



วารสารสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปีที่ 26 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2566)

Volume 26 Issue 1 (January - June 2023)

ISSN:2730-275X

JSOC

Journal of Social Sciences  
Srinakharinwirot University

วารสารสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ปีที่ 26 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2566)  
Journal of Social Sciences  
Srinakharinwirot University  
Volume 26 Issue 1 (January-June 2023)  
ISSN: 2730-275X

วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ปีที่ 26 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2566)  
Journal of Social Sciences Srinakharinwirot University  
Volume 26 Issue 1 (January-June 2023)  
ISSN: 2730-275X

**ข้อมูลทั่วไปของวารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**

วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กำหนดออกปีละ 2 ฉบับ คือ ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน) และฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม) บทความที่ขอตีพิมพ์ในวารสารจะมีผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) พิจารณาก่อนการรับบทความในรูปแบบผู้พิจารณาไม่ทราบชื่อผู้แต่งและผู้แต่งไม่ทราบชื่อผู้พิจารณา (Double-blinded Peer Review) โดยบทความวิจัยมีผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาจำนวน 3 ท่านต่อบทความ และบทความวิชาการมีผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาจำนวน 2 ท่านต่อบทความ วารสารฯ รับพิจารณาบทความประเภท บทความวิจัย (Research Article) และบทความวิชาการ (Review Article) ตลอดจนบทวิจารณ์หนังสือ (Book Review) และบทความวิชาการรับเชิญ (Invited Article) ออกเป็นครั้งคราว ทั้งนี้บทความทุกประเภทที่พิจารณาในการตีพิมพ์นั้นไม่มีการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมในการตีพิมพ์ (no page charge)

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ยินดีรับผลงานวิชาการเพื่อพิจารณาตีพิมพ์เผยแพร่ลงในวารสารสังคมศาสตร์ 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.ชาคริต ชุ่มวัฒนะ	คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
รองศาสตราจารย์ ดร.ชลวิทย์ เจียรจิตต์	คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
รองศาสตราจารย์ ดร.หทัยรัตน์ มาประณีต	คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธันนิกันต์ สูญสันภัย	คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

## กองบรรณาธิการ

### บรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ เมฆแสงสวย	คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
---------------------------------------	---

### กองบรรณาธิการภายนอก

ศาสตราจารย์ ดร.เกษม จันทร์แก้ว	โครงการศึกษาวิจัยและพัฒนาสิ่งแวดล้อม ผักเป็ด อันเนื่องมาจากพระราชดำริ มูลนิธิชัยพัฒนา
ศาสตราจารย์สัญญาชัย สุวังบุตร	คณะอักษรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
ศาสตราจารย์อนันต์ชัย เลหาพะพันธุ	คณะอักษรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
รองศาสตราจารย์ ดร.จุฬณี ตันติกุลานันท์	วิทยาลัยสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.พันธวิศ สัมพันธ์พานิช	สถาบันวิจัยสภาวะแวดล้อม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.ภูริ พวงศ์เจริญ	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน	คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดลฤทัย ไกวรรณะกุล	คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศักดิ์ กฤษเจริญ	บัณฑิตวิทยาลัยการจัดการและนวัตกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รักษนก คชานุกูล	วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รักษพงษ์ วงศาโรจน์	คณะการจัดการท่องเที่ยว สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
อาจารย์ ดร.มาตริณี รักษาตานนท์ชัย	คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
อาจารย์ ดร.ศยามล เจริญรัตน์	สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### กองบรรณาธิการภายใน

รองศาสตราจารย์ ดร.ธิดินทร์ ช่างโกศล	คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
รองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิ มูลศิลป์	คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤติยา คันธโชติ	คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์พร นิพัทธ์วิทยา	คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพร ไทยจงรักษ์	คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ ดร.ธนภูมิ อติเวทิน	คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

## กองจัดการ

นางสาวนนทพร มีศิริ

นางเบญจมาศ เขมาศกดาสรณ์

นางสาวสินีนามุ ตรีเพ็ชร

นายอนุพนธ์ คำปิ่น

นางสาวนุชนาถ อุทัย

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

## ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาผลงานวิชาการ

รองศาสตราจารย์ ดร.จุฬณี ตันตกุลานันท์

รองศาสตราจารย์ ดร.นิภาพร รัชตพัฒนากุล

รองศาสตราจารย์ ดร.ปริญญา มีสุข

รองศาสตราจารย์วุดมิชัย มูลศิลป์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ราชบัณฑิตสำนักธรรมศาสตร์และการเมือง

ราชบัณฑิตยสภา

รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินดา โพธิ์ไพฑูริย์

รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กั๊วงวาน ยอดวิเศษศักดิ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไตรรงค์ สวัสดิกุล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศักดิ์ กฤษเจริญ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิตติ มณีกาญจน์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รักษพงษ์ วงศาโรจน์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ วนาพิทักษ์

อาจารย์ ดร.กนก จันทรา

อาจารย์ ดร.กัลยกิตติ์ กิรติอังกูร

อาจารย์ ดร.ชัยรัตน์ โตศิลา

อาจารย์ ดร.ธนภูมิ อติเวทิน

อาจารย์ ดร.นรรัฐ รื่นกวี

อาจารย์ ดร.พิภู บุษบก

อาจารย์ ดร.อิสริยะ สัตกุลพิบูลย์

ดร.ปองภพ ลิ่นวงค์

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายมัธยม

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

มหาวิทยาลัยศิลปากร

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

มหาวิทยาลัยศิลปากร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ธนาคารแลนด์แอนด์เฮาส์ จำกัด (มหาชน)

## 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 ลิ้มโกมลวิลาศ

รายละเอียดการส่งผลงานวิชาการลงตีพิมพ์ใน  
วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ปีที่ 26  
ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม – มิถุนายน 2566  
ฉบับที่ 2 เดือนกรกฎาคม – ธันวาคม 2566  
ISSN: 2730-275X

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ขอเชิญอาจารย์ นักวิชาการ นักวิจัย นิสิต นักศึกษา และผู้สนใจทั่วไปส่งผลงานวิชาการได้แก่ บทความวิจัย บทความวิชาการ บทวิจารณ์หนังสือ หรือบทความปริทรรศน์ เพื่อลงตีพิมพ์ในวารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ISSN: 2730-275X อยู่ฐาน TCI กลุ่มที่ 2 ซึ่งมีกำหนดออกปีละ 2 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 คือ ปีที่ 26 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน 2566)

ฉบับที่ 2 คือ ปีที่ 26 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2566)

**วัตถุประสงค์**

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

**ข้อกำหนดผลงานวิชาการที่ลงตีพิมพ์ในวารสารสังคมศาสตร์**

1. เป็นผลงานวิชาการทั้งภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษในสาขาวิทยาการทางสังคมศาสตร์ และไม่เคยลงตีพิมพ์ในหนังสือและวารสารใดมาก่อน ยกเว้นเป็นผลงานที่ได้นำเสนอในการประชุมทางวิชาการแบบไม่มีเรื่องเต็ม (Proceedings)
2. ความยาวของต้นฉบับไม่เกิน 12 หน้า กระดาษ A4
3. ชื่อเรื่อง พิมพ์ไว้หน้าแรกตรงกลาง ขนาดตัวอักษร 18 ตัวหนา มีชื่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
4. **ชื่อผู้เขียน** พิมพ์ชื่อผู้เขียนภาษาไทยและภาษาอังกฤษ อยู่ใต้ชื่อเรื่องโดยขีดขอบกระดาษ ด้านขวาขนาดตัวอักษร 14 อักษรตัวเอียง และให้ระบุตัวเลขเป็นตัวยกท้ายชื่อผู้เขียน เพื่อแสดงรายละเอียดเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน และ E-mail ของผู้เขียนบทความหลัก ไว้เป็นเชิงบรรณในหน้าแรก
5. **ชื่อหน่วยงานของผู้เขียน** พิมพ์ชื่อหน่วยงานผู้เขียนภาษาไทยและภาษาอังกฤษ อยู่บรรทัดส่วนล่างสุดในหน้าแรกขนาดตัวอักษร 10 อักษรปกติ ควรระบุหน่วยงานต้นเรียงไปจนถึงหน่วยงานหลัก และให้ระบุตัวเลขเป็นตัวยกท้ายชื่อหน่วยงานผู้เขียน เพื่อแสดงรายละเอียดชื่อผู้เขียนบทความทุกท่าน ไว้เป็นเชิงบรรณในหน้าแรก และระบุ Corresponding e-mail ของผู้เขียนบทความหลัก

6. **บทคัดย่อ (Abstract)** ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ความยาวทั้งสองภาษาไม่ควรเกิน 350 คำ หรือ 20 บรรทัด
7. **คำสำคัญ (Keywords)** ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ จำนวน 3-5 คำ
8. ผลงานวิชาการจะต้องใช้ตัวอักษรและรูปแบบการพิมพ์ตามที่กำหนดไว้ในหัวข้อตัวอักษรและรูปแบบการพิมพ์
9. **บทความวิจัย** ให้เรียงลำดับดังนี้
  - 9.1 บทคัดย่อ (Abstract)
  - 9.2 บทนำ (Introduction) ระบุความสำคัญของปัญหา กรอบแนวคิด และระบุวัตถุประสงค์การวิจัย
  - 9.3 ระเบียบวิธีวิจัย (Research methodology) ระบุแบบแผนการวิจัยการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง และการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การหาคุณภาพเครื่องมือวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล
  - 9.4 ผลการวิจัย/ผลการทดลอง (Results) เสนอผลที่พบตามวัตถุประสงค์การวิจัยตามลำดับอย่างชัดเจน ควรเสนอในรูปตารางหรือแผนภูมิ
  - 9.5 อภิปรายผล/วิจารณ์ (Discussion) เสนอเป็นความเรียง ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของผลการ วิจัยกับกรอบแนวคิด และงานวิจัยที่ผ่านมา ไม่ควรอภิปรายเป็นข้อ ๆ แต่ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด
  - 9.6 สรุป (Conclusion) ระบุข้อสรุปที่สำคัญและข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และประเด็นสำหรับการวิจัยต่อไป
  - 9.7 รายการอ้างอิง (References) ต้องเป็นรายการที่มีการอ้างอิงไว้ในเนื้อหาเท่านั้น
10. **บทความวิชาการ** ให้เรียงลำดับดังนี้
  - 10.1 บทคัดย่อ (Abstract)
  - 10.2 บทนำ (Introduction)
  - 10.3 เนื้อเรื่อง (Content) แสดงสาระสำคัญที่ต้องการนำเสนอตามลำดับ
  - 10.4 บทสรุป (Conclusion)
  - 10.5 ข้อเสนอแนะ (Suggestion)
  - 10.6 รายการอ้างอิง (References)
11. ผลงานวิชาการจะต้องใช้ระบบการอ้างอิงและการเขียนเอกสารอ้างอิงตามที่กำหนดไว้ในหัวข้อ “การอ้างอิงและการเขียนเอกสารอ้างอิง”
12. บทความวิจัยจะต้องผ่านพิจรรณากลั่นกรองจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) พิจารณากลั่นกรองทั้งบทความในรูปแบบผู้พิจารณาไม่ทราบชื่อผู้แต่ง และผู้แต่งไม่ทราบชื่อผู้พิจารณา (Double-blinded Peer Review) โดยบทความวิจัยมีผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาจำนวน 3 ท่านต่อบทความ และบทความวิชาการมีผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาจำนวน 2 ท่านต่อบทความ
13. บทความรับเชิญ และบทวิจารณ์หนังสือ จะผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากบรรณาธิการ (Editor Review)
14. กองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ในการตรวจสอบและแก้ไขความถูกต้องตามหลักไวยากรณ์ในบทคัดย่อภาษาอังกฤษโดยไม่ต้องแจ้งให้ผู้เขียนทราบล่วงหน้า
15. บทความทุกประเภทที่พิจารณาในการตีพิมพ์ ทางวารสารฯ ไม่มีการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมในการตีพิมพ์ (no page charge)

### วิธีการและกำหนดส่งต้นฉบับ

ผู้พิมพ์ส่งต้นฉบับทั้งในรูปแบบ Microsoft Word และ PDF ไปยังทั้ง 2 ช่องทางดังนี้

1. ส่งต้นฉบับทั้งในรูปแบบ Microsoft Word และ PDF ผ่านระบบออนไลน์ของวารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ <http://ejournals.swu.ac.th/index.php/JOS>
2. ส่งต้นฉบับทั้งในรูปแบบ Microsoft Word และ PDF ผ่านอีเมลของวารสารที่ [jsocswu@gmail.com](mailto:jsocswu@gmail.com) ระบุหัวข้ออีเมล “ขอเสนอผลงานวิชาการเพื่อลงตีพิมพ์ในวารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ”

### เอกสารที่ต้องส่งเพื่อขอเสนอผลงานวิชาการเพื่อลงตีพิมพ์

1. ต้นฉบับทั้งในรูปแบบ Microsoft Word และ PDF
2. แบบเสนอผลงานวิชาการเพื่อลงตีพิมพ์ในวารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. แบบรับรองบทความวิจัยจากปริญญานิพนธ์/วิทยานิพนธ์/คุชฎีนิพนธ์

### เงื่อนไขอื่น ๆ

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

### การติดต่อสอบถามรายละเอียด

กองบรรณาธิการวารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(ติดต่อ: คุณเบญจมาศ เขมาศักดาสรรค์)

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

114 ถนนสุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

โทร. 0-2649-5000 ต่อ 11725

Email: [jsocswu@gmail.com](mailto:jsocswu@gmail.com)

### การอ้างอิงและการเขียนเอกสารอ้างอิง

การอ้างอิงและการเขียนเอกสารอ้างอิงของวารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ยึดตามแบบการอ้างอิงของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แสดงตัวอย่างได้ตามด้านล่างนี้ หรือสามารถค้นหารายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่เว็บไซต์สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หรือตามชื่อเว็บไซต์ดังนี้

[https://lib.swu.ac.th/th/images/researchsupports/apa\\_swu.pdf](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 หลังข้อความนั้น ๆ 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**. 5<sup>th</sup> ed. Boston, M.A.: Addison-Wesley.

### 2.2 หนังสือรวมบทความ

ชื่อ ชื่อสกุล. (ปีที่พิมพ์). ชื่อบทความหรือชื่อตอน. ใน ชื่อหนังสือ. ชื่อบรรณาธิการ หรือผู้รวบรวม(ถ้ามี). หน้าที่สุดพิมพ์บทความนั้น. ครั้งที่พิมพ์. เมืองที่พิมพ์: สำนักพิมพ์ หรือผู้จัดพิมพ์.

ตัวอย่าง

ศักดิ์ศรี แย้มนัตตา. (2544). รามเกียรติ์. ใน **สารานุกรมไทยฉบับราชบัณฑิตยสถาน**. หน้า 15876 - 15887. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.

Massaro, D. (1992). Broadening the Domain of the Fuzzy Logical Model of Perception. In **Conceptual and Methodological Issues**. Edited by H.L.Pick, Jr.; P.Van Den Brook; & D.C. Knill. pp. 119-150. Washington, D.C.: American Psychological Association.

### 2.3 หนังสือแปล

ผู้เขียนเดิม. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่องภาษาไทย. แปลโดย ชื่อผู้แปล. ครั้งที่พิมพ์.

เมืองที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

ตัวอย่าง

ซาเวิร์ตซ์, เควิน เอ็ม. (2539). **ไขปัญหาอินเทอร์เน็ต**. แปลโดย กิตติ บุญยกิจโมทย์; มีชัย เจริญด้วยศีล และ อมรเทพ เลิศทัศนวงศ์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

#### 2.4 วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท หรือสารนิพนธ์

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

##### ตัวอย่าง

เลิศชาย ศิริชัย. (2537). การสูญเสียที่ดินและการตอบสนองด้านอาชีพของชาวนา:  
ศึกษากรณีหมู่บ้านภาคกลาง. ปริญญาโทการศึกษาดุสิตบัณฑิต (พัฒน  
ศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.  
ถ่ายเอกสาร.

#### 2.5 บทความจากวารสาร

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

##### ตัวอย่าง

สุริยวุฒิ สุขสวัสดิ์, ม.ร.ว. (2540, มีนาคม). พระพุทธรูปพระพุทธรูปยออดฟ้าจุฬาโลก.  
**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.

#### 2.6 บทความจากหนังสือพิมพ์

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

##### ตัวอย่าง

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

#### 2.7 แหล่งข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

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

##### ตัวอย่าง

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2548). **หลักสูตรประกาศนียบัตร 1 ปี ด้านบริหาร  
จัดการสำหรับผู้บริหาร**. สืบค้นเมื่อ 24 พฤษภาคม 2548, จาก [http://  
news.swu.ac.th/newsdetail.asp?ID](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](http://www.freespeech.org/manushi/97/politics.html)

### ตัวอักษรและรูปแบบการพิมพ์

1. ตัวอักษรการพิมพ์: ใช้รูปแบบตัวอักษร TH 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
หัวข้อรอง	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 .....

## จริยธรรมในการตีพิมพ์ผลงานในวารสารวิชาการ (Publication Ethics)

### 1. บทบาทและหน้าที่ของผู้เขียนบทความ (Author Ethical Responsibilities)

1.1 ผู้เขียนบทความมีหน้าที่พิจารณาว่าต้นฉบับของบทความที่ส่งให้วารสารพิจารณาตีพิมพ์จะต้องเป็นบทความที่ไม่เคยตีพิมพ์ที่ไหนมาก่อน ตลอดจนไม่ส่งต้นฉบับบทความซ้ำซ้อนกับวารสารอื่น

1.2 ผู้เขียนบทความมีหน้าที่พิจารณาว่าต้นฉบับของบทความเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของวารสาร

1.3 ผู้เขียนบทความมีหน้าที่พิจารณาว่าต้นฉบับของบทความต้องไม่คัดลอกผลงานของผู้อื่น

1.4 ผู้เขียนบทความมีหน้าที่พิจารณาว่าต้นฉบับของบทความต้องอ้างอิงผลงานของผู้อื่นอย่างเหมาะสม หากมีการนำผลงานเหล่านั้นมาใช้ในบทความของตัวเอง เช่น ภาพ ตาราง เป็นต้น

1.5 ผู้เขียนบทความมีหน้าที่พิจารณาว่าต้นฉบับของบทความดำเนินการจัดรูปแบบและขนาดตัวอักษรตามแบบฟอร์ม (template) ของวารสาร

1.6 ผู้เขียนบทความมีหน้าที่พิจารณาว่าต้นฉบับของบทความได้รับการตรวจสอบความถูกต้องของรายการเอกสารอ้างอิงทั้งในของรูปแบบ และเนื้อหา ทั้งในส่วนของการอ้างอิงในบทความ และเอกสารอ้างอิง

1.7 ผู้เขียนบทความมีหน้าที่พิจารณาว่าต้นฉบับของบทความปรากฏชื่อผู้ร่วมทำบทความทุกคน ซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนในการดำเนินการบทความจริง

1.8 ผู้เขียนบทความมีหน้าที่พิจารณาว่าต้นฉบับของบทความระบุแหล่งทุนที่สนับสนุนในการทำวิจัยนี้ และ/หรือมีผลประโยชน์ทับซ้อนจะต้องระบุในบทความ และแจ้งให้กองบรรณาธิการทราบ

1.9 ผู้เขียนบทความมีหน้าที่พิจารณาว่าต้นฉบับของบทความจะต้องไม่รายงานข้อมูลที่คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ไม่ว่าจะเป็นการสร้างข้อมูลเท็จ หรือการปลอมแปลง บิดเบือน รวมไปถึงการตกแต่ง หรือ เลือกแสดงข้อมูลเฉพาะที่สอดคล้องกับข้อสรุป

1.10 ผู้เขียนบทความมีหน้าที่พิจารณาว่าต้นฉบับของบทความนั้น หากเป็นการศึกษาวิจัย และทำการทดลองในคนหรือสัตว์ทดลอง ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อศักดิ์ศรี สิทธิ ความเป็นส่วนตัว และสุขภาพของคน ขอให้แนบหนังสือรับรองจริยธรรมจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์หรือสัตว์ทดลอง ทั้งนี้การอนุมัติให้ลงตีพิมพ์ขึ้นอยู่กับพิจารณาจากกองบรรณาธิการวารสารฯ ถือเป็นที่สุด

### 2. บทบาทและหน้าที่ของบรรณาธิการวารสาร (Editor Roles and Responsibility)

2.1 บรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาคูณภาพของบทความที่ขอพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารที่รับผิดชอบ และไม่ตีพิมพ์บทความที่เคยตีพิมพ์ที่อื่นมาแล้ว

2.2 บรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยที่มีระเบียบวิธีวิจัยที่ถูกต้อง และให้ผลที่น่าเชื่อถือ

2.3 บรรณาธิการต้องไม่เปิดเผยข้อมูลของผู้เขียน และผู้ประเมินบทความแก่บุคคลอื่น ๆ ที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพิจารณา

2.4 บรรณาธิการต้องไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้เขียนและผู้ประเมิน

2.5 บรรณาธิการต้องมีการตรวจสอบบทความในด้านการคัดลอกผลงานผู้อื่น (Plagiarism) อย่างจริงจัง และจะต้องระงับการประเมินและติดต่อผู้เขียนเพื่อปฏิเสธการตีพิมพ์เมื่อตรวจพบการคัดลอกผลงานของผู้อื่น

2.6 บรรณาธิการสามารถดำเนินการถอนบทความได้โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้เขียน เมื่อตรวจพบว่า บทความมีการลอกเลียนบทความอื่นโดยมิชอบ หรือมีการปลอมแปลงข้อมูล ซึ่งสมควรถูกลดถอน แม้ว่าผู้เขียนจะปฏิเสธถอนบทความตนเองก็ตาม

### 3. บทบาทและหน้าที่ของผู้ประเมินบทความ (Reviewer Roles and Responsibilities)

3.1 ผู้ประเมินบทความต้องไม่เปิดเผยข้อมูลในบทความแก่บุคคลอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่ช่วงระยะเวลาที่ตอบรับประเมินบทความดังกล่าวจนถึงช่วงเวลาที่บทความชิ้นนั้นได้ตีพิมพ์เผยแพร่แล้ว

3.2 ผู้ประเมินบทความต้องไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้เขียนผู้ประเมินบทความ หากไม่แน่ใจจะต้องแจ้งให้บรรณาธิการวารสารทราบและปฏิเสธการประเมินบทความ

3.3 ผู้ประเมินบทความควรพิจารณาตอบรับประเมินบทความเฉพาะสาขาวิชาที่ตนมีความเชี่ยวชาญ และหากมีส่วนใดของบทความที่มีความเหมือนกัน หรือซ้ำซ้อนกับผลงานชิ้นอื่น ๆ ผู้ประเมินบทความต้องแจ้งให้บรรณาธิการทราบ

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 และจะไม่นำส่งไปเพื่อพิจารณาลงตีพิมพ์ในวารสารอื่น ๆ 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

## บรรณาธิการแถลง

วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีที่ 26 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2566) เป็นวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูลศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai-Journal Citation Index Centre [TCI]) กลุ่มที่ 2 เมื่อวันที่ 10 มกราคม 2563 เป็นต้นมา วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีวัตถุประสงค์เพื่อการส่งเสริมและสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานการวิจัย และการสังเคราะห์องค์ความรู้ทางวิชาการในด้านสังคมศาสตร์ ของคณาจารย์ นักวิชาการ นักวิจัย และนิสิตนักศึกษา ผู้สาธารณชนและผู้ที่มีความสนใจในด้านสังคมศาสตร์ การจัดทำวารสารฯ ฉบับนี้ได้รับความสนใจจากคณาจารย์ นักวิชาการ นักวิจัย และนิสิตระดับบัณฑิตศึกษาส่งบทความวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณาตีพิมพ์และผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งสิ้น 8 เรื่อง บทความเหล่านี้ ล้วนแล้วแต่เป็นบทความที่มีเนื้อหาที่น่าสนใจและมีความหลากหลายของแขนงวิชาทางสังคมศาสตร์เป็นอย่างมาก ได้แก่ การประเมินวัฒนธรรมความปลอดภัย การสร้างบุญบารมีของผู้สูงอายุ ปัจจัยด้านนวัตกรรมกับการปฏิบัติงานของบุคลากร การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับบุคลากร การเคลื่อนไหวเพื่อสิทธิมนุษยชนและความสัมพันธ์ของญี่ปุ่นกับอินโดนีเซียและฟิลิปปินส์ เจเนเนอเรชันซีกับแนวปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ แนวทางการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนอย่างยั่งยืน และการพัฒนารูปแบบการสอนสังคมศึกษาตามทฤษฎีการสร้างความรู้ร่วมกับแนวคิด Growth Mindset

ในนามของกองบรรณาธิการขอขอบคุณผู้สนับสนุนบทความทุกท่านที่ให้ความสนใจในการส่งบทความวิจัยมาเผยแพร่ในวารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ นำไปสู่การต่อยอดและขยายองค์ความรู้ในทางสังคมศาสตร์สู่สาธารณชนต่อไป ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการประเมินบทความที่นำมาตีพิมพ์ในฉบับนี้ให้เป็นบทความที่มีคุณภาพและขอขอบคุณกองจัดการวารสารที่ทุ่มเท และเสียสละแรงกายและเวลาในการจัดทำวารสารสังคมศาสตร์ ให้เป็นวารสารทางวิชาการที่มีคุณภาพเสมอมา

สุดท้ายนี้กองบรรณาธิการวารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ขอเชิญชวนคณาจารย์ นักวิชาการ นักวิจัย นิสิตนักศึกษา และผู้ที่สนใจทุกท่านส่งบทความเพื่อขอรับการพิจารณาตีพิมพ์ในฉบับต่อ ๆ ไป

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ เมฆแสงสวย  
บรรณาธิการ



## สารบัญ

บทความวิจัย	หน้า
การประเมินวัฒนธรรมความปลอดภัย: กรณีศึกษาในโครงการก่อสร้างแห่งหนึ่ง ในประเทศไทย Safety Culture Assessment: The Case Study of One Construction Project in Thailand <i>กาญจนา เอ็มหล้า เต๋นศักดิ์ ยุกยอน เฉลิมชัย ชัยกิตติภรณ์ และ วรกมล บุญโยธิน</i> <i>Kanjana Aimlum, Densak Yogyor, Chalermchai Chaikittiporn,</i> <i>and Vorakamol Boonyayothin</i>	1
การสร้างบุญบารมีตามหลักธรรมในพระพุทธศาสนาสำหรับสังคมผู้สูงอายุ Creating Merit on Dharma of Buddhism for the Elderly Society <i>จูลศักดิ์ ชาญณรงค์</i> <i>Chulasak Charnnarong</i>	13
ปัจจัยองค์ประกอบด้านนวัตกรรมที่ส่งผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล มหาวิทยาลัยมหิดล Innovative Component Factors Affecting Job Performance of Supporting Staff Affiliated with the Institute of Molecular Biosciences, Mahidol University <i>ณัฐธณิษฐ์ ศรีมาเสริม</i> <i>Natthanit Srimaserm</i>	22
การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับบุคลากรวัยทำงานรองรับการจัดการความเสี่ยง และภัยพิบัติ The Development of Training Program for Working Adults on Risk and Disaster Management <i>ปภาดา บุปผาสวรรค์ ฉัตรพันธ์ จินตนาภักดี และ วัชรพจน์ ทรัพย์สงวนบุญ</i> <i>Papahda Bupphasawan, Chatpan Chintanapakdee</i> <i>and Watcharapoj Sapsanguanboon</i>	35
Comfort Women: การเคลื่อนไหวเพื่อสิทธิมนุษยชนและความสัมพันธ์ของญี่ปุ่น กับอินโดนีเซียและฟิลิปปินส์ Comfort Women: Human Rights Movement and Japan's Relations with Indonesia and the Philippines <i>ศิริพร ดาบเพชร</i> <i>Siriporn Dabphet</i>	52

- เจนเนอเรชันซีกับแนวปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายหลัง  
การแพร่ระบาดโควิด-19 69  
Generation Z and Human Resource Management Practices  
in Post COVID-19 Pandemic  
*สุจินดา โพธิ์ไพฑูรย์ ณศิวิ์ ชูวิรัช วรารวรรณ ชูวิรัช และ ทัดสุดา อิ่มสุวรรณ*  
*Sujinda Popaitoon, Nasi Chuwiruch, Warawan Chuwiruch, and Tudsuda Imsuwan*
- แนวทางการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนอย่างยั่งยืน: กรณีศึกษา วิสาหกิจชุมชนแปรรูป  
ผลไม้บ้านยาวี จังหวัดเพชรบูรณ์ 89  
Guideline for Developing Sustainable Community Enterprise: Case Study of  
Baanyave Processed Fruit Community Enterprise, Petchabun Province  
*สุพาดา สิริกุตตา*  
*Supada Sirikutta*
- การพัฒนารูปแบบการสอนสังคมศึกษาตามทฤษฎีการสร้างความรู้ร่วมกับแนวคิด  
Growth Mindset เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนิสิตการศึกษาบัณฑิต  
สาขาวิชาสังคมศึกษา 105  
A Development of Instructional Social Studies Teaching Model Based on  
Constructivist Theory and the Growth Mindset in Promoting Learning  
Management Competencies of Social Studies Program Students  
*อชิระ อุตมาน*  
*Achira Uttaman*

## การประเมินวัฒนธรรมความปลอดภัย: กรณีศึกษาในโครงการก่อสร้างแห่งหนึ่งในประเทศไทย

### Safety Culture Assessment:

### The Case Study of One Construction Project in Thailand

กาญจนา เอ็มหล้า<sup>1</sup> เด่นศักดิ์ ยุกยอน<sup>2\*</sup> เฉลิมชัย ชัยกิตติภรณ์<sup>3</sup> และ วรกมล บุญโยธิน<sup>4</sup>

Kanjana Aimlum, Densak Yogyor, Chalermchai Chaikittiporn,

and Vorakamol Boonyayothin

#### บทคัดย่อ

จากอัตราการเกิดอุบัติเหตุที่สูงในอุตสาหกรรมก่อสร้างนั้นทำให้เป็นที่กังวลทุกครั้งเมื่อมีโครงการก่อสร้างเกิดขึ้นในแต่ละพื้นที่ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้ที่ทำงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างนั้นยอมรับสภาพการทำงานที่มีความเสี่ยงอันตรายสูงกว่าอุตสาหกรรมประเภทอื่น ๆ เนื่องจากลักษณะการทำงานมีสภาพแวดล้อมอันตรายกว่าอุตสาหกรรมอื่น และเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าต้องมีการควบคุมอย่างเข้มงวดในการทำงานแต่ละวัน การศึกษานี้มีความสนใจในการประเมินวัฒนธรรมความปลอดภัยในโครงการก่อสร้างโดยใช้วิธีการประเมินที่เคยใช้ในอุตสาหกรรมอื่น ซึ่งมีความแตกต่างกันที่โครงการก่อสร้างนั้นเป็นพื้นที่รวมตัวกันของผู้ทำงานที่มาจากหลากหลายองค์กร และมีพื้นฐานระดับการศึกษาและสาขาวิชาชีพที่แตกต่างกัน การศึกษานี้เป็นการศึกษาภาคตัดขวาง โดยใช้แบบสอบถามการรับรู้บรรยากาศความปลอดภัยของหน่วยงานสุขภาพและความปลอดภัยของประเทศอังกฤษในกลุ่มผู้ทำงานทั้งหมด 440 คน โดยมีผู้ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกเข้าร่วมการวิจัยทั้งสิ้น 321 คน คิดเป็นร้อยละ 72.9 ผลจากการศึกษาพบว่าสาเหตุพื้นฐานที่จะนำไปสู่พฤติกรรมเสี่ยงคือการยอมรับที่จะเสี่ยงอันตราย ตามมาด้วยความเคร่งครัดในการปฏิบัติตามกฎระเบียบ และแนวคิดต่อสภาพแวดล้อมการทำงานที่อันตราย ปัจจัยเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าผู้ทำงานในโครงการก่อสร้างส่วนใหญ่ พร้อมทั้งจะเสี่ยงต่อการบาดเจ็บและละเลยการปฏิบัติต่อความปลอดภัย การศึกษานี้สรุปว่าการบังคับใช้กฎระเบียบอย่างเคร่งครัด เป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุดเพื่อยับยั้งการยอมรับความเสี่ยงในจิตใจได้สำนึกของผู้ทำงานในโครงการก่อสร้าง

**คำสำคัญ:** วัฒนธรรมความปลอดภัย ก่อสร้าง การยอมรับความเสี่ยง

<sup>1</sup> นักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลกรุงเทพฯ  
Master's degree student in Occupational Health and Safety, Faculty of Public Health, Mahidol University, Bangkok.

<sup>2</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์ภาควิชาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล กรุงเทพฯ  
Assistant Professor, Department of Occupational Health and Safety, Faculty of Public Health, Mahidol University, Bangkok.

<sup>3</sup> รองศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จังหวัดปทุมธานี

Associate Professor, Faculty of Public Health, Thammasat University, Pathum Thani Province.

<sup>4</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์ภาควิชาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล กรุงเทพฯ  
Assistant Professor, Department of Occupational Health and Safety, Faculty of Public Health, Mahidol University, Bangkok.

Corresponding author e-mail: densak.yog@mahidol.ac.th

ARTICLE HISTORY: Received 26 June 2022, Revised 18 January 2023, Accepted 23 February 2023

## Abstract

High accident rates in the construction sector are a concern whenever construction activities take place. It implies that those who work on the construction site have a unique attitude toward health and safety due to higher health and safety risks than other industries. These omnipresent safety issues appear to be norms on construction activity that need to be addressed daily. This study examines whether safety culture on construction sites can be assessed by the tools that had been carried out by other industries, where multiple contractors with different educational backgrounds and professionals are hired to perform specific tasks as part of the construction project. This study is a cross-sectional study that utilizes UK Health and Safety Executive (HSE)'s safety climate assessment tools. There are 440 employees on the construction site with 321 eligible respondents which account to 72.9 %. This study finds that personal risk acceptance appear to be the leading cause of unsafe behavior follow by rules and procedures compliance issues and workers' perception of the work environment in construction. These factors imply that most of the workers on the construction site are willing to take risks and are reluctant to obey safety rules. This study concludes that enforcement of safety rules is essential to prevent personal risk acceptance which is embedded in the mindset of most workers in this construction site.

**Keywords:** *Safety culture, Construction, Risks acceptance*

## Introduction

Among the total 10,865,828 formal workers in Thailand, construction sector employs 656,526 workers, increased over decades, accounting for 6.04% of total employment. Table 1 showed on average, 138 workers killed in construction (2017-2021). Whilst the fatal occupational injury rate in the construction sector was relatively high, accounting for 23.12% of total fatal occupational injuries. Nevertheless, the fatal injury rate per 100,000 workers in construction was 21.05 despite tightening law enforcement, according to the Thai Ministry of Labor (Social Security Office, Ministry of labor. 2022).

Table 1: Occupational fatal injuries in Thailand

Year	Total Employees in Thailand	Workers Employed in the Construction sector	Percentage of Workers Employed in the Construction Sector	Total Occupational Fatalities in Thailand	Fatalities in Construction sector	Percentage of Fatalities in the Construction Sector	The fatality rate per 100,000 workers in Construction Sector
2017	9,777,751	560,703	5.73	570	139	24.39	24.79
2018	10,537,238	685,380	6.50	568	132	23.24	19.26
2019	11,710,823	696,197	5.94	639	186	29.11	26.72
2020	11,153,697	662,492	5.94	588	119	20.24	17.96
2021	11,149,632	677,856	6.08	602	112	18.60	16.52
Average	10,865,828	656,526	6.04	593	138	23.12	21.05

Source: Social Security Office, Ministry of labor Thai Ministry of Labor (2022)

The unpopular reputation of high accident rate in the construction sector implied that when the company is involved in construction activities on its site, a higher level of safety monitoring is required during the construction phase until the end of the project. As the owner of the project, it is an obligation to make sure the area is safe for everyone including construction contractors being employed on site. Even though the safety training provided to make sure that safety rules compliance needs to be carried out by contractors, explained and fully understood. Safety behavior issues of the construction worker, a well-recognized problem, should be monitored very closely by the project owner and each contractor company.

On the other hand, any non-compliance with the client's safety rules would affect their safety performance for the construction firms that got the contract to do the job on-site. Additionally, it affects the contractor's business profitability particularly disruptions and project delays by fatal injury, fire incidents, or collapsed structures. Nevertheless, the reputation that would disrupt the business opportunity for the current or potential clients which an accident record and non-compliance issues to be used for the contractor's evaluation and selection process.

From the project owner's point of view, as the landlord by law, the executive management must responsible for solving safety problems that occur on-site. Thus, this could be achieved only by effective joint consultation which pools leadership from all contractors required (Zohar D. 1980). The vital factor that affects overall the workers' safety behavior is the management support (Cooper, M. D. 2000) to provide enough resources, including time, to meet the need to work safely. The day-to-day

on-site interaction, among workers and supervisors, contributed to forming a safety culture (Guldenmund. 2000) that can be assessed by valid safety climate measurement tools (Cox & Cheyne. 2000). The reliable measurable tools should cover all aspects of the safety culture that underpin the perception and the attitude of all members of the construction worksites.

This study applied the concept of the UK Health and Safety Executive (HSE) study<sup>6</sup> to understand the construction safety culture and where is an opportunity for the HSE to intervene to prevent risk taking behavior because of the culture influence on perception of safety, analyzed by HSE's approach to identify the difference in cultural dimensions. Regarding construction as labor-intensive and widely accepted that latent safety risks in construction activities are inevitable such as the use of heavy equipment, working at height, dynamic work environment, and severe hot and humid weather. Thus, making the construction site safe daily relied on the individual's attitude. However, as the project's owner or client, the obligation is to be involved (Cox, Sue & Cheyne, Alistair. 2000) with the contractors by providing valid measure indicators to share with the contractors.

## Objective

1. The study aimed to assess the safety culture of construction worksites (Cooper, M. D. 2000; Guldenmund F. 2000) in the electronic manufacturing factory in Ayutthaya province Thailand.
2. This study aimed to find an opportunity to intervene to prevent risk taking behavior that influenced by the safety culture
3. This study aimed to analyze the difference in safety cultural dimensions in the construction project context.

## Material and Method

This research was a cross-sectional study that utilized the UK Health and Safety Executive's (HSE) safety climate assessment toolkit, the system-based model of safety culture developed to incorporate appropriate safety climate indicators for the offshore environment (Cox & Cheyne. 2000; Health and Safety Executive (HSE). 2019; The Keil Centre, Health and Safety Executive (HSE). 2001), to gauge the safety culture in the construction.

The UK HSE's questionnaire was distributed to 400 workers who work in the construction industry for at least six months, eligible to participate in this study. 400 samples distributed by simple stratified type which breaking the interest population into all strata's Role in the Construction project: site manager, engineer, supervisor,

safety officer, workers, and sub-contractor workers (outsourced).

The UK HSE's questionnaires consisted of 43 questions to measure broad aspects of the safety culture. This aspect of safety culture consists of four parts as follows;

1. Organizational Context
  - 1.1 Management commitment (7 questions)
  - 1.2 Communication (5 questions)
  - 1.3 Priority of Safety (4 questions)
  - 1.4 Safety Rules & Procedures (3 questions)
2. Social Environment
  - 2.1 Supportive Environment (6 questions)
  - 2.2 Involvement (3 questions)
3. Individual Appreciation
  - 3.1 Personal Priorities & Need for Safety (5 questions)
  - 3.2 Personal Appreciation of Risk (4 questions)
4. Work Environment
  - 4.1 Physical Work Environment (6 questions)

The questionnaire was answered on a 5-point Likert scale, rating value of 5 in the “strongly agree” category, 4 in the agree category, 3 in the neither agree nor disagree category, 2 in the “disagree” category and 1 in the strongly disagree response. The formatted questionnaire items are in random order, including the covering letter distributed to all employees on construction sites where individuals are given time to complete the questionnaire.

The reliability of this questionnaire secured by Cronbach's alpha coefficient is 0.96.

Scores need to be averaged for each dimension and there were two types of questionnaire items, positive and negative. For the negative words type of question, the score needs to be reversed by subtracting the item score from 6 to reverse the scoring as follows;

- Positive Question, from score 1 - 5 (respond score) = Actual score
- Negative question can calculate the score by  $(6 - \text{respond score}) = \text{Actual score}$

These averaged scores of each dimension, which have different numbers of items, can be achieved by dividing the actual score by the total possible score of each dimension. The dimension scores need to be standardized before plotting to compare all nine dimensions, by converting the scores to a 1 to 10 scale by multiplying the average score by 10 as follows. Then the score of all nine dimensions can be presented graphically on the radar diagram.

$$\text{Dimension score} = \frac{[\text{Summation of average score}] \times 10}{\text{Total of the full score}}$$

The full questionnaire returns were anonymous and confidential to this study. The survey data were analyzed using an excel spreadsheet with the formula for each calculation preset.

## Results

In the questionnaire survey of all employees on the same construction sites, a five-point Likert-type scale ranging from strongly agree to strongly disagree allows respondents to indicate the extent of their agreement with each question statement. 321 respondents (80%) were categorized into six categories: site manager, engineer, supervisor, safety officer, workers, and sub-contractor workers (outsourced). The construction site manager was an individual with the highest authority in each contractor company, to handle day-to-day activities as part of the project, accountable for managing occupational health and safety in this construction site.

**Table 2: Employee's role in the construction site**

Position		%
Site Manager	6	1.9
Engineer	33	10.3
Supervisor	29	9
Safety officer	19	5.9
Worker	198	61.7
Sub-contractors (outsource)	36	11.2
<b>Total</b>	<b>321</b>	<b>100</b>

The safety climate among construction employees working on the construction sites in several positions, Table 2 shows that most of the respondents were 198 construction workers (61.7%), followed by 36 sub-contractor (outsource) workers (11.2%), 33 engineers (10.3%), 29 supervisors (9%), 29 safety officers (5.9%), and 6 site managers (1.9%).

The average score calculated based on the UK HSE assessment tool (Health and Safety Executive (HSE). 1999) which the reliability is secured by Cronbach's alpha coefficient is 0.96. These scores can be transferred to a graph. The average score of 0 to 5.0 points, lower part of the scale can be interpreted as that opportunity for improvement required. While the average score of 5.01 to 8.00 points, can be interpreted



as involving level, convinced that involvement of front-line workers in health and safety is exist. The average score of 8.01 to 10 points can be interpreted as cooperative level, convinced that both managers and front-line workers are accepting personal responsibility for their own and others health and safety (The Keil Centre, Health and Safety Executive (HSE). 2001). Thus, the better the profile the closer scores are to the outside of the radar chart (Health and Safety Executive (HSE). 1999).

The results of the survey revealed that the perception of personal priorities and need for safety dimension have the highest average score of 8.64 which is considered a cooperative level as well as the priority of safety dimension (8.06). While other dimensions, communication (7.95), the involvement of employees in health and safety (7.92), management commitment (7.65), and supportive environment (7.40), can be considered as involving level (The Keil Centre, Health and Safety Executive (HSE). 2001).

**Table 3: The safety climate in the construction site**

Dimensions of Safety Climate measurement	Overall		
	Average	Rank	SD
Management commitment	7.65	5	0.98
Communication	7.95	3	1.10
Priority of Safety	8.06	2	1.02
Safety Rules & Procedures	6.77	8	1.94
Supportive Environment	7.40	6	0.97
Involvement	7.92	4	1.30
Personal Priorities & Need for Safety	8.64	1	1.03
Personal Appreciation of Risk	6.11	9	1.11
Work Environment	6.95	7	1.26

The radar chart shown in Figure 1 depicted that the lowest score dimensions were personal appreciation of risk (6.11 points) and safety rules and procedures (6.77 points). These indicated that the construction contractor workers were found to have a high appreciation of risk. This dimension includes the negative-word questions which need to subtract the total score from 6 to obtain a positive dimension score. The questions included in this dimension were:

Question Item

6 I am sure it is only a matter of time before I am involved in an accident

18 I am rarely worried about being injured on the job

24 In my workplace the chances of being involved in an accident are quite large

34 I am clear about what my responsibilities are for health and safety

The total score of the personal appreciation of risk dimension was converted to a 1 to 10 scale which was achieved by dividing the actual score of these five questions by the total possible score of 20 and then multiplying by 10 as the following formula:

$$[(6 - \text{Item 6}) + \text{Item 18} + (6 - \text{Item 24}) + \text{Item 34}]/20 \times 10$$

The average score of this dimension of 6.11 as shown in Table 1 and illustrated in Figure 1 was the lowest, representing the prominent issues of people's mindsets where further investigation and remedial actions are required.

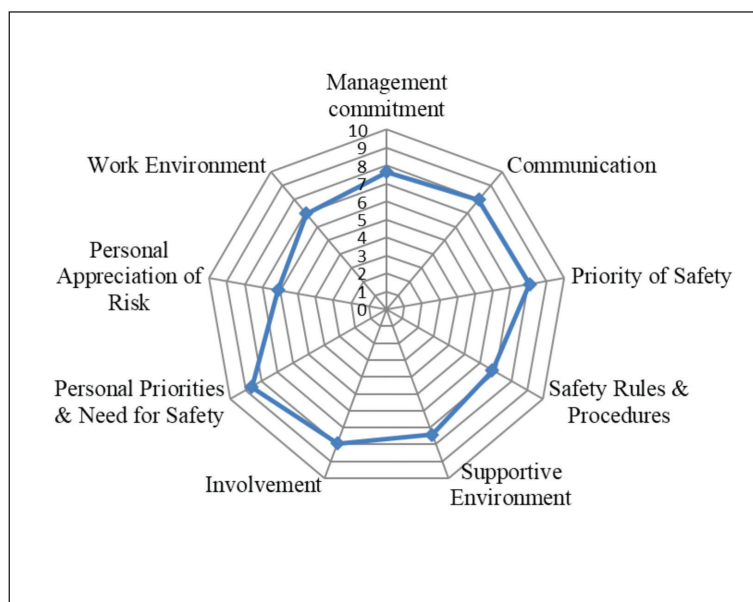


Figure 1 The safety climate radar

The second-lowest dimension was safety rules and procedures of 6.77, as shown in Table 1 and illustrated in Figure 1 indicating that the construction contractor workers were found to be reluctant to rule compliance. This dimension includes the negative-word questions which need to subtract the total score from 6 to obtain a positive dimension score. The questions included in this dimension were:

Question Item

17 Some safety rules and procedures do not need to be followed to the job done safely

21 Some health and safety rules and procedures are not practical

35 Sometimes it is necessary to depart from safety requirements for production's sake

The total score of the safety rules and procedures dimension was converted to a 1 to 10 scale which was achieved by dividing the actual score of these three questions by the total possible score of 15 and then multiplying by 10 as the following formula:

$$[(6 - \text{Item 17}) + (6 - \text{Item 21}) + (6 - \text{Item 35})]/15 \times 10$$

The average score of this dimension of 6.77 was the second-lowest, representing the prominent disciplinary issues where further investigation and remedial actions are required.

The average score of perception of the unsafe physical work environment as shown in Table 1 and illustrated in Figure 1, was the third-lowest although priority given to safety issues was high. The questions involved in the analysis of this dimension were:

Question Item

7 Managers and supervisors express concern if safety procedures do not adhere

14 Management considers the safety of employees of great importance

27 I am never involved in the ongoing review of safety

30 I feel that safety issues are not the most important aspect of my job

37 I am clear about what my responsibilities are for health and safety

43 This is a safe place to work than other companies I have worked for

The third-lowest total score was the work environment dimension was converted to a 1 to 10 scale which was achieved by dividing the actual score of these three questions by the total possible score of 30 and then multiplying by 10 as the following formula:

$$[(6 - \text{Item 7}) + \text{Item 14} + (6 - \text{Item 27}) + (6 - \text{Item 30}) + \text{Item 37} + (6 - \text{Item 43})]/30 \times 10$$

The average score of this dimension of 6.95 was the third-lowest, representing the prominent unsafe condition issues where further investigation and remedial actions are required.

## Discussion

The HSE's Safety Climate Assessment Toolkit is a practical instrument for in-house use, this assessment technique is based on which underwent a series of tests, designed to gauge the safety climate/culture in offshore organizations and has been shown to offer practical benefits to the construction organizations. The safety climate measurement is an attitude toward safety issues that this study applied to the construction site. The respondents were workers from multiple construction contractors containing subcultures (Health and Safety Executive (HSE). 1999; Gillen, Goldenhar, Hecker, & Goldenhar. 2014; Chen & Jin. 2013) of different contractor companies that come to work together over some time.

Among the nine dimensions of safety climate measurement, personal appreciation of risks and safety rules and procedures dimensions appeared to be lower than other dimensions.

First, the low score of the personal appreciation of risks dimension, can be interpreted that most of the workers on the construction site are willing to take risks. Thus, this human factor was revealed and reflected how they think which obstructed the attempt to make the construction site a safer workplace.

Second, there were rooms for improvement in safety rules and procedures dimension, to review that whether there are tasks which really cannot be proceduralized and thus have an end product which is not practical. In addition, the relationship between the safety rules and disciplinary actions should be reviewed to find non-compliance issues in this construction project context that the construction contractor workers were found to be reluctant to rules compliance (Lou Tongyuan. 2020).

This challenge is to put an effort to combat this disciplinary issue. Safety behavior factors are embedded in the ways they see to make a living and get the job done. Thus, enforcing the safety rules may weigh over safety training in a construction site setting because training in the construction context heavily depend on dynamic schedule and timeline of the project. Encouraging workers' safety behavior may not be enough since they unconsciously appreciate risks still on their minds. The safety climate showed in this study demonstrated that construction workers are aware of the safety risks present on the construction sites, even though, properly managed and committed by management on site. However, they admitted that they would take risks even if they were knowledgeable about them.

This study has shown that workers on construction sites take risks for their reasons and not because of a lack of knowledge of safe work procedures. The challenge is to find the reason that could change their risk-taking mindset and find the way to incremental change in the construction workers' community since all of them cannot be changed their attitudes at the same time.

Perception of the unsafe physical work environment is common across all groups on the same construction sites exerts the way people think (Hecker & Goldenhar. 2014) and form the safety culture. Those who work on construction sites knew and were aware that things around them were dangerous. Furthermore, this perception of an unsafe work environment supported the holistic safety culture on construction sites as high risks workplaces and they accepted that. Thus, there is essential for the elimination of cognitive biases in risk perception that influence safety climate in this construction context (Lou Tongyuan. 2020).

### Further Study

There is a need to conduct a study to understand why construction workers continue to take safety risks on construction worksites, should they have multiple cultures or subcultures in the construction. The perceptions of the work environment on a particular construction project at a given time may be a product of the multiple safety climates from the different contractors involved in the project including the project owner (Health and Safety Executive (HSE). 1999; Gillen, Goldenhar, Hecker, & Goldenhar. 2014; Chen & Jin. 2013). Thus, to develop appropriate interventions, the reasons behind why the workers knowingly take risks may be heavily influenced by a group safety climate, a local condition such as project delivery time, or a tight schedule, which is the strongest influencer (Bandura. 1886; Christian, Bradley, Wallace, & Burke. 2009) for the risk-taking mindset.

### References

- Bandura, Albert. (1886). **Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Chen, Q.; A.M.ASCE; & Jin, Ruoyu. (2013). Multilevel Safety Culture and Climate Survey for Assessing New Safety Program. **Journal of Construction Engineering and Management**. 139(7): 805-817.
- Christian, M.S., Bradley, J.C., Wallace, J.C., Burke, M.J. (2009). Workplace Safety: A Meta-Analysis of the Roles of Person and Situation Factors. **Journal of Applied Psychology**. 94(5): 1103–1127.
- Cooper, M. D. (2000). Towards a Model of Safety Culture. **Safety Science**. 32(6): 111–136.
- Cox, Sue & Cheyne, Alistair. (2000). Assessing Safety Culture in Offshore Environments. **Safety Science**. 34(1): 111-129.
- Guldenmund F. (2000). The Nature of Safety Culture: A Review of Theory and Research. **Safety Science**. 34(1): 215–257.

- Gillen, M; Goldenhar, LM; Hecker, S; & Schneider, S. (2014). **Safety Culture and Climate in Construction: Bridging the Gap between Research and Practices**. Silver Spring, MD: CPWR.
- Health and Safety Executive (HSE). (1999). **Safety Climate Measurement User Guide and Toolkit**. Retrieved May 1, 2022, from [http://plataforma.responsible.net/sites/default/files/safety-climate-assessment-toolkit\\_1.pdf](http://plataforma.responsible.net/sites/default/files/safety-climate-assessment-toolkit_1.pdf)
- \_\_\_\_\_ . (2019). **Summary Report, Appreciation of Risk Research**. Retrieved May 1, 2022, from [appreciation-risk-publication-report.pdf](http://www.hse.gov.uk/appreciation-risk-publication-report.pdf) (hse.gov.uk)
- Hecker, Steven & Goldenhar, Linda. (2014). **Understanding Safety Culture and Safety Climate in Construction: Existing Evidence and a Part Forward**. Retrieved May 1, 2022, from [https://www.cpwr.com/wp-content/uploads/publications/publications\\_hecker\\_goldenhar\\_lit\\_review\\_summary\\_final\\_0.pdf](https://www.cpwr.com/wp-content/uploads/publications/publications_hecker_goldenhar_lit_review_summary_final_0.pdf)
- Lou Tongyuan. (2020). Safety Climate: Current Status of the Research and Future Prospects. **Journal of Safety Science and Resilience**. 1(2): 106-199.
- Social Security Office, Ministry of labor. (2022). **Worker's Compensation Fund Annual Report 2021**. Retrieved May 25, 2022, from [https://www.sso.go.th/wpr/assets/upload/files\\_storage/sso\\_th/8fc8266ab89b2e81dd3e800862607bae.pdf](https://www.sso.go.th/wpr/assets/upload/files_storage/sso_th/8fc8266ab89b2e81dd3e800862607bae.pdf)
- The Keil Centre, Health and Safety Executive (HSE). (2001). **Safety Culture Maturity Model**. Retrieved May 1, 2022, from <https://www.hse.gov.uk/research/otopdf/2000/oto00049.pdf>
- Zohar, D. (1980). Safety Climate in Industrial Organizations: Theoretical and Applied Implications. **Journal of Applied Psychology**. 65(1): 96-102.

## การสร้างบุญบารมีตามหลักธรรมในพระพุทธศาสนา สำหรับสังคมผู้สูงอายุ Creating Merit on Dharma of Buddhism for the Elderly Society

จูลศักดิ์ ชาญณรงค์<sup>1</sup>  
Chulasak Charnnarong

### บทคัดย่อ

งานวิจัยชิ้นนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ ประกอบด้วย (1) เพื่อศึกษาความเข้าใจเรื่องการสร้างบุญบารมีของผู้สูงอายุในปัจจุบัน และ (2) เพื่อศึกษาข้อเสนอเกี่ยวกับแนวทางการสร้างบุญบารมีสำหรับสังคมผู้สูงอายุ เป็นงานวิจัยแบบผสมวิธี โดยการวิเคราะห์แบบทดสอบปรนัยแบบถูกผิด และการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่าง คือ ประธานชมรมผู้สูงอายุจากทุกภาคทั่วประเทศ จำนวน 386 คน และ ผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ ตัวแทนจากภาครัฐ พระสงฆ์ และ ประธานชมรมผู้สูงอายุ จำนวน 15 รูป/คน สำหรับการระบุมุมมองความเข้าใจเรื่องการสร้างบุญบารมีของผู้สูงอายุในภาพรวมและแยกรายด้าน ประกอบด้วยด้าน ทาน ศีล และ ภาวนา จากค่าคะแนนความเข้าใจเรื่องการสร้างบุญบารมีของผู้สูงอายุในปัจจุบันในสามระดับ คือระดับน้อย ปานกลาง และมาก และด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อระบุข้อเสนอเกี่ยวกับแนวทางการสร้างบุญบารมีสำหรับผู้สูงอายุ ผลการวิเคราะห์พบว่า 1) ผู้สูงอายุไทยในปัจจุบันมีความเข้าใจเรื่องการสร้างบุญบารมีในระดับปานกลาง ทั้งในภาพรวมและแยกรายด้าน 2) ข้อเสนอเกี่ยวกับแนวทางการสร้างบุญบารมีสำหรับผู้สูงอายุ ข้อทาน ศีล และภาวนา สามารถสังเคราะห์ได้ว่าควรมีหลักการบริหารงานอย่างมีคุณภาพ เริ่มจากการวางแผนด้วยการกำหนดกรอบหรือทิศทางการทำงานผ่านรูปแบบการบูรณาการกับภาคส่วนต่าง ๆ จากนั้นควรมีการนำแผนไปปฏิบัติผ่านการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้ทำกิจกรรมที่หลากหลายเน้นการดำเนินกิจกรรมที่สามารถปฏิบัติได้ในชีวิตประจำวัน เป็นกิจกรรมที่ทำได้ด้วยตนเอง หรือทำได้กับคนภายในครอบครัว หรือกลุ่มผู้สูงอายุด้วยกัน ประการต่อมาควรมีการตรวจสอบ ด้วยการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมหรือสนับสนุนผ่านหลักของการถ่ายทอดประสบการณ์เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมถึงในท้ายที่สุดต้องมีการปรับปรุงแก้ไข ผ่านกิจกรรมการหารือร่วมกันเพื่อนำไปสู่แนวทางการแก้ไขปัญหา รวมถึงการพัฒนากิจกรรม โดยควรมีหน่วยงานกลางทำหน้าที่เป็นเจ้าภาพหลักในการพัฒนากิจกรรม โครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างบุญบารมีที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ

**คำสำคัญ:** บุญบารมี สังคมผู้สูงอายุ

<sup>1</sup>ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพฯ  
Assistant Professor, Department of Political Science, Faculty of Social Sciences, Srinakharinwirot University, Bangkok.

Corresponding author e-mail: chulasak@gs.swu.ac.th

ARTICLE HISTORY: Received 21 April 2022, Revised 25 May 2022, Accepted 30 May 2022

## Abstract

This research has two objectives which are 1) to study the understanding of the merit creating of the elderly at present and 2) to study the proposals on the way to create merit for the elderly society. This is a mixed method research using multiple-choices examination and interviews. The sample group includes 386 chairmen of the Elderly Club from all regions of Thailand. There are 15 key informants in identifying the understanding of creating merits of the elderly as a whole and in separate aspects which consists of alms, precepts, and prayers(dana-sila-bhavana). The scores for understanding the merit making of the elderly at present are in three levels: low, medium, and high. Using content analysis to propose the way to create merit for the elderly in society. The result shows two aspects. First, at present, Thai elderly have a moderate level of understanding about merit creating both in overall and in separate aspects. Second, the proposals on ways to create merit for the elderly can be synthesized that should adhere to the principles of quality management. It starts with planning by defining the framework or direction of work through integration with different sectors. The plan should then be implemented by encouraging the elderly to engage in a variety of activities, emphasizing activities that can be implemented in daily life. It is an activity that can be done by oneself, with family members, or a group of elderly. The next step is to organize activities that promote or support the principle of transferring experiences to exchange learning. Ultimately, it needs to be revised through joint discussion activities to lead solutions problems including the development of activities. There should be a central unit acting as the main host for the development of activities with various projects related to creating merits which are suitable for the elderly.

**Keywords:** *Merit, Aging society*

## บทนำ

สังคมไทยในปัจจุบันเป็นสังคมผู้สูงอายุด้วยมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 10 ของประชากรทั้งหมด จากเกณฑ์ดังกล่าวประเทศไทยจึงเป็นสังคมผู้สูงอายุมาตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2548 อันเป็นผลมาจากอัตราการเกิดที่ลดลงและความเจริญก้าวหน้าทางการแพทย์ นอกจากนี้ประชากรผู้สูงอายุมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นทำให้ทุกระดับของสังคมตั้งแต่ระดับครอบครัวและชุมชนต้องแบกรับภาระในการดูแลผู้สูงอายุรวมถึงภาครัฐต้องมีรายจ่ายด้านสวัสดิการเพื่อผู้สูงอายุเพิ่มสูงมากขึ้น ในขณะที่ผู้สูงอายุเองเมื่อมีอายุยืนยาวขึ้นยิ่งต้องเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนรายได้หรือมีรายได้ไม่เพียงพอแก่การดำรงชีพ (ประสิทธิ์ สระทอง. 2560) การเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากรของสังคมไทยอยู่ในภาวะที่เรียกว่าสังคมผู้สูงอายุนี้ทำให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตระหนักถึงความสำคัญต่อความต้องการและการสนับสนุนผู้สูงอายุในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการดำรงชีวิตประจำวัน การหา



รายได้ การมีที่อยู่อาศัยและความสัมพันธ์ในครอบครัวตลอดจนชุมชน ไปจนถึงการส่งเสริมสุขภาพจิตใจซึ่งเห็นได้ว่าปัญหาของผู้สูงอายุไม่ได้ขึ้นอยู่กับจำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นเท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุที่ต้องการจัดระบบบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขเพื่อรองรับปัญหาผู้สูงอายุ ตลอดจนการจัดบริการขั้นพื้นฐานทางสังคม การดูแลป้องกันและรักษาสุขภาพอนามัย การศึกษาต่อเนื่องและความมั่นคงของรายได้ ให้เกิดขึ้นในครอบครัวและชุมชนเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับผู้สูงอายุ (ศรีเรือน แก้วกังวาน. 2540)

ทั้งนี้การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับผู้สูงอายุจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ ภาคส่วนต่างๆ จึงมีกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อรองรับการเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตดังกล่าว อย่างไรก็ตามภายใต้แนวทางหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับการเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในประเทศไทยโดยเฉพาะในด้านจิตใจย่อมเกี่ยวข้องกับพระพุทธศาสนา ด้วยพระพุทธศาสนาเป็นศาสนาที่คนไทยส่วนใหญ่รวมตลอดถึงผู้สูงอายุจำนวนร้อยละ 95 นับถือ (สำนักงานอนามัยผู้สูงอายุ. 2563) รวมถึงพระพุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติ พระพุทธศาสนากับชนชาติไทยมีความสัมพันธ์แนบแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั้งในทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม ในทางประวัติศาสตร์กล่าวได้ว่าประวัติศาสตร์ของประเทศไทยเป็นประวัติศาสตร์ของชนชาติที่นับถือพระพุทธศาสนา ในด้านวัฒนธรรมวิถีชีวิตของคนไทยผูกพันประสานกลมกลืนกับหลักความเชื่อและหลักปฏิบัติในพระพุทธศาสนาจนทำให้เกิดการปรับตัวเข้าหากันและสนองความต้องการของกันและกัน ตลอดจนผสมกลมกลืนกับความเชื่อถือและข้อปฏิบัติอื่น ๆ ที่มีมาในหมู่ชนชาวไทย ถึงขั้นที่ทำให้เกิดมีระบบความเชื่อและความประพฤติปฏิบัติทางพระพุทธศาสนาที่เป็นแบบของคนไทย (พระสมใจ พวงศรี. 2556) นอกจากนี้คำสอนในพระพุทธศาสนาสอนให้คนรู้จักความจริงของธรรมชาติของชีวิตให้รู้จักตนเองพิจารณาแก้ไขปัญหาด้วยตนเองด้วยหลักการและเหตุผล หลักคำสอนของพระพุทธเจ้าเรียกว่าหลักพุทธธรรมผู้ที่ปฏิบัติตามแนวทางหลักพุทธธรรมจะเกิดภาวะทางความประพฤติหรือการดำเนินชีวิตที่เรียกว่ามีศีลประกอบแต่กุศลกรรมปราศจากอวิชชา ตัณหาและอุปาทานครอบงำเป็นการกระทำด้วยใจที่เป็นอิสระ และเมื่อก้าวเข้าสู่วัยสุดท้ายของชีวิตหรือวัยสูงอายุ (ปัจฉิมวัย) ย่อมต้องพึ่งดำรงตนอยู่ในหลักธรรมที่เหมาะสมแก่ตนเองเพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตอยู่ได้อย่างปกติสุขและรู้จักการปล่อยวางอารมณ์ต่าง ๆ ที่ตนเคยผ่านประสบการณ์มาเป็นเวลานาน หากไม่รู้จักแสวงหาทรัพย์ภายในตนหรืออริยทรัพย์ไว้ให้แก่ตนแล้วเมื่อถึงคราวเจ็บป่วยหรือใกล้ถึงแก่ความตายก็จะเกิดความไม่พร้อมในการเตรียมตัวก่อนตาย (บุญมี แทนแก้ว. 2541)

สำหรับสังคมผู้สูงอายุไทยนิยมการทำบุญบริจาคทานมากซึ่งได้รับอิทธิพลจากหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาที่สอนให้รู้จักเสียสละ ให้ทาน สอนให้เชื่อเรื่องกฎแห่งกรรมและสังสารวัฏ คือ การเวียนว่ายตายเกิด ถ้าได้ทำบุญเป็นคุณงามความดีสะสมไว้จะส่งผลดีต่อการไปเกิดในภพหน้าชาติหน้ายังเป็นผู้สูงอายุแล้วในแต่ละวันจะคิดแต่ในเรื่องการทำบุญสุนทานเท่านั้น (สมภพ มหาศิตะ. 2557: 21) โดยคำว่า “บุญ” แปลว่าเครื่องชำระสันดาน ความดี กุศล ความสุข ความประพฤติชอบทางกายวาจาและใจกุศลธรรม (พระราชวรมณี (ประยุทธ์ ปยุตโต). 2527) จากความหมายข้างต้นย่อมเห็นได้ว่าบุญมีประโยชน์ทั้งในการพัฒนามนุษย์ให้เป็นคนไม่เห็นแก่ตัวเพราะบุญสามารถชำระความเห็นแก่ตัวได้และสามารถทำประโยชน์ให้เกิดแก่สังคมเพราะเมื่อกระทำแล้วก่อให้เกิดความดีมีผลเป็นความสุข ฉะนั้นบุญจึงเป็นเรื่องที่มีคุณค่าและมีประโยชน์สามารถนำมาเป็นเครื่องมือหรือแนวทางในการสร้างประโยชน์ให้เกิดขึ้นทั้งในระดับประโยชน์ส่วนบุคคลแต่ละคนและสังคมโดยรวมได้ อย่างไรก็ตามคำว่าบุญมีขอบเขตกว้างมากมีความหมายครอบคลุมทุกส่วนไม่ถูกจำกัดด้วยเวลาและสถานที่ บุคคลและ

สังคมตลอดจนความแตกต่างอื่นใดทั้งหมด (ศศิธร เหล่าเที่ยง ลาวัลย์ พุ่มพฤษ และ ศุภศิริ ศรีตระกูล. 2558) ด้วยเหตุผลข้างต้นทำให้สังคมไทยในปัจจุบันชาวพุทธส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจในหลักคำสอนเกี่ยวกับการทำบุญและอานิสงส์ของบุญ เนื่องจากทัศนคติค่านิยมที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว ปัญหาของการไม่ทราบอานิสงส์แห่งการทำบุญและพิธีกรรมที่ทำได้อย่างถูกต้อง รวมไปถึงความเชื่อเรื่องการทำบุญนั้นจากการศึกษายังพบว่าเกิดปัญหาการไม่เข้าใจต่อการทำบุญซึ่งส่งผลต่อการได้รับอานิสงส์ของบุญ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). 2547: 92)

การทำบุญแยกได้เป็นหลายระดับเริ่มตั้งแต่การทำทาน การรักษาศีล ไปจนถึงการเจริญภาวนา หรือการทำสมาธิเรียกได้ว่าเป็นการบำเพ็ญกุศลขั้นพื้นฐาน สำหรับการก้าวไปสู่ธรรมะในขั้นที่สูงขึ้นที่เรียกว่า บารมี ซึ่งคำว่าบารมี มาจากคำว่า บรม หรือ ปรม แปลว่าอย่างยิ่ง บารมีจึงเป็นธรรมะหรือคุณธรรมที่บำเพ็ญอย่างยิ่งยวดและบำเพ็ญไปเพื่อสิ่งที่ตั้งามสูงสุด ธรรมะต่าง ๆ เพื่อการสร้างบารมีมีจำนวนมาก เช่น ทาน ศีล เนกขัมมะ อุเบกขา ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญคือ ต้องมีเป้าหมาย ทำจริงจังอย่างสม่ำเสมอ และมีการสะสมเพิ่มพูนอยู่เรื่อย ๆ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). 2555) คำว่าการสร้างบุญบารมีจึงเป็นคำที่ใช้กันอย่างต่อเนื่องกัน ซึ่งย่อมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของบุคคล โดยทั่วไปรวมตลอดถึงผู้สูงอายุด้วยจะช่วยแก้ปัญหาทางด้านจิตใจความไม่มีความสุขในชีวิตของผู้สูงอายุ ที่ผ่านมามาครรัฐได้แก้ไข้ปัญหาโดยทางการแพทย์ แต่ยังไม่สามารถแก้ปัญหาความทุกข์ โดยเฉพาะความทุกข์ใจของผู้สูงอายุได้ การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมโดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติโดยทั่วไปตั้งแต่เช่นการทำบุญย่อมจะเป็นส่วนช่วยในการพัฒนาคุณภาพชีวิตหรือลดอาการทุกข์ทางใจให้แก่ผู้สูงอายุได้ดียิ่งขึ้น (สุชาติ หล้าอภัย. 2559: 76) ย่อมส่งผลตั้งแต่ตัวผู้สูงอายุ ครอบครัว ชุมชน ตลอดจนประเทศชาติ และแม้ในทางปฏิบัติผู้สูงอายุเลือกเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาเป็นลำดับต้นก็ตาม อย่างไรก็ตาม อย่างไรก็ตามก็มีลักษณะของพฤติกรรมเคร่งศาสนาแต่ไม่มีการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้องรวมถึงความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนตามหลักธรรมในพระพุทธศาสนา (ศศิพัฒน์ ยอดเพชร และคณะ. 2552) ซึ่งย่อมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ

ดังนั้นงานวิจัยชิ้นนี้จึงมุ่งศึกษาแนวทางการสร้างบุญบารมีตามหลักธรรมในพระพุทธศาสนา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างบุญบารมีได้อย่างถูกต้องตามหลักธรรมในพระพุทธศาสนาแก่ผู้สูงอายุ โดยศึกษาสภาพในปัจจุบันของความรู้ความเข้าใจในเรื่องดังกล่าวของผู้สูงอายุ และเพื่อผู้สูงอายุจักได้มีแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสมสามารถปฏิบัติได้จริงในการสร้างบุญบารมีให้เกิดแก่ตนเอง ชุมชนและสังคม จึงศึกษาแนวทางการสร้างบุญบารมีสำหรับสังคมผู้สูงอายุเป็นวัตถุประสงค์ต่อมา

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเข้าใจเรื่องการสร้างบุญบารมีของผู้สูงอายุในปัจจุบัน
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอเกี่ยวกับแนวทางการสร้างบุญบารมีสำหรับสังคมผู้สูงอายุ

## ระเบียบวิธีวิจัย

สำหรับการดำเนินการวิจัยเพื่อสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการสร้างบุญบารมีตามหลักธรรมในพระพุทธศาสนาที่สามารถประยุกต์ใช้กับสังคมผู้สูงอายุไทย ปัจจุบันในสามแนวทางหลัก ประกอบด้วย แนวทางในข้อทาน ศีลและ ภาวนา เพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์ข้อแรก ประชากร คือ ประชาชนชมรมผู้สูงอายุของทุกภาคทั่วประเทศมีจำนวน

18,894 คน จากสี่ภาคประกอบด้วย ภาคใต้ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคเหนือ โดยในแต่ละภาคมีจำนวนประธานชมรมผู้สูงอายุแตกต่างกันไปตามเขตพื้นที่ จากการคำนวณหาขนาดตัวอย่างจึงมีกลุ่มตัวอย่างรวมจำนวน 386 คน (ประธานชมรมผู้สูงอายุจากภาคใต้จำนวน 34 คน ภาคกลางจำนวน 60 คน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 178 คน และภาคเหนือ จำนวน 114 คน) ด้วยการใช้แบบทดสอบปรนัยแบบถูกผิดจำนวน 21 ข้อ ด้านละ 7 ข้อ เพื่อระบุความเข้าใจเรื่องการสร้างบุญบารมีในผู้สูงอายุในแต่ละด้านและในภาพรวมจากค่าคะแนนความเข้าใจเรื่องการสร้างบุญบารมีของผู้สูงอายุในปัจจุบันในสามระดับ คือระดับน้อย ปานกลาง และมาก

เพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์ข้อที่สอง ผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ ตัวแทนจากภาครัฐที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ 5 คน พระสงฆ์ที่มีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ 5 รูป และ ประธานชมรมผู้สูงอายุที่มีผลงานดีเด่นเป็นที่ยอมรับ 5 คน รวมผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 15 รูป/คน ด้วยการใช้แบบบันทึกการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างบุญบารมีสำหรับสังคมผู้สูงอายุ 3 ข้อ ตามแนวทางการสร้างบุญบารมีข้อทาน ศีล และ กาวานาและวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ดังกล่าวด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อสรุปข้อเสนอการสร้างบุญบารมีสำหรับสังคมผู้สูงอายุไทย

## ผลการวิจัย

ผลการวิจัยแบ่งเป็น 2 ส่วนหลัก ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ผู้สูงอายุไทยในปัจจุบันมีความเข้าใจเรื่องการสร้างบุญบารมีในระดับปานกลาง (ค่าคะแนนรวม 12.6 จากคะแนนเต็ม 21 คะแนน) และเมื่อแยกระบุความเข้าใจเรื่องการสร้างบุญบารมีของผู้สูงอายุในปัจจุบันในแต่ละด้านทั้งด้าน ทาน ศีล และกาวานา พบว่า มีความเข้าใจเรื่องการสร้างบุญบารมีในด้านต่างๆในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน (ค่าคะแนน 4.04 4.03 และ 3.99 ตามลำดับจากคะแนนเต็มด้านละ 7 คะแนน)

ส่วนที่ 2 ข้อเสนอเกี่ยวกับแนวทางการสร้างบุญบารมีในข้อทาน พบว่า มีสามประเด็นหลักประกอบด้วย 1) การใช้แนวทางการหารือร่วมกันระหว่างสมาชิกซึ่งเป็นการนำศักยภาพการรวมกลุ่มในรูปแบบชมรมผู้สูงอายุมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด 2) การสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องในเรื่องการให้ทานด้วยการส่งเสริมให้มีกิจกรรมที่หลากหลาย และ 3) การสร้างแนวทางการปฏิบัติให้ถูกต้องผ่านการตรวจสอบในรูปแบบการประเมินผลกิจกรรมผ่านกลุ่มเฝ้าสังเกต

ข้อเสนอเกี่ยวกับแนวทางการสร้างบุญบารมีในข้อศีล พบว่า มีสามประเด็นหลักประกอบด้วย 1) ควรส่งเสริมให้เกิดภาวะที่บุคคลแต่ละบุคคล (ผู้สูงอายุ) ทำสิ่งที่ถูกต้อง เรียบง่าย และสม่ำเสมอ ตั้งแต่ระดับบุคคล (ตัวของผู้สูงอายุเอง) ซึ่งจะแผ่ขยายไปสู่ระดับที่กว้างขวางขึ้นในท้ายที่สุด 2) ส่งเสริมการสร้างกิจกรรมในลักษณะการฝึกอบรมให้ผู้สูงอายุร่วมกิจกรรมกับคนในครอบครัวโดยเน้นการใช้วิทยากรเพื่อสร้างแรงบันดาลใจในลักษณะ “คนต้นแบบ” (role model) และ 3) ควรใช้หลักของการสัมมนาหรือเสวนาเข้ามามีส่วนช่วยในการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการ

ข้อเสนอเกี่ยวกับแนวทางการสร้างบุญบารมีในข้อกาวานา พบว่า มีสามประเด็นหลักประกอบด้วย 1) ควรใช้หลักการบูรณาการระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในวางแผนการสร้างกรอบการดำเนินกิจกรรม 2) มีหน่วยงานกลางทำหน้าที่เป็นหน่วยงานหลักในการตรวจสอบแนวทางการดำเนินการการจัดกิจกรรม และ 3) การสร้างเครือข่ายระหว่างชมรมผู้สูงอายุ อย่างน้อยที่อยู่ในจังหวัดเดียวกัน

ทั้งนี้จากการพิจารณาข้อเสนอเกี่ยวกับแนวทางการสร้างบุญบารมีทั้งข้อทาน ศีล และภาวนา สามารถสังเคราะห์ได้ว่าแนวทางการสร้างบุญบารมีสำหรับผู้สูงอายุยึดหลักการบริหารงานอย่างมีคุณภาพหรือวงจรคุณภาพงาน PDCA กล่าวคือ วงจรคุณภาพ PDCA ว่าเป็นกิจกรรมที่นำไปสู่การปรับปรุงงานและการควบคุมอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การนำแผนไปปฏิบัติหรือการดำเนินการ (Do) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุงแก้ไข (Act) ประกอบด้วย

แนวทางการสร้างบุญบารมีสำหรับผู้สูงอายุควรเริ่มจากการวางแผน (Plan) ด้วยการหารือร่วมกันระหว่างสมาชิกของชมรมผู้สูงอายุเป็นหลักผ่านการประสานงานร่วมกับหน่วยงานของส่วนภาคต่างๆ และโดยอาจมีหน่วยงานภาครัฐ คือ กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นหน่วยงานหลักในการประสานงานโดยตรง

การนำแผนไปปฏิบัติหรือการดำเนินการ (Do) หลังจากได้มีการกำหนดกรอบหรือแนวทางการสร้างบุญบารมีที่ถูกต้องเหมาะสมกับผู้สูงอายุโดยเฉพาะแล้วควรมีการนำแผนนั้นไปปฏิบัติให้ออกมาอย่างเป็นรูปธรรมผ่านการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้ทำกิจกรรมการสร้างบุญบารมีที่หลากหลาย

การตรวจสอบ (Check) ควรมีการจัดกิจกรรมผ่านการส่งเสริมหรือสนับสนุนผ่านหลักของการถ่ายทอดประสบการณ์เพื่อแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันอันถือเป็นทั้งการตรวจสอบตนเองไปจนถึงการพิจารณาเปรียบเทียบกับกรกระทำของผู้อื่นที่ผู้สูงอายุย่อมนำไปประยุกต์หรือปรับใช้

การปรับปรุงแก้ไข (Act) หลังจากมีกิจกรรมต้องร่วมกันหรืออย่างน้อยหารือกันในข้อเด่นข้อด้อยของกิจกรรม เพื่อนำไปสู่แนวทางการแก้ไขปัญหารวมถึงการพัฒนาในส่วนที่ขาดตกบกพร่อง รวมไปถึงมีหน่วยงานกลางทำหน้าที่เป็นเจ้าภาพหลักในการแก้ไขหรือปรับปรุงหรือพัฒนากิจกรรมโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างบุญบารมีที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ

## สรุปและอภิปรายผล

สำหรับการอภิปรายผล แบ่งการอภิปรายผลการวิจัยเป็น 2 ส่วนประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ผู้สูงอายุไทยในปัจจุบันมีความเข้าใจเรื่องการสร้างบุญบารมีในระดับปานกลาง และเมื่อแยกความเข้าใจเรื่องการสร้างบุญบารมีของผู้สูงอายุในปัจจุบันในแต่ละด้านทั้งด้าน ทาน ศีล และภาวนา พบว่า มีความเข้าใจเรื่องการสร้างบุญบารมีในด้านต่าง ๆ ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน สอดคล้องกับงานของ พระปลัดวีระชนม์ เขมวีโร และคณะ (2560) ในงานวิจัย เรื่องการเสริมสร้างความผาสุกทางจิตวิญญาณของผู้สูงอายุตามหลักพระพุทธศาสนา จากวัตถุประสงค์งานวิจัยข้อที่สองคือ เพื่อเสริมสร้างความผาสุกทางจิตวิญญาณของผู้สูงอายุตามหลักพระพุทธศาสนา ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างความผาสุกทางจิตวิญญาณของผู้สูงอายุตามหลักพระพุทธศาสนา ประกอบด้วย การให้ทาน รักษาศีล การเจริญสติภาวนา การแผ่เมตตา การอธิษฐานจิต สวดมนต์ ทำให้เกิดความเมตตา กรุณา เห็นอกเห็นใจ ใจเป็นสุข สามารถพิจารณาไตร่ตรองถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างถ่องแท้เป็นผลทำให้สามารถพัฒนาตนเองให้มีความเข้มแข็ง มีพลังใจในการมีชีวิตอยู่อย่างมีความหมาย มีความสุข สงบ มีสติ ดังนั้น การสนับสนุนการปฏิบัติตามหลักพระพุทธศาสนามีส่วนช่วยให้ผู้สูงอายุค้นหาคำหมายของ จิตวิญญาณทำให้มีความผาสุกทางจิตวิญญาณเพิ่มขึ้นในทุกด้าน

ส่วนที่ 2 ข้อเสนอเกี่ยวกับแนวทางการสร้างบุญบารมีข้อทาน ศีล และภาวนา สามารถสังเคราะห์ได้ว่าแนวทางการสร้างบุญบารมีสำหรับผู้สูงอายุยึดหลักการบริหารงานอย่างมีคุณภาพหรือวงจรคุณภาพงาน PDCA กล่าวคือ ผลการวิจัยพบว่าแนวทางการสร้างบุญบารมีสำหรับผู้สูงอายุ

ควรเริ่มจากการวางแผน (Plan) ด้วยการหารือร่วมกันระหว่างสมาชิกในรูปแบบของชมรมผู้สูงอายุ เป็นหลักผ่านการประสานงานร่วมกับหน่วยงานของส่วนภาคต่าง ๆ ผ่านรูปแบบการบูรณาการ ด้วย เพราะการกำหนดกรอบหรือทิศทางเป็นสิ่งที่ความจำเป็นเป็นอย่างยิ่ง สอดคล้องกับงานของ ศิลปสวย ระเบียบแสงสุรีย์ (2560) ในงานวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพการดูแลผู้สูงอายุของกรุงเทพมหานคร เพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ จากวัตถุประสงค์งานวิจัยข้อที่สอง คือ เพื่อนำเสนอแนวทางพัฒนาคุณภาพ การดูแลผู้สูงอายุของกรุงเทพมหานครในอนาคต ซึ่งผลการวิจัยพบว่าแนวทางพัฒนาคุณภาพการดูแล ผู้สูงอายุของกรุงเทพมหานครในอนาคตคือการกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาคุณภาพการดูแล ผู้สูงอายุของกรุงเทพมหานคร คือ ยุทธศาสตร์“สร้างความมั่นคงทางรายได้และการดูแลผู้สูงอายุ โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน” โดยมีมาตรการและโครงการนำร่อง ประกอบด้วย มาตรการที่ 1 มาตรการสร้าง คุณค่าให้ผู้สูงอายุ ได้แก่ “โครงการจัดตั้งศูนย์ทรัพยากรมนุษย์ผู้สูงวัย” มาตรการที่ 2 มาตรการสร้าง รายได้ให้ ผู้สูงอายุได้แก่ “โครงการวิสาหกิจสูงวัยในชุมชน” มาตรการที่ 3 การสร้างเครือข่ายการดูแล ได้แก่ “โครงการเครือข่ายการดูแลผู้สูงวัย”

จากนั้นผลการวิจัยได้ข้อสรุปว่าควรมีการนำแผนไปปฏิบัติหรือการดำเนินการ (Do) โดยหลังจากได้มีการกำหนดกรอบหรือแนวทางการสร้างบุญบารมีที่ถูกต้องเหมาะสมกับผู้สูงอายุโดยเฉพาะแล้ว ควรมีการนำแผนนั้นไปปฏิบัติให้ออกมาอย่างเป็นรูปธรรมผ่านการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้ทำกิจกรรม ที่หลากหลาย การใช้สื่อสมัยใหม่หรือเทคโนโลยี ควรเน้นการดำเนินกิจกรรมที่สามารถปฏิบัติได้ใน ชีวิตประจำวันที่ทำได้อย่างสม่ำเสมอเป็นกิจกรรมที่ทำได้ด้วยตนเอง หรือทำได้กับคนภายในครอบครัว หรือกลุ่มผู้สูงอายุด้วยกัน ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติในรูปแบบของชุมชนไปจนถึงสังคมต่อไป สอดคล้อง กับงานของ พระครูปริยัติวิโรทัย (2557) เรื่อง การวิเคราะห์ความเชื่อเรื่องอานิสงส์ของบุญในสังคมไทย สอดคล้องกับงานวิจัยชิ้นนี้จากวัตถุประสงค์งานวิจัยข้อที่สอง เพื่อศึกษาความเชื่อเรื่องอานิสงส์ของ บุญในสังคมไทย ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ความเชื่อเรื่องอานิสงส์ของบุญในสังคมไทย คือ การให้ทาน การรักษาศีล และ เจริญภavana ควรกระทำผ่านข้อปฏิบัติในขั้นตอนของการประกอบพิธีกรรมวิธี การที่ก่อให้เกิดบุญของพระพุทธศาสนา บุญจะเกิดขึ้นได้ต้องลงมือกระทำด้วยตนเอง และ สอดคล้อง กับงานวิจัยชิ้นนี้คือจากวัตถุประสงค์งานวิจัยข้อที่สาม คือ การวิเคราะห์ความเชื่อเรื่องอานิสงส์ของ บุญในสังคมไทยซึ่งพบว่าอานิสงส์หรือผลของบุญโดยเป้าหมายในการทำบุญของพระพุทธศาสนา นั้นเริ่มต้นมาจากการต้องการความสุขในชีวิตปัจจุบัน โดยเฉพาะความสุข ความปิติทางใจ ความสุขใน โลกหน้า (สวรรค์) และจะเป็นปัจจัยผู้ทำนั้นมีความเชื่อว่า การกระทำของตนเป็นการสร้างบุญและ มีความสุขใจต่อการกระทำกิจกรรมนั้น ๆ รูปแบบการปฏิบัติในพิธีกรรมทางศาสนาจะเป็นพื้นฐาน อันสำคัญที่จะนำบุคคลไปสู่การกระทำบุญที่สูงยิ่งขึ้นไป วิเคราะห์ความเชื่อเรื่องอานิสงส์ของบุญใน สังคมไทย คือ บุญจากการทำให้กับตนเองและแผ่ไปยังผู้อื่น

ประการต่อมาผลการวิจัยพบว่าควรมีการตรวจสอบ (Check) หรือควรมีการจัดกิจกรรมผ่าน การส่งเสริมหรือสนับสนุนผ่านหลักของการถ่ายทอดประสบการณ์เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน กับผู้สูงอายุด้วยกัน ไปจนถึงแลกเปลี่ยนกับบุคคลต่างช่วงวัย สอดคล้องกับงานของ พระปลัดวิระชนม์ เขมวิโร และคณะ (2560) ในงานวิจัย เรื่องการเสริมสร้างความผาสุกทางจิตวิญญาณของผู้สูงอายุ ตามหลักพระพุทธศาสนา จากวัตถุประสงค์งานวิจัยข้อที่หนึ่ง คือ เพื่อศึกษาความผาสุกทางจิตวิญญาณ ของผู้สูงอายุ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ความผาสุกทางจิตวิญญาณของผู้สูงอายุเป็นความรู้สึกถึงความ ต่อเนื่องอย่างกลมกลืนระหว่างตนเองกับผู้อื่น ธรรมชาติ และสิ่งนอกเหนือตนเอง อันเป็นภาวะที่สิ้นไป

ของความทุกข์หรือการบีบคั้นทาง กาย จิต สังคม และปัญญา จนสามารถแสดงความพึงพอใจ หรือ ชื่นชมในประสบการณ์ของตนและมีความสุข ในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ได้ตามปกติ รวมถึงสองคล้อย กับงานวิจัยของอาชญญา รัตนอุบล (2562) เรื่อง ข้อเสนอการพัฒนาการดำเนินงานส่งเสริมศักยภาพ ผู้สูงอายุ จากวัตถุประสงค์งานวิจัยข้อที่สามคือ เพื่อนำเสนอข้อเสนอแนะนโยบายการดำเนินงานส่งเสริม ศักยภาพผู้สูงอายุ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอการดำเนินงานส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุได้เสนอใน รูปแบบโรงเรียนผู้สูงอายุการรวมตัวผ่านกิจกรรมการรวมกับกลุ่มคนหลายช่วงวัยและศูนย์พัฒนา คุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ (ศพอส.) และภายใต้วงจรถัดกล่าวผลการวิจัยพบว่าข้อเสนอ เกี่ยวกับแนวทางการสร้างบุญบารมีต้องมีการปรับปรุงแก้ไข (Act) หรือในท้ายที่สุดควรมีกิจกรรม ลักษณะของการหารือร่วมกันเพื่อนำไปสู่แนวทางการแก้ไขปัญหารวมถึงการพัฒนากิจกรรม มีหน่วยงาน กลางทำหน้าที่เป็นเจ้าภาพหลักในการแก้ไขหรือปรับปรุงหรือพัฒนากิจกรรม โครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับการสร้างบุญบารมีที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ หรือ ควรจัดเป็นโครงการหรือกิจกรรมสอบถามความ คิดเห็นของบุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ เกี่ยวกับเนื้อหาและข้อเสนอแนะ เพื่อการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ปรับปรุงการดำเนินงานหรือส่งเสริมการสร้างบุญบารมีให้เกิดความเหมาะสมมากที่สุดต่อไป สอดคล้องกับงานของ วรธรรมา วงษ์เส็ง และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2559) เรื่อง บทบาทและการ มีส่วนร่วมของผู้สูงอายุด้านประชาสังคมในการพัฒนาชุมชนเขตบางแคกรุงเทพมหานครจากวัตถุประสงค์ งานวิจัยข้อที่สี่ คือเพื่อศึกษาการสนับสนุนจากเครือข่ายด้านประชาสังคมในการพัฒนาชุมชนเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการวิจัยพบว่าการสนับสนุนและเครือข่ายด้านประชาสังคม อันประกอบด้วย หน่วยงานภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจ ภาคเอกชน และองค์กรอิสระที่ให้ความช่วยเหลือและแลกเปลี่ยน ความรู้

## ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

- 1) นำผลการวิจัยเสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะ ภาครัฐ และ ชมรมผู้สูงอายุ เพื่อร่วมกัน ส่งเสริมการสร้างบุญบารมีสำหรับสังคมผู้สูงอายุที่พึงประสงค์ต่อไป
- 2) จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าผู้สูงอายุสามารถมีแนวทางการสร้างบุญบารมีได้หากมี การส่งเสริมอย่างถูกต้องและเหมาะสม ดังนั้น ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปเป็น แนวทางในการพัฒนาและจะได้ผลดียิ่งขึ้นถ้าทำอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะในการทําวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างบุญบารมีสำหรับสังคมผู้สูงอายุที่พึงประสงค์เพิ่มเติมเพื่อ สนับสนุนการศึกษาตั้งได้กระทำในงานวิจัยชิ้นนี้

## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยชิ้นนี้สำเร็จลุล่วงได้ทั้งนี้เพราะได้รับความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายฝ่าย ซึ่งผู้วิจัย ไม่สามารถระบุได้ทั้งหมด แต่ท่านสำคัญที่ถือได้ว่ามีส่วนช่วยผลักดันให้งานวิจัยชิ้นนี้เกิดขึ้นรวมทั้ง ติดตามงานของผู้วิจัยทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการอย่างต่อเนื่อง คือ รศ. ดร.สรชัย พิศาลบุตร ผู้เป็นครูวิจัยคนแรกและคนปัจจุบันของผู้วิจัย นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณ สถาบันยุทธศาสตร์ทาง ปัญญาและวิจัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผู้ให้ทุนการวิจัย ผู้ให้ข้อมูลหลักที่ได้ให้ข้อมูลอันมีประโยชน์ ประธานชมรมผู้สูงอายุจากทุกภาคทั่วประเทศ และท้ายที่สุดผู้วิจัยขอกล่าวถึงกำลังสำคัญในการทำงานคือครอบครัวของผู้วิจัยที่ทำให้ผู้วิจัยมีกำลังใจและกำลังกายทำงานวิจัยให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

## เอกสารอ้างอิง

- บุญมี แทนแก้ว. (2541). **จริยธรรมกับชีวิต**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ประสิทธิ์ สระทอง. (2560). บทบาทของวัดที่มีต่อสังคมในการก้าวเดินในศตวรรษที่ 21. **Veridian E-Journal ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ**. 10(1): 936-951.
- พระครูปริยัติโรทัย. (2557). **ศึกษาวิเคราะห์ความเชื่อเรื่องอานิสงส์ของบุญในสังคมไทย**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. พระนครศรีอยุธยา: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระปลัดวีระชนม์ เขมวีโร และคณะ. (2560). การเสริมสร้างความผาสุกทางจิตวิญญาณของผู้สูงอายุตามหลักพระพุทธศาสนา. **วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร**. 5(1): 78-88.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2547). **พระพุทธศาสนาในประเทศไทยสมัยปัจจุบัน**. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2555). **บารมียิ่งยวดหรือยิ่งใหญ่**. นครปฐม: วัดญาณเวศกวัน.
- พระราชมุนี (ประยูร ปยุตโต). (2527). **พจนานุกรมศัพท์พุทธศาสนา**. พระนคร: อมรินทร์พรินติ้งกรุ๊ป.
- พระสมใจ แพงศรี. (2556). **ปัจจัยทางการตลาดที่มีผลต่อการทำบุญในวันออกพรรษาของพุทธศาสนิกชน: กรณีศึกษาวัดสมรโกฏิ เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณษา วงษ์เส็ง และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2559). บทบาทและการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุด้านประชาสังคมในการพัฒนาชุมชน เขตบางแค กรุงเทพมหานคร. **Veridian E-Journal ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ**. 9(1): 1399-1415.
- ศิลปสวย ระวีแสงสุรย์. (2560). **แนวทางการพัฒนาคุณภาพการดูแลผู้สูงอายุของกรุงเทพมหานครเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ**. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- ศศิพัฒน์ ยอดเพชร และคณะ. (2552). **ตัวแบบการดูแลผู้สูงอายุที่ดีของครอบครัวและชุมชนชนบทไทย**. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย.
- ศศิธร เหล่าแท่ง ลาวัลย์ พุ่มพฤษ และ ศุภศิริ ศรีตระกูล. (2558). การให้ความหมาย ที่มาของความหมายและรูปแบบการทำบุญ ของนักเรียนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร. **วารสารวิชาการ Veridian E-Journal**. 6(3): 658-670.
- ศรีเรือน แก้วกังวาน. (2540). **จิตวิทยาผู้สูงอายุทุกช่วงวัย เล่ม 2**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมภพ มหาศีตะ. (2557). **ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจทำบุญของพุทธศาสนิกชนในเขตเทศบาลเมืองชลบุรี อำเภอเมืองชลบุรี**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารทั่วไป). ชลบุรี: วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- สุชาติ หล้าอภัย. (2559). การประยุกต์ใช้มหาสติปัญญาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ. **วารสารธรรมทรรศน์**. 16(2): 75-92.
- อาชญญา รัตนอุบล. (2562). ข้อเสนอการพัฒนากิจกรรมงานส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ. **วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย**. 11(1): 26-46.

ปัจจัยองค์ประกอบด้านนวัตกรรมที่ส่งผลการปฏิบัติงาน  
ของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล  
มหาวิทยาลัยมหิดล

Innovative Component Factors Affecting Job  
Performance of Supporting Staff Affiliated with the  
Institute of Molecular Biosciences, Mahidol University

ณัฐธนิช ศรีมาเสริม<sup>1</sup>  
Natthanit Srimaserm

**บทคัดย่อ**

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยองค์ประกอบด้านนวัตกรรมที่ส่งผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของสถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล มหาวิทยาลัยมหิดล โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณและทำการวิเคราะห์ผลการถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน ประชากรได้แก่บุคลากรสายสนับสนุนของสถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 48 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการรับรู้ประโยชน์ของนวัตกรรม ทักษะคติดีที่มีต่อการใช้นวัตกรรม การรับรู้ความยากง่ายในการนำนวัตกรรมมาใช้ การได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย และความคาดหวังจากประสิทธิภาพของนวัตกรรม เมื่อวิเคราะห์ผลการถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน เพื่อพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์ประกอบด้านนวัตกรรม พบว่า มีตัวแปร 2 ตัวเท่านั้นที่สามารถใช้พยากรณ์ ได้แก่ ความคาดหวังจากประสิทธิภาพของนวัตกรรม มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .930 ( $R^2=.865$ ) อธิบายความหมายได้ว่าสามารถใช้ทำนายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์ประกอบด้านนวัตกรรม ได้ร้อยละ 93.0 เมื่อพิจารณาตามสมการพยากรณ์พบว่ามีความคาดหวังจากประสิทธิภาพของนวัตกรรมสูงแล้ว จะมีแนวโน้มส่งผลให้มืองค์ประกอบด้านนวัตกรรม สูงขึ้นด้วย

**คำสำคัญ:** องค์ประกอบด้านนวัตกรรม บุคลากรสายสนับสนุน สถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล

<sup>1</sup>สถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล มหาวิทยาลัยมหิดล จังหวัดนครปฐม  
Institute of Molecular Biosciences, Mahidol University, Nakhon Pathom Province.

Corresponding author e-mail: natthanit.sri@mahidol.ac.th

ARTICLE HISTORY: Received 21 October 2022, Revised 12 January 2023, Accepted 7 February 2023



## Abstract

This research aims to study Innovative Component Factors Affecting the Job Performance of Supporting Staff Affiliated with the Institute of Molecular Biosciences, Mahidol University. This is a quantitative research that uses stepwise multiple regression analysis. The population used for data collection was the support personnel of the Molecular Biosciences Institute, Mahidol University which amounted to 48 people. The research found that factors for recognizing the benefits of innovation, attitude towards utilizing innovation, the perception of the difficulty in implementing innovation, getting support from the university, and expectations of the efficiency of innovation. Stepwise multiple regression found that only 2 variables can be used to predict, including expectations from the efficiency of innovation. There is a prophecy coefficient of .930 ( $R^2=.865$ ). This mean that it can predict factors that influence 93.0 percent of innovation components. According to the forecasting equation, the expectation of innovation efficiency is high. This result in a higher innovation component as well.

**Keywords:** *Innovation component, Support staff, Institute of Molecular Biosciences*

## บทนำ

ศตวรรษที่ 21 เป็นยุคกระแสโลกาภิวัตน์ จากความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีซึ่งเป็นกลไกในการขับเคลื่อนที่ทำให้โลกเปลี่ยนแปลงไปสู่เศรษฐกิจฐานความรู้ ที่มีสภาวะการแข่งขันทางการตลาดอย่างรุนแรง รวมทั้งจากการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ที่นำมาใช้ในการแข่งขัน และได้ส่งผลกระทบต่อสถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุลในหลายด้าน (Salmi. 2009) ดังนั้นทุกแห่งจึงต้องพยายามสร้างและพัฒนานวัตกรรมในการให้บริการวิชาการโดยมุ่งเน้นใช้เพื่อความเป็นผู้นำที่เกิดจากการสร้างสรรค์เพื่อตอบสนองต่อความพึงพอใจของทุกฝ่าย ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญ โดยคณะผู้บริหารต้องให้ความสำคัญในการกำหนดนโยบายที่จะเป็นตัวขับเคลื่อนความสำเร็จและสามารถวัดได้จากการเพิ่มขึ้นของผลการดำเนินงานทั้งนี้ประเด็นสำคัญคือมีปัจจัยอะไรบ้างที่ช่วยผลักดันทำให้นวัตกรรมเกิดขึ้นตั้งแต่กลยุทธ์ในการนำมาใช้สนับสนุนการบริหารจัดการความเชี่ยวชาญที่เป็นสินทรัพย์ของสถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล ด้วยกระบวนการจัดการเชี่ยวชาญที่มีอยู่เพื่อใช้ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมบริการที่สามารถสร้างความได้เปรียบในระดับโลก และเป็นกลยุทธ์สำคัญในการสร้างความเติบโตได้อย่างยั่งยืน (Anderson, Potocnik & Zhou. 2014)

การนำเอาแนวคิดใหม่ สิ่งใหม่ ที่เป็นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาการบริการทางวิชาการให้ดีและเป็นประโยชน์มากขึ้น มีความทันสมัยล้ำหน้าอยู่ตลอดเวลา จะส่งผลให้สถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุลประสบความสำเร็จตามเป้าหมายซึ่งได้แก่เทคโนโลยีชีวภาพ การผลิตยา และเคมีภัณฑ์ทางการแพทย์ การสร้างเทคโนโลยีในกลุ่มสาธารณสุข สุขภาพ และกลุ่มเทคโนโลยีทางการแพทย์ ที่เป็นการช่วยส่งเสริม สนับสนุนสถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล ที่มุ่งทำการวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมให้กับบริการทางวิชาการและเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจให้ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม โดยมีฐานคิดคือเปลี่ยนเป็นการบริการเชิงนวัตกรรมและจากภาคอุตสาหกรรม

ไปเป็นนวัตกรรมเทคโนโลยี (สถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล มหาวิทยาลัยมหิดล. 2564) ดังนั้นทุกฝ่ายของสถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล จึงต้องปรับตัวและนำเอาการใช้นวัตกรรมมาพัฒนาตนเอง นำมาประยุกต์ใช้ให้ส่งผลดีต่อทุกฝ่ายทำให้เกิดความพึงพอใจและประสบผลสำเร็จในการดำเนินการได้ตามเป้าหมาย การที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับความคิดสร้างสรรค์ การค้นพบสิ่งใหม่และสร้างนวัตกรรมของบุคลากรในทุกหน่วยงาน สร้างรูปแบบการทำงานใหม่ พัฒนาสื่อและวิธีการเรียนการสอนใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อพัฒนาฝ่ายงานที่ตนเองสังกัดอยู่ สร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นจากทรัพย์สินทางปัญญาที่ไม่อาจจับต้องได้ เป็นปัจจัยในการผลิตเพราะการแข่งขันได้เปลี่ยนไปและขึ้นกับความรู้ เทคโนโลยีดิจิทัลและการค้าข้ามประเทศที่อาศัยวัฒนธรรมเป็นสื่อ (Salmi. 2009)

การพัฒนาวัตกรรมการช่วยให้อาจารย์ชีววิทยาศาสตร์โมเลกุลมีความเข้มแข็งและสร้างความสำเร็จเติบโต รวมทั้งสมรรถนะในการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน จากการใช้เป็นเครื่องมือในการทำให้กิจการดำเนินการไปด้วยดีจากการพัฒนาบุคลากรหลายฝ่ายร่วมกันให้เป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ (Antonio, Gregorio & Arleen. 2015) เช่นการสร้างองค์การแห่งนวัตกรรม (Innovative organization) ซึ่งเป็นรูปแบบใหม่ที่มีการปรับเปลี่ยนลักษณะในการสนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และบุคลากรมีการเลือกใช้ความคิดใหม่และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทำให้เกิดประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจและสังคมที่มีการสร้างสิ่งใหม่ พัฒนาดัดแปลงวิธีการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น (Chen & Huang. 2009) ในการบริหารเชิงนวัตกรรมของสถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล ที่มีหน้าที่ในการให้บริการทางการศึกษาขั้นสูงกับสังคมจึงต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอและพร้อมที่จะแข่งขันในการทำหน้าที่ให้บริการทางวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป (Luecke & Katz. 2003)

การทำให้สถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุลไปสู่องค์การนวัตกรรม จะต้องมีการสร้างบรรยากาศที่ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ด้วยการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้นำเสนอแนวความคิดได้อย่างอิสระ กล้าที่จะเสี่ยงนำเอาแนวความคิดดี ๆ ไปพัฒนา รวมทั้งใช้รางวัลเป็นตัวกระตุ้นให้ได้คิดผลงานที่สร้างสรรค์ โดยไม่ถูกตีกรอบความคิด ให้มีความพร้อมในการแข่งขัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความยืดหยุ่นที่สามารถตอบสนองทั้งภายในและภายนอก จากการปรับเปลี่ยนสำคัญที่สามารถระบุจุดที่ต้องปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้นเพราะบุคลากรของสถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล จะเป็นอีกหนึ่งแหล่งของการเกิดองค์ความรู้และนวัตกรรมที่สำคัญของประเทศ สำหรับองค์ประกอบที่เป็นมิติสำคัญของนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) ความใหม่ (Newness) หรือเป็นสิ่งที่ถูกพัฒนาขึ้น เช่น บริการทางวิชาการหรือกระบวนการส่งมอบ ที่มีการปรับปรุงพัฒนาขึ้นใหม่ 2) ประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจหรือการสร้างความสำเร็จในเชิงพาณิชย์ เพราะนวัตกรรมต้องทำให้เกิดมูลค่าเพิ่มขึ้นได้และผลประโยชน์ต้องวัดได้เป็นตัวเงินโดยตรงหรือเป็นสิ่งที่อื่นที่มีมูลค่าได้ และ 3) การใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ เพราะนวัตกรรมต้องเกิดจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ไม่ใช่เกิดจากการลอกเลียนแบบหรือการทำซ้ำ (Mine, Ugur & Yasin. 2015)

สถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล มีฐานะเทียบเท่าคณะหนึ่งในมหาวิทยาลัยมหิดล มีความเป็นเลิศด้านการวิจัยชีววิทยาศาสตร์ระดับโมเลกุลและสนับสนุนภารกิจหลักด้านการวิจัย การจัดการเรียนการสอนในระดับบัณฑิตศึกษาและบริการวิชาการสู่สังคม การจัดการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรี ศึกษานิเทศศาสตร์และมหาบัณฑิต เป็นจุดเริ่มต้นของการบ่มเพาะงานวิจัยในระดับแนวหน้าของประเทศ โดยมีผลงานเป็นจำนวนมาก ทางด้านการแพทย์และวิทยาศาสตร์การแพทย์เกี่ยวกับโรคที่พบบ่อย

ได้แก่ ธาตุสี่เสมีและใช้เลือดออก ไปจนถึงด้านเทคโนโลยีชีวภาพ เช่นความหลากหลายทางชีวภาพ ยางพารา มันสำปะหลัง กุ้งและเทคโนโลยีในการควบคุมประชากรยุง เป็นต้น (สถาบันชีววิทยาศาสตร์ โมเลกุล, มหาวิทยาลัยมหิดล. 2564) งานวิจัยและพัฒนาจำนวนมากมีมูลค่าสูงในเชิงพาณิชย์ เช่น วัคซีน ยาขับเหล็กและเทคโนโลยีชีวภาพกุ้ง งานวิจัยเกี่ยวข้องกับอาหาร ยารักษาโรค การวินิจฉัยโรคและวัคซีน สามารถสร้างรายได้ให้แก่สถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุลและมหาวิทยาลัยมหิดล เป็นจำนวนมากและนำไปสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนหรือ Sustainable Development Goals (SDGs) ได้เป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการสร้างความมั่นคงทางอาหารหรือการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน ดังนั้นจึงต้องมีการนำนวัตกรรมที่เหมาะสมและทันสมัยเข้ามา มีบทบาทเพื่อให้บุคลากรฝ่ายสนับสนุนได้รับการพัฒนาและนำมาใช้ในการทำงานวิจัยหรือการทดลอง เพื่อให้เกิดมูลค่าสูงสุด ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ต่อตนเอง สถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุลและมหาวิทยาลัยมหิดล สังคม เศรษฐกิจและ ประเทศชาติ ต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยองค์ประกอบด้านนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของสถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล มหาวิทยาลัยมหิดล

## ระเบียบวิธีวิจัย

### 1. ประชากร

กลุ่มเป้าหมายคือบุคลากรสายสนับสนุนของสถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล มหาวิทยาลัยมหิดลทั้งหมด จำนวน 48 คน

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยออกแบบสำรวจที่ใช้ในการศึกษานี้ จากนั้นส่งแบบสำรวจให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ในการทำวิจัยอย่างน้อย 10 ปี และผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ทำงานด้านนวัตกรรมของบุคลากรฝ่ายสนับสนุน เป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย โดยใช้แบบประเมินความเที่ยงตรง (IOC) โดยข้อความที่ได้มีค่า IOC รายข้อมากกว่า 0.5 (ค่าน้อยที่สุดเท่ากับ 0.67 และคะแนนมากที่สุดเท่ากับ 1) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2554)

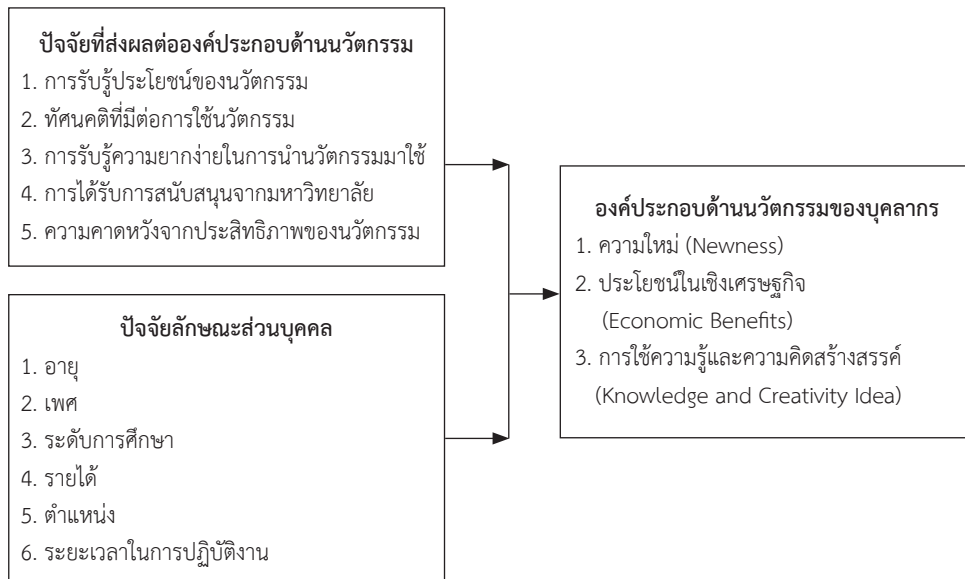
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ สร้างแบบเลือกตอบจำนวน 6 ข้อ ได้แก่อายุ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 ระดับนวัตกรรมของบุคลากรฝ่ายสนับสนุน โดยกำหนดเกณฑ์ระดับความคิดเห็น 5 ระดับ (5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยที่สุด)

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมเพื่อพัฒนา

### 3. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### 4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือสถิติเชิงพรรณนา ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจทำการประมวลผลด้วยการแจกแจงความถี่และคำนวณร้อยละ

2. ข้อมูลด้านระดับนวัตกรรมของบุคลากรฝ่ายสนับสนุน ทำการประมวลผลโดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ดังต่อไปนี้ (นงนภัส คู่วรัญญู เทียงกมล. 2551)

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายความว่า มีระดับของนวัตกรรม มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายความว่า มีระดับของนวัตกรรม มาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายความว่า มีระดับของนวัตกรรม ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายความว่า มีระดับของนวัตกรรม น้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายความว่า มีระดับของนวัตกรรม น้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) และการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ Multiple Regression เพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลระหว่างตัวแปรในรูปของการทำนาย ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป (สิน พันธุ์พินิจ. 2553)

## ผลการวิจัย

### 1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

กลุ่มเป้าหมายคือบุคลากรสายสนับสนุนของสถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล มหาวิทยาลัยมหิดลทั้งหมด จำนวน 48 คนพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 35 คน คิดเป็นร้อยละ 72.9 และเพศชายมีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 27.1 มีอายุเฉลี่ย 43.3 ปี มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 54.2 และระดับปริญญาตรี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 45.8 มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาทต่อเดือน จำนวน 28 คน ร้อยละ 58.3 รองลงมา อยู่ที่ 20,001-25,000 บาทต่อเดือน จำนวน 17 คน ร้อยละ 35.4 ประเภทบุคลากร เป็นบุคลากรสายสนับสนุนทั่วไปจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 56.3 และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ / วิชาชีพเฉพาะ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 และ 5-10 ปี มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1: จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจจวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนของสถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล มหาวิทยาลัยมหิดลทั้งหมด

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	13	27.1
- หญิง	35	72.9
2. อายุ		
อายุเฉลี่ย (Min- Max)		43.3 (24 – 56)
3. ระดับการศึกษา		
- ปริญญาตรี	22	45.8
- สูงกว่าปริญญาตรี	26	54.2
4. รายได้ต่อเดือน		
- 15,001 - 20,000 บาทต่อเดือน	1	2.1
- 20,001 - 25,000 บาทต่อเดือน	17	35.4
- 25,001 - 30,000 บาทต่อเดือน	2	4.2
- มากกว่า 30,000 บาทต่อเดือน	28	58.3
5. ประเภทบุคลากร		
- บุคลากรสายสนับสนุนทั่วไป	27	56.3
- บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ / วิชาชีพเฉพาะ	21	43.8
6. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
- น้อยกว่า 1 ปี	3	6.3
- 1-4 ปี	5	10.4
- 5-10 ปี	8	16.7
- 10 ปี ขึ้นไป	32	66.7

## 2. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบนวัตกรรม

ระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบนวัตกรรมในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.47$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับแรกการรับรู้ประโยชน์ของนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.67$ ) รองลงมาได้แก่ความคาดหวังจากประสิทธิภาพของนวัตกรรม ( $\bar{X} = 3.4917$ ) การได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย ( $\bar{X} = 3.44$ ) ทศนคติที่มีต่อการใช้นวัตกรรม ( $\bar{X} = 3.42$ ) และการรับรู้ความยากง่ายในการนำนวัตกรรมมาใช้ ( $\bar{X} = 3.34$ ) ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบด้านนวัตกรรม

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ด้านการรับรู้ประโยชน์ของนวัตกรรม</b>	<b>3.67</b>	<b>.79</b>	<b>มาก</b>
• มีวิสัยทัศน์ที่เป็นข้อความแสดงถึงความปรารถนาในการสร้างนวัตกรรม	4.15	.77	มาก
• มีการกำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์การสร้างนวัตกรรมของบุคลากร	3.69	.97	มาก
• มีการสื่อสารวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมายด้านนวัตกรรมให้บุคลากรทุกคนรับรู้และเข้าใจอย่างชัดเจน	3.54	.96	มาก
• มีโครงสร้างที่สามารถปรับเปลี่ยนให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ง่าย	3.60	.84	มาก
• มีกฎระเบียบที่ส่งเสริมการทำงานด้านนวัตกรรมให้กับบุคลากร	3.38	1.06	ปานกลาง
<b>ด้านทัศนคติที่มีต่อการใช้นวัตกรรม</b>	<b>3.42</b>	<b>.86</b>	<b>มาก</b>
• มีหน่วยงานหรือฝ่ายงานที่ทำหน้าที่ในการวิจัยและพัฒนาแก่บุคลากร	3.46	1.10	มาก
• มีวัฒนธรรมองค์การที่เปิดกว้าง สนับสนุนความหลากหลายและยอมรับความแตกต่างทางความคิดของบุคลากร	3.29	1.20	ปานกลาง
• มีส่วนร่วมในการทำงานด้านนวัตกรรมของบุคลากร	3.50	1.17	มาก
• บุคลากรมีความรู้และความสามารถในการบริหารจัดการนวัตกรรม	3.46	.71	มาก
• บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม	3.40	.74	ปานกลาง
<b>ด้านการรับรู้ความยากง่ายในการนำนวัตกรรมมาใช้</b>	<b>3.34</b>	<b>.85</b>	<b>มาก</b>
• บุคลากรมีความอดทนรอคอยความสำเร็จจากการปฏิบัติงานด้านนวัตกรรม	3.29	.87	มาก
• บุคลากรมีความสามารถในการสื่อสารเพื่อสร้างความชัดเจนเกี่ยวกับนวัตกรรม	3.52	.71	มาก
• บุคลากรมีเวลาในการทำงานด้านนวัตกรรมและกิจกรรมพิเศษนอกเหนือจากงานประจำ	3.19	1.12	มาก
• บุคลากรได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม	3.29	1.11	มาก
• มีการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมของบุคลากร	3.40	.96	มากที่สุด
<b>ด้านการได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย</b>	<b>3.44</b>	<b>1.1</b>	<b>มาก</b>
• เปิดโอกาสให้บุคลากรมีความริเริ่มคิดสร้างสรรค์	3.81	1.14	มาก
• มุ่งเน้นนวัตกรรมเป็นค่านิยมร่วมกันของบุคลากรทุกคน	3.67	1.04	มาก
• สนับสนุนความหลากหลายและยอมรับความแตกต่างทางความคิดด้านนวัตกรรมที่หลากหลาย	3.37	1.33	มาก

ตารางที่ 2: (ต่อ)

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
• สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนานวัตกรรม	3.02	1.12	มาก
• มีการปรับปรุงนวัตกรรมให้ทันสมัยอยู่เสมอ	3.31	1.19	มาก
<b>ด้านความคาดหวังจากประสิทธิภาพของนวัตกรรม</b>	<b>3.49</b>	<b>.86</b>	<b>มาก</b>
• การเรียนรู้ที่จะควบคุมการทำงานของระบบนวัตกรรมจะสามารถทำได้ อย่างง่ายตายในการใช้นวัตกรรมสำหรับบุคลากร	3.31	.97	มาก
• บุคลากรพบว่า นวัตกรรมทำให้บุคลากรทำงานตามความต้องการได้ง่ายยิ่งขึ้น	3.33	.78	มาก
• บุคลากรคิดว่า การใช้นวัตกรรมจะช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน ของสถาบัน	3.56	.87	มาก
• การใช้นวัตกรรมช่วยให้บุคลากรสามารถที่จะทำให้บรรลุความเข้าใจและ เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	3.60	1.09	มาก
• บุคลากรคิดว่า การใช้นวัตกรรม สำหรับการทำงานอาจจะมียุทธศาสตร์ อย่างมากในชีวิตของบุคลากร	3.65	1.06	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.47</b>	<b>0.88</b>	<b>มาก</b>

### 3. องค์ประกอบนวัตกรรมของบุคลากร

ระดับการรับรู้ต่อองค์ประกอบด้านนวัตกรรมของบุคลากร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.81$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับแรกการนำนวัตกรรมมาใช้ในการทำงานร่วมกัน ช่วยให้บุคลากร สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันภายในสถาบันได้อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ ) รองลงมาได้แก่ การนำนวัตกรรมมาใช้ในการทำงานร่วมกันสามารถสนับสนุน การระดมความคิด เพื่อช่วยในการตัดสินใจหรือแก้ปัญหา ในการทำงานของบุคลากรได้ ( $\bar{X} = 3.77$ ) และการนำนวัตกรรมมาใช้มีประโยชน์ในการ ทำงานของบุคลากรได้เป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 3.67$ ) ตามลำดับ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้ต่อองค์ประกอบด้านนวัตกรรมของบุคลากร

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
การนำนวัตกรรมมาใช้มีประโยชน์ในการทำงานของบุคลากรได้เป็นอย่างดี	3.67	1.06	มาก
การนำนวัตกรรมมาใช้ในการทำงานร่วมกัน ช่วยให้บุคลากร สามารถ แลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันภายในสถาบันได้	4.00	.85	มาก
การนำนวัตกรรมมาใช้ในการทำงานร่วมกันสามารถสนับสนุน การระดมความคิด เพื่อช่วยในการตัดสินใจหรือแก้ปัญหา ในการทำงานของบุคลากรได้	3.77	.72	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.81</b>	<b>.83</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 4: ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอนสำหรับพยากรณ์องค์ประกอบด้านนวัตกรรม โดยใช้ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบด้านนวัตกรรม และปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลเป็นตัวทำนาย

ปัจจัยที่มีอิทธิพล	สัมประสิทธิ์การตัดสินใจ					Unstd. Coeff. Beta			ค่า t
	R	R <sup>2</sup>	Adj.R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup>	F	B	SE B		
								Change	
ค่าคงที่						1.004	.185	5.426	
ด้านความคาดหวังจากประสิทธิภาพของนวัตกรรม	.930a	.865	.862	.865	294.754	.926	.047	.966	19.708**

\*\* p<.01

จากตาราง 4 หลังจากนำตัวแปร ปัจจัยการรับรู้ประโยชน์ของนวัตกรรม ปัจจัยทัศนคติที่มีต่อการใช้นวัตกรรม ปัจจัยการรับรู้ความยากง่ายในการนำนวัตกรรมมาใช้ ปัจจัยการได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย ปัจจัยความคาดหวังจากประสิทธิภาพของนวัตกรรม เข้าสู่การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน เพื่อพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์ประกอบด้านนวัตกรรมสามารถใช้พยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์ประกอบด้านนวัตกรรมได้แก่ ด้านความคาดหวังจากประสิทธิภาพของนวัตกรรมที่มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .930 ( $R^2 = .865$ ) อธิบายความหมายได้ว่าสามารถใช้ทำนายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์ประกอบด้านนวัตกรรม ได้ร้อยละ 93.0 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ประเภทบุคลากรเข้าไปในสมการอันดับที่สอง สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อีก ร้อยละ 3.1 ( $R^2$  Change = .031) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.947 ( $R^2 = .896$ ) และทำนายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์ประกอบด้านนวัตกรรม ได้ร้อยละ 94.7

### สรุปผลการวิจัย

การศึกษานี้สรุปได้ว่าปัจจัยการรับรู้ประโยชน์ของนวัตกรรม ทัศนคติที่มีต่อการใช้นวัตกรรม การรับรู้ความยากง่ายในการนำนวัตกรรมมาใช้ การได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย ความคาดหวังจากประสิทธิภาพของนวัตกรรมเมื่อวิเคราะห์ผลการถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน เพื่อพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์ประกอบด้านนวัตกรรม พบว่า มีตัวแปร 2 ตัวเท่านั้นที่สามารถใช้พยากรณ์ได้แก่ ความคาดหวังจากประสิทธิภาพของนวัตกรรม มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .930 ( $R^2 = .865$ ) อธิบายความหมายได้ว่าสามารถใช้ทำนายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์ประกอบด้านนวัตกรรม ได้ร้อยละ 93.0 เมื่อพิจารณาตามสมการพยากรณ์พบว่ามีความคาดหวังจากประสิทธิภาพของนวัตกรรมสูงแล้วจะมีแนวโน้มส่งผลให้มีองค์ประกอบด้านนวัตกรรม สูงขึ้นด้วย

### อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยองค์ประกอบด้านนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของสถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล มหาวิทยาลัยมหิดลเป็นไปตามวัตถุประสงค์การวิจัย ซึ่งจากการศึกษาพบว่า



1. ปัจจัยความคาดหวังจากประสิทธิภาพของนวัตกรรม สามารถทำนายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์ประกอบด้านนวัตกรรมของบุคลากรฝ่ายสนับสนุนของสถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล ได้ร้อยละ 93.0 นั่นคือ หากมีความคาดหวังจากประสิทธิภาพของนวัตกรรมสูงแล้ว จะมีแนวโน้มส่งผลให้มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์ประกอบด้านนวัตกรรมสูงขึ้นด้วย เพราะความคาดหวังในประสิทธิภาพของนวัตกรรม จะเป็นการจูงใจให้บุคลากรทำงานเพิ่มขึ้นซึ่งจะต้องเข้าใจกระบวนการทางความคิดและการรับรู้ของบุคคลก่อน โดยปกติเมื่อบุคคลจะทำงานเพิ่มขึ้นจากระดับปกติ มักคิดว่าจะต้องได้อะไรจากการกระทำนั้นหรือมีการคาดหวังอะไรจะเกิดขึ้น หากความคาดหวังได้รับการตอบสนองตรงตามความต้องการ ก็จะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการนำนวัตกรรมมาใช้ในการดำเนินงานของตนเอง ซึ่งความตั้งใจจะเกิดจากทัศนคติและรูปแบบของการรับรู้ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมแบบอย่างของกลุ่มสังคม คือ สภาพของพฤติกรรมที่เป็นปกติหรือการกระทำตามแบบอย่างในการแสดงออกที่สังคมเป็นผู้กำหนดให้ประพฤติกรรมหรือไม่ประพฤติกรรมถ้าทัศนคติและการรับรู้เป็นไปในทางบวกหรือสร้างสรรค์ จะส่งผลให้เกิดความตั้งใจทางด้านพฤติกรรมของบุคคลนั้น ซึ่งจะแสดงออกอย่างชัดเจน ถ้าทัศนคติและการรับรู้มีความขัดแย้งไม่ตรงกัน จะส่งผลให้เกิดความตั้งใจทางด้านพฤติกรรมของแต่ละบุคคลในทิศทางตรงข้าม ดังนั้น ทัศนคติและรูปแบบของการรับรู้เป็นสิ่งที่บอกถึงความเป็นไปได้ในการอธิบายความตั้งใจทางด้านพฤติกรรมทั้งในทางบวกและทางลบ ซึ่งใน การวิเคราะห์องค์ประกอบองค์การแห่งนวัตกรรมของสถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล จะเป็นการรับรู้ประโยชน์ของนวัตกรรม ทัศนคติที่มีต่อการใช้นวัตกรรม การรับรู้ความยากง่ายในการนำนวัตกรรมมาใช้ การได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย ความคาดหวังจากประสิทธิภาพของนวัตกรรมเมื่อวิเคราะห์ผลการถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน เพื่อพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์ประกอบด้านนวัตกรรม ที่พบว่าสามารถใช้พยากรณ์ได้แก่ ความคาดหวังจากประสิทธิภาพของนวัตกรรมและประเภทบุคลากรที่มีความคาดหวังจากประสิทธิภาพของนวัตกรรมสูงแล้ว จะมีแนวโน้มส่งผลให้มีองค์ประกอบด้านนวัตกรรม สูงขึ้นด้วย

2. ประเภทบุคลากร สามารถเพิ่มค่าพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์ประกอบด้านนวัตกรรมของบุคลากรฝ่ายสนับสนุนของสถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล ได้เมื่อพิจารณาจากแนวคิดในการยอมรับสิ่งใหม่และนำไปปฏิบัติเป็นกระบวนการทางสังคมที่จะช่วยพัฒนาคุณสมบัติของบุคคล เช่น ความรู้ ค่านิยมและทัศนคติ ทำให้ช่วยให้รับรู้ในการเปลี่ยนแปลง มีความรู้ความเข้าใจในสิ่งใหม่ ๆ ได้ง่าย บุคคลที่มีการศึกษาสูง อ่านหนังสือมาก ตลอดจนรับรู้ข่าวสารต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลาจะมีการยอมรับการปฏิบัติในสิ่งใหม่ ๆ มากกว่าการพัฒนาของบุคลากรฝ่ายสนับสนุนของสถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุลให้มีความสามารถในการทำงานตามแนวทางตามนโยบายของมหาวิทยาลัยในการบริหารจัดการจึงต้องเน้นการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความตื่นตัวและทุ่มเททำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยส่งเสริม ให้บุคลากรฝ่ายสนับสนุนได้รับการฝึกอบรมพัฒนาทักษะและมีการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน รวมทั้งมีการตรวจสอบผลงานที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรฝ่ายสนับสนุน นอกจากนี้สถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุลยังต้องส่งเสริมให้มีความคิดสร้างสรรค์ที่จะพัฒนาไปสู่การมีนวัตกรรมด้วยการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานอย่างสร้างสรรค์ของสถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุลบุคลากรและต้องมีการวางแผนการพัฒนาผู้ที่จะมาเป็นผู้รับช่วงต่อเพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง และสามารถดำเนินงานสู่เป้าหมายระยะยาวของสถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุลให้สำเร็จได้ตามเป้าหมาย

การพัฒนานวัตกรรมอย่างยั่งยืนในการเป็นองค์กรนวัตกรรมที่ยั่งยืนและก้าวสู่การเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำของโลก ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ที่กล้าเปิดรับความเปลี่ยนแปลงมีการให้ความสำคัญกับการประเมินผลประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรฝ่ายสนับสนุนเพื่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ควบคู่ไปกับการเปลี่ยนแปลงและต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารงานภายในให้เกิดเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้วยการปรับระบบการทำงานภายใน ส่งเสริมให้เกิดความคล่องตัว ทั้งยังให้ความสำคัญในการสนับสนุนให้บุคลากรฝ่ายสนับสนุนสร้างสรรค์ผลงาน ทางวิชาการ เพื่อตอบโจทย์วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย คือ การเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยและสร้างองค์กรที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน ด้วยแนวทางการสร้างความเข้มแข็งจากการบริหารจัดการภายใน จากการศึกษาที่ผ่านมายังไม่พบการศึกษาสำรวจเกี่ยวกับด้านนวัตกรรมของบุคลากรฝ่ายสนับสนุน สำหรับผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับสิริภักตร์ ศิริโท, รัตติญา ละเต็บชั้น, และวิวัฒน์ กิตติพงศ์โกศล (2560) และ อนุพงษ์ ชุมแนววาปี (2560) และองค์กร ประจันต์เขตต์ (2557) แต่ไม่พบที่มาสอดคล้อง อาจเป็นเพราะในเรื่องของนวัตกรรมของบุคลากรฝ่ายสนับสนุน ส่วนใหญ่มักเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ผลการวิจัยส่วนใหญ่จึงออกมาสอดคล้องกัน

## ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่าสามารถนำองค์ประกอบไปเป็นแนวทางในการพัฒนาสถาบันให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในเรื่องการพัฒนางานนวัตกรรม การสนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และบุคลากรมีการเลือกใช้ความคิดใหม่และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทำให้เกิดประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนการวางแผนอัตรากำลังเพื่อปฏิบัติงานด้านการใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมหรือทรัพย์สินทางปัญญาในเชิงพาณิชย์

1.2 จากผลการวิจัยพบว่านวัตกรรมที่มีควรทำให้การทำงานไม่สูญเปล่าหรือเสียประโยชน์ โดยเริ่มจากการศึกษากระบวนการยอมรับนวัตกรรมและทัศนคติต่อการใช้งานนวัตกรรม เพื่อให้สามารถอธิบายเหตุผลของบุคคลในการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับจากนวัตกรรมมากยิ่งขึ้น

1.3 จากผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะขององค์การนวัตกรรม ที่เป็น Best Practices สะท้อนบริบท ทางการบริหารจัดการสมัยใหม่ ซึ่งจะเป็นแนวทางในการพัฒนาสถาบันชีววิทยาศาสตร์ โมเลกุล ให้บรรลุเป้าหมายตามที่ทุกฝ่ายตั้งไว้ ควรมีการประเมินผลด้านนวัตกรรมที่รวดเร็วและง่ายต่อการใช้งาน ทำให้เข้าใจถึงภาพรวมทั้งรูปธรรม เช่น รายได้จากลูกค้าใหม่ งบประมาณด้านนวัตกรรม และนามธรรม เช่น ความรู้ความเข้าใจของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงานและนวัตกรรมทางวัฒนธรรม เพื่อสร้างองค์การแห่งนวัตกรรมที่มีความแตกต่าง และเป็นเลิศในการแข่งขันและยั่งยืน

1.4 สถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุลควรมีกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ที่สามารถสนับสนุน และสร้างความเข้มแข็งให้กับระดับของแนวคิดและความคิดสร้างสรรค์หรือนวัตกรรม รวมถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของบุคคล ที่มีคุณลักษณะสะท้อนความตั้งใจในการแสดงออกถึงการสร้างนวัตกรรม ซึ่งทุกฝ่ายควรมีส่วนร่วมในการพัฒนาแนวทางดังกล่าวให้เกิดผลมากที่สุด

## 2. ข้อเสนอเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเฉพาะการศึกษาองค์ประกอบด้านนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนของสถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล มหาวิทยาลัยมหิดลเท่านั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการเชื่อมโยงระหว่างสถาบันการศึกษาประเภทอื่น เพื่อให้เกิดความครบถ้วนของกระบวนการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุน รวมถึงแนวทางที่สนับสนุนหรือองค์ประกอบขององค์กรนวัตกรรมที่อาจเหมือนหรือแตกต่างกันกับงานวิจัยนี้

2.2 การวิจัยดังกล่าวใช้วิธีรวมองค์ประกอบของแต่ละตัวบ่งชี้ให้เป็นตัวแปรสังเกตได้ หากผู้ที่สนใจจะหันมาใช้วิธีการหาค่าการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ในส่วนของรูปแบบการวัด โดยไม่ใช้วิธีรวมตัวบ่งชี้ก็จะทำให้ภาพของกรอบแนวคิดนี้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น หรือใช้เทคนิควิเคราะห์ โดยทำรูปแบบความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบ โดยใช้แบบจำลองสมการโครงสร้างชนิดกลุ่มพหุก็จะทำให้ได้มิติของรูปแบบในเชิงเปรียบเทียบได้

2.3 ควรมีการศึกษาองค์ประกอบด้านนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนของสถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล มหาวิทยาลัยมหิดลจากภาพอนาคตด้วยเทคนิคการวิจัยแบบ EDFR การวิเคราะห์ความแปรปรวนหลายทาง (MANOVA) สามารถวิเคราะห์ตัวแปรที่หลากหลายมากยิ่งขึ้นว่าควรมีรูปแบบอย่างไร และควรปรับบทบาทอย่างไรบ้างรวมทั้ง การศึกษากลุ่มประชากรอื่นเพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอยู่ในปัจจุบันและที่คาดหวัง ว่ามีความแตกต่างจากงานวิจัยนี้อย่างไร

## รายการอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2554). การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- นงนภัส คู่ขวัญ เที่ยงกมล. (2551). การวิจัยเชิงบูรณาการแบบองค์รวม. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิน พันธุ์พินิจ. (2553). เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒนา
- สิริภักตร์ ศิริโท, รัตติญา ละเต็บชัน, และวิวัฒน์ กิตติพงศ์โกศล. (2560). ความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย. วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร MUT Journal of Business Administration. 14(1): 159-177.
- สถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล มหาวิทยาลัยมหิดล. (2564). ประวัติความเป็นมา. สืบค้นเมื่อ 2 เมษายน 2564, จาก <https://mb.mahidol.ac.th/th/history/>
- องค์กร ประจันต์เขตต์. (2557). องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ทางเลือกใหม่ของการบริหาร การศึกษา. วารสารพยาบาลทหารบก. 15(1): 45-51.
- อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี. (2560). การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ชลบุรี: สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Anderson, N., Potocnik, K., & Zhou, J. (2014). Innovation and Creativity in Organizations: A State of the Science Review, Prospective Commentary and Guiding Framework. Journal of Management. 40(5): 1297-1333.

- Antonio, A. S., Gregorio, S. M., & Arleen, M. M. (2015). The Mediating Effect of Human Resource Practices on Knowledge Management and Firm Performance. **Journal of Social and Behavioral Sciences**. 24(3): 138-148.
- Chen, C., & Huang, J. (2009). Strategic Human Resource Practices and Innovation Performance the Mediating Role of Knowledge Management Capacity. **Journal of Business Research**. 62(1): 104-114.
- Luecke, R., & Katz, R. (2003). **Harvard Business Essentials: Managing Creativity and Innovation**. Boston: Harvard Business School Press.
- Mine, A. F., Ugur, Y., & Yasin, R. (2015). Examining Organizational Innovation and Knowledge Management Capacity the Central Role of Strategic Human Resources Practices (SHRPs). **Journal of Social and Behavioral Sciences**. 181: 377-387.
- Salmi, T. (2009). **The Challenge of Establishing World-Class Universities**. Washington DC.: The World Bank.

## การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับบุคลากรวัยทำงาน รองรับการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ

### The Development of Training Program for Working Adults on Risk and Disaster Management

ปภาดา บุพผาสวรรค์<sup>1</sup> ฉัตรพันธ์ จินตนาภักดี<sup>2</sup> และ วัชรพจน์ ทรัพย์สงวนบุญ<sup>3</sup>  
*Papahda Bupphasawan, Chatpan Chintanapakdee and  
Watcharapoj Sapsanguanboon*

#### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับบุคลากรวัยทำงานในการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ และเพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นสำหรับพัฒนาบุคลากรวัยทำงานรองรับการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยนี้ คือ ผู้บริหารบริษัทเอกชนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ทำงานในด้านการบริหารเป็นเวลาอย่างน้อย 5 ปี และมีส่วนรับผิดชอบการจัดการความเสี่ยงในองค์กร จากบริษัทเอกชนขนาดกลาง 3 ราย และขนาดใหญ่ 3 ราย รวมทั้งสิ้น 6 ราย ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า ความรู้ที่จำเป็นสำหรับบุคลากรวัยทำงานในการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ คือ การจัดการความเสี่ยง การบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ และกฎหมายเกี่ยวกับการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ ทักษะที่จำเป็นสำหรับบุคลากรวัยทำงานในการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ คือ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการคิดวิเคราะห์ และทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ คุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับบุคลากรวัยทำงานในการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ คือ ความกระตือรือร้น วิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล และความรอบคอบ ซึ่งใช้ข้อมูลความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับบุคลากรวัยทำงานรองรับการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ โดยจะเป็นแนวทางสำหรับสถาบันการศึกษาในการพัฒนาบุคลากรวัยทำงานต่อไป

**คำสำคัญ:** บุคลากรวัยทำงาน การจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ การพัฒนาบุคลากร

<sup>1</sup>นิสิตปริญญาโท หลักสูตรสหสาขาวิชาการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ  
Graduate student, Interdisciplinary Program Risk and Disaster Management, Graduate School, Chulalongkorn University, Bangkok.

<sup>2</sup>ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาวิศวกรรมโยธา คณะวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ  
Assistant Professor, Department of Civil Engineering, Faculty of Engineering, Chulalongkorn University, Bangkok.

<sup>3</sup>ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บัณฑิตวิทยาลัยการจัดการและนวัตกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี กรุงเทพฯ  
Assistant Professor, Graduate School of Management and Innovation, King Mongkut's University of Technology Thonburi, Bangkok.

Corresponding author e-mail: papahda.mu@gmail.com

ARTICLE HISTORY: Received 1 November 2022, Revised 14 November 2022, Accepted 15 November 2022

## Abstract

This research aims to study the knowledge, skills and attributes related to risk and disaster management which are necessary for working adults and develop a risk and disaster management training program. This research deploys a qualitative method using in-depth interview. The sampling are executives from six medium and large enterprises who have more than five years' working experience and are responsible for risk management in the organization. The result shows that risk management, business continuity, and laws for risk and disaster management are knowledge required for working adults. The essential skills for working adults in risk and disaster management are communication skills, analytical skills and systematic thinking skills. The required attributes for risk and disaster management are enthusiastic, visionary and deliberateness. The knowledge, skills and attributes are used to develop risk and disaster management training program for working adults. It will be used as a guideline for education institution to promote working adult education in the area of risk and disaster management.

**Keywords:** *Working adults, Risk and disaster management, Development for working*

## บทนำ

ภัยพิบัติหรือสาธารณภัยล้วนแล้วแต่เป็นภัยคุกคามที่สร้างความรุนแรงต่อหลายประเทศทั่วโลก ปัจจุบันนานาประเทศต้องเผชิญกับปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากภัยพิบัติในรูปแบบแตกต่างกันไปตามลักษณะของภูมิประเทศสะท้อนได้จากปรากฏการณ์เอลนีโญ (ภัยแล้ง) และลานีญา (อุทกภัย) ที่จะทวีความรุนแรงมากขึ้นในทุกวันซึ่งภัยคุกคามเหล่านี้มีสาเหตุมาจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศโลกและภาวะโลกร้อน โดยเฉพาะในช่วง พ.ศ. 2558 – 2561 ที่อุณหภูมิอากาศโลกเพิ่มสูงสุดติดต่อกัน 4 ปีซ้อน โดยสาเหตุปัจจัยหลักมาจากการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ทำให้เกิดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจำนวนมากมหาศาลขึ้นสู่ชั้นบรรยากาศ องค์ประกอบของบรรยากาศจึงเปลี่ยนแปลงไป ส่งผลให้ภัยพิบัติที่เกิดขึ้นนั้นมีความรุนแรงและถี่มากขึ้น (Gale & Saunders. 2013) ซึ่งจากรายงานการประเมินครั้งที่ 5 (Fifth Assessment Report: AR5) ของคณะกรรมการร่วมระหว่างรัฐบาลว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (International Panel on Climate Change: IPCC) ใน พ.ศ. 2557 ได้ระบุว่าภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เป็นภูมิภาคที่มีความเปราะบางและมีความเสี่ยงสูงที่จะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ และการเกิดภัยพิบัติขนาดใหญ่ (IPCC. 2014) ดังเช่น การเกิดอุทกภัยครั้งใหญ่ใน พ.ศ. 2554 ในประเทศไทยส่งผลให้มีจังหวัดที่ได้รับผลกระทบจำนวน 65 จังหวัด ประชาชนได้รับความเดือดร้อน 5,247,125 คน คริวเรือนเสียหาย 16,224,302 คริวเรือน และเสียชีวิต 1,026 คน (กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. 2558) ซึ่งสาเหตุหลักในครั้งนั้นเกิดจากพายุฝนที่ตกอย่างต่อเนื่องตั้งแต่เดือนมิถุนายนจนถึงเดือนตุลาคม ทำให้ปริมาณน้ำฝนจำนวนมากไหลหลากเข้าท่วมพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมและพื้นที่เกษตรกรรมในหลายจังหวัด (ศักดิ์นา ฉัตรกุล ณ อยุธยา. 2554) โดยใน พ.ศ. 2561 ประเทศไทยจัดได้ว่าเป็นประเทศอันดับที่ 9 ที่มีความเสี่ยงสูงที่สุดในโลกที่

จะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศในระยะยาว ทั้งในแง่ของอุณหภูมิเฉลี่ยที่เพิ่มสูงขึ้น ปริมาณน้ำฝนเฉลี่ยที่ลดน้อยลงในช่วงฤดูแล้งและเพิ่มสูงขึ้นในฤดูฝน (สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. 2562) นอกจากนี้จากรายงานด้านความเสี่ยงของโลกใน พ.ศ. 2562 ซึ่งจัดทำโดยสภาเศรษฐกิจโลกหรือที่รู้จักกันในชื่อ The World Economic Forum (WEF) ได้จัดให้ประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมเป็นความเสี่ยงที่จะต้องเผชิญและสร้างความรุนแรงสูงสุดถึง 6 อันดับ จาก 10 อันดับ ซึ่งจัดเป็นความเสี่ยงที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ ความล้มเหลวของการบรรเทาปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และภัยพิบัติทางธรรมชาติ (World Economic Forum. 2019) โดยแต่ละความเสี่ยงมีโอกาที่จะเกิดขึ้นได้ทุกเมื่ออันเนื่องมาจาก ความเสี่ยงคือ ความไม่แน่นอนที่สามารถเกิดเหตุการณ์ความรุนแรงหรือการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ทั้งจากภัยธรรมชาติและจากการกระทำของมนุษย์ที่เป็นเหตุแห่งความเสี่ยง ดังนั้น การจัดการความเสี่ยงจึงเป็นหนทางแห่งการขจัดหรือบรรเทาความรุนแรงที่อาจเกิดขึ้น จนลดลงอยู่ในระดับที่สามารถยอมรับได้ หากภาครัฐหรือหน่วยงานใดไม่มีกระบวนการจัดการความเสี่ยงที่เหมาะสม ก็ย่อมก่อให้เกิดโอกาสที่จะสูญเสียและเสียหายได้อย่างมหาศาล

การศึกษาถือเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศและยังเป็นองค์ประกอบหลักของการพัฒนาทุนมนุษย์ในสภาวะความไม่แน่นอนทั้งจากสภาพภูมิอากาศโลกที่เปลี่ยนแปลงไป สภาวะการแข่งขันในภาคธุรกิจที่เพิ่มสูงขึ้น หรือแม้กระทั่งแนวโน้มโครงสร้างของประชากรที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างเห็นได้ชัด ปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อองค์กรซึ่งต้องเร่งปรับตัวให้สามารถดำเนินต่อไปได้ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง (Disruption) การที่สถานศึกษาหรือมหาวิทยาลัยจะมุ่งพัฒนาระบบการศึกษาเฉพาะแต่ในห้องเรียนตามหลักการเรียนรู้แบบเดิม (Higher Education) ที่ต้องการผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพตรงต่อความต้องการขององค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ เมื่อจบการศึกษาตามหลักเกณฑ์แล้วจะได้เข้าทำงานเพื่อพัฒนาองค์กรและประเทศชาติต่อไป แต่ด้วยปัจจุบันรูปแบบการเรียนรู้ไม่ได้ถูกจำกัดอยู่แต่ในห้องเรียนหรือเฉพาะช่วงวัยใด การศึกษาตลอดชีวิต (Life Long Education) ถือเป็นวาระแห่งชาติที่ภาครัฐกำลังส่งเสริมให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมสอดคล้องกับนโยบายส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรประกาศนียบัตร (Non degree) นโยบายทางการเงินเพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาความรู้ในบุคลากรวัยทำงาน รวมถึงการส่งเสริมให้องค์กรจัดการอบรมหลักสูตรระยะสั้น (Short Course) (สำนักงานนโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ. 2563) เพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรพร้อมนำความรู้กลับมาพัฒนาองค์กรด้วยระยะเวลาที่จำกัด เนื่องจากภาคธุรกิจมีเป้าหมายหลักในการดำเนินกิจการเพื่อสร้างรายได้อยู่ตลอดเวลา การที่บุคลากรหรือกระบวนการทำงานขององค์กรส่วนใดส่วนหนึ่งเกิดการหยุดชะงักเป็นเวลานาน อาจส่งผลกระทบต่อองค์กรในภาพรวมได้ ดังนั้นจากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะทำการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นเพื่อพัฒนาบุคลากรวัยทำงานรองรับการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ ทั้งนี้ยังได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการศึกษาความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับบุคลากรวัยทำงานในยุคของการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งยังเป็นโอกาสให้มหาวิทยาลัยในการต่อยอดแนวทางการศึกษาให้แก่บุคลากรวัยทำงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของแรงงานไทยด้านการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติที่อาจต้องเผชิญในอนาคตอันใกล้

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับบุคลากรวัยทำงานในการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ
2. เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นสำหรับพัฒนาสมรรถนะบุคลากรวัยทำงานรองรับการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ

## ทบทวนวรรณกรรม

### 1. การบริหารความเสี่ยง (Risk Management)

นักวิชาการได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับนิยาม “ความเสี่ยง” ที่สอดคล้องกันหลายท่านไว้ว่า ความเสี่ยง คือโอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์ทั้งจากการกระทำของมนุษย์และสิ่งแวดล้อม อันเกิดจากความไม่แน่นอน โดยจะส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อม สร้างความเสียหายหรือระดับความรุนแรงแตกต่างกันไปตามแต่ละสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้น ดังนั้นจึงทำให้นิยามความเสี่ยงในแต่ละบริบทมีความแตกต่างและคล้ายคลึงกัน กล่าวคือ กลุ่มนักวิชาการที่ให้ความสำคัญกับความเสี่ยงต่อภาคธุรกิจ การศึกษาเกี่ยวกับความเสี่ยงตามแนวคิดนี้จึงมุ่งอธิบายในมุมมองที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน อาทิ ความเสี่ยงหมายถึง ความน่าจะเป็นที่จะเกิดเหตุการณ์ผิดปกติขึ้น ก่อให้เกิดความคลาดเคลื่อนไปจากเป้าหมายเดิมที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งผลกระทบดังกล่าวอาจเป็นได้ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ การบริหารความเสี่ยงจึงมีความจำเป็นเพื่อให้องค์กรสามารถนำผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นมาใช้ได้อย่างคุ้มค่า และสามารถจัดการกับความเสียหายที่เกิดขึ้นให้อยู่ในระดับที่สามารถยอมรับได้ (อุทัยวรรณ จรุงวิภู, 2559) ในขณะที่เดียวกันสำหรับกลุ่มที่ให้ความสำคัญกับความเสี่ยงของหน่วยงานภาครัฐจะมีมุมมองการศึกษาเกี่ยวกับความเสี่ยงตามแนวคิดนี้ อาทิ ความเสี่ยง หมายถึง การกระทำใด ๆ ที่อาจขึ้นได้ในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนหรือเหตุการณ์ใด ๆ ที่มีโอกาสเกิดและจะสร้างความสูญเสียทั้งในรูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน และยังคงส่งผลให้เกิดความล้มเหลวหรือลดโอกาสในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรในด้านต่าง ๆ ได้ นอกจากนี้ผลกระทบที่เกิดขึ้นอาจเป็นผลกระทบในเชิงบวกได้ด้วยเช่นกัน (สถาบันสารสนเทศทรัพยากรน้ำและการเกษตร (องค์การมหาชน), 2561) โดยความเสี่ยงที่กล่าวมานี้หมายความรวมถึงภัยพิบัติหรือสาธารณภัย ที่จะเป็นสาเหตุทำให้เกิดกิจกรรม ต่าง ๆ ต้องหยุดชะงัก เนื่องจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นมีความรุนแรงเกินกว่าชุมชนหรือสังคมจะรับมือได้ เกิดได้จากภัยธรรมชาติ อาทิ อุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย การระบาดของโรคในพืชและสัตว์ ครอบคลุมไปจนถึงเหตุการณ์ความรุนแรงที่มนุษย์สร้างขึ้น อาทิ อุบัติเหตุ การจลาจล การก่อการร้าย เป็นต้น ทำให้ส่งผลกระทบต่อสภาพความเป็นอยู่ของสังคมทั้งชีวิต ทรัพย์สิน และสิ่งแวดล้อม (กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, 2559)

การบริหารความเสี่ยงถือเป็นหนทางสู่การจัดการปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ ที่จะทำให้เกิดข้อจำกัดในการดำเนินงานขึ้น การบริหารความเสี่ยงจึงถือเป็นหนึ่งในกระบวนการที่สำคัญที่จะช่วยป้องกันปัญหาอุปสรรค หรือผลลัพธ์ที่ไม่พึงประสงค์ได้ (สุภาวดี ดวงจันทร์, 2559) ซึ่งจะต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับตั้งแต่ระดับบริหารจนถึงระดับปฏิบัติการ โดยกระบวนการบริหารความเสี่ยงจะดำเนินการอย่างมีระบบและขั้นตอน ทั้งนี้ก็เพื่อลดความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นและเพื่อให้องค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งกระบวนการบริหารความเสี่ยงมีระบบคุณภาพที่มีมาตรฐานในระดับสากล (International Risk Management Standard) อยู่หลายมาตรฐานที่หน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ สามารถนำไปปรับใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยมาตรฐาน



ที่ถือได้ว่าเป็นแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด (best practices) และหลายองค์กรเลือกนำมาใช้ คือ มาตรฐานการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร (The Committee of Sponsoring Organizations of The Treadway Commission - Enterprise Risk Management: COSO-ERM) เป็นแนวทางที่ถูกพัฒนามาจากหลักการควบคุมภายใน (Internal Control) มี 8 องค์ประกอบในการบริหารความเสี่ยง คือ 1) สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Internal Environment) แนวทางหรือนโยบายทั่วไปขององค์กรที่เป็นพื้นฐานของการบริหารและจัดการกับความเสี่ยง 2) การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย (Objective Setting) ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร 3) การระบุเหตุการณ์ (Event Identification) บ่งชี้และสะท้อนความเสี่ยงจากกระบวนการปฏิบัติงานหรือข้อมูลความเสียหายที่เคยเกิดขึ้นกับองค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ 4) การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) พิจารณาถึงโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงและระดับของผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นจากความเสียหายเหล่านั้น 5) การตอบสนองความเสี่ยง (Risk Response) วิเคราะห์และจัดลำดับความเสี่ยงจากปัจจัยเสี่ยงที่ได้รับระบุไว้ เพื่อหามาตรการจัดการ ควบคุม และลดความเสี่ยง ให้ผลกระทบหรือโอกาสเกิดขึ้นน้อยลงโดยให้ความเสี่ยงที่เหลืออยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ 6) กิจกรรมการควบคุม (Control Activities) พิจารณาถึงการควบคุมเพิ่มเติมจากการนำวิธีการจัดการกับความเสี่ยงไปใช้ โดยทำการติดตามเพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานด้านการจัดการความเสี่ยงเป็นไปตามวิธีการที่ได้กำหนดไว้ 7) สารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication) รวบรวมและติดตามเพื่อจัดเก็บข้อมูลของแต่ละปัจจัยเสี่ยงที่ระบุไว้ และสื่อสารให้ทุกหน่วยงานในองค์กรมีความตระหนักและเข้าใจในแนวทางการปฏิบัติของกระบวนการบริหารความเสี่ยง และ 8) การติดตามและประเมินผล (Monitoring) รายงานความเสี่ยงแก่ผู้บริหารเพื่อหาแนวทางป้องกันและแก้ไขความเสี่ยงต่อไป การควบคุมภายในส่วนใหญ่จะออกมาในรูปของนโยบาย แนวทาง กฎระเบียบ ข้อบังคับ คู่มือหรือขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อลดความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น จึงทำให้การควบคุมภายในเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารความเสี่ยง (Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission. 2004)

## 2. การจัดการภัยพิบัติ (Disaster Management)

ฐิติพร สิ้นสุพรรณ, พรรณวดี สมบูรณ์, และ ชนิดาภา ยุกตะทัต (2557) ให้นิยามคำว่าภัยพิบัติ ว่าหมายถึง การหยุดชะงักจากการปฏิบัติหน้าที่เนื่องจากเกิดภัยธรรมชาติหรือเหตุการณ์ความรุนแรงจากการกระทำของมนุษย์ ส่งผลให้ชุมชนหรือสังคมได้รับผลกระทบต่อชีวิต ทรัพย์สิน เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมอย่างกว้างขวาง ซึ่งสถานการณ์ดังกล่าวนี้อาจส่งผลกระทบต่อคนอย่างรุนแรงจนเป็นเหตุให้เกิดการสูญเสียชีวิตและทรัพย์สินจำนวนมาก จนเกินกำลังความสามารถที่ชุมชนหรือสังคมจะรับผลกระทบหรือแก้ไขปัญหาด้วยทรัพยากรที่มีอยู่ในขณะนั้นได้ เช่นเดียวกับ อุทัยวรรณ จรุงวิภู (2559) ที่ได้แสดงทรรศนะเกี่ยวกับความเสี่ยงในธุรกิจประกันภัย ซึ่งจัดว่าเป็นบริษัทเอกชนขนาดกลางและขนาดใหญ่ที่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยงอย่างยิ่ง เพราะการทำประกันภัยเท่ากับว่าผู้เอาประกันภัยได้ทำการโอนความเสี่ยงของตนมาให้บริษัทประกันภัย ซึ่งมีความเป็นไปได้ว่าบริษัทอาจจะต้องจ่ายเงินค่าสินไหมทดแทนให้แก่ผู้เอาประกันภัยมากกว่าที่บริษัทคาดการณ์เอาไว้ตามเงื่อนไขของกรมธรรม์ โดยหนึ่งในความเสี่ยงหลักของธุรกิจประกันภัยก็คือ การคุ้มครองความเสี่ยงจากภัยพิบัติ ที่อาจเกิดขึ้นโดยไม่คาดฝันทำให้เกิดความเสียหายอย่างรุนแรงต่อชีวิต ร่างกาย และทรัพย์สินของผู้เอาประกันภัยจากการศึกษาของ อรุณรัตน์ สิริภักดีกาญจน์ และวาสนี วิเศษฤทธิ์ (2557) ด้านการจัดการในภาวะภัยพิบัติทางการพยาบาลพบว่าการแบ่งระยะการจัดการภัยพิบัติหรือสาธารณภัยเพื่อความเข้าใจง่าย

และไม่ซับซ้อนแก่ผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข ควรแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ 1) ระยะการเตรียมความพร้อมก่อนเกิดภัยพิบัติ (Pre-Incident phase) 2) ระยะการรับมือกับภัยพิบัติ (Incident phase) และ 3) ระยะการฟื้นฟูสภาพหลังสิ้นสุดภัยพิบัติ (Post Incident phase) ซึ่งในแต่ละระยะก็จะมีกิจกรรมหรืองานด้านสาธารณสุขที่ทางการแพทย์ขาดต้องปฏิบัติประกอบไปด้วย 13 ด้านหลัก 79 ข้อรายการเพื่อลดผลกระทบและความเสี่ยงที่ต้องเผชิญในแต่ละช่วงการจัดการ ซึ่งผลการศึกษานี้สอดคล้องกับนักวิชาการและสมาคมพยาบาลได้หวั่น แต่ไม่สอดคล้องกับสภาการพยาบาลสากลหรือที่รู้จักกันในชื่อ World Health Organization & International Council of Nurse (WHO & ICN) ที่ทำการแบ่งระยะของการจัดการเป็น 4 ระยะ คือ 1) ระยะการป้องกันและลดผลกระทบ (Mitigation & Prevention phase) 2) ระยะการเตรียมความพร้อม (Preparedness phase) 3) ระยะการตอบสนองต่อภัยพิบัติ (Response phase) และ 4) ระยะการฟื้นฟูซ่อมแซมและฟื้นฟูสภาพ (Recovery & Rehabilitation phase) ซึ่งจะแตกต่างกันที่มีระยะการเตรียมความพร้อมแยกย่อยออกมาเพิ่มจากระยะการป้องกันและลดผลกระทบ เนื่องจากทาง WHO & ICN ต้องการให้ขั้นตอนการวางแผนการปฏิบัติงานในสภาวะฉุกเฉินมีความละเอียดชัดเจนและสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

แนวคิดดังกล่าวใกล้เคียงกับแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ ที่กำหนดขึ้นตามหลักสากลเพื่อจุดประสงค์การพัฒนาระบบการป้องกัน การเตรียมความพร้อม การสร้างภูมิคุ้มกัน และการลดความเสี่ยงจาก ภัยพิบัติหรือสาธารณภัยที่หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและบริษัทเอกชน ขนาดกลางและขนาดใหญ่นำไปเป็นแนวทาง ประกอบไปด้วย 4 ระยะ คือ 1) ระยะการป้องกันและลดผลกระทบ (Prevention and Mitigation phase) ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตโดยการเรียนรู้จากบทเรียนที่ผ่านมาในอดีตเพื่อให้เกิดภูมิคุ้มกันทั้งด้านความรู้และความแข็งแกร่งในระดับชุมชนไปจนถึงระดับประเทศ 2) ระยะการเตรียมความพร้อม (Preparedness phase) การตั้งรับปรับตัวให้ไว้กับสภาวะวิกฤติที่ต้องเผชิญและมีการวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อการจัดการในภาวะวิกฤติแบบบูรณาการทุกภาคส่วน 3) ระยะการเผชิญเหตุและบรรเทาทุกข์ (Response and Relief phase) เป็นการตอบโต้กับสถานการณ์ภาวะฉุกเฉินที่เกิดขึ้นทั้งที่สามารถคาดการณ์ได้ล่วงหน้าและไม่ได้ และ 4) ระยะการฟื้นฟูสภาพและการซ่อมสร้าง (Rehabilitation and Reconstruction phase) ดำเนินการให้ชุมชนหรือสังคมสามารถฟื้นฟูตัวกลับมาเป็นปกติหรือดีกว่าเดิมได้อย่างรวดเร็วและยั่งยืน (กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. 2559)

### 3. สมรรถนะ

McClelland (1973) (อ้างถึงใน รัตตินันท์ ภูริระวณิชกุล. 2556; สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. 2553) ได้ให้ความหมายของ “สมรรถนะ” ว่าเป็นลักษณะภายในของแต่ละบุคคลที่สามารถผลักดันหรือฝึกฝนให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ตรงตามเกณฑ์เรียกว่า สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competencies) หรือสมรรถนะที่ทำได้ดีแตกต่างจากเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (Differentiating Competencies) สมรรถนะจะประกอบด้วย 5 ส่วน คือ 1) ทักษะ (Skills) หมายถึง ความชำนาญ ที่เกิดจากการกระทำสิ่งเหล่านั้นบ่อย ๆ เป็นประจำ หรือจากการเรียนรู้ ฝึกฝน ซึ่งผลของทักษะจะเป็นรูปธรรมสามารถมองเห็น วัดผล และประเมินได้ด้วยวิธีการประเมินต่าง ๆ 2) ความรู้ (Knowledge) หมายถึง สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้า หรือประสบการณ์ ทั้งจากสถาบันการศึกษา สถานที่ทำงาน การสัมมนาฝึกอบรม และการศึกษาด้วยตนเอง 3) ทศนคติ ความเชื่อ ค่านิยมและการรับรู้ตนเอง (Self-concept) หมายถึง ภาวะของการนึกคิด ความรู้สึก และ

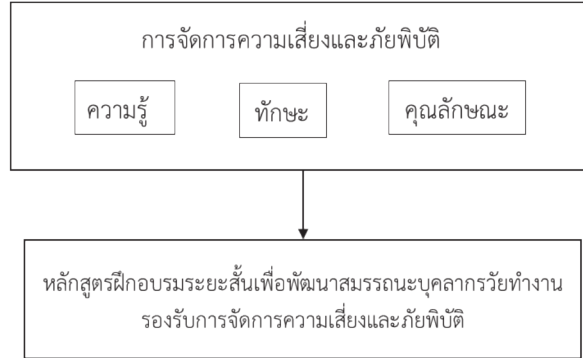
ความคิดเห็นของบุคคลซึ่งก่อให้เกิดการแสดงออกทางพฤติกรรม 4) ลักษณะนิสัย (Trait) หมายถึง สิ่งที่แสดงออกมาเป็นความประพฤติที่เคยชินและมีเอกลักษณ์เฉพาะตัว 5) แรงจูงใจหรือแรงกระตุ้น (Motive) หมายถึง พลังที่ผลักดันหรือเพิ่มให้เกิดการกระทำอย่างมีทิศทาง โดยองค์ประกอบทั้ง 5 ประการนี้เป็นสาเหตุที่ทำให้แต่ละบุคคลแสดงพฤติกรรมหรือลักษณะเฉพาะตัวออกมาแตกต่างกัน ทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการตอบสนองต่อเหตุการณ์ความเสี่ยงและภัยพิบัติที่อาจประสบพบเจอ ได้ในชีวิตประจำวัน อันเนื่องมาจากความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่แต่ละบุคคลมีแตกต่างกันออกไป ซึ่งจะส่งผลอย่างมากต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรวางไว้ และเมื่อทำการจับกลุ่ม องค์ประกอบตามความยากง่ายในการมองเห็นรวมถึงด้านการพัฒนา จะพบว่าสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่ม Hard Skills และกลุ่ม Soft Skills

#### 4. การศึกษาของผู้ใหญ่ (Working Adults Education)

การจัดการศึกษาของผู้ใหญ่ตามทฤษฎี Andragogy ของ Knowles (1980) ได้เสนอแนวคิด เรื่องการออกแบบประสบการณ์ในการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ที่คำนึงถึงด้านกายภาพ สังคม อารมณ์ สติปัญญา และหลักความต้องการของแต่ละบุคคล เรียกว่า Organic Model ซึ่งจะประกอบไปด้วย 7 องค์ประกอบ คือ 1) สร้างบรรยากาศที่สื่อถึงความเป็นกันเอง ความยินดีที่ได้รู้จักกัน และการรับฟัง ความแตกต่างของกันและกัน จะทำให้เกิดการยอมรับและเคารพในสิทธิ์เสรีภาพของแต่ละบุคคล 2) ลักษณะสถานที่เรียนรู้เอื้อต่อการถ่ายทอดประสบการณ์หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน รวมถึงการจัดเตรียมอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ไว้อย่างพร้อมเพรียงและเหมาะสม 3) คอยดูแล และให้คำแนะนำแก่ผู้เรียนขณะที่มีการวิเคราะห์ความต้องการหรือระดมสมอง เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความมุ่งมั่นในเป้าหมายที่ตนวิเคราะห์และสรุปผลออกมาได้ 4) กำหนดวัตถุประสงค์ทางการศึกษา โดยอาจให้ผู้เรียนเป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ที่ต้องการ เพื่อให้เกิดความตระหนักและมุ่งมั่นที่จะบรรลุผลการเรียนรู้ตามที่ได้คาดหวังไว้ 5) เปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมระหว่างการเรียนรู้ และสามารถแบ่งปันประสบการณ์ต่าง ๆ ระหว่างการเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่ 6) ดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ ให้เป็นไปอย่างราบรื่น หากผู้เรียนติดปัญหาประการใด ผู้สอนและผู้เรียนสามารถเรียนรู้และร่วมแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน และ 7) ประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อให้รับทราบถึงผลการเรียนรู้ในแต่ละ ครั้ง อันจะส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการวิเคราะห์และสามารถระบุความต้องการการเรียนรู้ของตนเองในอนาคต ต่อไปได้ ซึ่งก็จะนำไปสู่กระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องด้วยการขึ้นนำตนเอง ทั้งนี้ องค์กรที่ต้องการจัด ฝึกอบรมสามารถนำแต่ละองค์ประกอบมาใช้ หรือปรับให้เป็นไปตามสภาพบริบทและความเหมาะสม ของแต่ละเป้าหมายในการฝึกอบรม อาทิ การจัดอบรมเรื่องความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน การซักซ้อมหนีไฟ และการซ้อมดับเพลิงเบื้องต้น การฝึกอบรมในเรื่องเหล่านี้ล้วนมีเป้าประสงค์ให้บุคลากร สามารถรักษาความปลอดภัยและเอาตัวรอดได้เมื่อเกิดเหตุไม่พึงประสงค์ขึ้น หรือการจัดการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เรียนร่วมออกแบบกระบวนการจัดการภัยพิบัติในแต่ละลักษณะที่อาจเกิดขึ้นได้กับองค์กร เพราะเรื่องภัยพิบัติอาจยังเป็นประเด็นที่บุคลากรบางส่วนยังรู้สึกไกลตัวหรือยังไม่เห็นถึงความสำคัญ มากนัก การจัดการฝึกอบรมเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามเป้าประสงค์นี้ จึงต้องอาศัยการสร้างบรรยากาศใน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถรับฟังแนวคิดจากบุคคลอื่นและสามารถแสดงความคิดเห็น ร่วมกันได้ จนเกิดเป็นกระบวนการจัดการภัยพิบัติที่เกิดจากความรู้และความเข้าใจของผู้เรียนอย่าง แท้จริง โดยหากบุคลากรที่เข้าฝึกอบรมมองเห็นความสำคัญของวัตถุประสงค์ในการอบรมนี้ ก็ย่อม ส่งผลให้การจัดการเรียนรู้เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สามารถกำหนดกรอบแนวคิดสำหรับงานวิจัย ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ระเบียบวิธีวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีขอบเขตของการวิจัยคือ บริษัทเอกชนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีส่วนงานหรือพนักงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการความเสี่ยงในองค์กร ดังนั้น ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยนี้คือ ผู้บริหารบริษัทเอกชนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีส่วนรับผิดชอบการจัดการความเสี่ยงในองค์กร ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลและศึกษาเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับบุคลากรวัยทำงานในการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยนี้คือ ผู้บริหารบริษัทเอกชนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ทำงานในด้านการบริหารเป็นเวลาอย่างน้อย 5 ปี และมีส่วนรับผิดชอบการจัดการความเสี่ยงในองค์กร จากบริษัทเอกชนขนาดกลาง 3 ราย และขนาดใหญ่ 3 ราย รวมทั้งสิ้น 6 ราย ทั้งนี้เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจและสนับสนุนการดำเนินงานภายในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ จึงถือได้ว่าผู้บริหารคือ ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ วิสัยทัศน์ และเป็นผู้นำในการบริหารจัดการองค์กร รวมถึงเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจเด็ดขาดในด้านแนวทางการปฏิบัติ กฎระเบียบนโยบาย และข้อกำหนดต่าง ๆ

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เป็นเครื่องมือในการศึกษาและรวบรวมข้อมูล โดยทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคลด้วยการเตรียมแนวคำถามหลักแบบเปิดกว้างไว้ล่วงหน้า เพื่อให้มีประเด็นหลักที่ต้องการสัมภาษณ์และมีความยืดหยุ่นสูง (บุษกร เขียวจินดาگانต์, 2561) ใช้ลักษณะถามแบบปลายเปิด (Open-Ended Question) ที่ไม่ได้กำหนดหรือเรียงลำดับข้อคำถามแบบ

ตายตัว เพื่อให้เป็นการสนทนาแบบธรรมชาติและกลุ่มตัวอย่างสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ซึ่งจะทำได้ข้อมูลในแง่มุมต่าง ๆ (เอกชัย พุทธสอน. 2556) ตามการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านเนื้อหาของข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เป็นลักษณะเปิดกว้าง เนื่องจากเป็นการวิจัยที่ยึดแนวทางเชิงคุณภาพ โดยได้แบ่งข้อคำถามสำหรับการสัมภาษณ์ออกเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับธุรกิจ ส่วนที่ 2 ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับบุคลากรวัยทำงานในการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ

ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นไปนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อขอคำแนะนำและข้อเสนอแนะ แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไข และเมื่อผ่านการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขแล้วจึงนำไปทดลองใช้กับตัวอย่างที่ไม่ใช่ตัวอย่างวิจัย เพื่อหาจุดหรือข้อบกพร่องของข้อคำถามและภาษาที่ใช้ในการสื่อความหมาย นำไปปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม และเมื่อได้แบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จึงนำไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งแบบสัมภาษณ์ปลายเปิดเพื่อขอเก็บข้อมูล โดยติดต่อกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล บันทึกข้อมูลที่ได้ ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูลด้วยวิธีการตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Source Triangulation) และให้บุคคลที่อยู่ในสนามวิจัยอ่านข้อมูลที่เก็บเพื่อตรวจสอบรับรองความถูกต้องก่อนนำไปวิเคราะห์สรุปด้วยการตีความแบบอุปนัย (Analytics Induction) (เอ๋อมพร หลินเจริญ. 2555)

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์สรุปอุปนัย (Analytics Induction) คือ การนำข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและผ่านการตรวจสอบความน่าเชื่อถือแล้วมาทำการตีความ จัดกลุ่ม คำสำคัญ และวิเคราะห์เพื่อสร้างข้อสรุป โดยพิจารณาลักษณะร่วมกันของข้อสรุปข้อมูลก่อนนำเสนอผลการวิเคราะห์ด้วยลักษณะการบรรยาย (Descriptive) และพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นสำหรับพัฒนาบุคลากรวัยทำงานเพื่อรองรับการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ

## ผลการวิจัย

### 1. ผลการวิเคราะห์ด้านข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับธุรกิจ

จากการให้สัมภาษณ์ของผู้บริหาร จำนวน 6 ท่าน พบว่า เป็นเพศชายทั้งหมด 6 ท่านมีประสบการณ์ทำงานด้านการบริหารระหว่าง 9-14 ปี จำนวน 3 ท่าน และ 15-20 ปี จำนวน 3 ท่าน จากบริษัทเอกชนขนาดกลาง 3 ราย และขนาดใหญ่ 3 ราย องค์กรมีอายุระหว่าง 16-60 ปี ประกอบไปด้วยอุตสาหกรรม 6 ประเภท ได้แก่ อาหาร ยานยนต์และชิ้นส่วน ผลิตภัณฑ์พลาสติกและพลาสติก เคมีภัณฑ์และพลาสติก น้ำมันเชื้อเพลิงและค้าปลีก และผลิตหลอดไฟส่องสว่าง ซึ่งทุกบริษัทมีประสบการณ์ด้านการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบการฝึกอบรมภายในองค์กร (In-house Training) และการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก (Public Training) โดยต่างมีประสบการณ์เกี่ยวกับการประสบภัยพิบัติทั้งที่เกิดจากธรรมชาติหรือมนุษย์เป็นผู้กระทำขึ้น

## 2. ผลการวิเคราะห์ด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับบุคลากรวัยทำงานในการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ

ตารางที่ 1: ความรู้ที่จำเป็นสำหรับบุคลากรวัยทำงานในการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ

ความรู้	ผู้บริหาร คนที่ 1	ผู้บริหาร คนที่ 2	ผู้บริหาร คนที่ 3	ผู้บริหาร คนที่ 4	ผู้บริหาร คนที่ 5	ผู้บริหาร คนที่ 6
นิยามความเสี่ยง	✓		✓		✓	✓
การระบุความเสี่ยง		✓	✓		✓	✓
การประเมินความเสี่ยง	✓				✓	
การบรรเทาความเสี่ยงและภัยพิบัติ				✓	✓	
การบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ				✓		✓
แผนรองรับการดำเนินงานธุรกิจอย่างต่อเนื่อง				✓		✓
กฎหมายเกี่ยวกับการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ			✓			

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สรุปประเด็นสัมพัทธ์ด้านความรู้ที่จำเป็นสำหรับบุคลากรวัยทำงานในการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ พบว่า ความรู้ที่จำเป็นสำหรับบุคลากรวัยทำงานในการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติตามมุมมองของผู้บริหารสามารถจัดกลุ่มและแบ่งออกได้เป็น 3 หัวข้อหลัก คือ 1) การจัดการความเสี่ยง ซึ่งจะครอบคลุมประเด็นความรู้ย่อยเกี่ยวกับคำจำกัดความและความหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการความเสี่ยง การระบุความเสี่ยง การประเมินความเสี่ยง และการบรรเทาความเสี่ยงและภัยพิบัติ 2) การบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ ซึ่งจะครอบคลุมประเด็นความรู้ย่อยเกี่ยวกับแผนรองรับการดำเนินงานธุรกิจอย่างต่อเนื่อง และ 3) กฎหมายเกี่ยวกับการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ โดยจากผลการศึกษาจะพบว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับหัวข้อการจัดการเสี่ยง ซึ่งจะครอบคลุมประเด็นความรู้ย่อยเกี่ยวกับคำจำกัดความและความหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการความเสี่ยง การระบุความเสี่ยง การประเมินความเสี่ยง และการบรรเทาความเสี่ยงและภัยพิบัติ เนื่องจากความคิดเห็นส่วนใหญ่มุ่งหวังให้บุคลากรมีความรู้และความตระหนักเกี่ยวกับเรื่องความเสี่ยงในองค์กรมากยิ่งขึ้น เพื่อลดโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงและสามารถแก้ไขปัญหาได้ตามแนวทางหรือแผนการขององค์กร

ตารางที่ 2: ทักษะที่จำเป็นสำหรับบุคลากรวัยทำงานในการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ

ทักษะ	ผู้บริหาร คนที่ 1	ผู้บริหาร คนที่ 2	ผู้บริหาร คนที่ 3	ผู้บริหาร คนที่ 4	ผู้บริหาร คนที่ 5	ผู้บริหาร คนที่ 6
ทักษะการสื่อสาร	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ทักษะการคิดวิเคราะห์	✓	✓	✓		✓	✓
ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ	✓	✓	✓			✓
ทักษะความเป็นผู้นำ	✓			✓	✓	
ทักษะการประสานงาน				✓	✓	✓
ทักษะการทำงานเป็นทีม	✓	✓		✓		
ทักษะการแก้ไขปัญหา	✓	✓				✓
ทักษะการระดมความคิดของทีม	✓		✓		✓	
ทักษะการสร้างทีม	✓		✓			✓
ทักษะการบริหารทีม	✓		✓		✓	
ทักษะการบริหารความสัมพันธ์		✓			✓	✓
ทักษะการบริหารเวลา		✓			✓	
ทักษะการโน้มน้าวใจ				✓		✓
ทักษะการทำงานในภาวะที่มีแรงกดดันสูง					✓	

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์สรุปประเด็นสัมภาษณ์ด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับบุคลากรวัยทำงานในการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ พบว่า ทักษะที่จำเป็นสำหรับบุคลากรวัยทำงานในการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติตามมุมมองของผู้บริหารทักษะที่สำคัญมากที่สุดคือ ทักษะการสื่อสาร รองลงมาคือ ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ ทักษะความเป็นผู้นำ ทักษะการประสานงาน โดยจากผลการศึกษาจะพบว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับความถูกต้องแม่นยำของข้อมูลในการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ เนื่องจากความคิดเห็นส่วนใหญ่มุ่งหวังให้บุคลากรมีความสามารถในการถ่ายทอดข้อมูลที่ผ่านการคิดวิเคราะห์หรืออย่างเป็นระบบ การพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม และการตัดสินใจก่อนนำไปชี้แจงแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อสร้างความเข้าใจและการให้ความร่วมมือในการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติขององค์กร นอกจากนี้ยังมีทักษะที่จำเป็นอื่น ๆ ที่จะส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการขับเคลื่อนธุรกิจให้ดำเนินการต่อไปได้ในสภาวะไม่ปกติ

ตารางที่ 3: คุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับบุคลากรวัยทำงานในการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ

คุณลักษณะ	ผู้บริหาร คนที่ 1	ผู้บริหาร คนที่ 2	ผู้บริหาร คนที่ 3	ผู้บริหาร คนที่ 4	ผู้บริหาร คนที่ 5	ผู้บริหาร คนที่ 6
ความกระตือรือร้น				✓	✓	✓
วิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล				✓	✓	✓
ความรอบคอบ			✓			✓
การมีเหตุมีผล	✓		✓			
ความรู้สึกรถึงความเร่งด่วน				✓		✓
ความฉลาดทางอารมณ์		✓			✓	
ความเสียสละ				✓	✓	
ความรับผิดชอบ			✓	✓		
มีมนุษยสัมพันธ์		✓			✓	
ความรู้สึกรเป็นเจ้าของ				✓		
ความช่างสังเกต	✓					

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์สรุปประเด็นสัมภาษณ์ด้านคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับบุคลากรวัยทำงานในการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ พบว่า คุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับบุคลากรวัยทำงานในการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติตามมุมมองของผู้บริหารคุณลักษณะที่สำคัญมากที่สุดคือ ความกระตือรือร้นและวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล รองลงมาคือ ความรอบคอบ การมีเหตุมีผล ความรู้สึกรถึงความเร่งด่วน โดยจากผลการศึกษาจะพบว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับคุณลักษณะภายในจิตใจหรือการนึกคิดซึ่งจะส่งผลต่อลักษณะทางพฤติกรรมหรือการแสดงออกสู่ภายนอก เนื่องจากความคิดเห็นส่วนใหญ่มุ่งหวังให้บุคลากรมีคุณลักษณะต้นตัวตอบสนองต่อการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติทั้งในด้านของการเปิดรับเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และการติดตามสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ตลอดจนมีความตระหนักถึงองค์กรเป็นสำคัญ จึงจะทำให้ทุกการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่เป็นไปด้วยดี

### สรุปและอภิปรายผล

จากผลการศึกษาความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับบุคลากรวัยทำงานในการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติสามารถสรุปวิเคราะห์ได้ ดังตารางที่ 4



ตารางที่ 4: การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นสำหรับพัฒนาบุคลากรวัยทำงานเพื่อรองรับการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ

ความรู้ (Knowledge)	ผลลัพธ์การเรียนรู้	
	ทักษะ (Skills)	คุณลักษณะ (Attributes)
K1 การจัดการความเสี่ยง - นิยามความเสี่ยง - การระบุความเสี่ยง - การประเมินความเสี่ยง - การบรรเทาความเสี่ยงและภัยพิบัติ	S1 ทักษะการสื่อสาร S2 ทักษะการคิดวิเคราะห์ S3 ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ S4 ทักษะความเป็นผู้นำ S5 ทักษะการประสานงาน	A1 ความกระตือรือร้น A2 วิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล A3 ความรอบคอบ A4 การมีเหตุมีผล A5 ความรู้ลึกถึงความเร่งด่วน
K2 การบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ - แผนรองรับการดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่อง		
K3 กฎหมายเกี่ยวกับการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ		

จากตารางที่ 4 สามารถนำความรู้และทักษะที่จำเป็นมาออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นสำหรับพัฒนาบุคลากรวัยทำงานเพื่อรองรับการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ โดยกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้และหัวข้อการอบรม ดังนี้

ตารางที่ 5: ออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นสำหรับพัฒนาบุคลากรวัยทำงานเพื่อรองรับการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ

วัตถุประสงค์การอบรม	หัวข้อการอบรม	กิจกรรมการเรียนรู้	ผลลัพธ์การเรียนรู้
1. เพื่อเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความเสี่ยงและบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ ตลอดจนกฎหมายเกี่ยวกับการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ	- นิยามความเสี่ยงและการจัดการความเสี่ยง - ความสำคัญของการจัดการความเสี่ยงกับธุรกิจ - การบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ - กฎหมายเกี่ยวกับการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ	- การบรรยาย - กรณีศึกษา - อภิปรายกลุ่ม	K1, K2, K3, A2, A5
2. เพื่อพัฒนาแผนบริหารความเสี่ยงให้กับองค์กรได้	- การจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง - การระบุความเสี่ยง - การประเมินความเสี่ยง - การบรรเทาความเสี่ยง - การติดตามความเสี่ยง และทบทวนแผนบริหารความเสี่ยง	- การบรรยาย - กรณีศึกษา - อภิปรายกลุ่ม - กิจกรรมฝึกปฏิบัติ	K1, S1-5, A1, A4
3. เพื่อพัฒนาแผนรองรับการดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่องให้กับองค์กรได้	- การจัดทำแผนรองรับการดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่อง	- การบรรยาย - กรณีศึกษา - อภิปรายกลุ่ม - กิจกรรมฝึกปฏิบัติ	K2, S1-5, A3

จากวัตถุประสงค์ หัวข้อการเรียนรู้ และกิจกรรมการเรียนรู้เบื้องต้น (ตารางที่ 5) สามารถออกแบบให้ใช้ระยะเวลาการอบรมตั้งแต่ 12 - 24 ชั่วโมง ขึ้นอยู่กับความประสงค์ของผู้เรียน ความคาดหวังของผู้บริหารและองค์กร ตลอดจนรายละเอียดของเนื้อหาที่ต้องการครอบคลุม โดยจากผลการวิเคราะห์สรุปประเด็นการสัมภาษณ์ทำให้สามารถพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นสำหรับพัฒนาบุคลากรวัยทำงานเพื่อรองรับการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ดังนี้

- 1) เพื่อเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความเสี่ยงและบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ ตลอดจนกฎหมายเกี่ยวกับการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ โดยครอบคลุมหัวข้อการเรียนรู้เรื่องนิยามความเสี่ยงและการจัดการความเสี่ยง ความสำคัญของการจัดการความเสี่ยงกับธุรกิจ การบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ และกฎหมายเกี่ยวกับการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ ด้วยรูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้ในลักษณะการบรรยาย กรณีศึกษา และอภิปรายกลุ่ม เพื่อให้ได้ผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านองค์ความรู้ (Knowledge) ครบทั้ง 3 หัวข้อหลัก ได้แก่ K1 การจัดการความเสี่ยง K2 การบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ K3 กฎหมายเกี่ยวกับการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ และด้านคุณลักษณะ (Attributes) ได้แก่ A2 วิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล และ A5 ความรู้สึกถึงความเร่งด่วน เนื่องจากหัวข้อการอบรมที่มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมเห็นภาพและเข้าใจถึงสถานการณ์ความผิดปกติ จากความไม่แน่นอนของเหตุการณ์ ความเสี่ยงและ ภัยพิบัติที่สามารถเกิดขึ้นได้จากการขาดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ รวมไปถึงจนถึงการเปลี่ยนแปลงของธรรมชาติที่ทวีความรุนแรงมากขึ้นทุกวัน ซึ่งอาจก่อให้เกิดเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์กับองค์กรได้ สอดคล้องกับพุทธยวธรรม จรุงวิภู (2559) ที่ได้ศึกษาและแสดงทรรศนะเกี่ยวกับนิยาม ความเสี่ยงไว้ในคู่มือปฏิบัติงานสำหรับนายหน้าประกันชีวิต พบว่าการบริหารความเสี่ยงมีความสำคัญ จำเป็นต้องคัดกรองอย่างยิ่ง เพราะเหตุการณ์ความผิดปกติเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อเป้าหมายขององค์กรที่ใฝ่หวังไว้
- 2) เพื่อพัฒนาแผนบริหารความเสี่ยงให้กับองค์กรได้ โดยครอบคลุมหัวข้อการเรียนรู้เรื่องการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง การระบุความเสี่ยง การประเมินความเสี่ยง การบรรเทา ความเสี่ยง การติดตามความเสี่ยง และทบทวนแผนบริหารความเสี่ยง ด้วยรูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ในลักษณะการบรรยาย กรณีศึกษา อภิปรายกลุ่ม และกิจกรรมฝึกปฏิบัติ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านองค์ความรู้ (Knowledge) ได้แก่ K1 การจัดการความเสี่ยง ด้านทักษะ (Skills) ได้แก่ S1 ทักษะ การสื่อสาร S2 ทักษะการคิดวิเคราะห์ S3 ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ S4 ทักษะความเป็นผู้นำ S5 ทักษะการประสานงาน และด้านคุณลักษณะ (Attributes) ได้แก่ A1 ความกระตือรือร้น A4 การมีเหตุ มีผล จากกิจกรรมฝึกปฏิบัติเรื่องการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงที่ผู้เข้ารับการอบรมจะได้ทำความเข้าใจ และลงมือปฏิบัติในแต่ละขั้นตอนของการพัฒนาแผนบริหารความเสี่ยงขององค์กร ตั้งแต่การระบุ ความเสี่ยง การประเมินความเสี่ยง การบรรเทาความเสี่ยง และการติดตามความเสี่ยงในแต่ละประเด็น ตามลำดับความสำคัญ ตลอดจนทบทวนแผนบริหารความเสี่ยงเพื่อให้แนวทางการบริหารความเสี่ยงมีประสิทธิภาพในทุกขั้นตอน ซึ่งสอดคล้องกับอรุณรัตน์ สิริภักดีกาญจน์ และวาสนี วิเศษฤทธิ (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่องการจัดการภาวะภัยพิบัติทางการพยาบาล และแนวทางตามแผนการป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยแห่งชาติของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (2559) พบว่าได้แบ่งระยะการจัดการ ความเสี่ยงและภัยพิบัติช่วงการเตรียมความพร้อมก่อนเกิดเหตุ ด้วยการวางแผนการปฏิบัติการเพื่อ ตั้งรับการจัดการในภาวะวิกฤติ และ 3) เพื่อพัฒนาแผนรองรับการดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่องให้กับ องค์กรได้ โดยครอบคลุมหัวข้อการเรียนรู้เรื่องการจัดทำแผนรองรับการดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่องด้วย รูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้ในลักษณะการบรรยาย กรณีศึกษา อภิปรายกลุ่ม และกิจกรรมฝึกปฏิบัติ

เพื่อให้ได้ผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านองค์ความรู้ (Knowledge) ได้แก่ K2 การบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ ด้านทักษะ (Skills) ได้แก่ S1 ทักษะการสื่อสาร S2 ทักษะการคิดวิเคราะห์ S3 ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ S4 ทักษะความเป็นผู้นำ S5 ทักษะการประสานงาน และด้านคุณลักษณะ (Attributes) ได้แก่ A3 ความรอบคอบ โดยจากเนื้อหาการอบรมเรื่องการจัดทำแผนรองรับการดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่อง หรือ Business Continuity Plans (BCP) ที่จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจหลักการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ โดยเฉพาะกิจกรรมฝึกปฏิบัติที่จะสามารถเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นได้อย่างหลากหลาย สอดคล้องกับทฤษฎีของ Knowles (1980) ที่ศึกษาเรื่องการออกแบบประสบการณ์ในการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ พบว่าการจัดการเรียนการสอนสำหรับผู้ใหญ่ด้วยการสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมระหว่างการเรียนรู้จะส่งผลให้การจัดอบรมเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้กิจกรรมฝึกปฏิบัติยังก่อให้เกิดคุณลักษณะด้านความรอบคอบได้ จากการฝึกคิดรอบด้านเพื่อให้ได้มาซึ่งแผนรองรับการดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่องที่ครอบคลุมในทุกมิติ

### ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับบุคลากรวัยทำงานรองรับการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. การออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นสำหรับพัฒนาบุคลากรวัยทำงานเพื่อรองรับการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ เมื่อนำผลการวิจัยไปใช้ต้องพิจารณาความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาในแต่ละหัวข้อการอบรมกับระดับของผู้เข้ารับการอบรม อาทิ ระดับบริหาร ระดับหัวหน้างาน และระดับปฏิบัติงาน เพื่อกำหนดเนื้อหาการอบรมให้เหมาะสมกับแต่ละกลุ่มเป้าหมาย
2. การออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นควรพิจารณาเนื้อหาการอบรมในบางประเด็นให้สอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของแต่ละอุตสาหกรรม อาทิ อุตสาหกรรมพลังงานควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับความเสี่ยงในเรื่องของความปลอดภัยด้านอัคคีภัยเป็นพิเศษ ทั้งนี้ ก็เพื่อให้ปรับเข้ากับบริบทของแต่ละองค์กรและความต้องการที่แท้จริง
3. สำหรับการวิจัยในอนาคตควรทำการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณเพิ่มเติม โดยการเก็บข้อมูลจากบุคลากรวัยทำงานถึงความต้องการในการพัฒนาตนเองเพื่อเติบโตในสายงานการจัดการความเสี่ยงและภัยพิบัติ

### เอกสารอ้างอิง

- กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. (2558). **แผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ พ.ศ. 2558**. กรุงเทพฯ: กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย.
- ..... (2559). **การลดความเสี่ยงจากสาธารณภัย**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: เวิร์คพรีนติ้ง.
- ฐิติพร สีนสุพรรณ, พรรณวดี สมบูรณ์, และ ชนิดาภา ยุกตะทัต. (2557). **การลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน**. กรุงเทพฯ: สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ สำนักงานประเทศไทย.
- บุษกร เขียวจินตกานต์. (2561). **เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพแบบกรณีศึกษา**. *ศิลปศาสตร์ปริทัศน์*. 13(25): 103-118.

- รัตตินันท์ ภูริระวณิชกุล. (2556). การพัฒนาสมรรถนะ ตัวชี้วัดสมรรถนะบัณฑิต สาขาวิชาความ  
ผิดปกติของการสื่อความหมาย. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (หลักสูตรและการสอน).  
นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- ศักดิ์นา ฉัตรกุล ณ ออยุธยา. (2554). มหาอุทกภัย 2554: ผลกระทบและมาตรการช่วยเหลือผู้  
แรงงาน. สืบค้นเมื่อ 5 ตุลาคม 2565, จาก <https://bit.ly/2VelUBz>
- สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. (2553). Competency: เครื่องมือใน  
การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์. สืบค้นเมื่อ 5 ตุลาคม 2565, จาก [http://www.stabundamrong.go.th/web/book/53/b19\\_53.pdf](http://www.stabundamrong.go.th/web/book/53/b19_53.pdf)
- สถาบันสารสนเทศทรัพยากรน้ำและการเกษตร (องค์การมหาชน). (2561). แผนบริหารความเสี่ยง  
สถาบันสารสนเทศทรัพยากรน้ำและการเกษตร (องค์การมหาชน) ประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ. 2562. สืบค้นเมื่อ 5 ตุลาคม 2565, จาก <https://bit.ly/350RARC>
- สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2562). แผนการปรับตัวต่อการ  
เปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศแห่งชาติ. สืบค้นเมื่อ 5 ตุลาคม 2565, จาก <http://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER38/DRAWER027/GENERAL/DATA0000/00000852.PDF>
- สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ. (2563). อว. ระดม  
100มหาวิทยาลัยพัฒนา 500 หลักสูตรแห่งอนาคต เตรียมพร้อมรับตำแหน่งงานใหม่ 5 แสน  
ตำแหน่ง. สืบค้นเมื่อ 5 ตุลาคม 2565, จาก <https://www.mhesi.go.th/home/index.php/pr/news/1024-100-500-5>
- สุภาวดี ดวงจันทร์. (2559). รูปแบบการบริหารความเสี่ยงของงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัด  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคใต้. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต  
(การบริหารการศึกษา). สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ถ่ายเอกสาร.
- อรุณรัตน์ สิริภักดีกาญจน์ และ วาสนีย์ วิเศษฤทธิ์. (2557). การศึกษาการจัดการภาวะภัยพิบัติทางการ  
พยาบาล. วารสารพยาบาลทหารบก. 15(2): 348-359.
- อุทัยวรรณ จรุงวิภู. (2559). คู่มือปฏิบัติงานสำหรับนายหน้าประกันชีวิต. สืบค้นเมื่อ 5 ตุลาคม 2565,  
จาก <http://www.oic.or.th/sites/default/files/content/85938/rwmelm-nch-2.pdf>
- เอกชัย พุทธสอน. (2556). แนวโน้มการเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับ  
นักศึกษาผู้ใหญ่. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การศึกษานอกระบบโรงเรียน). กรุงเทพฯ:  
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- เอี่ยมพร หลินเจริญ. (2555). เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ. วารสารการวัดผลการศึกษา.  
17(1): 17-29.
- Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission (COsO). (2004).  
Enterprise Risk Management Integrated Framework. Retrieved October 5,  
2022, from [https://web.actuaries.ie/sites/default/files/erm-resources/erm\\_coso\\_application\\_techniques.pdf](https://web.actuaries.ie/sites/default/files/erm-resources/erm_coso_application_techniques.pdf)
- Gale, E.L., & Saunders, M.A. (2013). The 2011 Thailand Flood: Climate Causes and  
Return Periods. *Journal of Royal Meteorological Society*. 68(9): 233-237.

- Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC). (2014). **Climate Change 2014 Synthesis Report**. Retrieved October 5, 2022, from [https://www.ipcc.ch/site/assets/uploads/2018/02/SYR\\_AR5\\_FINAL\\_full.pdf](https://www.ipcc.ch/site/assets/uploads/2018/02/SYR_AR5_FINAL_full.pdf)
- Knowles, M.S. (1980). **The Modern Practice of Adult Education**. New York: Cambridge Adult Education.
- World Economic Forum. (2019). **The Global Risks Report 2019**, 14<sup>th</sup> Edition. Retrieved October 5, 2022, from [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Global\\_Risks\\_Report\\_2019.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Global_Risks_Report_2019.pdf)

# Comfort Women: การเคลื่อนไหวเพื่อสิทธิมนุษยชน และความสัมพันธ์ของญี่ปุ่นกับอินโดนีเซียและฟิลิปปินส์<sup>1</sup>

## Comfort Women: Human Rights Movement and Japan's Relations with Indonesia and the Philippines

ศิริพร ดาบเพชร<sup>2</sup>  
Siriporn Dabphet

### บทคัดย่อ

บทความนี้ศึกษาเรื่องของ comfort women ในอินโดนีเซียและฟิลิปปินส์ ในประเด็นการจัดตั้งสถานี่ผ่อนคลาย การจัดเกณฑ์สตรี รวมถึงผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างประเทศของญี่ปุ่นและมุมมองด้านสิทธิมนุษยชน โดยศึกษาผ่านเอกสารและข้อมูลประวัติศาสตร์บอกเล่า ผลการศึกษาพบว่า การที่เรื่องราวของ comfort women เจียบหายไปเมื่อสงครามโลกครั้งที่ 2 สิ้นสุดลง เป็นเพราะการเมืองโลกตั้งเครียดจากภาวะสงครามเย็น และสถานการณ์การเมืองภายในของประเทศที่เกี่ยวข้อง ทั้งการต่อสู้เพื่อเอกราชและการต่อต้านลัทธิคอมมิวนิสต์ เรื่องของหญิงบริการได้รับการเปิดเผยมากขึ้นในทศวรรษ 1990 เพราะมีกระแสสิทธิมนุษยชนและสิทธิสตรีในระดับสากล ทำให้มีการเรียกร้องความยุติธรรมและการเยียวยาให้แก่สตรีเหล่านี้ จนส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างประเทศของญี่ปุ่นกับอินโดนีเซียและฟิลิปปินส์ เรื่องราวของหญิงบริการชาวอินโดนีเซียและฟิลิปปินส์ได้รับการบันทึกและเผยแพร่ให้เกิดการรับรู้ในวงกว้าง เพื่อให้สตรีเหล่านี้ได้รับความยุติธรรม ให้สังคมตระหนักถึงสิทธิมนุษยชน และต่อต้านการกระทำรุนแรงต่อสตรี ตลอดจนให้ประวัติศาสตร์ได้ถูกบันทึกไว้อย่างตรงไปตรงมาเพื่อเป็นบทเรียน

**คำสำคัญ:** สิทธิมนุษยชน, หญิงบริการ, ฟิลิปปินส์, อินโดนีเซีย

### Abstract

This study looks at the history of comfort women in the Philippines and Indonesia. By using documents and historical testimony, this study examines the construction of comfort stations, the recruiting of women, and the effects of Japan's interactions with the two nations. According to the study, the story of comfort women vanished after

<sup>1</sup>บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยเรื่อง การเคลื่อนไหวเพื่อสิทธิสตรีในเอเชีย: กรณีศึกษาสิทธิมนุษยชนของหญิงผ่อนคลาย (comfort women) ตั้งแต่ทศวรรษ 1990 ถึงปัจจุบัน ทุนวิจัยเงินรายได้คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปี 2564

<sup>2</sup>รองศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์ภาควิชาประวัติศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพฯ

Associate Professor, Department of History, Faculty of Social Sciences, Srinakharinwirot University, Bangkok.

Corresponding author e-mail: sdabphet@swu.ac.th

ARTICLE HISTORY: Received 22 May 2022, Revised 1 February 2023, Accepted 7 February 2023

World War II because of the Cold War's global impact and the political climate in each nation at the time, which included anti-communism and the war for independence. Stories of comfort women have resurfaced in the 1990s. Investigating the real-life accounts of comfort women was inspired by the global campaign for women's human rights. Additionally, demand an apology and redress from Japan also affects Japan's relations with Indonesia and the Philippines. The victims have asked Japan to apologize for war crimes and offer consolation to the women. The accounts of Indonesian and Philippine comfort women were made publicly on a global scale to demand their justice, raise awareness of the need to protect human rights and end violence against women, and serve as a historical lesson.

**Keywords:** *Human rights, Comfort women, Philippines, Indonesia*

## บทนำ

สหประชาชาติมีเป้าหมายสำคัญประการหนึ่ง คือ ส่งเสริมสิทธิมนุษยชน ซึ่งรวมถึงสิทธิสตรี โดยตั้งกองทุนเพื่อการพัฒนาสตรีแห่งสหประชาชาติขึ้นเมื่อ ค.ศ. 1976 และใน ค.ศ. 1979 มีมติรับรองอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ ในทศวรรษ 1990 กระแสโลกหลังสงครามเย็นให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชนเป็นสำคัญ ทำให้มีข้อตกลงต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสตรี เช่น ปฏิญญาว่าด้วยการขจัดความรุนแรงต่อสตรี ค.ศ. 1993 กระแสสิทธิมนุษยชน/สิทธิสตรีได้รับการส่งเสริมอย่างต่อเนื่องในระดับสากล ทำให้มีการเคลื่อนไหวขององค์กรสตรีหลายประเทศโดยเฉพาะในเอเชียและแอฟริกาซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีการละเมิดสิทธิสตรีอย่างรุนแรง เช่น การเรียกร้องความเท่าเทียมทางเพศและสิทธิของสตรีในเกาหลีใต้ตั้งแต่ทศวรรษ 1990 - ปัจจุบัน (ศิริพร ดาบเพชร. 2564) หรือกรณีการเปิดเผยเรื่องราวของ อี้อันฟู (Ianfu) หรือ comfort women<sup>3</sup> ซึ่งเป็นผู้หญิงที่ให้บริการทางเพศแก่ทหารญี่ปุ่นในช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 บางที่เรียกกันว่า หญิงผ่นคลาย หรือ หญิงบำเรอ ซึ่งมีทั้งชาวเกาหลี จีน ไต้หวัน ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย ที่ถูกล่วงละเมิดทางเพศและกระทำรุนแรงจากกองทัพญี่ปุ่น (ศิริพร ดาบเพชร. 2559: 237-240) ประเด็นนี้ได้รับความสนใจจากนานาชาติเป็นอย่างมาก เพราะส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างญี่ปุ่นกับหลายชาติที่เป็นเหยื่อของกองทัพญี่ปุ่น เช่น จีน เกาหลีเหนือ เกาหลีใต้ ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย มาเลเซีย ติมอร์ตะวันออก ไต้หวัน (Orreill. 2008: online) ทำให้มีการเคลื่อนไหวเพื่อเรียกร้องความเป็นธรรมแก่ comfort women เช่น รัฐบาลเกาหลีใต้ยื่นเรื่องต่อสหประชาชาติหลายครั้งเพื่อให้เกิดการดำเนินการต่อรัฐบาลญี่ปุ่นในการชดเชยค่าเสียหายทั้งทางการเงินและสภาพจิตใจแก่ comfort women (Kim. 1998: 194) ทำให้ผู้หญิงเกาหลีใต้ที่เคยถูกกระทำ ความรุนแรงทางเพศกล้าออกมาจากกรอบศีลธรรมของผู้หญิงเพื่อเปิดเผยเรื่องราวเหล่านี้มากขึ้นแม้จะถูกกระแสตอบโต้จากสังคมที่ยังคงแนวคิดอนุรักษ์นิยมอยู่ก็ตาม

<sup>3</sup>คำนี้มาจากภาษาญี่ปุ่นว่า 従軍慰安婦 (jugun ianfu) แปลว่า military comfort women ในภาษาไทยมีใช้ทั้งคำว่า หญิงผ่นคลาย หญิงบำรุงขวัญ หญิงบำเรอ หญิงบำเรอกาม ภาษาอังกฤษใช้ทั้ง "war-rape victims" "sex slaves" ผู้วิจัยเห็นด้วยกับนักวิชาการที่ให้ความเห็นว่าคำในภาษาไทยเหล่านี้ไม่สะท้อนความรุนแรงตามความเป็นจริง ในงานนี้จึงจะใช้คำว่า comfort women และคำไทยว่าหญิงบำเรอเป็นหลัก

งานศึกษาเกี่ยวกับ comfort women ในภาษาไทยและเทศส่วนใหญ่ศึกษากรณีสตรีชาวเกาหลี เพราะเป็นประเทศที่ได้รับผลกระทบมากที่สุดจากการที่เกาหลีตกเป็นอาณานิคมของญี่ปุ่น อย่างไรก็ตาม ยังมีสตรีในพื้นที่อื่นที่ญี่ปุ่นขยายอำนาจเข้ามายึดครองได้รับผลกระทบเช่นกัน บทความนี้จึงศึกษา comfort women ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้โดยเน้นที่ฟิลิปปินส์และอินโดนีเซียเป็นหลัก โดยจะกล่าวถึงการจัดตั้งสถานี่ผ่อนคลาย การจัดเกณฑ์สตรี เรื่องราวจากคำบอกเล่าของอดีต comfort women รวมถึงผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างประเทศของญี่ปุ่น และประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน และการต่อต้านการกระทำรุนแรงต่อสตรี

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษากรณีของ comfort women ในอินโดนีเซียและฟิลิปปินส์ ในประเด็นการจัดตั้งสถานี่ผ่อนคลาย การจัดเกณฑ์สตรี
2. เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างประเทศของญี่ปุ่นและมุมมองด้านสิทธิมนุษยชน

## ขอบเขตการวิจัย

กรณีศึกษาเฉพาะ comfort women ในอินโดนีเซียและฟิลิปปินส์

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดเรื่องสิทธิมนุษยชน (Human Rights) ซึ่งหมายถึง สิทธิขั้นพื้นฐานที่มนุษย์เกิดมาพร้อมกับความเท่าเทียมในแง่ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และสิทธิเพื่อดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างในเรื่องเชื้อชาติ สีผิว เพศ อายุ ภาษา ศาสนา สถานภาพทางกาย และสุขภาพ รวมทั้งความเชื่อทางการเมืองหรือความเชื่ออื่น ๆ ที่ขึ้นกับพื้นฐานทางสังคม สิทธิมนุษยชนเป็นสิ่งที่ไม่สามารถถ่ายทอดหรือโอนให้แก่ผู้อื่นได้ (ชะวีชชัย ภาติณฐ์, 2548 : 52)

## ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ใช้วิธีการวิจัยจากเอกสารเป็นหลักมีขั้นตอน ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง  
เก็บข้อมูลจากงานวิจัย บทความ ข่าว และข้อมูลจากสื่อออนไลน์ สื่อภาพยนตร์ สารคดี ทั้งในภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
  - 2.1 จัดแบ่งประเภทหมวดหมู่ (Categories) จัดระบบของข้อมูลตามประเด็นที่กำหนดไว้
  - 2.2 นำมาวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytical Induction) คือใช้การตีความหมาย และการวิเคราะห์แบบการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)
3. การสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อเสนอเป็นคำตอบเป็นข้อสรุปจากข้อมูลที่เป็นรูปธรรม โดยใช้การบรรยายเชิงพรรณนา (Descriptive) เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่เป็นข้อเสนอเพื่อการนำไปใช้



## ผลการวิจัย

### 1. การจัดตั้งสถานี่ผ่อนคลายและการจัดเกณฑ์ comfort women ของกองทัพญี่ปุ่น

การขยายอำนาจทางทหารของจักรวรรดินิยมญี่ปุ่นในทศวรรษ 1930 นำญี่ปุ่นเข้าสู่สงครามครั้งที่สองกับจีนใน ค.ศ. 1937 ตามด้วยการเข้าสู่สงครามมหาเอเชียบูรพาที่เป็นส่วนหนึ่งของสงครามโลกครั้งที่ 2 (ค.ศ. 1939-1945) กองทัพจักรวรรดิญี่ปุ่นยกทัพบุกและยึดครองประเทศต่าง ๆ ในเอเชียตะวันออกเฉียงและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ในเหตุการณ์นี้กองทัพญี่ปุ่นได้เกณฑ์ บังคับ และลักพาผู้หญิงมาเป็น comfort women ในค่ายทหารที่ญี่ปุ่นตั้งเป็นสถานี่ผ่อนคลาย (comfort station) สตรีเหล่านี้มาจากหลายเชื้อชาติ ส่วนใหญ่เป็นชาวเกาหลีและจีน และชาติอื่น ๆ เช่น ใต้หวัน ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย มาเลเซีย สิงคโปร์ พม่า เวียดนาม ลาว กัมพูชา ทิมอร์ตะวันออก ชาวเนเธอร์แลนด์ในอินโดนีเซีย และชาวเกาะในมหาสมุทรแปซิฟิก เช่น ปาปัวนิวกินี (ชัยชาญ คุ่มปัญญา, 2558: ออนไลน์) นำไปสู่เหตุการณ์ละเมิดสิทธิมนุษยชนในหลายระดับที่เป็นอาชญากรรมสงคราม<sup>4</sup> (เสกิตา วิรกุลเทวัญ, 2544: 6)

#### 1.1 การจัดตั้งสถานี่ผ่อนคลายของกองทัพญี่ปุ่นในเอเชียตะวันออกเฉียง

สถานี่ผ่อนคลายแห่งแรกที่ได้รับการจัดตั้งขึ้นเป็นไปตามคำร้องขอของทหารญี่ปุ่นซึ่งทำสงครามในประเทศจีน ในตอนแรกรัฐบาลญี่ปุ่นหลังสงครามไม่ยอมรับว่ากองทัพมีส่วนรับรู้หรือเกี่ยวข้อง โดยระบุว่าการจัดหาหญิงบำเรอนั้นดำเนินการโดยเอกชน ไม่เกี่ยวข้องกับรัฐบาลและรัฐบาลไม่สามารถเข้าไปตรวจสอบได้ แต่ใน ค.ศ. 1993 ทางกรญี่ปุ่นยอมรับเป็น ครั้งแรกหลังจากมีการเปิดเผยเอกสารของกระทรวงการต่างประเทศว่า กองทัพและรัฐบาลญี่ปุ่นในช่วงสงครามมีบทบาทในการจัดการและดูแลสถานี่ผ่อนคลาย (Sigit & Anantasya, 2021: 145) และมีหลักฐานว่าใน ค.ศ. 1931 มีตัวแทนเอกชนญี่ปุ่นได้เปิดช่องขึ้นเป็นครั้งแรกเพื่อให้บริการแก่เจ้าหน้าที่และผู้ชายญี่ปุ่นที่ประจำการในแมนจูเรียของจีนในช่วงที่กองทัพกวานตง (Guandong) ของญี่ปุ่นในแมนจูเรียทำรัฐประหารยึดอำนาจในแมนจูเรีย หรือในวิกฤติการณ์มุกเดน ค.ศ. 1931 (Mukden Incident) และในต้น ค.ศ. 1932 เกิดวิกฤติการณ์เซี่ยงไฮ้ หรือวิกฤติการณ์ 28 มกราคม (Shanghai Incident/ January 28 Incident) ที่เป็นความขัดแย้งระหว่างรัฐบาลจีนและจักรวรรดิญี่ปุ่นในเขตนิคมต่างชาติในเมืองเซี่ยงไฮ้ ซึ่งเป็นเมืองที่มีการจัดตั้งสถานี่ผ่อนคลายแห่งแรกขึ้นสำหรับกองทัพเรือญี่ปุ่นที่ประจำการในเซี่ยงไฮ้ จากนั้นเมื่อเกิดสงครามจีน-ญี่ปุ่นครั้งที่ 2 ใน ค.ศ. 1937 และสงครามขยายตัวไปหลายพื้นที่ สถานี่ผ่อนคลายได้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว (Asian Women's Fund, 1997: online)

<sup>4</sup>หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ยุติลง ศาลทหารระหว่างประเทศเฉพาะกิจที่นูเรมเบิร์ก (The International Military Tribunal for the Trial of Major German War Criminals) ได้พิจารณอาชญากรรมสงครามและลงโทษอาชญากรรมของนาซีในยุโรป ส่วนในญี่ปุ่น มีการจัดตั้งศาลทหารระหว่างประเทศเฉพาะกิจสำหรับตะวันออกไกล (The International Military Tribunal for the Far East) ขึ้นที่โตเกียว ศาลเฉพาะกิจฯ นี้พิจารณาคดีเฉพาะอาชญากรรมสงครามหลัก ๆ ที่เกี่ยวกับอาชญากรรมต่อสันติภาพ โดยพิจารณาฟ้องเพียง 28 ราย ส่วนใหญ่เป็นผู้มีอิทธิพลในประเทศระหว่างสงคราม เช่น นายกรัฐมนตรี รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการสงคราม ข้าราชการ พลเรือนและข้าราชการกล้าโหมระดับสูง ส่วนคดีของทหารระดับล่างจะดำเนินการโดยศาลภายในประเทศ (นิธิพัฒน์ สิ้นเพ็ง, 2560: 116-117).

ประเภทของสถานี่ผ่อนคลายที่ให้บริการแก่ทหารญี่ปุ่นมีหลายรูปแบบ แบ่งตามลักษณะของผู้ดำเนินการ ได้แก่ 1) สถานี่ผ่อนคลายที่กองทัพญี่ปุ่นจัดตั้งหรือดูแลโดยตรง 2) สถานี่ผ่อนคลายที่สร้างขึ้นจากความร่วมมือระหว่างเอกชนและกองทัพในพื้นที่ที่ชาวญี่ปุ่นอพยพไปอยู่ 3) ช่องของเอกชนที่กองทัพญี่ปุ่นระบุให้เป็นสถานี่ให้บริการแก่ทหารญี่ปุ่น ส่วนเหตุผลในการตั้งสถานี่ผ่อนคลายของกองทัพญี่ปุ่นนั้น โยชิอากิ โยชิมิ ผู้เชี่ยวชาญประวัติศาสตร์ญี่ปุ่น ระบุว่าขึ้นอยู่กับบังคับบัญชาการในแต่ละหน่วยโดยเสนาธิการทหารสั่งให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินรับผิดชอบการก่อสร้างสถานี่ผ่อนคลาย หรือหากในพื้นที่มีอาคาร เช่น โรงแรม ห้องพัก ร้านอาหาร ที่ดัดแปลงมาเป็นสถานี่ผ่อนคลายได้จะใช้อาคารที่มีอยู่รวมถึงในบางพื้นที่ที่โรงเรียนและวัดมีห้องพักมากพอจะใช้เป็นสถานี่ผ่อนคลายเช่นกัน (โสภิตา วีรกุลเทวัญ. 2544: 9)

หลักฐานจากหอจดหมายเหตุกองกำลังป้องกันประเทศ(Defense Agency Archives) ของญี่ปุ่นแสดงให้เห็นว่า ทหารญี่ปุ่นในเวลานั้นรับทราบเรื่องการจัดตั้งสถานี่ผ่อนคลาย ซึ่งต่อมา เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้รัฐบาลญี่ปุ่นใน ค.ศ. 1992 ยอมรับในทางศีลธรรม (แต่ไม่ยอมรับในทางกฎหมาย) ถึงสิ่งที่กองทัพญี่ปุ่นในอดีตได้กระทำ (Asahi shinbun, 12 Jan 1992 cited in Wakabayashi. 2003: 224) เหตุผลที่กองทัพญี่ปุ่นใช้เป็นข้ออ้างในการจัดตั้งสถานี่ผ่อนคลายและจัดหาหญิงบริการ คือ เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อกามโรค ป้องกันการข่มขืนสตรีท้องถิ่น สร้างขวัญกำลังใจแก่ทหาร และป้องกันสายลับ

กองทัพญี่ปุ่นเชื่อว่าการจัดตั้งสถานี่ผ่อนคลายและควบคุมผู้หญิงเหล่านี้ไว้จะทำให้กองทัพควบคุมสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ ดังนั้น กองทัพจึงเกณฑ์และรวมถึงใช้วิธีอื่น ๆ เช่น กวาดต้อนลักพาผู้หญิงจำนวนมากเข้าสู่สถานี่ผ่อนคลาย (โสภิตา วีรกุลเทวัญ. 2544: 4) กองทัพญี่ปุ่นยังอ้างว่าการจัดหาหญิงบริการไว้ในสถานี่ผ่อนคลายเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดการข่มขืนสตรีท้องถิ่น เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อย หลีกเลี่ยงการสร้างความไม่พอใจและความรู้สึกต่อต้านญี่ปุ่นในหมู่มุคนพื้นเมือง (Oreill. 2008: 134) นอกจากเหตุผลเรื่องการผ่อนคลายอารมณ์และความเครียดของทหารญี่ปุ่นแล้ว กองทัพญี่ปุ่นมีความเชื่อว่าการมีเพศสัมพันธ์ก่อนออกรบเปรียบเสมือนเครื่องรางป้องกันอันตราย การกระทำนี้จึงเป็นพิธีกรรมหนึ่งก่อนออกรบ สำหรับทหารที่ไม่นิยมไปใช้บริการผู้หญิงในสถานี่ผ่อนคลายจะถูกกองทัพพิจารณาว่าเป็นผู้ที่มีปัญหาในด้านจิตวิทยาทหาร (โสภิตา วีรกุลเทวัญ. 2544: 8-9)

## 1.2 การจัดเกณฑ์ผู้หญิงเข้าสู่สถานี่ผ่อนคลาย

การจัดเกณฑ์ผู้หญิงมาเป็น comfort women เริ่มขึ้นในจีนก่อน ต่อมาจึงมีการเกณฑ์สตรีชาวเกาหลีและชาวไต้หวันที่เป็นอาณานิคมของญี่ปุ่น ผู้หญิงเกาหลีและจีนเป็นสองเชื้อชาติที่ถูกเกณฑ์มามากกว่าชาติอื่น ซึ่งในกรณีของเกาหลี นอกจากที่ไม่พอใจญี่ปุ่นถูกกดขี่และขูดรีดเอาผลประโยชน์ในช่วงที่เกาหลีเป็นอาณานิคมของญี่ปุ่น (ค.ศ. 1910-1945) แล้วนั้น เกาหลียังมีความขมขื่นใจจากการที่ญี่ปุ่นนำผู้หญิงเกาหลีไปเป็น comfort women ซึ่งมีการประมาณว่าจำนวนกว่า 100,000 - 200,000 คน (Cumings. 1997: 179)

กระบวนการในการจัดเกณฑ์สตรีเกาหลีและไต้หวันเข้าสู่สถานี่ผ่อนคลายมีหลายรูปแบบ ทั้งการประกาศรับสมัคร การใช้คำสั่งเกณฑ์แรงงานหญิง การลักพาตัว การข่มขู่หรือบังคับ และการใช้สื่อของทางการหลอกลวงโดยมีเนื้อหา เช่น การรับสมัครผู้หญิงสาวไปทำงานในโรงงาน ภัตตาคาร และบางรายเป็นการแลกเปลี่ยนตัวเพื่อผู้ชายในครอบครัวไม่ต้องถูกเกณฑ์แรงงาน (ชัยชาญ คุ้มปัญญา. 2558: ออนไลน์) รวมถึงการขอความร่วมมือจากผู้นำและเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นให้จัดหาสตรี

พื้นเมืองมาให้บริการแก่ทหารญี่ปุ่น และคัดเลือกสตรีที่เป็นโสเภณีมาจากสถานบริการของเอกชน โดยเจ้าของสถานบริการจะได้รับความคุ้มครองจากตำรวจลับของญี่ปุ่นและตำรวจประจำท้องถิ่น ๆ (พวงทิพย์ เกียรติสทกุล. 2553: 131) ทำให้มีสตรีเกาหลีและจีนจำนวนมากถูกส่งไปยังสถานี่ผ่อนคลายเป็นเมื่อเกิดสงครามมหาเอเชียบูรพาและกองทัพญี่ปุ่นเข้ายึดครองเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ได้มีการจัดหาสตรีพื้นเมือง เช่น อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ เวียดนาม เข้าสู่สถานี่ผ่อนคลายเป็นลักษณะเดียวกัน

## 2. Comfort women ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

ระหว่างสงครามโลกครั้งที่ 2 ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ถูกกองทัพญี่ปุ่นรุกรานและยึดครอง และเกิดการกระทำรุนแรงต่อสตรีพื้นเมือง เนื่องจากทหารญี่ปุ่นเข้ามาในภูมิภาคนี้จำนวนมาก กองทัพจึงได้จัดตั้งสถานี่ผ่อนคลายเป็นและจัดหาผู้หญิงพื้นเมืองมาให้บริการแก่ทหารญี่ปุ่น ผู้หญิงส่วนใหญ่ที่ถูกเกณฑ์มาเป็นชาวอินโดนีเซียและฟิลิปปินส์ ซึ่งมีสภาพเลวร้ายไม่ต่างจากสตรีเกาหลีและจีนที่ถูกเกณฑ์ไปเป็น comfort women จนกลายเป็นประเด็นปัญหาด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศของญี่ปุ่นกับชาติเหล่านี้มาจนปัจจุบัน สำหรับประเทศไทยที่เป็นพันธมิตรกับญี่ปุ่นในช่วงสงคราม แม้ไม่ได้มีการเกณฑ์ผู้หญิงไทยเข้าสู่สถานี่ผ่อนคลายเป็นแบบชาติที่ญี่ปุ่นเข้าไปยึดครองและปกครอง แต่การที่มีกองทัพญี่ปุ่นเข้ามาประจำการโดยเฉพาะการควบคุมการก่อสร้างทางรถไฟที่กาญจนบุรี ทำให้มีการจัดตั้งสถานี่ผ่อนคลายเป็นและจัดหาสตรีชาวไทยมาให้บริการแก่ทหารญี่ปุ่นเช่นกัน แต่ไม่ใช่ว่าการบังคับหรือลักพาแบบสตรีชาติอื่น ในหัวข้อนี้จะวิเคราะห์ประเด็นการจัดตั้งสถานี่ผ่อนคลายเป็นของกองทัพญี่ปุ่นในอินโดนีเซียและฟิลิปปินส์ ซึ่งมีสตรีพื้นเมืองถูกเกณฑ์เข้าสู่สถานี่ผ่อนคลายเป็นมากกว่าชาติอื่น เรื่องราวจากคำบอกเล่าของอดีต comfort women และผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ

### 2.1 การจัดตั้งสถานี่ผ่อนคลายเป็นของกองทัพญี่ปุ่นในอินโดนีเซียและฟิลิปปินส์

การจัดตั้งสถานี่ผ่อนคลายเป็นของกองทัพญี่ปุ่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ได้รับการพิจารณาจากกระทรวงกลาโหมตั้งแต่ออกเกิดสงครามมหาเอเชียบูรพาในปลาย ค.ศ. 1941 โดยมีการส่งแพทย์ชาวญี่ปุ่นไปยังเกาะชวาเพื่อตรวจสอบสภาพแวดล้อมและสุขลักษณะต่าง ๆ ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากองทัพและรัฐบาลญี่ปุ่นรับทราบเรื่องการจัดตั้งสถานี่ผ่อนคลายเป็นมาตั้งแต่ต้น แม้ว่าที่ผ่านมาทางการญี่ปุ่นได้ปฏิเสธมาตลอดว่ารัฐบาลไม่เกี่ยวข้อง ต่อมาใน ค.ศ. 1993 รัฐบาลญี่ปุ่นจึงยอมรับว่ารัฐบาลญี่ปุ่นช่วงสงครามรับรู้ตั้งแต่ต้น ซึ่งญี่ปุ่นอ้างว่าสาเหตุที่ต้องตั้งสถานี่ผ่อนคลายเป็นเป็นเพราะความจำเป็น ทั้งเพื่อเป็นการป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ ป้องกันความปลอดภัยให้สตรีพื้นเมืองเพื่อไม่ให้เกิดกรณีข่มขืนขึ้น และไม่บังคับแต่ให้หัวหน้าหมู่บ้านประกาศรับสมัครสตรีที่เต็มใจเข้ามาเป็นหญิงบริการ โดยสตรีเหล่านี้จะได้รับการตรวจโรคก่อนเพื่อให้แน่ใจว่าไม่เป็นโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ แม้ว่าจะมีข้อคัดค้านจากเจ้าหน้าที่กระทรวงการต่างประเทศของญี่ปุ่นในการนำสตรีพื้นทะเลมาเป็นหญิงบริการก็ตาม (Hayashi. 1998: online)

หลังจากที่ญี่ปุ่นยึดครองพื้นที่ที่เป็นอาณานิคมของชาติตะวันตกได้แล้วใน ค.ศ. 1942 ญี่ปุ่นได้ตั้งสถานี่ผ่อนคลายเป็นขึ้นหลายแห่ง แต่ในอินโดนีเซียและฟิลิปปินส์มีการเกณฑ์สตรีพื้นเมืองเข้ามาเป็น comfort women มากกว่าพื้นที่อื่น การจัดตั้งสถานี่ผ่อนคลายมีทั้งที่ตั้งขึ้นในค่ายทหาร และการนำสถานที่ เช่น โรงพยาบาล โรงแรม บ้านเรือน มาดัดแปลง ดังคำบอกเล่าของสตรีฟิลิปปินส์ที่ถูกจับตัวไปยังสถานี่ผ่อนคลายเป็นที่เคยเป็นโรงพยาบาลมาก่อน สถานี่ผ่อนคลายที่มีเอกชนชาวญี่ปุ่นเป็นเจ้าของ และสถานี่ผ่อนคลายที่ดำเนินกิจการโดยชาวอินโดนีเซียและฟิลิปปินส์เอง (Hayashi. 1998: online)

สำหรับการตั้งสถานีผ่อนคลายเป็นอินโดนีเซีย ข้อมูลจาก Asian Women's Fund (1997) ระบุว่า ญีปุ่นตั้งสถานี ผ่อนคลายรวมประมาณ 40 แห่ง บน 3 เกาะใหญ่ คือ ที่เมืองเบลาวัน (Belawan) ทางเหนือของเกาะสุมาตราซึ่งเป็นเกาะใหญ่ที่สุด โดยที่นี้มีหลักฐานคำบอกเล่าจาก comfort women ชาวอินโดนีเซีย 2 คน และชาวจีน 6 คน

ที่เกาะชวา ญีปุ่นตั้งสถานีผ่อนคลาย 6 แห่ง ใน ค.ศ. 1942 ที่เมืองปัตตาเวีย (Batavia หรือจาการ์ตา (Jakarta) ในปัจจุบัน) ซึ่งมีหลักฐานว่ามีสตรีชาวเกาหลี 7 คน เป็นหญิงบริการที่นี้ด้วย ใน ค.ศ. 1944 ญีปุ่นตั้งสถานีผ่อนคลายที่เมือง เซอมารัง (Semarang) ทางตอนกลางของเกาะ 4 แห่ง ที่เมืองมุนติลัน (Muntilan) 1 แห่ง และอีก 3 แห่งที่เมืองซูราบายา (Surabaya) ทางตะวันออกของเกาะชวา

ที่เกาะซูลาเวสี (Sulawesi) หรือ เซเลบีส (Celebes) มีข้อมูลจากทหารญี่ปุ่นที่ขึ้นศาลทหารของเนเธอร์แลนด์ที่อินโดนีเซียหลังแพ้สงครามใน ค.ศ. 1945 ว่า มีสถานีผ่อนคลายทั้งหมดถึง 21 แห่ง ได้แก่ ที่เมืองมาคัสซาร์ (Makassar) 3 แห่ง มี comfort women แห่งละ 20, 30 และ 40 คน และมีสถานีผ่อนคลายในที่อื่นๆ บนเกาะซูลาเวสีอีกรวม 18 แห่ง มีหญิงบริการแห่งละประมาณ 10 คน รวมถึงมีการนำสตรีชาวไต้หวัน 70 คน มาที่สถานีผ่อนคลายบนเกาะบอร์เนียว

ในฟิลิปปินส์ เมื่อกองทัพญี่ปุ่นบุกยึดครองฟิลิปปินส์ในต้น ค.ศ. 1942 แล้ว จากรายงานของกองบัญชาการสูงสุดของฝ่ายสัมพันธมิตร หรือ SCAP ระบุว่าญีปุ่นตั้งสถานีผ่อนคลายขึ้นใน 11 เมือง เช่น ที่เมืองบายอมบอง (Bayombong) บนเกาะลูซอน 1 แห่ง ที่กรุงมินลา 12 แห่ง ที่เกาะมัสบาต (Masbate) 1 แห่ง เรียกชื่อว่า "Military Club" ที่เมืองอีโลอีโลบนเกาะปาโน (Panay) 2 แห่ง ที่เมืองเซบู (Cebu) บนเกาะเซบูมีสถานีผ่อนคลายของเอกชนชาวญี่ปุ่น ที่เมืองตักโลบัน (Tacloban) บนเกาะเลย์เต (Leyte) มีสถานีผ่อนคลายที่ดำเนินการโดยชาวฟิลิปปินส์และของกองทัพญี่ปุ่น ที่เกาะมินดาเนาทางใต้มีสถานีผ่อนคลายกระจายอยู่ใน 4 เมือง เช่น เมืองบูตวน (Butuan) และเมืองคากายัน (Cagayan) เมืองละ 3 แห่ง (Asian Women's Fund. 1997: online)

## 2.2 การจัดเกณฑ์ผู้หญิงอินโดนีเซียและฟิลิปปินส์เข้าสู่สถานีผ่อนคลาย

จากงานศึกษาของ Aiko Kurasawa นักวิชาการชาวญี่ปุ่น ระบุว่า ผู้หญิงอินโดนีเซียและฟิลิปปินส์ที่มีอาชีพโสเภณีเป็นกลุ่มแรกที่ถูกนำเข้าสถานีผ่อนคลาย (Asian Women's Fund. 1997: online) โดยคัดเลือกมาจากสถานบริการของเอกชน จากนั้นจึงเกณฑ์หรือจัดหาผู้หญิงกลุ่มอื่นด้วยวิธีต่าง ๆ ในรูปแบบเดียวกับการจัดเกณฑ์ผู้หญิงเกาหลีและจีน คือ มีทั้งการรับสมัครผ่านโฆษณาในหนังสือพิมพ์ การหลอกลวง บังคับด้วยกำลัง ช่มชู้ ลักพาตัว (Hayashi. 1998: online) รวมทั้งการขอความร่วมมือให้ผู้นำท้องถิ่นและเจ้าหน้าที่พื้นเมืองจัดหาให้ ซึ่งสตรีส่วนใหญ่ได้รับการคัดเลือกโดยผู้นำในท้องถิ่นหรือพื้นที่ใกล้เคียง โดยเอกสารทางการระบุว่า การจัดหามีลักษณะใกล้เคียงกับการบังคับ (Aiko Kurasawa, cited in Asian Women's Fund. 1997: online) ดั่งมีตัวอย่างของสตรีอินโดนีเซียอายุระหว่าง 15-19 ปี จำนวนราว 200 คน ถูกหลอกลวงว่าผ่านการคัดเลือกให้ไปศึกษาภาษาญี่ปุ่น การพยาบาล และการผดุงครรภ์ที่ประเทศญี่ปุ่น แต่กลับถูกนำลงเรือบรรทุกสินค้ามาเป็น comfort women ที่สิงคโปร์และกรุงเทพฯ การจัดหาสตรีเข้าสู่สถานีผ่อนคลายด้วยวิธีเหล่านี้ ทำให้มีสตรีชาวอินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ และชาติอื่น ๆ ในภูมิภาคถูกส่งไปให้บริการทางเพศแก่ทหารญี่ปุ่นเป็นจำนวนมาก

ในอินโดนีเซีย มีหลักฐานว่ากองทัพญี่ปุ่นได้จับตัวสตรีพื้นเมืองในเขตชวาตะวันออก และส่งเข้าค่ายเพื่อตรวจสุขภาพก่อนเช่นเดียวกับ comfort women ในจีนหรือเกาหลี รวมถึงได้ลักพาตัวผู้หญิงขณะเดินทางกลับบ้านหรือลักพาตัวไปจากบ้านขณะที่ไม่มีคนอยู่บ้าน แต่สตรีที่ถูกลักพาตัวเหล่านี้อยู่ในสถานะนอกบัญชี “unofficial comfort women” ทำให้ไม่ได้รับการดูแลสุขภาพขั้นพื้นฐานจากกองทัพและไม่ได้รับการดูแลหากตั้งครรรภ์ รวมถึงไม่ได้รับค่าตอบแทนด้วย นอกจากการจัดเกณฑ์สตรีพื้นเมืองแล้ว กองทัพญี่ปุ่นยังจัดส่ง comfort women ชาวเกาหลี จีน ไต้หวัน เข้ามาในอินโดนีเซียและฟิลิปปินส์ด้วย โดยสตรีเหล่านี้ถูกบังคับมา

### 3. ชะตากรรมของ Comfort women ชาวอินโดนีเซียและฟิลิปปินส์

การจัดเกณฑ์สตรีพื้นเมืองชาวอินโดนีเซียและฟิลิปปินส์จำนวนมาก เพื่อเข้ามาให้บริการแก่ทหารญี่ปุ่นในสถานี ผ่อนคลาย ทำให้สตรีเหล่านี้ต้องเผชิญกับความทารุณโหดร้ายจากการปฏิบัติของทหารญี่ปุ่น เช่นเดียวกับชะตากรรมของ comfort women ชาตินอื่น ๆ

#### 3.1 คำบอกเล่าของ Comfort Women

ชะตากรรมของหญิงบำเรอได้รับการถ่ายทอดจากคำบอกเล่าของสตรีเหล่านั้น เรื่องราวที่เกิดขึ้นสะท้อนให้เห็นถึงการที่ผู้หญิงเหล่านี้ถูกกระทำและถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างโหดร้ายรุนแรง แต่เรื่องราวเหล่านี้กลับไม่เป็นที่รับรู้มานานหลายสิบปีนับตั้งแต่สงครามสิ้นสุดลงใน ค.ศ. 1945 ทำให้ที่ผ่านมาสตรีเหล่านี้ไม่ได้รับความยุติธรรมและไม่เคยได้รับการชดเชย นอกจากนี้ในบางประเทศ เช่น เกาหลีใต้ที่มีค่านิยมชายเป็นใหญ่ การออกมาเปิดเผยเรื่องราวของผู้หญิงกลับกลายเป็นการถูกมองในทางไม่ดี

หญิงบำเรอคนแรกที่ออกมาบอกเล่าเรื่องราวของตนในทศวรรษ 1970 เป็นสตรีชาวเกาหลีใต้ แต่เรื่องกลับเงียบหายไป จนเมื่อครบรอบ 50 ปี การสิ้นสุดสงครามโลกครั้งที่ 2 ใน ค.ศ. 1995 ทำให้มีการเรียกร้องคำขอโทษจากญี่ปุ่นและการชดเชยเยียวยาแก่เหยื่อของกองทัพญี่ปุ่น รวมทั้งขณะนั้นกระแสสิทธิมนุษยชนและสิทธิสตรีได้รับความสนใจในระดับสากล ทำให้มีการพูดถึงการเยียวยาแก่สตรีเหล่านี้มากขึ้น ตั้งแต่ทศวรรษ 1990 เรื่องราวของ comfort women ได้รับความสนใจมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีหญิงบำเรอทั้งที่เป็นชาวเกาหลี ชาวจีน ชาวอินโดนีเซีย และฟิลิปปินส์ เป็นต้น ออกมาบอกเล่าเรื่องราว รวมทั้งมีการเก็บข้อมูลจากนักวิชาการ นักสารคดี ช่างภาพ ทำให้มีการถ่ายทอดเรื่องราวของผู้หญิงชาติต่าง ๆ ผ่านสื่อที่หลากหลายมากขึ้น ทั้งหนังสือ นิทรรศการ งานวิจัย สารคดีทางโทรทัศน์และนิตยสาร

การที่เรื่องราวของ comfort women เงียบหายไปนานเป็นเพราะหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ญี่ปุ่นแพ้สงครามและถูกสหรัฐอเมริกาปกครอง จากนั้นเกิดภาวะสงครามเย็นและการต่อต้านคอมมิวนิสต์ในเอเชียตะวันออกจากการที่จีนเป็นคอมมิวนิสต์ใน ค.ศ. 1949 และการเกิดสงครามเกาหลีใน ค.ศ. 1950 ทำให้สหรัฐอเมริกา มีนโยบายพัฒนาญี่ปุ่นด้านประชาธิปไตยและเศรษฐกิจ เพื่อเป็นปราการต่อต้านคอมมิวนิสต์ในภูมิภาค ขณะที่ชาติในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ก็เผชิญกับภาวะสงครามทั้งสงครามเพื่อเอกราช สงครามเย็น และการมีรัฐบาลเผด็จการ ทำให้สถานการณ์การเมืองหรือการฟื้นฟูประเทศกลายเป็นประเด็นสำคัญของประเทศ ความสนใจที่จะชดเชยเยียวยาพลบขั้วหญิงบำเรอจึงไม่ถูกพูดถึงเช่นเดียวกับในเกาหลีใต้และจีน

ตั้งแต่ทศวรรษ 1990 เรื่องราวของ comfort women ชาวเกาหลีที่กล้าออกมาบอกเล่าประสบการณ์และเรียกร้องความเป็นธรรม กลายเป็นแรงบันดาลใจแก่สตรีชาวเอเชียตะวันออกเฉียงใต้โดยเฉพาะในฟิลิปปินส์ สตรี 60 คนที่เป็นเหยื่อของกองทัพญี่ปุ่นได้รวมกลุ่มกันเรียกว่า Maya Lolas หมายถึง Liberated Grandmother หรือ “คุณย่าคุณยายที่ถูกปลดปล่อย” เพื่อเปิดเผยเรื่องราวต่อสาธารณชนมากขึ้น เริ่มจากใน ค.ศ. 1992 Maria Rosa Luna Herson หรือเป็นที่รู้จักในชื่อ Lola Rosa “คุณยายโรซ่า” อายุ 65 ปี เป็นสตรีฟิลิปปินส์คนแรกที่ออกมาเปิดเผยชะตากรรมของตน หลังจากทีสถานีวิทยุในฟิลิปปินส์ประกาศเรียกร้องให้สตรีฟิลิปปินส์ที่ตกเป็นเหยื่อของกองทัพญี่ปุ่นออกมาแสดงตัว โดยเรื่องราวถูกเขียนเป็นหนังสือชื่อ *Comfort Women: Slave of Destiny* ซึ่งเรื่องราวของ Herson กระตุ้นให้มีอดีตหญิงบำเรออีก 174 คน ออกมาเปิดเผยตัวเช่นกัน (Sigit & Anantasya. 2021: 154) นอกจากนี้ ยังมีการศึกษาและถ่ายทอดผ่านประวัติศาสตร์ บอกเล่า ทำให้โลกได้รับรู้ชะตากรรมที่เลวร้ายของผู้หญิงเหล่านี้ สำหรับกรณีของ Herson นั้น ถูกทหารญี่ปุ่นลักพาตัวไปขณะอายุ 15 เพียง และถูกกักขังอยู่ถึง 9 เดือน จากคำบอกเล่าของ Herson ทำให้เห็นความโหดร้ายที่เด็กหญิงและสตรีได้รับ ทั้งการต้องถูกข่มขืนทุกวัน การถูกทุบตีทำร้าย เธอเล่าว่ามีความรู้สึกโกรธต่อสิ่งที่เกิดขึ้น เธอไม่กล้าแม้แต่จะบอกเล่าความรู้สึกเลวร้ายนี้ต่อบิดามารดา และไม่เคยมองสามีและบุตรชายรับรู้ว่าเคยเกิดอะไรขึ้นกับเธอ เพราะในฟิลิปปินส์มีวัฒนธรรมที่เรียกว่า ‘tsisimis’ and ‘hiya’ หรือ ความน่าละอายและการซุบซิบ หากผู้หญิงคนใดถูกระบุว่าเป็น comfort women ก็จะถูกเรียกว่า “ของเหลือของญี่ปุ่น” ทำให้ผู้หญิงจำนวนมากไม่กล้ากลับไปหาครอบครัวของตนหลังสงคราม และอีกหลายคนต้องปิดบังสามีและลูกถึงอดีตอันเลวร้าย เพราะเกรงจะถูกมองไม่ดีและไม่ได้รับการยอมรับ (Mosbergen. 2017: online)

การที่อดีตหญิงบำเรอกล้าที่จะเปิดเผยตัวมากขึ้น ทำให้มีการเก็บข้อมูลประวัติศาสตร์จากคำบอกเล่าเหล่านี้เพิ่มขึ้น หนึ่งในนั้นคือโครงการของ Evelina M. Galang นักวิจัยชาวอเมริกันเชื้อสายฟิลิปปินส์ ที่เก็บข้อมูลคำบอกเล่าและรวบรวมพยานหลักฐานเกี่ยวกับ comfort women ชาวฟิลิปปินส์ตั้งแต่ ค.ศ. 1998 และต่อมาตีพิมพ์เป็นหนังสือชื่อ *Lolas’ House: Survivors of Wartime Rape Camps*<sup>5</sup> (2017) ในงานนี้มีบทที่เขียนโดย Dominique Mosbergen เรื่อง “The Harrowing Story of Filipina Women Enslaved in Japan’s Wartime Rape Camps” ที่เล่าถึงเรื่องราวของ Prescilla Bartonico หญิงชาวฟิลิปปินส์ที่ถูกบังคับนำตัวไปยังสถานี่ผ่อนคนขายเมื่อ ค.ศ. 1943 ขณะมีอายุเพียง 17 ปีเท่านั้น โดยถูกจับขังขังกำลังหลบอยู่ในหลุมหลบภัยกับครอบครัวและเพื่อนบ้านที่อยู่บนเกาะเลย์เต Bartonico เล่าว่า ทหารญี่ปุ่นบุกเข้ามาทำร้ายและจับตัวญาติของเธอซึ่งถูกทหาร 3 คนข่มขืนและสังหาร ส่วนตัวเธอถูกข่มขืนต่อหน้าครอบครัวและถูกจับไปขังไว้ที่ค่ายทหารญี่ปุ่นที่เมือง Burauen บนเกาะเลย์เต ตลอดระยะเวลา 3 เดือนในค่าย เธอต้องเผชิญกับการถูกข่มขืนวันละหลายครั้ง จากทหารญี่ปุ่น 5-8 คน และถูกบังคับให้ทำงานหนักในค่ายทหาร (Mosbergen. 2017: online) Bartonico กล่าวว่าแม้จะรอดชีวิตกลับมาแต่เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นฝันร้ายในชีวิตที่ไม่มีวันลืมและทำให้ไม่สามารถใช้ชีวิตอย่างมีความสุขได้เลย Bartonico เสียชีวิตใน ค.ศ. 2006 โดยที่ไม่เคยได้รับการเยียวยาและคำขอโทษจากรัฐบาลญี่ปุ่น

<sup>5</sup>คำว่า Lola เป็นภาษาตากาล็อก แปลว่า คุณย่า คุณยาย มักใช้เรียกผู้หญิงที่เคยเป็น comfort women

เรื่องราวของ comfort women ได้รับการเผยแพร่สู่ชาวโลกมากขึ้นเพื่อเรียกร้องความยุติธรรม การชดเชย และสร้างความตระหนักในด้านสิทธิมนุษยชนและต่อต้านการกระทำรุนแรงต่อสตรี ดังเช่นเรื่องของ Niyem อดีตหญิงบำเรอชาวอินโดนีเซีย ได้รับการถ่ายทอดและเผยแพร่ในหลายประเทศ เช่น ที่ประเทศอินโดนีเซีย เนเธอร์แลนด์ สหรัฐอเมริกา เยอรมนี และฝรั่งเศส ผ่านนิทรรศการชื่อ Comfort Women ในงาน Photo Annual ประจำปี 2011 การรวบรวมภาพถ่ายและประวัติของอดีตหญิงบำเรอชาวอินโดนีเซียที่ยังมีชีวิตอยู่จัดทำโดย Hilde Janssen นักข่าวและนักวิจัยชาวเนเธอร์แลนด์ซึ่งลงพื้นที่เก็บข้อมูลที่อินโดนีเซียกว่าสิบปี ได้ทำหนังสือชื่อ Comfort Women และมีสารคดีเรื่อง “Because We Were Beautiful” เผยแพร่ในงาน Artist Film Festival 2011 ที่สหรัฐอเมริกา บอกเล่าเรื่องราวของอดีตหญิงบำเรอที่ขณะนั้นมีอายุกว่า 60-80 ปี และสื่อ NPR (National Public Radio) ของสหรัฐอเมริกานำไปเผยแพร่ต่อในชื่อ Comfort Women: Untold Stories of Wartime Abuse (O’Neill. 2011: online)

Janssen ระบุว่า เรื่องราวของหญิงบำเรอชาวอินโดนีเซียแทบไม่เคยถูกพูดถึงและสตรีเหล่านั้นรวมถึงครอบครัวก็ไม่กล้าบอกเล่าเรื่องราว ไม่กล้าเรียกร้อง เพราะในวัฒนธรรมของอินโดนีเซียเรื่องนี้เป็นเรื่องน่าละอายแม้ว่าสตรีจะเป็นผู้ถูกกระทำก็ตาม Janssen ยกตัวอย่างเรื่องของ Niyem อดีตหญิงบำเรอชาวอินโดนีเซีย ที่ถูกทหารญี่ปุ่นลักพาตัวไปขณะมีอายุเพียง 10 ปี โดยจับขึ้นรถบรรทุกพร้อมกับผู้หญิงอีกจำนวนหนึ่งและส่งไปยังค่ายทหารที่ชาวตะวันตก Niyem อยู่ในเต็นท์เล็กๆ กับเด็กหญิงอีก 2 คน และทุกคนถูกทหารญี่ปุ่นข่มขืน ต่อมา Niyem หลบหนีออกมาได้หลังจากถูกกักขังกว่า 2 เดือน Niyem ถ่ายทอดประสบการณ์อันเลวร้ายและบอกความรู้สึกว่า “เพียงแค่ 2 เดือนร่างกายฉันถูกทำลายอย่างสิ้นเชิง ฉันเป็นเสมือนของเล่น ไม่ใช่มนุษย์” เธอบอกว่าไม่กล้าบอกใครว่าถูกข่มขืน เพราะไม่ต้องการทำให้พ่อแม่อาย และกลัวว่าจะไม่มีใครต้องการหากทราบเรื่อง แต่การที่เธอหายตัวไปนานทำให้ชาวบ้านพากันสงสัยและพูดถึงเรื่องนี้ “คนอื่นยังคงทำร้ายฉัน โดยเรียกฉันว่าสิ่งของใช้แล้วของผู้ญี่ปุ่น ซึ่งทำร้ายฉันอย่างมาก” (O’Neill. 2011: online)

## สรุปและอภิปรายผล

### 1. ความยุติธรรมและสิทธิมนุษยชนของ comfort woman

การกระทำของทหารญี่ปุ่นต่อ comfort women นั้น เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างรุนแรง และสร้างความทรงจำที่เลวร้ายแก่เหยื่อโดยไม่มีวันจางหาย มีการประเมินว่าในช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 ผู้หญิงชาวเอเชียตะวันออกและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้กว่า 400,000 คน ทั้งเด็กหญิงและหญิงสาวถูกลักพาตัวและบังคับให้เข้าไปเป็นหญิงบริการในสถานี่ ผ่อนคลายของกองทัพญี่ปุ่น ในจำนวนนี้เป็นสตรีและเด็กสาวชาวฟิลิปปินส์มากกว่า 1,000 คน Galang และทีมงานได้สัมภาษณ์สตรีเหล่านี้ ซึ่งใน ค.ศ. 2017 ยังมีชีวิตอยู่จำนวน 70 คน “Lola” หรือคุณย่าคุณยายเหล่านี้กล่าวว่า ได้พยายามมีชีวิตอยู่หลังจากเหตุการณ์เลวร้าย การที่ทำให้มีชีวิตอยู่ต่อมาได้เป็นเพราะต้องการสู้เพื่อตัวเองและต้องการความยุติธรรม รวมทั้งไม่ต้องการให้เกิดเหตุการณ์ในลักษณะนี้อีก (Mosbergen. 2017: online) จึงนำไปสู่การเรียกร้องความยุติธรรมเพื่อให้มีการชดเชยและขอโทษต่อสตรีเหล่านั้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างประเทศของญี่ปุ่นกับชาติที่ตกเป็นเหยื่อด้วย

การเรียกร้องความยุติธรรมและการชดเชยให้แก่หญิงบำเรอในอินโดนีเซียและฟิลิปปินส์มีมากขึ้นในทศวรรษ 1990 ในฟิลิปปินส์ หลังจากที่ Lola Rosa เปิดเผยแพร่เรื่องราวของตนใน ค.ศ. 1992 และมีสตรีฟิลิปปินส์จำนวนมากออกมาเปิดเผยเรื่องราวบ้าง ทำให้เกิดการเรียกร้องความรับผิดชอบจากรัฐบาลญี่ปุ่น โดยมีองค์กรสตรีฟิลิปปินส์ซึ่งเป็นองค์กรเอกชนเพื่อคุ้มครองสิทธิของหญิงบำเรอชาวฟิลิปปินส์ เป็นตัวแทนในการรณรงค์เรียกร้องการชดเชยและคำขอโทษจากญี่ปุ่น รายงานขององค์กรสตรีฯ ระบุว่าสตรีฟิลิปปินส์อย่างน้อย 1,000 คน ถูกทารุณกรรมโดยกองทัพญี่ปุ่น และมีสตรีที่เปิดเผยเรื่องราวประมาณ 200 คน ในเดือนเมษายน ค.ศ. 1993 องค์กรสตรีฟิลิปปินส์ให้การสนับสนุน Henson และอดีตหญิงบำเรออีก 18 คน ในการยื่นคำร้องต่อศาลกรุงโตเกียวเพื่อให้รัฐบาลญี่ปุ่นออกมาขอโทษและจ่ายค่าชดเชย ต่อมามีการยื่นฟ้องเพิ่มอีกรวมทั้งสิ้น 46 คดี นายคิอิจิ มียาซะวะ นายกรัฐมนตรีในขณะนั้นได้ออกแถลงการณ์กล่าวแสดงความเสียใจและสำนึกผิด รวมถึงยอมรับว่ากองทัพญี่ปุ่นมีส่วนเกี่ยวข้องไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อมในการจัดตั้งสถานี่ผ่อนคลายเป็นและจัดหา comfort women แถลงการณ์นี้ออกมาในเดือนสิงหาคมซึ่งเป็นเดือนครบรอบการยอมแพ้สงครามโลกครั้งที่ 2 ของญี่ปุ่น คดีนี้มีคำตัดสินในเดือนธันวาคม ค.ศ. 2003 โดยศาลฎีกาญี่ปุ่นปฏิเสธคำร้องทั้งหมด (Mcmullen, 2016: online) ทำให้ความยุติธรรมที่สตรีเหล่านี้ควรได้รับจึงยังไม่เกิดขึ้น และในทศวรรษ 2010 อดีตหญิงบำเรอชาวฟิลิปปินส์ที่ยังมีชีวิตอยู่เหลือเพียง 70 คนเท่านั้น (Whaley, 2016: online) ทำให้มีความพยายามที่จะผลักดันประเด็นนี้ให้เป็นที่สนใจมากขึ้น และเรียกร้องต่อรัฐบาลญี่ปุ่นเพื่อให้ความเป็นธรรมต่อสตรีเหล่านี้

ที่ผ่านมารัฐบาลญี่ปุ่นตั้งแต่ทศวรรษ 1950 ได้แต่กล่าวแสดง “ความเสียใจ” ต่อการกระทำของทหารญี่ปุ่น แต่ไม่เคยกล่าวคำขอโทษแม้จะถูกเรียกร้องให้ขอโทษ การที่รัฐบาลไม่กล่าวคำขอโทษอาจเป็นเพราะเกรงว่าประเทศที่เคยได้รับผลกระทบจะถือว่าเป็นการยอมรับผิดชอบตามกฎหมายของญี่ปุ่น (ศิริพร ดาบเพชร, 2559: 233) ซึ่งจะทำให้มีการเรียกร้องค่าเสียหายหรือค่าชดเชยตามมา หรืออาจจะเป็นการเรียกร้องผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจหรือข้อตกลงทางการเมืองกับญี่ปุ่น (Spitzer, 2012: online) นอกจากนี้ พวกชาตินิยมในญี่ปุ่นไม่ต้องการให้นำเงินไปจ่ายชดเชย และไม่ต้องการให้ยอมรับว่ากองทัพญี่ปุ่นกระทำเช่นนั้น ผู้นำญี่ปุ่นที่ผ่านมาจึงหลีกเลี่ยงที่จะกล่าวคำขอโทษ กล่าวแต่เพียงคำว่าเสียใจทั้งต่อการปกครองที่กดขี่ในอาณานิคมและการกระทำต่อหญิงบริการชาติต่าง ๆ

อย่างไรก็ตาม การเปิดเผยหลักฐานของนักประวัติศาสตร์ในต้นทศวรรษ 1990 ถึงการมีอยู่จริงของสถานี่ผ่อนคลายเป็นและการรับรู้ของรัฐบาลญี่ปุ่นช่วงสงคราม ทำให้ท่าทีของรัฐบาลญี่ปุ่นเริ่มเปลี่ยนไปจากที่แต่เดิมปฏิเสธความเกี่ยวข้องมาโดยตลอด ประกอบกับมีปัจจัยอื่นที่อาจมีผลให้รัฐบาลญี่ปุ่นแสดงท่าทียอมรับมากขึ้น เช่น กระแสสิทธิมนุษยชนของโลกยุคหลังสงครามเย็น และประเด็น comfort women กลายเป็นที่สนใจอีกครั้งในระดับสากลใน ค.ศ. 1991 เมื่อหญิงบริการชาวเกาหลีบอกเล่าเรื่องราวของตนต่อสาธารณชน<sup>6</sup> ทำให้เกิดการวิพากษ์วิจารณ์ว่าเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนต่อสตรีที่รุนแรงและไม่สามารถยอมรับได้ สตรีเกาหลี 3 คน ที่เคยเป็นหญิงบริการยื่นฟ้องรัฐบาลญี่ปุ่น โดยได้รับการสนับสนุนจากกลุ่มส่งเสริมสิทธิสตรีในญี่ปุ่นเอง (Gordon, 2014: 331)

<sup>6</sup>เรื่องของ comfort women เป็นที่สนใจของสาธารณชนในเกาหลีใต้ก่อนที่อื่น เมื่อมีการสร้างภาพยนตร์เรื่อง An Old Lady in Okinawa: Testimony of a Military Comfort Women ใน ค.ศ.1979 จากเรื่องราวของเพ พงกิ (Pae Pong-Gi) สตรีชาวเกาหลี แต่ประเด็นนี้ต่อมาเรียบเรียงไปตามสถานการณ์การเมืองภายใต้เผด็จการของเกาหลีใต้ในทศวรรษ 1980



## 2. ผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ

กระแสการเรียกร้องค่าชดเชยและการชดใช้จากประเทศต่าง ๆ ทำให้ตั้งแต่ทศวรรษ 1990 รัฐบาลญี่ปุ่นมีการเคลื่อนไหวในประเด็นนี้มากขึ้น ทั้งการออกแถลงการณ์ของรัฐบาลมียาซะวะใน ค.ศ. 1993 เพื่อแสดงความเสียใจและยอมรับ การที่นายกรัฐมนตรีโทมิอิชิ มุระยามะ กล่าวแสดง “ความเสียใจอย่างสุดซึ้ง” และ “ขอโทษจากใจ” ต่อความก้าวร้าวของญี่ปุ่นในอดีตและการปกครองอาณานิคมของญี่ปุ่นในโอกาสครบรอบ 50 ปีการสิ้นสุดสงครามโลกครั้งที่ 2 ใน ค.ศ. 1995 ซึ่งนับเป็นครั้งแรกที่ทางการญี่ปุ่นกล่าวขอโทษต่อเหตุการณ์ ไม่ใช่เพียงแต่กล่าวแสดงความเสียใจอย่างเดียวหรือกล่าวขอโทษเฉพาะหญิงบริการ (ศิริพร ดาบเพชร, 2559: 237) รวมถึงการตั้งกองทุนสตรีแห่งเอเชีย ในรูปแบบกองทุนเอกชนของรัฐบาล มุระยามะ เพื่อดำเนินการจ่ายค่าชดเชยต่อ comfort women ใน 2-3 ประเทศในเอเชีย และจ่ายค่าชดเชยได้ราว 500 คน ก่อนที่กองทุนจะยุติไปใน ค.ศ. 2007 คำกล่าวขอโทษของรัฐบาลญี่ปุ่นมีมาอย่างต่อเนื่อง เช่น ในต้นเดือนเมษายน ค.ศ. 2005 (ปีที่ 60 ของการสิ้นสุดสงครามโลกครั้งที่ 2) นายกรัฐมนตรีจุนอิชิโร โคอิซุมิ ได้กล่าว “ยอมรับจากใจจริงถึงความ เป็นจริงทางประวัติศาสตร์นี้อย่างสำนึกผิด และอยากขออภัยอยู่ตลอดเวลา” ต่อที่ประชุมผู้นำประเทศ เอเชีย-แอฟริกา ที่เมืองบันดุง ประเทศอินโดนีเซีย (Gluck et al. 2015: 532)

ที่ผ่านมาในการประชุมระดับนานาชาติแทบทุกเวทีโดยเฉพาะการประชุมสหประชาชาติ เกาหลีใต้ซึ่งเคยถูกญี่ปุ่นปกครองอย่างโหดร้าย มักยกกรณีการรุกรานและทำทารุณกรรมของทหาร ญี่ปุ่นในช่วงสงครามมากล่าวถึงเสมอ รวมถึงญี่ปุ่นยังถูกโจมตีจากองค์กรสิทธิมนุษยชนสากลหรือองค์กร สิทธิสตรีในระดับต่าง ๆ อยู่เสมอ ทำให้เกิดผลกระทบด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ และความขัดแย้งจากประวัติศาสตร์นี้ยังส่งผลต่อความมั่นคงในภูมิภาคด้วย เพราะนอกจากเกาหลีใต้แล้ว จีนก็เป็น ประเทศที่ถูกญี่ปุ่นกระทำรุนแรงเช่นกัน ส่วนในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้แม้จะไม่มี การต่อต้านญี่ปุ่นรุนแรงเช่นเกาหลีใต้หรือจีน แต่ก็มี การตำหนิญี่ปุ่นในเวทีระดับสากล และมีการชุมนุมประท้วงของอดีต comfort women และองค์กรต่าง ๆ หลายครั้ง

การกล่าวแสดงความเสียใจและต่อมากล่าวค่าชดเชยของรัฐบาลญี่ปุ่นยังไม่อาจยุติความขัดแย้งได้ และหลายครั้งเมื่อมีการกระทบกระทั่งหรือความขัดแย้งกันในประเด็นอื่น ประเด็นการรุกรานช่วงสงครามมักจะถูกนำมากล่าวถึงเสมอ รวมถึงปลุกกระแสชาตินิยมขึ้นด้วย ทำให้กระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ เพราะบางครั้งการประท้วงหรือการชุมนุมต่อต้านญี่ปุ่นรุนแรงถึงขั้น มีการเผาทำลายทรัพย์สินหรือธงชาติญี่ปุ่นดังที่เคยเกิดขึ้นในจีนและเกาหลีใต้ ดังนั้น ในปีที่ 70 แห่งการสิ้นสุดสงครามใน ค.ศ. 2015 นายชินโซ อาเบะ นายกรัฐมนตรีญี่ปุ่นได้กล่าวขอโทษอีกครั้งและกล่าวว่าต่อไปนี้นานาชาติควรจะไปข้างหน้า ซึ่งใน ค.ศ. 2007 ช่วงที่นายอาเบะเป็นนายกรัฐมนตรีสมัยแรก ได้กล่าวแสดงการไม่ยอมรับว่ากองทัพญี่ปุ่นลักพาหรือบังคับนำตัวผู้หญิงไป แต่บอกว่าผู้หญิงเหล่านั้นมีอาชีพโสเภณีอยู่แล้ว (Kotler. 2014: online) ต่อมานายอาเบะจึงยอมรับและในปลายเดือน ธันวาคม ค.ศ. 2015 รัฐบาลญี่ปุ่นและรัฐบาลเกาหลีใต้ได้ทำข้อตกลงกันระบุว่า รัฐบาลญี่ปุ่นได้กล่าวขอโทษและจะจ่ายเงินชดเชย 1 พันล้านเยน หรือ 8.3 ล้านดอลลาร์สหรัฐฯ เข้ากองทุนเพื่อช่วยเหลืออดีตหญิงบริการ ทั้งสองชาติตกลงจะยุติการวิจารณ์และตำหนิกันในเวทีโลกและในที่ประชุมสหประชาชาติ ในประเด็นความขัดแย้งจากยุคสงคราม นายอาเบะกล่าวถึงข้อตกลงนี้ว่ารัฐบาลญี่ปุ่นได้ทำหน้าที่ต่อคนรุ่นปัจจุบันโดยหาทางแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งที่มีมายาวนานกว่า 70 ปี นับจากสิ้นสุดสงคราม (Yan & et al. 2015: online) อย่างไรก็ตาม ในเกาหลีใต้มีข้อวิจารณ์ว่าเงินชดเชยน้อยไปและไม่พอใจ

ที่รัฐบาลยอมรับ แต่รัฐบาลเกาหลีใต้ให้เหตุผลว่าที่ยอมรับเพราะอดีตหญิงบริการที่ปัจจุบันสูงอายุแล้ว มีชีวิตเหลืออยู่น้อยลงทุกปี ใน ค.ศ. 2015 เหลือเพียง 40 กว่าคน หากไม่ตกลงรับข้อเสนอของญี่ปุ่น และเรียกร้องมากขึ้นซึ่งย่อมต้องใช้ระยะเวลาในการเจรจา อดีตหญิงบริการเหล่านี้อาจจะไม่ได้รับการชดเชยใด ๆ เลยก่อนถึงแก่กรรม

ขณะที่หญิงบำเรอชาวอินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ และประเทศอื่น ๆ ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ยังไม่ได้รับการเยียวยาจากญี่ปุ่นในลักษณะเดียวกับที่เกาหลีใต้ได้รับ ทำให้ความพยายามแก้ไขปัญหากลับมาเกี่ยวกับหญิงบำเรอของญี่ปุ่นไม่ได้รับการยอมรับจากประเทศเหล่านี้ และมีข้อวิจารณ์จากนักวิชาการชาวฟิลิปปินส์ว่าคำขอโทษของญี่ปุ่นยังไม่เป็นทางการ ไม่ใช่คำขอโทษจากรัฐบาลโดยตรง ทำให้ดูขาดความจริงใจ (Whaley. 2016: online) ทำให้เกิดการชุมนุมประท้วงญี่ปุ่นหลายครั้งในฟิลิปปินส์ของกลุ่ม comfort women และผู้สนับสนุน โดยมีการประณามและเรียกร้องให้ทางการญี่ปุ่นรับผิดชอบ เช่น การประท้วงหน้าสถานทูตญี่ปุ่นที่กรุงมะนิลา ค.ศ. 1996 การประท้วงในวันสตรีสากล ค.ศ. 2002 และการประท้วงนายอาเบะใน ค.ศ. 2015 หลังออกแถลงการณ์การสิ้นสุดสงครามครบรอบ 70 ปี รวมทั้งขอให้ญี่ปุ่น “ขอโทษอย่างจริงใจ” (Sigit & Anantasya. 2021: 154) การประท้วงยังเกิดขึ้นเมื่อจักรพรรดิอะกิฮิโตะและพระราชินีมิชิโกะเสด็จฯ เยือนฟิลิปปินส์เมื่อ ค.ศ. 2016 กลุ่มผู้ประท้วงแสดงความไม่พอใจที่รัฐบาลฟิลิปปินส์ให้การต้อนรับ และเรียกร้องให้ประธานาธิบดีเบนิกโน อากีโนที่ 3 เรียกร้องความเป็นธรรมจากญี่ปุ่น โดยให้ญี่ปุ่นขอโทษและจ่ายค่าชดเชยเช่นเดียวกับที่ตกลงกับเกาหลีใต้ ซึ่งจักรพรรดิญี่ปุ่นกล่าวแสดงความเสียใจต่อความโหดร้ายของทหารญี่ปุ่น แต่ไม่กล่าวถึงหญิงบำเรอ ขณะที่นายอากีโนกล่าวว่าเมื่อ ค.ศ. 1956 ญี่ปุ่นได้ทำข้อตกลงชดเชยค่าเสียหายให้ฟิลิปปินส์แล้วจำนวน 550 ล้านเหรียญ ฟิลิปปินส์จะไม่เรียกร้องอีก การที่จักรพรรดิญี่ปุ่นไม่กล่าวถึงหญิงบำเรอและท่าทีของประธานาธิบดีฟิลิปปินส์สร้างความผิดหวังให้แก่อดีตหญิงบำเรออย่างมาก ซึ่งอาจเป็นเพราะทางการฟิลิปปินส์ไม่ยอมให้กระทบความสัมพันธ์กับญี่ปุ่น เนื่องจากญี่ปุ่นเป็นนักลงทุนและคู่ค้าสำคัญของฟิลิปปินส์

องค์กรสตรีฟิลิปปินส์ออกแถลงการณ์ใน ค.ศ. 2016 ขอให้รัฐบาลฟิลิปปินส์หรือกับรัฐบาลญี่ปุ่น โดยตำหนิรัฐบาลที่ผ่านมามีเจตนาเพิกเฉยต่อการให้ความเป็นธรรมแก่ comfort women เพราะกลัวกระทบความสัมพันธ์กับญี่ปุ่นโดยเฉพาะทางเศรษฐกิจ ทำให้มี Lola ที่เสียชีวิตโดยไม่ได้รับการชดเชยหรือไม่ได้รับแม้แต่คำขอโทษอย่างเป็นทางการ ปัดป้องอดีต comfort women และองค์กรเอกชนของฟิลิปปินส์รวมตัวประท้วงที่หน้าสถานทูตญี่ปุ่นเพื่อประท้วงนายอาเบะที่มาเยือนฟิลิปปินส์ในเดือนมกราคม ค.ศ. 2017 เรียกร้องให้นายอาเบะกล่าวขอโทษอย่างเป็นทางการ ให้จ่ายค่าชดเชยและให้ชำระตำราเรียนประวัติศาสตร์ให้ถูกต้อง ทั้งนี้หนังสือเรียนประวัติศาสตร์ของนักเรียนญี่ปุ่นมีประเด็นนำเสนอว่า การกระทำของญี่ปุ่นต่อชาติอื่น ๆ ในเอเชียในช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 เป็นการ “ปลดปล่อย” ชาติเอเชียจากจักรวรรดินิยมตะวันตก และก่อให้เกิดผลดีต่อชาติต่าง ๆ มากกว่าผลเสีย รวมทั้งไม่ยอมรับว่าทหารญี่ปุ่นรุกรานและกระทำการโหดเหี้ยมรุนแรง (วุฒิชัย มูลศิลป์. 2551: 347) กลุ่มชาตินิยมในญี่ปุ่นเห็นว่าควรสอนนักเรียนให้ภาคภูมิใจในความเป็นคนญี่ปุ่นที่ได้ช่วยปลดปล่อยชาวเอเชียจากจักรวรรดินิยมตะวันตก และเห็นว่าไม่ควรสอนนักเรียนเกี่ยวกับประเด็นหญิงบริการและการสังหารหมู่พลเรือน (Gordon. 2014: 332) ซึ่งความเห็นของกลุ่มชาตินิยมในญี่ปุ่นและประเด็นในหนังสือแบบเรียนประวัติศาสตร์ของญี่ปุ่นทำให้เกิดการประท้วงญี่ปุ่น โดยเฉพาะในจีนและเกาหลีใต้ที่การประท้วงเป็นไปอย่างรุนแรง

ขณะที่ความสัมพันธ์ระหว่างญี่ปุ่นกับเกาหลีใต้ไม่ได้มีดีนักจากกรณี comfort women แต่ความสัมพันธ์ระหว่างรัฐบาลญี่ปุ่นกับฟิลิปปินส์เป็นไปด้วยดี ประธานาธิบดีโรดริโก โรอา ดูแตร์เต ของฟิลิปปินส์แสดงท่าทีเพิกเฉยต่อการเรียกร้องเพื่อหญิงบำเรอ กลุ่มเคลื่อนไหวเพื่อ comfort women ในฟิลิปปินส์ วิจารณ์ว่ารัฐบาลค้ำประกันถึงผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจและการเมืองระหว่างประเทศมากกว่า เนื่องจากรัฐบาลญี่ปุ่นเป็นผู้บริจาครายใหญ่ในการช่วยเหลือฟิลิปปินส์ และระบุว่าชาวฟิลิปปินส์ต้องการเป็นมิตรกับญี่ปุ่น แต่ที่ต้องการความเป็นธรรมและสิ่งที่เรียกร้องนั้นไม่ใช่สิ่งที่ไม่ดีแต่อย่างใด แต่เป็นผลที่ญี่ปุ่นต้องชดใช้จากการกระทำของกองทัพญี่ปุ่นในอดีต ญี่ปุ่นไม่ควรปฏิเสธความจริงว่าได้กระทำอาชญากรรมที่เลวร้าย (Sigit & Anantasya, 2021: 156)

สำหรับอินโดนีเซียนั้น ใน ค.ศ. 1993 สถาบันช่วยเหลือทางกฎหมายของอินโดนีเซียดำเนินการให้ comfort women ลงทะเบียนเพื่อให้ความช่วยเหลือ นำไปสู่การที่รัฐบาลอินโดนีเซียและรัฐบาลญี่ปุ่นหารือกัน ใน ค.ศ. 1996 เพื่อแก้ไขปัญหาร่วมกัน โดยมีข้อสรุปว่ารัฐบาลอินโดนีเซียจะทำการโครงการให้ความช่วยเหลือและสวัสดิการแก่อดีตหญิงบำเรอ ส่วนเรื่องค่าชดเชยทางการอินโดนีเซียระบุว่าญี่ปุ่นได้ชดใช้แล้วตั้งแต่ ค.ศ. 1958 จึงจะไม่เรียกร้องอีก (Dania, 2016: online) ต่อมานายกรัฐมนตรีริวทาโร ฮาชิโมะโตะของญี่ปุ่นส่งจดหมายขอโทษไปยังรัฐบาลอินโดนีเซีย แต่ไม่ได้กล่าวขอโทษต่อหญิงบำเรอโดยตรง และใน ค.ศ. 1997 กองทุนสตรีแห่งเอเชียของญี่ปุ่นทำบันทึกความเข้าใจกับทางการอินโดนีเซีย ระบุว่ากองทุนจะมอบเงินจำนวน 380 ล้านดอลลาร์ เป็นเงินช่วยในการสร้างสวัสดิการต่าง ๆ จำนวน 69 แห่ง เป็นเวลา 10 ปี เพื่อให้อดีตหญิงบำเรอและผู้สูงอายุชาวอินโดนีเซียอยู่อย่างสะดวกสบายตลอดชีวิต (Asian Women's Fund, 2007: online) ซึ่งรัฐบาลญี่ปุ่นเห็นว่าการให้ความช่วยเหลือผ่านกองทุนนี้เป็นทางออกที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหาและการชดเชยแก่หญิงบำเรอในอินโดนีเซีย (Dania, 2016: online) อย่างไรก็ตาม มีการตั้งคำถามถึงความจริงจังของรัฐบาลญี่ปุ่น เพราะรัฐบาลยังไม่ได้กล่าวขอโทษต่อหญิงบำเรอชาวอินโดนีเซียโดยตรง และเงินช่วยเหลือก็ไม่ใช้เงินจากรัฐบาลญี่ปุ่นโดยตรง แต่กองทุนนี้เป็นเงินที่มาจากบริจาคโดยชาวญี่ปุ่น

นอกจากนี้ องค์กรภาคเอกชนในอินโดนีเซีย เช่น กลุ่มเครือข่ายสามัคคีหญิงบำเรออินโดนีเซีย ได้จัดนิทรรศการเกี่ยวกับหญิงบำเรอเนื่องในวันที่จะถึงหญิงบำเรอสากล ซึ่งตรงกับวันที่ 14 สิงหาคมของทุกปี เพื่อให้ชาวอินโดนีเซียได้รับรู้ถึงประวัติศาสตร์ในช่วงนั้น และเพื่อให้สตรีเหล่านี้ได้รับการเยียวยาอย่างเป็นธรรม แต่ดูเหมือนว่าความพยายามอาจจะไม่เป็นไปดังตั้งใจทุกประเด็น ซึ่งจะส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างประเทศของญี่ปุ่นกับอินโดนีเซียและฟิลิปปินส์เช่นที่ผ่านมา

สรุปได้ว่า การที่หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 เรื่องราวของ comfort women เจ็บปวดและถูกลืมเลือนไป ทำให้สตรีเอเชียจำนวนมากที่ตกเป็น comfort women ไม่ได้รับการเยียวยา ด้วยสาเหตุหลายประการ เช่น ญี่ปุ่นแพ้สงครามถูกสหรัฐอเมริกาปกครองและต่อมากลายเป็นพันธมิตรของสหรัฐอเมริกาในสงครามเย็น สถานการณ์สงครามเย็นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ จึงกลายเป็นคอมมิวนิสต์ สงครามเกาหลี และการต่อสู้เพื่อเอกราชตามด้วยภาวะสงครามเย็นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ทำให้เรื่องของหญิงบำเรอไม่ได้รับการกล่าวถึงและเยียวยา ทศวรรษ 1970 เริ่มมีการพูดถึงแต่ก็เจ็บปวดไปจนทศวรรษ 1990 ประเด็นนี้จึงกลับมาได้รับความสนใจอีกครั้ง ซึ่งเป็นผลจากกระแสสิทธิมนุษยชนและสิทธิสตรีในระดับสากล ทำให้ผู้รับรู้ต่างรู้สึกสะเทือนใจต่อสิ่งที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะเมื่อคำนึงถึงสิทธิมนุษยชนและร่างกายที่ถูกละเมิดอย่างรุนแรง ทำให้มีความพยายามและความเคลื่อนไหวเพื่อเรียกร้องความยุติธรรมคืนให้กับสตรีเหล่านี้ ทั้งการสนับสนุนให้มีการฟ้องร้อง การเปิดเผยเรื่องราว

ให้สาธารณชนได้รับรู้ในวงกว้างเพื่อให้เกิดการช่วยเหลือและให้คนรุ่นหลังตระหนักในการเคารพสิทธิมนุษยชน การไม่กระทำรุนแรงต่อสตรี และการไม่ให้ประวัติศาสตร์ที่เลวร้ายนี้เกิดขึ้นอีก ประเด็นนี้ยังส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างประเทศของญี่ปุ่นกับชาติที่ได้รับผลกระทบ ซึ่งในที่สุดรัฐบาลญี่ปุ่นที่ปฏิเสธความเกี่ยวข้องกับการกระทำของกองทัพในอดีตและไม่ยอมกล่าวคำขอโทษมานานหลายสิบปี ต้องยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้นในอดีตจากหลักฐานที่เปิดเผยออกมา รัฐบาลญี่ปุ่นหลายสมัยได้กล่าวขอโทษ และจ่ายค่าชดเชยให้อดีตหญิงบริการโดยเฉพาะสตรีเกาหลีใต้

อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันยังมีข้อวิจารณ์ต่อรัฐบาลญี่ปุ่นโดยเฉพาะในเกาหลีใต้และในจีน ว่าแม้ญี่ปุ่นมีข้อตกลงที่จะชดเชยให้กับผู้เสียหาย แต่ข้อตกลงนี้ไม่ได้กล่าวถึงการค้นหาความจริงและการศึกษาประวัติศาสตร์ การที่เหตุการณ์ในช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 ไม่ได้รับการอธิบายอย่างเปิดเผยจากสงครามสิ้นสุดลงนั้นเป็นเพราะภาวะสงครามเย็นที่เกิดขึ้นตามมา ผู้ที่เกี่ยวข้องจึงไม่มีโอกาสได้บอกเล่าความรู้สึกของพวกเขา ข้อตกลงอย่างเป็นทางการระหว่างประเทศหรือต่อผู้เสียหายไม่เคยเกิดขึ้น ทำให้บาดแผลจากสงครามไม่เคยได้รับการแก้ไขอย่างเต็มที่ และการค้นหาความจริงทางประวัติศาสตร์ไม่เคยเกิดขึ้น ดังนั้น แม้การชดเชยและคำขอโทษจะเป็นการเยียวยาจิตใจให้แก่อดีตหญิงบำเรอ แต่ถ้าประวัติศาสตร์ในช่วงนี้มีการถ่ายทอดอย่างตรงไปตรงมาและผู้เสียหายได้รับคำขอโทษอย่างจริงจัง ย่อมจะทำให้เกิดการยอมรับและเกิดการเรียนรู้จากอดีตที่จะเป็นบทเรียนต่อไป และตระหนักถึงประเด็นสิทธิมนุษยชนมากขึ้น ดังที่อดีตหญิงบำเรอกล่าวไว้ว่า การบอกเล่าเรื่องราวที่เกิดขึ้นนั้น “เป็นการต่อสู้เพื่อตัวเองและต้องการความยุติธรรม รวมทั้งไม่ต้องการให้เกิดเหตุการณ์ในลักษณะนี้อีก”

## ข้อเสนอแนะ

บทความชิ้นนี้ศึกษาประเด็นหญิงบำเรอในอินโดนีเซียและฟิลิปปินส์ โดยใช้ข้อมูลหลักประเภท oral history ซึ่งการศึกษาวิจัยในอนาคตอาจศึกษาเพิ่มเติมในส่วนของเกาหลีและจีนทั้งจีนแผ่นดินใหญ่และไต้หวัน รวมถึงขยายแหล่งข้อมูลที่กว้างขึ้นเพื่อให้ได้ความรู้ที่สมบูรณ์ต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

- ชัยชาญ คุ้มปัญญา. (2558). **รู้จักหญิงบำเรอ (comfort woman)**. สืบค้นเมื่อ 25 เมษายน 2565, จาก <http://www.chanchaivision.com/2015/06/comfort-women-150614.html>
- ชะวักชัย ภาติณฐ์. (2548). **กระบวนการเรียนรู้และปฏิบัติการสิทธิมนุษยชน**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- นิติพัฒน์ สิ้นเพ็ง. (2560). **มาตรการความยุติธรรมระยะเปลี่ยนผ่านในประเทศญี่ปุ่นหลังสงครามโลกครั้งที่ 2: ผลกระทบและความทรงจำของคนญี่ปุ่นต่อสงคราม**. **วารสารญี่ปุ่นศึกษา**. 34(2): 114-128.
- พวงทิพย์ เกียรติสหัสกุล. (2553). **ชีวิตราชกรูไทยสมัยสงครามมหาเอเชียบูรพา: มุมมองผ่านการเข้ามาควบคุมทางรถไฟสายใต้ของกองทัพญี่ปุ่น**. **วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร**. 30(1): 117-137.
- วุฒิชัย มูลศิลป์. (2551). **ไทย จีน ญี่ปุ่นในยุคจักรวรรดินิยมใหม่ วิเคราะห์เปรียบเทียบ**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ศิริพร ดาบเพชร. (2559). **ญี่ปุ่นกับการสร้างจักรวรรดินิยม**. กรุงเทพฯ: ภาควิชาประวัติศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ..... (2564). **การเคลื่อนไหวเพื่อสิทธิสตรีในเกาหลีใต้**. กรุงเทพฯ: ภาควิชาประวัติศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- โสภิตา วีรกุลเทวัญ. (2544). รายงานการวิจัยเรื่อง ตามรอยหญิงบำเรอในสมัยสงครามโลกครั้งที่สอง. กรุงเทพฯ: หจก.ธนบรรณการพิมพ์.
- Cummings, Bruce. (1997). *Korea's Place in the Sun, A Modern History*. New York: W.W. Norton & Company.
- Dania, Maya. (2016). **Former Sex Slaves Were Victims of War Crime**. Retrieved April 25, 2022, from <https://www.alpha-canada.org/historical-issues/former-sex-slaves-were-victims-of-war-crime-maya-dania>
- Galang, Evelina M. (2017). **Lolas' House: Survivors of Wartime Rape Camps**. Evanston, IL.: Northwestern University Press.
- Gluck, Carol; Mitter, Rana and Armstrong, Charles K. (2015). The Seventieth Anniversary of World War II's End in Asia: Three Perspectives. *The Journal of Asian Studies*. 74(3): 531-537.
- Gordon, Andrew. (2014). **A Modern History of Japan: from Tokugawa Times to the Present**. 3<sup>rd</sup> ed. Oxford: Oxford University Press.
- Hayashi, Hirofumi. (1998). Japanese Comfort Women in Southeast Asia. *Japan Forum*. 10(2): 211- 219.
- Kotler, Mindy. (2014). **The Comfort Women and Japan's War on Truth**. Retrieved May 1, 2022, from <https://www.nytimes.com/2014/11/15/opinion/comfort-women-and-japans-war-on-truth.html>
- Mcmullen, Jane. (2016). **The House Where the Philippines "Forgotten 'Comfort Women" Were Held**. Retrieved May 3, 2022, from <https://www.bbc.com/news/magazine-36537605>
- Mosbergen, Dominique. (2017). **The Harrowing Story of Fillipina Women Enslaved in Japan's Wartime Rape Camps**. Retrieved May 3, 2022, from [https://www.huffpost.com/entry/comfort-women-philippines-m-evelina-galang\\_n\\_57232d48e4b0f309baf08490](https://www.huffpost.com/entry/comfort-women-philippines-m-evelina-galang_n_57232d48e4b0f309baf08490)
- O'Neill, Claire. (2011). **Comfort Women: Untold Stories of Wartime Abuse**. Retrieved May 3, 2022, from <https://www.npr.org/sections/pictureshow/2011/06/04/134271795/comfort-women-untold-stories-of-wartime-abuse>
- Orreill, Kirsten. (2008). Who are the lanfu (Comfort Women)?. *New Voices*. 2: 128-152.
- Sigit & Anantasya, Farin A. (2021). Comfort Women: Impacts on Japan's Relations with South Korea and The Philippines. *Malaysian Journal of International Relations*. 9: 144-163.
- Spitzer, Kirk. (2012). **Why Japan Is Still Not Sorry Enough**. Retrieved May 1, 2022, from <http://nation.time.com/2012/12/11/why-japan-is-still-not-sorry-enough/>

- The Asian Women's Fund. (1997). "Ianfu" Mondai Kankei Bunken Mokuroku, (A Bibliography of Publications on the "Comfort Women" Issue), Retrieved May 3, 2022, from <https://www.awf.or.jp/e1/Sources.html>
- Yan, Holly; KJ Kwon; Junko Ogura; & Tiffany Ap. (2015). **South Korea, Japan Reach Agreement on 'Comfort Women'**. Retrieved May 3, 2022, from <http://edition.cnn.com/2015/12/28/asia/south-korea-japan-comfort-women/index.html>
- Wakabayashi, Bob Tadashi. (2003). Review: Comfort Women: Beyond Litigious Feminism. **Monumenta Nipponica**. 58(2): 223-258.
- Whaley, Floyd. (2016). In **Philippines, World War II's Lesser-Known Sex Slaves**. Retrieved May 3, 2022, from <https://www.oregister.com/2016/01/30/in-philippines-world-war-iis-lesser-known-sex-slaves-are-beginning-to-speak-out/>

# เจนเนอเรชันซีกับแนวปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ภายหลังการแพร่ระบาดโควิด-19

## Generation Z and Human Resource Management Practices in Post COVID-19 Pandemic

สุจินดา โพธิ์ไพฑูริย์<sup>1</sup> ณศวี ชูวิรัช<sup>2</sup> วรารวรรณ ชูวิรัช<sup>2</sup> และ ทัดสุดา อิมสุวรรณ<sup>3</sup>  
*Sujinda Popaitoon, Nasi Chuwiruch, Warawan Chuwiruch, and Tudsuda Imsuwan*

### บทคัดย่อ

จากปัญหาการลาออกครั้งยิ่งใหญ่โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มแรงงานเจนเนอเรชันซี งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคาดหวังการทำงานของแรงงานเจนเนอเรชันซีและแนวปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายหลังสถานการณ์วิกฤต COVID-19 งานวิจัยเชิงสำรวจนี้เก็บข้อมูลเปรียบเทียบความคาดหวังการทำงานของแรงงานเจนเนอเรชันซีก่อนสถานการณ์ COVID-19 ปี พ.ศ.2563 จำนวน 345 คน กับข้อมูลเจนเนอเรชันซีระหว่างสถานการณ์ COVID-19 ปี พ.ศ.2564 จำนวน 275 คน ผลงานวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นว่า แรงงานเจนเนอเรชันซีที่ทำงานภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ หรือ COVID-19 กว่า 2 ปีที่ผ่านมา ส่งผลให้มุมมองและความคาดหวังการทำงานเปลี่ยนแปลงไปจากก่อนสถานการณ์ COVID-19 โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความคาดหวังสถานะการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งเสี่ยงสะท้อนของแรงงานเจนเนอเรชันซีกับประเด็นความคาดหวังดังกล่าวหลังจากสถานการณ์ COVID-19 ต้องการให้บริษัทปรับการทำงานแบบยืดหยุ่น ให้ออกแบบการทำงานได้ด้วยตนเองและสามารถเลือกโปรเจกต์การทำงานเองมากกว่า การรับมอบหมาย ตลอดจนต้องการให้บริษัทคำนึงคุณภาพชีวิตการทำงานตลอดจนความปลอดภัย พลาณามัยและสุขภาพในการทำงาน เพื่อรักษาแรงงานเจนเนอเรชันซีให้ทำงานกับองค์กรในฐานะกลุ่มแรงงานที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กรในยุคดิจิทัล

**คำสำคัญ:** เจนเนอเรชันซี การลาออกครั้งยิ่งใหญ่ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายหลังการแพร่ระบาด  
โคโรนาไวรัสสายพันธุ์ใหม่

<sup>1</sup>รองศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์สาขาวิชาการจัดการ คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม  
Associate Professor, Department of Management, Mahasarakham Business School, Mahasarakham University, Mahasarakham Province.

<sup>2</sup>อาจารย์ ดร. ประจักษ์สาขาวิชาการจัดการ คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม  
Lecturer, Department of Management, Mahasarakham Business School, Mahasarakham University, Mahasarakham Province.

<sup>3</sup>ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจักษ์สาขาวิชาการจัดการ คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม  
Assistant Professor, Department of Management, Mahasarakham Business School, Mahasarakham University, Mahasarakham Province.

Corresponding author email: sujinda.p@acc.msu.ac.th

ARTICLE HISTORY: Received 10 November 2022, Revised 2 February 2023, Accepted 8 February 2023

## Abstract

As there is a great resignation particularly of generation Z, this research aims to study generation Z's work expectation and HRM practices in post COVID-19 pandemic. This survey research has compared the data of generation Z's work expectation, pre COVID-19 in 2020 (n=345) with those during the COVID-19 in 2021 (n=275). The results show that by working under pressure during the 2-year of COVID-19 crisis, generation Z's work expectation has changed significantly particularly in work status, work environment and social responsibility. This result echoes generation Z's work expectation for HRM practices in post COVID-19. Particularly, HR policy should pay attention to improve work environment with flexibilities, self-work design and self-selected assignments by considering quality of work life, health and safety at work to retain generation Z as a key driver for companies in the era of disruption.

**Keywords:** *Generation Z, Great resignation, HRM in Post COVID-19 Pandemic*

## บทนำ

การรักษาแรงงานเจนเนอเรชันซีให้คงสมาชิกภาพกับองค์กร นับเป็นโจทย์ที่ท้าทายผู้จัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคดิสรรับชั้นจากวิกฤตการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรน่าสายพันธุ์ใหม่ (หรือ COVID-19) Popaitoon (2022b: 8) อธิบายความหมาย “ดิสรรับชั้น” หมายถึง “การที่ระบบกระบวนการ หรือกิจกรรมใด ๆ ก็ตามถูกขัดขวางหรือขัดจังหวะทำให้ไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้ตามวิถีปกติที่ควรจะเป็น” ซึ่งจากวิกฤตการณ์ COVID-19 ที่ผ่านมามีเกิดดิสรรับชั้นในวงกว้างทั้งทางด้านเศรษฐกิจ วิธีการดำเนินธุรกิจ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของแรงงานเจนเนอเรชันซี ซึ่งนักวิชาการจำนวนมากชี้ให้เห็นว่าดิสรรับชั้นดังกล่าวส่งผลให้เกิดปรากฏการณ์การลาออกครั้งใหญ่ หรือ Great Resignation (Fuller & Kerr. 2022; Intellisurvey. 2022) โดยในปี 2022 วารสาร Harvard Business Review รายงานปรากฏการณ์ Great Resignation พบว่ากลุ่มแรงงานเจนเนอเรชันซีลาออกจากงานประจำที่ทำอยู่มากที่สุดเมื่อเทียบกับ เจนเนอเรชันก่อนหน้านี้ (Hoff. 2022) ซึ่งสอดคล้องกับผลสำรวจของบริษัทไมโครซอฟต์ประเทศสหรัฐอเมริกาและผลสำรวจของ Randstad ของประเทศอังกฤษ พบว่าเกินกว่าร้อยละ 50 แรงงานเจนเนอเรชันซีจะลาออกจากงานประจำภายในกลางปี ค.ศ. 2022 และเจนเนอเรชันซีอีกส่วนหนึ่งมั่นใจว่าจะลาออกจากงานที่ทำอยู่ภายในสองปี (Intellisurvey. 2022) ซึ่งสถานการณ์ดังกล่าวยังไม่เคยมีการศึกษาในบริบทประเทศไทยถึงความคาดหวังการทำงานที่แท้จริงของแรงงานเจนเนอเรชันซี และแนวปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในการรับมือกับสถานการณ์การลาออกครั้งใหญ่ของกลุ่มเจนเนอเรชันซี (Popaitoon. 2022a; Popaitoon & Popaitoon. 2022)

นักวิชาการเรียกเจนเนอเรชันซีว่า Digital Natives หรือ I-Generation เพราะแรงงานกลุ่มนี้เติบโตมาในช่วงการเชื่อมต่อเทคโนโลยีดิจิทัลแบบมัลติมีเดียเติบโตอย่างเต็มที่ โดยเจนเนอเรชันซีไม่เคยมีประสบการณ์ในการใช้ชีวิตที่ขาดเทคโนโลยี ดังนั้นแรงงานกลุ่มนี้จึงมีความคุ้นเคยและความเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นอย่างดี จึงถือว่าเป็นแรงงานที่สำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล



ตลอดจนผลกระทบของสถานการณ์ COVID-19 ได้กระตุ้นทุกองค์กรในการใช้แพลตฟอร์มเทคโนโลยีเพื่อการประสานงานและควบคุมงานจากการทำงานทางไกลหรือทำงานที่บ้าน (Work from Home: WFH) โดยงานวิจัยก่อนหน้านี้ พบว่า ธุรกิจที่มีแพลตฟอร์มเทคโนโลยีที่ดีตลอดจนบุคลากรปรับตัว (Agile) กับการใช้เทคโนโลยีอย่างรวดเร็วจะช่วยให้ธุรกิจปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างฉับพลันเมื่อถูกสถานการณ์ต่าง ๆ เข้ามาตีสับสน (Popaitoon & Popaitoon, 2022) ดังนั้น จากปรากฏการณ์การลาออกครั้งมหาศาลของเจนเนอเรชันซีเป็นโจทย์ที่ท้าทายมาก สำหรับผู้จัดการทรัพยากรมนุษย์ในการรักษาแรงงานดังกล่าวให้คงสมาชิกภาพกับองค์กร เพราะแรงงานเจนเนอเรชันซีคือ พลังขับเคลื่อนศักยภาพการแข่งขันขององค์กรในยุคดิจิทัลอย่างแท้จริงในการประยุกต์เทคโนโลยีดิจิทัลตลอดจนการพัฒนาแพลตฟอร์มเทคโนโลยีการทำงานภายหลังสถานการณ์ COVID-19 (Fuller & Kerr, 2022; Popaitoon, 2022b)

Kristof (1996) และ Kristof-Brown et al (2005) อธิบายทฤษฎีความสอดคล้องค่านิยมการทำงานระหว่างบุคคลกับองค์กร (Person-Organization Fit: P-O Fit) ซึ่งทฤษฎีนี้อธิบายถึงความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อพนักงานได้รับการดูแลจากองค์กรตรงกับสิ่งที่เขาพึงประสงค์ และองค์กรกับพนักงานให้ความสำคัญในเรื่องต่าง ๆ สอดคล้องกัน ผลที่ตามคือพนักงานมีความผูกพันและตั้งใจคงสมาชิกภาพกับองค์กร จากการศึกษาค่านิยมหรือความคาดหวังในการทำงานของแรงงานเจนเนอเรชันซีในบริบทประเทศของ Popaitoon & Popaitoon (2020) พบว่า แรงงานกลุ่มนี้เกิดในช่วงปี ค.ศ.1997-2010 แม้จะเติบโตในช่วงการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสมบูรณ์แบบ แต่เติบโตในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจ เช่น ปี 1997 วิกฤตการณ์ทางการเงินของภูมิภาคเอเชีย ปี 2003 ภัยพิบัติน้ำมันสูงมากเป็นประวัติการณ์ในตลอดโลก ปี 2006-2009 เกิดวิกฤตการณ์การเงินโลกจากปัญหาค่าเงินดอลลาร์สูงเกินไป ตลอดจนปีแรกของการเข้าสู่ตลาดแรงงานต้องเผชิญกับวิกฤตการณ์การแพร่ระบาด COVID-19 โดยการเก็บข้อมูลของ Popaitoon & Popaitoon (2020) พบว่า เมื่อแรงงานเจนเนอเรชันซีที่เพิ่งเข้าสู่ตลาดแรงงานปีแรก และก่อนประสบปัญหาการลี้ภัยทางเศรษฐกิจในช่วงวิกฤต COVID-19 แรงงานดังกล่าวคาดหวังผลตอบแทนทางการเงินสูงควบคู่กับความมั่นคงในงาน ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวควบคู่กับการทบทวนวรรณกรรมเพิ่มเติมกับทฤษฎีความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์กร นำไปสู่การนำเสนอข้อสมมติฐานเบื้องต้น คือ ความสอดคล้องค่านิยมการทำงานระหว่างแรงงานเจนเนอเรชันซีกับองค์กรในด้านการเรียนรู้และการเติบโต รางวัลและผลตอบแทนสถานะที่ทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานและความรับผิดชอบต่อสังคม นำไปสู่ความตั้งใจคงสมาชิกภาพกับองค์กรของแรงงานเจนเนอเรชันซี

อย่างไรก็ตาม ระหว่างเกิดวิกฤต COVID-19 มีผลงานวิจัยในต่างประเทศ เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกาและอังกฤษ สะท้อนว่า วิกฤตดังกล่าวส่งผลให้ความคาดหวังการทำงานของแรงงานเจนเนอเรชันซีทั่วโลกเปลี่ยนแปลงไปจนนำไปสู่ปรากฏการณ์การลาออกครั้งมหาศาล (Great Resignation) (Fuller & Kerr, 2022; Intellisurvey, 2022) ซึ่งในบริบทประเทศไทย ยังไม่เคยมีการศึกษาค่านิยมหรือความคาดหวังในการทำงานของเจนเนอเรชันซีที่เปลี่ยนแปลงไปจากสถานการณ์วิกฤต COVID-19 ดังนั้น งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาค่าคาดหวังการทำงานของแรงงานเจนเนอเรชันซีและแนวปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายหลังสถานการณ์วิกฤต COVID-19 โดยงานวิจัยนี้มุ่งตอบคำถามวิจัยที่สำคัญ คือ (1) วิกฤตการณ์การแพร่ระบาด COVID-19 ส่งผลกระทบต่อความคาดหวังการทำงานของแรงงานเจนเนอเรชันซีหรือไม่ อย่างไร และ (2) แนวปฏิบัติด้านการจัดการ

ทรัพยากรมนุษย์ภายหลังจากสถานการณ์วิกฤต COVID-19 ควรเป็นอย่างไรเพื่อช่วยรักษาแรงงานเจนเนอเรชันซีให้คงสมาชิกภาพกับองค์กร งานวิจัยนี้จะช่วยให้ผู้จัดการทรัพยากรมนุษย์ได้เข้าใจความคาดหวังในการทำงานของเจนเนอเรชันซีที่เปลี่ยนแปลงไปภายหลังจากสถานการณ์วิกฤต COVID-19 ได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้นและนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารคน เพื่อช่วยลดปัญหาการลาออกของแรงงานเจนเนอเรชันซีซึ่งเป็นกลุ่มคนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรในการดำเนินธุรกิจได้อย่างยั่งยืนในยุคดิจิทัล

## วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความคาดหวังในการทำงานของแรงงานเจนเนอเรชันซีและแนวปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายหลังจากสถานการณ์วิกฤต COVID-19

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจนเนอเรชันซี ความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์กรและการคงอยู่กับองค์กร ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังในการทำงานภายใต้สถานการณ์ COVID-19 มีดังต่อไปนี้

**เจนเนอเรชันซี ทฤษฎีความสอดคล้องค่านิยมการทำงานระหว่างบุคคลกับองค์กร และสมมติฐานเบื้องต้นที่นำเสนอก่อนหน้านี้**

Twenge *et al.* (2010) อธิบายความหมายของเจนเนอเรชัน (Generation) หมายถึง กลุ่มคนที่เกิดในช่วงเวลาเดียวกันซึ่งใช้ชีวิตและผ่านเหตุการณ์สำคัญร่วมกัน ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงของวิถีชีวิตซึ่งได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำให้เกิดแนวคิด ทศนคติ ค่านิยม พฤติกรรม และความต้องการในการดำรงชีวิตที่แตกต่างกันระหว่างกลุ่มคนในแต่ละเจนเนอเรชัน เจนเนอเรชันซี บางครั้งนักวิชาการเรียกเจนเนอเรชันนี้ว่า Digital Natives เพราะเติบโตมาในช่วงระบบดิจิทัลที่มีการเชื่อมต่อเทคโนโลยีแบบมัลติมีเดีย หรือบางครั้งเรียกว่า I-Generatio ซึ่งเกิดมาในช่วงอินเทอร์เน็ตและเทคโนโลยีดิจิทัลเติบโตเต็มที่ คนกลุ่มนี้เติบโตมาพร้อมกับอินเทอร์เน็ตไร้สาย โซเชียลมีเดีย ไม่เคยใช้ชีวิตที่ขาดเทคโนโลยีจากการศึกษาของ Popaitoon & Popaitoon (2020) พบว่า คนกลุ่มนี้ในประเทศไทยเกิดในช่วง ค.ศ. 1997-2010 ด้วยการเติบโตของเจนเนอเรชันซีในช่วงเวลาที่เทคโนโลยีเติบโตอย่างเต็มที่ ดังนั้น เจนเนอเรชันซีจึงคุ้นเคยกับการหาข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต การเรียนรู้ด้วยตนเอง มีความเป็นปัจเจกชนสูง การสื่อสารหลายภาษาและการแสดงความคิดเห็นสู่สาธารณะ (Bencsik & Machova, 2016; Cooke & Kim, 2018) ในขณะที่แรงงานเจนเนอเรชันซีเติบโตในช่วงวิกฤตทางเศรษฐกิจตกต่ำทั่วโลก (Worldwide Recession) อย่างต่อเนื่อง เช่น ปี 1997 เผชิญวิกฤตการณ์การเงินภูมิภาคเอเชีย ปี 2003 ราคาน้ำมันในตลาดโลกแพงเป็นประวัติการณ์ ปี 2006-2009 วิกฤตการณ์การเงินโลกจากปัญหาหนี้ด้อยคุณภาพของสหรัฐอเมริกา และตั้งแต่ปี 2010 ประสบกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างฉับพลัน (Disruptive) ตลอดจนปีแรกการเข้าสู่ตลาดแรงงานต้องเผชิญสถานการณ์ COVID-19 ซึ่งเป็นปีแรกที่แรงงานเจนเนอเรชันซีเข้าสู่ตลาดแรงงานและกลับเผชิญการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานแบบฉับพลัน เช่น การทำงานที่บ้าน (Work from Home) และเผชิญสภาวะเศรษฐกิจโลกหยุดชะงักซึ่ง

นักวิชาการเปรียบเทียบผลกระทบทางเศรษฐกิจครั้งนี้เหมือนกับ Great Depression ที่เศรษฐกิจโลกถดถอยฉับพลันหลังสงครามโลกครั้งที่ 2

จากการทบทวนวรรณกรรมชี้ให้เห็นว่า ช่วงการเติบโตของเงินเนอเรชันซีเป็นช่วงที่เศรษฐกิจทั่วโลกถดถอยอย่างรุนแรง ตลอดจนความตึงเครียดในชีวิตส่วนบุคคลไม่ว่าจะเป็นภาระย่ำแย่ในครอบครัว การเงินในครอบครัวที่จำกัดจึงจำเป็นต้องช่วยหารายได้จากงานอิสระตั้งแต่วัยเยาว์เผชิญสภาพแวดล้อมที่ไม่มั่นคงทั้งการเงินและจิตใจ เช่น การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว (Disruptive) ทำให้ตำแหน่งงานบางอย่างหายไปในระบบ อาชีพที่เคยมั่นคงกลับกลายเป็นอาชีพไม่มั่นคง ยากที่จะพยากรณ์ความอยู่รอดในอนาคต (Hoff, 2022) ด้วยเหตุผลดังกล่าวก่อนสถานการณ์ COVID-19 ผลงานวิจัยจำนวนมาก เช่น Bencsik & Machova (2016) และ Cooke & Kim (2018) สะท้อนค่านิยมหรือความคาดหวังของแรงงานเงินเนอเรชันซีชอบการเรียนรู้ด้วยตนเองเพราะเผชิญกับความไม่แน่นอนมาตลอดชีวิตจึงต้องเรียนรู้ปรับตัวตลอดเวลา รักอิสระ ชอบงานท้าทายเพราะต้องการพัฒนาศักยภาพเพื่อความมั่นคงในอนาคต ชอบสื่อสารแบบโซเชียลและมีจิตสาธารณะมากกว่าเงินเนอเรชันก่อนหน้านี้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของความคิดหวังการทำงานของแรงงานเงินเนอเรชันซีในประเทศไทยของ Popaitoon & Popaitoon (2020) พบว่ามุมมองการทำงานของเงินเนอเรชันซีแตกต่างกับเงินเนอเรชันวัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ แรงงานเงินเนอเรชันซีมองโลกตามความเป็นจริง สนใจงานมั่นคงและให้ความสำคัญต่อผลตอบแทนเป็นตัวเงินโดยเฉพาะตัวเงินระยะสั้นและโอกาสเติบโตในงานที่ชัดเจน

จากทฤษฎี Attraction-Selection-Attrition (ASA) ของ Schneider (1987) กล่าวว่า องค์กรที่มีบุคลากรคุณลักษณะแบบใดจะดึงดูดให้คนที่มีคุณลักษณะแบบนั้นเข้ามาทำงาน (Attraction) ซึ่งองค์กรมีแนวโน้มจะคัดเลือกคนที่มีคุณลักษณะคล้ายคลึงกับองค์กร (Selection) และเมื่อเวลาผ่านไปบุคลากรที่รับคัดเลือกพบว่าตนเองมีคุณลักษณะแตกต่างจากบุคลากรอื่นในองค์กรจะมีแนวโน้มลาออกจากองค์กรในที่สุด (Attrition) ต่อมาทฤษฎีนี้ได้ถูกพัฒนาสู่ทฤษฎีความสอดคล้องค่านิยมการทำงานระหว่างบุคคลกับองค์กร โดย Kristof (1996) อธิบายว่าความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรจะเกิดขึ้นได้ เมื่อ (1) พนักงานได้รับการดูแลจากองค์กรตรงกับสิ่งที่เขาพึงประสงค์ (2) องค์กรและพนักงานให้ความสำคัญในเรื่องต่างๆ สอดคล้องกัน และ (3) ทั้งนี้กรณี (1) และกรณี (2) จะเกิดขึ้นได้หากแนวปฏิบัติการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสอดคล้องกับสิ่งที่พนักงานพึงประสงค์จากการทำงาน ผลที่ตามก็คือ พนักงานมีความผูกพันและตั้งใจจงรักภักดีกับองค์กร (Kristof, 1996; Popaitoon & Popaitoon, 2022) ซึ่งงานวิจัยก่อนหน้านี้ของ Popaitoon & Popaitoon (2020) นำเสนอสมมติฐานเบื้องต้น (Propositions) เกี่ยวกับทฤษฎีความสอดคล้องระหว่างค่านิยมการทำงานของบุคคลกับองค์กรต่อการคงสมาชิกภาพกับองค์กรของแรงงานเงินเนอเรชันซี ในด้านการเรียนรู้และการเติบโตในงาน รางวัลภายนอกและผลตอบแทน สถานะที่ทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานและความรับผิดชอบต่อสังคม โดยมีรายละเอียดดังนี้

(1) **ด้านการเรียนรู้และการเติบโตในงาน** อธิบายถึงความคาดหวังของแรงงานเงินเนอเรชันซีในการเรียนรู้กับงานแรกในชีวิตเขาเพื่อจะก้าวกระโดดในงานสำคัญต่อไปในอนาคต แม้ปรารถนาในการเรียนรู้งานระดับสูง แต่จะเลือกเรียนรู้งานในสิ่งที่ตนชอบเป็นหลักสำคัญ นอกจากนี้จากผลการศึกษาของ Bencsik & Machova (2016) พบว่า แรงงานเงินเนอเรชันซีต้องการใช้ทักษะหลากหลาย

ในงาน และต้องการข้อมูลย้อนกลับจากผลงานที่รับมอบหมายอย่างรวดเร็วและต้องการข้อมูลย้อนกลับตลอดเวลา ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการเติบโตในช่วงเทคโนโลยีดิจิทัลเติบโตอย่างเต็มที่ ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงนำสู่สมมติฐานดังนี้

สมมติฐาน 1: ความสอดคล้องค่านิยมการทำงานระหว่างแรงงานเจนเนอเรชันซิกซ์บองค์รด้านการเรียนรู้และการเติบโตส่งผลทางบวกต่อการคงสมาชิกภาพกับองค์กร

(2) **ด้านรางวัลภายนอก** จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาอธิบายได้ว่า เจนเนอเรชันซีเติบโตมาในช่วงเศรษฐกิจถดถอยอย่างรุนแรง เผชิญกับสภาวะความไม่มั่นคงสูง และค่าครองชีพสูงมาก ดังนั้น เมื่อเริ่มทำงานความคาดหวังรางวัลภายนอกที่เป็นตัวเงินและผลตอบแทนระยะสั้นในรูปแบบต่าง ๆ อย่างชัดเจน (Cooke & Kim, 2018) ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงนำสู่สมมติฐานดังนี้

สมมติฐาน 2: ความสอดคล้องค่านิยมการทำงานระหว่างแรงงานเจนเนอเรชันซิกซ์บองค์รด้านรางวัลภายนอกส่งผลทางบวกต่อการคงสมาชิกภาพกับองค์กร

(3) **ด้านสถานะที่ทำงาน** จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นแนวโน้มแรงงานรุ่นใหม่โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงาน เจนเนอเรชันซีมีความเป็นปัจเจกชนสูง รักความอิสระ ให้ความสำคัญเรื่องความเท่าเทียมกัน ทั้งนี้ แรงงานเจนเนอเรชันซีเติบโตมากับเทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสาร เจนเนอเรชันซีค้นหาคำตอบด้วยตนเอง เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเองเป็นส่วนใหญ่ เมื่อรับงานที่มอบหมายจึงต้องการอำนาจและการตัดสินใจตลอดจนการลงมือปฏิบัติในงานด้วยตนเอง ดังนั้นการออกแบบงานให้กับเจนเนอเรชันซี หัวหน้างานจึงควรปรับสถานะเป็นที่เลี้ยง (Mentor) หรือโค้ชสอนงาน (Coach) มากกว่าระบบสั่งการตามสายบังคับบัญชาอย่างในอดีต จากเหตุผลที่อธิบายนำสู่สมมติฐานดังนี้

สมมติฐาน 3: ความสอดคล้องค่านิยมการทำงานระหว่างแรงงานเจนเนอเรชันซิกซ์บองค์รด้านสถานะที่ทำงานส่งผลทางบวกต่อการคงสมาชิกภาพกับองค์กร

(4) **สภาพแวดล้อมการทำงาน** แรงงานเจนเนอเรชันซีเติบโตในช่วงเทคโนโลยีดิจิทัล เทคโนโลยีไร้สายและเทคโนโลยีมีลติมีเดียเติบโตเต็มที่ เทคโนโลยีดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของการใช้ชีวิตและการเรียนของแรงงานเจนเนอเรชันซีสามารถทำงานได้ทุกที่ ทุกเวลา ไม่ยึดติดกับสถานที่ทำงาน เพราะมองทุกสถานที่เปรียบเสมือนบ้านในการทำงาน ดังนั้น องค์กรควรปรับสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมกับแรงงานเจนเนอเรชันซี ด้วยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีการทำงานร่วมกับการทำงานที่เป็นอิสระ มีความยืดหยุ่นระหว่างการทำงานที่บ้านและออฟฟิศทำงาน และเมื่อทำงานในออฟฟิศจึงต้องการบรรยากาศการทำงานที่สนุกสนาน สะดวกสบายไม่ยึดติดกับการทำงานอยู่กับที่ (Bencsik & Machova, 2016) ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงนำสู่สมมติฐานดังนี้

สมมติฐาน 4: ความสอดคล้องค่านิยมการทำงานระหว่างแรงงานเจนเนอเรชันซิกซ์บองค์รด้านสภาพแวดล้อมการทำงานส่งผลทางบวกต่อการคงสมาชิกภาพกับองค์กร

(5) **ความรับผิดชอบต่อสังคม** เจนเนอเรชันซีให้ความสำคัญกับการสร้างอิทธิพลในสิ่งต่าง ๆ ที่เขาทำในวงกว้าง ส่วนหนึ่งมาจากพฤติกรรมการใช้อินเทอร์เน็ตสื่อสารความคิด สะท้อนมุมมองต่าง ๆ ของชีวิตตลอดเวลา และเกิดมาพร้อมกับการเชื่อมต่อทางเทคโนโลยีอย่างสมบูรณ์แบบ ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงนำไปสู่สมมติฐานดังนี้

สมมติฐาน 5: ความสอดคล้องค่านิยมการทำงานระหว่างแรงงานเจนเนอเรชันซิกซ์บองค์รด้านความรับผิดชอบต่อสังคมส่งผลทางบวกต่อการคงสมาชิกภาพกับองค์กร

## เจนเนอเรชันซีกับการทำงานช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาด COVID-19 และการลาออกครั้งใหญ่

เป็นที่ยอมรับกันอย่างดีตั้งแต่ต้นปี ค.ศ.2020 ทั่วโลกได้ผลกระทบการแพร่ระบาด COVID-19 นำมาสู่มาตรการการรักษาระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) ตามนโยบายกระทรวงสาธารณสุข เพื่อระงับการแพร่กระจายเชื้อ COVID-19 โดยทุกองค์กรจำเป็นต้องตอบรับมาตรการดังกล่าว เพื่อรักษาความสมดุลระหว่างความปลอดภัยด้านสุขอนามัยของบุคลากรและการขับเคลื่อนองค์กรให้เดินหน้าต่อไปภายใต้สถานการณ์ดังกล่าว โดยการตอบรับนโยบายรักษาระยะห่างทางสังคมนำมาซึ่งการปรับเปลี่ยนไปการทำงานแบบยืดหยุ่น (Work Flexibility) โดยใช้เทคโนโลยีและระบบสารสนเทศเข้ามาช่วยในการประสานงานและควบคุมงานตามวิถีปกติใหม่ (New Normal) Bailey & Kurland (2002) และ Popaitoon (2022b) อธิบาย การทำงานแบบยืดหยุ่น (Work Flexibility) ว่าเป็นการตกลงร่วมกันระหว่างองค์กรกับพนักงานเกี่ยวกับเวลาและสถานที่ทำงาน โดยข้อตกลงการทำงานดังกล่าว พนักงานสามารถทำงานทางไกล (Remote Work) จากสถานที่อื่น ๆ ที่ไม่ใช่ที่ทำงาน เช่น การทำงานจากที่บ้าน (Work from Home: WFH) เป็นต้น โดยที่ผู้ปฏิบัติงานไม่ได้อยู่ในพื้นที่เดียวกันกับหัวหน้างานและบุคคลที่เกี่ยวข้องแต่สามารถประสานความร่วมมือผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารทำให้การทำงานลุล่วงเสมือนการทำงานจริงในองค์กร (Virtual Organization)

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาพบว่า การทำงานแบบยืดหยุ่นไม่ใช่สิ่งใหม่โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับกลุ่มประเทศพัฒนาแล้วซึ่งมีการขยายบริษัทลูกในต่างแดน (Bailey & Kurland. 2002) และใช้แพลตฟอร์มเทคโนโลยีในการประสานและควบคุมการดำเนินงานจากบริษัทลูกที่ตั้งอยู่ทั่วโลก (Collings et al. 2021) อย่างไรก็ตาม ในบริบทประเทศพัฒนาแล้วอย่างสหรัฐอเมริกาและอังกฤษ Parker, Knight, & Keller (2020) และ Wang et al. (2021) พบว่า การทำงานแบบยืดหยุ่นในช่วงวิกฤตการณ์การแพร่ระบาด COVID-19 แตกต่างกับช่วงสภาวะปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากการทำงานแบบยืดหยุ่นนี้ไม่ได้อยู่บนพื้นฐานความสมัครใจของพนักงานและไม่ว่าจะทำงานจากสถานที่ใด พนักงานก็มีความเสี่ยงต่อสุขภาพและเสี่ยงต่อการทำงานให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาในบริบทประเทศไทยของ Popaitoon & Popaitoon (2022) จากสถานการณ์ดังกล่าว นักวิชาการด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์จำนวนมาก เช่น Collings et al. (2021) และ Fuller & Kerr (2022) ให้ความสนใจกับผลกระทบการทำงานภายใต้สถานการณ์วิกฤตดังกล่าวต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติการทำงานของแรงงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มแรงงานเจนเนอเรชันซีจนเกิดปรากฏการณ์การลาออกครั้งใหญ่ (Great Resignation) โดยตั้งแต่ปลายปี ค.ศ.2021 วารสารด้านธุรกิจจำนวนมากอย่าง Harvard Business Review และ Business Insider รายงานมุมมองคนทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปภายหลังจากเผชิญชีวิตการทำงานอย่างยากลำบากในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาด COVID-19 ทั้งความอยู่รอดชีวิตส่วนตัวและการทำงาน การทำงานที่บ้าน (Work from Home) และความเสี่ยงการมาทำงานที่สำนักงาน (Bellmann & Hübler. 2020; Fuller & Kerr. 2022) ซึ่งตลอด 2 ปีการทำงานในช่วงสภาวะวิกฤตนั้น ส่งผลไม่เพียงแต่มุมมองคนทำงานปรับเปลี่ยนไปสู่การทำงานวิถีใหม่ (New Normal) แต่ยังปรับทัศนคติการทำงานใหม่ (Fuller & Kerr. 2022; Hoff. 2022) จากผลสำรวจของ IntelliSurvey พบว่า ภายหลังจากสถานการณ์ COVID-19 คนทำงานจำนวนมากจากทั่วโลกจะลาออกจากงานประจำที่ทำอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มแรงงานเจนเนอเรชันซีจะลาออกเกินกว่าร้อยละ 50 ภายใต้นกลางปี ค.ศ.2022 และที่เหลือของ

แรงงานกลุ่มดังกล่าวจะลาออกภายใน 2 ปี จากผลสำรวจของบริษัทไมโครซอฟต์ เก็บข้อมูลจากกลุ่มแรงงานรุ่นใหม่จำนวน 10,000 คน พบว่า ร้อยละ 52 วางแผนลาออกจากงานในปี ค.ศ.2022 ซึ่งสอดคล้องกับผลสำรวจของบริษัทจัดหางาน Randstad ประเทศอังกฤษ พบว่า แรงงานรุ่นใหม่ 7 ใน 10 คน มั่นใจว่าจะลาออกจากงานประจำที่ทำอยู่ภายในกลางปีนี้ สอดคล้องกับผลการสำรวจ LinkedIn กับกลุ่มแรงงานรุ่นใหม่ของประเทศสิงคโปร์และกลุ่มสหภาพยุโรป โดยผลวิจัยดังกล่าวพบว่าเหตุผลที่แรงงานกลุ่มนี้ลาออกเพราะไม่ต้องการกลับไปทำงานรูปแบบเดิมหลังสถานการณ์ COVID-19 ตลอดจนค้นพบตนเองไปสู่อาชีพใหม่ (Reshuffle) โดยมั่นใจศักยภาพของตนเองจะได้รายได้ดีขึ้นภายหลังลาออกจากงานที่ทำอยู่ เนื่องจากตลาดแรงงานต้องการคนรุ่นใหม่อย่างเจนเนอเรชันซี เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจยุคดิจิทัลภายหลังจากสถานการณ์ COVID-19 (Hoff. 2022; IntelliSurvey. 2022)

จากปรากฏการณ์การลาออกครั้งมโหฬารของกลุ่มแรงงานเจนเนอเรชันซีนับเป็นโจทย์ที่ท้าทายมาก สำหรับผู้จัดการทรัพยากรมนุษย์ ในการรักษาแรงงานเจนเนอเรชันซีให้คงสมาชิกภาพกับองค์กรภายหลังจากสถานการณ์ COVID-19 โดยเฉพาะอย่างยิ่งความคาดหวังของแรงงานเจนเนอเรชันซีเปลี่ยนแปลงไปจากผลกระทบการทำงานในช่วงวิกฤต COVID-19 แม้การศึกษาก่อนหน้านี้ของ Popaitoon & Popaitoon (2020) ก่อนสถานการณ์วิกฤต COVID-19 จะนำเสนอข้อสมมติฐานเบื้องต้นเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรของแรงงานเจนเนอเรชันซีเพื่อการคงสมาชิกภาพกับองค์กร ในด้าน การเรียนรู้การเติบโต รางวัลภายนอก สถานะที่ทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานและความรับผิดชอบต่อสังคม แต่เมื่อบริบทการศึกษาเปลี่ยนแปลงไปจากดิสรบชั้น COVID-19 จึงควรมีการพิสูจน์อีกครั้งถึงความคาดหวังของแรงงาน เจนเนอเรชันซีเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่ อย่างไร ตลอดจนข้อสมมติฐานดังกล่าว โดยการศึกษาเรื่องนี้ยังมีน้อยมากในบริบทประเทศไทย (Popaitoon. 2022a) ซึ่งยังขาดความพร้อมกับการรับมือกับสถานการณ์ Great Resignation ของแรงงานเจนเนอเรชันซีภายหลังจากสถานการณ์ COVID-19 จากเหตุและผลดังกล่าวนำมาสู่คำถามงานวิจัยที่สำคัญในการศึกษานี้ คือ

**คำถามวิจัย (1)** วิกฤตการณ์การแพร่ระบาด COVID-19 ส่งผลกระทบต่อความคาดหวังการทำงานของแรงงาน เจนเนอเรชันซีหรือไม่ อย่างไร และ

**คำถามวิจัย (2)** แนวปฏิบัติทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายหลังจากสถานการณ์วิกฤต COVID-19 ควรเป็นอย่างไรเพื่อช่วยรักษาแรงงานเจนเนอเรชันซีให้คงสมาชิกภาพกับองค์กร

## ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคาดหวังการทำงานของแรงงานเจนเนอเรชันซีและแนวปฏิบัติทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายหลังจากสถานการณ์วิกฤต COVID-19 โดยมุ่งตอบคำถามวิจัย (1) วิกฤตการณ์การแพร่ระบาด COVID-19 ส่งผลกระทบต่อความคาดหวังการทำงานของแรงงานเจนเนอเรชันซีหรือไม่ อย่างไร และ (2) แนวปฏิบัติทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายหลังจากสถานการณ์วิกฤต COVID-19 ควรเป็นอย่างไรเพื่อช่วยรักษาแรงงานเจนเนอเรชันซีให้คงสมาชิกภาพกับองค์กร เพื่อตอบ 2 คำถามวิจัยที่ตั้งไว้ แสดงรายละเอียดดังนี้

**คำถามวิจัยที่ (1)** วิกฤตการณ์การแพร่ระบาด COVID-19 ส่งผลกระทบต่อความคาดหวังการทำงานของแรงงานเจนเนอเรชันซีหรือไม่ อย่างไร การตอบคำถามวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ชุดข้อมูลงานวิจัยและชุดข้อคำถามงานวิจัยของ Popaitoon & Popaitoon (2020) ซึ่งเก็บข้อมูล เดือนมกราคม

พ.ศ.2563 แรงงานเจนเนอเรชันซีซึ่งเพิ่งเข้าสู่ตลาดแรงงานปีแรกและพ้นระยะการทดลองงาน โดยช่วงเวลาดังกล่าวเป็นช่วงเริ่มต้นสถานการณ์ COVID-19 โดยประเทศไทยยังไม่ประกาศล็อกดาวน์ มาเปรียบเทียบกับ การเก็บข้อมูลด้วยชุดคำถามเดียวกันกับแรงงานเจนเนอเรชันซีที่เก็บข้อมูลใหม่ ในกลางปี พ.ศ.2564 ซึ่งแรงงานเจนเนอเรชันซีกลุ่มนี้ทำงานภายใต้สถานการณ์วิกฤต COVID-19 อย่างน้อย 1 ปีเต็ม การเก็บข้อมูลใหม่ ปี พ.ศ.2564 กลุ่มแรงงานเจนเนอเรชันซีมีความใกล้เคียงกับแรงงานเจนเนอเรชันซีจากข้อมูลชุดเดิมที่เก็บเมื่อปี พ.ศ.2563 เพื่อสะท้อนการเปรียบเทียบได้อย่างชัดเจนถึงสถานการณ์วิกฤตการณ์การแพร่ระบาด COVID-19 ส่งผลต่อทัศนคติการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปหรือไม่ โดยใช้การเปรียบเทียบด้วยสถิติ t-test (รายละเอียดตารางที่ 3) และ

**คำถามวิจัยที่ (2)** แนวปฏิบัติทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายหลังจากสถานการณ์วิกฤต COVID-19 ควรเป็นอย่างไรเพื่อช่วยรักษาแรงงานเจนเนอเรชันซีให้คงสมาชิกภาพกับองค์กร การตอบคำถามวิจัยนี้ ผู้วิจัยทดสอบสมมติฐานเบื้องต้นที่เคยนำเสนอก่อนหน้านี้ (Popaitoon & Popaitoon, 2020) และเก็บข้อมูลด้วยคำถามปลายเปิด กับแรงงาน เจนเนอเรชันซีที่เก็บข้อมูลใหม่ ปี พ.ศ.2564 และทำการวิเคราะห์ด้วยวิธี Thematic Analysis จัดกลุ่มคำตอบและทำการจัดอันดับ (Ranking) ด้วยตารางแจกแจงความถี่ตามรายละเอียดตารางที่ 5

### 1. กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่างแรงงานเจนเนอเรชันซีที่เก็บข้อมูลใหม่ พ.ศ.2564 มีคุณสมบัติดังนี้ (1) ช่วงอายุต่ำกว่า 24 ปี (2) เรียนจบการศึกษาระดับปริญญาตรีและทำงานบริษัทเอกชนขนาดใหญ่ โดยการเลือกศึกษาบริษัทเอกชนขนาดใหญ่โดยมีพนักงานเกินกว่า 100 คนขึ้นไป ผู้วิจัยใช้ตามแนวทางการศึกษาของ Delery & Doty (1996) โดยบริษัทขนาดดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมั่นใจถึงนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น และ (3) ทำงานจริงในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาด COVID-19 มาอย่างน้อย 1 ปีเต็ม โดยเงื่อนไขดังกล่าวช่วยตอบคำถามวิจัยชัดเจนขึ้นถึงการกลั่นกรองความคิดและการเปลี่ยนแปลงทัศนคติการทำงานเมื่อเผชิญการทำงานภายใต้สถานการณ์วิกฤต COVID-19

การศึกษานี้ใช้การเก็บข้อมูลเชิงสำรวจด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบลูกโซ่ (Snowball Sampling) โดยเริ่มต้นเก็บแบบสอบถามออนไลน์จากศิษย์เก่าที่ทำงานบริษัทเอกชนขนาดใหญ่และขอความอนุเคราะห์ส่งต่อกลุ่มตัวอย่างที่ตรงตามคุณสมบัติที่ต้องการ โดยแบบสอบถามมีชุดคำถามคัดกรองคุณสมบัติเบื้องต้น ประกอบด้วย (1) คุณทำงานในช่วงสถานการณ์ COVID-19 มาไม่ต่ำกว่า 1 ปีมาแล้ว ใช่หรือไม่ (2) คำถามคัดกรองช่วงอายุ เพื่อเลือกข้อมูลช่วงอายุที่ต้องการศึกษา และ (3) คำถามคัดกรองขนาดบริษัทที่ทำงานและการศึกษา ภายหลังจากคัดกรองข้อมูลเพื่อได้กลุ่มตัวอย่างตามคุณสมบัติที่กำหนด ผู้วิจัยได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์จากแรงงานเจนเนอเรชันซีอายุต่ำกว่า 24 ปี จำนวน 275 คน ตารางที่ 1 แสดงรายละเอียดกลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูลใหม่ปี พ.ศ.2564 (Gen Z during COVID-19) และข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบปี พ.ศ.2563 (Gen Z pre COVID-19)

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปกลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูลใหม่ปี พ.ศ.2564 (Gen Z during COVID-19) และข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบปี พ.ศ.2563 (Gen Z pre COVID-19)

ข้อมูลทั่วไป	Gen Z during COVID-19 (275 คน) จำนวน (ร้อยละ)	Gen Z pre COVID-19 (345 คน) จำนวน (ร้อยละ)
เพศ	78 (28.4%)	122 (35.4%)
ชาย	197 (71.6%)	223 (64.5%)
หญิง		
อุตสาหกรรม*		
ภาคการผลิต	-	145 (42.6%)
ภาคบริการ	275 (100%)	199 (57.7%)
ตำแหน่งงาน		
หัวหน้างาน	14 (4.0%)	25 (7.2%)
พนักงาน	264 (96.0%)	320 (92.8%)
สถานที่ทำงาน		
กรุงเทพและปริมณฑล	119 (43.3%)	177 (51.3%)
ต่างจังหวัด	156 (56.7%)	168 (48.7%)

**หมายเหตุ:** \*การเก็บข้อมูลช่วงสถานการณ์ COVID-19 ผู้วิจัยพบว่าอุตสาหกรรมการผลิตจำนวนมากปิดสายการผลิต ในขณะที่ภาคบริการจำเป็นต้องให้บริการตลอดสถานการณ์วิกฤตอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดของ Gen Z during COVID-19 จึงมาจากภาคบริการ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามทำงานอุตสาหกรรมค้าปลีกมากที่สุด คือ ร้อยละ 34.5 รองลงมา คือ ภาคการเงินและโซลูชันทางธุรกิจ ร้อยละ 21.1 และ 20.7 และบริษัทโลจิสติกส์ บริษัทการท่องเที่ยวและอื่น ๆ ตามลำดับ

## 2. เครื่องมือและวิธีการวัดผล (Measures)

จากการศึกษาความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรทางด้านความคาดหวังในการทำงาน ผู้วิจัยใช้ข้อคำถามจากการศึกษาก่อนหน้า (Existing Scales) ของ Lyons (2003) ซึ่งถูกนำไปใช้ในงานวิจัยของ Cennamo & Gardner (2008) และชุดคำถามดังกล่าวได้พัฒนาและถูกนำมาใช้ในการศึกษาในบริบทประเทศไทยโดย Popaitoon & Popaitoon (2020) โดยวิธีนี้นั้นผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นในแต่ละข้อของความคาดหวังในการทำงานซึ่งมีมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) เจ็ดระดับ (0-6) 2 ครั้ง

**ครั้งแรก:** ให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินระดับความสำคัญของความคาดหวังหรือค่านิยมในการทำงาน (Person Value) แต่ละข้อ (ในที่นี้ 6 หมายถึง สำคัญมากที่สุด 1 หมายถึง สำคัญน้อยที่สุด และ 0 หมายถึง ไม่มีความสำคัญ) และ

**ครั้งสอง:** ให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินว่าองค์กร (Organization Practices) มีแนวปฏิบัติในการดูแลพนักงานตามความคาดหวังในการทำงานแต่ละข้อมากน้อยเพียงใด (ในที่นี้ 6 หมายถึง ได้รับการดูแลมากที่สุด 1 หมายถึง ได้รับการดูแลน้อยที่สุด และ 0 หมายถึง ไม่ได้รับการดูแล)



จากนั้นผู้วิจัยนำคะแนนจากทั้งสองครั้งมาคำนวณหาความสอดคล้อง โดยนำค่า O หรือ Organization Practices ลบจากค่า P หรือ Person Value เพื่อวัดระดับความสอดคล้องของค่านิยม (P-O Value Fit) ในแต่ละข้อ หากได้ ผลต่างที่เป็นค่าบวก (+) จะหมายถึงองค์กรดูแลพนักงานในเรื่องดังกล่าวมากกว่าระดับที่พนักงานต้องการหรือให้ความสำคัญ ในขณะที่ผลต่างที่เป็นค่าลบ (-) จะหมายถึง องค์กรดูแลพนักงานในเรื่องดังกล่าวน้อยกว่าระดับที่พนักงานต้องการหรือให้ความสำคัญ ข้อคำถามที่ใช้ในการวัดค่า P-O Value Fit ของ Popaitoon (2018) และ Popaitoon & Popaitoon (2020) ในด้านการเรียนรู้และการเติบโต รางวัลภายนอก สถานะที่ทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และความรับผิดชอบต่อสังคม โดยตารางที่ 3 แสดงรายละเอียดข้อคำถามความคาดหวังหรือค่านิยมการทำงานทั้ง 5 ด้านนี้ ประกอบด้วย 1) ด้านการเรียนรู้และการเติบโต (Learning and Growth) จำนวน 9 ข้อ 2) ด้านรางวัลภายนอก (Extrinsic Rewards) จำนวน 3 ข้อ 3) ด้านสถานะที่ทำงาน จำนวน 3 ข้อ 4) สภาพแวดล้อมการทำงาน (Work Environment) จำนวน 7 ข้อ และ 5) ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม จำนวน 2 ข้อ

ตัวแปรตาม คือ การคงสมาชิกภาพขององค์กร (Intention to Stay) งานวิจัยนี้ใช้คำถามจากงานวิจัยของ Lyons (1971) มีคำถามทั้งหมด 3 ข้อ (เช่น คุณจะยังทำงานกับบริษัทนี้อยู่ ถึงแม้ว่าคุณจะเลือกบริษัทอื่นก็ได้) โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) เจ็ดระดับในการตอบคำถาม (1-7) ซึ่ง 7 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง และ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และ ตัวแปรควบคุม ประกอบด้วย เพศ และตำแหน่งงานเป็นตัวแปรควบคุมเพื่อให้ผลการศึกษามีความแม่นยำขึ้น (Dayaram & Burgess. 2021)

### 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น (Preliminary Analysis)

จากเครื่องมือแบบสอบถามและข้อคำถามที่อธิบายข้างต้น ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบแบบสอบถามกับกลุ่มที่ศึกษาจำนวน 30 คน เพื่อทดสอบความถูกต้องและความเข้าใจที่ตรงกันกับวัตถุประสงค์ที่ศึกษา และข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ 2 ท่านจากบริษัทเอกชนขนาดใหญ่ และนักวิชาการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 1 ท่าน ผลการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliabilities) ของตัวแปรที่ศึกษา P-O Fit ด้านการเรียนรู้และการเติบโต, P-O Fit รางวัลภายนอก, P-O Fit สถานะการทำงาน, P-O fit สภาพแวดล้อมการทำงาน และ P-O fit ความรับผิดชอบต่อสังคม และความตั้งใจคงสมาชิกภาพขององค์กร แต่ละตัวแปรมีความเชื่อมั่นเกินกว่า 0.7 (รายละเอียดตารางที่ 2) และเมื่อทดสอบความถูกต้อง (Validity) ของข้อคำถามแต่ละตัวแปรที่ศึกษา โดยใช้หลัก Principal Component Factor Analysis พบว่าค่า Kaiser-Meyer-Olkin เกินกว่า 0.60 ณ ระดับนัยสำคัญ 1% จากการทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity หมายถึงการรวมข้อคำถามในแต่ละตัวแปรที่ศึกษานั้นเหมาะสม (Hair. 2006) จากตารางที่ 2 แสดงค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (Correlation) โดยใช้ค่าสถิติ Pearson Correlation ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่นำมาใช้ในการศึกษามีความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับดี และมีทิศทางความสัมพันธ์ที่สอดคล้องตามทฤษฎี

ตารางที่ 2 แสดงค่าความเชื่อมั่น ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์

ตัวแปรที่ใช้ศึกษา	Mean	S.D.	1	2	3	4	5	6
1. P-O Fit การเรียนรู้และเติบโต	-0.169	0.721	.752					
2. P-O Fit รางวัลภายนอก	-0.361	1.143	.484**	.755				
3. P-O Fit สถานะที่ทำงาน	-0.180	1.043	.370**	.485**	.761			
4. P-O Fit สภาพแวดล้อมการทำงาน	-0.293	1.053	.424**	.655**	.409**	.778		
5. P-O Fit ความรับผิดชอบต่อสังคม	-0.202	1.053	.131*	.376**	.249**	.450**	.658*	
6. การคงสมาชิกภาพกับองค์กร	4.451	1.443	.167**	.219**	.169**	.210**	.032	.857

หมายเหตุ: จากข้อมูล n=275; \*\* p value < 0.01, \* p value < 0.05

\*แม้ระดับความเชื่อมั่นนี้ต่ำกว่า 0.7 แต่อยู่ในระดับที่รับได้ในการทดสอบทางสถิติ (Hair, 2006)

### ผลการวิจัย

งานวิจัยนี้มุ่งตอบคำถามที่สำคัญ (1) วิฤตการณ์การแพร่ระบาด COVID-19 ส่งผลกระทบต่อความคาดหวังการทำงานของแรงงานเจนเนอเรชันซีหรือไม่ อย่างไร และ (2) แนวปฏิบัติทางด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายหลังจากสถานการณ์วิฤต COVID-19 ควรเป็นอย่างไรเพื่อช่วยรักษาแรงงานเจนเนอเรชันซีให้คงสมาชิกภาพกับองค์กร ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดดังนี้

เพื่อตอบคำถามวิจัยข้อ (1) จากตารางที่ 3 จะเห็นได้ว่าความคาดหวังการทำงานของแรงงานเจนเนอเรชันซี ก่อน และ หลัง สถานการณ์วิฤต COVID-19 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านสถานะที่ทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และความรับผิดชอบต่อสังคม โดยทั้ง 3 มิติดังกล่าว เจนเนอเรชันซีกลับคาดหวังกับที่ทำงานลดลงในช่วงเผชิญกับสถานการณ์ COVID-19

## ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคาดหวังการทำงานระหว่างเจนเนอเรชันซีก่อนและระหว่างสถานการณ์ COVID-19

ความคาดหวัง	ค่าเฉลี่ย Gen Z during COVID19	มากกว่า (>) น้อยกว่า (<)	ค่าเฉลี่ย Gen Z pre-COVID19	Sig (t-test)
<b>การเรียนรู้ในงานและการเติบโต (Learning and Growth)</b>	<b>4.38</b>	<b>&gt;</b>	<b>4.28</b>	<b>.311</b>
การได้พัฒนาสติปัญญา (Intellectually Stimulating)	4.45	>	4.42	.803
ความท้าทายในงาน (Work Challenge)	4.39	>	4.26	.194
ความน่าสนใจของงานที่ได้รับมอบหมาย (Interesting)	4.43	>	4.29	.196
การได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuously Learn)	4.56	>	4.43	.218
งานที่ทำให้คุณรู้สึกเหมือนชีวิตได้เติมเต็ม (Fulfilling)	4.05	<	4.16	.313
งานที่ทำให้คุณรู้สึกถึงความสำเร็จ (Accomplishment)	4.29	>	4.28	.968
การมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถ (Use the Abilities)	4.49	>	4.41	.436
งานที่ได้รับมอบหมายมีความหลากหลาย (Variety)	4.43	>	4.21	.045*
การได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)	4.31	>	4.11	.076 +
<b>รางวัลภายนอก (Extrinsic Rewards)*</b>	<b>4.40</b>	<b>&gt;</b>	<b>4.38</b>	<b>.853</b>
ผลประโยชน์และสวัสดิการ (Benefits)	4.38	<	4.52	.594
เงินเดือน (Salary)	4.39	<	4.46	.521
มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement)	4.43	>	4.36	.549
<b>สถานะที่ทำงาน (Work Status)</b>	<b>4.02</b>	<b>&lt;</b>	<b>4.22</b>	<b>.007**</b>
การมีอำนาจในการจัดการและสั่งการ (Authority)	3.92	<	4.19	.026*
การทำงานที่มีเกียรติและเป็นที่ยอมรับ (Prestigious)	4.15	<	4.35	.021*
การมีอิทธิพลในการโน้มน้าวผู้อื่น (Influence)	4.02	<	4.13	.006**
<b>สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment)</b>	<b>4.50</b>	<b>&lt;</b>	<b>4.59</b>	<b>.039*</b>
มีเวลาทำงานเข้าออกที่ยืดหยุ่นได้ (Hours of Work)	4.28	<	4.43	.073+
มีความสมดุลการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Work-life Balance)	4.35	<	4.41	.194
มีบรรยากาศในการทำงานที่สนุกสนาน (Fun)	4.45	<	4.58	.102
มีเพื่อนร่วมงานที่ดีและเป็นมิตร (Co-Workers)	4.74	<	4.80	.084+
มีอิสระในการบริหารจัดการงานของตนเอง (Autonomy)	4.48	<	4.51	.024*
มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะดวกสบาย (Physical Setting)	4.58	<	4.59	.025*
มีผู้บังคับบัญชาที่ดี (Supervisor)	4.73	<	4.78	.330
<b>ความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility)</b>	<b>4.53</b>	<b>&lt;</b>	<b>4.63</b>	<b>.074+</b>
การมีศีลธรรม (Moral Values)	4.59	<	4.63	.129
การทำงานที่ช่วยเหลือและเอื้อเพื่อต่อสังคม (Contribution)	4.47	<	4.62	.072+

หมายเหตุ: - เก็บข้อมูล Gen Z during COVID-19 ปี พ.ศ.2564 จำนวน 275 คน และ Gen Z pre COVID-19 ปี พ.ศ.2563 จำนวน 345 คน

- มาตรวัด Likert (0-6) โดย 0 = ไม่ให้ความสำคัญ 6 = การให้ความสำคัญระดับมากที่สุด

- ทดสอบสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ (Sig.) \*\*\*.001, \*\*ณ ระดับนัยสำคัญ .01, \*ณ ระดับนัยสำคัญ .05,

+ ณ ระดับนัยสำคัญ .1

สำหรับการทดสอบผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงซ้อน (Multiple Linear Regression) โดยทดสอบสมมติฐานเบื้องต้นที่เคยนำเสนอก่อนสถานการณ์ COVID-19 เพื่อสะท้อนให้เห็นว่าเมื่อสถานการณ์วิกฤตในระยะเวลาที่นานพอจนส่งผลกระทบต่อความคาดหวังในการทำงานกับองค์กรปรับเปลี่ยนไป เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนและความคาดหวังปรับเปลี่ยนไป ทำให้สมมติฐานที่นำเสนอก่อนสถานการณ์วิกฤต จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ดังแสดงผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4 จะเห็นได้ว่าความสอดคล้องค่านิยมการทำงานระหว่างบุคคลกับองค์กรต่อความตั้งใจคงสมาชิกภาพกับองค์กรของแรงงานเจนเนอเรชันซี (Gen Z during COVID-19) ด้านการเรียนรู้และการเติบโต ( $\beta = 0.044$ ) ด้านรางวัลภายนอก ( $\beta = 0.110$ ) ด้านสถานะที่ทำงาน ( $\beta = 0.069$ ) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ( $\beta = 0.131$ ) และด้านการช่วยเหลือสังคม ( $\beta = -0.090$ ) ไม่พบความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงสมาชิกภาพกับองค์กร เมื่อแรงงานเจนเนอเรชันซีต้องทำงานในช่วงสถานการณ์วิกฤต COVID-19

#### ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงซ้อนระหว่างความสอดคล้องค่านิยมการทำงานระหว่างบุคคลกับองค์กรกับการคงสมาชิกภาพกับองค์กรของเจนเนอเรชันซีในช่วงสถานการณ์ COVID-19

ความสอดคล้องค่านิยมการทำงานระหว่างบุคคลกับองค์กร (P-O Fit)	การคงสมาชิกภาพกับองค์กร (Intention to Stay) ( $\beta$ )
<b>ตัวแปรหลักที่ศึกษา (Main Variables)</b>	
P-O Fit การเรียนรู้และการเติบโต	.044
P-O Fit รางวัลภายนอก	.110
P-O Fit สถานะที่ทำงาน	.069
P-O Fit สภาพแวดล้อมการทำงาน	.131
P-O Fit การช่วยเหลือสังคม	-.090
<b>ตัวแปรควบคุม (Control Variable)</b>	
เพศ	-.015
ตำแหน่ง	-.021
R square	.069

หมายเหตุ: ระดับนัยสำคัญค่าสถิติ \*\*\* p value < 0.01 \*\* p value < 0.05, \* p value < 0.10

เพื่อตอบคำถามข้อ (2) แนวปฏิบัติทางด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายหลังจากสถานการณ์วิกฤต COVID-19 ควรเป็นอย่างไรเพื่อช่วยรักษาแรงงานเจนเนอเรชันซีให้คงสมาชิกภาพกับองค์กร ผลการวิเคราะห์ Theme Analysis จากคำถามปลายเปิดดังกล่าว ซึ่งเก็บข้อมูลจากแรงงานเจนเนอเรชันซีช่วงเผชิญวิกฤต COVID-19 ปี พ.ศ.2564 จำนวน 275 คน ตารางที่ 5 แสดงรายละเอียดการจัดอันดับจะเห็นได้ชัดว่า สิ่งที่คาดหวังมากที่สุด คือ แรงงานเจนเนอเรชันซีต้องการการทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexibilities) ภายหลังจากสถานการณ์ COVID-19 รองลงมา คือ ความสมดุลชีวิตและสุขอนามัย รายได้เพิ่มขึ้น การออกแบบงานด้วยตนเองและการเปิดโอกาสทำงานทางเลือก ตามลำดับ

### ตารางที่ 5 การจัดอันดับ (Ranking) ความคาดหวังการทำงานของเจนเนอเรชันซีภายหลังจากสถานการณ์ COVID-19

อันดับ	ความคาดหวังการทำงาน	ความถี่	ตัวอย่าง ข้อความคำตอบ
1	การทำงานแบบยืดหยุ่น (Work Flexibilities) คงรูปแบบทำงานทางไกล (Remote Work) หรือผสมผสาน (Hybrid Work)	233	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ต้องการความคล่องตัวและความรวดเร็วในการทำงาน</li> <li>- ต้องการให้องค์กรมองผลงานมากกว่ากระบวนการให้ความไว้วางใจ</li> <li>- คิดว่าตนเองทำงานได้ทุกที่ทุกเวลาไม่จำเป็นต้องมีออฟฟิศ</li> <li>- ไม่อยากกลับไปทำงานรูปแบบเดิม อยากเข้าออฟฟิศอาทิตย์ละวัน หรือเฉพาะวันประชุม</li> <li>- ปรับการทำงานแบบ New Normal จนเป็น Normal ไปแล้ว อยากทำงานรูปแบบนี้ต่อไป</li> </ul>
2	ความสมดุลชีวิตและสุขอนามัย	143	<ul style="list-style-type: none"> <li>- อยากให้ปริมาณงานสมเหตุสมผลกับสถานการณ์จริง</li> <li>- อยากให้บริษัทคำนึงคุณภาพชีวิตและความสมดุลการทำงาน และวันพักผ่อนมากขึ้น</li> <li>- การทำงานภายใต้ความเครียดไม่คุ้มกับสภาพร่างกายและจิตใจที่ทรุดโทรม</li> <li>- อยากให้ลดความตึงเครียดการทำงาน และให้ความสำคัญกับสุขภาพจิตพนักงาน</li> <li>- องค์กรมองแค่นตนเองอยู่รอดมากกว่าความอยู่รอดพนักงาน</li> </ul>
3	เงินเดือนเพิ่มขึ้น	124	<ul style="list-style-type: none"> <li>- อยากได้รายได้เพิ่มขึ้น</li> <li>- รายได้ปัจจุบันไม่คุ้มกับปริมาณที่ให้ทำ</li> <li>- ค่าครองชีพเพิ่มขึ้นมาก แต่รายได้เท่าเดิม</li> <li>- ทำงานจนไม่มีเงินเหลือไม่รู้จะทำต่อเพื่ออะไร</li> </ul>
4	ออกแบบการทำงานด้วยตนเอง และอยากเลือกงาน/โปรเจกงานที่ชอบมากกว่าถูกมอบหมายให้ทำ	89	<ul style="list-style-type: none"> <li>- อยากให้ที่ทำงานเปลี่ยนระบบการทำงานแบบคล่องตัว</li> <li>- อยากทำงานในโปรเจกงานที่เราสบายใจ</li> <li>- อยากออกแบบการทำงานเองได้</li> <li>- อยากทำงานกับหัวหน้าที่เข้าใจ</li> </ul>
5	เปิดโอกาสทำงานทางเลือก	73	<ul style="list-style-type: none"> <li>- อยากหารายได้จากหลายแหล่ง อยากให้ที่ทำงานเปิดโอกาส</li> <li>- อยากทำงานประจำ แบบไม่เต็มเวลา จะได้มีโอกาสทำงานอื่นเป็นทางเลือก</li> </ul>

### สรุปและอภิปรายผล

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคาดหวังการทำงานของแรงงานเจนเนอเรชันซีและแนวปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายหลังจากสถานการณ์วิกฤต COVID-19 โดยมุ่งตอบคำถามวิจัย (1) วิกฤตการณ์การแพร่ระบาด COVID-19 ส่งผลกระทบกับความคาดหวังการทำงานของแรงงานเจนเนอเรชันซีหรือไม่ อย่างไร และ (2) แนวปฏิบัติทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายหลังจากสถานการณ์วิกฤต COVID-19 ควรเป็นอย่างไรเพื่อช่วยรักษาแรงงานเจนเนอเรชันซีให้คงสมาชิกภาพกับองค์กร การวิจัยนี้มีประโยชน์ในเชิงทฤษฎี (Theoretical Contributions) และทางปฏิบัติ (Managerial Implications) ดังต่อไปนี้

### ประโยชน์งานวิจัยนี้ในเชิงทฤษฎี (Theoretical Contributions)

1. สถานการณ์วิกฤต COVID-19 ถือเป็นปรากฏการณ์ที่สร้างรูปแบบหนึ่งซึ่งส่งผลแนวปฏิบัติทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ซึ่งคุ้นชินในทางปฏิบัติ ก่อนสถานการณ์ COVID-19 ตลอดจนมุมมองทฤษฎีด้านการบริหารคนควรมีการทบทวนอีกครั้ง เมื่อนำมาใช้ภายหลังสถานการณ์วิกฤต COVID-19 การศึกษานี้เป็นหนึ่งในงานวิจัยเชิงประจักษ์ (Empirical Studies) ที่ตอบสนองเสียงเรียกร้องจากนักวิจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่าง Collings *et al* (2021) ซึ่งแนะนำให้มีการทบทวนทฤษฎีการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับมุมมองการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปของแรงงานรุ่นใหม่อย่างเจนเนอเรชันซีภายหลังจากสถานการณ์วิกฤต COVID-19 โดยผลงานวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นว่า แรงงานเจนเนอเรชันซีที่ทำงานภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ หรือ COVID-19 กว่า 2 ปีที่ผ่านมา ส่งผลให้มุมมองและความคาดหวังการทำงานเปลี่ยนแปลงไปจากก่อนสถานการณ์ COVID-19 โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความคาดหวังสถานะการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และการช่วยเหลือสังคม ซึ่งเสียงสะท้อนของแรงงานเจนเนอเรชันซีกับประเด็นความคาดหวังดังกล่าวภายหลังจากสถานการณ์ COVID-19 ต้องการให้บริษัทปรับการทำงานแบบยืดหยุ่น ให้ออกแบบการทำงานได้ด้วยตนเองและสามารถเลือกโปรเจกต์การทำงานเองมากกว่าการรับมอบหมาย ตลอดจนต้องการให้บริษัทคำนึงคุณภาพชีวิตการทำงานตลอดจนความปลอดภัยพลาณามัยและสุขภาพในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาแรงงานเจนเนอเรชันซีในบริบทประเทศไทยของ Popaitoon (2022a) ซึ่งประเด็นให้เห็นถึงแรงงานกลุ่มนี้ต้องการทำงานที่สะท้อนความหมายของชีวิตซึ่งเกินกว่าการทำงานที่หลากหลายและท้าทาย แต่ยังคงการสร้างอิทธิพลที่กว้างกว่าขอบเขตของงานที่มอบหมายที่บริษัทต้องการสำเร็จลุล่วงเป้าหมายที่กำหนด

2. จากสถานการณ์ Great Resignation ของคนทำงานโดยเฉพาะอย่างยิ่ง กลุ่มแรงงานเจนเนอเรชันซี ซึ่งลาออกครั้งมโหฬารจากงานที่ทำระหว่างปี ค.ศ.2021-2022 โดยปัญหาดังกล่าวสร้างความกังวลใจถึงทิศทางการเศรษฐกิจและการดำเนินงานในหลากหลายธุรกิจ ซึ่งก่อนหน้านี้สถานการณ์ดังกล่าวมักเกิดกับสายอาชีพไอทีซึ่งมีการหมุนเวียนเปลี่ยนงานสูง (Turnover) เนื่องจากเป็นอาชีพขาดแคลนและเป็นที่ต้องการในท้องตลาด ในขณะที่สถานการณ์ Great Resignation ภายหลังจากสถานการณ์ COVID-19 กลับเกิดเหตุการณ์นี้กับทุกอุตสาหกรรมและทุกอาชีพเพื่ออิทธิพลในวงกว้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กลุ่มแรงงานเจนเนอเรชันซีที่มีความมั่นใจว่าเมื่อลาออกจะได้ผลตอบแทนที่ดีกว่าเดิม และลักษณะการเปลี่ยนงานไม่เจาะจงว่าจะคงสายอาชีพเดิมที่ทำอยู่ (Fuller & Kerr, 2022; Hoff, 2022) ปรากฏการณ์นี้ที่สร้างทฤษฎีการจัดการทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวกับการวางแผนกำลังคน (Workforce Planning) การวางแผนสายอาชีพ (Career Development) ตลอดจนวิธีการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) สำหรับกลุ่มแรงงานรุ่นใหม่ควรปรับสู่แนวทางจาก Fixed Jobs มาสู่ Flexible Jobs เพื่อสอดคล้องกับความคาดหวังการทำงานของแรงงานรุ่นใหม่ในการทำงานกับองค์กร โดยแนวคิดนี้สอดคล้องกับ Popaitoon (2022b) และ Wang *et al* (2021) ซึ่งอธิบายมุมมองการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เปลี่ยนแปลงไปในยุคที่สร้าง

### ประโยชน์ในทางปฏิบัติ (Managerial Implications)

งานวิจัยนี้มีประโยชน์ในทางปฏิบัติกับผู้จัดการทรัพยากรมนุษย์ (HR Manager) ในการออกแบบนโยบายการบริหารแรงงานเจนเนอเรชันซีภายหลังจากสถานการณ์ COVID-19 ดังต่อไปนี้

1. เมื่อภาครัฐประกาศสถานการณ์การแพร่ระบาด COVID-19 เป็นโรคประจำถิ่นหรือสถานการณ์ปกติ ผู้จัดการ HR ควรสำรวจความต้องการของพนักงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มแรงงานเงินเนอเรชั่นซีโดยสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมของพนักงาน ตลอดจนสร้างความผูกพันกับองค์กร ซึ่งผลงานวิจัยนี้สะท้อนเสียงบางส่วนถึงสิ่งที่องค์กรปฏิบัติไม่สอดคล้องกับความคาดหวังของแรงงานเงินเนอเรชั่นซีในด้านสถานะที่ทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยการสำรวจดังกล่าวจะช่วยให้ HR Manager กำหนดนโยบายการบริหารคนภายหลังสถานการณ์ COVID-19 ชัดเจนยิ่งขึ้นเพื่อลดปัญหาการลาออกของพนักงาน และ

2. HR Manager และ Line Manager (ผู้จัดการสายงาน) ควรพิจารณารูปแบบการทำงานแบบยืดหยุ่นร่วมกัน โดยพิจารณาตำแหน่งงาน และกลุ่มงานที่สามารถทำงานทางไกลได้ (Remote Work) ควบคู่กับการอาสาตนเองของพนักงาน เงินเนอเรชั่นซีในการเลือกทำงานแบบ Remote Work ดังกล่าว เพื่อให้การทำงานคล่องตัวและตอบรับกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วจากการขับเคลื่อนเศรษฐกิจดิจิทัล ซึ่งงานวิจัยจำนวนมาก เช่น Dayaram & Burgess (2021) Popaitoon (2022b) และ Wang *et al* (2021) ชี้ให้เห็นว่า ภายหลังจากสถานการณ์การแพร่ระบาด COVID-19 แนวโน้มการจ้างงานแบบชั่วคราวจะได้รับความนิยมมากขึ้น (Gig Economy) ส่วนหนึ่งเป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ ตลอดจนสถานการณ์ COVID-19 ทำให้ค่านิยมการทำงานของแรงงานเงินเนอเรชั่นซีเปลี่ยนแปลงไป ดังนั้น รูปแบบการทำงานทางไกล (Remote Work) หรือการทำงานแบบยืดหยุ่น (Work Flexibility) จะถูกนำมาใช้อย่างถาวรในสถานการณ์ปกติในการทำงานต่อไป (Connelly *et al.* 2021; Popaitoon. 2022b) ดังนั้น HR Manager ควรเตรียมรูปแบบการทำงานแบบยืดหยุ่นและการจ้างงานทางเลือกและแบบชั่วคราวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

## ข้อเสนอแนะ

จากปัญหาการลาออกครั้งมโหฬารของคนทำงานทั่วโลกโดยเฉพาะกลุ่มแรงงานเงินเนอเรชั่นซีตั้งแต่ปลายปี ค.ศ.2021 งานวิจัยนี้สะท้อนความคาดหวังของแรงงานดังกล่าวที่เปลี่ยนแปลงไปและข้อเสนอแนะแนวปฏิบัติการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อรักษาการคงสมาชิกภาพกับแรงงานเงินเนอเรชั่นซีภายหลังจากสถานการณ์ COVID-19 ในขณะที่ปัญหาการลาออก ครั้งใหญ่นี้อาจเป็นเพียงจุดเริ่มต้นของเสียงสะท้อนการบริหารคนในรูปแบบเดิมๆ แบบตายตัว (Fixed) มากกว่าคล่องตัว (Flexibility) ซึ่งแนวโน้มแรงงานรุ่นใหม่ต้องการการทำงานแบบยืดหยุ่น ตลอดจนความสมดุลชีวิตในการทำงานสุขภาพและค่าตอบแทน ดังนั้นงานวิจัยในอนาคตควรศึกษาความต้องการของแรงงานรุ่นใหม่ในประเด็นดังกล่าวด้วยการทำการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยกรณีศึกษา งานวิจัยนี้มีข้อจำกัดการศึกษาโดยใช้ข้อมูลแรงงานเงินเนอเรชั่นซีคนละกลุ่ม แม้เคยมีการศึกษาตามแนวทางนี้ในงานวิจัยของ Rani & Samuel (2016) และ Popaitoon (2018) ซึ่งอธิบายความแตกต่างของแรงงาน เงินเนอเรชั่นวายที่เกิดช่วงแรกและช่วงหลังมีความแตกต่างกันจากผลกระทบการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีดิจิทัล แต่เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในการศึกษาได้มีความเชื่อถือมากยิ่งขึ้น การศึกษาในอนาคตควรเก็บข้อมูลเงินเนอเรชั่นซีแบบ Longitudinal โดยการเก็บข้อมูลกลุ่มเดียวกันในช่วงเวลาที่แตกต่างกันเพื่อให้เห็นความคาดหวังการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปในแต่ละสถานการณ์ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น สุดท้ายนี้จากผลการวิจัยที่สะท้อนเสียงแรงงานเงินเนอเรชั่นซีต่อแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายหลังจาก COVID-19 งานวิจัย

ในอนาคตควรพิจารณาตัวแปรเพิ่มเติมจากผลวิจัยนี้ ประกอบด้วย การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supervisory Support) ความสมดุลชีวิตส่วนตัวและงาน (Work-Life Balance and Well-Being) และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมการทำงาน (Person-Environment Fit) (Collings et al. 2021; Parker, Knight, & Keller. 2020; Wang et al. 2021) และพัฒนาตัวแปรเหล่านี้ มาสร้างกรอบการศึกษาเพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องการทำงานระหว่างบุคคลกับองค์กรกับการรักษาสุขภาพกับองค์กรให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น หรือสามารถนำรูปแบบการศึกษาดังกล่าวไปประยุกต์กับสถานการณ์วิกฤตอื่นที่อาจเกิดขึ้นได้อีกในอนาคต

### กิตติกรรมประกาศ

This research was financially supported by Mahasarakham Business School, Mahasarakham University (Grant Year 2021).

### เอกสารอ้างอิง

- Bailey, D. E.; & Kurland, N. B. (2002). A Review of Telework Research: Findings, New Directions, and Lessons for the Study of Modern Work. *Journal of Organizational Behavior*. 23(4): 383-400.
- Bellmann, L.; & Hübler, O. (2020). Working from Home, Job Satisfaction and Work-Life Balance—Robust or Heterogeneous Links?. *International Journal of Manpower*. 42(3): 424-441.
- Bencsik, A.; Horváth-Csikós, G.; & Juhász, T. (2016). Y and Z Generations at Workplaces. *Journal of Competitiveness*. 8(3): 90-106.
- Cennamo, L.; & Gardner, D. (2008). Generational Differences in Work Values, Outcomes and Person-Organisation Values Fit. *Journal of Managerial Psychology*. 23(8): 891-906.
- Collings, D. G.; McMackin, J.; Nyberg, A. J.; & Wright, P. M. (2021). Strategic Human Resource Management and COVID19: Emerging Challenges and Research Opportunities. *Journal of Management Studies*. 58(5): 1378-1382.
- Cooke & Kim. (2018). *Handbook of Human Resource Management in Asia*, Oxon: Routledge
- Dayaram, K.; & Burgess, K. (2021). Regulatory Challenges Facing Remote Working in Australia. In *Handbook of Research on Remote Work and Worker Well-Being in the Post-COVID-19 Era*. Edited by Wheatley, Daniel; Hardill, Irene; & Burglass, Sarah. Pp.202-219. Hershey, Pennsylvania: IGI Global.
- Delery, J. E.; & Doty, D. H. (1996). Modes of Theorizing in Strategic Human Resource Management: Tests of Universalistic, Contingency, and Configurational Performance Predictions. *Academy of Management Journal*. 39(4): 802-835.



- Fuller, J.; & Kerr, W. (2022). **The Great Resignation Didn't Start with the Pandemic**. Retrieved October 5, 2022, from <https://hbr.org/2022/03/the-great-resignation-didnt-start-with-the-pandemic>
- Hair, J.; Black, W.; Babin, B.; Anderson, R.; & Tatham, R. (2006). **Multivariate Data Analysis**. 6th ed. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Hoff. (2022). **How Gen Z Is Winning the Great Resignation, From Pay Increases to Better Work-Life Balance**. Retrieved July 1, 2022, from <https://www.businessinsider.com/gen-z-winning-great-resignation-changing-job-market-2022-6>.
- IntelliSurvey (2022). **The Great Resignation 2022: Who Is Getting Ready to Quit and Why?**. Retrieved May 1, 2022, from [www.intellisurvey.com](http://www.intellisurvey.com)
- Kristof, A. L. (1996). Person-Organization Fit: An Integrative Review of Its Conceptualizations, Measurement, and Implications. **Personnel Psychology**. 49(1): 1-49.
- Kristof-Brown, A. L.; Zimmerman, R. D.; & Johnson, E. C. (2005). Consequences of Individuals' Fit at Work: A Meta-Analysis of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, and Person-Supervisor Fit. **Personnel Psychology**. 58(2): 281-342.
- Lyons, S. (2003). **An Exploration of Generational Values in Life and at Work**. Ph.D. Thesis (Management). Ottawa: Carleton University.
- Lyons, T.F. (1971). Role Clarity, Need for Clarity, Satisfaction, Tension, and Withdrawal. **Organizational Behavior & Human Performance**. 6(1): 99-110.
- Parker, S. K.; Knight, C.; & Keller, A. (2020). **Remote Managers are Having Trust Issues**. Retrieved July 10, 2022, from <https://hbr.org/2020/07/remote-managers-are-having-trust-issues>
- Popaitoon, P. (2022a) Fostering Work Meaningfulness for Sustainable Human Resources: A Study of Generation Z. **Sustainability**. 14(6): 3626.
- \_\_\_\_\_. (2022b). **Human Resource Management in the Age of Disruption**. Bangkok: Chula Book.
- Popaitoon, S. (2018). Generation Y in the Digital Economy and Person-Organization Value Fit on Intention to Stay. **Journal of HR Intelligence**. 13(2): 11-33.
- Popaitoon, S.; & Popaitoon, P. (2020). What are Work Values of New Workforce in Digital Economy: Generation Z and Implications in Human Resource Management. **Journal of Business Administration**. 43(168): 18-37.
- \_\_\_\_\_. (2022). Job Design during the COVID-19 Pandemic and Intention to Stay: Perspectives from Different Generations and Implications for Human Resource Management. **Journal of Business Administration**. 45(173): 23-47.

- Rani, N.; & Samuel, A. (2016). A Study on Generational Differences in Work Values and Person-Organization Fit and Its Effect on Turnover Intention of Generation Y in India. **Management Research Review**. 39(12): 1695-1719.
- Schneider, B. (1987). The People Make the Place. **Personnel Psychology**. 40(3): 437-453.
- Twenge, J. M.; Campbell, S. M.; Hoffman, B. J.; & Lance, C. E. (2010). Generational Differences in Work Values: Leisure and Extrinsic Values Increasing, Social and Intrinsic Values Decreasing. **Journal of Management**. 36(5): 1117-1142.
- Wang, B.; Liu, Y.; Qian, J.; & Parker, S. K. (2021). Achieving Effective Remote Working During the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective. **Applied Psychology**. 70(1): 16-59.

แนวทางการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนอย่างยั่งยืน:  
กรณีศึกษา วิสาหกิจชุมชนแปรรูปผลไม้บ้านยาวิ จังหวัดเพชรบูรณ์  
Guideline for Developing Sustainable Community  
Enterprise: Case Study of Baanyave Processed Fruit  
Community Enterprise, Petchabun Province

สุพาดา สิริกุตตา<sup>1</sup>  
Supada Sirikutta

### บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืนของวิสาหกิจชุมชนแปรรูปผลไม้บ้านยาวิ ตำบลวังชมพู อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก และการสนทนากลุ่มกับสมาชิกวิสาหกิจชุมชนแปรรูปผลไม้บ้านยาวิ จำนวน 32 คน ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนอย่างยั่งยืนในด้านต่างๆ ดังนี้ (1) ด้านการตลาดออนไลน์ในการ Live สด ขายสินค้า (2) ด้านการผลิต วางแผนการลงทุนในการจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ที่มีเทคโนโลยีทันสมัยเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์และเพิ่มผลผลิต เช่นเครื่องอบพลังงานไฟฟ้า โคมพลังงานแสงอาทิตย์ การพัฒนาการถนอมอาหารเพื่อยืดอายุเวลาในการเก็บรักษาผลิตภัณฑ์ของน้ำมะขามเข้มข้น มะขามเชื่อมอบแห้ง มะขามเชื่อมสด การวางแผนพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ได้แก่ มะขามผงอัดก้อน น้ำมะขามเข้มข้น น้ำมะขามขงตี้ม (3) ด้านการพัฒนาบรรจุภัณฑ์โดยเฉพาะมะขามและผลไม้แปรรูปเพื่อถนอมอาหารป้องกันไม่ให้ออกซิเจนและสีเปลี่ยน (4) การยกระดับมาตรฐานผลิตภัณฑ์ การคัดสรรสุดยอดผลิตภัณฑ์โอท็อปจากระดับ 4 ดาว เป็น 5 ดาว การขอรับรองมาตรฐานฮาลาลเพื่อขยายตลาดกลุ่มคนอิสลาม (5) การบริหารจัดการกลุ่ม ต้องการพัฒนาสมาชิกให้มีความรู้ความสามารถในการผลิต การจดบันทึกทางด้านบัญชี นอกจากนี้วิสาหกิจชุมชนนี้มีความยั่งยืนเนื่องจากในการผลิตทางกลุ่มมีขั้นตอนในการรักษาสีและกลิ่น การดำเนินการของกลุ่มสร้างรายได้ให้กับสมาชิก คนในชุมชน ช่วยเหลือชุมชน และมีผลกำไรจากการดำเนินงาน

**คำสำคัญ:** การพัฒนาอย่างยั่งยืน มาตรฐานการจัดการ วิสาหกิจชุมชน

<sup>1</sup>รองศาสตราจารย์ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพฯ

Associate Professor, Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University, Bangkok.

Corresponding author e-mail: supadasi@hotmail.com

ARTICLE HISTORY: Received 31 October 2022, Revised 9 December 2022, Accepted 7 February 2023

## Abstract

This qualitative research aims to study the sustainable development approaches of Baanyave Fruit Processing Community Enterprise, Wang Chompoo District, Phetchabun Province. Using non-participant observation, in-depth interviews, and focus group interviews with 32 Baanyave Fruit Processing Community Enterprise members, the study shows that sustainable development approaches of Community Enterprise are: 1) online marketing using live commerce to sell products, 2) production through the investment plan for the procurement of modern technology equipment for product development and productivity enhancement, such as electric food dryer and solar drying dome, food preservation development to extend the shelf life of concentrated tamarind juice, dried crystallized tamarind, and crystallized tamarind, new product development planning such as cubed tamarind powder, concentrated tamarind juice, and tamarind juice powder, 3) packaging development, especially, in processed tamarind and fruits for the preservation to prevent the change of taste and color, 4) upgrading product standards of OTOP goods from 4 stars to 5 stars and having Halal certification to expand to the Islamic market, and 5) group management for member knowledge and capacity development in production and accounting. This community enterprise is sustainable because its production process is environmentally friendly and its operation generates profits and income for members and people in the community.

**Keywords:** *Sustainable development, Management standard, Community enterprise*

## บทนำ

ในปัจจุบันภาครัฐมีแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากในชุมชนเป็นหนึ่งในโมเดล ประเทศไทย 4.0 และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ที่มุ่งเน้นการพัฒนาโดยตั้งอยู่บนฐานของวัฒนธรรมที่มีอยู่เดิม และเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นให้สามารถพึ่งตนเองและจัดการตนเอง เศรษฐกิจฐานรากในรูปแบบหนึ่ง ได้แก่ วิสาหกิจชุมชน ที่มีการผลิตสินค้าชุมชน ดังนั้นสินค้าชุมชนจึงเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ และเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชน รวมถึงเป็นอีกช่องทางหนึ่งในการสร้างความเท่าเทียม ซึ่งจะนำไปสู่การเป็นฐานรากทางเศรษฐกิจที่มั่นคง (ศศิชา หมดมลทิล. 2562) รัฐบาลได้มีการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน จึงได้มีการออกพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน พ.ศ. 2548 และได้นิยามวิสาหกิจชุมชน เกิดจากความต้องการของคนในชุมชนมีความผูกพัน มีวิถีชีวิตร่วมกัน และมารวมตัวกันประกอบกิจการ เพื่อสร้างรายได้ และเพื่อการพึ่งพาตนเองของครอบครัว ชุมชนและระหว่างชุมชน (พระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน พ.ศ. 2548)

การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยแก้ปัญหาความยากจนของชุมชน โดยส่งเสริมให้คนในชุมชนนำทรัพยากรท้องถิ่นที่มีอยู่มาประกอบธุรกิจ ทำให้สามารถพึ่งพาตนเอง พึ่งพากันในชุมชนและระหว่างชุมชนได้ จังหวัดเพชรบูรณ์เป็นจังหวัดหนึ่งที่มีสินค้าสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์

(Geographical Indication :GI) ได้แก่ มะขามหวาน ซึ่งเป็นพืชเศรษฐกิจที่สำคัญของจังหวัด เพชรบูรณ์ นอกจากนี้มีส่วนเกษตร พืช ผัก ผลไม้หลากหลาย ชุมชนหมู่บ้านยาวิ จังหวัดเพชรบูรณ์ มีการดำเนินการวิสาหกิจชุมชนหลายกลุ่มเกี่ยวกับ มะขาม การแปรรูปมะขามเป็นแยม กวน แห้วม และการแปรรูปผลไม้อื่น ๆ วิสาหกิจชุมชนหนึ่งที่สำคัญ ได้แก่ วิสาหกิจชุมชนผลไม้แปรรูปบ้านยาวิ โดยการนำของคุณพรพลย์ บุญคง เห็นความสำคัญของวัตถุดิบ คนในชุมชนที่มีภูมิปัญญาหลากหลาย จึงรวมพลังและชักจูงคนในชุมชนเพื่อขับเคลื่อนให้มีอาชีพสร้างรายได้จากงานการแปรรูปผลไม้ เมื่อจัดตั้งแล้วก็แบ่งแยกกลุ่มงานตามความถนัดของสมาชิก ได้แก่ การผลิต การตลาด การบัญชี รวมทั้งการจัดการวิสาหกิจชุมชนในด้านการบริหารจัดการกลุ่ม โดยมีสมาชิกจำนวนเริ่มแรกจำนวน 14 คน ปัจจุบัน มีสมาชิก 32 คน มีการผลิตผลไม้แปรรูปได้แก่ ท็อฟฟี่แก้วมังกร มะขามหวานอบแห้ง มะขามคลุกบ้วย มะขามคลุกน้ำตาล มะขามแห้วม มะขามหยาบ 3 รส ท็อฟฟี่มะขาม มะขามแก้ว และกล้วยไส้มะขาม เป็นต้น โดยใช้ชื่อผู้จัดตั้งกลุ่มในการสร้างชื่อตรา “พรพลย์” และมีการนำสินค้าขายที่ชุมชนและจำหน่ายตามศูนย์แสดงสินค้า (สัมภาษณ์คุณพรพลย์ บุญคง วันที่ 8 ตุลาคม 2564) การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนจะนำไปสู่ความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน ต้องมีแนวทางที่นำไปใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการวิสาหกิจให้มีความเข้มแข็งและสามารถพึ่งพาตนเองได้ โดยใช้แนวทางการพัฒนามาตรฐานการจัดการวิสาหกิจชุมชน (กรมการส่งเสริมอุตสาหกรรม. 2556) ประกอบด้วย (1) การบริหารจัดการกลุ่มและสมาชิก (2) การบริหารจัดการด้านการตลาดและลูกค้า (3) การบริหารจัดการด้านการผลิตและสนับสนุนการผลิต (4) การบริหารจัดการด้านบัญชีและการเงิน (5) การปรับปรุงและพัฒนาวิสาหกิจสู่ความยั่งยืนทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยความยั่งยืน 3 ด้านนั้นสอดคล้องกับแนวคิดความยั่งยืนอย่างยั่งยืนของ Adams (2006) รวมทั้งของ Elkington (1997) กล่าวว่า ความยั่งยืนของธุรกิจประกอบด้วย 3 Ps ในรูปแบบของ Triple Bottom Line โดยในการดำเนินธุรกิจต้องคำนึงถึง (1) People หมายถึงการคำนึงถึงคนในสังคม (Social) ชุมชนโดยการสร้างความเป็นอยู่ที่ดีรวมทั้งการไม่เอาเปรียบผู้บริโภค (2) Planet หมายถึงการคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม (Environment) เป็นการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมและการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีประสิทธิภาพ และ (3) Profit หมายถึงด้านเศรษฐกิจ (Economic) เมื่อดำเนินธุรกิจแล้วต้องมีผลกำไร โดยไม่ได้คำนึงถึงผลกำไรสูงสุดแต่คำนึงถึงประโยชน์และต้นทุนที่ต้องจ่ายในการดำเนินธุรกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมด้วยสอดคล้องกับแนวคิดของ Zizile & Tendai (2018) กล่าวว่า การสร้างสรรค์สมรรถนะในการประกอบการเป็นการพัฒนาความสามารถของผู้ประกอบการให้มีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยผู้ประกอบการต้องมีทักษะในหน้าที่ธุรกิจต่าง ๆ ได้แก่ หน้าที่การตลาด การผลิต/การปฏิบัติการ การเงิน การบัญชี และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนี้ Utami (2020) กล่าวว่า ชีตความสามารถของผู้ประกอบการ ประกอบด้วย (1) การบริหารองค์การ (2) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (3) การบริหารการตลาด (4) การบริหารการเงิน และ (5) การผลิต/การปฏิบัติการ (6) การบริหารความเสี่ยง ดังนั้นการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนขึ้นอยู่กับทักษะของประธานกลุ่ม ความสามารถด้านทักษะในการประกอบการจึงเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่ง รวมทั้งศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนผลไม้แปรรูป บ้านยาวิ จังหวัดเพชรบูรณ์

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนอย่างยั่งยืน กรณีศึกษาวิสาหกิจชุมชนผลไม้แปรรูปบ้านยาวิ จังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อยกระดับการบริหารจัดการของวิสาหกิจชุมชน โดยยึดอยู่บนหลักการที่ว่า การจัดการเป็นพื้นฐานของการทำธุรกิจ ถ้าวิสาหกิจ

มีศักยภาพในด้านการบริหารจัดการจะนำไปสู่การพัฒนา ด้านอื่น ๆ และสามารถยืนหยัดอยู่บนพื้นฐานของการพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืนเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและสู่ความเติบโตที่เข้มแข็งและประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน สมาชิกจะมีความภาคภูมิใจ มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีรายได้เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับนโยบายเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ข้อ 8 ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่องครอบคลุมและยั่งยืนจากการจ้างงานที่มีคุณค่า (Decent Work and Economic Growth)

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนผลไม้แปรรูปบ้านยาวิ จังหวัดเพชรบูรณ์
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนผลไม้แปรรูปบ้านยาวิ จังหวัดเพชรบูรณ์
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืนของวิสาหกิจชุมชนผลไม้แปรรูปบ้านยาวิ จังหวัดเพชรบูรณ์

### ขอบเขตการวิจัย

1. **ขอบเขตด้านเนื้อหา** ประกอบด้วย การจัดการวิสาหกิจชุมชน 5 ด้าน (1) การบริหารจัดการกลุ่มและสมาชิก (2) การบริหารจัดการด้านการตลาดและลูกค้า (3) การบริหารจัดการด้านการผลิตและสนับสนุนการผลิต (4) การบริหารจัดการด้านบัญชีและการเงิน (5) การปรับปรุงและพัฒนาวิสาหกิจสู่ความยั่งยืนทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค รวมทั้งปัญหาและอุปสรรค ในการดำเนินงาน และแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืนของวิสาหกิจชุมชนผลไม้แปรรูปบ้านยาวิ จังหวัดเพชรบูรณ์
2. **ขอบเขตด้านพื้นที่** วิสาหกิจชุมชนผลไม้แปรรูปบ้านยาวิ ตำบลวังชมพู อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์
3. **ขอบเขตด้านระยะเวลา** 1 ปี

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative research) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ได้แก่ สมาชิกวิสาหกิจชุมชนแปรรูปผลไม้บ้านยาวิ ตำบลวังชมพู อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 32 คน (สัมภาษณ์ คุณพรวัลย์ บุญคง วันที่ 8 ตุลาคม 2564) โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบสำมะโน (Census sampling) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากสมาชิกวิสาหกิจชุมชนแปรรูปผลไม้บ้านยาวิทุก ๆ คน จำนวน 32 คน

**การดำเนินการวิจัย** มีขั้นตอนดังนี้

1. เตรียมการประสานงานกับประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปรรูปผลไม้บ้านยาวิ จังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อสร้างความสัมพันธ์กับสมาชิกชุมชน
2. การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ จากการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม และการสัมภาษณ์ ดังนี้

2.1 การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non-Participant observation) เพื่อสำรวจสภาพการดำเนินงาน ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนแปรรูปผลไม้บ้านยาวิ จังหวัดเพชรบูรณ์

2.2 การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) กับประธาน รองประธานกลุ่มเกี่ยวกับ (1) สภาพการดำเนินงาน (2) จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค และการสนทนากลุ่ม (Focus Group) กับประธาน รองประธานกลุ่ม หัวหน้างานแต่ละหน้าที่ร่วมกับสมาชิกที่รับผิดชอบงานในแต่ละฝ่าย การพัฒนาอย่างยั่งยืน เกี่ยวกับ (1) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน และ (2) แนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืนของวิสาหกิจชุมชนผลไม้แปรรูปบ้านยาวิ จังหวัดเพชรบูรณ์

### 3. การวิเคราะห์และสรุปผลข้อมูล ดังนี้

3.1 การตรวจสอบข้อมูล ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลก่อนการวิเคราะห์ โดยการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) เป็นการตรวจสอบแหล่งข้อมูลด้านเวลา สถานที่ และบุคคลกับประธานกลุ่ม รองประธาน หัวหน้างานและสมาชิกแต่ละกลุ่ม ตามสถานที่และช่วงเวลาที่นัดสัมภาษณ์ รวมทั้งการตรวจสอบข้อมูล แบบสามเส้าด้วยวิธีการรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation) โดยการเปรียบเทียบข้อมูลจากการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม การสัมภาษณ์และการซักถาม (Probe) เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน

3.2 สรุปผลข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) แต่ละประเด็นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบบันทึกการสังเกตเกี่ยวกับการสำรวจสภาพการดำเนินงาน ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนแปรรูปผลไม้บ้านยาวิ และแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย (1) สภาพการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนผลไม้แปรรูปบ้านยาวิ (2) วิสาหกิจชุมชนของท่าน มีจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคอย่างไร (3) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน (4) แนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืนของวิสาหกิจชุมชนควรมีเรื่องใดบ้าง โดยใช้เครื่องบันทึกเสียง กล้องถ่ายรูป และสมุดจดบันทึก

#### ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน และข้อมูลจากเว็บไซต์ เพื่อใช้ในการสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง
2. นำแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้างเสนอต่อคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อปรับปรุงก่อนการนำไปใช้จริง

### ผลการวิจัย

ศึกษาสภาพการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนแปรรูปผลไม้บ้านยาวิ จังหวัดเพชรบูรณ์ จากการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) กับประธานกลุ่มรองประธานฝ่ายอำนวยการ และรองประธานฝ่ายการผลิต รวม 3 คน พบว่า ก่อนการจัดตั้งวิสาหกิจชุมชน มีการผลิตและขายมะขามฝักตามฤดูกาล จึงมีการจัดตั้งกลุ่มวิสาหกิจชุมชนขึ้น โดยเกิดจากแรงบันดาลใจของคุณพรพลัย บุญคง เนื่องจากในปี 2546 มะขามหวานมีราคาตกต่ำมาก จึงมีความ

คิดในการแปรรูปมะขามและผลไม้ตามฤดูกาลโดยใช้ผลผลิตจากไร่และสวนของสมาชิก ผลิตโดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภายใต้ตราสินค้าชื่อ “พรวลัย” จึงมีการรวมกลุ่มของชุมชนที่ปลูกมะขามได้ 15 คน เพื่อเตรียมการจัดตั้งเป็นกลุ่มวิสาหกิจชุมชน โดยเจ้าหน้าที่หน่วยงานภาครัฐ เช่น สำนักงานเกษตรสำนักงานพัฒนาชุมชน สำนักงานอุตสาหกรรม จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้สร้างความเข้าใจให้กับสมาชิกการรวมกลุ่มมีผลประโยชน์ มีรายได้ และจะพัฒนาอย่างไรให้ยั่งยืน ดังนั้น ในปี 2548 จึงได้รับการจดทะเบียนเป็นวิสาหกิจชุมชน โดยมีทุนดำเนินการเริ่มแรก 5,000 บาท และปัจจุบันมีทุนจดทะเบียน 310,000 บาท ต่อมาในปี 2548 สำนักงานสาธารณสุขได้ให้คำแนะนำ ในการดำเนินการขอเครื่องหมายรับรองอาหารและยา (อย.) โดยขั้นตอนแรกต้องดำเนินการรับรองสถานที่ผลิตก่อน ขั้นตอนที่สองดำเนินการขอหมายเลขผลิตภัณฑ์ อย. จากสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้มาตรฐาน อย. ผลิตภัณฑ์แปรรูป 13 ผลิตภัณฑ์ และในปีเดียวกัน ทางกลุ่มมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ผลิตภัณฑ์แปรรูปมีคุณภาพได้มาตรฐาน จึงดำเนินการขอมาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชน (มผช.) จากสำนักงานอุตสาหกรรม จังหวัดเพชรบูรณ์ และได้รับมาตรฐาน มผช. ในปี 2548 12 ผลิตภัณฑ์ ผลิตภัณฑ์ที่ได้รับทั้ง อย. และ มผช. ได้แก่ มะขามคลุกรสดั้งเดิม มะขามคลุกรสขี้วย มะขามสีชมพูอบแห้ง ท็อฟฟี่มะขาม มะขามหยี มะขามอบไอซ์ซิ่ง มะขามแก้ว มะม่วงหยี มะม่วงหยีรสขี้วย มะขามหยีรสขี้วย แก้วมังกรกวน มะขามแช่อิ่ม ส่วนกล้วยอบใส่มะขามได้รับมาตรฐาน อย. แต่ยังไม่ได้มาตรฐาน มผช. ทางกลุ่มมีการพัฒนาการแปรรูปผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่องจนได้รับการคัดสรรสุดยอดผลิตภัณฑ์โอท็อปได้ระดับ 4 ดาว ในปี 2549 ในปัจจุบันมีจำนวนสมาชิกทั้งหมด 32 คน นอกจากนี้ ในปี 2551 สวนมะขามมีประมาณ 5 ไร่ ได้รับการรับรองแหล่งผลิตการปฏิบัติทางการเกษตรที่ดีสำหรับพืช อาหาร (Good Agriculture Practices : GAP) จากกรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

**การจัดการวิสาหกิจชุมชน** จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) กับประธาน รองประธาน กลุ่ม หัวหน้างานและสมาชิกโดยแบ่งเป็น 5 กลุ่มตามโครงสร้างหน้าที่กลุ่มละ 6 – 7 คน รวมจำนวน 32 คน มีดังนี้

1. การบริหารจัดการกลุ่ม มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารกลุ่ม แบ่งหน้าที่การทำงานตามความถนัด โดยการเลือกประธาน รองประธาน และกรรมการแต่ละกลุ่ม แบ่งเป็นประธานกลุ่ม (คุณพรวัลย์ บุญคง) รองประธานฝ่ายอำนวยการ (นายอาเตียว โสภานันท์) รับผิดชอบด้านการประชาสัมพันธ์ การเงิน ส่วนรองประธานฝ่ายการผลิต (นายธนาธรณ์ ทองนีก) ดูแลการผลิตตั้งแต่ต้นน้ำในการปลูกมะขามกลางน้ำ ได้แก่ การผลิตผลไม้ แปรรูป รวมทั้งการตรวจสอบคุณภาพของผลิตภัณฑ์ และมีเลขานุการ (นางมาลี พรหมพิทักษ์) สมาชิกร่วมกันจัดทำระเบียบข้อบังคับกลุ่ม การกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบแต่ละคนไว้อย่างชัดเจนจากความรู้ความสามารถในการทำงาน มีการหมุนเวียนหน้าที่ความรับผิดชอบคราวละ 2 ปี การบริหารจัดการกลุ่มมีการแจ้งข้อมูลข่าวสารจากภายนอกให้สมาชิกได้ทราบ มีการทบทวนผลการทำงานของกลุ่ม เก็บรวบรวมข้อมูลการทำงานที่ผ่านมา มีการฝึกสอนงานให้สมาชิก นอกจากนี้ ส่งสมาชิกเข้าฝึกอบรมและดูงานตามหน่วยงานภาครัฐ สมาชิกร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ เพื่อกำหนดเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงาน

2. การบริหารจัดการด้านการตลาด ลูกค้ำกลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่จะเป็นกลุ่มนักท่องเที่ยว ทางกลุ่มมีการศึกษาความต้องการของลูกค้าจากการพูดคุยกับลูกค้า เพื่อนำมาปรับปรุงการผลิตสินค้า การรับคำสั่งซื้อมีเพียงจดบันทึกไว้แต่ไม่มีการจัดทำแบบฟอร์มรับคำสั่งซื้อ ปัจจุบันมีการขายออนไลน์ ได้แก่ หน้าร้านที่ บ้านยาวิ ร้านขายของฝาก จุดพักรถ งานเทศกาลประจำปีของจังหวัด การออกร้าน



ของหน่วยราชการ เช่น งานโอท็อปที่เมืองทอง (การออกบูธที่เมืองทอง จะได้ลูกค้า ขายส่งเพิ่ม) ศูนย์ราชการกรุงเทพ กระทรวงพาณิชย์ งานโอท็อปสัญจรภูมิภาค และตลาดนัดของดี วิธีชุมชนจัดโดย จ.ก.ส. นอกจากนี้มีขายส่งตลอดทั้งปี โดยลูกค้ามารับของ ณ ที่ทำการกลุ่มหรือบริการจัดส่งถึงที่ ปัจจุบันมีการขยายช่องทางการจัดจำหน่ายเพิ่มเติมโดยนำผลิตภัณฑ์วางจำหน่ายประจำอยู่ที่ตลาด อตก. ท็อปซูเปอร์มาร์เก็ต 5 สาขา (สุขุมวิท ดอนเมือง เซ็นทรัลลาดพร้าว เอสพลานาด แพนชั่นไอซ์แลนด์) และในปี 2556 เริ่มมีการขายผ่านออนไลน์ในรูปแบบของ Page Facebook, Line ของทางกลุ่มเอง โดยใช้ชื่อว่า “พรล้วยมะขามหวาน” โดยหน่วยงานภาครัฐมาให้การฝึกอบรม ในการทำเนื้อหา (Content) รูปแบบร้านค้าให้น่าสนใจการ up รูปให้โดนใจลูกค้า การสอนเปิด page สอนขายออนไลน์เป็นต้น ทั้งนี้การขายออนไลน์จะมีการขนส่งทางไปรษณีย์ นอกจากนี้ มีการเข้าร่วมการจำหน่ายในเว็บไซต์ “Thai Thambol.Com” ของกรมพัฒนาชุมชน แต่ทางกลุ่มไม่ได้รับการสั่งซื้อจากเว็บไซต์นี้ในปัจจุบัน (พ.ศ.2565) มีการขยายตลาดออนไลน์เพิ่มขึ้นผ่าน Shopee Lazada Foodpanda และ Robinhood ได้รับการตอบรับจากลูกค้าค่อนข้างดี และเป็นลูกค้าในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากมีร้านขายอยู่ที่ตลาด อตก. และมีบริการจัดส่ง โดย Grab Lineman Lalamove เป็นต้น ในการเรียนรู้ของสมาชิก เกี่ยวกับการตลาดออนไลน์ค่อนข้างยากเนื่องจากอายุมากและขาดความรู้ทางด้านสื่อสังคมออนไลน์ ทางกลุ่มได้อาศัยสมาชิกภายในครอบครัวที่เป็นคนกลุ่มเจนเอเรชั่นเอกซ์ช่วยในการทำการตลาดออนไลน์ การประชาสัมพันธ์การขายส่วนใหญ่เป็นแบบปากต่อปาก (Word of mouth) ไม่มีการจัดทำ โบรชัวร์ การตั้งราคาสินค้าโดยเฉลี่ยมีส่วนบวกเพิ่ม (Mark-up) ประมาณร้อยละ 30 ของราคาทุน

3. การบริหารจัดการด้านการผลิต ทางกลุ่มจะมีการดูแลรักษาเอาใจใส่มะขามในไร่ตั้งแต่ออกฝัก มีการคัดเลือกเกรดมะขามหวานฝักดีเพื่อขายเป็นฝัก และนำมาตากแดดในโรงเรือนที่ได้รับมาตรฐาน เพื่อให้แห้งและนำเข้าห้องเย็นอุณหภูมิลบ 10 องศา (ทางกลุ่มไม่มีห้องเย็นจึงเช่า) ทำให้สามารถเก็บรักษาคุณภาพมะขาม โดยที่รสชาติและคุณภาพของมะขาม ไม่เปลี่ยนแปลง ส่วนมะขามหวานฝัก ที่แตกในอดีตจะนำมาแปรรูป เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มโดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นแบบดั้งเดิมในการนำมะขาม ไปนึ่งแห้งเปลือกแล้วนำไปตากแดดพอแห้งดีแล้วจึงนำมาแกะเมล็ดออก แต่ไม่ค่อยได้รับความนิยม เนื่องจากลูกค้าเกรงว่าไม่สะอาดจึงขายไม่ค่อยดี ปัจจุบันมีการนำไปอบแห้งในตู้อบเก็บรักษาได้นาน และบรรจุในกล่องพลาสติกที่ปิดสนิททำให้ดูสะอาดและสะดวกในการรับประทาน นอกจากนี้ มีการพัฒนาการแปรรูปมะขามให้มีรสชาติเป็นที่ต้องการของลูกค้า เช่น มะขามคลุกสามรส มะขามคลุกบัว มะขามอบไอซ์ซิง มะขามเปรี้ยวแซบจี๊ดจี๊ด มีบรรจุภัณฑ์ใส่ถุงพลาสติกซีลด้วยความร้อน มีการปรับปรุงบรรจุภัณฑ์เพิ่มโดยใส่กล่องพลาสติกและฝาอะลูมิเนียมแบบดิงเปิดได้

การจัดหาวัตถุดิบ มี 2 แหล่ง ได้แก่ จากแหล่งภายในมีมะขามที่ทำการปลูกตามหลัก การของ GAP และจากแหล่งภายนอกมีการรับซื้อมะขามและผลไม้จากคนในชุมชน มีการวางแผน การผลิตโดยอาศัยประสบการณ์จากการขายประจำ และตามเทศกาลต่าง ๆ การผลิตโดยใช้ภูมิปัญญา ท้องถิ่นร่วมกับการใช้เทคโนโลยี ได้แก่ เครื่องอบลมร้อน (ต้องมีพนักงานคอยดูแลกลับด้านมะขาม ผลไม้ จะทำให้ไม่ไหม้) เครื่องกวน เป็นต้น ทำให้มีระบบการผลิตได้ตามมาตรฐาน นอกจากนี้ มีตู้อบ พลังงานแสงอาทิตย์ได้รับการส่งเสริมจาก อบต. วังชมภู ร่วมกับกระทรวงพลังงาน จังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อใช้ในการนำมะขามมาอบแทนการนึ่งก่อนนำไปเข้าตู้อบลมร้อนเพื่อลดระยะเวลาในการอบจาก ประมาณ 8 ชั่วโมง เหลือเวลาอบประมาณ 4 ชั่วโมง ขึ้นอยู่กับประเภทมะขาม ทำให้ประหยัดค่าไฟฟ้า ปัจจุบันตู้อบพลังงานแสงอาทิตย์มีขนาดเล็กทำให้ไม่เพียงพอต่อการผลิต ทางกลุ่มจึงมีความต้องการ

โคมพลังงานแสงอาทิตย์ที่มีขนาดใหญ่ขึ้น โดยต้องขอสนับสนุนจากกระทรวงพลังงาน จังหวัดเพชรบูรณ์ ทั้งนี้ทางกลุ่มต้องมีงบประมาณเพิ่มเติม 30% และต้องมีการเขียนคำร้องขอสนับสนุนประจำปีของกระทรวงพลังงาน

การผลิตทางกลุ่มมีการจัดบันทึกสูตร กรรมวิธีการผลิต ขั้นตอนการผลิต ขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพเพื่อให้การผลิตได้มาตรฐาน

ส่วนลักษณะการผลิตมีการผลิตเพื่อขายที่ร้าน และการผลิตตามออเดอร์ มี 2 รูปแบบ รูปแบบที่ 1 สั่งซื้อโดย ดิดตรา พรวลัย รูปแบบที่ 2 ลูกค้าสั่งซื้อไปบรรจุเองและสร้างตราสินค้า โดยอยู่. การผลิตเป็นของกลุ่ม แต่ลูกค้าต้องไปขอหมายเลข อย. บรรจุภัณฑ์ของลูกค้า โดยทางกลุ่มเป็นผู้ดำเนินการขออนุญาตอ้างอิงหมายเลข สถานที่การผลิต (อย. การผลิตของกลุ่ม) ส่วนทางลูกค้าต้องดำเนินการขออนุญาตสถานที่การบรรจุในเขตที่ตั้งของลูกค้า

4. การบริหารจัดการด้านบัญชีและการเงิน มีการจัดบันทึกรายการในสมุดบัญชีรายรับ รายจ่าย การจัดทำรายงานประจำเดือนแบบง่าย ๆ การจัดบันทึกรายการสินทรัพย์ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร การนำส่งงบดุล และงบกำไรขาดทุนประจำปีต่อกรมสรรพากร กำหนดหลักเกณฑ์การเบิกจ่าย เช่น จ่ายค่าตอบแทนการทำงานวันละ 300 บาท ค่าล่วงเวลาชั่วโมงละ 30 บาท เป็นต้น การวางแผนการใช้จ่ายเงินเป็นรายปีในการจัดซื้อวัตถุดิบเก็บไว้เพื่อใช้ในการผลิตตลอดทั้งปี มีการจัดสรรกำไรส่วนหนึ่งเพื่อบริจาคช่วยเหลือชุมชนประมาณ 1% ของกำไร และกำหนดหลักเกณฑ์สวัสดิการให้กับสมาชิก ส่วนทางด้านการเงินมีแหล่งเงินทุน 2 แหล่ง (1) แหล่งภายในจากค่าหุ้น ค่าธรรมเนียม (2) แหล่งเงินทุนจากภายนอก ขอทุนสนับสนุนจากหน่วยงาน ได้แก่ กรมพัฒนาชุมชนจังหวัด สำนักงานเกษตรและสหกรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ การกู้ยืมเงินจากธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรซึ่งได้จำนวนไม่มากนักโดยต้องจัดทำโครงการเพื่อพิจารณา ในกรณีที่ต้องผลิตขายตามเทศกาลต่าง ๆ จะมีการวางแผนกันเงินไว้ ถ้าไม่พอจะยืมเงินส่วนตัวจากประธานกลุ่มนอกจากนี้ เงินทุนหมุนเวียนจากการดำเนินงานได้มาจากรายได้จากการขายสินค้าแต่ในภาพรวมแล้วทางกลุ่มยังขาดเงินทุนในการลงทุนในเครื่องมือและอุปกรณ์

5. การปรับปรุงและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนสู่ความยั่งยืน การดำเนินงานของกลุ่มส่วนใหญ่มีการขายสินค้าผลิตภัณฑ์รูปแบบเดิม ๆ ทางกลุ่มมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลิตภัณฑ์แต่ต้องมีการปรับปรุงเทคนิคการผลิตอย่างต่อเนื่องทั้งผลิตภัณฑ์เดิมและผลิตภัณฑ์ใหม่ ดังนี้

ผลิตภัณฑ์เดิม ได้แก่ (1) น้ามะขามเข้มข้นเพื่อใช้ในการปรุงอาหารผลิตโดยใช้ภูมิปัญญาชาวบ้านเก็บรักษาได้ประมาณ 1 เดือนเท่านั้น ต้องพัฒนากรรมวิธีการผลิต (2) มะขามแช่อิ่มน้ำต้องเก็บรักษาในตู้เย็น ต้องพัฒนาให้เก็บรักษาได้นานโดยไม่ต้องแช่ตู้เย็น (3) มะขามแปรรูปที่ขายไม่ดี เช่น มะขามอบไอซ์ซึ่งจะมีปัญหาเมื่อไอซ์ซึ่งละลายจะเห็นเนื้อมะขามทำให้ดูไม่สวย ส่วนแก้วมังกรกวนขายไม่ดีและต้นทุนการผลิตสูง จึงต้องมีการพัฒนา หรือหยุดการผลิต

ผลิตภัณฑ์ใหม่ โดยใช้เนื้อมะขามเปรี้ยวยักษ์ทำการผลิต (1) มะขามผงอัดก้อน เพื่อใช้ประกอบอาหาร (2) มะขามผงขงต้ม

การพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้ได้มาตรฐานสูงขึ้น ในปี 2565 นี้ได้รับมาตรฐานหมายเลข อย. ผลิตใหม่เพิ่ม 2 ผลิตภัณฑ์ ได้แก่ กล้วยหินอบรสหวาน กล้วยหินอบรสเค็ม มีการพัฒนากล้วยอบไส้มะขามเพื่อ ดำเนินการขอมตราฐาน มผช. นอกจากนี้ ทางกลุ่มต้องพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้ได้รับการคัดสรรสุดยอดผลิตภัณฑ์โอท็อป จากระดับ 4 ดาว เป็น 5 ดาว รวมทั้งการขอรับรองมาตรฐานฮาลาลเพื่อขยายตลาดกลุ่มคนอิสลาม

ปัจจุบันมาตรฐานใหม่ มผช. ประเภทผลไม้อบแห้งทุกชนิด ต้องแห้งกรอบเพื่อไม่ให้มีจุลินทรีย์ แต่ในทางปฏิบัติมะขามหวานธรรมชาติถ้าแห้งกรอบจะไม่ได้รสชาติธรรมชาติของมะขามและทานไม่ได้ ดังนั้น มะขามอบแห้งธรรมชาติ ในปีนี้จึงถูกระงับการยื่นขอมาตรฐานใหม่ มผช. ทางสำนักงานอุตสาหกรรมกำลังพิจารณาให้เป็นข้อยกเว้นประเภทผลไม้อบแห้งมะขามหวาน

การรักษาสิ่งแวดล้อมในการทำสวนมะขามจะไม่ใช้สารเคมี และการแปรรูปมะขามนั้นเปลือกมะขามและเมล็ดนำไปทำปุ๋ย ส่วนน้ำคอกของมะขามแช่จะมีกลิ่นเหม็นไปทิ้งที่บ่อน้ำทิ้งเพื่อบำบัดก่อนทิ้งลงไปในท่อระบายน้ำ รวมทั้งจัดตั้งให้เป็นศูนย์การเรียนรู้และมีการพัฒนาสมาชิกในการเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภาครัฐ

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ของวิสาหกิจชุมชนแปรรูปผลไม้บ้านยาวิ แสดงรายละเอียดได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1: การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ของวิสาหกิจชุมชนแปรรูปผลไม้บ้านยาวิ

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ทางกลุ่มมีการปลูกสวนมะขามได้รับการรับรองแหล่งผลิต GAP จากกรมวิชาการเกษตร</li> <li>2. สินค้าได้รับการรับรองคุณภาพตามมาตรฐาน ออย. และ มผช. รวมทั้งการคัดสรรสุดยอดผลิตภัณฑ์โอท็อป ได้ระดับ 4 ดาว</li> <li>3. มีแบรนด์ชัดเจน ภายใต้ตราสินค้าชื่อ “พรวลัย”</li> <li>4. สมาชิกในชุมชนมีภูมิปัญญาในการแปรรูปมะขามและผลไม้</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ทางกลุ่มไม่มีห้องเย็นในการเก็บมะขาม ต้องเช่าห้องเย็น มะขามฝักราคาตันละ 1,000 บาทต่อเดือน มะขามแปรรูปราคาตันละ 500 บาทต่อเดือน</li> <li>2. สมาชิกขาดความรู้ในการขายผ่านทาง Online</li> <li>3. ขาดเงินทุนในการจัดซื้ออุปกรณ์ที่เป็นเทคโนโลยี เช่น โคมพลังงานแสงอาทิตย์</li> </ol>
โอกาส	อุปสรรค
<p>ทางจังหวัดเพชรบูรณ์มีแหล่งท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียง เช่น เขาค้อ วัดผาช้อนแก้ว เป็นต้น ทำให้มีนักท่องเที่ยวมาท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น มีโอกาสการสร้างยอดขายเพิ่มขึ้น</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. จังหวัดเพชรบูรณ์เป็นแหล่งมะขาม จึงมีผู้ประกอบการจำนวนมากทั้งรายเล็กและรายใหญ่ มีการแข่งขันกันสูง โดยเฉพาะคู่แข่งรายใหญ่ทำการผลิตแบบ Mass Production</li> <li>2. มีกลุ่มลูกค้าเป้าหมายเฉพาะกลุ่มที่ชอบกินมะขามได้แก่เพศหญิง อายุ 30 ปีขึ้นไป</li> <li>3. เป็นสินค้าลอกเลียนแบบได้ง่ายเนื่องจากเป็นธุรกิจที่ใช้เงินลงทุนค่อนข้างต่ำ ใช้เทคโนโลยีไม่ซับซ้อน</li> </ol>

ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนผลไม้แปรรูปบ้านยาวิ เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้

1. สินค้าชำรุดจากการขนส่งในกรณีที่ถูกคำสั่งซื้อออนไลน์
2. สมาชิกขาดความรู้ทางการตลาดออนไลน์
3. การขาดเทคโนโลยีและความรู้การพัฒนาผลิตภัณฑ์มะขามแปรรูป เช่นมะขามผงอัดก้อน น้ำมะขามเข้มข้น มะขามผงขงตี๋ม

4. ต้นทุนการผลิตสูงขึ้นเนื่องจากราคาน้ำมันและราคาน้ำตาลที่สูงขึ้น
5. คุณภาพของสินค้า ได้แก่ มะขามฝักจากเชื้อราซึ่งเกิดจากสภาพภูมิอากาศ มะขามคลุกจะมีมอดที่เมล็ดถ้าเก็บไว้นานเกิน 3 เดือน
6. ลูกหลานสมาชิกซึ่งเป็นคนรุ่นใหม่ ๆ ไม่สนใจการเป็นสมาชิกกลุ่ม
7. ขาดความเชี่ยวชาญในการบริหารงานแบบธุรกิจ
8. ขาดงบประมาณในการลงทุน ในการจัดทำห้องเย็นในการเก็บมะขาม การจัดซื้อโดมพลังงานแสงอาทิตย์ในการตากมะขาม การซื้อเครื่องกวน ตู้อบลมร้อนที่มีขนาดใหญ่
9. การขายแบบออนไลน์จะลดลงเนื่องจากสถานการณ์โควิด
10. ขาดเครื่องมือทางเทคโนโลยีการ Live สด และสมาชิกขาดความกล้าแสดงออกในการ Live สด

**แนวทางการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนอย่างยั่งยืน** จากการศึกษาสภาพการดำเนินงาน การจัดการวิสาหกิจชุมชน การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค และปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน รวมทั้งจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) กับประธานกลุ่ม และการสนทนากลุ่ม (Focus Group) กับหัวหน้างานและสมาชิกของกลุ่ม กลุ่มละ 6-7 คน รวมจำนวน 32 คน และนำผลมาวิเคราะห์ร่วมกัน มีแนวทางการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนผลไม้แปรรูปบ้านยาว้อย่างยั่งยืน ดังนี้

**1. ด้านการตลาด** พัฒนาการทำการตลาดออนไลน์ของกลุ่มเองโดยการ Live สดขายเพื่อสร้างแรงจูงใจในการซื้อ ส่วน Page Facebook, Instagram, และ Line มีอยู่แล้วแต่ทางกลุ่มต้องพัฒนาในการสร้าง page ให้มีเนื้อหา รูปภาพเป็นที่น่าสนใจของลูกค้ากลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งการวางตำแหน่งผลิตภัณฑ์ คือ “มะขามเพื่อสุขภาพ สะอาด ปลอดภัย อร่อยทุกรสชาติ” เป็นการกำหนดตำแหน่งที่มีคุณค่าในจิตใจลูกค้า จะช่วยให้แบรนด์เป็นที่รู้จักมากขึ้น นอกจากนี้ต้องมีการวางแผนการขยายฐานลูกค้าขายปลีก และลูกค้าขายส่งเพิ่มขึ้น รวมทั้งมีการกำหนดเป้าหมายทางการตลาดว่าแต่ละปีจะขายผลิตภัณฑ์มะขามและผลไม้แปรรูปจำนวนเท่าใด

**2. ด้านการผลิตเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์และเพิ่มผลผลิต** ทางกลุ่มต้องการเครื่องมืออุปกรณ์ที่มีเทคโนโลยีทันสมัยเพื่อพัฒนาคุณภาพสินค้า เพิ่มการผลิต ได้แก่ (1) เครื่องอบพลังงานไฟฟ้า เป็นระบบการตั้งเวลา ผลผลิตจะมีคุณภาพสม่ำเสมอได้มาตรฐาน จึงทำให้ประหยัดทั้งเวลาและแรงงาน (2) โดมพลังงานแสงอาทิตย์ ใช้ในการอบมะขามได้ปริมาณที่มากขึ้น

การพัฒนาผลิตภัณฑ์ในการถนอมอาหารเพื่อยืดอายุเวลาในการเก็บรักษาผลิตภัณฑ์ สมาชิกกลุ่มต้องเรียนรู้นวัตกรรมร่วมกับภูมิปัญญาท้องถิ่นในการพัฒนากรรมวิธีการผลิตให้ผลิตภัณฑ์ได้คุณภาพ ทางกลุ่มต้องการความรู้และการอบรมเชิงปฏิบัติการจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องหรือสถาบันการศึกษาเกี่ยวกับการถนอมอาหารสำหรับผลิตภัณฑ์เดิม ได้แก่ (1) น้ำมะขามเข้มข้น ใช้ในการปรุงอาหารให้สามารถเก็บรักษาได้นาน (2) มะขามแช่อิ่มอบแห้ง ต้องพัฒนาให้เก็บรักษาได้โดยไม่ต้องแช่ตู้เย็น (3) มะขามแช่อิ่มสด ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นไม่ใส่สารกันบูดจะเก็บรักษาไม่ได้นานจึงต้องการถนอมอาหาร (4) การพัฒนารสชาติของมะขามแปรรูป ส่วนการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ต้องเรียนรู้ นวัตกรรมการผลิต (1) มะขามผงอัดก้อน (2) น้ำมะขามเข้มข้น (3) น้ำมะขามขงดื่ม จะสามารถขยายตลาดได้ไปยังลูกค้าต่างประเทศ

3. **การพัฒนาบรรจุภัณฑ์เพื่อถนอมอาหาร** ปัจจุบันมะขามคลุกใช้ถุงพลาสติกธรรมดา น้ำตาลจะละลาย มะขามอบธรรมชาติใช้ถุงพลาสติกธรรมดาจะทำให้เปลี่ยนสีได้ไว ควรพัฒนาบรรจุภัณฑ์ที่มีการถนอมอาหารป้องกันไม่ให้ออกซิเจนและน้ำซึมเข้า พัฒนาบรรจุภัณฑ์มะขามและผลไม้แปรรูปเป็นถุงพลาสติกใสแบบหนาและเป็นซีลล็อก เพื่อให้ลูกค้ามองเห็นสินค้า สามารถเปิดรับประทานได้ง่าย และเก็บรักษาได้นาน หรือใส่กล่องพลาสติกและปิดเปิดได้ นอกจากนี้ควรพัฒนามะขามหวานอบแห้งใส่ช่องพลาสติกที่ละฝักเพื่อความสะอาดและสะดวกในการรับประทาน

4. **การยกระดับมาตรฐานผลิตภัณฑ์** โดยการพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้ได้มาตรฐานสูงขึ้น เพื่อให้ได้รับการคัดสรรสุดยอดผลิตภัณฑ์โอท็อปจากระดับ 4 ดาว เป็น 5 ดาว การขอรับรองมาตรฐานฮาลาลเพื่อขยายตลาดกลุ่มคนอิสลาม รวมทั้ง การวางแผนขอมาตรฐาน GMP (Good Manufacturing Practice) เป็นหลักเกณฑ์วิธีการที่ดีในการผลิตอาหารอย่างปลอดภัย ซึ่งเป็นมาตรฐานที่ใช้ในโรงงานจะทำให้สินค้าที่ผลิตมีคุณภาพได้มาตรฐานและมีความปลอดภัย เป็นที่เชื่อถือยอมรับจากผู้บริโภค จะส่งผลให้สามารถเพิ่มส่วนแบ่งทางการตลาดในประเทศ และขยายตลาดไปยังต่างประเทศ เช่น ประเทศฟิลิปปินส์ ประเทศอินโดนีเซีย ประเทศจีน เป็นต้น

5. **การบริหารจัดการกลุ่ม** ต้องการพัฒนาสมาชิกให้มีความรู้ความสามารถในการผลิต การจดบันทึกทางด้านบัญชี การวางแผนการกำหนดเป้าหมายยอดขายเพิ่มขึ้นก็เปอร์เซ็นต์ของยอดขายปีที่ผ่านมาซึ่งจะทำให้เห็นถึงอัตราการเจริญเติบโต การวางแผนยอดขายจะทำให้กลุ่มสามารถวางแผนด้านอื่น ๆ เช่น การผลิต เป็นต้น การวางแผนการขยายและปรับปรุงสถานที่การผลิต การเพิ่มสมาชิกคนรุ่นใหม่ในการเรียนรู้สิ่งที่ทำขายทางด้านการตลาดออนไลน์และเทคโนโลยีของ เครื่องมืออุปกรณ์ นอกจากนี้ในการขายส่งควรจัดหากล่องและมีช่องสี่เหลี่ยมขนาดพอดีกับบรรจุภัณฑ์หลาย ๆ ช่องเพื่อใช้ในการจัดส่งสินค้าไม่ให้เสียหาย

6. **ด้านบัญชีและการเงิน** ควรมีการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการวางระบบบัญชีในการจดบันทึกข้อมูล มีการนำเสนอข้อมูลทางการเงินและการตรวจสอบ นอกจากนี้ การวางแผนการจัดหาเงินทุนจากธนาคาร และจากหน่วยงานภาครัฐในการขอสนับสนุนงบประมาณ โดยมีการจัดทำแผนธุรกิจเพื่อให้เห็นการดำเนินงานในภาพรวมของกลุ่ม จะส่งผลให้กลุ่มมีความเข้มแข็งและบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## สรุปและอภิปรายผล

สภาพการดำเนินงาน พบว่าก่อนการจัดตั้งกลุ่มมีการดำเนินงานเริ่มจากการผลิตและขายมะขามฝักมะขามคลุก ภายใต้ตราสินค้าชื่อ “พรวลัย” เพื่อขายในชุมชนเป็นตลาดท้องถิ่นโดยยังมีได้จัดตั้งเป็นวิสาหกิจชุมชน ต่อมาได้ดำเนินการขอจดทะเบียนเป็นวิสาหกิจชุมชนจนได้รับคำแนะนำจากหน่วยงานภาครัฐ ในช่วงแรกถือว่าเป็นวิสาหกิจชุมชนขั้นพื้นฐานมีขายเฉพาะตลาดท้องถิ่น เมื่อได้รับมาตรฐาน ออย. มผช. ได้ขยายตลาดออกไป โดยนำไปขายที่ร้านขายของฝาก ซูเปอร์มาร์เก็ต ตลาด อดก. รวมทั้งมีการขายผ่านตลาดออนไลน์ ปัจจุบันจัดเป็นวิสาหกิจชุมชนก้าวหน้า มีระบบการจัดการวิสาหกิจชุมชนดังนี้

1. **การบริหารจัดการกลุ่ม** ประธานกลุ่มมีความเป็นผู้นำ การยอมรับฟังความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ จึงทำให้กลุ่มมีความเข้มแข็งและบริหารงานได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวี กฤษณะภูติ (2556) พบว่า การจัดตั้งกลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มอาชีพ ทอผ้าไหมและทอผ้าฝ้ายในจังหวัดขอนแก่น เริ่มก่อตั้งขึ้นมาได้นั้นจะต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้ที่มี ส่วนเกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นผู้นำชุมชนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแกนกลางในการประสานคนที่ สนใจและมีทักษะเข้ามารวมกลุ่ม

2. **การบริหารจัดการด้านการตลาด** ทางกลุ่มมีการวางแผนการตลาดได้เป็นอย่างดี โดยทาง กลุ่มมีการศึกษาความต้องการของลูกค้าจากการพูดคุยกับลูกค้าเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาสินค้า การขายมีทั้งออฟไลน์ และการขายผ่านออนไลน์ในรูปแบบของ Page Facebook, Line ของทาง กลุ่มเองโดยใช้ชื่อว่า “พรลัษณะขามหวาน ในปัจจุบันมีการขยายตลาดออนไลน์เพิ่มขึ้นผ่าน Shopee Lazada Foodpanda Robinhood ได้รับการตอบรับจากลูกค้าค่อนข้างดี และมีบริการจัดส่งโดย Grab Lineman Lalamove เป็นต้น เนื่องจากช่วงสถานการณ์โควิด พฤติกรรมของผู้บริโภคเปลี่ยน ไปมีการซื้อสินค้าผ่านออนไลน์เพิ่มมากขึ้นและได้รับการตอบรับดี ส่วน Facebook ของกรมพัฒนา ชุมชนเป็นภาพรวมสินค้าของแต่ละวิสาหกิจชุมชน ขั้นตอนการค้นหาจึงค่อนข้างยากจึงไม่ได้รับการ ตอบรับจากลูกค้า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิตา ฮัศวโยธิน (2561) พบว่า การตลาดออนไลน์ที่มี ผลต่อพฤติกรรมการซื้อสินค้าออนไลน์ของผู้บริโภคในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ส่วนการ ประชาสัมพันธ์การขายส่วนใหญ่เป็นแบบปากต่อปาก (Word of Mouth) เนื่องจากมะขามและผลไม้ แปรรูปมีกลุ่มลูกค้าเฉพาะกลุ่มเมื่อรับประทานแล้วรสชาติดีจึงมีการบอกต่อกัน สอดคล้องกับแนวคิด ของ Katz & Lazarsfeld (1998) อังไฉ ญัฐพร พลไชย (2558) ได้กล่าวถึงกระบวนการสื่อสารแบบ ปากต่อปาก (Word of Mouth) เป็นวิธีการบอกต่อแบบปากต่อปาก เป็นการสื่อสารที่เกิดจากความ รู้สึกทางบวกส่งต่อไปยังบุคคลอื่น ในเชิงการตลาดแล้วการบอกต่อกันเป็นคำพูดที่มีอิทธิพล ต่อการซื้อ ทั้งนี้คุณภาพของสินค้าต้องได้มาตรฐาน

3. **ด้านการผลิต** การผลิตมีการใช้ภูมิปัญญาชุมชนท้องถิ่นร่วมกับอุปกรณ์เครื่องมือที่มีเทคโนโลยี พื้นฐาน การวางแผนการผลิตโดยอาศัยประสบการณ์ การผลิตมีไว้เพื่อขายหน้าร้าน และตามออเดอร์ โดยมีทั้งแบบติดตราพรลัษณะ และลูกค้าสั่งซื้อไปบรรจุและสร้างตราสินค้าเอง ทำให้มียอดขายเพิ่ม เนื่องจากทางกลุ่มมีการไปออกบูธตามงานต่าง ๆ ทำให้ได้ลูกค้าขายส่งเพิ่ม การพัฒนาบรรจุภัณฑ์มะขาม และผลไม้แปรรูปเป็นถุงพลาสติกใสแบบหนาและเป็นซิปล็อค เพื่อให้ลูกค้ามองเห็นสินค้า สามารถเปิด รับประทานได้ง่ายและเก็บรักษาได้นาน หรือใส่กล่องพลาสติกและปิดเปิดได้ นอกจากนี้ควรพัฒนา มะขามหวานอบแห้งใส่ซองพลาสติกที่ละฝักเพื่อความสะอาดและสะดวกในการรับประทาน เนื่องจาก เพื่อให้สินค้ามีคุณภาพ ยืดอายุการเก็บรักษาสินค้า และเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มทางการตลาดอีกด้วย นอกจากนี้ทางกลุ่มขาดเครื่องมือและอุปกรณ์ที่มีเทคโนโลยีทันสมัย เช่น เครื่องอบพลังงานไฟฟ้า โคมพลังงานแสงอาทิตย์ เพื่อใช้ในการเพิ่มผลผลิตและมีคุณภาพ ประหยัดทั้งเวลาและแรงงาน ดังนั้น ทางกลุ่มต้องวางแผนทางการเงินกำไรสะสมเพื่อใช้ในการจัดซื้อสินทรัพย์ถาวร รวมทั้งการขอทุน สนับสนุนบางส่วนจากหน่วยงานภาครัฐ สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญทวรรณ วิงวอน อัจฉราภรณ์ วรรณมะกอก และอัจฉรา เมฆสุวรรณ (2557) พบว่า การผลิตในภาพรวมยังอยู่ในลักษณะเดิม ๆ หรือ ผลิตตามคำสั่งซื้อของลูกค้าและอาศัยภูมิปัญญาท้องถิ่นแบบดั้งเดิม แต่ยังคงขาดการพัฒนาด้านองค์ความรู้ แบบมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสรี พงศ์พิศ วิจิต นันทสุวรรณ

และจำนอง แรกพินิจ (2544) (อ้างใน กษมาพร พวงประยงค์ และนพพร จันทรนาชู. 2556) พบว่า การกำหนดมาตรฐานเพื่อรับรองคุณภาพผลิตภัณฑ์วิสาหกิจชุมชนของตนให้เกิดความปลอดภัยต่อผู้บริโภคและผู้ให้บริการ

4. ด้านบัญชีและการเงิน ทางกลุ่มมีการจัดทำบัญชีตามข้อบังคับโดยประธานกลุ่มเป็นผู้จัดทำ เนื่องจากวิสาหกิจชุมชนนี้มีรายได้จากการประกอบธุรกิจมีหน้าที่ต้องเสียภาษีและต้องจัดทำบัญชีสมาชิกส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำบัญชี สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิกาวี ฤกษ์ณัฐ (2556) พบว่า การจัดการด้านการทำบัญชี กลุ่มอาชีพทอผ้าไหมและทอผ้าฝ้ายในจังหวัดขอนแก่นส่วนใหญ่ไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการทำบัญชีรายรับและรายจ่ายของกลุ่มเท่าใดนัก ส่วนทางด้านการเงิน มีแหล่งเงินทุน 2 แหล่ง (1) แหล่งภายในจากค่าหุ้น ค่าธรรมเนียม (2) แหล่งเงินทุนจากภายนอก มีการกู้ยืมเงินจากธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร และการขอทุนสนับสนุนจากหน่วยงาน ซึ่งได้รับจำนวนไม่มากนักโดยต้องจัดทำโครงการเพื่อพิจารณา ในกรณีที่ต้องผลิตขายตามเทศกาลต่าง ๆ จะมีการวางแผนกันเงินไว้ ถ้าไม่พอจะยืมเงินส่วนตัวจากประธานกลุ่ม นอกจากนี้ เงินทุนหมุนเวียนจากการดำเนินงานได้มาจากรายได้จากการขายสินค้า แต่ในภาพรวมแล้วทางกลุ่มยังขาดเงินทุนในการลงทุนในเครื่องมือและอุปกรณ์ เนื่องจากการดำเนินการของวิสาหกิจชุมชนต้องมีการวางแผนการจัดหาเงิน การใช้จ่ายเงินทุน ให้สอดคล้องกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธงพล พรหมสาขา ณ สกลนคร และ อุทิศ สังข์รัตน์ (2557) พบว่า ในด้านการบริหารการเงินและบัญชีเป็นปัจจัยด้านที่มีผลต่อความอยู่รอดของวิสาหกิจ โดยการเงินเป็นปัญหาที่สำคัญในปัจจุบันที่กำลังเกิดกับวิสาหกิจหลายประเภท ไม่ว่าจะปัญหาของการหาแหล่งเงินทุนจากทางสถาบันการเงินหรือเงินทุนหมุนเวียน ซึ่งปัญหาเหล่านี้ส่วนหนึ่งเกิดจากองค์กรเองที่ไม่มีการจัดการทางการเงิน และการบัญชีในองค์การอย่างเป็นระบบ

5. การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนสู่ความยั่งยืน การดำเนินงานของกลุ่มส่วนใหญ่มีการขายสินค้าผลิตภัณฑ์รูปแบบเดิม ๆ ทางกลุ่มมีความต้องการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ เช่น มะขามอัดก้อน น้ำมะขามเข้มข้น น้ำมะขามขงต้ม เป็นต้น ทางกลุ่มมีการดำเนินงานสู่ความยั่งยืน 3 ด้าน (1) ด้านสังคม มีการจ้างงานสมาชิกและคนในชุมชน ส่งเสริมคนในชุมชนให้มีอาชีพ มีความสามัคคีในกลุ่ม/ชุมชน นำผลกำไรของกลุ่มไปช่วยเหลือสังคม เช่น บริจาควันเด็ก วันสำคัญต่าง ๆ การสนับสนุนกิจกรรมของชุมชน การสร้างแหล่งผลิตให้เป็นศูนย์การเรียนรู้ (2) ด้านสิ่งแวดล้อม มีการรักษาสิ่งแวดล้อมตั้งแต่ต้นน้ำในการทำสวนมะขามใช้ปุ๋ยอินทรีย์ กลางน้ำในกระบวนการผลิต มีบ่อน้ำทิ้งเพื่อบำบัดก่อนทิ้งลงไปท่อระบายน้ำ เปลือกมะขามนำไปทำปุ๋ยโดยนำไปใส่รอบ ๆ โคนต้นมะขาม ส่วนเมล็ดมะขามเอาไปทำน้ำหมักเพื่อทำปุ๋ยหรือนำเมล็ดไปหว่านเพื่อทำไร่ของสวน นอกจากนี้กากมะขามที่คั้นแล้วจะนำไปทำเป็นปุ๋ยชีวภาพ (3) ด้านเศรษฐกิจ ทางกลุ่มมีรายได้และผลกำไรจากการดำเนินงานเพียงพอที่ทำให้การดำเนินงานอยู่รอด และมีการจ่ายเงินปันผลแก่สมาชิกทุกปี สอดคล้องกับแนวคิดของ Adams (2006) และ Elkington (1997) กล่าวว่า ความยั่งยืนของธุรกิจประกอบด้วย 3 Ps ในรูปแบบของ Triple Bottom Line โดยในการดำเนินธุรกิจต้องคำนึงถึง (1) People หมายถึง การคำนึงถึงคนในสังคม (Social) ชุมชนโดยการสร้างความเป็นอยู่ที่ดี การไม่เอาเปรียบผู้บริโภค (2) Planet หมายถึง การคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม (Environment) เป็นการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมและการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีประสิทธิภาพ และ (3) Profit เมื่อดำเนินธุรกิจแล้วจะต่อเนื่องอย่างยั่งยืนได้ต้องมีผลกำไร โดยไม่ได้คำนึงถึงผลกำไรสูงสุดแต่คำนึงถึงประโยชน์และต้นทุนที่ต้องจ่ายในการดำเนินธุรกิจ และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลักขณา อินทร์บึง และคณะ (2564) พบว่า การพัฒนาความเข้มแข็งของ

วิสาหกิจชุมชน โดยการสร้างชุมชนให้เป็นเจ้าของร่วมกัน มีเงินหมุนเวียนเกิดการจ้างงานภายในชุมชน มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตและรายได้ของคนในชุมชน มีการสนับสนุนทักษะและพัฒนาศักยภาพในการผลิตและการสร้างรายได้ในชุมชน สร้างชุมชนเข้มแข็ง และลดปริมาณการใช้วัตถุพิษ ในการผลิตลงเพื่อส่งเสริมการรักษาทรัพยากรธรรมชาติ

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ของวิสาหกิจชุมชนแปรรูปผลไม้บ้านยาวิ พบว่า (1) จุดแข็ง ทางกลุ่มสามารถนำไปใช้ในการสร้างข้อได้เปรียบทางการแข่งขัน ในการบอกเล่าเรื่องราวสวนมะขามได้รับการรับรองแหล่งผลิต (GPA) สินค้าได้รับการรับรองคุณภาพมาตรฐาน อย.มผข. และรวมทั้งการคัดสรรสุดยอดผลิตภัณฑ์โอท็อปได้ระดับ 4 ดาว (2) จุดอ่อน ทางกลุ่มสามารถแก้ปัญหาได้โดยการเข้าห้องเย็นในการเก็บมะขาม ต้องวางแผนการจัดสรรกำไรไว้เพื่อจัดซื้ออุปกรณ์ที่มีเทคโนโลยีทันสมัย (3) โอกาส จังหวัดเพชรบูรณ์มีแหล่งท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียง เช่น เขาค้อ วัดผาซ่อนแก้ว น้ำหนาว ภูทับเบิก เป็นต้น และจากโครงการเราเที่ยวด้วยกันที่ภาครัฐจัดขึ้นเพื่อกระตุ้นการท่องเที่ยว ทางกลุ่มมีโอกาสการสร้างยอดขายเพิ่มขึ้นจากนักท่องเที่ยวที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นภายหลังสถานการณ์โควิด และ (4) อุปสรรค มีคู่แข่งทั้งรายเล็ก และรายใหญ่ ทางกลุ่มต้องผลิตสินค้าให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Albert Humphrey กล่าวว่า การวิเคราะห์จุดแข็งขององค์กรจะทำให้องค์กรสามารถนำไปใช้ประโยชน์ ในการสร้างข้อได้เปรียบทางการแข่งขัน จุดอ่อนเมื่อองค์กรรู้ว่า มีข้อด้อยต้องรีบดำเนินการแก้ไขปรับปรุง โอกาสเป็นสิ่งที่องค์กรจะใช้ประโยชน์เพื่อให้ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์กร ส่วนอุปสรรคเป็นสิ่งที่ขัดขวางการทำงานขององค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมาย (The British Library. 2022)

ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานที่สำคัญที่สุด ได้แก่ (1) สินค้าและบรรจุภัณฑ์ชำรุดจากการขนส่งทางไปรษณีย์ เนื่องจากลูกค้าขายส่งสั่งซื้อสินค้าเป็นจำนวนมากการบรรจุลงในกล่องใหญ่ ทำให้บรรจุภัณฑ์มะขามแปรรูปซึ่งเป็นถุงพลาสติกจึงกระทบกันแตกทั้งที่ใส่วัสดุกันกระแทกแล้ว (2) สมาชิกขาดความรู้ด้านการตลาดออนไลน์ ถึงแม้ว่าจะได้รับการอบรมจากหน่วยงานภาครัฐแล้ว เนื่องจากสมาชิกส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีอายุมากการเรียนรู้จึงค่อนข้างยาก และ (3) การขาดเทคโนโลยีและความรู้ในการพัฒนาทั้งผลิตภัณฑ์ใหม่และเดิม และการถนอมอาหารมะขามแปรรูป เนื่องจากทางกลุ่มขาดงบประมาณในการจัดซื้ออุปกรณ์เทคโนโลยีทันสมัย และต้องให้ความสำคัญกับการหาแหล่งเรียนรู้ในการถนอมอาหารจากศูนย์นวัตกรรมวิทยาการอาหาร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ หรือสถาบันค้นคว้าและพัฒนาผลิตภัณฑ์อาหาร เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ กษมาพร พวงประยงค์ และ นพพร จันทร์นำชู (2556) พบว่า ปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนส่วนใหญ่ คือ วัสดุอุปกรณ์ วัตถุดิบและเทคโนโลยีในการผลิตไม่เพียงพอ นอกจากนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณพงศ์ ช่วยรักษา (2560) พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของกลุ่มสตรีทอผ้าฝ้ายย้อมครามบ้านถ้ำเต่า จังหวัดสกลนคร ได้แก่การปรับปรุงและพัฒนาบรรจุภัณฑ์ให้ตอบสนองความต้องการของลูกค้า และการพัฒนาคุณภาพของการผลิตผ้าฝ้ายย้อมครามให้มีคุณภาพมากขึ้น การนำเอาเทคโนโลยีมาช่วยในการผลิต ตลอดจนจนขยายเครือข่ายตลาดที่มีอยู่ให้ขยายตัวเพิ่มมากขึ้นให้กว้างขวางมากขึ้น



## ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ทางกลุ่มต้องมีการพัฒนาตลาดออนไลน์โดยการ Live สด การปรับปรุง Facebook Instagram Line ให้มีเนื้อหา รูปภาพเป็นที่น่าสนใจในการเพิ่มยอดขาย การสร้างมูลค่าเพิ่มในการพัฒนาการผลิตมะขาม แปรรูปให้มีความแตกต่างเหนือคู่แข่ง การนำอุปกรณ์ที่มีเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาคุณภาพสินค้า ผลิตภัณฑ์ใหม่ การถนอมอาหารจากการพัฒนาการผลิตและการใช้บรรจุภัณฑ์ รวมทั้งการบริหารจัดการกลุ่มให้มีประสิทธิภาพ การเพิ่มการยกระดับมาตรฐานผลิตภัณฑ์ จะส่งผลให้วิสาหกิจชุมชนแปรรูปผลไม้บ้านยาวิ ดำเนินธุรกิจได้ต่อไปอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย สำนักงานพัฒนาชุมชนควรใช้เทคนิคการฝึกปฏิบัติงานพร้อมการทำงานจริง (on the job training) ทางด้านการตลาดออนไลน์ให้กับกลุ่มวิสาหกิจชุมชน เพื่อใช้เป็นแพลตฟอร์มในการโฆษณาสินค้าได้ในวงกว้างและรวดเร็วเพื่อสร้างยอดขายเพิ่มขึ้น

## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนอย่างยั่งยืน กรณีศึกษา วิสาหกิจชุมชนแปรรูปผลไม้บ้านยาวิ จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้รับทุนสนับสนุนจากเงินรายได้คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประจำปี พ.ศ. 2565 เลขที่สัญญา 098/2565 ผู้วิจัยขอขอบคุณคณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม ที่จัดสรรงบประมาณ คุณพรพลัย บุญคง ประธานกลุ่ม และสมาชิกวิสาหกิจชุมชนแปรรูปผลไม้บ้านยาวิ ที่สละเวลาอันมีค่าในการให้สัมภาษณ์ จนทำให้งานวิจัยนี้ประสบผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

## เอกสารอ้างอิง

- กรมการส่งเสริมอุตสาหกรรม. (2556). **มาตรฐานการจัดการวิสาหกิจชุมชน**. สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2565, จาก <https://www.dip.go.th/th/category/2020-06-24-19-46-47/2020-06-24-19-47-45>
- เกษมพร พวงประยงค์ และ นพพร จันทรนำชู. (2556). แนวทางการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนกลุ่มการแปรรูปและผลิตภัณฑ์ จังหวัดสมุทรสงคราม. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 5(1): 108-120.
- ณัฐพร พลไชย. (2558). อิทธิพลของการตลาดแบบปากต่อปากผ่านทางอิเล็กทรอนิกส์ (eWOM Marketing) และปัจจัยด้านการสร้างแบรนด์ 3มิติ (3i Model of Brand Development) ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อรถจักรยานยนต์ของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. ถ่ายเอกสาร.
- ธงพล พรหมสาขา ณ สกลนคร และอุทิศ สังข์รัตน์. (2557). แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนในเขตกลุ่มทะเลสาบสงขลา. *วารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 10(1): 97-122.
- ชนิดา ย์ควโยธิน. (2561). การตลาดออนไลน์ที่มีผลต่อพฤติกรรมการซื้อสินค้าออนไลน์ของผู้บริโภคในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.

- บุญทวารณ วังวอน อัจฉราภรณ์ วรรณมะกอก และอัจฉรา เมฆสุวรรณ. (2557). แนวทางการยกระดับภูมิปัญญาท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมผลิตภัณฑ์เชิงสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มมูลค่ากิจการวิสาหกิจขนาดย่อม อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย*. 9(1): 102-119.
- พระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน พ.ศ. 2548. (2548). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 122 (ตอนที่ 6 ก), หน้า 1.
- ลักขณา อินทร์บิ่ง และคณะ. (2564). การจัดการสู่ความเข้มแข็งของวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดขอนแก่น. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*. 6(3): 234-251.
- วรรณพงศ์ ช่วยรักษา. (2560). *แนวทางการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน: กรณีศึกษา กลุ่มสตรีทอผ้าฝ้าย ย้อมครามชุมชน: กรณีศึกษา กลุ่มสตรีทอผ้าฝ้ายย้อมครามบ้านถ้ำเต่า จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการและการท่องเที่ยว). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- วิภาวี กฤษณะภูติ. (2556). การจัดการกลุ่มวิสาหกิจชุมชน: การเรียนรู้จากกลุ่มอาชีพทอผ้าไหมและทอผ้าฝ้ายในจังหวัดขอนแก่น. *วารสารมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์*. 30(1): 166-168.
- ศศิชา หม่อมมลทิล. (2562). *ท่องเที่ยวโดยชุมชนวิถีสู่ความยั่งยืน*. สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2565, จาก [https://www.gsbresearch.or.th/wp-content/uploads/2019/10/GR\\_report\\_travel\\_detail.pdf](https://www.gsbresearch.or.th/wp-content/uploads/2019/10/GR_report_travel_detail.pdf)
- เสรี พงศ์พิศ วิชิต นันทสุวรรณ และจ่านงค์ แรกพิณิจ. (2544). *วิสาหกิจชุมชน : แผนแม่บท แนวคิด แนวทาง ตัวอย่าง ร่างพระราชบัญญัติ*. กรุงเทพฯ: ภูมิปัญญาไท.
- Adams, W. M. (2006). *The Future of Sustainability: Re-thinking Environment and Development in the Twenty-first Century*. Retrieved August 21, 2022, from <https://portals.iucn.org/library/sites/library/files/documents/Rep-2006-002.pdf>
- The British Library. (2022). *What is SWOT analysis?*. Retrieved August 21, 2022, from <https://www.bl.uk/business-and-ip-centre/articles/what-is-swot-analysis>
- Elkington, J. (1997). *Cannibals with Forks: The Triple Bottom Line of 21st Century Business*. Oxford: Capstone.
- Katz, E., & Lazarsfeld, P.F. (1998). *Personal Influence*. Glencoe, IL: Free.
- Utami, H. (2020). Entrepreneurial Competencies Development Model on Small Medium Tourism Enterprises (SMTEs). *PROFIT: Jurnal Administrasi Bisnis*. 14(2): 32-38.
- Zizile, T. & Tendai, C. (2018). The Importance of Entrepreneurial Competencies on the Performance of Women Entrepreneurs in South Africa. *Journal of Applied Business Research*. 34(2): 223-235.

# การพัฒนาแบบการสอนสังคมศึกษาตามทฤษฎีการสร้างความรู้ ร่วมกับแนวคิด Growth Mindset เพื่อส่งเสริมสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้ของนิสิตการศึกษาระดับบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา A Development of Instructional Social Studies Teaching Model Based on Constructivist Theory and the Growth Mindset in Promoting Learning Management Competencies of Social Studies Program Students

อชิระ อดุตมาน<sup>1</sup>  
Achira Uttaman

## บทคัดย่อ

การพัฒนาแบบการสอนสังคมศึกษาตามทฤษฎีการสร้างความรู้ร่วมกับแนวคิด Growth Mindset เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนิสิตการศึกษาระดับบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์ของวิจัย 1) เพื่อพัฒนาแบบการสอนสังคมศึกษาตามทฤษฎีการสร้างความรู้ร่วมกับแนวคิด Growth Mindset เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนิสิตการศึกษาระดับบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการสอนสังคมศึกษาตามทฤษฎีการสร้างความรู้ร่วมกับแนวคิด Growth Mindset เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ซึ่งเป็นทักษะเพื่ออนาคตของนิสิตการศึกษาระดับบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา 2.1) เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนิสิตการศึกษาระดับบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษาหลังจากที่ได้รับการจัดการเรียนการสอนตามรูปแบบการสอนสังคมศึกษาตามทฤษฎีการสร้างความรู้ร่วมกับแนวคิด Growth Mindset 2.2) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของนิสิตการศึกษาระดับบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษาต่อการจัดการเรียนการสอนตามรูปแบบการสอนสังคมศึกษาตามทฤษฎีการสร้างความรู้ร่วมกับแนวคิด Growth Mindset กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นิสิตที่ลงทะเบียนวิชา วิธีการสอนสังคมศึกษา 2 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 34 คน เลือกแบบเจาะจง เครื่องมือในการวิจัยในครั้งนี้คือ รูปแบบการสอนสังคมศึกษาตามทฤษฎีการสร้างความรู้ร่วมกับแนวคิด Growth Mindset เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนิสิตการศึกษาระดับบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา 2) แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนิสิตการศึกษาระดับบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา

<sup>1</sup>อาจารย์ ดร. ประจำหลักสูตรสังคมศึกษา ภาควิชาสังคมวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพฯ  
Lecturer, Social Studies Program, Department of Sociology, Faculty of Social Sciences, Srinakharinwirot University, Bangkok.

Corresponding author e-mail: achirau@gs.wu.ac.th

ARTICLE HISTORY: Received 12 May 2022, Revised 16 February 2023, Accepted 17 February 2023

ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนารูปแบบการสอนสังคมศึกษาตามทฤษฎีการสร้างความรู้ร่วมกับแนวคิด Growth Mindset เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนิสิตการศึกษาระดับบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา ขั้นที่ 1 การสร้างความสนใจ (Building Interest) ขั้นที่ 2 การวางแผนเพื่อสำรวจและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ (Planning for Exploration and Information Collecting) ขั้นที่ 3 การไตร่ตรอง อภิปรายผล ขยายความรู้ (Deliberation, Discussion and Explanation) ขั้นที่ 4 การสะท้อนผล (Reflection) ขั้นที่ 5 การจัดโครงสร้างแนวคิดใหม่และการนำไปใช้ (Reorganizing the Concept and Using) ผลการศึกษาความคิดเห็นของนิสิตการศึกษาระดับบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษาต่อการจัดการเรียนการสอนตามรูปแบบการสอนสังคมศึกษาตามทฤษฎีการสร้างความรู้ร่วมกับแนวคิด Growth Mindset ประสิทธิภาพกระบวนการเรียนการสอนตามรูปแบบการสอนสังคมศึกษาตามทฤษฎีการสร้างความรู้ร่วมกับแนวคิด Growth Mindset โดยภาพรวมเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก

**คำสำคัญ:** รูปแบบการสอนสังคมศึกษา ทฤษฎีการสร้างความรู้ร่วม แนวคิด Growth Mindset สมรรถนะการจัดการเรียนรู้

## Abstract

A development of instructional social studies teaching model based on constructivist theory and the growth mindset in promoting learning management competencies of social studies program students. The research aims to 1) develop social education teaching forms according to the theory of knowledge building together with the growth mindset concept to promote learning competencies of graduate students in social studies, 2) study the ability of social studies teaching forms according to the theory of knowledge building with the growth mindset concept to promote learning competencies, which are skills required for the future graduate students in social studies. 2.1) to promote learning competencies of graduate students in social studies after receiving teaching and learning according to the forms of social studies according to the theory of knowledge building with the growth mindset concept and 2.2) to study the opinions of 34 graduate students in Social Studies 2 Course. This research tool is the development of social studies teaching patterns according to the theory of knowledge building with the growth mindset concept to promote the competencies of learning management of graduate education students social studies and 2) interview graduate student learning management performance social studies and data analysis.

The findings are divided into five steps: 1) building interest, 2) planning for exploration and information collecting, 3) deliberation, discussion and explanation, 4) reflection, and 5) reorganizing the concept and using. The study shows that the ability of teaching and learning process according to social studies were high.

**Keywords:** *Social studies teaching model, Shared knowledge creation theory, Growth Mindset concept, Learning management competency*

## บทนำ

การจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาผู้เรียนให้สร้างความรู้ด้วยตนเองและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง มีทักษะของการทำงานแบบร่วมมือเรียนรู้และรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตน มีความสามารถในการสื่อสาร ถ่ายทอดความคิดผ่านการเขียน อภิปรายโต้แย้ง ให้เหตุผล แสดงความคิดเห็น และสามารถแสดงทัศนคติที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาจากสถานการณ์ปัญหาอย่าง หลากหลาย จนสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนและสังคม (วิทวัส ดวงภูเมศ และ วารินทร์ แก้วอุไร. 2560)

จากสมรรถนะข้างต้นมีความสอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้ตามกลุ่มแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์ ที่เน้นให้ผู้เรียนสร้างความรู้จากการร่วมมือกันแก้ปัญหา (Collaborative Problem Solving) เริ่มต้น ด้วยปัญหาที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางปัญญา (Cognitive Conflict) จากประสบการณ์และโครงสร้าง ทางปัญญาที่มีอยู่และไม่สามารถจัดการแก้ปัญหานั้นได้เหมือนปัญหาที่เคยแก้มาแล้ว จึงต้องมีการคิดค้น เพิ่มเติมที่เรียกว่า “การปรับโครงสร้าง” หรือ “การสร้างโครงสร้างใหม่” ทางปัญญา (Cognitive Restructuring) โดยการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ถกเถียงปัญหา ชักค้ำจนกระทั่งหาเหตุผลหรือ หลักฐานในเชิงประจักษ์มาจัดความขัดแย้งทางปัญญาภายในตนเองและระหว่างบุคคลได้ ซึ่งผู้สอน ไม่สามารถปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางปัญญาของผู้เรียนได้แต่สามารถช่วยให้ผู้เรียนปรับขยายโครงสร้าง ทางปัญญา โดยการจัดสภาพการณ์ที่ทำให้เกิดภาวะเสียสมดุล หรือก่อให้เกิดความขัดแย้งทางปัญญา ขึ้น ซึ่งก็คือสภาวะที่โครงสร้างทางปัญญาเดิมใช้ไม่ได้ ต้องมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องประสบการณ์ มากขึ้นหรือเกิดโครงสร้างทางปัญญาใหม่ (Richardson. 1997) จอยส์และวิล (Joyce & Weil. 1996: 11; อ้างอิงจากแนวคิดของ Dewey) จากแนวคิดดังกล่าวสู่การจัดสิ่งแวดล้อมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ ร่วมกันเรียนรู้ตามการวางแผนหลักสูตร รายวิชา หน่วยงานเรียนรู้และบทเรียน ไปจนถึงการออกแบบ และพัฒนาสื่อ การเรียนการสอน ตำราและโปรแกรมการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อเป็นเครื่องมือการเรียนรู้ สำหรับผู้เรียน ตลอดจนกลวิธีการสอนเฉพาะที่ได้รับการออกแบบโดยมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการเรียนรู้ และการจูงใจเพื่อช่วยให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ (Eggen & Kauchak. 2006: 21)

จากกระบวนการเรียนการสอนที่ช่วยพัฒนาการสร้างความรู้ของผู้เรียนแล้วนั้น การสร้างแรงจูงใจ ให้กับผู้เรียนด้วยกระบวนการ Growth Mindset ซึ่งกระบวนการดังกล่าวมีความสำคัญที่จะช่วยให้ ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นต่อกิจกรรมการเรียนการสอนและมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จสูง เพราะเชื่อว่าความสามารถสร้างได้จากความตั้งใจและเรียนรู้ในการปรับตัวของผู้เรียน เมื่อเจออุปสรรค ผู้เรียนจะตีความว่าเป็นโอกาสในการเรียนรู้และสามารถพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นได้ การสร้าง Growth Mindset ผู้สอนและผู้ปกครองมีความสำคัญในการเป็นตัวอย่างของการมี Growth Mindset โดยไม่ ย่อท้อต่อปัญหา รักที่จะเรียนรู้ไปพร้อมกับผู้เรียน และเชื่อว่าผู้เรียนทุกคนพัฒนาได้ โดยใช้เวลาและ โอกาสกับผู้เรียนทุกคนในการเรียนรู้ จากการใช้ความสำคัญกับกระบวนการ (Process) ในการเรียน หรือการทำงานของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเห็นว่าเราให้ความสำคัญกับความพยายามในการเรียนรู้มากกว่าผลลัพธ์ (Outcome) หรือความฉลาด ว่าคนเราพัฒนาศักยภาพและความสามารถได้ สิ่งที่สำคัญ คือความพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และฝึกทำสิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทาย ให้ Feedback ในกระบวนการ เรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนรู้ว่าอะไรที่ทำได้ดีแล้ว และอะไรที่ต้องพัฒนาตนเอง หรือสิ่งที่ยังทำได้ไม่ดี ควรปรับปรุงแก้ไข โดยให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ที่ดีต้องให้ข้อมูลในการแก้ไขและพัฒนาเพิ่มเติม

การพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนิสิต เพื่อให้เกิดความชำนาญ ความคล่องแคล่วมั่นใจในการแสดงพฤติกรรมการสอนในชั้นเรียนทักษะสำคัญ ๆ ที่ผู้สอนทุกคนควรจะต้องฝึกปฏิบัติให้ดูเป็นธรรมชาติคือ ทักษะการนำเข้าสู่บทเรียน การอธิบาย การใช้คำถาม การเสริมกำลังใจ ทักษะการสรุปบทเรียน ทักษะการสร้างความสนใจ ทักษะการกระตุ้นให้คิด ทักษะการใช้สื่อการสอน ซึ่งพฤติกรรมการสอนของผู้สอนในการใช้ทักษะการสอนต่าง ๆ เหล่านี้ ล้วนมีผลต่อการช่วยสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นอันมาก ทักษะแต่ละอย่างมีความสำคัญและสามารถเลือกใช้ให้เหมาะสมกับความพร้อมและความต้องการของนักเรียน บทเรียน หรือวิธีสอนแต่ละอย่างได้นั้น ผู้เรียนในปัจจุบันต้องรู้จักค้นคว้าและนำความรู้ไปใช้ได้ (วีริยะ ฤชชัยพาณิชย์ และ วรวรรณ นิเมตพงษ์กุล, 2562) ดังนั้น การพัฒนารูปแบบการสอนจึงเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่สังคมต้องการ เนื่องจากการพัฒนารูปแบบการสอนมีหลักการและจุดมุ่งหมายการพัฒนาแบบการสอนที่เฉพาะ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะตามที่ต้องการได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ

จากเหตุผลข้างต้นเพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเกี่ยวกับการวิธีการสอนสังคมศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้วิจัยจึงมีความสนใจพัฒนารูปแบบการสอนสังคมศึกษาตามทฤษฎีการสร้างความรู้ร่วมกับแนวคิด Growth Mindset เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนิสิต การศึกษาระดับบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา เนื่องจากสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนิสิตตามรูปแบบการสอนสังคมศึกษาตามทฤษฎีการสร้างความรู้ร่วมกับแนวคิด Growth Mindset จะช่วยพัฒนานิสิตเกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายผ่านกิจกรรมการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้น นอกจากนี้แนวความคิดของ Growth Mindset ยังช่วยพัฒนาความคิดของนิสิตให้มีความเชื่อมั่น กล้าที่จะพัฒนาตนเองเพื่อให้การจัดการเรียนรู้สังคมศึกษาในห้องเรียนให้ดียิ่งขึ้น

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบการสอนสังคมศึกษาตามทฤษฎีการสร้างความรู้ร่วมกับแนวคิด Growth Mindset เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนิสิตการศึกษาระดับบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการสอนสังคมศึกษาตามทฤษฎีการสร้างความรู้ร่วมกับแนวคิด Growth Mindset เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ซึ่งเป็นทักษะเพื่ออนาคตของนิสิตการศึกษาระดับบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา ดังนี้
  - 2.1 เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนิสิตการศึกษาระดับบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา หลังจากที่ได้รับจัดการเรียนการสอนตามรูปแบบการสอนสังคมศึกษาตามทฤษฎีการสร้างความรู้ร่วมกับแนวคิด Growth Mindset
  - 2.2 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของนิสิตการศึกษาระดับบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษาต่อการจัดการเรียนการสอนตามรูปแบบการสอนสังคมศึกษาตามทฤษฎีการสร้างความรู้ร่วมกับแนวคิด Growth Mindset

## ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

### ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

1. ตัวแปรต้น คือ รูปแบบการสอนสังคมศึกษาตามทฤษฎีการสร้างความรู้ร่วมกับแนวคิด Growth Mindset

2. ตัวแปรตาม คือ

2.1) สมรรถนะการจัดการเรียนรู้สังคมศึกษา

2.2) ความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนการสอน

### ขอบเขตด้านประชากร

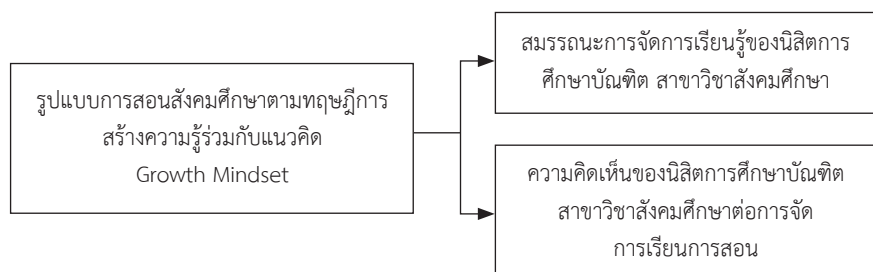
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นิสิตหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา 2562

### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นิสิตที่ลงทะเบียนวิชา วิธีการสอนสังคมศึกษา 2 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 34 คน

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

การพัฒนา รูปแบบการสอนสังคมศึกษาตามทฤษฎีการสร้างความรู้ร่วมกับแนวคิด Growth Mindset เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนิสิตการศึกษาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการวิจัยดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1 การวิจัย (Research: R1)** ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน (Analysis: A) เกี่ยวกับ

1) ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสภาพการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาวิธีการสอนสังคมศึกษา 2

2) ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแนวทางการเรียนรู้โดยทฤษฎีการสร้างความรู้และแนวคิด Growth Mindset

**ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา** (Development: D1) ออกแบบและพัฒนา (Design and Development: D&D)

1) ออกแบบและพัฒนากระบวนการเรียนการสอนสังคมศึกษาตามทฤษฎีการสร้างความรู้ร่วมกับแนวคิด Growth Mindset

2) สร้างแผนการจัดการเรียนรู้ตามกระบวนการเรียนการสอนสังคมศึกษาตามทฤษฎีการสร้างความรู้ร่วมกับแนวคิด Growth Mindset

3) การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

**ขั้นตอนที่ 3 การวิจัย** (Research: R2) ทดลองใช้ (Implementation: I) กระบวนการเรียนการสอนสังคมศึกษาตามทฤษฎีการสร้างความรู้ร่วมกับแนวคิด Growth Mindset

**ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนา** (Development: D2) ประเมินผล (Evaluation: E) ปรับปรุงคุณภาพของกระบวนการเรียนการสอนสังคมศึกษาตามทฤษฎีการสร้างความรู้ร่วมกับแนวคิด Growth Mindset

1) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบไปด้วย

1.1) รูปแบบการสอนสังคมศึกษาตามทฤษฎีการสร้างความรู้ร่วมกับแนวคิด Growth Mindset เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนิสิตการศึกษาระดับบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา

1.2) แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนิสิตการศึกษาระดับบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา

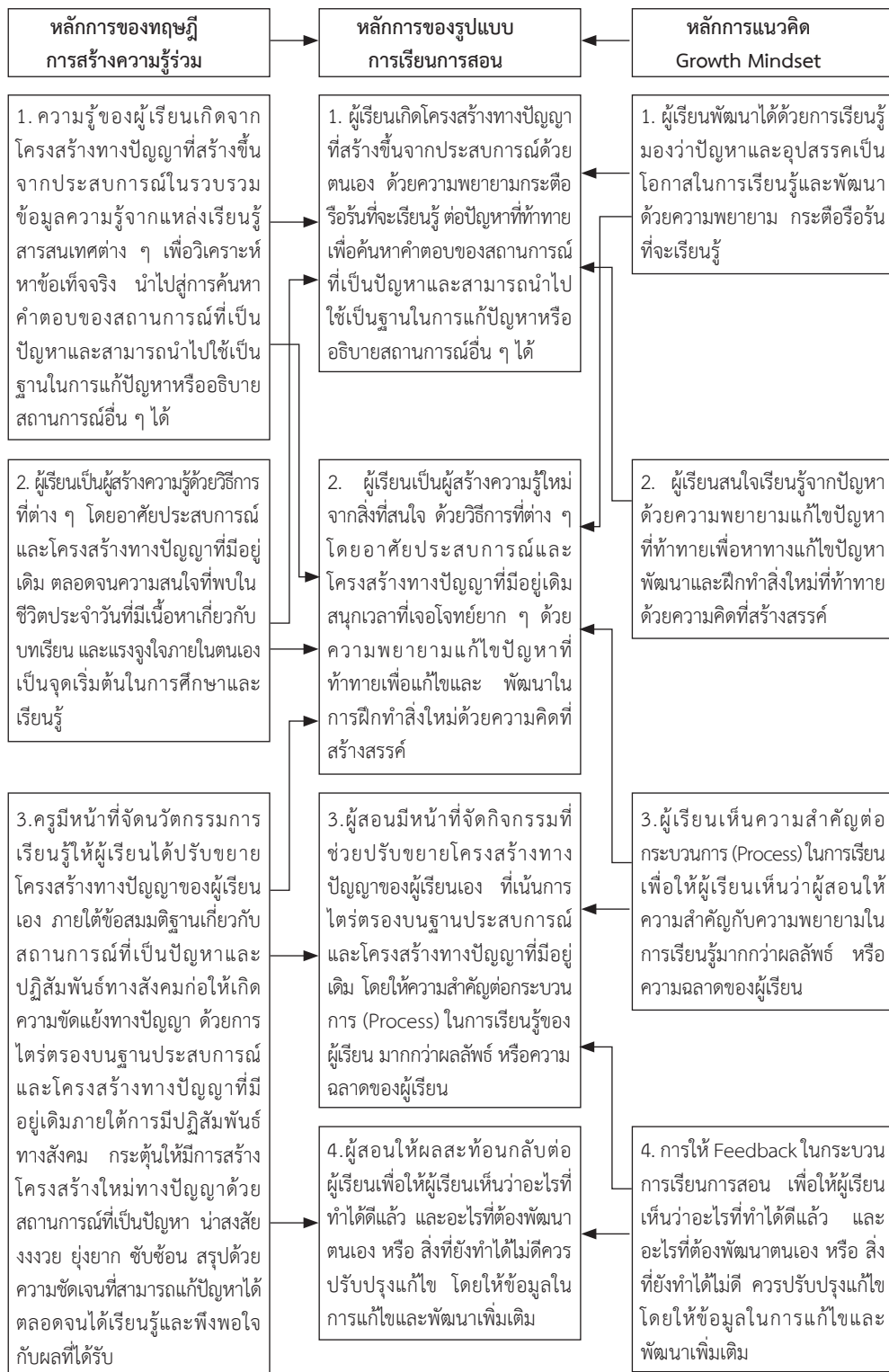
## ผลการวิจัย

ผลการวิจัยการพัฒนาระบบการสอนสังคมศึกษาตามทฤษฎีการสร้างความรู้ร่วมกับแนวคิด Growth Mindset สรุปผลตามจุดประสงค์ดังนี้

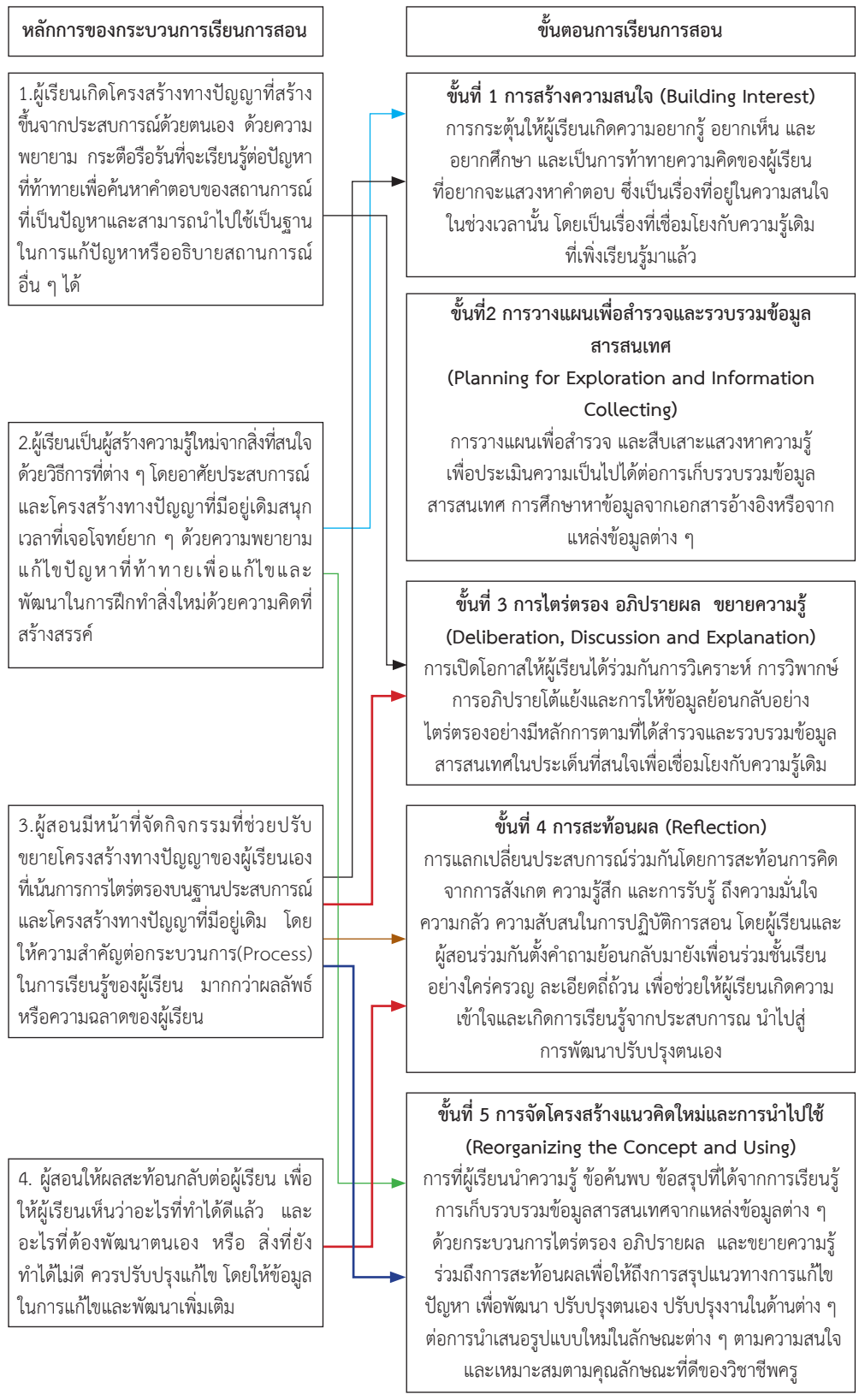
1. พัฒนารูปแบบการสอนสังคมศึกษาตามทฤษฎีการสร้างความรู้ร่วมกับแนวคิด Growth Mindset เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนิสิตการศึกษาระดับบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน (Analysis: A) เกี่ยวกับสภาพการจัดการเรียนการสอนในรายวิชา ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแนวความคิดทฤษฎีการสร้างความรู้และแนวคิด Growth Mindset เพื่อการพัฒนา (Development: D1) ออกแบบและพัฒนา (Design and Development: D&D) กระบวนการเรียนการสอนตามแนวความคิดทฤษฎีการสร้างความรู้และแนวคิด Growth Mindset ได้ดังแสดงภาพที่ 2 ดังนี้





ภาพที่ 2 รูปแบบการสอนสังคมศึกษาตามทฤษฎีการสร้างความรู้ร่วมกับแนวคิด Growth Mindset



ภาพที่ 3 หลักการของรูปแบบการสอนตามทฤษฎีการสร้างความรู้ร่วมกับแนวคิด Growth Mindset

จากภาพที่ 3 ขึ้นตอนตามทฤษฎีการสร้างความรู้ร่วมกับแนวคิด Growth Mindset ได้มีองค์ประกอบที่สำคัญของกระบวนการเรียนการสอน คือ หลักการ วัตถุประสงค์ และขั้นตอนการเรียนการสอนซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

### 1.1 หลักการ

รูปแบบการสอนสังคมศึกษาตามทฤษฎีการสร้างความรู้ร่วมกับแนวคิด Growth Mindset เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนิสิตการศึกษาระดับบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษาซึ่งหลักการของกระบวนการเรียนการสอน มีดังนี้

1) ผู้เรียนเกิดโครงสร้างทางปัญญาที่สร้างขึ้นจากประสบการณ์ด้วยตนเอง ด้วยความพยายาม กระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ ต่อปัญหาที่ท้าทายเพื่อค้นหาคำตอบของสถานการณ์ที่เป็นปัญหา และสามารถนำไปใช้เป็นฐานในการแก้ปัญหาหรืออธิบายสถานการณ์อื่น ๆ ได้

2) ผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้ใหม่จากสิ่งที่สนใจ ด้วยวิธีการที่ต่าง ๆ โดยอาศัยประสบการณ์ และโครงสร้างทางปัญญาที่มีอยู่เดิม สนุกเวลาที่เจอโจทย์ยาก ๆ ด้วยความพยายามแก้ไขปัญหานั้นที่ท้าทายเพื่อแก้ไขและพัฒนาในการฝึกทำสิ่งใหม่ด้วยความคิดที่สร้างสรรค์

3) ผู้สอนมีหน้าที่จัดกิจกรรมที่ช่วยปรับขยายโครงสร้างทางปัญญาของผู้เรียนเองที่เน้นการไตร่ตรองบนฐานประสบการณ์และโครงสร้างทางปัญญาที่มีอยู่เดิม โดยให้ความสำคัญต่อกระบวนการ (Process) ในการเรียนรู้ของผู้เรียน มากกว่าผลลัพธ์ หรือความฉลาดของผู้เรียน

4) ผู้สอนให้ผลสะท้อนกลับต่อผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเห็นว่าอะไรที่ทำได้ดีแล้ว และอะไรที่ต้องพัฒนาตนเอง หรือ สิ่งที่ยังทำได้ไม่ดี ควรปรับปรุงแก้ไข โดยให้ข้อมูลในการแก้ไขและพัฒนาเพิ่มเติม

### 1.2 วัตถุประสงค์ของกระบวนการเรียนการสอน

รูปแบบการสอนสังคมศึกษาตามทฤษฎีการสร้างความรู้ร่วมกับแนวคิด Growth Mindset เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนิสิตการศึกษาระดับบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ของกระบวนการเรียนการสอนดังนี้

1) เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนิสิตการศึกษาระดับบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา

### 1.3 ขั้นตอนของรูปแบบการสอน

รูปแบบการสอนสังคมศึกษาตามทฤษฎีการสร้างความรู้ร่วมกับแนวคิด Growth Mindset ประกอบด้วยขั้นตอนการเรียนการสอน 5 ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นที่ 1 การสร้างความสนใจ (Building Interest)** เป็นขั้นการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความอยากรู้อยากเห็น และอยากศึกษา และเป็นการท้าทายความคิดของผู้เรียน ที่อยากจะแสวงหาคำตอบ ซึ่งเป็นเรื่องที่อยู่ในความสนใจในช่วงเวลานั้น โดยเป็นเรื่องที่เชื่อมโยงกับความรู้เดิมที่เพิ่งเรียนรู้มาแล้ว

1) ผู้สอนตั้งประเด็นคำถามต่อผู้เรียนในประเด็นที่ผู้เรียนสนใจนั้น ผู้เรียนมีความสนใจมากน้อยเพียงใด มีแหล่งข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้มากน้อยเพียงใดเพื่อสำรวจความเป็นไปได้ต่อการศึกษาประเด็นที่ผู้เรียนสนใจ ตลอดจนผู้สอนเตรียมสื่อ อุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้เพื่อช่วยเชื่อมโยงความรู้เก่ากับความรู้ใหม่ของผู้เรียนให้เกิดมโนทัศน์ใหม่ที่ชัดเจน

2) ผู้เรียนร่วมกันแสดงความคิดเห็นจากฐานความรู้เดิมต่อการอธิบายเชื่อมโยงกับสถานการณ์ที่ผู้เรียนสนใจ

3) ผู้เรียนนำเสนอประเด็นที่ตนเองสนใจเพื่อทำการศึกษาอย่างละเอียดจากการสำรวจและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศในขั้นต่อไป

**ขั้นที่ 2 การวางแผนเพื่อสำรวจและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ (Planning for Exploration and Information Collecting)** เป็นขั้นการวางแผนเพื่อสำรวจ และสืบเสาะแสวงหาความรู้ เพื่อประเมินความเป็นไปได้ต่อการเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ การศึกษาหาข้อมูลจากเอกสารอ้างอิงหรือจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลอย่างเพียงพอที่จะใช้ประกอบการศึกษา 1) ผู้สอนส่งเสริมให้ผู้เรียนรวบรวมข้อมูลจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ที่หลากหลายและน่าเชื่อถือเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการศึกษาที่ครอบคลุม 2) ผู้เรียนใช้ทักษะการแสวงหา การรวบรวม การประเมิน การคัดสรรและสังเคราะห์สารสนเทศที่ถูกต้อง นำเชื่อถือมาใช้ประกอบการศึกษา 3) ผู้สอนตั้งประเด็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูล que ผู้เรียนได้รวบรวมมานั้นมีความครอบคลุมประเด็นที่ผู้เรียนศึกษามากน้อยเพียงใดเสนอแนะแหล่งข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อให้ผู้เรียนได้ข้อมูลที่เพียงพอประกอบการศึกษา

**ขั้นที่ 3 การไตร่ตรอง อภิปรายผล ขยายความรู้ (Deliberation, Discussion and Explanation)** เป็นขั้นเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ร่วมกันการวิเคราะห์ การวิพากษ์ การอภิปรายโต้แย้ง และการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างไตร่ตรองอย่างมีหลักการตามที่ได้สำรวจและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศในประเด็นที่สนใจเพื่อเชื่อมโยงกับความรู้เดิมหรือความคิดที่ได้ค้นคว้าเพิ่มเติมต่อการอธิบายสถานการณ์อื่น ๆ ที่ทำให้เกิดความรู้อื่น ๆ 1) ผู้สอนสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริมความเป็นอิสระทางด้านการคิดของผู้เรียน โดยร่วมตั้งคำถามกับผู้เรียนเพื่อขยายกรอบความคิดที่กว้างขึ้นหรือเชื่อมโยงความรู้เดิมสู่ความรู้ใหม่ 2) ผู้เรียนร่วมกันการวิเคราะห์ การวิพากษ์ การอภิปรายโต้แย้งโดยใช้ข้อมูลที่เป็นหลักฐานจากการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศจากแหล่งต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน 3) ผู้สอนตรวจสอบความถูกต้องเกี่ยวกับประเด็นในการวิเคราะห์ การวิพากษ์ การอภิปรายโต้แย้งด้วยการซักถามเพื่อตรวจสอบโน้ตทัศน์ของผู้เรียนว่ามีความรู้ความเข้าใจมากน้อยเพียงใด 4) ผู้เรียนเชื่อมโยงความรู้เดิมกับความรู้ใหม่จากการไตร่ตรอง อภิปรายผล และการขยายความรู้ ร่วมกันเพื่อให้เกิดเป็นความรู้ที่มีความหมายที่ชัดเจน และถูกต้อง

**ขั้นที่ 4 การสะท้อนผล (Reflection)** เป็นขั้นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกันโดยการสะท้อนการคิดจากการสังเกตความรู้สึก และการรับรู้ ถึงความมั่นใจ ความกลัว ความสับสนในการปฏิบัติการสอน 1) โดยผู้เรียนและผู้สอนร่วมกันตั้งคำถามย้อนกลับมายังเพื่อนร่วมชั้นเรียนอย่างใคร่ครวญ ละเอียดถี่ถ้วน ด้วยการพูดหรือการเขียนเพื่อให้เห็นปัญหาที่เป็นเหตุผลในการปฏิบัติการสอนขณะนั้น เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจและเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ นำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงตนเอง 2) ผู้เรียนเสนอแนวทางต่อการปฏิบัติในอนาคตที่นำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปปฏิบัติในสถานการณ์ใหม่ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาตนเอง ถ้าหากสถานการณ์นี้เกิดขึ้นอีก 3) ผู้เรียนเชื่อมโยงความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ที่เกิดจากการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงและเปิดโอกาสให้วิเคราะห์วิพากษ์ และประเมินสิ่งที่ปฏิบัติ รวมทั้งได้รับข้อเสนอแนะในการปฏิบัติครั้งต่อไป

**ขั้นที่ 5 การจัดโครงสร้างแนวคิดใหม่และการนำไปใช้ (Reorganizing the Concept and Using)** เป็นขั้นที่ผู้เรียนนำความรู้ ข้อค้นพบ ข้อสรุปที่ได้จากการเรียนรู้การเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ด้วยกระบวนการไตร่ตรอง อภิปรายผล และขยายความรู้ รวมถึงการสะท้อนผลเพื่อให้ถึงการสรุปแนวทางการแก้ไขปัญหา เพื่อพัฒนา ปรับปรุงตนเอง ปรับปรุงงานในด้านต่าง ๆ ต่อการนำเสนอรูปแบบใหม่ในลักษณะต่าง ๆ ตามความสนใจ และเหมาะสมตามคุณลักษณะที่ตัวของวิชาชีพครู 1) ผู้เรียนการจัดโครงสร้างแนวคิดใหม่ โดยผู้สอนใช้เทคนิคต่าง ๆ เพื่อตรวจสอบความรู้ความเข้าใจของผู้เรียน เช่น การตั้งประเด็นคำถามเพื่อขยายความรู้ของผู้เรียน การ

ทดสอบก่อนเรียน ระหว่างเรียนและหลังเรียน การจัดบรรยากาศเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ อธิบาย วิเคราะห์ อภิปรายผลการศึกษาร่วมกัน 2) ผู้เรียนนำความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่ดี เพื่อนำไป ปรับปรุง และพัฒนาตนเองในการปฏิบัติครั้งต่อไป

2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการสอนสังคมศึกษาตามทฤษฎีการสร้างความรู้ร่วมกับแนวคิด Growth Mindset เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ซึ่งเป็นทักษะเพื่ออนาคตของนิสิตการศึกษาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา

2.1 เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนิสิตการศึกษาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา หลังจากที่ได้รับการจัดการเรียนการสอนตามรูปแบบการสอนสังคมศึกษาตามทฤษฎีการสร้างความรู้ร่วมกับแนวคิด Growth Mindset

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพดำเนินการโดยผู้วิจัยนำผลการสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียน ผลการสัมภาษณ์แบบ ไม่เป็นทางการ รวมทั้งผลการปฏิบัติการสอน ปัญหาหรืออุปสรรคที่พบในขณะดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการเรียนการสอนตามรูปแบบการสอนสังคมศึกษาตามทฤษฎีการสร้างความรู้ร่วมกับแนวคิด Growth Mindset ของนิสิตกลุ่มทดลอง จากแบบบันทึกของผู้สอน มาจัดหมวดหมู่ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อหาข้อสรุปและประเมินคุณภาพของกระบวนการเรียนการสอนตามรูปแบบการสอนสังคมศึกษาตามทฤษฎีการสร้างความรู้ร่วมกับแนวคิด Growth Mindset เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนิสิตการศึกษาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา มีผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) ด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ พบว่า ผู้เรียนสามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ โดยสามารถวิเคราะห์คำอธิบายรายวิชา จุดประสงค์ของหลักสูตร ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังเพื่อนำมาเขียนเป็นจุดประสงค์การเรียนรู้ ได้ครอบคลุมกับพฤติกรรมการเรียนรู้ทั้ง 3 ด้านได้ สามารถคัดเลือกสาระการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับมาตรฐานและตัวชี้วัด และสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับสาระการเรียนรู้และเวลา ตลอดจนการวัดผลประเมินผลที่ตรงกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ได้ตั้งไว้ ดังผลการสัมภาษณ์ผู้เรียน ดังนี้

“การจัดการเรียนรู้ที่ดี จำเป็นต้องอาศัยการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน ซึ่งจำเป็นต้องมีการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ โดยขั้นตอนแรกต้องดูหลักสูตรก่อน การเขียนอะไรจำเป็นต้องยึดจากหลักสูตรแกนกลาง หลักสูตรสถานศึกษา แล้วนำมาเขียนวัตถุประสงค์ คัดเลือกเนื้อหาที่จะสอน ออกแบบกิจกรรมที่ต้องสนุกและครอบคลุมเนื้อหา สุดท้ายการวัดประเมินผลก็ต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ตอนแรก...”

นิสิตคนที่ 2

2) ด้านการออกแบบการเรียนรู้ พบว่า ผู้เรียนสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และสาระการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้ตั้งไว้ ตลอดจนสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่มีการนำรูปแบบ วิธีการ เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและผสมผสานรูปแบบ วิธีการหรือเทคนิคการจัดการเรียนรู้มาออกแบบกิจกรรมของตนเองได้ ดังบทสัมภาษณ์ผู้เรียน ดังนี้

“...กิจกรรมที่ออกแบบในการจัดการเรียนรู้ของหนู คือ ต้องจัดให้น่าสนใจโดยเลือกรูปแบบการสอนที่หลากหลาย และเหมาะสมกับผู้เรียนและสาระการเรียนรู้ และที่สำคัญคือต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ตอนแรก...”

นิสิตคนที่ 2

3) ด้านการเลือกใช้ พบว่า ผู้เรียนสามารถเลือกใช้สื่อการจัดการเรียนรู้ที่มีความทันสมัย เหมาะสมกับช่วงวัยของผู้เรียน และจุดประสงค์การจัดการเรียนรู้เชิงพฤติกรรม สามารถเลือกใช้สื่อและสามารถคัดเลือกแหล่งการจัดการเรียนรู้ในท้องถิ่นตามบริบทของโรงเรียน และผู้เรียนที่มีความแตกต่างหลากหลาย ตลอดจนสามารถยกตัวอย่างวิทยากรท้องถิ่นที่มีความรู้ในชุมชนกับการจัดการเรียนรู้ตามสาระการเรียนรู้ที่ผู้เรียนออกแบบกิจกรรมได้อย่างเหมาะสม ดังบทสัมภาษณ์ผู้เรียน ดังนี้

“การใช้สื่อการเรียนการสอน เราต้องเลือกให้เหมาะกับพื้นที่ของโรงเรียน และผู้เรียนด้วยต้องดูเขาว่ามีความพร้อมกับสื่อที่เราออกแบบหรือนำมาใช้กับเขาหรือเปล่า การเลือกสื่อจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะเป็นการช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจในเรื่องที่เรียนได้มากขึ้น สื่อที่ดีจะช่วยให้ แต่การคัดเลือกสื่อที่ไม่เหมาะสมก็จะเกิดผลเสียกับผู้เรียนด้วยเหมือนกัน การคัดเลือกสื่อจึงมีความสำคัญไม่แพ้กับการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เลยเหมือนกัน...”

นิสิตคนที่ 3

4) ด้านการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ พบว่า ผู้เรียนสามารถนำเสนอวิธีการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้นอกเหนือจากการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนได้อย่างหลากหลาย และมีการนำเสนอวิธีการที่มีความเหมาะสมกับผู้เรียนของตนเองได้ ดังบทสัมภาษณ์ผู้เรียน ดังนี้

“...กิจกรรมเสริม บางทีครูอย่างเราก็อาจจะจัดกิจกรรมที่เขาสนใจเพิ่มเติมไป นอกเหนือจากที่เราสอนในห้องเรียน เช่น อย่างบางโรงเรียนผู้เรียนมีความสนใจในการลงทุน ครูก็อาจจะไปเชิญผู้เชี่ยวชาญด้านการลงทุนมาสอนผู้เรียน โดยอาจจะเชื่อมโยงกับเนื้อหาที่เราสอนด้วยก็ได้ ทั้งนี้ก็อาจจะไม่จำเป็นต้องมีการวัดประเมินอะไรให้มาก เพราะจะเป็นการกดดันผู้เรียนมากเกินไป จนทำให้ผู้เรียนหมดความสนใจในเรื่องที่ตนเองสนใจไปเลยก็ได้...”

นิสิตคนที่ 3

## อภิปรายผลการวิจัย

ผลของการพัฒนารูปแบบการสอนสังคมศึกษาตามทฤษฎีการสร้างความรู้ร่วมกับแนวคิด Growth Mindset เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนิสิตการศึกษาระดับบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา

รูปแบบการสอนสังคมศึกษาตามทฤษฎีการสร้างความรู้ร่วมกับแนวคิด Growth Mindset เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนิสิตการศึกษาระดับบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา ซึ่งรูปแบบการสอนดังกล่าวมีความสอดคล้องกับหลักการคอนสตรัคติวิสต์ ของ Glaserfeld, E.V. (1989); Canningham & Knuth (1993); Burnette *et al* (2013); และ Dweck, C. S. (2006) ที่ว่าการเรียนรู้ตามสภาพที่เป็นจริง (Authentic Learning Tasks) เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยการให้ประสบการณ์ที่มีความหมายต่อผู้เรียน การเรียนรู้ที่ควรฝังอยู่ในบริบทการแก้ปัญหาซึ่งตรงกับสภาพจริง ผู้เรียนจะสร้างความรู้ในการแก้ปัญหาที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญในการดำเนินชีวิต โดยผู้เรียนและผู้สอนร่วมกันตั้งคำถามย้อนกลับมายังเพื่อนร่วมชั้นเรียนอย่างใคร่ครวญ ละเอียดถี่ถ้วน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจและเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ นำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงตนเองสอดคล้องกับงานวิจัยของ รสวลีย์ อักษรวงศ์ (2561) และศิริรัชต์ อินสุข (2559) ที่สะท้อนผลเชิงบวกเกี่ยวกับตนเองในด้านความสามารถจัดการเรียนรู้ โดยผู้เรียนสามารถนำความรู้ ข้อค้นพบข้อสรุปที่ได้จากการเรียนรู้การเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ด้วยกระบวนการ

ไตร่ตรอง อภิปรายผล และขยายความรู้ ร่วมถึงการสะท้อนผลเพื่อให้ถึงการสรุปแนวทางการแก้ไข ปัญหา เพื่อพัฒนา ปรับปรุงตนเอง ปรับปรุงงาน ในด้านต่าง ๆ ต่อการนำเสนอรูปแบบใหม่ในลักษณะ ต่าง ๆ ตามความสนใจ และเหมาะสมตามคุณลักษณะที่ดีของวิชาชีพครู

**ผลของการศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการสอนสังคมศึกษาตามทฤษฎีการสร้างความรู้ร่วมกับแนวคิด Growth Mindset เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ซึ่งเป็นทักษะเพื่ออนาคตของนิสิตการศึกษาระดับบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา**

สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนิสิตการศึกษาระดับบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษาหลังจากที่ได้รับการจัดการเรียนการสอนตามรูปแบบการสอนสังคมศึกษาตามทฤษฎีการสร้างความรู้ร่วมกับแนวคิด Growth Mindset 1) ผู้เรียนสามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ โดยสามารถวิเคราะห์ทำคำอธิบาย รายวิชา จุดประสงค์ของหลักสูตร ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังเพื่อนำมาเขียนเป็นจุดประสงค์การเรียนรู้ ได้ครอบคลุมกับพฤติกรรมการเรียนรู้ทั้ง 3 ด้านได้ สามารถคัดเลือกสาระการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับ มาตรฐานและตัวชี้วัด และสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับสาระการเรียนรู้และเวลา ตลอดจนการวัดผลประเมินผลที่ตรงกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ได้ตั้งไว้ 2) ด้านการออกแบบ การเรียนรู้ การออกแบบการเรียนรู้ เป็นการที่ครูนำหลักการเรียนรู้และหลักการสอนไปออกแบบ เหตุการณ์ ที่ประกอบไปด้วยกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึง สื่อ วัสดุ และอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำกิจกรรม การเรียนการสอน ประเด็นที่สำคัญหลังจากสัมภาษณ์ผู้เรียนพบว่า ผู้เรียนสามารถออกแบบกิจกรรม การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และสาระการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้ตั้งไว้ ตลอดจนสามารถออกแบบ การจัดการเรียนรู้ที่มีการนำรูปแบบ วิธีการ เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและผสมผสาน รูปแบบ วิธีการหรือเทคนิคการจัดการเรียนรู้มาออกแบบกิจกรรมของตนเองได้ ดังที่นิสิตได้กล่าวไว้ว่า *“...กิจกรรมที่ออกแบบในการจัดการเรียนรู้ของผม คือ ต้องจัดให้น่าสนใจโดยเลือกรูปแบบการสอน ที่หลากหลาย และเหมาะสมกับผู้เรียนและสาระการเรียนรู้ และที่สำคัญคือต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้ตอนแรก...”* 3) ด้านการเลือกใช้ การพัฒนาและการสร้างสื่อการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้เป็น สิ่งสำคัญในการจัดการเรียนรู้ เพราะช่วยให้ผู้เรียนได้มองเห็นสิ่งที่กำลังเรียนรู้ได้ชัดเจนเป็นรูปธรรม ซึ่งทำให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจในเนื้อหาของเรื่องที่เรียนได้ง่ายและเร็วขึ้น นอกจากนี้ยังช่วยกระตุ้น ความสนใจของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี ประเด็นที่สำคัญหลังจากสัมภาษณ์ผู้เรียนพบว่า ผู้เรียน สามารถเลือกใช้สื่อการจัดการเรียนรู้ที่มีความทันสมัย เหมาะสมกับช่วงวัยของผู้เรียน และจุดประสงค์ การจัดการเรียนรู้เชิงพฤติกรรม สามารถเลือกใช้สื่อและสามารถคัดเลือกแหล่งการจัดการเรียนรู้ใน ห้องเรียนตามบริบทของโรงเรียน และนักเรียนที่มีความแตกต่างหลากหลาย ตลอดจนสามารถยก ตัวอย่างวิทยากรท้องถิ่นที่มีความรู้ในชุมชนกับการจัดการเรียนรู้ตามสาระการเรียนรู้ที่ผู้เรียนออกแบบ กิจกรรมได้อย่างเหมาะสม ดังที่นิสิตได้กล่าวไว้ว่า *“การใช้สื่อการเรียนการสอน เราต้องเลือกให้เหมาะกับพื้นที่ของโรงเรียน และเด็กด้วยต้องดูเขาว่ามีความพร้อมกับสื่อที่เราออกแบบหรือนำมาใช้กับ เขาหรือเปล่า การเลือกสื่อจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะเป็นการช่วยให้เด็กเกิดความเข้าใจในเรื่องที่เรียนได้ มากขึ้น สื่อที่ดีจะช่วยให้ แต่การคัดเลือกสื่อที่ไม่เหมาะสมก็จะเกิดผลเสียกับเด็กด้วยเหมือนกัน การ คัดเลือกสื่อจึงมีความสำคัญไม่แพ้กับการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เลยเหมือนกัน...”* 4) ด้านการ จัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ ในการจัดการเรียนรู้ ผู้สอนจะต้องจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อ ช่วยเหลือและพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ โดยสอดคล้องกับความถนัดและความสนใจของผู้เรียน ประเด็นที่สำคัญหลังจากสัมภาษณ์ผู้เรียนพบว่า ผู้เรียนสามารถนำเสนอวิธีการส่งเสริมการจัดการ

เรียนรู้ นอกเหนือจากการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนได้อย่างหลากหลาย และมีการนำเสนอวิธีการที่มีความเหมาะสมกับผู้เรียนของตนเองได้ ดังที่นิสิตได้กล่าวไว้ว่า “...กิจกรรมเสริม บางทีครูอย่างเราก็อาจจะจัดกิจกรรมที่เขาสงใจเพิ่มเติมไป นอกเหนือจากที่เราสอนในห้องเรียน เช่น อย่างบางโรงเรียนเด็กรู้สึกสนใจในการลงทุน ครูก็อาจจะไปเชิญผู้เชี่ยวชาญด้านการลงทุนมาสอนเด็ก โดยอาจจะเชื่อมโยงกับเนื้อหาที่เราสอนด้วยก็ได้...” และ “...อาจจะใช้ชั้นนำของเรานั้นแหละมาดึงความสนใจก่อนเข้าบทเรียน หรืออาจจะจัดไว้ในส่วนอื่น ๆ ก็ได้ เช่น การนำเอาภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนมาสอนหรือประยุกต์ใช้ได้ ออกแบบให้เด็กก็สนุกได้...”

**ความคิดเห็นของนิสิตการศึกษาระดับบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษาต่อการจัดการเรียนการสอนตามรูปแบบการสอนสังคมศึกษิตตามทฤษฎีการสร้างความรู้ร่วมกับแนวคิด Growth Mindset**

ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนตามรูปแบบการสอนสังคมศึกษาตามทฤษฎีการสร้างความรู้ร่วมกับแนวคิด Growth Mindset หลังเรียน พบว่า 1) ด้านแนวคิดพื้นฐานนำมาใช้ในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ด้านองค์ประกอบของกระบวนการเรียนการสอน 3) ด้านวัตถุประสงค์ของกระบวนการเรียนการสอน 4) ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน 5) ด้านการวัดและประเมินผลของกระบวนการเรียนการสอน ผู้เรียนพึงพอใจองค์ประกอบของกระบวนการเรียนการสอนในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 6) ด้านแผนภาพกระบวนการเรียนการสอน โดยภาพรวมทั้งหมดผู้เรียนมีความพึงพอใจองค์ประกอบของกระบวนการเรียนการสอนในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้เรียนให้ความพึงพอใจกับแผนภาพกระบวนการเรียนการสอน เพราะมีความชัดเจนและสามารถสื่อสารให้ผู้ที่น่าไปใช้เกิดความเข้าใจอย่างถูกต้อง นอกจากนี้ องค์ประกอบของกระบวนการเรียนการสอนมีความสอดคล้องกันอย่างเป็นระบบ และภาษาที่ใช้ในการอธิบายกระบวนการจัดการเรียนการสอนสามารถสื่อสารให้ผู้ที่น่าไปใช้เกิดความเข้าใจชัดเจนซึ่งมีความพึงพอใจอยู่ในระดับรองลงมา

## เอกสารอ้างอิง

- รสวลีย์ อักษรวงศ์. (2561). การพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยใช้กรณีศึกษาระบบการระบบพี่เลี้ยง. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*. 15(2): 486-497
- วิฑูรย์ ดวงกมลเมศ และวารินทร์ แก้วอุไร. (2560). การจัดการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ด้วยการ เรียนรู้ อย่างกระตือรือร้น. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*. 11(2): 1-4.
- วิริยะ ฤกษ์พาณิชย์ และ วรารณ นิมิตพงษ์กุล. (2562). *สอนสร้างสรรค์ เรียนสนุกยุค 4.0*. กรุงเทพฯ: บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ศิริรัชต์ อินสุข อภิชชาติ อัจฉริยศักดิ์ชัย และ รณภพ อัมทับ. (2559). การจัดการเรียนการสอนแบบเชิงรุก รายวิชาชีวเคมี ตามกรอบมาตรฐานผลการเรียนรู้ระดับอุดมศึกษาแห่งชาติวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช. ใน *การประชุมวิชาการและเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 3 ก้าวสู่ทศวรรษที่ 2: บูรณาการงานวิจัย ใช้องค์ความรู้ สู่ความยั่งยืน 17 มิถุนายน 2559* (น. 192 - 200). นครราชสีมา: วิทยาลัยนครราชสีมา.



- Burnette, Jeni L; O'boyle; Ernest H; VanEpps; Eric M; Pollack, Jeffrey M; & Finkel, Eli J. (2013). Mind-sets Matter: A Meta-analytic Review of Implicit Theories and Self Regulation. *Psychological Bulletin*. 139(3): 655.
- Eggen, P.D.; & Kauchak, D. P. (2006). **Strategies and Models for Teachers Teaching Content and Thinking Skills**. 5th ed. Boston: Pearson Education.
- Cunningham, D. J., & Knuth, R. (1993). **Tools for Constructivism: Designing Environments for Constructive Learning**. Berlin: Springer.
- Dweck, C. S. (2006). **Mindset: The New Psychology of Success**. New York: Random House.
- Joyce, B.; & Weil, M. (1996). **Model of Teaching**. 5th ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Glaserfeld, E.V. (1989). **Constructivism in Education in the International Encyclopedia of Education: Research and Studies**. New York: Pergamon Press.
- Richardson, V. (1997). **Constructivist Teacher Education: Building a World of New Under-Standings**. London: Falmer.

# JSSOC

Journal of Social Sciences Srinakharinwirot University

