



วารสารสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปีที่ 23 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2563)

Volume 23 Issue 1 (January - June 2020)

ISSN:2730-275X

JSOC

Journal of Social Sciences
Srinakharinwirot University

วารสารสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีที่ 23 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2563)
Journal of Social Sciences
Srinakharinwirot University
Volume 23 Issue 1 (January-June 2020)
ISSN: 2730-275X

วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีที่ 23 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2563)
Journal of Social Sciences Srinakharinwirot University
Volume 23 Issue 1 (January-June 2020)
ISSN: 2730-275X

ข้อมูลทั่วไปของวารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กำหนดออกปีละ 2 ฉบับ คือ ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน) และฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม) บทความที่ขอตีพิมพ์ในวารสารจะมีผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) พิจารณากลับกรองทั้งบทความในรูปแบบผู้พิจารณาไม่ทราบชื่อผู้แต่ง และผู้แต่งไม่ทราบชื่อผู้พิจารณา (Double-blinded Peer Review) จำนวน 2 ท่านต่อบทความ วารสารฯ รับพิจารณาบทความประเภท บทความวิจัย (Research Article) และบทความวิชาการ (Review Article) ตลอดจนบทวิจารณ์หนังสือ (Book Review) และบทความวิชาการรับเชิญ (Invited Article) ออกเป็นครั้งคราว

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ยินดีรับผลงานวิชาการเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ เผยแพร่ลงในวารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างไรก็ตาม ทักษะและข้อคิดเห็นที่ปรากฏในผลงาน เป็นของผู้นิพนธ์ ผู้ใดที่จะนำผลงานฯ ไปเผยแพร่ต้องได้รับอนุญาตจากผู้นิพนธ์เป็นลายลักษณ์อักษร และกองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ในการปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการเตรียมผลงานวิชาการโดยไม่ต้องแจ้งให้ผู้นิพนธ์ทราบล่วงหน้า การพิจารณาของกองบรรณาธิการในการพิจารณาตีพิมพ์เผยแพร่ลงในวารสารฯ ถือเป็นที่สุด

วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนคณาจารย์ นักวิชาการ และนิสิตคณะสังคมศาสตร์ รวมถึงผู้สนใจทั่วไปได้เผยแพร่ผลงานวิชาการ
2. เพื่อสร้างสรรค์ พัฒนา และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ทางวิชาการและวิทยาการวิจัยใหม่ ๆ ทางด้านสหวิทยาการสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

สาขาวิชาที่เปิดรับผลงาน

ภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ การพัฒนาชุมชน รัฐศาสตร์ การปกครอง ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ รัฐประศาสนศาสตร์ สังคมวิทยา มานุษยวิทยา นิติศาสตร์ สังคมสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม ประชากรศาสตร์ การบริหารและการจัดการ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การตลาด สื่อสารมวลชน การบัญชี การเงินและการธนาคาร การจัดการ การจัดการท่องเที่ยวและการโรงแรม การจัดการโลจิสติกส์ สังคมศึกษา สหวิทยาการทางสังคมศาสตร์

ที่ปรึกษา

ศาสตราจารย์ ดร.โกสุม จันทร์ศิริ	คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
รองศาสตราจารย์ ดร.ชลวิทย์ เจียรจิตต์	คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
รองศาสตราจารย์ ดร.ชาคริต ชุ่มวัฒนะ	คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หทัยรัตน์ บุญโยปษุภัมภ์	คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ ดร.ฉันทิกานต์ สูญสิ้นภัย	คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

กองบรรณาธิการ

บรรณาธิการ

อาจารย์ ดร.ปรกรณ์ เมฆแสงสวย	คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
-----------------------------	---

กองบรรณาธิการ

กองบรรณาธิการภายนอก

ศาสตราจารย์ ดร.เกษม จันทร์แก้ว	โครงการศึกษาวิจัยและพัฒนาสิ่งแวดล้อมแหลมผักเบี้ย อันเนื่องมาจากพระราชดำริ มูลนิธิชัยพัฒนา
ศาสตราจารย์สัจชัย สุวังบุตร	คณะอักษรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
ศาสตราจารย์อนันต์ชัย เลหาหะพันธุ์	คณะอักษรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
รองศาสตราจารย์ ดร.พนธ์วัช สัมพันธ์พานิช	สถาบันวิจัยสภาวะแวดล้อม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฬณี ตันติกุลานันท์	วิทยาลัยสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ตลฤทัย โกวรธนะกุล	คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศักดิ์ ฤกษ์เจริญ	บัณฑิตวิทยาลัยการจัดการและนวัตกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูริ พวงศ์เจริญ	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน	คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
อาจารย์ ดร.มาตริณี รัชชตานนท์ชัย	คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
อาจารย์ ดร.ศยามล เจริญรัตน์	สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กองบรรณาธิการภายใน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุลศักดิ์ ชาญณรงค์	คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิตินันท์ ชาญโกศล	คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูมิ มูลศิลป์	คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์พร นิพัทธ์วิทยา	คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ ดร.กฤติยา คันธโชติ	คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ ดร.ณัฐพร ไทยจงรักษ์	คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ ดร.ธนภูมิ อติเวทิน	คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

กองจัดการ

นางสาวนันทพร มีศิริ

นางสาวนุชนาถ อุทัย

นางเบญจมาศ เขมาศกดาสรณ์

นายภาณุพงศ์ หิรัญรัตน์

นางสาวสินินาถ ตรีเพ็ชร

นายอนุพนธ์ คำปิ่น

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาผลงานวิชาการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐภรณ์ หลาวทอง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดลฤทัย โกวรรธนกุล

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริญญญา มีสุข

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีชรัตน์ ไสยสมบัติ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูมิ มูลศิลป์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูริ พวงค์เจริญ

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์วันิดา แสงสารพันธ์

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นพ.วรพล อร่ามรัศมีกุล

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์พร นิพัทธ์วิทยา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หทัยรัตน์ บุญโยปษ์ภูมิก

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ ดร.กัลยกิตติ์ กิรติอังกูร

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ ดร.ชุตินงค์ รมสนธิ์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อาจารย์ ดร.ธนภูมิ อติเวทิน

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ ดร.วัชรพจน์ ทรัพย์สงวนบุญ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

อาจารย์ ดร.สยามล เจริญรัตน์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาจารย์ ดร.อัญชลี สุขในสิทธิ์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

นายแพทย์สุรรัตน์ ตันติทวีวรกุล

โรงพยาบาลตะกั่วป่า

ดร.ปองภพ ลินะวงศ์

General Manager Joint Venture Coordination

Department, Summit Auto Body Industry Co., Ltd.

ข้อมูลการติดต่อ

กองบรรณาธิการวารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

114 ซอยสุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

โทรศัพท์: 0-2649-5000 ต่อ 11725 Email: jsocswu@gmail.com

Website: <http://ejournals.swu.ac.th/index.php/JOS>

ผู้ออกแบบปก: อาจารย์ ดร.ธีรเวทย์ ลิ้มโกลลวิลาส

บรรณาธิการแถลง

วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีที่ 23 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน 2563) เป็นวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูลศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai-Journal Citation Index Centre [TCIJ]) กลุ่มที่ 2 เมื่อวันที่ 10 มกราคม 2563 เป็นต้นมา วารสารสังคมศาสตร์จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการส่งเสริมและสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานการวิจัย และการสังเคราะห์องค์ความรู้ทางวิชาการในด้านสังคมศาสตร์ ของคณาจารย์ นักวิชาการ นักวิจัย และนิสิตนักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา ผู้สาธาณชนและผู้ที่มีความสนใจในด้านสังคมศาสตร์ การจัดทำวารสารฉบับนี้ได้รับความสนใจจากคณาจารย์ นักวิชาการ นักวิจัย และนิสิตระดับบัณฑิตศึกษาส่งบทความเพื่อขอรับการพิจารณาตีพิมพ์และผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งสิ้น 15 เรื่อง แบ่งเป็นบทความวิจัย 14 เรื่อง และบทความวิชาการ 1 เรื่อง บทความเหล่านี้ ล้วนแล้วแต่เป็นบทความที่มีเนื้อหาที่น่าสนใจและมีความหลากหลายของแขนงวิชาทางสังคมศาสตร์เป็นอย่างมาก เช่น การจัดการท่องเที่ยว การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การจัดการสิ่งแวดล้อม สิ่งแวดล้อมศึกษา การจัดการองค์กร อาชีวศึกษา นิติศาสตร์ การจัดการทางสังคมผู้สูงอายุ

ในนามของกองบรรณาธิการขอขอบคุณผู้สนับสนุนบทความทุกท่านที่ให้ความสนใจในการส่งบทความวิจัยและบทความวิชาการมาเผยแพร่ในวารสารสังคมศาสตร์ นำไปสู่การต่อยอดและขยายองค์ความรู้ในทางสังคมศาสตร์สู่สาธารณชนต่อไป ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการประเมินบทความที่นำมาตีพิมพ์ในฉบับนี้ให้เป็นบทความที่มีคุณภาพและขอขอบคุณกองจัดการวารสารที่ทุ่มเท และเสียสละแรงกายและเวลาในการจัดทำวารสารสังคมศาสตร์ให้เป็นวารสารทางวิชาการที่มีคุณภาพเสมอมา

สุดท้ายนี้กองบรรณาธิการวารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ขอเชิญชวนคณาจารย์ นักวิชาการ นักวิจัย นิสิตนักศึกษา และผู้ที่สนใจทุกท่านส่งบทความเพื่อขอรับการพิจารณาตีพิมพ์ในฉบับต่อไป

อาจารย์ ดร.ปรกรณ์ เมฆแสงสวย
บรรณาธิการ

รายละเอียดการส่งผลงานวิชาการลงตีพิมพ์ใน
วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีที่ 22 ฉบับปี 2563
ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม – มิถุนายน 2563
ฉบับที่ 2 เดือนกรกฎาคม – ธันวาคม 2563
ISSN: 2730-275X

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ขอเชิญอาจารย์ นักวิชาการ นักวิจัย นิสิต นักศึกษา และผู้สนใจทั่วไปส่งผลงานวิชาการได้แก่ บทความวิจัย บทความวิชาการ บทความหนังสือหรือบทความปริทรรศน์ เพื่อลงตีพิมพ์ในวารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ISSN: 2730-275X ซึ่งตั้งแต่ พ.ศ. 2562 เป็นต้นไป วารสารฯ มีกำหนดออกปีละ 2 ฉบับ โดยฉบับที่ 1 คือ ปีที่ 23 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน 2563) และฉบับที่ 2 คือ ปีที่ 23 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2563)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนคณาจารย์ นักวิชาการ นิสิตคณะสังคมศาสตร์ รวมถึงผู้สนใจทั่วไปได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
2. เพื่อแลกเปลี่ยนทรรศนะทางวิชาการในสาขาสหวิทยาการทางสังคมศาสตร์
3. เพื่อสร้างสรรค์และพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการและวิทยาการวิจัยใหม่ๆ ทางด้านสังคมศาสตร์ต่อไป

ข้อกำหนดผลงานวิชาการที่ลงตีพิมพ์ในวารสารสังคมศาสตร์

1. เป็นผลงานวิชาการทั้งภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษในสาขาสหวิทยาการทางสังคมศาสตร์ และไม่เคยลงตีพิมพ์ในหนังสือและวารสารใดมาก่อน ยกเว้นเป็นผลงานที่ได้นำเสนอในการประชุมทางวิชาการแบบไม่มีเรื่องเต็ม (Proceedings)
2. ความยาวของต้นฉบับไม่เกิน 12 หน้า กระดาษ A4
3. บทความวิจัยและบทความวิชาการจะต้องมีบทคัดย่อและคำสำคัญทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
4. ผลงานวิชาการจะต้องใช้ระบบการอ้างอิงและการเขียนเอกสารอ้างอิงตามที่กำหนดไว้ใน การอ้างอิงและการเขียนเอกสารอ้างอิง
5. ผลงานวิชาการจะต้องใช้ตัวอักษรและรูปแบบการพิมพ์ตามที่กำหนดไว้ใน ตัวอักษรและรูปแบบการพิมพ์
6. บทความวิจัยจะต้องผ่านพิชารณากลั่นกรองจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) รูปแบบ ผู้พิจารณาไม่ทราบชื่อผู้แต่ง และผู้แต่งไม่ทราบชื่อผู้พิจารณา (Double-blinded Peer Review) จำนวน 2 ท่านต่อบทความ
7. บทความวิชาการจะผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากบรรณาธิการ (Editor Review)
8. กองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ในการตรวจสอบและแก้ไขความถูกต้องตามหลักไวยากรณ์ ในบทความภาษาอังกฤษโดยไม่ต้องแจ้งให้ผู้เขียนทราบล่วงหน้า

วิธีการและกำหนดส่งต้นฉบับ

ส่งต้นฉบับพิมพ์ในรูปแบบ Microsoft Word ไปยังทั้ง 2 ช่องทางดังนี้

1. ส่งต้นฉบับพิมพ์ในรูปแบบ Microsoft Word ผ่านระบบออนไลน์ของวารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ <http://ejournals.swu.ac.th/index.php/JOS>
2. ส่งต้นฉบับพิมพ์ในรูปแบบ Microsoft Word พร้อมแผ่นซีดีข้อมูล จำนวน 1 ชุด และแบบเสนอผลงานวิชาการเพื่อลงตีพิมพ์ในวารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประจำปี 2562 ถึงบรรณาธิการวารสารสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 114 ถนนสุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110
3. กำหนดการเปิดรับบทความจะมี 2 ช่วงเวลา คือ ระยะเวลาที่ 1 เดือนกุมภาพันธ์ – มีนาคม 2563 และระยะเวลาที่ 2 เดือนตุลาคม – พฤศจิกายน 2563

เงื่อนไขอื่นๆ

1. กองบรรณาธิการจะมีจดหมายแจ้งผลการพิจารณาการลงตีพิมพ์ในวารสารเมื่อบทความดังกล่าวผ่านการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ และกองบรรณาธิการแล้ว
2. หากผลงานใดได้รับการพิจารณาตีพิมพ์ เจ้าของผลงานจะต้องรีบดำเนินการแก้ไขต้นฉบับให้เสร็จและส่งคืนกองบรรณาธิการภายในเวลาที่กำหนด
3. กองบรรณาธิการจะไม่ส่งคืนต้นฉบับและแผ่นซีดีข้อมูลให้แก่เจ้าของผลงาน
4. กองบรรณาธิการจะส่งวารสารจำนวน 1 เล่ม ให้แก่เจ้าของผลงานที่ได้รับการตีพิมพ์

การติดต่อสอบถามรายละเอียด

กองบรรณาธิการวารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(ติดต่อ: คุณเบญจมาศ เขมาศกิตาสรร์ค์)

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

114 ถนนสุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

โทร. 0-2649-5000 ต่อ 11725

Email: jsocswu@gmail.com

การอ้างอิงและการเขียนเอกสารอ้างอิง

การอ้างอิงและกรเขียนเอกสารอ้างอิงของวารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ยึดตามแบบการอ้างอิงของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แสดงตัวอย่างได้ตามด้านล่างนี้ หรือสามารถค้นหารายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่เว็บไซต์สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หรือตามชื่อเว็บไซต์ดังนี้

https://lib.swu.ac.th/th/images/researchsupports/apa_swu.pdf

1. การอ้างอิงในเนื้อเรื่อง (Citation)

กรณีผู้เขียนต้องการระบุแหล่งที่มาของข้อมูลในเนื้อเรื่อง ให้ใช้วิธีการอ้างอิงแบบนาม-ปี-เลขหน้า (Author-date-page in-text citation) โดยระบุชื่อผู้แต่ง ปีที่พิมพ์ เลขหน้า หลังข้อความนั้นๆ เพื่อบอกแหล่งที่มา ตามตัวอย่างดังนี้

1.1 สำหรับแหล่งที่มาภาษาไทย: (ชื่อ นามสกุล. ปีที่พิมพ์: เลขหน้า)
ตัวอย่าง (สุพัตรา สุภาพ. 2536:18) (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. 2543: 36)

1.2 สำหรับแหล่งที่มาภาษาอังกฤษ: (นามสกุล. ปีที่พิมพ์: เลขหน้า)
ตัวอย่าง (Smelser.1995:145) (Thomson and Thomson. 1993: 12-13)

2. การเขียนเอกสารอ้างอิง (References)

การอ้างอิงส่วนท้ายเล่มในรูปแบบเอกสารอ้างอิง ให้จัดเรียงรายการเอกสารตามลำดับอักษรชื่อผู้แต่งตามตัวอย่าง ดังนี้

2.1 หนังสือ ชื่อ นามสกุล. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง. ครั้งที่พิมพ์. เมืองที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.
ตัวอย่าง

บุญช่วย ศรีสวัสดิ์. (2547). **ไทยสิบสองปันนา**. พิมพ์ครั้งที่ 3 . กรุงเทพฯ: ศยาม.

Sebesta, Robert W. (2002). **Concepts of Programming Languages**. 5th ed. Boston, M.A.: Addison-Wesley.

2.2 หนังสือแปล ผู้เขียนเดิม. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่องภาษาไทย. แปลโดย ชื่อผู้แปล. ครั้งที่พิมพ์. เมืองที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

ตัวอย่าง

ชาเวิร์ตซ์, เควิน เอ็ม. (2539). **ไขปัญหาอินเทอร์เน็ต**. แปลโดย กิตติ บุญยกิจไธทย; มีชัย เจริญด้วยศีล และ อมรเทพ เลิศทัศนวงศ์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยุคเข็ญ.

2.3 วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท หรือสารนิพนธ์

ชื่อ นามสกุล. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง. ชื่อวุฒิปริญญา (สาขาวิชาเอก). เมืองที่พิมพ์: ชื่อมหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

ตัวอย่าง

เลิศชาย ศิริชัย. (2537). **การสูญเสียที่ดินและการตอบสนองด้านอาชีพของชาวนา: ศึกษากรณีหมู่บ้านภาคกลาง**. ปริญญาโทการศึกษาดุสิตบัณฑิต (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

2.4 บทความจากวารสาร

ชื่อ นามสกุล. (ปีที่พิมพ์, วัน เดือน). ชื่อบทความ. ชื่อวารสาร. ปีที่(ฉบับที่): หน้าที่อ้างอิง.

ตัวอย่าง

สุริยวุฒิ สุขสวัสดิ์, ม.ร.ว. (2540, มีนาคม). พระพุทธรูปพระพุทธรูปยอดีฟ้าจุฬาโลก.

ศิลปวัฒนธรรม. 18(5): 38-39.

Harris, Mark N., Loundes, Joanne, and Webster, Elizabeth. (2002). Determinants of

Household Saving in Australia. *The Economic Record*. 78(241): 207-233.

2.5 บทความจากหนังสือพิมพ์

ชื่อ นามสกุล. (ปี, วันที่ เดือน). ชื่อบทความหรือชื่อหัวข้อในคอลัมน์. ชื่อหนังสือพิมพ์. หน้าที่ตีพิมพ์บทความ.

ตัวอย่าง

นวลจันทร์ จินตนาพันธ์. (2546, 14 กุมภาพันธ์). ปรับหนี้เพิ่มแรงขับฟื้นเศรษฐกิจ ยั่งยืน. **คมชัดลึก**. หน้า 15.

2.6 แหล่งข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์หรือปีที่สืบค้น). ชื่อเรื่อง. สืบค้นเมื่อ วัน เดือน ปี (หรือ Retrieved เดือน วัน, ปี), จาก (from) ชื่อเว็บไซต์

ตัวอย่าง

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2548). **หลักสูตรประกาศนียบัตร 1 ปี ด้านบริหารจัดการสำหรับผู้บริหาร**. สืบค้นเมื่อ 24 พฤษภาคม 2548, จาก <http://news.swu.ac.th/newsdetail.asp?ID>

Kishwar, Madhu. (1997). **Women's Marginal Role in Politics**. Retrieved October 2, 2000, from <http://www.freespeech.org/manushi/97/politics.html>

ตัวอักษรและรูปแบบการพิมพ์

1. **ตัวอักษรการพิมพ์:** ใช้รูปแบบตัวอักษร Thai Sarabun PSK, Single Space ด้านบน 1 นิ้ว ด้านล่าง 1 นิ้ว ด้านซ้าย 1.25 นิ้ว ด้านขวา 1 นิ้ว
2. **รูปแบบการพิมพ์**

รายการ	ลักษณะตัวอักษร	รูปแบบการพิมพ์	ขนาดตัวอักษร
ชื่อบทความ	ตัวหนา	กลางหน้ากระดาษ	18
ชื่อผู้เขียนบทความ (ไทยและอังกฤษ)	ตัวเอน	ชิดขวา	16
บทคัดย่อ	ตัวหนา	ชิดซ้าย	16
เนื้อหาบทคัดย่อ	ตัวปกติ	-	14
หัวข้อใหญ่	ตัวหนา	ชิดซ้าย	16
หัวข้อย่อย	ตัวหนา	ใช้หมายเลขกำกับ	14
หัวข้อย่อย	ตัวปกติ	ใช้หมายเลขกำกับ	14
เนื้อหาบทความ	ตัวปกติ	-	14
การเน้นความในบทความ	ตัวหนา	-	14
ข้อความในตาราง	ตัวปกติ	-	12
ข้อความอ้างอิง	ตัวเอน	-	14
เอกสารอ้างอิง	ตัวหนา	ชิดซ้าย	14

ตัวอย่างการเขียนลำดับหัวข้อและตัวเลข

หัวข้อใหญ่

1. หัวข้อรอง

1.1 หัวข้อย่อย

1.1.1 หัวข้อย่อย

1) เนื้อหา

1.1) เนื้อหา

1.1.1) เนื้อหา

(1) เนื้อหา

(1.1) เนื้อหา

(1.1.1) เนื้อหา

แบบเสนอผลงานวิชาการเพื่อลงตีพิมพ์ใน
วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

เรียน บรรณาธิการวารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ข้าพเจ้า นาย นาง นางสาว อื่น ๆ (โปรดระบุ)

ชื่อ - สกุล (ภาษาไทย)
(ภาษาอังกฤษ)

ตำแหน่งทางวิชาการ (โปรดระบุ)

ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์ ดร.

อื่น ๆ ระบุ.....

ที่อยู่และหมายเลขโทรศัพท์ (ที่ติดต่อได้)

.....
.....

โทรศัพท์ที่ทำงาน..... โทรศัพท์มือถือ.....

โทรสาร..... E-mail.....

มีความประสงค์ขอส่งผลงานวิชาการ เรื่อง :

ชื่อผลงาน (ภาษาไทย)

.....

ชื่อผลงาน (ภาษาอังกฤษ)

.....

ประเภทของผลงานวิชาการ

บทความวิจัย บทความวิชาการ บทวิจารณ์หนังสือ บทความปริทรรศน์

ในกรณีที่ไม่สามารถติดต่อข้าพเจ้าได้ กองบรรณาธิการสามารถติดต่อบุคคลดังต่อไปนี้

ชื่อ - สกุล.....

โทรศัพท์..... โทรสาร

E-mail..... มีความเกี่ยวข้องเป็น

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าผลงานนี้

เป็นผลงานของข้าพเจ้าเพียงผู้เดียว

เป็นผลงานของข้าพเจ้าและผู้ที่เกี่ยวข้องในผลงาน

ผลงานนี้ยังไม่เคยลงตีพิมพ์ในวารสารใดมาก่อน และจะไม่นำไปเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารอื่นๆ อีก นับจากวันที่ข้าพเจ้าได้ส่งผลงานต้นฉบับนี้มายังกองบรรณาธิการวารสารสังคมศาสตร์

.....ลายมือชื่อเจ้าของผลงาน

แบบรับรองบทความวิจัยจากปริญญาานิพนธ์/วิทยานิพนธ์/ดุษฎีนิพนธ์

เรียน บรรณาธิการวารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ข้าพเจ้า ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์ ดร.

ชื่อ - สกุล

ที่อยู่และหมายเลขโทรศัพท์ (ที่ติดต่อได้)

.....

โทรศัพท์ที่ทำงาน..... โทรศัพท์มือถือ.....

โทรสาร..... Email.....

ขอรับรองว่าได้ตรวจสอบบทความวิจัยจากปริญญาานิพนธ์/ดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง :

ชื่อผลงาน (ภาษาไทย)

.....

ของ ชื่อ - สกุล

ว่าถูกต้องตามหลักวิชาการเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

.....ลายมือชื่อ
(.....)

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

สารบัญ

บทความวิจัย	หน้า
ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว Job Motivation Factors of Employees of Savannakhet University Lao's People Democratic Republic <i>แก้วบุตรา สิ่งประทุม อรพิน สันติธีรากุล เขมกร ไชยประสิทธิ์ และ สิริวุฒิ บูรณพิร Keaboutta Singpathoum, Orapin Santidhirakul, Kemakorn Chaiprasit, and Siriwut Buranapin</i>	1
การขับเคลื่อนการจัดการการท่องเที่ยวบนฐานทุนชุมชนชาติพันธุ์ ของตำบลแม่ฮ่องนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย The Driving of the Tourism Management Based on the Social Capital of Ethnic Communities in Maesalong-Nok Sub District, Mafahuang District, Chiang Rai Province <i>ณัฐธิดา จุ่มปา และ ธีรวัชร แก้วเปี้ย Natthida Chumpa and Teerawat Kaewpia</i>	20
ความตระหนัก ความคาดหวัง และการรับรู้ของนักท่องเที่ยวต่างชาติที่มีต่อภัยเสี่ยง และมาตรการความปลอดภัยแหล่งท่องเที่ยว The Analysis of International Tourists' Awareness, Expectation, and Perception toward Incident Risks and Destination Safety Measures <i>ธนพล อินประเสริฐกุล และ รัชพงษ์ วงศาโรจน์ Thanapol Inprasertkul and Rugphong Vongsaroj</i>	39
รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข The Development Model of the Basic School as a Happy Organization <i>ธนวุฒิ แก้วนุช อุทัย บุญประเสริฐ และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ Thanawut Kaewnuch, Uthai Boonprasert, and Pimolpun Phetsombat</i>	54
การพัฒนาสมรรถนะการจัดการด้วยรูปแบบวิธีสำรวจประเมินสภาพการณ์และ สำรวจเชิงพรรณานแนวคิดเพิ่มพูน กรณีศึกษาโรงแรมคอนราดกรุงเทพ Using Evaluative and Generative Approach to Improve Management Competency: A Case of Conrad Bangkok Hotel <i>ธฤชวรรณ อัมพรมหา Talissawan Ampornmaha</i>	72
ต้นแบบสัญลักษณ์นำโชคที่เหมาะสมสำหรับโครงการศึกษาวิจัยและ พัฒนาสิ่งแวดล้อมแหลมผักเบี้ยอันเนื่องมาจากพระราชดำริ Appropriate Mascot's Prototype of the Laem Phak Bia Environmental Research and Development Project <i>นิติกร บริบูรณ์ อิทธิพล ราศรีเกรียงไกร อรอนงค์ ผิวนิล และ สตรีไทย พุ่มไม้ Nitikom Boriboon, Ittipol Rasikreangkai, Onanong Phewnil and Satreethai Poommai</i>	88
การเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ผู้สูงอายุของแรงงานนอกระบบ ในจังหวัดเชียงใหม่ Preparation for Elder Life of Informal Workers in Chiang Mai Province <i>พิมลพรรณ บุญยะเสนา และ สุขุม พันธุ์รงค์ Pimonpun Boonyasana and Sukhoom Phunnarong</i>	101

การส่งเสริมการปลูกเฮมพ์ในพื้นที่ปนเปื้อนแคดเมียมเพื่อพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์ชุมชน: กรณีศึกษาตำบลแม่ตาว อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก Promoting Hemp Plantation on Cadmium Contaminated Agricultural Areas for Community Product Development: A Case Study of Mae Tao Subdistrict, Mae Sot District, Tak Province, Thailand ภูมิวิวัฒน์ สัมพันธ์พานิช และ กาญจนันภา พงศ์พนรัตน์ <i>Poomtawat Sampanpanich and Kannapa Pongponrat</i>	119
อาชญากรรมเศรษฐกิจ: การหลอกลวงการเก็งกำไรอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ Economic Crimes: Foreign Exchange Frauds วันสนันท์ กันทะวงศ์ และ ลุติยา เพชรมณี <i>Wanatsanan Kanthawong and Thitiya Petmune</i>	133
ความร่วมมือในการผลิตแพทย์เพิ่มเพื่อพื้นที่ชนบทของประเทศไทย Collaboration in Increase Production of Doctor for Rural Area of Thailand วรสิทธิ์ เจริญศิลป์ และ ชัยกิจ อุดแน่น <i>Worasit Charoensin and Chaiyakit Udnan</i>	145
แนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการใช้ทนายความที่รัฐจัดหาให้แก่ผู้ต้องหาหรือ จำเลยในคดีอาญา The Problem-Solving Ways of Using Public Defender for the Alleged Offender or the Accused สนธยา โจมกัณ <i>Sonthaya Jomkun</i>	157
การวิเคราะห์องค์ประกอบรูปแบบการดำเนินชีวิตของคนรุ่นใหม่ในสังคมชนบทของประเทศไทย Factor Analysis of Lifestyle of Young Generation in Thai Rural Society सानิตย์ หนูนิล <i>Sanit Noonin</i>	169
ผลการจัดการสมรรถนะการเรียนรู้ของผู้เรียนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีระดับปริญญาตรี Undergraduates สุภาภรณ์ เจริญประดับ <i>Supaporn Rienpradub</i>	194
การพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการของผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ชุมชนประเภทอาหาร ในจังหวัดเพชรบุรี Management Competencies Development of Food Processing Community Entrepreneurs in Phetchaburi Province โสภาพร กล่ำสกุล และ วัชร เวชประสิทธิ์ <i>Sopaporn Kramsakun and Watchara Wetprasit</i>	204
บทความวิชาการ แรงงานผู้สูงอายุ: โอกาสและความท้าทายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจบริการ Adult Workers: Opportunity and Challenges in Human Resources Management of Hospitality Business พงศ์สวก เอนกจางค์พร และ ธัญญลักษณ์ เอนกจางค์พร <i>Pongsavake Anekjumngporn and Tunyaluk Anekjumngporn</i>	216

ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
Job Motivation Factors of Employees of Savannakhet
University Lao's People Democratic Republic

แก้วบุตตรา สิงห์ประทุม¹ อรพิน สันติธีรากุล² เขมกร ไชยประสิทธิ์³ และ สิริวุฒิ บุรณพิร⁴
Keoboutta Singpathoum, Orapin Santidhirakul, Kemakorn Chaiprasit,
and Siriwut Buranapin

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากพนักงานของมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขตจำนวน 150 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และวิเคราะห์ด้วยเครื่องมือ Importance-Performance Analysis (IPA)

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานในภาพรวมทั้ง 2 ปัจจัยอยู่ในระดับมากโดยให้ความสำคัญต่อกลุ่มปัจจัยสุขอนามัยในระดับมากที่สุด ซึ่งประกอบด้วย ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการควบคุมดูแล ด้านการบริหารของมหาวิทยาลัย ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านตำแหน่งงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ ในด้านปัจจัยจูงใจในการทำงานที่พนักงานมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขตให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ลักษณะของงานที่น่าสนใจ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการยอมรับ ตามลำดับ สำหรับการวิเคราะห์ด้วยเครื่องมือ IPA ของปัจจัย

¹นักศึกษาระดับปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

Master's degree student in Business Administration, Faculty of Business Administration, Chiang Mai University, Chiang Mai Province.

²รองศาสตราจารย์ ประจำภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

Associate Professor, Department of Management, Faculty of Business Administration, Chiang Mai University, Chiang Mai Province.

³ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

Assistant Professor, Department of Management, Faculty of Business Administration, Chiang Mai University, Chiang Mai Province.

⁴รองศาสตราจารย์ ประจำภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

Associate Professor, Department of Management, Faculty of Business Administration, Chiang Mai University, Chiang Mai Province.

Corresponding author e-mail: orapin99@gmail.com

ARTICLE HISTORY: Received 11 February 2019, Revised 15 March 2019, Accepted 19 July 2019.

จูงใจ พบว่าพนักงานให้ความสำคัญและความพึงพอใจอยู่ใน Quadrant A ประกอบด้วย 3 ปัจจัยย่อยที่มหาวิทยาลัยจะต้องปรับปรุงแก้ไขอย่างรีบด่วน คือ ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ทำเสมอ ได้รับความเชื่อถือจากแผนกอื่นในการทำงาน และผลสำเร็จของงานที่ทำเป็นไปตามที่คาดหวัง ซึ่งปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญแต่ยังไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ปัจจัยสุขอนามัย ปัจจัยจูงใจ

Abstract

The objective of this independent study is to study job motivation factors of employees at Savannakhet University, Lao's People Democratic Republic. The data was collected from 150 Savannakhet employees by using a questionnaire. Descriptive statistics, namely frequency, percentage, means and Importance-Performance Analysis (IPA), were used to analyze the data. The analysis was based on Frederick Herzberg's Two-Factor Theory.

The results of the study showed that the respondents ranked overall the important and satisfaction level of job motivation factors at a high level. The respondents ranked hygiene factors at the highest level which consisted of job security, quality of supervision, university policy and administration, interpersonal relations, status, salary, and welfares and working conditions. For motivation factors, the respondents ranked these as highly important: career advancement, work itself, responsibilities, achievement and recognition. IPA analysis of 21 sub-factors showed that the respondents were satisfied in Quadrant A which consisted of three sub-factors that the university needs to immediately address: supervisors entrust important tasks to employees, the other departments have confidence in your work and success of the work as expected.

Keywords: *Job motivation factors, Hygiene factors, Motivation factors*

บทนำ

ทรัพยากรบุคคลถือเป็นหัวใจสำคัญขององค์กรที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดการองค์การ ในภาพรวมถือว่าเป็นผู้กำหนดทิศทางการใช้ทรัพยากรขององค์การให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลซึ่งมีหน้าที่ในการวางแผนจัดการองค์การ การจัดบุคคลเข้าทำงาน การสั่งการ และการควบคุมการทำงาน ประกอบกับการใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ในการบริหารจัดการองค์การ ได้แก่ เงิน วัสดุ และเครื่องจักร เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การเป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์การ

การที่องค์การตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญของความต้องการของทรัพยากรบุคคลหรือพนักงานจะเป็นการเสริมสร้างให้พนักงานเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์การ รู้สึกชอบและรักในการปฏิบัติงาน

ทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้การสร้างปัจจัยจูงใจจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมเชิงบวกของพนักงาน เช่น มีความมุ่งมั่นที่จะฝ่าฟันอุปสรรคต่างๆ มีความกระตือรือร้น และทำกิจกรรมอื่นๆ อย่างทุ่มเทเต็มกำลังความสามารถ ในทางตรงข้ามหากพนักงานไม่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานจะส่งผลให้พนักงานแสดงพฤติกรรมออกมาในเชิงลบ เช่น มีความเฉื่อยชาในการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ตั้งใจหรือไม่เอาใจใส่ต่องานที่ปฏิบัติเท่าที่ควร ดังนั้น เพื่อให้พนักงานทำงานอย่างเต็มศักยภาพมากที่สุด องค์กรต้องส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน โดยในปัจจุบันมีการสร้างและส่งเสริมแรงจูงใจให้กับพนักงานหลากหลายรูปแบบ อาทิค่าตอบแทนสวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่ง การสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา เป็นต้น ซึ่งล้วนแล้วแต่ส่งผลถึงแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานทั้งสิ้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงและให้ความสำคัญ ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดความพยายามในการปฏิบัติงานจึงเป็นหลักการบริหารที่วิธีหนึ่งซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องแสวงหาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแรงผลักดันต่างๆ เพื่อที่จะสามารถเลือกนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสมและถูกต้องกับบุคคลและเหตุการณ์หรือเวลาที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบันเพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กร (ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. 2540)

มหาวิทยาลัยสะหวันนะเขตเป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่เป็นศูนย์กลางการศึกษาและวัฒนธรรมในเขตภาคกลางของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตั้งอยู่ในเมืองไกสอนพมวิหาน ในแขวงใหญ่อันดับสองของประเทศว่าด้วยจำนวนประชากร ซึ่งมีแผนจะพัฒนาให้เป็นศูนย์กลางการศึกษาสำหรับแขวงภาคกลางโดยรอบ มีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพ การค้นคว้าด้านวิทยาศาสตร์เพื่อตอบสนองแนวทางนโยบายของพรรคและรัฐบาล (มหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต. 2558) มหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต มีจำนวนพนักงานทั้งหมด 295 คน แบ่งเป็นฝ่ายวิชาการ 216 คน และฝ่ายบริหาร 79 คน ประกอบด้วย 6 คณะ เปิดสอนในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท มีนักศึกษารวมทั้งหมด 4,285 คน เมื่อเทียบอัตราส่วนนักศึกษาต่ออาจารย์เท่ากับ 20:1 ซึ่งมากกว่าเป้าหมายของมหาวิทยาลัยที่ได้กำหนดไว้คือ 14:1 สัดส่วนที่เกินคิดเป็นร้อยละ 43 ส่วนอัตราการโยกย้ายและลาออกของพนักงานคิดเป็นร้อยละ 2.50 (มหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต. 2559)

เมื่อพิจารณาถึงการขยายตัวของมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขตควบคู่กับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะส่งผลทางตรงต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย จากเหตุผลเบื้องต้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา “ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” เพื่อให้ทราบว่าปัจจัยจูงใจใดที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน และได้สำรวจประเด็นของปัญหาที่เกิดขึ้นภายในมหาวิทยาลัย เพื่อให้เห็นสภาพการณ์ที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น และสามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงประเด็น นอกจากนั้น ผู้บริหารมหาวิทยาลัยยังสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปวางแผนการพัฒนาการจูงใจพนักงานของมหาวิทยาลัยในด้านต่างๆ รวมทั้งเห็นถึงปัจจัยด้านอื่นๆ ที่จะช่วยเสริมสร้างและปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

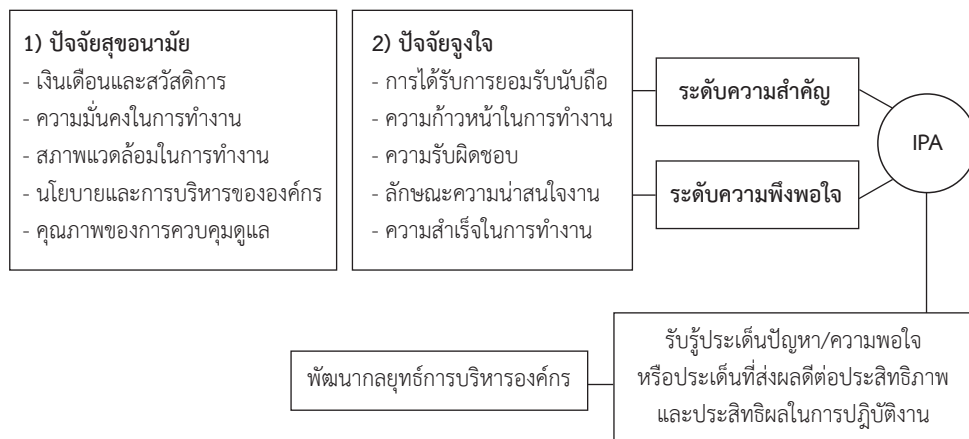
เพื่อศึกษาปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ขอบเขตของการวิจัย

1. การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาระดับปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน จำนวน 6 ด้าน คือ เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายและการบริหารขององค์กร คุณภาพของการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และตำแหน่งงาน และศึกษาระดับปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำนวน 5 ด้าน คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความรับผิดชอบ ลักษณะความน่าสนใจงาน และความสำเร็จในการทำงาน

2. ผู้วิจัยทำการศึกษาโดยใช้เครื่องมือ IPA (Importance-Performance Analysis) ในการวิเคราะห์การวัดระดับความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงานหรือระดับการส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยจูงใจ เพื่อเสาะหาว่าประเด็นใดจำเป็นต้องปรับปรุงหรือประเด็นใดมีผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีย่อม แล้วนำมาพัฒนากลยุทธ์การบริหารองค์กรต่อไป

กรอบความคิดที่ใช้วิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้วิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานของมหาวิทยาลัยสระหว้านะเขตที่ไม่มีตำแหน่งบริหารและตำแหน่งวิชาการที่กำลังปฏิบัติหน้าที่ช่วงที่เก็บข้อมูล จำนวน 150 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด ในแต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยใช้มาตราวัดประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert's Scale) และเป็นการถามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสระหว้านะเขต

2.2 เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะต่างๆ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการแนะนำเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยสหวันนะเขต

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ

3.2 การวิเคราะห์ระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสหวันนะเขต รายด้าน รายข้อ โดยใช้ค่าเฉลี่ย () ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.3 การวิเคราะห์ระดับความสำคัญและระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงานหรือระดับการส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยสุขอนามัย และปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสหวันนะเขต ด้วยเทคนิค Importance-Performance Analysis (IPA)

ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1. ความหมายของการจูงใจ

1.1 Young (1961) ได้นิยามการจูงใจไว้ว่า “เป็นกระบวนการของการกระตุ้นให้เกิดการกระทำเพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าของงานที่กระทำ กำหนดแบบแผนของกิจการที่กระทำ”

1.2 Schermerhorn, Hunt, & Osborn (2003) ได้นิยามไว้ว่า การจูงใจคือพลังที่มีอยู่ในแต่ละบุคคล ซึ่งพลังนี้จะมีผลต่อการทำงานของแต่ละคนให้บรรลุผลสำเร็จ

จากนิยามดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า การจูงใจ คือ อิทธิพลของพลังที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือความต้องการของตนเอง โดยพลังเหล่านั้นเกิดจากการกระตุ้น ยั่วยุ จากสิ่งล่อใจต่าง ๆ ให้เกิดพลังของความต้องการที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเรียกว่า สิ่งเร้า เพื่อจูงใจให้กระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งเป้าเอาไว้

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg, Mausner, & Snyderman (1959) ซึ่งเป็นผู้คิดค้นทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง ซึ่งมีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป คือ “motivation maintenance theory” หรือ “dual factor theory” หรือ “the motivation-hygiene theory” ซึ่งแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) ของ Herzberg, Mausner, & Snyderman ประกอบด้วย

2.1 ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) หรืออาจเรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ป้องกันและลดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานของพนักงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน ถ้าไม่มีปัจจัยดังกล่าวจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน ถึงแม้ว่าปัจจัยนี้จะไม่ใช้ปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยตรงก็ตาม ซึ่งปัจจัยดังกล่าวนี้ประกอบด้วย

1) เงินเดือนและสวัสดิการ (Salary and Welfares) ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่พนักงานในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นในรูปของเงินเดือน ค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานเหมาะสมกับงานที่ทำ โดยการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสมเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงรางวัลที่ให้กับพนักงานที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่างๆ ซึ่งพนักงานได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพและประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อนหรือวันหยุดพักร้อน บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น

2) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของหน้าที่การงาน ภาพลักษณ์ ชื่อเสียง หรือขนาดองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Condition) สภาพแวดล้อมทางกายภาพการทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ เสียง การระบายอากาศ กลิ่น และบรรยากาศในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานและเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน

4) นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration) การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรได้แก่ นโยบายการควบคุมดูแลระบบชั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน การจัดการ วิธีการบริหารงานขององค์กร มีการแบ่งงานไม่ซับซ้อน มีความเป็นธรรม มีการเขียนนโยบายที่ชัดเจน และมีการแจ้งนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง

5) คุณภาพของการควบคุมดูแล (Quality of Supervision) ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างานเช่น การมอบหมายงาน และการกระจายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างมีความยุติธรรม ผู้บังคับบัญชามีความสามารถให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงานมีความชัดเจน วิธีการดูแลควบคุมการปฏิบัติงาน การรับฟังความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา การสอนงาน เป็นต้น

6) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations) เป็นการติดต่อสื่อสาร ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และ เพื่อนร่วมงานเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

7) ตำแหน่งงาน (Status) อาชีพนั้นๆ ต้องเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี มีความสำคัญต่อองค์กร เป็นต้น

2.2 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานโดยตรง เพราะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้พนักงานทุ่มเทความสามารถและความพยายามทำงานให้ได้ดีที่สุด ปัจจัยจูงใจจะมีผลต่อความสำเร็จของงาน พนักงานจะเกิดความพึงพอใจในงาน ปัจจัยดังกล่าวจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโดยตรงซึ่งปัจจัยดังกล่าวประกอบไปด้วย

1) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง หรือการได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมทั้งการให้กำลังใจที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถได้แก่ การยกย่อง ชมเชยภายในองค์กร ความภูมิใจในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากองค์กร การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การมีเกียรติ และศักดิ์ศรีในอาชีพ เป็นต้น

2) ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) หรือโอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) คือการมีโอกาสได้ก้าวหน้าขึ้นตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรมเป็นต้น ซึ่งจะเป็นสิ่งจูงใจบุคลากรในองค์กรอย่างทำงาน

3) ความรับผิดชอบ (Responsibilities) การได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงานหรือมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ถูกควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน เช่น การมอบหมายงานตามความเหมาะสม การได้รับความเชื่อถือ และไว้วางใจกับงานที่ถูกมอบหมายให้รับผิดชอบ เป็นต้น

4) ลักษณะความน่าสนใจงาน (Work Itself) ความน่าสนใจของงาน ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสำคัญ มีคุณค่า เป็นงานที่ใช้ความคิด มีความท้าทายความสามารถในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน งานที่ทำงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่ได้ศึกษามา เป็นต้น

5) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) การที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย มีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงาน ได้ใช้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ รู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จก็เกิดความรู้สึกพอใจในความสำเร็จนั้น ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ความสามารถทางด้านวิชาการในการปฏิบัติตามเป้าหมายที่คาดไว้ การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน และผลของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

ปัจจัยควบคุมที่กล่าวมาข้างต้นนี้ ถ้าเมื่อใดปัจจัยจูงใจ ลดลงต่ำกว่าระดับที่ควรจะเป็นอย่างมาก ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานที่จะลดลงไปด้วย ในทางตรงกันข้าม หากปัจจัยสุขอนามัย ลดลงต่ำกว่าระดับที่ควรจะเป็นหรือขาดไป ก็จะทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน เกิดความเบื่อหน่าย ท้อถอย หหมดกำลังใจในการทำงาน จนอาจเป็นสาเหตุทำให้พนักงานตัดสินใจลาออกจากงานได้ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องจัดหาปัจจัยทั้งสองกลุ่มขึ้นมา เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานอย่างเหมาะสม เป็นการสร้างแรงจูงใจและขจัดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานของพนักงานให้หมดไป ทำให้พนักงานในองค์กรมีความพึงพอใจ มีความรักและความผูกพันกับองค์กร เกิดการร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้องค์กรเติบโตและพัฒนาไปในทิศทางที่ดีในอนาคต

3. แนวคิดการวิเคราะห์ด้วยเครื่องมือ IPA

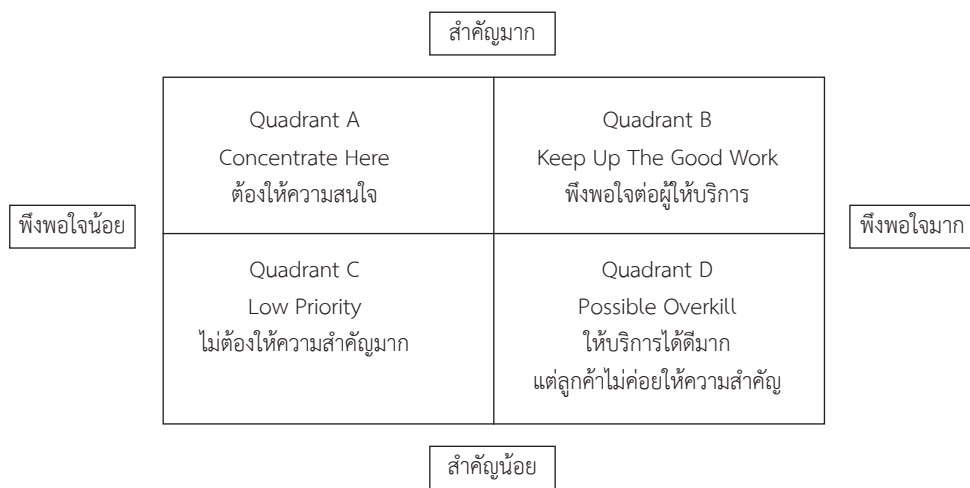
Martilla & James (1977) ได้คิดค้น เครื่องมือที่เรียกว่า IPA (Importance-Performance Analysis) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนากลยุทธ์การบริหารขององค์กร หลักการสำคัญของเครื่องมือ IPA คือ การวัดระดับความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสำคัญและผลการปฏิบัติงาน ซึ่งแสดงออกมาในรูปของแกน Y และ X โดยแกน Y แสดงถึงระดับความสำคัญ (Importance) ส่วนแกน X แสดงถึงระดับผลการปฏิบัติงาน (Performance) ขั้นตอนการวิเคราะห์ด้วยเครื่องมือ IPA ประกอบไปด้วย 4 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ระบุหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับทุกรายการและทำการพัฒนาแบบสอบถามโดยยึดพื้นฐานในการตั้งคำถามจากหัวข้อที่ได้รับมาได้

ขั้นตอนที่ 2 ให้คะแนนกับทุกๆ หัวข้อที่ได้รับระบุไว้ โดยจำแนกเป็นความสำคัญ (Importance) และผลการปฏิบัติงาน (Performance) ในการชีวิตด้านความสำคัญ จะสะท้อนถึงระดับความพึงพอใจที่มีต่อหัวข้อนั้นๆ

ขั้นตอนที่ 3 ทำการสร้างแผนภาพ โดยให้แกน Y ในแนวตั้งคือระดับความสำคัญ และแกน X ในแนวนอนคือระดับผลการปฏิบัติงาน จากนั้นนำคะแนนที่ได้จากข้อ 2 มากำหนดจุด

ขั้นตอนที่ 4 ทำการแบ่งภาพออกเป็น 4 ส่วน โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ยของแต่ละแกนเป็นจุดแบ่งส่วนลักษณะที่น่าสนใจของเครื่องมือ IPA Model คือผลที่ได้สามารถแสดงออกมาในรูปภาพที่ง่ายต่อการแปลผล ในรูปของกราฟมิติ จากคุณลักษณะต่างๆ ซึ่งมาจากมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ดังภาพด้านล่าง



ภาพที่ 2 เครื่องมือ IPA Model

ที่มา: Martilla & James (1977)

เมื่อนำค่าความสำคัญและค่าความพึงพอใจของพนักงานหรือระดับการส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานมาเปรียบเทียบกันในแต่ละคุณสมบัติผลลัพธ์ที่ได้ตกอยู่ที่ Quadrants ใดๆ จะสามารถอธิบายความหมายได้ 4 ลักษณะ Martilla & James (1977) ดังต่อไปนี้

Quadrant A: Concentrate Here คือ คุณลักษณะที่มีความสำคัญต่อผู้บริโภคและไม่ได้ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ

Quadrant B: Keep Up the Good Work คือ ผู้ให้บริการสามารถตอบสนองได้เป็นอย่างดีในคุณลักษณะที่ผู้บริโภคให้ความสำคัญมาก

Quadrant C: Low Priority คือ ผลการบริการต่ำในคุณลักษณะที่ไม่สำคัญต่อผู้บริโภค ผู้ให้บริการสามารถเลื่อนการปรับปรุงออกไปก่อน

Quadrant D: Possible Overkill คือ ผู้บริการให้ความสำคัญมากเกินไปจนความจำเป็นในคุณลักษณะที่มีความสำคัญน้อยต่อการตัดสินใจของผู้บริโภค

การวิเคราะห์ IPA จะเป็นการวิเคราะห์ถึงความสำคัญและความพึงพอใจของพนักงานหรือระดับการส่งเสริมต่อการปฏิบัติงาน ควบคู่กันโดยจะแบ่งการวิเคราะห์ ออกเป็น 2 รูปแบบ (Tonge & Moore. 2007) ได้แก่

การวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ช่องว่างที่เกิดจากการวัดผลความพึงพอใจของพนักงานหรือระดับการส่งเสริมต่อการปฏิบัติงาน ลบด้วยระดับความสำคัญของประเด็นหรือหัวข้อนั้นๆ

วิเคราะห์โดยใช้แผนภาพ (IP Maps) คือการลงจุดบนภาพโดยมีแกน Y ในแนวตั้ง คือระดับความสำคัญ และแกน X ในแนวนอนคือระดับความพึงพอใจของพนักงานหรือระดับการส่งเสริมต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งจะสามารถแบ่งเป็น 4 ส่วน ที่จะสามารถระบุพื้นที่แต่ละส่วนได้ว่า ประเด็นใดจำเป็นต้องปรับปรุงหรือประเด็นใดมีผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยม

ผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสระหวั่นนะเขตมีสัดส่วนเพศชายกับเพศหญิงใกล้เคียงกัน มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี มีสถานภาพ มีรายได้มากที่สุดคืออยู่ระหว่าง 6,000 – 8,000 บาท อายุการทำงานอยู่ระหว่าง 4 – 6 ปี ซึ่งส่วนใหญ่เป็นพนักงานฝ่ายวิชาการ และสังกัดคณะ

2. การวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยสระหวั่นนะเขต พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญของปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยสระหวั่นนะเขต โดยรวมทุกปัจจัยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.97) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานสูงสุด รองลงมาด้านการควบคุมดูแล ด้านนโยบายการบริหารของมหาวิทยาลัย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านตำแหน่งงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 1: ระดับความสำคัญของปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยสระหวั่นนะเขตที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 5 ลำดับแรก

ลำดับที่	ปัจจัยหลัก	ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด	ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)
1	ด้านความมั่นคงในการทำงาน	มหาวิทยาลัยจะมีการขยายตัวในอนาคต	4.53 (มากที่สุด)
2	ด้านความมั่นคงในการทำงาน	งานที่ทำมีความมั่นคงในอนาคต	4.45 (มากที่สุด)
3	ด้านความมั่นคงในการทำงาน	มหาวิทยาลัยมีภาพลักษณ์ที่ดี และมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก	4.42 (มากที่สุด)
4	ด้านนโยบายการบริหารของมหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัย และความสามารถ เปิดโอกาสให้ได้ทำงานอย่างเต็มความรู้	4.15 (มาก)
5	ด้านการควบคุมดูแล	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชา	4.12 (มาก)

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับความมั่นคงในการทำงานค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก ประกอบด้วยปัจจัยย่อย ได้แก่ มหาวิทยาลัยจะมีการขยายตัวในอนาคต งานที่ทำงานมีความมั่นคงในอนาคต และมหาวิทยาลัยมีภาพลักษณ์ที่ดีและมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก ตามด้วยด้านนโยบายการบริหารของมหาวิทยาลัย ที่พนักงานเห็นว่ามหาวิทยาลัยควรเปิดโอกาสให้ได้ทำงานอย่างเต็มความรู้ และความสามารถ ส่วนปัจจัยด้านการควบคุมดูแล พนักงานให้ความสำคัญกับการที่ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสหวันนะเขต โดยรวมทุกปัจจัยในระดับมาก(ค่าเฉลี่ย 3.77) เช่นกัน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยสุขอนามัยแต่ละด้านคือ ด้านความมั่นคงในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือด้านการควบคุมดูแล ด้านนโยบายการบริหารของมหาวิทยาลัย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านตำแหน่งงาน ด้านรายได้ และสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 2: ระดับความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยสหวันนะเขตที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 5 ลำดับแรก

ลำดับที่	ปัจจัยหลัก	ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด	ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)
1	ด้านความมั่นคงในการทำงาน	มหาวิทยาลัยจะมีการขยายตัวในอนาคต	4.43 (มากที่สุด)
2	ด้านความมั่นคงในการทำงาน	มหาวิทยาลัยมีภาพลักษณ์ที่ดีและมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก	4.32 (มากที่สุด)
3	ด้านความมั่นคงในการทำงาน	งานที่ทำมีความมั่นคงในอนาคต	4.19 (มาก)
4	ด้านนโยบายการบริหารของมหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้ได้ทำงานอย่างเต็มความรู้และความสามารถ	3.97 (มาก)
5	ด้านการควบคุมดูแล	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.96 (มาก)

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจต่อด้านความมั่นคงในการทำงานสูงสุดสามอันดับแรก ประกอบด้วยปัจจัยย่อย ได้แก่ มหาวิทยาลัยจะมีการขยายตัวในอนาคต มหาวิทยาลัยมีภาพลักษณ์ที่ดีและมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก งานที่ทำมีความมั่นคงในอนาคต ซึ่งความเชื่อมั่นนี้ส่งต่อความพึงพอใจหรือผลดีต่อการปฏิบัติงานสูงสุด รองลงมาคือ ด้านนโยบายการบริหารของมหาวิทยาลัย พนักงานเห็นว่ามหาวิทยาลัยควรเปิดโอกาสให้ได้ทำงานอย่างเต็มความรู้ และความสามารถ ด้านการควบคุมดูแล พนักงานให้ความสำคัญกับการที่ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา

4. การวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัย สหวันนะเขต พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยสหวันนะเขต โดยรวมทุกปัจจัยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.05) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย จูงใจแต่ละด้านคือ ด้านความก้าวหน้า รองลงมาด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับ ตามลำดับ

ตารางที่ 3: ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยสหวันนะเขต ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 5 ลำดับแรก

ลำดับที่	ปัจจัยหลัก	ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด	ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)
1	ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ	ภาคภูมิใจในงานที่ทำ	4.23 (มากที่สุด)
2	ด้านความก้าวหน้า	ได้เรียนรู้ ทักษะและประสบการณ์ จากงานที่ทำ	4.21 (มากที่สุด)
3	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ได้ใช้ความรู้ความสามารถและ ประสบการณ์ในการทำงานอย่างเต็มที่	4.16 (มาก)
4	ด้านความรับผิดชอบ	มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย	3.14 (มาก)
5	ด้านความก้าวหน้า	มีโอกาสเข้าอบรมสัมมนาเพื่อ เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	4.13 (มาก)

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับสำคัญกับลักษณะของงานที่น่าสนใจสูงสุด โดยเน้นที่ความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำ รองลงมาคือด้านความก้าวหน้า พนักงานเห็นความสำคัญ ของการได้เรียนรู้ทักษะและประสบการณ์จากงานที่ทำที่จะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน ต่อมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานอย่างเต็มที่ ด้านความรับผิดชอบในงาน ได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ของมหาวิทยาลัย และด้านความ ก้าวหน้าที่พนักงานได้มีโอกาสเข้าอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเอง

5. ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยสหวันนะเขต โดยรวมทุกปัจจัยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.91) ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัย จูงใจแต่ละด้านคือ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความ ความสำเร็จในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับ ตามลำดับ

ตารางที่ 4: ระดับความพึงพอใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยสระหวั่นะเขต ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 5 ลำดับแรก

ลำดับที่	ปัจจัยหลัก	ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด	ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)
1	ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ	ภาคภูมิใจในงานที่ทำ	4.15 (มาก)
2	ด้านความรับผิดชอบ	มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย	4.11 (มาก)
3	ด้านความก้าวหน้า	ได้เรียนรู้ทักษะและประสบการณ์จากงานที่ทำ	4.10 (มาก)
4	ด้านความรับผิดชอบ	มีความมุ่งมั่นในการทำงาน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย	4.05 (มาก)
5	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานอย่างเต็มที่	4.05 (มาก)

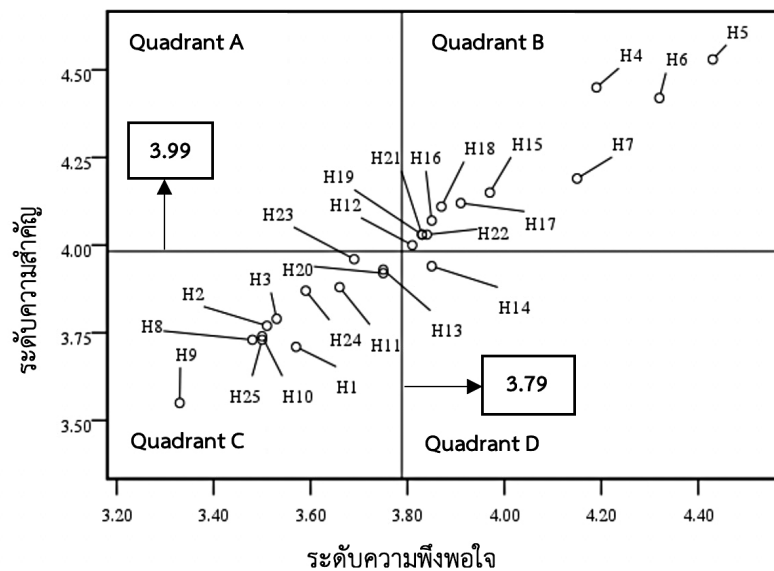
จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจลักษณะของงานที่น่าสนใจ สูงที่สุด โดยเน้นที่ความรู้สึภาคภูมิใจในงานที่ทำ รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ การได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย ด้านความก้าวหน้า พนักงานพอใจที่ได้เรียนรู้ทักษะและประสบการณ์จากงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ได้มีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย และด้านความสำเร็จในการทำงาน ได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งพนักงานรู้สึกพึงพอใจและเห็นว่าปัจจัยดังกล่าวจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยม

6. การวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของระดับความสำคัญและความพึงพอใจหรือการส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยสระหวั่นะเขต ด้วยเทคนิค Importance-Performance Analysis (IPA)

ตารางที่ 5: เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญกับระดับความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัย แต่ละ Quadrants

Quadrants	ความหมาย	ค่าเฉลี่ยความสำคัญ	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ
Quadrant A (Concentrate Here)	คุณลักษณะที่มีความสำคัญต่อพนักงานและไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ	3.99 - 5.00	1.00 - 3.79
Quadrant B (Keep Up The Good Work)	บริษัทสามารถตอบสนองได้เป็นอย่างดีในคุณลักษณะที่พนักงานให้ความสำคัญมาก	3.99 - 5.00	3.79 - 5.00
Quadrant C (Low Priority)	คุณลักษณะที่ไม่สำคัญต่อพนักงานบริษัทสามารถเลื่อนการปรับปรุงออกไปก่อน	1.00 - 3.99	1.00 - 3.79
Quadrant D (Possible Overkill)	บริษัทให้ความสำคัญมากเกินไปจนความจำเป็นในคุณลักษณะที่มีความสำคัญน้อยต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	1.00 - 3.99	3.79 - 5.00

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยสุขอนามัยที่อยู่ใน Quadrant A มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญสูง แต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจที่ต่ำ ส่วนปัจจัยที่อยู่ใน Quadrant B มีค่าเฉลี่ยความสำคัญและค่าเฉลี่ยความพึงพอใจที่สูงทั้งคู่ ปัจจัยที่อยู่ใน Quadrant C มีค่าเฉลี่ยความสำคัญและค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำทั้งคู่ ส่วนปัจจัยที่อยู่ใน Quadrant D มีค่าเฉลี่ยความสำคัญต่ำและมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูง



หมายเหตุ: จุดตัดคำนวณจากค่าเฉลี่ยรวมระดับความสำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.99) และค่าเฉลี่ยรวมของระดับความพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย 3.79)

ภาพที่ 3 ระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัย ในการทำงานแยกตามปัจจัยย่อย

จากภาพที่ 3 พบว่า ปัจจัยที่อยู่ใน Quadrant B: Keep Up The Good Work ส่วนใหญ่คือ ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานและการควบคุมดูแล ซึ่งมีปัจจัยย่อย 4 ปัจจัย รองลงมา ด้านนโยบายการบริหารของมหาวิทยาลัยและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมี 2 ปัจจัย ดังนั้น มหาวิทยาลัยยังคงต้องรักษาคุณภาพให้คงอยู่ต่อไป เนื่องจากปัจจัยในส่วนนี้ถือได้ว่าเป็นจุดแข็งของ มหาวิทยาลัย

ปัจจัยที่อยู่ใน Quadrant C: Low Priority ส่วนใหญ่คือปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีปัจจัยย่อย 4 ปัจจัย รองลงมาด้านรายได้และสวัสดิการ และด้านตำแหน่งงานมีปัจจัยย่อย 3 ปัจจัย ด้านนโยบายการบริหารของมหาวิทยาลัย และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีปัจจัยย่อยอย่าง 1 ปัจจัย ตามลำดับ ดังนั้น มหาวิทยาลัยไม่จำเป็นต้องรีบแก้ไขอย่างเร่งด่วน แต่ควรแก้ไขในลำดับต่อไป เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อพนักงานมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขตในระดับต่ำ

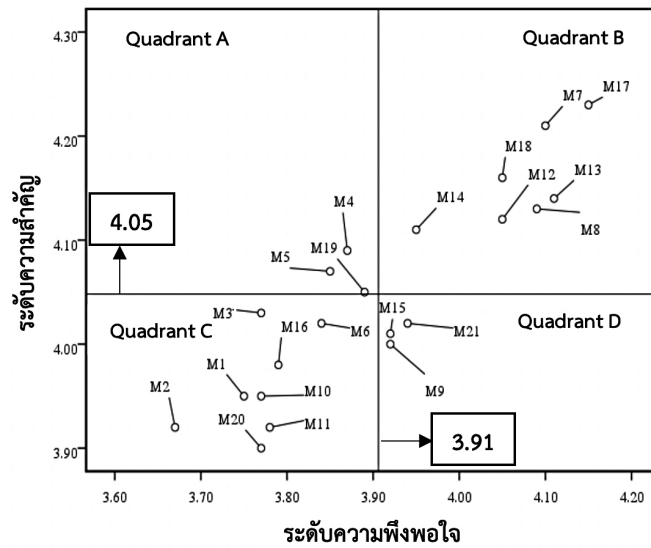
ปัจจัยย่อยที่อยู่ใน Quadrant D: Possible Overkill จำนวน 1 ปัจจัยคือปัจจัยด้านด้านนโยบายการบริหารของมหาวิทยาลัย โดยมหาวิทยาลัยควรลดความสำคัญในปัจจัยนี้ลง เนื่องจากว่าพนักงานมหาวิทยาลัยไม่ค่อยให้ความสนใจต่อปัจจัยสุขอนามัยในหัวข้อนี้และเป็นสิ่งที่ได้รับเป็นที่พึงพอใจอยู่แล้ว

5. การวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจหรือการส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจุดใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสหวันนะเขต ด้วยเทคนิค Importance-Performance Analysis (IPA)

ตารางที่ 6: การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญกับระดับความพึงพอใจของปัจจัยจุดใจ แต่ละ Quadrants

Quadrants	ความหมาย	ค่าเฉลี่ยความสำคัญ	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ
Quadrant A (Concentrate Here)	คุณลักษณะที่มีความสำคัญต่อพนักงานและไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ	4.05 - 5.00	1.00 - 3.91
Quadrant B (Keep Up the Good Work)	บริษัทสามารถตอบสนองได้เป็นอย่างดีในคุณลักษณะที่พนักงานให้ความสำคัญมาก	4.05 - 5.00	3.91 - 5.00
Quadrant C (Low Priority)	คุณลักษณะที่ไม่สำคัญต่อพนักงานบริษัทสามารถเลื่อนการปรับปรุงออกไปก่อน	1.00 - 4.05	1.00 - 3.91
Quadrant D (Possible Overkill)	บริษัทให้ความสำคัญมากเกินไปจนความจำเป็นในคุณลักษณะที่มีความสำคัญน้อยต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	1.00 - 4.05	3.91 - 5.00

จากตารางที่ 6 พบว่า ปัจจัยจุดใจที่อยู่ใน Quadrant A มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญสูง แต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจที่ต่ำ ส่วนปัจจัยที่อยู่ใน Quadrant B มีค่าเฉลี่ยความสำคัญและค่าเฉลี่ยความพึงพอใจที่สูงทั้งคู่ ปัจจัยที่อยู่ใน Quadrant C มีค่าเฉลี่ยความสำคัญและค่าเฉลี่ยความพึงพอใจใกล้เคียงกัน ส่วน Quadrant D มีค่าเฉลี่ยความสำคัญต่ำจนถึงสูง และมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูง



หมายเหตุ: จุดตัดคำนวณจากค่าเฉลี่ยรวมระดับความสำคัญ (ค่าเฉลี่ย 4.05) และค่าเฉลี่ยรวมของระดับความพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย 3.91)

ภาพที่ 4 ระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานแยกตามปัจจัยย่อย

ปัจจัยที่อยู่ใน Quadrant A: Concentrate Here คือ ด้านการได้รับการยอมรับมี 2 ปัจจัยย่อยและด้านความสำเร็จในการทำงานมี 1 ปัจจัย ซึ่งพนักงานมหาวิทยาลัยสหวันนะเขตให้ความสำคัญต่อบังคับจูงใจในการทำงานในหัวข้อนี้ แต่สิ่งที่ได้รับยังไม่เป็นที่พึงพอใจ ทางมหาวิทยาลัยต้องได้ใส่ใจและหาวิธีการแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วน เนื่องจากว่าพนักงานมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญมากแต่มีความพึงพอใจน้อย และปัจจัยที่อยู่ใน Quadrant A นี้จะถือเป็นจุดอ่อนของมหาวิทยาลัย

ปัจจัยที่อยู่ใน Quadrant B: Keep Up The Good Work ปัจจัยด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ ซึ่งแต่ละด้านประกอบด้วย 2 ปัจจัยย่อย และด้านความสำเร็จในการทำงานมี 1 ปัจจัยย่อย ดังนั้นทางมหาวิทยาลัยจำเป็นต้องได้รักษาคุณภาพให้อยู่ในระดับสูงต่อไปเพราะว่าปัจจัยย่อยที่อยู่ใน Quadrant B นี้ถือได้ว่าเป็นจุดแข็งของมหาวิทยาลัย

ปัจจัยย่อยที่อยู่ใน Quadrant C: Low Priority มากที่สุดเมื่อเทียบกับ 3 Quadrants โดยปัจจัยส่วนใหญ่คือปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ รองลงมาด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ และด้านความสำเร็จในการทำงาน ตามลำดับดังนั้นทางมหาวิทยาลัยไม่มีความจำเป็นที่จะต้องรีบแก้ไขอย่างเร่งด่วน แต่ควรแก้ไขในลำดับต่อไป เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อพนักงานมหาวิทยาลัยสหวันนะเขตในระดับต่ำ

ปัจจัยที่อยู่ใน Quadrant D: Possible Overkill จำนวน 3 ปัจจัยคือปัจจัยด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ และด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยทางมหาวิทยาลัยควรลดการให้ความสำคัญในปัจจัยนี้ลง เนื่องจากว่าพนักงานมหาวิทยาลัยไม่ค่อยให้ความสนใจต่อบังคับจูงใจในการทำงานในหัวข้อนี้แต่สิ่งที่ได้รับเป็นที่พึงพอใจอยู่แล้ว

สรุปและอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสหวันนะเขต พบว่า ปัจจัยสุขอนามัยที่มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจสูงสุด คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มหาวิทยาลัยจะมีการขยายตัวในอนาคต ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัย และเหมาะสม ด้านนโยบายการบริหารของมหาวิทยาลัย โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้ได้ทำงานอย่างเต็มความรู้ และความสามารถ ด้านการควบคุมดูแล โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มหาวิทยาลัยได้กำหนดการเลื่อนตำแหน่งงานไว้อย่างชัดเจน และปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความสำคัญสูงสุดคือเรื่อง ได้รับสวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสม เช่น การอบรมสัมมนา การพักผ่อนประจำปี ชุดฟอร์มทำงาน ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือพิเศษ เช่น งานแต่งงาน งานศพ เป็นต้น ส่วนปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจสูงสุดคือด้านรายได้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยสูงสุดของระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของปัจจัยจูงใจคือ ด้านการได้รับการยอมรับ โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ทำเสมอ ด้านความก้าวหน้า โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านได้เรียนรู้ ทักษะและประสบการณ์จากงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ของมหาวิทยาลัย ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดต่อโดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ภาควิชาในงานที่ทำ และด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานอย่างเต็มที่

2. ระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงานมหาวิทยาลัยสหวันนะเขต ต่อปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสหวันนะเขต มีความพึงพอใจต่อปัจจัยสุขอนามัยในภาพรวมระดับมากโดยเรียงลำดับความสำคัญและความพึงพอใจจากมากที่สุดไปหาน้อยดังนี้ ระดับมากที่สุดคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และระดับมากได้แก่ ด้านการควบคุมดูแล ด้านการนโยบายการบริหารของมหาวิทยาลัย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านตำแหน่งงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วรวิทย์ อริยะสุนทร (2558) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท วี.เพาเดอร์เทค จำกัด ผลการศึกษาระดับความสำคัญและความพึงพอใจในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก และปัจจัยย่อยทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของพัฒนาชัย ชายสิทธิ์ (2555) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนาเชียงใหม่ พบว่า บุคลากรมีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยค่าจูงใจภาพรวมในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยพบว่า บุคลากรมีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยสุขอนามัยในแต่ละปัจจัยระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ คณากร ไชยอุดรรุ่งเจริญ (2558) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ผลการศึกษาความพึงพอใจภาพรวมมีค่าเฉลี่ยระดับ

ปานกลาง และปัจจัยย่อยทุกปัจจัยอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานที่ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

3. ระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงานมหาวิทยาลัยสหวันนะเขต ต่อปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสหวันนะเขต มีระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจภาพรวมในระดับมากโดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับ ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของพัฒนาชัย ชายสิทธิ์ (2555) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่ พบว่าระดับความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ คณากร ไชยอุดรรุ่งเรืองเจริญ (2558) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ผลการศึกษพบว่า มีค่าเฉลี่ยภาพรวมในระดับปานกลาง และปัจจัยย่อยทุกด้านให้แรงจูงใจในระดับปานกลางทั้งหมด ยกเว้นด้านความรับผิดชอบในระดับมาก และยังไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วรวิมล อริยะสุนทร (2558) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท วี.เพาเตอร์เทค จำกัด ผลการศึกษาในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางและปัจจัยย่อยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสหวันนะเขตให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน ผู้ศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะในปัจจัยแต่ละด้านตามผลการวิเคราะห์ดังนี้

1. ด้านปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) พบว่าไม่มีปัจจัยหลักหรือปัจจัยย่อยใดอยู่ใน Quadrant A ซึ่งหมายถึงไม่มีปัจจัยใดที่มหาวิทยาลัยจะต้องจัดการแก้ไขอย่างเร่งด่วน แต่ปัจจัยที่จำเป็นต้องดำเนินการแก้ไขปรับปรุงในลำดับต่อไป คือปัจจัยที่อยู่ใน Quadrant C ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสม เช่น แสง สี เสียง ฝุ่น ความร้อน เป็นต้น มีเครื่องมือ อุปกรณ์ เพียงพอและเหมาะสมต่อการทำงาน สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย และสวยงาม สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัย และเหมาะสมซึ่งปัจจัยดังกล่าวพนักงานให้ระดับความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก แต่สามารถพัฒนาให้สูงขึ้นได้ เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านตำแหน่งงาน แม้จะมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุดและความพึงพอใจ แต่มีความแตกต่างระหว่างระดับความสำคัญกับความพึงพอใจสูงกว่าด้านอื่นๆ หมายความว่าพนักงานให้ความสำคัญในระดับที่สูงมาก และมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ มหาวิทยาลัยได้กำหนดการเลื่อนตำแหน่งงานไว้อย่างชัดเจน หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งมหาวิทยาลัยสามารถที่จะสร้างนโยบายด้านการเลื่อนตำแหน่งงานที่ชัดเจน รวมถึงแนวทางการปฏิบัติในการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้นเพื่อให้พนักงานสามารถตั้งเป้าหมายในสายอาชีพได้อย่างชัดเจน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานและส่งผลโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างดีเยี่ยม

2. ด้านปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) พบว่าปัจจัยที่อยู่ใน Quadrant A ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่มหาวิทยาลัยจะต้องใส่ใจและหาวิธีการแก้ไขอย่างเร่งด่วน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ทำเสมอ และได้รับความเชื่อถือจากแผนกอื่นในการทำงาน เมื่อพิจารณาผลการศึกษาดังกล่าว จะพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ซึ่งมีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี และจบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีความต้องการในการได้รับการยอมรับ ทั้งจากผู้บังคับบัญชาและจากเพื่อนร่วมงาน มากกว่าความต้องการในด้านอื่น เพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านการกระทำทางสังคม ดังนั้นในมุมมองของผู้บริหารมหาวิทยาลัย รวมถึงผู้บังคับบัญชา จึงอาจจะต้องปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารจัดการ มอบอำนาจการตัดสินใจไปยังหัวหน้าฝ่ายปฏิบัติงาน ผู้ควบคุมการปฏิบัติงานที่เห็นสถานการณ์หรือปัญหาจากการปฏิบัติงานจริง โดยอาจให้บุคลากรเป็นผู้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจภายในแผนก หรือการมอบหมายงานที่สร้างคุณค่าให้แก่องค์กร งานเชิงพัฒนา รวมถึงการร่วมแสดงความคิดเห็นหรือหาข้อตกลงร่วมกัน เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาได้เห็นศักยภาพและประเมินศักยภาพ การตัดสินใจมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างถูกต้อง อีกทั้งยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอีกด้วย ทั้งนี้หากมีการมอบหมายงานที่เป็นการสร้างความร่วมมือระหว่างแผนกในองค์กร อาทิ งานเชิงปรับปรุงหรือพัฒนากระบวนการทำงานในองค์กร ก็จะเป็นการสร้างโอกาสหรือเวทีในบุคลากรต่างแผนกได้หารือ เสนอแนะแนวทางต่าง ได้แบ่งปันประสบการณ์หรือปัญหาระหว่างการทำงานร่วมกัน ซึ่งนอกจากจะได้ร่วมมือกันพัฒนาองค์กรแล้วยังเป็นการสร้างความเชื่อมั่นและความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรมหาวิทยาลัยอีกด้วย 2) ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงานที่ทำเป็นไปตามที่คาดหวัง บุคลากรมองว่าหากสามารถปฏิบัติงานได้ตามผลที่คาดหวังไว้ก็จะเป็นแรงจูงใจที่ทำให้อยากทำงานอื่น ๆ ต่อไปหรือทำงานกับองค์กรต่อไป ทั้งนี้การที่บุคลากรจะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตนหรือผู้บังคับบัญชาตั้งไว้ได้นั้น ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความเต็มใจและเห็นความสำคัญของงานนั้น ๆ เสียก่อน ผู้บังคับบัญชาจะต้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเล็งเห็นความสำคัญหรือคุณค่าของงานที่ทำ ว่างานดังกล่าวจะก่อให้เกิดคุณค่าต่อแผนก องค์กร หรือผู้มารับบริการอย่างไรบ้าง ให้สามารถตระหนักถึงผลดีผลเสียของความสำเร็จในงาน ที่จะส่งผลกระทบต่อบุคคลหรือหน่วยงานใดบ้าง เพื่อจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมองเห็นถึงความท้าทายและโอกาสพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้อีกหนึ่งปัจจัยที่จะเป็นตัวกำหนดว่างานนั้นจะสำเร็จหรือไม่ ผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องจัดสรรบุคลากรที่เหมาะสมกับงานด้วย

แม้ว่าปัจจัยดังกล่าวจะมีระดับความพึงพอใจที่มาก แต่มหาวิทยาลัยสามารถที่จะเพิ่มระดับความพึงพอใจของบุคลากรให้ใกล้เคียงกับระดับการให้ความสำคัญหรือความคาดหวังมากที่สุด เพื่อจูงใจให้บุคลากรคงอยู่ในองค์กรต่อไปได้

บรรณานุกรม

- คณากร ไชยอุดรรุ่งเจริญ. (2558). **แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ) เชียงใหม่: คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- พัฒนชัย ชายสิทธิ์. (2555). **ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิค ลานนา เชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ) เชียงใหม่: คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย เชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- มหาวิทยาลัยพะเยา. (2558). **แผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยพะเยา ๖ ปี ฉบับที่ ๐๔๓๙/มข.๑๕ ระยะ ๒๐๑๖-๒๐๒๐-๒๐๒๕-๒๐๓๐**. สหพันธ์พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- _____ . (2559). **ตารางสถิตินักศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปี การศึกษา ๒๕๕๙-๒๕๖๐**. สหพันธ์พะเยา: งานวิชาการมหาวิทยาลัยพะเยา.
- วรวิมล อริยะสุนทร. (2558). **ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท วี.เพาเดอร์เทค จำกัด**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ) เชียงใหม่: คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. (2540). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Herzberg, Frederick; Mausner, Bernard; & Snyderman, Barbara B. (1959). **The Motivation to Work**. 2nd ed. New York: John Wiley.
- Martilla, J.A. & James, J.C. (1977). Importance-Performance Analysis. **Journal of Marketing**. 41: 77-79.
- Schermerhorn, J. R; Hunt, J.G. & Osborn, R.N. (2003). **Organizational Behavior**. New Jersey: Wiley.
- Tonge, J. & Moore, S.A. (2007). Importance-satisfaction Analysis for Marine-park Hinterlands: A Western Australian Case Study. **Tourism Management**. 28(3): 768-776.
- Young, P. T. (1961). **Motivation and Emotion: A Survey of the Determinants of Human and Animal Activity**. New York: Wiley.

การขับเคลื่อนการจัดการการท่องเที่ยวบนฐานทุนชุมชนชาติพันธุ์ ของตำบลแม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย

The Driving of the Tourism Management Based on the Social Capital of Ethnic Communities in Maesalong-Nok Sub District, Mafahluang District, Chiang Rai Province

ณัฐธิดา จุมปา¹ และ ธีรวัชร แก้วเปี้ย²

Natthida Chumpa and Teerawat Kaewpia

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาทุนชุมชนชาติพันธุ์ที่สนับสนุนการจัดการท่องเที่ยวของชุมชน วิเคราะห์ศักยภาพการจัดการท่องเที่ยวและหาแนวทางในการจัดการท่องเที่ยวของชุมชนบนฐานทุนชุมชนชาติพันธุ์ โดยใช้กระบวนการทางนวัตกรรม กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้ประกอบการท่องเที่ยว 15 คน ผู้นำชุมชน ชาวบ้าน ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐ 10 คน แกนนำผู้บริหารจัดการการท่องเที่ยวและเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล 10 คน และนักท่องเที่ยว 385 คน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง การสนทนากลุ่มย่อยและการประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ข้อมูลเชิงคุณภาพนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์จัดหมวดหมู่เพื่อสร้างข้อสรุปหาคำตอบตามวัตถุประสงค์

ผลการศึกษาพบว่า ทุนชุมชนชาติพันธุ์ที่สนับสนุนการจัดการท่องเที่ยวมี 4 ด้าน คือ ทุนมนุษย์ ทุนสังคม ทุนกายภาพ และทุนธรรมชาติ ศักยภาพการจัดการท่องเที่ยวของชุมชนภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.83$) ด้านทรัพยากรการท่องเที่ยว ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) รองลงมาคือ ด้านการบริการโครงสร้างพื้นฐานและการบริการทางการท่องเที่ยว ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.04$) และด้านการตลาดการท่องเที่ยว ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.85$) เช่นกัน แนวทางการจัดการการท่องเที่ยว โดยใช้กระบวนการทางนวัตกรรม คือ (1) ด้านการตลาดการท่องเที่ยว ใช้นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ การสร้างสื่อการประชาสัมพันธ์ (2) ด้านการบริการโครงสร้างพื้นฐานและการบริการทางการท่องเที่ยว ใช้นวัตกรรม

¹อาจารย์ โปรแกรมวิชาการจัดการการค้าสมัยใหม่ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

Lecturer, Modern Trade Management Program, Faculty of Management Science, Chiang Rai Rajabhat University, Chiang Rai Province.

²อาจารย์โปรแกรมวิชาวิทยาศาสตร์การบิน, คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

Lecturer, Aviation Science Program, Faculty of Industrial Technology, Chiang Rai Rajabhat University, Chiang Rai Province.

Corresponding author e-mail: lee.natthida@gmail.com

ARTICLE HISTORY: Received 13 March 2019, Revised 25 March 2019, Accepted 31 March 2019.

ผลิตภัณฑ์ จัดทำฐานข้อมูลที่พักและอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรการท่องเที่ยว และ (3) ด้านทรัพยากรการท่องเที่ยว ใช้นวัตกรรมกระบวนการ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการท่องเที่ยวที่จากเดิมไม่มีศูนย์ประสานงาน ให้จัดตั้งศูนย์ประสานงานเพื่อขับเคลื่อนการบริหารจัดการการท่องเที่ยวของชุมชน

คำสำคัญ: การจัดการการท่องเที่ยว ทูนิชุมชน ชุมชนชาติพันธุ์

Abstract

This study aimed to investigate the capital factors of ethnic community which support community tourism management and to analyze the potential of tourism management to provide some guidelines for community tourism management based on the capital factors of the ethnic community by using the innovation process. The sampling included 15 tourism entrepreneurs, 10 community leaders, villagers, and government officers, 10 tourism management leaders and sub-district administration organization officers and 385 tourists. The data were collected through questionnaires, structured interview, focus group discussions, and participatory action meeting. The statistical program was used to analyze the quantitative data and the qualitative data were categorized and set into the theme based on the objectives.

The finding of the study found that there were four dimensions of ethnic's capital which supported the tourism management, that is, human capital, social capital, physical capital and natural capital. The results are as follows: the potential of community tourism management was at a moderate level (\bar{x} =2.83); the tourism resources were at a moderate level (\bar{x} =3.26); the infrastructure services and tourism services were at a moderate level (\bar{x} =3.04); and the tourism marketing was at a moderate level (\bar{x} =2.85). There are three guidelines for tourism management by using innovative processes: 1) the tourism marketing facet can be developed by utilizing the product innovation and creating public relations media 2) the infrastructure services and tourism services facet can be developed by applying product innovation, providing some information toward accommodation, and developing training courses to enhance the potential of tourism personnel and 3) the tourism resources facet can be developed by utilizing the process innovation, establishing a coordination center to drive tourism management of the community to enhance the effectiveness of community tourism management.

Keywords: *Tourism management, Social capital, Ethnic community*

บทนำ

แผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2560-2564) ให้ความสำคัญกับการวางรากฐานและแก้ไขปัญหาที่เป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาการท่องเที่ยวของประเทศ โดยเน้นในด้าน การสร้างแหล่งท่องเที่ยวที่มีคุณภาพ การอนุรักษ์รักษาแหล่งท่องเที่ยวเพราะบางทั้งด้านคุณภาพแหล่งท่องเที่ยว บุคลากรการท่องเที่ยว โครงสร้างพื้นฐาน การสร้างรายได้และกระจายรายได้สู่ชุมชน รวมทั้ง การสร้างความสมดุลของการพัฒนาทั้งในมิติของพื้นที่ เวลา กิจกรรม รูปแบบ และกลุ่มนักท่องเที่ยว การให้ประชาชนและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลนักท่องเที่ยวและดูแลด้านความปลอดภัยเพื่อ เป็นการสร้างพื้นฐานที่แข็งแกร่งให้การเติบโตของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว (กระทรวงการท่องเที่ยว และกีฬา. 2560: 13-17).

จังหวัดเชียงรายเป็นเขตพัฒนาการท่องเที่ยวอารยธรรมล้านนาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความหลากหลายของวัฒนธรรมชาติพันธุ์ที่มีเอกลักษณ์และอัตลักษณ์อันโดดเด่นและเป็นจุดขายที่สำคัญของการท่องเที่ยวที่สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวให้เข้าไปท่องเที่ยวในชุมชน พื้นที่ตำบลแม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย เป็นชุมชนที่อดีตทหารจีน กองพล 93 สังกัดพรรคก๊กมินตั๋งของนายพลเจียงไคเช็คอพยพเข้ามาอยู่ตั้งแต่ พ.ศ. 2504 จึงเต็มไปด้วยบรรยากาศ วิถีชีวิตและวัฒนธรรมที่หลากหลาย เป็นแหล่งท่องเที่ยวสำคัญที่นักท่องเที่ยวนิยมไปท่องเที่ยวมากในอันดับต้น ๆ ของจังหวัดเชียงราย มีระยะทางห่างจากตัวเมืองเชียงราย 64 กิโลเมตร มีดอยแม่สลองหรือดอยสันติคีรี เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศที่มีสภาพภูมิอากาศหนาวเย็นวิวทิวทัศน์ที่สวยงาม เป็นที่ตั้งของชุมชนชาวจีนยูนนาน ทั้งนี้เมื่อนักท่องเที่ยวเข้ามาในชุมชนจะได้สัมผัสถึงวิถีชีวิตและวัฒนธรรมหลากหลายชาติพันธุ์โดยตำบลแม่สลองนอกมีชาติพันธุ์ทั้งสิ้น 8 กลุ่มชาติพันธุ์ 13 หมู่บ้านหลัก 3 หมู่บ้านบริวาร นักท่องเที่ยวจะได้ชิมชารสเลิศ ลิ้มรสอาหารจีน ชมดอกซากุระ หรือนางพญาเสือโคร่ง (*Prunus cerasoides* D. Don) บ้านทวดดอยแม่สลอง มีแหล่งท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์อันได้แก่ สุสานนายพลตัวนซีเหวินซึ่งเป็นผู้นำทหารจีนฮ่อแห่งกองพันที่ 5 กองพล 93 ซึ่งเป็นอีกสถานที่หนึ่งที่นักท่องเที่ยวนิยมไปเยี่ยมชม โดยเฉพาะนักท่องเที่ยวชาวไทยเชื้อสายจีนนิยมขึ้นไปเคารพศพนายพลตัวน มีอนุสรณ์สถานอดีตทหารจีนคณะชาติ (ทจช.ก๊กมินตั๋ง) กองพล 93 ซึ่งได้ช่วยราชการไทยต่อสู้และปราบปรามคอมมิวนิสต์ในพื้นที่ดอยหลวง ดอยขาว และดอยผาหม่น จังหวัดเชียงราย คนในชุมชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ปลูกชา กาแฟ พืชผักผลไม้เมืองหนาว และมีรายได้จากการบริการที่พัก ร้านอาหาร จำหน่ายผลิตภัณฑ์การเกษตรและหัตถกรรมแก่นักท่องเที่ยว รับจ้างทั่วไปและรับจ้างในกิจการภาคการบริการ

ตำบลแม่สลองนอกเป็นชุมชนที่มีจุดเด่นด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมมีสถานที่ท่องเที่ยวทั้งทางธรรมชาติและมรดกวัฒนธรรมของกลุ่มชนชาติพันธุ์ที่มีความหลากหลายและมีประวัติศาสตร์อันยาวนาน ซึ่งความหลากหลายของวัฒนธรรมชาติพันธุ์เป็นทุนชุมชนที่จะเป็นรากฐานของการพัฒนาเศรษฐกิจโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการท่องเที่ยว นำมาซึ่งรายได้และอาชีพให้กับคนในหลายหมู่บ้าน ซึ่งปัจจุบันชุมชนมีการบริหารจัดการการท่องเที่ยวแบบต่างคนต่างทำ เมื่อนักท่องเที่ยวเข้าไปในชุมชนไม่รู้จะไปเที่ยวที่ไหน ไม่มีกิจกรรมรองรับ ไม่ได้ได้รับการบริการที่ดี ขาดสิ่งอำนวยความสะดวก ฯลฯ ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ ส่งผลให้รายได้หรือเม็ดเงินส่วนใหญ่ตกไปที่ร้านสะดวกซื้อของแหล่งทุน ไม่กระจายไปถึงชาวบ้านหรือชุมชน ขณะที่สินค้าหรือผลิตภัณฑ์ชุมชนมีลักษณะซ้ำ ๆ ชุมชนยังขาดองค์ความรู้ในการจัดการการท่องเที่ยวส่งผลถึงคุณภาพการท่องเที่ยวของชุมชนในภาพรวม แกนนำชุมชนและ

ผู้วิจัยเล็งเห็นความสำคัญในขับเคลื่อนการจัดการการท่องเที่ยวของชุมชนภายใต้ทุนชุมชนชาติพันธุ์ โดยใช้นวัตกรรมเป็นฐานในการจัดการการท่องเที่ยวของชุมชน ขณะที่การจัดการการท่องเที่ยวของตำบลแม่สลองนอกยังขาดการรวบรวมสารสนเทศแหล่งท่องเที่ยวที่เป็นระบบและทันสมัย การวิเคราะห์และประเมินศักยภาพการจัดการการท่องเที่ยวของชุมชน รวมถึงการสร้างสรรค์กิจกรรม นวัตกรรม พัฒนาการบริหารจัดการการท่องเที่ยวที่มีคุณภาพโดยชุมชน เพื่อให้นักท่องเที่ยวที่เดินทางเข้ามาเที่ยวในชุมชนมีการใช้จ่ายมากที่สุดและเกิดความประทับใจ บอกต่อ หรือกลับมาท่องเที่ยวในชุมชน อีกหลาย ๆ ครั้ง เพื่อสร้างงานสร้างรายได้กระจายรายได้สู่ชุมชนอันเป็นการเสริมสร้างเศรษฐกิจชุมชนอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทุนชุมชนชาติพันธุ์ที่สนับสนุนการจัดการท่องเที่ยวของตำบลแม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย
2. เพื่อวิเคราะห์ศักยภาพในการจัดการการท่องเที่ยวบนฐานทุนชุมชนชาติพันธุ์ของตำบลแม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย
3. เพื่อหาแนวทางในการจัดการการท่องเที่ยวของชุมชนบนฐานทุนชุมชนชาติพันธุ์ของตำบลแม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงรายโดยใช้กระบวนการทางนวัตกรรม

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาและจัดระบบทุนชุมชนชาติพันธุ์กับการพัฒนาการท่องเที่ยวของตำบลแม่สลองนอกวิเคราะห์ศักยภาพและหาแนวทางในการพัฒนาการจัดการการท่องเที่ยวและพัฒนาการจัดการการท่องเที่ยวของชุมชนบนฐานทุนชุมชนชาติพันธุ์ของตำบลแม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงรายโดยใช้กระบวนการทางนวัตกรรม

2. ขอบเขตด้านประชากรที่ศึกษา

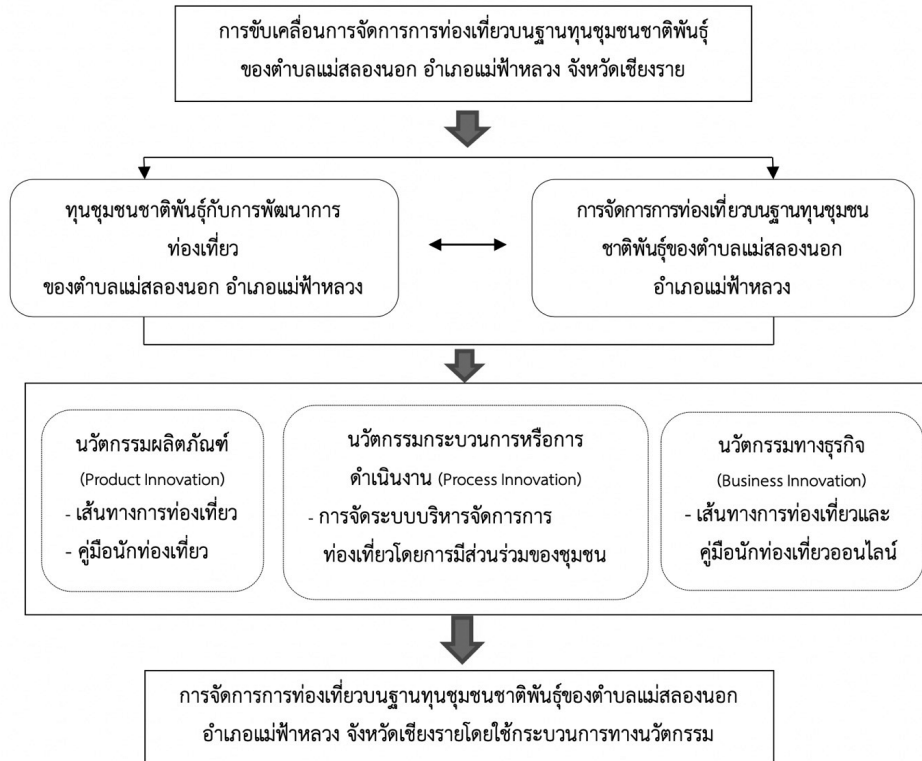
ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ (1) ผู้ประกอบการท่องเที่ยวในตำบล (ผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรมที่พัก ร้านอาหาร ร้านค้าจำหน่ายของที่ระลึก บริษัทนำเที่ยว ธุรกิจรถเช่า ฯลฯ) (2) ผู้นำชุมชน ชาวบ้าน ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐ (3) แกนนำผู้บริหารจัดการการท่องเที่ยวและเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล และ (4) นักท่องเที่ยว

3. ขอบเขตด้านสถานที่ศึกษา

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาชุมชนในตำบลแม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ศึกษา จำนวน 12 เดือน

กรอบความคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ (1) ผู้ประกอบการท่องเที่ยวในตำบล (ผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรมที่พัก ร้านอาหาร ร้านค้าจำหน่ายของที่ระลึก บริษัทนำเที่ยว ธุรกิจรถเช่า ฯลฯ) (2) ผู้นำชุมชน ชาวบ้าน ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐ (3) แกนนำผู้บริหารจัดการการท่องเที่ยวและเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล และ (4) นักท่องเที่ยว

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีในการเลือกกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเชิงคุณภาพแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และกลุ่มตัวอย่างใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณใช้วิธีกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สุ่มเลือกเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ดังนี้ (1) ผู้ประกอบการท่องเที่ยวในตำบล ได้แก่ ผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรมที่พัก ร้านอาหาร ร้านค้าจำหน่ายของที่ระลึก บริษัทนำเที่ยว ธุรกิจรถเช่า จำนวน 15 คน (2) ผู้นำชุมชน ชาวบ้าน ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐ จำนวน 10 คน (3) แกนนำผู้บริหารจัดการการท่องเที่ยวและเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 10 คน (4) นักท่องเที่ยวที่เดินทางมาเที่ยวในตำบลแม่สลองนอก จำนวน 385 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 แบบสอบถาม (Questioniers) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลพฤติกรรมการทำงานที่เกี่ยวข้องของนักท่องเที่ยงและความพึงพอใจต่อศักยภาพการจัดการท่องเที่ยวของชุมชน

2.2 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลทุนชุมชนชาติพันธุ์ที่สนับสนุนการจัดการท่องเที่ยวของตำบลแม่สลองนอกกับผู้นำชุมชนที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ชาวบ้าน ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐ แกนนำผู้บริหารจัดการการท่องเที่ยว และเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล

2.3 การสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Discussion) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลศักยภาพการจัดการท่องเที่ยวบนฐานทุนชุมชนชาติพันธุ์จากผู้ประกอบการท่องเที่ยวในตำบล ประกอบด้วยผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรมที่พัก ร้านอาหาร ร้านค้าจำหน่ายของที่ระลึก บริษัทนำเที่ยว ธุรกิจรถเช่า ฯลฯ

2.4 การประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อคืนข้อมูลสู่ชุมชน และหาแนวทางในการจัดการการท่องเที่ยวของชุมชนบนฐานทุนชุมชนชาติพันธุ์กับผู้ประกอบการท่องเที่ยวในชุมชน ผู้นำชุมชน ชาวบ้าน และเจ้าหน้าที่ภาครัฐ

3. การวิเคราะห์และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ข้อมูลเชิงคุณภาพนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์จัดหมวดหมู่เพื่อสร้างข้อสรุปหาคำตอบตามวัตถุประสงค์

ผลการวิจัย

1. ทุนชุมชนชาติพันธุ์ที่สนับสนุนการจัดการท่องเที่ยวของตำบลแม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย

ทุนชุมชนชาติพันธุ์ที่สนับสนุนกิจกรรมการท่องเที่ยวของตำบลแม่สลองนอกออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ (1) ทุนมนุษย์ (Human Capital) ทุนสังคม (Social Capital) ทุนกายภาพ (Physical Capital) และ ทุนธรรมชาติ (Natural Capital)

1.1 ทุนมนุษย์ (Human Capital)

ตำบลแม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงรายประกอบด้วย 13 หมู่บ้านหลักและ 3 หมู่บ้านบริวาร มีกลุ่มชาติพันธุ์ 8 กลุ่ม ได้แก่ จีนยูนนาน ไทยใหญ่ อาข่า อีวเมี่ยน ลีซอ ลัวะ ลาหู่ และไทยพื้นราบ ซึ่งความหลากหลายของวัฒนธรรมกลุ่มชาติพันธุ์เป็นเสน่ห์ดึงดูดนักท่องเที่ยวให้ไปท่องเที่ยวยังชุมชนทั้งในด้านวิถีชีวิต ประเพณีวัฒนธรรม งานหัตถกรรมท้องถิ่น สินค้าของที่ระลึกที่มีการถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมอันงดงามลงไปในตัวผลิตภัณฑ์ รวมถึงกิจกรรมท่องเที่ยวอื่นที่มีวัฒนธรรมชุมชนเป็นส่วนประกอบ ทุนมนุษย์จึงถือเป็นทุนชุมชนที่สำคัญที่เป็นกลไกในการสนับสนุนและขับเคลื่อนการพัฒนาการท่องเที่ยวของตำบลแม่สลองนอก อันประกอบด้วย

1.1.1 ประชาชนชุมชน ผู้นำทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีบทบาทสำคัญในการสืบสานวัฒนธรรมชุมชน เป็นผู้ริเริ่มจุดประกายความคิด การสร้างสรรค์กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ชุมชนมีความเจริญและมีอัตลักษณ์โดดเด่นเป็นจุดขายที่ยังคงไว้ซึ่งวัฒนธรรมพื้นถิ่น ให้คนในชุมชนเกิดความภาคภูมิใจในวัฒนธรรมของตนเองและสร้างมูลค่าจากทุนชุมชนที่มี เช่น ประเพณีไล่ชิงช้าของชาว

อาซ่า แต่เดิมการจัดประเพณีถือเป็นวัฒนธรรมเฉพาะของคนในชุมชนไม่มีคนนอกเข้าไปเที่ยวชม แต่เมื่อวิถีชุมชนเปลี่ยนแปลงกลายเป็นสถานที่ท่องเที่ยว ประเพณีโล่ชิงช้าจึงถูกกำหนดให้จัดขึ้นอย่างยิ่งใหญ่ ทุกปีและเปิดโอกาสให้นักท่องเที่ยวเข้ามาเที่ยวชมและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเล่นในงาน รวมถึงปราถณ์ชุมชน ผู้นำชุมชนทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอกก็ได้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบงานให้มีความยิ่งใหญ่และมีการประชาสัมพันธ์ให้นักท่องเที่ยวมาเที่ยวชมมากขึ้น โดยในงานมีการจำหน่ายสินค้าทางวัฒนธรรมที่เป็นงานหัตถกรรมของที่ระลึกที่มาจากผลิตภัณฑ์ชุมชน อาหาร ผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร การโล่ชิงช้ากิจกรรมการแสดง จากกลุ่มชาติพันธุ์ต่าง ๆ ซึ่งทำให้คนในชุมชนมีรายได้และทำให้วัฒนธรรมเกิดมูลค่าทางเศรษฐกิจ

1.1.2 กลุ่มองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการการท่องเที่ยวของชุมชนทั้งหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ได้แก่

- 1) องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก มีบทบาทในการสนับสนุนการจัดกิจกรรมส่งเสริมการท่องเที่ยวทั้งที่เป็นงบประมาณและบุคลากร
- 2) หน่วยจัดการต้นน้ำ มีบทบาทในการดูแลต้นน้ำให้ชุมชนมีสาธารณูปโภคที่พร้อมใช้สำหรับการบริโภคในครัวเรือน การเกษตร และรองรับธุรกิจการท่องเที่ยวของชุมชน
- 3) หน่วยควบคุมไฟฟ้า มีบทบาทในการเฝ้าระวังไฟฟ้าและดูแลทรัพยากรธรรมชาติของชุมชนให้มีความอุดมสมบูรณ์ ทำให้ชุมชนมีทุนธรรมชาติ (Natural Capital) ที่สวยงามรองรับนักท่องเที่ยวที่ต้องการมาเที่ยวชมธรรมชาติ
- 4) โครงการปลูกป่าของกองบัญชาการทหารสูงสุด มีบทบาทในการปลูกป่าเพื่อทำให้ทุนธรรมชาติของชุมชนคงอยู่กับชุมชนต่อไป
- 5) มูลนิธิโครงการหลวง มีเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ท่ามกลางความแห้งแล้งและความเป็นอยู่แร้นแค้น ประชาชนต้องดิ้นรนเพื่อเอาตัวรอดด้วยการประกอบอาชีพผิดกฎหมาย เช่น การปลูกฝิ่น การทำไร่เลื่อนลอย และการค้าประเวณี บทบาทของโครงการหลวงคือ การเข้าไปเปลี่ยนแปลงให้ประชาชนหันมาปลูกพืชเศรษฐกิจอื่น เช่น ผลไม้เมืองหนาว ชา กาแฟ และผัก จนคนในชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เป็นเจ้าของไร่ชา กาแฟ และสถานประกอบการท่องเที่ยว โรงแรมที่พัก ร้านอาหาร มีรายได้จากการทำการเกษตรที่ได้รับการส่งเสริมจากโครงการหลวงและรายได้จากการที่นักท่องเที่ยวเข้ามาเที่ยวชมชุมชน
- 6) กลุ่มทุนชาวจีนโพ้นทะเล มีบทบาทในการช่วยเหลือสนับสนุนงบประมาณในการสร้างโรงเรียนสอนภาษาจีน โดยมีเครือข่ายความช่วยเหลือจากญาติพี่น้องในประเทศไต้หวัน และประเทศจีน ทำให้ลูกหลานคนในชุมชนที่เกิดในตำบลแม่สลองนอกบนผืนแผ่นดินไทยได้มีโอกาสทางการศึกษาและมีทักษะความรู้ด้านภาษาจีนและการที่บุตรหลานของคนในชุมชนที่ทักษะความรู้ในภาษาจีนก็เป็นต้นทุนที่ดีเพื่อใช้ในการไปศึกษาต่อในต่างประเทศ เช่น ประเทศไต้หวัน จีน และใช้ในการประกอบอาชีพที่สามารถสร้างรายได้ที่สูงกว่าอาชีพอื่น เช่น อาชีพการเป็นล่าม บุตรหลานคนในชุมชนกว่า 50% ที่ไปประกอบอาชีพการเป็นล่ามในเมืองใหญ่ เช่น ภูเก็ต กรุงเทพฯ เชียงใหม่ เป็นต้น ซึ่งเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มทุนชาวจีนโพ้นทะเลจึงถือเป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่มีบทบาทสำคัญมากกลุ่มหนึ่งในชุมชน

7) กลุ่มธุรกิจของชาวไทยเชื้อสายจีน ได้แก่ กลุ่มธุรกิจการปลูกและส่งออก ชาและผลไม้อบแห้ง กลุ่มธุรกิจร้านอาหารจีนยูนนาน กลุ่มธุรกิจโรงแรม/ห้องพัก กลุ่มธุรกิจนำเที่ยว และ กลุ่มธุรกิจร้านจำหน่ายสินค้าของที่ระลึก กลุ่มธุรกิจต่าง ๆ เหล่านี้เป็นการรวมกลุ่มกันขึ้นโดยมีเป้าหมายทางธุรกิจและคาดหวังผลตอบแทนเป็นเงิน ไม่ได้มีบทบาทในการบริหารการจัดการการท่องเที่ยวของชุมชนโดยตรง แต่ถือได้ว่ากลุ่มธุรกิจต่าง ๆ เหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนกิจกรรมการท่องเที่ยวของชุมชน โดยให้บริการ อำนวยความสะดวกให้กับนักท่องเที่ยวจึงถือเป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่เป็นพื้นฐานที่ก่อให้เกิดกิจกรรมการท่องเที่ยวที่สมบูรณ์ของชุมชน

1.2 ทุนสังคม (Social Capital)

ทุนสังคม (Social Capital) ในงานวิจัยนี้หมายถึง ประเพณีวัฒนธรรม อาหาร และ สินค้าของที่ระลึกที่สนับสนุนการจัดการการท่องเที่ยวของชุมชน ดังนี้

1.2.1 ประเพณีวัฒนธรรม ตำบลแม่สลองนอก ประกอบด้วยกลุ่มชาติพันธุ์ 8 กลุ่ม ได้แก่ จีนยูนนาน ไทยใหญ่ อาข่า อีวเมี่ยน ลีซอ ลัวะ ลาหู่ และไทยพื้นราบ อาศัยอยู่ด้วยกันมีประเพณี วัฒนธรรมที่มีความคล้ายคลึงกันเนื่องจากบรรพบุรุษมีเชื้อสายจีนเหมือนกันจึงได้ยึดถือและประกอบ พิธีกรรมและมีประเพณีวัฒนธรรมแบบชาวจีน เช่น

1) เทศกาลตรุษจีน ถือเป็นเทศกาลปีใหม่ของกลุ่มชาติพันธุ์หลายกลุ่ม ได้แก่ ชาวจีนยูนนาน อีวเมี่ยนและลีซอ ในช่วงเทศกาลตรุษจีนตำบลแม่สลองนอกจะมีความคึกคัก บุตรหลาน ที่ไปทำงานต่างถิ่นต้องกลับมาเยี่ยมและทำพิธีไหว้บรรพบุรุษ แต่งกายด้วยชุดใหม่ประจำชาติพันธุ์ของตนเองที่มีลวดลายศิลปวัฒนธรรมที่แสดงถึงเอกลักษณ์ที่งดงามและมีมูลค่า ชาวบ้านประดับประดา บ้านเรือนให้มีสีสันงดงามด้วยสีแดง เพราะเชื่อว่าสีแดงเป็นสีแห่งโชคลาภ มีการเตรียมอาหารและ ผลไม้ที่ดีที่สุดเพื่อไปไหว้บรรพบุรุษที่ล่วงลับไปแล้ว ย้อมไข่แดงเพื่อให้บุตรหลานกินและมีความเชื่อว่า จะทำให้ขวัญติดตัวและมีสุขภาพแข็งแรง มีโชคลาภตลอดทั้งปี เป็นต้น

2) ประเพณีไล่ชิงช้า ของชาวอาข่า ประเพณีไล่ชิงช้า หรืองานเทศกาลปีใหม่ไล่ชิงช้าของชาวอาข่า จัดขึ้นเพื่อเป็นการรำลึกถึงพระคุณแห่งเทพธิดา “อึมซาเยะ” ผู้ประทานความ ชุ่มชื้นอุดมสมบูรณ์ให้กับพืชพันธุ์ธัญญาหารและเพื่อเป็นการฉลองให้กับพืชผลที่มีความเจริญงอกงาม รอเก็บเกี่ยว รำลึกและให้เกียรติสตรี พิธีเช่นไหว้บรรพบุรุษ การเลี้ยงฉลอง การเต้นรำ ซึ่งแต่ละชุมชน จะไม่ตรงกัน เนื่องจากการกำหนดวันจัดพิธีกรรมต้องดูความเหมาะสมของวันที่จะเริ่มทำพิธีแต่จะต้อง เป็นวันดีและเข้ากันได้กับผู้นำชุมชนนั้น ๆ ประเพณีไล่ชิงช้ามักจัดขึ้นในช่วงปลายเดือนสิงหาคม - ต้น เดือนกันยายน ซึ่งเป็นช่วงที่ผลผลิตกำลังงอกงาม และพร้อมที่จะเก็บเกี่ยวในอีกไม่กี่วัน ในระหว่างนี้ คนในชุมชนจะตายหญาในไร่ข้าวเป็นครั้งสุดท้าย หลังจากตายหญาแล้วก็รอสำหรับการเก็บเกี่ยวตรงกับเดือนของอาข่าคือ “ฉ่อลาบลา” ประเพณีไล่ชิงช้าของชาวอาข่า ถือเป็นพิธีกรรมที่มีคุณค่ามาก ด้วยภูมิปัญญาที่ใช้ในการส่งเสริมความรู้แล้ว ยังเกี่ยวพันกับการดำรงชีวิตประจำวันของอาข่าอีกมากมาย

3) การเฉลิมฉลองปีใหม่ของชาวล่าหู่ หรือ ประเพณีเซาะเจ้าเว “ปีใหม่กินวอ” เป็นงานปีใหม่ของชาวล่าหู่ ซึ่งเป็นวันเช่นไหว้ผีหลวงประจำดอย ผีเมืองประจำหมู่บ้านและวิญญาณ ของบรรพบุรุษที่ล่วงลับไปแล้ว เป็นช่วงเวลาแห่งการรวมญาติอย่างพร้อมเพรียงกันและประเพณีนี้ มีความสำคัญมากกับชาวล่าหู่เนื่องจากเกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของชาวล่าหู่ และในวันปีใหม่ ของชาวล่าหู่นี้จะใช้หมุดำในการประกอบพิธีกรรมและนำไปเช่นไหว้ต่อ “เทพเจ้าอ้อซา” พร้อมกับข้าวปุก หรือ “อ้อฝู” เพื่อเป็นการสรรเสริญเทพเจ้าและให้ปกป้องรักษาบุตรหลานชาวล่าหู่ให้มีความปลอดภัย

และโชคดีตลอดปี ช่วงเย็นมีการเต้น “จะคี” ที่เป็นเอกลักษณ์ของชาวลานหุบงบอกถึงวิถีชีวิตความเป็นอยู่ เป็นการแสดงท่าทางการเพาะปลูก การหว่านเมล็ด การดูแลรักษาและการเก็บเกี่ยว เพื่อเฉลิมฉลอง หลังจากที่มีการทำงานหนักมาทั้งปีและเป็นการต้อนรับแขกผู้มาเยือนในชุมชน มีการผูกข้อมือบุตรหลาน เพื่ออวยพรปีใหม่แก่กัน ทุกคนในชุมชนรวมทั้งญาติพี่น้องที่อยู่ชุมชนอื่นก็จะเฉลิมฉลองและเต้นจะคี ร่วมกันจนสว่าง ณ ลานหมู่บ้าน หรือบ้านของใครคนใดคนหนึ่งชุมชน

นอกจากนี้ ยังมีประเพณีไหว้พระจันทร์ สารทจีน แขงเม้ง และปีใหม่ลูกท้อ ของชาวจีนยูนนาน ซึ่งจัดขึ้นระหว่างเดือนมกราคม-กุมภาพันธ์ และงานเทศกาลชิมชาชาภูระงาม วัฒนธรรมชนเผ่า ที่จัดขึ้นอย่างยิ่งใหญ่ในปลายเดือนธันวาคม-ต้นเดือนมกราคม ภายในงานมีสินค้า ทางวัฒนธรรมของ 8 กลุ่มชาติพันธุ์มาจำหน่าย สินค้าของที่ระลึก เช่น เสื้อผ้ากลุ่มชาติพันธุ์ต่าง ๆ ยาม ประเป่า เครื่องเงิน พวงกุญแจ ฯลฯ สินค้าเกษตร สินค้าเกษตรแปรรูป อาหารกลุ่มชาติพันธุ์ สาธิตการ ชงชา ชิมชาและกาแฟที่ขึ้นชื่อของตำบลแม่สองฟรีตลอดงาน มีการแสดงของกลุ่มชาติพันธุ์แต่ละกลุ่ม ถือเป็นงานประจำปีที่ยิ่งใหญ่ มีการประชาสัมพันธ์เพื่อเชิญชวนนักท่องเที่ยวมาเที่ยวชมและซื้อสินค้า สนับสนุนงบประมาณโดยองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สองนอก และการระดมทุนจากชุมชนทั้ง 13 ชุมชน ซึ่งแนวคิดในการจัดงานเกิดขึ้นจากผู้นำชุมชนทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อการสืบสาน วัฒนธรรมอันดีงามที่ถือว่าเป็นทุนชุมชนที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

ตารางที่ 1: ประเพณีวัฒนธรรม/เทศกาลต่างๆ ในตำบลแม่สองนอก

ประเพณีวัฒนธรรม/เทศกาลต่างๆ	ชาติพันธุ์	ช่วงเวลา
ประเพณีวันขึ้นปีใหม่ (ตรุษจีน)	ไทยใหญ่	ปลายเดือนมกราคม - กุมภาพันธ์
พิธีแต่งงาน	อัวเมียน	พฤศจิกายน - กุมภาพันธ์
ประเพณีโล้ชิงช้า	อาข่า	ปลายเดือนสิงหาคม - เดือนกันยายน
ประเพณีปีใหม่ไข่แดง		
ประเพณีกินข้าวใหม่	อาข่า	ปลายเดือนมกราคม - กุมภาพันธ์ (ช่วงตรุษจีน)
ประเพณีวันขึ้นปีใหม่ลือขอ		
ประเพณีกินข้าวโพดใหม่	ลือขอ	เดือนกุมภาพันธ์
ประเพณีวันขึ้นปีใหม่ลื้อ		
ประเพณีไหว้ผี ไหว้เจ้าที่	ลื้อ	เดือนมกราคม - กุมภาพันธ์
ประเพณีกินข้าวใหม่	ลาหู่	เดือนตุลาคม
ปีใหม่ลาหู่	ลาหู่	เดือนกุมภาพันธ์
งานเทศกาลชิมชาชาภูระงาม วัฒนธรรมชนเผ่า	ทุกชาติพันธุ์	ปลายเดือนธันวาคม - ต้นเดือนมกราคม

ประเพณีวัฒนธรรมที่ได้กล่าวมานี้ ถือเป็นทุนทางสังคม (Social Capital) ที่มีคุณค่าเป็น ความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่งดงามแสดงถึงอัตลักษณ์ของกลุ่มชาติพันธุ์แต่ละกลุ่ม ซึ่งเป็นองค์ประกอบ ของการท่องเที่ยวที่สนับสนุนให้ชุมชนมีสำนึกในการดึงดูดให้นักท่องเที่ยวเข้ามาเรียนรู้และเป็นฐานใน การสร้างรายได้ให้กับคนในชุมชนต่อไป



ภาพที่ 2 ประเพณีไล่ชิงช้ากลุ่มชาติพันธุ์อาข่า ตำบลแม่สลองนอก
อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย

1.2.2 อาหาร อาหารถือเป็นองค์ประกอบการท่องเที่ยวที่เป็นการอำนวยความสะดวก
ให้ความรู้ ส่งเสริมการเรียนรู้ให้นักท่องเที่ยวที่ชื่นชอบการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ซึ่งถือเป็นทุนทาง
สังคม (Social Capital) ที่สนับสนุนการท่องเที่ยวของชุมชนให้มีความสมบูรณ์และชุมชนก็มีรายได้
จากการที่นักท่องเที่ยวมาเที่ยวพักผ่อนและใช้จ่ายในชุมชน อาหารพื้นถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของตำบล
แม่สลองนอกที่นักท่องเที่ยวมีโอกาสได้ลิ้มลอง แบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ ได้ อาหารของชาวจีนยูนนาน
สามารถรับประทานได้ในร้านอาหารต่างๆ ในหมู่ที่ 1 บ้านสันติคีรี และอาหารพื้นถิ่นของกลุ่มชาติพันธุ์
อื่นสามารถรับประทานได้ก็ต่อเมื่อไปท่องเที่ยวและเข้าพักแบบโฮมสเตย์เพื่อสัมผัสและเรียนรู้วิถีชุมชน
เชิงลึกในชุมชนบ้านจะบู่สี บ้านกลาง และบ้านแม่เต๋อ เป็นต้น



ภาพที่ 3 อาหารพื้นถิ่นชาติพันธุ์ และ อาหารจีนยูนนาน

1.2.3 สินค้าของที่ระลึก ตำบลแม่สลองนอกมีลักษณะภูมิประเทศเหมาะสมและมีลักษณะภูมิอากาศที่ดีที่เอื้อให้เป็นสถานที่ท่องเที่ยวที่มีเอกลักษณ์ในการท่องเที่ยวเชิงนิเวศและการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ถือเป็นจุดหมายปลายทางในการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมกลุ่มชาติพันธุ์หลักของจังหวัดเชียงรายที่มีสินค้าของที่ระลึกจำหน่ายจากผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรของคนในตำบล เนื่องจากตำบลแม่สลองนอกเป็นแหล่งปลูกชาที่ใหญ่ที่สุดและมีชื่อเสียงของประเทศ เช่น ชาอูหลงก้านอ่อน ชาเขียว ชาโบราณ ชาหอมหมื่นลี้ ชาอัสสัม เป็นต้น และมีพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ คือ กาแฟ ผลไม้เมืองหนาว ได้แก่ เซอร์รี่ ท้อ บ๊วย พลัม เป็นต้น จึงถือเป็นทุนทางสังคม (Social Capital) ที่ทำให้เกิดผู้ประกอบการเพื่อผลิตสินค้าของที่ระลึกหลายร้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งชุมชนในหมู่ที่ 1 บ้านสันติคีรี ร้อยละ 90 ของคนในชุมชนมีอาชีพเป็นผู้ประกอบการร้านค้า ทั้งมีการจำหน่ายให้นักท่องเที่ยวที่เข้ามาท่องเที่ยวในชุมชนและส่งออกไปยังตลาดทั้งในและต่างประเทศ สินค้าของที่ระลึกที่สำคัญ ได้แก่

1) ชา ชาของดอยแม่สลองที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับกันคือ ชาอูหลงก้านอ่อน เพราะมีกลิ่นที่หอมและรสชาติดีไม่แพ้ชาอูหลงของไต้หวันที่เป็นต้นตำรับของชา ยังมีอุปกรณ์ในการชงชาที่สามารถหาซื้อได้ตามร้านค้าในชุมชน เช่น ชุดชงชา เขยือก แก้วน้ำชา ไร้อาที่มีชื่อเสียงในตำบล ได้แก่ ไร้อา 101 ไร้อาวังพุดตาล เป็นต้น

2) กาแฟ กาแฟสายพันธุ์อาราบิก้าและสายพันธุ์คาติมอร์ นิยมปลูกกันมากในตำบลแม่สลองนอก เนื่องจาก โครงการหลวงได้ส่งเสริมให้คนในชุมชนปลูกและมุ่งเน้นการผลิตกาแฟที่มีคุณภาพสูง เพื่อทดแทนการปลูกฝิ่น การทำไร่เลื่อนลอย และการค้าประเวณี สร้างรายได้ให้เกษตรกรเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในพื้นที่ โดยผลิตภัณฑ์กาแฟถือเป็นสินค้าของฝากที่สำคัญของชุมชน และร้านกาแฟที่คนในชุมชนเป็นผู้ประกอบการและมีการผลิตครบวงจร เช่น กาแฟพนาคอฟฟี่ และกาแฟคนดอย เป็นต้น

3) ผลไม้อบแห้ง สินค้าของฝากของที่ระลึกที่สำคัญที่เป็นผลไม้อบแห้ง ส่วนใหญ่เป็นพืชเศรษฐกิจที่ปลูกในชุมชน ได้แก่ เซอร์รี่ ท้อ องุ่น สาลี่ พลัม เป็นต้น ซึ่งในพื้นที่ตำบลแม่สลองนอกมีโรงงานแปรรูปผลไม้อบแห้งเพื่อจำหน่ายภายในประเทศและส่งออกต่างประเทศในหมู่ที่ 1 บ้านสันติคีรี

4) งานหัตถกรรมและของที่ระลึก สินค้าของที่ระลึกจากงานหัตถกรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ที่โดดเด่น ได้แก่ งานหัตถกรรมผ้าปักของชาวอาข่าที่ถูกนำมาแปรรูปเป็นของที่ระลึกเป็นสินค้าจำหน่ายให้นักท่องเที่ยวมากที่สุด นอกจากนั้นก็มียานหัตถกรรมผ้าปักของชาวอิวเมียนและเครื่องเงินที่บ้านเลาสิบ ซึ่งเป็นสินค้าที่มีราคาสูงเนื่องจากเป็นสินค้าทำมือ (Handmade) ไม่นิยมผลิตเพื่อจำหน่ายตามท้องตลาดทั่วไป จะผลิตตามรายการสั่ง (Make to order) ที่นักท่องเที่ยวมีความเข้าใจในงานและมีความสนใจเป็นพิเศษ ปัจจุบันสินค้าของที่ระลึกจากงานหัตถกรรมในชุมชนที่สำคัญ ได้แก่ ชุดเครื่องแต่งกายประจำชาติพันธุ์ต่าง ๆ กระเป๋าเงิน ถุงย่าม สายข้อมือ เข็มขัด พวงกุญแจ เป็นต้น และพบว่าในปัจจุบันคนในชุมชนมักหันไปสั่งซื้อสินค้าของที่ระลึกจากท้องตลาดที่ผลิตจากโรงงานทดแทนการทำมือเนื่องจากมีราคาถูกและหาได้ง่าย



ภาพที่ 4 ร้านค้าของที่ระลึกและผลิตภัณฑ์จากชุมชน

1.3 ทุนกายภาพ (Physical Capital)

ทุนกายภาพ (Physical Capital) ที่สำคัญในตำบลแม่สลองนอก ได้แก่ การคมนาคมขนส่ง ไฟฟ้า น้ำประปา การสื่อสารโทรคมนาคม ที่พัก โบราณสถาน หรือสิ่งปลูกสร้างต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบในการสนับสนุนการจัดการการท่องเที่ยวของชุมชน ได้แก่

1.3.1 การคมนาคมขนส่ง เส้นทางคมนาคมประกอบด้วยถนนลาดยาง 2 สาย ถนนลูกรังเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน 2 สาย และถนนคอนกรีตเสริมเหล็กและไม้ 24 สาย ภายใต้ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก ซึ่งมีเส้นทางหลักที่ใช้ในการเดินทางดังนี้

1) เส้นทางสายใหม่ ทางหลวงหมายเลข 10 จากตัวเมืองเชียงราย ไปอำเภอแม่จัน ระยะทาง 29 กิโลเมตร จากนั้นเลี้ยวซ้ายเข้าทางหลวง 1089 (แม่จัน-ท่าตอน) บริเวณหลัก กม. 856 ก่อนถึงทางเข้าตัวอำเภอแม่จัน ผ่านน้ำพุร้อนป่าตึง (กม.78) สานทองวิลเลจ (ระหว่าง กม.73-74) ประมาณ 31 กิโลเมตร และ กม. 55 เลี้ยวขวาไปตามเส้นทางขึ้นดอยคดเคี้ยวอีกประมาณ 15 กิโลเมตร รวมระยะทาง 75 กิโลเมตร

2) เส้นทางสายเก่า ใช้ทางหลวงหมายเลข 10 ผ่านอำเภอแม่จัน ประมาณ 1 กิโลเมตร เลี้ยวซ้ายตามป้ายบอกทางไปดอยแม่สลอง เส้นทางสายนี้ค่อนข้างแคบและคดเคี้ยว ผ่านหมู่บ้านกลุ่มชาติพันธุ์ต่างๆ ผ่านหลัก กม. 10 จะเป็นสามแยกศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขา เลี้ยวซ้ายตามทางหลวง 1234 ระยะทาง 25 กิโลเมตร ผ่านบ้านสามแยกอาข่า ตรงหลัก กม. 9 เลี้ยวซ้าย 16 กิโลเมตรการเดินทางโดยรถสองแถวสีเขียวสายแม่จัน – กิวสะโต – แม่สลอง

1.3.2 ไฟฟ้า หมู่บ้านในตำบลแม่สลองนอกมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์ ปัญหาคือไฟฟ้าส่องสว่างทางหรือที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมทุกพื้นที่ เนื่องจากพื้นที่ตำบลแม่สลองนอกค่อนข้างกว้างและมีงบประมาณไม่เพียงพอ ปัจจุบันมีไฟฟ้าใช้จำนวน 13 หมู่บ้าน 5,470 ครัวเรือน

1.3.3 น้ำประปาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอกมีระบบประปาภูเขาซึ่งใช้น้ำจากอ่างเก็บน้ำแม่สลองและอ่างเก็บน้ำแม่จันหลวง โดยใช้ทั้งตำบลและมีน้ำใช้เกือบตลอดทั้งปี ยกเว้นในฤดูแล้งประมาณ 2-3 เดือน ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอกกำลังแก้ไขปัญหาการขาดแคลนน้ำในฤดูแล้งโดยการประสานกรมทรัพยากรน้ำเพื่อเจาะน้ำบาดาลแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนตามจุดที่เกิดภัยแล้ง

1.3.4 โทรคมนาคม (ไปรษณีย์/การสื่อสาร) สถานีรับ-ส่งสัญญาณโทรศัพท์เอกชน จำนวน 5 ระบบ สถานีโทรคมนาคม (ชุมสายโทรศัพท์บ้านสันติคีรี) จำนวน 2 แห่ง และในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอกไม่มีที่ตั้งทำการไปรษณีย์ในพื้นที่แต่มีจุดบริการรับส่งพัสดุของบริษัทเอกชน เช่น บริษัทเคอรี่

1.3.5 โรงแรม/ห้องพัก จำนวนโรงแรม/รีสอร์ท มีมากกว่า 25 แห่ง ไม่นับรวมที่พักแบบโฮมสเตย์ ลักษณะการประกอบธุรกิจโรงแรมและที่พักส่วนใหญ่ทำลักษณะเป็นธุรกิจครอบครัว และส่วนใหญ่จะเปิดในช่วงฤดูการท่องเที่ยวและปิดให้บริการในช่วงนอกฤดูการท่องเที่ยว

สิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก

- ธนาคาร 1 แห่ง
- ปั้มน้ำมัน 1 แห่ง
- สถานที่จำหน่ายผลิตภัณฑ์จากใบชา 65 แห่ง
- ร้านซ่อมเครื่องยนต์ 1 แห่ง
- ตลาดสด 1 แห่ง
- ร้านซ่อมรถจักรยานยนต์ 7 แห่ง
- สถานที่จำหน่ายอาหาร 36 แห่ง
- ร้านเกมส์ 5 แห่ง
- สถานที่จำหน่ายสินค้าเบ็ดเตล็ดหรืออื่นๆ 39 แห่ง
- ร้านอัดดีวีดี 2 แห่ง
- สถานบริการตัดแต่งทรงผมและเสริมสวย 9 แห่ง
- ร้านถ่ายรูป/อัดรูป 1 แห่ง

1.3.6 โบราณสถาน ได้แก่ พิพิธภัณฑิ์วีรชนอดีตทหารจีนคณะชาติ สุสานนายพลตัวนซีเหวิน ศาลาเกี๋ยงศักดิ์และบ้านเกี๋ยงศักดิ์ พระบรมธาตุศรีนครินทรราชสถิตมหาสันติคีรี เป็นต้น

1.4 ทุนธรรมชาติ (Natural Capital)

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีบทบาทสำคัญต่อการจัดการท่องเที่ยวของชุมชน ประกอบด้วย ทรัพยากรธรรมชาติด้านแหล่งน้ำ ป่าไม้ ไร่ชา และดอกซากุระหรือต้นนางพญาเสือโคร่งบนดอยแม่สลอง เป็นต้น ทุนทางธรรมชาติที่มีความโดดเด่นและเป็นสิ่งสนับสนุนการท่องเที่ยวของชุมชนที่สำคัญ เช่น ไร่ชาที่เป็นที่นิยมที่สุด คือ ไร่ชา 101 เนื่องจากเป็นไร่ชาที่มีขนาดใหญ่ที่สุดและเป็นไร่ชาแห่งแรกที่เริ่มปลูกชาในพื้นที่ตำบลแม่สลองนอก นอกจากนั้นยังมีไร่ชาวังพุดตาล ไร่ชาหงส์ฟู ไร่ชาดอยหมอกดอกไม้ และมีไร่ชาอื่น ๆ อีกในชุมชน นอกจากนี้ในชุมชนยังมีดอกซากุระหรือต้นนางพญาเสือโคร่งบนดอยแม่สลอง เป็นสายพันธุ์ที่เล็กที่สุด มีสีชมพูอมขาวบานสะพรั่งตลอดทางขึ้นดอยแม่สลอง เส้นทางเข้าสู่หมู่บ้านสันติคีรี ทั้งด้านกิวสะโตและบ้านสามแยกฮาฮา เป็นไม้ป่าที่หายากได้ยากในเมืองไทย ผลิดอกในระหว่างช่วงเดือนธันวาคม-กุมภาพันธ์ ขึ้นอยู่กับสภาพภูมิอากาศของแต่ละปี ซึ่งเป็นที่ดึงดูดให้นักท่องเที่ยวเข้ามาเยี่ยมชมดอกซากุระ



ภาพที่ 5 แหล่งท่องเที่ยวในตำบลแม่สลองนอก

2. ศักยภาพและแนวทางในการพัฒนาการจัดการการท่องเที่ยวบนฐานทุนชุมชนชาติพันธุ์ของตำบลแม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ศักยภาพชุมชนตำบลแม่สลองนอกในการจัดการการท่องเที่ยวของชุมชนจากผู้นำชุมชน ชาวบ้าน ตัวแทนองค์กรภาครัฐ ผู้ประกอบการท่องเที่ยว และนักท่องเที่ยว ในศักยภาพ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านทรัพยากรการท่องเที่ยว ด้านการบริการโครงสร้างพื้นฐานและการบริการทางการท่องเที่ยว ด้านการตลาดการท่องเที่ยว และด้านการบริหารจัดการ ผลการศึกษาพบว่า ศักยภาพการจัดการการท่องเที่ยวบนฐานทุนชุมชนชาติพันธุ์ของตำบลแม่สลองนอกภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.83$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีศักยภาพการจัดการด้านทรัพยากรการท่องเที่ยวมากที่สุด ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) รองลงมาคือ ด้านการบริการโครงสร้างพื้นฐานและการบริการทางการท่องเที่ยว ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.04$) และด้านการตลาดการท่องเที่ยว ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.85$) ตามลำดับ

3. การจัดการการท่องเที่ยวของชุมชนบนฐานทุนชุมชนชาติพันธุ์ของตำบลแม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย โดยใช้กระบวนการทางนวัตกรรม

จากผลการวิเคราะห์ศักยภาพการจัดการการท่องเที่ยวของตำบลแม่สลองนอกภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่กลับพบว่าชุมชนมีประเด็นที่ต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพมากที่สุด ได้แก่ ด้านการตลาดท่องเที่ยว ด้านการบริการโครงสร้างพื้นฐานและการบริการทางการท่องเที่ยว และด้านทรัพยากรการท่องเที่ยว ที่จะนำไปสู่การจัดการการท่องเที่ยวของชุมชนบนฐานทุนชุมชนชาติพันธุ์โดยใช้กระบวนการทางนวัตกรรม ดังนี้

3.1 ด้านการตลาดการท่องเที่ยว ของชุมชนมีศักยภาพค่อนข้างน้อย ซึ่งพบว่า ชุมชนยังไม่สามารถขยายกลุ่มนักท่องเที่ยวเพื่อประชาสัมพันธ์ไปยังกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลายมากขึ้น ผู้ประกอบการท่องเที่ยวในชุมชนขาดความรู้ในการผลิตสื่อประชาสัมพันธ์สถานประกอบการและสินค้าที่ตนเองมี และสินค้าของที่ระลึกที่ชุมชนจำหน่ายมีรูปแบบซ้ำ ๆ และไม่ได้ผลิตในชุมชน ส่วนใหญ่ไปรับมาจากตลาดภายนอกและของที่ระลึกผลิตภัณฑ์จากชุมชนที่ชุมชนผลิตเองจะมีราคาค่อนข้างสูง ดังนั้น การจัดการการท่องเที่ยวของชุมชนบนฐานทุนชุมชนชาติพันธุ์โดยใช้กระบวนการทางนวัตกรรม จึงมุ่งเน้นนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ ได้แก่ การสร้างสื่อเพื่อใช้ในการประชาสัมพันธ์สถานประกอบการของตน เช่น โรงแรมที่พัก ร้านอาหาร และสินค้าของที่ระลึกเพื่อรองรับและอำนวยความสะดวกในการจัดการท่องเที่ยวในชุมชน

3.2 ด้านการบริการโครงสร้างพื้นฐานและการบริการทางการท่องเที่ยว ประสพปัญหาชุมชนขาดการจัดระบบฐานข้อมูลด้านที่พัก ฐานข้อมูลที่พักในชุมชนไม่ถูกต้องส่งผลให้การเดินทางหาที่พักของนักท่องเที่ยวมีความผิดพลาด ผู้ประกอบการและพนักงานโรงแรมที่พักและร้านอาหารขาดองค์ความรู้ในหลักการให้บริการลูกค้า และร้านอาหารมีปริมาณอาหารไม่เหมาะสมกับจำนวนลูกค้าที่เข้าไปใช้บริการ ร้านอาหารแต่ละร้านมีรายการอาหารที่เหมือนกัน

ดังนั้น การจัดการการท่องเที่ยวของชุมชนบนฐานทุนชุมชนชาติพันธุ์ โดยใช้กระบวนการทางนวัตกรรมจึงมุ่งเน้นนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ เช่น การจัดทำฐานข้อมูลที่พัก จัดอบรมพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการและพนักงานของผู้ประกอบการด้านที่พัก ร้านอาหาร และร้านค้าจำหน่ายของที่ระลึกในชุมชน ในการให้บริการลูกค้า การสร้างสรรค์เมนูอาหาร และสินค้าของที่ระลึกให้มีความน่าสนใจและเหมาะสมกับราคาและจำนวนลูกค้า

3.3 ด้านทรัพยากรการท่องเที่ยว ประสบปัญหา ดังนี้ (1) ขาดหน่วยงานหรือผู้รับผิดชอบในการบริหารจัดการการท่องเที่ยวของชุมชน ผู้ประกอบการต่างคนต่างทำธุรกิจของตนเอง และ (2) ชุมชนขาดฐานข้อมูลด้านสถานที่ท่องเที่ยวในการรองรับนักท่องเที่ยว เมื่อนักท่องเที่ยวเข้ามาเที่ยวในชุมชนขาดศูนย์ประสานงานในการให้ความรู้ บริการ อำนวยความสะดวก นำเสนอเส้นทางท่องเที่ยวให้นักท่องเที่ยว ทำให้นักท่องเที่ยวใช้เวลาอยู่ในชุมชนน้อย เพราะไม่รู้เส้นทางท่องเที่ยวและขาดกิจกรรมรองรับนักท่องเที่ยว

ดังนั้น การจัดการการท่องเที่ยวของชุมชนโดยใช้กระบวนการทางนวัตกรรม จึงมุ่งเน้นนวัตกรรมกระบวนการและนวัตกรรมผลิตภัณฑ์

3.3.1 นวัตกรรมกระบวนการ คือ การปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการบริหารจัดการท่องเที่ยวของชุมชนที่จากเดิมไม่มีหน่วยงาน ศูนย์ประสานงาน หรือผู้รับผิดชอบในการบริหารจัดการการท่องเที่ยวของชุมชน ปรับรูปแบบการบริหารจัดการท่องเที่ยวใหม่ คือ จัดตั้งศูนย์ประสานงานการบริหารจัดการการท่องเที่ยวของชุมชน โดยแต่งตั้งคณะกรรมการและกำหนดผู้รับผิดชอบในการดูแลการให้ความรู้ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่นักท่องเที่ยวที่เข้ามาท่องเที่ยวในชุมชนรวมถึงวางกลไกในการให้บริการนักท่องเที่ยว กำหนดหลักเกณฑ์และมาตรการในการดูแลสิ่งแวดล้อมและการกำจัดขยะที่เกิดจากกิจกรรมการท่องเที่ยว และนำเสนอกิจกรรมการท่องเที่ยวเพื่ออำนวยความสะดวกให้นักท่องเที่ยวเพื่อให้นักท่องเที่ยวใช้เวลาในชุมชนนานและนำไปสู่การใช้จ่ายในชุมชนมากที่สุด

3.3.2 นวัตกรรมผลิตภัณฑ์เพื่อการจัดการการท่องเที่ยวของชุมชน ในด้านทรัพยากรการท่องเที่ยวที่ชุมชนประสบปัญหาการขาดฐานข้อมูลด้านสถานที่ท่องเที่ยวในการรองรับนักท่องเที่ยว คือ คู่มือนักท่องเที่ยวที่ประกอบด้วยข้อมูลด้านที่พัก ร้านอาหาร สถานที่ท่องเที่ยว ของที่ระลึก กิจกรรมการท่องเที่ยว บุคลากรการท่องเที่ยว และเส้นทางท่องเที่ยวแนะนำ

สรุปและอภิปรายผล

การพัฒนาคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวต้องมียุทธศาสตร์ประกอบของทุนชุมชนที่ประกอบด้วย (1) ทุนมนุษย์ (Human Capital) (ทุนสังคม (Social Capital) ทุนกายภาพ (Physical Capital) และ ทุนธรรมชาติ (Natural Capital) ซึ่งเป็นองค์ประกอบของแหล่งท่องเที่ยวที่ต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพเพื่อให้สามารถดึงดูดให้นักท่องเที่ยวเข้ามาเที่ยวในชุมชนอันเป็นการสร้างรายได้ เสริมสร้างเศรษฐกิจให้กับคนในชุมชน ดังงานศึกษาของประภาพรรณ ไชยานนท์ และคณะ (2558: 75-78) ที่ได้ศึกษาศักยภาพของชุมชนในเขตเทศบาลนครเชียงรายในการพัฒนาการท่องเที่ยวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม พบว่าชุมชนในแหล่งท่องเที่ยวจะต้องพัฒนาศักยภาพของตัวเองโดยสร้างจุดขายหรือจุดดึงดูดของแหล่งท่องเที่ยว มีการจัดสรรพื้นที่แหล่งท่องเที่ยว ธุรกิจที่พัก ร้านอาหารที่สนับสนุนการใช้วัตถุดิบและสินค้าที่ผลิตในชุมชนในการบริการนักท่องเที่ยว ธุรกิจนำเที่ยวสนับสนุนกิจกรรมการท่องเที่ยวของชุมชนโดยเพิ่มเข้าไปในโปรแกรมท่องเที่ยว และหน่วยงานภาครัฐควรสนับสนุนด้านการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว สามารถเชื่อมโยงกิจกรรมการท่องเที่ยวต่าง ๆ ได้อย่างเป็นระบบเพื่อให้นักท่องเที่ยวได้รับความสะดวกมากที่สุด ดังงานของวิญญา พิษกานต์ (2544: 23-27) ที่ศึกษาแนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวโดยทางเท้าในเมืองเชียงใหม่ พบว่า เมืองเชียงใหม่ประกอบด้วยแหล่งท่องเที่ยวหลายประเภท ได้แก่ แหล่งท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์ สถาปัตยกรรม ประเพณีวัฒนธรรม วิถีชีวิต และเป็นศูนย์รวมของที่ระลึก ซึ่งสถานที่ท่องเที่ยวแต่ละแห่งอยู่ไม่ไกลกันสามารถเชื่อมถึงกันได้สะดวก

นอกจากองค์ประกอบ ด้านแหล่งท่องเที่ยว สิ่งอำนวยความสะดวก บริการ และกิจกรรมที่น่าสนใจแล้ว องค์ประกอบที่ควรให้ความสำคัญคือ การจัดระเบียบการจราจรทางเท้า การใช้ประโยชน์ที่ดินในเมือง แหล่งท่องเที่ยว กิจกรรมการท่องเที่ยว กิจกรรมบริการ การปรับปรุงสภาพแวดล้อม รวมถึงชุมชน ต้องมีมาตรการพัฒนาและควบคุมแหล่งท่องเที่ยวให้มีความปลอดภัยสวยงามและเหมาะสมกับวัฒนธรรม ซึ่งต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีความสอดคล้องกับงานของรัชฎา จิระธรรมกุล (2559: 3-17) ที่ศึกษาแนวทางการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวชุมชนเชิงสร้างสรรค์ด้านวัฒนธรรมในชุมชนบ้านเขาน อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ตพบว่า การพัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพและปฏิสัมพันธ์ชุมชนให้ดีจะส่งผลต่อความพึงพอใจโดยรวมของนักท่องเที่ยวและแหล่งท่องเที่ยวที่มีสภาพแวดล้อมที่ดีจะส่งผลให้นักท่องเที่ยวเกิดความพึงพอใจและดึงดูดให้นักท่องเที่ยวเดินทางเข้ามาท่องเที่ยวประจำ นอกจากนี้ ชุมชนยังมียังเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารจัดการให้เกิดเป็นมูลค่าทางเศรษฐกิจแก่ชุมชนได้ ดังงานศึกษาของธงชัย ภูวนาถวิจิตร (2560: 35-40) ที่ศึกษาการพัฒนาทุนทางวัฒนธรรมและการจัดการแหล่งท่องเที่ยวในรูปแบบหมู่บ้านวัฒนธรรมเวียงท่ากาน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่พบว่า เวียงท่ากานมีทุนทางวัฒนธรรมที่นำมาสร้างกิจกรรมและบริหารจัดการการท่องเที่ยวในรูปแบบหมู่บ้านวัฒนธรรมได้ 7 ด้าน คือ ด้านประวัติศาสตร์ ชาติพันธุ์ โบราณสถานโบราณวัตถุ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ปราชญ์ชุมชน และวิถีเกษตรกรรม มีแนวทางการพัฒนาทุนทางวัฒนธรรมเพื่อการจัดการแหล่งท่องเที่ยว คือ การจัดตั้งกองทุนหมู่บ้านวัฒนธรรม การสร้างกลุ่มโฮมสเตย์ การจัดตั้งศูนย์เรียนรู้วัฒนธรรมและวิถีชีวิตจาวยอง การสร้างช่วงวัฒนธรรม และการปรับปรุงภูมิทัศน์ที่มีความสอดคล้องกับงานของธรรณัฐ พงศ์วิโรจน์ และภาคภูมิ ภักดีวิภาส (2556: 42-59) รายงานแนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมชนเผ่าเพื่อความยั่งยืนในชุมชนม้ง ดอยปุย จังหวัดเชียงใหม่ไว้ว่า ชุมชนดอยปุยมีศักยภาพการรองรับการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมชนเผ่าในทุกด้าน ได้แก่ ความดึงดูดใจ ความสามารถเข้าถึงทั้งทางกายภาพ แนวคิดประเพณีวัฒนธรรม การมีที่พักอาศัยหรือที่พักผ่อนที่ดี มีกิจกรรมทั้งเชิงวัฒนธรรมและเป็นไปตามธรรมชาติของท้องถิ่น แนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืนมุ่งเน้น (1) จัดระบบแหล่งท่องเที่ยวทั้งทางวัฒนธรรมและเชิงนิเวศให้เกิดประสิทธิภาพในมิติต่าง ๆ สอดรับกับวิถีชีวิตวัฒนธรรมและระบบนิเวศของชุมชน (2) ให้ความรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน (3) กำหนดกติกาและจัดการร่วมกันในด้านการจัดการสิ่งปฏิภูลเพื่อดำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมชนเผ่า (4) ด้านการตลาด เพิ่มการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่างๆ และสร้างผลิตภัณฑ์ที่มีอัตลักษณ์ โดดเด่นและสื่อถึงการสืบสานวัฒนธรรมชนเผ่า ทั้งนี้ มีความสอดคล้องกับงานของเลห้ลา ตรีเอกานุกูล (2561: 146-159) ที่รายงานศักยภาพทุนชุมชนที่จะทำให้พื้นที่เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสนเป็นพื้นที่พิเศษด้านการท่องเที่ยว คือ ด้านประวัติศาสตร์ อาหาร ประเพณีและวัฒนธรรม หัตถกรรม ดนตรีและนาฏศิลป์ การนำทุนที่มีศักยภาพทั้ง 5 ทุนมาสร้างมูลค่าเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวก่อให้เกิดรายได้ให้แก่คนในชุมชน ดำเนินการโดยการออกแบบโปรแกรมท่องเที่ยวของชุมชนด้วยการบูรณาการทั้ง 5 ทุน เข้าด้วยกันแบบครบวงจร ด้วยการจัดกระบวนการเรียนรู้ศักยภาพของทุนชุมชน โดยการให้ความรู้ด้านประวัติศาสตร์แก่นักท่องเที่ยวเป็นลำดับแรก จากนั้นพาชมแหล่งท่องเที่ยวและกิจกรรมการท่องเที่ยว บริการอาหารที่เป็นอัตลักษณ์ของชุมชน ระหว่างรับประทานอาหารมีการบรรเลงดนตรีพื้นเมือง แสดงด้านประเพณี พิธีกรรม นาฏศิลป์ และมีจุดจำหน่ายผลิตภัณฑ์หัตถกรรมที่ผลิตโดยปราชญ์ชุมชนเพื่อจำหน่ายเป็นของที่ระลึก จัดการทุนชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความร่วมมือของปราชญ์ชุมชนและสมาชิกชุมชน

จากผลการศึกษาแนวทางการจัดการการท่องเที่ยวบนฐานทุนชุมชนชาติพันธุ์ของตำบลแม่สองนอกได้ข้อเสนอในการพัฒนา 3 ประเด็น คือ (1) ด้านการตลาดการท่องเที่ยว มุ่งเน้นนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ การสร้างสื่อเพื่อใช้ในการประชาสัมพันธ์สถานประกอบการ เช่น โรงแรมที่พัก ร้านอาหาร และสินค้าของที่ระลึก เพื่อรองรับและอำนวยความสะดวกในการจัดการท่องเที่ยวในชุมชนให้มีประสิทธิภาพ (2) ด้านการบริการโครงสร้างพื้นฐานและการบริการทางการท่องเที่ยว มุ่งเน้นนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ เช่น การจัดทำฐานข้อมูลที่พัก จัดอบรมพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการและพนักงานของผู้ประกอบการที่พัก ร้านอาหาร และร้านค้าจำหน่ายของที่ระลึกในชุมชนในการให้บริการลูกค้า การสร้างสรรค์เมนูอาหาร และสินค้าของที่ระลึกให้มีความน่าสนใจและเหมาะสมกับราคาและจำนวนลูกค้า และ (3) ด้านทรัพยากรการท่องเที่ยว ใช้นวัตกรรมกระบวนการ เป็นการปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการบริหารจัดการท่องเที่ยวของชุมชนที่จากเดิมไม่มีหน่วยงาน ศูนย์ประสานงาน หรือผู้รับผิดชอบในการบริหารจัดการท่องเที่ยวของชุมชน ปรับรูปแบบการบริหารจัดการท่องเที่ยวใหม่ คือ จัดตั้งศูนย์ประสานงานการบริหารจัดการการท่องเที่ยวของชุมชน โดยแต่งตั้งคณะกรรมการและกำหนดผู้รับผิดชอบในการดูแลการให้ความรู้ ให้บริการ และอำนวยความสะดวกแก่นักท่องเที่ยวที่เข้ามาท่องเที่ยวในชุมชน รวมถึงวางกลไกในการให้บริการนักท่องเที่ยว การกำหนดหลักเกณฑ์และมาตรการในการดูแลสิ่งแวดล้อมและการกำจัดขยะที่เกิดจากกิจกรรมการท่องเที่ยว และนำเสนอกิจกรรมการท่องเที่ยวเพื่ออำนวยความสะดวกให้นักท่องเที่ยวให้นักท่องเที่ยวใช้เวลาในชุมชนนานและนำไปสู่การใช้จ่ายในชุมชนมากที่สุด และการจัดทำคู่มือนักท่องเที่ยวที่ประกอบด้วยข้อมูลด้านที่พัก ร้านอาหาร สถานที่ท่องเที่ยว ของที่ระลึก กิจกรรมการท่องเที่ยว บุคลากรท่องเที่ยว และเส้นทางท่องเที่ยว แนะนำ มีความสอดคล้องกับงานของศิรินันท์ พงษ์นิรันดร และคณะ (2559: 251-253) ที่เสนอแนวทางในการพัฒนาศักยภาพการจัดการท่องเที่ยว อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา ไว้ 6 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านทรัพยากรท่องเที่ยว ออกระเบียบข้อบังคับเพื่อนำการอนุรักษ์ทรัพยากรท่องเที่ยว (2) ด้านการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว จัดระบบคมนาคมและการสัญจรให้ชัดเจน พร้อมกับทำป้ายบอกทางให้ถูกต้องและติดตั้งเป็นระยะ (3) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก จัดให้มีการบริการที่ครอบคลุมและทั่วถึง (4) ด้านความปลอดภัย จัดระบบรักษาความปลอดภัยในแต่ละจุดของแหล่งท่องเที่ยว (5) ด้านความสามารถในการรองรับของพื้นที่ ศึกษาขีดความสามารถในการรองรับของแหล่งท่องเที่ยวแต่ละแห่งเพื่อให้จ่ายต่อการบริหารจัดการ และ (6) ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการแหล่งท่องเที่ยว โดยการจัดตั้งเป็นคณะกรรมการดำเนินการวางแผน การกำหนดแนวปฏิบัติ การติดตามและประเมินผลการดำเนินการต่างๆ เกี่ยวกับการท่องเที่ยวในพื้นที่ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานของทินกฤต รุ่งเมือง (2558: 139-159) ที่รายงานปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนารูปแบบการท่องเที่ยว คือชุมชนต้องดำเนินกิจกรรมการท่องเที่ยวอย่างต่อเนื่องทุกปีและร่วมกันพัฒนารูปแบบจัดการการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการประชาสัมพันธ์ เชื่อมโยงเครือข่ายการท่องเที่ยวภายในและภายนอกชุมชน ผู้บริหารในชุมชนให้การสนับสนุนเห็นความสำคัญของการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และส่งเสริมการสร้างแกนนำทางการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์เพื่อยกระดับการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ให้มีศักยภาพยิ่งขึ้น รมณรงค์ให้มีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า คนในชุมชนเห็นความสำคัญของการท่องเที่ยว มีความร่วมมือทุกระดับ รักและหวงแหนวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น ได้รับผลประโยชน์ร่วมกันอย่างเป็นธรรม รักษาเอกลักษณ์และอัตลักษณ์ของตนเอง มีความสอดคล้องกับงานของภัทรภร จิรมหาโกศา (2560: 3-17) ที่รายงานสิ่งสำคัญในการ

จัดการการท่องเที่ยวคือการทำให้ชุมชนรู้สึกเป็นเจ้าของทรัพยากรและเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสร้างความตระหนักและปลูกจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรม การส่งเสริมให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ระหว่างชาวบ้านกับผู้มาเยือนโดยใช้กิจกรรมการท่องเที่ยวเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และการเชื่อมโยงการท่องเที่ยวกับการพัฒนาชุมชนให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันจะช่วยส่งเสริมกันและกัน เช่น การสร้างถนน การมีไฟฟ้า น้ำประปา ระบบสาธารณสุขโรค การมีป้ายบอกทาง สิ่งเหล่านี้นอกจากจะถูกสร้างมาเพื่อรองรับนักท่องเที่ยวแล้วชุมชนเองยังได้รับประโยชน์จากการมีสิ่งอำนวยความสะดวกเหล่านี้ เครื่องมือสำคัญที่จะทำให้การพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการท่องเที่ยวคือการมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันในการบริหารจัดการชุมชนอันจะเป็นกลไกในการขับเคลื่อนชุมชนให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เห็นประโยชน์ส่วนรวมเพื่อช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนให้ดีขึ้นและดำรงไว้ซึ่งเอกลักษณ์และอัตลักษณ์ของชุมชน ทั้งนี้ปฏิพัทธ์ ต้นมิ่ง (2560: 539-545) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวกลุ่มชาติพันธุ์ไทดำ บ้านนาป่าหนาด อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย ไว้ว่าต้องสร้างภาพลักษณ์ของชุมชนท่องเที่ยวด้วยการออกแบบ Logo ของผลิตภัณฑ์ชุมชน การรวมกลุ่มผลิตภัณฑ์ การออกแบบบรรจุภัณฑ์ของที่ระลึก การสร้างและขยายตลาดการท่องเที่ยว การพัฒนาด้านการประชาสัมพันธ์ การสร้างแลนด์มาร์ค การพัฒนาบุคลากร และสร้างกิจกรรมการท่องเที่ยวของชุมชนชาติพันธุ์ เพื่อให้การขับเคลื่อนการพัฒนาการจัดการท่องเที่ยวของชุมชนมีประสิทธิภาพภายใต้การนำนวัตกรรมมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาวិจัยไปใช้

1. ชุมชนและผู้ประกอบการท่องเที่ยวในชุมชนนำผลการวิจัยไปพัฒนารูปแบบการจัดการการท่องเที่ยวภายใต้ทุนชุมชนชาติพันธุ์โดยใช้นวัตกรรมเป็นฐานในการจัดการการท่องเที่ยวของชุมชนให้ตรงกับพฤติกรรมและความต้องการของนักท่องเที่ยวบนพื้นฐานการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรมของชุมชน
2. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองนอก นำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนพัฒนาการจัดการท่องเที่ยวของชุมชนภายใต้ทุนชุมชนชาติพันธุ์
3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในจังหวัดเชียงราย เช่น สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬา ใช้ฐานข้อมูลงานวิจัยเพื่อวางแผนในการเสริมศักยภาพการจัดการท่องเที่ยวของชุมชน

ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเสริมสร้างภาวะผู้นำเพื่อบริหารจัดการการท่องเที่ยวของชุมชนแม่สลองนอก

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2560). **แผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2560–2564)**. สืบค้นเมื่อ 22 มกราคม 2561, จาก <http://www.bangkokbiznews.com/news/detail/740824>.
- ทินกฤต รุ่งเมือง. (2558). การพัฒนารูปแบบการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์เพื่อส่งเสริมเครือข่ายกิจกรรมการท่องเที่ยวของกลุ่มทวารวดี 4 จังหวัด. **วารสารร่มพญักษ์**, 33(1): 139-159.
- ธงชัย ภูวนาถวิจิตร. (2560). การพัฒนาทุนทางวัฒนธรรมและการจัดการแหล่งท่องเที่ยวในรูปแบบหมู่บ้าน วัฒนธรรมเวียงท่ากาน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่. **วารสารการพัฒนาชุมชนและคุณภาพชีวิต**, 5(1): 35-40.
- ปฎิพัทธ์ ตันมิ่ง. (2560). แนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวกลุ่มชาติพันธุ์ไทดำ บ้านนาป่าหนาด อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย. ในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์, **การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 4 (น.539-547)**. เพชรบูรณ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- ประภาพรธณ ไซยานนท์ และคณะ. (2558). **ศักยภาพของชุมชนในเขตเทศบาลนครเชียงรายในการพัฒนาการท่องเที่ยวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- ภัทรภร จิรมหาโกคา.(2560). การสร้างความเข้มแข็งของทุนมนุษย์ในการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนของชาวอีสานล้านนาเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน. **วารสารกระแสวัฒนธรรม**, 18(34): 3-17.
- รัชฎา จิรธรรมกุล. (2559). แนวทางการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวชุมชนเชิงสร้างสรรค์ด้านวัฒนธรรมในชุมชนบ้านแสน อำเภอดงหลวง จังหวัดสุโขทัย. **วารสารกระแสวัฒนธรรม**, 17(31): 3-17.
- รัฐนันท์ พงศ์วิริทธิ์ธร และภาคภูมิ ภักวิภาส. (2556). แนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมชนเผ่าเพื่อความยั่งยืน. **วารสารการวิจัยเพื่อพัฒนาชุมชน**, 6(1): 42-59.
- เลหล้ำ ตริเอกานุกูล. (2561). ศักยภาพทุนชุมชนเพื่อการเป็นพื้นที่พิเศษด้านการท่องเที่ยวเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน จังหวัดเชียงราย. **วารสารวิจัยเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่**, 10(2): 146-159.
- วิญญา พิชกานต์. (2544). **แนวทางพัฒนาการท่องเที่ยวโดยการเดินเท้าในเมืองเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ ผ.ม. (การวางแผนภาคและเมือง). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ศิรินันท์ พงษ์นรินทร์และคณะ. (2559). แนวทางในการพัฒนาศักยภาพการจัดการท่องเที่ยวอำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา. **วารสารวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ**, 9(1): 251-253.

ความตระหนัก ความคาดหวัง และการรับรู้ของนักท่องเที่ยวต่างชาติ ที่มีต่อภัยเสี่ยง และมาตรการความปลอดภัยแหล่งท่องเที่ยว

The Analysis of International Tourists' Awareness, Expectation, and Perception toward Incident Risks and Destination Safety Measures

ธนพล อินประเสริฐกุล¹ และ รักษ์พงษ์ วงศาโรจน์²
Thanapol Inprasertkul and Rugphong Vongsaroj

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาปัจจัยด้านความปลอดภัยของแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญ เพื่อส่งเสริมความเชื่อมั่นด้านความปลอดภัยของนักท่องเที่ยวต่างชาติในประเทศไทย ด้วยศึกษาความตระหนักและการรับรู้ถึงภัยเสี่ยง ความคาดหวังและการรับรู้ที่มีต่อมาตรการความปลอดภัยของแหล่งท่องเที่ยว รวมถึงการสร้างปัจจัยด้านความปลอดภัยแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญ โดยการศึกษาอาศัยการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มประชากรในการวิจัยได้แก่นักท่องเที่ยวต่างชาติจาก 7 ภูมิภาค โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 492 ตัวอย่าง และวิเคราะห์ผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา รวมทั้งการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผลการศึกษาพบว่าระดับความตระหนักและการรับรู้ต่อภัยเสี่ยงในแหล่งท่องเที่ยวอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำและต่ำตามลำดับ โดยปัจจัยที่ควรเน้นความสำคัญคือด้านการคิดเงินเกินราคาของผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยว ในขณะที่ระดับความคาดหวังและการรับรู้ต่อมาตรการความปลอดภัยของแหล่งท่องเที่ยวอยู่ในระดับปานกลางและสูงตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ พบว่ามีเพียง 28 ปัจจัยที่สำคัญและถูกจัดกลุ่มเป็น 5 ตัวแปรองค์ประกอบ ได้แก่ด้านสถานะที่ไม่สามารถควบคุมได้ของแหล่งท่องเที่ยว ด้านมาตรการการรองรับของแหล่งท่องเที่ยว ด้านมาตรการการป้องกันของแหล่งท่องเที่ยว ด้านสถานะทางพลเมือง และการเมืองของแหล่งท่องเที่ยวและด้านอาชญากรรมของแหล่งท่องเที่ยว โดยมีค่าร้อยละความ

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการจัดการการท่องเที่ยวแบบบูรณาการ คณะการจัดการการท่องเที่ยว สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ กรุงเทพฯ

Doctor of Philosophy Degree student in Integrated Tourism Management, Graduate School of Tourism Management, National Institute of Development Administration, Bangkok.

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะการจัดการการท่องเที่ยว สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ กรุงเทพฯ

Assistant Professor, Graduate School of Tourism Management, National Institute of Development Administration, Bangkok

Corresponding author email: thanapol.in@gmail.com

ARTICLE HISTORY: Received 25 May 2019, Revised 9 November 2019, Accepted 15 November 2019

แปรปรวนสะสมที่ 68.68 ที่สามารถอธิบายได้ และค่าไอเกนที่ 11.727 8.185 1.608 1.456 และ 1.062 ตามลำดับ โดยมีชื่อใหม่ในการเรียกทั้ง 5 ตัวแปรองค์ประกอบว่าปัจจัยความปลอดภัยแหล่งท่องเที่ยว ดังนั้นผลการวิจัยอาจช่วยให้ภาครัฐ องค์กรและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับภาคการท่องเที่ยวสามารถพัฒนากลยุทธ์การท่องเที่ยวโดยมุ่งเน้นไปที่ปัจจัยด้านความปลอดภัยของแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญ เพื่อเพิ่มความมั่นใจด้านความปลอดภัยให้กับนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติส่งผลให้เกิดการเพิ่มระดับขีดความสามารถในการท่องเที่ยวของประเทศไทย

คำสำคัญ: ภัยเสี่ยง มาตรการความปลอดภัยแหล่งท่องเที่ยว ความปลอดภัยแหล่งท่องเที่ยว

Abstract

This study aims to investigate key destination safety in order to promote international tourists' safety confidence in Thailand. The objectives were to explore awareness and perception toward incident risks and examine their expectation and perception toward destination safety measures and to construct key destination safety. The quantitative research methodology were employed. The target population was international tourists who visited Thailand originating from seven regions: East Asia, South Asia, Middle East, Oceania, Europe, The Americas and Africa. The survey questionnaire was a main tool for collecting respondent's data and was administered to 492 sets. The data were analyzed by descriptive statistics along with the explanatory factor analysis according to research objectives. The key findings showed that international tourists had a slightly low level of awareness and low level of perception toward incident risks with the focus on overcharging by service provider attributes. While international tourists' expectation and perception level toward destination safety measures were moderate and high respectively. The exploratory factor analysis revealed that only 28 important attributes were retained and attributed into five components; destination uncontrolled conditions (factor 1), destination preparedness measures (factor 2), destination prevention measures (factor 3), destination civil and political conditions (factor 4), and destination crime (factor 5), and considerably renamed as key destination safety, the analysis also showed that five major factors were extracted with cumulative percentage of variance explained at 68.68% with Eigen values of 11.727, 8.185, 1.608, 1.456 and 1.062 respectively. Thus, the findings may help tourism related government sectors, organizations and personnel to initiatively develop the tourism strategies with the focus on key destination safety factors to enhance international tourists' safety confidence resulting in increasingly gaining a tourism competitiveness.

Keywords: *Incident risks, Destination safety measures, Destination safety*

Introduction

The travel and tourism industries have grown instantly and shown important resilience worldwide (Crotti and Misrahi. 2015). Recently, the number of tourism destinations have been increasing and opening up for tourism development, resulting in continuously increasing numbers of global tourists. Tourism has also become a main mechanism in improving the society and economy. For instant, tourism has created more works and new businesses, and upgraded the destination's facilities and infrastructures especially in a country that embraces tourism as a key driver for its economy (UNWTO. 2015). Travel and tourism industries are recognized as key economic activities that significantly generate revenues to Thailand. (Tourism Authority of Thailand. 2009). Unfortunately, the development of Thailand tourism has been facing several obstacles which cause Thailand earn a negative tourism image (Rittichainuwat and Chakraborty. 2009). One of the issues that has been brought into a global attention is the safety and security issue. Recently, this issue is being aware worldwide for both local people and tourists because it is considered as a basic requirement in all people's activities including tourism. Besides, tourism safety consciousness, which becomes a global trend, drives a tourism modification and is a key factor influencing tourist's decision on choosing a destination. (Dwyer, Edwards, Mistilis, Roman, and Scott, 2009).

Recently, Thailand's safety image has been tarnished by various factors. Those factors are among, for example, political unrest, natural disasters, diseases, crimes and terrorism (Howard. 2009) consequently, the amount of potential tourists have decreased as they have changed their destination choice to other countries and regions. In addition, World Economic Forum (2015), ranked Thailand's tourism safety and security number 132 out of 141 participant countries. It showed Thailand has the weakness on the most significant factor driving the tourism industry. ABTA (2015) reported that a majority of tourists still play safe with their holiday or destination choice and those safety and security issues, such as accommodation and financial protection, are ranked top of tourist's booking essentials as typically tourists are more risk averse during a recession. Thai Government by National Tourism Planning Committee (2011), therefore, saw the importance of this issue and attempted to enhance confidence to international tourists by policing the strategic tourism development plan in its national tourism development plan during year 2012-2016.

As safety and security issue is playing an important role to ensure a quality in tourism and is a key determinant in tourist's decision to select a destination, therefore the improvement of safety and security must be considered and implemented. Tourists who perceive safe and secure destinations would feel confident to travel to that destination. In order to provide a safe and secured perception, a clear understanding

of safety requirements, measures and concerns of tourists must be noticed. Then appropriate measurement and strategies can be created to serve tourists' true safety's requirement. However, over years, the development in tourism industry had been focused only on how to grow sustainably and searched for factors that can help in making better decisions and actions (Manning. 2004), little research has been done on assessing the tourist safety confidence toward tourism destination. Consequently, this research focused on investigating international tourists' awareness, expectation and perception toward destination incident risks and destination safety measures in order to find key destination safety, which can be taken into the consideration of future plans or policies to increase international tourists' safety confidence in Thailand.

Research Objectives

This research aimed to investigate key destination safety in order to promote international tourists' safety confidence in Thailand. The specific objectives were;

1. To explore awareness and perception toward incident risks and examining their expectation and perception toward destination safety measures
2. To construct key destination safety.

Literature Review

1. Tourism Safety

Safety and security issues have become a prominent role in tourism industry as the issues contribute both negative and positive impacts and consequences in both global and regional levels (Kovari and Zimányi. 2011). Traditionally, safety is defined as a protection from accidents. It is concerned with the human's health and well-being which still primarily emphasizes on the accidental incidents. While, the background of security as a result of the theft prevention which ranges from individual to national security. Safety condition is more like a prevention from hazardous events, while security condition is a prevention of threats. Hazard refers to a risk which effect human health and lives, and also environment. Whereas, threat is always concerned with human which occurrence of incidents are consequences of an individual (Albrechtsen. 2003). In tourism context, the terms safety and security are somehow clearly distinct in their definitions, however, in the preliminary review on the tourism literatures show that the definitions of tourism safety and security are overlapping and confusing, and used interchangeably. In conclusion, tourism safety may be defined as the protection of tourists from unintended incidents and tourism security as the protection from incidents, where tourists act intentionally. However, the use of tourism safety and security terms are often used interchangeably and it is pointless to differentiate the

terms “safety and security” in tourism since both are the protection of tourists against hazards and threats.

1.1 Tourism Incident Risks

As the terms “safety and security” in tourism are interchangeable, safety and security incidents are denoted to without any real distinction in the tourism-related literatures; nevertheless, these incidents are different in their essences. Security incidents refers to incidents where tourists is being in danger as a consequence of the intended actions of others e.g. war, terrorism, crime, and political unrest, while safety incidents refer to incidents where tourists accidentally injured without malice aforethought (Mansfeld and Pizam. 2006). In hospitality and tourism, risk can be defined as the possibility that tourists may experience various unfortunate dangers while travelling or at the tourist destination and those dangers caused by an uncertain events and its negative or positive consequences (Tsaur, Tzeng and Wang 1997). Tourism incident risks are among 1) natural risks, 2) technological risks, 3) biological risks, and 4) civil/political risks (Robertson, Kean and Moore. 2006)

1.2 Destination Safety Measures

Generally, safety measure refers to a safety system or measure which is used to ensure the reduction or the protection from hazard or danger. In tourism context, a destination safety measures may refer to an appropriate safety system or plan to protect tourists from hazard or tourism incident risks (Robertson, Kean and Moore. 2006). As tourism incident risks influencing the destination safety image and tourists’ safety results to a decreasing number of tourists and activities at the destination and surrounding areas, subsequently; the specific safety measures are necessary initiated to handle or demolish the risks and bring back the country’s image (Cavlek. 2002). In summary, the safety measure is a necessary tool to prevent tourists from risk and hazard and create tourist risk awareness at the destination. The safety measures aimed at tourists should be initiated under the collaboration of related agencies – such as government, local authorities and police units, however the initiative measures vary depend on the different industries in tourism (Rittichainuwat and Chakraborty. 2009).

1.3 Tourist Awareness, Expectation and Perception

1.3.1 Tourist Risk Awareness

Tourist risk awareness may refers to tourist’s concern, consideration and response to uncertain situation or chosen destination (Milman and Pizam. 1995). Since risk awareness relates to a chosen destination, it illustrates that tourist risk awareness is an important variable to the destination image. It also implies that incident risk awareness may jeopardize tourist’s safety confidence toward the choosing destination. However, one destination may contain various images depending on tourist characteristic (Fakeye and Crompton, 1991)

1.3.2 Tourist Expectation

Tourist expectation is formed by tourist's needs and motivations which tentatively represent the forthcoming events or situations (Gnoth. 1997). Tourists' expectations occur on their pre-trip phase as tourists design and anticipate the probable activities they would participate during their stay through expectations, and are considered as a pre-perception of the upcoming trips (Larsen. 2007). Consequently, it is necessary to understand tourist' expectation as it helps in destination development and tourism product improvement resulting in an increment of tourist satisfaction. While tourist's satisfaction level at the chosen destination was depended on the attributes of destination they perceived. Therefore, the assessment of tourist's perception and their prior expectation is a measurement of tourist's satisfaction whether it satisfies or dissatisfies them (Tribe and Snaith. 1998)

1.3.3 Tourist Perception

With respect to tourism, tourist perception is characterized as what is seen and experienced by travelers on their decision making process of purchasing and devouring related-administrations and while being at the destination. This vision or perception is based on the probability of negative or positive consequences resulting from tourists' behavior and decisions (Reisinger and Mavondo. 2006). As tourists concern with their personal safety and security, the search for safe and secure destinations is processed and the avoidance of violent incident (Pizam and Mansfeld. 2006), tourists compare destination alternatives depending on how they perceive benefits or costs at the destination. The typical costs are those spending before or during trip, however, the particular cost concerning risks seem to be a major factor on the decision making. The risky destination is likely to be perceived as more costly than a safer destination. So it may conclude that if the destinations are being compared and their benefits is similarly provided, the less expensive or safer destination is tended to be chosen (Sönmez and Graefe. 1998).

Conceptual Research Framework

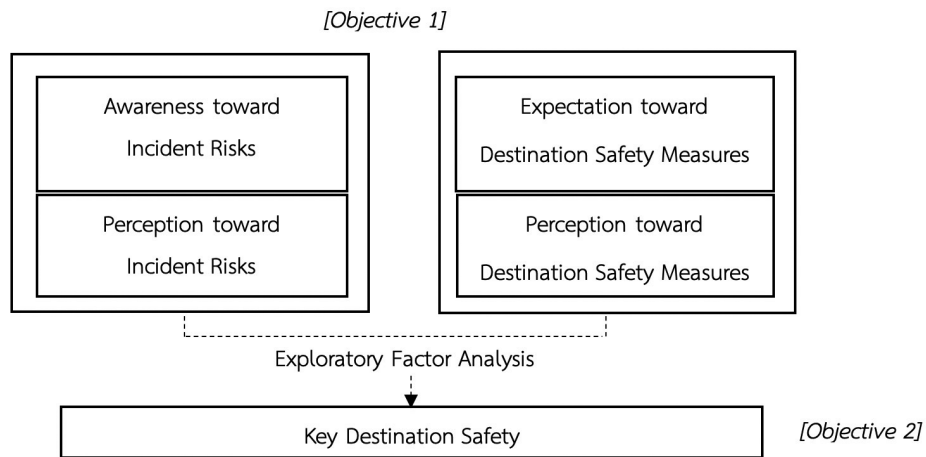


Figure 1 Conceptual Research Framework

Research Methodology

1. Population and Sample Size

This study is an applied research which employs a quantitative research methodology. The target population was international tourists, who visited Thailand, originated from 7 regions: East Asia, South Asia, Middle East, Oceania, Europe, The Americas and Africa (Department of Tourism. 2016). A purposive sampling of non-probability sampling technique, was used and the identified sample size was calculated to be 400 sets at the population of more than 20 million people (Chieochankitkan. 2013), with an estimated confidence level of 95 percent and a sampling allowable error of 5 percent. Then a cluster sampling technique was applied to divide the targeted population into regions. Lastly, a quota sampling technique was used to ensure the appropriation of the target population. However, the calculation of sample size showed that some regions had their sample sizes less than 30. As sample size should be or greater than 30 international tourists from each region, therefore the sample sizes had been adjusted for some regions. The total set of identified sample sizes were 492 sets; East Asia (266 sets), South Asia (30- sets), Middle East (30- sets), Oceania (30- sets), Europe (76- sets), The Americas (30- sets) and Africa (30- sets).

2. Research Tool

The main research tool for this study was a questionnaire which newly developed from literature review and related researches. It consisted of 4 parts of open-end and close-end questions as follows; part 1 tourist's demographic factors,

tourist behavior and travel experience, part 2 tourist's risk profile, part 3 tourist's awareness and perception toward incident risks and part 4 tourist's expectation and perception toward destination safety measures. Part 3 and 4, close-end questions, were designed to evaluate respondent's awareness, expectation and perception by using seven point Likert scale (lowest, low, slightly low, moderate, slightly high, high, highest), which is widely used in measuring human's attitude or in scaling responses for the research (Ashton, 2009). Then the level of agreement criteria was determined into 7 levels as follows: lowest (1.00-1.85) low (1.86-2.71) slightly low (2.72-3.57) moderate (3.58-4.43) high (4.44-5.39) slightly high (5.30-6.15) highest (6.16-7.00).

The assessment of the questionnaire was performed to ensure its quality and accurate data through content validity and reliability. Content validity demonstrates that the measure consistently and completely represents the concept being measured and covers full range of meaning of the concept (Brotherton. 2015). Questions in a questionnaire were examined by five experts through Index of Item-Objective Congruence (IOC). The suggestions of experts were used to correct and adjust the questions prior to try out process. Reliability test refers to the consistency of the measure. If a measure is highly reliable, it will produce stable measurements. The analysis of Cronbach's Alpha Coefficient was used to test the reliability, with an acceptably moderate correlation among items of at least 0.70. The reliability test result of a whole questionnaire was 0.965, derived from 30 sets of try out questionnaires that distributed to non-target population. Furthermore, to guarantee the quality of measurement variables, internal consistency reliability of variables was tested through coefficient alphas and item-total correlations. The test determined whether the measurement variables used in this study were suitable/purified for further analysis or should be removed. Coefficient alphas value of 0.70 was applied to all variables as a cut-off value while 0.50 was used in the item-total correlation cut-off value. Incident risks variables; a total of 18 measurement variables, and destination safety measure variables; a total of 17 measurement variables, were examined for internal consistency. The test result for incident risks showed that Cronbach's coefficient alpha was 0.954 and the corrected item-total correlation coefficients of all measured variables ranged from 0.555 to 0.773. While the test result for destination safety measures showed that Cronbach's coefficient alpha was 0.952 and the corrected item-total correlation coefficients of all measured variables ranged from 0.584 to 0.777. Regarding the cut-off value of internal consistency reliability test, all 35 measurement variables were suitable for further analysis as all variables exceeded the cut-off values. It indicated that this questionnaire was reliable and suitable for conducting a data collection.

Research Result and Discussion

Descriptive statistics; frequency, percentage and standard deviation, were utilized to analyze elementary data of 492 sets of questionnaire. While explanatory factor analysis was lastly used to construct key destination safety. The data analysis results were as follow;

1. The Analysis of Awareness and Perception toward Incident Risks

1.1. Level of International Tourists' Awareness toward Incident Risks

The findings clearly showed that respondents had a slightly low level of awareness toward incident risks. The overall level of awareness was 3.03. The highest mean score of 3.71 fell on the “overcharging by service providers” which illustrated a moderate level of awareness, followed by credit card fraud victim and crime victim with values of 3.25 and 3.24 respectively. While the least aware incident risk was “Harmful side effects/death as of wrong medication from the medical center” with a mean score of only 2.71, considerably low. One explanation for the slightly low level of awareness was it may derived from tourist' individual experiences and information consumption. Tourist who have never participated or experienced any risks, their risk awareness is likely to be low and inaccurate, either underestimating or overestimating the involved risks. While information gained by tourists may cause an organic image of destination in their awareness set to unvisited destinations Fakeye and Crompton (1991). Supporting by Milman and Pizam (1995) which mentioned on their research that awareness concerns a destination that a tourist had heard or experienced it.

1.2 Level of International Tourists' Perception toward Incident Risks

The findings clearing showed that respondents had a low level of perception toward incident risks. The overall level of perception was 2.47. The scores ranged between 2.07 and 4.37. Respondents perceived most incident risks in a low level except one item “overcharging by service providers” which had a highest mean score of 4.37 with a high level of perception. While the least perceived incident risk was “Harmful side effects/death as of wrong medication from the medical center” with a mean score of only 2.07. It may be described that tourist's previous experience, stimulus factor, and personal characteristics may be the cause of tourist's low perception level. Roehl and Fesenmaier (1992) mentioned that the tendency of individual's risk taking depends on one's personality characters which was accordant with the analysis of tourist risk profile by their demographic factors, the finding revealed that tourists had different level of risk profile when comparing within its demographic group. For instance, male tourists had higher risk profile than female tourists as same as the tourists from the Americas had higher risk profile than tourists from other regions. Supporting by Lepp and Gibson (2003) who suggested that demographic factors, travel companion and travel experience are key factors affecting tourist's perception.

2. The Analysis of Expectation and Perception Toward Destination Safety Measures

2.1 Level of International Tourists' Expectation toward Destination Safety Measures

The result revealed that the mean score of overall level of international tourists' expectation toward destination safety measures was 4.32. It indicated that all respondents reported a moderate level of expectation. All measured items' mean scores ranged from 4.04-4.42, which fell on the moderate level of expectation. The highest mean score of 4.42 fell on the "Presence of on-site first aid facilities for tourists" constraint, followed by presence of good-conditioned and safe infrastructure, presence of emergency equipment, availability of mobilizing emergency personnel with values of 4.38, 4.38 and 4.38 respectively. While the least expected destination safety measures was "presence of tourist police unit at the destinations or attractions" with a mean score of 4.04. As the destination safety is a major concern of tourists, might be resulting in a moderate level of their expectation toward safety measures at the destination. Tourists have shown a reasonably high level of expectation of the safety measures that destination provided to tourists for ensuring the protection from the event of danger (Robertson, Kean and Moore. 2006)

2.2 Level of International Tourists' Perception toward Destination Safety Measures

The result revealed that the mean score of overall level of international tourists' perception toward destination safety measures was 4.51. Measured items' mean scores ranged from 4.22-4.81, which fell on a moderate level to a high level. The highest mean score of 4.81 fell on the "presence of emergency exit, emergency/escape route, fire exit" attributes followed by presence of emergency warning systems/triggers, presence of safety warning sign/symbol of a potentially life threatening with values of 4.78 and 4.70 respectively. While the least perceived destination safety measures was "Presence of tourist police unit at the destinations or attractions" with a mean score of 4.22. It indicated that all respondents reported a high level of perception. This might be resulting from Thailand has a contingency measures as part of a proactive destination risks management policy. As tourism incident risks influenced the destination safety image and tourist safety, resulting in decreasing number of tourists and activities at the destination, subsequently; the specific safety measures are necessary initiated to demolish the risks, and bring back the country image and tourist confidence (Cavlek. 2002).

3. The Result of Exploratory Factor Analysis Underlying Dimensions of International Tourist's Awareness and Expectation of Attributes

Prior to perform an exploratory factor analysis, the measurement variables were assessed by KMO measure of sampling adequacy and Bartlett's test of Sphericity to confirm the suitability of the variables, the KMO's value of 0.50 and above is counted appropriate (Kaiser. 1974), while the statistical significance of Bartlett's Test of Sphericity value of $p < 0.05$ determines suitability for factor analysis (Hair. 1995). The results showed that KMO measure of sampling adequacy was 0.943 Bartlett's test of Sphericity was statistically significant. Both values confirmed the suitability of all variables. The method of principle component analysis (PCA) with varimax rotation, then, was performed to analyze variables.

The factor analysis of measured 35 variables were attributed into five components and cumulative percentage of variance is clarified at 68.67%. The criteria for determining the number of appropriate variables for further analysis must have value of factor loadings more than 0.55 suggested by Tabachnick and Fidell (2007), communalities more than 0.50, Eigen values greater than 1, and cumulative percentage of variance is clarified. The result also showed that all variables had factor loading ranged between 0.545 – 0.828 and had generally communalities greater than 0.50. As of factor-retained criteria, following variables were eliminated; credit card fraud-victim, sanitation standard and installed safety devices. Moreover, William, Brown & Onsmann (2010) recommended that variables with cross-factor loading highly on two or more factors are regularly erased. Therefore, the following factors; being threatened by local people, sexual harassment/rape, crime victim, and water and food safety standard, were removed.

The test of anti-image correlation coefficients for all measured variables, which identify the sampling suitability, showed that all measured variables had values of anti-image correlation coefficient greater than a threshold value of 0.50. However, the appropriate number of factors loaded in each component should be equal or greater than 3 factors, as of component 5, there was only one factor loaded. It suggested that this needy factor should not be interpreted however this factor had an internal consistency of 0.555 which was greater than a cut-off value of 0.55 and demonstrated highest values of tourists' awareness and perception at 3.71 and 4.37 respectively while paired-t test analysis result which demonstrated the differences was significant. Therefore, this factor should be retained for further analysis and kept as one of important component. In conclusion, the five factors underlying tourists' awareness and expectation of incident risks and destination safety measures attributes were destination uncontrolled conditions (factor 1), destination preparedness measures

(factor 2), destination prevention measures (factor 3), destination civil and political conditions (factor 4), and destination crime (factor 5) and named as Key Destination Safety.

Table 1: The Exploratory Factor Analysis

Factor	Loading	Items
Factor 1: Destination Uncontrolled Conditions		
Percentage of variance explained = 33.50 Eigen value = 11.727	.807	Unhygienic food
	.802	Unhygienic drinking water
	.800	Harmful side effects/death as of wrong medication from the medical center
	.791	Local infectious diseases
	.778	Transportation accidents
	.768	Receiving air/water/noise pollutions
	.764	Poor weather conditions
	.730	Accommodation fire accidents
	.729	Severe natural disasters
	.714	Losing contact as of telecommunication network failure
Factor 2: Destination Preparedness Measures		
Percentage of variance explained = 23.39 Eigen value = 8.185	.828	Presence of emergency and evacuation plans for tourists
	.825	Presence of tourist assistance center in the event of emergency
	.821	Presence of on-site first aid facilities for tourists
	.810	Availability of mobilizing emergency personnel
	.807	Presence of pre-designated emergency shelters
	.801	Presence of emergency equipment
	.769	Presence of safety warning sign/symbol of a potentially life threatening
	.768	Presence of emergency warning systems/triggers
	.713	Presence of emergency exit, emergency/escape route, fire exit
Factor 3: Destination Prevention Measures		
Percentage of variance explained = 4.59 Eigen value = 1.608	.760	Presence of tourist police unit at the destinations or attractions
	.743	Presence of good security practices at tourist accommodation
	.702	Presence of good security practices at tourist transport points
	.695	Presence of good-conditioned and safe infrastructure
	.595	Availability of up-to-date safety travel guidance
Factor 4: Destination Civil and Political Conditions		
Percentage of variance explained = 4.16 Eigen value = 1.456	.780	Political instability
	.754	Local violence
	.751	Unsafe/unsecured situations
Factor 5: Destination Crime		
Percentage of variance explained = 3.03 Eigen value = 1.062	.670	Overcharging by service providers
Cumulative Percentage of Variance at 68.68		

Recommendations

Based on the findings of this study, the recommendations can be made as follows;

1. Related personnel, organizations and stakeholders in tourism industry can apply the findings of this study to their strategies to enhance their competitiveness. In details, the focus on factors that international tourists give an importance is necessity.

1.1 Tourist police unit might implement a tourist safety plan which concentrating Destination Crime as its first priority due to a high level of awareness and perception of this factor. It implied that tourists concerns about this matter when deciding on choosing a destination.

1.2 Tourism related government sectors should initiative and concentrate on the factors that tourists had high level of awareness and expectation e.g. presence of on-site first aid facilities for tourists, when formulating tourism strategies for Thailand.

1.3 Tourism stakeholders or service providers should set a reasonable and suitable price regarding their tourism products and services in order to avoid the overcharging price. While the related government sectors should monitor the stakeholders and providers regularly.

2. The findings only represented general attitude of all tourists toward destination safety attributes however the analysis of tourist's demographic factors, behavior and travel experience are not mentioned in the study. Therefore, future research should include those factors for analyzing tourist's attitude as tourist's confidence on destination safety may vary and different resulting from those factors. Also, the construction of destination safety indicators derived from key destination safety should be initiative as it may enhance a better tourism strategy to increase international tourists' destination safety confidence in Thailand and contribute to a country's tourism competitiveness.

References

- ABTA. (2015). **Travel Trends Report 2014**. London: ABTA Ltd.
- Albrechtsen, E. (2003). **Security VS Safety**. Trondheim: Department of Industrial Economics and Technology Management, Norwegian University of Science and Technology
- Ashton, A. S. (2009). **Hotel Restaurant Co-Branding: the Relationship of Perceived Brand Fit, Perceived Risk and Perceived Value with Intention to Purchase**. PhD thesis (Tourism). Queensland: Tourism School, University of Queensland. Photocopy.
- Brotherton, B. (2015). **Researching Hospitality and Tourism**. London: Sage.
- Cavlek, N. (2002). Tour Operators and Destination Safety. **Annals of Tourism Research**, 29(2): 478-496.

- Chieochankitkan, A. (2013). **Developing Service Quality for Spa Establishments in the Active Beach Tourism Cluster**. Ph.D. thesis (Integrated Tourism Management). Bangkok: National Institute of Development Administration. Photocopy.
- Dwyer, L., Edwards, D., Mistilis, N., Roman, C., & Scott, N. (2009). Destination and Enterprise Management for a Tourism Future. **Tourism Management**, 30(1): 63-74.
- Crotti, R., & Misrahi, T. (2015). **The Travel & Tourism Competitiveness Report 2015**. Geneva: the World Economic Forum.
- Fakeye, P. C., & Crompton, J. L. (1991). Image Differences between Prospective, First-Time, and Repeat Visitors to the Lower Rio Grande Valley. **Journal of Travel Research**, 30(2): 10-16.
- Gnoth, J. (1997). Tourism Motivation and Expectation Formation. **Annals of Tourism Research**, 24(2): 283-304.
- Hair J, Anderson RE, Tatham RL, Black WC. (1995). **Multivariate Data Analysis**. 4th ed. New Jersey: Prentice-hall Inc.
- Howard, R. W. (2009). Risky Business? Asking Tourists What Hazards They Actually Encountered in Thailand. **Tourism Management**, 30(3): 359-365.
- Kovari, I., & Zimányi, K. (2011). Safety and Security in the Age of Global Tourism APSTRACT: Applied Studies in Agribusiness and Commerce. **AGRIMBA**, 5(3-4):1-3.
- Larsen, S. (2007). Aspects of a Psychology of the Tourist Experience. **Scandinavian Journal of Hospitality and Tourism**, 7(1): 7-18.
- Lepp, A., & Gibson, H. (2003). Tourist Roles, Perceived Risk and International Tourism. **Annals of Tourism Research**, 30(3): 606-624.
- Manning, T. (2004). **Indicators of sustainable development for tourism destinations: A Guidebook**. Madrid: World Tourism Organization.
- Milman, A., & Pizam, A. (1995). The Role of Awareness and Familiarity with a Destination: The Central Florida Case. **Journal of Travel Research**, 33(3): 21-27.
- Pizam, A., & Mansfeld, Y. (2006). **Tourism, Security and Safety: From Theory to Practice**. Oxford: Butterworth-Heinemann.
- Reisinger, Y., & Mavondo, F. (2006). Cultural Differences in Travel Risk Perception. **Journal of Travel & Tourism Marketing**, 20(1): 13-31.
- Rittichainuwat, B. N., & Chakraborty, G. (2009). Perceived Travel Risks Regarding Terrorism and Disease: the Case of Thailand. **Tourism Management**, 30(3): 410-418.
- Robertson, D., Kean, I., & Moore, S. (2006). **Tourism Risk Management: An Authoritative Guide to Managing Crises in Tourism**. Singapore: Asia-Pacific Economic Cooperation (APEC).
- Roehl, W. S., & Fesenmaier, D. R. (1992). Risk Perceptions and Pleasure Travel: an Exploratory Analysis. **Journal of Travel Research**, 30(4): 17-26.

- Sönmez, S. F., & Graefe, A. R. (1998). Influence of Terrorism Risk on Foreign Tourism Decisions. *Annals of Tourism Research*, 25(1): 112-144.
- Tabachnick BG, Fidell LS. (2007) **Using Multivariate Statistics**. Boston: Pearson Education
- Tribe, J., & Snaith, T. (1998). From SERVQUAL to HOLSAT: Holiday Satisfaction in Varadero, Cuba. *Tourism Management*, 19(1): 25-34.
- Tsaur, S. H., Tzeng, G., & Wang, K. C. (1997). Evaluating Tourist Risks from Fuzzy Perspectives. *Annals of Tourism Research*, 24(4): 796-812.
- UNWTO. (2015). **Tourism Highlights 2015 Edition**. Madrid: World Tourism Organization.
- William, Brett; Brown, Ted; & Onsman, Andrys. (2010). Exploratory Factor Analysis: A Five-Step Guide for Novices. *Australian Journal of Paramedicine*, 8(3): 1-12.

รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข The Development Model of the Basic School as a Happy Organization

ธนวุฒิ แก้วนุช¹ อุทัย บุญประเสริฐ² และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ³

Thanawut Kaewnuch, Uthai Boonprasert, and Pimolpun Phetsombat

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวแปรหรือปัจจัยของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 2) เสนอรูปแบบและแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) องค์ประกอบด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม 2) องค์ประกอบด้านสัมพันธภาพ และ 3) องค์ประกอบด้านความพึงพอใจ ส่วนตัวแปรหรือปัจจัยแห่งความสุขจะแปรผันไปตามรายองค์ประกอบและรายกลุ่มของผู้ที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษา (กลุ่มนักเรียน กลุ่มครู กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนการศึกษา กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา และกลุ่มคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน) ที่งานวิจัยนี้ได้ออกแบบเก็บรวบรวมข้อมูลจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและคัดเลือกปัจจัยตามลำดับความสำคัญ 5 รายการในแต่ละองค์ประกอบเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการวิเคราะห์และวางแผนดำเนินการให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละสถานศึกษาต่อไป

รูปแบบและแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขในแต่ละกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มนักเรียน จุดเน้นที่องค์ประกอบด้านสัมพันธภาพ กลุ่มครู กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนการศึกษา และกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา มีจุดที่องค์ประกอบด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ส่วนกลุ่มคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ามีจุดเน้นที่องค์ประกอบด้านความพึงพอใจต่อสิ่งต่าง ๆ ในสถานศึกษา ในการนำแนวปฏิบัติ หรือวิธีดำเนินการในแต่ละด้านควรดำเนินการตาม

¹นิสิตระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต กรุงเทพมหานคร

Doctoral's Degree student in Educational Management Program, Dhurakij Pundit University, Bangkok.

²รองศาสตราจารย์ วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต กรุงเทพมหานคร

Associate Professor, College of Education Sciences, Dhurakij Pundit University, Bangkok.

³ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

Assistant Professor, Faculty of Technical Education, Rajamangala University of Technology Thanyaburi, Pathum Thani Province.

Corresponding author e-mail: tkaewnuch@gmail.com

ARTICLE HISTORY: Received 11 July 2019, Revised 17 July 2019, Accepted 19 July 2019

ตัวแปรหรือปัจจัยที่สำคัญตามลำดับโดยแต่ละสถานศึกษาต้องคำนึงถึงลำดับความสำคัญขององค์ประกอบและตัวแปรหรือปัจจัยในการกำหนดวิธีดำเนินการหรือแนวปฏิบัติเป็นหลักในขั้นต้น และคำนึงถึงความสัมพันธ์กับบริบท ศักยภาพและความพร้อมของสถานศึกษาในการกำหนดการดำเนินการในแต่ละเรื่องให้เหมาะสม

คำสำคัญ: องค์ประกอบและปัจจัยในการสร้างสุข ความสุขในสถานศึกษา องค์กรแห่งความสุข

Abstract

The objectives of this study were to 1) determine components and variables or factors that contribute towards a happy organization for basic education and 2) present a model and best practice in managing basic educational school towards a happy organization.

The study found that these factors created a happy basic educational school 1) work atmosphere and environment 2) stakeholders' relationship and 3) stakeholders' satisfaction. The happiness factor varied among stakeholder groups i.e. student, teacher, supporting staff, school director and basic educational committee. The study selected 5 variables of each factor to analyze and created a plan within the context of each school.

The models and practices in managing an academic institution towards a happy organization were:

Student group: the most significant factor in contributing happiness to the student group was the relationship among them.

Teacher, supporting staff and school director group: the most significant factor in contributing happiness to their group were the work atmosphere and environment.

Basic educational committee group: the most significant factor in contributing happiness to the committee was the academic result satisfaction.

To implement the guidelines in each school, we should consider the important variables or factors. Each school must consider the priority of the factors and the variables in determining the method of action. Moreover, we should consider the context, the potential and the readiness of the school in determining the appropriate operations of each issue.

Keywords: *Factors affecting happiness in school, Happiness in school, School as a happy place*

บทนำ

ความท้าทายของการบริหารองค์กรยุคใหม่ คือ โลกที่การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดด (Technology disruption) ถูกนำมาแทนที่สิ่งเดิม ๆ เพื่อสร้างทางเลือกที่ตอบโจทย์การใช้ชีวิตวิถีชีวิต และนำมาใช้อำนวยความสะดวกในการทำงาน ทั้งช่วยลดระยะเวลาและได้ชิ้นงานที่มีคุณภาพดีขึ้น จากการเปลี่ยนแปลงนี้ก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน คือ เรื่องของช่องว่างระหว่างวัย (Generation Gap) จากการที่คนยุคเก่าไม่สามารถปรับตัวตามเทคโนโลยีและมีวิธีคิดที่ต่างไปจากคนยุคใหม่ วัฒนธรรมการทำงานร่วมกันระหว่างคนสองกลุ่มจึงเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรต้องคำนึงถึง เพื่อสร้างองค์กรที่สามารถขับเคลื่อนคนยุคเก่ากับคนยุคใหม่ ให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ หลายองค์กรมีสัดส่วนของบุคลากรที่หลากหลายรุ่น (Generation) มีทั้งคนรุ่นใหม่ที่มีพฤติกรรม ทัศนคติและค่านิยมที่เปลี่ยนแปลงไปจากคนรุ่นเก่า การบริหารจัดการองค์กรในสถานการณ์ปัจจุบันที่หลายองค์กรให้ความสำคัญก็คือ “การสร้างสุขในองค์กร”

ความสุขของแต่ละบุคคลนั้นมีนิยามความหมายของความสุขและองค์ประกอบของความสุขที่หลากหลายแง่มุม ทั้งคล้ายคลึงกันและแตกต่างกันออกไป ความสุขในการทำงานก็เช่นกัน เป็นสิ่งที่พึงประสงค์สำหรับทุกคนทุกระดับในองค์กร มีปัจจัยหลายประการที่สร้างให้คนในองค์กรมีความสุขและอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข ในการหาจุดร่วมของความสุขในองค์กรบางองค์กรเริ่มต้นจากสิ่งง่าย ๆ ภายในองค์กรโดยการทำให้บุคลากรมี “ความพึงพอใจ” ในองค์กรเสียก่อน

องค์กรชั้นนำในระดับโลกหันมาอำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงาน มีการสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่น่าทำงาน การส่งเสริมค่านิยมและปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้เกิดความผูกพันและสร้างความแตกต่างอย่างเหนือระดับ ทำให้ทุกคนในองค์กรรู้สึกว่าการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข เป็นแนวโน้มการบริหาร พัฒนาองค์กรและบุคลากรในอนาคต มีการนำค่านิยมองค์กรไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล การแปลงค่านิยมให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข และการสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร เหล่านี้เป็นเทรนด์ของการบริหารองค์กรที่ดึงดูดให้บุคลากรอยากมาทำงานและสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข

สถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นองค์กรหนึ่งที่ต้องการความสุข องค์กรความรู้เกี่ยวกับการสร้างสุขในสถานศึกษายังไม่ปรากฏแน่ชัด โดยเฉพาะความสุขของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ครอบคลุมทุกมิติทั้งองค์กร องค์กรประกอบและปัจจัยของความสุขในสถานศึกษาคืออะไร และการวัดความสุขในสถานศึกษาได้จากอะไร การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการสร้างสุขในสถานศึกษายังมีไม่มากและไม่ครอบคลุมทุกมิติ จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า มีงานวิจัยเกี่ยวกับความสุขของผู้เรียนและมีความสุขของครูในสถานศึกษา ถ้ามองถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษาจะพบว่า ยังมีบุคคลกลุ่มอื่น ๆ อีก เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรสายสนับสนุนการศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งยังไม่มีการวิจัยเกี่ยวกับความสุขของกลุ่มคนเหล่านี้

ดังนั้น การศึกษาเกี่ยวกับความสุขในสถานศึกษาจึงควรครอบคลุมสาระและความชัดเจนในเรื่องต่อไปนี้ ความหมายของความสุข องค์กรแห่งความสุข องค์กรประกอบและปัจจัยของความสุขในสถานศึกษา และการพัฒนาตัวชี้วัดความสุขในสถานศึกษา วิธีการศึกษาองค์ประกอบและปัจจัยของความสุขและเพื่อให้สามารถเลือกนำองค์ประกอบและปัจจัยมาใช้เป็นแนวทางในการเตรียมความพร้อมและสร้างความสุขในสถานศึกษาสำหรับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกกลุ่ม ให้สถานศึกษาเป็นสถานที่ที่ทุกคนมีความสุขอย่างเหมาะสมในการอยู่ร่วมกัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาองค์ประกอบและตัวแปรหรือปัจจัยแห่งความสุขของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เสนอรูปแบบและแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับความสุข การสร้างสุขและการวัดความสุข

เรამักได้ยินคำว่า “สุขกาย-สุขใจ” หรือ “สุขกาย-สบายใจ” เป็นตัวสะท้อนถึงความหมายของความสุข แต่เมื่อถูกถามด้วยคำถามที่ขอให้ระบุให้ชัด ให้เป็นรูปธรรม ให้เห็นได้ชัด ก็จะเริ่มพบกับคำตอบที่อาจสร้างความเข้าใจที่สับสนได้มากเช่นกัน

ความสุขที่แท้จริง คือ ความสุขที่ถูกต้องตามหลักธรรมะ ด้วยการทำจิตใจให้สงบ ไม่โลภ ไม่โกรธ ไม่หลง ไม่เบียดเบียนผู้อื่นให้ได้รับความทุกข์ยากเดือดร้อน ถ้าทุกคนทำได้อย่างนี้จะพบความสุขที่แท้จริง พระบรมราชาบาท พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชฯ รัชกาลที่ 9 (โอบาส เสวิกุล. 2544: 51-52) ในเรื่องเดียวกันนี้ประเวศ วะสี (2548) ได้แสดงในรายละเอียดว่า ความสุขคือ สุขภาวะที่สมบูรณ์ ทั้งกาย ทางจิต ทางสังคมและทางปัญญา

ในทางปรัชญา Aristippus (อ้างถึงใน White, 2006: 26-27) อยู่ที่เมืองไซริน (435 BCE- 356 BCE) ระบุถึงความสุขว่า เป็นความพึงพอใจพิเศษ (particular pleasures) และมีความเชื่อว่า จุดหมาย (end) ของมนุษย์แตกต่างจากความสุข จุดหมายของมนุษย์ คือ ความพึงพอใจพิเศษ ความสุขเป็นเพียงโครงสร้างของความพึงพอใจพิเศษ ซึ่งรวมไว้ทั้งอดีตและอนาคต ความพึงพอใจของความปรารถนาทั้งหมด คือ สิ่งที่มีมนุษย์ตั้งเป้าหมายไว้ โดยไม่ต้องมีโครงสร้างการจัดการเพื่อความปรารถนานั้นอีก

ลัทธิและความเชื่อแบบสุขาภิบาลนิยม (Hedonism) หรือแบบ “สุขสำราญ” คือ การเอาความสุขเป็นตัวตั้ง แล้วตอบโจทย์การกระทำตามสิ่งที่ตัวเองปรารถนา โดยที่มองว่า ในสิ่งที่เราทำและคิดว่าความสุขนั้น เราเป็นคนเลือกเอง ทฤษฎีเจ้าสำราญ (Hedonism Theory) จึงเป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาที่เชื่อว่า พฤติกรรม มนุษย์เกิดจากความต้องการ 2 อย่าง คือ ความต้องการทางกาย เช่น ความหิว ความต้องการทางเพศ และความต้องการทางจิต อารมณ์ และจิตวิญญาณ โดยไม่คำนึงว่าสิ่งเหล่านั้นจะได้มาอย่างถูกต้องหรือไม่ เป็นไปตามหลักศีลธรรมจรรยาอันดีงามหรือไม่ ขอให้สุขสมอารมณ์หมายก็พอ โดยไม่สนใจว่าใครจะเดือดร้อนหรือชดอกรัดใจหรือไม่ (ประดิษฐ์ เถกิงรังสฤษฎ์. 2559: 121)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

พัฒนาการของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้พัฒนาแนวคิด หลักการ สรุปรูปแบบของการปฏิบัติ จาก 1) การบริหารงานบุคคล เป็นช่วงเวลาที่เริ่มต้นในการพัฒนางานที่เกี่ยวข้องกับคนในองค์กร งานส่วนใหญ่ที่เกี่ยวข้องกับคน จะเน้นการดูแลความเป็นอยู่ขั้นพื้นฐาน เน้นการติดตามตรวจสอบความถูกต้องว่า การทำงานของพนักงานว่าเป็นไปตามที่คาดหวัง เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดไว้หรือไม่ (ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา. 2542: 54-58) และเมื่อมีจำนวนคนในองค์กรมากขึ้น ทำให้ผู้ทำหน้าที่เกี่ยวข้องในการดูแลงานบุคคล ต้องพัฒนาระบบงานเป็น 2) การจัดการบุคคล หลายองค์กรเริ่มนำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ มีการนำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ในการบันทึกจัดเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับพนักงานและนำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อการตัดสินใจในการจัดการทรัพยากรมนุษย์

มากขึ้น นำไปสู่การพัฒนากรอบแนวคิดจากที่เคยมีมุมมองเพียงการจัดการเกี่ยวกับกำลังคนที่เหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์กร มีการรักษาบุคคลที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรไว้ และเริ่มให้ความสำคัญกับจิตใจมนุษย์ กระบวนการบริหารคนได้ให้ความสำคัญกับ “มนุษย์สัมพันธ์” (Human Relation) ที่เชื่อว่าการบริหารเป็นการทำงานของคนกับคนนั้น คนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ที่มีความต้องการทางจิตใจ ขวัญ กำลังใจ ความพึงพอใจ และการจงใจถือเป็นหัวใจสำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของงาน ไม่น้อยไปกว่าปัจจัยการบริหารอื่น ๆ (ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา. 2542: 100) และ 3) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ จากสภาวะการแข่งขันด้านธุรกิจและอุตสาหกรรมที่ทวีความรุนแรงขึ้น เกิดความต้องการกำลังคนประเภทต่าง ๆ และมีการช่วงชิงบุคลากรที่มีคุณภาพที่ก่อตัวขึ้นอย่างรวดเร็ว เพราะคุณภาพของบุคลากรไม่สามารถสร้างขึ้นได้ในระยะเวลาอันสั้น การจัดการงานบุคคลจึงเริ่มพัฒนา มุมมองต่อการได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพและความจำเป็นต้องรักษาให้อยู่ในองค์กรนานที่สุดเท่าที่จะทำได้ และการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องต่อภารกิจอย่างต่อเนื่อง

กรอบความคิดในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ให้ความสำคัญต่อการเตรียมพนักงานให้พร้อมต่อการทำงานในบริบทต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน ความสามารถในการแข่งขัน และการคำนึงถึงด้านอารมณ์ ความพึงพอใจ ความผูกพัน การมีความสุข การรู้สึกมีคุณค่าเมื่อได้อยู่และทำงานกับองค์กร ทูมเทให้กับการทำงาน มีสมรรถนะสูงในการทำงาน จะอยู่กับองค์กรไปนาน ๆ (ศูนย์องค์กร สุขภาวะ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ [สสส.]. 2559)

การบริหารจัดการความสุข

การบริหารจัดการความสุขในการทำงานของพนักงานถือเป็นปัจจัยที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ เมื่อพนักงานไม่มีความสุขกับการทำงาน เรามักจะพบว่า ทางเลือกของเขาก็คือ “เปลี่ยนงานใหม่” แล้วความสุขในการทำงาน คืออะไร เรื่องนี้ Manion (2003: 652-655) อธิบายว่า เป็นการเรียนรู้จากการกระทำสร้างสรรค์ของตนเอง แสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลื้มใจ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รู้สึกอยากทำงาน ผูกพันและพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน Warr (2007: 15-20) ได้กล่าวถึง ความสุขในการทำงาน ว่าเป็น ความสุขที่เกิดขึ้นจากภายใน ของจิตใจ เพื่อตอบสนองต่อสภาวะการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน เป็นประสบการณ์ของการทำงานที่มีความสำคัญต่อบุคคลทั้งในด้านการทำงานและชีวิตส่วนบุคคล Alexander Kjerulf (อ้างถึงในบุญจง ขวศิริวงศ์. 2550: 61-63) กล่าวว่า เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานโดยที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่กระทำ ทำงานที่ดีและมีความสุขมีใจรักในงานที่ตนกระทำ ทำงานร่วมกับคนอื่นได้ดี รับรู้ว่างานนั้นมีความสำคัญ มีคนเห็นคุณค่าของงานที่เรากระทำ มีความรับผิดชอบต่องานที่กระทำ รู้สึกสนุก มีความสุขในที่ทำงานและมีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกภายในจิตใจของบุคคล ที่รู้สึกพึงพอใจในการทำงาน พึงพอใจในงานที่ทำ มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ มีเพื่อนร่วมงานที่ดี และการใช้ชีวิตในสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดี โดยแสดงออกด้วยการทำงานด้วยความสนุกและอยากให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนาน และศรัทธาในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับ เกิดการสร้างสรรคในทางบวก

ในการบริหารจัดการความสุขนั้น องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for economic Cooperation and Development [OECD]. 2013: 21) ได้สรุปบทเรียนของการพัฒนา “ความอยู่ดี มีสุข” และได้พัฒนาดัชนีชี้วัดความอยู่ดีมีสุข (well being index) เพื่อวัดความก้าวหน้าของการพัฒนาไว้ทั้งในระดับประเทศและระดับบุคคล โดยเฉพาะในระดับบุคคลจะวัดจากดัชนีชี้วัด 11 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ที่อยู่อาศัย 2) รายได้ 3) งานชุมชน 4) การศึกษา 5) สิ่งแวดล้อม 6) ด้านการมีส่วนร่วมในการปกครอง 7) ด้านสุขภาพ 8) ความพึงพอใจในชีวิต 9) ความปลอดภัย 10) ความสมดุลระหว่างงานและชีวิต และ 11) ความเป็นอยู่ เป็นต้น

Rath & Harter (2012: 174-176) กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาความอยู่ดีมีสุขไว้ 5 ประการ คือ

1) การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี (positive emotion at work) เพื่อที่จะทำให้พนักงานมีอารมณ์ที่ดีในการทำงาน มีความรู้สึกเชิงบวกต่อบรรยากาศในการทำงานโดยสร้างความสนุกสนานในการทำงานให้มากขึ้น ทำงานแบบไม่เครียดจนเกินไป ให้มีเวลาพักผ่อน หรือผ่อนคลายบ้าง

2) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันในการทำงาน (positive relationships at work) ทำให้พนักงานรับรู้ถึงบรรยากาศของความเป็นมิตร การมีสังคมที่ดี มีหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานที่ดีในสถานที่ทำงาน

3) การทำให้พนักงานรู้สึกว่า งานที่ทำนั้นมีความหมาย มีเป้าหมายที่ชัดเจน (meaning and purpose at work) หากพนักงานทราบว่า งานที่ตนทำมีความสำคัญต่อองค์กรแล้ว สิ่งที่จะตามมาคือ เขาจะรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของงานที่ทำ และรู้สึกถึงความภาคภูมิใจในการทำงานนั้น ๆ และผลงานของพนักงานจะดีขึ้นตามไปด้วย

4) ความรู้สึกถึงความสำเร็จในการทำงาน (position accomplishment at work) การที่พนักงานรู้ว่า ผลงานของตนเองเป็นอย่างไรและมีวิธีการไปสู่ความสำเร็จได้อย่างไรนั้น ซึ่งเป็นผลมาจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ มีความชัดเจนเชิงนโยบายด้านการบริหารในองค์กร

5) การทำให้พนักงานมีสุขภาพดีที่ส่งผลต่อผลงาน (position health at work) องค์กรมีส่วนช่วยสนับสนุน ในการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เป็นการทำลายสุขภาพของพนักงาน โดยจัดให้มีระบบความปลอดภัยต่าง ๆ รองรับการทำงานได้เป็นอย่างดี พนักงานรับรู้ถึงความปลอดภัยในการทำงาน

องค์กรที่นำแนวคิดและวิธีปฏิบัติในการบริหารจัดการความสุขในองค์กร ดังตัวอย่างเช่นที่ บริษัทบริการเชื้อเพลิงการบินกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) หรือ บาล์ฟ (BAFS) (2553) ความน่าสนใจของที่นี่อยู่ที่บรรยากาศในการทำงาน ที่นอกจากผู้บริหารและพนักงานที่อยู่ต่างสำนักงานสามารถทำงานประสานความร่วมมือกันได้อย่างราบรื่น ช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างดี หัวใจสำคัญที่เป็นพื้นฐานที่ทำให้ผู้บริหารและพนักงานมีความเป็นเอกภาพ เป็นหนึ่งเดียวก็คือ การสื่อสารที่เข้าถึงทุกคน ทุกคนที่เข้ามาทำงานจะได้รับ Email Account ที่ใช้เชื่อมต่อกับระบบอินทราเน็ต (Intranet) เพื่อรับข่าวสารต่าง ๆ กันทุกคน ทำให้ไม่ว่าจะออกไปทำงานที่สนามบิน หรือในสำนักงานก็ได้รับทราบข้อมูล ซึ่งพนักงานระดับล่างสามารถส่งอีเมลถึงผู้บริหารระดับสูงได้โดยตรง ทำให้ปัญหาการทำงานในส่วนต่าง ๆ ได้รับการแก้ไขอย่างรวดเร็ว

“จากวัฒนธรรมองค์กรสู่วัฒนธรรมความสุข” ของบริษัท Google ก็นับได้ว่าเป็นบริษัทที่ให้ความสำคัญกับพนักงานมากที่สุด นอกจากเรื่องค่าตอบแทนแล้ว บรรยากาศในการทำงานยังมีความสนุกสนาน และเต็มไปด้วยสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับพนักงานทุกคนเพราะเป็นบริษัทที่เน้นวัฒนธรรมความสุขในองค์กร แบบที่เรียกว่าให้กันครบเครื่องและครบครัน พนักงาน Google ต่างบอกเป็นเสียงเดียวกันว่าที่แห่งนี้เป็นสถานที่ทำงานในฝันสำหรับคนใฝ่รู้ และ CEO ยังใส่ใจสภาพความเป็นอยู่ของพนักงานทุกคน บริษัท Google ทำให้คุณรู้สึกเหมือนกำลังอยู่ในโลกอนาคต บริษัทถูกออกแบบอย่างสวยงาม สร้างสรรค์ ทันสมัย มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก และให้ความสุขครบถ้วน Google อาจเป็นบริษัทเดียวในโลก ที่พนักงานสามารถทำงานไปด้วยและเล่นไปด้วยอย่างมีความสุข (สมาคมเครือข่ายบริการวิศวกรรม กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม. 2560)

จากแนวคิดและวิถีปฏิบัติที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการความสุขในการทำงาน และตัวอย่างขององค์กรข้างต้น สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงานนั้น เป็นความสุขที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน อันส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร การบริหารจัดการองค์กรให้มีบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน บุคลากรในที่ทำงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน จัดการในงานที่ทำนั้นมีค่า มีความหมาย และพนักงานสามารถมองเห็นความสำเร็จ เมื่อบุคลากรทำงานอย่างมีความสุขก็จะส่งผลที่ดีต่อทั้งผลงานและต่อการพัฒนาองค์กรในอนาคต

ความสุขในการทำงานหรือในที่ทำงานนั้น เมื่อวิเคราะห์แยกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญๆ จะเห็นได้ว่า ส่วนใหญ่จะอยู่ในเรื่อง

- 1) สภาพแวดล้อมและบรรยากาศ เนื่องจากการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี สะอาด สวยงามเป็นระเบียบ รวมถึงมีสิ่งอำนวยความสะดวกให้บุคลากรในองค์กร จะช่วยส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานอย่างมีความสุข
- 2) สัมพันธภาพที่ดี องค์กรที่ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรผู้บริหาร และพนักงานด้วยกัน ตลอดจนความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรและบุคลากร การมีสังคมองค์กรที่เป็นมิตร มีการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อกันในการทำงาน และมีการสื่อสารในองค์กรอย่างสะดวกและเชื่อมถึงกัน ซึ่งสัมพันธภาพที่ดีเหล่านี้ จะส่งผลต่อความสุขของคนทำงานในองค์กรอย่างมาก
- 3) ความรู้สึกพึงพอใจ เป็นเรื่องของความพอใจในงานของตน เป็นความรู้สึกในจิตใจที่จะมองเห็นคุณค่าในตนเอง ความภูมิใจในความสำเร็จของงาน ความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กร ความเจริญก้าวหน้าการงานและในอาชีพ ตลอดจนความความรู้สึกพึงพอใจในสภาพแวดล้อมและบรรยากาศขององค์กร และความรู้สึกพึงพอใจในสัมพันธภาพภายในองค์กร

กรณีศึกษาโรงเรียนสีเขียว โรงเรียนแห่งความสุขและโรงเรียนสุขภาวะ

โรงเรียนสีเขียว (green school index) ของระบบการศึกษาของ มหานครเชียงใหม่ สาธารณรัฐประชาชนจีนถือเป็นประเทศที่การศึกษาประสบความสำเร็จ ช่องว่างระหว่างคุณภาพโรงเรียนจะไม่น่าแตกต่างกัน จากผลสำรวจของ OECD (ผู้จัดการทดสอบ PISA) ในปี 2555 ได้จัดอันดับระบบการศึกษาที่มีความเท่าเทียมกันทางคุณภาพของโรงเรียน พบว่า เชียงใหม่เป็นระบบการศึกษาอันดับ 1 ของโลก ทั้งผลการสอบและในแง่ความเท่าเทียมทางคุณภาพของโรงเรียนมากที่สุด

นี่ มิใช่เพียง เลขาธิการสำนักงานการศึกษานครเชียงใหม่ ระบุว่า การปฏิรูปการศึกษาของเชียงใหม่ทำกันอย่างจริงจังมาตลอด กว่า 20 ปี (ปี 2533 -2553) มีการวางกลยุทธ์เพื่อปรับปรุงการศึกษาขึ้นพื้นฐานอีกครั้ง ภายใต้ 3 โครงการหลัก ประกอบด้วย โครงการโรงเรียนที่มีคุณภาพดี โครงการ

จับคู่โรงเรียนที่เข้มแข็งกับโรงเรียนที่อ่อนแอเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการการศึกษา และโครงการประเมินดัชนีสีเขียว

โครงการประเมินด้วยดัชนีสีเขียว หรือ “Green Indicators of Academic Quality of Primary and Secondary School Students” (Liang, Kidwai, & Zhang. 2016: 53-54) โดยการกำหนดดัชนีชี้วัด 10 ตัว เพื่อบ่งชี้ถึงคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนระดับประถมและมัธยมศึกษาตอนต้น และมีการเปรียบเทียบผลทุกปี ได้แก่ 1) ดัชนีวัดการศึกษาของนักเรียน 2) ดัชนีวัดแรงจูงใจด้านการเรียนของนักเรียน 3) ดัชนีด้านวิชาการของนักเรียน 4) ดัชนีความกดดันของนักเรียน 5) ดัชนีประเมินความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน 6) ดัชนีวัดรูปแบบและวิธีการสอน 7) ดัชนีวัดหลักสูตรการเป็นผู้นำของผู้บริหาร 8) ดัชนีวัดสภาพเศรษฐกิจและสังคมของนักเรียนที่มีผลกระทบต่อผลการศึกษา 9) ดัชนีวัดพฤติกรรมและศีลธรรมของนักเรียน และ 10) ดัชนีวัดสุขภาพกายและใจ

การเกิดขึ้นของโครงการนี้มาจากการให้ความสำคัญกับ “ความสุข” ของนักเรียนในการเรียน จึงมีการจัดทำดัชนีชี้วัดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเรียนของนักเรียนทั้งหมดและมีประเมินผลทุกปี เพื่อผลักดันให้ครูปรับปรุงการสอน ทำให้การสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น อนาคตทางการศึกษาขั้นพื้นฐานของเชียงใหม่จะพัฒนาต่อไปโดยมีนักเรียนเป็นศูนย์กลาง พร้อมไปกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้เกิดประโยชน์ในการเรียนการสอนมากยิ่งขึ้น ความพยายามปฏิรูปการศึกษาของเชียงใหม่ แม้จะล้มลุกคลุกคลานมีทั้งที่ประสบความสำเร็จและล้มเหลวแต่ก็อยู่บนความตั้งใจและทิศทางที่แน่นอน

โรงเรียนสีเขียวตามแนวทางแห่งราชอาณาจักรภูฏาน (Green School For Green Bhutan คือ การออกแบบใหม่ทางการศึกษาใหม่ จากการประสานวิสัยทัศน์ขององค์พระมหากษัตริย์แห่งภูฏาน และ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของ ฯพณฯ Thakur S. Powdyel รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นแนวทางในการนำพาประเทศไปสู่การมีความสุขมวลรวมประชาชาติที่ดีขึ้น แนวคิดดังกล่าวคำนึงถึงการศึกษาผ่านสิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติ โรงเรียนสีเขียวแห่งภูฏาน ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบที่สำคัญ คือ การเรียนการสอน และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ด้วยวิถีทางที่ช่วยเพิ่มค่าดัชนีสีเขียว ได้แก่

1) ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมสีเขียว (Natural/Environmental Greenery) หมายถึง การส่งเสริมและ อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในโรงเรียนด้วยการปลูกพืช ปลูกต้นไม้ ประเทศภูฏานกำหนดให้วันที่ 2 กรกฎาคมของทุกปี เป็นวันปลูกต้นไม้แห่งชาติ ในโรงเรียน

2) วิชาการสีเขียว (Academic Greenery) เป็นการแสวงหาความคิดที่ยอดเยี่ยมและยิ่งใหญ่ แสวงหาความคิดใหม่ๆ นำไปสู่การรู้จักตนเอง เพื่อเป็นแนวทางการดำรงชีวิตในอนาคต แก่นของวิชาการสีเขียว คือ การนำแนวคิดของ Albert Einstein ที่กล่าวไว้ว่า “การศึกษามีใช้การเรียนรู้จากความจริง หากแต่เป็นการฝึกฝนการใช้สติปัญญาในการคิด”

3) จิตวิญญาณสีเขียว (Spiritual Greenery) เป็นการมองตนเองและการเชื่อมโยงไปกับความ รู้สึกภายในจิตใจในระดับที่สูงขึ้นไป ซึ่งจิตวิญญาณสีเขียวจะหมายถึง การรู้จักและเชื่อในสิ่ง (พระเจ้า) ที่มีจิตวิญญาณอันสูงส่งกว่าจิตวิญญาณปกติของเรา

4) ความสุนทรีย์สีเขียว (Aesthetic Greenery) การประทับใจในความงาม ความดี และรสนิยม เป็นความสุนทรีย์ในสิ่งต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับว่าบุคคลจะมองสิ่งต่าง ๆ หรือสถานการณ์นั้นอย่างไร

5) สังคมสีเขียว (Social Greenery) การรู้จักที่จะอยู่ร่วมกัน เรียนรู้ร่วมกัน สังคมสีเขียว หมายถึง การเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างนักเรียนกับผู้ปกครอง นักเรียนกับครู ผู้ปกครองกับครู และโรงเรียนกับชุมชน

6) คุณธรรมสีเขียว (Moral Greenery) คือ การสนับสนุนความดีเหนือความเลว ความร่วมมือเหนือการแข่งขัน และความยุติธรรมเหนือชัยชนะที่ได้มาจากการทุ่มทุน คุณธรรมสีเขียว หมายถึง การตระหนักรู้ถึงความผิด-ถูก ขั่ว-ดี บุญ-บาป จริง-เท็จ ทุกคนต้องเข้าใจในคุณค่าของคุณธรรมดังกล่าว เปลี่ยนเป็นนามที่มีคุณภาพ โรงเรียนในประเทศภูฏานได้นำคุณค่านี้นำปฏิบัติ ซึ่งสามารถนำพาให้นักเรียนได้คำนึงถึงการดำรงชีวิตของตนเองในอนาคต

7) ภูมิปัญญาสีเขียว (Intellectual Greenery) การเพาะบ่มทางจิตใจ ภูมิปัญญาสีเขียว หมายถึง การตระหนักถึงพลังแห่งจิตใจ และนำพลังนั้นมาใช้ในชีวิตประจำวัน และ (8) วัฒนธรรมสีเขียว (Cultural Greenery) เป็นการแสดงออก โดยสื่อผ่านทางร่างกาย ภาษา และความคิด วัฒนธรรมสีเขียว หมายถึงการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และส่งเสริมวัฒนธรรมที่มีเอกลักษณ์ที่สืบต่อกันมายาวนาน

โรงเรียนแห่งความสุข (Happy school) UNESCO ริเริ่มโรงเรียนแห่งความสุข (Happy school) ในเอเชียแปซิฟิก ด้วยความมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมความสุขในโรงเรียน เน้นให้ผู้เรียนมีความสุข และมีการพัฒนาแบบองค์รวม ซึ่งผลที่ได้รับ ตีพิมพ์ในปี 2559 มีชื่อว่า “Happy Schools: A Framework for learner Well-being in the Asia-Pacific” ในรายงานระบุคุณลักษณะ กรอบและหลักเกณฑ์ สำหรับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข (Happy school) โดยมีองค์ประกอบหลักสำคัญ 3 ประการคือ (1) คน (People) (2) กระบวนการ (Process) และ (3) สถานที่ (Place) ซึ่ง UNESCO และสถาบัน KOREAN EDUCATIONAL DEVELOPMENT INSTITUTE หรือ KEDI แห่งสาธารณรัฐเกาหลีใต้ ได้รวบรวมโครงการโรงเรียนแห่งความสุข ส่วนที่สำคัญ แก่นสาระ ข้อค้นพบ จากการเผยแพร่ตีพิมพ์ รวมถึงนโยบายที่แนะนำจากงานสัมมนาที่ปรากฏว่า นิยามความสุขที่เป็นหัวใจของแนวคิดโรงเรียนแห่งความสุข เรียกว่า “ศาสตร์แห่งความสุข” หรือ “Science of happiness” มีคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็ง “character strengths” ที่พัฒนาปรับปรุงความสุข เช่น ความสร้างสรรค์ ความขยันหมั่นเพียร ความดี และการทำงานเป็นทีม (UNESCO. 2017)

การศึกษาเชิงบวก (Positive Education) รวมความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษากับความสุข ได้ข้อค้นพบ แนวคิดของความสุข 3 ประการสำคัญที่เกี่ยวข้องกัน ได้แก่ (1) ความสุข เป็นสิ่งที่มาจากการบ่มเพาะ ประกอบด้วยมิตรภาพและความสัมพันธ์อันดี (2) การศึกษา เป็นสิ่งจำเป็นหลัก มีลักษณะเป็นองค์รวมและมีหลายมิติ (3) การศึกษาที่สามารถนำไปสู่ความสุข เป็นแหล่งของความสุขและมีความสุขในตัวเอง เราสามารถที่จะเรียนรู้ที่จะมีความสุข แต่เราก็สามารถมีความสุขที่จะเรียนรู้ได้เช่นกัน

กรอบแนวคิดและเกณฑ์ของโรงเรียนแห่งความสุข ในโครงการโรงเรียนแห่งความสุขเริ่มต้นดำเนินงานโดยสำรวจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อที่จะนิยามสิ่งที่จะเป็นองค์ประกอบของโรงเรียนแห่งความสุข สืบจากคำถาม 4 คำถาม ได้แก่ 1) สิ่งใดที่ทำให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนแห่งความสุข 2) สิ่งใดที่ทำให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนที่ไม่มีมีความสุข 3) สิ่งใดที่สามารถทำให้การเรียนและการสอนสนุกสนาน เพลิดเพลิน และ 4) สิ่งใดที่สามารถทำได้ ที่ทำให้ผู้เรียนรู้สึกพิเศษ รู้สึกอบอุ่น คำถามเหล่านี้แสดงถึงความสำคัญขององค์ประกอบหลัก 3 ประการคือ 1) คน (People) คนและความสัมพันธ์เชื่อมต่อกันภายในโรงเรียนและกระบวนการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญที่สุด 2) กระบวนการ (Process) ที่สนุกและบรรยากาศของการมีส่วนร่วม ที่ช่วยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนและครู สร้างสรรค์ ร่วมมือกันและเป็นอิสระ และ 3) สถานที่ (Place) บรรยากาศภายในโรงเรียนที่อบอุ่นและเป็นมิตร เต็มไปด้วยความพอใจ ที่นำมาสร้างสรรค์ให้เป็น “โรงเรียนแห่งความสุข”

สรุปว่า โรงเรียนแห่งความสุข (Happy school) ในเอเชียแปซิฟิก ดำเนินการในกรอบแนวทางของ UNESCO ได้แก่ คน มิตรภาพความสัมพันธ์ภายในโรงเรียน ทักษะเชิงบวกของครู การเคารพในความหลากหลายและความแตกต่าง ความร่วมมือในทางบวกและคุณค่าในการฝึกฝน เงื่อนไขและความเป็นอยู่ในการทำงานของครู และทักษะและสมรรถนะของครู กระบวนการ ความสมเหตุสมผลและความยุติธรรมในการะงาน การทำงานเป็นทีมและร่วมมือและจิตวิญญาณของทีม ความสนุกในการมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนและการวิธีการเรียนรู้ อีสาระในของนักเรียนในการสร้างสรรค์และเข้าร่วมในการเรียน ความรู้สึกร่วมในความสำเร็จและผลสำเร็จ กิจกรรมเสริมหลักสูตรและกิจกรรมของโรงเรียน การเรียนรู้แบบเป็นทีมระหว่างนักเรียนกับครู เนื้อหาที่มีประโยชน์ เกี่ยวข้อง เชื่อมโยงกับการเรียนรู้ และการฝึกพัฒนาจิตให้อยู่ดีมีสุขและการควบคุมความเครียด และ สถานที่ สภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ที่อบอุ่นและเป็นมิตร บรรยากาศที่ปลอดภัยปราศจากการกลั่นแกล้ง พื้นที่การเรียนรู้แบบปิดและเป็นพื้นที่สีเขียวและพื้นที่สำหรับการเล่น วิสัยทัศน์และภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในเรื่อง Happy school โรงเรียนมีวินัยเชิงบวกในการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนใส่ใจในความสะอาด สุขภาพและโภชนาการ และโรงเรียนบริหารจัดการแบบประชาธิปไตย

โรงเรียนสุขภาวะของ สสส. หรือ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ คือหน่วยงานของรัฐที่มีใช้ส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจ มีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ พ.ศ. 2544 มีวัตถุประสงค์ในการริเริ่ม ผลักดัน กระตุ้น สนับสนุน และร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ ในสังคม ในการขับเคลื่อนกระบวนการสร้างเสริมสุขภาพ เพื่อให้คนไทยมีสุขภาพดี

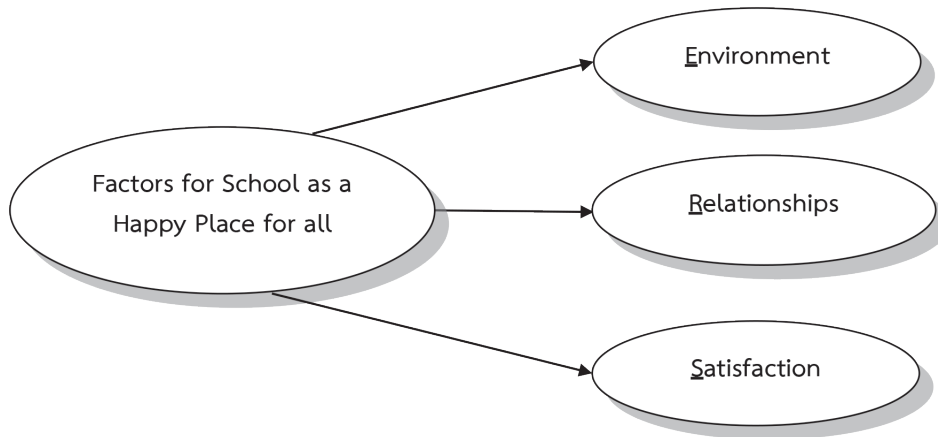
การบริหารจัดการโรงเรียนสุขภาวะ สุขภาวะ หมายถึง ภาวะแห่งความสุขอันสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย ทางใจ ทางจิต และทางสังคม ซึ่งประกอบด้วย การมีสุขภาวะทางร่างกาย คือการที่เราสามารถทำงานและดำรงชีวิตอยู่ได้ตามควรแก่อายุวัยและตามควรแก่อัตภาพ การมีสุขภาวะทางใจ คือการมีอารมณ์และความรู้สึกที่รื่นรมย์ ยินดี และเป็นสุข ไม่เครียด ไม่กังวล มีสติสัมปชัญญะและความคิดตามควรแก่อายุ แก่อัตภาพ และสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ การมีสุขภาวะทางจิต คือการที่เรามีความสุขที่เกิดจากการเข้าใจธรรมชาติ เข้าใจความจริงแห่งชีวิตและสรรพสิ่ง จนเกิดความรัก และมีความรัก ความปรารถนาให้สรรพสิ่งมีความสุข และประเด็นสุดท้ายการมีสุขภาวะทางสังคม คือ ความสามารถในการอยู่ร่วมกับคนอื่นและสิ่งแวดล้อมในสังคมของตนได้อย่างมีความสุข มีน้ำใจ ปฏิบัติตามกติกาที่ได้ร่วมกันวางไว้ มีความเอาใจใส่ มีน้ำใจ ให้อภัย เอื้ออาทร และมีความอดทนต่อการอยู่ร่วมกัน สิ่งดังกล่าวเหล่านี้ล้วนทำให้มนุษย์เกิดความสุขที่แท้จริงและยั่งยืน

คำว่า “สุขภาวะ” เมื่อนำมาใช้ในโรงเรียน การเป็นโรงเรียนสุขภาวะ จึงหมายถึง โรงเรียนที่มีรูปแบบกระบวนการบริหารจัดการใหม่ ที่ยึดเอาสุขภาวะเป็นตัวตั้ง เพื่อให้ผู้เรียนเป็นสุข องค์กรเป็นสุข สภาพแวดล้อมเป็นสุข ครอบครัวเป็นสุข และชุมชนเป็นสุข ทั้งในมิติของกาย ใจ สังคมและจิตวิญญาณ มีวิถีที่เชื่อมโยงและสัมพันธ์กันในตัวมนุษย์ และสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ทั้งกายภาพและสังคม และมีความสามารถรับมือความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ได้นั่นเอง

รูปแบบการสร้างโรงเรียนสุขภาวะที่มุ่งเน้นความสุขที่แท้จริงของผู้เรียน ประกอบด้วย 1) มุ่งเน้นให้นักเรียนเป็นสุข 2) โรงเรียนเป็นสุข 3) สภาพแวดล้อมเป็นสุข 4) ครอบครัวเป็นสุข และ 5) ชุมชนเป็นสุข “โรงเรียนสุขภาวะ” จึงเป็นการทำงาน แบบบูรณาการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ บรรลุเป้าหมาย คือ โรงเรียนที่มุ่งสร้างเสริมให้ “ผู้เรียนเป็นสุข” โดยการปรับสภาพ ลดปัจจัยเสี่ยง

จัดโครงสร้างและระบบต่าง ๆ ให้โรงเรียน สภาพแวดล้อม ครอบครัวยุ และชุมชน เป็นพื้นที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพของผู้เรียน ทั้งด้านกาย ใจ สังคม และปัญญา โดยดำเนินงานเพื่อลดปัจจัยเสี่ยง และเพิ่มพฤติกรรม ทางสุขภาพของเด็กและเยาวชนไม่น้อยกว่า 2 เรื่อง เช่นการสูบบุหรี่ การบริโภค เครื่องดื่มแอลกอฮอล์ กิจกรรมทางกาย การบริโภคผักและผลไม้ ส่งผลให้ขยายผลการดำเนินงาน โรงเรียนสุขภาพที่มีคุณสมบัติ ครบทั้ง 5 องค์ประกอบ

สรุปสาระสำคัญของเรื่องโรงเรียนสีเขียวหรือโรงเรียนแห่งความสุขได้ว่า มี 4 แนวทางซึ่งแตกต่างกัน โดยแนวของระบบการศึกษาของมหานครเชียงใหม่ เน้นคุณภาพของผลการเรียนรู้และความสุขในการเรียนรู้คู่ขนานกัน ส่วนโรงเรียนสีเขียวแห่งราชอาณาจักรภูฏาน มี 2 องค์ประกอบสำคัญคือ การเรียนการสอนกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม สู่การสร้างสุขมวลรวมประชาชาติ โรงเรียนแห่งความสุขตามแนวของ UNESCO ส่งเสริมในโรงเรียนที่เน้นผู้เรียนมีความสุขและการพัฒนาแบบองค์รวม โดยคำนึงถึงองค์ประกอบด้าน คน (People) กระบวนการ (Process) และ สถานที่ (Place) เป็นหลัก ส่วนโรงเรียนสุขภาพตามแนวของ สสส. เป็นการบริหารจัดการโรงเรียนสุขภาพ ที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน ดำเนินการลดปัจจัยเสี่ยง เพิ่มพฤติกรรมสุขภาพ และเปิดพื้นที่สร้างสรรค์ให้แก่เด็กและเยาวชน มุ่งสู่สุขภาพอันสมบูรณ์ ทั้งทางร่างกาย ทางใจ ทางจิต และทางสังคม ยึดเอาสุขภาพเป็นตัวตั้ง เพื่อให้ผู้เรียนเป็นสุข องค์กรเป็นสุข สภาพแวดล้อมเป็นสุข ครอบครัวยุเป็นสุข และชุมชนเป็นสุข ในการวิจัยนี้ องค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างสุขในสถานศึกษาจะอยู่ในองค์ประกอบดังในภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 องค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบและปัจจัยของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในทัศนะของนักเรียน ครู บุคลากรสายสนับสนุนการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้แทนจากคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ซึ่งเป็นความสุขที่วัดได้จากทัศนะในการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของแต่ละฝ่ายของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษา คือ จาก 1) นักเรียน 2) ครู 3) บุคลากรสายสนับสนุนการศึกษา 4) ผู้บริหารสถานศึกษา และ 5) ผู้แทนจากคณะกรรมการสถานศึกษา จากโรงเรียนที่เปิดสอนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 -3 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 ที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 2,337 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง เป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เปิดสอนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2561 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษาทั้ง 5 กลุ่ม จากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ผู้วิจัยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) ซึ่งมีขั้นตอนในการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. การสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) โดยการสุ่มเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 20 เขต จากทั้งหมด 42 เขต โดยคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 50 ของเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาทั้งหมด ประกอบด้วย สพม.1, 2, 5, 6, 9, 12, 13, 15, 18, 19, 20, 22, 23, 25, 26, 29, 32, 33, 37 และ 41

2. การสุ่มอย่างง่าย เป็นการสุ่มโรงเรียนในแต่ละเขต ผลการสุ่มมีดังนี้

สุ่มตามสัดส่วนของโรงเรียนที่เปิดสอนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 ที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในแต่ละเขต ด้วยวิธีจับสลากจนได้ (1) นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 และ 5 ครอบจำนวน 375 คน (2) ครูประจำชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 ครอบจำนวน 380 คน (3) บุคลากรสายสนับสนุนการศึกษา จำนวน 351 คน (4) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 297 คน และประธานสถานศึกษาและผู้แทนผู้ปกครองจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 335 คน

ผู้ให้ข้อมูลมาจากทุกฝ่ายในสถานศึกษา ในกลุ่มตัวอย่าง คือ 1) กลุ่มนักเรียน 2) กลุ่มครู 3) ผู้บริหาร 4) กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนการศึกษา และ (5) ผู้แทนจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบและปัจจัยแห่งความสุขสำหรับแต่ละกลุ่มในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ

1. นักเรียน จำนวน 375 คน แบ่งเป็นนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 200 คน และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 200 คน

2. ครู จำนวน 380 คน แบ่งเป็นครูประจำชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 จำนวน 200 คน และครูประจำชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 จำนวน 200 คน

3. บุคลากรสายสนับสนุนการศึกษา จำนวน 351 คน

4. ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 297 คน และ

5. ผู้แทนคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 335 คน

แบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 4 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาวิเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบและปัจจัยแห่งความสุขของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษายืนยันองค์ประกอบและปัจจัยแห่งความสุขในรายองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบและปัจจัยแห่งความสุขของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้ง 5 กลุ่ม ในทัศนะของ 1) นักเรียน 2) ครู 3) บุคลากรสายสนับสนุนการศึกษา 4) ผู้บริหารสถานศึกษา และ 5) ผู้แทนในคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยแบบสอบถามออนไลน์ (Google form) สอบถามกลุ่มตัวอย่างสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 20 เขต จึงได้ผลการวิเคราะห์ความเห็นในทางปฏิบัติขององค์ประกอบและปัจจัยในการเป็นองค์กรแห่งความสุขของทั้ง 5 กลุ่มในสถานศึกษา และนำไปร่างรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข

ขั้นตอนที่ 4 การเสนอรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข และตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขโดยอ้างอิงผู้ทรงคุณวุฒิและปรับร่างรูปแบบฯตามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบและปัจจัยของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง 5 กลุ่มในสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ 1) นักเรียน 2) ครู 3) บุคลากรสายสนับสนุนการศึกษา 4) ผู้บริหารสถานศึกษา และ 5) ผู้แทนจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้พบว่า องค์ประกอบหลักของความสุขในสถานศึกษา ประกอบด้วย

องค์ประกอบที่ 1 ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ซึ่งครอบคลุมสภาพทั่วไปทางกายภาพ ทางด้านสภาพแวดล้อมด้านจิตใจและสังคมที่ส่งผลต่อการมีบรรยากาศที่อบอุ่น มีทัศนคติที่ดี ความเป็นกันเองและเอื้ออาทรต่อกันในสถานศึกษา

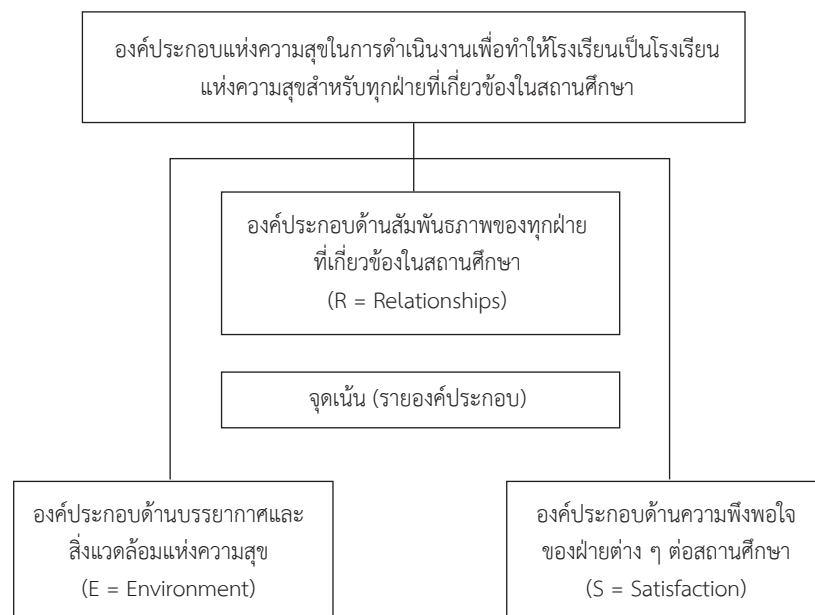
องค์ประกอบที่ 2 ด้านสัมพันธภาพของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษา ซึ่งเป็นการสะท้อนถึงความพึงพอใจในความสัมพันธ์ของบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกันในสถานศึกษา ด้วยความรักและเคารพ ความเป็นกันเอง ความร่วมมือในการทำงาน การเป็นมิตร การช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ การได้รับความไว้วางใจ และการยอมรับในความรู้ความสามารถ และ

องค์ประกอบที่ 3 ด้านความรู้สึกรักพึงพอใจ ที่เป็นการแสดงออกของฝ่ายต่าง ๆ ที่สะท้อนถึงความพึงพอใจในสถานศึกษาในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน การเรียนการสอน และความพึงพอใจต่อความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้า ในแต่ละองค์ประกอบจะมีตัวแปรหรือปัจจัยแห่งความสุขของสถานศึกษาที่มีระดับความสำคัญที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 1: การวิเคราะห์ ตัวแปรหรือปัจจัยแห่งความสุขสำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้ง 5 กลุ่มในสถานศึกษา

กลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในสถานศึกษา	บรรยากาศและสิ่งแวดล้อม		สัมพันธภาพ		ความพึงพอใจ		รวม	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
นักเรียน	3.12	0.62	3.37	0.62	3.24	0.61	3.24	0.62
ครู	3.73	0.43	3.73	0.42	3.60	0.49	3.69	0.45
บุคลากรฯ	3.40	0.63	3.30	0.66	3.10	0.57	3.27	0.62
ผู้บริหารสถานศึกษา	3.61	0.53	3.60	0.54	3.53	0.45	3.58	0.51
กรรมการสถานศึกษา	2.56	0.64	3.16	0.67	3.17	0.68	2.96	0.66

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบแห่งความสุขในแต่ละกลุ่มของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้ง 5 กลุ่มในสถานศึกษาให้ความสำคัญกับองค์ประกอบใดมากที่สุด คือ สำหรับกลุ่มนักเรียนองค์ประกอบแห่งความสุขที่มีความสำคัญสูงสุดได้แก่ องค์ประกอบด้านสัมพันธภาพ สำหรับกลุ่มครู กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนการศึกษา และกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาองค์ประกอบแห่งความสุขที่มีความสำคัญสูงสุดได้แก่ องค์ประกอบด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม สำหรับกลุ่มกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบแห่งความสุขที่มีความสำคัญสูงสุดได้แก่ องค์ประกอบด้านความพึงพอใจ รูปแบบและแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข (ภาพที่ 2) จากการศึกษาวิจัยนี้ มีลักษณะดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2 รูปแบบและแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข

ลำดับความสำคัญขององค์ประกอบ

นักเรียน	1 : 2 : 3 = R : S : E
ครู	1 : 2 : 3 = E : R : S
บุคลากรสายสนับสนุนการศึกษา	1 : 2 : 3 = E : R : S
ผู้บริหารสถานศึกษา	1 : 2 : 3 = E : R : S
คณะกรรมการสถานศึกษาฯ	1 : 2 : 3 = S : R : E

รูปแบบและแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ตามองค์ประกอบ ตัวแปรหรือปัจจัยแห่งความสุขที่ผันแปรไปตามรายองค์ประกอบและรายกลุ่ม จากผลการวิจัยนี้ แต่ในการนำไปปฏิบัติ สิ่งที่ควรคำนึงถึงไว้ด้วยเสมอ คือบริบทของโรงเรียนและ ลักษณะเฉพาะของแต่ละกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษา ศักยภาพในการบริหารจัดการของแต่ละ โรงเรียน ทรัพยากร ความสามารถในการระดมทรัพยากรที่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. จากการวิจัยพบว่าการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา เกิดจากความสุขของกลุ่ม ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้ง 5 กลุ่มในสถานศึกษา ได้แก่ 1) นักเรียน 2) ครู 3) บุคลากรสายสนับสนุนการ ศึกษา 4) ผู้บริหารสถานศึกษา และ 5) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีองค์ประกอบหลัก แห่งความสุข 3 ด้าน คือ 1) การสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมแห่งความสุขในสถานศึกษาที่ตอบ สอนสมาชิกทุกกลุ่มในโรงเรียน 2) มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกทุกฝ่าย และ 3) ความพึงพอใจ ต่อสิ่งต่าง ๆ ของสมาชิกทุกฝ่าย เป็นสิ่งที่พัฒนาให้เกิดขึ้นได้ โดยตัวแปรความสุขในแต่ละองค์ประกอบ จะผันแปรไปตามรายกลุ่มที่แตกต่างกัน

2. องค์ประกอบและตัวแปรหรือปัจจัยแห่งความสุขสำหรับนักเรียนจากการวิจัยพบว่า เป็นการแสดงออกของนักเรียนที่สะท้อนถึงสิ่งที่ปรารถนาและความพึงพอใจในสิ่งต่าง ๆ ในสถานศึกษา ใน 3 องค์ประกอบหลัก ความสุขสำหรับกลุ่มนักเรียนถือเป็นสมาชิกกลุ่มใหญ่ในสถานศึกษาและเป็น กลุ่มที่ถือเป็นผู้รับบริการที่มีความปรารถนาต่อความสุขที่แสดงออกถึงความพึงพอใจในสิ่งต่าง ๆ เช่น การจัดการเรียนรู้ของครู มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี คุณภาพในการสอนของครู และสิ่งต่าง ๆ ที่ต้องการอยาก ให้มีในโรงเรียน

3. องค์ประกอบและปัจจัยแห่งความสุขสำหรับครู จากการวิจัย พบว่า เป็นการแสดงออก ถึงความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานในสถานศึกษาใน 3 องค์ประกอบหลัก ความสุขสำหรับกลุ่มครูเป็น สมาชิกที่มีการแสดงออกเรื่องความสุขในจากการทำงานในโรงเรียน การสร้างสภาพแวดล้อมและ บรรยากาศในโรงเรียนที่ดี มีความสัมพันธ์อันดีกับทุกฝ่าย ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเป็นสิ่งที่ กลุ่มครูปรารถนาในการทำงานในโรงเรียน

4. องค์ประกอบและปัจจัยแห่งความสุขสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนการศึกษาจาก การวิจัยพบว่า เป็นการแสดงออกของบุคลากรสายสนับสนุนการศึกษาที่สะท้อนความพึงพอใจใน 3 องค์ประกอบหลัก ความสุขสำหรับกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนส่วนมาก ได้แก่ งานธุรการ งานบัญชี และการเงินและงานพัสดุ ความสุขของสมาชิกกลุ่มนี้จะมองถึงความพึงพอใจในโรงเรียน โดยเฉพาะ การได้รับการยอมรับ นับถือ เห็นคุณค่า ในโรงเรียนเป็นถือเป็นสิ่งที่ไม่ควรมองข้ามในการสร้างโรงเรียน แห่งความสุข

5. องค์ประกอบและปัจจัยแห่งความสุขสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาจากการวิจัย พบว่า การแสดงออกของผู้บริหารที่สะท้อนถึงความพึงพอใจในชีวิตที่มีคุณภาพและการทำงานที่ดี ในความสัมพันธ์ในการทำงาน การมีความพอใจใน 3 องค์ประกอบหลัก ความสุขของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นกลุ่มที่มีข้อมูล องค์ความรู้อย่างจำกัด โดยลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่จะมุ่งทำงานการบริหารสถานศึกษาเพื่อเป้าหมายเพื่อความสำเร็จ โดยอาจลืมความสมดุลในส่วนของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว การทำให้ผู้บริหารมีความพึงพอใจในชีวิตที่มีคุณภาพและชีวิตในการทำงานที่ดี ตามองค์ประกอบและปัจจัยแห่งความสุขของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการนำไปปฏิบัติอย่างยิ่ง

6. องค์ประกอบและปัจจัยแห่งความสุขสำหรับกรรมการสถานศึกษาสถานขั้นพื้นฐาน การแสดงออกคณะกรรมการสถานศึกษา ที่สะท้อนถึงสิ่งที่คาดหวังที่นำพึงพอใจต่อการบริหารจัดการต่อสภาพแวดล้อมและบรรยากาศภายในสถานศึกษา และความสัมพันธ์ที่ระหว่างผู้ปกครองกับโรงเรียนระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและท้องถิ่น ความสุขของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นกลุ่มที่คาดหวังต่อการดำเนินการของโรงเรียนที่นำพึงพอใจ ส่วนใหญ่จะเป็นมุมมองที่คาดหวังต่อตัวนักเรียนที่ต้องการให้มี ให้เป็น ในองค์ประกอบและปัจจัยแห่งความสุขดังที่กล่าวมา และมีความคาดหวังต่อการบริหารจัดการในโรงเรียนที่ควรจัดให้มี ให้ตอบสนองต่อความพึงพอใจในองค์ประกอบและปัจจัยแห่งความสุขทั้ง 3 ด้านเช่นเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้มีการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ในทางปฏิบัติผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำองค์ประกอบและปัจจัยจากผลการวิจัยดังกล่าวไปเป็นกรอบแนวคิดในการบริหารจัดการและการทำงานในสถานศึกษาของตน

1. จากองค์ประกอบและตัวแปรหรือปัจจัยในแต่ละองค์ประกอบตามรายการกลุ่มที่ใกล้เคียงกัน ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปเป็นกรอบในการดำเนินงานโครงการ กิจกรรมในแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา เช่น กลุ่มนักเรียน กรรมการสถานศึกษาฯ “เนื้อหาที่เรียนมีประโยชน์” จากกลุ่มครูบุคลากรฯ และผู้บริหารฯ ตัวแปรหรือปัจจัย “บรรยากาศการทำงานในโรงเรียนที่อบอุ่นเป็นมิตร เป็นกันเอง” และกลุ่มครู และกรรมการสถานศึกษาฯ “โรงเรียนตกแต่งอาคารสถานที่อย่างเป็นระเบียบ สะอาด สวยงาม มีมาตรฐาน” เป็นต้น

2. การบริหารจัดการสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขในแต่ละสถานศึกษามีความแตกต่างกันตามบริบท ความพร้อมและข้อจำกัด การเริ่มนำรูปแบบและแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขไปดำเนินการ อาจพิจารณาจากความต้องการสร้างสุขในกลุ่มนักเรียนก่อน หากพิจารณาต่อไปในองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากที่สุด หรือควรดำเนินการก่อนของกลุ่มนักเรียนจะพบว่า องค์ประกอบด้านสัมพันธภาพในสถานศึกษา ควรนำมาดำเนินการก่อนองค์ประกอบด้านอื่น ๆ และในกลุ่มอื่น ๆ ของผู้เกี่ยวข้องในสถานศึกษาก็พิจารณาเช่นเดียวกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งถัดไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่ององค์ประกอบด้านสัมพันธภาพของนักเรียนเพศหญิงและชายในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 และ 5 มีตัวแปรหรือปัจจัยแห่งความสุขเหมือนหรือแตกต่างกัน
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่ององค์ประกอบด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาของครูประจำชั้นที่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี, 6-10 ปี, 11-15 ปี, 15-20 ปี, 20-25 ปี และ 25 ปี ขึ้นไป ตัวแปรหรือปัจจัยความสุขคือสิ่งใด และสิ่งใดไม่ทำให้สุข
3. ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่ององค์ประกอบด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมของของบุคลากรสายสนับสนุนการศึกษาสำหรับตำแหน่งงานธุรการ การเงินและบัญชี และงานพัสดุ ว่ามีตัวแปรหรือปัจจัยความสุขสำหรับแต่ละตำแหน่งงาน เพศ หรือ อายุงาน การศึกษา ส่งผลด้วยหรือไม่อย่างไร
4. ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่ององค์ประกอบด้านความพึงพอใจ ตัวแปรหรือปัจจัย “ผู้บริหารมีคุณภาพชีวิตที่ดีจากการมีสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตครอบครัว” สำหรับผู้บริหารเพศหญิง และเพศชาย เหมือนหรือต่างกันอย่างไร ประสพการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อตัวแปรหรือปัจจัยดังกล่าวหรือไม่
5. ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่ององค์ประกอบด้านความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานว่า ประธานสถานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้แทนจากส่วนต่าง ๆ ผู้แทนปกครอง มีตัวแปรหรือปัจจัยแห่งความสุขของแต่ละตำแหน่งเป็นอย่างไร หรือองค์ประกอบใดมีความสำคัญมากที่สุดในการสร้างสุข

เอกสารอ้างอิง

- บริการเชื้อเพลิงการบินกรุงเทพ, บมจ. (2553). BAFS Filling Up Our Society: รายงานความรับผิดชอบต่อสังคม. กรุงเทพฯ: บมจ.บริการเชื้อเพลิงการบินกรุงเทพ.
- บุญจง ชวศิริวงศ์. (2550). Happy Workplace. วารสารพัฒนาสังคม, 9(2): 61-93.
- ประดิษฐ์ เถกิงรังสฤษดิ์. (2559). จุดประกายให้คิดชีวิตคมชัด. เชียงใหม่: โรงพิมพ์จตุพร.
- ประเวศ วะสี. (2548). เอกสารประกอบการประชุมสมัชชาสุขภาพแห่งชาติ: มรรค 12 สู่ประเทศไทย อยู่เย็นเป็นสุข. นนทบุรี: สำนักงานปฏิรูประบบสาธารณสุขแห่งชาติ.
- ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา. (2542). ทฤษฎีและแนวความคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์. เชียงใหม่: ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมาคมเครือข่ายบริการวิชาการ กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม. (2560). แอบดู Google บริษัทที่พนักงานมีความสุขที่สุดในโลก. สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2561, จาก <http://www.hehaworkplace.com>
- ศูนย์องค์กรสุขภาวะ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2559). ผนึกกำลังสร้าง 'โรงเรียนแห่งความสุข' แดนอีสานล่าง. สืบค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2561, จาก <https://www.thaihealth.or.th/Content/32131-ผนึกกำลังสร้าง%20'โรงเรียนแห่งความสุข'%20แดนอีสานล่าง.html>
- โอบาส เสวกุล. (2544). เนื่องในพระราชดำริ. กรุงเทพฯ: องค์การค้ำคูณสภา.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Education and Psychological Measurement*, 30(3): 607-610.

- Manion, J. (2003). Joy at Work: Creating a Positive Workplace. **Journal of Nursing Administration**, 33(12): 652-659.
- OECD. (2013). **How's Life? 2013: Measuring Well-being**. Paris: OECD Publishing.
- Rath, Tom & Harter, Jim. (2012). **Wellbeing: The Five Essential Elements**. New York. Gallup Press.
- UNESCO. (2017). **Promoting Learner Happiness and Well-being**. Bangkok: UNESCO Asia-Pacific Education Thematic Brief.
- Warr, Peter. (2007). **Work, Happiness, and Unhappiness**. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- White, N. P. (2006). **A Brief History of Happiness**. Malden, ME: Blackwell publishing.
- Liang, Xiaoyan; Kidwai, Huma; & Zhang, Minxuan. (2016). **How Shanghai Does It: Insights and Lessons from the Highest-Ranking Education System in the World**. Washington: World Bank Group.

การพัฒนาสมรรถนะการจัดการด้วยรูปแบบวิธีสำรวจประเมิน
สภาพการณ์และสำรวจเชิงพรรณานแนวคิดเพิ่มพูน
กรณีศึกษาโรงแรมคอนราดกรุงเทพ
Using Evaluative and Generative Approach to Improve
Management Competency: A Case of Conrad Bangkok Hotel

ธฤชวรรณ อัมพรมหา¹
Talissawan Ampornmaha

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อหาวิธีปรับปรุงความสามารถในการจัดการของผู้บริหาร การศึกษาเริ่มต้นจากการตรวจสอบและประเมินระดับความสามารถในการจัดการของผู้บริหาร จากนั้นสร้างวิธีแก้ปัญหาโดยใช้การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการผ่านการแบบสุนทรียปรัชญาในสอบถามเรื่องปัญหา และหาวิธีการแก้ปัญหาเพื่อปรับปรุงศักยภาพของความสามารถในการจัดการของผู้บริหาร ผู้ให้ข้อมูลคือผู้บริหารในแผนกและพนักงานของโรงแรมคอนราดกรุงเทพซึ่งทำงานในแผนกปฏิบัติการในสามแผนก ได้แก่ แผนกอาหารและเครื่องดื่ม แผนกต้อนรับส่วนหน้า และแผนกแม่บ้าน การวิจัยนี้ประกอบด้วยสี่ขั้นตอน คือ การวิเคราะห์สถานการณ์เบื้องต้นเพื่อประเมินผลก่อนการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการแบบสุนทรียปรัชญา การเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม การออกแบบและการนำเสนอการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการแบบสุนทรียปรัชญา และการประเมินผลหลังการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการแบบสุนทรียปรัชญา แบบสอบถามเชิงโครงสร้างเป็นเครื่องมือที่ใช้ในวิจัยนี้เพื่อใช้ในการตรวจสอบระดับความสามารถในการจัดการของผู้บริหาร จากมุมมองของผู้บริหารเองและจากพนักงาน ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่ามีสามเดือนหลังจากการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการแบบสุนทรียปรัชญาที่มีประสิทธิภาพกับการแก้ปัญหาและปรับปรุงศักยภาพของความสามารถในการจัดการของผู้บริหารในสามแผนกนี้ในโรงแรมคอนราดกรุงเทพ

คำสำคัญ: ความสามารถในการจัดการ การสื่อสาร แรงจูงใจ การทำงานเป็นทีม ความน่าเชื่อถือ การตัดสินใจ วิธีการประเมิน สถานการณ์และวิธีการปริวรรตเพิ่มพูน

¹นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรการจัดการภาคบริการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ กรุงเทพฯ

Doctoral Student, Doctor of Philosophy in Hospitality and Tourism Management Program, Assumption University, Bangkok.

Corresponding author e-mail: talissawan@gmail.com

ARTICLE HISTORY: Received 5 September 2019, Revised 6 September 2019, Accepted 9 September 2019

Abstract

This study aims to find ways to improve management competency. The study started from examining and evaluating the areas of improvement needed for management competency. The solution was then generated by using appreciative inquiry workshop (AI) on strength-based management competency. AI workshop provided potential solutions for those problems while excelling the level of management competency for the organization. The informants of the data were the team leaders and staffs of Conrad Bangkok Hotel who work in these three operational departments: Food and Beverage, Front Office and Housekeeping. The research consisted of four phases. Phase I: Preliminary Data (situation analysis), Phase II: Pre- Appreciative Inquiry (AI) Workshop (data collection form quantitative method), Phase III: Design and Implement Appreciative Inquiry (AI) Workshop and Phase IV: Post Appreciative Inquiry (AI) Workshop (data collection form quantitative method). Structured questionnaire was used to examine the level of management competency from the viewpoints of leaders and staff. The findings of comparison between the difference of before and three months after AI workshop showed that there was the improvement on all variables after the AI workshop implementation.

Keywords: *Management competency, Communication, Motivation, Teamwork, Trust, Decision making, Appreciative inquiry, Evaluative and generative analysis*

Introduction

In Thailand nowadays, hospitality and tourism industry was considered as one of the most important industries bringing high income to the country. Specifically, this industry could create many jobs while reducing unemployment problem. Among this competitive hospitality business, hotelier emphasized on customer satisfaction rather than the expertise of employees' satisfaction. With many exit interviews, unhappiness with the leaders was the answer from staff. Additionally, research findings from Clark (2016) suggested that the effective leadership were essential and could influence the staff' perceptions. Especially in hospitality industry where service came from human beings, some of the most prestigious companies, such as Borg-Warner, Merck, and Marriott have recognized that managing humans is a unique strategy for human resources, leading to the organization's competitive advantage (Ulrich & Lake, 1990). Hence, the leadership competency will influence on the relationship among leaders and staff. Therefore, leadership or management competency is important in influencing effective staff performance. While discussion to others hotel human resource professionals, Conrad hotel showed their enthusiasm of learning about the importance of management

competency. As a Hilton Worldwide property, Conrad Bangkok Hotel has been using the original survey since 2010. Later on, Conrad human resource director (HRD) started having internal brainstorming sessions to design their own employee survey which including the measurement of management competency: communication, motivation, teamwork, trust and decision-making. From their recent internal survey, the results showed the unsatisfactory scores for those competencies especially in three operational departments of Front Office, Food Beverage and Housekeeping. Therefore, this study had started and Conrad hotel was invited to be a case of study.

As appreciative inquiry (AI) is a model for studying and changing social systems effectively and peacefully for individuals, groups and organizations, the AI expert recommended that using AI will be a good response to problem-based learning in managerial work without resistance of changes. (Cooperrider, Whitney, & Stavros. 2008) emphasizes that AI helps to discover what could be, rather than try to fix what they are.

Research Objectives

- 1) To analyze the company's current situations on management competencies from views of leaders and staff.
- 2) To compare the experience between pre and post AI workshop and how AI knowledge helps the participants after 3 months.
- 3) To propose an improvement plan on management competencies.

Research Hypothesis

H1o – There is no difference between Pre-AI workshop and Post-AI workshop with regard to the perception of leaders and staff regarding management competency in terms of motivation, communication, teamwork, trust and decision-making.

H1a – There is a difference between Pre-AI workshop and Post-AI workshop with regard to the perception of leaders and staff regarding management competency in terms of motivation, communication, teamwork, trust and decision-making.

Scope and Limitation of Study

The focal areas of study were Food and Beverage, Front Office and Housekeeping Department of Conrad Bangkok Hotel, Thailand. The limitation of independent variables are the five competency: Motivation, Communication, Teamwork, Trust and Decision-making.

Literature Review

Table 1 shows the related previous studies which researcher had reviewed. And the keywords of study were also reviewed accordingly.

Table 1: Review from Previous Works

Authors, Year	Findings
Attributes of Entry- Level Employees: Hospitality and Tourism Managers Seeking More Than Knowledge and Skills Tesone, Dana V; Ricci, Peter, April 2005	Operation managers, human resource professionals and hospitality educators try to reduce turnover rate by identifying job competencies for future managers
Communication In Multinational Hospitality Organizations Barbara D. Alexander, 2018	Leaders could improve communications between leaders and subordinates within by implementing strategies that promote knowledge sharing, empowerment, teamwork, face-to-face communication, redundancy, and respectful tone of voice.
Constructing career competency model of hospitality industry employees for career success Yao-fen wang, 2013	Management Competency demonstrated the influence of employability on the career development and career success (De Vos ,2011). The “communication and networking” competency dimension includes some interpersonal interaction abilities such as effective communication skills and the ability build social networks are important.
Competencies for a career in the hospitality industry: an Indian perspective Vinnie Jauhari, 2006	Employee satisfaction would lead to a higher degree of customer satisfaction. Chung-Herrera et al. (2003) mentioned that link between leadership competencies and future hospitality leaders is important.
Hotel and Restaurant Entry-Level Job Competencies: Comparisons of Management and Worker Perceptions Dana V. Tesone, Peter Ricci,2009	Once training in the areas of knowledge, and skills and abilities are straightforward, attitudinal learning requires affective outcomes with the values and beliefs.
Hotel Leadership for The Future Kimberley E. Simms, 2003	Because the hotel industry is a ‘people industry’, communication skills play a important part. Whether verbally or written, communication affects everything we do. The ability to deal with different types of people in different ways. The different audiences need different way of talks.

1. Management Competency

Competency models had firstly created by David McClelland (1973) as descriptive tools using to build human resources capability toward a basic personal characteristic for performing successfully in a job or in a situation. It is not only supporting the human resource management (HRM) in term of developing the individual level but the company level (Cummings and Worley, 2014). In hospitality and tourism education, competency models have become a useful method for identifying requisite skills (Chung-Herrera et al. 2003). Katz (1974) defined a skill as “An ability that can be developed, not necessarily inborn, and which is manifested in performance, not merely in potential”; those skills are technical skills, human skills and conceptual skills. The idea had supported that as competency can be developed through training and experience, leaders should be trained to coach well so that they can effectively impart technical or relevant skills to subordinates (Tan. 1998).

2. Motivation

According to Robbins dan Judge (2007), “Motivation is a process explaining the intensity, direction and persistence of an individual to achieve a goal”. An effective motivation mechanism should be addressed to every employee, aimed at their personal needs correlating with the overall objectives of the organization (Makrinova & Grigorieva. 2015). In the service industry, service excellence is at the core of customer satisfaction, whereas motivated employees are essential for improving the quality of service. Georgellis, Iossa, & Tabvuma (2011) mentioned that motivated employees tend to have high levels of commitment, productivity and performance then they tend to engage more at work for the organization. Moreover, Spinelli & Canavos (2000) emphasized that an effective management empowers and motivates employees and enhances their employee satisfaction levels, leading to positive customer satisfaction. Uzonna (2013) mentioned, “Leaders who can motivate employees assist the organization by improving employee retention and reinforcing positive behaviors, and consequently, an enduring ability to motivate their team members to achieve the highest result for the organization’s success”.

3. Communication

The interpersonal communication between leaders and staff has been consistently viewed as a central component of the leadership process (Bennis & Nanus, 2003; De Vries, Bakker-Pieper, & Oostenveld. 2010) while Hendricks & Testa (2012) stated, “Interpersonal communication is one of the most common competency areas that a leaders should have”. Communicative leaders provide guidelines, and create

workable structures and processes that enable employees to accomplish their work, be responsive and be willing to change (Dí as-Sa'enz. 2011). Similarly, Barge (2004) called communication as a form of reflexivity that represents a form of relationally responsive communication that fosters the connection between leaders and staff. Leaders who possess communication awareness are able to plan and adapt their communication to individuals and teams effectively. Therefore, the importance of communication competence to leadership and effectiveness should include attention, interpretation and message” (Steers, Nardon & Sanchez-Runde. 2013).

4. Teamwork

“Team is a group of people with either mixed or complementary skills working together for an agreed purpose”, mentioned by Gordon (2003). Valentini Kalargyrou (2011) mentioned, “Teamwork is represented by a puzzle, where putting together every single piece was imperative for completion”. It is critical for organizations to realize that teamwork could be translated to “the willingness to help team members and improve team performance while helping to lessen absenteeism and turnover”. Evans and Lindsay (2007) said that team orientation is also important for the leadership model, which refers to leaders ‘efforts toward developing the team. Then having a successful team, leaders need to integrate teamwork within the organization, and to look for strategies for improving teamwork activities in order to achieve organizational goals (Manzoor et al. 2011). In hospitality business, hotel management and Human Resources Director need to take care of it and look for mechanisms to solve any problems, team meetings are used as a mechanism for downward information transfer and weak attempts at team building (James Richards, 2012).

5. Trust

Russell & Stone (2002) agreed that trust is a leadership function and a correlation between leaders and staff; trust in leaders is inherent in interpersonal acceptance and a close relationship between leaders and staff (Van Dierendonck et al. 2014). Supporting idea by Den Hartog (2009) who argued that trusted leaders are more effective in extracting higher performance from staff. Gibbons (2006) addressed the fact that trust is one of factors that relates to company performance, relations among coworkers and manager-employee relations. Trust in leaders holds great promise for enhancing employee performance dedicated to the success of the organization. It is an emotional link between staff and their leaders. In hospitality industry, level of organizational trust is important in defining the service climate (Chathoth et al. 2007). As the perceived trust is the extent to which service employees perceive their leaders

are trustworthy, honest, and concerned about employee welfare during their supervision, trusted leaders need to set clear guidelines and goals while being able to offer rewards for staff' attainment (Moorman & Grover. 2009).

6. Decision Making

Decision-making refers to the ability to use all possible resources in making the decision, including the behaviors of viewing problems strategically, using unique methods to solve problems and involving others in decision-making (Testa & Sipe. 2012). Robinsons, Perryman, & Hayday (2004) suggested that leaders should involve their employees in decision-making, and also listen to and value the employees' ideas and contributions. The idea supported by Chung-Herrera et al. (2003) mentioned about in the hospitality industry, leadership model sees strategic decision-making as a component of critical thinking, as is systems thinking. Walters & Raybould (2007) and Yavas, Karatepe, & Babakus (2013) also stated that a hotel business that provides support for their employees' well-being and offers them opportunities to make meaningful decisions tends to generate higher levels of job satisfaction. Schermerhorn, Hunt, & Osborn (2011) concluded that the benefits of group decision-making were more knowledge and expertise to solve the problem; more alternatives to be examined; final decisions that were better understood and accepted by all group members; and more commitment among all group members to make the final decision work.

7. Appreciative Inquiry (AI)

Appreciative inquiry model (AI) was the most appropriate model to make change in the organization without resistant. It is a process where studying and changing social systems effectively and peacefully for individuals, groups and organizations. Cooperrider, Whitney, & Stavros (2008) emphasized that AI helps to discover what could be, rather than try to fix what is. AI focuses on positive emotion, happiness and strength towards a more desired future stage. Therefore, the critical and adaptive approach of the AI model in organization intervention can result in less resistance while creating an effective contribution to change in the organization. Hence, it referred to planned change that was an aim of the organization development process.

8. Evaluative and Generative Analysis

Evaluative research defines and analyzes the problems which researcher would use to design solutions and improvement plan. The goal is to look around and find the opportunity for solution and innovation. Researcher can identify the problem and develop the best solution from evaluative research. The cooperation within the

tested organization allowed researcher to discover the mindset of their employees regarding the specific problems and later translate it into feasible solutions (Anonymous. 2009). At the same time, generative research is the process of determining whether the designed workshop or training have produced the effective results. The generative analysis will help to define the effectiveness of them that was designed from the situation analysis from the evaluative analysis. Therefore, evaluative and generative analysis will make research study getting the answer of hypothesis.

Theoretical Framework

According to figure 1, five main variables of management competency were selected to examine. The selection of variables was based on recommendations from Director of Human Resources with the analysis of the recent employee surveys; the researcher framed them together as the theoretical framework. These selected competencies will be used to examine the effectiveness of leadership competency, and define the need of change in order to improve the organization effectiveness. Ideal leaders who are groomed in the five selected competencies are significantly needed by healthy organizations where organization success can be an automatic outcome.

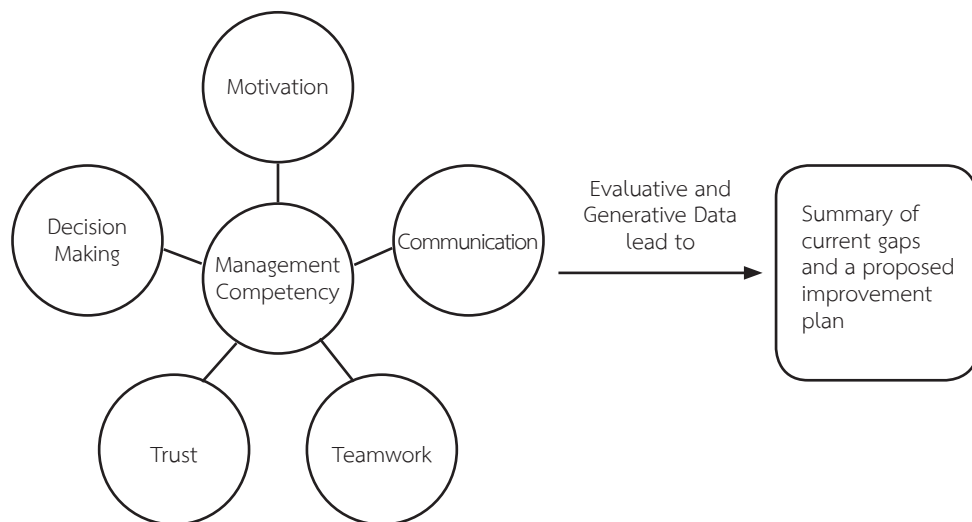


Figure 1 Theoretical Framework

Research Framework

Figure 2 shows the research framework which illustrating four phases; Phase I: Preliminary Data (situation analysis), Phase II: Pre- Appreciative Inquiry (AI) Workshop (data collection form quantitative method), Phase III: Design and Implement Appreciative Inquiry (AI) Workshop and Phase IV: Post Appreciative Inquiry (AI) Workshop (data collection form quantitative method).

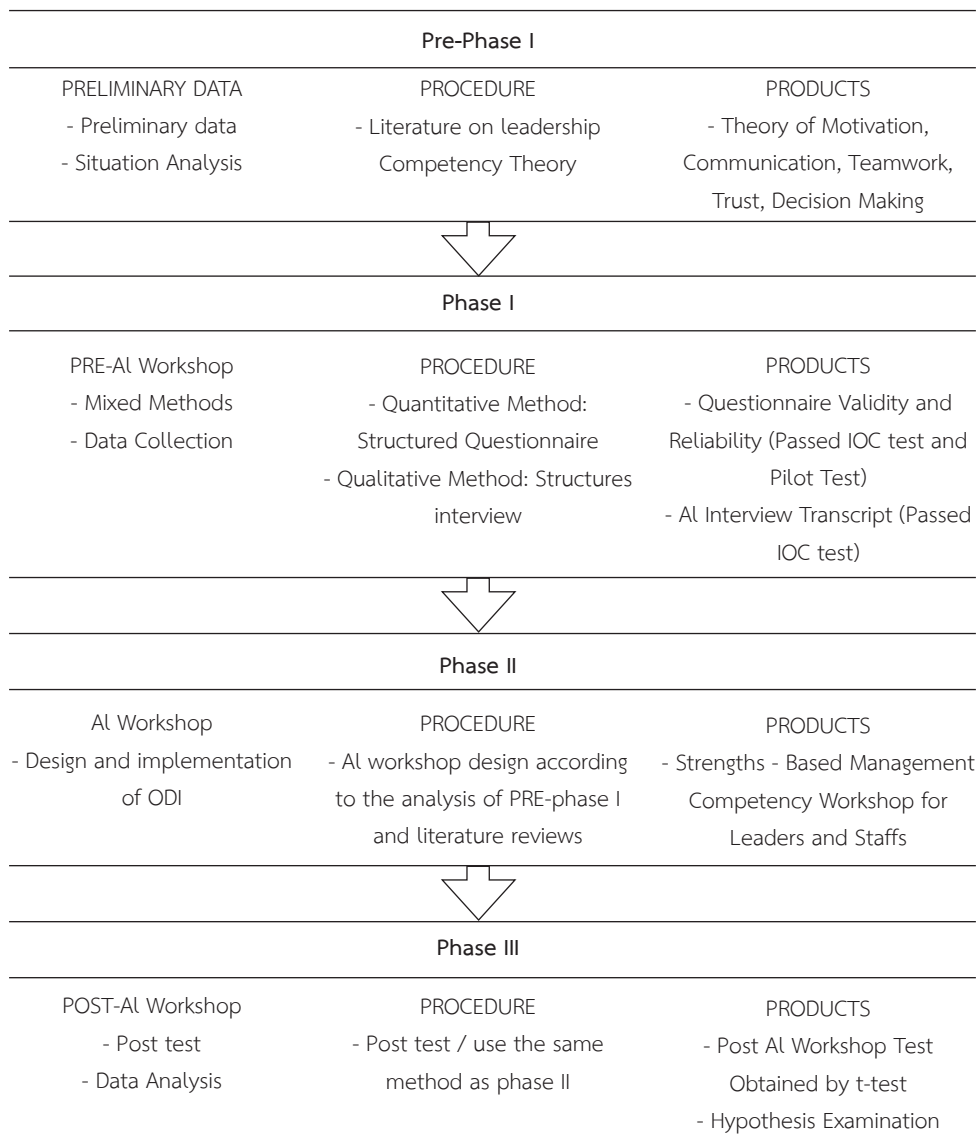


Figure 2 Research Framework

Methodology

1. Data Collection

Since the number of the total population is finite and less than 500, the Krejcie and Morgan formula (1970) was applied to this study in order to determine the appropriate sample size for quantitative method. The maximum sample size of respondents which was recommended in Krejcie and Morgan (1970)'s table was used in this research study. A total data collection of questionnaire respondents were 288 employees which was 79% of total population of 362. The 123 employees were from Food and Beverage, 53 employees from Front Office and 112 employees from Housekeeping Department.

In questionnaire, the researcher used a four-point Likert scale of 4-Strongly Agree, 3-Agree, 2-Disagree and 1-Strongly Disagree for the purpose of getting a definite choice rather than neutral or intermediate positions from respondents. Worcester & Burns (1975) included a balanced four-point Likert scale without a midpoint in their major examination of the precision of verbal tags. The collected data were used to determine the reliability of questionnaire. Their Cronbach's Alpha for 20 questionnaire items were greater than a value of 0.7 which was acceptable for a measurement scale and a value of ≥ 0.70 reflects good reliability (Hair et al. 2006). The similar sets of structured questionnaire for leaders and staff was used in both Pre-AI workshop phase and the Post- AI workshop phase. To help shape the questionnaire validity, IOC (Index of Item-Objective Congruence) was employed by three external experts in the field of organization development and the hospitality & tourism industry.

2. Data Analysis

In this study, two main methodologies were employed for data analysis:

1) SPSS descriptive statistics of frequency distribution, percentage for bio data treatment and mean, standard deviation, significant value, qualitative rating and ranking for independent variables of each competency.

2) Paired-Sample t-test was used to analyze to compare the difference of Pre-AI workshop and Post-AI workshop.

Results

The findings of the changes after three months of AI workshop implementation. The results revealed that AI workshop showed the effectiveness on the changes of management competency.

Table 2: Paired Samples T-Test Statistics for Pre AI Workshop and Post AI Workshop

Pair	Variable	Mean	Pair Difference	Standard Deviation	t	Sig. (2-tailed)
1	Post-AI workshop motivation Pre-AI workshop motivation	3.37 3.26	0.11	0.46 0.49	0.48	0.00
2	Post-AI workshop communication Pre-AI workshop communication	3.58 2.57	1	0.39 0.81	9.05	0.00
3	Post-AI workshop teamwork Pre-AI workshop teamwork	3.42 3.42	0.00174	0.52 0.52	0.07	0.945
4	Post-AI workshop trust Pre-AI workshop trust	2.71 2.53	0.17	0.43 0.55	0.27	0.00
5	Post-AI workshop decision-making Pre-AI workshop decision-making	3.55 3.41	0.13	0.42 0.5	0.3	0.00

Source: Data analysis from the study

According to table 2 shows the change of 3 months after AI workshop. Communication competency were improved the most. The mean score went up from 2.57 to 3.58. The pair difference was 1. Other competencies: motivation, trust and decision-making were improved in the similar pair difference. The mean score of motivation moved from 3.26 to 3.37. And mean score of trust and decision-making moved from 2.53 to 2.71 and 3.41 to 3.55 respectively. Teamwork showed less improvement; nevertheless, it was in the very strong level in Pre- AI workshop. Referring to table 3 of arbitrary level and descriptive rating from Likert scale. Table 4 showed the improvement from Pre- AI workshop and Post – AI workshop for each competency which had been improved form lower level to higher level.

Table 3: Arbitrary Level and Descriptive Rating

Level	Arbitrary Level	Descriptive Rating
4	3.26 – 4.00	strongly agree
3	2.51 – 3.25	agree
2	1.76 – 2.50	disagree
1	1.00 – 1.75	strongly disagree

To answer the hypothesis, with the changes in mean scores after the Post- AI workshop and the results of the level of significance (two tailed) at a 95% confidence level ($p < 0.05$), it can be confirmed that the AI workshop (strengths based management competency workshop) made a difference to the level of management competencies. Therefore, hypothesis H1o: There is no difference between pre- AI workshop and post- AI workshop with regard to the perception of leaders and staff regarding management competency in terms of motivation, communication, teamwork, trust and decision-making, was rejected. On the other hand, hypothesis H1a: There is a difference between pre- AI workshop and post- AI workshop with regard to the perception of leaders and staff regarding management competency in terms of motivation, communication, teamwork, trust and decision-making, was accepted.

Conclusions

Based on the research results and findings, the researcher was able to conclude that appreciative inquiry (AI) workshop had a significant effect on management competency improvement. The best improvement was seen in communication. According to the results from the Pre- AI workshop stage, communication was in the first rank with regard to improvement needed. During AI workshop, researcher had been told that employees communicated with leaders and among themselves happily. It made them get to know each other better in terms of work and personal. Trust was an automatic outcome from effective communication. Moreover, an improvement in decision-making was brought in. Form AI workshop, employees expressed that the feeling of trust creating a good working environment making them more comfortable in sharing ideas and thoughts to bring about a better decision-making process. The improvement in management competency has a strong influence on working motivation in the organization. Leaders had learned and understood their important role with regard to the improvement of competency while staff had the opportunity to express their ideas about the effectiveness of management competency on their work. Statistically, the least improvement was seen in teamwork. It was also the management competency where least improvement was needed according to the Pre- AI workshop results. There was a clear explanation by leaders and staff during AI workshop that teamwork in the organization was good, even though there were many types of employees working in the organization. However, it could not be improved since hiring outsourced staff was the organization's normal practice. It sometimes demotivated permanent staff and created some difficulty in communication but in the end, teamwork was usually great within the organization.

The challenges of this research were the changes within the tested organization during the research process. Staff resignation was an uncontrollable factor. It made the researcher having to readjust the pre- AI workshop data before using the SPSS software for the paired-sample t-test analysis. The other challenge was the change in the management team who had agreed to conduct the study. The researcher needed to make an effort and spend additional time explaining everything to the new management team in order to get continued permission to carry out the study.

Recommendation to the participating organization

To answer research objective no. 3, from the research results and findings, the researcher analyzed from the answers of questionnaire and would like to recommend some actions or strategies for management competency improvement as follows.

Motivation: Employees responded that long hours of work effected their motivation. Leaders can motivate them by rewarding the staff who have the maximum monthly hours. It is necessary to consider productivity together with work efficiency.

Communication: Hotel should provide new updated computers and other communication devices in order to allow the flow of communication more effectively. Moreover, providing Wi-Fi to employees while they use their personal devices during work in the organization will be a great bonus.

Teamwork: Hotel should allocate some of the budget for department activities in order for staff relationship strengthening.

Trust: Leaders should encourage autonomy by not micromanaging. The best way to encourage productivity is to encourage individuals to take ownership of how they manage their own time and resources.

Decision-making: Leaders should seek as much as ideas and options before making decisions. However, it may not be possible to wait for all staff' ideas due to the 24/7 work schedule. It will be good if leaders can keep all staff updated about the decisions that have been made.

The recommendations will assist human resources professionals as well as leaders of those participating departments to implement some possible and potential strategies in order to improve management competency for leaders. Once the management competency increased, staff satisfaction will be increased then the customer satisfaction which is the organization goal will be automatically derived.

Recommendations for the Hospitality Industry

From the broad perspective of the hotel industry, the research study contributed as a sample model of the effectiveness of improvement in management competency within the three most important operational departments. The recommendations can be adjusted to match the characteristics of each organization for human resources management to reconsider employee training programs as well as talent management programs. The understanding and improvement of management competency will help the best team to excel for the benefit of a healthier organization. The last important recommendation to the hotel industry is to see the extent and advantages of having a research study which can be the second set of eyes and ears for organization improvement.

Recommendations for Further Study

From the findings of this research study, there is an issue with regard to hiring casual staff from an outsourced company. It is a practice of lean management, where the organization needs to save on some costs while expecting better customer satisfaction. It may not be an easy practice in the hospitality industry, where service is a core value. The further study should cover:

Lean management toward competitive advantages in the hotel industry

Employee satisfaction in lean organizations, especially in the hotel business, where the core value is employee care

Quality management in lean organizations (hotel organizations)

References

- Barge, J.K. (2004). Reflexivity and Managerial Practice. *Communication Monographs*, 71(1): 72-98.
- Bennis, W. & Nanus, B. (2003). *Leaders: The Strategies for Taking Change*. New York, NY: Harper and Row.
- Chathoth, P.K; Mak, B. & Manaktola, V.J.K. (2007). Employees' Perceptions of Organizational Trust and Service Climate: A Structural Model Combining Their Effects on Employee Satisfaction. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 31(3): 338-357.
- Chen, P. & Choi, Y. (2008). Generational Differences in Work Values: A Study of Hospitality Management. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 20(6): 595-615.
- Chung-Herrera, B.G; Enz, C.A. & Lankau, M.J. (2003). Grooming Future Hospitality Leaders: A Competencies Model. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 44(3): 17-25.

- Cooperrider, D.L.; Whitney, D. & Stavros, J.M. (2008), **Appreciative Inquiry Handbook: For Leaders of Change**. 2nd ed. Brunswick, OH: Crown Custom publishing, Inc.
- Cummings, T.G. & Worley, C.G. (2014). **Organization Development and Change**. Boston, MA.: Cengage learning,
- De Vries, R.E; Bakker-Pieper, A. & Oostenveld, W. (2010). The Relations of Leaders' Communication Styles with Leadership Styles, Knowledge Sharing and Leadership Outcomes. **Journal of Business and Psychology**, 25(3): 367-380.
- Dí as-Sa'enz, H. (2011). Transformational leadership. In: Bryman, A., Collinson, D., Grint, K., Jackson, B. & Uhl-Bien, M. (eds), **The Sage Handbook of Leadership**, pp. 299-309. Thousand Oaks, CA: Sage Publications,
- Evans, J. & Lindsay, W. (2007). **The Management and Control of Quality**. Singapore: Thomson South-Western.
- Georgellis, Y; Iossa, E & Tabvuma, V. (2011). Crowding out Intrinsic Motivation in the Public Sector. **Journal of Public Administration Research and Theory**, 21(3): 473-493.
- Gibbons, J. (2006). **Employee Engagement: A Review of Current Research and Its Implications**. Retrieved on August 15, 2020, from <http://www.conference-board.org>.
- Hair, J. F; Black, W. C; Babin, B. J; Anderson, R. E. & Tatham, R. (2006). **Multivariate Data Analysis**. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Saddle River.
- Hendricks, M. L. & Testa, R. J. (2012). A Conceptual Framework for Clinical Work with Transgender and Gender Nonconforming Clients: An Adaptation of the Minority Stress Model. **Professional Psychology, Research and Practice**, 43(5): 460-467.
- Katz, R.L. (1974). Skills of An Effective Administrator. **Harvard Business Review**, 52(5): 90-102.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30: 607-610.
- Testa, M. R. & Sipe, L. (2012). Service-Leadership Competencies for Hospitality and Tourism Management. **International Journal of Hospitality Management**, 31: 648-658.
- Makrinoва, Elena & Grigorieva, Viktoriya. (2015). Motivation Mechanism of Work Behaviour Enhancement of Hospitality Industry Employees. **Journal of Advanced Research in Management**, 6(2): 146-156.
- Manzoor, S; Ullah, H; Hussain, M. & Ahmad, Z. (2011), Effect of Teamwork on Employee Performance, **International Journal of Learning and Development**, 1(1): 110-126.
- McClelland, David C. (1973). Testing for Competence Rather than for Intelligence. **American Psychologist**, 28(1): 1-14.

- Robinsons, D; Perryman, S & Hayday, S. (2004). **The Driver of Employment Engagement**. Brighton: Institute for Employment Studies.
- Robbin dan Judge. (2007). **Perilaku Organisasi: Buku 1 dan 2**. Jakarta: Salemba Empat.
- Russell, R.F. & Stone, A.G. (2002). A Review of Servant Leadership Attributes: Developing a Practical Model. **Leadership & Organization Development Journal**, 23(3): 145-157.
- Schermerhorn, J. R; Hunt, J. G. & Osborn, R. N. (2011). **Organizational Behavior**. 11th ed. New York, NY: Wiley.
- Spinelli, M.A. & Canavos, G.C. (2000), Investigating the Relationship between Employee Satisfaction and Guest Satisfaction. **Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly**, 41(6): 29-33.
- Srivastava, S. (2013). Job Satisfaction and Organizational Commitment Relationship: Effect of Personality Variables. **The Journal of Business Perspective**, 17(2): 156-167.
- Steers, R.M; Nardon, L & Sanchez-Runde, C. (2013). **Management Across Cultures: Developing Global Competencies**. 2nd ed. New York, NY: Cambridge University Press.
- Tan, G. (1998). Managing Creativity in Organizations: A Total System Approach. **Creativity and Innovation Management**, 7(1): 23–31.
- Uzonna, U.R. (2013). Impact of Motivation on Employees' Performance: A Case Study of Credit West Bank Cyprus. **Journal of Economics and International Finance**, 5: 199-211.
- Valentini Kalargyrou, Robert H. Woods. (2011). Wanted: Training Competencies for the Twenty-First Century. **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, 23(3): 361-376.
- Van Dierendonck, D; Stam, D; Boersma, P; de Windt, N & Alkema, J. (2014). Same Difference? Exploring the Differential Mechanisms Linking Servant Leadership and Transformational Leadership to Follower Outcomes. **The Leadership Quarterly**, 25(3): 544-562.
- Walters, G. and Raybould, M. (2007). Burnout and Perceived Organisational Support among Front-Line Hospitality Employees. **Journal of Hospitality and Tourism Management**, 14(2): 144-157.
- Yabome, Gilpin-Jackson (2017). Participant Experiences of Transformational Change in Large-Scale Organization Development Interventions (Lodis). **Leadership & Organization Development Journal**, 38(3): 419-432.
- Yavas, U; Karatepe, O. & Babakus, E. (2013). Correlates of Non-Work and Work Satisfaction among Hotel Employees: Implications for Managers. **Journal of Hospitality Marketing & Management**. 22(4): 375-406.

ต้นแบบสัญลักษณ์นำโชคที่เหมาะสมสำหรับโครงการศึกษาวิจัยและ พัฒนาสิ่งแวดล้อมแหลมผักเบี้ยอันเนื่องมาจากพระราชดำริ Appropriate Mascot's Prototype of the Laem Phak Bia Environmental Research and Development Project

นิติกร บริบูรณ์¹ อธิพิณ ราศรีเกรียงไกร² อรอนงค์ ผิวนิล³ และ สตรีไทย พุ่มไม้⁴
Nitikorn Boriboon, Ittipol Rasrikreangkai, Onanong Phewnil and Satreethai Poommai

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อคัดเลือกต้นแบบสัญลักษณ์นำโชคของระบบบำบัดน้ำเสียที่เหมาะสมสำหรับโครงการศึกษาวิจัยและพัฒนาสิ่งแวดล้อมแหลมผักเบี้ยอันเนื่องมาจากพระราชดำริ โดยใช้แบบภาพจำลองสัญลักษณ์นำโชคจำนวน 5 ผลงาน และเครื่องมือแบบสอบถาม ในการสำรวจความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างผู้เข้าเยี่ยมชมโครงการฯ จำนวน 200 คน โดยสำรวจความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการสื่อถึงระบบบำบัดน้ำเสียของโครงการฯ ด้านความน่ารัก ด้านสีสัน ด้านความเป็นเอกลักษณ์ด้านการกระตุ้นความสนใจ ด้านความโดดเด่น ด้านการจดจำ และด้านความสดใสสว่าง

ผลที่ได้จากการสำรวจพบว่า ผู้เข้าเยี่ยมชมโครงการฯ มีระดับความคิดเห็นต่อต้นแบบสัญลักษณ์นำโชคตัวน้ำ (Mascot A) สูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ซึ่งเป็นต้นแบบที่เหมาะสมที่สุดในการสร้างสัญลักษณ์นำโชคของระบบบำบัดน้ำเสียโครงการฯ รองลงมาได้แก่ ต้นแบบสัญลักษณ์นำโชคตัวนกกระทา (Mascot B) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ต้นแบบสัญลักษณ์นำโชคตัวเงินตัวทอง (Mascot C) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ต้นแบบสัญลักษณ์นำโชคตัวออกซิเจน (Mascot D) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และต้นแบบสัญลักษณ์นำโชคตัวจูลินทรีย์ (Mascot E) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ตามลำดับ

คำสำคัญ: *ความคิดเห็น ต้นแบบสัญลักษณ์นำโชค สัญลักษณ์นำโชค ระบบบำบัดน้ำเสีย*

¹นิสิตหลักสูตรมหาบัณฑิตสาขาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม คณะสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพฯ

Master's degree student in Environment Science, Faculty of Environment, Kasetsart University, Bangkok.

²รองศาสตราจารย์ ประจำภาควิชาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม คณะสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพฯ

Associate Professor, Department of Environment Science, Faculty of Environment, Kasetsart University, Bangkok.

³ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจำภาควิชาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม คณะสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพฯ

Assistant Professor, Department of Environment Science, Faculty of Environment, Kasetsart University, Bangkok.

⁴อาจารย์ ดร. ประจำภาควิชาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม คณะสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพฯ

Lecturer, Department of Environment Science, Faculty of Environment, Kasetsart University, Bangkok.

Corresponding author e-mail: nitikorn.bor@ku.ac.th

ARTICLE HISTORY: Received 1 February 2019, Revised 7 May 2019, Accepted 15 May 2019.

Abstract

The objective of this research is to study appropriate mascot's prototype of the Laem Phak Bia environmental research and development project. The data that was used in the research came from five mascot's prototype models and questionnaires collected from 200 visitors of the Laem Phak Bia environmental research and development project. We investigate the visitors' opinion of the project on eight aspects including representation of the wastewater treatment system, cuteness, creativeness, uniqueness, attractiveness, outstanding, memorable and cheerfulness.

The results of the survey found that visitors have the highest level of opinion on Water mascot's prototype (mascot A), with an average of 4.35. It is considered the most suitable model for creating symbols of the Laem Phak Bia Environmental Research and Development Project. Pelican mascot's prototype (Mascot B) average at 4.32, followed by Water Monitor mascot's prototype (Mascot C) average at 4.29, Oxygen mascot's prototype (Mascot D) average at 4.23 and then microorganism mascot's prototype (Mascot E) average at 4.04 respectively.

Keywords: *Opinion, Prototype of mascot, Mascot, Wastewater treatment system*

บทนำ

โครงการศึกษาวิจัยและพัฒนาสิ่งแวดล้อมแหลมผักเบี้ยอันเนื่องมาจากพระราชดำริ อำเภอ บ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี เป็นสถานที่ทำการศึกษาวิจัยองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการกำจัดขยะ และบำบัดน้ำเสียชุมชน ตามหลักการทางธรรมชาติช่วยธรรมชาติ เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปพัฒนา เทคโนโลยีการกำจัดขยะและบำบัดน้ำเสีย พร้อมทั้งโครงการฯ ได้มีการต้อนรับนักท่องเที่ยว และผู้สนใจเข้าศึกษาดูงานหรือเข้ามาเยี่ยมชมภายในพื้นที่โครงการเพื่อเป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่ นันทนาการ และสถานที่ถ่ายทอดองค์ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ที่ได้จากการศึกษาวิจัย โดยมีสื่อต่าง ๆ อาทิ วิทยุทัศน์ แผ่นพับ ป้ายสื่อความหมาย และวิทยากร เป็นต้น ซึ่งปัจจุบันไม่เป็นที่เพียงพอต่อ พฤติกรรมการเปิดรับสื่อของประชาชนที่มีความหลากหลาย จึงก่อให้เกิดแนวคิดของการนำสัญลักษณ์ นำโชค (Mascot) มาใช้เป็นสื่อการเรียนรู้ของโครงการฯ เพื่อให้เกิดความหลากหลายของสื่อที่มี ประสิทธิภาพในการจดจำองค์ความรู้ที่ดีขึ้นของประชาชน

สัญลักษณ์นำโชค เป็นเทคโนโลยีการถ่ายทอดประเภทหนึ่งที่น่าสนใจดังจะเห็นจากหน่วยงาน หรือองค์กรที่มีการจัดมหรหรรมต่างๆ มีการนำเทคโนโลยีดังกล่าวมาใช้ประโยชน์ โดยใช้เป็นตัวแทน ของหน่วยงาน องค์กร สินค้าและบริการที่ต้องการนำเสนอ ผ่านรูปสัญลักษณ์ตัวการ์ตูนที่มีความน่าสนใจ กับกลุ่มเป้าหมาย นอกจากนี้ยังสามารถถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร ประชาสัมพันธ์เรื่องราวต่างๆ และ สื่อสารเนื้อหาได้ดีอีกด้วย (นฤพนธ์ คมสัน. 2560: 1517) เช่น University of New Hampshire ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้มีการสร้างสัญลักษณ์นำโชคที่มีชื่อว่า Wild E. Cat และ Gnarlz โดยมีรูปร่าง ลักษณะเป็นแมวป่า แต่งกายด้วยชุดกีฬาของสถาบัน สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการส่งเสริมและกระตุ้นการ เรียนรู้ด้านการกีฬาภายในมหาวิทยาลัย (Tom Spencer. 2013) และในประเทศไทย บริษัท ปตท.

จำกััด (มหาชน) ได้เลือกใช้สัญลักษณ์นำโชคที่มีชื่อว่า ก็อดจึ (Godji) มาเป็นผู้สื่อสารข้อความของ ปตท. เพื่อให้ทางองค์กรมีภาพลักษณ์ที่เป็นมิตร สร้างความอบอุ่น และความสดใสต่อผู้บริโภคให้ได้ มากยิ่งขึ้น โดยได้วางอัตลักษณ์สัญลักษณ์นำโชคดังกล่าวให้เป็นสัตว์ประหลาดตัวสีฟ้า ที่มีลักษณะ นิสัยชุกช่น ขี้เล่น เป็นมิตร ฉลาด รอบรู้ ผลที่ตามมาคือ ภาพลักษณ์โดยรวมของ ปตท. ในความรู้สึก คนภายนอกนั้นเข้าถึงได้ง่ายขึ้น มีความใกล้ชิดมากขึ้น ในขณะเดียวกันก็สามารถสอดแทรกความรู้ทาง พลังงาน ในรูปแบบต่าง ๆ ผ่านก็อดจึได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพสูงสุด (บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). 2558: 6-9)

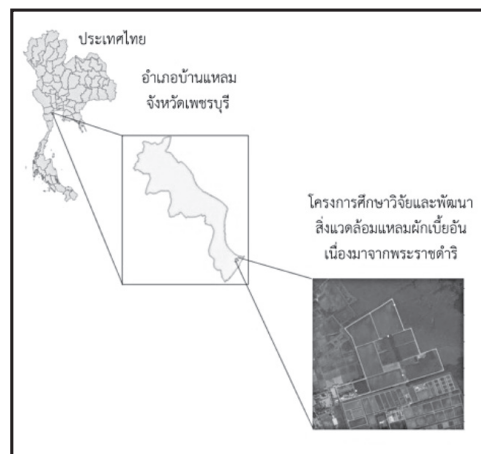
จากที่กล่าวมาข้างต้นทำให้เห็นได้ชัดเจนว่า สัญลักษณ์นำโชคเป็นสื่อที่มีบทบาทหน้าที่ที่ หลากหลายสามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นสัญลักษณ์นำโชคเพื่อเป็นสื่อการเรียนรู้อะบบบ่าบัดน้ำเสีย ของโครงการฯ โดยเริ่มจากการคัดเลือกต้นแบบสัญลักษณ์นำโชคของระบบบ่าบัดน้ำเสียที่เหมาะสม สำหรับโครงการฯ เพื่อนำต้นแบบที่ได้ไปสร้างเป็นสัญลักษณ์นำโชคให้สอดรับกับกลุ่มเป้าหมาย อีกทั้ง ยังเป็นแนวทางที่จะสร้างโอกาสให้มีการนำสัญลักษณ์นำโชคมาใช้เป็นสื่อสำหรับถ่ายทอดองค์ความรู้ ภายในโครงการในพระราชดำริอื่น ๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

เพื่อศึกษาต้นแบบสัญลักษณ์นำโชคของระบบบ่าบัดน้ำเสียที่เหมาะสมสำหรับโครงการศึกษา วิจัยและพัฒนาสิ่งแวดล้อมแหลมผักเบี้ยอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

ขอบเขตของการวิจัย







1. ขอบเขตด้านพื้นที่ พื้นที่ศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ โครงการศึกษาวิจัยและพัฒนาสิ่งแวดล้อม แหลมผักเบี้ยอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ตั้งอยู่ที่ตำบลแหลมผักเบี้ย อำเภอบ้านแหลม จังหวัด เพชรบุรี (ดังภาพที่ 1)






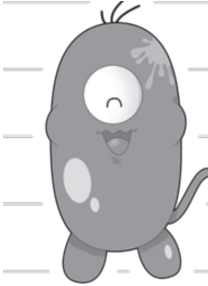
ภาพที่ 1 ที่ตั้งโครงการศึกษาวิจัยและพัฒนาสิ่งแวดล้อมแหลมผักเบี้ยอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

2. **ขอบเขตด้านเนื้อหาของการศึกษา** ดำเนินการศึกษาจากสถานภาพระบบบำบัดน้ำเสีย โครงการฯ วิเคราะห์จากเนื้อหา ผู้ทรงคุณวุฒิ และสื่ออื่นๆ ภายในพื้นที่ เพื่อการออกแบบต้นแบบสัญลักษณ์นำโชคจำนวนทั้งหมด 5 ผลงาน ประกอบด้วย ต้นแบบสัญลักษณ์นำโชคตัวน้ำ (Mascot A) ต้นแบบสัญลักษณ์นำโชคตัวนกกระทง (Mascot B) ต้นแบบสัญลักษณ์นำโชคตัวเงินตัวทอง (Mascot C) ต้นแบบสัญลักษณ์นำโชคตัวกิ้งก่าออกซิเจน (Mascot D) และต้นแบบสัญลักษณ์นำโชคตัวจูลินทรีย์ (Mascot E) โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 1 ดังนี้

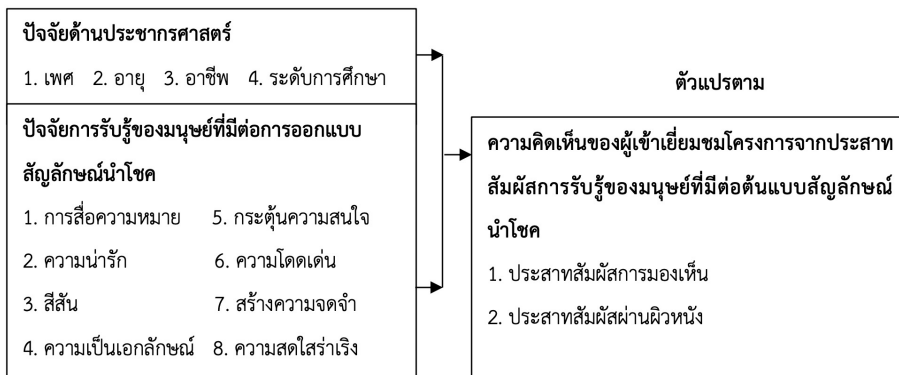
ตารางที่ 1: รายละเอียดผลงานการออกแบบต้นแบบสัญลักษณ์นำโชคของระบบบำบัดน้ำเสีย โครงการศึกษาวิจัยและพัฒนาสิ่งแวดล้อมแหลมผักเบี้ยอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

รายละเอียด	ภาพผลงาน
<p>2.1 ผลงานการออกแบบที่ 1</p> <p>ต้นแบบสัญลักษณ์นำโชคตัวน้ำ: (Mascot A)</p> <p>แนวคิดในการออกแบบ: ออกแบบโดยการนำรูปทรงหยดน้ำให้แต่งกายเป็นนักวิทยาศาสตร์ แสดงถึงการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับระบบบำบัดน้ำเสีย พืชบนหัวแสดงถึงการบำบัดน้ำเสียตามหลักการธรรมชาติช่วยธรรมชาติ</p> <p>ประเภทของสัญลักษณ์นำโชค: รูปนามธรรม</p> <p>สัดส่วน: 2.5 ส่วน</p> <p>ชุดสี: </p>	
<p>2.2 ผลงานการออกแบบที่ 2</p> <p>ต้นแบบสัญลักษณ์นำโชคตัวนกกระทง: (Mascot B)</p> <p>แนวคิดในการออกแบบ: ได้รับแรงบันดาลใจจากนกกระทงมีชื่อทางวิทยาศาสตร์ว่า <i>Pelecanus philippensis</i> เป็นนกอพยพสามารถพบได้ในระบบบำบัดน้ำเสียของโครงการฯ ซึ่งเป็นที่สนใจของนักท่องเที่ยวอย่างมาก และออกแบบให้นกกระทงแต่งกายเป็นนักวิทยาศาสตร์</p> <p>ประเภทของสัญลักษณ์นำโชค: รูปสัตว์</p> <p>สัดส่วน: 2 ส่วน</p> <p>ชุดสี: </p>	
<p>2.3 ผลงานการออกแบบที่ 3</p> <p>ต้นแบบสัญลักษณ์นำโชคตัวเงินตัวทอง: (Mascot C)</p> <p>แนวคิดในการออกแบบ: ได้รับแรงบันดาลใจจากเหี้ยมีชื่อทางวิทยาศาสตร์ว่า <i>Varanus salvator</i> เป็นสัตว์ดัดขนชี้วัดความอุดมสมบูรณ์ในพื้นที่โครงการฯ สามารถพบเห็นได้บ่อยครั้งบริเวณระบบบำบัดน้ำเสีย และออกแบบให้เหี้ยถือแว่นขยาย</p> <p>ประเภทของสัญลักษณ์นำโชค: รูปสัตว์</p> <p>สัดส่วน: 2 ส่วน</p> <p>ชุดสี: </p>	

ตารางที่ 1: (ต่อ)

รายละเอียด	ภาพผลงาน
<p>2.4 ผลงานการออกแบบที่ 4</p> <p>ต้นแบบสัญลักษณ์นำโชคตัวออกซิเจน: (Mascot D)</p> <p>แนวคิดในการออกแบบ: ก๊าซออกซิเจนเป็นธาตุที่มีส่วนช่วยในการบำบัดน้ำเสียให้มีประสิทธิภาพ ออกแบบเป็นรูปนามธรรม โดยได้แรงบันดาลใจในการออกแบบจากโครงสร้างพันธะของออกซิเจน</p> <p>ประเภทของสัญลักษณ์นำโชค: รูปนามธรรม</p> <p>สัดส่วน: 2 ส่วน</p> <p>ชุดสี: </p>	
<p>2.5 ผลงานการออกแบบที่ 5</p> <p>ต้นแบบสัญลักษณ์นำโชคตัวจุลินทรีย์: (Mascot E)</p> <p>แนวคิดในการออกแบบ: จุลินทรีย์เป็นสิ่งมีชีวิตในกระบวนการบำบัดน้ำเสียของโครงการฯ ทำหน้าที่ย่อยสลายสารอินทรีย์ภายในดิน ให้เปลี่ยนเป็นสารอนินทรีย์เพื่อแปรเปลี่ยนเป็นธาตุอาหารสำหรับพืชต่างๆ</p> <p>ประเภทของสัญลักษณ์นำโชค: รูปสัตว์</p> <p>สัดส่วน: 2 ส่วน</p> <p>ชุดสี: </p>	

ตัวแปรต้น



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัยต้นแบบสัญลักษณ์นำโชคที่เหมาะสมสำหรับโครงการศึกษาวิจัยและพัฒนาสิ่งแวดล้อมแหลมผักเบี้ยอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. สัญลักษณ์นำโชค

สัญลักษณ์นำโชค หรือมาสคอต เป็นสิ่งที่สามารถพบเห็นได้ในมหรหรรม และกิจกรรมขององค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ โดยสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติมีการจัดทำคลังศัพท์ไทย และได้มีการบัญญัติศัพท์คำว่า “Mascots” ไว้ หมายถึง สัญลักษณ์นำโชค (สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ. 2560) สัญลักษณ์นำโชคเป็นสิ่งที่ยอดเยี่ยมสำหรับการสร้างความสนใจจากสาธารณชนของหน่วยงาน หรือองค์กรต่าง ๆ โดยสัญลักษณ์นำโชคสามารถสร้างโอกาสในการให้สาธารณชนยินดีที่จะจ่ายสินค้า และรับฟังข้อมูลข่าวสารของหน่วยงาน หรือองค์กรนั้นได้เป็นอย่างมาก (Sagyan Sagarika Mohanty. 2014: 42) มีลักษณะเป็นตัวการ์ตูนที่มีเอกลักษณ์ ถูกสร้างขึ้นซึ่งส่วนใหญ่ออกแบบมาเพื่อการโฆษณาหรือเพื่อวัตถุประสงค์ทางการตลาด (Isari Pairoa & Arunrangsriwed. 2016: 1702) ไพโรจน์ ธีระประภา (2546) กล่าวว่า สัญลักษณ์นำโชค หมายถึง สัญลักษณ์ประเภทหนึ่งที่มีลักษณะเป็นตัวการ์ตูนเพื่อใช้ในสื่อต่าง ๆ เช่น ของที่ระลึก เสื้อผ้า เป็นต้น เพื่อความเชื่อ และเป็นการสร้างความ เป็นสิริมงคล โดยส่วนใหญ่การออกแบบมักจะนำภาพสัตว์มาเป็นต้นแบบ นอกจากนี้ยังมีการตั้งชื่อให้แก่สัญลักษณ์นำโชคอีกด้วย เช่นเดียวกับ นฤพนธ์ คมสัน (2560) กล่าวว่า สัญลักษณ์นำโชค หมายถึง ตัวแทนของหน่วยงาน องค์กร สินค้าและบริการ อันจะถูกนำเสนอผ่านภาพลักษณ์ที่เป็นตัวการ์ตูนที่มีความน่าสนใจกับกลุ่มเป้าหมาย นอกจากนี้ยังสามารถสื่อสารเนื้อหา ข้อมูลข่าวสารและประชาสัมพันธ์เรื่องราวต่าง ๆ ได้อีกด้วย

จากรายงานข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า สัญลักษณ์นำโชค หมายถึง สัญลักษณ์ประเภทหนึ่งที่ถูกสร้างขึ้นเพื่อสร้างความโชคดี และนำโอกาสทางด้านรายได้ให้แก่หน่วยงาน องค์กร สินค้าและบริการ ที่เกี่ยวข้องกับการตลาด อีกทั้งยังสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ สื่อสารเนื้อหา ข้อมูลข่าวสาร และประชาสัมพันธ์เรื่องราวต่าง ๆ ได้ โดยสัญลักษณ์นำโชคมักเป็นตัวการ์ตูนเพื่อใช้ในสื่อต่าง ๆ เช่น ของที่ระลึก สิ่งพิมพ์ โทรทัศน์ วิทยุทัศน์ และสื่อการแสดง เป็นต้น

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วัลลภ ทาทอง (2548) ได้ทำการวิเคราะห์สถานการณ์สภาพปัจจุบันขององค์ประกอบด้านการ สื่อความหมายที่มีอยู่ในพื้นที่โครงการศึกษาวิจัยและพัฒนาสิ่งแวดล้อมแหลมผักเบี้ยอันเนื่องมาจากพระราชดำริ พบว่า โครงการฯ มีสื่อของจริง คือระบบบำบัดน้ำเสียจำนวน 4 ระบบ ประกอบด้วยระบบบ่อบำบัดน้ำเสีย ระบบถังกรองน้ำเสีย ระบบพื้นที่ชุ่มน้ำเทียม และระบบแปลงพืชป่าชายเลน

Rungtai Lin, P.C. Lin & K.J. Ko (1999) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ของมนุษย์ที่มีต่อการออกแบบสัญลักษณ์นำโชค เพื่อเสนอวิธีการทางความรู้ ความเข้าใจ และปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการออกแบบ โดยวิเคราะห์จากความคล้ายคลึง ความแตกต่าง และความพึงพอใจจาก 18 สัญลักษณ์ นำโชคที่มีการออกแบบมาใช้ในงานจริง พบว่า การออกแบบที่ให้องค์ประกอบของการแสดงออกทางสีหน้า การเคลื่อนไหวที่แตกต่างกัน ประกอบด้วย 14 ปัจจัย ได้แก่ การสื่อความหมาย ความคล่องแคล่ว การดึงดูดความสนใจ เป็นศิลปะ มีเอกลักษณ์ หน้าตาที่น่ารัก ความโดดเด่น ความคิดสร้างสรรค์ ทูตสันถวไมตรี กระปรี้กระเปร่า สามารถจดจำได้ สดใสร่าเริง เป็นสัญลักษณ์ และมีความทันสมัย

พิจิตรา มงคลศรีพิพัฒน์ (2559) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการเปิดรับ และความพึงพอใจต่อสื่อประชาสัมพันธ์โครงการเที่ยวไทยเท่ กับพฤติกรรมการตัดสินใจท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวไทย พบว่า นักท่องเที่ยวมีพฤติกรรมในการรับสื่อในเชิงบวกต่อสื่อประชาสัมพันธ์ โดยนักท่องเที่ยวสามารถเลือกดู เลือกฟัง เลือกสนใจข่าวสารเกี่ยวกับโครงการฯ โดยเปิดรับสื่อตามความต้องการและความสนใจของผู้บริโภค

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้เข้าเยี่ยมชมโครงการศึกษาวิจัยและพัฒนาสิ่งแวดล้อมแหลมผักเบี้ยอันเนื่องมาจากพระราชดำริตลอด พ.ศ. 2559 มีผู้เข้าเยี่ยมชมโครงการฯ เฉลี่ยวันละ 296 คน ต่อวัน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กำหนดจากวิธีการสุ่มแบบเจาะจง (purposive sampling) ด้วยวิธีการของ Krejcie & Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 169 คน และมีการเพิ่มจำนวนตัวอย่าง 31 คน ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ได้คือ ผู้เข้าเยี่ยมชมโครงการฯ จำนวน 200 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นโดยวิเคราะห์จากเนื้อหา ผู้ทรงคุณวุฒิ สื่อต่าง ๆ ภายในพื้นที่ แนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ต้องการศึกษา โดยอาศัยกรอบแนวคิดการวิจัยมาออกแบบเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย

2.1 แบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามรูปแบบการเลือกตอบ (check list) โดยสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับเพศ อายุ อาชีพ และระดับการศึกษา

2.2 แบบสอบถามส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นของผู้เข้าเยี่ยมชมโครงการฯ เกี่ยวกับผลงานต้นแบบสัญลักษณ์นำโชคระบบบำบัดน้ำเสียของโครงการฯ โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) จำนวน 5 ระดับ และให้เลือกคำตอบเพียงข้อเดียว โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับต้นแบบสัญลักษณ์นำโชค ดังนี้

5 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง”

4 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่ “เห็นด้วย”

3 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่ “ไม่มีความเห็น”

2 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่ “ไม่เห็นด้วย”

1 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง”

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้มีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ ด้านการประเมินผล จากนั้นจึงนำเครื่องมือไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างใกล้เคียง ที่เคยเดินทางไปโครงการศึกษาวิจัยและพัฒนาสิ่งแวดล้อมแหลมผักเบี้ยอันเนื่องมาจากพระราชดำริ คือ นิสิตปริญญาโท ภาควิชาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม คณะสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach's alpha coefficient) ของ Cronbach ผลปรากฏว่า แบบสอบถามทั้งชุดได้ค่าเท่ากับ 0.9869

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่โครงการฯ มีรายละเอียดของการดำเนินการดังต่อไปนี้

3.1 ดำเนินการจัดทำแบบภาพจำลองสัญลักษณ์นำโชคขึ้น เพื่อนำไปใช้ในการดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยเครื่องมือแบบสอบถาม

3.2 ให้ผู้เข้าเยี่ยมชมโครงการฯ ได้ชมแบบภาพจำลองสัญลักษณ์นำโชค และทำการประเมินความคิดเห็นลงบนเครื่องมือแบบสอบถาม จำนวน 200 ชุด

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

วิเคราะห์ข้อมูลผลที่ได้จากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS V16.0 (Statistical Package for Social Science) โดยทำการวิเคราะห์ ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์การแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

4.2 ข้อมูลความคิดเห็นของผู้เข้าเยี่ยมชมโครงการฯ โดยทำการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) มีการกำหนดช่วงคะแนนการวิเคราะห์ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง เห็นด้วย

คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ไม่มีความเห็น

คะแนนเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4.3 การวิเคราะห์ลำดับความคิดเห็นโดยรวมของผู้เข้าเยี่ยมชมโครงการฯ เกี่ยวกับต้นแบบสัญลักษณ์นำโชคระบบบำบัดน้ำเสียโครงการฯ สามารถจำแนกต้นแบบได้จำนวน 5 ผลงาน เพื่อหาต้นแบบที่เหมาะสมที่สุด และทำการวิเคราะห์โดยใช้การคำนวณทางสถิติ Kendall's W (Kendall coefficient of concordance)

ผลการวิจัย





1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างที่ทำการตอบแบบคือ ผู้เข้าเยี่ยมชมโครงการศึกษาวิจัยและพัฒนาสิ่งแวดล้อมแหลมผักเบี้ยอันเนื่องมาจากพระราชดำริ เพศชาย มีค่าร้อยละ 31 เพศหญิง มีค่าร้อยละ 69 อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม อายุต่ำกว่า 12 ปี มีค่าร้อยละ 9.5 อายุ 12 – 18 ปี มีค่าร้อยละ 33.5 อายุ 19 - 23 ปี มีค่าร้อยละ 16.5 อายุ 24 - 35 ปี มีค่าร้อยละ 20.5 อายุ 36 - 60 ปี มีค่าร้อยละ 19.5 และอายุมากกว่า 60 ปี มีร้อยละ 0.5

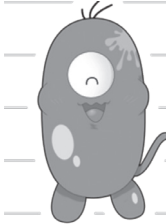
2. ความคิดเห็นโดยรวมของผู้เข้าเยี่ยมชมโครงการฯ

จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นโดยรวมของผู้เข้าเยี่ยมชมโครงการฯ จำนวน 200 คน ที่มีต่อต้นแบบสัญลักษณ์นำโชคของระบบบำบัดน้ำเสียโครงการฯ สามารถสรุปได้ดังนี้ (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นผู้เข้าเยี่ยมชมโครงการฯ มีต่อต้นแบบสัญลักษณ์นำโชคของระบบบำบัดน้ำเสีย (n=200)

ผลงาน	หัวข้อการประเมิน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
 ตัวน้ำ	สื่อถึงระบบบำบัดน้ำเสียของโครงการฯ	4.50	0.63	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	รูปร่างหน้าตามีความน่ารัก	4.49	0.59	เห็นด้วย
	สีส้มมีความสวยงาม	4.21	0.68	เห็นด้วย
	มีความเป็นเอกลักษณ์	4.33	0.76	เห็นด้วย
	กระตุ้นความสนใจ	4.30	0.69	เห็นด้วย
	มีความโดดเด่น	4.22	0.73	เห็นด้วย
	สามารถจดจำได้	4.30	0.72	เห็นด้วย
	สดใสร่าเริง	4.45	0.63	เห็นด้วย
รวมคะแนนเฉลี่ย		4.35	0.68	เห็นด้วย
 ตัวนกกระทง	สื่อถึงระบบบำบัดน้ำเสียของโครงการฯ	4.29	0.72	เห็นด้วย
	รูปร่างหน้าตามีความน่ารัก	4.51	0.66	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	สีส้มมีความสวยงาม	4.27	0.74	เห็นด้วย
	มีความเป็นเอกลักษณ์	4.30	0.76	เห็นด้วย
	กระตุ้นความสนใจ	4.23	0.75	เห็นด้วย
	มีความโดดเด่น	4.25	0.75	เห็นด้วย
	สามารถจดจำได้	4.29	0.74	เห็นด้วย
	สดใสร่าเริง	4.45	0.67	เห็นด้วย
รวมคะแนนเฉลี่ย		4.32	0.73	เห็นด้วย
 ตัวเงินตัวทอง	สื่อถึงระบบบำบัดน้ำเสียของโครงการฯ	4.22	0.89	เห็นด้วย
	รูปร่างหน้าตามีความน่ารัก	4.32	0.78	เห็นด้วย
	สีส้มมีความสวยงาม	4.15	0.75	เห็นด้วย
	มีความเป็นเอกลักษณ์	4.33	0.71	เห็นด้วย
	กระตุ้นความสนใจ	4.29	0.78	เห็นด้วย
	มีความโดดเด่น	4.30	0.77	เห็นด้วย
	สามารถจดจำได้	4.40	0.71	เห็นด้วย
	สดใสร่าเริง	4.35	0.76	เห็นด้วย
รวมคะแนนเฉลี่ย		4.29	0.77	เห็นด้วย
 ตัวออกซิเจน	สื่อถึงระบบบำบัดน้ำเสียของโครงการฯ	4.22	0.76	เห็นด้วย
	รูปร่างหน้าตามีความน่ารัก	4.42	0.70	เห็นด้วย
	สีส้มมีความสวยงาม	4.14	0.78	เห็นด้วย
	มีความเป็นเอกลักษณ์	4.20	0.78	เห็นด้วย
	กระตุ้นความสนใจ	4.13	0.76	เห็นด้วย
	มีความโดดเด่น	4.20	0.73	เห็นด้วย
	สามารถจดจำได้	4.19	0.77	เห็นด้วย
	สดใสร่าเริง	4.39	0.71	เห็นด้วย
รวมคะแนนเฉลี่ย		4.23	0.76	เห็นด้วย

ตารางที่ 2: (ต่อ)

ผลงาน	หัวข้อการประเมิน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
	สื่อถึงระบบบำบัดน้ำเสียของโครงการฯ	3.97	0.89	เห็นด้วย
	รูปร่างหน้าตามีความน่ารัก	4.10	0.89	เห็นด้วย
	สีส้มมีความสวยงาม	3.96	0.87	เห็นด้วย
	มีความเป็นเอกลักษณ์	4.08	0.85	เห็นด้วย
	กระตุ้นความสนใจ	4.00	0.86	เห็นด้วย
	มีความโดดเด่น	4.07	0.83	เห็นด้วย
	สามารถจดจำได้	4.02	0.86	เห็นด้วย
	ตัวจุลินทรีย์	สดใสสำเร็จ	4.15	0.80
รวมคะแนนเฉลี่ย		4.04	0.86	เห็นด้วย

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นโดยรวมของผู้เข้าเยี่ยมชมโครงการฯ ที่มีต่อต้นแบบสัญลักษณ์นำโชคมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ทุกผลงาน โดยอันดับที่ 1 คือ ต้นแบบสัญลักษณ์นำโชคตัวน้ำ (Mascot A) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 รองลงมาคือ ต้นแบบสัญลักษณ์นำโชคตัวนกกระทา (Mascot B) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ต้นแบบสัญลักษณ์นำโชคตัวเงินตัวทอง (Mascot C) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ต้นแบบสัญลักษณ์นำโชคตัวออกซิเจน (Mascot D) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ต้นแบบสัญลักษณ์นำโชคตัวจุลินทรีย์ (Mascot E) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ตามลำดับ สำหรับหัวข้อการประเมินเกี่ยวกับปัจจัยในการรับรู้ของประชาชนที่มีต่อการออกแบบสัญลักษณ์นำโชคในแต่ละผลงาน สามารถแสดงรายละเอียดของข้อมูลตามอันดับ ดังนี้

2.1 ต้นแบบสัญลักษณ์นำโชคตัวน้ำ (Mascot A)

ตามความเห็นของผู้เข้าเยี่ยมชมโครงการฯ ที่มีต่อต้นแบบสัญลักษณ์นำโชคตัวน้ำพบว่า มีระดับความเห็นอยู่ที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 1 หัวข้อ คือ สื่อถึงระบบบำบัดน้ำเสียของโครงการฯ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤพนธ์ คมสัน (2560) ที่กล่าวว่า การออกแบบสัญลักษณ์นำโชคที่สามารถสื่อสารอัตลักษณ์ประจำพื้นที่ จะทำให้สามารถก่อให้เกิดความรู้สึกและทัศนคติเชิงบวกกับสัญลักษณ์นำโชค การสื่อสารอัตลักษณ์ประจำพื้นที่จึงถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการออกแบบสัญลักษณ์นำโชค ส่วนความคิดเห็นในหัวข้ออื่นๆ มีระดับความเห็นอยู่ที่เห็นด้วยทุกหัวข้อ

2.2 ต้นแบบสัญลักษณ์นำโชคตัวนกกระทา (Mascot B)

ตามความเห็นของผู้เข้าเยี่ยมชมโครงการฯ ที่มีต่อต้นแบบสัญลักษณ์นำโชคตัวนกกระทาพบว่า มีระดับความเห็นอยู่ที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 1 หัวข้อ คือ รูปร่างหน้าตามีความน่ารัก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 ส่วนความคิดเห็นหัวข้ออื่นๆ มีระดับความเห็นอยู่ที่เห็นด้วย ดังนั้น ต้นแบบสัญลักษณ์นำโชคตัวนกกระทา เป็นต้นแบบสัญลักษณ์นำโชคมีรูปร่างหน้าตาน่ารักที่สุดจากต้นแบบสัญลักษณ์นำโชคทั้งหมด 5 ต้นแบบ

2.3 ต้นแบบสัญลักษณ์นำโชคตัวเงินตัวทอง (Mascot C)

ตามความเห็นของผู้เข้าเยี่ยมชมโครงการฯ ที่มีต่อต้นแบบสัญลักษณ์นำโชคตัวเงินตัวทองพบว่า มีระดับความเห็นอยู่ที่เห็นด้วยในทุกหัวข้อ คือ สามารถจดจำได้ อยู่ในอันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ซึ่งต้นแบบต้นแบบสัญลักษณ์นำโชคตัวเงินตัวทองเป็นต้นแบบที่กลุ่มเป้าหมายสามารถจดจำได้มากที่สุดจากทั้ง 5 ต้นแบบ

2.4 ต้นแบบสัญลักษณ์นำโชคตัวออกซิเจน (Mascot D)

ตามความเห็นของผู้เข้าเยี่ยมชมโครงการฯ ที่มีต่อต้นแบบสัญลักษณ์นำโชคตัวออกซิเจนพบว่า มีระดับความเห็นอยู่ที่เห็นด้วยในทุกหัวข้อ คือ รูปร่างหน้าตามีความน่ารัก อันดับที่ 1 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 รองลงมาคือ สดใสร่าเริง อันดับที่ 2 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 และกระตุ้นความสนใจน้อยกว่าอันดับอื่น ๆ อยู่ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13

2.5 ต้นแบบสัญลักษณ์นำโชคตัวจูลินทรีย์ (Mascot E)

ตามความเห็นของผู้เข้าเยี่ยมชมโครงการฯ ที่มีต่อต้นแบบสัญลักษณ์นำโชคตัวจูลินทรีย์พบว่า มีระดับความเห็นอยู่ที่เห็นด้วยในทุกหัวข้อ คือ สดใสร่าเริง อันดับที่ 1 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 รองลงมาคือ รูปร่างหน้าตามีความน่ารัก อันดับที่ 2 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และสีส้มมีความสวยงามน้อยกว่าอันดับอื่น ๆ อยู่ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96

3. การวิเคราะห์อันดับความคิดเห็นโดยรวมของผู้เข้าเยี่ยมชมโครงการฯ

จากการวิเคราะห์อันดับความคิดเห็นโดยรวมของผู้เข้าเยี่ยมชมโครงการฯ สามารถสรุปได้ดังนี้ (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3: การวิเคราะห์อันดับความคิดเห็นของผู้เข้าเยี่ยมชมโครงการฯที่มีต่อต้นแบบสัญลักษณ์นำโชค (n=200)

สัญลักษณ์นำโชค	\bar{X}	S.D.	Rank	Mean Rank
Mascot A	4.35	0.68	1	3.16
Mascot B	4.32	0.73	2	3.16
Mascot C	4.29	0.77	3	3.09
Mascot D	4.23	0.76	4	2.97
Mascot E	4.04	0.86	5	2.62

หมายเหตุ: Mean Rank คือ ค่าเฉลี่ยของอันดับในแต่ละกลุ่ม

จากตารางที่ 3 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย Kendall's W (Kendall coefficient of concordance) พบว่า ค่าสถิติ Kendall's W มีค่าเท่ากับ 0.37 เมื่อทดสอบนัยสำคัญทางสถิติไคสแควร์แล้วได้ค่า 234.031 ที่ df มีค่าเท่ากับ 4 โดยผลงานต้นแบบสัญลักษณ์นำโชคมีค่าเฉลี่ยของอันดับความคิดเห็นจากผู้เข้าเยี่ยมชมโครงการฯ ที่แตกต่างกันในแต่ละผลงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

โดยผู้เข้าเยี่ยมชมโครงการฯ ให้ความเห็นว่า อันดับที่ 1 คือ ต้นแบบสัญลักษณ์นำโชคตัวน้ำ (Mascot A) มีอันดับค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.16 อันดับที่ 2 คือ ต้นแบบสัญลักษณ์นำโชคตัวนกกระทา (Mascot B) มีอันดับค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.16 อันดับที่ 3 ต้นแบบสัญลักษณ์นำโชคตัวเงินตัวทอง (Mascot C) มีอันดับค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.09 อันดับที่ 4 ต้นแบบสัญลักษณ์นำโชคตัวออกซิเจน (Mascot D) มีอันดับค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.97 และอันดับที่ 5 ต้นแบบสัญลักษณ์นำโชคตัวแบคทีเรีย (Mascot E) มีอันดับค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.62 ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

ผลจากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า ผลงานต้นแบบสัญลักษณ์นำโชคโครงการศึกษาวิจัยและพัฒนาสิ่งแวดล้อมแหลมผักเบี้ยอันเนื่องมาจากพระราชดำริที่ประชาชนมีความคิดเห็นในระดับเห็นในระดับสูงสุดคือผลงานต้นแบบสัญลักษณ์นำโชคตัวน้ำ (Mascot A) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 จัดอยู่ในอันดับที่ 1 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของการจัดอันดับจากทั้ง 5 ผลงานอยู่ที่ 3.16 โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดเห็นดังกล่าว คือ การสื่อถึงระบบบำบัดน้ำเสียของโครงการฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 จึงถือได้ว่าสัญลักษณ์นำโชคตัวน้ำ (Mascot A) เป็นต้นแบบที่มีความเหมาะสมต่อการนำไปใช้ เป็นต้นแบบในการออกแบบสัญลักษณ์นำโชค เพื่อกระตุ้นให้ประชาชนเกิดการเรียนรู้ระบบบำบัดน้ำเสียของโครงการฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ข้อเสนอแนะ

ผลของข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ สามารถช่วยกำหนดแนวทางการออกแบบสัญลักษณ์นำโชคอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้สัญลักษณ์นำโชคที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละพื้นที่ โดยปัจจัยการรับรู้ของมนุษย์ที่มีต่อการออกแบบสัญลักษณ์นำโชคที่ใช้ในการศึกษา และสามารถปรับเปลี่ยนปัจจัยศึกษาให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของสัญลักษณ์นำโชคที่จะนำไปใช้ประโยชน์ รวมทั้งเพื่อให้ได้สัญลักษณ์นำโชคที่มีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย

ดังนั้นแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการจำแนกประชากรด้วยช่วงอายุตาม Generation ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่ม Greater generation กลุ่ม Baby boomer กลุ่ม Generation X กลุ่ม Generation Y กลุ่ม Generation Z และกลุ่ม Generation Alpha ทั้งนี้เนื่องจากช่วงอายุดังกล่าวจะเป็นปัจจัยต่อการแสดงพฤติกรรม ทักษะคิด และโอกาสในการรับสื่อที่แตกต่างกันตามยุคสมัย จึงมีผลต่อความคิดเห็นที่มีต่อต้นแบบสัญลักษณ์นำโชคที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน

เอกสารอ้างอิง

- นฤพนธ์ คมสัน. (2560). การพัฒนาสัญลักษณ์นำโชคประจำอำเภอ จังหวัดพิษณุโลก. *นเรศวรวิจัย*, 13: 1516 – 1529.
- บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). (2558). เส้นทางของ GODGI จาก Line Sticker สู่มascot ใน PTT Life Station. *ฝ่ายสื่อสารองค์กร วารสารธุรกิจน้ำมัน ปตท*, 23(1): 6-9.
- พิจิตรา มงคลศรีพิพัฒน์. (2559). พฤติกรรมการเปิดรับ และความพึงพอใจต่อสื่อประชาสัมพันธ์โครงการเที่ยวไทยเท่ากับพฤติกรรมการตลาดใจท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวไทย. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาโทศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการสื่อสารเชิงกลยุทธ์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. ถ่ายเอกสาร.
- ไพโรจน์ ธีระประภา. (2546). การออกแบบสัญลักษณ์ตัวแทนประจำจังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการออกแบบนิเทศศิลป์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.

- วัลลภ ทาทอง. (2548). โปรแกรมสื่อความหมายเกี่ยวกับการบำบัดน้ำเสียและการกำจัดขยะในพื้นที่
โครงการศึกษาวิจัยและพัฒนาสิ่งแวดล้อมแหลมผักเบี้ยอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
จังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาวิทยาศาสตร์
สิ่งแวดล้อม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ. (2560). **คลังศัพท์ไทย**. สืบค้นเมื่อ 1 สิงหาคม
2560, จาก <http://www.thaiglossary.com/search/Mascots>
- Isari Pairoa & Arunrangsiwed. (2016). The Effect of Brand Mascots on Consumers' Purchasing Behaviors. *International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering*, 10(5): 1702-1705.
- Krejcie, Robert V. & Morgan, Earyle W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30: 608-609.
- Lin, Rungtai, Lin, P.C. & Ko, K.J.. (1999). A Study of Cognitive Human Factors in Mascot Design. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 23: 107-122.
- Sagyan Sagarika Mohanty. (2014). Growing Importance of Mascot & their Impact on Brand Awareness – A Study of Young Adults in Bhubaneswar City. *IJCEM International Journal of Computational & Management*, 17(6): 42-44.
- Tom Spencer. (2013). **Meet Our Mascot**. Retrieved October 14, 2018, from <http://www.unh.edu/unhtales/meet-our-mascot/>

การเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่วัยผู้สูงอายุ ของแรงงานนอกระบบ ในจังหวัดเชียงใหม่ Preparation for Elder Life of Informal Workers in Chiang Mai Province

พิมลพรรณ บุญยะเสนา¹ และ สุขุม พันธุ์ณรงค์²
Pimonpun Boonyasana and Sukhoom Phunnarong

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ เป็นส่วนหนึ่งของโครงการวิจัย ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจของแรงงานนอกระบบที่จะเข้าสู่วัยผู้สูงอายุ และการเตรียมความพร้อมของแรงงานในการเข้าสู่วัยผู้สูงอายุ ทำการศึกษาโดยการเก็บแบบสอบถามจากแรงงานรับจ้างและแรงงานที่ประกอบอาชีพอิสระ อายุในช่วง 50-59 ปี จำนวน 400 ราย

ผลการศึกษาในกลุ่มแรงงานรับจ้าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีบ้านพักของตนเอง ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ ทำงานนอกระบบที่ เช่น ขับรถรับจ้าง และรับจ้างในภาคเกษตร มีรายได้เฉลี่ยประมาณ 13,000 บาทต่อเดือน มีการออมเงินโดยการฝากเงินกับธนาคารเป็นหลัก และมูลค่าทรัพย์สินทางการเงินที่มีมากที่สุดคือ เงินฝากในธนาคาร รองลงมาคือ สลากและเงินฝากในกองทุนหมู่บ้าน การประกันความเสี่ยงในชีวิต พบว่า ส่วนใหญ่แรงงานจะเลือกทำประกันเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลเพื่อใช้ในยามเจ็บป่วย และการทำประกันชีวิตเพื่อให้ได้ผลประโยชน์ในยามชรา และกรณีเจ็บป่วย เสียชีวิต และกรณีทุพพลภาพ ด้านสุขภาพ พบว่า มีแรงงานรับจ้างที่เจ็บป่วยและเป็นโรค ร้อยละ 53.37 ส่วนใหญ่ป่วยด้วยโรคเกี่ยวกับความดัน โรคเบาหวาน และโรคเกี่ยวกับสายตา ซึ่งจากการศึกษาพบว่า แรงงานมีค่าใช้จ่ายในการรักษาหัวใจสูงกว่าโรคชนิดอื่นๆ การเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่วัยผู้สูงอายุ พบว่า แรงงานรับจ้างส่วนใหญ่คาดหวังว่าจะทำงานเพื่อให้มีรายได้จนถึงอายุเฉลี่ย 66 ปี มีความต้องการทำงานในอาชีพเดิม อาชีพรับจ้างภาคเกษตร และทำงานอิสระเป็นอาชีพที่แรงงานมีความต้องการทำสูงกว่าอาชีพอื่น และมีความต้องการให้มีรายได้หลังเกษียณประมาณ เฉลี่ย 11,000 บาทต่อเดือน ถึงจะเพียงพอต่อการยังชีพ และนอกจากรายได้จากการทำงานแล้ว ผู้สูงอายุยังมีรายได้จากช่องทางอื่นๆ คือ รายได้จากค่าเช่าทรัพย์สิน ลูกหลานส่งมาให้ และมีเงินออมที่เก็บไว้ การเตรียมความพร้อมด้านสังคม พบว่า ส่วนใหญ่แรงงานมีผู้ให้พึ่งพิง หรือพึ่งพาในยามชรา ซึ่งส่วนใหญ่ผู้ที่จะดูแลผู้สูงอายุในครอบครัว คือ บุตร สามเณร/ภรรยา และพี่น้อง

¹คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

Faculty of Economics, Chiang Mai University, Chiang Mai Province.

²โครงการวิจัย “การเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่วัยผู้สูงอายุของแรงงานนอกระบบ ในจังหวัดเชียงใหม่” สนับสนุนทุนวิจัยจากทุนพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Corresponding author e-mail: pui.econ@gmail.com, sukhoomphun@gmail.com

ARTICLE HISTORY: Received 23 January 2019, Revised 30 March 2019, Accepted 08 June 2019

ผลการศึกษากลุ่มผู้ประกอบการอาชีพอิสระ พบว่า ส่วนใหญ่เพศหญิงและชาย เท่าๆ กัน มีอายุเฉลี่ย 54 ปี สถานภาพส่วนใหญ่สมรส ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ประกอบอาชีพเป็นเจ้าของร้านขายของชำ ค้าขาย ช่างเสริมสวยตัดผม คนขับรถรับจ้าง ช่างซ่อม เกษตรกร เป็นต้น ลักษณะของที่พักอาศัย พบว่า ส่วนใหญ่แรงงานมีบ้านพักของตนเอง มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี สภาพสังคมดี คือ สังคมน่าอยู่ มีเพื่อนบ้านที่ดี และมีสภาพครอบครัวที่ดี ด้านรายได้ มีรายได้เฉลี่ยประมาณ 17,000 บาทต่อเดือน ด้านเงินออมหรือทรัพย์สินทางการเงิน พบว่า แรงงานผู้ประกอบการอาชีพอิสระทั่วไป เลือกที่จะฝากเงินกับธนาคาร และกองทุนหมู่บ้าน โดยมีมูลค่าการฝากเงินกับธนาคารสูงที่สุด รองลงมาคือ การซื้อสลาก และการฝากเงินสหกรณ์ สำหรับการประกันความเสี่ยงในชีวิต พบว่า ส่วนใหญ่เลือกทำประกันชีวิต และเป็นสมาชิกฌาปนกิจ สำหรับการประกันความเสี่ยงจากการประกันชีวิต ส่วนใหญ่ทำประกันชีวิต ผลประโยชน์ที่จะได้รับ คือ ได้รับผลประโยชน์กรณีแก่ เจ็บป่วย กรณีตาย กรณีทุพพลภาพ ด้านสุขภาพ พบว่า ส่วนใหญ่ ไม่เจ็บป่วย การเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ผู้สูงอายุ พบว่า แรงงาน มีความต้องการทำงาน โดยส่วนใหญ่คาดหวังว่าจะทำงานจนถึงอายุเฉลี่ย อายุ 66 ปี และต้องการทำงานในอาชีพเดิมเนื่องจากเป็นงานที่มีความถนัด และอาชีพที่แรงงานส่วนใหญ่ทำคือ ขายของชำ รายได้ที่คาดว่าจะได้รับจากการทำงานเฉลี่ย 16,000 บาทต่อเดือน ทั้งนี้แรงงานยังมีรายได้อื่นๆ อีก คือ รายได้จากมาให้เช่าทรัพย์สิน ลูกหลานส่งมาให้ เงินออมที่เก็บไว้ ด้านสังคม การพึ่งพิงหลังเกษียณ ส่วนใหญ่แรงงานมีผู้ให้พึ่งพิง หรือพึ่งพาในยามชรา คือ บุตร สามเณร/ภรรยา และพี่น้อง

คำสำคัญ: แรงงานนอกระบบ ผู้สูงอายุ

Abstract

This study was a part of a research that aimed to study the informal workers' socioeconomic status and their retirement plans. 400 survey questionnaires were collected from those between 50 to 59 years who provide labor and freelance services.

The results from the labor service group demonstrate that most workers have less than a college degree, have their own home, do off-site work such as taxi driving or farm laboring, earn 13,000 baht per month and save their money mainly at a bank. Their highest-value financial asset is bank savings, followed by lottery and savings at village fund. The majority of the workers in this group have a medical insurance in case of illness and a life insurance that provides benefits as they age, face illness, disability and death. In terms of the workers' health, 53.37 percent of the workers who supply labor suffer from sickness and the most common diseases are hypertension, diabetes and eye problems. The medical expenses for heart disease are reported to be highest compared to the expenses from other diseases. As for the group's preparation for retirement, most aging workers expect to earn a living until they are 66 years old. They wish to pursue the same career, that is farm labor and do freelance work. Freelancing is most favorable. Aging workers expect to earn on average 11,000 baht per month after retirement as this amount is believed to be sufficient for the cost of living.

Besides the income from work and personal savings; elderly workers also receive money from leasing out their assets and from younger family members. In terms of social preparation, most informal-sector laborers have someone they can rely on when aged. Mostly, they will be taken care of by their family members such as children, spouse and siblings.

The results from the freelance service group show an equal number of female and male workers with an average age of 54 years. Most workers are married; hold a degree below the bachelor level and make a living from operating their own grocery store, merchandising, providing hair cut or beauty salon service, taxi driving, repair jobs, farming, for instance. The majority of freelance workers have their own home and good living conditions; meaning they have a good social environment, friendly neighbors and a peaceful family. Freelance workers earn an average of 17,000 baht per month and generally save their money at a bank and village fund. Their highest-value financial asset is bank savings, followed by lottery and savings at cooperatives. They manage life risk by purchasing life insurance and taking up cremation membership. The majority of the workers in this group are in good health but have a life insurance that provides benefits in case of old age, illness, disability and death. As for the group's preparation for retirement, most aging workers expect to work until they reach 66 years of age. They wish to pursue the same career due to their skills. The most popular occupation is grocery merchandising. Aging freelance workers expect to make on average of 16,000 baht per month after retirement. Workers not only have personal savings but also receive other earnings from lending their own assets and from younger family members. In terms of social preparation, most freelance workers will have someone they can rely on to take care of them after retirement such as their children, spouse and siblings.

Keywords: *Informal workers, Elderly life*

บทนำ

ประชากรไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การเพิ่มของประชากรลดลง มีการลดลงของอัตราการตาย เนื่องจากความก้าวหน้าทางการแพทย์ การดูแลเอาใจใส่สุขภาพของประชาชน การมีบุตรหรือจำนวนบุตรลดลง ส่งผลให้ประเทศไทยกำลังจะเข้าสู่ภาวะสังคมผู้สูงอายุ และจากเดิมที่ประชากรวัยเด็กต้องพึ่งพิงประชากรวัยแรงงานมากกว่าผู้สูงอายุ กลายเป็นประชากรวัยผู้สูงอายุ มีการพึ่งพิงประชากรวัยแรงงานมากกว่าประชากรวัยเด็ก ดังจะเห็นได้จากสถิติสัดส่วนของผู้สูงอายุ มีเพิ่มขึ้นมาก (ตารางที่ 1) จะพบว่า ประเทศไทยมีจำนวนประชากรเพิ่มสูงขึ้นในกลุ่มผู้สูงอายุ ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป มีจำนวนเพิ่มขึ้นจาก ปี 2549 จำนวน 6 ล้านกว่าคน เป็น 9 ล้านกว่าคนในปี 2557 ในขณะที่ประชากรในจังหวัดเชียงใหม่ก็มีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นเช่นกันจากปี 2549 จำนวน ไม่เกิน

2 แสนคน จนในปี 2557 เพิ่มขึ้นเป็น 2.5 แสนคน นอกจากนี้จากการศึกษาของ ปัทมา ว่าพัฒนางค์ และปราโมทย์ ประสาทกุล³ ได้กล่าวว่าการมีผู้สูงอายุจำนวนมากกว่าจำนวนเด็กจะทำให้เกิดปรากฏการณ์ที่มีผู้สูงอายุมากกว่าเด็ก โดยพิจารณาจาก ดัชนีผู้สูงอายุ ตั้งแต่ปี 2548 ดัชนีผู้สูงอายุมีจำนวนเพิ่มขึ้น โดยในปี 2511 มีผู้สูงอายุ 11 คน ต่อเด็ก 100 คน ในปี 2553 มีผู้สูงอายุ 57 คน ต่อเด็ก 100 คน และคาดการณ์ว่าในปี 2578 จะมีผู้สูงอายุ 174 คน ต่อเด็ก 100 คน ทำให้เกิดการพึ่งพิงทางเศรษฐกิจจากเดิมที่ประชากรวัยเด็กต้องพึ่งพิงประชากรวัยแรงงานมากกว่าผู้สูงอายุ กลายเป็นมีการพึ่งพิงของผู้สูงอายุมากกว่าประชากรวัยเด็ก นอกจากนี้จากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติในปี พ.ศ.2557⁴ พบว่าผู้สูงอายุส่วนใหญ่อยู่ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคเหนือ โดยในภาคเหนือมีอัตราผู้สูงอายุต่อประชากรสูงที่สุด

จากการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ทำให้รัฐบาลจะต้องเพิ่มจัดสรรสวัสดิการในเรื่องความเป็นอยู่ สุขภาพอนามัย และสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับผู้สูงอายุ เพื่อให้ทันกับการเพิ่มจำนวนอย่างรวดเร็วของผู้สูงอายุ (ปัทมา ว่าพัฒนางค์ และปราโมทย์ ประสาทกุล. 2554) ในด้านปัญหาของผู้สูงอายุ พบว่า มีผู้สูงอายุหลายครอบครัวที่ขาดโอกาสการส่งเสริมสุขภาพ เนื่องมาจากข้อจำกัดทางด้านเศรษฐกิจที่จะต้องเลี้ยงดูตนเอง ไม่มีบุตรหลานเลี้ยงดู (เยาวลักษณ์ วงษ์ประภารัตน์. 2554) ผู้สูงอายุบางรายประสบปัญหาการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อครอบครัว (เล็ก สมบัติ. 2549)

จะเห็นได้ว่าการเพิ่มขึ้นของผู้สูงอายุหรือการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย เป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นที่จะต้องมีการเตรียมการรองรับสวัสดิการในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านสุขภาพอนามัย ด้านเศรษฐกิจรายได้ ด้านสังคมชีวิตความเป็นอยู่คุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ ครอบครัว การดูแลผู้สูงอายุ เพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น ซึ่งในปัจจุบันจะพบว่ามีปัญหาหลาย ๆ ด้านเกิดกับผู้สูงอายุ เช่น ปัญหาผู้สูงอายุถูกทอดทิ้ง ไม่มีญาติพี่น้อง ลูกหลานดูแล ขาดความอบอุ่น จำนวนประชากรในวัยทำงานต้องรับภาระดูแลผู้สูงอายุในสัดส่วนที่เพิ่มมากขึ้น ปัญหาสุขภาพของผู้สูงอายุ ร่างกายไม่แข็งแรง ทрудโทรมตามอายุ การขาดรายได้ที่จะเข้ารักษาพยาบาล ไม่มีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล สภาพชีวิตความเป็นอยู่ย่ำแย่ เนื่องจากผู้สูงอายุส่วนใหญ่ยังไม่มีการเตรียมความพร้อมมาก่อน ทำให้ไม่มีความมั่นคงในชีวิตความเป็นอยู่ ผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับประเทศไทยคือ รัฐบาลจะต้องจัดสรรงบประมาณในการดูแลผู้สูงอายุ เช่น สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ การบริการสาธารณสุขต่าง ๆ สำหรับผู้สูงอายุ สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ สำหรับผู้สูงอายุ

³ปัทมา ว่าพัฒนางค์ และปราโมทย์ ประสาทกุล. ประชากรไทยในอนาคต. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.ipser.mahidol.ac.th/IPSR/AnnualConference/Conferencell/Article/Article02.htm>. 25 พฤศจิกายน 2558

⁴สำนักงานสถิติแห่งชาติ. บทสรุปผู้บริหาร การสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ.2557. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/themes/files/elderlyworkExc57.pdf>. 26 พฤศจิกายน 2558

ตารางที่ 1: จำนวนประชากรทั่วราชอาณาจักรและจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามอายุระหว่าง พ.ศ. 2548 - 2557

จำนวนประชากร	2548	2549	2550	2551	2552
ทั่วราชอาณาจักร					
อายุ 0-59 ปี	54,655,121	54,862,026	54,834,959	54,923,501	55,017,745
อายุ 60 ปีขึ้นไป	6,335,988	6,533,470	6,705,061	6,904,598	7,176,819
อัตราการเปลี่ยนแปลง (%)		3.12	2.63	2.98	3.94
จังหวัดเชียงใหม่					
อายุ 0-59 ปี	1,322,013	1,334,246	1,333,353	1,334,824	1,333,616
อายุ 60 ปีขึ้นไป	182,783	185,933	188,344	193,002	200,057
อัตราการเปลี่ยนแปลง (%)		1.72	1.30	2.47	3.66
จำนวนประชากร	2553	2554	2555	2556	2557
ทั่วราชอาณาจักร					
อายุ 0-59 ปี	55,086,705	55,140,054	55,166,289	54,916,492	54,843,596
อายุ 60 ปีขึ้นไป	7,493,227	7,811,450	8,170,909	8,734,101	9,110,754
อัตราการเปลี่ยนแปลง (%)	4.41	4.25	4.60	6.89	4.31
จังหวัดเชียงใหม่					
อายุ 0-59 ปี	1,333,792	1,333,372	1,331,864	1,324,762	1,320,035
อายุ 60 ปีขึ้นไป	208,066	217,025	227,654	243,646	256,873
อัตราการเปลี่ยนแปลง (%)	4.00	4.31	4.90	7.02	5.43

ที่มา: กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย (2558)

ในด้านความพร้อมของแรงงานในการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ จากงานวิจัยของ พรทิพย์ เนติภรณ์ทนกุล (2557) ที่ได้ศึกษาความพร้อมของแรงงานนอกระบบ อายุในช่วง 40-59 ปี พบว่า แรงงานส่วนใหญ่มีความพร้อมในมิติสังคม การเตรียมตัวรับมือกับสุขภาพ สถานภาพที่เปลี่ยนแปลง การเข้าร่วมกิจกรรมของครอบครัว ชุมชน สังคม มีความพร้อมในด้านสวัสดิการสังคม ด้านการใช้เวลาว่างและงานอดิเรก ในด้านสุขภาพแรงงานก็มีความพร้อมมากเช่น การเสริมสร้างความแข็งแรงของร่างกาย การพยายามพึ่งพาตนเอง ติดตามข้อมูลข่าวด้านสุขภาพ แต่ในมิติด้านเศรษฐกิจและที่อยู่อาศัยมีหลายสิ่งที่ยังไม่มีความพร้อมในการวางแผนการเงิน การออมการไม่ทำบัญชีรายรับรายจ่าย การหารายได้อื่น สำหรับแรงงานที่ไม่มีความพร้อม พบว่า มีความไม่พร้อมของแรงงานนอกระบบในมิติต่าง ๆ คือ มิติด้านสังคม การไม่เคยเจ็บป่วย ไม่ได้เป็นสมาชิกกลุ่มต่าง ๆ ขอความช่วยเหลือผู้อื่นไม่ได้ ไม่มีบทบาทในสังคม ความสัมพันธ์กับสมาชิกในครอบครัวไม่ดี มิติด้านเศรษฐกิจ การไม่มีบุตร รายได้ต่ำ ไม่มีเงินออม มีความต้องการความช่วยเหลือ มิติด้านสุขภาพ คือการไม่ให้ความสำคัญด้านสังคม ที่อยู่อาศัย พึ่งพาความช่วยเหลือจากรัฐ แต่ไม่ต้องการการสนับสนุนทางความรู้ มิติด้านที่อยู่อาศัย พบว่า รายได้ต่ำไม่มีเงินออม ไม่มีบทบาทในชุมชน มีความสัมพันธ์ไม่ดีกับครอบครัว นอกจากนี้ แรงงานนอกระบบยังขาดสวัสดิการ ความคุ้มครองที่เหมาะสมและเพียงพอเท่าที่ควร (เป้าหมาย ว่าพัฒนาวงศ์ และปราโมทย์ ประสาทกุล. 2554)

ปัจจุบันมีการศึกษาถึงสังคมผู้สูงอายุเป็นจำนวนมาก และประชาชนเองก็เริ่มที่จะได้รับข้อมูล และมีการเตรียมความพร้อม โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่เป็นแรงงานในระบบ ซึ่งประชาชนกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่มีรายได้ค่อนข้างมั่นคง และมีรายได้สูงกว่าเมื่อเทียบกับกลุ่มแรงงานนอกระบบ จึงสามารถวางแผนและเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่วัยชราได้ดี เช่น มีการทำประกันสุขภาพ การมีความพร้อมทางด้านครอบครัว ที่อยู่อาศัย ปัจจัยที่จำเป็นต่อการดำรงชีพ ทำให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีกว่ากลุ่มแรงงานนอกระบบ ซึ่งแรงงานนอกระบบถือได้ว่าเป็นแรงงานกลุ่มสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศเป็นแรงงานที่เลี้ยงชีพเพื่อความอยู่รอด แม้ว่าภาครัฐได้มีการผลักดันให้แรงงานนอกระบบเข้าสู่ระบบ เพื่อให้ได้รับสวัสดิการและการช่วยเหลือจากภาครัฐ แต่ก็ยังมีแรงงานนอกระบบที่ยังไม่เข้าสู่ระบบ มีลักษณะการทำงานที่แรงงานหาเช้ากินค่ำ มีรายได้ไม่แน่นอน มีปัญหาไม่ได้รับการจ้างอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นที่น่าสนใจที่จะศึกษาถึงการเตรียมความพร้อมเข้าสู่วัยผู้สูงอายุของแรงงานนอกระบบในจังหวัดเชียงใหม่ของแรงงานกลุ่มนี้ เพื่อให้ทราบถึงสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม และความพร้อมในการเข้าสู่วัยผู้สูงอายุของแรงงานนอกระบบ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพทางสังคมและเศรษฐกิจของแรงงานนอกระบบที่จะเข้าสู่วัยผู้สูงอายุ
2. เพื่อศึกษาถึงการเตรียมความพร้อมของแรงงานนอกระบบในการเข้าสู่วัยผู้สูงอายุ

วิธีดำเนินการวิจัย

กรอบการศึกษาคือ การศึกษาแรงงานนอกระบบในช่วงอายุ 50-59 ปี โดยศึกษาถึงการศึกษาสภาพ สังคม เศรษฐกิจ และสุขภาพ ของแรงงานนอกระบบ โดยศึกษาถึง ข้อมูลทั่วไปของแรงงาน อาชีพ รายได้ รายจ่าย เงินออม การศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร การศึกษาบุตร พฤติกรรมการใช้จ่าย ที่พักอาศัย สภาพสังคม ชุมชนที่อยู่อาศัย สภาพของครอบครัว การรักษาสุขภาพ ภาวะการเจ็บป่วย โรคประจำตัว อาหาร การบริโภคต่าง ๆ และศึกษาถึงการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่วัยสูงอายุ โดย จำแนกความพร้อมออกเป็น 3 ด้าน คือ ความพร้อมในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสุขภาพ สำหรับการวัดระดับความพร้อมในด้านเศรษฐกิจ จะพิจารณาจากการคาดการณ์ถึงอาชีพที่จะทำในวัยสูงอายุ การเตรียมพร้อมถึงรายได้ที่จะได้รับและไว้ใช้จ่ายยามสูงอายุ ความเพียงพอของเงินออมที่จะไว้ใช้จ่าย การมีหลักประกันทางรายได้ ทรัพย์สินต่าง ๆ ที่ถือครอง ส่วนการเตรียมความพร้อมในด้านสังคม พิจารณาจากสภาพที่พักอาศัยที่จะใช้อยู่อาศัยในวัยสูงอายุ สภาพสังคม ชุมชน สภาพครอบครัว เช่น อยู่บ้านตนเอง หรือ อาศัยอยู่กับบุตรหลาน ญาติพี่น้อง หรือสถานสงเคราะห์

ในการศึกษานี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากแรงงานนอกระบบ โดยจำแนกกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ทำงานรับจ้าง มีรายได้ประจำแต่ไม่ได้ขึ้นทะเบียน และกลุ่มผู้ประกอบอาชีพอิสระทั่วไป จำนวน 400 ชุด ในกลุ่มแรงงานนอกระบบ อายุ 50-59 ปี ในจังหวัดเชียงใหม่ และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้วิธีการทางสถิติ หาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และโคแควร์ โดยจำแนกกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มที่ทำงานรับจ้าง มีรายได้ประจำแต่ไม่ได้ขึ้นทะเบียน เช่น รับจ้างภาคเกษตร ประมง คนรับใช้ คนทำงานบ้าน ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้ทำงานนอกสถานที่ ผู้รับจ้างทำของ รับจ้างตามฤดูกาล แรงงานในกิจการประมง คนรับใช้ตามบ้าน

2. กลุ่มผู้ประกอบการอาชีพอิสระทั่วไป เช่น คนขับรถรับจ้าง เกษตรกร ชาวนา ชาวสวน แม่ค้า หาบแร่ แผงลอย ช่างเสริมสวยตัดผม ช่างซ่อม เจ้าของร้านขายของชำ คนขับรถแท็กซี่ คนเก็บขยะ คนเก็บเศษกระดาษและโลหะ

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ

1.1 สถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจของกลุ่มแรงงานรับจ้าง

ลักษณะของแรงงานนอกระบบกลุ่มแรงงานรับจ้าง ส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่มีการศึกษาที่ไม่สูงมากนัก ส่วนใหญ่การศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ลักษณะของการประกอบอาชีพส่วนใหญ่เป็นผู้ที่รับทำงานนอกสถานที่ เช่น ขับรถรับจ้าง และรับจ้างทำงานในภาคเกษตร ด้านความเป็นอยู่แรงงานมีบ้านพักของตนเองเป็นส่วนใหญ่ แต่ก็ยังมีแรงงานบางส่วนที่ยังไม่มีที่พักอาศัยเป็นของตนเอง ต้องเช่าที่พักอาศัย เช่น เช่าบ้านพัก เช่าคอนโด ห้องพัก หรืออาศัยอยู่กับผู้อื่น สำหรับสภาพความเป็นอยู่ส่วนใหญ่มีสภาพสังคมที่ดี น่ายู่ มีเพื่อนบ้านที่ดี เจียบสงบ และไม่มีปัญหาอาชญากรรม

ด้านรายได้ พบว่า กลุ่มแรงงานรับจ้างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยประมาณ 13,000 บาท ต่อเดือน ส่วนรายได้รวมของครอบครัว เฉลี่ยประมาณ 35,000 บาทต่อเดือน และแรงงานส่วนใหญ่มีค่าใช้จ่ายที่ต่ำกว่ารายได้ โดยมีรายจ่ายเฉลี่ย 4,500 บาทต่อเดือน สำหรับรายจ่ายหลักของแรงงานคือ ค่างานสังคม เช่น ค่างานแต่งงาน งานศพ งานขึ้นบ้านใหม่ รองลงมาคือ ค่ารักษาพยาบาล และค่าเทอมบุตร สำหรับค่างานสังคม พบว่า แรงงานร้อยละ 55.44 มีค่าใช้จ่ายด้านงานสังคม เฉลี่ยประมาณ 600 บาทต่อเดือน แรงงานร้อยละ 39.38 มีรายจ่ายค่ารักษาพยาบาล เฉลี่ยประมาณ 1,500 บาทต่อเดือน และแรงงานร้อยละ 28.50 มีรายจ่ายค่าการศึกษาบุตร เฉลี่ยประมาณ 9,000 บาทต่อเดือน

ด้านการเงินออมหรือทรัพย์สินทางการเงิน เพื่อใช้ในยามเกษียณ พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มแรงงานรับจ้างออมเงินโดยการฝากเงินกับธนาคารเป็นหลัก และมูลค่าทรัพย์สินทางการเงินที่มีมากที่สุดคือ เงินฝากในธนาคาร รองลงมาคือ สลาก และเงินฝากในกองทุนหมู่บ้าน สำหรับการฝากเงินกับธนาคาร เฉลี่ยประมาณ 65,000 บาท และนอกจากการฝากเงินกับธนาคารแล้วแรงงานได้เข้าร่วมฝากเงินกับแหล่งทุนอื่น ๆ เช่น ฝากเงินในกองทุนหมู่บ้านเฉลี่ยประมาณ 25,000 บาท ฝากสหกรณ์เฉลี่ยประมาณ 2,000 บาท ฝากเงินกับกลุ่มออมทรัพย์ เฉลี่ยประมาณ 7,500 บาท และมีการซื้อสลากออมสินมูลค่าเฉลี่ยประมาณ 35,000 บาท และเงินสด ประมาณ 8,000 บาท เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยเงินออมนอกจากการออมในรูปเงินฝากธนาคารและเงินสดแล้ว พบว่า ระดับรายได้ของแรงงานที่แตกต่างกัน จะทำให้มีการออมในรูปแบบที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า 8,000 บาทต่อเดือนมักจะเลือกฝากเงินกองทุนหมู่บ้านเป็นส่วนใหญ่ ส่วนผู้ที่มีรายได้ 8,000-15,000 บาทต่อเดือน มักจะเลือกฝากสหกรณ์ออมทรัพย์ กองทุนหมู่บ้าน และประกันสะสมทรัพย์ และผู้ที่มีรายได้สูงกว่า 15,000 บาทต่อเดือน มักจะออมเงินผ่านกองทุนหมู่บ้าน และเงินฝากสหกรณ์เป็นหลัก

ด้านหนี้สิน พบว่า แรงงานร้อยละ 11.40 มีหนี้สินจากการซื้อที่พักอาศัย โดยมีหนี้สินจากการผ่อนบ้าน เฉลี่ยประมาณ 7,000 บาทต่อเดือน แรงงานร้อยละ 16.58 มีหนี้จากการผ่อนรถยนต์ เฉลี่ยประมาณ 6,000 บาทต่อเดือน โดยมีระยะเวลาในการผ่อนรถยนต์คงเหลืออีก 1 ปี และแรงงานร้อยละ 23.83 มีหนี้สินจากการผ่อนรถจักรยานยนต์ เฉลี่ยประมาณ 2,500 บาทต่อเดือน

โดยมีระยะเวลาในการผ่อนรถจักรยานยนต์คงเหลืออีก 1 ปี มีเพียงแรงงานบางส่วนที่ซื้อเครื่องใช้ไฟฟ้าด้วยการผ่อน โดยผ่อนเครื่องใช้ไฟฟ้า เฉลี่ยประมาณ 1,600 บาทต่อเดือน และมีระยะเวลาในการผ่อนเครื่องใช้ไฟฟ้าคงเหลืออีกประมาณ 1 ปี

การประกันความเสี่ยงในชีวิต พบว่า ส่วนใหญ่แรงงานจะเลือกทำประกันเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลเพื่อใช้ในยามเจ็บป่วย และการทำประกันชีวิตเพื่อให้ได้ผลประโยชน์ในยามชรา และกรณีเจ็บป่วย เสียชีวิต และกรณีทุพพลภาพ โดยรายจ่ายจากการประกันความเสี่ยง พบว่า แรงงานกลุ่มแรงงานรับจ้างร้อยละ 27.98 เลือกที่จะทำประกันเพื่อรักษาพยาบาล โดยมีค่าประกันเฉลี่ย 500 บาทต่อปี แรงงานร้อยละ 16.06 เลือกที่จะทำประกันชีวิตเพื่อเป็นการประกันความเสี่ยงในชีวิต โดยจำนวนเงินที่ต้องจ่ายค่าประกันชีวิตเฉลี่ย 26,000 บาทต่อปี ซึ่งการทำประกันนี้เป็นการเลือกทำประกันเพื่อให้ได้รับผลประโยชน์ยามชรา เฉลี่ย 5,000 บาท ผลประโยชน์กรณีเจ็บป่วย เฉลี่ย 23,000 บาท ผลประโยชน์กรณีเสียชีวิต เฉลี่ย 200,000 บาท และผลประโยชน์กรณีทุพพลภาพ เฉลี่ย 100,000 บาท แรงงานบางส่วน (ร้อยละ 8.29) เข้าร่วมกลุ่มฌาปนกิจ โดยมีรายจ่ายเฉลี่ย 2,000 บาทต่อปี และผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำฌาปนกิจเฉลี่ย 100,000 บาท แรงงานบางส่วน (ร้อยละ 4.15) ได้ทำประกันวินาศภัย โดยมีผลประโยชน์ที่จะได้รับจากการประกันวินาศภัย เฉลี่ย 10,000 บาท การทำประกันภัย มีแรงงานไม่กราย (ร้อยละ 1.55) ที่ทำประกันภัย ซึ่งมีผลประโยชน์ที่ได้รับจากการประกันภัย เฉลี่ย 150,000 บาท

ด้านสุขภาพ พบว่า มีแรงงานรับจ้างที่เจ็บป่วยและเป็นโรค ร้อยละ 53.37 และแรงงานที่ไม่เจ็บป่วย ร้อยละ 46.63 สำหรับแรงงานที่เจ็บป่วย พบว่า ส่วนใหญ่ป่วยด้วยโรคเกี่ยวกับความดัน โรคเบาหวาน และโรคเกี่ยวกับสายตา ซึ่งจากการศึกษาพบว่า แรงงานมีค่าใช้จ่ายในการรักษาหัวใจสูงกว่าโรคชนิดอื่นๆ สำหรับค่าใช้จ่ายในการรักษาโรค พบว่า โรคเกี่ยวกับความดัน มีแรงงานร้อยละ 30.05 เป็นโรคเกี่ยวกับความดัน มีค่าใช้จ่ายในการรักษาโรคความดันเฉลี่ย 1,500 บาทต่อปี โรคเบาหวาน แรงงานร้อยละ 17.62 เป็นโรคเบาหวาน ซึ่งมีค่าใช้จ่ายในการรักษาโรคเบาหวาน เฉลี่ย 4,000 บาทต่อปี โรคเกี่ยวกับสายตา แรงงานร้อยละ 13.47 ป่วยทางด้านสายตาและมีค่าใช้จ่ายในการรักษาสายตา เฉลี่ย 2,500 บาทต่อปี โรคเกี่ยวกับกระดูก แรงงานร้อยละ 8.29 ป่วยทางด้านกระดูก โดยมีค่าใช้จ่ายในการรักษาโรคกระดูก เฉลี่ย 4,000 บาทต่อปี โรคหัวใจ แรงงานร้อยละ 5.70 เป็นโรคหัวใจ มีค่าใช้จ่ายในการรักษาโรคหัวใจ เฉลี่ย 30,000 บาทต่อปี

1.2 สถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจของกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพอิสระ

ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพอิสระทั่วไป มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คือ การศึกษาระดับประถมศึกษา และในการประกอบอาชีพ ส่วนใหญ่ เป็นเจ้าของร้านขายของชำ ค้าขาย ช่างเสริมสวยตัดผม คนขับรถรับจ้าง ช่างซ่อม เกษตรกร เป็นต้น ลักษณะของที่พักอาศัย พบว่า ส่วนใหญ่แรงงานมีบ้านพักของตนเอง มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี สภาพสังคมดี คือ สังคมน่าอยู่ มีเพื่อนบ้านที่ดี และมีสภาพครอบครัวที่ดี

ด้านรายได้ พบว่า แรงงานผู้ประกอบการอาชีพอิสระทั่วไป ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยประมาณ 17,000 บาทต่อเดือน ส่วนรายได้ของครอบครัวส่วนใหญ่ เฉลี่ยประมาณ 34,000 บาทต่อเดือน ด้านค่าใช้จ่าย แรงงานผู้ประกอบการอาชีพอิสระทั่วไป ส่วนใหญ่มีรายจ่ายไม่สูงมากนัก เฉลี่ยประมาณ 5,000 บาทต่อเดือน สำหรับรายจ่ายส่วนใหญ่ของแรงงานคือ ค่างานสังคม ซึ่งแรงงานร้อยละ 63.29 มีรายจ่ายค่างานสังคม เฉลี่ยประมาณ 1,000 บาทต่อเดือน แรงงานร้อยละ 32.37 มีค่ารักษา

พยาบาล ส่วนใหญ่ เฉลี่ยประมาณ 3,000 บาทต่อเดือน แรงงานร้อยละ 30.43 ต้องจ่ายค่าการศึกษาบุตร เฉลี่ยประมาณ 11,000 บาทต่อเดือน

การออมเงินเพื่อใช้ในยามเกษียณ พบว่า แรงงานผู้ประกอบการอาชีพอิสระทั่วไป เลือกที่จะฝากเงินกับธนาคาร และกองทุนหมู่บ้าน โดยมีมูลค่าการฝากเงินกับธนาคารสูงที่สุด รองลงมาคือ การซื้อสลาก และการฝากเงินสหกรณ์ สำหรับการฝากงานกับธนาคาร ส่วนใหญ่มีเงินฝากธนาคาร เฉลี่ย 131,000 บาท และเงินฝากกองทุนหมู่บ้าน เฉลี่ย 15,000 บาท เงินฝากสหกรณ์ เฉลี่ย 27,000 บาท เงินฝากกลุ่มออมทรัพย์ เฉลี่ย 19,000 บาท สลาก เฉลี่ย 47,000 บาท และเงินสด เฉลี่ย 20,000 บาท ด้านหนี้สิน แรงงานผู้ประกอบการอาชีพอิสระทั่วไปบางส่วนมีหนี้สินจากบ้านพัก รถยนต์ รถจักรยานยนต์ และเครื่องใช้ไฟฟ้า โดยแรงงานร้อยละ 7.25 มีหนี้สินผ่อนบ้าน เฉลี่ย 14,000 บาทต่อเดือน แรงงานร้อยละ 22.71 มีหนี้สินรถยนต์ เฉลี่ย 6,000 บาทต่อเดือน ระยะเวลาในการผ่อนรถยนต์คงเหลืออีก 1 ปี แรงงานร้อยละ 25.60 ผ่อนรถจักรยานยนต์ ระยะเวลาในการผ่อนรถจักรยานยนต์คงเหลืออีก 1 ปี (ร้อยละ 100.00) เฉลี่ย 2,000 บาทต่อเดือน แรงงานร้อยละ 9.18 ผ่อนเครื่องใช้ไฟฟ้า เฉลี่ย 2,000 บาทต่อเดือน

การประกันความเสี่ยงในชีวิต พบว่า แรงงานผู้ประกอบการอาชีพอิสระทั่วไป ส่วนใหญ่เลือกทำประกันชีวิต และเป็นสมาชิกฌาปนกิจ สำหรับการประกันความเสี่ยงจากการประกันชีวิต พบว่า แรงงานร้อยละ 28.02 เลือกทำประกันชีวิต ส่วนใหญ่ทำประกันชีวิตโดยจำนวนเงินที่ต้องจ่ายค่าประกันชีวิต เฉลี่ย 10,000 บาทต่อปี สำหรับผลประโยชน์ที่จะได้รับ คือ ได้รับผลประโยชน์กรณีแก่ เฉลี่ย 17,000 บาท ผลประโยชน์กรณีเจ็บป่วย เฉลี่ย 13,000 บาท ผลประโยชน์กรณีตายเฉลี่ย 200,000 บาท ผลประโยชน์กรณีทุพพลภาพ เฉลี่ย 300,000 บาท ด้านการทำฌาปนกิจ พบว่า แรงงานร้อยละ 15.46 ทำฌาปนกิจ เฉลี่ย 1,400 บาทต่อปี ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำฌาปนกิจ เฉลี่ย 110,000 บาท การทำประกันภัย แรงงานบางส่วน ร้อยละ 3.38 ทำประกันภัย ซึ่งต้องจ่ายค่าประกันภัย เฉลี่ย 3,000 บาทต่อปี ผลประโยชน์ที่ได้รับจากประกันภัย เฉลี่ย 50,000 บาท การทำประกันค่ารักษาพยาบาล แรงงานร้อยละ 1.93 ทำประกันค่ารักษาพยาบาล เฉลี่ย 2,000 บาทต่อปี

ด้านสุขภาพ พบว่า ส่วนใหญ่ ไม่เจ็บป่วย (ร้อยละ 68.60) และเจ็บป่วย/เป็นโรค (ร้อยละ 31.40) โดยส่วนใหญ่ป่วยเป็นโรคเกี่ยวกับความดัน และโรคเบาหวาน สำหรับค่าใช้จ่ายในการรักษา พบว่า แรงงานร้อยละ 16.43 มีค่ารักษาโรคความดัน เฉลี่ย 2,000 บาทต่อปี โรคสายตา แรงงานร้อยละ 3.38 มีค่าใช้จ่ายในการรักษา เฉลี่ย 1,600 บาทต่อปี โรคกระดูก แรงงานร้อยละ 3.86 มีค่าใช้จ่ายในการรักษา เฉลี่ย 6,000 บาทต่อปี โรคเบาหวาน แรงงานร้อยละ 10.63 มีค่าใช้จ่ายในการรักษา เฉลี่ย 5,000 บาทต่อปี โรคหัวใจ แรงงานร้อยละ 0.97 มีค่าใช้จ่ายในการรักษา เฉลี่ย 10,000 บาทต่อปี

2. ผลการศึกษาถึงการเตรียมความพร้อมของแรงงานนอกระบบ

2.1 การเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่วัยผู้สูงอายุของกลุ่มแรงงานรับจ้าง

ในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่วัยผู้สูงอายุ ได้จำแนกออกเป็นการเตรียมความพร้อมด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านสุขภาพ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า

การเตรียมความพร้อมด้านด้านเศรษฐกิจ แรงงานรับจ้างส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะทำงานเพื่อให้มีรายได้เลี้ยงตนเอง ไม่เป็นภาระพึ่งพิงผู้อื่น โดยช่วงอายุที่ต้องการทำงานคือทำงานจนถึงอายุ 65 ปี (ร้อยละ 36.79) หรือโดยเฉลี่ย 66 ปี สำหรับอาชีพที่ต้องการทำงานแรงงานส่วนใหญ่ยังคงมีความต้องการทำงานในอาชีพเดิมก่อนเกษียณอายุ (ร้อยละ 60.10) มากกว่าการเปลี่ยนอาชีพ

ใหม่ซึ่ง การทำงานอาชีพเดิมเนื่องจากเป็นอาชีพที่แรงงานมีความถนัดและมีความชำนาญมากกว่า การเรียนรู้ในอาชีพใหม่ สำหรับอาชีพที่แรงงานต้องการทำมักจะเป็นอาชีพทางด้านรับจ้างภาคเกษตร (ร้อยละ 30.57) ทำงานอิสระ (ร้อยละ 19.69) รับจ้างตามฤดูกาล (ร้อยละ 10.88) และมีความต้องการให้มีรายได้จากการทำงานหลังเกษียณประมาณ 5,000 - 10,000 บาทต่อเดือน (ร้อยละ 43.12) ถึงจะเพียงพอต่อการยังชีพ การเตรียมความพร้อมทางด้านรายได้นอกจากจะมีรายได้จากการทำงานแล้ว ผู้สูงอายุยังมีกำไรเตรียมเงินรายได้จากช่องทางอื่นๆ อีก คือ รายได้ที่จะได้รับจากการให้เช่าทรัพย์สินของตนเอง 5,000 - 8,000 บาทต่อเดือน (ร้อยละ 66.67) เงินรายได้ที่จะได้รับจากการที่ลูกหลานส่งมาให้ 1,000 - 3,000 บาทต่อเดือน (ร้อยละ 31.73) และมีเงินออมที่ได้เก็บไว้ใช้จ่ายยามฉุกเฉิน 30,000 - 50,000 บาท (ร้อยละ 54.29)

การเตรียมความพร้อมด้านสังคม พบว่า ส่วนใหญ่แรงงานมีผู้ให้พึ่งพิง หรือพึ่งพาในยามชรา (ร้อยละ 91.71) ซึ่งส่วนใหญ่ผู้ที่จะดูแลผู้สูงอายุในครอบครัว คือ บุตร (ร้อยละ 59.07) สามเณร/ภรรยา (ร้อยละ 34.72) และพี่น้อง (ร้อยละ 25.91) ด้านที่พักอาศัย แรงงานส่วนใหญ่มีบ้านพักของตัวเอง (ร้อยละ 68.39) แต่ก็ยังมีแรงงานบางส่วนที่ยังต้องเช่าบ้านพักหรือห้องพักเพื่อใช้อาศัย

การเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพในการทำงานหลังเกษียณส่วนใหญ่ พบว่า แรงงานมีการทำหลักประกันสุขภาพให้กับตนเองไว้ (ร้อยละ 87.05) นอกจากนี้แรงงานยังได้ทำประกันชีวิตที่ได้รับผลประโยชน์ครอบคลุมไปถึงกรณีชรา เจ็บป่วย เสียชีวิต ทูพลภาพ เป็นต้น

สวัสดิการและความช่วยเหลือที่ต้องการยามชราภาพ

สวัสดิการและความช่วยเหลือที่ต้องการยามชราภาพ คือ การประกันสุขภาพ การรักษาพยาบาล บริการสาธารณสุข ฝึกอบรมวิชาชีพ เงินช่วยเหลือพิเศษ เช่น ค่าทำศพ ค่าทุพพลภาพ และเงินประกันรายได้หลังเกษียณ

2.2 การเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ผู้สูงอายุของกลุ่มผู้ประกอบอาชีพอิสระ

ตารางที่ 2 อธิบายถึงการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ผู้สูงอายุของแรงงานที่ประกอบอาชีพอิสระ ด้านเศรษฐกิจ พบว่า แรงงาน มีความต้องการทำงาน โดยส่วนใหญ่คาดหวังว่าจะทำงานจนถึงอายุเฉลี่ย อายุ 63 ปี และต้องการทำงานในอาชีพเดิมเนื่องจากเป็นงานที่มีความถนัด และอาชีพที่แรงงานส่วนใหญ่ทำคือ ขายของชำ สำหรับรายได้ที่คาดว่าจะได้รับจากการทำงาน 15,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป (ร้อยละ 29.95) ทั้งนี้แรงงานยังมีรายได้อื่น ๆ อีก คือ รายได้จากการให้เช่าทรัพย์สิน 3,001 - 5,000 บาทต่อเดือน (ร้อยละ 57.14) ลูกหลานส่งมาให้ 500 - 3,000 บาทต่อเดือน (ร้อยละ 38.23) เงินออมที่เก็บไว้ 50,001 - 100,000 บาท (ร้อยละ 45.45)

ตารางที่ 3 อธิบายถึงการเตรียมความพร้อมด้านสังคม พบว่า ผู้ประกอบอาชีพอิสระมากกว่าร้อยละ 86 มีผู้ดูแลยามแก่ชรา โดยมักจะมีบุตรเป็นผู้ดูแล ด้านที่พักอาศัยผู้ประกอบอาชีพอิสระมีที่พักอาศัยของตนเองไม่จำเป็นต้องพึ่งผู้อื่นมากกว่าร้อยละ 88

ตารางที่ 4 อธิบายถึงการเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพในการทำงานหลังเกษียณส่วนใหญ่ พบว่า ผู้ประกอบอาชีพอิสระร้อยละ 88 มักมีการทำประกันสุขภาพไว้รองรับยามแก่ชรา และนอกจากนี้ยังมีการทำประกันชีวิตที่ได้รับผลประโยชน์ถึงกรณีชรา เจ็บป่วย เสียชีวิต และทุพพลภาพ

สวัสดิการและความช่วยเหลือที่ต้องการยามชราภาพ

สวัสดิการและความช่วยเหลือที่ต้องการยามชราภาพ การประกันสุขภาพ การรักษาพยาบาล เงินประกันรายได้หลังเกษียณ บริการสาธารณสุข ฝึกอบรมวิชาชีพ เงินช่วยเหลือพิเศษ เช่น ค่าทำศพ ค่าทุพพลภาพ

ตารางที่ 2: การเตรียมความพร้อมด้านเศรษฐกิจของผู้ประกอบอาชีพอิสระ

การเตรียมความพร้อมด้านเศรษฐกิจ	แรงงานรับจ้าง (ร้อยละ)	ผู้ประกอบอาชีพอิสระ (ร้อยละ)
คาดว่าจะทำงานจนถึงอายุ (ปี)		
ไม่เกิน 55 ปี	0.52	0.97
60 - 63 ปี	27.98	36.71
65 ปี	36.79	21.26
66 - 68 ปี	2.59	1.45
70 ปี	24.35	28.50
75 ปี	2.07	3.38
80 ปี	5.70	7.73
รวม	100.00	100.00
เฉลี่ย	66	66
อาชีพที่คาดว่าจะทำเมื่ออายุ 60 ปีขึ้นไป*		
ทำงานอาชีพเดิม	60.10	82.13
ไม่ทำงาน	18.65	14.01
อาชีพที่ต้องการทำ: ทำงานรับจ้าง*		
รับจ้างภาคเกษตร	30.57	12.08
เกษตร	8.29	3.38
ประมง	0.52	
คนรับใช้	3.11	0.97
คนทำงานบ้าน	3.63	1.93
คนรับใช้ตามบ้าน	3.11	1.45
อาชีพที่ต้องการทำ: อาชีพอิสระทั่วไป*		
รับงานมาทำนอกสถานที่	5.70	0.97
รับจ้างทำของ	10.36	3.38
รับจ้างตามฤดูกาล	10.88	4.35
ทำในกิจการประมง	1.04	
ทำงานอิสระ	19.69	22.22
ขับรถ	2.59	3.86
ทำสวน	5.70	7.73
แผงลอย	4.66	5.80
ตัดผม	2.59	1.93
ช่างซ่อม	2.59	3.86
ขายของชำ	7.77	13.53
ขับรถแท็กซี่	0.52	
เก็บขยะ	4.15	0.48
เก็บโลหะ	2.59	0.48

ตารางที่ 2: (ต่อ)

การเตรียมความพร้อมด้านเศรษฐกิจ	แรงงานรับจ้าง (ร้อยละ)	ผู้ประกอบการอาชีพอิสระ (ร้อยละ)
รายได้ที่คาดว่าจะได้รับจากการทำงานหลังเกษียณ		
ไม่เกิน 5,000 บาทต่อเดือน	34.73	27.41
5,001 - 8,000 บาทต่อเดือน	20.96	20.81
8,001 - 10,000 บาทต่อเดือน	22.16	11.17
10,001 - 15,000 บาทต่อเดือน	5.39	10.66
15,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป	16.77	29.95
รวม	100.00	100.00
เฉลี่ย	11,199	15,877
รายได้จากการให้เช่าทรัพย์สิน		
3,001 - 5,000 บาทต่อเดือน	33.33	57.14
5,001 - 8,000 บาทต่อเดือน	66.67	14.29
8,000 บาทต่อเดือน ขึ้นไป		28.58
รวม	100.00	100.00
เฉลี่ย	6,333	7,857
ลูกหลานส่งให้		
500 - 3,000 บาทต่อเดือน	45.19	38.23
3,001 - 5,000 บาทต่อเดือน	27.88	35.29
5,001 - 8,000 บาทต่อเดือน	8.65	4.90
8,001 - 10,000 บาทต่อเดือน	11.54	11.76
10,000 บาทต่อเดือน ขึ้นไป	6.73	9.80
รวม	100.00	100.00
เฉลี่ย	5,783	6,069
เงินออมที่เก็บไว้		
ไม่เกิน 15,000 บาท	7.14	3.64
15,001 - 30,000 บาท	10.00	5.45
30,001 - 50,000 บาท	54.29	9.09
50,001 - 100,000 บาท	14.29	45.45
มากกว่า 100,000 บาท	14.29	36.36
รวม	100.00	100.00
เฉลี่ย	100,214	210,673

หมายเหตุ: *คิดร้อยละจากจำนวนผู้ตอบ

ตารางที่ 3: การเตรียมความพร้อมด้านสังคมของผู้ประกอบอาชีพอิสระ

การเตรียมความพร้อมด้านสังคมของผู้ประกอบอาชีพอิสระ	แรงงานรับจ้าง (ร้อยละ)	ผู้ประกอบอาชีพอิสระ (ร้อยละ)
การพึ่งพิงหลังเกษียณ		
ไม่มีคนพึ่งพิง	8.29	13.04
มีคนให้พึ่ง	91.71	86.96
รวม	100.00	100.00
ผู้ดูแลหลังเกษียณ*		
พึ่งพิงสามีภรรยา	34.72	36.71
พึ่งพิงลูก	59.07	65.70
พึ่งพิงหลาน	24.35	14.01
พึ่งพิงพี่น้อง	25.91	16.91
พึ่งพิงชุมชน	15.03	7.73
ที่พักอาศัย		
บ้านพักของตนเอง	68.39	88.89
เช่าบ้านพัก	9.84	3.38
คอนโด/ห้องพักของตนเอง	2.07	0.48
เช่าคอนโด/ห้องพัก	13.99	2.90
อาศัยอยู่บ้านเพื่อน/ญาติ	5.70	4.35
รวม	100.00	100.00

หมายเหตุ: *คิดร้อยละจากจำนวนผู้ตอบ

ตารางที่ 4: การเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพของผู้ประกอบอาชีพอิสระ

การเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพของผู้ประกอบอาชีพอิสระ*	แรงงานรับจ้าง (ร้อยละ)	ผู้ประกอบอาชีพอิสระ (ร้อยละ)
การมีหลักประกันสุขภาพ	87.05	88.41
การทำประกันชีวิต		
ได้รับผลประโยชน์กรณีชรา	1.55	1.45
ได้รับผลประโยชน์กรณีเจ็บป่วย	12.95	9.66
ได้รับผลประโยชน์กรณีเสียชีวิต	20.21	28.99
ได้รับผลประโยชน์กรณีทุพพลภาพ	0.52	0.97
การทำประกันภัย	1.55	3.38
การทำประกันวินาศภัย	4.15	0.48
ฌาปนกิจ	8.29	15.46

หมายเหตุ: *คิดร้อยละจากจำนวนผู้

2.3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลและการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ผู้สูงอายุทางการเงิน

ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มอาชีพและการเตรียมความพร้อมทางการเงิน

ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มอาชีพและการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ผู้สูงอายุทางการเงิน (ตารางที่ 5) ที่ได้จำแนกกลุ่มอาชีพออกเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มผู้ทำงานรับจ้าง และกลุ่มผู้ประกอบการอิสระทั่วไป กับการเตรียมความพร้อมทางการเงินโดยการออมในรูปแบบต่างๆ คือ ฝากเงินกับธนาคาร เงินฝากกองทุนหมู่บ้าน เงินฝากสหกรณ์ เงินฝากกลุ่มออมทรัพย์ ออมสลากออมทรัพย์ และการออมเป็นเงินสด พบว่า กลุ่มอาชีพมีความสัมพันธ์กับการออมโดยการฝากเงิน กองทุนหมู่บ้านและการฝากเงินกับสหกรณ์ ด้วยค่า Chi-Square Sig 0.002 และ 0.005 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และ .10 ตามลำดับ

ตารางที่ 5: ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มอาชีพและการเตรียมความพร้อมทางการเงิน

ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มอาชีพและการเตรียมความพร้อมทางการเงิน	Pearson Chi-Square Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)*
ฝากเงินกับธนาคาร	.462 ^a	1	.497
เงินฝากกองทุนหมู่บ้าน	9.385 ^a	1	.002*
เงินฝากสหกรณ์	7.775 ^a	1	.005*
เงินฝากกลุ่มออมทรัพย์	.169 ^a	1	.681
ออมสลากออมทรัพย์	.049 ^a	1	.825
ออมเป็นเงินสด	1.090 ^a	1	.297

ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนและการเตรียมความพร้อมทางการเงิน

ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้รายเดือนส่วนบุคคล ซึ่งจำแนกออกเป็นช่วง ๆ กับการเตรียมความพร้อมทางการเงินโดยการออมในรูปแบบต่าง ๆ (ตารางที่ 6) พบว่า รายได้ส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการเตรียมความพร้อมทางการเงินการฝากเงินกับกองทุนหมู่บ้าน ด้วยค่า Chi-Square Sig 0.000 ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และรายได้ส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการเตรียมความพร้อมทางการเงินในการออมโดยฝากเงินกับธนาคาร การออมเงินโดยฝากกลุ่มออมทรัพย์ การออมด้วยสลากออมทรัพย์ และการออมเป็นเงินสด ด้วยค่า Chi-Square Sig 0.013 0.045 0.035 และ 0.004 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ตามลำดับ

ตารางที่ 6: ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนและการเตรียมความพร้อมทางการเงิน

ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนและการเตรียมความพร้อมทางการเงิน	Pearson Chi-Square Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)*
ฝากเงินกับธนาคาร	19.312a	8	.013*
เงินฝากกองทุนหมู่บ้าน	30.449a	8	.000*
เงินฝากสหกรณ์	13.370a	8	.100
เงินฝากกลุ่มออมทรัพย์	15.807a	8	.045*
ออมสลากออมทรัพย์	16.530a	8	.035*
ออมเป็นเงินสด	22.338a	8	.004*

หมายเหตุ: ช่วงของรายได้จำแนกเป็น 1,001 - 3,000 บาทต่อเดือน 3,001 - 5,000 บาทต่อเดือน 5,001 - 8,000 บาทต่อเดือน 8,001 - 10,000 บาทต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาทต่อเดือน 15,001 - 30,000 บาทต่อเดือน 30,001 - 50,000 บาทต่อเดือน 50,001 - 100,000 บาทต่อเดือน และมากกว่า 100,000 บาทต่อเดือน

ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครัวเรือนและการเตรียมความพร้อมทางการเงิน

ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้รายเดือนของครัวเรือนกับการเตรียมความพร้อมทางการเงินโดยการออมในรูปแบบต่าง ๆ (ตารางที่ 7) พบว่า รายได้ของครัวเรือนมีความสัมพันธ์กับการเตรียมความพร้อมทางการเงิน เงินฝากกองทุนหมู่บ้าน และเงินฝากกลุ่มออมทรัพย์ ด้วยค่า Chi-Square Sig 0.000 ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และรายได้ของครัวเรือนมีความสัมพันธ์กับการเตรียมความพร้อมทางการเงินในการออมโดยฝากเงินกับธนาคารและการออมเงินโดยฝากสหกรณ์ ด้วยค่า Chi-Square Sig 0.011 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 7: ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครัวเรือนและการเตรียมความพร้อมทางการเงิน

ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครัวเรือนและการเตรียมความพร้อมทางการเงิน	Pearson Chi-Square Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)*
ฝากเงินกับธนาคาร	21.398a	9	.011*
เงินฝากกองทุนหมู่บ้าน	51.392a	9	.000*
เงินฝากสหกรณ์	21.343a	9	.011*
เงินฝากกลุ่มออมทรัพย์	31.657a	9	.000*
ออมสลากออมทรัพย์	13.100a	9	.158
ออมเป็นเงินสด	10.180a	9	.336

หมายเหตุ: ช่วงของรายได้จำแนกเป็น 500 - 1,000 บาทต่อเดือน 1,001 - 3,000 บาทต่อเดือน 3,001 - 5,000 บาทต่อเดือน 5,001 - 8,000 บาทต่อเดือน 8,001 - 10,000 บาทต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาทต่อเดือน 15,001 - 30,000 บาทต่อเดือน 30,001 - 50,000 บาทต่อเดือน 50,001 - 100,000 บาทต่อเดือน มากกว่า 100,000 บาทต่อเดือน

ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาและการเตรียมความพร้อมทางด้านการเงิน
การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาและการเตรียมความพร้อมทางด้านการเงิน (ตารางที่ 8) พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับ การเตรียมความพร้อมทางด้านเงินกับธนาคาร ด้วยค่า Chi-Square Sig 0.000 ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับการเตรียมความพร้อมทางด้านเงินฝากกองทุนหมู่บ้าน เงินฝากสหกรณ์ และการออมเป็นเงินสด ด้วยค่า Chi-Square Sig .000 0.01 0.015 และ 0.31 ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ตามลำดับ

ตารางที่ 8: ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาและการเตรียมความพร้อมทางด้านการเงิน

ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาและ การเตรียมความพร้อมทางด้านการเงิน	Pearson Chi-Square Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)*
ฝากเงินกับธนาคาร	44.978a	6	.000*
เงินฝากกองทุนหมู่บ้าน	21.921a	6	.001*
เงินฝากสหกรณ์	15.789a	6	.015*
เงินฝากกลุ่มออมทรัพย์	8.788a	6	.186
ออมสลากออมทรัพย์	7.538a	6	.274
ออมเป็นเงินสด	13.841a	6	.031*

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษานี้ ได้ดำเนินการโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจของแรงงานนอกระบบที่จะเข้าสู่ผู้สูงอายุ และการเตรียมความพร้อมของแรงงานนอกระบบในการเข้าสู่ผู้สูงอายุ โดยใช้แบบสอบถามรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม จากผู้ทำงานรับจ้าง และกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพอิสระทั่วไป จำนวน 400 ราย ที่อยู่ในช่วงอายุ 50-59 ปี ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ โดยศึกษาถึง ข้อมูลทั่วไปของแรงงาน อาชีพ รายได้ รายจ่าย เงินออม การศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร การศึกษาบุตร พฤติกรรมการใช้จ่าย ที่พักอาศัย สภาพสังคม ชุมชนที่อยู่อาศัย สภาพของครอบครัว การรักษาสุขภาพ ภาวะการเจ็บป่วย โรคประจำตัว อาหาร การบริโภคต่าง ๆ และการศึกษาถึงการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ผู้สูงอายุ โดย จำแนกความพร้อมออกเป็น 3 ด้าน คือ ความพร้อมในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสุขภาพ สำหรับการวัดระดับความพร้อมในด้านเศรษฐกิจ จะพิจารณาจากการคาดการณ์ถึงอาชีพที่จะทำในวัยสูงอายุ การเตรียมพร้อมถึงรายได้ที่จะได้รับและไว้ใช้จ่ายยามสูงอายุ ความเพียงพอของเงินออมที่จะไว้ใช้จ่าย การมีหลักประกันทางรายได้ ทรัพย์สินต่าง ๆ ที่ถือครอง ส่วนการเตรียมความพร้อมในด้านสังคม พิจารณาจากสภาพที่พักอาศัยที่ใช้อาศัยในวัยสูงอายุ สภาพสังคม ชุมชน สภาพครอบครัว เช่น อยู่บ้านตนเอง หรือ อาศัยอยู่กับบุตรหลาน หรือญาติพี่น้อง ซึ่งผลการศึกษาพบว่า

ในกลุ่มแรงงานรับจ้าง การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ผู้สูงอายุ พบว่า แรงงานมีการเตรียมความพร้อมทางด้านเศรษฐกิจ แรงงานรับจ้างส่วนใหญ่มองว่า จะทำงานเพื่อให้มีรายได้จนถึงอายุเฉลี่ย 65 ปี มีความต้องการทำงานในอาชีพเดิม อาชีพรับจ้างภาคเกษตร และทำงานอิสระเป็นอาชีพที่แรงงานมีความต้องการทำสูงกว่าอาชีพอื่น และมีความต้องการให้มีรายได้หลังเกษียณ เฉลี่ย 11,000 บาทต่อเดือน ถึงจะเพียงพอต่อการยังชีพ และนอกจากรายได้จากการทำงานแล้ว ผู้สูงอายุยังมีรายได้

จากช่องทางอื่น ๆ คือ รายได้จากการให้เช่าทรัพย์สิน เฉลี่ย 6,000 บาทต่อเดือน ลูกหลานส่งมาให้ เฉลี่ย 6,000 บาทต่อเดือน และมีเงินออมที่เก็บไว้ เฉลี่ย 100,000 บาท การเตรียมความพร้อมด้านสังคม พบว่า ส่วนใหญ่แรงงานมีการเตรียมความพร้อมโดยมีผู้ให้พึ่งพิง หรือพึ่งพาในยามชรา ซึ่งส่วนใหญ่ผู้ที่ดูแลผู้สูงอายุในครอบครัว คือ บุตร สามเณร/ภรรยา และพี่น้อง ส่วนการเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพในการทำงานหลังเกษียณส่วนใหญ่ พบว่า แรงงานมีการทำหลักประกันสุขภาพให้กับตนเองไว้ มีการทำประกันชีวิตที่ได้รับผลประโยชน์ครอบคลุมไปถึงกรณีชรา เจ็บป่วย เสียชีวิต ทุกสภาพ

ส่วนแรงงานที่ประกอบอาชีพอิสระ การเตรียมความพร้อมเข้าสู่วัยผู้สูงอายุของแรงงานที่ประกอบอาชีพอิสระ ด้านเศรษฐกิจ พบว่า แรงงาน มีความต้องการทำงาน โดยส่วนใหญ่คาดหวังว่าจะทำงานจนถึงอายุเฉลี่ย อายุ 63 ปี และต้องการทำงานในอาชีพเดิมเนื่องจากเป็นงานที่มีความถนัด และอาชีพที่แรงงานส่วนใหญ่ทำคือ ขายของชำ สำหรับรายได้ที่คาดว่าจะได้รับจากการทำงานเฉลี่ย 16,000 บาทต่อเดือน ทั้งนี้แรงงานยังมีรายได้อื่น ๆ อีก คือ รายได้จากการให้เช่าทรัพย์สิน เฉลี่ย 8,000 บาทต่อเดือน ลูกหลานส่งมาให้ เฉลี่ย 6,000 บาทต่อเดือน เงินออมที่เก็บไว้ เฉลี่ย 200,000 บาท การเตรียมความพร้อมด้านสังคม พบว่า ประกอบอาชีพอิสระมากกว่าร้อยละ 86 มีผู้ดูแลยามแก่ชรา โดยมักจะมีบุตรเป็นผู้ดูแล ด้านที่พักอาศัยผู้ประกอบการอาชีพอิสระมีที่พักอาศัยของตนเองไม่จำเป็นต้องพึ่งผู้อื่น ส่วนการเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพสำหรับการทำงานหลังเกษียณ พบว่า ผู้ประกอบอาชีพอิสระมักมีการทำประกันสุขภาพไว้รองรับยามแก่ชรา และนอกจากนี้ยังมีการทำประกันชีวิตที่ได้รับผลประโยชน์ถึงกรณีชรา เจ็บป่วย เสียชีวิต และทุกสภาพ

สรุปได้ว่าแรงงานนอกระบบ มีการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่วัยผู้สูงอายุ ด้วยการเก็บออมเงินและทรัพย์สินต่าง ๆ โดยส่วนใหญ่ คือ การฝากเงินกับธนาคาร แรงงานมีครอบครัว และมีผู้ดูแลยามเกษียณ แรงงานยังคงมีความต้องการทำงานหลังเกษียณอายุ โดยต้องการทำงานในอาชีพเดิมซึ่งเป็นอาชีพที่มีความถนัด หรือในอาชีพอื่นที่มีลักษณะงานไม่หนักเกินไปและไม่ส่งผลต่อสุขภาพ แรงงานส่วนใหญ่มีความต้องการทำงานหลังเกษียณอายุเพื่อให้มีรายได้สำหรับยังชีพ การเตรียมความพร้อมให้กับแรงงานควรมีการส่งเสริมอาชีพที่มีความเหมาะสมกับอายุและสุขภาพของแรงงาน เป็นงานที่ไม่หนักเกินไป และมีรายได้เพียงพอ หน่วยงานและสถานประกอบการควรเพิ่มโอกาสในการทำงานให้กับผู้สูงอายุ ด้านสวัสดิการ แรงงานควรได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึง สำหรับสวัสดิการที่แรงงานต้องการ เช่น การประกันสุขภาพ บริการสาธารณสุขใกล้ เงินช่วยเหลือ การช่วยเหลือแรงงานที่ไม่มีที่พักอาศัย และความช่วยเหลือแก่ครอบครัว เช่น การศึกษาบุตร ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. (2558). ประชากรจากทะเบียน / การเกิด / การตาย. สืบค้นเมื่อ 25 พฤศจิกายน 2558, จาก <http://service.nso.go.th/nso/web/statseries/statseries01.html>
- ปัทมา ว่าพัฒน์วงศ์ และปราโมทย์ ประสาทกุล. (2554). ประชากรไทยในอนาคต. สืบค้นเมื่อ 25 พฤศจิกายน 2558, จาก <http://www.ipsr.mahidol.ac.th/IPSR/AnnualConference/ConferenceII/Article/Article02.html>
- พรทิพย์ เนติภารัตนกุล. (2557). ความพร้อมของแรงงานนอกระบบในประเทศไทยกับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ. วารสารธรรมศาสตร์, 33(3): 135-148.

- เพ็ญณี แนนรอก และคณะ. (2553). การสังเคราะห์งานวิจัยผู้สูงอายุ. สืบค้นเมื่อ 26 พฤศจิกายน 2558, จาก <http://www1.nrct.go.th/index.php?mod=contents&req=view&id=1340>
- เยาวลักษณ์ วงษ์ประภารัตน์. (2554). การศึกษาระบบเสริมสร้างสุขภาวะสู่แนวทางการพัฒนาของกลุ่มผู้สูงอายุบ้านสันทรายหลวง อ.สันทราย จ.เชียงใหม่. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- เล็ก สมบัติ. (2549). ภาวะการดูแลผู้สูงอายุของครอบครัวในปัจจุบัน. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2558). บทสรุปผู้บริหาร การสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2557. สืบค้นเมื่อ 26 พฤศจิกายน 2558, จาก <http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/themes/files/elderlyworkExc57.pdf>
- (2558). สรุปผลที่สำคัญ การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ.2557. สืบค้นเมื่อ 26 พฤศจิกายน 2558, จาก <http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/themes/files/workerOutSum57.pdf>

การส่งเสริมการปลูกเฮมพ์ในพื้นที่ปนเปื้อนแคดเมียม เพื่อพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์ชุมชน: กรณีศึกษาตำบลแม่ตาว อำเภอแม่สวด จังหวัดตาก

Promoting Hemp Plantation on Cadmium Contaminated Agricultural Areas for Community Product Development: A Case Study of Mae Tao Subdistrict, Mae Sot District, Tak Province, Thailand

ภูมิรัฐวิศ สัมพันธ์พานิช¹ และ กาญจนนภา พงศ์พนรัตน์²

Poomtawat Sampanpanich and Kannapa Pongponrat

บทคัดย่อ

การส่งเสริมการปลูกเฮมพ์ในพื้นที่เกษตรกรรมที่ปนเปื้อนแคดเมียม เพื่อพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์ชุมชนในตำบลแม่ตาว อำเภอแม่สวด จังหวัดตาก มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในบริบทของชุมชน ปัญหาผลกระทบจากสารแคดเมียมที่ปนเปื้อน ทักษะคิดและความคิดเห็นของคนในชุมชน เพื่อการส่งเสริมการปลูกเฮมพ์ และนำมาพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์ชุมชนในพื้นที่ตำบลแม่ตาว อำเภอแม่สวด จังหวัดตาก เพื่อแสวงหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาชุมชนอย่างยั่งยืนด้วยการส่งเสริมการปลูกพืชทดแทนหรือพืชที่มีมูลค่าทางเศรษฐกิจ และยังคงสามารถดำรงวิถีชีวิตเกษตรกรรมดั้งเดิมได้ การศึกษาในครั้งนี้เป็นกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ มีการเก็บข้อมูลระดับปฐมภูมิผ่านการลงพื้นที่ภาคสนาม การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสัมภาษณ์กลุ่ม ในมุมมองของผู้นำและตัวแทนในชุมชน ผลการศึกษาพบว่าชุมชนส่วนใหญ่มีการประกอบอาชีพเกษตรกรรม เช่น การปลูกข้าว ประกอบกับมีวัฒนธรรมและความเชื่อต่าง ๆ บนพื้นฐานของวิถีชีวิตเกษตรกรรมและวัฒนธรรมการปลูกข้าว นอกจากนี้ยังพบว่า การปนเปื้อนแคดเมียมในดินของเกษตรกรส่งผลกระทบต่อในด้านของการประกอบอาชีพ ด้านรายได้ และด้านสุขภาพ เช่น ประชากรในชุมชนมีอาการปวดข้อ ปวดกระดูก ซึ่งเป็นผลมาจากการได้รับสารปนเปื้อนแคดเมียม แนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าว คือ การปลูกพืชทดแทน เช่น เฮมพ์หรือกัญชงที่สามารถผลิตเป็น

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการมรดกวัฒนธรรมและอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กรุงเทพฯ

Graduate student, Master of Arts Program in Management of Cultural Heritage and Creative Industries, College of Innovation, Thammasat University, Bangkok.

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กรุงเทพฯ

Assistant Professor, College of Innovation, Thammasat University, Bangkok

Corresponding author e-mail: kannapap@hotmail.com

ARTICLE HISTORY: Received 23 August 2019, Revised 19 November 2019, Accepted 2 December 2019.

เส้นใยเพื่อส่งออกต่างประเทศ หรือเพื่อการแปรรูป และพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์ชุมชนในรูปแบบต่าง ๆ ออกจำหน่าย เนื่องจากเส้นใยของเฮมพ์มีคุณภาพที่เหนียวมากทำให้มีราคาสูง และจากการศึกษายังพบว่า ผู้นำและตัวแทนในชุมชนมีความคิดเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ เห็นด้วยหากมีการส่งเสริมให้มีการปลูกเฮมพ์ในพื้นที่ปนเปื้อน แต่จะต้องมีการควบคุมการผลิต การดูแลแปลงปลูก การรักษาความปลอดภัย ตลอดจนการมีหนังสือรับรองว่าสามารถปลูกได้อย่างถูกกฎหมาย นอกจากนี้ควรให้มีการจัดอบรมเพื่อให้ความรู้แก่ชาวบ้านในเรื่องวิธีการปลูก การดูแลรักษา และการแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์ชุมชนเพื่อให้เกิดการสร้างงาน สร้างรายได้ และเกิดการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: เฮมพ์ ผลิตภัณฑ์ชุมชน แม่ตาว แม่สอต แคดเมียม

Abstract

The promotion of hemp plantation on cadmium (Cd) contaminated agricultural areas was examined as a means of developing community products through a case study of Moo 2, Mae Tao Subdistrict, Mae Sot District, Tak Province. The aim was to study problems of Cd contamination in farming soil in a community context of farmers, with attitudes and opinions of community residents about promoting hemp plantation development as a community product to find sustainable solutions to community problems by promoting crop cultivation or replacement with plants of economic value that still maintain the original agricultural lifestyle. Qualitative research was done by collecting primary data through field visits for in-depth interviews and group interviews to obtain viewpoints of community leaders and representatives.

Results were that most communities were engaged in agricultural rice cultivation as an occupation as well as having different cultures and beliefs based on the farming way of life and rice cultivation. In addition, it was found that Cd contamination in the soil of farmers affected occupations, income, and health, with people in the community suffering from such symptoms as joint pain and bone pain as a consequence of the contamination. One way to resolve the problem would be an alternative crop such as hemp, which can be manufactured into fibers for export or processed to develop as a community production in different forms for sale and refinement. Community leaders and representatives had similar opinions in favor of the promotion of hemp planting, if they maintained control of production with careful planting, crop security, as well as official certificates authorizing that hemp may be planted legally. Training should also be provided to educate villagers about how to grow, maintain, and transform the crop to create jobs and bring new sources of income to the community while achieving sustainable community development.

Keywords: *Hemp, Community products, Mae Tao, Mae Sot, Cadmium*

บทนำ

ประเทศไทยมีพื้นที่ทำเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งเห็นได้จากการปลูกข้าวมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน จึงก่อให้เกิดการรังสรรค์ วัฒนธรรมทางความคิด วัฒนธรรมการกิน ความเชื่อ ที่แสดงออกมาในรูปแบบต่าง ๆ เช่น เรื่องแม่โพสพ จนกลายเป็นภาคอุตสาหกรรมการเกษตรที่มีการส่งออกข้าวเป็นอันดับต้น ๆ ของโลก ประกอบกับปัจจุบันมีการพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านการเกษตรกรรม ด้านอุตสาหกรรม ทำให้มีการปลดปล่อยของเสียลงสู่สิ่งแวดล้อมทำให้เกิดมลพิษทางน้ำ ดิน เสียง และอากาศ โดยเฉพาะการปนเปื้อนโลหะหนักในดินที่มีสาเหตุมาจากการเปิดหน้าดิน และการทำเหมืองแร่จนกลายเป็นปัญหาสิ่งแวดล้อมที่สำคัญ หากไม่ได้รับการบำบัดอย่างถูกวิธีและเหมาะสมแล้ว จะมีความเป็นพิษต่อสิ่งมีชีวิต โดยเฉพาะส่งผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยของมนุษย์ ความเป็นพิษต่อสัตว์ ความเป็นพิษต่อพืช และความเป็นพิษต่อสิ่งแวดล้อม (Chen et al. 2006) เช่นเดียวกับในพื้นที่ตำบลแม่ตาว อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก มีการตรวจพบสารโลหะหนักที่เป็นพิษต่อร่างกายเมื่อได้รับสัมผัสในปริมาณที่สูงเกินค่าขีดจำกัด โดยมีการกำหนดปริมาณการปนเปื้อนแคดเมียมในอาหารให้มีความเข้มข้นสูงสุดไม่เกิน 0.4 มิลลิกรัม/กิโลกรัม และในร่างกายของมนุษย์ ได้กำหนดค่ามาตรฐานของแคดเมียมในร่างกาย หากเป็นคนปกติทั่วไปต้องมีระดับแคดเมียมในปัสสาวะ < 2 ไมโครกรัม/กรัม ครีเอตินิน และไม่เกิน 10 ไมโครกรัม/กรัม ครีเอตินิน และต้องมีระดับแคดเมียมในเลือด < 5 ไมโครกรัม/ลิตร แต่ไม่เกิน 10 ไมโครกรัม/ลิตร (CODEX. 2015)

ในปี 2541 The International Water Management Institute (IWMI) หรือสถาบันจัดการน้ำนานาชาติ ร่วมกับกรมวิชาการเกษตร ได้ทำการสำรวจพื้นที่ปนเปื้อนโลหะหนักในดินนาข้าว และพบการปนเปื้อนแคดเมียมในเมล็ดข้าวและดินในนาข้าว ในตำบลพระธาตุผาแดง ตำบลแม่กุ และตำบลแม่ตาว อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานของกลุ่มประชาคมยุโรป และค่าการปนเปื้อนแคดเมียมในดินสูงกว่าค่ามาตรฐานการใช้ประโยชน์ที่ดินเพื่อการอยู่อาศัย และเกษตรกรรมที่กำหนดไว้ต้องไม่เกิน 37 มิลลิกรัม/กิโลกรัม (ตามประกาศคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติฉบับที่ 25, 2547 เรื่องการกำหนดมาตรฐานคุณภาพดิน) นอกจากนี้ยังพบการปนเปื้อนในผักและปลาตลอดจนน้ำบาดาลในหมู่บ้าน จนไม่สามารถนำมาใช้เพื่อการอุปโภคและบริโภค ทำให้เกษตรกรไม่สามารถจำหน่ายผลผลิตทางเกษตรได้ (กรมควบคุมมลพิษ. 2545) เช่นเดียวกับงานวิจัยของ สถาบันวิจัยสภาวะแวดล้อม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2547) พบว่า การทำนาปลูกข้าวมีการปนเปื้อนสารแคดเมียมในเมล็ดข้าว ตลอดจนการปนเปื้อนดินในนาข้าวด้วย ซึ่งค่าแคดเมียมที่พบในเมล็ดข้าวบางพื้นที่สูงกว่าค่ามาตรฐานหรือเกินเกณฑ์ที่ CODEX กำหนด จึงได้เสนอแนะมาตรการในการแก้ไขปัญหาเบื้องต้น โดยการส่งเสริมให้เกษตรกรใช้ปุ๋ยอินทรีย์ในการทำการเกษตร เพื่อช่วยลดการดูดซับแคดเมียมในต้นข้าว สำหรับพื้นที่ที่พบการปนเปื้อนแคดเมียมปริมาณสูง เสนอให้มีการหลีกเลี่ยงการปลูกข้าว เพื่อลดการรับสัมผัสแคดเมียมผ่านการบริโภค และให้มีการเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ในดินที่ปนเปื้อนรูปแบบอื่น ๆ นอกเหนือจากการทำการเกษตร แต่เนื่องจากประชากรมีวิถีชีวิต และวัฒนธรรมที่ปลูกข้าวมาตั้งแต่อดีต จึงทำให้การดำเนินการตามมาตรการดังกล่าวไม่ประสบผลสำเร็จ อย่างไรก็ตามจากการศึกษาของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในครั้งนี้ ได้มีการเก็บข้อมูลดินในพื้นที่เกษตรกรรม อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก และได้จัดแบ่งพื้นที่ปนเปื้อนแคดเมียมไว้ 3 ระดับ ได้แก่ 1) พื้นที่ที่มีการปนเปื้อนระดับ 0-3 มิลลิกรัม/กิโลกรัม 2) 3-37 มิลลิกรัม/กิโลกรัม และ 3) มากกว่า 37 มิลลิกรัม/กิโลกรัม นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (2558) ยังรายงานผลกระทบทางสุขภาพ

จากการบริโภค พืช ผัก และน้ำดื่มที่ปนเปื้อนแคดเมียม จนทำให้พบว่า ชาวบ้านในชุมชนบางส่วน มีอาการปวดเอว ปวดกล้ามเนื้อขา กระดูกพรุน ตลอดจนตรวจพบค่าไตและการทำงานของไตผิดปกติ ในพื้นที่ตำบลแม่ตาว อำเภอแม่สลด จังหวัดตาก อีกด้วย

ดังที่กล่าวมา การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยจึงมุ่งเน้นการหาแนวทางเพื่อแก้ปัญหาการปนเปื้อน แคดเมียมในพื้นที่ดินและผลผลิตทางการเกษตร โดยนำเฮมพ์หรือกัญชง (*Cannabis sativa* L.) มาใช้ในการศึกษา โดยพืชที่ได้ทำการคัดเลือก เป็นพืชที่ไม่เข้าห่วงโซ่อาหารของผู้บริโภค ให้ความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจต่อชุมชน เป็นพืชที่มีมูลค่าทางเศรษฐกิจและสามารถใช้ประโยชน์ได้ทุกส่วน ตลอดจนเป็นที่ต้องการของตลาดโลก โดยในปัจจุบันการเพาะปลูกเฮมพ์ เพื่อนำเส้นใย และเมล็ดมาใช้ประโยชน์ มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น โดยในปี 2556 มีพื้นที่การเพาะปลูกเฮมพ์ทั่วโลกกว่า 569,000 ไร่ ซึ่งประเทศที่มีพื้นที่การเพาะปลูกเฮมพ์ขนาดใหญ่ที่สุด 5 ลำดับแรก คือ แคนาดา เกาหลีเหนือ จีน ฝรั่งเศส และชิลี โดยที่สหรัฐอเมริกาเป็นประเทศที่มีมูลค่าการนำเข้าผลผลิตเฮมพ์สูงที่สุด (Schlutenhofer และ Yuan, 2017) สำหรับในประเทศไทยแม้ว่าเฮมพ์จะถูกจัดเป็นยาเสพติดให้โทษ ประเภทที่ 5 เช่นเดียวกับกัญชาก็ตาม และเพื่อให้มีการส่งเสริมการปลูกเฮมพ์ให้เป็นพืชทางเศรษฐกิจ ตามนโยบายของทางรัฐบาล จึงได้มีการออกประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง ระบุชื่อเพิ่ม และประเภทยาเสพติดให้โทษ (ฉบับที่ 12) กำหนดเพิ่มเติม เจือปนของเฮมพ์โดยให้ยกเว้นผลิตภัณฑ์ที่ผลิตจากเปลือกแห้ง แก่นลำต้นแห้ง และเส้นใยแห้งไม่จัดเป็นยาเสพติดให้โทษ (สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา, 2561: 6) จึงทำให้เฮมพ์สามารถใช้เป็นพืชทางเลือกสำหรับการแก้ปัญหาการปนเปื้อนแคดเมียมในชุมชน สามารถทำให้ชุมชนเกิดการพัฒนอย่างยั่งยืน และตอบสนองนโยบายพืชเศรษฐกิจของภาครัฐ ตลอดจนการส่งเสริมการแปรรูปจากเฮมพ์ให้เป็นผลิตภัณฑ์ชุมชนสร้างสรรค์ ผ่านกระบวนการอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ (Creative Industry) กล่าวคือ การนำกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องกับสินทรัพย์ทางปัญญา (Cultural Asset – Based) มาผสมผสานกับความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) และเทคโนโลยีในการสร้างสรรค์สินค้านวัตกรรม (Innovation) ที่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจในเชิงพาณิชย์ (Commercialization) หรือเพิ่มคุณค่าทางสังคมอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ของประเทศได้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2552) นอกจากนี้ ยังจะทำให้เกิดการสร้างงานให้กับคนในชุมชน ส่งผลให้เกิดรายได้ เกิดการสร้างเป้าหมายร่วมกันของชุมชนในการพัฒนา และลดอัตราการย้ายไปทำงานในเมืองได้ และยังเป็นการส่งเสริมให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ (Self-reliance) (กรมพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย, 2545)

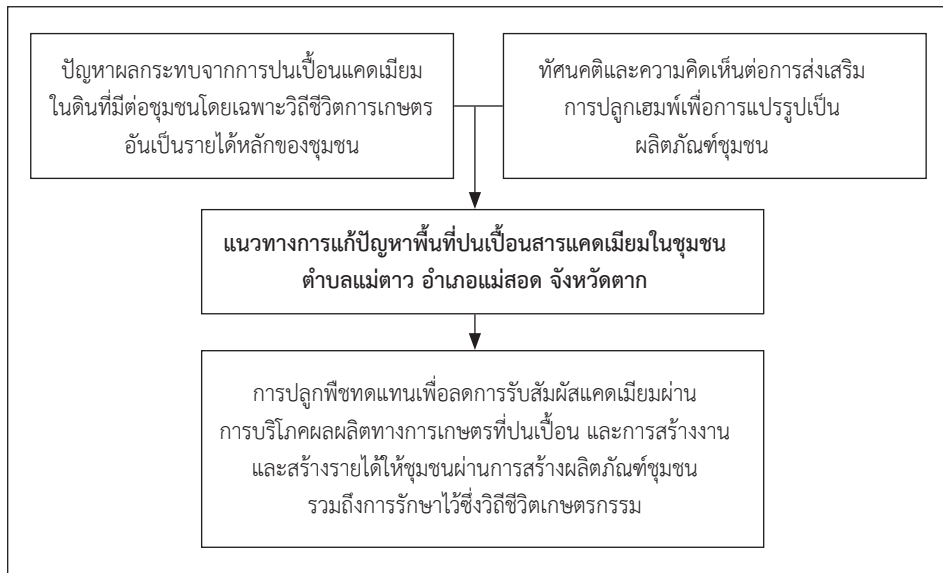
บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน กรณีศึกษา การปลูกเฮมพ์เพื่อแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์ชุมชน ตำบลแม่ตาว อำเภอแม่สลด จังหวัดตาก มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาข้อมูลสภาพแวดล้อมในบริบทของชุมชน รวมถึงวิเคราะห์ปัญหาผลกระทบจากการปนเปื้อนแคดเมียมในดินที่มีต่อชุมชน โดยเฉพาะวิถีชีวิตการเกษตรอันเป็นรายได้หลักของชุมชน อีกทั้งมุ่งศึกษาทัศนคติและความคิดเห็นของชุมชนต่อการส่งเสริมการปลูกเฮมพ์ในพื้นที่ปนเปื้อนแคดเมียมเพื่อการแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์ชุมชน โดยการศึกษาครั้งนี้มีขอบเขตการวิจัยในบริเวณพื้นที่ปนเปื้อนสารแคดเมียมในหมู่ที่ 2 ตำบลแม่ตาว อำเภอแม่สลด จังหวัดตาก

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ชุมชน: “ผลิตภัณฑ์ชุมชน” ในประเทศไทยนั้นเป็นนโยบายจากทางภาครัฐที่มีเป้าหมาย เพื่อส่งเสริมและการสร้างรายได้ให้กับชุมชน โดยมีการสนับสนุน ตลอดจนการส่งเสริมให้ชุมชนสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ (Product) โดยอาศัยความร่วมมือของคนในชุมชนในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการตลาด การผลิต หรือการสอดแทรกนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้าไปในผลิตภัณฑ์ ให้ผลิตภัณฑ์นั้นเป็นที่ยอมรับต่อตลาด ตลอดจนมีคุณภาพของสินค้า การนำวัตถุดิบที่มีอยู่ในชุมชนมาผลิตเป็นผลิตภัณฑ์ชุมชน เพื่อลดอัตราการย้ายเข้าไปทำงานในเมือง โดยผลิตภัณฑ์ชุมชนนี้เน้นการพึ่งพาตนเอง (Self-Reliance) ซึ่งเป็นการสร้างเศรษฐกิจชุมชนให้เข้มแข็ง โดยผลิตภัณฑ์ชุมชนเป็นส่วนหนึ่งของเครื่องมือที่ใช้ในการกระตุ้นให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ของคนในชุมชน ส่งเสริมกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น ส่งเสริมการสร้างงานให้กับคนในชุมชน ส่งผลให้เกิดรายได้ ตลอดจนการสร้างเป้าหมายร่วมกันของคนในชุมชน เพื่อการกินอยู่ที่ดี คุณภาพชีวิตที่ดี และส่งเสริมรากฐานที่สำคัญในการดำรงชีวิตให้ดียิ่งขึ้นตามลำดับ นอกจากนี้ผลิตภัณฑ์ชุมชนนี้ยังเป็นการสืบสานทางวัฒนธรรมที่มีการสืบทอดกันมาจากรุ่นสู่รุ่นให้คงอยู่อย่างยั่งยืน (กรมพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย. 2545)

แนวความคิดเกี่ยวกับอุตสาหกรรมสร้างสรรค์: อุตสาหกรรมสร้างสรรค์ (Creative Industries) ในปัจจุบันไม่มีการกำหนดคำนิยามที่แน่นอนหรือชัดเจนมากนัก ซึ่งได้มีการแปลความหมายด้วยการปรับใช้ให้เข้ากับบริบทและระบบเศรษฐกิจของประเทศนั้น ๆ โดย John Howkin (2001) อ้างในสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2552) ได้ให้คำนิยามอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ หมายถึง “การสร้างมูลค่าที่เกิดขึ้นจากความคิดของมนุษย์” โดยมุ่งเน้นการผลิตที่พัฒนาไปสู่อุตสาหกรรมสร้างสรรค์ และในโลกยุคปัจจุบันสามารถสร้างมูลค่าได้มหาศาล และจัดว่าเป็นที่นิยมของกระแสโลก โดยผู้ประกอบการในแต่ละอุตสาหกรรมล้วนต่างปรับตัว เพื่อให้สามารถตอบโจทย์ความต้องการของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไปตามนวัตกรรม เทคโนโลยีที่พัฒนาขึ้น และวิถีชีวิตที่เปลี่ยนไป โดยกระทรวงอุตสาหกรรม ประเทศไทย ได้ให้ความหมายไว้ว่า กระบวนการหรือกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ใช้พื้นฐานของสินทรัพย์ทางวัฒนธรรมร่วมกับความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการสร้างสรรค์สินค้า และบริการที่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มในเชิงพาณิชย์ หรือเพิ่มคุณค่าทางสังคมอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ของประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาอย่างยั่งยืน: ปัจจุบันวิกฤตการณ์ด้านสิ่งแวดล้อมส่งผลกระทบต่ออย่างกว้างขวาง ทำให้หลายประเทศตระหนักถึงเรื่องของการป้องกันและแก้ไขปัญหามากขึ้น โดยเป้าหมายของการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ (Millennium Development Goals [MDGs]) ขององค์การสหประชาชาติ (The United Nations [UN]) ที่มีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างมาตรฐานชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนที่สิ้นสุดลงในปี 2558 และทางองค์การสหประชาชาติ ได้มีแนวคิดใหม่เพื่อเริ่มการพัฒนาที่ยั่งยืน จึงกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาขึ้นมาใหม่โดยคำนี้ถึง “การพัฒนาที่ยั่งยืน” (Sustainable Development Goals [SDGs]) โดยประเด็นสำคัญของวาระการพัฒนาภายหลังปี 2558 คือ การจัดทำเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยกำหนดกรอบที่หลากหลายมิติมากขึ้น ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมให้มีความเชื่อมโยงกัน โดยจะมีการเริ่มใช้ตั้งแต่เดือนกันยายน 2558 และมีอายุครอบคลุม 15 ปี (2558-2573) โดย UN ได้กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืนทั้งหมด 17 ข้อ หรือเรียกว่า “SDGs 17 Goals” (Griggs. 2013) สำหรับกรอบความคิดในการทำวิจัยครั้งนี้สามารถแสดงรายละเอียดได้ดังรูปที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ที่ใช้การเก็บข้อมูลทั้งระดับปฐมภูมิ (Primary Data) และระดับทุติยภูมิ (Secondary Data) จากพื้นที่ศึกษาของหมู่ที่ 2 ตำบลแม่ตาว อำเภอแม่สวด จังหวัดตาก โดยมี กลุ่มประชากรตัวอย่าง ประกอบด้วย 1) กลุ่มผู้นำชุมชนในส่วนตัวต่าง ๆ จำนวน 10 คน ได้แก่ กำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน ประธานอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ผู้อำนวยการโรงเรียน เจ้าอาวาส และ 2) ตัวแทนในชุมชนจำนวน 15 คน โดยมีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้นำชุมชน และการสัมภาษณ์กลุ่ม (Focus Group) กับตัวแทนในชุมชน โดยใช้การตั้งคำถามสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) หรือ การสัมภาษณ์แบบชี้แนะ (Guided Interview) ที่มีการใช้คำสำคัญ (Keywords) เป็นเครื่องชี้แนะในการสัมภาษณ์ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสัมภาษณ์กลุ่ม ตามวันและเวลาที่ได้นัดหมายกับกลุ่มผู้นำชุมชน และตัวแทนในชุมชนที่ได้ทำการนัดหมายไว้เบื้องต้น ทั้งนี้ ผู้สัมภาษณ์ได้ทำการขออนุญาต อดเสียงของผู้ถูกสัมภาษณ์ด้วยก่อนการสัมภาษณ์ทุกครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลทั้งในระดับปฐมภูมิ และทุติยภูมิที่จำเป็นต่อการดำเนินงานวิจัยเชิงคุณภาพ ได้ถูกรวบรวมจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก แล้วถูกนำมาวิเคราะห์ในเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การบันทึกข้อมูลและการจัดระเบียบข้อมูลที่ได้รับ
2. การถอดรหัสจากการสัมภาษณ์
3. การจัดกลุ่มข้อมูลและสร้างประเด็นที่สำคัญต่าง ๆ
4. การนำเสนอและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาประมวลผล และบรรยายในรูปแบบเชิงพรรณนา จากนั้นจึงตีความจำแนก ตรวจสอบความถูกต้องสรุปข้อมูล และอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการวิจัยเพื่อให้ทราบถึงปัญหาผลกระทบการปนเปื้อนแคดเมียมในดินที่มีต่อชุมชน โดยเฉพาะวิถีชีวิตการเกษตรอันเป็นรายได้หลักของชุมชน และทัศนคติและความคิดเห็นของชุมชนต่อการส่งเสริมการปลูกเหมพ์ ในพื้นที่ปนเปื้อนแคดเมียมเพื่อการแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์ชุมชน ได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสัมภาษณ์กลุ่ม ผลจากการสัมภาษณ์ในกลุ่มผู้นำชุมชน ได้แก่ กำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน ประธานอาสาสมัครสาธารณสุขประจำตำบล เจ้าหน้าที่อาสาสมัครสาธารณสุขประจำตำบล เจ้าหน้าที่กรมป่าไม้ และตัวแทนในชุมชน สามารถสรุปผลวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลสภาพแวดล้อมทั่วไป และปัญหาผลกระทบจากมลพิษสิ่งแวดล้อม

1.1 ด้านการประกอบอาชีพ ชาวบ้านในพื้นที่มีการประกอบอาชีพเกษตรกรรมปลูกข้าวมาตั้งแต่ในอดีต มีประเพณีและวัฒนธรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการทำขวัญข้าว พิธีการรับท้องข้าว ตลอดจนความเชื่อเรื่องแม่โพสพ โดยมีปู่ตายายสอนมาจากรุ่นสู่รุ่น ชาวบ้านในชุมชนมีฐานะพอมีพอกิน ปลูกผัก เลี้ยงปลา มีการทำเกษตรในเชิงพาณิชย์ และส่วนมากเป็นคนดั้งเดิมที่อาศัยอยู่ ประชากรที่อาศัยอยู่ล้วนแล้วแต่เป็นตระกูลเก่าแก่ และพบอัตราการย้ายออกค่อนข้างน้อยส่วนมากจะมีแต่การย้ายเข้ามาในชุมชน แต่พอมาช่วงระยะหลัง ๆ พบว่า คนรุ่นหลังเริ่มไม่ทำเกษตรหรือไม่อยากทำ ส่วนมากมักไปทำงานในเชิงอุตสาหกรรมหรือทำงานในโรงงานมากขึ้น สำหรับปัญหาหลักในชุมชน คือพื้นที่มีการปนเปื้อนแคดเมียมในพื้นที่เกษตรกรรม และเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นมายาวนาน แม้ว่าชุมชนจะพยายามหาทางแก้ไข และรับรู้มาโดยตลอดในเรื่องของแคดเมียมปนเปื้อนในดิน และคิดว่าหน่วยงานภาครัฐควรเข้ามาแก้ไขปัญหานี้ เนื่องจากเป็นปัญหาที่ชุมชนไม่ได้สร้างขึ้นมาจากตัวชุมชนที่กล่าวว่า

“บริษัทที่ทำเหมืองรู้อยู่แล้วว่าแร่เหล่านี้นั้นอยู่ด้วยกัน ระหว่างสังกะสีกับแคดเมียม แต่เขาไม่ยอมเปิดเผยให้ชาวบ้านรู้ เพราะกลัวการรับผิดชอบต่อชุมชน ต่อมลพิษทางน้ำ ทางดิน”
(ตัวแทนในชุมชน. สัมภาษณ์ 2562)

สำหรับชาวบ้านในชุมชนมีความคิดเห็นที่ตรงกันว่า แคดเมียมเกิดจากการทำเหมือง และชาวบ้านส่วนใหญ่คิดว่าเหมืองเป็นต้นเหตุของแคดเมียม ที่ไหลลงมาจากบริเวณที่มีการทำเหมืองทำให้เกิดการปนเปื้อนบนพื้นดิน และลำน้ำที่มีการผันน้ำมาใช้ในการทำเกษตรกรรม โดยที่ผ่านมาได้มีการสำรวจและทำแผนที่แสดงพื้นที่ที่มีการปนเปื้อน และได้มีการแก้ปัญหาด้วยการส่งเสริมให้มีการปลูกอ้อยเพื่อขายและแปรรูปเป็นพลังงานเอทานอลที่มีโรงงานรับซื้อในอำเภอแม่สอด หากแต่อ้อยมีต้นทุนที่สูงขึ้น ประกอบกับราคาซื้อที่ต่ำหรือไม่มีการประกันราคาอ้อย จึงทำให้ชาวบ้านในบางพื้นที่กลับมาปลูกข้าวเช่นเดิม เพราะการทำเกษตรหรือการทำนา คือ วิถีชีวิตของชาวบ้านที่มีมาตั้งแต่ดั้งเดิม จึงเป็นเรื่องที่ยากของชุมชนที่จะทดลองปลูกพืชชนิดอื่น ๆ ประกอบกับผู้นำชุมชนบางส่วนกล่าวว่า การแก้ปัญหาเป็นการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ขยายเอาหนารอด ไม่ได้เกิดความยั่งยืน และไม่สามารถสร้างรายได้ที่มั่นคงให้กับชุมชนได้ ซึ่งส่งผลให้เกิดปัญหาในด้านรายได้ ดังตารางที่ 1

1.2 ด้านรายได้ ชุมชนแม่ตาวมีอาชีพหลักในการปลูกข้าวหอมมะลิ และมีรายได้เสริมมาจากการปลูกผักสวนครัว เช่น ผักกาด ผักคะน้า เพื่อขายรายวันที่ตลาดชุมชน ซึ่งน้ำที่ใช้ปลูกพืชอาจได้รับสารปนเปื้อนในหลายจุด แต่ก็มีความพยายามหลีกเลี่ยงแหล่งปลูก และแหล่งน้ำที่นำมาใช้ เช่น

พยายามหาดินจากอีกแหล่งมาถมทับที่ดินเดิม ซึ่งก็ไม่สามารถยืนยันได้ว่าจะมีสารแคดเมียมตกค้าง
มากนักน้อยเพียงใด แม้ว่าจะเคยมีการนำข้าวที่ผลิตจากแม่บ้านดาวไปเผา เมื่อประมาณปี 2549-2550
เพราะมีสารแคดเมียมปนเปื้อนเกินค่ามาตรฐาน มีการจ่ายค่าชดเชยจากข้าวที่เผา และมีการส่งเสริม
ให้มีการปลูกอ้อยเพื่อเป็นพืชทดแทน รวมทั้งมีโครงการจากหน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ เข้ามาเพื่อจัดฝึก
อบรมให้แก่ชุมชน แต่ก็ไม่มีอย่างต่อเนื่อง และไม่มีการประเมินประโยชน์ของการจัดฝึกอบรมใด ๆ
จึงเป็นภาระของชาวบ้านที่ต้องเสียเวลาในการเข้าร่วมมากกว่า ทำให้ชุมชนบ้านแม่ตาวมีการคัดค้าน
หลายโครงการของภาครัฐที่ผ่านมา แต่จะมีโครงการที่เป็นประโยชน์อยู่บ้าง คือ โครงการทำชาจากพืช
สมุนไพรที่ปลูกเองเป็นกลุ่มวิสาหกิจชุมชน เพื่อเน้นการเติบโตจากรากฐานของชุมชน และสามารถทำ
ต่อยอดได้ ดังนั้นชุมชนจึงต้องการให้กรมชลประทานเข้ามาส่งเสริมการจัดการแหล่งน้ำ เพื่อทำการ
เกษตรกรรมของชุมชนให้มากกว่านี้ เพราะการทำเกษตร คือ รายได้หลักของบ้านแม่ตาว หากแต่
แหล่งน้ำมีการปนเปื้อนสารแคดเมียม ย่อมมีผลกระทบต่อการค้ารังซีพ และรายได้ของชุมชนเป็นอย่างมาก
โดยสามารถสรุปได้ในตารางที่ 1

1.3 ด้านสุขภาพ โดยส่วนใหญ่ชุมชนนิยมซื้อข้าวสารจากภายนอกชุมชนมาบริโภค เพื่อ
หลีกเลี่ยงการบริโภคข้าวในพื้นที่ หากแต่ก็ยังมีการซื้อข้าวในพื้นที่มาบริโภคด้วย และช่วงหลังนี้ได้
มีการซื้อน้ำจากภายนอกมาบริโภคด้วย ทั้งนี้เนื่องจากชาวบ้านไม่มั่นใจในความสะอาด และความ
ปลอดภัยของสารแคดเมียมที่อาจมีการปนเปื้อนอยู่ในข้าว และแหล่งน้ำของชุมชน โดยกังวลว่าหาก
บริโภคเข้าไปแล้วอาจจะส่งผลกระทบต่อร่างกาย และสุขภาพ

ด้านสุขภาพของประชากรในหมู่บ้านแม่ตาว พบว่า มีผู้สูงอายุที่มีอาการปวดข้อ ปวด
กระดูก จากการได้รับสารแคดเมียมมาเป็นเวลานาน ประกอบกับการทำงานหนัก ทำให้ร่างกายทรุดโทรม
มากขึ้น อีกทั้งปัจจุบันเริ่มมีคนอายุน้อยที่มีอาการปวดข้อปวดกระดูกมากขึ้น ซึ่งมั่นใจว่ามาจากการ
ได้รับสารปนเปื้อนในอาหาร น้ำ และอากาศ แม้ว่าโรงพยาบาลแม่สอดจะมีโครงการออกบริการ
ตรวจคัดกรองผู้ที่มีสารแคดเมียม 2-3 ครั้งแล้ว และพบชาวบ้านที่มีการตรวจพบแคดเมียมในร่างกาย
เกินค่ามาตรฐานที่กำหนด จึงทำให้ประชากรในชุมชนหลายคนตกใจ กังวล และตระหนักถึงในเรื่องนี้
มาก แม้แพทย์จะให้ยาเสริมบำรุงร่างกาย เช่น แคลเซียมเสริมสร้างกระดูกมาทาน แต่ทุกอย่างเป็นการ
แก้ปัญหาที่ปลายเหตุ เนื่องจากแคดเมียมที่ปนเปื้อนในร่างกายยังไม่มีการรักษา อย่างไรก็ตามในชุมชน
ยังไม่พบการเสียชีวิตจากสารแคดเมียมในช่วงเวลา 10 ปีที่ผ่านมาชุมชนได้รับเงินสนับสนุนในหลายด้าน
จากผู้ประกอบการเหมือง เพื่อแสดงถึงความรับผิดชอบ แต่ก็ไม่ได้ทำโครงการอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้
การแสดงความรับผิดชอบต่อเหมืองเงียบหายไป ยกเว้นการดำเนินการจ่ายค่าชดเชยรายบุคคลที่ยัง
เป็นคดีความต้องดำเนินการต่อเนื่อง และยังมีกรฟ้องร้องค่าเสียหายที่เกิดขึ้นต่อร่างกายและที่ดินทำกิน
ซึ่งสามารถสรุปข้อมูลปัญหาด้านสุขภาพได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1: ปัญหาในด้านต่าง ๆ และแนวทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นของชุมชน

ปัญหา	สภาพปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางการแก้ปัญหา
1. ด้านการประกอบอาชีพ	<ul style="list-style-type: none"> ชาวบ้านไม่สามารถปลูกข้าวได้เช่นเดิม เนื่องจากที่ดินมีการปนเปื้อน ตลอดจนไม่สามารถขายผลผลิตที่ปลูกได้เนื่องจากจะเป็นอันตรายต่อผู้บริโภค 	<ul style="list-style-type: none"> ปรับเปลี่ยนไปปลูกพืชทดแทนอื่น ๆ เช่น อ้อย ข้าวโพด มันสำปะหลัง ยางพารา เพื่อหลีกเลี่ยงการบริโภคและสามารถขายผลผลิตได้
2. ด้านรายได้	<ul style="list-style-type: none"> การปลูกพืชทดแทน เช่น อ้อย ข้าวโพด มันสำปะหลัง และยางพารา สามารถสร้างรายได้ในระดับหนึ่งแต่ราคาของผลผลิตไม่คงที่ ตลอดจนไม่สามารถส่งออกกลับไปขายนอกจังหวัดได้ เนื่องจากผลผลิตมีการปนเปื้อน จึงทำให้รายได้ต่อครัวเรือนไม่คงที่ 	<ul style="list-style-type: none"> ชาวบ้านหันกลับมาปลูกข้าวเช่นเดิม มีการรวมกลุ่มวิสาหกิจชุมชนเพื่อสร้างรายได้เสริม โดยทำออกมาเป็นผลิตภัณฑ์ชุมชนจำหน่าย
3. ด้านสุขภาพ	<ul style="list-style-type: none"> ชาวบ้านมีอาการป่วยที่เกิดขึ้นจากการได้รับสารแคดเมียมมาเป็นเวลานาน และทำให้มีอาการปวดข้อ ปวดกระดูก และทำให้ร่างกายทรุดโทรมมากขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> โรงพยาบาลแม่สอดมีโครงการออกบริการตรวจคัดกรองสารปีละ 1-2 ครั้ง ทานยาเสริมบำรุงร่างกาย เช่น แคดเซียม เพื่อเสริมสร้างกระดูก เนื่องจากยังไม่มีการรักษา

สำหรับแนวทางการแก้ปัญหาของชุมชนเบื้องต้น พบว่า ประชากรส่วนใหญ่ในชุมชนมีความคิดเห็นว่าการควรมีการสร้างมูลค่าในพื้นที่ เช่น การนำดินไปตรวจการสะสมและปนเปื้อนสารแคดเมียมอย่างสม่ำเสมอจากหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้อง กรมพัฒนาที่ดินควรมีโครงการส่งเสริมการใช้ที่ดินให้แก่ชุมชน เช่น การติดตามตรวจสอบสภาพดินสองครั้งต่อปี เพื่อให้ทราบถึงเปลี่ยนแปลงของพื้นที่ อันเป็นการสร้างความน่าเชื่อถือให้แก่สินค้าการเกษตรของชุมชนแม่ตาว อีกทั้งควรส่งเสริมการวางแผนการใช้ประโยชน์ที่ดิน (land use planning) ให้มีความเหมาะสมกับสภาพของทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชนปัจจุบัน นอกจากนี้มีหลายครัวเรือนในชุมชนบ้านแม่ตาวมีการขายข้าวของตนเองทั้งหมด แล้วไปซื้อข้าวจากแหล่งอื่นมากขึ้น ทั้งนี้เพราะไม่มีความมั่นใจข้าวที่ปลูกจากที่ดินของตนว่ามีสารปนเปื้อนหรือไม่ โดยตัวแทนจากผู้นำชุมชนกล่าวว่า

“จะอย่างไรให้อยู่ในพื้นที่ที่มีสารปนเปื้อนแคดเมียมแบบนี้ได้ เพราะนี่คือ บ้านของเรา
ย้ายไปไหนไม่ได้”

(ผู้นำในชุมชน. สัมภาษณ์ 2562)

2. ทศนคติและความคิดเห็นของชุมชนในการส่งเสริมการปลูกเฮมพ์เพื่อแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์ชุมชน

ผลจากการสัมภาษณ์ ในกลุ่มผู้นำชุมชน ได้แก่ กำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน ประธานอาสาสมัครสาธารณสุขประจำตำบล เจ้าหน้าที่อาสาสมัครสาธารณสุขประจำตำบล เจ้าหน้าที่กรมป่าไม้ และตัวแทนในชุมชน พบว่า ทศนคติและความคิดเห็นของชุมชน มีทั้งเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย โดยสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

2.1 ทศนคติและความคิดเห็นของชุมชนที่ เห็นด้วย ให้มีส่งเสริมการปลูกเฮมพ์ในพื้นที่ จะต้องพิสูจน์ได้ชัดเจนว่า เฮมพ์สามารถเพิ่มรายได้ให้แก่ชุมชนได้จริง ก็น่าสนใจที่จะทดลองปลูก แต่ต้องมีการทำรั้วล้อมไว้อย่างมิดชิดเพื่อป้องกันการลักขโมยหรือตัดไปขาย มีการปลูกอย่างถูกต้อง ผ่านหน่วยงานภาครัฐในการส่งเสริมการปลูกเฮมพ์ และต้องมีหนังสือรับรองว่า เฮมพ์สามารถปลูกได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย เพราะชาวบ้านยังมีความกังวลอยู่ในเรื่องของกฎหมาย โดยแรงจูงใจที่จะทำให้ชาวบ้านหันมาปลูกเฮมพ์ คือ การเพิ่มรายได้ให้มากขึ้นได้จริง ในขณะที่เฮมพ์เป็นสิ่งใหม่ที่ต้องมีการลงทุน ชุมชนยังไม่มั่นใจว่า ดินที่บ้านแม่ตาวจะสามารถปลูกเฮมพ์ขึ้นได้ เพราะสภาพดินอาจไม่เหมาะสมกับพืชชนิดนี้ อีกทั้งแหล่งน้ำก็เป็นเรื่องที่จะต้องพิจารณา เพราะทุกวันนี้บ้านแม่ตาวใช้น้ำจากน้ำฝน น้ำบาดาล และน้ำจากห้วยแม่ตาวในการเพาะปลูก ซึ่งน้ำจากห้วยแม่ตาว และน้ำบาดาล นั้นยังคงมีสารปนเปื้อน ตลอดจนควรให้ความรู้และมีการอบรมวิธีการปลูก วิธีการแปรรูป เพื่อให้ชาวบ้านสามารถทำเป็น เนื่องจากสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่ชุมชนต้องเริ่มนับหนึ่งใหม่ ประกอบกับปัจจุบันอ้อยก็เริ่มแล้ง และไม่นิยมปลูกกันมากนัก นอกจากนี้ผู้นำชุมชนยังเห็นว่า เป็นเรื่องดีหากมีการส่งเสริมให้มีการปลูกเฮมพ์ในพื้นที่ และมีการแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์ชุมชน อย่างไรก็ตามต้องมีการอบรมให้ชาวบ้านที่สนใจ เช่น การปลูกผักต้องมีการเรียนรู้ ต้องริเริ่มทำเป็นกลุ่มก่อนแล้วจึงเริ่มปลูก ไม่ใช่ทำทีเดียวทั้งหมดบ้าน ซึ่งสิ่งที่สำคัญที่สุดตัวแทนในชุมชนกล่าวว่า

“ต้องหาช่องทางในการส่งผลผลิตจากการแปรรูปเฮมพ์สู่ตลาดรับซื้อ ที่สำคัญควรคำนึงถึงว่า

ถ้าหากเก็บผลผลิตและทำผลิตภัณฑ์ชุมชนแล้ว จะนำไปจำหน่ายที่ไหน

หากมีตลาดรองรับก็น่าจะส่งเสริมให้ปลูกได้”

(ตัวแทนในชุมชน. สัมภาษณ์ 2562)

นอกจากนี้ชุมชนคิดว่าแนวทางการส่งเสริมนี้อยู่ที่ผู้นำเป็นผู้ตัดสินใจว่า จะนำนโยบายใดมาใช้ ในการแก้ปัญหา ซึ่งควรอธิบายและทำให้เกิดความเข้าใจว่า ปลูกเฮมพ์แล้วจะมีประโยชน์อย่างไร เฮมพ์ไม่ไชยาเสพติด และเฮมพ์ไม่มีประโยชน์ต่อการเสพ ทั้งหมดนี้อยู่ที่ผู้นำที่จะชี้แจงชุมชนที่จะต้องปฏิบัติตาม นอกจากนี้ทางผู้นำชุมชนได้กล่าวถึงการส่งเสริมการปลูกเฮมพ์ในชุมชนว่า

“จะส่งเสริมให้ชาวบ้านประมาณ 20% ทำ โดยควรมีการปลูกให้ชุมชนศึกษาก่อนว่า เฮมพ์ปลูกแล้ว

สามารถนำไปขายได้ โดยจะเริ่มจากกลุ่มแม่บ้านวิสาหกิจชุมชนที่มีอยู่แล้วเป็นกลุ่มนำร่อง ทำให้เห็น

เป็นกลุ่มตัวอย่าง เมื่ออีกกลุ่ม 80% ที่ยังไม่ได้ทำ เห็นว่าสามารถทำได้จริง สามารถสร้างงาน

สร้างรายได้ให้กับชุมชนได้ก็อาจทยอยค่อย ๆ เริ่มทำตามกัน”

(ผู้นำชุมชน. สัมภาษณ์ 2562)

หากแต่ในปัจจุบันปัญหาคือ คนรุ่นหนุ่มสาว รุ่นลูกรุ่นหลานในชุมชนเริ่มเข้าเมืองกันหมด ไม่มีใครอยากทำการเกษตร เนื่องจากเห็นว่า รายได้น้อย ดังนั้นคนที่อยู่ในชุมชนส่วนมากจะเป็นรุ่นพ่อแม่ ที่ทำการเกษตร รุ่นลูกก็มีบ้างเป็นบางส่วน และหากมีการส่งเสริมให้มีการปลูกเฮมพ์เพื่อสร้างอาชีพให้ มีรายได้แล้ว และเกิดเป็นรูปธรรมได้จริง ก็อาจจะสามารถช่วยให้คนรุ่นใหม่หันกลับมาทำการเกษตร หรือเลือกที่จะทำการปลูกเฮมพ์ เพราะมีงาน มีรายได้ ทำงานอิสระ มีที่ทำกิน อาจทำให้พวกเขากลับมาอยู่บ้านเกิด หรือมาอยู่กับครอบครัวตามเดิม ก็จะก่อให้เกิดสังคมครัวเรือนที่มีความอบอุ่นมั่นคงขึ้น

2.2 ทศนคติและความคิดเห็นของชุมชนที่ไม่เห็นด้วย ให้มีส่งเสริมการปลูกเฮมพีในพื้นที่จากการสัมภาษณ์บางส่วนเท่านั้นที่มีความกังวลในเรื่องของการควบคุมดูแล เพราะอาจมีเหตุลักลอบขโมยตัดเฮมพีในพื้นที่ของคนอื่น สร้างความขัดแย้งภายในชุมชน อีกทั้งยังกังวลว่า จะกลายเป็นปัญหายาเสพติดแบบกรณีของกัญชาหรือยาบ้าที่เคยระบาดในชุมชนบ้านแม่ตาว และได้ทำการปราบปรามไปแล้ว ไม่อยากให้เกิดเหตุแบบนั้นอีก โดยทางชุมชนมีความกังวลเรื่องยาเสพติดมากที่สุด สำหรับการปลูกเฮมพีเพื่อแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์ชุมชนแล้วนั้น หากไม่มีตลาดรองรับ ทางชุมชนคงไม่เห็นด้วยให้มีการส่งเสริมการปลูกเฮมพีในพื้นที่ ตลอดจนจะต้องเป็นนโยบายระยะยาวที่มีการดูแลชุมชนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งบางครั้งหน่วยงานภาครัฐเข้ามาส่งเสริมแล้วหายไป จึงทำให้โครงการไม่มีความต่อเนื่องขาดความเสถียรภาพ ซึ่งการปลูกเฮมพีในพื้นที่ อาจจะต้องมีการแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์ก่อนจำหน่าย เพราะเนื่องจากหากเก็บเกี่ยวผลผลิตแล้วขายเลยอาจจะไม่มีใครรับซื้อเฮมพีจากชุมชน

ผลจากการสัมภาษณ์ทศนคติและความคิดเห็นของชุมชนในการส่งเสริมการปลูกเฮมพีเพื่อการแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์ชุมชน ในประเด็นที่ เห็นด้วย ให้มีส่งเสริมการปลูกเฮมพี กลุ่มผู้นำและตัวแทนประชากรในชุมชน เห็นสอดคล้องกันว่า ควรมีการฝึกอบรม ว่ามีกระบวนการปลูกอย่างไร วิธีการแปรรูป ตลอดจนต้องหาตลาดรองรับในเรื่องของการขาย เพราะหากไม่มีตลาดรองรับ ทางชุมชนก็ไม่ว่าจะปลูกแล้วจะนำไปจำหน่ายที่ใด และหากมีการส่งเสริมให้มีการปลูกเฮมพี ควรมีการป้องกันการลักขโมย ในส่วนของทศนคติและความคิดเห็นของชุมชนที่ไม่เห็นด้วย ให้มีส่งเสริมการปลูกเฮมพีในพื้นที่ มีความกังวลในเรื่องของการควบคุมดูแล และปัญหาเสพติดซึ่งเป็นปัญหาที่เคยขึ้นภายในชุมชน ตลอดจนกังวลในเรื่องของตลาดรองรับ หากไม่มีตลาดรองรับชุมชนคงไม่เห็นด้วยให้มีการส่งเสริมการปลูกเฮมพีในพื้นที่

สรุปและอภิปรายผล

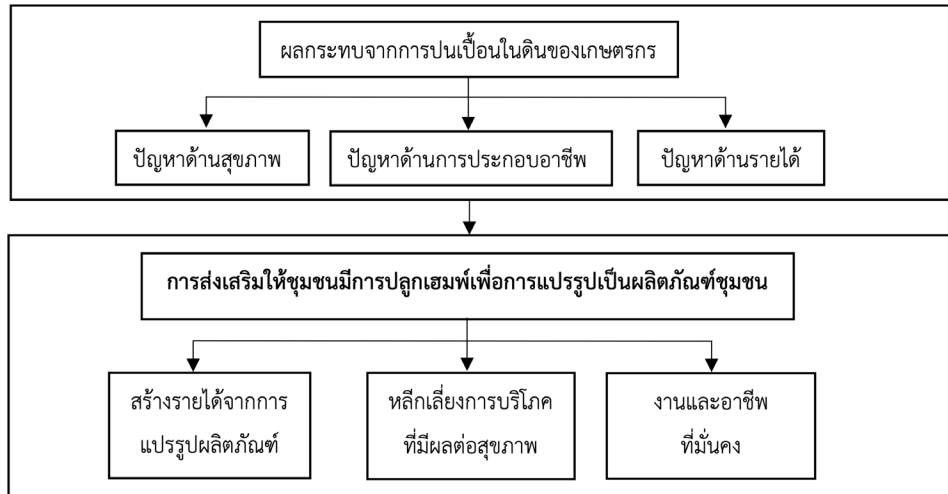
การวิจัยเรื่อง การส่งเสริมการปลูกเฮมพีในพื้นที่ปนเปื้อนแคดเมียม เพื่อพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์ชุมชนกรณีศึกษาตำบลแม่ตาว อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก สามารถอภิปรายผลการศึกษา ได้ดังต่อไปนี้

ชาวบ้านในพื้นที่ส่วนใหญ่มีการประกอบอาชีพเกษตรกรรมมาตั้งแต่ในอดีต และพบปัญหาการปนเปื้อนแคดเมียมในดินของเกษตรกรที่มีสาเหตุมาจากการประกอบกิจการเหมืองแร่ในบริเวณพื้นที่นั้น ส่งผลให้ชุมชนได้รับผลกระทบในด้านต่าง ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สถาบันวิจัยสภาวะแวดล้อม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2547) ที่พบว่า พื้นที่การปลูกข้าวมีการปนเปื้อนสารแคดเมียม ทำให้มีการปนเปื้อนในเมล็ดข้าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ The International Water Management Institute (IWMI) หรือ สถาบันจัดการน้ำนานาชาติ ร่วมกับกรมการวิชาการเกษตร ในปี 2541 (กรมควบคุมมลพิษ. 2545) ที่ได้มีการสำรวจและพบว่า ผลผลิตเมล็ดข้าวในตำบลแม่ตาว อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก มีการปนเปื้อนแคดเมียม โดยปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนขณะนี้ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากดินมีการปนเปื้อนแคดเมียม ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาด้านการประกอบอาชีพ ชาวบ้านไม่สามารถปลูกข้าวได้ เนื่องจากมีการปนเปื้อนในพืชผลการผลิต จึงทำให้เกิดปัญหาด้านรายได้ของชุมชน โดยในขณะนี้ชาวบ้านได้แสวงหาแนวทางในการแก้ปัญหาด้วยการปลูกพืชทดแทน เช่น อ้อย ข้าวโพด มันสำปะหลัง และยางพารา ทำให้ชุมชนมีรายได้ในระดับหนึ่ง แต่ราคาของผลผลิตไม่คงที่ ตลอดจนไม่สามารถส่งออกไปขายนอกจังหวัดได้ เนื่องจากพื้นที่มีการปนเปื้อน อย่างไรก็ตาม ชุมชนแม่ตาวได้มีการรวมกลุ่มวิสาหกิจชุมชนเพื่อสร้างรายได้เสริม โดยทำการแปรรูปผลิตภัณฑ์ชุมชนจำหน่าย เพื่อ

หารายได้เสริมให้กับชุมชน ตลอดจนพื้นที่ที่มีการปนเปื้อนแคดเมียมในชุมชนนั้นก่อให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพ โดยพบว่า ผู้สูงอายุมีอาการปวดข้อปวดกระดูกจากการได้รับสารแคดเมียมมาเป็นเวลานาน การบริโภคอาหารที่มีการปนเปื้อน ประกอบกับการทำงานหนัก ทำให้ร่างกายทรุดโทรมมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (2558) ที่กล่าวถึงแคดเมียมว่า เป็นสารโลหะหนักที่ทำลายสุขภาพ โดยแคดเมียมสามารถเข้าสู่ร่างกายได้ เมื่อมีการบริโภคข้าว ผัก ปลา ที่มีการปนเปื้อนแคดเมียมเข้าไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (เลิศ อินทะวาฬ และคณะ. 2560) ที่มีการรายงานผลกระทบจากสารแคดเมียม ส่งผลทำให้คุณภาพชีวิตของประชาชนที่อาศัยในพื้นที่ได้รับผลกระทบด้านสุขภาพด้วย

ดังนั้นจึงสามารถเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหาได้ดังรูปที่ 2 โดยให้มีการส่งเสริมการปลูกเฮมพ์หรือกัญชง ที่สามารถผลิตเป็นเส้นใยเพื่อส่งออกต่างประเทศ หรือการแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์ชุมชนในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อออกจำหน่าย ทั้งนี้เนื่องจากเฮมพ์มีคุณค่า และราคาที่สูง ซึ่งหากนำมาแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์ที่มีความคิดสร้างสรรค์ ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2552) และมีตลาดรองรับผลิตภัณฑ์ชุมชนดังกล่าว ดังนั้นผลิตภัณฑ์ชุมชนสร้างสรรค์จะสามารถช่วยให้ชุมชนเกิดการพัฒนายั่งยืน หรือเกิดการสร้างงาน ส่งผลให้ชุมชนมีรายได้ และงานที่มั่นคงขึ้น ประกอบกับสามารถหลีกเลี่ยงการบริโภคพืชผักทางการเกษตรที่มีการปนเปื้อนแคดเมียม อันเป็นช่วยแก้ปัญหาในด้านสุขภาพ และเกิดการพัฒนาชุมชนได้อย่างยั่งยืน โดยสามารถสรุปแผนผังแนวทางการแก้ปัญหาได้ดังรูปที่ 2

สำหรับทัศนคติและความคิดเห็นของผู้นำและชุมชน พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยเห็นควรให้มีการส่งเสริมให้มีการปลูกเฮมพ์ หากแต่จะต้องมีการควบคุมการผลิต การดูแลแปลงปลูก เพื่อป้องกันการลักขโมย เพราะอาจจะเข้าใจผิดว่า “เฮมพ์” หรือ “กัญชง” เป็น “กัญชา” ซึ่งทางชุมชนกังวลเรื่องปัญหายาเสพติดมากที่สุด ตลอดจนการรักษาความปลอดภัยแปลงปลูก และต้องมีหนังสือรับรองว่า สามารถปลูกได้อย่างถูกกฎหมายภายใต้การควบคุมของรัฐ ซึ่งอาจกลายเป็นข้อจำกัดของการพัฒนาและการส่งเสริมการปลูกเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ตลอดจนควรมีการจัดอบรมเพื่อให้ความรู้แก่ชาวบ้านในเรื่องวิธีการปลูก การดูแลรักษา และการแปรรูป ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการพัฒนา เพื่อให้เกิดการสร้างงาน สร้างคน สร้างอาชีพ ส่งผลให้ชุมชนมีรายได้ ภายใต้แนวคิดของการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ หรือ UN ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการพัฒนาทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมให้มีความเชื่อมโยงกัน (Griggs. 2013) สำหรับแนวทางการแก้ปัญหานี้ตัวแทนประชากรในชุมชนได้ระบุว่า อยู่ที่ผู้นำเป็นผู้ตัดสินใจว่า จะนำนโยบายใดมาใช้ในการแก้ปัญหาพื้นที่ปนเปื้อน ทั้งนี้จะต้องมีการอธิบายให้เข้าใจว่า ปลูกเฮมพ์แล้วจะมีประโยชน์อย่างไร โดยจะมีการวางแผนการริเริ่มนำร่องจากกลุ่มแม่บ้านวิสาหกิจชุมชนที่มีอยู่แล้วทำให้เห็นเป็นตัวอย่างว่า สามารถทำได้จริง สามารถสร้างงาน สร้างรายได้ให้กับชุมชน จากนั้นชุมชนจึงจะเริ่มทยอยทำตามกัน ดังนั้นในมุมมองของผู้นำ จึงมีความคิดเห็นที่ตรงกันว่า ควรมีวิธีการป้องกันหากมีการปลูกเฮมพ์ในพื้นที่ชุมชน ประกอบกับควรหามาตรการ การป้องกันที่รัดกุม และมีมาตรฐาน ประกอบกับควรสร้างกฎกติการ่วมกันในชุมชน เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาพื้นที่ปนเปื้อน ได้ผลิตภัณฑ์ชุมชน และเกิดการพัฒนาชุมชนได้อย่างยั่งยืนจากรากฐานของชุมชน



ภาพที่ 2 รูปแบบแนวทางการแก้ปัญหา

ข้อเสนอแนะ

ผลิตภัณฑ์ที่มีการออกแบบควรมีการผสมผสานกับความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี ในการออกแบบสินค้า เพื่อเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจในเชิงพาณิชย์ สามารถขายและส่งออกได้อย่าง มีคุณภาพ ตลอดจนควรมีผู้เชี่ยวชาญด้านเศรษฐศาสตร์เข้ามาดูแลชุมชนในระยะเริ่มต้นของโครงการ เพื่อวางแผน และวางแนวทางให้ชุมชน ในการขายและการแปรรูปผลิตภัณฑ์ โดยการวางแผนต้นทุน ต่อการผลิตผลิตภัณฑ์ เพื่อให้ชุมชนนั้นมีรายได้จากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์และค้มูลค่าทางเศรษฐศาสตร์มากที่สุด

เอกสารอ้างอิง

- กรมพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย. (2545). การดำเนินงานหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์พิพิธการพิมพ์.
- กรมควบคุมมลพิษ. (2545). แคดเมียม (Cadmium). พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: กรมควบคุมมลพิษ.
- มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (2558). โครงการสำรวจและวิเคราะห์ผลกระทบจากการทำเหมืองทั่วประเทศ เพื่อเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหา และการใช้ประโยชน์พื้นที่ศึกษาภายใต้ที่ลุ่มแม่ตาว อำเภอแม่สวด จังหวัดตาก. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประกาศคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ ฉบับที่ 25 (พ.ศ. 2547) ออกตามความในพระราชบัญญัติ ส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535 เรื่อง กำหนดมาตรฐานคุณภาพดิน ดินพิมพ์ในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 121 ตอนพิเศษ 119 ลงวันที่ 20 ตุลาคม 2547.
- เลิศ อินทวาท และคณะ. (2560). ผลของการบริหารจัดการผลกระทบที่เกิดจากการปนเปื้อนของ สารแคดเมียมในพื้นที่ตำบลแม่ตาว อำเภอแม่สวด จังหวัดตาก. วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ, 27(2): 115-132.

- สถาบันวิจัยสภาวะแวดล้อม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2547). **รายงานสัมมนาวิชาการปัญหา
มลภาวะโลหะหนักในประเทศไทย**. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยสภาวะแวดล้อม จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2552). **เศรษฐกิจสร้างสรรค์: รายงาน
การศึกษาเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา. (2561). **คู่มือพนักงานเจ้าหน้าที่ในการกำกับดูแลซึ่งยาเสพติด
ให้โทษประเภท 5 เฉพาะเฮมพ์**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์พระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- Chen, L., Sun, T., Sun, L., Zhou, Q. & Chao, L. (2006). Influence of Phosphate Nutritional
Level on the Phytoavailability and Speciation Distribution of Cadmium and Lead
in Soil. *Journal of Environmental Sciences*, 18: 1247-1253.
- CODEX. (2015). **General Standard for Contaminants and Toxins in Food and Feed
(CODEX STAN 193-1995, last amended in 2015)**. Retrieved on May 20, 2019,
from <http://www.fao.org/fao-who-codexalimentarius/codex-texts/list-standards/en/>
- Griggs, D. (2013). Sustainable Development Goals for People and Planet. *Nature*, 495:
305-307.
- Schluttenhofer, C. & Yuan, L. (2017). Challenges towards Revitalizing Hemp: A Multifaceted
Crop. *Trends in Plant Science*, 22(11): 917-929.

อาชญากรรมเศรษฐกิจ: การหลอกลวงการเก็งกำไรอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ Economic Crimes: Foreign Exchange Frauds¹

วันสนันท์ กันทะวงศ์² และ ฐิติยา เพชรมณี³

Wanatsanan Kanthawong and Thitiya Petmune

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิธีการหลอกลวงและปัจจัยที่ส่งผลต่อการตกเป็นเหยื่อการเก็งกำไรอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ และเสนอแนวทางการป้องกันการตกเป็นเหยื่อการเก็งกำไรอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ โดยศึกษาจากการวิจัยเชิงเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญหน่วยงานภาครัฐและภาคประชาชน และผู้ที่ตกเป็นเหยื่อหรือผู้เสียหายจำนวน 17 คน ผลการวิจัยพบว่าวิธีการหลอกลวงประชาชนให้ตกเป็นเหยื่อการเก็งกำไรอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศมี 2 กรณี คือ 1) กรณีผู้กระทำความผิดที่เป็นบุคคลธรรมดาที่มีวิธีการสอนให้เก็งกำไรด้วยตัวเองผ่านบริษัทเก็งกำไรในต่างประเทศ โดยผู้กระทำความผิดจะได้เงินจากการสอนคอร์สสัมมนา 2) กรณีผู้กระทำความผิดที่เป็นนิติบุคคลมีวิธีการตั้งทีมงานชักชวนและอ้างว่าใช้ปัญญาประดิษฐ์หรือหุ่นยนต์เก็งกำไร มีการันตีผลตอบแทนและระยะเวลาที่จะได้รับผลตอบแทนซึ่งทั้งสองกรณีเป็นความผิดฐานฉ้อโกงประชาชนที่เข้าข่ายแชร์ลูกโซ่ สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตกเป็นเหยื่อพบว่ามี 8 ปัจจัย ได้แก่ 1) เศรษฐกิจ 2) ความโลภ 3) เทคโนโลยีสมัยใหม่ 4) การคบหาสมาคม 5) ภาพลักษณ์ 6) ความรู้ความเข้าใจ 7) กิจกรรมประจำวัน และ 8) การทำงานภาครัฐ สำหรับแนวทางการป้องกันการตกเป็นเหยื่อควรได้รับการบูรณาการจากหน่วยงานด้านการเงินการธนาคาร หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม ภาคประชาชน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ควรมีการจัดตั้งคณะทำงาน (Task Force) ทำงานร่วมกันในเชิงรุกทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการ ข้อเสนอแนะการวิจัย ได้แก่ 1) ควรมีการจัดตั้งศูนย์อาชญากรรมเศรษฐกิจแชร์ลูกโซ่ 2) พิจารณาจัดตั้งกองทุนช่วยเหลือเหยื่อแชร์ลูกโซ่ 3) ผลักดัน

¹บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งจากวิทยานิพนธ์ เรื่อง อาชญากรรมเศรษฐกิจ ศึกษากรณีการตกเป็นเหยื่อการเก็งกำไรอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ ซึ่งได้รับการสนับสนุนทุนจาก “ทุน 90 ปี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กองทุนรัชดาภิเษกสมโภช”

²นิสิตหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาอาชญาวิทยาและงานยุติธรรม ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ

Master's Student in Department of Sociology and Anthropology, Criminology and Criminal Justice, Faculty of Political Science, Chulalongkorn University, Bangkok.

³ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์ประจำภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Assistant Professor, Department of Sociology and Anthropology, Faculty of Political Science, Chulalongkorn University, Bangkok.

Corresponding author e-mail: k.wanatsanan@gmail.com

ARTICLE HISTORY: Received 23 August 2019, Revised 19 November 2019, Accepted 2 December 2019.

นโยบายด้านการออมเงินเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินของประชาชน 4) ผลักดันแผนรับมือสังคมผู้สูงอายุในอนาคตอันมีความเสี่ยงที่จะตกเป็นเหยื่อเพื่อป้องกันการตกเป็นเหยื่อการเก็งกำไรอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศในอนาคตต่อไป

คำสำคัญ: การเก็งกำไรอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ วิธีการหลอกลวง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตกเป็นเหยื่อ

Abstract

The purpose of this article is to explain the method of FOREX Frauds and factors involved to being victimized, and suggest the way to avoid being victimized by foreign exchange frauds. This is a qualitative research. The data were obtained from important documents and in-depth-interviews. There are 17 key informants which are government officers and victims. The study found 2 methods of FOREX Frauds used: 1) Individual offenders entice victims by pretending to be a specialist and offer FOREX seminar courses. They gain commission by Internal Broker and charge for their courses 2) Organization offenders proceed their business by creating a legal identity to offer investment through the use of artificial intelligence to guarantee high profit and period to get profit. These two methods are considered as Ponzi Scheme. There are 8 factors affecting one's chance of being victimized 1) economic 2) greed 3) modern technology 4) association 5) image 6) knowledge 7) daily routine and 8) government sector. The way to prevent being victimized is through the cooperation of bank sector, criminal justice and public sector. There should be a task force to work proactively: 1) establish Ponzi Scheme protection institution 2) consider remedies fund for victims 3) establish saving policy and 4) prepare for aging society to prevent being victimize of foreign exchange frauds.

Keywords: *Foreign exchange, Method of foreign exchange frauds, Factors involved of being victimized*

บทนำ

การหลอกลวงการเก็งกำไรอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ บางครั้งเรียกว่า ฟอเร็กซ์ หรือ Foreign Exchange หรือ FOREX มีลักษณะการซื้อขายแลกเปลี่ยนผ่านทางระบบอินเทอร์เน็ตและพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ มุ่งหวังกำไรจากส่วนต่างของราคาของสกุลเงินหนึ่งกับสกุลอื่น ตลาดแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศมีสกุลเงินมากกว่า 100 สกุลเงิน มีปริมาณการซื้อขายมากกว่า 5.1 ล้านล้านเหรียญดอลลาร์สหรัฐอเมริกา (BIS Triennial Survey, 2016) ซึ่งผู้กระทำความผิดนำหลักการเก็งกำไรอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศมาหลอกลวงประชาชนที่เข้าข่ายความผิดแชร์ลูกโซ่ ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม และประเทศชาติ จึงกลายเป็นปัญหาหนึ่งในสังคมไทย

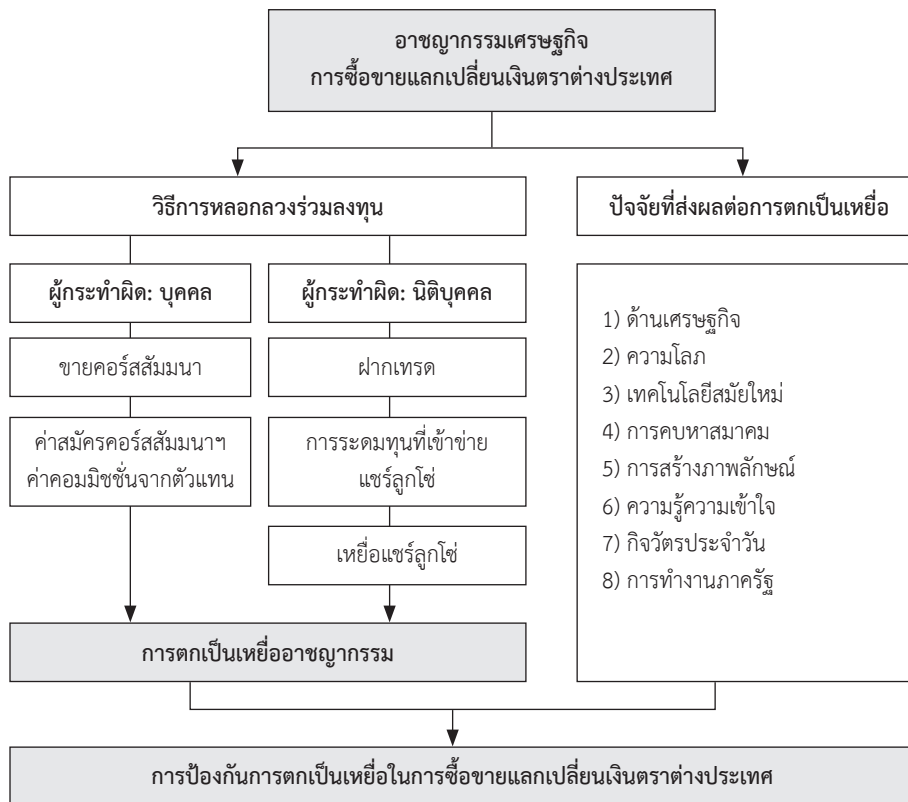
สำหรับประเทศไทย การเก็งกำไรอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ ยังไม่มีข้อกำหนดกฎระเบียบ และไม่มียกเว้นระหว่างประเทศหรือหน่วยงานเข้ามาดูแลควบคุม ซึ่งการซื้อขายเงินในลักษณะดังกล่าวอยู่นอกเหนือพระราชบัญญัติควบคุมการแลกเปลี่ยนเงิน พ.ศ. 2485 โดยกระทรวงการคลังและธนาคารแห่งประเทศไทย แต่ปรากฏในพระราชกำหนดการกู้ยืมเงินที่เป็นการฉ้อโกงประชาชน พ.ศ. 2527 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในมาตรา 4 วรรคสอง มีอำนาจห้ามไม่ให้ประชาชนประกอบธุรกิจซื้อขายเงินตราต่างประเทศเพื่อเก็งกำไร และไม่อนุญาตให้โฆษณา ประกาศ หรือชักชวนประชาชนให้ลงทุน หรือร่วมลงทุน ทำให้ธนาคารแห่งประเทศไทยไม่อนุญาตให้ประกอบธุรกิจอย่างเป็นทางการเป็นกิจลักษณะ แม้ว่าประเทศไทยจะไม่อนุญาตให้ประชาชน บุคคล หรือนิติบุคคลเก็งกำไรอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ แต่ปัจจุบันมีการประกอบธุรกิจอย่างแพร่หลายที่มีลักษณะเป็นอาชญากรรมเศรษฐกิจและพบการฉ้อโกงในการซื้อขายเงินตราต่างประเทศอย่างมากมาย กองบังคับการสืบสวนสอบสวนคดีเศรษฐกิจรายงานว่า พ.ศ. 2540-2543 มีจำนวนคดีหลอกลวงซื้อขายเงินตราต่างประเทศ จำนวน 108 คดี (ประดิษฐ์ คำจร. 2544: 3) มีวิธีการโฆษณา ประกาศ ชักชวน กล่าวอ้างการลงทุนเก็งกำไร มีผลตอบแทนสูงซึ่งไม่ได้มีการดำเนินธุรกิจจริงตามที่กล่าวอ้างจึงเข้าข่ายการระดมทุนนำเงินมาหมุนเวียนแชร์ลูกโซ่ คดีมันนี่เกมสโกลีโอนีเวสต์มีผู้เสียหาย 200 คน ความเสียหายไม่น้อยกว่า 5,000 ล้านบาท (ไทยรัฐออนไลน์. 2552) คดีบริษัทเวสต์แพลตมีผู้เสียหาย 10,000 คน ความเสียหายไม่น้อยกว่า 1,000 ล้านบาท (มติชนออนไลน์. 2559) คดีบริษัทซิสเต็มปลั๊กแอนเพลย์ และบริษัทอินโนเวชั่นโฮลดิ้งจำกัดของนายภูติศ กิตติธราดิลก มีเหยื่อกว่า 40,000 คน ความเสียหายกว่า 5,300 ล้านบาท (มติชนออนไลน์. 2560) คดีนายชัยชนะ ศิริชาติ มีผู้เสียหาย 600 คน ความเสียหายไม่น้อยกว่า 6 ล้านบาท (เดลินิวส์ออนไลน์. 2561) และบริษัท FOREX 3D มีผู้เสียหายมาลงทะเบียนแจ้งต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษจำนวนทั้งหมด 11,565 คน ความเสียหาย 1,585 ล้านบาท (อีจัน. 2562) ส่วนใหญ่เป็นการหลอกลวงให้ประชาชนนำเงินมาร่วมลงทุนตั้งแต่หลัก 1,000 บาทขึ้นไป (เพยาว์ ทองเสน. 2561: 11) ทำให้มีผู้ตกเป็นเหยื่อในลักษณะวงกว้าง ทุกช่วงอายุ ทุกระดับอาชีพ ตั้งแต่นักเรียน นักศึกษา บุคคลวัยทำงาน กระทั่งบุคคลวัยเกษียณอายุ อย่างไรก็ตามการเก็งกำไรอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศมีลักษณะการกระทำที่ซับซ้อน ทำให้ประชาชนตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมเศรษฐกิจรูปแบบนี้เกิดความสูญเสียทรัพย์สินจำนวนมากและแพร่กระจายเป็นวงกว้าง ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิธีการหลอกลวงเป็นอย่างไร และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตกเป็นเหยื่ออาชญากรรม เพื่อเสนอแนวทางในการป้องกันการตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมประเภทนี้ในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวิธีการหลอกลวงในการเก็งกำไรอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตกเป็นเหยื่อในการเก็งกำไรอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ
3. เพื่อเสนอแนวทางการป้องกันการตกเป็นเหยื่อการเก็งกำไรอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ

ประโยชน์ที่จะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบวิวัฒนาการ แนวคิด ที่มาของอาชญากรรมเศรษฐกิจรูปแบบการซื้อขายแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ
2. เพื่อให้ทราบวิวัฒนาการรูปแบบปัญหาการแก๊งค์กำไรอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ
3. เพื่อทราบวิธีการหลอกลวงในการแก๊งค์กำไรอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ
4. เพื่อให้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อการตกเป็นเหยื่อการแก๊งค์กำไรอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ
5. เพื่อให้ทราบแนวทางการป้องกันการตกเป็นเหยื่อการแก๊งค์กำไรอัตราแลกเปลี่ยน



ภาพที่ 1 กรอบความคิดที่ใช้วิจัย

วิธีการวิจัย

ศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบการศึกษาและขอบเขตของระเบียบวิจัย โดยแบ่งลักษณะการดำเนินการวิจัย 2 ประเภท คือ การวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) และ การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ดังนี้

1. ศึกษาด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการจัดพิมพ์เผยแพร่ ได้แก่ หนังสือ เอกสาร งานวิจัย ข้อมูลทางสถิติ กฎหมาย ระเบียบราชการหรือคำสั่งข้อบังคับ แนวคิดทฤษฎี และสิ่งพิมพ์ หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องกับการแก๊งค์กำไรอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ

2. ศึกษาจากตัวแทนจากหน่วยงานภาครัฐและภาคประชาชน 3 หน่วยงาน คือ หน่วยงานกำกับดูแลด้านการเงินการธนาคาร หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม และตัวแทนจากภาคประชาชน จำนวนผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 11 คน

3. ศึกษาจากผู้ที่เป็นเหยื่ออาชญากรรมหรือผู้เสียหาย จากบุคคลที่มาแจ้งความร้องทุกข์จากการได้รับความเสียหายจากฐานข้อมูลจากกรมสอบสวนคดีพิเศษ โดยได้รับความยินยอมให้ข้อมูลด้วยความเต็มใจ จำนวนผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 6 คน

ผลการวิจัย

1. วิธีการหลอกลวงในการเก็งกำไรอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ

การหลอกลวงการเก็งกำไรการซื้อขายแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศในปัจจุบันพัฒนาไปตามยุคสมัย ในอดีตผู้กระทำผิดใช้เครื่องมือในการหลอกลวงเหยื่อด้วยวิธีการโทรศัพท์แต่ปัจจุบันเหยื่ออาจเข้าถึงข้อมูลที่เป็นการหลอกลวงด้วยตนเองผ่านอินเทอร์เน็ต สำหรับแอปพลิเคชันที่ใช้ในการชักชวนที่มากที่สุด คือ Facebook รองลงมา YouTube และ Instagram เมื่อเหยื่อเกิดความสนใจแล้วจะสนทนาผ่านทาง LINE รองลงมา Facebook Message หรืออาจมีการสร้างกลุ่ม LINE Groups ตามลำดับ ผลการศึกษาพบว่าอาชญากรจะประเมินสภาพคล่องทางการเงินของเป้าหมายจากการพิจารณาข้อมูลส่วนบุคคลผ่านโลกออนไลน์ เช่น อายุ เพศ อาชีพ สถานะทางการเงิน สภาพคู่ครอง และวิธีการดำเนินชีวิตเพื่อต้องการให้เป้าหมายตัดสินใจเข้าร่วมคอร์สสัมมนาและลงทุน

อาชญากรเรียนรู้ข้อกฎหมายเป็นอย่างดี มีความเข้าใจการเก็งกำไรอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศยังไม่ได้รับอนุญาตให้ประกอบธุรกิจและมีความผิดฐานตามกฎหมายจึงเลี่ยงการชักชวนโดยตรงและใช้วิธีการชักชวนเข้าร่วมคอร์สสัมมนาซึ่งมีวัตถุประสงค์ชักชวนแอบแฝงการลงทุน ผลการศึกษาพบว่า ผู้กระทำผิดในวิธีการหลอกลวง 2 ลักษณะ ดังนี้

1.1 กรณีผู้กระทำความผิดที่เป็นบุคคลธรรมดา

บุคคลธรรมดามีลักษณะทั่วไป คือ ไม่มีการจัดตั้งบริษัทและไม่ได้ขออนุญาตประกอบธุรกิจมักสร้างโปรไฟล์ในฐานะนักเทรดเดอร์ โค้ช หรืออาจารย์ เพื่อสร้างภาพลักษณ์ว่าเป็นผู้มีความรู้และความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการเก็งกำไรอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศเป็นอย่างดี มีการแสดงวิถีการใช้ชีวิตลักษณะชนชั้นกลางและชนชั้นสูงผ่านทางอินเทอร์เน็ตเพื่อดึงดูดบุคคลทั่วไปให้เกิดความสนใจ

สำหรับวิธีการหลอกลวงเป็นการชักชวนเข้าร่วมคอร์สสัมมนา ในช่วงแรกเป็นคอร์สสัมมนาที่ไม่มีค่าใช้จ่าย มีการฝึกอบรมให้ผู้เข้าร่วมเรียนรู้และเข้าใจแนวทางเก็งกำไร เช่น สอนเปิดบัญชี สอนการฝากเงินในบัญชี สอนเก็งกำไร จากนั้นจะเสนอขายคอร์สสัมมนาที่มีค่าใช้จ่ายตั้งแต่ 30,000 บาท และเสนอขายเครื่องมือช่วยเทรด (Indicator) ราคา 5,000 บาท และชักชวนให้เข้าร่วมเก็งกำไรผ่านตัวแทนที่ได้รับอนุญาตในต่างประเทศ นอกจากนี้อาชญากรจะได้รับรายได้การชักชวนผ่านตัวแทนที่ได้รับอนุญาตในต่างประเทศที่เรียกว่าค่าคอมมิชชันจากตัวแทนที่เรียกว่า Internal Broker หรือ IB อีกด้วย ผลการศึกษาพบว่าเมื่อประชาชนเก็งกำไรด้วยตัวเองแล้วระยะหนึ่ง มักขาดทุนจากการเก็งกำไรด้วยปัจจัยหลายประการ จึงเป็นโอกาสให้อาชญากรอาศัยโอกาสขายคอร์สสัมมนาเพิ่มเติมอย่างไม่จบสิ้น

1.2 กรณีผู้กระทำผิดที่เป็นนิติบุคคล

นิติบุคคลส่วนใหญ่เป็นการจัดตั้งบริษัทซึ่งพบว่าเป็นการขออนุญาตประกอบธุรกิจผิดวัตถุประสงค์ กล่าวคือ มีการใช้ใบอนุญาตประกอบธุรกิจการันตีผู้สนใจว่า บริษัทมีการประกอบธุรกิจจริง จากนั้นสร้างโปรไฟล์ในฐานะนักเทรดเดอร์ โค้ช อาจารย์ เศรษฐี ผู้ร่ำรวย นักสร้างแรงบันดาลใจ หรืออาจเรียกตัวเองว่า CEO บริษัทที่มีการเข้าตึกขนาดใหญ่ ภายในมีสำนักงานจะแสดงใบอนุญาตประกอบธุรกิจเพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือแก่ผู้สนใจ

สำหรับวิธีการหลอกลวงเป็นการชักชวนประชาชนเข้าร่วมลงทุนในลักษณะกองทุน เรียกว่า ฝากเทรด กรณีผู้กระทำผิดที่เป็นนิติบุคคลจะจัดตั้งทีมงานชักชวน เรียกว่า แม่ทีม มีหน้าที่ชักชวนประชาชนร่วมลงทุน โดยอ้างว่าใช้ปัญญาประดิษฐ์หรือหุ่นยนต์เก่งกาจอย่างไรก็มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้มีการกรันตีรายได้ 10 - 30% ต่อเดือน มีระยะเวลาการถอนเงิน 60, 120 วัน ส่วนแม่ทีมจะได้ผลตอบแทนเพิ่มเติม 1 - 5% ของเงินลงทุน เมื่อประชาชนสนใจฝากเทรดต้องจ่ายเงินเพื่อเข้าระบบโดยหุ่นยนต์ เรียกว่า “ซื้อบอท” ราคาบอทละ 10,000 - 50,000 บาท ช่วงแรกจะได้กำไรตามที่กล่าวอ้าง จากนั้นแม่ทีมจะเน้นให้ลงทุนเพิ่มหรือซื้อบอท กล่าวอ้างว่าหากลงทุนหลายบอทจะได้เลื่อนสถานะและได้รับการันตีเพิ่มขึ้น 30 - 50% เน้นการชักชวนคนใกล้ชิดเข้ามาร่วมลงทุน เมื่อนิติบุคคลได้รับประโยชน์และรายได้ตามที่ต้องการแล้ว บริษัทจะสร้างสถานการณ์ด้วยการไม่จ่ายผลตอบแทนแก่ผู้ลงทุน โดยนักลงทุนจะไม่สามารถถอนเงินได้ ต่อมาบริษัทจะปิดเว็บไซต์ ปิดสำนักงาน ปิดบริษัท ปิดช่องทางการติดต่อ สุดท้ายอาชญากรรมก็เตรียมการเพื่อหลบหนีออกนอกประเทศ ด้วยเหตุนี้ประชาชนจะได้รับความเสียหายจึงตัดสินใจเข้าร้องทุกข์ต่อหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องเป็นลำดับแรก เพื่อดำเนินคดีต่อผู้กระทำผิด

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตกเป็นเหยื่อในการเก็งกำไรอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ

2.1 ด้านเศรษฐกิจ ผู้ตกเป็นเหยื่อส่วนใหญ่มีรายได้ไม่เพียงพอต่อรายจ่ายซึ่งเป็นปัญหาการขาดวินัยการใช้จ่าย ไม่ระมัดระวังการใช้จ่ายทำให้บุคคลมีรายรับไม่พอต่อรายจ่าย เป็นสาเหตุทำให้ต้องหาแหล่งลงทุนรูปแบบใหม่ เช่น ในตลาดการแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ (FOREX) ที่มีลักษณะลงทุนที่ง่าย ใช้เงินลงทุนน้อย มีผลตอบแทนสูงภายในระยะเวลาที่รวดเร็ว

2.2 ด้านความโลภ ผู้ตกเป็นเหยื่อส่วนใหญ่ต้องการผลประโยชน์จากการตอบแทนด้านทรัพย์สิน เป็นความต้องการผลตอบแทนจากการลงทุนที่ง่าย ใช้เงินลงทุนน้อย ผลตอบแทนสูงเกินจริงภายในระยะเวลาอันรวดเร็ว อาจเป็นการลงทุนมากกว่าหนึ่งการลงทุนขึ้นไป ย่อมมีโอกาสตกเป็นทาสความโลภ เช่น ลงทุนหลายพอร์ต หรือเป็นการลงทุนหลายครั้ง แม้ว่าจะสูญเสียเงินลงทุนก็พยายามหาโอกาสลงทุนอีก

2.3 ด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ ผู้ตกเป็นเหยื่อส่วนใหญ่พึ่งพาเทคโนโลยีในการดำเนินชีวิตประจำวันเพื่ออำนวยความสะดวก ได้แก่ อินเทอร์เน็ต เทคโนโลยีทางการเงิน และเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ ซึ่งประโยชน์ของเทคโนโลยีทำให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายจากผู้กระทำความผิดที่หลอกลวงผ่านทางสังคมออนไลน์ ปัจจัยเทคโนโลยีจึงสนับสนุนให้เกิดอาชญากรรมและมีความเสี่ยงต่อการตกเป็นเหยื่ออาชญากรรม

2.4 ด้านการคบหาสมาคมที่แตกต่างกัน ผู้ตกเป็นเหยื่อถูกชักชวนโดยเพื่อนบุคคลใกล้ชิดและบุคคลในครอบครัว รวมไปถึงการชักชวนในกลุ่มเพื่อนในสังคมออนไลน์ จากนั้นรับเอาค่านิยมทัศนคติ และพฤติกรรมของผู้ชักชวนมาปฏิบัติ ในขณะที่เดียวกันเมื่อบุคคลเข้ากลุ่มและรับรู้ว่าการเก็ง

กำไรอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศเป็นสิ่งที่สามารถสร้างรายได้ในลักษณะลงทุนน้อยแต่ได้ผลตอบแทนมากจึงตัดสินใจร่วมลงทุน โดยการคบหาสมาคมในที่นี้เป็นได้ทั้งการคบหาสมาคมในโลกความเป็นจริงและสังคมออนไลน์

2.5 ด้านการสร้างภาพลักษณ์ ผู้ตกเป็นเหยื่อมีความเชื่อมั่น เชื่อถือ มีความนิยม และความศรัทธาจากภาพลักษณ์ของบุคคลธรรมดาและนิติบุคคล เช่น โพรไฟล์ในบทบาทนักเทรดเดอร์ โค้ช อาจารย์ หรือเป็นเศรษฐี ผู้ร่ำรวยจากการเก็งกำไร นักสร้างแรงบันดาลใจ และ CEO สำหรับภาพลักษณ์ของบริษัทที่มีความสวยหรู โอ้อ่า มีความทันสมัยและก้าวหน้า ตังบนทำเลดี มีความเชื่อถือในการโฆษณา ชักชวน กล่าวอ้าง ทำให้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลงทุน

2.6 ด้านความรู้ความเข้าใจ ผู้ตกเป็นเหยื่อไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการลงทุน เก็งกำไรอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศที่ถูกต้อง เมื่อตัดสินใจเข้าร่วมลงทุนโดยปราศจากความรู้ และความเข้าใจทำให้บุคคลเกิดความหลงผิดและประมาท ไม่มีประสบการณ์ในการพิจารณาสิ่งเหล่านั้น ด้วยสติปัญญา (อวิชา) เช่น ไม่รู้ว่าข้อเท็จจริงทางกฎหมาย หรือประกาศ ไม่รู้จักการการลงทุน ไม่รู้จักการเก็งกำไร แต่หลงเชื่อการโฆษณา ชักชวน กล่าวอ้างจากบริษัทที่เป็นการหลอกลวงประชาชนจึงตัดสินใจร่วมลงทุนกับบริษัทด้วยความประมาทและไม่ระมัดระวัง ผลการศึกษาพบว่าบุคคลไม่รู้ว่าการลงทุนใดเป็นธุรกิจแอบแฝงแชร์ลูกโซ่ ผู้ตกเป็นเหยื่อประเภทนี้ถือว่าเป็น “เหยื่อบริสุทธิ์”

2.7 ด้านกิจวัตรประจำวัน บุคคลผู้ตกเป็นเหยื่อใช้อินเทอร์เน็ตเป็นประจำซึ่งมีความเสี่ยงต่อแบบแผนของการดำเนินชีวิตหรือจากกิจวัตร บุคคลสามารถพบเห็นการโฆษณา ชักชวนกล่าวอ้างทางอินเทอร์เน็ตโดยผู้กระทำความผิด ซึ่งเป็นสิ่งกระตุ้นให้กรณีศึกษาเกิดความต้องการร่วมลงทุนเพื่ออยากมีชีวิตที่ดีขึ้น เช่น วิถีชีวิตของแม่บ้านและผู้สูงอายุที่ไม่มีกิจกรรมนอกบ้านใช้ชีวิตอาศัยอยู่ในบ้านที่มีอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงทำให้มีโอกาสรู้จักเพื่อนในสังคมออนไลน์ สร้างเครือข่ายเพื่อนออนไลน์ จึงง่ายต่อการชักจูงให้คล้อยตามและร่วมลงทุน

2.8 ด้านปัญหาการทำงานภาครัฐ ผู้ตกเป็นเหยื่อเนื่องจากการทำงานหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่ขาดประสิทธิภาพในการป้องกันและปราบปราม เช่น เรื่องปัญหาความเข้าใจเกี่ยวกับอาชญากรรมเศรษฐกิจการเก็งกำไรอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศของเจ้าหน้าที่ ปัญหาความทับซ้อนของหน่วยงาน ปัญหาการปล่อยปละละเลยของหน่วยงานภาครัฐ และการขาดหน่วยงานหลักในการป้องปรามอาชญากรรม หรือสภาพบังคับของกฎหมายไม่สามารถดำเนินการกับผู้กระทำความผิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. แนวทางการป้องกันการตกเป็นเหยื่อการเก็งกำไรอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ

การเก็งกำไรอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศนั้นเป็นความผิดฐานฉ้อโกงประชาชน และเข้าข่ายแชร์ลูกโซ่ ดังนั้นแนวทางการป้องกันการตกเป็นเหยื่อควรจัดตั้งศูนย์อาชญากรรมเศรษฐกิจ แชร์ลูกโซ่ มีคณะทำงาน (Task Force) ในหน่วยงาน ได้แก่ หน่วยงานด้านการเงินการธนาคาร หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม ภาคประชาชน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ร่วมกันป้องกันและปราบปราม การกระทำความผิดในลักษณะแชร์ลูกโซ่ในเชิงรุก ในการได้รับเบาะแสหรือข้อร้องเรียน พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกับนานาชาติทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการในการป้องกันและต่อต้านอาชญากรรม และมีหน้าที่ในการให้ความรู้แก่คณะทำงานในระดับบริหารและระดับปฏิบัติการเพื่อสร้างบรรทัดฐาน ความเข้าใจ นอกจากนี้ควรมีการประชาสัมพันธ์และการให้ความรู้แก่ภาคประชาชนเพื่อป้องกันไม่ให้ประชาชนตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมรูปแบบใหม่ โดยเข้าถึงประชาชนในระดับโรงเรียน ชุมชน จังหวัด และเข้าถึงประชาชนทุกช่วงวัยโดยใช้เทคโนโลยีประชาสัมพันธ์

อภิปรายผล

ธุรกิจการเก็งกำไรอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศในประเทศไทยส่วนใหญ่ไม่มีการทำธุรกิจจริงตามที่กล่าวอ้างจึงเข้าข่ายการระดมทุนแชร์ลูกโซ่เกิดขึ้นภายใต้แนวคิด “แนวคิดลงทุนน้อยลงทุนง่าย ถอนเงินสะดวก ผลตอบแทนสูง” สอดคล้องกับการศึกษาในต่างประเทศของ FIC of Namibia (2018) อธิบายว่าเป็นการหลอกลวงในการลงทุนรูปแบบ “Get Rich Quick Schemes” ผู้กระทำความผิดเข้าใจว่าความเป็นธรรมชาติของมนุษย์ต้องการประโยชน์จากโอกาสในการสร้างความร่ำรวยแม้ว่าจะมีความเสี่ยงสูงก็ตาม มีการใช้เทคนิคการโฆษณา ชักชวน วางแพลตฟอร์มจากสื่อออนไลน์อินเทอร์เน็ต เช่น Facebook, Instagram และ Twitter เพื่อเป็นการหลอกล่อประชาชนมักสัญญาว่าจะให้ผลตอบแทนสูงพร้อมด้วยรูปภาพแสดงความฟุ่มเฟือย เช่น บ้าน รถยนต์ เครื่องประดับราคาแพง ทั้งนี้ พเยาว์ ทองเสน (2561) เรียกว่า เกมส์การจัดสรรเงิน หรือ Money Game

ด้านเศรษฐกิจ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมลงทุนมากที่สุด โดยผู้ตกเป็นเหยื่อส่วนใหญ่อ้างว่าลงทุนเพราะต้องการหารายได้ สอดคล้องกับ Schafer (1977) อธิบายว่าความอ่อนแอทางสังคมทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของเหยื่อ และอันณพ ชูบำรุง (2540) อธิบายว่าความยากจนจากความเสื่อมโทรมทางการเมืองและเศรษฐกิจทำให้คนเกิดความเห็นผิดและนำไปสู่การประกอบอาชญากรรม ด้วยเหตุนี้ Fattah (2000) อธิบายว่าเศรษฐกิจหรือรายได้เป็นโอกาสเดียวที่เป้าหมายต้องการ อาชญากรจึงใช้เศรษฐกิจเป็นสิ่งที่หลอกล่อเป้าหมาย สอดคล้องกับสอดคล้องกับพลิสสุภา พงชนะลาวัฒน์ (2560) ประชาชนตัดสินใจลงทุนแชร์ลูกโซ่เพราะรายได้ไม่เพียงพอ อยากร่ำรวย และต้องการผลตอบแทนสูง

อย่างไรก็ตามปัญหาด้านเศรษฐกิจ “รายได้ไม่เพียงพอกับเรื่องรายจ่าย” มีข้อบ่งชี้กับแนวคิดเรื่องการออมเงินโดยธนาคารแห่งประเทศไทย (2562) กล่าวว่า ปัจจุบันครัวเรือนมีอัตราอัตราการออมลดลง กล่าวคือ ในทุกกลุ่มรายได้ในช่วงพ.ศ. 2552 – 2560 กลุ่มคนรุ่นหลังช่วงอายุ 0-30 ปี และช่วงกลุ่มอายุ 31-50 ปี มีการใช้จ่ายมากกว่าคนรุ่นก่อนเป็นอย่างมากซึ่งมีความเชื่อมโยงกับ “การเป็นหนี้สูงและเป็นหนี้นาน” เมื่อบุคคลออมเงินน้อยจะทำให้มีเงินสะสมต่ำ เมื่อต้องการซื้อสินทรัพย์ เช่น บ้าน รถยนต์ ทำให้มีเงินดาวน์น้อยทำให้ต้องกู้เงินเต็มจำนวนและยืดระยะเวลาในการผ่อนชำระหนี้ให้นานขึ้น นอกจากนี้ต้องมีภาระหนี้ เช่น ค่างวดหรือค่าผ่อนต่อเดือนหากนับรวมทั้งเงินต้นและดอกเบี้ย ข้อมูลดังกล่าวจึงเป็นข้อบ่งชี้ว่า “การไม่ออมเงินทำให้เกิดภาระหนี้” บุคคลหากขาดวินัยการใช้จ่ายเป็นปัจจัยทางเศรษฐกิจที่ทำให้บุคคลมีรายรับไม่พอรายจ่ายเป็นสาเหตุทำให้ประชาชนคนรุ่นหลังหาแหล่งลงทุนรูปแบบใหม่ในตลาดการเงินแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ (FOREX)

ปัจจัยความโลภเป็นผลมาจากรูปแบบการลงทุนที่ง่ายและผลตอบแทนสูงอย่างรวดเร็ว เป็นสิ่งหลอกล่อเป้าหมายให้มีความต้องการสูง สอดคล้องกับทฤษฎีอาชญาวิทยาแนวพุทธ อันณพ ชูบำรุง (2540) อธิบายว่า เกิดจากสภาพจิตใจมีอาจจะยับยั้งจิตใจจากความอยากเกินขนาดมีความติดใจที่เรียกว่าความโลภ นอกจากนั้น Meadows (2007) นักอาชญาวิทยาชาวเยอรมันได้จำแนกอาชญากรรมที่เกิดขึ้นเพราะสังคมเป็นเหตุทำให้เกิดเหยื่อจากความโลภ ผลการศึกษาพบว่าผู้ตกเป็นเหยื่อบางส่วนปฏิเสธว่า “การตัดสินใจลงทุนไม่ได้มาจากความโลภ” แต่ให้เหตุผลว่าตัดสินใจเพราะปัจจัยเศรษฐกิจ ขาดความรู้ความเข้าใจ ปัจจัยภาพลักษณ์ และปัจจัยเทคโนโลยี ส่วนใหญ่มักอ้างว่าเป็นปัญหาของภาครัฐที่ปล่อยปละละเลยให้เกิดอาชญากรรมในสังคม ซึ่งหากนำทฤษฎีการแก้ตัว โดย Grasham M. Sykes and David Matxa (1957) พิจารณากล่าวได้ว่าผู้ตกเป็นเหยื่อหรือผู้เสียหาย

ใช้เทคนิคแก้ตัวเพื่อให้ตัวเองรู้สึกสบายใจและไม่ให้ตนเองถูกตำหนิจากบุคคลและสังคม เช่น การร่วมลงทุนไม่ทำให้อื่นเดือดร้อน ไม่ผิดกฎหมายหรือยังไม่มีกฎหมาย การลงทุนไม่ผิดศีล ลงทุนเพราะต้องการนำเงินที่ได้มาเลี้ยงครอบครัว นอกจากนี้อาจใช้เทคนิคการแก้ตัวแบบปฏิเสธความเสียหาย และการโทษผู้อื่นทำผิดมากกว่าตนเป็นเทคนิคในการแก้ตัว เช่น ในสังคมไม่มีกฎหมายกำกับดูแลเรื่องนี้ อย่างเป็นทางการ เป็นต้น

ปัจจัยเทคโนโลยีสมัยใหม่ การดำเนินธุรกิจมีกระบวนการผ่านสังคมออนไลน์ สอดคล้องกับ จตุชัย แพงจันทร์ และ อนุโชติ วุฒิพรพงษ์ (2555) จำแนกการกระทำผิดโดยใช้คอมพิวเตอร์ ในฐานะเครื่องมือกระทำผิด สอดคล้องกับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (2559) กล่าวว่า เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตสร้างความสะดวก รวดเร็ว มีอิสระในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร มีคุณประโยชน์มากมายแต่อีกด้านหนึ่งกลายเป็นข้อดีสำหรับผู้กระทำผิดที่ต้องการข้อมูลเหล่าต่าง ๆ ไปใช้ประโยชน์ทางธุรกิจของตนหรือสร้างความเสียหายทางการเงินต่อธุรกิจของผู้อื่น สอดคล้องกับ ศรีสมบัติ โชคประจักษ์ชัด (2561) อธิบายว่า เทคโนโลยีกลายเป็นแหล่งที่ส่งเสริมการตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมได้เหมือนกันเพราะการพึ่งพาเทคโนโลยีที่เป็นการอำนวยความสะดวก การเข้าถึงข้อมูล หรือเพราะมีความจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยียอมทำให้ผู้คนสามารถนำไปใช้หาประโยชน์ในทางที่ผิด สอดคล้องกับพลิสสุภา พจนะลาวัณย์ (2560) แชร่ลูกโซ่ยุคปัจจุบันเน้นการใช้สื่อสังคมออนไลน์เป็นเครื่องมือหาสมาชิกเข้าร่วม เช่น การซื้อขายแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ (FOREX)

ในคำกล่าวว่า “เทคโนโลยีส่งเสริมความเป็นสัตว์สังคมของมนุษย์ซึ่งกระตุ้นให้เกิดความต้องการ” ธนาคารแห่งประเทศไทย (2562) อธิบายว่าการใช้อินเทอร์เน็ตทำให้บุคคลเกิดความต้องการ เช่น อยากได้ อยากมี อยากเที่ยว อยากแชร์ตามกลุ่มเพื่อน ผลการศึกษาพบว่ายุคการใช้ฟินเทค (Financial Technology) การใช้อินเทอร์เน็ตมีความสัมพันธ์กับค่าใช้จ่ายอย่างมีนัยสำคัญ โดยค่าใช้จ่ายจะเพิ่มสูงขึ้นตามสัดส่วนของสมาชิกในครัวเรือนที่มีการใช้อินเทอร์เน็ต อาจเป็นข้อบ่งชี้ได้ว่าเทคโนโลยีทำให้บุคคลสามารถเข้าถึงข้อมูลออนไลน์ได้ง่ายและเมื่อบุคคลพบเห็นการกล่าวอ้างเรื่อง “ผลประโยชน์ทางทรัพย์สินจากการลงทุนที่สูงเกินจริง ภายในระยะเวลาอันรวดเร็ว” ที่แพร่หลายบนอินเทอร์เน็ตจึงเกิดความโลภ เมื่อพิจารณาร่วมกับการคบเพื่อน บุคคลจึงรับเอาค่านิยมและทัศนคติทำให้เกิดแรงกระตุ้นอันนำไปสู่พฤติกรรมมาปฏิบัติในการเข้าร่วมลงทุนการเก็งกำไรอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ นอกจากนี้ปัจจัยเทคโนโลยีสมัยใหม่มีโอกาสเสี่ยงที่จะทำให้เกิดอาชญากรรมการฉ้อโกงรูปแบบอื่น เช่น Romance Scam, การค้ายาเสพติดออนไลน์, การเล่นเกมพนัน การล่อลวงทางเพศ รวมถึงการ Cyberbully เป็นต้น

ปัจจัยความรู้ความเข้าใจ หรือการไม่รู้ว่่าข้อเท็จจริงทางกฎหมาย หรือไม่เข้าใจประกาศจากหน่วยงาน ไม่รู้จักการการลงทุน ไม่รู้จักการเก็งกำไร แต่หลงเชื่อการโฆษณา ชักชวน คำกล่าวอ้างจากบริษัทที่เป็นการหลอกลวงประชาชนของอาชญากร จึงตัดสินใจร่วมลงทุนกับบริษัทด้วยความประมาทและไม่ระมัดระวัง สอดคล้องกับอันณพ ชูบำรุง (2540) อธิบายว่า ลักษณะเฉพาะของผู้ตกเป็นเหยื่อตั้งอยู่กับความประมาทและความโง่เขลา (พระไตรปิฎกภาษาไทย. 2550 เล่ม23 : 168 อ้างถึงในอันณพ ชูบำรุง. 2540) สอดคล้องกับพลิสสุภา พจนะลาวัณย์ (2560) ศึกษาพบว่าประชาชนส่วนใหญ่ไม่ทราบข้อมูลเกี่ยวกับแชร์ลูกโซ่และไม่ทราบว่าแชร์ลูกโซ่เป็นสิ่งที่ผิดกฎหมาย อย่างไรก็ตามผู้ตกเป็นเหยื่อมักกล่าวว่า “ตัวเองมีความรู้เรื่องการเก็งกำไรอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศเป็นอย่างดี” เนื่องจากผู้ตกเป็นเหยื่อส่วนใหญ่ได้เข้าการเข้าร่วมคอร์สสัมมนาโดยบุคคลและนิติบุคคล โดยมีผู้กระทำผิด

หรือทีมงานให้ความรู้ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับการเก็งกำไรอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ แต่ไม่มีการให้ความรู้ที่ถูกต้องโดยหลักการทางเศรษฐศาสตร์ สอดคล้องกับ ธนาคารแห่งประเทศไทย (2562) กล่าวว่า พฤติกรรมประชาชนชาวไทยยังไม่มี ความเข้าใจเกี่ยวกับการเก็งกำไรและการลงทุนตามหลักเศรษฐศาสตร์ ซึ่งการเก็งกำไรแตกต่างจากการลงทุนในตลาดหุ้น (ก.ล.ต.) นักลงทุนสามารถพยากรณ์จากการให้บริการและสินค้า แต่เก็งกำไรในสกุลเงินมีปัจจัยภายในและภายนอกที่ซับซ้อน

ปัจจัยกิจกรรมประจำวัน ในบุคคลที่ใช้อินเทอร์เน็ตเป็นประจำ เช่น วิถีของแม่บ้าน วิถีชีวิตผู้สูงอายุที่ต้องอยู่บ้าน หรือบุคคลมีวิถีใช้อินเทอร์เน็ตเป็นกิจลักษณะ ผลการศึกษาพบว่า บุคคลใช้อินเทอร์เน็ตเป็นประจำทั้งวันมีโอกาสตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมมากกว่าบุคคลที่ใช้อินเทอร์เน็ตบางเวลา ดังนั้นเมื่อบุคคลได้พบเห็นการประกาศ โฆษณา ชักชวนเกี่ยวกับการลงทุนเป็นประจำอาจทำให้คล้อยตามได้ง่ายมากขึ้น

บทบาทของสื่อมวลชน มีส่วนสำคัญในการป้องกันอาชญากรรมในการนำเสนอข่าวปัญหาอาชญากรรมที่เกิดขึ้นจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ต เทคโนโลยีทางการเงิน และเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ส่งผลกระทบต่อความตระหนักรู้ของประชาชน ซึ่งบทบาทของสื่อมวลชนควรทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการให้ความรู้และความเข้าใจแก่ประชาชนสนับสนุนการทำงานของภาครัฐ ทำหน้าที่รณรงค์และการเผยแพร่ความรู้ เพื่อนำเสนอข่าวที่มีประสิทธิภาพทันต่อเหตุการณ์ มีการติดตามความเคลื่อนไหวการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับคดีอาชญากรรมเศรษฐกิจที่มีลักษณะแชร์ลูกโซ่ รวมทั้งเป็นพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนความรู้ที่ถูกต้องแก่ประชาชน เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนอาศัยพื้นที่เป็นหูเป็นตาแก่เจ้าหน้าที่ในการป้องปรามอาชญากรรมอย่างกว้างขวาง ตลอดจนช่วยประสานงานระหว่างประชาชนและหน่วยงานของภาครัฐ ด้วยเหตุนี้บทบาทของสื่อมวลชนในการป้องกันอาชญากรรมจึงเป็นตัวกลางในการสร้างความพร้อมในสังคมไทยให้เกิดความตระหนักรู้ต้นตัวในการรับรู้ข่าวและเรียนรู้ถึงลักษณะอาชญากรรมเศรษฐกิจการเก็งกำไรอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศนำเสนอข้อเท็จจริง เช่น นำเสนอปัญหาด้านกฎหมาย ปัญหาเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบธุรกิจ รวมทั้งเป็นศูนย์กลางในการรับแจ้ง รับเรื่องร้องเรียนอันมีลักษณะเป็นแชร์ลูกโซ่ ประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริง การบังคับใช้กฎหมาย และการช่วยเหลือเหยื่อ มาตรการป้องกันเฝ้าระวัง รวมทั้งตอบโต้ข้อมูลข่าวสารอันเป็นเท็จ หลอกลวง ปกปิดความจริง ซึ่งควรแจ้งให้ประชาชนเพื่อให้ประชาชนร่วมลงทุนในลักษณะแชร์ลูกโซ่ที่กระทบต่อความมั่นคงของประเทศต่อไป

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ควรมีการจัดตั้งศูนย์การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมเศรษฐกิจแชร์ลูกโซ่

การปฏิบัติภารกิจการทำงานร่วม (Task force) ควรผลักดันร่างพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดในลักษณะแชร์ลูกโซ่ พ.ศ. ... เพื่ออาศัยอำนาจหน้าที่ในการป้องปรามการกระทำที่เข้าข่ายแชร์ลูกโซ่ในอนาคต

2. พิจารณาจัดตั้งกองทุนช่วยเหลือเหยื่อแชร์ลูกโซ่

“กองทุนช่วยเหลือเหยื่อแชร์ลูกโซ่” เป็นแหล่งทุนในการชดเชยความเสียหายที่เป็นตัวเงินให้กับเหยื่อแชร์ลูกโซ่ โดยแหล่งที่มาของเงินกองทุนอาจประกอบด้วยยึดทรัพย์สิน ค่าปรับ ค่าธรรมเนียม และค่าสินไหมจากผู้กระทำผิดโดยตรง อีกทั้งการสนับสนุนจากองค์กรต่าง ๆ ในระดับชุมชนและสังคม

ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่า “ปัจจัยความไม่รู้” ทำให้มีประชาชนผู้บริสุทธิ์ที่ตกเป็นเหยื่อจากการได้รับสื่อโฆษณา ประกาศหรือชักชวนประชาชนให้ร่วมลงทุนแก๊งค์กำไรอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ โดยไม่รู้ว่าเป็นความผิดฐานฉ้อโกงประชาชนในลักษณะแชร์ลูกโซ่ตามพระราชกำหนดการกู้ยืมเงินที่เป็นการฉ้อโกงประชาชน พ.ศ. 2527 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2534 (ฉบับที่ 2) และ พ.ศ. 2545 กล่าวได้ว่าผู้ตกเป็นเหยื่อไม่ได้ลงทุนด้วยความโลภเพียงอย่างเดียว และตกเป็นเหยื่อด้วยสาเหตุในหลายปัจจัย

3. ผลักดันนโยบายด้านการออมเงินเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินของประชาชน

การขาดวินัยการใช้จ่ายในปัจจัยด้านเศรษฐกิจทำให้บุคคลมีรายรับไม่พอกับรายจ่าย ควรให้ความรู้เรื่องทักษะการใช้จ่ายเงินที่ถูกต้องแก่ประชาชน จัดตั้งสถาบันการเงินให้คำปรึกษาเรื่องการเงินการลงทุนแก่ประชาชนเพื่อป้องกันไม่ให้ประชาชนหาแหล่งลงทุนใหม่ที่มีโอกาสถูกหลอกลวงหรือถูกฉ้อโกงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

4. ผลักดันแผนรับมือสังคมผู้สูงอายุในอนาคตอันมีความเสี่ยงที่จะตกเป็นเหยื่อ

ผู้ที่ใช้อินเทอร์เน็ตเป็นประจำมีโอกาสเสี่ยงที่จะตกเป็นอาชญากรรมทางอินเทอร์เน็ต ดังนั้นควรวางแผนรับมือสังคมผู้สูงอายุในอนาคต ควรมีการสนับสนุนการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีกิจกรรมนอกบ้าน พัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อให้ผู้สูงอายุมีกิจกรรมสร้างคุณค่าให้กับตนเองและครอบครัว เพื่อให้ผู้สูงอายุลดเวลาในการใช้อินเทอร์เน็ตแต่ละวัน ซึ่งเป็นการลดโอกาสเสี่ยงต่อการตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมทางเทคโนโลยี

เอกสารอ้างอิง

- จตุชัย แวงจันทร์ และ อนุโชติ วุฒิพรพงษ์. (2555). *เจาะระบบ Network 3rd Edition*. กรุงเทพฯ: อินโฟเพรส.
- เดลินิวส์ออนไลน์. (2561). “เอ็ม-ชัยชนะ” ชัดสร้างชองยูทูบตัวเองสอนลงทุน ก่อนเก็บเงินชิงหนี **ต้นผู้เสียหายรวม 6 ล้าน**. สืบค้นเมื่อ 3 มีนาคม 2562, จาก <https://www.dailynews.co.th/regional/639580>
- ไทยรัฐออนไลน์. (2552). **ดีเอสไอเล็งทุบเท้าแชร์ข่มขู่พยานเจอถอนประกัน**. สืบค้นเมื่อ 3 มีนาคม 2562, จาก <https://www.thairath.co.th/content/4199>
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2562). **8 ข้อเท็จจริง ปัญหาการเงินของครัวเรือนไทย**. สืบค้นเมื่อ 3 มีนาคม 2562, จาก https://www.bot.or.th/Thai/ResearchAndPublications/DocLib/Article_30Oct2019.pdf
- ประดิษฐ์ คำจร. (2544). *อาชญากรรมเศรษฐกิจ ศึกษาเฉพาะกรณีเกี่ยวกับการซื้อขายแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศกับการบังคับใช้กฎหมาย*. วิทยานิพนธ์ น.ม. (นิติศาสตร์) กรุงเทพฯ: คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- เพียว ทองเสน. (2561). *แนวทางเพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามแชร์ลูกโซ่*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (สำนักงานก.พ.).
- พลิสสุภา พจนะลาวัฒน์. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมทางเศรษฐกิจ : ศึกษากรณีแชร์ลูกโซ่**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (อาชญาวิทยาและงานยุติธรรม) กรุงเทพฯ: คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

- มติชนออนไลน์. (2559). 30 นักลงทุนแจ้งจับ เพจตุ้มเงินกองทุน forex สูญกว่า 1,000 ล้านบาท ปิดปรับปรุงชั่วคราว แต่ไม่เปิดอีกเลย. สืบค้นเมื่อ 3 มีนาคม 2562, จาก https://www.matichon.co.th/local/news_226325
- _____. (2560). คุณหมื่นปี “ภูติศ กิตติธราดิลก” จัดคอร์สสัมมนาแชร์ลูกโซ่ 5.3 พันล้าน ติดจริงไม่เกิน 20 ปี. สืบค้นเมื่อ 3 มีนาคม 2562, จาก https://www.matichon.co.th/local/crime/news_783719
- ศรีสมบัติ โชคประจักษ์ชัด. (2561). **เหยื่ออาชญากรรม: สิทธิและการช่วยเหลือเยียวยา**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2559). **การวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการสืบสวนและสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการรับมืออาชญากรรมคอมพิวเตอร์**. กรุงเทพฯ: กองวิจัยสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ.
- อึ้งฉนพ ชูบำรุง. (2540). **อาชญาวิทยาแนวพุทธ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย
- อีจัน. (2562). **ยึดทรัพย์ คดีแชร์ Forex-3D แล้วกว่า 743 ล้านบาท ล่าสุดพบรถหรู จอดทิ้ง สุขุมวิท 24 คาดเป็นของแก๊ง Forex-3D**. สืบค้นเมื่อ 3 มีนาคม 2562, จาก <https://ejan.co/news/5def66ab48d71>
- BIS Triennial Survey. (2016). **Triennial Central Bank Survey of foreign exchange and OTC derivatives markets in 2016**. Retrieved on 3 March 2019, from <https://www.bis.org/publ/rpfx16.htm>
- Fattah E. A. (2000). **Victimology Today Recent Theoretical and Applied Developments**. 112th International Training Course Visiting Experts Papers, Resource Material No.56 (United Nations Asia and Far East Institute for the Prevention of Crime and Treatment of Offenders). Retrieved on 3 March 2019, from https://www.unafei.or.jp/publications/pdf/RS_No56/No56_00All.pdf#page=68.
- Meadows, R. J. (2007). **Understanding violence and victimization**. 4th ed. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Schafer, Stephen. (1977). **Victimology: The Victim and His Criminal**. Reston Virginia: Reston Publishing Co.
- The Financial Intelligence Centre of Namibia of Namibia. (2018). **Online Foreign Currency Exchange (FOREX) Trading Scams**. Republic Of Namibia. Retrieved on 3 March 2019, from [https://www.fic.na/uploads/Public_Awareness/Forewarning_Reports/Online%20Foreign%20Currency%20Exchange%20\(Forex\)%20Trading%20Scams.pdf](https://www.fic.na/uploads/Public_Awareness/Forewarning_Reports/Online%20Foreign%20Currency%20Exchange%20(Forex)%20Trading%20Scams.pdf)

ความร่วมมือในการผลิตแพทย์เพิ่มเพื่อพื้นที่ชนบทของประเทศไทย Collaboration in Increase Production of Doctor for Rural Area of Thailand

วรสิทธิ์ เจริญศิลป์¹ และ ชัยกิจ อุดแน่น²

Worasit Charoensin and Chaiyakit Udnan

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเงื่อนไขที่นำไปสู่ความร่วมมือและกระบวนการจัดการความร่วมมือในโครงการผลิตแพทย์เพิ่มเพื่อชาวชนบท งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีดำเนินการวิจัยด้วยการศึกษาเอกสาร การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วมและการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูล จำนวน 12 คน ผลการวิจัยค้นพบว่าเงื่อนไขที่นำไปสู่ความร่วมมือในโครงการผลิตแพทย์เพิ่มเพื่อชาวชนบท ได้แก่ (1) ปัญหาสมองไหลและการกระจายตัวของแพทย์ในพื้นที่ชนบท (2) ความไม่มีประสิทธิภาพของการรักษาแพทย์ให้คงอยู่ในพื้นที่ชนบท (3) ความร่วมมือที่มีอยู่เดิมในการผลิตแพทย์เข้าสู่ระบบราชการ สำหรับกระบวนการจัดการความร่วมมือ พบว่าโครงการผลิตแพทย์เพิ่มเพื่อชาวชนบทมีสำนักงานบริหารโครงการแพทย์เพิ่มเพื่อชาวชนบทเป็นศูนย์กลางของความร่วมมือ มีโครงสร้างความร่วมมือแบบเป็นทางการค่อนข้างสูงและอิงอาศัยกับระบบราชการแบบสายบังคับบัญชาเป็นหลัก รวมทั้งมีการบริหารจัดการความร่วมมือผ่านการพึ่งพาอาศัยทรัพยากรจากเครือข่ายหน่วยงานภาครัฐหลายองค์กรใน 3 มิติ ได้แก่ การผลิตแพทย์ การจัดสรรแพทย์และการติดตามแพทย์ ตามลำดับ อย่างไรก็ตาม รูปแบบความร่วมมือในการผลิตแพทย์เพิ่มเพื่อพื้นที่ชนบทที่เกิดขึ้นได้สะท้อนให้เห็นถึงรูปแบบการจัดการภาครัฐที่อาศัยแนวคิดการพึ่งพาทรัพยากรและแนวคิดเครือข่ายเป็นฐานของการดำเนินงาน

คำสำคัญ: ความร่วมมือ การจัดการภาครัฐแบบร่วมมือ กำลังคนด้านสุขภาพ

¹ผู้ช่วยนักวิจัย ศูนย์แพทยศาสตรศึกษาชั้นคลินิก โรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช จังหวัดตาก

Research Assistant, Somdejphrajaotaksinmaharaj Hospital Medical Education Center, Tak Province.

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำศูนย์แพทยศาสตรศึกษาชั้นคลินิก โรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช จังหวัดตาก

Assistant Professor, Somdejphrajaotaksinmaharaj Hospital Medical Education Center, Tak Province.

Corresponding author e-mail: Dreamworasit@hotmail.com

ARTICLE HISTORY: Received 11 September 2019, Revised 15 November 2019, Accepted 6 December 2019.

Abstract

This article study conditions leading to collaboration and collaboration management processes in The Collaborative Project to Increase Production of Rural Doctor. This research is a qualitative research. The data came from document study, participatory observation and in-depth interviews from 12 key informants. The conditions leading to collaboration in The Collaborative Project to Increase Production of Rural Doctor include 1) brain drain problems and the distribution of doctors in rural areas 2) the ineffectiveness of keeping doctors in rural areas and 3) the existing collaborative in the production of doctors for entering the government system. The collaboration management processes showed that The Collaborative Project to Increase Production of Rural Doctor has The Office of Collaborative Project to Increase Production of Rural Doctor as the center of collaboration and has a high level of formal collaboration structure and mainly relies on hierarchical bureaucracy system. The collaborative management resources are dependence of many government organization networks in 3 dimensions: physician production, physician allocation and physician tracking. However, the collaborative model of increase production of doctor for rural area reflected the public management model that relies on the resource dependency and network concept.

Keywords: *Collaboration, Collaborative public management, Human resources for health*

บทนำ

ในปัจจุบันปัญหาหลักของระบบงานสาธารณสุขในประเทศไทย อาจกล่าวได้ว่ามีหลายประเด็นที่ต้องรีบดำเนินการแก้ไขอย่างเร่งด่วน ซึ่งหนึ่งในประเด็นปัญหาหลักที่ได้รับความสนใจมากที่สุด คือ ปัญหากำลังคนด้านสุขภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “กลุ่มวิชาชีพแพทย์” ที่ยังคงไม่เพียงพอและมีอัตราการกระจายตัวของบุคลากรที่ไม่เหมาะสมและเท่าเทียมในพื้นที่ชนบท ถึงแม้ว่าภาครัฐบาลจะพยายามขับเคลื่อนการดำเนินงานแก้ไขปัญหาดังกล่าวผ่านมาตรการและนโยบายต่างๆ แต่จากสภาพการเปลี่ยนแปลงที่มีความซับซ้อนทางสังคม การขยายตัวสู่ความเป็นเมือง บริบทของตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียน รวมทั้งกลไกการดำเนินงานของภาครัฐบาลที่ไม่มีคุณภาพ จึงทำให้การบริหารกำลังคนกลุ่มวิชาชีพแพทย์ในพื้นที่ชนบทของประเทศไทยยังคงไร้ซึ่งประสิทธิผลเช่นเดิม (ชาญณรงค์ วงศ์วิชัย. 2559)

อนึ่ง ปัญหากำลังคนกลุ่มวิชาชีพแพทย์ในพื้นที่ชนบท ไม่เพียงแต่เป็นปัญหาทางการบริหารงานบุคคลของระบบงานสาธารณสุขเท่านั้น แต่ยังเป็นอุปสรรคหลักต่อการพัฒนาระบบสุขภาพพื้นฐานของประชาชนภายในประเทศอีกเช่นกัน โดยถ้าหากแพทย์ในพื้นที่ชนบทมีปริมาณไม่เพียงพอ ย่อมส่งผลกระทบต่อศักยภาพของโรงพยาบาลชุมชนในการให้บริการทางการแพทย์ที่ลดลง รวมทั้งเป็นการเพิ่มภาระแก่โรงพยาบาลประจำจังหวัดให้มากขึ้นอีกด้วย ซึ่งจากการสำรวจสถิติแพทย์ในประเทศไทยของแพทยสภาเมื่อวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ.2561 ที่ผ่านมา พบว่ามีแพทย์ที่ได้รับการสำรวจทั้งหมดจำนวน

55,763 คน ทำงานอยู่ในพื้นที่กรุงเทพฯ มากถึง 27,511 คน และทำงานอยู่ในจังหวัดส่วนภูมิภาค 76 จังหวัด 28,252 คน (แพทยสภา. 2561) จึงอาจกล่าวได้ว่าแพทย์ทั้งหมดของประเทศไทยกระจุกตัวอยู่ในกรุงเทพฯ เพียงจังหวัดเดียวเกือบ 50 %

จากบริบทของปัญหา กระทรวงสาธารณสุขจึงได้เล็งเห็นความสำคัญและพยายามแก้ไขปัญหามาผ่านการดำเนินนโยบายต่างๆ อาทิ การเพิ่มการผลิตแพทย์ด้วยการก่อตั้งโรงเรียนแพทย์ในส่วนภูมิภาค การจัดตั้งโครงการผลิตแพทย์เพิ่มเพื่อชาวชนบท (The Collaborative Project to Increase Production of Rural Doctor: CPIRD) การจัดตั้งโครงการกระจายแพทย์หนึ่งอำเภอหนึ่งทุน (One Doctor One District: ODO) การเพิ่มการกระจายแพทย์ด้วยการทำสัญญาปฏิบัติงานชดใช้ทุนในต่างจังหวัดของแพทย์จบใหม่ ตลอดจนการเพิ่มการคงอยู่ของแพทย์ในชนบทด้วยการเพิ่มค่าตอบแทนและความก้าวหน้าให้แพทย์ที่ทำงานในชนบท เป็นต้น ซึ่งหนึ่งในนโยบายที่สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด คือ โครงการผลิตแพทย์เพิ่มเพื่อชาวชนบท หรือ โครงการ CPIRD นั้นเอง (ฐิติกร โต้โพธิ์ไทย และคณะ. 2558) ทั้งนี้ โครงการ CPIRD ก่อตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ.2537 โดยความร่วมมือของกระทรวงสาธารณสุขกับทบวงมหาวิทยาลัย กระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา หรือ สกอ. ในปัจจุบัน) มีหน้าที่หลักในการผลิตแพทย์ให้กระจายไปสู่พื้นที่ชนบทมากยิ่งขึ้นและยังคงดำเนินการมาถึงปัจจุบัน โดยตลอดระยะเวลาที่มากกว่าสองทศวรรษที่ผ่านมา โครงการ CPIRD สามารถผลิตแพทย์ไปสู่พื้นที่ชนบทมากถึง 8,921 คน หรือคิดเป็น 16.83 % ของจำนวนแพทย์ทั้งหมดของประเทศไทย (สำนักงานบริหารโครงการผลิตแพทย์เพิ่มเพื่อชาวชนบท. 2560)

อย่างไรก็ตาม ภายใต้ศักยภาพในการแก้ไขปัญหากำลังคนกลุ่มวิชาชีพแพทย์ในพื้นที่ชนบทที่มีประสิทธิผลมาอย่างยาวนานมากกว่า 20 ปี และการบูรณาการความร่วมมือระหว่างองค์กรที่มีตัวแสดงอย่างหลากหลาย จึงอาจกล่าวได้ว่าโครงการ CPIRD เป็นหนึ่งในต้นแบบของนโยบายการบริหารจัดการภาครัฐและการจัดการกำลังคนด้านสุขภาพวิชาชีพแพทย์ที่ประสบความสำเร็จในด้านการประสานความร่วมมือระหว่างองค์กร ดังนั้น บทความวิจัยนี้ จึงมุ่งนำเสนอให้เห็นถึงเงื่อนไขที่นำไปสู่ความร่วมมือรวมทั้งกระบวนการจัดการความร่วมมือระหว่างองค์กรภาครัฐของโครงการ CPIRD อันเป็นต้นแบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ประสบความสำเร็จในการแก้ไขปัญหากำลังคนวิชาชีพแพทย์ในพื้นที่ชนบทของประเทศไทย ทั้งนี้ องค์ความรู้ที่ได้จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการเติมเต็มความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐยุคใหม่ ตลอดจนขยายปริมณฑลพื้นที่ความรู้ของระบบบริหารงานสาธารณสุขและรัฐประศาสนศาสตร์ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาเงื่อนไขที่นำไปสู่ความร่วมมือในโครงการผลิตแพทย์เพิ่มเพื่อชาวชนบท
2. เพื่อศึกษากระบวนการจัดการความร่วมมือในโครงการผลิตแพทย์เพิ่มเพื่อชาวชนบท

ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยนี้ มุ่งศึกษาความร่วมมือในการผลิตแพทย์เพิ่มเพื่อพื้นที่ชนบทของประเทศไทยภายใต้ขอบเขตของ “โครงการผลิตแพทย์เพิ่มเพื่อชาวชนบท” (โครงการ CPIRD) มีเนื้อหาการศึกษา 2 ประเด็น ได้แก่ เงื่อนไขที่นำไปสู่ความร่วมมือและกระบวนการจัดการความร่วมมือ ซึ่งอธิบายด้วยแนวคิดความร่วมมือเท่านั้น นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังกำหนดขอบเขตด้านเวลาในการศึกษา ตั้งแต่วันที่ 7 มิถุนายน พ.ศ. 2537 เนื่องจากเป็นวันที่คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบให้ดำเนินโครงการผลิตแพทย์เพิ่มเพื่อชาวชนบทจนถึงวันที่ 31 กันยายน พ.ศ.2561 (สิ้นสุดปีงบประมาณ 2561)

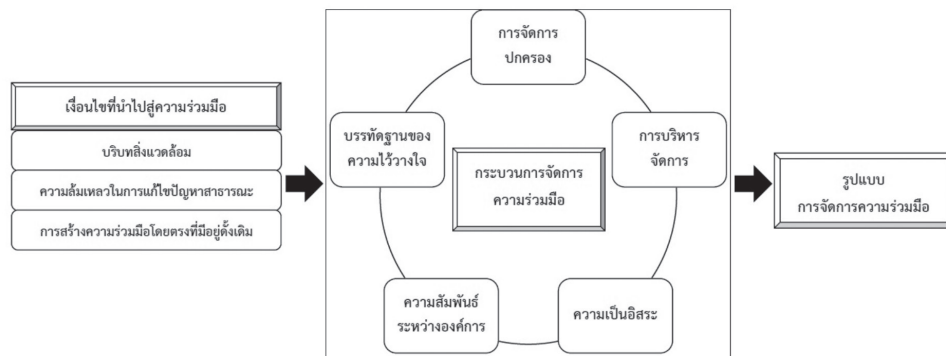
กรอบความคิดที่ใช้วิจัย

แนวคิดความร่วมมือ (Collaboration concept) มีฐานคิดแรกเริ่มมาจากงานเขียนของ Barbara Gray (1989) ที่มุ่งแสดงให้เห็นว่าความร่วมมือ คือ “ปทัสถานทางสังคมแบบใหม่” ที่จะป็นหนทางไปสู่การแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการบริหารงานสาธารณะในรูปแบบเดิมงานเขียนนี้ได้กลายเป็นผลงานต้นแบบและมีอิทธิพลต่อนักวิชาการรุ่นหลังได้ต่อยอดและพัฒนา อย่างไรก็ตาม มีนักรัฐประศาสนศาสตร์หลายท่าน ได้นิยามความหมายของความร่วมมือไว้อย่างหลากหลาย อาทิ McGuire (2006) นิยามว่าความร่วมมือเป็นการจัดการที่เน้นรูปแบบการทำงานร่วมกัน โดยพิจารณาจากกระบวนการดำเนินงานหรือการอำนวยความสะดวกระหว่างองค์กรที่หลากหลาย ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อแก้ไขปัญหาที่ไม่สามารถรับมือและแก้ไขได้โดยง่ายเพียงองค์กรเดียว ในขณะที่ Bryson, Crosby & Stone (2006) ให้ความหมายว่าความร่วมมือเป็นการเชื่อมโยงหรือแบ่งปันข้อมูล ทรัพยากร ความสามารถและกิจกรรมขององค์กรตั้งแต่สององค์กรขึ้นไป เพื่อบรรลุผลลัพธ์ซึ่งไม่สามารถบรรลุได้โดยการดำเนินงานเพียงองค์กรเดียว ส่วน Lank (2006) อธิบายว่า ความร่วมมือ คือ การที่องค์กรมากกว่าหนึ่งองค์กรดำเนินงานร่วมกันอย่างแท้จริง เพื่อบรรลุผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง โดยต้องเป็นผู้เข้าร่วมกันและเสริมสร้างฉันทามติให้เกิดขึ้น และ O’Leary & Vij (2012) ระบุว่าความร่วมมือเป็นแนวคิดที่อธิบายกระบวนการดำเนินงานในการจัดการองค์กร ตัวแสดงและความสัมพันธ์ที่หลากหลาย ซึ่งเน้นลักษณะของการทำงานแบบข้ามขอบเขต เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

อีกทั้งความร่วมมือที่เกิดขึ้น ยังต้องมีปัจจัยนำหรือเงื่อนไขที่นำไปสู่ความร่วมมือซึ่ง Bryson, Crosby & Stone (2006) อธิบายเงื่อนไขที่นำไปสู่ความร่วมมือไว้ 3 ประการ ได้แก่ ประการแรก บริบทสิ่งแวดล้อม กล่าวคือ ภายใต้ปัญหาทางสังคมและสภาพแวดล้อมที่มีความซับซ้อนเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงเป็นปัจจัยที่ผลักดันให้องค์กรไม่สามารถหลีกเลี่ยงการทำงานร่วมกับองค์กรอื่นได้ประการที่สอง ความล้มเหลวในการแก้ไขปัญหาสาธารณะ ซึ่งผู้กำหนดนโยบายส่วนใหญ่จะกำหนดให้องค์กรภาคส่วนต่างๆ มีการทำงานข้ามขอบเขตเพื่อแก้ไขปัญหาที่มีความเสี่ยงสูง และประการที่สาม การสร้างความร่วมมือโดยตรงที่มีอยู่ดั้งเดิม เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์แบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการระหว่างองค์กร ซึ่งจะเป็นกลไกที่ทำให้ความร่วมมือเกิดขึ้นได้ง่ายมากขึ้น เป็นต้น

นอกจากนี้ Thomson, Perry & Miller (2008) ยังนำเสนอกระบวนการจัดการความร่วมมือและแบ่งกระบวนการดังกล่าวออกเป็น 5 มิติ ได้แก่ มิติที่หนึ่ง การจัดการปกครอง (Governance) ซึ่งมีรัฐบาลเป็นตัวแสดงหลักและทำหน้าที่ในการกำหนดการตัดสินใจและกฎระเบียบข้อบังคับ มิติที่สอง การบริหารจัดการ (Administration) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บทบาทในการจัดการและสนับสนุนเครือข่ายที่มีความหลากหลาย ทั้งในด้านการเงินและการเอื้ออำนวยความสะดวกเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ร่วมกัน มิติที่สาม ความเป็นอิสระ (Autonomy) ภายใต้การดำเนินงานแบบร่วมมือ ทุกองค์กรต้องมีความเป็นอิสระในการดำเนินงานของตนเอง มิติที่สี่ ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร (Mutuality) เป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นจากรูปแบบการสื่อสาร การแลกเปลี่ยนและการเจรจาต่อรองเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงาน และมิติที่ห้า บรรทัดฐานของความไว้วางใจ (Norms of trust) เป็นการพัฒนาความไว้วางใจและรูปแบบของการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทั้งนี้ กระบวนการจัดการความร่วมมือจะก่อให้เกิดรูปแบบการจัดการความร่วมมือที่มีความเป็นเอกลักษณ์ตามภารกิจของตนเอง ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น สามารถสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีวิธีดำเนินการวิจัย 3 ประการ ได้แก่ การศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึกและการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม ซึ่งผู้วิจัยสามารถกำหนดระเบียบวิธีวิจัย ได้ดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยใช้การคัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลด้วยวิธีเจาะจง (Purposive sampling) ที่เกี่ยวข้องกับโครงการผลิตแพทย์เพิ่มเพื่อชาวชนบท โดยผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 12 คน ดังนี้ (1) ผู้อำนวยการและตัวแทนจากโครงการผลิตแพทย์เพิ่มเพื่อชาวชนบท จำนวน 2 คน (2) คณบดีและตัวแทนจากคณะแพทยศาสตร์ จำนวน 2 คน (3) ผู้อำนวยการศูนย์แพทยศาสตรศึกษาชั้นคลินิก จำนวน 5 คน (4) ตัวแทนจากสำนักงานสุขภาพ จำนวน 1 คน และ (5) ตัวแทนจากสำนักงานสาธารณสุข จำนวน 2 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview form) ที่ออกแบบโดยผู้วิจัยเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลทั้ง 12 คน

3. การวิเคราะห์และตรวจสอบข้อมูล งานวิจัยนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลแบบอุปนัย (Analytic induction) และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Context Analysis) โดยนำเสนอผลการวิจัยผ่านการบรรยายเชิงพรรณนา ในขณะที่การตรวจสอบข้อมูล ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีตรวจสอบแบบสามเส้าในด้านข้อมูล (Data triangulation) เป็นหลัก

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการผลิตแพทย์เพิ่มเพื่อชาวชนบท (โครงการ CPIRD)

โครงการ CPIRD เกิดขึ้นจากการผลักดันของกระทรวงสาธารณสุขในปี พ.ศ.2537 มีฐานคิดและเป้าหมายหลักเพื่อแก้ไขปัญหาคาดแคลนแพทย์และยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้คนในพื้นที่ชนบท ซึ่งคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบเมื่อวันที่ 7 มิถุนายน พ.ศ.2537 ในขณะเดียวกัน เนื่องด้วยการผลิตแพทย์ตามโครงการ CPIRD เป็นรูปแบบความร่วมมือระหว่างกระทรวงสาธารณสุขและทบวงมหาวิทยาลัย จึงได้มีการลงนามข้อตกลงระหว่างกระทรวงสาธารณสุขและทบวงมหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 19 ธันวาคม พ.ศ.2537 หลังจากนั้นจึงจัดตั้งเครือข่ายผลิตแพทย์ระหว่างคณะแพทยศาสตร์และโรงพยาบาลที่เป็นศูนย์แพทยศาสตรศึกษาชั้นคลินิกขึ้น ซึ่งมี “สำนักงานบริหารโครงการร่วมผลิตแพทย์เพิ่มเพื่อชาวชนบท” (สบพช.) เป็นศูนย์กลางในการทำหน้าที่ประสานงานร่วมกับเครือข่าย “ศูนย์แพทยศาสตรศึกษาชั้นคลินิก” (ศูนย์แพทย์ฯ) ทั้งหมด 37 แห่งทั่วประเทศทั้งนี้ สบพช. จะสนับสนุนงบประมาณให้กับศูนย์แพทย์ฯ โดยเริ่มรับสมัครนักศึกษาแพทย์ครั้งแรกในปีการศึกษา 2538 จนถึงปัจจุบัน ซึ่งเงื่อนไขของโครงการนี้ คือ ผู้สำเร็จการศึกษาจากโครงการ CPIRD ต้องทำงานอย่างน้อย 3 ปี ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขพื้นที่ภูมิภาคเท่านั้น (สุวัฒน์ เลิศสุขประเสริฐ. 2551)

2. เงื่อนไขที่นำไปสู่ความร่วมมือในโครงการผลิตแพทย์เพิ่มเพื่อชาวชนบท

ประการที่หนึ่ง ปัญหาสมองไหลและการกระจายตัวของแพทย์ในพื้นที่ชนบท เป็นปัญหาหลักของการบริหารงานบุคคลสาธารณสุขมาอย่างยาวนาน ปัญหานี้ปรากฏชัดขึ้นใน พ.ศ.2538 เมื่อมีโรงพยาบาลเอกชนเกิดขึ้นใหม่ถึง 473 แห่ง จึงเกิดภาวะสมองไหลของแพทย์ไปยังเอกชน จนอัตราการลาออกของแพทย์สูงกว่าอัตราการเข้าสู่ระบบราชการ อีกทั้ง ปัญหานี้ได้กลายเป็นวิกฤตรุนแรงเมื่อ พ.ศ.2539 ที่โรงพยาบาลชุมชน 21 แห่ง ไม่มีแพทย์ประจำและในปี พ.ศ.2553 โรงพยาบาลชุมชนมากกว่า 20 แห่ง มีแพทย์ประจำเพียง 1 คน เท่านั้น (นงลักษณ์ พะโกยะ และเพ็ญภา หงส์ทอง.2554) ในขณะเดียวกัน ข้อมูลจากแพทย์สภายังปรากฏพื้นที่การทำงานของแพทย์ตั้งแต่ พ.ศ.2555 – 2561 พบว่ามีแพทย์ทำงานอยู่ในกรุงเทพฯ มากกว่าจังหวัดต่างๆ ทั่วประเทศไทยเกือบ 50 % (แพทย์สภา. 2561) ซึ่งจากบริบทแวดล้อมที่มีความซับซ้อน จึงเป็นเงื่อนไขที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการผลิตแพทย์เพิ่มเพื่อพื้นที่ชนบทขึ้น

ประการที่สอง ความไม่มีประสิทธิภาพของการรักษาแพทย์ให้คงอยู่ในพื้นที่ชนบท กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดมาตรการเพื่อใช้ในการรักษาแพทย์ให้คงอยู่ในพื้นที่ชนบท ได้แก่ มาตรการด้านการเงิน โดยเพิ่มค่าตอบแทนแก่แพทย์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ชนบทและเสี่ยงภัย รวมทั้งจ่ายค่าตอบแทนพิเศษกรณีไม่ทำเวชปฏิบัตินอกเวลาราชการ เป็นต้น และ มาตรการด้านการจูงใจ ได้แก่ การให้โควตาศึกษาต่อสาขาเฉพาะทางและโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง เป็นต้น (นงลักษณ์ พะโกยะ, สัญญา ศรีรัตนะ, กฤษณา ว่องวิญญู, จิราภรณ์ หลาบคำ และวรางคณา วรราช. 2555) แม้ว่าการดำเนินตามมาตรการที่ผ่านมาจะไม่สามารถระบุได้ว่าแนวทางใดที่มีประสิทธิผลต่อการคงอยู่ในชนบทของแพทย์มากที่สุด ทว่าในภาพรวมกลับพบว่ามีแพทย์ในภูมิภาคเพิ่มจำนวนมากขึ้นอย่างเห็นได้ชัด แต่ทั้งนี้ทั้งนั้น ความเหลื่อมล้ำของการกระจายตัวของแพทย์ก็ยังคงปรากฏอยู่ในปัจจุบัน (ทิณกร โนรี. 2551) อย่างไรก็ตาม ผลลัพธ์ของมาตรการที่เกิดขึ้นได้สะท้อนให้เห็นถึงความไม่มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานของรัฐบาล จึงเป็นเงื่อนไขที่นำไปสู่ความร่วมมือในการดำเนินงานด้านการผลิตแพทย์เพื่อพื้นที่ชนบทขึ้นโดยเฉพาะ

ประการที่สาม ความร่วมมือที่มีอยู่เดิมในการการผลิตแพทย์เข้าสู่ระบบราชการ ในกระบวนการผลิตแพทย์ตามระบบปกตินั้น ยังคงพึ่งพาอาศัยทรัพยากรของมหาวิทยาลัยในฐานะสถานศึกษาของนักศึกษาแพทย์ รวมทั้งบทบาทของสำนักงานเขตสุขภาพและสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในการจัดสรรพื้นที่การทำงานของแพทย์จบใหม่ อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานด้านการผลิตแพทย์ของประเทศไทยที่ผ่านมา จะถูกกำหนดโดยกลุ่มสถาบันแพทยศาสตร์แห่งประเทศไทย เท่านั้น ซึ่งการดำเนินงานดังกล่าว ไม่ได้กำหนดให้แพทย์จบใหม่ต้องทำงานในพื้นที่ชนบท ดังนั้นการก่อตัวของโครงการ CPIRD จึงเปรียบเสมือนการต่อยอดการดำเนินงานที่มีอยู่เดิม ผ่านการกำหนดขอบเขตและเป้าหมายที่มีความชัดเจนมากขึ้น

3. กระบวนการจัดการความร่วมมือในโครงการผลิตแพทย์เพิ่มเพื่อชาวชนบท

ภายใต้การดำเนินงานของโครงการ CPIRD อาจกล่าวได้ว่าเป็นหนึ่งในโครงการที่อาศัยความร่วมมือจาก “ตัวแสดง” หลากองค์กร โดยสามารถพิจารณาบทบาทหน้าที่ของตัวแสดงในโครงการ CPIRD ได้จากตารางที่ 1 และมีกระบวนการจัดการความร่วมมือ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1: บทบาทของตัวแสดงในโครงการผลิตแพทย์เพิ่มเพื่อชาวชนบท

ตัวแสดง	บทบาทหน้าที่
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข	- สนับสนุนงบประมาณในการผลิตแพทย์ให้แก่สำนักงานบริหารโครงการร่วมผลิตแพทย์เพิ่มเพื่อชาวชนบท
คณะแพทยศาสตร์/โรงเรียนแพทย์ ในสังกัดมหาวิทยาลัย 14 แห่ง กระทรวงศึกษาธิการ	- รับสมัครและคัดเลือกนักศึกษาในเขตพื้นที่มหาวิทยาลัยเพื่อเข้าศึกษาในหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต - จัดการเรียนการสอนให้แก่ศึกษาระดับชั้นปริคlinikตามหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต - ติดตามการดำเนินงานของแพทย์
สำนักงานบริหารโครงการร่วมผลิต แพทย์เพิ่มเพื่อชาวชนบท (สบพช.)	- กระจายงบประมาณในการผลิตแพทย์ให้แก่ศูนย์แพทยศาสตรศึกษา ชั้นคลินิก 37 แห่ง - เป็นศูนย์กลางในการประสานงานเพื่อพัฒนาเครือข่ายศูนย์แพทยศาสตร ศึกษาชั้นคลินิกให้มีคุณภาพและมาตรฐาน - รายงานจำนวนแพทย์จบใหม่แก่กระทรวงสาธารณสุขและกระจายอัตรา กำลังแพทย์ไปสู่พื้นที่ชนบท - ติดตามการดำเนินงานของบัณฑิตแพทย์
ศูนย์แพทยศาสตรศึกษาชั้นคลินิก 37 แห่ง (ศูนย์แพทย์ฯ)	- จัดการเรียนการสอนให้แก่ศึกษาระดับชั้นคลินิกตามหลักสูตร แพทยศาสตรบัณฑิต - รายงานผลการดำเนินงานทุกด้านให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง - ติดตามการดำเนินงานของบัณฑิตแพทย์
โรงพยาบาลทั่วไปในสังกัด	- ให้ความร่วมมือกับ สบพช. และมหาวิทยาลัย ในการจัดตั้งศูนย์
กระทรวงสาธารณสุข (ส่วนภูมิภาค)	แพทยศาสตรศึกษาชั้นคลินิก
สำนักงานเขตสุขภาพที่ 1 – 12	- จัดสรรและกระจายอัตราแพทย์จบใหม่ในพื้นที่เขตสุขภาพของตนเอง
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด	- ติดตามการดำเนินงานของแพทย์

3.1 การจัดการปกครอง สำหรับการจัดการปกครองของโครงการ CPIRD มีตัวแสดงหลักคือ “สบพช.” และ “ศูนย์แพทย์ฯ” ซึ่งศูนย์แพทย์ฯ เป็นหน่วยงานที่เกิดขึ้นจากการลงนามข้อตกลงร่วมกันระหว่าง สบพช. มหาวิทยาลัยและโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค โดย สบพช. จะทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางการดำเนินงานและประสานงานร่วมกับเครือข่ายศูนย์แพทย์ฯ ทั้ง 37 แห่ง ในการผลิตแพทย์เพิ่มเพื่อพื้นที่ชนบท ซึ่งโครงสร้างความร่วมมือระหว่างตัวแสดงจะมีลักษณะความร่วมมือแบบเป็นทางการค่อนข้างสูงและอิงอาศัยกับระบบราชการแบบสายบังคับบัญชาตามโครงสร้างของกระทรวงสาธารณสุขและกระทรวงศึกษาธิการเป็นหลัก

3.2 การบริหารจัดการ โครงการ CPIRD แบ่งการบริหารจัดการออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ มิติที่หนึ่ง การผลิตแพทย์ เป็นความร่วมมือระหว่างตัวแสดงหลัก 2 องค์กร ได้แก่ กระทรวงสาธารณสุขและกระทรวงศึกษาธิการ ผ่านการขับเคลื่อนการดำเนินงานของ สบพช. โรงพยาบาลส่วนภูมิภาค มหาวิทยาลัยและศูนย์แพทย์ฯ โดย สบพช. ทำหน้าที่หลักในการเป็นศูนย์กลางการประสานการดำเนินงานร่วมกับศูนย์แพทย์ฯ ด้านการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการเรียนการสอน การกระจายงบประมาณและการบริหารจัดการภายใต้กรอบระเบียบของกระทรวงสาธารณสุข เป็นต้น มหาวิทยาลัยทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต ส่วนโรงพยาบาลจะให้ความร่วมมือกับ สบพช. และมหาวิทยาลัยในการก่อตั้งศูนย์แพทย์ฯ ในพื้นที่โรงพยาบาล ในขณะที่ศูนย์แพทย์ฯ ทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนชั้นคลินิก รวมทั้งแลกเปลี่ยนทรัพยากรทางการศึกษาระหว่างเครือข่ายศูนย์แพทย์ฯ มหาวิทยาลัยเดียวกัน ทั้งนี้ ในการบริหารจัดการด้านการผลิตแพทย์ ตัวแสดงทั้งหมดจะวางแผนผ่านการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายหลักของ สบพช. เพื่อให้การดำเนินงานของตัวแสดงทั้งหมดเกิดผลสัมฤทธิ์ในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ ตัวแสดงทั้งหมดจะมีการติดต่อสื่อสารผ่านทั้งในรูปแบบทางตรงและทางอ้อม ได้แก่ การประชุมผู้บริหาร การสื่อสารผ่านแอปพลิเคชัน Line หรือหนังสือคำสั่งราชการ เป็นต้น อีกทั้ง จากบริบทของกระบวนการผลิตแพทย์ที่มาจากความร่วมมือของตัวแสดงหลายองค์กร สบพช. จึงจำเป็นต้องสร้างปฏิสัมพันธ์ในรูปแบบเครือข่ายร่วมกับตัวแสดงอื่นๆ โดยอาศัยกลไกของความร่วมมือเป็นฐานของการดำเนินงาน ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หลักของโครงการ CPIRD ร่วมกัน

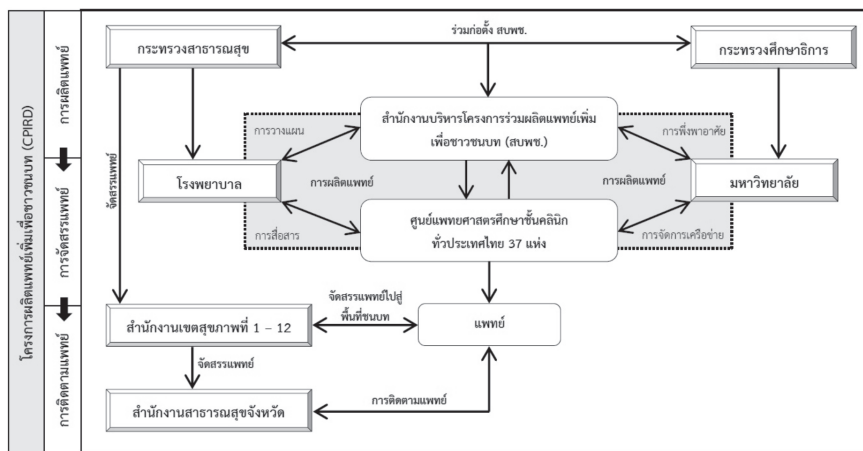
เมื่อกระบวนการผลิตแพทย์เสร็จสิ้น จนได้ผลผลิตเป็นแพทย์แล้ว สบพช. จะทำหน้าที่รายงานจำนวนแพทย์ให้แก่กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งจะเข้าสู่ขั้นตอนการบริหารจัดการมิติถัดมา คือ การจัดสรรแพทย์ อันเป็นบทบาทหลักของ “กระทรวงสาธารณสุข” ที่จะจัดสรรอัตราแพทย์แก่สำนักงานเขตสุขภาพที่ 1 - 12 ทั่วประเทศไทย โดยพิจารณาจากเงื่อนไขต่างๆ เช่น กรอบอัตรากำลังบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข ภูมิภาคของแพทย์ ศักยภาพของโรงพยาบาลและบริบทของพื้นที่และประชากร เป็นต้น อีกทั้ง เมื่อสำนักงานเขตสุขภาพทราบถึงจำนวนอัตราแพทย์ที่ชัดเจน จะมีการประชุมร่วมกับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดและโรงพยาบาลทั่วไปในเขตพื้นที่สุขภาพของตนเองเกี่ยวกับกรอบอัตรากำลังบุคลากรแพทย์ใหม่ ก่อนที่จะจัดสรรแพทย์ให้แก่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในที่สุด อย่างไรก็ตาม เมื่อแพทย์ได้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดต่างๆ แล้ว จึงเข้าสู่การบริหารจัดการมิติสุดท้าย คือ การติดตามแพทย์ อันเป็นหน้าที่หลักของตัวแสดงอย่าง “สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด” ในการติดตามการดำเนินงานของแพทย์ผ่านการประสานงานร่วมกับโรงพยาบาลที่แพทย์ปฏิบัติงานอยู่ในประเด็นต่างๆ เช่น ความก้าวหน้าในวิชาชีพ การให้ทุนศึกษาต่อและการคงอยู่ในระบบราชการ เป็นต้น

3.3 ความเป็นอิสระ ความร่วมมือในโครงการ CPIRD เกิดขึ้นบนฐานความสมัครใจขององค์กรหลักอย่างมหาวิทยาลัยและโรงพยาบาลส่วนภูมิภาคในการลงนามข้อตกลงเข้าร่วมโครงการ CPIRD และร่วมก่อตั้งศูนย์แพทย์ฯ ขึ้น เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนให้แก่บัณฑิตแพทย์ แต่อย่างไรก็ตาม แม้ว่าโครงการ CPIRD จะมีโครงสร้างการทำงานแบบสายบังคับบัญชาตามระบบราชการ แต่องค์กรหลักอย่างศูนย์แพทย์ฯ โรงพยาบาลและมหาวิทยาลัย กลับมีอิสระในการกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการและการดำเนินงานของตนเองอย่างเต็มที่ โดยที่ สบพช. จะทำหน้าที่ในการติดตามการดำเนินงานเท่านั้น

3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร กลไกหลักที่ช่วยให้ตัวแสดงในโครงการ CPIRD สามารถดำเนินงานในรูปแบบร่วมมือมาได้อย่างยาวนานตลอดระยะเวลามากกว่า 20 ปี เกิดขึ้นจากฐานของการพึ่งพาทรัพยากรระหว่างองค์กรที่มีปฏิสัมพันธ์เกี่ยวโยงในโครงสร้างของระบบราชการ อันได้แก่ กระทรวงสาธารณสุขและกระทรวงศึกษาธิการ ที่เห็นความสำคัญของความร่วมมือในการผลิตแพทย์เพิ่มเพื่อพื้นที่ชนบท จึงได้กำหนดศูนย์กลางของการดำเนินงานที่มีความชัดเจนผ่านบทบาทของ สบพช. ซึ่งส่งผลให้กระบวนการผลิตแพทย์เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นยังเอื้อให้เกิดความสัมพันธ์ในรูปแบบเครือข่ายทางการศึกษาระหว่างศูนย์แพทย์ฯ โรงพยาบาลและมหาวิทยาลัยทั่วประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เครือข่ายในด้านการจัดการเรียนการสอน การแลกเปลี่ยนทรัพยากรทางการศึกษาและการพัฒนางานวิจัย เป็นต้น

3.5 การสร้างความไว้วางใจ ภายใต้ภารกิจการผลิตแพทย์ของโครงการ CPIRD ที่มีตัวแสดงเป็นหน่วยงานราชการอย่างหลากหลาย กลยุทธ์สำคัญที่ช่วยโอบอุ้มให้ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรให้สามารถดำเนินงานมาได้จนถึงปัจจุบัน คือ บทบาทการนำของ สบพช. ในการพัฒนาความไว้วางใจระหว่างสมาชิกเครือข่ายที่มีอยู่ทั่วประเทศ โดย สบพช. จะใช้ประโยชน์จากโครงสร้างระบบราชการแบบสายบังคับบัญชาในการสร้างความไว้วางใจและเชื่อมโยงองค์กรต่างๆ เข้าไว้ด้วยกัน และให้ความสำคัญกับตัวแสดงในฐานะหุ้นส่วนที่มีส่วนช่วยในการผลิตแพทย์และรับประโยชน์จากการผลิตแพทย์ร่วมกันในอนาคต

อย่างไรก็ตาม จากรายละเอียดกระบวนการจัดการความร่วมมือในโครงการ CPIRD สามารถสรุปเป็นรูปแบบความร่วมมือได้ ดังนี้



ภาพที่ 2 รูปแบบกระบวนการจัดการความร่วมมือในโครงการผลิตแพทย์เพิ่มเพื่อชาวชนบท

สรุปและอภิปรายผล

เนื่องจากบริบทของการผลิตแพทย์เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแพทย์ในพื้นที่ชนบทนั้น เป็นปัญหาที่องค์กรเพียงหน่วยงานเดียวไม่สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นความร่วมมือของโครงการ CPIRD จึงเป็นการดำเนินงานที่อิงอาศัยบทบาทการมีส่วนร่วมของตัวแสดงซึ่งเป็นหน่วยงานราชการหลากหลายองค์กร ทั้งสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข คณะแพทยศาสตร์ในสังกัดมหาวิทยาลัย กระทรวงศึกษาธิการ สบพช. ศูนย์แพทย์ฯ โรงพยาบาลทั่วไป ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข (ส่วนภูมิภาค) สำนักงานเขตสุขภาพและสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด เป็นต้น โดยมีเงื่อนไขที่นำไปสู่ความร่วมมือทั้งหมด 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ปัญหาสมองไหลและการกระจายตัวของแพทย์ในพื้นที่ชนบท (2) ความไม่มีประสิทธิภาพของการรักษาแพทย์ให้คงอยู่ในพื้นที่ชนบท และ (3) ความร่วมมือที่มีอยู่เดิมในการการผลิตแพทย์เข้าสู่ระบบราชการ อีกทั้ง กระบวนการจัดการความร่วมมือในการผลิตแพทย์ยังประกอบไปด้วย 5 กระบวนการ ได้แก่ (1) การจัดการปกครอง (2) การบริหารจัดการ (3) ความเป็นอิสระ (4) ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและ (5) บรรทัดฐานของความไว้วางใจ ทั้งนี้ความร่วมมือที่เกิดขึ้นได้สะท้อนรูปแบบการจัดการภาครัฐที่มีแนวคิดการพึ่งพาทรัพยากรและแนวคิดเครือข่ายเป็นฐานของการดำเนินงาน จนส่งผลให้โครงการ CPIRD เป็นหนึ่งในโครงการต้นแบบด้านการบูรณาการความร่วมมือระหว่างองค์กรราชการที่มีระยะเวลาในการดำเนินงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงมากกว่า 20 ปี และเกิดผลผลิตเชิงประจักษ์ คือ อัตราแพทย์จากโครงการ CPIRD ที่ทำงานในพื้นที่ชนบทมีจำนวนมากถึง 8,921 คน หรือคิดเป็น 16.83 % ของจำนวนแพทย์ทั้งหมดของประเทศอีกด้วย (สำนักงานบริหารโครงการผลิตแพทย์เพิ่มเพื่อชาวชนบท. 2560)

อนึ่ง เงื่อนไขที่นำไปสู่ความร่วมมือในการผลิตแพทย์เพิ่มเพื่อพื้นที่ชนบททั้ง 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ปัญหาสมองไหลและการกระจายตัวของแพทย์ในพื้นที่ชนบท ความไม่มีประสิทธิภาพของการรักษาแพทย์ให้คงอยู่ในพื้นที่ชนบทและความร่วมมือที่มีอยู่เดิมในการการผลิตแพทย์เข้าสู่ระบบราชการ เป็นต้น ถึงแม้ว่าจะเป็นเงื่อนไขที่สอดคล้องกับผลงานของ Bryson, Crosby & Stone (2006) หากแต่พิจารณาในภาพรวมจะสังเกตเห็นได้ว่าเงื่อนไขเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นบริบททางสังคมและปัจจัยแวดล้อมทั้งสิ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานของ McGuire (2006) ที่อธิบายว่าการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่มีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานที่ล้มเหลวและการขาดแคลนทรัพยากรขององค์กรจะเป็นปัจจัยหลักสำคัญที่กำหนดให้รัฐบาลจำเป็นต้องสร้างความร่วมมือเพื่อแก้ไขปัญหาที่รัฐบาลกำลังเผชิญ อีกทั้ง ผลงานของ Whangmahaporn (2013) ยังนำเสนอถึงเงื่อนไขหลักที่นำไปสู่ความร่วมมือคือ บริบทของปัญหาทางสังคม ซึ่งปัญหาในสังคมจะเป็นกลไกขับเคลื่อนให้ภาครัฐบาลจำเป็นต้องใช้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหานั้น เป็นต้น

นอกจากนี้ กระบวนการจัดการความร่วมมือในการผลิตแพทย์เพิ่มเพื่อพื้นที่ชนบทซึ่งประกอบไปด้วย การจัดการปกครอง การบริหารจัดการ ความเป็นอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและบรรทัดฐานของความไว้วางใจตามแนวคิดของ Thomson, Perry & Miller (2008) ยังแสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบและลักษณะการดำเนินงานผ่านกิจกรรมของตัวแสดงในโครงการ CPIRD เช่น การวางแผนและกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับตัวแสดงหลักอย่าง สบพช. การพึ่งพาอาศัยผ่านการประสานงานและแลกเปลี่ยนทรัพยากรทางการศึกษาร่วมกับตัวแสดงในเครือข่าย เช่น มหาวิทยาลัย ศูนย์แพทย์ฯ และโรงพยาบาล รวมทั้ง การอาศัยกลวิธีการสื่อสารและการจัดการเครือข่ายเพื่อให้ความร่วมมือในการผลิตแพทย์ การจัดสรรแพทย์และการติดตามแพทย์ เกิดผลสัมฤทธิ์ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์ประกอบ

และลักษณะการดำเนินงานผ่านกิจกรรมต่างๆ ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พรภณ พงษ์เพชร (2553) ซึ่งอธิบายบริบทของกระบวนการจัดการความร่วมมือที่มีกิจกรรมเป็นองค์ประกอบหลักที่ทำหน้าที่ประสานความร่วมมือให้เกิดขึ้น ในขณะเดียวกัน กิจกรรมต่างๆ ยังมีฐานของการพึ่งพาทรัพยากรระหว่างตัวแสดงอีกเช่นกัน อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานด้านการผลิตแพทย์เพิ่มเพื่อพื้นที่ชนบทของประเทศไทยยังได้สะท้อนรูปแบบกระบวนการจัดการความร่วมมือที่สำคัญตามคำอธิบายของ Agranoff & McGuire (2003) ได้แก่ “รูปแบบการจัดการที่มีภาระหน้าที่เป็นฐาน” (Jurisdiction-Based Management Model) ซึ่งเป็นหนึ่งในรูปแบบของความร่วมมือที่ถูกนำมาใช้ในการอธิบายการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐมากที่สุด โดยตัวแสดงหลักที่เป็นหน่วยงานราชการในโครงการ CPIRD ต่างมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองที่ต้องปฏิบัติและมีเงื่อนไขการดำเนินงานผ่านกลไกของระบบราชการเป็นหลัก ส่งผลให้กิจกรรมของความร่วมมือในการผลิตแพทย์เพื่อพื้นที่ชนบทมีลักษณะเป็นไปในแนวตั้งจากเบื้องบนสู่เบื้องล่างนั่นเอง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

สำหรับการผลิตแพทย์เพิ่มเพื่อพื้นที่ชนบทให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ตัวแสดงที่อยู่บนสุดของโครงสร้างความสัมพันธ์ในโครงการ CPIRD อย่างสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ควรเปิดโอกาสและสร้างพื้นที่ให้ตัวแสดงทุกระดับทั้งหมด เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนและติดตามการผลิตแพทย์รวมทั้งควรพัฒนาเครื่องมือหรือช่องทางที่ใช้ในการประสานความร่วมมือระหว่างสมาชิกเครือข่ายที่กระจายอยู่ทั่วประเทศให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น พร้อมทั้งขยายฐานการผลิตแพทย์ผ่านการค้นหาตัวแสดงใหม่ที่มีศักยภาพในการผลิตแพทย์ให้เข้ามามีส่วนร่วมในโครงการ CPIRD

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งถัดไป

การศึกษาคือความร่วมมือในโครงการ CPIRD ของบทความนี้ เป็นการนำเสนอเพียงมุมมองวิธีวิจัยเชิงคุณภาพเท่านั้น ดังนั้น จึงควรนำเสนอและอธิบายความร่วมมือที่เกิดขึ้น ด้วยมุมมองวิธีวิจัยเชิงปริมาณเพิ่มเติม เพื่อให้งานวิจัยเกิดความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น รวมทั้ง ควรมีการศึกษาการประเมินผลการดำเนินงานของโครงการ CPIRD ที่ผ่านมา ในขณะเดียวกัน โครงการ CPIRD ก็ไม่ได้เป็นโครงการเดียวที่มุ่งแก้ไขปัญหาแพทย์ขาดแคลนในพื้นที่ชนบท แต่ยังมีโครงการอื่นๆ เช่น โครงการกระจายแพทย์หนึ่งอำเภอหนึ่งทุน (โครงการ ODO) ซึ่งมีรูปแบบการดำเนินงานคล้ายกับโครงการ CPIRD ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาเปรียบเทียบหรือผลลัพธ์ของรูปแบบความร่วมมือระหว่าง 2 โครงการ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- ชาญณรงค์ วงศ์วิชย์. (2559). กำลังคนสุขภาพในฐานะแรงงาน: ปัญหาและทางออกของระบบสุขภาพไทย. สืบค้นเมื่อ 1 กันยายน 2562, จาก <https://www.hfocus.org/content/2016/04/12004>.
- รัฐติกร โตโพธิ์ไทย และคณะ. (2558). การบริหารจัดการโครงการผลิตแพทย์เพิ่มเพื่อชาวชนบทและโครงการกระจายแพทย์หนึ่งอำเภอหนึ่งทุน. วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข, 9(2): 146-159.

- จิณกร โนรี. (2551). **วิกฤตความขาดแคลนแพทย์ในประเทศไทย: ทิศทางและแนวโน้ม**. นนทบุรี: สำนักงานวิจัยและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ.
- นงลักษณ์ พะโกยะ และเพ็ญญา หงส์ทอง. (2554). **กำลังคนด้านสุขภาพ ที่เป็นมา เป็นอยู่และจะเป็นไป**. นนทบุรี: สำนักงานวิจัยและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ.
- นงลักษณ์ พะโกยะ, สัญญา ศรีรัตนะ, กฤษฏา ว่องวิญญู, จิราภรณ์ หลาบคำ และวรางคณา วรราช. (2555). การคงอยู่ในชนบทและในราชการของแพทย์ภายหลังการเพิ่มค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานที่ชนบท. **วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข**, 6(2): 228-235.
- พรภณ พงษ์เพชร. (2553). **ความร่วมมือในการป้องกันปัญหาเสถียรระหว่างองค์การภาครัฐและองค์การภาคเอกชน ศึกษาเฉพาะศูนย์อำนวยความสะดวกป้องกันและแก้ไขปัญหาเสถียรภาคเอกชน (ศอ.ปส.ย.)**. วิทยานิพนธ์ ร.ม. (บริหารรัฐกิจ) กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- แพทยสภา. (2561). **สถิติแพทย์**. สืบค้นเมื่อ 1 กันยายน 2562, จาก <https://www.tmc.or.th/statistics>.
- สุวัฒน์ เลิศสุขประเสริฐ. (2551). โครงการผลิตแพทย์เพื่อชาวชนบทกับการแก้ไขปัญหาความขาดแคลนแพทย์ของกระทรวงสาธารณสุข. **วารสารวิชาการสาธารณสุข**, 17(ฉบับเพิ่มเติม 7): 1906-1914.
- สำนักงานบริหารโครงการผลิตแพทย์เพิ่มเพื่อชาวชนบท. (2560). **ระบบฐานข้อมูลนักศึกษาแพทย์**. สืบค้นเมื่อ 1 กันยายน 2562, จาก <http://www.icpird.in.th>.
- Agranoff, R. & McGuire, M. (2003). **Collaborative Public Management: New Strategies for Local Governments**. Washington, DC: Georgetown University Press.
- Bryson, J.M., Crosby, B.C. and Stone, M.M. (2006). The Design and Implementation of Cross-Sector Collaborations: Propositions from the Literature. **Public Administration Review**, 66(1): 44-55.
- Gray, B. (1989). **Collaborating: Finding Common Ground for Multiparty Problems**. San Francisco: Jossey Bass.
- Lank, E. (2006). **Collaborative Advantage**. New York: Palgrave Macmillan.
- McGuire, M. (2006). Collaborative Public Management: Assessing What We Know and How We Know It. **Public Administration Review**, 66(Special issue): 33-42.
- O'Leary, R. and Vijn, N. (2012). Collaborative Public Management: Where Have We Been and Where are We Going?. **The American Review of Public Administration**, 42(5): 507-522.
- Thomson, A.M., Perry, J.L. and Miller, T.K. (2008). Linking Collaboration Processes and Outcomes: Foundations for Advancing Empirical Theory. In Bingham, L.B. and O'Leary, R. (Eds.), **Big Ideas in Collaborative Public Management**. New York: ME Sharpe.
- Whangmahaporn, P. (2013). Collaboration in the Management Administration of Schools for the Elderly in Public Service: A Cross Case Analysis in Thailand. **Journal of Governance and Development**, 9: 35-61.

แนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการใช้ทนายความที่รัฐจัดหาให้ แก่ผู้ต้องหาหรือจำเลยในคดีอาญา

The Problem-Solving Ways of Using Public Defender for the Alleged Offender or the Accused

สนธยา โจมกัน¹

Sonthaya Jomkun

บทคัดย่อ

ปัจจุบันประเทศไทยได้มีการบัญญัติกฎหมายเพื่อรับรองสิทธิของประชาชนในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้โดยง่าย สะดวก รวดเร็ว และเป็นธรรม อีกทั้งเพื่อให้เกิดความสอดคล้องและต่อเนื่องในการอำนวยความสะดวกดังกล่าว รัฐยังได้มีการให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชนให้ได้รับความยุติธรรมอย่างทั่วถึง โดยเฉพาะคนที่มีฐานะยากจนหรือเป็นคนชายขอบของสังคมที่มักจะเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้ยากกว่าคนกลุ่มอื่น ไม่ว่าเขาเหล่านั้นจะตกอยู่ในฐานะผู้เสียหาย ผู้ต้องหา หรือจำเลย โดยการจัดตั้งกองทุนยุติธรรม การให้บริการปรึกษาหรือช่วยเหลือทางกฎหมาย รวมไปถึงการให้ความช่วยเหลือด้านทนายความที่รัฐเป็นผู้จัดหาให้ในการต่อสู้คดีอันเป็นไปตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

แต่อย่างไรก็ตาม การให้ความช่วยเหลือดังกล่าว โดยเฉพาะระบบการให้ความช่วยเหลือด้านทนายความที่แม้มีการปรับปรุง แก้ไขเพื่อให้การให้บริการเป็นไปอย่างรวดเร็ว บริสุทธิ์ ยุติธรรมแล้วก็ตาม ยังพบว่ามีปัญหาอีกมากมายที่แก้ไขไม่ตรงตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในการคุ้มครองสิทธิของประชาชนให้เกิดความเป็นธรรมได้เท่าที่ควร ซึ่งในบทความนี้เป็นการรวบรวมปัญหาและแนวทางเพื่อเป็นข้อเสนอแนะต่อการจัดทำนโยบายที่นำไปสู่การแก้ไขปัญหาระบบทนายความที่รัฐจัดหาให้แก่ผู้ต้องหาหรือจำเลยให้เหมาะสมต่อไป

คำสำคัญ: สิทธิ ทนายความ กระบวนการยุติธรรม

¹อาจารย์ประจำ สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จังหวัดนครปฐม
Lecturer, Department of Law, Faculty of Humanities and Social Sciences, Nakhon Pathom Rajabhat University,
Nakhonn Pathom Province.

Corresponding author e-mail: son.sontaya@gmail.com

ARTICLE HISTORY: Received 4 October 2019, Revised 9 November 2019, Accepted 15 November 2019.

Abstract

Nowadays, Thailand has legislated to assure the right of people to conveniently, easily, and justly access the judicial process. Moreover, the government also provides legal aid to help people access judicial process equally whether they are the plaintiff, alleged offender or the defendant. There is an allocated fund for legal consultants and legal aid by the public defender. These processes help people especially the defendant who cannot afford a private lawyer or marginal people.

Although the assistance from the government especially in terms of legal aid which has been improved to make a better, faster, and unbiased service, there are still numerous problems that are not fixed. In this article, I elaborate on those problems and propose a new policy to solve the problem of using a public defender for the alleged offender or the defendant.

Keywords: *Rights, Lawyer, Judicial process*

บทนำ

ด้วยความสำคัญของการมีนายความในการให้ความช่วยเหลือประชาชนที่ตกเป็นผู้ต้องหาหรือจำเลยในการดำเนินคดีอาญานั้น มีเหตุผลสำคัญสองประการ คือ ประการแรกจำเลยต้องมีที่ปรึกษากฎหมายหรือผู้ที่ให้คำแนะนำทางด้านกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิต่าง ๆ ในการดำเนินคดีอาญา รวมทั้งแนวทางในการต่อสู้คดีหรือการมีส่วนร่วมในการเสนอข้อเท็จจริงต่อศาลเพื่อพิสูจน์ข้อเท็จจริงและพิสูจน์ความบริสุทธิ์ของตน ประการที่สอง เพื่อป้องกันสิทธิในระหว่างการดำเนินคดีอาญา เช่น สิทธิในการโต้แย้งคัดค้านการสอบสวนโดยมิชอบ การยื่นขอให้ปล่อยในกรณีที่มีการคุมขังโดยมิชอบ การยื่นขอประกันตัว การยื่นคำร้องหรือคำขอหรือการทำคำให้การ และการนำสืบพยานหรือถามค้านพยานในศาล² เป็นต้น

สิทธิของผู้ต้องหาหรือจำเลยดังที่กล่าวมา ประกอบกับหลักในการดำเนินคดีอาญาในระบบกล่าวหา (Accusatorial System) ที่คู่ความทั้งสองฝ่ายต้องอยู่ในฐานะที่มีความ สามารถในการต่อสู้คดีที่เท่าเทียมกันโดยมีผู้พิพากษาเป็นผู้พิจารณาตัดสินและควบคุมให้เป็นไปตามกติกากำหนด จึงถือเป็นหลักการพื้นฐานที่สำคัญในการต่อสู้คดีระหว่างฝ่ายโจทก์และฝ่ายจำเลยที่ประเทศทั่วโลกส่วนใหญ่ ถือเป็นหลักการเดียวกัน รวมถึงประเทศไทยด้วย อีกทั้งประเทศไทยเป็นประเทศที่ใช้รูปแบบการดำเนินคดีอาญาโดยรัฐ ซึ่งรัฐมีหน้าที่ต้องป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดอาญาโดยถือว่ารัฐหรือสังคมเป็นผู้เสียหาย ดังนั้น โดยหลักการแล้วรัฐจึงเป็นผู้ที่มีอำนาจฟ้องร้องดำเนินคดี

² ธีรกาญจน์ ทองคำ. (2558). ความสามารถในการดำเนินคดี : การจัดหาทนายความโดยรัฐให้จำเลยในคดีอาญา. หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ ปรีดี พนมยงค์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. หน้า 98.

อาญาเป็นหลัก³ ดังปรากฏในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 120⁴ โดยมีพนักงานอัยการเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการสอบสวนฟ้องร้องคดีอาญา⁵ และมีพนักงานสอบสวนหรือตำรวจเป็นผู้ช่วยเหลือในการค้นหาพยานหลักฐานต่าง ๆ ให้ปรากฏ ดังนั้น ในการต่อสู้คดีดังกล่าวจึงกล่าวได้ว่าเป็นการต่อสู้กันระหว่างผู้ที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญทางด้านกฎหมายเป็นอย่างมากกับอีกฝ่ายหนึ่งที่เป็นประชาชนซึ่งอาจมีความรู้ด้านกฎหมายหรือไม่ก็ตาม ไม่ว่าจะอยู่ในฐานะผู้ถูกกล่าวหา ผู้ต้องหา จำเลย หรือผู้ต้องหาโทษ ก็ย่อมจะอยู่ในฐานะที่เสียเปรียบกว่าฝ่ายรัฐอย่างเลี่ยงไม่ได้ แต่ด้วยหลักการทางกฎหมายแห่งความยุติธรรมเรื่องหลักอาวุธที่เท่าเทียมกัน (Equality of Arms) การต่อสู้คดีดังกล่าวประชาชนชอบที่จะได้อยู่ในสถานะที่เท่าเทียมกันโดยการมีทนายความเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือในการต่อสู้คดีหรือแม้แต่ไม่สามารถจ่ายค่าทนายความสำหรับตนเองได้ก็ชอบที่จะได้รับความช่วยเหลือจากรัฐโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายที่สูงเกินสมควร รวมตลอดถึงการจัดหาทนายความให้อีกด้วย⁶ นอกจากนี้ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาก็ได้บัญญัติให้สอดคล้องในลักษณะเดียวกัน กล่าวคือ ให้ผู้ถูกจับหรือผู้ต้องหาซึ่งถูกควบคุมหรือขังมีสิทธิแจ้งหรือขอให้เจ้าพนักงานแจ้งให้ทนายความหรือผู้ซึ่งตนไว้วางใจเข้าฟังการสอบปากคำในชั้นสอบสวน⁷ ก่อนการสอบสวนผู้ต้องหาที่มีอัตราโทษประหารชีวิตหรือในคดีที่ผู้ต้องหาไม่อายุไม่เกิน 18 ปี ในการสอบสวนต้องมีทนายความ หรือก่อนเริ่มทำการสอบสวนผู้ต้องหาที่มีอัตราโทษจำคุกหากผู้ต้องหาต้องการทนายความรัฐต้องจัดหาทนายความให้⁸ ส่วนในชั้นพิจารณา ก่อนพิจารณาคดีที่มีอัตราโทษประหารชีวิตศาลจะถามว่าจำเลยมีทนายความมาหรือไม่ หากไม่มีศาลจะต้องตั้งทนายความให้ หรือในกรณีคดีที่จำเลยอายุไม่เกิน 18 ปี จะต้องมีทนายความหรือที่ปรึกษากฎหมายมาคอยช่วยเหลือในการต่อสู้คดีศาลก็ต้องตั้งทนายความให้เช่นเดียวกัน และในคดีที่มีอัตราโทษจำคุกทุกคดีหากจำเลยต้องการทนายความศาลก็จะตั้งทนายความให้⁹ อีกทั้งในกรณีมีเหตุจำเป็นในการสอบสวนหรือฟ้องร้องคดีและต้องออกหมายขังผู้ต้องหานั้นไว้¹⁰ หรือมีความจำเป็นต้องส่งขังต่อไป¹¹ ผู้ต้องหาสิทธิแต่งตั้งทนายความเพื่อแถลงข้อคัดค้านและซักถามพยาน และหากผู้ต้องหาหรือขอศาลจะต้องตั้งทนายความให้แก่ผู้ต้องหา จึงเห็นได้ว่าบทบาทของทนายความในกระบวนการยุติธรรมนั้นมีความสำคัญมากในการเข้าไปช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาเพื่อแก้ต่างให้แก่ผู้ถูกกล่าวหา ผู้ต้องหา หรือจำเลยในฐานะที่เป็นประชาชนแห่งคดีจึงจะเรียกได้ว่าเป็นการต่อสู้ที่เท่าเทียมกันตามหลักอาวุธที่เท่าเทียมกัน (Equality of Arms) ซึ่งสอดคล้องกับหลักการพื้นฐานของ

³เกรียงศักดิ์ ตำราคดีศรี (2551). ปัญหาอำนาจฟ้องของผู้เสียหายในความผิดแผ่นดิน. รายงานผลการอบรมหลักสูตร“ผู้พิพากษาผู้บริหารในศาลชั้นต้น” รุ่นที่ 6 สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการของศาลยุติธรรม. หน้า 6-7.

⁴ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 120 ห้ามมิให้พนักงานอัยการยื่นฟ้องคดีใดต่อศาลโดยมิได้มีการสอบสวนในความผิดนั้นก่อน.

⁵คณิต ณ นคร. (2549). กฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา. หน้า 59 – 62.

⁶รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 68.

⁷ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 7/1.

⁸ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 134/1.

⁹ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 137.

¹⁰ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 87 วรรคสาม.

¹¹ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 87 วรรคเจ็ด.

องค์การสหประชาชาติว่าด้วยบทบาทของนักกฎหมาย (Basic Principles on the Role of Lawyers 1990)¹² ที่กำหนดหลักเกณฑ์ไว้ว่า “บุคคลทุกคนมีสิทธิแสวงหาความช่วยเหลือจากนักกฎหมายตามที่ตนประสงค์เพื่อคุ้มครองและรักษาสีติ ตลอดจนแก่ต่างให้กับตนเองในทุกชั้นตอนของคดีอาญา และเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม ผู้ที่ถูกจับกุม คุมขัง หรือถูกดำเนินคดีอาญาพึงมีสิทธิที่จะมีทนายความที่มีประสบการณ์และความสามารถเหมาะสมกับลักษณะของข้อกล่าวหา เพื่อให้ความช่วยเหลือด้านกฎหมายแก่ตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ” และอนุสัญญาของสภายุโรปเพื่อการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐาน (European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms)¹³ ที่กำหนดเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ว่า “บุคคลทุกคนที่ถูกดำเนินคดีอาญามีสิทธิที่จะต่อสู้คดีด้วยตนเองหรือโดยความช่วยเหลือทางกฎหมายจากทนายความตามความประสงค์ของบุคคลนั้น” จึงกล่าวได้ว่าหลักการในระดับสากลได้ให้ความสำคัญในระดับต้น ๆ ต่อการมีทนายความในการให้ความช่วยเหลือประชาชนผู้ตกอยู่ในฐานะที่ต้องต่อสู้คดีกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพราะนอกจากจะคอยให้คำปรึกษาช่วยเหลือประชาชนตั้งแต่เบื้องต้นแล้วยังเป็นการตรวจสอบถ่วงดุลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานในขณะเดียวกันและยังเป็นการยืนยันความบริสุทธิ์ของเจ้าพนักงาน ผู้ปฏิบัติหน้าที่ว่าได้ดำเนินกระบวนกรต่าง ๆ ไปอย่างถูกต้องชอบธรรมแล้วอีกด้วย

แต่อย่างไรก็ตาม ในความเป็นจริงระบบดังกล่าวยังไม่สามารถให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนได้อย่างครอบคลุมและมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้น ผู้เขียนจึงได้รวบรวมสภาพปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนด้านการจัดหาทนายความ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ทนายความ ผู้พิพากษา พนักงานอัยการ นักวิชาการ บุคลากรภาครัฐที่เกี่ยวข้อง และประชาชน ประกอบกับการศึกษาดัร่า งานวิจัย และบทความทั้งไทยและต่างประเทศ จนได้ข้อสรุปดังนี้

สภาพปัญหา

สำหรับประเทศไทยได้มีการกำหนดการให้ความช่วยเหลือด้านทนายความให้แก่ประชาชนผู้ตกอยู่ในฐานะผู้ถูกกล่าวหา ผู้ต้องหาหรือจำเลยตามกฎหมายดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นโดยในการช่วยเหลือนี้มีความเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เรียกว่าสภาพทนายความเป็นหลักและกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอีกหลายหน่วยงาน ซึ่งโดยแนวทางปฏิบัติคือ ในชั้นพนักงานสอบสวน หากต้องร้องขอทนายความให้แก่ผู้ต้องหา พนักงานสอบสวนจะเรียกทนายความจากสำนักงานทนายความประจำจังหวัดนั้น ๆ มาโดยที่สำนักงานทนายความดังกล่าวจะมีทนายความอาสาลงทะเบียนเป็นทนายความอาสาไว้และจัดให้ตามลำดับ ส่วนใหญ่เรียกว่า “ทนายอาสา” เช่นเดียวกับที่หากศาลต้องจัดหาทนายความให้แก่จำเลย ศาลก็จะเรียกทนายความจากสภาพทนายความหรือสำนักงานทนายความเช่นเดียวกันและจะมีการจัดให้ตามลำดับรายชื่อในบัญชี เรียกว่า “ทนายขอแรง” และพบปัญหา กล่าวคือ

¹²หลักการพื้นฐานขององค์การสหประชาชาติว่าด้วยบทบาทของนักกฎหมาย (Basic Principles on the Role of Lawyers 1990) ข้อ 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8.

¹³อนุสัญญาของสภายุโรปเพื่อการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐาน (European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms) ข้อ 6.

1. ด้านคุณภาพ

การจัดหาหนายความโดยรัฐตามกฎหมายนั้นปัจจุบันใช้ระบบการขึ้นทะเบียนรายชื่อ และหากเรียกตามลำดับแล้วทำให้ไม่สามารถเลือกหนายความที่ตรงหรือมีความเหมาะสมกับคดีได้ ซึ่งในเรื่องนี้ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญกล่าวไว้โดยสรุปว่า การเข้าชื่อลงทะเบียนตามคุณสมบัติที่ตั้งไว้นั้น ส่วนใหญ่จะได้หนายความที่ไม่ตรงกับเนื้อหาคดี เนื่องจากการเรียกเรียงตามลำดับแต่ไม่ได้เลือกตามความเชี่ยวชาญของหนายความคนนั้น จะสังเกตได้ว่าการกำหนดคุณสมบัติที่นั้นแม้จะกำหนดว่าต้องเคยมีประสบการณ์ว่าความมาแล้วไม่น้อยกว่า 20 คดี แต่เป็นการนับรวมทุกประเภทคดีจึงไม่อาจจำแนกได้ว่าหนายความมีความเชี่ยวชาญคดีด้านใด อีกทั้งด้านประสบการณ์ในการทำงานคดีที่พบว่าหนายความที่ว่าการต่อเนื่องมาแล้วหลายปีจะมีประสบการณ์มากและหลากหลาย แต่จากสภาพความเป็นจริงพบว่าผู้เชี่ยวชาญหนายความบางกลุ่มเท่านั้นที่มาลงทะเบียนไว้ เช่น หนายความที่จบใหม่ซึ่งปฏิเสธไม่ได้ว่าความรู้ในทางทฤษฎียังแน่นอยู่แต่ก็ปฏิเสธไม่ได้ว่ายังขาดประสบการณ์ในการทำงานอยู่มาก เพราะการเป็นหนายความต้องใช้ทั้งความรู้ทางด้านกฎหมาย ใช้ปฏิภาณ ไหวพริบ และทักษะอื่น ๆ อีกมากมาย ดังนั้น จากระบบบัญชีรายชื่อหนายความในปัจจุบันจึงไม่สามารถรู้ได้อย่างแน่นอนว่าหนายความคนไหนมีประสบการณ์หรือความสามารถทางด้านคดีประเภทใดและมีประสบการณ์มากน้อยเพียงใด อีกทั้งในการขึ้นบัญชีรายชื่อของศาลนั้น ก็ยังไม่ตรงกับแนวความคิดในเรื่องหนายขอแรงในมรรยาทหนายความ กล่าวคือ ตั้งแต่แรกเริ่มมรรยาทหนายความต้องการให้ศาลเรียกหนายความคนไหนก็ได้ซึ่งการเรียกมาก็กำหนดในมรรยาทแล้วว่าหากไม่มาเป็นหนายขอแรงถือว่าผิดมรรยาทหนายความ แต่ในความเป็นจริงไม่สามารถเป็นเช่นนั้นได้เนื่องจากหนายความที่มีชื่อเสียงหรือมีประสบการณ์ที่เหมาะสมกับคดีนั้นก็ประกอบอาชีพว่าความของตนจนไม่สามารถมาตามที่ศาลเรียกได้ จนกระทั่งต่อมาได้มีการปรับเปลี่ยนเป็นการขึ้นทะเบียนหนายขอแรง หนายความเหล่านี้ก็ไม่ได้มาขึ้นทะเบียนด้วยเนื่องจากมีคดีความของตนเป็นจำนวนมากอยู่แล้ว กับทั้งคำดำเนินการของหนายความที่รัฐจ่ายให้นั้นมีจำนวนน้อยมากเมื่อเทียบกับการเป็นหนายความอิสระที่สามารถเรียกค่าตอบแทนได้ตามความยากง่ายแห่งคดี จึงประสบกับปัญหาการไม่มีหนายความที่มากประสบการณ์เข้ามาลงทะเบียนและไม่สามารถจำแนกความถนัด ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน หรือความเหมาะสมแห่งคดีได้

2. ด้านองค์กรผู้รับผิดชอบ

ปัจจุบันหนายความที่ทำหน้าที่ให้ความช่วยเหลือประชาชนตามองค์กรต่าง ๆ ค่อนข้างมีอยู่ในหลายองค์กร เช่น สำนักงานยุติธรรมจังหวัด สำนักงานคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน สำนักงานอัยการ กรมคุ้มครองสิทธิผู้บริโภค สภานายความ สถาบันการศึกษา เป็นต้น จึงเห็นว่าการกระจายอยู่ในหลายหน่วยงาน ซึ่งปัจจุบันยังไม่มีหน่วยงานใดรับผิดชอบโดยตรง และจากการสัมภาษณ์พบว่าส่วนใหญ่เห็นว่าควรจัดตั้งหน่วยงานหรือกลุ่มงานขึ้นมาเฉพาะเช่นเดียวกับในต่างประเทศแต่ให้หน่วยงานดังกล่าวขึ้นตรงกับสภานายความ เนื่องจากสภานายความเป็นหน่วยงานที่ควบคุมหนายความทั่วประเทศทั้งด้านคุณภาพ วินัย และมรรยาทหนายความอยู่แล้ว โดยในแต่ละจังหวัดให้ขึ้นตรงกับสำนักงานหนายความประจำจังหวัด เพราะถึงแม้จะมีหนายความไม่เพียงพอต่อความเหมาะสมแก่คดีทุกคดี แต่สำนักงานเองจะรู้ว่าหนายความคนไหนเชี่ยวชาญคดีใด อย่างน้อยจะสามารถจัดหาหนายความที่เหมาะสมกับคดีมากที่สุดหรืออาจมีการร้องขอจากสำนักงานหนายความจากจังหวัดใกล้เคียงได้ และการแยกเป็นหน่วยงานออกมาจะทำให้เป็นอิสระแยกต่างหากจากองค์กรที่ทำหน้าที่พิจารณาคดีโดยตรง เช่น แยกออกจากองค์กรตำรวจ เพราะในบางท้องที่แม้ไม่ใช่กรณี

เร่งด่วน พนักงานสอบสวนจะทำการสอบสวนไปก่อนที่ทนายความจะมาถึง ทนายความมาเพียงแค่ลงชื่อในสำนวนการสอบสวนเท่านั้น จึงอาจทำให้สิทธิของผู้ต้องหาที่ควรจะได้รับการแจ้งสิทธิต่าง ๆ ในฐานะที่เป็นประธานแห่งคดีไม่ได้รับการคุ้มครองอย่างเต็มที่และอาจส่งผลกระทบต่ออัยการที่ผู้ต้องหาให้ไว้ต่อพนักงานสอบสวนว่าไม่อาจจะรับฟังเป็นพยานหลักฐานในการพิสูจน์ความผิดของผู้ต้องหาไม่ได้ อีกด้วย หรือในบางท้องที่พนักงานสอบสวนกับทนายความมีการประสานงานกันเป็นอย่างดีจึงมีการชี้แนะให้ผู้ต้องหาปรับสภาพเพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการทำงานทั้งที่ตนไม่ได้กระทำความผิดหรือไม่ได้มีเจตนาก็ตาม

3. ด้านค่าตอบแทนทนายความ

ปัจจุบันกองทุนยุติธรรมของกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม ในหมวดที่ 4 เรื่องค่าทนายความและค่าธรรมเนียมศาลนั้น กองทุนยุติธรรมมีการกำหนดอัตราค่าจ้างหรือผู้ประกอบวิชาชีพ หรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเป็นพิเศษและที่ปรึกษาหรือผู้ช่วยเหลือทางกฎหมายหรือการดำเนินการทางคดีอาญาไว้ว่าคดีในศาลชั้นต้น คดีละ 5,000 - 50,000 บาท การบังคับคดี คดีละ 5,000 - 30,000 บาท และรายคดีในศาลชั้นอุทธรณ์หรือชั้นฎีกา ให้ทนายความได้รับค่าตอบแทนวิชาชีพ คดีละ 5,000 - 20,000 บาท ซึ่งอัตราเงินรางวัลของทนายขอแรงที่ศาลเรียกให้มาช่วยเหลือคดีให้แก่จำเลยนั้น เมื่อเทียบกับการเป็นทนายความอิสระหรือทนายความของเอกชนแล้วถือว่าน้อยมาก อีกทั้งหากมีการคดีดำเนินไปถึงชั้นอุทธรณ์หรือฎีกาจะต้องใช้ระยะเวลาอันยาวนานกว่าคดีจะสิ้นสุดลงทำให้ทนายความได้รับเงินในแต่ละครั้งล่าช้าออกไป อีกทั้งการเบิกจ่ายค่าธรรมเนียมอาจเป็นไปอย่างล่าช้าเนื่องจากต้องผ่านกระบวนการพิจารณาตามระเบียบราชการ ทำให้ทนายความขอแรงนั้นไม่สามารถกำหนดค่าใช้จ่ายได้ด้วยตนเองและสอดคล้องกับผู้ใช้ข้อมูลว่าบางส่วนยังต้องสำรองจ่ายไปก่อน เช่น ค่าเดินทาง ค่าเอกสาร ค่าดำเนินการติดตามพยานหรือค่าดำเนินการอื่น ๆ จนกว่าคดีจะถึงที่สุดถึงจะได้รับค่าตอบแทนจากรัฐ จึงทำให้ไม่เกิดแรงจูงใจในการทำงานและมีความขัดสนในการทำงาน

4. ด้านงบประมาณ

ค่าใช้จ่ายในส่วนของค่าตอบแทนทนายความที่เข้ามาช่วยเหลือประชาชนส่วนใหญ่มาจากงบประมาณของภาครัฐซึ่งแต่ละปีมีจำนวนคดีมากที่สุดที่ต้องใช้บริการทนายความที่รัฐจัดหามาให้และรัฐต้องรับภาระค่าใช้จ่ายให้แก่ทนายความ แม้ค่าตอบแทนน้อยและล่าช้า แต่ควรได้รับค่าตอบแทนที่พอสมเหตุสมผลและไม่ล่าช้าจนเกินไปและด้วยปริมาณคดีที่มีจำนวนมากทำให้รัฐต้องรับภาระค่าใช้จ่ายนี้หนักมากจึงประสบปัญหางบประมาณไม่เพียงพอต้องขอจ่ายให้ทนายความล่าช้าออกไป ประเทศไทยจึงมีจำนวนทนายความไม่เพียงพอ หลายหน่วยงาน เช่น ตำรวจ มีหลายคดีที่มีความจำเป็นต้องมีทนายความหรือที่ปรึกษาในการสอบสวนเด็กอันเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า บางคดีพนักงานสอบสวนต้องจ่ายเงินเพื่อให้ทนายความมาร่วมในการสอบสวน และมีบางท้องที่ทำหนังสือตอบกลับมาว่าไม่สามารถมาได้ เว้นแต่จะให้ค่าตอบแทน เช่นนี้พนักงานสอบสวนก็มีสองแนวทางแนวทางแรกก็คือควักกระเป๋าตัวเอง ส่วนอีกแนวทางหนึ่งก็คือไม่มาก็ไม่สอบ ซึ่งเช่นนี้ย่อมส่งผลกระทบต่ออำนาจความยุติธรรมให้แก่ประชาชนอย่างเห็นได้ชัดเจน

5. ด้านรูปแบบ

เนื่องจากประเทศไทยมีหลายหน่วยงานที่ให้ความช่วยเหลือด้านทนายความให้แก่ประชาชน เช่น สภาทนายความเป็นหลักซึ่งกระจายไปตามสภาทนายความประจำจังหวัด จากสำนักงานอัยการจากหน่วยงานทางปกครอง เช่น สำนักงานยุติธรรมจังหวัด จากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ที่เปิดสอน

คณะหรือสาขานิติศาสตร์ หรือแม้แต่องค์กรไม่แสวงหาผลกำไร ทำให้รูปแบบและหลักเกณฑ์ในการให้ความช่วยเหลือมีความแตกต่างกันออกไปทำให้ประชาชนเกิดความสับสน แต่อย่างไรก็ตาม ยังมีจุดร่วมที่สำคัญคือส่วนใหญ่ใช้รูปแบบทนายความของรัฐที่เรียกว่าทนายอาสาหรือทนายขอแรงซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสภาทนายความและสำนักงานทนายความประจำแต่ละจังหวัดที่ไม่ว่าจะเป็นพนักงานสอบสวนหรือศาลเรียกให้มาช่วยเหลือผู้ต้องหาหรือจำเลยตามกฎหมาย และด้วยรูปแบบที่แตกต่างกันออกไปของแต่ละหน่วยงานอาจทำให้ขาดเอกภาพในการทำงานร่วมกันกับหน่วยงานอื่น จนเกิดความไม่ต่อเนื่องของการให้ความช่วยเหลือประชาชนได้ เช่น ทนายความในชั้นสอบสวนอาจไม่ใช่คนเดียวกับในชั้นศาล ในขณะที่ศาลเองก็ไม่อาจเลือกทนายความได้ ทนายความเองก็ไม่อาจเลือกคดีที่เหมาะสมกับตน แม้แต่ตัวจำเลยเองก็ไม่อาจเลือกทนายความได้เช่นกัน ดังนั้น ควรมีการกำหนดรูปแบบที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพรูปแบบที่มีอยู่ในปัจจุบันในการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน

6. ด้านเกณฑ์ในการให้ความช่วยเหลือ

ในเรื่องของเกณฑ์ในการให้ความช่วยเหลือนั้นมีปัญหาในทางปฏิบัติอยู่พอสมควร เนื่องจากผู้ที่ขอรับการช่วยเหลือนั้นมักมีคุณสมบัติที่ไม่ตรงกับเกณฑ์การให้ความช่วยเหลือทั้งที่มีความเดือดร้อนในทางคดีจริง อีกทั้งเกณฑ์ที่ว่าช่วยเหลือคนยากจนนั้นก็ยากที่จะจำแนกได้อย่างแท้จริงว่ายากจนแท้จริงหรือไม่ จึงต้องมีการทบทวนว่ามีทนายความเพื่ออะไรจึงจะสามารถให้ความช่วยเหลือได้ตรงกับความต้องการ ดังนั้น หลักคือการมีทนายความเพื่อเป็นหลักประกันความสามารถในการต่อสู้คดีอย่างเท่าเทียมกันของผู้ต้องหาหรือจำเลยกับรัฐ หรือระหว่างประชาชนผู้มีความเหลื่อมล้ำกันทางด้านโอกาสในการต่อสู้คดี และที่สำคัญการช่วยเหลือจากทนายความนั้นถือเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชนตามรัฐธรรมนูญ จึงเห็นได้ว่าความช่วยเหลือด้านกฎหมายไม่ควรถูกจำกัดไว้เฉพาะเหตุแห่งความยากจนเท่านั้นแต่ยังต้องขยายไปยังเหตุจำเป็นอื่นด้วย เช่น ความร้ายแรงแห่งคดี ความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องมีการทนายความ แม้ผู้ร้องขอความช่วยเหลือนั้นจะไม่ใช่ยากจนก็ตาม

จากสถานการณ์ปัญหาดังกล่าวสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

อภิปรายผล

1. ด้านคุณภาพ

ปัญหาด้านคุณภาพถือเป็นปัญหาที่สำคัญและแก้ไขได้ยากมากที่สุด เนื่องจากโดยพื้นฐานแล้วอาชีพทนายความเป็นอาชีพอิสระและหากประกอบอาชีพนี้อย่างจริงจังแล้วถือว่าเป็นอาชีพที่สร้างรายได้เป็นจำนวนมากเมื่อเทียบกับอาชีพอื่นในสายกระบวนกรยุติธรรม ดังนั้น ความพึงพอใจที่จะประกอบอาชีพส่วนตัวอย่างอิสระ เป็นทนายความในบริษัทเอกชน หรือเข้ามาเป็นทนายความอาสาหรือทนายความขอแรงนั้นเป็นเรื่องที่ไม่สามารถบังคับกันได้ อีกทั้งเรื่องความสามารถเฉพาะตัว ความใส่ใจในการทำงาน การรักษาระยะบรรณในวิชาชีพทนายความ ไม่ค้าความ ไม่รับคดีจากการเป็นทนายอาสาหรือทนายขอแรงไปทำส่วนตัว รวมไปถึงความซื่อสัตย์สุจริตนั้น เป็นเรื่องภายในจิตใจของทนายความแต่ละคนโดยแท้ที่ไม่อาจเอาจำนวนเงินค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์อื่นมาเป็นบรรทัดฐานได้ ดังนั้น การแก้ไขปัญหาจึงเป็นเรื่องของการวางระบบที่สามารถควบคุมได้ระดับหนึ่งให้ทนายความทำงานอย่างอิสระภายใต้กฎเกณฑ์เดียวกันและเสริมแรงโดยการทำให้ทนายความมีความรู้สึกภาคภูมิใจในการประกอบอาชีพของตนเอง มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีเทียบเท่าได้กับอาชีพอื่นใน

กระบวนการยุติธรรม มีสวัสดิการหรือสิ่งสนับสนุนจากภาครัฐตามสมควรและควรมีระบบนายความที่เลี้ยงสำหรับนายความใหม่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ เสริมประสบการณ์และสร้างความมั่นใจ ความน่าเชื่อถือให้แก่ทนายความใหม่ และมีการจัดอบรมองค์ความรู้หรือกฎหมายใหม่ให้แก่ทนายความอย่างต่อเนื่องอีกด้วย

2. ด้านองค์กรผู้รับผิดชอบ

หากจะมีการจัดตั้งทนายความของรัฐขึ้นมาอีกองค์กรหนึ่งนั้นต้องเป็นการแก้ไขปัญหาความซ้ำซ้อนของหน่วยงานด้วย เนื่องจากมีสภาพทนายความที่มีหน้าที่กำกับดูแลเป็นหลักอยู่แล้ว แต่อาจต้องมีการออกหรือแก้ไขกฎหมายขึ้นมาเพื่อรวมทุกองค์กรเอาไว้ที่เดียวเป็นอิสระแยกต่างหากจากองค์กรที่มีอยู่ ซึ่งอาจเรียกชื่อว่าองค์กรทนายความของรัฐ เหมือนกับของต่างประเทศ แต่อย่างไรก็ตามควรเป็นองค์กรหนึ่งที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสภาพทนายความแห่งประเทศไทยและมีหน่วยงานอยู่ที่สำนักงานทนายความประจำจังหวัดแต่ละจังหวัดเพื่อช่วยเหลือประชาชนได้อย่างทั่วถึง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือการปรับทนายความที่มีอยู่ให้เป็น 2 ระบบ คือส่วนของรัฐก็ตั้งให้เป็นทนายของรัฐ อีกส่วนก็คือทนายความอิสระทั่วไปที่ต้องอยู่ภายใต้การกำกับดูแลเรื่องระเบียบ วินัย และมรรยาททนายความของสภาพทนายความเท่านั้น นอกจากนี้ เพื่อป้องกันปัญหาการวินิจฉัยชี้ขาดควรมีการตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้นก่อนภายในองค์กรหรือหน่วยงานทนายความของรัฐโดยยึดระเบียบแบบแผนของสภาพทนายความ แต่หากไม่เป็นที่ยุติจึงส่งให้สภาพทนายความเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดและถือว่าคำวินิจฉัยชี้ขาดของสภาพทนายความนั้นเป็นที่สิ้นสุด

3. ด้านค่าตอบแทนทนายความ

ปัจจุบันค่าตอบแทนทนายความของแต่ละหน่วยงานยังมีความเหลื่อมล้ำไม่เท่าเทียมกัน และตัวทนายความเองก็ไม่อาจรู้ได้แน่ชัดว่าจะได้รับค่าตอบแทนเป็นจำนวนเท่าใดและไม่รู้ว่าคดีจะสิ้นสุดลงเมื่อใด จึงอาจทำให้ทนายความเกิดความไม่มั่นใจในการทำงาน ขาดความทุ่มเทในการทำงานให้สำเร็จ นอกจากนี้ยังส่งผลให้ขาดแรงจูงใจให้ทนายความเก่ง ๆ ที่มีประสบการณ์สูงเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของทนายอาสาหรือทนายขอแรง เพราะรายได้ไม่สอดคล้องกัน อีกทั้งในการจ่ายค่าตอบแทนทนายความในปัจจุบันนั้นให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง และให้ทนายความที่รัฐจัดหาให้ได้รับเงินรางวัลและค่าใช้จ่ายตามระเบียบที่กระทรวงยุติธรรมกำหนด โดยได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงการคลัง ซึ่งพบว่าเกณฑ์ในการให้นั้นไม่ได้ถูกกำหนดโดยความยากง่ายแห่งคดีแต่เป็นการตั้งเกณฑ์ไว้สำหรับทุกคดีจึงเกิดความไม่เหมาะสม ดังนั้น จึงควรมีการจ่ายค่าตอบแทนที่หลากหลายรูปแบบ เช่น ค่าตอบแทนเป็นรายชั่วโมงโดยแบ่งเป็นค่าตอบแทนในการดำเนินคดีในศาล และค่าตอบแทนในการดำเนินคดีนอกศาลที่มีอัตราแตกต่างกันออกไป และนอกจากนี้ยังอาจแบ่งตามกระบวนการดำเนินคดีในชั้นอุทธรณ์ ฎีกา และการดำเนินคดีในชั้นคณะกรรมการคุมประพฤติอีกด้วย จึงจะเป็นการจ่ายค่าตอบแทนโดยคำนึงถึงความยากง่ายแห่งคดีอย่างเหมาะสม

4. ด้านงบประมาณ

ปัจจุบันงบประมาณที่ใช้สำหรับเป็นค่าตอบแทนทนายความมาจากงบประมาณของรัฐตามระเบียบราชการของหน่วยงานที่ต้องตั้งงบประมาณไว้ล่วงหน้า ซึ่งบางปีไม่เพียงพอ บางปีถูกตัดงบประมาณ บางปีงบประมาณหมด หรือหากเบิกไม่ทันในปีงบประมาณนี้ก็ต้องข้ามไปอีกปีงบประมาณหนึ่ง จึงทำให้การเบิกจ่ายเป็นไปอย่างล่าช้าและไม่เหมาะสม ดังนั้นหากจะแก้ไขปัญหาจึงควรแก้ไขปัญหาระบบงบประมาณให้เกิดความเหมาะสมตั้งแต่เบื้องต้น และหากมีการจัดตั้งเป็นทนายความ

ของรัฐควรมีฐานะเป็นเจ้าหน้าที่คนหนึ่งของรัฐที่มีเงินเดือนให้โดยเงินเดือนจากงบประมาณแผ่นดินเป็นหลัก ส่วนเงินรางวัลจากการเป็นทนายความให้แก่ประชาชนนั้นควรได้รับการสนับสนุนจากรัฐส่วนหนึ่ง มาจากภาษีบำรุงท้องที่หรือภาษีประชาชนส่วนหนึ่ง และอีกส่วนหนึ่งควรมาจากผู้ต้องหาหรือจำเลยที่มีส่วนต้องจ่ายเนื่องจากการกระทำของตนเองอันเป็นการรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองและต่อสังคมอีกด้วย นอกจากนี้ ทนายของรัฐควรได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เช่นเดียวกับข้าราชการของรัฐ ทั้งนี้เพื่อเป็นหลักประกันให้เทียบเท่ากับข้าราชการในกระบวนการยุติธรรมทั่วไป

5. ด้านรูปแบบ

ดังที่กล่าวมาแล้วว่าการให้ความช่วยเหลือด้านทนายความในปัจจุบันมีอยู่ในหลายหน่วยงาน หากมองในแง่ของการกระจายตัวก็เห็นได้ว่าประชาชนอาจจะเข้าถึงความช่วยเหลือนี้ได้ง่ายขึ้น เพราะสามารถขอความช่วยเหลือได้ตั้งแต่เบื้องต้นในหน่วยงานที่ใกล้ตัวประชาชน แต่ด้วยที่ยังไม่มีรูปแบบที่ชัดเจนและเป็นเอกภาพจึงทำให้การช่วยเหลือนั้นขาดความต่อเนื่อง ช้ำซ้อนจนทำให้ประชาชนเกิดความสับสนได้อันส่งผลให้เกิดภาพลักษณ์ที่ไม่ดีต่อองค์กรกลับมา นอกจากนี้ยังส่งผลกระทบต่อระบบการคัดเลือกทนายความตามความเหมาะสมแห่งคดี จำนวนทนายความที่เพียงพอ การกำหนดงบประมาณประจำปีและงบประมาณสำรอง การกำหนดรูปแบบที่ชัดเจน ตลอดจนการกำกับดูแลให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นการมีรูปแบบการให้ความช่วยเหลือด้านทนายความให้แก่ประชาชนโดยรัฐอย่างเหมาะสมจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นและจะสามารถช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าวต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาได้

6. ด้านเกณฑ์ในการให้ความช่วยเหลือ

ในเรื่องเกณฑ์ในการให้ความช่วยเหลือนั้นถือเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่ง เพราะหากไม่ตั้งเกณฑ์การช่วยเหลือให้เหมาะสมแล้วจะกลายเป็นการเพิ่มความเหลื่อมล้ำให้แก่ประชาชนอีกทางหนึ่ง สำหรับประเทศไทยเกณฑ์ในการให้ความช่วยเหลือด้านทนายความในการต่อสู้คดีเป็นไปตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาซึ่งส่วนใหญ่เป็นความผิดที่มีโทษร้ายแรงถึงขั้นจำคุกขึ้นไป แต่โดยความเป็นจริงแล้วอาจมีคดีที่มีโทษไม่ร้ายแรงตามที่กฎหมายกำหนด แต่ด้วยสิทธิการมีทนายความเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชน ดังนั้น แม้เป็นความผิดอาญาที่มีโทษไม่ร้ายแรงบางคดีหรือในกรณีเร่งด่วนที่จำเป็นต้องมีทนายความ รัฐก็ควรต้องจัดหาทนายความให้แก่ผู้ต้องหาหรือจำเลยด้วย และเงื่อนไขการให้ความช่วยเหลือควรขยายไปถึงประชาชนทุกระดับชั้นแม้กระทั่งข้าราชการที่ตกเป็นผู้ต้องหาหรือจำเลยเองก็สามารถเข้ามาขอความช่วยเหลือได้ เพราะการช่วยเหลือนั้นอาจจะเป็นการให้ความช่วยเหลือในด้านการฟ้องคดีหรืออาจจะเป็นการให้คำปรึกษาทางคดีก็ได้ ซึ่งเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่ประชาชนทุกคนควรได้รับอย่างเสมอภาคกัน

ส่วนค่าใช้จ่ายนั้นหากผู้ต้องหาหรือจำเลยเป็นคนยากจนไม่มีเงินจ่ายค่าทนายความ รัฐควรให้ความช่วยเหลือโดยไม่ต้องจ่ายค่าทนายความเอง หากเป็นผู้ที่มีรายได้อยู่บ้างเพียงพอที่จะจ่ายได้บางส่วนควรต้องร่วมรับผิดชอบในค่าใช้จ่ายส่วนนี้ด้วย แต่หากเป็นผู้ที่มีฐานะดีมีเงินจ่ายค่าทนายความควรให้เป็นทางเลือกกว่าให้มีสิทธิขอความช่วยเหลือจากทนายความของรัฐโดยเสียค่าใช้จ่ายแบบเต็มจำนวนหรือมีสิทธิที่จะไม่ขอความช่วยเหลือนั้นก็

จากการสะท้อนสภาพปัญหาและสถานการณ์การใช้ทนายความที่รัฐจัดหาให้แก่ผู้ต้องหาหรือจำเลยในคดีอาญาจากบุคคลที่เกี่ยวข้องมาข้างต้นนั้น สามารถสรุปเป็นตารางได้ ดังนี้

ตารางที่ 1: สภาพปัญหาและสถานการณ์การใช้ทนายความที่รัฐจัดหาให้แก่ผู้ต้องหาหรือจำเลยในคดีอาญา

สภาพปัญหาที่พบ	สถานการณ์ที่เกิดขึ้น	สิ่งที่เป็นข้อเสนอแนะ
1. คุณภาพ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ไม่สามารถเลือกทนาย ความที่ตรงหรือมีความเหมาะสมกับคดีได้ 2. การกำหนดคุณสมบัติไม่สามารถจำแนกความเชี่ยวชาญด้านได้ 3. ส่วนใหญ่เป็นทนายความที่จบใหม่ 4. ทนายความชื่อดังส่วนใหญ่ไม่ได้มาลงทะเบียน 5. ทนายความไม่มีความหลากหลาย/ไม่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ยังคงใช้ระบบบัญชีรายชื่อ เพียงแต่การคัดเลือกทนายความจะต้องได้รับการคัดเลือกจากทนายความที่มีคุณสมบัติตรงตามที่คณะกรรมการสำนักงานทนายความกำหนดและจัดอบรมให้ทนายความเกิดความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน 2. ให้มีระบบทนายความที่เลี้ยงเหมือนกับระบบของอัยการและผู้พิพากษา
2. องค์กรผู้รับผิดชอบ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ทนายความที่ทำหน้าที่ช่วยเหลือประชาชนในปัจจุบันกระจายอยู่ตามองค์กรต่าง ๆ ไม่มีองค์กรรับผิดชอบโดยตรง 2. การทำงานขาดความเป็นเอกภาพทำให้ประชาชนเกิดความสับสน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปรับโครงสร้างโดยการควรวางส่วนของทนายอาสา ทนายขอแรง เข้ามารวมไว้เป็นส่วนเดียวกัน ภายใต้สังกัดสภาพทนายความในพระบรมราชูปถัมภ์ 2. เผยแพร่ความรู้ทางกฎหมายและสิทธิทางอาญาให้แก่ประชาชน
3. ค่าตอบแทนทนายความ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ได้ค่าตอบแทนน้อย/ ล่าช้า 2. ไม่สามารถเรียกค่าตอบแทนได้ตามความยากง่ายแห่งคดี 	ปรับค่าตอบแทนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความยากง่ายแห่งคดี นอกจากนี้ยังควรได้รับสวัสดิการบางอย่างจากรัฐด้วย
4. งบประมาณ	<ol style="list-style-type: none"> 1. งบประมาณของภาครัฐไม่เพียงพอ 2. บางหน่วยงานใช้งบประมาณของหน่วยงานตนเอง 	ใช้งบประมาณแผ่นดินควบคู่ไปกับงบประมาณที่มาจากส่วนอื่น เช่น นำมาจากเงินภาษีของประชาชน
5. รูปแบบ	รูปแบบและหลักเกณฑ์ในการให้ความช่วยเหลือมีความแตกต่างกันออกไปแต่ละหน่วยงาน	มีการจัดตั้งสำนักงานของทนายความของรัฐ (Public Defender)
6. เกณฑ์ในการให้ความช่วยเหลือ	เกณฑ์ในการให้ความช่วยเหลือยังถูกจำกัดไว้เฉพาะเหตุแห่งความยากจนเท่านั้น	ควรขยายเหตุจำเป็นอื่นด้วย เช่น ความร้ายแรงแห่งคดี ความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้อง มีทนายความ แม้ผู้ร้องขอความช่วยเหลือนั้น จะไม่ยากจนก็ตาม

บทสรุป

แม้ว่ารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยจะได้บัญญัติรับรองสิทธิของบุคคลในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมไว้ให้สอดคล้องกับหลักการสากล ประกอบกับได้ออกกฎหมายและระเบียบอื่น ๆ เพื่อให้สอดคล้องกันไว้ดีแล้วก็ตาม โดยเฉพาะระบบทนายความที่รัฐจัดหาให้แก่ประชาชนที่ยังไม่สามารถให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนได้อย่างครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ เนื่องจากยังมีประชาชนบางกลุ่ม เช่น คนยากจน คนชายขอบของสังคม คนที่มีระดับการศึกษาน้อย คนที่ยังเข้าไม่ถึงความรู้ด้านกฎหมาย รวมไปถึงคนที่แม้แต่จะมีฐานะร่ำรวยหรือมีระดับการศึกษาที่สูงก็ตาม หากเข้าไปอยู่ในกระบวนการ

ยุติธรรมทางอาญาไม่ว่าจะอยู่ในฐานะใด อาจเกิดความวิตกกังวล ความกลัว ความไม่รู้และไม่เข้าใจ กระบวนการทางกฎหมายได้ เนื่องจากวิธีการและกระบวนการทางกฎหมายมีลักษณะที่ละเอียดและซับซ้อนยากแก่การเข้าใจ ดังนั้น ประชาชนไม่ว่าจะอยู่ในฐานะเช่นใดควรมีสิทธิที่จะได้รับการช่วยเหลือจากรัฐอย่างเท่าเทียมกัน แต่อย่างไรก็ตาม ในบทความนี้จะมุ่งเน้นไปที่ประชาชนผู้ที่ด้อยโอกาสทางสังคมเป็นหลัก เนื่องจากบุคคลเหล่านี้มักไม่มีโอกาสในการเลือกหนทางที่จะนำไปสู่ความยุติธรรมด้วยตนเองและมักจะถูกมองข้ามไป และจากปัญหาการเข้าถึงความช่วยเหลือประชาชนทางกฎหมายด้วยทนายอาสาหรือทนายขอแรงในบทความนี้นั้นมุ่งให้เกิดหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งขึ้นมาทำหน้าที่ โดยเฉพาะ คือ ระบบทนายความของรัฐ (public defender) ที่หลายประเทศมีการใช้ทนายความในระบบนี้แล้วมีประสิทธิภาพในการช่วยเหลือประชาชนมากที่สุด ซึ่งโดยหลักการแล้วจึงเห็นว่าสามารถนำมาช่วยแก้ไขปัญหสำหรับประเทศไทยได้

ส่วนการจะนำระบบดังกล่าวมาใช้ในประเทศไทยได้หรือไม่นั้นจะต้องมีการศึกษารูปแบบระบบทนายความของรัฐ (public defender) ในประเทศต่าง ๆ ที่เป็นมาตรฐานสากลในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านคุณภาพ องค์กรผู้รับผิดชอบ ค่าตอบแทน งบประมาณ การคัดเลือกทนายความ สวัสดิการณตลอดจนเกณฑ์ในการให้ความช่วยเหลือประชาชน จึงต้องมีการศึกษาต่อไป อีกทั้งยังต้องศึกษาต่อไปอีกว่าหากนำระบบดังกล่าวมาใช้ในประเทศไทยจะเกิดปัญหาและอุปสรรคอย่างไรหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อหารูปแบบและแนวทางพัฒนาระบบทนายความของรัฐ (public defender) ที่เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย

ข้อเสนอแนะ

- 1 มีการจัดตั้งสำนักงานของทนายความของรัฐ (Public Defender) ภายใต้งักตงสภทนายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์โดยมีสำนักงานดังกล่าวอยู่ในสำนักงานสภทนายความทุกจังหวัด
- 2 มีการคัดเลือกทนายความที่มีความถนัดหรือความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
- 3 ให้มีระบบทนายความที่เลี้ยง โดยให้ค่าตอบแทนทนายความที่เลี้ยงด้วย
- 4 ขยายเกณฑ์ในการให้ความช่วยเหลือออกไปในกรณีเร่งด่วนที่จำเป็นต้องมีทนายความ รัฐก็มึหน้าที่ต้องจัดหาทนายความให้แก่ผู้ต้องหาหรือจำเลยด้วย
- 5 เพิ่มค่าตอบแทนทนายความให้เหมาะสมกับคดี และพิจารณาเป็นกรณีไปตามความยากง่ายแห่งคดี นอกจากนี้ทนายของรัฐควรได้รับสวัสดิการณอื่น ๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน เช่น ได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา หรือให้เครื่องราชอิสริยาภ

เอกสารอ้างอิง

- เกรียงศักดิ์ ดำรงศักดิ์ศิริ. (2551). ปัญหาอำนาจฟ้องของผู้เสียหายในความผิดต่อแผ่นดิน. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม.
- คณิต ณ นคร. (2549). กฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- ณัฐกาญจน์ ทองคำ. (2558). ความสามารถในการดำเนินคดี: การจัดหาทนายความโดยรัฐให้จำเลยในคดีอาญา. วิทยานิพนธ์ น.ม. (นิติศาสตร์) กรุงเทพฯ: คณะนิติศาสตร์ ปรีดี พนมยงค์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. ถ่ายเอกสาร.

Council of Europe. (1950). **European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms**. Strasbourg: European Court of Human Rights, Council of Europe.

United Nations. (1990). **Basic Principles on the Role of Lawyers**. Retrieved on 1 October 2019, from <https://www.un.org/ruleoflaw/files/UNBasicPrinciplesontheRoleofLawyers.pdf>

กฎหมาย

ประมวลกฎหมายอาญา

ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

การวิเคราะห์องค์ประกอบรูปแบบการดำเนินชีวิตของคนรุ่นใหม่ ในสังคมชนบทของประเทศไทย

Factor Analysis of Lifestyle of Young Generation in Thai Rural Society

सानิตย์ หนูนิล¹

Sanit Noonin

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบรูปแบบการดำเนินชีวิตของคนรุ่นใหม่ในสังคมชนบทของประเทศไทย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนรุ่นใหม่ หรือเจนเนอเรชันวาย (อายุ 18 ถึง 37 ปี ใน พ.ศ. 2561) ที่อาศัยอยู่ในสังคมชนบทเขตภาคกลางและภาคใต้ที่เป็นสถานที่ฝึกปฏิบัติงานอาสาสมัครของนักศึกษาบัณฑิตอาสาสมัคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ รุ่นที่ 49 จำนวน 389 ราย วิเคราะห์ผลการวิจัยโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ ผลการวิจัย พบว่า (1) รูปแบบการดำเนินชีวิตด้านกิจกรรม แบ่งออกได้เป็น 10 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มนันทนาการเพื่อสังคม กลุ่มคนศรัทธาในศาสนาและรักสุขภาพ กลุ่มนักบริโภคตามสมัยนิยม กลุ่มคนรักความบันเทิง กลุ่มคนชอบงานอดิเรก กลุ่มคนรักการเล่นกีฬาและออกกำลังกาย กลุ่มคนติดบ้าน กลุ่มนักอ่านและนักท่องเที่ยวยุคดิจิทัล กลุ่มคนนิยมรับสื่อจากวิทยุและโทรทัศน์ และกลุ่มคนใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ (2) รูปแบบการดำเนินชีวิตด้านความสนใจ แบ่งออกได้เป็น 12 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มคนสนใจความเป็นไปของสังคม กลุ่มคนสนใจดูแลสุขภาพตนเอง กลุ่มคนสนใจพัฒนาตนเองและมองเป้าหมายอนาคต กลุ่มคนสนใจครอบครัว กลุ่มคนสนใจติดตามข่าวสาร กลุ่มคนสนใจวัตถุนิยม กลุ่มคนสนใจตามกระแสนิยม กลุ่มคนสนใจการเรียนรู้และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี กลุ่มคนสนใจการพักผ่อนและกิจกรรมนันทนาการ กลุ่มคนสนใจในเสียงเพลง กลุ่มคนสนใจใช้ชีวิตแบบพอเพียง และกลุ่มคนสนใจใช้ชีวิตแบบเรียบง่าย และ (3) รูปแบบการดำเนินชีวิตด้านความคิดเห็น แบ่งออกได้เป็น 8 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มคนหัวคิดสมัยใหม่ กลุ่มคนคิดไม่ตามกระแสหลัก กลุ่มคนใส่ใจการเมือง กลุ่มคนหัวคิดผู้ประกอบการ กลุ่มคนคิดบวก กลุ่มคนมุ่งเน้นคุณค่าทางจิตใจ กลุ่มคนหัวอนุรักษ์นิยม และกลุ่มคนให้ความสำคัญกับสถาบันครอบครัว

คำสำคัญ: รูปแบบการดำเนินชีวิต คนรุ่นใหม่ สังคมชนบทไทย

¹อาจารย์ประจำวิทยาลัยพัฒนศาสตร์ ป๋วย อึ๊งภากรณ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จังหวัดปทุมธานี

Lecturer, Puey Ungphakorn School of Development Studies, Thammasat University, Pathum Thani Province.

Corresponding author e-mail: sanit_tu45@hotmail.com

ARTICLE HISTORY: Received 22 June 2019, Revised 19 November 2019, Accepted 4 December 2019.

Abstract

The purpose of this research is to analyze the lifestyle factors of young generation Thai in rural society. This research is a quantitative study. Data were collected using a questionnaire from 389 young generation or Generation Y (18 to 37 years old in 2018) who live in rural society in the central and southern regions, which is the place in field-study areas of graduate volunteer students of Thammasat University cohort 49. Factor Analysis was used to analyze the data. The results showed that 1) Lifestyle based on activities can be classified into 10 groups: Active Citizen, Religious and Health Lover, Consumerism, Pleasure-Loving People, Hobby Lover, Sport Man, Homebody, Bookworm and Ecotourist, Radio and Television Lover and Proactive People 2) Lifestyle based on interests can be classified into 12 groups: Prosocial People, Healthy-Oriented People, Self-Development and Future-Oriented People, Family-Oriented People, Information-Oriented People, Materialist, Trendy People, Learned and Technological-Oriented People, Hedonist, Music Lover, Sufficiency People and Simplicity People 3) Lifestyle based on opinions can be classified into 8 groups: Modernist, Sub-Stream People, Political-Oriented People, Entrepreneur, Positive Thinking People, Delicate People, Conservative People and Family Man.

Keywords: *Lifestyle, Young generation, Thai rural society*

บทนำ

ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยตั้งแต่อดีตจวบจนปัจจุบัน เป็นเงื่อนไขสำคัญที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยในมิติต่างๆ ที่กระทบทั้งในระดับสังคม ชุมชน ไปจนถึงระบบการผลิต การบริโภค ตลอดจนวิถีการดำเนินชีวิตประจำวันของปัจเจกบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในมิติของสังคมชนบทไทย ที่กล่าวได้ว่า มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างเห็นได้ชัด ทั้งในด้านระบบสาธารณสุขบริโภค และโครงสร้างพื้นฐานที่สอดคล้องกับความเป็นสังคมสมัยใหม่มากขึ้น รวมไปถึงความสามารถในการเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยี และปัจจัยที่จำเป็นต่อการดำรงชีพของบุคคล ทำให้นิยามของชนบทไทยในปัจจุบันได้รับการอธิบายเพิ่มเติมผ่านความทันสมัย อาทิ การใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่ การเข้าถึงระบบอินเทอร์เน็ต การใช้คอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล การมีเครื่องทำน้ำอุ่น และมีโทรทัศน์ติดสัญญาณดาวเทียม ตลอดจนการมีโอกาสและทางเลือกที่มากขึ้นในการเข้าถึงแหล่งอาชีพอื่นๆ ที่นอกเหนือจากการทำไร่ทำนา เกิดการแปรเปลี่ยนของระบบการผลิตแบบพอเพียงชีพไปเป็นการผลิตในเชิงพาณิชย์ เกิดการทำเกษตรอินทรีย์ เกษตรพันธสัญญา การแปรรูปและการเพิ่มมูลค่าให้กับสินค้าเกษตร การรวมกลุ่มวิสาหกิจชุมชน และการก้าวไปสู่การเป็นสังคมผู้ประกอบการ เป็นต้น ทำให้โฉมหน้าชนบทไทยในยุคปัจจุบันเป็นสังคมที่ผสมผสานระหว่างความเป็นสังคมสมัยใหม่ (Modern Society) และการเป็นสังคมแบบดั้งเดิม (Traditional Society) ซึ่งยังคงไว้ในบางมิติที่แตกต่างกับสังคมเมือง ชนบทไทยสมัยใหม่จึงไม่ได้มีลักษณะเป็นปฏิภาคย์กับสังคมเมืองอย่างสิ้นเชิงเหมือนดังวาทกรรมในอดีตอีกต่อไป (อรรถจักร สัตยานุรักษ์. 2559; นภาพร อติวานิชยพงศ์ กนกวรรณ ละริ๊ก และกนกวรรณ แซ่จั้ง. 2557; ชาย โพธิ์สิตา. 2555)

นอกจากพัฒนาการทางด้านเศรษฐกิจและสังคมที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงความเป็นชนบทไทยแล้ว การเผชิญกับสถานการณ์การลดลงของภาวะเจริญพันธุ์ในบริบทสังคมสูงวัยของประเทศที่แสดงให้เห็นถึงแนวโน้มการลดลงอย่างต่อเนื่องของสัดส่วนประชากรวัยเด็กและวัยแรงงาน ถือเป็นความเสี่ยงที่กระทบต่ออุปทานตลาดแรงงานและระบบเศรษฐกิจชุมชนในระดับจุลภาค ตลอดจนขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในอนาคตอย่างมีอาจหลีกเลี่ยงได้ จึงเป็นสาเหตุประการสำคัญที่ทำให้ผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตถึงการดำรงอยู่ของวัยแรงงานที่เป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ และให้ความสนใจกับ “รูปแบบการดำเนินชีวิต (Lifestyle)” ของ “คนรุ่นใหม่” จำนวนหนึ่งที่อาศัยอยู่ในสังคมชนบทซึ่งเป็นพื้นที่ส่วนใหญ่ของประเทศ

ด้วยเหตุผลดังที่กล่าวมา จึงนำมาสู่การตั้งคำถามของการวิจัยที่ว่า “รูปแบบการดำเนินชีวิตของคนรุ่นใหม่ในสังคมชนบทภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและสังคม ณ ช่วงเวลาปัจจุบันเป็นอย่างไร” ซึ่งหากสามารถศึกษารูปแบบการดำเนินชีวิตของคนรุ่นใหม่ในสังคมชนบทได้อย่างละเอียดและครอบคลุม ผลของการศึกษาน่าจะเป็นข้อมูลพื้นฐานสำคัญที่เอื้อประโยชน์ต่อการนำไปวิเคราะห์และทำความเข้าใจสถานการณ์การดำเนินชีวิตในปัจจุบันของคนรุ่นใหม่ในสังคมชนบทไทยได้ อีกทั้งยังเป็นประโยชน์ในการขับเคลื่อนนโยบายที่เกื้อหนุนต่อวิถีการดำเนินชีวิตและพฤติกรรมกรมการบริโภคที่สร้างสรรค์ของคนรุ่นใหม่ในพื้นที่และอาจนำมาซึ่งการสะท้อนถึงหน้าต่างแห่งโอกาส (Windows of Opportunity) ที่สังคมชนบทจะได้รับประโยชน์จากคนรุ่นใหม่ในการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมในด้านต่างๆ เนื่องจากชนบทมีทุนทางทรัพยากรและ ภูมิปัญญา ขณะที่คนรุ่นใหม่มีพลังความคิดสร้างสรรค์และความรู้ที่น่าจะก่อให้เกิดคุณค่าบางประการแก่ท้องถิ่นได้ อย่างไรก็ตาม จากงานวิจัยต่างๆ ที่ผ่านมา ยังไม่พบว่ามีการวิจัยขึ้นใดที่เชื่อมโยงการศึกษารูปแบบการดำเนินชีวิตของคนรุ่นใหม่กับสังคมชนบทอย่างบูรณาการ อีกทั้งยังขาดข้อมูลเชิงสถิติเพื่อการวิเคราะห์และทำความเข้าใจถึงรูปแบบการดำเนินชีวิตของคนรุ่นใหม่ในพื้นที่ชนบทไทย ณ ช่วงเวลาปัจจุบัน ดังนั้น การศึกษาเพื่อรวบรวมองค์ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบการดำเนินชีวิตของคนรุ่นใหม่ในชนบทจึงแสดงถึงคุณค่าของการศึกษานี้

ดังนั้น การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบรูปแบบการดำเนินชีวิตของคนรุ่นใหม่ในสังคมชนบทของประเทศไทย จึงน่าจะสะท้อนองค์ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบการดำเนินชีวิตของคนรุ่นใหม่ในสังคมชนบทที่เป็นพื้นที่ฝึกปฏิบัติงานอาสาสมัครของบัณฑิตอาสาสมัคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ รุ่นที่ 49 ได้อย่างครอบคลุมและหลากหลาย โดยผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้กรอบแนวคิด AIOs เพื่อศึกษาในประเด็นของการดำเนินกิจกรรม (Activities) ความสนใจ (Interests) รวมไปถึงความคิดเห็นต่างๆ (Opinions) (Plummer. 1974) เนื่องจากกรอบแนวคิดดังกล่าวมีการอธิบายถึงรูปแบบการดำเนินชีวิตของบุคคลได้ค่อนข้างครอบคลุมในทุกมิติ โดยผู้วิจัยคาดหวังว่าผลที่ได้จากการวิจัยนี้จะช่วยสนับสนุนให้เกิดข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่ส่งเสริมวิถีการดำเนินชีวิตที่สร้างสรรค์ของคนรุ่นใหม่ในสังคมชนบทไทยได้อย่างเหมาะสม และยังเป็นการขับเคลื่อนวิถีคิดและพฤติกรรมของคนรุ่นใหม่ให้เป็นไปในทิศทางที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ เกิดการบูรณาการการเรียนรู้ในเชิงวิชาการ อันจะนำมาซึ่งการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนรุ่นใหม่ และเกิดการยกระดับคุณภาพเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมของชุมชน สอดคล้องไปตามเจตนารมณ์ของแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560 – 2579) ที่มีเป้าประสงค์ให้ประเทศไทยก้าวไปสู่สังคมที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2560)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบรูปแบบการดำเนินชีวิตของคนรุ่นใหม่ในสังคมชนบทของประเทศไทย

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการดำเนินชีวิต

นักวิชาการได้อธิบายความหมายของรูปแบบการดำเนินชีวิต (Lifestyle) ไว้ค่อนข้างหลากหลาย โดยสามารถสรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้ Evans, Jamal, & Foxall (2009) อธิบายว่า รูปแบบการดำเนินชีวิต คือ สิ่งสะท้อนมาจากรูปแบบของกิจกรรม (Activities) ความสนใจ (Interests) และความคิดเห็น (Opinions) ของบุคคลนั้นๆ ซึ่งสอดคล้องกับ Hoyer & MacInnin (2010) ที่กล่าวว่า รูปแบบการดำเนินชีวิต คือ การแสดงออกของพฤติกรรมที่เป็นจริงของบุคคลซึ่งสะท้อนออกมาในรูปแบบของการทำกิจกรรม ความสนใจ และความคิดเห็น ส่วน Solomon (2015) อธิบายว่า รูปแบบการดำเนินชีวิต หมายถึง รูปแบบที่สะท้อนได้จากการเลือกใช้เวลา และการใช้จ่ายเงินของแต่ละบุคคล

จากความหมายต่างๆ ที่นักวิชาการได้อธิบายถึงรูปแบบการดำเนินชีวิต กล่าวได้ว่ารูปแบบการดำเนินชีวิต คือพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกผ่านการใช้เวลาในการทำกิจกรรม ความสนใจและความคิดเห็น ซึ่งในแต่ละบุคคลหรือกลุ่มคนจะมีรายละเอียดของรูปแบบในการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับอิทธิพลของปัจจัยต่างๆ ตามแต่บริบทของสภาพแวดล้อมที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้นอาศัยอยู่

สำหรับวิธีการวัดรูปแบบการดำเนินชีวิตที่นิยมใช้กันมาก คือ การวัดรูปแบบการดำเนินชีวิตโดยใช้วิธีวัดแบบ AIOs ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ลักษณะทางจิตวิทยา (Psychographics Analysis) ผ่านการใช้เวลาในการทำกิจกรรม (Activities) ต่างๆ ของบุคคล การให้ความสนใจ (Interests) กับสิ่งแวดล้อมรอบตัวของบุคคล และความคิดเห็น (Opinions) ที่มีต่อตนเองและสิ่งแวดล้อมรอบข้างของบุคคล (Plummer. 1974) โดยมีรายละเอียดดัง ตารางที่ 1

ตารางที่ 1: มิติของรูปแบบการดำเนินชีวิตตามแนวคิด AIOs

กิจกรรม (Activities)	ความสนใจ (Interests)	ความคิดเห็น (Opinions)
งาน หรือ การทำงาน	ครอบครัว	เกี่ยวกับตนเอง
งานอดิเรก	บ้าน	ประเด็นทางสังคม
เหตุการณ์ หรือ กิจกรรมทางสังคม	งาน หรือ อาชีพ	การเมือง
การพักผ่อน	ชุมชน	อาชีพ หรือ ธุรกิจ
ความบันเทิง	การพักผ่อน หรือ นันทนาการ	เศรษฐกิจ
การเป็นสมาชิกกลุ่ม หรือ ชมรม	แฟชั่น หรือ การตามกระแสนิยม	การศึกษา
การเข้าร่วมกับชุมชน	อาหาร และ สุขภาพ	การบริโภค และ ผลิตภัณฑ์
การใช้จ่ายใช้สอย	สื่อ	อนาคต
การเล่นกีฬา	การประสบความสำเร็จ	วัฒนธรรม

ที่มา: ปรับจาก Plummer (1974)

นอกจากนี้ แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการดำเนินชีวิตดังกล่าวยังเป็นหลักการหนึ่งในการแบ่งส่วนตลาด (Market Segmentation) ตามหลักจิตวิทยา ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจถึงความแตกต่างส่วนบุคคลของผู้บริโภคได้เป็นอย่างดี โดยรูปแบบการดำเนินชีวิตของบุคคลทั้งในด้านกิจกรรมที่ทำ ความสนใจ และความคิดเห็นต่อเรื่องราวต่างๆ จะสะท้อนถึงพฤติกรรมผู้บริโภค (Hawkins, Best, & Coney. 1986; Assael. 1995; Solomon. 2015) สอดคล้องกับการศึกษาของนักวิชาการในอดีต อาทิ Kucukemiroglu (1999) ศึกษาการแบ่งส่วนตลาดโดยใช้รูปแบบการดำเนินชีวิต และทัศนคติที่เชื่อว่า วัฒนธรรมของตนเองเป็นใหญ่ของผู้บริโภคมาตัวเกณฑ์ในการแบ่งส่วนตลาด กรณีศึกษาประเทศตุรกี ผลการวิจัยดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า รูปแบบการดำเนินชีวิตของผู้บริโภคมีผลการพฤติกรรมผู้บริโภค ส่วนการศึกษาของ อาลิสา วีระนพรัตน์ และ ณัฏษ์ กุลิษฐ์ (2557) เรื่องรูปแบบการดำเนินชีวิต ทัศนคติและพฤติกรรมผู้บริโภคที่มีต่ออาหารธัญพืช ผลการวิจัยดังกล่าว ที่ชี้ให้เห็นว่า รูปแบบการดำเนินชีวิต ได้แก่ กิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ ความสนใจและความคิดเห็นเรื่องสุขภาพมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้บริโภคอาหารธัญพืช

2. แนวคิดเกี่ยวกับคนรุ่นใหม่

คนรุ่นใหม่สำหรับการวิจัยนี้ หมายถึง รุ่นประชากรวัย หรือ เจเนอเรชันวาย (Generation Y) เป็นบุตรโดยตรงของประชากรรุ่นเบบี้-บูมเมอร์ และเป็นผู้ที่เกิดตั้งแต่ พ.ศ. 2524 ถึง พ.ศ. 2543 (ค.ศ.1981 - 2000) (Lynn-Nelson. 2007; Van Meter et al. 2012; ลีอรัตน์ อนุรัตน์พานิช. 2558) ซึ่งเป็นยุคสมัยแห่งความคิดสร้างสรรค์ ความเป็นอิสระเสรี และความทันสมัยของเทคโนโลยี โดยพัฒนาสืบเนื่องมาจากยุคเจเนอเรชันเอกซ์ คนรุ่นวัยนี้มักเกิดอยู่ในครอบครัวที่พ่อแม่มีรายได้และเติบโตมาในยุคที่เศรษฐกิจกำลังเฟื่องฟู มีความพร้อมพร้อมทางด้านร่างกายและความมั่นคงของชีวิต เนื่องจากมีพ่อแม่คอยช่วยเหลือสนับสนุนอยู่ตลอดเวลาทั้งทางด้านการเงิน การศึกษา หรือทุกเรื่องที่ต้องการ จึงทำให้เจเนอเรชันวาย มีความคาดหวัง และเชื่อมั่นสูงในด้านความสามารถของตนเองที่จะประสบความสำเร็จ คนในรุ่นวัยนี้จึงมีแนวคิด ค่านิยม และพฤติกรรมที่แตกต่างไปจากคนรุ่นก่อน ทั้งในด้านลักษณะในการดำเนินชีวิต การบริโภค การเลือกอาชีพ การเลือกสถานที่ทำงาน การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม การตัดสินใจมีครอบครัวหรือมีบุตร รวมไปถึงจนถึงการมีลักษณะของความเป็นปัจเจกสูง มีอิสระ

ในการดำเนินชีวิต ต้องการงานที่มีความยืดหยุ่นในเรื่องของเวลา และต้องการมีเวลาให้กับกิจกรรมหรือสิ่งที่ตนเองสนใจ มีความสุขจากการได้ใช้ชีวิตแบบสมดุล (Work-life Balance) และชอบทำงานเป็นหมู่คณะแม้จะเป็นหมู่คณะที่มีความแตกต่าง (Meier, Austin, & Corcker. 2010; Sigman. 2009; Terjesen, Vinnicombe, & Freeman. 2006; กนกนรา พวงประยงค์. 2559; สรรเพชญ์ ไชยสิริยะ สวัสดิ์. 2557)

จากลักษณะเฉพาะของรุ่นประชากรเจนเนอเรชั่นวายดังที่กล่าวมาข้างต้น สอดคล้องกับทฤษฎีของ Himmel (2008) ที่กล่าวว่า ประชากรรุ่นเจนเนอเรชั่นวายทั้งที่อยู่ในช่วงวัยรุ่นตอนปลาย หรือวัยทำงานตอนต้น มักให้ความสนใจและหมกมุ่นอยู่กับตนเอง คำนึงถึงภาพลักษณ์อยู่ตลอดเวลา รักอิสระ และมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับ Dickey & Sullivan (2007) ที่กล่าวว่า เจเนอเรชั่นวายสนใจการติดต่อสื่อสาร และต้องการเข้าไปอยู่ในเครือข่ายทางสังคม ชอบที่จะได้รับการยอมรับจากกลุ่มเพื่อน นอกจากนี้ ยังเป็นผู้ที่มีจิตใจเปิดกว้างยอมรับความเปลี่ยนแปลง มองโลกในแง่ดี มีแรงกระตุ้นที่มุ่งสู่ความสำเร็จ ทั้งนี้ในการศึกษาของ Williams & Page (2011) ได้อธิบายลักษณะของประชากรรุ่นเจนเนอเรชั่นวายผ่านค่านิยมหลัก 8 ประการ คือ ตัวเลือก (Choice) การปรับแต่งตามความพอใจ (Customization) การพินิจใคร่ครวญอย่างละเอียด (Scrutiny) การรวมเป็นหนึ่ง (Collaboration) ความรวดเร็ว (Speed) ความบันเทิง (Entertainment) และนวัตกรรม (Innovation) ส่วน Van den Bergh & Behrer (2011) ได้กล่าวถึง การให้ความสำคัญต่อเรื่องต่างๆ ของเจนเนอเรชั่นวาย ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยหลัก 5 ประการ หรือ เรียกว่า CRUSH Model ซึ่งประกอบด้วย ความเท่ (Cool) ความจริง (Real) การมีอัตลักษณ์โดดเด่น (Unique) การแสดงความเป็นตัวของตัวเอง (Self-identification) และความสุขในชีวิต (Happiness)

นอกจากนี้ จากผลการสำรวจของ Boston Consulting Group's U.S. Millennial Supplemental Consumer Sentiment Survey (2013 อ้างถึงใน โครงการสุขภาพคนไทย. 2559) ยังได้สะท้อนมุมมองของประชากรในรุ่นเจนเนอเรชั่นวายที่มีต่อตนเองว่า มีระดับการศึกษาสูง ฉลาดรอบรู้ มีความมั่นใจ ชอบความเสี่ยง กล้าแสดงออก รักสันโดษ ชอบความสะดวกสบาย เปิดกว้างยอมรับการเปลี่ยนแปลง เชื่อว่าชาวเทคโนโลยีสามารถใช้สื่อออนไลน์และอินเทอร์เน็ตในการอำนวยความสะดวกหรือจัดการกิจกรรมในชีวิตของตนเองได้ทุกเรื่อง รักสุขภาพ ใส่ใจสิ่งแวดล้อม และมีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่

กล่าวโดยสรุป การเติบโตมาในแต่ละช่วงเวลาและยุคสมัยที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ในแต่ละเจนเนอเรชั่นมีลักษณะนิสัยที่ไม่เหมือนกัน อาทิ ประชากรรุ่นเบบี้บูมเมอร์ ที่เกิดมาในยุคที่สงครามโลกเพิ่งจบสิ้นลง สังคมอยู่ในยุคก่อร่างสร้างตัว คนในรุ่นวัยนี้จึงมีนิสัยสูงงาน อดทน ทุ่มเทกับการทำงาน ซึ่งแตกต่างกับประชากรรุ่นเจนเนอเรชั่นเอกซ์ และเจนเนอเรชั่นวายที่เกิดมาในยุคที่เศรษฐกิจกลับมารุ่งเรืองแล้ว จึงรักความสบาย และให้ความสำคัญกับการทำงานในมิติที่หลากหลายและท้าทายมากขึ้น อาทิ การได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือการทำงานที่มีอิสระ อยากเป็นเจ้านายตนเอง และมีทัศนคติต่อความสำเร็จในชีวิตว่าเป็นการได้ทำตามอุดมคติที่ตนเองต้องการ ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อสังคมในด้านต่าง ๆ อีกทั้งยังส่งผลต่อผลิตภาพและความสามารถในการแข่งขันของประเทศอย่างมีนัยสำคัญ

3. แนวคิดเกี่ยวกับสังคมชนบทไทย

ชนบท (Rural) หมายถึง พื้นที่ที่อยู่นอกเขตตัวเมืองหรือพ้นจากเมืองหลวงออกไป มีประชากรที่เลี้ยงชีพด้วยการทำเกษตรกรรม การปศุสัตว์ หรือการประมง เป็นสำคัญ มีระเบียบสังคมที่สอดคล้องกับลักษณะชุมชนแบบหมู่บ้าน ชาวชนบทมีวิถีในการดำเนินชีวิตที่พึ่งพิงสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ ผูกพันกับความเชื่อในสิ่งศักดิ์สิทธิ์ โชคกลาง หรือสิ่งที่อยู่เหนือธรรมชาติ รวมถึงมีความยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณีและมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ชนบทแต่ละแห่งย่อมมีความแตกต่างกันไปตามบริบทสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของพื้นที่นั้นๆ (สนธยา พลศรี. 2545; ชาย โพธิสิตา. 2555; อรรถจักร์ สัตยานุรักษ์. 2556)

ช่วงเปลี่ยนผ่านของสังคมชนบทไทยเริ่มค่อยๆ ปรากฏขึ้นตั้งแต่ต้นคริสต์ศตวรรษที่ 19 เนื่องจากระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมเริ่มเข้ามามีบทบาทในภาคการผลิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคเกษตรกรรม ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากวิถีการผลิตแบบพอเพียงในประวัติศาสตร์ไทยที่ดำเนินการมาอย่างยาวนานสู่การผลิตแบบทุนนิยมซึ่งมีลักษณะเป็นการปลูกพืชเชิงเดี่ยว โดยมีตลาด เงินทุน เทคโนโลยี ความเชื่อมโยงกับโลกภายนอก ผนวกกับนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติที่มุ่งเน้นภาคอุตสาหกรรมมากขึ้นในช่วงกว่าครึ่งศตวรรษที่ผ่านมา ได้ก่อให้เกิดผลกระทบสำคัญต่อครัวเรือนเกษตรกรในสังคมชนบทไทยหลายด้าน ที่เห็นได้ชัด คือ ครัวเรือนและแรงงานในภาคเกษตรลดลง ขณะที่การทำเกษตรกรรมก็ไม่ได้เป็นแหล่งรายได้หลักของครัวเรือนส่วนใหญ่อีกต่อไป นอกจากนี้ ครัวเรือนเกษตรกรที่ยากจน มีหนี้สิน และไร้ที่ทำกินก็มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นอีกด้วย (ชาย โพธิสิตา. 2555; อรรถจักร์ สัตยานุรักษ์. 2556)

ภายใต้กระแสทุนนิยมโลกที่มีพลวัตเคลื่อนไหวอย่างก้าวหน้า ส่งผลให้กระแสการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมสู่ความทันสมัยเริ่มปรากฏให้เห็นเด่นชัดขึ้นนับจากการประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2504 – 2509) ที่ถือเอาการเจริญเติบโตและเสถียรภาพทางเศรษฐกิจเป็นเป้าหมายในการพัฒนาประเทศและให้ความสำคัญกับการพัฒนาพื้นฐานทางเศรษฐกิจเพื่อให้สามารถรองรับการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมและธุรกิจการค้า (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ. 2504) นับจากนั้นเป็นต้นมา ในช่วงกว่าครึ่งศตวรรษที่ศึกษาการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยจึงได้ก้าวเข้าสู่การเป็นสังคมอุตสาหกรรมที่ทันสมัยสอดคล้องกับกระแสการพัฒนาเศรษฐกิจในระดับภูมิภาคและระดับโลก ซึ่งเป็นที่มาของการปรับเปลี่ยนโฉมของสังคมไทยในมิติต่างๆ อาทิ การปรับเปลี่ยนโครงสร้างของสังคมจากสังคมเกษตรกรรมสู่การเป็นสังคมอุตสาหกรรมการผลิตและการบริการ เกิดการขยายตัวของเมืองที่มาพร้อมกับความเจริญทางด้านโครงสร้างพื้นฐานที่แผ่ขยายไปอย่างกว้างขวาง และดึงดูดให้หนุ่มสาววัยแรงงานจากชนบทเคลื่อนย้ายเข้าสู่เมืองหลวงหรือเมืองที่มีขนาดใหญ่เพื่อโอกาสทางเศรษฐกิจที่ดีกว่า (Rhoda. 1983; คาสปาร์ พิควาสนา อิมเมม และรัตนภรณ์ ตังธนเศรษฐ์. 2558; ชาย โพธิสิตา. 2555) รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีการสื่อสารที่ทำให้คนในชนบทเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้ง่ายขึ้น และการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ทางการเมืองของประเทศไทยตั้งแต่รัฐธรรมนูญฉบับ พ.ศ. 2540 เรื่อยมา ทำให้เกิดการเข้ามามีส่วนร่วมของคนชนบทย่างที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน นอกจากนี้ การขยายตัวของภาคอุตสาหกรรม การผลิตและการบริการโดยเฉพาะในด้านอุตสาหกรรมเกษตร และการค้าปลีก ได้ขยายตัวเข้าถึงพื้นที่ชนบทย่างเข้มข้นขึ้นเรื่อยๆ อีกทั้งกระแสของการรวมกลุ่มเพื่อสร้างความร่วมมือทางเศรษฐกิจในระดับภูมิภาค อาทิ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community [AEC]) ทำให้

ศูนย์กลางการพัฒนาไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแคในเขตเมืองอีกต่อไป (ชล บุญนาค และปัทมาวดี โพชนุกูล. 2558) พลวัตต่าง ๆ ที่เคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงนี้ได้ส่งผลกระทบต่อทั้งในระดับสังคม ชุมชน ไปจนถึงระบบการผลิต การบริโภค ตลอดจนวิถีการดำเนินชีวิตประจำวันของปัจเจกบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในมิติของสังคมชนบทไทยที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงอย่างเห็นได้ชัด ทั้งในด้านระบบสาธารณสุขโรคและโครงสร้างพื้นฐานที่สอดคล้องกับความเป็นสังคมสมัยใหม่มากขึ้น รวมไปถึงความสามารถในการเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยี และปัจจัยที่จำเป็นต่อการดำรงชีพของบุคคล

ผลจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้นิยามของชนบทไทยในปัจจุบันถูกอธิบายเพิ่มเติมผ่านความทันสมัย อาทิ การใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่ การเข้าถึงระบบอินเทอร์เน็ต การใช้คอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล การมีเครื่องทำน้ำอุ่น และมีโทรทัศน์ติดสัญญาณดาวเทียม ตลอดจนการมีโอกาสและทางเลือกที่มากขึ้นในการเข้าถึงแหล่งอาชีพอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการทำไร่ทำนา เกิดการแปรเปลี่ยนของระบบการผลิตแบบพอเพียงชีพไปเป็นการผลิตในเชิงพาณิชย์ เกิดการทำเกษตรอินทรีย์ เกษตรพันธสัญญา การแปรรูปและเพิ่มมูลค่าให้กับสินค้าเกษตร การรวมกลุ่มวิสาหกิจชุมชน และการก้าวไปสู่การเป็นสังคมผู้ประกอบการ เป็นต้น ทำให้โฉมหน้าชนบทไทยในยุคปัจจุบันเป็นสังคมที่ผสมผสานระหว่างความเป็นสังคมสมัยใหม่ (Modern Society) และการเป็นสังคมแบบดั้งเดิม (Traditional Society) ซึ่งยังคงไว้ในบางมิติที่แตกต่างกับสังคมเมือง (อรุณจักร สัตยานุรักษ์. 2559; นภาพร อติวานิชยพงศ์ กนกวรรณ ละริ้ก และกนกวรรณ แซ่จั้ง. 2557; ชาย โพธิสิตา. 2555)

นอกจากนี้ ปัทมาวดี โพชนุกูล (2556) ยังได้สะท้อนมุมมองในมิติต่างๆ ต่อสังคมชนบทไทยผ่านปาฐกถาพิเศษ เรื่อง ชนบทไทยภายใต้กระแสความเปลี่ยนแปลงว่า พลวัตของชนบทไทย มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงใน 5 ประเด็นหลัก คือ (1) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการผลิต โดยในระดับครัวเรือน จากระบบเศรษฐกิจแบบพึ่งตนเอง ไปสู่การทำเกษตรเชิงเดี่ยว และกลายเป็นการผลิตเชิงเดี่ยวในภาคการเกษตรแต่แสวงหาความหลากหลายของรายได้ครัวเรือน (2) การเติบโตของเมืองและสภาพกึ่งเมืองกึ่งชนบทที่เกิดจากการพัฒนาสาธารณสุขโรคและการคมนาคมที่สะดวกสบายมากขึ้น ทำให้เส้นแบ่งความเป็นเมืองและชนบทเบาบางลง (3) การกระจายแหล่งรายได้ในครัวเรือน ซึ่งนับตั้งแต่ พ.ศ. 2530 เป็นต้นมา พบว่า รายได้ครัวเรือนเกษตรมากกว่าครึ่งหนึ่งมาจากนอกภาคเกษตรกรรม หากพิจารณาแหล่งรายได้ของครัวเรือนเกษตรในปัจจุบัน พบว่า มาจากการทำงานในพื้นที่ทั้งในภาคการเกษตร และนอกภาคการเกษตร รวมถึงการรับงานมาทำที่บ้าน และอีกแหล่งหนึ่ง คือมาจากเงินโอนเพื่อการสนับสนุนช่วยเหลือในเรื่องต่างๆ ของภาครัฐ ส่วนด้านรายได้ของครัวเรือนชนบทในภาพรวมพบว่า ส่วนใหญ่มาจากการเป็นเจ้าของที่ดิน การเป็นแรงงาน และการเป็นผู้ประกอบการ (4) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างสังคมและการเมือง การกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การอุปถัมภ์เชิงนโยบายโดยนักการเมือง บทบาทของกลุ่มทุนต่างๆ รวมถึงเกิดการรวมกลุ่มพลังชุมชน อาทิ กลุ่มการเงิน กลุ่มเกษตรทางเลือก กลุ่มอนุรักษ์ เป็นต้น และ (5) กระแสโลกาภิวัตน์ การค้าเสรี และการรวมกลุ่มในภูมิภาค ทำให้เมืองชายแดนที่เป็นจุดเชื่อมต่อของประเทศไทยกับประเทศต่างๆ ในภูมิภาคเติบโต ส่งผลให้กลุ่มทุนทั้งในประเทศไทยและกลุ่มทุนข้ามชาติเคลื่อนตัวเข้าไปในชนบทชัดเจนขึ้น เพื่อวัตถุประสงค์ในการแสวงหาวัตถุดิบทางการเกษตร แรงงานข้ามชาติ ที่ดิน และผู้บริโภคในตลาดสินค้าระดับล่าง นอกจากนี้ การย้ายถิ่นเข้ามาของชนกลุ่มน้อยเพื่อการผลิตและการค้า ก่อให้เกิดความเป็นพหุวัฒนธรรมหรือการสร้างพื้นที่ทางศาสนาที่มีผลกระทบต่อคนในพื้นที่ไม่มากนักน้อย

กล่าวโดยสรุป นิยามของสังคมชนบทไทยในยุคปัจจุบันยังคงเป็นที่เห็นพ้องต้องกันของทั้งนักวิชาการตะวันตกและนักวิชาการไทยว่าเป็นเรื่องยากที่จะให้คำจำกัดความ และจะต้องพิจารณาให้ลึกซึ้งมากกว่าเขตการปกครองและสภาพทางภูมิศาสตร์หรือความจำกัดของโอกาสในการประกอบอาชีพ เพราะชนบทไทยในปัจจุบันได้เข้าสู่กระบวนการเปลี่ยนผ่านสู่สังคมชนบทยุคใหม่ที่รับเอาแนวคิดการพัฒนาเศรษฐกิจแบบใหม่และความทันสมัยของระบบการผลิต ตลาด การค้า การบริโภค เทคโนโลยี และการติดต่อผ่านเครื่องมือสื่อสารเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินชีวิต จนกล่าวได้ว่า การใช้ชีวิตในสังคมชนบทไทยสมัยใหม่มีลักษณะที่ใกล้เคียงกับสังคมเมือง แต่อาจมีเพียงบางประเด็น อาทิ วัฒนธรรมหรือประเพณีต่างๆ ที่ยังรักษาไว้ให้คงเดิมภายใต้บริบทความเป็นสมัยใหม่

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้แบ่งขอบเขตของการวิจัยออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. **ขอบเขตด้านประชากร** การวิจัยนี้มุ่งศึกษากลุ่มคนรุ่นใหม่ หรือเจเนอเรชันวาย ซึ่งใน พ.ศ. 2561 มีอายุตั้งแต่ 18 ถึง 37 ปี และอาศัยอยู่ในสังคมชนบทภาคกลางและภาคใต้ ที่เป็นสถานที่ฝึกปฏิบัติงานอาสาสมัครของนักศึกษาบัณฑิตอาสาสมัคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ รุ่นที่ 49
2. **ขอบเขตด้านระยะเวลา** การวิจัยนี้ใช้ระยะเวลาในการศึกษา 1 ปี (สิงหาคม 2561 ถึง สิงหาคม 2562)
3. **ขอบเขตด้านเนื้อหา** การวิจัยนี้มุ่งวิเคราะห์องค์ประกอบรูปแบบการดำเนินชีวิตของคนรุ่นใหม่ในสังคมชนบทของประเทศไทย โดยแบ่งองค์ประกอบรูปแบบการดำเนินชีวิตออกเป็น 3 ด้านหลัก ได้แก่ ด้านกิจกรรม ด้านความสนใจ และด้านความคิดเห็น

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ กลุ่มคนรุ่นใหม่ หรือเจเนอเรชันวาย ซึ่งใน พ.ศ. 2561 มีอายุตั้งแต่ 18 ถึง 37 ปี และอาศัยอยู่ในสังคมชนบทภาคกลางและภาคใต้ (แบ่งภูมิภาคของประเทศไทยตามกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย) ที่เป็นสถานที่ฝึกปฏิบัติงานอาสาสมัครของนักศึกษาบัณฑิตอาสาสมัคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ รุ่นที่ 49 ใช้การเลือกตัวอย่างพื้นที่การศึกษาแบบเฉพาะเจาะจง ซึ่งพิจารณาจากความเหมาะสมของพื้นที่และความสมบูรณ์ของข้อมูลขนาดประชากรในการศึกษาวิจัย โดยได้พื้นที่การศึกษาในระดับตำบล จำนวนทั้งสิ้น 3 พื้นที่ ประกอบด้วย ภาคกลาง ได้แก่ ตำบลทุ่งควายกิน อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง ส่วนภาคใต้ ได้แก่ ตำบลวังใหญ่ อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา และตำบลท่าศาลา อำเภوتاศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช จากนั้นจึงคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรตามสัดส่วนประชากรในแต่ละพื้นที่ โดยใช้สูตรของ Yamane (1967) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 389 ราย

1.2 การสุ่มตัวอย่าง การวิจัยนี้ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญเพื่อความเหมาะสมในการวิจัย เนื่องจากมีเงื่อนไขของหน่วยวิเคราะห์ และเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะและจำนวนตรงตามที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา โดยมีรายละเอียดจำนวนประชากร และขนาดตัวอย่าง ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2: จำนวนประชากร และขนาดตัวอย่าง

พื้นที่	จำนวนประชากร อายุ 17 ถึง 36 ปี ณ พ.ศ. 2560 (ราย)	ขนาดตัวอย่าง (ราย)
ภาคกลาง		
ตำบลทุ่งควายกิน อำเภอกงหรา จังหวัดระยอง	3,099	85
ภาคใต้		
ตำบลวังใหญ่ อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา	1,993	55
ตำบลท่าศาลา อำเภوتاศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช	9,048	249
		14,140
รวม	N = 14,140	1 + 14,140 (0.05)2 n = 389

หมายเหตุ: จำนวนประชากร ณ พ.ศ. 2560 ที่มี อายุ 17 ถึง 36 ปี คำนวณจาก ข้อมูลสถิติประชากรและบ้านของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2561) และเนื่องจาก พ.ศ. 2560 ปรากฏรายงานสถิติประชากรและบ้านเป็นปีล่าสุด ผู้วิจัยจึงคำนวณหาขนาดประชากร (N) จากประชากรในกลุ่มอายุ 17 ถึง 36 ปี ซึ่งเป็นรุ่นปี (cohort) ของประชากรที่จะเคลื่อนย้ายมาเป็นรุ่นประชากรวัย หรือ เจเนอเรชันวัย ที่มีอายุ 18 - 37 ปี ใน พ.ศ. 2561 ซึ่งเป็นปีที่ทำการสำรวจ

2. เครื่องมือและการทดสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

2.1 เครื่องมือการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยนี้คือ แบบสอบถาม มี 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านประชากร ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการดำเนินชีวิต โดยข้อความเกี่ยวกับรูปแบบการดำเนินชีวิตผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้กรอบแนวคิด AIOs มาเป็นแนวทางในการกำหนดข้อความการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย ด้านกิจกรรม (Activities) ด้านความสนใจ (Interests) และด้านความคิดเห็น (Opinions) (Plummer. 1974) โดยปรับให้สอดคล้องกับบริบทของคนรุ่นใหม่ในพื้นที่ชนบทของประเทศไทย ซึ่งอาจมีลักษณะของรูปแบบการดำเนินชีวิตบางประการที่แตกต่างจากรูปแบบการดำเนินชีวิตของคนในเขตเมือง และ ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2.2 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย ขั้นตอนในการทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้ (1) การทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อความกับวัตถุประสงค์ ตลอดจนนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความมีค่าอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.50 ถือเป็นค่าที่ยอมรับได้ (Rovinelli & Hambleton. 1976) และ (2) การตรวจสอบความเชื่อมั่น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach. 1970) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.867 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 ถือเป็นค่าที่ยอมรับได้ (Hair et al. 2006)

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบข้อกำหนดเบื้องต้นในการวิเคราะห์องค์ประกอบ ได้แก่ ค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) และค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) สำหรับการสกัดปัจจัย (Factor Analysis) ใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principle Component Analysis) โดยการหมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธี Varimax สำหรับเกณฑ์การเลือกตัวแปรที่เข้าอยู่ในองค์ประกอบ พิจารณาจากค่าไอเกน (Eigenvalue) ที่มีค่ามากกว่า 1 และพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรแต่ละตัวขององค์ประกอบนั้นมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป นอกจากนี้ พิจารณาจากองค์ประกอบที่ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ หรือตัวชี้วัดตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2550; ยุทธ ไกยวรรณ. 2557)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบรูปแบบการดำเนินชีวิตด้านกิจกรรม (Activities)

พบว่า รูปแบบการดำเนินชีวิตด้านกิจกรรมของคนรุ่นใหม่ในสังคมชนบทของประเทศไทยสามารถแบ่งออกได้เป็น 10 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ 1 กลุ่มนักกิจกรรมเพื่อสังคม (Active Citizen) ประกอบด้วย 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.532-0.816 คนกลุ่มนี้นิยมเข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการพัฒนาต่างๆ ของชุมชน กิจกรรมชมรมหรือกลุ่มที่สนใจ อาทิ กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มวิสาหกิจชุมชน กลุ่มอนุรักษ์อื่นๆ เป็นต้น นอกจากนี้ ยังนิยมเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณประโยชน์ อาทิ การเป็นอาสาสมัคร รวมทั้งเข้าร่วมกลุ่มทางการเมืองในระดับท้องถิ่น หรือในระดับประเทศ และเข้าร่วมงานบุญงานกุศลต่างๆ ของหมู่บ้านหรือชุมชน

กลุ่มที่ 2 กลุ่มคนศรัทธาในศาสนาและรักสุขภาพ (Religious and Health Lover) ประกอบด้วย 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.604-0.695 คนกลุ่มนี้นิยมเข้าร่วมกิจกรรม หรือพิธีกรรมทางศาสนา กิจกรรมเกี่ยวกับงานประเพณีและวันสำคัญของศาสนา นอกจากนี้ ยังนิยมร่วมบริจาคเงินหรือสิ่งของเพื่อการกุศล รวมทั้งนิยมบริโภคอาหารที่ดีต่อสุขภาพ

กลุ่มที่ 3 กลุ่มนักบริโภคตามสมัยนิยม (Consumerism) ประกอบด้วย 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.557-0.763 คนกลุ่มนี้นิยมซื้ออาหาร เครื่องดื่ม ของใช้ตามห้างสรรพสินค้า หรือร้านสะดวกซื้อต่างๆ นิยมซื้อของใช้ส่วนตัว อาทิ เสื้อผ้า เครื่องประดับ โทรศัพท์มือถือตามสมัยนิยม รวมทั้งนิยมซื้อสินค้าทางอินเทอร์เน็ต นอกจากนี้ ยังนิยมรับประทานอาหารนอกบ้าน และบริโภคผลิตภัณฑ์เสริมอาหารเพื่อสุขภาพ

กลุ่มที่ 4 กลุ่มคนรักความบันเทิง (Pleasure-Loving People) ประกอบด้วย 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.557-0.763 คนกลุ่มนี้นิยมท่องเที่ยวตามสถานบันเทิงในยามราตรี อาทิ ผับ บาร์ คาราโอเกะ เป็นต้น นิยมดื่มเครื่องดื่มมีแอลกอฮอล์ รวมทั้งนิยมไปงานเลี้ยงสังสรรค์และงานรื่นเริงตามเทศกาล และไปเที่ยวตามสถานที่บันเทิงต่างๆ อาทิ ชมภาพยนตร์ หนังสืกลางแปลง คอนเสิร์ต ลิเก เป็นต้น

กลุ่มที่ 5 กลุ่มคนชอบงานอดิเรก (Hobby Lover) ประกอบด้วย 3 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.542-0.747 คนกลุ่มนี้ชอบเก็บสะสมของต่างๆ เป็นงานอดิเรก ชอบทำกิจกรรมทางศิลปะ หรืองานประดิษฐ์ในวัยหยุดหรือยามว่าง รวมทั้งมีการเลี้ยงสัตว์เพื่อการประกอบอาชีพ

กลุ่มที่ 6 กลุ่มคนรักการเล่นกีฬาและออกกำลังกาย (Sport Man) ประกอบด้วย 2 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.725-0.772 คนกลุ่มนี้นิยมออกกำลังกายหรือเล่นกีฬาอย่างสม่ำเสมอ และเข้าร่วมกิจกรรมกีฬาของหมู่บ้านหรือชุมชน

กลุ่มที่ 7 กลุ่มคนติดบ้าน (Homebody) ประกอบด้วยตัว 3 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.638-0.748 คนกลุ่มนี้นิยมใช้เวลาว่างอยู่กับครอบครัวหรือญาติพี่น้อง พักผ่อนอยู่บ้านในวันหยุด และเมื่อมีเวลาว่างมักพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นต่างๆ กับกลุ่มเพื่อนหรือเพื่อนบ้าน

กลุ่มที่ 8 กลุ่มนักอ่านและนักท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติ (Bookworm and Ecotourist) ประกอบด้วย 3 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.638-0.748 คนกลุ่มนี้ชอบอ่านหนังสือประเภทต่างๆ อาทิ การ์ตูน นิยายสารคดีหรือแพชั่น หนังสือพิมพ์ เป็นต้น และชอบท่องเที่ยวในสถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติ

กลุ่มที่ 9 กลุ่มคนนิยมรับสื่อจากวิทยุและโทรทัศน์ (Radio and Television Lover) ประกอบด้วย 2 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.686-0.714 คนกลุ่มนี้นิยมฟังวิทยุหรือดูโทรทัศน์เพื่อรับข่าวสารบ้านเมือง รวมทั้งเพื่อพักผ่อนหย่อนใจ

กลุ่มที่ 10 กลุ่มคนใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ (Proactive People) ประกอบด้วย 2 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.508-0.702 คนกลุ่มนี้ชอบเลี้ยงสัตว์เลี้ยง อาทิ สุนัข แมว เป็นต้น และชอบทำอาหารเพื่อรับประทานในครอบครัว

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบรูปแบบการดำเนินชีวิตด้านความสนใจ (Interests) พบว่า รูปแบบการดำเนินชีวิตด้านความสนใจของคนรุ่นใหม่ในสังคมชนบทของประเทศไทยสามารถแบ่งออกได้เป็น 12 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ 1 กลุ่มคนสนใจความเป็นไปของสังคม (Prosocial People) ประกอบด้วย 7 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.501-0.830 คนกลุ่มนี้มีความสนใจในเรื่องต่างๆ ได้แก่ เรื่องราวความเคลื่อนไหวในด้านต่างๆ ของเพื่อนบ้านและชุมชน ปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชน กิจกรรมพัฒนาชุมชน งานการกุศลเพื่อช่วยเหลือสังคม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือปรึกษาหารือกับเพื่อนบ้าน การประกอบอาชีพในท้องถิ่นที่ตนอาศัยอยู่ รวมทั้งสนใจกิจกรรมหรือประเพณีทางศาสนา

กลุ่มที่ 2 กลุ่มคนสนใจดูแลสุขภาพตนเอง (Healthy- Oriented People) ประกอบด้วย 6 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.510-0.772 คนกลุ่มนี้มีความสนใจในเรื่องต่างๆ ได้แก่ การดูแลสุขภาพของตนเองให้แข็งแรง การทำอาหารรับประทานเอง การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ และถูกสุขอนามัย การดูแลตัวเองให้ดูดีอยู่เสมอ การรับประทานอาหารพื้นบ้าน รวมทั้งสนใจการออกกำลังกาย

กลุ่มที่ 3 กลุ่มคนสนใจพัฒนาตนเองและมองเป้าหมายอนาคต (Self-Development and Future-Oriented People) ประกอบด้วย 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.622-0.701 คนกลุ่มนี้มีความสนใจในเรื่องต่างๆ ได้แก่ การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การเข้าอบรมหรือสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในด้านต่างๆ การไปทำงาน หรือเรียนต่อในต่างประเทศ การทำงานใน

องค์การภาคประชาสังคม หรือองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร (NGOs) รวมทั้งสนใจอาชีพรับราชการ หรือทำงานในองค์กรภาครัฐ

กลุ่มที่ 4 กลุ่มคนสนใจครอบครัว (Family-Oriented People) ประกอบด้วย 6 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.517-0.775 คนกลุ่มนี้มีความสนใจในเรื่องต่างๆ ได้แก่ การเลือก ปัญหาต่างๆ กับครอบครัวเป็นอันดับแรก การทำกิจกรรมร่วมกับสมาชิกในครอบครัวเมื่อมีเวลาว่าง การอยู่บ้านกับครอบครัวในวันหยุดมากกว่าออกไปเที่ยว การให้ความสำคัญกับครอบครัวเป็นอันดับแรก การตกแต่งบ้านให้สะอาดสวยงามและน่าอยู่ รวมทั้งสนใจบรรยากาศของบ้านที่มีความเป็นธรรมชาติ

กลุ่มที่ 5 กลุ่มคนสนใจติดตามข่าวสาร (Information-Oriented People) ประกอบด้วย 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.613-0.750 คนกลุ่มนี้มีความสนใจในเรื่องต่างๆ ได้แก่ สนใจติดตามข่าวสารเกี่ยวกับการเมือง ข่าวสารเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรม ข่าวสารเกี่ยวกับเศรษฐกิจ ข่าวสารเกี่ยวกับกีฬาหรือสุขภาพ รวมทั้งสนใจรายการเกี่ยวกับศาสนา

กลุ่มที่ 6 กลุ่มคนสนใจวัตถุนิยม (Materialist) ประกอบด้วย 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.501-0.728 คนกลุ่มนี้มีความสนใจในเรื่องต่างๆ ได้แก่ สนใจรับประทานอาหารจานด่วนหรืออาหารตะวันตก การรับประทานอาหารสำเร็จรูป หรือการออกไปรับประทานอาหารนอกบ้าน การไปเที่ยวหรือพักผ่อนตามศูนย์การค้า การพักผ่อนด้วยการเล่นอินเทอร์เน็ตหรือเกมส์คอมพิวเตอร์ รวมทั้งการแสวงหาสถานที่ท่องเที่ยวพักผ่อนหย่อนใจใหม่ๆ อยู่เสมอ

กลุ่มที่ 7 กลุ่มคนสนใจตามกระแสนิยม (Trendy People) ประกอบด้วย 3 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.678-0.761 คนกลุ่มนี้มีความสนใจในเรื่องต่างๆ ได้แก่ สนใจการใช้ผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ตามโฆษณา การแต่งตัวตามแบบคนดังหรือดารา นักร้อง รวมทั้งสนใจเรื่องราวในแวดวงบันเทิง อาทิ ข่าวเกี่ยวกับดารา นักร้อง เป็นต้น

กลุ่มที่ 8 กลุ่มคนสนใจการเรียนรู้และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี (Learned and Technological-Oriented People) ประกอบด้วย 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.506-0.681 คนกลุ่มนี้มีความสนใจในเรื่องต่างๆ ได้แก่ การให้ความสำคัญกับการเรียนหรือการทำงาน การเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการเรียนหรือการทำงาน สนใจการเรียนหรือการทำงาน โดยไม่กลัวงานหนัก รวมทั้งสนใจความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี หรืออุปกรณ์สื่อสาร อาทิ โทรศัพท์มือถือ โน้ตบุ๊ก เป็นต้น

กลุ่มที่ 9 กลุ่มคนสนใจการพักผ่อนและกิจกรรมนันทนาการ (Hedonist) ประกอบด้วย 3 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.506-0.681 คนกลุ่มนี้มีความสนใจในเรื่องต่างๆ ได้แก่ กิจกรรมตื่นเต้นและทำทาย อาทิ ล่องแก่ง เดินป่า ปีนหน้าผา เป็นต้น การเที่ยวชมศิลปวัฒนธรรม ประจำถิ่น และสนใจการเข้าร่วมงานสังสรรค์และงานเลี้ยงรื่นเริงต่างๆ

กลุ่มที่ 10 กลุ่มคนสนใจในเสียงเพลง (Music Lover) ประกอบด้วย 3 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.637-0.802 คนกลุ่มนี้มีความสนใจการฟังเพลงทั้งไทยสากล เพลงสากล รวมทั้งเพลงลูกทุ่งหรือลูกกรุง

กลุ่มที่ 11 กลุ่มคนสนใจใช้ชีวิตแบบพอเพียง (Sufficiency People) ประกอบด้วย 2 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.548-0.680 คนกลุ่มนี้มีความสนใจในเรื่องต่างๆ ได้แก่ สนใจการซ่อมแซมของที่ชำรุดภายในบ้าน และสนใจอาชีพเกษตรกรรม

กลุ่มที่ 12 กลุ่มคนสนใจใช้ชีวิตแบบเรียบง่าย (Simplicity People) ประกอบด้วย 3 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.526-0.583 คนกลุ่มนี้มีความสนใจในเรื่องต่างๆ ได้แก่ การใช้ชีวิตแบบเรียบง่ายและพอเพียง การแต่งกายตามสบายมากกว่าตามสมัยนิยม รวมทั้งสนใจความงามของธรรมชาติมากกว่าแสงสีเสียงในเมือง

3. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบรูปแบบการดำเนินชีวิตด้านความคิดเห็น (Opinions) พบว่า รูปแบบการดำเนินชีวิตด้านความคิดเห็นของคนรุ่นใหม่ในสังคมชนบทของประเทศไทยสามารถแบ่งออกได้เป็น 8 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ 1 กลุ่มคนหัวคิดสมัยใหม่ (Modernist) ประกอบด้วย 8 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.510-0.753 คนกลุ่มนี้มีความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ได้แก่ เห็นว่าชื่อเสียงเกียรติยศ และความร่ำรวยคือความสำเร็จสูงสุดในชีวิต การเที่ยวสถานบันเทิงยามราตรีเป็นการผ่อนคลาย บุคลิกภาพและรูปลักษณ์ภายนอกเป็นสิ่งที่สำคัญ การแต่งกายตามสมัยนิยมทำให้ชีวิตมีสีสัน เห็นว่าตัวเองเป็นผู้นำในกลุ่มเพื่อน การใช้ชีวิตตามกระแสนิยมทำให้เป็นคนทันสมัย และมีความคิดเห็นว่าการเลียนแบบวัฒนธรรมต่างชาติไม่ใช่เรื่องเสียหาย

กลุ่มที่ 2 กลุ่มคนคิดไม่ตามกระแสหลัก (Sub-Stream People) ประกอบด้วย 3 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.563-0.729 คนกลุ่มนี้มีความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ได้แก่ เห็นว่าคุณค่าทางจิตใจมีความหมายมากกว่าวัตถุสิ่งของ สุขภาพเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากกว่าเรื่อง อื่นๆ และมีความคิดเห็นว่าคุณค่าหลักทางสายกลางในการดำเนินชีวิต

กลุ่มที่ 3 กลุ่มคนใส่ใจการเมือง (Political-Oriented People) ประกอบด้วย 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.629-0.779 คนกลุ่มนี้มีความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ได้แก่ เห็นว่าประชาชนที่สมควรไปใช้สิทธิในการเลือกตั้ง การเมืองเป็นเรื่องของคนทั้งประเทศ นักการเมืองหรือนโยบายของรัฐบาลอาจมีผลต่อปัญหาเศรษฐกิจ และไม่ชอบความขัดแย้งทางการเมือง

กลุ่มที่ 4 กลุ่มคนหัวคิดผู้ประกอบการ (Entrepreneur) ประกอบด้วย 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.520-0.719 คนกลุ่มนี้มีความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ได้แก่ เห็นว่าการกู้ยืมเงินเพื่อมาลงทุนประกอบอาชีพเป็นเรื่องปกติ การลงทุนทำธุรกิจในปัจจุบันมีความเสี่ยง ประสพการณ์จากการทำงานมีค่ามากกว่าปริญญาบัตร การศึกษาระดับปริญญาตรีไม่เพียงพอกับการแข่งขันในยุคปัจจุบัน และมีความคิดเห็นว่าเป็นเรื่องดีที่ประชาชนทุกคนควรมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจ

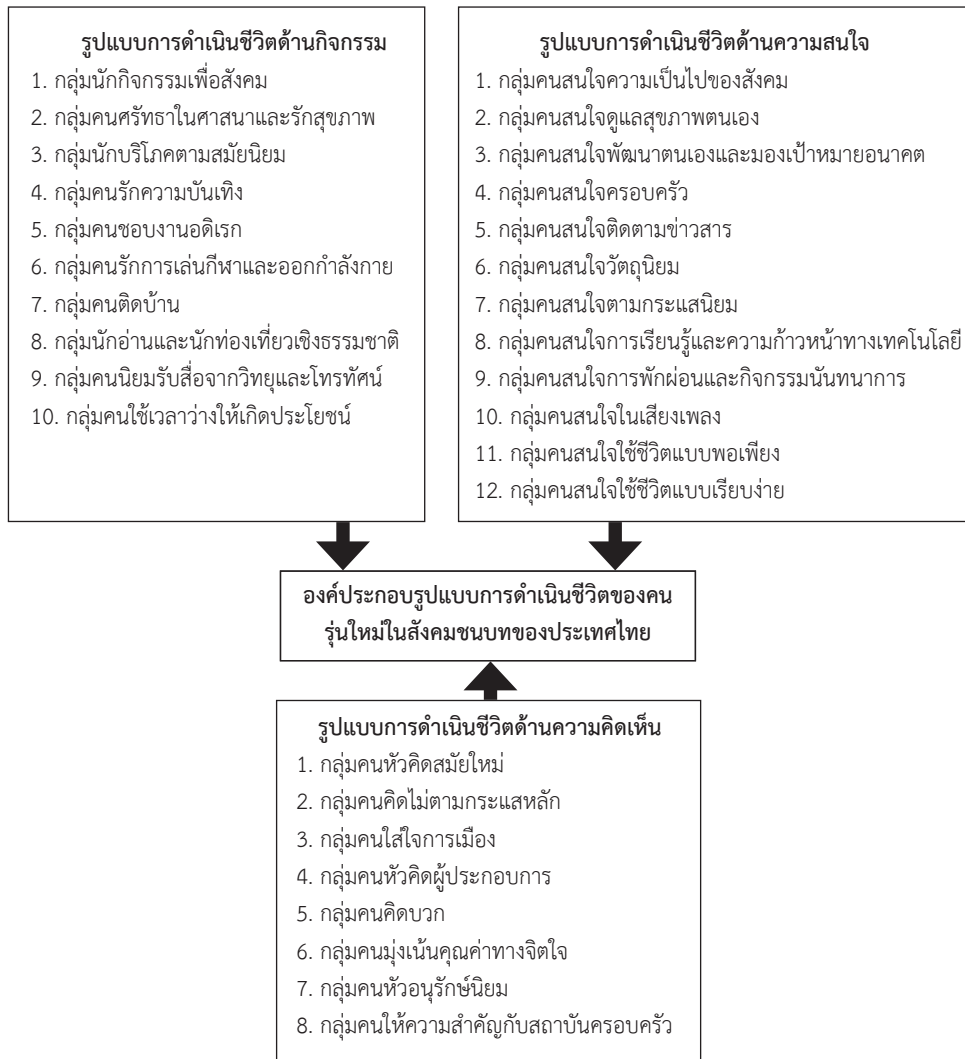
กลุ่มที่ 5 กลุ่มคนคิดบวก (Positive Thinking People) ประกอบด้วย 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.522-0.731 คนกลุ่มนี้มีความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ได้แก่ คิดว่าตนเองมีความสุขและพอใจกับชีวิตที่เป็นอยู่ในทุกวันนี้ การดูแลบุพการีและการตอบแทนพระคุณของบิดามารดาเป็นหน้าที่ของลูกที่ดี ศิลปวัฒนธรรมเป็นเรื่องที่ควรช่วยกันอนุรักษ์ เห็นว่าควรเคารพความแตกต่างทางด้านเชื้อชาติ ศาสนา และอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข และมีความคิดเห็นว่าเป็นเรื่องดีที่ควรให้พื้นที่ในการนำเสนอสาระความรู้ทางศิลปวัฒนธรรมให้มากขึ้น

กลุ่มที่ 6 กลุ่มคนมุ่งเน้นคุณค่าทางจิตใจ (Delicate People) ประกอบด้วย 2 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.686-0.699 คนกลุ่มนี้มีความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ได้แก่ เห็นว่าเทคโนโลยีทำให้จิตใจคนแข็งกระด้าง รวมทั้งมีความคิดเห็นว่าคุณค่าและราคาไม่ใช่เรื่องสำคัญแต่อยู่ที่ความพึงพอใจ

กลุ่มที่ 7 กลุ่มคนหัวอนุรักษ์นิยม (Conservative People) ประกอบด้วย 2 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.716-0.805 คนกลุ่มนี้มีความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ได้แก่ เห็นว่าการแต่งกายตามแฟชั่นจนเกินงามเป็นการทำลายวัฒนธรรมประจำถิ่น รวมทั้งมีความคิดเห็นว่าการมีเพศสัมพันธ์ก่อนแต่งงานเป็นพฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ

กลุ่มที่ 8 กลุ่มคนให้ความสำคัญกับสถาบันครอบครัว (Family Man) ประกอบด้วย 2 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.503-0.629 คนกลุ่มนี้มีความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ได้แก่ เห็นว่าครอบครัวเป็นสถาบันทางสังคมที่สำคัญที่สุด และมีความคิดเห็นว่าการดูแลรักษาความสะอาดของบ้านควรเป็นหน้าที่ของทุกคนในครอบครัว

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบรูปแบบการดำเนินชีวิตของคนรุ่นใหม่ในสังคมชนบทของประเทศไทยทั้ง 3 ด้าน ดังกล่าว สามารถสรุปรายละเอียดได้ดัง ภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ประกอบรูปแบบการดำเนินชีวิตของคนรุ่นใหม่ในสังคมชนบทของประเทศไทย

สรุปและอภิปรายผล

ผลจากการวิเคราะห์รูปแบบการดำเนินชีวิตของคนรุ่นใหม่ในสังคมชนบทประเทศไทยดังกล่าว ชี้ให้เห็นว่ารูปแบบการดำเนินชีวิตของคนรุ่นใหม่ยังคงสอดคล้องกับวิถีความเป็นสังคมชนบทที่สะท้อนให้เห็นถึงความเรียบง่าย แต่มีความเข้มแข็งทางสังคม ทั้งพึ่งพิงสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ ผูกพันกับสถาบันครอบครัวและเครือญาติ รวมถึงมีความยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณีและมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน อาทิ คนรุ่นใหม่ในสังคมชนบทยังสนใจเข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการพัฒนาต่างๆ ของชุมชน กิจกรรมชมรมหรือกลุ่มที่สนใจ อาทิ กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มวิสาหกิจชุมชน กลุ่มอนุรักษ์อื่นๆ เป็นต้น การเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณประโยชน์ อาทิ การเป็นอาสาสมัคร และร่วมบริจาคเงินหรือสิ่งของเพื่อการกุศล การเข้าร่วมกลุ่มทางการเมืองในระดับท้องถิ่น หรือในระดับประเทศ การเข้าร่วมงานบุญงานกุศลต่างๆ ของหมู่บ้านหรือชุมชน การเข้าร่วมกิจกรรมหรือพิธีกรรมทางศาสนา และกิจกรรมเกี่ยวกับงานประเพณีต่างๆ เป็นต้น คนรุ่นใหม่ในสังคมชนบทยังให้ความสำคัญกับสถาบันครอบครัว โดยใช้เวลาร่วมและทำกิจกรรมอยู่กับครอบครัวหรือญาติพี่น้อง มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นต่างๆ กับกลุ่มเพื่อนหรือเพื่อนบ้าน นอกจากนี้ คนรุ่นใหม่ในสังคมชนบทยังสนใจการใช้ชีวิตแบบเรียบง่ายและพอเพียง โดยยึดหลักทางสายกลางในการดำเนินชีวิต สนใจความงามของธรรมชาติมากกว่าแสงสีเสียงในเมือง และเห็นว่าคุณค่าทางจิตใจมีความหมายมากกว่าวัตถุสิ่งของ รวมทั้งยังสนใจประกอบอาชีพในท้องถิ่นที่ตนอาศัยอยู่ และสนใจอาชีพเกษตรกรรม

อย่างไรก็ตาม จากผลการวิจัยนี้ยังได้สะท้อนให้เห็นว่ารูปแบบการดำเนินชีวิตของคนรุ่นใหม่ในสังคมชนบทไทยมีลักษณะของรูปแบบการดำเนินชีวิตหลายด้านที่แปรเปลี่ยนไปจากรูปแบบการดำเนินชีวิตของคนชนบทไทยในอดีต อาทิ คนรุ่นใหม่ในสังคมชนบทหันมาให้ความสำคัญกับการรักษาสุขภาพ โดยการบริโภคอาหารที่ดีต่อสุขภาพ การบริโภคผลิตภัณฑ์เสริมอาหารเพื่อสุขภาพ และการให้ความสำคัญกับการออกกำลังกาย เป็นต้น คนรุ่นใหม่ในสังคมชนบทมีการบริโภคตามสมัยนิยมมากขึ้น โดยพิจารณาจากการซื้ออาหาร เครื่องดื่ม ของใช้ตามห้างสรรพสินค้า หรือร้านสะดวกซื้อต่างๆ มีการซื้อของใช้ส่วนตัว อาทิ เสื้อผ้า เครื่องประดับ โทรศัพท์มือถือตามสมัยนิยม มีการซื้อสินค้าทางอินเทอร์เน็ต นิยมรับประทานอาหารนอกบ้าน นิยมการรับประทานอาหารจานด่วน อาหารตะวันตกหรืออาหารสำเร็จรูป เป็นต้น คนรุ่นใหม่ในสังคมชนบทให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี นิยมการเล่นอินเทอร์เน็ตหรือเกมส์คอมพิวเตอร์ มีการใช้อุปกรณ์สื่อสาร อาทิ โทรศัพท์มือถือ โน้ตบุ๊กมากขึ้น นอกจากนี้ คนรุ่นใหม่ในสังคมชนบทไทยในปัจจุบันยังมีรูปแบบการดำเนินชีวิตตามกระแสนิยม อาทิ การใช้ผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ตามโฆษณา การแต่งตัวตามแบบคนดังหรือดารา นักร้อง มีความสนใจเรื่องราวในแวดวงบันเทิง อาทิ ข่าวเกี่ยวกับดารา นักร้อง เป็นต้น ซึ่งลักษณะรูปแบบการดำเนินชีวิตของคนรุ่นใหม่ดังกล่าวอาจได้รับอิทธิพลมาจากความเป็นสังคมสมัยใหม่มากขึ้น โดยเฉพาะความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี และการเข้าถึงระบบอินเทอร์เน็ต รวมทั้งยังได้รับอิทธิพลจากการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วอีกด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของนักวิชาการในอดีต อาทิ นภาพร อติวานิชยพงศ์ กนกวรรณ ละริ้ว และกนกวรรณ แซ่จั้ง (2557) จากชุดโครงการวิจัยเรื่องสังคมชนบทไทยในมุมมองบัณฑิตอาสาสมัคร: บทสังเคราะห์องค์ความรู้จากงานศึกษาของบัณฑิตอาสาสมัคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้ชี้ให้เห็นข้อค้นพบเกี่ยวกับลักษณะสำคัญของชนบทไทยในช่วงเวลาปัจจุบันในมิติต่างๆ รวมทั้งได้ชี้ให้เห็นว่าสังคมชนบทได้เข้าสู่ความทันสมัย (Modernity) ดังนั้น ผลจากการศึกษานี้สะท้อนให้เห็นว่า *“ถึงแม้รูปแบบการดำเนินชีวิตของคนรุ่นใหม่ในสังคมชนบทไทย*

ส่วนใหญ่ยังคงสอดคล้อง และกลมกลืนกับลักษณะความเป็นสังคมชนบท แต่ในขณะเดียวกันไม่ได้ปิดกั้นความทันสมัยที่ไหลบ่าเข้ามาอย่างรวดเร็ว”

สำหรับ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบรูปแบบการดำเนินชีวิตของคนรุ่นใหม่ในสังคมชนบทของประเทศไทย จะเห็นได้ว่ารูปแบบการดำเนินชีวิตของคนรุ่นใหม่ในสังคมชนบทไทยมีทั้งความสอดคล้องและแตกต่างจากผลการศึกษาของนักวิชาการในอดีต ทั้งนี้อาจขึ้นอยู่กับปัจจัยในด้านต่างๆ ทั้งด้านลักษณะทางประชากร ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและการเมือง รวมทั้งด้านความทันสมัย โดยมีการศึกษาในอดีตที่สอดคล้องและใกล้เคียงกับการศึกษานี้ อาทิ การศึกษาของ Reimer (1995) เรื่องรูปแบบการดำเนินชีวิตของคนสมัยใหม่ในสถานะสมัยใหม่ยุคหลัง (Late Modernity) โดยผลจากการศึกษาดังกล่าวได้จัดประเภทของรูปแบบการดำเนินชีวิตของคนสมัยใหม่ในสถานะสมัยใหม่ยุคหลังออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 รูปแบบการดำเนินชีวิตแบบมุ่งเน้นด้านวัฒนธรรม (Cultural Orientation) หมายถึง รูปแบบการดำเนินชีวิตที่แสดงให้เห็นถึงกิจกรรม ความสนใจ และความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรม หรือประเพณีในแต่ละบริบทแวดล้อมของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นวัฒนธรรมระดับชาวบ้าน หรือระดับสูงก็ตาม อาทิ การชมการแสดงทางวัฒนธรรม การสนใจนิทรรศการทางศิลปะต่างๆ เป็นต้น กลุ่มที่ 2 รูปแบบการดำเนินชีวิตแบบมุ่งเน้นสังคม (Societal Orientation) หมายถึง รูปแบบการดำเนินชีวิตที่แสดงให้เห็นถึงกิจกรรม ความสนใจ และความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องรอบตัวที่เห็นว่าสำคัญ นอกเหนือจากที่เป็นอยู่ทั่วไป ซึ่งเป็นสิ่งที่ควรค่าต่อการที่บุคคลจะเข้าไปร่วมทำเพื่อส่วนรวม อาทิ เรื่องการเมือง ชุมชน สังคม และสภาพแวดล้อม เป็นต้น กลุ่มที่ 3 รูปแบบการดำเนินชีวิตแบบมุ่งเน้นด้านบันเทิง (Entertainments Orientation) หมายถึง รูปแบบการดำเนินชีวิตที่แสดงให้เห็นถึงกิจกรรม ความสนใจ และความคิดเห็นเกี่ยวกับความบันเทิง และความบันเทิงของตนเองต่อสิ่งต่างๆ อาทิ การชมภาพยนตร์ การซื้อสินค้าเพื่อสนองความพึงพอใจส่วนตัว เป็นต้น กลุ่มที่ 4 รูปแบบการดำเนินชีวิตแบบมุ่งเน้นด้านบ้านและครอบครัว (Home and Family) หมายถึง รูปแบบการดำเนินชีวิตที่แสดงให้เห็นถึงกิจกรรม ความสนใจ และความคิดเห็นที่มีลักษณะของความใกล้ชิด และเป็นเรื่องส่วนตัว ที่เกี่ยวกับตนเอง บ้าน และคนในครอบครัวของตนเอง อาทิ การทำกิจกรรมร่วมกันในครอบครัว การใช้เวลาร่วมกันกับงานหรือการตกแต่งบ้าน เป็นต้น กลุ่มที่ 5 รูปแบบการดำเนินชีวิตแบบมุ่งเน้นด้านกีฬา กิจกรรมกลางแจ้ง และสุขภาพ (Sport and Outdoor Orientation) หมายถึง รูปแบบการดำเนินชีวิตที่แสดงให้เห็นถึงกิจกรรม ความสนใจ และความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีสุขภาพที่แข็งแรงสมบูรณ์ อาทิ การเล่นกีฬา สุขภาพอนามัย การรับประทานอาหาร รวมไปถึงการใช้ชีวิตกลางแจ้ง อาทิ การออกไปพักผ่อน เข้าค่ายแคมป์ เป็นต้น ส่วนการศึกษาของ จิรวุฒิ หลอมประโคน และประพล เปรมทองสุข (2555) เรื่องการศึกษารูปแบบการดำเนินชีวิตของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร แสดงให้เห็นถึงรูปแบบการดำเนินชีวิตของผู้หญิงวัยทำงานที่สามารถจัดประเภทได้เป็น 8 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่ 1 กลุ่มสาววัยทำงานใส่ใจเรื่องความบันเทิงและกิจกรรมนอกบ้าน เป็นกลุ่มที่ชอบไปงานเลี้ยงสังสรรค์และงานรื่นเริงตามเทศกาล ใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่นอกบ้าน ไปเที่ยวกับแฟนในวันหยุด ใช้เวลาร่วมอยู่กับเครื่องมือสื่อสารและอินเทอร์เน็ต สนใจทดลองใช้ตราสินค้าใหม่ๆ สนใจข่าวสารในแวดวงบันเทิง นิยมซื้อตราสินค้าที่มีชื่อเสียง (Brand Name) สนใจรูปแบบของเครื่องแต่งกายมากกว่าราคา และนิยมแต่งกายตามแบบคนดังหรือดารานักชอว์ ชอบเที่ยวกลางคืน และเข้าสถานเสริมความงาม อาทิ ร้านเสริมสวย สปา เป็นต้น กลุ่มที่ 2 กลุ่มสาววัยทำงานนักพัฒนาใส่ใจธรรมชาติและการทำงาน เป็นกลุ่มที่ชอบลาพักร้อนไปเที่ยวต่างประเทศ สนใจข่าวกีฬา ชอบทำกิจกรรมที่ตื่นเต้น ทำหาย อาทิ ปีนผา

ล่องแก่ง เป็นอาสาสมัครช่วยงานองค์กรการกุศล ออกกำลังกายหรือเล่นกีฬาเป็นประจำสนใจ ร่วมพัฒนาชุมชนให้เจริญก้าวหน้า สนใจร่วมงานการกุศลเพื่อช่วยเหลือสังคม ชอบเล่นดนตรี และชอบใช้เวลาว่างการปลูกต้นไม้ และสนใจเที่ยวชมและศึกษาประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม กลุ่มที่ 3 กลุ่มสาววัยทำงานรักประชาธิปไตยยึดหลักทางสายกลาง เป็นกลุ่มที่คิดว่าคนเราต้องกำหนดชะตาชีวิตของตนเอง ไม่ใช่ฟ้าลิขิต ชีวิตจะสมบูรณ์แบบที่ต่อเมื่อทำบ้านให้เป็นสถานที่ที่สร้างความสุขให้ครอบครัว มีความคิดเห็นว่าเป็นธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องช่วยกันอนุรักษ์ ประชาชนทุกคนควรมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจและสังคม คุณค่าทางจิตใจมีความหมายมากกว่าวัตถุสิ่งของ และการเมืองเป็นเรื่องของทุกคน กลุ่มที่ 4 กลุ่มสาววัยทำงานใส่ใจการเลือกชุดชั้นใน เป็นกลุ่มที่คิดว่าชุดชั้นในเป็นเครื่องประดับชนิดหนึ่ง และเป็นจุดดึงดูดทางเพศ ควรต้องให้ความสำคัญในการเลือกสวมใส่ กลุ่มที่ 5 กลุ่มสาววัยทำงานใส่ใจสุขภาพ เป็นกลุ่มที่ให้ความสนใจในการดูแลตนเองให้ดูดีอยู่เสมอ สนใจรักษาสุขภาพของตนเองให้แข็งแรง จึงให้ความสำคัญกับการรับประทานอาหารที่ถูกสุขอนามัย กลุ่มที่ 6 กลุ่มสาววัยทำงานรักครอบครัว เป็นกลุ่มที่ชอบทำกิจกรรมร่วมกับสมาชิกในครอบครัว กลุ่มที่ 7 กลุ่มสาววัยทำงานรับประทานอาหารจานด่วน เป็นกลุ่มที่รับประทานอาหารจานด่วนเป็นประจำ และ กลุ่มที่ 8 กลุ่มสาววัยทำงานชอบเรื่องการทนายทนายทัก เป็นกลุ่มที่สนใจเรื่องการทนายทนายทัก และการพยากรณ์โชคชะตา

หากพิจารณาจะเห็นได้ว่า งานวิจัยทั้ง 2 เรื่องดังกล่าวมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาที่คล้ายกันกับการศึกษาที่มุ่งวิเคราะห์องค์ประกอบรูปแบบการดำเนินชีวิตของกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการศึกษา แต่อาจมีความแตกต่างกันในบริบทเชิงพื้นที่ ช่วงเวลา และกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา โดยงานวิจัยเรื่องแรกมุ่งวิเคราะห์รูปแบบการดำเนินชีวิตของคนสมัยใหม่ในสถานะสมัยใหม่ยุคหลัง (Late Modernity) ส่วนเรื่องที่สองเป็นการวิเคราะห์รูปแบบการดำเนินชีวิตของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการศึกษาทั้ง 2 เรื่องเป็นการวิเคราะห์รูปแบบการดำเนินชีวิตโดยรวม ซึ่งแตกต่างจากการศึกษานี้ที่ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์รูปแบบการดำเนินชีวิตออกเป็น 3 ด้าน ตามโมเดล AIOs ในด้านผลการศึกษาพบว่า ม้องค์ประกอบรูปแบบการดำเนินชีวิตในหลายๆ ด้าน ที่มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาทั้ง 2 เรื่องดังกล่าว แม้บริบทในการศึกษาจะแตกต่างกันอย่างชัดเจนก็ตาม โดยจะขอนำเสนอการอภิปรายผลความสอดคล้องของข้อค้นพบจากการศึกษานี้กับผลการศึกษานักวิชาการในอดีต ดังนี้

รูปแบบการดำเนินชีวิตด้านความคิดเห็น กลุ่มที่ 5 กลุ่มคนคิดบวก (Positive Thinking People) คนกลุ่มนี้มีความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ได้แก่ คิดว่าตนเองมีความสุขและพอใจกับชีวิตที่เป็นอยู่ในทุกวันนี้ การดูแลบุพการีและการตอบแทนพระคุณของบิดามารดาเป็นหน้าที่ของลูกที่ดี ศิลปวัฒนธรรมเป็นเรื่องที่ควรช่วยกันอนุรักษ์ เห็นว่าควรเคารพความแตกต่างทางด้านเชื้อชาติ ศาสนา และอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข และมีความคิดเห็นว่าเป็นสิ่งต่างๆ ควรให้พื้นที่ในการนำเสนอสาระความรู้ทางศิลปวัฒนธรรมให้มากขึ้น รูปแบบการดำเนินชีวิตดังกล่าวสอดคล้องกับ กลุ่มที่ 1 รูปแบบการดำเนินชีวิตแบบมุ่งเน้นด้านวัฒนธรรม (Cultural Orientation) ในการศึกษาของ Reimer (1995) ที่ระบุว่า เป็นรูปแบบการดำเนินชีวิตกลุ่มนี้แสดงให้เห็นถึงกิจกรรม ความสนใจ และความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรม หรือประเพณีในแต่ละบริบทแวดล้อมของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นวัฒนธรรมระดับชาวบ้าน หรือระดับสูงก็ตาม อาทิ การชมการแสดงทางวัฒนธรรม การสนทนาจิตรกรรมทางศิลปะต่างๆ เป็นต้น

รูปแบบการดำเนินชีวิตด้านกิจกรรม กลุ่มนักกิจกรรมเพื่อสังคม (Active Citizen) คนกลุ่มนี้ นิยมเข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการพัฒนาต่างๆ ของชุมชน กิจกรรมชมรมหรือกลุ่มที่สนใจ อาทิ กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มวิสาหกิจชุมชน กลุ่มอนุรักษ์อื่นๆ เป็นต้น นอกจากนี้ ยังนิยมเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณประโยชน์ อาทิ การเป็นอาสาสมัคร รวมทั้งเข้าร่วมกลุ่มทางการเมืองในระดับท้องถิ่น หรือในระดับประเทศ และเข้าร่วมงานบุญงานกุศลต่างๆ ของหมู่บ้านหรือชุมชน และ รูปแบบการดำเนินชีวิตด้านความสนใจ กลุ่มคนสนใจความเป็นไปของสังคม (Prosocial People) คนกลุ่มนี้ มีความสนใจในเรื่องต่างๆ ได้แก่ เรื่องราวความเคลื่อนไหวในด้านต่างๆ ของเพื่อนบ้านและชุมชน ปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชน กิจกรรมพัฒนาชุมชน งานการกุศลเพื่อช่วยเหลือสังคม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือปรึกษาหารือกับเพื่อนบ้าน การประกอบอาชีพในท้องถิ่นที่ตนอาศัยอยู่ รวมทั้งสนใจกิจกรรมหรือประเพณีทางศาสนา รูปแบบการดำเนินชีวิตดังกล่าวสอดคล้องกับ กลุ่มที่ 2 รูปแบบการดำเนินชีวิตแบบมุ่งเน้นสังคม (Societal Orientation) ในการศึกษาของ Reimer (1995) ที่ระบุว่า เป็นรูปแบบการดำเนินชีวิตที่แสดงให้เห็นถึงกิจกรรม ความสนใจ และความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องรอบตัว ที่เห็นว่าสำคัญ นอกเหนือจากที่เป็นอยู่ทั่วไป ซึ่งเป็นสิ่งที่ควรค่าต่อการที่บุคคลจะเข้าไปร่วมทำเพื่อส่วนรวม อาทิ เรื่องการเมือง ชุมชน สังคม และสภาพแวดล้อม เป็นต้น

รูปแบบการดำเนินชีวิตด้านกิจกรรม กลุ่มคนรักความบันเทิง (Pleasure-Loving People) คนกลุ่มนี้นิยมท่องเที่ยวตามสถานบันเทิงในยามราตรี อาทิ ผับ บาร์ คาราโอเกะ เป็นต้น นิยมดื่มเครื่องดื่มมีแอลกอฮอล์ รวมทั้งนิยมไปงานเลี้ยงสังสรรค์และงานรื่นเริงตามเทศกาล และไปเที่ยวตามสถานที่บันเทิงต่างๆ อาทิ ชมภาพยนตร์ หนังสืกลางแปลง คอนเสิร์ต ลิเก เป็นต้น และ **รูปแบบการดำเนินชีวิตด้านความสนใจ** กลุ่มคนสนใจตามกระแสนิยม (Trendy People) คนกลุ่มนี้มีความสนใจในเรื่องต่างๆ ได้แก่ สนใจการใช้ผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ตามโฆษณา การแต่งตัวตามแบบคนดังหรือดาราในทีวี รวมทั้งสนใจเรื่องราวในแวดวงบันเทิง อาทิ ข่าวเกี่ยวกับดารา นักร้อง เป็นต้น รูปแบบการดำเนินชีวิตดังกล่าวสอดคล้องกับ กลุ่มที่ 3 รูปแบบการดำเนินชีวิตแบบมุ่งเน้นด้านบันเทิง (Entertainments Orientation) ในการศึกษาของ Reimer (1995) ที่ระบุว่า เป็นรูปแบบการดำเนินชีวิตที่แสดงให้เห็นถึงกิจกรรม ความสนใจ และความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงใจ และความบันเทิงของตนเองต่อสิ่งต่างๆ อาทิ การชมภาพยนตร์ การซื้อสินค้าเพื่อสนองความพึงพอใจส่วนตัว เป็นต้น นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ กลุ่มที่ 1 กลุ่มสาววัยทำงานใส่ใจเรื่องความบันเทิงและกิจกรรมนอกร้าน ในการศึกษาของ จิรวุฒิ หลอมประโดน และประพล เปรมทองสุข (2555) ที่ระบุว่า เป็นกลุ่มที่ชอบไปงานเลี้ยงสังสรรค์และงานรื่นเริงตามเทศกาล ใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่กับเพื่อน ไปเที่ยวกับแฟนในวันหยุด ใช้เวลาว่างอยู่กับเครื่องมือสื่อสารและอินเทอร์เน็ต สนใจทดลองใช้ตราสินค้าใหม่ๆ สนใจข่าวสารในแวดวงบันเทิง นิยมซื้อตราสินค้าที่มีชื่อเสียง (Brand Name) สนใจรูปแบบของเครื่องแต่งกายมากกว่าราคา และนิยมแต่งกายตามแบบคนดังหรือดาราในทีวี ชอบเที่ยวกลางคืน และเข้าสถานเสริมความงาม อาทิ ร้านอาหาร สปา เป็นต้น

รูปแบบการดำเนินชีวิตด้านความสนใจ กลุ่มคนสนใจครอบครัว (Family-Oriented People) คนกลุ่มนี้มีความสนใจในเรื่องต่างๆ ได้แก่ การเลือกปรึกษาปัญหาต่างๆ กับครอบครัวเป็นอันดับแรก การทำกิจกรรมร่วมกับสมาชิกในครอบครัวเมื่อมีเวลาว่าง การอยู่บ้านกับครอบครัวในวันหยุดมากกว่าออกไปเที่ยว การให้ความสำคัญกับครอบครัวเป็นอันดับแรก การตกแต่งบ้านให้สะอาดสวยงามและน่าอยู่ รวมทั้งสนใจบรรยากาศของบ้านที่มีความเป็นธรรมชาติ และ **รูปแบบการดำเนินชีวิตด้านความ** **คิดเห็น** กลุ่มคนให้ความสำคัญกับสถาบันครอบครัว (Family Man) คนกลุ่มนี้มีความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ

ได้แก่ เห็นว่าครอบครัวเป็นสถาบันทางสังคมที่สำคัญที่สุด และมีความคิดเห็นว่าการดูแลรักษาความสะอาดของบ้านควรเป็นหน้าที่ของทุกคนในครอบครัว รูปแบบการดำเนินชีวิตดังกล่าวสอดคล้องกับกลุ่มที่ 4 รูปแบบการดำเนินชีวิตแบบมุ่งเน้นด้านบ้านและครอบครัว (Home and Family) ในการศึกษาของ Reimer (1995) ที่ระบุว่า เป็นรูปแบบการดำเนินชีวิตที่แสดงให้เห็นถึงกิจกรรม ความสนใจ และความคิดเห็นที่มีลักษณะของความใกล้ชิด และเป็นเรื่องส่วนตัวที่เกี่ยวกับตนเอง บ้าน และคนในครอบครัวของตนเอง อาทิ การทำกิจกรรมร่วมกันในครอบครัว การใช้เวลาวางกับงานหรือการตกแต่งบ้าน เป็นต้น นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ กลุ่มที่ 6 กลุ่มสาววัยทำงานรักครอบครัว ในการศึกษาของ จิรวุฒิ หลอมประโดน และประพล เปรมทองสุข (2555) ที่ระบุว่า เป็นกลุ่มที่ชอบทำกิจกรรมร่วมกับสมาชิกในครอบครัว

รูปแบบการดำเนินชีวิตด้านกิจกรรม กลุ่มคนรักการเล่นกีฬาและออกกำลังกาย (Sport Man) คนกลุ่มนี้นิยมออกกำลังกายหรือเล่นกีฬาอย่างสม่ำเสมอ และเข้าร่วมกิจกรรมกีฬาของหมู่บ้านหรือชุมชน และ **รูปแบบการดำเนินชีวิตด้านความสนใจ** กลุ่มคนสนใจดูแลสุขภาพตนเอง (Healthy-Oriented People) คนกลุ่มนี้มีความสนใจในเรื่องต่างๆ ได้แก่ การดูแลสุขภาพของตนเองให้แข็งแรง การทำอาหารรับประทานเอง การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์และถูกสุขอนามัย การดูแลตัวเองให้ดูดีอยู่เสมอ การรับประทานอาหารพื้นบ้าน รวมทั้งสนใจการออกกำลังกาย รูปแบบการดำเนินชีวิตดังกล่าวสอดคล้องกับ กลุ่มที่ 5 รูปแบบการดำเนินชีวิตแบบมุ่งเน้นด้านกีฬา กิจกรรมกลางแจ้ง และสุขภาพ (Sport and Outdoor Orientation) ในการศึกษาของ Reimer (1995) ที่ระบุว่า เป็นรูปแบบการดำเนินชีวิตที่แสดงให้เห็นถึงกิจกรรม ความสนใจ และความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีสุขภาพที่แข็งแรง สมบูรณ์ อาทิ การเล่นกีฬา สุขภาพอนามัย การรับประทานอาหาร รวมไปถึงการใช้ชีวิตกลางแจ้ง อาทิ การออกไปพักผ่อน เข้าค่ายแคมป์ เป็นต้น นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ กลุ่มที่ 5 กลุ่มสาววัยทำงานใส่ใจสุขภาพ ในการศึกษาของ จิรวุฒิ หลอมประโดน และประพล เปรมทองสุข (2555) ที่ระบุว่า เป็นกลุ่มที่ให้ความสนใจในการดูแลตนเองให้ดูดีอยู่เสมอ สนใจรักษาสุขภาพของตนเองให้แข็งแรง จึงให้ความสำคัญกับการรับประทานอาหารที่ถูกสุขอนามัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

ผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ในเชิงวิชาการกับศาสตร์สาขาต่างๆ อาทิ สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา พฤติกรรมศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาชุมชนและสังคม การบริหารธุรกิจ โดยเฉพาะทางด้านการตลาด ในการสร้างองค์ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการดำเนินชีวิตของคนรุ่นใหม่ในสังคมชนบทไทย นอกจากนี้ หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปประกอบการกำหนดและขับเคลื่อนนโยบายที่สอดคล้องกับรูปแบบการดำเนินชีวิตของคนรุ่นใหม่ในพื้นที่ รวมทั้งสามารถให้การสนับสนุนและส่งเสริมปัจจัยต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อรูปแบบการดำเนินชีวิตของกลุ่มคนดังกล่าวในด้านต่างๆ อาทิ (1) ส่งเสริมและยกระดับคุณภาพชีวิตทั้งในด้านการศึกษาและการประกอบอาชีพให้กับคนรุ่นใหม่ในสังคมชนบทไทย โดยสนับสนุนการจัดการศึกษาและให้โอกาสทางการศึกษาแก่เยาวชนอย่างเต็มที่ พร้อมทั้งจัดสรรอาชีพที่เหมาะสมและสร้างสภาพแวดล้อมที่ทันสมัยภายใต้อัตลักษณ์ความเป็นท้องถิ่นนั้นๆ เพื่อรองรับและดึงดูดให้คนรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพได้ทำงานในท้องถิ่น ทั้งนี้เพื่อเป็นการส่งเสริมคุณภาพประชากรคน

รุ่นใหม่ให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ และมีองค์ความรู้เพียงพอในการสร้างรายได้ให้แก่ตนเอง สามารถดูแลครอบครัว และเป็นพลังหนุนเสริมความเจริญให้กับเศรษฐกิจของชุมชน (2) สนับสนุนและส่งเสริมให้คนรุ่นใหม่ในสังคมชนบทไทยได้มีบทบาทในการเข้าร่วมเป็นผู้นำหรือสมาชิกเพื่อร่วมคิดร่วมทำกิจกรรมกับกลุ่มหรือองค์กรในชุมชน อาทิ กลุ่มวิสาหกิจชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มอาชีพ กลุ่มอนุรักษ์สืบสานวัฒนธรรมประเพณี ชมรมต่างๆ รวมถึงกลุ่มอาสาสมัครทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการในท้องถิ่น ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างการมีส่วนร่วมและเป็นการดัดศักยภาพ พลังความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนความรู้ความสามารถของคนรุ่นใหม่ในการช่วยพัฒนากลุ่มหรือองค์กรในชุมชนให้เจริญก้าวหน้า ซึ่งกลุ่มหรือองค์กรในชุมชนเหล่านี้ถือเป็นทุนที่สำคัญในการขับเคลื่อนชุมชนอย่างยั่งยืน และ (3) ควรให้การสนับสนุนการใช้สื่อสร้างสรรค์ผ่านสังคมออนไลน์ อาทิ สื่อประชาสัมพันธ์ข่าวสารของท้องถิ่น รวมถึงการใช้โซเชียลมีเดียต่างๆ อาทิ เฟสบุ๊ก ไลน์ อินสตาแกรม เป็นต้น ในการเป็นช่องทางสร้างและเชื่อมโยงเครือข่ายระหว่างชุมชนกับชุมชนไปจนถึงชุมชนกับสังคมโลก สามารถสร้างองค์ความรู้และเป็นช่องทางสร้างสรรค์ในการสร้างรายได้ให้แก่คนรุ่นใหม่ ตลอดจนเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นในมิติต่างๆ เป็นต้น

นอกจากนี้ ผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ทางด้านการตลาด เนื่องจากจะทำให้เห็นการตลาดเข้าใจถึงพฤติกรรมของผู้บริโภคได้ดีกว่าการศึกษาลักษณะทางประชากรเพียงอย่างเดียว โดยผลจากการศึกษารูปแบบการดำเนินชีวิตจะทำให้เห็นการตลาดเข้าใจถึงความต้องการ ความรู้สึกนึกคิด พฤติกรรมการบริโภค การเลือกซื้อสินค้า ตลอดจนพฤติกรรมการเปิดรับสื่อของผู้บริโภคมีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร อันจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนและการกำหนดกลยุทธ์ทางการตลาด สอดคล้องกับนักวิชาการในอดีตที่อธิบายว่ารูปแบบการดำเนินชีวิตมีความสัมพันธ์กับการบริโภคหรือการใช้จ่ายของแต่ละบุคคล (Hawkins, Best, & Coney. 1986; Assael. 1995; Solomon. 2015) โดยผลการวิจัยนี้ได้สะท้อนรูปแบบการดำเนินชีวิตในด้านการบริโภคของคนรุ่นใหม่ในสังคมชนบทไทยที่เปลี่ยนแปลงไปจากในอดีตค่อนข้างชัดเจนในหลายด้าน ดังที่ได้กล่าวไปแล้วข้างต้น ซึ่งจะนำไปสู่การวิเคราะห์โอกาสทางการตลาด เพื่อการผลิตสินค้าและบริการที่ตอบสนองต่อรูปแบบการดำเนินชีวิตของคนรุ่นใหม่ที่อยู่อาศัยอยู่ในสังคมชนบทของประเทศไทย อาทิ การผลิตสินค้าและบริการที่ตอบสนองต่อรูปแบบการดำเนินชีวิตด้านกิจกรรม ซึ่งแบ่งออกเป็นกลุ่มต่างๆ อาทิ กลุ่มคนศรัทธาในศาสนาและรักสุขภาพ คนกลุ่มนี้นิยมเข้าร่วมกิจกรรม หรือพิธีกรรมทางศาสนา กิจกรรมเกี่ยวกับงานประเพณีและวันสำคัญทางศาสนา นิยมบริจาคเงินหรือสิ่งของเพื่อการกุศล รวมทั้งนิยมบริโภคอาหารที่ดีต่อสุขภาพ ดังนั้น สินค้าและบริการที่ตอบสนองต่อรูปแบบการดำเนินชีวิตของคนกลุ่มนี้ ได้แก่ สินค้าที่เกี่ยวข้องกับการประกอบกิจกรรมทางศาสนาหรืองานประเพณีต่างๆ รวมทั้งสินค้าประเภทอาหารสุขภาพ เป็นต้น กลุ่มนักบริโภคตามสมัยนิยม คนกลุ่มนี้นิยมซื้ออาหาร เครื่องดื่ม ของใช้ตามห้างสรรพสินค้า หรือร้านสะดวกซื้อต่างๆ นิยมซื้อของใช้ส่วนตัว อาทิ เสื้อผ้า เครื่องประดับ โทรศัพท์มือถือ ตามสมัยนิยม รวมทั้งนิยมซื้อสินค้าทางอินเทอร์เน็ต นอกจากนี้ ยังนิยมรับประทานอาหารนอกบ้าน และบริโภคผลิตภัณฑ์เสริมอาหารเพื่อสุขภาพ ดังนั้น การผลิตสินค้าตามสมัยนิยม รวมทั้งการพิจารณาถึงช่องทางการจัดจำหน่ายที่เน้นความสะดวกสบาย ทันสมัย รวดเร็ว จะสามารถตอบสนองต่อรูปแบบการดำเนินชีวิตของคนกลุ่มนี้ กลุ่มคนรักความบันเทิง คนกลุ่มนี้ชอบท่องเที่ยวตามสถานบันเทิงในยามราตรี อาทิ ผับ บาร์ คาราโอเกะ เป็นต้น ชอบดื่มเครื่องดื่มมีแอลกอฮอล์ นิยมไปงานเลี้ยงสังสรรค์และงานรื่นเริงตามเทศกาล และไปเที่ยวตามสถานที่บันเทิง

ต่างๆ อาทิ ชมภาพยนตร์ หนังสือกลางแปลง คอนเสิร์ต ลิเก เป็นต้น ดังนั้น การดำเนินธุรกิจบริการที่มุ่งเน้นให้ความบันเทิง จะตอบสนองต่อรูปแบบการดำเนินชีวิตของคนกลุ่มนี้ กลุ่มคนรักการเล่นกีฬาและออกกำลังกาย คนกลุ่มนี้นิยมออกกำลังกายหรือเล่นกีฬา ดังนั้น ผลกระทบที่เกี่ยวข้องกับกีฬารวมทั้งการให้บริการที่เกี่ยวกับการออกกำลังกาย อาทิ การให้บริการศูนย์บริการออกกำลังกายแบบครบวงจร หรือฟิตเนส การให้บริการเช่าสนามฟุตบอล จะสามารถตอบสนองต่อรูปแบบการดำเนินชีวิตของคนกลุ่มนี้ได้ เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

เนื่องจากการวิจัยนี้ผู้วิจัยเลือกศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนรุ่นใหม่ในเขตชนบทของประเทศไทย ดังนั้น ในอนาคตจึงควรมีการศึกษาเปรียบเทียบถึงรูปแบบการดำเนินชีวิตของคนรุ่นใหม่ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่อาศัยอยู่ในเขตชนบทกับเขตเมือง รวมทั้งควรมีการศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการดำเนินชีวิตของคนในช่วงวัยต่างๆ ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างสูงจากที่ปรึกษาทางานวิจัย ทั้ง 2 ท่าน ประกอบด้วย ศาสตราจารย์ ดร.วรวิทย์ โรมรัตน์พันธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงชัย ทองปาน รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเครื่องมือการวิจัยทั้ง 5 ท่าน ประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย อุตสาหจิต ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทนา แสนสุข ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริพร เลิศยงยศ และอาจารย์ ดร.กนกวรรณ ตั้งจิตนุสรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณวิทยาลัยพัฒนศาสตร์ ป๋วย อึ๊งภากรณ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่ได้สนับสนุนทุนในการดำเนินการวิจัย ตลอดจนขอขอบพระคุณผู้ให้ข้อมูลการวิจัย ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามการวิจัยเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิจัย

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ พวงประยงค์. (2559). **แบบแผนและสถานการณ์ความต้องการมีบุตรของสตรีที่สมรสในประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ด. (ประชากรศาสตร์) กรุงเทพฯ: วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2550). **การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล**. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- คาสปาร์ พีค วาสนา อิมเอม และรัตนารณ ตั้งชนเศรษฐ์. (2558). **รายงานสถานการณ์ประชากรไทย พ.ศ. 2558 โฉมหน้าครอบครัวไทยยุคเกิดน้อยอายุยืน**. สืบค้นเมื่อ 15 มิถุนายน 2562, จาก http://thailand.unfpa.org/sites/default/files/pubpdf/State%20of%20Thailand%20Population%20report%202015-Thai%20Family_th.pdf
- จิรวุฒิ หลอมประโดน และประพล เปรมทองสุข. (2555). **รูปแบบการดำเนินชีวิตของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร**. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 3(1): 145-162.
- ชาย โพธิ์สิตา. (2555). **ชนบทไทยในวิถีทุนนิยม**. *วารสารราชบัณฑิตยสถาน*, 37(4): 163-185.

- ชล บุญนาค และปัทมาวดี โพชนุกูล. (2558). **คุณภาพชีวิตคนชนบทไทย (2): การตอบสนองและปรับตัว ของชุมชนชนบทไทย กรณีบ้านเป็ดใน จังหวัดตราด**. สืบค้นเมื่อ 15 มิถุนายน 2562, จาก <https://www.researchgate.net/publication/305778230>
- นภาพร อติวานิชยพงศ์ กนกวรรณ ละรีก และกนกวรรณ แซ่จั้ง. (2557). **ชุดโครงการวิจัย ชนบทไทย ในมุมมองบัณฑิตอาสาสมัคร: บทสังเคราะห์องค์ความรู้จากงานศึกษาของบัณฑิตอาสาสมัคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**. สืบค้นเมื่อ 15 มิถุนายน 2562, จาก <http://www.psds.tu.ac.th/paper/a1.pdf>
- ปัทมาวดี โพชนุกูล. (2556). **ชนบทไทยภายใต้กระแสความเปลี่ยนแปลง: ปาฐกถาพิเศษในการสัมมนาทางวิชาการสายงานเศรษฐกิจ ประจำปี 2556**. สืบค้นเมื่อ 15 มิถุนายน 2562, จาก https://www.nesdc.go.th/article_attach/PPT_000.pdf
- ยุทธ ไถยวรรณ. (2557). **การวิเคราะห์สถิติหลายตัวแปรสำหรับงานวิจัย**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลือรัตน์ อนุรัตน์พานิช. (2558). **Generation Y ยังรัยอยู่**. กรุงเทพฯ: ไทยเอฟพีทีกสทูดีโอ.
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม. (2559). **สุขภาพคนไทย 2559: ตายดี วิถีเลือกได้**. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สนธยา พลศรี. (2545). **ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- สรรเพชญ์ ไชยสิริยะสวัสดิ์. (2557). **สแกนนิสัย”คน 4 เจเนอเรชั่น” แม้ต่างกันแต่อยู่ร่วมกันได้**. สืบค้นเมื่อ 15 มิถุนายน 2562, จาก <http://m.matichon.co.th/readnews.php?newsid=1401615955>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2561). **สถิติประชากรและบ้าน**. สืบค้นเมื่อ 15 มิถุนายน 2562, จาก http://stat.dopa.go.th/stat/statnew/upstat_age.php
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ. (2504). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2504 – 2509)**. สืบค้นเมื่อ 15 มิถุนายน 2562, จาก http://www.nesdb.go.th/ewt_dl_link.php?nid=3776
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). **ร่างยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579)**. สืบค้นเมื่อ 15 มิถุนายน 2562, จาก [http://www.nesdb.go.th/download/document/ร่างยุทธศาสตร์ชาติ%20ระยะ%2020%20ปี%20\(พ.ศ2560%20-%202579\).pdf](http://www.nesdb.go.th/download/document/ร่างยุทธศาสตร์ชาติ%20ระยะ%2020%20ปี%20(พ.ศ2560%20-%202579).pdf)
- อรรถจักร์ สัตยานุรักษ์. (2556). **ความเปลี่ยนแปลงชนบทในสังคมไทย: ประชาธิปไตยบนความเคลื่อนไหว**. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- _____ . (2559). **การกลายเป็นเมืองในชนบทไทย: ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ**. สืบค้นเมื่อ 15 มิถุนายน 2562, จาก https://www.slideshare.net/FURD_RSU/ss-58359405
- อาลิสา วีระนพรัตน์ และ ณิชกุล กุลิสร์. (2557). **รูปแบบการดำเนินชีวิต ทักษะคิดและพฤติกรรม การบริโภคที่มีต่ออาหารธัญพืชในเขตกรุงเทพมหานคร**. วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา, 8(1): 93-103.
- Assael, H. (1995). *Consumer Behavior and Marketing Action*. 6th ed. Ohio: South Western College.

- Cronbach, L. J. (1970). **Essential of Psychological Testing**. 3rd ed. New York: Harper Row.
- Dickey, J., & Sullivan, J. (2007). Generation Shift in Media Habits. **Media Week**, 17(7): 10.
- Evans, M., Jamal, A. & Foxall, G. (2009). **Customer Behavior**. 2nd ed. Chichester: John Winley & Sons.
- Hair, F. J., Black, C., W., Babin, J. B. & Anderson, E. R. (2006). **Multivariate Data Analysis**. 6th ed. Upper Saddle River. NJ: Pearson Prentice Hall.
- Hawkins, D. L., Best, R. J., & Coney, K. A. (1986). **Consumer Behavior: Implications for Marketing Strategy**. 3rd ed. Plano, TX: Business.
- Himmel, B. (2008). Different Strokes for Different Generations. **Rental Product News**, 30(7): 42-46.
- Hoyer, W. D. & MacInnin, D., J. (2010). **Customer Behavior**. 5th ed. Manson, Ohio: South-Western CengageLearning.
- Kucukemiroglu, O. (1999). Market Segmentation by Using Consumer Lifestyle Dimensions and Ethnocentrism An Empirical Study. **European Journal of Marketing**, 33(5/6): 470-487.
- Lynn-Nelson, G. (2007). The Next Generation of Learners. **American Association of Law Libraries Spectrum**, 11: 8.
- Meier, J. Austin, S. & Corcker, M. (2010). Generation Y in the Workforce: Managerial Challenges. **The Journal of Human Resource and Adult Learning**, 6(1): 68-78.
- Plummer, J. T. (1974). The Concept and Application of Life Style Segmentation. **Journal of Marketing**, 38(1): 33-37.
- Reimer, B. (1995). **Youth and Modern Lifestyle in Youth Culture in Late Modernity**. London: Sage.
- Rhoda, R. (1983). Rural Development and Urban Migration: Can We Keep Them down on the Farm?. **The International Migration Review**, 17(1): 34-64.
- Rovinelli, R. & Hambleton, R. K. (1976). **On The Use of Content Specialists in the Assessment of Criterion-Referenced Test Item Validity**. Paper presented at the meeting of AERA, San Francisco.
- Sigman, A. (2009). Well Connected?. **The Biological Implications of Social Networking Biologist**, 56(1): 14-20.
- Solomon, M. R. (2015). **Customer Behavior: Market Survey**. 11th ed. Boston: Pearson.
- Terjesen, S. Vinnicombe, S. & Freeman, C. (2006). Attractive Generation Y Graduates: Organizational Attributes, Likelihood to Apply and Sex Differences. **Career Development International**, 12(6): 504-522.
- Van Meter, R. A., Grisaffe, D. B. G., Chonko, L. B., & Roberts, J. A. (2012). Generation Y's Ethical Ideology And Its Potential Workplace Implications. **Journal of Business Ethics**, 117(1): 93-109.

- Van den Bergh, J., & Behrer, M. (2011). **How Cool Brands Stay Hot: Branding to Generation Y**. London: Kogan Page Limited.
- Williams, K., C. & Page, R., A. (2011). Marketing to Generations. **Journal of Behavioral Studies in Business**, 3: 1-17.
- Yamane, T. (1967). **Statistics, An Introductory Analysis**. 2nd ed. New York: Harper and Row.

ผลการจัดการสมรรถนะการเรียนรู้ของผู้เรียนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ระดับปริญญาตรี

Results of Learning Performance Management of Science and Technology Undergraduates

สุภาภรณ์ เจริญประดับ¹
Supaporn Rienpradub

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดการสมรรถนะการเรียนรู้ของผู้เรียนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ระดับปริญญาตรี ตามกรอบมาตรฐานการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 จำนวน 5 ด้าน คือ 1) ด้านคุณธรรม จริยธรรม 2) ด้านความรู้ 3) ด้านทักษะทางปัญญา 4) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และ 5) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้เรียนระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 4 ของวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ปีการศึกษา 2559 จำนวน 358 คน ใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามสมรรถนะการเรียนรู้ จำนวน 1 ฉบับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีแบบอิสระ (t-test Independent) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) การจัดการสมรรถนะการเรียนรู้ของผู้เรียนภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยผลการจัดการสมรรถนะการเรียนรู้ของผู้เรียน รายด้าน อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน 2) การเปรียบเทียบการจัดการสมรรถนะการเรียนรู้ของผู้เรียนระหว่างเพศชายและเพศหญิง พบว่า ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ผลการจัดการสมรรถนะการเรียนรู้ ผู้เรียนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ระดับปริญญาตรี

¹ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาวิทยาศาสตร์ประยุกต์และสังคม วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ กรุงเทพฯ

Assistant Professor, Department of Applied Science and Social, College of Industrial Technology, King Mongkut's University of Technology North Bangkok, Bangkok.

Corresponding author e-mail: spp@kmutnb.ac.th

ARTICLE HISTORY: Received 25 April 2019, Revised 31 July 2019, Accepted 9 September 2019

Abstract

The purpose of this research is to study the management of learning competencies of undergraduate students in science and technology in accordance with the learning standards framework of the 21st century. Five aspects were explored: 1) morality and ethics 2) knowledge 3) intellectual skills 4) Interpersonal skills and responsibility and 5) numerical analysis skills, communication and use of information technology. Using Stratified Random Sampling method, the sample group consisted of 358 fourth year undergraduate students (academic year 2016) of College of Industrial Technology, King Mongkut's University of Technology North Bangkok. The tool used in the research was a learning performance questionnaire which were then analyzed by finding an average, a standard deviation, a t-test independent test and a one-way analysis of variance (One-Way ANOVA).

The results of the research can be summarized as follows: 1) the overall value and five aspects of management of learners' learning competencies were at a high level 2) there was no gender difference (statistical significance at the level of .05.) of the learning performance management of the learners.

Keywords: *Learning performance management, Science and technology learners, Undergraduates*

Introduction

Nowadays, it can be seen that Educational institutions will experience problems with learners' behavior both in terms of lack of discipline and treat yourself to your own self more than accuracy, which may affect the peace and good morals of the society. Higher education institutions which are important organizations in producing graduates into society plays an important role in developing desirable characteristics of students who have to graduate to be consistent with the needs and values of society. The 2017 National Education Plan defines the vision that all Thai people receive quality education and lifelong learning with live happily. The goal of the implementation of the 20-year strategy (2018-2037) "Thailand 4.0" is to drive the technology and industry groups to have potential and opportunity, create stability wealth and sustainability for the country in a concrete manner (Suwit Mesinaree. 2016). Education is an important tool in preparing people for knowledge, thought, attitude, values, morality, ethics and Individual behavior in order to be a good citizen, quality and efficiency. The concept of learning management in the 21st century is an era in which people face rapid, violent, unforeseen and unexpected changes. The characteristics or competencies of learners are important features that make students able to work successfully. Principles are

based on the concept of McClelland (1973: 1-14). The components of competency are 5 parts: knowledge, skills, self-concept, traits and motivation/attitude. Sukanya Rasmithamchot (2004: 48) concluded that competency is composed of knowledge, skills and attitudes/motivation or knowledge, skills and attitude/motivation, causing performance. The Office of the Higher Education Commission (2011) have a role in preparing manpower to have the necessary characteristics in the 21st century. The framework for learning standards of undergraduate students is expected to be at least 5: ethical and moral, knowledge, cognitive skills, interpersonal and responsibilities skills, communication and Information Technology. All aspects are features that graduates are satisfied, and measures of the characteristics and readiness of learners to enter the labor market after graduating from the university. Therefore, in order to give learners the performance for the 21st century and the desired results, competencies of learners are characteristics of learners who should have and use them appropriately. Science and technology learners are manpower that is an important factor in driving the country's development into the economy and knowledge-based society which will make the country capable of adapting to change and to develop the workforce in the labor market to have high potential corresponding to the future career as well as supporting innovative industries to support the migrant market (Office of Science Policy Committee National Technology and Innovation. 2019).

Mission of College of Industrial Technology, King Mongkut's University of Technology North Bangkok aims to produce graduates with desirable characteristics with excellence in science and Technology. Wijan Panich (2012: 138) stated that the production of graduates Learning management need in the 21st century Informative Learning to Transformative Learning. Learning courses must be transformed into a competency based in accordance with Sitthiwong (2000). It concluded that work performance of experienced workers must develop learners to cover knowledge, skills, attitudes and values. That will help the students to be able to work responding to the needs of the industrial sector in the 21st century. Therefore, the researcher is interested in studying the results of managing learners' learning competencies of undergraduate in science and technology to provide information for the development of learners and graduates to be use for the benefit of the organization, society and nation.

Research Objectives

1. To study the management of learning performance undergraduate in science and technology
2. To compare the learning management performance of undergraduate in science and technology by gender

Scope of Research

1. The population used in the study is undergraduate students, College of Industrial Technology, King Mongkut's University of Technology North Bangkok, academic year 2016, 3,436 people
2. Variables used in the study
 - 2.1 Independent variables include personal information
 - 2.2 Dependent variables are 5 aspects of learning performance such as 1) morality and ethics, 2) knowledge, 3) intellectual skills, 4) interpersonal and responsibility skills, and 5) numerical analysis skills, communication and use of information technology

Implement of research

1. Sample Group

The sample group used the Stratified Random Sampling method to perform the Multi-Stage Radom Sampling. Determining the size, and sample size, used sample calculation formula (Krejcie and Morgan, 1970: 608-609 cited in Thanin Sincharu. 2008: 45). The sample group of 358 people has the following steps.

Step I: determine the size of the sample group obtained from the calculation formula.

Step II: classify the sample into 8 groups according to the subject area of study.

Step III: sampling from the study area by using a stratified random sampling method in proportion to the landscape

2. Tools Used for Data Collection

It is a learning performance management questionnaire with 5 point-rating-scale. From the concept of learning results of the National Higher Education Qualifications Framework, 5 bachelor's degrees are moral, ethical, intellectual skills, interpersonal relationships and responsibilities and skills in numerical analysis, communication and information technology. It is checked by the quality of the questionnaires by experts assessed to find the confidence of the questionnaire of 5 people and bring the tools to find the accuracy values with the non-sample population of 30 people. Subsequently, Cronbach's alpha coefficient is .83. There are 50 questions, 10 questions per subscale.

3. Data Analysis Process

3.1 Analyze the learning management performance of undergraduate in science and technology by calculating the average value standard deviation

3.2 Compare the results of learning performance management of undergraduate in science and technology according to gender variable by independent t-test

3.3 Compare the results of learning performance management of undergraduate in science and technology according to gender by one-way analysis of variance (One-Way ANOVA) and post-hoc comparison by the Scheffé method

For criteria used to interpret the mean, the researcher determined the range of average values according to Likert scale method (1967) as follows: 4.51-5.00 meaning the highest learning performance level, 3.51-4.50 meaning high level of learning performance, 2.51-3.50 meaning a moderate level of learning performance, 1.51-2.50 meaning a low level of learning performance and 1.00-1.50 meaning the lowest learning performance.

Results

1. Analysis of Basic Statistics of Basic Data

Basic data analysis of learners from the sample group that collected 358 people found that most were male, 65.10%. Study area proving information in descending order is mechanical Engineering technology, Electronics Engineering Technology, Civil Engineering Technology, Power Engineering Technology, Welding Engineering Technology, Electrical Engineering Technology, Industrial Engineering Technology, and production and Information Technology Management. In addition, the year in which the contributors are studying, in descending order is Year 3, Year 2, Year 4, and Year 1, as written in Table 1.

Table 1: Average, Standard Deviation, Level of Management, Learning Performance of Undergraduate in Science and Technology Bachelor's Degree (n = 358)

Variable	Number	%
Gender		
Male	233	65.10
Female	125	34.90
Total	358	100
Major		
Mechanical Engineering Technology	56	15.60
Electronic Engineering Technology	51	14.20
Civil Engineering Technology	51	14.20
Power Engineering Technology	50	14.00
Welding Engineering Technology	48	13.40
Electrical Engineering Technology	45	12.60
Industrial Engineering Technology	35	9.80
Production and Information Technology Management	22	6.10
Total	358	100
Year		
3	107	29.90
2	95	26.50
4	90	25.10
1	66	18.40
Total	358	100

2. **Learning Performance Management of Undergraduate** in overall aspect was at a high level ($\bar{x} = 4.06$). When considering each aspect, it found that the management of learning performance in all 5 aspects was at a high level, as follows: competencies in numerical analysis skills, communication and use of information technology ($\bar{x} = 4.14$), moral and ethics performance ($\bar{x} = 4.08$), knowledge competency = 4.07), Intellectual skills competencies ($\bar{x} = 4.06$), and relationship skills competencies between individuals and responsibilities ($\bar{x} = 3.94$) as shown in Table 2

Table 2: Average Standard Deviation, Level of Management, Learning Performance of Undergraduate in Science and Technology Bachelor's Degree (n = 358)

Result of Learning Performance Management	\bar{X}	S.D.	Level
1. Morality and ethics	4.08	0.48	High
2. Knowledge	4.07	0.34	High
3. Intellectual skills	4.06	0.41	High
4. Interpersonal and responsibility skills	3.94	0.46	High
5. Numerical analysis, communication and information technology skills	4.14	0.33	High
Total	4.06	0.20	High

3. The Comparison of Learning Performance Management of the Learners showed that the learning performance management of the learners was not different with statistical significance at the level of 0.05 as follows.

3.1 The test of average differences found that the learning competencies of male and female learners were no significant difference at the level of .05.

Table 3: Results of Comparison of the Learning Performance Management of Undergraduate in Science and Technology Classified by Gender (n = 358)

Gender	n	\bar{X}	S.D.	t	sig
Male	233	4.06	0.191	-0.325	0.746
Female	125	4.07	0.204		

*p < .05

3.2 The comparison of learning performance of Undergraduate in overall aspect is at a high level. The average difference test showed that learners had no different learning competencies with statistical significance at the level of .05. Students learning to learn numerical analysis skills, Communication and use of technology is higher than other aspects. The results of the comparison of learning performance of double students found that the overall aspect was different with statistical significance at the level of .05. When considered individually, it was found that there was a difference between interpersonal skills and responsibility for morality, ethics and knowledge. Therefore, test should be in pairs. Also, it found that there are no different pairs as shown in Table 4.

Table 4: Statistics Comparison of the Differences in Learning Performance Management of Undergraduate in Science and Technology Bachelor's Degree by Gender (n = 358)

Learning performance	Source of variance	df	SS	MS	F	P
Interpersonal skills and responsibilities	Between groups	7	5.478	0.783	3.890*	0.000
	Within groups	350	70.410	0.201		
	total	357	75.888			
Moral and ethics	Between groups	7	1.949	0.278	1.219	0.291
	Within groups	350	79.917	0.228		
	total	357	81.866			
Knowledge	Between groups	7	3.694	0.528	4.773*	0.000
	Within groups	350	38.694	0.111		
	total	357	42.388			
numerical analysis skills, Communication and use of information technology	Between groups	7	0.588	0.084	.743	0.635
	Within groups	350	39.553	0.113		
	total	357	40.141			
Intellectual skills	Between groups	7	0.639	0.091	.560	0.788
	Within groups	350	57.037	0.163		
	total	357	57.676			
Overview	Between groups	7	0.846	0.121	3.288*	0.002
	Within groups	350	12.870	0.037		
	total	357	13.717			

* p < .05

Conclusions and Discussion

1. Learners have overall learning performance management in the high level ($\bar{x} = 4.06$). Also, individual learning performance management in all 5 aspects is at the high level as follows: numerical analysis skills, communication and use of information technology ($\bar{x} = 4.14$), moral ethics performance ($\bar{x} = 4.08$), knowledge competency ($\bar{x} = 4.07$), intellectual skills competencies ($\bar{x} = 4.06$), and relationship skills competencies between individuals and responsibilities ($\bar{x} = 3.94$). It shows that science and technology learner has the characteristics of desirable graduates according to the National Higher Education Qualifications Framework. Students with competencies in numerical analysis skills, communication and use of information technology are in the highest level. Waraporn Aewsakul (2012) emphasizes that the teaching process of the TQF era should be include data analysis to solve problems and provide real benefits in teaching and learning career. This helps them acknowledge their limitation and accept the unknown. It is the creation of wisdom that promotes initiative and self-learning throughout life,

which is corresponding to Chickering & Reisser (1993) concluding that school age is the period when students will find themselves based on the factual basis that has been agreed upon in the relationship between values, behavior, and behavior to other people, such as occupation. While students are on campus, they will develop 3 skills: intelligence ability, physical ability and social capabilities by learning from their own abilities, accepting criticism from others, and integrating it into their own skills.

2. For testing the difference of average values of Science and technology learner by comparing the results of learning performance management, female learners have higher learning performance than males, which is in accordance with Rangsan Somya (2018: 309-315), conducting self-study behavior. Between male and female students, it found that female students had higher self-learning behaviors than male students. The comparison of the learning management competencies of the learners showed that there were 3 different aspects: interpersonal and responsibility skills, competence in morality, ethics and knowledge. Therefore, testing on a pair basis found that there were no differences in the management of learning competencies of each pair. In conclusion, the overall aspect of the comparison of learning competency management of science and technology learners is different with statistical significance at the level of .05, indicating that science and technology learners is a feature of the graduates of the 21st century which correspond to Chetniphath Boonyasawat (2011) stated that the efficiency and standard of education reflect the quality of graduates who have earned that qualification, which can be considered from the Learning Outcome (LO) which covers at least 5 aspects, namely morality, ethics, Intellectual skills, interpersonal relationships and responsibilities skills, and numerical analysis skills, communication and use of information technology. In addition, the quality of the learners is in accordance with the educational standards of King Mongkut's University of Technology North Bangkok Results for learners Is a person with lifelong learning skills, various knowledge. They can apply various knowledge and skills to create a career and quality of life with good morality and ethics as well as being a skilled 21st century (Educational Quality Assurance Center, King Mongkut's University of Technology North Bangkok. 2019).

Suggestions

1. Recommendations for the use of research results

Research results of College of Industrial Technology, King Mongkut's University of Technology North Bangkok are compared with each course for improving the quality of education to be progressive and more support the labor market.

2. Recommendations for further research

Desirable characteristics of graduate studies should be provided according to the needs of the employer and labor market.

References

- Chetniphath Boonyasawat. (2011). **The Characteristics of Desirable Graduates According to National Higher Education Qualification Standards in the Food and Nutrition Program**. Bangkok: Rajamangala University of Technology Phra Nakhon.
- Chickering, A. W. & Reisser, L. (1993). **Education and Identity**. San Francisco. CA: Jossey-Bass.
- Educational Quality Assurance Center, King Mongkut's University of Technology North Bangkok. (2019). **Education Quality Assurance News No. 427 (First Half, March 2019)**. Bangkok: King Mongkut's University of Technology North Bangkok.
- Likert, Resis. (1967). The Method of Constructing and Attitude Scale. In Fishbein, M (ed.), **Attitude Theory and Measurement**. pp. 90-95. New York: Wiley & Son.
- McClelland, D.C. (1973). Testing for Competence Rather than for Intelligence. **American Psychologist**, 28: 1-14.
- Office of the Higher Education Commission, Ministry of Education. (2011). **Announcement of the Higher Education Commission, Topic of Guidelines for Compliance with the National Higher Education Qualifications Framework (Issue 2)**. Bangkok: Office of the Higher Education Commission.
- Office of Science Policy Committee National Technology and Innovation. (2019). **Strategy 8: Development of Science, Technology, Research and Innovation**. Retrieved on March, 21, 2019, from www.most.go.th/126-about-general/mission-and-responsibilities/1513-Sit?=Component&print=1
- Rangsan Yomya (2018). The Study of Self-Learning Behavior of Mahasarakham University Students. **Journal of Education Mahasarakham University**, 12(3): 309-317.
- Sukanya Rasmithamchoti. (2004). Competency: Undeniable Administrative Tools. **Productivity**. 9(November-December): 44-48.
- Suwit Mesinaree. (2016). **Concepts of Thailand 4.0**. Retrieved on January 11, 2019, from planning2.mju.ac.th/wtms_documentDownload.asp?MjY4MTE
- Thanin Sinjaru (2008). **Statistical Research and Analysis with SPSS**. 9th ed. Bangkok: Business R & D.
- Waraporn Aewsakun. (2012). **Teaching TQF Era Part 3: Teaching Numerical Analysis, Communication, Technology Use**. Retrieved on January 11, 2019 from www.ubu.ac.th/web/files_up/04f-2012061814221544.docx.
- Wichan Phanich (2012). Production of Graduates in the 21st Century. **Suranaree J. Soc. Sci**, 6(2): 130-152.

การพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการของผู้ประกอบการ
ผลิตภัณฑ์ชุมชน ประเภทอาหารในจังหวัดเพชรบุรี
Management Competencies Development of Food
Processing Community Entrepreneurs
in Phetchaburi Province

โสภภาพร กล่ำสกุล¹ และ วัชรระ เวชประสิทธิ์²
Sopaporn Kramsakun and Watchara Wetprasit
วัชรระ เวชประสิทธิ์ Watchara Wetprasit¹ sakul²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะการบริหารจัดการของผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ชุมชนประเภทอาหารในจังหวัดเพชรบุรี 2) เพื่อสร้างหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการของผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ชุมชนประเภทอาหารในจังหวัดเพชรบุรี และ 3) เพื่อประเมินหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการของผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ชุมชนประเภทอาหารในจังหวัดเพชรบุรี ผู้วิจัยดำเนินการโดยใช้การวิจัยและพัฒนา ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสมรรถนะการบริหารจัดการที่จำเป็นในการพัฒนาผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ชุมชนประเภทอาหารในจังหวัดเพชรบุรี ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ชุมชน จำนวน 120 ราย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการมีสมรรถนะการบริหารจัดการผลิตภัณฑ์ชุมชนประเภทอาหารในจังหวัดเพชรบุรีในภาพรวมระดับมาก เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของสมรรถนะทั้ง 5 ด้านพบว่า สมรรถนะที่อยู่ในระดับมากได้แก่ ด้านการบริหารการผลิต ด้านการตลาด ด้านการจัดการ และด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ส่วนสมรรถนะด้านการเงินและการบัญชีอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตรสำหรับพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการของผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ชุมชนประเภทอาหารในจังหวัดเพชรบุรี โดยสร้างหลักสูตรจากการศึกษาเชิงปริมาณในขั้นตอนที่ 1 นำมาบูรณาการเนื้อหาสมรรถนะหลักทั้ง 5 ด้าน โดยกำหนดเนื้อหาของหลักสูตรเป็น

¹ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์คณะวิทยการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

Assistant Professor, Faculty of Management Science, Phetchaburi Rajaphat University, Phetchaburi Province.

²อาจารย์ ดร. ประจักษ์คณะวิทยการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

Lecturer, Faculty of Management Science, Phetchaburi Rajaphat University, Phetchaburi Province.

Corresponding author e-mail: watchara.wet@mail.pbru.ac.th

ARTICLE HISTORY: Received 6 September 2019, Revised 6 December 2019, Accepted 15 December 2019

หน่วยการฝึกอบรมได้ดังนี้ หน่วยที่ 1 หนทางสู่การทำธุรกิจและการเป็นผู้ประกอบการมืออาชีพ หน่วยที่ 2 แปลงความท้าทายให้เป็นโอกาสด้วยกลยุทธ์การตลาดที่โดนใจผู้บริโภค หน่วยที่ 3 สรรคนเพื่อสร้างงาน ทีมสำราญงานสำเร็จ หน่วยที่ 4 การบริหารการผลิต ด้วยแนวคิด Thailand 4.0 หน่วยที่ 5 การเงินและการบัญชีสำหรับผู้ประกอบการ

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการของผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ชุมชนประเภทอาหารในจังหวัดเพชรบุรี โดยการนำหลักสูตรไปทดลองกับผู้ประกอบการจำนวน 35 คน หลังจากอบรมให้ประเมินสมรรถนะของตนเองทั้ง 5 ด้าน และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสมรรถนะก่อนและหลังการฝึกอบรมด้วยการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้วยสถิติทดสอบที พบว่า หลังใช้หลักสูตรการฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นผู้ประกอบการมีระดับสมรรถนะสูงขึ้นในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปใช้พัฒนาสมรรถนะผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ชุมชนประเภทอาหารในจังหวัดเพชรบุรีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การพัฒนาสมรรถนะ ผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ชุมชน การบริหารจัดการ หลักสูตรฝึกอบรม

Abstract

The objectives of this research were to 1) investigate community entrepreneurs' management competencies 2) develop a training course to increase their competencies and 3) to evaluate the course. This research and development was conducted in 3 steps as followed:

Step 1: The investigation of the competencies. 120 OTOP food processing entrepreneurs in Phetchaburi were selected and the questionnaires were used to collect the data. Descriptive statistics, T-test, and ANOVA were used to analyze the data. It was found that there are 5 essential competencies: production, marketing, human resources, management, and finance and accounting.

Step 2: The design of the competencies training course. The basic data from the first step were used and integrated the five essential competencies to design activities and learning and sharing method for the course. Five experts evaluated the course which had the high level of validity and reliability. The try out course was tested and revised before conducting the course.

Step 3: The evaluation of the course. The course were used to train 35 food processing entrepreneurs and they do the self-assessment test which was the one group pre-test post-test design. T-test were employed to analyze the data. The result showed that after the training course, the entrepreneurs had higher competencies than before at a statistical significance level of .05. Therefore, the training course can be used as a tool to increase competencies of food processing entrepreneurs in Phetchaburi province.

Keywords: *Competencies development, Community entrepreneurs, Management, Training course*

บทนำ

เศรษฐกิจของประเทศไทยมีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเนื่องจากกระแสโลกาภิวัตน์ที่เชื่อมโยงประเทศในภูมิภาคต่างๆ ของโลกให้ใกล้ชิดกันมากขึ้น นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคมส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและการปรับตัวของแต่ละประเทศด้วยเหตุดังกล่าวประเทศไทยจึงต้องปรับบทบาทเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้วยการสร้างความเข้มแข็งและการพัฒนาความสามารถในการปรับตัวของผู้ประกอบการไทยให้ทันกับสถานการณ์การเชื่อมโยงระหว่างภูมิภาคที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ด้วยการมุ่งเน้นเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรและผู้ประกอบการท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจและเพิ่มระดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยในเวทีระหว่างประเทศ โดยเฉพาะในกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่มีแนวโน้มจะมีบทบาทสูงในอนาคต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2559) การพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนเพื่อหนุนเสริมเศรษฐกิจชุมชนให้เข้มแข็งเป็นแนวทางประการหนึ่ง ที่จะสร้างความเจริญแก่ชุมชนให้สามารถยกระดับฐานะความเป็นอยู่ของคนในชุมชนให้ดีขึ้น โดยการผลิตหรือจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นให้กลายเป็นผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ มีจุดเด่นเป็นเอกลักษณ์ของตนเองที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมในแต่ละท้องถิ่น สามารถจำหน่ายในตลาดทั้งภายในและต่างประเทศ โดยมีหลักการพื้นฐาน 3 ประการ คือ ภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่สากล (Local yet global) พึ่งตนเองและคิดอย่างสร้างสรรค์ (Self-reliance-creativity) การสร้างทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) (กรมการพัฒนาชุมชน. 2544) จากนโยบายของรัฐบาลซึ่งจัดให้มีโครงการส่งเสริมผลิตภัณฑ์ชุมชนในรูปแบบหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) เพื่อให้แต่ละชุมชนได้ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ โดยภาครัฐพร้อมที่จะเข้าช่วยเหลือในด้านความรู้สมัยใหม่ และการบริหารจัดการเพื่อเชื่อมโยงสินค้าจากชุมชนสู่ตลาดทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น สร้างชุมชนให้เข้มแข็ง พึ่งตนเองได้ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการสร้างรายได้ด้วยการนำทรัพยากร ภูมิปัญญาในท้องถิ่นมาพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณภาพ มีจุดเด่น และมูลค่าเพิ่มเป็นที่ต้องการของตลาดทั้งในและต่างประเทศ

จังหวัดเพชรบุรีเป็นจังหวัดหนึ่งที่มีนโยบายมุ่งเน้นพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาผู้ประกอบการตลอดจนการพัฒนาผลิตภัณฑ์และส่งเสริมช่องทางการจำหน่าย จากข้อมูลของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเพชรบุรีในปี 2561 จังหวัดเพชรบุรีมีผลิตภัณฑ์ชุมชนภายใต้โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ส่วนใหญ่เป็นประเภทอาหารและเครื่องดื่ม จำนวน 1,008 ผลิตภัณฑ์ นอกจากนี้จากรายงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเพชรบุรีเกี่ยวกับการจัดกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชนตามระดับการพัฒนา (Quadrant) พบว่า จากจำนวนผลิตภัณฑ์ประเภทอาหารและเครื่องดื่มทั้งหมด 1,008 ผลิตภัณฑ์ มีผลิตภัณฑ์ที่ได้รับการจัดกลุ่มอยู่ในระดับดาวเด่นสู่สากล (A) จำนวนเพียง 77 ผลิตภัณฑ์ คิดเป็นร้อยละ 7.64 รองลงมาเป็นระดับบอญรักษ์สร้างคุณค่า (B) จำนวน 5 ผลิตภัณฑ์ คิดเป็นร้อยละ 0.50 ระดับพัฒนาสู่การแข่งขัน (C) จำนวน 47 ผลิตภัณฑ์ คิดเป็นร้อยละ 4.66 และระดับปรับตัวสู่การแข่งขัน (D) จำนวน 879 ผลิตภัณฑ์ คิดเป็นร้อยละ 87.20 (สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเพชรบุรี. 2562) จะเห็นได้ว่าผลิตภัณฑ์ประเภทอาหารและเครื่องดื่มส่วนใหญ่อยู่ในระดับ

การพัฒนาที่ต้องปรับตัวสู่การแข่งขัน (D) ซึ่งจังหวัดเพชรบุรีจัดว่าเป็นจังหวัดที่มีศักยภาพในการผลิตอาหาร จึงกำหนดยุทธศาสตร์ว่า “เพชรบุรีเมืองน่าอยู่ น่ากิน น่าเที่ยว” แต่อย่างไรก็ตามหากพิจารณาจากการจัดกลุ่มผลิตภัณฑ์ของผู้ประกอบการส่วนใหญ่ยังอยู่ในกลุ่มสุดท้ายคือกลุ่มที่ต้องปรับตัวสู่การแข่งขัน ดังนั้นหากภาครัฐต้องการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนในจังหวัดเพชรบุรีให้มีสมรรถนะในการแข่งขันระดับสากลได้ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเร่งพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ชุมชนโดยเฉพาะประเภทผลิตภัณฑ์อาหารเพื่อสร้างความเข้มแข็งตามยุทธศาสตร์จังหวัดจากสาเหตุที่กล่าวมาข้างต้นคณะผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการของผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ชุมชนประเภทอาหารในจังหวัดเพชรบุรี ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบระดับสมรรถนะของผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ชุมชน และทำให้ผู้ประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำหลักสูตรไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ชุมชนประเภทอาหารในจังหวัดเพชรบุรีให้มีสมรรถนะทางการแข่งขันในเชิงพาณิชย์และเป็นที่ยอมรับในระดับสากลได้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะการบริหารจัดการของผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ชุมชนประเภทอาหารในจังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่อสร้างหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการของผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ชุมชนประเภทอาหารในจังหวัดเพชรบุรี
3. เพื่อประเมินหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการของผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ชุมชนประเภทอาหารในจังหวัดเพชรบุรี

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการของผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ชุมชนประเภทอาหารในจังหวัดเพชรบุรี โดยศึกษาจากกลุ่มผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ชุมชนประเภทอาหารที่ลงทะเบียนภายใต้โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ไว้กับสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเพชรบุรี และเนื้อหาที่ใช้ในการสร้างหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการของผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ชุมชนได้จากการศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะที่จำเป็นในการพัฒนาผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ชุมชนทั้ง 5 ด้านคือ ด้านการบริหารการผลิต การตลาด การจัดการ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และการเงินและการบัญชี

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน

แนวคิดการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนเป็นแนวคิดที่เน้นขบวนการสร้างรายได้ ผลิตภัณฑ์ในแต่ละพื้นที่ แนวคิดนี้สนับสนุนและส่งเสริมให้ท้องถิ่นสามารถสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ (Product) โดยมีกิจกรรมการคิดค้นและพัฒนาผลิตภัณฑ์ทางการตลาด การผลิต การบริหารจัดการ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีทางการผลิตให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับและต้องการของตลาดสากล โดยที่ท้องถิ่นจำเป็นต้องพึ่งตนเอง (Self-reliance) เป็นหลัก หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เป็นการพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์ของชุมชนโดยให้แต่ละชุมชนนำผลิตภัณฑ์ที่เป็นผลิตภัณฑ์ที่อยู่บนพื้นฐานภูมิปัญญาท้องถิ่น

วัฒนธรรม ประเพณีและการใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างความเป็นเอกลักษณ์ของชุมชน แนวคิดนี้เป็นการเน้นกระบวนการสร้างรายได้จากผลิตภัณฑ์มาพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์และบริการ ที่มีคุณภาพ มีจุดเด่นและมูลค่าเพิ่มเป็นที่ต้องการของตลาด สอดคล้องกับวัฒนธรรมและวิถีชีวิตของท้องถิ่นโดยยึดหลักการพึ่งตนเองของชุมชน และพัฒนาคุณภาพการผลิตของชุมชนให้ได้มาตรฐาน ตรงกับความต้องการของตลาดสากลอันจะส่งผลให้รากฐานของเศรษฐกิจชุมชนมีความเข้มแข็งต่อไป (ธวัชชัย กฤติยาภิชาติกุล. 2547: 71) ผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ครอบคลุมผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น อย่างกว้างขวาง ซึ่งรวมไปถึงงานหัตถกรรม ฝ้ายและผ้าไหม เครื่องปั้นดินเผา เครื่องประดับแฟชั่น ของใช้ในครัวเรือนและอาหารซึ่งได้รับการสนับสนุนนโยบายสำคัญของรัฐบาลเพื่อการแก้ไขปัญหา ความยากจนของชุมชนโดยมุ่งให้ความสำคัญของการนำภูมิปัญญาชาวบ้าน และทรัพยากรที่มีอยู่ใน ท้องถิ่น มาพัฒนาและสร้างมูลค่าของผลิตภัณฑ์ให้สูงขึ้น มีคุณภาพ มีจุดเด่น มีเอกลักษณ์ มีการ พัฒนาท้องถิ่น สร้างชุมชนให้เข้มแข็ง พึ่งตนเองได้ สร้างงาน สร้างรายได้ต่อไป (สำนักงานมาตรฐาน ผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม. 2560)

2. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

สมรรถนะ (Competency) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลอันเกิดจาก ความรู้ทักษะ ทัศนคติ คุณลักษณะเฉพาะของบุคคลและแรงจูงใจ ที่แสดงออกแล้วส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามที่องค์กรต้องการ จากการทบทวนวรรณกรรมสามารถ สรุปประเภทของสมรรถนะได้ 3 ลักษณะดังนี้ คือ 1) สมรรถนะหลัก (Core competency) คือ บุคลิกลักษณะที่ดีที่ทุกคนในองค์กรต้องมีเพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมและหลักนิยมขององค์กร เป็นพฤติกรรม ของบุคลากรที่พึงประสงค์ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ทัศนคติ (Attitude) คุณลักษณะต่าง ๆ (Job – based) ที่จะช่วยส่งเสริมให้คน ๆ นั้น สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงาน นั้น ๆ ประสบความสำเร็จซึ่งสอดคล้องกับอาร์งคักดี คงคาสวัสดิ์ (2548) ที่กล่าวถึงสมรรถนะหลักว่า คือ คุณลักษณะสมรรถนะ ความสามารถ คุณสมบัติ ภาคบังคับที่ทุกคนในองค์กรจะต้องมี เพราะถือว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญยิ่งขององค์กรที่จะช่วยให้พนักงานนั้นเป็นพนักงานที่สามารถปฏิบัติงาน ในองค์กรได้ และสุภิญญา รัศมีธรรมโชติ (2547) ให้ความเห็นว่าสมรรถนะหลักขององค์กร คือ สิ่ง ที่องค์กรทำได้ดีที่สุดเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายทางกลยุทธ์ และเป็นแนวทางในการกำหนดกระบวนการ ทำงานต่างๆ ที่ทำให้องค์กรมีความได้เปรียบในเชิงแข่งขันในระบบเศรษฐกิจ ในขณะที่สมรรถนะหลัก ของบุคคลคือสิ่งที่ทำให้บุคคลทำงานในตำแหน่งที่ตนรับผิดชอบได้ดีกว่าผู้อื่น 2) สมรรถนะทางการบริหาร (Professional competency) คือ คุณลักษณะเฉพาะของบุคคลในด้านการบริหารจัดการ (Management – based) ที่จะช่วยส่งเสริมให้คน ๆ นั้นสามารถบริหารงานตามบทบาทและหน้าที่ที่รับผิดชอบ ให้ประสบความสำเร็จเป็นคุณสมบัติความสามารถด้านการบริหารที่บุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้อง มีในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จและสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ขององค์กร และ 3) สมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical competency) คือทักษะด้านวิชาชีพที่จำเป็นในการนำไปปฏิบัติ งานให้บรรลุผลสำเร็จโดยจะแตกต่างกันตามลักษณะงาน

3. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการธุรกิจ

การจัดการธุรกิจของผู้ประกอบการ (Entrepreneur) เป็นบทบาทที่สำคัญต่อทั้งความสำเร็จ และความล้มเหลวของธุรกิจเป็นอย่างมาก ดังนั้นความรับผิดชอบของผู้ประกอบการของธุรกิจจึง มีขอบเขตที่กว้างขวาง การดำเนินธุรกิจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้นถือว่าการกิจกรรมที่ยุ่ยากเนื่องจาก

ต้องประสานและสอดคล้องให้ได้กับจุดมุ่งหมายหลายประการของธุรกิจ ดังนั้นจึงต้องมีการปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการจัดการ (Management) ทั้งด้านการวางแผน (Planing) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Control) อย่างมีประสิทธิภาพ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2545) นอกจากนี้ความสามารถด้านการจัดการที่ดีแล้ว สิ่งสำคัญสำหรับธุรกิจชุมชนคือต้องมีความสามารถด้านการตลาด (Marketing) ซึ่งการตลาดถือว่าเป็นหัวใจสำคัญยิ่งที่ทำให้ธุรกิจอยู่รอดและเติบโต เพราะต้องดำเนินการนำสินค้าที่ผลิตไปยังผู้จัดจำหน่ายหรือผู้บริโภคด้วยการใช้ส่วนประสมทางการตลาดซึ่งประกอบด้วยการพัฒนาและปรับปรุงผลิตภัณฑ์ (Product) การกำหนดราคา (Price) การกำหนดช่องทางการจัดจำหน่ายหรือสถานที่ (Place) และการส่งเสริมการตลาดที่มีประสิทธิภาพ (Promotion) (สำนักมาตรฐานการศึกษา สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ กระทรวงศึกษาธิการ. 2545) อย่างไรก็ตามผู้ประกอบการจะต้องมีความสามารถในการจัดการด้านการผลิตและการปฏิบัติการที่ดีสามารถนำเอาวัตถุดิบมาผ่านกระบวนการในการผลิตเพื่อให้เกิดเป็นสินค้าหรือบริการ ซึ่งรวมถึงสามารถจัดหาสถานที่ตั้งประกอบการผลิต การวางแผนการผลิต ดำเนินการและควบคุมการผลิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วรรณารถ แสงมณี. 2546) นอกจากนี้ผู้ประกอบการยังต้องมีสมรรถนะด้านการเงินและการบัญชี (Finance and Accounting) เพราะสถานะทางการเงินมักได้รับการยอมรับว่าเป็นวิธีวัดที่ดีที่สุดในการวัดตำแหน่งทางการแข่งขันของธุรกิจผู้ประกอบการจึงต้องดำเนินงานให้ธุรกิจสภาพคล่อง ความสามารถในการก่อหนี้ เงินทุนหมุนเวียน ความสามารถในการทำกำไร การใช้สินทรัพย์ให้เกิดประโยชน์ (สาโรจน์ โอพิทักษ์ชีวิต. 2546) และผู้ประกอบการต้องสามารถจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ในธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพสามารถดำเนินการในการสรรหา คัดเลือก พัฒนา จัดการผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน แรงงานสัมพันธ์ สุขภาพและความปลอดภัยเพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การธุรกิจได้ (สกลบุญสิน. 2560)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการของผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ชุมชนประเภทอาหารในจังหวัดเพชรบุรี ดำเนินการวิจัยโดยใช้การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยมีการดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสมรรถนะการบริหารจัดการที่จำเป็นในการพัฒนาผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ชุมชนในจังหวัดเพชรบุรีจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบสมรรถนะการบริหารจัดการที่สำคัญ 5 ด้าน คือ การบริหารการผลิต การตลาด การจัดการ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และการเงินและการบัญชี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ชุมชนในโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ประเภทอาหารในจังหวัดเพชรบุรี ซึ่งลงทะเบียนไว้กับสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 146 ราย กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 120 ราย สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารจัดการทั้ง 5 ด้าน ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Object Congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ได้ค่าความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัยเท่ากับ 0.957 จากนั้นวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยวิธีของครอนบาค (Cronbach) มีค่า

เท่ากับ 0.926 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าอัตราส่วนร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตรสำหรับพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ชุมชนประเภทอาหารในจังหวัดเพชรบุรี หลักสูตรฝึกอบรมในการวิจัยนี้เป็นการสร้างจากข้อมูลพื้นฐานที่ได้จากการศึกษาขั้นตอนที่ 1 ซึ่งมีกระบวนการดำเนินงาน 3 ส่วนคือ การสร้างโครงสร้างหลักสูตร การประเมินโครงสร้างหลักสูตรและการพัฒนาโครงสร้างหลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน โดยใช้แบบประเมินความเหมาะสมของส่วนประกอบในหลักสูตรเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ส่วนประกอบที่รับการประเมินคือ (1) หลักการ เหตุผล สภาพปัญหาและความจำเป็น (2) จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม (3) เนื้อหาวิชา (4) กิจกรรมการเรียนรู้และวิธีการฝึกอบรม (5) สื่อประกอบการฝึกอบรมและ (6) การวัดและประเมินผล ผลการประเมินได้ค่าความเหมาะสมที่ 4.60

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ชุมชนประเภทอาหารในจังหวัดเพชรบุรี ประเมินหลักสูตรโดยการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะของจำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา กระทำแบบวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi Experimental) กลุ่มตัวอย่างในการทดลองคัดเลือกผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ชุมชนประเภทอาหารในจังหวัดเพชรบุรีแบบเจาะจงจำนวน 35 คนเพื่อเข้ารับการทดลองตามวิธีการของหลักสูตรเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบการโดยดำเนินการทดลองแบบกลุ่มเดียววัดก่อนและหลังทดลอง (The one group pre-test post-test design)

ผลการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1

การศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นในการพัฒนาผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ชุมชนประเภทอาหารในจังหวัดเพชรบุรี พบว่า

1.1 ผู้ประกอบการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 64.17 ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 67.5 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 64.20 และมีประสบการณ์ในการประกอบธุรกิจมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.80 รายได้จากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชนอยู่ระหว่าง 100,001 – 500,000 บาทต่อปี คิดเป็นร้อยละ 36.7 นอกจากนี้ยังพบว่าส่วนใหญ่เป็นผู้ผลิตชุมชนที่เป็นเจ้าของคนเดียว คิดเป็นร้อยละ 57.50 และผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ชุมชนประเภทอาหารในจังหวัดเพชรบุรีส่วนใหญ่ได้รับการจัดระดับการพัฒนาในกลุ่มปรับตัวสู่การพัฒนา (Quadrant D) คิดเป็นร้อยละ 47.50

1.2 สมรรถนะการบริหารจัดการของผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ชุมชนในจังหวัดเพชรบุรี ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะทั้ง 5 ด้านโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของสมรรถนะพบว่า สมรรถนะที่อยู่ในระดับมากได้แก่ ด้านการบริหารการผลิต ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.53) ด้านการตลาด ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.56) ด้านการจัดการ ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.55) ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.53) ส่วนสมรรถนะด้านการเงินและการบัญชีผู้ประกอบการมีสมรรถนะในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.62) เท่านั้น

ขั้นตอนที่ 2

การสร้างหลักสูตรสำหรับพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ชุมชนประเภทอาหารจังหวัดเพชรบุรี ที่ได้มาจากการวิจัยเชิงปริมาณสมรรถนะที่จำเป็นในการพัฒนาผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ชุมชนประเภทอาหารในขั้นตอนที่ 1 ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะการบริหารจัดการทั้ง 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการบริหารการผลิต 2) ด้านการตลาด 3) ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ 4) ด้านการจัดการ และ 5) ด้านการเงินและการบัญชี จากสมรรถนะทั้ง 5 ด้านสามารถนำมากำหนดเนื้อหาของหลักสูตรเป็นหน่วยการเรียนรู้ได้ดังนี้

หน่วยที่ 1 หนทางสู่การทำธุรกิจและการเป็นผู้ประกอบการมืออาชีพ

หน่วยที่ 2 แปลงความท้าทายให้เป็นโอกาสด้วยกลยุทธ์การตลาดที่โดนใจผู้บริโภค

หน่วยที่ 3 สรรคนเพื่อสร้างงาน ทีมสำราญงานสำเร็จ

หน่วยที่ 4 การบริหารการผลิต ด้วยแนวคิด Thailand 4.0

หน่วยที่ 5 การเงินและการบัญชีสำหรับผู้ประกอบการ

ขั้นตอนที่ 3

การประเมินหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ชุมชนประเภทอาหารในจังหวัดเพชรบุรี ค่าเฉลี่ยของผลการประเมินการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบการเศรษฐกิจชุมชนแปรรูปและผลิตภัณฑ์อาหาร จังหวัดเพชรบุรี ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารการผลิต 2) ด้านการตลาด 3) ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ 4) ด้านการจัดการ และ 5) ด้านการเงินและการบัญชี หลังการอบรมพบว่า ผู้ประกอบการที่เข้ารับการอบรมมีสมรรถนะเพิ่มขึ้นในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

อภิปรายผลการวิจัย

สมรรถนะการบริหารจัดการของผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ชุมชนประเภทอาหารในจังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของสมรรถนะแต่ละด้าน พบว่า ผู้ประกอบการมีสมรรถนะในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารการผลิต การตลาด การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การจัดการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุธิดา เสถียรมาศ (2555) ซึ่งได้ศึกษาอิทธิพลของกลยุทธ์ในการดำเนินงาน บุคลิกการเป็นผู้ประกอบการ และการให้ความสำคัญในหน้าที่ทางธุรกิจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ SMEs โดยพบว่าผู้ประกอบการให้ความสำคัญกับหน้าที่ทางธุรกิจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งด้านการตลาด การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การจัดการ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของนิศารัตน์ โชติเชย (2555) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการผลิตสำหรับสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ในประเทศไทย พบว่าผู้ผลิตสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ในประเทศไทยภาพรวมมีความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการผลิตอยู่ในระดับมากเช่นกัน อย่างไรก็ตามผลการวิจัยนี้กลับพบว่าสมรรถนะด้านการเงินและการบัญชีผู้ประกอบการมีสมรรถนะในระดับปานกลางเท่านั้นสอดคล้องตรงพล พรหมสาขา ณ สกลนคร และอุทิศ สังขรัตน์ (2557) ที่ได้ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนในเขตลุ่มทะเลสาบสงขลา พบว่า วิสาหกิจชุมชนจำนวนหนึ่งไม่มีระบบบัญชีที่ดีหรือไม่มีเลย ทำให้ไม่ทราบต้นทุนการผลิตที่แท้จริง มีการใช้เงินหมุนเวียนของวิสาหกิจชุมชนของตนไปปะปนกับค่าใช้จ่ายส่วนตัว หรือในกรณีที่สมาชิกมีการผลิตสินค้าหลายอย่างและมีการจดทะเบียนวิสาหกิจหลายกลุ่ม ก็ไม่มีการจำแนกแยกแยะระบบ

บัญชีของแต่ละกลุ่มวิสาหกิจที่ชัดเจน ทำให้การใช้เงินมีลักษณะที่ปะปนกันจนไม่สามารถจำแนกแยกแยะได้ว่ารายได้ตรงไหนหรือรายจ่ายตรงไหนเป็นของสินค้าหรือวิสาหกิจประเภทใด

การพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการของผู้ประกอบการผลิตภัณฑืชุมชนประเภทอาหารในจังหวัดเพชรบุรี คณะผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาและผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาสมรรถนะของผู้ประกอบการมาจัดทำโครงร่างหลักสูตรเพื่อพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการบริหารจัดการของผู้ประกอบการ ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านการบริหารการผลิต 2) สมรรถนะด้านการตลาด 3) สมรรถนะด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ 4) สมรรถนะด้านการจัดการ และ 4) สมรรถนะด้านการเงินและการบัญชี ตามแนวคิดของ Boyatzis (1982) ที่ว่าผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต้องมีสมรรถนะประกอบด้วยสิ่งที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นเพื่อทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ได้แก่ ความรู้ทั่วไป คุณลักษณะประจำตัวความเชื่อมั่นในตนเอง บทบาทหน้าที่ทางสังคมหรือทักษะอื่น ๆ ที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานและสมรรถนะเชิงการจัดการ (The actual managerial competency) ประกอบด้วย วิธีการปฏิบัติต่างๆ อันจะช่วยให้ผู้ประกอบการสามารถดำเนินงานในความรับผิดชอบได้ดีกว่าปกติหรือดีขึ้นกว่าการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสมอื่นๆ ซึ่งวิธีการปฏิบัติดังกล่าวก็คือ การผสมผสานกันระหว่างการใช้ความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเข้าใจและประสบการณ์ ซึ่งเป็นแนวคิดที่มีทิศทางสอดคล้องกับ Spenser, McClelland, & Spenser (1993) ซึ่งอธิบายว่าลักษณะพฤติกรรมและทักษะของผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคลจะเชื่อมโยงกับผลของงานระดับความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมีผลต่อการดำเนินการเพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การออกแบบหลักสูตรครั้งนี้คณะผู้วิจัยศึกษาสภาพปัญหา รวมถึงความต้องการและความจำเป็นของผู้เข้ารับการอบรมที่เป็นผู้ใหญ่ โดยใช้เกณฑ์ความสามารถพื้นฐานความรู้ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Learner centre designs) ช่วยส่งเสริมความสามารถและสนับสนุนให้ผู้อบรมมีความก้าวหน้าในการประกอบการเศรษฐกิจชุมชนแปรรูปและผลิตภัณฑือาหาร ซึ่งสอดคล้องกับ Knowles, Holton, & Swanson (2005) และ Delahaye (2005) ที่มีแนวคิดคล้ายกันว่าผู้ใหญ่แต่ละคนเป็นผู้มีวุฒิภาวะการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่จะให้ความสำคัญเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน การพัฒนาความรู้ และทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่องและพัฒนาตลอดเวลาเป็นบุคคลที่มีความสำเร็จสามารถสร้างพลังความสำเร็จให้เข้าสู่การแข่งขันได้ ซึ่งผู้ประกอบการมีภารกิจที่ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพและธุรกิจ ดังนั้นหลักสูตรการฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นนี้จึงเป็นแนวทางที่สามารถพัฒนาสมรรถนะของตนเองเพื่อพัฒนาตนเองและธุรกิจได้ คณะผู้วิจัยได้พัฒนาหลักสูตรโดยบูรณาการตามกระบวนการของ Blanchard & Thacker (2007) รวมทั้งชูชัย สมितिไกร (2551) และชาญ สวัสดิ์สาส์ (2550) ที่เริ่มจากการวิเคราะห์และรวบรวมข้อมูลพื้นฐานสำหรับสร้างหลักสูตร (Analysis) การกำหนดหลักการและจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม (Set goal) การพัฒนาหลักสูตร (Development) การนำหลักสูตรไปใช้ (Implement) และการประเมินผลหลักสูตร (Evaluation) การฝึกอบรมใช้การเรียนรู้เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การกระตุ้นให้เกิดความคิด ระดมสมอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของชูชัย สมितिไกร (2551) ที่กล่าวว่า การอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) การระดมความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เพื่อค้นหาข้อสรุปหรือข้อเสนอเกี่ยวกับประเด็นต่างๆ เป็นรูปแบบการสร้างการเรียนรู้ที่ดี

การประเมินหลักสูตรสำหรับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการของผู้ประกอบการผลิตภัณฑืชุมชนประเภทอาหารในจังหวัดเพชรบุรีเป็นการนำโครงร่างหลักสูตรที่ผ่านการปรับปรุง

แก้ไขสมบูรณตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ชุมชนประเภทอาหารในจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 35 คน ใช้ระยะเวลาในการทดลองหลักสูตรรวมทั้งสิ้น 3 วัน (18 ชั่วโมง) ในการทดลองหลักสูตรนี้คณะผู้วิจัยให้ผู้ประกอบการที่เข้ารับการอบรมประเมินตนเองก่อนและหลังการทดลองใช้หลักสูตรซึ่งสอดคล้องกับ Sydanmaanlakka (2002) ที่ว่ากระบวนการพัฒนาสมรรถนะจะต้องมีการประเมินสมรรถนะตนเองก่อนและหลัง และจากผลการทดลองใช้หลักสูตรที่พบว่าผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ชุมชนประเภทอาหารในจังหวัดเพชรบุรีมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้นหลังจากได้รับการอบรมแสดงให้เห็นว่าหลักสูตรฝึกอบรมส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบการ ทั้งนี้เป็นผลมาจากองค์ประกอบของหลักสูตรมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของผู้เข้ารับการอบรมรวมทั้งรูปแบบการฝึกอบรม การวัดและประเมินผลสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนิรมล ศตวุฒิ (2551) ที่เสนอว่าหัวใจสำคัญของการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อนำไปใช้ก็คือการจัดการเรียนการสอนตามแนวทางของหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบต่อบุคคลประสงค์ที่กำหนดไว้ ประกอบกับการคัดเลือกวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถ เชี่ยวชาญในหัวข้อของแต่ละหน่วยฝึกอบรม มีรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้ความสำคัญในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยเน้นผู้เข้าอบรมเป็นสำคัญ ซึ่งการอบรมนี้มีการกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมแบ่งปันประสบการณ์ เช่นการแบ่งกลุ่มการจัดการเรียนรู้ออกเป็นกลุ่มฝึกปฏิบัติ การอภิปรายกลุ่มเป็นการสร้างการมีส่วนร่วมในการช่วยกันคิด ช่วยกันทำ ช่วยกันแก้ไขปัญหามากกว่าการนั่งฟังการบรรยายจากวิทยากรโดยใช้หลักการอบรมสำหรับผู้เรียนผู้ใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Knowles, Holton, & Swanson (2005) ได้กล่าวว่าการจัดการสอนผู้ใหญ่ตามหลักของทฤษฎีแอนดราโกยี (Andragogy) หรือทฤษฎีการเรียนการสอนของผู้ใหญ่ (Adult Learning Theory) มีความเชื่อที่ว่าผู้ใหญ่แต่ละคนเป็นผู้มีวุฒิภาวะด้วยเหตุนี้จึงมีความต้องการและความสามารถที่จะเป็นผู้ชี้นำตนเอง (Self-directing) จึงจัดการเรียนรู้ให้ผู้ประกอบการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ ฝึกปฏิบัติร่วมกันแก้ปัญหาและคิดสร้างสรรค์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะอันจะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติงานตามภารกิจในการดำเนินกิจการและพัฒนาตนเอง ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่ากรมหลักสูตรฝึกอบรมและกระบวนการจัดการอบรมที่มีคุณภาพสอดคล้องกับลักษณะและความต้องการของผู้เข้าอบรมมีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบการ ดังนั้นจากผลการประเมินการทดลองใช้หลักสูตรแสดงให้เห็นว่าหลักสูตรฝึกอบรมที่คณะผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเพื่อพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการของผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ชุมชนประเภทอาหารในจังหวัดเพชรบุรีเป็นหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพเชื่อมั่นได้ว่าสามารถใช้พัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบการได้จริง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการของผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ชุมชนอย่างเป็นระบบและครอบคลุมสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบริหารจัดการของผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ชุมชนทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะด้านการบริหารการผลิต สมรรถนะด้านการตลาด สมรรถนะด้านการจัดการ สมรรถนะด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และสมรรถนะด้านการเงินและการบัญชี

1.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการของผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ชุมชนประเภทอาหารในจังหวัดเพชรบุรีสำหรับสมรรถนะด้านการเงินและการบัญชีให้มากขึ้นเพื่อให้ผู้ประกอบการสามารถนำข้อมูลทางด้านการเงินและบัญชีไปใช้ในการตัดสินใจบริหารงานได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.3 ผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ชุมชนควรให้ความสำคัญและเข้ารับการพัฒนาสมรรถนะของตนเองทั้ง 5 ด้านเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการบริหารจัดการประกอบการผลิตภัณฑ์ชุมชนให้มีศักยภาพและสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยและพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบการที่เหมาะสมสำหรับผู้ประกอบการที่มีพื้นฐานความรู้และประสบการณ์ที่แตกต่างกันโดยอาจจำแนกเป็นหลักสูตรขั้นพื้นฐานและหลักสูตรขั้นสูง ทั้งนี้เพราะผู้ประกอบการจะได้มีทางเลือกที่เหมาะสมในสิ่งที่ตนเองต้องการพัฒนาอย่างแท้จริง

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยและพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ชุมชนประเภทอาหารในจังหวัดเพชรบุรี โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้อื่นๆ เช่น การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning) การฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-training) หรือการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended learning) เพื่อค้นหารูปแบบที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยและพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ชุมชนประเภทอื่นๆ ที่มีบริบทแตกต่างกัน

กิตติกรรมประกาศ

บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการวิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการของผู้ประกอบการเศรษฐกิจชุมชนแปรรูปและผลิตภัณฑ์อาหาร จังหวัดเพชรบุรี ซึ่งได้รับทุนอุดหนุนจากสำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมา ณ ที่นี้

เอกสารอ้างอิง

- กรมการพัฒนาชุมชน. (2544). แนวทางดำเนินงานหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์. กรุงเทพฯ: กระทรวงมหาดไทย.
- ชาญ สวัสดิ์สวัสดิ์. (2550). คู่มือฝึกอบรมมืออาชีพ: การจัดทำแผนการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: สวัสดิ์สวัสดิ์สำนักงาน ก.พ.
- ชูชัย สมิทธิไกร. (2551). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงพล พรหมสาขา ณ สกลนคร และอุทิศ สังข์รัตน์. (2557). แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนในเขตลุ่มทะเลสาบสงขลา. วารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, 10(1): 97-121.
- ธวัชชัย กฤตยภิชาติกุล. (2547). ร้อยเรื่องเมืองพานิชย์. กรุงเทพฯ: สันติภาพ พรินท์.
- ธำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2548). เริ่มต้นอย่างไร เมื่อจะนำ Competency มาใช้ในองค์กร. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

- นิรมล ศตวูฒิ. (2551). **การพัฒนาหลักสูตร**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิศารัตน์ โชติเชย. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการผลิตสำหรับสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ในประเทศไทย. **วารสารรามคำแหง มหาวิทยาลัยรามคำแหง**, 29(4): 183-202.
- วรรณารถ แสงมณี. (2546). **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารธุรกิจ**. กรุงเทพฯ: เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัลพับลิเคชั่น.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2545). **องค์การและการจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- สกล บุญสิน. (2560). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. เชียงใหม่: ศูนย์บริหารงานวิจัย สำนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สาโรจน์ โอพิทักษ์ชีวิต. (2546). **แผนธุรกิจที่ประสบความสำเร็จ**. กรุงเทพฯ: โนเบิลบุ๊ค.
- สุกัญญา รัตมิตธรรมโชติ. (2547). **แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency Based Learning**. กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.
- สุจิตา เสถียรมาศ. (2555). **การศึกษาอิทธิพลของกลยุทธ์ในการดำเนินงาน บุคลิกการเป็นผู้ประกอบการ และการให้ความสำคัญในหน้าที่ทางธุรกิจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ SMEs**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การประกอบการ). นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเพชรบุรี. (2562). **รายงานผลการดำเนินโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ประจำปีงบประมาณ 2561**. เพชรบุรี: สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเพชรบุรี.
- สำนักมาตรฐานการศึกษา สำนักงานสถาบันราชภัฏ กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). **การจัดการและการวางแผนธุรกิจ**. กรุงเทพฯ: ศรีสยามพริ้นท์แอนด์แพคค์.
- สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม. (2560). **โครงการมาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชน ของสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม (สมอ.)** สืบค้นเมื่อ 5 มิถุนายน 2560, จาก <http://www.krumai.com/standard/page7.html>
- Blanchard, P.N., & Thacker, J.W. (2007). **Effective Training: Systems Strategies, and Practices**. 3rd ed. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Boyatzis, R. (1982). **The Competent Manager-A Model for Effective Performance**. New York: John Wiley & Son.
- Delahaye, B.L. (2005). **Human Resource Development Adult Learning and Knowledge Management**. 2nd ed. Sydney & Melbourne: John Wiley.
- Knowles, M. S; Holton, E. F. III & Swanson, R. A. (2005). **The Adult Learner: The Definitive Classic in Adult Education and Human Resources Development**. 6th ed. San Diego, CA: Elsevier
- Spencer, L; McClelland, D. & Spencer, S. (1993). **Competency Assessment Method**. Boston: Hay/McBer Research.
- Sydanmaanlakka, P. (2002). **An Intelligent Organization**. Oxford: Capstone.

แรงงานผู้สูงอายุ: โอกาสและความท้าทายของการจัดการทรัพยากร มนุษย์ในธุรกิจบริการ Adult Workers: Opportunity and Challenges in Human Resources Management of Hospitality Business

พงศ์เสวก เอนกจำนงค์พร¹ และ ธัญญลักษณ์ เอนกจำนงค์พร²
Pongsavake Anekjumnongporn and Tunyaluk Anekjumnongporn

บทคัดย่อ

ปัญหาแรงงานสูงอายุในปัจจุบันนับเป็นปัญหาหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อภาคธุรกิจของประเทศไทย มีสาเหตุมาจากอัตราการเกิดของประชากรต่ำลง ทำให้โครงสร้างประชากรสูงวัยเพิ่มขึ้น ส่งผลให้แรงงานสูงอายุเพิ่มสัดส่วนขึ้น ขณะที่แรงงานอายุน้อยมีอัตราเพิ่มต่ำ เป็นโอกาสและความท้าทายของทรัพยากรมนุษย์ในการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการบริหารแรงงานและสวัสดิการต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งธุรกิจบริการที่มีการแข่งขันกันสูง ที่ต้องแข่งขันกันในเรื่องการบริการ เกิดความประทับใจ สร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่ลูกค้าที่มาใช้บริการ ส่งผลให้เกิดกำไรทางธุรกิจ โดยกลยุทธ์ที่สำคัญที่จะสร้างความแตกต่างของธุรกิจได้นั้นคือ การส่งมอบบริการที่เหนือความคาดหวังให้แก่ลูกค้า แต่การที่จะทำเช่นนั้นได้ต้องอาศัยประสบการณ์ในการทำงานที่ยาวนาน มีทักษะด้านการบริการที่เป็นเลิศ รวมถึงเข้าใจในบริบททางวัฒนธรรมของลูกค้าเป็นอย่างดี ดังนั้น แรงงานสูงอายุที่มีความชำนาญในงานจึงเป็นแรงงานที่มีคุณค่าที่จะสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันของธุรกิจบริการ บทความนี้จึงได้นำเสนอถึงความท้าทายของการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ ที่ต้องบริหารจัดการแรงงานสูงอายุในธุรกิจบริการ ซึ่งอนาคตจะขาดแคลนแรงงานอายุน้อย และต้องหันมาบริหารจัดการแรงงานสูงอายุเพื่อขับเคลื่อนธุรกิจแทน โดยบทบาทที่นักทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องคำนึงถึงคือการวางนโยบายที่สอดคล้องกับสภาพแรงงาน การจ้างงาน การบริหารจัดการทำงาน การบริหารค่าตอบแทน การดูแลให้ความช่วยเหลือด้านสวัสดิการ การพัฒนาด้านขีดความสามารถ ความก้าวหน้าในการทำงาน การจัดการองค์ความรู้ และการจัดกิจกรรมให้แก่ผู้สูงอายุ

คำสำคัญ: แรงงานผู้สูงอายุ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ธุรกิจบริการ

¹อาจารย์ ประจำคณะมนุษยศาสตร์และการจัดการการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยกรุงเทพ กรุงเทพฯ

Lecturer, School of Humanities and Tourism Management, Bangkok University, Bangkok.

²นักวิชาการอิสระ

Independent Scholar

Corresponding author e-mail: pongsavake.a@bu.ac.th, pongsavake.a@gmail.com

ARTICLE HISTORY: Received 22 May 2019, Revised 14 September 2019, Accepted 16 September 2019.

Abstract

The problem of adult workers today is one of the problems that affect the business sector in Thailand. This is the result of the decrease in the birth rate of the population and the increase of the aging population. This result in an increase in elderly labor proportion, while young workers have a low increase rate. It is challenging for the human resources department of every organization to adjust the human resources management strategies especially in hospitality business. The key to create a business difference is delivering services that exceed customers' expectations. This means that each organization requires workers with a long working experience that have excellent service skill and understand the cultural context of customers. Therefore, elderly workers with expertise in the work are valuable labor that will create competitive advantage for the hospitality businesses. This article presents the challenges of human resources management that must manage the elderly workers in the hospitality business. In the future, there will be a shortage of young workers, thus company must turn to manage the elderly workers to drive the business. The human resource professionals need to consider about setting up the policy that is in line with labor conditions, employment, work management organization, work compensation management, welfare assistance, knowledge management, career advancement, and organizing activities for the elderly.

Keywords: *Elderly workers, Human resources management, Hospitality business*

บทนำ

อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการ เป็นอุตสาหกรรมหนึ่งที่สามารถสร้างรายได้ให้แก่ประเทศไทยเป็นอย่างมาก จากสถิติการท่องเที่ยวในปี พ.ศ. 2561 พบว่ามีนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติเดินทางเข้ามาท่องเที่ยวในประเทศไทยเป็นจำนวน 34,431,489 คน สร้างรายได้ให้แก่ประเทศ 1,803,479.32 ล้านบาท (สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. 2561) และมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นทุกปี จากสถานการณ์ดังกล่าว ทำให้มีการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจในทั่วทุกภูมิภาค ธุรกิจต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับการท่องเที่ยว ไม่ว่าจะเป็นเว็บไซต์แนะนำการท่องเที่ยว ร้านอาหารหรือแม้แต่โรงแรม ต่างปรับตัวเพื่อรองรับนักท่องเที่ยวที่จะเข้ามาเปิดประสบการณ์และสัมผัสวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ของประเทศไทย

การขยายตัวอย่างรวดเร็วของธุรกิจบริการ ทำให้ขาดแคลนแรงงานที่จะเข้ามาเป็นฟันเฟืองในการขับเคลื่อนธุรกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานบริการเป็นหนึ่งในธุรกิจที่ขาดแคลนแรงงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2560) กล่าวคือ แรงงานที่มีทักษะความชำนาญในด้านการบริการ การบริหารจัดการลูกค้าหรือแม้กระทั่งความรู้ในเรื่องของการปฏิบัติงานเฉพาะทางในบริบทความต้องการของลูกค้าที่ต่างไปจากเดิม ลูกค้าสามารถเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ได้รวดเร็ว มีการแบ่งปันข้อมูลประสบการณ์ต่าง ๆ ในโลกออนไลน์ ก่อให้เกิดความต้องการและความคาดหวังที่มากขึ้นไปด้วย การให้บริการจึงต้องพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ออกแบบประสบการณ์ลูกค้าให้ประทับใจตั้งแต่ก้าวแรก

ที่มาถึง ส่งมอบบริการที่เหนือความคาดหวัง สร้างความทรงจำที่ดีตลอดระยะเวลาที่ใช้บริการ ตลอดจนทำให้ลูกค้าสัมผัสได้ถึงบริการที่เป็นเลิศอย่างเป็นรูปธรรม ผู้บริหารจะต้องเข้าใจหัวใจของธุรกิจ การบริการเป็นอย่างดี กำหนดนโยบายที่มีประสิทธิภาพสามารถแข่งขันในตลาดได้ พนักงานต้องมีประสบการณ์ที่สะสมมาเป็นระยะเวลานาน รู้จักธรรมชาติของลูกค้า เช่น วัฒนธรรม ค่านิยมของนักท่องเที่ยวในแต่ละประเทศเพื่อสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าทุกชาติเมื่อมาใช้บริการ เป็นต้น จึงจำเป็นต้องแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์มาเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อน ซึ่งเป็น กระบวนการจัดการ ส่วนที่เกี่ยวข้องกับคน เช่น การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การจัดวางตำแหน่งของบุคคลให้เหมาะสมกับงาน ตลอดจนการจัดสวัสดิการ การจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทน การพิจารณาบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสม ตลอดจนการควบคุมการทำงานของบุคลากรให้ทำงานอย่างเต็มศักยภาพ (Noe et al. 2012)

จากข้อมูลสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2561) พบว่า ใน พ.ศ. 2560 ประเทศไทยมีประชากรจำนวนทั้งหมด 66,188,503 คน มีจำนวนประชากรผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไป เป็นจำนวน 10,225,322 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 16.80 ของประชากรทั้งประเทศ เมื่อพิจารณาถึงลักษณะการทำงานของผู้สูงอายุพบว่า มีผู้สูงอายุที่ยังคงทำงานอยู่เป็นจำนวน 4,060,000 คน หรือร้อยละ 35.80 ของผู้สูงอายุทั้งหมด ได้รับค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนประมาณ 11,600 บาท เมื่อนำข้อมูลมาจำแนกตามรายละเอียดพบว่า ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้านการเกษตรฯ ร้อยละ 56.50 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 4,874 บาท รองลงมาคือ พนักงานบริการและผู้อำนวยการสายสินค้า ร้อยละ 19.60 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,838 บาท และช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ร้อยละ 8.60 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,860 บาท

จากที่กล่าวมาข้างต้น จึงเป็นเหตุให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจบริการต้องมีการพัฒนา ปรับตัวให้ทันกับบริบทของความเปลี่ยนแปลง มิฉะนั้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจบริการจะตกอยู่ในภาวะความไม่มีประสิทธิภาพหรือมีความล้มเหลว (สอาด บรรเจิดฤทธิ์. 2560) โดยจะเห็นได้ว่าตลาดแรงงานผู้สูงอายุเป็นแรงงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของธุรกิจบริการได้เป็นอย่างดี อีกทั้งยังมีสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นและมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นอีกอย่างต่อเนื่องในอนาคต ผู้บริหารธุรกิจและสถานประกอบการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง จึงควรดำเนินการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ และที่ต้องการรับเข้าทำงานใหม่ ให้สอดคล้องและสามารถรองรับนโยบายตามเป้าหมายและกลยุทธ์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาพนักงานของธุรกิจบริการ เป็นการขยายขีดความสามารถอย่างเป็นระบบ ทำให้พนักงานได้รับความรู้ใหม่ ประสบการณ์ จากการพัฒนา การฝึกอบรม การเรียนรู้ การศึกษา และการสอนงาน เป็นการมุ่งเน้นส่งเสริมให้พนักงานภาคบริการ มีความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น (กานต์ อ่อนน้อม. 2559) โดยจำเป็นต้องมีการศึกษาในประเด็นต่าง ๆ เช่น การจ้างงาน การจัดการบริหารการทำงาน การจัดสวัสดิการต่าง ๆ การพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาโอกาสและความท้าทายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านแรงงานผู้สูงอายุในธุรกิจบริการ ในประเด็นการจ้างงาน การจัดการบริหารการทำงาน การบริหารค่าตอบแทน การดูแลให้ความช่วยเหลือด้านสวัสดิการและการรักษาพยาบาล การดูแลบังคับใช้บทบัญญัติด้านความปลอดภัย ชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน การพัฒนาขีดความสามารถ ความก้าวหน้าในการทำงาน การจัดการองค์ความรู้ และการจัดหากิจกรรมที่เหมาะสมให้แก่แรงงานผู้สูงอายุ

การจ้างงานผู้สูงอายุ

ในปัจจุบันจำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มมากขึ้นส่งกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างตลาดแรงงาน ประกอบกับประเทศไทยเป็นสังคมผู้สูงอายุ ส่งผลให้การมีอุปสงค์และอุปทานการจ้างงานผู้สูงอายุ (พรรตน์ แสงตหาญ, 2558) อีกทั้งยังสอดคล้องกับข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2561) พบว่า ผู้สูงอายุที่ยังทำงานอยู่มีมากกว่าร้อยละ 35.80 หรือ 4,060,000 คน ของผู้สูงอายุทั้งหมด (10,225,322 คน) ได้รับค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนประมาณ 11,600 บาท เมื่อพิจารณาอาชีพที่อยู่ในธุรกิจบริการ พบว่า มีผู้สูงอายุประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องในธุรกิจดังกล่าวมากกว่าร้อยละ 19.60 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,838 บาท จึงเป็นเหตุผลหลักที่สนับสนุนให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุ แต่หากพิจารณาถึงความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงานที่ผู้สูงอายุสะสมมาเป็นเวลานานด้วยแล้ว การจ้างงานผู้สูงอายุจึงเป็นทางเลือกหนึ่งที่จะยังประโยชน์ให้กับสังคมไทยโดยรวม กล่าวคือผู้สูงอายุมีงานทำ มีรายได้ มีคุณภาพชีวิตเหมาะสมตามวัย สถานประกอบการได้นำความรู้ความสามารถของผู้สูงอายุมาใช้เพื่อคงความได้เปรียบในการแข่งขัน มีการถ่ายทอดความรู้ในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) ไปยังรุ่นต่อไป รัฐบาลได้จัดสรรงบประมาณเพื่อกิจการต่าง ๆ ได้มากขึ้น โดยไม่ต้องรับภาระในการอุดหนุนผู้สูงอายุมากเกินไป

การสร้างโอกาสในการทำงานของผู้สูงอายุจึงเป็นประเด็นที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการสถานการณ์ของสังคมผู้สูงอายุในอนาคต ในการส่งเสริมการจ้างงานของแรงงานสูงวัย ต้องมีการกำหนดประเด็นเกี่ยวกับระยะเวลาการทำงานและอายุการเกษียณรวมถึงรูปแบบและข้อเกี่ยวข้องทางกฎหมาย ซึ่งประเด็นเกี่ยวกับการเกษียณอายุของแรงงานสามารถพิจารณาได้จากงานศึกษาของเฉลิมพล แจ่มจันทร์ (2554) พบว่า อายุเกษียณและอายุที่เริ่มรับบำนาญ / อายุเกิดสิทธิ กรณีชราภาพในภาคการจ้างงานของไทย พบว่า การจ้างงานในภาคเอกชนของไทย ไม่ได้มีการกำหนดเกี่ยวกับอายุเกษียณที่เป็นทางการไว้โดยกฎหมาย มีเพียงการกำหนดเกณฑ์อายุที่เกิดสิทธิของสิทธิประโยชน์ประกันสังคมกรณีชราภาพไว้ที่อายุ 55 ปีบริบูรณ์ไว้เท่านั้น ในขณะที่การศึกษาของ แก้วขวัญ ตั้งติงศ์กุล และ ศุภชัย ศรีสุชาติ (2559) พบว่า ในปัจจุบันธุรกิจโรงแรมได้มีการแก้ปัญหาแรงงานขาดแคลนโดยใช้แรงงานต่างชาติที่มีทักษะทางภาษาที่ดีกว่าแรงงานไทย และเป็นแรงงานที่มีอายุน้อยที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานต้อนรับส่วนหน้า เพราะสามารถใช้ภาษาอังกฤษและภาษาอื่น ๆ ในการติดต่อสื่อสารได้ดีกว่าแรงงานไทย ส่งผลให้แนวคิดของการทดแทนแรงงานด้วยแรงงานสูงอายุจึงทำได้ยากมากขึ้นในกลุ่มงาน เช่น แรงงานชาวจีน ฟิลิปปินส์ และเวียดนาม เป็นต้น องค์การไทยจึงควรให้ความสำคัญต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ ความรู้ ความสามารถได้นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อทั้งองค์กร และสังคม

การแบ่งประเภทการจ้างงานผู้สูงอายุนั้น สามารถแบ่งได้ 6 ประเภท คือ 1) บริษัทเดิมจ้างต่อ (Extended Employment) โดยไม่ได้เกษียณอายุและไม่เปลี่ยนแปลงเงื่อนไขการจ้างงาน 2) บริษัทเดิมจ้างใหม่ (Continued Employment / Re-employment) เปลี่ยนแปลงเงื่อนไขการจ้างงาน เช่น รูปแบบการจ้างงาน ค่าจ้าง เวลาทำงาน 3) ย้ายไปทำงานบริษัทอื่นโดยบริษัทเดิมแนะนำ (Job Placement) 4) ทำงานใหม่เอง (Searching on One's Own) 5) ประกอบธุรกิจส่วนตัว (Entrepreneurship) และ 6) งานพิเศษหรืองานเสริม (Sideline Business) (เนตรนภา ไวทย์เลิศศักดิ์, 2559) กล่าวได้ว่าประมาณร้อยละ 90 ของผู้สูงอายุทั้งชายและหญิงมีงานทำหลังเกษียณอายุ 60 ปี นอกจากบริษัทเดิมจ้างให้ทำงานต่อโดยไม่ได้เกษียณอายุและไม่เปลี่ยนแปลงเงื่อนไขการจ้างงานจะมีสัดส่วนสูงที่สุดแล้ว

รองลงมาคือผู้ที่เกษียณและบริษัทเดิมจ้างใหม่ด้วยสัญญาใหม่ที่เปลี่ยนแปลงเงื่อนไขการทำงาน จากพนักงานประจำ (Employee) เป็นพนักงานที่ทำงานไม่เต็มเวลา (Part time) หรือพนักงานสัญญาจ้างโดยตรง (Contract) ซึ่งทำให้ค่าจ้างลดลงและเวลาทำงานสั้นลง ตามด้วยผู้ที่ทำงานใหม่เอง และผู้ที่ย้ายไปทำงานบริษัทอื่นโดยบริษัทเดิมแนะนำตามลำดับ ที่สำคัญพบว่าการทำงานต่อโดยบริษัทเดิมถือเป็นทางเลือกที่ดีที่สุด ผู้สูงอายุจะอยู่ในสถานะที่ด้อยโอกาสหากต้องหางานทำใหม่เองในตลาดแรงงาน แม้กฎหมายจะกำหนดไม่ให้เลือกปฏิบัติด้านอายุในการรับสมัครงานก็ตาม แต่โอกาสที่จะได้งานที่ตื้นเขินยากมาก (JILPT. 2015)

การจัดการบริหารการทำงาน

ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์มีหน้าที่สรรหาและคัดเลือกพนักงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานโดยดูจากรายละเอียดของตำแหน่งงานว่า ต้องการพนักงานที่มีคุณสมบัติอย่างไร จึงจะสามารถทำให้นั้นบรรลุเป้าหมายได้ โดยเฉพาะงานที่ต้องอาศัยความสามารถ ความท้าทาย หรืองานที่ต้องมีทักษะเฉพาะในทางกลับกันหากพนักงานมีความต้องการที่จะเปลี่ยนงานหรือโยกย้ายตำแหน่ง นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็ต้องสามารถประเมินสมรรถนะ ทักษะ ความสามารถของพนักงานแล้วจัดการโอนย้ายไปยังตำแหน่งงานใหม่ที่เหมาะสมได้

การจ้างงานผู้สูงอายุใหม่หรือการจ้างงานต่อสำหรับพนักงานที่เกษียณอายุแล้ว นักทรัพยากรมนุษย์ต้องให้ความสำคัญในเรื่องการจัดหางานที่เหมาะสม งานที่มีคุณค่าให้กับพนักงานที่เป็นผู้สูงอายุ โดยต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ รวมถึงสภาพร่างกายของผู้สูงอายุด้วย เช่น ในประเทศสิงคโปร์นายจ้างสามารถขอเงินสนับสนุนจากกระทรวงแรงงานของประเทศสิงคโปร์เพื่อปรับปรุงสถานที่ทำงาน สภาพการทำงานให้เหมาะสม โดยนายจ้างสามารถนำเงินสนับสนุนมาใช้ในเรื่อง ปรับปรุงสถานที่ทำงานให้มีความก้าวหน้าทันสมัยและเหมาะสมกับสภาพการทำงาน รวมถึงกระทรวงฯ ยังขยายการสนับสนุนนายจ้างที่มีการปรับลักษณะการทำงาน การจัดการงานที่เหมาะสมกับลูกจ้างสูงอายุ (กระทรวงแรงงานประเทศสิงคโปร์. 2552) เป็นต้น

การจัดการบริหารการทำงานเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้และมีความสำคัญสำหรับการจัดการพนักงานอย่างเหมาะสม ซึ่งการละเลยการจัดการเวลาก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบอย่างสำคัญต่อบริษัท เป็นเหตุผลจากการบริหารค่าตอบแทนที่ทางองค์กรนำจำนวนชั่วโมงการทำงานมาคำนวณเป็นรายได้ของพนักงาน ซึ่งหากมีการละเลยการจัดการด้านเวลาจะก่อให้เกิดผลเสีย คือ ไม่สามารถจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงานได้อย่างถูกต้องและยุติธรรม และอาจนำไปสู่การละเมิดกฎหมายแรงงานด้วย ดังนั้น ควรมีการสื่อสารกับพนักงานในเรื่องเวลาทำงานให้เป็นรูปธรรม เข้าใจกันทั้งสองฝ่าย เพื่อปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

ในส่วนของพนักงานที่เป็นผู้สูงอายุนั้น ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรมีนโยบายการทำงานที่ยืดหยุ่นสำหรับผู้สูงอายุ เพื่อไม่ให้ร่างกายต้องทำงานหนักจนเกินไป เช่น ให้สามารถทำงานเป็นชั่วโมงได้ สามารถเลือกเวลามาทำงานได้ สามารถนำงานกลับไปทำที่บ้านได้ เช่น โรงแรมและบริษัทในเครือเซนต์ราฟา มีนโยบายเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น การใช้กลยุทธ์การแชร์งาน และการสับเปลี่ยนโยกย้ายกำลังคนมาใช้ ในกรณีที่ลูกจ้าง 2 คน กำลังจะเกษียณอายุการทำงานเต็มเวลา พวกเขาสามารถปรับเปลี่ยนบทบาทมาเรียนรู้หรือแบ่งความรับผิดชอบในงานนั้น ๆ ร่วมกันได้ เป็นต้น

การบริหารค่าตอบแทน

ในขณะที่ธุรกิจบริการจะสามารถดึงดูดแรงงานที่มีคุณภาพ และรักษาแรงงานเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรได้นานนั้น เรื่องพัฒนาแผนค่าตอบแทน ประโยชน์และบริการที่น่าสนใจ ซึ่งค่าตอบแทนในที่นี้ไม่ได้หมายถึงแค่เพียงเงินเดือนหรือค่าจ้างเท่านั้น แต่รวมถึงสิ่งจูงใจอื่น ๆ เช่น การทำงานล่วงเวลา การคอมมิชชั่น ค่าทิป เป็นต้น ที่องค์กรจำเป็นต้องมีเพื่อแข่งขันกับองค์กรอื่นในการรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าให้คงอยู่กับองค์กรให้นานที่สุดค่าตอบแทนมักเชื่อมโยงกับประโยชน์และบริการ เพื่อให้การจ่ายค่าตอบแทนและการให้ประโยชน์บริการประสานสอดคล้องและส่งเสริมซึ่งกันและกัน

การบริหารค่าตอบแทนขององค์การธุรกิจบริการ จะแตกต่างกันไป ตามขนาดและโครงสร้างขององค์การ องค์การขนาดใหญ่ เช่น สายการบิน กลุ่มเครือโรงแรม จะมีฝ่ายเงินเดือน และสวัสดิการรับผิดชอบโดยตรงในการวางแผนบริหารค่าตอบแทนขององค์การ ในองค์การขนาดกลางหรือขนาดเล็กหรือสาขาของโรงแรมในเครือ ผู้จัดการทั่วไปหรือผู้จัดการฝ่ายปฏิบัติการ มักจะเป็นผู้มีหน้าที่ในการวางแผน และตัดสินใจด้านค่าตอบแทน และอาจมีผู้จัดการแผนกทรัพยากรมนุษย์ เป็นผู้ดำเนินการตามแผนค่าตอบแทนที่กำหนดไว้ กระบวนการบริหารค่าตอบแทนมีความสลับซับซ้อนและต้องใช้ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ เนื่องจากค่าตอบแทนรวมทั้งประโยชน์และบริการจัดเป็นรายจ่ายสำคัญขององค์การ ปัจจุบันมีข้อถกเถียงเกี่ยวกับประเด็นความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ (Income Disparity) ในกลุ่มผู้สูงอายุ กล่าวคือ หากผู้สูงอายุเกษียณอายุโดยไม่ได้ทำงานต่อก็จะขาดรายได้ หรือหากได้ทำงานต่อแต่เป็นพนักงานที่ทำงานไม่เต็มเวลา (part time) หรือพนักงานตามสัญญาจ้างระยะสั้น (Contract) ก็จะได้รับรายได้ต่ำกว่าพนักงานประจำ ซึ่งเกิดจากปัญหาความแตกต่างด้านความสามารถของแต่ละคนยิ่งอายุมากขึ้นความแตกต่างก็ยิ่งมากขึ้น (Shirahase. 2015) การกำหนดลักษณะบางประเภทของงานและอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมเป็นมาตรการที่ต้องดำเนินการควบคู่ไปกับการทบทวนเกณฑ์การเกษียณอายุ ทั้งนี้ อัตราค่าจ้างที่เหมาะสมต่อการจ้างงานผู้สูงอายุควรกำหนดขึ้นใหม่ โดยคณะทำงานซึ่งอาจประกอบด้วยตัวแทน 3 ฝ่าย ได้แก่ ตัวแทนฝ่ายนายจ้าง ตัวแทนฝ่ายแรงงานสูงอายุ และตัวแทนจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับ โดยในเบื้องต้นคณะทำงานฯ อาจพิจารณากำหนดค่าจ้างจากปัจจัยลักษณะหรือประเภททางรูปแบบการทำงาน คุณวุฒิ คุณสมบัติ ความสามารถ และประสบการณ์

การดูแลให้ความช่วยเหลือด้านสวัสดิการและการรักษาพยาบาล

ปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานให้แก่องค์กรคือ สวัสดิการ โดยอาจเรียกชื่อเป็นอย่างอื่นเช่น ประโยชน์เกื้อกูล ประโยชน์และการบริหารหรือสิ่งตอบแทนทางอ้อม ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของสวัสดิการไว้ว่า สวัสดิการ หมายถึง บริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยราชการหรือองค์การธุรกิจจัดให้มีขึ้น เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำรงชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญหรือกำลังใจที่ดีขึ้น เพื่อจะได้ใช้กำลังกายกำลังใจและสติปัญญาความสามารถของตนในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ไม่ต้องวิตกกังวลกับปัญหาส่วนตัวและครอบครัวทำให้มีความพึงพอใจในการทำงาน รักงานและเพื่อตั้งใจทำงานนั้นให้นานที่สุด (พัชร หงสยาภรณ์. 2560; ถิรัตน์ พิมพ์ภรณ์, วิโรจน์ เจริญ ลักษณ์, และ จันทนา แสนสุข. 2561)

นอกจากนี้ ยังมีแนวคิดสวัสดิการที่ให้ความคุ้มครองตามกฎหมาย ซึ่งได้รับการเสนอว่าควรนำมาใช้ในประเทศที่กำลังพัฒนา โดยเฉพาะประเทศที่อยู่ในยุคทุนนิยม ซึ่งการระดมสะสมทุนนั้นมีผลต่อคนหลาย ๆ ด้าน เช่น การที่คนงานประสบภาวะความยากจน ต้องทนกับสภาพการทำงานที่ไม่ได้มาตรฐานและปราศจากการรวมกลุ่มเป็นองค์กรลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน อันเป็นผลให้ประชาชนคนทำงานไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ ผลผลิตลดลงและเกิดความไม่สงบสุขทางสังคม ประกอบกับบริการทางสังคมซึ่งรัฐไม่สามารถจัดให้ประชาชนได้อย่างเพียงพอทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ การขาดสิ่งอำนวยความสะดวก โดยสิ่งเหล่านี้ ทำให้รัฐบาลต้องเข้ามาแทรกแซงโดยการใช้อำนาจรัฐทางกฎหมายให้นายจ้างจัดสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายกำหนด (Ceron, Curini & Negri. 2019; Sarfati. 2019)

Buyens et al. (2009) ศึกษาเรื่อง “แรงงานผู้สูงอายุการรับรู้หลังการเกษียณ” พบว่า จุดเด่นของแรงงานผู้สูงอายุคือเป็นแรงงานที่มีวุฒิภาวะในการทำงาน แต่ต้องยังคงต้องคำนึงถึงสุขภาพของผู้สูงอายุที่อาจมีผลต่อการทำงาน ซึ่งแรงงานผู้สูงอายุได้ตระหนักถึงความจริงนี้เป็นอย่างที่ว่าอาจมีการเจ็บป่วยหรือต้องการการรักษาพยาบาลเพิ่มเติมซึ่งบางส่วนอาจไม่ได้อยู่ในข้อกำหนดของประกันสังคม งานทรัพยากรมนุษย์จึงควรมีสวัสดิการเบิกค่ารักษาพยาบาลพิเศษให้แก่ผู้สูงอายุ โดยเฉพาะโรคที่ผลมาจากการทำงาน หรือ อาจจัดหน่วยรักษาพยาบาลเพื่อเข้ามาตรวจสอบสุขภาพให้แก่ผู้สูงอายุเป็นประจำ เพื่อสอดส่องดูแลสุขภาพผู้สูงอายุให้แข็งแรง มีสุขภาพที่ดี สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากข้อมูลข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่าการดูแลให้ความช่วยเหลือด้านสวัสดิการและการรักษาพยาบาลมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อแรงงานผู้สูงอายุโดยเฉพาะอย่างยิ่งในธุรกิจบริการ เพราะฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละองค์กรเปรียบเสมือนตัวกลางสำคัญในการประสานงาน พิทักษ์สิทธิ รวมถึงการตรวจสอบประโยชน์ต่าง ๆ ทั้งในภายในและภายนอกองค์กร ดังนั้นฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องดำเนินการตามนโยบายด้านสวัสดิการและการรักษาพยาบาลโดยไม่ขัดกับหลักการและกฎหมายใด ๆ เพื่อประโยชน์สูงสุดของแรงงานผู้สูงอายุ

การดูแลบังคับใช้บทบัญญัติด้านความปลอดภัย ชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน

ความปลอดภัยในการทำงานหรือชีวอนามัย สภาพการทำงาน หรือสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เป็นกฎหมายที่กำหนดขึ้นใน พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 กำหนดขึ้นมาบังคับใช้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองแรงงาน ให้ได้รับความยุติธรรมเหมาะสมในการทำงาน (พิมุข สุศีลสัมพันธ์. 2558) ซึ่งมีเหตุผลหลัก คือ

1. เหตุผลทางด้านเศรษฐกิจ เนื่องจากแรงงานเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มผลผลิตของชาติ เพราะแรงงานนับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าของชาติ สามารถสร้างประโยชน์ให้แก่สังคม หากมีการปล่อยปะละเลยให้ทำงานหักโหม อาจส่งผลเสียต่อชาติในภาพรวม
2. เหตุผลทางสังคม เนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่อยู่ในฐานะของลูกจ้าง ซึ่งจะเสียเปรียบนายจ้างซึ่งมีฐานะทางเศรษฐกิจที่ดีกว่า ความจำเป็นทางเศรษฐกิจนี้ทำให้ลูกจ้างไม่สามารถต่อรองเงื่อนไขกับนายจ้างได้อย่างเป็นธรรม อีกทั้งจำนวนแรงงานในตลาดนั้นมีมากกว่าความต้องการแรงงานขององค์กร

3. เหตุผลทางศีลธรรมและมนุษยธรรม ในสมัยปฏิวัติอุตสาหกรรมในประเทศตะวันตก นายจ้างมีการใช้งานแรงงานอย่างโหดร้ายและไม่เป็นธรรม จึงเป็นสาเหตุให้รัฐเข้ามาคุ้มครองการใช้แรงงาน เพราะประชาชนและรัฐไม่ต้องการเห็นการใช้แรงงานที่มากเกินไปโดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานหญิงและเด็ก อันจะขัดต่อหลักศีลธรรมและมนุษยธรรม

ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะต้องเป็นแรงขับเคลื่อนเพื่อสร้างความมั่นใจ สร้างความตระหนักในด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานสำหรับผู้สูงอายุว่าจะได้รับการคุ้มครองจากสถานที่ทำงานหรือจากสถานประกอบการ โดยอาจจะมีการกำหนดข้อบังคับเพิ่มเติมให้ชัดเจนในนโยบายความมั่นคง ปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม (Security, Safety, Health & Environmental Policy: SSHE) เรื่องมาตรฐานความปลอดภัยในที่ทำงานหรือในสถานการณ์ต่าง ๆ ต้องเอื้อให้เหมาะสมกับผู้สูงอายุ การจัดสรรงานที่หลีกเลี่ยงอันตรายต่อร่างกายหรือสุขภาพของผู้สูงอายุ เช่น ไม่ให้ผู้สูงอายุทำงานในจุดที่มีความเสี่ยง งานที่ต้องใช้แรงงานหนักมากเกินไป หรืองานที่ต้องใช้สายตามาก นอกจากนี้การออกแบบสิ่งปลูกสร้างให้เหมาะสมกับผู้สูงอายุ ตามสถาปัตยกรรมที่เหมาะสม สถานที่ทำงาน ห้องทำงาน มีอุปกรณ์ช่วยเหลือ มีทางเดินที่เหมาะสม หรือมีห้องน้ำที่เอื้อต่อการใช้งานของผู้สูงอายุ

การพัฒนาด้านขีดความสามารถ

ปัจจุบันสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน องค์กรจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพ ความสามารถ และขยายขีดจำกัดในการทำงานของพนักงาน เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถในการปรับตัว ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงให้สามารถแข่งขันในธุรกิจได้ การฝึกอบรมเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใช้เพื่อสนองความต้องการกำลังคน (Meeting Manpower Needs) เป็นการลดเวลาการเรียนรู้ให้สั้นขึ้น (Reduce Learning Time) ปรับปรุงความสามารถในการทำงานให้สูงขึ้น (Improved Performance) ลดความสิ้นเปลือง (Reduce wastage) และยังช่วยให้หน่วยงานได้ปรับตัวให้เข้ากับการบริการ เทคโนโลยีใหม่ปัจจุบันและอนาคต (Rothwell & Graber, 2010; Bramantoro et al. 2019) สำหรับการฝึกอบรมของผู้สูงอายุฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ต้องเข้าใจลักษณะงานที่ผู้สูงอายุต้องปฏิบัติในแต่ละวัน โดยอาจจัดให้มีการสนทนากลุ่มย่อยของพนักงานสูงอายุที่ยังคงทำงานอยู่ในองค์กรและพนักงานที่เกษียณอายุแล้ว เพื่อสอบถามความรู้สึกในการทำงาน ความต้องการในการทำงาน และสิ่งที่ต้องการให้องค์กรปรับเปลี่ยน และนำมาสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับความต้องการของแรงงานสูงอายุ เช่น การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของ พิเชษฐ ไพบูลย์ศิริ (2555) สภาพและความต้องการการฝึกอบรมด้าน ICT ของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร ของอารีย์ มัยยพงษ์ (2556) การพัฒนาหลักสูตรอบรม เรื่อง ทักษะการจัดการความรู้ด้านการสร้างเสริมสุขภาพสำหรับผู้สูงวัย ของ ประนอม โอทกานนท์ รัชนิภาภรณ์ ทรัพย์กรานนท์ วาริ กังใจ และสิริลักษณ์ โสมานุสรณ์ (2557) เป็นต้น

ในการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุนั้นต้องมีรูปแบบที่หลากหลายและยืดหยุ่น เพราะแรงงานผู้สูงอายุมีรูปแบบการเรียนรู้ (Learning Style) ที่แตกต่างกัน (Mcintosh, 2001) เช่น การระดมสมอง (Brain Storming) การใช้กรณีศึกษา (Case Study) การประชุม (Conference) เป็นต้น นอกจากนี้ องค์กรต้องสนับสนุนให้พนักงานสูงอายุไปเก็บเกี่ยวหาความรู้จากภายนอกองค์กร การสร้างเครือข่ายทางวิชาชีพกับสมาคมวิชาชีพเพื่อกลับมาถ่ายทอดให้กับพนักงานกลุ่มอื่น ๆ ในองค์กร ซึ่งเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาพนักงานสูงอายุ ตลอดจนอาจให้พนักงานสูงอายุเป็นพี่เลี้ยงพนักงานใหม่

ช่วยสอนงานพนักงานรุ่นใหม่ เป็นที่ปรึกษาภายในและวิทยากรภายใน (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนา ผู้สูงอายุไทย. 2553) นับตั้งแต่ พ.ศ. 2552 ข้อตกลงยอมรับร่วมกันในคุณสมบัติของบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวแห่งอาเซียน (ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Tourism Professionals, MRA on TP) เป็นแนวทางหนึ่งที่ทำให้องค์การธุรกิจการบริการไทยต้องยกระดับการบริการให้มีมาตรฐาน อีกทั้งยังเป็นการกระตุ้นขีดความสามารถในการแข่งขันของแรงงานไทยในธุรกิจการบริการ โดยเฉพาะแรงงานผู้สูงอายุ มิเช่นนั้น อาจจะไม่สามารถเคลื่อนย้ายไปยังประเทศในอาเซียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศสิงคโปร์ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรายได้ของผู้ประกอบวิชาชีพด้านการบริการสูงกว่าประเทศไทย ราว 3-4 เท่า (วิธาน เจริญผล. 2555) ซึ่งอาจจะทำให้แรงงานผู้สูงอายุขาดโอกาสในการแสดงศักยภาพ การประกอบอาชีพ และการหารายได้ในต่างประเทศ

ความก้าวหน้าในการทำงาน

การพัฒนาอาชีพ (Career Development) หมายถึง การส่งเสริม ผลักดัน และอำนวยความสะดวกให้ผู้สูงอายุที่เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการประกอบอาชีพ (วิจักขณา หุตานนท์ และสุวรรณา นาควิบูลย์วงศ์. 2560) และการจัดทำสายอาชีพ (Career Path) หมายถึง การกำหนดความก้าวหน้าในการทำงานหรือการแสดงการเติบโตในสายอาชีพของพนักงานเมื่อเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร ทำให้พนักงานทำงานอย่างมีเป้าหมาย และกำหนดหนทางไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมาย มีส่วนช่วยในการสร้างขวัญกำลังใจและรักษาคณะคนดีไว้ในองค์กร (กาญจนา แสนโคตร. 2556) เป็นกลยุทธ์หนึ่งในการธำรงรักษาบุคลากรขององค์กร จึงกลายเป็นวิธีการหนึ่งที่สามารถแก้ปัญหาการลาออกของบุคลากรในองค์กรได้วิธีการหนึ่งที่นิยมทำคือการจัดให้มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ให้แก่บุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจและให้พนักงานเห็นความก้าวหน้าในอาชีพ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและได้รับการยอมรับจากองค์กร นอกจากนี้การวางแผนเส้นทางสายอาชีพสามารถนำไปจัดกลุ่มงานและหน้าที่ที่พนักงานรับผิดชอบได้อย่างสมดุล ลดปัญหาความกดดันในงานและเป็นการดำเนินการอย่างมีหลักเกณฑ์ โปร่งใสและยุติธรรม ลดปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างบุคลากรและผู้บริหารซึ่งแต่ละองค์กรก็จะมีการจัดทำรูปแบบสายทางความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานแตกต่างกันไปตามบริบทขององค์กร ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบใดต่างมีแนวความคิดที่ว่าพัฒนาอาชีพเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เลื่อนตำแหน่งซึ่งจะช่วยเพิ่มความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร (Schwarzwald, Koslowsky & Shalit. 1992; Antoniu, 2010; Harrison. 2011)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากประสบการณ์ Bennis (1996) กล่าวในหนังสือ “On Becoming A Leader” โดยสรุปว่า ประสบการณ์ที่หลากหลายมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาผู้นำหรือผู้บริหารขององค์กร เนื่องจากประสบการณ์ของบุคคลจะก่อให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะและความเข้าใจในธรรมชาติของงานและสภาพแวดล้อมโดยประสบการณ์ในอดีตจะทำให้ทั้งบุคคลและองค์กรสามารถรองรับต่อปัญหาหรือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดจนสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างมากในสถานการณ์ที่การพลวัตรของธุรกิจเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

การพัฒนาเส้นทางอาชีพนั้นต้องมีการวางแผนอย่างเป็นขั้นเป็นตอน มีระเบียบและแบบแผน เพื่อให้บุคลากรในองค์กรทั้งผู้บริหารและพนักงานรู้สึกถึงความพยายามในการสร้างความสมดุลระหว่างความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงานและองค์กร ซึ่งเมื่อได้เส้นทางอาชีพที่ต้องการแล้ว กระบวนการ

ต่อไปจะต้องมีการปรับเปลี่ยนอย่างต่อเนื่อง โดยนำไปเชื่อมโยงกับโครงสร้างของระบบการบริหารงานบุคคลหลัก ไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างตำแหน่ง โครงสร้างเงินเดือน ระบบประเมินผล นอกจากนั้นยังต้องเชื่อมโยงสิ่งเหล่านี้เข้ากับเครื่องมือเสริมอื่น ๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจในระดับบุคคล ทั้งระบบที่เลี้ยง การสอนงาน การให้รางวัล เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรอยากที่จะพัฒนาตนเองตามเส้นทางอาชีพนั้นด้วยตนเอง (ธนวัฒน์ เพชรพันธ์. 2558)

โอกาสและเงื่อนไขของการพัฒนาสายอาชีพของผู้สูงอายุถือเป็นความท้าทายอย่างหนึ่ง เนื่องจากผู้สูงอายุมีความต้องการในก้าวหน้าในที่ทำงานแตกต่างจากแรงงานหนุ่มสาว เพราะขาดแรงจูงใจในการเจริญเติบโตในสายงาน ไม่ต้องการขยายขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งฝ่ายทรัพยากรมนุษย์นั้นจำเป็นต้องหาแรงจูงใจและแนวทางการพัฒนาสายอาชีพที่ท้าทาย ตำแหน่งที่สอดคล้องกับความสามารถ เนื่องจากที่มีคุณค่า เช่น งานที่ปรึกษาหรือตำแหน่งพิเศษ หรือ เป็นที่ปรึกษาอาวุโสในหน่วยงานต่าง ๆ ในธุรกิจบริการ ซึ่งอาจทำให้ผู้สูงอายุเกิดความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพต่อไป

การจัดการองค์ความรู้

ในยุคของเศรษฐกิจฐานความรู้ ความรู้เป็นเครื่องมือขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่อก่อให้เกิดการเติบโต การสร้างงาน รวมถึงความสามารถทางการแข่งขัน ความรู้กลายเป็นทรัพยากรหลักขององค์กรที่มีความสำคัญและแตกต่างจากปัจจัยการผลิตอื่น ๆ โดยเฉพาะในยุคของการสื่อสารไร้พรมแดน โอกาสความสำเร็จขององค์กรจะขึ้นอยู่กับความสามารถจากการบริหารความรู้ของบุคคลในองค์กร (ปรีชา คำมาตี, วิโรจน์ เจริญลักษณ์ และจิรารัตน คงคล้าย. 2560) องค์กรสามารถใช้ความรู้ที่ฝังลึกของบุคลากรเพื่อทำให้องค์กรอยู่รอดได้ การใช้ประโยชน์จากความรู้จะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อมีการเผยแพร่ความรู้และเกิดการแบ่งปันความรู้ รวมถึงการพัฒนาการเรียนรู้ผ่านการถ่ายทอดความรู้ (นลวิษฐ์ ขุนลา และเกษราภรณ์ สุดตาพงศ์. 2558)

พนักงานที่เป็นผู้สูงอายุขององค์กรนั้น ล้วนแต่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิมีประสบการณ์ในการทำงานมาหลายปี และอยู่กับองค์กรมานาน ซึ่งบุคคลเหล่านี้ต่างก็เป็นผู้ซึ่งมีความรู้ ความสามารถและมีความเชี่ยวชาญในแต่ละสาขาแตกต่างกัน เมื่อถึงวันที่ต้องเกษียณ ธุรกิจการบริการอาจต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความสามารถไป ดังนั้นจึงควรมีการจัดการถ่ายทอดองค์ความรู้ ประสบการณ์ ตลอดจนภูมิปัญญาจากพนักงานผู้สูงอายุไปสู่พนักงานรุ่นหลัง เช่น การจัดกิจกรรม สร้างวัฒนธรรมองค์กรเกี่ยวกับถ่ายทอดความรู้ เช่น ให้มีระบบการสอนงานจากรุ่นสู่รุ่น ระบบพี่สอนน้อง หรือการสร้างโครงการอบรมการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์จากผู้เชี่ยวชาญ หรืออาจทำเป็นคู่มือการทำงานโดยให้ผู้สูงอายุเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคู่มือ รวมถึงไปถึงการสร้างระบบ โดยให้พนักงานผู้สูงอายุมาเป็นคนถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ในแผนกต่าง ๆ สู่นักพนักงานรุ่นหลัง เช่น เชิญพนักงานผู้สูงอายุที่ทำงานในตำแหน่งแม่บ้านของโรงแรม มาเป็นวิทยากรสอนเรื่องเทคนิคการทำความสะดวกห้องพัก เป็นต้น

การจัดการกิจกรรมที่เหมาะสมให้แก่แรงงานผู้สูงอายุ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ปัจเจกบุคคลเกิดการเรียนรู้ การพัฒนาศักยภาพ ทั้งจากความต้องการจากตัวบุคคลเองและความต้องการขององค์กร กิจกรรมการพัฒนาปัจเจกบุคคลจะช่วยในเรื่องของจุดแข็ง จุดอ่อนในการทำงานของพนักงาน และสร้างศักยภาพ เพิ่มทักษะ เพื่อประโยชน์ในการสร้างประสิทธิผลขององค์กร (Pace, Smith & Mills. 1991; Birdee et al. 2013) วิธีการของกิจกรรมการพัฒนามีเป็นกิจกรรมในลักษณะของการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างคนทำงานด้วยกัน การสอนงาน มีที่เลี้ยงให้คำปรึกษาแนะนำ และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (Garavan. 1997; Brown et al. 2011)

การจัดการกิจกรรมที่เหมาะสมให้แก่แรงงานผู้สูงอายุ เช่น การส่งเสริมสุขภาพ สร้างสังคมผู้สูงอายุก็สามารถทำได้โดยตั้งชมรมผู้เกษียณอายุในที่ทำงาน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ข้อมูลข่าวสาร งานอดิเรก การดูแลสุขภาพและการใช้ชีวิตให้กับบุคคลคนอื่น ๆ ในองค์กร รวมถึงจัดกิจกรรมเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการดำรงชีวิตเพื่อเตรียมความพร้อมหลังเกษียณอายุกับบุคคลอื่น ๆ นอกจากนี้สามารถให้ผู้สูงอายุได้ทำกิจกรรมช่วยเหลือสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR) ขององค์กร เพื่อให้ตระหนักถึงคุณค่าของตนเองที่ยังสามารถสร้างประโยชน์ให้แก่ผู้อื่นได้ รวมถึงภาระงานที่เหมาะสม เช่น การตรวจสอบข้อมูล การตรวจสอบสินค้า เป็นที่ปรึกษา หรืองานลักษณะอื่นตามศักยภาพและความสามารถของแรงงานผู้สูงอายุ

สรุป

ประเทศไทยเป็นสังคมผู้สูงอายุ ประกอบกับการมีอุปสงค์และอุปทานการจ้างงานผู้สูงอายุ เป็นเหตุผลหลักที่ควรสนับสนุนให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุ แต่เมื่อพิจารณาถึงความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงานที่ผู้สูงอายุสะสมมาเป็นเวลานานด้วยแล้ว การจ้างงานผู้สูงอายุจึงเป็นทางเลือกหนึ่งที่จะยังสร้างประโยชน์ให้กับธุรกิจบริการ ที่มีความจำเป็นต้องแรงงานที่มีประสิทธิภาพ มีทักษะสูง และมีประสบการณ์ทางด้านบริการมายาวนาน สามารถส่งมอบบริการที่เหนือความคาดหวังให้แก่ลูกค้าได้ แต่ในทางกลับกันก็เป็นความท้าทายของนักทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องบริหารแรงงานกลุ่มนี้ให้เหมาะสม เช่น การจ้างงาน การให้สวัสดิการ การพัฒนาอาชีพ การจัดการองค์ความรู้ หรือแม้แต่การจัดการกิจกรรมให้แก่พนักงานสูงวัย เพื่อให้แรงงานกลุ่มนี้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และโอกาสการทำธุรกิจบริการต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงแรงงานประเทศสิงคโปร์. (2552). การจ้างแรงงานสูงอายุของประเทศสิงคโปร์. สืบค้นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2562, จาก <http://singapore.mol.go.th/node/401>.
- กาญจนา แสนโคตร. (2556). ทศนคติด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพกับประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการกรมทางหลวง. วิทยานิพนธ์ร.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม. ถ่ายเอกสาร.
- กานต์ อ่อนน้อม. (2559). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมการโรงแรมในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, 11(2): 189-199.

- แก้วขวัญ ตั้งติพิงศ์กุล, และ ศุภชัย ศรีสุชาติ. (2559). **โครงการวิจัยถอดบทเรียนสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานสูงวัย**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เฉลิมพล แจ่มจันทร์. (2554). ข้อพิจารณาโมทัศน์ใหม่ของนิยามผู้สูงอายุ และ อายุเกษียณในประเทศไทย. **วารสารประชากร**, 4(1): 131-150.
- ถิรรัตน์ พิมพ์ภรณ์, วิโรจน์ เจษฎา ลักษณะ, และ จันทนา แสนสุข. (2561). ปัจจัยสาเหตุและผลของกลยุทธ์การจัดการความสุขในการทำงาน: หลักฐานเชิงประจักษ์ของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย. **วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ**, 5(2): 1-20.
- ธนวัฒน์ เพชรพันธ์. (2558). **กิจกรรมการพัฒนาเส้นทางอาชีพเพื่อส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแผนกครัวโรงแรมระดับ 3 และ 4 ดาวในประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การจัดการการท่องเที่ยวแบบบูรณาการ) กรุงเทพฯ: คณะการจัดการการท่องเที่ยว สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นลวัชร ขุนลา และ เกษราภรณ์ สุตตาพงศ์. (2558). การจัดการความรู้สู่การสร้างองค์กรที่ประสบความสำเร็จ. **วารสารนักบริหาร**, 35(1): 133-141.
- เนตรนภา ไวทย์เลิศศักดิ์ (ยาบุชิตะ). (2559). **ถอดบทเรียนจ้างงานและบริหารทรัพยากรมนุษย์ของญี่ปุ่นยุคสูงวัยระดับสุดยอด**. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประนอม โอทกานนท์, รัชนิกรณ์ ทรัพย์กรานนท์, วารีย์ กังใจ และสิริลักษณ์ โสมานุสรณ์. (2557). ทักษะการจัดการความรู้ด้านการสร้างเสริมสุขภาพสำหรับผู้สูงวัย. **วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี**, 22(5): 716-730.
- ปรีชา คำมาตี, วิโรจน์ เจษฎาลักษณะ, และ จิราวรรณ คงคล้าย. (2560). การจัดการแรงงานผู้สูงอายุในประเทศไทย: ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์. **วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์**, 12(2): 23-34.
- พรรัตน์ แสดงหาญ. (2558). การจ้างงานผู้สูงอายุในประเทศไทย. **วารสาร HRIntelligence**, 10(2): 94-104.
- พัชร หงสยาภรณ์. (2560). **ปัญหาทางกฎหมายในการจัดสวัสดิการนักกีฬาสมัครเล่นสังกัดสมาคมกีฬาแห่งประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ น.ม. (นิติศาสตร์) กรุงเทพฯ: คณะนิติศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พิเชษฐ ไพบูลย์ศิริ. (2555). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย**, 2(1): 191-199.
- พิมพ์ สุศลสัมพันธ์. (2558). **การคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานและกฎหมายจัดตั้งสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน**. วิทยานิพนธ์ น.ด. (นิติศาสตร์) กรุงเทพฯ: คณะนิติศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. (2553). **สรุปการประชุมการสร้างโอกาสการทำงานของผู้สูงอายุ: การจัดการเพื่ออนาคต**. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย.
- วิจักขณา หุตานนท์, และ สุวรรณ นาควิบูลย์วงศ์. (2560). โมเดลโครงสร้างการพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุ. **วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี**, 11(3): 312-324.

- วิธาน เจริญผล. (2555). ไทยลงนาม MRA วิชาชีพท่องเที่ยว เพื่อเสรีเคลื่อนย้ายแรงงานท่องเที่ยวใน AEC. สืบค้นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2562, จาก <https://www.scbeic.com/th/detail/product/715>.
- สอาด บรรณเจตฤทธิ. (2560). แนวปฏิบัติใหม่ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมโรงแรมภาคตะวันตก ประเทศไทย. *วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 12(2): 287-297.
- สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2561). สถิตินักท่องเที่ยวชาวต่างชาติที่เดินทางเข้าประเทศไทย ปี 2561 (จำนวนยอดสะสมเบื้องต้น) (International Tourist Arrivals to Thailand 2018). สืบค้นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2562, จาก https://www.mots.go.th/more_news.php?cid=497&filename=index.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2560). การศึกษาแนวโน้มความต้องการของตลาดแรงงานในประเทศไทยช่วงปี 2560 -2564. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2561). การทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย 2560. สืบค้นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2562, จาก <http://www.dop.go.th/th/know/1/124>.
- อารีย์มัยพงษ์. (2556). สภาพและความต้องการการฝึกอบรมด้าน ICT ของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิจัยเพื่อพัฒนาชุมชน*, 6(1): 108-119.
- Antoniou, E. (2010). Career Planning Process and Its Role in Human Resource Development. *Annals of the University of Petroşani, Economics*, 10(2): 13-22.
- Bennis, W. (1996). *On Becoming a Leader*. Canada: Pearson Education.
- Birdee, G. S., Byrne, D. W., McGown, P. W., Rothman, R. L., Rolando, L. A., Holmes, M. C., & Yarbrough, M. I. (2013). Relationship between Physical Inactivity and Health Characteristics among Participants in an Employee Wellness Program. *Journal of Occupational and Environmental Medicine/American College of Occupational and Environmental Medicine*, 55(5): 514-519.
- Bramantoro, T., Berniyati, T., Wening, G. R., Sosiawan, A., Palupi, R., & Zamzam, A. (2019). Self-made Herbal Mouthwash Training in Elderly Community as an Empowerment Program for Improving Oral Hygiene. *Journal of International Oral Health*, 11(7): 37-39.
- Brown, H. E., Gilson, N. D., Burton, N. W., & Brown, W. J. (2011). Does Physical Activity Impact on Presenteeism and Other Indicators of Workplace Well-Being?. *Sports Medicine*, 41(3): 249-262.
- Buyens, D., Van Dijk, H., Dewilde, T., & De Vos, A. (2009). The Aging Workforce: Perceptions of Career Ending. *Journal of Managerial Psychology*, 24(2): 102-117.
- Ceron, A., Curini, L., & Negri, F. (2019). Intra-Party Politics and Interest Groups: Missing Links in Explaining Government Effectiveness. *Public Choice*, 180: 407-427.
- Garavan, T. N. (1997). Training, Development, Education and Learning: Different or the Same?. *Journal of European Industrial Training*, 21(2), 39-50.

- Harrison, R. (2011). **Learning and Development**. 5th ed. Bingley: Emerald Group Publishing Limited.
- JILPT. (2015). **Labor Situation in Japan and its Analysis: General Overview 2015/2016**. Retrieved on 1 May 2019, from <https://www.jil.go.jp/english/lcj/general/2015-2016/2015-2016.pdf>
- Mcintosh, B. (2001). **An Employer's Guide to Older Workers: How to Win Them Back and Convince Them to Stay**. University of Vermont , the School of Business Administration, Burlington, VT.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B. & Wright P. M. (2012). **Human Resource Management: Gaining A Competitive Advantage**. Canada: Pearson Education.
- Pace, R. W., Smith, P. C., & Mills, G. E. (1991). **Human Resource Development : the Field**. Englewood Cliffs, N.J: Prentice Hall.
- Rothwell, W. J., & Graber, J. M. (2010). **Competency-based Training Basics**. Denver: American Society for Training and Development.
- Sarfati, H. (2019). Book Review: Technology and the Future of Work: the Impact on Labour Markets and Welfare States. **International Social Security Review**, 72(1): 129-132.
- Schwarzwald, J., Koslowsky, M., & Shalit, B. (1992). A Field Study of Employees' Attitudes and Behaviors After Promotion Decisions. **Journal of Applied Psychology**, 77 (4): 511-514.
- Shirahase, S. (2015). Social Inequality among Older People in Rapidly Aging Japan. **Research in Social Stratification and Mobility**, 41: 1-10.