมิตรสัมพันธ์ (มุ่งเน้นคน) ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ กิติพันธ์ รุจิรกุล (2529) ที่กล่าวว่าองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อแบบของการเป็นผู้นำ ได้แก่ 1) ลักษณะของผู้นำ ซึ่งประกอบด้วยลักษณะทางกาย และบุคลิกภาพ และ 2) ลักษณะของงานที่จะต้องปฏิบัติ โดยยังสอดคล้องกับแนวคิดของ พงศ์ หรดาล (2540) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดแบบของผู้นำ คือ 1) ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน ถ้าผู้นำมีความเชื่อมั่นหรือไว้วางใจในเพื่อนร่วมงานด้วยกันก็จะทำให้ผู้นำมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และถือว่าเพื่อนร่วมงานมีความสำคัญก็จะเกิดผู้นำแบบร่วมมือกันทำงาน และ 2) ทักษะติดต่อหน้าที่การงาน ถ้าผู้นำมีความคิดว่าตนเองเป็นผู้รับผิดชอบงานทั้งหมดในองค์กร ก็จะพยายามควบคุมการปฏิบัติการให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพราะคิดว่าตัวเองมีความสำคัญ และไม่ยอมให้ผู้อื่นเข้าร่วมในการตัดสินใจ ผู้นำที่มีลักษณะเช่นนี้ก็จะเป็ผู้นำที่มีพฤติกรรมไปในทางเผด็จการ และบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ที่มีสถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ส่วนงานที่สังกัดประเภทบุคลากร และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเมื่อพิจารณาจากแนวคิดต่างๆ ก็จะพบว่า ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของผู้นำนั้นส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสอดคล้องกับแนวคิดต่างๆ อาทิ แนวคิดของสมยศ นาวิการ (2540) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อแบบของการเป็นผู้นำ ได้แก่ คุณลักษณะทางร่างกาย เช่น อายุ ส่วนสูง รูปร่าง น้ำหนัก หลังทางสังคม การศึกษาที่ตรวจสอบภูมิหลังทางสังคมเศรษฐกิจของผู้นำจะมุ่งที่ปัจจัย เช่น

การศึกษา สถานภาพทางสังคม ความคล่องตัว และบุคลิกภาพ เช่น ความก้าวร้าว ความตื่นตัว การครอบงำ ความกระตือรือร้น ความเป็นตัวของตัวเอง ความคิดสร้างสรรค์ ความสนใจภายนอก ความซื่อสัตย์ ความเชื่อมั่นตนเอง เช่นเดียวกับแนวคิดของ กิติพันธ์ รุจิรกุล (2529) ที่กล่าวว่าองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อแบบของการเป็นผู้นำ ได้แก่ ลักษณะของผู้นำ ซึ่งประกอบด้วยลักษณะทางกาย และบุคลิกภาพ และลักษณะของผู้ตาม ผู้นำควรมีลักษณะสอดคล้องกับผู้ตาม

โดยผลการศึกษา มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูตินันท์ แดงสกล (2556) ที่พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ที่มีสถานภาพส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งการปฏิบัติงานและรายได้ต่อเดือนต่างมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันไปแต่อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของกมลพร ศรีประไพ (2560) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนสิงห์สมุทร อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี แตกต่างกันตามประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉรินทร์ คงจันทร์ (2562) ที่พบว่า ผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีตำแหน่งและระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษา ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่สำคัญดังนี้

2.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ จากการศึกษาพบว่าเป็นสิ่งที่สำคัญในระดับมาก ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ควรพัฒนาความสามารถในการควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต และมีความสม่ำเสมอในการทำงานมากกว่าการทำงานตามอารมณ์โดยทำการส่งเสริมการสร้างผู้นำต้นแบบที่มีการประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้อื่น และการสร้างโมเดลของผู้ปฏิบัติงานเพื่อเป็นต้นแบบแก่บุคลากรคนอื่น ๆ โดยมีการพัฒนาผู้นำให้มีคุณสมบัติ 5 ประการ ได้แก่ 1) มีความซื่อสัตย์สุจริต 2) ทำงานตามระเบียบอย่างเคร่งครัด 3) เป็นผู้นำที่รู้จักการให้ 4) มีความตรงต่อเวลา และ 5) มีการทำงานอย่างรอบคอบ มีการวางแผนการทำงานอย่างละเอียด

2.2 การสร้างแรงบันดาลใจ จากการศึกษาพบว่าเป็นสิ่งที่สำคัญในระดับมาก ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีควรเป็นผู้นำที่กระตุ้นให้ผู้ตามมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และมีการกล้าแสดงออกในทุกๆ ด้าน นอกจากนี้ยังควรมีการสร้างเป้าหมายในระดับปัจเจกบุคคล มีการมุ่งโอกาสในความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ส่งเสริมการคิดด้วยทัศนคติเชิงบวก (Positive thinking) เพิ่มความรู้สึกรัก (Positive filling) การมองผลประโยชน์ของสังคมเป็นสิ่งสำคัญ และการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ปริณดา วโรภาสรุ่งเรือง ชีระพงษ์ ฐิริปาณิก และอนรรักษ์ อนันทนาร

2.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา จากการศึกษาพบว่าเป็นสิ่งที่สำคัญในระดับมาก ผู้บริหารองค์กรควรเป็นผู้นำที่คอยให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ เป็นผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานไม่ติดกับกรอบแนวคิดเดิมๆ ส่งเสริมบุคลากรให้มีการมองปัญหาว่าเป็นความท้าทาย ที่ทุกองค์กรต้องพบเจอ และมุ่งการยอมรับปัญหา หาวิธีการแก้ไขปัญหามีส่วนร่วม และไม่ทำให้ปัญหาเกิดขึ้นอีกในอนาคต รวมไปถึงการวิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบ

2.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จากการศึกษาพบว่าเป็นสิ่งที่สำคัญในระดับมาก ผู้บริหารองค์กรควรพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่เป็นผู้รับฟังที่ดี รวมถึงคอยดูแลผู้ตามในทุกเรื่อง ใส่ใจการทำงานโดยใช้หลักการ “การเอาใจเขามาใส่ใจเรา” สนใจในความกังวลและปัญหาของแต่ละบุคคลรวมถึงควรวิเคราะห์ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อทำการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

2.5 ลักษณะภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นมิติด้านกิจสัมพันธ์ (มุ่งเน้นงาน) จากการศึกษาพบว่าเป็นสิ่งที่สำคัญในระดับมาก ผู้บริหารขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีควรมีการกำหนดโครงสร้างขององค์กรอย่างชัดเจน และทำการบริหารจัดการให้เป็นไปตาม โครงสร้างและระบบงานเป็นหลัก ไม่ยืดหยุ่นให้แก่บุคคลบางกลุ่มที่ไม่มีเหตุผลไม่เหมาะสมเพื่อประสิทธิภาพของงาน รวมทั้งควรมีการกำหนดตำแหน่งงาน และภารกิจขององค์กรอย่างชัดเจนเพื่อให้ง่ายและเป็นแนวทางให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติได้อย่างไร ข้อผิดพลาด

2.6 ลักษณะภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นมิติด้านมิตรสัมพันธ์ (มุ่งเน้นคน) จากการศึกษาพบว่าเป็นสิ่งที่สำคัญในระดับมาก ผู้บริหารขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีควรมีการพัฒนาการเข้าถึงจิตใจของผู้ตามว่ามีความรู้สึกรังไรต่องาน องค์กร และเพื่อนร่วมงานเพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งความสุข รวมถึงการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการอำนวยความสะดวกสำหรับอุปกรณ์ในการทำงาน เพื่อให้งานนั้นลุล่วงไปได้ด้วยดี และมีความเอื้ออาทร พร้อมให้ความช่วยเหลือกับผู้ตามในทุกด้าน

3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

หลังจากที่ได้ดำเนินการวิจัยเรื่องแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าส่วนราชการในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

3.1 จากการศึกษาพบเห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทางด้านการสร้างแรงบันดาลใจเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าส่วนราชการในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เพื่อความต่อเนื่องของการศึกษาในการศึกษาครั้งต่อไปจึงควรทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานอย่างมีความสุขของบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

3.2 จากการศึกษาพบเห็นว่า ลักษณะภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นมิติด้านกิจสัมพันธ์ (มุ่งเน้นงาน) และลักษณะภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นมิติด้านมิตรสัมพันธ์ (มุ่งเน้นคน) มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าส่วนราชการในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เพื่อความต่อเนื่องของการศึกษาในการศึกษาครั้งต่อไปจึงควรทำการศึกษาเรื่อง แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการสร้าง

ประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เพื่อนำไปสู่ลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรที่เป็นที่ยอมรับของบุคลากรทุกฝ่ายในองค์กร

รายการอ้างอิง

- กมลพร ศรีประไพ. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนสิงห์สมุทร อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 8(2).
- กมลวรรณ เกษะนันท์. (2555). “กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับกลางของโรงเรียน ในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย”, *EAU Heritage Journal Social Science and Humanities*, 3(2).
- กองกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น, สกถ. (2562). *คุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม และการกระทำอันต้องห้ามของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดและนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด*. กรุงเทพฯ: กองกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น, สกถ..
- กิตติพันธ์ รุจิรกุล. (2529). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- จุฑาทิพย์ สุจริตกุล. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคประเทศไทย 4.0 กรณีศึกษา: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดภูเก็ต. *วารสารมหาวิทยาลัยนครทรรศน์*, 6(10).
- ชัยเสกฐ์ พรหมศรี. (2557). *ภาวะผู้นำร่วมสมัย Contemporary leadership*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ชุตินันท์ แดงสกถ. (2556). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร*. ปัญหาพิเศษตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธนวิษณุ เอื้อจางค์. (2558). *แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มโรงเรียนพบพระวาลีย์รวมไทย อำเภอพบพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาดอก เขต 2. กำแพงเพชร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร*.
- ธีระพงษ์ ภูริปานิก. (2562). *การส่งเสริมการลงทุนของภาครัฐอิน โคนีเซียที่มีต่อนักลงทุนไทย*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิตย์ สัมมาพันธ์. (2549). *ภาวะผู้นำพลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: อินโนกราฟฟิกส์.

ปริณดา วโรภาสรุ่งเรือง ชีระพงษ์ ฐิริปาณิก และอนรรักษ์ อนันทนาร

นุชรี กันทะเนตร. (2559). แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อรองรับการพัฒนาในเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 8(2).

พงศ์ หรดา. (2540). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ขงยุทธ์ เกษสาคร. (2544). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เอสเค บুকเนส.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2557). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนันทาทศนะร่วมสมัยปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.

วิไล วัชฤทธิ์. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา. ใน *เอกสารการประชุมวิชาการระดับชาติ “วลัยลักษณ์” ครั้งที่ 10 มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช*. ระหว่างวันที่ 27-26 มกราคม 2561.

สมยศ นาวิการ. (2540). *การบริหารและพฤติกรรมองค์การเรื่องการจูงใจ: จากแนวความคิดไปสู่การประยุกต์ใช้*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บรรณกิจ.

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2557). *ภาวะผู้นำแบบ โลกาภิวัตน์: แนวคิดและการวิจัย*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สมุทร ชำนาญ. (2558). *ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้: มุมมองใหม่ของภาวะผู้นำทางการศึกษา*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมุทร ชำนาญ. (2554). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎี และปฏิบัติ*. ระยอง: พี.เอส.

สิริรักษ์ นักดนตรี. (2560). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 5. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 13(3).

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). *ภาวะความเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพรส (1989).

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: บุ๊คลิงค์.

องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. (2564). *ข้อมูลบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*.
ชลบุรี: องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.

อ้อยฤดี สันทร. (2562). *กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลนครในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

อัครพันธ์ กงจันทร์. (2562). ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนครศรีธรรมราช. *วารสารเทคโนโลยีภาคใต้*, 12(2), 107-114.

Bass, B. M. (1981). *Stogdill's Hand Book of Leadership: A Survey of Theory and Research*. New York: The Free Press.

CHAPTER 5

Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: The Free Press.

Bass, B. M. & Avolio, B. J. (2004). *Multifactor Leadership Questionnaire: Manual Leader form, Rater, and Scoring key for MLQ (Form 5x-Short)*. Redwood City, CA: Mind Garden.

การพัฒนากฎหมายเกี่ยวกับระบบส่งต่อบริการทางการแพทย์
ของผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม

Legal Development of the Referral System for Medical Insured in the Social
Security System

สุวิทย์ วนาสูวรรณวิช (Suvit Vanasuwanvanit)¹

จิตาภา พรยิ่ง (Jidapa Pornying)²

¹นักศึกษาหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

Student, Master of Law Program, Faculty of Law Thaksin University

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

Asst. Prof. Dr., Thesis Advisor

E-mail: suvit_sk@hotmail.com

Received: 2 June 2022

Revised: 2 August 2022

Accepted: 10 August 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการส่งต่อบริการทางการแพทย์ของผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักการเกี่ยวกับการประกันสังคม มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับระบบการส่งต่อบริการทางการแพทย์ของผู้ประกันตน การวิเคราะห์การบริหารจัดการระบบส่งต่อบริการทางการแพทย์ของผู้ประกันตนในระบบประกันสังคมให้ประชาชนไม่ว่าอยู่สถานะใดสามารถเข้าถึงบริการทางการแพทย์ได้เสมอภาคกัน จะนำไปสู่การพัฒนา กฎหมาย รูปแบบและกลไกระบบการส่งต่อบริการทางการแพทย์ของผู้ประกันตนในระบบประกันสังคมให้มีประสิทธิภาพ สามารถเข้าถึงบริการทางการแพทย์และได้รับบริการสาธารณสุขของรัฐตามบทบัญญัติ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 กฎหมายมหาชนระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ 4 ประเทศ ได้แก่ สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ราชอาณาจักรสวีเดน สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ และ สาธารณรัฐเกาหลี วิธีดำเนินการวิจัยที่ใช้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย การวิจัยเอกสาร และการวิจัยภาคสนามด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก

ศุวิทย์ วนาสวรรณวณิช และจิตาภา พรยิ่ง

ผลการวิจัยพบว่า 1) ประเด็นระบบการส่งต่อบริการทางการแพทย์ที่ทั่วไปของผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม กรณีที่โรงพยาบาลต้นสังกัดเป็นผู้นำส่งไปยังโรงพยาบาลที่มีศักยภาพสูงกว่า สำหรับผู้ประกันตนที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน เมื่อมีความจำเป็นต้องส่งต่อผู้ป่วยไปรักษาตัวยังสถานพยาบาลอื่นที่มีใช้สถานพยาบาลที่ผู้ประกันตนเลือกขึ้นทะเบียนสิทธิ แต่แรก เนื่องมาจากสถานพยาบาลที่ผู้ประกันตนเลือกใช้สิทธิการรักษาพยาบาลนั้นขาดศักยภาพ ด้านแพทย์ผู้เชี่ยวชาญและอุปกรณ์การให้บริการทางการแพทย์จึงจำเป็นต้องส่งต่อผู้ป่วยไปรับการรักษาในสถานพยาบาลเขตพื้นที่เดียวกันที่มีศักยภาพสูงกว่า 2) ประเด็นการบริหารจัดการค่าใช้จ่ายบริการทางการแพทย์ พบว่า รูปแบบการบริหารจัดการค่าใช้จ่ายของสถานพยาบาลผู้ส่งต่อผู้ป่วยยังมีอุปสรรคและรับภาระค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการรักษาพยาบาลของสถานพยาบาลผู้รับการส่งต่อและเป็นปัจจัยสำคัญนำไปสู่การใช้ดุลพินิจของผู้บริหารและแพทย์ของสถานพยาบาลต่อการตัดสินใจส่งต่อผู้ป่วยไปสถานพยาบาลอื่นอย่างมีนัยสำคัญ และหากนำระบบการส่งต่อผู้ป่วยของประกันสังคมเปรียบเทียบกับหลักประกันสุขภาพแห่งชาติและสวัสดิการข้าราชการมีความเหลื่อมล้ำในระบบการส่งต่อเข้ารับบริการทางการแพทย์ในระบบหลักประกันสุขภาพทั้งสามระบบ แสดงให้เห็นว่าการบริหารจัดการค่าใช้จ่ายบริการทางการแพทย์ของระบบประกันสังคมไม่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หลักสากลตามกฎหมายมหาชนระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ

การวิจัยมีข้อเสนอแนะด้านกฎหมายเกี่ยวกับระบบการส่งต่อบริการทางการแพทย์ของผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม นำไปสู่การจัดทำปรับปรุงและแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายโดยจัดทำเป็น “ร่างประกาศคณะกรรมการการแพทย์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม เรื่อง หลักเกณฑ์ และอัตราค่าบริการทางการแพทย์ กรณีส่งต่อผู้ประกันตนไปรักษาต่อ ณ สถานพยาบาลอื่นที่มีศักยภาพสูงกว่า สำหรับประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน”

คำสำคัญ: ระบบการส่งต่อ, สถานพยาบาลที่มีศักยภาพสูงกว่า, บริหารจัดการค่าใช้จ่าย

Abstract

This research aimed to investigate the background and significance of referral system problems for the medical insured in the social security system, through the examination of concepts, theories, and principles relating to social security, legal measures towards the referral system for the medical insured, and analysis of managerial administration of the referral system in order that citizens of any social status could equally access public medical services, leading to the effective legal development, model, and mechanics of the referral system according to Constitution of the Kingdom of Thailand B.E. 2560 and similar public international laws of 4 countries: Germany,

Sweden, the Philippines, and Korea. This qualitative research consists of documentary and field research through in-depth interviews.

The research findings revealed that 1) in general, when the insuring hospital has less medical potential, experts, and devices to give the medical services, it is necessary to refer the patients to a hospital with higher potential, even though the insured had an accident or were sick, and 2) in terms of medical cost management, it was found that the referring-out hospital was still liable for some medical costs, which significantly affects the hospital administrators and doctors' decisions when referring outpatients. When comparing the referral system of social insurance, national health insurance, and government welfare, there are differences between all three concerning the social insurance system. It indicated that medical cost management of the social insurance system, is inconsistent with the 20-year National Strategic Plan, under the Constitution of the Kingdom of Thailand B.E. 2560, as well as principles of public and international law. It is recommended that the draft of the “Announcement of Medical Committee based on the Social Insurance Act entitled: Principles and Medical Service Rates in Referral Cases for Benefits due to Accident or Sickness” should be arranged.

Keywords: Referral system, Higher potential health care facility, Cost management

บทนำ

ระบบสวัสดิการรักษายาบาลในประเทศไทย แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ กลุ่มข้าราชการ เป็นผู้ใช้สิทธิสวัสดิการรักษายาบาลของข้าราชการที่คุ้มครองสิทธิบุคคลในครอบครัวด้วย ครอบคลุมผู้มีสิทธิประมาณ 4.48 ล้านคนในปี พ.ศ. 2564 บริหารจัดการคำรักษายาบาล โดยกรมบัญชีกลางอยู่สังกัดกระทรวงการคลังอยู่ภายใต้พระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษายาบาล พ.ศ. 2553 ส่วนกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพอิสระใช้สิทธิสวัสดิการหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (บัตรทอง) คุ้มครองสิทธิของประชาชนทั่วไปที่ไม่มีสิทธิในสวัสดิการข้าราชการและสิทธิประกันสังคม ผู้รับรักษายาบาลไม่เสียค่าใช้จ่ายครอบคลุมประชากรประมาณ 51.5 ล้านคนในปี พ.ศ. 2564 บริหารค่าใช้จ่ายรักษายาบาลผ่านสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) เป็นหน่วยงานของรัฐและเป็นนิติบุคคลอยู่ในกำกับดูแลของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข และภายใต้พระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2545 ขณะที่กลุ่มผู้ประกันตนผู้ใช้สิทธิประกันสังคม คุ้มครองสิทธิประโยชน์เฉพาะกลุ่มผู้ใช้งานในภาคเอกชนหรือลูกจ้างหน่วยงานรัฐที่นำระบบประกันสังคมมาใช้รวมถึงลูกจ้างมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ครอบคลุมลูกจ้างผู้ประกันตนประมาณ 12.10 ล้านคนในปี พ.ศ. 2564 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2564) ส่วนคำรักษายาบาลใช้แบบเหมาจ่ายรายหัวในปี พ.ศ. 2564 บริหาร

ศุวิทย์ วนาสวรรณวณิช และจิตาภา พรยิ่ง

ค่าใช้จ่ายโดยสำนักงานกองทุนประกันสังคมสังกัดกระทรวงแรงงาน และอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 โดยมีคณะกรรมการการแพทย์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคมเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับค่าใช้จ่ายการรักษาพยาบาลต่างๆ สำนักงานประกันสังคมกำหนดให้นายจ้าง ลูกจ้างและรัฐบาลร่วมกันจ่ายเงินสมทบเข้าเป็นกองทุนประกันสังคม เพื่อคุ้มครองสิทธิประโยชน์หลายด้านรวมถึงด้านการรักษาพยาบาลของลูกจ้างที่เจ็บป่วยหรือประสบอันตรายอันมิใช่เนื่องมาจากการทำงาน

เมื่อรัฐจัดสวัสดิการหลักประกันสุขภาพให้กับประชาชนโดยอยู่ภายใต้กฎหมายแต่ละฉบับที่มีหลักการ แนวคิด หน่วยงานหรือองค์กรกำกับดูแลเป็นอิสระแยกต่างหากจากกันย่อมส่งผลให้ระบบหลักประกันสุขภาพทั้ง 3 กลุ่มมีความแตกต่างกันหลากหลายมิติทั้งด้านสิทธิประโยชน์ต่างๆ และอัตราการจ่ายค่ารักษาพยาบาลบริการทางการแพทย์ โดยเฉพาะการกำหนดหลักเกณฑ์และอัตราค่าบริการทางการแพทย์ให้กับสถานพยาบาล กรณีของระบบการส่งต่อผู้ป่วยทั้ง 2 ประเภท คือ ผู้ป่วยนอก และผู้ป่วยในของระบบประกันสังคมที่เป็นประเด็นปัญหาสำคัญอยู่ในปัจจุบัน ปัญหาระบบการส่งต่อผู้ป่วยของระบบประกันสังคม มี 2 ระบบ คือ ระบบการส่งต่อบริการทางการแพทย์กรณีทั่วไป กล่าวคือ เป็นกรณีที่โรงพยาบาลต้นสังกัดเป็นผู้นำส่งไปยังโรงพยาบาลที่มีศักยภาพสูงกว่า กรณีผู้ประกันตนประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องมาจากการทำงาน เมื่อมีความจำเป็นต้องส่งต่อผู้ป่วยไปรักษาด้วยสถานพยาบาลอื่นที่มีสถานพยาบาลที่ผู้ประกันตนเลือกขึ้นทะเบียนสิทธิแต่แรก ด้วยเหตุสถานพยาบาลที่ผู้ประกันตนเลือกกำหนดใช้สิทธินั้นขาดศักยภาพด้านแพทย์ผู้เชี่ยวชาญและอุปกรณ์การให้บริการทางการแพทย์ และจำเป็นต้องส่งผู้ป่วยเข้าไปรักษาในสถานพยาบาลเขตพื้นที่เดียวกันที่มีศักยภาพสูงกว่า และระบบที่สองเป็นระบบการส่งต่อกรณีอุบัติเหตุและเจ็บป่วยฉุกเฉิน กล่าวคือ เมื่อผู้ประกันตนได้รับอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยฉุกเฉินสามารถเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลใดก็ได้ที่ใกล้ที่สุด แต่ในช่วงระยะเวลาเพียง 72 ชั่วโมงเท่านั้น ซึ่งเมื่อครบ 72 ชั่วโมงผู้ประกันตนจะต้องกลับไปรับการรักษา ณ สถานพยาบาลที่ตนเลือกไว้ตามสิทธิ ด้วยระบบการส่งต่อผู้ป่วยนี้ยังมีปัญหาด้านค่ารักษาพยาบาลของผู้ป่วยที่ผลักราค่ารักษาพยาบาลให้กับสถานพยาบาลผู้นำส่งต่อมีหน้าที่ต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้กับสถานพยาบาลอื่นที่มีศักยภาพสูงกว่า ซึ่งอัตราค่ารักษาพยาบาลถูกกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ ข้อ 5/1 แห่งประกาศคณะกรรมการการแพทย์ได้ออกประกาศของคณะกรรมการการแพทย์ ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม เรื่อง หลักเกณฑ์และอัตราสำหรับประโยชน์ทดแทน ในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องมาจากการทำงาน ประกาศวันที่ 21 มกราคม 2563 กำหนดให้สำนักงานประกันสังคมจ่ายค่าบริการทางการแพทย์ให้แก่สถานพยาบาลที่กำหนดสิทธิในการรับบริการทางการแพทย์ที่เป็นคู่สัญญาตามอัตราที่กำหนดโดยคำนวณตามกลุ่มวินิจฉัยโรคร่วม (Diagnosis Related Groups: DRG) เมื่อใดก็ตามหากสถานพยาบาลคู่สัญญาประกันสังคมต้องส่งต่อผู้ป่วยไปสถานพยาบาลอื่นที่มีศักยภาพบริการทางการแพทย์สูงกว่า กรณีนี้สำนักงานประกันสังคมจะจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาลให้แก่สถานพยาบาลคู่สัญญาที่สำนักงานกำหนดสิทธิในการรับบริการทางการแพทย์ตามอัตราที่กำหนดไว้ในประกาศคณะกรรมการการแพทย์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคมในลักษณะของ

การเหมาจ่ายโดยคำนวณตามกลุ่มวินิจฉัยโรคร่วม (Diagnosis Related Groups: DRG) เท่านั้น แต่มิได้จ่ายค่ารักษาพยาบาลที่เกิดขึ้นจริงทั้งหมด เนื่องจากมีค่าใช้จ่ายส่วนต่างเกิดขึ้นจากการรักษาพยาบาลของสถานพยาบาลอื่นซึ่งค่าใช้จ่ายส่วนต่างนี้เป็นภาระหน้าที่ของสถานพยาบาลผู้นำส่งต่อผู้ป่วยนั้น ต้องรับผิดชอบค่ารักษาพยาบาลทั้งหมดให้แก่สถานพยาบาลอื่นที่มีศักยภาพสูงกว่าเป็นการสร้างภาระค่าใช้จ่ายด้านการเงินให้กับสถานพยาบาลที่เป็นผู้ส่งต่อผู้ป่วย ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการค่าใช้จ่ายของสถานพยาบาลที่ส่งต่อผู้ป่วยไป ณ สถานพยาบาลอื่น ซึ่งมีผลต่อสถานะทางการเงินของสถานพยาบาลผู้ส่งต่อเป็นอย่างมาก และไม่สามารถเรียกเก็บจากสำนักงานประกันสังคมได้

ปัญหาการบริหารจัดการค่าใช้จ่ายของสถานพยาบาลผู้ส่งต่อที่ยังคงแบกรับภาระค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการรักษาพยาบาล ถือเป็นสาเหตุและปัจจัยสำคัญต่อการบริหารจัดการที่สถานพยาบาลของกลุ่มสัญญาระดับต่างๆ ประสบอยู่และจะนำไปสู่การใช้ดุลพินิจของผู้บริหารและแพทย์ของสถานพยาบาลต่อการตัดสินใจส่งต่อผู้ป่วยไปสถานพยาบาลอื่นหรือไม่ ด้วยเหตุที่สถานพยาบาลที่เป็นคู่สัญญากับสำนักงานประกันสังคมจะได้รับเงินเป็นระบบเหมาจ่ายรายหัว ปี พ.ศ. 2564 จำนวนเงิน 2,839 บาท ต่อคนต่อปี (สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ, 2563, หน้า 76) หากในแต่ละเดือนสถานพยาบาลจำเป็นต้องส่งต่อผู้ป่วยไปยังสถานพยาบาลอื่นที่มีศักยภาพสูงกว่ามีจำนวนหลายราย ย่อมส่งผลต่อการบริหารจัดการทางการเงินการคลังของสถานพยาบาลผู้ส่งต่อ และค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นของผู้ป่วยแต่ละรายนั้น อยู่นอกเหนือการควบคุมของสถานพยาบาลผู้ส่งต่อ อีกทั้ง ประกาศคณะกรรมการการแพทย์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2546 ตามข้อ 4 กำหนดให้สถานพยาบาลผู้ส่งต่อต้องรับผิดชอบค่าบริการทางการแพทย์ทั้งหมดให้แก่สถานพยาบาลที่มีศักยภาพสูงกว่า ประกาศของคณะกรรมการการแพทย์ดังกล่าว จึงเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งด้วยเหตุที่ระบบการส่งต่อผู้ป่วยผลักระบบการจ่ายค่ารักษาพยาบาลส่วนที่เกินให้กับสถานพยาบาลที่นำส่งต่อผู้ป่วยไปยังสถานพยาบาลอื่น และแบกรับภาระค่าใช้จ่ายส่วนต่างที่เกินมาเป็นจำนวนมากในแต่ละรายถือเป็นภาระค่าใช้จ่ายของสถานพยาบาลผู้ส่งต่อหากปล่อยให้เป็นอย่างนี้ต่อไป ย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการแพทย์ของผู้ป่วยหรือผู้ประกันตนในระบบประกันสังคมอย่างแน่แท้

หากนาระบบการส่งต่อผู้ป่วยของประกันสังคมเปรียบเทียบกับผู้ใช้สิทธิระบบสวัสดิการข้าราชการและระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เห็นว่าระบบการส่งต่อผู้ใช้สิทธิสวัสดิการข้าราชการนั้นสามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลของรัฐทุกแห่งหรือของเอกชนได้ที่เข้าร่วมโครงการ และสถานพยาบาลหรือผู้เข้ารับการรักษาพยาบาลสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลโดยตรงกับกรมบัญชีกลางที่มีระบบอิเล็กทรอนิกส์ระบบการควบคุมค่าใช้จ่าย ตามข้อ 19 และข้อ 23 ของหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยวิธีการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. 2533 ประกอบมาตรา 14 แห่งพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. 2553 (คู่มือสวัสดิการรักษายาบาลข้าราชการ, 2553, หน้า 19) ส่วนระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (บัตรทอง) มีสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติตามเขตพื้นที่

ศุวิทย์ วนาสวรรณวิช และจิตาภา พรยิ่ง

ร่วมบริหารจัดการค่าใช้จ่ายรักษาพยาบาลในรูปแบบของการหักชำระบัญชีระหว่างกัน แต่ไม่ได้กำหนดเรื่องการผลกระทบค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการรักษาพยาบาลของสถานพยาบาลอื่นให้กับสถานพยาบาลที่เป็นผู้ส่งต่อ แต่อย่างใด อีกทั้งมีระบบอิเล็กทรอนิกส์ควบคุมค่าใช้จ่ายตามมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2545 ประกอบ ข้อ 15 ข้อ 28 ข้อ 29 ของประกาศคณะกรรมการหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เรื่อง หลักเกณฑ์การดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติสำหรับผู้มีสิทธิหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 และหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขการรับค่าใช้จ่ายเพื่อบริการสาธารณสุขของหน่วยบริการ พ.ศ. 2563 (ประกาศคณะกรรมการหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ, 2562, หน้า 14) เห็นได้ว่าระบบสวัสดิการข้าราชการ และระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ มีการบริหารจัดการและสามารถควบคุมค่ารักษาพยาบาลที่เป็นค่าใช้จ่ายที่มีประสิทธิภาพ ขณะที่ระบบการส่งต่อผู้ป่วยของระบบกองทุนประกันสังคมยังขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่มีต่อผู้ประกันตนเป็นปัญหาอุปสรรคในการส่งต่อที่ผู้ประกันตนเผชิญอยู่ไม่สามารถเข้าถึงบริการทางการแพทย์ของรัฐบาลระบบควบคุมค่ารักษาพยาบาล แต่ผลกระทบค่ารักษาพยาบาลส่วนที่เกินให้กับสถานพยาบาลผู้ส่งต่ออย่างไม่เป็นธรรม

สิทธิของประชาชนทุกคนในการได้รับบริการสาธารณสุขของรัฐตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 กำหนดให้บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับบริการสาธารณสุขของรัฐ บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับการป้องกันและขจัดโรคติดต่ออันตรายจากรัฐโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายประกอบกับกำหนดด้านศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์สิทธิเสรีภาพและความเสมอภาคของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครอง ปวงชนชาวไทยย่อมได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญเสมอกัน ย่อมหมายความว่ารัฐธรรมนูญรับรองสิทธิของบุคคลทุกคนไม่ว่าประชาชนจะประกอบอาชีพรับราชการ ประกอบอาชีพอิสระหรืออาชีพลูกจ้างภาคเอกชนหรือหน่วยงานรัฐ ล้วนแต่พึงมีสิทธิได้รับบริการสาธารณสุขของรัฐที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งตามแผนยุทธศาสตร์แห่งชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) มุ่งพัฒนาด้านสุขภาพให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี การเตรียมพร้อมด้านสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคมให้เป็นประชากร ที่มีคุณภาพ มีความมั่นคงในชีวิต สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมอย่างยั่งยืน ดังนั้น ปัญหาการส่งต่อผู้ป่วยของระบบประกันสังคม และปัญหาการใช้ดุลพินิจของสถานพยาบาลผู้ส่งต่อ ย่อมส่งผลกระทบต่อการเข้าถึงบริการทางการแพทย์ของผู้ประกันตนเมื่อเปรียบเทียบกับสิทธิสวัสดิการข้าราชการและสิทธิหลักประกันสุขภาพแห่งชาติแล้วยังมีความเหลื่อมล้ำอย่างชัดเจนในรูปแบบการส่งต่อผู้ป่วยของระบบประกันสังคม

ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาพัฒนาคุณภาพเกี่ยวกับระบบการส่งต่อบริการทางการแพทย์ของผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม ให้ประชาชนไม่ว่าอยู่สถานะใดสามารถเข้าถึงบริการทางการแพทย์ได้เสมอภาคกัน จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพ รูปแบบและกลไกระบบการส่งต่อบริการทางการแพทย์ของผู้ประกันตนในระบบประกันสังคมให้มีประสิทธิภาพ สามารถเข้าถึงบริการทางการแพทย์และได้รับบริการสาธารณสุขของรัฐตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษากฎหมายเกี่ยวกับระบบการส่งต่อบริการทางการแพทย์และการบริหารจัดการของผู้ประกันตนในระบบประกันสังคมของประเทศไทยและต่างประเทศ นำไปสู่การพัฒนากฎหมายเกี่ยวกับระบบการส่งต่อบริการทางการแพทย์ของผู้ประกันตนในระบบประกันสังคมให้มีประสิทธิภาพเทียบเท่ากับหลักประกันสุขภาพแห่งชาติและสวัสดิการข้าราชการ

ระเบียบวิธีการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประกอบด้วยการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เป็นการทบทวนวรรณกรรมที่เป็นแนวคิด ทฤษฎี และหลักการ รวมทั้งรายงานวิจัย ตำราและบทความต่าง ๆ รวมถึงกฎหมายระหว่างประเทศ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. 1948 กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม ค.ศ. 1967 กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง ค.ศ. 1966 และอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศ (ILO Convention) ฉบับที่ 102 ว่าด้วยการประกันสังคม รวมถึงกฎหมายของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ราชอาณาจักรสวีเดน สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ สาธารณรัฐเกาหลี และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2546) พระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2545 พระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. 2553 และประกาศระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับระบบการส่งต่อบริการทางการแพทย์ และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ข้อมูลที่ได้จะนำมาวิเคราะห์ไปสู่คำตอบถึงการพัฒนาระบบส่งต่อบริการทางการแพทย์ของผู้ประกันตนในระบบประกันสังคมของประเทศไทย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาและวิเคราะห์มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับระบบการส่งต่อบริการทางการแพทย์ของผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม กรณีผู้ประกันตนประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงานที่ผลักราคารักษาพยาบาลให้กับสถานพยาบาลผู้นำส่งต่อมีหน้าที่ต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้กับสถานพยาบาลอื่นที่มีศักยภาพสูงกว่ายอมส่งผลกระทบต่อการเข้าถึงบริการทางการแพทย์ของผู้ประกันตนที่มีความเหลื่อมล้ำอย่างชัดเจนในเชิงรูปแบบและกลไกการส่งต่อผู้ป่วยในระบบประกันสังคม ประกอบด้วย 2 ประเด็น ดังนี้

1. ประเด็นระบบการส่งต่อบริการทางการแพทย์ พบว่า ระบบส่งต่อบริการทางการแพทย์ของผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม มี 2 ระบบ คือ ระบบการส่งต่อบริการทางการแพทย์กรณีทั่วไป และระบบส่งต่อกรณีอุบัติเหตุและเจ็บป่วยฉุกเฉิน สำหรับปัญหาของงานวิจัยที่ค้นพบ คือ ระบบการส่งต่อ

ศุวิทย์ วนาสวรรณวิช และจิตาภา พรยิ่ง

บริการทางการแพทย์กรณีทั่วไป เพราะเป็นกรณีที่โรงพยาบาลต้นสังกัดเป็นผู้นำส่งไปยังโรงพยาบาลที่มีศักยภาพสูงกว่า สำหรับผู้ประกันตนที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน เมื่อมีความจำเป็นต้องส่งต่อผู้ป่วยไปรักษาตัวยังสถานพยาบาลอื่นที่มีใช้สถานพยาบาลที่ผู้ประกันตนเลือกขึ้นทะเบียนสิทธิแต่แรก เนื่องจากมาจากสถานพยาบาลที่ผู้ประกันตนเลือกใช้สิทธิการรักษาพยาบาลนั้นขาดศักยภาพด้านแพทย์ผู้เชี่ยวชาญและอุปกรณ์การให้บริการทางการแพทย์ จึงจำเป็นต้องส่งต่อผู้ป่วยไปรับการรักษาในสถานพยาบาลเขตพื้นที่เดียวกันที่มีศักยภาพสูงกว่า ประกอบกับในปัจจุบันผู้ประกันตนที่เป็นผู้ป่วยมีความต้องการและคาดหวังต่อการรับบริการสุขภาพและบริการทางการแพทย์ที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่ศักยภาพของระบบสุขภาพและบริการทางการแพทย์ของโรงพยาบาล แต่ละแห่งในประเทศไทยมีไม่เท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นในส่วนของความพร้อมของสถานพยาบาลที่รับและส่งต่อผู้ป่วยทั้งด้านบุคลากรและอุปกรณ์ที่มีความแตกต่างกันในแต่ละระดับของสถานพยาบาลทำให้มีปัญหาและอุปสรรคในการรับและส่งต่อผู้ป่วยค่อนข้างมาก โดยพบว่ามีปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญเกี่ยวกับข้อจำกัดในการเข้าถึงบริการทางการแพทย์ที่ต้องส่งต่อผู้ป่วยในด้านต่างๆ หลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านของอัตราค่าจ้างของบุคลากรทางการแพทย์ จำนวนเตียงที่จะรับผู้ป่วย ศักยภาพของโรงพยาบาลในการให้บริการทางการแพทย์และการรักษาโรคที่มีความรุนแรง ยุ่งยากและซับซ้อนแตกต่างกัน อีกทั้ง มีอุปสรรคเกี่ยวกับระบบสิทธิการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลเนื่องจากมีความแตกต่างของอัตราค่าบริการทางการแพทย์ในสถานพยาบาลระดับสูงกว่า โดยเรียกเก็บจากสถานพยาบาลหลัก จึงส่งผลให้มีข้อจำกัดในการให้บริการรักษาพยาบาลผู้ป่วยที่เกินศักยภาพของโรงพยาบาลหลัก และเนื่องจากระบบการเบิกจ่ายเงินค่าบริการทางการแพทย์ของระบบประกันสังคมที่จ่ายให้กับสถานพยาบาลคู่สัญญา โดยวิธีการเหมาจ่ายรายหัวในกรณีผู้ป่วยนอกและส่วนของกรณีผู้ป่วยใน โดยมีวิธีการจ่ายตามอัตราที่กำหนดโดยคำนวณตามกลุ่มวินิจฉัยโรคร่วม (Diagnosis Related Groups: DRG)

สำหรับประเด็นการแบกภาระค่าใช้จ่ายของสถานพยาบาลผู้ส่งต่อ จากการศึกษายังพบว่า เมื่อมีกรณีที่สถานพยาบาลคู่สัญญาประกันสังคมต้องส่งต่อผู้ป่วยไปสถานพยาบาลอื่นที่มีศักยภาพบริการทางการแพทย์สูงกว่ากรณีนี้สำนักงานประกันสังคมจะจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาลให้แก่สถานพยาบาลคู่สัญญาที่สำนักงานกำหนดสิทธิในการรับบริการทางการแพทย์ ตามอัตราที่กำหนดไว้ในประกาศคณะกรรมการแพทย์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม โดยคำนวณตามกลุ่มวินิจฉัยโรคร่วม (Diagnosis Related Groups: DRG) เท่านั้น แต่มิได้จ่ายค่ารักษาพยาบาลที่เกิดขึ้นจริงทั้งหมด เนื่องจากมีค่าใช้จ่ายส่วนต่างเกิดขึ้นจากการรักษาพยาบาลของสถานพยาบาลอื่น ซึ่งค่าใช้จ่ายส่วนต่างนี้เป็นภาระหน้าที่ของสถานพยาบาลผู้นำส่งต่อผู้ป่วยนั้น ต้องรับผิดชอบค่ารักษาพยาบาลทั้งหมดให้แก่สถานพยาบาลอื่นที่มีศักยภาพสูงกว่าเป็นการสร้างภาระค่าใช้จ่ายด้านการเงินให้กับสถานพยาบาลที่เป็นผู้ส่งต่อผู้ป่วย ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการค่าใช้จ่ายของสถานพยาบาลที่ส่งต่อผู้ป่วยไป ณ สถานพยาบาลอื่น เพราะฉะนั้น เมื่อสถานพยาบาล

ผู้ส่งต่อไม่สามารถเรียกเก็บจากสำนักงานประกันสังคม ย่อมส่งผลกระทบต่อ การเข้าถึงบริการทางการแพทย์ของผู้ประกันตนที่มีความเหลื่อมล้ำอย่างชัดเจน

ผลการวิจัยตามประเด็นดังกล่าวนี้จึงเป็นปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงานระบบประกันสังคม เพราะมีวิธีการบริหารจัดการค่าใช้จ่ายระบบส่งต่อบริการทางการแพทย์ที่ไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันทำให้สถานพยาบาลที่ผู้ประกันตนขึ้นทะเบียนเลือกใช้สิทธิระบบบริการทางการแพทย์ กรณีเจ็บป่วยในอันที่จะต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายในการให้บริการทางการแพทย์ รวมทั้งในกรณีการส่งต่อผู้ประกันตนไปรับการรักษา ณ สถานพยาบาลอื่นที่มีขีดความสามารถหรือศักยภาพในการรักษาพยาบาลที่สูงกว่าย่อมทำให้ผู้ประกันตน แม้จะต้องร่วมจ่ายเงินสมทบเข้าระบบประกันสังคมแล้ว ก็ยังไม่ได้รับการเข้าถึงบริการทางการแพทย์ที่ได้มาตรฐานอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ หากพิจารณาในส่วนของสิทธิสวัสดิการข้าราชการและสิทธิระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ซึ่งไม่ต้องร่วมจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนแต่อย่างใด กลับได้รับการเข้าถึงบริการทางการแพทย์ที่เหนือกว่าจึงเกิดความไม่เท่าเทียมกันของระบบหลักประกันสุขภาพของประเทศไทยทั้งที่เป็นประชาชนชาวไทยเหมือนกันจึงควรได้รับการดูแลในส่วนของบริการทางการแพทย์อันเป็นการจัดบริการสาธารณะของรัฐอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน จึงจะสามารถลดความเหลื่อมล้ำของระบบหลักประกันสุขภาพ และเมื่อพิจารณาประกอบกับกฎหมายต่างประเทศไม่ว่าจะเป็นประเทศที่ใช้รูปแบบของระบบประกันสุขภาพรูปแบบเดียวหรือหลายรูปแบบ ดังนี้

ประเทศที่ใช้รูปแบบของระบบประกันสุขภาพรูปแบบเดียว เช่น ราชอาณาจักรสวีเดน พบว่า มีมาตรการเพิ่มประสิทธิภาพในการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพตามข้อตกลงระหว่างเขต เทศบาลและรัฐบาลกลาง โดยให้อิสระในการเลือกบริการสุขภาพ หมายถึง ผู้ป่วยสามารถเข้ารับการรักษาที่ใดก็ได้ ในประเทศตามข้อตกลงในพื้นที่ของสภาเขตในระดับเดียวกัน เมื่อสภาเขตตัดสินใจแนวทางการรักษา เช่น การดูแลที่โรงพยาบาลผู้ป่วยก็สามารถมีอิสระในการเลือกโรงพยาบาลใดก็ได้ ระบบหลักประกันสุขภาพได้กำหนดว่าผู้ป่วยที่ไม่ได้อยู่ในระยะเฉียบพลันสามารถเข้าถึงการดูแลปฐมภูมิ จากบุคลากรทางการแพทย์ภายใน 7 วัน และได้รับการรักษาภายใน 90 วัน ของการส่งต่อจากแพทย์เวชปฏิบัติสู่การพบแพทย์เชี่ยวชาญเฉพาะทาง สำหรับระบบส่งต่อบริการทางการแพทย์ของสาธารณรัฐเกาหลี จากการศึกษาค้นพบว่า มีการรวมกองทุนสุขภาพต่างๆ เป็นกองทุนเดียวกันภายใต้หน่วยงาน National Health Insurance Corporation โดยมีการขยายความครอบคลุมการมีหลักประกันและชุดสิทธิประโยชน์ การขยายระบบบริการไปยังชนบทและพัฒนา ระบบบริการปรับ โครงสร้างของระบบประกันมีการรวมระบบและองค์กรประกันสุขภาพ อีกทั้งมีการปรับเปลี่ยนวิธีการจ่ายเงินให้กับผู้ให้บริการซึ่งถือว่าการประสบความสำเร็จในการจัดระบบหลักประกันสุขภาพของสาธารณรัฐเกาหลี ส่วนรูปแบบกลไก เกี่ยวกับการส่งต่อผู้ป่วยสาธารณรัฐเกาหลีสามารถไปพบแพทย์ในสถานบันสุขภาพหรือโรงพยาบาลใดก็ได้ตามต้องการ ซึ่งระบบการส่งต่อผู้ป่วยจะแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ขั้นตอนแรก ผู้ป่วยสามารถไปพบแพทย์ในโรงพยาบาลทั่วไปที่ใดก็ได้ตามต้องการ แต่ถ้าผู้ป่วย

ศุวิทย์ วนาสวรรณวิช และจิตาภา พรยิ่ง

ต้องการไปรักษาต่อในโรงพยาบาลต่อไปก็สามารถนำเอกสารการส่งตัวที่ออกโดยแพทย์ที่วินิจฉัยครั้งแรก ไปยื่นได้ทันที เว้นแต่กรณีคลอดบุตร การเข้ารับการรักษาฉุกเฉิน พบทันตแพทย์ ภาวะบาดเจ็บ เวชศาสตร์ครอบครัว และผู้ป่วยโรคเลือดสามารถไปพบแพทย์ได้โดยไม่ต้องมีเอกสารส่งต่อ

ประเทศที่ใช้รูปแบบของระบบประกันสุขภาพหลายรูปแบบ เช่น สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี พบว่า แพทย์ที่ทำการรักษาผู้ป่วยในไม่มีสิทธิรักษาผู้ป่วยนอก สมาชิกมีอิสระในการเลือกขึ้นทะเบียนกับแพทย์ที่จะใช้บริการและไม่สามารถเข้ารับบริการในโรงพยาบาลได้โดยตรงต้องผ่านระบบการส่งต่อจากแพทย์ที่ได้ขึ้นทะเบียนไว้ ยกเว้นกรณีนอกเวลาทำการคลินิก และกรณีฉุกเฉิน สำหรับระบบส่งต่อบริการทางการแพทย์ของสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ พบว่า มีกฎหมายการสาธารณสุข เรียกว่า “National Health Insurance Act of 2013” รัฐบัญญัติว่าด้วยระบบประกันสุขภาพแห่งชาติ ค.ศ. 2013 (พ.ศ. 2557) เป็นกฎหมายที่ได้บัญญัติถึงหน้าที่ของรัฐว่า “รัฐต้องใช้วิธีบูรณาการและครอบคลุมอย่างเพียงพอในการพัฒนาสุขภาพของประชาชน” โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ประชาชนได้เข้าถึงการให้บริการด้านสุขภาพ ตลอดจนอุปสรรคทางการแพทย์ทั้งหลายในราคาที่จับต้องได้สำหรับผู้ป่วยอนาถาได้รับการเข้าถึงดูแลรักษาพยาบาลโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย กฎหมายฉบับนี้กำหนดให้รัฐมีหน้าที่ต้องจัดหาให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชนชาวฟิลิปปินส์ครอบคลุมผ่านระบบประกันสุขภาพ เป็นกฎหมายที่มีเจตนารมณ์ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงบริการทางสุขภาพของประชาชนเพราะไม่ว่าเนื่องด้วยเหตุจากความยากจนหรือการอยู่ในพื้นที่ห่างไกลตามเกาะแก่งต่างๆ ซึ่งบัญญัติกฎหมายกำหนดไว้ในมาตรา 6 ว่า “แม้ผู้ประกันตนไม่มีบัตรประกันสุขภาพก็ไม่อาจเป็นเหตุลิดรอนสิทธิในการใช้ประโยชน์หรือบริการทางการแพทย์ภายใต้แผนประกันสุขภาพแห่งชาติ” ประกอบกับแผนงานสาธารณสุข ค.ศ. 2016 - 2022 (พ.ศ. 2559 - 2565) เพื่อนำไปสู่การมีสุขภาพดีของชาวฟิลิปปินส์ (Philippine Health Agenda 2016-2022: Healthy Philippine 2022) กระทรวงสาธารณสุขของฟิลิปปินส์ มีความมุ่งหมายให้ชาวประชาชนที่ยากจน ค่อยโอกาสและอ่อนแอได้รับการคุ้มครองด้านรักษาพยาบาลที่มีค่าใช้จ่ายสูง การรักษาพยาบาลที่ดีที่สุดโดยไม่แบ่งแยก ย่อมหมายถึงการบริการทางการแพทย์ของผู้ประกันตนในระบบประกันสังคมให้ได้รับการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพและเมื่อมีกรณีที่โรงพยาบาลที่ให้การดูแลรักษาพยาบาลเบื้องต้นเกินศักยภาพย่อมจะได้รับการส่งต่อการรักษาพยาบาลไปยังโรงพยาบาลอื่นที่มีศักยภาพสูงกว่า โดยไม่ได้มีข้อจำกัดเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายที่โรงพยาบาลจะต้องตามจ่ายหรือต้องรับผิดชอบแต่อย่างใด

เมื่อพิจารณาแล้วเห็นได้ว่าทุกประเทศที่นำระบบประกันสังคมไปใช้ต่างได้บัญญัติรับรองคุ้มครองสิทธิของประชาชนผู้มีสิทธิในการรักษาพยาบาลให้ได้รับการรักษาพยาบาลเกี่ยวกับบริการทางการแพทย์และยอมชี้ให้เห็นได้ว่าในกรณีที่การรักษาพยาบาลของโรงพยาบาลต้นสังกัดเกินศักยภาพย่อมมีสิทธิในการได้รับการส่งต่อการรักษาพยาบาลไปยังสถานพยาบาลที่มีศักยภาพที่สูงกว่าตามลำดับศักยภาพของสถานพยาบาลที่ได้กำหนดไว้อย่างเสมอภาคเท่าเทียมกันซึ่งสอดคล้องตามหลักสากลของระบบประกัน

สุขภาพอันเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานและเป็นหลักอันพึงปฏิบัติเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน ในลักษณะที่เสมอภาคโดยไม่มี ความแตกต่าง

จากประเด็นปัญหาดังกล่าวข้างต้นจึงสะท้อนให้เห็นว่า เป็นหน้าที่ของรัฐในการดำเนินการตามเจตนารมณ์ของกฎหมายให้เป็นรูปธรรม เมื่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 55 กำหนดให้รัฐมีหน้าที่ดำเนินการให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณสุขเป็นการทำเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชน โดยตรงจึงเป็นปัญหาที่สมควรจะได้รับการแก้ไขเพื่อให้ผู้ประกันตนได้เข้ารับบริการทางการแพทย์อย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพและเพียงพอเป็นไปตามมาตรฐานหลักสากลที่ได้รับรองสิทธิหลักประกันด้านสุขภาพประกอบกับจากข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้เชี่ยวชาญได้เสนอให้สำนักงานประกันสังคมมีอำนาจในการจ่ายค่าบริการทางการแพทย์ในกรณีส่งต่อเป็นลักษณะของรูปแบบการหักชำระบัญชีระหว่างกัน (Clearing House) และการปรับระบบการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลไม่ให้เกิดกรณีการเกินกรอบของสิทธิการเบิกจ่ายให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับเทคโนโลยีในปัจจุบัน และเพื่อให้สอดคล้องหลักการด้านบริการทางการแพทย์ในระบบประกันสังคมที่ได้กำหนดไว้ในอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศ (ILO Convention) ฉบับที่ 102 ค.ศ. 1952 ว่าด้วยการประกันสังคม PART II. MEDICAL CARE (ดูแลรักษาทางการแพทย์) โดยให้ความคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานที่เกี่ยวกับสิทธิสุขภาพให้เหมาะสมกับความ เป็นมนุษย์เพื่อพัฒนาบรรดามาตรการและกลไกทั้งในประเทศและระดับนานาชาติโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อ ให้การคุ้มครองสิทธิมนุษยชนเป็นไปอย่างมีระบบมาตรฐานเดียวกันเป็นไปตามหลักปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. 1948 (Universal Declaration of Human Rights, 1948) โดยให้ความคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานที่เกี่ยวกับสิทธิสุขภาพให้เหมาะสมกับความเป็นมนุษย์

อีกทั้งเพื่อให้สอดคล้องกับทฤษฎีว่าด้วยความยุติธรรมและหลักว่าด้วยความเสมอภาคจึงเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนากฎหมายเกี่ยวกับระบบการส่งต่อบริการทางการแพทย์ของผู้ประกันตนในระบบประกันสังคมให้ประชาชนไม่ว่าอยู่สถานะใดสามารถเข้าถึงบริการทางการแพทย์ได้เสมอภาคกัน โดยเฉพาะเกี่ยวกับกรณีเจ็บป่วยมีสิทธิที่จะได้รับการส่งต่อไปยังสถานพยาบาลที่มีศักยภาพสูงขึ้น และเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ เพื่อการพัฒนาระบบสุขภาพไม่ว่าจะเป็นยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ที่ได้กำหนดกรอบยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม และเป็นไปตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยการพัฒนาระบบส่งต่อบริการทางการแพทย์ของผู้ประกันตนในระบบประกันสังคมของประเทศไทยอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความเป็นธรรมได้รับบริการสาธารณสุขของรัฐให้ได้รับสิทธิประโยชน์ที่เท่าเทียมและเสมอภาคกันโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติอย่างยั่งยืน เป็นไปตามเจตนารมณ์ที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ให้เกิดเป็นรูปธรรมใน ส่วนของการดำเนินการปฏิรูปประเทศด้านระบบหลักประกันสุขภาพตามบทบัญญัติมาตรา 258 ช.(4) “ปรับระบบหลักประกันสุขภาพให้ประชาชนได้รับสิทธิและประโยชน์จากการบริการจัดการและการเข้าถึง

สุวิทย์ วนาสวรรณวมิข และจิตาภา พรยิ่ง

บริการที่มีคุณภาพและสะดวกทัดเทียมกัน” เพราะฉะนั้น เพื่อเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้ผู้ประกันตนได้เข้าถึง การรับบริการทางการแพทย์และได้รับบริการสาธารณสุขของรัฐอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกันตามบทบัญญัติ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 จึงเห็นสมควรกำหนดหลักเกณฑ์และอัตราค่าบริการ ทางทางการแพทย์กรณีส่งต่อผู้ประกันตนไปรักษาต่อ ณ สถานพยาบาลอื่นที่มีศักยภาพสูงกว่า โดยออกเป็น ลักษณะของกฎหมายประกาศคณะกรรมการการแพทย์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคมซึ่งสามารถนำ รูปแบบหรือกลไกของระบบข้าราชการสำหรับการกำหนดให้ค่าใช้จ่ายที่เกิดจากระบบส่งต่อผู้ป่วยให้ กองทุนประกันสังคมเป็นผู้รับผิดชอบเหมือนกับที่กรมบัญชีกลางเป็นผู้จ่ายเหมือนเช่นของระบบสวัสดิการ ข้าราชการ

2. ประเด็นการบริหารจัดการค่าใช้จ่ายบริการทางการแพทย์ พบว่า รูปแบบการบริหารจัดการ ค่าใช้จ่ายของสถานพยาบาลผู้ส่งต่อผู้ป่วย ยังมีอุปสรรคและรับภาระค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการรักษาพยาบาล ของสถานพยาบาลผู้รับการส่งต่อ และเป็นปัจจัยสำคัญนำไปสู่การใช้ดุลพินิจของผู้บริหารและแพทย์ของ สถานพยาบาลต่อการตัดสินใจส่งต่อผู้ป่วยไปสถานพยาบาลอื่นอย่างมีนัยยะสำคัญ ด้วยเหตุที่ประกาศ คณะกรรมการการแพทย์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2546 ตามข้อ 14 กำหนดให้สถานพยาบาลผู้ ส่งต่อต้องรับผิดชอบค่าบริการทางการแพทย์ทั้งหมดให้แก่สถานพยาบาลที่มีศักยภาพสูงกว่ายอมชี้ให้เห็น ได้อย่างชัดเจนถึงรูปแบบบริหารจัดการค่าใช้จ่ายของกองทุนประกันสังคมที่มีผลต่อการตัดสินใจส่งต่อ ผู้ป่วยไปสถานพยาบาลอื่นที่มีศักยภาพที่ดีกว่า

หากนำระบบการส่งต่อผู้ป่วยของประกันสังคมเปรียบเทียบกับหลักประกันสุขภาพแห่งชาติและ สวัสดิการข้าราชการ พบว่า การส่งต่อของหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (บัตรทอง) มีเขตพื้นที่ร่วมบริหาร จัดการค่าใช้จ่ายรักษาพยาบาลในรูปแบบของการหักชำระบัญชีระหว่างกัน มิได้กำหนดเรื่องการผลักภาระ ค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการรักษาพยาบาลของสถานพยาบาลอื่นให้กับสถานพยาบาลที่เป็นผู้ส่งต่อแต่อย่างใด และมีระบบอิเล็กทรอนิกส์ควบคุมค่าใช้จ่ายตามมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2545 ประกอบ ข้อ 15 ข้อ 28 ข้อ 29 ของประกาศคณะกรรมการหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เรื่อง หลักเกณฑ์การดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ส่วนระบบการส่งต่อ ผู้ใช้สิทธิสวัสดิการข้าราชการเข้ารับการรักษาพยาบาลของรัฐทุกแห่งหรือของเอกชนได้ที่เข้าร่วม โครงการ และสถานพยาบาลหรือผู้เข้ารับการรักษาพยาบาลสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลโดยตรงกับกรมบัญชีกลางที่ มีระบบอิเล็กทรอนิกส์ระบบการควบคุมค่าใช้จ่าย ตามข้อ 19 และข้อ 23 ของหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่า ด้วยวิธีการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. 2533 ประกอบมาตรา 14 แห่งพระราช กฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. 2553 ขณะที่ระบบการส่งต่อของสำนักงาน ประกันสังคมเกี่ยวกับการบริหารจัดการค่าใช้จ่ายบริการทางการแพทย์ แสดงให้เห็นความแตกต่างของระบบ การส่งต่อประกันสังคมขาดการพัฒนาทั้งด้านระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อควบคุมค่าใช้จ่าย และการผลักภาระ ค่าใช้จ่ายรักษาพยาบาลให้กับสถานพยาบาลคู่สัญญาส่งผลต่อการเข้าถึงบริการทางการแพทย์ของกลุ่ม

ผู้ประกันตนสะท้อนให้เห็นความแตกต่างและเหลื่อมล้ำในระบบการส่งต่อเข้ารับบริการทางการแพทย์ในระบบหลักประกันสุขภาพทั้งสามระบบ

อภิปรายผลวิจัย

การพัฒนากฎหมายเกี่ยวกับระบบส่งต่อบริการทางการแพทย์ของผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม การวิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ในการศึกษาปัญหาในระบบการส่งต่อบริการทางการแพทย์ของผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงระบบการส่งต่อผู้ป่วยเข้ารับการรักษาพยาบาลทางการแพทย์ และการบริหารจัดการค่าใช้จ่ายบริการทางการแพทย์ของผู้ใช้สิทธิในระบบประกันสังคมที่อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2558 มีความแตกต่างกับระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ตามพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2545 และระบบสวัสดิการข้าราชการตามพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. 2553 ทั้งที่กฎหมายทั้งสามฉบับมีเป้าหมายให้การคุ้มครองสิทธิหลักประกันสุขภาพของประชาชนไทยทุกคนแม้ว่าผู้ใช้สิทธิจะอยู่ภายใต้กฎหมายที่แตกต่าง แต่กฎหมายไม่ควรกำหนดสิทธิการเข้าถึงบริการทางการแพทย์สาธารณสุขของประชาชนให้เกิดความเหลื่อมล้ำไม่เสมอภาคกัน

ระบบประกันสังคมมีหลักการส่งต่อผู้ป่วยโดยสถานพยาบาลต้นสังกัดที่ผู้ประกันตนเลือกใช้สิทธิ แต่แรกขาดศักยภาพด้านแพทย์ผู้เชี่ยวชาญและอุปกรณ์การให้บริการทางการแพทย์จำเป็นต้องส่งต่อผู้ป่วยไปรับการรักษาในสถานพยาบาลเขตพื้นที่เดียวกันที่มีศักยภาพสูงกว่าตามประกาศคณะกรรมการการแพทย์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2546 ข้อ 4 กำหนดให้สถานพยาบาล ผู้ส่งต่อต้องรับผิดชอบค่าบริการทางการแพทย์ทั้งหมดให้แก่สถานพยาบาลอื่นที่มีศักยภาพสูงกว่า และค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการรักษาพยาบาลเป็นหน้าที่ของสถานพยาบาลผู้ส่งต่อต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการรักษาพยาบาลของผู้ป่วยให้กับสถานพยาบาลผู้รับการส่งต่อ อันเป็นปัจจัยสำคัญนำไปสู่การใช้ดุลพินิจของผู้บริหารและแพทย์ของสถานพยาบาลในการตัดสินใจส่งต่อผู้ป่วยไปรักษาสถานพยาบาลอื่นด้วยเหตุนี้ทำให้ผู้ป่วยไม่สามารถเข้าถึงบริการทางการแพทย์สาธารณสุขของรัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (บัตรทอง) ใช้หลักการเขตพื้นที่ร่วมบริหารจัดการค่าใช้จ่ายรักษาพยาบาลในรูปแบบของการหักชำระบัญชีระหว่างกัน แต่ไม่ได้กำหนดเรื่องการผลัดภาระค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการรักษาพยาบาลของสถานพยาบาลอื่นให้กับสถานพยาบาลที่เป็นผู้ส่งต่อแต่อย่างใด ตามมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2545 ประกอบ ข้อ 15 ข้อ 28 ข้อ 29 ของประกาศคณะกรรมการหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เรื่องหลักเกณฑ์การดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สำหรับผู้มีสิทธิหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 และหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขการรับค่าใช้จ่ายเพื่อ

ศุวิทย์ วนาสวรรณวณิช และจิตาภา พรยิ่ง

บริการสาธารณสุขของหน่วยบริการ พ.ศ. 2563 ซึ่งส่งผลให้ผู้ใช้สิทธิบัตรทองสามารถเข้าถึงบริการทางการแพทย์สาธารณสุขของรัฐ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขณะที่ระบบสวัสดิการข้าราชการ มีรูปแบบให้สิทธิแก่ข้าราชการทุกคนสามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลของรัฐทุกแห่งหรือของเอกชนได้ที่เข้าร่วมโครงการ และสถานพยาบาลหรือผู้เข้ารับการรักษาพยาบาลสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลกับกรมบัญชีกลาง โดยตรงตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยวิธีการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการรักษายาพยาบาล พ.ศ. 2553 ข้อ 19 และข้อ 23 ที่มีระบบอิเล็กทรอนิกส์ระบบการควบคุมค่าใช้จ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อเปรียบเทียบกับระบบการส่งต่อผู้ป่วยเข้ารับการรักษาพยาบาล และการบริหารจัดการค่าใช้จ่ายบริการทางการแพทย์ของระบบประกันสังคม ระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ และระบบสวัสดิการข้าราชการทั้ง 3 ระบบ สะท้อนถึงความไม่เสมอภาคของประชาชนผู้ใช้สิทธิระบบประกันสังคม ในการเข้าถึงบริการทางการแพทย์สาธารณสุขของรัฐตามรัฐธรรมนูญราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 47 กำหนดให้ประชาชนทุกคนมีสิทธิได้รับบริการสาธารณสุขของรัฐ และรับรองสิทธิความเสมอภาคตามมาตรา 4 ปวงชนชาวไทยย่อมได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญเหมือนกัน นอกจากนี้ไม่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (ด้านสาธารณสุข) ให้ลดความเหลื่อมล้ำเข้าถึงระบบสุขภาพ โดยตั้งเป้าหมายให้ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน และแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) กำหนดในยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในระบบบริการสุขภาพ และธรรมนูญว่าด้วยระบบสุขภาพแห่งชาติฉบับที่ 2 พ.ศ. 2559 กำหนดระบบสุขภาพในอีกระยะ 10 ปีข้างหน้าให้สุขภาพเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของทุกคน รัฐมีหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนและคุ้มครองสิทธิสุขภาพบุคคลตั้งแต่เกิดจนตาย

ผลการวิเคราะห์การเข้าถึงสิทธิด้านสุขภาพของประชาชนผู้ใช้สิทธิระบบประกันสังคมในการเข้าถึงบริการทางการแพทย์สาธารณสุขของรัฐในประเทศไทยแล้ว แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างกับหลักสากลกฎหมายมหาชนระหว่างประเทศ 4 ฉบับ ได้แก่ 1) ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. 1948 รับรองคุ้มครองสิทธิด้านสุขภาพของประชาชนข้อ 21 (2) ให้ทุกคนมีสิทธิที่จะเข้าถึงบริการสาธารณสุขในประเทศตนโดยเสมอภาค และข้อ 7 ทุกคนเสมอภาคกันตามกฎหมายและมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองของกฎหมายเท่าเทียมกันโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใด 2) กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ค.ศ. 1967 เน้นหลักการไม่เลือกปฏิบัติในข้อ 9 ให้รัฐภาคีแห่งกติกานี้รับรองสิทธิของทุกคนรวมทั้งการประกันสังคมและข้อ 12 (1) รับรองสิทธิของทุกคนที่จะมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตตามมาตรฐานสูงสุดเท่าที่เป็นได้ 3) ส่วนกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง ค.ศ. 1966 ข้อ 25 (c) ให้พลเมืองทุกคนย่อมมีสิทธิและโอกาส โดยปราศจากความแตกต่าง และปราศจากข้อจำกัดอันไม่สมควรในการเข้าถึงบริการสาธารณสุขในประเทศของตนและข้อ 26 ให้บุคคลทั้งปวงย่อมเสมอภาคกันตามกฎหมาย และมีสิทธิได้รับความคุ้มครองเท่าเทียมกันตามกฎหมายโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ และ

4) อนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศ (ILO Convention) ฉบับที่ 102 ว่าด้วยการประกันสังคมมีฐานะเป็นกฎหมายสากลให้ความสำคัญด้านสุขภาพของประชากรลูกจ้าง

นอกจากนี้ระบบส่งต่อและการบริหารจัดการทางการแพทย์ของประกันสังคมมีความแตกต่างกัน โดยพิจารณาเห็นว่าเมื่อนำหลักประกันสุขภาพของต่างประเทศที่ใช้รูปแบบกองทุนเดียว ได้แก่ ราชอาณาจักรสวีเดน แบ่งประชาชนออกเป็นผู้ประกันตนและผู้ประกอบอาชีพอิสระทั้งสองกลุ่มมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบไม่เท่ากันผู้ประกอบอาชีพอิสระจะมีอัตราเงินสมทบที่สูงกว่าลูกจ้างทั่วไป แม้ทั้งสองกลุ่มจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนกับรัฐที่แตกต่างกัน แต่รัฐให้การคุ้มครองสิทธิด้านการบริการทางการแพทย์และการสงเคราะห์ครอบครัวเท่าเทียมกันในรูปแบบของรัฐสวัสดิการรักษาได้ทั่วทุกแห่ง ขณะที่สาธารณรัฐเกาหลีประชาชนร่วมจ่ายเงินในการบริการรักษาพยาบาล 30 เปอร์เซ็นต์ร่วมกับรัฐบาล ผู้ป่วยสามารถไปพบแพทย์ในโรงพยาบาลทั่วไปที่ใดก็ได้ตามต้องการ สำหรับประเทศมีหลักประกันสุขภาพรูปแบบหลายกองทุน ได้แก่ สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี มีกองทุนความเจ็บป่วยเป็นองค์กรอิสระที่ไม่แสวงกำไรเป็นภาคเอกชนอยู่ภายใต้การกำกับของรัฐ สมาชิกกองทุนความเจ็บป่วยมีสิทธิในการเลือกขึ้นทะเบียนกับแพทย์และทันตแพทย์ และสิทธิใช้บริการนอกเวลาราชการแผนกฉุกเฉินของโรงพยาบาล แต่ผู้ป่วยไม่สามารถเข้ารับบริการที่โรงพยาบาลได้โดยตรง ต้องผ่านระบบการส่งต่อจากแพทย์ที่ตนขึ้นทะเบียนไว้ ด้วยระบบประกันสังคมหรือประกันภาคบังคับส่งผลให้ผู้ประกันตนเข้าถึงบริการทางการแพทย์อย่างทั่วถึง ขณะที่สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ ใช้วิธีบูรณาการและครอบคลุมในการพัฒนาสุขภาพของประชาชน ในระบบประกันสังคมมีกฎหมายสาธารณสุข ครอบคลุมลูกจ้างและผู้ประกอบอาชีพอิสระเพื่อให้เข้าถึงการให้บริการด้านสุขภาพ ส่วนประกันสุขภาพถ้วนหน้ารัฐบาลสนับสนุนค่าเบี้ยประกันแบบเต็มจำนวน ส่วนเจ้าหน้าที่ของรัฐมีกฎหมายเฉพาะในการเข้าถึงบริการทางสุขภาพ ทั้งสามกองทุนครอบคลุมด้านสุขภาพอย่างทั่วถึง

จากระบบหลักประกันสุขภาพทั้ง 4 ประเทศ พบว่าแม้แต่ละประเทศจะมีหลักประกันสุขภาพที่มีระบบและเงื่อนไขการให้บริการและการเก็บเงินสมทบแตกต่างกันก็ตาม แต่สุดท้ายคำนึงถึงประโยชน์ด้านสุขภาพของประชาชนเป็นสำคัญ และที่เหมือนกันคือเพื่อคุ้มครองสิทธิของประชาชนให้เข้าถึงบริการทางการแพทย์อย่างเสมอภาคกันสอดคล้องกับหลักสากลที่ให้ความสำคัญรับรองคุ้มครองสิทธิสุขภาพของประชาชนทั่วโลก ขณะที่ประเทศไทยมีระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ และสวัสดิการข้าราชการ ให้บริการทางการแพทย์สุขภาพสอดคล้องกับหลักสากลและต่างประเทศในการเข้าถึงบริการทางการแพทย์ด้านสุขภาพ และประชาชนสามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง แต่อย่างไรก็ตาม กรณีการส่งต่อผู้ป่วยของประกันสังคมยังขาดศักยภาพด้านระบบการส่งต่อผู้ป่วยไปรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลที่มีศักยภาพที่สูงกว่า เนื่องจากสถานพยาบาลผู้ส่งต่อต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่ายรักษาพยาบาล และระบบบริหารจัดการขึ้นอยู่กับค่ารักษาพยาบาลของผู้ป่วยทำให้เป็นอุปสรรคให้ผู้ป่วยเข้าถึงบริการสาธารณสุขและให้บริการทางการแพทย์ของประกันสังคมประเทศไทยไม่สอดคล้องตามหลักสากลอันเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานด้านสุขภาพ

ศุวิทย์ วนาสวรรณวณิช และจิตาภา พรยั้ง

ดังนั้น สมควรนำประเด็นระบบการส่งต่อผู้ป่วยเข้ารับการรักษาพยาบาลทางการแพทย์ และการบริหารจัดการค่าใช้จ่ายบริการทางการแพทย์ของผู้ใช้สิทธิในระบบประกันสังคม ปรับปรุงแก้ไขประกาศคณะกรรมการการแพทย์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2546 เพื่อให้เกิดความเสมอภาคนำไปสู่การพัฒนากฎหมาย รูปแบบและกลไกระบบการส่งต่อบริการทางการแพทย์ของผู้ประกันตนในระบบประกันสังคมให้มีประสิทธิภาพสามารถเข้าถึงบริการทางการแพทย์และได้รับบริการสาธารณสุขของรัฐที่ไม่แตกต่างไปจากต่างประเทศและมาตรฐานหลักสากล และให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากผลการวิจัยข้อกฎหมายเกี่ยวกับระบบการส่งต่อบริการทางการแพทย์ของผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม นำไปสู่การจัดทำปรับปรุงและแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมาย และข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังนี้

ด้านกฎหมาย การจัดทำและแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายในรูปแบบ “ร่างประกาศคณะกรรมการการแพทย์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม เรื่อง หลักเกณฑ์ และอัตราค่าบริการทางการแพทย์กรณีส่งต่อผู้ประกันตนไปรักษาต่อ ณ สถานพยาบาลอื่นที่มีศักยภาพสูงกว่า สำหรับประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน” สามารถสรุปเป็นประเด็นตามโครงสร้าง ร่างประกาศคณะกรรมการการแพทย์ฯ ดังต่อไปนี้

ประเด็นตามโครงสร้างร่างประกาศคณะกรรมการการแพทย์ฯ

ข้อ 1 ความหมายคำนิยาม

ในประกาศคณะกรรมการการแพทย์ฯ ดังกล่าวได้รวบรวมข้อมูลจากกฎหมายพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ คร.260/2561 คำพิพากษาศาลปกครองชั้นต้นคดีแดงที่ 92/2563 ประกาศคณะกรรมการการแพทย์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม และหนังสือเวียนแนวทางปฏิบัติกรณีสถานพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิส่งผู้ประกันตนไปรักษาต่อ โดยผู้วิจัยได้ให้ความหมายนิยาม เช่น คำว่า “การส่งต่อ” “บริการทางการแพทย์” “สถานพยาบาลหลัก” และ “สถานพยาบาลอื่นที่มีศักยภาพสูงกว่า” เป็นคำนิยามใหม่เนื่องจากวัตถุประสงค์และความหมายแตกต่างกันกับประกาศคณะกรรมการการแพทย์ที่เคยใช้ในฉบับอื่นๆ และเป็นคำนิยามที่เพิ่มเข้ามาเพื่อให้มีความหมายครอบคลุมการบริหารจัดการค่าใช้จ่ายบริการทางการแพทย์ ดังนี้

“การส่งต่อ” หมายความว่า การรับและส่งต่อ ผู้ป่วยระหว่างโรงพยาบาลของผู้ใช้สิทธิประกันตนที่ทำการย้ายผู้ป่วยไปโรงพยาบาลอีกแห่งหนึ่งที่มีแพทย์ผู้เชี่ยวชาญและอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่ทันสมัยและมีศักยภาพที่สูงกว่า

“บริการทางการแพทย์” หมายความว่า การได้รับบริการจากโรงพยาบาลของรัฐหรือโรงพยาบาลของเอกชนที่เข้าร่วมโครงการในการให้บริการทางการแพทย์ ซึ่งให้โดยตรงแก่ผู้ประกันตนเพื่อเสริมสร้างสุขภาพการป้องกันโรค การตรวจวินิจฉัยโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสมรรถภาพที่จำเป็นต่อสุขภาพและการดำรงชีวิต เช่น ค่ายา ค่าแพทย์ค่าตรวจวิเคราะห์ทาง ห้องปฏิบัติการ ค่าเอกซเรย์ และเอกซเรย์คอมพิวเตอร์ค่าอุปกรณ์และเครื่องใช้ ในการตรวจรักษาโรค ค่าห้องผ่าตัด และอุปกรณ์ผ่าตัด ค่ากายภาพบำบัด ค่าห้อง ค่าอาหารผู้ป่วย และค่าบริการในการรักษาอื่นๆ ที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับการส่งต่อการรักษาพยาบาล

“สถานพยาบาลหลัก” หมายความว่า สถานพยาบาลที่เป็นคู่สัญญากับสำนักงานประกันสังคม ไม่ว่าจะเป็นสถานพยาบาลของรัฐหรือเอกชน โดยมีหน้าที่ตามสัญญาและระเบียบกฎหมายที่สำนักงานประกันสังคมกำหนดที่จะต้องให้บริการทางการแพทย์อย่างเต็มความสามารถแก่ผู้ประกันตนจนสิ้นสุดกระบวนการรักษา

“สถานพยาบาลอื่นที่มีศักยภาพสูงกว่า” หมายความว่า สถานพยาบาลที่มีระดับความสามารถสูงกว่าในการให้บริการทางการแพทย์และการรักษาพยาบาล หรือสถานพยาบาลที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะโรค โดยสถานพยาบาลที่เป็นคู่สัญญากับสำนักงานประกันสังคมส่งต่อผู้ประกันตนเพื่อเข้ารับบริการทางการแพทย์ที่เกินศักยภาพหรือเกินขีดความสามารถที่สถานพยาบาลคู่สัญญาจะให้บริการทางการแพทย์แก่ผู้ประกันตนได้อย่างเพียงพอ

ข้อ 2 อำนาจหน้าที่การบริหารจัดการค่าใช้จ่ายบริการทางการแพทย์ในระบบส่งต่อ

อำนาจหน้าที่ด้านการบริหารจัดการค่าใช้จ่ายบริการทางการแพทย์ในระบบส่งต่อได้กำหนดสาระสำคัญ คือ การส่งต่อบริการทางการแพทย์ของผู้ประกันตน ให้สำนักงานประกันสังคมเป็นผู้ดำเนินการหักชำระบัญชีระหว่างกัน (Clearing House) ที่มีอำนาจในการจ่ายค่าบริการทางการแพทย์โดยให้สำนักงานประกันสังคมกันเงินรายรับการจัดสรรเหมาจ่ายรายหัวที่จะให้กับสถานพยาบาลคู่สัญญาไว้จำนวนหนึ่งเป็อร์เซ็นต์ ต่อรอบการจัดสรรรายปี เพื่อนำมาให้กองทุนประกันสังคมบริหารจัดการค่าใช้จ่ายสำหรับการหักชำระบัญชีระหว่างกันแทนสถานพยาบาลหลักส่งต่อผู้ประกันตนไปรักษาต่อ ณ สถานพยาบาลอื่นที่มีศักยภาพสูงกว่า

ข้อ 3 หลักเกณฑ์และอัตราค่าบริการทางการแพทย์ระบบการส่งต่อผู้ประกันตน

หลักเกณฑ์และอัตราค่าบริการทางการแพทย์ในกรณีที่ส่งต่อผู้ประกันตนไปรักษาต่อ ณ สถานพยาบาลอื่นที่มีศักยภาพสูงกว่า สำหรับประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ให้สำนักงานประกันสังคมจ่ายเงินค่าบริการทางการแพทย์ให้แก่สถานพยาบาลอื่นที่มีศักยภาพสูงกว่าที่ให้บริการทางการแพทย์ ดังนี้

คู่มือ วนาสวรรณวมิข และจิตาภา พรยั้ง

3.1 กรณีส่งต่อไปเข้ารับบริการทางการแพทยั ณ สถานพยาบาลของรัฐ

(1) ประเภทผู้ป่วยนอก จ่ายเท่าที่จ่ายจริง แต่ทั้งนี้ ต้องไม่เกินอัตราค่าบริการทางการแพทยั ตามอัตรารายโรค ตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง อัตราค่าบริการสาธารณสุขของหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2562

(2) ประเภทผู้ป่วยใน กรณีสถานพยาบาลอื่นได้ให้บริการทางการแพทยัแก่ผู้ประกันตน ประเภทผู้ป่วยใน ให้สำนักงานประกันสังคมจ่ายค่าบริการทางการแพทยัแก่สถานพยาบาลที่สำนักงานกำหนดสิทธิในการรับบริการทางการแพทยัให้แก่สถานพยาบาลที่ทำการรักษาซึ่งได้ทำความตกลงกับสำนักงานประกันสังคมโดยคำนวณตามกลุ่มวินิจฉัยโรคร่วม (Diagnosis Related Groups: DRGs) ที่มีค่าน้ำหนักสัมพัทธ์ปรับตามวันนอน (Adjusted Relative weight: AdjRW) สำหรับกรณีน้อยกว่า 2 ในอัตราไม่เกิน 15,000 บาท ต่อหนึ่งน้ำหนักสัมพัทธ์ปรับตามวันนอน (Adjusted Relative weight: AdjRW) แต่ถ้าหากกรณีที่มีค่าน้ำหนักสัมพัทธ์ปรับตามวันนอน (Adjusted Relative weight: AdjRW) มากกว่าหรือเท่ากับ 2 ให้จ่ายในอัตราไม่เกิน 20,000 บาท ต่อหนึ่งน้ำหนักสัมพัทธ์ปรับตามวันนอน (Adjusted Relative weight: AdjRW)

3.2 กรณีส่งต่อไปเข้ารับบริการทางการแพทยั ณ สถานพยาบาลเอกชน

(1) ประเภทผู้ป่วยนอก จ่ายเท่าที่จ่ายจริง แต่ทั้งนี้ ต้องไม่เกินอัตราค่าบริการทางการแพทยั ตามอัตรารายโรค ตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง อัตราค่าบริการสาธารณสุขของหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2562

(2) ประเภทผู้ป่วยใน กรณีสถานพยาบาลอื่นได้ให้บริการทางการแพทยัแก่ผู้ประกันตน ประเภทผู้ป่วยใน ให้สำนักงานประกันสังคมจ่ายค่าบริการทางการแพทยัแก่สถานพยาบาลที่สำนักงานกำหนดสิทธิในการรับบริการทางการแพทยัให้แก่สถานพยาบาล ที่ทำการรักษาซึ่งได้ทำความตกลงกับสำนักงานประกันสังคมโดยคำนวณตามกลุ่มวินิจฉัยโรคร่วม (Diagnosis Related Groups: DRGs) ที่มีค่าน้ำหนักสัมพัทธ์ปรับตามวันนอน (Adjusted Relative weight: AdjRW) สำหรับกรณีน้อยกว่า 2 ในอัตราไม่เกิน 15,000 บาท ต่อหนึ่งน้ำหนักสัมพัทธ์ปรับตามวันนอน (Adjusted Relative weight: AdjRW) แต่ถ้าหากกรณีที่มีค่าน้ำหนักสัมพัทธ์ปรับตามวันนอน (Adjusted Relative weight: AdjRW) มากกว่าหรือเท่ากับ 2 ให้จ่ายในอัตราไม่เกิน 20,000 บาท ต่อหนึ่งน้ำหนักสัมพัทธ์ปรับตามวันนอน (Adjusted Relative weight: AdjRW)

ข้อ 4. รูปแบบการส่งต่อและการบริหารจัดการค่าใช้จ่ายบริการทางการแพทยัให้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงานประกันสังคม

กรณีผู้ประกันตนเข้ารับบริการทางการแพทยั ณ สถานพยาบาลที่สำนักงานกำหนดสิทธิในการรับบริการทางการแพทยัแล้ว สถานพยาบาลดังกล่าวไม่สามารถให้การรักษแก่ผู้ประกันตนได้ หรือกรณีมีความจำเป็นต้องส่งผู้ประกันตนไปตรวจพิเศษ สถานพยาบาลจะต้องส่งผู้ประกันตนไปรักษาต่อ ณ

สถานพยาบาลที่มีศักยภาพสูงกว่า (Supra Contractor) โดยดำเนินการตามขั้นตอน คือ การบันทึกข้อมูลทางการแพทย์ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ส่งตัวผู้ประกันตนไปรักษาต่อผ่านทางระบบออนไลน์ของสำนักงานประกันสังคม

กำหนดด้านการบริหารจัดการระบบการเบิกจ่ายค่าบริการทางการแพทย์ของสถานพยาบาลอื่นที่มีศักยภาพสูงกว่า โดยให้ดำเนินการบันทึกข้อมูลค่าใช้จ่ายบริการทางการแพทย์เกี่ยวกับการรักษาพยาบาลของผู้ประกันตนตามอัตราโรครที่กำหนดผ่านทางระบบอิเล็กทรอนิกส์

ทั้งนี้ สำนักงานประกันสังคมจะดำเนินการเชื่อมต่อนานข้อมูลทางการแพทย์อิเล็กทรอนิกส์เพื่อรองรับระบบออนไลน์การส่งต่อผู้ป่วยและการเบิกค่าใช้จ่ายบริการทางการแพทย์

ข้อเสนอแนะด้านนโยบาย

ข้อเสนอแนะด้านนโยบายประเด็นการจัดตั้งกองทุนระบบส่งต่อผู้ป่วยสิทธิประกันสังคมโดยให้สำนักงานประกันสังคมส่วนกลางเป็นหน่วยงานกลางในการกำหนดงบประมาณให้เพียงพอสำหรับอัตราค่าบริการที่ครอบคลุมสิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตน และให้มีผู้แทนจากผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับด้านการแพทย์ ผู้แทนโรงพยาบาล และผู้ประกันตนในการร่วมพัฒนาระบบส่งต่อตลอดถึงการกำกับดูแล ควบคุมตรวจสอบ การกำหนดหลักเกณฑ์ อัตราประโยชน์ทดแทนบริการทางการแพทย์ในกรณีการส่งต่อผู้ป่วยให้มีมาตรฐานเดียวกันซึ่งจะทำให้ผู้ประกันตนในระบบประกันสังคมสามารถเข้าถึงบริการทางการแพทย์ที่เกี่ยวกับระบบส่งต่อที่เป็นธรรมจากการได้รับบริการสาธารณสุขของรัฐ

รายการอ้างอิง

กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ค.ศ. 1966. (International Convent on Economic, Social and Cultural Rights, 1966: ICESCR).

กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง ค.ศ. 1966. (International Covenant on Civil and Political Rights, 1966: ICCPR).

กรมบัญชีกลาง. (2553). *หลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยวิธีการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: กรมบัญชีกลาง.

กรมบัญชีกลาง. (2554). *ประกาศกระทรวงการคลัง เรื่อง หลักเกณฑ์และอัตราค่ารักษาพยาบาลประเภทผู้ป่วยในสถานพยาบาลของทางราชการตามกลุ่มวินิจฉัยโรคร่วม (DRGs)*. กรุงเทพฯ: กรมบัญชีกลาง.

กรมบัญชีกลาง. (2560). *ประกาศกระทรวงการคลัง เรื่อง หลักเกณฑ์และอัตราค่ารักษาพยาบาลประเภทผู้ป่วยนอกหรือผู้ป่วยในสถานพยาบาลเอกชน กรณีเจ็บป่วยฉุกเฉิน พ.ศ. 2560*. กรุงเทพฯ: กรมบัญชีกลาง.

ศุวิทย์ วนาสวรรณวณิช และจิตาภา พรยิ่ง

กระทรวงสาธารณสุข. (2562). *เรื่อง อัตราค่าบริการ สาธารณสุขของหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2562*. นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข.

กระทรวงสาธารณสุข. (2559). *แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)*. นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข.

ข้อบังคับคณะกรรมการหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ว่าด้วยการใช้สิทธิบริการสาธารณสุข กรณีที่มีเหตุสมควร กรณีอุบัติเหตุหรือกรณีเจ็บป่วยฉุกเฉิน พ.ศ. 2560. (2560, 28 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 134 ตอนพิเศษ 212 ง.

ธานี ขามชัย, สัมฤทธิ์ ชศสมศักดิ์ และอนรรตน์ อนันตนาธร. (2562). “การพัฒนาระบบบริการสุขภาพของโรงพยาบาลรัฐเพื่อความมั่นคงทางสุขภาพของประชาชน: ศึกษากรณีเครือข่ายบริการสุขภาพจังหวัดชลบุรี. *วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย*, 11(1), 163-189.

ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง การประกาศแผนการปฏิรูปประเทศ. (2561, 6 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 135 ตอนที่ 24 ก.

ประกาศกระทรวงสาธารณสุข ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2545) เรื่อง มาตรฐานการส่งต่อผู้ป่วย. (2545, 6 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*.

ประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการช่วยเหลือเยียวยาแก่ผู้ป่วยฉุกเฉิน การระดมทรัพยากรและมีส่วนในการช่วยเหลือเยียวยาและการจัดให้มีการส่งต่อผู้ป่วยไปยังสถานพยาบาลอื่น (2560, 15 มีนาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 134 ตอนพิเศษ 94 ง.

ประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการกำหนดค่าใช้จ่ายในการดำเนินการผู้ป่วยฉุกเฉินวิกฤต (2560, 29 มีนาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 134 ตอนพิเศษ 94 ง.

ประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง อัตราค่าบริการ สาธารณสุขของหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2562. (2562, 30 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 136 ตอนพิเศษ 218 ง.

ประกาศคณะกรรมการหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เรื่อง หลักเกณฑ์การดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติสำหรับผู้มีสิทธิหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 และหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขการรับค่าใช้จ่ายเพื่อบริการสาธารณสุขของหน่วยบริการ พ.ศ. 2563. (2564, 17 กุมภาพันธ์). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 138 ตอนพิเศษ 38 ง.

ประกาศคณะกรรมการการแพทย์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม เรื่อง หลักเกณฑ์และอัตราสำหรับประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน พ.ศ. 2546. (2547, 27 กุมภาพันธ์). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 121 ตอนพิเศษ 22 ง.

ประกาศคณะกรรมการการแพทย์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม เรื่อง หลักเกณฑ์และอัตรากรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน พ.ศ. 2563. (2563, 6 มีนาคม).

ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 137 ตอนพิเศษ 53 ง.

ประกาศคณะกรรมการการแพทย์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม เรื่อง หลักเกณฑ์และจำนวนเงินทดแทนค่าบริการทางการแพทย์ กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยฉุกเฉิน. (2560, 31 สิงหาคม).

ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 134 ตอนพิเศษ 233 ง.

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533. (2533, 11 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 107 ตอนที่ 161.

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2558. (2558, 22 มิถุนายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 132 ตอนที่ 53 ก.

พระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2545. (2545, 18 พฤศจิกายน). *ราชกิจจานุเบกษา*.

เล่ม 119. ตอนที่ 116 ก.

พระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. 2553. (2553, 2 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*.

เล่ม 127 ตอนที่ 23 ก.

พระราชโองการ ประกาศ เรื่อง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564).

(2539, 30 ธันวาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 133 ตอนที่ 115 ก.

พระราชโองการ ประกาศ เรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580). (2561, 13 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*.

เล่ม 135 ตอนที่ 82 ก.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (2560, 6 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก.

ระเบียบสำนักงานประกันสังคมว่าด้วยการกำหนดสิทธิในการรับบริการทางการแพทย์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 พ.ศ. 2560. (2560, 29 พฤศจิกายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 135 ตอนพิเศษ 3 ง.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2564). วันที่ค้นข้อมูล 15 สิงหาคม 2564,

เข้าถึงได้จาก <http://www.nso.go.th/sites/2014/Pages/home.aspx>

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2562). *คู่มือแนวทางการพัฒนาระบบรับส่งต่อผู้ป่วย*. นนทบุรี:

กองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2562). *การสาธารณสุขไทย 2559-2560*. กรุงเทพฯ: กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.

สำนักงานประกันสังคม. (2538). *บทความแปล เรื่อง แนวการดำเนินงานประกันสังคมในประเทศญี่ปุ่น และระบบประกันสังคมของฟิลิปปินส์ ในปี ค.ศ. 2000*. กรุงเทพฯ: ฝ่ายวิเทศสัมพันธ์ กองวิชาการและแผนงาน สำนักงานประกันสังคม.

สุวิทย์ วนาสวรรณวณิช และจิตาภา พรยิ่ง

สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ. (2563). *คู่มือแนวทางปฏิบัติในการขอรับค่าใช้จ่ายเพื่อบริการสาธารณสุข ปีงบประมาณ 2564*. นนทบุรี: สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ.

สำนักงานประกันสังคม. (2564). *สัญญาจ้างให้บริการทางการแพทย์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ประจำปี 2564*. กรุงเทพฯ: สำนักจัดระบบบริการทางการแพทย์.

สุณี วงศ์คงคาเทพ. (2560). *รายงานการศึกษาส่วนบุคคล: เปรียบเทียบระบบบริการสุขภาพช่องปาก 4 ประเทศ*. กรุงเทพฯ: สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงการต่างประเทศ.

หลักการของปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. 1948. (Universal Declaration of Human Rights, 1948).

อนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศ (ILO Convention) ฉบับที่ 102 ค.ศ. 1952 ว่าด้วยการประกันสังคม. (International labor convention On Social Security, Vol. 102).

Blümel M, Spranger A, Achstetter K, Maresso A, Busse R. Germany: Health system review. *Health Systems in Transition*, 22(6), 273.

Lee, J. Y., Jo, M. W., Yoo, W. S., Kim, H. J., & Eun, S. J. (2014). Evidence of a broken healthcare delivery system in Korea: unnecessary hospital outpatient utilization among patients with a single chronic disease without complications. *Journal of Korean medical science*, 29(12), 1590-1592.

Song, Y. J. (2009). The South Korean health care system. *JMAJ*, 52(3), 206-209.

การคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กที่ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวภายใต้หลัก
ประโยชน์สูงสุดของเด็กในระบบกฎหมายไทย

**The Protection of Welfare of the Child Subjected to Domestic Violence Under
The Best Interest of The Child Principle in Thailand's Legal System**

ศุภกร ชมศิริ (Supakorn Chomsiri)

อาจารย์สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

The Lecturer from Law Program, The Faculty of Humanities and Social Sciences,

Valaya Alongkorn Rajabhat University

E-mail: supakorn@vru.ac.th

Received: 2 June 2022

Revised: 19 August 2022

Accepted: 16 September 2022

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาและคุ้มครองสถาบันครอบครัว พ.ศ. 2562 ในการคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กที่ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวภายใต้หลักประโยชน์สูงสุดของเด็ก โดยกฎหมายฉบับดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อลดความรุนแรงในครอบครัวโดยให้โอกาสผู้กระทำความรุนแรงในครอบครัวมีโอกาสกลับตัวและป้องกันการกระทำซ้ำ ทั้งนี้ตามมาตรา 22 ของกฎหมายได้กำหนดให้มีการดำเนินการในการคุ้มครองสวัสดิภาพเพื่อทำให้คนในครอบครัวปลอดภัย มีความสัมพันธ์อันดีในครอบครัว อีกทั้งในมาตรา 29 ได้กำหนดให้มีมาตรการที่ใช้สำหรับการยับยั้งความรุนแรงในครอบครัว และให้มีการบำบัดฟื้นฟูอาการเสพติดต่างๆ และมีการเข้ารับคำปรึกษาทางจิตวิทยาแก่ผู้กระทำความรุนแรงในครอบครัวไม่ให้ทำผิดซ้ำ อย่างไรก็ตาม การคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กที่ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว มาตรา 27 ตามกฎหมายนี้ให้ยึดหลักประโยชน์สูงสุดของเด็กเป็นสำคัญ โดยหลักเกณฑ์การนำหลักการข้างต้นไปใช้ต้องให้ความสำคัญกับเด็กมากที่สุดและให้ความสำคัญกับเด็กเป็นลำดับแรก ในขณะที่เดียวกันหลักการที่มีเป้าหมายให้เด็กทุกคนรวมทั้งเด็กที่ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวได้รับสิทธิเด็ก ดังนั้น บทความนี้จึงได้ทำการศึกษาใน 4 ประเด็นหลักประกอบด้วย 1. หลักประโยชน์สูงสุดของเด็ก 2. พัฒนาการเด็ก 3. ความรุนแรงในครอบครัวที่

ศุภกร ชมศิริ

กระทำต่อเด็ก และ 4. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว

จากการศึกษาพบว่า การคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กที่ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวภายใต้หลักประโยชน์สูงสุดของเด็กต้องคำนึงถึงสิทธิเด็กก่อนวัตถุประสงค์ของกฎหมายที่ต้องการให้แก้ไขผู้กระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวเพื่อความสัมพันธ์อันดีในครอบครัว นอกจากนี้ ความเข้าใจว่าเรื่องพัฒนาการเด็กและตัวชี้วัดพัฒนาการเด็กที่เป็นรูปธรรม การจำแนกบุคคลในครอบครัวด้วยความสำคัญของบุคคลดังกล่าวต่อพัฒนาการเด็กทำให้การคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กที่ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

คำสำคัญ: เด็ก, ประโยชน์สูงสุดของเด็ก, ความรุนแรงในครอบครัว, การฟื้นฟูผู้กระทำผิด

Abstract

This article aims to study the effectiveness of Promotion of Development and Protection of Family Institution Act, B.E. 2562 (2019) on protecting the welfare of the child subjected to domestic violence under the best interests of child. The purpose of this law is to reduce domestic violence by giving domestic violence offender the opportunity to undergo rehabilitation process to preventing repeat the same offences. In addition, the law suggests that the welfare protections under Article 22 will be taken to keep family members safe and promote a good relationship in the family. Moreover, Article 29 provides external control measures to deterioration of domestic violence and self-control measures for domestic violence offenders to undergo rehabilitation for various addiction symptoms and to receive psychological counseling to restore domestic violence offenders to be mental healthy person. On the other hand, Article 27 of the same law states that protecting the welfare of the subjected to domestic violence must apply the best interests of the child principle thus the paramount consideration and A primacy consideration is adopted when apply the principle. What is more, the rights of the child must be delivered to all children including children subjected to domestic violence. As a result, these four main points are examined: 1. The best interest of the child principle 2. Child development 3. Domestic violence against children and 4. The laws related to protection of welfare of the child subjected to domestic violence in Thailand.

The finding of this article suggested protecting children's welfare subjected to domestic violence under the best interests of the child principle must consider the rights of the child before the objectives of the law which gives domestic violence offender the opportunity to accessing rehabilitation process to preventing repeat the same prohibition. In addition, the understanding of child development including its

concrete indicators and classifying different relationship between the child and family members base on necessity to child development will result in increasing effectiveness of the law.

Keywords: Child, Best Interest of the Child, Domestic Violence, Rehabilitation of the offender

บทนำ

เมื่อพ่อแม่มีความเครียดเกิดขึ้น ปริมาณสาร โดปามีน (Dopamine) จะไหลไปท่วมสมองส่วนหน้า (Prefrontal cortex) ส่งผลให้ระบบคิดเสียหายและความสามารถในการควบคุมยับยั้งตัวเองของพ่อแม่ลดลง จนบางครั้งเกิดเป็นความรุนแรงในครอบครัวที่กระทำต่อเด็ก ในขณะที่เดียวกันปรากฏการณ์นี้ก็เกิดขึ้นในสมองเด็กด้วย เพราะเด็กมีความเครียดจากการกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวของพ่อแม่ (Domestic Violence) ทำให้เด็กควบคุมตัวเอง (Self-control) ได้น้อยลงกลายเป็นเด็กดื้อในสายตาพ่อแม่และทำให้พ่อแม่เครียด ท้ายที่สุดกลายเป็นวงจรความเลวร้ายในครอบครัว ซึ่งหากเด็กอยู่ในสถานการณ์ดังกล่าวซ้ำๆ ต่อเนื่อง เด็กจะมีความสามารถในการควบคุมตนเองน้อยเมื่อเทียบกับเด็ก ไม่มีความเครียด เมื่อเด็กเติบโตไปเป็นผู้ใหญ่ เขาจะเป็นผู้ที่มีสุขภาพไม่ดี ใช้สารเสพติด รายได้น้อยกว่าคนที่ควบคุมตนเองดีกว่า ประกอบอาชญากรรมมากกว่าคนที่ควบคุมตนเองดีกว่า และมีความสุขในชีวิตน้อย ดังนั้นการทำให้เด็กที่ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวมีความสามารถในการควบคุมตนเองจึงเป็นเรื่องจำเป็นสำหรับชีวิตเด็ก โดยครอบครัวต้องไม่ทำให้เด็กเครียดเพราะความรุนแรงในครอบครัวอีก และเด็กต้องได้รับการเลี้ยงดูที่ดีจากพ่อแม่ที่ไม่เครียด และควบคุมตนเองได้ดีขึ้น (ประเสริฐ ผลิตผลการพิมพ์, 2562ก, หน้า 179, 187)

นอกจากนี้ ในปี พ.ศ. 2562 ประเทศไทยได้ตราพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาและคุ้มครองสถาบันครอบครัวที่มีวัตถุประสงค์เพื่อลดความรุนแรงในครอบครัวโดยให้โอกาสผู้กระทำความรุนแรงในครอบครัวมีโอกาสกลับตัว และยับยั้งการกระทำซ้ำๆ ทั้งนี้มาตรา 22 ได้กำหนดการดำเนินการเพื่อคุ้มครองสวัสดิภาพเพื่อทำให้บุคคลในครอบครัวได้รับความปลอดภัย เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว และป้องกันการกระทำซ้ำๆ โดยผู้กระทำความรุนแรงในครอบครัว ส่วนมาตรการป้องกันและแก้ไขการกระทำรุนแรงในครอบครัวซ้ำ มาตรา 29 มีหลายมาตรการ เช่น ให้ผู้กระทำความผิดพบเจ้าหน้าที่ ห้ามผู้กระทำความรุนแรงในครอบครัวเสพยาหรือสารเสพติดใดๆ และให้เข้ารับบำบัดฟื้นฟูอาการติดยา การพนัน เป็นต้น เพราะจะทำให้คนนั้นควบคุมตนเองด้วยตัวเอง

สำหรับการคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กที่ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว มาตรา 27 กฎหมายฉบับดังกล่าวได้วางหลักให้คำนึงถึงหลักประโยชน์สูงสุดของเด็กเป็นสำคัญ ซึ่งหลักประโยชน์สูงสุดของเด็กนี้ต้องพิจารณาใน 2 ประเด็นสำคัญ คือ 1. หลักเกณฑ์การนำหลักประโยชน์สูงสุดไปใช้ที่ให้ความสำคัญกับเด็กในฐานะประธานแห่งสิทธิ (Subject) และ 2. สิทธิเด็ก คือ สิ่งที่เด็กต้องได้รับจากผู้ปฏิบัติต่อเด็กไม่

ศุภกร ชมศิริ

ว่าเด็กอยู่ในบริบทใด ด้วยเหตุข้างต้น บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของหลักประโยชน์สูงสุดของเด็กต่อกฎหมายนี้ และประเมินประสิทธิภาพของกฎหมายในการคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กที่ถูกกระทำ ความรุนแรงในครอบครัว ทั้งนี้บทความนี้ได้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ส่วนประกอบด้วย 1. การคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กที่ถูกกระทำจากความรุนแรงในครอบครัวภายใต้หลักประโยชน์สูงสุดของเด็ก 2. การคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กที่ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาครอบครัว พ.ศ. 2562 และ 3. บทวิเคราะห์กฎหมายที่ใช้ในการคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กที่ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวภายใต้หลักประโยชน์สูงสุดของเด็ก

1. การคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กที่ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวภายใต้หลักประโยชน์สูงสุดของเด็ก

เนื้อหาส่วนแรกของบทความจะศึกษาหลักประโยชน์สูงสุดของเด็กเพื่อนำมาใช้คุ้มครองสวัสดิภาพเด็กที่ถูกกระทำจากความรุนแรงในครอบครัวซึ่งเนื้อหาส่วนนี้แยกย่อยออกเป็น 3 ส่วนประกอบไปด้วย 1. หลักประโยชน์สูงสุดสำหรับเด็ก 2. พัฒนาการเด็ก 3. ความรุนแรงในครอบครัวที่กระทำต่อเด็ก และการแก้ไขผู้กระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวที่กระทำต่อเด็ก

1.1 หลักประโยชน์สูงสุดของเด็ก

เนื้อหาส่วนนี้จะกล่าวถึงหลักประโยชน์สูงสุดของเด็กตั้งแต่ 1. ที่มาของหลักประโยชน์สูงสุดของเด็ก 2. ความหมายของหลักประโยชน์สูงสุดของเด็ก 3. การนำหลักประโยชน์สูงสุดมาใช้คุ้มครองเด็ก 4. สิทธิเด็ก

1.1.1 ที่มาของหลักประโยชน์สูงสุดของเด็ก

หลักประโยชน์สูงสุดของเด็กได้เริ่มพัฒนาในระบบกฎหมายของประเทศอังกฤษ ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 ช่วงหลักดังนี้ ยุคก่อนปฏิวัติอุตสาหกรรม ในปี ค.ศ. 1660 อังกฤษได้ออกกฎหมายว่าด้วยการยกเลิกการเลี้ยง (Tenure Abolition Act) โดยอ้างเหตุผลเรื่อง “ประโยชน์ทารกเป็นสำคัญ” (Benefit of the Infant) เพื่อยกเว้นหลักกฎหมายอังกฤษซึ่งได้รับอิทธิพลจากกฎหมายโรมันที่ให้ถือว่าบุตรเป็นสมบัติ (Object) ของบิดา ดังนั้น เมื่อกฎหมายใหม่ประกาศใช้ และข้อเท็จจริงปรากฏว่าบิดาไม่สามารถเลี้ยงดูบุตรได้ หรือบิดาได้เสียชีวิตไปแล้ว ศาลอังกฤษสามารถยกเลิกอำนาจปกครองของบิดาได้ ต่อมาในปี ค.ศ. 1744 คดี Blisset’s ศาลพิพากษาวางหลักเพิ่มว่า แม้สิทธิของบิดาในตัวบุตรซึ่งเป็นสิทธิเด็ดขาด แต่เมื่อเปรียบเทียบกับประโยชน์ของเด็ก ศาลให้ถือประโยชน์ของเด็กเป็นที่หนึ่งและสิทธิของบิดามาเป็นที่สอง (Priority) ดังนั้น ศาลจึงพิพากษาให้มารดาเป็นผู้มีอำนาจปกครองบุตรแทนบิดาผู้ล้มละลายจนเลี้ยงดูครอบครัวและบุตรต่อไปไม่ได้ ยุคปฏิวัติอุตสาหกรรมและรัฐสวัสดิการ ในศตวรรษที่ 19 เมื่อมีการปฏิวัติอุตสาหกรรมซึ่งสตรีมีบทบาทในสังคมและความรู้ด้านจิตวิทยาเพิ่มมากขึ้น กฎหมายว่าด้วยอำนาจปกครองเด็กจึงได้รับการพัฒนาให้เป็นอำนาจร่วมระหว่างบิดาและมารดา และในยุคแนวคิดรัฐสวัสดิการซึ่งสภาพสังคมเปลี่ยนมีอัตราการหย่าร้างสูง ศาลในประเทศอังกฤษได้ปรับขอบเขตการปรับใช้กฎหมายให้มีขอบเขตกว้างมากขึ้น โดยในการ

พิจารณาคติทุกคดีที่เกี่ยวกับเด็กต้องใช้หลักประโยชน์สูงสุดของเด็กซึ่งต้องคำนึงถึงเด็กก่อนปัจจัยอื่นๆ ในคดี หรือถือว่าเป็นประธานแห่งคดี (Subject) ต่อมาหลักประโยชน์สูงสุดของเด็กได้บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยเด็กของอังกฤษ (Children Act 1989) และใช้คำว่า “สวัสดิภาพของเด็ก” (Welfare of the Child) เพื่อสื่อความหมายอย่างเดียวกัน (รินทร์ลภัส ขาวสิทธิวงษ์, 2559, หน้า 14)

การพัฒนาหลักประโยชน์สูงสุดของเด็กนอกจากได้รับการพัฒนาภายในรัฐยังได้รับการพัฒนาภายใต้กฎหมายระหว่างประเทศอีกด้วย โดยปี ค.ศ. 1924 ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิเด็กได้วางหลักให้ผู้ใหญ่เป็นผู้มีความรับผิดชอบจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่เด็ก และในปี ค.ศ. 1959 ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิเด็กจึงได้ใช้คำว่า “ประโยชน์สูงสุดของเด็ก” เป็นครั้งแรก และวางหลักให้ประโยชน์สูงสุดของเด็กเป็นสิ่งที่สำคัญมากที่สุด (Paramount Consideration) ต่อมาในปี ค.ศ. 1989 รัฐบาลสังคมนิยมโปแลนด์ประเทศได้ผลักดันในเวทีสหประชาชาติให้มีกฎหมายระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิเด็กที่มีผลผูกพันรัฐ และผลการผลักดัน ได้มีการเปลี่ยนแปลงจาก “ปฏิญญา” เป็น “อนุสัญญา” ซึ่งมีผลผูกพันรัฐสมาชิกตั้งแต่วันที่ 2 กันยายน 1990 และในปัจจุบันมีรัฐสมาชิกภายใต้อนุสัญญาดังกล่าวจำนวน 113 ประเทศ โดยใจความสำคัญของอนุสัญญาให้ถือว่าเด็กเป็นผู้ทรงสิทธิและมีฐานะเป็นประธานแห่งสิทธิ นอกจากนี้ยังมีหลักการอีก 2 หลักการกล่าวคือ 1. สิทธิเด็กเป็นสิทธิติดตัวตั้งแต่เกิด (Inherent Rights) ดังนั้น ผู้ใดจะจำกัดสิทธิหรือละเมิดสิทธิมิได้และ 2. ได้วางหลักให้ประโยชน์สูงสุดของเด็กเป็นสิ่งที่ต้องพิจารณาเป็นลำดับแรก (Primary Consideration) (รินทร์ลภัส ขาวสิทธิวงษ์, 2559, หน้า 14)

1.1.2 ความหมายของหลักประโยชน์สูงสุดของเด็ก

อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก ค.ศ. 1989 ได้วางหลัก ประโยชน์สูงสุดของเด็ก ในมาตรา 3 ข้อ 1 ว่า “การกระทำใดๆ ที่เกี่ยวกับเด็ก จะต้องคำนึงถึงหลักประโยชน์สูงสุดของเด็กมาเป็นลำดับแรก” (Primary Consideration) แต่เนื้อหาของหลักประโยชน์สูงสุดของเด็กมิได้กำหนดนิยามไว้เฉพาะ หรือไม่ได้กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำที่เป็นรูปธรรม ดังนั้น ในส่วนเนื้อหาของกฎหมายจึงเป็นส่วนใหญ่ที่เปิดกว้างและยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนได้ตามบริบทผู้คน เวลา สถานที่ และวัฒนธรรมของรัฐภาคีสมาชิกแต่ละประเทศ (Beshir, 2012, p. 3)

เมื่อไม่มีนิยามของคำว่าประโยชน์สูงสุดของเด็กที่ชัดเจนและอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กเปิดโอกาสจึงมีนักวิชาการด้านกฎหมายและนักจิตวิทยาให้คำจำกัดความแก่คำว่า ประโยชน์สูงสุดของเด็ก ซึ่งรินทร์ลภัส ขาวสิทธิวงษ์ (2559, หน้า 18) และมาดาลักษณ์ เสรมะชากุล (2562ก, หน้า 259-260) ผู้เป็นนักกฎหมายเห็นตรงกันว่า คำนิยามของนักจิตวิทยาและนักสังคมสงเคราะห์มีลักษณะเป็นนามธรรม และมีความหมายกว้าง

อย่างไรก็ดี สมภาร พรหมทา (2018, หน้า 147-187) เห็นว่า ประโยชน์ต้องเป็นสิ่งที่ เป็นรูปธรรมและสามารถรับรู้ได้ด้วยประสาทสัมผัสจึงจะประเมินหรือเลือกสิ่งที่มีประโยชน์มากกว่าได้ ดังนั้น

ศุภกร ชมศิริ

เมื่อประเสริฐ ผลิตผลการพิมพ์ (2563, หน้า 3) ให้ความเห็นไว้เรื่องจิตใจเท่านั้น แต่ในปัจจุบันจิตวิทยาเป็นการศึกษาในหลายเรื่องตั้งแต่ สมอง เส้นประสาท และเรื่องทางชีววิทยา ซึ่งเป็นการศึกษาที่อธิบายได้ด้วยหลักฐานทางวิทยาศาสตร์ ความเข้าใจประโยชน์สูงสุดของเด็กผ่านจิตวิทยาจะช่วยให้ นักกฎหมายวินิจฉัยประโยชน์สูงสุดของเด็กได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.1.3 การนำหลักประโยชน์สูงสุดมาใช้คุ้มครองเด็ก

การปรับใช้หลักประโยชน์สูงสุดของเด็กมีหลักการการนำไปใช้ในบริบทต่างๆ รวม 2 หลัก คือ 1. หลักที่สำคัญที่สุด (The Paramount Consideration) และ 2. สิ่งที่มาเป็นลำดับแรก (A Primary Consideration) โดยทั้งสองหลักการนำไปใช้นี้ได้สรุปสาระสำคัญมาจากจากปฎิญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก ค.ศ. 1959 และ อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก ค.ศ. 1989 เรียงตามลำดับ ทั้งนี้แม้หลักการการนำหลักประโยชน์สูงสุดของเด็กไปใช้จะเกิดจากกฎหมายต่างฉบับกัน แต่กฎหมายฉบับหลังไม่ได้ยกเลิกหลักกฎหมายที่ปรากฏในฉบับก่อน โดยทั้งสองหลักการสามารถปรับใช้ทั้งสองหลักในคราวเดียวกันได้โดยไม่ขัดกัน (มาตาลักษณ์ เสรเมธากุล, 2562ข, หน้า 650-653)

1.1.4 สิทธิเด็ก

การคุ้มครองสิทธิเด็กอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก ค.ศ. 1989 ได้กำหนดเนื้อหาของหลักประโยชน์สูงสุดของเด็กไว้อย่างกว้างๆ เนื่องจากต้องการให้แต่ละประเทศนำไปใช้อย่างเหมาะสมกับบริบทและวัฒนธรรมของแต่ละประเทศ อย่างไรก็ตาม ไรท์ส์ ออฟ เดอะ ชิลด์ (Rights of the Child) แบ่งได้เป็น 4 ประการดังนี้ (มาตาลักษณ์ เสรเมธากุล, 2562ข, หน้า 629-630) ประการแรก สิทธิในการมีชีวิตและอยู่รอด (Right of Survival) สิทธิของเด็กในการมีชีวิตเป็นสิทธิที่เด็กจะได้รับสิ่งจำเป็นเพื่อที่จะมีชีวิตอยู่รอด และได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องพัฒนาการเด็กไม่ว่าจะเป็นทางกาย จิตใจ และความคิดโดยสิ่งที่มีความจำเป็นต่อการมีชีวิตของเด็กอาจจะเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ และเป็นพลเมืองของรัฐ ประการต่อมา สิทธิในการได้รับความคุ้มครอง (Right of Protection) สิทธิในการได้รับความคุ้มครอง เป็นสิทธิที่เด็กจะมีความปลอดภัยจากสิ่งที่เป็นภัยหรือสิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการมีชีวิตของเด็กและพัฒนาการด้านต่างๆ ของเด็ก โดยเป็นการปกป้องคุ้มครองเพื่อไม่ทำให้พัฒนาการด้านต่างๆ ประการที่สาม สิทธิในการพัฒนา (Right of Development) สิทธิในการพัฒนาของเด็กนั้น เด็กต้องมีสิ่งที่จำเป็นและเพียงพอต่อพัฒนาการทางร่างกาย สติปัญญาให้เต็มศักยภาพของเด็กแต่ละคนที่มีความแตกต่างกัน อีกทั้งการพัฒนาด้านศีลธรรม และสังคมที่เห็นคุณค่าของสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของตนเองและผู้อื่น โดยมีความเคารพต่อตนเอง มนุษย์ผู้อื่น สิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ วัฒนธรรม ภาษา ตลอดจนค่านิยมอื่นๆ ที่มีความแตกต่างกัน ประการสุดท้าย สิทธิในการมีส่วนร่วม (Right of Participation) เด็กมีสิทธิแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับเด็กไม่ว่าจะเป็นเรื่อง ความคิด ศาสนา หรือมโนธรรม ดังนั้น ความเห็นต้องได้รับการยอมรับ อีกทั้งความคิดเห็นของเด็กนั้นคุณค่าและน้ำหนัก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับอายุและวุฒิภาวะของเด็ก นอกจากนี้เด็กมีสิทธิที่จะรับข้อมูลและแสดงความคิดเห็นผ่านช่องทางการสื่อสารทุกประเภท ทุกรูปแบบ

1.2 พัฒนาการเด็ก

เด็กมีสิทธิที่จะได้รับการพัฒนา (Right to Development) ดังนั้น ความเข้าใจพัฒนาการเด็กที่วัดได้เป็นเรื่องจำเป็นต่อการทำให้เด็กได้รับสิทธิ โดยพัฒนาการเด็กมีเรื่องสำคัญ 4 ประเด็นดังต่อไปนี้ 1. หลักการของพัฒนาการเด็ก 2. หน้าที่ตามช่วงวัยของเด็ก 3. พัฒนาการด้านความคิด และ 4. พัฒนาการของสมอง

1.2.1 หลักการพื้นฐานของพัฒนาการเด็ก

หลักการพื้นฐานเกี่ยวกับพัฒนาการเด็กมี 3 ประการ (ประเสริฐ ผลิตผลการพิมพ์, 2563, หน้า 122-125) ประกอบด้วย ประการแรก หลักพัฒนาตามลำดับขั้น (Epigenesis) ที่ค้นพบโดย ฌอง เพียเจต์ (Jean Piaget) มีใจความว่า พัฒนาการเด็กมีการพัฒนาเป็นขั้นๆ คล้ายพีระมิดที่หากรากฐานแข็งแรงจะขั้นต่อไปก็สร้างได้ง่ายขึ้นเป็นลำดับขั้น และพัฒนาการติดขัดได้ (Fixation) หรือ พัฒนาการถดถอยได้ (Regression) ประการที่สอง หลักเวลาวิกฤต (Critical Period) ที่หมายความว่า พัฒนาการเด็กมีเวลาจำเพาะในแต่ละช่วงเวลา ที่หากล่วงเวลาจะหวนกลับมาแก้ไขไม่ได้ หรือมีความยุ่งยากซับซ้อนเป็นลำดับไปเรื่อยๆ และ ประการสุดท้าย หลักหน้าที่ของช่วงชีวิต ทั้งนี้ อิริค อิริคสัน (Erik Erickson) ผู้คิดค้นกล่าวว่า แต่ละช่วงวัยของชีวิตมีหน้าที่ (Function) ที่จะต้องทำให้สำเร็จชีวิตจึงจะไปต่อได้ หากช่วงวัยใดทำหน้าที่ไม่สำเร็จมักจะส่งผลกระทบต่อชีวิตและคุณภาพชีวิตของบุคคลนั้น

1.2.2 หน้าที่ตามช่วงวัยของเด็ก

หน้าที่ตามช่วงวัยของเด็กตามแนวคิดของอิริคสัน (Weeks, 2014, pp. 16-17) มีรายละเอียดดังนี้ 1. วัยทารกอายุตั้งแต่ 0-12 เดือนมีหน้าที่ไว้วางใจต่อสิ่งแวดล้อม หากทำหน้าที่ไม่สำเร็จจะไม่ไว้วางใจสิ่งแวดล้อมและไม่สำรวจสิ่งรอบๆ ตัว (Trust vs. Distrust) 2. วัยเด็กเล็กซึ่งมีอายุระหว่าง 1 – 3 ขวบมีหน้าที่ทำอะไรด้วยตนเองเป็นครั้งแรกซึ่งเป็นความสามารถที่เกิดขึ้นมาเองโดยไม่มีใครสอน เช่น การเดิน หากทำหน้าที่ไม่สำเร็จจะสงสัยในการมีอยู่ของตัวเอง เช่น รู้สึกว่าตนไม่น่าเกิดมา ชีวิตไม่ใช่ของเรา (Autonomy vs. Shame & Doubt) 3. ช่วงวัยเด็กอนุบาลอายุ 3 – 6 ขวบมีหน้าที่ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่และรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ในทางตรงข้ามหากทำหน้าที่ไม่สำเร็จ เด็กจะรู้สึกผิดในสิ่งที่ตนเองทำลงไป หรือรู้สึกว่าทำอะไรก็ไม่ได้ (Initiative vs. Guilt) 4. ช่วงวัยประถมมีระยะเวลา 6 ปีระหว่าง 7-12 ปี เด็กมีหน้าที่พัฒนาความสามารถของตนเองเพื่อแข่งขันกับเพื่อน การประนีประนอม และร่วมมือกับเพื่อน แต่ถ้าไม่สามารถความสามารถของตนเองได้หรือไม่มีจุดเด่นที่ได้รับการยอมรับจะรู้สึกมีปมด้อย (Industry vs. Inferiority) และ 5. ช่วงวัยรุ่นซึ่งมีอายุระหว่าง 12-18 ปี เด็กจะมีหน้าที่ค้นหาความหมายของชีวิตและสร้างอัตลักษณ์ของตนเอง หากทำหน้าที่ในขั้นตอนนี้ไม่สำเร็จจะสับสนว่าตนเองควรอยู่ตรงไหนในสังคม และมีบุคลิกแบบใด (Identity vs. Role Confusion)

1.2.3 พัฒนาการด้านความคิด

ฌอง เพียเจต์ (Jean Piaget) เสนอแนวคิดที่ว่า พัฒนาการด้านความคิดแบ่งเป็นสามระยะหลัก เป็น ความคิดเชิงเวทมนต์ ความคิดแบบรูปธรรม และความคิดแบบนามธรรม โดยความคิดเชิงเวทมนต์มี ขั้นตอนย่อยหนึ่งเรียกว่า เห็นตัวเองเป็นศูนย์กลาง (Egocentric) หรือตัวเองมีอำนาจที่จะนับตัวเองว่าเป็นต้นกำเนิดของทุกสิ่งหรือเป็นศูนย์กลางของอำนาจ (Weeks, 2014, pp. 16-17, 20-21, 28-29) ดังนั้น เมื่ออะไรที่ดีเกิดขึ้นถึงนั้นเด็กเป็นเหตุที่ทำให้เกิดขึ้น ในทางตรงกันข้ามเด็กเล็กถูกระงับด้วยความรุนแรงในครอบครัว เช่น แม่ทำร้าย พ่อคุดว่า พ่อแม่ทะเลาะกัน เด็กจะคิดว่าตนเองเป็นสาเหตุเพราะตัวเค้าเองที่ไม่ดีเอง ซึ่งอาจจะทำให้เด็กมีอารมณ์เศร้าและเป็นโรคซึมเศร้าได้ (ประเสริฐ ผลิตผลการพิมพ์, 2560, หน้า 68-69) ดังนั้น การป้องกัน ไม่ได้ให้คิดว่าตนเองไม่ดีเนื่องจากปัญหาความรุนแรงในครอบครัวเป็นสิทธิของเด็กที่จะได้รับการปกป้อง (Right to Protection)

1.2.4 พัฒนาการด้านสมอง

การพัฒนาสมองที่ถูกต้องทำให้เด็กมีสมองที่ดีและคุณภาพชีวิตที่ดี ดังนั้นการพัฒนาให้เด็กมีสมองที่ดีเป็นสิทธิในการพัฒนา (Right to Development) โดยการศึกษาเรื่องสมองมีเรื่องที่ต้องพิจารณา 2 ประการ คือ 1. ความเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างสมอง และ 2. ความสามารถของสมองที่ทำให้ชีวิตมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมีรายละเอียดดังนี้ ประการแรก โครงสร้างสมองของมนุษย์เปลี่ยนแปลงไปตามวัย และเมื่อสิ้นสุดวัยรุ่นโครงสร้างสมองจะเปลี่ยนแปลงไม่ได้ โดยเมื่อมนุษย์แรกเกิดมีเซลล์สมองประมาณ 100,000 ล้านเซลล์ หลังจากนั้นจะเกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงในสมองที่สำคัญต่อมนุษย์ 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนแรก การเพิ่มขึ้นของจุดเชื่อมต่อเส้นประสาท (Synapses) จนเป็นเครือข่ายของเส้นประสาทที่มีความสลับซับซ้อนเกิดขึ้นหลายจุดซึ่งสิ้นสุดเมื่อ 6-8 ปี ขั้นตอนที่สอง กระบวนการตัดแต่งเส้นเครือข่ายประสาทที่ไม่ใช่ออกไป (Synaptic pruning) เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นระหว่าง 9-15 ปี ขั้นตอนสุดท้าย กระบวนการเพิ่มปลอกไมอีลินที่หุ้มเส้นประสาทที่เหลือจากกระบวนการพรวนนิ่งซึ่งทำให้เกิดความเร็วในการประมวลผลของสมองส่วนหน้า (Prefrontal Cortex) ก่อนตัดสินใจใดๆ เป็นกระบวนการระหว่าง 20-25 ปี (ประเสริฐ ผลิตผลการพิมพ์, 2561, หน้า 16-22, 96-105) หากโครงสร้างสมองส่วนที่จำเป็นต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีไม่ได้รับการพัฒนาในช่วงเวลาวิกฤตข้างต้น มนุษย์ก็จะมีโครงสร้างสมองทางกายภาพที่จะรองรับการทำงานคุณภาพชีวิตที่ดีได้อีกต่อไป ประการที่สอง สมองที่เกี่ยวข้องกับ (Executive Function: EF) หรือความสามารถของสมองที่ทำให้ชีวิตมีคุณภาพชีวิตที่ดีประกอบด้วย 1. ความจำใช้งาน (Working Memory) 2. การควบคุมตนเองด้วยตนเอง (Self-Control) หรือ ความสามารถในการยับยั้ง (Inhibition Control) และ 3. ความคิดยืดหยุ่น หากสมองมีองค์ประกอบ 3 เรื่องนี้ชีวิตจะก้าวหน้าไปเรื่อยๆ ทั้งนี้การศึกษาเรื่อง EF พบว่า คนป่วยที่มีความบกพร่องของ EF (EF Disorder) มักจะ เห็นแก่ตัว ไร้ศีลธรรม แยกตัว ต่อต้านสังคม เปลี่ยนงานบ่อย ดูแลการเงินไม่ได้ จัดการเงินไม่ได้ สร้างหนี้ต่อเนื่อง เกาะพ่อแม่หรือคู่สมรสไม่ยอมปล่อยเลี้ยงลูกไม่ได้ ก่ออาชญากรรม หรือหากินเองไม่ได้ และคุณภาพชีวิตไม่ดีที่สุดในที่สุด ในทางตรงกันข้ามงานวิจัย

ของ Jones, Greenberg and Crowley (2015) ที่ศึกษาความสามารถในการควบคุมตนเอง (Self-Control) ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของ EF พบว่าเด็กที่มีความสามารถด้านความคุมตนเองดีกว่าจะส่งผลให้ในวัยผู้ใหญ่กลุ่มคนเหล่านั้น มีสุขภาพร่างกายดี ไม่มีปัญหาการใช้สารเสพติด ไม่มีปัญหาการเงิน ไม่มีปัญหาการก่ออาชญากรรม มีสุขภาพจิตดี มีอัตราการจ้างงานดี และมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษามากกว่า (ประเสริฐ ผลิตผลการพิมพ์, 2562ข, หน้า 44, 91-92)

1.3 ความรุนแรงในครอบครัวที่กระทำต่อเด็กและการแก้ไขผู้กระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวที่กระทำต่อเด็ก

เนื้อหาส่วนนี้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพัฒนาการเด็กกับแม่และโครงสร้างครอบครัว โดยมีสาระสำคัญ 5 ประการประกอบด้วย 1. พัฒนาการเด็กกับแม่และโครงสร้างครอบครัว 2. การกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวต่อเด็กและผลที่เกิดขึ้นกับเด็ก 3. ประเภทความรุนแรงในครอบครัวที่กระทำต่อเด็ก 4. สาเหตุที่พ่อแม่ทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวต่อเด็ก และ 4. การป้องกันและแก้ความรุนแรงในครอบครัวที่กระทำต่อเด็ก

1.3.1 พัฒนาการเด็กกับแม่และโครงสร้างครอบครัว

เด็กต้องการแทรกแซงจากแม่ เด็กจึงได้รับการพัฒนาให้เด็กทำหน้าที่ทางจิตวิทยา (Function) ได้สำเร็จ โดยเป็นคำแทนคนที่เป็นเสาหลักหลักแห่งพัฒนาการให้กับเด็ก และมีสายสัมพันธ์ (Attachment) กับเด็ก โดยปกป้อง เลี้ยงดูให้เติบโตจนกว่าจะแยกตัวเป็นอิสระจากแม่เมื่อเป็นผู้ใหญ่ ทั้งนี้ความจริงคนทำหน้าที่แม่อาจจะ เป็น พ่อ ยาย ย่า พี่เลี้ยง พี่ก็ได้ (Weeks, 2014, pp. 14-15) นอกจากนี้แม่ความสัมพันธ์ระหว่างแม่กับลูกสำคัญต่อพัฒนาการเด็ก แต่ความสัมพันธ์ระหว่างสามี - ภรรยา (Intimacy) ที่ดี หรือ โครงสร้างครอบครัว (Family Structure) ที่ดีกว่าคือคู่ชีวิตรักกันมีสำคัญกับพัฒนาการเด็กมากกว่า (ประเสริฐ ผลิตผลการพิมพ์, 2562ข, หน้า 15-39) ดังนั้น ในครอบครัวอาจจะมีบุคคลอาจจะมีคนที่ไม่ได้มีความสัมพันธ์กับพัฒนาการเด็กโดยตรงแบบแม่ และมีความสัมพันธ์กับพัฒนาการเด็กโดยอ้อมแบบคนในโครงสร้างครอบครัว

1.3.2 การกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวต่อเด็กและผลที่เกิดขึ้นกับเด็ก

ความรุนแรงในครอบครัวจากพ่อแม่ที่กระทำต่อเด็กโดยตรงส่งผลต่อการทำหน้าที่ตามของช่วงของเด็ก และส่งผลต่อสมองส่วนควบคุมตนเอง โดยการที่พ่อแม่ใช้อำนาจควบคุมเด็กด้วยการทำร้ายด้วยวาจา ทำร้ายร่างกาย ที่มีลักษณะต่อเนื่องสร้างความบอบช้ำต่อความรู้สึกเด็ก (Guilt) หรือหากรุนแรงขึ้นจะทำให้เกิดความสงสัยในการมีอยู่ของตัวเอง (Doubted) (ชูชาน พอร์เวิร์ด, 2565, หน้า 60) นอกจากนี้ความรุนแรงในครอบครัวที่กระทำต่อเด็กโดยตรงหรือโดยอ้อม เช่น พ่อแม่ทะเลาะกัน ทำให้เด็กมีความเครียดและผลของความเครียดจะทำให้สารโดปามีน (Dopamine) ไหลเข้าท่วมสมองส่วนหน้า (Prefrontal Cortex) ส่งผลให้ระบบคิดเสียหายและความสามารถในการควบคุมตนเองเสียหาย และเมื่อเด็กเป็นผู้ใหญ่ก่อให้เกิด

ศุภกร ชมศิริ

ผลเสียต่อความสามารถในการทำงานและการหารายได้ (ประเสริฐ ผลิตผลการพิมพ์, 2562ก, หน้า 179, 187) อย่างไรก็ดี การกระทำของพ่อแม่บางอย่างเพียงครั้งเดียวก็สร้างผลร้ายทางความอารมณ์ความรู้สึกได้อย่างร้ายแรง (ชูชาน พอร์เวิร์ด, 2565, หน้า 21-22, 35-36)

1.3.3 ประเภทความรุนแรงในครอบครัวที่ทำต่อเด็ก

การกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวมักจะปรากฏใน 3 รูปแบบ (ชูชาน พอร์เวิร์ด, 2565, หน้า 112-131, 155-180, 131-141) รูปแบบแรก การใช้คำพูดที่โจมตีไปยังตัวตนหรือลักษณะของเด็ก เช่น การตีตราลูกด้วยคำพูดดูถูกต่างๆ การพูดเปรียบเทียบที่แม่เป็นการพูดเพื่อให้เด็กพยายามมากขึ้นแต่เด็กกลับรู้สึกว่าเป็นการด้อยค่าตัวเอง รูปแบบที่สอง การทำร้ายร่างกายเด็กนั้นพ่อแม่มักอ้างเหตุผลว่าพ่อแม่มีหน้าที่อบรมสั่งสอนลูกให้มีระเบียบวินัยและรู้จักกตัญญู ดังนั้น เมื่อพ่อแม่เป็นเจ้าของร่างกายลูกก็มีสิทธิลงโทษด้วยการตีลูกได้ และรูปแบบสุดท้าย การล่วงละเมิดทางเพศต่อเด็กมีขอบเขตกว้างกว่ากฎหมาย เพราะการล่วงละเมิดทางเพศเด็กนั้นนอกจากการร่วมประเวณียังหมายความรวมถึงการทำใดๆ ต่อเด็กที่ผู้คุกคามทำเพื่อปลุกเร้าอารมณ์ทางเพศของตน และ บุคคลในครอบครัวที่คุกคามทางเพศเด็กหมายถึงบุคคลใดก็ตามที่เด็กรับรู้ว่าเป็นบุคคลในครอบครัว สำหรับความซับซ้อนของการล่วงละเมิดทางเพศเด็กนั้นเกิดจากพฤติกรรมของเด็กในการรักษาความลับของคนที่ทำให้เกิดทางเพศต่อเด็ก

1.3.4 สาเหตุที่พ่อแม่ทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวต่อเด็ก

สาเหตุที่แม่กระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวต่อเด็กมีปัจจัยที่หลากหลาย (ชูชาน พอร์เวิร์ด, 2565, หน้า 112-131, 134-141, 155-180) เช่น 1. พ่อแม่พบสิ่งกระตุ้นความเครียดที่ทำให้เสียความสามารถในการควบคุมยับยั้ง และได้ทำด้วยความรุนแรงต่อเด็ก 2. พ่อแม่มาจากครอบครัวที่ทำร้ายกันจนเป็นเรื่องปกติและเคยชินกับการความรุนแรงแก้ปัญหา 3. พ่อแม่ทำร้ายลูกเพื่อชดเชยสิ่งที่ตนได้ถูกกระทำมาก่อน 4. พ่อแม่ผู้เสพสารเสพติดจนขาดความยับยั้ง และ 5. พ่อหรือแม่ยอมถูกคู่สมรสทำร้าย เนื่องจากตนต้องพึ่งพาอีกฝ่ายหนึ่ง หรือเพื่อรักษาสถานภาพครอบครัว โดยการทำร้ายคู่สมรสดังกล่าวส่งผลกระทบต่อเด็ก

1.3.5 การป้องกันและแก้ความรุนแรงในครอบครัวที่กระทำต่อเด็ก

ความเครียดของเด็กที่เกิดความรุนแรงในครอบครัวไม่ว่าความรุนแรงในครอบครัวดังนั้นเกิดจากสาเหตุใดทำให้ความสามารถของสมองเรื่องการควบคุมตนเองของเด็กเสียหาย หรือไม่ได้รับการพัฒนา ดังนั้น การป้องกันความรุนแรงในครอบครัวจึงเป็นการป้องกันความเครียดเพื่อไม่ให้พัฒนาการของสมองเด็กเสียหาย (ประเสริฐ ผลิตผลการพิมพ์, 2562ก, หน้า 179,187) นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างเด็กกับบุคคลในครอบครัวที่มีผลต่อพัฒนาการเด็ก (ประเสริฐ ผลิตผลการพิมพ์, 2562ก, หน้า 15-39) จึงสามารถเรียงลำดับการป้องกันและแก้ไขปัญหาคความรุนแรงในครอบครัวได้ดังนี้ 1. การยับยั้งความรุนแรงในครอบครัวทุกรูปแบบเพื่อลดความเครียดและสร้างความรู้สึกปลอดภัย 2. การแก้ไขโครงสร้างครอบครัว โดย ประการแรก การทำให้โครงสร้างครัวกลับมาสอดคล้องอีกครั้ง ประการต่อมา หากเงื่อนไขแรกเป็นไปได้

การยุติความสัมพันธ์ทำให้วงจรความเครียดในครอบครัวยุติ และส่งผลดีต่อพัฒนาการเด็กมากกว่า ประการสุดท้าย เมื่อมีหลายคนใน โครงสร้างครอบครัว เช่น สามีมีภรรยาหลายคน การกำหนดเป้าหมายเพื่อลดความเครียดของเด็กเป็นสิ่งที่ต้องพิจารณาลำดับแรกและสำคัญที่สุด 3. กรณีความรุนแรงในครอบครัวเกิดความสามารถในการควบคุมตนเองของแม่การลดสารเสพติดระดับความเครียด เช่น งดดื่มสุราและยาเสพติดอื่น และการเพิ่มความสามารถในการควบคุมตนเองและจัดการความเครียดของแม่ด้วยตนเองด้วยการเข้าสู่งานบำบัดฟื้นฟูการเสพติดต่างๆ และการให้คำปรึกษาด้านจิตใจเพื่อให้แม่สุขภาพจิตดีอันส่งผลให้ปัญหาความรุนแรงในครอบครัวลดลงตามลำดับ

2. การคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กที่ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาครอบครัว พ.ศ. 2562

เนื้อหาเกี่ยวกับการศึกษากฎหมายที่ใช้ในการคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กที่ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวมีเนื้อหา 3 ส่วนได้แก่ 1. วัตถุประสงค์ของกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กที่ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว 2. คำนิยามของบุคคลในครอบครัวกับการคุ้มครองสวัสดิภาพ และ 3. มาตรการที่ใช้ในการดำเนินการเพื่อให้วัตถุประสงค์ของกฎหมายบรรลุผล

2.1 วัตถุประสงค์ของกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กที่ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว

2.1.1 วัตถุประสงค์ในการตราพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาและคุ้มครองสถาบันครอบครัว พ.ศ. 2562

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาและคุ้มครองสถาบันครอบครัว พ.ศ. 2562 ได้อธิบายเหตุผลของการตราพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวไว้ในหมายเหตุท้ายพระราชบัญญัติว่าเพื่อยกเลิกพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ. 2550 เนื่องจากกฎหมายฉบับปี พ.ศ. 2550 มีการกำหนดว่าการกระทำด้วยความรุนแรงต่อบุคคลในครอบครัวเป็นฐานความผิดและให้ลงโทษผู้กระทำความรุนแรงในครอบครัว (External Control) ตรงกันข้ามเป้าหมายของกฎหมายฉบับปัจจุบันต้องการให้ผู้กระทำความผิดด้วยความรุนแรงในครอบครัวมีโอกาสกลับตัวและยับยั้งการกระทำความรุนแรงในครอบครัวด้วยตนเอง (Self-Control) เพื่อเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีแก่บุคคลในครอบครัว

2.1.2 วัตถุประสงค์ของการคุ้มครองสวัสดิภาพบุคคลในครอบครัวตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาและคุ้มครองสถาบันครอบครัว พ.ศ. 2562

การคุ้มครองสวัสดิภาพคนในครอบครัวตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาและคุ้มครองสถาบันครอบครัว พ.ศ. 2562 นั้น มาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติได้กำหนดไว้ 3 ประการประกอบด้วย 1. บุคคลในครอบครัวได้รับความปลอดภัย 2. ความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว และ 3. การป้องกันการกระทำความผิดซ้ำโดยผู้กระทำความรุนแรงในครอบครัว (วนิดา อินทรอำนาจ, 2563,

ศุภกร ชมศิริ

หน้า 5, 8) ซึ่งการเรียงลำดับถ้อยคำในตัวบทมีผลต่อลำดับความสำคัญวัตถุประสงค์ในการคุ้มครองสวัสดิภาพของบุคคลในครอบครัว เพราะลำดับของถ้อยคำมีผลต่อความสำคัญของถ้อยคำ ดังนั้นเมื่อพิจารณาการเรียงลำดับของถ้อยคำจากตัวบทอาจตีความได้ว่า หากเกิดความรุนแรงในครอบครัว ความปลอดภัยของผู้ถูกระทำเป็นสิ่งสำคัญลำดับแรก ความสัมพันธ์อันดีในครอบครัวเป็นสิ่งที่มีความสำคัญรองลงมา และการแก้ไขผู้กระทำความรุนแรงในครอบครัวไม่ให้ทำผิดซ้ำเป็นสิ่งมีความสำคัญเป็นลำดับสุดท้าย

2.1.3 การคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กที่ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาและคุ้มครองสถาบันครอบครัว พ.ศ. 2562

มาตรา 27 แห่งพระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดให้การดำเนินการคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กที่ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวต้องคำนึงถึงหลักประโยชน์สูงสุดของเด็กเป็นสำคัญ ทั้งนี้กฎหมายนี้มิได้นิยามความหมายของหลักประโยชน์สูงสุด หรือมีคำอธิบายเพิ่มเติม

2.2 คำนิยามความรุนแรงในครอบครัว และบุคคลในครอบครัวกับการคุ้มครองสวัสดิภาพตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาและคุ้มครองสถาบันครอบครัว พ.ศ. 2562

การกระทำใดอยู่ในขอบเขตคำนิยาม “ความรุนแรงในครอบครัว” ตามมาตรา 4 ของพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาและคุ้มครองสถาบันครอบครัว พ.ศ. 2562 การกระทำนั้นไม่ถือว่าเป็นความผิดตามกฎหมายอาญาส่งผลให้ผู้นั้นไม่ต้องรับโทษแต่ผู้กระทำความผิดจะได้รับโอกาสแก้ตัวไม่ให้เกิดความรุนแรงในครอบครัวซ้ำ และผู้ถูกระทำจะต้องได้รับการป้องกันจากความรุนแรงในครอบครัว ดังนั้นหากการทำความรุนแรงในครอบครัวไม่อยู่ในขอบเขตคำนิยาม เช่น การกระทำโดยประมาททำให้เกิดอันตรายแก่กาย

สำหรับคำนิยามของ “บุคคลในครอบครัว” ตามกฎหมายมีองค์ประกอบ 2 ส่วน ส่วนแรก บุคคลในครอบครัวต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างกันซึ่งอาจจะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันทางสายโลหิต บุคคลที่มีความผูกพันตามความเป็นจริง เช่น บุพการี ผู้สืบสันดาน บุคคลที่มีความผูกพันทางกฎหมายหรือเคยมีความผูกพันทางกฎหมายระหว่างกันก็ได้ เช่น คู่สมรส คู่สมรสเดิม ผู้อยู่กินฉันสามีภรรยา บุตรบุญธรรม เป็นต้น ส่วนที่สอง บุคคลในครอบครัวต้องเป็นผู้ที่พึ่งพาอาศัยกันและอยู่ในครัวเรือนเดียวกัน ทั้งนี้การพิจารณาเฉพาะการพึ่งพาอาศัยกัน (Exchange) และอยู่ในครัวเรือนเดียวกันเป็นการให้ความหมายอย่างกว้างและมีต้องคำนึงว่ารูปแบบความสัมพันธ์ของบุคคลในครอบครัวว่าพึ่งพิงฝ่ายเดียว เช่น มิได้ระบุคำนิยามเพิ่มเติมว่า ความรุนแรงต่อเด็ก (Child Abuse) ความรุนแรงต่อผู้สูงอายุ (Elder Abuse) ความรุนแรงต่อคู่รัก (Inmate Partner Abuse) (ศรัณย์ศิริ คัมภีรานนท์, 2563, หน้า 4) หรือความรุนแรงต่อผู้ป่วยหรือผู้พิการในครอบครัว

จากคำนิยามข้างต้นเห็นว่าพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาและคุ้มครองสถาบันครอบครัว พ.ศ. 2562 นี้ กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างผู้กระทำความรุนแรงในครอบครัว (Offender) และผู้ถูกระทำด้วยความ

รุนแรงในครอบครัว (Victim) แบบกว้างๆ โดยไม่ได้ระบุความสัมพันธ์แบบเฉพาะเจาะจงว่าความสัมพันธ์มีลักษณะพึ่งพาอาศัย (Exchange) หรือพึ่งพิง (Dependence) ดังนั้น ทุกความสัมพันธ์ในครอบครัวจะได้รับการแก้ไข และผู้กระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวจะได้รับโอกาสแก้ตัวเพื่อผู้กระทำ ความรุนแรงในครอบครัวไม่ให้ทำผิดซ้ำ

นอกจากนี้ มาตรา 27 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าวได้ให้คำนิยามของ “เด็ก” ว่าหมายถึง บุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีด้วยเกณฑ์อายุโดยไม่ต้องพิจารณาว่าบุคคลนั้นบรรลุนิติภาวะด้วยการสมรสแล้วหรือไม่ และส่งผลให้เด็กตามคำนิยามข้างต้นได้รับการคุ้มครองสวัสดิภาพภายใต้หลักประโยชน์สูงสุดเสมอไม่ว่าจะเป็นผู้กระทำ ความรุนแรงในครอบครัวหรือผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว

2.3 การดำเนินการและมาตรการในการคุ้มครองสวัสดิภาพผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาและคุ้มครองสถาบันครอบครัว พ.ศ. 2562

การดำเนินการและมาตรการตามกฎหมายซึ่งปรากฏในมาตรา 22 และมาตรา 29 ของพระราชบัญญัตินี้มีวัตถุประสงค์แตกต่างกัน โดยการดำเนินการตามมาตรา 22 มีวัตถุประสงค์ที่กว้างกว่า เพราะมีวัตถุประสงค์ 3 ประการคือ 1. เพื่อให้คนในครอบครัวได้รับความปลอดภัย เช่น การป้องกันบุคคลในครอบครัวไม่ให้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว 2. เพื่อให้คนในครอบครัวมีความสัมพันธ์ที่ดี เช่น การไกล่เกลี่ยหรือการดำเนินการเมื่อเกิดความรุนแรงในครอบครัว และ 3. เพื่อป้องกันไม่ให้ผู้กระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวกระทำผิดซ้ำ เช่น การบำบัดฟื้นฟูผู้กระทำ ความรุนแรงในครอบครัว นอกจากนี้ยังมีการดำเนินการ 4. เพื่อเยียวยาผู้ถูกกระทำทั้งทางจิตใจ 5. เพื่อให้ทรัพยากรแก่ผู้กระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว และ 6. เพื่อติดตามผลอีกด้วย ในขณะที่มาตรการที่ปรากฏในมาตรา 29 เป็นมาตรการที่ศาลใช้บังคับแก่ผู้กระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวโดยตรงซึ่งมีมาตรการดังต่อไปนี้ 1. มาตรการที่ใช้ยับยั้งการกระทำจากภายนอก (External Control) เช่น การห้ามผู้กระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวก่อเหตุให้เกิดความรุนแรงในครอบครัว การห้ามเข้าใกล้ผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว การห้ามสร้างความสะดวกหรืออำนวยความสะดวก เป็นต้น 2. มาตรการยับยั้งด้วยการควบคุมปัจจัยภายนอก (External Control) เช่น การห้ามเสพสุรา หรือสารเสพติด 3. มาตรการยับยั้งการกระทำด้วยตนเอง (Self-Control) เช่น ให้ผู้กระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวบำบัดการเสพติด หรือการเข้ารับคำปรึกษาทางด้านจิตวิทยา เป็นต้น 4. มาตรการกำหนดเงื่อนไข (Conditional Behavior Control) เช่น การทำผิดทัณฑ์บนจะต้องจ่ายเงินตามจำนวนเงินที่ได้กำหนดไว้ตามสมควร หรือจะคืนอาวุธเมื่อพฤติกรรมเปลี่ยนไป เป็นต้น 5. มาตรการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อการกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว (Responsibility) เช่น การชดเชยเงินช่วยเหลือแก่ผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรง และ 6. มาตรการในการยุติความสัมพันธ์ระหว่างผู้กระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวและผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงใน เช่น การถอนอำนาจปกครองในกรณี

ศุภกร ชมศิริ

ผู้กระทำให้เป็นบุตรที่ชอบด้วยกฎหมาย หรือการถอนความเป็นผู้พิทักษ์หรือผู้อนุบาลกรณีผู้ถูกกระทำเป็นผู้เสมือนไร้ความสามารถหรือไร้ความสามารถตามลำดับ

3. บทวิเคราะห์กฎหมายที่ใช้ในการคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กที่ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวภายใต้หลักประโยชน์สูงสุดของเด็ก

การวิเคราะห์การคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กที่เป็นผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาและคุ้มครองสถาบันครอบครัว พ.ศ. 2562 ภายใต้หลักประโยชน์สูงสุดของเด็กต้องพิจารณา 4 ส่วนดังนี้

3.1 วัตถุประสงค์ในการคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กที่ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว

มาตรา 27 ของกฎหมายฉบับปัจจุบันได้กำหนดให้การคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กที่ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวต้องดำเนินการภายใต้หลักประโยชน์สูงสุดของเด็กเป็นสำคัญ ทั้งนี้กฎหมายไม่ได้ให้รายละเอียดที่ชัดเจน อย่างไรก็ตาม ใดๆก็ดี เมื่อหลักประโยชน์สูงสุดของเด็กมีหลักความสำคัญของเด็กมีหลักการประกอบด้วย “หลักเด็กเป็นสิ่งที่มีความสำคัญสูงสุด” (Paramount consideration) และ “หลักเด็กมีความสำคัญเป็นลำดับแรก” (Primacy consideration) ดังนั้น การคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กตามกฎหมายนี้ต้องให้ความสำคัญกับสิทธิเด็กก่อนการโอกาสผู้กระทำผิดด้วยความรุนแรงในครอบครัวกลับตัวเพื่อเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีแก่บุคคลในครอบครัว

3.2 สิทธิเด็กในการคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กที่ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว

กฎหมายฉบับนี้ไม่ได้ให้คำนิยามหรือแนวทางเกี่ยวกับสิทธิเด็ก ใดๆก็ดี หากสิทธิเด็ก (Rights of the Child) มีความชัดเจนเป็นรูปธรรม โดยมีความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาการเด็กที่อ้างอิงความหมายในทางจิตวิทยา และความเห็นนั้นสามารถวัดผลเรื่องพัฒนาการเด็กได้อย่างเป็นรูปธรรมย่อมทำให้การคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กที่ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวมีประสิทธิภาพมากขึ้นตามไปด้วย

3.3 การลำดับความสำคัญในการคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กที่ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว

การคุ้มครองสวัสดิภาพบุคคลที่ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวกรณีทั่วไปตามพระราชบัญญัตินี้มีการเรียงลำดับความสำคัญ (Priority) ของการดำเนินการจากการตีความของการลำดับของถ้อยคำ ในขณะที่เดียวกันการคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กที่ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวภายใต้การนำหลักประโยชน์สูงสุดของเด็กยังทำให้การลำดับความสำคัญของการดำเนินการเพื่อคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กที่ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวมีความชัดเจนมากขึ้น เพราะมีหลักการที่เกี่ยวข้อง 4 ประการดังนี้ 1. “หลักเด็กเป็นสิ่งที่มีความสำคัญสูงสุด” (Paramount Consideration) 2. “หลักเด็กมีความสำคัญเป็นลำดับแรก” (Primacy Consideration) 3. “หลักพัฒนาการเป็นขั้นบันได” (Epigenesis) และ 4. “หลักเวลาวิกฤต” (Critical Period) ทั้งนี้ความสำคัญของเวลานั้นเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องตระหนักว่าเด็กมีหน้าที่ (Function) ของช่วงวัยซึ่งมีเวลาจำกัด ดังนั้น การคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กที่ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวจึงลำดับ

ความสำคัญ ได้ดังนี้ 1. สิทธิเด็กซึ่งประกอบด้วยสิทธิในการคุ้มครอง และสิทธิในการพัฒนาการ
2. การดำเนินการเพื่อความสัมพันธอันดีในครอบครัว 3. การป้องกันการกระทำความผิดซ้ำโดยผู้กระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว

3.4 คำนิยามของบุคคลในครอบครัว และการให้โอกาสบุคคลผู้กระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวต่อเด็ก

ความรุนแรงในความสัมพันธ์ระหว่างสามีภรรยาส่งผลให้เด็กมีความเครียดยาวนานกว่าความเครียดที่เกิดจากความสัมพันธ์แม่กับลูก (ประเสริฐ ผลิตผลการพิมพ์, 2562ข, หน้า 15-39) ดังนั้น บุคคลในครอบครัวที่มีสถานะในครอบครัวต่างกันมีอิทธิพลต่อพัฒนาการเด็กแตกต่างกัน ด้วยเหตุข้างต้นการจำแนกประเภทบุคคลในครอบครัวส่งผลต่อการดำเนินการเพื่อลดความรุนแรงในครอบครัวต่างกัน เช่น ความรุนแรงในความสัมพันธ์ระหว่างสามีภรรยา มักใช้การเจรจาไกล่เกลี่ย นอกจากนี้ ความจำเป็นของบุคคลคนครอบครัวแต่ละประเภทต่อพัฒนาการเด็กนั้นแตกต่างกัน และความจำเป็นที่แตกต่างกันนี้ควรนำมาพิจารณาจำนวนครั้งของโอกาสที่จะได้แก้ตัว เช่น แม่มีอิทธิพลต่อพัฒนาการเด็กโดยตรงต้องได้โอกาสแก้ตัวเป็นคนแรก และมีโอกาสแก้ตัวมากที่สุด ในทางตรงกันข้ามคนในครอบครัวที่ไม่มีส่วนได้เสียกับพัฒนาการเด็กที่ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวควรได้รับโอกาสเป็นคนสุดท้าย และมีโอกาสแก้ตัวน้อย ทั้งนี้เพื่อการดำเนินให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

3.5 ความเหมาะสมของการสร้างความสัมพันธ์อันดีในครอบครัว และแก้ไขผู้กระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวต่อเด็กมิให้กระทำซ้ำ

1) การดำเนินการเพื่อป้องกันการกระทำด้วยความรุนแรงต่อเด็กซ้ำเป็นมาตรการที่เหมาะสม เพราะ เป็นมาตรการที่ใช้ได้กับทุกคนที่กระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวต่อเด็ก ไม่ว่าจะบุคคลดังกล่าวจะมีความสัมพันธ์ในทางจิตวิทยากับเด็กอย่างไร อย่างไรก็ตาม หากผู้กระทำความรุนแรงในครอบครัวเป็นแม่ที่มีเพียงคนเดียวอาจจะต้องคำนึงถึงระยะเวลาในการแยกเด็กออกจากแม่ หรือหากคนที่ทำหน้าที่ดังกล่าวแทน

2) ความเหมาะสมของมาตรการจัดการความสัมพันธ์ในครอบครัว เพื่อคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กที่ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวอธิบายได้ดังนี้ ประการแรก การจัดการความสัมพันธ์ระหว่างแม่ที่ทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวกับเด็กด้วยการเจรจาไกล่เกลี่ยเป็นเครื่องมือที่ไม่เหมาะสม เนื่องจากแม่เป็นบุคคลที่มีอำนาจทางกายภาพ อำนาจทางสังคม อำนาจทางวัฒนธรรมมากกว่าเด็ก อย่างไรก็ตาม เด็กต้องมีสายสัมพันธ์ (Attachment) ที่ดีกับแม่เพื่อเติบโต ดังนั้น การจัดการความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับเด็กจึงเป็นการใช้วิธีอื่นใดที่ไม่ใช่การประนีประนอม แต่ทำให้แม่เป็นแม่ที่ดีพอซึ่งจะก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างแม่กับลูกจะเป็นผลที่เกิดขึ้นตามมา ประการต่อมา การใช้การเจรจาไกล่เกลี่ยเป็นเครื่องมือจัดการความสัมพันธ์ในโครงสร้างครอบครัว หากคู่ชีวิตมีอำนาจเท่ากันเป็นอิสระจากกันถือเป็นเครื่องมือที่

ศุภกร ชมศิริ

เหมาะสมที่จะคุ้มครองเด็กภายใต้หลักประโยชน์สูงสุดของเด็ก เนื่องจากสามารถประยุกต์ใช้ในหลายสถานการณ์ ทั้ง กรณีโครงสร้างเสียสมดุล และ กรณีโครงสร้างครอบครัวมีคู่ชีวิตหลายคน ประการสุดท้าย การจัดการความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับเด็กโดยการตัดอำนาจปกครองของบุคคลดังกล่าวก็ถือว่าเหมาะสม เพราะ บุคคลในครอบครัวนั้นไม่มีอิทธิพลต่อพัฒนาการเด็กโดยตรง หรือเพราะเด็กมีแม่ในทางจิตวิทยาหลายคน และบุคคลที่กระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวไม่อาจทำหน้าที่แม่ที่พอได้ในระยะเวลาที่เหมาะสมกับพัฒนาการเด็กซึ่งมีเวลาจำกัด

3) ความเหมาะสมของการดำเนินการเพื่อให้การป้องกันการกระทำคามผิดซ้ำโดยผู้กระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวต่อเด็กกับหลักประโยชน์สูงสุดนั้นไม่ได้อยู่ที่มาตรการที่นำมาใช้ แต่ขึ้นอยู่กับความได้สัดส่วนของผลเกิดจากการเข้ารับการบำบัดและการเข้าคำปรึกษาทางจิตวิทยาของผู้กระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวมีผลดีต่อเด็กกับพัฒนาการเด็กเพียงใด ซึ่งหากบุคคลนั้นมีความสัมพันธ์กับเด็กโดยตรง หรือโดยอ้อม มาตรการดังกล่าวย่อมได้สัดส่วนสอดคล้องกับหลักประโยชน์สูงสุดของเด็กอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป

การคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กที่ถูกกระทำจากความรุนแรงในครอบครัวภายใต้หลักประโยชน์สูงสุดตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาและคุ้มครองสถาบันครอบครัว พ.ศ. 2562 จะมีประสิทธิภาพมากขึ้น หากผู้ดำเนินการมีความกระจ่างในเรื่อง 1. วัตถุประสงค์ของการคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กที่ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวว่าต้องอยู่ภายใต้หลักประโยชน์สูงสุดของเด็ก 2. หลักการนำหลักประโยชน์สูงสุดไปใช้ว่าต้องคำนึงถึงสิทธิเด็กมากกว่าอย่างอื่น และจัดลำดับความสำคัญให้กับเด็กเป็นลำดับแรก 3. สิทธิเด็กโดยเฉพาะสิทธิในการพัฒนา (Right to Development) ที่ต้องเข้าใจหลักการประเมินหน้าที่ในทางจิตวิทยาตามช่วงวัยของเด็ก และ 4. ลำดับความสำคัญของการดำเนินเพื่อคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กได้ ซึ่งเริ่มจากความปลอดภัยของเด็ก ความสัมพันธ์อันดีของเด็กกับแม่และคนในครอบครัว สุดท้ายการให้โอกาสผู้ทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวได้แก้ตัว นอกจากนี้ ผู้ดำเนินการต้องสามารถจำแนกประเภทบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับเด็กด้วยเกณฑ์การอิทธิพลต่อพัฒนาการเด็กได้ เนื่องจากความสัมพันธ์กับเด็กที่แตกต่างกันและอำนาจของคนในความสัมพันธ์ไม่เท่ากัน มีผลต่อการเลือกการดำเนินการ เช่น การเจรจาไกล่เกลี่ย หรือตัดอำนาจปกครอง และการแก้ไขบุคคลที่ทำความรุนแรงต่อเด็กและมีความสัมพันธ์กับเด็กโดยตรงไม่ให้ทำผิดซ้ำย่อมมีผลต่อพัฒนาการเด็กอย่างมีนัยยะสำคัญ เมื่อมีการดำเนินการให้บรรล่วัตถุประสงค์ของกฎหมายในการคุ้มครองสวัสดิภาพที่ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวอย่างมีประสิทธิภาพจะทำให้ประเทศไทยจึงมีประชากรที่มีสุขภาพจิตดี และมีความหวังที่จะเห็นประเทศมีอนาคตที่ดีต่อไป

รายการอ้างอิง

- ชูชาน ฟอร์เวิร์ด. (2565). *มูฟออนชีวิต ถอนพิษพ่อแม่เผด็จการ = Toxic Parents*. กรุงเทพฯ: นาฬิกาทราย.
- ประเสริฐ ผลิตผลการพิมพ์. (2560). *เลี้ยงลูกให้ได้ดี 1-100 ฉบับสมบูรณ์*. กรุงเทพฯ: มูฟวีส แม่เทออร์.
- ประเสริฐ ผลิตผลการพิมพ์. (2561). *หมอบประเสริฐ ผลิตผลการพิมพ์ เล่าเรื่องตอน เลี้ยงลูกให้สมองดีด้วย EF 1/40 ตอน*. กรุงเทพฯ: บริษัทไอดี ออล ดิจิตอล พรินต์ จำกัด.
- ประเสริฐ ผลิตผลการพิมพ์. (2562ก). *เลี้ยงลูกให้ได้ดี 1-100 ฉบับสมบูรณ์ (เล่ม 2)*. กรุงเทพฯ: มูฟวีส แม่เทออร์.
- ประเสริฐ ผลิตผลการพิมพ์. (2562ข). *สร้างเด็กภูมิคุ้มกันด้วย EF*. กรุงเทพฯ: แพรวเพื่อนเด็ก อมรินทร์พรินต์ติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง.
- ประเสริฐ ผลิตผลการพิมพ์. (2563). *รู้ไว้บ่บักใจ*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์เฮลท์ อมรินทร์พรินต์ติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาและคุ้มครองสถาบันครอบครัว พ.ศ. 2562. (2562, 22 พฤษภาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 136 ตอนที่ 67 ก. หน้า 171-190.
- มาตาลักษณ์ เสรมธากุล. (2562ก). *งานวิจัยฉบับสมบูรณ์ เรื่อง หลักการคุ้มครองสิทธิเด็กภายใต้หลักประโยชน์สูงสุดของเด็ก*. กรุงเทพฯ: บริษัทโรงพิมพ์เดือนตุลา จำกัด.
- มาตาลักษณ์ เสรมธากุล. (2562ข). *การคุ้มครองสิทธิเด็กภายใต้หลักประโยชน์สูงสุดของเด็กในกฎหมายไทย*. *วารสารนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*, 48(4), 621-653.
- รินทร์ลภัส ขาวสิทธิวงษ์. (2559). *การคุ้มครองเด็กภายใต้หลักประโยชน์สูงสุดของเด็ก: ศึกษากรณีการแยกเด็กออกจากครอบครัว*. *วิทยานิพนธ์นิติศาสตร์มหาบัณฑิต, คณะนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*.
- วนิดา อินทรอำนาจ. (2562). *กฎหมายว่าด้วยส่งเสริมการพัฒนาและคุ้มครองสถาบันครอบครัว*. วันที่ค้นข้อมูล 10 สิงหาคม 2565, เข้าถึงได้จาก https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/elaw_parcy/ewt_dl_link.php?nid=2394
- ศรัณย์ศิริ คัมภีรานนท์. (2563). *ความรุนแรงในครอบครัวของสังคมไทย*. วันที่ค้นข้อมูล 10 สิงหาคม 2565, เข้าถึงได้จาก https://www.senate.go.th/document/Ext23112/23112774_0002.PDF
- สมภาร พรหมทา. (2018). *นิติปรัชญา: ความเรียงว่าด้วยกฎหมาย ศีลธรรม และความยุติธรรม*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วารสารปัญญา.
- Beshir, F. H. (2012). *Article 3 of the Convention on the Right of Child: the Best Interest of the Child*. UNICEF Innocenti Research Centre. Retrieved August 10, 2022, from <https://dppcr.files.wordpress.com/2012/09/best-interest-of-the-child-fatma-beshir-cairo1.pdf>

ศุภกร ชมศิริ

Convention on the Right of the Child (1989).

Cori, J. L. (2017). *The emotionally absent mother: how to recognize and heal the invisible effects of childhood emotional neglect*. (2nd edition). New York: Experiment.

Declaration of the Rights of the Child (1924).

Jones, D. E., Greenberg, M., & Crowley, M. (2015). Early social-emotional functioning and public Health. *The American Journal of Public Health(AJPH)*, 105(11), 2283-2290.

Weeks, M. (2014). *Heads Up Psychology*. London: Dorling Kindersley Limited.

การเตรียมกฎหมายในการเปิดเสรีการค้าบริการอาเซียน กรณีวิชาชีพด้าน
สถาปัตยกรรม

Preparation of Law for ASEAN Framework on Services: Case Study of
Architectural Services

อัยยานันท์ จิตรโรจนรักษ์ (Attayanan Jitrojanaruk)¹

พัชรา สืบศิริ (Pattra Suebsiri)²

มณฑล จันทร์แจ่มใส (Monton Janjamsai)³

บัญชา บูรณสิงห์ (Buncha Booranasing)⁴

กิตติกร มัชฌักษณ์ (Kittikorn Muckaluck)⁵

พรสิริ วีระจักร (Pornsiri Teerajak)⁶

^{1,3}ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., ²ผู้ช่วยศาสตราจารย์, ^{4,5,6}อาจารย์, สาขาสถาปัตยกรรม

คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

Department of Architecture, Faculty of Industrial Technology, Phranakorn Rajabhat University

E-mail: attayanan@yahoo.com

Received: 15 April 2022

Revised: 11 September 2022

Accepted: 23 September 2022

บทคัดย่อ

จากการที่กลุ่มประเทศอาเซียน 10 ประเทศรวมตัวกันเป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) โดยได้จัดทำข้อตกลงยอมรับร่วมกัน (Mutual Recognition Agreement: MRA) แล้ว 8 สาขาวิชาชีพ ได้แก่ วิศวกรรม พยาบาล สถาปัตยกรรม การสำรวจ แพทย์ ทันตแพทย์ นักบัญชี และการท่องเที่ยว สำหรับสาขาวิชาชีพสถาปัตยกรรมได้ลงนามการจัดทำข้อตกลงยอมรับร่วมกัน (Mutual Recognition Arrangement: MRA) เมื่อปีพ.ศ.2550 เพื่อเป็นการยอมรับคุณสมบัติซึ่งกันและกันในคุณสมบัติของสถาปนิกในกลุ่มประเทศอาเซียนที่จะอนุญาตให้ทำงานร่วมกับสถาปนิกท้องถิ่นได้โดยมีเงื่อนไข บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยเรื่องวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางการเข้าสู่การเป็นสถาปนิกอาเซียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาข้อดี และข้อจำกัดของการเข้าสู่การเป็นสถาปนิกอาเซียน 2) เพื่อศึกษาแนวทางในการเสนอแนะ

อศยานันท์ จิตรโรจนรักษ์ พัทธา สืบศิริ มณฑล จันทร์แจ่มใส บัญชา บุรณสิงห์ กิตติกร มัชลักษณ์ และพรสิริ วีระจักร

มาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวกับการเข้าเป็นสถาปนิกอาเซียนให้สอดคล้องกับการเปิดเสรีการค้าบริการ ซึ่งจากการศึกษาพบว่าประเด็นในแง่ของกฎหมายวิชาชีพ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการเข้ามาทำงานของคนต่างด้าว ยังไม่มีกระบวนการที่สอดคล้องซึ่งกันและกันตลอดจนขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่ชัดเจน ส่งผลต่อการทำงานร่วมกันภายใต้กรอบความตกลงการเปิดเสรีการค้าบริการและการเคลื่อนย้ายบุคคลธรรมดาภายใต้ข้อตกลงยอมรับร่วมกันของวิชาชีพสถาปัตยกรรมไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มที่ ดังนั้นการศึกษานี้จึงได้นำเสนอประเด็นที่สามารถนำไปปรับแก้ไขกฎหมายเพื่อประโยชน์ในการประกอบวิชาชีพสถาปัตยกรรมในกลุ่มประเทศอาเซียนได้ต่อไป

คำสำคัญ: การเปิดเสรีการค้าบริการ, วิชาชีพสถาปัตยกรรม

Abstract

As part of an agreement between the 10 ASEAN countries to form the ASEAN community, ASEAN members also entered into the Mutual Recognition Agreement (MRA) for 8 professions, namely, engineering, nursing, architecture, surveying, medical and dental, accountancy, and tourism services. For the architectural profession, ASEAN members already entered into the MRA in 2007, in order for the ASEAN members to mutually recognize the qualifications of architects of the member states, allowing foreign architects to work with local architects, under several conditions. This article is part of a research study – analysis of problems and approaches to becoming an ASEAN architect – that aims to: 1) research the advantages as well as limitations involved with becoming an ASEAN architect; and 2) study the guidelines for recommending legal measures related to becoming an ASEAN Architect in accordance with the liberalization of trade in services. The study revealed that there is not yet a clear procedure, whether in terms of the profession-related laws or other laws, especially the law regarding foreign workers. As a result, the current situation does not allow a seamless and smooth operation, including the consideration and approval process that will allow a full collaboration under the ASEAN Framework on Services and the creation of the ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Architectural Services. Therefore, this study presents issues that can be applied to amend the law for the benefit of the architectural profession in ASEAN countries.

Keywords: Liberalization on trade in services, Architectural Services

บทนำ

เมื่อกลุ่มประเทศอาเซียน 10 ประเทศรวมตัวกันภายใต้ชื่อ สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Association of South East Asian Nations) และก้าวสู่การเป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) ในปี ค.ศ. 2015 ปัจจุบันประเทศสมาชิกอาเซียนได้จัดทำข้อตกลงยอมรับร่วมกัน (Mutual Recognition Agreement: MRA) ขึ้นเพื่อเป็นการยอมรับคุณสมบัติซึ่งกันและกัน โดยดำเนินการแล้วใน 8 สาขาวิชาชีพคือ วิศวกรรม พยาบาล สถาปัตยกรรม การสำรวจ แพทย์ ทันตแพทย์ นักบัญชี และการท่องเที่ยว (ศูนย์ข้อมูลการเจรจาการค้าระหว่างประเทศ, 2565) สาขาวิชาชีพสถาปัตยกรรมได้มีการเจรจาจัดทำข้อตกลงยอมรับร่วมกัน (Mutual Recognition Arrangement: MRA) ในคุณสมบัติของสถาปนิกภายในกลุ่มประเทศอาเซียนที่จะอนุญาตให้ทำงานร่วมกับสถาปนิกท้องถิ่นได้โดยมีเงื่อนไข เช่น ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบของประเทศที่เข้าไปทำงาน ต้องได้รับอนุญาตประกอบวิชาชีพในประเทศต้นกำเนิด มีประสบการณ์และรับผิดชอบโครงการตามที่กำหนด เป็นต้น ซึ่งรัฐบาลโดยกระทรวงพาณิชย์ได้ลงนามในข้อตกลงฯ เมื่อปี พ.ศ. 2550 สถาปนิกในฐานะตัวแทนผู้ประกอบการวิชาชีพสถาปัตยกรรมในประเทศไทยได้เข้าร่วมการประชุมอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ช่วงปี พ.ศ. 2546 จนถึงปัจจุบันเพราะเป็นเรื่องที่ทางภาครัฐตั้งกรอบเวลาการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน และความร่วมมือที่เกิดขึ้นนั้นมีความสำคัญและจะมีผลต่อวิชาชีพสถาปัตยกรรมอย่างชัดเจนเพราะกรอบความร่วมมือของกลุ่มประเทศอาเซียนนำไปสู่การร่วมมือกันในเรื่องการยอมรับคุณสมบัติของสถาปนิกร่วมกันในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนและมีการขึ้นทะเบียนเป็น “สถาปนิกอาเซียน” (ASEAN Architect) ขึ้น

ทั้งนี้วัตถุประสงค์ของข้อตกลงฯ (ASEAN MUTUAL RECOGNITION ARRANGEMENT ON ARCHITECTURAL SERVICES, 2007) ฉบับนี้ ประกอบด้วย

- (ก) เพื่ออำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายของสถาปนิก
- (ข) เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลเพื่อส่งเสริมการประยุกต์ใช้แนวปฏิบัติที่ดีที่สุดเกี่ยวกับ
- (ค) มาตรฐานการศึกษาด้านสถาปัตยกรรม แนวปฏิบัติด้านวิชาชีพ และคุณสมบัติต่างๆ
- (ง) เพื่อให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของความร่วมมืออาเซียนซึ่งอยู่บนพื้นฐานของการจัดสรรทรัพยากรและผลประโยชน์อย่างเป็นธรรมผ่านช่องทางการวิจัยร่วมกัน
- (จ) เพื่อกระตุ้น อำนวยความสะดวก และกำหนดข้อตกลงยอมรับร่วมกันด้านสถาปัตยกรรม และเพื่อกำหนดมาตรฐานและข้อตกลงร่วมกันด้านการถ่ายทอดเทคโนโลยีระหว่างกลุ่มประเทศอาเซียน

ซึ่งจากการเจรจาและพิจารณา MRA อย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2550 จนกระทั่งปัจจุบันประเทศไทยมีผู้จดทะเบียนเป็นสถาปนิกอาเซียนเพียง 29 คนเท่านั้น ดังนั้นการศึกษานี้จึงเป็นการศึกษาเพื่อวิเคราะห์ถึงข้อดีตลอดจนข้อจำกัดของการเข้าสู่การเป็นสถาปนิกอาเซียน และเพื่อศึกษาแนวทางในการเสนอแนะมาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวกับการเข้าเป็นสถาปนิกอาเซียนให้สอดคล้องกับการเปิดเสรีการค้าบริการ ซึ่ง

อัยยำนันท์ จิตรโรจนรักษ์ พัฑรา สืบศิริ มณฑล จันทรแจ่มใส บัญชา บูรณสิงห์ กิตติกร มัชลักษณ์ และพรสิริ วีระจักร

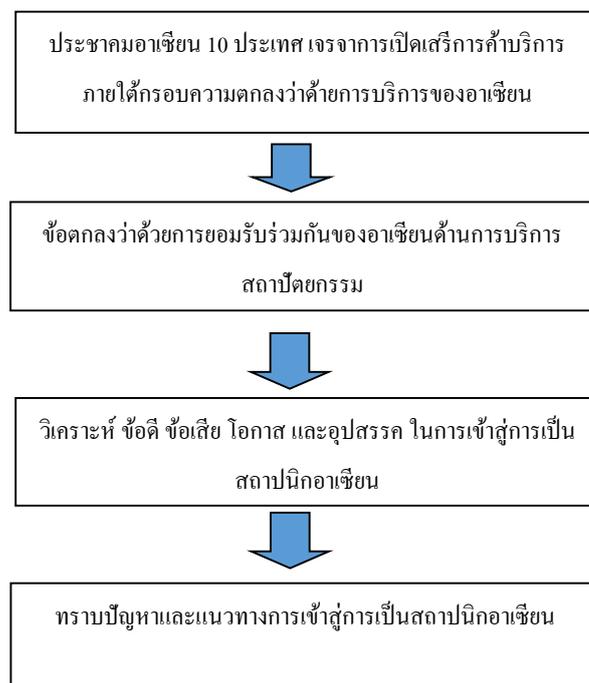
ข้อมูลนี้จะได้เผยแพร่ให้แก่ผู้ที่ประสงค์สมัครเป็นสถาปนิกอาเซียน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในประเด็นที่สามารถนำไปปรับแก้ไขกฎหมายเพื่อประโยชน์ในการประกอบวิชาชีพสถาปัตยกรรมในกลุ่มประเทศอาเซียน ตลอดจนสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรสถาปัตยกรรมนำไปประกอบพัฒนาต่อยอดแนวทางการศึกษาเพื่อที่จะสามารถส่งเสริมและให้ข้อมูลกับนักศึกษาได้มีการเตรียมความพร้อมได้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อดีและข้อจำกัดในการเข้าร่วมเป็นสถาปนิกอาเซียน
2. เพื่อศึกษาแนวทางในการเสนอแนะมาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวกับการเข้าเป็นสถาปนิกอาเซียนให้สอดคล้องกับการเปิดเสรีการค้าบริการ

กรอบแนวคิดการทำวิจัย

จากความสำคัญและที่มาของการวิจัยสามารถประมวลผลความคิดดังกล่าวมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ทบทวนวรรณกรรม (แนวคิด ทฤษฎี)

ประเทศไทยเข้าเป็นสมาชิกขององค์การการค้าโลก (World Trade Organization: WTO) ซึ่งเป็นองค์การระหว่างประเทศที่มีการพัฒนาจากการทำความตกลงทั่วไปว่าด้วยภาษีศุลกากรและการค้าหรือแกตต์ (General Agreement on Tariffs and Trade: GATT) นอกจากนี้ยังมีความตกลงการค้าระหว่างประเทศอีกฉบับหนึ่งในกรอบของ WTO เรียกว่า ความตกลงทั่วไปว่าด้วยการค้าบริการ (General Agreement on Trade in Services: GATS) ซึ่งวัตถุประสงค์ของการเจรจาจัดทำ GATS นี้เพื่อให้มีกรอบว่าด้วยหลักการและกฎเกี่ยวกับการค้าบริการระหว่างประเทศสำหรับประเทศสมาชิก WTO ถือปฏิบัติ เพื่อให้การค้าบริการระหว่างกันนั้นเป็นไปโดยเปิดเผยและเปิดเสรีแบบก้าวหน้าเป็นลำดับ (สภาสถาปนิก, 2552)

ทั้งนี้ในกลุ่มประเทศอาเซียนได้มีการจัดทำกรอบความตกลงอาเซียนว่าด้วยการบริการ (ASEAN Framework Agreement on Services) ซึ่งเป็นความตกลงแม่บทที่กำหนดหลักการเจรจาเพื่อจัดทำข้อผูกพันเฉพาะด้านการค้าบริการ โดยมีเป้าหมายให้มีการเปิดเสรีการค้าบริการและยกเลิกอุปสรรคของการค้าบริการใน 12 สาขาหลัก 128 สาขาย่อย โดยสาระสำคัญของกรอบความตกลงอาเซียนว่าด้วยการค้าบริการได้กำหนดพันธกรณีและหลักการที่ประเทศสมาชิกต้องปฏิบัติเพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการจัดทำความตกลงด้านการค้าบริการในสาขาเฉพาะต่อไป ดังนั้นการออกกฎหมายหรือการแก้ไข กฎหมายเพื่อให้เป็นไปตามพันธกรณี จึงต้องพิจารณาความตกลงในสาขา เฉพาะด้านที่ประเทศไทยมีข้อผูกพันต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2564)

โดยรูปแบบของการค้าบริการระหว่างประเทศนั้นสามารถกระทำได้ 4 รูปแบบ (Mode of Supply) คือ

1. รูปแบบ 1 (Mode 1: Cross Border supply) หมายถึงการให้บริการข้ามพรมแดน โดยผู้ให้บริการและผู้รับบริการนั้นอยู่ประเทศตน แต่ตัวบริการเคลื่อนย้ายไปยังผู้รับบริการ โดยอาศัยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น การให้คำบริการผ่านสื่อ การส่งข้อมูลทาง e-mail เป็นต้น
2. รูปแบบ 2 (Mode 2: Consumption Abroad) หมายถึงผู้รับบริการเคลื่อนย้ายไปยังประเทศผู้ให้บริการ เช่น การเดินทางไปท่องเที่ยว หรือรักษาพยาบาลในต่างแดน
3. รูปแบบ 3 (Mode 3: Commercial Presence) การจัดตั้งหน่วยธุรกิจเพื่อให้บริการในต่างประเทศ เช่น บริษัทต่างชาติเข้ามาเปิดสาขาสำนักงานในประเทศไทย หรือการที่บริษัทไทยไปเปิดสำนักงานในต่างประเทศ เป็นต้น
4. รูปแบบ 4 (Mode 4: Presence of Natural Person) หมายถึงการที่บุคคลธรรมดาของประเทศหนึ่งเดินทางเข้าไปทำงานอีกประเทศหนึ่ง เช่น การที่สถาปนิกไทยไปทำงานยังต่างประเทศ หรือ วิศวกรที่ปรึกษาเข้ามาทำงานในประเทศไทย เป็นต้น

นอกจากนี้ยังมีมาตรการที่ถือว่าเป็นข้อจำกัดการเข้าสู่ตลาดตามความตกลงทั่วไปว่าด้วยการค้าบริการ (GATS) มี 6 ประเภท คือ

1. การจำกัดจำนวนผู้ให้บริการ เช่น จำกัดจำนวนสาขาผู้ให้บริการต่างชาติที่เข้ามาเปิดทำการที่ประเทศไทย
 2. การจำกัดข้อมูลบริการที่ขายหรือทรัพย์สิน เช่น ให้ธนาคารต่างชาติมีทรัพย์สินไม่เกินร้อยละ 20 ของทรัพย์สินรวมทุกธนาคารภายในประเทศ
 3. การจำกัดจำนวนหรือปริมาณการให้บริการ เช่น การให้ฉายภาพยนตร์ต่างประเทศได้เพียงปีละไม่เกิน 10 เรื่อง
 4. การจำกัดจำนวนพนักงานที่จ้างเพื่อให้บริการ เช่น คณะกรรมการบริหาร 3 ใน 4 ต้องเป็นคนชาตินั้น
 5. การจำกัดประเภทของหน่วยธุรกิจที่ให้บริการ เช่น ผู้ให้บริการต่างชาติต้องเป็นบริษัทจำกัดจดทะเบียนในประเทศนั้น
 6. การจำกัดมูลค่า/ สัดส่วนการถือหุ้นของต่างชาติ เช่น ต่างชาติถือหุ้นได้ไม่เกินร้อยละ 49
- ทั้งนี้ในประเด็นข้อจำกัดในการปฏิบัติเยี่ยงคนชาติ หมายถึง มาตรการใดๆที่มีผลให้การปฏิบัติต่อบริการหรือผู้ให้บริการต่างชาติด้อยกว่าที่ปฏิบัติต่อบริการหรือผู้ให้บริการของชาติตน เช่น อัตราภาษีแตกต่างกัน การให้การอุดหนุนในการวิจัยและพัฒนาแก่ผู้ให้บริการในประเทศเท่านั้น ข้อกำหนดให้ทุนที่ชำระแล้วของธุรกิจต่างชาติสูงกว่าธุรกิจของผู้ให้บริการในประเทศ เป็นต้น (กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ, 2561)

จากนโยบายการเปิดเสรีการค้าบริการตามที่รัฐบาลได้มีเป้าหมายในการเจรจาทั้งในระดับทวิภาคและระดับพหุภาคีมีการเจรจาอย่างต่อเนื่อง งานสถาปัตยกรรมเป็นสาขาหนึ่งของงานธุรกิจบริการวิชาชีพ โดยมีสภาสถาปนิกเป็นตัวแทนของผู้ประกอบวิชาชีพสถาปัตยกรรมของประเทศไทย ตามมาตรา 7(7) แห่งพระราชบัญญัติสถาปนิก พ.ศ. 2543 ได้ส่งผู้แทนเข้าร่วมการประชุมและประสานงานร่วมกับหน่วยงานทั้งภาครัฐ อาทิ กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงการต่างประเทศ และภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย เป็นต้น เพื่อเข้าร่วมในการเสนอแนะและให้ข้อคิดเห็นรวมทั้งกำหนดกลยุทธ์เรื่องการเปิดเสรีการค้าบริการด้านสถาปัตยกรรมเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการประกอบวิชาชีพ และให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาวิชาชีพสถาปัตยกรรมเพื่อให้ทัดเทียมในระดับนานาชาติ

ในการประชุมภายใต้กรอบประชาคมอาเซียนมีคณะกรรมการประสานงานด้านบริการของอาเซียน (Coordination Committee on Services: CCS) ทำหน้าที่ในการเจรจาตามกรอบความตกลง ASEAN Framework Agreement Services (AFAS) ซึ่งเป้าหมายของความตกลงคือ เปิดเสรีระหว่างประเทศสมาชิกด้วยกันมากกว่าใน WTO รวมทั้งกระชับความร่วมมือระหว่างกันในการเปิดตลาด ทั้งนี้ตั้งแต่ปี 2539 มีการ

จัดทำความผูกพันด้านการเปิดตลาดโดยมีการ guarantee ตามที่ผูกพันไว้ใน WTO แต่ในการเจรจาระดับ ASEAN นั้น ไทยได้เสนอผูกพันบริการด้านสถาปัตยกรรมให้มีการเปิดในรูปแบบของห้างหุ้นส่วนได้ แต่ทั้งนี้ สัดส่วนการถือหุ้นต่างชาติก็ยังคงไม่เกินร้อยละ 49 ตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว พ.ศ. 2542 เช่นเดียวกับที่ตกลงไว้ในรูปแบบการค้าแบบที่ 3 (Mode 3) ของ WTO อย่างไรก็ตาม ในส่วนของการเคลื่อนย้ายบุคคลธรรมดา (Mode 4) การประกอบวิชาชีพสถาปัตยกรรมในประเทศไทยยังคง สงวนไว้สำหรับผู้ที่สัญชาติไทยเท่านั้น ทั้งนี้ในปี พ.ศ. 2550 ตามที่รัฐบาลได้ลงนามในข้อตกลงยอมรับ คุณสมบัติร่วมกันในสาขาวิชาชีพสถาปัตยกรรม ขึ้น เพื่อเป็นการยอมรับคุณสมบัติซึ่งกันและกัน ในคุณสมบัติของสถาปนิกในกลุ่มประเทศอาเซียนที่จะอนุญาตให้ทำงานร่วมกับสถาปนิกท้องถิ่นได้โดยมี เงื่อนไข เช่น ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบของประเทศที่เข้าไปทำงาน ต้องได้รับอนุญาตประกอบวิชาชีพใน ประเทศต้นกำเนิด มีประสบการณ์และรับผิดชอบโครงการตามที่กำหนด เป็นต้น (อชยานันท์ จิตรโรจนรักษ์ และคณะ, 2562)

ซึ่งการจัดทำข้อตกลงในการยอมรับคุณสมบัติด้านวิชาชีพระหว่างกันมีตัวอย่างทั้งในกลุ่มสหภาพ ยุโรป หรือกลุ่ม APEC Architect ซึ่งเป็นการรวมกลุ่มวิชาชีพที่มีองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนของแต่ละ ประเทศ ในกรณีตัวอย่างของสหภาพยุโรปได้มีการจัดตั้ง Architects' Council of Europe ขึ้น โดยสภา สถาปนิกแห่งยุโรปเป็นองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่ก่อตั้งขึ้นในเมืองเทรวิโซ (อิตาลี) เมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม พ.ศ. 2533 โดยมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมสถาปัตยกรรมในยุโรป เพื่อส่งเสริม พัฒนาคุณภาพในงานสถาปัตยกรรม เพื่อเป็นแรงผลักดันให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น สำหรับทุกคน ตลอดจนสนับสนุนการพัฒนาสิ่งแวดล้อมสรรค์สร้างอย่างยั่งยืน รับรองมาตรฐานระดับสูง ของคุณสมบัติสำหรับสถาปนิก สนับสนุนคุณภาพในการปฏิบัติทางสถาปัตยกรรม ส่งเสริมความร่วมมือ ข้ามพรมแดนและการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานด้านสถาปัตยกรรมของยุโรป (Architects' Council of Europe, 2022) ในทางกลับกัน MRA ของอาเซียนค่อนข้างแตกต่างจากสหภาพยุโรป (EU) เพราะ กลุ่มสหภาพยุโรปนั้นมีความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจ และมีการเคลื่อนย้ายผู้คนอย่างเสรี MRA เกี่ยวกับคุณวุฒิ วิชาชีพช่วยอำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายบุคลากรได้โดยง่าย ตรงกันข้ามกับกลุ่มประเทศอาเซียนที่ ยังไม่ให้คนทั่วไปเคลื่อนย้ายโดยเสรี ดังนั้น MRA จึงถูกจำกัดโดยระเบียบตรวจคนเข้าเมือง (Fukunaga, 2015)

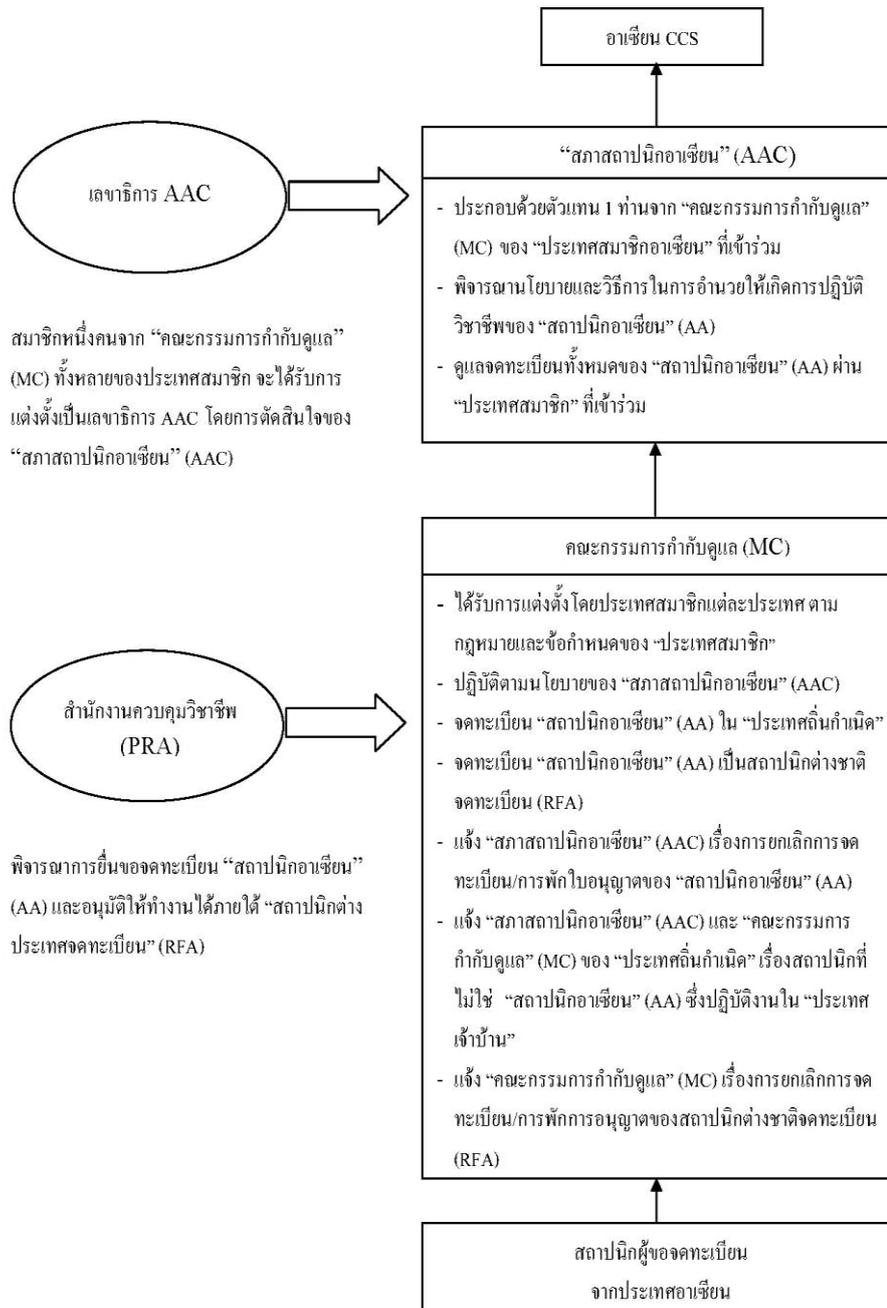
ภายหลังจากการลงนามในข้อตกลงการยอมรับร่วมกันของอาเซียนด้านการบริการสถาปัตยกรรม (ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Architectural Services: MRA) วิชาชีพสถาปัตยกรรมได้เริ่ม การประชุมคณะกรรมการสภาสถาปนิกแห่งอาเซียน (ASEAN Architect Council: AAC) ครั้งที่ 1 ในการ ประชุม CCS ครั้งที่ 58 เมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2552 ซึ่งวัตถุประสงค์สำคัญของข้อตกลงฯ นี้คือต้องการให้เกิด การเคลื่อนย้ายระหว่างกันของสถาปนิกในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน เพื่อให้เกิดการยอมรับร่วมกันในหมู่ ผู้ปฏิบัติวิชาชีพสถาปัตยกรรม ตลอดจนเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐาน และนำไปสู่การถ่ายทอดทาง

อัยยำนันท์ จิตรโรจนรักษ์ พัฑรา สืบศิริ มณฑล จันทรแจ่มใส บัญชา บูรณสิงห์ กิตติกร มัณฑลภรณ์ และพรสิริ ธีระจักร

เทคโนโลยีในระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน โดยสาระสำคัญของ ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Architectural Services คือการที่สถาปนิกในกลุ่มประเทศอาเซียนสามารถขึ้นทะเบียนได้ โดยได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ประสงค์จะเป็นสถาปนิกอาเซียนไว้ดังต่อไปนี้ (ศูนย์วิจัยกฎหมายและการพัฒนา คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552 และ ASEAN MUTUAL RECOGNITION ARRANGEMENT ON ARCHITECTURAL SERVICES, 2007) มีดังนี้

1. จบการศึกษาด้านสถาปัตยกรรมศาสตร์หรือเทียบเท่า จากสถาบันที่ได้รับการรับรอง (accredited) ใน Country of Origin หรือ Host Country ซึ่งต้องใช้เวลาเรียนไม่ต่ำกว่า 5 ปี หรือเทียบเท่า
2. มีใบอนุญาตให้ประกอบวิชาชีพสถาปนิกใน Country of Origin
3. มีประสบการณ์การทำงานเป็นสถาปนิกไม่น้อยกว่า 10 ปี นับแต่จบการศึกษา โดยในช่วงเวลาดังกล่าว จะต้องมีย่างน้อย 5 ปี ที่ทำงานโดยมีใบอนุญาต และมีอย่างน้อย 2 ปี ที่รับผิดชอบในงานสถาปัตยกรรมที่มีความระดับความสำคัญสูง (significant)
4. ผ่าน Continuing Professional Development (CPD) program ของ Country of Origin
5. ไม่มีประวัติการฝ่าฝืนระเบียบ วิธีปฏิบัติทางเทคนิค จริยธรรม
6. ปฏิบัติตามข้อกำหนดใดๆ ของ ASEAN Architect Council (AAC)

ทั้งนี้ในการขึ้นทะเบียนเป็นสถาปนิกอาเซียน สามารถสรุปการดำเนินการเป็นขั้นตอนตาม MRA ได้ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2 การดำเนินการเป็นขั้นตอนตาม MRA

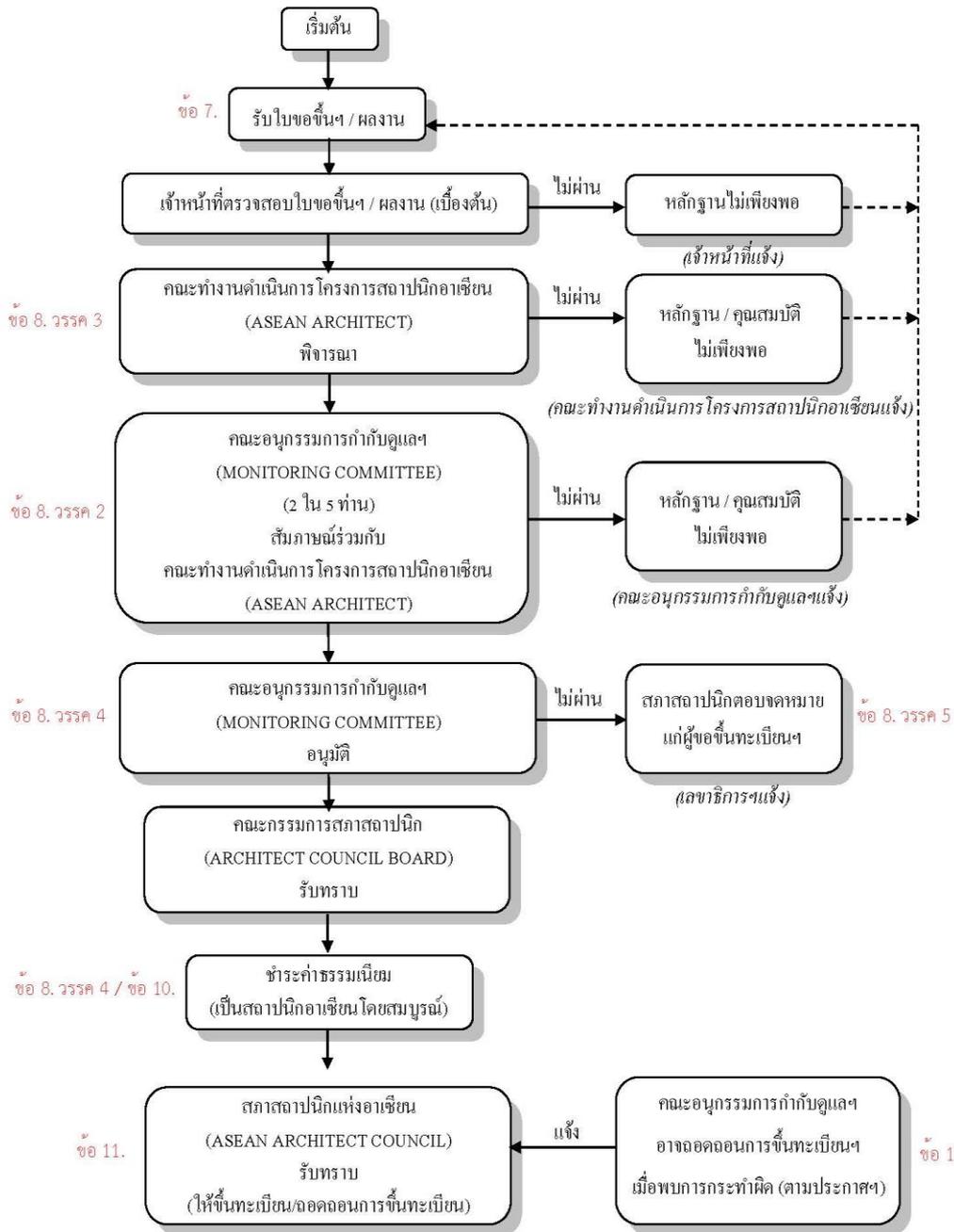
ที่มา: ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Architectural Services, 2007

ภายหลังจากที่ลงนามในข้อตกลงฯ แล้วกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนได้มีการจัดเตรียมความพร้อมเพื่อให้ดำเนินการตามข้อตกลงฯ จากการศึกษาของ Fukunaga (2015) พบว่าเพื่อให้ MRA ของอาเซียนทำงานได้อย่างสมบูรณ์ สภาพแวดล้อมด้านกฎระเบียบภายในประเทศควรได้รับการตรวจสอบและแก้ไข

เพื่อให้สอดคล้องกับกฎระดับภูมิภาค ดังนั้นการแก้ไขกฎระเบียบจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ต้องพัฒนา เพื่อจะได้สามารถนำไปปฏิบัติในระดับประเทศ ระเบียบบางประการ เช่น พระราชบัญญัติสถาปนิก ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับ MRA ของอาเซียน และกฎหมายหมายอื่นๆ ที่อาจเกี่ยวข้องโดยอ้อมกับการดำเนินการ MRA เช่นระเบียบการเข้าเมืองต้องมีการปรับปรุงเนื่องจากอาจมีกฎระเบียบหลายข้อที่ยังไม่สามารถรองรับกับ MRA ได้ ซึ่งจากการศึกษาของหน่วยงาน Economic Research Institute for ASEAN and East Asia โดย Fukunaga (2015) ได้ระบุว่าในประเทศสหภาพพม่า และ ส.ป.ป. ลาว รวมทั้งรัฐในคารุสชา ลาม กัมพูชา และมาเลเซียรายงานว่ามีการปรับปรุงอย่างมีนัยสำคัญ เพราะการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวไม่เพียงแต่ทำขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการสนับสนุน MRA ของอาเซียนเท่านั้นแต่บางประเทศได้ออกกฎระเบียบใหม่และ/หรือข้อบังคับที่แก้ไขเพื่อยกระดับมาตรฐานที่จำเป็นสำหรับมืออาชีพ กล่าวคือ ไม่มีกฎระเบียบใดที่จะอำนวยความสะดวกได้มากไปกว่ากฎระเบียบใหม่ ซึ่งทำให้ส่งผลกระทบต่อกฎระเบียบ เนื่องจากการกระตุ้นให้เกิดการปฏิรูปกฎระเบียบเพื่อรองรับชาวต่างชาติในวิชาชีพเฉพาะทาง

ประเทศไทยก็เช่นเดียวกับประเทศอื่นที่ได้มีการเตรียมความพร้อมในการดำเนินการจัดเตรียมการสมัครเพื่อให้สถาปนิกไทยเป็นสถาปนิกอาเซียน โดยมีการจัดทำเอกสารเรื่องการจัดเตรียมการยอมรับร่วมกันของอาเซียนด้านการบริการสถาปัตยกรรม เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินการที่ชัดเจนและเป็นขั้นตอนให้แก่ผู้ประสงค์จะเป็นสถาปนิกอาเซียน โดยมีกลไกการประเมินผลผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการกำกับดูแลตามที่คณะกรรมการสภาสถาปนิกแต่งตั้งขึ้น (สภาสถาปนิก, 2550) เพื่อให้สมาชิกของสภาสถาปนิกที่ประสงค์จะดำเนินการตาม MRA จึงได้มีการออกประกาศสภาสถาปนิกสำหรับการขึ้นทะเบียนเป็นสถาปนิกอาเซียน พ.ศ. 2556 โดยสามารถสรุปขั้นตอนการพิจารณาได้ดังต่อไปนี้

ลำดับขั้นตอนการพิจารณาตามประกาศฯ การขึ้นทะเบียนเป็นสถาปนิกอาเซียน พ.ศ. 2556



ภาพที่ 3 ลำดับขั้นตอนประกาศสภาสถาปนิกสำหรับการขึ้นทะเบียนเป็นสถาปนิกอาเซียน
ที่มา: ประกาศสภาสถาปนิกว่าด้วยการขึ้นทะเบียนเป็นสถาปนิกอาเซียน พ.ศ. 2556

วิธีการวิจัย

การดำเนินการวิจัยโดยแบ่งออกเป็นขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาข้อมูลและเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยทำการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องและทฤษฎีต่างๆ เพื่อนำมาเป็นองค์ความรู้และนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานวิจัยให้มีคุณภาพ โดยมีการเก็บข้อมูลดังนี้
 - 1.1 แบบปฐมภูมิ ข้อมูลที่ได้จากการประชุม ASEAN Architect Council (AAC) ซึ่งเป็นการเจรจาภายใต้กรอบประชาคมอาเซียนเพื่อเป็นการเก็บรวบรวมภาพรวมของการประชุมกลุ่มประชาคมอาเซียนทั้ง 10 ประเทศ
 - 1.2 จัดทำแบบสอบถามให้กับผู้ที่เป็นสถาปนิกอาเซียน ผ่านทางสภาสถาปนิกในฐานะผู้แทนองค์กรการประกอบวิชาชีพ เพื่อทำการรวบรวมข้อมูลให้แก่ผู้วิจัย
2. วิเคราะห์ ข้อดี ข้อเสีย โอกาส และอุปสรรค (SWOT) ในการเข้าสู่การเป็นสถาปนิกอาเซียนที่ได้จากการศึกษาข้อมูลและจากแบบสอบถาม
3. เข้าร่วมการประชุมกับหน่วยงานกำกับดูแล เพื่อรับทราบข้อมูลจากการวิจัยและให้ข้อคิดเห็นในแนวทางการส่งเสริมเพื่อเข้าสู่การเป็นสถาปนิกอาเซียน
4. สรุปผลงานวิจัย ปัญหาและเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมเพื่อเข้าสู่การเป็นสถาปนิกอาเซียน

ผลการวิจัย

จากการวิจัยพบว่า การเปิดด้านการค้าบริการมีลักษณะที่แตกต่างจากการเปิดเสรีของสินค้า โดยเฉพาะการบริการวิชาชีพซึ่งจะมีลักษณะเฉพาะตัว ไม่ว่าจะเป็นสถาปนิก วิศวกร นักบัญชี นักกฎหมาย หลายประเทศมักมีการทำความตกลงเปิดเสรีด้านวิชาชีพ โดยจัดทำความตกลงยอมรับคุณสมบัติวิชาชีพของกันและกันไว้ หรือที่เรียกว่า Mutual Recognition Agreement: MRA ซึ่งจะทำให้ผู้ประกอบวิชาชีพจากประเทศหนึ่งสามารถเข้าไปทำงานในอีกประเทศหนึ่ง โดยเป็นการยอมรับคุณสมบัติระหว่างกัน ทั้งนี้ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการค้าบริการนั้นขึ้นอยู่กับว่า วิชาชีพนั้นเป็นสาขาที่มีความสามารถในการแข่งขันกับผู้ประกอบวิชาชีพเดียวกันจากต่างประเทศหรือไม่ บางสาขาวิชาชีพ อาจมีความเสี่ยงต่อการแข่งขันมากกว่าสาขาวิชาชีพอื่นที่มีลักษณะเฉพาะ เช่น วิชาชีพกฎหมายซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพจำเป็นต้องเรียนรู้ระบบกฎหมายของประเทศที่ตนต้องการทำงานด้วย ตลอดจนผ่านการสอบเพื่อขอรับใบอนุญาต (ถ้ามี) เสียก่อนจึงจะสามารถประกอบวิชาชีพได้ จึงส่งผลให้การที่ทนายความของประเทศหนึ่งจะไปประกอบอาชีพทนายความในอีกประเทศหนึ่งได้ค่อนข้างยากเพราะระบบกฎหมายของแต่ละประเทศแตกต่างกัน (อภิญา เลื่อนฉวี, 2563) อีกหนึ่งตัวอย่างกฎหมายในประเทศไทยที่มีผลต่อคนคนต่างชาติที่ประสงค์เข้ามาทำงานในประเทศไทยได้แก่แพทย์ต่างชาติ จากการศึกษาการประกอบวิชาชีพเวชกรรมของแพทย์ต่างชาติในประเทศไทยพบว่าปัญหาและอุปสรรคหนึ่งของการประกอบวิชาชีพแพทย์ต่างชาติในประเทศไทยคือกฎหมายของ

ประเทศไทยเองที่ยังคงเป็นอุปสรรคต่อการเข้ามาประกอบวิชาชีพเวชกรรมของแพทย์ต่างชาติตั้งแต่การเข้าเมืองตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมืองพ.ศ. 2522 และพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าวพ.ศ. 2551 ยังคงใช้ระบบการขอและต่อใบอนุญาตซึ่งกำหนดเวลาเพียง 1 ถึง 2 ปีและไม่มีการให้วิชาแบบพิเศษทำให้เกิดความลำบากและไม่ดึงดูดแพทย์ต่างชาติให้อาศัยและทำงานอยู่ในประเทศไทย ประกอบกับในการขอรับใบอนุญาตให้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมโดยวิธีธรรมดาที่แพทย์ต่างชาติต้องทดสอบโดยใช้ภาษาไทยทำให้เกิดปัญหาอย่างมากสำหรับแพทย์ต่างชาติในการขอรับใบอนุญาตโดยวิธีปกติ ส่วนการขอรับใบอนุญาตโดยวิธีพิเศษยังได้มีการกำหนดคุณสมบัติของผู้ขอไว้คือต้องมีสัญชาติไทยเท่านั้น จึงเป็นข้อจำกัดว่าแพทย์ต่างชาติผู้มิได้มีสัญชาติไทยจะไม่สามารถขอรับใบอนุญาตให้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมของประเทศไทยโดยวิธีพิเศษได้ (ธานี วรภัทร และนิธิ ละเอียคดี, 2562)

ในลักษณะเดียวกันวิชาชีพสถาปัตยกรรมในประเทศไทยก็มีข้อกำหนดในแง่ของกฎหมายเฉพาะของวิชาชีพทั้งในเรื่องกฎหมายควบคุมการก่อสร้างอาคาร กฎหมายผังเมืองและสิ่งแวดล้อม และกฎหมายวิชาชีพ เป็นต้น โดยเฉพาะพระราชบัญญัติสถาปนิก พ.ศ. 2543 กำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพสถาปัตยกรรมในประเทศไทยต้องได้รับใบอนุญาตการประกอบวิชาชีพก่อนจึงจะสามารถประกอบวิชาชีพและเรียกตัวเองเป็นสถาปนิกได้ตามที่ระบุไว้ใน มาตรา 45 แห่งพระราชบัญญัติสถาปนิก พ.ศ. 2543 (พระราชบัญญัติสถาปนิก, 2543) นอกจากนี้ในแง่ของผู้ขอรับใบอนุญาตประเภทบุคคลที่ต้องมีใบอนุญาตการประกอบวิชาชีพตามกฎหมายแล้ว ยังพบว่าขั้นตอนการออกใบอนุญาตนั้นมิได้ขึ้นอยู่กับสภาสถาปนิกซึ่งเป็นสภาวิชาชีพเพียงอย่างเดียว ในกรณีของบุคคลต่างด้าวจำเป็นต้องมีกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง อาทิ กฎหมายการเข้ามาทำงานของคนต่างด้าวของกระทรวงแรงงาน ทำให้ประเด็นเรื่องการเชื่อมโยงของกฎหมายที่กำกับดูแลคนละหน่วยงานอาจก่อให้เกิดอุปสรรคและไม่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างชัดเจน

นอกจากนี้กรณีการเข้ามาของผู้ประกอบวิชาชีพต่างชาติอาจทำให้การนำเข้าและภาวะพึ่งพิงสินค้าและบริการนำเข้าปรับตัวสูงขึ้น ทุนต่างชาติที่ไหลเข้ามาพร้อมกับการเปิดเสรีอาจทำให้มีการนำเข้า และภาวะพึ่งพิง สินค้าและบริการนำเข้าปรับตัวสูงขึ้น การฝึกงานในระบบการศึกษาของไทยยังไม่เป็นภาคบังคับ มาตรฐานการทำงานของสถาปนิกไทยที่ยังไม่ได้มาตรฐานสากล ความสามารถในการใช้ภาษา เช่น ภาษาอังกฤษ ความสามารถในการทำงานเป็นทีม และทักษะการบริหารจัดการยังไม่ดีเท่าที่ควร (สุภาจรดล, 2562) ดังนั้นจากการศึกษาเอกสาร บทความ แบบสอบถามจากผู้เป็นสถาปนิกเขียน และการเข้าร่วมการประชุมที่เกี่ยวข้อง พบว่าจุดอ่อนและอุปสรรคของสถาปนิกไทย สามารถสรุปเป็นประเด็นได้ดังต่อไปนี้**

* ศูนย์วิจัยกฎหมายและการพัฒนา คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552

** สรุปจากแบบสอบถามเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้ข้อคิดเห็นต่อการวิจัย เรื่อง วิเคราะห์ปัญหาและแนวทางการเข้าสู่การเป็นสถาปนิกอาเซียน

จุดอ่อนของสถาปนิกไทย

- ประเทศไทยยังไม่มีระบบการฝึกงานที่เป็นภาคบังคับ (Internship Program) ทำให้สถาปนิกเข้าสู่ตลาดแรงงานได้เร็ว โดยที่อาจจะยังขาดความชำนาญและประสบการณ์ในการทำงาน
- การได้มาซึ่งใบอนุญาต โดยที่ยังมีประสบการณ์ทำงานที่ไม่เพียงพอ ทำให้สถาปนิกมีแนวโน้มที่จะทำงานในลักษณะ Nominee ทั้งที่ทำโดยรู้ตัวและรู้เท่าไม่ถึงการณ์
- การบังคับใช้ระบบการพัฒนาวิชาชีพต่อเนื่อง (CPD) ที่ยังไม่เป็นระบบและยังไม่เป็นการบังคับใช้สำหรับทุกคนทำให้ขาดการพัฒนาทักษะและความรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง
- ขาดประสบการณ์ในการออกแบบอาคารที่ต้องใช้เทคโนโลยีระดับสูง
- ภาษาอังกฤษที่ยังคงเป็นภาษาสากลที่ใช้ในการนำเสนองาน
- ความสามารถในการจัดทำระบบเอกสารตามรูปแบบของประเทศนั้นๆ
- การบริหารจัดการธุรกิจ สำนักงานสถาปนิกของไทยเน้นการทำงานออกแบบ แต่ยังความชำนาญทางด้านกฎหมาย การจัดเอกสาร การตลาด การเงิน และด้านอื่นๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจออกแบบและก่อสร้าง

อุปสรรคภายในประเทศไทยสำหรับสถาปนิกในกลุ่มประเทศอาเซียนหรือสถาปนิกต่างชาติที่ประสงค์เข้ามาทำงานในประเทศไทย

- ยังไม่มีบทบัญญัติที่ให้สถาปนิกต่างชาติเข้ามาประกอบวิชาชีพในประเทศไทยได้อย่างเป็นรูปธรรม
- การบังคับใช้กฎหมายภายในประเทศเรื่องการควบคุมขอบเขตการทำงานของแรงงานต่างด้าวยังไม่มีประสิทธิภาพที่เพียงพอ
- ระบบการประกันวิชาชีพในประเทศไทยยังไม่ทำงานอย่างเต็มที่
- ผู้รับเหมาก่อสร้างบางรายที่ขาดเทคโนโลยีที่เหมาะสมและคุณภาพของงานที่ได้มาตรฐาน
- ต้นทุนค่าก่อสร้างและค่าขนส่งที่เพิ่มขึ้น ทำให้บางโครงการต้องถูกยกเลิกไป

อุปสรรคสำหรับสถาปนิกไทยที่ประสงค์จะออกไปทำงานยังต่างประเทศ

- วัฒนธรรมการทำงานที่แตกต่างเมื่อต้องร่วมงานกับสถาปนิกท้องถิ่นในประเทศนั้นๆ
- การสนับสนุนจากภาครัฐยังไม่เพียงพอและยังไม่ตรงตามความต้องการของผู้ประกอบวิชาชีพ
- ความไม่แน่นอนและไม่มีข้อมูลที่ชัดเจนของกฎระเบียบในต่างประเทศ
- ภาวะการชะลอตัวทางเศรษฐกิจในบางประเทศ ทำให้โครงการถูกยกเลิกหรือชะลอออกไป
- การเคลื่อนย้ายเงินที่ได้รับชำระค่าบริการออกจากบางประเทศทำได้ยากลำบาก
- ความเสี่ยงทางการเงินต่างๆ เช่น อัตราแลกเปลี่ยน อัตราดอกเบี้ย

อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าจุดอ่อน และอุปสรรคต่างๆ ในการประกอบประกอบวิชาชีพสถาปัตยกรรมในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนยังคงไม่ชัดเจนและยังมีข้อจำกัดที่ต้องพัฒนาแต่ที่จุดแข็งหรือข้อดีหากมีการทำงานร่วมกันได้ภายใต้ข้อตกลงฯ นั้นนอกเหนือจากประโยชน์โดยทั่วไปในแง่ของการพัฒนาด้านภาษา ความตื่นตัวของสถาปนิก หรือการถ่ายโอนความรู้ทางด้านเทคโนโลยีแล้ว การเข้าเป็นสถาปนิกอาเซียน ยังอาจเกิดประโยชน์ได้แก่

1. เกิดการขยายตลาดวิชาชีพสถาปัตยกรรมจากประเทศไทยที่มีจำนวนประชากรประมาณ 60 กว่าล้านคน เป็นประเทศสมาชิกอาเซียนที่มีประชากรรวมกับกว่า 600 ล้านคน
2. เกิดการเข้ามางานของสถาปนิกต่างชาติที่ทำงานภายใต้กรอบของการทำงานร่วมกับสถาปนิกไทย (Local Collaboration Framework) โดยยึดหลักการการทำงานที่เท่าเทียมกัน เพื่อให้การเข้ามาทำงานหรือปฏิบัติวิชาชีพในประเทศไทยของสถาปนิกต่างด้าว เป็นไปตามกฎหมายภายในประเทศและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถตรวจสอบและดูแลได้
3. เกิดการยอมรับว่าสถาปนิกต่างชาติที่เข้าทำงานและสถาปนิกไทยที่ทำงานด้วยมีคุณสมบัติเป็นไปตามมาตรฐานการเป็นสถาปนิกอาเซียนภายใต้ข้อตกลง MRA
4. เพื่อยกระดับวิชาชีพสถาปัตยกรรมของประเทศไทยเข้าสู่ความเป็นระบบสากล (อัยยวัฒน์ จิตรโรจนรักษ์ และคณะ, 2562)

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะการวิจัย

ประเด็นที่จะหยิบยกมาอภิปรายเป็นสำคัญในเรื่องของจุดอ่อน ตลอดจนอุปสรรคที่ทำให้การเปิดเสรีการค้าบริการด้านวิชาชีพสถาปัตยกรรมยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มที่ คือ ประเด็นในแง่ของกฎหมาย ทั้งส่วนที่เป็นกฎหมายวิชาชีพด้านสถาปัตยกรรมเองและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

1) กฎหมายวิชาชีพด้านสถาปัตยกรรม

กฎหมายวิชาชีพด้านสถาปัตยกรรมได้แก่ พระราชบัญญัติสถาปนิก พ.ศ. 2543 เองที่ยังไม่มีบทบัญญัติที่ชัดเจนในเรื่องของสถาปนิกต่างชาติ จากการที่งานสถาปัตยกรรมเป็นสาขาหนึ่งของงานธุรกิจบริการวิชาชีพ โดยมีสภาสถาปนิกเป็นตัวแทนของผู้ประกอบวิชาชีพสถาปัตยกรรมของประเทศไทย ตามมาตรา 7(7) แห่งพระราชบัญญัติสถาปนิก พ.ศ. 2543 สภาสถาปนิกได้ส่งผู้แทนเข้าร่วมการประชุมและประสานงานร่วมกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็นรวมทั้งกำหนดกลยุทธ์เรื่องการค้าบริการด้านสถาปัตยกรรมเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการประกอบวิชาชีพ (สรุปรายงานของคณะกรรมการสภาสถาปนิกสมัยที่ 2, 2550) ด้วยเหตุนี้เองปัจจุบันสภาสถาปนิกเล็งเห็นว่าพระราชบัญญัติสถาปนิกที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน (พ.ศ. 2543) อาจจะไม่สามารถรองรับแนวทางการเปิดเสรีการค้าบริการที่รัฐบาลได้ทำการเจรจาไว้ในหลายเวที เนื่องจากพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวยังไม่มียาม

ที่เกี่ยวข้องกับสถาปนิกต่างชาติ เพียงแต่กำหนดให้สภาสถาปนิกเป็นตัวแทนของผู้ประกอบวิชาชีพสถาปัตยกรรมของประเทศไทย เท่านั้น จึงไม่มีความชัดเจนทั้งในแง่ของสถาปนิกต่างชาติผู้ที่จะประสงค์จะเข้ามาประกอบวิชาชีพในประเทศไทย และสถาปนิกไทยที่ต้องการออกไปทำงานยังต่างประเทศ ดังนั้นเพื่อต้องปฏิบัติตามข้อตกลงระหว่างประเทศด้านการค้าบริการสาขาสถาปัตยกรรม จึงควรกำหนดนิยามที่ชัดเจนระหว่างสถาปนิกต่างชาติซึ่งได้ขึ้นทะเบียนไว้ตามข้อตกลงระหว่างประเทศดังกล่าวสามารถเข้ามาประกอบวิชาชีพสถาปัตยกรรมควบคุมในประเทศไทย และให้ผู้ประกอบวิชาชีพสถาปัตยกรรมควบคุมที่ได้รับใบอนุญาตจากสภาสถาปนิกสามารถขึ้นทะเบียนเพื่อไปประกอบวิชาชีพสถาปัตยกรรมในประเทศภาคีความตกลงระหว่างประเทศได้

ประกอบกับเมื่อได้มีการจัดทำข้อตกลงยอมรับร่วมกัน^๔ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2550 ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา 15 ปี สภาสถาปนิกได้มีการพิจารณาในประเด็นที่เป็นข้อปฏิบัติการระหว่างกันเพื่อสร้างความ โปร่งใสและแจกแจงข้อมูลที่เกี่ยวข้องให้แก่กลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนทราบในการประชุม AAC ทราบโดยตลอดตลอดจนได้ออกประกาศเพื่อรองรับ MRA จำนวน 2 ฉบับ ได้แก่ ประกาศสภาสถาปนิกว่าด้วยการขึ้นทะเบียนเป็นสถาปนิกอาเซียน พ.ศ. 2556 และ ประกาศสภาสถาปนิก เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการขึ้นทะเบียนเพื่อปฏิบัติวิชาชีพพร้อมกันระหว่างสถาปนิกไทยและสถาปนิกต่างด้าว พ.ศ. 2556 แต่ด้วยเหตุผลในแง่ของกฎหมายที่กฎหมายแม่บทยังมีได้ให้อำนาจไว้ชัดเจนอาจทำให้การเคลื่อนย้ายสถาปนิกต่างชาติติดขัดในแง่ของการประกอบวิชาชีพภายในประเทศไทยโดยปัจจุบันพระราชบัญญัติสถาปนิกอยู่ระหว่างการพิจารณาแก้ไขเพื่อดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมายต่อไป

2) กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพสำหรับคนต่างด้าว

นอกจากกฎหมายวิชาชีพที่ต้องพิจารณาดำเนินการเพื่อให้ข้อตกลงเป็นไปตามกรอบความร่วมมือแล้ว พบว่ายังมีกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคนต่างด้าวที่กำหนดให้วิชาชีพสถาปัตยกรรมเป็นวิชาชีพสงวนสำหรับคนไทยไว้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2522 (พระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ, 2522) ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วหากสถาปนิกอาเซียนประสงค์จะเข้ามาทำงานร่วมกับสถาปนิกไทยก็ยังมีอาจเข้ามาทำงานได้เนื่องจากติดข้อกำหนดดังกล่าว จนกระทั่งเมื่อปี พ.ศ. 2560 ได้มีการตราพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวพ.ศ. 2560 ขึ้นเนื่องจาก พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 และพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559 มีบทบัญญัติที่ไม่ครอบคลุมการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวทั้งระบบทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนเพื่อเป็นการส่งเสริมความร่วมมือกับภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการสร้างความมั่นคงทางด้านแรงงานเศรษฐกิจและสังคมของประเทศจึงได้ตราพระราชกำหนดฉบับนี้ขึ้น โดยต่อมาในปีพ.ศ. 2563 กระทรวงแรงงานได้มีการออกประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2563 ระบุให้วิชาชีพสถาปัตยกรรมอยู่ในบัญชีสอง ว่า

“งานในวิชาชีพสถาปัตยกรรมที่เกี่ยวข้องกับ งานศึกษาโครงการ งานออกแบบ งานบริหารและอำนวยความสะดวกก่อสร้าง งานตรวจสอบ หรืองานให้คำปรึกษา ยกเว้นเป็นผู้ประกอบวิชาชีพสถาปัตยกรรมและวิชาชีพสถาปัตยกรรมควบคุมตามข้อตกลงยอมรับร่วมคุณสมบัตินักวิชาชีพของอาเซียนด้านบริการสถาปัตยกรรม (MRA) รวมทั้งข้อตกลงระหว่างประเทศอื่นที่เกี่ยวกับการให้บริการสถาปนิกข้ามแดนจากสภาสถาปนิกหรือผู้ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสถาปัตยกรรมควบคุมตามกฎหมายว่าด้วยสถาปนิก”

ด้วยเหตุนี้ทำให้สถาปนิกต่างชาติเฉพาะที่เป็นกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนสามารถเข้ามาทำงานได้ภายใต้กฎหมายในประเทศที่กำหนด แต่เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นว่าช่วงระยะเวลาในการดำเนินการตั้งแต่การลงนามใน MRA ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2550 จนถึงปัจจุบันปรากฏความล้าสมัยของข้อกำหนดและยังไม่สามารถดำเนินการได้ ซึ่งในประเด็นนี้เองทำให้จำนวนสถาปนิกไทยที่จดทะเบียนเป็นสถาปนิกอาเซียนมีจำนวนเพียง 29 คน และยังไม่มีการเพิ่มจำนวนในช่วงระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา ประกอบกับผู้ที่ยังยื่นขอต่ออายุเป็นสถาปนิกอาเซียนอย่างต่อเนื่องมีจำนวนเพียง 6 คน เท่านั้น (AAC 35th และงานต่างประเทศ สภาสถาปนิก, 2565) สาเหตุหนึ่งคือเรื่องของข้อกำหนดที่ยังไม่มีความชัดเจน จึงสืบเนื่องเป็นประเด็นที่ทำให้สถาปนิกไทยเองก็ยังไม่เห็นประโยชน์อย่างชัดเจนต่อการใช้ MRA ในการเคลื่อนย้ายเข้าไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน ในทางกลับกันกรณีที่สถาปนิกอาเซียนประสงค์เข้ามาทำงานร่วมกับสถาปนิกไทยในฐานะสถาปนิกท้องถิ่นก็ยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มที่เช่นเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

จากประเด็นความไม่ชัดเจนและความต่อเนื่องของข้อกำหนดที่เกิดขึ้นทั้งกฎหมายระดับประเทศและกฎหมายวิชาชีพทำให้เกิดความลังเลทั้งสำหรับสถาปนิกไทยและต่างชาติที่ประสงค์จะดำเนินการตามข้อตกลงฯ เพราะนอกจากความล้าสมัยกันในเรื่องการบังคับใช้กฎหมายแล้วยังมีประเด็นเรื่องของอาชีพสงวนซึ่งได้ดำเนินการปรับแก้ไขไปในปี พ.ศ. 2563 ที่ผ่านมา จึงยังไม่มีกรณีศึกษาใดๆ ที่แสดงว่ามีสถาปนิกอาเซียนเข้ามาทำงานร่วมกับสถาปนิกไทยโดยอาศัยพันธกรณีตามข้อตกลงฯ ดังกล่าว ตลอดจนสถาปนิกไทยที่ยังไม่เห็นประโยชน์ในการสมัครเป็นสถาปนิกอาเซียนเพราะการปฏิบัติตามข้อตกลงยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มที่ ดังนั้นเพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ประกอบการวิชาชีพทั้งในประเทศและกลุ่มประเทศอาเซียน คณะผู้วิจัยจึงได้ขอเสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อสภาสถาปนิกในฐานะเป็นผู้แทนการประกอบวิชาชีพในประเทศไทย ดังนี้

1. เสนอข้อมูลที่เป็นจริงและทำการประชาสัมพันธ์ให้แก่ผู้เกี่ยวข้องทราบทั้งภาครัฐและเอกชน เพราะในการพิจารณาแก้ไขพระราชบัญญัติสถาปนิกอาจใช้เวลานานตามกระบวนการของกฎหมาย อาจทำให้ผู้ที่ประสงค์จะทำงานร่วมกันไม่แน่ใจถึงช่องทางที่จะดำเนินการได้ถูกต้องจากกฎหมายที่มีอยู่
2. อาจต้องนำประกาศสภาสถาปนิกเรื่องการขึ้นทะเบียนเป็นสถาปนิกอาเซียน และประกาศสภาสถาปนิกเรื่องการทำงานร่วมกันระหว่างสถาปนิกไทยและสถาปนิกอาเซียนมาพิจารณาใหม่เพื่อให้ข้อมูลทันต่อพระราชบัญญัติฉบับที่มีการแก้ไข
3. กำหนดให้มีประกาศที่สามารถดำเนินการได้ในขณะที่กฎหมายเดิมยังมีผลบังคับใช้อยู่ เพื่อให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทำได้อย่างต่อเนื่อง
4. แจ้งให้แก่กลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนทราบถึงสถานการณ์ของประเทศไทยเพื่อรักษาระดับการเจรจาในเวทีโลกได้อย่างเท่าเทียมและโปร่งใสต่อไป

รายการอ้างอิง

- กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ. (2561). *กรอบความตกลงว่าด้วยบริการของอาเซียน (ASEAN Framework Agreement on Services: AFAS) ชุดที่ 10*. กระทรวงพาณิชย์. วันที่ค้นข้อมูล 25 กรกฎาคม 2564, เข้าถึงได้จาก <https://www.dtn.go.th/th/tradeinfo/สรุปเนื้อหาพิธีสารอนุวัติข้อผูกพันชุดที่-10-ภายใต้กรอบความตกลงว่าด้วยบริการ?cate=5d26f5b7ef41400da5762569>
- งานต่างประเทศ สภาสถาปนิก. (2565). *สรุปจำนวนสถาปนิกไทยที่ขึ้นทะเบียนเป็นสถาปนิกอาเซียน ณ เดือน กุมภาพันธ์ 2565*. กรุงเทพฯ: สภาสถาปนิก.
- ธานี วรภัทร และนิธิ ละเอียดดี. (2562). *ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพเวชกรรมของแพทย์ต่างชาติ*. วันที่ค้นข้อมูล 8 กันยายน 2565, เข้าถึงได้จาก <https://grad.dpu.ac.th/upload/content/files/ปีที่%207%20ฉบับที่%203/7-3-49.pdf>
- ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำ. (2563, 21 เมษายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 137 ตอนที่ 92 ง.
- ประกาศสภาสถาปนิกว่าด้วยการขึ้นทะเบียนเป็นสถาปนิกอาเซียน. (2556). ประกาศเมื่อวันที่ 30 สิงหาคม 2556
- ประกาศสภาสถาปนิก เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการขึ้นทะเบียนเพื่อปฏิบัติวิชาชีพร่วมกันระหว่างสถาปนิกไทยและสถาปนิกต่างด้าว. (2556). ประกาศเมื่อวันที่ 30 สิงหาคม 2556
- พระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ. (2522, 14 พฤษภาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 96 ตอนที่ 80.
- พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว. (2560, 22 มิถุนายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 134 ตอนที่ 65 ก หน้า 1.

CHAPTER 8

- พระราชบัญญัติสถาปนิก. (2543, 20 กุมภาพันธ์). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 117 ตอนที่ 10 ก.
ศูนย์ข้อมูลการเจรจาการค้าระหว่างประเทศ. (2565). *ข้อมูลการค้าบริการและการลงทุน*. วันที่ค้นข้อมูล 10 มีนาคม 2565, เข้าถึงได้จาก <https://www.dtn.go.th/th/tradeinfo/categories/5d26efaaef41400ea30d060d>
- ศูนย์วิจัยกฎหมายและการพัฒนา คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2552). *โครงการศึกษาผลกระทบจากการเปิดตลาดการค้าบริการวิชาชีพสถาปัตยกรรม*. กรุงเทพฯ: สถาสถาปนิก.
สถาสถาปนิก. (2550). *สรุปรายงานของคณะกรรมการสถาสถาปนิกสมัยที่ 2*. กรุงเทพฯ: สถาสถาปนิก.
สถาสถาปนิก. (2552). *การเปิดเสรีการค้าบริการด้านวิชาชีพสถาปัตยกรรม*. การสัมมนาสถาปนิกภูมิภาค ณ โรงแรมบีพี แกรนด์ ทาวเวอร์ 19 มิถุนายน 2552. จังหวัดสงขลา.
- สุภา จรดล. (2562). 8 วิชาชีพสู่การเปิดเสรีในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. ใน งานประชุมวิชาการระดับชาติครั้งที่ 11 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม วันที่ 11 – 12 กรกฎาคม 2562. 1390-1394. วันที่ค้นข้อมูล 20 กันยายน 2564, เข้าถึงได้จาก https://publication.npru.ac.th/jspui/bitstream/123456789/769/1/ประชุมวิชาการครั้งที่%2011_81.pdf
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. *กรอบความตกลงอาเซียนว่าด้วยการบริการ*. วันที่ค้นข้อมูล 10 ตุลาคม 2564, เข้าถึงได้จาก <https://lawforasean.krisdika.go.th/File/files/ASEAN%20Framework%20Agreement%20on%20Services.pdf>
- อภิญา เลื่อนจวี. (2563). *เคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในอาเซียน: ผลกระทบอย่างไรต่อไทย*. *King Prajadhipok's institute Journal*, 8(3).
- อชยานันท์ จิตรโรจนรักษ์ และคณะ. (2562). *การพัฒนาการศึกษาด้านวิชาชีพสถาปัตยกรรมจากการเปิดเสรีการค้าบริการ ภายใต้ประชาคมอาเซียน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.
- Architects' Council of Europe. (2022). *Mission and Objective*. Retrieved September 8, 2022, from <https://www.ace-cae.eu/about-us/mission-and-objectives/>
- ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Architectural Services*. (2007). Retrieved January 12, 2018, from <https://asean.org/wpcontent/uploads/images/archive/21137.pdf>
- Report of the 35th ASEAN Architect Council (AAC) was held on 14 February 2019 in Brunei Darussalam*.
- Fukunaga, Y. (2015). *Assessing the Progress of ASEAN MRAs on Professional Services*. Economic Research Institute for ASEAN and East Asia. Retrieved September 8, 2022, from <https://www.eria.org/ERIA-DP-2015-21.pdf>

การทดแทนการตลาดแบบเผชิญหน้าด้วยการตลาดแบบดิจิทัลของอาชีพผู้แทนขาย
สินค้าด้านการแพทย์

**Replacing Medical Sales Representatives' Face-to-Face Marketing
with Digital Marketing**

รพีพรรณ เตชะพัฒนัสกุล (Rapeepun Taechapatanasakul)¹

มะดาโอ๊ะ สุหลง (Madaoh Sulong)²

สวรรค์ยา เลขมาศ (Sawanya Lakmas)³

บรรพต วิรุณราช (Banpot Wiroonratch)⁴

¹นักวิชาการอิสระ

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

³มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

⁴Independent Scholar

²Asst. Prof. Dr., Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

³Prince of Songkla University

⁴รองศาสตราจารย์ ดร., วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

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

E-mail: thananan.ratri.65@gmail.com

Received: 27 July 2022

Revised: 5 November 2022

Accepted: 26 December 2022

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการตลาดดิจิทัลของผู้แทนขายด้านการแพทย์ 2) เพื่อศึกษาความสำเร็จแบบ Balance Scorecard ในอาชีพผู้แทนขายด้านการแพทย์ และ 3) เพื่อศึกษาการตลาดดิจิทัลที่ส่งผลต่อความสำเร็จแบบ Balance Scorecard ในอาชีพผู้แทนขายด้านการแพทย์ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามออนไลน์เป็นเครื่องมือการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้แทนขายด้านการแพทย์ที่ดูแลในส่วน of โรงพยาบาลขนาด 120 เตียงขึ้นไป จำนวน 385 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Multiple

รพีพรรณ เตชะพัฒนสกุล มะดาโอะ สุหลง สวรรยา เลขมาศ และบรรพต วิรุณราช

Regression ผลการศึกษา พบว่า การตลาดดิจิทัลของผู้แทนขายด้านการแพทย์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.19 สำหรับความสำเร็จแบบ Balance Scorecard ในอาชีพผู้แทนขายด้านการแพทย์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.43 และการตลาดดิจิทัลที่ส่งผลต่อความสำเร็จแบบ Balance Scorecard ในอาชีพผู้แทนขายด้านการแพทย์ มี 4 ตัวแปร เรียงลำดับความสำคัญมากไปหาน้อย คือ Line Application ของธนาคาร Mobile Banking และ E-commerce ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถทำนายความสำเร็จแบบ Balance Scorecard ในอาชีพผู้แทนขายด้านการแพทย์ ได้ร้อยละ 38.60

คำสำคัญ: การตลาดดิจิทัล, ผู้แทนขาย, ความสำเร็จ, Balance Scorecard

Abstract

The goals of this research were to: 1) examine the amount of digital marketing used by medical sales representatives; 2) evaluate the effectiveness of the balance scorecard form for the career of medical sales representatives; and 3) evaluate how digital marketing affected the effectiveness of the balance scorecard form for a medical sales representative career. Using online surveys as research tools, the study was quantitative in nature. A total of 385 medical salespeople giving services to a 120-bed hospital or a larger facility made up the sample group. Multiple regression statistics were used in the data analysis. Digital marketing as a whole was very effective. Its average was 4.19. The balance scorecard was the most successful, with a mean of 4.43 for the career of a medical sales representative. In addition, the success of the Balance Scorecard in the professional life of the medical sales representative was influenced by four digital marketing variables. The significance of the factors was sorted from highest to lowest. With statistical significance at the .05 level, the bank's online application, mobile banking, and e-commerce were ranked respectively, and these might predict the career success of the medical sales representative's Balance Scorecard by 38.60 percent.

Keywords: Digital Marketing, Medical Sales Representative, Success, Balance Scorecard

บทนำ

ปัจจุบันระบบสุขภาพของไทยกำลังเผชิญกับสิ่งท้าทายจากระดับ เช่น การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ทำให้ประชาชนมีความคาดหวังต่อคุณภาพของระบบการบริการ

สุขภาพมากขึ้น ในขณะที่งบประมาณของภาครัฐเริ่มมีจำกัด ส่งผลให้งบประมาณไม่เพียงพอต่อการเพิ่มขึ้นของค่าใช้จ่ายด้านสาธารณสุขที่มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น รัฐบาลจึงเห็นความสำคัญจึงได้บรรจุเรื่องของการแพทย์และสาธารณสุขไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยกำหนดให้ในปี พ.ศ. 2579 เป็นการส่งเสริมให้คนไทยมีร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ และส่งเสริมให้ไทยเป็นศูนย์กลางสุขภาพนานาชาติ (Medical Hub) ดังนั้น เครื่องมือแพทย์จึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อระบบสุขภาพ เนื่องจากเครื่องมือแพทย์แบ่งการใช้งานเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) วัสดุสิ้นเปลือง เป็นวัสดุที่ใช้ครั้งเดียวหรือใช้แล้วทิ้ง เช่น เข็มฉีดยา หลอดฉีดยา ถังมือยาง เป็นต้น 2) ครุภัณฑ์ทางการแพทย์ เช่น เครื่องเอกซเรย์ เตียงคนไข้ และ 3) ชุดน้ำยาหรือชุดวินิจฉัยโรค เช่น ชุดน้ำยาล้างไต ชุดตรวจการติดเชื้อ HIV เป็นต้น (ชมกฤษฯ แต่งอ่อน, 2562) จึงมีความทันสมัยสร้างประโยชน์ต่อการวินิจฉัยโรค ทำให้มีการนำเข้าและส่งออกเครื่องมือแพทย์อย่างต่อเนื่อง เกิดการขยายการลงทุนของธุรกิจโรงพยาบาล เช่น การสร้างโรงพยาบาล การขยายสาขา หรือการขยายพื้นที่ให้บริการทำให้เกิดความต้องการอุปกรณ์ทางการแพทย์เพิ่มขึ้น (นรินทร์ ต้นไพบูลย์, 2564)

อย่างไรก็ตาม พบว่า เทคโนโลยีดิจิทัลจึงเข้ามามีบทบาทสำคัญอย่างมากในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ทำให้แต่ละองค์กรสามารถเข้าถึงลูกค้าได้รวดเร็วและมีต้นทุนที่ลดลง กลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเครื่องมือแพทย์จำเป็นต้องปรับตัวในการเสนอขายสินค้าและอุปกรณ์ด้านการแพทย์ โดยเน้นที่การตลาดดิจิทัล ซึ่งผู้แทนขายมีบทบาทสำคัญทำให้เกิดการเติบโตขององค์กร เพราะผู้แทนขายมีหน้าที่นำเสนอสินค้า ให้ข้อมูลทางวิชาการแก่บุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลต่อตัดสินใจซื้อเครื่องมือแพทย์ และเป็นคนกลางในการประสานความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและลูกค้า จำเป็นต้องมีความรู้และทักษะเรื่องการตลาดดิจิทัล เพื่อให้สามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่บริษัทได้กำหนดไว้ อย่างไรก็ตาม สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ยังคงระบอบอย่างต่อเนื่องเป็นปัจจัยภายนอกที่ไม่สามารถควบคุมได้ ส่งผลกระทบต่อผู้แทนขายไม่สามารถเดินทางออกปฏิบัติงานในต่างจังหวัดทำการตลาดแบบเผชิญหน้า เพราะป้องกันและลดการแพร่เชื้อโควิด 19 ตามคำแนะนำจากหน่วยงานสาธารณสุขในพื้นที่ ทำให้ผู้แทนขายต้องปฏิบัติงานแบบ Work From Home และใช้การตลาดดิจิทัลเป็นช่องทางในการติดต่อสื่อสารกับลูกค้าแทนการเข้าพบที่โรงพยาบาล ซึ่งผู้แทนขายยังต้องรักษายอดขายให้ได้ตามเป้าหมายที่บริษัทวางไว้เช่นเดิม

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการตลาดดิจิทัลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพผู้แทนขายด้านการแพทย์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการตลาดดิจิทัลของผู้แทนขายด้านการแพทย์ เพื่อศึกษาความสำเร็จแบบ Balance Scorecard ในอาชีพผู้แทนขายด้านการแพทย์ และเพื่อศึกษาการตลาดดิจิทัลที่ส่งผลต่อความสำเร็จแบบ Balance Scorecard ในอาชีพผู้แทนขายด้านการแพทย์ โดยประโยชน์ที่ได้รับเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะการขายของผู้แทนขายด้านการแพทย์ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็น

รพีพรรณ เตชะพัฒนสกุล มะดาโอะ สุหลง สวรรยา เลขมาศ และบรรพต วิรุณราช

ข้อมูลให้ผู้บริหารและฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถนำข้อมูลที่ได้รับมาปรับปรุงองค์กรให้รักษา ยอดขายเพื่อการเติบโตต่อไป

สมมติฐานการวิจัย

การตลาดดิจิทัลส่งผลต่อความสำเร็จแบบ Balance Scorecard ในอาชีพผู้แทนขายด้านการแพทย์

ทบทวนวรรณกรรม

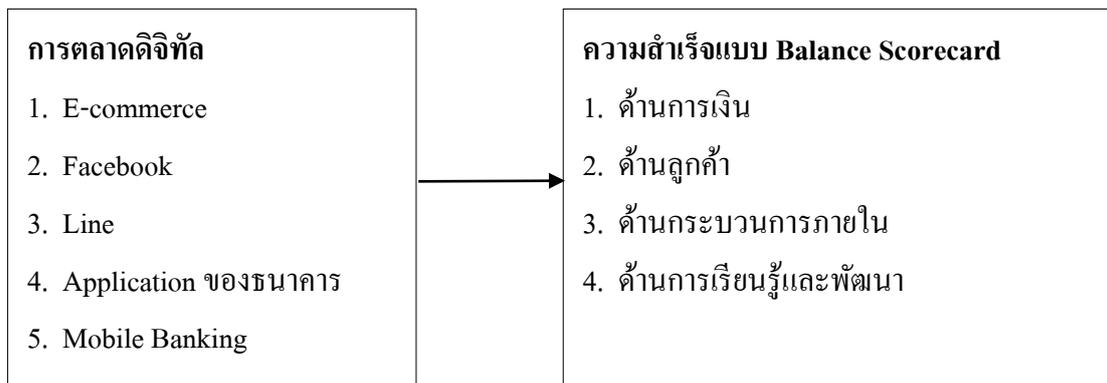
แนวคิดเกี่ยวกับการตลาดดิจิทัล

การตลาดดิจิทัลเป็นการทำการตลาดผ่านสื่อดิจิทัลโดยใช้ช่องทางดิจิทัลในการติดต่อกับผู้บริโภค หรือกล่าวได้ว่าเป็นพัฒนาการของตลาด ทำให้นักการตลาดสามารถสื่อสารแบบสองทาง ข้อมูลที่ได้จากการ สื่อสารกับลูกค้าในแต่ละครั้งเป็นการเรียนรู้ร่วมกันและอาจเป็นประโยชน์ต่อลูกค้าคนต่อไป เหมือนการ ทำงานของเครือข่าย (Wertime & Ferwick, 2008) หรือเป็นวิธีการในการส่งเสริมสินค้าและบริการโดยอาศัย ช่องทางฐานข้อมูลออนไลน์เพื่อเข้าถึงผู้บริโภคอย่างรวดเร็ว ตัวอย่างช่องทางการตลาดดิจิทัลที่ได้รับความนิยม เช่น เว็บไซต์ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อการสื่อสารทางการตลาดหลายด้าน (กันต์ฐศิษย์ เลิศไพโรจน์, 2550) การบริการเครือข่ายสังคมออนไลน์ ถึงแม้จะอยู่คนละพื้นที่แต่สามารถติดต่อสื่อสารกันได้ สอดคล้อง กับงานวิจัยของ สมิธ พิชุรพงศ์ (2560) พบว่า การใช้แอปพลิเคชันไลน์ในกระบวนการทำงานในองค์กรช่วยให้การสื่อสารสะดวก รวดเร็ว ประหยัดค่าใช้จ่าย การใช้แอปพลิเคชันไลน์มีข้อดี คือ สามารถสื่อสารได้ทั้ง ภาพและเสียง ทำให้เข้าใจเรื่องกระบวนการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประกอบกับ ไพศาล จันทรัมย์ (2561) ศึกษาเกี่ยวกับการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของสถาบันศึกษา พบว่า ผู้บริหารต้องปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงตามแนวโน้มและสถานการณ์ภายนอกกับสมรรถนะและ ทรัพยากรภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง รวมถึงต้องนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้อย่างมีกลยุทธ์เพื่อประโยชน์ต่อ การบริหารจัดการ Asiapac Net Media Limited (2563) ได้สรุปในเชิงวิชาการว่า การตลาดโดยใช้ดิจิทัล อาทิ เช่น Application Internet Banking, Mobile Banking และ Social Media อื่นๆ ธีรวัฒน์ หังสพฤกษ์ (2565) ได้สรุปว่า การตลาดดิจิทัลหรือการนำเครื่องมือทางดิจิทัลไปทำการตลาด ได้แก่ E-Commerce Facebook line เป็นต้น

แนวคิดเกี่ยวกับ Balanced Scorecard (BSC)

พสุ เตชะรินทร์ (2546) ได้อธิบายเกี่ยวกับ Balanced Scorecard (BSC) ถูกพัฒนาขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1990 โดย Drs. Robert Kaplan จาก Harvard Business School และ David Norton เพื่อให้ผู้บริหารได้รู้ถึง จุดอ่อน และความไม่ชัดเจนของการบริหารงานที่ผ่านมา มากกว่าการใช้มุมมองด้านการเงินเพียงด้านเดียว กล่าวได้ว่า Balanced Scorecard คือ ระบบการบริหารงานและการประเมินผลทั่วทั้งองค์กร เป็นการ จัดหา

แนวทางแก้ไขและปรับปรุงการดำเนินงาน โดยพิจารณาจากกระบวนการทำงานภายในองค์กรและผลกระทบจากลูกค้าภายนอกองค์กรมาปรับปรุงสร้างกลยุทธ์ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น ประกอบด้วย 4 มุมมอง ได้แก่ ด้านการเรียนรู้และการเติบโต ด้านกระบวนการทำงานภายใน ด้านลูกค้า และด้านการเงิน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา ปฐมชัยอัมพร และวิโรจน์ เกษญาติเกษม (2556) พบว่า ประสิทธิภาพหรือความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามแนวคิด Balanced Scorecard (BSC) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมุมมองด้านกระบวนการภายในมีความสำคัญมากที่สุด รองลงมาได้แก่ มุมมองด้านลูกค้า มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา ดังนั้น การสนับสนุนขององค์กรมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงาน เช่น การจัดฝึกอบรม การจัดสัมมนา เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนและประเมินผลขององค์กรให้มีประสิทธิภาพหรือความสำเร็จเพิ่มขึ้น จากการศึกษาแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้นำไปสู่กรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดทางการวิจัย

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณด้วยวิธีการสำรวจ มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้แทนขายทางด้านการแพทย์โดยเลือกเฉพาะผู้แทนขายทางด้านการแพทย์ที่ดูแลในส่วน โรงพยาบาลขนาด 120 เตียงขึ้นไปทั่วประเทศไทย
2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัย ผู้แทนขายทางด้านการแพทย์ที่ดูแลในส่วน โรงพยาบาลขนาด 120 เตียงขึ้นไป ทั่วประเทศไทย จำนวน 385 คน อ้างอิงการใช้สูตรของ Cochran (1953) เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ที่ความคลาดเคลื่อน 0.05
3. เครื่องมือเป็นแบบสอบถามเชิงปริมาณ 2 ตอน ได้แก่
 - ตอนที่ 1 การตลาดดิจิทัลของผู้แทนขายด้านการแพทย์ จำนวน 5 ข้อ สอบถามแบบ 5 ระดับ ใช้มากที่สุด 4 ใช้มาก 3 ใช้ปานกลาง 2 ใช้น้อย 1 ใช้น้อยที่สุด

ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพของการตลาดแบบ Balance Scorecard ในอาชีพผู้แทนขายด้านการแพทย์ จำนวน 12 ข้อ ตามแบบระดับความสำคัญ 5 เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด 4 เกิดประสิทธิภาพมาก 3 เกิดประสิทธิภาพปานกลาง 2 เกิดประสิทธิภาพน้อย 1 เกิดประสิทธิภาพน้อยที่สุด และสำหรับคุณภาพเครื่องมือ จัดทำ IOC ค่าเฉลี่ย 1.00 ทั้ง 2 ตอน ค่าเฉลี่ยความน่าเชื่อถือ ตอนที่ 1 ค่าเฉลี่ย 0.719 ค่าเฉลี่ย 0.867 สามารถนำไปใช้ได้ (Nunnally, 1978)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ ได้แก่ ข้อมูลคำตอบของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้แทนขายทางด้านการแพทย์ที่ดูแลในส่วนโรงพยาบาลขนาด 120 เตียงขึ้นไป ทั่วประเทศไทย

4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล เนื่องจากการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนในการจัดลำดับข้อมูล ดังนี้ คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 ตรงกับความคิดเห็น คือ ระดับมากที่สุด คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 ตรงกับความคิดเห็น คือ ระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 ตรงกับความคิดเห็น คือ ระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 ตรงกับความคิดเห็น คือ ระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 ตรงกับความคิดเห็น คือ ระดับน้อยที่สุด (ชัชวาลย์ เรื่องประพันธ์, 2539)

ผลการวิจัย

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการตลาดดิจิทัลของผู้แทนขายด้านการแพทย์

ตารางที่ 1 สรุปค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการตลาดดิจิทัลของผู้แทนขายด้านการแพทย์ จำแนกรายด้าน

การตลาดดิจิทัล	ระดับความคิดเห็น			
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ	อันดับ
1. E-commerce	4.11	.936	มาก	4
2. Facebook	3.95	1.043	มาก	5
3. Line	4.46	.739	มากที่สุด	1
4. Application ของธนาคาร	4.23	.863	มากที่สุด	2
5. Mobile Banking	4.22	.885	มากที่สุด	3
ภาพรวมการตลาดดิจิทัล	4.19	0.89	มาก	

จากตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำการตลาดดิจิทัลมาใช้ในองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.19 เรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้ อันดับ 1 คือ Line มาใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสารการขายทางด้านการแพทย์ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.46 อันดับ 2 คือ Application ของธนาคาร นำมาใช้เป็นเครื่องมือรับชำระค่าสินค้าด้านการแพทย์ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.23 อันดับ 3 คือ Mobile Banking นำมาใช้เป็นเครื่องมือรับชำระค่าสินค้าด้านการแพทย์ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.23 อันดับ 4 คือ E-commerce มาใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสารการขายทางด้านการแพทย์ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.11 และอันดับ 5 คือ Facebook มาใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสารการขายทางด้านการแพทย์ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.95

ระดับความสำเร็จแบบ Balance Scorecard ในอาชีพผู้แทนขายด้านการแพทย์

ตารางที่ 2 สรุปค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จแบบ Balance Scorecard ในอาชีพผู้แทนขายด้านการแพทย์

ความสำเร็จแบบ Balance Scorecard	ระดับความคิดเห็น			
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการเงิน	4.25	.746	มากที่สุด	4
2. ด้านลูกค้า	4.42	.603	มากที่สุด	3
3. ด้านกระบวนการภายใน	4.49	.670	มากที่สุด	2
4. ด้านการเรียนรู้และพัฒนา	4.56	.547	มากที่สุด	1
ภาพรวม	4.43	0.64	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จแบบ Balance Scorecard ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.43 เรียงลำดับดังนี้ อันดับ 1 ด้านการเรียนรู้และพัฒนา โดยการนำดิจิทัลมาใช้ เช่น พนักงานมีการถ่ายทอดความรู้ ทักษะให้กันและกัน โดยใช้ดิจิทัล พนักงานเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ หรือสิ่งดี ๆ ได้รวดเร็ว พนักงานสามารถเรียนรู้ความต้องการของลูกค้า อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 อันดับ 2 ด้านกระบวนการภายใน โดยการนำดิจิทัลมาใช้ เช่น สามารถติดต่อกับลูกค้าได้เร็วขึ้น รับรู้ปัญหาและแก้ปัญหาให้ลูกค้าได้เร็วขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 อันดับ 3 ด้านลูกค้า โดยการนำดิจิทัลมาใช้ เช่น ลูกค้ากลับมาซื้อซ้ำ มีลูกค้าเพิ่มขึ้น และลูกค้าพึงพอใจมากขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 และอันดับ 4 ได้แก่ ด้านการเงิน โดยการนำดิจิทัลมาใช้ เช่น สามารถทำให้

ยอดขายเพิ่มขึ้น สามารถทำกำไรจากสินค้าเพิ่มขึ้น สามารถลงทุนต้นทุนต่ำได้ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การทดสอบสมมติฐานการวิจัย ใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ในการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปร ซึ่งการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ (Independent Variable) และตัวแปรตาม (Dependent Variable) เพื่อวิเคราะห์ถึงตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม ประกอบด้วยสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานการวิจัย การตลาดดิจิทัลส่งผลต่อความสำเร็จแบบ Balance Scorecard ในอาชีพผู้แทนขายด้านการแพทย์

ทำการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าระหว่าง .116-.530 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์กันขนาดพอเหมาะไม่สูงเกินไป คือ มีค่าไม่เกิน .90 (Norris & Aroian, 2008) แสดงว่า ตัวแปรทั้งหมดมีความเหมาะสมกับการวิเคราะห์อิทธิพล ส่วนใหญ่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และไม่พบว่า ตัวแปรมีปัญหาความสัมพันธ์กันสูง (Multicollinearity) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปร	Y	X1	X2	X3	X4	X5
Y	1					
X1	.288	1				
X2	.274	.515	1			
X3	.475	.454	.530	1		
X4	.495	.265	.483	.394	1	
X5	.444	.116	.110	.291	.487	1

หมายเหตุ: n = 385 * P-value < .05, ** P-value < .01

จากนั้น ผู้วิจัยทำการตรวจสอบเปรียบเทียบความแตกต่างของการตลาดดิจิทัลกับความสำเร็จแบบ Balance Scorecard ในอาชีพผู้แทนขายด้านการแพทย์ พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างของการตลาดดิจิทัล โดยภาพรวม มีอย่างน้อยหนึ่งด้านที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จแบบ Balance Scorecard ในอาชีพผู้แทนขายด้านการแพทย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การตรวจสอบเปรียบเทียบความแตกต่างของการตลาดดิจิทัลกับความสำเร็จแบบ Balance Scorecard ในอาชีพผู้แทนขายด้านการแพทย์

แหล่ง	SS	Df	MS	F	P-value
ความแปรปรวน					
Regression	36.168	5	7.234	47.663	.000**
Residual	57.519	379	152		
รวม	93.687	384			

หมายเหตุ: n = 385 * P-value < .05, ** P-value < .01

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์สมการถดถอย โดยวิธี Enter ในการวิจัยนี้ ได้กำหนดรายละเอียดตัวแปรในการศึกษา ตัวแปรตามคือ ความสำเร็จแบบ Balance Scorecard ในอาชีพผู้แทนขายด้านการแพทย์ (Y) และตัวแปรอิสระ ที่เป็นคะแนนเฉลี่ย ได้แก่ E-commerce (X1) Facebook (X2) Line (X3) Application ของธนาคาร (X4) และ Mobile Banking (X5) ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จแบบ Balance Scorecard ในอาชีพผู้แทนขายด้านการแพทย์

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t-test	P-value
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	1.419	.232		6.130	.000**
E-commerce (X1)	.107	.052	.100	2.052	.041*
Facebook (X2)	-.098	.051	-.107	-1.929	.054
Line (X3)	.334	.055	.308	6.052	.000**
Application ของธนาคาร (X4)	.218	.039	.297	5.595	.000**
Mobile Banking (X5)	.147	.034	.210	4.386	.000**

R = 0.621 R² = 0.386 Adjusted R² = 0.378 Durbin-Watson = 2.181

หมายเหตุ: * P-value < .05, ** P-value < .01

รพีพรรณ เตชะพัฒนสกุล มะดาโอะ สุหลง สวรรยา เลขมาศ และบรรพต วิรุณราช

จากตารางที่ 5 แสดงค่า Durbin-Watson = 2.181 และพบว่า การตลาดดิจิทัลที่ส่งผลต่อความสำเร็จแบบ Balance Scorecard ในอาชีพผู้แทนขายด้านการแพทย์มี 4 ตัวแปร ประกอบด้วย E-commerce (X1) Line (X3) Application ของธนาคาร (X4) และ Mobile Banking (X5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากตัวแปรพยากรณ์นำมาสร้างสมการ ดังนี้

$$Y = 1.419 + 0.107 X1^* + 0.334 X3^* + 0.218 X4^* + 0.147 X5^*$$

จากสมการถดถอย ตัวแปรพยากรณ์การตลาดดิจิทัล ได้แก่ E-commerce (X1) Line (X3) Application ของธนาคาร (X4) และ Mobile Banking (X5) สามารถทำนายความสำเร็จแบบ Balance Scorecard ในอาชีพผู้แทนขายด้านการแพทย์ ได้ร้อยละ 38.60 ที่เหลือเป็นตัวแปรอื่น ๆ นอกเหนือจากตัวแปรที่ใช้ศึกษา และสามารถอธิบายได้ ดังนี้

E-commerce (X1) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.107 หมายความว่า เมื่อเพิ่มการตลาดดิจิทัล E-commerce เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความสำเร็จแบบ Balance Scorecard ในอาชีพผู้แทนขายด้านการแพทย์ในทิศทางที่เพิ่มขึ้น 0.107 หน่วย

Line (X3) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.334 หมายความว่า เมื่อเพิ่มการตลาดดิจิทัล Line (X3) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความสำเร็จแบบ Balance Scorecard ในอาชีพผู้แทนขายด้านการแพทย์ในทิศทางที่เพิ่มขึ้น 0.334 หน่วย

Application ของธนาคาร (X4) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.218 หมายความว่า เมื่อเพิ่มการตลาดดิจิทัล Application ของธนาคาร (X4) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความสำเร็จแบบ Balance Scorecard ในอาชีพผู้แทนขายด้านการแพทย์ในทิศทางที่เพิ่มขึ้น 0.218 หน่วย

Mobile Banking (X5) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.147 หมายความว่า เมื่อเพิ่มการตลาดดิจิทัล Mobile Banking (X5) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความสำเร็จแบบ Balance Scorecard ในอาชีพผู้แทนขายด้านการแพทย์ในทิศทางที่เพิ่มขึ้น 0.147 หน่วย

สรุปและอภิปรายผล

สามารถนำมาอภิปรายในประเด็นหลัก ๆ ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ต่อไปนี้

1. ระดับการตลาดดิจิทัลของผู้แทนขายด้านการแพทย์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำการตลาดดิจิทัลมาใช้ในองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.19 เรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้ อันดับ 1 คือ Line อันดับ 2 คือ Application ของธนาคาร อันดับ 3 คือ Mobile Banking อันดับ 4 คือ E-commerce และอันดับ 5 คือ Facebook ซึ่งเป็นประโยชน์ คือ ข้อมูลที่ได้จากการสื่อสารกับลูกค้าในแต่ละ

ครั้งเป็นการเรียนรู้ร่วมกันและอาจเป็นประโยชน์ต่อลูกค้าคนต่อไป เหมือนการทำงานของเครือข่าย (Wertime & Ferwick, 2008) สอดคล้องกับงานวิจัย สมิทธิ พิศุทธิพงษ์ (2560) พบว่า การใช้แอปพลิเคชันไลน์มีความสำคัญต่อกระบวนการทำงานในองค์กร ช่วยแก้ปัญหาเรื่องของการสื่อสารที่ไม่ชัดเจนและไม่เข้าใจระหว่างบุคคล อีกทั้งยังช่วยประหยัดค่าใช้จ่าย เช่น ค่าโทรศัพท์ ค่าพาหนะเดินทาง ให้กับองค์กร

2. ระดับความสำเร็จแบบ Balance Scorecard ในอาชีพผู้แทนขายด้านการแพทย์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จแบบ Balance Scorecard ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.43 เรียงลำดับดังนี้ อันดับ 1 ด้านการเรียนรู้และพัฒนา อันดับ 2 ด้านกระบวนการภายใน อันดับ 3 ด้านลูกค้า และอันดับ 4 ได้แก่ ด้านการเงิน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา ปฐมชัยอัมพร และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2556) พบว่า ประสิทธิภาพหรือความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามแนวคิด Balanced Scorecard (BSC) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมุมมองด้านกระบวนการภายในมีความสำคัญมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ มุมมองด้านลูกค้า มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา ดังนั้น การบริหารงานโดยการนำ Balance Scorecard มาใช้ช่วยเป็นแนวทางพัฒนาศักยภาพของพนักงานและเป็นประโยชน์ในการวางแผน ประเมินผลองค์กรให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

3. ผลการศึกษาการตลาดดิจิทัลที่ส่งผลต่อความสำเร็จแบบ Balance Scorecard ในอาชีพผู้แทนขายด้านการแพทย์ แสดงให้เห็นว่า พบว่า การตลาดดิจิทัลที่ส่งผลต่อความสำเร็จแบบ Balance Scorecard ในอาชีพผู้แทนขายด้านการแพทย์ มี 4 ตัวแปร เรียงลำดับความสำคัญมากไปหาน้อย คือ Line Application ของธนาคาร Mobile Banking และ E-commerce ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถทำนายความสำเร็จแบบ Balance Scorecard ในอาชีพผู้แทนขายด้านการแพทย์ ได้ร้อยละ 38.60 สอดคล้องกับงานวิจัย สมิทธิ พิศุทธิพงษ์ (2560) พบว่า การใช้แอปพลิเคชันไลน์ในกระบวนการทำงานในองค์กรช่วยให้การสื่อสารสะดวก รวดเร็ว ประหยัดค่าใช้จ่าย การใช้แอปพลิเคชันไลน์มีข้อดี คือ สามารถสื่อสารได้ทั้งภาพและเสียง ทำให้เข้าใจเรื่องกระบวนการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทำให้นักการตลาดสามารถสื่อสารแบบสองทาง ข้อมูลที่ได้จากการสื่อสารกับลูกค้าในแต่ละครั้งเป็นการเรียนรู้ร่วมกันและอาจเป็นประโยชน์ต่อลูกค้าคนต่อไป เหมือนการทำงานของเครือข่าย (Wertime & Ferwick, 2008) ประกอบกับ ไพศาล จันทรงษ์ (2561) พบว่า ผู้บริหารต้องปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงตามแนวโน้มและสถานการณ์ภายนอกกับสมรรถนะและทรัพยากรภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง รวมถึงต้องนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้อย่างมีกลยุทธ์เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารจัดการ เพราะเทคโนโลยีดิจิทัลมีส่วนสำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และสำหรับการตลาดที่ใช้ Facebook ไม่มีผลต่อความสำเร็จตามรูปแบบ Balance Scorecard ซึ่งสอดคล้องกับ อังคิศา แสงจางงค์ (2565) ที่พบว่า สื่อตลาดดิจิทัล ประเภท Facebook เป็นสื่อที่พบว่ามีชาวปลอมมากที่สุด ซึ่งทำให้การซื้อขายสินค้าที่มีความสำคัญต่อชีวิตมากด้านการแพทย์จึงไม่นิยมใช้ช่องทางนี้

ข้อเสนอแนะ

ในยุคโรคระบาดโควิด-19 ตัวแทนขายด้านการแพทย์ มีการนำการตลาดยุคดิจิทัลมาใช้ระดับมาก ยังไม่ถึงมากที่สุด นั้นแสดงให้เห็นถึงการนำการตลาดแบบปกติยังมีการใช้อยู่ ดังนั้น การเรียนการสอนในมหาวิทยาลัย หรือการฝึกอบรมของบริษัท จะต้องมีส่วน 2 แบบควบคู่กันไป คือ แบบออนไลน์ และแบบหน้าชั้นเรียน ซึ่งจะดีกว่าแบบเดียวอย่างหนึ่งอย่างใด

แม้ยุคโรคระบาดโควิด 19 จะหายไปในอนาคต การตลาดแบบดิจิทัลควรจะใช้ต่อไป แต่ไม่ควรเป็นหลัก ด้วยวัตถุประสงค์หลักของการตลาด คือ การขายสินค้าได้เงิน แต่การตลาดแบบดิจิทัลกว่าจะได้เงินต้องผ่านกระบวนการภายใน ด้านลูกค้า และด้านการเรียนรู้ และพัฒนา และประสิทธิผลด้านการเงิน มาเป็นอันดับสุดท้าย หากธุรกิจที่มีการติดต่อซื้อขายมีช่องทางเฉพาะของธุรกิจนั้น ๆ ขึ้นมาเองจะได้รับความไว้วางใจในการติดต่อซื้อขายมากขึ้น

รายการอ้างอิง

- กันต์รัฐศิษย์ เลิศไพโรจน์. (2550). *E-mail Marketing: การตลาดด้วยอีเมล*. กรุงเทพฯ: ไอ เอ็ม บัคส์.
- ชมภูษ ขนออ่อน. (2562). *อุตสาหกรรมเครื่องมือแพทย์ เมษายน 2562*. กรุงเทพฯ: หน่วยวิเคราะห์เศรษฐกิจภาคการค้า ธนาคารออมสิน.
- ชัชวาลย์ เรื่องประพันธ์. (2539). *สถิติพื้นฐาน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น: คลังน่านาวิทยา.
- ธีรวัฒน์ หังสพฤกษ์. (2565). *วิชาหลักการพื้นฐานระบบสารสนเทศ*. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่.
- นรินทร์ ต้นไพบูลย์. (2564). *แนวโน้มธุรกิจอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมเครื่องมือแพทย์ ปี 2563-2565*. วันที่ค้นข้อมูล 20 เมษายน 2565, เข้าถึงได้จาก <https://healthserv.net/แนวโน้มธุรกิจอุตสาหกรรม-อุตสาหกรรมเครื่องมือแพทย์-ปี-25632565-Krungsri-Research-8004>
- พสุ เตชะรินทร์. (2546). *เส้นทางจากกลยุทธ์สู่การปฏิบัติด้วย Balanced Scorecard และ Key Performance Indicators*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพศาล จันทรัมย์. (2561). การจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 4(Supplement), 22-36.
- รุ่งนภา ปฐมชัยอัมพร และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2556). อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานตามแนวคิด Balance Scorecard (BSC). *Journal of Community Development Research (Humanities and Social Sciences)*, 6(2), 75-85.

- สมิธ พิฑูรพงศ์. (2560). *การใช้แอปพลิเคชันไลน์ในกระบวนการทำงาน: กรณีศึกษา บริษัท สหผลิตภัณฑ์ พาณิชย์ จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการสื่อสารการตลาดดิจิทัล, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อังคิรีสา แสงจำนงค์. (2565). การแยกแยะข่าวจริงข่าวปลอม และการเกิดรับรู้เชิงปฏิบัติการตามข่าวของกลุ่ม นักศึกษาระดับปริญญาตรี. *วารสารกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์*, 1(1), 54-79.
- Asiapac Net Media Limited. (2563). *ข้อมูลเชิงลึกการตลาดดิจิทัล*. วันที่ค้นข้อมูล 20 เมษายน 2565, เข้าถึงได้จาก <https://www.asiapacdigital.com/th/digital-marketing-insight/thailand-digital-marketing-2020>
- Norris, A. E., & Aroian, K. J. (2008). Assessing reliability and validity of the arabic language version of the post-traumatic diagnostic scale (PDS) symptom items. *Psychiatry research*, 160(3), 327-334.
- Cochran, W. G. (1953). *Sampling techniques*. New York: John Wiley & Sons.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Wertime, K., & Fenwick, I. (2008). *DigiMarketing: The essential guide to new media & digital marketing*. New York: John Wiley & Sons.

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

ในกรณีที่เป็นบุคคลภายนอก 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