



วารสารวิชาการ

วิทยาลัยบริหารศาสตร์

School of Administrative Studies Academic Journal

ปีที่ 5 ฉบับที่ 4 ประจำเดือนตุลาคม - ธันวาคม 2565

Vol. 5 No. 4 October - December 2022

SASAJ

School of Administrative Studies
Academic Journal

ISSN : 2673 - 0758 (online)





วารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์

School of Administrative Studies Academic Journal

ปีที่ 5 ฉบับที่ 4 (ตุลาคม – ธันวาคม 2565)

กำหนดการเผยแพร่ ปีละ 4 ฉบับ

ฉบับที่ 1 มกราคม-มีนาคม

ฉบับที่ 2 เมษายน-มิถุนายน

ฉบับที่ 3 กรกฎาคม-กันยายน

ฉบับที่ 4 ตุลาคม-ธันวาคม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานวิชาการและผลงานวิจัยทางรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ นิติศาสตร์ การบริหารกิจการทางสังคม และสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
2. เพื่อให้บริการวิชาการเกี่ยวกับการเสนอทางออกในการแก้ปัญหาสังคม

การพิจารณาคัดเลือกบทความ

บทความแต่ละบทความที่ตีพิมพ์จะได้รับพิจารณาจากคณะกรรมการกลั่นกรองบทความวารสาร (Peer Review) จำนวน 3 ท่าน ซึ่งคณะกรรมการกลั่นกรองบทความของวารสาร เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องและได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการก่อนตีพิมพ์ โดยพิจารณาบทความจะมีรูปแบบที่ผู้พิจารณาบทความไม่ทราบชื่อหรือข้อมูลของผู้เขียนบทความและผู้เขียนบทความไม่ทราบชื่อผู้พิจารณาบทความ (Double-blind Peer Review)

คณะกรรมการที่ปรึกษา

- | | |
|-------------------------------------|----------------------|
| 1. ศาสตราจารย์ ดร.ประยงค์ แสนบุราณ | มหาวิทยาลัยขอนแก่น |
| 2. ศาสตราจารย์ ดร.สิทธิ์ บุตรอินทร์ | มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| 3. รองศาสตราจารย์ ดร.วีระพล ทองมา | มหาวิทยาลัยแม่โจ้ |

บรรณาธิการบริหาร (Executive Editor)

- | | |
|------------------------------------|-------------------|
| รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย ปัญญาดี | มหาวิทยาลัยแม่โจ้ |
|------------------------------------|-------------------|

ผู้ช่วยบรรณาธิการ (Editorial assistant)

- | | |
|--|-------------------|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วินิจ ผาเจริญ | มหาวิทยาลัยแม่โจ้ |
| 2. นางนิตยา ไพยารมณ | มหาวิทยาลัยแม่โจ้ |
| 3. นายกิตติวัฒน์ คมเสวต | มหาวิทยาลัยแม่โจ้ |

กองบรรณาธิการ (Editorial Board)

- | | |
|---|------------------------------------|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.พระมหาวิเศษ เสาะพบดี | มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา สะสอง | มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ |
| 3. รองศาสตราจารย์ ดร.วีระ เลิศสมพร | มหาวิทยาลัยพะเยา |
| 4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถาพร แสงสุโพธิ์ | มหาวิทยาลัยแม่โจ้ |
| 5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรารภนา ยศสุข | มหาวิทยาลัยแม่โจ้ |
| 6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกพิชญ์ ชินะขำ | มหาวิทยาลัยแม่โจ้ |
| 7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศราภา ศุภรินทร์ | มหาวิทยาลัยแม่โจ้ |
| 8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริยจรัส เตชะตันมินสกุล | มหาวิทยาลัยแม่โจ้ |
| 9. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพดณ ปัญญาวิรัตน์ | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 10. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล พรหมกุล | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 11. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ พรหมดี | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 12. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร แสนมี | มหาวิทยาลัยขอนแก่น |
| 13. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ระวี จันทร์ส่อง | มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| 14. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ เจริญตระกูลปิติ | มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| 15. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิติ มณีกาญจน์ | มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ |

ออกแบบปก

นางสาวสุไรรัตน์ มั่นคง

เจ้าของ

วิทยาลัยบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้

อาคารเทพ พงษ์พานิช ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ 50290

โทรศัพท์ 0-5387-5540-5 โทรสาร 0-5387-5540

<https://so05.tci-thaijo.org/index.php/SASAJ/index>

E-mail: sasjournal.mju@gmail.com

คณะกรรมการกลั่นกรองบทความวารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์ (Peer Review)
ปีที่ 5 ฉบับที่ 4 (ตุลาคม – ธันวาคม 2565)

ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายใน

- | | |
|---|-------------------|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรารภนา ยศสุข | มหาวิทยาลัยแม่โจ้ |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถาพร แสงสุโพธิ์ | มหาวิทยาลัยแม่โจ้ |
| 3. อาจารย์ ดร.เกรียงไกร เจริญผล | มหาวิทยาลัยแม่โจ้ |
| 4. อาจารย์ ดร.สุชาดา สายทิ | มหาวิทยาลัยแม่โจ้ |
| 5. ว่าที่ร้อยตรี ดร.อนิรุต หนูปลอด | มหาวิทยาลัยแม่โจ้ |

ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก

- | | |
|---|------------------------------------|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ | มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนะ ปัญญาภา | มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี |
| 3. รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา สะสอง | มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ |
| 4. รองศาสตราจารย์ ดร.พูลพงศ์ สุขสว่าง | มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชรพล พุทธรักษา | มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อลงกรณ์ คุตระกุล | มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| 7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ เจริญตระกูลปิติ | มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| 8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วงพงศ์ ตระการศิริรินทร์ | มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| 9. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ งาม โชติคุด | มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| 10. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประทีป พิชทองกลาง | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา |
| 11. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พระครูสุตวรธรรมกิจ | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 12. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพดณ ปัญญาวิรัตน์ | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 13. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พระมหาวิรัชศักดิ์ สุรเมธี | มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย |
| 14. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนาธิปไตย ไรจนาตระกูล | มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม |
| 15. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิติ มณีกาญจน์ | มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ |
| 16. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ไพศาล บรรจสุวรรณ์ | มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ |
| 17. อาจารย์ ดร.วัฒนา นนทิต | มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ |
| 18. อาจารย์ ดร.ณัฐชานันท์ วงศ์มูลิธิกร | มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่ |

บรรณาธิการแถลง

วารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ฉบับนี้เป็น ปีที่ 5 ฉบับที่ 4 ประจำเดือน ตุลาคม – ธันวาคม 2565 วารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์ ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่ฐานข้อมูล TCI และได้ถูกจัดคุณภาพให้เป็นวารสารกลุ่มที่ 1 เมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2565 และเผยแพร่วารสารออนไลน์ในระบบวารสารของ ThaiJo2.0 ทั้งนี้ผู้ที่สนใจส่งบทความ สามารถลงทะเบียนผ่านระบบได้ที่ <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/SASAJ/about/submissions>

กองบรรณาธิการขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยที่ได้พิจารณาและปรับปรุงบทความให้มีคุณภาพ และขอขอบคุณผู้สนับสนุนบทความที่ให้ความสนใจส่งบทความเพื่อตีพิมพ์ในวารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์ โดยในฉบับนี้ มีบทความวิจัยที่ได้รับการคัดเลือกให้ตีพิมพ์จำนวน 10 บทความ กองบรรณาธิการและคณะทีมงานจะรักษามาตรฐานการเผยแพร่เพื่อมาตรฐานทางวิชาการ เพื่อประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพของการศึกษาและการเผยแพร่ผลงานทางรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ นิติศาสตร์ การบริหารกิจการทางสังคมสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เพื่อให้บริการวิชาการ และเสนอทางออกในการแก้ปัญหาสังคมให้ปรากฏสู่สาธารณชนต่อไป

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าบทความที่เลือกสรรมาตีพิมพ์จะมีประโยชน์ต่อผู้อ่าน กองบรรณาธิการขอขอบคุณผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายที่สนับสนุนการจัดทำวารสารฉบับนี้ให้เสร็จสมบูรณ์ด้วยดี



รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย ปัญญาดี

ทัศนะและข้อคิดเห็นของบทความในวารสารฉบับนี้

เป็นของผู้พิมพ์แต่ละท่าน ไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการ

สารบัญ

บรรณาธิการแถลง

สารบัญ

บทความวิจัย:	หน้า
■ ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก : ปวิชา สีม่วงษ์, และ วิวัฒน์ ถาวรวัฒน์ยงค์	1
■ อิทธิพลของความเชื่อมั่นในหัวหน้างานและการสนับสนุนจากหัวหน้างานที่มีต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการ ฝั่งอันดามันของประเทศไทย : วิภาดา เกษธรรมพิทักษ์, ลิปิวิชญ์ วงศ์สุวรรณ, และ ทิพวรรณ จันทมณีโชติ	19
■ การพัฒนาความเข้มแข็งในการจัดการสุขภาพชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเชียงใหม่ : อติศร คันธรส	39
■ การบริหารจัดการขยะสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาล ตำบลป่าสัก อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน : ณัฐชนันท์ วงศ์มูลธิกร, สุชาดา เมฆพัฒน์, พิมพ์วัลย์ ศรีบุญ, ชวิน คำบุญเรือง, และ รุ่งอรุณ หน่อคำ	55
■ ปัญหาเชิงนโยบายและการปฏิบัติในการถ่ายโอนอำนาจจัดการมูลฝอยติดเชื้อ สู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในช่วงการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 จังหวัดลำพูน : ชญาก์ทิพย์ สุธิยะพงชากุล	71
■ การพัฒนารูปแบบการท่องเที่ยวเชิงศาสนาและวิปัสสนากรรมฐานบนเส้นทางแสวงบุญ โดยบูรณาการกับหลักพุทธธรรมบำบัดเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะและลดความซึมเศร้า ของผู้สูงอายุที่อยู่เพียงลำพังในเขตท่องเที่ยวเมืองรองภาคเหนือตอนบน : อุเทน ลาพิงค์, พระครูวินัยธร สัณชัย ญาณวีโร, เขมินทรา ตันธิกุล และ ประดิษฐ์ คำมุงคุณ	91

บทความวิจัย:	หน้า
■ กลยุทธ์การส่งเสริมบริษัทภิบาลเพื่อการจัดการอย่างยั่งยืนขององค์กรธุรกิจขนาดใหญ่ ในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว : แสงสุวรรณ จันทุนนะวงศ์, และ สุธีรา ศรีเบญจโชติ	106
■ สังคมพหุวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย : เลหลำ ตรีเอกานุกูล, โกมินทร์ วังอ่อน, และ นพชัย ฟองอิสสระ	124
■ การใช้ประโยชน์จากคลังปัญญาครูเกษียณอายุเพื่อพัฒนาท้องถิ่น: กรณีศึกษาชุมชน ตำบลแม่แรมและเทศบาลตำบลแม่แรม อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ : ศิรินาถ วุฒิชาย, ประรณดา ยศสุข, บงกชมาศ เอกเอี่ยม, และ นนท น้ำประทานสุข	139
■ การประเมินการจัดการสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนประเภทช่างอุตสาหกรรม สาขาวิชาช่างยนต์ สาขางานตัวถังและสีรถยนต์ ภายใต้นโยบายประเทศไทย 4.0 กรณีศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษานอร์ทผาง : วรโชติ จีเรือ่น, และ สุริยจรัส เตชะตันนีนสกุล	155
ภาคผนวก:	
■ กระบวนการพิจารณาบทความ	170
■ แนะนำสำหรับผู้นิพนธ์บทความ	171

ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน
และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
คณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์
สถาบันพระบรมราชชนก *

Burnout and Organizational Commitment of Faculty
Staff in Public Health and Allied Health Sciences,
Praboromarajchanok Institute

ปวีชยา สีมาวงษ์, และ วิวัฒน์ ถาวรวัฒนยงค์
Pawitchaya Simawong, and Wiwat Thavornwattanayong
คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
Faculty of Pharmacy, Silpakorn University
Corresponding Author, E-mail: simawong_p@silpakorn.edu

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และ 4) ความสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 455 คน จากบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสังกัดคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 9 แห่ง

* ได้รับบทความ: 23 สิงหาคม 2565; แก้ไขบทความ: 16 กันยายน 2565; ตอรับตีพิมพ์: 21 กันยายน 2565



ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเหนื่อยหน่าย ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับต่ำ ส่วนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยคัดสรรที่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ส่วนปัจจัยคัดสรรที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ อายุ ระยะเวลาการทำงาน ปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร และด้านการรับรู้ต่อระบบบริหาร เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างความเหนื่อยหน่ายและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์กันสูง ($R_c=0.531$) และค่าน้ำหนักคาโนนิคอลของชุดตัวแปรความเหนื่อยหน่ายที่มีน้ำหนักสูงสุดคือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (-0.433) ส่วนชุดตัวแปรความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร คือ ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร (0.912) ซึ่งปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างชัดเจน ดังนั้นหากมีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน อาจช่วยลดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน และเพิ่มความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรให้กับบุคลากรได้

คำสำคัญ: ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน; ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

Abstract

The objectives of this research were to study 1) the level of burnout and organizational commitment 2) the relationship between selected factors and burnout 3) the relationship between the selected factors and the organizational commitment and 4) the relationship between burnout and organizational commitment. Data was collected using a questionnaire. There was a sample of 455 people from working personnel of Faculty Staff in Public Health and Allied Health Sciences Praboromarajchanok Institute, 9 places



The results of the research showed that: the sample had a moderate level of emotional exhaustion, low level of depersonalization, and reduced personal accomplishment. The sample had a moderate level of all three dimensions of organizational commitment; 1) trust and acceptance of the organization's goal and values 2) willingness to work for the organization 3) the desire to maintain a membership in the organization. Work environmental factors; the relationship organization was negatively related to all three dimensions of burnout. Age, work experience, work environmental factors; job characteristics, the relationship within the organization, and the perception of the management system were positively related to all three dimensions of organizational commitment. The canonical correlation between the set of burnouts and the set of organizational commitment was 0.531, which showed the highest level of relationship between the two sets of variables. Burnout in emotional exhaustion (-0.433) and organizational commitment in the desire to maintain a membership in the organization (0.912) had the highest canonical loading. Work environmental factors; the relationship within the organization was related to burnout and organizational commitment that building good work relationships may be able to reduce the level of burnout and high the level of organizational commitment among faculty staffs.

Keywords: burnout; organizational commitment

1. บทนำ

ด้วยเทคโนโลยีทำให้สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ก่อให้เกิดความผันผวน (Volatility) มากมายบนโลก เกิดความไม่แน่นอน (Uncertainty) และมีความซับซ้อน (Complexity) ในชีวิตและการทำงานสูงมากขึ้น อีกทั้งยังมีความไม่ชัดเจน (Ambiguity) เกิดขึ้นในสถานการณ์ต่าง ๆ ปัจจุบันจึงอาจเรียกว่า “VUCA world” (Raghuramapatruni & Kosuri, 2017) ทำให้องค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต่างต้องปรับตัวในด้านโครงสร้าง กระบวนการ



ทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากร เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบต่าง ๆ ได้ ดังนั้น องค์กรยุคปัจจุบันจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร สร้างแรงจูงใจและพึงพอใจให้เกิดในการทำงาน เห็นความสำคัญในการลดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน เพื่อหวังให้บุคลากรขององค์กรเกิดความรัก ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และทำงานให้กับองค์กรจนองค์กรสามารถอยู่รอดและเติบโตได้ในสังคมยุคปัจจุบัน

ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานเป็นภาวะการเปลี่ยนแปลงด้านจิตใจที่เกิดจากความเครียดเรื้อรังในการทำงาน ก่อให้เกิดความอ่อนล้าทั้งร่างกาย จิตใจและอารมณ์ (ศรีสกุล เญียบแหลม และ เพ็ญญา แดงด้อมยุทธ, 2562) บุคคลที่มีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานจะมีพฤติกรรม เช่น เกิดความรู้สึกท้อแท้ เบื่อหน่าย อารมณ์เปลี่ยนแปลงง่าย หงุดหงิดง่าย มองโลกในแง่ลบ รู้สึกว่าตนไร้ความสามารถ เริ่มมาทำงานสายบ่อยขึ้น ไม่มีความสุขในการทำงาน ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน เป็นต้น (Grawitch & Ballard, 2016; พรชัย สิทธิศรีธัญกุล, 2563) ตามแนวคิดของแมสแลช และคณะ (Maslach et al.) Leiter & Maslach (1988) และ Hoboubi, Choobineh, Ghanavati, Keshavarzi, & Hosseini (2017) พบว่า บุคลากรที่มีสภาพการทำงานหรือการปฏิบัติงานที่หนักมากเกินไป มีลักษณะงานที่ขัดแย้งกับบทบาทหน้าที่ จะมีผลต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน และส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ จะเห็นได้ว่า ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานเกิดได้จากหลายสาเหตุ ทั้งจากสภาพการทำงาน ลักษณะงานที่ทำ หรืออาจเกิดจากปัจจัยแรงจูงใจที่น้อย ซึ่งหากบุคลากรมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานเกิดขึ้น อาจส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ลดลง และอาจเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่ลดลงได้ (Akdemir, 2019; Leiter & Maslach, 1988)

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เครื่องมือในการชี้วัดและพัฒนาบุคลากร (Mathieu & Zajac, 1990) การที่บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จะทำให้มีการรับรู้ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการปฏิบัติหน้าที่ให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ พร้อมทั้งจะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เสียสละ อุทิศตนให้กับองค์กร มีความรู้สึกและมีจิตใจที่อยากจะอยู่กับองค์กรด้วยความเต็มใจ โดยรู้สึกว่าตัวเองได้เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพยายามทำให้เป้าหมายของตนเองและองค์กรประสบผลสำเร็จ ทำให้อยู่ในองค์กรได้อย่างมีความสุขโดยไม่คิดจะลาออก (นุรีมัน ดอเลาะ, อนิวัช แก้วจำนงค์, และ อรจันทร์ ศิริโชติ, 2556) ตามแนวคิดของมาวเดย์ สเตียร์ และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers, Porter, 1979) เสนอว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร สามารถวัดได้จากองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ความเชื่อถือ



และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ดังนั้น หากองค์กรมีบุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีอัตราการลาออกและการขาดงานต่ำ มีความเต็มใจที่จะมุ่งมั่นทำงานต่อไปเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรได้ (Santoso, Sitompul, & Budiatmanto, 2018)

ปัจจุบันคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนกอยู่ในช่วงของการเปลี่ยนผ่านเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการ และมีเสรีภาพทางวิชาการ (อติญาณ์ ศรเกษตริน, ขุติมา มาลัย, ปาณิสรา ส่งวัฒนายุทธ, & สุทธนันท์ กัลลกะ, 2563) ซึ่งอาจทำให้มีบุคลากรบางคนไม่พึงพอใจกับสิทธิประโยชน์ที่เคยได้รับ อาจทำให้มีการสูญเสียบุคลากรจำนวนหนึ่งที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้ จากข้อมูลในช่วง 3 ปี ย้อนหลัง หากคิดข้อมูลเพียงแค่การให้ออนและย้ายนอกสังกัดคณะสาธารณสุข ศาสตร์ และสหเวชศาสตร์ ยังพบว่าเป็นเฉลี่ยร้อยละ ของการสูญเสียบุคลากร 18.67 (สถาบันพระบรมราชชนก, 2564) ทำให้องค์กรต้องเสียเวลา ค่าใช้จ่ายในการสรรหา และพัฒนาทักษะใหม่ให้กับบุคลากร ซึ่งหากไม่ได้รับการแก้ไขในระยะยาว อาจทำให้ส่งผลต่อคุณภาพการดำเนินงานขององค์กรได้ในอนาคต

ส่วนใหญ่วิชาที่ผ่านมา มีการศึกษาในประเทศไทยเฉพาะด้านปัจจัยคัดสรรต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน หรือปัจจัยคัดสรรต่อด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร แต่การศึกษาความสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรนั้น ยังมีการศึกษาที่พบได้น้อย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถาบันการศึกษา ซึ่งบุคลากรสถาบันอาจมีภาระงานที่มากขึ้น มีการรับผิดชอบงานที่หลายด้านในองค์กรมากขึ้น แต่แรงจูงใจในการทำงานยังเท่าเดิม จึงเกิดความกดดันมากขึ้นกว่าในอดีต จึงอาจเกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่ลดลงได้

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาระดับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร



4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์คาโนนิคระหว่างความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

3. วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ

2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรผู้ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัย 9 แห่งที่สังกัดคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 1,060 คน

3. กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรผู้ที่ปฏิบัติงานมากกว่า 6 เดือน ที่ไม่ได้อยู่ในช่วงลาพักยาว เช่น ลาศึกษาต่อ ลาคลอด ลาอุปสมบท เป็นต้น ในช่วงที่ผู้วิจัยเก็บข้อมูล มีการคำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้ Yamane กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 435 คน

4. การเก็บข้อมูลจะใช้วิธีการสุ่มแบบโควตา (Quota Sampling) ของวิทยาลัยและสาขางาน โดยมีผู้ประสานงานในพื้นที่เป็นผู้เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Google forms) ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างได้ จำนวน 455 คน

5. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีทั้งหมด 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน สาขางาน และรายได้ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสภาพการทำงาน โดยปรับปรุงมาจากการทบทวนวรรณกรรม แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ 1) ด้านลักษณะงาน 2) ด้านสัมพันธภาพในองค์กร และ 3) ด้านการรับรู้ต่อระบบบริหาร ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน โดยใช้แบบวัดของ สุนันทษา นิธิวาสิน (2562) ซึ่งแปลฉบับภาษาไทยโดยสิริยา สัมมาวาท จากแบบประเมิน Maslach Burnout Inventory (MBI) สร้างโดย Maslach C และคณะ แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ 1) ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ 2) ด้านการลดความสัมพันธส่วนตัวบุคคล 3) ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ โดยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ท (Likert rating scale) 7 ระดับ ซึ่งเกณฑ์ในการแปลความหมายคะแนนในแต่ละด้านองค์ประกอบและระดับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 เกณฑ์คะแนนในแต่ละด้านองค์ประกอบและระดับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน

องค์ประกอบ	ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน		
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง
ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	0-16	17-26	27-54
ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล	0-6	7-12	13-30
ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ	0-31	32-38	39-48

ส่วนตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยใช้แบบวัดของ มัณฑนา ตูลยนิษกะ (2552) ตามแนวคิดของ Mowday Steers & Porter (1979) แบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้ 1) ความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร 3) ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ท (Likert rating scale) 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้ดังนี้ คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 2.33 หมายถึง มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ ตั้งแต่ 2.34 – 3.67 อยู่ระดับปานกลาง และตั้งแต่ 3.68 – 5.00 หมายถึง อยู่ในระดับสูง

6. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย ด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสภาพการทำงาน ได้นำเสนอแก่ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) ของแบบสอบถามมีค่ามากกว่า 0.67 ทุกข้อคำถาม จึงถือว่ามีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้ ด้านความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content validity) แล้วมาทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน คน 40 พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มากกว่า 0.70 ทุกข้อ จึงถือว่ามีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

7.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ใช้ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่ามัธยฐาน



7.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) วิเคราะห์ปัจจัยคัดสรร (ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และสายงาน) ที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติ Chi-square วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรร (ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาการทำงาน รายได้ และปัจจัยสภาพการทำงาน) กับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของบุคลากร และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยใช้ Pearson's correlation และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยใช้ Canonical correlation analysis

4. สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลปัจจัยคัดสรร

จากการศึกษากลุ่มตัวอย่าง 455 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 291 คน (ร้อยละ 64.0) มีอายุเฉลี่ย 36.33 ± 8.41 ปี มากกว่าครึ่งหนึ่งมีสถานภาพโสด จำนวน 240 คน (ร้อยละ 52.7) ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 288 คน (ร้อยละ 63.3) ประเภทบุคลากรเกือบครึ่งหนึ่งเป็นพนักงานกระทรวง จำนวน 198 คน (ร้อยละ 43.5) มีระยะเวลาการทำงานเฉลี่ย 8.42 ± 5.54 ปี เกินกว่าครึ่งอยู่ในสายงานวิชาการ จำนวน 246 คน (ร้อยละ 54.1) และมีมีฐานของรายได้ทั้งหมดต่อเดือนเท่ากับ 18,200 บาท

ในภาพรวมปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านลักษณะงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าลักษณะงานในปัจจุบัน มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.43$ S.D.= 0.44) ด้านสัมพันธภาพในองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บริหารในระดับดี ($\bar{X}=2.52$ S.D.= 0.47) และด้านการรับรู้ต่อระบบบริหาร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ต่อระบบบริหารของคณะฯ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=1.71$ S.D.= 0.58)

2. ระดับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=20.84$ S.D.= 10.80) ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X}=4.25$ S.D.= 4.00, $\bar{X}=25.43$ S.D.= 8.23 ตามลำดับ)



3. ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เมื่อพิจารณารายด้าน ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และ ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า ทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ =2.91 S.D.= 0.65, $\bar{X}$ =3.19 S.D.= 0.68 และ $\bar{X}$ =3.01 S.D.= 0.68 ตามลำดับ)

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ

ปัจจัยคัดสรร	EE	DP	PA	OC1	OC2	OC3
ปัจจัยส่วนบุคคล						
เพศ	-	-	-	-	-	-
สถานภาพ	✓	✓	-	-	✓	✓
ระดับการศึกษา	-	✓	-	-	✓	-
สายงาน	-	✓	-	✓	✓	-
ประเภทบุคลากร	-	-	-	✓	-	✓
อายุ	-0.272**	-0.109*	-0.065	0.138**	0.164**	0.245**
ระยะเวลาการทำงาน	-0.287**	-0.199**	-0.051	0.136**	0.245**	0.300**
รายได้	-0.050	0.001	-0.061	-0.076	0.075	0.107*
ปัจจัยสภาพการทำงาน						
ลักษณะงาน	-0.439**	-0.148**	0.022	0.294**	0.243**	0.396**
สัมพันธภาพในองค์กร	-0.323**	-0.162**	-0.166**	0.262**	0.271**	0.343**
การรับรู้ต่อระบบบริหาร	-0.201**	-0.179**	-0.047	0.358**	0.335**	0.278**

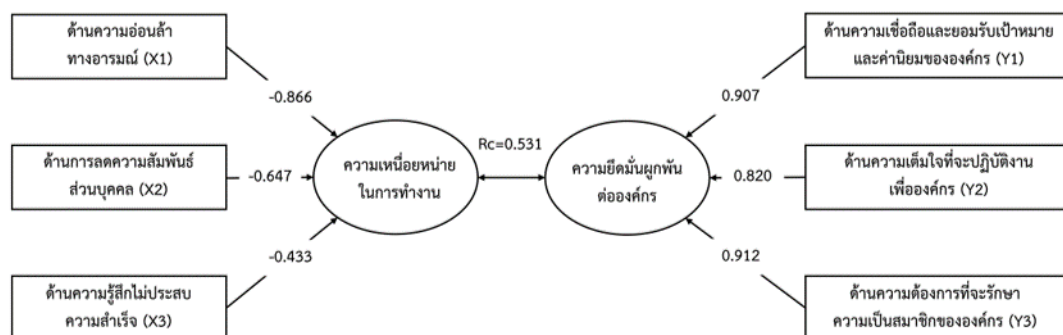
กำหนดให้ EE แทน ความอ่อนล้าทางอารมณ์ DP แทน การลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล PA แทน ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ OC1 แทน ความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร OC2 แทน ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร OC3 แทน ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ** แทน $p < 0.01$ * แทน $p < 0.05$



5. ความสัมพันธ์คานอนิคอลระหว่างความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่า ชุดตัวแปรฟังก์ชันที่ 1 มีค่าความสัมพันธ์คานอนิคอล (R_c) เท่ากับ และมามีค่า $0.531R_c^2$ เท่ากับ แสดงว่า มีความแปรปรวนร่วมกันระหว่างตัวแปร 0.282 คานอนิคอลทำนาย (Predictor composite) กับตัวแปรคานอนิคอลเกณฑ์ (Criterion composite) อยู่ร้อยละ 0.01 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 28.2 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้างคานอนิคอล (Canonical correlation coefficients) ที่ได้เพียงพอต่อการแปลความหมายรูปแบบความสัมพันธ์ตามเกณฑ์ของ (Sherry & Henson, 2005) ดังตารางที่ 3 และนำมาเขียนเป็นโมเดลสหสัมพันธ์คานอนิคอลได้ดังภาพที่ 1

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้างระหว่างชุดตัวแปรฟังก์ชันที่ 1

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้าง
ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน	
ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (X1)	-0.866
ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล (X2)	-0.647
ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ (X3)	-0.433
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	
ด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (Y1)	0.907
ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (Y2)	0.820
ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร (Y3)	0.912



ภาพที่ 1. โมเดลสหสัมพันธ์คานอนิคอลระหว่างความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน
กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในกลุ่มตัวอย่าง



จากภาพที่ 1 เป็นโมเดลสหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างความเหนื่อยหน่ายในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ตัวแปรคาโนนิคอลความเหนื่อยหน่ายในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันสูง โดยค่าน้ำหนักคาโนนิคอลของชุดตัวแปรความเหนื่อยหน่ายในการทำงานที่มีน้ำหนักสูงสุด คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ส่วนค่าน้ำหนักคาโนนิคอลของชุดตัวแปรความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่มีค่าน้ำหนักสูงสุด คือ ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

5. อภิปรายผลการวิจัย

1. ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้านต่าง ๆ ทั้ง 3 ด้านกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน พบว่า ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Sarisik, Bogan, Zengin, & Dedeoglu (2019) ที่กล่าวว่า ความอ่อนล้าทางอารมณ์เป็นด้านที่สำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน โดยมีการศึกษาที่พูดถึงจากความอ่อนล้าทางอารมณ์อาจจะเกิดจากความเครียดจากการทำงาน หรือได้รับการมอบหมายงานที่หนักเกินไป หรืออาจจะเกิดจากผู้รับบริการ เพื่อนร่วมงานก็ได้ (Leiter & Maslach, 1988) ดังนั้นการจะลดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างในองค์กรนี้ จึงควรให้ความสำคัญกับประเด็นความอ่อนล้าทางอารมณ์ของบุคลากรในองค์กรและส่งเสริมให้เกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์ในระดับต่ำ อาจนำไปสู่ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานที่ลดลงได้

2. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่าทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้านต่าง ๆ ทั้ง 3 ด้านกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ก็พบว่าด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด แต่อย่างไรก็ตามพบว่าทั้ง 3 ด้าน มีน้ำหนักที่ใกล้เคียงกัน จึงอาจพัฒนาบุคลากรให้มีความยึดมั่นผูกพันองค์กรสูงขึ้นในทุก ๆ ด้าน โดยสามารถพัฒนาในด้านต่าง ๆ อาทิ การทบทวนพัฒนาโครงสร้างเงินเดือนและผลตอบแทนต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมและยุติธรรม



มากขึ้น การทบทวนและพัฒนาขอบเขตและภาระงานที่มอบหมายให้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และความสนใจของบุคลากรรวมถึงกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน (Stairs & Galpin, 2010; Welch, 2011) พัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานในทุกระดับ และพัฒนาแผนความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อวางแผนการเติบโตในแต่ละสายงาน เป็นต้น (Stairs & Galpin, 2010)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ในปัจจัยส่วนบุคคลของความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน พบได้เฉพาะเพียงบางปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานในบางด้าน ส่วนปัจจัยสภาพการทำงานมีอยู่ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร และด้านการรับรู้ต่อระบบบริหาร พบว่า มีเพียง 1 ด้านเท่านั้น คือ ด้านสัมพันธภาพในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานในทุก ๆ ด้าน ทั้งนี้อาจอธิบายได้ว่า ด้านสัมพันธภาพในองค์กรจะพบว่า การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ได้รับความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จะทำให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (Baker, 2011; Maslach & Leiter, 2008) และหากบุคลากรในหน่วยงานทำงานในลักษณะต่างคนต่างอยู่ ไม่ให้คำปรึกษากัน จะทำให้เกิดความกดดัน และเกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานได้ง่าย (Sepahvand, Atashzadeh-Shoorideh, Parvizy, & Tafreshi, 2017) ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรพบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Meyer & Allen (1991) โดยบุคคลที่มีอายุน้อยจะมีความผูกพันด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรกับความผูกพันด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรน้อยกว่าบุคคลที่มีอายุมากกว่า เนื่องจากบุคคลที่มีอายุมากกว่า จะแสวงหาความมั่นคงด้านผลตอบแทนมากกว่าการเปลี่ยนแปลงหรือย้ายที่ทำงานใหม่ ส่วนระยะเวลาในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Affum-Osei, Acquah, & Acheampong (2015) โดยบุคคลที่ทำงานให้กับองค์กรเป็นระยะเวลานาน อาจมีความรู้สึกผูกพันมากกว่าคนที่เพิ่งเริ่มเข้ามาทำงาน (Dockel, Basson, & Coetzee, 2006) ส่วนปัจจัยสภาพการทำงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร และด้านการรับรู้ต่อระบบบริหาร มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในทิศทางบวกหรือเพิ่มความยึดมั่นผูกพันมากขึ้น ซึ่งก็สอดคล้องกับหลาย ๆ การศึกษา (ถาวร อ่อนลออ, 2561; สุพัต กิตติวรเวช, และ นิชา ว่องไว, 2564) อาทิ



หากบุคลากรรู้สึกว่ ลักษณะงานมีความเหมาะสมกับตนเอง จะยังมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งสามารถอธิบายจากแนวคิดของ Hewitt Associates ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร คือ ลักษณะงานที่มีความเหมาะสม (Welch, 2011) หรือหากบุคลากรมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บริหารที่ดีมากขึ้นเท่าใด ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะยิ่งมากขึ้นเท่านั้น รวมถึงการรับรู้ต่อระบบบริหารของคณะฯ ก็เช่นเดียวกัน หากบุคลากรรับรู้ระบบบริหารเป็นอย่างดีมากขึ้นเท่าใด จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามมาเท่านั้นด้วย ซึ่งตามทฤษฎี Two – factor ของ Herzberg ก็ได้กล่าวไว้เช่นเดียวกันว่า การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา หรือ การรับรู้นโยบายการบริหารขององค์กร หากมีมากขึ้นจะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และทำให้บุคลากรเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Alshmemri, Shahwan-Akl, & Maude, 2017)

4. ความสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างความเหนื่อยหน่ายในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์กันสูง ทั้งนี้ความสัมพันธ์ขึ้นกับสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ในองค์กรนั้น ๆ ด้วย (Goering, Shimazu, Zhou, Wada, & Sakai, 2017; Leiter & Maslach, 1988) โดยหากวิเคราะห์ลึกลงไปจะพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าน้ำหนักคาโนนิคอลของด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ในชุดตัวแปรความเหนื่อยหน่ายในการทำงานมากที่สุด ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่ลดลง โดยสอดคล้องกับการศึกษาของ Sarisik, Bogan, Zengin, & Dedeoglu (2019) พบว่า พนักงานที่มีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานมากขึ้น จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่ลดลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์

6. องค์ความรู้จากการวิจัย

องค์ความรู้จากการวิจัยนี้ พบว่า ค่าความสัมพันธ์คาโนนิคอล (Rc) ใน 2 ชุดตัวแปร คือ ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.531 เมื่อเปรียบเทียบกับงานวิจัยของ Enginyurt et al. (2015) ก็พบค่าความสัมพันธ์คาโนนิคอล (Rc) เท่ากับ 0.630 จากทั้ง 2 การศึกษา ซึ่งได้ทำในสถาบันที่มีพื้นฐานความเป็นบุคลากรทางการแพทย์เหมือนกัน แสดงผลความสัมพันธ์ที่สูงเช่นเดียวกัน ทำให้อาจเห็นได้ว่าองค์กรลักษณะนี้ ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง หากบุคลากรเกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน อาจนำไปสู่ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรลดลง



ดังนั้นสถาบันหรือองค์กรในลักษณะคล้ายคลึงที่ว่านี้ ควรให้ความสำคัญกับการลดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน เช่น พิจารณาภาระงานให้เหมาะสม มีกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงาน เพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ และการบรรจุตำแหน่งที่มั่นคงมากขึ้น รวมไปถึงการพัฒนาบุคลากรในแต่ละสายงานให้มีความทั่วถึงเป็นต้น อันจะส่งผลดีทั้งคุณภาพชีวิตของบุคลากรและการทำงานในองค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ยังมีปัจจัยอื่น ๆ เช่น บริบทและสภาพแวดล้อมของแต่ละองค์กรที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้วย

7. ข้อเสนอแนะ

1. จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น สถาบันจึงควรพิจารณาภาระงานให้เหมาะสม และยุติธรรม มีแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อลดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ของบุคลากร มีความรู้สึกพอใจในการทำงาน และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของงานได้

2. จากการศึกษาที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งหากว่าบุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ก็จะเป็นสิ่งที่ดีกับองค์กร โดยสถาบันควรสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น การเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน มีความชัดเจนเรื่องความก้าวหน้าในสายงาน การบรรจุในตำแหน่งที่มั่นคงมากขึ้น เป็นต้น ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร รวมไปถึงการรับฟังเสียงสะท้อน ใส่ใจความคิดเห็นของบุคลากร และมีระบบประสานงานจากทีมส่วนกลางที่ดี โดยสามารถชี้แจงบุคลากรให้ทราบถึงกลยุทธ์เป้าหมาย การดำเนินงานขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นใจ เข้าใจ และเกิดความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ควรพัฒนาคุณภาพบุคลากรแต่ละสายงานให้ทั่วถึง เพื่อให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจ มั่นใจในการปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป



เอกสารอ้างอิง

- ถาวร อ่อนลออ. (2561). ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย* 2(2), 101-116.
- นุริมัน ดอเลาะ, อนิวัช แก้วจำนงค์, และ อรจันทร์ ศิริโชติ. (2556). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์*, 5(3), 110-121.
- พรชัย สิทธิศรีธัญกุล. (2563). ภาวะหมดไฟไม่ใช่โรคแต่เป็นปรากฏการณ์เหตุอาชีพ. *จุฬาลงกรณ์เวชสาร*, 2(2), 115-119.
- มณฑนา ตุลยนิษกะ. (2552). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรณีศึกษาคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ศรีสกุล ฉะบับแหลม, และ เพ็ญญา แดงด้อมยุทธ. (2562). ภาวะหมดไฟในการทำงาน. *แพทยสารทหารอากาศ*, 65(2), 44-52.
- สถาบันพระบรมราชชนก. (2564). การบริหารงานบุคคล. สืบค้นจาก <http://dot.pi.ac.th/#/dashboard/tab>
- สุนันท์ษา นิธิวาสิน. (2562). ภาวะติดงาน ความเครียดจากงานและภาวะหมดไฟในครูโรงเรียนเตรียมทหาร (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- สุพดี กิตติวรเวช, และ ณิชา ว่องไว. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*, 12(1), 161-179.
- อติญาณ์ ศรีเกษตริน, ชุตินา มาลัย, ปาณิสรา ส่งวัฒนายุทธ, และ สุทธนันท์ กัลละ. (2563). วิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกกับการผลิตและพัฒนาบุคลากรสุขภาพระดับปฐมนูมิ : ในยุคการปรับเปลี่ยน. *ราชวดีสาร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุรินทร์*, 10(2), 80-92.



- Affum-Osei, E., Acquah, E., & Acheampong, P. (2015). Relationship between organisational commitment and demographic variables: Evidence from a commercial bank in Ghana. *American Journal of Industrial and Business Management*, 5(12), 769.
- Akdemir, Ö. A. (2019). The effect of teacher burnout on organizational commitment in Turkish context. *Journal of Education and Training Studies*, 7(4), 171-179.
- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's two-factor theory. *Life Science Journal*, 14(5), 12-16.
- Baker, G. (2011). The roles of leaders in high-performing health care systems. Retrieved from <https://www.kingsfund.org.uk/sites/default/files/roles-of-leaders-high-performing-health-care-systems-ross-baker-kings-fund-may-2011.pdf>
- Dockel, A., Basson, J. S., & Coetzee, M. (2006). The effect of retention factors on organisational commitment: An investigation of high technology employees. *SA Journal of Human Resource Management*, 4(2), 20-28.
- Enginyurt, O., Cankaya, S., Aksay, K., Tunc, T., Koc, B., Bas, O., & Ozer, E. (2015). Relationship between organizational commitment and burnout syndrome: a canonical correlation approach. *Australian Health Review*, 40(2), 181-187.
- Goering, D. D., Shimazu, A., Zhou, F., Wada, T., & Sakai, R. (2017). Not if, but how they differ: A meta-analytic test of the nomological networks of burnout and engagement. *Burnout Research*, 5, 21-34.
- Grawitch, M. J., & Ballard, D. W. (2016). The psychologically healthy workplace: building a win-win environment for organizations and employees. In M. J. Grawitch & D. W. Ballard (Eds.), *Introduction: Building a psychologically healthy workplace*. (pp. 3-11). Washington, DC: American Psychological Association.



- Hoboubi, N., Choobineh, A., Ghanavati, F. K., Keshavarzi, S., & Hosseini, A. A. (2017). The impact of job stress and job satisfaction on workforce productivity in an Iranian petrochemical industry. *Safety and health at work, 8*(1), 67-71.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of organizational behavior, 9*(4), 297-308.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of applied psychology, 93*(3), 498.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological bulletin, 108*(2), 171.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review, 1*(1), 61-89.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior, 14*(2), 224-247.
- Raghuramapatruni, R., & Kosuri, S. (2017). The straits of success in a VUCA world. *IOSR Journal of Business and Management, 19*, 16-22.
- Santoso, A. L., Sitompul, S. A., & Budiatmanto, A. (2018). Burnout, organizational commitment and turnover intention. *Journal of Business and Retail Management Research, 13*(1), 62-69.
- Sarisik, M., Bogan, E., Zengin, B., & Dedeoglu, B. B. (2019). The impact of burnout on organizational commitment: A study of public sector employees in Turkey. *Journal of global business insights, 4*(2), 106-118.



- Sepahvand, F., Atashzadeh-Shoorideh, F., Parvizy, S., & Tafreshi, M. Z. (2017). The relationship between some demographic characteristics and organizational commitment of nurses working in the Social Security Hospital of Khorramabad. *Electronic physician*, 9(6), 4503.
- Sherry, A., & Henson, R. K. (2005). Conducting and interpreting canonical correlation analysis in personality research: A user-friendly primer. *Journal of personality assessment*, 84(1), 37-48.
- Stairs, M., & Galpin, M. (2010). Positive engagement: From employee engagement to workplace happiness. In P. A. Linley, S. Harrington, & N. Garcea (Eds.), *Oxford handbook of positive psychology and work* (pp. 155–172). United Kingdom: Oxford University Press.
- Welch, M. (2011). The evolution of the employee engagement concept: communication implications. Retrieved from <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/13563281111186968/full/html>

**อิทธิพลของความเชื่อมั่นในหัวหน้างาน
และการสนับสนุนจากหัวหน้างานที่มีต่อความผูกพัน
ต่อองค์กรของบุคลากรในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว
และบริการฝั่งอันดามันของประเทศไทย ***

**The Influence of Trust in Leaders and Supervisor Support
on Employee Engagement among Tourism and Hospitality
Industry Workers along Thailand's Andaman Coast**

วิภาดา เถาธรรมพิทักษ์, สิปป์วิชญ์ วงศ์สุวรรณ, และ ทิพวรรณ จันทมนิชโชติ

Wipada Thaothampitak, Sippavit Wongsuwatt, and Tippawan Jantamaneechot

คณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง

Faculty of Commerce and Management,

Prince of Songkla University, Trang Campus

Corresponding Author, E-mail: sippavitch.w@psu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความเชื่อมั่นในหัวหน้างาน การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการเขตพื้นที่ฝั่งอันดามันของประเทศไทย 2) ตรวจสอบอิทธิพลของความเชื่อมั่นในหัวหน้างานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และ 3) ตรวจสอบอิทธิพลของการสนับสนุนของหัวหน้างานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ใช้การวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

* ได้รับความเห็นชอบ: 8 กันยายน 2565; แก้ไขบทความ: 26 ตุลาคม 2565; ตอรับตีพิมพ์: 27 ตุลาคม 2565

Received: September 8, 2022; Revised: October 26, 2022; Accepted: October 27, 2022



จำนวน 30 ราย ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก และบุคลากรในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการ เขตพื้นที่ฝั่งอันดามัน จำนวน 400 คน ด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา และข้อมูลเชิงปริมาณด้วยการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยกำลังสองน้อยที่สุด

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการมีความเชื่อมั่นในหัวหน้างาน การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ในขณะที่ผลการวิเคราะห์การถดถอยกำลังสองน้อยที่สุด พบว่า ความเชื่อมั่นในหัวหน้างานและการสนับสนุนจากหัวหน้างานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริบทที่ต่างกัน นอกจากนี้ ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า ยังมีอีกหลายองค์ประกอบที่ส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ในส่วนของข้อเสนอแนะ หัวหน้างานและสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการ ควรตระหนักและให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างจริงจัง ผ่านแนวคิดการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากการบริหารบุคคลที่ดีส่งผลให้องค์กรสามารถรักษาบุคลากรที่มีความสามารถและศักยภาพให้อยู่กับองค์กรต่อไปและเป็นประโยชน์ต่อผลการดำเนินงานในอนาคต

คำสำคัญ: ความเชื่อมั่นในหัวหน้างาน; การสนับสนุนจากหัวหน้างาน; ความผูกพันต่อองค์กร; การท่องเที่ยวและบริการ; อันดามัน

Abstract

This research aims to 1) study the level of trust in leaders, supervisor support, and employee engagement among tourism and hospitality industry workers along Thailand's Andaman Coast, 2) investigate the influence of trust in leaders on employee engagement, and 3) investigate the influence of supervisor support on employee engagement. A mixed-methods approach was used. Data was collected from 30 key informants using in-depth interviews and from 400 tourism and hospitality industry workers along the Andaman Coast of Thailand using a questionnaire. The qualitative data was analyzed using content analysis



and the quantitative data was analyzed using descriptive and inferential statistics including frequencies, percentages, means, standard deviations, and OLS regressions.

Research results revealed that: there was high levels of trust in leaders, supervisor support, and employee engagement. Whereas, results from OLS revealed that trust in leaders and supervisor support influenced employee engagement in different contexts. Additionally, results from the qualitative research revealed that there were several elements that influenced employees' engagement with their organizations. It is recommended that leaders and enterprises should be made aware of the importance of human resource management through the concept of enhancing employee engagement due to the positive effects of good management of human resources with regard to helping the enterprise to retain good, talented, high potential employees within the organization and the benefits it will produce for the organization's performance in the future.

Keywords: trust in leader; supervisor support; employee engagement; tourism and hospitality; Andaman

1. บทนำ

สังคมโลกในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงจากหลากหลายปัจจัยที่มีส่วนสำคัญในการดำเนินชีวิตของประชาชนให้มีรูปแบบที่ซับซ้อนและต้องกระตือรือร้นอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งตลาดแรงงานที่มีอัตราการแข่งขันและความท้าทายสำหรับผู้หางานมากขึ้น (Majid, Eapen, Aung, & Oo, 2019) เนื่องด้วยทุกองค์กรให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ที่เปรียบเสมือนหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ สำหรับบริบทของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการ ซึ่งถือเป็นอุตสาหกรรมที่สำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศให้มีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยกำลังสำคัญของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการ คือ ทรัพยากรมนุษย์ทางการท่องเที่ยวและบริการ เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมที่เน้นการติดต่อ



และปฏิสัมพันธ์กับผู้รับบริการโดยตรงและทันทีทันใด นอกจากนี้ ด้วยสถานการณ์ที่หลายองค์กรมีข้อจำกัดด้านงบประมาณและการเพิ่มจำนวนทรัพยากรบุคคล ทำให้การมุ่งเน้นคุณสมบัติของบุคคลที่มีความเหมาะสมและการรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าให้อยู่กับองค์กร จึงเป็นปัจจัยที่ทุกองค์กรตระหนักและให้ความสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ธุรกิจและองค์กรในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการ (Kiryakova-Dineva, Kyurova, & Chankova, 2019) อีกทั้งจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการมากที่สุด ทำให้บุคลากรทางการท่องเที่ยวและบริการถูกยกเลิกงานเป็นจำนวนมาก สืบเนื่องจากการปิดกิจการของหลายธุรกิจ ทรัพยากรมนุษย์ในสายงานการท่องเที่ยวและบริการจึงต้องมีการปรับตัว เพื่อความมั่นคงในงาน ผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ รวมทั้งความผูกพันและความรู้สึกที่มีต่อองค์กร โดยบทบาทสำคัญของผู้นำในระดับหัวหน้างานสำหรับพฤติกรรมร่วมในการกำหนดผลิิตภาพของบุคคล กลุ่ม และองค์กร ซึ่งสะท้อนถึงประสิทธิภาพในกระบวนการทำงานร่วมกัน (Brower, Lester, Korsgaard, & Dineen, 2009) อันสามารถสนับสนุนให้บุคคลมีศักยภาพและคุณสมบัติที่เหมาะสมกับสายงานและองค์กร

พนักงานในสายงานการท่องเที่ยวและบริการต้องดำเนินงานภายใต้การบังคับบัญชาของหัวหน้างานในรูปแบบที่หลากหลาย ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมและคุณลักษณะของผู้นำในการบริหารจัดการ ความเชื่อมั่นที่มีต่อหัวหน้างานและการรับรู้ถึงการสนับสนุนจากหัวหน้างานจึงเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานของพนักงานทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมถึงความผูกพันและความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกของพนักงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร โดยมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร และการทุ่มเทแรงกายแรงใจ เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กร นอกจากนี้ บุคลากรในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการในสายงานที่แตกต่างกัน อาจมีการสะท้อนถึงความเชื่อมั่นในหัวหน้างานและการสนับสนุนจากหัวหน้างานที่ต่างกัน รวมไปถึงความผูกพันที่มีต่อองค์กรด้วย อาทิ บุคลากรในสายงานการโรงแรม สายการบิน และการท่องเที่ยวและบริการ

การศึกษารูปแบบของความเชื่อมั่นในหัวหน้างานและการสนับสนุนของหัวหน้างานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสายงานการท่องเที่ยวและบริการในบริบทของสายงาน เขตพื้นที่ฝั่งอันดามันของประเทศไทย ซึ่งเป็นพื้นที่ท่องเที่ยวที่สำคัญของภาคใต้และเป็นที่ยอมรับของกลุ่มนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งท่ามกลางสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ผ่านการดำเนินการศึกษาจากข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ



นำมาวิเคราะห์ผล และสรุปเป็นองค์ความรู้ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการ ทั้งในระดับหัวหน้างานและระดับองค์กร ที่มีส่วนสำคัญ ในการขับเคลื่อนองค์กรเพื่อความอยู่รอดและการเติบโตท่ามกลางสภาวะภัยพิบัติและ สถานการณ์ร้ายแรงต่าง ๆ ภาวะการแข่งขันของตลาดแรงงาน ตลอดจนแนวโน้มของ อุตสาหกรรม รวมทั้งเป็นส่วนสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพของการบริหารคนของผู้นำที่ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและความคาดหวังขององค์กรที่มีต่อสถานการณ์ในปัจจุบันและ อนาคต

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความเชื่อมั่นในหัวหน้างาน การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการเขตพื้นที่ฝั่งอันดามัน ของประเทศไทย
2. เพื่อตรวจสอบอิทธิพลของความเชื่อมั่นในหัวหน้างานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการเขตพื้นที่ฝั่งอันดามันของประเทศไทยใน ภาพรวมและจำแนกตามสายงาน
3. เพื่อตรวจสอบอิทธิพลของการสนับสนุนของหัวหน้างานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการเขตพื้นที่ฝั่งอันดามันของประเทศไทย ในภาพรวมและจำแนกตามสายงาน

3. วิธีดำเนินการวิจัย

1. **ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** ในการวิจัยนี้ คือ บุคลากรที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรม การท่องเที่ยวและบริการในเขตพื้นที่ภาคใต้ฝั่งอันดามัน 6 จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดภูเก็ต พังงา กระบี่ สตูล ตรัง และระนอง กลุ่มตัวอย่างแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 คือ กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณจากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน Taro Yamane (1973) โดยกำหนดสัดส่วนที่มีการกระจายตัวของกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงกัน ตามสัดส่วนแบบโควตา ซึ่งจำแนกตามสัดส่วนจำนวนนักท่องเที่ยวของแต่ละจังหวัดในปี พ.ศ. 2562 ทั้ง 6 จังหวัดฝั่งอันดามันรวม 21,838,735 คน (Ministry of Tourism & Sport, 2019) และกลุ่มที่ 2 คือ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ จำนวน 30 คน ซึ่งเป็นบุคลากร



ที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการ ประกอบด้วย บุคลากรในระดับปฏิบัติการ และบุคลากรในระดับบริหาร โดยการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง จำแนกให้ครอบคลุมทั้ง 6 จังหวัด และทุกประเภทธุรกิจในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการ โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ เกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง (Inclusion Criteria) ได้แก่ 1) เป็นบุคลากรในสายงานธุรกิจท่องเที่ยวและบริการที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป 2) เป็นผู้ที่สามารถอ่านออกเขียนได้ 3) มีสติสัมปชัญญะ 4) อยู่ในพื้นที่ที่กำหนดไว้ในขอบเขตของการวิจัย และ 5) อาสาสมัครเข้าร่วมในการตอบแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ด้วยความสมัครใจ ในขณะที่ เกณฑ์การคัดออกของกลุ่มตัวอย่าง (Exclusion Criteria) ได้แก่ 1) ต้องการยกเลิกการเข้าร่วมตอบแบบสอบถามหรือแบบสัมภาษณ์ และ 2) มีภาวะที่ไม่สามารถตอบแบบสอบถามหรือแบบสัมภาษณ์หรือต้องใช้เวลานานได้

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยเลือกใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิจากบุคลากรในสายงานธุรกิจท่องเที่ยวและบริการในเขตพื้นที่ภาคใต้ฝั่งอันดามันของประเทศไทย ตามตัวแปรของการวิจัย ได้แก่ ตัวแปรอิสระ (ความเชื่อมั่นในหัวหน้างานและการสนับสนุนจากหัวหน้างาน) และ ตัวแปรตาม (ความผูกพันต่อองค์กร) ซึ่งจำแนกออกเป็น 4 ส่วนหลัก ประกอบด้วย 1) ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรในสายงานธุรกิจท่องเที่ยวและบริการ 2) ความเชื่อมั่นในหัวหน้างาน 3) การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และ 4) ความผูกพันต่อองค์กร และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างในประเด็นความเชื่อมั่นในหัวหน้างานและการสนับสนุนจากหัวหน้างานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยข้อคำถามในส่วนที่ 2-4 ใช้มาตรวัดเรียงอันดับแบบลิเคิร์ท (Likert Scale) 5 ระดับ จากระดับ 1 (น้อยที่สุด) ถึงระดับ 5 (มากที่สุด) และดำเนินการคำนวณหาค่าเฉลี่ยเพื่อปรับลักษณะของข้อมูลให้เหมาะสมกับการวิเคราะห์ข้อมูลและการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

2.1 ลักษณะของบุคลากรในสายงานธุรกิจท่องเที่ยวและบริการ เป็นส่วนที่แสดง 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) รายได้ 5) ตำแหน่งงาน 6) ประสบการณ์ทำงานในสายงาน 7) รูปแบบงาน 8) เขตพื้นที่การทำงาน และ 9) ผลกระทบหรือโอกาสจากโควิด-19 โดยพัฒนาข้อคำถามมาจากการทบทวนวรรณกรรม

2.2 ความเชื่อมั่นในหัวหน้างาน เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับการแสดงมุมมองของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อหัวหน้างานในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ที่มีต่อหัวหน้างาน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน การรับฟังปัญหาของหัวหน้างาน และการตอบสนอง



ต่อปัญหาที่เกิดขึ้น จำนวน 3 ข้อคำถาม โดยพัฒนาข้อคำถามจากการทบทวนวรรณกรรมตามแนวคิดของ Raza, Ul-Hadi, Khan, & Mujtaba (2020) ตัวอย่างเช่น “ผู้บังคับบัญชาและท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โดยสามารถแลกเปลี่ยนความคิด ความรู้สึก และความคาดหวังได้อย่างอิสระ” และ “ท่านสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาได้อย่างอิสระเกี่ยวกับปัญหาในการทำงาน และรู้ว่าผู้บังคับบัญชายินดีรับฟัง”

2.3 การสนับสนุนจากหัวหน้างาน เป็นคำถามที่เกี่ยวกับการรับรู้ของพนักงานและความคิดเห็นที่หัวหน้างานมีต่อพนักงานภายใต้การบังคับบัญชา จำนวน 3 ข้อคำถาม โดยพัฒนาข้อคำถามจากแนวคิดของ Karatepe (2014) และ Qureshi & Hamid (2017) ตัวอย่างเช่น “ผู้บังคับบัญชาช่วยให้ท่านเรียนรู้จากความผิดพลาดและพร้อมที่จะให้โอกาสแก้ตัว” และ “ผู้บังคับบัญชาช่วยท่านในเรื่องทรัพยากรต่าง ๆ ที่ท่านจำเป็นต้องใช้ในการทำงาน”

2.4 ความผูกพันต่อองค์กร เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับการสะท้อนทัศนคติเชิงบวกของพนักงานที่มีต่อองค์กรในมิติต่าง ๆ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีส่วนสนับสนุนให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน จำนวน 4 ข้อคำถาม โดยพัฒนาข้อคำถามจากแนวคิดของ Lather & Jain (2015) ตัวอย่างเช่น “การทำงานในองค์กรปัจจุบันของท่านเป็นสิ่งที่ดีเยี่ยมและมีความหมายสำหรับท่าน” และ “ท่านห่วงใยและใส่ใจกับอนาคตขององค์กร”

3. การตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำคัญในการเก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการในเขตพื้นที่ภาคใต้ฝั่งอันดามันของประเทศไทย ซึ่งผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในการพิจารณาแบบสอบถาม โดยมีค่าการวิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence: IOC) เท่ากับ 0.99 รวมทั้งผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เลขที่ PSU IRB 2021 – LL – Cm 014 (Internal) รับรองไว้ตั้งแต่วันที่ 3 สิงหาคม 2564 อย่างไรก็ตาม เพื่อให้เครื่องมือแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและมีความเหมาะสมในการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างชัดเจน ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบ Pilot Test จำนวน 30 ชุด เพื่อวิเคราะห์ความเที่ยงตรง (Validity Test) และความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) ของแบบสอบถามก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

สำหรับการทดสอบความเที่ยงตรง ตามแนวคิดของ Carlson & Herdman (2012) ระบุเกณฑ์ที่ยอมรับได้ในการทดสอบความเที่ยงตรง โดยพิจารณาจากค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) ควรมีค่ามากกว่า 0.7 และค่า P-Value ของ



Bartlett's Test of Sphericity ควรมีค่าน้อยกว่า 0.05 เป็นการแสดงถึงความเหมาะสมของข้อคำถามและตัวแปรแต่ละตัวไม่มีความสัมพันธ์กันเอง โดยผลการทดสอบความเที่ยงตรง พบว่าตัวแปรความเชื่อมั่นในหัวหน้างาน การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และความผูกพันต่อองค์กร มีค่า KMO เท่ากับ 0.903 และค่า P-Value เท่ากับ 0.000 โดยมีค่า Factor Loadings อยู่ระหว่าง 0.806–0.891 แสดงให้เห็นว่า ข้อคำถามสำหรับตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความเหมาะสมและมีความเที่ยงตรง สำหรับการทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม ตามแนวคิดของ Taherdoost (2016) ระบุเกณฑ์ที่ยอมรับได้ในการทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม โดยพิจารณาจากค่า Cronbach's Alpha (α) ควรมีค่ามากกว่า 0.6 โดยผลการทดสอบความน่าเชื่อถือ พบว่า องค์ประกอบของตัวแปรความเชื่อมั่นในหัวหน้างานมีค่า Cronbach's Alpha (α) เท่ากับ 0.924 ตัวแปรการสนับสนุนจากหัวหน้างานเท่ากับ 0.926 และตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 0.920 แสดงให้เห็นว่าข้อคำถามของตัวแปรในแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือที่เพียงพอ

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล จากวัตถุประสงค์การวิจัยทั้ง 3 ข้อ ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อบรรลुวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 และใช้การวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุ (Causal Model Analysis) โดยการวิเคราะห์การถดถอยกำลังสองน้อยที่สุด (Ordinary Least Square Regression: OLS Regression) ตามแนวคิดของ de Souza & Junqueira (2005) ซึ่งเป็นตัวประมาณค่าที่มีความไม่เอนเอียงเชิงเส้นที่ดีที่สุด (Best Linear Unbiased Estimator: BLUE) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่ตอบตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 และข้อที่ 3

4. สรุปผลการวิจัย

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ บุคลากรในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการในเขตพื้นที่ภาคใต้ฝั่งอันดามันของประเทศไทย จำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 286 ราย คิดเป็นร้อยละ 71.5 และเพศชาย จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 68.8 รองลงมา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 24.8) และสูงกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 6.4) เมื่อพิจารณารายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ 10,001–20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 42.5 รองลงมา คือ 20,001–30,000 บาท (ร้อยละ 21.0) เมื่อพิจารณาตามตำแหน่งงาน เป็นพนักงานระดับ



ปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 76.0 รองลงมา คือ ผู้จัดการ (ร้อยละ 10.3) ผู้ช่วยผู้จัดการ (ร้อยละ 8.3) และผู้บริหาร (ร้อยละ 5.4) ตามลำดับ ส่วนใหญ่อยู่ในสายงานการโรงแรม คิดเป็นร้อยละ 45.0 รองลงมา คือ สายงานการท่องเที่ยวและบริการ (ร้อยละ 31.3) และสายงานสายการบิน (ร้อยละ 23.7) เป็นพนักงานประจำ ร้อยละ 81.0 รองลงมา คือ งานอิสระ (ร้อยละ 13.5) และงานชั่วคราว (ร้อยละ 5.5) อยู่ในพื้นที่จังหวัดเมืองหลักภาคใต้ฝั่งอันดามัน ร้อยละ 56.8 และพื้นที่เมืองรอง ร้อยละ 43.2 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ จำนวน 30 ราย เป็นเพศหญิง จำนวน 18 ราย คิดเป็นร้อยละ 60.0 และเพศชาย จำนวน 12 ราย คิดเป็นร้อยละ 40.0 โดยมีอายุเฉลี่ย 34 ปี และมีประสบการณ์ทำงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการเฉลี่ย 7.26 ปี ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 53.33 รองลงมา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 26.67 และสูงกว่าระดับปริญญาตรี ร้อยละ 20.0

2. ความเชื่อมั่นในหัวหน้างาน การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการ ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของความเชื่อมั่นในหัวหน้างาน การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และความผูกพันต่อองค์กรจากการสะท้อนความคิดเห็นของบุคลากรในสายงานการท่องเที่ยวและบริการ ดังตารางที่ 1 พบว่าบุคลากรในสายงานการท่องเที่ยวและบริการมีความเชื่อมั่นในหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย = 3.79) ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย = 3.90) และมีความผูกพันต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 4.05) ในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการ อยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับความเชื่อมั่นในหัวหน้างาน การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	Mean	Std.Error	Skewness	Kurtosis	การแปลผล
-ความเชื่อมั่นในหัวหน้างาน	3.79	.889	-.473	-.277	มีความเชื่อมั่นในหัวหน้างานสูง
-การสนับสนุนจากหัวหน้างาน	3.90	.885	-.823	.784	ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานสูง
-ความผูกพันต่อองค์กร	4.05	.762	-.544	-.213	มีความผูกพันต่อองค์กรสูง



จากการวิเคราะห์เนื้อหาข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า ร้อยละ 80 ยังคงมีความเชื่อมั่นในหัวหน้างานและยังคงได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน โดยมองว่าหัวหน้างานที่ดีและมีความเป็นผู้นำสูง สามารถสร้างความเลื่อมใสและศรัทธาให้กับผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาได้ ซึ่งมีเป้าหมายของงานและองค์กรเป็นแกนหลักในการดำเนินงาน นอกจากนี้ ความสัมพันธ์ส่วนบุคคลระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในหัวหน้างาน เนื่องจากสามารถบอกรายละเอียดและปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้หัวหน้าฟังได้ โดยเชื่อมั่นว่าได้รับการช่วยเหลือและได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสม ในขณะที่ร้อยละ 20 กลับมองว่าความเชื่อมั่นในหัวหน้างานเกี่ยวข้องกับความคิดเห็นที่ตรงกันมากกว่า โดยระบบพวกพ้องยังเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้พนักงานมีความเชื่อมั่นในหัวหน้างาน ขึ้นอยู่กับว่า พนักงานเป็นพวกพ้องเดียวกันกับหัวหน้างานหรือไม่ ซึ่งการสนับสนุนจากหัวหน้างานจะเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับเหตุผลดังกล่าว ดังตัวอย่างมุมมองจากการสัมภาษณ์

“ในสายงานท่องเที่ยวและบริการ เราบริการลูกค้าเป็นหลัก หัวหน้าก็จะมีค่ามากในการบ่งชี้หน้าที่และความรับผิดชอบของเรา ดังนั้น คิดว่ายังคงเชื่อมั่นในตัวหัวหน้า และคิดว่าเค้าจะให้การสนับสนุนเราอย่างเต็มที่” (W4)

“เชื่อมั่นเต็มที่เลยคะ หัวหน้าเราน่ารักมาก เข้าใจลูกน้อง เห็นอกเห็นใจ ยิ่งตอนโควิด เค้าจะห่วงลูกน้องทุกคน ไม่อยากให้ใครโดนออก ส่วนการสนับสนุน เค้าก็ให้ลูกน้องในฝ่ายเท่า ๆ กันแหละ เลยคิดว่าเราโชคดีแล้วที่มีหัวหน้าคนนี้” (W11)

“ก็ต้องดูว่าเป็นพวกเดียวกันมั๊ย เอาจริง ๆ ทุกองค์กรคงมีแหละเรื่องการเมือง เรื่องพวกพ้อง หากเป็นพวกเดียวกันคงได้รับการดูแลจากหัวหน้าเต็มที่ แต่หากคนละฝ่ายก็จบ ทำอะไรไปก็ไม่ค่อยเห็นหรอก เลยไม่ค่อยเชื่อมั่นในหัวหน้างานยุคปัจจุบัน” (W17)

สำหรับความผูกพันต่อองค์กร ร้อยละ 70 ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งท่ามกลางสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ซึ่งองค์กรจำเป็นต้องมีการปลดพนักงานออกจำนวนมาก โดยมองว่าองค์กรก็พยายามอย่างเต็มที่ที่จะช่วยเหลือพนักงานให้ผ่านพ้นช่วงวิกฤติไปได้ จึงเป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร มีความหวังและมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มที่ ในขณะที่บางส่วนมองว่าการทำงานในสายงานการท่องเที่ยวและบริการมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทั้งในเรื่องของการย้ายสถานที่ทำงานเพื่อค่าตอบแทนที่สูงขึ้น และการออกจากงานเนื่องจากสถานการณ์ภายในองค์กร



จึงทำให้พนักงานอาจมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่ต่ำ โดยมุ่งหวังความสำเร็จส่วนบุคคลเป็นสำคัญ ดังตัวอย่างมุมมองจากการสัมภาษณ์

“รู้สึกมีความสุขแล้วที่ทำงานที่นี่ องค์กรก็ดูแลเราดี ยิ่งตอนก่อนโควิดจะมา ถือว่ามีความสุขมาก ๆ ในการทำงาน ทั้งเรื่องงานทั้งเรื่องเงิน” (W1)

“มีความผูกพันกับที่นี่พอสมควร อาจจะถึงขั้นมากก็ได้ เพราะอยู่ที่นี่มาหลายปี แล้วก็ไม่ได้คิดเรื่องย้ายงานไปไหนเลย จริง ๆ กังวลตอนโควิด-19 มาแรก ๆ และหลายที่เอาพนักงานออก แต่ผู้บริหารก็ยืนยันว่าจะสู้เต็มที่ สู้ไปด้วยกัน เลยรู้สึกว่า ที่นี่แหละ” (W5)

“ไม่ได้ว่าจะอยู่ที่นี่นาน ๆ เพราะบางทีด้วยระบบและลักษณะของคนทำงานในสายโรงแรม เติบโตค่อนข้างยาก เลยต้องหาที่ใหม่เพื่อไปเพิ่มเงินเดือน หรือตำแหน่งงานที่สูงขึ้น” (W16)

3. อิทธิพลของความเชื่อมั่นในหัวหน้างานและการสนับสนุนจากหัวหน้างานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 (H_1) และข้อที่ 2 (H_2) เป็นการคาดการณ์ถึงอิทธิพลของความเชื่อมั่นในหัวหน้างานและการสนับสนุนจากหัวหน้างานจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการ โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ ดังตารางที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการ การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($B=0.400$; $\text{Std.Error}=0.055$; $P\text{-Value}=0.000$) แสดงให้เห็นว่า เมื่อบุคลากรรับรู้ถึงการสนับสนุนจากหัวหน้างานที่เพิ่มมากขึ้น จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นเช่นเดียวกัน ดังนั้น สามารถยอมรับสมมติฐาน H_2 ในขณะที่ความเชื่อมั่นในหัวหน้างานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่สามารถยอมรับสมมติฐาน H_1 นอกจากนี้ ตัวแปรควบคุมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ($B=-0.244$; $\text{Std.Error}=0.073$; $P\text{-Value}=0.001$) รายได้ต่อเดือน ($B=0.107$; $\text{Std.Error}=0.041$; $P\text{-Value}=0.010$) และประสบการณ์ทำงานในสายงาน ($B=0.021$; $\text{Std.Error}=0.008$; $P\text{-Value}=0.012$) โดยมีค่า R-Square เท่ากับ 0.359 แสดงถึงตัวแปรอิสระในโมเดลสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 35.9 นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาค่า VIF ในโมเดล พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 1.085–2.483 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ตามแนวคิดของ O'brien (2007) ที่กำหนดเกณฑ์สูงสุดของค่า VIF ไม่ควรเกิน 10 แสดงให้เห็นว่า โมเดลตามสมมติฐานการวิจัย H_1 และ H_2 ไม่มีปัญหา



Multicollinearity โดยสามารถเขียนเป็นสมการถดถอยเพื่อการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการได้ ดังนี้

$$\text{ความผูกพันต่อองค์กร} = 2.58 - 0.244(\text{ระดับการศึกษา}) + 0.107(\text{รายได้เฉลี่ยต่อเดือน}) + 0.021(\text{ประสบการณ์ทำงาน}) + 0.400(\text{การสนับสนุนจากหัวหน้างาน})$$

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยกำลังสองน้อยที่สุด อิทธิพลของความเชื่อมั่นในหัวหน้างานและการสนับสนุนจากหัวหน้างาน

ตัวแปรอิสระ	Unstandardized Coefficient: B			
	อุตสาหกรรม	โรงแรม	สายการบิน	ท่องเที่ยวและบริการ
ค่าคงที่	2.58***	2.69***	5.48***	2.25***
เพศ (ชาย=1,หญิง=2)	.035	-.059	.013	.235
อายุ (ปี)	-.007	.003	-.022	-.013
ระดับการศึกษา	-.244***	-.187	-.784*	-.278*
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	.107**	.002	.065	.072
ตำแหน่งงาน	.020	.043	.110	.119
ประสบการณ์	.021*	.022	.047	.013
รูปแบบงาน	-.011	-.109	-.235	.002
พื้นที่ (เมืองรอง=1,เมืองหลัก=2)	-.132	-.139	-.359*	.022
ผลกระทบโควิด-19	-.006	-.002	.008	.020
ความเชื่อมั่นในหัวหน้างาน	.079	.036	.269*	.001
การสนับสนุนจากหัวหน้างาน	.400***	.443***	.122	.485***
R-Square	0.359	0.390	0.387	0.449

หมายเหตุ: *, **, *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95%, 99%, 99.99% ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาอิทธิพลของความเชื่อมั่นในหัวหน้างานและการสนับสนุนจากหัวหน้างานจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในแต่ละสายงาน ผลการวิจัยพบว่า งานโรงแรม การสนับสนุนจากหัวหน้างานส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



($B=0.443$; Std.Error= 0.083 ; P-Value= 0.000) แสดงให้เห็นว่า บุคลากรในสายงานโรงแรมที่ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นเช่นเดียวกัน ในขณะที่สายงานสายการบิน ความเชื่อมั่นในหัวหน้างานส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($B=0.269$; Std.Error= 0.111 ; P-Value= 0.018) รวมถึงระดับการศึกษา ($B=-0.784$; Std.Error= 0.323 ; P-Value= 0.017) และเขตพื้นที่ในการทำงาน ($B=-0.359$; Std.Error= 0.164 ; P-Value= 0.031) แสดงให้เห็นว่า บุคลากรในสายงานสายการบินที่มีความเชื่อมั่นในหัวหน้างานเพิ่มมากขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นตามไปด้วย นอกจากนี้ในสายงานการท่องเที่ยวและบริการ การสนับสนุนจากหัวหน้างานส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($B=0.485$; Std.Error= 0.104 ; P-Value= 0.000) รวมไปถึงระดับการศึกษา ($B=-0.278$; Std.Error= 0.115 ; P-Value= 0.017) แสดงให้เห็นว่า บุคลากรในสายงานการท่องเที่ยวและบริการที่ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์เนื้อหาในประเด็นอิทธิพลของความเชื่อมั่นในหัวหน้างานและการสนับสนุนจากหัวหน้างานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ร้อยละ 90 บ่งชี้ถึงความสำคัญของความเชื่อมั่นที่มีต่อหัวหน้างานและการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความผูกพันที่พนักงานจะมีต่อองค์กร เนื่องจากหัวหน้างานมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อทุกช่วงเวลาของการทำงานในองค์กร รวมไปถึงมีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน การขึ้นเงินเดือน หากพนักงานมีความสุขและมีความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน ก็จะทำให้พนักงานประสงค์ที่จะทำงานให้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ปัจจัยอื่น ๆ ที่มีส่วนให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร คือ วัฒนธรรมขององค์กร ระบบการประเมินที่มีความยุติธรรม การดูแลเอาใจใส่จากหัวหน้างาน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา และสวัสดิการต่าง ๆ ดังตัวอย่างมุมมองและเหตุผลจากการสัมภาษณ์

“เกี่ยวข้องกับนอน เราจะอยากทำงานที่นี่หรือไม่ หัวหน้ามีส่วนมาก เพราะจะทุกข์จะสุขก็เค้า หากเค้าดีด้วย เราก็ทำงานราบรื่น แต่หากเค้าร้ายกับเรา คงอยู่ยาก” (W7)

“มีผลครับ เพราะหากเราเชื่อมั่นในหัวหน้าของเรา เราก็จะอยากทำงานที่นี่ ผูกพันกับที่นี่ และอยากมีอนาคตกับองค์กรแห่งนี้ไปยาว ๆ” (W12)

“น่าจะมีผลเยอะมาก ทั้งความเชื่อมั่นและการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน แต่ยังมีอีกหลายอย่างเลยนะที่จะทำให้เราผูกพันกับองค์กร เช่น วัฒนธรรมความเป็นพี่เป็นน้อง



การบริหารของผู้บริหาร แล้วก็พวกสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ซึ่งเป็นการสะท้อนว่าองค์กรให้ความสำคัญกับเราแค่ไหน” (W30)

5. อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า บุคลากรในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการยังคงมีความเชื่อมั่นในหัวหน้างาน การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูงอยู่ ถึงแม้อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการจะได้รับผลกระทบอย่างรุนแรงจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพฤติกรรมและความเป็นผู้นำในการบริหารจัดการทีม จัดการทรัพยากรบุคคลในรูปแบบและวิธีการต่าง ๆ ที่ทำให้พนักงานภายใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่นและรับรู้ถึงการสนับสนุนในการทำงานอย่างเหมาะสม รวมไปถึงความเห็นอกเห็นใจและการดูแลเอาใจใส่ของหัวหน้างานท่ามกลางสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ยิ่งทำให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นในหัวหน้างาน นอกจากนี้ ยังเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ผูกพันต่อองค์กรอย่างเห็นได้ชัด อาทิ การให้ความช่วยเหลือพนักงานให้ผ่านพ้นอุปสรรคต่าง ๆ ในช่วงวิกฤติ สอดคล้องกับผลการศึกษาก่อนหน้านี้ ที่บ่งชี้ถึงความเชื่อมั่นของพนักงานในสายงานการท่องเที่ยวและบริการที่มีต่อหัวหน้างาน รวมทั้งการรับรู้ถึงการสนับสนุนจากหัวหน้างานในระดับสูง (Alharbi & Abuelhassan, 2020; Alkhateri, Abuelhassan, Khalifa, Nusari, & Ameen, 2018; Khalifa, 2019) นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Ali Ababneh, Awwad, and Abu-Haija (2021) ในประเด็นความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมที่อยู่ในระดับสูง ซึ่งมีผลมาจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์และภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลง

2. ผลจากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ในภาพรวมอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการ ความเชื่อมั่นในหัวหน้างานไม่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร อาจเนื่องด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ที่มีส่วนสำคัญให้พนักงานรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงาน รวมทั้งการปลดพนักงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการจำนวนมากในช่วงวิกฤติที่ผ่านมา ทำให้ความเชื่อมั่นในหัวหน้างานอาจจะไม่มีบทบาทที่เด่นชัดต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างไรก็ตาม ความเชื่อมั่นในหัวหน้างานของบุคลากรสายงานสายการบินส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร สะท้อนถึงความรู้สึกของพนักงานในสายงานสายการบินในกรณี



ที่มีความเชื่อมั่นต่อหัวหน้างานที่เพิ่มมากขึ้น ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรที่เพิ่มมากขึ้นไปด้วย สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Hsieh & Wang (2015) โดยบ่งชี้ถึงความเชื่อมั่นของพนักงานที่มากขึ้น จะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นไปด้วย

3. ผลจากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการที่รับรู้หรือได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานที่เพิ่มมากขึ้น มีส่วนสำคัญที่ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรที่มากขึ้น ทั้งในภาพรวมของพนักงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการ หรือพนักงานในสายงานการโรงแรม และสายงานการท่องเที่ยวและบริการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการสนับสนุนจากหัวหน้างานเป็นสิ่งที่พนักงานรับรู้ได้อย่างเป็นรูปธรรมและชัดเจน จึงเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้พนักงานทำงานได้อย่างราบรื่น จนส่งผลให้การทำงานให้กับองค์กรราบรื่น และเกิดความผูกพันที่มีต่อองค์กร อาทิ พนักงานมีโอกาสเรียนรู้จากความผิดพลาดและได้รับโอกาสในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาผลการทำงานที่ดีขึ้น การได้รับการสนับสนุนในเรื่องทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาก่อนหน้านี้ที่แสดงถึงอิทธิพลเชิงบวกของการสนับสนุนจากหัวหน้างานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการที่มีต่อองค์กร (Ahmed, Majid, Al-Aali, & Mozammel, 2019; Ibrahim, Suan, & Karatepe, 2019; Pattnaik & Panda, 2020)

6. องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการวิจัยเชิงผสมผสานในเรื่องอิทธิพลของความเชื่อมั่นในหัวหน้างานและการสนับสนุนจากหัวหน้างานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการ ซึ่งมีส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดความเข้าใจถึงมุมมองของบุคลากรที่ทำงานในอุตสาหกรรมที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 อย่างหนัก โดยมุ่งหวังการแสวงหาคำตอบและวิธีการที่จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น ดังภาพที่ 1 แสดงถึงองค์ประกอบสำคัญในการส่งเสริมความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการท่ามกลางสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นในหัวหน้างาน (เฉพาะพนักงานสายการบิน) การสนับสนุนจากหัวหน้างาน วัฒนธรรมองค์กร การประเมินผลที่เหมาะสมและยุติธรรม การดูแลเอาใจใส่จากหัวหน้างาน สวัสดิการ การบริหารงานของผู้บริหารองค์กร และภาวะผู้นำของหัวหน้างาน



ภาพที่ 1. องค์ประกอบในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการ

องค์ประกอบสำคัญในการส่งเสริมความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรในอุตสาหกรรม การท่องเที่ยวและบริการสำหรับ 6 จังหวัดฝั่งอันดามันของประเทศไทย ซึ่งมีบทบาทต่อการรักษา บุคลากรที่มีคุณภาพและถือเป็นหัวใจของสายงานการบริการอันส่งผลโดยตรงต่อลูกค้าหรือนักท่องเที่ยว นอกเหนือจากบทบาทของหัวหน้างานทั้งในบริบทของความเชื่อมั่นและการ สนับสนุนแล้ว ยังคงมีองค์ประกอบอีกหลายประการที่จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพัน ต่อองค์กรและมุ่งหวังที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป ถือเป็นกิจกรรมหลักของการบริหารทรัพยากร มนุษย์ในสายงานการท่องเที่ยวและบริการที่มุ่งเน้นเรื่องบุคลากรเป็นสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ท่ามกลางสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 หรืออาจรวมไปถึงภัยพิบัติอื่น ๆ ที่อาจจะ เกิดขึ้นอีกด้วย



7. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ควรรักษาระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรไว้อย่างต่อเนื่อง มีนโยบายที่สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กรในการดูแลพนักงานผ่านการบริหารจัดการของหัวหน้างานอย่างเหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 อันมีส่วนสำคัญที่ทำให้พนักงานมีความกังวลในการทำงานเป็นอย่างมาก

1.2 ควรส่งเสริมคุณลักษณะและศักยภาพของบุคลากรตั้งแต่ผู้ช่วยผู้จัดการขึ้นไป โดยการส่งเสริมเพิ่มเติมทักษะที่สำคัญในการบริหารจัดการทีมและผู้ใต้บังคับบัญชา อาทิ ภาวะผู้นำ ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ ทักษะทางอารมณ์และสังคม อันจะเป็นปัจจัยหลักที่จะส่งเสริมคุณภาพและศักยภาพของบุคลากรในองค์กรที่มีบทบาทเป็นผู้นำหรือหัวหน้างาน

1.3 ควรตรวจสอบความคิดเห็นและความต้องการของพนักงานในระดับและส่วนงานต่าง ๆ ภายในองค์กรสำหรับประเด็นที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของหัวหน้างาน ระบบการประเมินผลการทำงาน การบริหารงานของผู้บริหาร สวัสดิการต่าง ๆ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงานในยุคปกติใหม่ รวมทั้งอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการ

2.2 ศึกษาทักษะทางอารมณ์และสังคมของบุคลากรในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการที่มีความจำเป็นต่อการทำงานในยุคเทคโนโลยีและดิจิทัล



เอกสารอ้างอิง

- Ahmed, U., Majid, A., Al-Aali, L., & Mozammel, S. (2019). Can meaningful work really moderate the relationship between supervisor support, coworker support and work Engagement?. *Management Science Letters*, 9(2), 229-242.
- Alharbi, S. S., & Abuelhassan, A. E. (2020). The impact of trust in supervisor on turnover intention: organizational commitment as a mediating mechanism. *International Journal on Recent Trends in Business and Tourism (IJRTBT)*, 4(2), 1-8.
- Ali Ababneh, O. M., Awwad, A. S., & Abu-Haija, A. (2021). The association between green human resources practices and employee engagement with environmental initiatives in hotels: The moderation effect of perceived transformational leadership. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 20(3), 390-416.
- Alkhateri, A. S., Abuelhassan, A. E., Khalifa, G. S., Nusari, M., & Ameen, A. (2018). The Impact of perceived supervisor support on employees turnover intention: The Mediating role of job satisfaction and affective organizational commitment. *International Business Management*, 12(7), 477-492.
- Brower, H. H., Lester, S. W., Korsgaard, M. A., & Dineen, B. R. (2009). A closer look at trust between managers and subordinates: Understanding the effects of both trusting and being trusted on subordinate outcomes. *Journal of Management*, 35(2), 327-347.
- Carlson, K. D., & Herdman, A. O. (2012). Understanding the impact of convergent validity on research results. *Organizational Research Methods*, 15(1), 17-32.



- De Souza, S. V., & Junqueira, R. G. (2005). A procedure to assess linearity by ordinary least squares method. *Analytica Chimica Acta*, 552(1-2), 25-35.
- Hsieh, C. C., & Wang, D. S. (2015). Does supervisor-perceived authentic leadership influence employee work engagement through employee-perceived authentic leadership and employee trust?. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(18), 2329-2348.
- Ibrahim, S. N. H., Suan, C. L., & Karatepe, O. M. (2019). The effects of supervisor support and self-efficacy on call center employees' work engagement and quitting intentions. *International Journal of Manpower*, 40(4), 688-703.
- Karatepe, O. M. (2014). The importance of supervisor support for effective hotel employees: An empirical investigation in Cameroon. *Cornell Hospitality Quarterly*, 55(4), 388-397.
- Khalifa, G. (2019). Intervening role of supervisor trust and leader-member exchange: an investigation into the role of supervisor support on employee innovative behaviour. *Journal of Association of Arab Universities for Tourism and Hospitality*, 17(3), 46-67.
- Kiryakova-Dineva, T., Kyurova, V., & Chankova, Y. (2019). Soft skills for sustainable development in tourism: the Bulgarian experience. *European Journal of Sustainable Development*, 8(2), 57-57.
- Lather, A. S., & Jain, V. K. (2015). Ten C's Leadership Practices Impacting Employee Engagement: A Study of Hotel and Tourism Industry. *Vilakshan: The XIMB Journal of Management*, 12(2), 59-74.
- Majid, S., Eapen, C. M., Aung, E. M., & Oo, K. T. (2019). The Importance of Soft Skills for Employability and Career Development: Students and Employers' Perspectives. *IUP Journal of Soft Skills*, 13(4), 7-39.
- Ministry of Tourism & Sport. (2019). Tourism Statistics 2019. Retrieved from <https://www.mots.go.th/news/category/521>



- Pattnaik, S. C., & Panda, N. (2020). Supervisor support, work engagement and turnover intentions: evidence from Indian call centers. *Journal of Asia Business Studies*, 14(5), 621-635.
- Qureshi, M. A., & Hamid, K. (2017). Impact of supervisor support on job satisfaction: A moderating role of fairness perception. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(3), 235-242.
- Raza, M. A., Ul-Hadi, N., Khan, M., & Mujtaba, B. G. (2020). Empirical evidence of organizational justice and incivility in the tourism industry: Assessing the moderating role of Islamic work ethics and trust in leader. *Journal of Transnational Management*, 25(4), 274-299.
- Taherdoost, H. (2016). Validity and reliability of the research instrument; how to test the validation of a questionnaire/survey in a research. *International Journal of Academic Research in Management*, 5(3), 28-36.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row Publications.

**การพัฒนาความเข้มแข็งในการจัดการสุขภาพชุมชนของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ***
**Development of The Strengthening in Community Health
Management by Local Administrative Organizations
in Chiang Mai, Thailand**

อดิสร คันธรส

Adisorn Kuntharose

วิทยาลัยการท่องเที่ยว การบริการ และกีฬา มหาวิทยาลัยรังสิต

College of Tourism, Hospitality and Sports, Rangsit University

Email: adku8888@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการมีส่วนร่วมและการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการจัดการสุขภาพชุมชน และเพื่อเสนอประเด็นยุทธศาสตร์และโครงการในการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการจัดการสุขภาพชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) โดยมีเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ เป็นพื้นที่ในการวิจัยและพัฒนา โดยประยุกต์ใช้กระบวนการ A-I-C (Appreciation – Influence – Control) ในการพัฒนา และทำการประเมินก่อนและหลังการพัฒนากับกลุ่มตัวอย่างประชาชนในเทศบาลตำบลสันทรายหลวงที่เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 281 คน

ผลการวิจัยพบว่า ผลการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการจัดการสุขภาพชุมชน หลังจากการพัฒนา เทศบาลตำบลสันทรายหลวงมีระดับการมีส่วนร่วมของสมาชิกในชุมชนเพิ่มสูงขึ้น

* ได้รับความเห็นชอบ: 10 สิงหาคม 2565; แก้ไขบทความ: 13 กันยายน 2565; ตอรับตีพิมพ์: 21 กันยายน 2565

Received: August 10, 2022; Revised: September 13, 2022; Accepted: September 21, 2022



โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมในการจัดการสุขภาพที่เกี่ยวกับการออกกำลังกาย การรักษา สภาพแวดล้อม และกิจกรรมทางสังคมที่มีผลต่อการพัฒนาสุขภาพโดยรวมของสมาชิกในชุมชน ในขณะเดียวกันเทศบาลตำบลสันทรายหลวงมีระบบการบริหารจัดการสุขภาพชุมชนเพิ่มขึ้น โดยมีการจัดตั้งหน่วยงานและคณะกรรมการ ซึ่งเป็นผู้แทนของชุมชนเข้ามาร่วมในการบริหารจัดการสุขภาพชุมชน การจัดหาและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่ส่งเสริมการดูแลสุขภาพ เช่น สนามกีฬา และการจัดกิจกรรมทางสังคมแก่สมาชิกในชุมชน ซึ่งจากการประเมินผลภายหลัง การพัฒนา การมีส่วนร่วมและความเข้มแข็งในการจัดการสุขภาพชุมชนของเทศบาลตำบล สันทรายหลวงเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการจัดทำยุทธศาสตร์และโครงการในการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการจัดการ สุขภาพชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ จากการระดมความคิดเห็นของ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำชุมชน และประชาชนในพื้นที่ ได้เกิดการเสนอประเด็น ยุทธศาสตร์ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและผังเมือง 2) การพัฒนาและส่งเสริม เศรษฐกิจชุมชน 3) การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต 4) การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ และ 5) การพัฒนาการเมือง และการบริหาร โดยจากประเด็นยุทธศาสตร์สามารถจำแนกกิจกรรม/ โครงการ ได้จำนวน 24 โครงการ

คำสำคัญ: ความเข้มแข็ง; การจัดการสุขภาพชุมชน; องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

This research aims to develop participation and promotion of community health management including presentation of strategic issues and projects to promote and strengthen community health management by local administrative organizations in Chiang Mai. This study was Participatory Action Research with Sansai Luang Municipality, Sansai district, Chiang Mai Province that was set up as the research site. Applied the A-I-C process (Appreciation – Influence – Control) in development. Conduct pre and post development assessments with the sample group of people in Sansai Luang Municipality who participated in the activity, a total of 281. Results are as follow:



Results are as follow: Results of the participatory development in community health management of the local administrative organizations, indicated that after the development, Sansai Luang Municipality was high increase in the participation level by the community members particularly in the participation on health activities as related to physical fitness, environmental conservation and social activities linked to mental development among community members. At the same time, Sansai Luang Municipality had improved the management administration of community health by setting up a section or unit and committee, that could represent the community in joining the administration of community health, provide and develop the basic structure that promotes health supervision such as sports field, and conduct of social activities for the community group members. Aside from these, from evaluation after the improvement, there was an increase in the strengthening in the management of community health of the Sansai Luang Municipality, with a statistical significance at $P < 0.05$.

On strategic management and project to strengthen community health management of the local administrative organizations in Chiang Mai province, it was found that after brainstorming for ideas by the administrators of the local governments, community leaders and people in the area were able to present their strategic ideas in 5 aspects, namely: 1) development of the basic structure and urban planning; 2) improvement and promotion of community economy; 3) social development and quality of life; 4) development of natural resources; and, 5) urban development and administration. From the strategic issues, the activities/ project was able to classify the 24 sub-projects

Keywords: strengthening; community health management; local administrative organizations



1. บทนำ

การมีสุขภาพดีมีความสำคัญต่อการพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศชาติ เพราะสุขภาพที่ดีมีความสำคัญต่อวิถีชีวิตและการดำเนินชีวิตของมนุษย์ เปรียบเสมือนขุมพลังที่จะโน้มนำให้สามารถใช้ชีวิตที่มีคุณค่า ทั้งด้านส่วนตัวและส่วนรวม (ศุภลักษณ์ วัฒนาวิทวัส, 2542, น. 8) ดังนั้นรัฐบาลทุกยุคทุกสมัยจึงให้ความสำคัญต่อสุขภาพของประชาชน และได้มีการกำหนดไว้ในแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ซึ่งฉบับที่ 12 (2560-2564) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ว่า “ระบบสุขภาพไทยเข้มแข็ง เป็นเอกภาพ เพื่อคนไทยสุขภาพดีสร้างประเทศให้มั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน” โดยให้ความสำคัญกับการเสริมสร้าง สนับสนุนและประสานให้เกิดการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการอภิบาลและพัฒนาระบบสุขภาพไทยให้เข้มแข็งรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (คณะกรรมการ การอำนวยการจัดทำแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 12 กระทรวงสาธารณสุข, 2559)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรหนึ่งที่มีบทบาทอย่างมากในการสร้างสุขภาพและมีแนวโน้มที่จะทวีความสำคัญขึ้นเรื่อยๆ เนื่องจากการกระจายอำนาจการปกครองไปสู่ท้องถิ่น ซึ่งการกระจายอำนาจเป็น “การกระจายอำนาจควบคุมการโอนย้ายอำนาจการตัดสินใจสำคัญจากรัฐบาลกลางไปยังภาค เทศบาล หรือการปกครองท้องถิ่น” (ปธาน สุวรรณมงคล, 2554) ซึ่งเป็นการสะท้อนรูปแบบการปกครองในระบบประชาธิปไตยของไทยที่เห็นคุณค่า ตลอดจนให้ความสำคัญ กับท้องถิ่น ซึ่งเป็นเสมือนฐานรากของประเทศ (ลิขิต ธีรเวคิน, 2544, น. 245) ในช่วงปี พ.ศ. 2540 เกิดการเปลี่ยนแปลงว่าด้วยการกระจายอำนาจทั้งในภาพรวมของประเทศและในส่วนของกระทรวงสาธารณสุข กฎหมายกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยรับการกระจายอำนาจ ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีบทบาทและหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานทางด้านสาธารณสุขและสุขภาพอนามัยของประชาชนในท้องถิ่นชัดเจนขึ้น

อย่างไรก็ตาม การพัฒนาระบบบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขในท้องถิ่นที่ผ่านมาส่วนใหญ่ยังอยู่ในความรับผิดชอบของราชการบริหารส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค แม้ว่าจะมีการจัดบริการทางการแพทย์ และสาธารณสุขในเขตเทศบาล และสุขาภิบาล โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ตาม แต่การดำเนินการดังกล่าว ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ขาดการประสานงานกับหน่วยงานของรัฐ (จากส่วนกลางและส่วนภูมิภาค) นอกจากนี้ ความสัมพันธ์ของเทศบาล และสุขาภิบาล กับชุมชน มีความสัมพันธ์เชิงแนวดิ่งมากกว่าแนวนอน ขาดการมีส่วนร่วมของชุมชนในการนำไปสู่การแก้ปัญหาสาธารณสุขในพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักที่ปรึกษา กรมอนามัย, 2558) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวมยังขาดความพร้อมในการรองรับการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น



โดยเฉพาะงานด้านสาธารณสุข ซึ่งปัญหาส่วนใหญ่ที่พบก็คือ การขาดบุคลากรที่มีความรู้ด้านสาธารณสุข กฎระเบียบไม่เอื้อต่อการปรับเปลี่ยนตำแหน่งในกรณีที่ต้องถ่ายโอน การขาดงบประมาณที่เพียงพอต่อการดำเนินการ ระเบียบการเบิกจ่ายเงินไม่ชัดเจน การจัดการยังขาดความชัดเจนของนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการขาดการประสานงานกับหน่วยงานของรัฐทำให้การดำเนินงานซ้ำซ้อนกัน (เย็นฤดี กะมุกดา, 2554, น. 6) ดังนั้นการกระจายอำนาจด้านสุขภาพอยู่ในภาวะที่ต้องการการพัฒนาอย่างเร่งด่วน โดยเฉพาะในประเด็นการปรับแนวคิดความเข้าใจ และหาฉันทามติร่วมกันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการสุขภาพชุมชนเพราะหากขาดความชัดเจนและฉันทามติที่เห็นพ้องต้องกันแล้ว จะส่งผลให้การจัดการสุขภาพชุมชนไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากบทบาทและหน้าที่ดังกล่าวข้างต้น กอปรกับศักยภาพและความเข้มแข็งในการจัดการสุขภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละท้องถิ่นมีศักยภาพไม่เท่ากัน เกิดปัญหาเชิงโครงสร้างหรือระบบ อีกทั้ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งยังมีทรัพยากรไม่เท่ากัน บางแห่งมีขนาดเล็กงบประมาณน้อย ทำให้เกิดความแตกต่างกันมาก (ฉัตรสุนัน พฤทธิพิญโญ, 2560, น. 15) การวิจัยนี้จึงเกิดประเด็นคำถามการวิจัยว่าการพัฒนาการมีส่วนร่วมและการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการจัดการสุขภาพชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีกระบวนการดำเนินการอย่างไร ผลการพัฒนาเป็นอย่างไร แผนงานหรือโครงการที่มีผลต่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการจัดการสุขภาพชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่มีลักษณะเป็นอย่างไร ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความเข้มแข็งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินการบริหารจัดการตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอน ซึ่งจะมีผลทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการสุขภาพชุมชนและการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแก่ประชาชนในชุมชนท้องถิ่นต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาการมีส่วนร่วมและการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการจัดการสุขภาพชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. เพื่อเสนอประเด็นยุทธศาสตร์และโครงการในการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการจัดการสุขภาพชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่



3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) โดยมีเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ เป็นพื้นที่ในการวิจัยและพัฒนา ซึ่งรายละเอียดการดำเนินการวิจัยในแต่ละขั้นตอนมีดังนี้

1. การเข้าสู่ชุมชนและการเตรียมความพร้อมชุมชน

1.1 การเข้าสู่ชุมชน

ผู้วิจัยได้ทำหนังสือแนะนำตัวจากมหาวิทยาลัยแม่โจ้ถึงนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลสันทรายหลวง พร้อมทั้งพบปะพูดคุยกับคณะผู้บริหารเทศบาล จากการวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ รวมถึงความตั้งใจของคณะผู้บริหารเทศบาล ได้มีการตกลงร่วมกันในการดำเนินโครงการวิจัย

1.2 การเตรียมความพร้อมชุมชน

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลสันทรายหลวงพร้อมจัดทำแผนที่ชุมชน อีกทั้งสรรหาคณะนักวิจัยท้องถิ่น รวม 5 คน โดยเป็นผู้แทน อสม. 3 คน ชมรมผู้สูงอายุ 1 คน และเจ้าหน้าที่งานด้านการออกกำลังกาย 1 คน และได้มีการฝึกอบรมนักวิจัยท้องถิ่นก่อนปฏิบัติงาน

2. พัฒนาการมีส่วนร่วมและความเข้มแข็งในการจัดการสุขภาพชุมชน

2.1 การทำความเข้าใจความเป็นมาของโครงการวิจัย วัตถุประสงค์ และกระบวนการทำงาน พร้อมทั้งแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทั่วไปเกี่ยวกับการจัดการสุขภาพในชุมชน โดยใช้สถานที่ห้องประชุมเทศบาลตำบลสันทรายหลวง เป็นสถานที่ประชุมสัมมนา

2.2 การระดมความคิดเห็นในการวิเคราะห์และวางแผนพัฒนาความเข้มแข็งในการจัดการสุขภาพชุมชน โดยนำเอาเทคนิคการประชุม AIC (Appreciation Influence Control) มาใช้

2.2.1 ขั้น Appreciation (A) เป็นการเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างกัน ยอมรับ และเกิดความตระหนักและเห็นคุณค่าของการมีสุขภาพดีของสมาชิกในชุมชน

2.2.2 ขั้น Influence (I) เป็นขั้นตอนระดมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการคิดวิเคราะห์เพื่อกำหนดเป้าหมายและกระบวนการพัฒนา

2.2.3 ขั้น Control (C) เมื่อได้แผนงานโครงการในการพัฒนาสุขภาพชุมชนแล้ว ขั้นนี้จะมุ่งเน้นการกำหนดแนวทางการดำเนินงานของภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง



3. การติดตามและประเมินผลการพัฒนา มุ่งตรวจสอบประสิทธิผลของการพัฒนาสุขภาพชุมชนของเทศบาลตำบลสนทรายหลวง โดยมีรายละเอียดการประเมินดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เป็นประชาชนในเทศบาลตำบลสนทรายหลวงที่เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาการมีส่วนร่วมและเสริมสร้างความเข้มแข็งในการจัดการสุขภาพรวม 952 คน

3.2 การสุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยอาศัยการวิเคราะห์อำนาจในการทดสอบ (Power of Test) ด้วยโปรแกรม G*Power (Faul, Erdfelder, Lang, & Buchner, 2007) ขนาดนัยสำคัญการทดสอบที่ระดับ 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม 281 คน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างโดยการเทียบสัดส่วนตามขนาดของกลุ่มประชากร แบ่งเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ ผู้สูงอายุ 62 คน แม่บ้าน 142 คน ชมรมรักสุขภาพ 34 คน อาสาสมัครสาธารณสุข 31 คน และผู้แทนชุมชนที่เข้าร่วมโครงการ 12 คน และทำการสุ่มตามความสะดวก (Convenience Sampling) ตามสัดส่วนจนครบ 281 คน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ แบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปทางสังคม เศรษฐกิจ และประชากรของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 แบบประเมินการมีส่วนร่วมในการจัดการสุขภาพชุมชน

ตอนที่ 3 แบบประเมินความเข้มแข็งในการจัดการสุขภาพชุมชน

โดยในตอนที่ 2 และ 3 เป็นการประเมินค่า 5 ระดับ ตามรูปแบบของลิเคิร์ต

(Likert Scale)

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล กำหนดให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบประเมินก่อนและหลังการดำเนินการพัฒนาแล้ว 6 เดือน

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS (Statistical Package for The Social Science) โดยสถิติที่ใช้เป็นสถิติภาคพรรณนา (Descriptive Statistics) และการทดสอบความแตกต่างของการประเมินใช้สถิติการทดสอบ t-test ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสังเกตแบบมีส่วนร่วมใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)



4. สรุปผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนาการมีส่วนร่วมและเสริมสร้างความเข้มแข็งในการจัดการสุขภาพชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะดังนี้

1.1 ผลการดำเนินการวิจัยระยะที่ 1: ผลการศึกษาความพร้อมและการวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาความเข้มแข็งในการจัดการสุขภาพชุมชน

1.1.1 ลักษณะทั่วไปทางประชากร สังคมและเศรษฐกิจ

เทศบาลตำบลสันทรายหลวง ที่มีอาณาเขตติดต่อกับตัวอำเภอเมืองเชียงใหม่ จึงทำให้มีการขยายตัวของเมือง ความเจริญทางธุรกิจ และมีสภาพทางสังคม 2 ลักษณะ ได้แก่ สังคมเมืองในลักษณะการขยายเขตเมืองออกมาเป็นย่านธุรกิจชานเมือง เขตบ้านพักอาศัยที่เกิดขึ้นใหม่ ในลักษณะหมู่บ้านจัดสรร และสังคมชนบท ซึ่งเป็นชุมชนดั้งเดิมที่มีอาชีพเกษตรกรรม มีพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุม 4 ตำบล มีจำนวนหมู่บ้าน 21 หมู่บ้าน จำนวนประชากรทั้งสิ้น 28,478 คน เป็นเพศชาย 12,907 คน เพศหญิง 15,571 คน (เทศบาลตำบลสันทรายหลวง, 2564) ประชากรส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม รับจ้างและค้าขาย นอกจากนี้ยังมีประชากรส่วนหนึ่งเป็นประชากรแฝงซึ่งมีทั้งชาวไทยพื้นราบ ชาวไทยภูเขา และชาวต่างชาติ

1.1.2 ผลการวิเคราะห์ความพร้อมในการจัดการสุขภาพชุมชน

เทศบาลตำบลสันทรายหลวง มีระบบและกลไกการบริหารจัดการที่มีความใกล้ชิดกับชุมชนในพื้นที่อย่างมาก สนับสนุนให้แต่ละหมู่บ้านได้รวมตัวกัน มีคณะกรรมการประจำหมู่บ้าน ที่มีการดำเนินการประชุมผู้นำชุมชน ประชาคม อย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้เกิดความร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด กิจกรรมต่าง ๆ ได้รับการสนับสนุนจากเทศบาลในทั้งงบประมาณ ดำเนินการ วัสดุอุปกรณ์ บุคลากร การจัดสถานที่อำนวยความสะดวก กระจายไปให้หมู่บ้านและชุมชนได้มีโอกาสเข้าถึงบริการ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความพร้อมและศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจะสนับสนุนการพัฒนาความเข้มแข็งในการจัดการสุขภาพชุมชนให้เกิดขึ้นได้



1.2 ผลการดำเนินการวิจัยระยะที่ 2: กระบวนการพัฒนาความเข้มแข็งในการจัดการสุขภาพชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 3 กระบวนการ คือ

1.2.1 การเข้าชุมชนและการเตรียมความพร้อมชุมชน

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเข้าพบนายกเทศมนตรี ผู้บริหารเทศบาล เพื่อแนะนำตัวและเสนอกรอบแนวคิดวิจัยเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งในการจัดการสุขภาพชุมชน หลังจากนั้นได้ประสานงานเพื่อดำเนินการในขั้นตอนการพัฒนาความเข้มแข็งในการจัดการสุขภาพชุมชนโดยใช้กระบวนการ AIC ผู้วิจัยได้จัดให้มีการประชุมเพื่อจัดทำ “แผนสุขภาพชุมชน โดยชุมชน เพื่อชุมชน” เป็นการร่วมกันคิดระหว่างผู้บริหารเทศบาล บุคลากรฝ่ายปฏิบัติการผู้รับผิดชอบงานด้านสาธารณสุข ผู้นำชุมชน ประชาชนที่สนใจ รวมทั้งมีส่วนร่วมดำเนินการในโครงการ/กิจกรรมที่ชุมชนเลือกสรรแล้ว ตลอดจนมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการจัดการสุขภาพชุมชนด้วย

1.2.2 กระบวนการจัดตั้งองค์กรชุมชน

เทศบาลตำบลสันทรายหลวงได้มีความร่วมมือกับชุมชน ในลักษณะไตรภาคีหรือในลักษณะสมัชชาสุขภาพ ที่ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะส่วนราชการผู้รับผิดชอบ ส่วนที่ 2 : องค์กรชุมชนที่ประกอบด้วย ผู้นำชุมชน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มผู้สูงอายุ ชมรมกีฬาและการออกกำลังกาย และส่วนที่ 3 : นักวิจัย/นักวิชาการ ถือเป็นสมัชชาสุขภาพในมิติส่วนท้องถิ่นในระดับชุมชนที่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด

1.2.3 การพัฒนาการมีส่วนร่วมและความเข้มแข็งในการจัดการสุขภาพชุมชน

1) การเสริมสร้างความรู้พื้นฐานในการจัดการสุขภาพชุมชน คณะผู้วิจัยได้จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อนำเสนอข้อมูลพื้นฐาน ข้อมูลที่จำเป็นต่อการวิเคราะห์ความพร้อมและศักยภาพชุมชน และให้ความรู้ต่อประชาชนในกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการสุขภาพชุมชน และการทำรายงานผลการปฏิบัติงานกิจกรรม/โครงการ รวมถึงการประเมินผลโครงการ โดยจัดให้มีการประชุมการบรรยายพิเศษ เรื่อง “องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการจัดการสุขภาพชุมชน” โดย อาจารย์ ดร.อุทัย ดุลยเกษม ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารองค์กร มีผู้เข้าร่วมประชุมทั้งสิ้น 90 คน ประกอบด้วย นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลสันทรายหลวง ปลัดเทศบาล กำนัน และผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำชุมชน และ อาสาสมัครชุมชน (อสม.) ของแต่ละหมู่บ้าน รวมถึงผู้แทนชุมชน 21 ชุมชนๆ ละ 2 คน รวม 42 คน



ภาพที่ 1. การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างความรู้พื้นฐานในการจัดการสุขภาพชุมชน

2) กระบวนการพัฒนาการมีส่วนร่วมและพัฒนาความเข้มแข็งในการจัดการสุขภาพชุมชน ได้มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งในการจัดการสุขภาพชุมชน โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย ปัญญาดี จากวิทยาลัยบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ มาบรรยายในหัวข้อ การพัฒนาความเข้มแข็งในการจัดการสุขภาพชุมชน และอาจารย์ ดร.สมคิด แก้วทิพย์ วิทยาลัยบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ มาเป็นวิทยากรระดมความคิดเห็นจากผู้ร่วมประชุมเพื่อจัดทำแผนสุขภาพของชุมชน โดยชุมชน เพื่อชุมชน เป็นการร่วมกันคิดระหว่างผู้บริหารเทศบาล บุคลากรฝ่ายปฏิบัติการผู้รับผิดชอบงานด้านสาธารณสุข ผู้นำชุมชน ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลสันทรายหลวงที่สนใจ



ภาพที่ 2. การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการมีส่วนร่วมและความเข้มแข็งในการจัดการสุขภาพชุมชน

จากการระดมความคิดเห็นด้านการส่งเสริมสุขภาพกับชุมชนนั้น ได้ข้อสรุปต้นแบบการส่งเสริมสุขภาพชุมชน ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ การให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันการเกิดโรค และการฟื้นฟูสมรรถภาพ โดยกิจกรรมและโครงการต่างๆ ตามความต้องการของชุมชนที่ได้จากการระดมความคิดเห็น จะสอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจ แผนกลยุทธ์ของเทศบาลสันทรายหลวง เกิดประโยชน์ที่แท้จริงและยั่งยืน



นอกจากนี้ ในที่ประชุมได้นิยามคำจำกัดความของ “สุขภาพดี” เพื่อร่วมการจัดทำแผนสุขภาพชุมชนอย่างมีส่วนร่วมของชุมชน ไว้ดังนี้

(1) อาหาร (ดี) ประกอบด้วยอาหารครบ 5 หมู่ มีคุณภาพ ปลอดภัย และราคาถูก มีการรณรงค์รับประทานอาหารพื้นบ้าน ให้ความสนใจในการเลือกรับประทานอาหาร ส่งเสริมให้มีการปลูกผักรับประทานเอง และมีการส่งเสริมการผลิตให้ครบวงจร โดยเริ่มต้นในระดับชุมชน

(2) ออกกำลังกาย (ดี) ควรมีการสร้างความรู้ ความเข้าใจ และปรับทัศนคติในการออกกำลังกายให้กับประชาชนได้อย่างถูกต้อง และเพิ่มสถานที่ออกกำลังกาย อาทิ ลานกีฬา กระจายไปตามหมู่บ้าน มีการสนับสนุนส่งเสริมกลุ่มเยาวชนและกลุ่มพ่อแม่บ้านออกกำลังกาย นอกจากนี้ควรเพิ่มหลากหลายของกิจกรรม เช่น รำวงย้อนยุค รำมวยจีน แอโรบิก ลีลาศ แข่งขันกีฬา เป็นต้น

(3) อารมณ์ (ดี) ปลูกฝังให้ชุมชนใจกว้าง มองโลกในแง่ดี ส่งเสริมครอบครัวเข้มแข็ง สร้างสภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ที่ดีให้กับชุมชน และจัดกิจกรรมสังสรรค์ (นันทนาการ) เพื่อเสริมสร้างและเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีในชุมชน

(4) อากาศ (ดี) มีการจัดการขยะในชุมชนให้เป็นระบบ เช่น การแยกขยะมูลฝอย กิ่งไม้ใบไม้ มูลสัตว์ ส่งเสริมการใช้ EM เพื่อใช้ในการกำจัดกลิ่น นอกจากนี้มีการควบคุม กำหนด และออกแบบระบบระบายควันของร้านอาหารจำพวกปิ้งย่าง เพื่อลดผลกระทบต่ออากาศรอบชุมชน

(5) อาชีพ (ดี) ส่งเสริมอาชีพตามความถนัดและสามารถมีรายได้มาเลี้ยงครอบครัวและตัวเองได้ สร้างความเข้าใจและสำนึกในการดำรงชีวิต

(6) พักผ่อน (ดี) ลดความเครียดด้วยการออกกำลังกาย พักผ่อนให้เพียงพอ หาเวลาให้ตนเองและครอบครัว เช่น การออกไปเที่ยว ทานข้าวนอกบ้าน ทำกิจกรรมร่วมกัน และส่งเสริมให้มีการจัดโครงการอบรมเรื่องการพักผ่อน สร้างนาฬิกาชีวิต

1.3 ผลการดำเนินการวิจัยระยะที่ 3: การประเมินผลการพัฒนาการมีส่วนร่วมและเสริมสร้างความเข้มแข็งในการจัดการสุขภาพชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาการมีส่วนร่วมและเสริมสร้างความเข้มแข็งในการจัดการสุขภาพชุมชนเป็นระยะเวลาต่อเนื่อง 6 เดือน และได้ทำการประเมินผลการพัฒนา ซึ่งพบว่า ภายหลังการพัฒนา ประชาชนในเทศบาลตำบลสันทรายหลวงมีส่วนร่วมในการจัดการสุขภาพชุมชนเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมในการดำเนินการโครงการหรือกิจกรรมด้านการจัดการสุขภาพในชุมชน รวมทั้งมีความเข้มแข็งในการจัดการสุขภาพชุมชนเพิ่มขึ้น



อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งในด้านการกำหนดให้มีองค์กรและคณะกรรมการกำกับดูแลงานด้านการส่งเสริมสุขภาพ การจัดสรรงบประมาณเพื่อการส่งเสริมสุขภาพ การจัดหาและพัฒนาสนามกีฬาและลานอเนกประสงค์เพื่อให้สมาชิกในชุมชนได้ออกกำลังกาย การจัดให้มีการลงทะเบียนเพื่อขอใช้อุปกรณ์กีฬาผ่านทางเว็บไซต์ การส่งเสริมให้กลุ่มผู้สูงอายุมีกิจกรรมทางสังคมร่วมกัน นอกจากนั้นเทศบาลยังจัดให้มีศูนย์ข้อมูลสุขภาพ การจัดกิจกรรมที่มีผลต่อการสร้างความตระหนักและเกิดจิตสำนึกในการรักษาสุขภาพอย่างเด่นชัด ผลการทดสอบแสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการทดสอบการมีส่วนร่วมและความเข้มแข็งในการจัดการสุขภาพชุมชนของเทศบาลตำบลสันทรายหลวง ก่อนและหลังการพัฒนา

	ก่อนการพัฒนา		หลังการพัฒนา		t-Value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
การมีส่วนร่วมในการจัดการสุขภาพชุมชน	38.31	5.39	46.93	3.32	5.99*
ความเข้มแข็งในการจัดการสุขภาพชุมชน	30.71	10.52	49.54	2.55	7.03*

* $P < 0.05$

2. ประเด็นยุทธศาสตร์และโครงการในการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการจัดการสุขภาพชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

คณะผู้วิจัยได้ทำการระดมความคิดเห็นจากผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้นำชุมชน รวมไปถึงประชาชนในพื้นที่ เพื่อร่วมกันเสนอความคิดเห็นในการจัดทำประเด็นยุทธศาสตร์

จากการระดมความคิดเห็นของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำชุมชน และประชาชนในพื้นที่ คณะผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เกิดเป็น กิจกรรม/โครงการที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ มุ่งสู่การเป็นสังคมหรือชุมชนที่มีสุขภาพดีถ้วนหน้า โดยการพัฒนาการมีส่วนร่วมของชุมชน และพัฒนาความเข้มแข็งในการจัดการสุขภาพชุมชน ซึ่งจากการประชุมระดมความคิดเห็นได้เกิดการเสนอประเด็นยุทธศาสตร์ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและผังเมือง 2) การพัฒนาและส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน 3) การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต 4) การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ และ 5) การพัฒนาการเมือง และการบริหาร โดยจากประเด็นยุทธศาสตร์สามารถจำแนกกิจกรรม/โครงการ ได้ จำนวน 24 โครงการ ตามวัตถุประสงค์ได้ 5 ด้าน



คือ 1) ด้านส่งเสริมสุขภาพ 2) ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการมีสุขภาพดี 3) ด้านการป้องกันโรคระบาดในชุมชน 4) ด้านฟื้นฟูสุขภาพ และ 5) ด้านบริหารจัดการสุขภาพชุมชน

5. อภิปรายผลการวิจัย

1. กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) เป็นกระบวนการวิจัยที่ผู้วิจัยนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาการมีส่วนร่วม และเสริมสร้างความเข้มแข็งในการจัดการสุขภาพชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งผลการดำเนินการพบว่ากระบวนการวิจัยดังกล่าวสามารถส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชนเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการสุขภาพชุมชน โดยเฉพาะประเด็นการวิเคราะห์สภาพปัญหาการจัดการสุขภาพชุมชน การกำหนดแผนงาน โครงการ และรายละเอียดเกี่ยวกับการพัฒนา ตลอดจนการดำเนินงานของกลุ่มภาคีด้านสุขภาพ ส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาสุขภาพชุมชน ตลอดจนเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือเทศบาลตำบลสนทรายหลวงให้มีความสามารถในการบริหารจัดการสุขภาพชุมชนได้เพิ่มขึ้น ปรากฏผลทั้งที่เป็นแนวคิดและการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและมีความยั่งยืน

2. ผลจากการพัฒนาการมีส่วนร่วมและเสริมสร้างความเข้มแข็งในการจัดการสุขภาพชุมชนเป็นระยะเวลาต่อเนื่อง 6 เดือน พบว่าภายหลังการพัฒนา ประชาชนในเทศบาลตำบลสนทรายหลวงมีส่วนร่วมและมีความเข้มแข็งในการจัดการสุขภาพชุมชนเพิ่มขึ้น สะท้อนถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการพัฒนา ซึ่งเป็นการพัฒนาของโครงการอยู่บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในทุกๆ กระบวนการ โดยเฉพาะประชาชนในชุมชนซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับ สุภัชญา สุนันตะ (2561) ที่ได้สะท้อนถึงองค์กรปกครองท้องถิ่นว่าเป็นกลไกของการมีส่วนร่วมในเชิงปกครองหรือในเชิงโครงสร้างของชุมชนท้องถิ่นที่สำคัญ และการมีส่วนร่วมประชาชนเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่ง ต่อการผลักดันให้เกิดการดำเนินการกิจการพัฒนาท้องถิ่นให้ขับเคลื่อนไปได้ ดังนั้น กระบวนการมีส่วนร่วมจึงสำคัญอย่างมากต่อชุมชนท้องถิ่นในทุกรูปแบบ โดยเฉพาะในการพัฒนาความเข้มแข็งในการจัดการสุขภาพชุมชน



6. องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 3. การจัดการสุขภาพชุมชนที่ยั่งยืน

การจัดการสุขภาพชุมชนที่ยั่งยืนนั้น หัวใจอยู่ที่คน ให้ความร่วมมือ ร่วมคิดร่วมวางแผน ร่วมดำเนินงาน ร่วมประเมิน เพื่อการพัฒนาให้ดีขึ้นและยั่งยืน ดังนั้น การที่ชุมชนจะเป็นสังคมชุมชนที่มีสุขภาพดีทั่วหน้าได้นั้น ทุกภาคส่วนต้องสอดคล้องประสานและร่วมมือกัน ประชาชนต้องจัดการตนเองให้มีความสามารถในการดูแลสุขภาพ ชุมชนต้องมีความเข้มแข็งในการจัดการสุขภาพชุมชน เทศบาลในฐานะหน่วยงานท้องถิ่นก็ต้องมีการจัดการสุขภาพชุมชนให้ตรงกับความต้องการของประชาชนผ่านแผนงาน/โครงการต่างๆ โดยมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและเครือข่ายด้านสุขภาพ การมีส่วนร่วมของชุมชน การบริหารจัดการ การพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งในการจัดการสุขภาพ และมุ่งสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน



7. ข้อเสนอแนะ

1. จากการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก่อนได้รับการพัฒนามีระดับความเข้มแข็งในการบริหารจัดการสุขภาพชุมชนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอาจเป็นเพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่งได้รับการถ่ายโอนภารกิจด้านสุขภาพจากกระทรวงสาธารณสุข และเป็นภารกิจที่มีหน่วยงานด้านสาธารณสุขอื่นๆ รับผิดชอบโดยตรงอยู่ก่อน ส่งผลให้ไม่ได้กำหนดยุทธศาสตร์ แผนงาน และโครงการที่มีผลต่อการจัดการสุขภาพชุมชนโดยตรง ดังนั้นควรมีการเชื่อมโยงบูรณาการจัดระบบการป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพ และจัดการสิ่งแวดล้อมระหว่างท้องถิ่นที่มีพื้นที่ต่อเนื่องถึงกัน หรือมีลักษณะงานที่เกี่ยวข้องในทุกภาคส่วนทุกระดับ เพื่อสร้างเครือข่ายในการจัดการสุขภาพทั้งในระดับชุมชนและระหว่างชุมชนพื้นที่ใกล้เคียง เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาพที่ดีอย่างยั่งยืน

2. การสร้างการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาท้องถิ่น ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรชุมชน ผู้นำชุมชน จึงควรมีกิจกรรมหรือโครงการในการสร้างทัศนคติและกระตุ้นประชาชนในพื้นที่ให้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการจัดการสุขภาพ โดยใช้โอกาสจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในปัจจุบัน ทำให้ประชาชนหันมาให้ความสำคัญกับการดูแลและจัดการสุขภาพตนเองมากขึ้น และส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการและกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง และท้องถิ่นควรมีการตั้งคณะกรรมการสุขภาพระดับอำเภอที่ประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคประชาชน และผู้ทรงคุณวุฒิในชุมชน อีกทั้งควรมีการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือที่ยั่งยืนมากกว่าการสนับสนุนเพียงงบประมาณในรายโครงการเท่านั้น

3. ผลจากการวิเคราะห์ชุมชน สภาพปัญหาและความต้องการในการจัดการด้านสุขภาพจากประชาชนในชุมชน รวมทั้งการระดมความคิดเห็นในการพัฒนาความเข้มแข็งในการจัดการสุขภาพชุมชนของประชาชนในพื้นที่เทศบาลตำบลสันทรายหลวง นำมาสู่แผนการพัฒนาการจัดการสุขภาพชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะส่วนราชการผู้รับผิดชอบหลักจะต้องมีรูปแบบและกระบวนการในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมในรูปแบบของกิจกรรม/โครงการ รวมทั้งต้องมีการประเมินผลการดำเนินกิจกรรมโครงการ และภาพรวมของแผนเพื่อสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิผลและประสิทธิภาพของแผนพัฒนา และนำมาสู่การปรับปรุงและพัฒนาการจัดการสุขภาพชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ดียิ่งขึ้นต่อไป



เอกสารอ้างอิง

- กรมอนามัย สำนักที่ปรึกษา. (2558). การพัฒนาระบบบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขใน
ท้องถิ่น. สืบค้นจาก <http://advisor.anamai.moph.go.th/main.php?filename=index>
คณะกรรมการอำนวยการจัดทำแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 12 กระทรวงสาธารณสุข. (2559).
แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564). กรุงเทพฯ: กระทรวงสาธารณสุข.
ฉัตรสุมน พงศ์พิชญ์. (2560). การปกครองส่วนท้องถิ่นกับงานอนามัยสาธารณสุขและ
สิ่งแวดล้อม. กรุงเทพฯ: คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
เทศบาลตำบลสันทรายหลวง. (2564). ข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลสันทรายหลวง. สืบค้นจาก
<http://sansailuang.go.th/about.php?id=1>
ปธาน สุวรรณมงคล. (2554). การกระจายอำนาจแนวคิดและประสบการณ์. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
เย็นฤดี กะมุกดา. (2554). รูปแบบการจัดการสุขภาพที่เหมาะสมของประชาชนโดยองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคกลางตอนบน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
ลิขิต ธีระเวคิน. (2544). วิวัฒนาการการเมืองการปกครองไทย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
ศุภลักษณ์ วัฒนาวิทวัส. (2542). สุขภาพส่วนบุคคลและชุมชน. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
สุรัชญา สุนันตะ. (2561). องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นกับบทบาทการสร้างเสริมสุขภาพชุมชน.
วารสารกฎหมายสุขภาพและสาธารณสุข, 4(1), 98-107.
Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A. & Buchner, A. (2007). G*Power 3: A flexible
statistical power analysis program for the social, behavioral, and
biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39(2),

การบริหารจัดการขยะสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
กรณีศึกษาเทศบาลตำบลป่าสัก อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน *
Waste Management for Local Administrative Organization
Case Study of Pasak Subdistrict Municipality,
Muang District, Lamphun

ณัฐชนันท์ วงศ์มูลิธิกร¹, สุชาดา เมฆพัฒน์², พิมพวัลย์ ศรีบุญ³,
ชวิน คำบุญเรือง⁴, และ รุ่งอรุณ หน่อคำ⁵

Nutchanun Wongmoolithikorn¹, Suchada Mekkapath², Phimwalan Sribun³,
Chawin Kamboonruang⁴, Rungaroon Hnorcome⁵

คณะสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่^{1,2,3}
คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่^{4,5}

Faculty of Social Science and Liberal Arts, North-Chiang Mai University^{1,2,3}

Faculty of Law, North-Chiang Mai University^{4,5}

Corresponding Author, E-mail: ningnutchanun@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการขยะของเทศบาลตำบลป่าสัก อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ข้อมูลในการศึกษาวิจัยมาจากการสัมภาษณ์เชิงลึกบุคลากรส่วนท้องถิ่นและผู้นำชุมชน ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับการบริหารจัดการขยะ รวมไปถึงข้อมูลจากเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

* ได้รับความเห็นชอบ: 5 กันยายน 2565; แก้ไขบทความ: 3 ตุลาคม 2565; ตอรับตีพิมพ์: 5 ตุลาคม 2565

Received: September 5, 2022; Revised: October 3, 2022; Accepted: October 5, 2022



ผลการวิจัย พบว่า เทศบาลตำบลป่าสัก มีแนวทางการบริหารจัดการขยะในชุมชน โดยใช้หลัก 3ช (3Rs) คือ ใช้น้อย (Reduce) ใช้ซ้ำ (Reuse) และ นำกลับมาใช้ใหม่ (Recycle) และ เป็นการทำงานภายใต้การแสวงหาความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคการศึกษา ภาคศาสนา และภาคประชาสังคม โดยมีการบริหารจัดการขยะอย่างเป็นระบบ คือ แบ่งเป็นการบริหารจัดการขยะออกเป็น ต้นทาง กลางทาง และปลายทาง นอกจากนี้ ยังมีการกำหนด เป้าหมายการบริหารจัดการขยะ ไว้ในแผนปฏิบัติการการจัดการขยะมูลฝอยชุมชน “จังหวัด สะอาด” จังหวัดลำพูน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย คือ ควรปลูกฝังนิสัยและวินัยให้กับคนในชุมชน เกี่ยวกับการ คัดแยกขยะอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ อาจมีการนำเข้าเป็นหลักสูตรการเรียนการสอนตั้งแต่ชั้นปฐมวัย เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีตั้งแต่วัยเด็ก สำหรับข้อเสนอเชิงนโยบายต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น คือ การบูรณาการการบริหารจัดการขยะเข้ากับแผนการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการส่งเสริม และสนับสนุนการบริหารจัดการขยะครบทุกมิติที่เกี่ยวข้อง อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ; ขยะ; องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น; เทศบาลตำบลป่าสัก

Abstract

This research aims to study guideline on the waste management of Pasak subdistrict municipality, Muang district, Lamphun province by using qualitative research methodology. Research study data is obtained by the in-depth interview with local officers and community leaders who directly partake in the waste management, including relevant documents and evidences by using Content analysis technique to analyze data obtained by the study

The research result found that: Pasak subdistrict municipality has the waste management methods by a principle of 3Rs, consisting of Reduce, Reuse, and Recycle. Also, the operation is under a cooperative seeking with the government, private, education, religion, and civil society sectors. There is a systematic waste management, by dividing such waste management into the



beginning, midway, and end-point phases. Moreover, they still determine the waste management objectives in an operation plan of community waste management: “Clean Province”, Lamphun province.

Research suggestions are that, we should educate people in community regarding the habit and discipline of sustainable waste sorting. So that there might be an input into the elementary school curriculum, in order to build awareness during childhood. In reference to the policy proposal for local administrative organization, it is to integrate the waste management into local development plan, to continuously and sustainably create encouragement and support of the waste management from all relevant dimensions.

Keywords: management; waste; waste management for local administrative organization; Pasak subdistrict municipality

1. บทนำ

จังหวัดลำพูน ถือเป็นอีกหนึ่งจังหวัดที่ให้ความสำคัญในเรื่องการบริหารจัดการขยะและดำเนินงานในเรื่องนี้อย่างจริงจังและต่อเนื่อง เห็นได้จากที่จังหวัดลำพูนได้รับรางวัลชนะเลิศ จังหวัดที่มีการจัดการขยะมูลฝอยชุมชน “จังหวัดสะอาด” ระดับประเทศ กลุ่มจังหวัดภาคเหนือ ของกระทรวงมหาดไทย ติดต่อกันอย่างต่อเนื่อง 3 ปีซ้อน นับตั้งแต่ปี พ.ศ.2560 2561 และ 2563 สำหรับการจัดการขยะของจังหวัดลำพูนนั้น จุดเริ่มต้น ได้ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ประเทศไทยไร้ขยะตามแนวทางประชารัฐ ระยะ 1 ปี (พ.ศ.2559- 2560) โดยได้จัดทำโครงการ คัดแยกขยะเปียกในครัวเรือน รณรงค์ให้ทุกครัวเรือน จัดทำถังกำจัดขยะเปียกสำหรับทิ้ง เศษอาหาร ส่งผลให้จังหวัดลำพูนประกาศเป็นจังหวัดปลอดขยะเปียกแห่งแรกของประเทศไทย เป็นต้นแบบในการบริหารจัดการขยะเปียกให้กับจังหวัดทั่วประเทศ ต่อมาในปี พ.ศ. 2561 จังหวัดลำพูนได้ต่อยอดความสำเร็จโดยได้จัดทำโครงการลำพูนเมืองสะอาดปราศจากโฟม (No Foam) โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งในพื้นที่ให้ความร่วมมือขับเคลื่อนจนประสบความสำเร็จ และประกาศเป็นจังหวัดปลอดภาชนะโฟมเป็นจังหวัดแรกของประเทศไทย หลังจากนั้น ในปี พ.ศ. 2562 จังหวัดลำพูน ได้จัดทำโครงการ “คนลำพูนร่วมใจ ใส่ใจสิ่งแวดล้อม



ลดรับ ลดให้ ลดใช้ถุงพลาสติกหิ้ว” โดยได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากทั้งหน่วยงานภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน ชุมชน ผู้ประกอบการร้านค้า และประชาชนในพื้นที่ ร่วมขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการตามเจตนารมณ์ ซึ่งมีการลงนามความร่วมมือกับทุกภาคส่วนใน จังหวัด สนับสนุนให้เกิดการงดให้บริการถุงพลาสติกทุกวัน ที่ 4 ของเดือน สำหรับปี 2563 จังหวัด ลำพูนได้มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอย อาทิ ได้มีการจัดทำ นวัตกรรม 1 อปท. 1 กองทุนขยะ เพื่อสวัสดิการ ภายใต้โครงการ กองทุนเปลี่ยนขยะไร้ค่า ให้ต่อชีวิผู้ป่วย เป็นการนำรายได้จากกองทุนไปซื้อเครื่องช่วยหายใจแก่ผู้ป่วยยากไร้ให้สามารถ ยืมไปใช้ในพื้นที่ได้ และในปี 2564 นี้ จังหวัดลำพูนได้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการลำพูนเมือง สะอาดสู่ความยั่งยืน ประจำปี 2564 ภายใต้ยุทธศาสตร์ “Clean LAMPHUM” ปี 2564 ที่มีการ ต่อยอดโครงการด้านการจัดการขยะที่เคยดำเนินงานมาทั้งหมด นอกจากนี้ยังสนับสนุนให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด จัดตั้งกองทุนขยะเพื่อสวัสดิการในชุมชน อย่างน้อย 1 องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ต่อ 1 กองทุน อีกด้วย (กระทรวงมหาดไทย, 2563)

สำหรับเทศบาลตำบลป่าสัก จังหวัดลำพูน แต่เดิมการจัดการขยะในเขตพื้นที่ยังไม่มี การจัดการที่เป็นระบบมากนัก มีการทิ้งขยะมูลฝอยตามบริเวณต่างๆ ไม่มีการคัดแยกขยะก่อนทิ้ง และใช้วิธีการกำจัดขยะด้วยการเผา ซึ่งก่อให้เกิดมลพิษตามมา เทศบาลตำบลป่าสักจึงริเริ่ม แนวคิดการบริหารจัดการขยะให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมุ่งเน้นการบริหารจัดการ ขยะแบบครบวงจร คือ มีการจัดการขยะตั้งแต่ต้นทาง กลางทาง และปลายทาง ตามแผนปฏิบัติ การการจัดการขยะมูลฝอยชุมชน “จังหวัดสะอาด” จังหวัดลำพูน ส่งผลให้จำนวนขยะในพื้นที่ ลดลงอย่างต่อเนื่อง นับตั้งแต่ปี พ.ศ.2559 จนถึงปัจจุบัน (เทศบาลตำบลป่าสัก, 2564ก) กล่าวได้ ว่า เทศบาลตำบลป่าสัก ถือเป็นต้นแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งในระดับจังหวัดและใน ระดับประเทศ ที่มีระบบการบริหารจัดการขยะที่ดีเลิศ โดยมีหลักฐานเชิงประจักษ์คือรางวัลที่ เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการขยะหลายรางวัล อาทิ รางวัลชนะเลิศอันดับ 1 การบริหารจัดการ ขยะมูลฝอยชุมชน “จังหวัดสะอาด” ระดับประเทศ ปี 2560-2562, รางวัลชนะเลิศในโครงการ ชุมชนปลอดขยะสู่ความยั่งยืน “สะอาดบุรี ปี 2” ประจำปี 2562 เป็นต้น

จากที่มาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารจัดการขยะ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลตำบลป่าสัก อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการขยะสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงองค์กรอื่นๆ อันจะเกิดประโยชน์ในการช่วยแก้ไขปัญหาขยะและลดผลกระทบปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม อีกทั้ง



ยังสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็น 1 ใน 6 ของประเด็นยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

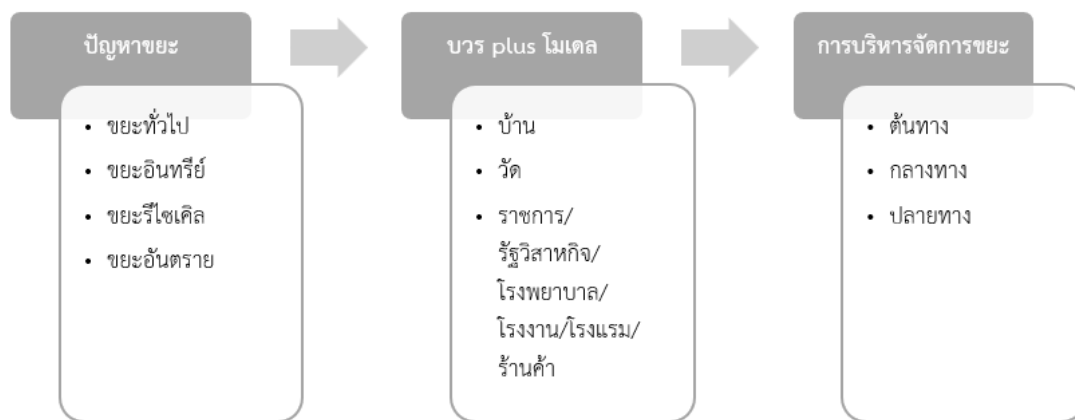
เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการขยะของเทศบาลตำบลป่าสัก อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ช่วงปี พ.ศ. 2564

3. วิธีดำเนินการวิจัย

1. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาแนวทางการบริหารจัดการขยะของเทศบาลตำบลป่าสัก อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ทั้งในมิติของการเป็นผู้ดำเนินการโดยตรง และในมิติของผู้สนับสนุนการดำเนินการในด้านต่างๆ อาทิ การส่งเสริมด้านการถ่ายทอดองค์ความรู้ การสนับสนุนงบประมาณ การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น ในช่วงปี พ.ศ. 2564

2. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1. กรอบแนวคิดการวิจัย

3. ระเบียบวิธีวิจัย



การศึกษานี้ดำเนินการโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research Methodology) ในการแสวงหาคำตอบตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับความมุ่งหมายที่เป็นแก่นของการวิจัยที่ต้องการทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการขยะของเทศบาลตำบลป่าสัก อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน

3.1 วิธีดำเนินการวิจัย

3.1.1 การศึกษาจากข้อมูลเอกสาร (Document study) โดยการศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง อาทิ แผนปฏิบัติการจัดการขยะมูลฝอยชุมชน “จังหวัดสะอาด” แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลป่าสัก และเชื่อมโยงกับแนวทางการบริหารจัดการขยะของเทศบาลตำบลป่าสัก อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ทั้งในมิติของการเป็นผู้ดำเนินการโดยตรง และในมิติของผู้สนับสนุนการดำเนินการในด้านต่างๆ

3.1.2 การศึกษาโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interview)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผู้วิจัยเลือกศึกษาเทศบาลตำบลป่าสัก อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน สำหรับผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรส่วนท้องถิ่นและผู้นำชุมชน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับการบริหารจัดการขยะในเขตเทศบาลตำบลป่าสัก ได้แก่ นายกเทศมนตรีตำบลป่าสัก รองนายกเทศมนตรีตำบลป่าสัก ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ประธานชุมชน ปลัดขยะ ประธานกลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม) ตัวแทนกรรมการกองทุนขยะ และผู้แทนภาคเอกชน รวมทั้งสิ้น 15 คน

3.2 เครื่องมือรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เป็นการสัมภาษณ์ที่ผู้ถูกสัมภาษณ์สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ ซึ่งจะให้ได้ข้อมูลที่มีความหลากหลายในมิติต่าง ๆ และข้อเท็จจริงในทางปฏิบัติทั้งมิติของความลึกและความกว้าง

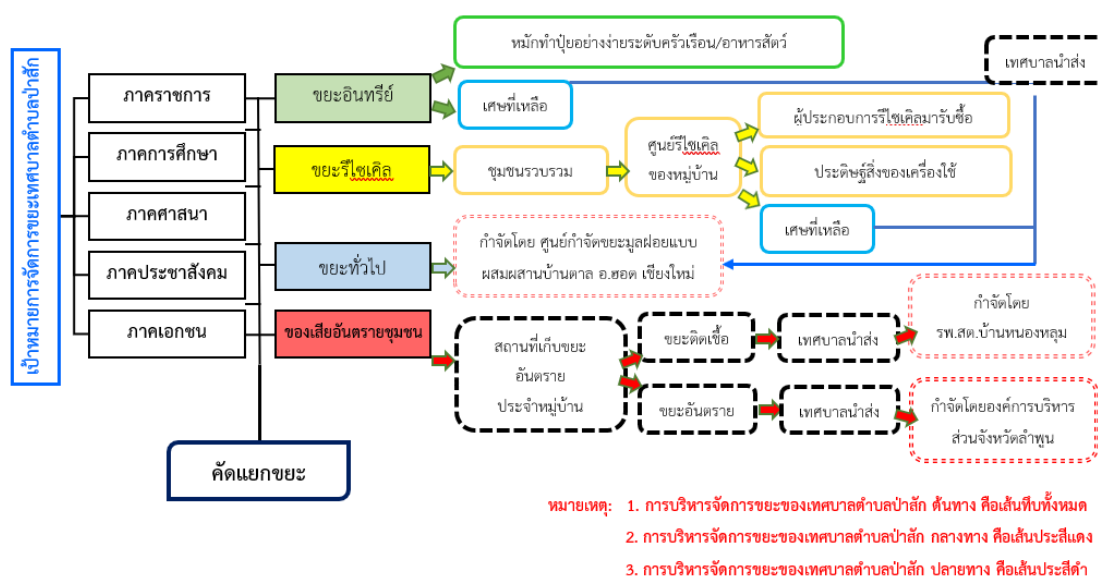
3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์เชิงพรรณนา โดยการนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาพรรณนารายละเอียดของกรณีศึกษา ในลักษณะที่ทำให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการขยะของเทศบาลตำบลป่าสัก อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน มีการนำเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) มาใช้ เพื่อวิเคราะห์แยกแยะรายละเอียดของเหตุการณ์หรือประเด็นที่ศึกษา จากนั้นจึงทำการจัดหมวดหมู่ของตัวแปรเหล่านั้น เพื่อสรุปเป็นสาระสำคัญที่เป็นข้อค้นพบจากการศึกษา

4. สรุปผลการวิจัย



ผลการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการขยะของเทศบาลตำบลป่าสัก อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน พบว่า เทศบาลมีแนวทางการจัดการขยะในชุมชน โดยใช้หลัก 3R คือ ใช้น้อย (Reduce) ใช้ซ้ำ (Reuse) และ นำกลับมาใช้ใหม่ (Recycle) 3Rs และเป็นการทำงานภายใต้ การแสวงหาความร่วมมือกับ หน่วยงานภาครัฐ ภาคการศึกษา ภาคศาสนา ภาคประชาสังคม และภาคเอกชน โดยมีการบริหารจัดการขยะอย่างเป็นระบบ คือ การบริหารจัดการขยะต้นทาง กลางทาง และปลายทาง รายละเอียดตามภาพที่ 2

ระบบการบริหารจัดการขยะของเทศบาลตำบลป่าสัก จังหวัดลำพูน



ภาพที่ 2. แนวทางการบริหารจัดการขยะของเทศบาลตำบลป่าสัก
อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน

1. การจัดการขยะต้นทางของเทศบาลตำบลป่าสัก จังหวัดลำพูน



ด้าน	กิจกรรม	ผลลัพธ์
1) การคัดแยกขยะ	1) การจัดทำประกาศหลักเกณฑ์ และประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนรับรู้โดยทั่วกัน เกี่ยวกับวิธีการคัดแยก จุตรวบรวมขยะ รวมถึงการบริหารจัดการขยะอินทรีย์ ขยะทั่วไป ขยะรีไซเคิล และขยะอันตรายชุมชน	1) ประชาชนรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการคัดแยก จุตรวบรวมขยะ รวมถึงการบริหารจัดการขยะประเภทต่างๆ
	2) การรณรงค์และประชาสัมพันธ์ สร้างการรับรู้และส่งเสริมการสร้างวินัย “แยกก่อนทิ้ง” และหลักการ 3 ช (ใช้น้อย ใช้ซ้ำ นำกลับมาใช้ใหม่)	2) ประชาชนในพื้นที่รับรู้แนวทางการปฏิบัติ ในการ“แยกก่อนทิ้ง” และหลักการ 3 ช
	3) การอบรมผู้นำชุมชน คณะกรรมการหมู่บ้าน ประชาชน ครู และนักเรียน ในเรื่องการบริหารจัดการขยะในครัวเรือน/สถานศึกษา และการแยกขยะก่อนทิ้ง	3) มีการคัดแยกขยะในครัวเรือนและสถานศึกษา
	4) การจัดประชุมเครือข่ายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงในการทำบันทึกข้อตกลงร่วมกัน โดยเน้นการจัดการขยะอันตรายและขยะทั่วไป	4) เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่ายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง
2) การลดปริมาณขยะ (Reduce)	1) การประชาสัมพันธ์ให้ประชาชน ลดการใช้ถุงพลาสติก โฟม และรณรงค์ให้ใช้ถุงผ้า	1) ขยะประเภทถุงพลาสติก โฟม มีปริมาณลดลง
	2) การส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการภาคเอกชน ลด ละ เลิก การใช้ถุงพลาสติกและโฟม รวมทั้ง การนำกลับมาใช้ประโยชน์ใหม่	2) ปริมาณขยะจำพวกถุงพลาสติกและโฟม ลดลง
	3) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนเห็นคุณค่าของขยะก่อนนำไปทิ้งอย่างไร้ประโยชน์	3) ปริมาณขยะทุกประเภทลดลง



ด้าน	กิจกรรม	ผลลัพธ์
		(ปี 2564 มีปริมาณขยะสะสมจำนวน 2,832 ตันต่อปี ลดลงจากปี 2562 ซึ่งมีปริมาณขยะสะสมจำนวน 2,890 ตันต่อปี)
3) การนำไปใช้ประโยชน์ (Reuse)	1) การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์วิธีการนำขยะไปใช้ประโยชน์ผ่านหอกระจายข่าวหมู่บ้าน/เครือข่ายสังคมออนไลน์	1) ประชาชนรับรู้วิธีการนำขยะไปใช้ประโยชน์
	2) การจัดทำประกาศขอความร่วมมือ/เชิญชวนประชาชนให้นำขยะอินทรีย์ไปใช้ประโยชน์	2) มีการนำขยะอินทรีย์ไปใช้ประโยชน์ เช่น เลี้ยงสัตว์ ทำปุ๋ยอินทรีย์
	3) การแนะนำ ส่งเสริม และขอความร่วมมือให้ครัวเรือนจัดทำถังขยะเปียก	3) ลดปริมาณขยะเปียก/อินทรีย์
4) การนำกลับมาใช้ซ้ำหรือเพิ่มการเข้าระบบหมุนเวียนขยะ (Recycle)	1) การจัดตั้งกองทุนขยะ/กองทุนพัฒนาสิ่งแวดล้อม	1) มีกองทุนขยะ/กองทุนพัฒนาสิ่งแวดล้อม ทุกหมู่บ้าน
	2) การจัดการรวมกลุ่มประชาชนที่สนใจตั้งเป็นกลุ่มบริหารจัดการขยะ และจัดหาสถานที่ทำการกลุ่มและนัดหมายผู้ค้าของเก่ารับซื้อ หรือกลุ่มจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนขยะเป็นเงินหรือสิ่งของที่มีมูลค่า	2) เกิดรายได้สำหรับจัดเป็นสวัสดิการให้กับสมาชิกกลุ่ม
	3) การถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่การพัฒนาแบบยั่งยืน โดยการนำวัสดุเหลือใช้มาประดิษฐ์อุปกรณ์เครื่องใช้	3) สร้างรายได้ให้กับชุมชน และลดภาระค่าใช้จ่ายในครัวเรือน
	4) โครงการวอล์กไบรเดย์ บราเก่า เราขอ โดยมีการนำบราบางส่วนนำไปเผาเพื่อใช้เป็น	4) ช่วยลดปริมาณขยะ, ลดมลพิษฝุ่นจิ๋ว PM 2.5 และก๊าซ



ด้าน	กิจกรรม	ผลลัพธ์
	เชื้อเพลิง และบรบางส่วน มีการนำไปเป็นวัตถุดิบในการสร้างอาชีพ	คาร์บอนไดออกไซด์/ช่วยเพิ่มรายได้ให้กับครัวเรือน
	5) การนำวัสดุเหลือใช้ มาประดิษฐ์เป็นวัสดุอุปกรณ์สำหรับการจัดการด้านความปลอดภัยทางถนน อาทิ เครื่องหมายจราจร	5) ลดอันตรายและเพิ่มความปลอดภัยทางถนน และยังช่วยประหยัดงบประมาณแผ่นดิน
	6) การรวบรวมน้ำมันเก่าที่ใช้แล้ว นำมาขายให้กับผู้รับ หรือบริจาคให้หมู่บ้านบริจาค (สมทบเข้ากองทุนพัฒนาสิ่งแวดล้อม) เพื่อนำมาทำเป็นน้ำมันไบโอดีเซล	6) ลดปริมาณขยะที่เป็นน้ำมันเก่า และช่วยลดรายจ่ายในส่วนของการจัดซื้อน้ำมันดีเซล ที่นำมาใช้ในการพ่นหมอก
	7) การเก็บรวบรวมขยะจำพวก ถุงพลาสติก/โฟม และนำขยะดังกล่าวมาอัดเป็นก้อน เพื่อขายให้กับบริษัทเอกชน	7) ลดปริมาณขยะพลาสติก
5) การเก็บรวบรวมและการส่งขยะเข้าระบบขนส่งขยะ (ขยะทั่วไป)	1) การจัดทำสัญลักษณ์กำหนดจุดรวบรวมขยะแยกประเภทในหมู่บ้าน/ชุมชน	1) มีการแยกและรวบรวมขยะอย่างเป็นระบบ
	2) การประกาศตารางเวลาการเก็บขนขยะของรถขนขยะประจำเทศบาล	2) ไม่เกิดการตกค้างของขยะในครัวเรือน
6) การควบคุมและการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน	1) การรับสมัครอาสาสมัครท้องถิ่นรักโลก (อถล.) เพื่อทำงานด้านการจัดการสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย	1) การจัดการขยะต้นทางเป็นไปตามระบบและเป้าหมายที่กำหนดไว้
	2) การกำหนดให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขและภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการออกติดตามการดำเนินโครงการเมืองน่าอยู่ ชุมชนน่าอยู่ ตำบลป่าสัก	2) การจัดการขยะต้นทางเป็นไปตามระบบและเป้าหมายที่กำหนดไว้



2. การจัดการขยะกลางทางของเทศบาลตำบลป่าสัก จังหวัดลำพูน

ด้าน	กิจกรรม	ผลลัพธ์
1) การลดปริมาณขยะระหว่างการเก็บขน	1) การจัดทำหลักเกณฑ์ วัน เวลาในการเก็บขน ระบบขนส่งขยะ จุบรวมรวมขยะ รวมถึงการบริหารจัดการขยะอันตรายชุมชน	1) มีระบบการบริหารจัดการขยะอันตราย
	2) การประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบรับรู้ทั่วกัน เกี่ยวกับวัน เวลาในการเก็บขน ระบบขนส่งขยะ รวมทั้งจุดรวบรวมขยะ และการบริหารจัดการขยะอันตรายชุมชน	2) ประชาชนรับรู้ ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการขยะอันตราย
	3) การจัดหาภาชนะรองรับขยะมูลฝอยแบบแยกประเภทในสวนสาธารณะและสถานที่ท่องเที่ยวในพื้นที่รับผิดชอบให้ครบทุกแห่ง	3) การเก็บขนขยะเป็นไปอย่างรวดเร็ว และสามารถคัดแยกได้อย่างเป็นระบบง่ายขึ้น
	4) การจัดหายานพาหนะขนส่งขยะมูลฝอย และพนักงานประจำรถให้เพียงพอกับปริมาณขยะมูลฝอยที่เกิดขึ้น	4) ไม่มีขยะตกค้างภายในพื้นที่
	5) การตรวจสอบและป้องกันมิให้ขยะมูลฝอย น้ำ หรือสิ่งอื่นที่เกิดจากการขนส่งขยะมูลฝอย ตกหล่นรั่วไหลออกจากรถเก็บขนขยะมูลฝอย	5) ไม่มีขยะตกค้างระหว่างเส้นทางการเก็บขนขยะไปกำจัด
	6) การจัดทำ QR Code ที่ลูกค้าเพื่อให้ประชาชนสแกนดูคลิปวิดีโอ ในการใช้ลูกค้าที่เทศบาลจัดหาให้อย่างถูกต้อง	6) มีการคัดแยกขยะทั่วไปที่จะต้องถูกส่งไปกำจัดได้อย่างถูกต้อง



ด้าน	กิจกรรม	ผลลัพธ์
2) การควบคุมและการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน	การติดตามขยะตกค้างในช่วงวันจันทร์-ศุกร์ โดยเจ้าหน้าที่กองสาธารณสุข เดือนละครั้ง	ช่วยลดปริมาณขยะตกค้างในพื้นที่
3) การจัดการขยะอันตราย/ขยะติดเชื้อ	1) การประกาศใช้ เทศบัญญัติเทศบาลตำบลป่าสัก เรื่อง การกำจัดสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2564	1) มีแนวทางการบริหารจัดการขยะมูลฝอยที่เป็นพิษหรืออันตรายจากชุมชน
	2) การประชาสัมพันธ์ประเภทขยะอันตรายให้ชุมชนรับรู้	2) ประชาชนคัดแยกขยะอันตรายได้อย่างถูกต้อง
	3) การจัดให้มีจุดรวบรวมหรือถังขยะอันตรายอย่างน้อยหมู่บ้านละ 1 แห่ง และประชาสัมพันธ์จุดรวบรวม/วัน-เวลา เก็บขยะอันตราย	3) ไม่มีขยะอันตรายตกค้างในพื้นที่
	4) การลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) เรื่อง การบริหารจัดการขยะแบบบูรณาการ กับภาคีเครือข่ายท้องถิ่นอำเภอเมืองลำพูน 14 แห่ง เพื่อจัดการกับขยะทั่วไป/ขยะอันตราย	4) มีการบริหารจัดการขยะแบบบูรณาการร่วมกันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองจังหวัดลำพูน
	5) การประสานงานกับองค์กรบริหารส่วนจังหวัดลำพูน เพื่อขนส่งขยะอันตรายไปกำจัดตามหลักวิชาการ	5) มีการกำจัดขยะอันตรายอย่างถูกวิธี
	6) การนำส่งขยะติดเชื้อทั่วไป ไปให้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลบ้านหนองหลุม กำจัดอย่างถูกวิธี	6) มีการกำจัดขยะติดเชื้อทั่วไปอย่างถูกวิธี



3. การจัดการขยะปลายทางของเทศบาลตำบลป่าสัก จังหวัดลำพูน

วิธีการจัดการขยะปลายทางของเทศบาลตำบลป่าสัก แบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ

3.1 การจัดการขยะอันตราย คริวเรือนจะมีการนำขยะอันตราย มารวมไว้ใน ณ สถานที่เก็บขยะอันตรายประจำหมู่บ้าน เมื่อถึงกำหนดเวลา คือ ในวันที่ 5 มิถุนายน และวันที่ 4 ธันวาคม (2 ครั้ง/ปี) เทศบาลตำบลป่าสักจะเข้าไปรับขยะอันตราย เพื่อส่งต่อไปให้กับองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน ในการกำจัดอย่างถูกวิธี ต่อไป (เทศบาลเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการขนส่ง องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการกำจัด)

3.2 การจัดการขยะติดเชื้อ คริวเรือนจะมีการนำขยะติดเชื้อมารวบรวมไว้ในถังเก็บขยะติดเชื้อ (ถังสีแดง) ณ สถานที่เก็บขยะอันตรายประจำหมู่บ้านแล้ว หลังจากนั้น จะมีการส่งต่อไปกำจัด ที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลหนองหลุม โดยใช้งบประมาณในการกำจัดขยะติดเชื้อของกระทรวงสาธารณสุข

3.3 การจัดการขยะทั่วไป เทศบาลตำบลป่าสัก จะมีการขนย้ายขยะทั่วไปจากพื้นที่ไปกำจัด ณ ศูนย์กำจัดขยะมูลฝอยแบบผสมผสานบ้านตาล ดำเนินการโดย หจก.ธเนศการก่อสร้าง ตั้งอยู่ที่ เลขที่ 38 บ้านแม่ยุย หมู่ที่ 7 ตำบลบ้านตาล อำเภอสอด จังหวัดเชียงใหม่

5. อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการขยะสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา เทศบาลตำบลป่าสัก อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน พบว่ามีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการบริหารจัดการขยะของเทศบาลตำบลป่าสัก คือ ความมุ่งมั่นตั้งใจของเทศบาลที่ต้องการแก้ไขปัญหาขยะ โดยมีการกำหนดโครงการ/กิจกรรม และจัดสรรงบประมาณในการบริหารจัดการขยะไว้ในแผนพัฒนาท้องถิ่นอย่างชัดเจน รวมถึงความมุ่งมั่นในการเสริมสร้างภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาสังคมที่มีอยู่ในพื้นที่ ซึ่งดำเนินความร่วมมือทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยใช้รูปแบบการบริหารงานที่เรียกว่า “บวร plus โมเดล” สอดคล้องกับ วณิชดา ไชยศิริ (2565) ที่กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารจัดการขยะในเขตตำบลเกาะคา จังหวัดลำปาง เกิดจากเทศบาลตำบลเกาะคา มีการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายคือ สร้างชุมชนให้มีความเข้มแข็ง มีศักยภาพพึ่งพาตนเองได้ มีส่วนร่วมในการดูแล อนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมใน



ท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน ภายใต้แนวคิดแบบองค์รวม 3 มิติ คือ สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม และยังสอดคล้องกับ สุวิน ศรีเมือง และ ภูกิจ ยลชญาวงศ์ (2563) ที่กล่าวว่า แนวทางในการสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาขยะ เป็นแนวทางที่สำคัญในการจัดการขยะในชุมชน ให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากขึ้น

2. การบริหารจัดการขยะของเทศบาลตำบลป่าสัก เป็นลักษณะของการส่งเสริมให้ภาคส่วนต่างๆในชุมชนทำกิจกรรมในการจัดการขยะร่วมกัน นับตั้งแต่ร่วมกันกำหนดแผนงาน การจัดการขยะ ร่วมกันนำแผนงานไปปฏิบัติ และร่วมกันประเมินผล สอดคล้องกับ อภิชาติ ตั้งปรัชญากุล (2560) ที่กล่าวว่า รูปแบบการจัดการขยะมูลฝอยอย่างครบวงจรแบบมีส่วนร่วมมี 4 ชั้น คือ ขั้นการรับรู้ ขั้นการวิเคราะห์และวางแผน ขั้นการดำเนินการตามแผน และขั้นการติดตามประเมินผลและยังสอดคล้องกับ พระมหานิพนธ์ ปรีบุญโณ (2561) ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะ เริ่มตั้งแต่ร่วมค้นหาปัญหา วิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา ดังนั้น เมื่อกิจกรรมเกิดจากความต้องการของคนในชุมชนที่ได้เข้ามามีส่วนร่วม จึงทำให้การบริหารจัดการขยะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

6. องค์ความรู้จากการวิจัย

จากความสำเร็จในการบริหารจัดการขยะของเทศบาลตำบลป่าสัก อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน พบว่า การเสริมสร้างเครือข่ายภาครัฐ เอกชน และประชาสังคม ถือเป็นปัจจัยสำคัญในความสำเร็จนี้ เห็นได้จาก “โครงการเครือข่ายความปลอดภัยทางถนนด้วยวัสดุเหลือใช้” ซึ่งเป็นการสร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย ในรูปแบบการบริหารงานที่เรียกว่า “บวร plus โมเดล” คือ สำนักงานแขวงทางหลวงชนบท สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดลำพูน สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดลำพูน, โรงเรียนในเขตรับผิดชอบของเทศบาลตำบลป่าสัก บริษัท กลางคุ้มครองผู้ประสบภัยทางรถ จำกัด บริษัท สหพัฒนาอินเตอร์โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) บริษัท สหโครเจนกรีน จำกัด สำนักงานขนส่งจังหวัดลำพูน และประชาชนในพื้นที่ตำบลป่าสัก ซึ่งเป็นความร่วมมือทั้งด้านองค์ความรู้ บุคลากร และงบประมาณ ส่งผลให้มีการจัดทำและติดตั้งป้ายจราจร-ป้ายเตือนความปลอดภัยทั่วทุกพื้นที่ จากวัสดุเหลือใช้ เช่น ฝาถังสี ถาดเก่า โต๊ะ เก้าอี้ แผ่นซีดี ยางรถยนต์ ฯลฯ โดยใช้งบประมาณส่วนหนึ่งจากกองทุนขยะ ด้วยการบริจาควัสดุ recycle ของประชาชนในพื้นที่ และนำรายได้มาซื้อวัสดุอุปกรณ์ในการเสริมสร้างความปลอดภัยทางถนน



จากการดำเนินโครงการ ทำให้อุบัติเหตุในชุมชนลดลง โดยเฉพาะในจุดที่มีการเสริมสร้างความปลอดภัยทางถนนและแก้ไขจุดเสี่ยง สามารถลดอุบัติเหตุได้มากถึงร้อยละ 91.49 ลดความสูญเสียทางเศรษฐกิจได้กว่า 7,231,822 บาท และประหยัดงบประมาณในการทำป้ายจราจรกว่า 424,970 บาท นอกจากนี้ การดำเนินโครงการดังกล่าว ยังถือเป็นนวัตกรรมการบริหารงานท้องถิ่น ส่งผลให้เทศบาลตำบลปาล์ม ได้รับรางวัลพระปกเกล้าทองคำ ประจำปี 2563 และยังได้รับการคัดเลือกให้เป็น “ตำบลต้นแบบด้านความปลอดภัยทางถนน ประจำปี 2562” อีกด้วย

7. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

การคัดแยกขยะตั้งแต่ต้นทาง ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการขยะ ดังนั้น ควรปลูกฝังพฤติกรรมคัดแยกขยะให้เป็นนิสัย ทั้งนี้ อาจมีการนำเข้าเป็นหลักสูตรการเรียนการสอนตั้งแต่ชั้นปฐมวัย เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีตั้งแต่วัยเด็ก

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมีการออกข้อบัญญัติท้องถิ่นเกี่ยวกับการคัดแยกขยะมูลฝอย การเก็บรวบรวมขยะมูลฝอยแบบแยกประเภท และการกำหนดอัตราค่าธรรมเนียมการเก็บขนขยะมูลฝอย เพื่อบังคับใช้ในพื้นที่ของตนเองให้เหมาะสม

2. ส่งเสริมให้มีการสร้างเครือข่าย/ศูนย์แลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดการขยะในระดับท้องถิ่น เพื่อให้มีการเผยแพร่และแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ความสำเร็จ แนวทางปฏิบัติที่ดี และการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการบริหารจัดการขยะ

3. สร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ นับตั้งแต่การให้ข้อมูลข่าวสาร การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนตัดสินใจและเป็นส่วนหนึ่งของความร่วมมือในการบริหารจัดการขยะ ตั้งแต่ต้นทาง จนถึงการจัดขั้นสุดท้าย



เอกสารอ้างอิง

กระทรวงมหาดไทย. (2563). แผนปฏิบัติการจัดการขยะมูลฝอยชุมชน “จังหวัดสะอาด”

ประจำปี พ.ศ. 2563. กรุงเทพฯ: กระทรวงมหาดไทย.

เทศบาลตำบลป่าสัก. (2564ก). ข่าวประชาสัมพันธ์. สืบค้นจาก

http://www.pahsak.go.th/index.php?_mod=bmV3cw

เทศบาลตำบลป่าสัก. (2564ข). แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2566-2570) ของเทศบาลตำบลป่าสัก

อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน. ลำพูน: เทศบาลตำบลป่าสัก.

พระมหานิพนธ์ ปรีพุดโน. (2561). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะของชุมชน

ตำบลทุ่งลูกนก อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ).

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

วณิชดา ไชยศิริ. (2565). การบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่ายในการจัดการขยะ :

กรณีศึกษาเทศบาลตำบลเกาะคา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง (วิทยานิพนธ์ปริญญา

โทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

สุวิน ศรีเมือง, และ ภูกิจ ยลชญาวงศ์. (2563). การสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา

ขยะชุมชนในเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย พิษณุพนธ์, 15(1), 203-211.

อภิชาติ ตั้งปรัชญากุล. (2560). การพัฒนารูปแบบการจัดการขยะมูลฝอยอย่างครบวงจรแบบมี

ส่วนร่วมของชุมชน ในเขตเทศบาลตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร

ธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, ปทุมธานี.

ปัญหาเชิงนโยบายและการปฏิบัติในการถ่ายโอนอำนาจ
จัดการมูลฝอยติดเชื้อสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในช่วงการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 จังหวัดลำพูน *

Policy and practical issues in transferring infectious waste
management authorities to Local Administrative
Organization during the Coronavirus 2019
pandemic Lamphun Province

ชญาทิพย์ สุริยะพงทากุล
Chayathip Suriyapongtakul
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำพูน
Lamphun Provincial Health Office
E-mail: chayathiplp@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยปัญหาเชิงนโยบายและการปฏิบัติในการถ่ายโอนอำนาจจัดการมูลฝอยติดเชื้อสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในช่วงการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 จังหวัดลำพูน มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษารูปแบบการจัดการมูลฝอยติดเชื้อขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) เพื่อศึกษาข้อจำกัดเชิงนโยบายและการปฏิบัติในการถ่ายโอนอำนาจจัดการมูลฝอยติดเชื้อสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในช่วงการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 จังหวัดลำพูน และ 3) เพื่อกำหนดข้อเสนอแนะในการจัดการมูลฝอยติดเชื้อขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดลำพูน

* ได้รับบทความ: 6 กันยายน 2565; แก้ไขบทความ: 2 พฤศจิกายน 2565; ตอรับตีพิมพ์: 4 พฤศจิกายน 2565



ผลการวิจัยพบว่า ผู้มีอำนาจ ในการจัดการมูลฝอยติดเชื้อคือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งต้องออกเทศบัญญัติเรื่อง การจัดการมูลฝอยติดเชื้อ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือเชิงนโยบาย โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีเทศบัญญัติเรื่อง การจัดการมูลฝอยติดเชื้อ คือ เทศบาลตำบลเหมืองง่า เทศบาลตำบลต้นธง เทศบาลตำบลบ้านกลาง เทศบาลตำบลมะเขือแจ้ และมีอำเภอร่องคำ โดยทุกแห่งกำหนดค่าธรรมเนียมใบอนุญาต 10,000 บาท ยกเว้นเทศบาลเหมืองง่า ได้กำหนดค่าธรรมเนียมใบอนุญาต จำนวน 1,000 บาท จากการวิจัยไม่พบข้อจำกัดในระดับนโยบาย แต่พบข้อจำกัดในระดับปฏิบัติการในส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังเกิดความเข้าใจผิดในขอบเขตการรับถ่ายโอนอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากกระทรวงสาธารณสุขสู่กระทรวงมหาดไทย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่งยังเข้าใจสับสน โดยเข้าใจว่าในการทำข้อตกลงความร่วมมือในการจัดการมูลฝอยติดเชื้อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถทำได้ ซึ่งจากข้อเท็จจริงตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การจัดการมูลฝอย พ.ศ. 2560 ให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการมูลฝอยร่วมกันได้ ซึ่งเป็นประเด็นที่ผู้เกี่ยวข้องต้องถ่ายทอดข้อเท็จจริงของนโยบายข้อนี้สู่ผู้ปฏิบัติการเพื่อความเข้าใจที่ถูกต้องและตรงกัน

คำสำคัญ: นโยบาย; การถ่ายโอน; มูลฝอยติดเชื้อ; องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

The objectives of research on policy and practical issues in transferring infectious waste management authorities to local administrative organizations were to investigate the following: 1) To study model of management of infectious waste in administrative organizations. 2) To study policy and practical constraints in transferring infectious waste management authority to local administrative organizations during the 2019-coronavirus epidemic, Lamphun Province; and 3) To determine recommendations for infectious waste management for stakeholder.

The research result found that: Infectious waste management of the local administrative organization, Lamphun Province. Local government organization



which must issue an ordinance on Infectious waste management to be used as a policy tool by local government organizations that have ordinances on the Management of infectious waste is Muang-Nga Subdistrict Municipality. Ton Thong Subdistrict Municipality, Ban Klang Subdistrict Municipality, Makhue-Chae Subdistrict Municipality, and Thung Hua Chang Subdistrict Municipality, all places set a license fee of 10,000 baht, Excluding Moun-Nga Subdistrict Municipality has set a license fee of 1,000 baht, No restrictions were found in the policy. However, there were limitations at the operational level in the local government organization. There was also a misunderstanding in the scope of the transfer of power of the local government organization. Ministry of Public Health to the Ministry of Interior Much local government organizations are understanding that a cooperation agreement in the management of infectious waste between local government organizations cannot be done. From the facts, according to the Ministry of Interior's Notification on Solid Waste Management, Science 2560, empowers local administrative organizations to manage solid waste together. This is an issue that stakeholders must convey the facts of this policy to operators for a correct and consistent understanding.

Keywords: policy; infectious waste; local administrative organization

1. บทนำ

กฎกระทรวงว่าด้วยการกำจัดมูลฝอยติดเชื้อ พ.ศ.2545 ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดให้มีเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการเก็บขนและหรือกำจัดมูลฝอยติดเชื้อ ในขณะที่บทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบทบาทอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (ฉบับที่2) พ.ศ.2560 เล่ม 134 ตอนที่ 5 ก กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการเก็บ ขนย้าย และกำจัดสิ่งปฏิกูลและมูลฝอยในเขตพื้นที่หรือมอบหมายให้หน่วยงานรัฐหรือส่วนราชการท้องถิ่นอื่นเป็น ผู้ดำเนินการ หรือทำร่วมกับ



ราชการส่วนท้องถิ่นในการเก็บ ขนย้ายกำจัดสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา หรือมอบหมายให้หน่วยงาน เอกชนเป็นผู้ดำเนินการหรือทำร่วมกับราชการส่วนท้องถิ่นในการเก็บ ขนย้ายกำจัดสิ่งปฏิกูลมูลฝอย ทั้งนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการคัดแยกเก็บ ขนย้าย และกำจัดสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย ราชการส่วนท้องถิ่นต้องดำเนินการให้เป็นไปตามข้อกำหนดของท้องถิ่น (พระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2560, 2560)

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของ Covid 19 ส่งผลให้เกิดมูลฝอยติดเชื้อในชุมชนเพิ่มมากขึ้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีหน้าที่ในการดำเนินการจัดให้มีเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการเก็บขนและหรือกำจัดมูลฝอยติดเชื้อ มีขอบเขตอำนาจในการออกเทศบัญญัติเรื่องการจัดการมูลฝอยติดเชื้อ โดยใบอนุญาตขนและกำจัดจะออกได้ผู้รับจ้าง/รับเหมาต้องมีกระบวนการปฏิบัติงานที่ผ่านมาตรฐานของกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งอำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนี้ครอบคลุมไปถึงการจัดเก็บค่าธรรมเนียมในการออกใบอนุญาตในการเก็บขนและหรือกำจัดมูลฝอยติดเชื้อ โดยมีเพดานสูงสุด 10,000 บาท ในการออกใบอนุญาต (ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา, 2545)

จากการศึกษาเบื้องต้นพบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำพูนที่มีเทศบัญญัติเรื่องการจัดการมูลฝอยติดเชื้อได้กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมสูงสุดในการออกใบอนุญาต ส่งผลให้ผู้รับจ้างขนและกำจัดมูลฝอยติดเชื้อซึ่งมีจำนวนน้อยรายมีต้นทุนในการขออนุญาตขนมูลฝอยติดเชื้อทั่วจังหวัดลำพูนเป็นยอดเงินที่ค่อนข้างสูง ส่งผลให้เกิดการจัดเก็บมูลฝอยติดเชื้อโดยเฉพาะจากชุมชน ซึ่งเป็นขยะจำพวกหน้ากากอนามัย ถุงปัสสาวะ/อุจจาระ สายยางต่าง ๆ ไม่ถูกวิธี ส่งผลให้ผู้สัมผัสเกิดความเสี่ยงในการติดเชื้อจากมูลฝอยติดเชื้อเหล่านี้ และอาจจะก่อให้เกิดการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อต่างๆ ได้ (ณัฐนิชา อินทร์ติยะ และ สุนันทา เลาว์ณย์ศิริ, 2564) ผลการศึกษายังพบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งยังไม่ทราบถึงอำนาจหน้าที่ของตนในการเก็บขนและหรือกำจัดมูลฝอยติดเชื้อ ทำให้บางพื้นที่ไม่มีเทศบัญญัติ ในขณะเดียวกันในพื้นที่ที่มีเทศบัญญัติก็มีการเก็บค่าธรรมเนียมในอัตราที่สูง และไม่สามารถใช้ใบอนุญาตข้ามเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ หากผู้รับจ้างต้องเก็บขนและหรือกำจัดมูลฝอยติดเชื้อทุกแห่ง ผู้รับจ้างต้องเสียค่าธรรมเนียมในการขอใบอนุญาตในทุกเขต ซึ่งรวมเป็นอัตราที่ค่อนข้างสูง



จากการศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นออกเทศบัญญัติการจัดการมูลฝอยติดเชื้อโดยเร่งด่วน และขอความร่วมมือในการเก็บค่าธรรมเนียมในอัตราที่เหมาะสม ในขณะที่เดียวกันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องให้ความสำคัญและตระหนักในหน้าที่ในการเก็บขนและหรือกำจัดมูลฝอยติดเชื้อกฎกระทรวงว่าด้วยการกำจัดมูลฝอยติดเชื้อ พ.ศ.2545 (ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา, 2545) และจัดทำระบบการตรวจสอบและควบคุมมูลฝอยติดเชื้อ จากครัวเรือนสู่การเก็บขนและกำจัดที่ถูกต้องและเหมาะสม เพื่อลดความเสี่ยงและลดการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อจากมูลฝอยติดเชื้อ โดยเฉพาะเชื้อ Covid19 ซึ่งจากการแพร่ระบาดของ Covid 19 ส่งผลให้เกิดมูลฝอยติดเชื้อในชุมชนเพิ่มมากขึ้น ในขณะเดียวกันยังเกิดการแพร่ระบาดของ Covid 19 ในชุมชน เพื่อเป็นการป้องกันตัวประชาชนจึงต้องใส่หน้ากากอนามัย 100% โดยหน้ากากอนามัยใช้แล้ว ถือเป็นมูลฝอยติดเชื้อที่ต้องกำจัดอย่างถูกวิธี แต่ในปัจจุบันยังมีการทิ้งหน้ากากอนามัยอย่างไม่ถูกวิธี นอกจากนั้นในปัจจุบันยังได้มีการอนุมัติใช้ Antigen test kit เพื่อใช้ในการทดสอบการติดเชื้อ Covid 19 ได้เอง และได้มีการจำหน่ายทั่วไปในร้านขายยา ตลอดจนร้านสะดวกซื้อ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเองยังได้มีการแจกชุดตรวจ Antigen test kit ให้กับกลุ่มเสี่ยงต่อการติดเชื้อในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายๆ แห่ง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าประชาชนทั่วไปสามารถเข้าถึงการตรวจ Antigen test kit ได้ง่าย ในขณะเดียวกันเมื่อได้มีการตรวจหรือใช้ชุดตรวจแล้ว ชุดตรวจหาเชื้อในรูปแบบ Antigen test kit จึงเป็นมูลฝอยติดเชื้อ ซึ่งปัจจุบันยังไม่มีกรรมรงค์และให้ความรู้ในการตัดแยกและส่งมูลฝอยติดเชื้อเหล่านี้อย่างถูกต้อง (ส่วนส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อม สำนักงานสิ่งแวดล้อมภาคที่ 2 ลำปาง, 2564)

ถึงแม้ว่าการกำจัดขยะมูลฝอยมีกฎหมายกำหนดให้กระจายอำนาจการบริหารงานแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่บริหารจัดการขยะมูลฝอยในขอบเขตพื้นที่รับผิดชอบ แต่จากการศึกษาในระยะที่ผ่านมาพบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายพื้นที่นั้น ไม่สามารถจัดการปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีสาเหตุความไม่ชัดเจนในการกำจัดขยะมูลฝอยของหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องแม้จะมอบหมายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่และอำนาจในการกำจัดขยะมูลฝอย แต่ยังมีหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยใช้อำนาจหน้าที่จากกฎหมายฉบับอื่น เช่น กรมควบคุมมลพิษใช้อำนาจตามพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535 มีหน้าที่ในการจัดการขยะมูลฝอยที่เกิดจากโรงงาน จึงทำให้การบังคับใช้กฎหมายไม่มีประสิทธิภาพ และกฎหมาย



ที่เกี่ยวกับมูลฝอยในประเทศไทยมีหลายฉบับมีการบังคับใช้ที่แตกต่าง และยังมีหลายหน่วยงานที่รับผิดชอบ ขาดการควบคุมที่เป็นกลาง (อภิสร่า คำเหล็ก, 2559)

ในขณะเดียวกันกฎกระทรวงว่าด้วยการกำจัดมูลฝอยติดเชื้อ พ.ศ.2545 ซึ่งได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดให้มีเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการเก็บขนและหรือกำจัดมูลฝอยติดเชื้อ จึงส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับการระดมในการจัดการมูลฝอยติดเชื้อที่เกิดจากแหล่งกำเนิดมูลฝอยติดเชื้อในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการรักษาพยาบาล การตรวจวินิจฉัย การให้ภูมิคุ้มกันโรค รวมไปถึงการศึกษาวิจัยที่ดำเนินการทั้งในมนุษย์และสัตว์ ล้วนเป็นแหล่งกำเนิดของมูลฝอยติดเชื้อทั้งสิ้น (กรมอนามัย, 2561) ในระยะที่ผ่านมาพบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีข้อจำกัดในหลายมิติในการนํานโยบายไปปฏิบัติ ตลอดจนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการนํานโยบายไปปฏิบัติ การศึกษาปัญหาเชิงนโยบายและการปฏิบัติในการถ่ายโอนอำนาจจัดการมูลฝอยติดเชื้อสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในช่วงการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 จังหวัดลำพูน จะสามารถพัฒนาข้อเสนอแนะต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และได้สารสนเทศสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการตัดสินใจดำเนินนโยบายการกำจัดมูลฝอยติดเชื้อให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบการจัดการมูลฝอยติดเชื้อขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดลำพูน
2. เพื่อศึกษาข้อจำกัดเชิงนโยบายและการปฏิบัติในการถ่ายโอนอำนาจจัดการมูลฝอยติดเชื้อสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในช่วงการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ จังหวัดลำพูน
3. เพื่อกำหนดข้อเสนอแนะในการจัดการมูลฝอยติดเชื้อขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดลำพูน

3. วิธีดำเนินการวิจัย

1. ศึกษาารูปแบบการจัดการมูลฝอยติดเชื้อขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดลำพูน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา เก็บข้อมูลกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 58 แห่ง



2. ศึกษาปัญหาเชิงนโยบายและการปฏิบัติในการถ่ายโอนอำนาจจัดการมูลฝอยติดเชื้อสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในช่วงการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 จังหวัดลำพูน โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการดำเนินการสังเคราะห์เอกสาร (Documentary research) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept Interview) กับผู้เกี่ยวข้องในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดลำพูนที่มีเทศบาลและอยู่ระหว่างกระบวนการออกเทศบัญญัติการจัดการมูลฝอยติดเชื้อ จำนวน 18 ราย โดยครอบคลุมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเมืองลำพูนทุกแห่ง จำนวนทั้งสิ้น 17 ราย ซึ่งประกอบไปด้วยผู้เกี่ยวข้องใน อบจ. 1 ราย เทศบาลเมือง 1 ราย และผู้เกี่ยวข้องในเทศบาลตำบล 15 ราย และผู้เกี่ยวข้องในเทศบาลทุ่งหัวช้าง ตำบลทุ่งหัวช้าง 1 ราย

3. กำหนดข้อเสนอแนะในการจัดการมูลฝอยติดเชื้อขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดลำพูน โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept Interview) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดลำพูน เช่น นายก อบท. ปลัด อบท.เจ้าหน้าที่ เป็นต้น

4. ประชากรและการกำหนดขนาดตัวอย่าง หน่วยในการวิเคราะห์ของการวิจัยครั้งนี้ คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำพูน

4.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้มีหน่วยการวิเคราะห์ (unit of analysis) คือ ผู้เกี่ยวข้องในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดลำพูน ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้เกี่ยวข้องในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดลำพูน เช่น นายก อบท. ปลัด อบท.เจ้าหน้าที่ ตัวแทน อบท.ละ 1 ราย จำนวนทั้งสิ้น 58 ราย

4.2 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept Interview) และจัดประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) กับ ผู้เกี่ยวข้องในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดลำพูน เพื่อระดมความเห็นในการให้ข้อเสนอแนะในการจัดการมูลฝอยติดเชื้อ จำนวนทั้งสิ้น 17 ราย ซึ่งประกอบไปด้วยผู้เกี่ยวข้องใน อบจ. 1 ราย เทศบาล เมือง 1 ราย และผู้เกี่ยวข้องในเทศบาลตำบล 15 ราย และผู้เกี่ยวข้องในเทศบาลทุ่งหัวช้าง ตำบลทุ่งหัวช้าง 1 ราย

5. เครื่องมือในการวิจัย

5.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบบันทึก แบบสอบถามโดย ผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามเพื่อศึกษาศึกษาารูปแบบการจัดการมูลฝอยติดเชื้อขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดลำพูน ซึ่งมีขั้นตอนในการพัฒนาโดยในขั้นแรกผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถามศึกษารูปแบบการ



จัดการมูลฝอยติดเชื้อขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นเครื่องมือในการศึกษา เมื่อได้แบบสอบถามแล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา หลังจากนั้นปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำ หลังจากได้แบบสอบถามแล้วจึงนำไปทดลองใช้ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาการศึกษาข้อจำกัดเชิงนโยบายและการปฏิบัติในการถ่ายโอนอำนาจจัดการมูลฝอยติดเชื้อสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในช่วงการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 และกำหนดข้อเสนอแนะในการจัดการมูลฝอยติดเชื้อขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดลำพูน ผู้วิจัยศึกษาแหล่งข้อมูลหลักจากข้อมูลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำพูน และองค์ความรู้จากงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง จากนั้นจะร่างรูปแบบในการให้ความรู้ด้านมูลฝอยติดเชื้อแก่ชุมชน แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา

5.3 การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant Interview) ผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในด้านต่าง ๆ โดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant Interview) ที่เป็นผู้เกี่ยวข้องในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดลำพูน เช่น นายก อบท. ปลัด อบท.เจ้าหน้าที่ เป็นต้น โดยสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth interview) ในกลุ่ม นายก อบท. ปลัด อบท.เจ้าหน้าที่ เป็นต้น และการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ (Informal interview) ตลอดระยะเวลาที่ทำวิจัยในชุมชน นั่นคือ การพูดคุยกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

4. สรุปผลการวิจัย

1. พื้นที่ในการบริหารจัดการ

จังหวัดลำพูนมีเขตพื้นที่การปกครองทั้งสิ้น 8 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองลำพูน อำเภอป่าซาง อำเภอบ้านโฮ่ง อำเภอลี้ อำเภอทุ่งหัวช้าง อำเภอแม่ทา อำเภอเวียงหนองล่อง และอำเภอบ้านธิ โดยมีผู้รับผิดชอบในการจัดการมูลฝอยติดเชื้อ คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดลำพูน มีพื้นที่ที่รับผิดชอบ 58 ตำบล จำแนกเป็น 1 อบจ. 1 เทศบาลเมือง 38 เทศบาลตำบล 18 อบต. โดยส่วนใหญ่ร้อยละ 65.50 เป็นเทศบาลตำบล รองลงมาร้อยละ 31.00 เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล มีเพียงร้อยละ 1.70 เป็นอบจ.และเทศบาลเมืองตามลำดับ ดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 พื้นที่การบริหารจัดการในจังหวัดลำพูน

พื้นที่อำเภอ	อบจ.		เทศบาลเมือง		เทศบาลตำบล		อบต.		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เมืองลำพูน	1	1.70	1	1.70	13	22.40	2	3.40	17	29.30
แม่ทา	0	0.00	0	0.00	7	12.10	1	1.70	8	13.80
บ้านโฮ่ง	0	0.00	0	0.00	2	3.40	4	6.90	6	10.30
ลี้	0	0.00	0	0.00	7	12.10	3	5.20	10	17.20
ทุ่งหัวช้าง	0	0.00	0	0.00	1	1.70	3	5.20	4	6.90
ป่าซาง	0	0.00	0	0.00	4	6.90	4	6.90	8	13.80
บ้านธิ	0	0.00	0	0.00	1	1.70	1	1.70	2	3.40
เวียงหนองล่อง	0	0.00	0	0.00	3	5.20	0	0.00	3	5.20
รวม	1	1.70	1	1.70	38	65.50	18	31.00	58	100.00

2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการมูลฝอยติดเชื้อ

ในการจัดการมูลฝอยติดเชื่อนั้น ผู้มีอำนาจในการจัดการมูลฝอยติดเชื้อคือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องออกเทศบัญญัติเรื่อง การจัดการมูลฝอยติดเชื้อ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือเชิงนโยบายในการจัดการมูลฝอยติดเชื้อ จากการเก็บข้อมูลพบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีเทศบัญญัติเรื่อง การจัดการมูลฝอยติดเชื้อ จำนวน 5 แห่ง โดย อำเภอเมืองลำพูน ประกอบไปด้วย 1 อบจ. 1 เทศบาลเมือง และ 15 เทศบาลตำบล ในจำนวนนี้มีเทศบาลตำบลจำนวน 4 แห่ง ที่มีเทศบัญญัติ เรื่อง การจัดการมูลฝอยติดเชื้อ คือ เทศบาลตำบลเหมืองง่า เทศบาลตำบลตันธง เทศบาลตำบลบ้านกลาง เทศบาลตำบลมะเขือแจ้ และมีอำเภอทุ่งหัวช้าง โดยเทศบาลทุ่งหัวช้าง ตำบลทุ่งหัวช้าง 1 แห่ง

3. ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตตามเทศบัญญัติ เรื่องมูลฝอยติดเชื้อขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเมือง เทศบาลเหมืองง่า ได้มีเทศบัญญัติ มูลฝอยติดเชื้อ ซึ่งมีการเก็บค่าธรรมเนียมใบอนุญาต จำนวน 1,000 บาท ส่วนเทศบาลตันธง เทศบาลบ้านกลาง และ มะเขือแจ้มีการเก็บค่าธรรมเนียมใบอนุญาต จำนวน 10,000 บาท ในอำเภอทุ่งหัวช้าง เทศบาลทุ่งหัวช้างได้มีเทศบัญญัติ มูลฝอยติดเชื้อ ซึ่งมีการเก็บค่าธรรมเนียมใบอนุญาต จำนวน 10,000 บาท ดังตารางที่ 2



ตารางที่ 2 ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตตามเทศบัญญัติ เรื่องมูลฝอยติดเชื้อ

รหัส	รายชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเมืองลำพูน	เทศบัญญัติ การ จัดการมูลฝอยติดเชื้อ	ค่าธรรมเนียมใน การขอใบอนุญาต
2510101	องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน อ.เมืองลำพูน	✓	10,000 บาท
5510107	เทศบาลตำบล เหมืองง่า อ.เมืองลำพูน	✓	1,000 บาท
5510109	เทศบาลตำบล บ้านกลาง อ.เมืองลำพูน	✓	10,000 บาท
5510111	เทศบาลตำบล ต้นธง อ.เมืองลำพูน	✓	10,000 บาท
5510501	เทศบาลตำบล หุ่นช้าง อ.ห้วยช้าง	✓	10,000 บาท

4. ปริมาณมูลฝอยติดเชื้อในจังหวัดลำพูน

จากการศึกษาสถิติมูลฝอยติดเชื้อมานานหลัง 5 ปี พบว่า ในปี 2562 มีปริมาณมูลฝอยติดเชื้อสูงสุด (467,808.80 กก.) ปี 2564 (444,312.80 กก.) ปี 2563 (401,041.00 กก.) ปี 2560 (300,237.70 กก.) และในปี 2560 (300,237.70)

อย่างไรก็ตามจากสถิติพบว่า ในปี 2563 มีปริมาณมูลฝอยติดเชื้อลดลงจากปี 2562 กว่าร้อยละ 14.27 ในขณะที่แนวโน้มปริมาณมูลฝอยติดเชื้อเพิ่มขึ้นจากปีฐาน ทั้งนี้เนื่องจากในปี 2563 เป็นปีแรกที่มีการแพร่ระบาดของ Covid19 อย่างรุนแรง ทำให้สถานพยาบาลทุกแห่งมีนโยบายในการเลื่อนนัดคนไข้ผ่าตัด ส่งผลให้มูลฝอยติดเชื้อในประเภทนี้ลดลงเป็นจำนวนมาก ในขณะเดียวกันในช่วงพ.ศ.2563 ยังไม่ได้มีการประกาศให้ใช้ชุดตรวจ Antigen Test Kit (ATK) ทำให้ยังไม่มีมูลฝอยติดเชื้อประเภทนี้เช่นกัน ส่วนหน้ากากอนามัยนั้น พบว่า ในปี 2563 เป็นช่วงปีแรกที่มีการใช้หน้ากากอนามัยอย่างทั่วถึงดังนั้นการรับรู้และความตระหนักถึงความสำคัญของการคัดแยกมูลฝอยติดเชื้อในระดับชุมชนยังไม่มีผลกระทบและให้ความรู้กับคนในชุมชนมากนัก จึงส่งผลให้ประชาชนทิ้งมูลฝอยประเภทนี้เข้าสู่ระบบการจัดการมูลฝอยทั่วไป จากที่กล่าวมาทั้งหมดจึงเป็นเหตุผลที่ทำให้ปริมาณมูลฝอยติดเชื้อของปี 2563 มีปริมาณลดลง

ในปี 2562 ปริมาณมูลฝอยติดเชื้อในอำเภอเมืองมีปริมาณสูงสุด รองลงมาได้แก่ อำเภอป่าซาง อำเภอลี้ อำเภอบ้านโฮ่ง อำเภอแม่ทา อำเภอห้วยช้าง ตลอดจนอำเภอเวียงหนองล่อง ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 3



ตารางที่ 3 ปริมาณมูลฝอยติดเชื้อในจังหวัดลำพูนระหว่างปี พ.ศ. 2560-2564

อำเภอ	ปริมาณมูลฝอยติดเชื้อ				
	2560	2561	2562	2563	2564
เมืองลำพูน	220,282.70	255,670.00	358,130.90	292,382.00	331,138.40
ป่าซาง	23,212.00	23,210.30	31,096.00	30,002.00	24,357.40
บ้านโฮ่ง	13,941.00	13,263.60	17,432.90	17,945.00	21,212.00
ลี้	16,698.00	16,542.00	22,775.00	22,969.00	27,822.00
ทุ่งหัวช้าง	6,687.00	7,382.00	11,185.00	9,170.00	8,660.00
แม่ทา	8,707.00	8,623.80	11,460.50	11,592.00	12,760.00
เวียงหนองล่อง	3,343.00	3,987.00	5,634.50	7,157.00	8,369.00
บ้านธิ	7,367.00	7,661.00	10,094.00	9,824.00	9,994.00
รวม	300,237.70	336,340.00	467,808.80	401,041.00	444,312.80

5. สถิติมูลฝอยติดเชื้อ และค่าธรรมเนียมการจัดเก็บและกำจัดประมาณการตามพระราชบัญญัติ รักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560

เมื่อพิจารณาปริมาณมูลฝอยและค่าใช้จ่ายในการจัดการพบรายละเอียดค่าธรรมเนียมในแต่ละพื้นที่ตามสถิติมูลฝอยติดเชื้อรายปีย้อนหลัง 5 ปี พบว่า อำเภอเมืองลำพูนเป็นพื้นที่ที่มีปริมาณมูลฝอยติดเชื้อปริมาณมากที่สุด รองลงมาคืออำเภอลี้ ป่าซาง บ้านโฮ่ง แม่ทา บ้านธิ ทุ่งหัวช้าง และเวียงหนองล่องตามลำดับ ดังตารางที่ 4



ตารางที่ 4 ปริมาณมูลฝอยติดเชื้อ ค่าธรรมเนียมการจัดเก็บและค่าธรรมเนียมการกำจัด

อำเภอ	2560			2561			2562			2563			2564		
	ปริมาณ มูลฝอย ติดเชื้อ (กก.)	ค่าธรรมเนียม การจัดเก็บ (บาท)	ค่าธรรมเนียม การกำจัด (บาท)	ปริมาณ มูลฝอย ติดเชื้อ (กก.)	ค่าธรรมเนียม การจัดเก็บ (บาท)	ค่าธรรมเนียม การกำจัด (บาท)	ปริมาณ มูลฝอย ติดเชื้อ (กก.)	ค่าธรรมเนียม การจัดเก็บ (บาท)	ค่าธรรมเนียม การกำจัด (บาท)	ปริมาณ มูลฝอย ติดเชื้อ (กก.)	ค่าธรรมเนียม การจัดเก็บ (บาท)	ค่าธรรมเนียม การกำจัด (บาท)	ปริมาณ มูลฝอย ติดเชื้อ (กก.)	ค่าธรรมเนียม การจัดเก็บ (บาท)	ค่าธรรมเนียม การกำจัด (บาท)
เมืองสุรินทร์	1,835.68	275,353.37	367,137.83	2,130.58	319,587.50	426,116.70	2,984.42	447,663.60	596,884.80	521.25	78,188.75	104,251.70	2,759.48	413,923.00	551,897.30
บ้านด่าน	193.43	29,015.00	36,686.66	193.41	29,012.88	38,683.83	259.13	38,870.00	51,826.67	198.14	29,721.25	39,628.33	202.97	30,446.75	40,595.67
บ้านใหม่	116.17	17,426.25	23,235.00	110.53	16,579.50	22,106.00	145.27	21,791.13	29,054.83	114.44	17,166.25	22,888.33	176.76	26,515.00	35,353.33
บ้านใหม่	139.15	20,872.50	27,830.00	137.85	20,677.50	27,570.00	189.79	28,468.75	37,958.33	144.75	21,713.75	28,951.67	231.85	34,777.50	46,370.00
บ้านใหม่	55.725	8,358.75	11,145.00	61.51	9,227.50	12,303.33	93.20	13,981.25	18,641.67	60.12	9,018.75	12,025.00	72.16	10,825.00	14,433.33
บ้านใหม่	72.55	10,883.75	14,511.66	71.86	10,779.75	14,373.00	95.50	14,325.63	19,100.83	77.05	11,557.50	15,410.00	104.33	15,950.00	21,266.67
บ้านใหม่	27.85	4,178.75	5,571.66	33.22	4,983.75	6,645.00	46.95	7,043.12	9,390.83	46.00	6,901.25	9,201.66	69.74	10,461.25	13,948.33
บ้านใหม่	61.39	9,208.75	12,278.33	63.84	9,576.25	12,768.33	84.11	12,617.50	16,823.33	64.10	9,615.00	12,820.00	83.28	12,492.50	16,656.67



จากภาพรวมประมาณการค่าใช้จ่ายพบว่า อำเภอเวียงหนองล่อง อำเภอบ้านธิ และ อำเภอทุ่งหัวช้าง เป็นอำเภอที่มีปริมาณมูลฝอยติดเชื้อเข้าสู่ระบบการกำจัดในปริมาณที่ไม่มาก เมื่อพิจารณาถึงรายรับที่ผู้ประกอบการได้จากการขนและกำจัด พบว่า ขาดความคุ้มทุนของผู้ประกอบการเนื่องจากรายได้ที่ได้รับตลอดจนระยะทางจากอำเภอเมืองไปยังพื้นที่ค่อนข้างไกล หากกำหนดเทศบัญญัติให้เก็บค่าธรรมเนียมใบอนุญาตฯ จะส่งผลกระทบทำให้ผู้ประกอบการไม่ขออนุญาตเพราะค่าธรรมเนียมมีอัตราที่สูง เมื่อเทียบกับรายได้ ไม่ก่อให้เกิดความคุ้มค่า

ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าธรรมเนียม จึงควรกำหนดให้เหมาะสมตามปริมาณมูลฝอยติดเชื้อของพื้นที่และระยะทางที่เป็นต้นทุนของผู้ประกอบการ จึงจะกระตุ้นให้ผู้ประกอบการเข้ามาขอรับใบอนุญาตและเสียค่าธรรมเนียมอย่างถูกต้อง

อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและปริมาณมูลฝอยติดเชื้อในแต่ละอำเภอ พบว่า อำเภอที่มีปริมาณมูลฝอยติดเชื้อ และมีความเป็นไปได้ในการจัดเก็บค่าธรรมเนียมใบอนุญาตในอัตราสูงสุด 10,000 บาท มีเพียงอำเภอเมืองลำพูนและอำเภอป่าซาง เท่านั้น เนื่องจากมีปริมาณมูลฝอยติดเชื้อในปริมาณมาก ส่วนอำเภออื่น มีปริมาณมูลฝอยติดเชื้อในปริมาณที่ไม่มากเมื่อเทียบกับต้นทุนค่าธรรมเนียมใบอนุญาต จึงควรทำข้อตกลงความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการมูลฝอยติดเชื้อร่วมกัน ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ประมาณการค่าใช้จ่ายในการจัดการมูลฝอยติดเชื้อต่อปี

อำเภอ	จำนวน อปท.	ประมาณการค่าใช้จ่ายในการจัดการมูลฝอยติดเชื้อ (บาท/ปี)				
		2560	2561	2562	2563	2564
เมืองลำพูน	17	642,491	745,704	1,044,548	182,440	965,820
ป่าซาง	8	67,702	67,697	90,697	69,350	71,042
บ้านโฮ่ง	6	40,661	38,686	50,846	40,055	61,868
ลี้	10	48,703	48,248	66,427	50,665	81,148
ทุ่งหัวช้าง	4	19,504	21,531	32,623	21,044	25,258
แม่ทา	8	25,395	25,153	33,426	26,968	37,217
เวียงหนองล่อง	3	9,750	11,629	16,434	16,103	24,410
บ้านธิ	2	21,487	22,345	29,441	22,435	29,149



5. อภิปรายผลการวิจัย

1. จากการศึกษาการจัดการมูลฝอยติดเชื้อ ในประเด็นสถิติมูลฝอยติดเชื้อย้อนหลัง 5 ปี พบว่า ในปี 2563 มีปริมาณมูลฝอยติดเชื้อลดลงจากปี 2562 กว่าร้อยละ 68.55 ทั้งนี้ เนื่องมาจากในปี 2563 เป็นปีแรกที่มีการแพร่ระบาดของ Covid19 อย่างรุนแรง ทำให้สถานพยาบาลทุกแห่งมีนโยบายในการเลื่อนนัดคนไข้ผ่าตัด ส่งผลให้มูลฝอยติดเชื้อในประเภทนี้ลดลงเป็นจำนวนมาก ในขณะที่เดียวกันในช่วงพ.ศ.2563 ยังไม่ได้มีการประกาศให้ใช้ชุดตรวจ Antigen Test Kit (ATK) ทำให้ยังมีไม่มูลฝอยติดเชื้อประเภทนี้เช่นกัน ส่วนหน้ากากอนามัยนั้น พบว่า ในปี 2563 เป็นช่วงปีแรกที่มีการใช้หน้ากากอนามัยอย่างทั่วถึง ดังนั้น การรับรู้และความตระหนักถึงความสำคัญของการคัดแยกมูลฝอยติดเชื้อในระดับชุมชนยังไม่มี การรณรงค์และให้ความรู้กับคนในชุมชนมากนัก จึงส่งผลให้ประชาชนทิ้งมูลฝอยประเภทนี้เข้าสู่ระบบการจัดการมูลฝอยทั่วไป จากที่กล่าวมาทั้งหมดจึงเป็นเหตุผลที่ทำให้ปริมาณมูลฝอยติดเชื้อของปี 2563 มีปริมาณลดลงและสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติซึ่งส่งผลต่อปริมาณมูลฝอยติดเชื้อโดยตรง

2. จากการเก็บข้อมูลรูปแบบการจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการมูลฝอยติดเชื้อ ซึ่งมี 2 รูปแบบคือ 1) การจัดจ้าง (Out source) บริษัทในการจัดการมูลฝอยติดเชื้อ และ 2) การส่งให้สาธารณสุขผ่านโรงพยาบาลในการกำจัด โดยพบว่า ยังไม่ปรากฏว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่บูรณาการหรือทำข้อตกลงความร่วมมือร่วมกันในการจัดการมูลฝอยติดเชื้อ ถึงแม้ว่าราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา (2560) เล่ม 134 ตอนพิเศษ 267 ง หน้า 4 ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การจัดการมูลฝอย พ.ศ. 2560 “ข้อ 13 ระบุว่าในกรณีที่ราชการส่วนท้องถิ่นร่วมดำเนินการกับหน่วยงานของรัฐหรือราชการส่วนท้องถิ่นอื่นจะเป็นประโยชน์แก่ประชาชนในท้องถิ่นมากกว่าการที่ราชการส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการเอง ราชการส่วนท้องถิ่นอาจร่วมกับหน่วยงานของรัฐ หรือราชการส่วนท้องถิ่นอื่น ในการดำเนินการเก็บขน หรือกำจัดมูลฝอย โดยให้ปฏิบัติตามแนวทางในประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่าด้วยการทำความตกลงร่วมมือกันจัดทำบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรณีราชการส่วนท้องถิ่นมอบหมายหน่วยงานของรัฐ หรือราชการส่วนท้องถิ่นอื่นจะเป็นประโยชน์แก่ประชาชนในท้องถิ่นมากกว่าการที่ราชการส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการเอง ราชการส่วนท้องถิ่นอาจมอบหมายให้หน่วยงานของรัฐหรือราชการส่วน



ท้องถิ่นอื่น ในการดำเนินการเก็บ ขน หรือกำจัดมูลฝอยโดยให้ปฏิบัติตามแนวทางในประกาศ คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่าด้วยการทำความตกลง ร่วมมือกันจัดทำบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยอนุโลม” แต่ในทางปฏิบัติ ยังไม่ปรากฏว่ามีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดได้ทำข้อตกลงความร่วมมือกัน

3. การมีผู้เกี่ยวข้องในการจัดการหลายหน่วยงานทำให้ไม่มีประสิทธิภาพในการ ดำเนินการในการจัดการมูลฝอยติดเชื่อนั้น ผู้มีอำนาจในการจัดการมูลฝอยติดเชื้อ คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องออกเทศบัญญัติเรื่อง การจัดการ มูลฝอยติดเชื้อ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือเชิงนโยบายในการจัดการมูลฝอยติดเชื้อ จากการเก็บข้อมูล พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีเทศบัญญัติเรื่อง การจัดการมูลฝอยติดเชื้อ จำนวน 5 แห่ง โดย อำเภอเมืองลำพูน ประกอบไปด้วย 1 อบจ. 1 เทศบาลเมือง และ 15 เทศบาลตำบล ในจำนวนนี้มีเทศบาลตำบลจำนวน 4 แห่ง ที่มีเทศบัญญัติ เรื่อง การจัดการมูลฝอยติดเชื้อ คือ เทศบาลตำบลเหมืองง่า เทศบาลตำบลต้นธง เทศบาลตำบลบ้านกลาง เทศบาลตำบลมะเขือแจ้ และมีอำเภอทุ่งหัวช้าง โดยเทศบาลทุ่งหัวช้าง ตำบลทุ่งหัวช้าง 1 แห่ง

จากการวิจัยพบว่าจากพระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 ได้กำหนดในอัตราค่าธรรมเนียม โดย “ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตการรับทำการเก็บ และขนส่งปฏิภูลและมูลฝอย ฉบับละ 10,000 บาท” ส่งผลให้เกิดข้อจำกัดในการตีความของข้อกฎหมาย ทำให้ท้องถิ่นที่ได้ออกเทศบัญญัติ เรื่อง มูลฝอยติดเชื้อในช่วงดังกล่าวเป็นต้นไปได้กำหนดค่าธรรมเนียมใบอนุญาต 10,000 บาท/ราย ซึ่งเป็นอัตราที่ค่อนข้างสูง ในขณะที่ท้องถิ่นสามารถกำหนดอัตราค่าธรรมเนียมที่ต่ำกว่า 10,000 บาทได้ เช่นกรณี เทศบาลเหมืองง่า ได้มีเทศบัญญัติ มูลฝอยติดเชื้อ ซึ่งมีการเก็บค่าธรรมเนียมใบอนุญาต จำนวน 1,000 บาทเท่านั้น โดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายกระทรวง ว่าด้วยการกำจัด มูลฝอยติดเชื้อ พ.ศ. 2545 “หมวด 5 ค่าบริการการเก็บขนหรือกำจัดมูลฝอยติดเชื้อ ข้อ 29 ให้ ราชการส่วนท้องถิ่นกำหนดอัตราค่าบริการขั้นสูงในการรับทำการเก็บ ขน และกำจัดมูลฝอย ติดเชื้อ ที่ผู้ได้รับใบอนุญาตจากเจ้าพนักงานท้องถิ่นตามมาตรา 19 จะเรียกเก็บจาก ผู้ใช้บริการ ตามมาตรา 20 (5) โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในการประกอบกิจการและความ เหมาะสมกับ ฐานะทางเศรษฐกิจของประชาชนในท้องถิ่นนั้น” โดย อภิสรา คำเหล็ก (2559) ได้กล่าวว่า การใช้อำนาจหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการกำจัดขยะมูลฝอย มาตรา 18 แห่ง พระราชบัญญัติ การสาธารณสุข พ.ศ. 2535 นั้น ยังไม่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากพบการใช้อำนาจ



ของหน่วยงานเกิดความ ซ้ำ ซ้อน ขาดความเป็นอิสระกล่าวคือ พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 ให้อำนาจราชการส่วน ท้องถิ่นกำจัดการขยะมูลฝอยในเขตพื้นที่ของตนเองแต่ไม่ได้รวมถึงการ กำจัดขยะทั้งหมด เว้นขยะอันตรายจากโรงงานให้กรมควบคุมมลพิษมีอำนาจในการกำ จัดอันตราย รวมถึงกำหนดให้สำนักงานนโยบายและ แผนงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นหน่วยงานที่ให้นโยบายและวางแผนในการกำจัดการขยะมูล ฝอย จึงทำให้ไม่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากหน่วยงานแต่ละหน่วยงานสังกัดที่ต่างกัน การดำเนินการไม่ปฏิบัติ ไปใน ทางเดียวกัน สอดคล้องกับ อมลณัฐ ประสานพิมพ์ (2564) กล่าวว่า ประเด็นปัญหาที่หนึ่ง คือ ปัญหาเกี่ยวกับ หน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการออกข้อบัญญัติ ท้องถิ่นเรื่องการจัดการขยะโดย พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ได้มีการกำหนดให้ราชการส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการ สาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตนเอง โดยมีสาระสำคัญ ถึงการกำหนดให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบการกำจัดขยะมูลฝอยรวมและจัดระบบการ รักษาความสะอาดและความเป็น ระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง ประกอบกับพระราชบัญญัติ การสาธารณสุข พ.ศ.2535 เป็นพระราชบัญญัติที่กระจายอำนาจไปสู่ราชการส่วนท้องถิ่น ให้มี หน้าที่ในการจัดการสิ่งปฏิกูลและมูลฝอยที่เกิดขึ้นในเขตราชการส่วนท้องถิ่น โดยสามารถออก ข้อบัญญัติท้องถิ่นเพื่อควบคุมและดูแลเกี่ยวกับการบริหารจัดการมูลฝอย ภายในขอบอำนาจตาม กฎหมายในท้องถิ่นของตนได้ ตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 มาตรา 20 ให้ อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการออกข้อบัญญัติท้องถิ่นเพื่อประโยชน์ในการรักษาความ สะอาด และ การจัดระเบียบ ในการเก็บขน และกำจัดการสิ่งปฏิกูลหรือมูลฝอย แม้กฎหมาย แม่บทที่มีอยู่ให้อำนาจแก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในการออกข้อบัญญัติท้องถิ่นที่เกี่ยวกับการ บริหารจัดการมูลฝอยเพื่อบังคับใช้ในเขตราชการส่วนท้องถิ่นของตน แต่กฎหมายก็ไม่ได้มีบท บังคับ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องออกข้อบัญญัติ ดังกล่าวมารองรับกับกฎหมายที่มีอยู่ ซึ่งเป็นดุลยพินิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ ว่า จะมีการออก ข้อบัญญัติดังกล่าว หรืออาจจะเห็นได้ว่าในปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่งยังไม่ได้ดำเนินการออก ข้อบัญญัติท้องถิ่นเรื่องการจัดการมูลฝอยมารองรับตามกฎหมายที่มีอยู่ทำให้มีผลตามมาในเรื่อง การกำหนด หลักเกณฑ์วิธีการเก็บ ขน และกำจัดการสิ่งปฏิกูลหรือมูลฝอยให้ถูกต้องด้วยสุลักษณะ การกำหนดอัตรา ค่าธรรมเนียมในการให้บริการของราชการส่วนท้องถิ่น เป็นผลให้การจัดการมูล



ฝอยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่งในปัจจุบันยังไม่มีทิศทางและไม่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

4. จากการวิเคราะห์และการปฏิบัติในการถ่ายโอนอำนาจจัดการมูลฝอยติดเชื้อสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในช่วงการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 จังหวัดลำพูน

ค้นพบความสอดคล้องและการถ่ายโอนอำนาจจากส่วนกลางสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมีเหตุและผล ตลอดจนสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถทำข้อตกลงความร่วมมือในการจัดการมูลฝอยได้ เพื่อเกิดประสิทธิภาพสูงสุด อย่างไรก็ตามจากการเก็บข้อมูลเชิงลึกยังพบว่า ในระดับปฏิบัติการในส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังเกิดความเข้าใจผิดในขอบเขตการรับถ่ายโอนอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากกระทรวงสาธารณสุขสู่กระทรวงมหาดไทย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่งยังเข้าใจสับสน โดยเข้าใจว่าในการทำข้อตกลงความร่วมมือในการจัดการมูลฝอยติดเชื่อนั้น กระทรวงสาธารณสุขได้ให้อำนาจในการทำข้อตกลงความร่วมมือร่วมกันระหว่างอปท. แต่กระทรวงมหาดไทยไม่ได้ให้อำนาจในการทำข้อตกลงความร่วมมือร่วมกันระหว่างอปท.ในการจัดการมูลฝอย รวมไปถึงมูลฝอยติดเชื้อ ซึ่งจากข้อเท็จจริงตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การจัดการมูลฝอย พ.ศ. 2560 “ข้อ 13 ระบุว่าในกรณีที่ราชการส่วนท้องถิ่นร่วมดำเนินการกับหน่วยงานของรัฐหรือราชการส่วนท้องถิ่นอื่นจะเป็นประโยชน์แก่ประชาชนในท้องถิ่นมากกว่าการที่ราชการส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการเอง ราชการส่วนท้องถิ่นอาจร่วมกับหน่วยงานของรัฐ หรือราชการส่วนท้องถิ่นอื่น ในการดำเนินการเก็บขน หรือกำจัดมูลฝอย โดยให้ปฏิบัติตามแนวทางในประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่าด้วยการทำความตกลงร่วมมือกันจัดทำบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรณีราชการส่วนท้องถิ่นมอบหมายหน่วยงานของรัฐหรือราชการส่วนท้องถิ่นอื่นจะเป็นประโยชน์แก่ประชาชนในท้องถิ่นมากกว่าการที่ราชการส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการเอง ราชการส่วนท้องถิ่นอาจมอบหมายให้หน่วยงานของรัฐหรือราชการส่วนท้องถิ่นอื่น ในการดำเนินการเก็บ ขน หรือกำจัดมูลฝอยโดยให้ปฏิบัติตามแนวทางในประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่าด้วยการทำความตกลงร่วมมือกันจัดทำบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยอนุโลม” ซึ่งจากประกาศฉบับนี้เป็นประกาศที่มีความชัดเจนของกระทรวงมหาดไทยได้ให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการมูลฝอยร่วมกันได้ ซึ่งเป็นประเด็นที่ผู้เกี่ยวข้องต้องถ่ายทอดข้อเท็จจริงของนโยบายข้อนี้สู่ผู้ปฏิบัติการเพื่อความเข้าใจที่ถูกต้องและตรงกัน



6. องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้เห็นพ้องต้องกันในด้านบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วม ความร่วมมือและการสร้างเครือข่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการสร้างเครือข่ายในการจัดการมูลฝอยติดเชื้อร่วมกัน โดยควรทำข้อตกลงความร่วมมือในการจัดการมูลฝอยติดเชื้อร่วมกัน ภายใต้แนวคิด “อปท.ทุกที่ในลำพูน จัดการมูลฝอยติดเชื้อเชิงบูรณาการร่วมเก็บ ร่วมกัน ทุกชีวนปลอดภัยจากโรคติดเชื้อ” โดยใช้หลักการการมีส่วนร่วมของ Cohen & Upphoff (1977) ได้แบ่งขั้นตอนของการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (decision making) จะประกอบด้วย 3 ขั้นตอนคือ ขั้นเริ่มตัดสินใจ ขั้นดำเนินการตัดสินใจ และขั้นการตัดสินใจปฏิบัติการนี้ ขั้นตอนนี้สาธารณสุขจังหวัดลำพูนควรเป็นเจ้าภาพในการจัดเวที เพื่อให้อปท.ในจังหวัดลำพูนได้หารือร่วมกันถึงสถานการณ์มูลฝอยติดเชื้อ การจัดการมูลฝอยติดเชื้อของแต่ละพื้นที่ เพื่อที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละแห่งจะได้มีสารสนเทศในการตัดสินใจ ดำเนินการ และตัดสินใจปฏิบัติการนี้ในการเข้าร่วมและจัดการมูลฝอยร่วมกัน

2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (implementation) ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านทรัพยากร การบริหาร และการประสานงานขอความร่วมมือ ในขั้นตอนนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละแห่งต้องมีเจ้าหน้าที่ที่จะประสานความร่วมมือปฏิบัติการนี้เพื่อจัดการ จัดเก็บ การขนย้ายและการกำจัดมูลฝอยติดเชื้อภายใต้การสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมเพื่อประสิทธิภาพสูงสุด มีความประหยัดและเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม

3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (benefit) ในขั้นตอนนี้ประโยชน์ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะได้รับนั้น อาจจะไม่ใช้รูปแบบที่เป็นตัวเงิน แต่จะเป็นการลดโรคติดเชื้อจากการจัดเก็บและกำจัดมูลฝอยติดเชื้ออย่างผิดวิธี และเมื่อมีการกำจัดอย่างถูกวิธีจะส่งผลให้ชุมชนในการปกครองมีสุขภาวะที่ดี

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (evaluation) ซึ่งจะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการปฏิบัติการและการตัดสินใจ ในส่วนนี้เป็นส่วนที่สำคัญ ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเครือข่ายจะต้องให้ความสำคัญและร่วมกันประเมินผล เก็บข้อมูลในแต่ละปี แล้วมาร่วมกันวิเคราะห์เพื่อใช้ข้อมูลที่ได้เป็นสารสนเทศในการวางแผนการจัดการมูลฝอยติดเชื้อร่วมกันต่อไป โดยยึดหลักเกิดความประหยัดและประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด



โดยการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการตัดสินใจ จะมีผลต่อการปฏิบัติการณ์และจากการปฏิบัติการณ์จึงส่งผลต่อเนื่องไปยังการรับผลประโยชน์และการประเมินผล ในขณะที่เดียวกันการตัดสินใจจะมีผลโดยตรงกับการรับผลประโยชน์และการประเมินผล และการประเมินผลจะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการปฏิบัติการณ์และการตัดสินใจ และการปฏิบัติการณ์จะส่งผลย้อนกลับไปยังการตัดสินใจด้วย

7. ข้อเสนอแนะ

1. จากการวิจัยพบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนถึงขอบเขตอำนาจหน้าที่ของตน ดังนั้นสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำพูน ควรเร่งสร้างความเข้าใจถึงขอบเขตอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนข้อกฎหมายนโยบายที่เกี่ยวข้องทั้งหมด

2. จากการวิจัยพบข้อจำกัดในการตีความถึงค่าธรรมเนียมใบอนุญาต ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดเก็บ ภายใต้เทศบัญญัติ โดยข้อกฎหมายได้กำหนดเพดานค่าธรรมเนียมในการจัดเก็บ 10,000 บาท/อปท. ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถพิจารณา กำหนดค่าธรรมเนียมที่เหมาะสมกับปริมาณมูลฝอยติดเชื้อในพื้นที่ตนเองได้ โดยในพื้นที่ที่มีมูลฝอยติดเชื้อในปริมาณน้อย ควรกำหนดค่าธรรมเนียมให้เหมาะสมกับมูลฝอยของพื้นที่ตน โดยอาจจะเก็บค่าธรรมเนียม 1,000-3,000 บาทเพื่อเป็นแรงจูงใจให้ผู้ประกอบการเข้ามาขออนุญาต และดำเนินการในพื้นที่ได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการใน “การจัดการมูลฝอยติดเชื้อตั้งแต่แหล่งกำเนิดสู่แหล่งกำจัด”

3. จากการวิจัยพบว่า ในระดับนโยบายกระทรวงมหาดไทย อ้างจากประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การจัดการมูลฝอย พ.ศ. 2560 ได้ให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการมูลฝอยร่วมกันได้ ซึ่งเป็นประเด็นที่ผู้เกี่ยวข้องต้องถ่ายทอดข้อเท็จจริงของนโยบายข้อนี้สู่ผู้ปฏิบัติการเพื่อความเข้าใจที่ถูกต้องและตรงกัน ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเร่งสร้างข้อตกลงความร่วมมือและสร้างเครือข่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการมูลฝอยติดเชื้อร่วมกัน โดยควรทำข้อตกลงความร่วมมือในการจัดการมูลฝอยติดเชื้อร่วมกัน ภายใต้แนวคิด “อปท.ทุกที่ในลำพูน จัดการมูลฝอยติดเชื้อเชิงบูรณาการร่วมเก็บร่วมกัน ทุกชีวนปลอดภัยจากโรคติดเชื้อ”



เอกสารอ้างอิง

- กรมอนามัย. (2561). *เอกสารวิชาการด้านการจัดการมูลฝอยติดเชื้อสำหรับเจ้าหน้าที่กรมอนามัย*. กรุงเทพฯ: กรมอนามัย.
- ณัฐนิชา อินทร์ติยะ, และ สุนันทา เลาว์ณศิริ. (2564). การเปรียบเทียบองค์ประกอบและอัตราการเกิดขยะติดเชื้อของโรงพยาบาลขนาดกลางและโรงพยาบาลขนาดใหญ่ กรณีศึกษา จังหวัดนครพนม. *วารสารสาธารณสุขมหาวิทยาลัยบูรพา*, 16(1), 14-27.
- พระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560. (2560, 14 มกราคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 134 ตอนที่ 5 ก, หน้า 6.
- ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา. (2545). *กฎกระทรวงว่าด้วยการกำจัดมูลฝอยติดเชื้อ*. เล่ม 119. ตอนที่ 86 ก, หน้า 6
- ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา. (2560). *ประกาศกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดการมูลฝอยติดเชื้อ*. เล่ม 134 ตอนพิเศษ 267 ง, หน้า 4
- ส่วนส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อม สำนักงานสิ่งแวดล้อมภาคที่ 2 ลำปาง. (2564). *คู่มือสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น “การจัดการขยะมูลฝอยชุมชนอย่างครบวงจร”*. ลำปาง: สำนักงานสิ่งแวดล้อมภาคที่ 2 ลำปาง.
- อภิสรา คำเหล็ก. (2559). ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการกำจัดขยะมูลฝอย. สืบค้นจาก http://www.lawgrad.ru.ac.th/AbstractsFile/6124012646/1636085580571acf930006c03c23697432f999f353_abstract.pdf
- อมลณัฐ ประสานพิมพ์. (2564). ปัญหาเชิงกฎหมายเกี่ยวกับการจัดการมูลฝอยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. สืบค้นจาก http://www.lawgrad.ru.ac.th/AbstractsFile/6324011661/1662007553981afc553edbdd34c90898a5bc97aedef_abstract.pdf
- Cohen, J., & Uphoff, N. (1977) *Rural Development Participation: Concepts and Measures for Project Design, Implementation and Evaluation*. New York, NY: Cornell University

การพัฒนารูปแบบการท่องเที่ยวเชิงศาสนา
และวิปัสสนากรรมฐานบนเส้นทางแสวงบุญโดยบูรณาการ
กับหลักพุทธธรรมบำบัดเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะ
และลดความซึมเศร้าของผู้สูงอายุที่อยู่เพียงลำพัง
ในเขตท่องเที่ยวเมืองรองภาคเหนือตอนบน *

The Development of Models of Religious Tourism and
Meditation Retreat on the Pilgrim Routes in the Secondary
Cities in the Upper Northern Thailand Based on Buddhist
Medicine to Promote Wellbeing of Seniors Living Alone
and Help Them Cope With Depression

อุเทน ลาพิงค์, พระครูวินัยธร สัญชัย ญาณวิโร, เขมินทรา ตันธิกุล และ ประดิษฐ์ คำมุงคุณ
Uten Larping, Phrakhrū Vinaidhorn Sanchai Nānaviro, Kheminthra Tanthikun and
Pradit Kammungkun
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
Mahamakut Buddhist University Lanna Campus
Corresponding Author, E-mail: khunten2002@yahoo.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาพฤติกรรมและความต้องการของผู้สูงอายุในการท่องเที่ยว 2) พัฒนารูปแบบการท่องเที่ยวเชิงศาสนาและวิปัสสนากรรมฐานบนเส้นทางแสวงบุญโดยบูรณาการกับหลักพุทธธรรมบำบัด เป็นการศึกษาและพัฒนา พื้นที่วิจัยได้แก่

* ได้รับความเห็นชอบ: 24 สิงหาคม 2565; แก้ไขบทความ: 17 ตุลาคม 2565; ตีพิมพ์: 18 ตุลาคม 2565

Received: August 24, 2022; Revised: October 17, 2022; Accepted: October 18, 2022



วัดในพื้นที่เขตท่องเที่ยวเมืองรอง จำนวน 10 แห่ง กลุ่มตัวอย่างได้แก่ นักท่องเที่ยวผู้สูงอายุ จำนวน 700 คน และกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 25 คน โดยใช้การคัดเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม

ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมการท่องเที่ยวของผู้สูงอายุส่วนใหญ่เดินทางมายังสถานที่ท่องเที่ยวทางพระพุทธศาสนาทุกปี ใช้เวลาท่องเที่ยวระหว่าง 3-5 วัน โดยมีความตั้งใจเดินทางมาวัดเพื่อทำบุญไหว้พระ กราบนมัสการสิ่งศักดิ์สิทธิ์ พักผ่อนหย่อนใจ และปฏิบัติธรรม ส่วนความต้องการของผู้สูงอายุโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ดังนี้ ด้านการปฏิบัติธรรม รองลงมาคือ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและที่พัก ด้านการเข้าถึงและความปลอดภัย ด้านบุคลากรและการบริการ ด้านกิจกรรมและการประชาสัมพันธ์ และด้านแหล่งท่องเที่ยวและสิ่งดึงดูดใจ ตามลำดับ 2) การพัฒนารูปแบบการท่องเที่ยวเชิงศาสนาและวิปัสสนากรรมฐานได้รูปแบบที่มีชื่อเรียกว่า “MFCAP Model” มีองค์ประกอบย่อยได้แก่ (1) M= Material (วัตถุธรรม) (2) F= Faith (ศรัทธาธรรม) (3) C= Custom and Culture (ประเพณีและศิลปวัฒนธรรม) (4) A= Activities and Meditation (กิจกรรมและการปฏิบัติธรรม) และ (5) P= Pilgrimage (จาริกบุญจาริกธรรม) 3) การประเมินความรู้ของกลุ่มเป้าหมายจากการอบรม พบว่า กลุ่มเป้าหมายมีคะแนนการอบรมก่อนทดสอบอยู่ในระดับกลาง และหลังการอบรมอยู่ในระดับมาก จากการเปรียบเทียบผลการอบรมคะแนนก่อนและหลังการอบรมเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการท่องเที่ยวเชิงศาสนาและวิปัสสนากรรมฐานอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การพัฒนารูปแบบ; การท่องเที่ยวเชิงศาสนาและวิปัสสนากรรมฐาน; หลักพุทธธรรม
บำบัด

Abstract

The research objectives were 1) to study behavior and needs of the elderly in tourism, 2) to develop a model of religious tourism and insight meditation on the pilgrimage route by integrating with Buddhist Dharma therapy in the research



and development approach Research areas include a number of 10 temples in the tourism area of secondary cities. A sample of 700 elderly tourists and 25 academic dignitaries Purposive Sampling is used with questionnaires, interviews, and group discussions.

The research results presented that 1) tourism behaviors of the elderly, most of whom visit Buddhist tourist attractions every year. It takes between 3-5 days to travel with the intention of coming to the temple to make merit and pay respect to monks, worship the sacred, relax and practice dharma. The overall needs of the elderly were averaged at the highest level when considering by aspect, respectively. From the target group considered the aspect with the highest average to the lowest as follows: the aspect of dharma practice, then the aspect of facilities and accommodation, access and security, personnel and service, activities and public relations and tourist attractions and attractions, respectively. 2) The development of religious tourism and introspection, It has a pattern called “MFCAP Model” with sub-components: (1) M = Material (material) (2) F = Faith (faith) (3) C = Custom and Culture (tradition and culture). (4) A= Activities and Meditation and (5) P= Pilgrimage (pilgrimage). 3) Assessing the knowledge of the target group from the training, it was found that the target group had a mid-level pre-test training score and after training at a high level. From the comparison of the training results, the mean scores before and after the training was significantly different at the .05 level. The satisfaction of the target group towards religious tourism and meditation was at the highest level.

Keywords: model development; religious tourism and meditation; principles of Buddhist; Dharma therapy



1. บทนำ

ปัจจุบันการท่องเที่ยวเชิงศาสนาและวิปัสสนากรรมฐานเป็นการท่องเที่ยวอีกรูปแบบหนึ่งที่กำลังเป็นที่นิยมอย่างรวดเร็วสำหรับนักท่องเที่ยวโดยเฉพาะกลุ่มผู้สูงอายุ จากการประเมินภาพรวมของการท่องเที่ยวเชิงศาสนา ตั้งแต่เดือนมกราคม-พฤษภาคม 2561 พบว่า มีนักท่องเที่ยวมาเยี่ยมชมศาสนสถานปฏิบัติธรรมและปฏิบัติศาสนกิจตามวัดต่าง ๆ จำนวน 9.62 ล้านคน โดยเฉพาะนักท่องเที่ยวที่เดินทางเข้ามาท่องเที่ยวในพื้นที่จังหวัดภาคเหนือตอนบน ในปี 2561 พบว่า มีนักท่องเที่ยวและผู้มาเยือน รวมทั้งสิ้น 6,262,138 คน ทำให้มีรายได้จากการท่องเที่ยวกว่า 22,758.01 ล้านบาท (สำนักงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2561) ทั้งนี้ในพื้นที่เขตภาคเหนือตอนบนถือว่าเป็นภูมิภาคที่มีแหล่งท่องเที่ยวโดดเด่นทางด้านพระพุทธศาสนาและอารยธรรมล้านนา มีประเพณีวัฒนธรรม และประวัติศาสตร์สืบทอดมาอย่างยาวนาน จึงทำให้ภาคเหนือตอนบนมีแหล่งท่องเที่ยวที่ดึงดูดให้นักท่องเที่ยวเดินทางมาท่องเที่ยวและพักผ่อนจำนวนมากในแต่ละปีเพิ่มขึ้น (กรวรรณ สังขกร และ สุรีย์ บุญญานุพงศ์, 2558) รวมทั้งยังเป็นที่ยอดนิยมของนักท่องเที่ยวผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นจุดหมายปลายทางของนักท่องเที่ยวในวัยเกษียณ เพราะจุดได้เปรียบด้านการท่องเที่ยวในเขตภาคเหนือ คือ ภาพของความเป็นเมืองพระพุทธศาสนาของอาณาจักรล้านนา ทำให้เกิดรูปแบบการท่องเที่ยวเชิงศาสนาที่นักท่องเที่ยวจะได้รับประสบการณ์ ความสบายใจ และเรื่องราวเกี่ยวกับพระพุทธศาสนา รวมถึงการเดินทางไปเพื่อบูชาสิ่งศักดิ์สิทธิ์ การนมัสการเกจิอาจารย์หรือครูบา และการประกอบพิธีกรรม (สุกัลยา โหราเรือง, 2563) เมื่อมองในมิติทางการท่องเที่ยว ภาคเหนือตอนบนจึงมีศักยภาพด้านการท่องเที่ยว ทำให้เกิดรูปแบบการท่องเที่ยวที่หลากหลายโดยเฉพาะการท่องเที่ยวเชิงศาสนาและวิปัสสนากรรมฐานที่เป็นจุดดึงดูดของนักท่องเที่ยว ถูกทำให้เป็นจุดขายทางการท่องเที่ยววิถีไทย และแหล่งเรียนรู้ทางด้านศาสนา ซึ่งมีศักยภาพและโอกาสในการพัฒนาด้านการท่องเที่ยวเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจของชุมชน สอดคล้องกับนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยว “วิถีถิ่น วิถีไทย” ของรัฐบาล ซึ่งเป็นการนำอัตลักษณ์ทางด้านศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิตของคนมาเป็นจุดดึงดูด เพื่อสร้างความประทับใจและประสบการณ์ที่มีคุณค่าให้กับนักท่องเที่ยว นอกจากนี้รัฐบาลยังได้มีนโยบายให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการท่องเที่ยว “เมืองรอง” มาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การขยายตัวของภาคธุรกิจการท่องเที่ยวลงสู่เมืองรองค่อย ๆ เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะเมืองรองในเขตภาคเหนือตอนบน ประกอบด้วยจังหวัดเชียงราย ลำพูน ลำปาง แม่ฮ่องสอน แพร่ น่าน และพะเยา (ประเสริฐ ใจสม, 2563)



รัฐบาลจึงมีแนวทางการส่งเสริมการท่องเที่ยวเมืองรองอย่างต่อเนื่อง เช่น การสร้างปฏิทินท่องเที่ยว กิจกรรมประจำเมือง ดึงดูดนักท่องเที่ยวทั้งปี ไม่กระจุกเฉพาะช่วงเทศกาล เพื่อให้นักท่องเที่ยวทยอยเข้าไปเที่ยวจนไม่ส่งผลกระทบต่อเสน่ห์ของพื้นที่ แต่จากการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่า รูปแบบการจัดการท่องเที่ยวในเมืองรองที่ผ่านมายังไม่ชัดเจน ทำให้นโยบายยังไม่ประสบผลสำเร็จตามความคาดหวังและเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยเฉพาะรูปแบบการท่องเที่ยวเชิงศาสนาและวิปัสสนากรรมฐานสำหรับผู้สูงอายุ (กรมการศาสนา, 2557) ทำให้ไม่สามารถจัดเตรียมหรือพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และสถานที่ท่องเที่ยวให้มีความเหมาะสมสำหรับรองรับนักท่องเที่ยวผู้สูงอายุที่กำลังเป็นนักท่องเที่ยวกลุ่มเป้าหมายสำคัญได้ รวมทั้งยังไม่มีการศึกษาเพื่อพัฒนารูปแบบการท่องเที่ยวเชิงศาสนาและวิปัสสนากรรมฐานบนที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุอย่างชัดเจน สอดคล้องกับ ศิวนิต อรรถวุฒิกุล, นรินทร์ สังข์รักษา, และ สมชาย ลักษณะนารักษ์ (2560) ที่ได้กล่าวว่า แหล่งท่องเที่ยวที่เป็นวัดและชุมชนรอบวัดยังขาดการจัดการการท่องเที่ยวทั้งในเรื่องของภูมิทัศน์สภาพแวดล้อม การนำชม และสิ่งอำนวยความสะดวก และการประชาสัมพันธ์ให้กับผู้มาเยือนและนักท่องเที่ยวได้ทราบและเดินทางมาศึกษาท่องเที่ยวและเรียนรู้ ทั้งที่นักท่องเที่ยวได้เดินทางผ่านไปมา จึงจำเป็นต้องสร้างรูปแบบด้านการท่องเที่ยวเชิงศาสนา โดยกระบวนการมีส่วนร่วมแบบภาคีเครือข่ายอย่างยั่งยืน ดังนั้น จากปัญหาดังกล่าวจึงเป็นที่มาของการศึกษาการพัฒนารูปแบบการท่องเที่ยวเชิงศาสนาและวิปัสสนากรรมฐาน เพื่อนำมาขับเคลื่อนกิจกรรมบนเส้นทางท่องเที่ยวแสงบุญและการบูรณาการพุทธธรรมบำบัดตามหลักวิปัสสนากรรมฐาน เป็นการวางระบบการจัดการรูปแบบการท่องเที่ยวเชิงศาสนาและวิปัสสนากรรมฐานเพื่อรองรับความต้องการในการท่องเที่ยวของผู้สูงอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมและความต้องการของผู้สูงอายุในการท่องเที่ยวเชิงศาสนาและวิปัสสนากรรมฐานบนเส้นทางแสงบุญในเขตท่องเที่ยวเมืองรองภาคเหนือตอนบน
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการท่องเที่ยวเชิงศาสนาและวิปัสสนากรรมฐานโดยบูรณาการกับหลักพุทธธรรมบำบัดเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะและลดความซึมเศร้าของผู้สูงอายุที่อยู่เพียงลำพัง



3. วิธีดำเนินการวิจัย

คณะผู้วิจัยดำเนินการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) โดยได้ดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยใช้ทฤษฎี 5As ของ Tourism Western Australia (2008) แนวคิดการเสริมสร้างสุขภาวะผู้สูงอายุของ สำนักพัฒนาสุขภาพจิต (2556) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามสำหรับนักท่องเที่ยวผู้สูงอายุในพื้นที่เขตท่องเที่ยวเมืองรอง จำนวน 7 จังหวัด ได้แก่ เชียงราย ลำพูน ลำปาง แม่ฮ่องสอน แพร่ น่าน และพะเยา จังหวัด ๆ ละ 100 คน รวม 700 คน ใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเน้นเฉพาะผู้สูงอายุที่มาท่องเที่ยวในพื้นที่และสามารถให้ข้อมูลได้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ในประเด็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการท่องเที่ยวและความต้องการในการท่องเที่ยวเชิงศาสนาและวิปัสสนากรรมฐาน การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.81 ส่วนการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) สำหรับผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) จำนวน 30 คน พิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิที่อยู่ในพื้นที่ มีประสบการณ์ และมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวโดยตรง สัมภาษณ์ในประเด็นเกี่ยวกับรูปแบบการท่องเที่ยวเชิงศาสนาและวิปัสสนากรรมฐานเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะและลดความซึมเศร้าของผู้สูงอายุที่อยู่เพียงลำพัง สถิติที่ใช้ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การบันทึกเสียงด้วย MP3 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา (Development :D1) เป็นกระบวนการออกแบบและพัฒนา (Design and Development : D and D) เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ การจัดการอบรม การจัดเวทีเสวนาเครือข่าย การวิเคราะห์และสร้างรูปแบบ เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การบันทึกเสียงด้วยไฟล์ MP3 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหาและการตรวจสอบรูปแบบโดยการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ โดยการจัดสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) สอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 คน ใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดเกณฑ์การเลือกเป็นผู้เกี่ยวข้องหรือนักวิชาการด้านการท่องเที่ยว รวมทั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ประกอบไปด้วย ตัวแทนจากภาคประชาชน ภาครัฐ องค์กรเอกชน นักวิชาการ ผู้นำชุมชน และพระภิกษุที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ การวิเคราะห์โดย



หาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าที่แบบไม่อิสระจากกัน แล้วนำค่าเฉลี่ยมาแปลความหมายตามเกณฑ์

ขั้นตอนที่ 3 การวิจัย (Research : R2) การทดลองใช้หรือนำเครื่องมือที่ได้ไปใช้ (Implementation : I) ได้แก่ การจัดอบรมเพื่อยกระดับการจัดการการท่องเที่ยวเชิงศาสนาและวิปัสสนากรรมฐาน เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบทดสอบก่อนและหลังการอบรม กลุ่มเป้าหมายได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นนักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านศาสนา ผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานภาครัฐ ผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานภาคเอกชน ผู้นำชุมชน พระสังฆาธิการ ชมรมมัคคุเทศก์ชุมชน ผู้ประกอบการท่องเที่ยว ประชาชนชาวบ้าน ผู้สูงอายุ เจ้าหน้าที่ท้องถิ่น ผู้รับผิดชอบสถานที่ท่องเที่ยว และประชาชนที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว รวม 30 คน การรวบรวมข้อมูลจากแบบทดสอบ การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการท่องเที่ยวเชิงศาสนาและวิปัสสนากรรมฐาน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ การจัดเวทีเครือข่าย เครื่องมือที่ใช้ การจัดเวทีสนทนากลุ่มย่อยในสถานที่ท่องเที่ยวต้นแบบ รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการจัดเวทีเครือข่ายใช้การบันทึกเสียงด้วยไฟล์ MP3 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนา (Development : D2) เป็นการประเมินผลและปรับปรุง (Evaluation : E) ประเมินผลความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการท่องเที่ยวเชิงศาสนาและวิปัสสนากรรมฐาน โดยนำไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมายจำนวน 30 คน ในพื้นที่แหล่งท่องเที่ยวเมืองรอง การรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลด้วย สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสรุปผลและเขียนรายงาน

4. สรุปผลการวิจัย

1. พฤติกรรมการท่องเที่ยวเชิงศาสนาและวิปัสสนากรรมฐาน พบว่า นักท่องเที่ยวผู้สูงอายุส่วนใหญ่ใช้เวลาในการเดินทางท่องเที่ยวทุกปี คิดเป็นร้อยละ 67.00 เดินทางมายังแหล่งท่องเที่ยวทางพระพุทธศาสนาทุกปี คิดเป็นร้อยละ 70.57 เหตุผลของการเดินทางมาสถานที่ท่องเที่ยวทางพระพุทธศาสนา คือมีความศรัทธาตั้งใจเดินทางมาสถานที่แห่งนี้ คิดเป็นร้อยละ 77.57 ส่วนความต้องการของผู้สูงอายุ พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านโดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการปฏิบัติธรรม รองลงมาคือ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและที่พัก ด้านการเข้าถึงและความปลอดภัย



ด้านบุคลากรและการบริการ ด้านกิจกรรมและการประชาสัมพันธ์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านแหล่งท่องเที่ยวและสิ่งดึงดูดใจตามลำดับ

2. การพัฒนารูปแบบการท่องเที่ยวเชิงศาสนาและวิปัสสนากรรมฐาน ได้รูปแบบที่มีชื่อเรียกว่า “MFCAP Model” มีองค์ประกอบย่อยได้แก่ (1) M= Material (วัตถุธรรม) (2) F= Faith (ศรัทธาธรรม) (3) C= Custom and Culture (ประเพณีและศิลป วัฒนธรรม) (4) A= Activities and Meditation (กิจกรรมและการปฏิบัติธรรม) และ (5) P= Pilgrimage (จาริกบุญจาริกธรรม) การประเมินความรู้ของกลุ่มเป้าหมายจากการอบรม พบว่า กลุ่มเป้าหมายมีคะแนนการอบรมก่อนทดสอบอยู่ในระดับกลาง และหลังการอบรมอยู่ในระดับมาก จากการเปรียบเทียบผลการอบรมคะแนนก่อนและหลังการอบรมเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการท่องเที่ยวเชิงศาสนาและวิปัสสนากรรมฐานอยู่ในระดับมากที่สุด

5. อภิปรายผลการวิจัย

1. พฤติกรรมการท่องเที่ยวเชิงศาสนาและวิปัสสนากรรมฐาน พบว่า นักท่องเที่ยวผู้สูงอายุมักจะเดินทางมายังสถานที่ท่องเที่ยวทางพระพุทธศาสนาทุกปี โดยเหตุผลของการเดินทางเนื่องจากมีความตั้งใจเดินทางมาวัดเพื่อทำบุญและกราบนมัสการสิ่งศักดิ์สิทธิ์ภายในวัด และมีความต้องการมาทำบุญตามวิถีทางของพระพุทธศาสนา ต้องการมาขอโชคลาภ ศิริมงคล สะเดาะเคราะห์ พิธีกรรมทางศาสนาอื่น ๆ ต้องการสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนา และต้องการเจอเพื่อน อยากรู้ อยากเห็นในสิ่งใหม่ๆ โดยปกติมักจะเลือกช่วงเวลาเดินทางในวันธรรมดาเพื่อหลีกเลี่ยงความหนาแน่นของนักท่องเที่ยวในช่วงวันหยุด ส่วนผู้ชักชวนให้เดินทางมาท่องเที่ยวสถานที่ท่องเที่ยวจะเป็นเพื่อนและคนในครอบครัว ทำให้นักท่องเที่ยวผู้สูงอายุนิยมเดินทางท่องเที่ยวแบบกลุ่มหรือหมู่คณะ โดยมีครอบครัวหรือญาติร่วมเดินทางและร่วมตัดสินใจ ซึ่งผู้สูงอายุนิยมเดินทางไปเที่ยวกับลูกหลาน ญาติพี่น้อง หรือคนในครอบครัว เนื่องจากปัจจุบันสังคมไทยมีรูปแบบเป็นครอบครัวขยาย คือผู้สูงอายุจะอาศัยอยู่กับลูกและหลาน สอดคล้องกับงานวิจัยของหนึ่งฤทัยรัตน์ กระจำนัง (2561) พบว่า ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มักเดินทางท่องเที่ยวร่วมกับครอบครัวหรือกลุ่มสมรสและร่วมตัดสินใจในเรื่องของการเดินทางด้วยกัน จำนวนครั้งในการเดินทางท่องเที่ยว



มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2 ครั้ง ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ใช้ระยะเวลาในการท่องเที่ยวไม่นานนักประมาณ 1-2 คืน ทั้งนี้ นักท่องเที่ยวผู้สูงอายุนับว่าเป็นกลุ่มนักท่องเที่ยวที่มีคุณค่าและเป็นผู้มีประสบการณ์ มักมีพฤติกรรมการท่องเที่ยวเพื่อการพักผ่อนและเพื่อการศึกษาเรียนรู้ เป็นกลุ่มนักท่องเที่ยวที่มีระยะเวลาพำนักราว 5 วัน หรือเป็นสัปดาห์ มีการใช้จ่ายค่อนข้างสูง และเป็นกลุ่มเป้าหมายหลักที่มีส่วนช่วยฟื้นฟูธุรกิจการท่องเที่ยวไทยได้ เนื่องจากมีศักยภาพและมีกำลังซื้อ เมื่อกลับมาจากการท่องเที่ยวตามแหล่งท่องเที่ยวทางศาสนาแล้ว ผู้สูงอายุส่วนใหญ่จะรู้สึกผ่อนคลาย มีความสุข มีความรู้สึกสนุกสนานในการเจอเพื่อน

2. ความต้องการของผู้สูงอายุในการท่องเที่ยวเชิงศาสนาและวิปัสสนากรรมฐาน
พบว่า นักท่องเที่ยวผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีความต้องการด้านการปฏิบัติธรรมมากที่สุด โดยผู้สูงอายุต้องการให้วัดเปิดโอกาสให้นักท่องเที่ยวได้ปฏิบัติธรรมทั้งในคอร์สระยะสั้นและระยะยาว สถานที่ปฏิบัติธรรมควรเป็นสัปปายะเหมาะสมแก่การปฏิบัติธรรมไม่พลุกพล่าน ที่พักภายในวัดมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อจำนวนผู้สนใจปฏิบัติธรรม และต้องการให้มีพระวิปัสสนาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถในการสอนกรรมฐานและนำปฏิบัติธรรม ซึ่งส่งผลทำให้นักท่องเที่ยวโดยเฉพาะผู้สูงอายุมีสติสมาธิรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง จนสามารถประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิต เป็นการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพจิตที่แข็งแรงและมีความสุขทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ประกอบไปด้วยปัญหาแห่งพุทธธรรม สามารถแก้ไขปัญหาและดูแลตนเองให้ถึงพร้อมในทุกด้าน จนมีความมั่นใจในการใช้ชีวิตที่มีอยู่อย่างมีสติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วสุพากรณ์ กัญยะดิษฐ์ (2560) พบว่า ผู้สูงอายุให้ความสนใจในการเข้าปฏิบัติธรรมกรรมฐานเพิ่มมากขึ้น เหตุผลที่ผู้สูงอายุเข้ามาสถานปฏิบัติธรรมส่วนใหญ่มีความตั้งใจมาปฏิบัติธรรม เพราะเชื่อมั่นว่าความดีแห่งวิถีพุทธธรรมจะนำตนไปสู่ชีวิตที่ดีงามทั้งสุขภาพทางด้านร่างกายและจิตใจในปัจจุบันปลายแห่งชีวิต ส่งผลให้มีความสุขทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจเพราะเป็นการดูแลสุขภาพแบบองค์รวมวิถีพุทธที่ยั่งยืน

3) จากการพัฒนารูปแบบการท่องเที่ยวเชิงศาสนาและวิปัสสนากรรมฐานบนเส้นทางแสวงบุญโดย บูรณาการกับหลักพุทธธรรมบำบัดที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ เรียกว่า “MFCAP Model” ซึ่งเป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับการท่องเที่ยวอย่างบูรณาการบนฐานทางพระพุทธศาสนา คณะผู้วิจัยได้รูปแบบใช้ชื่อว่า “MFCAP Model” การพัฒนารูปแบบดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Getzels & Guba (1957) ที่ว่า รูปแบบจะต้องเป็นที่รวมของแนวคิด



และแสดงถึงความสัมพันธ์ต่าง ๆ และการส่งเสริมรูปแบบการท่องเที่ยวที่ไม่ส่งผลกระทบต่อทรัพยากรการท่องเที่ยว โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการท่องเที่ยวเชิงศาสนาและวิปัสสนากรรมฐานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทินกฤต รุ่งเมือง (2558) พบว่า จากการสร้างรูปแบบการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ เรียกว่า “KRNS-NONGKHAO Model” ซึ่งเป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับการดำเนินการอย่างบูรณาการ มีองค์ประกอบหลักที่สำคัญคือ “KRNS-NONGKHAO Model” จะต้องมีส่วนประกอบที่สำคัญดังต่อไปนี้ เรื่องความรู้ด้านการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ (Knowledge) เส้นทางท่องเที่ยว (Route) ความเป็นธรรมชาติ วิถีไทย (Natural) ความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว (Satisfaction) เรื่องเล่าชุมชนแห่งความสร้างสรรค์ (Narration) เรื่องเล่าที่นักท่องเที่ยวให้ความสนใจในการเยี่ยมชมสิ่งก่อสร้างมรดกวัฒนธรรม พิพิธภัณฑสถาน และนักท่องเที่ยวให้ความสำคัญกับคุณค่าของวัฒนธรรม วิถีชีวิตสามัญและการสืบทอดวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่น

4) การทดลองใช้รูปแบบการจัดการการท่องเที่ยวเชิงศาสนาและวิปัสสนากรรมฐาน
พบว่า การทดลองใช้รูปแบบโดยการจัดอบรมความรู้รูปแบบการท่องเที่ยวเชิงศาสนาและวิปัสสนากรรมฐาน ค่ะแนก่อนการอบรม (Pre-test) อยู่ในระดับปานกลาง และหลังการอบรมได้ทดสอบหลังการอบรม (Post-test) อยู่ในระดับมาก ส่วนผลการเปรียบเทียบคะแนนก่อนการอบรมและหลังการอบรมด้วย t-test แบบ dependent ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อทดสอบ พบว่า $t = 12.845$, $Sig = 0.00$ แสดงให้เห็นว่าคะแนนก่อนและหลังการอบรมเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ ศิวินิต อรรถวุฒิกุล, นรินทร์ สังข์รักษา, และ สมชาย ลักขณานุรักษ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง “การพัฒนา รูปแบบการจัดการการท่องเที่ยวเชิงศาสนาของจังหวัดราชบุรี” ผลการวิจัย พบว่า การประเมินความรู้ของกลุ่มเป้าหมายจากการอบรม พบว่า กลุ่มเป้าหมายมีคะแนนการอบรมก่อนทดสอบอยู่ในระดับกลาง และหลังการอบรมอยู่ในระดับมาก จากการเปรียบเทียบผลการอบรมคะแนนก่อนและหลังการอบรมเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

5. การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการท่องเที่ยวเชิงศาสนาและวิปัสสนากรรมฐานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ เนื่องจากการท่องเที่ยวเชิงศาสนาและวิปัสสนากรรมฐานรูปแบบ “MFCAP Model” จะมีการทบทวนและดำเนินการจัดทำรูปแบบการท่องเที่ยวให้มีความเหมาะสมกับบริบทของวัดและชุมชนแต่ละพื้นที่ สอดคล้อง



กับความต้องการของนักท่องเที่ยว และมีการบูรณาการขับเคลื่อนรูปแบบการท่องเที่ยวที่มีลักษณะหลากหลายไปพร้อมกัน เช่น การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพทางภูมิศาสตร์และธรรมชาติ การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอัตลักษณ์ประวัติศาสตร์ ศาสนา พิธีกรรม และความเชื่อโบราณสถาน โบราณวัตถุ ขนบธรรมเนียม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและธรรมชาติ และรักษาอัตลักษณ์ของชุมชนแหล่งท่องเที่ยว จึงทำให้เป็นรูปแบบการท่องเที่ยวที่น่าสนใจสำหรับนักท่องเที่ยว สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิวนิต อรรถวุฒิกุล, นรินทร์ สังข์รักษา, และ สมชาย ลักษณะนุรักษ์ (2560) พบว่า ความพึงพอใจของกลุ่มเป้าหมายมีระดับความพึงพอใจของกลุ่มเป้าหมายที่มีต่อรูปแบบการจัดการการท่องเที่ยวเชิงศาสนาของจังหวัดราชบุรีในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($X = 3.83$, $S.D. = 0.776$) นอกจากนี้ การประเมินรูปแบบการท่องเที่ยวเชิงศาสนาและวิปัสสนากรรมฐาน พบว่า มีรูปแบบเป็นการท่องเที่ยวในลักษณะการท่องเที่ยวในสถานที่ที่เกี่ยวข้องกับศาสนา อาทิ โบราณสถาน วัดสำคัญ พระพุทธรูปองค์สำคัญ เติมน้ำสวดพระ นมัสการสถานที่สำคัญ รูปแบบการท่องเที่ยวลักษณะนี้จะให้ความสำคัญแก่ผู้ท่องเที่ยว ทั้งในด้านจิตใจและประโยชน์ในด้านคำสอน กับความสำคัญที่มีต่อสถานที่นั้นเป็นสำคัญ ซึ่งทำให้เกิดเป็นรูปแบบและกระบวนการการท่องเที่ยวทางพระพุทธศาสนาที่หลากหลาย สอดคล้องกับงานวิจัยของนาวัน พรหมใจสา (2559) พบว่า รูปแบบและกระบวนการการท่องเที่ยวทางพระพุทธศาสนาในจังหวัดเชียงราย แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มวัดที่เป็นแหล่งเรียนรู้เชิงประวัติศาสตร์และพระพุทธศาสนา 2) กลุ่มวัดที่มีกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่เน้นความเป็นพุทธศิลป์ 3) กลุ่มวัดที่มีกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงเน้นศรัทธาความเชื่อและประเพณีวัฒนธรรม และ 4) กลุ่มวัดที่เน้นการปฏิบัติธรรมและศาสนกิจ เส้นทางท่องเที่ยวทางพระพุทธศาสนาในจังหวัดเชียงราย ใช้เส้นทางรถยนต์เป็นหลักในการเดินทางแยกได้ 4 เส้นทาง ดังนั้น จึงเห็นได้ว่า รูปแบบ “MFCAP Model” ที่ได้มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. องค์ความรู้จากการวิจัย

องค์ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นจากการวิจัย พบว่า นวัตกรรมการท่องเที่ยวเชิงศาสนาและวิปัสสนากรรมฐานบนเส้นทางแสวงบุญโดยบูรณาการกับหลักพุทธธรรมบำบัด เป็นรูปแบบการท่องเที่ยวโดยใช้ชื่อว่า “MFCAP Model” มีองค์ประกอบหลักที่สำคัญคือ 1) M= Material (วัตถุธรรม) 2) F= Faith (ศรัทธาธรรม) 3) C= Custom and Arts and Culture (ประเพณีและ



ศิลปวัฒนธรรม) 4) A= Activities and Meditation (กิจกรรมและการปฏิบัติธรรม) และ 5) P= Pilgrimage (จาริกบุญจาริกธรรม) รวมทั้งค้นพบแนวทางการ บูรณาการหลักพุทธธรรม บำบัดเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะและลดความซึมเศร้าของผู้สูงอายุ ได้แก่ 1) สุขสบาย (Health) เสริมสร้างให้ผู้สูงอายุเข้าใจความเป็นจริงของชีวิตและฝึกปฏิบัติตนในการปล่อยวางเรื่องราวที่ผ่านเข้ามาในชีวิตตามหลักอุเบกขาธรรม นำหลักขันติธรรมซึ่งเป็นธรรมที่เกี่ยวข้อกับความอดทนมาประยุกต์ใช้ได้ 2) สุขสนุก (Recreation) พัฒนากิจกรรมที่เสริมสร้างความสนุกสนานและสร้างรอยยิ้มให้ผู้สูงอายุ ให้มีชีวิตชีวาพร้อมกับเพื่อนวัยเดียวกันและต่างวัยในสังคม อบรมพัฒนาจิตตามหลักมหาสติปัฏฐานให้ผู้สูงอายุมีอารมณ์ดี ไม่เหงา ห่างไกลจากภาวะซึมเศร้า 3) สุขสง่า (Integrity) ส่งเสริมกิจกรรมการดำเนินชีวิตให้มีความสุขสง่าซึ่งเป็นมิติของความสุขที่เกี่ยวข้อกับความพึงพอใจในชีวิต ความเชื่อมั่นในตนเอง การเห็นคุณค่าและยอมรับนับถือในตนเอง จัดหากิจกรรมที่ทำให้เกิดความเพลิดเพลิน ไม่หมกมุ่นอยู่กับความคิดเดิม 4) สุขสว่าง (Cognition) ฝึกฝนการบริหารจิตและการกำหนดนันทมหายใจตามหลักสมถกรรมฐานและวิปัสสนากรรมฐาน โดยการเอาจิตจดจ่ออยู่กับการเคลื่อนไหวของสรรพสิ่ง เน้นกิจกรรมสมาธิบำบัดโรคที่เป็นการฝึกสติและสมาธิ 5) สุขสงบ (Peacefulness) จัดกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะของผู้สูงอายุในการรับรู้เข้าใจความรู้สึกของตนเอง รู้จักควบคุมอารมณ์และสามารถจัดการกับสภาวะอารมณ์ที่เกิดขึ้นได้ สามารถปรับตัวและยอมรับสภาพที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริงตามหลักไตรลักษณ์ ฝึกความคิดยืดหยุ่นให้มากขึ้น อย่าเข้มงวด จับผิดหรือตัดสินผิดถูกตนเองและผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา รู้จักให้อภัยไม่ถือโทษโกรธเคืองและปล่อยวาง ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1. องค์ความรู้รูปแบบการท่องเที่ยวเชิงศาสนาและวัฒนธรรมฐาน
โดยบูรณาการกับหลักพุทธธรรม

7. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับจังหวัดและระดับท้องถิ่นในกลุ่มภาคเหนือตอนบน ควรมีแผนงานและนโยบายขับเคลื่อนในการนำรูปแบบการจัดการการท่องเที่ยวเชิงศาสนาและวัฒนธรรมฐาน MFCAP Model ที่ได้จากการศึกษาไปขยายผลและยกระดับเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลในเชิงรูปธรรมในพื้นที่แหล่งท่องเที่ยว ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ประกอบการต่อนักท่องเที่ยว หรือส่งเสริมสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อยอด



1.2 หน่วยงานทางการท่องเที่ยวทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ควรร่วมกันบูรณาการนโยบายและวางแผนงาน เพื่อยกระดับรูปแบบการท่องเที่ยวเชิงศาสนาและวิปัสสนากรรมฐาน โดยสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมวิถีพุทธวิถีธรรมเชิงสร้างสรรค์ หรือเทศกาลประจำปีให้เป็นที่จดจำตลอดทั้งปีให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

1.3 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกระดับ ควรดำเนินการสนับสนุนรูปแบบการท่องเที่ยวเชิงศาสนาและวิปัสสนากรรมฐานให้เป็นแหล่งเรียนรู้ในจังหวัด โดยนำไปจัดทำเป็นแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวของกระทรวงท่องเที่ยวและกีฬา และยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวจังหวัด รวมถึงขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวเชิงศาสนาและวิปัสสนากรรมฐาน เพื่อเป็นการสร้างความยั่งยืนของแหล่งท่องเที่ยวสำหรับนักท่องเที่ยวในเขตภาคเหนือตอนบน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์บนฐานทุนทางวัฒนธรรมและพระพุทธศาสนาเพื่อเชื่อมโยงกับแหล่งท่องเที่ยวในภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง

2.2 ควรศึกษาข้อเสนอเชิงนโยบายและยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวเชิงศาสนาและวิปัสสนากรรมฐานในเขตภาคเหนือตอนบน

เอกสารอ้างอิง

- กรมการศาสนา. (2557). *แนวทางการดำเนินงานโครงการส่งเสริมการท่องเที่ยวเส้นทางแสวงบุญในมิติทางศาสนา ปี 2557*. กรุงเทพฯ: สำนักงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม กระทรวงวัฒนธรรม.
- กรวรรณ สังขกร, และ สุรีย์ บุญญาพงษ์. (2558). *การบริหารและการจัดการการท่องเที่ยวในภาคเหนือตอนบนเพื่อรองรับนักท่องเที่ยวผู้สูงอายุ* (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว).
- ทินกฤต รุ่งเมือง. (2558). การพัฒนารูปแบบการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ เพื่อส่งเสริมเครือข่ายกิจกรรมการท่องเที่ยวของกลุ่มทวารวดี 4 จังหวัด. *วารสารร่มพญักษ์ มหาวิทยาลัยเกริก*, 33(1), 137-160.



- นาวัน พรหมใจสา. (2559). การพัฒนารูปแบบและกระบวนการจัดการท่องเที่ยวทาง
พระพุทธศาสนาในจังหวัดเชียงราย. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
มนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์*, 8(ฉบับพิเศษ), 353-364.
- ประเสริฐ ใจสม. (2563). บุพปัจจัยของความยั่งยืนของการท่องเที่ยวเมืองรอง. *วารสารสันติ
ศึกษาปริทรรศน์ มจร.*, 8(1), 133-143.
- วสุพากรณ์ กันยะตีบ. (2560). *หลักพุทธธรรมกับการสร้างเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุ :
กรณีศึกษาสถานปฏิบัติธรรมแห่งหนึ่ง (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).*
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิวินิต อรรถวุฒิกุล, นรินทร์ สังข์รักษา, และ สมชาย ลักษณะนุรักษ์. (2560). การพัฒนารูปแบบ
การจัดการการท่องเที่ยวเชิงศาสนาของจังหวัดราชบุรี. *Veridian E-Journal Silpakorn
University*, 10(2), 2309-2407.
- สำนักงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. (2561). ร่วมสวดมนต์ข้ามปี 18 ล้านคน ททท.รูกหนัก
เที่ยวเชิงศาสนา. สืบค้นจาก [https://www.dra.go.th/th/cmsdetail-17-19-1-
2161.html](https://www.dra.go.th/th/cmsdetail-17-19-1-2161.html)
- สำนักพัฒนาสุขภาพจิต. (2556). *คู่มือความสุข 5 มิติสำหรับผู้สูงอายุ*. นนทบุรี: โรงพิมพ์ชุมนุม
สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สุกัลยา โหราเรือง. (2563). การศึกษาวิเคราะห์กิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงพุทธในล้านนา.
วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ, 5(3), 70-84.
- หนึ่งฤทัยรัตน์ กระจำพัฒนาพงษ์. (2561). พฤติกรรมการท่องเที่ยวของผู้สูงอายุ: กรณีศึกษาใน
เขตเทศบาลนครขอนแก่น. *วารสารบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัย ขอนแก่น*,
2(2), 34-51.
- Getzels, J.W., & Guba, E.G. (1957). Social behavior and administrative process.
American Journal of Education, 65(4), 423-441.
- Tourism Western Australia. (2008). Five A's of Tourism. Retrieved from
www.tourism.wa.gov.au/jumpstartguide/totb_5Asoftourism.html

กลยุทธ์การส่งเสริมบรรษัทภิบาลเพื่อการจัดการอย่างยั่งยืน
ขององค์กรธุรกิจขนาดใหญ่ใน
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว *

The Strategy of Enhancing Corporate Governance for
Sustainable Management of Large Size-Business
Organization in The Lao People's Democratic Republic

แสงสุวรรณ จันทลูนนวงค์, และ สุธีรา ศรีเบญจโชติ

Sengsouvanh Chanthalonnavong, and Suteera Sribenjachot

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนครเชียงใหม่

Faculty of Business Administration, North-Chiang Mai University

Corresponding Author, Email: sengsv2208@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากลยุทธ์การส่งเสริมบรรษัทภิบาลเพื่อการจัดการอย่างยั่งยืนขององค์กรธุรกิจขนาดใหญ่ในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยได้ใช้กระบวนการค้นคว้าวิจัยแบบสร้างสรรค์นิยมและใช้ยุทธศาสตร์การวิจัยแบบศึกษาปรากฏการณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ โดยสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ กลุ่มผู้รับผิดชอบในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมบรรษัทภิบาล กลุ่มผู้ประกอบการ ผู้บริหารของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์และองค์กรธุรกิจขนาดใหญ่และกลุ่มนักวิชาการที่ปรึกษาองค์กรธุรกิจ โดยใช้วิธีคัดเลือกแบบเจาะจง จำนวน 18 คนและทำการตรวจสอบข้อมูลที่รวบรวมได้แบบสามเส้าเพื่อให้มีความน่าเชื่อถือมากขึ้น

* ได้รับบทความ: 8 กันยายน 2565; แก้ไขบทความ: 7 ตุลาคม 2565; ตอรับตีพิมพ์: 11 ตุลาคม 2565

Received: September 8, 2022; Revised: October 7, 2022; Accepted: October 11, 2022



ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การส่งเสริมบรรษัทภิบาลเพื่อการจัดการอย่างยั่งยืน แบ่งออกได้เป็น 2 กลยุทธ์หลัก และ 4 กลยุทธ์ย่อย โดยกลยุทธ์หลักประกอบด้วย 1) กลยุทธ์ด้านการกำกับดูแลและส่งเสริมบรรษัทภิบาล ได้แก่ กลยุทธ์ย่อยที่ 1 การยกระดับความมุ่งมั่นในการบริหารจัดการตามหลักบรรษัทภิบาล กลยุทธ์ย่อยที่ 2 การเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจด้านบรรษัทภิบาลแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 2) กลยุทธ์การป้องกัน การกำกับ และติดตามการดำเนินงานด้านบรรษัทภิบาล ได้แก่ กลยุทธ์ย่อยที่ 3 การสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกระบวนการและกลไกการเปิดเผยข้อมูลความโปร่งใสการเฝ้าระวัง ติดตาม ตรวจสอบอย่างมีประสิทธิภาพ และกลยุทธ์ย่อยที่ 4 การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่ดีและการนำองค์กร ทั้งนี้การขับเคลื่อนกลยุทธ์การส่งเสริม บรรษัทภิบาลเพื่อการจัดการอย่างยั่งยืนให้เกิดประสิทธิผลได้นั้น ผู้บริหารต้องมีความเป็นผู้นำและดำเนินการเชิงรุก คณะกรรมการบริษัทมีความมุ่งมั่นและเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านบรรษัทภิบาล บุคลากรต้องมีความความรู้และตระหนักในเรื่องการกำกับดูแลกิจการที่ดี นโยบายและระบบสนับสนุนด้านบรรษัทภิบาลต้องสอดคล้องกับสภาพและศักยภาพขององค์กรด้วย

คำสำคัญ: บรรษัทภิบาล; การจัดการอย่างยั่งยืน; องค์กรธุรกิจขนาดใหญ่

Abstract

This study aims to investigate the corporate governance strategy for sustainable management of large size-business in the Lao People's Democratic Republic. The constructivism research paradigm together with the strategy of phenomenology study have been employed. The research tools were the interview, in-depth interviewing the 18 purposively selected interviewers who were the responsible persons in the related promoting corporate governance, entrepreneurs and the administrators in the companies listed on the stock exchange and the large sized business, and the academic advisors for business. The data from the research were collected through triangulation method for its reliability.



The results showed that: the strategy for promoting corporate governance for sustainable management can be divided into two main strategies with four sub-strategies: 1) The supervising and promoting corporate governance strategy such as the first strategy, enhancing the determination of the administration according to the corporate governance principle, the second strategy, promoting knowledge and understanding the corporate governance for stakeholders, 2) The protecting, monitoring, and following up the corporate governance operation strategy such as the third strategy, building up participation of stakeholders in the procedure and mechanism of transparency declaration, surveillance, following up and assurance effectively. The forth strategy, accelerating the efficiency of good management and leading organization. To drive the strategy for promoting corporate governance in sustainable management effectively, the administrators must have leadership and active operation, the company board committees are must have determination and being a role model in terms of corporate governance, staff must have knowledge and realize about good corporate governance, and the corporate governance policy and system must be aligned with the organization's nature and capacity.

Keywords: corporate governance; sustainable management; large size-business organization

1. บทนำ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศด้านการเสริมสร้างความสามารถทางการแข่งขันมีเป้าหมายการพัฒนาที่มุ่งเน้นในหลากหลายมิติของแต่ละประเทศ อาทิ ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ตลอดจนด้านเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม อย่างไรก็ตามในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาแต่ละประเทศจะเผชิญกับความท้าทายในการพัฒนาที่เสริมสร้างความสามารถทางเศรษฐกิจของประเทศอย่างต่อเนื่อง เช่น ปัจจัย



ความผันผวนของเศรษฐกิจโลก กฎระเบียบที่เกี่ยวกับการแข่งขันทางการค้าระหว่างประเทศ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายการพัฒนาประเทศต่างๆที่ทำให้เกิดการลงทุนทั้งในและต่างประเทศที่มีมากขึ้น โดยแต่ละประเทศจะดึงดูดความสนใจของนักลงทุนเพื่อสร้างรายได้และการเติบโตทางเศรษฐกิจ (Porter, 1985) ดังนั้นธรรมาภิบาลของประเทศคือธรรมาภิบาลภาครัฐและภาคเอกชนจึงได้กลายเป็นปัจจัยของการแข่งขันสำคัญ ประเทศที่ขาดธรรมาภิบาลจะเห็นได้ชัดจากสภาพการณ์ต่างๆ เช่น ความไม่โปร่งใสในการกำหนดนโยบายและข้อมูล กฎระเบียบที่เปลี่ยนแปลงอย่างไม่มีเหตุผล ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ การบังคับใช้กฎหมายที่ไม่เข้มแข็ง การขาดความรับผิดชอบของพนักงานในหน้าที่ทั้งภาครัฐและเอกชน ความไม่มีประสิทธิภาพของระบบงานรัฐ การทุจริตคอร์รัปชัน นำไปสู่การแข่งขันในตลาดที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งสิ่งเหล่านี้คือตัวอย่างของความบกพร่องด้านธรรมาภิบาลที่สร้างแรงจูงใจทางลบต่อการดำเนินธุรกิจ ส่งผลทำให้ความเชื่อมั่นของนักลงทุนต่อแนวโน้มเศรษฐกิจในระยะยาวมีน้อย นักลงทุนไม่อยากรลงทุนในประเทศที่มีปัญหาธรรมาภิบาลที่นำไปสู่การลดทอนการลงทุนและการถดถอยทางเศรษฐกิจ และหากเกิดปัญหาธรรมาภิบาลที่รุนแรงและไม่แก้ไข การกระตุ้นเศรษฐกิจไม่ว่าจะโดยวิธีใดจะมีข้อจำกัด เพราะการขาด ธรรมาภิบาลทำให้การดำเนินนโยบายของเศรษฐกิจขาดประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าหัวใจหลักของการดำเนินธุรกิจที่มีต่อการระบบเศรษฐกิจในการพัฒนาประเทศอยู่ที่การสร้างบรรษัทภิบาล (Corporate Governance) (Oman, 2001; Allen & Gale, 2002) ในภาคธุรกิจและเอกชนให้ดีขึ้นต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมความเชื่อมั่นของนักลงทุนได้ในระยะยาว (Aguilera & Jackson, 2010)

บรรษัทภิบาลเป็นการใช้หลักธรรมาภิบาลกับองค์กรภาคธุรกิจ (Jensen & Chew, 1995; Solomon & Solomon, 2004; Tricker, 2015) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร คณะกรรมการบริษัท ผู้ถือหุ้น และผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการกำหนดและใช้กฎระเบียบและสิ่งจูงใจ โครงสร้าง และการสอดส่องดูแลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่บริษัทกำหนด (Organisation for Economic Co-operation and Development, 1999) คำว่า “บรรษัทภิบาล” มีชื่อเรียกในลักษณะที่ต่างกันแต่มีความหมายที่คล้ายกัน อาทิ ธรรมาภิบาลบริษัท กำกับดูแลกิจการ ทั้งนี้แนวคิดบรรษัทภิบาลได้ถูกพัฒนามาจากแนวคิดธรรมาภิบาล (Good Governance) ที่เกิดจากองค์การให้ความช่วยเหลือระหว่างประเทศในช่วงต้นทศวรรษ 1990 ได้แก่ ธนาคารโลก (World bank) องค์การแห่งสหประชาชาติ (UN) และองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) (Rothstein & Teorell, 2008) ในการฟื้นฟู



เศรษฐกิจของประเทศกำลังพัฒนาและประเทศด้อยพัฒนา รวมถึงเป็นเงื่อนไขสำคัญในการพิจารณาอนุมัติการให้กู้ยืมเงินของประเทศโดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับคุณภาพการบริการของประเทศที่ดีขึ้นรวมทั้งการขจัดปัญหาคอร์รัปชันในประเทศนั้นให้หมดไป

กระแสโลกาภิวัตน์และการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วมีส่วนกระตุ้นให้ทุกภาคส่วนมุ่งเป้าหมายไปสู่การเป็นองค์กรที่มีการจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรและการพัฒนาประเทศได้อย่างยั่งยืนบนพื้นฐานความสมดุลของเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม และให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร (Chowdary, 2002; Blackburn, 2008) ดังนั้นองค์กรธุรกิจจำเป็นต้องใช้หลักบรรษัทภิบาลเป็นเครื่องมือในการจัดการและพัฒนาขีดความสามารถ เพื่อให้การจัดสรรทรัพยากรเป็นไปอย่างเหมาะสม มีกระบวนการตัดสินใจที่โปร่งใส มีกฎ กติกาและหลักเกณฑ์ในการบริหารงานที่ก่อให้เกิดความยุติธรรมแก่ผู้มีส่วนได้เสียตลอดจนชุมชนและสังคมโดยรวม (Cochran & Wartick, 1988) นอกจากนี้ International Finance Corporation (IFC) ซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งของธนาคารโลก (World Bank) มีหน้าที่ในการให้ความช่วยเหลือและส่งเสริมการสร้างบรรยากาศการลงทุนให้กับประเทศต่างๆ ยังชี้ให้เห็นถึงผลการสำรวจนักลงทุนที่ทำการลงทุนในหุ้นกลุ่มประเทศตลาดเกิดใหม่ (Emerging Market Countries) สะท้อนว่านักลงทุนให้ความสำคัญกับการมีระดับบรรษัทภิบาลที่ดีของบริษัทที่จะทำการลงทุน โดยนักลงทุนจะใช้ระดับบรรษัทภิบาลของบริษัทเป็นปัจจัยในการคัดกรองหุ้นก่อนที่จะตัดสินใจลงทุนรวมไปถึงวิเคราะห์ศักยภาพของหุ้นของบริษัทนั้นๆ ในการสร้างผลตอบแทนที่สูงกว่าบริษัทอื่นๆ (Feleaga, Feleaga, Dragomir, & Bigioi, 2011; International Finance Corporation [IFC], 2011)

สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว) เป็นประเทศหนึ่งในอาเซียนที่มีศักยภาพและเป็นที่น่าสนใจสำหรับนักลงทุนในต่างประเทศด้วยพื้นฐานทรัพยากรของประเทศด้านทรัพยากรธรรมชาติและเป็นแหล่งพลังงานไฟฟ้าที่สำคัญของโลก (Freeman, 2002; หมอนแก้ว จิตตะลาด และ ศิริพันธ์ จูริมาศ, 2565) อย่างไรก็ตามจากการรายงานภาพรวมของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจของ The World Bank Group (2018) ซึ่งได้จัดทำการวัดกฎเกณฑ์หรือแนวปฏิบัติการทำธุรกิจในแต่ละประเทศ พบว่าในปี ค.ศ.2018 สปป.ลาวถูกจัดอันดับให้อยู่ในระดับที่ 141 จาก 190 ประเทศ ซึ่งแสดงว่า สปป.ลาว ยังไม่สามารถแสดงให้เห็นได้อย่างเป็นรูปธรรมที่สะท้อนถึงความโปร่งใสในการทำธุรกิจในประเทศ ประกอบกับรายงานการจัดอันดับของมูลนิธิ Heritage Foundation คือ องค์กรที่เป็นผู้จัดอันดับดัชนีชี้วัดเสรีภาพทางเศรษฐกิจ



พบว่าสปป.ลาว ในปี ค.ศ. 2017 ถูกจัดให้อยู่ในอันดับ 133 (คะแนนเฉลี่ย 54.0) และ ค.ศ. 2018 ลำดับถูกจัดให้ลดลงอยู่ในอันดับที่ 138 (คะแนนเฉลี่ย 53.6) จาก 180 ประเทศ โดยคะแนนเฉลี่ย 50–59.9 จัดอยู่ในกลุ่มส่วนใหญ่ไม่มีเสรีภาพทางเศรษฐกิจ (Mostly Unfree) (Miller, Kim, Roberts, Riley, & Whiting, 2017; Miller, Kim, Roberts, Tyrrell, & Whiting, 2018) นอกจากนี้ยังพบว่าสภาพแวดล้อมทางธุรกิจในประเทศลาวยังคงมีความไม่ชัดเจนและความสัมพันธ์ส่วนใหญ่เป็นความสัมพันธ์ทางการเมืองที่มีส่วนได้ส่วนเสียในการปิดกั้นการเข้าสู่บางภาคหรือ อุตสาหกรรม ถึงแม้ว่ารัฐบาลจะมีการส่งเสริมเขตเศรษฐกิจพิเศษโดยมีภาษีและศุลกากรที่เป็นสิ่งจูงใจในการดึงดูดนักลงทุนซึ่งเป็นการดำเนินการของภาครัฐ เช่น โดยการให้สิทธิการได้รับสัมปทานที่ดินแต่สิ่งดึงดูดเหล่านี้ไม่ได้เป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้นักลงทุนเกิดความมั่นใจ ซึ่งจากข้อมูลการจัดอันดับและดัชนีชี้วัดเสรีภาพทางเศรษฐกิจดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่าถึงแม้ สปป.ลาวจะมีทรัพยากรทางธรรมชาติที่ถือเป็นความได้เปรียบของประเทศอาจไม่นำมาใช้เป็นจุดแข็งเพื่อดึงดูดการลงทุนจากนักลงทุนทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศในระยะยาว

ในการจัดการธุรกิจที่มีประสิทธิภาพสามารถพิจารณาได้จากผลการดำเนินงานทางธุรกิจ ซึ่งผลการดำเนินงานของธุรกิจจำนวนไม่น้อยที่ขาดรากฐานที่ดี ขาดรากฐานบรรษัทภิบาลที่สนับสนุนการเติบโตขององค์กรให้มั่นคงและยั่งยืน ขาดความสุจริตต่อผู้ถือหุ้นต่อภาครัฐและต่อสาธารณชน คำนึงถึงวิธีการปฏิบัติเพียงแต่มุ่งเน้นให้เกิดกำไรระยะสั้น ขาดความรอบคอบโดยไม่คำนึงถึงกลไกการบริหารบริษัท (Goodwin & Seow, 2000; Brown & Caylor, 2004; Al-Matari, Al-Swidi, & Fadzil, 2014; Nguyen & Nguyen, 2016) ดังนั้นปัญหาการขาดความเข้าใจในหลักบรรษัทภิบาลที่แท้จริงและการขาดความเชื่อมโยงที่จะแสดงให้เห็นถึงประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรมของการปฏิบัติตามหลักบรรษัทภิบาล จึงน่าจะเป็นหัวใจสำคัญของการนำระบบบรรษัทภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการกับองค์กรภาคเอกชนโดยเฉพาะองค์กรธุรกิจขนาดใหญ่ใน สปป.ลาว ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้การดำเนินงานตามหลักบรรษัทภิบาลยังแสดงให้เห็นถึงการมีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีกลไกการกำกับดูแลต่างๆ ส่งผลต่อความเชื่อมั่นและความมั่นใจ ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย (Solomon & Solomon, 2004)

ธุรกิจธุรกิจขนาดใหญ่ใน สปป.ลาว ควรนำหลักบรรษัทภิบาลมาใช้ให้เข้มข้น เพื่อจัดการกับปัญหาการขาดความเข้าใจในหลักบรรษัทภิบาลที่แท้จริง การขาดความเชื่อมโยงที่จะแสดงให้เห็น



เห็นถึงประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรมของการปฏิบัติตามบรรษัทภิบาลและยังถือได้ว่าเป็นการบริหารองค์กรตามหลักคุณธรรม จริยธรรม ความรับผิดชอบ ความคุ้มค่าในการลงทุนขององค์กรธุรกิจขนาดใหญ่ใน สปป.ลาว จากความสำคัญดังกล่าวจึงเป็นที่มาของการศึกษากลยุทธ์การส่งเสริมบรรษัทภิบาลเพื่อการจัดการอย่างยั่งยืนขององค์กรธุรกิจขนาดใหญ่ใน สปป.ลาว ซึ่งจะเป็นแนวทางเชิงรุกในการดำเนินการในวงกว้างและเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) ให้แก่บริษัท องค์กรธุรกิจอื่น ๆ ให้มีการปฏิบัติตามอันจะส่งผลต่อการสร้างความเข้มแข็งระบบนิเวศทางธุรกิจ (Eco-System) ซึ่งเป็นพื้นฐานของระบบเศรษฐกิจของสปป.ลาวไปพร้อมกับการพัฒนาด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมของประเทศให้เกิดความเข้มแข็งได้อย่างแท้จริงและยั่งยืนต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากลยุทธ์ในการส่งเสริมบรรษัทภิบาลเพื่อการจัดการอย่างยั่งยืนขององค์กรธุรกิจขนาดใหญ่ในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว)
2. เพื่อเสนอแนะเป็นแนวทางในการดำเนินการเชิงรุกด้านบรรษัทภิบาลให้แก่บริษัท องค์กรธุรกิจอื่น ๆ ให้มีการปฏิบัติตามอันจะส่งผลต่อการสร้างความเข้มแข็งได้อย่างแท้จริงและยั่งยืน

3. วิธีดำเนินการวิจัย

1. การวิจัยนี้ได้ใช้กระบวนการวิจัยแบบสร้างสรรค์นิยม โดยมุ่งหาคำตอบว่า กลยุทธ์การส่งเสริมบรรษัทภิบาลเพื่อการจัดการอย่างยั่งยืนขององค์กรธุรกิจขนาดใหญ่ในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประกอบด้วยกลยุทธ์อะไรบ้าง ซึ่งต้องการคำอธิบายเชิงลึกที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจงและมีความเหมาะสมตามลักษณะของการวิจัยเชิงคุณภาพ ดังนั้นการวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงเลือกใช้กลยุทธ์การวิจัยแบบศึกษาปรากฏการณ์เป็นหลัก
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างหลักที่สำคัญ ได้แก่ กลุ่มผู้รับผิดชอบหรือคณะกรรมการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมบรรษัทภิบาลสำหรับองค์กรภาคเอกชนหรือธุรกิจ กลุ่มผู้ประกอบการและผู้บริหารของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ กลุ่มบริษัทหลักทรัพย์และองค์กรธุรกิจขนาดใหญ่ที่มีสินทรัพย์รวมไม่ต่ำกว่า 1.2 พันล้านกีบ และกลุ่มนักวิชาการ ที่ปรึกษาองค์กรธุรกิจในด้านการส่งเสริมและการดำเนินงานตามหลักบรรษัทภิบาลสำหรับองค์กรภาคเอกชนหรือธุรกิจ ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาคัดเลือกโดยใช้วิธีแบบเจาะจง



(Purposive Sampling) จำนวนทั้งสิ้น 18 คน ซึ่งเป็นไปตามหลักการกำหนดขนาดของผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยเชิงคุณภาพที่ใช้กลยุทธ์การวิจัยแบบการศึกษาปรากฏการณ์

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ในรูปแบบกึ่งโครงสร้างและมีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ โดยมีแนวคำถามที่สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสภาพการดำเนินงาน ความรู้ความเข้าใจและการดำเนินการเชิงรุกด้านบรรษัทภิบาล ทิศทางของการส่งเสริมบรรษัทภิบาลเพื่อการจัดการธุรกิจอย่างยั่งยืน ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิโดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสัมภาษณ์ทั้งฉบับมากกว่า 0.80 และทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เพื่อศึกษาและทำความเข้าใจในข้อมูลระดับลึกสำหรับกลยุทธ์การส่งเสริมบรรษัทภิบาลเพื่อการจัดการอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับกลยุทธ์การส่งเสริมบรรษัทภิบาลเพื่อการจัดการอย่างยั่งยืน จากหนังสือ บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ เพื่อให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ได้อย่างเหมาะสมกับบริบทมากที่สุด

4. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้วิจัยได้นำมาจัดระบบโดยการจัดเป็นหมวดหมู่และทำการสรุปข้อมูล ให้ข้อมูลมีความถูกต้อง และสามารถนำไปสู่การหาข้อสรุปที่ค้นพบจากการวิจัย และใช้หลักการแบบสามเส้า (Triangulation) เพื่อตรวจสอบข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ให้มีความน่าเชื่อถือมากขึ้น

4. สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาการส่งเสริมบรรษัทภิบาลเพื่อการจัดการอย่างยั่งยืนขององค์กรธุรกิจขนาดใหญ่ในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่าควรดำเนินการด้านกลยุทธ์โดย แบ่งออกได้ 3 ส่วนได้แก่ 1) การวิเคราะห์สภาพและบริบทองค์กรด้านบรรษัทภิบาล 2) การขับเคลื่อนกลยุทธ์การส่งเสริมบรรษัทภิบาลเพื่อการจัดการอย่างยั่งยืน และ 3) กลยุทธ์การส่งเสริมบรรษัทภิบาลเพื่อการจัดการอย่างยั่งยืน

1. การวิเคราะห์สภาพและบริบทองค์กรด้านบรรษัทภิบาล โดยกำหนดกลยุทธ์การส่งเสริมบรรษัทภิบาลเพื่อการจัดการอย่างยั่งยืนขององค์กรธุรกิจขนาดใหญ่ในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว องค์กรธุรกิจต้องดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environmental Analysis) ทั้งในสภาพแวดล้อมภายนอก (External) ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรม กฎหมายข้อกำหนด ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อาทิ การเปลี่ยนแปลง



กฎหมายที่ให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมและอุตสาหกรรม หรือ การออกข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับบรรษัทภิบาลและการนำองค์กรที่ดีในรูปแบบใหม่ๆ ที่รัฐกำหนดขึ้น และสภาพแวดล้อมภายใน (Internal) ได้แก่ ผู้บริหาร คณะกรรมการบริษัท ระบบการกำกับดูแลด้านบรรษัทภิบาลระบบบริหารจัดการ การสื่อสารและบุคลากร เช่น ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ของบุคลากร และการพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กรที่มีมาตรฐานเพื่อกำกับและควบคุมการดำเนินงานที่โปร่งใส เป็นธรรม และมีจริยธรรมต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยผลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมจะนำมาจัดทำกลยุทธ์ภายใต้โอกาสที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์และลดอุปสรรคที่เกิดขึ้น

2. การขับเคลื่อนกลยุทธ์การส่งเสริมบรรษัทภิบาลเพื่อการจัดการอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย ผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำและดำเนินการเชิงรุก คณะกรรมการบริษัทมีความมุ่งมั่นตั้งใจ ให้ความสำคัญและเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านบรรษัทภิบาล บุคลากรต้องมีความรู้และตระหนักในเรื่องการกำกับดูแลกิจการที่ดี และนโยบายและระบบสนับสนุนด้านบรรษัทภิบาลที่สอดคล้องกับสภาพและศักยภาพขององค์กร

3. กลยุทธ์การส่งเสริมบรรษัทภิบาลเพื่อการจัดการอย่างยั่งยืนขององค์กรธุรกิจขนาด
ใหญ่ในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว แบ่งออกได้เป็น 2 กลยุทธ์หลัก และ 4 กลยุทธ์ย่อย ประกอบด้วย

3.1 กลยุทธ์หลักด้านการกำกับดูแลและส่งเสริมบรรษัทภิบาล ได้แก่ กลยุทธ์ย่อยที่ 1 การยกระดับความมุ่งมั่นในการบริหารจัดการตามหลักบรรษัทภิบาล กลยุทธ์ย่อยที่ 2 การเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจด้านบรรษัทภิบาลแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร

3.2 กลยุทธ์หลักด้านการป้องกัน การกำกับ และติดตามการดำเนินงานด้านบรรษัทภิบาล ได้แก่ กลยุทธ์ย่อยที่ 3 การสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกระบวนการและกลไกการเปิดเผยข้อมูลความโปร่งใสการเฝ้าระวัง ติดตาม ตรวจสอบอย่างมีประสิทธิภาพ และ กลยุทธ์ย่อยที่ 4 การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่ดีและการนำองค์กร



5. อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการศึกษาด้านกลยุทธ์การส่งเสริมบริษัทภิบาลเพื่อการจัดการอย่างยั่งยืนขององค์กรธุรกิจขนาดใหญ่ในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สามารถแบ่งออกได้ 3 ส่วน ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพและบริบทองค์กรด้านบริษัทภิบาล การขับเคลื่อนกลยุทธ์การส่งเสริมบริษัทภิบาลเพื่อการจัดการอย่างยั่งยืน และกลยุทธ์การส่งเสริมบริษัทภิบาลเพื่อการจัดการอย่างยั่งยืน

1. การวิเคราะห์สภาพและบริบทองค์กรด้านบริษัทภิบาล โดยการกำหนดกลยุทธ์การส่งเสริมบริษัทภิบาลเพื่อการจัดการอย่างยั่งยืนขององค์กรธุรกิจขนาดใหญ่ในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ธุรกิจต้องประเมินโอกาส อุปสรรค จุดแข็งและจุดอ่อนและเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานขององค์กร ได้แก่ นโยบายและเป้าหมาย ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ Stanley (2006) ในประเด็นการกำหนดทิศทางขององค์กรจะนำไปสู่การจัดการและการดำเนินงานของฝ่ายต่างๆ ทั้งนี้ผลจากการประเมินสภาพแวดล้อมจะนำมาวางแผนกลยุทธ์โดยรักษาหรือเพิ่มจุดแข็งที่ธุรกิจมีอยู่และ/หรือแก้ไขจุดอ่อนให้ลดลง ตลอดจนนำโอกาสขององค์กรมาใช้ให้เกิดประโยชน์และหลีกเลี่ยงอุปสรรคที่เกิดขึ้น อย่างสอดคล้องกับการดำเนินงานด้านบริษัทภิบาลเพื่อให้การบริหารจัดการองค์กรเป็นไปอย่างยั่งยืน

2. การขับเคลื่อนกลยุทธ์การส่งเสริมบริษัทภิบาลเพื่อการจัดการอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย ความเป็นผู้นำและดำเนินการเชิงรุกของผู้บริหาร การให้ความสำคัญและเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านบริษัทภิบาลของคณะกรรมการบริหาร ความจำเป็นด้านความรู้และตระหนักในเรื่องการกำกับดูแลกิจการที่ดีบุคลากร โดยลักษณะดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ Krosinsky, Robin, & Viederman (2012) ในประเด็นที่ผู้นำที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและดำเนินธุรกิจได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนต้องความพร้อมทั้งด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านสมรรถนะความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความยุติธรรม มีความโปร่งใส มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล มีความสามารถในการจูงใจ รวมไปถึงการมีภาพลักษณ์เป็นที่ยอมรับทั้งภายในและภายนอกองค์กร

3. กลยุทธ์การส่งเสริมบริษัทภิบาลเพื่อการจัดการอย่างยั่งยืน เป็นรูปแบบการกำหนดแนวทางหรือวิธีการในนโยบายที่เกี่ยวข้องกับระบบการกำกับติดตามดูแลกิจการที่ดี โดยต้องมีความสอดคล้องกับพันธกิจและเป้าหมายเพื่อความยั่งยืนของธุรกิจ (World Business Council Sustainability Development, 2000; Lubin & Esty, 2010) โดยกลยุทธ์การส่งเสริม



บริษัท ภิบาลเพื่อการจัดการอย่างยั่งยืนขององค์กรธุรกิจขนาดใหญ่ในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้แก่

3.1 กลยุทธ์หลักด้านการกำกับดูแลและส่งเสริมบริษัท ภิบาล

กลยุทธ์ย่อยที่ 1 การยกระดับความมุ่งมั่นในการบริหารจัดการตามหลักบริษัท ภิบาล โดยกลยุทธ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับมาตรฐานบริษัท ภิบาลและระบบป้องกันการทุจริตเชิงรุก คณะกรรมการมีบทบาทความรับผิดชอบต่อการดำเนินงานเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระยะยาว การผลักดันนโยบายบริษัท ภิบาลขององค์กรพร้อมขยายการปฏิบัติให้ครอบคลุมทุกระดับทั่วทั้งองค์กร ส่งเสริมแนวทางปฏิบัติเพื่อสร้างความยั่งยืนตามหลัก ESG (Environment, Social, Governance) และเสริมสร้างวัฒนธรรมบริษัท ภิบาลในองค์กรและขยายไปสู่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสู่ความยั่งยืน สอดคล้องกับการศึกษาของ Kole & Lehn (1998) ในประเด็นที่องค์กรต้องมีการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะและขีดความสามารถเพื่อเพิ่มศักยภาพในการกำกับดูแลองค์กรของผู้บริหาร คณะกรรมการ รวมถึงการประยุกต์ใช้หลักบริษัท ภิบาลและความยั่งยืนในระดับสากลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบูรณาการและยกระดับมาตรฐานบริษัท ภิบาลขององค์กร ซึ่งจะช่วยส่งเสริมและปลูกฝังบุคลากรทุกระดับในองค์กรให้มีจรรยาบรรณที่ดีตามหลักการและแนวทางบริษัท ภิบาล

กลยุทธ์ย่อยที่ 2 การเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจด้านบริษัท ภิบาลแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร กลยุทธ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บริหาร พนักงานมีความเข้าใจสามารถแยกแยะผลประโยชน์ทับซ้อนได้ เสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับบริษัท ภิบาล ประชาสัมพันธ์เสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีทั้งภายในและภายนอกด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Shaikh (2022) การสร้างสังคมและวัฒนธรรมด้วยการปลูกฝังวิถีคิดทัศนคติ และกระตุ้นจิตสำนึกตามค่านิยมองค์กร การให้ความรู้เกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนและการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ในกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานบริษัท ภิบาล ซึ่งจะนำไปสู่การลดผลกระทบที่มีต่อสังคม เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมความถึงเสริมสร้างภาพลักษณ์และความเข้าใจให้กับสังคมและชุมชนภายนอกที่มีต่อองค์กร



3.2 กลยุทธ์หลักด้านการป้องกัน การกำกับ และติดตามการดำเนินงานด้านบรรษัทภิบาล

กลยุทธ์ย่อยที่ 3 การสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกระบวนการและกลไกการเปิดเผยข้อมูลความโปร่งใสการเฝ้าระวัง ติดตาม ตรวจสอบอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเฝ้าระวัง มีกระบวนการติดตาม ตรวจสอบและลงโทษผู้กระทำการทุจริตทุกรูปแบบอย่างเป็นรูปธรรม บูรณาการการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการเฝ้าระวังและป้องกันการทุจริตทุกรูปแบบ ขับเคลื่อนและส่งเสริมให้มีแนวทางการป้องกันการทุจริตในการจัดซื้อจัดจ้างตามที่กฎหมายกำหนด สอดคล้องกับการศึกษาของ Ormazabal (2018) ในประเด็นองค์กรธุรกิจจำเป็นต้องมีการปรับปรุงระบบการเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงาน การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรการแนวทางในการจัดการและการจัดการทุจริตประพฤติมิชอบเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน การสร้างระบบการรับเรื่องและตอบสนองข้อร้องเรียน ซึ่งจะช่วยเป็นการป้องกันและติดตามการทุจริตอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ย่อยที่ 4 การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่ดีและการนำองค์กร กลยุทธ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการการนำและกำกับดูแลองค์กรของผู้บริหาร พัฒนาระบบการและกลไกการบริหารจัดการด้านการป้องกันการทุจริตให้เป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของ Global Reporting Initiatives (GRI) (2013) ในประเด็นการพัฒนาการใช้ประโยชน์จากข้อมูลมาพัฒนาระบบการปฏิบัติงานและการให้บริการให้มีความโปร่งใส การกำกับและติดตามการดำเนินงานด้านบรรษัทภิบาล และการประยุกต์ใช้ช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ ในการสื่อสารเผยแพร่ผลการดำเนินงานที่สำคัญเกี่ยวกับบรรษัทภิบาลซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจะช่วยเสริมสร้างในเรื่องความโปร่งใสและความรับผิดชอบ นำไปสู่ความเชื่อมั่นและการลงทุนที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร นอกจากนี้ยังช่วยกระตุ้นให้เกิดการหารือแลกเปลี่ยนและการตัดสินใจในทุกระดับภายในองค์กรในการดำเนินการเพื่อสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนอีกด้วย

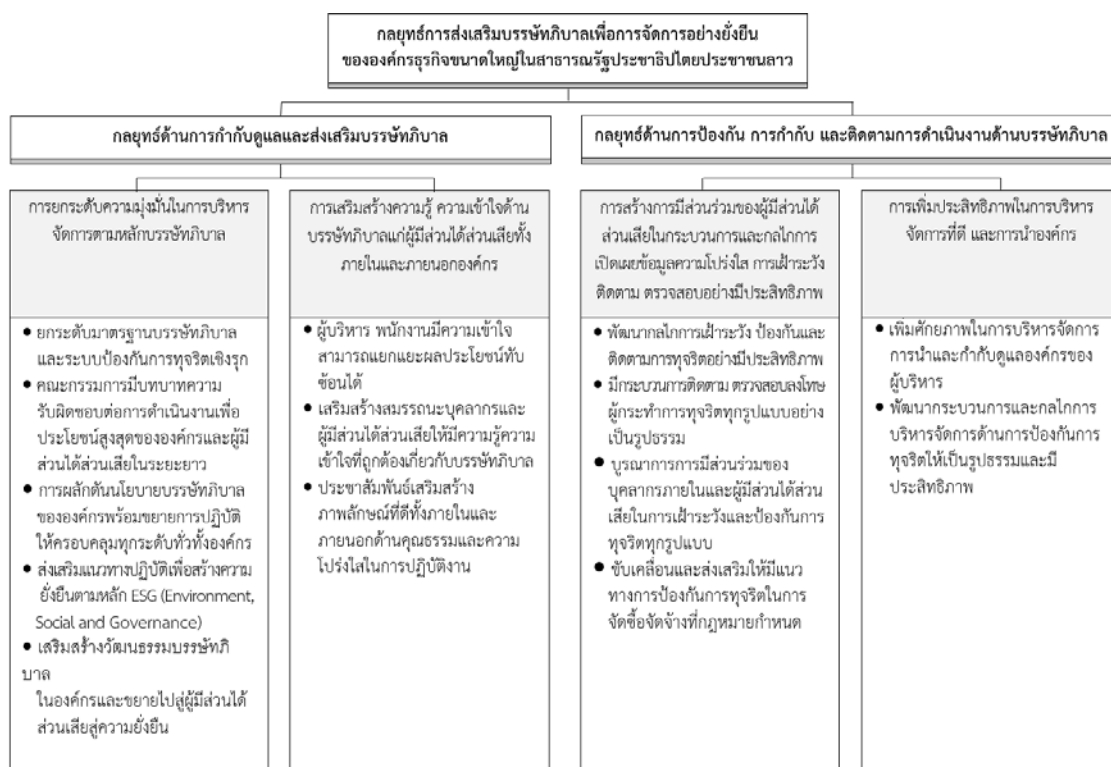


6. องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

การวิจัยนี้ได้องค์ความรู้ใหม่ซึ่งเป็นกลยุทธ์การส่งเสริมบรรษัทภิบาลเพื่อการจัดการอย่างยั่งยืนที่เหมาะสมกับสภาพและบริบทขององค์กรธุรกิจขนาดใหญ่ในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยแบ่งออกได้เป็น 2 กลยุทธ์หลัก และ 4 กลยุทธ์ย่อย ประกอบด้วย

1) กลยุทธ์ด้านการกำกับดูแลและส่งเสริมบรรษัทภิบาล ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1 การยกระดับความมุ่งมั่นในการบริหารจัดการตามหลักบรรษัทภิบาล กลยุทธ์ที่ 2 การเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจด้านบรรษัทภิบาลแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร

2) กลยุทธ์การป้องกัน การกำกับ และติดตามการดำเนินงานด้านบรรษัทภิบาล ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 3 การสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกระบวนการและกลไกการเปิดเผยข้อมูลความโปร่งใสการเฝ้าระวัง ติดตาม ตรวจสอบอย่างมีประสิทธิภาพ และ กลยุทธ์ที่ 4 การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่ดีและการนำองค์กร นอกจากนี้แนวทางเชิงรุกที่เป็นทิศทางการขับเคลื่อนกลยุทธ์การส่งเสริมบรรษัทภิบาลเพื่อการจัดการอย่างยั่งยืนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลได้นั้น ผู้บริหารต้องมีความเป็นผู้นำและดำเนินการเชิงรุก คณะกรรมการบริษัทมีความมุ่งมั่นตั้งใจ และเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านบรรษัทภิบาล บุคลากรต้องมีความรู้และตระหนักในเรื่องการกำกับดูแลกิจการที่ดี และนโยบายและระบบสนับสนุนด้านบรรษัทภิบาลต้องสอดคล้องกับสภาพและศักยภาพขององค์กร โดยกลยุทธ์การส่งเสริมบรรษัทภิบาลเพื่อการจัดการอย่างยั่งยืนขององค์กรธุรกิจขนาดใหญ่ในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว แสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1. กลยุทธ์การส่งเสริมบรรษัทภิบาลเพื่อการจัดการอย่างยั่งยืนขององค์กรธุรกิจขนาดใหญ่ในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

7. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. เมื่อธุรกิจมีการรับบุคลากร มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารหรือคณะกรรมการบริหารธุรกิจควรมีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในหลักบรรษัทภิบาล รวมถึงสื่อสารแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องไปสู่พนักงานทุกระดับผ่านการพัฒนาและฝึกอบรม โดยจัดให้มีการอบรมภาคบังคับสำหรับพนักงานใหม่ และผู้ที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งซึ่งจะเป็นการ สร้างความตระหนัก การให้ความรู้ รวมถึงเป็นการ ทบทวนแนวปฏิบัติที่เป็นไปอย่างสม่ำเสมอ

2. การจัดให้มีการประเมินพฤติกรรมและจิตใจให้รางวัลด้านบรรษัทภิบาลแก่ผู้บริหาร บุคลากรและพนักงานทุกระดับเพื่อสร้างผู้นำต้นแบบด้านบรรษัทภิบาลให้เป็นที่รับทราบอย่างทั่วถึง



3. ควรสร้างความตระหนักและนำหลักบรรษัทภิบาลไปสู่การปฏิบัติงานในทุกระดับโดยใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานการเชื่อมโยงกับหลักธรรมาภิบาลส่งเสริมการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง รวมถึงการพิจารณาความดีความชอบ

4. การจัดให้ประเด็นบรรษัทภิบาลเป็นวาระการประชุมหลักที่ต้องมีการระบุไว้ในวาระการประชุมในหน่วยงานต่างๆ ทุกครั้ง เพื่อเป็นการสื่อสารข้อมูลสำคัญ ถ่ายทอด ทบทวนและสร้างความตระหนักแก่บุคลากรและพนักงานทุกระดับในการรับผิดชอบต่อนหน้าที่รวมถึงผลการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

5. ควรมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ ความมุ่งมั่นด้านการจัดการธุรกิจตามหลักบรรษัทภิบาลให้กับผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กรธุรกิจกับผู้ลงทุนในระยะยาว

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

กลยุทธ์การส่งเสริมบรรษัทภิบาลเพื่อการจัดการอย่างยั่งยืนในธุรกิจมีผลต่อความสามารถในการสร้างความมั่งคั่งและการเติบโตของธุรกิจ โดยธุรกิจขนาดใหญ่สามารถนำไปใช้ในเชิงการกำหนดนโยบายที่สามารถปฏิบัติได้ เพื่อนำพาธุรกิจไปสู่ความสามารถในการทำกำไรและสร้างความยั่งยืนให้กับธุรกิจซึ่งเป็นพื้นฐานของระบบเศรษฐกิจของประเทศนอกจากนี้ตลาดหลักทรัพย์ คณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์แห่ง สปป.ลาว บริษัทจัดอันดับความน่าเชื่อถือ นักลงทุน ยังสามารถนำไปใช้เป็นประโยชน์ในเชิงการกำหนดนโยบายสาธารณะเพื่อการบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาเชิงลึกถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำกลยุทธ์การส่งเสริมบรรษัทภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรธุรกิจให้มีความยั่งยืน เช่น ด้านโครงสร้าง ด้านกลยุทธ์การดำเนินงานหรือด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรธุรกิจ เป็นต้น



เอกสารอ้างอิง

- หมอนแก้ว จิตตะลาด, และ ศิริพันธุ์ จูรีมาศ. (2565). กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจพลังงานไฟฟ้าในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. *วารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์*, 5(2), 81-95.
- Aguilera, R. V., & Jackson, G. (2010). Comparative and international corporate governance. *The Academy of Management Annals*, 4(1), 485-556.
doi: <https://doi.org/10.5465/19416520.2010.495525>
- Allen, F., & Gale, D. M. (2002). A comparative theory of corporate governance. *Wharton Financial Institutions Center*.
- Al-Matari, E.M., Al-Swidi, A.K., & Fadzil, F. (2014). The measurements of firm performance's dimensions. *Asian Journal of Finance and Accounting*, 6(1), 24-49.
- Blackburn, W. R. (2008). *The sustainability handbook: The complete management guide to achieving social, economic and environmental responsibility*. Washington D.C.: Environmental Law Institute.
- Brown, L. D., & Caylor, M. L. (2004). Corporate governance and firm performance. *Journal of Accounting and Public Policy*, 25(4), 409-434.
- Chowdary, N. V. (2002). *Corporate governance: Principles and paradigms*. Hyderabad, India: Institute of Chartered Financial Analysts of India.
- Cochran, P., & Wartick, S. (1988). *Corporate governance: A review of the literature*. Morristown. New Jersey: Financial Executives Research Foundation.
- Feleaga, N., Feleaga, L., Dragomir, V. D., & Bigioi, A. D. (2011). Corporate governance in emerging economies: The case of Romania. *Theoretical and Applied Economics*, 9(9), 5-16.



- Freeman, N. (2002). Foreign direct investment in Cambodia, Laos and Vietnam: A regional overview. Retrieved from https://www.imf.org/~media/Websites/IMF/imported-events/external/pubs/ft/seminar/2002/fdi/eng/pdf/_freemapdf.ashx
- Global Reporting Initiatives (GRI). (2013). *The external assurance of sustainability reporting: Global reporting initiative*. The Netherlands, Amsterdam: Global Reporting Initiatives.
- Goodwin, J., & Seow, J. L. (2000). Corporate governance in Singapore: Perceptions of investors, directors and auditors. *Accounting and Business Review*, 7(1), 39-68.
- International Finance Corporation (IFC). (2011). *Climate investment opportunities in emerging markets: An IFC analysis*. Washington, DC: World Bank.
- Jensen, M. C., & Chew, D. (1995). *US Corporate governance: Lessons from the 1980's*. New York, NY: Harvard University Press.
- Kole, J., & Lehn, S. (1998). Corporate governance and board effectiveness. *Journal of Banking and Finance*, 22(4), 371-403.
- Krosinsky, C., Robin, N., & Viederman, S. (2012). *Evolutions in sustainable investment strategies, funds & thought leadership*. New Jersey: John Wiley and Sons.
- Lubin, D. A., & Esty, D. C. (2010). The sustainability imperative. *Harvard Business Review*, 88(5), 42-50.
- Miller, T., Kim, A. B., Roberts, J. M., Riley, B., & Whiting, T. (2017). *2017 Index of economic Freedom*. Washington, D.C.: The Heritage Foundation.
- Miller, T., Kim, A. B., Roberts, J. M., Tyrrell, P., & Whiting, T. K. (2018). *2018 Index of economic freedom*. Washington, D.C.: The Heritage Foundation.
- Nguyen, V., & Nguyen, A. (2016). Corporate governance structures and performance of firms in Asian markets: A comparative analysis between Singapore and Vietnam. *Organizations and Markets in Emerging Economies*, 7(2), 112-140.



- Oman, C. P. (2001). Corporate governance and national development. *An Outgrowth of the OECD Development Centers Experts Workshop in 2000 and Informal Policy Dialogue in 2001*.
- Organization for Economic Co-operation and Development, (1999). *OECD principles of corporate governance*. Paris: OECD.
- Ormazabal, G. (2018). The role of stakeholders in corporate governance: A view from accounting research. *Foundations and Trends® in Accounting*, 11(4), 193-290.
- Porter, M. E. (1985). *The competitive advantage: Creating and sustaining superior performance*. New York: Free Press.
- Rothstein, B., & Teorell, J. (2008). What is quality of government? A theory of impartial government institutions. *Governance*, 21(2), 165-190.
- Shaikh, I. (2022). Environmental, social, and governance (ESG) practice and firm performance: An international evidence. *Journal of Business Economics and Management*, 23(1), 218-237.
- Solomon, J., & Solomon, A. (2004). *Corporate governance and accountability*. New York: John Wiley.
- Stanley, A. C. (2006). *Strategic planning: A practical guide for competitive success*. California: Thomson South West.

**สังคมพหุวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์
ในเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ***
**Multicultural Ethnic Societies in the Special Economic
Zone, Maesai District, Chiang Rai Province**

เลหล่า ตรีเอกานุกูล, โกมินทร์ วังอ่อน, และ นพชัย ฟองอิสสระ
Lelar Treeaekanukul, Gomin Wang-on, and Noppachai Fongissara
สำนักวิชาสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
School of Social Sciences, Chiang Rai Rajabhat University
Corresponding Author, E-mail: gomin5816@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม การวิเคราะห์ปัญหาและผลกระทบของนโยบายพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน การรวบรวมกิจกรรมทางสังคมและวัฒนธรรมและการพัฒนาเครือข่ายทางสังคมของกลุ่มชาติพันธุ์ในกระแสสังคมพหุวัฒนธรรมในเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ การสัมภาษณ์เชิงลึกกับตัวแทน 10 กลุ่มชาติพันธุ์ การสนทนากลุ่มกับผู้นำ ตัวแทนจากหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับ 10 กลุ่มชาติพันธุ์ในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ประเทศไทย รวมถึงแกนนำกลุ่มเครือข่ายชาติพันธุ์ ในจังหวัดท่าขี้เหล็ก รัฐฉาน สหภาพเมียนมาร์ และประเทศ สปป. ลาว รวมผู้ให้ข้อมูล จำนวน 180 คน

ผลการวิจัยพบว่า การกำหนดพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ทำให้กลุ่มชาติพันธุ์ ไทใหญ่ ไทเขิน ไทลื้อ ไทยวน ไตย่า ดาราอ้าง ลัวะ อาข่า ลาหู่ และ จีนยูนนาน เกิดการสร้างพื้นที่ทางวัฒนธรรมในชุดความหมายใหม่ที่เกิดประโยชน์แก่ระบบ

* ได้รับความ: 29 กรกฎาคม 2565; แก้ไขบทความ: 27 กันยายน 2565; ตอรับตีพิมพ์: 5 ตุลาคม 2565



เศรษฐกิจท้องถิ่น การท่องเที่ยว การค้าและบริการ โดยกลไกของชุมชน การสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐในท้องถิ่น และการเชื่อมโยงเครือข่ายทางสังคมชาติพันธุ์ ทั้งในและนอกประเทศ ด้วยเพราะยังคงอัตลักษณ์บ่งบอกถึงความเป็นชาติพันธุ์และปฏิบัติการที่มีความพยายามในการฟื้นฟูให้เกิดการคงอยู่ ที่โดดเด่น คือ การแต่งกาย ภาษา อาหารและประเพณีที่เกี่ยวข้องกับศาสนา

คำสำคัญ: สังคมพหุวัฒนธรรม; กลุ่มชาติพันธุ์; เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน อำเภอแม่สาย

Abstract

The objectives of this research were to study cultural identity, analyze problems and impacts of special economic zone development policies, collect social and cultural activities, and develop social networks of ethnic groups in the multicultural society in the Mae Sai special economic zone in Chiang Rai province. This qualitative research used in-depth interviews and group discussions with 180 participants who are the representatives from 10 ethnic groups, local leaders, representatives from government agencies and the private sector in Mae Sai District Chiang Rai Province, Thailand, including the leaders of ethnic networks in Tachilek Province, Shan State, the Union of Myanmar and Lao PDR.

The results showed that: the determination of special economic zones in Mae Sai District, Chiang Rai province allows the Thai Yai, Thai Khuen, Thai Lue, Thai Youn, Tai Yah, Dara-ang, Lua, Akha, Lahu, and Yunnan Chinese ethnic groups to create a cultural space in a new meaning that benefits the local economy, tourism, commerce, and services using community mechanisms, support from local government agencies, and ethnic social networks both within and outside the country. Such adaptation is caused by the preservation of ethnic identity and efforts to restore their persistence, especially in dress, language, food, and religious activities.



Keywords: multicultural society; ethnic groups; special economic zone,
Maesai district

1. บทนำ

สังคมในปัจจุบันนั้นเป็นสังคมที่อยู่ท่ามกลางการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม โดยวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่มีความซับซ้อนและมีความสำคัญต่อมนุษย์ทุกคน (พัชรภา เอื้ออมรวิช, 2560, น. 233) การจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมเป็นเรื่องที่ต้องมีการจัดการกับวัฒนธรรมที่แตกต่างให้ดี เพื่อลดความขัดแย้ง แต่ละคนมักมีมุมมองว่าตัวเองอยู่ในชาติพันธุ์ที่เหนือกว่า ดีกว่าคนอื่นที่เป็นเช่นนี้เกิดจากการหล่อหลอมด้านความเชื่อและค่านิยมส่วนตัวของคนคนนั้นในสังคมของตนเองทำให้มองวัฒนธรรมของคนอื่นแปลกแยกและต่างออกไป (บรรจง อมรชีวิน, 2547, น. 13-14) การทำความเข้าใจเรื่องพหุวัฒนธรรมจึงเป็นการมองหาความสัมพันธ์ทางวัฒนธรรม ระหว่างวัฒนธรรมและวัฒนธรรมของชนกลุ่มน้อย ปัญหาสำคัญคือการอยู่ร่วมกันของคนที่มีวัฒนธรรมต่างกันอาจไม่ได้นำไปสู่การยอมรับความแตกต่างและความเท่าเทียมเพราะรัฐยังคงสร้างกฎเกณฑ์ของการได้สิทธิ และทำให้ความแตกต่างทางวัฒนธรรมเป็นเพียงวาทกรรม (นฤพนธ์ ด้วงวิเศษ และ ปีเตอร์ เอ.แจ๊คสัน, 2556, น. 32) ญัฐินี ปิยะศิริพันธ์ (2561, น. 60) กล่าวว่า ควรเริ่มจากการสร้างความเป็นเอกภาพของผู้นำชุมชน การสร้างกลไกชุมชนและกลไกการขับเคลื่อนชุมชนพหุวัฒนธรรม การทำหน้าที่และการอยู่ร่วมกัน แม้ยังมีประเด็นถกเถียงทางวิชาการในการแสวงหาอัตลักษณ์ของคนกลุ่มต่าง ๆ ด้วยปัญหาด้านความไม่เท่าเทียมทางสังคม จึงกลายเป็นประเด็นสำคัญต่อการทำความเข้าใจว่ากลุ่มชาติพันธุ์หรือชนกลุ่มน้อยควรจะมีอำนาจและสิทธิที่จะแสดงออกในวิถีทางวัฒนธรรมของตนโดยไม่ถูกปิดกั้นจากรัฐอย่างไร (Helly, 2002, p. 80)

ประเทศไทยมีลักษณะร่วมดังกล่าวนี้ด้วย โดยมีกลุ่มชาติพันธุ์ที่หลากหลายอาศัยอยู่ในอาณาเขตของประเทศไทยในปัจจุบัน มีผู้รายงานว่ามีกลุ่มภาษาต่าง ๆ ไม่น้อยกว่า 62 กลุ่มกระจายตัวอยู่ทั่วประเทศไทย (สุวิไล เปรมศรีรัตน์ และคณะ, 2544, น. 14) แนวคิดเกี่ยวกับสังคมพหุวัฒนธรรม เป็นสังคมที่มีผู้คนหลากหลายวัฒนธรรมอยู่ร่วมกัน เป็นเรื่องของความหลากหลายของกลุ่มชาติพันธุ์ในลุ่มแม่น้ำโขง (อานันท์ กาญจนพันธุ์, 2560, น. 102) และเนื่องจากความหลากหลายและการดำรงอยู่ของชาติพันธุ์ในบริบทของอาเซียน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเรียนรู้ภูมิหลัง ความเป็นมา วัฒนธรรมและความแตกต่างทางประเพณี



ต่าง ๆ ของชาติพันธุ์ โดยเกิดจากความร่วมมือของทุกฝ่ายและทุกระดับของประเทศ (นิภาพรรณ เจนสันติกุล, 2558, น. 41)

จากนโยบายการพัฒนาเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (Special Economic Zone: SEZs) มุ่งหมายเปลี่ยนพื้นที่ชายแดนสู่พื้นที่เศรษฐกิจใหม่และเป็นประตูเศรษฐกิจเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน จังหวัดเชียงรายเป็นหนึ่งในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษในปี พ.ศ. 2558 โดยมีพื้นที่เป้าหมาย 3 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอแม่สาย อำเภอเชียงแสน และ อำเภอเชียงของ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ กระจายความเจริญสู่ภูมิภาค ยกระดับรายได้และคุณภาพชีวิตของประชาชน ตลอดจนแก้ปัญหาความมั่นคง (โครงการจัดตั้งสำนักงานเศรษฐกิจชายแดนและโลจิสติกส์, 2565) จึงเป็นประเด็นของการศึกษาว่าด้วยความหลากหลายทางชาติพันธุ์กับการพัฒนาเศรษฐกิจชายแดนในอำเภอแม่สายจังหวัดเชียงราย โดยเฉพาะกลุ่มชาติพันธุ์อาศัยอยู่ ตามข้อมูลที่บ้านทีกไ้มี 10 ชาติพันธุ์ ได้แก่ ชาติพันธุ์ ไทใหญ่ ไทเขิน ไทลื้อ ไทยวน ไทหย่า อาข่า ดาราอ้าง ลาหู่ ลีว๊ะ และคนไทยเชื้อสายจีน ซึ่งแต่ละกลุ่มชาติพันธุ์ต่างก็มีวัฒนธรรมและวิถีชีวิตที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง และเห็นได้ว่าถูกนำเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของบทบาทเมืองชายแดน แม่สาย กับการเป็นศูนย์กลางการค้า บริการ และการท่องเที่ยว และเป็นประตูเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน (อาคม สุวรรณกันธา, 2558) โดยผ่านการจัดวางแสดงวิถีชีวิต ประเพณีวัฒนธรรม สินค้า หัตถกรรม อาหารชาติพันธุ์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น การละเล่น ประเพณีจำลอง ที่พักอาศัยและการสื่อสารเรื่องความเชื่อทางชาติพันธุ์ด้วย อาทิ “งานมหัศจรรย์ 10 ชาติพันธุ์แม่สาย” และงานพ่อขุนเม็งรายมหาราชและงานกาชาดประจำปีจังหวัดเชียงราย หลายชุมชนชาติพันธุ์ได้รับการสนับสนุนให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม/ชาติพันธุ์ และกิจกรรมการแสดงออกทางชาติพันธุ์ที่ท้องถิ่นจัดขึ้น เป็นต้น

ด้วยเหตุดังกล่าว จึงสนใจการวิเคราะห์ปัญหาและผลกระทบของนโยบายพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดนที่มีต่อสังคมพหุวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ในอำเภอแม่สาย อัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม กิจกรรมทางสังคมวัฒนธรรมและการพัฒนาเครือข่ายของกลุ่มชาติพันธุ์ อันเป็นข้อมูลสะท้อนคืนกลับและการใช้ประโยชน์ทางวัฒนธรรมทั้งชุมชนกลุ่มชาติพันธุ์ และหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องในเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย



2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมในกระแสวิวัฒนาการของวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย
2. เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและผลกระทบของนโยบายพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดนที่มีต่อสังคมวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย
3. เพื่อรวบรวมกิจกรรมทางสังคมและวัฒนธรรมที่ส่งเสริมสังคมวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย
4. เพื่อพัฒนาเครือข่ายทางสังคมของกลุ่มชาติพันธุ์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย (ใน และนอกประเทศ)

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้กำหนดขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย ที่ศึกษาคือ ผู้ที่เกี่ยวข้องด้านชาติพันธุ์กับ 10 กลุ่มชาติพันธุ์ ไทใหญ่ ไทจีน ไทลื้อ ไทยวน ไทหย่า อาข่า ดาราอั้ง ลาหู่ ลีว๊ะ และคนไทยเชื้อสายจีน ในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ได้แก่

1.1 ตัวแทนของกลุ่มชาติพันธุ์ 10 กลุ่มที่อยู่ในเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย กลุ่มชาติพันธุ์ละ 10 คน รวมจำนวน 100 คน

1.2 ผู้นำทั้งที่เป็นทางการ ไม่เป็นทางการ ผู้รู้ ปราชญ์ชาวบ้าน ทุกด้านของกลุ่มชาติพันธุ์ ในพื้นที่ 10 กลุ่มชาติพันธุ์อาศัยอยู่ กลุ่มชาติพันธุ์ละ 5 คน รวมจำนวน 50 คน

1.3 ตัวแทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2 ระดับ ได้แก่ เทศบาลตำบล 3 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลแม่สาย เทศบาลตำบลห้วยไคร้ เทศบาลตำบลเวียงพางคำ กับองค์การบริหารส่วนตำบล 3 แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งผา และองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งงาม ที่เกี่ยวข้องกับ 10 กลุ่มชาติพันธุ์ รวมจำนวน 20 คน

1.4 ผู้นำชุมชน หรือแกนนำสำคัญของกลุ่มเครือข่ายต่าง ๆ ในจังหวัดท่าขี้เหล็ก รัฐฉาน สหภาพเมียนมาร์ และ ประเทศ สปป. ลาว รวมจำนวน 10 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบบันทึกการสังเกต เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลบริบทพื้นที่ สภาพความเป็นอยู่ และวิถีชีวิตของกลุ่มเป้าหมาย การสัมภาษณ์เพื่อการเก็บข้อมูลเชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ การสนทนากลุ่มเพื่อเก็บข้อมูลบางประเด็นสำคัญจากผู้นำชุมชน ผู้แทนกลุ่ม



หน่วยงานภาครัฐและเอกชน โดยใช้แนวคำถามปลายเปิดที่สร้างตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการวิจัย สร้างจากแนวคิดทฤษฎี ข้อเท็จจริงของทุนชุมชน ข้อมูลด้านสังคม พหุวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ ได้มีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย โดยผู้รู้ผู้เชี่ยวชาญและผู้มีประสบการณ์ในด้านสังคมพหุวัฒนธรรม ตรวจสอบปรับปรุงข้อคำถาม

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการตามลำดับดังนี้ 1) การเข้าไปในพื้นที่เพื่อรวบรวมข้อมูลบริบทชุมชน วัฒนธรรมและวิถีชีวิตของทั้ง 10 กลุ่มชาติพันธุ์ 2) การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นผู้อาวุโส ผู้รู้ ปราชญ์ ของแต่ละกลุ่มชาติพันธุ์ 3) การร่วมกิจกรรมชุมชน และ 4) การจัดสนทนากลุ่มกับผู้แทนผู้รู้ ปราชญ์ชาวบ้านของกลุ่มชาติพันธุ์ ผู้นำทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และผู้ที่เกี่ยวข้อง

4. การตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูล มีการตรวจสอบข้อมูล คือระหว่างการเก็บรวบรวมข้อมูล มีการจัดกระทำกับข้อมูลและมีการตรวจสอบความถูกต้องอยู่เสมอ หลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเรียบร้อยแล้ว มีการจัดเวที เพื่อวิพากษ์ ตรวจสอบความถูกต้องก่อน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตลอดเวลาในระหว่างการทำวิจัย ใช้การบรรยาย หรือ พรรณนา ตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของการทำวิจัย

4. สรุปผลการวิจัย

1. อัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมในกระแสสังคมพหุวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

กลุ่มชาติพันธุ์ทั้ง 10 กลุ่มชาติพันธุ์ในอำเภอแม่สาย ยังคงอัตลักษณ์ที่บ่งบอกถึงความ เป็นชาติพันธุ์ในด้าน ภาษา อาหาร การแต่งกาย บ้านเรือนที่อยู่อาศัย การรักษาโรค การปกครอง ในกลุ่ม ความเชื่อ - ศาสนา จารีตประเพณี ดนตรี การเดินรำและการขับร้อง และการละเล่น ดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 การคงอัตลักษณ์ที่บ่งบอกถึงความเป็นชาติพันธุ์ในกระแสวิวัฒนาการวัฒนธรรม

กลุ่มชาติพันธุ์	อัตลักษณ์ที่โดดเด่น
ไทใหญ่	อาหารที่มีเครื่องปรุงจากถั่วเน่า, การนับถือผู้นำอย่างไม่เป็นทางการ, การถ่ายทอดความเชื่อทางศาสนา, วงดนตรีปวงหลวง
ไทเขิน	ข้าวแรมพิน ข้าวซอยน้อย, การแต่งกายชายหญิง, ดำรับยาเมืองเชียงตุง, ความเคร่งครัดในศาสนา, การเป่าปี่น้ำเต้า ตีกลองมอชิง ร้านก-รำโต
ไทลื้อ	มีภาษาเขียนในตำราหนังสือธรรม, เสื้อผ้าสีดำหรือครามสำหรับผู้หญิง, ความเชื่อผีปู่ย่าเชื่อมโยงกับศาสนาพุทธ, บวชลูกแก้ว และการฟ้อนเจิง
ไทยวน	อาหารเหมือนเมืองเหนือ แกงโฮะ ลาบ ใส่อั่ว น้ำพริกหนุ่ม, ประเพณีสืบชะตา, ดนตรีสะล้อ จ้อย ซอโหวด และการฟ้อนเล็บมีสืบเนื่องตามประเพณี
ไตหย่า	การแต่งกายชุดชาติพันธุ์ในงานพิธีและเทศกาล, อาหารหุง ต้ม ยำ ชุบตำรับไตหย่า, การรักษาโรคด้วยภูมิปัญญา, กิจกรรมสำคัญในคริสตจักร
ดาราอั้ง	อาหารประจำถิ่นชาติพันธุ์, ผู้หญิงนิยมใส่ผ้าถุงและเสื้อดาราอั้ง, การเลี้ยงผีและพิธีปฏิบัติตลอดปี, มีปี่น้ำเต้า พิณสามสาย และการฟ้อนรำ
ลีว๊ะ	นิยมเสื้อดำและโพกหัวด้วยสีขาว, นับถือศาสนาพุทธและเชื่อเรื่องผีปู่ย่า
อาข่า	ยึดถือและปฏิบัติตามศาสนาคริสต์, มีการละเล่น ดนตรีขับร้องประจำหมู่บ้าน, การไล่ชิงช้า ต้มไข่แดงและเล่นลูกข่างเป็นกิจกรรมประจำปี
ลาหู่	การแต่งกายนิยมชาติพันธุ์, ผู้นำทางศาสนามีอิทธิพลต่อวิถีชีวิตและพิธีกรรมงานเฉลิมฉลอง การขับร้อง ตีกลอง การเล่นโยนผ้า คงมีอยู่ในวิถีชาติพันธุ์
จีนยูนนาน	มีภาษาพูดและเขียนเป็นของตนเอง, อาหารยูนนานเป็นเอกลักษณ์, การแต่งกายแบบชาวจีน อักษรและป้ายภาษาจีน ยังคงรักษาไว้

แม้ว่าวัฒนธรรมบางด้านจะมีการเปลี่ยนแปลงและเลื่อนหายไปอยู่บ้าง เช่น แบบบ้านและวัสดุที่ใช้เปลี่ยนไป ชุดเสื้อผ้าสวมใส่ผสมผสานแต่ยังคงอัตลักษณ์เด่นเฉพาะแต่ละชาติพันธุ์ เช่น ลายเสื้อผ้า กางเกง การโพกหัว และเครื่องประดับ ทุกกลุ่มยังคงมีการปฏิบัติและมีความพยายามในการฟื้นฟูให้เกิดการคงอยู่ของอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมภายใต้กระแสวิวัฒนาการของกลุ่มชาติพันธุ์โดยมีจุดเด่นที่บ่งบอกความเป็นชาติพันธุ์ ส่วนใหญ่ คือ การแต่งกาย ภาษา อาหาร และประเพณีที่เกี่ยวข้องกับศาสนา



2. ปัญหาและผลกระทบของนโยบายพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดนที่มีต่อสังคมพหุวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

ปัญหาจากการประกาศนโยบายพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน เกิดจากความไม่ชัดเจน ด้วยอยู่ในขั้นแรกเริ่ม เป็นเพียงช่วงประกาศในการกำหนดพื้นที่ของอำเภอแม่สาย ว่าพื้นที่ใดจะถูกคัดเลือกเป็นพื้นที่ดำเนินกิจกรรมเขตเศรษฐกิจพิเศษ ทำให้ไม่สามารถดำเนินเป็นรูปธรรม และยังไม่ส่งผลต่อวิถีสังคมพหุวัฒนธรรมกลุ่มชาติพันธุ์ในพื้นที่ การรับรู้ข่าวสารและการเตรียมพร้อมต่อการเกิดขึ้นของการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน ของกลุ่มผู้นำชาติพันธุ์ทั้ง 10 กลุ่ม ในพื้นที่อำเภอแม่สายนั้น ผ่านกลไกการบูรณาการ จากการประชุมในระดับอำเภอเท่านั้น ผู้ใหญ่บ้านและองค์การปกครองท้องถิ่นประจำเดือน ณ ที่ว่าการอำเภอแม่สาย รวมทั้ง การประชุมในระดับประจํารัฐ ซึ่งจะจัดขึ้นทุกๆ เดือน อย่างไรก็ตาม ในเวทีการประชุมดังกล่าว กลับสะท้อนภาพความขัดแย้งระหว่างหน่วยงานรัฐอยู่เสมอ โดยเฉพาะประเด็นการกำหนดพื้นที่ในการดำเนินกิจกรรมเขตเศรษฐกิจพิเศษ จากการสำรวจข้อมูลภาคสนามพบว่า กลุ่มยูนนาน ไทลื้อและไทยวน เป็นกลุ่มที่มีเงินทุนและยังผลิตสินค้าและส่งออก จากแหล่งผลิตได้สะดวกกว่ากลุ่มอื่น ๆ มีความได้เปรียบด้านภาษาในการติดต่อการค้ากับประเทศจีน ประกอบธุรกิจโรงแรม ธุรกิจร้านทอง ธุรกิจขายยาแผนปัจจุบันและแผนโบราณ ขณะที่กลุ่มชาติพันธุ์บนพื้นที่สูงและพื้นที่ห่างไกลเขตอำเภอแม่สาย เช่น ลาหู่ ดาราอั้ง การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับโครงการเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนยังอยู่ในระดับน้อย ด้วยข้อจำกัดด้านการสื่อสารภาษาไทย

3. กิจกรรมทางสังคมและวัฒนธรรมที่ส่งเสริมสังคมพหุวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

3.1 กิจกรรมทางสังคมและวัฒนธรรมของทั้ง 10 กลุ่มชาติพันธุ์ ที่เป็นพื้นที่ทางสังคมและวัฒนธรรม การแสดงอัตลักษณ์และตัวตนของแต่ละกลุ่มชาติพันธุ์ และเป็นผลพวงส่วนหนึ่งของการพัฒนาท้องถิ่นในระยะที่ผ่านมาด้วย จึงทำให้กิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มชาติพันธุ์มีความเป็นพลวัติและเลื่อนไหลเปลี่ยนแปลงได้ในบริบททางสังคมวัฒนธรรม การเมืองการปกครอง การพัฒนาท้องถิ่น และระบบเศรษฐกิจทุนนิยม พบว่ากิจกรรมการฟื้นฟูและอนุรักษ์ทางประเพณีวัฒนธรรมดั้งเดิมที่ผนวกเข้ากับการนับถือศาสนาทั้งศาสนาพุทธ และศาสนาคริสต์ โดยมีผู้รู้ทางวัฒนธรรมที่สืบทอดได้ แม้จะมีการละทิ้งวัฒนธรรมความเชื่อหลายอย่างไป แต่ยังคงมีกิจกรรมที่แสดงออกโดยพื้นฐานมีความเกี่ยวเนื่องกับวิถีชีวิตความเป็นอยู่



ซึ่งสามารถแสดงออกจะอยู่ในรูปของวัฒนธรรมการแต่งกาย ภาษา อาหารพื้นถิ่น ดนตรี การพ้อนรำ การจักสาน และการละเล่นต่าง ๆ เช่น ประเพณีไล่ชิงช้า ไข่แดง กินข้าวใหม่ กิจกรรมเข้าจังหวะประเพณีตีและเป่าของกลุ่มชาติพันธุ์อาข่าที่นับถือศาสนาคริสต์ การประยุกต์กิจกรรมที่เป็นพื้นฐานในชีวิตของกลุ่มชาติพันธุ์ลาหู่สำหรับการต้อนรับ การอวยพรแก่แขกผู้มาเยือนและสร้างความสนุกสนานจากการเต้นรำและเสียงดนตรี การแสดงออกถึงความเป็นกลุ่มชาติพันธุ์ลัวะที่ยังผูกแน่นกับอัตลักษณ์ทางชาติพันธุ์และประเพณีวัฒนธรรมเกี่ยวเนื่องกับการนับถือพุทธศาสนาเป็นแกนกลาง การอนุรักษ์ธรรมเนียมประเพณีดั้งเดิมที่สืบทอดมาอย่างยาวนานของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยวนผสมผสานกับกิจกรรมส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงศาสนาและวัฒนธรรมที่เป็นเสน่ห์วิถีไทยวน รวมทั้งการผลิตงานวัฒนธรรมในระดับท้องถิ่นของกลุ่มชาติพันธุ์ไทลื้อที่เป็นเอกลักษณ์ของการแต่งกาย อาหาร บ้านเรือน เครื่องใช้ เครื่องมือทางการเกษตร งานผ้าทอ เป็นต้น ซึ่งเป็นการเปิดเผยวัฒนธรรมของกลุ่มวัฒนธรรมขนาดเล็กที่มีอยู่ในวัฒนธรรมหลัก ที่เป็นจุดเด่นสำคัญต่อการนำเสนออัตลักษณ์ตัวตนทางสังคมด้วยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการแสดงออกทางวัฒนธรรมชาติพันธุ์กับหน่วยงานภาครัฐในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ เพื่อเป็นการสร้างสังคมที่ดีในอนาคตที่ให้นั่นคงขึ้นต่อไปเกิดประโยชน์กับการพัฒนาต่อไป

3.2 กลไกสนับสนุนกิจกรรมทางสังคมและวัฒนธรรมที่ส่งเสริมสังคมพหุ-วัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ต่อการปรับตัวและเชื่อมโยงในเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย พบว่าแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลง การปรับตัวของกลุ่มชาติพันธุ์ใช้ทุนทางวัฒนธรรมที่มีอยู่มาเป็นฐานในการสร้างเศรษฐกิจสร้างสรรค์ที่ให้ความสำคัญกับการผลิตสร้างชุดความรู้ใหม่ทางวัฒนธรรม เช่น กิจกรรมเครือข่ายทางชาติพันธุ์ในบริบทการท่องเที่ยวโดยความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐในท้องถิ่น การจัดแสดงจำลองวิถีชีวิตและวัฒนธรรมชาติพันธุ์ การจัดกิจกรรมแสดงการละเล่นและดนตรี การจำหน่ายสินค้าทางชาติพันธุ์ในกิจกรรมขับเคลื่อนเศรษฐกิจอำเภอแม่สาย เพื่อเชื่อมโยงพื้นที่การท่องเที่ยวชุมชนไปสู่การท่องเที่ยวกระแสหลัก

4. พัฒนาเครือข่ายทางสังคมของกลุ่มชาติพันธุ์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย (ใน และ นอกประเทศ)

4.1 เครือข่ายเครือญาติ เป็นการเชื่อมโยง หรือการปฏิสัมพันธ์กันภายในครอบครัวครัวเรือน และญาติพี่น้อง เครือข่ายความสัมพันธ์ดังกล่าวค่อนข้างมีความสำคัญในอันดับต้น ๆ ของโครงสร้างทางสังคมในยุคก่อนที่กลุ่มชาติพันธุ์ต่าง ๆ จะมีการรับเอาศาสนาสากลเข้ามา



เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทัศน์ วิถีชีวิต และวัฒนธรรม ระบบเครือข่ายแบบดั้งเดิมมีบทบาทในการควบคุมทางสังคม และการร้อยรัดความผูกพันภายในเครือข่าย

4.2 เครือข่ายระดับชุมชน พบว่า ชุมชนกลุ่มชาติพันธุ์ในพื้นที่ศึกษา ส่วนใหญ่มีรูปแบบการปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกภายในชุมชน ใน 2 รูปแบบ คือ 1) การปฏิสัมพันธ์ผ่านกิจกรรมทางวัฒนธรรมที่จัดขึ้นภายในชุมชน ก่อให้เกิดกลุ่มอย่างไม่เป็นทางการเพื่อบริหารจัดการกิจกรรมนั้น ๆ ให้ผ่านพ้นไปด้วยดี เช่น กลุ่มผู้อาวุโส กลุ่มพ่อบ้าน กลุ่มแม่บ้าน เป็นต้น 2) กลุ่มจัดตั้งภายในชุมชน เพื่อการฟื้นฟู และอนุรักษ์วัฒนธรรมของชุมชน เช่น กลุ่มทอผ้า กลุ่มหัตถกรรมฝีมือ กลุ่มดนตรีและศิลปะการแสดง เป็นต้น

4.3 เครือข่ายองค์กรศาสนา การนับถือศาสนาหลัก ๆ ได้แก่ กลุ่มที่นับถือศาสนาพุทธนิกายเถรวาท กลุ่มที่นับถือศาสนาคริสต์นิกายโปรเตสแตนต์ และกลุ่มที่นับถือศาสนาคริสต์นิกายโรมันคาทอลิก อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาพบว่า ทุกกลุ่มชาติพันธุ์มีการผสมผสานความเชื่อดั้งเดิมกับศาสนาใหม่ที่รับมา นอกจากนี้ยังมีการจัดตั้งกลุ่มองค์กรทั้งแบบเป็นทางการ และไม่เป็นการเป็นทางการ เพื่อการขับเคลื่อนกิจกรรมทางด้านศาสนาและวัฒนธรรม

4.4 เครือข่ายกลุ่มชาติพันธุ์ ถือเป็นนวัตกรรมทางสังคมที่สร้างให้อำเภอแม่สายกลายเป็นที่รู้จักของนักท่องเที่ยว นอกจากแหล่งช้อปปิ้ง ทั้งนี้พบว่า แต่ละกลุ่มชาติพันธุ์มีการพัฒนาเครือข่ายความสัมพันธ์ทางวัฒนธรรม เริ่มตั้งแต่การสร้างเครือข่ายระดับหมู่บ้านที่เป็นกลุ่มชาติพันธุ์เดียวกัน ขยายไปสู่การจัดตั้งเป็นกลุ่มทางวัฒนธรรม เช่น กลุ่มวัฒนธรรมไทเขิน ไทใหญ่ ลัวะ (ปู่หลาง) ในขณะที่บ้านกลุ่มได้ขยาย และยกระดับเครือข่ายเป็นชมรม และสมาคม

4.5 เครือข่ายข้ามกลุ่มชาติพันธุ์ พบว่า กลุ่มชาติพันธุ์ต่าง ๆ ในพื้นที่ศึกษาได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มชาติพันธุ์มาเนิ่นนาน ทั้งในลักษณะการไปมาหาสู่กัน ค้าขายแลกเปลี่ยน การปฏิสัมพันธ์กันในพื้นที่ทางสังคม โดยเฉพาะกิจกรรมทางวัฒนธรรม และศาสนา รวมไปถึงการแต่งงานข้ามกลุ่มชาติพันธุ์

4.6 เครือข่ายข้ามพรมแดนรัฐชาติ พบว่า ในอดีตก่อนการสถาปนารัฐชาติหรือประเทศ ผู้คนทั้งสองฝั่งมีการไปมาหาสู่กันเป็นเรื่องปกติในวิถีชีวิตประจำวัน ความเป็นพี่น้องชุมชนเครือญาติของฝั่งปราภวอยู่ในเกือบทุกกลุ่มชาติพันธุ์ ต่อมาเมื่อมีการขีดพรมแดนรัฐชาติขึ้นมา ทำให้ความสัมพันธ์ของคนทั้งสองฝั่งถูกกีดกันด้วยคำว่าประเทศ เครือข่ายความสัมพันธ์แบบดั้งเดิมตัดขาด เกิดความยุ่งยากในการไปมาหาสู่กัน แต่เมื่อพรมแดนรัฐชาติถูกเปลี่ยนให้



กลายเป็นพรมแดนการค้า และการเชื่อมโยงกันในยุคโลกาภิวัตน์ และบริบทของประชาคมอาเซียน กลุ่มชาติพันธุ์ในพื้นที่ชายแดนแม่สายอาศัยความยืดหยุ่นของพรมแดน ในการสานสร้างเครือข่ายทางวัฒนธรรมในหลายรูปแบบ เช่นการกลับไปเยี่ยมญาติพี่น้อง การเข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมระหว่างประเทศ

5. อภิปรายผลการวิจัย

ข้อค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

การกำหนดพื้นที่ในการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจพิเศษชายแดน อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย จะนำไปสู่การพัฒนาพื้นที่เป็น “เมืองการค้าและการเงิน” ให้เป็นศูนย์กลางรวบรวมและกระจายสินค้า พื้นที่แสดงสินค้าท้องถิ่นและนานาชาติที่จะทำให้เกิดความคับคั่งด้วยกิจกรรมการค้าขายและการลงทุน มีกิจกรรมด้านการท่องเที่ยวเป็นกิจกรรมรอง จึงทำให้วัฒนธรรมของแต่ละกลุ่มชาติพันธุ์เป็นเสมือนตัวกลางของการปฏิบัติการทางสังคมในการสร้างความหมายใหม่ มีการไหลเวียนแลกเปลี่ยน และผลิตซ้ำความหมายที่เกี่ยวข้องกับผู้คนชาติพันธุ์ที่จะได้รับประโยชน์ของความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และสังคม รวมทั้งท้องถิ่นและรัฐด้วย

ในขณะที่การเคลื่อนไหวทางสังคมและวัฒนธรรมของแต่ละกลุ่มชาติพันธุ์ในท้องถิ่นที่ศึกษา ได้แก่ ไทใหญ่ ไทเขิน ไทลื้อ ไทยวน ไทหย่า ดาราอั้ง ลัวะ อาข่า ลาหู่ และ จีนยูนนาน ในฐานะของทุนทางวัฒนธรรมได้แปรสภาพไปเป็นทุนในมิติเศรษฐกิจ ซึ่งจังหวัดเชียงรายได้นำไปสร้างสรรค์ให้เป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมส่งเสริมการท่องเที่ยวทั้งในอำเภอแม่สาย และเมืองเชียงราย อาทิ การจำลองวิถีชีวิต ประเพณี พิธีกรรมในรอบปี การแต่งกาย อาหาร และงานหัตถกรรมจากมือ เช่น ผ้าทอ เครื่องใช้ของกลุ่มชาติพันธุ์ เป็นต้น ด้วยเพราะยังคงอัตลักษณ์ที่บ่งบอกถึงความเป็นชาติพันธุ์และการปฏิบัติการที่มีความพยายามในการฟื้นฟูให้เกิดการคงอยู่ ส่วนใหญ่คือ การแต่งกาย ภาษา อาหารและประเพณีที่เกี่ยวข้องกับศาสนา ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของ “การสร้างพื้นที่ทางวัฒนธรรมในชุดความหมายใหม่” ที่เกิดประโยชน์แก่ระบบเศรษฐกิจท้องถิ่น ด้านการท่องเที่ยว การค้าและบริการ รายได้และการกระตุ้นเศรษฐกิจ การเกิดประโยชน์ต่อเจ้าของวัฒนธรรมกับการขายสินค้าวัฒนธรรม การแสดงออกทางวัฒนธรรม และการสื่อสารสังคม การสืบทอดและอนุรักษ์วัฒนธรรมชาติพันธุ์ และการเกิดเครือข่ายเชื่อมโยงทางวัฒนธรรม จึงเป็นกระบวนการทางสังคมและเศรษฐกิจอันเป็นผลพวงของกิจกรรมการพัฒนา

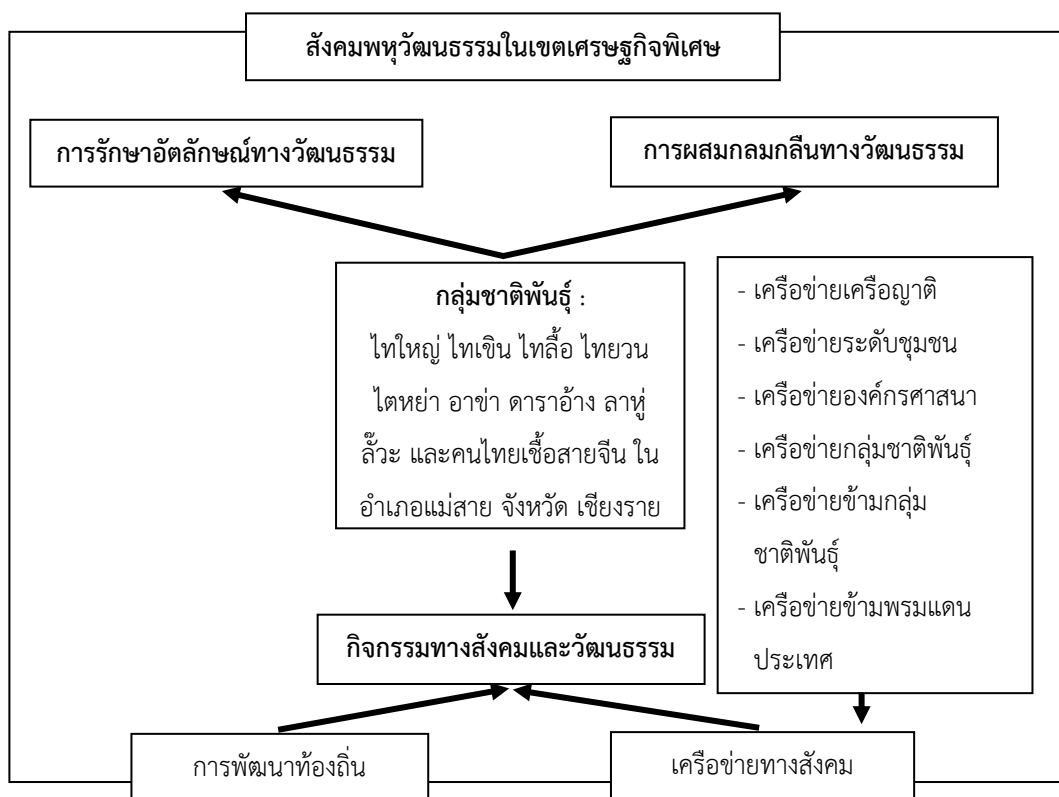


ทางเศรษฐกิจส่งผลให้กลุ่มสังคมวัฒนธรรมต่าง ๆ ต้องพยายามเคลื่อนไหวผ่านปฏิบัติการต่าง ๆ เพื่อช่วงชิงความหมายและพยายามปรับตัวให้เข้ากับกิจกรรมกระแสหลักเพื่อความอยู่รอดของกลุ่มชนชาติพันธุ์ และทำให้พื้นที่ของกลุ่มชาติพันธุ์ได้ก้าวข้ามสู่การสร้างคุณค่าและความหมายใหม่ให้กับวัฒนธรรมชุมชน/กลุ่มชนที่จะก่อเกิดประโยชน์จากการผลิตสร้างเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในส่วนต่าง ๆ ของระบบสังคมและเศรษฐกิจในท้องถิ่นต่อไป สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปรีชา อุปโยคิน, พลวัฒน์ ประพัฒน์ทอง, และ ภัทรา ชลดำรงค์กุล (2560, น. 82) พบว่า พื้นที่ชายแดนแม่สาย จังหวัดเชียงราย กลุ่มชาติพันธุ์ไทเขิน ไทใหญ่ ไทลื้อและจีนยูนนาน มีอิทธิพลต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ มีเครือข่ายสัมพันธ์อย่างเหนียวแน่น และแนวคิดของ Lefebvre (1991) มโนทัศน์การสร้างพื้นที่ ที่ประกอบด้วย 1) ปฏิบัติการเชิงพื้นที่ที่เป็นการสร้างและสืบทอดความเป็นอันหนึ่งเดียวกัน 2) ภาพตัวแทนของพื้นที่ที่มีลักษณะเป็นกายภาพ มีการออกแบบ วางแผน มีโครงสร้างโดยพื้นที่จะเป็นเสมือนภาพตัวแทนสิ่งต่าง ๆ ที่ถูกรวมแล้วนำมาผลิตสร้างขึ้นใหม่ในพื้นที่ที่มีความโดดเด่น และ 3) พื้นที่ภาพแทน เป็นการใช้พื้นที่และการสร้างความหมายของผู้คนที่แตกต่างกันหลากหลาย ทำให้เป็นพื้นที่ไม่หยุดนิ่ง มีการเคลื่อนไหว มีการปะทะ ประสาน และต่อรอง ดังความเป็นพื้นที่ทางวัฒนธรรมที่ เมธี พิริยการนนท์ และ นพดล ตั้งสกุล (2564, น. 149-150) กล่าวว่า พื้นที่เป็นได้ทั้งรูปธรรมและนามธรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้กิจกรรมการให้ความหมายในรูปแบบวิถีชีวิต ประเพณีต่าง ๆ ความเชื่อ การต่อรองและอำนาจทางสังคม อีกทั้งแสดงถึงความสำคัญในอดีตหรือแสดงถึงความทันสมัย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานของ อนุวัตร อินทนา (2558) อธิบายว่า ผู้คนในพื้นที่ชายขอบไม่นิ่งเฉยกับพยายามเคลื่อนไหวปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์เข้าสู่โลกเสรีนิยมใหม่โดยเฉพาะกระแสการท่องเที่ยวเชิงชาติพันธุ์โดยใช้กระบวนการประกอบสร้างอัตลักษณ์ทางชาติพันธุ์เพื่อสร้างการมีส่วนร่วม การต่อรองจากภาครัฐและรายได้จากการท่องเที่ยว และสรารุช ผาณิตรัตน์, สาธิต ทิมวัฒนบรรเทิง, และ กิตติกรณ์ นพอดมพันธ์ (2564, น. 93) ซึ่งพบว่า ในพื้นที่เขตคลองสานมีการใช้ทรัพยากรทางวัฒนธรรมในฐานะทุนทางวัฒนธรรมดั้งเดิมทางประวัติศาสตร์ในเชิงศิลปะและวัฒนธรรมในพื้นที่เพื่อเป็นแรงดึงดูดการเข้าใช้บริการ การปรับปรุงสถานที่จัดกิจกรรมอันนำมาสู่มูลค่าทางเศรษฐกิจตามกรอบแนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ อย่างไรก็ตามยังต้องเน้นการต่อยอดความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่วางอยู่บนรากฐานภูมิปัญญาดั้งเดิมและกระบวนการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน อันเป็นผลการวิจัยของ (ธวัชพล ทองอินทราช, 2564, น. 237)



6. องค์ความรู้จากการวิจัย

กลุ่มชาติพันธุ์ที่อาศัยอยู่บริเวณชายแดนอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ภายใต้กระแสสังคมพหุวัฒนธรรมมีการผสมกลมกลืนทางวัฒนธรรม แต่ยังคงรักษาซึ่งวัฒนธรรมและวิถีชีวิตที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง กิจกรรมทางสังคมและวัฒนธรรมเป็นผลพวงของส่วนหนึ่งการพัฒนาในท้องถิ่น และการพัฒนาเครือข่ายทางสังคมที่เชื่อมโยงทางเศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรมและการเมืองทางชาติพันธุ์ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ



ภาพที่ 1. สังคมพหุวัฒนธรรมในเขตเศรษฐกิจพิเศษ



7. ข้อเสนอแนะ

1. ทั้ง 10 กลุ่มชาติพันธุ์ควรมีการรณรงค์ฟื้นฟูวัฒนธรรม โดยอาศัยความร่วมมือกันภายในกลุ่มของตนในรูปแบบที่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่และความเป็นอยู่ให้เป็นกิจกรรมที่ต่อเนื่อง อีกทั้ง หน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยการมีส่วนร่วมแบบไตรภาคี เพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ยั่งยืน
2. ควรมีการวิจัยรูปแบบการฟื้นฟูอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม และการศึกษาเปรียบเทียบกิจกรรมทางสังคมและวัฒนธรรมที่เหมาะสมกับการส่งเสริมให้เกิดอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของแต่ละกลุ่มชาติพันธุ์ในพื้นที่ที่มีสภาพสังคมพหุวัฒนธรรม

เอกสารอ้างอิง

- โครงการจัดตั้งสำนักงานเศรษฐกิจชายแดนและโลจิสติกส์. (2565). เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ เชียงราย: นโยบายเพื่อฝันหรือศักยภาพที่ยังไม่ถูกค้นพบ. สืบค้นจาก <http://rs.mfu.ac.th/obels/?p=1844>
- เมธี พิริยการนนท์, และ นพดล ตั้งสกุล. (2564). ปรัชญาบทความ เรื่องพื้นที่สาธารณะ พื้นที่ทางวัฒนธรรมและพื้นที่สาธารณะทางวัฒนธรรม. *วารสารหน้าจั่ว*, 18(1), 134-158.
- ณัฐินี ปิยะศิริพันธ์. (2561). ชุมชนพหุวัฒนธรรมท่ามกลางวาทกรรมชาตินิยมในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ของไทย. *วารสารรัฐสารวิรัช*, 60(2), 60-72.
- จุฬพล ทองอินทราช. (2564). กระบวนการส่งเสริมและพัฒนาความหลากหลายทางวัฒนธรรมท้องถิ่นแบบมีส่วนร่วมของชุมชนไทยทรงดำจังหวัดชุมพร. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 6(12), 237-250.
- นิภาพรณ เจนสันติกุล. (2558). ความหลากหลายทางชาติพันธุ์กับประชาคมอาเซียน: ปัญหาและข้อพิจารณา. *วารสารนักบริหาร*, 35(2), 33-45.
- บรรจง อมรชีวิน. (2547). *วัฒนธรรมข้ามชาติ กับการบริหารและการเจรจาต่อรอง*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.



- ปรีชา อุปโยคิน, พลวัฒน์ ประพัฒน์ทอง, และ ภัทรา ชลดำรงกุล. (2560). ความหลากหลาย
กลุ่มชาติพันธุ์กับการพัฒนาเศรษฐกิจชายแดนอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย. *วารสาร
สังคมศาสตร์*, 47(1). 81-105.
- พัชรภา เอื้ออมรวิช. (2560). การสื่อสารภายใต้มิติความหลากหลายทางวัฒนธรรมตาม
แนวคิด Geert Hofstede. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 25(47),
233-240.
- สรารุช พาณิชย์รัตน์, สาธิต ทิมวัฒนบรรเทิง, และ กิตติกรณ นพอดมพันธ์. (2564). การสร้างพื้นที่
ทางศิลปวัฒนธรรมในเขตคลองสานสู่เมืองสร้างสรรค์. *วารสารสถาบันวัฒนธรรมและ
ศิลปะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 23(1). 93-108.
- สุวิไล เปรมศรีรัตน์, สุจิตลักษณ์ ดีผดุง, เอกพงศ์ สุวรรณเกษร, อิสระ ชูศรี, โสภนา ศรีจำปา,
อภิญา บัวสรวง,...ประกาศรี ดำสอาด. (2544). แผนที่ภาษาของกลุ่มชาติพันธุ์ต่าง ๆ
ในประเทศไทย. ใน *การประชุมสัมมนาวิชาการวิจัยวัฒนธรรม ครั้งที่ 2/2544*.
กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ.
- อนุวัตร อินทนา. (2558). *การท่องเที่ยวเชิงชาติพันธุ์ : เสี่ยงสะท้อนของกลุ่มชาติพันธุ์ในโลกเสรี
นิยมใหม่*. เชียงใหม่: สถาบันการท่องเที่ยวโดยชุมชน.
- อาคม สุวรรณกันธา. (2558). เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนภาคเหนือ. สืบค้นจาก www.goldenworld-inter.com/index.php?option
- อานันท์ กาญจนพันธุ์. (2560). *พื้นที่ความรู้ มานุษยวิทยา คนสามัญ : 70 ปี อานันท์
กาญจนพันธุ์*. เชียงใหม่: คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Helly, D. (2002). Cultural Pluralism : An Overview of the Debate since the 60s.
The Global Review of Ethnopolitics, 2(1), 75-96.
- Lefebvre, H. (1991). *The Production of Space*. Oxford: Blackwell.

การใช้ประโยชน์จากคลังปัญญาครูเกษียณอายุ
เพื่อพัฒนาท้องถิ่น: กรณีศึกษาชุมชนตำบลแม่แรม
และเทศบาลตำบลแม่แรม อำเภอแม่อิง จังหวัดเชียงใหม่ *

Making Use of The Retired Teachers Wisdom for Local
Development: A Case Between Mae Ram Subdistrict
Community and Maeram Subdistrict Municipality,
Maerim District, Chiang Mai Province

ศิรินาถ วุฒิชาน, ประรณนา ยศสุข, บงกชมาศ เอกเอี่ยม, และ นนท์ น้ำประทานสุข
Sirinat Wutthichan, Pradtana Yossuck, Bongkochmas Ekiem, and
Non Naprathansuk
วิทยาลัยบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้
School of Administrative Studies, Maejo University
Corresponding Author, E-mail: Sirinat_Wutthichan@outlook.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อสำรวจคลังปัญญาและความเป็นไปได้ในการใช้ประโยชน์จากคลังปัญญาครูเกษียณอายุ 2) เพื่อทราบความต้องการในการใช้ประโยชน์จากคลังปัญญาครูเกษียณอายุของประชาชนในชุมชนตำบลแม่แรม และเทศบาลตำบลแม่แรม โดยใช้การวิจัยแบบผสมระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ครูเกษียณอายุ จำนวน 8 คน และบุคลากรในเทศบาลตำบลแม่แรม จำนวน 5 คน ได้แก่ นายกเทศมนตรี ผู้อำนวยการกองการศึกษา นักพัฒนาชุมชน นักวิชาการสาธารณสุข และ

* ได้รับความเห็นชอบ: 23 มิถุนายน 2565; แก้ไขบทความ: 8 สิงหาคม 2565; ตอรับตีพิมพ์: 15 สิงหาคม 2565



นักวิชาการเกษตร และการใช้แบบสอบถามกับประชาชนในตำบลแม่แรม จำนวน 372 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาและการวิเคราะห์โดยใช้สถิติพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า ครูเกษียณอายุที่เป็นสมาชิกชมรมครูบ้านนาญแม่ริม และอาศัยอยู่ในตำบลแม่แรมและพื้นที่ใกล้เคียง จำนวน 8 คน สามารถจำแนกความรู้ได้ 6 ด้าน ได้แก่ 1) การเลี้ยงเด็กปฐมวัย 2) สังคมและการใช้ชีวิตประจำวัน 3) ภาษาไทยและดนตรีไทย 4) การถนอมอาหาร 5) สุขศึกษาและพลศึกษา และ 6) การเกษตร จากการสำรวจความต้องการในการใช้ประโยชน์จากคลังปัญญาครูเกษียณอายุของประชาชนในตำบลแม่แรม พบว่าประชาชนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง 50 - 59 ปี มีการศึกษาระดับประถมศึกษาตอนต้น และประกอบอาชีพการเกษตร มีความต้องการความรู้จากคลังปัญญาครูเกษียณอายุในระดับมาก ในด้านการเลี้ยงเด็กปฐมวัย ด้านสังคมและการใช้ชีวิตประจำวัน ด้านการถนอมอาหาร ด้านสุขศึกษาและพลศึกษา และด้านการเกษตร ส่วนด้านภาษาไทยและดนตรีไทย มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่า เทศบาลตำบลแม่แรมมีความต้องการใช้ประโยชน์จากคลังปัญญาครูเกษียณ ใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) การเลี้ยงเด็กปฐมวัย 2) สุขศึกษาและพลศึกษา 3) สังคมและการใช้ชีวิตประจำวัน 4) การถนอมอาหาร และ 5) เกษตร

คำสำคัญ: คลังปัญญา; ครูเกษียณอายุ; การใช้ประโยชน์; การพัฒนาท้องถิ่น

Abstract

This research aimed 1) to explore the wisdom and feasibility of using the Teachers Wisdom Retirement Benefit. 2) Acknowledge the need for people to benefit from retiring teachers knowledge in Mae Rim Subdistrict Municipality, utilizing a mix of qualitative and quantitative research, Data was gathered by interviewing eight retired teachers and five residents of Mae Ram Subdistrict Municipality and 372 persons in Mae Ram Subdistrict were polled via a questionnaire Content analysis and Descriptive statistics were used to analyze the data.



The research finding that: A retired teacher expertise in 6 areas: 1) Early Childcare, 2) Society and daily life, 3) Thai language and Thai music, 4) preservation of food, 5) Physical and Health education and 6) Agriculture. A survey of people's needs in terms of utilizing retired teachers knowledge most of them needs were ranked in order of greatest to least importance. It found. Early childhood and adolescent care, Food preservation, social and daily life, health and physical education, and agriculture are all at high levels. The Thai language and music were both at a moderate level. It was also found that Mae Ram Subdistrict Municipality wants to use the knowledge of teacher pensioners club in the following five areas: 1) Early Childcare, 2) Physical and Health education, 3) Society and daily life, 4) preservation of food and Agriculture is number five.

Keywords: wisdom; the retired teachers; use; local development

1. บทนำ

ทั่วโลกในปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างสังคมที่สำคัญที่สุดในศตวรรษที่ยี่สิบเอ็ดคือการเพิ่มขึ้นของประชากรสูงอายุ หลายประเทศทั่วโลกกำลังเผชิญกับการเติบโตอย่างรวดเร็วของจำนวนผู้สูงอายุซึ่งเกิดจากหลายปัจจัย เช่น อัตราการเกิดของประชากรทั่วโลกมีแนวโน้มลดลง ประชากรมีอายุยืนขึ้น เนื่องจากการรักษาพยาบาลมีประสิทธิภาพมากขึ้น และประชากรที่เกิดในยุค Baby Boomers ได้เข้าสู่วัยสูงอายุ โดยเฉพาะในประเทศที่พัฒนาแล้ว เช่น ประเทศฝรั่งเศส สวีเดน ญี่ปุ่น สิงคโปร์ ฯลฯ จากข้อมูลขององค์การอนามัยโลก (WHO) มีการคาดการณ์ว่าจำนวนประชากรที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป จะมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 3 ต่อปี ซึ่งในปี พ.ศ. 2560 จำนวนผู้สูงอายุทั่วโลกมีจำนวนประมาณ 963 ล้านคน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 13 ของประชากรทั่วโลก ในปี พ.ศ. 2573 คาดว่าจะมีจำนวนประชากรสูงอายุมากถึงประมาณ 1.4 พันล้านคน และจะเพิ่มขึ้นถึง 2 พันล้านคนในปี พ.ศ. 2593 (กรมสุขภาพจิต, 2563)

จากการสำรวจประชากรในประเทศไทยพบว่า จำนวนผู้สูงอายุในประเทศไทยมีตัวเลขเทียบเท่ากับประเทศที่พัฒนาแล้วหลายประเทศ ซึ่งถือว่ามีอัตราการเติบโตเป็นอันดับสามในทวีปเอเชียรองมาจากประเทศเกาหลีใต้และประเทศญี่ปุ่น โดยประเทศไทยนั้นได้เข้าใกล้สังคมสูงวัย



มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 และเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มตัวในปี พ.ศ. 2565 และในปี พ.ศ. 2573 ประเทศไทยจะมีสัดส่วนประชากรสูงอายุเพิ่มขึ้นอยู่ที่ร้อยละ 26.9 ของประชากรไทย โดยในปัจจุบันจากการสำรวจสถิติผู้สูงอายุในประเทศไทยเมื่อวันที่ 13 มีนาคม 2565 พบว่า มีประชากรผู้สูงอายุในประเทศไทยจำนวน 12,116,119 คน แบ่งเป็นชาย 5,339,610 คน เป็นผู้หญิง 6,776,589 คน (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2565)

ผู้สูงอายุสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 รูปแบบ ได้แก่ 1) ผู้สูงอายุทั่วไป คือ บุคคลซึ่งมีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ขึ้นไปและมีสัญชาติไทย (พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ, 2546, น. 1) 2) ผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ คือ บุคคลที่เพียบพร้อมไปด้วยความรู้ ประสบการณ์ เป็นผู้พร้อมทั้งคุณวุฒิ และวัยวุฒิ เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า สามารถถ่ายทอดความรู้ ความสามารถของตนเองแก่ผู้อื่นได้ ฉะนั้นศักยภาพผู้สูงอายุจึงนำมาสู่คลังปัญญาผู้สูงอายุ ซึ่งครูเกษียณอายุจากชมรมครูบำนาญแมร์ริมจัดว่าเป็นผู้สูงอายุในรูปแบบที่ 2

ชมรมครูบำนาญแมร์ริม อำเภอแมร์ริม จังหวัดเชียงใหม่ เป็นชมรมที่รวบรวมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกษียณอายุราชการแล้วให้มารวมกลุ่มกัน เป็นองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร เป็นสมาชิกของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูเชียงใหม่ ชมรมฯ มีสมาชิกเป็นครูเกษียณอายุที่มีศักยภาพ มีความรู้ และประสบการณ์ที่สั่งสมมาจากการประกอบอาชีพ ที่สามารถถ่ายทอดความรู้ความสามารถของตนเองให้กับผู้อื่นได้ มีภาวะพลผลัดของผู้สูงอายุ คือ การไม่อยู่นิ่งทำกิจกรรมตลอดเวลา เริ่มตั้งแต่การทำกิจกรรมที่ตนชอบในยามว่าง และการทำกิจกรรมที่ทำในองค์กรที่ตนเป็นสมาชิก การมีสุขภาพที่ดี สามารถดูแลตนเองให้มีสุขภาพกาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณได้เหมาะสมกับวัย และมีความมั่นคงในชีวิต คือ การมีความมั่นคงทางด้านรายได้ ด้านที่อยู่อาศัย และด้านผู้ดูแล จิราพร เกศพิชญวัฒนา และคณะ (อ้างถึงใน อรสา ธาตวากร, 2562, น. 55) ด้วยเหตุนี้จึงเป็นที่น่าสนใจว่าในตำบลแมร์ริม ซึ่งเป็นตำบลใหญ่มีประชากรจำนวน 9,689 คน (เทศบาลตำบลแมร์ริม, 2563) มีหมู่บ้านอยู่ในเขตการปกครองของเทศบาลตำบลแมร์ริม จำนวน 12 หมู่บ้าน และเป็นพื้นที่ที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเศรษฐกิจที่เชื่อมโยงมาจากการท่องเที่ยว จะมีครูเกษียณอายุมีความรู้ความชำนาญอยู่ในลักษณะใดบ้าง และประชาชนในพื้นที่ตำบลแมร์ริมมีความต้องการในการใช้ประโยชน์จากคลังปัญญาครูเกษียณอายุอย่างไรบ้าง ทั้งนี้เพื่อพัฒนาความรู้ของประชาชนในตำบลแมร์ริมนี้ให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น โดยใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในตำบลแมร์ริมเอง อีกทั้งยังสนับสนุนให้คนในชุมชนมีการทำกิจกรรมร่วมกัน



ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาลักษณะองค์ความรู้ของครูเกษียณอายุ จากชมรมครูบำนาญ แม่ริม และต้องการศึกษาความต้องการในการใช้ประโยชน์จากคลังปัญญาครูเกษียณอายุของประชาชนในตำบลแม่แรม และเทศบาลตำบลแม่แรม เพื่อนำศักยภาพของครูเกษียณอายุจากชมรมครูบำนาญแม่ริมร่วมมือกับทางเทศบาลตำบลแม่แรม อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ พัฒนาท้องถิ่น ให้ทุกคนในท้องถิ่นมีความรู้เพิ่มขึ้นและเพื่อพัฒนาศักยภาพของทุกคนในชุมชน อีกทั้งความรู้และทักษะที่ได้สามารถนำไปประกอบเป็นอาชีพเสริมหารายได้เพื่อใช้ในการดำรงชีวิตต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสำรวจคลังปัญญาของครูเกษียณอายุและความเป็นไปได้ในการใช้ประโยชน์จากคลังปัญญาครูเกษียณอายุในชมรมครูบำนาญแม่ริม อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาความต้องการในการใช้ประโยชน์จากคลังปัญญาครูเกษียณอายุของประชาชนในชุมชนตำบลแม่แรม และของเทศบาลตำบลแม่แรม

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Methods Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ 1) การสำรวจคลังปัญญาของครูเกษียณอายุ และความเป็นไปได้ในการใช้ประโยชน์จากคลังปัญญาครูเกษียณอายุ โดยคัดเลือกครูเกษียณอายุจากชมรมครูบำนาญแม่ริม โดยใช้เทคนิคการเลือกตัวอย่างแบบลูกโซ่ (Snowball Sampling) ใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลโดยเลือกใช้การวิเคราะห์ส่วนประกอบ (Component Analysis) 2) การวิจัยเชิงคุณภาพ การสำรวจความต้องการในการใช้ประโยชน์จากคลังปัญญาครูเกษียณอายุของเทศบาลตำบลแม่แรม ดำเนินการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการใช้ประโยชน์จากคลังปัญญาครูเกษียณอายุของเทศบาลตำบลแม่แรม จำนวน 5 คน ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรี ผู้อำนวยการกองการศึกษา นักพัฒนาชุมชน นักวิชาการสาธารณสุข และนักวิชาการเกษตร ใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือ วิเคราะห์ข้อมูลแบบอรรถาธิบายและพรรณนาความ (Content Analysis) ส่วนการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อสำรวจความต้องการในการใช้ประโยชน์จากคลังปัญญา



ครูเกษียณอายุของประชาชนในชุมชนตำบลแม่แรม คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากประชาชนในตำบลแม่แรม 12 หมู่บ้าน จำนวน 9,689 คน โดยใช้สูตร Yamane ในการคำนวณขนาดตัวอย่าง ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 372 คน ความคาดเคลื่อน 0.05 ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ SPSS (statistics package for the social sciences) สถิติที่ใช้เป็นสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย

4. สรุปผลการวิจัย

1. การสำรวจคลังปัญญาของครูเกษียณอายุ และความเป็นไปได้ในการใช้ประโยชน์จากคลังปัญญาครูเกษียณอายุ ผลการศึกษาพบว่า มีครูเกษียณอายุที่เป็นสมาชิกในชมรมครูบ้านาญแม่ริม อาศัยอยู่ในตำบลแม่แรมและพื้นที่ใกล้เคียง มีจำนวน 8 คน มีความรู้ความชำนาญในด้านการเลี้ยงเด็กปฐมวัยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.50 นอกจากนั้นมีความชำนาญในด้านสังคมและการใช้ชีวิตประจำวัน ภาษาไทยและดนตรีไทย การถนอมอาหาร สุขศึกษาและพลศึกษา และการเกษตร โดยในแต่ละด้านคิดเป็นร้อยละ 12.50 รวมเป็นร้อยละ 62.50 ซึ่งความรู้ความชำนาญเหล่านี้เกิดจากการสั่งสมความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ซึ่งครูเกษียณอายุเกือบทั้งหมด (ยกเว้นเพียง 1 คน ที่ให้เหตุผลเกี่ยวกับปัญหาเรื่องสุขภาพ) ต่างยินดีให้ความร่วมมือในการถ่ายทอดความรู้ให้กับประชาชนในตำบลแม่แรมโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน อาจมีบางคนที่ระบุง่วงไขของการถ่ายทอดความรู้ของตนเอง เช่น การจัดหาวัตถุดิบหรือวัสดุอุปกรณ์ในการถ่ายทอดความรู้ และการจัดหาพาหนะรับ-ส่งในการเดินทาง หากจำเป็นต้องไปถ่ายทอดความรู้นอกสถานที่

2. การสำรวจความต้องการในการใช้ประโยชน์จากคลังปัญญาครูเกษียณอายุของประชาชน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ให้ข้อมูลเกินกว่าครึ่ง (ร้อยละ 54.3) เป็นเพศหญิง เกือบหนึ่งในห้า (ร้อยละ 18.3) มีอายุ 50 - 59 ปี สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษาตอนต้น (ร้อยละ 24.7) และเกือบหนึ่งในสี่ (ร้อยละ 24.2) ประกอบอาชีพการเกษตร ส่วนการแบ่งความต้องการของประชาชนสามารถแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ตามความรู้ความสามารถของครูเกษียณ แสดงดังตารางต่อไปนี้



ตารางที่ 1 รายละเอียดความต้องการใช้ประโยชน์จากคลังปัญญาครูเกษียณอายุของประชาชน
ในชุมชนตำบลแม่แรม

(n=372)

ลำดับ	ความต้องการความรู้จาก คลังปัญญาครูเกษียณอายุ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ระดับความ ต้องการ
1	ด้านการเลี้ยงเด็กปฐมวัย	3.43	มาก
2	ด้านสังคมและการใช้ชีวิตประจำวัน	3.72	มาก
3	ด้านภาษาไทยและดนตรีไทย	3.23	ปานกลาง
4	ด้านการถนอมอาหาร	3.77	มาก
5	ด้านสุขศึกษาและพลศึกษา	3.56	มาก
6	ด้านการเกษตร	4.15	มาก

จากตารางข้างต้นเมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า 1) ประชาชนมีความต้องการความรู้ทางด้านการเกษตรในระดับมาก ($\bar{x} = 4.15$) อาจเป็นเพราะ ตำบลแม่แรมมีผู้ที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมจำนวนมาก ประชาชนในตำบลจึงมีความสนใจในการทำเกษตรมาก เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาวิธีการทำเกษตรของตนเองให้ได้ผลผลิตที่มีปริมาณและคุณภาพดีขึ้น 2) ประชาชนมีความต้องการความรู้ทางด้านการถนอมอาหารอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.77$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประชาชนมองว่า ผู้สูงอายุ แม่บ้าน คนว่างงาน และคนที่ว่างจากการทำงานในชุมชน สามารถนำความรู้ที่ได้จากการถนอมอาหารจากวัตถุดิบต่างๆ ที่มีในชุมชนไปหารายได้เสริมได้ ประชาชนมีความต้องการความรู้ 3) ประชาชนมีความต้องการความรู้ทางด้านสังคมและการใช้ชีวิตประจำวันอยู่ในระดับระดับมาก ($\bar{x} = 3.72$) อาจเป็นเพราะ ประชาชนในตำบลแม่แรมมีความรู้ในเรื่องของกฎหมายและสิทธิของตนเองค่อนข้างน้อยจึงถูกเอาเปรียบอยู่บ่อยครั้ง ส่วนการใช้ชีวิตประจำวันโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการใช้ยาสามัญประจำบ้านให้ถูกต้องเป็นสิ่งจำเป็นมากในการใช้ชีวิต เพราะการกินยาผิดวัตถุประสงค์สามารถทำให้เกิดโรคแทรกซ้อนขึ้นได้ อีกทั้งข้อควรระวังในการใช้สื่อบุคคลก็เป็นเรื่องจำเป็นมากในสังคมยุคปัจจุบัน เพื่อป้องกันการถูกล่อลวงข้อมูลส่วนตัวอันเป็นเหตุให้เสียทรัพย์สิน 4) ประชาชนมีความต้องการความรู้ทางด้านสุขศึกษาและพลศึกษาในระดับมาก ($\bar{x} = 3.56$) อาจเป็นเพราะ ประชาชนตำบลแม่แรมโดยเฉพาะผู้สูงอายุมี



ความต้องการให้สุขภาพร่างกายของตนเองแข็งแรงมากยิ่งขึ้น แต่การออกกำลังกายสำหรับผู้สูงอายุมีความเสี่ยงมาก จึงมีความต้องการเรียนรู้วิธีการออกกำลังกายที่ถูกต้อง อีกทั้งการเล่นกีฬาสำหรับเด็กและเยาวชนมีความจำเป็นอย่างมากที่ต้องการเรียนรู้ด้าน กฎ กติกา และการเล่นที่ถูกต้อง 5. ประชาชนมีความต้องการความรู้ทางด้านการเลี้ยงเด็กปฐมวัยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.43$) อาจเป็นเพราะ พ่อ แม่ ผู้ปกครอง อยากฝึกสอนลูกหลานให้มีพัฒนาการเบื้องต้นก่อนไปโรงเรียน เพราะถ้าเด็กได้รับการพัฒนาอย่างถูกต้องและเหมาะสมครบทั้ง 4 ด้าน เด็กก็จะเติบโตอย่างมีคุณภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ อีกทั้งยังเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าเรียนในระบบการศึกษาต่อไป และ 6. ประชาชนมีความต้องการความรู้ทางด้านภาษาไทยและดนตรีไทยในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$) อาจเป็นเพราะ ประชาชนในตำบลแม่แรมส่วนใหญ่มุ่งแต่ทำงานหาเลี้ยงครอบครัว พวกเขาจึงไม่ค่อยมีความต้องการความรู้ในด้านนี้ ประชาชนคิดว่าแค่อ่านออกเขียนได้ก็เพียงพอในการใช้ทักษะด้านภาษาในการใช้ชีวิตประจำวันแล้ว.

3. การศึกษาความต้องการในการใช้ประโยชน์จากคลังปัญญาครูเกษียณอายุของเทศบาลตำบลแม่แรม พบว่า ทางเทศบาลตำบลแม่แรมมีความต้องการใช้ประโยชน์จากความรู้ของครูเกษียณอายุจากชมรมฯ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่

3.1 ด้านการเลี้ยงเด็กปฐมวัย ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการกองการศึกษา ระบุว่า การนำครูเกษียณอายุเข้ามาช่วยทางศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยครูเกษียณจะช่วยแนะนำเทคนิคและวิธีการพัฒนาเด็กเล็กให้กับครูผู้สอนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อีกทั้งครูเกษียณยังมีความรู้และประสบการณ์ในการเลี้ยงเด็กปฐมวัยมากจึงมีความเข้าใจเด็กๆ มากกว่าครูในศูนย์เด็กเล็กบางคนของทางเทศบาล ดังคำสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

“อยากให้ครูเกษียณอายุที่มีความรู้เรื่องการเลี้ยงเด็กปฐมวัยเข้ามาช่วยสอนเด็กๆ เพราะครูเกษียณอายุอาจจะมามีวิธีการสอนที่ส่งเสริมในเรื่องของพัฒนาการเด็กให้ดีขึ้น เช่น การคิดคำนวณ การอ่าน-เขียน ทางเราจะจัดเวลาสอนเสริมให้ แต่เราต้องเน้นครูที่เทศบาลเป็นหลักในการสอนก่อน แล้วให้ครูเกษียณอายุสอนเสริม หากเป็นไปได้ก็อยากให้เข้ามาช่วยดูแลเด็กๆ ด้วยกัน” (สมัชฌ์ ดุสสาย, สัมภาษณ์, 25 พฤษภาคม 2564)

3.2 ด้านสังคมและการใช้ชีวิตประจำวัน จากการสัมภาษณ์นักพัฒนาชุมชน พบว่า ทางเทศบาลฯ เห็นว่าจะเป็นการดีที่ครูเกษียณอายุเข้ามาทำกิจกรรมร่วมกันกับผู้สูงอายุ เช่น แบ่งปันประสบการณ์ ให้ข้อคิดในการใช้ชีวิต ให้ความรู้ในเรื่องของสิทธิ หน้าที่พลเมือง หรือกฎหมายเบื้องต้น เพราะปัจจุบันมีบ่อยครั้งที่ผู้สูงอายุถูกหลอกลวงเอาข้อมูลส่วนตัวไป อีกทั้งยัง



ถูกเอาเปรียบเพราะความไม่รู้กฎหมายและสิทธิของตนเองที่มีอยู่ ทั้งนี้ นักพัฒนาชุมชนมองว่า ครูเกษียณและผู้สูงอายุเป็นวัยที่ใกล้เคียงกัน น่าจะมีความเข้าใจซึ่งกันและกันได้ดีกว่า มีความเป็นไปได้สูงที่ผู้สูงอายุบางคนอาจจะยอมเปิดใจรับฟังครูเกษียณ ยินยอมจากการสัมภาษณ์ดังนี้

“อยากให้ครูเกษียณอายุมาช่วยสร้างความสนุกสนานให้เสียงหัวเราะ มาร่วมทำกิจกรรมกับผู้สูงอายุเพราะคนแก่เหมือนกัน จะเข้าใจกันและกันได้ดีกว่าพวกเรา เขาอาจจะเล่าเรื่อง แบ่งปันประสบการณ์ ตักเตือน ให้ความรู้ในเรื่องสิทธิและหน้าที่ กฎหมาย และให้ข้อคิดการใช้ชีวิตแก่กันและกันได้” (วรชยา คำภีระ, สัมภาษณ์, 25 พฤษภาคม 2564)

3.3 ความรู้ด้านสุขศึกษาและพลศึกษา การสัมภาษณ์นักวิชาการสาธารณสุข ระบุว่าเทศบาลฯ มีความต้องการครูเกษียณอายุเข้ามาให้ความรู้ในเรื่องของสุขศึกษาและพลศึกษา โดยเฉพาะการบริหารร่างกายสำหรับผู้สูงอายุ และพร้อมที่จะสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรม หากครูเกษียณอายุและผู้สูงอายุมีความต้องการที่จะทำกิจกรรมอื่นๆ นอกจากการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ เช่น การละเล่นพื้นบ้าน ดังคำสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

“หากมีครูเกษียณอายุที่มีความรู้เรื่องสุขศึกษาและพลศึกษามาสอนการบริหารร่างกายสำหรับผู้สูงอายุก่อนเริ่มทำกิจกรรมต่างๆ ก็เป็นเรื่องที่ดี เพราะเป็นการคลายเครียดและเตรียมความพร้อม เพื่อให้ผู้สูงอายุมีความกระปรี้กระเปร่าและพร้อมสำหรับเริ่มกิจกรรมต่อไปได้ จึงอยากให้ครูเกษียณอายุมาร่วมด้วยช่วยกันดูแล้วยุสูงอายุด้วยกัน วัยเดียวกันจะเข้าใจกันมากกว่า นอกจากการออกกำลังกายสำหรับผู้สูงอายุแล้ว ทางเราต้องการให้นำเอาการละเล่นพื้นบ้านมาเล่นและสอนคนในกลุ่มด้วยก็จะดีมาก หรือหากอยากจัดกิจกรรมอย่างอื่น ทางเรามีงบประมาณผ่านกองทุนประกันสุขภาพ ปีละ 500,000 บาท สามารถทำเรื่องขอจัดกิจกรรมได้เลยหากคนในกลุ่มมีความต้องการ” (อรุณ อุทัย, สัมภาษณ์, 25 พฤษภาคม 2564)

3.4 ด้านการถนอมอาหาร การสัมภาษณ์นักพัฒนาชุมชน พบว่า มีความต้องการครูเกษียณอายุที่มีความรู้ในเรื่องการถนอมอาหาร เพื่อช่วยสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) ในการจัดกิจกรรมให้ความรู้แก่ชาวบ้าน เพราะครูเกษียณเคยเป็นครูมาก่อนจึงมีความรู้และประสบการณ์มาก หากครูเกษียณอายุที่มีความรู้เกี่ยวกับการแปรรูปอาหาร และการนำสิ่งรอบตัวที่มีอยู่ในทุกครัวเรือนดัดแปลงนำมาใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน มาถ่ายทอดให้กับชาวบ้านได้จะเป็นการดี ดังคำสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

“ครูเกษียณอายุบางคนเก่งมากความรู้เต็มเปี่ยมแม่เกษียณไปแล้ว แต่เราต้องดูก่อนว่าครูมีความรู้เรื่องไหนบ้างที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์กับกลุ่มแม่บ้านได้ แต่ถ้าเป็นเรื่อง



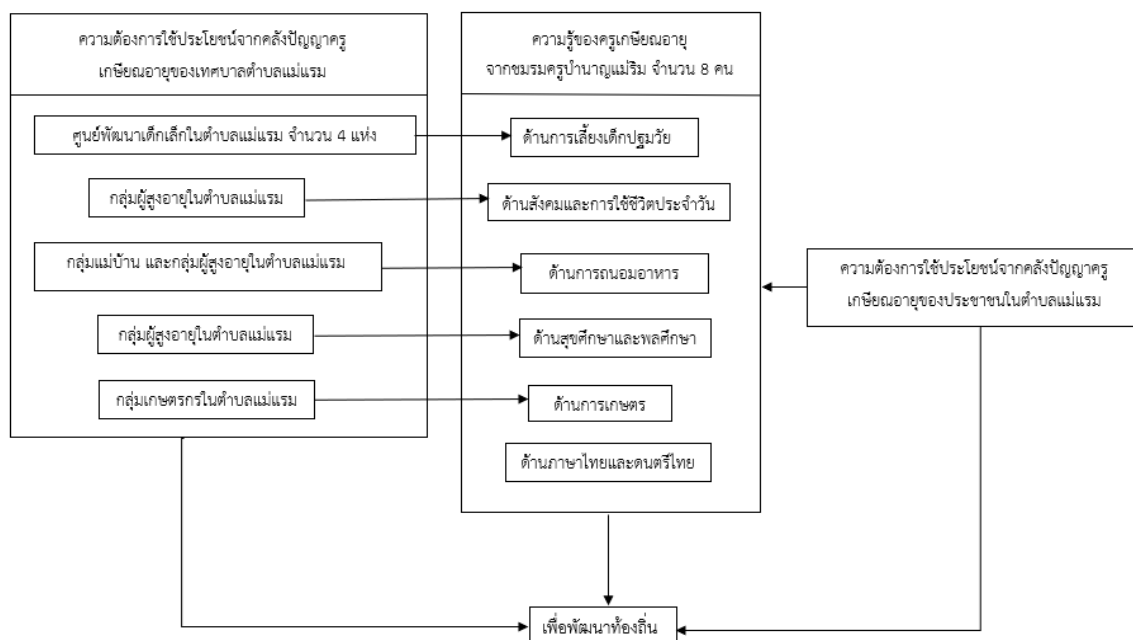
ของการถนอมอาหารก็ดีเลย เพราะบางครั้งเรือนมมีวัตถุดิบหรืออาหารที่กินไม่หมดปล่อยทิ้งไว้ก็เสีย ทางเราก็อาจจะขอให้ครูเกษียณเข้ามาช่วย กศน. ให้ความรู้ส่งเสริมการประกอบอาชีพให้ชาวบ้าน ให้กลุ่มแม่บ้านหรือกลุ่มผู้สูงอายุได้มีความรู้เล็กๆน้อยๆติดไม้ติดมือกลับบ้านไปก็ดี แต่ทางเทศบาลไม่มีงบจ้าง หากครูเกษียณเต็มใจมาช่วยทางเราจะต้อนรับเป็นอย่างดี” (วรัชยา คำภีระ, สัมภาษณ์, 25 พฤษภาคม 2564)

3.5 ด้านเกษตร จากการสัมภาษณ์นักวิชาการเกษตร พบว่า มีความต้องการความรู้จากครูเกษียณอายุเรื่องเกษตรปลอดสารพิษ มาช่วยให้ความรู้ในเรื่องของการทำเกษตรแบบปลอดสารเคมี เนื่องจากทางเทศบาลฯ กำลังผลักดันให้เกษตรกรในพื้นที่หันมาทำเกษตรแบบปลอดสารพิษตามวิสัยทัศน์ของเทศบาลฯ ที่ระบุว่า “ประตูสู่การท่องเที่ยว มุ่งสู่เกษตรปลอดสารพิษ เศรษฐกิจพอเพียง อนุรักษ์วัฒนธรรมชนเผ่า” ประกอบกับเมื่อปี 2560 บ้านโง่นอก หมู่ที่ 10 ตำบลแม่แรม มีกลุ่มเกษตรกรซึ่งเดิมประกอบอาชีพเกษตรกรรมโดยส่วนใหญ่ทำนา และสวนผักเป็นหลัก ได้รวมกลุ่มกันเปิดศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงตามแนวทางพระราชดำริ เป็นศูนย์การเรียนรู้ของหมู่บ้านโดยมีเทศบาลตำบลแม่แรม สำนักงานเกษตรอำเภอแม่ริม และปราชญ์ท้องถิ่นสนับสนุน ภายในศูนย์มีการส่งเสริมการเรียนรู้และสาธิตการเลี้ยงไก่ไข่ ไก่กระดุกดำ เลี้ยงกบ เลี้ยงปลา ทาน นกกระทา การทำ นาข้าว ถั่วเหลือง ผักสวนครัว ผักกางมุ้ง ปลอดสารพิษ การปลูกมะเขือญี่ปุ่น ปลูกกล้วย การเพาะ ถั่วงอก น้ำส้มควันไม้ การทำปุ๋ยหมัก นักวิชาการเกษตรมีความเห็นว่า ศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง ฯ ในแต่ละเดือนจะมีหน่วยงานต่างๆ รวมไปถึง โรงเรียน วิทยาลัย เข้ามาศึกษาดูงานเป็นจำนวนมาก ทำให้ในช่วงนี้เจ้าหน้าที่ประจำฐานการเรียนรู้แต่ละฐานมีไม่เพียงพอ จึงมีความต้องการให้ครูเกษียณอายุเข้ามาช่วยเจ้าหน้าที่ประจำฐานคอยแนะนำ และให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องการทำเกษตรแบบผสมผสาน นอกจากนี้ทางศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงฯ มีการบริหารจัดการงบประมาณของตนเอง จึงสามารถจ่ายค่าตอบแทนครูได้ด้วย ยืนยันจากคำสัมภาษณ์ดังนี้

“ถ้าหากเป็นไปได้อยากให้ครูไปช่วยที่ศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงฯ มากกว่า เพราะศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงฯ จะมีฐานการเรียนรู้หลายฐานเมื่อมีหน่วยงานอื่นหรือ โรงเรียนติดต่อมาดูงาน ช่วงนั้นจะขาดกำลังคนประจำฐานความรู้ ถ้าครูเกษียณอายุที่มีความรู้ด้าน การเกษตรไปช่วยตรงนั้นจะดีมาก และทางศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงฯ ได้



บริหารจัดการ งบประมาณเองภายในศูนย์จึงมีค่าตอบแทนให้ครูด้วย” (ภัทรพงษ์ กิจคำ, สัมภาษณ์, 25 พฤษภาคม 2564)



ภาพที่ 1. ความรู้ของครูเกษียณอายุและความต้องการใช้ประโยชน์จากคลังปัญญาครูเกษียณอายุของประชาชนในตำบลแม่แรมและเทศบาลตำบลแม่แรม

5. อภิปรายผลการวิจัย

1. ชมรมข้าราชการครูบ้านบุญแม่มริมเป็นชมรมฯ มีสมาชิกเป็นครูเกษียณอายุที่มีศักยภาพ มีความรู้ และประสบการณ์ที่สั่งสมมาจากการประกอบอาชีพครู ที่สามารถถ่ายทอดความรู้ความสามารถของตนเองให้กับผู้อื่นได้ ครูเกษียณจึงเป็นทรัพยากรสำคัญของชมรมฯ ที่ไม่อาจประเมินคุณค่าได้ มีมูลค่าในตัวทั้งด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ หรือความชำนาญ เป็นทุนมนุษย์ที่มีความสำคัญที่สุดในขององค์กร ที่ไม่อาจแยกทุนทรัพย์นี้ออกจากเจ้าของได้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Ployhart & Moilterno (2011, p. 127) ที่พบว่า ทุนมนุษย์ คือ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติ และอื่น ๆ ที่อยู่ในตัวบุคคล คนที่มีความแตกต่างกัน ย่อมมีทุน



มนุษย์ที่แตกต่างกัน จากแนวคิด Lynda Gratton และ Sumantra Ghoshal (อ้างถึงใน นิตสารก์ เวชยานนท์, 2551, น. 5) ที่ระบุว่าทุนมนุษย์ในองค์กรมีส่วนผสมของ 3 สิ่ง คือ 1) ทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) 2) ทุนทางสังคม (Social Capital) และ 3) ทุนทางอารมณ์ (Emotional Capital) ผู้วิจัยมองว่า ครูเกษียณอายุของชมรมฯ มีทุนทางปัญญาที่เป็นเลิศ เป็นสินทรัพย์ที่มีค่าที่อยู่ในตัวบุคคล เป็นทุนทางปัญญาที่ยังใช้ยิ่งเพิ่ม และทุนปัญญาเหล่านี้ควรได้รับการกระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ และส่งต่อความรู้ให้กับคนในชุมชนและสังคมที่ตัวเองอยู่อาศัย ทำให้เกิดทุนทางสังคมขึ้นเป็นการรวมตัวกันทำกิจกรรมต่างๆ บนพื้นฐานความเชื่อถือนและความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนที่อยู่ในพื้นที่เดียวกัน เป็นการเอื้อประโยชน์ต่อการสร้างทุนทางปัญญาให้กับคนในชุมชนและตัวครูเกษียณอายุเอง คลังปัญญาของครูเกษียณอายุในอำเภอแม่ริมเป็นทุนทางสังคมที่ยังใช้จะยิ่งเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณัฐชา ผิวเงิน (2554) พบว่า ทุนทางสังคมที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาชุมชน ได้แก่ ทุนทางสังคมในรูปแบบของทรัพยากรมนุษย์ (กลุ่ม/องค์กรในชุมชน) เกิดเป็นพลังในการขับเคลื่อนและพัฒนาชุมชน ทำให้คนในชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ นอกจากนี้ครูเกษียณอายุยังมีทุนทางอารมณ์ เพราะเคยเป็นครูมาก่อนโดยทั่วไปจะมีความหยิ่งหย่อนทางอารมณ์สูง มีการแสดงออกทางอารมณ์ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ มีความยึดหยุ่นในการพูดและการปฏิบัติในที่สาธารณะอย่างเหมาะสม มีความมุ่งมั่นและมีแรงจูงใจหากต้องการทำอะไรแล้วจะทำสิ่งนั้นให้ประสบความสำเร็จ เช่น การออกมาให้ความรู้กับคนในชุมชน เมื่อมีความมุ่งมั่นแล้วก็จะให้ความรู้กับคนในชุมชนได้เต็มที่เพื่อให้คนในชุมชนที่มาได้รับความรู้กลับไปทุกคน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภาพิชญ์ โปร์แมนน์ (อ้างถึงใน บังอร ศิริสัญลักษณ์, 2559, น. 44) พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพร้อมในการปฏิบัติงาน ส่วนจิตอาสาเป็นพลังเพิ่มพูนทำให้ปัจเจกกระทำความดียิ่งขึ้นไป ทำให้ชีวิตมั่นคงในการสร้างสรรค์สิ่งดีให้กับสังคม

การช่วยเหลือผู้อื่นและยินดีที่จะใช้ความรู้ของตนเองเป็นวิทยาทานให้กับคนอื่น โดยไม่หวังสิ่งตอบแทนของครูเกษียณอายุจากชมรมข้าราชการครูบำนาญแม่ริม สะท้อนให้เห็นความเสียสละและความเป็นผู้ให้ของครูเกษียณ ซึ่ง ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2552, น. 17) ได้อธิบายถึงการกระทำนี้ว่า เป็นการกระทำด้วยจิตวิญญาณที่มีความรัก ความห่วงใย ความเอื้ออาทรต่อคนอื่น และสังคม มีจิตคิดสร้างสรรค์เป็น กุศล และมุ่งทำแต่กรรมดีที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมเพื่อให้สังคมโดยรวมมีความสุข สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุภาพร ทศพระรินทร์ (2556, น. 55) ที่พบว่า ผู้ที่มีจิตอาสาจะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมจิตอาสาทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม เช่น



การเสียสละเงิน สิ่งของ เวลา ร่างกาย และสติปัญญาเพื่อสาธารณประโยชน์ในการทำกิจกรรม เพื่อช่วยเหลือผู้อื่นและสังคมโดยไม่หวังผลตอบแทน อีกทั้งครู เกษียณอายุมองเห็นคุณค่าของการให้ที่ไม่สิ้นสุด และยังหวังว่าความรู้ที่ตนมีจะสามารถส่งสมเป็นคลังปัญญาสำหรับคนในพื้นที่ได้เรียนรู้ต่อไปในอนาคต ฉะนั้นการนำคลังปัญญาของครูเกษียณอายุมาใช้ประโยชน์จึงมีความเป็นไปได้มากกับกลุ่มคนหรือหน่วยงานที่มีความสนใจที่จะใช้ประโยชน์จากคลังปัญญาครูเกษียณอายุในตำบลแม่แรมและในพื้นที่ใกล้เคียง

2. ความต้องการในการใช้ประโยชน์จากคลังปัญญาครูเกษียณอายุของประชาชน พบว่าประชาชนในตำบลแม่แรมมีความต้องการความรู้ในระดับมากเป็นส่วนใหญ่ ทั้งนี้อาจจะอธิบายได้ว่า การที่ประชาชนในตำบลแม่แรมมีความต้องการในการใช้ประโยชน์จากคลังปัญญาครูเกษียณอายุจากชมรมครูบำนาญแม่ริม นั้น เพราะว่าตามธรรมชาติของมนุษย์นั้นจะมีแรงผลักดันให้ตนเองได้เรียนรู้ในสิ่งที่ตนเองสนใจมีความตั้งใจที่จะเรียนรู้เพื่อเติมเต็มและพัฒนาตัวเองต่อไปเรื่อย ๆ นอกจากนั้นยังทำให้ตนเองรู้สึกว่ามีคุณค่าในตนเองมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับกับทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของ Alderfer (อ้างถึงใน ฉันทฐา กริทธิธัญ, 2550, น. 35-36) ได้กล่าวไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการ หลัก 3 ประการ ซึ่งหนึ่งในความต้องการคือ ความต้องการด้านความเจริญเติบโต (Growth Needs : G) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความภาคภูมิใจในตนเอง ตลอดจนการเข้าใจในตนเอง และการใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ให้ก้าวหน้าเติบโตยิ่งขึ้นไป และสอดคล้องกับ (สุนทร สุนันท์ชัย, 2543) ที่ได้อธิบายว่าเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ มนุษย์มีภารกิจในการพัฒนาตนเองอย่างไม่มีวันจบสิ้น ไม่เพียงแต่ใช้ชีวิตให้อยู่รอดเพียงอย่างเดียว แต่ต้องมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นด้วย การเรียนรู้จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนามนุษย์อย่างต่อเนื่องไปสู่ความสมบูรณ์ สิ่งใดที่ประชาชนในตำบลแม่แรมตระหนักว่า สิ่งนั้นจักเป็นประโยชน์ต่อการใช้ชีวิตประจำวันของตน ประชาชนจึงไม่ลังเลที่จะแสดงออกถึงความต้องการของตน

2.1 จากการสัมภาษณ์บุคลากรในเทศบาลตำบลแม่แรมเกี่ยวกับความต้องการใช้ประโยชน์จากคลังปัญญาครูเกษียณอายุของเทศบาลตำบลแม่แรม ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรี ผู้อำนวยการกองการศึกษา นักพัฒนาชุมชน นักวิชาการสาธารณสุข และนักวิชาการเกษตร ทั้งหมดมีความเห็นไปในทำนองเดียวกันว่า ครูเกษียณแม้จะเกษียณอายุการทำงานในราชการแล้ว ล้วนมีความสำคัญต่อสังคมเป็นอย่างมาก เพราะครูเกษียณอายุเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า เปรียบเหมือนคลังปัญญาที่มีค่าที่เพียบพร้อมไปด้วยความรู้และ



ประสบการณ์ เป็นผู้ที่มีพร้อมทั้งคุณวุฒิและวัยวุฒิ ตลอดจนความรู้ความสามารถที่สะสมมาจากการประกอบอาชีพครู นำมาสู่คลังปัญญาและสามารถถ่ายทอดความรู้ความสามารถของตนเองให้กับผู้อื่นได้ ครูเกษียณอายุบางคนจะเป็นคนที่มีลักษณะเป็นผู้ให้และช่วยเหลือผู้อื่น แบ่งปันความสุขส่วนตนเพื่อทำประโยชน์แก่ส่วนรวม เข้าใจ เห็นใจผู้อื่นที่มีความเดือดร้อน อาสาช่วยเหลือสังคมโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ฉะนั้นครูเกษียณอายุจึงมีความสำคัญและเป็นที่ต้องการในสังคมเป็นอย่างมาก ความคิดดังกล่าวของเจ้าหน้าที่และผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสอดคล้องกับ แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2, ปี 2545 (คณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานผู้สูงอายุแห่งชาติ, 2545, น. 38) ที่ว่า ผู้สูงอายุที่มีศักยภาพเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า เปี่ยมไปด้วยพลังศักยภาพ สมควรแก่การส่งเสริมและสนับสนุนการนำภูมิปัญญามาใช้เพื่อเป็นประโยชน์กับคนในชุมชน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วารุณี พงษ์ภิญโญ (อ้างถึงใน เจริญขวัญ รัชชานันติ, 2559, น. 82). ที่พบว่า ผู้สูงอายุเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า และการนำภูมิปัญญาไปใช้นั้นสามารถทำได้โดยการถ่ายทอดจากการรวมกลุ่ม จนในที่สุด "ภูมิปัญญา" ก็จะเป็นส่วนสำคัญในการสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืนให้กับสังคมไทยต่อไป

ผลการศึกษาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นนิมิตหมายอันดีของการสนับสนุนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาทุนมนุษย์ในชุมชน ดังนั้นความเป็นไปได้ในการใช้ประโยชน์จากคลังปัญญาครูเกษียณอายุของเทศบาลตำบลแม่แรมจึงมีความเป็นไปได้มาก ขึ้นอยู่กับว่าทางชมรมครูเกษียณและเทศบาลมีแนวทางในการดำเนินการที่เป็นรูปธรรมต่อไปในอนาคตอย่างไร

6. องค์ความรู้จากการวิจัย

องค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์จากการวิจัย คือ องค์ความรู้เกี่ยวกับทุนมนุษย์ที่สำคัญในองค์กร ได้แก่ ครูเกษียณอายุจากชมรมครูบ้านาญแม่ริม เป็นทุนมนุษย์ที่ประกอบด้วยทุนทางปัญญา ทุนทางสังคม และทุนทางอารมณ์ ถึงแม้ว่าครูจะเกษียณออกมาแล้วแต่ก็ยังคงมีศักยภาพ มีความรู้ และประสบการณ์ ที่สามารถถ่ายทอดความรู้ ความสามารถของตนเองให้กับผู้อื่นได้ด้วยความเต็มใจ เทศบาลเมื่อได้ทราบถึงความต้องการของประชาชน และเทศบาลเองก็มีความต้องการในการใช้ประโยชน์จากคลังปัญญาครูเกษียณอายุเช่นกัน ก็สามารถนำแนวทางนี้ไปจัดทำแผนงานในการดำเนินการที่เป็นรูปธรรม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคนในชุมชน พัฒนาท้องถิ่นต่อไป

7. ข้อเสนอแนะ



1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1. ชมรมครูบ้านาญแม่ริมควรจัดทำเครื่องมือในการบันทึกและรวบรวมความรู้ความชำนาญของสมาชิกครูเกษียณอายุภายในชมรมไว้ในรูปแบบต่างๆ เช่น หนังสือ วิกิทัศน์ บันทึกทักษะ ฯลฯ แยกเป็นรายด้านรวบรวมเป็นคลังปัญญาครูเกษียณอายุ พร้อมทั้งหาแนวทางในการเผยแพร่คลังปัญญาให้กับชุมชนท้องถิ่นในอำเภอมะริม เพื่อพิจารณาใช้ประโยชน์จากคลังปัญญาเหล่านี้ในการพัฒนาท้องถิ่นต่อไป

1.2 เทศบาลตำบลแม่แรมร่วมกับครูเกษียณในตำบลแม่แรมหรือใกล้เคียง ควรมีการสนับสนุนกิจกรรมการประชุมร่วมกันเพื่อหาแนวทางการทำงานร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ทางเทศบาลตำบลแม่แรมควรมีการจัดทำแผนโครงการที่สะท้อนจากความต้องการของประชาชน ในการใช้ประโยชน์จากคลังปัญญาครูเกษียณและดำเนินการเพื่อให้เกิดรูปธรรมของการใช้ประโยชน์ที่ชัดเจน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยในเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมระหว่างชมรมครูเกษียณและเทศบาลตำบลแม่แรม เพื่อนำประโยชน์จากคลังปัญญาครูเกษียณอายุจากชมรมครูฯ มาใช้ และมีการประเมินผลว่าประชาชนในพื้นที่ได้รับการพัฒนาจากภูมิปัญญาของครูเกษียณหรือไม่ อย่างไร

2.2 ควรจัดทำนวัตกรรมทางการบริหารโดยอาศัยทุนทางสังคมในพื้นที่ เพื่อสนับสนุนการทำงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

เอกสารอ้างอิง

กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2565). สถิติผู้สูงอายุ. สืบค้นจาก <https://www.dop.go.th/th/known/side/1/1/1159>

กรมสุขภาพจิต. (2563). ก้าวย่างของประเทศไทย สู่ ‘สังคมผู้สูงอายุ’ อย่างสมบูรณ์แบบ. สืบค้นจาก <https://www.dmh.go.th/news-dmh/view.asp?id=30476>

คณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานผู้สูงอายุแห่งชาติ. (2545). แผนผู้สูงอายุแห่งชาติฉบับที่ 2 (2545-2564). กรุงเทพมหานคร: ศุภสภาพลาดพร้าว.



- เจิมขวัญ รัชชานันติ. (2559). ศักยภาพการใช้ภูมิปัญญาเพื่อสร้างรายได้ของกลุ่มผู้สูงอายุ จังหวัด เชียงใหม่. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์*, 11(2), 68-84. สืบค้นจาก <https://ph01.tcithaijo.org/index.php/uruj/article/view/77065/61871>
- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2552). *สอนให้เด็กมีจิตสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: วีพรีนท์ (1991).
- ณัฐชา ผิวเงิน. (2554). *บทบาททุนทางสังคมในการพัฒนาชุมชนบ้านปลาข้าว ตำบล ปลาข้าว อำเภอเมือง จังหวัดอำนาจเจริญ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ณัฏฐา กริหิรัญ. (2550). *การศึกษาค้นคว้าเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- เทศบาลตำบลแม่แรม. (2563). ข้อมูลพื้นฐาน. สืบค้นจาก <http://maeram.go.th/page/contents/bohae>
- นิสสารก เวชยานนท์. (2551). *มิติใหม่ในการบริหารทุนมนุษย์*. กรุงเทพฯ: กราฟิโก ซิสเต็มส์.
- บังอร ศิริสัญลักษณ์. (2559). ทุนมนุษย์ของเจนเนอเรชันซีกับความพร้อมในการอยู่ร่วมในสังคม ผู้สูงอายุ. *วารสารการพัฒนาชุมชนและคุณภาพชีวิต*, 5(1), 36-45.
- พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546. (2546, 31 ธันวาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 120 ตอนที่ 130 ก, หน้า 1.
- สุนทร สุนันท์ชัย. (2543). "ความรู้พื้นฐานการศึกษาด้านชีวิต" ในเอกสารการสอนชุดวิชา การศึกษาด้านชีวิตและการศึกษานอกระบบ หน่วยที่ 1 เล่ม 1 สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุภาพร ทศพระรินทร์. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจิตอาสาของผู้สูงอายุในชมรม ผู้สูงอายุ จังหวัดนนทบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- อรสา ธาตวากร. (2562). การพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุในภาวะพลัดพรากให้เกิดการยัง ประโยชน์ด้านสังคม. *วารสารสังคมวิวัฒน์*, 10(3), 39-63.
- Ployhart, R. E. and Moilterno, T. P. (2011). Emergence of the Human Capital Resource: a Multilevel Model. *Academy of Management Review*, 36(1), 127-150.

**การประเมินการจัดการสถานศึกษา
อาชีวศึกษาเอกชนประเภทช่างอุตสาหกรรมสาขาวิชาช่างยนต์
สาขางานตัวถังและสีรถยนต์ ภายใต้นโยบายประเทศไทย 4.0
กรณีศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษานอร์ทฟาง ***
**Education Management Evaluation of Private Vocational
Schools of Industrial Engineering Department,
The Major of Body Work and Automotive Paint
Under the Policy of Thailand 4.0. The Case Studies of
North Fang Vocational College**

วรโชติ จีเรือน, และ สุริยจรัส เตชะตันมินสกุล
Worachot Jeeroun, and Suriyajaras Techatunminasakul
วิทยาลัยบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้
School of Administrative Studies, Maejo University
Corresponding Author, E-mail: vira.spk@gmail.com

บทคัดย่อ

การประเมินการจัดการสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนประเภทช่างอุตสาหกรรมสาขาวิชาช่างยนต์ สาขางานตัวถังและสีรถยนต์ ภายใต้นโยบายประเทศไทย 4.0 กรณีศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษานอร์ทฟาง มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระบบการบริหารและการจัดการวิทยาลัยอาชีวศึกษานอร์ทฟาง และจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการบริหารและการจัดการสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ด้านการจัดการศึกษา ด้านความถูกต้องความเหมาะสม

* ได้รับความเห็นชอบ: 4 กุมภาพันธ์ 2565; แก้ไขบทความ: 20 กันยายน 2565; ตีพิมพ์: 22 กันยายน 2565



ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสม (Mixed Method) โดย การวิเคราะห์เอกสารและใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและนักศึกษา ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนประเภทช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยอาชีวศึกษานอร์ทฟาง

ผลการประเมินแบบซิปป์ (CIPP Model) ประกอบด้วยด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการและด้านผลผลิต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า รูปแบบในการจัดตั้ง การบริหาร และการจัดการสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนประเภทช่าง อุตสาหกรรมสาขาวิชาช่างยนต์ สาขางานตัวถังและสีรถยนต์ ภายใต้นโยบายไทยแลนด์ 4.0 มีความเป็นไปได้มากที่สุด รองลงมาคือ ความเหมาะสม ความสอดคล้อง และความเป็นประโยชน์ ของการจัดการสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย 8 รูปแบบ ดังนี้ 1) การกำหนดแนวทางให้ผู้เรียนด้านตัวถังและสีรถยนต์ให้เป็นการฝึกคนมีทักษะความสามารถ ด้านวิชาชีพที่สำคัญมีสมรรถนะตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ 2) พัฒนาระบบ การบริหารจัดการแนวใหม่ให้สอดคล้องการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมเศรษฐกิจฐานนวัตกรรมและ มาตรฐานสากล 3) สร้างความเข้าใจและปรับทัศนคติของสังคมให้เห็นความสำคัญของการจัดการ อาชีวศึกษา 4) การพัฒนาให้ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์และรู้เท่าทันการ เปลี่ยนแปลง 6) จัดทำแผนปฏิรูประบบการบริหารภายในแบบมีส่วนร่วม 7) มีการขับเคลื่อน ระบบเครือข่ายการบริหาร ประสานงาน ร่วมมือระหว่างวิทยาลัยที่เปิดสอนช่างยนต์สาขางาน ตัวถังและสีรถยนต์ในระดับจังหวัด ระดับภาค ระดับสถาบันการอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา และ 8) พัฒนาระบบการติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน (Project – Based Management)

คำสำคัญ: อาชีวศึกษาเอกชน; ช่างอุตสาหกรรม; นโยบายประเทศไทย 4.0

Abstract

The study titled education management evaluation of private vocational schools of Industrial Engineering Department, the major of body work and automotive paint under the policy of Thailand 4.0. The case studies of North Fang Vocational College aimed to 1) Assess the administrative system and management of North Fang Vocational College, Fang District, Chiang Mai Province, the area of



educational management in the category of industrial technicians in automotive mechanics department, the field of body and paint work in the category of industrial technician. 2) To make policy recommendations for the administration and management of private vocational collage in the category of industrial technicians in automotive mechanics department under the Thailand 4.0 policy in terms of accuracy, suitability possibilities and benefits by using mixed research methodology by document analysis and using questionnaires, teachers and collage owners of establishments accepting students for experience training and parent's student.

The results of assessment in CIPP model consisted of the context evaluation, the input evaluation, the process evaluation and the product evaluation. The average is at a high level, when considering each aspect, it was found that the form of establishment, administration and management of private vocational collage in the category of industrial technicians in the department of automotive engineering, the field of body and paint work under the Thailand 4.0 policy was the most likely, followed by the suitability, conformity and usefulness of the management of private vocational collage in the category of industrial technicians in the field of automotive engineering in the field of body and paint work, there are 8 policy recommendations as follows: 1) Driving a curriculum development plan focusing on learners to acquire knowledge, skills and professional skills necessary for the 21st century 2) Developing an educational institution management system in line with changes based on innovation ecosystem and international standards; 3) Creating understanding and adjusting attitudes towards teaching and learning in the vocational education system; 4) Developing executives to use digital technology creatively 5) Developing a digital technology system for vocational education that follows students equally and 6) Make a participatory internal management reform plan. 7) Drive network and exchange information between college at provincial, regional and national



vocational levels; and 8) To develop a process for monitoring and reporting on performance (Project-Based Management) to be a model college of private vocational management.

Keywords: private vocational collage; industrial mechanic; Thailand 4.0 policy

1. บทนำ

ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 จุดเน้นการพัฒนาคนทุกกลุ่ม ให้มีความรู้พื้นฐานเข้มแข็งมีทักษะชีวิตพัฒนาสมรรถนะ ทักษะของกำลังแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการพร้อมก้าวสู่โลกของการทำงานและการแข่งขันอย่างมีคุณภาพ โดยกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาคนและสังคมไทยเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะกำลังคนให้สามารถประกอบอาชีพเพื่อดำรงชีวิต และสนับสนุนการแข่งขันของประเทศ เป้าหมายเชิงคุณภาพ คือ การพัฒนาให้คนมีความสามารถในการแก้ปัญหา มีทักษะในการประกอบอาชีพ เป้าหมายเชิงปริมาณ คือ การเพิ่มกำลังแรงงานระดับกลางที่มีคุณภาพไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ของกำลังแรงงาน ทั้งประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559, น. 35-36) ส่งผลให้การจัดการศึกษาอาชีวศึกษาในปัจจุบันจึงได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีทั้งในระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) เน้นการฝึกปฏิบัติจริงโดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ศึกษาเรียนรู้ ควบคู่ไปกับการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ ซึ่งผู้เรียนจะได้รับประสบการณ์การทำงานจากสถานที่ทำงานและมีรายได้ระหว่างเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2560) ในปีการศึกษา 2557 มีสัดส่วนผู้เรียนสายสามัญกับอาชีวศึกษาคือ 68:32 เมื่อคนที่นิยมเรียนอาชีวศึกษาน้อยและมีสัดส่วนลดลงอีก ในขณะที่ตลาดแรงงานยังต้องการนักเรียนสายอาชีวะ ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการตั้งเป้าการเพิ่มสัดส่วนของนักเรียนอาชีวะต่อนักเรียนสายสามัญเป็น 60:40 โดยได้มีการเพิ่มงบประมาณ การปรับปรุง พัฒนา และการจูงใจให้นักเรียนมาเรียนสายอาชีวะเพิ่มขึ้นแต่ก็ยังไม่ได้ผล

ปี 2557 เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้เล็งเห็นปัญหาและต้องการพัฒนา กำลังคนอาชีวศึกษาที่ขาดแคลนโดยเฉพาะด้านอุตสาหกรรมยานยนต์ ซึ่งถือเป็นอุตสาหกรรมหลักของประเทศไทยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ในอุตสาหกรรมนี้จึงมีการแข่งขันค่อนข้างสูงทั้งในระดับภูมิภาคและนานาชาติ จึงเป็นนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการให้ทุก



ภาคส่วนที่เกี่ยวข้องร่วมมือกันพัฒนาศักยภาพบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์ให้มีสมรรถนะสูง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ สอดคล้องกับการเข้าสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 ประกอบกับปัจจุบันประเทศไทยขาดแคลนกำลังแรงงานในสาขานี้ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยทางสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้มีการประชุมคณะกรรมการร่วมภาครัฐและเอกชนเพื่อพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา (กรอ.อศ.) และคณะอนุกรรมการร่วมภาครัฐและเอกชนเพื่อพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา เพื่อสนับสนุนการทำงานของคณะกรรมการร่วมภาครัฐและเอกชนเพื่อพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา (อ.กรอ.อศ.) ด้านงานซ่อมตัวถังและสีรถยนต์ขึ้นและสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้อย่างจริงจังและต่อเนื่องจึงเป็นแนวทางและที่มาในการจัดตั้งวิทยาลัยอาชีวศึกษานอร์ทฟาง

วิทยาลัยอาชีวศึกษานอร์ทฟาง ได้นำนโยบายการศึกษาเพื่อการมีงานทำตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) และแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579) ที่วางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนาคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ โดยมีการทำบันทึกตกลงความร่วมมือ (MOU) และพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนในระบบทวิภาคี ร่วมกับบริษัทเชียงใหม่สยามรุ่งเรืองฟาง จำกัดและสถานประกอบการพันธมิตรมากกว่า 200 แห่งที่ประกอบธุรกิจ ซ่อมตัวถังและสีรถยนต์ ตลอดจนมีการเปิดสถานประกอบการควบคู่กับการจัดการศึกษา ทั้งนี้เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนเป็นมืออาชีพโดยมีหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จะเรียนอยู่ที่วิทยาลัย 3 ภาคเรียน และฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานประกอบการ 3 ภาคเรียน หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จะเรียนอยู่ที่วิทยาลัย 2 ภาคเรียน และฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานประกอบการ 2 ภาคเรียน หัวใจสำคัญของการจัดการเรียนการสอนของการมีสถานประกอบการในโรงเรียน และ การจัดการศึกษาระบบทวิภาคีคือการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการและการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่นานและต่อเนื่องทำให้ผู้เรียนมีประสบการณ์และทักษะ สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในชีวิตจริง

กล่าวได้ว่าวิทยาลัยอาชีวศึกษานอร์ทฟางเป็นวิทยาลัยอาชีวเอกชนต้นแบบประเภทช่างอุตสาหกรรมที่มีสถานประกอบการภายในวิทยาลัยควบคู่กับการจัดการศึกษาแบบทวิภาคีที่เป็นที่ยอมรับในวงการการศึกษา ดังนั้นเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาอาชีวะประเภท



ช่างยนต์อุตสาหกรรม จึงเป็นการศึกษาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการบริหารและการจัดการสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนประเภทช่างอุตสาหกรรม สาขาวิชาช่างยนต์ สาขางานตัวถังและสีรถยนต์ ภายใต้นโยบายประเทศไทย 4.0 สารสนเทศจากกรณีศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษานอร์ทผาง เพื่อเสนอแนะต่อรัฐบาลในการวางนโยบายต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อประเมินระบบการบริหารและการจัดการวิทยาลัยอาชีวศึกษานอร์ทผาง อำเภอผาง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการจัดการศึกษาประเภทช่างอุตสาหกรรม สาขาวิชาช่างยนต์ สาขางานตัวถังและสีรถยนต์ประเภทช่างอุตสาหกรรมภายใต้นโยบายประเทศไทย 4.0

2. เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการบริหารและการจัดการสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ด้านการจัดการศึกษาประเภทช่างอุตสาหกรรม สาขาวิชาช่างยนต์ สาขางานตัวถังและสีรถยนต์ประเภทช่างอุตสาหกรรมภายใต้นโยบายประเทศไทย 4.0

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การประเมินการจัดการสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนประเภทช่างอุตสาหกรรม สาขาวิชาช่างยนต์ สาขางานตัวถังและสีรถยนต์ ภายใต้นโยบายประเทศไทย 4.0 กรณีศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษานอร์ทผาง มีวิธีดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์แนวปฏิบัติ (Best Practice) ในการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่เปิดสอนในสาขาช่างยนต์สาขางานตัวถังและสีรถยนต์ ในระบบทวิภาคี ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและวิเคราะห์เอกสาร หนังสือ งานวิจัย บทความ วารสาร เว็บไซต์ และเอกสารทางวิชาการอื่น ๆ

2. สัมภาษณ์และคัดเลือกวิทยาลัยอาชีวศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนที่เปิดสอนแผนกวิชาช่างยนต์ สาขางานตัวถังและสีรถยนต์และจัดการเรียนการสอนในระบบทวิภาคีในแผนกวิชาช่างยนต์ และต้องเป็นวิทยาลัยที่เน้นการให้การศึกษาแก่นักศึกษาที่ด้อยโอกาสทางการศึกษาและเป็นเด็กบนพื้นที่สูงเด็กชายขอบ

3. นำแนวคิด หลักการที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการประเมินสร้างแบบสอบถามและแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามให้ครอบคลุมโดยใช้แบบจำลองชิปปี้ (CIPP Model)



4. นำแบบสอบถามทดสอบหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach) (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555: 45) ได้ค่าความเชื่อมั่นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) เท่ากับ .93 ค่าความเชื่อมั่นของเจ้าของสถานประกอบการ เท่ากับ .85 ค่าความเชื่อมั่นของผู้ปกครอง เท่ากับ .90 และ ค่าความเชื่อมั่นของนักศึกษา เท่ากับ .93 จากนั้น นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูล

5. กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 160 คน แบ่งเป็น ครูแผนชางยนต์ 7 คน นายกองค์การบริหารในอนาคต 1 คน คณะกรรมการสถานศึกษา 3 คน ผู้แทนสถานประกอบการ 45 คน ผู้ปกครอง 54 คน และ นักศึกษา 50 คน

4. สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจำนวน 4 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ได้แก่ ผู้บริหาร อาจารย์จากวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนที่เป็นเครือข่ายกับวิทยาลัยอาชีวศึกษานอร์ทฟาง กลุ่มที่ 2 ได้แก่ ผู้ประกอบการที่มีนักเรียนจากวิทยาลัยเครือข่ายไปทำงาน และฝึกงานในสถานประกอบการ กลุ่มที่ 3 ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียน และกลุ่มที่ 4 นักเรียนในวิทยาลัยอาชีวศึกษานอร์ทฟางและเครือข่าย โดยใช้โมเดลการประเมินระบบการบริหารและการจัดการวิทยาลัยอาชีวศึกษานอร์ทฟาง ประภทช่วงอุตสาหกรรมสาขาวิชาช่างยนต์ สาขางานตัวถังและสีรถยนต์ภายใต้้นโยบายประเทศไทย 4.0 ด้วยตัวแบบจำลองชิปปี้ (CIPP Model) ผลการประเมินดังนี้

ตารางที่ 1 สรุปผล การวิเคราะห์ภาพรวมทั้ง 4 ด้านของสภาพการบริหาร และการจัดการสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนประภทช่วงอุตสาหกรรมสาขาวิชาช่างยนต์ สาขางานตัวถังและสีรถยนต์ภายใต้้นโยบายประเทศไทย 4.0

ประเด็นการประเมิน	ความคิดเห็น		แปลผล
	$\bar{x}$	S.D.	
1. การวิเคราะห์การประเมินบริบท (Context Evaluation)	4.23	0.81	มาก
1.1 ด้านกายภาพ อาคารสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก	4.27	0.84	มาก
1.2 ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.15	0.96	มาก
1.3 ด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนแบบทวิภาคี	4.28	0.63	มาก



ประเด็นการประเมิน	ความคิดเห็น		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
2. การวิเคราะห์การประเมินปัจจัยเบื้องต้น (Input Evaluation)	4.28	0.84	มาก
2.1 คุณลักษณะผู้บริหาร 4.0 ด้านธรรมาภิบาล คุณธรรมและซื่อสัตย์	4.27	0.89	มาก
2.2 คุณลักษณะผู้บริหาร 4.0 ด้านวิสัยทัศน์	4.27	0.81	มาก
2.3 คุณลักษณะผู้บริหาร 4.0 ด้านภาวะผู้นำ บริหารตนเองและบริหารมืออาชีพ	4.28	0.77	มาก
2.4 คุณลักษณะผู้บริหาร 4.0 ด้านทักษะการบริหารที่ทันสมัย	4.31	0.9	มาก
3. การวิเคราะห์การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation)	4.26	0.88	มาก
3.1 การวางแผน และการจัดองค์กร ด้านการกำหนดแผน วิเคราะห์จัดทำแผน	4.2	0.98	มาก
3.2 การวางแผน และการจัดองค์กร ด้านการแบ่งงานการกระจายอำนาจ	4.27	0.92	มาก
3.3 การวางแผน และการจัดองค์กร ด้านการสร้างทีมงานกรมอบหมายงานการจัดระบบโครงสร้าง	4.24	0.93	มาก
3.4 การวางแผน และการจัดองค์กร ด้านเครือข่าย การประสานงานและความร่วมมือ	4.25	0.85	มาก
3.5 การติดตามและการควบคุมองค์กร ด้านการพัฒนา จูงใจสนับสนุนและให้โอกาส	4.28	0.82	มาก
3.6 การติดตามและการควบคุมองค์กร ด้านการควบคุมมาตรฐานคุณภาพการวัดประเมินผล	4.28	0.83	มาก
3.7 การติดตามและการควบคุมองค์กร ด้านการติดตามตรวจสอบปรับปรุง แก้ไข และสรุปผล	4.26	0.87	มาก
4. การวิเคราะห์การประเมินการประเมินผลผลิต (Product Evaluation)	4.18	0.93	มาก
4.1 ด้านคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษา ในศตวรรษที่ 21	4.24	0.88	มาก
4.2 ด้านความสำเร็จของแผนกวิชา (Impact)	4.13	0.98	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	4.22	0.86	มาก



จากตารางที่ 1 สภาพการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรมตามผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น ในภาพรวม 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความคิดเห็นทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.22$, S.D.=0.86) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านปัจจัยนำเข้า ($\bar{X}=4.28$, S.D.=0.84) ด้านกระบวนการ ($\bar{X}=4.26$, S.D.=0.88) ด้านบริบท ($\bar{X}=4.23$, S.D.=0.81) และด้านผลผลิต ($\bar{X}=4.18$, S.D.=0.93) ตามลำดับเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านบริบทการอาชีวศึกษาช่างอุตสาหกรรม 4.0 ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนแบบทวิภาคี ($\bar{X}=4.28$, S.D.=0.63) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ครูและบุคลากร และหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}=4.15$, S.D.=0.96) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) คุณลักษณะผู้บริหาร 4.0 ด้านทักษะการบริหารที่ทันสมัย ($\bar{X}=4.31$, S.D.=0.90) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ คุณลักษณะผู้บริหาร 4.0 ด้านธรรมาภิบาล คุณธรรมและซื่อสัตย์ ($\bar{X}=4.2$, S.D.=0.89), ด้านกระบวนการบริหาร (Process) ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การติดตามและ การควบคุมองค์กร ด้านการควบคุมมาตรฐานคุณภาพการวัดประเมินผล ($\bar{X}=4.28$, S.D.=0.83) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การวางแผน และการจัดองค์กร ด้านการกำหนดแผน วิเคราะห์จัดทำแผน ($\bar{X}=4.20$, S.D.=0.98), และด้านผลผลิต (Product) ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษา ในศตวรรษที่ 21 และความสำเร็จของการอาชีวศึกษาช่างอุตสาหกรรม ($\bar{X}=4.24$, S.D.=0.88) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ความสำเร็จของสถานศึกษาช่างอุตสาหกรรม ($\bar{X}=4.13$, S.D.=0.98)

จากข้อมูลข้างต้น ได้วิเคราะห์แนวการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนประเภทช่างอุตสาหกรรมสาขาช่างยนต์ สาขางานตัวถังและสีรถยนต์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษานอร์ทปางระบบทวิภาคี โดยจัดลำดับความต้องการจากสถานประกอบการเรียงลำดับมากไปหาน้อย คือ คุณภาพผู้เรียนหรือผู้สำเร็จการศึกษา คุณภาพการจัดการเรียนการสอน คุณภาพการบริหารจัดการ คุณภาพความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ภาควิชา และคุณภาพด้านความดีเด่นของการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ตามลำดับ ซึ่งความต้องการนี้สอดคล้องกับนโยบายการจัดตั้ง การบริหาร และการจัดการสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนประเภทช่างอุตสาหกรรมสาขาวิชาช่างยนต์ สาขางานตัวถังและสีรถยนต์ภายใต้ นโยบายประเทศไทย 4.0 และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายรัฐบาล ในด้านการปฏิรูปการศึกษาไทย



นโยบายและทิศทางของกรมอาชีวศึกษา อีกทั้งยังเชื่อมโยงกับภาวะความต้องการแรงงานภาคอุตสาหกรรมธุรกิจยานยนต์ และโอกาสในการศึกษาของกลุ่มนักเรียนชายขอบดังนี้

1. ขับเคลื่อนแผนพัฒนาการอาชีวศึกษาสู่สถานศึกษา กำหนดแนวทางให้ผู้เรียนด้านตัวถังและสีรถยนต์ มีความรู้ เป็นกำลังคนมีทักษะความสามารถด้านวิชาชีพที่สำคัญจำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีสมรรถนะตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ

2. พัฒนาระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ ยกระดับคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษา แผนกวิชาช่างอุตสาหกรรม ให้สอดรับการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมเศรษฐกิจฐานนวัตกรรมและมาตรฐานสากล

3. สร้างความเข้าใจและปรับทัศนคติของสังคม ให้ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการอาชีวศึกษาที่สามารถผลิตกำลังคนสายอาชีพที่มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี เพิ่มโอกาสการเข้าถึงการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาสำหรับนักเรียนชายขอบ

4. พัฒนาให้ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงสามารถขับเคลื่อนระบบคลังปัญญาอาชีวศึกษา (Intelligent Unit) พัฒนาหลักสูตรด้วยสะเต็มศึกษา การเรียนการสอนระบบดิจิทัล (On-line/Digital Learning Resources)

5. มุ่งให้แผนกวิชาพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการอาชีวศึกษา สามารถเข้าถึงผู้เรียนได้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม ครอบคลุม ทั้งในเมืองและชนบท และบุคคลชายขอบ

6. จัดทำแผนปฏิรูประบบการบริหารภายในแบบมีส่วนร่วม จัดระบบตรวจสอบการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาแบบยืดหยุ่น จัดสรรงบประมาณบุคลากร ที่มีรายละเอียดการกำหนดเป้าหมาย และการกำกับติดตามประเมินผลที่ชัดเจนสามารถสะท้อนผลสัมฤทธิ์ของโครงการได้อย่างแท้จริง

7. มีการขับเคลื่อนระบบเครือข่ายการบริหาร ประสานงาน ร่วมมือระหว่างวิทยาลัยที่เปิดสอนช่างยนต์สาขางานตัวถังและสีรถยนต์ ด้วยกัน ในระดับอาชีวศึกษาจังหวัด ระดับภาค ระดับสถาบันการอาชีวศึกษา คณะกรรมการร่วมภาครัฐและเอกชนเพื่อพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา (กรอ.อศ) รวมทั้งระหว่างสอศ. กับอุดมศึกษา ร่วมพัฒนาหลักสูตร

8. พัฒนาระบบการติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน (Project – Based Management) พัฒนาระบบการประเมินและการรับรองคุณภาพ เปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้ มีการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายและยุทธศาสตร์อย่างสม่ำเสมอ



5. อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ได้วิเคราะห์การบริหารและการจัดการศึกษาด้วยตัวแบบการประเมิน CIPP Model ประกอบด้วย **1) บริบท** (Context Evaluation) ด้านกายภาพ ด้านอาจารย์และบุคลากร และด้านหลักสูตร ที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก **2) ปัจจัยนำเข้า** (Input Evaluation) คือ คุณลักษณะของผู้บริหาร ได้แก่ ธรรมาภิบาล คุณธรรม ความซื่อสัตย์ วิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ การบริหารตนเองการบริหารงานแบบมืออาชีพ และทักษะการบริหารที่ทันสมัย ทั้งหมดอยู่ในระดับมากเช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของเจลิยว ศุภสร (2545, น. 73) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่และด้านวิสัยทัศน์ **3) กระบวนการ** (Process Evaluation) ประกอบด้วย การกำหนดแผน การแบ่งงาน การกระจายอำนาจ การสร้างทีมงาน การมอบหมายงานและ จัดระบบโครงสร้าง การประสานงานทำความร่วมมือ การพัฒนาจิตใจ การสนับสนุนและให้โอกาส การควบคุมมาตรฐาน คุณภาพการวัดและประเมินผล การติดตาม ตรวจสอบ แก้ไข สรุปผล อยู่ในระดับมากทุกด้าน เช่นเดียวกับงานวิจัยของนริศ มหาพรหมวัน (2561) พบว่า การบริหารงานสถานศึกษาเอกชนสู่มาตรฐานสากลควรมี อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ สื่อสารกระตุ้นให้บุคลากรให้มีแรงบันดาลใจ สร้างสัมพันธภาพและความร่วมมือระหว่างกัน ให้รางวัลตามสถานการณ์เมื่อบรรลุวิสัยทัศน์และ เป้าประสงค์ของโรงเรียน และ **4) ผลผลิต** ได้แก่ คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษา และ ความสำเร็จของแผนวิชา อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของสมพล ขำจิตร (2551) ที่พบว่า สภาพปัญหาของการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีของอาชีวศึกษา มีผลต่อคุณภาพของ นักศึกษาเนื่องจากหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนต้องเป็นหลักสูตรที่สร้างร่วมกันระหว่าง สถานศึกษาและสถานประกอบการ เนื่องจากสามารถนำความต้องการของสถานประกอบการมา กำหนดคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษา และให้มีการติดตาม ประเมินผลการทำงานโดยความร่วมมือทั้งสองฝ่ายเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน ตลอดจนนำนักศึกษาที่มีผลการประเมินจาก สถาบันและสถานประกอบการมาเป็นต้นแบบในการพัฒนานักศึกษาในรุ่นต่อไป

สำหรับปัญหาและอุปสรรคพบว่า ผู้เรียนและผู้ปกครองขาดข้อมูลความต้องการของ สถานประกอบการและปัญหาอีกประการคือความไม่สอดคล้องระหว่างเนื้อหาหลักสูตรกับความ



ต้องการของสถานประกอบการ ซึ่งมีสาเหตุมาจาก 1) ระบบการจัดทำเนื้อหาหลักสูตรที่ถูกกำหนดโดยอาจารย์ในวิทยาลัยเป็นหลัก และ 2) อาจารย์เกือบทั้งหมดไม่มีประสบการณ์การทำงานในภาคปฏิบัติ เมื่อปัจจัยทั้ง 2 อย่างมาประกอบกันทำให้การจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรเต็ม ไปด้วยเนื้อหาที่กำหนดโดยอาจารย์ หลักสูตรที่ออกแบบมาจึงมีลักษณะเป็น “เชิงวิชาการ” มากกว่า “เชิงปฏิบัติ” (ณัฐสิริ รักษาเกียรติวงศ์, 2559, น. 8) ความรู้และทักษะของนักเรียนไม่สามารถตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยพลกฤษ์ เสรีรักษ์ (2557) ดังนั้นวิทยาลัยอาชีวศึกษานอร์ทผาง จึงมุ่งเน้นเรื่องความต้องการกำลังคนเพื่อวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ ในมิติของความต้องการ (Demand Side) และมิติของการผลิต (Supply Side) พบประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการผลิตกำลังคนด้านอาชีวศึกษา คือส่วนใหญ่ไม่ได้อิงด้านความต้องการของประเทศ (Demand Driven) สถาบันหรือสถานศึกษาต่างๆ เลือกผลิตกำลังคน ไปตามขีดความสามารถทางทรัพยากรของตนเอง (Supply Driven) ทำให้เกิดปัญหาคนว่างงานไปพร้อมๆ กับปัญหาการขาดแคลนกำลังคน ซึ่งสอดคล้องกับ แก้วขวัญ ตั้งติพวงศ์กุล (2555) ที่พบว่า สถานศึกษาที่ผลิตกำลังแรงงานให้กับประเทศคือสถาบันอาชีวศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งในช่วงเวลาที่ผ่านมามีได้ละเลยความสำคัญของการอาชีวศึกษาทั้งนักเรียน ผู้ปกครอง ครูในสถานศึกษาต่างๆ ส่งผลให้ผู้เรียนในระดับอาชีวศึกษาลดลงและโยนไปถึงคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาด้านอาชีวศึกษาที่มาจากความไม่สอดคล้องระหว่างความรู้ ทักษะที่สถานประกอบการต้องการกับความสามารถในการผลิตกำลังคนของสถาบันการศึกษา

6. องค์ความรู้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับการจัดการศึกษาในระบบทวิภาคีของอาชีวศึกษา ต้องอาศัยโจทย์และความต้องการของสถานประกอบการ โดยความรู้ด้านการศึกษาและถ่ายทอดจากในชั้นเรียน ส่วนทักษะได้จากการฝึกฝน การลงมือปฏิบัติในสถานประกอบการ ซึ่งระบบทวิภาคีของอาชีวศึกษาได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง วิทยาลัยได้ใช้งานวิจัยและโจทย์จากสถานประกอบการมาพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้ตรงกับความต้องการ และพัฒนากำลังคนให้ตรงกับสถานประกอบการตรงกับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ที่จะต้องมีทั้งทักษะวิชาการ (hard skills) และทักษะการทำงาน (soft skills) ลดระยะเวลาการทำงานทำของนักเรียน ครูได้



ประสบการณ์การทำงานกับภาคเอกชน ภาคเอกชนได้แรงงานที่มีทักษะฝีมือ ที่สำคัญนักเรียนได้ฝึกทักษะที่หาไม่ได้จากในห้องเรียนสั่งสมเป็นประสบการณ์เพื่อนำไปพัฒนาเป็นความเชี่ยวชาญของตนเองในการหารายได้ ในลักษณะของการเคลื่อนย้ายกำลังคนจากสถานศึกษาไปปฏิบัติงานในภาคเอกชน (Talent Mobility Model) และควรที่จะพัฒนารูปแบบ Talent Mobility ให้ครอบคลุมทั้งอาชีวศึกษาเอกชนและภาครัฐ

7. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ควรจัดอบรมเรื่องการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีให้กับอาจารย์และบุคลากร ครูฝึกในสถานประกอบการ เพื่อให้เห็นความสำคัญและมีกระบวนการดำเนินการจัดการเรียนการสอนระบบทวิภาคีให้มีทิศทางที่ชัดเจนควรจัดรูปแบบการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษาให้มีความยืดหยุ่น และความเหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา

1.3 สถานประกอบการควรนำคู่มือแนวทางการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี ไปประชุมร่วมกับสถานศึกษาเพื่อเป็นการกำหนด แนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ทั้งกระบวนการจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ที่เป็นระบบร่วมกัน เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนระบบทวิ ภาคีได้มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

1.4 สถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาเอกชน และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ควรมีการกำหนดมาตรฐานและวิธีการประเมินการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาให้เป็น สถานศึกษาที่มีความต้องการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

1.5 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาควร นำข้อมูลปัญหาที่เกิดจากการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีในแต่ละพื้นที่ นำไปวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางแก้ไขในการปฏิบัติจัดการศึกษา ระบบทวิภาคี

1.6 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาควรมีการจัดสัมมนา สถานศึกษาอาชีวศึกษา ของรัฐ และสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อร่วมกันแลกเปลี่ยนแนวทางการจัดการอาชีวศึกษาเพื่อ พัฒนาการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีในอนาคตต่อไป



2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ใน สถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการจัดตั้ง และกลไกการประสาน ส่งเสริม เครือข่ายที่เหมาะสมเพื่อการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษา สังกัด อาชีวศึกษา

2.3 ควรเผยแพร่ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการในจัดตั้ง การบริหาร และการ จัดการสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนประเภทช่างอุตสาหกรรมสาขาวิชาช่างยนต์ สาขางาน ตัวถังและสีรถยนต์ภายใต้นโยบายประเทศไทย 4.0 ของวิทยาลัยอาชีวศึกษานอร์ฟอล์ก ที่ประสบ ผลสำเร็จในการบริหารจัดการ โดยจะเห็นได้จากจำนวนนักศึกษาเพิ่มมากขึ้นในทุกๆ ปีการศึกษา แต่ยังคงมีการควบคุมคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาและผู้สำเร็จการศึกษามีงานทำตามตรงตามสาย อาชีพตัวถังและสีรถยนต์ทุกคน ผู้ที่อยู่ในระหว่างเรียนมีรายได้ประจำ และเมื่อจบการศึกษายัง สามารถต่อยอดธุรกิจของตนเองได้ในอนาคต วิทยาลัยในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษาสามารถศึกษา นำไปเป็นต้นแบบต้นแบบการจัดการจัดการสถานศึกษา อาชีวศึกษาเอกชนประเภทช่างอุตสาหกรรมสาขาวิชาช่างยนต์ สาขางานตัวถังและสีรถยนต์ได้ อย่างมีคุณภาพต่อไป

เอกสารอ้างอิง

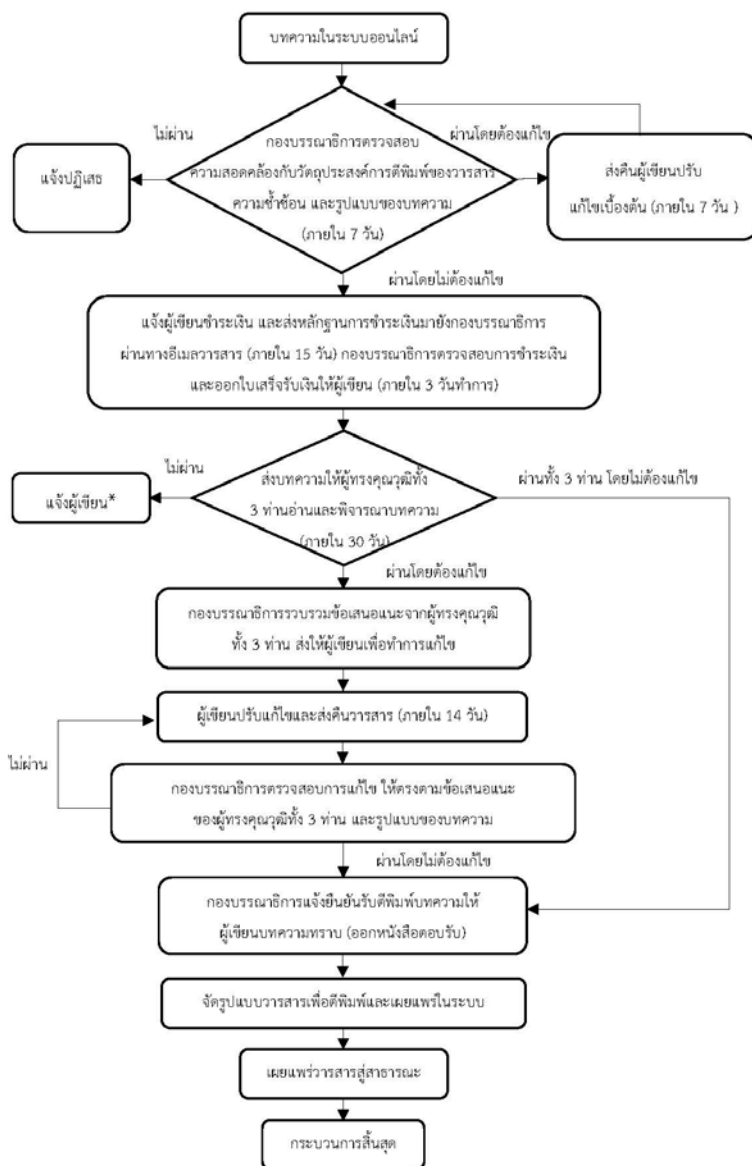
- แก้วขวัญ ตั้งติพงศ์กุล. (2555). วิกฤติแรงงานไทย. "เศรษฐ ธรรมศาสตร์ ตลาดวิชา" วารสารเศรษฐศาสตร์ธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 4(13), 1-3.
- เฉลียว ศุภพร. (2545). คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตามทัศนะของผู้บริหารครูและ คศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติจังหวัดอุบลราชธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- ชัยพลกษณ์ เสรีรักษ์. (2557). เด็กได้ฮิตเรียนศาสนาว่าสายอาชีพ สอศ.หนักใจเพิ่มยอดยาก. สืบค้นจาก <http://www.manager.co.th/qol/viewnews.aspx?NewsID=9570000041615>



- ณัฐสิริ รัชเกียรติวงศ์. (2559). *การปฏิรูปอาชีวศึกษาของประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศ (ทีดีอาร์ไอ).
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- นริศ มหาพรหมวัน. (2561). *รูปแบบสมรรถนะผู้นำโรงเรียนเอกชนสู่มาตรฐานสากล*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- สมพล ขำจิตร. (2551). *การพัฒนารูปแบบการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เพื่อเพิ่มคุณภาพนักศึกษาตามความต้องการกำลังคนระดับอาชีพเทคนิค*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2560). *รายงานประจำปี สอศ*. กรุงเทพฯ: พรานนก.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.



กระบวนการพิจารณาบทความของวารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์





แนะนำสำหรับผู้นิพนธ์บทความ

สถานที่ติดต่อเกี่ยวกับบทความ

วิทยาลัยบริหารศาสตร์ อาคารเทพ พงษ์พานิช มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ตำบลหนองหาร
อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ 50290 โทรศัพท์ 0-5387-5540-5

Email: sasjournal.mju@gmail.com

Website: <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/SASAJ/about/submissions>

1. รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย ปัญญาดี บรรณาธิการบริหาร 081-8840066
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วินิจ ฝาเจริญ ผู้ช่วยบรรณาธิการ 093-2419191
3. นางนิตยา ไพยารมณ ผู้ช่วยบรรณาธิการ 081-8850800

กำหนดการออกวารสาร

- ฉบับที่ 1 มกราคม-มีนาคม
- ฉบับที่ 2 เมษายน-มิถุนายน
- ฉบับที่ 3 กรกฎาคม-กันยายน
- ฉบับที่ 4 ตุลาคม-ธันวาคม

การส่งบทความ

บทความที่จะตีพิมพ์ในวารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์ต้องส่งผ่านระบบ
ลงทะเบียนออนไลน์ Website: <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/SASAJ/about/submissions> และรอการตรวจสอบจากกองบรรณาธิการ

การตรวจสอบบทความและพิสูจน์อักษร

ผู้นิพนธ์ควรตระหนักถึงความสำคัญในการเตรียมบทความให้ถูกต้องตามรูปแบบของ
บทความที่วารสารกำหนด ตลอดจนตรวจสอบความถูกต้องแน่นอน พร้อมทั้งพิสูจน์อักษรก่อนที่
จะส่งบทความนี้ให้กับบรรณาธิการ การเตรียมบทความให้ถูกต้องตามข้อกำหนดของวารสารจะ
ทำให้การพิจารณาตีพิมพ์มีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น และทางกองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ที่จะไม่
พิจารณาบทความจนกว่าจะได้แก้ไขให้ถูกต้องตามข้อกำหนดของวารสาร



การพิจารณาและคัดเลือกบทความ

บทความแต่ละบทความจะได้รับพิจารณาจากคณะกรรมการกลั่นกรองบทความวารสาร (Peer Review) 3 ท่าน* (*เริ่มตั้งแต่เดือน ตุลาคม 2564) ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการก่อนตีพิมพ์โดยการพิจารณาบทความจะมีรูปแบบที่ผู้พิจารณาบทความไม่ทราบชื่อหรือข้อมูลของผู้เขียนบทความ และผู้เขียนบทความไม่ทราบชื่อผู้พิจารณาบทความ (Double - blind Peer Review)

การเตรียมบทความ

บทความต้องเป็นตัวพิมพ์ดีด โดยใช้ชุดแบบอักษร (font) ชนิดไทยสารบรรณ (TH SarabunPSK) ขนาดอักษร 16 จัดกั้นหลังตรง และมีระยะห่างระหว่างบรรทัดหนึ่งช่อง (Single Spacing) ตลอดเอกสาร พิมพ์หน้าเดียวลงบนกระดาษ (A4) พิมพ์ให้ห่างจากขอบกระดาษ ด้านซ้าย และด้านขวา ขนาด 3.81 ซม. (1.5 นิ้ว) ด้านบน ขนาด 4.5 ซม. (1.77 นิ้ว) และด้านล่าง ขนาด 4.01 ซม. (1.58 นิ้ว) และ จัดระยะย่อหน้า 0.5 นิ้ว พร้อมใส่หมายเลขหน้ากำกับทางมุมขวาบนทุกหน้า บทความไม่ควรยาวเกิน 15 หน้ากระดาษพิมพ์ (A4) โดยนับรวมภาพประกอบและตาราง ดังนี้

1. ส่วนประเภทของบทความที่ลงตีพิมพ์ในวารสาร

วารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์ตีพิมพ์บทความประเภทต่างๆ ดังนี้

1.1 บทความพิเศษ บทความทางวิชาการพิเศษ ที่เสนอเนื้อหาความรู้วิชาการอย่างเข้มข้น และผ่านการอ่านและพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชานั้นๆ มีกลุ่มเป้าหมายเป็นนักวิชาการในวงการวิชาการ/วิชาชีพ

1.2 บทความทางวิชาการ (Academic Article) ที่เสนอเนื้อหาความรู้ วิชาการ มีกลุ่มเป้าหมายที่เป็นนิสิต นักศึกษาหรือประชาชนทั่วไป

1.3 บทความวิจัย (Research Article) ได้แก่รายงานผลงานวิจัยใหม่ที่มีองค์ความรู้ อันเป็นประโยชน์ซึ่งไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารใดๆ มาก่อน



2. ส่วนบทคัดย่อ (Abstract)

บทคัดย่อควรมีความยาวไม่เกิน 350 คำ โดยแยกต่างหากจากเนื้อเรื่อง บทความทางวิชาการ/บทความวิจัย ต้องมีบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ซึ่งบทคัดย่อควรเขียนให้เข้าใจความทั้งหมดของเรื่อง ไม่ต้องอ้างอิงเอกสาร รูปภาพ หรือตาราง และให้มีเพียง 3 ส่วนเท่านั้น คือ

1. **วัตถุประสงค์** ควรกล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการศึกษา
2. **ผลการศึกษา** ควรประกอบด้วย ผลที่ได้รับจากการค้นคว้า ศึกษา และผลของค่าสถิติ (ในกรณีมีการวิเคราะห์)
3. **คำสำคัญ** ควรมีคำสำคัญไม่เกิน 3 คำ ที่ครอบคลุมชื่อเรื่องที่ศึกษาและจะปรากฏอยู่ในส่วนท้ายของบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ และคั่นด้วยเครื่องหมายอัฒภาค (Semicolon) (;)

3. ส่วนเนื้อเรื่อง ควรประกอบด้วย

3.1 การเตรียมต้นฉบับสำหรับการเขียนบทความวิจัย ประกอบด้วย

3.1.1 บทนำ (Introduction) เป็นส่วนกล่าวนำโดยอาศัยการปริทรรศน์ (Review) ข้อมูลจากรายงานวิจัย ความรู้ และหลักฐานต่างๆ จากหนังสือหรือวารสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา และกล่าวถึงเหตุผลหรือความสำคัญของปัญหาในการศึกษาครั้งนี้

3.1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives) เป็นการกำหนด วัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของการวิจัย รวมถึงรวบรวมหลักการ วิธีการ โดยมีรายละเอียดว่า จะต้องศึกษาอะไรบ้าง เพื่อเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูล และเสนอผลการวิจัยได้อย่างชัดเจน

3.1.3 วิธีดำเนินการวิจัย (Methods) เป็นการกำหนด วิธีการ กิจกรรม รายละเอียดของการวิจัย การศึกษาประชากร และกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา และวิธีการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้งสถิติที่นำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูล



3.1.4 สรุปผลการวิจัย (Results) เป็นการแสดงผลที่ได้จากการศึกษาและวิเคราะห์ในข้อ 3.1.2 ควรจำแนกผลออกเป็นหมวดหมู่และสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยการบรรยายในเนื้อเรื่องและแสดงรายละเอียดเพิ่มเติมด้วยภาพประกอบ ตาราง กราฟ หรือ แผนภูมิ ตามความเหมาะสม

3.1.5 อภิปรายผลการวิจัย (Discussion) เป็นการนำข้อมูลที่ได้มาจากการวิเคราะห์ของผู้นิพนธ์นำมาเปรียบเทียบกับผลการวิจัยของผู้อื่น เพื่อให้มีความเข้าใจหรือเกิดความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนั้น รวมทั้งข้อดี ข้อเสียของวิธีการศึกษา เสนอแนะความคิดเห็นใหม่ๆ ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางที่จะนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์

3.1.6 องค์ความรู้จากการวิจัย (Knowledge of Research) เป็นการนำเสนอองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย เมื่อผู้นิพนธ์ได้ทำการเปรียบเทียบผลการวิจัยของตนกับผลการวิจัยของผู้อื่น ในหัวข้ออภิปรายผลการวิจัยแล้ว ได้ข้อสรุปที่เป็นความรู้ใหม่ ที่ไม่พบในงานวิจัยที่ทำการเปรียบเทียบมาก่อน เสนอในหัวข้อองค์ความรู้จากการวิจัย ในรูปแบบแผนภูมิ แผนภาพ ผังมโนทัศน์ หรือโมเดล พร้อมคำอธิบายเชิงกระบวนการ วิธีการขั้นตอน คุณค่า ประโยชน์ รูปแบบแนวทางการนำไปใช้ประโยชน์ ที่ก่อให้เกิดแนวทางขั้นตอนการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการส่งเสริม/การพัฒนา/การเปลี่ยนแปลงของบุคคล สังคม และองค์กร (อธิบายให้กระชับรัดกุม เข้าใจได้ง่าย)

3.1.7 ข้อเสนอแนะ (Suggestion) การแนะแนวการนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

3.1.8 เอกสารอ้างอิง (References) ใช้รูปแบบการอ้างอิงตามหลักเกณฑ์ APA (American Psychological Association)



3.2 การเตรียมต้นฉบับสำหรับการเขียนบทความวิชาการ ประกอบด้วย

3.2.1 บทนำ (Introduction) เป็นส่วนกล่าวนำโดยอาศัยการปริทรรศน์ (Review) ข้อมูลจากรายงานวิจัย ความรู้ และหลักฐานต่างๆ จากหนังสือหรือวารสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา และกล่าวถึงเหตุผลหรือความสำคัญของปัญหาในการศึกษาครั้ง

3.2.2 เนื้อหา (Content) เรื่องราวที่ผู้เขียนต้องการจะให้ผู้อ่านได้รับทราบเนื้อหาที่ดีต้องมีรายละเอียดที่ชัดเจนและน่าสนใจ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสมรรถภาพทางความคิดของผู้เขียนเป็นสำคัญ

3.2.3 สรุป (Summarizing) เป็นวิธีการเขียนบทความที่ผู้เขียนจะต้องเขียนให้เหลือเฉพาะส่วนที่มีความสำคัญ เป็นการกลั่นกรอง การรวบรวมหรือการลดข้อความให้เหลือส่วนที่สำคัญเท่านั้น

3.2.4 องค์ความรู้ใหม่ (New Knowledge) องค์ความรู้ใหม่ที่ผู้นิพนธ์ต้องการนำเสนอ ในรูปแบบแผนภูมิ แผนภาพ ผังมโนทัศน์ หรือโมเดล พร้อมคำอธิบายเชิงกระบวนการ วิธีการขั้นตอน คุณค่าประโยชน์ รูปแบบแนวทางการนำไปใช้ประโยชน์ ที่ก่อให้เกิดแนวทางขั้นตอนการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการส่งเสริม/การพัฒนา/การเปลี่ยนแปลงของบุคคล สังคม และองค์กร (อธิบายให้กระชับรัดกุม เข้าใจได้ง่าย)

3.2.5 เอกสารอ้างอิง (References) ใช้รูปแบบการอ้างอิงตามหลักเกณฑ์ APA (American Psychological Association)



4. การอ้างอิงแบบแทรกในเนื้อหาตามหลักเกณฑ์ APA

1. หนังสือ, บทความวารสาร, วิทยานิพนธ์/ดุษฎีนิพนธ์/สารนิพนธ์/รายงานการวิจัย, สื่ออิเล็กทรอนิกส์

(ชื่อผู้แต่ง, ปีที่พิมพ์) หรือ ชื่อผู้แต่ง (ปีพิมพ์)

ผู้แต่งคนเดียว ผู้แต่งชาวไทยให้ระบุชื่อและนามสกุล โดยไม่ต้องมีคำนำหน้านาม และ ผู้แต่งชาวต่างประเทศ ให้ขึ้นต้นด้วยนามสกุล

ตัวอย่างเช่น (วินิจ ผาเจริญ, 2550) หรือ วินิจ ผาเจริญ (2550)

(Phacharuen, 2007) หรือ Phacharuen (2007)

ผู้แต่ง 2 คน ให้ระบุชื่อและนามสกุลของผู้แต่งทั้ง 2 คน โดยใช้คำว่า “และ” สำหรับผู้แต่งชาวไทย หรือ “&” สำหรับผู้แต่งชาวต่างประเทศ ระหว่างคำให้เว้นระยะห่างด้านหน้าและด้านหลัง 1 เคาะ

ตัวอย่างเช่น (วินิจ ผาเจริญ และ สุรพล พรหมกุล, 2551) หรือ

วินิจ ผาเจริญ และ สุรพล พรหมกุล (2551)

(Phacharuen & Phromkun, 2008) หรือ

Phacharuen & Phromkun (2008)

ผู้แต่ง 3-5 คน ให้ระบุชื่อและนามสกุลของผู้แต่งครบทุกคน และให้คั่นด้วยเครื่องหมาย “,” จนถึงผู้แต่งคนสุดท้ายให้คั่นด้วย “และ” สำหรับผู้แต่งชาวไทย หรือ “&” สำหรับผู้แต่งชาวต่างประเทศ ระหว่างคำให้เว้นระยะห่างด้านหลัง 1 เคาะ

ตัวอย่างเช่น (วินิจ ผาเจริญ, สุรพล พรหมกุล, และ เฉลิมชัย ปัญญาดี, 2558)

(Phacharuen, Phromkun, & Panyadee, 2015)

ผู้แต่งมากกว่า 6 คนขึ้นไป ให้ระบุชื่อและนามสกุลของผู้แต่งคนแรก และตามด้วย “และคณะ” สำหรับผู้แต่งชาวไทย หรือ “et al.” สำหรับผู้แต่งชาวต่างประเทศ ระหว่างคำให้เว้นระยะห่างด้านหลัง 1 เคาะ



ตัวอย่างเช่น (วินิจ ผาเจริญ และคณะ, 2551)

วินิจ ผาเจริญ และคณะ (2551)

(Phacharuen et al., 2008)

Phacharuen et al. (2008)

กรณีที่เป็นกรอ้างอิงข้อความ/เนื้อหาบางส่วน ให้ระบุเลขหน้าที่นำเนื้อหา/ข้อมูลนั้นๆ มากล่าวถึง โดยมีรูปแบบการเขียนดังนี้

(วินิจ ผาเจริญ, 2550, น. 45) หรือ

(วินิจ ผาเจริญ และ สุรพล พรหมกุล, 2551, น. 112)

(Jones, 2007, p. 199) หรือ

(Kernis, Cornell, Sun, Berry, & Harlow, 1993, p. 145)

กรณีที่เนื้อหานั้น มีการกล่าวอ้างอิงถึงหลายผลงาน ให้ใช้เครื่องหมาย ; คั่นระหว่างผลงาน เช่น (วินิจ ผาเจริญ, 2550, น. 45; เฉลิมชัย ปัญญาดี, 2558; Jones, 2007, p. 199)

2. สัมภาษณ์

(ผู้แต่ง, วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์)

ผู้ให้สัมภาษณ์ ให้ระบุชื่อและนามสกุลโดยไม่ต้องมีคำนำหน้านาม

ตัวอย่างเช่น (วินิจ ผาเจริญ, สัมภาษณ์, 1 สิงหาคม 2550)

(Winit Phacharuen, personal communication, August 11, 2007)

(E. Robbins, personal communication, January 4, 2001).



5. การอ้างอิงท้ายบทความ ตามหลักเกณฑ์ APA

รูปแบบ	หนังสือทั่วไป - Books
ผู้แต่ง 1 คน Single Author	ชื่อ สกุลผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ <i>ชื่อหนังสือ</i> ./ สถานที่พิมพ์:/ ชื่อสำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.
	Author, A. A./ (Year of publication)./ <i>Title of work: Capital letter also for subtitle</i> ./ Location:/ Publisher.
	*กรณีสถานที่พิมพ์อยู่ในประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ลงชื่อ เมือง, ชื่อรัฐ(ตัวย่อโดยไม่มี . เช่น New York, NY ; Chicago, IL)
ผู้แต่ง 2 คน Two Authors	ตัวอย่าง กำธร ชำรงค์ตระกูล. (2548). <i>มหัศจรรย์ผืนป่าแผ่นดินไทย</i> . กรุงเทพฯ: บ้านพระอาทิตย์. Helfer, M. E. (1997). <i>The battered child</i> . New York, NY: Springer.
	ชื่อ สกุลผู้แต่ง1./ และ/ชื่อ สกุลผู้แต่ง2./ (ปีที่พิมพ์)./ <i>ชื่อหนังสือ</i> ./ สถานที่พิมพ์:/ ชื่อสำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.
	Author, A. A./ & Author, B. B./ (Year of publication)./ <i>Title of work: Capital letter also for subtitle</i> ./ Location:/ Publisher.
ผู้แต่ง 3-7 คน Three to Seven Authors (ระบุชื่อครบทุก คน – FILL ALLL AUTHORS)	*กรณีสถานที่พิมพ์อยู่ในประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ลงชื่อ เมือง, ชื่อรัฐ(ตัวย่อโดยไม่มี . เช่น New York, NY ; Chicago, IL)
	ตัวอย่าง นิพนธ์ วรทนนท์กุล, และ จักรพันธ์ สมศรี. (2542). <i>โรคดอกไม้เมืองหนาว</i> . กรุงเทพฯ: สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตร เขตที่ 6. Okuda, M., & Okuda, D. (1993). <i>Star trek chronology: The history of the future</i> . New York, NY: Pocket Books.
	ชื่อ สกุลผู้แต่ง1./ ชื่อ สกุลผู้แต่ง2./ ชื่อ สกุลผู้แต่ง3./ ชื่อ สกุลผู้แต่ง4./ และ/ชื่อ สกุลผู้แต่ง5./ (ปีที่พิมพ์)./ <i>ชื่อหนังสือ</i> ./ สถานที่พิมพ์:/ ชื่อสำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.
ผู้แต่ง 3-7 คน Three to Seven Authors (ระบุชื่อครบทุก คน – FILL ALLL AUTHORS)	Author, A. A./ Author, B. B./ Author, C. C./ Author, D. D./ Author, E. E./ & Author, F. F./ (Year of publication)./ <i>Title of work: Capital letter also for subtitle</i> ./ Location:/ Publisher.
	*กรณีสถานที่พิมพ์อยู่ในประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ลงชื่อ เมือง, ชื่อรัฐ(ตัวย่อโดยไม่มี . เช่น New York, NY ; Chicago, IL)
	ชื่อ สกุลผู้แต่ง1./ ชื่อ สกุลผู้แต่ง2./ ชื่อ สกุลผู้แต่ง3./ ชื่อ สกุลผู้แต่ง4./ และ/ชื่อ สกุลผู้แต่ง5./ (ปีที่พิมพ์)./ <i>ชื่อหนังสือ</i> ./ สถานที่พิมพ์:/ ชื่อสำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.



รูปแบบ	หนังสือทั่วไป - Books
ผู้แต่ง มากกว่า 7 คน ขึ้นไป More than Seven Authors	ตัวอย่าง หาญกล้า วิจิตรประดิษฐ์, เสกสรรค์ จันทร์แรม, และ สุขสวัสดิ์ ทองคำ. (2540). <i>เทคโนโลยีการผลิตลำไยสีชมพู</i>. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. Kernis, M. H., Cornell, D. P., Sun, C. R., Berry, A., Harlow, T., & Bach, J. S. (1993). <i>Organization</i>. Chicago, IL: University of Chicago Press.
	ชื่อ สกุลผู้แต่ง1,/ชื่อ สกุลผู้แต่ง2,/ชื่อ สกุลผู้แต่ง3,/ชื่อ สกุลผู้แต่ง4,/ชื่อ สกุลผู้แต่ง5,/ชื่อ สกุลผู้แต่ง6,/ . . ชื่อ สกุลผู้แต่งคนสุดท้าย./(ปีที่พิมพ์)/ชื่อหนังสือ./สถานที่พิมพ์:/ชื่อสำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์. (ระบุชื่อ 6 คน หลังชื่อคนที่ 6 ให้ใช้จุดไข่ปลาแทนชื่อผู้แต่งจากนั้นให้ระบุชื่อผู้แต่งคนสุดท้าย)
	Author, A. A./Author, B. B./Author, C. C./Author, D. D./Author, E. E./Author, F. F./ . . Author, G. G.Last Author)/(Year of publication)/Title of work: Capital letter also for subtitle./Location:/Publisher. *กรณีสถานที่พิมพ์อยู่ในประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ลงชื่อ เมือง, ชื่อรัฐ ตัวย่อโดยไม่มี . เช่น New York, NY ; Chicago, IL) (Enter the names of 6 people. After the 6th person, use an ellipsis instead of the author's name, then add the last author's name)
	ตัวอย่าง นพรัตน์ บุญขจร, ชัยสิทธิ เอกเทศ, พงศ์ภัทร โลกสวย, ชัยพร เดชทิพย์, ปรีชา ทองคำขาว, จีรศักดิ์ แสงโชติช่วง, . . . ดารา หอมละมุน. (2552). <i>ระบบสารสนเทศทั้งภูมิศาสตร์ลุ่มน้ำปิง: การจัดการพื้นที่ป่าต้นน้ำในลุ่มน้ำปิงเพื่อรักษาสภาพแวดล้อมและระบบนิเวศ</i>. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. Miller, F. H., Choi, M. J., Angeli, L. L., Harland, A. A., Stamos, J. A., Thomas, S. T., . . Rubin, L. H. (2009). <i>Technical Communication</i>. New York, NY: Springer.
ผู้แต่งเป็น สถาบัน Organization as Author	หน่วยงานใหญ่ หน่วยงานย่อย./(ปีที่พิมพ์)/ชื่อหนังสือ./สถานที่พิมพ์:/ชื่อสำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์. corporate author/(Year of publication)/Title of work: Capital letter also for subtitle./Location:/Publisher.



รูปแบบ	หนังสือทั่วไป - Books
	*กรณีสถานที่พิมพ์อยู่ในประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ลงชื่อ เมือง, ชื่อรัฐ(ด้วยย่อโดยไม่มี . เช่น New York, NY ; Chicago, IL) ตัวอย่าง มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ สถาบันวิจัยและพัฒนา. (2552). <i>บทคัดย่อชุดโครงการวิจัยและพัฒนาพื้นที่ลุ่มน้ำปากพนัง</i>. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์. American Psychological Association. (2009). <i>APA Style</i>. New York, NY: Springer.
หนังสือแปล	ชื่อ สกุลผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ <i>ชื่อหนังสือ</i>./ (ชื่อผู้แปล, ผู้แปล)./ สถานที่พิมพ์: ชื่อสำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์./ (ต้นฉบับพิมพ์/ปี) Author, A. A./ (Year of publication)./ <i>Title of work: Capital letter also for subtitle</i>./ (Translator, /Trans.)./ Location:/ Publisher./ (Original work published Year)
A Translation	ตัวอย่าง สติเวนสัน, วิลเลียม. (2536). <i>นายอินทร์ผู้ปิดทองหลังพระ</i> (พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ, ผู้แปล). (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: อมรินทร์ พรีนติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง. (ปีพิมพ์ต้นฉบับ 1976) Laplace, P. S. (1951). <i>A philosophical essay on probabilities</i> (F. W. Truscott & F. L. Emory, Trans.). New York, NY: Dover. (Original work published 1814)
ผู้รวบรวมหรือบรรณาธิการ	ชื่อ สกุลบรรณาธิการ./ (บรรณาธิการ)./ (ปีที่พิมพ์)./ <i>ชื่อหนังสือ</i>./ สถานที่พิมพ์: ชื่อสำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์. Editor, A. A./ (Ed./Eds.)./ (Year of publication)./ <i>Title of work: Capital letter also for subtitle</i>./ Location:/ Publisher.
Edited Book, No Author	ตัวอย่าง วิภาดา ภาพเขียน. (บรรณาธิการ). (2541). <i>ไทยยุคสุโขทัย</i>. กรุงเทพฯ: โครงการวิถิทรศน์. Duncan, G. J., & Brooks-Gunn, J. (Eds.). (1997). <i>Consequences of growing up poor</i>. New York, NY: Russell Sage Foundation.
ไม่ปรากฏนามผู้แต่ง	<i>ชื่อหนังสือ</i>./ (ปีที่พิมพ์)./ สถานที่พิมพ์: ชื่อสำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์. <i>Title of work: Capital letter also for subtitle</i>./ (Year of publication)./ Location:/ Publisher.



รูปแบบ	หนังสือทั่วไป - Books
Unknown Author	<u>ตัวอย่าง</u> แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540-2544. (2542). กรุงเทพฯ: สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. <i>Merriam-Webster's collegiate dictionary</i> . (1993). Springfield, MA: Merriam- Webster.
ปรากฏครั้งที่ พิมพ์ Edition other than the first	ชื่อ สกุลผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)/ ชื่อหนังสือ/ (ครั้งที่พิมพ์)/ สถานที่พิมพ์/ ชื่อสำนักพิมพ์หรือ โรงพิมพ์. Author, A. A./ (Year of publication)/ <i>Title of work: Capital letter also for subtitle</i> / (Edition.)/ Location:/ Publisher. <u>ตัวอย่าง</u> กำธร อารังค์ตระกูล. (2548). <i>มหัศจรรย์ผืนป่าแผ่นดินไทย</i> (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บ้านพระ อาทิตย์. Helfer, M. E. (1997). <i>The battered child</i> (5 th ed.). Chicago, IL: University of Chicago Press.
ไม่ปรากฏเมืองที่ พิมพ์/ สำนักพิมพ์ No publisher of publication	ให้ใส่ [ม.ป.ท.] สำหรับเอกสารภาษาไทย และ [n.p.] สำหรับเอกสารภาษาต่างประเทศ Enter [ม.ป.ท.] for Thai Documents and [n.p.] for Foreign language documents
ไม่ปรากฏปีที่ พิมพ์ No year of publication	ให้ใส่ [ม.ป.ป.]. สำหรับเอกสารภาษาไทย และ [n.d.]. สำหรับเอกสารภาษาต่างประเทศ Enter [ม.ป.ป.] for Thai Documents and [n.d.] for Foreign language documents



บทความในหนังสือ - Chapter in Book	
ARTICLE OR CHAPTER IN AN EDITED BOOK	
รูปแบบ	ชื่อ สกุลผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ ชื่อบทความ. /ใน/ ชื่อ สกุลบรรณาธิการ./ (บก.)./ ชื่อหนังสือ./ (น. เลขหน้า) ที่ปรากฏบทความจากหน้าใดถึงหน้าใด./ สถานที่พิมพ์./ ชื่อสำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์. Author, A. A./ (Year of Publication)./ Article title./ In/ A. A. Editor/ (Ed./ Eds)./ Title of Book/ (p. ถ้ามีหลายหน้าใช้ pp. page number-page number)./ Place:/ Publisher.
ตัวอย่าง	วิสาขา เจริญศิลป์. (2534). การรักษาโรคติดเชื้อทางเดินหายใจจากเชื้อไวรัส RSV (Respiratory Syncytial Virus) ในเด็ก. ใน สมศักดิ์ โล่เลขา, ชลรัตน์ ติเรกวัดชัย, และ มนตรี ตูจินดา (บก.), <i>อิมมูโนวิทยาทางคลินิกและโรคภูมิแพ้</i> (น. 99-103). กรุงเทพฯ: วิทยาลัยกุมารแพทย์แห่งประเทศไทย และสมาคมกุมารแพทย์แห่งประเทศไทย. ธิดา เมฆสุวรรณ. (2562). ความขัดแย้งระหว่างศาสนาในประเทศไทย. ใน ปรีดี หงส์สตีฟ, และ อัมไพร์ หมดเต็น (บก.), <i>ศาสนากับความรุนแรง</i> (น. 400-459). กรุงเทพฯ: Illuminations Editions. Chumdermphadejsuk, S. (1991). Acute Asthma Treatment in Children. In S. Lohlekha (Ed.), <i>Clinical Immunology and Allergy</i> (pp. 99-103). Bangkok: The Royal College of Pediatricians of Thailand & Pediatric Society of Thailand. O'Neil, J. M., & Egan, J. (1992). Men's and women's gender role journeys: A metaphor for healing, transition, and transformation. In B. R. Wainrib (Ed.), <i>Gender issues across the life cycle</i> (pp. 107-123). New York, NY: Springer.
บทความในวารสาร - Journal Article	
รูปแบบ	ชื่อ สกุลผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ ชื่อบทความ./ ชื่อวารสาร./ ปีที่ (ฉบับที่)./ เลขหน้าแรกที่ปรากฏบทความ-เลขหน้าสุดท้ายที่ปรากฏบทความ. Author, A. A./ (Year of publication)./ Title of article./ Title of Periodical./ volume number(issue number)/pages.
ตัวอย่าง	โมราร์ห์ ช่อขบา. (2536). แหล่งสารนิเทศบนอินเทอร์เน็ต. <i>วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์</i>, 13(2), 1-13.



บทความในวารสาร - Journal Article	
	Dubleck, L. (1990). Science fiction aids science teaching. <i>Physics Teacher</i> , 28(2), 316-318.
	Harlow, H. F. (1983). Fundamentals for preparing psychology journal articles. <i>Journal of Comparative and Physiological Psychology</i> , 55, 893-896.
บทความในแมกกาซีน, นิตยสาร - ARTICLE IN A MAGAZINE	
รูปแบบ	ชื่อ สกุลผู้เขียนบทความ./ (ปี./เดือนที่พิมพ์)/ชื่อบทความ./ชื่อนิตยสาร./ปีที่(ฉบับที่)/เลขหน้าที่ปรากฏ.
	Author, A. A./ (Year./Month of publication)/Title of article./Title of Magazine./volume number(issue number)/pages.
ตัวอย่าง	ส้มโอมีอ. (2545, มีนาคม). อาหารบำรุงสมอง. <i>Update</i> , 20(210), 37-40. Henry, W. A., III. (1990, April). Making the grade in today's schools. <i>Time</i> , 135, 28-31.
บทความในหนังสือพิมพ์ - ARTICLE IN A NEWSPAPER	
รูปแบบ	ชื่อ สกุลผู้เขียนบทความ./ (ปี./วันที่ เดือนที่พิมพ์)/ชื่อบทความ./ชื่อหนังสือพิมพ์./น./เลขหน้าที่ปรากฏ.
	Author, A. A./ (Year./Month/Date of publication)/Title of article./Title of Newspaper./p,pp./pages.
ตัวอย่าง	บัวช่อ รักษ์สุพรรณ. (2545, 8 พฤศจิกายน). อนาคตอิสราเอล-ปาเลสไตน์. <i>สยามนิวิสต์</i> , น. 6. พนิดา สงวนเสรีวานิช. (2554, 24 เมษายน). พระปลัดสุชาติ สุวัฑฒโกปกากะเกษญอ นักพัฒนา. <i>มติชน</i> , น. 17-18. Schultz, S. (2005, December). Calls made to strengthen state energy policies. <i>The Country Today</i> , pp. 1A, 2A. Boonnoon, J. (2011, April 28). Manufactures flood Thai market. <i>The Nation</i> , p. 7A.



บทความในสารานุกรม - Encyclopedia Article	
รูปแบบ	ชื่อ สกุลผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ ชื่อบทความ. ใน/ ชื่อสารานุกรม/ (ฉบับที่./ หน้า)./ สถานที่พิมพ์:/ สำนักพิมพ์.
	Author, A. A./ (Year of Publication)./ Article Title. In/ Encyclopedia Title/ (Vol. Number./ p. ถ้ามีหลายหน้าใช้ pp. page number-page number)./ Place: Publisher.
ตัวอย่าง	เหมือนฝัน รักธรรม. (2537). คิวฮักคิวหาง. ใน สารานุกรมของใช้พื้นบ้านไทยในอดีตเขตหัวเมืองฝ่ายเหนือ (ฉบับที่ 24, น. 274-275). กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
	Sturgeon, T. (1995). Science fiction. In <i>The encyclopedia Americana</i> (Vol. 24, pp. 390-392). Danbury, CT: Grolier.
รายงานการวิจัย - Research report	
รูปแบบ	ชื่อ สกุลผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ ชื่อเรื่อง/ (รายงานวิจัย)./ สถานที่พิมพ์:/ ชื่อสำนักพิมพ์.
	Author, A. A./ (Year of Publication)./ Title/ (Research report)./ Location:/ Publisher.
ตัวอย่าง	พินิจ ทิพย์มณี. (2553). การวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการตายของประเทศไทย (รายงานวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
	Deming, D., & Dynarski, S. (2008). <i>The Lengthening of Childhood</i> (Research report). Nashville: American Economic Association.
เอกสารการประชุมทางวิชาการ - Proceedings, Symposium	
รูปแบบ	ชื่อ สกุลผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ ชื่อบทความ. ใน/ ชื่อการประชุมหรือการสัมมนา/ (น./ เลขหน้า-เลขหน้า)./ สถานที่พิมพ์:/ ชื่อสำนักพิมพ์.
	Author, A. A./ (Year of Publication)./ Article title. In/ Title of Conference/ (pp. page number-page number)./ Location:/ Publisher.
ตัวอย่าง	ชัชพล มงคลิก. (2552). การประยุกต์ใช้กระบวนการลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์ในการจัดตารางการผลิตแบบพหุเกณฑ์: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตยา. ใน การประชุมวิชาการการบริหารและการจัดการ ครั้งที่ 5 (น. 46). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
	Piyasiripon, N. (2016). Factors affecting Policy Implementation Effectiveness toward National Security Policy in Southernmost Provinces of Thailand. In <i>Proceeding of The 38th National Graduate Research Conference</i>



เอกสารการประชุมทางวิชาการ - Proceedings, Symposium	
	(<i>Humanities and Social Science</i>) (pp. 169-176). Phitsanulok: Naesuan University Publishing House. Soutar, G., & Mazzaro, T. W. (1995). Gaining competitive advantage in education services exports: Forward integration and strategic alliances in a maturing market. In <i>Proceeding of the Academy of International Business Southeast Asia Regional Conference, Asia Pacific International Business: Regional integration and global competitiveness</i> (pp. 85-110). Perth: Murdoch University.
วิทยานิพนธ์ และ ปรินญาณิพนธ์ - Thesis	
รูปแบบ	ชื่อ สกุลผู้เขียนวิทยานิพนธ์./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อวิทยานิพนธ์หรือปรินญาณิพนธ์/(วิทยานิพนธ์ ปรินญาณิพนธ์มหาบัณฑิต หรือ วิทยานิพนธ์ปรินญาณิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต)./ชื่อสถานศึกษา./ สถานที่พิมพ์. Author, A. A./ (Year)./ <i>Title of dissertation</i>/(Doctoral dissertation or Master's thesis)./Name of Institute./Location.
ตัวอย่าง	ช่อเพ็ญ นวลขาว. (2548). <i>ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการเปลี่ยนแปลงระบบนิเวศกับแบบแผนการผลิตและวัฒนธรรมการบริโภคอาหาร ศึกษากรณีชุมชนชนบท จังหวัด นครศรีธรรมราช</i> (วิทยานิพนธ์ปรินญาณิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, นครศรีธรรมราช. Nickels, D. W. (2005). <i>The relationship between IT-business alignment and organizational culture: An exploratory study</i> (Doctoral dissertation). University of Memphis, Memphis.
ราชกิจจานุเบกษา	
รูปแบบ	ชื่อเรื่อง./ (ปี./วัน/เดือน/ที่พิมพ์)./ราชกิจจานุเบกษา./เล่มที่/ตอนที่./หน้า.
ตัวอย่าง	พระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม พ.ศ. 2562. (2562, 22 พฤษภาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 133 ตอนที่ 67 ก, หน้า 33.



สื่อโสตทัศนและสื่ออื่น ๆ – Electronic Sources	
รูปแบบ	ชื่อ สกุลผู้ผลิต/(ผู้ผลิต),/และ/ชื่อ สกุลผู้กำกับ/(ผู้กำกับ),/(ปีที่ผลิต),/ชื่อเรื่อง/[ประเภทของสื่อโสตทัศน],/สถานที่ผลิต:/สถานที่ถ่ายทำ.
	Producer, P. P./(Producer),/&/Director, D. D./(Director),/(Date of publication),/Title of motion picture/[Motion picture],/Country of origin:/Studio or distributor.
ตัวอย่าง	ศรีัญญา จิตศิลป์. (2561). <i>คนชายขอบในประเทศไทยพัฒนา</i>. [วีดิทัศน์]. กรุงเทพฯ: फिल्मศิลป์. กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม. (2543). <i>รายงานสถานการณ์สิ่งแวดล้อมเรื่องน้ำ</i>. [ซีดีรอม]. กรุงเทพฯ: ฝ่ายสารสนเทศ กองสารสนเทศสิ่งแวดล้อม. Smith, J. D. (Producer), & Smithee, A. F. (Director). (2001). <i>Really big disaster movie</i> [Motion picture]. United States: Paramount Pictures. Important, I. M. (Producer). (1990, November 1). <i>The nightly news hour</i> [Television broadcast]. New York, NY: Central Broadcasting Service. Taupin, B. (1975). Someone saved my life tonight [Recorded by Elton John]. On <i>Captain fantastic and the brown dirt cowboy</i> [CD]. London, England: Big Pig Music Limited.
สารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์ หรือ บทความวารสารอิเล็กทรอนิกส์ หรือ เอกสารจากฐานข้อมูล - Databases	
บทความจากเว็บไซต์ – Webpage/Online Content	
รูปแบบ	ชื่อ สกุลผู้แต่ง/(ปีที่พิมพ์),/ชื่อบทความ,/สืบค้นจาก/URL (แบบเต็ม) หรือชื่อฐานข้อมูล
	Author, A. A.,/&/Author B. B.,/(Date of publication),/Title of page/[Format description when necessary],/Retrieved from/ https://www.someaddress.com/full/url/
ตัวอย่าง	สุรัชย์ เลียงบุญเลิศชัย. (2554). จัดระเบียบสำนักงานทนายความ. สืบค้นจาก http://www.lawyerscouncil.or.th/2011/index.php?name=knowledge CNN Wire Staff. (2011). How U.S. forces killed Osama bin Laden. Retrieved from http://www.cnn.com/2011/WORLD/asiapcf/05/02/bin.laden.raid/index.html



บทความจากเว็บไซต์ – Webpage/Online Content	
	Eco, U. (2015). How to write a thesis [PDF file]. (Farina C. M. & Farina F., Trans.) Retrieved from https://www.researchgate.net/... How_to_write_a_thesis/.../Umberto+Eco-How+to+Write+... (Original work published 1977)
บทความวารสารในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ – Article from an online periodical	
ไม่มีเลข DOI – With no DOI Assigned	
รูปแบบ	ชื่อ สกุลผู้แต่ง./ (ปีพิมพ์)./ชื่อบทความ/ชื่อวารสาร./ปีที่(ฉบับที่)./เลขหน้าแรกที่ปรากฏบทความ-เลขหน้าสุดท้ายที่ปรากฏบทความ./สืบค้นจาก/URL(แบบเต็ม) หรือชื่อฐานข้อมูล
	Author, A. A./ (Year of Published)./Title of article./Title of Online Journal, /volume number(issue number),/page range../Retrieved from/ https://www.someaddress.com/full/url/
ตัวอย่าง	สุนันทา เลาวัญศิริ. (2553). ธาตุอาหารหลักของน้ำสกัดชีวภาพแบะเข้มข้นจากขยะครัวเรือน. วารสารออนไลน์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 29(2), 165-169. สืบค้นจาก <a "="" full="" href="http://www.journal.msu.ac.th/msu.ac.th/index.php?option=com_content&task=Smyth, A. M., Parker, A. L., & Pease, D. L. (2002). A study of enjoyment of peas. Journal of Abnormal Eating, 8(3), 120-125. Retrieved from https://www.fakeexamplehomepage.com/full/url/
บทความวารสารในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ – Article from an online periodical	
มีเลข DOI – With DOI Assigned	
รูปแบบ	ชื่อ สกุลผู้แต่ง./ (ปีพิมพ์)./ชื่อบทความ/ชื่อวารสาร./ปีที่(ฉบับที่)./เลขหน้าแรกที่ปรากฏบทความ-เลขหน้าสุดท้ายที่ปรากฏบทความ./เลขDOI
	Author, A. A., & Author, B. B./ (Year of Published)./Title of article./Title of Journal, /volume number(issue number if available),/page range./doi:0000000/000000000000 or https://doi.org/10.0000/0000
ตัวอย่าง	Brownlie, D. (2007). Toward effective poster presentations: An annotated bibliography. <i>European Journal of Marketing</i> , 41, 1245-1283. doi:10.1108/03090560710821161



บทความวารสารในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ – Article from an online periodical	
มีเลข DOI - With DOI Assigned	
	Wooldridge, M.B., & Shapka, J. (2012). Playing with technology: Mother-toddler interaction scores lower during play with electronic toys. <i>Journal of Applied Developmental Psychology</i> , 33(5), 211-218. https://doi.org/10.1016/j.appdev.2012.05.005
สารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์ประเภทอื่น ๆ	
บทความในหนังสือออนไลน์ – Online Book Chapter	
รูปแบบ	ชื่อ สกุลผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ ชื่อบทความ./ ใน/ ชื่อ สกุลบรรณาธิการ (ถ้ามี)/ (บก.)./ ชื่อหนังสือ (บทที่หรือหมายเลขส่วน ถ้ามี)./ สืบค้นจาก/ URL (แบบเต็ม)
	Author, A. A./ (Year of Publication)./ Article title./ In/ A. A. Editor/ (Ed./ Eds)./ Title of Book (chapter or section number)./ Retrieved from/ https://www.someaddress.com/full/url/
ตัวอย่าง	Engelshcall, R. S. (1997). Module mod_rewrite: URL Rewriting Engine. In <i>Apache HTTP Server version 1.3 documentation</i> (Apache modules). Retrieved from https://httpd.apache.org/docs/1.3/mod/mod_rewrite.html Peckinpugh, J. (2003). Change in the Nineties. In J. S. Bough and G. B. DuBois (Eds.), <i>A century of growth in America</i> . Retrieved from GoldStar database.
สารานุกรม/พจนานุกรมออนไลน์ – Online Encyclopedias and Dictionaries	
รูปแบบ	ชื่อ สกุลผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ ใน/ ชื่อสารานุกรม/พจนานุกรม./ สืบค้นจาก/ URL (แบบเต็ม)
	Author, A. A./ (Year of Publication)./ Article title./ In/ Title of Encyclopedias or Dictionaries./ Retrieved from/ https://www.someaddress.com/full/url/
ตัวอย่าง	Feminism. (n.d.). In <i>Encyclopædia Britannica online</i> . Retrieved from https://www.britannica.com/EBchecked/topic/724633/feminism



วิกิ - Wikis	
รูปแบบ	ชื่อ สกุลผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ สืบค้นเมื่อ/วัน/เดือน/ปี/จาก/ชื่อวิกิ:/URL (แบบเต็ม)
	Author, A. A./ (Year of Publication)./ Retrieved/ Month/Date,/ Year/ from/ Name of WIKI:/ https://www.someaddress.com/full/url/
ตัวอย่าง	มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์. (ม.ป.ป.). สืบค้นเมื่อ 25 พฤศจิกายน 2553 จาก วิกิพีเดีย: http://th.wikipedia.org/wiki/มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ OLPC Peru/Arahuay. (n.d.). Retrieved April 29, 2011 from the OLPC Wiki: https://wiki.laptop.org/go/OLPC_Peru/Arahuay
หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ – Electronic Books	
รูปแบบ	ชื่อ สกุลผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ ชื่อหนังสือ./ สืบค้นจาก/URL (แบบเต็ม)
	Author, A. A./ (Year of publication)./ Title of work: Capital letter also for subtitle./ Retrieved from/ https://www.someaddress.com/full/url/
ตัวอย่าง	De Huff, E. W. (n.d.). <i>Taytay's tales: Traditional Pueblo Indian tales</i> . Retrieved from https://digital.library.upenn.edu/ women/dehuff/taytay/taytay.html
หนังสือพิมพ์ออนไลน์ – Newspaper Article	
รูปแบบ	ชื่อ สกุลผู้เขียนบทความ./ (ปี./วันที่ เดือนที่พิมพ์)./ ชื่อบทความ./ ชื่อหนังสือพิมพ์./ สืบค้นจาก/URL (แบบเต็ม)
	Author, A. A. (Year, Month Day). Title of article. Title of Newspaper. Retrieved from https://www.homeaddress.com/
ตัวอย่าง	ข่าวสดออนไลน์. (2564, 5 มีนาคม). ครม.ไฟเขียว 764 ล้าน ซื้อเรือคืนหลังประมงเจอพิษแก๊สไอ ยูยู นายกหวั่นเวียนเทียน. ข่าวสด. สืบค้นจาก https:// www.khaosod.co.th/ economics/news_2277605 Parker-Pope, T. (2008, May 6). Psychiatry handbook linked to drug industry. <i>The New York Times</i> . Retrieved from https://well.blogs.nytimes.com/



หมายเหตุ: 1. ผู้แต่งชาวไทยให้ใส่ชื่อและนามสกุล โดยไม่ต้องใส่คำนำหน้าชื่อ ยกเว้นราชทินนามฐานันดรศักดิ์ ให้นำไปใส่ท้ายชื่อ โดยใช้เครื่องหมายจุลภาคคั่นระหว่างชื่อกับราชทินนามและฐานันดรศักดิ์ ส่วนสมณศักดิ์ให้คงรูปตามเดิม

2. กรณีผู้แต่ง 2 คน ให้ใส่ชื่อทั้งสองคนตามลำดับที่ปรากฏ เชื่อมด้วยคำว่า “และ” สำหรับเอกสารภาษาไทย และใช้เครื่องหมาย “&” สำหรับเอกสารภาษาต่างประเทศ ระหว่างคนที่ 1 และคนที่ 2 โดยเว้น 1 ระยะก่อนและหลัง

3. ผู้แต่งชาวต่างประเทศ ให้ขึ้นต้นด้วยชื่อสกุล ตามด้วยอักษรย่อชื่อต้น โดยเว้น 1 ระยะ และอักษรย่อชื่อกลาง (ถ้ามี) ทั้งนี้การกลับชื่อสกุลให้ใช้ตามความนิยมของคนในชาตินั้น โดยใช้เครื่องหมายจุลภาคคั่นระหว่างชื่อสกุลและอักษรย่อชื่อต้น อักษรย่อชื่อกลาง หากกรณีที่ผู้แต่งมีคำต่อท้าย เช่น Jr. หรือคำอื่น ๆ ให้ใส่คำดังกล่าวต่อท้ายอักษรย่อชื่อต้น หรือ อักษรย่อชื่อกลาง (ถ้ามี) โดยคั่นด้วยเครื่องหมายจุลภาค

4. ผู้แต่งที่เป็นสถาบัน ให้ลงรายการบรรณานุกรมโดยเรียงลำดับจากหน่วยงานใหญ่ไปหาหน่วยงานย่อย และเว้นวรรคจากชื่อหน่วยงานใหญ่ไปหาชื่อหน่วยงานย่อย แต่ถ้าเป็นการอ้างอิงในเนื้อหา ให้เรียงลำดับจากหน่วยงานย่อยไปหาหน่วยงานใหญ่

5. ไม่ปรากฏเมืองที่พิมพ์ หรือ สำนักพิมพ์ ให้ใส่ [ม.ป.ท.] สำหรับเอกสารภาษาไทย และ [n.p.] สำหรับเอกสารภาษาต่างประเทศ

6. ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์ ให้ใส่ [ม.ป.ป.]. สำหรับเอกสารภาษาไทย และ [n.d.]. สำหรับเอกสารภาษาต่างประเทศ

สามารถศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมได้จากแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับ APA Style 6th edition เช่น APA Formatting and Style Guide. From <http://owl.english.purdue.edu/owl/resource/560/01/American> Psychological Association (APA) 6th edition style Examples. From www.lib.monash.edu.au/tutorials/citing/apa-a4.pdf



6. วิธีเรียงอ้างอิง การเรียงอ้างอิงใช้หลักการเดียวกับการเรียงคำในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน หรือ Dictionary ที่เป็นสากล โดยคำที่มีสะกดจัดเรียงไว้ก่อนคำที่มีรูปสระตามลำดับตั้งแต่ กก - กฮ ดังนี้

ก ข ค ศ ฆ ง จ ฉ ช ซ ฌ ญ ฎ ฏ ฐ ฑ ฒ ณ ด ต ถ ท ธ น

บ ป ผ ฝ พ ฟ ภ ม ย ร ฤ ฦ ฬ ฎ ฏ ฐ ฑ ฒ ณ ด ต ถ ท ธ น

ส่วนคำที่ขึ้นต้นด้วยพยัญชนะตัวเดียวกัน เรียงลำดับตามรูปสระ ดังนี้

อะ อัว อัวะ อา อำ อี อี้ อื อุ ู เอะ เอ เอาะ เอา

เอน เเีย เเียะ เเือ เเือะ แอ แอะ โอ โอะ ไอ ไอ

7. ส่วนภาพประกอบ (Figure) และส่วนตาราง (Table)

ภาพประกอบและตารางควรมีเท่าที่จำเป็น โดยพิมพ์หน้าละ 1 ภาพ หรือ 1 ตาราง สำหรับคำบรรยายตารางให้พิมพ์เหนือตารางชิดกันซ้าย ส่วนคำอธิบายเพิ่มเติมให้ใส่ใต้ตารางโดยมีรูปแบบดังนี้

ตารางที่/1/ชื่อตาราง

สำหรับคำบรรยายภาพ กราฟ แผนภูมิ แผนภูมิภาพ ให้พิมพ์ใต้ภาพ จัดกลางหน้ากระดาษ ส่วนคำอธิบายเพิ่มเติมให้ใส่ใต้ภาพ โดยมีรูปแบบดังนี้

ภาพที่/1./ชื่อภาพ