วารสารวิชาการ วิทยาลัยบริหารศาสตร์

ISSN: 3027-6128 (online)
ปีที่ 9 ฉบับที่ 3 ประจำเดือน กรกฎาคม-กันยายน 2569
Vol.9 No.3 July - September 2026

SASAJ

SCHOOL OF ADMINISTRATIVE STUDIES
ACADEMIC JOURNAL

วารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์
School of Administrative Studies Academic Journal
ปีที่ 9 ฉบับที่ 3 (กรกฎาคม - กันยายน 2569)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานวิชาการและผลงานวิจัยทางรัฐศาสตร์ รัฐประศาสตร์ นิติศาสตร์ การบริหารกิจการทางสังคม และสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
2. เพื่อให้บริการวิชาการเกี่ยวกับการเสนอทางออกในการแก้ปัญหาสังคม

กำหนดการเผยแพร่ ปีละ 4 ฉบับ

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

การพิจารณาคัดเลือกบทความ

บทความแต่ละบทความที่ตีพิมพ์จะได้รับพิจารณาจากคณะกรรมการกลั่นกรองบทความวารสาร (Peer Review) จำนวน 3 ท่าน ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องและได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการก่อนตีพิมพ์ โดยการพิจารณาบทความจะมีรูปแบบที่ผู้พิจารณาบทความไม่ทราบชื่อหรือข้อมูลของผู้เขียนบทความและผู้เขียนบทความไม่ทราบชื่อผู้พิจารณาบทความ (Double-blind Peer Review)

คณะกรรมการที่ปรึกษา

1. ศาสตราจารย์ ดร.ประยงค์ แสนบุราณ	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
2. ศาสตราจารย์ ดร.กิตติศักดิ์ เจิมสิทธิประเสริฐ	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
3. รองศาสตราจารย์ ดร.วีระพล ทองมา	มหาวิทยาลัยแม่โจ้

บรรณาธิการบริหาร (Executive Editor)

รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย ปัญญาดี	มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ผู้ช่วยบรรณาธิการ (Editorial assistant)

1. รองศาสตราจารย์ ดร.วินิจ ผาเจริญ	มหาวิทยาลัยแม่โจ้
2. นางนิตยา ไพยารมณ์	มหาวิทยาลัยแม่โจ้

กองบรรณาธิการ (Editorial Board)

1. ศาสตราจารย์ ดร.ชรินทร์ มั่งคั่ง มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
2. ศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ โพธิสว่าง มหาวิทยาลัยปทุมธานี
3. ศาสตราจารย์ ดร.ภิญญพันธุ์ พจนะลาวัน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
4. รองศาสตราจารย์ ดร.พระมหาวิเศษ เสาะพบดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
5. รองศาสตราจารย์ ดร. ธนพันธ์ ไล่ประกอบทรัพย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
6. รองศาสตราจารย์ ดร.วีระ เลิศสมพร มหาวิทยาลัยพะเยา
7. รองศาสตราจารย์ ดร.วัชรพล พุทธรักษา มหาวิทยาลัยนเรศวร
8. รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา สะสอง มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
9. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยวัฒน์ เผือกคง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
10. รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต มหาวิทยาลัยบูรพา
11. รองศาสตราจารย์ ดร.บูฆอรี ยีหมะ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
12. รองศาสตราจารย์ ดร.อลงกรณ์ อรรถแสง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
13. รองศาสตราจารย์ ดร.บงกชมาศ เอกเอี่ยม มหาวิทยาลัยแม่โจ้
14. รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล พรมกุล มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ออกแบบปก

นายกิตติพศ วิมล และ นางนิตยา ไพยารมณ์

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

บรรณาธิการแถลง

วารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ฉบับนี้เป็น ปีที่ 9 ฉบับที่ 3 ประจำเดือน กรกฎาคม - กันยายน 2569 ปัจจุบันวารสาร ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่ฐานข้อมูล TCI กลุ่มที่ 1 โดยได้รับการรับรองตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2568 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2572 ทั้งนี้ผู้ที่สนใจส่งบทความ สามารถลงทะเบียนผ่านระบบวารสารออนไลน์ได้ที่ https://so05.tcithaijo.org/index.php /SASAJ/about/submissions

กองบรรณาธิการขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยที่ได้พิจารณาและปรับปรุงบทความให้มีคุณภาพ และขอขอบคุณผู้นิพนธ์บทความที่ให้ความสนใจส่งบทความเพื่อตีพิมพ์ในวารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์ โดยในฉบับนี้ มีบทความที่ได้รับการคัดเลือกให้ตีพิมพ์ จำนวน 21 บทความ โดยเป็นบทความวิจัยจำนวน 18 บทความ และบทความวิชาการ จำนวน 3 บทความ กองบรรณาธิการและคณะทีมงานจะรักษามาตรฐานการเผยแพร่และมาตรฐานทางวิชาการ เพื่อประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพของการศึกษาและการเผยแพร่ผลงานทางรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ นิติศาสตร์ การบริหารกิจการทางสังคม สหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เพื่อให้บริการวิชาการ และเสนอทางออกในการแก้ปัญหาสังคมให้ปรากฏสู่สาธารณชนต่อไป

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าบทความที่เลือกสรรมาตีพิมพ์จะมีประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจ และกองบรรณาธิการขอขอบคุณผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายที่สนับสนุนการจัดทำวารสารฉบับนี้ให้เสร็จสมบูรณ์



รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย ปัญญาดี

ทัศนะและข้อคิดเห็นของบทความในวารสารฉบับนี้
เป็นของผู้นิพนธ์แต่ละท่าน ไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการ

ส า ร บั ญ

บรรณาธิการแถลง

สารบัญ

บทความวิจัย: **หน้า**

■ **นิเวศวิทยาการเมืองว่าด้วยการจัดการผลกระทบจากการประกอบกิจการเหมืองแร่ยิปซัมบนฐานพลังอำนาจชุมชนในเขตอำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี** 1

: *ณัฐญภัทร มากช่วย, อมร หวังอัครางกูร, และ ไชยวัฒน์ เผือกคง*

■ **บทบาทและความท้าทายของผู้ช่วยพนักงานสอบสวน ในกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญา: มุมมองเชิงทฤษฎีและการจัดการทรัพยากรมนุษย์** 21

: *พุฒิพงษ์ พิพัฒน์วงศ์*

■ **ชุมชนสีขาว: การเสริมพลังอำนาจประชาชนเพื่อยกระดับความปลอดภัยจากยาเสพติดในชุมชนบ้านคลองแนวลิขิต อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร** 40

: *วิไลวรรณ์ พันธุปิว, พระมหาประกาศิต ฐิติปสิทธิกร, และ สุรัตน์ พักน้อย*

■ **การเมืองเชิงนโยบายและการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการขับเคลื่อนโครงการบัตรพลเมืองอาวุโส กรณีศึกษาเทศบาลนครเกาะสมุย** 55

: *ฐิติรัตน์ ชูภู่, อมร หวังอัครางกูร, และ วาสนา จาตุรัตน์*

■ **การศึกษากระบวนการนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** 77

: *ไพรินทร์ ขัดธิพงษ์*

■ **การอภิบาลเชิงการกำกับกฎเกณฑ์ในการดำเนินการสถานประกอบการดูแลผู้สูงอายุและผู้มีภาวะพึ่งพิงในประเทศไทย: การวิเคราะห์เชิงนโยบายและโครงสร้างการบริหาร** 103

: *ธันยวัฒน์ รัตนสัค*

■ **การพัฒนาแนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการประยุกต์ใช้มาตรฐานระบบบริการสุขภาพพหุวัฒนธรรมในโรงพยาบาลนำร่องภาคใต้ฝั่งอันดามันของไทย** 121

: *อัลวา หวันชิดนาย, จิรัชยา เจียวก๊ก, และ ธนเทพ วณิชยากร*

■ **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี** 139

: *ปวิชยา สีมาวงษ์, พิมพ์ชนก ทองทวน, และ ศุภาพิชญ์ พากเพียร*

■ **พลวัตการพัฒนาเศรษฐกิจการค้าชายแดนไทย-มาเลเซีย** 157

: *ลาวัณย์ พงษ์สุวรรณศิริ, ธีรพร ทองขะโชค, ทวีศักดิ์ พุฒสุขชี, และ สมเกียรติ สายธนู*

บทความวิจัย: (ต่อ) **หน้า**

■ **แนวทางการพัฒนาสมาชิกโครงการธนาคารควาย-วัว ภายใต้การดำเนินงานของมูลนิธิศึกษาพัฒนาชนบท (ศพช.) ในอำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ตามหลักการทรงงานของในหลวงรัชกาลที่ 9** **180**

: *พระอานนท์ แป้นราม, ถนัด บุญชัย, และ กิตติศักดิ์ โชติกเดชาณรงค์*

■ **แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการกู้ยืมเงินกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จังหวัดตรัง** **198**

: *เมธานันท์ เพชรนาค และ จิรัชยา เจียวก๊ก*

■ **แนวทางความร่วมมือของผู้มีส่วนได้เสียในการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงานบริการขนส่งผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลในประเทศไทย** **214**

: *สุชสรรค์ รตเวสสนันท์*

■ **กฎระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างอาหารกลางวันโรงเรียน: โอกาสและอุปสรรคในการเชื่อมโยงกับระบบอาหารชุมชน** **236**

: *สรัญญา สุจริตพงศ์ และ นฤมล เจริญใจ*

■ **Strategic Management Factors Influencing the Success of Community-Based Enterprises in Krabi Province** **264**

: *Napitchya Cherdchom, Nifaosan Raden Ahmad, and Kanlayanee Yutthakarn*

■ **The Influence of Factors on Innovation Management and Sustainable Performance Effectiveness: An Empirical Study of the Metropolitan Electricity Authority** **284**

: *Phakrada Kerdprathum*

■ **รูปแบบการพัฒนาศักยภาพทุนชุมชนเพื่อการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์บนฐานการมีส่วนร่วมของประชาชน กรณีศึกษาอำเภอแม่ลาน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน** **306**

: *รภัสสรณ์ คงธนจารุอนันต์, วินิจ ผาเจริญ, และ สุพจน์ คำมะนิด*

■ **การยกระดับศักยภาพชุมชนท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ตำบลแจ้ซ้อน อำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง** **325**

: *ศิริขวัญ ปัญญาเรียน, เพียงกานต์ นามวงศ์, ไพโรจน์ ไชยเมืองชื่น, เอมอร พิพัฒนวัฒนะโยธิน, วสุพล ดอกพิกุล, และ ศิลาวัฒน์ ชัยวงศ์*

บทความวิจัย: (ต่อ) **หน้า**

■ **การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะครูดนตรีในวิทยาลัยนาฏศิลป์ สังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์** 347

: *อดิเรก โคตา, วิมลพร สุวรรณแสนทวี, และ พระเมธีวัชราภรณ์*

บทความวิชาการ:

■ **ยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองสิบสองปันนาในมิติการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมกับความท้าทายด้านความยั่งยืนทางวัฒนธรรม** 363

: *อัจฉรา จิตต์สุข, พระครูปลัดภัทรพงศ์ ภัทรเมธี, ศุภาชัย เตชนันต์, ภัชนัฐศร หล้ามปิมปา, และ โกมินทร์ วังอ่อน*

■ **การเสริมพลังสตรีสู่การเมือง: สภาวะ-สถาบัน-สถานการณ์ (3ส)** 384

: *ธณิกานต์ พรพงษาโรจน์*

■ **ชุมชนสีเขียว: นิยามและกรอบแนวคิดจากเวทีสร้างสุขภาคใต้** 405

: *ซูวารี มอซู, วุฒิชัย ศรีช่วย, ฮามีด๊ะ หวันนุรัตน์, ชุมพล อังคณานนท์, อนิรุต หนูปลอด, และ ไพฑูรย์ ทองสม*

ภาคผนวก:

■ **กระบวนการพิจารณาบทความ** 426

■ **แนะนำสำหรับผู้นิพนธ์บทความ** 427

นิเวศวิทยาการเมืองว่าด้วยการจัดการผลกระทบจากการประกอบกิจการเหมืองแร่ยิปซัมบนฐานพลังอำนาจชุมชน ในเขตอำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี[1]*

Political Ecology of Gypsum Mining Impact Management Based on Community Empowerment in Ban Na San District, Surat Thani Province

ณัฐญภัทร มากช่วย, อมร หวังอัครางกูร, และ ไชยวัฒน์ เผือกคง
Natyapat Makchouy, Amorn Wangukkarangkul, and Chaiwat Phuakkhong
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
Graduate School, Suratthani Rajabhat University
Corresponding Author, E-mail: Natyapat.mak@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาผลกระทบจากการประกอบกิจการเหมืองแร่ยิปซัมที่มีต่อชุมชน 2) วิเคราะห์แนวทางในการจัดการผลกระทบจากการประกอบกิจการเหมืองแร่ยิปซัมบนฐานพลังอำนาจชุมชน และ 3) ให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการจัดการผลกระทบจากการประกอบกิจการเหมืองแร่ยิปซัมบนฐานพลังอำนาจของชุมชนภายใต้กรณีศึกษาในเขตอำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ใช้วิธีวิทยาการวิจัยแบบผสานวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นประชาชนที่ได้รับผลกระทบจากการประกอบกิจการเหมืองแร่ยิปซัม จำนวน 400 คน การวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการจัดการผลกระทบจากการ

* ได้รับบทความ: 18 มิถุนายน 2568; แก้ไขบทความ: 26 พฤศจิกายน 2568; ตอบรับตีพิมพ์: 27 พฤศจิกายน 2568
Received: June 18, 2025; Revised: November 26, 2025; Accepted: November 27, 2025

ประกอบกิจการเหมืองแร่ยิปซัม จำนวน 16 คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลกระทบจากการประกอบกิจการเหมืองแร่ยิปซัม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านสิ่งแวดล้อมเป็นด้านที่ชุมชนได้รับผลกระทบมากที่สุด ซึ่งมีผลกระทบอยู่ในระดับมาก และด้านสังคม เป็นด้านที่ชุมชนได้รับผลกระทบน้อยที่สุด โดยมีผลกระทบอยู่ในระดับปานกลาง 2) แนวทางการจัดการผลกระทบ สามารถจำแนกได้เป็น 4 ข้อ คือ แนวทางในการจัดการเพื่อป้องกันหรือรองรับผลกระทบ แนวทางในการแก้ปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในการจัดการผลกระทบ แนวทางในการพัฒนาการจัดการเพื่อป้องกันผลกระทบ และแนวทางในการสร้างการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนเพื่อการจัดการผลกระทบ 3) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการจัดการผลกระทบ จำนวน 7 ประเด็น และสามารถสังเคราะห์ได้เป็นรูปแบบ CAPABLE ซึ่งมุ่งหมายถึงการมีศักยภาพจากความร่วมมือระหว่างผู้ประกอบการเหมืองแร่ หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และการเสริมสร้างพลังอำนาจของชุมชนในการจัดการผลกระทบ ได้แก่ 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจของชุมชน 2) ความเป็นพันธมิตรระหว่างเหมืองแร่และชุมชน 3) การส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนในพื้นที่ 4) การบรรลุผลประโยชน์ร่วมกัน 5) การระดมความคิดและวางแผนร่วมกัน 6) การจัดตั้งศูนย์กลางการเรียนรู้และรับข้อร้องเรียนชุมชน และ 7) การจ้างงานคนในชุมชน

คำสำคัญ: นิเวศวิทยาการเมือง; กิจการเหมืองแร่ยิปซัม; พลังอำนาจชุมชน; การจัดการผลกระทบ

Abstract

This research aims to 1) study the impact of gypsum mining on the community, 2) analyze the approach to manage the impact of gypsum mining based on the concept of community empowerment, and 3) provide policy recommendations for managing the impact of gypsum mining based on the concept of community empowerment in the context of the case study in Ban Na San District, Surat Thani Province. This study used a mixed-method research

approach. In terms of its quantitative dimension, data were collected using questionnaires from a sample group of 400 people affected by gypsum mining. For the qualitative aspect, data were collected by in-depth interviews with 16 key informants involved in managing the impact of gypsum mining. Quantitative data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, while qualitative data were analyzed using content analysis.

The research found that 1) overall, the Impact of gypsum mining was at a moderate level. The environmental aspect was the aspect that the community was most affected by, with a high level of impact, and the social aspect was the aspect that the community was least affected by, with a moderate level of impact. 2) The impact management approach can be classified into 4 approaches: approaches for management to prevent or accommodate impacts, approaches for solving problems or obstacles that arise in managing impacts, and approaches for developing management to prevent impacts, and approaches for creating community participation in impact management 3) Policy recommendations for impact management consist of 7 issues and can be synthesized according to the CAPABLE model, which aims to realize potential made possible by cooperation between mining operators, government agencies, private sectors and strengthening the power of communities in impact management. The model includes 1) Community empowerment, 2) Alliance between the mine and the community, 3) Promotion of community enterprise in the area, 4) Achievement of interest, 5) Brainstorming and collaboration, 6) Learning and complaint center, and 7) Employment of people in the community.

Keywords: political ecology; gypsum mining; community empowerment; impact management

1. บทนำ

ทรัพยากรแร่เป็นทรัพยากรธรรมชาติที่เกิดขึ้นมาแล้วหมดไป ในอดีตมีการขุดแร่มาใช้ประโยชน์โดยการทำเหมืองทองคำและดีบุกเพื่ออุตสาหกรรมสำริด การนำเหล็กมาใช้เป็นอาวุธ การพัฒนาด้านการผลิตเครื่องปั้นดินเผา การนำแร่คันชาติมาเป็นเครื่องประดับ การหล่อพระพุทธรูปด้วยโลหะ รวมถึงการใช้หินทราย ศิลาแลง และอิฐเผามาสร้างเป็นวัด (กวินกาญจน์ ธนชัยวุฒิพงศ์ และ เอกพร รักความสุข, 2563) ซึ่งในประเทศไทยมีแร่หลากหลายชนิด และมีความอุดมสมบูรณ์กว่าหลายประเทศในภูมิภาคเดียวกัน ซึ่งแร่เป็นทรัพยากรธรรมชาติที่เป็นพื้นฐานสำคัญในการดำรงชีวิตของมนุษย์มาทุกยุคทุกสมัย มีการพัฒนาการใช้แร่เพื่อเป็นวัตถุดิบต้นน้ำของอุตสาหกรรมต่าง ๆ เช่น อุตสาหกรรมก่อสร้างและปูนซีเมนต์ อุตสาหกรรมเซรามิก อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ ซึ่งต่อมาอุตสาหกรรมเหมืองแร่มีบทบาทต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยเป็นอย่างมาก ทำให้การประกอบกิจการเหมืองแร่ ส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมและชุมชนในด้านต่าง ๆ ถึงแม้ว่าแร่ก่อให้เกิดรายได้และทำให้เศรษฐกิจภายในประเทศเจริญเติบโต แต่การประกอบกิจการเหมืองแร่ที่ผ่านมา มีการร้องเรียนและเรียกค่าเสียหายจากผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอยู่ต่อเนื่อง (ธิดารัตน์ คำล้อม และ ณัฐริกา นันทบุตร, 2563) ซึ่งจะเห็นได้จากการร้องเรียนปัญหาที่เกิดจากอุตสาหกรรมเหมืองแร่เป็นจำนวนมากจากทุกภูมิภาคของประเทศไทยมาอย่างยาวนาน เช่น การเสื่อมสภาพที่ดินจากการปนเปื้อนโลหะหนักบริเวณพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก มลพิษจากเหมืองตะกั่ว จังหวัดกาญจนบุรี รวมไปถึงโครงการเหมืองแร่ต่าง ๆ ที่อยู่ในระหว่างการขอประทานบัตร และได้รับการคัดค้านของคนในชุมชน และผลกระทบทำให้เกิดมลภาวะและส่งผลเสียต่อสิ่งแวดล้อมในระยะยาว

ปัจจุบันการประกอบกิจการเหมืองแร่ นับได้ว่าเป็นอุตสาหกรรมที่สร้างรายได้ให้แก่ประเทศเป็นจำนวนมาก โดยตามลักษณะภูมิประเทศของไทยมีทรัพยากรแร่อยู่ทุกภาค ทำให้นักลงทุนเห็นถึงประโยชน์ในการประกอบกิจการเหมืองแร่ (กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่, 2564ก) ซึ่งในภาคใต้มีผู้ถือประทานบัตรจำนวนทั้งสิ้น 190 ประทานบัตร ประกอบด้วย 12 จังหวัด ได้แก่ กระบี่ ชุมพร ตรัง นครศรีธรรมราช นราธิวาส พังงา พัทลุง ยะลา ระนอง สงขลา สตูล และสุราษฎร์ธานี (กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่, 2564ข)

ตามพระราชบัญญัติแร่ พ.ศ.2560 เพื่อกำหนดแนวทางการบริหารจัดการแร่ที่มีอยู่ในประเทศให้เป็นไปอย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560 - 2579) ซึ่งที่ผ่านมาได้ประสบปัญหาการบริหารจัดการแร่หลายประการ เช่น การจัดการผลกระทบ สิ่งแวดล้อม วิถีชีวิต สุขภาพของประชาชนและชุมชนในบริเวณใกล้เคียงในพื้นที่การทำเหมืองแร่ ทำให้ประชาชนเกิดภาพลบในการทำเหมืองแร่ ภาครัฐจึงมุ่งเน้นแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน (คณะกรรมการนโยบายบริหารจัดการแร่แห่งชาติ, 2565) จากการประกอบกิจการเหมืองแร่ที่เพิ่มขึ้นในทุกปี ทำให้ส่งผลกระทบในด้านสิ่งแวดล้อมอย่างมาก ได้แก่ 1) ผลกระทบต่อลักษณะภูมิประเทศ เช่น การทำถนนขนส่ง การขุดบ่อดักตะกอน การสร้างคันทำนบ การขุดร่องระบายน้ำ การปรับพื้นที่สำหรับหน้าเหมืองในลักษณะขั้นบันได 2) ผลกระทบต่อคุณภาพอากาศ เช่น ฝุ่นจากการเจาะรูระเบิดหน้าเหมือง การตักแร่ ระเบิดแร่ การโม่บดย่อยหิน และการขนส่งแร่ 3) ผลกระทบด้านระดับเสียงและแรงสั่นสะเทือน จากการใช้วัตถุระเบิดเพื่อผลิตแร่ และการทำงานของเครื่องจักรที่ใช้ในการทำเหมือง 4) ผลกระทบต่อคุณภาพน้ำ ในช่วงฤดูฝนอาจเกิดปัญหาการชะล้างผิวดิน ส่งผลให้เกิดการพัดพาตะกอนลงไปรบกวนในพื้นที่ที่น้ำไหลผ่าน 5) ผลกระทบด้านการคมนาคม เช่น ผลกระทบจากรถบรรทุกแร่มีน้ำหนักมาก อาจทำให้เส้นทางชำรุดเสียหาย (กรมทรัพยากรธรณี, 2560)

จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นพื้นที่ที่มีทรัพยากรแร่สะสมอยู่เป็นจำนวนมากในภาคใต้ มีลักษณะเป็นพื้นที่ราบสูงภูเขาสลับซับซ้อน ได้แก่ พื้นที่ในเขตอำเภอคีรีรัฐนิคม อำเภอพระแสง อำเภอเวียงสระ อำเภอกาญจนดิษฐ์ อำเภอดอนสัก และอำเภอบ้านนาสาร ซึ่งภายในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานีประกอบไปด้วยเหมืองแร่ยิปซัม แร่แอนไฮไดรต์ แร่ทรายแก้ว แร่โดโลไมต์ และแร่หินอุตสาหกรรม ชนิดหินปูนเพื่ออุตสาหกรรมก่อสร้าง โดยในพื้นที่อำเภอบ้านนาสารเป็นการทำเหมืองแร่ยิปซัม ได้แก่ ตำบลคลองปราบ ตำบลพรุพี ตำบลทุ่งเตา และตำบลทุ่งเตาใหม่ (กลุ่มอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่จังหวัดสุราษฎร์ธานี, 2565) ซึ่งจากระยะเวลาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2560 - 2565 มีการร้องเรียนผลกระทบจากการประกอบกิจการเหมืองแร่ในจังหวัดสุราษฎร์ธานีเข้ามาเป็นจำนวนมาก เช่น ผลกระทบจากมูลดินทรายไหลเข้าที่ดินของชาวบ้าน การร้องทุกข์ความผิด ตามพระราชบัญญัติแร่ พ.ศ. 2560 โดยการระเบิดแร่นอกเวลา และสภาพหน้าเหมืองบริเวณขอบบ่อสูงชันเกินกว่ากำหนด ซึ่งถือเป็นการไม่ปฏิบัติตามมาตรการป้องกันและแก้ไขผลกระทบสิ่งแวดล้อม มาตรา 68(1) แห่งพระราชบัญญัติแร่ พ.ศ. 2560 ผลกระทบจากการใช้วัตถุระเบิด ทำให้มีแร่ปลิวเข้าไปในพื้นที่บริเวณบ้านส่งผลให้บ้านเรือนและผลผลิต

ทางการเกษตรเกิดความเสียหาย และการบรรทุกแร่น้ำหนักเกินทำให้แร่ตกหล่นลงบนพื้นถนนสาธารณะ (กลุ่มอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่จังหวัดสุราษฎร์ธานี, 2565)

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาเรื่อง นิเวศวิทยาการเมืองว่าด้วยการจัดการผลกระทบจากการประกอบกิจการเหมืองแร่ยิปซัมบนฐานพลังอำนาจชุมชนในเขตอำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยใช้กรอบแนวคิดนิเวศวิทยาการเมือง เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างรัฐ ชุมชน และผู้ประกอบการ รวมไปถึงกระตุ้นให้คนในสังคมมีความตื่นตัวกับธรรมชาติ และให้เกิดความตระหนักถึงสังคมที่มีความเป็นธรรม อีกทั้งใช้แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชน แนวคิดเกี่ยวกับพลังอำนาจชุมชนและความร่วมมือ และแนวคิดเกี่ยวกับผลกระทบจากการทำเหมือง ในการศึกษาผลกระทบ และวิเคราะห์แนวทางในการจัดการตลอดจนเพื่อประยุกต์กรอบแนวคิดดังกล่าว เป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการจัดการผลกระทบจากการประกอบกิจการเหมืองแร่ยิปซัม ไม่ให้ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และชุมชนได้อย่างยั่งยืน

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาผลกระทบจากการประกอบกิจการเหมืองแร่ยิปซัมที่มีต่อชุมชนในเขตอำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

2.2 เพื่อวิเคราะห์แนวทางการจัดการผลกระทบจากการประกอบกิจการเหมืองแร่ยิปซัมบนฐานพลังอำนาจชุมชนในเขตอำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

2.3 เพื่อให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการจัดการผลกระทบจากการประกอบกิจการเหมืองแร่ยิปซัมบนฐานพลังอำนาจชุมชนภายใต้กรณีศึกษาในเขตอำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) (Creswell, 2015) โดยดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) แล้วจึงทำการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ที่อยู่ในพื้นที่ที่ชุมชนได้รับผลกระทบจากการประกอบกิจการเหมืองแร่ยิปซัมในเขตอำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ที่อาศัยอยู่ในชุมชนที่ได้รับผลกระทบจากการประกอบกิจการเหมืองแร่ยิปซัมในเขตอำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งประกอบด้วย ตำบลคลองปราบ ตำบลพรุพี ตำบลทุ่งเตา และตำบลทุ่งเตาใหม่ โดยมีประชากรจำนวนทั้งสิ้น 20,225 คน (เทศบาลตำบลคลองปราบ, 2562; เทศบาลตำบลพรุพี, 2560; องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา, 2564; องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตาใหม่, 2565)

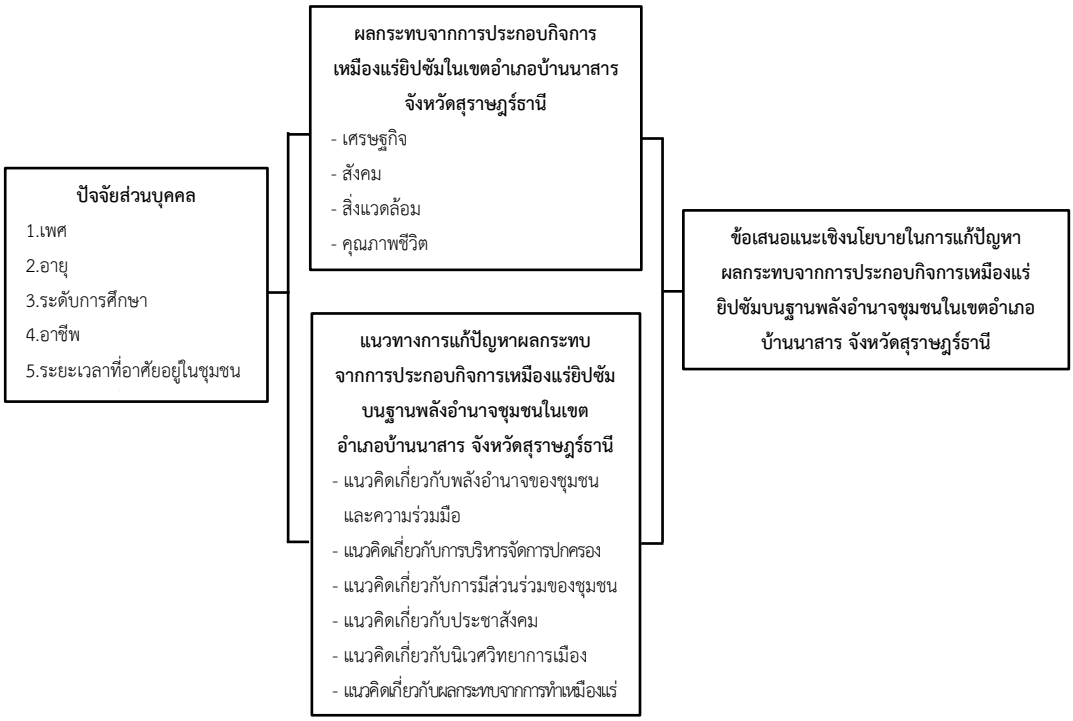
3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตอำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 4 ตำบล ซึ่งประกอบไปด้วย ตำบลคลองปราบ ตำบลพรุพี ตำบลทุ่งเตา และตำบลทุ่งเตาใหม่ โดยมีประชากรจำนวนทั้งสิ้น 20,225 คน ได้มาจากการใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 โดยสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากประชากรแต่ละหมู่บ้านได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 400 คน

3.1.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการผลกระทบจากการประกอบกิจการเหมืองแร่ยิปซัมในเขตอำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 16 คน ได้แก่ นายกเทศมนตรีตำบลคลองปราบ นายกเทศมนตรีตำบลพรุพี นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตาใหม่ หน่วยงานราชการที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำกับ ดูแลสถานประกอบกิจการเหมืองแร่ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 3 คน และผู้แทนจากสถานประกอบการเหมืองแร่ยิปซัมในพื้นที่ทั้ง 4 ตำบล 10 ประทานบัตร จำนวน 9 ราย เพราะเป็นหน่วยงานราชการที่มีส่วนในการกำกับดูแลสถานประกอบกิจการเหมืองแร่ ผู้ประกอบการ และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ที่อยู่ในพื้นที่ที่ชุมชนได้รับผลกระทบจากการประกอบกิจการเหมืองแร่ยิปซัมในเขตอำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยนำกรอบแนวคิดมาจัดทำเป็นโครงสร้างแบบสอบถาม โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเพื่อเก็บข้อมูลผลกระทบ ดังภาพที่ 1

3.2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) โดยการใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)



ภาพที่ 1. กรอบแนวคิดในการวิจัย
ที่มา : ผู้ทำวิจัย (2567)

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงปริมาณ ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลใช้สถิติบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละหรือเปอร์เซ็นต์ และในการวิเคราะห์ข้อมูลผลกระทบผู้วิจัยใช้ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงคุณภาพ

ในการวิจัยครั้งนี้จะใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการนำข้อมูลที่ได้รับมาเข้าสู่กระบวนการ คัดแยกตามประเด็นที่สนใจ แล้ววิเคราะห์สังเคราะห์และตีความ แล้วจึงนำมาร้อยเรียงเพื่อเสนอข้อมูลในรูปแบบของการรายงานเชิงพรรณนา(Descriptive Approach) ตามข้อคำถามในแต่ละตอน ซึ่งครอบคลุมตามวัตถุประสงค์และขอบเขตของเนื้อหาการวิจัย (อัศวิน แสงพิกุล, 2556)

การวิเคราะห์ข้อมูลจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์รวมกับข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูล จากการบันทึกการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลแต่ละประเด็นหลัก และสรุปข้อค้นพบที่ได้จากการสัมภาษณ์และข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ซึ่งมุ่งค้นหาข้อเท็จจริง และอธิบายสภาพการณ์ที่ปรากฏในปัจจุบัน

4. สรุปผลการวิจัย

4.1 ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 การศึกษาผลกระทบจากการประกอบกิจการเหมืองแร่ยิปซัมที่มีต่อชุมชนในเขตอำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลของค่าเฉลี่ยในการวิเคราะห์ผลกระทบจากการประกอบกิจการเหมืองแร่ยิปซัม จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านคุณภาพชีวิต พบว่า ระดับผลกระทบจากการประกอบกิจการเหมืองแร่ยิปซัมที่มีต่อชุมชนในเขตอำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.48, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมเป็นด้านที่ชุมชนได้รับผลกระทบจากการประกอบกิจการเหมืองแร่ยิปซัมมากที่สุด โดยมีผลกระทบอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.99, S.D. = 0.87) รองลงมาคือ ด้านเศรษฐกิจ มีผลกระทบอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.50, S.D. = 0.79) รองลงมา คือ ด้านคุณภาพชีวิต ($\bar{x}$ = 3.26, S.D. = 0.66) และด้านสังคมเป็นด้านที่ชุมชนได้รับผลกระทบจากการประกอบกิจการเหมืองแร่ยิปซัมน้อยที่สุด ซึ่งมีผลกระทบอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.18, S.D. = 0.66) ตามลำดับ (ตามตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ผลกระทบจากการประกอบกิจการเหมืองแร่ยิปซัมที่มีต่อชุมชน ในเขตอำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ผลกระทบจากการประกอบกิจการเหมืองแร่ยิปซัมที่มีต่อชุมชน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับผลกระทบ
1. ด้านเศรษฐกิจ	3.50	.79	ปานกลาง
2. ด้านสังคม	3.18	.66	ปานกลาง
3. ด้านสิ่งแวดล้อม	3.99	.87	มาก
4. ด้านคุณภาพชีวิต	3.26	.66	ปานกลาง
รวม	**3.48**	**.54**	**ปานกลาง**

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการสำรวจความคิดเห็นในการจัดการผลกระทบและแนวทางในการแก้ปัญหาผลกระทบจากการประกอบกิจการเหมืองแร่ยิปซัมในเขตอำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า จำแนกได้เป็น 2 ประเด็น คือ คือ การชดเชยเยียวยาผลกระทบจากการประกอบกิจการให้กับคนในชุมชน และการจัดการปัญหาฝุ่นละอองจากการประกอบกิจการเหมืองแร่ โดยในด้านการชดเชยเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการประกอบกิจการเหมืองแร่ยิปซัม มีความต้องการให้เหมืองแร่นำเงินกองทุนพัฒนาหมู่บ้านรอบพื้นที่เหมืองแร่ และกองทุนเฝ้าระวังสุขภาพ มาบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต อาชีพ สภาพแวดล้อม การศึกษา กีฬา ศาสนา รวมไปถึงประเพณีและวัฒนธรรมของชุมชน ส่วนในด้านการจัดการปัญหาฝุ่นละออง ผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการประกอบกิจการเหมืองแร่ยิปซัมมีความต้องการให้เพิ่มความถี่ในการนำน้ำมาฉีดพรมบริเวณเส้นทางการขนส่งแร่ และพื้นที่บริเวณทางเข้าออกเหมืองแร่ ซึ่งเป็นบริเวณที่อยู่ใกล้เคียงกับบ้านเรือนที่อยู่อาศัยและบนถนนที่ชุมชนใช้สัญจรเดินทาง รวมทั้งให้รถบรรทุกแร่จำกัดความเร็วในการขับขี่เพื่อลดปัญหาการฟุ้งกระจายของฝุ่นละอองจากการขนส่งบรรทุกแร่

4.2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 วิเคราะห์แนวทางในการจัดการผลกระทบจากการประกอบกิจการเหมืองแร่ยิปซัมบนฐานพลังอำนาจชุมชนในเขตอำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามในวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 แล้วนำมาสังเคราะห์ข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยเจาะจงกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้แทนจากสถานประกอบกิจการ

เหมืองแร่ยิปซัม ผู้นำชุมชน และหน่วยงานราชการที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำกับ ดูแลสถานประกอบกิจการเหมืองแร่ สามารถจำแนกออกมาได้ 4 ประเด็น ดังนี้

4.2.1 การจัดการเพื่อป้องกันหรือรองรับผลกระทบ จากการศึกษาพบว่า หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ประกอบการ ผู้นำชุมชน และภาครัฐ ได้ร่วมกันดำเนินมาตรการป้องกันและแก้ไขผลกระทบสิ่งแวดล้อมตามที่สำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมกำหนดไว้ในเงื่อนไขแนบท้ายประทานบัตร มาตรการดังกล่าวครอบคลุมการประเมินผลกระทบ (EIA) การมีส่วนร่วมของชุมชน การจัดการมลพิษ น้ำ ดิน ของเสีย และการฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้การปฏิบัติตามมาตรการอย่างเคร่งครัดและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ถือเป็นสิ่งสำคัญสู่การทำเหมืองแร่อย่างรับผิดชอบและยั่งยืน ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“ก่อนที่จะกำหนดเป็นเงื่อนไข กระบวนการในการขออนุญาตต้องดำเนินการให้ครบถ้วนตามมาตรการ รับฟังความคิดเห็นของชุมชน การออกแบบแผนผังโครงการเพื่อป้องกันผลกระทบทั้งด้านฝุ่นละออง และด้านเสียง”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1, สัมภาษณ์, 11 มิถุนายน 2567)

“ก่อนเริ่มโครงการต้องทำการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อมและจัดทำรายงาน EIA ต้องมีการจัดประชุมรับฟังความคิดเห็นจากชุมชนท้องถิ่นและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียก่อนการอนุมัติโครงการ ระหว่างการทำเหมืองก็ต้องดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง และตรวจสอบ กำกับดูแลบังคับใช้มาตรการต่าง ๆ อย่างเข้มงวด”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2, สัมภาษณ์, 14 มิถุนายน 2567)

4.2.2 ปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในการจัดการผลกระทบ จากการศึกษาพบว่า มีหลายปัจจัยที่ส่งผลกระทบในการประกอบกิจการเหมืองแร่ยิปซัม ปัญหาและอุปสรรคที่พบในการจัดการผลกระทบจากการทำเหมืองแร่ยิปซัม เช่น ปัญหาด้านกฎหมายและนโยบาย ปัญหาด้านสังคมและชุมชน ปัญหาด้านการจัดการและการบังคับใช้ ซึ่งการจัดการปัญหาเหล่านี้จำเป็นต้องใช้การบูรณาการและการร่วมมือจากหลายฝ่าย ทั้งหน่วยงานภาครัฐ สถานประกอบการ และชุมชนในการให้ความร่วมมือ ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“ชาวบ้านมักจะใช้ความรู้สึกในการตัดสิน แต่ตามมาตรการป้องกันจะมีการกำหนดค่าฝุ่น ค่าแรงสั่นสะเทือน ค่าคุณภาพน้ำ คุณภาพเสียงไว้ไม่ให้เกินกว่าที่กำหนด ซึ่งเข้าใจได้ว่าชาวบ้านที่

อาศัยอยู่ตรงนั้นและต้องพบเจอบ่อย ๆ ก็จะคิดว่ามันเสียงดัง แต่ในความจริงแล้วมันยังไม่ได้เกินค่ามาตรฐานตามมาตรการที่กำหนดไว้ ซึ่งมันก็คือการไปรบกวนการใช้ชีวิตประจำวันของชาวบ้านชาวจะดำเนินการตรวจวัด 2 ครั้งต่อปี ตรวจวัดค่าเสียง แรงสั่นสะเทือน ฝุ่นละออง ค่าน้ำ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2, สัมภาษณ์, 14 มิถุนายน 2567)

“อุปสรรคที่เกิดขึ้นคือชาวบ้านไม่ค่อยให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่รัฐ เพราะก่อนเปิดเหมืองจะต้องมีการจัดรับฟังความคิดเห็นของชุมชน ซึ่งชาวบ้านอาจจะไม่เข้าใจ และพอเหมืองเปิดทำให้เกิดความไม่พอใจและความขัดแย้ง แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นก็ต้องดูด้วยว่าทางผู้ประกอบการเข้าหาชาวบ้านแสดงความจริงใจ แสดงความรับผิดชอบต่อชุมชนมากแค่ไหน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3, สัมภาษณ์, 14 มิถุนายน 2567)

4.2.3 แนวทางในการพัฒนาการจัดการเพื่อป้องกันผลกระทบ จากการศึกษาพบว่า การพัฒนาการจัดการเพื่อลดผลกระทบจากเหมืองแร่ยิปซัมมี 7 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนและประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม (EIA) อย่างโปร่งใส 2) การควบคุมมลพิษและฟื้นฟูพื้นที่เหมือง 3) การมีส่วนร่วมของชุมชนผ่านการรับฟังความคิดเห็น 4) การฝึกอบรมและสร้างความตระหนักให้พนักงานและประชาชน 5) การติดตาม ตรวจสอบ และรายงานผลกระทบ 6) การปฏิบัติตามกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเคร่งครัด และ 7) การส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยสนับสนุนโครงการที่ช่วยพัฒนาชุมชนท้องถิ่น เช่น สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเป็นพันธมิตรกับชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งการดำเนินการตามแนวทางเหล่านี้จะช่วยลดผลกระทบทั้งในด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านคุณภาพชีวิต ให้ชุมชนและเหมืองแร่อยู่ร่วมกันได้อย่างยั่งยืน ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“ชุมชนและเหมืองแร่สามารถอยู่ร่วมกันได้ ด้วยการทำ CSR ก็จะสามารถช่วยกันแก้ไขปัญหาเบื้องต้นในผลกระทบสิ่งแวดล้อมทั้งด้าน ฝุ่น เสียง แรงสั่นสะเทือน โดยนำปัญหาหรือผลกระทบนั้นไปแจ้งกับผู้นำชุมชนได้ หรือแจ้งคณะกรรมการมวลชนสัมพันธ์ก็ได้ แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นเมื่อชุมชนได้สะท้อนปัญหาไปแล้วก็ขึ้นอยู่กับความจริงใจของผู้ประกอบการในการดำเนินการแก้ไขผลกระทบอย่างจริงจัง”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2, สัมภาษณ์, 14 มิถุนายน 2567)

4.2.4 แนวทางในการสร้างการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนเพื่อการจัดการผลกระทบ จากการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้การทำเหมืองลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้ ซึ่งการสร้างการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนสามารถทำได้ 7 วิธี ได้แก่ 1) การจัดกิจกรรมสาธารณะ เช่น การจัดประชุมเพื่อให้ชุมชนได้รับข้อมูลและสามารถสอบถามหรือแสดงความคิดเห็นได้ 2) การจัดตั้งกลไกการมีส่วนร่วม โดยจัดตั้งคณะกรรมการหรือกลุ่มทำงานร่วมกันระหว่างเหมืองแร่ หน่วยงานภาครัฐ และชุมชนท้องถิ่น เพื่อร่วมกันกำหนดมาตรการจัดการผลกระทบและติดตามการดำเนินงาน 3) การสร้างความตระหนักและการศึกษา เช่น จัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อมและผลกระทบจากการทำเหมือง 4) การสนับสนุนและการพัฒนา เช่น ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรท้องถิ่นและพัฒนาทักษะของชุมชนเพื่อให้ตนเองมีรายได้ 5) การจัดการข้อร้องเรียน 6) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ด้วยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมท้องถิ่นและแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม สนับสนุนให้สื่อสารกับผู้นำชุมชน เพื่อเป็นตัวกลางในการสื่อสารกับสมาชิกในชุมชน และ 7) การตรวจสอบรายงาน ติดตาม และประเมินผลเพื่อให้มั่นใจว่ามาตรการจัดการผลกระทบเป็นไปตามแผนที่กำหนด และรายงานผลการติดตามผลกระทบที่เกิดขึ้นแก่ชุมชนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบอย่างสม่ำเสมอ ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่ขั้นตอนแรกในการขอประทานบัตร คือชุมชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และต่อมาก็มีการตั้งคณะกรรมการมวลชนสัมพันธ์ โดยเมื่อมีข้อร้องเรียนจากชาวบ้านคณะกรรมการนี้ก็เป็นส่วนหนึ่งที่สามารถเข้าไปแก้ปัญหา เฝ้าระวังการร้องเรียนที่ชุมชนได้รับผลกระทบเป็นด่านแรก ก่อนที่จะมาถึงในส่วนราชการ ถึงสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด หรือก่อนถึงผู้ว่าราชการจังหวัด คณะกรรมการชุดนี้ซึ่งเป็นตัวแทนจากชาวบ้าน มีบทบาทหน้าที่เข้าไปแก้ปัญหาสอบถาม หรือตรวจสอบร่วมกับผู้ประกอบการเหมืองแร่ก่อน แต่หากเกิดปัญหาหรือข้อร้องเรียนที่หนักขึ้น คณะกรรมการมวลชนสัมพันธ์ ต้องส่งเรื่องต่อให้กับสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดเพื่อแก้ไขปัญหา อีกส่วนหนึ่งที่ชุมชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ส่วนราชการในพื้นที่ เช่น องค์การบริหารส่วนตำบลหรือเทศบาลตำบล ก็มีส่วนในการเฝ้าระวัง ซึ่งเป็นภารกิจที่ได้ถ่ายโอนให้กับท้องถิ่น เพื่อกำกับดูแลและเฝ้าระวังเรื่องสิ่งแวดล้อม”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1, สัมภาษณ์, 11 มิถุนายน 2567)

4.3. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการจัดการผลกระทบจากการประกอบกิจการเหมืองแร่ยิปซัมบนฐานพลังอำนาจชุมชนในเขตอำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาผลกระทบในวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และผลการวิเคราะห์แนวทางในการจัดการผลกระทบในวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 แล้วนำมาสังเคราะห์เป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายออกเป็น 7 ประเด็น ดังนี้

4.3.1 การเสริมสร้างพลังอำนาจของชุมชน

4.3.2 ความเป็นพันธมิตรระหว่างเหมืองแร่และชุมชน

4.3.3 การส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนในพื้นที่

4.3.4 การบรรลุผลประโยชน์ร่วมกัน

4.3.5 การระดมความคิดและวางแผนร่วมกัน

4.3.6 การจัดตั้งศูนย์กลางการเรียนรู้และรับข้อร้องเรียนชุมชน

4.3.7 การจ้างงานคนในชุมชน

5. อภิปรายผลการวิจัย

5.1. อภิปรายผลเชิงปริมาณ พบว่า ผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม เป็นผลกระทบจากการประกอบกิจการเหมืองแร่ยิปซัมที่มีต่อชุมชนในเขตอำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยเฉพาะเสียงและแรงสั่นสะเทือนจากการระเบิดและขนส่งแร่ ทำให้บ้านเรือนเกิดรอยแตกร้าว อีกทั้งผลกระทบจากตะกอนน้ำทิ้งที่เกิดจากการแต่งแร่ รวมไปถึงการทำลายทัศนียภาพ เช่น การระเบิดภูเขาเพื่อทำเหมืองจนกลายเป็นเนินเขาหัวโล้น หรือเกิดเป็นขุมเหมืองเก่า จึงส่งผลทำให้เกิดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมมากกว่าผลกระทบในด้านอื่น โดยผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ณัฐนันท์ บางเขียว (2567) ที่ทำการศึกษาผลกระทบและการจัดการผลกระทบจากการทำเหมืองแร่หินปูนเพื่ออุตสาหกรรมเขตหน้าพระลาน จังหวัดราชบุรี ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.09 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76 พบว่า ได้รับผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมมากที่สุดโดยเฉพาะผลกระทบที่เกิดจากฝุ่นละอองและเศษแร่จากการระเบิดที่สร้างความเสียหายต่อการทำเกษตรกรรม โดยเฉพาะในช่วงฤดูร้อนเป็นช่วงที่พบฝุ่นละอองมากที่สุด ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชาญเกียรติ รัตนบุรี และ ประมาณ เทพสงเคราะห์ (2564) ที่ได้ทำการศึกษาการจัดการเหมืองหินปูนตามระบบมาตรฐาน ISO 14001 กับผลกระทบต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อม จังหวัดนครศรีธรรมราช

พบผลกระทบด้านฝุ่นละอองในช่วงฤดูร้อนและมีฝุ่นปกคลุมพืชผลทางการเกษตร รวมถึงความเสียหายของบ้านเรือนและทรัพย์สินของคนในชุมชน และมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธิดารัตน์ คำล้อม และ ณัฐริกา นันทบุตร (2563) ที่ทำการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากเหมืองหินที่ส่งผลต่อชุมชนบริเวณใกล้เคียง อำเภอตะกั่วทุ่ง จังหวัดพังงา ในด้านสังคม ซึ่งได้รับผลกระทบอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.56 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.10 พบว่า ประเด็นพนักงานขับรถบรรทุกแร่เร็วเกินกว่าที่กำหนดไว้ ทำให้แร่ร่วงหล่นตามเส้นทางสัญจรสาธารณะและเกิดฝุ่นละอองสร้างความเดือดร้อนให้ชุมชน

5.2. อภิปรายผลเชิงคุณภาพ พบว่า จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการจัดการผลกระทบจากการประกอบกิจการเหมืองแร่ยิปซัมในเขตอำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า การจัดการผลกระทบควรมีมาตรการที่ครอบคลุมทั้งด้านสิ่งแวดล้อมและการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยเฉพาะการปฏิบัติตามมาตรการป้องกันและแก้ไขผลกระทบสิ่งแวดล้อมที่สำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมกำหนด ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างยั่งยืนและมีความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เดชศักดา ชมพูสี (2561) และ ชาญเกียรติ รัตนบุรี และ ประมาณ เทพสงเคราะห์ (2564) โดยพบว่าการนำมาตรฐาน เช่น ISO 14001 มาใช้สามารถลดผลกระทบได้จริง ขณะเดียวกันการแก้ไขอุปสรรคในการจัดการผลกระทบควรอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย ทั้งรัฐ เอกชน และชุมชน เพื่อสร้างข้อตกลงในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ร่วมกัน ด้านการพัฒนาเพื่อป้องกันผลกระทบ พบว่า ควรสนับสนุนโครงการพัฒนาท้องถิ่น เช่น การจ้างงาน การส่งเสริมกิจกรรมชุมชน หรือการจัดกิจกรรมตรวจสุขภาพ ซึ่งช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกิจการเหมืองแร่และชุมชน ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิดาภา ทองอุดม (2565) ที่สะท้อนว่าเหมืองแร่และชุมชนสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสมดุล และการสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนถือเป็นสิ่งสำคัญในการจัดการผลกระทบ โดยควรส่งเสริมให้ชุมชนได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และตัดสินใจร่วมกัน ซึ่งเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ชุมชนในการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ของตนเองอย่างแท้จริง

จากการศึกษาผลกระทบจากการประกอบกิจการเหมืองแร่ยิปซัม และวิเคราะห์แนวทางในการจัดการผลกระทบจากการประกอบกิจการเหมืองแร่ยิปซัมบนฐานพลังอำนาจชุมชนในเขตอำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยได้พบข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการจัดการผลกระทบจากการประกอบกิจการเหมืองแร่ยิปซัมบนฐานพลังอำนาจชุมชนในเขตอำเภอบ้านนา

สาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 7 ประเด็น ได้แก่ 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจ 2) ความเป็นพันธมิตร 3) การส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนในพื้นที่ 4) การบรรลุผลประโยชน์ร่วมกัน 5) การระดมความคิดและวางแผนร่วมกัน 6) การจัดตั้งศูนย์กลางการเรียนรู้และรับข้อร้องเรียนชุมชน และ 7) การจ้างงานคนในพื้นที่ ซึ่งพบว่ามีความสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับพลังอำนาจของชุมชน (Community Empowerment) กล่าวคือการแก้ปัญหาผลกระทบจากการประกอบกิจการเหมืองแร่ยิปซัมด้วยฐานพลังอำนาจชุมชน เป็นการเปลี่ยนแปลงสังคมให้มีศักยภาพที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างที่จะนำไปสู่ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยเกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การคิดวิเคราะห์ การตระหนักรู้ในการรักษาสิทธิของตนเอง และการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน เพื่อให้เกิดเป็นกระบวนการในการแก้ปัญหาที่มีศักยภาพโดยเกิดจากความร่วมมือระหว่างผู้ประกอบกิจการเหมืองแร่ หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน เปลี่ยนแปลงชุมชนให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น นำไปสู่การพัฒนาได้อย่างยั่งยืน

6. องค์ความรู้จากการวิจัย

ผู้วิจัยค้นพบข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการจัดการผลกระทบจากการประกอบกิจการเหมืองแร่ยิปซัมบนฐานพลังอำนาจชุมชนในเขตอำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 7 ประเด็น และสามารถสังเคราะห์ได้เป็นรูปแบบ CAPABLE โดยมุ่งหมายถึงการมีศักยภาพที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างผู้ประกอบกิจการเหมืองแร่ หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และการเสริมสร้างพลังอำนาจของชุมชนในการจัดการผลกระทบจากการประกอบกิจการเหมืองแร่ยิปซัมในเขตอำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ดังภาพที่ 2 ดังนี้

6.1 C = Community Empowerment (การเสริมสร้างพลังอำนาจของชุมชน) โดยการให้ชุมชนเป็นส่วนหลักในการจัดการปัญหา

6.2 A = Alliance between the mine and the community (ความเป็นพันธมิตรระหว่างเหมืองแร่และชุมชน) เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ประกอบการเหมืองแร่และชุมชน สนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยการพัฒนาหมู่บ้านรอบพื้นที่เหมืองแร่ เช่น ใช้พื้นที่ที่ผ่านการทำเหมืองแล้วจัดให้มีกิจกรรมร่วมกันปลูกต้นไม้เพิ่มพื้นที่สีเขียวในชุมชน

6.3 P = Promotion of Community Enterprise in the area (การส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนในพื้นที่) ส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนในพื้นที่ เช่น สนับสนุนมอบทุนให้แก่วิสาหกิจชุมชนนำไป

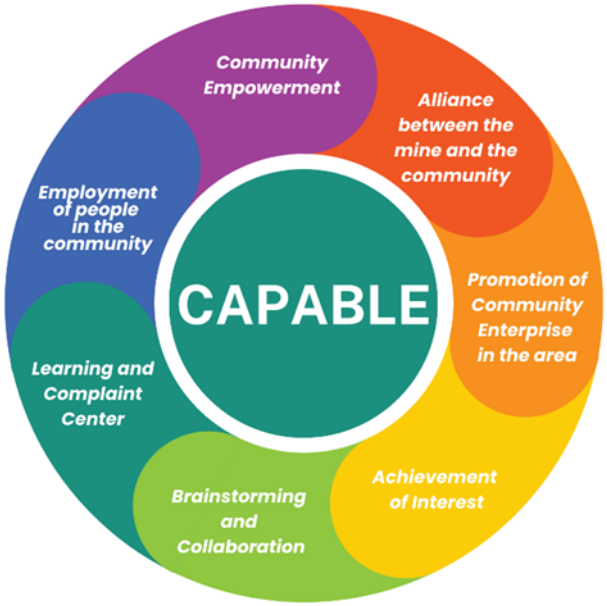
พัฒนาผลิตภัณฑ์ และให้ผู้ประกอบการเหมืองแร่มีส่วนช่วยในการประชาสัมพันธ์และผลักดันวิสาหกิจชุมชน

6.4 A = Achievement of Interest (การบรรลุผลประโยชน์ร่วมกัน) การรับผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างผู้ประกอบการเหมืองแร่และประชาชนในชุมชน

6.5 B = Brainstorming and Collaboration (การระดมความคิดและวางแผนร่วมกัน) ระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชน เพื่อร่วมกันกำหนดมาตรการในการอยู่ร่วมกันและติดตามรายงานการดำเนินงาน โดยจัดให้มีการประชุมระหว่างเหมืองแร่ที่อยู่ภายในพื้นที่เดียวกัน เพื่อดำเนินการร่วมกัน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาชุมชนโดยให้ตอบสนองต่อความต้องการของคนในชุมชน

6.6 L = Learning and Complaint Center (การจัดตั้งศูนย์กลางการเรียนรู้และรับข้อร้องเรียนชุมชน) โดยจัดตั้งแหล่งเรียนรู้ชุมชนให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อม โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ตระหนักรู้ถึงสิ่งแวดล้อมที่มีในชุมขน และผลกระทบจากการทำเหมืองแร่ทั้งในด้านบวกและด้านลบ และเป็นช่องทางสำหรับการร้องเรียนผลกระทบจากการทำเหมืองแร่โดยลดขั้นตอนในการดำเนินงานและเข้าถึงได้ง่าย

6.7 E = Employment of people in the community (การจ้างงานคนในชุมชน) โดยการกำหนดมาตรการให้มีการจ้างงานคนในพื้นที่ เพื่อให้ชุมชนมีอาชีพและสร้างรายได้ภายในชุมชน



ภาพที่ 2. รูปแบบ CAPABLE

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.1.1 ผู้ประกอบการควรส่งเสริมกิจกรรมในชุมชน เพื่อแสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบที่มีต่อชุมชน

7.1.2 หน่วยงานภาครัฐควรเป็นตัวกลางในการเชื่อมความสัมพันธ์และสร้างความเป็นพันธมิตร

7.1.3 ประชาชนควรเข้ามามีส่วนร่วม และเป็นส่วนหลักในการจัดการปัญหาผลกระทบจากการประกอบกิจการเหมืองแร่ยิปซัม

7.2 ข้อเสนอแนะการวิจัยในครั้งต่อไป

7.2.1 ควรมีการศึกษาทดลองการใช้รูปแบบ “CAPABLE” เพื่อนำไปประเมินผลรูปแบบการจัดการความขัดแย้งของผู้ประกอบการเหมืองแร่และชุมชน

7.2.2 ควรมีการนำรูปแบบ “CAPABLE” ไปใช้ต่อยอดในการศึกษาเพื่อแก้ปัญหาการประกอบกิจการเหมืองแร่ในระดับที่มีผลกระทบรุนแรงมากกว่า

7.2.3 ควรมีการศึกษาผลสัมฤทธิ์ของการใช้รูปแบบ “CAPABLE”

เอกสารอ้างอิง

กรมทรัพยากรธรณี. (2560). ผลกระทบสิ่งแวดล้อมที่อาจเกิดขึ้นจากการทำเหมือง และมาตรการป้องกันและแก้ไขเหมืองแร่หินอุตสาหกรรมเหมืองแร่ควอตซ์และเหมืองแร่โดยทั่วไป. สืบค้นจาก http://www.dmr.go.th/ewtadmin/ewt/minerals/images/

กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่. (2564ก). สถานการณ์แร่ยิปซัมปี 2564. สืบค้นจาก https://www.dpim.go.th/articles/article?catid=127&articleid=15296

กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่. (2564ข). รายงานประจำปี 2564. สืบค้นจาก https://drive.google.com/file/d/1EAAVTbwIKQh8dNAPaPhiCc36DQR4lP/view

กลุ่มอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่จังหวัดสุราษฎร์ธานี. (2565). รายงานการทำเหมืองแร่ (ทธ 40) ประจำเดือน มิถุนายน 2565. สุราษฎร์ธานี: สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสุราษฎร์ธานี.

กวินกาญจน์ ธนชัยวุฒิพงศ์, และ เอกพร รักความสุข. (2563). การยกเลิกสัมปทานเหมืองแร่ทองคำชาตรีโดยคำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ. *วารสาร มจธ สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 6*(2), 1041–1050.

คณะกรรมการนโยบายบริหารจัดการแร่แห่งชาติ. (2565). แผนแม่บทการบริหารจัดการแร่ พ.ศ. 2565-2569. สืบค้นจาก https://www.dmr.go.th/mineral_management/wp-content/uploads/2023/03/.pdf

จิดาภา ทองอุดม. (2565). *การศึกษาผลกระทบและการจัดการผลกระทบจากการทำเหมืองแร่หินปูนเพื่ออุตสาหกรรมเขาสามง่าม จังหวัดราชบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

ชาญเกียรติ รัตนบุรี, และ ประมาณ เทพสงเคราะห์. (2564). การจัดการเหมืองหินปูนตามระบบมาตรฐาน ISO 14001 กับผลกระทบต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อม จังหวัดนครศรีธรรมราช. *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์, 13*(2), 64–75.

ณัฐนันท์ บางเขียว. (2567). การศึกษาผลกระทบและการจัดการผลกระทบจากการทำเหมืองแร่หินปูเพื่ออุตสาหกรรม เขตหน้าพระลาน จังหวัดสระบุรี. *วารสารไตรศาสตร์, 10*(1), 39-61

เดชศักดา ชมพูสี. (2561). *แนวทางการแก้ปัญหาชุมชนที่ได้รับผลกระทบจากโครงการเหมืองแร่โปแตช: กรณีศึกษาเมืองท่าแขก แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

เทศบาลตำบลคลองปราบ. (2562). ข้อมูลพื้นฐานเทศบาล. สืบค้นจาก https://www.klongprab.go.th/front/menu/15/98

เทศบาลตำบลพรุพี. (2560). ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป. สืบค้นจาก https://www.phru phi.go.th/front/menu/2/1

ธิดารัตน์ คำล้อม, และ ณัฐริกา นันทบุตร. (2563). ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากเหมืองหินที่ส่งผลต่อชุมชนบริเวณใกล้เคียง อำเภอตะกั่วทุ่ง จังหวัดพังงา. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 12*(1), 63-76.

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา. (2564). ข้อมูลทั่วไป. สืบค้นจาก https://www.tungtao.go.th/front/menu/2/1

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตาใหม่. (2565). ข้อมูลพื้นฐาน. สืบค้นจาก https://thungtaomai.go.th/front/menu/2/104

อัศวิน แสงพิกุล. (2556). *ระเบียบวิธีวิจัยด้านการท่องเที่ยวและการโรงแรม.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

Creswell, J. W. (2015). *A Concise Introduction to Mixed Methods Research.* Thousand Oaks, CA: Sage.

Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis.* New York, NY: Harper & Row.

บทบาทและความท้าทายของผู้ช่วยพนักงานสอบสวน ในกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญา: มุมมองเชิงทฤษฎีและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ *

The Roles and Challenges of Assistant Investigators in Criminal Dispute Mediation: A Theoretical and Human Resource Management Perspective

พุฒิพงษ์ พิพัฒน์วงศ์

Puttipong Pipatwong

ศูนย์ฝึกอบรม กองบัญชาการตำรวจนครบาล

Training Center of Metropolitan Police Bureau

Email: puttipong.pi@police.go.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อวิเคราะห์บทบาทของผู้ช่วยพนักงานสอบสวน ในกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญาในชั้นสอบสวน ภายใต้พระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562 และ 2) เพื่อเสนอแนวทางในการเสริมประสิทธิภาพของการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญาในชั้นสอบสวนอย่างยั่งยืน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบทบาทของผู้ช่วยพนักงานสอบสวนให้สอดคล้องกับกรอบกฎหมาย แนวคิดยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ และการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในเชิงระบบ การวิจัยนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพโดยวิธีการวิจัยเชิงเอกสาร สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบฟอร์มบันทึกข้อมูล (Document Abstraction Form) ตารางรหัสธีม (Thematic Coding Table) และโปรแกรมจัดการข้อมูลและอ้างอิง แล้วนำเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น ตัวบทกฎหมาย ระเบียบ และงานวิจัยวิชาการ การรวบรวมข้อมูล

* ได้รับบทความ: 3 กันยายน 2568; แก้ไขบทความ: 20 ตุลาคม 2568; ตอบรับตีพิมพ์: 21 ตุลาคม 2568

Received: September 3, 2025; Revised: October 20, 2025; Accepted: October 21, 2025

ดำเนินการผ่านการสืบค้นจากฐานข้อมูลที่น่าเชื่อถือ มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) การจัดกลุ่มตามมิติการวิเคราะห์ การวิเคราะห์เชิงธีม (Thematic Analysis) และการเชื่อมโยงกับกรอบแนวคิดและทฤษฎี

ผลการศึกษาพบว่า 1) ผู้ช่วยพนักงานสอบสวนมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนกระบวนการไกล่เกลี่ยอันได้แก่ การจัดทำเอกสาร การตรวจสอบและรวบรวมพยานหลักฐาน การติดต่อประสานงานกับคู่กรณี หรือการอำนวยความสะดวกในขั้นตอนการนัดหมายและบันทึกผลการเจรจา กรอบการทำงานเช่นนี้สะท้อนให้เห็นว่าผู้ช่วยพนักงานสอบสวน เป็นกำลังสำคัญที่ทำให้กระบวนการไกล่เกลี่ยระดับสถานีตำรวจดำเนินไปได้อย่างราบรื่น แต่ยังขาดสถานะทางกฎหมายที่ชัดเจน ทำให้เกิดความคลุมเครือของบทบาท ขณะที่หลักสูตรการฝึกอบรมยังไม่เน้นการพัฒนาสมรรถนะและทักษะเชิงพฤติกรรมที่จำเป็นต่อกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ 2) ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลยังประสบปัญหาเชิงโครงสร้าง ทั้งด้านการจัดสรรกำลังพลที่ไม่สอดคล้องกับภาระงาน การขาดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ และความเหลื่อมล้ำด้านทรัพยากรสนับสนุน ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายได้แก่ ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติมุ่งเน้นการกำหนดบทบาทและอำนาจหน้าที่ของผู้ช่วยพนักงานสอบสวนในกฎหมายให้ชัดเจน การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมในสถานศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติโดยเฉพาะหลักสูตรนักเรียนนายสิบตำรวจบนฐานสมรรถนะที่บูรณาการทักษะการสื่อสารเชิงสมานฉันท์ และการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เข้าถึงทรัพยากรที่เป็นกลไกที่สนับสนุนกระบวนการยุติธรรมทางเลือก เช่น การมีอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องพิมพ์ สถานที่เฉพาะสำหรับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

คำสำคัญ: ผู้ช่วยพนักงานสอบสวน; การไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญา; ความท้าทาย; ยุติธรรมเชิงสมานฉันท์; การจัดการทรัพยากรมนุษย์

Abstract

This research article aims 1) to analyze the role of assistant investigators in the criminal dispute mediation process during the investigation stage under the Dispute Mediation Act B.E. 2562, and 2) to propose approaches to enhance the

effectiveness of criminal mediation at the investigation stage in a sustainable manner, focusing on developing the role of assistant investigators in line with the legal framework, the concept of restorative justice, and systematic human resource management. This study employs a qualitative research design using documentary research methods. The research instruments included the Document Abstraction Form, the Thematic Coding Table, and data and reference management software. Relevant documents such as legal texts, regulations, and academic research are collected. Data collection was conducted through searches in reliable databases. The data were analyzed through Content Analysis, grouping by analytical dimensions, Thematic Analysis, and linkage with conceptual and theoretical frameworks.

The study found that 1) assistant investigators played an important role in supporting the mediation process, which included preparing documents, verifying and collecting evidence, coordinating with the disputing parties, and facilitating the scheduling and recording of negotiation results. Such a framework of work reflected that assistant investigators were key personnel who ensured that the mediation process operated smoothly at the police station level. However, they still lacked a clear legal status, resulting in ambiguity in their roles, while the training curriculum did not yet emphasize the development of competencies and behavioral skills essential to the restorative justice process. 2) the human resource management system still encountered structural problems, including the allocation of personnel that did not correspond to the workload, the lack of a career advancement pathway, and inequalities in supporting resources. The policy recommendations are as follows: the Royal Thai Police should focus on clearly defining the roles and legal authority of assistant investigators in the law, and on developing training curricula within its educational institutions—particularly the police non-commissioned officer programs—based on competency frameworks that integrate restorative communication skills, as well as managing human

resources to ensure access to resources that serve as mechanisms supporting the alternative justice process, such as having computers, photocopiers, printers, and designated spaces for conducting criminal dispute mediation effectively and sustainably.

Keywords: assistant investigators; criminal dispute mediation; challenges; restorative justice; human resource management

1. บทนำ

ในกระบวนการสอบสวนคดีอาญาของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ “ผู้ช่วยพนักงานสอบสวน” เป็นกลไกสำคัญที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานสอบสวน ทั้งในการจัดทำเอกสาร รวบรวมพยานหลักฐาน ประสานคู่กรณี และในบางพื้นที่ยังมีส่วนร่วมในกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทด้วย ทว่าบทบาทดังกล่าวยังถูกจำกัดอยู่ในสถานะ “ผู้ปฏิบัติสนับสนุน” ซึ่งขาดความชัดเจนด้านกฎหมาย ระบบฝึกอบรม และแนวทางกำกับดูแล ทำให้การปฏิบัติงานในชั้นสอบสวนและการไกล่เกลี่ยไม่เป็นเอกภาพและขาดประสิทธิภาพ ความท้าทายจึงอยู่ที่การกำหนด “ขอบเขตอำนาจหน้าที่” ให้สอดคล้องกับกฎหมาย เสริมทักษะให้ตรงภารกิจจริง และยกระดับผู้ช่วยพนักงานสอบสวนให้เป็นส่วนหนึ่งของกลไกยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ การไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญาในบริบทนี้จึงมีบทบาทสำคัญต่อการปฏิรูประบบยุติธรรมไทย เพราะช่วยลดภาระของศาลและหน่วยงานยุติธรรม พร้อมเปิดโอกาสให้คู่กรณีแก้ไขปัญหาบนพื้นฐานของความสมานฉันท์และการเยียวยา ซึ่งสอดคล้องกับหลักการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ (Restorative Justice: RJ) และการระงับข้อพิพาททางเลือก (Alternative Dispute Resolution: ADR) (อุดม งามเมืองสกุล, เฉลิมวุฒิ สาระกิจ, วิมลเรขา ศิริชัยราวรรณ, กฤษฎา ใจแก้วทิ, และ วรรษนนท์ บรรณมาศ, 2566) การตรา พระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562 จึงเป็นการสร้างกลไกทางกฎหมายเพื่อรองรับกระบวนการระงับข้อพิพาทที่ยืดหยุ่นและทันสมัย โดยมุ่งให้การยุติข้อพิพาทเริ่มตั้งแต่ชั้นสอบสวน (ชลัท ประเทืองรัตนา, 2564) อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติยังพบปัญหาการขาดแคลนกำลังพล ภาระงานที่เพิ่มขึ้นของพนักงานสอบสวน และการขาดทรัพยากรสนับสนุน (ทัดดาว โฉมลักษณ์, อาภรณ์ ลิมะวิรัชพงษ์, และ ฤทธิชัย ช่างคำ, 2566; วิชญ์ภาส กตัญญูทิตา, 2568) ปัญหาเหล่านี้ทำให้บทบาทของผู้ช่วยพนักงานสอบสวนใน

กระบวนการไกล่เกลี่ยเริ่มได้รับความสนใจมากขึ้น ในฐานะกลไกสนับสนุนที่สามารถเสริมประสิทธิภาพให้ระบบยุติธรรมทางอาญาในระยะต้น และสะท้อนว่าผู้ช่วยพนักงานสอบสวนมิใช่เพียงผู้สนับสนุนเชิงธุรการ แต่เป็น “ฟันเฟืองฐานราก” ของระบบยุติธรรมไทยที่มีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของการสอบสวนและการระงับข้อพิพาทในระดับพื้นที่

แนวคิดและหลักทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษานี้ครอบคลุมทั้งมิติทางกฎหมาย สังคม และการบริหารงานบุคคล โดยยึดหลักของ ยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ (Restorative Justice) ซึ่งเน้นการเยียวยาความเสียหาย การสร้างความเข้าใจระหว่างคู่กรณี และการคืนความสัมพันธ์ที่ดีในสังคม มากกว่าการลงโทษเชิงกฎหมาย (Grimsrud & Zehr, 2002) กฎหมายไกล่เกลี่ยข้อพิพาทจึงสะท้อนการปรับบทบาทของพนักงานสอบสวนจาก “ผู้กล่าวหา” สู่ “ผู้ไกล่เกลี่ย” ในเชิงปฏิบัติ เพื่ออำนวยความยุติธรรมในพื้นที่จริง การศึกษาครั้งนี้ใช้กรอบทฤษฎีที่ผสานกันระหว่าง ทฤษฎีบทบาท (Role Theory) เพื่อทำความเข้าใจความคาดหวังและการปฏิบัติของผู้ช่วยพนักงานสอบสวน, ทฤษฎีข้าราชการระดับปฏิบัติ (Street-Level Bureaucracy Theory) เพื่ออธิบายดุลพินิจและการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ภาคสนาม, รวมถึง แนวคิดการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) เพื่อวิเคราะห์ระบบสนับสนุนและการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กร ควบคู่กับหลัก 4A’s ของ RJ ได้แก่ Accountability, Acknowledgement, Amends และ Acceptance ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างความยุติธรรมที่สมดุลระหว่างผู้กระทำและผู้เสียหาย

สำหรับงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่ามีการศึกษาหลากหลายกรณีที่ช่วยให้เห็นพัฒนาการและปัญหาเชิงโครงสร้างของการไกล่เกลี่ยในชั้นสอบสวนอย่างเป็นระบบ เช่น งานของ วิชญ์ภาส กตัญญูทิตา (2568) ศึกษากรณีการบังคับใช้พระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562 ในกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่าแม้กฎหมายเปิดโอกาสให้พนักงานสอบสวนดำเนินการไกล่เกลี่ยได้ แต่การนำไปใช้จริงกลับติดขัดเพราะขาดแรงจูงใจเชิงระบบ ไม่มีค่าตอบแทน และกระบวนการซับซ้อนกว่าการทำสำนวนปกติ ขณะที่ สุกัญญา อินเงินดี (2566) ได้ศึกษาการพัฒนาคู่มือเทคนิคการไกล่เกลี่ยในชั้นสอบสวน พบว่าพนักงานสอบสวนยังขาดทักษะการสื่อสาร การจัดการความขัดแย้ง และขาดความเข้าใจกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ส่วน ทัดดาว โฉมลักษณ์, อาภรณ์ ลิมะวิรัชพงษ์, และ ฤทธิชัย ช่างคำ (2566) ได้ทำการวิจัยเชิงนโยบายโดยเสนอแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมาย เช่น การจัดตั้งศูนย์ไกล่เกลี่ยประจำสถานีตำรวจ การกำหนดตัวชี้วัด (Key Performance Indicators: KPIs) และการฝึกอบรมสามระดับสำหรับ

ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และพนักงานสอบสวน ขณะเดียวกัน ชลัท ประเทืองรัตนา (2565) วิเคราะห์อุปสรรคเชิงกฎหมายและการรับรู้ของประชาชน พบว่าคู่กรณียังไม่เข้าใจสิทธิในการขอไกล่เกลี่ยและผู้ไกล่เกลี่ยเองยังขาดการยอมรับทางสังคม งานของ อุดม งามเมืองสกุล, เฉลิมวุฒิ สาระกิจ, วิมลเรขา ศิริชัยราวรรณ, กฤษฎา ใจแก้วทิ, และ วรรษนนท์ บรรณมาศ (2566) ได้เสนอแนวทางการส่งเสริมและพัฒนากระบวนการไกล่เกลี่ย โดยเน้นให้สร้างความรู้ความเข้าใจต่อประชาชนและบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงานยุติธรรม ทั้งหมดนี้สะท้อนให้เห็นว่าแม้มีความพยายามทางนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน แต่ยังขาดการศึกษาที่มุ่งวิเคราะห์ “บทบาทของผู้ช่วยพนักงานสอบสวน” ในฐานะผู้ปฏิบัติงานแนวหน้า ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับความสำเร็จของกระบวนการไกล่เกลี่ย ทั้งในแง่ศักยภาพบุคคล ระบบสนับสนุน และการยอมรับเชิงสังคม ช่องว่างดังกล่าวแสดงถึงความจำเป็นของการศึกษาเชิงบูรณาการที่มองทั้งสามมิติ คือ กฎหมาย การฝึกอบรม และการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างองค์ความรู้ที่สามารถใช้ขับเคลื่อนการปฏิรูปกระบวนการสอบสวนในระยะยาว

ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้จึงมีความสำคัญทั้งในเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติ โดยมุ่ง วิเคราะห์บทบาทของผู้ช่วยพนักงานสอบสวนในกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญาในชั้นสอบสวนอย่างครอบคลุมทั้งสามมิติ ได้แก่ มิติด้านกฎหมาย มิติด้านการฝึกอบรม และมิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ผ่านการบูรณาการกรอบแนวคิดจาก Role Theory, Street-Level Bureaucracy (SLB), Alternative Dispute Resolution (ADR), Restorative Justice (RJ) และ Human Resource Management (HRM) เพื่อตอบคำถามหลักเกี่ยวกับ “บทบาท อำนาจหน้าที่ และแนวทางพัฒนาผู้ช่วยพนักงานสอบสวนในกระบวนการไกล่เกลี่ย” พร้อมทั้งเสนอแนวทางการเสริมประสิทธิภาพของกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญาในชั้นสอบสวนอย่างยั่งยืน โดยให้สอดคล้องกับกรอบกฎหมาย หลักยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ และการบริหารทรัพยากรบุคคลในเชิงระบบ ผลลัพธ์ของการวิจัยมุ่งสร้างองค์ความรู้เชิงประจักษ์เพื่อใช้ในการปรับปรุงโครงสร้างตำแหน่ง ระบบฝึกอบรม และกลไกสนับสนุนกำลังพลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการสอบสวนและการสร้างความเชื่อมั่นของประชาชนต่อระบบยุติธรรมไทยอย่างยั่งยืน

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อวิเคราะห์บทบาทของผู้ช่วยพนักงานสอบสวน ในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญาในชั้นสอบสวน โดยพิจารณาในสามมิติหลัก ได้แก่ มิติด้านกฎหมาย มิติด้านการฝึกอบรม และมิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

2.2 เพื่อเสนอแนวทางในการเสริมประสิทธิภาพของการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญาในชั้นสอบสวนอย่างยั่งยืน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบทบาทของผู้ช่วยพนักงานสอบสวน ให้สอดคล้องกับกรอบกฎหมาย แนวคิดยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ และการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในเชิงระบบ

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เป็นวิธีการหลัก โดยแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาด้านเนื้อหา เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และกฎระเบียบ

ขั้นตอนนี้มุ่งรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งเอกสารหลักที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ ได้แก่ กฎหมาย ระเบียบราชการ หนังสือราชการ คู่มือการปฏิบัติงาน บทความทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ และตำราทฤษฎี โดยใช้เกณฑ์คัดเลือกจากความน่าเชื่อถือ ความเกี่ยวข้อง และความทันสมัยของข้อมูลในช่วง พ.ศ. 2562–2568 เพื่อสะท้อนบริบทจริงของกระบวนการยุติธรรมไทย

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาในภาคสนามหรือพื้นที่กรณีศึกษา

แม้งานวิจัยนี้ใช้การวิจัยเอกสารเป็นหลัก แต่ได้ให้ความสำคัญกับ “ข้อมูลเชิงสนาม” ที่สะท้อนการปฏิบัติงานจริงของผู้ช่วยพนักงานสอบสวน โดยวิเคราะห์จากรายงานผลการฝึกอบรม รายงานสถิติการดำเนินคดีและการใช้กระบวนการไกล่เกลี่ย คู่มือปฏิบัติงานจริง รวมทั้งรายงานเชิงนโยบายและการปฏิรูปตำรวจ ซึ่งช่วยให้เข้าใจบริบทการทำงานในสภาพแวดล้อมจริง ทั้งด้านภาระงาน ข้อจำกัดเชิงโครงสร้าง และกลไกการสนับสนุนเชิงระบบ เพื่อให้การวิเคราะห์บทบาทของผู้ช่วยพนักงานสอบสวนสะท้อนความเป็นจริงของสนามปฏิบัติได้อย่างครบมิติ

ขั้นตอนที่ 3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญและกลุ่มประเภทประชากร

แม้การวิจัยจะไม่ได้เก็บข้อมูลจากผู้ให้สัมภาษณ์โดยตรง แต่ได้กำหนด “กลุ่มข้อมูลสำคัญ” แทนกลุ่มประชากรภาคสนาม โดยจำแนกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ 1) เอกสารกฎหมาย

และระเบียบราชการ เช่น พระราชบัญญัติ ระเบียบ คำสั่ง และคู่มือของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ 2) งานวิจัยและบทความวิชาการกว่า 80 เรื่องที่ผ่านการคัดเลือกจากฐานข้อมูลที่เชื่อถือได้ 3) ตำราและทฤษฎีสากลที่เกี่ยวข้องกับ ADR, RJ, Role Theory, SLB และ HRM และ 4) แหล่งข้อมูลออนไลน์และฐานข้อมูลทางวิชาการจากเว็บไซต์ราชการ วารสาร และรายงานเชิงนโยบาย ข้อมูลทั้งหมดนี้ทำหน้าที่เป็น “ประชากรข้อมูลเชิงเอกสาร” ที่ใช้แทนผู้ให้ข้อมูล เพื่อสะท้อนข้อเท็จจริงและมุมมองจากหลากหลายมิติอย่างเป็นระบบ

ขั้นตอนที่ 4 เครื่องมือและวิธีการที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือหลักที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 1) แบบฟอร์มบันทึกข้อมูลเอกสาร (Document Abstraction Form: DAF) เพื่อจัดเก็บข้อมูลสำคัญ เช่น ประเภทเอกสาร ปีเผยแพร่ แหล่งที่มา และประเด็นการวิเคราะห์ 2) ตารางรหัสธีม (Thematic Coding Table: TCT) สำหรับจัดกลุ่มข้อมูลตามมิติหลักสามด้าน คือ กฎหมาย การฝึกอบรม และการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีรหัสย่อยเชื่อมโยงกับกรอบทฤษฎี และ 3) โปรแกรมสนับสนุนการจัดการข้อมูล เช่น Microsoft Excel และ Zotero เพื่อควบคุมการอ้างอิงตามมาตรฐาน APA 7th edition การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการผ่านการสืบค้นด้วยคำสำคัญ การคัดเลือกตามเกณฑ์ Inclusion/Exclusion Criteria การบันทึกเข้าสู่แบบฟอร์ม DAF และการตรวจสอบซ้ำเพื่อขจัดข้อมูลที่ซ้ำซ้อนหรือขาดความน่าเชื่อถือ

ขั้นตอนที่ 5 การวิเคราะห์และสรุปข้อมูล

ข้อมูลทั้งหมดได้รับการวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการวิเคราะห์เชิงธีม (Thematic Analysis) โดยอ้างอิงแนวทางของ Braun & Clarke (2006) เพื่อสกัดประเด็นหลักและรูปแบบที่เกิดซ้ำในข้อมูล จากนั้นจัดกลุ่มตามมิติการวิเคราะห์สามด้านและเชื่อมโยงกับกรอบทฤษฎีทั้งห้าเพื่อให้การตีความมีหลักการทางวิชาการ เช่น ประเด็นบทบาทคลุมเครืออธิบายผ่าน Role Theory ข้อจำกัดเชิงโครงสร้างอธิบายผ่าน SLB การฟื้นฟูความสัมพันธ์อธิบายด้วย RJ และหลัก 4A’s ส่วนการพัฒนาสมรรถนะและแรงจูงใจวิเคราะห์ด้วย HRM นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังใช้การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลด้วยวิธีการแบบสามเส้า (Triangulation) และจัดทำร่องรอยการวิเคราะห์ (Audit Trail) เพื่อให้กระบวนการทั้งหมดโปร่งใส ตรวจสอบได้ และสามารถใช้สนับสนุนข้อค้นพบและข้อเสนอเชิงนโยบายในบทถัดไปได้อย่างมีความน่าเชื่อถือ

4. สรุปผลการวิจัย

4.1 บทบาทของผู้ช่วยพนักงานสอบสวนในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญาในชั้นสอบสวน โดยพิจารณาในสามมิติหลักพบว่า

4.1.1 มิติด้านกฎหมาย พระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562 ถือเป็นกรอบกฎหมายสำคัญที่รองรับการยุติคดีอาญาในชั้นสอบสวน โดยเฉพาะคดีที่ยอมความได้ ความผิดลหุโทษ และความผิดที่มีโทษจำคุกไม่เกินสามปี อย่างไรก็ตามผลการศึกษาพบว่า บทบาทของผู้ช่วยพนักงานสอบสวน ยังไม่ถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจนในทางกฎหมาย ทำให้เกิดภาวะ “ความคลุมเครือของบทบาท” (Role Ambiguity) ซึ่งส่งผลให้การมีส่วนร่วมในการไกล่เกลี่ยขึ้นอยู่กับดุลพินิจของพนักงานสอบสวนและคำสั่งภายใน (ชลัท ประเทืองรัตนา, 2564; อทิตยา สวัสดิสาระ และ วัลลภ ห่างไธสง, 2567) การขาดสถานะทางกฎหมายที่แน่นอนนี้จึงทำให้ความชอบธรรมของกระบวนการในระดับปฏิบัติยังไม่มั่นคง ทั้งนี้ เมื่อเปรียบเทียบกับต่างประเทศ เช่น ฝรั่งเศสและเกาหลีใต้ พบว่าการบัญญัติสถานะของผู้ไกล่เกลี่ยในกฎหมายและการกำหนดมาตรฐานฝึกอบรมมีส่วนช่วยเพิ่ม “ความชอบธรรมสองระดับ” ทั้งในเชิงกฎหมายและในสายตาสาธารณะ (Japanese Law Translation, 2021; Singapore Courts, 2024) ซึ่งประเทศไทยสามารถนำแนวทางดังกล่าวมาปรับใช้เพื่อเสริมความมั่นคงของกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ในระยะยาว

4.1.2 มิติด้านการฝึกอบรม กระบวนการไกล่เกลี่ยที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยเจ้าหน้าที่ผู้มีสมรรถนะสูงในด้านการสื่อสาร การเจรจา และการเข้าใจหลักยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ (Restorative Justice: RJ) อย่างลึกซึ้ง ผลการศึกษาพบว่าหลักสูตรนักเรียนนายสิบตำรวจ (นสต.) และการอบรมภายหลังเข้าปฏิบัติงานยังคงเน้นเนื้อหากฎหมายและวินัยตำรวจทั่วไป ขณะที่ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ การฟังเชิงลึก และการจัดการข้อขัดแย้งยังไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ (กองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2567; สันติ ผิวทองคำ, 2564) ภาวะนี้สะท้อน “ความคลาดเคลื่อนของบทบาท” (role mismatch) ระหว่างการฝึกอบรมกับภารกิจจริง (Kulik, 2025) ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอของศักดิ์ชาย สุนทรธนาภิรมย์ (2567) ที่ระบุว่าความสำเร็จของการไกล่เกลี่ยขึ้นอยู่กับความสามารถในการสร้างความไว้วางใจและบรรยากาศที่เป็นกลางมากกว่ากระบวนการเชิงเทคนิค

4.1.3 มิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โครงสร้างการบริหารบุคลากรในสำนักงานตำรวจแห่งชาติยังมีข้อจำกัดทั้งด้านจำนวนกำลังพล เส้นทางความก้าวหน้า และ

ทรัพยากรสนับสนุน ส่งผลให้ผู้ช่วยพนักงานสอบสวนต้องปฏิบัติงานภายใต้ภาระงานที่เกินขอบเขตและขาดแรงจูงใจในอาชีพ การไม่มีตำแหน่งรองรับอย่างเป็นทางการทำให้ขาดพลังในการตัดสินใจหรือการประสานงานกับคู่กรณี (Lipsky, 1980; Armstrong & Taylor, 2023) นอกจากนี้ ความเหลื่อมล้ำของทรัพยากร เช่น ขาดห้องไกล่เกลี่ยเฉพาะหรืออุปกรณ์ที่จำเป็นในหลายพื้นที่ ยังเป็นอุปสรรคต่อความน่าเชื่อถือของกระบวนการ (สำนักงานจเรตำรวจ, 2565; ทัดดาว โฉมลักษณ์, อาภรณ์ ลิมะวิรัชพงษ์, และ ฤทธิชัย ช่างคำ, 2566) เมื่อพิจารณาผ่านกรอบ HRM และ Street-Level Bureaucracy (SLB) จะเห็นว่าการขาดโครงสร้างสนับสนุนที่เป็นธรรมและเหมาะสมย่อมกระทบโดยตรงต่อขวัญกำลังใจ สมรรถนะ และคุณภาพของความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ในระดับฐานราก

4.2 แนวทางในการเสริมประสิทธิภาพของการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญาในชั้นสอบสวนอย่างยั่งยืน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบทบาทของผู้ช่วยพนักงานสอบสวนให้สอดคล้องกับกรอบกฎหมาย แนวคิดยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ และการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในเชิงระบบพบว่า แนวทางการเสริมประสิทธิภาพของกระบวนการไกล่เกลี่ยสามารถดำเนินการได้ในสามระดับหลัก ได้แก่

4.2.1 ระดับกฎหมายและนโยบาย ควรบัญญัติ “อำนาจหน้าที่ของผู้ช่วยพนักงานสอบสวน” ไว้อย่างชัดเจนในกฎหมายหรือระเบียบลำดับรอง เพื่อขจัดความคลุมเครือของบทบาท พร้อมทั้งกำหนดมาตรฐานการทำงานและคู่มือปฏิบัติ (Standard Operating Procedures: SOP) ที่ระบุขั้นตอนการมีส่วนร่วมในกระบวนการไกล่เกลี่ยอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะช่วยยกระดับความชอบธรรมทางกฎหมายและลดความเสี่ยงจากการตีความที่ไม่สอดคล้องกันในแต่ละพื้นที่

4.2.2 ระดับการฝึกอบรมและพัฒนา ควรปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมเชิงสมรรถนะ (Competency-Based Training) สำหรับผู้ช่วยพนักงานสอบสวน โดยเน้นการพัฒนาทักษะเชิงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับหลักยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ (Restorative Justice) และหลัก 4A’s ได้แก่ Accountability, Acknowledgement, Amends และ Acceptance ควบคู่กับการฝึกอบรมด้านการบริหารข้อขัดแย้ง การสื่อสารอย่างเห็นอกเห็นใจ และการใช้ดุลพินิจเชิงมนุษยธรรม ซึ่งจะช่วยให้ผู้ช่วยพนักงานสอบสวนสามารถทำหน้าที่ผู้ประสานความยุติธรรมในระดับต้นน้ำได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับ

4.2.3 ระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลและโครงสร้างสนับสนุน ควรมีการวางระบบบริหารบุคลากรที่ชัดเจน ตั้งแต่การจัดสรรกำลังพลตามภาระงานจริง การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) การจัดงบประมาณด้านทรัพยากรสนับสนุน ไปจนถึงการสร้างระบบประเมินผลที่สะท้อนความยุติธรรมเชิงคุณภาพ (Quality-based Evaluation) เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นกลไกส่งเสริมความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ได้จริง (Armstrong & Taylor, 2023; กองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2566)

โดยสรุป ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าการยกระดับบทบาทของผู้ช่วยพนักงานสอบสวนในกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญาต้องอาศัยการบูรณาการทั้งสามด้าน คือ กรอบกฎหมายที่ชัดเจน การพัฒนาทักษะเชิงสมานฉันท์ และระบบทรัพยากรมนุษย์ที่ยั่งยืน เพื่อให้ผู้ช่วยพนักงานสอบสวนทำหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพในฐานะ “เจ้าหน้าที่แนวหน้าของความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์” และเป็นกลไกสำคัญของการปฏิรูปกระบวนการยุติธรรมไทยในอนาคต

5. อภิปรายผลการวิจัย

5.1 บทบาทของผู้ช่วยพนักงานสอบสวนในกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญายังขาดความชัดเจนในเชิงกฎหมายและสถานะหน้าที่ สาเหตุสำคัญคือโครงสร้างทางกฎหมายไทยยังมิได้บัญญัติให้ผู้ช่วยพนักงานสอบสวนเป็น “ผู้ไกล่เกลี่ยโดยตำแหน่ง” หรือมีอำนาจตามพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562 โดยตรง ทำให้บทบาทดังกล่าวขึ้นอยู่กับการมอบหมายของพนักงานสอบสวนและแนวทางปฏิบัติของแต่ละหน่วยงาน สะท้อนภาวะ “ความคลุมเครือของบทบาท” (Role Ambiguity) ที่เกิดขึ้นในระบบราชการระดับปฏิบัติ (Lipsky, 1980) สอดคล้องกับแนวคิดของศักดิ์ชาย สุนทรธนาภิรมย์ (2567) ที่ชี้ว่าการขาดกรอบกฎหมายที่แน่นอนทำให้เกิดความไม่สม่ำเสมอในการบังคับใช้และการยอมรับจากคู่กรณีในกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์

ในมิติของการฝึกอบรม พบว่าผู้ช่วยพนักงานสอบสวนส่วนใหญ่ยังไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบด้านทักษะการสื่อสาร การฟังเชิงลึก และการจัดการข้อขัดแย้ง ซึ่งเป็นทักษะสำคัญในกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ (Restorative Justice) ปัจจัยหนึ่งที่อาจเกิดจากหลักสูตรการฝึกอบรมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติยังคงเน้นความรู้ทางกฎหมายมากกว่าทักษะเชิงพฤติกรรม จึงไม่เพียงพอต่อการสร้างสมรรถนะด้านการไกล่เกลี่ย ผลนี้สอดคล้องกับงานของ

Kulik (2025) ที่ชี้ว่าความสำเร็จของการแก้ไขข้อพิพาทขึ้นอยู่กับการฝึกฝนทักษะทางอารมณ์และการเจรจาเชิงมนุษยสัมพันธ์ มากกว่าความรู้ทางกฎหมายเพียงอย่างเดียว นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของสันติ ผิวทองคำ (2564) ที่เสนอให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติบรรจุ “หลักสูตรไกล่เกลี่ยเชิงสมานฉันท์” ในระดับนักเรียนนายสิบตำรวจ เพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่แนวหน้าให้สามารถทำหน้าที่เป็นผู้ประสานความยุติธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในมิติของการบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการวิจัยพบว่าผู้ช่วยพนักงานสอบสวนยังต้องเผชิญกับภาระงานจำนวนมากแต่มีทรัพยากรสนับสนุนจำกัด ทำให้ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่และไม่มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน สาเหตุสำคัญประการหนึ่งคือระบบบริหารงานบุคคลในสำนักงานตำรวจแห่งชาติยังไม่ได้ปรับให้เหมาะสมกับภารกิจเชิงสมานฉันท์ ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Armstrong & Taylor (2023) ที่เสนอว่าการพัฒนาสมรรถนะและขวัญกำลังใจของบุคลากรต้องมาพร้อมกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ และยังสอดคล้องกับการศึกษาของทัดดาว โฉมลักษณ์, อาภรณ์ ลิมะวิรัชพงษ์, และฤทธิชัย ช่างคำ (2566) ที่ระบุว่าความเหลื่อมล้ำด้านทรัพยากรและโครงสร้างอำนาจในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บทบาทของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติไม่สามารถพัฒนาได้เต็มศักยภาพ

5.2 แนวทางการเสริมประสิทธิภาพของกระบวนการไกล่เกลี่ย สามารถดำเนินการได้ทั้งในระดับโครงสร้างและระดับบุคคล โดยเฉพาะการปรับกรอบกฎหมายให้ครอบคลุมบทบาทของผู้ช่วยพนักงานสอบสวนอย่างชัดเจน เพื่อให้มีสถานะทางกฎหมายในการเข้าร่วมกระบวนการยุติข้อพิพาทในชั้นสอบสวน อาจเนื่องมาจากการขาดการบัญญัติหน้าที่โดยตรงทำให้ผู้ช่วยพนักงานสอบสวนไม่สามารถใช้อำนาจหรือมีส่วนร่วมในกระบวนการไกล่เกลี่ยได้เต็มที่ สอดคล้องกับข้อเสนอของชลัท ประเทืองรัตนา (2564) ที่เห็นว่าการบัญญัติบทบาทของเจ้าหน้าที่ผู้ไกล่เกลี่ยไว้ในกฎหมายจะช่วยลดความคลุมเครือและสร้างมาตรฐานการทำงานที่เป็นเอกภาพ รวมถึงสอดคล้องกับแนวทางของระบบกฎหมายสิงคโปร์ (Singapore Courts, 2024) ที่กำหนดหน้าที่ของผู้ประสานความยุติธรรมไว้โดยเฉพาะในชั้นสอบสวน

นอกจากนี้ การเสริมสมรรถนะของผู้ช่วยพนักงานสอบสวนผ่านการฝึกอบรมเชิงพฤติกรรมตามหลัก 4A’s (Accountability, Acknowledgement, Amends, Acceptance) จะช่วยให้เจ้าหน้าที่มีทักษะที่จำเป็นต่อการประสานความยุติธรรม อันเนื่องมาจากการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะการสื่อสารและการเข้าใจอารมณ์ของคู่กรณีสามารถลดความตึงเครียดและสร้างความไว้วางใจได้ดีกว่าการอบรมทางเทคนิคเพียงอย่างเดียว ผลนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ

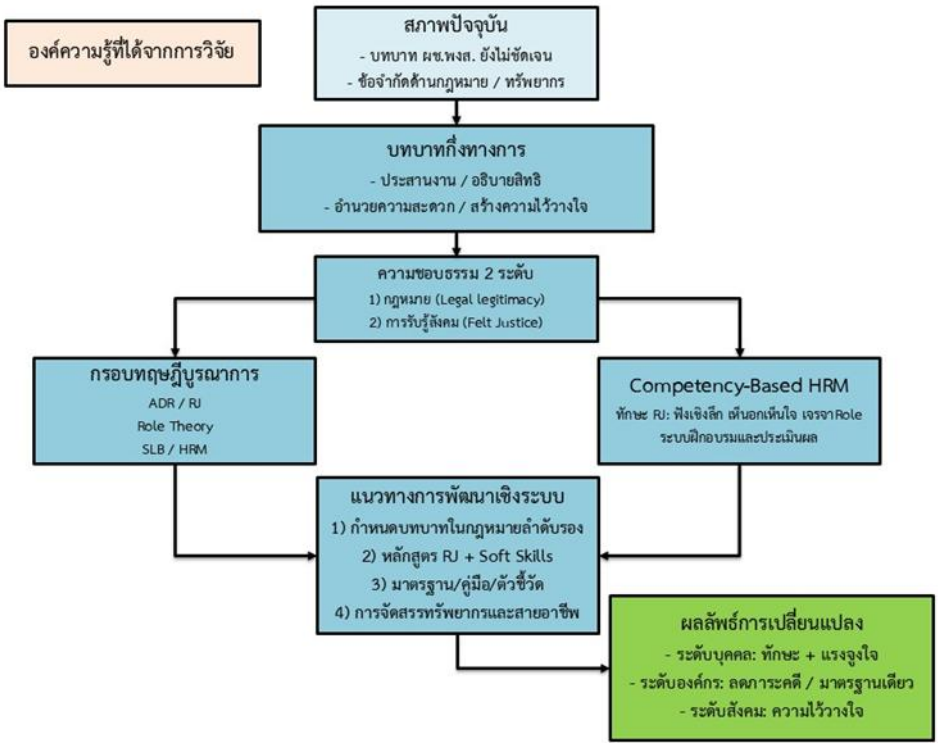
Braithwaite (1989) ที่ชี้ว่ากระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์จะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อเมื่อเจ้าหน้าที่และชุมชนมีส่วนร่วมในการสร้างความรับผิดชอบทางศีลธรรมร่วมกันต่อผู้กระทำผิดและผู้เสียหาย ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นของทักษะด้านความเข้าใจและความเห็นอกเห็นใจในกระบวนการยุติธรรม

ในส่วนของการบริหารทรัพยากรบุคคล พบว่าการจัดระบบเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) และระบบประเมินผลที่สะท้อนคุณค่าของงานไกล่เกลี่ยเชิงคุณภาพจะช่วยสร้างแรงจูงใจและยกระดับมาตรฐานการทำงานในระยะยาว อันอาจมีสาเหตุจากระบบการบริหารที่ให้คุณค่าเชิงสมานฉันท์มากกว่าผลเชิงตัวเลขจะช่วยคงความยั่งยืนของกระบวนการได้ดีกว่า ผลนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Armstrong & Taylor (2023) ที่เสนอให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นเครื่องมือสำคัญของการเปลี่ยนผ่านเชิงระบบ และยังสอดคล้องกับ Lipsky (1980) ที่ระบุว่า “เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติ” คือจุดเชื่อมสำคัญของการแปลงนโยบายให้เกิดผลจริงในระดับพื้นที่

การเสริมประสิทธิภาพการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญาในชั้นสอบสวนต้องบูรณาการสามด้าน คือ กำหนดบทบาทผู้ช่วยพนักงานสอบสวนให้ชัดตามกฎหมาย พัฒนาทักษะตามแนวทางยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ และสร้างระบบทรัพยากรบุคคลที่ยั่งยืน เพื่อให้ผู้ช่วยพนักงานสอบสวนปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มศักยภาพและเป็น “เจ้าหน้าที่แนวหน้าแห่งความยุติธรรม” อย่างแท้จริง

6. องค์ความรู้จากการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้นำไปสู่การสร้าง “โมเดลองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาบทบาทของผู้ช่วยพนักงานสอบสวน ในกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญาในชั้นสอบสวน” ซึ่งสะท้อนพัฒนาการของบทบาทจากภาวะคลุมเครือทางกฎหมายสู่ความชัดเจนเชิงระบบ โดยมีลักษณะของการเรียนรู้เชิงกระบวนการ (Process-Based Knowledge) ที่สามารถนำไปใช้พัฒนาในระดับบุคคล องค์กร และนโยบายได้จริง ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ประเด็นหลัก ดังนี้



ภาพที่ 1. โมเดลองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาบทบาทของผู้ช่วยพนักงานสอบสวน ในกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญาในชั้นสอบสวน

6.1 บทบาทกึ่งทางการของผู้ช่วยพนักงานสอบสวนในกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญา

จากสภาพปัจจุบันที่บทบาทของผู้ช่วยพนักงานสอบสวนยังไม่ชัดเจนในเชิงกฎหมายและไม่มีระบบสนับสนุนที่เพียงพอ การวิจัยพบว่าผู้ช่วยพนักงานสอบสวนได้ปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะ “บทบาทกึ่งทางการ” โดยทำหน้าที่ประสานคู่กรณี อธิบายสิทธิ ให้คำแนะนำเชิงกระบวนการ และสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจในกระบวนการไกล่เกลี่ย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการใช้ดุลพินิจเชิงสร้างสรรค์ของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติ องค์ความรู้นี้มีคุณค่าในการชี้ให้เห็นบทบาทของผู้ช่วยพนักงานสอบสวนในฐานะกลไกกลางระหว่างประชาชนกับกระบวนการยุติธรรม ประโยชน์คือช่วยลดภาระของพนักงานสอบสวนและเพิ่มโอกาสในการยุติคดีด้วยความสมัครใจ แนวทางการแก้ไขปัญหาคือการบัญญัติอำนาจหน้าที่ของผู้ช่วยพนักงานสอบสวนในกฎหมายลำดับรอง

เพื่อสร้างความมั่นคงเชิงกฎหมาย พร้อมจัดทำคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติที่กำหนดขั้นตอนการมีส่วนร่วมในการไกล่เกลี่ยอย่างชัดเจนทั่วประเทศ

6.2 ความชอบธรรมสองระดับของกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์

กระบวนการไกล่เกลี่ยที่มีประสิทธิผลต้องอาศัย “ความชอบธรรมสองระดับ” คือ ความชอบธรรมทางกฎหมาย (Legal Legitimacy) และความชอบธรรมจากการรับรู้ของประชาชน (Felt Justice) ซึ่งผู้ช่วยพนักงานสอบสวนทำหน้าที่เชื่อมโยงทั้งสองระดับเข้าด้วยกันผ่านการปฏิบัติงานที่โปร่งใส ยุติธรรม และยึดหลักความสมัครใจของคู่กรณี คุณค่าขององค์ความรู้นี้คือการตระหนักว่าความยุติธรรมมิได้เกิดจากกฎหมายเพียงอย่างเดียว แต่ต้องได้รับการยอมรับทางสังคมด้วย ประโยชน์คือช่วยสร้างความไว้วางใจของประชาชนต่อองค์กรตำรวจและลดความขัดแย้งซ้ำซ้อน แนวทางการนำไปใช้คือการจัดตั้งระบบประเมินความพึงพอใจของคู่กรณีและการเปิดช่องให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบกระบวนการไกล่เกลี่ย ส่วนแนวทางพัฒนาคือการฝึกอบรมผู้ช่วยพนักงานสอบสวนด้านจริยธรรม การสื่อสาร และการตัดสินใจเชิงสมานฉันท์ เพื่อเสริมความสามารถในการรักษาความเป็นกลางและเพิ่มความน่าเชื่อถือเชิงสังคมของกระบวนการยุติธรรม

6.3 สมรรถนะเชิงสมานฉันท์และแนวทางการพัฒนาแบบฐานสมรรถนะของผู้ช่วยพนักงานสอบสวน

ผลการวิจัยสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาผู้ช่วยพนักงานสอบสวนในรูปแบบ “Competency-Based HRM” โดยมุ่งเน้นสมรรถนะตามหลักยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ (Restorative Justice) ได้แก่ ความรับผิดชอบ การยอมรับ การชดใช้ และการยอมรับกลับคืนสู่สังคม ซึ่งสะท้อนผ่านทักษะการฟังเชิงลึก การสื่อสารอย่างเห็นอกเห็นใจ และการเจรจาอย่างมีเหตุผล แนวคิดนี้มีคุณค่าในฐานะเครื่องมือสร้าง “เจ้าหน้าที่ผู้ประสานความยุติธรรม” ที่มีทั้งความรู้และทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ ประโยชน์ที่เกิดขึ้นคือยกระดับประสิทธิภาพของการไกล่เกลี่ย ลดความเข้าใจผิดของคู่กรณี และสร้างภาพลักษณ์ใหม่ของตำรวจ แนวทางการแก้ไขปัญหาคือการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมเฉพาะทางด้าน RJ และ Soft Skills ที่เชื่อมโยงกับระบบบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การประเมินผลงานและเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อให้การพัฒนาสมรรถนะของผู้ช่วยพนักงานสอบสวนเกิดผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

6.4 แนวทางการพัฒนาเชิงระบบและผลลัพธ์การเปลี่ยนแปลงสามระดับ

จากการสังเคราะห์ข้อมูลเชิงทฤษฎีและเชิงปฏิบัติ งานวิจัยได้พัฒนาแนวทางการพัฒนาเชิงระบบ 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การกำหนดบทบาทในกฎหมายลำดับรองให้ชัดเจน, 2) การจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ควบคู่กับทักษะเชิงมนุษย์, 3) การสร้างมาตรฐาน คู่มือ และตัวชี้วัดคุณภาพของกระบวนการไกล่เกลี่ย, และ 4) การจัดสรรทรัพยากรและการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของผู้ช่วยพนักงานสอบสวน แนวทางดังกล่าวส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสามระดับ คือ ระดับบุคคล ผู้ช่วยพนักงานสอบสวนมีทักษะและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; ระดับองค์กร สถานีตำรวจมีระบบสนับสนุนการไกล่เกลี่ยที่มีมาตรฐาน; และระดับสังคม ประชาชนเกิดความไว้วางใจต่อกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ องค์ความรู้นี้จึงมีคุณค่าในฐานะโมเดลการปฏิรูปงานสอบสวนเชิงระบบที่เชื่อมโยงการฝึกอบรม ทรัพยากร และกฎหมายเข้าด้วยกันอย่างเป็นวงจร

สรุปภาพรวมโมเดลองค์ความรู้ โมเดลองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยนี้สะท้อนความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหลักอย่างเป็นระบบ เริ่มจาก “สภาพปัจจุบัน” ที่ผู้ช่วยพนักงานสอบสวนยังมีข้อจำกัดด้านอำนาจและทรัพยากร จนนำไปสู่การเกิด “บทบาทกึ่งทางการ” ในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท จากนั้นพัฒนาเป็น “ความชอบธรรมสองระดับ” ทั้งทางกฎหมายและทางสังคม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นของประชาชน และต่อยอดสู่ “การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงสมรรถนะ” ที่เน้นทักษะการฟัง การเข้าใจผู้อื่น และการเจรจาเชิงสมานฉันท์ กระบวนการทั้งหมดนำไปสู่ “แนวทางการพัฒนาเชิงระบบ” 4 ด้าน คือ การกำหนดบทบาทในกฎหมายลำดับรอง การฝึกอบรมยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ การสร้างมาตรฐานตัวชี้วัด และการจัดสรรทรัพยากรพร้อมเส้นทางความก้าวหน้า ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นครอบคลุมสามระดับ ได้แก่ บุคคล องค์กร และสังคม ซึ่งรวมกันเป็น “กระบวนการยุติธรรมที่มีชีวิต” (Living Justice System) ที่ผู้ช่วยพนักงานสอบสวนทำหน้าที่เป็น “กลไกเชื่อมโยงระหว่างกฎหมาย มนุษยธรรม และสังคม”

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย สำนักงานตำรวจแห่งชาติควร บัญญัติอำนาจหน้าที่ของผู้ช่วยพนักงานสอบสวนในกฎหมายลำดับรอง ภายใต้พระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562 หรือระเบียบสำนักงานตำรวจแห่งชาติว่าด้วยการไกล่เกลี่ยในชั้นสอบสวน เพื่อขจัดความคลุมเครือของบทบาทและสร้างความมั่นคงทางกฎหมายในการปฏิบัติหน้าที่ ควบคู่กับการ

จัดทำ คู่มือแนวทางปฏิบัติ (Standard Operating Procedures: SOP) ที่กำหนดขั้นตอน หน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน รวมถึงตัวชี้วัดด้านคุณภาพ เช่น ความพึงพอใจของคู่กรณีและความโปร่งใสของกระบวนการ ทั้งนี้ เพื่อให้สถานีตำรวจทั่วประเทศสามารถดำเนินการไกล่เกลี่ยตามมาตรฐานเดียวกัน และลดความแตกต่างในการปฏิบัติงานระหว่างพื้นที่

7.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติควร พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมเชิงสมรรถนะ (Competency-Based Training) สำหรับผู้ช่วยพนักงานสอบสวน โดยบูรณาการแนวคิดยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ (Restorative Justice: RJ) และการระงับข้อพิพาททางเลือก (Alternative Dispute Resolution: ADR) เข้ากับทักษะเชิงพฤติกรรม (Soft Skills) ที่จำเป็น เช่น การฟังเชิงลึก การสื่อสารเชิงเห็นอกเห็นใจ และการเจรจาอย่างสร้างสรรค์ พร้อมจัดให้มีระบบการประเมินผลและรับรองสมรรถนะเฉพาะทาง (Competency Certification) ที่เชื่อมโยงกับการประเมินผลงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพ นอกจากนี้ ควรมีการจัดตั้ง “ศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาเจ้าหน้าที่ไกล่เกลี่ย” ระดับกองบัญชาการหรือภาค เพื่อเป็นหน่วยงานหลักในการพัฒนาองค์ความรู้และมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ช่วยพนักงานสอบสวนอย่างต่อเนื่อง

7.3 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติควรดำเนิน การวิจัยเชิงภาคสนาม (Field-based Research) เพื่อทดสอบและประเมินผลการนำโมเดลองค์ความรู้จากการศึกษาครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ในพื้นที่จริง โดยเฉพาะในสถานีตำรวจนำร่อง เพื่อวัดผลกระทบของบทบาทผู้ช่วยพนักงานสอบสวนต่อประสิทธิภาพของกระบวนการไกล่เกลี่ย ทั้งในมิติความรวดเร็ว คุณภาพ และความไว้วางใจของประชาชน นอกจากนี้ ควรศึกษาความยอมรับของประชาชนต่อบทบาทผู้ช่วยพนักงานสอบสวนในฐานะ “ผู้ประสานความยุติธรรม” เพื่อใช้เป็นข้อมูลเชิงนโยบายในการปรับปรุงระบบบริหารงานบุคคลและการสื่อสารองค์กรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้สอดคล้องกับหลักยุติธรรมเชิงสมานฉันท์อย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

กองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2567). หลักสูตรนักเรียนนายสิบตำรวจ พ.ศ. 2567. สืบค้นจาก https://drive.google.com/file/d/1puNMwrfw78cqeXO5xmgWsLlspISdyp6R/view

ชลัท ประเทืองรัตนา. (2564). พัฒนาการการไกล่เกลี่ยโดยคนกลางในประเทศไทยจากอดีตถึงปัจจุบันสู่อนาคต. *วารสารสถาบันพระปกเกล้า, 19*(1), 114–129.

ทัดดาว โฉมลักษณ์, อาภรณ์ ลิมะวิรัชพงษ์, และ ฤทธิชัย ช่างคำ. (2566). ประสิทธิภาพการบังคับใช้พระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562 ในชั้นสอบสวน. *วารสารวิชาการอาชญาวิทยาและนิติวิทยาศาสตร์, 9*(2), 100–117.

วิชญ์ภาส กตัญญูทิตา. (2568). ปัญหาและอุปสรรคของการบังคับใช้พระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562 ในชั้นการสอบสวนคดีอาญา: กรณีศึกษากองบัญชาการตำรวจนครบาล. *วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 3*(3), 667-685.

ศักดิ์ชาย สุนทรธนาภิรมย์. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของหน่วยงานซึ่งดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทตามพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562: ศึกษาศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาครัฐประจำสำนักงานยุติธรรมจังหวัดมหาสารคาม. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 43*(3), 495–510.

สันติ ผิวทองคำ. (2564). ระบบสอบสวนคดีอาญาในบทบาทพนักงานสอบสวนที่เหมาะสมกับประเทศไทย. *วารสารนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 50*(3), 314-350.

สำนักงานจเรตำรวจ. (2565). หนังสือสำนักงานจเรตำรวจ ที่ 0013.14/845 ลงวันที่ 30 กันยายน 2565 เรื่อง สรุปผลการตรวจราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. สืบค้นจาก https://jaray.police.go.th/2022/สรุปผลการตรวจราชการ-ประ/

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กองบัญชาการศึกษา. (2560). หลักสูตรนักเรียนนายสิบตำรวจ พ.ศ. 2560. สืบค้นจาก https://www.tcpr5.go.th/61ad5f7a-0fa2-4de8-b377-ca283ea54ff5

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กองบัญชาการศึกษา. (2566). ตำราเรียนหลักสูตรนักเรียนนายสิบตำรวจ วิชา PA_22306 การจัดการความขัดแย้งและการไกล่เกลี่ยเพื่อระงับข้อพิพาท. สืบค้นจาก https://drive.google.com/file/d/11NFcwJmFl8QRVC_eEWMb1pmwejeyu7Gw/view

สุกัญญา อินเงินดี. (2023). แนวทางการพัฒนาคู่มือเทคนิคการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญาในชั้นสอบสวน ตามพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562. *วารสารสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 7*(2), 135-145.

อทิตยา สวัสดิสาระ และ วัลลภ ห่างไธสง. (2567). การศึกษาและวิเคราะห์พระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562. *วารสารกฎหมายและการเมืองการปกครอง, 2*(2), 15-28.

อุดม งามเมืองสกุล, เฉลิมวุฒิ สาระกิจ, วิมลเรขา ศิริชัยราวรรณ, กฤษฎา ใจแก้วทิ, และ วรรษนนท์ บรรณมาศ. (2566). แนวทางการส่งเสริมและการพัฒนากระบวนการการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ตามพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562. *วารสารกระบวนการยุติธรรม, 16*(3), 1–34. สืบค้นจาก https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JTJS/article/view/259802/183815

Armstrong, M., & Taylor, S. (2023*). Armstrong's handbook of human resource management practice* (13th ed.). Retrieved from http://dspace.khazar.org/bitstream/20.500.12323/6399/1/ARMSTRONGS_HANDBOOK_OF_HUMAN_RESOURCE_MA%20%281%29.pdf

Braithwaite, J. (1989). Crime, shame and reintegration. Cambridge, England: Cambridge University Press.

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology, 3*(2), 77-101.

Grimsrud, T., & Zehr, H. (2002). Rethinking God, justice, and treatment of offenders. *Journal of Offender Rehabilitation, 35*(3-4), 253–279.

Japanese Law Translation. (2021). Code of criminal procedure (Art. 248). Retrieved from https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/2056/en

Kulik, L. (2025). Role conflict, enrichment, sense of balance, and well-being among working students who are parents. *Journal of Family Social Work, 28*(2), 86–107.

Lipsky, M. (1980). *Street-level bureaucracy: Dilemmas of the individual in public services*. New York, NY: Russell Sage Foundation.

Singapore Courts. (2024). Criminal mediation. Retrieved from https://www.judiciary.gov.sg/criminal/criminal-mediation

ชุมชนสีขาว: การเสริมพลังอำนาจประชาชนเพื่อยกระดับความปลอดภัยจากยาเสพติด ในชุมชนบ้านคลองแนวลิขิต อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร *

White Community: Empowering People to Improve Drug Safety in Klong Naew Likhit Community, Krathum Baen District, Samut Sakhon Province

วิไลวรรณ์ พันธุ์ปิว, พระมหาประกาศิต ฐิติปสิทธิกร, และ สุรัตน์ พักน้อย
Wilaiwan Phanthapiw, Phramaha Prakasit Thitipasitthikorn, and Surat Paknoi
วิทยาลัยสงฆ์พุทธปัญญาศรีทวารวดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Buddhapanyasri Dvaravati Buddhist College,
Mahachulalongkornrajavidlayala University
Corresponding Author, E-mail: thanatat8719@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัญหายาเสพติดในชุมชนบ้านคลองแนวลิขิต อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร 2) เพื่อส่งเสริมกิจกรรม การเสริมพลังอำนาจประชาชน เพื่อยกระดับความปลอดภัยยาเสพติด ในชุมชนบ้านคลองแนวลิขิต อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร และ 3) เพื่อถอดบทเรียนความสำเร็จของชุมชนสีขาว: การเสริมพลังอำนาจประชาชนยกระดับชุมชน ให้ปลอดภัยยาเสพติด ในชุมชนบ้านคลองแนวลิขิต อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ใช้แนวคิดการป้องกันปัญหายาเสพติดในชุมชน แนวคิดการมีส่วนร่วม แนวคิดการสร้างเครือข่าย และแนวคิดการเสริมพลังอำนาจ เป็นกรอบการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ใน

* ได้รับบทความ: 17 กรกฎาคม 2568; แก้ไขบทความ: 29 กันยายน 2568; ตอบรับตีพิมพ์: 1 ตุลาคม 2568
Received: July 17, 2025; Revised: September 29, 2025; Accepted: October 1, 2025

การวิจัยมี แบบสัมภาษณ์, แบบบันทึกข้อมูลกิจกรรม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิเคราะห์เนื้อหาแล้วเขียนบรรยายเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัญหายาเสพติดในชุมชนบ้านคลองแนวลิขิต ซึ่งการแพร่ระบาดของยาเสพติดมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในกลุ่มเยาวชน และวัยทำงาน ส่งผลให้บางคนเข้าสู่วงจรยาเสพติด 2) การเสริมพลังอำนาจประชาชนเพื่อยกระดับความปลอดภัยยาเสพติด โดยกิจกรรมชุมชนสีขาวเป็นการสร้างพื้นที่ที่ปราศจากยาเสพติด ที่เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนทุกภาคส่วน เพื่อป้องกันและลดการแพร่ระบาดของยาเสพติด 3) การเสริมพลังอำนาจประชาชนยกระดับชุมชน ให้ปลอดภัยยาเสพติด โดยการออกแบบและดำเนินกิจกรรมป้องกันยาเสพติด ประกอบด้วย การสร้างกลุ่มเฝ้าระวัง การเสริมทักษะและความรู้การจัดอบรมเกี่ยวกับปัญหายาเสพติด และการสร้างความเข้มแข็งให้แกนนำชุมชนช่วยเพิ่มศักยภาพในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ องค์ความรู้จากงานวิจัยนี้ ประกอบด้วย วิเคราะห์ปัญหาและความเห็นของชุมชนโดยตรวจสอบปัญหายาเสพติด การเสริมพลังอำนาจของประชาชน โดยการเสริมทักษะและความรู้การจัดอบรมเกี่ยวกับปัญหายาเสพติดและการสร้างความเข้มแข็งให้แกนนำชุมชน

คำสำคัญ: ชุมชนสีขาว; การมีส่วนร่วมของชุมชน; การเสริมพลังอำนาจ; สมุทรสาคร

Abstract

This research aims to 1) study the drug problem in the community of Khlong Naew Likhit, Krathum Baen District, Samut Sakhon Province, 2) promote activities to empower people to improve drug safety in the community of Khlong Naew Likhit Krathum Baen District, Samut Sakhon Province, and 3) extract lessons from the success of the White Community: Empowering people to improve the community to be drug-free in the community of Khlong Naew Likhit, Krathum Baen District, Samut Sakhon Province. The concepts of preventing drug problems in the community, the concept of participation, the concept of networking, and the concept of empowerment were used as the research framework. The research

instruments are interview form and an activity data recording form. Data were analyzed using content analysis and descriptive writing.

The research results found that 1) the drug problem in the community of Khlong Naew Likhit, where the prevalence of drugs tends to increase. Especially in the youth and working age groups, some people enter the drug cycle. 2) Empowering the people to improve drug safety. White Community activities are the creation of drug-free areas that emphasize the participation of people in all sectors of the community to prevent and reduce the spread of drugs. 3) Empowering the people to improve the community to be safe from drugs by designing and implementing drug prevention activities, including creating surveillance groups, enhancing skills and knowledge, organizing training on drug problems, and strengthening community leaders to increase their potential to work effectively. The knowledge from this research includes analyzing problems and opinions of the community by examining drug problems, empowering the people by enhancing skills and knowledge, organizing training on drug problems, and strengthening community leaders.

Keywords: White Community; community participation; empowerment;
Samut Sakhon

1. บทนำ

ด้วยสถานการณ์มีการแพร่ระบาดของยาเสพติดจำนวนมากในทุกพื้นที่ของประเทศไทยและชุมชน เป็นภัยร้ายแรงในสังคมไทยมายาวนานโดยมีรูปแบบการแพร่กระจายที่หลากหลายมากขึ้นซึ่งปรากฏว่าในกลุ่มเยาวชนที่มีโอกาสติดยาเสพติดมากกว่ากลุ่มอื่น เนื่องจากความอยากรู้อยากลองรวมทั้งประชาชนทั่วไปในกลุ่มผู้ที่ว่างงาน อีกทั้งมีปัจจัยจากสภาพแวดล้อม สังคม หรือค่านิยมต่าง ๆ ที่เป็นแรงผลักดัน ประกอบกับสถานการณ์มูลค่ายาเสพติดที่ลดลงส่งผลให้หาซื้อยาเสพติดประเภทต่าง ๆ ได้ง่าย และก่อให้เกิดปัญหาทางสังคม ปัญหาสุขภาพจิตของผู้เสพ รวมถึงผลกระทบต่อสังคมเศรษฐกิจ และการพัฒนาประเทศโดยรวม สถานการณ์ปัจจุบันใน

ประเทศไทยกำลังประสบกับภาวะวิกฤติจากปัญหาเรื่องยาเสพติด ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญที่รัฐบาลทุกยุคทุกสมัยพยายามแก้ไข เพื่อให้หมดไปจากประเทศ มีการกำหนดทั้งนโยบายและกลยุทธ์ที่จะป้องกันและปราบปรามไว้อย่างชัดเจน แต่กลับมีปริมาณมากขึ้น การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดเป็นนโยบายสาธารณะที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมพฤติกรรมของบุคคลเพื่อประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม (มิ่งขวัญ คงเจริญ และ อาชัญญา รัตนอุบล, 2554)

การเสริมสร้างพลังอำนาจของชุมชน เกิดจากการรวมกลุ่มของสมาชิกที่มีความรู้สึกเป็นกลุ่มเดียวกัน มีวิถีชีวิตเดียวกัน มีความร่วมมือ ร่วมใจ สร้างประโยชน์ และควบคุมสมาชิกในชุมชน ที่จะจัดการให้เกิดความเสมอภาค การกระจายทรัพยากร แล้วส่งผลดีต่อชุมชน ขณะที่การพัฒนาชุมชนให้พึ่งตนเองทางเศรษฐกิจและมีความเข้มแข็งพร้อมไปกับการพัฒนาจิตสำนึกสาธารณะ เมื่อบุคคลมองเห็นคุณค่าแห่งตนก็มักจะนำไปสู่ความเชื่อมั่นในพลังอำนาจของตนเองที่พร้อมจะนำออกมาขับเคลื่อนเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง ยิ่งพลังอำนาจ ดังกล่าวถูกหลอมรวมจากคนในชุมชนภายใต้มิติของความสัมพันธ์ ความไว้เนื้อเชื่อใจต่อกัน ก็ยิ่งทำให้เกิดอำนาจแบบทวีคูณอันเป็นจุดเริ่มต้นในกระบวนการพัฒนาคนและชุมชนให้มีคุณภาพชีวิตขึ้นได้ กระบวนการสร้างเสริมความปลอดภัยจากยาเสพติดในชุมชน มุ่งเน้นให้ชุมชนเป็นศูนย์กลางในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมชุมชน เพื่อให้เกิดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยจากยาเสพติดและลดพฤติกรรมเสี่ยงระดับบุคคล เนื่องจากปัญหาความไม่ปลอดภัยจากยาเสพติดเป็นปัญหาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหา เช่น ปัญหาอาชญากรรมที่เกิดขึ้นทั้งจากการถูกปล้นชิงทรัพย์ การทำร้ายร่างกาย การฆ่า การข่มขืน หรือปัญหาความไม่ปลอดภัยและความเสี่ยงต่อการติดสารเสพติดของเยาวชน หรือปัญหาอุบัติเหตุหรืออุบัติภัยต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น การสร้างเสริมความปลอดภัยจากยาเสพติดในชุมชน จึงมีความสำคัญการลดปัญหาความไม่ปลอดภัยดังกล่าว ทำให้คนในชุมชนมีชีวิตที่สงบสุข ปราศจากภัยอันตรายที่ส่งผลทำลายสุขภาพและชีวิต ทั้งนี้เนื่องจากการสร้างเสริมความปลอดภัยที่ประกอบไปด้วยกระบวนการดำเนินงานที่เป็นลำดับขั้นตอน และอาศัยความร่วมมือของชุมชนเป็นพื้นฐาน ย่อมทำให้เกิดการแก้ไขปัญหา และการจัดการเรื่องความปลอดภัยจากยาเสพติดในชุมชนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม (จันทรา มณีฉาย, อัศว์ศิริ ลาปีอี, และ สุพัฒพงศ์ แย้มอิ่ม, 2565)

จากปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้มีการเชื่อมโยงที่ซับซ้อนและสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันอย่างเป็นระบบ ยากที่จะใช้แนวคิดใดแนวคิดหนึ่งในการแก้ไขปัญหาได้ ดังนั้นการแก้ไขปัญหายาเสพติดจึงต้องใช้ความละเอียดรอบด้านและให้ความสำคัญกับความเป็นองค์รวมให้มากที่สุด จำเป็นต้อง

ดำเนินการร่วมกันทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน การติดตามอย่างเข้มงวดในชุมชนที่สำคัญอย่างยิ่งคือการมีส่วนร่วมของครอบครัวหรือผู้ดูแลในการทำบทบาทหน้าที่เพื่อป้องกันไม่ให้สมาชิกในครอบครัวใช้สารเสพติดได้ กล่าวคือการให้ความสำคัญกับกระบวนการสร้างพลังอำนาจความเข้มแข็งให้กับครอบครัว เพราะครอบครัวเปรียบเสมือนหน่วยย่อยของชีวิตเป็นเสมือนรากฐานความมั่นคงของบ้าน ครอบครัวเกิดความเข้มแข็งจะสามารถมีระบบและกลไกในการจัดการกับสิ่งที่ไม่พึงประสงค์ที่จะเข้าไปในครอบครัวได้และสามารถรักษาดุลยภาพของตนเองให้ดำรงอยู่ได้ จะเป็นปราการด่านแรกในการป้องกัน จากการถูกทำลายด้วยอารยธรรมทางวัตถุนิยมทุนนิยมทางอุตสาหกรรมและลัทธิบริโภคนิยมที่แทรกซึมอยู่ในทุกพื้นที่ของประเทศ ในขณะที่ครอบครัวมีพลังอำนาจความเข้มแข็งรากฐานของประเทศก็เกิดความเข้มแข็ง มั่นคงตามมา สามารถรองรับระบบต่าง ๆ ได้

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับชุมชนสีขาว: การเสริมพลังอำนาจประชาชนเพื่อยกระดับความปลอดภัยจากยาเสพติด ในชุมชนบ้านคลองแนวลิขิต อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร เพื่อศึกษาปัญหายาเสพติดในชุมชนบ้านคลองแนวลิขิต อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร เพื่อส่งเสริมกิจกรรม การเสริมพลังอำนาจประชาชนเพื่อยกระดับความปลอดภัยยาเสพติด ในชุมชนบ้านคลองแนวลิขิต อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร และเพื่อถอดบทเรียนความสำเร็จของชุมชนสีขาว: การเสริมพลังอำนาจประชาชนยกระดับชุมชน ให้ปลอดภัยยาเสพติดในชุมชนบ้านคลองแนวลิขิต อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม การเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น การเตรียมการ การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การสังเกตผล และการสะท้อนผล

บทความวิจัยนี้นำเสนอถึงการเสริมพลังอำนาจประชาชนเพื่อยกระดับความปลอดภัยจากยาเสพติด โดยเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนทุกภาคส่วน เพื่อป้องกันและลดการแพร่ระบาดของยาเสพติด โดยผู้ที่เคยติดยาเสพติดจำนวนหนึ่งสมัครใจเข้าร่วมโครงการฟื้นฟู การเสริมทักษะและความรู้การจัดอบรมเกี่ยวกับปัญหายาเสพติด การสร้างความเข้มแข็งให้แกนนำชุมชนเน้นการประสานงานระหว่างบ้าน วัด และชุมชน อย่างยั่งยืนต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัญหายาเสพติดในชุมชนชุมชนบ้านคลองแนวลิขิต อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

2.2 เพื่อส่งเสริมกิจกรรมชุมชนสีขาว: การเสริมพลังอำนาจประชาชนเพื่อยกระดับความปลอดภัยยาเสพติด ในชุมชนบ้านคลองแนวลิขิต อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

2.3 เพื่อถอดบทเรียนความสำเร็จของชุมชนสีขาว: การเสริมพลังอำนาจประชาชนยกระดับชุมชน ให้ปลอดภัยยาเสพติด ในชุมชนบ้านคลองแนวลิขิต อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

3. วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตพื้นที่การศึกษา คือ ศึกษาเฉพาะในพื้นที่ของชุมชนบ้านคลองแนวลิขิต อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่สร้างไว้เพื่อให้ข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัย มีเนื้อหาครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และมีความถูกต้องเชื่อถือได้ การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Validity) ประกอบด้วย 1) ดำเนินการตรวจสอบปรับปรุง การแบ่งวรรคตอน การสะกดคำ การจัดวางข้อความ การพิสูจน์อักษรของเครื่องมือ และนำเครื่องมือที่สร้างไว้เสนอต่ออาจารย์ผู้ควบคุมดุษฎีนิพนธ์ เพื่อขอคำแนะนำเกี่ยวกับความถูกต้องของข้อความ การนิยามศัพท์ ความสอดคล้องครอบคลุมของเนื้อหา ความชัดเจนของการใช้ภาษาและความซ้ำซ้อนของข้อความ หรือเนื้อหางานวิจัย 2) ผู้วิจัยนำรายชื่อผู้เชี่ยวชาญการตรวจสอบเครื่องมือเสนอต่ออาจารย์ผู้ควบคุมดุษฎีนิพนธ์เพื่อขอความเห็นชอบ หลังจากนั้นผู้วิจัยทำการติดต่อผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเอง เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ และรายละเอียดการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับงานวิจัยเรื่อง ชุมชนสีขาว: การเสริมพลังอำนาจประชาชนเพื่อยกระดับความปลอดภัยจากยาเสพติด ในชุมชนบ้านคลองแนวลิขิต อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร 3) ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ให้มีความเที่ยงตรง (Validity) ตามที่ผู้เชี่ยว ชาญการตรวจสอบได้ให้ข้อคิดเห็นและคำแนะนำ 4) นำแบบสัมภาษณ์ที่ได้รับการแก้ไขแล้ว เสนอต่อคณะกรรมการควบคุมดุษฎีนิพนธ์ตรวจ สอบความถูกต้องของภาษา และความครบถ้วนตามคำนิยามอีกครั้ง โดยแบบสอบถามทั้งหมดได้รับการปรับปรุงให้สมบูรณ์ 5) จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับจริง และนำไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

6) ผู้วิจัยลงพื้นที่ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก เก็บข้อมูลการวิจัยโดยการจดบันทึก การถ่ายภาพ และการบันทึกเสียง

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกจากผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) ด้านการเสริมพลังอำนาจประชาชนยกระดับชุมชนให้ปลอดภัยยาเสพติดในจังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยจึงได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้วิธีคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวมทุกพื้นที่ได้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์เชิงลึก จากกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) รวม 20 คน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้นำชุมชน ผู้ใหญ่บ้าน นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 5 คน

กลุ่มที่ 2 ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐด้านพัฒนาชุมชน นายอำเภอ ปลัดอำเภอ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) จำนวน 6 คน

กลุ่มที่ 3 กลุ่มประชาชนในชุมชนบ้านคลองแนวลิขิต จำนวน 9 คน

กลุ่มตัวอย่างผู้ร่วมปฏิบัติการณ์วิจัย ประกอบด้วย กลุ่มประชาชนในชุมชนบ้านคลองแนวลิขิตที่เข้าร่วมกลุ่ม โดยการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ผู้ที่เป็นสมาชิกกลุ่มต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้ 1) ต้องเป็นสมาชิกกลุ่ม 2) ต้องเป็นผู้ที่ส่วนเกี่ยวข้องด้านการเสริมพลังอำนาจประชาชนยกระดับชุมชนให้ปลอดภัยยาเสพติด 3) มีความสมัครใจเข้าร่วมกิจกรรม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการศึกษา จำนวน 10 คน ผู้วิจัยใช้เทคนิคการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วม โดยใช้เทคนิค Participatory Workshop และเทคนิค AIC เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม คือ แบบสัมภาษณ์ โดยไม่กำหนดโครงสร้างในข้อคำถาม เนื่องจากเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม จึงกำหนดให้ตัวผู้วิจัยเองเป็นเครื่องมือในการวิจัย นอกจากตัวผู้วิจัยเองผู้วิจัยก็ยังเลือกใช้เครื่องมืออื่น ๆ เช่น แบบบันทึกข้อมูลกิจกรรม โดยการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก และการบันทึกข้อมูลจากกระบวนการทำกิจกรรมตามกรอบการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม จึงจำแนกวิเคราะห์ เป็น 2 ประเภท คือ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ข้อมูลที่เกิดจากการขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยใช้วิธีการนำเสนอด้วยเทคนิคการเล่าเรื่อง (Story Telling) โดยครอบคลุมประเด็นของเรื่องที่ทำ สิ่งที่ได้เรียนรู้ ผลการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เห็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ตระหนักถึงประเด็นสำคัญของการวิจัย คือ ข้อมูล

ที่ได้มาจากการเก็บรวบรวมนั้น ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และสามารถตอบปัญหาของการวิจัยได้ชัดเจนสมบูรณ์ และสอดคล้องกับกรอบความคิดในการวิจัยหรือไม่ โดยผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อมูลตลอดกระบวนการวิจัย และในส่วนการนำเสนอผลการวิจัย ใช้วิธีการนำเสนอข้อมูลแบบอรรถาธิบาย และพรรณนาจากการวิเคราะห์เชิงประจักษ์ ข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหาตามประเด็น สรุปนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย

4. สรุปผลการวิจัย

4.1 ผลการศึกษาปัญหายาเสพติดในชุมชนชุมชนบ้านคลองแนวลิขิต อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ชนิดของยาเสพติดที่แพร่ระบาด ส่วนใหญ่คือ ยาบ้า และบางส่วนคือยาไอซ์ ซึ่งเข้าถึงง่ายในพื้นที่ใกล้เมืองและอุตสาหกรรม กลุ่มเป้าหมายหลัก คือ กลุ่มวัยรุ่นและแรงงานในพื้นที่อุตสาหกรรมเป็นกลุ่มที่มีความเสี่ยงสูง เนื่องจากขาดการควบคุมดูแลจากครอบครัวและแรงกดดันทางเศรษฐกิจ โดยสาเหตุจากปัญหาความยากจนและแรงงานอพยพส่งผลให้คนบางกลุ่มหันไปใช้ยาเสพติดเพื่อบรรเทาความเครียด ครอบครัวที่มีปัญหาแตกแยก และการขาดการสนับสนุนทางอารมณ์เป็นปัจจัยสำคัญ ซึ่งการควบคุมยาเสพติดยังขาดประสิทธิภาพ และมีการลักลอบจำหน่ายอย่างต่อเนื่องการขาดรายได้ และชุมชนเกิดความแตกแยก ความไม่ไว้วางใจระหว่างเพื่อนบ้าน และเกิดอาชญากรรมเพิ่มขึ้น

4.2 ผลการส่งเสริมกิจกรรมชุมชนสีขาว: การเสริมพลังอำนาจประชาชนเพื่อยกระดับความปลอดภัยยาเสพติด ในชุมชนบ้านคลองแนวลิขิต อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการดำเนินกิจกรรม “ชุมชนสีขาว” การสร้างความตระหนักรู้และให้ความรู้จัดอบรมเกี่ยวกับอันตรายของยาเสพติดให้กับกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ วัยรุ่น ผู้ปกครอง และแกนนำชุมชน ใช้สื่อประชาสัมพันธ์ที่เข้าใจง่าย เช่น โปสเตอร์ วิดีโอ และการแสดงในท้องถิ่น การส่งเสริมการรวมกลุ่มของชุมชน จัดตั้ง “ชมรมชุมชนสีขาว” ที่เน้นการมีส่วนร่วมของทุกกลุ่มอายุ สนับสนุนกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ในชุมชน เช่น การกีฬา การสันทนาการ และงานประเพณีการเสริมพลังอำนาจประชาชนสนับสนุนให้ประชาชนมีบทบาทในการวางแผนและตัดสินใจเกี่ยวกับการป้องกันยาเสพติดฝึกอบรมแกนนำชุมชนให้มีทักษะในการให้คำปรึกษาและติดตามปัญหาการเฝ้าระวังและติดตามผลตั้งกลุ่มเฝ้าระวังปัญหายาเสพติดในชุมชน โดยมีแกนนำและตำรวจชุมชนร่วมมือกันใช้เทคโนโลยี เช่น การแจ้งเตือนผ่านแอปพลิเคชัน เพื่อรายงาน

เหตุการณ์ที่น่าสงสัย โดยการดำเนินงานความร่วมมือที่เพิ่มขึ้น ประชาชนในชุมชนให้ความสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมมากขึ้น โดยเฉพาะกลุ่มวัยรุ่น การลดปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดลดลง เนื่องจากมีการเฝ้าระวังที่เข้มแข็งขึ้น การพัฒนาที่ยั่งยืน ชุมชนเริ่มมีความสามารถในการดูแลและป้องกันปัญหาได้ด้วยตนเอง กิจกรรม “ชุมชนสีขาว” ที่เน้นการเสริมพลังอำนาจประชาชนในชุมชนบ้านคลองแนวลิขิตได้แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จในระดับที่น่าพึงพอใจ โดยประชาชนมีบทบาทสำคัญในการสร้างความเปลี่ยนแปลงและยกระดับความปลอดภัยจากปัญหายาเสพติดในพื้นที่ ทั้งนี้ การพัฒนาที่ต่อเนื่องและความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ จะช่วยเสริมสร้างความยั่งยืนของผลสำเร็จในอนาคต

4.3 ผลการถอดบทเรียนความสำเร็จของชุมชนสีขาว: การเสริมพลังอำนาจประชาชนยกระดับชุมชนให้ปลอดภัยยาเสพติดในชุมชนบ้านคลองแนวลิขิต อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของผู้นำและสมาชิกชุมชน ผู้นำชุมชนและอาสาสมัคร มีบทบาทสำคัญในการจัดการและรณรงค์ป้องกันยาเสพติด โดยสร้างความไว้วางใจและความรู้สึกเป็นเจ้าของในชุมชน ทำให้คนในชุมชนเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ปัญหา ครอบครัวและโรงเรียน มีบทบาทสำคัญในการให้คำแนะนำและอบรมเยาวชน ส่งผลให้เด็กและเยาวชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโทษของยาเสพติดและตระหนักถึงความสำคัญของการหลีกเลี่ยงยาเสพติด การสร้างเครือข่ายและการส่งเสริมกิจกรรมป้องกันมีการจัดตั้งเครือข่ายอาสาสมัครในชุมชน เพื่อช่วยสอดส่องและรายงานปัญหาที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด รวมถึงให้คำปรึกษาแก่ผู้ที่อยู่ในกลุ่มเสี่ยง ชุมชนได้จัดกิจกรรมสร้างสรรค์และเชิงสร้างพลัง เช่น กีฬา งานศิลปะ และการอบรมทักษะอาชีพ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเป็นทางเลือกให้เยาวชนได้ใช้เวลาว่างอย่างสร้างสรรค์ การให้ความรู้และการรณรงค์มีการอบรมและให้ความรู้แก่คนในชุมชน เกี่ยวกับโทษและผลกระทบของยาเสพติด เพื่อสร้างความเข้าใจในวงกว้าง และเพื่อให้ประชาชนมีความพร้อมในการรับมือกับสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้น การรณรงค์ผ่านสื่อสังคมออนไลน์และสื่อท้องถิ่นช่วยให้คนในชุมชนตระหนักถึงความสำคัญของการป้องกันยาเสพติดอย่างต่อเนื่อง การสนับสนุนและฟื้นฟูผู้เสพยาชุมชนได้จัดตั้งระบบแจ้งเหตุที่ปลอดภัย เพื่อให้สมาชิกในชุมชนสามารถแจ้งเหตุการแพร่ระบาดของยาเสพติดได้โดยไม่รู้สึกถึงอันตราย มีการฟื้นฟูผู้ที่เสพยาเสพติด โดยไม่ตีตรา และให้ความช่วยเหลือในการปรับตัวกลับเข้าสู่สังคม สร้างโอกาสให้ผู้ที่เคยเสพยาเสพติดกลับมามีชีวิตที่ดี โดยผลลัพธ์การเสริมพลังอำนาจประชาชนและการสร้างความร่วมมือระหว่างชุมชนทำให้เกิดการลดจำนวนผู้เสพยาและลดอัตราการ

แพร่ระบาดของยาเสพติดอย่างมีนัยสำคัญ ชุมชนบ้านคลองแนวลิขิตสามารถรักษาความปลอดภัยจากยาเสพติดได้อย่างยั่งยืนผ่านการสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความร่วมมือที่แข็งแกร่งภายในชุมชน

5. อภิปรายผลการวิจัย

5.1 ผลการศึกษาปัญหายาเสพติดในชุมชนชุมชนบ้านคลองแนวลิขิต อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ปัญหายาเสพติดในชุมชนชุมชนบ้านคลองแนวลิขิต อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยการแพร่ระบาดของยาเสพติดมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในกลุ่มเยาวชน และวัยทำงาน ยาเสพติดที่พบแพร่ระบาดมากที่สุด ได้แก่ ยาบ้าและยาไอซ์ ส่งผลให้บางคนเข้าสู่วงจรยาเสพติด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดิ์ หมู่ธิมา และ บุญเอื้อ บุญฤทธิ์ (2564) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการจัดการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนในการป้องกันปัญหายาเสพติดในกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาเขตสวนหลวง พบว่า ลักษณะการแพร่ระบาดของยาเสพติดมีแนวโน้มรุนแรงมากขึ้นในกลุ่มเยาวชนและสภาพการจัดการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนในการป้องกันปัญหายาเสพติด มีหน่วยงานภาครัฐ และเอกชนที่เกี่ยวข้อง ร่วมการดำเนินงาน โดยมีสมาชิกสภาเขตสวนหลวง ผู้นำชุมชนและ คณะกรรมการชุมชนเป็นแกนนำในการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดสนับสนุนการสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัวชุมชน มีการร่วมคิดร่วมตัดสินใจร่วมดำเนินการแก้ไขปัญหายาเสพติดในชุมชนตนเอง

2. ผลการส่งเสริมกิจกรรมชุมชนสีขาว: การเสริมพลังอำนาจประชาชนเพื่อยกระดับความปลอดภัยยาเสพติด ในชุมชนบ้านคลองแนวลิขิต อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า กิจกรรมชุมชนสีขาวเป็นการสร้างพื้นที่ที่ปราศจากยาเสพติด โดยเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนทุกภาคส่วน เพื่อป้องกันและลดการแพร่ระบาดของยาเสพติด รวมถึงการเสริมสร้างความปลอดภัยและคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน โดยจำนวนผู้ใช้และผู้ค้ายาเสพติดลดลง หลังเริ่มโครงการ ผู้ที่เคยติดยาเสพติดจำนวนหนึ่งสมัครใจเข้าร่วมโครงการฟื้นฟู การลดพื้นที่เสี่ยงในชุมชน พื้นที่ที่เคยมีการกระทำผิด คือ โรงเรือนร้าง ซอยเปลี่ยว ถูกปรับปรุงให้เป็นลานกิจกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ พุธันวา มหาทรัพย์สมบัติ และ มาลี จิรวัฒนานนท์ (2567) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ผู้นำชุมชน” กับ กระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วมกับชุมชนในการทำงานด้านยาเสพติดในชุมชนแห่งหนึ่งของกรุงเทพมหานคร พบว่า กระบวนการทำงานแบบ

มีส่วนร่วมกับชุมชนของผู้นำชุมชนในการทำงานด้านยาเสพติด ประกอบด้วย 1) สอดส่องเฝ้าระวัง (การสอดส่อง ดูแล และเฝ้าระวังยาเสพติด) 2) เปิดวงชวนคุย (การพูดคุย แลกเปลี่ยน และวางแผนการทำงาน) 3) ร่วมปฏิบัติการ (การทำงานด้านยาเสพติดตามสถานการณ์ในชุมชน) 4) ติดตามดูแลป้องกัน (การติดตาม ดูแล และช่วยเหลือ) ซึ่งมีความเป็นพลวัตและเป็นวัฏจักรที่แต่ละกระบวนการส่งผลซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดผลลัพธ์ต่อระดับบุคคล กลุ่มคน ชุมชน และสังคม อันเป็นทุนและพลังที่ใช้ขับเคลื่อนการทำงานระดับชุมชน และได้ขยายการทำงานร่วมกับบุคคล กลุ่มคน หรือองค์กรภายนอก ที่ช่วยสนับสนุนการทำงานด้านยาเสพติดทั้งในประเด็นการป้องกันก่อนเกิดปัญหา การแก้ไขปัญหา และการป้องกันปัญหาซ้ำรอยเดิม และสอดคล้องกับงานวิจัยของนริศรา จริยะพันธุ์, จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์, และ เกษมศานต์ โชติชาครพันธุ์ (2566) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของชุมชนในการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่ชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุทั้งความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน การมีส่วนร่วมของประชาชน ทุนทางสังคม และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมเชิงบวกต่อความเข้มแข็งของชุมชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ในพื้นที่ชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาครัฐควรให้ความสำคัญกับการสร้างความตระหนักในความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน การเป็นเจ้าของพื้นที่ และเป็นเจ้าของปัญหา ตลอดจนการสร้างให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การสร้างความเชื่อมั่นต่อตัวผู้นำ และความรู้สึกถึงความเป็นพวกเดียวกัน เพื่อเพิ่มเติมข้อมูลด้านการข่าวที่ถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญในการแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่ชายแดน ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจให้ภาคประชาชนอยากเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่างแท้จริง

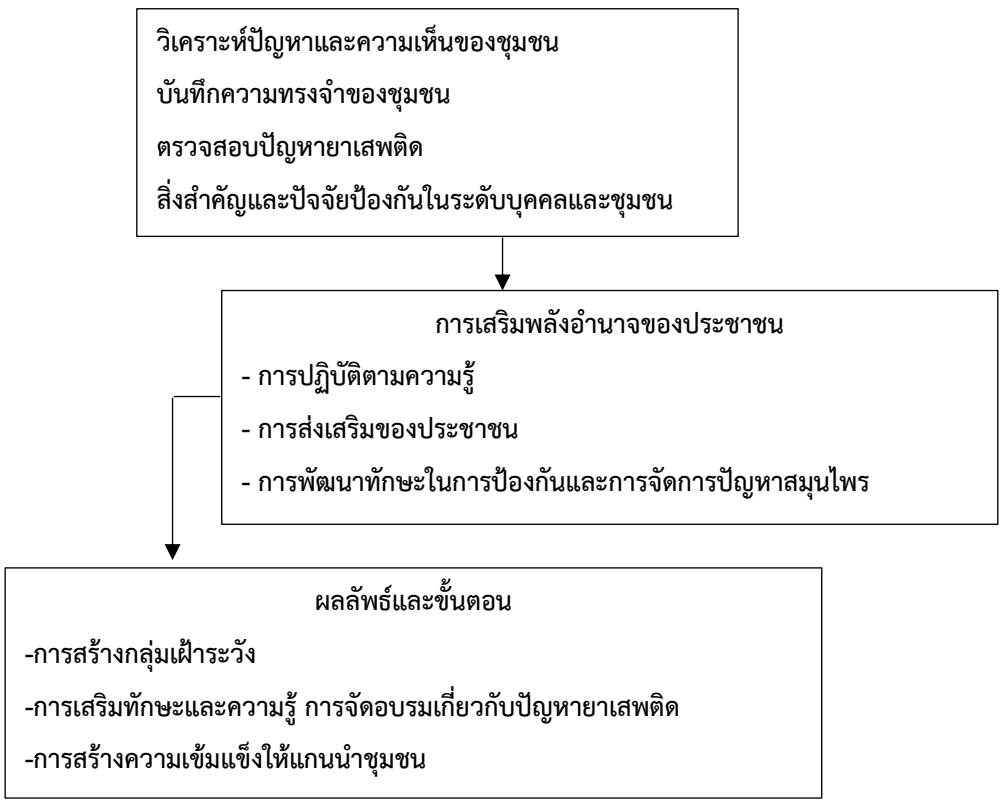
3. ผลการถอดบทเรียนความสำเร็จของชุมชนสีขาว: การเสริมพลังอำนาจประชาชนยกระดับชุมชนให้ปลอดภัยยาเสพติดในชุมชนบ้านคลองแนวลิขิต อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า การออกแบบและดำเนินกิจกรรมป้องกันยาเสพติด ประกอบด้วย การสร้างกลุ่มเฝ้าระวัง การเสริมทักษะและความรู้การจัดอบรมเกี่ยวกับปัญหายาเสพติด การสร้างความเข้มแข็งให้แกนนำชุมชนช่วยเพิ่มศักยภาพในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ กิจกรรมกีฬาสร้างความสามัคคี การแสดงวัฒนธรรมท้องถิ่น กิจกรรมจิตอาสาช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ในชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐนนท์ ประชุม (2567) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการแก้ไขปัญหายาเสพติดในประเทศไทย : กรณีศึกษาแนวทางการพัฒนาความร่วมมือระหว่างตำรวจภูธรภาค 4 และภาคีเครือข่ายในการเฝ้าระวัง และแก้ไขปัญหาผู้ป่วยจิตเวชอันเนื่องมาจากการใช้

ยาเสพติดก่อเหตุรุนแรงในชุมชน พบว่า การดำเนินงานของตำรวจภูธรภาค 4 ในความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย มีความร่วมมือแบบเป็นทางการ (Formal Type) ซึ่งมีรูปแบบการบริหารจัดการบนแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองโดยเครือข่าย (Network Governance) และแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกันหลายภาคส่วน (Collaborative Governance) ซึ่งมีสภาพปัญหาและอุปสรรคในการประสานงาน ได้แก่ 1) ปัญหาความเข้าใจนิยามผู้ป่วยจิตเวชที่มีภาวะอันตรายคลาดเคลื่อนกัน 2) ปัญหาตัวผู้ป่วย ครอบครัวและชุมชน ซึ่งสามารถแก้ปัญหาดังกล่าวโดยทำเสริมสร้างความเข้าใจนิยาม ขั้นตอนการปฏิบัติและประชาสัมพันธ์กับทุกภาคส่วนได้รับรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภธร ศิวารัตน์ (2566) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนในการแก้ไขปัญหายาเสพติดในครอบครัวที่แตกแยกในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ พบว่า สาเหตุของปัญหาการติดยาเสพติด 4 ประการคือ 1) เกิดจากการรู้เท่าไม่ถึงการณ์ 2) สาเหตุจากการถูกหลอกลวง 3) สาเหตุที่เกิดจากความเจ็บป่วยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ และ 4) ด้านสิ่งแวดลอมและครอบครัว เช่น การคบเพื่อนไม่ดี อาศัยอยู่ใกล้แหล่งชุมชนที่ค้ายาเสพติดหรือมีบุคคลในครอบครัวเสพ

6. องค์ความรู้จากการวิจัย

ผลมาจากการวิจัย ชุมชนสีขาว: การเสริมพลังอำนาจประชาชนเพื่อยกระดับความปลอดภัยจากยาเสพติด ในชุมชนบ้านคลองแนวลิขิต อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร (ดังภาพที่ 1) โดยปัญหายาเสพติดในชุมชนชุมชน ซึ่งการแพร่ระบาดของยาเสพติดมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นโดยเฉพาะในกลุ่มเยาวชนและวัยทำงาน ยาเสพติดที่พบแพร่ระบาดมากที่สุด ได้แก่ ยาบ้าและยาไอซ์ ส่งผลให้บางคนเข้าสู่วงจรยาเสพติด การเสริมพลังอำนาจประชาชนเพื่อยกระดับความปลอดภัยยาเสพติด เป็นการสร้างพื้นที่ที่ปราศจากยาเสพติด โดยเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนทุกภาคส่วน ได้แก่ ครอบครัว ชุมชน วัด และหน่วยงานภาครัฐ โดยมีประชาชนเป็นศูนย์กลาง การเสริมพลังอำนาจให้ชุมชนมีบทบาทกำหนดทิศทางและออกแบบกิจกรรมด้วยตนเอง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งเชิงโครงสร้างและพฤติกรรม ได้แก่ การลดพื้นที่เสี่ยง การสร้างเครือข่ายเฝ้าระวัง การเสริมสร้างแกนนำชุมชน และการใช้กิจกรรมทางวัฒนธรรม กีฬา และจิตอาสาเพื่อสร้างความสัมพันธ์เชิงบวก ซึ่งเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่สะท้อนว่าการเสริมพลังประชาชนเป็นปัจจัยสู่ความสำเร็จของการป้องกันยาเสพติดและสามารถนำไปปรับใช้ในชุมชนอื่นที่มีบริบทใกล้เคียงกันได้รวมถึง เพื่อป้องกันและลดการแพร่ระบาดของยาเสพติด

รวมถึงการเสริมสร้างความปลอดภัยและคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน โดยจำนวนผู้ใช้และผู้ค้ายาเสพติดลดลง หลังเริ่มโครงการ ผู้ที่เคยติดยาเสพติดจำนวนหนึ่งสมัครใจเข้าร่วมโครงการฟื้นฟู การลดพื้นที่เสี่ยงในชุมชน พื้นที่ที่เคยมีการกระทำผิด คือ โรงเรือนร้าง ซอยเปลี่ยว ถูกปรับปรุงให้เป็นลานกิจกรรมหรือพื้นที่สาธารณะ โดยเฉพาะในช่วงเวลากลางคืน การจัดตั้งเวรยามของชาวบ้านช่วยลดการเกิดเหตุอาชญากรรม และการเสริมพลังอำนาจประชาชนยกระดับชุมชน ให้ปลอดภัยยาเสพติดในชุมชนการออกแบบ และดำเนินกิจกรรมป้องกันยาเสพติด โดยการสร้างกลุ่มเฝ้าระวัง การเสริมทักษะและความรู้การจัดอบรมเกี่ยวกับปัญหายาเสพติด การสร้างความเข้มแข็งให้แกนนำชุมชนช่วยเพิ่มศักยภาพในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ กิจกรรมกีฬาสร้างความสามัคคี การแสดงวัฒนธรรมท้องถิ่น กิจกรรมจิตอาสาช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ในชุมชน



ภาพที่ 1. องค์ความรู้ชุมชนสีขาว: การเสริมพลังอำนาจประชาชนเพื่อยกระดับความปลอดภัยจากยาเสพติดในชุมชนบ้านคลองแนวลิขิต อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.1.1 การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน ภาครัฐควรกำหนดนโยบายที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการการป้องกันและแก้ปัญหายาเสพติดในชุมชน

7.1.2 การปรับปรุงกลไกการกำกับดูแล ควรมีการทบทวนและปรับปรุงกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่มาส่งเสริมกิจกรรมการป้องกันและแก้ปัญหายาเสพติด

7.1.3 การเพิ่มงบประมาณหรือทรัพยากรสนับสนุน ภาครัฐควรจัดสรรงบประมาณหรือทรัพยากรที่เพียงพอเพื่อขับเคลื่อนนโยบายให้เกิดผลเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งมีระบบติดตามและประเมินผลที่ชัดเจน

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

7.2.1 การศึกษาผลกระทบระยะยาวของนโยบายที่นำไปใช้ ควรมีการวิจัยเพิ่มเติมเพื่อประเมินผลในระยะยาว เพื่อให้เห็นผลกระทบที่แท้จริงทั้งทางบวกและลบ

7.2.2 การเปรียบเทียบกับกรณีศึกษาในต่างประเทศ ควรมีการศึกษาเชิงเปรียบเทียบกับประเทศที่มีบริบทคล้ายคลึงกัน เพื่อหาแนวทางหรือบทเรียนที่สามารถนำมาปรับใช้ได้

7.2.3 การเน้นการวิจัยแบบสหวิทยาการ สนับสนุนให้มีการทำวิจัยร่วมกันระหว่างนักวิชาการจากหลากหลายสาขา เพื่อให้ได้มุมมองที่ครอบคลุมและรอบด้านมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

จันทรา มณีฉาย, อัศว์ศิริ ลาปีอี, และ สุพัฒพงศ์ แย้มอิ่ม. (2565). *การเสริมพลังอำนาจชุมชนกับบทบาทของศูนย์ปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด กรณีศึกษา ตำบลท่าชนะ อำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี* (ค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.

ณัฐนนท์ ประชุม. (2567). แนวทางการแก้ไขปัญหายาเสพติดในประเทศไทย : กรณีศึกษาแนวทางการพัฒนาความร่วมมือระหว่างตำรวจภูธร ภาค 4 และภาคีเครือข่ายในการเฝ้าระวัง และแก้ไขปัญหาผู้ป่วยจิตเวชอันเนื่องมาจากการใช้ยาเสพติดก่อเหตุรุนแรงในชุมชน. *วารสารรัฏฐาภิรักษ์, 66*(2), 38-47.

นภธร ศิวารัตน์. (2567). การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนในการแก้ไขปัญหายาเสพติดในครอบครัวที่แตกแยกในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์. *Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3*(2), 269-280.

นริศรา จริยะพันธุ์, จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์, และ เกษมศานต์ โชติชาครพันธุ์. (2566). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของชุมชนในการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่ชายแดนภาค*ตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารสหวิทยาการและความยั่งยืนปริทัศน์ไทย, 12*(2), 100-112.

พุธันวา มหาทรัพย์สมบัติ, และ มาลี จิรวัฒนานนท์. (2567). “ผู้นำชุมชน” กับ กระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วมกับชุมชนในการทำงานด้านยาเสพติดในชุมชนแห่งหนึ่งของกรุงเทพมหานคร. *วารสารชุมชนวิจัยและพัฒนาสังคม, 18*(3), 381-396.

มิ่งขวัญ คงเจริญ, และ อาชัญญา รัตนอุบล. (2554). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของชุมชน เพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนของชุมชนแห่งการเรียนรู้. *Journal of Multidisciplinary in Social Sciences, 7*(2), 19-36.

ศักดิ์ หมู่ธิมา, และ บุญเอื้อ บุญฤทธิ์. (2564). การจัดการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนในการป้องกันปัญหายาเสพติด ในกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาเขตสวนหลวง. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 13*(2), 11-25.

การเมืองเชิงนโยบายและการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการขับเคลื่อนโครงการบัตรพลเมืองอาวุโส กรณีศึกษาเทศบาลนครเกาะสมุย *

Policy Politics and Collaborative Governance in Driving the Senior Citizen Card Project: A Case Study of Koh Samui Municipality

ฐิติรัตน์ ชูภู่, อมร หวังอัครางกูร, และ วาสนา จาตุรัตน์
Thitirat Chupu, Amorn Wangukkarangkul, and Wassana Chaturat
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
Faculty of Humanities and Social Sciences, Suratthani Rajabhat University
Corresponding Author, E-mail: 66052541004@student.sru.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการกำหนดนโยบายและการดำเนินโครงการบัตรพลเมืองอาวุโสของเทศบาลนครเกาะสมุย และบทบาทการมีส่วนร่วมของเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง 2) วิเคราะห์ปัจจัยทางการเมืองที่ส่งผลต่อความสำเร็จและอุปสรรคในการดำเนินโครงการบัตรพลเมืองอาวุโสของเทศบาลนครเกาะสมุย 3) เสนอแนวทางการพัฒนานโยบายและกลไกการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนโครงการบัตรพลเมืองอาวุโส ให้เป็นต้นแบบการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) ตัวแทนผู้ถือบัตรพลเมืองอาวุโส 2) ผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินโครงการบัตรพลเมืองอาวุโส และ 3) ตัวแทนผู้ประกอบการหรือหน่วยงานที่มอบสิทธิประโยชน์ให้กับ ผู้ถือบัตรพลเมืองอาวุโส รวมทั้งสิ้น 20 คน ร่วมด้วยการสังเกตแบบมีส่วนร่วม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) โครงการบัตรพลเมืองอาวุโสของเทศบาลนครเกาะสมุย เป็นกลไกสำคัญที่สะท้อนการพัฒนาระบบสวัสดิการท้องถิ่นผ่านธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการแบบ

* ได้รับบทความ: 20 พฤศจิกายน 2568; แก้ไขบทความ: 12 มกราคม 2569; ตอบรับตีพิมพ์: 16 มกราคม 2569
Received: November 20, 2025; Revised: January 12, 2026; Accepted: January 16, 2026

ร่วมมือจากทุกภาคส่วน 2) ปัจจัยทางการเมืองที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ประกอบด้วยภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย และทุนทางสังคม ขณะที่อุปสรรคสำคัญจากการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองและข้อจำกัดเชิงกระบวนการยังคงเป็นความท้าทาย 3) แนวทางการพัฒนาโครงการควรมุ่งเน้นการสร้างระบบนโยบายที่ยั่งยืน เสริมสร้างกลไกการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายให้เข้มแข็ง และพัฒนาศักยภาพบุคลากรในด้านการบริหารจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุ เพื่อยกระดับโครงการบัตรพลเมืองอาวุโสให้เป็นต้นแบบการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุแบบมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

คำสำคัญ: การเมืองเชิงนโยบาย; การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย; การบริหารจัดการแบบร่วมมือ

Abstract

This research article aims 1) to study the policy-making and implementation process of the Koh Samui Municipality's Senior Citizen Card Project and the role of relevant network participation, 2) to analyze political factors affecting the success and obstacles to the implementation of the Koh Samui Municipality's Senior Citizen Card Project, and 3) to propose policy development guidelines and participatory mechanisms to drive the Senior Citizen Card Project as a model for elderly welfare provision for local administrative organizations. This qualitative research utilized in-depth interviews with three key informants: 1) representatives of senior citizen card holders, 2) executives and heads of government agencies 3) representatives of entrepreneurs or agencies providing benefits to senior citizen card holders, totaling 20 people. Participatory observation was used. Data were analyzed using content analysis.

The research findings showed that 1) the Koh Samui Municipality Senior Citizen Card Project is an important mechanism for developing a local welfare system through good governance and collaborative multi- stakeholder

management. 2) Political factors affecting its success include leadership, network participation, and social capital are critical political factors contributing to the project' s success, while political changes and procedural constraints remain significant challenges. 3) Project development guidelines should focus on creating a sustainable policy system, strengthening network participation mechanisms, and developing personnel capacity in elderly welfare management. The aim is to elevate the Senior Citizen Card Project into a model for participatory elderly welfare for local administrative organizations.

Keywords: policy politics; network participation; collaborative governance

1. บทนำ

ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ โดยมีสัดส่วนประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2566) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรดังกล่าวทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) มีบทบาทสำคัญในการจัดสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ กรณีอำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีประชากรผู้สูงอายุจำนวน 11,657 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 ของประชากรทั้งหมด (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2568) เทศบาลนครเกาะสมุยจึงริเริ่มโครงการบัตรพลเมืองอาวุโสตั้งแต่ปี พ.ศ. 2554 เพื่อจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สังคม และสุขภาพ นอกเหนือจากระบบเบี้ยยังชีพ ผ่านความร่วมมือของภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ซึ่งถือเป็นรูปแบบสวัสดิการแบบพหุภาคีในระดับท้องถิ่น

อย่างไรก็ตาม แม้โครงการจะดำเนินต่อเนื่องและมีผู้เข้าร่วมกว่า 4,800 คน แต่ยังเผชิญปัญหาสำคัญ ได้แก่ การเข้าถึงข้อมูลที่ยังไม่ทั่วถึง ความไม่สม่ำเสมอของสิทธิประโยชน์ การขาดฐานข้อมูลแบบบูรณาการ และการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุที่ยังจำกัดอยู่ในบทบาทผู้รับนโยบายมากกว่าผู้ร่วมกำหนดนโยบาย ปัจจัยทางการเมืองท้องถิ่น การเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร และข้อจำกัดด้านบุคลากรยังส่งผลต่อความต่อเนื่องและประสิทธิภาพของการดำเนินโครงการ

งานวิจัยด้านสวัสดิการผู้สูงอายุที่ผ่านมาให้ความสำคัญกับรูปแบบบริการและผลลัพธ์ด้านคุณภาพชีวิตเป็นหลัก ขณะที่การวิเคราะห์เชิงลึกเกี่ยวกับการเมืองเชิงนโยบายและกลไก

ความร่วมมือของภาคีเครือข่ายในระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีภาคเอกชนเป็นฐานเศรษฐกิจสำคัญยังมีข้อจำกัด งานศึกษาที่เกี่ยวข้องชี้ให้เห็นว่าความสำเร็จของสวัสดิการผู้สูงอายุขึ้นกับการสื่อสาร ความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมในทุกระดับ (นิภาพรรณ เจนสันติกุล, 2564; นรเสฏฐ์ ศิริโรจนกุล, กมลพร กัลยาณมิตร, สถิตย์ นิยมญาติ, และ ณัฐวัฒน์ สิริพรวุฒิ, 2566; Silawan, Powwattana, Ponsen, & Ninkarnjanakun, 2024) แต่ยังขาดการอธิบายกลไกเชิงนโยบายที่ทำให้ความร่วมมือดังกล่าวสามารถดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน

การวิจัยครั้งนี้จึงใช้กรอบแนวคิดด้านการเมืองเชิงนโยบาย นโยบายสาธารณะ และการบริหารงานภาครัฐในรูปแบบเครือข่าย (Network Governance) และ การบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือ (Collaborative Governance) เพื่อศึกษากระบวนการกำหนดนโยบาย บทบาทของภาคีเครือข่าย และปัจจัยทางการเมืองที่ส่งผลต่อความสำเร็จและอุปสรรคของโครงการบัตรพลเมืองอาวุโสของเทศบาลนครเกาะสมุย

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษากระบวนการกำหนดนโยบายและการดำเนินโครงการบัตรพลเมืองอาวุโสของเทศบาลนครเกาะสมุย และบทบาทการมีส่วนร่วมของเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง

2.2 เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยทางการเมืองที่ส่งผลต่อความสำเร็จและอุปสรรคในการดำเนินโครงการบัตรพลเมืองอาวุโสของเทศบาลนครเกาะสมุย

2.3 เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนานโยบายและกลไกการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนโครงการบัตรพลเมืองอาวุโส ให้เป็นต้นแบบการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Study) โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 20 คน โดยใช้วิธีคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากผู้เกี่ยวข้องโดยตรงกับโครงการ ได้แก่ 1) ตัวแทนสมาชิกบัตร

พลเมืองอาวุโสซึ่งเป็นประธานชมรมผู้สูงอายุทั้ง 10 ชมรมในพื้นที่อำเภอเกาะสมุย จำนวน 10 คน 2) ตัวแทนหน่วยงานและผู้ประกอบการที่ร่วมมอบสิทธิประโยชน์แก่โครงการ จำนวน 6 คน (โดยคำนึงจากสิทธิประโยชน์ที่ผู้สูงอายุใช้บริการมากที่สุด และให้ครอบคลุมธุรกิจในหลาย ๆ ด้าน เช่น การคมนาคม บริการทางการแพทย์ และร้านอาหาร) 3) ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่เทศบาล จำนวน 4 คน ได้แก่ นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี 2 คน และผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม โดยการกำหนดผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 กลุ่ม ยึดหลักความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการกำหนดนโยบาย การขับเคลื่อนโครงการ และประสบการณ์ในการใช้สิทธิประโยชน์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกจากทุกระดับ ได้แก่ ระดับผู้ใช้บริการ ภาคธุรกิจผู้สนับสนุน และผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติในเทศบาล การเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการจนกระทั่งข้อมูลมีความอิ่มตัว (Data Saturation) การสัมภาษณ์เพิ่มเติมไม่ก่อให้เกิดประเด็นหรือสาระสำคัญใหม่ที่แตกต่างจากข้อมูลเดิม ผู้วิจัยจึงยุติการเก็บข้อมูล โดยจำนวนผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งสิ้น20 คน ถือว่าเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์เชิงคุณภาพในงานวิจัยนี้

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพที่สะท้อนประสบการณ์ มุมมอง และความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องอย่างรอบด้านโดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview Form) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นมีแนวคำถามหลักชัดเจนแต่เปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลขยายความได้อย่างอิสระ เหมาะสมกับการศึกษากระบวนการนโยบาย การมีส่วนร่วม และพลวัตของภาคีเครือข่ายในโครงการบัตรพลเมืองอาวุโส ซึ่งคำถามออกแบบเป็นคำถามปลายเปิด เพื่อเปิดพื้นที่ให้ผู้ให้ข้อมูลอธิบายประสบการณ์และเหตุผลเชิงลึก รวมถึงสามารถขยายความประเด็นสำคัญที่เชื่อมโยงกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือเพื่อให้ผลการวิจัยมีความน่าเชื่อถือ การวิจัยนี้ใช้การตรวจสอบข้อมูลแบบ สามเส้า (Triangulation) โดยตรวจสอบข้อมูลในสามมิติ ได้แก่ 1) การตรวจสอบจากแหล่งข้อมูล ผ่านการเปรียบเทียบข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญสามกลุ่ม ได้แก่ ผู้สูงอายุผู้ถือบัตรพลเมืองอาวุโส ผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการเทศบาลนครเกาะสมุย และผู้ประกอบการหรือภาคีเครือข่ายภาคเอกชน 2) การตรวจสอบจากวิธีการเก็บข้อมูล โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก การทบทวนเอกสารนโยบายและการดำเนินโครงการ และการสังเกตแบบมีส่วนร่วม เพื่อยืนยันความสอดคล้องของข้อมูลจากหลายวิธี และ 3) การตรวจสอบโดย

ผู้ทรงคุณวุฒิ ผ่านการหารือกับอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ เพื่อทบทวนความเหมาะสมของการวิเคราะห์และการเชื่อมโยงกับกรอบแนวคิดทางทฤษฎี ทั้งนี้ กระบวนการดังกล่าวช่วยเพิ่มความถูกต้อง ความสอดคล้อง และความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองทั้งหมดเพื่อให้เข้าใจบริบทพื้นที่อย่างลึกซึ้งและสามารถตรวจสอบความถูกต้องกับผู้ให้ข้อมูลโดยตรง กระบวนการเก็บข้อมูลประกอบด้วยการทบทวนเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึก ดังนี้

3.4.1 การศึกษาเอกสาร (Documentary Review)

ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากเอกสารราชการ รายงาน โครงการ แผนงาน และสื่อออนไลน์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ดำเนินโครงการบัตรพลเมืองอาวุโสหรือโครงการที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน โดยเฉพาะเอกสารของเทศบาลนครเกาะสมุย เพื่อศึกษาบริบทของนโยบาย แนวคิด วัตถุประสงค์ รูปแบบการดำเนินงาน สิทธิประโยชน์ กลไกการมีส่วนร่วม และพัฒนาการของโครงการ

3.4.2 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interviews)

การสัมภาษณ์ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลอธิบายประสบการณ์และความเห็นได้อย่างอิสระ กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลทั้ง 20 คน โดยเนื้อหาที่สอบถามครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ คือ 1) กระบวนการกำหนดนโยบายและการดำเนินโครงการ บทบาทและความร่วมมือของภาคีเครือข่าย 2) ปัจจัยทางการเมืองที่ส่งผลต่อความสำเร็จและอุปสรรค และ 3) ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนานโยบายและกลไกการมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์ดำเนินการแบบเผชิญหน้า โดยสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง อธิบายวัตถุประสงค์ ขออนุญาตบันทึกเสียง และเก็บข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้สัมภาษณ์เพื่อประกอบการตีความเชิงบริบท ผู้วิจัยจดบันทึกภาคสนามควบคู่กับการบันทึกเสียงและถอดเทปอย่างละเอียด

3.4.3 ขั้นตอนการควบคุมคุณภาพข้อมูล

เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือของข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการ ตรวจสอบข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูล (Member Checking) โดยสรุปสาระสำคัญเพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลยืนยัน เปรียบเทียบข้อมูลหลายแหล่ง (Data Triangulation) เช่น การเทียบคำให้สัมภาษณ์ของผู้บริหาร ผู้สูงอายุ และภาคเอกชน รวมถึงเทียบกับเอกสารทางราชการ รวมถึงใช้การสังเกตอย่างมีส่วนร่วมและบันทึกภาคสนาม เพื่อช่วยตีความข้อมูลให้ลุ่มลึกและสอดคล้องกับบริบทจริง

3.4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยผู้วิจัยถอดเทปการสัมภาษณ์และพิจารณาข้อมูลเชิงคุณภาพอย่างเป็นระบบ จากนั้นทำการจัดหมวดหมู่ข้อมูลตามประเด็นที่ปรากฏจากข้อมูลเชิงประจักษ์ ควบคู่กับการเชื่อมโยงและตีความข้อมูลภายใต้กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แนวคิดการเมืองเชิงนโยบาย และแนวคิดการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและเครือข่าย ทั้งนี้ กระบวนการวิเคราะห์มุ่งเน้นการสังเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการกำหนดนโยบาย บทบาทของภาคีเครือข่าย และปัจจัยทางการเมืองที่ส่งผลต่อความสำเร็จและอุปสรรคของการดำเนินโครงการ เพื่อให้ได้ข้อค้นพบและข้อเสนอเชิงนโยบายที่สอดคล้องตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้การจัดหมวดข้อมูลเชิงอุปนัยจากข้อมูลภาคสนามร่วมกับการตีความเชิงแนวคิดตามกรอบทฤษฎีที่กำหนด

4. สรุปผลการวิจัย

4.1 กระบวนการกำหนดนโยบายและการดำเนินโครงการบัตรพลเมืองอาวุโสของเทศบาลนครเกาะสมุย และบทบาทการมีส่วนร่วมของเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า กระบวนการกำหนดนโยบายโครงการบัตรพลเมืองอาวุโสของเทศบาลนครเกาะสมุย มีจุดเริ่มต้นจากเจตนารมณ์เชิงนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นในการพัฒนาสวัสดิการนอกเหนือจากระบบของรัฐ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและศักดิ์ศรีของผู้สูงอายุในพื้นที่อำเภอเกาะสมุย เจตนารมณ์ดังกล่าวนำไปสู่การริเริ่มโครงการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2554 และดำเนินมาอย่างต่อเนื่อง สะท้อนความต่อเนื่องเชิงนโยบายและบทบาทของเทศบาลในฐานะผู้นำเชิงนโยบายที่สามารถประสานความร่วมมือของภาคีเครือข่ายเพื่อแปลงทุนทางสังคมและทรัพยากรในพื้นที่ให้เป็นกลไกสวัสดิการเชิงปฏิบัติในระดับท้องถิ่น

ในด้านการดำเนินโครงการ พบว่าเทศบาลนครเกาะสมุยเป็นหน่วยงานหลักในการบริหารจัดการโครงการ โดยรับผิดชอบด้านการประชาสัมพันธ์ การรับสมัครสมาชิก การออกบัตรพลเมืองอาวุโส การจัดทำฐานข้อมูลผู้สูงอายุ และการประสานความร่วมมือกับสถาประกอบการที่เข้าร่วมโครงการโดยสมัครใจ ซึ่งให้สิทธิประโยชน์ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การเดินทาง การรักษาพยาบาล ร้านอาหาร และบริการอื่น ๆ

กระบวนการดำเนินงานของโครงการสามารถแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ 1) ระยะเตรียมการ ซึ่งเน้นการประชาสัมพันธ์และการเชิญชวนภาคีเครือข่ายเข้าร่วม 2) ระยะดำเนินการ ครอบคลุมการ

รวบรวมสิทธิประโยชน์ การรับสมัครสมาชิก การออกบัตร และการจัดทำฐานข้อมูล และ 3) ระยะติดตามและพัฒนา ซึ่งประกอบด้วยการตรวจสอบการใช้สิทธิ การรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้สูงอายุ และการประชุมร่วมกับภาคีเครือข่ายเพื่อปรับปรุงการดำเนินงาน

จากมุมมองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พบว่าผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อโครงการ เนื่องจากช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายและเอื้อให้เข้าถึงบริการที่จำเป็น ขณะที่ผู้บริหารเทศบาลและผู้ประกอบการเห็นว่าโครงการมีส่วนช่วยเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชน อย่างไรก็ตาม ยังพบข้อจำกัดด้านการประชาสัมพันธ์ การเข้าถึง เทคโนโลยีของผู้สูงอายุบางกลุ่ม และระบบฐานข้อมูลที่ยังไม่เป็นระบบเท่าที่ควร

โดยสรุป ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า กระบวนการกำหนดนโยบายและการดำเนินโครงการบัตรพลเมืองอาวุโสของเทศบาลนครเกาะสมุยดำเนินไปภายใต้รูปแบบความร่วมมือแบบพหุภาคี โดยมีเทศบาลเป็นศูนย์กลางในการบริหารจัดการ และมีภาคประชาชนและภาคเอกชนเข้ามามีบทบาทสนับสนุนในเชิงปฏิบัติ

4.2 ปัจจัยทางการเมืองที่ส่งผลต่อความสำเร็จและอุปสรรคในการดำเนินโครงการบัตรพลเมืองอาวุโสของเทศบาลนครเกาะสมุย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยทางการเมืองที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโครงการบัตรพลเมืองอาวุโสของเทศบาลนครเกาะสมุยเกิดจากการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบของหลายประการ

ประการแรก คือ **ภาวะผู้นำเชิงนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น** ซึ่งให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตและศักดิ์ศรีของผู้สูงอายุ และผลักดันโครงการอย่างต่อเนื่อง โดยมองว่าโครงการบัตรพลเมืองอาวุโสไม่เพียงเป็นสวัสดิการ แต่เป็นสัญลักษณ์ของการยอมรับผู้สูงอายุในฐานะพลเมืองของท้องถิ่น ความชัดเจนเชิงนโยบายดังกล่าวส่งผลให้โครงการได้รับการยอมรับในฐานะนโยบายสาธารณะที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน และสามารถดำเนินต่อเนื่องได้แม้จะมีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในระดับท้องถิ่น

ประการที่สอง คือ **การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย** โดยการที่เทศบาลเปิดพื้นที่ให้ผู้ประกอบการในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมสนับสนุนสิทธิประโยชน์แก่ผู้สูงอายุตามความสมัครใจ ก่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนบนฐานของความไว้วางใจและความเชื่อมั่นต่อบทบาทของเทศบาล ซึ่งช่วยเสริมทรัพยากรและเพิ่มความยืดหยุ่นในการดำเนินโครงการ

ประการที่สาม คือ **ทุนทางสังคมของพื้นที่อำเภอเกาะสมุย** ซึ่งมีลักษณะเป็นสังคมกึ่งเมืองกึ่งชนบทที่ประชาชนมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดแบบเครือญาติ ต้องการตอบแทนบุญคุณ และกตัญญูกตเวทีต่อผู้สูงอายุ ประกอบกับความต้องการเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของผู้ประกอบการในพื้นที่ ส่งเสริมให้ภาคเอกชนหันมาให้การสนับสนุนโครงการอย่างต่อเนื่อง และเสริมความไว้วางใจระหว่างเทศบาลกับภาคีเครือข่าย

ประการที่สี่ คือ **การสนับสนุนจากผู้สูงอายุ** ในฐานะผู้รับนโยบายโดยตรง การใช้สิทธิประโยชน์อย่างต่อเนื่องสะท้อนผลลัพธ์ของโครงการในทางปฏิบัติ และทำหน้าที่เป็นแรงสนับสนุนทางสังคมที่ช่วยเสริมความชอบธรรมให้แก่การดำเนินนโยบายของเทศบาล

แม้ว่าจะมีความสำเร็จจากการสนับสนุนของผู้สูงอายุโดยรวม แต่การดำเนินโครงการบัตรพลเมืองอาวุโสยังคงเผชิญอุปสรรคจากปัจจัยทางการเมืองและการบริหารหลายด้าน ได้แก่ **1) ข้อจำกัดด้านระบบรับสมัครและประชาสัมพันธ์** ซึ่งยังไม่เอื้อต่อผู้สูงอายุที่มีปัญหาการเดินทาง สุขภาพ หรือการใช้เทคโนโลยี ส่งผลให้บางกลุ่มไม่สามารถเข้าถึงการสมัครหรือข้อมูลสิทธิประโยชน์ได้อย่างทั่วถึง **2) ข้อจำกัดของสิทธิประโยชน์และการเข้าร่วมของภาคเอกชน** ที่ยังขึ้นอยู่กับความสมัครใจของผู้ประกอบการ ทำให้จำนวนสถานประกอบการและเงื่อนไขสิทธิเปลี่ยนแปลงทุกปี ส่งผลต่อความมั่นใจและการใช้สิทธิของผู้สูงอายุ **3) ปัญหาเชิงโครงสร้างในการบริหารจัดการ** ได้แก่ การขาดระบบติดตามและฐานข้อมูลที่เป็นระบบ การพึ่งพาความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมากกว่ากลไกทางสถาบัน เช่น MOU ทำให้ความต่อเนื่องของความร่วมมือเสี่ยงต่อการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองหรือบุคลากร **4) ข้อจำกัดด้านบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน** ซึ่งมีจำนวนจำกัด ภาระงานสูง และขาดทักษะเฉพาะด้าน เช่น การบริหารเครือข่ายหรือการใช้เทคโนโลยี ทำให้การติดตามผลและสื่อสารกับกลุ่มเป้าหมายทำได้ไม่ทั่วถึง และ **5) ปัจจัยส่วนตัวของผู้สูงอายุ** เช่น สุขภาพ การเคลื่อนไหวลำบาก และการไม่คุ้นเคยกับเทคโนโลยี ทำให้ยังมีผู้สูงอายุบางส่วนที่ไม่สามารถใช้สิทธิประโยชน์อย่างเต็มที่

โดยภาพรวม ปัจจัยความสำเร็จและอุปสรรคของโครงการบัตรพลเมืองอาวุโสของเทศบาลนครเกาะสมุยสะท้อนให้เห็นถึงความท้าทายของการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุในระดับท้องถิ่นภายใต้ระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งจำเป็นต้องพัฒนาเชิงสถาบันและเสริมสร้างกลไกความร่วมมือของภาคีเครือข่ายควบคู่กันไป

4.3 แนวทางการพัฒนานโยบายและกลไกการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนโครงการบัตรพลเมืองอาวุโส

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาโครงการบัตรพลเมืองอาวุโสให้เป็นต้นแบบการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำเป็นต้องยกระดับการดำเนินงานจากการขับเคลื่อนในลักษณะโครงการเฉพาะ ไปสู่การพัฒนาเชิงนโยบายและเชิงสถาบัน โดยสามารถสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาออกเป็น 5 ประเด็นสำคัญ ดังนี้

ประการแรก **การสร้างความร่วมมือและเครือข่ายอย่างเป็นระบบ** ควรพัฒนากลไกความร่วมมือระหว่างเทศบาล ภาคเอกชน และภาคประชาชนให้มีความต่อเนื่อง ผ่านข้อตกลงหรือกลไกเชิงสถาบัน เพื่อ ลดการพึ่งพาความสัมพันธ์เชิงบุคคล และเปิดพื้นที่ให้ผู้สูงอายุมีบทบาทในการกำหนดทิศทางและติดตามโครงการอย่างมีส่วนร่วม

ประการที่สอง **การพัฒนาการประชาสัมพันธ์และการสร้างการรับรู้เชิงนโยบาย** ควรปรับจากการสื่อสารเชิงรับไปสู่การสื่อสารเชิงรุก โดยบูรณาการสื่อดิจิทัล สื่อชุมชน และเครือข่ายผู้สูงอายุ เพื่อเพิ่มการเข้าถึงข้อมูลและการใช้สิทธิประโยชน์อย่างทั่วถึง

ประการที่สาม **การพัฒนาระบบติดตามและประเมินผลอย่างเป็นทางการ** ควรจัดทำระบบข้อมูลผู้ถือบัตรและข้อมูลการใช้สิทธิประโยชน์ที่เป็นระบบ และดำเนินการประเมินผลร่วมกับภาคีเครือข่ายอย่างสม่ำเสมอ เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ในการปรับปรุงและพัฒนานโยบาย

ประการที่สี่ **การส่งเสริมสิทธิประโยชน์และคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในมิติองค์รวม** ควรมุ่งขยายขอบเขตของสวัสดิการให้ครอบคลุมทั้งด้านสุขภาพ เศรษฐกิจ และสังคม ควบคู่กับการออกแบบบริการที่เอื้อต่อการเข้าถึงอย่างเท่าเทียม เพื่อยกระดับโครงการจากการลดภาระค่าใช้จ่ายไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างรอบด้าน

ประการที่ห้า **การพัฒนาศักยภาพบุคลากรและผู้นำผู้สูงอายุ** ควรส่งเสริมทักษะด้านการบริหารจัดการเชิงเครือข่าย การสื่อสารเชิงนโยบาย และการใช้เทคโนโลยี ควบคู่กับการเสริมสร้างบทบาทผู้นำผู้สูงอายุในชุมชน เพื่อเป็นฐานความยั่งยืนของโครงการในระยะยาว

โดยสรุป แนวทางการพัฒนานโยบายดังกล่าวสะท้อนการขับเคลื่อนโครงการบัตรพลเมืองอาวุโสภายใต้การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและเครือข่ายความร่วมมือ ซึ่งไม่เพียงช่วยแก้ไขข้อจำกัดในการดำเนินงาน แต่ยังวางรากฐานให้โครงการสามารถขยายผลเป็นต้นแบบการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นได้อย่างยั่งยืน

5. อภิปรายผลการวิจัย

5.1 กระบวนการกำหนดนโยบายและการดำเนินโครงการบัตรพลเมืองอาวุโสของเทศบาลนครเกาะสมุย และบทบาทการมีส่วนร่วมของเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง

ผลจากการศึกษาพบว่า กระบวนการกำหนดนโยบายโครงการบัตรพลเมืองอาวุโสของเทศบาลนครเกาะสมุย เกิดขึ้นจากนโยบายของผู้บริหารเทศบาลที่มุ่งยกระดับสวัสดิการผู้สูงอายุในพื้นที่ และสามารถอธิบายได้ตามกรอบ Three Streams Model ของ Kingdon (1995) โดยกระแสปัญหา (Problem stream) สะท้อนจากโครงสร้างสังคมผู้สูงอายุในพื้นที่เกาะสมุยที่เพิ่มสูงขึ้นและมีความต้องการสวัสดิการเฉพาะพื้นที่ ขณะที่กระแสนโยบาย (Policy stream) ปรากฏผ่านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ต้องการพัฒนาสวัสดิการนอกเหนือจากระบบรัฐส่วนกลาง ส่วนกระแสการเมือง (Politics stream) เกิดจากความสัมพันธ์และอำนาจในการต่อรองระหว่างเทศบาลกับภาคเอกชนในพื้นที่

อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาชี้ว่า กรอบของ Kingdon เพียงอย่างเดียวอาจยังไม่สามารถอธิบายพลวัตเชิงพื้นที่ของเกาะสมุยได้อย่างสมบูรณ์ เนื่องจากบริบทท้องถิ่นของไทยมีลักษณะเฉพาะด้านทุนทางสังคมและความสัมพันธ์แบบเครือญาติ ซึ่งไม่ปรากฏชัดในโมเดลเดิม นโยบายจึงไม่ได้เปิดหน้าต่างนโยบายจากปัจจัยเชิงโครงสร้างเท่านั้น แต่ยังได้รับแรงหนุนจากบรรทัดฐานทางสังคม เช่น ความกตัญญูกตเวทีและการให้คุณค่ากับผู้สูงอายุ ซึ่งสะท้อนว่าการประยุกต์ใช้แนวคิดของ Kingdon (1995) ในบริบทท้องถิ่นไทยจำเป็นต้องคำนึงถึง ทุนทางสังคมเป็นปัจจัยเสริมของกระแสการเมืองเชิงพื้นที่

ในด้านการดำเนินงาน เทศบาลนครเกาะสมุยทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางประสานเครือข่ายระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน สอดคล้องกับแนวคิด Network Governance โดยสามารถระดมทรัพยากรจากภาคเอกชน เช่น เรือโดยสาร โรงแรม ร้านค้า และโรงพยาบาลเอกชน เข้ามาเสริมระบบสวัสดิการ สะท้อนศักยภาพของท้องถิ่นในการพัฒนานโยบายสาธารณะที่ไม่จำเป็นต้องพึ่งพางบประมาณจากส่วนกลางเพียงอย่างเดียว ควบคู่กับการดำเนินงานบนหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส การมีส่วนร่วม และความรับผิดชอบ

5.2 ปัจจัยทางการเมืองที่ส่งผลต่อความสำเร็จและอุปสรรคในการดำเนินโครงการบัตรพลเมืองอาวุโสของเทศบาลนครเกาะสมุย

ความสำเร็จของโครงการตลอดเวลากว่า 15 ปี สะท้อนการทำงานร่วมกันของปัจจัยทางการเมืองหลายมิติ โดยประการแรก คือ **ภาวะผู้นำเชิงนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น** ซึ่งทำหน้าที่

เป็นกลไกเริ่มต้นของนโยบาย โดยเริ่มจากความประสงค์ในการจัดสวัสดิการเพื่อตอบแทนบุญคุณผู้สูงอายุ และถูกผลักดันอย่างต่อเนื่องผ่านบทบาทผู้ริเริ่มนโยบายและตัวกลางประสานความร่วมมือ บทบาทดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิด Collaborative Governance (Ansell & Gash, 2008) ชี้ว่าภาวะผู้นำมีส่วนสำคัญในการสร้างความไว้วางใจและเปิดพื้นที่ให้ภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วม ส่งผลให้นโยบายที่ได้รับการยอมรับร่วมกันของชุมชน

ประการที่สอง **การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย** โดยเทศบาลทำหน้าที่เป็นตัวกลางผสานทรัพยากรและแรงจูงใจระหว่างภาครัฐ เอกชน และภาคประชาชน สะท้อนรูปแบบการบริหารแบบเครือข่ายที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความยืดหยุ่นในการจัดบริการสาธารณะ (วสันต์ เหลืองประภัสร์, ชาย ไชยชิต, ชาลินี สนพลาย, ศศิธร ทองจันทร์, และ อินทุอร แสงอรัญ, 2557) การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนไม่เพียงเพิ่มความหลากหลายของสิทธิประโยชน์ให้แก่ผู้สูงอายุ แต่ยังทำให้เกิดความรู้สึกเป็นหุ้นส่วนเชิงนโยบายและความเป็นเจ้าของร่วม ซึ่งช่วยเสริมแรงจูงใจและความต่อเนื่องของโครงการ (Siriwan, 2024)

ประการที่สาม **ทุนทางสังคมของชุมชนเกาะสมุย** เช่น ความสัมพันธ์แบบเครือญาติ การเคารพผู้สูงอายุ และความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน ทำงานร่วมกับบริบทเชิงโครงสร้างของพื้นที่เกาะ ซึ่งต้องพึ่งพาการเดินทางและบริการจากเทคโลโนยีที่ทันสมัยของภาคเอกชนในชีวิตประจำวัน ประกอบกับการแข่งขันทางธุรกิจและแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของผู้ประกอบการรายใหญ่ในพื้นที่ ส่งผลให้ภาคเอกชนเข้าร่วมโครงการโดยสมัครใจและต่อเนื่อง ความสัมพันธ์บนฐานของความไว้วางใจช่วยแปลงทุนทางสังคมให้เป็นทรัพยากรเชิงนโยบาย และเสริมความเข้มแข็งของระบบสวัสดิการชุมชน สอดคล้องกับข้อค้นพบของ กฤษฎา ศุภกิจไพศาล (2565) ที่ชี้ว่าความสัมพันธ์ ความไว้วางใจ และการมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นปัจจัยสำคัญต่อความยั่งยืนของการจัดสวัสดิการ

ประการที่สี่ **การสนับสนุนจากกลุ่มผู้สูงอายุในฐานะผู้รับนโยบายโดยตรง** การใช้สิทธิประโยชน์อย่างต่อเนื่องสะท้อนว่าโครงการตอบสนองความจำเป็นในชีวิตจริงของผู้สูงอายุในบริบทพื้นที่เกาะ ไม่ว่าจะเป็นการเดินทางหรือการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพจากโรงพยาบาลเอกชน ซึ่งเป็นทางเลือกที่ผู้สูงอายุต้องพึ่งพาเนื่องจากข้อจำกัดด้านระยะทาง แรงสนับสนุนทางสังคมเพิ่มความชอบธรรมเชิงนโยบาย และช่วยยกระดับต้นทุนทางการเมืองของการยุติหรือเปลี่ยนแปลงโครงการอย่างฉับพลัน ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของ (Silawan, Powwattana,

Ponsen, & Ninkarnjanakun, 2024) ที่ชี้ว่าการมีส่วนร่วมและการยอมรับของผู้รับนโยบายเป็นกลไกสำคัญต่อความยั่งยืนของสวัสดิการชุมชน

โดยภาพรวม ความสำเร็จของโครงการเกิดจากการทำงานร่วมกันของปัจจัยทางการเมืองที่เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ภาวะผู้นำเชิงนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นทำหน้าที่เป็นกลไกเริ่มต้นนโยบาย โดยผู้บริหารเป็นทั้งผู้ริเริ่มและตัวกลางเชื่อมโยงภาคีเครือข่าย ส่งผลให้เกิดความไว้วางใจและการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนและภาคประชาชน กลไกดังกล่าวยังได้รับการเสริมแรงจากการบริหารแบบเครือข่ายที่เทศบาลทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางประสานทรัพยากรและแรงจูงใจร่วมกัน โดยภาคเอกชนในพื้นที่เข้าร่วมโครงการด้วยแรงจูงใจที่ผสานระหว่างความรับผิดชอบต่อสังคม และการแข่งขันทางธุรกิจในพื้นที่ ขณะเดียวกันทุนทางสังคมของพื้นที่เกาะสมุยที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดและการให้คุณค่ากับผู้สูงอายุ ทำหน้าที่เป็นกลไกสร้างความไว้วางใจช่วยแปลงทุนทางสังคมให้เป็นทรัพยากรเชิงนโยบายอย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ การที่ผู้สูงอายุใช้สิทธิประโยชน์อย่างต่อเนื่องสะท้อนว่าโครงการตอบสนองความจำเป็นในชีวิตจริงของบริบทพื้นที่เกาะ ส่งผลให้นโยบายได้รับการยอมรับในเชิงปฏิบัติและกลายเป็นแหล่งความชอบธรรมเชิงนโยบาย การสนับสนุนจากผู้สูงอายุจึงเพิ่มต้นทุนทางการเมืองของการยุติหรือเปลี่ยนแปลงโครงการอย่างฉับพลัน

ผลจากการศึกษาชี้ว่า อุปสรรคทางการเมืองในการดำเนินโครงการบัตรพลเมืองอาวุโสของเทศบาลนครเกาะสมุย สะท้อนข้อจำกัดของระบบบริหารท้องถิ่นที่ไม่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลและแนวคิดการบริหารแบบเครือข่ายอย่างแท้จริง โดยพบประเด็นสำคัญได้แก่ **1) ปัญหากระบวนการดำเนินงาน** โดยเฉพาะขั้นตอนลงทะเบียนและการใช้เทคโนโลยีที่ไม่สอดคล้องกับข้อจำกัดด้านสุขภาพและทักษะดิจิทัลของผู้สูงอายุ ซึ่งสอดคล้องกับ รัฐชาติ ทัศนัย (2563) ที่ชี้ว่าระบบราชการท้องถิ่นยังขาดความคล่องตัว และสอดคล้องกับ Che & Cheung (2024) ที่ระบุว่าการเข้าถึงบริการเป็นปัจจัยสำคัญต่อการใช้ประโยชน์จากสวัสดิการแบบชุมชน (HCBS) **2) ปัญหาการประชาสัมพันธ์โครงการ** อันเนื่องมาจากข้อจำกัดด้านกฎหมายจัดซื้อจัดจ้าง ส่งผลให้ผู้สูงอายุบางส่วนไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างทั่วถึง สอดคล้องกับงานของ นิภาพรรณ เจนสันติกุล (2564) ที่ชี้ว่าการขาดการสื่อสารที่ทั่วถึงขัดต่อหลักธรรมาภิบาลด้านการเข้าถึงข้อมูล อีกทั้งยังแตกต่างจากบทบาทของรัฐบาลท้องถิ่นในประเทศเวียดนาม ซึ่งให้ความสำคัญกับการคุ้มครองสิทธิและการสร้างความรู้แก่ผู้สูงอายุผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Giang, Chu, & Tran, 2020)

นอกจากนี้ **3) สิทธิประโยชน์ของโครงการ** พึ่งพาความสมัครใจของภาคเอกชน ก่อให้เกิดความไม่แน่นอนและไม่สอดคล้องกับความต้องการบางด้านของผู้สูงอายุ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Collaborative Governance ที่เน้นผลประโยชน์ร่วมเป็นเงื่อนไขความยั่งยืน (Ansell & Gash, 2008) ซึ่งระบุว่าความร่วมมือจะยั่งยืนเมื่อมีผลประโยชน์ร่วมที่ชัดเจน และเชื่อมโยงกับข้อเสนอของ สุริยานนท์ พลสิม (2567) รวมถึง He, Luo, Zhang, & Yu (2021) ที่เน้นการสร้างแรงจูงใจเชิงสถาบันเพื่อดึงภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง **4) ปัญหาการบริหารจัดการโครงการอย่างยั่งยืน** โดยการขาดฐานข้อมูลผู้สูงอายุแบบบูรณาการเป็นอุปสรรคต่อการติดตามโครงการและการตัดสินใจเชิงนโยบาย ซึ่งสอดคล้องกับ Phurisikul & Phuakkong (2025) ที่เน้นความจำเป็นของระบบข้อมูลกลางและกลไกตรวจสอบตามหลักธรรมาภิบาล **5) ข้อจำกัดด้านบุคลากรผู้ดำเนินงาน** ทั้งทักษะการบริหารเครือข่าย การสื่อสารกับผู้สูงอายุ และการใช้เทคโนโลยี ส่งผลให้การบริหารจัดการโครงการขาดความคล่องตัว สอดคล้องกับงานของ กันยารัตน์ จันทร์สว่าง (2565) และ Silawan, Powwattana, Ponsen, & Ninkarnjanakun (2024) ที่ชี้ว่าศักยภาพบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญของการจัดสวัสดิการชุมชนแบบบูรณาการ และ **6) ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้สูงอายุ** เช่น ภาวะสุขภาพและการไม่คุ้นเคยกับเทคโนโลยี ยังเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการเข้าถึงสิทธิและการใช้ประโยชน์จากโครงการบัตรพลเมืองอาวุโส (ธนิษฐา บุญพูล, 2564)

โดยสรุป อุปสรรคทางการเมืองที่พบสะท้อนว่าการบริหารสวัสดิการผู้สูงอายุของเทศบาลนครเกาะสมุยอยู่ระหว่างการเปลี่ยนผ่านจากระบบราชการแบบเดิมสู่ Network Governance ซึ่งจำเป็นต้องพัฒนาเชิงสถาบันควบคู่กับการเสริมแรงจูงใจภาคเอกชน ระบบข้อมูล การสื่อสารสาธารณะที่ทั่วถึง และศักยภาพบุคลากร เพื่อให้โครงการมีความโปร่งใส เข้าถึงได้ และยั่งยืนในระยะยาว

5.3 แนวทางการพัฒนานโยบายและกลไกการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนโครงการบัตรพลเมืองอาวุโส

ผลการศึกษาชี้ว่า การพัฒนาโครงการบัตรพลเมืองอาวุโสให้เป็นต้นแบบสวัสดิการผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำเป็นต้องดำเนินการภายใต้กรอบ ธรรมาภิบาล (Good Governance) และ การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Collaborative Governance) โดยมีเทศบาลเป็นแกนกลางของ Network Governance ที่เชื่อมภาครัฐ เอกชน และประชาชนเข้า

ด้วยกัน เพื่อสร้างระบบสวัสดิการที่โปร่งใส ยั่งยืน และตอบสนองความต้องการผู้สูงอายุอย่างแท้จริง โดยมีแนวทางพัฒนา 5 ด้านสำคัญ ดังนี้

5.3.1 การสร้างความร่วมมือและเครือข่าย ควรพัฒนาเครือข่าย ความร่วมมือเชิงสถาบันระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และตัวแทนผู้สูงอายุ ผ่านการจัดตั้งคณะกรรมการร่วมและข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) เพื่อสร้างเสถียรภาพของนโยบาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Network Governance (วสันต์ เหลืองประภัสร์, ชาย ไชยชิต, ชาลินี สนพลาย, ศศิธร ทองจันทร์, และ อินทุอร แสงอรัญ, 2557) และแนวคิด Collaborative Governance ของ Ansell & Gash (2008) รวมถึงงานวิจัยของ สุริยานนท์ พลสิม (2567) ที่ชี้ว่าการมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนช่วยเพิ่มความรู้สึกเป็นเจ้าของและความยั่งยืนของโครงการ

5.3.2 การประชาสัมพันธ์และการสร้างการรับรู้ เทศบาลควรใช้สื่อสารสาธารณะเชิงรุก โดยผสมผสานสื่อดิจิทัลและสื่อชุมชนเพื่อเข้าถึงผู้สูงอายุทุกกลุ่ม พร้อมส่งเสริมบทบาทเครือข่ายเพื่อนผู้สูงอายุและกลุ่มจิตอาสาเพื่อสร้างการรับรู้ให้แก่ผู้สูงอายุมากขึ้น แนวทางนี้สอดคล้องกับงานของ Silawan, Powwattana, Ponsen, & Ninkarnjanakun (2024) ที่ชี้ว่าการสื่อสารหลายช่องทางและกลไก Peer-support ช่วยเพิ่มการเข้าถึงสิทธิและการมีส่วนร่วมได้อย่างมีนัยสำคัญ

5.3.3 การติดตาม ประเมินผล และพัฒนาโครงการ ควรมีฐานข้อมูลผู้สูงอายุแบบบูรณาการ เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายและการประเมินผลแบบมีส่วนร่วม ซึ่งช่วยเพิ่มความโปร่งใสและความรับผิดชอบ สอดคล้องกับข้อเสนอของ Siriwan (2024); Phurisikul & Phuakkong (2025) และงานของ He, Luo, Zhang, & Yu, (2021) ที่เห็นตรงกันว่าระบบข้อมูลและการประเมินผลที่ชัดเจนช่วยส่งเสริมความร่วมมือจากภาคเอกชน

5.3.4 การส่งเสริมสิทธิประโยชน์และคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุแบบองค์รวม การพัฒนาควรมุ่งสวัสดิการแบบองค์รวม (Holistic Welfare) ผ่านการเชื่อมโยงบริการด้านสุขภาพ เศรษฐกิจ และสังคม รวมถึงการขยายบริการฐานชุมชน (HCBS) เพื่อสนับสนุนแนวคิด Aging in place แนวทางนี้สอดคล้องกับงานของ Run-Ping Che & Cheung (2024), Giang, Chu, & Tran, 2020), กันยารัตน์ จันทร์สว่าง (2565) และแนวคิด Universal Design ซึ่งช่วยให้ผู้สูงอายุเข้าถึงบริการได้สะดวกและเท่าเทียม

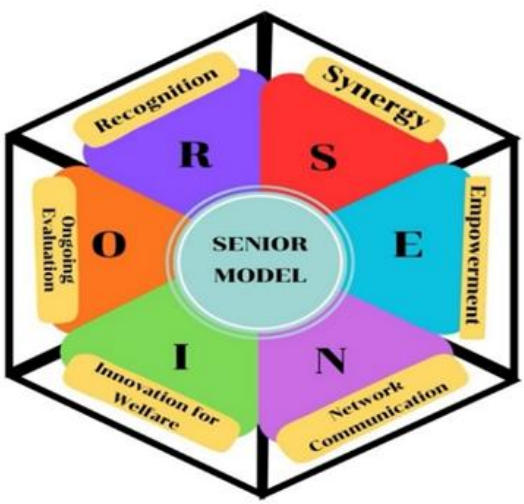
5.3.5 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรบุคลากรท้องถิ่น ควรได้รับการพัฒนาทักษะด้านสวัสดิการผู้สูงอายุ การบริหารเครือข่าย และการสื่อสารเชิงดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและ

สร้างความไว้วางใจกับประชาชน สอดคล้องกับข้อเสนอของ Siriwan (2024) และงานของ นรเสฏฐ์ ศิริโรจนกุล, กมลพร กัลยาณมิตร, สถิตย์ นิยมญาติ, และ ณัฐวัฒน์ สิริพรวุฒิ (2566) ที่ระบุว่าศักยภาพบุคลากรเป็นปัจจัยหลักต่อความสำเร็จของนโยบายระดับท้องถิ่น

โดยสรุป แนวทางทั้ง 5 ด้านชี้ให้เห็นว่า การขับเคลื่อนโครงการบัตรพลเมืองอาวุโสในระดับท้องถิ่นไม่ใช่เพียงการจัดสวัสดิการ แต่เป็นกระบวนการเมืองเชิงนโยบายที่อาศัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมภายใต้หลักธรรมาภิบาล เทศบาลนครเกาะสมุยทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางประสานเครือข่ายเพื่อสร้างความชอบธรรม ความไว้วางใจ และการยอมรับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ส่งผลให้โครงการสามารถดำรงอยู่ได้ในระยะยาวและมีศักยภาพในการขยายผลเป็นต้นแบบสวัสดิการท้องถิ่น

6. องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการสังเคราะห์ข้อมูลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ข้อ ผู้วิจัยได้พัฒนาองค์ความรู้เชิงสังเคราะห์ในรูปแบบของ กรอบแนวทางการพัฒนานโยบายและกลไกการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนโครงการบัตรพลเมืองอาวุโส ซึ่งเรียกว่า “SENIOR Model” ดังแสดงในภาพที่ 1 ต่อไป



ภาพที่ 1. กรอบแนวทางการพัฒนานโยบายและกลไกการมีส่วนร่วม
ในการขับเคลื่อนโครงการบัตรพลเมืองอาวุโส (SENIOR Model)

โดยกรอบแนวคิดนี้เป็นองค์ความรู้เชิงสังเคราะห์จากข้อค้นพบเชิงประจักษ์เกี่ยวกับการเมืองเชิงนโยบายและการบริหารแบบเครือข่ายในบริบทท้องถิ่น ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 6 ประการ ดังนี้

6.1 S – Synergy (การสร้างความร่วมมือ)

หมายถึง การประสานพลังจากภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำหน้าที่เป็นแกนกลางของเครือข่ายนโยบาย ในการเชื่อมโยงเครือข่ายให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างบูรณาการ กลไกนี้ช่วยลดข้อจำกัดด้านทรัพยากรของรัฐ และเพิ่มความชอบธรรมของนโยบายผ่านการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรง เช่น การสร้างข้อตกลง (MOU) กับผู้ประกอบการ การร่วมออกแบบสิทธิประโยชน์กับชมรมผู้สูงอายุ และการระดมทรัพยากรร่วม เพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับบริการและสิทธิประโยชน์ที่ครอบคลุมมากขึ้น

6.2 E – Empowerment (การพัฒนาศักยภาพบุคลากรและผู้สูงอายุ)

หมายถึง การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่น ภาคีเครือข่าย และผู้สูงอายุให้มีทักษะความรู้ที่เหมาะสมและส่งเสริมความเข้าใจให้สามารถมีบทบาทตั้งแต่การร่วมกำหนดนโยบายไปจนถึงการติดตามผล กลไกนี้ช่วยขยายฐานการมีส่วนร่วม และลดการพึ่งพาภาวะผู้นำเชิงบุคคลในระยะยาว

6.3 N – Network Communication (การประชาสัมพันธ์และสร้างการรับรู้เครือข่าย)

หมายถึง ระบบการสื่อสารที่ทำให้ข้อมูลนโยบายไหลเวียนอย่างทั่วถึงต่อเนื่องภายในเครือข่าย ทั้งในด้านการประชาสัมพันธ์ การสะท้อนข้อเสนอแนะ และการแลกเปลี่ยนข้อมูล ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความไว้วางใจ ความโปร่งใส และธรรมาภิบาล เช่นการมีเพจเทศบาล เว็บไซต์ แอปพลิเคชัน และสื่อท้องถิ่น เพื่อสร้างการรับรู้แก่ผู้สูงอายุและชุมชนให้ข้อมูลสิทธิประโยชน์เป็นที่รับรู้ในวงกว้าง ลดปัญหาความไม่เข้าใจของผู้สูงอายุ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการเผยแพร่ข้อมูล

6.4 I – Innovation for Welfare (นวัตกรรมเพื่อการจัดสวัสดิการ)

สะท้อนการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้สนับสนุนการบริหารนโยบาย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน เช่น การใช้ฐานข้อมูลกลาง ระบบตรวจสอบสิทธิ์แบบดิจิทัล และการรายงานผลออนไลน์ กลไกนี้ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารช่วยเพิ่มความโปร่งใส และลดขั้นตอนการบริหารของหน่วยงาน เสริมความน่าเชื่อถือ อีกทั้งยังเป็นการสร้างภาพลักษณ์องค์กรท้องถิ่นสมัยใหม่ที่ตอบโจทย์ยุคดิจิทัล

6.5 O – Ongoing Evaluation (การติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง)

หมายถึง กลไกติดตามและประเมินผลที่ชัดเจนและเป็นระบบ ที่ทำให้นโยบายสามารถปรับตัวตามความต้องการจริงของผู้สูงอายุ การประเมินผลแบบมีส่วนร่วมช่วยเพิ่มความรับผิดชอบของผู้กำหนดนโยบาย และลดความเปราะบางของโครงการเมื่อเผชิญการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เช่น การเก็บข้อมูลแบบเรียลไทม์ การสำรวจความพึงพอใจของผู้ถือบัตร และการประชุมสรุปผลร่วมกันระหว่างเทศบาลกับภาคีเครือข่ายอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อรายงานผลจากระบบและรับฟังข้อเสนอแนะจากภาคีเครือข่ายเพื่อใช้ข้อมูลเหล่านี้ในการพัฒนา ปรับปรุงหรือขยายผลโครงการให้เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ เพื่อส่งเสริมการมีธรรมาภิบาลและความโปร่งใสในการบริหาร

6.6 R – Recognition (การสร้างแรงจูงใจและยกย่องเชิดชูเกียรติ)

หมายถึง การสร้างแรงจูงใจเชิงสังคมและเชิงนโยบายแก่ภาคีเครือข่าย โดยเฉพาะภาคเอกชน เพื่อเปลี่ยนการมีส่วนร่วมจากความสมัครใจระยะสั้นไปสู่ความร่วมมือเชิงนโยบายในระยะยาว โดยสามารถใช้วิธีการมอบประกาศเกียรติคุณ โล่รางวัล หรือการประชาสัมพันธ์เชิงบวกให้สถานประกอบการที่มอบสิทธิประโยชน์แก่ผู้สูงอายุ เพื่อสร้างความภาคภูมิใจและความต่อเนื่องในการสนับสนุนโครงการ

โดยสรุป SENIOR Model เป็นองค์ความรู้ที่อธิบายว่า ความยั่งยืนของนโยบายสวัสดิการท้องถิ่นไม่ได้เกิดจากมาตรการใดมาตรการหนึ่ง หากเกิดจากการทำงานร่วมกันของกลไกทางการเมือง การบริหารแบบเครือข่าย และทุนทางสังคมในพื้นที่ ในเชิงทฤษฎีโมเดลนี้สามารถอธิบายได้ตามกลไกเชิงสาเหตุ (Causal Mechanism) โดยภาวะผู้นำเชิงนโยบายก่อให้เกิดการสร้างความร่วมมือ (S) ผ่านการเปิดพื้นที่เชิงสถาบันให้เกิดความไว้วางใจและการมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบ (E, N) ซึ่งได้รับการเสริมแรงผ่านนวัตกรรมและระบบติดตามประเมินผล (I, O) ก่อนนำไปสู่ความชอบธรรมเชิงนโยบายและแรงจูงใจระยะยาวของภาคีเครือข่าย (R)

ในเชิงการประยุกต์ SENIOR Model สามารถใช้เป็นกรอบแนวทางสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการออกแบบและขับเคลื่อนนโยบายสวัสดิการผู้สูงอายุ

โดยสามารถปรับใช้ตามบริบทของแต่ละพื้นที่ ทั้งด้านโครงสร้างเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง โดยไม่จำเป็นต้องถอดแบบกรณีศึกษาเกาะสมุยทั้งหมด

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการภายใต้กรอบ SENIOR Model

จากผลการศึกษา ข้อเสนอแนะในการพัฒนาโครงการบัตรพลเมืองอาวุโสควรถูกออกแบบภายใต้กรอบ SENIOR Model เพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และแก้ไขอุปสรรคที่พบอย่างเป็นระบบ โดยมีรายละเอียดดังนี้

7.1.1. (S) Synergy – การสร้างความร่วมมือเชิงสถาบัน

1) จัดทำ MOU แบบมีระบบทบทวน (Adaptive MOU) เทศบาลควรจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) กับภาคีผู้ประกอบการ โดยกำหนดให้มีกรอบสิทธิประโยชน์ขั้นต่ำหรือระยะเวลาขั้นต่ำของการเข้าร่วม (เช่น 1–3 ปี) กลไกทบทวนและปรับปรุงสิทธิประโยชน์เป็นรอบปี ผ่านเวทีร่วมระหว่างเทศบาล ผู้ประกอบการ และตัวแทนผู้สูงอายุ โดยกลไกดังกล่าวจะช่วยลดปัญหาความไม่แน่นอนของสิทธิประโยชน์ ที่เกิดจากความสมัครใจ และเปลี่ยนความร่วมมือจากลักษณะเฉพาะบุคคลไปสู่ความร่วมมือเชิงสถาบัน

2) จัดตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนแบบพลุพาคี ควรมีคณะกรรมการที่ประกอบด้วยผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ ตัวแทนผู้ประกอบการ และตัวแทนผู้สูงอายุอย่างน้อย 1–2 คน ทำหน้าที่กำกับทิศทางโครงการและรับรองการปรับเปลี่ยนเชิงนโยบาย

7.1.2 (E) Empowerment – การเสริมพลังและศักยภาพผู้เกี่ยวข้อง

1) พัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่เทศบาลด้านการบริหารเครือข่ายโดยเทศบาลควรพิจารณาจัดอบรมให้ความรู้เฉพาะด้าน เช่น การบริหารเครือข่ายนโยบาย การสื่อสารกับผู้สูงอายุ และการใช้ข้อมูลเชิงนโยบาย เพื่อพัฒนาทักษะของเจ้าหน้าที่ให้สามารถทำหน้าที่ประสานความร่วมมือได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) เสริมบทบาทผู้นำผู้สูงอายุในเชิงนโยบาย โดยเทศบาลควรจัดอบรมการพัฒนาศักยภาพให้แก่แกนนำชมรมผู้สูงอายุ ทั้งส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับการใช้บัตรพลเมืองอาวุโส เช่น วิธีตรวจสอบร้านค้าพันธมิตร การใช้ QR Code หรือการสังเกตร้านค้าที่ร่วมโครงการ และเปิดเวทีให้ผู้สูงอายุสามารถสะท้อนปัญหาและข้อเสนอเชิงนโยบาย ไม่เพียงในฐานะผู้รับบริการแต่ในฐานะผู้ร่วมกำหนดทิศทางนโยบาย

7.1.3 (N) Network Communication – การสื่อสารเชิงเครือข่าย

เทศบาลควรจัดระบบสื่อสารแบบผสม (Hybrid Communication) โดยใช้สื่อดิจิทัล เช่น เพจเทศบาล เว็บไซต์ ควบคู่กับสื่อชุมชน เช่น ชมรมผู้สูงอายุ เสียงตามสาย พร้อมกำหนด

ผู้รับผิดชอบด้านการสื่อสารเครือข่ายโดยเฉพาะ เพื่อลดปัญหาการรับรู้ข้อมูลไม่ทั่วถึงของผู้สูงอายุ

7.1.4 (I) Innovation for Welfare – นวัตกรรมเพื่อการจัดสวัสดิการ

เทศบาลควรพัฒนาฐานข้อมูลผู้ถือบัตรแบบบูรณาการ ใช้เพื่อติดตามการใช้สิทธิและประเมินผลในเชิงนโยบาย โดยเชื่อมโยงข้อมูลด้านสุขภาพ สิทธิประโยชน์ และข้อมูลจากภาคเอกชน เพื่อใช้วางแผนนโยบายเชิงข้อมูล และพัฒนาเป็นระบบออนไลน์กลางสำหรับการลงทะเบียน การตรวจสอบสิทธิ และข้อมูลสิทธิประโยชน์โดยเลือกใช้นวัตกรรมที่สอดคล้องกับศักยภาพบุคลากร ไม่จำเป็นต้องเป็นเทคโนโลยีขั้นสูง แต่ควรใช้งานได้จริงในบริบทท้องถิ่น และนำข้อมูลไปใช้พัฒนาสิทธิประโยชน์เชิงองค์รวมให้สอดคล้องกับการใช้จริงของผู้สูงอายุในพื้นที่

7.1.5 (O) Ongoing Evaluation – การติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

เทศบาลควรกำหนดตัวชี้วัดที่เชื่อมโยงกับผลลัพธ์จริง เช่น อัตราการใช้สิทธิซ้ำ ความพึงพอใจของผู้สูงอายุ ความต่อเนื่องของภาคีเครือข่ายที่เข้าร่วมโครงการในแต่ละปี และจัดเวทีประเมินผลร่วมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้ผลการประเมินถูกนำไปใช้ปรับนโยบายจริง

7.1.6 (R) Recognition – การสร้างแรงจูงใจและการยอมรับ

เทศบาลควรสร้างมาตรการจูงใจที่มีลักษณะจับต้องได้และส่งผลต่อภาพลักษณ์และธุรกิจ เช่น การมอบรางวัลภาคีเครือข่ายดีเด่นประจำปี การจัดกิจกรรมส่งเสริมการขายร่วมกับเทศบาล การเผยแพร่รายชื่อภาคีเครือข่ายผ่านสื่อทางการของเทศบาล มาตรการเหล่านี้ช่วยเชื่อมแรงจูงใจทางเศรษฐกิจกับความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) อย่างเป็นรูปธรรม

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

7.2.1 ควรขยายการศึกษาไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีบริบทต่างกันเพื่อเปรียบเทียบรูปแบบการจัดสวัสดิการและกลไกความร่วมมือ

7.2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายกับความยั่งยืนของโครงการ โดยใช้วิธีเชิงสาเหตุ เช่น Structural Equation Modeling (SEM) หรือ Path Analysis

7.2.3 ควรศึกษาผลลัพธ์ของโครงการใน มิติอื่น ๆ เช่น ผลกระทบด้านเศรษฐกิจชุมชน สุขภาวะทางใจ และความรู้สึกเป็นเจ้าของของผู้สูงอายุ

เอกสารอ้างอิง

กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2566). *สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2565*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์คอร์เปอร์เรชั่นส์.

กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2568). อัตราส่วนการเป็นภาระวัยสูงอายุ และอัตราส่วนการเป็นภาระของประชากรไทย ปี พ.ศ.2568 ระดับจังหวัด เขต/อำเภอ ตำบล. สืบค้นจาก https://www.dop.go.th/th/statistics_page?cat=1&id=2579

กฤษฎา ศุภกิจไพศาล. (2565). *การพัฒนาแนวคิดทุนทางสังคมและแนวคิดความเป็นธรรมในการจัดสวัสดิการชุมชนเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต: กรณีศึกษาบ้านใหม่ไทยพัฒนา ตำบลหนองตะเคียนบอน อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว* (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

กันยารัตน์ จันทร์สว่าง. (2565). การจัดสวัสดิการของรัฐเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วารสารนิติศาสตร์และสังคมท้องถิ่น, 6*(1), 163-184.

ธนิษฐา บุญพูล. (2564). การเข้าถึงสิทธิของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลท่าพล อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์. *วารสารสังคมภิวัฒน์, 12*(1), 30-42.

นรเสฏฐ์ ศิริโรจนกุล, กมลพร กัลยาณมิตร, สถิตย์ นิยมญาติ, และ ณัฐวัฒน์ สิริพรวุฒิ. (2566). การพัฒนาระบบสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา. *วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์, 8*(5), 208-219.

นิภาพรรณ เจนสันติกุล. (2564). การบริหารงานด้านสวัสดิการผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: บทสำรวจวรรณกรรม. *วารสารสหศาสตร์, 21*(2), 256-262.

รัฐชาติ ทัศนัย. (2563). ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการสร้างการเป็นหุ้นส่วนระหว่างภาครัฐ และภาคเอกชน ในการจัดสวัสดิการเพื่อผู้สูงอายุในประเทศไทย. *วารสารวิชาการศรีปทุมชลบุรี, 16*(4), 39-47.

วสันต์ เหลืองประภัสร์, ชาย ไชยชิต, ชาลินี สนพลาย, ศศิธร ทองจันทร์, และ อินทุอร แสงอรัญ. (2557). *โครงการการสังเคราะห์ตัวแบบเชิงทฤษฎีและการบริหารจากผลการดำเนินโครงการวิจัย เพื่อพัฒนากลไกความร่วมมือ เพื่อแก้ไขปัญหาร่วมกันของคนในพื้นที่*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).

สุริยานนท์ พลสิม. (2567). ภาคีภิบาลเพื่อการฟื้นฟูเศรษฐกิจท้องถิ่น: บทเรียนจากบริษัทพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลเมืองนากาฮามะ ประเทศญี่ปุ่น. *วารสารการบริหารท้องถิ่น, 17*(4), 665–686.

Ansell, C., & Gash, A. (2008). Collaborative Governance in Theory and Practice. *Journal of Public Administration Research and Theory, 18*(4), 543–571.

Che, R., & Cheung, M. (2024). Factors Associated with the Utilization of Home and Community-Based Services (HCBS) Among Older Adults: A Systematic Review of the Last Decade. *Journal of Gerontological Social Work, 67*(6), 776-802.

Giang, L. T., Chu, V. N., & Tran, B. T. (2020). The Role of Local Government in Protecting the Rights of Older People: The Case of Intergenerational Self-help Clubs in Vietnam: Role of local governments in protecting rights of older people. *Journal of Local Administration, 13*(3), 235–248.

He, J., Luo, X., Zhang, Z., & Yu, Y. (2021). Strategic Analysis of Participants in the Provision of Elderly Care Services-An Evolutionary Game Perspective. *International journal of environmental research and public health, 18*(16), 85-95.

Kingdon, J. W. (1995). *Agendas, alternatives, and public policies* (2nd ed.). United States of America: Pearson Education.

Phurisikul, P., & Phuakkong, C. (2025). The Elderly Welfare Management of Local Administrative Government Organizations in Thailand. *International Journal on Research and Development - A Management Review, 14*(1), 21–28.

Silawan, T., Powwattana, A., Ponsen, P., & Ninkarnjanakun, N. (2024). Promoting the wellness of older adults through integrated health-promoting programs and supportive peers (IHPP-SP) in semi-urban communities of northeastern Thailand. *Journal of Primary Care & Community Health, 15*(1), 1-10.

Siriwan, L. (2024). A Guideline for Local Elderly Policy Development in Thailand. *Asia Social Issues, 17*(6) 1-18.

การศึกษากระบวนการนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น *

The Elderly Employment Policy Process in Local Government Organizations (LGOs)

ไพรินทร์ ขัดธิพงษ์
Pairin Khadtipong
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
Faculty of Social Administration, Thammasat University
E-mail: pairin.kh@up.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษากระบวนการนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) เพื่อศึกษาลักษณะการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ 3) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยพยากรณ์ของลักษณะการจ้างงานผู้สูงอายุที่ส่งผลต่อกระบวนการนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากผู้บริหาร อปท. ที่มีนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุใน 4 ภูมิภาคของประเทศไทย จำนวน 162 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุโดยรวม ทั้งด้านการกำหนด การนำไปปฏิบัติ และการประเมินผล อยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตาม พบว่า อปท. มีความเชี่ยวชาญในกิจกรรมที่อิงกับระเบียบและข้อบังคับ แต่ยังขาดการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ การศึกษาแนวทางจากต่างประเทศ และการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายฯ ให้บุคคล

* ได้รับบทความ: 17 กรกฎาคม 2568; แก้ไขบทความ: 19 กันยายน 2568; ตอบรับตีพิมพ์: 22 กันยายน 2568
Received: July 17, 2025; Revised: September 19, 2025; Accepted: September 22, 2025

ทั่วไปและกลุ่มผู้สูงอายุได้รับรู้ รูปแบบการจ้างงานที่โดดเด่น คือ การต่อสัญญาจ้างบุคลากรเดิมที่เกษียณอายุ โดยพิจารณาจากความสามารถและสุขภาพเป็นหลัก แต่ยังขาดมาตรฐานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ชัดเจน ที่สำคัญที่สุด ปัจจัยด้านลักษณะการจ้างงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จของกระบวนการพัฒนานโยบายได้ถึงร้อยละ 56.1 (R^2 = .561) ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยเชิงบวกที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนานโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม และ ประเภทงานที่สอดคล้องกับความสามารถ ในทางกลับกัน ปัจจัยเชิงลบที่ขัดขวางการพัฒนานโยบาย คือ การกำหนดระยะเวลาการทำงานที่เข้มงวด และ เหตุผลในการจ้างงานที่ไม่มุ่งเน้นคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ

องค์ความรู้สำคัญจากการวิจัย คือ “คุณภาพของการออกแบบลักษณะการจ้างงาน” เป็นกลไกขับเคลื่อนหลักที่มีนัยสำคัญต่อความสำเร็จของกระบวนการพัฒนานโยบายทั้งหมด กล่าวคือ การสร้างกรอบการจ้างงานที่เหมาะสมและมีมาตรฐาน โดยเฉพาะด้านค่าตอบแทน เป็นหัวใจสำคัญที่จะยกระดับนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในระดับท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต และ การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนเนื่องจากเป็นการใช้ประโยชน์จาก “ภูมิปัญญา” และ “ประสบการณ์” ของผู้สูงอายุเพื่อสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจให้กับท้องถิ่น

คำสำคัญ: กระบวนการนโยบายสาธารณะ; การจ้างงานผู้สูงอายุ; องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

The study had three main objectives: 1) to investigate the policy process for senior employment in Local Government Organizations (LGOs); 2) to explore the characteristics of job roles for the elderly within these organizations; and 3) to analyze predictive factors of job characteristics that influence the senior employment policy process in LGOs. This was a quantitative research study. Data was collected from 162 executives of LGOs that have senior employment policies

across four regions of Thailand using a questionnaire. The data was then analyzed using descriptive statistics and multiple regression analysis.

The research findings indicate that, overall, the senior employment policy process—including policy formulation, implementation, and evaluation—is at a high level. However, it was found that LGOs excel in activities based on regulations and rules but lack strategic analysis, a study of international best practices, and public relations to disseminate policy information to the general public and seniors. The dominant employment model involves re-hiring retired staff, primarily based on their skills and health, but it lacks clear standards for compensation and welfare. Most significantly, the job characteristic factors collectively predict the success of the policy development process at 56.1% (R^2 = .561). The analysis reveals that positive factors influencing the development of senior employment policies in LGOs are appropriate compensation and welfare and job types that align with their abilities. Conversely, negative factors that hinder policy development are rigid working hours and employment rationales that do not focus on the seniors' quality of life.

The key takeaway from this research is that the "quality of the employment design" is the primary driver of the entire policy development process's success. In other words, creating an appropriate and standardized employment framework, particularly regarding compensation, is crucial for elevating senior employment policies at the local level to be sustainably effective, especially in enhancing the quality of life and fostering community economic development. This is because it leverages the "wisdom" and "experience" of older adults to create economic value for the locality.

Keywords: public policy process; elderly employment; Local Government Organizations

1. บทนำ

การผลักดันผู้สูงอายุเข้าสู่ตลาดแรงงานเป็นประเด็นสำคัญที่รัฐบาลในชุดปัจจุบันกำลังมุ่งส่งเสริม จากที่ประชุมคณะรัฐมนตรี วันที่ 8 พฤศจิกายน พ.ศ. 2559 ได้มีมติเห็นชอบมาตรการรองรับเรื่องการจ้างงานผู้สูงอายุ มาตรการดังกล่าวส่งเสริมให้นายจ้างมีการจ้างงานผู้สูงอายุผ่านมาตรการทางภาษี โดยให้บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล ยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลให้แก่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนที่รับผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปเข้าทำงาน ร้อยละ 100 ของรายจ่ายในการจ้างงาน ซึ่งไม่เกินค่าจ้าง 15,000 บาทต่อเดือน และต้องเป็นลูกจ้างของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่จ้างอยู่ก่อนแล้ว เช่น เกษียณงานและบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลจ้างให้ทำงานต่อ หรือเป็นผู้ที่ได้ขึ้นทะเบียนสมัครงานไว้กับกรมการจัดหางาน และไม่เคยเป็นกรรมการหรือผู้ถือหุ้นของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่จ้างงานผู้สูงอายุนั้น

ทั้งนี้จะเห็นว่าที่ผ่านมานโยบายและมาตรการส่วนใหญ่ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุจะมีลักษณะเป็นนโยบายหรือมาตรการสมัครใจไม่ใช่การบังคับ เช่นในงานวิจัยของพรรัตน์ แสดงหาญ (2558) พบว่า การจ้างงานในภาคเอกชนจะเน้นความสมัครใจร่วมกันระหว่างสถานประกอบการกับผู้สูงวัยในลักษณะของการจับคู่งาน (Job Matching) เป็นกรณีๆ ไป มิใช่การขยายอายุเกษียณสำหรับทุกคน สอดคล้องกับสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ (2556) ที่เสนอกรอบแนวคิดในลักษณะการส่งเสริมตามความสมัครใจในลักษณะการสร้างข้อตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง รวมถึงความสอดคล้องในด้านคุณสมบัติของผู้สูงวัยที่ประสงค์จะทำงานต้องพิจารณาจากความสามารถเชิงกายภาพของผู้สูงวัยและหลักความสมัครใจ นอกจากนี้การจ้างงานผู้สูงอายุส่วนใหญ่ครอบคลุมเฉพาะผู้มีความเชี่ยวชาญที่ขาดแคลนและจำเป็นในหน่วยงานของภาครัฐ “การเกษียณอายุราชการ” โดยพระราชบัญญัติบำเหน็จข้าราชการ พ.ศ. 2494 และ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม 2554 กำหนดให้ข้าราชการพ้นจากราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่อายุ 60 ปีบริบูรณ์ ยกเว้นข้าราชการบางประเภท อาทิ ผู้พิพากษาอาวุโส อัยการอาวุโส ตุลาการศาลปกครอง ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครู และพนักงานรัฐวิสาหกิจ ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญและมีความจำเป็นที่ต้องการจ้างงานต่อ (พรรัตน์ แสดงหาญ, 2561)

จากกรอบนโยบายข้างต้น สามารถสรุปข้อจำกัดสำคัญ ได้ 3 ประการ ประกอบด้วย 1) เน้นความสมัครใจ ไม่ใช่การบังคับ นโยบายไม่ได้กำหนดให้ทุกองค์กรต้องจ้างผู้สูงอายุอย่างเป็นระบบ ทำให้การจ้างงานขึ้นอยู่กับความต้องการและความสมัครใจของนายจ้างและผู้สูงอายุ

เป็นรายบุคคล 2) การจำกัดกลุ่มเป้าหมายในภาครัฐ การจ้างงานในหน่วยงานราชการส่วนใหญ่จำกัดอยู่เฉพาะกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง ส่งผลให้โอกาสการทำงานในภาครัฐของผู้สูงอายุทั่วไปมีจำกัด และ 3) ขาดกรอบปฏิบัติที่ชัดเจนสำหรับท้องถิ่น มาตรการลดหย่อนภาษีของรัฐบาลมุ่งเน้นที่ภาคเอกชนเป็นหลัก ทำให้ยังไม่มีกรอบแนวทางที่ชัดเจนสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ในการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

จากข้อจำกัดข้างต้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการผลักดันการจ้างงานผู้สูงอายุ เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และมีอำนาจตามกฎหมายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุได้อย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ อปท. ยังมีความยืดหยุ่นในการจ้างงานผู้สูงอายุผ่านกลไกต่าง ๆ โดยมีระเบียบที่รองรับเปิดโอกาสให้จ้างงานได้ทั้งในรูปแบบ พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ หรือ พนักงานจ้างเหมาเอกชน นอกจากนี้ ในปี พ.ศ. 2567 ยังมีประกาศที่อนุญาตให้จ้างงานในตำแหน่ง พนักงานผู้สูงอายุชำนาญงาน และ พนักงานผู้สูงอายุทรงคุณวุฒิ แสดงให้เห็นถึงความตระหนักของภาครัฐในการใช้ประโยชน์จากศักยภาพของผู้สูงอายุในท้องถิ่น ซึ่งปัจจุบันมีหลาย อปท. ที่ได้เริ่มนำนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ประโยชน์จากประสบการณ์และความรู้ของผู้สูงอายุในงานที่หลากหลาย เช่น งานด้านธุรการ งานด้านการให้คำปรึกษา เป็นต้น ดังนั้นจะเห็นได้ว่านโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในระดับท้องถิ่นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน เพราะเป็นการใช้ประโยชน์จาก “ทุนทางสังคมและภูมิปัญญา” ของผู้สูงอายุในการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจให้กับท้องถิ่น นอกจากนี้ รายได้ที่ผู้สูงอายุได้รับยังช่วยกระตุ้นให้เกิดการหมุนเวียนของเงินในชุมชน ทำให้เศรษฐกิจฐานรากแข็งแกร่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sangpud (2021) ศึกษาการใช้คุณค่าของผู้สูงอายุมาใช้เพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน กรณีศึกษาที่บ้านเขาแดง อ.กุยบุรี จ.ประจวบคีรีขันธ์ โดยงานวิจัยชี้ว่าการดึงผู้สูงอายุเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางเศรษฐกิจและการพัฒนาชุมชนส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ

จากสถานการณ์และความสำคัญที่เกิดขึ้นจึงเป็นที่มาของการศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุใน อปท. ว่ามีกระบวนการนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุ ได้แก่ การกำหนดนโยบาย การนำนโยบายไปปฏิบัติ และการประเมินผลนโยบายเป็นอย่างไรบ้าง รวมถึง ลักษณะการจ้างงานที่เกิดขึ้น และปัจจัยพยากรณ์ของลักษณะการจ้างงานผู้สูงอายุที่ส่งผลต่อกระบวนการนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้

ผลการศึกษาที่ได้จะนำไปสู่ปรับปรุงและเสนอแนะเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

บทความเรื่องนี้เป็นส่วนหนึ่งของดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง การพัฒนานโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทางผู้วิจัยขอขอบคุณโครงการปริญญาเอกกาญจนาภิเษก (คปก.) ผู้สนับสนุนทุนการศึกษาและทุนดำเนินการวิจัย ตลอดจนขอขอบคุณคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่ให้โอกาสผู้วิจัยเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก สาขานโยบายสังคม รวมถึงขอขอบคุณมหาวิทยาลัยพะเยาต้นสังกัดของผู้วิจัยที่ให้ความอนุเคราะห์อนุมัติลาศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษากระบวนการนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุของในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2 เพื่อการศึกษาลักษณะการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.3 เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยพยากรณ์ของลักษณะการจ้างงานผู้สูงอายุที่ส่งผลต่อกระบวนการนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ประกอบด้วย **1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** วิธีการคัดเลือกพื้นที่ในการศึกษาแบบเฉพาะเจาะจง อปท. ที่มีการจ้างงานผู้สูงอายุใน 4 จังหวัด จาก 4 ภูมิภาค ได้แก่ จังหวัดลำปาง จังหวัดนครสวรรค์ จังหวัดขอนแก่น และจังหวัดสงขลา โดยมีเหตุผลในการคัดเลือกจังหวัดที่มีจำนวนผู้สูงอายุและการจ้างงานอยู่ในลำดับต้นของภูมิภาค และความเป็นไปได้ในการศึกษาและการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารในอปท. ที่มีนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจงผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจและเกี่ยวข้องโดยตรงกับนโยบาย (ตั้งแต่หัวหน้ากองขึ้นไป) และยินดีให้ข้อมูล จำนวน 162 แห่ง **2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** คือ แบบสอบถาม ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ และมีค่าความเชื่อมั่น 0.975 มีความเหมาะสมสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล **3) วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล**ใช้วิธีการส่งแบบสอบถามผ่านช่องทางไปรษณีย์และช่องทางออนไลน์ **4) การวิเคราะห์ข้อมูล** ใช้โปรแกรม SPSS โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่อ

อธิบายข้อมูลทั่วไปและระดับความคิดเห็น และสถิติเชิงอนุมาน เพื่อหาเพื่อค้นหาปัจจัยพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4. สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลในการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ผู้บริหารที่มาจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำปาง จังหวัดนครสวรรค์ จังหวัดขอนแก่น และจังหวัดสงขลา รวมทั้งสิ้น 162 คน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ พบว่า เป็นเพศหญิง ร้อยละ 52.5 ระดับอายุจะอยู่ที่ 41 – 50 ปี ร้อยละ 51.9 รองลงมา อยู่ในช่วงอายุ 51 ปี – 60 ปี ร้อยละ 22.2 นอกจากนี้ระดับการศึกษาของผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่จะอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 61.9 ส่วนระยะเวลาการทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ร้อยละ 44.4 ทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 11 – 15 ปี และ ร้อยละ 43.9 ทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่า 15 ปี ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารที่อยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีตำแหน่ง ได้แก่ ปลัด ร้อยละ 42.6 นายก ร้อยละ 32.7 และหัวหน้างาน ร้อยละ 15.4 ตามลำดับ

การนำเสนอแบ่งออกเป็น 3 ประเด็น ได้แก่ 1) กระบวนการของนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) ลักษณะการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ3) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยพยากรณ์ของลักษณะการจ้างงานผู้สูงอายุที่ส่งผลต่อกระบวนการนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

4.1 กระบวนการนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นวัตถุประสงค์หนึ่งในการศึกษาการพัฒนานโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุ ประกอบด้วย 1) การกำหนดนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) การนำนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปปฏิบัติ และ 3) การประเมินผลนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

4.1.1 การกำหนดนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากผลการศึกษาการกำหนดนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของผู้บริหารในภาพรวม ปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การดำเนินการที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก คือ มีการศึกษากฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องก่อนการนำเสนอนโยบาย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17) รองลงมา คือ มีการกำหนด

เป้าหมายในการแก้ไขปัญหา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77) ขณะเดียวกันเมื่อสอบถามผู้บริหารเกี่ยวกับการดำเนินการเกี่ยวกับการเสนอแนวทางเพื่อประกอบการตัดสินใจก่อนที่จะมีการกำหนดนโยบายมีการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13) และการศึกษาแนวทางของประเทศอื่นเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุก่อนการกำหนดนโยบายเป็นประเด็นที่ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่ามีการดำเนินการอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.49)

ตารางที่ 1 การกำหนดนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อคำถาม	การดำเนินการ					ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1) มีการศึกษาและรวบรวมข้อมูลสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น	25 (15.4)	96 (59.3)	25 (15.4)	9 (5.6)	7 (4.3)	3.76	.93	มาก
2) มีการสอบถามปัญหาโดยตรงจากผู้สูงอายุในพื้นที่	24 (14.8)	94 (58.0)	26 (16.0)	11 (6.9)	7 (4.3)	3.72	.95	มาก
3) มีการประชุมรับฟังความคิดเห็นของตัวแทนผู้สูงอายุและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	15 (9.3)	83 (51.2)	36 (22.2)	28 (17.3)	0 (0.0)	3.52	.87	มาก
4) มีการสรุปประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อหาข้อสรุปในการแก้ไข	18 (11.1)	99 (61.1)	37 (22.9)	1 (0.6)	7 (4.3)	3.74	.83	มาก
5) มีการวิเคราะห์ขนาดปัญหาที่ค้นพบ	4 (2.5)	109 (67.3)	30 (18.5)	19 (11.7)	0 (0.0)	3.60	.73	มาก
6) มีการกำหนดเป้าหมายในการแก้ไขปัญหา	7 (4.3)	120 (74.1)	25 (15.4)	10 (6.2)	0 (0.0)	3.77	.63	มาก
7) มีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่ต้องการแก้ไขก่อนหลัง	7 (4.3)	102 (63.0)	17 (10.5)	36 (22.2)	0 (0.0)	3.49	.87	มาก
8) มีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาผู้สูงอายุที่เกิดขึ้น	7 (4.3)	102 (63.0)	26 (16.1)	20 (12.3)	7 (4.3)	3.51	.92	มาก

ข้อคำถาม	การดำเนินการ					ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
9) มีการกำหนดสมมติฐานหรือคาดคะเนถึงผลที่จะเกิดขึ้นจากการกำหนดนโยบาย	5 (3.1)	65 (40.1)	36 (22.2)	32 (19.8)	24 (14.8)	2.97	1.15	ปานกลาง
10) มีการศึกษาแนวทางของประเทศอื่นก่อนการกำหนดนโยบาย	8 (4.9)	39 (24.1)	30 (18.5)	33 (20.4)	52 (32.1)	2.49	1.30	น้อย
11) มีการเสนอแนวทางเลือกหลายวิธีการเพื่อประกอบการตัดสินใจ	7 (4.3)	63 (38.9)	36 (22.2)	56 (34.6)	0 (0.0)	3.13	.95	ปานกลาง
12) มีการศึกษากฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องก่อนการนำเสนอนโยบาย	7 (4.3)	93 (57.4)	33 (20.4)	29 (17.9)	0 (0.0)	4.17	3.18	มาก
13) มีการจัดทำและเสนอกรอบแนวทางของนโยบายก่อนประกาศใช้	6 (3.7)	88 (54.3)	47 (29.0)	21 (13.0)	0	3.49	.77	มาก
14) มีการเผยแพร่ข้อมูลของนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุไปสู่สาธารณะ	5 (3.1)	120 (74.0)	28 (17.3)	9 (5.6)	0 (0.0)	3.75	.60	มาก
	รวม					**3.51**	**.58**	**มาก**

4.1.2 การนำนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปปฏิบัติ

ผลการศึกษาการนำนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปปฏิบัติ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุเป็นประเด็นที่มี

การดำเนินการอยู่ในระดับมากเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10) รองลงมา คือ มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและสนับสนุนทรัพยากรและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้ในการดำเนินงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06) และประเด็นที่มีการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น คือ มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายให้กับบุคคลทั่วไปและกลุ่มผู้สูงอายุได้รับรู้ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37)

ตารางที่ 2 การนำนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปปฏิบัติ

ข้อคำถาม	การดำเนินการ					ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1) มีการแปลงนโยบายให้เป็นแผนงาน โครงการ และ กิจกรรม	18 (11.1)	96 (59.3)	38 (23.4)	10 (6.2)	0 (0.0)	3.75	.73	มาก
2) มีการกำหนดขอบเขตและรายละเอียดการดำเนินงานในแผนงาน/โครงการ และกิจกรรม	9 (5.6)	105 (64.7)	38 (23.5)	10 (6.2)	0 (0.0)	3.70	.67	มาก
3) มีการกำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดความสำเร็จ และกลยุทธ์ที่จะต้องใช้ในการดำเนินการให้บรรลุเป้าประสงค์	6 (3.7)	104 (64.2)	33 (20.4)	19 (11.7)	0 (0.0)	3.60	.74	มาก
4) มีการจัดประชุมชี้แจงผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในอปท.ให้เข้าใจถึงนโยบาย ฯ	9 (5.6)	99 (61.1)	42 (25.9)	11 (6.8)	1 (0.6)	3.64	.72	มาก
5) มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายฯ ให้บุคคลทั่วไปและกลุ่มผู้สูงอายุได้รับรู้	18 (11.1)	52 (32.1)	64 (39.5)	28 (17.3)	0 (0.0)	3.37	.90	ปานกลาง

ข้อคำถาม	การดำเนินการ					ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
6) มีการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	3 (1.9)	110 (67.9)	39 (24.1)	10 (6.1)	0 (0.0)	3.65	.62	มาก
7) มีการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมตามระยะเวลาที่กำหนด	6 (3.7)	123 (75.9)	33 (20.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.83	.46	มาก
8) มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ	15 (9.3)	106 (65.4)	30 (18.5)	11 (6.8)	0 (0.0)	3.77	.71	มาก
9) มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุ	36 (22.3)	106 (65.4)	20 (12.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.10	.58	มาก
10) มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและสนับสนุนทรัพยากรและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้ในการดำเนินงาน	24 (14.8)	125 (77.2)	12 (7.4)	1 (0.6)	0 (0.0)	4.06	.49	มาก
11) มีการจัดสถานที่ในการดำเนินการเกี่ยวกับนโยบายฯ	14 (8.6)	136 (84.0)	12 (7.4)	0 (0)	0 (0)	4.01	.40	มาก
รวม						**3.77**	**.45**	**มาก**

4.1.3 การประเมินผลนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กระบวนการประเมินผลนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า อปท. มีการดำเนินการภาพรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการกำหนดขั้นตอน วิธีการ และเกณฑ์ประเมินผลเพื่อใช้ในการตรวจสอบและประเมินผลนโยบายในระดับ

มาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96) รองลงมา คือ มีการชี้แจงวิธีการ ขั้นตอน การดำเนินงานตรวจสอบและเกณฑ์การประเมินให้บุคลากรภายในหน่วยงานรับทราบมีการดำเนินการอยู่ในระดับมากเช่นกัน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88) และการดำเนินการเกี่ยวกับการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานมีการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38) และการจัดทำแผนพัฒนาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการประเมินนโยบาย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01)

ตารางที่ 3 การประเมินผลนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อคำถาม	การดำเนินการ					ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1) มีการกำหนดตัวชี้วัดเชิงปริมาณเพื่อวัดความสำเร็จของการดำเนินงานตามนโยบาย	15 (9.3)	88 (54.3)	31 (19.1)	28 (17.3)	0 (0.0)	3.56	.88	มาก
2) มีการกำหนดตัวชี้วัดเชิงคุณภาพเพื่อวัดความสำเร็จของการดำเนินงานตามนโยบาย	42 (25.9)	64 (39.5)	28 (17.3)	28 (17.3)	0 (0.0)	3.74	1.03	มาก
3) มีการกำหนดเป้าหมาย/ค่าเป้าหมายเพื่อบรรลุความสำเร็จของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	36 (22.2)	81 (50.1)	25 (15.4)	20 (12.3)	0 (0.0)	3.82	.92	มาก
4) มีการกำหนดขั้นตอน วิธีการ เกณฑ์ประเมินผลเพื่อใช้ในการตรวจสอบและประเมินผลนโยบาย	37 (22.8)	91 (56.2)	25 (15.4)	9 (5.6)	0	3.96	.78	มาก
5) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผลนโยบาย ฯ	32 (19.7)	79 (48.8)	23 (14.2)	27 (16.7)	1 (0.6))	3.70	.99	มาก
6) มีการชี้แจงวิธีการ ขั้นตอน การดำเนินงานตรวจสอบและเกณฑ์การ	21 (13.0)	112 (69.1)	18 (11.1)	11 (6.8)	0 (0.0)	3.88	.71	มาก

ข้อคำถาม	การดำเนินการ					ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ประเมินให้บุคลากรภายในหน่วยงานรับทราบ								
7) มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลตามแผนการของนโยบาย ฯ ตามที่กำหนดไว้	23 (14.2)	106 65.4)	9 (5.6)	17 (10.5)	7 (4.3)	3..75	.97	มาก
8) มีการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ	20 (12.3)	65 (40.1)	33 (20.4)	44 (27.2)	0 (0.0)	3.38	1.02	ปานกลาง
9) มีการจัดทำแผนพัฒนาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการประเมินนโยบาย	14 (8.6)	46 (28.4)	39 (24.1)	53 (32.7)	10 (6.2)	3.01	1.10	ปานกลาง
10) มีการนำผลการประเมินนโยบายมาทบทวนเพื่อหาสาเหตุและแนวทางการแก้ไข	16 (9.9)	92 (56.8)	29 (17.9)	25 (15.4)	0 (0.0)	3.61	.87	มาก
11) มีการวางแผนพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานนโยบายอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	17 (10.4)	113 (69.8)	21 (13.0)	11 (6.8)	0 (0.0)	3.84	.66	มาก
	รวม					**3.68**	**.59**	**มาก**

4.2 ลักษณะการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การศึกษาลักษณะการจ้างงานผู้สูงอายุใน อปท. ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) คุณลักษณะของผู้สูงอายุที่ได้รับการจ้างงาน ผลการศึกษา พบว่า สุขภาพร่างกายแข็งแรงเป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยในการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51) รองลงมา คือ มีความสมัครใจที่จะทำงานต่อ

(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44) 2) การคัดเลือกผู้สูงอายุที่เข้ารับการจ้างงาน การต่อสัญญาจากผู้สูงอายุที่เคยทำงานใน อปท. อยู่ก่อนแล้ว อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41) รองลงมา คือ การคัดเลือกจากการสัมภาษณ์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27) และการคัดเลือกโดยวิธีการเปิดรับสมัครจากบุคคลทั่วไป มีการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73) 3) ระยะเวลาในการทำงาน พบว่า การทำงานของผู้สูงอายุจะเป็นการจ้างงานแบบเต็มเวลา คือ มีการกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33) 4) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า ผู้สูงอายุได้รับค่าตอบแทนอัตราเดิมที่เคยทำงานมาก่อนในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41) 5) ลักษณะงานสำหรับผู้สูงอายุ เป็นลักษณะงานที่ไม่มีเสียงอึกทึกเป็นลักษณะหนึ่งที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการมากที่สุดในการจ้างงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21) รองลงมา คือ งานที่ไม่มีความเสี่ยงหรืออันตราย และ งานที่ไม่ใช้สายตามาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และ 4.11 ตามลำดับ) 6) ประเภทงานสำหรับผู้สูงอายุ คือ งานตามตำแหน่งเดิมที่ผู้สูงอายุเคยทำมีการดำเนินการที่อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27) และ 7) เหตุผลการจ้างงานผู้สูงอายุ ส่วนใหญ่มาจากความสามารถและสมรรถนะในงานของผู้สูงอายุอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36) รองลงมา คือ การลดภาระพึ่งพิงคนวัยทำงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93) และความจำเป็นทางเศรษฐกิจของผู้สูงอายุ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83)

ตารางที่ 4 ลักษณะการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อคำถาม	การดำเนินการ					ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
คุณสมบัติของผู้สูงอายุที่ได้รับการจ้างงาน								
1) มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง	86 (53.1)	74 (45.7)	1 (0.6)	1 (0.6)	0 (0.0)	4.51	.55	มากที่สุด
2) มีความรู้ความสามารถ	73 (45.1)	82 (50.6)	7 (4.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.41	.57	มากที่สุด
3) มีประสบการณ์การทำงาน	79 (48.8)	69 (42.6)	14 (8.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.40	.65	มากที่สุด

ข้อคำถาม	การดำเนินการ					ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
4) มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	77 (47.5)	76 (46.9)	9 (5.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.42	.60	มากที่สุด
5) มีความสมัครใจที่จะทำงานต่อ	81 (50.0)	72 (44.5)	8 (4.9)	1 (0.6)	0 (0.0)	4.44	.62	มากที่สุด
การคัดเลือกผู้สูงอายุ								
6) ต่อสัญญาจากผู้ที่เคยทำงานในอปท.อยู่ก่อนแล้ว	83 (51.2)	68 (42.0)	7 (4.3)	3 (1.9)	1 (0.6)	4.41	.72	มากที่สุด
7) เปิดรับสมัครจากบุคคลทั่วไป	25 (15.4)	36 (22.2)	33 (20.4)	7 (4.3)	61 (37.7)	2.73	1.53	ปานกลาง
8) คัดเลือกจากผลการตรวจสุขภาพ	29 (17.9)	84 (51.9)	20 (12.3)	9 (5.6)	20 (12.3)	3.57	1.21	มาก
9) คัดเลือกจากประสบการณ์ที่ผ่านมา	40 (24.7)	42 (56.8)	10 (6.2)	1 (0.6)	19 (11.7)	3.82	1.17	มาก
11) คัดเลือกจากความเห็นของผู้บริหารอปท.	61 (37.6)	50 (30.9)	24 (14.8)	17 (10.5)	10 (6.2)	3.83	1.22	มาก
ระยะเวลาการทำงาน								
12) จ้างงานแบบเต็มเวลา (full – time)	77 (47.5)	62 (38.3)	23 (14.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.33	.71	มากที่สุด
13) จ้างงานแบบบางเวลา (part – time)	42 (25.9)	54 (33.3)	13 (8.0)	15 (9.3)	38 (23.5)	3.29	1.53	ปานกลาง
14) สัญญาจ้างงานมีการกำหนดเวลาแน่นอน เช่น 6 เดือน หรือ 1 ปี	63 (38.9)	69 (42.6)	28 (17.3)	1 (0.6)	1 (0.6)	4.19	.78	มาก

ข้อคำถาม	การดำเนินการ					ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
15) สัญญาจ้างเป็นแบบเหมารายชิ้นตามแต่งานที่จ้าง	56 (34.5)	76 (46.9)	5 (3.1)	15 (9.3)	10 (6.2)	3.94	1.14	มาก
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ								
16) ค่าตอบแทนได้รับอัตราเดิมที่เคยทำงานก่อนหน้า	24 (14.8)	78 (48.1)	27 (16.7)	11 (6.8)	22 (13.6)	3.41	1.30	มาก
17) ค่าตอบแทนที่ได้รับตามแต่ตกลงกันเป็นรายกรณี	25 (15.4)	70 (43.2)	21 (13.0)	7 (4.3)	39 (24.1)	3.22	1.42	ปานกลาง
18) สวัสดิการตามที่ตกลงกันเป็นรายกรณี	52 (32.1)	31 (19.1)	12 (7.4)	12 (7.4)	55 (34.0)	3.08	1.71	ปานกลาง
ลักษณะงานสำหรับผู้สูงอายุ								
20) งานที่ไม่ใช้กำลังมาก	43 (26.5)	91 (56.2)	22 (13.6)	6 (3.7)	0 (0.0)	4.06	.74	มาก
21) งานที่ไม่ใช้สายตามาก	53 (32.7)	80 (49.4)	23 (14.2)	6 (3.7)	0 (0.0)	4.11	.78	มาก
22) งานที่ไม่มีเสียงอึกทึก	59 (36.4)	84 (51.9)	13 (8.0)	6 (3.7)	0 (0.0)	4.21	.74	มากที่สุด
23) งานที่ไม่มีความเสี่ยงหรืออันตราย	57 (35.2)	75 (46.3)	25 15.4)	5 (3.1)	0 (0.0)	4.14	.78	มาก
ประเภทงานสำหรับผู้สูงอายุ								
24) งานตามตำแหน่งเดิมที่ทำอยู่	62 (38.2)	83 (51.3)	16 (9.9)	1 (0.6)	0 (0.0)	4.27	.66	มากที่สุด
25) งานด้านการให้คำแนะนำ/ปรึกษา	37 (22.8)	64 (39.5)	32 (19.8)	10 (6.2)	19 (11.7)	3.56	1.24	มาก

ข้อคำถาม	การดำเนินการ					ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
26) งานในสำนักงาน	29 (17.9)	89 (54.9)	29 (17.9)	5 (3.1)	10 (6.2)	3.75	.99	มาก
27) งานรับจ้างเป็นรายชิ้น	47 (29.0)	61 (37.7)	20 (12.3)	7 (4.3)	27 (16.7)	3.58	1.39	มาก
สาเหตุการจ้างงานผู้สูงอายุ								
28) ความจำเป็นทางเศรษฐกิจของผู้สูงอายุ	55 (34.1)	66 (40.7)	19 (11.7)	2 (1.2)	20 (12.3)	3.83	1.26	มาก
29) ความสามารถ/สมรรถนะในงานของผู้สูงอายุ	73 (45.1)	75 (46.3)	13 (8.0)	1 (0.6)	0 (0.0)	4.36	.66	มากที่สุด
30) ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน	51 (31.5)	59 (36.4)	28 (17.3)	11 (6.8)	13 (8.0)	3.77	1.20	มาก
31) การลดภาระพึ่งพิงคนวัยทำงาน	46 (28.4)	69 (42.6)	37 (22.8)	10 (6.2)	0 (0.0)	3.93	.87	มาก

4.3 วิเคราะห์ปัจจัยพยากรณ์ของลักษณะการจ้างงานผู้สูงอายุที่ส่งผลต่อกระบวนการนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise พบว่า มีปัจจัย 6 ประการที่สามารถร่วมกันพยากรณ์กระบวนการนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Y_1) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของกระบวนการพัฒนานโยบายฯ ได้ร้อยละ 56.1 (R^2 = .561)

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของลักษณะการจ้างงานผู้สูงอายุที่ส่งผลต่อกระบวนการนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปัจจัยพยากรณ์ (ตัวแปรอิสระ)	สัมประสิทธิ์ (B)	สัมประสิทธิ์มาตรฐาน (Beta, β)	ค่า t	นัยสำคัญ (Sig.)
(ค่าคงที่)	1.780		7.208	.000
(X_4) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.267	.505	6.724	.000
(X_6) ประเภทงานสำหรับผู้สูงอายุ	0.275	.426	5.016	.000
(X_2) การคัดเลือกผู้สูงอายุเข้าทำงาน	0.266	.377	5.076	.000
(X_1) คุณลักษณะของผู้สูงอายุ	0.184	.208	3.535	.001
(X_3) ระยะเวลาในการทำงาน	-0.231	-.386	-5.434	.000
(X_7) เหตุผลในการจ้างงานผู้สูงอายุ	-0.234	-.382	-4.400	.000

R Square (R^2): .561 (56.1%), Adjusted R Square: .544 (54.4%), F-statistic: 33.004, Sig.: .000

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ สามารถอธิบายผลออกเป็น 2 ประเด็น ได้แก่ **ปัจจัยเชิงบวก** ปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลเชิงบวกต่อกระบวนการนโยบาย หมายความว่า ยิ่งมีการดำเนินการในลักษณะเหล่านี้ได้ดีมากเท่าไหร่ ก็จะยิ่งส่งผลดีต่อการพัฒนานโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุใน อปท. มากขึ้นเท่านั้น 1) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X_4) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด (β = .505) แสดงให้เห็นว่าการกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมและสวัสดิการที่เพียงพอเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการจูงใจให้ผู้สูงอายุเข้าร่วมทำงาน และยังส่งผลโดยตรงต่อการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนานโยบายให้ก้าวหน้า 2) ประเภทงานสำหรับผู้สูงอายุ (X_6) เป็นปัจจัยสำคัญลำดับถัดมา (β = .426) การจัดประเภทงานที่เหมาะสมกับความสามารถทางกายภาพและทักษะของผู้สูงอายุ เช่น งานที่เน้นประสบการณ์ หรืองานที่ใช้ภูมิปัญญาเฉพาะทาง จะช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะทำให้

ผู้บริหารมองเห็นคุณค่าของการจ้างงานและพร้อมที่จะพัฒนานโยบายต่อไป 3) การคัดเลือกผู้สูงอายุเข้าทำงาน (X_2) มีอิทธิพลเชิงบวก (β = .377) กระบวนการคัดเลือกที่ชัดเจนและเป็นธรรมจะทำให้ อปท. สามารถเลือกผู้สูงอายุที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของงาน ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับ 4) คุณลักษณะของผู้สูงอายุ (X_1) มีอิทธิพลเชิงบวก (β = .208) การที่ผู้สูงอายุมีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการทำงาน เช่น มีความกระตือรือร้น ความสามารถในการปรับตัว หรือมีสุขภาพที่แข็งแรง จะช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จและส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีของการจ้างงานผู้สูงอายุ

ปัจจัยเชิงลบ ปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลเชิงลบต่อกระบวนการนโยบาย หมายความว่า หากมีการดำเนินการในลักษณะเหล่านี้มากเกินไป อาจเป็นอุปสรรคหรือทำให้การพัฒนานโยบายเป็นไปได้ยาก 1) ระยะเวลาในการทำงาน (X_3) มีอิทธิพลเชิงลบ (β = -.386) การกำหนดระยะเวลาการทำงานที่ไม่ยืดหยุ่น อาจทำให้ผู้สูงอายุไม่สามารถเข้าร่วมทำงานได้ตามความต้องการ เนื่องจากผู้สูงอายุอาจมีข้อจำกัดด้านสุขภาพหรือภารกิจอื่น ๆ เป็นอุปสรรคต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ 2) เหตุผลในการจ้างงานผู้สูงอายุ (X_7) มีอิทธิพลเชิงลบ (β = -.382) หาก อปท. มีเหตุผลในการจ้างงานที่ไม่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ เช่น จ้างงานเพียงเพื่อแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมโดยไม่มีแผนงานที่ชัดเจน จะทำให้การดำเนินนโยบายขาดประสิทธิภาพและไม่สามารถสร้างผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมได้

ตารางที่ 6 สรุปผลการศึกษากระบวนการนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กระบวนการ	ระดับการดำเนินงาน (ภาพรวม)	จุดเด่น (กิจกรรมที่คะแนนสูงสุด)	จุดที่ต้องพัฒนา (กิจกรรมที่คะแนนต่ำสุด
1. การกำหนดนโยบาย	มาก (ค่าเฉลี่ย 3.51)	- การศึกษากฎหมายและระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง (4.17) - การกำหนดเป้าหมายในการแก้ปัญหา (3.77)	- การศึกษาแนวทางของประเทศอื่น (น้อย) (2.49) - การคาดคะเนผลที่จะเกิดขึ้น (ปานกลาง) (2.97)
2. การนำไปปฏิบัติ	มาก (ค่าเฉลี่ย 3.77)	- การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ ของบุคลากร (4.10)	- การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูล สู่สาธารณะ (ปานกลาง) (3.37)

กระบวนการ	ระดับการดำเนินงาน (ภาพรวม)	จุดเด่น (กิจกรรมที่คะแนนสูงสุด)	จุดที่ต้องพัฒนา (กิจกรรมที่คะแนนต่ำสุด
		- การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและทรัพยากร (4.06)	
3. การประเมินผล	มาก (ค่าเฉลี่ย 3.68)	- การกำหนดขั้นตอน/วิธีการ/เกณฑ์ประเมินผล (3.96) - การชี้แจงเกณฑ์ประเมินให้บุคลากรทราบ (3.88)	- การจัดทำแผนพัฒนาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ (ปานกลาง) (3.01) - การติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ (ปานกลาง) (3.38)
4. ลักษณะการจ้างงาน	(รูปแบบชัดเจน เน้นต่อสัญญาคนเก่า)	- คุณสมบัติ คือ สุขภาพแข็งแรง มีความสามารถ - ประเภทงาน คือ ทำในตำแหน่งเดิม - เหตุผล ความสามารถและสมรรถนะ	- การคัดเลือก คือ ไม่ค่อยเปิดรับสมัครบุคคลทั่วไป - ค่าตอบแทน/สวัสดิการ คือ ไม่มีมาตรฐานชัดเจน
5. ปัจจัยที่มีผลต่อกระบวนการนโยบายการจ้างงาน	- ลักษณะการจ้างงาน พบว่า 6 ใน 7 ด้าน สามารถร่วมกันทำนายความสำเร็จของกระบวนการนโยบายได้ถึงร้อยละ 56.1	- ส่งเสริมให้ผู้บริหารทุกระดับเห็นความสำคัญและมีทัศนคติเชิงบวกต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ	-

5. อภิปรายผลการวิจัย

5.1 กระบวนการนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุ ใน อปท. เผยให้เห็นถึงความย้อนแย้งที่น่าสนใจ คือ อปท. มีความโดดเด่นอย่างมากในด้าน “ความถูกต้องตามระเบียบ” แต่ในขณะเดียวกันก็ขาดมิติเชิงกลยุทธ์และการวิเคราะห์อย่างสิ้นเชิง เปรียบได้กับการทำงานบน “ระบบขับเคลื่อนอัตโนมัติ” ที่มุ่งปฏิบัติตามกฎหมายที่ได้รับมาจากส่วนกลางมากกว่าการวิเคราะห์ความต้องการที่แท้จริงของประชาชน การขาดการศึกษาแนวทางของประเทศอื่น (ค่าเฉลี่ย 2.49) และการเสนอทางเลือกที่หลากหลาย สะท้อนว่ากระบวนการนโยบายยังไม่เข้าใกล้ “ตัวแบบเชิงหลักเหตุผล” อย่างเต็มที่

ประเด็นนี้สอดคล้องกับข้อค้นพบจากงานวิจัยของ Thatsanai (2019) ที่ชี้ให้เห็นว่ากฎหมายและนโยบายด้านสวัสดิการผู้สูงอายุในไทยยังกระจัดกระจายและขาดการบูรณาการ จึงเป็นแรงกดดันให้ อปท. ต้องทำงานแบบแก้ปัญหาเฉพาะหน้ามากกว่าการวางแผนระยะยาว และด้วยเหตุนี้การพัฒนาในอนาคตจึงต้องเปลี่ยนบทบาทจากเพียงแค่ผู้ปฏิบัติตามกฎหมาย มาเป็นผู้สร้างนโยบายเชิงรุกที่เริ่มต้นจากการสำรวจความต้องการของผู้สูงอายุในพื้นที่อย่างจริงจัง ดังที่งานวิจัยของ Limaphant, Jewcharoensakul, & Nanthachai (2019) ได้ชี้ให้เห็นว่าการออกแบบบริการที่เหมาะสมควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลประชากรและสิ่งที่ผู้สูงอายุต้องการอย่างแท้จริง

5.2 ลักษณะการจ้างงานผู้สูงอายุ จากการจ้างงานแบบเดิมสู่โอกาสใหม่ที่ยืดหยุ่นและเปี่ยมด้วยคุณค่า เน้นคนในปลอดภัย แต่ขาดความยืดหยุ่น และ มาตรฐานค่าตอบแทน ผลการวิจัยชี้ว่าลักษณะการจ้างงานผู้สูงอายุใน อปท. มีรูปแบบที่ชัดเจน คือ การต่อสัญญาจากบุคลากรเดิม ที่มีสุขภาพแข็งแรงและสมัครใจทำงานต่อ โดยพิจารณาจากความสามารถและประสบการณ์เป็นหลัก และเป็นการจ้างงานแบบเต็มเวลาในตำแหน่งเดิม รูปแบบการจ้างงานนี้สอดคล้องกับ ทฤษฎีระบบของการว่าจ้างงาน (Theory of Employment System) ของ Marden (1999) เนื่องจาก อปท. คัดเลือกจากความสามารถของบุคลากรที่รู้จักดีอยู่แล้ว และให้ความสำคัญกับหน้าที่ของงานเดิมที่ไม่ซับซ้อนและเน้นการปฏิบัติจริง แต่กลับทำให้ขาดโอกาสในการรับแรงงานใหม่ที่มีความหลากหลาย และยังขัดแย้งกับสภาพร่างกายและความต้องการของผู้สูงอายุที่อาจไม่สามารถทำงานเต็มเวลาได้ นี่คือ จุดที่นโยบายของ อปท. ยังไม่ได้ตอบโจทย์อย่างสมบูรณ์

ในทางกลับกัน งานวิจัยของ Sangpud (2021) ได้นำเสนอทางเลือกที่ชาญฉลาดกว่ามาก โดยมุ่งเน้นการใช้ “ภูมิปัญญาท้องถิ่น” ที่ซ่อนอยู่ในตัวผู้สูงอายุให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจ เช่น การนำความรู้การทำกะปิหรืออาหารทะเลมาพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์ชุมชน ซึ่งเป็นการสร้างงานที่ ยืดหยุ่น และมีคุณค่าอย่างแท้จริง การจ้างงานในลักษณะนี้ไม่ได้ให้เพียงแค่รายได้ แต่ยังเป็นการสร้างความรู้สึกมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Whangmahaporn, Simmonds, & Whangmahaporn (2018) ที่ชี้ว่าการสนับสนุนด้านแรงงานและสังคมมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ

5.3 ปัจจัยพยากรณ์ความสำเร็จ ความสำคัญอย่างยิ่งของค่าตอบแทน ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเป็นส่วนที่น่าสนใจที่สุด ยืนยันอย่างชัดเจนว่า “ค่าตอบแทนและสวัสดิการ” คือปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อความสำเร็จของกระบวนการนโยบายทั้งหมด (β = 0.505) ไม่ใช่แค่ข้อเสนอแนะ แต่เป็นข้อเท็จจริงทางสถิติที่ไม่อาจมองข้ามได้เพรามันตอกย้ำหลักการที่ว่าการจ้างงาน คือ “ธุรกรรมทางเศรษฐกิจ” ที่ต้องมีรากฐานที่มั่นคงและเป็นธรรม ความสำคัญของประเด็นนี้ได้รับการยืนยันจากงานวิจัยของ Limaphant, Jewcharoensakul, & Nanthachai (2019) พบว่า แม้คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุโดยรวมจะอยู่ในระดับสูง แต่ในมิติ “เศรษฐกิจ” กลับเป็นจุดอ่อนที่สุด แสดงให้เห็นว่าความต้องการมีรายได้เสริมเป็นเรื่องที่มีอยู่จริงและเป็นปัญหาที่ต้องการการแก้ไขอย่างเร่งด่วน และ Thatsanai (2019) ได้ตอกย้ำอีกครั้งว่า “การจ้างงาน” คือ สวัสดิการที่ผู้สูงอายุต้องการมากที่สุดจากความร่วมมือของภาครัฐและเอกชน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ปวีณา แจ้งประจักษ์ (2564) ที่ระบุว่าประเทศไทยยังขาดกฎหมายส่งเสริมการจ้างงานที่ชัดเจน การมีกฎหมายที่ชัดเจนจะช่วยสร้าง “มาตรฐาน” ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ อปท. กำลังขาดได้ โดยสรุปการพัฒนาในอนาคตจึงต้องมุ่งไปที่การเปลี่ยนผ่านจากองค์กรที่เน้นความถูกต้องตามระเบียบ มาเป็นองค์กรที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของผู้สูงอายุได้อย่างมีกลยุทธ์ โดยมี “ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้มาตรฐาน” เป็นกลไกขับเคลื่อนที่สำคัญที่สุด เพื่อให้ผู้สูงอายุในชุมชนสามารถมีส่วนร่วมและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืน

6. องค์ความรู้จากการวิจัย

องค์ความรู้ใหม่ที่สำคัญที่สุดจากการศึกษานี้ คือ “คุณภาพของลักษณะการจ้างงาน” ไม่ใช่เป็นเพียงปัจจัยหนึ่ง แต่เป็น “กลไกขับเคลื่อนหลัก” ที่มีอิทธิพลอย่างสูงต่อความสำเร็จของกระบวนการนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด

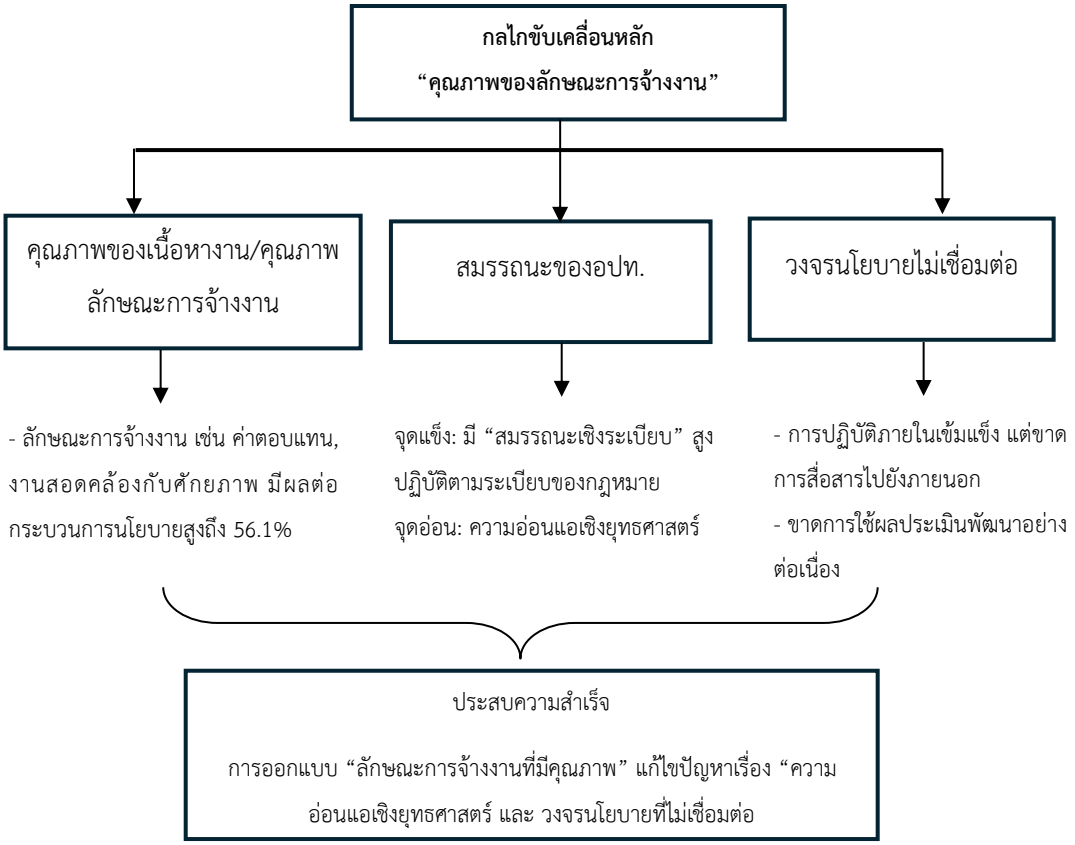
ประเด็นแรก คือ ความสำเร็จของ “กระบวนการ” ถูกกำหนดโดย “คุณภาพของเนื้องาน” ข้อค้นพบใหม่ชี้ว่า การที่กระบวนการนโยบาย (การกำหนด, การปฏิบัติ, การประเมินผล) จะราบรื่นและมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้น ถูกกำหนดโดยปัจจัย “ลักษณะการจ้างงาน” สูงถึงร้อยละ 56.1 นี่เป็นการเปลี่ยนมุมมองจากการให้ความสำคัญกับขั้นตอนการบริหารจัดการ (Process) ไปสู่การให้ความสำคัญกับ เนื้อหาของการจ้างงาน (Content) เป็นหลัก กล่าวคือ หาก อปท. สามารถออกแบบการจ้างงานที่มีคุณภาพ (เช่น ค่าตอบแทนเหมาะสม, ประเภทงานสอดคล้องกับศักยภาพ) ก็มีแนวโน้มสูงที่กระบวนการนโยบายโดยรวมจะประสบความสำเร็จ

ประเด็นที่สอง อปท. “สมรรถนะเชิงระเบียบ” สูงในการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับ แต่ยังขาดมิติ "เชิงยุทธศาสตร์" ที่ต้องใช้การวิเคราะห์เชิงลึกและการมองไปข้างหน้า การมุ่งเน้นออกแบบลักษณะการจ้างงานที่มีคุณภาพจึงกลายเป็นจุดคานงัด (Leverage Point) ที่มีประสิทธิภาพที่สุด เพราะการลงทุนไปที่ปัจจัยหลักเหล่านี้ (เช่น การกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสม) จะช่วยขับเคลื่อนนโยบายให้ประสบความสำเร็จได้โดยตรง แม้ว่าความสามารถเชิงยุทธศาสตร์จะยังไม่แข็งแกร่งนักก็ตาม

ประเด็นที่สาม เกิด “วงจรนโยบายที่ไม่เชื่อมต่อ” ในระดับท้องถิ่น. เนื่องจาก อปท. มักจะนำนโยบายไปปฏิบัติได้ดีภายในองค์กร แต่กลับอ่อนแอในด้านการสื่อสารไปยังกลุ่มเป้าหมายภายนอกและขาดการนำผลประเมินมาปรับปรุงอย่างจริงจัง การมีนโยบายที่มีคุณภาพและน่าดึงดูดใจในตัวเอง (เช่น การให้ค่าตอบแทนที่ดี) จะช่วยให้การประชาสัมพันธ์ง่ายขึ้น และเมื่อนโยบายประสบความสำเร็จก็จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องในวงจรนโยบาย ทำให้เกิดความยั่งยืนในระยะยาว

กล่าวโดยสรุป งานวิจัยนี้ไม่ได้มุ่งเพียงเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในทางปฏิบัติ แต่เป็นการสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่ช่วยขยายขอบเขตความเข้าใจในสาขากระบวนการนโยบายสาธารณะ จากเดิมที่เน้นตัวแบบเชิงขั้นตอน (Process) มาสู่การให้ความสำคัญกับ เนื้อหาของนโยบาย (Content) ว่าเป็นกลไกขับเคลื่อนหลักที่กำหนดความสำเร็จของกระบวนการทั้งหมด

เป็นการเติมเต็มช่องว่างทางทฤษฎีและเปิดมุมมองใหม่ในการวิเคราะห์นโยบายในบริบทของประเทศไทย และ องค์ความรู้นี้ได้เปลี่ยนจุดเน้นจากการมองความสำเร็จของนโยบายที่ขั้นตอนการบริหารจัดการ ไปสู่การชี้ชัดว่า “การออกแบบลักษณะการจ้างงานที่มีคุณภาพ” คือ หัวใจสำคัญและเป็นจุดคานงัด (Leverage Point) ที่มีประสิทธิภาพที่สุดในการขับเคลื่อนและพัฒนานโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน และ ยังมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) เนื่องจากเป็นเสมือนแผนที่ที่ชี้ให้เห็นว่าควรให้ความสำคัญกับสิ่งใดเพื่อให้การดำเนินนโยบายประสบความสำเร็จอย่างแท้จริง



ภาพที่ 1. องค์ความรู้: ปัจจัยขับเคลื่อนนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุใน อปท.

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.1.1 รัฐบาลกลางควรออกกฎหมายหรือระเบียบเพื่อสร้างมาตรฐานกลางด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ สำหรับการจ้างงานผู้สูงอายุใน อปท. ทั่วประเทศ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำและสร้างแรงจูงใจที่ชัดเจน

7.1.2 ควรมีการจัดตั้ง แพลตฟอร์มดิจิทัลกลาง เพื่อเป็นศูนย์กลางให้ อปท. สามารถแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดี และผลจากการศึกษาโมเดลการจ้างงานที่ประสบความสำเร็จจากพื้นที่อื่น ๆ หรือจากต่างประเทศเพื่อยกระดับกระบวนการกำหนดนโยบายให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

7.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

7.2.1 การปรับปรุงกระบวนการคัดเลือก ควรเปิดรับสมัครผู้สูงอายุจากบุคคลทั่วไปในพื้นที่มากขึ้น ไม่จำกัดเพียงแค่การต่อสัญญาบุคลากรเดิมที่เกษียณ เพื่อเพิ่มความหลากหลายของทักษะและเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุในชุมชนได้อย่างทั่วถึง

7.2.2 การจัดสรรงบประมาณโดยใช้กลยุทธ์ ผู้บริหารต้องตระหนักว่า “ค่าตอบแทน” และ “ประเภทงาน” เป็นสองปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของนโยบายมากที่สุด ดังนั้น จึงควรทุ่มเททรัพยากรในการจัดสรรงบประมาณสำหรับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล และออกแบบประเภทงานให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้สูงอายุ

7.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

7.3.1 การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อทำความเข้าใจเบื้องหลังของข้อค้นพบเชิงปริมาณ เช่น เหตุใดปัจจัยด้านระยะเวลาทำงานจึงส่งผลเชิงลบต่อกระบวนการนโยบาย หรือการประชาสัมพันธ์จึงยังเป็นจุดอ่อนในหลายพื้นที่

7.3.2 การวิจัยเชิงเปรียบเทียบ เช่น การศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุที่แตกต่างกันใน อปท. ที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เพื่อค้นหารูปแบบ (Model) ที่เหมาะสมที่สุดในบริบทของประเทศไทย

เอกสารอ้างอิง

พรรัตน์ แสดงหาญ. (2558). *การพัฒนาโมเดลการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุในอุตสาหกรรมยานยนต์ของประเทศไทย: การวิจัยแบบผสม* (รายงานวิจัย). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

พรรัตน์ แสดงหาญ. (2561). *แนวโน้มการจ้างงานผู้สูงอายุไทย.* ชลบุรี: เก็ทกู๊ดครีเอชั่น.

ปวีณา แจ้งประจักษ์. (2564). การจ้างงานผู้สูงอายุในสังคมไทย: องค์ความรู้จากการสังเคราะห์งานวิจัยจากฐานข้อมูลปริญญานิพนธ์ Thailand Collection. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 8*(10), 100-112.

สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ. (2556*). การส่งเสริมโอกาสด้านอาชีพและการทำงานของผู้สูงอายุ.* กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.

Limaphant, N., Jewcharoensakul, S., & Nanthachai, S. (2019). Career Development and Quality of Life Promotion for the Elderly in the Community of National Housing Authority in Bangkok Metropolitan*. Asian Political Science Review, 3*(2), 116–126.

Marden, D. (1999). *A Theory of Employment Systems: Micro-Foundations of Societal Diversity*. Oxford: Oxford University Press.

Sangpud, W. (2021). Guidelines for Bringing the Values of the Elderly to Strengthen the Community Economy: A Case Study of Ban Khao Daeng Community, Kui Buri, Prachuap Khiri Khan, Thailand. *PSAKU International Journal of Interdisciplinary Research, 10*(1), 45–53.

Thatsanai, R. (2019). The Public Private Partnerships in Elderly Welfare Provided in Thailand. *International Journal of Crime, Law and Social Issues, 6*(2), 57–63.

Whangmahaporn, P., Simmonds, P., & Whangmahaporn, B. (2018). Factors Affecting Quality of Life of the Elderly in Thailand*. Asian Political Science Review, 2*(2), 79–87.

การอภิบาลเชิงการกำกับกฎเกณฑ์ในการดำเนินการสถานประกอบการดูแลผู้สูงอายุและผู้มีภาวะพึ่งพิงในประเทศไทย: การวิเคราะห์เชิงนโยบายและโครงสร้างการบริหาร *

Regulatory Governance in the Operation of Elderly and Dependent Care Establishments in Thailand: A Policy and Administration Structure Analysis

ธันยวัฒน์ รัตนสัค
Thanyawat Rattanasak
คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Faculty of Political Science and Public Administration, Chiang Mai University
Email: thanyawat.r@cmu.ac.th

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการอภิบาลเชิงการกำกับกฎเกณฑ์ในการดำเนินการสถานประกอบการดูแลผู้สูงอายุและผู้มีภาวะพึ่งพิงในประเทศไทย วิเคราะห์นโยบาย รวมถึงบทบาทและอำนาจหน้าที่ของตัวแสดง และเพื่อพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการอภิบาลเชิงการกำกับกฎเกณฑ์และนโยบายการบริหารจัดการสถานประกอบการดูแลผู้สูงอายุหรือผู้มีภาวะพึ่งพิงของประเทศไทย ใช้ระเบียบวิจัยเชิงคุณภาพแบบพรรณา เก็บข้อมูลจากเอกสาร และสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล 4 กลุ่ม โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า นโยบายสถานประกอบการดูแลผู้สูงอายุและผู้มีภาวะพึ่งพิงในไทยเกิดขึ้นจากปัจจัยผลักดันด้านสังคม สุขภาพ เศรษฐกิจ นโยบายและยุทธศาสตร์การบริหาร

* ได้รับบทความ: 17 ตุลาคม 2568; แก้ไขบทความ: 22 ธันวาคม 2568; ตอบรับตีพิมพ์: 31 ธันวาคม 2568
Received: October 17, 2025; Revised: December 22, 2025; Accepted: December 31, 2025

ภาครัฐ นอกจากนี้ในอดีตไม่มีกฎหมายเฉพาะสำหรับสถานประกอบการดูแลผู้สูงอายุและผู้มีภาวะพึ่งพิงทำให้เกิดปัญหาการดำเนินงานที่ไม่มีมาตรฐานและเอาเปรียบผู้บริโภค รัฐบาลจึงได้ออกกฎกระทรวง 3 ฉบับ เพื่อกำกับดูแลการดำเนินงานสถานประกอบการ ในการอภิบาลเชิงการกำกับกฎเกณฑ์ในทางปฏิบัติ รัฐได้เปลี่ยนบทบาทจากผู้ให้บริการหลักมาเป็นผู้กำกับกฎเกณฑ์ ให้ภาคเอกชนเข้ามาร่วมผลิตและร่วมจัดการในการบริการสาธารณะ สร้างระบบการอภิบาลแบบหลายระดับ ใช้กฎหมายและมาตรฐานเป็นเครื่องมือหลักในการควบคุมคุณภาพการดำเนินงานของสถานประกอบการ และคุ้มครองผู้บริโภคทั้งก่อนเริ่มดำเนินการและระหว่างดำเนินการ โดยยกระดับให้ภาคเอกชนเข้ามาร่วมผลิตและร่วมจัดการในการบริการ แต่ยังเผชิญกับความท้าทายด้านต้นทุนที่เพิ่มสูงขึ้น และปัญหาการขาดแคลนบุคลากร สำหรับองค์ความรู้จากการวิจัย ได้แก่ การออกแบบนโยบาย โครงสร้างและกระบวนการอภิบาลเชิงการกำกับกฎเกณฑ์ การปรับเปลี่ยนบทบาทของภาครัฐจากผู้ให้บริการเป็นผู้กำกับดูแลและส่งเสริม การจัดการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

คำสำคัญ: การอภิบาลเชิงการกำกับกฎเกณฑ์; สถานประกอบการดูแลผู้สูงอายุและผู้มีภาวะพึ่งพิง; นโยบายสถานประกอบการดูแลผู้สูงอายุและผู้มีภาวะพึ่งพิง

Abstract

This study aims to examine regulatory governance in the operation of elderly care facilities and facilities for dependent persons in Thailand. Specifically, it analyzes relevant policies, the roles and authorities of key actors, and seeks to advance knowledge on regulatory governance and policy management pertaining to such facilities. The research employed a qualitative descriptive design, drawing on documentary analysis and semi structured interviews with four groups of informants. Data were analyzed using content analysis.

The findings reveal that policies concerning elderly care facilities and facilities for dependent persons in Thailand have been shaped by social, health, and economic driving forces, as well as public administration policies and strategic

directions. In the past, the absence of specific legislation governing these facilities resulted in inconsistent standards of operation and consumer exploitation. In response, the government enacted three ministerial regulations to strengthen regulatory oversight. In practice, regulatory governance has involved a shift in the role of the state from functioning as the primary service provider to assuming the role of regulator thereby enabling the private sector to participate in the production and management of public services. This shift has contributed to the development of a multi level governance system that employs laws and standards as key instruments for regulating service quality and protecting consumers, both prior to the commencement of operations and throughout service delivery. Although private sector participation has been expanded, the system continues to face challenges, notably increasing operational costs and shortages of personnel due to stringent staffing requirements. The contributions of this study include insights into policy design, the structures and processes of regulatory governance, the transformation of the state' s role from service provider to regulator and facilitator, and the management of interagency collaboration.

Keywords: regulatory governance; elderly and dependent care service establishment; policy on establishments for the care of the elderly and dependent persons

1. บทนำ

สถานประกอบการดูแลผู้สูงอายุและผู้มีภาวะพึ่งพิงมีความสำคัญยิ่งขึ้นในสังคมไทย เนื่องจากไทยมีผู้สูงอายุคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 21.28 ของประชากรทั้งหมด ในจำนวนนี้เป็นประชากรอายุ 65 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 14.61 ของประชากรทั้งหมด ทำให้ไทยเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ (Complete-aged society) (สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2566) นอกจากนี้ปัจจัยด้านต่างๆ อาทิ การเป็นครอบครัวเดี่ยวทำให้ผู้สูงอายุพักอาศัยอยู่เพียงลำพัง ผู้สูงอายุเจ็บป่วยด้วยโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง ซึ่งต้องได้รับการรักษา

อย่างต่อเนื่องและวิธีการที่ซับซ้อน ทำให้สถานประกอบการดูแลผู้สูงอายุหรือผู้มีภาวะพึ่งพิงจึงเป็นทางเลือกหนึ่งที่ช่วยตอบสนองต่อสถานการณ์ดังกล่าว

บริการดูแลผู้สูงอายุหรือผู้มีภาวะพึ่งพิงในประเทศไทยเริ่มจากภาครัฐจัดบริการในรูปแบบการสงเคราะห์ผู้มีรายได้น้อย เมื่อความต้องการเพิ่มขึ้นทำให้ภาคเอกชนเข้ามาเปิดสถานบริการ แต่ขาดกฎหมายเฉพาะสำหรับกิจการดังกล่าว ส่งผลให้เกิดปัญหาด้านคุณภาพบริการ การขาดบุคลากรเฉพาะทาง และการละเมิดสิทธิผู้รับบริการ (เบญจพร สุธรรมชัย, ธัญพร ชื่นกลิ่น, ศักดิ์ชัย ถิรวิทยาคม, นภัส แก้ววิเชียร, และ วิชาญ เกิดวิชัย, 2560; ฉัตรนภา เทิดสุขบดี, 2562; ทรงพล ปรียานนท์, 2563) เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวรัฐบาลได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ชาติด้านสาธารณสุข (พ.ศ. 2561–2580) และออกกฎกระทรวง 3 ฉบับตามพระราชบัญญัติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ พ.ศ. 2559 ได้แก่ กฎกระทรวงกำหนดกิจการดูแลผู้สูงอายุเป็นกิจการในสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ พ.ศ. 2563 กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานด้านสถานที่ ความปลอดภัย และการให้บริการ พ.ศ. 2563 และกฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียมและการชำระค่าธรรมเนียม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2563 นโยบาย กฎหมายและมาตรการเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมให้สถานประกอบการดูแลผู้สูงอายุหรือผู้มีภาวะพึ่งพิงมีคุณภาพและมาตรฐาน รวมทั้งเป็นการคุ้มครองผู้บริโภคที่มาเข้ารับบริการด้วย

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่างานวิจัยจำนวนมากที่เกี่ยวกับสถานประกอบการดูแลผู้สูงอายุหรือผู้มีภาวะพึ่งพิง อาทิ งานวิจัยของศิริพันธุ์ สาสัตย์ และ เตือนใจ ภักดีพรหม (2552) ศิริพันธุ์ สาสัตย์, วาสินี วิเศษฤทธิ์, ถาวร สกุลพาณิชย์, และ รังสิมันต์ สุรไชยา (2558) ที่วิจัยด้านบ้านพักผู้สูงอายุและมาตรฐานบ้านพัก เปรมปวีร์ บุณยาพรทรัพย์, รุ้งรังษี วิบูลชัย, และ เพชรมณี วิริยะสืบพงศ์ (2565) วิจัยการพัฒนาและส่งเสริมมาตรฐานสถานประกอบการเพื่อสุขภาพประเภทกิจการดูแลผู้สูงอายุหรือผู้มีภาวะพึ่งพิง เบญจพร สุธรรมชัย, ธัญพร ชื่นกลิ่น, ศักดิ์ชัย ถิรวิทยาคม, นภัส แก้ววิเชียร, และ วิชาญ เกิดวิชัย (2560) สิยาภรณ์ สัมมากฤษณ์ (2561) ฉัตรนภา เทิดสุขบดี (2562) ทรงพล ปรียานนท์ (2563) และปรัชญา เพชรเจริญ (2564) วิจัยเกี่ยวกับกฎหมายและการให้บริการของสถานประกอบการดูแลผู้สูงอายุหรือผู้มีภาวะพึ่งพิง แต่ยังไม่มีงานวิจัยที่เกี่ยวกับความเป็นมาของนโยบาย และการวิเคราะห์เชิงสถาบันและระบบกำกับดูแล ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดการอภิบาลเชิงกำกับกฎเกณฑ์ (Regulatory Governance) วิเคราะห์ความเป็นมาของนโยบาย บทบาทและอำนาจหน้าที่ของตัวแสดงในนโยบาย กระบวนการอภิบาลเชิงกำกับกฎเกณฑ์ในการดำเนินกิจการสถานประกอบการ รวมทั้งพัฒนา

องค์ความรู้เกี่ยวกับการอภิบาลเชิงกฎเกณฑ์ และนโยบายการบริหารจัดการสถานประกอบการดูแลผู้สูงอายุหรือผู้มีภาวะพึ่งพิงของไทย โดยโครงการวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาการอภิบาลเชิงการกำกับกฎเกณฑ์ในการดำเนินงานด้านสถานประกอบการดูแลผู้สูงอายุและผู้มีภาวะพึ่งพิงในประเทศไทย

2.2 เพื่อวิเคราะห์นโยบาย รวมถึงบทบาทและอำนาจหน้าที่ของตัวแสดงในการอภิบาลเชิงการกำกับกฎเกณฑ์ การดำเนินงานสถานประกอบการดูแลผู้สูงอายุและผู้มีภาวะพึ่งพิงของประเทศไทย

2.3 เพื่อพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการอภิบาลเชิงการกำกับกฎเกณฑ์และนโยบายการบริหารจัดการสถานประกอบการดูแลผู้สูงอายุและผู้มีภาวะพึ่งพิงของประเทศไทย

3. วิธีดำเนินการวิจัย

โครงการวิจัยนี้ได้รับการรับรองการวิจัยจากคณะกรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ รหัสโครงการ CMUREC 67/441 ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพแบบพรรณา (Qualitative Descriptive Research) รวบรวมข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัย วิทยานิพนธ์ต่างๆ และเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) คือ ผู้ที่สามารถให้ข้อมูลได้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 12 คน แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) บุคลากรของหน่วยงานภาครัฐที่ทำหน้าที่การอภิบาลเชิงกำกับกฎเกณฑ์ในการดำเนินการสถานประกอบการดูแลผู้สูงอายุและผู้มีภาวะพึ่งพิง (กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ, 2567 และ/หรือศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 1, 2568) (เชียงใหม่) จำนวน 4 คน 2) ผู้ได้รับอนุญาตให้เป็นผู้ดำเนินการการดูแลผู้สูงอายุและผู้มีภาวะพึ่งพิงจำนวน 4 คน จากสถานบริการดูแลผู้สูงอายุ 3) ผู้ดูแลผู้สูงอายุและผู้มีภาวะพึ่งพิง จำนวน 2 คน 4) ผู้รับผิดชอบหลักสูตรผู้ดูแลผู้สูงอายุ จากสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรผู้ดำเนินการการดูแลผู้สูงอายุและผู้มีภาวะพึ่งพิงสำหรับเหตุผลในการเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเนื่องจากกลุ่มที่ 1 เป็นผู้ดำเนินการในกระบวนการอภิบาลเชิงการกำกับกฎเกณฑ์

กลุ่ม 2-4 เป็นกลุ่มที่ต้องปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และมาตรฐานที่รัฐกำหนด ดังนั้นทั้ง 4 กลุ่มสามารถสะท้อนให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.2 เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interviews) โดยมีคำถาม 4 ชุด สำหรับผู้ให้สัมภาษณ์ 4 กลุ่ม มีคำถาม 7-9 ข้อ โดยแบบสัมภาษณ์ได้รับการตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญด้านรัฐประศาสนศาสตร์ก่อนนำไปใช้สัมภาษณ์

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งเป็นการนำเอกสาร ข้อมูลต่างๆ มาวิเคราะห์ด้วยวิธีการเชิงพรรณนาและอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น

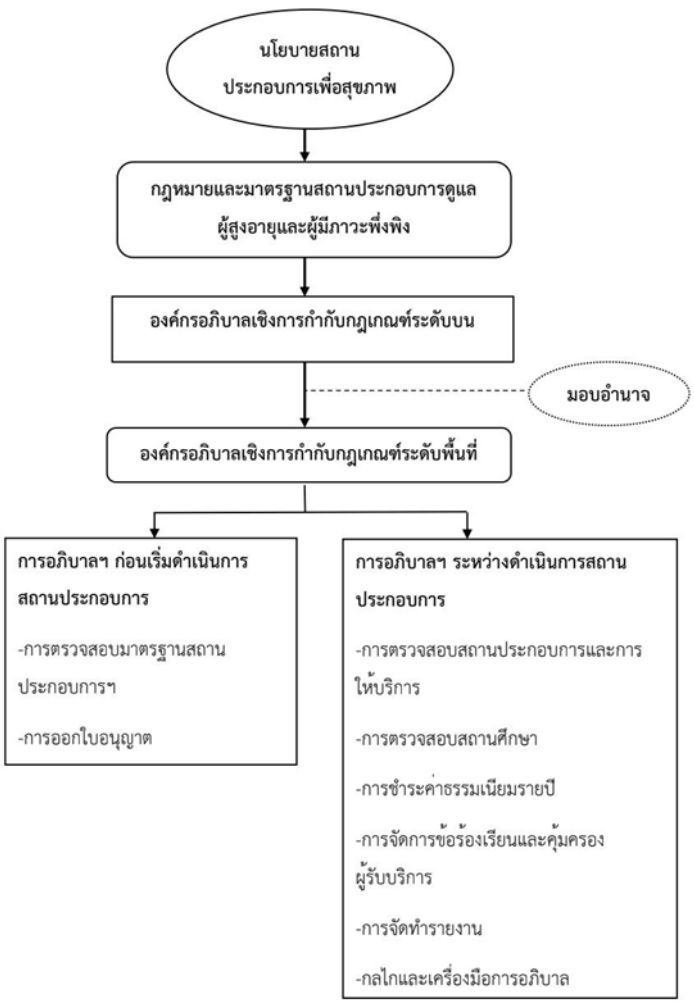
3.4 กรอบแนวคิดการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวคิดนโยบายสาธารณะ (Public Policy) แนวคิดการอภิบาลเชิงการกำกับกฎเกณฑ์ (Regulatory Governance) และแนวคิดการบริการสาธารณะแนวใหม่ (New Public Governance) เป็นกรอบการวิจัย

3.4.1 แนวคิดนโยบายสาธารณะ ใช้วิเคราะห์นโยบายรวมถึงบทบาทและอำนาจหน้าที่ของตัวแสดงในนโยบายสถานประกอบการดูแลผู้สูงอายุและผู้มีภาวะพึ่งพิงของประเทศไทย

3.4.2 แนวคิดการอภิบาลเชิงการกำกับกฎเกณฑ์ เป็นแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐ ที่ใช้กฎเกณฑ์และระเบียบข้อบังคับเป็นเครื่องมือหลักในการกำกับดูแล เพื่อให้การดำเนินงานเกิดความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ และสามารถตรวจสอบได้ สาระสำคัญคือ การใช้กฎระเบียบเป็นเครื่องมือในการบริหารภาครัฐ โดยเปิดโอกาสให้ภาคประชาชน ภาคธุรกิจ และภาคส่วนอื่นๆ เข้ามามีบทบาทในการกำหนดหรือเสนอแนวทางการกำกับกฎเกณฑ์ การสร้างความรับผิดชอบและความโปร่งใส กฎเกณฑ์ต้องสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ มีการนำหลักธรรมาภิบาล เช่น ความโปร่งใส ความยุติธรรม ความรับผิดชอบ มาใช้เป็นพื้นฐานในการออกแบบระบบกำกับกฎเกณฑ์ ดังนั้นภาครัฐทำงานเสมือนเป็นผู้กุมหางเสือเรือ (steering) โดยทำงานผ่านการกำหนดรูปแบบ ควบคุมทิศทาง และตรวจสอบกระบวนการที่เกิดขึ้น ขณะเดียวกันยังได้ถ่ายโอนหน้าที่ปฏิบัติงานไปให้ภาคส่วนต่างๆ ให้เข้ามาร่วมกับผิดชอบในกิจการต่างๆ ของรัฐ ทำให้การกำกับกฎเกณฑ์กลายเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการอภิบาลของภาครัฐในการเป็นผู้กุมหางเสือเรือจนสามารถสร้างแนวทางการจัดการเพื่อที่จะกลายเป็นผู้กำกับกฎเกณฑ์ (Regulator) ในที่สุด (Crawford, 2006)

3.4.3 แนวคิดการอภิบาลสาธารณะแนวใหม่ หมายถึง การจัดการที่วางอยู่บนพื้นฐานของ “การผลิตร่วมกัน” (Co-production) การจัดการที่ประกอบด้วยผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

หลายฝ่าย รวมทั้งการให้บริการเกี่ยวกับสวัสดิการที่จัดขึ้นโดยฝ่ายที่สาม (Third sector provision of welfare services) ภายใต้เงื่อนไขที่ภาคประชาสังคม กลุ่มธุรกิจ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่างๆ ที่เดิมเป็นผู้รับบริการ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดบริการสาธารณะมากขึ้น



ภาพที่ 1. กรอบแนวคิดการวิจัย

4. สรุปผลการวิจัย

4.1 นโยบายสถานประกอบการดูแลผู้สูงอายุและผู้มีภาวะพึ่งพิงในประเทศไทย

ผลการวิจัยพบว่านโยบายเกิดขึ้นจากปัจจัยผลักดันต่างๆ ได้แก่ ปัจจัยด้านโครงสร้างครอบครัวไทยที่เปลี่ยนเป็นครอบครัวเดี่ยว ส่งผลให้ผู้สูงอายุต้องอยู่ลำพังมากขึ้น ปัจจัยด้านสุขภาพเกิดจากผู้สูงอายุป่วยเป็นโรคซับซ้อน เช่น สมองเสื่อมหรือเป็นผู้ป่วยติดเตียง ต้องการการดูแลจากผู้เชี่ยวชาญ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ผู้สูงอายุมีศักยภาพทางการเงินมากขึ้น ทำให้สามารถเลือกใช้บริการการดูแลที่มีคุณภาพได้ ส่วนปัจจัยด้านนโยบายเกิดจากรัฐได้ปรับบทบาทจาก “ผู้ให้บริการ” เป็น “ผู้กำกับดูแลและส่งเสริม” ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีด้านสาธารณสุขและยุทธศาสตร์กรมกิจการผู้สูงอายุ โดยเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดบริการ ดังนั้นการสร้างมาตรฐานและบูรณาการความร่วมมือระหว่างภาครัฐ (เช่น กระทรวงสาธารณสุข, สปสช., อปท.) กับภาคเอกชน จึงเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาระบบดูแลผู้สูงอายุให้ครอบคลุมและมีคุณภาพ โดยสถานประกอบการเอกชนเข้ามาตอบสนองความต้องการนี้อย่างมีประสิทธิภาพ

นโยบายสถานประกอบการดูแลผู้สูงอายุหรือผู้มีภาวะพึ่งพิงเป็นนโยบายเชิงกำกับกฎเกณฑ์ (Regulatory Policy) เพราะเป็นแนวทางที่รัฐบาลกำหนดขึ้นเพื่อประกันการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และมาตรฐานต่างๆ โดยมีเป้าหมายเพื่อป้องกันการกระทำที่ผิดกฎหมายและสร้างความน่าเชื่อถือให้กับสถานประกอบการ ควบคุมความเสี่ยง ที่อาจเกิดแก่ผู้รับบริการ วัตถุประสงค์ของนโยบาย ได้แก่ การสร้างมาตรฐานและความน่าเชื่อถือในการดำเนินกิจการการดูแลผู้สูงอายุหรือผู้มีภาวะพึ่งพิง มีการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำด้านสถานที่ความปลอดภัย การบริการ และคุณสมบัติบุคลากรผู้ให้บริการ เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพการดูแลให้เป็นที่ยอมรับและสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ใช้บริการ รวมทั้งคุ้มครองสิทธิและสวัสดิภาพของผู้สูงอายุ

ผลการวิจัยพบว่าตัวแสดงในนโยบาย (Policy Actor) ประกอบด้วยตัวแสดงในนโยบายระดับบน ประกอบด้วย คณะกรรมการสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (สบส.) มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ พ.ศ. 2559 และถ่ายทอดนโยบายและมอบอำนาจให้ตัวแสดงในนโยบายระดับพื้นที่ได้แก่ ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 1-12 (ศบส.) ในขณะที่ภาคเอกชนที่ดำเนินกิจการสถาน

ประกอบการที่เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการนโยบาย เพื่อไม่ให้นโยบายมีผลกระทบต่อผลประโยชน์ของตน

ขั้นตอนการนำนโยบายไปปฏิบัติ มีการดำเนินการผ่านการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของ สบส. และแผนปฏิบัติการของ ศบส. เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ควบคุม กำกับ ติดตาม และบังคับใช้กฎหมายในพื้นที่รับผิดชอบของตน โดย ศบส. ได้กำหนดแผนปฏิบัติการสำหรับดำเนินการออกใบอนุญาตตั้งสถานประกอบการ ตรวจสอบมาตรฐานโดยการตรวจเยี่ยมสถานประกอบการ จัดการข้อร้องเรียนรวมถึงการสร้างภาคีเครือข่ายในพื้นที่เพื่อให้การกำกับกฎเกณฑ์ดำเนินการได้อย่างทั่วถึงและทันการณ์

4.2 โครงสร้างการอภิบาลเชิงการกำกับกฎเกณฑ์ องค์กรที่ทำหน้าที่อภิบาลเชิงกำกับกฎเกณฑ์มี 2 ระดับ ระดับบน ได้แก่ คณะกรรมการสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ เป็นองค์กรที่กำหนดนโยบายและมาตรฐานด้านสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุขเป็นผู้กำกับดูแลหลัก (Regulator) มีอำนาจหน้าที่ออกกฎกระทรวงเพื่อบังคับใช้กฎหมาย และกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (สบส.) เป็นหน่วยงานหลักในการบังคับใช้กฎหมาย การออกใบอนุญาต การส่งเสริมและพัฒนามาตรฐานสถานประกอบการ และถ่ายทอดสู่ ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพ (ศบส.) ที่เป็นหน่วยงานระดับพื้นที่

ระดับพื้นที่ ได้แก่ ศบส.1-12 เป็นหน่วยงานที่รับมอบอำนาจจาก สบส. เพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ควบคุม กำกับ ติดตาม และบังคับใช้กฎหมายในพื้นที่รับผิดชอบของตน ศบส. เป็นผู้ออกใบอนุญาต ตรวจสอบมาตรฐาน การคุ้มครองผู้รับบริการและจัดการข้อร้องเรียนโดยตรง

ผลการวิจัยพบว่าวัตถุประสงค์หลักของการกำกับดูแล ตามเจตนารมณ์ของกฎหมายและนโยบายมีดังนี้ 1) เพื่อคุ้มครองสิทธิและสวัสดิภาพของผู้สูงอายุ 2) เพื่อสร้างมาตรฐานและความน่าเชื่อถือในการดำเนินกิจการการดูแลผู้สูงอายุหรือผู้มีภาวะพึ่งพิง 3) เพื่อส่งเสริมอาชีพของบุคลากรที่ให้บริการดูแลผู้สูงอายุ โดยกำหนดให้ผู้ดำเนินการสถานประกอบการ และผู้ดูแลผู้สูงอายุต้องผ่านการอบรมหลักสูตรที่ได้รับการรับรอง และ 4) เพื่อควบคุมคุณภาพของหลักสูตรการเรียนการสอนสำหรับผู้ดำเนินการและผู้ดูแล และสถาบันที่เปิดสอนหลักสูตรดังกล่าว

พระราชบัญญัติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ พ.ศ. 2559 และกฎกระทรวง 3 ฉบับ กำหนดให้สถานประกอบการต้องดำเนินงานตามมาตรฐาน 3 ด้าน ได้แก่ มาตรฐานด้านสถานที่และความปลอดภัย เช่น ความกว้างของทางเดิน อุปกรณ์ที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ ระบบป้องกัน

อัคคีภัย มาตรฐานด้านการบริการ ต้องมีทะเบียนประวัติผู้รับบริการ มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ แสดงค่าบริการอย่างชัดเจน ทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษร และมีระบบส่งต่อผู้ป่วยฉุกเฉิน มาตรฐานด้านบุคลากร แบ่งเป็น 3 กลุ่มหลัก ได้แก่ ผู้รับใบอนุญาต เป็นผู้ผู้ดำเนินการ ต้องผ่านการอบรม 130 ชั่วโมง และผู้ดูแลผู้สูงอายุ ต้องผ่านการอบรม 420 ชั่วโมง ได้รับการรับรองและขึ้นทะเบียนจาก สบส. ก่อนประกอบอาชีพ ผู้ให้สัมภาษณ์ทุกกลุ่มมีความเห็นตรงกันว่าการกำหนดมาตรฐานด้านต่างๆ มีประโยชน์เพื่อช่วยยกระดับมาตรฐานและความน่าเชื่อถือของสถานประกอบการและผู้ประกอบอาชีพ ช่วยสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ใช้บริการและคัดกรองผู้ประกอบการที่ไม่ได้คุณภาพ คุ้มครองผู้รับบริการ การมีกฎเกณฑ์และมาตรฐานที่เข้มงวดช่วยประกันคุณภาพการดูแลขั้นพื้นฐานและป้องกันการเอารัดเอาเปรียบผู้รับบริการ

อภิบาลเชิงการกำกับกฎเกณฑ์ก่อนเริ่มดำเนินการสถานประกอบการ ต้องมีการขออนุญาตจัดตั้ง โดยผู้ขอรับใบอนุญาต (ได้แก่ นิติบุคคล/บุคคลทั่วไป) ทำการยื่นเอกสารผ่านระบบออนไลน์ในเวปไซต์ของ สบส. หากเอกสารครบถ้วนเจ้าหน้าที่ ศบส. จะตรวจสอบคุณสมบัติผู้ขอรับใบอนุญาต พิจารณาประเภทกิจการที่ขอรับใบอนุญาตจัดตั้ง ซึ่งแบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) การให้บริการดูแลผู้สูงอายุหรือผู้มีภาวะพึ่งพิงระหว่างวัน 2) การให้บริการดูแลผู้สูงอายุที่มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมและฟื้นฟูสุขภาพแก่ผู้สูงอายุโดยจัดให้มีที่พำนักอาศัย และ 3) การให้บริการดูแลและประคับประคองผู้สูงอายุหรือผู้มีภาวะพึ่งพิง ที่มีการจัดกิจกรรมการดูแล ส่งเสริม และฟื้นฟูสุขภาพแก่ผู้สูงอายุหรือผู้มีภาวะพึ่งพิง โดยมีการพักค้างคืน หากเอกสารที่ผู้ขอใบอนุญาตส่งมาครบถ้วน เจ้าหน้าที่ ศบส. จะเข้าตรวจสอบสถานที่ที่จะใช้เป็นสถานประกอบการ หลังจากนั้นจะออกใบอนุญาต หากได้รับใบอนุญาตจัดตั้งแล้วจะเรียกเก็บค่าธรรมเนียมตามกฎกระทรวง โดยใบอนุญาตมีอายุ 5 ปี

ผลการวิจัยพบว่าการอภิบาลเชิงการกำกับกฎเกณฑ์ไม่ได้สิ้นสุดลงเมื่อ ศบส. ออกใบอนุญาต แต่เป็นกระบวนการต่อเนื่องถึงการอภิบาลเชิงการกำกับกฎเกณฑ์ระหว่างการดำเนินการของสถานประกอบการด้วย เพื่อกำกับดูแลให้เป็นไปตามมาตรฐาน ได้แก่

1) พนักงานเจ้าหน้าที่จาก ศบส. มีอำนาจเข้าตรวจสอบสถานประกอบการได้ในเวลาทำการ ตามแผนที่ ศบส. กำหนดไว้ล่วงหน้า หรือตรวจสอบในกรณีที่ได้รับการร้องเรียนจากผู้รับบริการหรือญาติ หรืออาจเข้าตรวจสอบโดยไม่แจ้งล่วงหน้าก็ได้ เพื่อควบคุมการดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย และเห็นสภาพการให้บริการที่แท้จริง

2) การกำหนดช่องทางให้ผู้รับบริการหรือญาติร้องเรียนการให้บริการของสถานประกอบการได้หลายช่องทาง เช่น ร้องเรียนผ่านศูนย์ดำรงธรรม หรือ ศบส. โดยตรง เมื่อรับเรื่องแล้ว ศบส. จะดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงและแจ้งผลให้ผู้ร้องเรียนทราบภายในระยะเวลาที่กำหนด กลไกนี้สอดคล้องกับหลักความรับผิดชอบ (Accountability) และสิทธิการได้รับการรับฟัง (The Right to be Heard) ซึ่งเป็นหัวใจของการคุ้มครองผู้บริโภคและการอภิบาลที่ดี

3) ศบส. ใช้วิธีสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานในพื้นที่ เช่น สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) เพื่อช่วยในการกำกับดูแล นอกจากนี้ยังใช้ช่องทางการสื่อสารสมัยใหม่ เช่น กลุ่ม LINE เพื่อแจ้งข้อมูลข่าวสารแก่ผู้ประกอบการอย่างรวดเร็ว

กลไกและเครื่องมือในการอภิบาลเชิงกำกับกฎเกณฑ์ ที่ ศบส. ใช้ในการอภิบาลเชิงกำกับกฎเกณฑ์ในการดำเนินการสถานประกอบการ ได้แก่

1) พระราชบัญญัติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ พ.ศ. 2559 และกฎกระทรวงทั้ง 3 ฉบับ ใช้เป็นเกณฑ์อ้างอิงในการตรวจสอบมาตรฐานและบังคับใช้ในการอภิบาลเชิงการกำกับกฎเกณฑ์ก่อนเริ่มดำเนินการและระหว่างดำเนินการ และมีการตั้งศูนย์บริการแบบครบวงจรใน ศบส. เพื่อให้คำปรึกษาด้านต่างๆ แก่ผู้สนใจตั้งสถานประกอบการ

2) การสร้างเครือข่ายในการดำเนินงาน เนื่องจาก ศบส. มีบุคลากรจำกัดแต่มีพื้นที่รับผิดชอบหลายจังหวัด จึงใช้เทคนิค "น้ำพึ่งเรือ เสือพึ่งป่า" ในการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ในพื้นที่ เช่น สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด (สสจ.) และ อปท. เพื่อร่วมเป็นคณะทำงานในการตรวจสอบสถานประกอบการ สถานศึกษา และจัดการข้อร้องเรียน

3) การสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูล มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความโปร่งใส (Transparency) โดยใช้ช่องทางการสื่อสารสมัยใหม่ เช่น การยื่นเอกสารผ่านเวปไซต์ของ สบส. การแจ้งข้อมูลข่าวสารและแจ้งเตือนเรื่องสำคัญต่างๆ ให้แก่ผู้ประกอบการผ่าน LINE ทำให้สื่อสารได้รวดเร็วและทั่วถึง การเปิดเผยข้อมูลผลการตรวจสอบและการกำกับดูแลสถานประกอบการ คุณภาพการบริการ สภาพการดูแล และผลการปฏิบัติตามมาตรฐาน โดยมีรายงานการตรวจเฝ้าระวังเผยแพร่ทางเวปไซต์ สบส. เป็นต้น

4) ความโปร่งใสและการทำสัญญา กฎหมายกำหนดให้สถานประกอบการต้องแสดงอัตราค่าบริการอย่างเปิดเผย และต้องทำสัญญาการให้บริการเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อสร้าง

ความชัดเจนและป้องกันข้อพิพาทระหว่างสถานประกอบการ และผู้รับบริการ ดังนั้น ศบส. จึงได้จัดทำ "สัญญาต้นแบบ" ให้ผู้ประกอบการนำไปปรับใช้ได้ด้วย

4.3 องค์ความรู้เกี่ยวกับการอภิบาลเชิงการกำกับกฎเกณฑ์และนโยบายการบริหารจัดการสถานประกอบการดูแลผู้สูงอายุหรือผู้มีภาวะพึ่งพิงของประเทศไทย ผู้วิจัยได้องค์ความรู้จากการวิจัย ได้แก่ แนวคิดการออกแบบนโยบายซึ่งเป็นนโยบายเชิงการกำกับกฎเกณฑ์ที่รัฐเป็นผู้กำหนดกฎเกณฑ์และมาตรฐานด้านสถานที่ บุคลากร และหลักสูตร และมีอำนาจการออกใบอนุญาตดำเนินการและการตรวจสอบ ด้านโครงสร้างการอภิบาลเชิงการกำกับกฎเกณฑ์ รัฐได้ใช้อำนาจสาธารณะในการกำหนดกฎเกณฑ์ขั้นพื้นฐานเสมือนเป็นผู้กุมหางเสือเรือ (steering) ขณะที่การดำเนินงานมีตัวแสดงที่หลากหลายเปิดกว้างให้ตัวแสดงอื่นที่มิใช่ภาครัฐเข้ามามีส่วนร่วมและบทบาทมากขึ้น โดยรัฐยังคงเป็นตัวแสดงหลักในการดำเนินกระบวนงานด้านการกำกับกฎเกณฑ์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันสำหรับการบริการสาธารณะเพื่อสังคม และในกระบวนการอภิบาลรัฐได้โยกย้ายหน้าที่ปฏิบัติงานไปให้ภาคส่วนต่างๆ เข้ามาร่วมกับผิดชอบในการจัดกิจการต่างๆ ของรัฐ เป็นการเชื่อมโยงระหว่างการอภิบาลของภาครัฐกับการกำกับกฎเกณฑ์เข้าด้วยกัน ทำให้การกำกับกฎเกณฑ์กลายเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการอภิบาลของภาครัฐในการเป็นผู้กุมหางเสือเรือจนสามารถสร้างแนวทางการจัดการเพื่อที่จะกลายเป็นผู้กำกับกฎเกณฑ์ (regulator) ในที่สุด

5. อภิปรายผลการวิจัย

5.1 การอภิบาลเชิงการกำกับกฎเกณฑ์ในการดำเนินงานด้านสถานประกอบการดูแลผู้สูงอายุและผู้มีภาวะพึ่งพิงในประเทศไทย จากการที่ไทยเป็นสังคมผู้สูงอายุจึงเป็นโอกาสให้ภาคเอกชนจัดตั้งสถานประกอบการขึ้น ซึ่งเป็นธุรกิจที่เติบโตเร็วมีการแข่งขันสูง ผลการวิจัยพบว่าการออกกฎหมายเฉพาะสำหรับธุรกิจดังกล่าวโดยให้กระทรวงสาธารณสุข (โดยกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ, 2567) มีอำนาจหน้าที่ในการออกใบอนุญาต ควบคุม กำกับ ดูแล ตรวจสอบให้มีมาตรฐาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สิยาภรณ์ สัมมากฤษณ์ (2561) และทรงพล ปรียานนท์ (2563) ที่พบว่าหากหน่วยงานของรัฐไม่มีกฎหมายให้อำนาจไว้โดยตรงแล้ว ก็จะไม่มีการเข้าไปควบคุม กำกับ ดูแล ตรวจสอบ ทำให้เกิดปัญหาทางข้อกฎหมายขึ้น

ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศิริพันธุ์ สาสัตย์, วาสินี วิเศษฤทธิ์, ถาวร สกุลพาณิชย์, และ รังสิมันต์ สุรไชยา (2558) และสิยาภรณ์ สัมมากฤษณ์ (2561) พบว่า

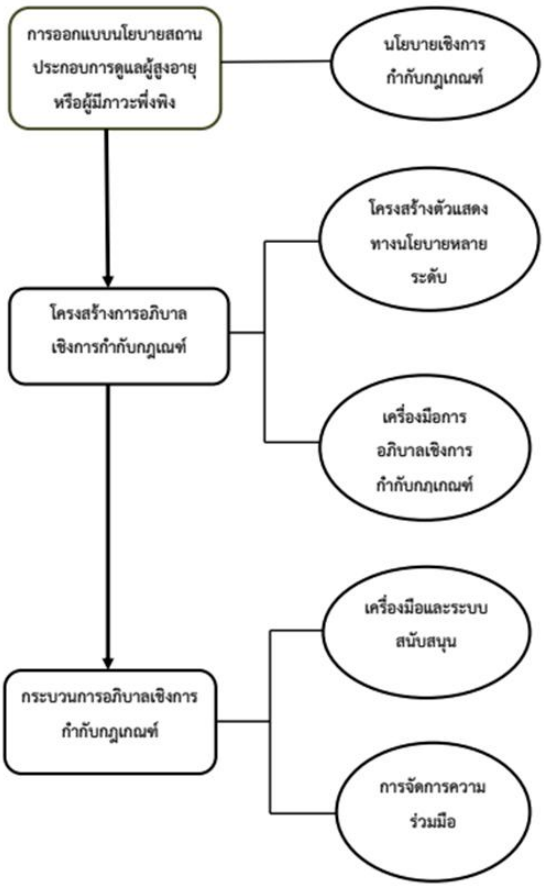
สหราชอาณาจักร สาธารณรัฐสิงคโปร์ และสหพันธรัฐมาเลเซีย ที่หน่วยงานส่วนกลางเป็นผู้กำหนดนโยบายมาตรฐานด้านสถานประกอบการ และออกใบอนุญาตดำเนินการ มีอำนาจอย่างกว้างขวางกำกับดูแลก่อนและระหว่างการดำเนินงานสถานประกอบการ แต่ต่างจากสวีเดนที่รัฐบาลกลางทำหน้าที่พัฒนานโยบายและกฎหมายเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ เป็นพื้นฐานสำหรับการวางแผน การจัดหาเงินทุน และการจัดหาบริการดูแลผู้สูงอายุ โดยมีการกำกับดูแลผ่านสำนักงานตรวจสอบสุขภาพและการดูแลสังคม ในขณะที่หน่วยงานระดับภูมิภาคมีภารกิจหน้าที่และรับผิดชอบต่อบริการด้านสุขภาพและการแพทย์ สำหรับเทศบาลหรือหน่วยงานส่วนท้องถิ่นจะรับผิดชอบโดยตรงสำหรับบริการดูแลผู้สูงอายุทั้งบริการดูแลที่บ้านและสถานพยาบาล (Szebehely & Jönsson, 2018 as cited in Peterson, 2017) สะท้อนให้เห็นการออกแบบนโยบายและโครงสร้างอำนาจรัฐแบบรวมศูนย์และการกระจายอำนาจในภารกิจดูแลผู้สูงอายุหรือผู้มีภาวะพึ่งพิงของประเทศต่างๆ

ผลการวิจัยพบว่าภาคเอกชนเป็นผู้ดำเนินการสถานประกอบการในประเทศไทย โดยมีภาครัฐทำหน้าที่กำกับดูแลผ่านการกำหนดมาตรฐานและออกใบอนุญาต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Crawford (2006) ที่มองว่ารัฐเป็นผู้กำหนดกรอบกฎเกณฑ์และประสานความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาสังคม การที่รัฐทำหน้าที่ “กุมหางเสือเรือ” (Steering) โดยควบคุมทิศทางและตรวจสอบกระบวนการต่างๆ ขณะเดียวกันก็เปิดโอกาสให้ภาคเอกชนและองค์กรฝ่ายที่สามเข้ามาร่วมจัดบริการสาธารณะ เช่น สุขภาพ การศึกษา และสวัสดิการ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Pestoff & Brandsen (2010) เรื่องการจัดการร่วม (co-management) และการร่วมผลิตบริการสาธารณะ (co-production) นอกจากนี้การมีส่วนร่วมของพลเมืองในระดับพื้นที่ช่วยยกระดับทักษะและคุณภาพการบริการ โดยเฉพาะด้านสุขภาพ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Marsilio, Guglielmetti, & Gilardi (2014) ที่พบว่าการร่วมผลิตบริการสุขภาพจะช่วยเพิ่มคุณภาพการดูแล ศบส. ซึ่งเป็นองค์กรอภิบาลเชิงการกำกับกฎเกณฑ์มีการดำเนินการเชิงรุก ผ่านการกำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ มีการประเมินและจัดทำรายงานประจำปี เผยแพร่ข้อมูลบนเว็บไซต์ ทำให้ประชาชนเข้าถึงได้ง่าย ซึ่งช่วยเสริมความรับผิดชอบและลดความคลุมเครือในการปฏิบัติงาน ลดความไม่เชื่อมั่นในหน่วยงานภาครัฐ แนวทางนี้สอดคล้องกับ OECD (2016 อ้างถึงใน ศุภกานต์ แก้วภิรา, 2563) ที่กล่าวว่าความรับผิดชอบ (Accountability) ความโปร่งใส (Transparency) และการประสานงาน (Coordination) เป็นหลักสำคัญของการอภิบาลที่ดี

5.2 นโยบาย บทบาทและอำนาจหน้าที่ของตัวแสดงในการอภิบาลเชิงการกำกับกฎเกณฑ์ โดยแผนยุทธศาสตร์ชาติด้านสาธารณสุขระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) มีความสำคัญในการส่งเสริมสถานประกอบการ เน้นระบบสุขภาพที่ยั่งยืนและครอบคลุมทุกช่วงวัย กระทรวงสาธารณสุขได้ออกกฎกระทรวง 3 ฉบับตามพระราชบัญญัติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ พ.ศ. 2559 เพื่อกำหนดมาตรฐานการบริการให้มีคุณภาพและเป็นไปตามหลักวิชาชีพ โดยงานวิจัยของ เบญจพร สุธรรมชัย, ธัญพร ชื่นกลิ่น, ศักดิ์ชัย ถิรวิทยาคม, นภัส แก้ววิเชียร, และ วิชาญ เกิดวิชัย (2560) และผลการวิจัยของสิยาภรณ์ สัมมากฤษณ์ (2561) สอดคล้องกับผลการวิจัยของผู้วิจัย ที่พบว่าในอดีตการดูแลผู้สูงอายุยังขาดคุณภาพ บุคลากรเชี่ยวชาญ และการประสานงานที่ชัดเจน ดังนั้นรัฐจึงควรจัดทำแผนยุทธศาสตร์แบบบูรณาการ พร้อมกำหนดเกณฑ์มาตรฐานเพื่อติดตามและปรับปรุงบริการอย่างต่อเนื่อง เพื่อคุ้มครองผู้สูงอายุอ ย่างมีประสิทธิภาพ

6. องค์ความรู้จากการวิจัย

งานวิจัยนี้ได้เพิ่มองค์ความรู้เกี่ยวกับสถานประกอบการดูแลผู้สูงอายุและผู้มีภาวะพึ่งพิงของประเทศไทยจากงานวิจัยก่อนหน้านั้นที่เน้นด้านสาธารณสุข กฎหมาย และการกำหนดมาตรฐานของสถานประกอบการ โดยผลการวิจัยของผู้วิจัยพบการออกแบบนโยบายที่เป็นนโยบายเชิงการกำกับกฎเกณฑ์ การกำหนดโครงสร้างการอภิบาลมีตัวแสดงหลายระดับ การใช้กฎหมายเป็นเครื่องมือการอภิบาล การดำเนินงานมีการสร้างเครื่องมือและระบบสนับสนุนใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการสื่อสาร และการดำเนินงานในระดับพื้นที่ใช้การจัดการความร่วมมือกับหน่วยงานในพื้นที่ที่เกี่ยวข้อง ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2. องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

ภาครัฐควรปรับกฎระเบียบที่จะช่วยส่งเสริมการดำเนินงานของภาคเอกชนแต่ยังคำนึงถึงผลประโยชน์สังคม เช่น มาตรการด้านภาษี พร้อมปรับรูปแบบการบริหารให้ยืดหยุ่นมากขึ้น โดยอาศัยพันธมิตรทางธุรกิจและเรียนรู้จากภาคเอกชน ทั้งนี้การปรับตัวและเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสองภาคส่วนจะช่วยผลักดันให้เกิดระบบการดูแลผู้สูงอายุที่มีประสิทธิภาพในอนาคต

7.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.2.1 การปรับปรุงกฎกระทรวงที่กำหนดมาตรฐานด้านสถานที่ ความปลอดภัย และการให้บริการดูแลผู้สูงอายุหรือผู้มีภาวะพึ่งพิงให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อลดการใช้ดุลพินิจ

ของหน่วยงานกำกับดูแลอันอาจทำให้เกิดการปฏิบัติอย่างไม่เท่าเทียมกันต่อสถานประกอบการแต่ละแห่ง เช่น การระบุจำนวนห้องน้ำต่อผู้รับบริการ การกำหนดมาตรฐานของผู้ดูแลผู้สูงอายุ เช่น คุณสมบัติ ทักษะเฉพาะทาง และการประเมินระดับความสามารถ รวมถึงบทลงโทษเมื่อเกิดการกระทำผิด รวมทั้งการกำหนดคุณสมบัติของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในสถานประกอบการด้านนี้ให้ชัดเจน

7.2.2 การกำหนดมาตรฐานผลลัพธ์ของการดูแล (Outcomes of Care) ความพึงพอใจและคุณภาพในการดูแล เช่น ความสุขสบาย ความสะดวกสบายในการพักอาศัยในสถานประกอบการ เป็นต้น เป็นมาตรฐานเพิ่มเติม และใช้การประเมินสถานประกอบการเป็นระยะๆ

7.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยเกี่ยวกับการประสานงานขององค์กรอภิบาลเชิงการกำกับกฎเกณฑ์ระดับบน การเปรียบเทียบแนวคิดการออกแบบนโยบายสถานประกอบการการดูแลผู้สูงอายุหรือผู้มีภาวะพึ่งพิงของต่างประเทศ เพื่อพัฒนานโยบายของไทย และการศึกษาเปรียบเทียบการจัดการความร่วมมือระหว่างองค์กรอภิบาลระดับต่างๆ ในนโยบายสถานประกอบการการดูแลผู้สูงอายุหรือผู้มีภาวะพึ่งพิง

เอกสารอ้างอิง

กฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียมและการชำระค่าธรรมเนียมเกี่ยวกับการประกอบกิจการสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2563. (2563, 31 กรกฎาคม). ราชกิจ จานุเบกษา. เล่ม 137 ตอนที่ 61 ก, หน้า 16.

กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานด้านสถานที่ ความปลอดภัย และการให้บริการดูแลผู้สูงอายุหรือผู้มีภาวะพึ่งพิง พ.ศ. 2563. (2563, 31 กรกฎาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 137 ตอนที่ 61 ก, หน้า 10.

กฎกระทรวงกำหนดให้กิจการดูแลผู้สูงอายุหรือผู้มีภาวะพึ่งพิงเป็นกิจการอื่นในสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ พ.ศ. 2563. (2563, 31 กรกฎาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 137 ตอนที่ 61 ก, หน้า 7.

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ. (2567). แผนปฏิบัติราชการกรมสนับสนุนบริการสุขภาพระยะ 5 ปี (พ.ศ 2566-2570). สืบค้นจาก https://hss7.hss.moph.go.th/wp-content/uploads/2025/08/%E0%B9%81%E0%B8%9C%E0%B8%99%E0%B8%9B%E0%B8%8F%E0%B8%B4%E0%B8%9A%E0%B8%B1%E0%B8%95%E0%B8%B4%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3-%E0%B8%81%E0%B8%A3%E0%B8%A1-%E0%B8%AA%E0%B8%9A%E0%B8%AA.-5%E0%B8%9B%E0%B8%B5-1.pdf

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2566). *รายงานสถิติรายปีประเทศไทย 2566*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2561). *แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ. 2561-2580) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2 (พ.ศ. 2561)*. นนทบุรี: สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข.

ฉัตรนภา เทิดสุขบดี. (2562). *แนวทางการกำกับดูแลสถานประกอบกิจการบริการผู้สูงอายุภาคเอกชนในประเทศไทย* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

ทรงพล ปรียานนท์.(2563). *ปัญหากฎหมายการประกอบธุรกิจให้บริการผู้สูงอายุ* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.

เบญจพร สุธรรมชัย, ธัญพร ชื่นกลิ่น, ศักดิ์ชัย ถิรวิทยาคม, นภัส แก้ววิเชียร, และ วิชาญ เกิดวิชัย. (2560). บริการสุขภาพผู้สูงอายุ: ประเด็นทางกฎหมายที่ควรพิจารณา. *วารสารวิชาการสาธารณสุข, 26*(1), 18-32.

ปรัชญา เพชรเจริญ. (2564). *ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับบ้านพักอาศัยผู้สูงอายุเอกชน* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.

เปรมปวีร์ บุณยาพรทรัพย์, รุ้งรังษี วิบูลชัย, และ เพชรมณี วิริยะสืบพงศ์. (2565). การพัฒนาและส่งเสริมมาตรฐานสถานประกอบการเพื่อสุขภาพประเภทกิจการดูแลผู้สูงอายุหรือผู้มีภาวะพึ่งพิง (ลักษณะที่ 3 การให้บริการดูแลประคับประคองผู้สูงอายุหรือผู้มีภาวะพึ่งพิงที่มีการจัดกิจกรรมการดูแลส่งเสริมและฟื้นฟูสุขภาพแก่ผู้สูงอายุหรือผู้มีภาวะพึ่งพิงโดยมีการพักค้างคืน). *วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย, 18*(2), 14-26.

พระราชบัญญัติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ พ.ศ. 2559. (2559, 31 มีนาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 133 ตอนที่ 30 ก, หน้า 10.

ศิริพันธุ์ สาสัตย์, และ เตือนใจ ภักดีพรหม. (2552). ระบบสถานบริบาลผู้สูงอายุ. *วารสารประชากรศาสตร์, 25*(1), 45-62.

ศิริพันธุ์ สาสัตย์, วาสินี วิเศษฤทธิ์, ถาวร สกุลพาณิชย์, และ รังสิมันต์ สุรไชยา. (2558). *การพัฒนามาตรฐานและแนวทางการให้บริการผู้สูงอายุ ที่มีภาวะพึ่งพาในสถานดูแลระยะยาว* (รายงานวิจัย). นนทบุรี: มาตาการพิมพ์.

ศุภกานต์ แก้วภิรา. (2563). *การอภิบาลเชิงการกำกับกฎเกณฑ์ กรณีสถานรับเลี้ยงเด็กเอกชน* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 1 กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ. (2568). แผนการปฏิบัติงานศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568. สืบค้นจาก https://hss1.hss.moph.go.th/wp-content/uploads/2025/05/ 2025-04-08-28-19-521708.pdf

สิยาภรณ์ สัมมากฤษณ์. (2561). มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองผู้รับบริการของสถานประกอบธุรกิจดูแลผู้สูงอายุ. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 7*(1), 643-651.

Crawford, A. (2006). Network governance and the post-regulatory state? Steering rowing and anchoring the provision of policing and security. *SAGE Journals, 10*(4), 449-479.

Marsilio, M., Guglielmetti, C., & Gilardi, S. (2014*).* Healthcare Co-production and the Indirect Government Paradigm: Addressing the managerial challenges. In *ICCP International Conference of Public Policy* (pp. 1-23). Milan: Università degli Studi di Milano.

Pestoff, V., & Brandsen, T. (2010). Public Governance and the Third Sector: Opportunities for Co-production and Innovation?. In S. P. Osborne (ed.), *The New Public Governance?: Emerging Perspectives on the Theory and Practice of Public Governance* (pp. 223-235). London: Routledge.

Peterson, E. (2017). Eldercare in Sweden: An Overview*. Revista Derecho Social Empresa,* (8), 90-108.

การพัฒนาแนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการประยุกต์ใช้มาตรฐานระบบบริการสุขภาพพหุวัฒนธรรมในโรงพยาบาลนำร่อง ภาคใต้ฝั่งอันดามันของไทย *

Developing a Preparedness Framework for Implementation Multicultural Health Service Standards in Pilot Hospitals, Andaman Coast, Southern Thailand

อัลวา หวันชิดนาย[1], จิรัชยา เจียวก๊ก[2], ธนเทพ วณิชยากร[3]

Anwa Wanchitnai[1], Jirachaya Jeawkok[2], Tanatape Wanishayakorn[3]

สถาบันนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์[1]

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี [2]

คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์[3]

Public Policy Institute, Prince of Songkla University[1]

Faculty of Humanities and Social Sciences,

Prince of Songkla University, Pattani Campus[2]

Faculty of Pharmaceutical Sciences, Prince of Songkla University[3]

Corresponding Author E-mail: alwawan2543@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการประยุกต์ใช้มาตรฐานระบบบริการสุขภาพพหุวัฒนธรรมในโรงพยาบาลนำร่อง ภาคใต้ฝั่งอันดามันของไทย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลเลือกแบบเจาะจง รวมทั้งสิ้น 20 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานด้านเกณฑ์มาตรฐานของสถานพยาบาล ผู้ที่มี

* ได้รับบทความ: 6 ตุลาคม 2568; แก้ไขบทความ: 10 พฤศจิกายน 2568; ตอบรับตีพิมพ์: 10 พฤศจิกายน 2568

Received: October 6, 2025; Revised: November 10, 2025; Accepted: November 10, 2025

บทบาทรับผิดชอบงานด้านระบบบริการสุขภาพในพื้นที่ และผู้ที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมในพื้นที่ โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และแนวคำถามในการสนทนากลุ่ม ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลแบบสามเส้า วิเคราะห์ข้อมูลแบบพรรณนาเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาแนวทางการเตรียมความพร้อมแบบมีส่วนร่วม ผ่านการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล จึงได้แนวทางการเตรียมความพร้อม 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการประเมินบริบทพื้นที่และฐานข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมสุขภาพ 2) ด้านการจัดทำคู่มือและแนวทางการปฏิบัติที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย 3) ด้านการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านวัฒนธรรม และ 4) ด้านการสร้างกลไกความร่วมมือและการมีส่วนร่วมกับชุมชน ทั้งนี้แนวทางที่เกิดขึ้นถูกออกแบบให้มีความยืดหยุ่นและปรับใช้ได้ตามลักษณะเฉพาะของพื้นที่และประชากร ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการให้บริการสุขภาพที่คำนึงถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรม ช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นของผู้รับบริการ ลดอุปสรรคด้านการสื่อสาร และเพื่อการเข้าถึงบริการทางสุขภาพของกลุ่มชาติพันธุ์ รวมทั้งยังเป็นกรอบในการพัฒนาสมรรถนะพหุวัฒนธรรมในการให้บริการของบุคลากร

คำสำคัญ: การพัฒนา; ระบบบริการสุขภาพสุขภาพ; พหุวัฒนธรรม

Abstract

The objective of this research was to develop guidelines for preparedness in the application of the standard for multicultural healthcare service systems in pilot hospitals in the Andaman coast of Southern Thailand. This was a qualitative research study. Purposive sampling was used to select a total of 20 key informants, comprising administrators and officers responsible for hospital standard criteria, personnel responsible for the healthcare service system in the area, and individuals with cultural differences in the area. Data were collected using semi-structured interviews and focus group discussion questions. The triangulation method was used to verify data accuracy, and the data were analyzed using content descriptive analysis.

The results revealed that the development of the participatory preparedness guidelines, through data collection from the key informants, resulted in four key dimensions of preparedness: 1) Assessment of local context and cultural health databases, 2) Development of manuals and practical guidelines appropriate for target groups, 3) Cultural competency development for personnel, and 4) Establishment of mechanisms for cooperation and community participation. These resultant guidelines are designed to be flexible and adaptable according to the specific characteristics of the area and its population. They can be applied as a tool for planning culturally diverse healthcare services, helping to build service-user confidence, reduce communication barriers, and improve access to healthcare services for ethnic groups. Furthermore, they provide a framework for developing multicultural competency in service delivery among personnel.

Keywords: development; health service; multicultural

1. บทนำ

ประเทศไทยมีความหลากหลายทางชาติพันธุ์และวัฒนธรรมอย่างโดดเด่น ซึ่งเป็นหนึ่งในความท้าทายหลักที่ระบบบริการสุขภาพต้องเผชิญในการส่งมอบบริการที่ครอบคลุมและเป็นธรรมแก่ประชาชนทุกกลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่ภาคใต้ฝั่งอันดามัน นับว่าเป็นแหล่งท่องเที่ยวและมีประชากรหลากหลายกลุ่มอาศัยอยู่ร่วมกันอย่างหนาแน่น จึงก่อให้เกิดการผลักดันให้มีการกำหนดมาตรฐานระบบบริการสุขภาพพหุวัฒนธรรมขึ้น เพื่อเป็นกรอบแนวทางสำหรับหน่วยบริการระดับทุติยภูมิ โดยมีเป้าหมายในการสร้างความปลอดภัยและคุณภาพในการรักษาพยาบาล ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของมาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพ (HA) (สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล, 2565; สถาบันนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2566) ในขณะเดียวกันพื้นที่อำเภอเกาะลันตา จังหวัดกระบี่ มีกลุ่มชาติพันธุ์หลักอาศัยอยู่ร่วมกันอย่างยาวนาน ทั้งชาวไทยพุทธ ชาวไทยมุสลิม ชาวไทยเชื้อสายจีน และชาวเล จึงเกิดความหลากหลายทางวัฒนธรรมและได้สร้างความท้าทายเชิงปฏิบัติการที่สำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านระบบบริการสุขภาพที่ยังไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการวัฒนธรรมได้อย่าง

ครอบคลุม (พรชัย นาคสีทอง และ อนินทร์ พุฒิโชติ, 2558) ซึ่งปัญหาดังกล่าวได้สะท้อนผ่านข้อจำกัดด้านภาษาและการสื่อสารที่ขาดความเข้าใจระหว่างผู้ให้บริการและผู้รับบริการ การเข้าถึงบริการที่ไม่สอดคล้องต่อวิถีการดำเนินชีวิต และความเข้าใจในบริบทพื้นที่ทางวัฒนธรรมที่ยังไม่เพียงพอ นำไปสู่ความไม่เสมอภาคทางสุขภาพ (เพชรตะวัน ธนะรุ่ง, สุรีย์ ธรรมิกกบวร, และ จิรวัฒน์ เวชแพศย์, 2556)

ด้วยสาเหตุดังกล่าว การนำมาตรฐานระบบบริการสุขภาพพหุวัฒนธรรมไปประยุกต์ใช้ในโรงพยาบาลนำร่องในพื้นที่ดังกล่าวจึงเป็นสิ่งจำเป็นเร่งด่วน ขณะเดียวกันนั้น เมื่อพิจารณาจากองค์ความรู้ที่มีอยู่เดิม พบว่า ยังไม่ปรากฏแนวทางการเตรียมความพร้อมเชิงปฏิบัติการที่มีความชัดเจนและเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรทางการแพทย์สามารถนำมาตรฐานดังกล่าวไปประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสมกับบริบททางวัฒนธรรมที่ซับซ้อนของภาคใต้ฝั่งอันดามันได้อย่างแท้จริง ช่องว่างทางองค์ความรู้ดังกล่าวจึงเป็นที่มาของงานวิจัยฉบับนี้ ซึ่งมุ่งมั่นที่จะพัฒนาแนวทางการเตรียมความพร้อมเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว สามารถสร้างความเข้าใจและสร้างความร่วมมือที่ดีระหว่างผู้ให้บริการและผู้รับบริการจากหลากหลายวัฒนธรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการสุขภาพในระดับพื้นที่อย่างยั่งยืน

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อพัฒนาแนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการประยุกต์ใช้มาตรฐานระบบบริการสุขภาพพหุวัฒนธรรมในโรงพยาบาลนำร่อง ภาคใต้ฝั่งอันดามันของประเทศไทย

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาแนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการประยุกต์ใช้มาตรฐานระบบบริการสุขภาพพหุวัฒนธรรมในโรงพยาบาลนำร่อง ภาคใต้ฝั่งอันดามันของไทย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแนวทางการปฏิบัติที่เหมาะสมกับบริบทพื้นที่ โดยมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัยดังนี้

3.1 ขอบเขตการวิจัย

3.1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การเตรียมความพร้อม คือ การพัฒนาแนวทางที่มีความครอบคลุมตั้งแต่กระบวนการวิเคราะห์ วางแผน และการพัฒนาศักยภาพของโรงพยาบาลใน 4 ด้าน ประกอบด้วย

1) การประเมินบริบทพื้นที่และฐานข้อมูลด้านวัฒนธรรมสุขภาพ 2) การจัดทำคู่มือและแนวทางการปฏิบัติ 3) การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านวัฒนธรรม และ 4) การสร้างกลไกความร่วมมือและการมีส่วนร่วมกับชุมชน

มาตรฐานระบบบริการสุขภาพพหุวัฒนธรรม คือ เกณฑ์การให้บริการด้านการส่งเสริม ป้องกัน รักษา และฟื้นฟู ที่คำนึงถึงความแตกต่างด้านความเชื่อ ภาษา วัฒนธรรม และชาติพันธุ์ของผู้รับบริการทางสุขภาพ โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างความเสมอภาคในการเข้าถึงระบบบริการสุขภาพ

ภาคใต้ฝั่งอันดามันของไทย คือ พื้นที่ที่ตั้งอยู่ทางตอนใต้ของประเทศไทยอย่างอำเภอเกาะลันตา จังหวัดกระบี่ ซึ่งมีอาณาเขตติดกับทะเลฝั่งอันดามัน และเคยเป็นเมืองท่าสำคัญของไทยในอดีต พื้นที่ดังกล่าวจึงกลายเป็นแหล่งวัฒนธรรมที่มีความโดดเด่นและเป็นเอกลักษณ์ทั้งชาติพันธุ์ ความเชื่อ วิถีชีวิต ภาษา และวัฒนธรรม

3.1.2 ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยได้ดำเนินการในพื้นที่อำเภอเกาะลันตา จังหวัดกระบี่ เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่มีความหลากทางความเชื่อ ภาษา วัฒนธรรม และชาติพันธุ์ ซึ่งสอดคล้องกับเกณฑ์การคัดเลือกพื้นที่ที่มุ่งเน้นสถานพยาบาลที่สนใจในมาตรฐานระบบบริการสุขภาพพหุวัฒนธรรม

3.2 ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง รวมทั้งสิ้นจำนวน 20 คน ประกอบด้วย 3 กลุ่ม ดังนี้

3.2.1 ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานด้านเกณฑ์มาตรฐานสถานพยาบาล จำนวน 3 คน เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย วางแผน และบูรณาการมาตรฐานเข้าสู่โครงสร้างการบริหารจัดการของโรงพยาบาล

3.2.2 ผู้ที่มีบทบาทรับผิดชอบงานด้านระบบบริการสุขภาพในพื้นที่ จำนวน 5 คน เนื่องจากเป็นบุคลากรที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับกระบวนการให้บริการเชิงรุก รับรู้ถึงสภาพปัญหาข้อจำกัด และความต้องการของผู้รับบริการในพื้นที่

3.2.3 ผู้ที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมในพื้นที่ จำนวน 12 คน เนื่องจากเป็นกลุ่มเป้าหมายหลักของมาตรฐานระบบบริการสุขภาพพหุวัฒนธรรม ซึ่งสามารถให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับประสบการณ์ อุปสรรค และความคาดหวังต่อการบริการสุขภาพพหุวัฒนธรรม

3.3 เครื่องมือวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีดังนี้ 1) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และ 2) แนวคำถามในการสนทนากลุ่ม ซึ่งพัฒนาขึ้นจากการทบทวนแนวคิดเรื่อการบริการสุขภาพพหุวัฒนธรรมและมาตรฐานคุณภาพสถานพยาบาล ทั้งนี้ เครื่องมือทั้ง 2 ฉบับได้ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ในช่วง 0.67-1.00 และค่าความสอดคล้องทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 (แบบสัมภาษณ์) และ 0.97 (แนวคำถามสนทนากลุ่ม) ตามลำดับ

3.4 การพิทักษ์สิทธิและจริยธรรมการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการด้านจริยธรรม เลขที่ psu.pn. 2-087/67 เมื่อวันที่ 18 พฤศจิกายน 2567 และผู้วิจัยได้ดำเนินการพิทักษ์สิทธิ์ผู้ให้ข้อมูลวิจัยอย่างเคร่งครัด โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ กระบวนการวิจัย การปกปิดข้อมูล การเก็บรักษาความลับ และขอความยินยอมเข้าร่วมวิจัยด้วยความสมัครใจ ผู้เข้าร่วมวิจัยได้รับแจ้งถึงสิทธิในการถอนตัวออกจากการวิจัย สามารถกระทำได้ตลอดเวลาโดยไม่ผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ให้ข้อมูล และในการรวบรวมข้อมูลจะไม่ระบุชื่อหรือที่อยู่ของผู้ให้ข้อมูล โดยจะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวิจัยเท่านั้น

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย 2 ส่วน โดยมีระยะเวลาดำเนินการในช่วงเดือนมกราคม ถึง เดือนเมษายน 2568 ในพื้นที่อำเภอเกาะลันตา จังหวัดกระบี่ มีรายละเอียดดังนี้

3.5.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบปฐมภูมิ ผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานด้านเกณฑ์มาตรฐานของสถานพยาบาลและดำเนินการสนทนากลุ่มกับผู้รับผิดชอบงานด้านระบบบริการสุขภาพในพื้นที่ ผู้นำชุมชน
และประชาชนที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม ซึ่งผู้วิจัยได้บันทึกข้อมูลด้วยการจดบันทึกและบันทึกเสียง (ได้รับความยินยอมจากผู้ให้ข้อมูล)

3.5.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบทุติยภูมิ ผ่านการศึกษาจากเอกสาร นโยบาย แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่ข้องกับมาตรฐานสถานพยาบาล การบริการทางสุขภาพ และแนวคิดเรื่องระบบสุขภาพกับสังคมพหุวัฒนธรรม

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Phothisa, 2006) โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การถอดความ: ถอดเทปบันทึกเสียงจากการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มแบบคำต่อคำ

ขั้นตอนที่ 2 การเข้ารหัสและจัดหมวดหมู่: ดำเนินการเข้ารหัส (Coding) และจัดหมวดหมู่ (Theming) ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยพิจารณาจากความคล้ายคลึงและความแตกต่างของเนื้อหา

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบความน่าเชื่อถือ: ดำเนินการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลด้วยวิธีการตรวจสอบแบบสามเส้า (Data Triangulation) จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย และการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Check) เพื่อให้มั่นใจในความถูกต้องของผลการวิเคราะห์

ขั้นตอนที่ 4 การนำเสนอผล: สรุป แปลความหมาย หาความสัมพันธ์ของข้อมูล และนำเสนอด้วยการเขียนเชิงพรรณนา

4. สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการประยุกต์ใช้มาตรฐานระบบบริการสุขภาพพหุวัฒนธรรมในโรงพยาบาลนำร่อง ภาคใต้ฝั่งอันดามันของไทย โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วม สามารถสรุปผลการวิจัยเชื่อมโยงสู่แนวทางการเตรียมความพร้อม 4 ด้าน ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์บริบทและการออกแบบกลไกการเตรียมความพร้อม

4.1.1 บริบทพื้นที่และข้อจำกัด พบว่า ประชากรอำเภอเกาะลันตามีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและชาติพันธุ์ ประกอบด้วย ชาวไทยมุสลิม ชาวไทยพุทธ ชาวไทยเชื้อสายจีน และชาวเล ซึ่งมีความเชื่อและวิถีการดำรงชีวิตที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งส่วนใหญ่มีอาชีพประมงและการท่องเที่ยว ด้านระบบบริการสุขภาพในพื้นที่ ยังมีข้อจำกัดด้านบุคลากรเฉพาะทาง งบประมาณ และการขนส่งผู้ป่วย ส่งผลให้เกิดความไม่เสมอภาคด้านการเข้าถึงบริการสุขภาพ โดยเฉพาะในกลุ่มชาวเลและแรงงานภาคการท่องเที่ยว เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร นอกจากนี้พื้นที่อำเภอเกาะลันตามีทุนทางสังคมและวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง ได้แก่ ผู้นำทางจิตวิญญาณ ผู้นำชุมชน เครือข่ายท้องถิ่น ซึ่งนับว่าเป็นกลไกสำคัญในการประสานความร่วมมือเพื่อพัฒนาและยกระดับการเข้าถึงระบบบริการสุขภาพ

ดังนั้น อำเภอเกาะลันตาจึงเป็นพื้นที่พหุวัฒนธรรมที่ประกอบไปด้วยชาวไทยมุสลิม พุทธ จีน และชาว มีอาชีพหลักด้านการประมงและการท่องเที่ยว ระบบบริการสุขภาพในพื้นที่ยังมีข้อจำกัดทั้งในด้านจำนวนบุคลากร งบประมาณ ส่งผลต่อความไม่เสมอภาค โดยเฉพาะชาวเลและแรงงานด้านการท่องเที่ยว เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านภาษา แต่ในขณะเดียวกับพื้นที่ดังกล่าวทุนทางสังคมและวัฒนธรรม อย่างผู้นำชุมชน และผู้นำทางจิตวิญญาณของกลุ่มชาติพันธุ์ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาการเข้าถึงระบบบริการสุขภาพ

4.1.2 การออกแบบและพัฒนากลไก พบว่า การพัฒนากลไกการเตรียมความพร้อมมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการประยุกต์ใช้แนวคิดด้านพหุวัฒนธรรม โดยการผสมผสานข้อมูลองค์ความรู้ระหว่างด้านวิชาการ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และความเชื่อ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับบริบทพื้นที่ ซึ่งองค์ประกอบของการพัฒนากลไกการเตรียมความพร้อม ประกอบด้วย คู่มือการเตรียมความพร้อมสำหรับบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติที่คำนึงถึงความเป็นพหุวัฒนธรรมของพื้นที่ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ผ่านการอบรมด้านสมรรถนะวัฒนธรรม การสื่อสารข้ามวัฒนธรรม และการจัดบริการสุขภาพพหุวัฒนธรรม ด้านระบบสนับสนุน การจัดทำฐานข้อมูลประชากรกลุ่มชาติพันธุ์ ทุนทางสังคม และทุนทางวัฒนธรรมในพื้นที่ เพื่อเป็นเครื่องมือในการวางแผนการให้บริการ รวมถึงการการบูรณาการระบบกลไกสนับสนุนเข้ากับยุทธศาสตร์และนโยบายระดับจังหวัด การยกระดับกลไกความร่วมมือกับชุมชน ผ่านการจัดตั้งคณะทำงานร่วมกันระหว่างสถานพยาบาล ผู้นำชุมชน ผู้นำทางจิตวิญญาณหน่วยงานท้องถิ่นในพื้นที่ เพื่อร่วมกันออกแบบ ติดตาม ประเมินผล ตลอดจนการปรับปรุงการให้บริการทางสุขภาพที่สอดคล้องกับวิถีทางวัฒนธรรม

ดังนั้น การพัฒนาแนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการประยุกต์ใช้มาตรฐานระบบบริการสุขภาพพหุวัฒนธรรมในโรงพยาบาลนำร่อง จะนำไปสู่ผลลัพธ์ด้านการให้บริการสุขภาพที่มีความน่าเชื่อถือ เกิดการยอมรับ ไว้วางใจ และมั่นใจในระบบการให้บริการทางสุขภาพจากประชาชนในพื้นที่มากยิ่งขึ้น

4.2 แนวทางการเตรียมความพร้อม

4.2.1 ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ปัจจัยนำเข้าในการจัดทำแนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการประยุกต์ใช้มาตรฐานระบบบริการสุขภาพพหุวัฒนธรรมในโรงพยาบาลนำร่อง ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์บริบทพื้นที่ ได้แก่ บริบทพื้นที่ด้านสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และความหลากหลายของประชากร (ภาษา ศาสนา ความเชื่อ ชาติพันธุ์) โครงสร้าง

พื้นฐาน นโยบายด้านสุขภาพและระบบบริการสุขภาพ วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และตัวชี้วัดของสถานพยาบาล โครงสร้างองค์กร บุคลกรและสมรรถนะของบุคลากรด้านความหลากหลายทางวัฒนธรรม มาตรฐานระบบบริการสุขภาพพหุวัฒนธรรม 2) ระบบสนับสนุนต่าง ๆ ในพื้นที่ ได้แก่ การมีล่ามที่มีความเชี่ยวชาญด้านคำศัพท์ทางการแพทย์ การจัดเตรียมสถานที่สำหรับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรม โดยไม่ขัดต่อหลักการทางการแพทย์

4.2.2 ด้านกระบวนการ (Process) กระบวนการเตรียมความพร้อม ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment) การประเมินความพร้อมอย่างเป็นระบบทำให้ทราบว่าสถานพยาบาลมีความพร้อมเพียงพอที่จะดำเนินการเปลี่ยนแปลงมาตรฐานสถานพยาบาลหรือการบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดมาตรฐานระบบบริการสุขภาพพหุวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ ซึ่งสามารถประเมินได้หลากหลายรูปแบบ เช่น การวิเคราะห์วางแผนกลยุทธ์ (SWOT Analysis) การวิเคราะห์ช่องว่าง หรือการประเมินประสิทธิภาพองค์กร (Gap Analysis) การวิเคราะห์องค์กรด้วยหลักคิด McKinsey’s 7S การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอกองค์กร (PESTEL Analysis) รวมถึงการตรวจสอบความสอดคล้องกับมาตรฐานระบบบริการสุขภาพพหุวัฒนธรรม 2) การเสริมสร้างสมรรถนะ(Capacity Building) การเสริมสร้างสมรรถนะหรือกระบวนการพัฒนาศักยภาพ เสริมสร้างทักษะ ความรู้ความสามารถ ให้กับบุคลากรในสถานพยาบาล เพื่อทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบโจทย์ตัวชี้วัดหรือมาตรฐานของสถานพยาบาล เช่น การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านวัฒนธรรมและการสื่อสาร การพัฒนานวัตกรรมด้านการสื่อสาร 3) การมีส่วนร่วม (Participation & Engagement) การยกระดับการมีส่วนร่วมต่อการจัดบริการสุขภาพของบุคลากรและประชาชนในพื้นที่ เช่น การจัดเวทีรับฟังความคิดเห็นจากตัวแทนหน่วยงานภาครัฐ ภาคประชาชน ภาควิชากร ภาคเอกชน และเยาวชนที่สามารถนำไปสู่สังคมแห่งการมีส่วนร่วมในการจัดการสุขภาพตนเอง ชุมชน และสังคม การสร้างกลไกการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยคัดสรรจากประชาชนและเครือข่ายในพื้นที่ชุมชน (ทุนทางสังคม) เพื่อสร้างบทบาทการมีส่วนร่วมในการวางระบบดำเนินงาน เพื่อผลักดันให้ระบบบริการสุขภาพพหุวัฒนธรรมประสบผลสำเร็จ 4) การพัฒนาแนวทางการปฏิบัติ (Guideline Development) การพัฒนาแนวทางการปฏิบัติหรือกระบวนการสร้างคำแนะนำเพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับมาตรฐานระบบบริการสุขภาพพหุวัฒนธรรมสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการเข้ารับบริการและการให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ประกอบด้วยขั้นตอนการกำหนดแนวทาง การรวบรวมข้อมูล

เชิงประจักษ์ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การออกแบบแนวทางการปฏิบัติ การตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือแนวทางการปฏิบัติ การอนุมัติและเผยแพร่คู่มือแนวทางการปฏิบัติ 5) การทดลองและปรับใช้แนวทางการปฏิบัติ (Pilot Implementation) การทดลองด้วยการนำแนวทางการปฏิบัติไปใช้จริงในสถานพยาบาล โดยกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติตามความเหมาะสม ทั้งมีการประเมินและปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องต่อความต้องการของผู้เข้ารับบริการและผู้ให้บริการ อย่างด้านการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องต่อความต้องการของผู้เข้ารับบริการ

4.2.3 ด้านผลผลิต (Output) ผลผลิตจากการพัฒนาแนวทางการเตรียมความพร้อม ประกอบด้วย 1) คู่มือการเตรียมความพร้อมในการนำมาตรฐานระบบบริการสุขภาพพหุวัฒนธรรมไปประยุกต์ใช้ในสถานพยาบาล ซึ่งมีโครงสร้าง ขั้นตอน และหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน รวมถึงสามารถใช้เป็นต้นแบบให้โรงพยาบาลอื่น ๆ ได้ 2) บุคลากรของสถานพยาบาลที่ผ่านการพัฒนาสมรรถนะ มีองค์ความรู้ด้านการบริการสุขภาพพหุวัฒนธรรม มีทักษะการสื่อสารและการสร้างความเข้าใจต่อบริบทพื้นที่ สอดคล้องต่อการให้บริการตามมาตรฐานระบบบริการสุขภาพพหุวัฒนธรรม 3) ระบบสนับสนุนการบริการสุขภาพพหุวัฒนธรรม 4) กลไกความร่วมมือกับชุมชน

ดังนั้น แนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการประยุกต์ใช้มาตรฐานระบบบริการสุขภาพพหุวัฒนธรรมในโรงพยาบาลนำร่อง จึงประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) มุ่งเน้นการวิเคราะห์บริบทพื้นที่และการจัดหาระบบสนับสนุนที่มีความจำเป็น ด้านกระบวนการ (Process) มุ่งเน้นการดำเนินงานเป็นลำดับขั้นตอน (ประเมินความพร้อม, เสริมสร้างสมรรถนะ, สร้างการมีส่วนร่วม,พัฒนาคู่มือการปฏิบัติ, การทดลองนำร่อง) และด้านผลผลิต (Output) มุ่งเน้นคู่มือการปฏิบัติที่เป็นต้นแบบ, บุคลากรที่มีสมรรถนะ, ระบบสนับสนุน และกลไกความร่วมมือในระดับพื้นที่ เพื่อยกระดับการให้บริการสุขภาพที่ตอบสนองต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 1 แนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการประยุกต์ใช้มาตรฐานระบบบริการสุขภาพพหุวัฒนธรรม

แนวทางการเตรียมความพร้อม	รายละเอียด
ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) การประเมินบริบทพื้นที่และฐานข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรม	มุ่งเน้นการวิเคราะห์บริบทพื้นที่ (สภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ภาษา ชาติพันธุ์) และการจัดหาระบบสนับสนุนที่จำเป็น
ด้านกระบวนการ (Process) การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านวัฒนธรรม การสร้างกลไกความร่วมมือและการมีส่วนร่วมกับชุมชน	มุ่งเน้นการดำเนินงาน 5 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การประเมินความพร้อม (2) การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร (3) การมีส่วนร่วม (4) การพัฒนาแนวทางการปฏิบัติ (5) การทดลองและปรับใช้แนวทางการปฏิบัติ
ด้านผลผลิต (Output) การจัดทำคู่มือและแนวทางการปฏิบัติ	มุ่งเน้นการได้มาซึ่ง (1) คู่มือการเตรียมความพร้อมที่เป็นต้นแบบ (2) บุคลากรที่มีสมรรถนะทางวัฒนธรรม (3) ระบบสนับสนุนการบริการสุขภาพพหุวัฒนธรรม (4) กลไกความร่วมมือระดับพื้นที่

4.3 การประยุกต์ใช้ในโรงพยาบาล

4.3.1 การประยุกต์ใช้คู่มือการเตรียมความพร้อม พบว่า คู่มือการเตรียมความพร้อมที่ได้พัฒนาขึ้นถูกนำมาใช้เป็นแนวทางหลักในการจัดระบบบริการสุขภาพพหุวัฒนธรรมภายในโรงพยาบาล มุ่งเน้นการบูรณาการเข้ากับขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีอยู่เดิม เช่น การรับผู้ป่วย การวินิจฉัย การรักษา และการส่งต่อ โดยคู่มือดังกล่าวมีการกำหนดแนวทางที่ชัดเจนในการสื่อสาร การจัดอาหารที่สอดคล้องต่อวัฒนธรรมผู้เข้ารับบริการ การเคารพข้อปฏิบัติทางศาสนา และข้อควรระวังเฉพาะด้านตามวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ ซึ่งมีส่วนช่วยให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปตามมาตรฐานและสอดคล้องต่อบริบทพื้นที่ นอกจากนี้คู่มือการเตรียมความพร้อมยังสามารถใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการฝึกอบรมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

ใหม่เพื่อการสร้างความเข้าใจในบริบทการให้บริการสุขภาพพหุวัฒนธรรม ตลอดจนการประเมินคุณภาพสถานพยาบาล

4.3.2 บทบาทบุคลากรที่มีสมรรถนะการบริการสุขภาพพหุวัฒนธรรมและระบบสนับสนุน พบว่า บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านการให้บริการสุขภาพพหุวัฒนธรรม ซึ่งจะมีบทบาทสำคัญในการทำหน้าที่เป็นแกนนำด้านการให้บริการทางสุขภาพในโรงพยาบาล โดยมีภารกิจหลัก ได้แก่ การถ่ายทอดองค์ความรู้และทักษะด้านการบริการที่คำนึงถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรมไปสู่บุคลากรคนอื่น ๆ ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการ การทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานระหว่างโรงพยาบาลกับชุมชนในกรณีที่ต้องการจัดการปัญหาหรือเหตุการณ์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับมิติความแตกต่างทางวัฒนธรรม และการสร้างบรรยากาศของการให้บริการที่มีความเคารพและไวต่อความรู้สึกของผู้รับบริการทุกกลุ่ม

ดังนั้นระบบสนับสนุนที่จัดตั้งขึ้นควบคู่กัน เช่น ฐานข้อมูลกลุ่มชาติพันธุ์ นวัตกรรมการสื่อสาร 2 ภาษา และเครือข่ายความร่วมมือจากองค์กรท้องถิ่น มีส่วนช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4.3.3 การสร้างกลไกความร่วมมือ พบว่า การสร้างกลไกความร่วมมือระหว่างโรงพยาบาลกับชุมชนถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนระบบบริการสุขภาพพหุวัฒนธรรมผ่านการจัดตั้งคณะทำงานร่วม ประกอบด้วยผู้แทนจากโรงพยาบาล ผู้นำทางจิตวิญญาณ ผู้นำชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคประชาชน ซึ่งกลไกดังกล่าวมีบทบาทร่วมกันในการออกแบบและทบทวนการให้บริการด้านสุขภาพ การจัดทำแผนกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพที่สอดคล้องต่อบริบททางวัฒนธรรม การเฝ้าระวังและแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียนต่าง ๆ ที่อาจเกิดจากความไม่เข้าใจด้านวัฒนธรรมระหว่างผู้ให้บริการและผู้รับบริการ รวมทั้งสนับสนุนการสื่อสารข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพไปยังประชาชนผ่านช่องทางที่คนในชุมชนมีความและสะดวกและไว้วางใจ เช่น วัด มัสยิด ศาลเจ้า หรือผู้นำทางจิตวิญญาณของชาวเล

ดังนั้นการสร้างกลไกความร่วมมือดังกล่าวไม่เพียงแค่การเพิ่มความเชื่อมั่นระหว่างผู้รับบริการกับผู้ให้บริการทางสุขภาพ แต่ยังคงเป็นรากฐานสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาระบบบริการสุขภาพพหุวัฒนธรรมไปสู่ความต่อเนื่องและยั่งยืนในระยะยาว

5. อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการประยุกต์ใช้มาตรฐานระบบบริการสุขภาพพหุวัฒนธรรมในโรงพยาบาลนำร่อง ภาคใต้ฝั่งอันดามันของไทย สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1 การประเมินบริบทพื้นที่และฐานข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมสุขภาพ

การเน้นย้ำถึงความจำเป็นในการประเมินบริบทพื้นที่และการจัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมสุขภาพ ถือเป็นขั้นตอนพื้นฐานและสำคัญที่สุดของการเปลี่ยนผ่านไปสู่การบริการสุขภาพพหุวัฒนธรรม สอดคล้องกับกรอบแนวคิดที่ระบุว่าการประเมินตนเองและการวิเคราะห์บริบทเป็นจุดเริ่มต้นของการนำมาตรฐานไปปฏิบัติ (สถาบันนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2566) ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวช่วยให้สถานพยาบาลสามารถทำความเข้าใจถึงความเหลื่อมล้ำเชิงโครงสร้างที่เกิดขึ้นในพื้นที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มชาติพันธุ์ที่มีความเปราะบางอย่างชาวเลอูรักลาโวยจที่มักประสบปัญหาด้านการเข้าถึงบริการจากอุปสรรคทางภาษาและการสื่อสาร (Arunotai, 2017) การขาดข้อมูลที่เฉพาะเจาะจงเกี่ยวกับความเชื่อ ศาสนา และวิถีชีวิตของกลุ่มประชากรที่หลากหลายจะทำให้การวางแผนการบริการขาดประสิทธิภาพ ดังนั้นฐานข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมสุขภาพจึงไม่ได้เป็นเพียงข้อมูลเชิงสถิติ แต่เป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการที่ช่วยให้โรงพยาบาลมีความสามารถเชิงโครงสร้างในการตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของผู้รับบริการได้อย่างเหมาะสม (Jongen, McCalman, Bainbridge, & Clifford, 2018)

5.2 การจัดทำคู่มือและแนวทางการปฏิบัติที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย

การจัดทำคู่มือและแนวทางการปฏิบัติที่มีโครงสร้างชัดเจนและเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย เป็นการเปลี่ยนหลักการทางนามธรรมให้เป็นนโยบายเชิงปฏิบัติการ สอดคล้องกับคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญด้านมาตรฐานที่ระบุว่า เกณฑ์บริการสุขภาพพหุวัฒนธรรมต้องถูกถ่ายทอดออกมาเป็นแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรสามารถนำไปใช้ในงานประจำวันได้อย่างสม่ำเสมอ (ฮามีด๊ะ หวันนุรัตน์, 2563) นอกจากนี้ ความสำคัญของการมีคู่มือยังเชื่อมโยงกับแนวคิดความปลอดภัยของผู้ป่วย เนื่องจากคู่มือที่ระบุขั้นตอนการดูแลที่คำนึงถึงมิติวัฒนธรรมจะช่วยลดความเสี่ยงของความผิดพลาดที่เกิดจากความเข้าใจผิดทางวัฒนธรรมหรือภาษา (Brach, Hall, & Fitall, 2019) ยิ่งไปกว่านั้น คู่มือที่เป็นต้นแบบนี้ยังช่วยให้เกิดการถ่ายโอนความรู้และนวัตกรรมไปยังสถานพยาบาลอื่น ๆ ในภูมิภาคที่มีบริบทใกล้เคียงกันได้ ซึ่งสอดคล้อง

กับการประยุกต์ใช้ระบบบริการสุขภาพพหุวัฒนธรรมเพื่อสร้างเสริมสุขภาพในมิติภูมิสังคม (ซอฟียะห์ นิมะ, พาตีเมาะ นิมา, และ อิลฟาน ตอแลมา, 2563)

5.3 การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านวัฒนธรรม

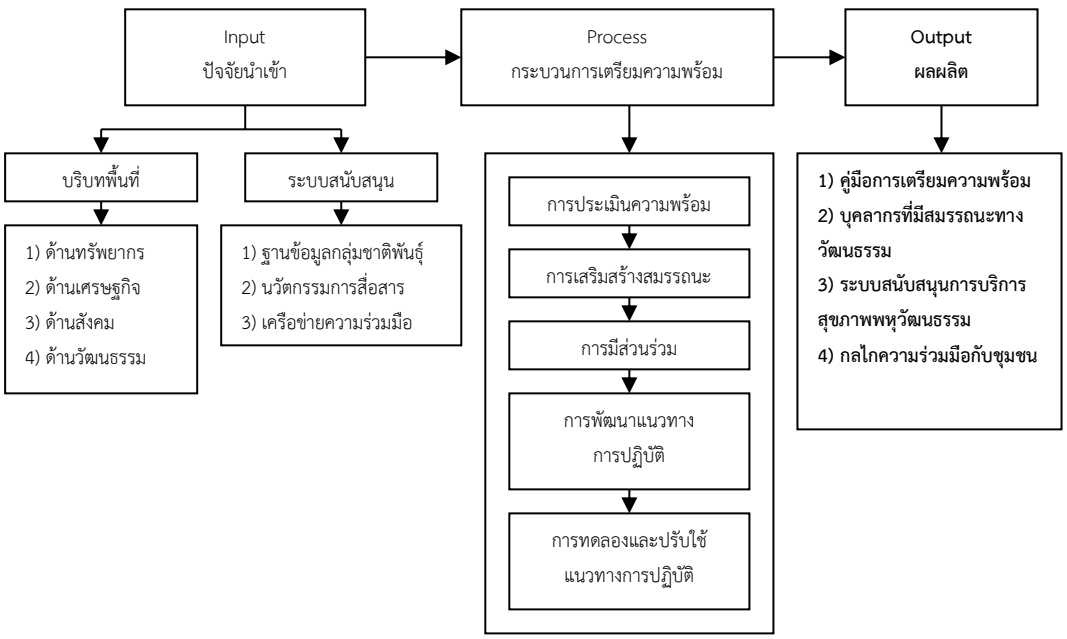
การพัฒนาสมรรถนะบุคลการด้านวัฒนธรรมนั้น ถือเป็นการลงทุนในมิติเชิงบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จของการบริการสุขภาพพหุวัฒนธรรม (ฮามีด๊ะ หวันนุรัตน์, 2563) ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าว เป็นการตอกย้ำความสำคัญของสมรรถนะทางวัฒนธรรม เป็นคุณลักษณะที่บุคลากรต้องมีเพื่อการให้บริการที่ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการที่มีความแตกต่างวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Jongen, McCalman, Bainbridge, & Clifford, 2018) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางภาษา เช่น อำเภอเกาะลันตา ซึ่งมีกลุ่มชาติพันธุ์ที่มีภาษาเฉพาะ การอบรมด้านการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมจึงไม่ใช่แค่ทักษะเสริม แต่เป็นความจำเป็นเชิงกลยุทธ์เพื่อลดอุปสรรคด้านภาษา (Arunotai, 2017) งานวิจัยเชิงระบบได้ยืนยันว่า การฝึกอบรมสมรรถนะทางวัฒนธรรมเป็นวิธีที่มีประสิทธิผลในการเสริมสร้างความรู้และทักษะที่จำเป็นให้กับบุคลากรทางการแพทย์ (Chu, Wippold, & Becker, 2023) ซึ่งท้ายที่สุดแล้ว จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการบริการให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนดไว้

5.4 การสร้างกลไกความร่วมมือและการมีส่วนร่วมกับชุมชน

ผลการวิจัยที่บ่งชี้ถึงการจัดตั้งกลไกความร่วมมือและการมีส่วนร่วมกับชุมชนผ่านคณะทำงานร่วมกับผู้นำชุมชนและผู้นำทางจิตวิญญาณนั้น สอดคล้องกับหลักการการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างสมบูรณ์แบบ (World Health Organization, 2020) การมีส่วนร่วมดังกล่าวเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความยั่งยืนของการพัฒนาระบบงานสาธารณสุขและเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการดูแลสุขภาพถ้วนหน้า (UHC) การอาศัยทุนทางสังคมและวัฒนธรรมที่เข้มแข็งในพื้นที่ เช่น ผู้นำทางจิตวิญญาณ เป็นการใช้โอกาสจากความหลากหลายเพื่อการพัฒนาการเข้าถึงบริการสาธารณสุข โดยเป็นการประสานงานระหว่างหน่วยงานภาครัฐกับชุมชนอย่างบูรณาการ (วรธา มงคลสืบสกุล, 2565) กลไกดังกล่าวนี้ ทำให้ประชาชนเข้ามามีบทบาทในการเป็นเจ้าของและร่วมกันออกแบบบริการสุขภาพของตนเอง (เพชรตะวัน ธนะรุ่ง, สุรีย์ ธรรมิกกบวร, และ จิรวัฒน์ เวชแพศย์, 2556) ซึ่งช่วยลดภาระของสถานพยาบาลและทำให้การพัฒนาระบบบริการสุขภาพพหุวัฒนธรรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน (ซอฟียะห์ นิมะ, พาตีเมาะ นิมา, และ อิลฟาน ตอแลมา, 2563) การสร้างความร่วมดังกล่าวนี้ นอกจากจะช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือ

และความไว้วางใจในระบบบริการแล้ว ยังเป็นรากฐานสำคัญของการสร้างเสริมสุขภาพระดับชุมชนอย่างยั่งยืนอีกด้วย

6. องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1. สรุปกระบวนการพัฒนาแนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการประยุกต์ใช้มาตรฐานระบบบริการสุขภาพพหุวัฒนธรรมในโรงพยาบาลนำร่อง ภาคใต้ฝั่งอันดามันของไทย
ที่มา: ผู้วิจัย

การพัฒนาแนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการประยุกต์ใช้มาตรฐานระบบบริการสุขภาพพหุวัฒนธรรม ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ความรู้ที่เป็นรูปธรรมและมีกลไกสำคัญ 4 ด้าน เพื่อยกระดับการบริการสุขภาพที่ตอบสนองต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ 1) การจัดทำคู่มือการเตรียมความพร้อมที่มีโครงสร้างและขั้นตอนชัดเจน ซึ่งสามารถใช้เป็นต้นแบบและแนวทางหลักในการประยุกต์ใช้มาตรฐานระบบบริการสุขภาพพหุวัฒนธรรมในโรงพยาบาลอื่น ๆ ได้ 2) การมีบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ มีองค์ความรู้ด้านการบริการสุขภาพพหุวัฒนธรรม และมีทักษะการสื่อสารที่สอดคล้องต่อบริบท

พื้นที่ 3) การพัฒนาระบบสนับสนุน เช่น ฐานข้อมูลและนวัตกรรมการสื่อสาร เพื่อช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก และ 4) การสร้างกลไกความร่วมมือในระดับพื้นที่ เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการออกแบบและปรับปรุงการบริการที่ตอบสนองต่อความต้องการอย่างแท้จริง ดังนั้น องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ จึงก่อให้เกิดกรอบการดำเนินงานเชิงบูรณาการที่เชื่อมโยงการวิเคราะห์เชิงลึกเข้ากับขั้นตอนการปฏิบัติและการสร้างกลไกสนับสนุน ซึ่งจะเป็นรากฐานสำคัญในการขับเคลื่อนโรงพยาบาลนำร่องไปสู่การเป็นหน่วยงานที่สามารถให้บริการสุขภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความน่าเชื่อถือ และตอบสนองต่อมิติความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้อย่างยั่งยืน

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อกระทรวงสาธารณสุขและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับนโยบาย

7.1.1 ควรกำหนดให้มีล่ามหรือผู้ประสานงานทางวัฒนธรรมเป็นบุคลากรวิชาชีพเฉพาะและจัดสรรงบประมาณพิเศษเพื่อจ้างบุคลากรที่มีความสามารถทางภาษาและวัฒนธรรมในพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม

7.1.2 ควรบรรจุคู่มือการเตรียมความพร้อมและตัวชี้วัดด้านพหุวัฒนธรรมที่เน้นการสื่อสารและความพึงพอใจเชิงวัฒนธรรมเข้าเป็นส่วนหนึ่งของมาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพ (HA) เพื่อใช้เป็นกลไกกำกับดูแลคุณภาพสถานพยาบาล

7.1.3 ควรจัดตั้งศูนย์กลางจัดการความรู้ระดับภูมิภาคเพื่อรวบรวมถอดบทเรียน และขยายผลคู่มือและกลไกความร่วมมือกับชุมชนที่เป็นต้นแบบ เพื่อเป็นฐานข้อมูลสนับสนุนการปรับใช้นโยบายในโรงพยาบาลที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมทั่วประเทศ

7.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการในระดับโรงพยาบาล

7.2.1 ควรมีการฝึกอบรมบุคลากรเรื่องความหลากหลายทางวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความเข้าใจในวัฒนธรรมท้องถิ่น และสร้างความเข้าใจระหว่างผู้ให้บริการและผู้รับบริการ

7.2.2 ควรมีระบบล่ามหรือการบริการแปลภาษา เพื่อสนับสนุนการสื่อสารกับผู้รับบริการต่างวัฒนธรรม รวมทั้งการจัดทำสื่อให้ข้อมูลด้านสุขภาพเป็นภาษาท้องถิ่น พร้อมภาพประกอบที่สามารถเข้าใจได้ง่าย

7.2.3 ควรมีการจัดสรรพื้นที่สำหรับการปฏิบัติศาสนกิจที่สอดคล้องต่อวัฒนธรรมของผู้รับบริการ เพื่อให้ผู้รับบริการรู้สึกสบายใจและสะท้อนถึงการเคารพในวัฒนธรรมของผู้รับบริการ

7.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

7.3.1 ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยคาดการณ์ความสำเร็จและการถอดบทเรียนความสำเร็จ ภายหลังการนำมาตรฐานระบบบริการสุขภาพพหุวัฒนธรรมไปปฏิบัติในโรงพยาบาลได้สำเร็จ เพื่อขยายพื้นที่ในการนำมาตรฐานระบบบริการสุขภาพพหุวัฒนธรรมไปประยุกต์ใช้

7.3.2 ควรมีการขยายกลุ่มตัวอย่างเพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย และศึกษาเชิงลึกในกลุ่มผู้รับบริการแต่ละวัฒนธรรม เพื่อวิเคราะห์ถึงอุปสรรค ความคาดหวัง และความพึงพอใจต่อระบบบริการสุขภาพพหุวัฒนธรรม

7.3.3 ควรมีการศึกษาวิเคราะห์ถึงต้นทุนและผลลัพธ์ในการนำมาตรฐานระบบบริการสุขภาพพหุวัฒนธรรมไปปฏิบัติ เพื่อแสดงถึงความคุ้มค่าและเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในระดับนโยบาย

เอกสารอ้างอิง

ซอฟียะห์ นิมะ, พาตีเมาะ นิมา, และ อิลฟาน ตอแลมา. (2563). การประยุกต์ใช้ระบบบริการสุขภาพพหุวัฒนธรรมในระบบบริการสุขภาพภาครัฐทั้งสามระดับต่อการสร้างเสริม สุขภาพและการจัดบริการที่สอดคล้องกับบริบทภูมิสังคมในจังหวัดชายแดนใต้. สืบค้นจาก https://kb.hsri.or.th/dspace/handle/11228/5220? locale-attribute=th

เพชรตะวัน ธนะรุ่ง, สุรีย์ ธรรมิกกบวร, และ จิรวัฒน์ เวชแพศย์. (2556). รูปแบบการบูรณาการองค์ความรู้และภูมิปัญญาด้านสุขภาพของชุมชนแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษาชุมชนสวนป่านาบุญ. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย, 3*(2), 83-96.

พรชัย นาคสีทอง, และ อนินทร์ พุฒิโชติ. (2558). พลวัตทางพหุสังคมและพหุวัฒนธรรมของผู้คนในเกาะลันตา จังหวัดกระบี่ พ.ศ. 2522-2553. *วารสารไทยศึกษา, 10*(2), 117-153.

วรธา มงคลสืบสกุล. (2565). การเข้าถึงบริการทางสาธารณสุขของไทย: ภาพสะท้อนและความเหลื่อมล้ำของกลุ่มเปราะบางทางสังคม. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์, 6*(1), 55-69.

สถาบันนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2566). *คู่มือผู้เยี่ยมสำรวจและการประเมินตนเอง สำหรับมาตรฐานระบบบริการสุขภาพพหุวัฒนธรรมในสถานพยาบาลและระบบบริการปฐมภูมิทั่วประเทศ.* สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน). (2565). *มาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพ* (พิมพ์ครั้งที่2). กรุงเทพฯ: ก.การพิมพ์เทียนกวง.

ซอฟียะห์ นิมะ (2563). *คู่มือเกณฑ์มาตรฐานการบริการสุขภาพพหุวัฒนธรรม.* สงขลา: โฟ-บาร์ด. สืบค้นจาก https://kb.hsri.or.th/dspace/items/8770daa8-2937-4f68-aeda-2527a9378766

Arunotai, N. (2017). Hopeless at Sea, Landless on Shore: Contextualising the sea nomads' dilemma in Thailand. *AAS Working Papers in Social Anthropology, 31*, 1-27.

Brach C., Hall, K. K., & Fitall E. (2019). *Cultural Competence and Patient Safety*. Retrieved from https://psnet.ahrq.gov/perspective/cultural-competence-and-patient-safety

Chu, W., Wippold, M. G., & Becker, D. K. (2023*).* A Systematic Review of Cultural Competence Trainings for Mental Health Providers. Professional *Psychology: Research and Practice, 53*(4), 362-371. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/361048138_A_systematic_review_of_cultural_competence_trainings_for_mental_health_providers

Jongen, C., McCalman, J., Bainbridge, R., & Clifford, A. (2018*). Cultural Competence in Health: A Review of the Evidence*. Singapore: Springer Singapore.

Phothisa, C. (2006). *The science and art of qualitative research.* Bangkok: Aammarin printing.

World Health Organization. (2020). *Community engagement: a health promotion guide for universal health coverage in the hands of the people*. Geneva: World Health Organization.

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในโรงพยาบาลโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี *

Work Motivation of Personnel at Khong Chiam Hospital, Ubon Ratchathani Province

ปวิชยา สีมาวงษ์, พิมพ์ชนก ทองทวน, และ ศุภาพิชญ์ พากเพียร
Pawitchaya Simawong, Pimchanok Thongtuan, and Suphapich Phakphian
วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี
คณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก
Sirindhorn College of Public Health, Ubon Ratchathani,
Faculty of Public Health and Allied Health Sciences, Praboromarajchanok Institute
Corresponding Author, Email: pimchanok@scphub.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยองค์กรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี ประชากรเป็นบุคลากรทุกสายงานของโรงพยาบาลโขงเจียม ดำเนินการเก็บข้อมูลแบบเก็บครบถ้วนด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานด้วยสถิติเชิงพรรณนาและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยการทดสอบไคสแควร์ การทดสอบฟิชเชอร์ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อันดับของสเปียร์แมน

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับสูงทุกด้าน (Mean=4.18, SD=0.46) ด้านปัจจัยค้ำจุนส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง โดยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ขณะที่ค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด รายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่ำกับปัจจัย

* ได้รับบทความ: 11 กันยายน 2568; แก้ไขบทความ: 29 ตุลาคม 2568; ตอบรับตีพิมพ์: 31 ตุลาคม 2568
Received: September 11, 2025; Revised: October 29, 2025; Accepted: October 31, 2025

จูงใจ (ρ=0.208, p=0.025) และปานกลางกับปัจจัยค้ำจุน (ρ=0.349, p<0.001) ปัจจัยองค์กรทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรมีความสัมพันธ์สูงสุดตามลำดับ (ρ=0.649, ρ=0.652) สรุปว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยด้านองค์กร โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมของบุคลากร ดังนั้นจึงควรเสริมกลไกการมีส่วนร่วมเชิงโครงสร้าง ควบคู่การทบทวนค่าตอบแทนและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; ปัจจัยจูงใจ; ปัจจัยค้ำจุน

Abstract

This research aimed 1) to study the level of work motivation and 2) to examine the association between characteristics, organizational factors, and work motivation of personnel at Khong Chiam Hospital in Ubon Ratchathani, Thailand. The population consisted of all personnel at Khong Chiam Hospital. Data were collected via a census using a structured, self-administered questionnaire. Data were analyzed using descriptive statistics, and associations between variables were examined using the chi-square test, Fisher's exact test, and Spearman's rank correlation coefficient.

The study found that the motivator was high in all dimensions (Mean=4.18, SD=0.46). Most hygiene factors were also high, with relationships with colleagues having the highest and compensation having the lowest. Monthly income had a low positive correlation with motivator factors (ρ=0.208, p=0.025) and a moderate correlation with hygiene factors (ρ=0.349, p<0.001). All organizational factors had a positive correlation with both motivator and hygiene factors, with employee participation having the highest correlations (ρ=0.649, ρ=0.652). In conclusion, work motivation was positively associated with organizational factors, particularly employee participation. Therefore, structural

participation mechanisms should be strengthened, accompanied by a systematic evaluation of remuneration and human resource development policies.

Keywords: work motivation; motivator factors; hygiene factors

1. บทนำ

ภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านโครงสร้างประชากรที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ส่งผลให้ความต้องการด้านบริการสุขภาพเพิ่มขึ้น (World Health Organization, 2023) ประกอบกับภาวะการขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์ (Boniol et al., 2022) ขณะเดียวกันเทคโนโลยีทางการแพทย์ก็ได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดความคาดหวังของผู้รับบริการที่สูงขึ้น และสร้างแรงกดดันต่อระบบบริการสุขภาพ (Jeilani & Hussein, 2025) องค์กรภาครัฐและเอกชนต่างตระหนักว่า ทุนมนุษย์คือทรัพยากรเชิงกลยุทธ์ที่กำหนดความสามารถในการปรับตัว ผลการดำเนินงาน และความยั่งยืนขององค์กร โดยเฉพาะในหน่วยบริการสุขภาพ (Rotea et al., 2023) การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงจำเป็นต้องบูรณาการเข้ากับกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อพัฒนาระบบที่สนับสนุนการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ส่งเสริมการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และยกระดับขีดความสามารถขององค์กรให้สอดคล้องกับพันธกิจในสภาพแวดล้อมที่พลวัต (Georgescu et al., 2024; สุรมงคล นิ่มจิตต์ และ ธีระวัฒน์ จันทึก, 2559)

แรงจูงใจในการทำงานเป็นกลไกสำคัญที่กำหนดพฤติกรรมการทำงาน การมีส่วนร่วม และผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพขององค์กรสุขภาพ โดยอ้างอิงทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ Herzberg, Mausner, & Snyderman (2017) ซึ่งจำแนกปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) ปัจจัยจูงใจ (Intrinsic Factors, Motivators) เช่น ความสำเร็จ การยอมรับ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และโอกาสก้าวหน้า และ 2) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors, Hygiene) เช่น ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การกำกับดูแล นโยบายการบริหาร และสภาพแวดล้อมการทำงาน การขาดปัจจัยค้ำจุนอาจก่อให้เกิดความไม่พอใจ ขณะที่การขาดปัจจัยจูงใจอาจลดแรงผลักดันในการพัฒนาตนเองและความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 2017)

ในประเทศไทยพบว่า แรงจูงใจของบุคลากรสาธารณสุขมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์การทำงานหลายมิติ โดยได้รับอิทธิพลจากทั้งปัจจัยส่วนบุคคลและการจัดการเชิงระบบของหน่วยบริการ (เกศภัทร วิสุทธิ์, เตือนใจ ภูสระแก้ว, อัจฉรา กิตติวงษ์วิสุทธิ์, และ ประทีป กาลเขว้า, 2564; ดาราณี การจุนสี และ สุวิทย์ อุดมพาณิชย์, 2563) งานวิจัยในกลุ่มพยาบาลและบุคลากรสายวิชาชีพชี้ว่าแรงจูงใจในระดับสูงสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน สมรรถนะ และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน (กาญจน์นภา ฉวีรักษ์, 2558; ศิรินภา ภูชาดา, มกราพันธุ์ จูฑะรสก, และ ประจักร บัวผัน, 2566; สุพัชร์ กอกิตรัตนกุล, นิตยา เพ็ญศิรินภา, และ พาณี สีตกะลิน, 2561) สำหรับโรงพยาบาลชุมชนและหน่วยบริการปฐมภูมิ พบว่าแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีนโยบายและการบริหารจัดการ สภาพแวดล้อมการทำงาน ความชัดเจนในโครงสร้างสายบังคับบัญชา โอกาสพัฒนา และสวัสดิการ ค่าตอบแทน เป็นปัจจัยสำคัญ (สุธณัฐรดา กุบแก้ว, 2562) ภาพรวมสะท้อนว่าแรงจูงใจในการทำงานเป็นองค์ประกอบหลักที่เชื่อมกลยุทธ์ทรัพยากรมนุษย์กับผลลัพธ์บริการสุขภาพอย่างบูรณาการทั้งในระดับบุคคลและองค์กร (เกศภัทร วิสุทธิ์, เตือนใจ ภูสระแก้ว, อัจฉรา กิตติวงษ์วิสุทธิ์, และ ประทีป กาลเขว้า, 2564; ดาราณี การจุนสี และ สุวิทย์ อุดมพาณิชย์, 2563)

โรงพยาบาลโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี เป็นโรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง ที่ให้บริการในพื้นที่กว้างและครอบคลุมบริเวณชายแดนภายใต้ข้อจำกัดด้านโครงสร้างพื้นฐานและทรัพยากรบุคคล ซึ่งระหว่างปี พ.ศ. 2562-2567 ปริมาณผู้รับบริการเพิ่มขึ้นจาก 14,890 รายเป็น 23,419 ราย เฉลี่ยมากกว่า 1,700 รายต่อปี (คณะกรรมการพัฒนายุทธศาสตร์โรงพยาบาลโขงเจียม, 2565) เนื่องจากการเพิ่มขึ้นของผู้สูงอายุ และการไหลเข้าของผู้ป่วยข้ามพรมแดนจากประเทศเพื่อนบ้าน (Sritart, Tuntiwong, Miyazaki, & Taertulakarn, 2021) ขณะที่จำนวนบุคลากร โดยเฉพาะสายสนับสนุนและผู้ปฏิบัติงานในเวรผลัด ยังคงเท่าเดิม สถานการณ์ดังกล่าวอาจเพิ่มความเสี่ยงต่อภาวะหมดไฟ ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับคุณภาพและความปลอดภัยของผู้ป่วย (Nantsupawat, Nantsupawat, Kunaviktikul, Turale, & Poghosyan, 2016) นอกจากนี้การจัดสรรกำลังคนที่ไม่เหมาะสมยังสัมพันธ์กับความคลาดเคลื่อนทางการดูแลและเหตุไม่พึงประสงค์ (Nantsupawat et al., 2022) จากผลการประเมินความสุขบุคลากร (Happinometer) ของโรงพยาบาลโขงเจียม พบว่าค่าเฉลี่ยความสุขอยู่ที่ 60.36 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มิติสุขภาพเงินดี (Happy Money) และมิติผ่อนคลายดี (Happy Relax) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรในโรงพยาบาลโขงเจียมมีปัญหาความไม่สมดุลของรายรับและรายจ่าย

รวมถึงมีการพักผ่อนที่ไม่เพียงพอและมีความเครียดจากการทำงาน (คณะกรรมการพัฒนายุทธศาสตร์โรงพยาบาลโขงเจียม, 2565) ซึ่งอาจกระทบต่อขวัญกำลังใจ ความคงอยู่ในวิชาชีพ และความยั่งยืนของบริการระดับอำเภอ

ดังนั้น การศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานในบริบทของโรงพยาบาลชุมชนชายแดนจึงมีความสำคัญ เพื่อเติมเต็มช่องว่างองค์ความรู้เชิงพื้นที่ และจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การคงอยู่ของบุคลากรในวิชาชีพ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างยั่งยืน

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงวิเคราะห์แบบภาคตัดขวาง (cross-sectional analytical study) โดยมีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรทั้งหมดของโรงพยาบาลโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 รวมทั้งสายวิชาชีพและสายสนับสนุน จำนวนทั้งสิ้น 162 คน

การศึกษานี้เก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด จึงไม่ทำการคำนวณกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง และไม่มีการสุ่มตัวอย่าง เนื่องจากขนาดประชากรมีจำนวนไม่มาก ใช้วิธีเก็บครบถ้วนจากทุกกลุ่มงาน โดยแจกแบบสอบถามแก่บุคลากรทุกคนที่เข้าเกณฑ์คัดเข้า

เกณฑ์การคัดเข้า คือ 1) เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี 2) มีอายุงานมากกว่า 6 เดือน 3) ให้ความยินยอมเข้าร่วมการวิจัย 4) สามารถอ่าน เขียน และเข้าใจภาษาไทยได้ เกณฑ์การคัดออก คือ ติดภารกิจหรือหยุดปฏิบัติงานในช่วงเวลาที่มีการเก็บข้อมูล

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ใช้แบบสอบถามโครงสร้าง 3 ส่วน ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) ความคิดเห็นต่อปัจจัยองค์กร 4 ด้าน และ 3) ระดับแรงจูงใจในการทำงานตามกรอบทฤษฎีของ Herzberg แบ่งเป็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยใช้มาตรประเมินค่าของ (Likert, 1967) และแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยจากการแบ่ง 5 ระดับ ดังนี้ สูงมาก (4.50–5.00 คะแนน) สูง (3.50–4.49 คะแนน) ปานกลาง (2.50–3.49 คะแนน) ต่ำ(1.50–2.49 คะแนน) และต่ำมาก (1.00–1.49 คะแนน)

3.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แบบสอบถามได้รับการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน โดยคำนวณดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence; IOC) ของแต่ละข้อ พบว่ามีค่า 0.67 ขึ้นไปและได้ปรับปรุงถ้อยคำตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ดำเนินการทดลองใช้ (Tryout) กับบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชนใกล้เคียงในจังหวัดอุบลราชธานี 30 คน และคำนวณสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s alpha) ได้ค่า 0.94

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างพร้อมคำชี้แจงและแบบยินยอมให้เข้าร่วมวิจัย การเก็บข้อมูลดำเนินการในช่วงเดือนมกราคมถึงมีนาคม พ.ศ. 2568 กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามโดยสมัครใจ และสามารถถอนตัวจากการวิจัยได้ทุกเมื่อโดยไม่เสียสิทธิใด ๆ

3.5 จริยธรรมวิจัย

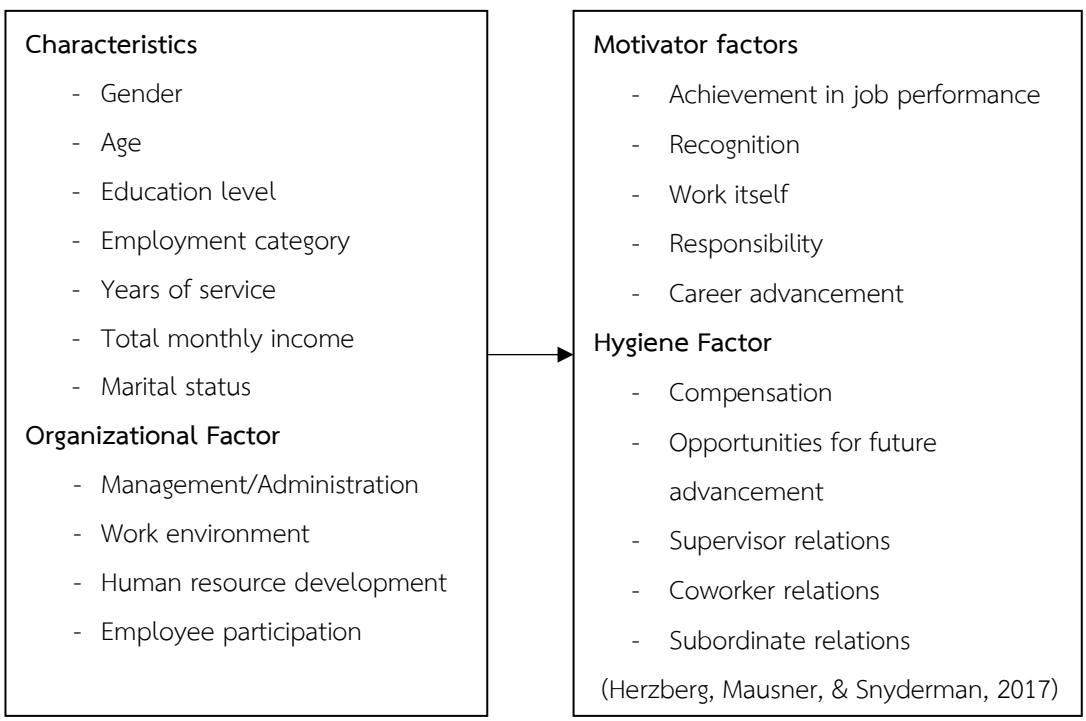
การวิจัยครั้งนี้ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานีตามเลขที่ SSJ.UB 2567-12.013 ลงวันที่ 27 ธันวาคม พ.ศ. 2567 และเมื่อได้รับหนังสืออนุญาตจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี จึงดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่า มัธยฐาน และช่วงพิสัยควอไทล์

3.6.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยสถิติ Chi-square test และ Fisher's Exact Test

3.6.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปริมาณ เช่น รายได้ อายุ อายุการทำงาน ปัจจัยองค์กรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้วยสถิติ Spearman's rank correlation coefficient



ภาพที่ 1. Conceptual Framework

4. สรุปผลการวิจัย

4.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามสมบูรณ์ 116 ชุด จากประชากร 162 คน (อัตราการตอบกลับร้อยละ 71.60) ซึ่งถือว่าเหมาะสมและสามารถใช้วิเคราะห์ได้ โดยพบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 56.00) อายุเฉลี่ย 35.46 ปี (SD=9.01) โดยกลุ่มอายุที่พบมากที่สุดคือ อายุ 31–40 ปี (ร้อยละ 39.70) ครึ่งหนึ่งมีสถานะภาพสมรส (ร้อยละ 50.00) และส่วนใหญ่จบปริญญาตรี (ร้อยละ 76.70) ประเภทตำแหน่งที่พบมากสุดคือ ข้าราชการ (ร้อยละ 45.70) อายุงานมีมัธยฐาน 9 ปี

(IQR=3–15) และรายได้มีมัธยฐาน 19,600 บาท (IQR=15,000–30,000) โดยช่วง 10,001–30,000 บาทเป็นช่วงที่พบมากที่สุด (ร้อยละ 73.30) (รายละเอียดดังตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 Characteristics of the respondents. (n=116)

Characteristics	Number	Percentage
Gender		
Male	51	44.00
Female	65	56.00
Age (years)		
18-30	39	33.60
31-40	46	39.70
41-50	23	19.80
51-60	8	6.90
Mean=35.46, SD.=9.01, Min-Max=22-57		
Education level		
Less than a bachelor’s degree	23	19.80
Bachelor’s degree	89	76.70
Master’s degree	4	3.40
Employment category		
Civil servant	53	45.70
Government employee (Fixed term)	6	5.20
Ministry employee (MoPH)	33	28.40
Permanent employee	3	2.60
Temporary employee	16	13.80
Contract-based worker	5	4.30

Characteristics	Number	Percentage
Years of service	44	37.90
< 4 years	29	25.00
4–10 years	43	37.10
> 10 years		
Median=7.00, IQR=3.00-15.00, Min-Max=1-33		
Total monthly income (THB)		
< 10,000	9	7.80
10,001 – 30,000	85	73.30
30,001 – 50,000	15	12.90
≥ 50,001	7	6.00
Median=19,600.00, IQR=15,000-30,000, Min-Max=9,000-70,000		
Marital status		
Single	50	43.10
Married	58	50.00
Divorced/Separated/Widowed	8	6.90

Note: THB=Thai Baht.

4.2 ปัจจัยองค์กร

ปัจจัยด้านองค์กรทั้งหมด ได้แก่ การบริหารจัดการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการมีส่วนร่วมของบุคลากร พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง (Mean = 4.03-4.23, SD=0.50-0.60) และโดยภาพรวม ปัจจัยด้านองค์กรอยู่ในระดับสูงเช่นกัน (Mean=4.13, SD=0.48) (รายละเอียดดังตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 Mean scores of organizational factors by dimension and overall, among the respondents. (n=116)

Organizational Factor	Mean	SD	Interpretation of mean scores
1. Management/administration	4.03	0.50	High
2. Work environment	4.22	0.59	High
3. Human resource development	4.13	0.59	High
4. Employee participation	4.23	0.60	High
Overall	4.13	0.48	High

4.3 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.13–4.26 (SD=0.52-0.61) และโดยภาพรวม ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับสูงเช่นกัน (Mean=4.18, SD=0.46) โดยเฉพาะด้านความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (Mean=4.26, SD=0.52) (รายละเอียดดังตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 Levels of motivator factors by dimension and overall, among the respondents. (n=116)

Motivator factors	Mean	SD	Interpretation of mean scores
1. Achievement in job performance	4.26	0.52	High
2. Recognition	4.14	0.61	High
3. Work itself	4.19	0.59	High
4. Responsibility	4.22	0.52	High
5. Career advancement	4.13	0.54	High
Overall	4.18	0.46	High

4.4 ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยค้ำจุนที่สนับสนุนในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับสูง (Mean=4.11, SD=0.56) โดยเฉพาะด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (Mean=4.38, SD=0.51) ขณะที่ค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (Mean=3.92, SD=0.66) (รายละเอียดดังตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 Levels of hygiene factors by dimension and overall, among the respondents. (n=116)

Hygiene Factor	Mean	S.D	Interpretation of mean scores
1. Compensation	3.92	0.66	High
2. Opportunities for future advancement	4.01	0.77	High
3. Supervisor relations	4.14	0.63	High
4. Coworker relations	4.38	0.51	High
5. Subordinate relations	4.08	0.79	High
Overall	4.11	0.53	High

4.5 การวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน) ในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล คือรายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ρ=0.208, p-value=0.025) ในส่วนของปัจจัยองค์กร พบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร (ρ=0.649, p-value<0.001) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ρ=0.578, p-value<0.001) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ρ=0.537, p-value<0.001) และด้านการบริหารงาน (ρ=0.374, p-value<0.001)

ปัจจัยค้ำจุนพบว่า รายได้ต่อเดือนเป็นปัจจัยส่วนบุคคลเดียวที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยค้ำจุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง (ρ=0.349, p< 0.001) ในส่วนของปัจจัยองค์กร พบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์กับปัจจัยค้ำจุนทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร (ρ=0.652, p< 0.001) ด้านสภาพแวดล้อมในการ

ทำงาน (ρ=0.405, p-value<0.001) และด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ρ=0.554, p-value<0.001) ซึ่งทั้งสามด้านมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ส่วนด้านการบริหารงาน (ρ= 0.289, p-value=0.002) มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ (รายละเอียดดังตารางที่ 5)

ตารางที่ 5 Correlation between intrinsic and maintenance factors among the respondents. (n = 116)

Characteristics/ Variables	Intrinsic Factors		Maintenance Factors	
	Test/Statistic	p-value	Test/Statistic	p-value
Gender				
Male	FE[a]	0.464	χ^2= 1.798[b]	0.180
Female				
Education level (vs bachelor's/master's)				
Below bachelor's	FE[a]	0.624	FE[a]	0.173
Bachelor's/master's				
Employment category (civil servant/government/ministry)				
Civil servant / government/ Ministry employee	FE[a]	1.000	FE[a]	0.191
Permanent/ temporary/ contract employee				
Marital status				
Single/ Divorced/ Separated/Widowed	FE[a]	0.438	χ^2= 3.752[b]	0.053
Married				
Age (years)	ρ= -0.100[c]	0.284	ρ=-0.133[c]	0.154
Years of service	ρ= -0.079[c]	0.402	ρ=-0.143[c]	0.125
Total monthly income (THB)	ρ=0.208[c]	0.025*	ρ=0.349[c]	<0.001*

Characteristics/ Variables	Intrinsic Factors		Maintenance Factors	
	Test/Statistic	p-value	Test/Statistic	p-value
Organizational factors				
Management/Administration	ρ=0.374[c]	<0.001[*]	ρ=0.289[c]	0.002[*]
Work Environment	ρ=0.578[c]	<0.001[*]	ρ=0.405[c]	<0.001[*]
Human Resource Development	ρ=0.537[c]	<0.001[*]	ρ=0.554[c]	<0.001[*]
Employee Participation	ρ=0.649[c]	<0.001[*]	ρ=0.652[c]	<0.001[*]

NOTE: [a]Fisher' s exact test (FE), [b]Chi- square (χ^2), [c]Spearman' s rank correlation (ρ), [*]p-value <0.05

5. อภิปรายผลการวิจัย

5.1 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง แสดงถึงความพร้อมระบบสนับสนุนงานที่เอื้อต่อแรงจูงใจและสอดคล้องกรอบปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยจูงใจของ Herzberg ด้านที่โดดเด่นคือการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่ทำให้บุคลากรมีความทุ่มเทและเห็นคุณค่าของงานที่ทำ (Kanungo, 1982) แต่การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจยังมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ เป็นข้อบ่งชี้ว่าโรงพยาบาลควรพิจารณาเพิ่มโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการวางแผนงานมากขึ้น (Fragkos, Makrykosta, & Frangos, 2020; Gu, Wang, & Pan, 2022) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีคะแนนสูงต่อความสะอาดและความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน สะท้อนถึงการจัดการที่ดีขององค์กรในส่วนของปัจจัยค้ำจุนของ Herzberg, Mausner, & Snyderman (2017) แต่ยังขาดความเพียงพอของอุปกรณ์และทรัพยากรสำหรับการทำงาน ซึ่งเป็นปัญหาที่พบได้ทั่วไปในโรงพยาบาลรัฐ อาจส่งผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานและความพึงพอใจของบุคลากรในระยะยาว (Li et al., 2023; Pursio, Kankkunen, Mikkonen, & Kvist, 2024) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สะท้อนว่าบุคลากรให้คุณค่ากับการเติบโตทางวิชาชีพและกิจกรรมพัฒนาความรู้ทักษะเฉพาะทาง ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการการได้รับการยกย่อง (Esteem Needs) และความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) ของมาสโลว์ (Maslow, 1943) แต่โอกาสความก้าวหน้ายังจำกัด อาจเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการรักษาบุคลากร

ที่มีความสามารถไว้กับองค์กร และลดแรงจูงใจในการทำงาน (Fernandes, Santinha, & Forte, 2022) ด้านการบริหารงาน มีจุดเด่นที่ความสามารถในการแก้ปัญหาและตัดสินใจของผู้บริหาร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร ในทางกลับกันความใส่ใจต่อความเป็นอยู่ของบุคลากรที่ยังเป็นข้อจำกัด สะท้อนถึงภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (Servant Leadership) ที่ยังไม่สมบูรณ์ (Greenleaf & Spears, 2002)

5.2 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งบุคลากรให้ความสำคัญกับความสำเร็จและความรับผิดชอบในงานมากที่สุด เป็นตัวสะท้อนถึงแรงผลักดันภายใน (Intrinsic motivation) ของบุคลากรที่มีความภาคภูมิใจในผลงานและเห็นคุณค่าของบทบาทตนเอง ผลลัพธ์นี้สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg, Mausner, & Snyderman (2017) ที่ชี้ว่าความสำเร็จ ความรับผิดชอบ และโอกาสก้าวหน้าเป็นปัจจัยจูงใจสำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การที่บุคลากรให้ความสำคัญสูงต่อด้านความสำเร็จและความรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมาว่า (ดาราณี การจุนสี และ สุวิทย์ อุดมพาณิชย์, 2563; นิสิต ศรีพุ่ม, อมรศักดิ์ โพธิ์อ่ำ, และ สุพัฒน์ อาสนะ, 2563) ปัจจัยจูงใจ เช่น ความสำเร็จและการได้ยอมรับจะส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม คุณภาพชีวิตการทำงาน และความมั่นคงทางอาชีพ แม้ว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติยังมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น แต่ก็ยังอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าบุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของงานที่ทำและมองว่างานที่ปฏิบัติมีคุณค่าสอดคล้องกับการบริหารจัดการระบบงานที่ดี รวมถึงการจัดการความเสี่ยงและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน จะมีส่วนช่วยให้บุคลากรรับรู้คุณค่าของงานและเกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น (เกศภัทร วิสุทธิ์, เตือนใจ ภูสระแก้ว, อัจฉรา กิตติวงษ์วิสุทธิ์, และ ประทีป กาลเขว้า, 2564)

5.3 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อาจเนื่องจากเป็นองค์กรที่ไม่ใหญ่มาก การปฏิบัติงานจึงจำเป็นต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การบังคับบัญชาภายในหน่วยงานเป็นไปอย่างทั่วถึง มีผลโดยตรงต่อการลดความเครียดและเพิ่มความสุขในการทำงาน (นิสิต ศรีพุ่ม, อมรศักดิ์ โพธิ์อ่ำ, และ สุพัฒน์ อาสนะ, 2563; สุพัชร์ กอกิตรัตนกุล, นิตยา เพ็ญศิรินภา, และ พาณี สีตกะลิน, 2561) ในขณะเดียวกันโอกาสได้รับความก้าวหน้ามีค่าคะแนนเฉลี่ยสูง ในขณะที่ด้านค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อาจอธิบายได้ว่า ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ทำให้มีความมั่นคงในงานและมองเห็นเส้นทางของความก้าวหน้าในอนาคตได้อย่างชัดเจน แต่ก็ยังมีข้อกังวลเกี่ยวกับ

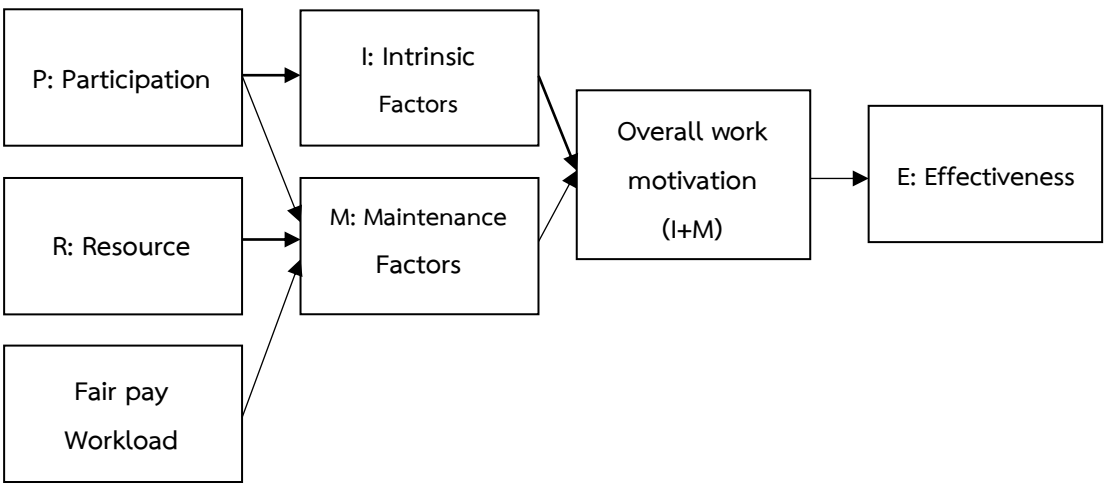
ค่าตอบแทนที่ไม่สมดุลกับภาระงานและค่าครองชีพในปัจจุบัน (ดาราณี การจุนสี และ สุวิทย์ อุดมพาณิชย์, 2563)

5.4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน) ในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลส่วนใหญ่ไม่สัมพันธ์กับแรงจูงใจ ยกเว้นรายได้ต่อเดือนที่สัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำกับปัจจัยจูงใจ และระดับปานกลางกับปัจจัยค้ำจุน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow (1943) ที่ระบุว่าความต้องการด้านพื้นฐาน (Basic Needs) เช่น รายได้และความมั่นคงทางการเงิน เป็นปัจจัยสำคัญก่อนที่บุคคลจะมุ่งสู่ความสำเร็จในระดับสูงขึ้น

สำหรับปัจจัยองค์กรทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg, Mausner, & Snyderman (2017) ที่ชี้ว่าการจัดการทั้งปัจจัยจูงใจ เช่น การพัฒนาและการยอมรับ และปัจจัยค้ำจุน เช่น สภาพแวดล้อมการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งจำเป็นต่อการสร้างความพึงพอใจและป้องกันความไม่พอใจในงาน ผลลัพธ์นี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาที่พบว่า การได้รับการยอมรับและการมีส่วนร่วมในองค์กรส่งผลเชิงบวกต่อแรงจูงใจและการทำงานเป็นทีม (ดาราณี การจุนสี และ สุวิทย์ อุดมพาณิชย์, 2563) โดยเน้นถึงบทบาทของสิ่งแวดล้อมและสวัสดิการที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร (นิสิต ศรีพุ่ม, อมรศักดิ์ โพธิ์อ่ำ, และ สุพัฒน์ อาสนะ, 2563) นอกจากนี้ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและระบบสนับสนุนภายในองค์กรในการเสริมสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรอีกด้วย (เกศภัทร วิสุทธิ์, เตือนใจ ภูสระแก้ว, อัจฉรา กิตติวงษ์วิสุทธิ์, และ ประทีป กาลเขว้า, 2564)

6. องค์ความรู้จากการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้พบว่าแรงจูงใจของบุคลากรในโรงพยาบาลอยู่ในระดับสูง ทั้งในด้านแรงจูงใจภายใน (I) และปัจจัยค้ำจุน (M) โดยเฉพาะความสำเร็จในการปฏิบัติงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ขณะที่ค่าตอบแทนได้รับคะแนนต่ำที่สุด นอกจากนี้ยังพบว่าการมีส่วนร่วมของบุคลากรมีความสัมพันธ์สูงและใกล้เคียงกับทั้ง I และ M ขณะที่รายได้สัมพันธ์ชัดเจนกับ M แต่ไม่เด่นชัดกับ I



ภาพที่ 2. The PRIME conceptual model (Participation–Resource–Intrinsic–Maintenance–Effectiveness) as synthesized from the study's findings.

จากผลดังกล่าว จึงได้สังเคราะห์เป็นแผนผังมโนทัศน์ PRIME (Participation–Resource–Intrinsic–Maintenance–Effectiveness) (ภาพที่ 2) โดยเน้นกลไก "สองช่องทางที่ขับเคลื่อนด้วยการมีส่วนร่วม" กล่าวคือ การมีส่วนร่วมของบุคลากร (P) มีบทบาทสำคัญในการยกระดับทั้ง I และ M ไปพร้อมกัน ขณะที่ทรัพยากรและการพัฒนากำลังคน (R) รวมทั้งความเป็นธรรมด้านค่าตอบแทนและภาระงาน ช่วยเสริมความมั่นคงของ M เมื่อ I และ M ได้รับการส่งเสริมจะหลอมรวมเป็นแรงจูงใจโดยรวมซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพขององค์กร (E)

กรอบ PRIME สามารถประยุกต์เป็นกระบวนการเชิงปฏิบัติ 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) Assessment การประเมินสถานะของ P, I และ M เพื่อระบุจุดแข็งและจุดอ่อน โดยเฉพาะกลุ่มที่มีการรับรู้การมีส่วนร่วมหรือค่าตอบแทนต่ำ 2) Development and Enhancement การจัดตั้งกลไกการมีส่วนร่วมที่เชื่อมโยงกับงานประจำ พร้อมระบบติดตามข้อเสนอแนะ และการดำเนินมาตรการเพื่อเสริม M เช่น การจัดตารางเวร การบริหารค่าตอบแทน และการสร้างระบบพี่เลี้ยง และ 3) Monitoring and Improvement การกำหนดตัวชี้วัดหลัก 4 ด้าน ได้แก่ P, I, M และ E เพื่อติดตามผลและปรับปรุงมาตรการอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ PRIME ยังมีบทบาทในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในทีม และเป็นกลไกขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงองค์กรสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน โดยผลลัพธ์สามารถจำแนกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล บุคลากรตระหนักถึงความหมายของงาน ภาคภูมิใจในบทบาทหน้าที่ และมีความรับผิดชอบสูงขึ้น ระดับกลุ่มงานหรือทีม เกิดวัฒนธรรมการทำงานร่วมมือ เกื้อกูล และแก้ปัญหาเชิงระบบอย่างมีประสิทธิภาพ และระดับองค์กร ยกระดับคุณภาพบริการ การคงอยู่ของบุคลากร และประสิทธิผลโดยรวม ทำให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้อย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับแรงจูงใจทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน สะท้อนว่าการมีส่วนร่วมในการทำงานมีบทบาทสำคัญต่อแรงขับภายในของบุคลากรในองค์กร ทำให้บุคลากรเกิดรู้สึกเป็นเจ้าของงาน ความภาคภูมิใจ และผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นโรงพยาบาลโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี ควรมีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ โดยเฉพาะกลุ่มที่มีตำแหน่งไม่มั่นคง เช่น พนักงานกระทรวง ลูกจ้างชั่วคราว เพื่อเปิดโอกาสให้เสนอแนวคิดและสะท้อนปัญหาการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ควบคู่กับการพัฒนาดัชนีแรงจูงใจภายในองค์กร เพื่อใช้ติดตามแนวโน้มแรงจูงใจของบุคลากรในแต่ละปี และประกอบการวางแผนบุคลากรเชิงกลยุทธ์ รวมถึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายสายงานที่ชัดเจน ครอบคลุมทั้งการพัฒนาสมรรถนะ และโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับแรงจูงใจของบุคลากร ซึ่งสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและมีอุปกรณ์เพียงพอจะส่งผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรโดยตรง ในขณะที่การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสร้างความรู้สึกคุณค่าในตนเอง และเพิ่มแรงจูงใจ ดังนั้น สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี ควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการกระจายทรัพยากรบุคลากรและอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับภาระงานและบริบทของโรงพยาบาลชุมชน อีกทั้งควรพัฒนาระบบแรงจูงใจที่ตอบสนองต่อบุคลากรในโรงพยาบาลขนาดเล็ก

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลให้ความสำคัญสูงต่อความสำเร็จและความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจสำคัญที่สะท้อนแรงผลักภายในจากความภาคภูมิใจและการเห็นคุณค่าในบทบาทตนเอง ดังนั้นหน่วยงานด้านการฝึกอบรม ควรใช้ผลการวิจัยเป็นฐานข้อมูลประกอบการออกแบบหลักสูตรอบรม ทั้งด้านการสร้างแรงจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการส่งเสริมการทำงานร่วมกันข้ามวิชาชีพ เพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านสาธารณสุข

7.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตไปยังโรงพยาบาลชุมชนหลายแห่งทั้งในระดับจังหวัดหรือภูมิภาค เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างด้านแรงจูงใจตามบริบทท้องถิ่น เพื่อเพิ่มความสามารถในการอ้างอิงของผลวิจัยนอกจากนี้ ควรใช้การวิจัยเชิงคุณภาพหรือแบบผสม เพื่อทำความเข้าใจกลไกเชิงลึกของแรงจูงใจ โดยเน้นการสัมภาษณ์หรือการสนทนากลุ่มกับบุคลากรที่มีความหลากหลาย เพื่อสะท้อนปัจจัยที่ซ่อนอยู่มากกว่าที่แบบสอบถามเชิงปริมาณจะอธิบายได้

อีกทั้งควรมีการติดตามผลในระยะยาว เพื่อศึกษาพัฒนาการและการเปลี่ยนแปลงของแรงจูงใจในช่วงเวลาต่าง ๆ โดยเฉพาะในช่วงที่มีการปรับเปลี่ยนนโยบายหรือกระบวนการสำคัญขององค์กร การวิจัยในอนาคตยังควรเพิ่มเติมตัวแปรด้านจิตวิทยา เช่น ความผูกพันต่อองค์กร ความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน หรือภาวะความสุขในการทำงาน เพื่อสร้างภาพที่ครอบคลุมและลึกซึ้งยิ่งขึ้นต่อแรงจูงใจของบุคลากร

เอกสารอ้างอิง

กาญจน์นภา ฉวีรักษ์. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถาบันโรคทรวงอก* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

เกศภัทร วิสุทธิ์, เตือนใจ ภูสระแก้ว, อัจฉรา กิตติวงษ์วิสุทธิ์, และ ประทีป กาลเขว้า. (2564). การบริหารจัดการความเสี่ยงและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลนครพิงค์. *วารสารโรงพยาบาลนครพิงค์, 12*(2), 196-205.

คณะกรรมการพัฒนายุทธศาสตร์โรงพยาบาลโขงเจียม. (2565). แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงพยาบาลโขงเจียม พ.ศ. 2566-2569. สืบค้นจาก https://www.kchhospital.go.th/files/ita67/MOIT-2/MOIT2%208.ไฟล์รวมเผยแพร่ยุทธศาสตร์โรงพยาบาล2567.pdf

ดาราณี การจุนสี, และ สุวิทย์ อุดมพาณิชย์. (2563). คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยใน โรงพยาบาลกาฬสินธุ์. *วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ, 13*(1), 568-576.

นิสิต ศรีพุ่ม, อมรศักดิ์ โพธิ์อ่ำ, และ สุพัฒน์ อาสนะ. (2563). แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในจังหวัดปราจีนบุรี. *วารสารสาธารณสุขและวิทยาศาสตร์สุขภาพ, 3*(1), 41-51.

ศิรินภา ภูชาดา, มกราพันธุ์ จูฑะรสก, และ ประจักร บัวผัน. (2566). แรงจูงใจและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดขอนแก่น. *วารสารวิจัยสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 16*(2), 74-96.

สุธณัฐรดา กุบแก้ว. (2562). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.

สุพัชร์ กอกิตรัตนกุล, นิตยา เพ็ญศิรินภา, และ พาณี สีตกะลิน. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และสมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงาน. *วารสารพยาบาล, 67*(2), 8-17.

สุรมงคล นิ่มจิตต์, และ ธีระวัฒน์ จันทึก. (2559). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์กับการเป็นองค์การศักยภาพสูง. *Veridian E-Journal, Silpakorn University สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ, 9*(2), 1-13.

Boniol, M., Kunjumen, T., Nair, T. S., Siyam, A., Campbell, J., & Diallo, K. (2022). The global health workforce stock and distribution in 2020 and 2030: A threat to equity and 'universal' health coverage?. *BMJ Glob Health, 7*(6), 1-8. https://doi.org/10.1136/bmjgh-2022-009316

Fernandes, A., Santinha, G., & Forte, T. (2022). Public service motivation and determining factors to attract and retain health professionals in the public sector: A systematic review. *Behav Sci (Basel), 12*(4), 1-27.

Fragkos, K. C., Makrykosta, P., & Frangos, C. C. (2020). Structural empowerment is a strong predictor of organizational commitment in nurses: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Advanced Nursing, 76*(4), 939-962. https://doi.org/10.1111/ jan.14289

Georgescu, I., Bocean, C. G., Vărzaru, A. A., Rotea, C. C., Mangra, M. G., & Mangra, G. I. (2024). Enhancing organizational resilience: The transformative influence of strategic human resource management practices and organizational culture. *Sustainability, 16*(10), 1-21.

Greenleaf, R. K., & Spears, L. C. (2002). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. Mahwah, NJ: Paulist Press.

Gu, L., Wang, L., & Pan, B. (2022). Psychological empowerment and job satisfaction in nurses: A systematic review and meta-analysis. *Front Public Health, 10*, 1-11. https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.1022823

Herzberg, F., Mausner. B., & Snyderman, B. B. (2017). *The Motivation to work.* New York, NY: John Wiley & Sons Retrieved from https://api.pageplace. de/preview/DT0400.9781351504430_A30546568/preview-978135 1504430 _A30546568.pdf

Jeilani, A., & Hussein, A. (2025). Impact of digital health technologies adoption on healthcare workers' performance and workload: Perspective with doi and toe models. *BMC Health Services Research, 25*(1), 1-17. https://doi.org/10.1186/s12913-025-12414-4

Kanungo, R. N. (1982). *Work alienation: An integrative approach*. Westport, CT: Praeger.

Li, M., Tang, H., Zheng, H., Tian, Y., Cheng, X., Cheng, H., . . . Liu, X. (2023). Supporting and retaining competent primary care workforce in low-

resource settings: Lessons learned from a prospective cohort study. *Fam Med Com Health, 11*(4), 1-11. https://doi.org/10.1136/fmch-2023-002421

Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value.* New York, NY: McGraw-Hill.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review, 50*(4), 370-396. https://doi.org/10.1037/h0054346

Nantsupawat, A., Nantsupawat, R., Kunaviktikul, W., Turale, S., & Poghosyan, L. (2016). Nurse burnout, nurse-reported quality of care, and patient outcomes in thai hospitals. *J Nurs Scholarsh, 48*(1), 83-90.

Nantsupawat, A., Poghosyan, L., Wichaikhum, O. A., Kunaviktikul, W., Fang, Y., Kueakomoldej, S., . . . Turale, S. (2022). Nurse staffing, missed care, quality of care and adverse events: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management, 30*(2), 447-454. https://doi.org/10.11 11/jonm.13501

Pursio, K., Kankkunen, P., Mikkonen, S., & Kvist, T. (2024). Organizational characteristics of nursing practice environments related to registered nurses' professional autonomy and job satisfaction in two finnish magnet-aspiring hospitals: Structural equation modeling study. *BMC Nurs, 23*(1), 1-13. https://doi.org/10.1186/ s12912-024-01772-9

Rotea, C. C., Ploscaru, A. N., Bocean, C. G., Vărzaru, A. A., Mangra, M. G., & Mangra, G. I. (2023). The link between hrm practices and performance in healthcare: The mediating role of the organizational change process. *Healthcare, 11*(9), 1-16. https://doi.org/10.3390/healthcare11091236

Sritart, H., Tuntiwong, K., Miyazaki, H., & Taertulakarn, S. (2021). Disparities in healthcare services and spatial assessments of mobile health clinics in the border regions of Thailand. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 18*(20), 1-24.

World Health Organization. (2023). Thailand's leadership and innovations towards healthy ageing. https://www.who.int/southeastasia/ news/feature-stories/detail/thailands-leadership-and-innovation-towards-healthy-ageing

พลวัตการพัฒนาเศรษฐกิจการค้าชายแดนไทย-มาเลเซีย *

The Dynamics of Thailand-Malaysia Border Economic Development

ลาวัณย์ พงษ์สุวรรณศิริ[1], ธีรพร ทองขะโชค[2], ทวีศักดิ์ พุฒสุขขี[3], สมเกียรติ สายธนู[4]
Lawan Pongsuwansiri[1], Teeraporn Tongkachok[2], Thaweesak Putsukee[3], and Somkiat Saithanoo[4]
วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยทักษิณ[1, 3, 4]
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ[2]
International College, Thaksin University[1, 3, 4]
Faculty of Humanities and Social Sciences, Thaksin University[2]
Corresponding Author, E-mail: lawan.t@yru.ac.th

บทคัดย่อ

งานวิจัยฉบับนี้ ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมการดำเนินธุรกิจการค้าชายแดน ศักยภาพพื้นที่ ปัญหาและอุปสรรคทางการค้าของผู้ประกอบการการค้าชายแดนไทย-มาเลเซีย และ 2) เพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจการค้าชายแดนไทย-มาเลเซียแก่หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเก็บข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงานภาครัฐ 17 ราย ผู้ปฏิบัติงานภาคเอกชน/ผู้ประกอบการ 11 ราย รวมจำนวนทั้งสิ้น 28 ราย จาก 4 จังหวัดที่มีพื้นที่ชายแดนติดกับประเทศมาเลเซีย ได้แก่ จังหวัดสงขลา จังหวัดสตูล จังหวัดนราธิวาส และจังหวัดยะลา

ผลการศึกษาพบว่า 1) การค้าชายแดนไทย-มาเลเซียมีศักยภาพสูง และได้รับแรงสนับสนุนจากปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม รวมถึงเทคโนโลยีที่ทันสมัย จุดแข็ง

* ได้รับบทความ: 17 สิงหาคม 2568; แก้ไขบทความ: 8 ตุลาคม 2568; ตอบรับตีพิมพ์: 14 ตุลาคม 2568
Received: August 17, 2025; Revised: October 8, 2025; Accepted: October 14, 2025

คือด้านทำเลที่ตั้ง ทรัพยากร และความสัมพันธ์อันดี จุดอ่อน คือด้านแรงงาน การเข้าถึงแหล่งเงินทุนของผู้ค้ารายย่อย โอกาส คือการพัฒนาสู่ศูนย์กลางโลจิสติกส์ และอุปสรรคสำคัญ คือความซับซ้อนของระเบียบพิธีการศุลกากร 2) แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจการค้าชายแดนไทย-มาเลเซียสำหรับภาครัฐในรูปแบบ B.R.I.D.G.E. Framework และสำหรับภาคเอกชนในรูปแบบ T.R.A.D.E. Framework โดยภาครัฐควรเน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานชายแดน (B-Border Infrastructure) การทำให้กฎระเบียบสอดคล้องกัน (R-Regulation Harmonization) การจัดหาสินเชื่อเพื่อการลงทุน (I: Investment Loan) การสร้างแพลตฟอร์มข้อมูลดิจิทัล (D-Digital Information Platform) การยกระดับการท่องเที่ยว (G-Gateway for Tourism) และการให้บริการคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ (E-Expert Advisory Services) ส่วนภาคเอกชนควรเน้นการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (T-Technology Adoption) การบริหารจัดการทรัพยากรและการผลิต (R-Resource and Production Management) การใช้กลยุทธ์การปรับตัว (A-Adaptive Strategy) การพัฒนาแรงงานฝีมือ (D-Development of Skilled Workforce) และการเสริมสร้างเครือข่ายทางการค้า (E-Enhance Connectivity)

คำสำคัญ: พลวัต; การพัฒนาเศรษฐกิจ; การค้าชายแดนไทย-มาเลเซีย

Abstract

This research aimed to 1) study the business environment of border trade, area potential, and trade problems and obstacles faced by entrepreneurs and 2) propose guidelines for promoting border economic development to government and private sectors. Using qualitative research method. Data was collected using semi- structured interviews with 28 key informants, including 17 government officials and 11 private sector operators/ entrepreneurs, from the four border provinces of Songkhla, Satun, Narathiwat, and Yala.

The findings of this study 1) Thailand-Malaysia border trade exhibits high potential, bolstered by favorable economic, socio- cultural, and technological factors. Its strengths lie in its strategic geographical location, abundant resources,

and strong bilateral relationship. Conversely, the weaknesses are related to the labor force and limited access to finance for small-scale traders. The sector presents an opportunity for the border area to develop into a major logistics hub, although this potential is impeded by threats posed by the complexity of customs regulations and procedures. 2) guidelines for promoting Thailand-Malaysia border economic development for the government in the form of the B. R. I. D. G. E. Framework and for the private sector in the T.R.A.D.E. Framework. The government should focus on B-border infrastructure development, R-regulation harmonization, I-investment loans, D-digital information platforms, G-gateway for tourism, and E-expert advisory services. The private sector should focus on T-technology adoption, R-resource and production management, A-adaptive strategy, D-development of skilled workforce, and E-enhance connectivity.

Keywords: dynamics; economic development; Thailand-Malaysia border trade

1. บทนำ

เมื่อกล่าวถึงประเทศมาเลเซียถือว่าเป็นประเทศเพื่อนบ้านที่สำคัญของไทย เนื่องจากมาเลเซียเป็นประเทศคู่ค้าอันดับที่ 4 ของไทย รองจากจีน สหรัฐอเมริกา และญี่ปุ่น ตามลำดับ และเป็นคู่ค้าใหญ่ที่สุดของไทยในอาเซียน ส่วนใหญ่เป็นการค้าชายแดนและการค้าผ่านแดน โดยการค้าชายแดนของไทยกับมาเลเซีย มีสัดส่วนประมาณร้อยละ 32.02 ของการค้าชายแดนไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งเป็นสัดส่วนสูงที่สุด มูลค่ารวม 52,187 ล้านบาท ตามมาด้วย สปป.ลาว มูลค่า 49,473 ล้านบาท เมียนมา มูลค่า 22,324 ล้านบาท และกัมพูชา มูลค่า 16,182 ล้านบาท (กรมการค้าต่างประเทศ, 2566) นอกจากนี้ ประเทศไทยยังเป็นทั้งแหล่งวัตถุดิบ ตลาดแรงงาน และแหล่งผลิตสินค้าที่เชื่อมโยงกับห่วงโซ่อุปทานและการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษและศูนย์โลจิสติกส์ต่างๆ ของประเทศมาเลเซีย นอกจากความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจแล้ว ทั้งสองประเทศยังมีปัจจัยเชื่อมโยงที่สำคัญอื่น ๆ เช่น ความสัมพันธ์ทางสังคมและวัฒนธรรม รวมถึงความร่วมมือด้านความมั่นคง ทำให้การค้าชายแดนระหว่างไทย-มาเลเซียมีความซับซ้อนและมีพลวัตสูง

ประเด็นพัฒนาในแผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดน ปี พ.ศ. 2566-2570 ได้มีการกล่าวถึงประเด็นการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมอุตสาหกรรมการค้าชายแดน ในประเด็นที่ 3 ซึ่งถือว่าการค้าชายแดนเป็นการค้าระหว่างประเทศและการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศให้เติบโตอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566) โดยยอดรวมทางการค้าชายแดนและผ่านแดนในปี 2566 (มกราคม-ธันวาคม) มีมูลค่า 1,742,808 ล้านบาท ลดลงร้อยละ 2.6 แบ่งเป็นการส่งออกมูลค่า 980,729 ล้านบาท ลดลงร้อยละ 4.6 ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการส่งออกภาพรวมที่ขยายตัวลดลง และการนำเข้ามูลค่า 762,079 ล้านบาท เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.2 โดยไทยได้ดุลการค้า 218,650 ล้านบาท โดยเมื่อแยกเป็นการค้าชายแดนกับทั้ง 4 ประเทศทั้งปี พบว่ามีมูลค่าการค้ารวม 929,730 ล้านบาท ลดลงร้อยละ 12.06 แบ่งเป็นการส่งออก 580,100 ล้านบาท ลดลงร้อยละ 10.38 การนำเข้า 349,630 ล้านบาท ลดลงร้อยละ 14.72 ไทยได้ดุลการค้า 230,471 ล้านบาท โดยมาเลเซียเป็นประเทศคู่ค้าชายแดนอันดับ 1 ของไทย มีมูลค่าการค้ารวม 287,155 ล้านบาท อย่างไรก็ตามมีมูลค่าการค้ารวมลดลงร้อยละ 14.57 (กรมการค้าต่างประเทศ , 2567)

ด้วยงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวข้องกับการค้าชายแดนไทย-มาเลเซีย ส่วนใหญ่มีการศึกษาช่วงก่อนการเกิดการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงมีความจำเป็นและมุ่งเน้นการศึกษาในสภาวการณ์ปัจจุบันเพื่อนำเสนอข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เป็นปัจจุบันและสอดคล้องกับบริบทการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไปของผู้ประกอบการการค้าชายแดนไทย-มาเลเซีย และข้อมูลที่ค้นพบจะสามารถนำไปใช้ในการสนับสนุนนโยบายเพื่อพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญของการค้าชายแดนที่ไม่ใช่เป็นแค่เส้นทางที่เชื่อมโยงผู้คน สินค้า ข้อมูลข่าวสาร บนฐานของเศรษฐกิจการค้าชายแดนระหว่างสองประเทศเท่านั้น แต่ยังมีความสำคัญในการเป็นกลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจระดับภูมิภาค อีกทั้งมีความสำคัญต่อเศรษฐกิจในระดับประเทศ ในมิติที่ช่วยเพิ่มการลงทุนและมูลค่าการนำเข้าและส่งออกสินค้าแล้วนั้น เศรษฐกิจการค้าชายแดนยังเป็นเสาหลักในการหล่อเลี้ยงผู้คนในพื้นที่ เนื่องจากเป็นกลไกที่นำมาซึ่งการจ้างงาน การสร้างรายได้ โอกาสทางการค้าขาย และโอกาสในการเป็นผู้ประกอบการให้กับชุมชนท้องถิ่น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมการดำเนินธุรกิจการค้าชายแดน ศักยภาพพื้นที่ ปัญหาและอุปสรรคทางการค้าของผู้ประกอบการการค้าชายแดนไทย-มาเลเซีย

2.2 เพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจการค้าชายแดนไทย-มาเลเซียแก่หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยเก็บข้อมูลปฐมภูมิจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) และข้อมูลทุติยภูมิจากการศึกษาและวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดของการวิจัย ดังนี้

3.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญสำหรับการให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลใน 4 จังหวัดที่มีพื้นที่ติดกับประเทศมาเลเซีย ได้แก่ จังหวัดสงขลา จังหวัดสตูล จังหวัดนราธิวาส และจังหวัดยะลา ประกอบไปด้วย ผู้ปฏิบัติงานภาครัฐ 17 ราย ผู้ปฏิบัติงานภาคเอกชน/ผู้ประกอบการ 11 ราย จำนวนทั้งสิ้น 28 ราย (Creswell, 2003; Creswell & Plano Clark, 2018) โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก (Criterion selection) ได้แก่ เป็นผู้ที่มีส่วนร่วมมีบทบาท และมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการค้าชายแดนไทย-มาเลเซียอย่างน้อย 1 ปี และสามารถให้ข้อมูลรายละเอียดในงานวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในทุกมิติ โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview)

ด้านการการศึกษาและวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีเนื้อหาครอบคลุมในประเด็นที่เกี่ยวกับการพัฒนาเศรษฐกิจการค้าชายแดนไทย-มาเลเซีย

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลและวิธีการสร้างเครื่องมือวิจัย รวมถึงการหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกกึ่งโครงสร้าง (Semi-structural Interview) สร้างแบบสัมภาษณ์เป็นคำถามปลายเปิด แบบสัมภาษณ์ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน การให้คะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยมีค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

เท่ากับ 1.00 และงานวิจัยนี้ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยทักษิณ รหัสโครงการ 356/67 เมื่อวันที่ 19 พฤศจิกายน พ.ศ. 2567

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดย 1) การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร ตำรา และแหล่งข้อมูลเอกสารทางการค้า 2) การลงพื้นที่เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ปฏิบัติงานภาครัฐและภาคเอกชน/ผู้ประกอบการค้าชายแดน ซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนร่วม บทบาท และสามารถให้ข้อมูลรายละเอียดในงานวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในทุกมิติ จำนวน 28 ราย

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลแต่ละรายจะถูกนำมาสรุป และวิเคราะห์เชิงเนื้อหาโดยการจัดกลุ่มคำแบ่งเป็นประเด็นให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยโดยสรุปเป็นความคิดรวบยอดทั้งประเด็นหลัก และประเด็นย่อย ที่อยู่ภายใต้ความหมายเดียวกันกับประเด็นหลักนั้น นำข้อสรุปที่ได้มาเขียนบันทึกแยกไว้โดยเขียนคำอธิบายของแต่ละข้อสรุปอย่างละเอียดตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่ต้องการศึกษา และนำมาเขียนวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

4. สรุปผลการวิจัย

4.1 สภาพแวดล้อมการดำเนินธุรกิจการค้าชายแดน ศักยภาพพื้นที่ ปัญหาและอุปสรรคทางการค้าของผู้ประกอบการการค้าชายแดนไทย-มาเลเซีย

4.1.1 สภาพแวดล้อมการดำเนินธุรกิจการค้าชายแดน

1) ด้านนโยบายและการเมือง (Political)

แม้ว่านโยบายและการเมืองของมาเลเซียจะไม่ได้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการค้าชายแดนมากนัก แต่กลับพบปัญหาสำคัญที่เกิดจาก ระเบียบพิธีทางศุลกากรของด่านมาเลเซียที่มีความซับซ้อนและมีขั้นตอนมาก แม้จะมีการอำนวยความสะดวกในการทำเอกสารออนไลน์จากฝั่งส่งออกจากทางประเทศไทย แต่กฎหมายของมาเลเซียยังไม่เอื้อต่อผู้ประกอบการไทย ทำให้เกิดความล่าช้าและมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นอย่างมากในด้านการขนส่งสินค้า
คำสัมภาษณ์ที่สะท้อนประเด็นนี้:

ผู้แทนภาคเอกชนรายที่ 1 (สัมภาษณ์, 6 มกราคม 2568) ให้ความเห็นว่า "ทางด่านศุลกากรมีความซับซ้อน บางครั้งทำให้การขนส่งสินค้าล่าช้า อยากให้แก้ไขร่วมกันมาก ๆ ระหว่างเรากับฝั่งมาเลย์..."

ผู้ประกอบการรายที่ 5 (สัมภาษณ์, 7 กุมภาพันธ์ 2568) กล่าวถึงปัญหาการตรวจสอบสินค้าอย่างละเอียดของฝั่งมาเลเซียว่า “...พอไปถึงฝั่งมาเลเซียมีการตรวจสินค้าอย่างละเอียดมาก ครั้งล่าสุดต้องให้ชิปปิ้งช่วยเพิ่มสติ๊กเกอร์บอกรายละเอียดสินค้าเป็นชิ้น ๆ ส่งไปในแพ็คใหญ่ทีเดียวไม่ได้ ไม่งั้นเขาไม่ให้ผ่าน ต้องเสียเงินเอาของกลับมาอีก...”

2) ด้านเศรษฐกิจ (Economic)

เศรษฐกิจการค้าระหว่างไทยกับมาเลเซียยังคงอยู่ในทิศทางบวก ตลาดมาเลเซียมีความต้องการสินค้าไทยสูง โดยเฉพาะผลไม้ไทย แม้ค่าเงินริงกิตจะส่งผลกระทบต่อต้นทุนการส่งออกบ้าง แต่ก็ไม่ใช่ปัจจัยหลักที่เป็นอุปสรรคทางการค้า
คำสัมภาษณ์ที่สะท้อนประเด็นนี้:

ผู้ประกอบการรายที่ 1 (สัมภาษณ์, 13 มีนาคม 2568) กล่าวว่า “...ลูกค้ามาเลย์ชื่นชอบสินค้าของไทยนะ เพราะทางเรามีสินค้าที่หลากหลาย และมีคุณภาพดี และราคาดี...”

3) ด้านสังคมและวัฒนธรรม (Social)

ปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรมที่มีความคล้ายคลึงกัน โดยเฉพาะอัตลักษณ์มลายู ส่งผลเชิงบวกต่อการค้าชายแดนอย่างมาก ทำให้เกิดเครือข่ายทางการค้าที่พึ่งพากัน ช่วยลดอุปสรรคและข้อกีดขวางทางการค้าลงได้เนื่องจากความสัมพันธ์อันยาวนาน วัฒนธรรมที่คล้ายคลึงกันยังส่งผลดีต่อรสนิยม ทัศนคติ และค่านิยมร่วมกันในการค้า
คำสัมภาษณ์ที่สะท้อนประเด็นนี้:

ผู้แทนจากภาครัฐรายที่ 15 (สัมภาษณ์, 5 กุมภาพันธ์ 2568) กล่าวถึงตลาดการค้าชายแดนตลาดตาบาว่า “...ผู้คนทั้งสองฝั่งยังส่งสินค้าผ่านทางเรือข้ามฟากแต่เป็นไปตามเวลาที่เขารู้ทั้งข้าวสาร น้ำตาล เครื่องครัว ผงปรุงอาหาร ผู้คนสองฝั่งค้าขายกันแบบมีความสัมพันธ์ทางการค้ากันมานาน...”

4) ด้านเทคโนโลยี (Technology)

การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีส่งผลดีต่อการค้าชายแดนอย่างมาก ทำให้ประชาชนและผู้ประกอบการมีความสะดวกรวดเร็วในการติดต่อสื่อสารกันมากขึ้น เทคโนโลยีการสื่อสาร เช่น WhatsApp และ Facebook กลายเป็นช่องทางสำคัญในการเพิ่มช่องทางการจัดจำหน่าย นอกจากนี้ ระบบพิธีการศุลกากรอิเล็กทรอนิกส์ (e-Import/e-Export) และการลงทะเบียนสินค้าออนไลน์ ก็ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการส่งออก-นำเข้า

คำสัมภาษณ์ที่สะท้อนประเด็นนี้:

ผู้ประกอบการรายที่ 2 (สัมภาษณ์, 14 พฤษภาคม 2568) ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของเทคโนโลยีว่า “...ผู้ประกอบการอาจส่งเสริมการขายด้วยวิธีการให้เครดิตลูกค้าและใช้การติดต่อสื่อสารผ่านทางสื่อโซเชียล และเสนอขายสินค้าทางออนไลน์ต่างๆ...”

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการค้าชายแดนไทย-มาเลเซียมีศักยภาพที่ดีและได้รับแรงสนับสนุนจากปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม รวมถึงเทคโนโลยีที่ทันสมัย อย่างไรก็ตาม อุปสรรคสำคัญยังคงอยู่ที่ความซับซ้อนของระเบียบพิธีการศุลกากรและกฎระเบียบการขนส่งของมาเลเซีย ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขและหาข้อตกลงร่วมกันจากภาครัฐทั้งสองประเทศ เพื่อส่งเสริมการค้าชายแดนให้เติบโตอย่างเต็มศักยภาพ และเพื่อกระตุ้นการลงทุนในพื้นที่ชายแดนให้เพิ่มมากขึ้น

4.1.2 ศักยภาพพื้นที่ ปัญหาและอุปสรรคทางการค้าของผู้ประกอบการการค้าชายแดนไทย-มาเลเซีย

จากการลงพื้นที่สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ข้อมูลจากการวิเคราะห์ศักยภาพพื้นที่ ปัญหาและอุปสรรคทางการค้าของผู้ประกอบการ โดยใช้เครื่องมือ (SWOT Analysis) เพื่อวิเคราะห์ถึง จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ SWOT ของด่านชายแดนไทย-มาเลเซีย

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
ทำเลที่ตั้งและศักยภาพทางเศรษฐกิจ: จังหวัดสงขลามีที่ตั้งเป็นย่านเศรษฐกิจการค้า มีห้างสรรพสินค้าและศูนย์กลางบริการที่สำคัญ ขณะที่ด่านสะเดาและปาดังเบซาร์เป็นจุดยุทธศาสตร์สำคัญในการรองรับการค้าชายแดนและข้ามแดน จังหวัดนราธิวาสมีความพร้อมด้านโลจิสติกส์และการขนส่ง จังหวัดสตูลมีด่านศุลกากรที่ติดกับมาเลเซียทางน้ำ ทำให้ต้นทุนการขนส่งถูกกว่าทางบก	**แรงงาน:** การขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานฝีมือ และปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าว **นโยบายและสินเชื่อ:** นโยบายส่งเสริมการลงทุนของภาครัฐยังไม่ครอบคลุมผู้ประกอบการรายย่อย และการสนับสนุนสินเชื่อเพื่อการลงทุนยังคงทำได้ยากสำหรับผู้ค้ารายย่อย **การรวมกลุ่มและธุรกิจ:** ขาดการรวมกลุ่มกันระหว่างภาคอุตสาหกรรมผู้ผลิตและผู้ค้ารายย่อย บางพื้นที่มีการค้าแบบดั้งเดิม และสินค้า

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
แหล่งวัตถุดิบและสินค้า: พื้นที่ชายแดนเป็นแหล่งวัตถุดิบที่หลากหลายและมีความได้เปรียบด้านต้นทุนราคา เป็นศูนย์กลางการค้ายางพาราและผลิตผลทางการเกษตร รวมถึงแหล่งผลิตและแปรรูปอาหารทะเลที่สำคัญ **ความสัมพันธ์และประสบการณ์:** ผู้ประกอบการมีความสัมพันธ์อันดีกับคู่ค้ามาเลเซียมาอย่างยาวนาน **โครงสร้างพื้นฐาน:** ได้รับการพัฒนายกระดับโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง	ส่งออกยังคงเป็นสินค้าเพื่อการอุปโภคบริโภคเป็นหลัก **โครงสร้างพื้นฐานและต้นทุน:** ด่านชายแดนมีความแออัดในช่วงเทศกาล และเส้นทางการขนส่งไปยังด่านชายแดนผ่านชุมชนมีการจราจรที่แออัด การขนส่งสินค้าไปยังบางด่านการค้ามีต้นทุนสูงเนื่องจากระยะทางไกล
โอกาส (Opportunities)	**อุปสรรค (Threats)**
นโยบายภาครัฐ: รัฐบาลให้ความสำคัญในการพัฒนาและสนับสนุนนโยบายเพื่อส่งเสริมการค้า **ภูมิศาสตร์:** อยู่ในจุดภูมิศาสตร์ที่สำคัญของการค้าชายแดนและข้ามแดนไปยังสิงคโปร์และจีน **ความต้องการสินค้าและท่องเที่ยว:** สินค้าไทยได้รับการยอมรับและเป็นที่ต้องการอย่างต่อเนื่องจากผู้บริโภคชาวมาเลเซีย พื้นที่ชายแดนเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับความนิยมอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะศักยภาพในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ธรรมชาติ และฮาลาล **เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ:** บางพื้นที่เป็นเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ และมีอุตสาหกรรมต่อเนื่องที่หลากหลาย	**การลักลอบนำเข้า:** การลักลอบนำเข้าสินค้าหนีภาษีตามแนวชายแดน **ความไม่สงบ:** ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ **นโยบายมาเลเซีย:** นโยบายจำกัดการนำเข้าสินค้าของประเทศมาเลเซีย และกฎระเบียบพิธีการศุลกากรที่ซับซ้อนและยุ่งยากของมาเลเซีย **นโยบายรัฐที่ยังไม่ต่อเนื่อง:** ยังขาดนโยบายส่งเสริมต่อเนื่องเมืองต้นแบบ "สามเหลี่ยม มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน" ในด่านการค้าชายแดนในจังหวัดยะลา และนราธิวาส

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการค้าชายแดนไทย-มาเลเซียมีศักยภาพสูงจากจุดแข็งด้านทำเลที่ตั้ง ทรัพยากร และความสัมพันธ์อันดี อย่างไรก็ตาม ยังคงเผชิญกับจุดอ่อนด้านแรงงาน การเข้าถึง

แหล่งเงินทุนของผู้ค้ารายย่อย และโครงสร้างพื้นฐานที่ยังมีการใช้งานไม่เต็มประสิทธิภาพ รวมถึงอุปสรรคสำคัญจากกฎระเบียบที่ซับซ้อนของมาเลเซียและความไม่สงบในพื้นที่ของจังหวัดที่ด่านชายแดนตั้งอยู่

สภาพแวดล้อมภายในของผู้ประกอบการการค้าชายแดนไทย-มาเลเซีย (STAR Model)

1) ด้านกลยุทธ์ (Strategy)

ผู้ประกอบการการค้าชายแดนไทย-มาเลเซียส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในการดำเนินธุรกิจเป็นอย่างดี รู้จักช่องทางการค้ามีความสัมพันธ์ที่ดีกับซัพพลายเออร์ในท้องถิ่น ซึ่งช่วยให้ได้เปรียบด้านราคาและคุณภาพของสินค้าที่จะส่งออกไปยังประเทศมาเลเซีย

2) โครงสร้าง (Structure)

ผู้ประกอบการการค้าชายแดนไทย-มาเลเซียส่วนใหญ่เป็นผู้ค้ารายย่อย เจ้าของสถานประกอบการเป็นผู้ดำเนินการค้าขายด้วยตนเองและมีลูกจ้างตามขนาดของสถานประกอบการ โครงสร้างองค์กรจึงมีความยืดหยุ่นสูง ถือเป็นความได้เปรียบทางการแข่งขัน

3) กระบวนการทำงาน (Process)

ธุรกิจการค้าชายแดนไทย-มาเลเซียมีกระบวนการทำงานที่มีการปฏิบัติงานประสานกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเครือข่ายภาคเอกชน เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลทางการค้าและสถานการณ์ความเคลื่อนไหวทางการค้าชายแดน กระบวนการทำงานมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี

4) รางวัลค่าตอบแทน (Rewards)

สถานประกอบการให้ค่าตอบแทนที่เป็นไปตามค่าครองชีพของท้องถิ่น ซึ่งเป็นค่าจ้างที่ผู้ประกอบการสามารถใช้จ่ายได้เพื่อให้การดำเนินธุรกิจมีกำไร โดยส่วนมากลูกจ้างมีความพึงพอใจต่อค่าจ้างแรงงานที่ได้รับ

5) บุคลากร (People)

สถานประกอบการมีการจ้างงานแรงงานในพื้นที่ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญด้านพื้นที่ค้าขายอยู่แล้ว แรงงานเหล่านี้มีทักษะทางการค้าที่เหมาะสมกับลักษณะของกิจการ และด้วยลักษณะของภาษาและวัฒนธรรมที่คล้ายคลึงกันระหว่างไทยและมาเลเซีย ทำให้แรงงานใน

พื้นที่มีความรู้ความชำนาญด้านสังคมวัฒนธรรมเป็นอย่างดี ซึ่งช่วยสร้างความได้เปรียบทางการค้าได้

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าสภาพแวดล้อมภายในของผู้ประกอบการ การค้าชายแดนไทย-มาเลเซียแสดงให้เห็นถึงความแข็งแกร่งในด้านกลยุทธ์ส่วนบุคคลและความยืดหยุ่นของโครงสร้างธุรกิจ ผู้ประกอบการมีความรู้ความเข้าใจในตลาดและคู่ค้าเป็นอย่างดี และสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว รวมถึงการใช้ประโยชน์จากบุคลากรในท้องถิ่นที่มีความเข้าใจในวัฒนธรรมและภาษา ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่เสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันและการอยู่รอดของธุรกิจ

4.2 แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจการค้าชายแดนไทย-มาเลเซียแก่หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน

4.2.1 ผลการวิจัยสามารถนำมาสรุปแนวทาง B.R.I.D.G.E ของภาครัฐเพื่อดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจการค้าชายแดนไทย-มาเลเซีย มีดังนี้

B - Border Infrastructure (โครงสร้างพื้นฐานชายแดน) การพัฒนาเศรษฐกิจชายแดนต้องเริ่มต้นจากการมีโครงสร้างพื้นฐานที่แข็งแกร่ง ภาครัฐมีบทบาทสำคัญในการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานบริเวณด่านชายแดน

R - Regulation Harmonization (การทำให้กฎระเบียบสอดคล้องกัน) ภาครัฐควรเร่งเจรจาเพื่อลดความซับซ้อนของพิธีการศุลกากรมาเลเซีย หรือกฎระเบียบต่าง ๆ ที่จะส่งเสริมการส่งออกของผู้ประกอบการไทย

I – Investment Loan (สินเชื่อเพื่อการลงทุน) ภาครัฐควรมีนโยบายหรือการจัดหาแหล่งทุนให้แก่ผู้ประกอบการ และซึ่งควรเป็นนโยบายสินเชื่อเพื่อการลงทุนที่ครอบคลุมแก่ผู้ประกอบการรายย่อยด้วย โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อนำไปใช้ในการขยายกิจการ พัฒนาศักยภาพ หรือเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในตลาดการค้าชายแดน

D - Digital Information Platform ภาครัฐควรมีการบูรณาการส่งเสริมความเข้าใจในกฎหมาย การเข้าถึงแหล่งเงินทุน โอกาสทางการลงทุน การพัฒนาบุคลากร ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการแรงงาน และการประสานงานระหว่างภาครัฐและเอกชน แพลตฟอร์มดิจิทัลข้อมูลที่รวมศูนย์และสามารถเข้าถึงได้ง่าย

G - Gateway for Tourism (ประตูสู่การท่องเที่ยว) ด้วยจุดแข็งของพื้นที่ จังหวัดที่มีด่านชายแดนติดกับมาเลเซีย มีศักยภาพในการดึงดูดนักท่องเที่ยวชาวมาเลเซียเข้ามาท่องเที่ยวและจับจ่ายใช้สอยในจังหวัด ณ ด่านชายแดนตั้งอยู่ เห็นได้ว่าการท่องเที่ยวมีบทบาท

สำคัญในการยกระดับการค้าชายแดนได้ในหลากหลายมิติ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ดังนั้นภาครัฐต้องมีนโยบายยกระดับการท่องเที่ยวให้เป็นกลไกสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนและส่งเสริมการค้าชายแดน

E - Expert Advisory Services (บริการให้คำปรึกษาอย่างผู้เชี่ยวชาญ) ภาครัฐต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการให้คำแนะนำแก่ผู้ประกอบการ โดยเฉพาะในด้านกฎระเบียบ พิธีการศุลกากร หรือโอกาสทางการค้า รวมถึงภาครัฐต้องทำให้กระบวนการต่าง ๆ ทางการค้าที่มีความรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยลดต้นทุนและเวลาในการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการ

4.2.2 ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำมาสรุปแนวทาง T.R.A.D.E ของภาคเอกชนเพื่อดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจการค้าชายแดนไทย-มาเลเซีย มีดังนี้

T - Technology Adoption (การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี) ผู้ประกอบการต้องมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนำมาใช้ในการบริหารธุรกิจ เพื่อเพิ่มความสะดวกรวดเร็วในการติดต่อสื่อสาร เพิ่มช่องทางการจัดจำหน่าย และลดต้นทุนและเวลาของธุรกิจได้มากยิ่งขึ้น

R – Resource and Production Management (การบริหารจัดการทรัพยากรและการผลิต) ผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญในการบริหารจัดการกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรและการผลิต ผู้ประกอบการสร้างเครือข่ายพันธมิตรทางธุรกิจกับผู้ขายปัจจัยการผลิต รวมถึงความสำคัญของผู้ประกอบการที่จะต้องมีความสามารถในการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่และกระบวนการผลิตให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีประสิทธิภาพ ลดต้นทุน และสามารถปรับตัวได้รวดเร็ว เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและสร้างการเติบโตทางธุรกิจในตลาดการค้าชายแดน

A - Adaptive Strategy (กลยุทธ์การปรับตัว) ผู้ประกอบการต้องมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และตระหนักรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ

D – Development of Skilled Workforce (การพัฒนาแรงงานฝีมือ) ผู้ประกอบการต้องส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ รวมถึงประสบการณ์ และให้การสนับสนุนอย่างเหมาะสม แรงงานฝีมือจะเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการค้าของผู้ประกอบการการค้าชายแดนให้ประสบความสำเร็จ

E - Enhance Connectivity (การเสริมสร้างเครือข่ายทางการค้า) การสร้างและรักษาความสัมพันธ์ของเครือข่ายทางการค้าเพื่อพึ่งพากัน เป็นจุดแข็งซึ่งช่วยลดอุปสรรคและข้อกีดขวางทางการค้าชายแดน และจะช่วยเพิ่มโอกาสทางการค้าชายแดนมากขึ้น

5. อภิปรายผลการวิจัย

5.1 สภาพแวดล้อมการดำเนินธุรกิจการค้าชายแดน ศักยภาพพื้นที่ ปัญหาและอุปสรรคทางการค้าของผู้ประกอบการการค้าชายแดนไทย-มาเลเซีย

ด้านนโยบายและการเมือง (Political) ผู้ประกอบการการค้าชายแดนไทย-มาเลเซียประสบปัญหาระเบียบพิธีทางศุลกากรของด่านมาเลเซียที่มีขั้นตอนมากและซับซ้อน ทำให้เกิดความล่าช้าในการส่งสินค้าและค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นซึ่งหมายถึงต้นทุนของผู้ประกอบการก็เพิ่มสูงขึ้น ประเด็นนี้สอดคล้องกับการศึกษาของมธุรดา สมัยกุล (2557) ที่ระบุประเด็นอุปสรรคทางด้านกฎหมาย ระเบียบ และวิธีการปฏิบัติของการนำเข้า-ส่งออกผ่านชายแดนของทั้งสองประเทศคู่ค้า **ด้านเศรษฐกิจ** (Economic) เศรษฐกิจการค้าระหว่างไทยกับมาเลเซียยังคงอยู่ในด้านบวก ตลาดมาเลเซียมีความต้องการสินค้าไทยและเป็นที่ยอมรับอย่างมาก ผู้ประกอบการสามารถเพิ่มยอดขายได้ด้วยความสัมพันธ์อันดีและวัฒนธรรมที่คล้ายคลึงกัน **ด้านสังคมและวัฒนธรรม** (Social) ความคล้ายคลึงทางวัฒนธรรมและอัตลักษณ์มลายูถือเป็นจุดแข็งสำคัญที่ส่งผลบวกต่อการค้าขายชายแดน สร้างเครือข่ายความสัมพันธ์อันดีและความไว้วางใจในการทำธุรกิจ ผู้ประกอบการยังมองว่าค่านิยมและทัศนคติที่ดีต่อสินค้าไทยเป็นปัจจัยสำคัญในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของ มูฮำหมัดราพีร์ มะเก็ง (2562) ที่เน้นย้ำว่าแม้พื้นที่ชายแดนจะมีการแบ่งเขตแดนทางภูมิรัฐศาสตร์อย่างชัดเจน แต่พรมแดนทางวัฒนธรรมระหว่างไทย-มาเลเซียยังคงไว้ซึ่งความเป็นเนื้อเดียวในความเป็นคนมลายูและดำรงไว้ซึ่งความเป็นลักษณะเฉพาะของผู้ค้ามลายูรายย่อย เครือข่ายความสัมพันธ์ทางการค้าดังกล่าวอยู่บนพื้นฐานของผลประโยชน์ร่วมกัน การเห็นอกเห็นใจ และการประนีประนอม อีกทั้งจากการศึกษาของ สุรพล ซาเสน (2563) ที่กล่าวว่าบริบทความเป็นมาของเขตพื้นที่และวิถีชีวิตของประชาชน บริเวณจุดผ่อนปรนที่ทำการค้าชายแดนแต่ละจุดมีวิถีชีวิตและความสัมพันธ์แบบเครือญาติ การติดต่อสัมพันธ์แบบเกี่ยวดอง การแลกเปลี่ยนเพื่อการดำรงชีพ มีทรัพยากรธรรมชาติและการสืบสานวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณี เช่นเดียวกับการศึกษาของนารีรัตน์ พรรณราย และ สุมาลี เงยวิจิตร

(2561) ก็ได้เน้นย้ำถึงประเด็นของปัจจัยที่ส่งเสริมต่อการทำธุรกิจการค้าชายแดน คือปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรม ศาสนา ความเป็นเครือญาติ

สำหรับจุดแข็ง เป็นเรื่องของทำเลที่ตั้งและศักยภาพทางเศรษฐกิจ จังหวัดสงขลามีที่ตั้งเป็นย่านเศรษฐกิจการค้า มีห้างสรรพสินค้าและศูนย์กลางบริการที่สำคัญ ด่านสะเดาและปาดังเบซาร์เป็นจุดยุทธศาสตร์สำคัญในการรองรับการค้าชายแดนและข้ามแดน จังหวัดนราธิวาสมีความพร้อมด้าน โลจิสติกส์และการขนส่ง ส่วนจังหวัดสตูลมีด่านศุลกากรที่ติดกับมาเลเซียทางน้ำ ทำให้ต้นทุนการขนส่งถูกกว่าทางบก แหล่งวัตถุดิบและสินค้า พื้นที่ชายแดนเป็นแหล่งวัตถุดิบที่หลากหลายและมีความได้เปรียบด้านต้นทุนราคา เป็นศูนย์กลางการค้ายางพาราและผลิตผลทางการเกษตร รวมถึงแหล่งผลิตและแปรรูปอาหารทะเลที่สำคัญ ความสัมพันธ์และประสบการณ์ของผู้ประกอบการมีความสัมพันธ์อันดีกับคู่ค้ามาเลเซียมาอย่างยาวนาน และมีความรู้และกลยุทธ์ทางการค้าชายแดนเป็นอย่างดี เป็นไปในลักษณะของการพึ่งพาทางเศรษฐกิจระหว่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของสุธาวัลย์ สัจจสมบูรณ์, ธีว์วรา ไหวดี, และ จักรพงษ์ สุขพันธ์ (2565) ระบุว่าจุดแข็งของผู้ประกอบการการค้าชายแดนไทย-เมียนมา คือผู้ประกอบการและคู่ค้ามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและความสามารถในการสื่อสารได้สองภาษา (ภาษาไทย ภาษาพม่า) รวมถึงโครงสร้างพื้นฐาน ได้รับการพัฒนายกระดับโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่องและการสนับสนุนโครงการยกระดับทางการค้าชายแดนจากภาครัฐ

สำหรับจุดอ่อน ได้แก่ นโยบายและสินเชื่อ นโยบายส่งเสริมการลงทุนของภาครัฐยังไม่ครอบคลุมถึงผู้ประกอบการรายย่อย และการสนับสนุนสินเชื่อเพื่อการลงทุนยังคงทำได้ยากสำหรับผู้ค้ารายย่อย ซึ่งการที่ผู้ประกอบการการค้าชายแดนยังขาดโอกาสในการเข้าถึงแหล่งสินเชื่อ สอดคล้องกับการศึกษาของกมลทิพย์ ตรีเดช (2561) พบว่าผู้ประกอบการการค้าชายแดนไทย-สปป.ลาว ยังขาดโอกาสด้านการสนับสนุนและการลงทุน และมาตรการของภาครัฐบาลและการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และกลยุทธ์การค้าชายแดนกับการส่งเสริมการลงทุนนั้นมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลงทุนของผู้ประกอบการ สอดคล้องกับการศึกษาของศุภลักษณ์ จิรรัตน์สถิต (2560) กล่าวว่าปัจจัยความสำเร็จของธุรกิจการค้าชายแดนบริเวณชายแดนภาคเหนือของประเทศไทย คือการมุ่งเน้นการเปิดโอกาสให้ผู้ประกอบการได้รับการสนับสนุนในการเข้าถึงแหล่งเงินทุน เพื่อให้สามารถนำเงินทุนนั้นมาบริหารจัดการเพื่อต่อยอดธุรกิจต่อไปได้

สำหรับโอกาส ได้แก่ ภูมิศาสตร์ อยู่ในจุดภูมิศาสตร์ที่สำคัญของการค้าชายแดนและข้ามแดนไปยังสิงคโปร์และจีน ความต้องการสินค้าและท่องเที่ยว สินค้าไทยได้รับการยอมรับและเป็นที่ต้องการอย่างต่อเนื่องจากผู้บริโภคชาวมาเลเซีย พื้นที่ชายแดนเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับความนิยมอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะศักยภาพในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ธรรมชาติและฮาลาล ประเด็นโอกาสของผู้ประกอบการและแนวทางการยกระดับการค้าชายแดนไทย-มาเลเซียโดยภาครัฐควรให้การส่งเสริมและผลักดันการค้าชายแดนอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งระบบโครงสร้างพื้นฐาน การดำเนินกิจกรรมทางการค้าอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพควบคู่ไปกับการส่งเสริมการท่องเที่ยว และด้านวัฒนธรรมอันเป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่น สอดคล้องกับนวรัตน์ นิธิชัยอนันต์ (2556) ที่กล่าวว่าการสร้างความร่วมมือในระดับอำเภอ ระดับท้องถิ่นและประชาชนเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาการค้าชายแดนให้มีความมั่นคงและยั่งยืน

สำหรับอุปสรรค ได้แก่ การลักลอบนำเข้า การลักลอบนำเข้าสินค้าหนีภาษีตามแนวชายแดนเป็นอุปสรรคทางการค้าที่เกิดขึ้นกับการค้าชายแดนในทุกบริเวณของด่านการค้าชายแดนไทย-มาเลเซีย ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการการค้าชายแดนในระบบและต่อภาครัฐ สอดคล้องกับการศึกษาของสุรพล ซาเสน (2563) ที่พบว่าวิธีการและเงื่อนไขในการใช้พื้นที่รักษาผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างประเทศเป็นสิ่งสำคัญที่รัฐบาลต้องเข้ามามีบทบาทสำคัญ ยังรวมถึงหน่วยงานท้องถิ่นทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชนควรดำเนินกิจการค้าและธุรกิจระหว่างพรมแดนด้วยการบูรณาการร่วมกันทุกฝ่าย และการกำหนดมาตรการในการแก้ไขปัญหาและเงื่อนไขพื้นที่ชายแดน ความร่วมมือด้านความมั่นคงเป็นมาตรการสำคัญที่สุด และการบริหารจัดการด้านการจัดสรรทรัพยากร การก่อการร้ายอาชญากรรมระหว่างประเทศ การลักลอบนำสิ่งผิดกฎหมาย แรงงานข้ามชาติ ต้องคำนึงถึงความสัมพันธ์ที่ดีทั้งสองประเทศภายใต้กฎหมาย

5.2 แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจการค้าชายแดนไทย-มาเลเซียแก่หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน

จากผลการศึกษาพบว่า แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจการค้าชายแดนไทย-มาเลเซียที่หน่วยงานภาครัฐสามารถวางแผนและสนับสนุนได้ สรุปได้เป็น B.R.I.D.G.E Framework อภิปรายได้ดังนี้

B - Border Infrastructure (โครงสร้างพื้นฐานชายแดน) การพัฒนาเศรษฐกิจชายแดนต้องเริ่มต้นจากการมีโครงสร้างพื้นฐานที่แข็งแกร่ง ภาครัฐมีบทบาทสำคัญในการ

ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานบริเวณด่านชายแดน เมื่อโครงสร้างพื้นฐานชายแดนดีก็จะส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกทางการค้าชายแดนมากขึ้น สอดคล้องกับ World Bank (2023) ที่กล่าวเน้นชัดให้เห็นถึงความสำคัญของโครงสร้างพื้นฐานด้านการค้าและโลจิสติกส์ รวมถึงประสิทธิภาพของพิธีการชายแดนที่มีผลต่อการแข่งขันทางการค้าของแต่ละประเทศ และกล่าวให้เห็นว่าการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานที่ดีจะช่วยให้ประเทศมีอันดับ LPI (Logistics Performance Index) ที่สูงขึ้นซึ่งส่งผลดีต่อการค้าชายแดน

R - Regulation Harmonization (การทำให้กฎระเบียบสอดคล้องกัน) ภาครัฐควรเร่งเจรจาเพื่อลดความซับซ้อนของพิธีการศุลกากรมาเลเซีย หรือกฎระเบียบต่าง ๆ ที่จะส่งเสริมการส่งออกของผู้ประกอบการไทย และถือเป็นการอำนวยความสะดวกทางการค้าให้กับผู้ประกอบการการค้าชายแดน สอดคล้องกับผลการศึกษาของมณีรัตน์ การรักษ์ (2558) พบว่าโอกาสของการค้าชายแดนไทย-กัมพูชา คือการรัฐบาลมีนโยบายที่สนับสนุนให้มีการค้าขายกับต่างชาติ และการเปิดเสรีการค้าทำให้ได้รับประโยชน์ในด้านภาษี ศุภลักษณ์ จิรรัตน์สถิต (2560) กล่าวว่าปัจจัยความสำเร็จของผู้ประกอบการการค้าชายแดน คือภาครัฐควรมีการปรับกฎระเบียบข้อบังคับของการค้าชายแดน (Regulations: R) ให้สอดคล้องกับประเทศที่ทำการค้าชายแดนร่วมกัน สอดคล้องกับ World Bank (2025) เน้นถึงความสำคัญของการทำให้กฎระเบียบศุลกากรและขั้นตอนการค้าระหว่างประเทศให้ง่ายขึ้น โปร่งใสขึ้น และคาดการณ์ได้มากขึ้น จะส่งผลทางบวกโดยตรงต่อการค้า

I – Investment Loan (สินเชื่อเพื่อการลงทุน) ภาครัฐควรมีนโยบายหรือการจัดหาแหล่งทุนให้แก่ผู้ประกอบการ และควรเป็นนโยบายสินเชื่อเพื่อการลงทุนที่ครอบคลุมแก่ผู้ประกอบการรายย่อยด้วย โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อนำไปใช้ในการขยายกิจการ พัฒนาศักยภาพ หรือเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในตลาดการค้าชายแดน ที่สำคัญจะผลักดันให้ผู้ประกอบการการค้าชายแดนคว้าโอกาสทางการค้าชายแดนได้ทันท่วงที สอดคล้องกับการศึกษาของ Cavoli, Christian, & Shrestha, (2022) ระบุว่าการขาดแหล่งทุนของกลุ่มผู้ประกอบการส่งผลต่อการขยายตัวของกิจการ และในบางรายส่งผลต่อการปิดตัวลงของธุรกิจ และกระทบถึงปัญหาการจ้างงานกับแรงงานในพื้นที่นั้นๆ เช่นเดียวกันกับฮัมบาลี นิโซะ บุญธรรม ราชรักษ์

D - Digital Information Platform (แพลตฟอร์มข้อมูลดิจิทัล) ภาครัฐควรมีการบูรณาการส่งเสริมความเข้าใจในกฎหมาย การเข้าถึงแหล่งเงินทุน โอกาสทางการลงทุน การพัฒนาบุคลากร ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการแรงงาน และการประสานงานระหว่างภาครัฐ

และเอกชน โดยใช้เทคโนโลยีเป็นฐานแพลตฟอร์มดิจิทัลข้อมูลที่รวมศูนย์และสามารถเข้าถึงได้ง่าย เพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันและลดอุปสรรคต่อการตัดสินใจทางธุรกิจ สอดคล้องกับการศึกษาของวิภวานี เผือกบัวขาว, ประสารโชค ธุวะนุติ, และ ชนัด เผ่าพันธ์ดี (2560) กล่าวว่าปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมการค้าชายแดน คือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของทั้งสองประเทศควรมีการพัฒนาโครงข่ายการค้าและการลงทุน เช่น เชื่อมต่อฐานข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ให้เป็นระบบ สอดคล้องกับความต้องการลงทุนและข้อมูลข่าวสารของทั้งสองประเทศ ตลอดจนควรนำเทคโนโลยีมาช่วยในการเลือกซื้อสินค้าทางอินเทอร์เน็ตและการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์

G - Gateway for Tourism (ประตูสู่การท่องเที่ยว) ด้วยจุดแข็งของพื้นที่ จังหวัดที่มีด่านชายแดนติดกับมาเลเซีย มีศักยภาพในการดึงดูดนักท่องเที่ยวชาวมาเลเซียเข้ามาท่องเที่ยวและจับจ่ายใช้สอยในจังหวัด ณ ด่านชายแดนตั้งอยู่ เห็นได้ว่าการท่องเที่ยวมีบทบาทสำคัญในการยกระดับการค้าชายแดนได้ในหลากหลายมิติ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ดังนั้นการท่องเที่ยวเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนและยกระดับการค้าชายแดน สอดคล้องกับการศึกษาของสถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา พิริยะ ผลพิรุฬห์ และคณะ (2561) กล่าวว่าในบริบทของเศรษฐกิจการใช้จ่ายของนักท่องเที่ยวที่มาเที่ยวในประเทศหนึ่ง ๆ เปรียบเสมือนได้กับการที่ประเทศนั้นส่งออกสินค้าและบริการ ดังนั้นการค้าระหว่างประเทศยังครอบคลุมไปถึงการค้าภาคบริการ (Trade in Services) เนื่องจากภาคบริการส่งผลต่อขนาดทางเศรษฐกิจประมาณร้อยละ 40-50 ในเศรษฐกิจอาเซียน ดังนั้นภาคบริการจึงเป็นอีกช่องทางหนึ่งที่สำคัญต่อการสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและส่งผลต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

E - Expert Advisory Services (บริการให้คำปรึกษาอย่างผู้เชี่ยวชาญ) ภาครัฐต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการให้คำแนะนำแก่ผู้ประกอบการ โดยเฉพาะในด้านกฎระเบียบ พิธีการศุลกากร หรือโอกาสทางการค้า ซึ่งจะช่วยลดต้นทุนและเวลาในการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการ สอดคล้องกับการศึกษาของศุภลักษณ์ จิรรัตน์สถิต (2560) พบว่าความสำเร็จของธุรกิจการค้าชายแดนในเขตภาคเหนือ มีปัจจัยมาจากการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ณ จุดพรมแดน โดยทุกหน่วยงานต้องมีการบูรณาการความร่วมมือและประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความรู้ความชำนาญ รวมถึงประสบการณ์ทั้งทางกฎหมาย ระเบียบพิธีการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการส่งสินค้าข้ามแดน และของคนเดินทาง

จากผลการศึกษาพบว่า แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจการค้าชายแดนไทย-มาเลเซียที่ภาคเอกชนสามารถนำไปวางแผนและปรับใช้กับธุรกิจ สรุปได้เป็น T.R.A.D.E Framework อภิปรายได้ดังนี้

T - Technology Adoption (การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี) ผู้ประกอบการต้องมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนำมาใช้ในการบริหารธุรกิจ เพื่อเพิ่มความสะดวกรวดเร็วในการติดต่อสื่อสาร เพิ่มช่องทางการจัดจำหน่าย และลดต้นทุนและเวลาของธุรกิจได้มากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของนภัสพร นิยะวานนท์ (2564) พบว่าการเป็นผู้ประกอบการดิจิทัลและการแข่งขันเชิงรุกด้วยดิจิทัล เป็นเครื่องมือในการช่วงชิงความได้เปรียบทางธุรกิจ ไม่ใช่แค่ตามกระแสแต่ต้องใช้เทคโนโลยีเพื่อเข้าถึงตลาดใหม่ ๆ ค้นหากลุ่มลูกค้าเป้าหมาย หรือแม้กระทั่งวิเคราะห์คู่แข่งในการค้าชายแดน การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นตัวชี้วัดความสามารถในการดำเนินธุรกิจให้ดำรงอยู่ได้และมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านธุรกิจของผู้ประกอบการ

R – Resource and Production Management (การบริหารจัดการทรัพยากรและการผลิต) ความสำคัญของผู้ประกอบการที่จะต้องมีความสามารถในการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ และกระบวนการผลิตให้เกิดประโยชน์สูงสุด และเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและสร้างการเติบโตทางธุรกิจในตลาดการค้าชายแดน เช่นเดียวกับนวิทย์ เอมเอก (2557) กล่าวว่าความสามารถในการแข่งขันส่งผลเชิงบวกโดยตรงต่อความสำเร็จของการประกอบการ ในบริบทนี้ ผู้ประกอบการค้าชายแดนจึงต้องสามารถสร้างโอกาสทางธุรกิจที่ได้เปรียบคู่แข่งขันด้วยการใช้ทรัพยากรและทักษะที่เหนือกว่า เพื่อดำเนินธุรกิจที่เน้นการสร้างความแตกต่างในด้านคุณภาพสินค้าและบริการ ซึ่งจะนำไปสู่การตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้า

A - Adaptive Strategy (กลยุทธ์การปรับตัว) ผู้ประกอบการต้องมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และตระหนักรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ สอดคล้องกับฐิตา เภกานนท์ (2562) กล่าวว่าการเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืนที่สำคัญของผู้ประกอบการมาจากจากการมีวิสัยทัศน์ของผู้ประกอบการที่ต้องตระหนักรู้และมีการเตรียมพร้อมเพื่อปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

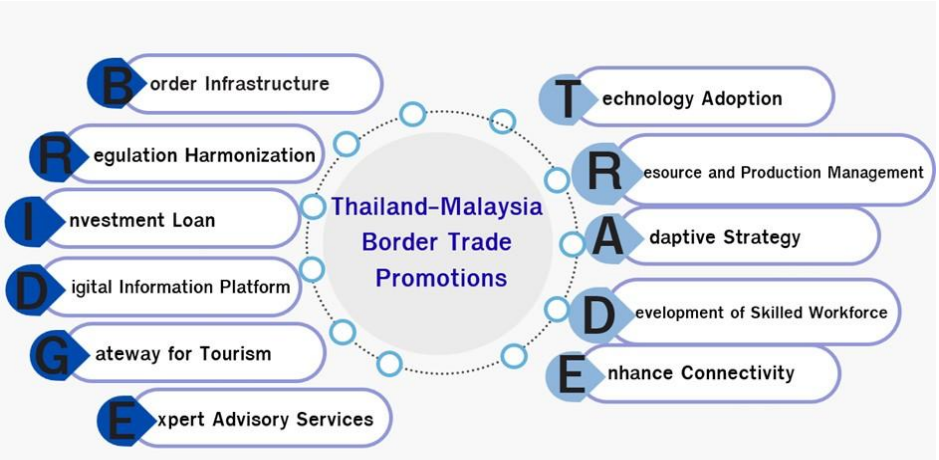
D – Development of Skilled Workforce (การพัฒนาแรงงานฝีมือ) บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ รวมถึงประสบการณ์ และได้รับการสนับสนุนอย่างเหมาะสม จะเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการค้าของผู้ประกอบการการค้าชายแดนให้ประสบความสำเร็จ ดังเช่นการศึกษาของศุภกิจ รูปสุวรรณกุล (2565) กล่าวว่าแนวทางการ

ส่งเสริมการจัดการการค้าชายแดนไทย เมียนมา มีกลยุทธ์สำคัญคือผู้ประกอบการจำเป็นต้องเร่งพัฒนาบุคลากรและแรงงานให้พร้อมรองรับการเชื่อมโยงภูมิภาค และต้องมีการวางแผนสนับสนุนการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรและคุณสมบัติและทักษะของพนักงานเพื่อตอบสนองต่อการค้าชายแดนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางการค้าอยู่เสมอ

E - Enhance Connectivity (การเสริมสร้างเครือข่ายทางการค้า) แม้ว่าผู้ประกอบการมีความสัมพันธ์อันดีที่สะสมมานานกับคู่ค้าชายแดน ทำให้มีเครือข่ายทางการค้าเพื่อพึ่งพากัน เป็นจุดแข็งซึ่งช่วยลดอุปสรรคและข้อกีดขวางทางการค้าชายแดน เน้นย้ำถึงแนวคิดของธนา จงสิทธิผล และ เสรี วงษ์มณฑา (2558) กล่าวว่าการเกิดการรวมกลุ่มของผู้ประกอบการเป็นการเชื่อมโยงเครือข่ายระหว่างผู้ประกอบการด้วยกัน ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร นำไปสู่การเกิดเป็นกลุ่มธุรกิจที่ช่วยเหลือกัน ซึ่งช่วยให้มีต้นทุนการดำเนินงานที่ต่ำที่สุด

6. องค์ความรู้จากการวิจัย

จากผลการวิจัยสรุปให้เห็นถึงแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจการค้าชายแดนไทย-มาเลเซียที่หน่วยงานภาครัฐสามารถวางแผนและสนับสนุนได้ สรุปได้เป็น B.R.I.D.G.E Framework และแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจการค้าชายแดนไทย-มาเลเซียที่ภาคเอกชนสามารถนำไปวางแผนและปรับใช้กับธุรกิจ สรุปได้เป็น T.R.A.D.E Framework แสดงรายละเอียดในภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1. แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจการค้าชายแดนไทย-มาเลเซีย

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.1.1 ทุกภาคส่วนของหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการค้าชายแดน ควรมีนโยบายการบูรณาการข้อมูลทางการค้าเพื่อยกระดับการทำงานเชิงรุกตอบโจทย์การค้าชายแดนอย่างทันท่วงที

7.1.2 ภาครัฐควรมีนโยบายหรือเร่งการจัดหาแหล่งทุนให้แก่ผู้ประกอบการ และควรเป็นนโยบายสินเชื่อเพื่อการลงทุนที่ครอบคลุมแก่ผู้ประกอบการรายย่อยด้วย

7.1.3 ภาครัฐควรเร่งเจรจาเพื่อลดความซับซ้อนของพิธีการศุลกากรมาเลเซีย หรือกฎระเบียบต่าง ๆ ที่จะส่งเสริมการส่งออกของผู้ประกอบการไทย

7.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

7.2.1 ภาครัฐควรจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมขีดความสามารถให้แก่ผู้ประกอบการ โดยมุ่งเน้นการถ่ายทอดองค์ความรู้และทักษะเฉพาะด้านที่ทันสมัย เพื่อยกระดับความสามารถในการแข่งขัน

7.2.2 ผู้ประกอบการต้องมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารธุรกิจ เพื่อเพิ่มความสะดวกรวดเร็วในการติดต่อสื่อสาร เพิ่มช่องทางการจัดจำหน่าย และลดต้นทุนและเวลาของธุรกิจได้มากยิ่งขึ้น

7.3. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

7.3.1 การศึกษาในเชิงเปรียบเทียบ การค้าชายแดนที่อยู่ในพื้นที่บริเวณด่านชายแดนไทยและประเทศเพื่อนบ้านอื่น ได้แก่ สปป.ลาว เมียนมา และกัมพูชา ซึ่งจะนำไปสู่การสังเคราะห์องค์ความรู้เชิงบูรณาการที่สามารถนำไปสู่การวางแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจการค้าชายแดนไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

7.3.2 การศึกษาพลวัตการพัฒนาเศรษฐกิจการค้าชายแดนไทย-มาเลเซียให้มีความครบถ้วนในมิติด้านประเทศอุปสงค์ การศึกษาเชิงลึกในพื้นที่ประเทศมาเลเซียเป็นกรณีศึกษาเฉพาะ โดยมุ่งเน้นการทำความเข้าใจมุมมองและปัจจัยกำหนดจากฝั่งประเทศมาเลเซีย จะนำไปสู่การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่สามารถสร้างประโยชน์ร่วมกันให้กับทั้งสองประเทศได้อย่างเป็นรูปธรรม

เอกสารอ้างอิง

กมลทิพย์ ตรีเดช. (2561). *แนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจการค้าชายแดนไทย-สปป.ลาว ในเขตภาค ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน* (รายงานการวิจัย). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

กรมการค้าต่างประเทศ. (2566). มูลค่าการค้าชายแดนและการค้าผ่านแดน 2566. สืบค้นจาก https://www.dft.go.th/bts/trade-statistics/cid/154/-4

กรมการค้าต่างประเทศ. (2567). รายงานสถิติการค้า. สืบค้นจาก https://www.dft.go.th/bft.go.th/btstrade-statistics

ฐิตา เภกานนท์. (2562). โครงการศึกษาด้านโครงสร้างเศรษฐกิจไทยที่มีนัยต่อการดำเนินนโยบายสายนโยบายการเงิน ธนาคารแห่งประเทศไทย ปลดล็อก SMEs ไทย ปรับตัวอย่างไรให้เติบโต. สืบค้นจาก https://www.bot.or.th/content/dam/bot/documents/th/research-and-publications/research/discussion-paper-and-policy-paper/dp201903-01-SMEs_paper.pdf

ธนา จงสิทธิผล, และ เสรี วงษ์มณฑา. (2558). ยุทธศาสตร์ทางเศรษฐกิจเพื่อส่งเสริมเขตเศรษฐกิจชายแดน กรณีศึกษาอำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย*, วารสารวิชาการคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 10*(1), 73-90.

นภัสพร นิยะวานนท์. (2564). *โมเดลสมการโครงสร้างของการเป็นผู้ประกอบการดิจิทัลนวัตกรรมโลจิสติกส์และการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัลที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานโลจิสติกส์ของผู้ประกอบการโลจิสติกส์ในประเทศไทย* (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

นวรัตน์ นิธิชัยอนันต์. (2556). การค้าชายแดนบริเวณจุดผ่อนปรนทางการค้าช่องกร่างระหว่างจังหวัดสุรินทร์ประเทศไทยและจังหวัดอุดรมีชัย ประเทศกัมพูชา, *วารสารวิจัยและพัฒนา, 8*(2), 103-110.

นวิทย์ เอมเอก. (2557). *สมรรถนะเชิงพฤติกรรมเพื่อความสามารถในการแข่งขันและความสำเร็จของผู้ประกอบการค้าชายแดนไทย-มาเลเซีย เพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.

นารีรัตน์ พรรณราย, และ สุมาลี เงยวิจิตร. (2561). ปัจจัยส่งเสริมการประกอบธุรกิจการค้าชายแดน กรณีศึกษาบริเวณจังหวัดนครพนมและจังหวัดมุกดาหาร, *วารสารบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 7*(13), 44-53.

พิริยะ ผลพิรุฬห์, ศาสตรา สุดสวาสดิ์, เทิดชาย ช่วยบำรุง, ปังปอนด์ รักอำนวยกิจ, พูเพ็ด เกี้ยวพิลาวง, ธีระวัฒน์ เจริญราษฎร์, . . .อาลัย พนวิชัย. (2561). *การพัฒนาการค้าระหว่างประเทศเพื่อขับเคลื่อนประเทศกำลังพัฒนาสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs): กรณีศึกษากลุ่มประเทศอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง (Greater Mekong Subregion: GMS)* (รายงานวิจัย). กรุงเทพฯ: สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา (องค์การมหาชน).

มณีรัตน์ การรักษ์. (2558). การพัฒนาตลาดการค้าชายแดนไทย-กัมพูชา กรณีศึกษาตลาดการค้าชายแดนช่องจอม จังหวัดสุรินทร์. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม, 5*(1), 35-43.

มธุรดา สมัยกุล. (2557). แนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจการค้าชายแดน กรณีศึกษาตลาดมิตรภาพชายแดนไทย-กัมพูชา. *วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 25*(1), 22-30.

มูฮำหมัดราพีร์ มะเก็ง. (2562). ชายแดนไทย-มาเลเซีย: เครือข่ายความสัมพันธ์ทางการค้าของผู้ค้ามลายูรายย่อย. *วารสารการเมืองการปกครอง, 10*(3), 40-62.

วิภวานี เผือกบัวขาว, ประสารโชค ธุวะนุติ, และ ชนัด เผ่าพันธ์ดี. (2560). การกำหนดนโยบายส่งเสริมการค้าชายแดนไทย-เมียนมา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. *Veridian E-Journal, 10*(3), 63-85.

ศุภกิจ รูปสุวรรณกุล. (2565). *กลยุทธ์การจัดการเพื่อการพัฒนาการค้าชายแดนไทย-เมียนมา* (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.

ศุภลักษณ์ จิรรัตน์สถิต. (2560). *ปัจจัยความสำเร็จของธุรกิจการค้าชายแดนบริเวณชายแดนภาคเหนือของประเทศไทย* (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง, เชียงราย.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566*).* แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (พ.ศ. 2566-2570). สืบค้นจาก https://www.nesdc.go.th/article_attach/article_file_20230307173518.pdf

สุธาวัลย์ สัจจสมบูรณ์, ธีว์วรา ไหวดี, และ จักรพงษ์ สุขพันธ์. (2565). ศักยภาพการตลาดการค้าชายแดนไทย-เมียนมาภายหลังสถานการณ์โควิด-19 กรณีศึกษาจังหวัดแม่ฮ่องสอน. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2*(6), 343-362.

สุรพล ซาเสน. (2563). แนวทางการบริหารจัดการพื้นที่จุดผ่อนปรน (ด่านประเพณี) ชายแดนไทย-ลาว: กรณีศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 11*(1), 217-231.

Cavoli, T., Christian, D., & Shrestha, R. (2022). Understanding SME trade finance in ASEAN: An overview. Economic Research Institute for ASEAN and East Asia (ERIA). Retrieved from https://ideas.repec.org/p/era/wpaper/dp-2021-55.html

Creswell, J. W. (2003). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Method Approaches* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2018). *Designing and Conducting Mixed Methods Research* (3rd ed.). Los Angeles, CA: SAGE Publications.

World Bank. (2023). Connecting to Compete 2023: Trade Logistics in an Uncertain Global Economy - The Logistics Performance Index and its Indicators. World Bank Group. Retrieved from http://documents.worldbank.org/curated/en/099042123145531599

World Bank. (2025). Firm foundations of growth: Productivity and technology in East Asia and Pacific. Retrieved from http://hdl.handle.net/ 10986/43

แนวทางการพัฒนาสมาชิกโครงการธนาคารควาย-วัว ภายใต้การดำเนินงานของมูลนิธิศึกษาพัฒนาชนบท (ศพช.) ในอำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ตามหลักการทรงงานของในหลวงรัชกาลที่ 9 *

Guidelines for Developing Members of the Buffalo-Cow Bank Project under the Operations of the Foundation for Education and Development of Rural Areas (FEDR) in Mae Rim District, Chiang Mai Province, According to the Working Principles of King Rama IX

พระอานนท์ แป้นราม[1], ถนัด บุญชัย[2], และ กิตติศักดิ์ โชติกเดชาณรงค์[3]
PhraArnon Panram[1], Thanat Boonchai[2], and Kittisak Chotikadachanarong[3]
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่[1]
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่[2,3]
Graduate School, Chiang Mai Rajabhat University[1]
Faculty of Science and Technology, Chiang Mai Rajabhat University[2,3]
Corresponding Author, E-mail: arnon544@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภูมิสังคมปัจจุบันของสมาชิกโครงการธนาคารควาย-วัว ภายใต้การดำเนินงานของมูลนิธิศึกษาพัฒนาชนบท ในอำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมาชิกโครงการธนาคารควาย-วัว ภายใต้การดำเนินงานของมูลนิธิศึกษาพัฒนาชนบท ในอำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ตามหลักการทรงงานของ

* ได้รับบทความ: 28 สิงหาคม 2568; แก้ไขบทความ: 5 ตุลาคม 2568; ตอบรับตีพิมพ์: 8 ตุลาคม 2568
Received: August 28, 2025; Revised: October 5, 2025; Accepted: October 8, 2025

ในหลวงรัชกาลที่ 9 การวิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างสมาชิกทั้งหมดอำเภอแม่ริม 61 ครัวเรือน และผู้ทรงคุณวุฒิ 12 คน เครื่องมือคือแบบสอบถามและสัมภาษณ์ วิเคราะห์เชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา และเชิงปริมาณด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลวิจัยพบว่า 1) ภูมิสังคมปัจจุบันของสมาชิก ส่วนใหญ่ฐานะปานกลางถึงค่อนข้างต่ำ ทำเกษตร รายได้ไม่แน่นอน การเลี้ยงกึ่งดั้งเดิมกึ่งพัฒนา มีการลดต้นทุนผลิตปุ๋ยอินทรีย์และสร้างรายได้ แม้ขาดความรู้เทคนิคและการเชื่อมโยงภายนอก แต่โครงการยังช่วยสร้างความมั่นคงและยกระดับคุณภาพชีวิต ภูมิสังคมและความพึงพอใจโดยรวมระดับมาก ความเข้มแข็งของกลุ่มอยู่ระดับปานกลางหรือน้อย การเชื่อมโยงภายนอกจำกัด

2) แนวทางพัฒนาคือยึดหลักการทรงงานของในหลวงรัชกาลที่ 9 เน้นพึ่งพาตนเอง พัฒนาความรู้ เครือข่าย และอาชีพเสริม เช่น การดูแลสุขภาพสัตว์ ผลิตอาหารสัตว์ ปลูกผักสมุนไพร เกษตรเชิงท่องเที่ยว และการตลาดออนไลน์ เพื่อความยั่งยืนของสมาชิกและโครงการ

คำสำคัญ: ภูมิสังคม; โครงการธนาคารควาย-วัว; แนวทางการพัฒนา; หลักการทรงงานของในหลวงรัชกาลที่ 9

Abstract

This research aimed 1) examine the current socio-geographical context of the members of the Buffalo–Cow Bank Project under the operation of the Rural Study and Development Foundation in Mae Rim District, Chiang Mai Province; and 2) explore development guidelines for the project members based on the working principles of His Majesty King Rama IX. The research employed a sample group consisting of 61 project member households in Mae Rim District and 12 experts. Research instruments included questionnaires and interviews. Qualitative data were analyzed using content analysis, while quantitative data were analyzed using descriptive statistics such as frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The findings revealed that 1) The current socio-geographic context of the members revealed that most households had a medium to relatively low

economic status, with agriculture as their main occupation and unstable income. Livestock raising was semi-traditional and semi-modern, which helped reduce costs, produce organic fertilizer, and generate additional income. Although members lacked technical knowledge and external linkages, the project still contributed to economic stability and improved quality of life. Overall, the socio-geographic conditions and satisfaction levels were high, but group strength remained moderate to low due to limited external connections.

2) Development approaches should adhere to the working principles of King Rama IX, emphasizing self-reliance, knowledge and skills enhancement, network building, and supplementary occupations. These include animal healthcare, feed production, herbal and vegetable cultivation, agro-tourism, and online marketing, to ensure long-term sustainability for both members and the project.

Keywords: socio-geographic; buffalo–cow bank project; development guidelines; working principles of King Rama IX

1. บทนำ

โครงการธนาคารควาย–วัว เกิดจากแนวคิดของพระพุทธพจนวราภรณ์ (จันทร์ กุสโล) ประธานมูลนิธิศึกษาพัฒนาชนบท ตั้งแต่ปลายปี พ.ศ. 2521 เพื่อเปลี่ยนการทำบุญ ไถ่ชีวิตควาย–วัวให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคม โดยนำควาย–วัวที่ได้รับการไถ่ชีวิต มาเลี้ยงไว้ในวัดป่าดาราภิรมย์ แม่ริม เชียงใหม่ ต่อมาสัตว์ที่ไถ่ชีวิตมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น จึงเกิดปัญหาด้านการเลี้ยงเพราะเป็นการเลี้ยงในวัด เช่น การจัดการแรงงาน สุขภาพสัตว์ อาหารและน้ำ กฎหมาย สงฆ์ ความสัมพันธ์กับชุมชน จึงพัฒนาก่อตั้งเป็นโครงการธนาคารควาย–วัว เพื่อช่วยเหลือเกษตรกร โดยมูลนิธิเป็นตัวกลางส่งต่อควาย–วัว ให้สมาชิกที่มีพื้นที่เลี้ยง เข้าร่วมฝึกอบรมและรับควาย–วัว ภายใต้ข้อกำหนด ห้ามฆ่า ห้ามทรมาน ห้ามจำหน่าย เมื่อแม่พันธุ์คลอดลูก สมาชิกต้องส่งลูกคืนมูลนิธิ 1 ตัว เพื่อเป็นการขยายโครงการ ระบบติดตามผลจากมูลนิธิถึงกลุ่มสมาชิกเพื่อติดตามความก้าวหน้าและแก้ไขปัญหา โครงการจึงสร้างคุณค่าและมูลค่า สร้างอาชีพ

ทางเลือก เพิ่มรายได้ พร้อมสนับสนุนการพึ่งพาตนเองของเกษตรกร (มูลนิธิศึกษาพัฒนาชนบท, 2562) อย่างไรก็ตามการดำเนินงานของโครงการในบางพื้นที่ยังประสบปัญหาการบริหารจัดการ ประกอบด้วย การจัดการในชุมชน บางพื้นที่ขาดความเป็นระบบ ทำให้ควบคุมทรัพยากรและติดตามข้อมูลการใช้งาน การผสมพันธุ์ หรือการแจกจ่ายไม่ครบถ้วน การขาดความเข้าใจในโครงการ ไม่เข้าร่วมอบรม สมาชิกบางคนไม่เข้าใจเป้าหมายและวิธีดำเนินงาน จึงเข้าร่วมโครงการไม่เต็มที่ หรือไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไข เช่น ไม่คืนลูกวัว/ลูกควาย หรือใช้ทรัพยากรไม่เหมาะสม สมาชิกบางคนขาดเครื่องมือและความรู้ในการดูแลสัตว์ ทำให้สัตว์เติบโตไม่ดีหรือเสียชีวิตก่อนเวลา ความร่วมมือและความขัดแย้งในชุมชน รายได้ที่ไม่แน่นอน ส่งผลกระทบต่อสมาชิกและความยั่งยืนของโครงการ

การวิจัยครั้งนี้จึงวิเคราะห์ภูมิสังคมของสมาชิกและบริบทของพื้นที่ เพื่อพัฒนาแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับสภาพจริงของชุมชน โดยใช้ “หลักการทรงงาน” ของในหลวงรัชกาลที่ 9 ซึ่งมุ่งเน้นกระบวนการ “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” การพึ่งพาตนเอง และการใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นอย่างรู้คุณค่า (ลลิต ถนอมสิงห์, 2557; วิไลลักษณ์ เรืองสม, 2560) การศึกษาครั้งนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิด “ศาสตร์พระราชาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน” ที่เน้นการพัฒนาคนควบคู่กับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมของเกษตรกรอย่างต่อเนื่อง (ศูนย์ศึกษาศาสตร์พระราชาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, 2563)

ดังนั้น ผลจากการวิจัยนี้จะมีส่วนช่วยเสนอแนวทางเชิงรูปธรรมในการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกโครงการธนาคารควาย–วัวให้สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน ยกระดับคุณภาพชีวิตของเกษตรกร และเสริมสร้างความมั่นคงของเศรษฐกิจฐานรากตามแนวพระราชดำริและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของในหลวงรัชกาลที่ 9 ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนี้จะส่งต่อให้โครงการธนาคารควาย–วัว ของมูลนิธิฯ ใช้เป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาสมาชิกและโครงการให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาภูมิสังคมปัจจุบันของสมาชิกโครงการธนาคารควาย-วัว ภายใต้การดำเนินงานของมูลนิธิศึกษาพัฒนาชนบท ในอำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่

2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมาชิกโครงการธนาคารควาย-วัว ภายใต้การดำเนินงานของมูลนิธิศึกษาพัฒนาชนบท ในอำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ตามหลักการทรงงานของในหลวงรัชกาลที่ 9

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมาชิกโครงการธนาคารควาย-วัว ภายใต้การดำเนินงานของมูลนิธิศึกษาพัฒนาชนบท (ศพช.) ในอำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ตามหลักการทรงงานของในหลวงรัชกาลที่ 9 เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ทั้งการวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิจัยเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

3.1 การศึกษาภูมิสังคมปัจจุบันของสมาชิกโครงการธนาคารควาย-วัว ภายใต้การดำเนินงานของมูลนิธิศึกษาพัฒนาชนบท ในอำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่

ประชากร เป็นสมาชิกทั้งหมดที่เข้าร่วมโครงการธนาคารควาย-วัว ภายใต้การดำเนินงานของมูลนิธิศึกษาพัฒนาชนบท ในอำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 61 ครัวเรือน

เครื่องมือการวิจัย ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม โดยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มออนไลน์ หรือจัดส่งเอกสารถึงตัวแทนกลุ่มในแต่ละหมู่บ้านต่าง ๆ หรือลงพื้นที่ด้วยตนเอง จำนวน 61 ครัวเรือน ประกอบด้วย คำถาม 5 ส่วน

ส่วนที่ 1 สภาพพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคมของสมาชิกที่เข้าร่วมโครงการ

ส่วนที่ 2 สภาพการเลี้ยงควาย-วัว ผลผลิตและผลสัมฤทธิ์ของโครงการ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่มีผลในการเลี้ยงควาย-วัวของสมาชิก

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความเข้มแข็งในการดำเนินงานของกลุ่ม

ส่วนที่ 5 ความพึงพอใจ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ

การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.80 – 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.890

การเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถามสมาชิกที่เข้าร่วมโครงการโดยผู้วิจัยและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

ขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการฯ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ (หมายเลขรับรอง : IRBCMRU 2025/019.06.02) ผู้วิจัยขอบัณฑิตวิทยาลัยออกหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลเสนอถึงมูลนิธิศึกษาพัฒนาชนบท ในอำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่

ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้สมาชิกทั้งหมดโดยไม่มีการสุ่มตัวอย่าง ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มออนไลน์ หรือจัดส่งเอกสารถึงตัวแทนกลุ่มในแต่ละหมู่บ้านต่าง ๆ หรือลงพื้นที่ด้วยตนเอง

เมื่อรับแบบสอบถามกลับทำการตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ครบถ้วน ความเป็นเอกภาพ (หน่วยวัดของข้อมูลต้องเป็นหน่วยเดียวกัน) หากแบบสอบถามชุดไหนไม่สมบูรณ์ได้ดำเนินการปรับปรุงข้อมูลแบบสอบถาม หลังจากนั้นดำเนินการถ่ายรหัสข้อมูลลงในแบบฟอร์มเพื่อนำไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปในขั้นตอนต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาพพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคมสังคมของสมาชิกที่เข้าร่วมโครงการ สภาพการเลี้ยงควาย-วัว ผลผลิตและผลสัมฤทธิ์ของโครงการธนาคารควาย-วัว ภายใต้การดำเนินงานของมูลนิธิศึกษาพัฒนาชนบท (ศพช.) ในอำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ใช้การแจกแจงความถี่และร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

2. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลในการเลี้ยงควาย-วัว ของสมาชิก ข้อมูลเกี่ยวกับความเข้มแข็งในการดำเนินงานของกลุ่ม ความพึงพอใจ ของโครงการธนาคารควาย-วัว ภายใต้การดำเนินงานของมูลนิธิศึกษาพัฒนาชนบท (ศพช.) ในอำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ข้อมูล เชิงปริมาณผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติพรรณนา โดยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของ Likert (1932) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3. ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ เป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended) ผู้วิจัยได้นำมาจัดหมวดหมู่ตามกรอบแนวคิดของการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลเนื้อหาแล้วนำเสนอในรูปแบบพรรณนา

3.2 การศึกษาและเสนอแนวทางการพัฒนาสมาชิกโครงการธนาคารควาย-วัว ภายใต้การดำเนินงานของมูลนิธิศึกษา พัฒนาชนบท ในอำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ตามหลักการทรงงานของในหลวงรัชกาลที่ 9

ผู้ให้ข้อมูล เป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงการธนาคารควาย-วัว ภายใต้การดำเนินงานของมูลนิธิศึกษาพัฒนาชนบท ในอำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ คือผู้ทรงคุณวุฒิที่เลือกแบบเจาะจง จำนวน 12 คน โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์คุณสมบัติ ดังนี้

1. เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานของโครงการ

2. เป็นเจ้าหน้าที่ผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับโครงการ

3. มีประสบการณ์ 3 ปี ด้านการทำงานโครงการธนาคารควาย-วัว

4. เป็นสมาชิกของโครงการ ได้แก่ ฝ่ายจัดหา จำนวน 3 คน ฝ่ายบริหาร จำนวน 3 คน เจ้าหน้าที่รับผิดชอบพื้นที่ จำนวน 3 คน ประธานของสมาชิก จำนวน 3 คน

เครื่องมือการวิจัย ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ที่มีการกำหนดคำถามในการสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้าซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่โดยไม่มีการชี้นำคำตอบเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงมากที่สุด และเพื่อให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสัมภาษณ์เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาสมาชิกโครงการธนาคารควาย-วัว ภายใต้การดำเนินงานของมูลนิธิศึกษาพัฒนาชนบท (ศพช.) ในอำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ตามหลักการทรงงานของในหลวงรัชกาลที่ 9 ดังนี้

ประสานผู้ทรงคุณวุฒิที่คัดเลือกไว้เพื่อขอความอนุเคราะห์การให้สัมภาษณ์ นำรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่คัดเลือกไว้เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำและความเห็นชอบ ผู้วิจัยขอบัณฑิตวิทยาลัยออกหนังสือพร้อมเอกสารประเด็นการการสัมภาษณ์ถึงมูลนิธิศึกษาพัฒนาชนบทในอำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตัวเอง พร้อมจัดบันทึก และใช้เครื่องบันทึกเสียงช่วยในการบันทึกตลอดการสนทนา เพื่อให้การเก็บรวบรวมข้อมูลมีความสมบูรณ์ครบถ้วน

การวิเคราะห์ข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา จากนั้นแปลผลจากการสังเคราะห์เนื้อหาแล้ว นำเสนอในรูปแบบพรรณนา

4. สรุปผลการวิจัย

4.1 ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อ 1 พบว่า สมาชิกส่วนใหญ่มีฐานะทางเศรษฐกิจปานกลางถึงค่อนข้างต่ำ อาชีพหลักคือการเกษตร รายได้ไม่แน่นอน ทำให้มีความเปราะบางต่อเศรษฐกิจ

ด้านสังคม พบว่า ยังคงวิถีดั้งเดิม แบบเครือญาติและการช่วยเหลือกัน รวมทั้งค่านิยมด้านบุญกุศล

สภาพการเลี้ยงควาย–วัว พบว่า มีลักษณะกึ่งดั้งเดิม–กึ่งพัฒนา ใช้พื้นที่รกร้างหรือเสื่อมโทรม ลดผลกระทบต่อระบบนิเวศ แต่ยังขาดความรู้ด้านการจัดการสุขภาพสัตว์และการปรับปรุงพันธุ์ ผลผลิตที่ได้ช่วยลดต้นทุน ใช้แรงงานสัตว์แทนเครื่องจักร และผลิตปุ๋ยอินทรีย์ รวมถึงการจำหน่ายลูกสัตว์เพิ่มรายได้

ผลผลิตและผลสัมฤทธิ์ของโครงการ ผลผลิตโดยตรง พบว่า ควายและวัวที่ได้รับการจัดสรรจากโครงการสามารถใช้แรงงานในไร่นา ทดแทนค่าใช้จ่ายด้านเครื่องจักรการเกษตร มูลสัตว์ถูกนำมาใช้เป็นปุ๋ยอินทรีย์ ผลสัมฤทธิ์ระยะสั้น–กลาง ลดต้นทุนการผลิตและสร้างผลผลิตที่ปลอดภัยต่อสิ่งแวดล้อม สมาชิกบางส่วนสามารถขยายพันธุ์สัตว์เพื่อจำหน่ายลูกวัว–ลูกควายเพิ่มรายได้ให้ครัวเรือน (สมาชิกส่งคืนลูก 1 ตัว ต่อ 1 แม่พันธุ์ ให้โครงการแล้ว)

ผลสัมฤทธิ์ทางเศรษฐกิจ พบว่า โครงการช่วยลดต้นทุนการผลิต เพิ่มรายได้ และบรรเทาความเสี่ยงทางเศรษฐกิจของครัวเรือน เกษตรกรมีผลลัพธ์ คือ “ทุนทางเศรษฐกิจ” ที่จับต้องได้จากการครอบครองสัตว์

ผลสัมฤทธิ์ทางสังคม พบว่า ส่งเสริมการรวมกลุ่มและความร่วมมือในชุมชนเกิดกิจกรรมร่วมกันและความสามัคคี เสริมสร้างคุณค่าทางจริยธรรมและวัฒนธรรมเช่น การช่วยเหลือเกื้อกูลและการสร้างบุญจากการเลี้ยงสัตว์

โครงการธนาคารควาย–วัว ในพื้นที่อำเภอแม่ริม มีผลผลิตโดยตรงวัดได้ทันทีหลังการดำเนินงาน มีผลสัมฤทธิ์การเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรม คุณภาพชีวิตในระยะสั้น–กลาง และมีผลลัพธ์การเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างและยั่งยืนในระยะยาว มีบทบาทสำคัญทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมของสมาชิก แม้จะยังมีข้อจำกัดด้านความรู้เชิงเทคนิคและการเชื่อมโยงกับหน่วยงานภายนอก แต่ผลลัพธ์โดยรวมแสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าในการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ลดต้นทุนการผลิต เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และยกระดับคุณภาพชีวิตของเกษตรกรตามแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่มีผลในการเลี้ยงควาย-วัวของสมาชิกในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามี 2 ด้านที่อยู่ระดับมาก ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการพึ่งพาตนเอง ในขณะที่มี 2 ปัจจัยที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นภาพรวม ปัจจัยที่มีผลในการเลี้ยงควาย-วัวของสมาชิก

ปัจจัยที่มีผลในการเลี้ยงควาย-วัวของสมาชิก (N=61)	μ	σ	แปลผล
1. ด้านเศรษฐกิจ	3.32	0.96	ปานกลาง
2. ด้านสังคม	3.02	0.85	ปานกลาง
3. ด้านสิ่งแวดล้อม	3.69	0.89	มาก
4. ด้านการพึ่งพาตนเอง	3.68	0.82	มาก
สรุป	3.43	0.88	มาก

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าข้อมูลเกี่ยวกับความเข้มแข็งในการดำเนินงานของกลุ่มในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่าทั้ง 3 ประเด็นอยู่ระดับปานกลาง ได้แก่ กลไกการบริหารกลุ่ม ฐานะและการแสดงความมั่นคงของกลุ่ม และบทบาทการเชื่อมโยงกับหน่วยงาน / ชุมชนท้องถิ่น

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นภาพรวม ข้อมูลเกี่ยวกับความเข้มแข็งในการดำเนินงานของกลุ่ม

ข้อมูลเกี่ยวกับความเข้มแข็งในการดำเนินงานของกลุ่ม (N=61)	μ	σ	แปลผล
1. กลไกการบริหารกลุ่ม	3.39	0.93	ปานกลาง
2. ฐานะและการแสดงความมั่นคงของกลุ่ม	2.89	0.87	ปานกลาง
3. บทบาทการเชื่อมโยงกับหน่วยงาน / ชุมชนท้องถิ่น	2.74	0.87	ปานกลาง
สรุป	3.01	1.42	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่าด้านความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่าทั้ง 3 ประเด็นอยู่ระดับมาก ได้แก่ ด้านผลสัมฤทธิ์โครงการ ด้านวัตถุประสงค์และเงื่อนไขโครงการ และหน่วยงานและเจ้าหน้าที่

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นภาพรวม ด้านความพึงพอใจ

รายการ (N=61)	μ	σ	แปลผล
1. ด้านวัตถุประสงค์และเงื่อนไขโครงการ	3.45	0.82	มาก
2. ด้านผลสัมฤทธิ์โครงการ	3.74	0.78	มาก
3. หน่วยงานและเจ้าหน้าที่	3.44	0.86	มาก
สรุป	3.54	0.82	มาก

สรุป ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลในการเลี้ยงควาย-วัว ของสมาชิก ข้อมูลเกี่ยวกับความเข้มแข็งในการดำเนินงานของกลุ่ม ความพึงพอใจ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม สมาชิกมีระดับภูมิสังคมในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความพึงพอใจและปัจจัยที่เอื้อต่อการเลี้ยงสัตว์ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการเสริมสร้างความมั่นคงทางอาชีพและเศรษฐกิจของครัวเรือน สมาชิกส่วนใหญ่พึงพอใจต่อการจัดสรรสัตว์เลี้ยงที่เหมาะสม ความสามารถในการให้ลูกอย่างต่อเนื่อง การนำมูลสัตว์ไปผลิตปุ๋ยอินทรีย์ และการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ที่เอื้ออำนวยความสะดวก ในด้านปัจจัยการเลี้ยงสัตว์ สมาชิกสามารถใช้ทรัพยากรท้องถิ่น เช่น ดิน น้ำ และหญ้า เพื่อลดต้นทุนและดูแลสุขภาพสัตว์ รวมทั้งมีการรวมกลุ่มเพื่อจัดซื้ออาหารและแลกเปลี่ยนความรู้ อย่างไรก็ตาม ด้านความเข้มแข็งของกลุ่มยังมีข้อจำกัด โดยแม้จะมีคณะกรรมการบริหาร การประชุมสม่ำเสมอ และระบบบัญชีโปร่งใส แต่ยังขาดการเชื่อมโยงกับหน่วยงานภายนอกและการพัฒนาศูนย์เรียนรู้ชุมชนให้มีความชัดเจนมากขึ้น

การเลี้ยงควาย–วัวในโครงการธนาคารควาย–วัวของมูลนิธิศึกษาพัฒนาชนบทที่อำเภอแม่ริม ขึ้นอยู่กับปัจจัยเชิงโครงสร้าง (ทรัพยากรและเศรษฐกิจ) ร่วมกับปัจจัยเชิงสังคมวัฒนธรรม ความเข้มแข็งของกลุ่มแม้ยังไม่สูง แต่สะท้อนศักยภาพในการพัฒนาให้เข้มแข็งมากขึ้น หากมีการสนับสนุนเชิงวิชาการและเครือข่ายภายนอก ส่วนความพึงพอใจของสมาชิกอยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นทุนทางสังคมสำคัญที่จะทำให้โครงการมีความต่อเนื่องและยั่งยืน

ผลการศึกษาปัญหาและอุปสรรค ผลการวิจัยพบว่า ที่สมาชิกประสบส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับข้อจำกัดด้านทรัพยากร การจัดการ และการขาดเครือข่ายสนับสนุน ข้อเสนอแนะที่สมาชิกเสนอจึงมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาองค์ความรู้ การสร้างความเข้มแข็งของกลุ่ม การสนับสนุน

ทรัพยากร และการพัฒนาเครือข่ายการตลาด ซึ่งหากสามารถดำเนินการได้อย่างเป็นรูปธรรม จะช่วยยกระดับโครงการธนาคารควาย–วัวให้มีความมั่นคงและยั่งยืนมากยิ่งขึ้น

4.2 ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า แนวทางการพัฒนา ควรยึดหลัก “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” ของในหลวง ร.9 โดยเน้นการมีส่วนร่วมและการเสริมสร้างศักยภาพอย่างต่อเนื่อง แนวทางสำคัญ ได้แก่ ส่งเสริมความรู้และทักษะด้านการเลี้ยงสัตว์ยั่งยืน เช่น การดูแลสุขภาพ การผลิตอาหารสัตว์ท้องถิ่น และการทำปุ๋ยอินทรีย์ ส่งเสริมการรวมกลุ่มแลกเปลี่ยนความรู้ จัดตั้งธนาคารอาหารสัตว์และกลุ่มผลิตปุ๋ย พัฒนาอาชีพเสริม เช่น ปลูกสมุนไพร เลี้ยงสัตว์ขนาดเล็ก ค้าขายออนไลน์ และท่องเที่ยวเชิงเกษตร เชื่อมโยงกับหน่วยงานภายนอก เช่น หน่วยงานของรัฐ มหาวิทยาลัย และเอกชน เพื่อสนับสนุนด้านงบประมาณ ความรู้ และการตลาด โดยฝ่ายบริหาร 1 (สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2567) กล่าวว่า “โครงการนี้ช่วยให้เราได้เรียนรู้เรื่องการเลี้ยงควาย–วัวแบบประหยัด ใช้ของที่มีในท้องถิ่น เช่น หญ้า ฟาง และมูลสัตว์ ไม่ต้องพึ่งพาอาหารสำเร็จรูปมากเหมือนเมื่อก่อนทำให้ลดต้นทุนได้เยอะ” สะท้อนให้เห็นว่าการใช้ทรัพยากรในพื้นที่อย่างรู้คุณค่าเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาอย่างยั่งยืน ขณะเดียวกันฝ่ายบริหาร 2 (สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2567) ได้กล่าวว่า “ถ้าเรามีความรู้ มีการรวมกลุ่มกัน ช่วยกันดูแล ช่วยกันแก้ปัญหา ทุกอย่างมันจะไปได้ดี” ซึ่งแสดงถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมและการพึ่งพาอาศัยกันในชุมชน นอกจากนี้จากการสัมภาษณ์สมาชิกบ้านดง (สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2567) และสมาชิกบ้านสะลวงใน (สัมภาษณ์, 5 กุมภาพันธ์ 2567) พบว่า โครงการธนาคารควาย–วัวช่วยสร้างรายได้เสริมจากการใช้มูลสัตว์เป็นปุ๋ยอินทรีย์และการขยายพันธุ์สัตว์ โดยผู้ให้สัมภาษณ์รายหนึ่งกล่าวว่า “ได้ขี้มันมาก็เอาไปใส่พืชไร่พืชสวน มีแต่ได้ปุ๋ย” และอีกท่านหนึ่งกล่าวว่า “ขี้วัวขี้ควายมันเป็นปุ๋ยอย่างดีปลูกผักได้งาม ไม่ต้องซื้อปุ๋ยเคมี” แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาโครงการไม่เพียงสร้างรายได้ แต่ยังส่งเสริมให้ชุมชนเกิดความสามัคคี มีระบบช่วยเหลือกัน และเกิดการเรียนรู้ร่วมอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ภูมิสังคมในพื้นที่อำเภอแม่ริมถือเป็นรากฐานสำคัญในการวางแนวทางการพัฒนาสมาชิกอย่างเข้าใจ เข้าถึง และพัฒนาได้อย่างยั่งยืน โดยเฉพาะเมื่อบูรณาการเข้ากับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและแนวทางการทรงงานของในหลวงรัชกาลที่ 9 ซึ่งส่งเสริมให้ประชาชนสามารถพึ่งพาตนเองบนพื้นฐานของทรัพยากรที่มีอยู่และศักยภาพของชุมชน

5. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยโดยภาพรวม พบว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิด โดยสมาชิกโครงการมีระดับภูมิสังคมโดยรวมในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความพึงพอใจและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลี้ยงควาย–วัว แสดงถึงความรู้พื้นฐานด้านการเกษตรและการเลี้ยงสัตว์ของสมาชิก อย่างไรก็ตาม ความเข้มแข็งของกลุ่มยังอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากขาดการเชื่อมโยงกับหน่วยงานภายนอก และกลไกภายในไม่เอื้อต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมเต็มที่ ส่งผลให้การเข้าถึงทรัพยากร เช่น งบประมาณ เครื่องมือ และองค์ความรู้เชิงวิชาการยังไม่ครอบคลุม จึงจำกัดศักยภาพในการสร้างนวัตกรรมและยกระดับขีดความสามารถของสมาชิก สอดคล้องกับงานวิจัยของชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์ (2567) ที่ระบุว่า การแก้ปัญหาของแต่ละพื้นที่ไม่สามารถใช้วิธีการเดียวกันได้ แต่ต้องอาศัยความเข้าใจในบริบททางภูมิศาสตร์ สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมเฉพาะถิ่นเพื่อสร้างกลไกความร่วมมือที่แท้จริง อีกทั้ง สอดคล้องกับรายงานผลดำเนินงานสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ [สำนักงาน กปร.] (2560) ที่ชี้ว่าการพัฒนาชุมชนตามแนวทางในหลวงรัชกาลที่ 9 ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกเพื่อเสริมศักยภาพของกลุ่มให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน ทั้งสองงานวิจัยสะท้อนข้อค้นพบของการศึกษาในครั้งนี้ว่า แม้ชุมชนมีทุนทางภูมิสังคมและความพึงพอใจสูง แต่หากขาดการเชื่อมโยงและสนับสนุนจากภายนอก ก็ยังไม่สามารถพัฒนากลุ่มไปสู่ความเข้มแข็งเต็มรูปแบบได้

สมาชิกมีระดับภูมิสังคมที่น่าพึงพอใจ พื้นที่เหมาะต่อการเกษตรและมีต้นทุนแห่งชีวิตที่เป็นประเพณี สะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรธรรมชาติกับวิถีชีวิตของชุมชน ที่ไม่เพียงใช้ในการดำรงชีพ แต่ยังเป็นมรดกทางวัฒนธรรมที่ถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่น การเลี้ยงควาย–วัวจึงมิใช่เพียงกิจกรรมทางเศรษฐกิจ หากยังเป็นสัญลักษณ์แห่งคุณค่าความเชื่อ และความร่วมมือของคนในชุมชนที่ช่วยสร้างความมั่นคงทั้งในระดับครัวเรือนและสังคมโดยรวม สอดคล้องกับมูลนิธิศึกษาพัฒนาชนบท (2532) จากหนังสือ 72 ปี พระเทพกวี ที่ระบุว่า การพัฒนาชนบทต้องยึดรากฐานทางวัฒนธรรมและวิถีชีวิตดั้งเดิมเป็นแกนกลางของการพัฒนา และสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์ (2567) ที่อธิบายว่า การพัฒนาชุมชนต้องอาศัยการทำความเข้าใจภูมิศาสตร์ สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมเฉพาะถิ่น มิอาจใช้แนวทางเดียวกันกับทุกพื้นที่ได้ ซึ่งทั้งสองงานวิจัยต่างชี้ไปในทิศทางเดียวกันคือการตระหนักถึง “ภูมิสังคม” ในฐานะปัจจัยสำคัญของ

การพัฒนาอย่างยั่งยืน แม้จะเน้นต่างมิติ แต่ก็เสริมกันให้เห็นทั้งรากฐานทางวัฒนธรรมและความจำเป็นของการเข้าใจบริบทพื้นที่

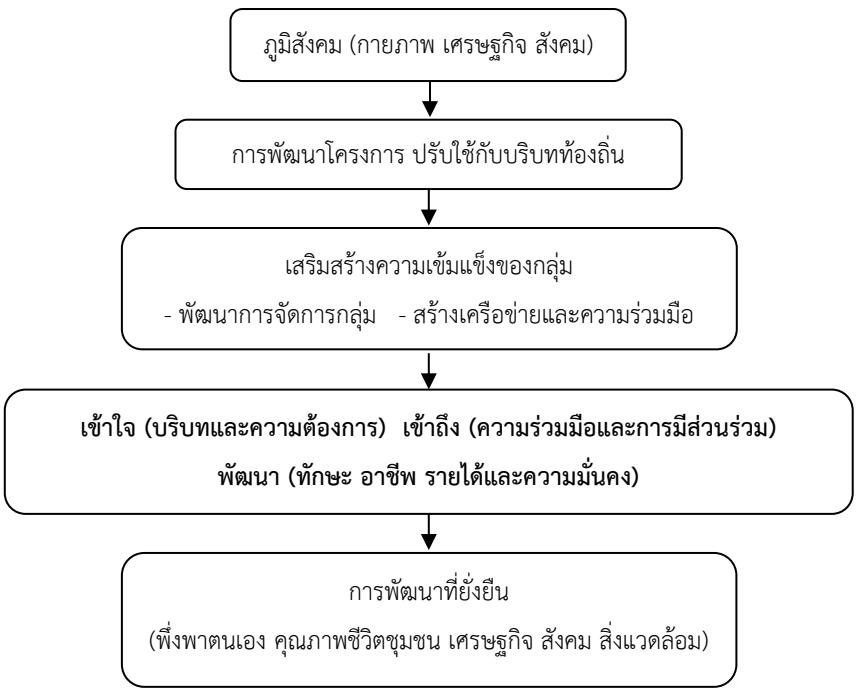
การใช้มูลควาย–วัวผลิตปุ๋ยอินทรีย์ช่วยลดต้นทุน เป็นแนวทางเกษตรกรรมยั่งยืนที่ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับหลักการทรงงานของในหลวงรัชกาลที่ 9 ที่มุ่งใช้ทรัพยากรท้องถิ่นอย่างรู้คุณค่า อีกทั้งยังสร้างรายได้เสริมจากการจำหน่ายปุ๋ยหมักหรือปุ๋ยเม็ด สอดคล้องกับงานวิจัยของบัณฑิต เสาวภาภรณ์, ทักษญา สง่าโยธิน, และ ลลิต ถนอมสิงห์ (2564) ที่ระบุว่า การเพิ่มมูลค่าจากทรัพยากรท้องถิ่น เช่น มูลสัตว์ เป็นกลไกสำคัญในการลดต้นทุนและสร้างรายได้ของเกษตรกร ขณะเดียวกันยัง สอดคล้อง กับงานวิจัยของเพลินพิศ สืบพานิช (2567) ที่ระบุว่า ชุมชนเกษตรกรซึ่งขาดเงินทุนควรได้รับการส่งเสริมด้านรายได้และการลดต้นทุนการผลิต การผลิตปุ๋ยอินทรีย์จากมูลสัตว์ จึงเป็นทางเลือกที่ตอบโจทย์ดังกล่าว แม้ควาย–วัวไม่ใช่อาชีพหลัก แต่สมาชิกส่วนใหญ่มีรายได้เสริมจากการจำหน่ายลูกสัตว์ ปุ๋ยอินทรีย์ และบริการไถนา ช่วยลดหนี้สินและสร้าง “ทุนทางเศรษฐกิจ” ให้ครัวเรือน สอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูสุนทรเขมาภินันท์, พระครูสุจิตติวัฒน์, และ เวชยันต์ ฐิตะสุทโธ (2562) ที่ระบุว่าการประยุกต์ใช้ศาสตร์พระราชาช่วยสร้างคุณภาพชีวิตที่มั่นคงและยั่งยืน โดยเปรียบเทียบแล้วงานของเพลินพิศ สืบพานิช เน้น “ทุนและต้นทุนการผลิต” ส่วนงานของพระครูสุนทรเขมาภินันท์เน้น “ความมั่นคงยั่งยืน” ซึ่งเสริมกันและสะท้อนผลวิจัยนี้ว่าการสร้างรายได้เสริมจากควาย–วัวและอาชีพต่อเนื่องเป็นฐานสำคัญของเศรษฐกิจชนบท แม้แม่ริมมีทรัพยากรอาหารสัตว์จากหญ้าธรรมชาติ ฟางข้าว และเศษพืช แต่การขาดพื้นที่เลี้ยงสัตว์และสภาพอากาศแปรปรวน โดยเฉพาะฤดูแล้ง ส่งผลต่อสุขภาพสัตว์และต้นทุนการเลี้ยง การเสริมความรู้ด้านสุขภาพสัตว์ การผลิตอาหาร และแปรรูปผลิตภัณฑ์ รวมถึงการจัดตั้งเครือข่าย เช่น สหกรณ์ กลุ่มอาชีพ หรือธนาคารอาหารสัตว์ จะช่วยเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจ การเชื่อมโยงกับภาครัฐ สถาบันการศึกษา และองค์กรเอกชนช่วยขยายการเข้าถึงทรัพยากรและตลาด การพัฒนาควรยึดการมีส่วนร่วมและบริบทวัฒนธรรม สอดคล้องกับหลักการทรงงานของในหลวงรัชกาลที่ 9 และแนวคิดของบัณฑิต เสาวภาภรณ์, ทักษญา สง่าโยธิน, และ ลลิต ถนอมสิงห์ (2564) ที่เน้นการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นควบคู่ความรู้ทางวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและความยั่งยืนด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา มุ่งเสริมศักยภาพสมาชิกทั้งระดับครัวเรือนและกลุ่มให้พึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืน ตามหลักการทรงงานของในหลวงรัชกาลที่ 9 “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” โดยผสานความรู้ทางวิชาการกับภูมิปัญญาท้องถิ่น ตามสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ [สำนักงาน กปร.] (2559) ที่เน้นว่าความรู้การเลี้ยงสัตว์ควบคู่ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาเกษตรกรสู่ความยั่งยืน การพัฒนาความรู้และทักษะด้านการเลี้ยงสัตว์ยั่งยืน ครอบคลุมการดูแลสุขภาพสัตว์ จัดการอาหาร แปรรูปผลิตภัณฑ์ และการใช้ของเสีย เช่น มูลสัตว์ผลิตปุ๋ยอินทรีย์เพื่อลดต้นทุนและรักษาสิ่งแวดล้อม โดยใช้ทรัพยากรท้องถิ่น เช่น ปลูกหญ้าในพื้นที่เหลือใช้ และประยุกต์ ภูมิปัญญาท้องถิ่นในกระบวนการเลี้ยงสัตว์ สอดคล้องกับงานวิจัยของเพลินพิศ สืบพานิช (2566) ที่ระบุว่า “การเลี้ยงสัตว์แบบพึ่งตนเอง” ช่วยลดต้นทุนและเพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการของเกษตรกรรายย่อย การใช้ทรัพยากรในพื้นที่จึงเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาอย่างยั่งยืน การสนับสนุนอาชีพเสริมควบคู่การเลี้ยงควาย–วัว เช่น การผลิตปุ๋ยอินทรีย์ ปลูกพืชสมุนไพร เลี้ยงสัตว์ขนาดเล็ก และพัฒนาเกษตรเชิงท่องเที่ยว เพื่อกระจายรายได้และลดความเสี่ยงจากการพึ่งพาอาชีพเดียว โดยใช้ทรัพยากรท้องถิ่นและต้นทุนต่ำ การเชื่อมโยงกับหน่วยงานภายนอก เพื่อเข้าถึงทรัพยากรสำคัญ เช่น งบประมาณ เครื่องมือ เวชภัณฑ์ องค์ความรู้ และตลาด การสร้างความร่วมมือกับภาครัฐ เอกชน และเครือข่ายเกษตรกรในพื้นที่ ช่วยเพิ่มศักยภาพและโอกาสในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ต้องอาศัยความพร้อมของสมาชิก ความเข้มแข็งของผู้นำ และการสนับสนุนจากหลายภาคส่วน ภายใต้หลักการมีส่วนร่วม โปร่งใส และสอดคล้องกับบริบทชุมชน เพื่อความยั่งยืน ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ที่เน้นความพอดี เหตุผล และภูมิคุ้มกัน ซึ่งช่วยให้เกษตรกรมั่นคงในเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมของตน ตามที่ เพลินพิศ สืบพานิช (2567), เพ็ญนภา ทองปรอน, ไชยวัฒน์ เผือกคง, และ ธุวพล ทองอินทราช (2567) ระบุว่าการพัฒนาอย่างยั่งยืนต้องเริ่มจากความเข้าใจปัญหาฐานราก การบูรณาการ และการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกขั้นตอน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมและการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างอย่างแท้จริง

6. องค์ความรู้จากการวิจัย

ภูมิสังคมเป็นปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จของโครงการ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยด้านกายภาพ เศรษฐกิจ และสังคม เป็นฐานรากสำคัญของการพัฒนา เนื่องจากแต่ละพื้นที่มีบริบทเฉพาะ ทั้งทรัพยากรธรรมชาติ วิถีชีวิต เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม การพัฒนาจึงต้องเริ่มจากการทำความ

เข้าใจภูมิสังคมเพื่อให้แนวทางการดำเนินงานสอดคล้องกับสภาพจริงของชุมชน การปรับรูปแบบโครงการธนาคารควาย–วัวให้เหมาะกับบริบทท้องถิ่นช่วยสร้างความยืดหยุ่นและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิก เกิดการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่และชุมชน การรวมกลุ่มของสมาชิกเป็นพลังสำคัญที่เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนผ่านการจัดการร่วม การแลกเปลี่ยนความรู้และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ หลักการทรงงานของในหลวงรัชกาลที่ 9 **“เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา”** เป็นแนวทางสำคัญ โดย “เข้าใจ” คือการตระหนักถึงปัญหาและความต้องการจริงของสมาชิก “เข้าถึง” คือการสร้างความไว้วางใจและการมีส่วนร่วม และ “พัฒนา” คือการเสริมทักษะ อาชีพ และรายได้อย่างต่อเนื่อง กระบวนการทั้งหมดนี้นำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการพึ่งพาตนเองและคุณภาพชีวิตที่มั่นคงในระยะยาวของชุมชน



ภาพที่ 1. การเชื่อมโยงภูมิสังคมกับการพัฒนาสมาชิกโครงการ

7. ข้อเสนอแนะ

7.1. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

7.1.1 โครงการธนาคารควาย–วัวควรมุ่งพัฒนาอย่างบูรณาการ โดยเน้นการเสริมสร้างความรู้และทักษะของสมาชิกผ่านการอบรมด้านการเลี้ยงสัตว์สมัยใหม่ การจัดการโรค การปรับปรุงพันธุ์ และการแปรรูปผลผลิต เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและมูลค่าเพิ่ม ควบคู่กับการพัฒนาแหล่งอาหารและน้ำอย่างยั่งยืน เช่น การปลูกพืชอาหารสัตว์และจัดทำแหล่งน้ำสำรอง พร้อมทั้งส่งเสริมการใช้มูลสัตว์ผลิตปุ๋ยอินทรีย์เพื่อลดต้นทุนและสร้างรายได้เสริม

7.1.2 สำหรับชุมชนและกลุ่มสมาชิก ควรส่งเสริมการรวมกลุ่มอย่างเป็นทางการ มีการจัดกิจกรรมร่วม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแก้ปัญหาร่วมกัน เพื่อสร้างความเข้มแข็งและความไว้วางใจภายในชุมชน รวมถึงพัฒนาอาชีพเสริมที่เหมาะสมกับบริบท เช่น การปลูกผักปลอดสารหรือพืชสมุนไพร เพื่อกระจายความเสี่ยงทางเศรษฐกิจ

7.1.3 ส่วนในระดับบุคคล สมาชิกควรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เปิดใจเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ และมีส่วนร่วมในการสื่อสารกับกลุ่มและโครงการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถสะท้อนความคิดเห็น ความต้องการ และร่วมวางแผนพัฒนาชุมชน ได้อย่างมีส่วนร่วม ซึ่งจะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตและสร้างความยั่งยืนทั้งในระดับครัวเรือนและชุมชนในระยะยาว

7.2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

7.2.1 การเสริมสร้างความเข้มแข็งของกลุ่มสมาชิกโครงการธนาคารควาย–วัว เพื่อความยั่งยืนทางเศรษฐกิจและสังคมของชุมชน แม้สมาชิกมีความพึงพอใจต่อโครงการ ในระดับสูง แต่ความเข้มแข็งของกลุ่มยังอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากขาดการเชื่อมโยง กับหน่วยงานภายนอกและการบริหารจัดการกลุ่มที่เป็นระบบ การศึกษาครั้งต่อไปจึงควรมุ่งวิเคราะห์เชิงลึกถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการรวมกลุ่ม เช่น บทบาทของผู้นำ การมีส่วนร่วมของสมาชิก และการสนับสนุนจากภาครัฐหรือเอกชน เพื่อหาแนวทางพัฒนากลุ่มให้มีความยั่งยืนมากขึ้นทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม

7.2.2 การต่อยอดโครงการธนาคารควาย–วัวสู่การพัฒนาอาชีพเสริมและการท่องเที่ยวเชิงเกษตร เพื่อเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจในชุมชน เนื่องจากผลวิจัยชี้ว่า การแปรรูปผลิตภัณฑ์ การใช้มูลสัตว์ผลิตปุ๋ยอินทรีย์ และการปลูกพืชสมุนไพรมีศักยภาพสูงในการสร้างรายได้ การศึกษานี้จะช่วยให้สามารถออกแบบโมเดลการพัฒนาเชิงบูรณาการ ที่ต่อยอดจากโครงการเดิมได้อย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์. (2567). การประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 5 : ภูมิสังคม. *วารสารสถาบันพอดี, 1*(5), 30-40.

ที่ระลึก 72 ปี พระเทพกวี 26 พฤศจิกายน 2532. (2532). เชียงใหม่: มูลนิธิศึกษาพัฒนาชนบท.

บัณฑิต เสาวภาภรณ์, ทักษญา สง่าโยธิน, และ ลลิต ถนอมสิงห์. (2564). การศึกษาหลักการทรงงานใน พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร เพื่อน้อมนำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานสำหรับกิจการเพื่อสังคม. *วารสารการเมืองการบริหารและกฎหมาย, 13*(1), 311-328.

พระครูสุนทรเขมาภินันท์, พระครูสุจิตติวัฒน์, และ เวชยันต์ ฐิตะสุทโธ. (2562). ศาสตร์พระราชา : พุทธบูรณาการแห่งนวัตกรรมศาสตรสมัยใหม่เพื่อสังคมไทยทุกระดับ. *กระแสวัฒนธรรม, 20*(37), 87-101.

เพ็ญนภา ทองปรอน, ไชยวัฒน์ เผือกคง, และ ธุวพล ทองอินทราช. (2567). โครงการธนาคารโค-กระบือบนฐานคิดเศรษฐกิจพอเพียงของเครือข่ายภาครัฐและชุมชนในพื้นที่ตำบลลีเล็ด อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วารสารสังคมศาสตร์และศาสตร์รวมสมัย, 5*(1), 72-86.

เพลินพิศ สืบพานิช. (2566). พุทธสันติวิธีกับโครงการพัฒนาธนาคารโค-กระบือที่สร้างสันติสุขแก่บุคคลและชุมชน. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์, 6*(4), 254-266.

เพลินพิศ สืบพานิช. (2567). การพัฒนาธนาคารโค-กระบือ เพื่อเสริมสร้างชุมชนสันติสุข โดยพุทธสันติวิธี : ศึกษากรณี อ.ปรางค์กู่ จ.ศรีสะเกษ. *วารสารการทบทวนนวัตกรรมสหวิทยาการ, 7*(1), 150-162.

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. ศูนย์ศึกษาศาสตร์พระราชาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น. (2563). *ศาสตร์พระราชา.* เชียงใหม่: วนิดาการพิมพ์.

มูลนิธิศึกษาพัฒนาชนบท. (2562). ธนาคารควาย-วัว มูลนิธิศึกษาพัฒนาชนบท. สืบค้นจาก https://sites.google.com/site/suksaphathnachnbth/ธนาคารควาย-วว-มลนธศกษาพฒนาชนบท

ลลิต ถนอมสิงห์. (2557). หลักการทรงงานและองค์กรแห่งการเรียนรู้นำไปสู่องค์กรแห่งความยั่งยืน. *วารสารวิชาการคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 9*(1), 1-21.

วิไลลักษณ์ เรืองสม. (2560). การน้อมนำหลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (รัชกาล ที่ 9) มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 11*(พิเศษ), 249-258.

สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ. (2559). *หลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว* (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: สำนักงาน กปร.

สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ. (2560). *รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปี 2560 สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (สำนักงาน กปร.).* กรุงเทพฯ: สำนักงาน กปร.

Likert, R. (1932). A Technique for the Measurement of Attitudes. Archives of Psychology. Retrieved from https://legacy.voteview.com/pdf/ Likert _1932.pdf

แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการกู้ยืมเงินกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จังหวัดตรัง *

Guidelines for Enhancing the Efficiency of Loan Services for the Fund for the Promotion and Development of the Quality of Life of Persons with Disabilities in Trang Province

เมธานันท์ เพชรนาค และ จิรัชยา เจียวก๊ก
Matanan Petnak and Jirachaya Jeawkok
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
Faculty of Humanities and Social Sciences
Prince of Songkla University, Pattani Campus
Corresponding Author, E-mail: matanan363@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิภาพการให้บริการกู้ยืมเงินกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ และ 2) เพื่อเสนอแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการกู้ยืมเงินกองทุนฯ จังหวัดตรัง วิธีศึกษาใช้วิธีการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่างผู้ใช้บริการ จำนวน 340 คน ด้วยแบบสอบถาม และข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

* ได้รับบทความ: 30 กันยายน 2568; แก้ไขบทความ: 20 พฤศจิกายน 2568; ตอบรับตีพิมพ์: 24 พฤศจิกายน 2568
Received: September 30, 2025; Revised: November 20, 2025; Accepted: November 24, 2025

ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพการให้บริการโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ดังนี้ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านความถูกต้องแม่นยำ ด้านความรู้ ด้านประสบการณ์ และด้านความฉับไว ตามลำดับ 2) แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการกู้ยืมเงินกองทุนฯ จังหวัดตรัง ควรมีการให้บริการในรูปแบบ (One-Stop Service) เป็นการบริการที่รวดเร็วและถูกต้อง ตามนโยบายการให้บริการที่ประทับใจของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการให้บริการ, กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, การกู้ยืมเงิน

Abstract

This research aims to 1) study the efficiency level of loan services provided by the Fund for the Promotion and Development of the Quality of Life of Persons with Disabilities and 2) to propose guidelines for increasing the efficiency of loan services provided by the Fund in Trang Province. The study method used a mixed methods research method by collecting quantitative data from a sample of 340 service users using questionnaires and qualitative data from in-depth interviews with 5 key informants. Quantitative data were analyzed using percentage, mean and standard deviation statistics and qualitative data were analyzed using content analysis.

The research results found that 1) The overall service efficiency was at a high level when considering each aspect, ranked from highest to lowest in terms of average value as follows: creativity, accuracy, knowledge, experience, and promptness, respectively. 2) Guidelines for increasing the efficiency of the fund loan service in Trang Province should include providing services in the form of (One-Stop Service) which is a service that is fast and accurate, in accordance with the impressive service policy of the new public administration.

Keywords: service efficiency, fund for the promotion and development of the quality of life of persons with disabilities, loans

1. บทนำ

ความพิการเป็นสถานะทางสุขภาพที่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตประจำวันและการมีส่วนร่วมในสังคมของบุคคล องค์การสหประชาชาติได้ตระหนักถึงปัญหานี้และประกาศให้ปี พ.ศ. 2524 เป็นปีคนพิการสากล เพื่อกระตุ้นให้ประเทศต่างๆ ทั่วโลกให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสิทธิและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการ (World Health Organization (WHO), 1981) สำหรับประเทศไทย รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 และพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดแนวนโยบายในการคุ้มครองสิทธิ์ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีศักดิ์ศรีและพึ่งพาตนเองได้

กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 มาตรา 23 มีบทบาทสำคัญในการให้บริการสนับสนุนทางการเงินผ่านการกู้ยืมเงินเพื่อการประกอบอาชีพแก่คนพิการและผู้ดูแลคนพิการ อย่างไรก็ดี จากการรายงานของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (2567) พบว่าในพื้นที่จังหวัดตรังมีคนพิการที่ลงทะเบียนแล้วกว่า 20,698 ราย และมีผู้กู้ยืมเงินจากกองทุนฯ ในภาคใต้ ทั้งสิ้นจำนวน 1,689 ราย ซึ่งจำนวนผู้ใช้บริการที่มากนี้ส่งผลให้การดูแลและการให้บริการไม่ทั่วถึง อีกทั้งความยุ่งยากของขั้นตอนและเอกสาร แม้จะมีช่องทางออนไลน์ แต่การเตรียมเอกสาร การตรวจสอบคุณสมบัติ และกระบวนการพิจารณาอาจใช้เวลาและมีความซับซ้อนสำหรับคนพิการบางกลุ่ม ถึงแม้จะเป็นเงินกู้ไม่มีดอกเบี้ย แต่ก็ต้องมีความสามารถในการชำระคืนตามกำหนด หากผิดนัดชำระหนี้ต่อเนื่องก็จะมีผลต่อสิทธิ์การกู้ในอนาคต ซึ่งปัญหาเหล่านี้บางส่วนได้รับการแก้ไขหรือมีแนวทางในการคลี่คลายแล้ว เช่น การแนะนำให้ผู้ดูแลคนพิการยื่นกู้แทนในฐานะผู้ดูแล เพื่อให้สามารถเข้าถึงสิทธิ์ได้

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการกู้ยืมเงินของกองทุนฯ ในจังหวัดตรังอย่างเป็นระบบ ผลจากการศึกษาคาดว่าจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการให้บริการให้มีความรวดเร็ว ถูกต้อง

แม่นยำ และตรงกับความต้องการของคนพิการแต่ละประเภทมากยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการในจังหวัดตรังให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการให้บริการกู้ยืมเงินกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จังหวัดตรัง

2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการกู้ยืมเงินกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จังหวัดตรัง

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการกู้ยืมเงินกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จังหวัดตรังนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed-method research) มีวิธีการดำเนินการวิจัย (จิรัชยา เจียวก๊ก และ วันชัย ธรรมสัจการ, 2556) ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ใช้บริการกู้ยืมเงินเงินกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในพื้นที่จังหวัดตรัง จำนวน 1,688 คน โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% และระดับความเชื่อมั่นอยู่ที่ 95% โดยใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร่ยามาเน่ (Yamane, 1973) ได้จำนวน 340 คน จากนั้นใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงในการส่งแบบสอบถามให้ผู้ที่อ่านออกเขียนได้ มีประสบการณ์กู้ยืมเงินกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ไม่น้อยกว่า 3 ปี และยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย

3.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Selection) ได้แก่ เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการคนพิการจังหวัดตรัง จำนวน 2 คน ประธานชมรมคนพิการทางสติปัญญาจังหวัดตรัง จำนวน 1 คน ประธานชมรมคนหูหนวกจังหวัดตรัง จำนวน 1 คน ประธานชมรมผู้ปกครองบุคคลออทิสติกประจำจังหวัดตรังจำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 5 คน โดยใช้การสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม สำหรับผู้ให้ข้อมูลทุกคน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพ

3.3.1 แบบสอบถาม ประกอบไปด้วย 5 ด้าน 1) ด้านความฉับไว 2) ด้านความถูกต้องและแม่นยำ 3) ด้านความรู้ 4) ด้านประสบการณ์ 5) ด้านความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งแบบสอบถามดังกล่าวได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านเพื่อความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม และทดสอบความเชื่อมั่นจากผู้ใช้บริการกู้ยืมเงินเงินกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในพื้นที่จังหวัดตรัง ในปี 2565 จำนวน 30 ชุด โดยได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.937

3.3.2 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และแบบสนทนากลุ่ม ซึ่งสร้างตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และกรอบแนวคิดการวิจัย มีการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยโดยส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาได้รับการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) จากจำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน เป็นรายข้อได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา Index of item objective congruence (IOC) อยู่ในช่วง 0.670 - 1.00 ความสอดคล้องทั้งฉบับเท่ากับ .880

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 วิธีการ คือ 1) การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย 2) การลงพื้นที่เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลด้วย สัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม และการสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม โดยมีขั้นตอนศึกษา เริ่มต้นด้วยการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คัดเลือกออกแบบเครื่องมือและทดลองใช้ การลงพื้นที่ถอดบทเรียนระบบบริการ และการตรวจสอบข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานะผู้กู้ ประเภทความพิการ ระดับการศึกษา อาชีพ มีลักษณะคำถามแบบปลายปิดเลือกคำตอบได้เพียงคำตอบเดียว (Check List) เป็นการแจกแจงความถี่ (Frequency) และแสดงค่าร้อยละ (Percentage) ตามปัจจัยบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ประสิทธิภาพการให้บริการกู้ยืมเงินกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ประกอบไปด้วย ความฉับไว ความถูกต้องแม่นยำ ความรู้ ประสบการณ์ ความคิดสร้างสรรค์ ผู้วิจัยใช้การคำนวณค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำมาจัดระดับ

โดยการใช้เกณฑ์การแบ่งช่วงเท่าๆ กัน มีลักษณะคำถามเป็นแบบ Likert's Scale ในการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบของ Likert's scale

3.5.2 แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการสังเกตและการสัมภาษณ์มาตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องของข้อมูลโดยวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการศึกษา ด้วยวิธีวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis Method) ซึ่งเป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาสังเคราะห์และแยกเป็นประเด็นตามเนื้อหาใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (content analysis) (ชาย โพธิสิตา, 2549)

4. สรุปผลการวิจัย

4.1 ประสิทธิภาพการให้บริการกู้ยืมเงินกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จังหวัดตรัง

ตารางที่ 1 แสดงประสิทธิภาพการให้บริการกู้ยืมเงินกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ในภาพรวม

ประสิทธิภาพการให้บริการ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.16	0.54	มาก
2. ด้านความถูกต้องแม่นยำ	4.13	0.53	มาก
3. ด้านความรู้	4.05	0.59	มาก
4. ด้านประสบการณ์	4.03	0.77	มาก
5. ด้านความฉับไว	3.98	0.55	มาก
รวม	4.05	0.46	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ประสิทธิภาพการให้บริการกู้ยืมเงินกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.05, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ($\overline{X}$ = 4.16, S.D. = 0.54) รองลงมา คือ ด้านความถูกต้องแม่นยำ ($\overline{X}$ = 4.13, S.D. = 0.53) ด้านความรู้ ($\overline{X}$ = 4.05, S.D. = 0.59) ด้านประสบการณ์ ($\overline{X}$ = 4.03, S.D. = 0.76) และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความฉับไว ($\overline{X}$ = 3.98, S.D. = 0.55) ตามลำดับ

4.2. แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการกู้ยืมเงินกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จังหวัดตรัง สามารถสรุปได้ ดังนี้

4.2.1 แนวทางเชิงนโยบาย

ด้านความฉับไว ในการให้บริการกู้ยืมเงินกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ สามารถสรุปได้ว่า ควรมีการให้บริการในรูปแบบ (One-Stop Service) เป็นการบริการที่รวดเร็ว กระชับ และถูกต้อง ตามนโยบายการให้บริการที่ประทับใจของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ส่วนข้อที่ว่ากองทุนฯ ยังไม่มีระบบติดตามสถานะกู้แบบเรียลไทม์ ทั้งนี้อาจเกิดจากช่องทางการติดต่อที่ไม่มากนักและเจ้าหน้าที่มีภาระหน้าที่ในการตรวจสอบเอกสารเรื่องกู้ยืมที่มากจนบางครั้งไม่มีเวลารับสายหรือตอบข้อความทางช่องทางออนไลน์

ด้านความถูกต้องแม่นยำ ในการให้บริการกู้ยืมเงินกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ สามารถสรุปได้ว่า ควรมีการพัฒนาระบบในแอปพลิเคชัน DepFund หรือเว็บไซต์ การยืนยันตัวตนของผู้กู้และผู้ค้ำประกันเพื่อเพิ่มความแม่นยำในการระบุตัวตนและลดความเสี่ยงจากการสวมสิทธิ์ ให้สามารถตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารเบื้องต้นหลักสูตรฝึกอบรมเฉพาะทางสำหรับเจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการให้คำปรึกษา การตรวจสอบเอกสาร และการลงพื้นที่สอบข้อเท็จจริง ให้มีความรู้ความเข้าใจในระเบียบ กฎหมาย และ แนวทางปฏิบัติที่เป็นมาตรฐาน และควรจะมีการจัดช่องทางให้คำปรึกษาที่สะดวกและรวดเร็ว เพื่อตอบข้อสงสัยและช่วยตรวจสอบความครบถ้วน

ด้านความรู้ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญอยากให้เน้นไปที่ตัวบุคคล คือ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานโดยใช้การอบรม และการทดสอบวัดความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ทุกคนที่เกี่ยวข้องกับการให้กู้ยืมเงินต้องผ่านการอบรมหลักสูตรที่เน้นย้ำเรื่องระเบียบกองทุนที่เกี่ยวข้องโดยตรง

ด้านประสบการณ์ แนวทางให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการกู้ยืมฯ มีการหมุนเวียนไปปฏิบัติงานในส่วนต่างๆ ภายในกองทุนฯ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นระยะ โครงการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานระยะสั้นกับหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่เข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานระยะสั้น มีการทบทวนระเบียบใหม่ การพัฒนาระบบดิจิทัล หรือโครงการนำร่องต่างๆ เพื่อให้ได้รับประสบการณ์ในการทำงานเชิงนโยบายและการแก้ปัญหาสภาวะที่ซับซ้อนในการให้บริการกู้ยืมเงิน

4.2.2 แนวทางการปฏิบัติ

ด้านความฉับไว สามารถสรุปได้ว่า เจ้าหน้าที่ควรช่วยเหลือผู้กู้ในการยื่นคำร้องผ่านแอปพลิเคชัน DepFund หรือเว็บไซต์และควรออกแบบแบบฟอร์มกระดาษให้มีคำถามที่กระชับ ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย และมีช่องว่างขนาดใหญ่สำหรับการกรอก เพื่อลดความผิดพลาดในการกรอกข้อมูลและลดเวลาในการตรวจสอบของเจ้าหน้าที่ รวมถึงอนุญาตให้มีเซ็นต์แบบลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือการยืนยันตัวตนด้วยเสียง/วิดีโอคอล (สำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวและการเห็น) แทนการมาเซ็นเอกสารด้วยตนเองที่หน่วยงานเพื่อเป็นการให้บริการที่รวดเร็ว และอำนวยความสะดวกให้แก่คนพิการ

ด้านความถูกต้องแม่นยำ สามารถสรุปได้ว่า ในการให้บริการกู้ยืมเงินกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ สามารถสรุปได้ว่า เจ้าหน้าที่ผู้รับคำร้องมีความจำเป็นต้องใช้ระบบ Checklist แบบดิจิทัล ในการตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนของเอกสาร เช่น วันหมดอายุบัตรคนพิการ/บัตรประชาชน, ลายมือชื่อครบถ้วน, สำเนาถูกต้อง พร้อมกับระบุจุดที่ต้องแก้ไข/เพิ่มเติม อย่างชัดเจนในระบบทันทีที่รับเอกสารเพื่อลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานควรจะมีการตั้งค่าให้ระบบ ปฏิเสธการป้อนข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์ หรือ แสดงคำเตือนในระบบทันที ที่ผู้กู้หรือผู้ช่วยยื่นคำร้องกรอกข้อมูลที่ผิดพลาดตามเงื่อนไขพื้นฐาน เช่น วันที่หมดอายุบัตร, เลขที่บัญชีไม่ครบถ้วน

ด้านความรู้ สามารถสรุปได้ว่า ในการให้บริการกู้ยืมเงินกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ สามารถสรุปได้ว่า จัดทำ Flowchart สำหรับเจ้าหน้าที่ในการอธิบายขั้นตอนการกู้ยืม เอกสารที่ใช้ และเงื่อนไขการชำระหนี้ โดยเน้นการใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายและเป็นมิตร เพื่อให้เจ้าหน้าที่ทุกคนอธิบายขั้นตอนได้ถูกต้องและสม่ำเสมอ เจ้าหน้าที่ต้องผ่านการฝึกอบรม ทักษะการให้คำปรึกษาทางการเงินเบื้องต้น เพื่อให้สามารถแนะนำผู้กู้เกี่ยวกับการบริหารเงินกู้ การดำเนินการเชิงปฏิบัติเหล่านี้จะช่วยให้ผู้กู้มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องตั้งแต่ต้น ลดความจำเป็นในการแก้ไขซ้ำ และเพิ่มโอกาสในการบริหารจัดการเงินกู้และชำระหนี้ได้อย่างยั่งยืน

ด้านประสบการณ์ สามารถสรุปได้ว่า ควรจะกำหนดให้มีเจ้าหน้าที่ผู้เชี่ยวชาญหลักสำหรับการให้คำปรึกษาแก่เจ้าหน้าที่คนอื่นในสำนักงานในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคนพิการประเภทใดประเภทหนึ่ง เพื่อให้สามารถตอบคำถามที่ซับซ้อนได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ และต้องได้รับการ

อบรมทักษะเฉพาะด้าน ในการสื่อสารและการประเมินโครงการอาชีพของคนพิการแต่ละประเภท เช่น การใช้ล่ามภาษามือพื้นฐาน

ด้านความคิดสร้างสรรค์ สามารถสรุปได้ว่า ควรการจัดสัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการกับผู้กู้ยืม อย่างน้อยปีละ 1-2 ครั้ง โดยเชิญ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน, คนพิการผู้กู้/ผู้ค้ำ, และ นักพัฒนาแอปพลิเคชัน มาร่วมกันระดมสมองและเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาที่พบจากการให้บริการจริง และควรจะมีการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ให้มีความสามารถในการใช้เครื่องมือช่วยอำนวยความสะดวก ในการนำเสนอข้อมูลแก่ผู้พิการ

5. อภิปรายผลการวิจัย

5.1 ประสิทธิภาพการให้บริการกู้ยืมเงินกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ รองลงมา คือ ด้านความถูกต้องแม่นยำ ด้านความรู้ ด้านประสบการณ์ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความฉับไว สอดคล้องกับงานวิจัยของอารีนันท์ แท็ดดี้ และ ลีลาวดี พัฒนรัชต์ (2567) ศึกษาแนวทางการเพิ่มคุณภาพการบริการและภาพลักษณ์องค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการธนาคารอาคารสงเคราะห์สาขาเซ็นทรัลเชียงใหม่แอร์พอร์ต พบว่า ความคิดเห็นอันดับที่ 1 ด้านความคิดสร้างสรรค์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก อันดับที่ 2 ด้านมาตรฐานการบริการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านการตอบสนองความต้องการของลูกค้า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านความเอาใจใส่ต่อลูกค้า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และอันดับ 5 ด้านการสัมผัสและ การรับรู้ได้ทางกายภาพของปัจจัยการบริการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของโศภิษฐา เต็มรัตน์ (2561) ที่พบว่าด้านคุณภาพการบริการทั้ง 5 ด้าน คือ ความเป็นรูปลักษณ์ทางกายภาพที่สัมผัสได้ ความ น่าเชื่อถือ การตอบสนองต่อผู้รับบริการ การให้ความมั่นใจแก่ ผู้รับบริการ และการเข้าใจลูกค้า มีผลต่อการกลับมาใช้บริการซ้ำ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้ การรับรู้ความต้องการของผู้รับบริการเป็นสิ่งสำคัญที่โรงแรมขนาดเล็กต้องพิจารณา เพื่อปรับปรุงกระบวนการให้บริการที่ตอบสนองความต้องการของ นักท่องเที่ยวอย่างถูกต้องและเหมาะสม เนื่องจากการบริการมีการตอบสนองที่ตรงกับความต้องการของลูกค้า ทำให้ลูกค้ารายเดิมกลับมาใช้บริการซ้ำเพิ่มขึ้น ทำให้ความสามารถในการรักษา ลูกค้าเก่าเพิ่มขึ้น ลูกค้ามีความพึงพอใจสูงขึ้น และทำให้มีจำนวนลูกค้าใหม่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้ความสามารถในการทำกำไรจากลูกค้า เพิ่มขึ้นด้วย ดังนั้นโรงแรม

ขนาดเล็ก ควรสนับสนุนให้พนักงานเต็ม ใจบริการอย่างแท้จริง และควรมีการจัดอบรมเพิ่มพูนทักษะ พนักงาน ให้เกิดความเข้าใจในงานบริการ และสามารถให้บริการที่ ดีที่สุดแก่ผู้ใช้บริการได้

5.2 แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการกู้ยืมเงินกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จังหวัดตรัง สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

5.2.1 แนวทางเชิงนโยบาย

แนวทางเชิงนโยบายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการกู้ยืมเงินกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จังหวัดตรัง ควรมีแนวทางให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการกู้ยืมฯมีการหมุนเวียนไปปฏิบัติงานในส่วนต่างๆ ภายในกองทุนฯ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นระยะ โครงการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานระยะสั้นกับหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญอยากให้เน้นไปที่ตัวบุคคล คือ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน โดยใช้การอบรมและการทดสอบวัดความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากการหมุนเวียนงานช่วยให้เจ้าหน้าที่ไม่เพียงแต่เข้าใจกระบวนการกู้ยืมเงินในมิติของตนเองเท่านั้น แต่ยังเข้าใจภาพรวมของงาน ตั้งแต่การให้คำปรึกษาเบื้องต้น, การอนุมัติ, ไปจนถึงการติดตามหนี้สิน ซึ่งจะนำไปสู่ความสามารถในการ ประสานงาน และ แก้ปัญหาสภาวะที่ซับซ้อน ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ ประสบการณ์จากหน่วยงานอื่นจะช่วยนำ แนวปฏิบัติที่ดีเข้ามาปรับใช้กับกองทุนฯ การให้บริการแบบ เบ็ดเสร็จในจุดเดียว (One-Stop Service) เป็นการยกระดับประสิทธิภาพการให้บริการที่สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่มุ่งเน้น ความรวดเร็ว กระชับ และสร้างความประทับใจ ให้แก่ผู้รับบริการ อีกทั้งปัญหาที่กองทุนยังไม่มีระบบติดตามสถานะกู้แบบเรียลไทม์ และปัญหาภาระงานที่มากเกินไปของเจ้าหน้าที่จนไม่สามารถรับสายหรือตอบข้อความออนไลน์ได้ทัน เป็นสาเหตุหลักที่ทำให้ประสิทธิภาพด้านความฉับไวโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เพื่อแก้ไขปัญหานี้ จึงต้องมีการลงทุนในเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น การพัฒนาแอปพลิเคชัน DepFund หรือระบบออนไลน์เพื่อติดตามสถานะ และการปรับปรุงกระบวนการทำงาน เพื่อลดขั้นตอนเอกสารที่ไม่จำเป็น เพื่อลดภาระงานของเจ้าหน้าที่และให้เจ้าหน้าที่มีเวลาในการตรวจสอบเรื่องกู้ยืมได้อย่างมีคุณภาพมากขึ้น อันเป็นไปตามแนวทางที่ผู้วิจัยเสนอและสอดคล้องกับกนิษฐนันท์ ทรัพย์ศฤงฆรา และ สมบูรณ์ ศิริสรรหิรัญ (2568) กล่าวว่า รัฐบาลกลางควรใช้เทคโนโลยีจ่ายเงินอิเล็กทรอนิกส์ผ่านระบบพร้อมเพย์เหมือนกับเงิน ช่วยเหลือตามมติคณะรัฐมนตรี แทนการเบิกจ่ายแบบเดิม เพื่อความรวดเร็วและป้องกัน การทุจริต และจัดทำแพลตฟอร์มกลางของรัฐที่รวบรวมข้อมูลผู้ประสบภัยและ

รายละเอียด การจ่ายเงินช่วยเหลือ เพื่อให้ประชาชนสามารถติดตามสถานะการช่วยเหลือของตนเองได้ อีกทั้งควรปรับหลักเกณฑ์เงินทดรองราชการให้ยืดหยุ่นขึ้น เพื่อให้สามารถเบิกจ่ายเงินล่วงหน้า สำหรับครัวเรือนที่มีความเสียหายรุนแรงโดยไม่ต้องรอการสำรวจเสร็จสิ้น

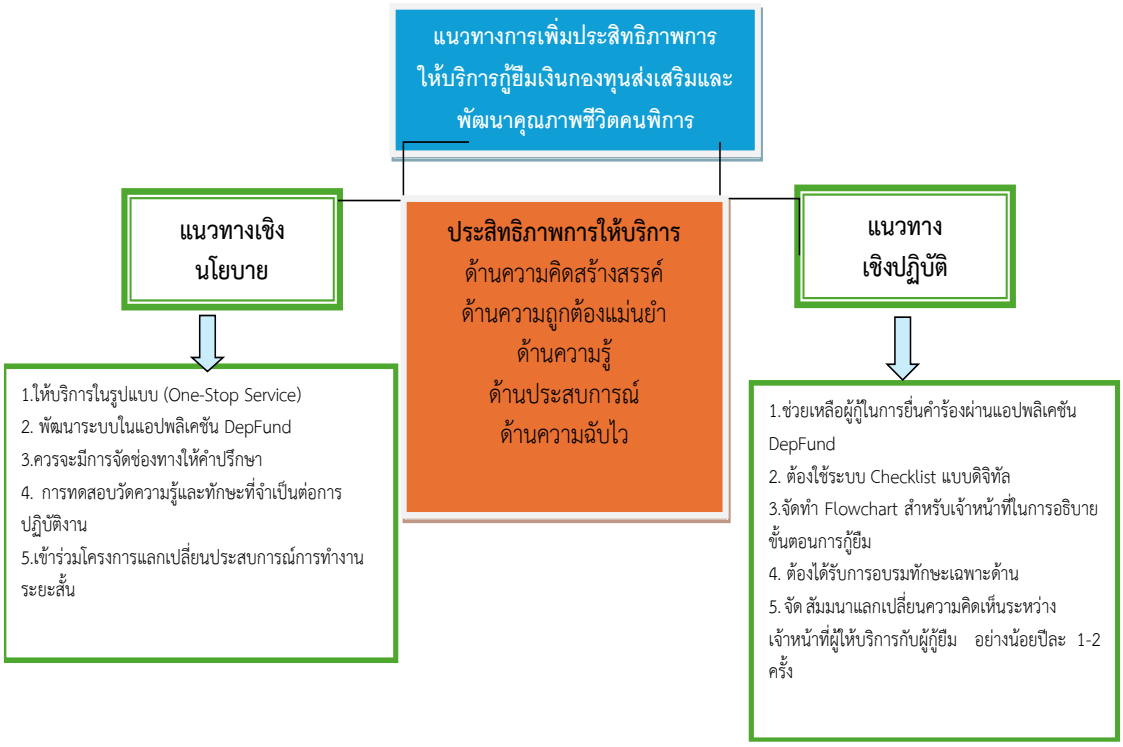
การติดตาม ประเมินผล และการเรียนรู้ร่วมกัน โดยการติดตามและประเมินผลเพื่อให้แน่ใจว่าเงินทุนที่ให้กู้ยืมไปนั้น นำไปประกอบอาชีพจริง และมีศักยภาพในการชำระคืน เพื่อให้กองทุนสามารถหมุนเวียนและสนับสนุนคนพิการรายอื่นต่อไปได้ อีกทั้งหน่วยงานมีการลงพื้นที่ตรวจสอบ การใช้เกณฑ์ชี้วัดในการประเมิน และการพัฒนาระบบเทคโนโลยีอย่างแอปพลิเคชัน Defund เพื่ออำนวยความสะดวกในการติดตามสถานะและชำระหนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson & Prowman (1953) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามมาตรฐานขององค์กรโดยมีผลงานที่ปฏิบัติได้ปริมาณตามที่เหมาะสมหรือเป็นไปตามที่เป้าหมายขององค์กรวางไว้และต้องมีการวางแผนบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนด ความสำคัญของการลดขั้นตอน เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานกล่าวคือต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้อง เหมาะสมและทันสมัยมีการพัฒนาเทคนิคการปฏิบัติงานให้รวดเร็วสะดวกมากยิ่งขึ้น

5.2.2 แนวทางเชิงปฏิบัติ

แนวทางเชิงปฏิบัติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการกู้ยืมเงินกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จังหวัดตรัง ควรจัดทำ VDO สรุปขั้นตอนการกู้ยืมและเงื่อนไขการชำระหนี้ ที่มีคำบรรยายใต้ภาพ (Subtitles) และ ภาษามือ สำหรับผู้พิการทางการได้ยิน รวมถึงไฟล์เสียงและเอกสารอักษรเบรลล์ ควรจะกำหนดให้มีเจ้าหน้าที่ผู้เชี่ยวชาญหลัก สำหรับการให้คำปรึกษาแก่เจ้าหน้าที่คนอื่นในสำนักงานในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคนพิการประเภทใดประเภทหนึ่ง เพื่อให้สามารถตอบคำถามที่ซับซ้อนได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ และต้องได้รับการอบรมทักษะเฉพาะด้าน ในการสื่อสารและการประเมินโครงการอาชีพของคนพิการแต่ละประเภท เช่น การใช้ล่ามภาษามือพื้นฐาน การจัดสัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการกับผู้กู้ยืม อย่างน้อยปีละ 1-2 ครั้ง และแนะนำแนวทางการประกอบอาชพให้ผู้พิการ เพื่อที่หลังจากกู้เงินไปจะสามารถชำระคืนตามกำหนดได้ เนื่องจากกองทุนมีหนี้เสียปริมาณสูงอาจส่งผลให้เกิดการขาดสภาพคล่อง โดยเชิญเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน คนพิการผู้กู้/ผู้ค้ำ ผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำธุรกิจ รวมถึงนักพัฒนาแอปพลิเคชัน มาร่วมกันระดมสมองและเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาที่พบจากการให้บริการจริง เนื่องจากแนวทางเชิงปฏิบัตินี้เป็นการเน้นผู้รับบริการซึ่งเป็น

คนพิการศูนย์กลาง จึงต้องผสมผสานการใช้เทคโนโลยีที่เข้าถึงได้กับการพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคลากร เพื่อให้การบริการมีความถูกต้อง แม่นยำ และตอบสนองต่อความต้องการของคนพิการได้อย่างแท้จริง อีกทั้งเพิ่มการอบรมทักษะเฉพาะด้าน เช่น การประเมินโครงการอาชีพของคนพิการแต่ละประเภท หรือการใช้ล่ามภาษามือพื้นฐาน เป็นการยกระดับความเชี่ยวชาญเชิงลึกให้แก่เจ้าหน้าที่ ซึ่งจะนำไปสู่การพิจารณาเงินกู้และการประเมินความเสี่ยงที่แม่นยำมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของปวีณา มงคลสุขวัฒน์ (2562) ศึกษาแนวทางการปรับตัวของธนาคารพาณิชย์ต่อดิจิทัล ดิสรัปชัน กรณีศึกษา ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จากการศึกษาพบว่า ธนาคารกรุงเทพมีแนวทางในการปรับโครงสร้างองค์กร โดยการแบ่งลูกค้าออกเป็น ลูกค้ารายย่อย รายกลาง และลูกค้ารายใหญ่ พร้อมกับการรวมศูนย์ปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกันไว้ด้วยกัน เพื่อให้สามารถให้บริการได้อย่างครบวงจร ส่วนเรื่องบุคลากรธนาคารมีนโยบายรักษาพนักงาน และไม่มีการยุบหรือปิดสาขา แต่จะใช้การจัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน มุ่งพัฒนาทักษะของพนักงานทั้งทักษะด้านความรู้ (Hard Skills) และทักษะด้านอารมณ์ (Soft Skills) ผ่านการอบรมต่างๆ เพื่อให้พนักงานมีความเชี่ยวชาญในงานที่ทำ พร้อมกับการพัฒนาระบบ IT นำเทคโนโลยีและ AI ต่างๆมาใช้ เพื่อให้สอดรับกับยุคดิจิทัล สอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑามาศ นิ่มจิตต์ และ โกวิทย์ กังสนันท์ (2564) ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานอัยการจังหวัดนนทบุรี ที่มีผลมาจากการปรับใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดนนทบุรี คือ ปรับปรุง Hardware และ Software ให้มีความทันสมัยรองรับเทคโนโลยีใหม่ๆตลอดเวลา จัดอบรมข้าราชการในหน่วยงานสำนักงานอัยการจังหวัด นนทบุรีเกี่ยวกับเทคโนโลยี มีปรับปรุงโครงสร้างงานบริหารงานภายในเพื่อแก้ปัญหาได้รวดเร็วทันต่อสถานการณ์ รวบรวมองค์เกี่ยวกับเทคโนโลยีของสำนักงานอัยการจังหวัดนนทบุรีอย่างเป็นระบบ หรือที่เรียกว่า การจัดตั้งองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้ที่ปฏิบัติงานใหม่สามารถศึกษาและเรียนรู้ด้วยตนเองได้

6. องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1. แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการกู้ยืมเงินกองทุน
ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

7.1.1 กองทุนให้กู้ยืมควรปรับปรุงเกณฑ์การพิจารณาให้ยืดหยุ่นและเป็นธรรมมากขึ้นลดข้อจำกัดด้านการค้ำประกัน ควรพิจารณาปรับนโยบายให้มีการใช้สินทรัพย์หรือทรัพย์สินเป็นหลักทรัพย์ค้ำประกันได้ เพื่อลดภาระของผู้พิการที่อาจหาผู้ค้ำประกันได้ยาก

7.1.2 ภาครัฐควรกำหนดให้มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อ ติดตามและประเมินผลการใช้งานเงินกู้ โดยอัตโนมัติ เช่น การใช้ระบบแจ้งเตือนทาง SMS หรือ LINE เพื่อให้ผู้กู้ทราบกำหนดชำระหนี้ และการใช้แอปพลิเคชันในการรายงานความคืบหน้าของโครงการที่ได้รับเงินกู้ ระบบนี้จะช่วยลดภาระการติดตามของเจ้าหน้าที่ ทำให้เจ้าหน้าที่มีเวลาในการพิจารณาคำขอใหม่ได้มากขึ้น

7.1.3 ส่งเสริมการให้คำปรึกษาและเตรียมความพร้อมก่อนการกู้ยืมจัดทำศูนย์ให้คำปรึกษาทางการเงิน รัฐบาลควรจัดตั้งศูนย์หรือหน่วยงานที่ให้คำปรึกษาทางการเงินแก่ผู้พิการโดยเฉพาะ เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนธุรกิจและการบริหารหนี้สินได้อย่างถูกต้องกำหนดนโยบายการเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

7.1.4 พัฒนาระบบแพลตฟอร์มดิจิทัลแบบครบวงจร ภาครัฐควรมีนโยบายให้มีการลงทุนและพัฒนาระบบแพลตฟอร์มดิจิทัลกลางสำหรับ การยื่นคำขอและอนุมัติสินเชื่อโดยเฉพาะ แพลตฟอร์มนี้ควรเป็นแอปพลิเคชันหรือเว็บไซต์ที่ใช้งานง่ายสำหรับผู้พิการและผู้ดูแลสามารถเข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลา ช่วยลดขั้นตอนการเดินทางไปติดต่อที่สำนักงานและลดการใช้เอกสารกระดาษอย่างสิ้นเชิง การใช้ระบบดิจิทัลนี้จะทำให้เจ้าหน้าที่สามารถตรวจสอบข้อมูลและเอกสารได้อย่างรวดเร็วผ่านระบบส่วนกลางได้ทันที

7.1.5 ควรมีนโยบายสนับสนุนให้มีการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน เช่น กรมการปกครอง (เพื่อยืนยันตัวตน) กระทรวงสาธารณสุข เพื่อตรวจสอบประวัติทางการแพทย์ของผู้พิการ และธนาคารพาณิชย์ การเชื่อมโยงข้อมูลจะช่วยลดความจำเป็นในการให้ผู้กู้นำเอกสารจำนวนมากมาแสดงเอง และยังช่วยให้เจ้าหน้าที่สามารถตรวจสอบข้อมูลได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว ทำให้ขั้นตอนการอนุมัติสินเชื่อสั้นลงอย่างมาก

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

7.2.1 การก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลเกี่ยวกับการให้บริการของการให้บริการกู้ยืมเงินกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เป็นแนวทางการพัฒนาการบริการของการให้บริการกู้ยืมเงินกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้เป็นองค์กรยุคใหม่ ดังนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้พิการที่ต้องการกู้ยืมเงินเสีย การทำวิจัยครั้งถัดไปสามารถนำวิจัยฉบับนี้ไปศึกษาต่อได้

7.2.2 ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อนำมาปรับปรุงระบบงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

7.2.3 ศึกษาเกี่ยวการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของเงินกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

เอกสารอ้างอิง

กนิษฐนันท์ ทรัพย์ศฤงฆรา, และ สมบูรณ์ ศิริสรรหิรัญ. (2568). การปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ของหน่วยงานราชการ. *วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์, 8*(1), 112–141.

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. (2567). ทะเบียนสถิติคนพิการจังหวัดตรัง. สืบค้นจาก https://ecard.dep.go.th/nep_all/file/Stat2567/stat_Dec67.pdf

จิรัชยา เจียวก๊ก, และ วันชัย ธรรมสัจการ. (2556). การคงอยู่และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์, 55*(3), 109–144.

จุฑามาศ นิ่มจิตต์, และ โกวิทย์ กังสนันท์. (2564). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการ จังหวัดนนทบุรี. *วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ, 9*(3), 36-50. 83.

ชาย โพธิสิตา. (2549). *ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้ง.

ปวีณา มงคลสุขวัฒน์. (2562). *แนวทางการปรับตัวของธนาคารพาณิชย์ต่อดิจิทัลดิสรัปชัน กรณีศึกษา: ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

โศภิษฐา เต็มรัตน์. (2561). *คุณภาพการบริการที่ส่งผลต่อการกลับมาใช้บริการซ้ำในโรงแรมระดับ 5 ดาวในเขตกรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

อารีนันท์ แท็ดดี้, และ ลีลาวดี พัฒนรัชต์. (2567). แนวทางการเพิ่มคุณภาพการบริการและภาพลักษณ์องค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการธนาคารอาคารสงเคราะห์สาขาเซ็นทรัลเชียงใหม่แอร์พอร์ต. *วารสาร มจร.อุบลปริทรรศน์, 9*(1), 433-446.

Peterson, E., & Plowman, E. G. (1953). *Business organization and management.* Richard D. Irwin.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York, NY: Harper & Row.

World Health Organization (WHO). (1981). Disability prevention and rehabilitation: Report of the WHO Expert Committee on Disability Prevention and Rehabilitation. In *meeting held in Geneva from 17 to 23 February 1981* (Vol. 24, pp. 1-40). Geneva: World Health Organization.

แนวทางความร่วมมือของผู้มีส่วนได้เสียในการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงานบริการขนส่งผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลในประเทศไทย *

Stakeholder Collaboration Guidelines to Promote the Well-Being of Transport Workers via Digital Platforms in Thailand

สุขสรรค์ รตเวสสนันท์
Suksun Ratavessanun
คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
Graduate School of Public Administration,
National Institute of Development Administration
E-mail: Suksun.r@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานการณ์ระบบเศรษฐกิจ Gig Economy และสถานการณ์แรงงานบริการขนส่งผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลในประเทศไทยในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต เพื่อนำมาสู่การแสวงหาบทบาทที่เหมาะสมของผู้มีส่วนได้เสียในการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีที่สอดคล้องกับความคาดหวังของแรงงานบริการขนส่งผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลในประเทศไทย การวิจัยนี้ใช้วิธีศึกษาวิจัยแบบผสมผสานระหว่างแนวทางเชิงปริมาณ และแนวทางเชิงคุณภาพ โดยการศึกษาเชิงปริมาณใช้แบบสอบถาม สอบถามกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นแรงงานบริการขนส่งผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลในประเทศไทย จำนวน 2,703 คน และการศึกษาเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ร้านค้า ผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มดิจิทัล และหน่วยงานภาครัฐ ตลอดจนใช้การสนทนากลุ่ม กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ประชาชน หรือผู้บริโภค ในประเทศไทย รวม 20 คน

* ได้รับบทความ: 21 ตุลาคม 2568; แก้ไขบทความ: 11 ธันวาคม 2568; ตอบรับตีพิมพ์: 15 ธันวาคม 2568
Received: October 21, 2025; Revised: December 11, 2025; Accepted: December 15, 2025

ผลการวิจัยพบว่า 1) Gig Economy และแรงงานบริการขนส่งผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลเติบโตอย่างรวดเร็วทั่วโลก รวมถึงประเทศไทย โดย “ระบบเศรษฐกิจ Gig Economy” จะเติบโตเป็น “ระบบเศรษฐกิจหลัก” ของประเทศไทยในอนาคตอันใกล้ 2) แรงงานบริการขนส่งผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลในประเทศไทย มีความเห็นว่า ยังมี “ช่องว่างของความต้องการจำเป็น” ระหว่าง “สภาวะที่เป็นจริง” กับ “ความคาดหวัง” ต่อบทบาทของผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่ม และปัจจัยที่ส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีทั้ง 5 ด้าน สะท้อนถึงความต้องการยกระดับบทบาทความร่วมมือของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม และคาดหวังต่อการสนับสนุนตามปัจจัยที่ส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีทั้ง 5 ด้าน และ 3) แนวทางกำหนดนโยบายเพื่อการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงานบริการขนส่งผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลในประเทศไทย ควรกำหนดเป็น 2 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 มุ่งเน้นการปกป้องตลาดและสนับสนุนแรงงาน และระยะที่ 2 การผนึกพลังความร่วมมือ

คำสำคัญ: แนวทางความร่วมมือ; ผู้มีส่วนได้เสีย; ความเป็นอยู่ที่ดี; แรงงานบริการขนส่งผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล; ระบบเศรษฐกิจ Gig Economy; แรงงานอิสระ

Abstract

This research aims to study the current situation and future trends of The Gig Economy and the Workforce in Digital Platform Transport Services in Thailand. This will lead to the identification of the appropriate roles of stakeholders in promoting well-being that align with the expectations of digital platform transport workers in Thailand. This research employs a mixed-methods approach, combining quantitative and qualitative methods. The quantitative study utilized questionnaires administered to a sample of 2,703 digital platform transport workers in Thailand. The qualitative study involved in-depth interviews with target groups, including merchants, digital platform business operators in Thailand, and government agencies, as well as focus group discussions with 20 people.

The research findings revealed that: 1) The Gig Economy and the workforce in digital platform-based transportation services are growing rapidly

worldwide, including in Thailand. The "Gig Economy" is projected to become the "main economic system" in Thailand soon. 2) Workers in the digital platform transport service sector in Thailand believe there is still a “needs gap” between the “actual situation” and the “expectations” regarding the roles of each stakeholder group and the factors that promote well-being. This reflects the need to enhance the collaborative role of all stakeholder groups and the expectation of support based on the five factors that promote well-being, and 3) Policy guidelines for promoting the well-being of workers in digital platform transportation services in Thailand should be divided into two phases: Phase 1 focuses on market protection and worker support, and Phase 2 focuses on synergy and collaboration.

Keywords: collaboration guidelines; stakeholder; well-being; transport workers via digital platforms; Gig economy; Gig workers

1. บทนำ

ท่ามกลางสภาวะโลกที่เต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและคาดเดาได้ยากยิ่ง โดยเฉพาะช่วงตั้งแต่ปี ค.ศ. 2019 เป็นต้นมา ซึ่งเป็นห้วงเวลาที่ทุกประเทศในโลกต่างเผชิญกับวิกฤตการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 ที่ส่งผลต่อการใช้ชีวิตประจำวันและเกิดการเปลี่ยนแปลงวิถีการทำงานของประชากรโลกพร้อมกัน ควบคู่ไปกับความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีดิจิทัล ประกอบกับค่านิยมและทัศนคติของคนรุ่นใหม่ คือ ประชากรกลุ่ม Millennials (กลุ่ม Generation Y และ Generation Z) ที่เติบโตมาในยุคคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีดิจิทัล และการสื่อสารโลกาภิวัตน์ไร้พรมแดน ให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ต้องการความยืดหยุ่นในการทำงาน ไม่ชอบอยู่ในกรอบกติกาและกฎเกณฑ์ ไม่ยึดติดกับองค์การและตำแหน่งหน้าที่ แต่มีความปรารถนาในการพึ่งพาตนเองและเป็นผู้ประกอบการในธุรกิจที่ตนสนใจและเป็นผู้ริเริ่มขึ้นเองเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง (Friedman, 2014) ที่กำลังจะก้าวขึ้นมาเป็นกลุ่มแรงงานหลักในระยะเวลาอันใกล้จนเกิดเป็นคำกล่าวขึ้นว่า Gig Economy จะกลายเป็นระบบเศรษฐกิจหลักในอนาคตที่สามารถลดอัตราการ

ว่างงานของประชากรโลกได้ (Veluchamy, Reddy, Pillai, & Singh 2021) เนื่องจากระบบเศรษฐกิจ Gig Economy ช่วยสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจ สร้างงาน สร้างอาชีพ และสร้างรายได้ให้แก่แรงงาน ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้แรงงานอิสระ (Gig Workers) สามารถเข้าถึงงานที่หลากหลายมากขึ้น มีความมั่นใจ รู้สึกมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของประเทศ ในขณะที่ธุรกิจได้รับประโยชน์เชิงประสิทธิภาพจากต้นทุนที่ลดลง สามารถบริหารงบประมาณและค่าใช้จ่ายด้านแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการจ้างงานที่แท้จริง (Farrell & Greig, 2016) ช่วยให้ธุรกิจสามารถเพิ่มหรือลดขนาดการดำเนินงานได้อย่างรวดเร็วเพื่อตอบสนองต่อความผันผวนจากปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อการดำเนินธุรกิจ ตลอดจนช่วยให้ธุรกิจสามารถขยายตลาดสู่ตลาดในระดับที่สูงขึ้นทั้งในระดับภูมิภาคและระดับโลกได้อย่างรวดเร็ว และสามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการที่ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคในแต่ละพื้นที่เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน (Cohen & Sundararajan, 2015)

จำนวนแรงงานอิสระทั่วโลก รวมถึงประเทศไทยได้เติบโตขึ้นอย่างรวดเร็วแบบก้าวกระโดด และต่อเนื่องอย่างสอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลก โดยเฉพาะในประเทศไทย ปรากฏจำนวนแรงงานอิสระตามข้อมูลการสำรวจด้านแรงงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2567) ณ พฤศจิกายน พ.ศ. 2567 พบว่า มีแรงงานนอกระบบจำนวนประมาณ 21.1 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 52.7 ของจำนวนผู้มีงานทำ (40 ล้านคน) และข้อมูลผู้ประกันสังคมมาตรา 40 ของกระทรวงแรงงาน (2568) ที่มีจำนวนมากถึง 11 ล้านคน เพิ่มขึ้นจากข้อมูล ณ ธันวาคม 2562 ที่มีอยู่เพียงประมาณ 3.09 ล้านคน (เพิ่มขึ้น 7.91 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 256) ประกอบกับผลการศึกษาของทีดีอาร์ไอที่พบว่า ปัจจุบันประเทศไทยมีแรงงานแพลตฟอร์มมากกว่าล้านคน ในจำนวนนั้นมีไรเดอร์ส่งอาหารกว่า 400,000 คน โดยกรณีศึกษาของแอปพลิเคชัน Grab หนึ่งในแพลตฟอร์มที่มีกิจกรรมบริการที่หลากหลาย เช่น การเดินทาง สั่งอาหาร และขนส่ง มีบทบาทในการสร้างประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมให้กับเศรษฐกิจไทย รวมถึงการสร้างรายได้และโอกาสทางอาชีพใหม่ ๆ ให้กับผู้ประกอบการรายย่อยและแรงงานอิสระ โดยในปี พ.ศ. 2566 กิจกรรมทางธุรกิจต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในวงจรธุรกิจของ Grab ได้สร้างผลกระทบเชิงบวกทางเศรษฐกิจ (Economic Impact) มูลค่า 1.79 แสนล้านบาทหรือคิดเป็น 1% ของGDP ไทยช่วยสร้างงานกว่า 280,000 ตำแหน่ง และรายได้ครัวเรือนราว 2.4 หมื่นล้านบาทสะท้อนให้เห็นว่าแพลตฟอร์มดิจิทัลมีบทบาทสำคัญอย่างมากต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของ

ประเทศในระดับมหภาค นอกจากนี้ยังช่วยกระตุ้นอุตสาหกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ยานยนต์ พลังงาน การสื่อสาร การเงิน อาหาร และค้าปลีก โดยสร้างความเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจที่เป็นประโยชน์ในวงกว้าง (สเปซบาร์, 2568)

อย่างไรก็ดี การเพิ่มขึ้นของกลุ่มแรงงานบริการขนส่งผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลในประเทศไทย ซึ่งเป็นกลุ่มแรงงานอิสระที่เติบโตแบบก้าวกระโดดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2563 เป็นต้นมา (ปุญญภพ ตันติปิฎก และ ภัทรพล ยุทธศักดิ์นุกูล, 2564) นั้น ส่งผลให้เกิดปัญหาการเอารัดเอาเปรียบแรงงานที่ถูกเพิกเฉยต่อความสัมพันธ์ในการจ้างงานซึ่งแรงงานยังคงมีความสัมพันธ์ในการทำงานกับผู้ประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัล เนื่องจากแรงงานต้องยอมรับข้อตกลงและเงื่อนไขการให้บริการตามที่ผู้ประกอบธุรกิจกำหนดไว้ ตลอดจนได้รับค่าตอบแทนผ่านผู้ประกอบธุรกิจ นอกจากนี้ยังมีช่องว่างให้ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มแสวงหากำไรสูงสุด แรงงานจึงต้องเผชิญกับปัญหาความไม่เท่าเทียมกันของรายได้ ถูกรอนสิทธิสวัสดิการ และไม่ได้รับการคุ้มครองทางสังคม (McGovern, 2017; Oppong, 2018) เนื่องจากประเทศไทยยังไม่มี “กฎหมายเฉพาะ” คุ้มครองรองรับ ยังไม่มี “คำนิยามแรงงาน” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทที่แท้จริงเพื่อระบุสถานะของแรงงาน ตลอดจนยังไม่สามารถหาข้อสรุปได้ว่า “ผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) กลุ่มใดบ้าง” ควรมีบทบาทในการรับผิดชอบ ในการดูแลและส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดี (Well-being) ที่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของแรงงานบริการขนส่งผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลในประเทศไทย

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางความร่วมมือของผู้มีส่วนได้เสียในการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงานบริการขนส่งผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลในประเทศไทยซึ่งเป็นกลุ่มแรงงานที่มีแนวโน้มเติบโตอย่างต่อเนื่อง และมีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจและการบริโภคในประเทศไทย โดยศึกษาสถานการณ์ระบบเศรษฐกิจ Gig Economy และสถานการณ์แรงงานบริการขนส่งผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลในประเทศไทย ในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต เพื่อนำมาสู่การแสวงหาบทบาทที่เหมาะสมของผู้มีส่วนได้เสียที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกกลุ่ม และสามารถให้เสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านการพัฒนาแนวทางความร่วมมือของผู้มีส่วนได้เสียในการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีที่สอดคล้องกับความคาดหวังของแรงงานบริการขนส่งผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลในประเทศไทย เพื่อส่งเสริม สนับสนุน และยกระดับความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงานเป็นสำคัญ โดยศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับระบบเศรษฐกิจ Gig Economy และแรงงานอิสระ (Gig Workers) สถานการณ์แรงงานอิสระในประเทศไทย นโยบายสนับสนุนแรงงานอิสระของรัฐบาลไทย รวมทั้งสถานการณ์

และมาตรการสนับสนุนแรงงานอิสระในต่างประเทศ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือผู้มีส่วนได้เสีย ความคาดหวัง คุณภาพชีวิตการทำงาน ความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงาน การจ้างงาน และการคุ้มครองทางสังคม ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อตอบคำถามสำหรับการศึกษา และวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยที่กำหนดไว้

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสถานการณ์ระบบเศรษฐกิจ Gig Economy และสถานการณ์แรงงานบริการขนส่งผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลในประเทศไทย ในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต

2.2 เพื่อวิเคราะห์ความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่ม เพื่อแสวงหาบทบาทที่เหมาะสมของผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่มในการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีที่สอดคล้องกับความคาดหวังของแรงงานบริการขนส่งผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลในประเทศไทย

2.3 เพื่อเสนอข้อเสนอแนะในการพัฒนาแนวทางความร่วมมือของผู้มีส่วนได้เสียในการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงานบริการขนส่งผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลในประเทศไทย

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) ระหว่างแนวทางเชิงปริมาณ และแนวทางเชิงคุณภาพ โดยมีแนวทางการวิจัย ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

3.1.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ แรงงานบริการขนส่งผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลในประเทศไทย (Partner) ซึ่งจากการศึกษาข้อมูล พบว่า มีจำนวนกว่า 400,000 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ไม่น้อยกว่า 400 คน ตามตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ Yamane´ แบบไม่ทราบจำนวนประชากร (ศศิพัฒน์ ยอดเพชร, 2547) และเก็บข้อมูลโดยใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) โดยการลงพื้นที่เก็บข้อมูลภาคสนาม ควบคู่กับการขอความอนุเคราะห์จากผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มดิจิทัลในประเทศไทย (Platform) ส่งแบบสอบถามออนไลน์ไปยังแรงงาน Partner และตั้งค่าการส่งแบบสอบถามกลับมาที่ผู้วิจัยโดยตรง ซึ่งมีผู้ตอบกลับมา จำนวน 2,703 คน

3.1.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้เสียอีก 4 กลุ่ม จำนวน 20 คน ประกอบด้วย

1) ร้านค้า (Partner) ได้แก่ อาหาร ของหวาน และเครื่องดื่ม ซึ่งเป็นกลุ่มร้านค้าหลักที่ให้บริการผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลในประเทศไทย ประเภทละ 2 คน รวม 6 คน

2) ผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มดิจิทัลในประเทศไทย (Platform) ได้แก่ Grab LINE MAN และ ShopeeFood ซึ่งเป็นผู้ประกอบธุรกิจหลักในประเทศไทย หน่วยงานละ 1 คน รวม 3 คน

3) หน่วยงานภาครัฐ (Public Sector) ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายด้านแรงงานบริการขนส่งผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลในประเทศไทย ได้แก่ กระทรวงแรงงาน กระทรวงการคลัง กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม และกระทรวงคมนาคม อย่างน้อยหน่วยงานละ 1 คน รวม 6 คน

4) ประชาชน หรือผู้บริโภค (People) ที่ใช้บริการขนส่งผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลในประเทศไทย จำนวน 5 คน

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากผู้ที่มีองค์ความรู้ ประสบการณ์ และข้อมูลเฉพาะ (Key Informant) ในแต่ละกลุ่มประชากร

3.2 เครื่องมือในการวิจัย

3.2.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นแรงงานบริการขนส่งผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลในประเทศไทย ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ส่วน ดังนี้

1) ข้อมูลคุณลักษณะพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

2) สภาวะที่เป็นจริงในปัจจุบันและความคาดหวังต่อบทบาทความร่วมมือของผู้มีส่วนได้เสียในการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงานบริการขนส่งผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลในประเทศไทย

3) ปัจจัยที่ส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดี 5 ด้าน ของแรงงานบริการขนส่งผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลในประเทศไทย

3.2.2 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ร้านค้า ผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มดิจิทัลในประเทศไทย และหน่วยงานภาครัฐ

3.2.3 การสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ประชาชนหรือผู้บริโภค ในการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม ได้กำหนดประเด็น 3 ประเด็น ดังนี้

1) สถานการณ์ระบบเศรษฐกิจ Gig Economy และสถานการณ์แรงงานบริการขนส่งผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลในประเทศไทย ในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต

2) ความคาดหวังต่อบทบาทของผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่มในการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงานบริการขนส่งผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลในประเทศไทย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความเป็นอยู่ที่ดีทางอาชีพ 2) ความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคมและชุมชน 3) ความเป็นอยู่ที่ดีทางการเงิน 4) ความเป็นอยู่ที่ดีทางกาย และ 5) ความเป็นอยู่ที่ดีทางจิตใจ

3) บทบาทที่เหมาะสมของผู้มีส่วนได้เสียในการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงานบริการขนส่งผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลในประเทศไทย

ทั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้ผ่านกระบวนการพิจารณารับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ การทดสอบค่าความเที่ยงตรงของข้อคำถาม (Validity Testing) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน และเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC จากการตรวจสอบและประเมิน ตั้งแต่ระดับ 0.5 ขึ้นไป (Rovinelli & Hambleton 1997) มาใช้ในการศึกษาวิจัย ตลอดจนทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Testing) จำนวน 30 ชุด โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach's Alpha) (Cronbach, 1990) โดยกำหนดเกณฑ์การยอมรับข้อคำถามที่มีค่าอัลฟา มากกว่า 0.70

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 2,703 คน และการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มกับกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 20 คน

3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยศึกษา ค้นคว้า และวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ ได้แก่ หนังสือ เอกสารและรายงานทางวิชาการ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมทางสถิติทางการวิจัย ได้แก่

1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ประกอบด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2) เทคนิค Priority Needs Index (PNI)

3) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Regression Analysis) ด้วย Model Ordinary Least Squares (OLS)

3.4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มกับกลุ่มเป้าหมาย และเอกสารต่าง ๆ มาวิเคราะห์ในเชิงเนื้อหา (Content Analysis) และ Thematic Analysis

4. สรุปผลการวิจัย

4.1 สถานการณ์ระบบเศรษฐกิจ Gig Economy และสถานการณ์แรงงานบริการขนส่งผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลในประเทศไทย ในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต

4.1.1 ข้อมูลคุณลักษณะพื้นฐานของแรงงานบริการขนส่งผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลในประเทศไทย (Partner) ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในครั้งนี้ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 86.76) มีอายุ 30 ปี - ต่ำกว่า 40 ปี (ร้อยละ 71.5) มีระยะเวลาการทำงาน 1 ปี - ต่ำกว่า 3 ปี (ร้อยละ 44.80) โดยทำงานแพลตฟอร์มดิจิทัลเป็นงานหลัก (ตั้งแต่ 35 ชั่วโมงขึ้นไปต่อสัปดาห์) (ร้อยละ 68.78) ซึ่งมีช่วงเวลาในการทำงานมากกว่า 1 ช่วงเวลา (ร้อยละ 47.77) รองลงมา คือ ช่วงเวลา 12.00 น. – 17.59 น. (ร้อยละ 21.86) สำหรับชั่วโมงการทำงานแพลตฟอร์มดิจิทัลเฉลี่ยต่อวันอยู่ที่ 5 - 8 ชั่วโมง (ร้อยละ 43.43) และ 9 - 12 ชั่วโมง (ร้อยละ 38.70) มีรายได้จากงานแพลตฟอร์มดิจิทัลเฉลี่ยต่อสัปดาห์ 1,001 - 5,000 บาท (ร้อยละ 70.14) ด้านปัจจัยในการเข้าสู่อาชีพงานแพลตฟอร์มดิจิทัลของแรงงานบริการขนส่งผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล พบว่า ส่วนใหญ่ต้องการมีรายได้ที่เพิ่มมากขึ้น (ร้อยละ 23.35) รองลงมา คือ ต้องการความยืดหยุ่นในการทำงาน เช่น สามารถเลือกเวลาทำงานเลือกสถานที่ทำงาน (ร้อยละ 27.27) ทั้งนี้ แพลตฟอร์มดิจิทัลที่แรงงานบริการขนส่งผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลกลุ่มตัวอย่างทำงานอยู่ในปัจจุบัน 3 ลำดับแรก คือ ShopeeFood (ร้อยละ 35.46) รองลงมา คือ Grab (ร้อยละ 33.70) และ LINE MAN (ร้อยละ 29.67) ตามลำดับ

4.1.2 มุมมองและความคิดเห็นต่อระบบเศรษฐกิจ Gig Economy และแรงงานบริการขนส่งผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลในประเทศไทยในปัจจุบัน สรุปได้ดังนี้

1) Gig Economy และ Gig Workers เติบโตอย่างรวดเร็วมากในประเทศไทย เพราะสถานการณ์ทางสังคม เทคโนโลยี และความสามารถในการตอบโจทย์ความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่มในมิติต่าง ๆ

2) เป็นอาชีพที่เข้าสู่อาชีพได้ง่าย ยืดหยุ่น ส่งเสริมการมีงานทำ และการสร้างรายได้ที่มากขึ้น

3) ช่วยสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจให้กับประเทศ

4) กำลังเติบโตในประเทศไทย แต่ยังไม่มีมาตรการคุ้มครองและหลักประกันจากการทำงาน

5) ผู้ประกอบการ ต้องการลดต้นทุนทางธุรกิจ

4.1.3 โอกาสและความท้าทายของระบบเศรษฐกิจ Gig Economy และแรงงานอิสระ ในอนาคต พบว่า **“ยังเติบโตต่อไปได้”** โดยมีเหตุผลสนับสนุน ดังนี้

1) ตอบโจทย์ความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่ม

2) เป็นทางเลือกในการทำงานและหารายได้ ซึ่งช่วยลดอัตราการว่างงานได้

3) เป็นวิถี (Trend) การทำงานของคนรุ่นใหม่ (ตั้งแต่ Gen Y ลงมา)

4) ปัจจัยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

5) ช่วยลดต้นทุนของผู้ประกอบธุรกิจ

4.2 ความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่ม เพื่อแสวงหาบทบาทที่เหมาะสมของผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่มในการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีที่สอดคล้องกับความคาดหวังของแรงงานบริการขนส่งผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลในประเทศไทย

4.2.1 แรงงานบริการขนส่งผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล กลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นต่อ **สภาวะความคาดหวังต่อบทบาทความร่วมมือของผู้มีส่วนได้เสียในการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงานบริการขนส่งผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลในประเทศไทย** ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.68, SD = .833) และสภาวะที่เป็นจริงในปัจจุบันต่อบทบาทความร่วมมือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงานบริการขนส่งผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลในประเทศไทย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.14, SD = .830) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

ต่อสภาวะความคาดหวัง พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน (4 ด้าน) ส่วนสภาวะที่เป็นจริงในปัจจุบัน พบว่า อยู่ในระดับมาก ได้แก่ แรงงาน โดยด้านอื่น ๆ (3 ด้าน) อยู่ในระดับปานกลาง

การทดสอบความต้องการจำเป็น (NPI) ของสภาวะที่เป็นจริงในปัจจุบันและความคาดหวังต่อบทบาทความร่วมมือของผู้มีส่วนได้เสียในการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงานบริการขนส่งผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลในประเทศไทย ในภาพรวมและรายด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นระหว่างสภาวะที่เป็นจริงในปัจจุบัน และความคาดหวังต่อบทบาทความร่วมมือของผู้มีส่วนได้เสียในการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงานบริการขนส่งผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลในประเทศไทยทั้งภาพรวมและรายข้อในทุกด้าน โดยสามารถจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น (NPI) ได้ดังนี้ 1) ด้านประชาชน หรือผู้บริโภค 2) ด้านภาครัฐ 3) ด้านผู้ประกอบธุรกิจ และ 4) ด้านแรงงาน ตามลำดับ ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถจัดเรียงตามลำดับความต้องการจำเป็น (NPI) 5 ลำดับแรกได้ดังนี้ 1) การสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เช่น การให้ทิป 2) การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรม และจูงใจ 3) การปกป้องคุ้มครองตามมาตรฐานขั้นต่ำในการทำงาน 4) การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม และ 5) การปรับปรุงความโปร่งใสของแพลตฟอร์ม เช่น การจ่ายงานการจ่ายผลตอบแทน

4.2.2 แรงงานบริการขนส่งผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลกลุ่ม ตัวอย่าง มีความคิดเห็นต่อ **สภาวะความคาดหวังต่อปัจจัยที่ส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดี 5 ด้าน ของแรงงานบริการขนส่งผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลในประเทศไทย** ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก($\bar{X}$= 3.70, SD = .876) และสภาวะที่เป็นจริงในปัจจุบันต่อปัจจัยที่ส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดี 5 ด้าน ของแรงงานบริการขนส่งผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลในประเทศไทยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$= 3.11, SD = .861) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านต่อสภาวะความคาดหวัง พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนสภาวะที่เป็นจริงในปัจจุบัน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

การทดสอบความต้องการจำเป็น (NPI) ของสภาวะที่เป็นจริงในปัจจุบันและความคาดหวังปัจจัยที่ส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงานบริการขนส่งผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลในประเทศไทย ในภาพรวมและรายด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นระหว่างสภาวะที่เป็นจริงในปัจจุบัน และความคาดหวังต่อปัจจัยที่ส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดี 5 ด้าน ของแรงงานบริการ

ขนส่งผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลในประเทศไทย ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน โดยสามารถจัดเรียงตามลำดับความต้องการจำเป็น (NPI) ได้ดังนี้ 1) ด้านความเป็นอยู่ที่ดีทางการเงิน 2) ด้านความเป็นอยู่ที่ดีทางกาย 3) ด้านความเป็นอยู่ที่ดีทางจิตใจ 4) ด้านความเป็นอยู่ที่ดีทางอาชีพ และ 5) ด้านความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคมและชุมชน ตามลำดับ ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถจัดเรียงตามลำดับความต้องการจำเป็น (NPI) 5 ลำดับแรกได้ดังนี้ 1) การได้รับรายได้ที่เหมาะสมและเป็นธรรมจากผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์ม 2) การมีรายได้ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อความจำเป็นในการดำรงชีวิตประจำวัน 3) การมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจเพื่อการดำรงชีวิตต่อไปในระยะยาว 4) การได้รับรางวัล/แรงจูงใจที่เหมาะสมจากการทำงาน และ 5) การได้รับสวัสดิการและหลักประกันทางสังคมที่เหมาะสมและเป็นธรรม

4.2.3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังบทบาทของผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่ม 4 กลุ่ม ประกอบด้วย แรงงาน ผู้ประกอบธุรกิจ ภาครัฐ และประชาชน หรือผู้บริโภค กับความคาดหวังในการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงานบริการขนส่งผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลในประเทศไทย 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความเป็นอยู่ที่ดีทางอาชีพ ด้านความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคมและชุมชน ด้านความเป็นอยู่ที่ดีทางการเงิน ด้านความเป็นอยู่ที่ดีทางกาย และด้านความเป็นอยู่ที่ดีทางจิตใจ (H1 – H20) ดังตารางที่ 1.

ตารางที่ 1 สรุปผลการวิเคราะห์สมมติฐานความคาดหวังบทบาทของผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่มมีความสัมพันธ์กับความคาดหวังในการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงานบริการขนส่งผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลในประเทศไทย

สมมติฐานการวิจัย	r	P-value	ระดับความสัมพันธ์
H1 ความคาดหวังบทบาทของแรงงาน มีความสัมพันธ์กับความคาดหวัง ด้านความเป็นอยู่ที่ดีทางอาชีพ	.711*	< .001	สูง
H2 ความคาดหวังบทบาทของผู้ประกอบธุรกิจ มีความสัมพันธ์กับความคาดหวัง ด้านความเป็นอยู่ที่ดีทางอาชีพ	.834*	< .001	สูง
H3 ความคาดหวังบทบาทของภาครัฐ มีความสัมพันธ์กับความคาดหวัง ด้านความเป็นอยู่ที่ดีทางอาชีพ	.819*	< .001	สูง

สมมติฐานการวิจัย	r	P-value	ระดับความสัมพันธ์
H4 ความคาดหวังบทบาทของผู้บริโภค มีความสัมพันธ์กับความคาดหวัง ด้านความเป็นอยู่ที่ดีทางอาชีพ	.840*	< .001	สูง
H5 ความคาดหวังบทบาทของแรงงาน มีความสัมพันธ์กับความคาดหวัง ด้านความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคมและชุมชน	.673*	< .001	สูง
H6 ความคาดหวังบทบาทของผู้ประกอบธุรกิจ มีความสัมพันธ์กับความคาดหวัง ด้านความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคมและชุมชน	.752*	< .001	สูง
H7 ความคาดหวังบทบาทของภาครัฐ มีความสัมพันธ์กับความคาดหวัง ด้านความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคมและชุมชน	.759*	< .001	สูง
H8 ความคาดหวังบทบาทของผู้บริโภค มีความสัมพันธ์กับความคาดหวัง ด้านความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคมและชุมชน	.813*	< .001	สูง
H9 ความคาดหวังบทบาทของแรงงาน มีความสัมพันธ์กับความคาดหวัง ด้านความเป็นอยู่ที่ดีทางการเงิน	.649	< .001	สูง
H10 ความคาดหวังบทบาทของผู้ประกอบธุรกิจ มีความสัมพันธ์กับความคาดหวัง ด้านความเป็นอยู่ที่ดีทางการเงิน	.815*	< .001	สูง
H11 ความคาดหวังบทบาทของภาครัฐ มีความสัมพันธ์กับความคาดหวัง ด้านความเป็นอยู่ที่ดีทางการเงิน	.791*	< .001	สูง
H12 ความคาดหวังบทบาทของผู้บริโภค มีความสัมพันธ์กับความคาดหวัง ด้านความเป็นอยู่ที่ดีทางการเงิน	.826*	< .001	สูง
H13 ความคาดหวังบทบาทของแรงงาน มีความสัมพันธ์กับความคาดหวัง ด้านความเป็นอยู่ที่ดีทางกาย	.682*	< .001	สูง
H14 ความคาดหวังบทบาทของผู้ประกอบธุรกิจ มีความสัมพันธ์กับความคาดหวัง ด้านความเป็นอยู่ที่ดีทางกาย	.814*	< .001	สูง
H15 ความคาดหวังบทบาทของภาครัฐ มีความสัมพันธ์กับความคาดหวัง ด้านความเป็นอยู่ที่ดีทางกาย	.812*	< .001	สูง
H16 ความคาดหวังบทบาทของผู้บริโภค มีความสัมพันธ์กับความคาดหวัง ด้านความเป็นอยู่ที่ดีทางกาย	.843*	< .001	สูง

สมมติฐานการวิจัย	r	P-value	ระดับความสัมพันธ์
H17 ความคาดหวังบทบาทของแรงงาน มีความสัมพันธ์กับความคาดหวัง ด้านความเป็นอยู่ที่ดีทางจิตใจ	.685*	< .001	สูง
H18 ความคาดหวังบทบาทของผู้ประกอบธุรกิจ มีความสัมพันธ์กับความคาดหวัง ด้านความเป็นอยู่ที่ดีทางจิตใจ	.801*	< .001	สูง
H19 ความคาดหวังบทบาทของภาครัฐ มีความสัมพันธ์กับความคาดหวัง ด้านความเป็นอยู่ที่ดีทางจิตใจ	.792*	< .001	สูง
H20 ความคาดหวังบทบาทของผู้บริโภค มีความสัมพันธ์กับความคาดหวัง ด้านความเป็นอยู่ที่ดีทางจิตใจ	.816*	< .001	สูง

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการศึกษา พบว่า บทบาทของผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่ม 4 กลุ่ม ประกอบด้วย แรงงาน ผู้ประกอบธุรกิจ ภาครัฐ และประชาชน หรือผู้บริโภค มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังที่จะได้รับการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงานบริการขนส่งผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลในประเทศไทย ในแต่ละด้าน (5 ด้าน) ประกอบด้วย ด้านความเป็นอยู่ที่ดีทางอาชีพ ด้านความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคมและชุมชน ด้านความเป็นอยู่ที่ดีทางการเงิน ด้านความเป็นอยู่ที่ดีทางกาย และด้านความเป็นอยู่ที่ดีทางจิตใจ ในระดับสูง

4.2.4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน H21 – H25 สามารถสร้างสมการถดถอยเพื่อทำนายความคาดหวังบทบาทความร่วมมือของผู้มีส่วนได้เสียในการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีได้ดังนี้

H21 ด้านความเป็นอยู่ที่ดีทางอาชีพ $\hat{Y} = 0.652 + 0.822$ (แรงงาน)
H22 ด้านความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคมและชุมชน $\hat{Y} = 0.498 + 0.516$ (ภาครัฐ) + 0.338 (แรงงาน)
H23 ด้านความเป็นอยู่ที่ดีทางการเงิน $\hat{Y} = 0.393 + 0.659$ (ภาครัฐ) + 0.256 (แรงงาน)
H24 ด้านความเป็นอยู่ที่ดีทางกาย $\hat{Y} = 0.506 + 0.845$ (แรงงาน)
H25 ด้านความเป็นอยู่ที่ดีทางจิตใจ $\hat{Y} = 0.424 + 0.572$ (ภาครัฐ) + 0.319 (แรงงาน)
สรุปผลได้ดังตารางที่ 2.

ตารางที่ 2 สรุปค่าสถิติจำแนกตามผลการทดสอบสมมติฐานความคาดหวังบทบาทของผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่ม ที่ส่งผลต่อความคาดหวังในการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงานบริการขนส่งผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลในประเทศไทย

บทบาทของผู้มีส่วนได้เสีย	ความเป็นอยู่ที่ดี (Well-being)				
	H21 ด้านอาชีพ	H22 ด้านสังคมและชุมชน	H23 ด้านการเงิน	H24 ด้านกาย	H25 ด้านจิตใจ
Constant	.652	.498	.393	.506	.424
bX_1 (แรงงาน)	.822*	.338*	.256*	.845*	.319*
bX_2 (ผู้ประกอบธุรกิจ)					
bX_3 (ภาครัฐ)		.516*	.659*		.572*
bX_4 (ประชาชน/ผู้บริโภค)					
R	.711	.787	.803	.682	.815
adj.R^2	.506	.618	.645	.465	.664
P-value	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ. 05

จากผลการศึกษา พบว่า มีความคาดหวังต่อบทบาทของแรงงาน ในการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีทั้ง 5 ด้าน และมีความคาดหวังต่อบทบาทของภาครัฐ ใน 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคมและชุมชน ด้านความเป็นอยู่ที่ดีทางการเงิน และด้านความเป็นอยู่ที่ดีทางจิตใจ

5. อภิปรายผลการวิจัย

5.1 Gig Economy และแรงงานบริการขนส่งผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลเติบโตอย่างรวดเร็วมากทั่วโลก รวมถึงประเทศไทย เพราะสถานการณ์ทางสังคม เทคโนโลยี และความสามารถในการตอบโจทย์ความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่มในมิติต่าง ๆ โดย “ระบบเศรษฐกิจ Gig Economy” จะเติบโตเป็น “ระบบเศรษฐกิจหลัก” ของประเทศไทยในอนาคตอันใกล้ จึงจำเป็นต้องมี “กฎหมายคุ้มครองแรงงานและหลักประกันที่เป็นมาตรฐานขั้นต่ำ” สำหรับแรงงานบริการขนส่งผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลในประเทศไทย

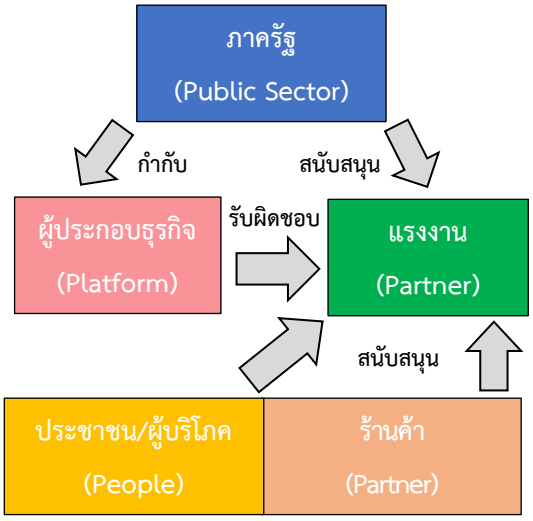
5.2 แรงงานบริการขนส่งผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลในประเทศไทย ยังเผชิญกับปัญหาการมีรายได้และการมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ซึ่งมีความแตกต่างจากผลการศึกษาที่พบในประเทศที่มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานอิสระ หรือรัฐบาลมีนโยบายการบริหารแรงงานอิสระ และมีระบบคุ้มครองทางสังคมรองรับ การส่งเสริมและสนับสนุนให้แรงงานอิสระสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพชีวิตที่ดีทัดเทียมกับลูกจ้างประจำ โดยมีนายจ้างเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างเป็นรูปธรรม เช่น สหราชอาณาจักร และ จีน ดังนี้ Berger, Frey, Levin, & Danda, (2019) พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน โดยเฉพาะตัวบ่งชี้ “ที่ไม่ใช่ตัวเงิน” เช่น ความยืดหยุ่นและอิสระมีบทบาทสำคัญต่อการกำหนดความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ขับขี่ Uber ในสหราชอาณาจักร ซึ่งเป็นประเทศที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่ดีและมั่นคง และ Chen et al. (2022) ได้สำรวจความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงานส่งอาหาร คนส่งของและคนขับรถเรียกรถออนไลน์ในฐานะตัวแทนของแรงงานชั่วคราวที่เป็นคนอพยพในประเทศจีน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในอาชีพ ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และความมั่นคงทางสังคม

5.3 แรงงานบริการขนส่งผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลในประเทศไทย มีความเห็นว่า ยังมี “ช่องว่างของความต้องการจำเป็น” ระหว่าง “สภาวะที่เป็นจริง” กับ “ความคาดหวัง” ในบทบาทของผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่ม และปัจจัยที่ส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดี 5 ด้าน สะท้อนความต้องการยกระดับบทบาทความร่วมมือของผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มอื่น ๆ (นอกเหนือจากตัวแรงงานเอง) และคาดหวังต่อการสนับสนุนตามปัจจัยที่ส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีทั้ง 5 ด้าน

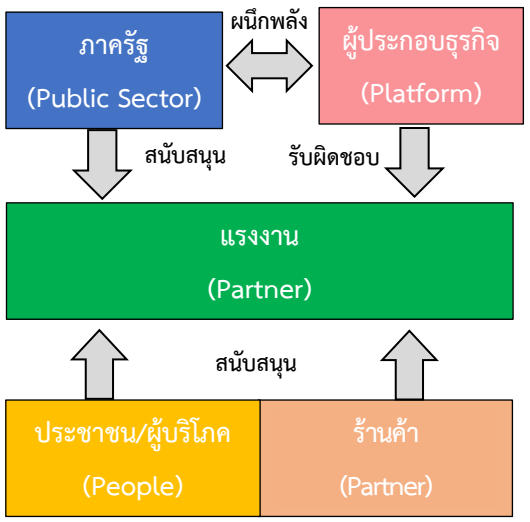
5.4 ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มล้วนมีบทบาทในการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงานบริการขนส่งผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลในประเทศไทย แต่ภายใต้บริบทความไม่ชัดเจนของบทบาทของผู้มีส่วนได้เสียในการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงานบริการขนส่งผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลในประเทศไทย ส่งผลต่อมุมมองในการพิจารณากำหนด “ผู้มีบทบาทหลัก” ของผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่ม แนวทางพิจารณากำหนดนโยบายเพื่อการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงานบริการขนส่งผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลในประเทศไทย จึงควรกำหนดเป็น 2 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 มุ่งเน้นการปกป้องตลาดและสนับสนุนแรงงาน (MARKET PROTECTION WORKER SUPPORT) และระยะที่ 2 การผนึกพลังความร่วมมือ (SYNERGY COLLABORATION) ซึ่งเป็น 2 ใน 4 แนวทางที่มีการนำเสนอไว้ (กนก กาญจนภู และ ดนุวัศ สาคริก, 2567)

6. องค์ความรู้จากการวิจัย

จากผลการวิจัยสามารถสรุปแนวทางความร่วมมือของผู้มีส่วนได้เสียในการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงานบริการขนส่งผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลในประเทศไทย ควรแบ่งการดำเนินการเป็น 2 ระยะที่เชื่อมโยงกัน ดังภาพที่ 1 และ 2 ดังนี้



ภาพที่ 1. แนวทางความร่วมมือ ระยะที่ 1



ภาพที่ 2. แนวทางความร่วมมือ ระยะที่ 2

ในระยะที่ 1 ควรดำเนินการผ่านกลไกของ “ภาครัฐ” ในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบ ตลอดจนกำกับดูแลการปฏิบัติของ “แพลตฟอร์ม” ตามกฎระเบียบที่ภาครัฐกำหนดขึ้น เพื่อให้ “แรงงาน” ได้รับการคุ้มครองดูแลและเข้าถึงสวัสดิการทางเลือกเพิ่มเติมแบบสมัครใจ โดยมี “ประชาชน/ผู้บริโภค” และ “ร้านค้า” ร่วมเป็นผู้สนับสนุน

เมื่อระบบเศรษฐกิจ Gig Economy ในประเทศไทยเริ่มมีเสถียรภาพและมั่นคง จึงยกระดับสู่ระยะที่ 2 คือ “การผนึกพลังความร่วมมือ” ที่มุ่งเน้นการทำงานร่วมกันระหว่าง “ภาครัฐ” และ “แพลตฟอร์ม” โดยผลักดันให้ “แพลตฟอร์ม” เป็น “ผู้นำ” ในการพัฒนาความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงานภายใต้การมีส่วนร่วมสนับสนุนของ “แรงงาน” โดย “ภาครัฐ”ทำหน้าที่กำกับดูแล เพื่อให้มั่นใจว่า ผลลัพธ์จากการดำเนินการจะส่งผลที่ดีต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานอย่างแท้จริง โดยมี “ประชาชน/ผู้บริโภค” และ “ร้านค้า” เป็นผู้สนับสนุนที่สำคัญ

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.1.1 กระทรวงแรงงาน

1) บัญญัติกฎหมายคุ้มครองแรงงานอิสระ พร้อมทั้งกำหนดคำนิยามของแรงงานอิสระแต่ละประเภทให้ชัดเจนและเหมาะสมกับลักษณะงาน ตลอดจนกำหนดมาตรการและหลักประกันต่าง ๆ อันเป็นมาตรฐานขั้นต่ำที่แรงงานอิสระควรได้รับจากการทำงานโดยสอดคล้องกับอนุสัญญาสากลด้านแรงงาน

2) กำหนดให้มีสวัสดิการแรงงาน เช่น การประกันสังคม การออมตามหลักการ “ไตรภาคี” (ลูกจ้าง นายจ้าง และภาครัฐ) เช่นเดียวกับแรงงานในระบบ

3) กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่ม โดยกำหนดแนวทาง/รูปแบบ (Model) “การปันส่วนค่าใช้จ่าย” ในการดูแลรับผิดชอบแรงงานของผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่มอย่างชัดเจน

4) กำหนดกลไกในการรวมกลุ่มเพื่อพิทักษ์สิทธิของแรงงานอิสระ

5) กำหนดให้มีหน่วยงานทำหน้าที่กำกับดูแลนโยบายและคุ้มครองแรงงานอิสระ

7.1.2 กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม โดยสำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ให้บริการแพลตฟอร์มดิจิทัล “พัฒนาแนวปฏิบัติที่ดี (Best practice)” เพื่อเป็นกลไกในการกำกับดูแลธุรกิจบริการคุ้มครองผู้ใช้บริการ (ทั้งผู้บริโภคและผู้ขาย) รวมทั้งแรงงานบริการขนส่งผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลในประเทศไทย ตลอดจนมีแนวทางส่งเสริมให้เกิดการแข่งขันอย่างเสรีของผู้ประกอบการ (Platform) เพื่อประโยชน์ของแรงงาน

7.1.3 ผู้ประกอบการ (Platform) ซึ่งเป็นเจ้าของธุรกิจแพลตฟอร์มดิจิทัล และเป็นผู้รับรายได้โดยตรงจากประชาชน หรือผู้บริโภค (People) ควรจัดทำ “นโยบายและแนวทางดำเนินการด้านทรัพยากรมนุษย์” ที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม โดยดำเนินการสำรวจความต้องการของแรงงานซึ่งเป็น Partner ที่สำคัญของแพลตฟอร์มอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และนำผลจากการสำรวจมาดำเนินการสนับสนุนและส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีให้แก่แรงงาน

7.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

7.2.1 ภาครัฐ (Public Sector)

1) เร่งรัดดำเนินการสรุปความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม และแสวงหาจุดร่วมที่เหมาะสม เพื่อผลักดันการประกาศใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานอิสระในประเทศไทย อันจะนำมาสู่การประกาศใช้กฎระเบียบ และแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2) มีช่องทางรับฟังปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหา เพื่อช่วยเหลือแรงงานบริการขนส่งผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลในประเทศไทย ในระหว่างที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานอิสระยังไม่มีผลใช้บังคับ

3) จัดทำและเผยแพร่ฐานข้อมูลแรงงานอิสระกลุ่มต่าง ๆ ในประเทศไทยที่เป็นทางการ เพื่อแสดงถึงสถานการณ์แรงงาน และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อแรงงานในมิติต่าง ๆ

7.2.2 ผู้ประกอบการ (Platform)

1) ปรับปรุงโครงสร้างค่าตอบแทน/รายได้ ให้เหมาะสมและเป็นธรรมกับงานสภาวะทางเศรษฐกิจและการครองชีพ

2) พัฒนาแพลตฟอร์ม ได้แก่ ระบบการจัดการงาน การมอบหมายงาน และระบบแผนที่ (รวมถึงการกำหนดหมุด GPS) ให้มีประสิทธิภาพ ประมวลผลถูกต้องใช้งานง่าย ตลอดจนมีระบบ “อัลกอรึทึม” ที่โปร่งใส และตรวจสอบได้

3) จัดสวัสดิการแรงงานที่สนับสนุนการทำงานอย่างเหมาะสม เช่น ประกันต่าง ๆ (ชีวิต/สุขภาพ/อุบัติเหตุ) เพิ่มเติมจากการประกันสังคม สินเชื่อสวัสดิการ เครื่องแบบและอุปกรณ์การทำงานเป็นสวัสดิการ หรือจำหน่ายในราคาที่เหมาะสม

4) รับฟังและสนับสนุนแรงงานบริการขนส่งผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลเมื่อเกิดปัญหาจากการทำงานอย่างมีเหตุผล ให้ความเป็นธรรม รวมถึงจัดให้มีทีมงานช่วยเหลือที่สามารถติดต่อประสานงานได้ง่าย และช่วยแก้ไขปัญหาอย่างรวดเร็ว

5) ส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะการทำงานที่จำเป็น และจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความผูกพัน ระหว่างแพลตฟอร์ม กับแรงงานของแพลตฟอร์ม อย่างสม่ำเสมอ

6) กำหนดมาตรฐานและตรวจสอบการให้บริการของแรงงานขนส่งผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลในประเทศไทยอย่างสม่ำเสมอ เพื่อความปลอดภัยของแรงงานและรักษามาตรฐานการให้บริการ

7) จัดกิจกรรมทางการตลาดเพื่อส่งเสริมการขายที่จูงใจให้ผู้บริโภคใช้บริการอย่างต่อเนื่อง

7.2.3 แรงงานบริการขนส่งผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล (Partner)

1) มีส่วนร่วมในการดูแลและรับผิดชอบต่อตนเอง เช่น การร่วมจ่ายเงินสมทบเพื่อให้ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ

2) ปฏิบัติงานโดยเคารพต่อกฎหมายและกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3) หมั่นศึกษาหาความรู้และติดตามข่าวสาร เพื่อประโยชน์ในการทำงานและเพื่อให้สามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์ ที่พึงได้รับจากการทำงาน

4) ให้ความร่วมมือและปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มด้วยความสุภาพและมีอัธยาศัยไมตรีที่ดี

7.2.4 ร้านค้า (Partner)

1) ปฏิบัติต่อแรงงานบริการขนส่งผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลด้วยความสุภาพและให้เกียรติ

2) ระบุสถานที่ตั้งของร้านค้า และข้อมูลการเปิด-ปิดร้านให้ถูกต้องและชัดเจน

3) บริหารจัดการและส่งมอบสินค้าด้วยความรวดเร็ว ตลอดจนระบุขนาดและน้ำหนักของสินค้าให้ถูกต้อง

4) จัดสถานที่สำหรับพักคอยสินค้าและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น บริการห้องน้ำ เท่าที่สามารถทำได้

7.2.5 ประชาชน หรือผู้บริโภค (People)

1) ใช้บริการอย่างสม่ำเสมอ โดยเลือกใช้บริการ “แพลตฟอร์ม” ที่ปฏิบัติตามกฎหมาย มีมาตรฐาน และมีความคิดเห็นที่ดีจาก “ผู้บริโภค”

2) ปฏิบัติต่อแรงงานบริการขนส่งผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลด้วยความสุภาพและให้เกียรติ

3) ระบุสถานที่รับสินค้าให้ถูกต้องและชัดเจน

4) รับผิดชอบต่อสินค้าที่ได้ทำรายการสั่งซื้อ

5) ให้ขวัญกำลังใจในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ทิป คำชมเชย คำขอบคุณ รวมถึงการให้ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

กนก กาญจนภู, และ ดนุวัศ สาคริก. (2567). การวิเคราะห์ระบบเศรษฐกิจ Gig Economy ผ่านมุมมองแบบพหุมิติ เพื่อการกำหนดนโยบายสาธารณะ. *วารสารการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, 31*(2), 29-67.

กระทรวงแรงงาน. (2568). สถานการณ์ด้านแรงงาน. สืบค้นจาก https://www.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/2/2026/06/สถานการณ์ด้านแรงงานรายปี-68-ฉบับสมบูรณ์-lastest.pdf

ปุญญภพ ตันติปิฎก, และ ภัทรพล ยุทธศักดิ์นุกูล. (2564). อินไซด์ธุรกิจ Food delivery: เดินหน้าขยายตลาดพร้อมบริการที่หลากหลาย. สืบค้นจาก https://www.scbeic.com/th/detail/file/product/7906/g3uws6soy7/EIC_Note_Food-delivery_20211102.pdf

ศศิพัฒน์ ยอดเพชร. (2547). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์.* กรุงเทพฯ: คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2567). สถานการณ์แรงงานนอกระบบในปี 2567 มากกว่าครึ่งหนึ่งทำงานในภาคเกษตรกรรม และลูกจ้างที่เป็นแรงงานนอกระบบพบปัญหาจากความไม่ปลอดภัยในการทำงานมากที่สุด. สืบค้นจาก https://www.nso.go.th/nsoweb/storage/upload_file/2024/20241107135358_46051.pdf

สเปซบาร์. (2568). พลิกโฉมประเทศไทยด้วยเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม. สืบค้นจาก https://spacebar.th/business/tdri-thailand-platform-economy-digital

Berger, T., Frey, C. B., Levin, G., & Danda, S. R. (2019). Uber happy? Work and well-being in the ‘Gig E conomy’. *Economic Policy, 34*(99), 429-477.

Chen, T., Song, W., Song, J., Ren, Y., Dong, Y., Yang, J., & Zhang, S. (2022). Measuring well-being of migrant gig workers: Exampled as Hangzhou city in China. *Behavioral Sciences, 12*(10), 365.

Cohen, J., & Sundararajan, A. (2015). Self-employment and labor market transitions: Flexibility vs. stability. *Journal of Labor Economics, 33*(S1), S95-S121.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York, NY: HarperCollins.

Farrell, D., & Greig, F. (2016). Paychecks, paydays, and the online platform economy. Retrieved from https://www.jpmorganchase.com/content/dam/jpmc/jpmorgan-chase-and-co/institute/pdf/jpmc-institute-volatility-2-report.pdf

Friedman, G. (2014). Workers without employers: shadow corporations and the rise of the gig economy. *Review of keynesian economics, 2*(2), 171-188.

McGovern, M. (2017). *Thriving in the gig economy: How to capitalize and compete in the new world of work*. Newburyport, MA: Red Wheel/Weiser.

Oppong, T. (2018). *Working in the gig economy: How to thrive and succeed when you choose to work for yourself.* London: Kogan Page.

Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1997). On the use of content specialist in The Assessment of criterion-referenced test item validity. *Tijdschrift Voor Onderwijs Research, 2*, 49-60.

Veluchamy, R., Reddy, P., Pillai, R., & Singh, R. (2021). A study on work life integration of gig workers. In R. K. Jain, S. Chitta, J. M. Reddy, & R. Rani (Eds.), *An anthology of multi-functional perspectives in business and management research (Vol.1*, pp. 23-32). Pane, India: Eureka Publications.

กฎระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างอาหารกลางวันโรงเรียน: โอกาสและอุปสรรคในการเชื่อมโยงกับระบบอาหารชุมชน *

Government Regulations for School Lunch Procurement: Opportunities and Challenges in Linking with Community Food Systems

สรัญญา สุจริตพงศ์ และ นฤมล เจริญใจ
Sarunya Sujaritpong and Narumon Charoenjai
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
Institute for Population and Social Research, Mahidol University
Corresponding Author, Email: narumon.ch818@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคของการจัดซื้อจัดจ้างอาหารกลางวันโรงเรียนในการเชื่อมโยงการใช้วัตถุดิบอาหารจากระบบอาหารชุมชน ภายใต้การดำเนินงานตามกฎระเบียบและวิธีปฏิบัติระบบบริหารงบประมาณภาครัฐ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ แบบกรณีศึกษาและการวิจัยเอกสาร นำกรอบสามเหลี่ยมวิเคราะห์นโยบายมาใช้รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล คัดเลือกโรงเรียนกรณีศึกษา 10 แห่ง ใน 5 ภูมิภาค แบ่งเป็นโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) 6 แห่ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) 3 แห่ง และ กรุงเทพมหานคร 1 แห่ง มีแนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นเครื่องมือการศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก ส่วนข้อมูลทุติยภูมิเป็นการทบทวนเอกสารกฎระเบียบหนังสือราชการภาครัฐ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีวิเคราะห์แก่นสาร

* ได้รับบทความ: 31 กรกฎาคม 2568; แก้ไขบทความ: 27 พฤศจิกายน 2568; ตอบรับตีพิมพ์: 27 พฤศจิกายน 2568
Received: July 31, 2025; Revised: November 27, 2025; Accepted: November 27, 2025

ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับเปิดโอกาสให้โรงเรียนสามารถเน้นคุณภาพและความปลอดภัยของอาหารมากกว่าราคา โรงเรียนสังกัด อปท. เพิ่มงบประมาณค่าอาหารกลางวัน ความยืดหยุ่นในการบริหารงบประมาณนำไปสู่การส่งเสริมการซื้อวัตถุดิบจากเกษตรกรรายย่อยในท้องถิ่นหรือที่ปลูกแบบไม่ใช้สารเคมี อย่างไรก็ตามยังพบกฎระเบียบข้อบังคับที่เป็นอุปสรรค โดยโรงเรียนสังกัด สพฐ. มีขั้นตอนงบประมาณมากกว่าโรงเรียนสังกัด อปท. รวมทั้งได้รับงบประมาณล่าช้าและงบประมาณไม่เพียงพอ และยังขาดนโยบายภาครัฐที่จูงใจให้โรงเรียนซื้อวัตถุดิบอาหารจากชุมชนหรือวัตถุดิบอาหารปลอดภัย ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย 1) ออกมาตรการทางเศรษฐศาสตร์สร้างแรงจูงใจให้โรงเรียนเลือกซื้อวัตถุดิบอาหารที่ปลอดภัย หรือผลิตจากระบบอาหารชุมชน 2) หน่วยงานในพื้นที่ควรสนับสนุนโรงเรียนด้านงบประมาณและเทคนิคการตรวจสอบความปลอดภัยของวัตถุดิบอาหาร 3) ออกเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเฉพาะสำหรับการจัดซื้อจัดจ้างอาหารภาครัฐที่ยั่งยืน 4) หน่วยงานการศึกษาของภาครัฐส่วนกลางออกแนวทางปฏิบัติหรือต้นแบบรายละเอียดสัญญาจ้างที่ใช้ในการจ้างผู้ประกอบการอาหาร

คำสำคัญ: กฎระเบียบข้อบังคับภาครัฐ; จัดซื้อจัดจ้างอาหารโรงเรียน; ระบบอาหารชุมชน;

Abstract

This research aims to analyze the opportunities and obstacles related to regulations governing school food procurement and budgeting in the context of sourcing food ingredients from community food systems. The research employed two qualitative approaches: case study and document review. Policy Analysis Triangle Framework was used as the main framework for data collection and analysis. Ten schools from five regions across the country were selected as case studies: six affiliated with the Office of the Basic Education Commission (OBEC), three with local administrative organizations (LAOs), and one with the Bangkok Metropolitan Administration. The study collected primary data through in-depth

interviews with case studies and secondary data through government documents. Data were analyzed using thematic analysis.

Results: The implementation of rules and regulations created the following opportunities: prioritizing food quality and safety over price; increasing the lunch budget and enhancing budget management flexibility for schools under LAOs; and promoting the purchase of raw materials from small-scale farmers, particularly those who practice chemical-free cultivation. The following obstacles emerged from the implementation of regulations: schools under OBEC faced more bureaucratic budget management than those under LAOs, schools continued to receive delayed and insufficient budgets, and there were no government policies in place to encourage schools to purchase food ingredients from local communities or to promote the use of safe ingredients.

Policy recommendations: Based on the key findings, here are policy recommendations: 1) Issue measures to create economic incentives for schools to promote purchasing safe food ingredients or sourced from the community food system. 2) Local government agencies should provide supports to schools in terms of additional budget and technical assistance for inspecting the quality and safety of food ingredients. 3) Issue specific criteria and guidelines for sustainable government food procurement. 4) Central government educational agencies issue guidelines or prototypes of contract details or Terms of References used in hiring food entrepreneurs.

Keywords: government regulations; school food procurement; community food systems

1. บทนำ

เป็นที่ยอมรับในระดับสากลถึงบทบาทของโรงเรียนในการจัดอาหารที่มีคุณภาพและโภชนาการที่เหมาะสมให้แก่เด็กวัยเรียน ซึ่งส่งผลต่อการเจริญเติบโตทั้งร่างกายและพัฒนาการทางสติปัญญา (FAO, 2018) นอกจากผลต่อสุขภาพและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา การดำเนินโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนยังเป็นกลไกสำคัญที่สามารถส่งเสริมเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน อาทิ เป้าหมายที่ 2 ส่งเสริมเกษตรกรรมที่ยั่งยืน หากมีการจัดซื้อวัตถุดิบจากเกษตรกรในชุมชน หรือเกษตรอินทรีย์ (High Level Panel of Experts on Food Security and Nutrition, 2020) เป้าหมายที่ 10 ลดความเหลื่อมล้ำโดยการเพิ่มรายได้ให้เกษตรกรรายย่อย และเป้าหมายที่ 13 ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากการขนส่งวัตถุดิบระยะไกล (Swensson, 2018) ประเทศสมาชิกสหภาพยุโรปมีกรอบกฎหมาย Public Procurement Directive 2014/24/EU และแนวทาง Green Public Procurement เพื่อบูรณาการเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมและสังคมในการจัดซื้อของรัฐ (European Commission, Directorate-General for Environment, & ICLEI – Local Governments for Sustainability, 2016) ขณะที่ประเทศกำลังพัฒนาอย่างมาลี เอธิโอเปีย และบราซิล ต่างดำเนินนโยบายจัดซื้ออาหารจากเกษตรกรท้องถิ่นเพื่อลดความยากจนและเพิ่มความมั่นคงทางอาหาร (Souza & Villar, 2019) โดยเฉพาะกรณีของบราซิลที่กฎหมาย 11.947/2009 บังคับให้ใช้ร้อยละ 30 ของงบประมาณอาหารกลางวันโรงเรียนในการจัดซื้อจากเกษตรกรรายย่อย ทำให้เกิดการบูรณาการระหว่างรัฐ ชุมชน และภาคสังคม จากการปฏิบัติในต่างประเทศสะท้อนให้เห็นว่าการมีกฎระเบียบและเครื่องมือทางนโยบายที่เหมาะสมเป็นจุดคานงัดที่สำคัญที่สามารถเชื่อมโยงระหว่างผู้ผลิตในท้องถิ่นกับโครงการอาหารในโรงเรียน และสามารถกำหนดทิศทางการผลิตและบริโภคผ่านการจัดซื้อจัดจ้างอาหารภาครัฐได้อย่างยั่งยืนมากขึ้น (Swensson, 2018)

ในบริบทประเทศไทย รัฐได้สนับสนุนโครงการอาหารกลางวันตั้งแต่ปี พ.ศ. 2495 โดยมีการจัดสรรงบประมาณผ่านองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2566) และพัฒนาเครื่องมืออย่างระบบ Thai School Lunch (TSL) เพื่อให้โรงเรียนสามารถวางแผนเมนูอาหารอย่างมีโภชนาการแม้ไม่มีนักโภชนาการประจำโรงเรียน (ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ, 2562) อย่างไรก็ตาม อัตราการจัดซื้อวัตถุดิบจากเกษตรกรในชุมชนหรือวัตถุดิบอินทรีย์ยังอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ โดยจากการสำรวจพบว่ามีเพียงร้อยละ 5.2 ที่ซื้อจากเกษตรกรชุมชน และร้อยละ 13.2 ที่ซื้อจากแหล่งผลิตปลอดภัย/อินทรีย์

(มูลนิธิสร้างเสริมวิถีบริโภคอาหารเพื่อสุขภาพ, 2562) ซึ่งส่งผลตามมาให้จากการสุ่มตัวอย่างวัตถุดิบผักผลไม้จากโรงเรียน 55 แห่ง ใน 4 จังหวัดกระจายในแต่ละภูมิภาค พบสารเคมีกำจัดศัตรูพืชและแมลงตกค้างในผักผลไม้ยอดนิยมที่โรงเรียนใช้ประกอบอาหาร เช่น แครอท กะหล่ำปลี ผักกาดขาว ผักคะน้า และมะเขือเทศ เป็นต้น นอกจากนี้การสุ่มตรวจปัสสาวะในนักเรียนและครู 436 ตัวอย่างจากกลุ่มโรงเรียนดังกล่าว พบสารฆ่าแมลงตกค้างชนิดเดียวกับที่พบในผักผลไม้เกือบ 100% เช่นกัน (ไทยรีฟอร์ม, 2561)

ผลการศึกษาในต่างประเทศชี้ให้เห็นว่า กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างอาหารภาครัฐมักขาดความเป็นเอกภาพ เนื่องจากอยู่ภายใต้การกำกับของหน่วยงานหลากหลายสังกัดที่มีวัตถุประสงค์และภารกิจแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นด้านการจัดซื้อจัดจ้างโดยตรง การบริหารงบประมาณ การกระจายอำนาจ ความปลอดภัยอาหาร ธรรมาภิบาล หรือข้อกำหนดเฉพาะของแต่ละหน่วยงานที่ให้บริการอาหารภาครัฐ (Heinzerling, 2015) สถานการณ์เช่นนี้สะท้อนถึงความท้าทายที่ประเทศไทยต้องเผชิญ หากต้องมีการพัฒนาระบบจัดซื้อจัดจ้างอาหารภาครัฐให้สนับสนุนการใช้วัตถุดิบที่ปลอดภัยหรือผลิตโดยเกษตรกรในชุมชนมากขึ้น จึงจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์เชิงระบบเกี่ยวกับกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการประเมินโอกาสและอุปสรรคจากการบังคับใช้จริงในระดับพื้นที่ เพื่อพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายที่เอื้อต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตลอดห่วงโซ่อาหาร และนำไปสู่การขับเคลื่อนระบบอาหารที่ยั่งยืนผ่านกลไกจัดซื้อจัดจ้างของภาครัฐ

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคของการจัดซื้อจัดจ้างอาหารกลางวันโรงเรียนในการเชื่อมโยงการใช้วัตถุดิบอาหารจากระบบอาหารชุมชน ภายใต้การดำเนินงานตามกฎระเบียบและวิธีการปฏิบัติระบบบริหารงบประมาณภาครัฐ

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 รูปแบบการวิจัย ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ แบบวิธีกรณีศึกษาและวิจัยเอกสาร (document analysis) กรณีศึกษาที่สนใจ ได้แก่ โรงเรียน พื้นที่ หรือชุมชนที่มีกระบวนการจัดหาวัตถุดิบอาหาร โดยโครงการอาหารกลางวัน มีวิธีการปฏิบัติที่เฉพาะเจาะจงตามแต่ละพื้นที่/บริบท

3.2 กรอบแนวคิดการวิจัย ใช้กรอบสามเหลี่ยมวิเคราะห์นโยบาย (Policy Analysis Triangle Framework) พัฒนาขึ้นโดย Walt and Gilson (1994) ในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล ครอบคลุมสี่ด้านของการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการประเด็นทางนโยบาย ได้แก่ 1) บริบท รวมถึงสภาพสังคมและเศรษฐกิจ สถานการณ์การเมือง วัฒนธรรม สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกพื้นที่ 2) เนื้อหา เน้นที่จุดประสงค์ของนโยบาย/กฎหมาย/ข้อบังคับ/ระเบียบปฏิบัติ 3) กระบวนการการพัฒนาและนำนโยบาย/กฎหมาย/ข้อบังคับ/ระเบียบปฏิบัติไปใช้ การตีความ การเปลี่ยนแปลงแก้ไข และประเมินผลลัพธ์/ผลกระทบ 4) ผู้กระทำ คือ ผู้ที่นำนโยบาย/กฎหมาย/ข้อบังคับ/ระเบียบไปปฏิบัติ และผู้ที่ได้รับผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อม ผู้กระทำอาจเป็นบุคคล กลุ่มคน หรือหน่วยงานสถาบัน

3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง มีโรงเรียนกรณีศึกษาทั้งหมด 10 แห่ง ครอบคลุม 5 ภูมิภาคของประเทศ แบ่งผู้ให้ข้อมูลแสดงดังตารางที่ 1

ผู้ที่ให้ข้อมูลจัดเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) ผู้กระทำที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับโรงเรียนกรณีศึกษา ที่เป็นโรงเรียนขนาดกลางหรือใหญ่มีนักเรียน 121 คน ขึ้นไป อยู่ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) และสังกัดกรุงเทพมหานคร มีการจัดซื้อวัตถุดิบอาหารจากชุมชน ทั้งจัดซื้อโดยตรงหรือผ่านผู้ประกอบการที่รับจ้างทำอาหารกลางวัน โดยไม่จำกัดสัดส่วนการซื้อ โดยเก็บข้อมูลผู้กระทำตลอดห่วงโซ่อาหาร ได้แก่ บุคลากรโรงเรียน เกษตรกรผู้ผลิต แม่ครัว และหน่วยจัดการกลาง ผู้ประกอบการรวบรวมวัตถุดิบ 2) หน่วยงานภาครัฐในพื้นที่ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษาและสาธารณสุขในสังกัด อปท. มีบทบาทในการบริหารจัดการงบประมาณอาหารกลางวัน และหน่วยงานภาคสาธารณสุขที่ดูแลงานสุขาภิบาลหรือโภชนาการในโรงเรียน 3) หน่วยงานภาครัฐส่วนกลางที่มีบทบาทเชิงนโยบายเกี่ยวกับโครงการอาหารกลางวัน การจัดสรรงบประมาณ และการกำกับดูแลคุณภาพอาหารปลอดภัยในระดับประเทศ

เกณฑ์คัดออก ได้แก่ 1) โรงเรียนเอกชน โรงเรียนมัธยมศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน) และโรงเรียนที่ไม่มีการจัดซื้อวัตถุดิบอาหารจากชุมชน 2) หน่วยงานภาครัฐทั้งระดับพื้นที่และส่วนกลาง ที่ไม่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับนโยบาย ข้อบังคับหรือกฎหมายในการบริหารจัดการงบประมาณอาหารกลางวัน หรือไม่มีบทบาทเชื่อมโยงโรงเรียนกับชุมชน รวมถึงหน่วยงานที่ไม่สามารถให้สัมภาษณ์ภายในระยะเวลาที่กำหนด

ตารางที่ 1 จำแนกประเภทและจำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 121 คน

ผู้ให้ข้อมูล	ลักษณะผู้ให้ข้อมูล	จำนวน
บุคลากรโรงเรียน	ครูผู้รับผิดชอบโครงการอาหารกลางวัน แม่ครัวหรือผู้ประกอบการอาหารของโรงเรียน	51
เกษตรกรผู้ผลิต	เกษตรกรในชุมชนที่จำหน่ายวัตถุดิบ ผักและผลไม้ให้แก่โรงเรียน	13
หน่วยจัดการกลาง ผู้ประกอบการรวบรวมวัตถุดิบ	วิสาหกิจชุมชน กลุ่มธุรกิจ หรือผู้ประกอบการที่รวบรวมวัตถุดิบจากเกษตรกรเพื่อส่งให้โรงเรียน	3
หน่วยงานภาครัฐในพื้นที่	เจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษาของ อปท. เจ้าหน้าที่ฝ่ายสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมของ อปท. เจ้าหน้าที่สำนักงานเกษตรอำเภอ/จังหวัด เจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัด/โรงพยาบาล เจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (สพฐ.) เจ้าหน้าที่สำนักการศึกษาและกรุงเทพมหานคร	45
หน่วยงานภาครัฐส่วนกลาง	กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงการคลัง กระทรวงมหาดไทย กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ	9

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีการเก็บข้อมูล 2 วิธี คือ

1) ข้อมูลปฐมภูมิ ได้แก่ การสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) แบบเผชิญหน้า หรือมีข้อยกเว้นสัมภาษณ์แบบออนไลน์ถ้าผู้สัมภาษณ์ไม่สะดวกให้เข้าพบ มีแนวคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึก นักวิจัย และมีเครื่องบันทึกเสียง เป็นเครื่องมือสำคัญในการเก็บข้อมูล ทำการสัมภาษณ์เพียงครั้งเดียว และแต่ละครั้งจะใช้เวลา 40-60 นาที สัมภาษณ์ในช่วงเดือนธันวาคม 2566 – พฤษภาคม 2567

2) ข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ การรวบรวมกฎระเบียบหรือข้อกำหนดวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างอาหารกลางวันโรงเรียน และการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ รายงานและบทความวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ตีพิมพ์ระหว่างปี พ.ศ. 2558-2566

โครงการวิจัยนี้ได้การรับรองจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (หมายเลขรับรอง 2023/08-184) และคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน กรุงเทพมหานคร (หมายเลขรับรอง E020qm/67_EXP)

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล 1) การจัดระเบียบข้อมูล ทำการถอดเทปจากบทสัมภาษณ์แบบคำต่อคำ เพื่อเตรียมข้อมูลสู่การจัดการและวิเคราะห์ 2) สร้างกรอบคิดในการวิเคราะห์ โดยใช้การวิเคราะห์หาแก่นสาร (Thematic analysis) ในการสร้างประเด็นวิเคราะห์จากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและข้อมูลภาคสนาม ได้แก่ บริบทกายภาพ สังคมและเศรษฐกิจของพื้นที่ศึกษา 3) การกำหนดรหัสข้อมูล จำแนกข้อมูล ออกเป็นหน่วยย่อย กำหนดรหัสของข้อมูลโดยที่แต่ละหน่วยมีความหมายเฉพาะของตนเอง โดยแต่ละหน่วยย่อยของข้อมูลมีสัญลักษณ์เป็นรหัสแทนการใช้นามจริงของกลุ่ม 4) การให้ความหมาย ตีความ และเชื่อมโยงข้อมูล ที่บ่งบอกถึงเรื่องหรือแก่นสาระเดียวกัน 5) การนำเสนอข้อมูล นำเสนอข้อค้นพบจากการวิเคราะห์ข้อมูล แยกตามหมวดหมู่ของประเด็นสาระหลัก และมีการแสดงข้อความสนับสนุน โดยใช้ข้อมูลจากคำพูดของผู้ร่วมวิจัยเพื่อเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์

4. สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยแบ่งเนื้อหาเป็นสองส่วน ส่วนแรกเป็นผลวิเคราะห์จากการนำสามเหลี่ยมนโยบายมาใช้วิเคราะห์บริบท ผู้กระทำ และกระบวนการ ที่ส่งผลต่อการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับการจัดซื้อจัดจ้างโครงการอาหารโรงเรียน ส่วนที่สองเป็นผลวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคที่เกิดจากการนำกฎระเบียบข้อบังคับไปปฏิบัติใช้ในการจัดซื้อจัดจ้างอาหารโรงเรียนที่เชื่อมโยงกับระบบอาหารชุมชน

4.1 กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ถึงแม้ว่าจุดมุ่งหมายของการจัดสรรงบประมาณสำหรับค่าอาหารกลางวันโรงเรียนเพื่อให้นักเรียนประถมศึกษาได้รับโภชนาการที่เหมาะสม อย่างไรก็ตามเมื่อเงินงบประมาณดังกล่าวมาจากภาครัฐ ขั้นตอนการดำเนินการทั้งการเบิกจ่ายงบประมาณและกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างต้องเป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และวิธีการปฏิบัติที่กำหนดโดยหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง

4.1.1 บริบท บริบทที่สำคัญที่สุดซึ่งผลต่อการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับ และวิธีปฏิบัติการจัดสรรงบประมาณ รวมทั้งขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างอาหารโรงเรียน คือ พัฒนาการ

ทางการเมืองของประเทศ ที่มุ่งให้เกิดการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น โดย พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2549 (พ.ร.บ. กระจายอำนาจให้แก่ อปท.ฯ) กำหนดให้ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 อปท. ต้องมีรายได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 25 ที่มาจากรายได้สุทธิของรัฐ และเพิ่มถึงร้อยละ 35 ดังนั้นการจัดสรรเงินงบประมาณค่าอาหารกลางวันโรงเรียนรัฐทุกสังกัดซึ่งจัดอยู่ในหมวดเงินอุดหนุนทั่วไป ต้องอยู่ภายใต้การดำเนินงานของ อปท. เพื่อให้สัดส่วนงบประมาณของ อปท. ที่ได้รับจากการจัดเก็บของรัฐบาลส่วนกลางและแบ่งให้ท้องถิ่นมีสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 25 จึงทำให้การบริหารงบประมาณค่าอาหารกลางวันของโรงเรียนรัฐทุกสังกัดต้องทำตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ที่กำหนดขั้นตอนการตั้งงบประมาณและการจัดสรรสรรงบประมาณผ่านกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย จากนั้นจึงส่งผ่านต่อไปที่ อปท. ในพื้นที่ที่โรงเรียนตั้งอยู่

บริบทที่มีความสำคัญรองลงมา คือ การให้ความสำคัญเกี่ยวกับสุขภาพของเด็กนักเรียน โดยเฉพาะที่เกิดจากการบริโภคอาหารที่ตามโภชนาการ มีคุณภาพและปลอดภัย ผ่านการจัดซื้อจัดจ้างอาหารกลางวัน โดยทั่วไปการจัดซื้อจัดจ้างสินค้าและบริการของหน่วยงานรัฐต้องเป็นไปตามกฎหมายหลัก คือ พ.ร.บ. การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐและการบริหารพัสดุภาครัฐ 2560 (พ.ร.บ. การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐฯ) อย่างไรก็ตามการจัดซื้อจัดจ้างโครงการอาหารกลางวัน ซึ่งมีความเฉพาะตัวเรื่องอาหารเป็นไปตาม หนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค. (กวจ.) 0405.2/ว116 ลงวันที่ 12 มี.ค. 2562 เรื่อง “แนวทางการปฏิบัติในการจัดซื้อวัตถุดิบเพื่อใช้ในการประกอบอาหาร การจ้างบุคลเพื่อประกอบอาหาร หรือการจ้างเหมาประกอบอาหาร (ปรุงสำเร็จ)” (หนังสือ ก. คลัง ว.116 เรื่องแนวทางปฏิบัติจัดซื้อจัดจ้างอาหารฯ) แบ่งการปฏิบัติออกเป็น 3 รูปแบบ คือ 1) การจัดซื้อวัตถุดิบอาหาร 2) การจ้างบุคคลประกอบอาหาร และ 3) การจ้างเหมาประกอบอาหารปรุงสำเร็จ โดยในรูปแบบที่ 2 และ 3 สามารถจัดจ้างโดยวิธีเฉพาะเจาะจง มุ่งเน้นที่คุณค่าโภชนาการและความปลอดภัยมากกว่าการคำนึงถึงราคาเพียงอย่างเดียว ในหนังสือฉบับนี้ยังได้กำหนดวิธีปฏิบัติการตรวจรับวัตถุดิบหรืออาหารปรุงสำเร็จ การรายงานการตรวจรับ รวมทั้งคณะกรรมการตรวจรับ และยังมีแนวทางปฏิบัติการประเมินคุณภาพอาหารที่ให้นักเรียนเข้ามามีส่วนร่วม

บริบทสุดท้ายเกี่ยวข้องกับความโปร่งใสในการบริหารงบประมาณ ซึ่งมีเจตนาให้เกิดความโปร่งใสและลดการคอร์รัปชัน จึงมีการออก หนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนที่สุด ที่ มท. 0816.2/ว4/จ ลงวันที่ 19 ธ.ค. 2565 เรื่อง “กำชับมาตรการป้องกันการทุจริตงบประมาณ

ค่าอาหารกลางวันนักเรียน” (หนังสือ ก. มหาดไทย ที่ มท. 0816.2) ซึ่งกำหนดแนวทางให้โรงเรียนปฏิบัติ และให้ อปท. เป็นหน่วยงานกำกับดูแล เช่น ให้ปิดประกาศรายการอาหาร ปริมาณวัตถุดิบที่ใช้ประกอบอาหารแต่ละวันให้ผู้ปกครองและนักเรียนทราบ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในโครงการอาหารโรงเรียน

4.1.2 ผู้กระทำ สามารถแบ่งผู้กระทำออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ คือ

1) ผู้กระทำที่เป็นหน่วยงานภาครัฐ กำหนดกฎระเบียบ และแนวทางปฏิบัติในการบริหาร ขั้นตอนการเบิกจ่ายงบประมาณ และการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ หน่วยงานภาครัฐที่ออกกฎระเบียบเป็นหน่วยงานส่วนกลางระดับประเทศใน 4 กระทรวง ได้แก่ **กระทรวงมหาดไทย** ทำหน้าที่ออกกฎระเบียบเพื่อทำให้การใช้งบประมาณอาหารโรงเรียน ซึ่งอยู่ในหมวดเงินอุดหนุนทั่วไป เป็นไปตามเจตนารมณ์ที่ให้เด็กได้รับอาหารที่ส่งเสริมโภชนาการและมีคุณภาพ นอกจากนี้กระทรวงมหาดไทยยังออกกฎระเบียบที่กำหนดขั้นตอนให้หน่วยงานอื่นนอกกระทรวง เช่น โรงเรียนที่ไม่ได้สังกัด อปท. ในการเบิกจ่ายงบประมาณ และการส่งคืนงบประมาณหากเหลือจ่าย นอกจากนี้ยังทำหน้าที่ในการตรวจสอบติดตามการใช้งบประมาณ ถัดมาคือ **กระทรวงการคลัง** ทำหน้าที่ออกกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐให้เป็นไปตาม พ.ร.บ. การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐฯ **กระทรวงศึกษาธิการ** ซึ่งดูแลรับผิดชอบโรงเรียนรัฐสังกัด สพฐ. ออกกฎระเบียบที่เฉพาะเจาะจงกับขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติสำหรับโรงเรียนในสังกัดในการนำงบประมาณอาหารกลางวันที่ได้รับจาก อปท. ไปใช้ นอกจากนี้ สพฐ. สนับสนุนด้านวิชาการให้กับโรงเรียนให้สามารถจัดสำรับเมนูอาหารตามโภชนาการที่ถูกต้องโดยใช้โปรแกรม TSL จัดอบรมครูของโรงเรียนในสังกัดให้เข้าใจกฎระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างอาหารโรงเรียนและปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง และการดำเนินการจัดอาหารกลางวันให้เด็กได้อย่างเหมาะสมตามงบประมาณที่จัดสรรให้ **สำนักนายกรัฐมนตรี โดย สำนักงานคณะกรรมการป้องกันการและปราบปราบทุจริตในภาครัฐ (ปปท.)** ทำหน้าที่เฝ้าระวังและตรวจสอบการใช้เงินงบประมาณของโรงเรียนในการจัดอาหารกลางวัน

หน่วยงานที่นำกฎระเบียบและแนวทางไปดำเนินการเป็นหน่วนงานระดับภูมิภาคและหน่วยงานในพื้นที่ โดยหน่วยงานระดับภูมิภาค คือ **สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา** ซึ่งทำหน้าที่กำกับ นิเทศ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานโครงการอาหารกลางวันของโรงเรียนสังกัด สพฐ. สำหรับหน่วยงานในพื้นที่หรือระดับปฏิบัติการ มี**โรงเรียน**เป็นหน่วยงานหลัก ส่วนหน่วยงานสนับสนุนคล้ายกับโครงสร้างของหน่วยงานภาครัฐส่วนกลาง โดยมี

อปท. ในพื้นที่ที่โรงเรียนตั้งอยู่เป็นหน่วยงานในการเสนอและจัดสรรงบประมาณโครงการอาหารกลางวันให้กับโรงเรียน นอกจากนี้ อปท. ยังติดตามประเมินผลของโรงเรียนทุกสังกัดที่ได้รับงบประมาณอุดหนุนเพื่อตรวจสอบการดำเนินการโครงการอาหารกลางวัน นอกจากนี้ในพื้นที่ยังมีหน่วยงานสนับสนุนอื่น ๆ ที่เข้ามาเกี่ยวข้องผ่านการทำงานคณะกรรมการโครงการอาหารกลางวันระดับโรงเรียน ซึ่งกำหนดให้ต้องมีผู้แทนจากผู้ที่มีความรู้หรือ**หน่วยงานด้านสาธารณสุข**เข้ามาช่วยดูแล ซึ่งในทางปฏิบัติกรณีท้องถิ่นที่เป็นระดับเทศบาลซึ่งมีบุคลากรทางสาธารณสุข กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเป็นหน่วยงานสนับสนุนด้านวิชาการ และช่วยติดตามตรวจสอบเกี่ยวกับสุขาภิบาลและความปลอดภัยของอาหาร สถานที่ปรุงและรับประทานอาหาร หรืออาจเป็นหน่วยงานสาธารณสุขภาครัฐอื่น ๆ ในพื้นที่ เช่น สาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาลชุมชน หรือโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล

2) ผู้กระทำอื่น ๆ มีทั้งที่มีหน้าที่โดยตรงในการจัดอาหารกลางวันให้เด็ก ได้แก่ ตัวแทนผู้ปกครอง ในกรณีที่ได้รับการแต่งตั้งให้เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการโครงการอาหารกลางวันโรงเรียน ผู้รับจ้างประกอบอาหาร ผู้ประกอบการจัดซื้อวัตถุดิบ แม่ครัว ในกรณีที่โรงเรียนเลือกวิธีการจ้างผู้ประกอบการเข้ามาดำเนินการจัดอาหารบางส่วนหรือทั้งหมด นอกจากนี้มีผู้กระทำกลุ่มอื่น ๆ ที่เข้ามาเกี่ยวข้องทางอ้อมเนื่องจากอยู่ในห่วงโซ่การเกษตรและอาหาร เช่น เกษตรกร ผู้จำหน่ายวัตถุดิบอาหารในตลาดหรือร้านค้าชุมชน ตัวกลางที่ช่วยรวบรวมผลผลิตที่เกษตรกรในพื้นที่ปลูกและนำมาส่งให้โรงเรียน เจ้าหน้าที่เกษตรตำบล/อำเภอที่สนับสนุนด้านวิชาการให้กับเกษตรกรในพื้นที่ ยังมีผู้กระทำอีกกลุ่มหนึ่งที่มีความสำคัญถึงแม้ไม่มีบทบาทหน้าที่โดยตรงคือ ผู้ปกครองนักเรียน และคนในชุมชนโดยเฉพาะในเขตพื้นที่ชนบท ซึ่งห่วงใยสุขภาพนักเรียนซึ่งเป็นลูกหลานของตน

4.1.3 กระบวนการ การพัฒนากฎระเบียบและแนวทางปฏิบัติ รวมทั้งการนำไปบังคับใช้และปฏิบัติในการจัดอาหารกลางวันให้นักเรียนมีลักษณะเป็นสองทาง ทั้งจากหน่วยงานส่วนกลางที่กำหนดกฎระเบียบเพื่อให้หน่วยงานระดับภูมิภาคและหน่วยงานในพื้นที่ได้นำไปปฏิบัติ เป็นกระบวนการแบบรวมศูนย์ (centralization) อย่างไรก็ตามหลังจากดำเนินการไประยะหนึ่งหากหน่วยงานระดับปฏิบัติการพบปัญหาอุปสรรคสามารถนำเสนอไปยังหน่วยงานส่วนกลางที่กำหนดกฎระเบียบให้ออกระเบียบ หนังสือราชการ หรือแนวทางการปฏิบัติเพิ่มเติมที่นำไปสู่การแก้ไขปัญหา ตัวอย่างที่น่าสนใจคือ การขอเพิ่มเติมงบประมาณอาหารกลางวันโรงเรียนให้ทันกับค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้นและเหมาะกับการปฏิบัติจริงในโรงเรียนที่มีลักษณะ

ต่างกัน ผ่านมติคณะรัฐมนตรีในช่วงเวลาต่าง ๆ จากเดิมที่ทุกโรงเรียนได้ในอัตราที่เท่ากัน ภายหลังถูกแก้ไขให้เป็นแบบขั้นบันไดตามขนาดของโรงเรียน เช่น ขนาดนักเรียน 1-40 คน ได้รับ 36 บาทต่อวัน ซึ่งมากกว่าโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 121 คนขึ้นไป ได้รับ 21 บาทต่อวัน หรือตัวอย่างการออกระเบียบเพิ่มเติม เช่น การออก หนังสือสำนักงาน ปปท. ที่ ปป 0010/387 ลงวันที่ 8 พ.ค. 2563 เรื่อง “ข้อเสนอแนะในการดำเนินการโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ” กำหนดให้ อปท. สามารถใช้เงินสะสมทดรองจ่ายให้โรงเรียนสังกัด สพฐ. ได้ เพื่อแก้ปัญหากรณีถ้ากรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดสรรงบประมาณให้ อปท. ไม่ทัน ส่งผลให้โรงเรียนในสังกัด สพฐ. ได้รับเงินงบประมาณอาหารกลางวันล่าช้า ซึ่งมักเป็นปัญหาที่พบอยู่เสมอของการเบิกจ่ายงบประมาณระหว่างหน่วยงานต่างกระทรวง

นอกจากนี้ยังมีกระบวนการที่นำไปสู่การทำให้คนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้นในการจัดอาหารกลางวันให้นักเรียน โดยการออก หนังสือ ก. มหาดไทย ที่ มท. 0816.2 ให้ผู้ปกครองและภาคประชาชนเข้ามามีส่วนในการตรวจสอบงบประมาณอาหารกลางวันมากขึ้น

4.2 โอกาสและอุปสรรค

4.2.1 กฎระเบียบข้อบังคับที่เป็นโอกาส

ผลจากการวิเคราะห์เอกสารและบทสัมภาษณ์สามารถจัดแก่นสาระของโอกาสที่เกิดจากกฎระเบียบข้อบังคับตามมุมมองบริบทการจัดซื้อจัดจ้างอาหารกลางวันโรงเรียนที่เชื่อมโยงกับระบบอาหารชุมชนหรือการซื้อวัตถุดิบอาหารปลอดภัยออกเป็นสามกลุ่ม คือ 1) ให้ความสำคัญกับคุณภาพและความปลอดภัยของอาหารมากกว่าราคา 2) เพิ่มงบประมาณค่าอาหารกลางวันและความยืดหยุ่นในการบริหารงบประมาณของโรงเรียนสังกัด อปท. และ 3) ส่งเสริมการซื้อวัตถุดิบจากเกษตรกรรายย่อยในท้องถิ่นหรือที่ปลูกแบบไม่ใช้สารเคมี ในแต่ละกลุ่มมีรายละเอียด ดังนี้

1) ให้ความสำคัญกับคุณภาพและความปลอดภัยของอาหารมากกว่าราคา

ตามที่กำหนดใน หนังสือ ก. คลัง ว.116 เรื่องแนวทางปฏิบัติจัดซื้อจัดจ้างอาหารฯ ระบุแนวทางปฏิบัติเมื่อการซื้อหรือจ้างแต่ละครั้งมีวงเงินไม่เกิน 500,000 บาท สามารถทำได้โดยวิธีเฉพาะเจาะจง โดยการซื้อหรือจ้างแบ่งย่อยได้เป็นรายสัปดาห์ รายเดือน หรือรายภาคการศึกษา แล้วแต่ความเหมาะสม วิธีแบบเฉพาะเจาะจงทำให้โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนค่อนข้างมาก เช่น โรงเรียนขนาดกลางขึ้นไปที่มีจำนวนนักเรียนมากกว่า 121 คน

เลือกจัดซื้อหรือจัดจ้างเป็นรายสัปดาห์ ซึ่งทำให้จำกัดวงเงินซื้อหรือจ้างไม่เกิน 500,000 บาท นำไปสู่การให้ความสำคัญกับคุณภาพและความปลอดภัยมากขึ้น เพราะไม่ต้องแข่งขันราคาด้วยวิธีอิเล็กทรอนิกส์ โรงเรียนที่จ้างผู้ประกอบการซื้อวัตถุดิบหรือผู้ประกอบการอาหารปรุงสำเร็จสามารถกำหนดคุณลักษณะของวัตถุดิบอาหารไว้ในสัญญาหรือข้อกำหนด (Term of Reference -TOR) ให้ผู้ประกอบการซื้อวัตถุดิบมีคุณภาพดีและปลอดภัย หรือแม้แต่เป็นวัตถุดิบอินทรีย์ผลิตมาจากชุมชน เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของหนังสือฯ ที่คำนึงถึงคุณค่าทางอาหารหรือโภชนาการที่จำเป็นของผู้บริโภคอาหาร

ในการจัดซื้อจัดจ้างด้วยวิธีเฉพาะเจาะจงยังเพิ่มประสิทธิภาพการจัดอาหารและความยืดหยุ่นการเบิกจ่ายงบประมาณ เมื่อเทียบกับอีกสองวิธีของการจัดซื้อจัดจ้างพัสดุตาม พ.ร.บ. ว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างฯ คือ การประกาศเชิญชวนทั่วไป และวิธีการคัดเลือก การจัดซื้อวัตถุดิบอาหารและจัดจ้างบุคคลเพื่อประกอบอาหาร หรือการจ้างเหมาประกอบอาหารต้องดำเนินการทุกวันที่มีการเรียนการสอน จึงไม่สามารถเปลี่ยนผู้ปรุงอาหารหรือผู้ประกอบการได้ทุกครั้งที่มีการจัดซื้อจัดจ้าง ดังนั้นเพื่อให้เกิดความสะดวกและสะท้อนการปฏิบัติที่เป็นไปได้จริงตามหนังสือฯ ฉบับนี้ให้โรงเรียนสามารถจัดซื้อจัดจ้างแบบเฉพาะเจาะจงได้ ส่งผลให้ประหยัดเวลาและเพิ่มประสิทธิภาพการจัดอาหาร

2) เพิ่มงบประมาณอาหารกลางวันและความยืดหยุ่นในการบริหารงบประมาณของโรงเรียนสังกัด อปท.

ตามที่กำหนดไว้ใน ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยรายได้และการจ่ายเงินของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2562 ในหมวด 1 ข้อ 6 (1) ทำให้ อปท. สามารถใช้เงินรายได้ของหน่วยงานสมทบเพื่อให้สถานศึกษาในสังกัดใช้จ่ายเพิ่มเติมในการดำเนินโครงการอาหารกลางวันได้ นอกจากนี้โรงเรียนสังกัด อปท. มีความยืดหยุ่นในการสะสมเงินค่าอาหารกลางวันที่เหลือเมื่อสิ้นปีงบประมาณ สะสมอยู่ในประเภทเงินรายได้สถานศึกษาได้โดยไม่ต้องโอนคืนไปที่ อปท. ต้นสังกัด การใช้เงินเหลือจากเงินงบประมาณค่าอาหารกลางวัน โรงเรียนจะต้องขออนุญาตจากผู้บริหารของ อปท. และเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาด้วย โดยเงินที่เหลือนำไปใช้จ่ายในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับโครงการอาหารกลางวันหรือไม่ก็ได้ตามบทสัมภาษณ์ที่ได้จาก อปท. แห่งหนึ่งในพื้นที่กรณีศึกษา ต่างจากโรงเรียนสังกัด สพฐ. ซึ่งทำไม่ได้เพราะข้อจำกัดด้านกฎระเบียบ

“ส่วนมากจะใช้เกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ บางทีเงินที่เราสนับสนุนไปมีจำกัด โรงเรียนก็เก็บเล็กผสมน้อยไปเรื่อย ๆ จนได้เป็นเงินก้อน อาจจะไปทำรั้วใหม่หรือทำอาคารเล็ก ๆ น้อย ๆ หรือทำห้องน้ำ ซ่อมแซมสิ่งที่เป็นเรื่องเร่งด่วน ถ้าจัดซื้อจัดจ้างตามระบบราชการใช้เวลา แต่ถ้าใช้ความเร่งด่วนอาจจะดำเนินการได้เลย”

(เจ้าหน้าที่ อปท. คนที่ 2, สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2564)

ข้อมูลที่ได้จากโรงเรียนกรณีศึกษาที่สังกัด อปท. รวมทั้งโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครแสดงให้เห็นว่าทุกแห่งมีการสมทบค่ารายหัวเพิ่มเติมจากที่ได้จากงบประมาณแผ่นดินสำหรับเป็นค่าอาหารกลางวัน เงินสมทบเพิ่มเติมอยู่ในช่วง 3-8 บาท/หัว/วัน โดยมีโรงเรียนกรณีศึกษาสังกัด อปท. หนึ่งแห่งที่นำเงินสมทบดังกล่าวไปใช้เฉพาะเพื่อการซื้อวัตถุดิบอาหารอินทรีย์ หรือวัตถุดิบปลอดภัยที่ผลิตจากระบบอาหารชุมชน โดยให้เหตุผลของการสมทบเงินเพิ่มเติมดังกล่าวว่าวัตถุอาหารปลอดสารพิษและสารตกค้างมีราคาสูงกว่าราคาวัตถุดิบทั่วไปในท้องตลาด ดังนั้นการได้รับเงินสมทบดังกล่าวทำให้โรงเรียนมีความยืดหยุ่นมากขึ้นในการซื้อวัตถุดิบอาหารอินทรีย์/ปลอดภัย ซึ่งอาจจะมีต้นทุนการผลิตหรือค่าดำเนินการในการรวบรวมสูงกว่าวัตถุดิบทั่วไป

3) ส่งเสริมการซื้อวัตถุดิบจากเกษตรกรรายย่อยในท้องถิ่นที่ปลูกแบบไม่ใช้สารเคมีที่อาจมีราคาสูงกว่าราคาตลาด

ตามที่กำหนดใน หนังสือ ก. คลัง ว.116 เรื่องแนวทางปฏิบัติจัดซื้อจัดจ้างอาหารฯ ข้อ 2.4 เกี่ยวกับราคากลาง ซึ่งกำหนดให้ใช้วงเงินงบประมาณการจัดซื้อจัดจ้างโครงการอาหารกลางวันซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายรายหัว เนื่องจากราคากลางที่โรงเรียนได้รับจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนกำหนดตามจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2565 สำหรับโรงเรียนที่มีนักเรียน 121 คน ขึ้นไป ได้รับ 22 บาท/คน/วัน จากที่นำเสนอข้างต้นในหัวข้อ 1.2 พบโรงเรียนกรณีศึกษาสังกัด อปท. ได้รับเงินสมทบค่ารายหัวเพิ่มเติมจากเงินค่าอาหารกลางวัน โดย อปท. ใช้รายได้ของท้องถิ่นเพื่อให้โรงเรียนนำไปซื้อวัตถุดิบอินทรีย์ที่ผลิตจากชุมชน การกระทำดังกล่าวอาจขัดต่อคำนิยามของ “ราคากลาง” ตามที่กำหนดในหนังสือฉบับนี้ กรณีนี้ได้มีหนังสือจากคณะกรรมการวินิจฉัยปัญหาการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐตอบข้อหารือที่ อปท. แห่งนี้ได้ยื่นหนังสือสอบถามเกี่ยวกับการสมทบเงินเพิ่มเติมค่าอาหารกลางวันจากเงินรายได้ของ อปท. เพื่อจัดซื้อวัตถุดิบปลอดสารพิษและสารเคมีว่าขัดแย้งกับการกำหนดราคากลางหรือไม่

โดยคณะกรรมการวินิจฉัยฯ เห็นว่าการสมทบเงินดังกล่าวสามารถทำได้และไม่ขัดแย้งกับหลักการของราคากลาง ตามข้อความด้านล่างดังนี้

“....กรณีการนำเงินไปสมทบดังกล่าว จึงถือเป็นวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรเป็นรายหัว จึงสามารถใช้ราคาวงเงินที่ได้รับจัดสรรและเงินสมทบเป็นราคากลาง ตามหนังสือคณะกรรมการวินิจฉัยปัญหาการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารภาครัฐ ด่วนที่สุด ที่ กค. (กวจ.) 0405.2/ว116 ลงวันที่ 12 มี.ค. 2562 ได้”

(คณะกรรมการวินิจฉัยปัญหาการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ, 2562)

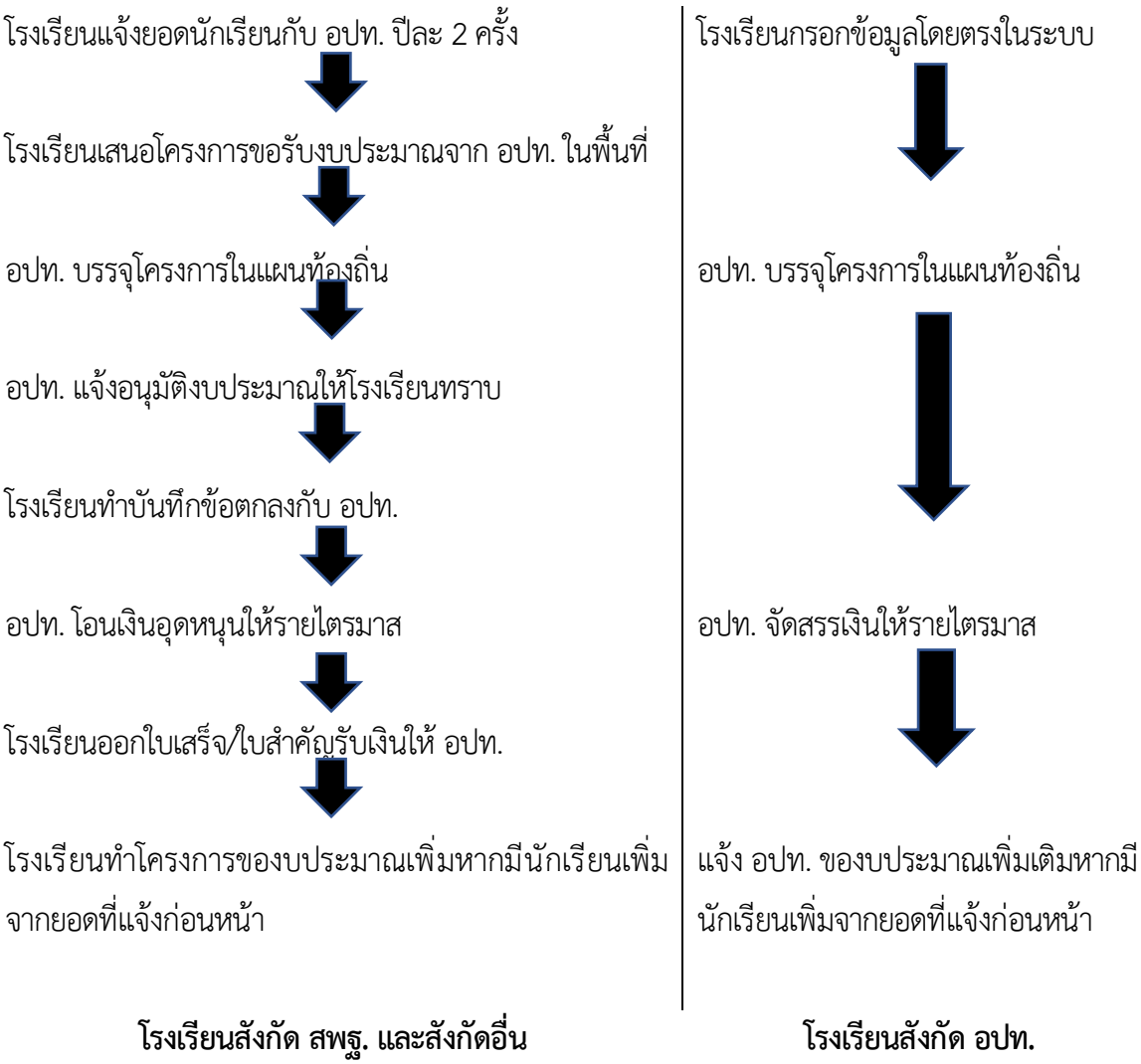
4.2.2 กฎระเบียบข้อบังคับที่เป็นปัญหาอุปสรรค

แก่นสาระของอุปสรรคที่วิเคราะห์จากบทสัมภาษณ์ร่วมกับการศึกษาเอกสารกฎระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องแบ่งได้เป็น 4 ประเด็นหลัก คือ 1) โรงเรียนสังกัด สพฐ. มีขั้นตอนงบประมาณมากกว่าโรงเรียนสังกัด อปท. และได้รับงบประมาณล่าช้า 2) งบประมาณไม่เพียงพอ 3) ขั้นตอนการตรวจรับพัสดุและการประเมินคุณภาพอาหาร และ 4) ขาดนโยบายภาครัฐที่จูงใจให้โรงเรียนซื้อวัตถุดิบอาหารจากชุมชนหรือวัตถุดิบอาหารปลอดภัย มีรายละเอียด ดังนี้

1) โรงเรียนสังกัด สพฐ. มีขั้นตอนงบประมาณมากกว่าโรงเรียนสังกัด อปท. และได้รับงบประมาณล่าช้า

ความล่าช้าการจัดสรรงบประมาณโครงการอาหารกลางวันเส่วนมากเกิดกับโรงเรียนสังกัด สพฐ. เนื่องจาก พ.ร.บ. กระจายอำนาจให้ อปท. ฯ ทำให้โรงเรียนประถมของรัฐทุกสังกัด ต้องขอรับค่าอาหารกลางวันจาก อปท. ในพื้นที่ และต้องปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยเงินอุดหนุนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2559 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2563

ตามที่แสดงในรูปที่ 1 เมื่อเปรียบเทียบขั้นตอนที่โรงเรียนสังกัด สพฐ. และสังกัดอื่นต้องปฏิบัติ เห็นได้ชัดเจนว่ามีขั้นตอนที่มากกว่าของโรงเรียนสังกัด อปท. ส่งผลทำให้โรงเรียน สพฐ. ได้รับโอนงบประมาณล่าช้า โดยเฉพาะในช่วงรอยต่อเปิดภาคการศึกษาที่ 2 ในเดือนพฤศจิกายน และอาจมีผลกับการจ่ายเงินค่าวัตถุดิบหรือค่าจ้างผู้ปรุงอาหาร/ผู้ประกอบการ โดยเฉพาะการซื้อวัตถุดิบอาหารจากชุมชนซึ่งมักจะจ่ายเป็นเงินสดให้กับเกษตรกรและ จ่ายทุกวันที่มีการทำอาหารให้นักเรียน



ภาพที่ 1. ขั้นตอนการขอรับงบประมาณโครงการอาหารกลางวันของโรงเรียนสังกัด อปท. กับสังกัดอื่น

ความล่าช้าในการโอนงบประมาณค่าอาหารกลางวันระหว่าง อปท. และโรงเรียนที่ไม่ได้สังกัด อปท. ถูกนำมาพิจารณาเพื่อหาแนวทางแก้ไขเป็นระยะ เห็นได้จากบันทึกรายงานการประชุมเพื่อกำหนดแนวทางในการดำเนินงานโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียน

สังกัด สพฐ. กระทรวงศึกษาธิการ วันที่ 5 ก.พ. 2563 ซึ่งจัดโดย ปปท. โดยเป็นประเด็นปัญหาจากการตรวจเยี่ยมโครงการอาหารกลางวันจากโรงเรียนจำนวน 93 แห่ง

“การจัดสรรงบประมาณควรมีคณะทำงานเพื่อพิจารณาว่าควรจัดผ่านสังกัด (สพฐ.) หรือจัดผ่านท้องถิ่น เนื่องจากที่ผ่านมาจนกระทั่งปัจจุบันบางท้องถิ่นติดขัดเรื่องกระบวนการทำให้เกิดความล่าช้า โรงเรียนจะต้องสำรองจ่ายเพื่อการบริหารจัดการ ดังนั้นควรปรับเปลี่ยนเงินให้โอนผ่านต้นสังกัด สพฐ. ผ่านไปยัง สพป. หรือโอนโดยตรงมาที่โรงเรียน เพื่อลดจุดอ่อนในการบริหารจัดการ”

(สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ, 2563)

ถึงแม้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับรู้ถึงปัญหามาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2563 และได้มีข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขปัญหา อย่างไรก็ตามประเด็นปัญหานี้ยังถูกกล่าวถึงจากการสัมภาษณ์หน่วยงานในพื้นที่โรงเรียนกรณีศึกษาภายใต้การศึกษานี้ โดยความคิดเห็นจากบุคลากรของโรงเรียน สพฐ. เห็นว่าเงินงบประมาณค่าอาหารกลางวันที่จัดสรรให้โรงเรียน สพฐ. ไม่ควรไปผ่านการดำเนินการของ อปท. ส่วนเจ้าหน้าที่ อปท. เองเห็นว่าหน้าที่จัดสรรเงินงบประมาณค่าอาหารกลางวันให้โรงเรียนสังกัดอื่นเป็นการเพิ่มภาระให้กับหน่วยงาน

2) งบประมาณไม่เพียงพอ

ถึงแม้ตามมติคณะรัฐมนตรีและหนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนที่สุด ที่ มท 0816.2/ว 9433 ลงวันที่ 15 ธันวาคม 2565 ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เป็นต้นมา ค่ารายหัวอาหารกลางวันโรงเรียนได้ถูกปรับเพิ่มขึ้นให้อยู่ในช่วง 22-36 บาท อย่างไรก็ตามการบริหารงบประมาณของโรงเรียนขนาดกลางที่มีจำนวนนักเรียนอยู่ในช่วง 121-300 คน ซึ่งได้รับเงินค่าอุดหนุนรายหัว 22 บาท เพื่อให้จัดอาหารกลางวันที่มีโภชนาการเหมาะสมและมีปริมาณเพียงพอกับนักเรียนเป็นไปด้วยความยากลำบาก ในงานวิจัยครั้งนี้โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนอยู่ในช่วง 121-300 คน โดยเฉพาะโรงเรียนสังกัด สพฐ. ครูที่มีหน้าที่จัดอาหารกลางวันให้นักเรียนได้สะท้อนความคิดเห็นเกี่ยวกับความไม่เพียงพอของงบประมาณ ดังนี้

"ส่วนการจ้างแม่ครัวนี้จะเป็นเราระดมทุนกัน เช่น มีเงินบริจาคมาช่วย เพราะว่าในงบรายหัวของเด็กก็ได้แค่ 22 บาท ไม่เพียงพอ ส่วนมากก็จะเป็นเวลาที่เราระดมทุนผ้าป่า"

(ครูในโรงเรียนคนที่ 15, สัมภาษณ์, 22 มกราคม 2567)

“ถามว่า 22 บาท ในเด็กหลักร้อย มันน้อยไปนะคะ สำหรับที่จะเหมาทุกสิ่งทุกอย่าง ไม่ว่าจะเป็นค่าแรง ค่าเครื่องปรุง ค่าแก๊ส คือถ้าได้เพิ่มขึ้นมาอีกให้ราคาที่มันอยู่ได้มันก็น่าจะดีกว่านี้”

(ครูในโรงเรียนคนที่ 33, สัมภาษณ์, 13 มีนาคม 2567)

และด้วยงบประมาณที่มีจำกัด หากโรงเรียนต้องการซื้อวัตถุดิบอาหารอินทรีย์หรือวัตถุดิบปลอดภัย ซึ่งอาจมีราคาสูงกว่าวัตถุดิบทั่วไปมาประกอบอาหาร จำเป็นต้องได้รับงบประมาณเพิ่มเติม จากข้อมูลการศึกษาในครั้งนี้เห็นได้จากกรณีตัวอย่างโรงเรียนซึ่งเทศบาลสมทบเงินค่ารายหัวเพิ่มเติมเพื่อให้โรงเรียนในสังกัดนำเงินอุดหนุนนี้ไปจัดซื้อวัตถุดิบอินทรีย์จากกลุ่มเกษตรกรอินทรีย์ซึ่งมีราคาสูงกว่าวัตถุดิบผักผลไม้ทั่วไปตามที่นำเสนอไปข้างต้น

3) ขั้นตอนการตรวจรับพัสดุและการประเมินคุณภาพอาหาร

ตาม *หนังสือ ก. คลัง ว.116 เรื่องแนวทางปฏิบัติจัดซื้อจัดจ้างอาหารฯ* ได้กำหนดขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติที่โรงเรียนดำเนินการเพื่อตรวจรับพัสดุและการประเมินคุณภาพอาหาร ซึ่งรวมทั้งการจัดตั้งคณะกรรมการ องค์ประกอบของคณะกรรมการซึ่งรวมถึงบุคคลอื่นที่ไม่ใช่บุคลากรของสถานศึกษา เช่น ผู้ปกครองนักเรียนเข้าร่วมเป็นกรรมการ การจัดทำเอกสารตรวจรับ และการมีส่วนร่วมของนักเรียนในการประเมินคุณภาพอาหาร เพื่อให้ทั้งวัตถุดิบอาหารและอาหารที่ปรุงสุกมีคุณภาพและโภชนาการที่เหมาะสม รวมทั้งกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้

โดยเจตนารมณ์ของหนังสือฯ ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติในการตรวจรับวัตถุดิบอาหารและอาหารปรุงสำเร็จไว้อย่างละเอียดครบถ้วน และระบุขั้นตอนเพื่อการนำไปปฏิบัติที่ชัดเจน อย่างไรก็ตาม **การนำไปปฏิบัติพบประเด็นปัญหา ได้แก่**

(1) ตรวจสอบคุณภาพของวัตถุดิบอาหารและอาหารปรุงสุกจำกัดเพียงความครบถ้วนของปริมาณ และคุณลักษณะทางกายภาพ สิ่งที่โรงเรียนสามารถปฏิบัติได้จริงในการตรวจรับพัสดุ คือความครบถ้วนของปริมาณ และคุณลักษณะทางกายภาพ ยังมีข้อจำกัดในการตรวจความปลอดภัย ทั้งด้านความสะอาด การปนเปื้อนของจุลชีพก่อโรค การปนเปื้อนสารเคมีตกค้าง ดังนั้นการตรวจรับพัสดุที่กำหนดไว้ยังไม่เพียงพอ บุคลากรโรงเรียนส่วนใหญ่มีข้อจำกัดด้านงบประมาณและความรู้ทักษะ ส่วนโรงเรียนที่สามารถตรวจความปลอดภัยของวัตถุดิบอาหารและอาหารปรุงสุกได้จำเป็นต้องได้รับการอบรมจากหน่วยงานสาธารณสุข หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ต้องเข้ามาให้ความช่วยเหลือ

(2) ขาดการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบโดยบุคคลอื่น เช่น ผู้ปกครอง ถึงแม้มีการระบุไว้อย่างชัดเจนในหนังสือฯ ให้มีบุคคลอื่น เช่น ผู้ปกครอง เข้ามามีส่วนในการตรวจรับพัสดุ ในทางปฏิบัติโดยเฉพาะโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตเมือง ผู้ปกครองมีเวลาจำกัด การให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมตรวจสอบเกิดขึ้นได้ยาก อย่างไรก็ตามมีโรงเรียนกรณีศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้ที่นำการสื่อสารผ่านไลน์แอพพลิเคชั่น ถ่ายรูปอาหารที่นักเรียนได้รับในแต่ละวันแจ้งให้ผู้ปกครองได้ทราบ ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง นำไปสู่ความโปร่งใส และเป็นการตรวจสอบทางอ้อมสำหรับคุณภาพอาหารกลางวันที่นักเรียนได้รับ

“ครูเวรก็จะถ่ายรูปวัตถุดิบหลักว่ามีอะไร แล้วก็จะแจ้ง และจะทำทุกวัน คือเราแจ้งเป็นเทอม เป็นสัปดาห์ แล้วก็เป็นวันเลย ครูประจำชั้นบางห้องเขาจะส่งหรือไม่ส่ง อันนี้เราก็ไม่ได้บังคับเขา เขาก็อาจจะส่งไปในห้องกลุ่มไลน์ของห้องเขาเลย พ่อแม่บางคนเขาก็รู้ เขาก็จะมีถูกใจกลับมา พ่อแม่เขาก็จะเห็น ก็รับรู้ว่าโอเค ไม่ค่อยมีคอมเม้นท์ที่ไม่ดีกลับมา ทำอย่างนี้มา 2-3 ปีแล้ว”

(ครูในโรงเรียนคนที่ 30, สัมภาษณ์, 8 มีนาคม 2567)

(3) ขาดการประเมินคุณภาพอาหารโดยเด็กนักเรียนหรือปฏิบัติได้ไม่สม่ำเสมอ ตามเจตนารมณ์ของหนังสือฯ ที่กำหนดให้นักเรียนมีส่วนประเมินคุณภาพอาหารโดยการสุ่มตรวจ อาจส่งผลทำให้เด็กมีความใส่ใจในโภชนาการและคุณภาพอาหาร ทราบถึงที่มาของวัตถุดิบอาหาร และส่งผลลดขยะเศษอาหารเพราะนักเรียนทานโดยไม่เหลือทิ้ง อย่างไรก็ตามจากการสังเกตในระหว่างเก็บข้อมูลจากโรงเรียนกรณีศึกษาและบทสัมภาษณ์ที่ได้จากงานวิจัยครั้งนี้ พบว่ามีโรงเรียนส่วนน้อยที่นักเรียนประเมินอาหารได้อย่างสม่ำเสมอ โดยเป็นการประเมินความพึงพอใจในรสชาติและความชอบเมนูอาหาร ซึ่งการที่ทำให้นักเรียนสนใจและเข้ามามีส่วนร่วมได้โรงเรียนต้องให้เด็กเกิดความสนุก เช่น ปรับรูปแบบให้เป็นเกม ผลการประเมินของนักเรียนทำให้โรงเรียนหรือผู้ประกอบการสามารถปรับปรุงเมนูอาหารที่เด็กนักเรียนชอบและทานได้หมด

“ครูจะมีบอร์ดอีกฝั่งหนึ่งจะเป็นรูปภาพเมนูอาหารให้เขาเอาดาวสติ๊กเกอร์ไปติดว่าเขาชอบเมนูนี้หรือว่าชอบเมนูไหนมากกว่ากันทุกชั้น จะมีโต๊ะตรงนั้นเป็นโต๊ะประเมินอาหาร แล้วจะแจกสติ๊กเกอร์ให้”

(ครูโรงเรียนคนที่ 4, สัมภาษณ์, 22 ธันวาคม 2566)

“กิจกรรมโรงเรียนที่เด่นขึ้นมากคือการโหวตเมนูอาหารที่นอกเหนือจากเมนูปกติทั่วไป เพราะผมเชื่อว่าอย่างตอนเราเป็นเด็กเราอาจจะเบื่อเมนูอาหารแล้วอันนี้เป็นความคิดสร้างสรรค์อีกแบบหนึ่งที่น้อง ๆ อยากจะทำอะไรลองโหวตมาดู”

(หน่วยจัดการกลางหน่วยที่ 3, สัมภาษณ์, 27 กุมภาพันธ์ 2567)

(4) ขาดนโยบายภาครัฐที่จูงใจให้โรงเรียนซื้อวัตถุดิบอาหารจากชุมชนหรือวัตถุดิบอาหารปลอดภัย ประเทศไทยยังไม่มีกฎระเบียบหรือข้อกำหนดทั้งในลักษณะของการบังคับควบคุม หรือสร้างแรงจูงใจทางด้านเศรษฐศาสตร์ (economic incentive) ที่จูงใจให้โรงเรียนเลือกซื้อวัตถุดิบอาหารที่ปลอดจากสารเคมีตกค้าง หรือที่ผลิตจากชุมชนดังเช่นที่เริ่มพบในหลายประเทศ เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกาที่รัฐบาลท้องถิ่น (รัฐนิวยอร์ค เป็นต้น) (Krasnoff, Schmit, & Bilinski et al., 2023) โดยโรงเรียนที่ซื้อวัตถุดิบอาหารที่ผลิตจากภายในรัฐดังกล่าวเป็นสัดส่วนมากกว่าครึ่งหนึ่งจะได้รับงบประมาณค่าอาหารในปีถัดไปเพิ่มขึ้น ส่วนประเทศอุรุกวัยรัฐบาลกลางกำหนดให้องค์กรสถาบันของรัฐรับซื้อวัตถุดิบอาหารจากฟาร์มครอบครัวในราคาที่สูงกว่าราคากลาง ร้อยละ 40 (Gaitán-Cremaschi et al., 2022)

5. อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิเคราะห์กฎระเบียบข้อบังคับของประเทศไทยจากข้อมูลทุติยภูมิตามเอกสารและวิธีปฏิบัติจริงในการจัดซื้อจัดจ้างโครงการอาหารกลางวันจากข้อมูลปฐมภูมิผ่านการสัมภาษณ์โรงเรียนกรณีศึกษา แสดงให้เห็นถึงความหลากหลายของกฎระเบียบที่ออกและบังคับใช้โดยหน่วยงานสังกัดกระทรวงต่าง ๆ มีทั้งที่เกี่ยวข้องโดยตรงและเฉพาะเจาะจงกับการจัดซื้อจัดจ้างอาหารขององค์กรภาครัฐ และที่เกี่ยวข้องทางอ้อมซึ่งกำหนดสัดส่วนเงินงบประมาณที่จัดสรรให้ท้องถิ่นที่สัมพันธ์กับการกระจายอำนาจ และขั้นตอนการบริหารเงินงบประมาณโครงการอาหารกลางวันที่ต้องปฏิบัติตามระเบียบหมวดเงินอุดหนุนทั่วไป รวมทั้งการตรวจสอบทุจริตการใช้เงินงบประมาณ กฎระเบียบข้อบังคับเหล่านี้เปิดโอกาสให้โรงเรียนได้เลือกซื้อและกำหนดคุณลักษณะของวัตถุดิบอาหารโดยการซื้อแบบเฉพาะเจาะจง ที่คำนึงถึงคุณภาพความปลอดภัยและแหล่งผลิตที่มาจากชุมชน อปท. สามารถเพิ่มงบประมาณค่าอาหารกลางวันให้กับโรงเรียนในสังกัดได้หากใช้วัตถุดิบอาหารอินทรีย์ที่ราคาสูงกว่าราคาตลาดโดยไม่ขัดกับกฎระเบียบ อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติพบปัญหาอุปสรรคที่โรงเรียนได้รับงบประมาณล่าช้า

มีงบประมาณไม่เพียงพอ ขั้นตอนการตรวจรับพัสดุและประเมินคุณภาพอาหารยังขาดการมีส่วนร่วมจากผู้กระทำอื่นที่ไม่ใช่บุคลากรโรงเรียน อีกทั้งข้อจำกัดของการขาดเครื่องมือทางนโยบายที่ส่งเสริมให้การจัดซื้อจัดจ้างอาหารภาครัฐเชื่อมโยงและสัมพันธ์ไปกับความยั่งยืนของระบบอาหาร

เมื่อเปรียบเทียบผลจากงานวิจัยนี้ในประเทศไทยกับการจัดซื้อจัดจ้างอาหารภาครัฐที่สนับสนุนระบบอาหารยั่งยืนในต่างประเทศ ส่วนแตกต่างที่ชัดเจนคือการที่ประเทศไทยยังขาดเครื่องมือทางนโยบายที่มุ่งให้องค์กรภาครัฐซึ่งรวมถึงโรงเรียนปรับเปลี่ยนวิธีจัดซื้อจัดจ้างอาหารที่ส่งผลให้เกิดความยั่งยืนมากขึ้น ในประเทศสหรัฐอเมริกาซึ่งจัดอาหารที่โรงเรียนให้กับเด็ก ภายใต้ Healthy Hunger-Free Kids Act 2010 รัฐบาลกลางออกระเบียบสนับสนุนงบประมาณกับโรงเรียนที่ซื้อวัตถุดิบอาหารจากแหล่งท้องถิ่นหรือปลูกที่โรงเรียนผ่านโปรแกรม Farm-to-School ส่งผลให้มลรัฐกว่า 46 แห่งออกกฎหมายเพื่อให้โรงเรียนจัดซื้อวัตถุดิบอาหารที่ผลิตจากเกษตรกรท้องถิ่น (Bobronnikov et al., 2021) นอกจากนี้ยังมีระเบียบเฉพาะที่ออกมาเพื่อยกเว้นให้โรงเรียนสามารถซื้อวัตถุดิบอาหารที่ไม่ผ่านการแปรรูปจากผู้ผลิตที่มาจากเขตพื้นที่เดียวกันที่ถึงแม้มีราคาสูงโดยไม่ขัดต่อกฎระเบียบการประกวดราคา (Kapała, 2020) หลายประเทศที่กำลังพัฒนาในทวีปละตินอเมริกา เช่น บราซิล (Fonseca, Proença, Luna, & Saes, 2025) รวมถึงในแถบแอฟริกา เช่น โบลิเวีย มีกฎระเบียบเฉพาะที่กำหนดสัดส่วนวัตถุดิบอาหารที่โรงเรียนปรุงประกอบต้องซื้อมาจากฟาร์มครอบครัว (Mercado, Hjortsø, & Kledal, 2016) Swensson (2018) ได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของเครื่องมือทางนโยบายและกฎระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างที่มีส่วนสำคัญในการกำหนดวิธีการปฏิบัติขององค์กรภาครัฐให้เปลี่ยนมาเลือกซื้ออาหารจากแหล่งผลิตที่เป็นเกษตรกรรายย่อยหรือผลิตจากชุมชน

ปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากกฎระเบียบให้เกิดการจัดซื้อจัดจ้างอาหารโรงเรียนเชื่อมโยงกับระบบอาหารชุมชนที่พบจากงานวิจัยนี้ของประเทศไทยเทียบกับงานวิจัยในต่างประเทศพบว่าสอดคล้องกันในหลายด้าน จากการที่กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกระจายอยู่หลากหลายกระทรวง ส่งผลให้ขาดความเป็นเอกภาพ บางกฎระเบียบมีวัตถุประสงค์ที่ขัดแย้งกัน ผลจากการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นถึงวิธีการบริหารงบประมาณโครงการอาหารกลางวันระหว่างโรงเรียนต่างสังกัดซึ่งมีความแตกต่างกัน เป็นผลจากกฎหมายการกระจายอำนาจที่มีเจตนาพัฒนาท้องถิ่นแต่นำไปสู่ขั้นตอนที่ยุ่งยากขึ้นของการบริหารและลดประสิทธิภาพการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้างอาหารโรงเรียนลง โรงเรียนที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบซึ่งลดความซับซ้อนของขั้นตอนการบริหารงบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง ได้งบประมาณตรงเวลา มีความยืดหยุ่นในการใช้งบประมาณ

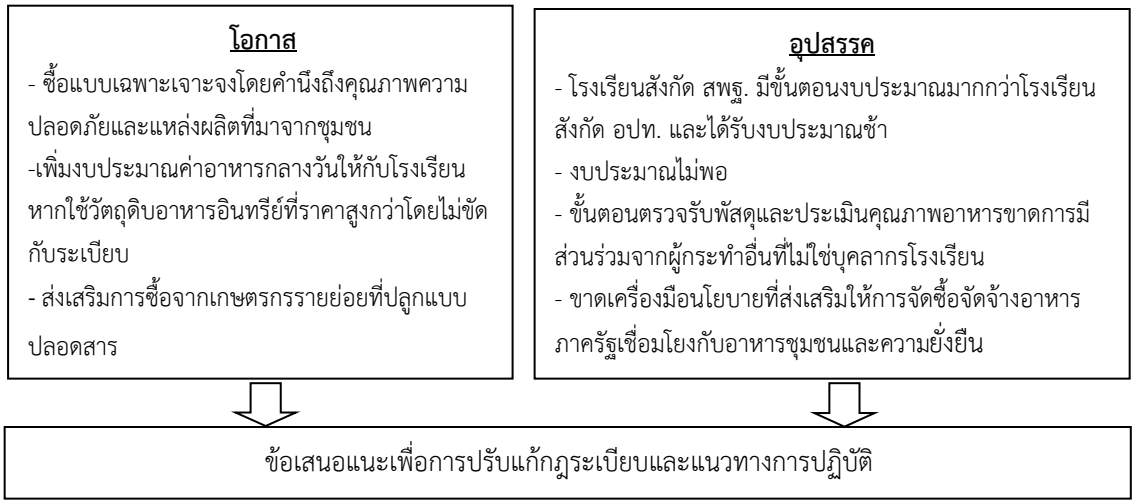
แต่ยังตั้งอยู่ในกรอบของความโปร่งใส ได้รับเงินสมทบงบประมาณค่ารายหัวอาหารกลางวัน ส่งผลให้ประสิทธิภาพการใช้งบประมาณดีกว่า และมีแนวโน้มที่พิจารณาเกณฑ์อื่นนอกจากด้านราคาในการเลือกซื้อวัตถุดิบอาหาร โดยเฉพาะด้านความปลอดภัยและแหล่งผลิตที่ส่งเสริมสุขภาพและความยั่งยืนของท้องถิ่น ผลจากการศึกษาของ Kapała (2020) สรุปว่าถึงแม้ในสหรัฐอเมริกามีกฎหมายที่สนับสนุนให้ภาครัฐเลือกซื้ออาหารที่ผลิตโดยชุมชนอยู่บ้าง แต่กระจายอยู่ในภาคส่วนและระดับการปกครองที่ต่างกันไป อุปสรรคที่สำคัญคือขาดการจัดการและปรับแก้กฎหมายอย่างเป็นระบบโดยเฉพาะกฎหมายที่ออกโดยรัฐบาลกลาง และการมีกฎหมายหลายระดับทำให้ขั้นตอนวิธีปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างอาหารภาครัฐยุ่งยากและซับซ้อนมากขึ้น เกษตรกรท้องถิ่นเข้าไม่ถึงการจัดซื้อจัดจ้างอาหารของภาครัฐ อุปสรรคจากงบประมาณที่ไม่เพียงพอและขาดเครื่องมือทางนโยบายที่จูงใจให้เลือกซื้ออาหารจากเกณฑ์ด้านความยั่งยืนอื่น ๆ ที่พบจากงานวิจัยนี้ พบว่าเป็นอุปสรรคสำคัญที่ส่งผลให้องค์กรสถาบันภาครัฐของประเทศในยุโรปเลือกซื้ออาหารจากเกณฑ์ด้านราคาเป็นหลัก (Krivašonoka, 2017, pp. 195-202.)

การนำกรอบสามเหลี่ยมวิเคราะห์นโยบายมาใช้ในงานวิจัยนี้แสดงให้เห็นถึงพลวัตของกระบวนการทางนโยบายเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างอาหารของประเทศไทยที่ถึงแม้ยังอยู่ในระยะเริ่มต้น (agenda setting) ที่องค์กรสถาบันภาครัฐในระดับท้องถิ่นเริ่มผนวกหลักการของความยั่งยืนโดยเฉพาะประเด็นด้านความปลอดภัยอาหารและเศรษฐกิจชุมชนมาพิจารณาเลือกซื้อวัตถุดิบอาหารโรงเรียน การเปลี่ยนแปลงนี้ไม่ได้รับอิทธิพลจากภายนอกแต่อย่างใด บ่งชี้ถึงกระบวนการทางนโยบายแบบล่างขึ้นบนจากความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในชุมชนที่แท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับบริบทระดับนานาชาติของเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนเป้าหมายที่ 12.7 (United Nations Environment Programme, 2022) การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐที่ยั่งยืนและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงวิธีการจัดซื้อจัดจ้างอาหารที่องค์กรระหว่างประเทศและหลายประเทศกำลังพยายามผลักดันให้เป็นแรงขับเคลื่อนและจุดคานงัดที่ทำให้ระบบอาหารให้มีความยั่งยืนมากขึ้น (Luana, Swensson, & Tartanac, 2020) ทั้งนี้กรอบสามเหลี่ยมวิเคราะห์นโยบายยังชี้ให้เห็นบทบาทของผู้กระทำในห่วงโซ่อาหารที่ส่งผลต่อการจัดซื้อจัดจ้างอาหารโรงเรียน รวมทั้งบทบาทของหน่วยงานที่ออกกฎระเบียบทั้งจากภาครัฐส่วนกลางและส่วนท้องถิ่นต่างสังกัดที่มีส่วนในการบริหารงบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ด้วยความซับซ้อนของห่วงโซ่อาหารและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับผู้กระทำเหล่านี้ ดังนั้นกระบวนการพัฒนานโยบายในอนาคต ทั้งการปรับปรุงแก้ไข การเลือกเครื่องมือทางนโยบายที่มีความเหมาะสม หรือแม้แต่อาจ

ต้องถึงระดับการปฏิรูปกฎระเบียบเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างอาหารขององค์กรสถาบันภาครัฐ ต่อไปควรวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้ครอบคลุมและรอบด้าน โดยมุ่งประโยชน์ด้านความยั่งยืนและพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของสาธารณชนเป็นหลัก อีกทั้งต้องเหมาะสมกับบริบทของระบบอาหารและกรอบกฎหมายของประเทศไทย

6. องค์ความรู้จากการวิจัย

องค์ความรู้ใหม่จากงานวิจัยคือการวิเคราะห์ให้เห็นถึงโอกาสและปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างอาหารกลางวันโรงเรียนเพื่อให้การจัดซื้อจัดจ้างอาหารโรงเรียนมีความยั่งยืนและมีการเชื่อมโยงกับระบบอาหารชุมชน ส่งผลให้เด็กนักเรียนได้รับอาหารที่มีความปลอดภัยแสดงดังรูปที่ 2 โดยโอกาสได้แก่ การจัดซื้อแบบเฉพาะเจาะจงที่คำนึงถึงคุณภาพ ความปลอดภัย และแหล่งผลิต การที่ อปท. ให้ความสำคัญผ่านการเพิ่มงบประมาณค่าอาหารกลางวัน และการส่งเสริมให้มีการจัดซื้อวัตถุดิบอาหารโรงเรียนจากเกษตรกรรายย่อย ส่วนอุปสรรคที่เป็นองค์ความรู้ใหม่ ได้แก่ ขั้นตอนงบประมาณของโรงเรียนสังกัด สพฐ. ที่ยุ่งยากมากกว่าโรงเรียนสังกัด อปท. การขาดการมีส่วนร่วมในการตรวจรับพัสดุและประเมินคุณภาพอาหารกลางวันโรงเรียน และการขาดเครื่องมือทางนโยบายที่ส่งเสริมให้การจัดซื้ออาหารภาครัฐเชื่อมโยงกับอาหารชุมชนและส่งเสริมการจัดซื้อจัดจ้างอาหารอย่างยั่งยืน



ภาพที่ 2. องค์ความรู้ใหม่จากงานวิจัย

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.1.1 ควรมีมาตรการสร้างแรงจูงใจทางเศรษฐศาสตร์ให้โรงเรียนเลือกซื้อวัตถุดิบที่ปลอดภัย ปราศจากสารเคมีกำจัดศัตรูพืช ผลิตแบบอินทรีย์ หรือมาจากเกษตรกรในชุมชน โดยอาศัยแหล่งเงินสนับสนุนจากสองช่องทาง ได้แก่ (1) อปท. ที่มีศักยภาพทางการคลัง เช่น เทศบาลเมือง ซึ่งสามารถกำหนดเงื่อนไขการให้เงินสมทบเพิ่มเติมเฉพาะเมื่อโรงเรียนจัดซื้อวัตถุดิบจากชุมชน และควรขยายแนวทางนี้ไปยังศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้รับงบประมาณโครงการอาหารกลางวันด้วย และ (2) กองทุนโครงการอาหารกลางวัน ซึ่งสามารถขยายวัตถุประสงค์การสนับสนุนให้ครอบคลุมโครงการที่ส่งเสริมการผลิตของฟาร์มโรงเรียนและการเชื่อมโยงกับระบบอาหารชุมชน

7.1.2 อปท. และหน่วยงานในพื้นที่ควรสนับสนุนโรงเรียนทั้งด้านงบประมาณและด้านเทคนิคในการตรวจสอบคุณภาพและความปลอดภัยของวัตถุดิบอาหาร เช่น สาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล โรงพยาบาลชุมชน กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมของเทศบาล เนื่องจากงบประมาณอาหารกลางวันที่โรงเรียนได้รับยังไม่ครอบคลุมต้นทุนด้านการตรวจสอบทางจุลินทรีย์และทางเคมี

7.1.3 หน่วยงานภาครัฐส่วนกลาง ได้แก่ สพฐ หรือ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ควรจัดทำเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเฉพาะสำหรับการจัดซื้อจัดจ้างอาหารภาครัฐที่ยั่งยืน เช่นเดียวกับรายการสินค้าที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมที่กำหนดโดยกรมควบคุมมลพิษและนำไปใช้โดยกรมบัญชีกลาง

7.1.4 หน่วยงานภาครัฐส่วนกลาง ได้แก่ สพฐ หรือ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ควรจัดทำต้นแบบ TOR จ้างผู้ประกอบการอาหารที่ระบุประเด็นด้านสุขาภิบาล ความปลอดภัยของวัตถุดิบ และที่มาของแหล่งผลิตไว้ให้ชัดเจน และบรรจุไว้ในคู่มือโครงการอาหารกลางวันของโรงเรียน เพื่อส่งเสริมระบบอาหารที่ยั่งยืนอย่างเป็นรูปธรรม

7.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

7.2.1 ศึกษาเพิ่มเติมกฎระเบียบและวิธีปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างอาหารในภาคส่วนอื่นที่ส่งเสริมระบบอาหารยั่งยืน ที่ผ่านมามีงานวิจัยที่ศึกษาการจัดซื้อจัดจ้างอาหารในโรงพยาบาลบ้าง แต่ยังขาดจากภาคส่วนอื่น เช่น เรือนจำและทัณฑสถาน ค่ายทหาร สถานสงเคราะห์

7.2.2 วิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติมถึงผลลัพธ์ของมาตรการจูงใจให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเข้ามาในตลาดจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐเพิ่มขึ้น รวมทั้งการขอความร่วมมือให้ภาครัฐสนับสนุนสินค้าและบริการจากวิสาหกิจชุมชน วิสาหกิจเพื่อสังคมส่งผลจูงใจให้กลุ่มเกษตรกร วิสาหกิจชุมชนที่ปลูกแบบเกษตรอินทรีย์หรือสนับสนุนความยั่งยืนทางสังคมเข้ามาร่วมในการจัดซื้อจัดจ้างอาหารภาครัฐหรือไม่

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2566). *สรุปการจัดสรรงบประมาณโครงการอาหารกลางวัน ปีงบประมาณ 2566.* กรุงเทพฯ: กระทรวงมหาดไทย.

คณะกรรมการวินิจฉัยปัญหาการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ. (2562) แนวทางการปฏิบัติในการจัดซื้อวัตถุดิบเพื่อใช้ในการประกอบอาหาร การจ้างบุคคลเพื่อประกอบอาหารหรือการจ้างเหมาประกอบอาหาร (ปรุงสำเร็จ) (หนังสือที่ กค (กวจ) 0405.2/ว 116). กรมบัญชีกลาง. สืบค้นจาก https://ops.moe.go.th/wp-content/uploads/2023/03/Lunch007.pdf

ไทยรีฟอร์ม. (2561). วิจัยอาหารกลางวันนักเรียน พบยาฆ่าแมลงในผักผลไม้เกือบ 100%. สืบค้นจาก https://www.isranews.org/content-page/item/71891-food71891.html

มูลนิธิสร้างเสริมวิถีบริโภคอาหารเพื่อสุขภาพ (มอส.). (2562). รายงานโครงการขับเคลื่อนนโยบายอาหาร โภชนาการและสุขภาพเด็กวัยเรียน. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).

ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ. (2562). พัฒนาเครื่องมืออย่างระบบ Thai School Lunch (TSL) เพื่อให้โรงเรียนสามารถวางแผนเมนูอาหารอย่างมีโภชนาการแม้ไม่มีนักโภชนาการประจำโรงเรียน (รายงานวิจัย). กรุงเทพฯ: ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ. (2563). *การประชุมเพื่อกำหนดแนวทางและแนวนโยบายในการดำเนินงานโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.)* (รายงานการประชุม). นนทบุรี: สำนักงาน ป.ป.ท.

Bobronnikov, E., Boyle, M., Grosz, M., Lipton, I., Nutter, R., Velez, M., & Yadav, L. (2021). *Farm to school literature review* [PDF file]. Retrieved from https://fns-prod.azureedge.us/sites/default/files/resource-files/Farm-to-School-LitReview.pdf

European Commission, Directorate-General for Environment, & ICLEI – Local Governments for Sustainability. (2016). *Buying green! A handbook on green public procurement* (3rd ed.). Luxembourg: Publications Office of the European Union. Retrieved from https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8c2da441-f63c-11e5-8529-01aa75ed71a1/language-en

Food and Agriculture Organization of the United Nations. (2018). Home-Grown School Feeding Resource Framework. Retrieved from https://openknowledge.fao.org/server/api/core/bitstreams/d082f20d-a9b4-4a3e-9574-3551ef74043e/content

Fonseca, C. V. C., Proença, Y., Luna, I., & Saes, M. S. M. (2025). Transformative policies in Brazilian agri-food systems: An analysis of family farm procurement under the national school feeding program. *Food Policy, 132,* 102856. https://doi.org/10.1016/j.foodpol.2025.102856

Gaitán-Cremaschi, D., Klerkx, L., Aguilar-Gallegos, N., Duncan, J., Pizzolón, A., Dogliotti, S., & Rossing, W. A. (2022). Public food procurement from family farming: A food system and social network perspective. *Food Policy, 111,* 102325. https://doi.org/10.1016/j.foodpol.2022.102325

Heinzerling, L. (2015). Divide and Confound: The Relationship Between Transparency, Public Health, and Regulatory Authority in the National Food System. In S. F. Halabi (Ed.), *Food and Drug Regulation in an Era of Globalized Markets* (pp. 125–134). San Diego, CA: Academic Press. doi:10.1016/B978-0-12-802311-2.00010-2

High Level Panel of Experts on Food Security and Nutrition. (2020). Food security and nutrition: Building a global narrative towards 2030 (HLPE Report 15) [PDF file]. Retrieved from https://openknowledge.fao.org/server/api/core/bitstreams/8357b6eb-8010-4254-814a-1493faaf4a93/content

Kapała, A. (2020). Legal instruments to support local food systems in United States law. *Comparative Law Review, 26*(1), 9-50.

Krasnoff, S. M., Schmit, T. M., & Bilinski, C. B. (2023). Economic impact assessment of public incentives to support farm-to-school food purchases. *Food Policy, 121*, 102545. https://doi.org/10.1016/j.foodpol.2023.102545

Krivašonoka, I. (2017). Regulations of public food procurement: Opportunities and challenges. *Research for Rural Development, 2*, 195-202.

Mercado, G., Hjortsø, C. N., & Kledal, P. R. (2016). Public procurement for school breakfasts in the Bolivian Altiplan: governance structures enabling smallholder inclusion. *Journal of Rural Studies, 44*, 63-76.

Souza, L. R., & Villar, B. S. (2019). Home-grown school feeding: A policy option for developing countries. *International Journal of Nutrition and Food Sciences, 8*(3), 40–47.

Swensson, L. F. J. (2018). Aligning policy and legal frameworks for supporting smallholder farming through public food procurement: the case of home-grown school feeding programmes (Working Paper No. 177). Retrieved from https://openknowledge.fao.org/handle/20.500. 14283/ca2060en

Swensson, L. F., & Tartanac, F. (2020). Public food procurement for sustainable diets and food systems: the role of the regulatory framework. *Global Food Security, 25*, 100366. doi:10.1016/j.gfs.2020.100366

Walt, G., & Gilson, L. (1994). Reforming the health sector in developing countries: the central role of policy analysis. *Health policy and planning, 9*(4), 353-370.

United Nations Environment Programme. (2022). Sustainable Public Procurement: 2022 Global Review (Parts I and II). Retrieved from https://www.oneplanetnetwork.org/knowledge-centre/resources/sustainable-public-procurement-2022-global-review-parts-i-and-ii

Strategic Management Factors Influencing the Success of Community-Based Enterprises in Krabi Province *

Napitchya Cherdchom[1], Nifaosan Raden Ahmad[2], and Kanlayanee Yutthakarn[3]
Faculty of Management Technology,
Rajamangala University of Technology Srivijaya[1,2]
College of Hospitality and Tourism,
Rajamangala University of Technology Srivijaya[3]
Corresponding Author, E-mail: nifaosan.r@rmutsv.ac.th

Abstract

The research on strategic management factors of organizations that influence the success of community-based enterprises in Krabi Province aims to 1) study the strategic management factors of organizations and the success of community-based enterprises in Krabi Province, and 2) analyze the strategic management factors of organizations that influence the success of community-based enterprises in Krabi Province. This is a quantitative research using questionnaires to collect data from 234 community-based enterprises in Krabi Province. The data were analyzed using statistics, including frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple linear regression analysis with stepwise selection, setting the statistical significance level at 0.05.

The survey data revealed that the majority of respondents were female members of community-based enterprises in Mueang District, Krabi Province, aged 40-49 years, with a bachelor's degree or higher, and an average monthly income

* ได้รับบทความ: 7 กันยายน 2568; แก้ไขบทความ: 20 ตุลาคม 2568; ตอบรับตีพิมพ์: 21 ตุลาคม 2568
Received: September 7, 2025; Revised: October 20, 2025; Accepted: October 21, 2025

of 35,001–45,000 baht. The registration type of the enterprises was as individual businesses, with 20 or more members, and the duration of operation for the community-based enterprises was 5-10 years. When analyzing the level of strategic management factors of the community-based enterprises in Krabi Province, the overall average was found to be at the highest level. The success of the community-based enterprises in Krabi Province also showed an overall average at the highest level. Hypothesis testing indicated that the strategic management factors in terms of structure (X1), strategy (X2), staff (X5), skills (X6), and shared values (X7) had a statistically significant influence on the success of community-based enterprises in Krabi Province at a significance level of 0.05, and together predicted the success of community-based enterprises in Krabi Province (Y) at 51.00% (Adjusted R2 = 0.510).

Keywords: management; organizational success; balanced scorecard; community-based enterprises; Krabi province

1. Introduction

The rapid transformations in the economic and social landscape driven by globalization, the rise of disruptive innovations, and the advent of Industry 4.0 have significantly reshaped various aspects of society, the economy, business operations, and the nature of work through the increased integration of technology. These shifts have created an increasingly volatile, uncertain, complex, and ambiguous environment, making future scenarios more difficult to predict. This article aims to present a deeper understanding of the concept of strategic management, organizational responses to risk, strategic adaptation during the implementation phase, and relevant case studies. The objective is to deepen insight into how organizations can effectively adjust their strategies in response to

changing circumstances, to enhance their competitive advantage and ensure long-term organizational sustainability (Tresirichod, 2021)

Business conditions in Southern Thailand in the fourth quarter of 2024 showed slight growth compared to the same period of the previous year, following improvements in the service and tourism sectors due to a higher number of international tourists during the high season compared to the previous years. This also slightly gave a small lift to the trade sector performance. In addition, the increase in agricultural product prices helped raise consumer purchasing power. The business outlook for the first quarter of 2025 is expected to show modest year-on-year growth, driven by expansion in the service and tourism sectors with more international tourists expected, evident in more hotel bookings and more frequent flights in important tourist areas. The trade sector is also expected to grow, supported by steady agricultural prices and stimulus policies. However, pressures remain from high living costs and high household debt levels (Bank of Thailand, 2024). In a volatile economic environment, businesses must continually adapt to remain competitive. This includes embracing new technologies and responding to changing customer needs.

Currently, building organizational wealth and stability most effectively involves developing a competitive advantage, a central element of strategic planning. Competitive advantage refers to unique capabilities that are difficult for competitors to replicate or would take significant time to match. These may include innovations, internal management systems, organizational governance structures, and corporate image (Sriling, 2023). Improving organizational efficiency involves planning to strengthen capabilities aimed at achieving key goals, measured by efficiency, effectiveness, and growth Nitidhananunt, Ractham, Chirinang, & Chaisakunkerd, 2021). The McKinsey 7S model is one of the tools used in organizational analysis, a management framework designed to support effective organizational administration. It was developed through research and

innovation by McKinsey & Company (2008), a US-based consulting firm. Studies suggest that this model supports success across several dimensions, helping organizations assess their ability to respond to external challenges and opportunities, improve efficiency, and meet strategic goals. (Sittichai & Pooripakdee, 2018). This model outlines how to attain corporate objectives by aligning seven key components, which are categorized into two groups. The hard elements, which are more tangible and directly influenced by leadership and management, include 1) strategy, 2) structure, and 3) systems. The soft elements, which are intangible and shaped by organizational culture, consist of 4) staff, 5) skills, 6) style, and 7) shared values. By applying this model, organizations can assess their strengths and weaknesses, which then guide the development of suitable strategic plans. This supports the organization's efforts to move effectively toward its goals (Suwanda & Nugroho, 2022)

All organizations aim for business success, which depends on various factors. Research on what makes companies successful frequently mentions understanding customers, creating positive experiences, and establishing strong brands, and good management. However, determining whether an organization is successful, its performance must be evaluated to check if strategic goals are met, focusing on key success factors. Successful organizations today regularly evaluate their performance, helping them achieve real and sustainable business growth. (Thongyenburit, 2024). Kaplan & Norton (1992, as cited in Kaplan, 2009) developed the Balanced Scorecard (BSC), a performance measurement tool focusing on key success factors. The BSC framework consists of four key perspectives: 1) financial perspective, 2) customer perspective, 3) internal business process perspective, and 4) learning and growth. Using the BSC helps align strategic goals with organizational activities, improves operational efficiency, and gives the organization a competitive advantage in meeting its objectives.

Community- based enterprises creatively manage local resources to promote self- reliance and sufficiency among families and the wider community. Their goals extend beyond financial profit to include social benefits such as community resilience and social harmony (Phongphit, 2009). To strengthen the community economy which is the key to a sufficiency-based development model, many enterprises not yet ready for commercial competition receive support through knowledge sharing, local wisdom development, income generation, mutual aid, management training, and community- based enterprise model building. This support helps strengthen the community economy, allowing it to develop higher-level business ventures. Community-based enterprises often face management challenges such as limited administrative skills, restricted access to resources and technology, and problems with marketing and sales. Additionally, issues such as aging members and labor shortages contribute to the sustainability challenges faced by community- based enterprises (Jintana & Puripanik, 2020). Therefore, the researchers wish to study the strategic management factors that influence the success of community-based enterprises in Krabi Province, aiming to provide guidelines to enhance their capabilities to survive and succeed in a constantly changing market environment.

2. Research Objectives

2.1 To study the strategic management factors and success levels of community-based enterprises in Krabi Province.

2.2 To examine the strategic management factors that influence the success of community-based enterprises in Krabi Province.

3. Methods

3.1 Population and Sample

3.1.1 Target Population

The population consists of 560 community-based enterprises in Krabi Province (Community Enterprise Promotion Division, 2022).

3.1.2 Sampling Method

The sample was selected from community-based enterprises in Krabi Province. Using the Taro Yamane formula, where n is the sample size, N the total population, and e the margin of error (5%), the sample size was calculated as 233.33 and rounded to 234 respondents.

Table 1 Sample Size Determination Using Proportional Allocation

District	Population	Sample group
1. Koh Lanta District	82	(233.33÷560) x 82 = 34.17 ≈ 34 participants
2. Khao Phanom District	56	(233.33÷560) x 56 = 23.33 ≈ 23 participants
3. Khlong Thom District	58	(233.33÷560) x 58 = 24.17 ≈ 24 participants
4. Plai Phraya District	69	(233.33÷560) x 69 = 28.75 ≈ 29 participants
5. Mueang Krabi District	114	(233.33÷560) x 114 = 47.50 ≈ 48 participants
6. Lam Thap District	41	(233.33÷560) x 41 = 17.08 ≈ 17 participants
7. Ao Luek District	62	(233.33÷560) x 62 = 25.83 ≈ 26 participants
8. Nuea Khlong District	82	(233.33÷560) x 82 = 34.17 ≈ 34 participants
Total	560	234 participants

3.1.3 Inclusion Criteria

Based on Table 1, the sample size includes 234 community-based enterprises. The samples were selected using probability sampling through proportionate stratified random sampling. The selection was conducted by drawing names from the list of community-based enterprises in each district of

Krabi Province without replacement until the required number for each district was reached. Each district was sampled once, resulting in a total of 2 3 4 respondents.

3.1.4 Withdrawal or Termination Criteria

Participants may withdraw from the study at any time without notice. Non-participation or withdrawal from the research will not result in any negative consequences. The questionnaire does not include any personally identifiable information. All raw data from the responses will be securely kept confidential, with results reported only in aggregate form. All data will be securely destroyed upon completion of the study

3.2 Research Instruments

3.2.1 The instrument used for data collection was a questionnaire divided into 3 parts as follows:

Part 1 : General information of the respondents, including gender, age, education level, average monthly income, duration of operation, business location, registration type of the enterprises, and membership numbers.

Part 2 : Strategic management factors based on the McKinsey 7 S framework, which includes 7 elements: (1) structure, (2) strategy, (3) systems, (4) style, (5) staff, (6) skill, and (7) shared values.

Part 3 : Success of community-based enterprises measured using indicators derived from the Balanced Scorecard theory, covering four perspectives: (1) financial perspective, (2) customer perspective, (3) internal business process perspective, and (4) learning and growth perspective.

The questionnaire used a Likert scale to rank the responses of the sample group, with the following scoring criteria:

5 points: highest level of agreement;

4 points: high level of agreement;

3 points: moderate level of agreement;

2 points: low level of agreement; and

1 point: lowest level of agreement

The mean scores for strategic management factors and the success of community-based enterprises in Krabi Province were interpreted using the interval formula: Interval (I) = Range (R) / Class (C) = 0.80 (Best, 1977, as cited in Sangthong, 2021). These mean score ranges represent the following levels of agreement (see Table 2):

Table 2 Mean score ranges represent the levels of agreement

Mean Range	Interpretation
4.21–5.00	the level of strategic management factors/success is very high.
3.41–4.20	the level of strategic management factors/success is high.
2.61–3.40	the level of strategic management factors/success is moderate.
1.81–2.60	the level of strategic management factors/success is low.
1.00–1.80	the level of strategic management factors/success is very low.

3.3 Research Instrument Validation

3. 3. 1 Content Validity: the questionnaire's language and content validity were evaluated by three experts. The Item-Objective Congruence (IOC) values for each question were required to be at least 0.50. Since the IOC values ranged from 0.67 to 1.00, it indicates that all questionnaire items showed adequate content validity.

3. 3. 2 Reliability Testing: after confirming content validity, the questionnaire was pilot tested with 30 participants that randomly selected from the population frame. Reliability was measured using Cronbach's Alpha, which was 0.987. Item discrimination indices ranged from 0.48 to 0.91. According to Silpcharu (2017), a reliable questionnaire should have a Cronbach's Alpha of at least 0.80

and item discrimination indices of at least 0.30. Therefore, this questionnaire is considered reliable for data collection.

3.3.3 Ethical Approval: the research involving human participants was reviewed and approved by the Human Research Ethics Committee of Rajamangala University of Technology Srivijaya, under certification number COE NO. RUTS-IRB.2568.001/24.10.

3.4 Statistical Methods and Data Analysis

3.4.1 Descriptive analysis of general data was conducted using frequency and percentage calculations.

3.4.2 Levels of opinion regarding strategic management factors and the success of community-based enterprises in Krabi Province were analyzed using mean and standard deviation.

3.4.3 Multiple linear regression analysis with stepwise selection was used to identify significant independent variables, with a significance level at 0.05.

4. Results

The analysis of the general data from the respondents revealed that the majority were community-based enterprises from Mueang Krabi District (20.51%). Most respondents were female (58.55%), aged 40-49 years (50.43%), held a bachelor's degree or higher (58.55%), and had an average monthly income of 35,001 – 45,000 baht. The majority operated as sole proprietorship (97.86%), with memberships of 20 or more individuals (34.62%), and had been in business for 5 to 10 years (50.43%).

4. 1 Analysis of Strategic Management Factors and Success of Community-based Enterprises in Krabi Province

Table 3 Mean scores and standard deviations for strategic management factors of community-based enterprises in Krabi Province (overall summary)

Strategic Management Factors	Mean	S.D.	Level of Agreement
1) Structure	4.56	0.466	Very High
2) Strategy	4.35	0.546	Very High
3) Systems	4.18	0.428	High
4) Style	4.36	0.514	Very High
5) Staff	4.25	0.496	Very High
6) Skills	4.23	0.481	Very High
7) Shared values	4.20	0.504	Very High
Total	**4.30**	**0.376**	Very High

From Table 3, the overall level of strategic management factors of community-based enterprises in Krabi Province was at the highest level. When examining each strategic management factor, structure had the highest mean score, followed by style, strategy, staff, skill, and shared values, all of which were rated at the highest level. Meanwhile, the systems dimension was rated at a high level.

Table 4 Mean scores and standard deviations for the overall success level of community-based enterprises in Krabi Province

Success of Community Enterprises	Mean	S.D.	Level of Agreement
1) Financial Perspective	4.13	0.478	High
2) Customer Perspective	4.26	0.454	Very High
3)Internal Business Process Perspective	4.26	0.458	Very High
4) Learning and Growth Perspective	4.34	0.478	Very High
Total	**4.25**	**0.384**	**Very High**

From Table 4, the overall level of success of community-based enterprises in Krabi Province was at the highest level. When examining each dimension, learning and growth perspective had the highest mean score, followed by customer perspective and internal business process perspective, both were rated at the highest level. Meanwhile, the success in the financial perspective was rated at a high level.

4.2 Analysis Results of Strategic Management Factors Influencing the Success of Community-based Enterprises in Krabi Province

Hypothesis: Strategic management factors influence the success of community-based enterprises in Krabi Province.

Specification:

Dependent variable Y = Success of community-based enterprises

Predictor variable X = Strategic management factors

X_1 = Structure

X_2 = Strategy

X_3 = Systems

X_4 = Style

X_5 = Staff

X_6 = Skills

X_7 = Shared Values

The hypothesis test of strategic management factors (X_{1-7}) influencing the success (Y) of community-based enterprises in Krabi Province showed no evidence of multicollinearity when examining the substitution of variables in the model equation. The relationships among the independent variables revealed that the tolerance values for all variables were not close to zero. The results of the Variance Inflation Factor (VIF) test indicated that all variables had VIF values below 10, indicating no serious multicollinearity issues. These results suggest the variable relationships were analyzed properly and the findings are reliable, as shown in the Table 5.

Table 5 Results of the multiple linear regression analysis using the stepwise selection method, showing the strategic management factors influencing the success of community-based enterprises in Krabi Province.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.211	0.201		6.017	0.000		
$Structure_{X1}$	0.133	0.048	0.161	2.784	0.006	0.627	1.595
$Strategy_{X2}$	0.123	0.047	0.175	2.627	0.009	0.473	2.116
$Staff_{X5}$	0.131	0.050	0.169	2.616	0.009	0.505	1.981
$Skill_{X6}$	0.184	0.051	0.231	3.632	0.000	0.520	1.923
Shared $Values_{X7}$	0.134	0.048	0.175	2.757	0.006	0.519	1.925
R = 0.722			Adj R^2 = 0.510		F = 49.587		
R^2 = 0.521			$S.E._{est}$ = 0.269		Sig. = 0.000		

*A significance level of 0.05.

From Table 5, the hypothesis testing suggested that the variables structure (X_1), strategy (X_2), staff (X_5), skills (X_6), and shared values (X_7) have a positive influence and collectively account for 51.00% of the variance in the success of community-based enterprises in Krabi Province (Adjusted R^2 = 0.510).

The hypothesis test, conducted using multiple linear regression analysis with stepwise selection of independent variables, demonstrated that strategic management factors significantly affect the success of community-based enterprises in Krabi Province. The significance value (Sig.) was .000, which is statistically significant at the 0.05 level, confirming the acceptance of the hypothesis. The predictive equation in raw score form is as follows:

$$\acute{Y} = 1.211 + 0.133(X_1) + 0.123(X_2) + 0.131(X_5) + 0.184(X_6) + 0.134(X_7)$$

5. Discussion

The study results on strategic management factors influencing the success of community-based enterprises in Krabi Province can be discussed as follows:

5.1 The study found that the overall strategic management factors of community-based enterprises in Krabi Province was at the highest level. Among the individual strategy dimensions, structure had the highest mean score. This suggests that community-based enterprises in the province place strong emphasis on setting up clear organizational structures that support effective operations. Orgvue (2026) stated that an effective organizational structure is a fundamental component of business success, as it supports smooth operations, improves communication, and boosts overall efficiency. Kaewsanan & Chirinung (2021) suggested that proper structuring allows organizations to achieve their goals effectively, making careful planning essential before designing the structure. Designing an appropriate structure is one of the first tasks that administrators need to address.

5.2 The study on the level of success of community-based enterprises in Krabi Province, overall, revealed a mean score at the highest level. By aspect, the analysis showed that the learning and growth perspective had the highest mean score for community-based enterprise success. Community-based enterprise members in Krabi Province demonstrate positive attitudes and satisfaction with their work. They actively build their skills and knowledge and are motivated to meet customer needs, which supports repeat sales and favorable recommendations. According to Dubetcky (2024), who stated that the learning and growth perspective focuses on intangible assets such as human resources, information systems, and culture, to support long-term growth and improvement. Its goal is to ensure employees are motivated and equipped with the skills and tools needed to meet the strategic objectives of the financial, customer, and internal process perspectives. Srichan & Kenaphoom (2022) further suggested that strengthening community-based enterprises relies on knowledge management and learning among community members. This helps them acquire and preserve local wisdom, which leads to new knowledge or innovations that develop into community professions and generate income. Cooperation among members builds unity and supports strong community development.

5.3 The hypothesis test using multiple linear regression with stepwise selection showed that strategic management factors have a significant impact on the success of community-based enterprises in Krabi Province. The hypothesis was accepted. This finding is consistent with the research results of Khamlai (2019), which demonstrated that the 7S strategic model influences business success. The variables predicting the success of community-based enterprises in Krabi Province include: **1) structure,** which aligns with the study of Tungnarumit (2015) that found that the structural factor had the strongest correlation with the success of small and medium-sized enterprises in Prachuap Khiri Khan Province. Therefore, entrepreneurs should prioritize

organizational structure to enhance the efficiency and effectiveness of business operations; **2) strategy,** shown by community-based enterprises having clearly defined strategies aligned with their objectives, corresponds with the findings of Wongchaiya & Pheunpha (2018), who found that business strategies significantly impact the success of small and medium-sized enterprises. Furthermore, the results align with Kerdsuk (2022), who found that business management strategies positively influence business success in SMEs. Business strategies form the foundation for a company's success by enabling leaders to define organizational goals and create competitive advantages (Boyles, 2022). **3) staff** refers to the commitment of community-based enterprise members to their assigned tasks, their job satisfaction, and the cultivation of a positive working environment, all of which contribute to improved work efficiency and higher employee retention. This aligns with the perspective of Peek (2026), who stated that a business can only succeed if its employees succeed. Employees are the core of organizational success; appropriate team members will carry out organizational goals, influence customers, and drive business growth. On the other hand, dissatisfied, unsuitable, or disengaged employees may disrupt the organization and negatively impact operations. This view also corresponds with Nick (2013). Organizations with strong capabilities must effectively manage their personnel to foster collaboration in achieving the vision, objectives, and goals of the unit or organization. The collective knowledge, skills, and expertise within the organization form its distinctive competencies, which involve identifying strengths that exceed those of competitors. **4) skills** refer to the ability of community-based enterprises to coordinate systematically, actively engage in learning new things, and place importance on the consistent development of the enterprise. This aligns with Kaplan's (2005) perspective, which emphasizes that the collective knowledge, competence, or expertise of the organization as distinctive competencies must be evaluated based on how easily these strengths can be imitated. When an

organization has distinctive competencies that are difficult to replicate, these become its key strengths and provide a competitive advantage over competitors, while enterprise members maintain positive attitudes toward their work, and customers or service users actively support development efforts, making this collaboration an integral part of the continuous growth of the enterprise. This corresponds with the concept of Porter & Kramer (2011), who suggested that shared values mean integrating business approaches as part of development processes to address social issues, requiring the organization's key resources and expertise to generate both economic and social values concurrently. On the other hand, Jintana & Puripanik (2020) acclaim that with the style of management such lack of administrative skills which can lead to challenges of marketing and sales systems of community-based enterprises. These support the findings that the success of community-based enterprises of Krabi Province was not significantly affected by style and systems.

6. Knowledge of Research

The study found the empirical evidence of the hypothesized relationship that supported by the resource-based theory to identify the relationship between strategic management factors and community-based enterprises success in Krabi Province. The study had seven hypotheses that five hypotheses were supported whereas another two hypotheses did not receive empirical support. Based on these empirical findings, the study strengthens the resource-based theory that valuable, rare, inimitable, and non-substitutable resources potentially generate sustainable competitive advantages leading to organization performance (Barney, 1991). In the context of this study, the strategic management factors in terms of structure, strategy, staff, skills, and shared values are considered as crucial resources of the community-based enterprises in Krabi Province that must be focused on and developed to sustain competitive advantages and their success.

Thus, this study enriches the body of knowledge about the role of strategic management factors of community-based enterprises in the context of Krabi Province. The policy makers can help the enterprises by encouraging them to be aware of the strategic management factors that have an impact on enterprises success as shown in the figure 1.

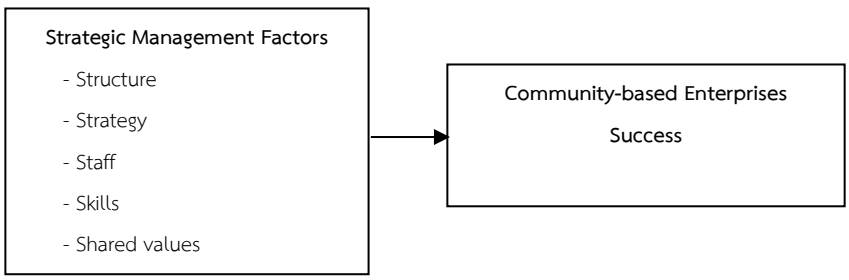


Figure 1. Model of strategic management factors influencing community-based enterprises success in Krabi Province

7. Suggestion

7.1 Suggestion for Future Research

This study could adopt a longitudinal research design for the future research that might help researchers better understand the subject matter since such a design can provide an understanding of changes over prolonged periods of time concerning the phenomenon (Caruana, Roman, Hernandez-Sanchez, & Solli, 2015). Furthermore, a qualitative method may wish to employ along with a quantitative method for future research to carry out an in-depth investigation in the success of community-based enterprises in Krabi Province particularly in the areas where the research results were insignificant.

References

Bank of Thailand. (2024). Business Outlook Report. Retrieved from https://www.bot.or.th/content/dam/bot/documents/en/thai-economy/econ-publication/business-liaison-program/BLP-EN-2024-Q4.pdf

Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management, 17*(1), 99-120.

Best, J. W. (1977). *Research in Education* (3rd ed.). USA: Prentice-Hall.

Boyles, M. (2022). What Is Business Strategy & Why Is It Important?. Retrieved from https://online.hbs.edu/blog/post/what-is-business-strategy

Caruana, E. J., Roman, M., Hernandez-Sanchez, J., & Solli, P. (2015). *Longitudianal studies. Journal of Thoracic Disease, 7*(11), 537-540.

Community Enterprise Promotion Division. (2022). List of community enterprises/ community enterprise networks. Retrieved from https://smce.doae.go.th/search

Dubetcky, O. (2024). *BSC: Learning and Growth Perspective*. Retrieved from https://oleg-dubetcky.medium.com/bsc-learning-and-growth-perspective-a2d3b920c7bc

Jintana, S., & Puripanik, T. (2020). A Problem, Limitations and Approaches for Strengthening of Community-Based Enterprises in Thailand. *Journal of Politics, Administration and Law, 12*(3), 179-194.

Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1992). The Balanced Scorecard: Measures that Drive Performance. *Harvard Business Review, 70*(1), 71-79.

Kaplan, R. S. (2005). How the Balanced Scorecard Complements the McKinsey 7-S Model. *Strategy & Leadership, 33*(3), 41–46.

Kaplan, R. S. (2009). Conceptual Foundations of the Balanced Scorecard. In *Handbooks of Management Accounting Research* (pp. 1253-1269). Boston, Harvard Business School Press.

Kaewsanan, K., & Chirinung, P. (2021). Organization management to success. *Journal of Buddhistic Sociology, 6*(4), 88-108.

Kerdsuk, C. (2022). Business Strategies Management to the Success of Small and Medium Enterprises (SMEs) of Food and Beverage in Bangkok. *Journal of Modern Learning Development, 7*(7), 169-187.

Khamlai, A. (2019). The influence of management process and 7s Mckinsey strategic model on firm success of franchise businesses in Thailand. *Sripatum Chonburi Academic Journal, 16*(2), 114-122.

McKinsey & Company. (2008). Enduring Ideas: The 7-S Framework. Retrieved from https://www.mckinsey.com/capabilities/strategy-and-corporate-finance/our-insights/enduring-ideas-the-7-s-framework

Nick, W. (2013). *An introduction to Human Resource Management.* London: SAGE.

Nitidhananunt, K., Ractham, A., Chirinang, P., & Chaisakunkerd, U. (2021). Organization Efficiency Applying 7s McKinsey. *Journal of Politics, Administration and Law, 13*(3), 159-167.

Orgvue. (2026). How to implement the right organizational structure for your business? Retrieved from https://www.orgvue.com/resources/articles/how-to-implement-the-right-organizational-structure-for-your-business/

Peek, S. (2026). How Employees Make or Break Business Success (and How You Can Lead the Way). Retrieved from https://www.business.com/ articles/how-employees-make-or-break-business-success-and-how-you-can-lead-the-way/

Phongphit, S. (2009). *Path to a Sufficient Community*. Bangkok: Wisdom force.

Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2011). Creating shared value. *Harvard Business Review, 89*(1-2), 62-77.

Sangthong, K. (2021) *Management research: from concept to concrete* (3rd ed). Songkhla: P.C. Printting.

Silpcharu, T. (2017). *Research and statistical analysis with SPSS and AMOS* (17th ed.). Bangkok: Business R&D.

Sittichai, K., & Pooripakdee, S. (2018). Organization Management according to McKinsey's 7s Framework that Contributes to Innovation Organization Case Study: Organization Awarded an Excellent Innovation Organization. *Veridian E-Journal, Silpakorn University, 11*(3), 1419-1435.

Srichan, T., & Kenaphoom, S. (2022). Self-reliance of community enterprises. *URU Journal of Integrated Sciences for Development, 12*(2), 1-16.

Suwanda, S., & Nugroho, B. Y. (2022). Literature reviews: McKinsey 7S model to support organizational performance. *Technium Social Sciences Journal, 38*(1), 1-9.

Sriling, A. (2023). Business advantage strategies for diversified transformation to achieve competitiveness in today's environment. *Journal of MCU Loei Review, 4*(1), 69-82.

Thongyenburit, W. (2024). Measuring organizational performance using the Balance Scorecard: BSC. *Journal of Dhamma for Life, 30*(4), 24-35.

Tungnarumit, S. (2015). *Factors related to the success of Small and Medium Enterprises in Prachuap Khiri Khan province* (Master's thesis). Silpakorn University, Petchaburi.

Tresirichod, T. (2021). Strategic adaptation to changing circumstances. *Social Science Journal of Prachachuen Research Network, 3*(2), 62-72.

Wongchaiya, S., & Pheunpha, P. (2018). The Influences of Business Strategies and Entrepreneur Characteristics on the Business Success of Small and Medium Entreprises. *Journal of the Association of Researchers, 23*(2), 139-152.

The Influence of Factors on Innovation Management and Sustainable Performance Effectiveness: An Empirical Study of the Metropolitan Electricity Authority *

Phakrada Kerdprathum
Faculty of Business Administration, North Bangkok University
E-mail: Phakrada.ke@northbkk.ac.th

Abstract

This study aims to examine the factors influencing innovation management and sustainable performance effectiveness of the Metropolitan Electricity Authority. Data were collected from 606 employees of the Metropolitan Electricity Authority and analyzed using structural equation modeling (SEM). In addition, qualitative data were obtained through in-depth interviews with eight senior executives to validate and provide deeper explanations of the quantitative findings.

The results reveal that creative leadership, organizational culture, innovative behavior, and innovation management are significantly and positively related to sustainable performance effectiveness. Organizational culture exerts direct influences on creative leadership, innovative behavior, and innovation management. Moreover, innovation management functions as a key organizational mechanism that links leadership capability, organizational culture, and innovative behavior to sustainable performance effectiveness in the Metropolitan Electricity Authority.

* ได้รับบทความ: 25 ธันวาคม 2568; แก้ไขบทความ: 9 เมษายน 2569; ตอบรับตีพิมพ์: 10 เมษายน 2569
Received: December 25, 2025; Revised: April 9, 2025; Accepted: April 10, 2025

Keywords: innovation management; creative leadership; organizational culture; sustainable performance effectiveness

1. Introduction

The Sustainable Development Goals (SDGs), adopted by the United Nations General Assembly, provide a global framework for advancing social, economic, and environmental sustainability. As a member state, Thailand has incorporated the SDGs into its national development agenda, emphasizing the role of effective organizational performance in both public and private sectors as a key mechanism for achieving sustainable development goals (Office of the National Economic and Social Development Council, 2024). In this context, organizational leaders increasingly adopt the SDGs as a strategic framework to guide decision-making and achieve both short- and long-term objectives amid dynamic and uncertain environments (Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 2000).

Thailand's state-owned enterprises (SOEs), operating under the State Enterprise Master Plan, have aligned their missions with the 20-Year National Strategy and the SDGs. This alignment emphasizes strengthening organizational capacity through cultivating a sense of ownership among employees and executives, alongside human capital development through continuous learning and upskilling (State Enterprise Policy Office, 2017). These efforts support Thailand 4.0, which positions technology- and innovation-driven growth as the primary pathway toward enhanced competitiveness and sustainable economic development (Ministry of Industry, 2023). Consequently, innovation and technology have become strategic imperatives for Thai SOEs in improving organizational performance and achieving sustainability.

Within this framework, the Metropolitan Electricity Authority (MEA) plays a critical role as a key SOE responsible for delivering essential public services. Operating under the State Enterprise Master Plan, the MEA has adopted innovation

management as a central strategy to enhance efficiency and sustainable performance. The organization has articulated an innovation management policy encompassing five core dimensions: smart electricity systems, digital service systems, integrated service businesses, organizational development, and information technology, with the overarching goal of supporting a modern metropolis and improving citizens' quality of life (Metropolitan Electricity Authority, 2024b).

In an era characterized by rapid technological change and innovation-driven competition, organizations must foster environments that encourage employee creativity, collaboration, and continuous learning. Modern human resources are therefore expected to possess competencies in communication, creativity, adaptability, and teamwork, all of which contribute to innovation management and organizational effectiveness (Phongphankae & Chanthuek, 2017; Morakot, 2019). Knowledge sharing and collective learning have likewise been recognized as essential foundations for developing innovative services and management practices (Wilaipan & Phanthai, 2017).

Innovation management requires not only systems and processes but also behavioral and cultural transformation within organizations. Prior studies suggest that organizational culture shapes behavioral norms, facilitates learning and knowledge exchange, and enables effective collaboration in problem-solving (Snowden, 2002; Schermerhorn, Hunt, & Osborn, 2003). However, organizational cultures that were once effective may eventually constrain adaptability and performance if they fail to evolve in response to environmental change (Eppard, 2004). Leadership therefore plays a crucial role in cultivating an innovative climate, motivating employees, and sustaining commitment to organizational goals (Joongjai & Techawattanasiridamrong, 2020).

Creative leadership, in particular, has been identified as a key driver of innovative organizational cultures, enabling organizations to develop distinct

capabilities and achieve sustainable competitive advantage (Morakot, 2019; Thongtha, 2019). For the MEA, which possesses a long-established organizational culture, a large workforce, and complex operational structures inherent to SOEs, managing innovation to achieve sustainable performance remains a significant managerial challenge.

Despite the increasing emphasis on innovation management in public organizations, several critical issues remain insufficiently addressed. In practice, the MEA faces challenges related to adapting its organizational culture to rapid technological change, fostering innovative behavior among employees within a structured bureaucratic system, and aligning leadership practices with innovation-driven strategies. These challenges highlight the need to better understand how key organizational factors interact to support innovation management and sustainable performance. From an academic perspective, although prior studies have examined organizational culture, leadership, and innovative behavior, limited research has integrated these factors within a comprehensive framework that explains their combined influence on innovation management and sustainable performance effectiveness, particularly in the context of state-owned enterprises in developing countries.

Accordingly, this study examines the influence of organizational culture, creative leadership, and innovative behavior on the sustainable performance of the MEA, with innovation management serving as a mediating mechanism. The findings are expected to contribute both theoretical insights to the literature on innovation management and practical implications for policymakers and executives seeking to enhance sustainable performance within state-owned enterprises.

2. Research Objectives

Given the operational context of the Metropolitan Electricity Authority (MEA) and existing gaps in the academic literature, this study aims to examine the relationships and causal influences among key organizational and innovation-related factors. The specific research objectives are as follows:

2.1 To examine the relationships among creative leadership, organizational culture, innovative behavior, innovation management, and sustainable performance effectiveness of the MEA.

2.2 To investigate the influence of creative leadership, organizational culture, and innovative behavior on innovation management and sustainable performance effectiveness of the MEA.

3. Research Methodology

This study employed a mixed-methods research design with a predominant quantitative approach to examine the relationships among creative leadership, organizational culture, innovative behavior, innovation management, and sustainable performance within the Metropolitan Electricity Authority (MEA). Quantitative data constituted the primary source of analysis, while qualitative data obtained from in-depth interviews with executives were subsequently used to validate and enrich the quantitative findings.

3.1 Population and Sample

The study population consisted of 10,060 employees of the Metropolitan Electricity Authority (Metropolitan Electricity Authority, 2024a). The sample size was determined using Yamane's (1973) formula at a 95% confidence level, which suggested a minimum required sample of approximately 385 respondents. However, to enhance the robustness of the analysis and ensure adequate representation across all district offices, the sample size was increased to 630 respondents. The sample comprised 630 operational-level employees from 18 district offices, with

respondents allocated across districts using a quota sampling approach, resulting in approximately 35 respondents per district to ensure proportional representation of operational units. The selection of respondents was conducted using non-probability convenience sampling (Malhotra, 2010). A total of 630 questionnaires were distributed, of which 606 valid questionnaires were returned and used for data analysis. The study consistently uses 606 as the final sample size for statistical analysis. This sample size is considered adequate for structural equation modeling (SEM), in accordance with Hair, Anderson, Tatham, & Black (1995) recommendation of a minimum of 200–300 cases.

3.2 Research Instrument

The research instrument was a structured questionnaire developed based on the operational definitions of the study variables. Responses were measured using a five-point Likert scale. Content validity was assessed by five experts using the Index of Item-Objective Congruence (IOC), yielding an overall IOC value of 0.983, which exceeds the acceptable threshold of 0.60 (Rovinelli & Hambleton, 1977). Reliability testing was conducted with 30 respondents who were not included in the main sample, resulting in a Cronbach's alpha coefficient of 0.987, exceeding the recommended criterion of 0.70 (Nunnally, 1978).

3.3 Ethical Considerations

Ethical approval for the study was obtained from the Human Research Ethics Committee of Western University (Certification No.: WTU 2566–0084; Project Code: HE-WTU 2566–0084).

3.4 Data Analysis

Quantitative data were analyzed using descriptive statistics, including means and standard deviations, and structural equation modeling (SEM). SEM analysis was performed using AMOS version 22.0 to examine both direct and indirect relationships among observed and latent variables.

3.5 Qualitative Validation

For qualitative validation, in-depth interviews were conducted with eight senior executives of the MEA, comprising one Deputy Governor, four Assistant Governors, and three District Directors. The qualitative data were analyzed using content analysis to validate and further interpret the quantitative findings.

4. Research Findings

4.1 Descriptive Statistics and Correlation Analysis

The analysis of relationships among the key variables revealed statistically significant positive correlations across all constructs examined in this study. As presented in Table 1, the correlation coefficients among organizational culture, creative leadership, innovative behavior, innovation management, and sustainable performance effectiveness ranged from 0.554 to 0.799 at the 0.01 significance level. These results indicate strong and meaningful associations among the study variables, providing initial empirical support for the proposed conceptual framework.

In particular, organizational culture demonstrated strong correlations with creative leadership, innovative behavior, and innovation management, suggesting that cultural factors play a critical role in shaping leadership practices and employees' innovation-related behaviors. Innovation management was also strongly correlated with sustainable performance effectiveness, highlighting its potential role as a key mechanism linking organizational factors to sustainability outcomes.

Table 1 Correlation Matrix of the Study Variables

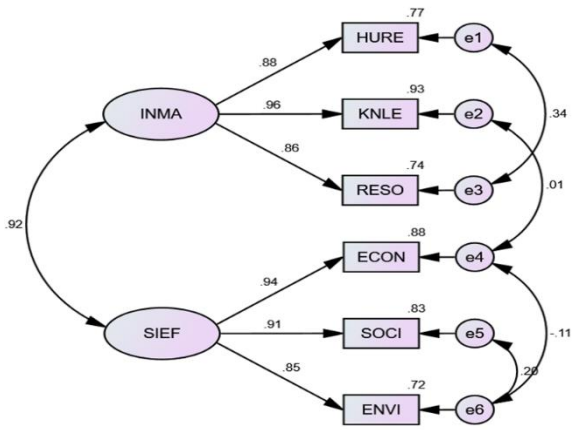
	HURE	KNLE	RESO	ECON	SOCI	ENVI
HURE	1					
KNLE	0.745**	1				
RESO	0.739**	0.729**	1			
ECON	0.749**	0.731**	0.749**	1		
SOCI	0.731**	0.709**	0.719**	0.757**	1	
ENVI	0.699**	0.749**	0.677**	0.779**	0.719**	1
Mean	4.09	4.13	4.03	4.19	4.24	4.17
S.D.	0.76	0.69	0.75	0.70	0.72	0.80
Bartlett's test of sphericity Chi-Square = 3942.050, df = 15, p = 0.000, KMO = .910						

** $p < 0.01$

4.2 Measurement Model Assessment

To assess the adequacy of the measurement model, confirmatory factor analysis (CFA) was conducted for the constructs of innovation management and sustainable performance effectiveness. The results indicate that the measurement model achieved a good fit with the empirical data. As shown in Figure 1, all observed variables loaded significantly on their respective latent constructs at the 0.01 level, with standardized factor loadings exceeding acceptable thresholds.

Furthermore, the model fit indices satisfied established criteria, confirming the construct validity and reliability of the measurement model. These findings suggest that the observed variables appropriately represent the underlying constructs and provide a sound basis for subsequent structural model analysis.



Chi-square=5.147 , df=4 , P-value=.273 , Chi-square/df=1.287,
GFI=.997 , AGFI=.985 , CFI=1.000, RMR=.002 , RMSEA=.022

Figure 1. Measurement Model of Innovation Management and Sustainable Performance Effectiveness

4.3 Structural Model and Model Fit

The structural equation modeling (SEM) analysis was conducted to examine the causal relationships among organizational culture, creative leadership, innovative behavior, innovation management, and sustainable performance effectiveness. The results indicate that the hypothesized structural model demonstrated an excellent fit with the empirical data.

As summarized in Table 2, the goodness-of-fit indices met or exceeded recommended thresholds, with a chi-square/df ratio below 2.00, RMSEA and RMR values below 0.05, and GFI, AGFI, NFI, and IFI values approaching or exceeding 0.95. These results confirm that the proposed model is consistent with the observed data and suitable for hypothesis testing.

Table 2 Goodness-of-Fit Indices of the Structural Model

Goodness-of-Fit Index	Criteria	Measured Value	Assessment
χ^2/df (83.200/78)	< 2.00	1.067	Acceptable
CFI	≥ 0.95	1.000	Acceptable
GFI	≥ 0.95	0.985	Acceptable
AGFI	≥ 0.90	0.967	Acceptable
RMSEA	< 0.05	0.010	Acceptable
RMR	< 0.05	0.005	Acceptable

4.4 Hypothesis Testing Results

The results of hypothesis testing, based on standardized path coefficients derived from the structural model, are presented in Table 3 and illustrated in Figure 2.

Sustainable performance effectiveness (SIEF) in this study was conceptualized as a multidimensional construct comprising economic performance (ECON), social performance (SOCI), and environmental performance (ENVI). In addition, key organizational capability variables include human resource development (HURE), knowledge learning (KNLE), and resource management (RESO), while innovation management (INMA) serves as a central mediating mechanism linking organizational factors to sustainable performance outcomes. These constructs collectively reflect the organization's capability to achieve sustainable performance in alignment with the triple bottom line perspective.

The findings reveal that organizational culture has significant direct effects on creative leadership and innovative behavior, supporting Hypotheses H1 and H2. Organizational culture also exerts a significant direct influence on innovation management, providing support for Hypothesis H6. These results underscore the foundational role of organizational culture in shaping leadership practices, employee behaviors, and innovation-related processes within the MEA.

Creative leadership was found to have a significant direct effect on innovation management, supporting Hypothesis H4. However, its direct effect on innovative behavior was not statistically significant, leading to the rejection of Hypothesis H3. This result suggests that creative leadership influences innovation primarily through organizational systems and management processes rather than through direct behavioral stimulation.

Innovative behavior demonstrated a significant direct influence on innovation management, supporting Hypothesis H5. This finding highlights the importance of employees' proactive engagement in idea generation, championing, and application as a critical driver of effective innovation management.

Finally, innovation management was found to have a strong and significant direct effect on sustainable performance effectiveness, supporting Hypothesis H7. This result confirms that innovation management serves as a key mechanism through which organizational and behavioral factors are translated into sustainable outcomes across economic, social, and environmental dimensions.

Table 3 Path Coefficients and Hypothesis Testing Results

	CRLE	INBE	INMA	SIEF
ORCU	0.88**	0.84**	0.33**	-
CRLE	-	0.05	0.20**	-
INBE	-	-	0.45**	-
INMA			-	0.93**
Statistical Value Chi-square=83.200, df=78, p-value=0.323, CFI=1.000, FI=0.985, AGFI = 0.967, RMR = 0.005, RMSEA = 0.010				

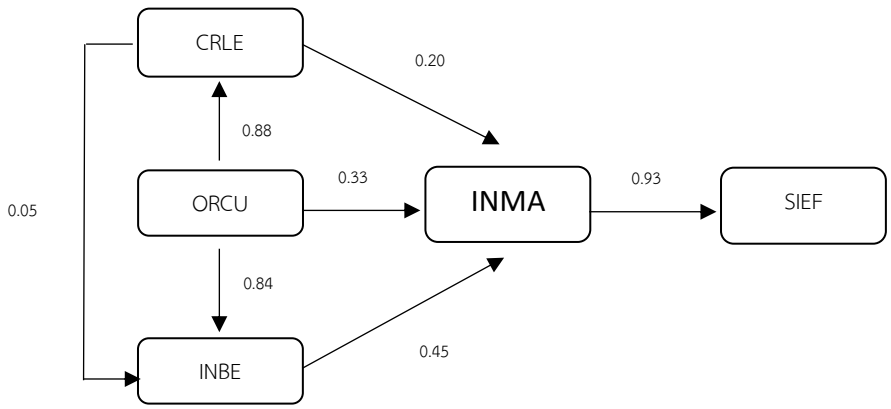


Figure 2. Hypothesis Model Showing the Influence of Factors on Innovation

4.5 Qualitative Validation of the Quantitative Findings

The qualitative findings obtained from in-depth interviews with senior MEA executives further validate and enrich the quantitative results. The executives consistently emphasized that the MEA's strong organizational culture, characterized by shared values, continuous learning, and adaptability, plays a central role in shaping creative leadership and innovative behavior. They also highlighted that innovation management functions as a practical mechanism through which leadership vision and employee creativity are translated into tangible improvements in service quality and sustainable performance.

Overall, the qualitative evidence aligns closely with the SEM results, reinforcing the robustness of the proposed model and confirming the critical role of innovation management in driving sustainable performance within the MEA.

5. Discussion

The findings of this study provide important insights into the relationships among organizational culture, creative leadership, innovative behavior, innovation management, and sustainable performance effectiveness within the Metropolitan Electricity Authority (MEA). By integrating quantitative results from structural

equation modeling with qualitative evidence from executive interviews, the study offers a comprehensive understanding of how innovation- driven mechanisms operate in the context of a large state-owned enterprise.

5.1 Organizational Culture as a Foundation for Innovation and Leadership

The results indicate that organizational culture plays a foundational role in shaping creative leadership, innovative behavior, and innovation management. This finding is consistent with organizational culture theory, which emphasizes that shared values, norms, and beliefs influence both leadership practices and employee behaviors (Schermerhorn, Hunt, & Osborn, 2003). In line with Snowden (2002), organizational culture functions as a social mechanism that facilitates learning, sense-making, and coordinated action within organizations.

In the MEA context, a strong and deeply embedded organizational culture appears to guide leadership orientation and employee conduct toward innovation-related objectives. This finding supports prior studies suggesting that innovation-oriented cultures encourage participation, adaptability, and openness to change, all of which are critical for sustaining innovation in complex and regulated organizational environments (Szabo & Csontos, 2016; Wilaipan & Kriangkraiyos, 2017).

Furthermore, not all types of organizational culture equally support creative leadership and innovative behavior. Drawing on the Competing Values Framework (Cameron & Quinn, 2011), cultures characterized by flexibility and innovation-particularly adhocracy culture-are more likely to foster experimentation, risk-taking, and openness to new ideas, thereby enhancing innovative behavior. In contrast, cultures emphasizing control and stability, such as hierarchy culture, may constrain creativity and limit innovation effectiveness. This distinction helps explain the context-dependent role of organizational culture in shaping innovation outcomes within the MEA.

5.2 Creative Leadership and Innovation Management

The findings further demonstrate that creative leadership significantly influences innovation management, highlighting the strategic role of leaders in enabling innovation processes. This result aligns with previous research emphasizing that leaders contribute to innovation not only through direct interaction with employees but also by shaping vision, allocating resources, and establishing structures that support innovation (Joongjai & Techawattanasiridamrong, 2020)

However, the absence of a significant direct effect of creative leadership on innovative behavior suggests that leadership influence in the MEA operates primarily at the systemic level rather than through direct behavioral stimulation. This finding contrasts with studies conducted in more flexible organizational settings but is consistent with the contingency perspective proposed by Gibson, Ivancevich, & Donnelly (2000), which argues that leadership effectiveness is shaped by organizational structure and context. In highly institutionalized state-owned enterprises, creative leadership appears to exert its influence through innovation governance and management systems.

5.3 Innovative Behavior as a Micro-Level Driver of Innovation

The results indicate that innovative behavior has a significant direct influence on innovation management, underscoring the importance of employees' creative actions in strengthening organizational innovation capability. This finding supports the micro- foundations perspective of innovation, which views employees' idea generation, championing, and implementation as essential inputs to innovation management processes (Sundgren & Styhre, 2007).

Within the MEA, innovative behavior serves as a critical linkage between organizational culture and formal innovation mechanisms. Employees' willingness to engage in creative problem-solving and apply new ideas contributes directly to the effectiveness of innovation management, reinforcing the argument that innovation is both a bottom-up and top-down process.

5.4 Innovation Management and Sustainable Performance Effectiveness

Most importantly, the findings confirm that innovation management has a strong and significant direct effect on sustainable performance effectiveness across economic, social, and environmental dimensions. This result is consistent with sustainability- oriented innovation literature, which emphasizes that systematic innovation management is essential for achieving long- term organizational performance and sustainable value creation (Thongtha, 2019).

In the MEA context, innovation management enables the organization to translate leadership capabilities, organizational culture, and employee creativity into tangible outcomes, such as improved service quality, operational efficiency, and contributions to broader societal and environmental goals. This finding highlights innovation management as a central mechanism linking organizational and behavioral factors to sustainability outcomes in state-owned enterprises.

5.5 Integrated Perspective and Theoretical Implications

Taken together, the discussion demonstrates that sustainable performance within the MEA is achieved through the integration of organizational culture, creative leadership, and innovative behavior, with innovation management acting as the key mediating mechanism. These findings extend existing theories by reaffirming organizational culture as a core antecedent of innovation, redefining creative leadership as a system- oriented influence in institutionalized organizations, and positioning innovative behavior as a critical micro-level driver of innovation management.

In addition, this study contributes to the literature by clarifying that the effectiveness of organizational culture in promoting innovation depends on its underlying characteristics. Specifically, cultures that emphasize flexibility, learning, and adaptability are more conducive to fostering creative leadership and innovative behavior than those that prioritize control and stability. This nuanced

understanding provides a more refined explanation of how cultural configurations influence innovation processes in large, complex organizations.

By situating these relationships within the context of a large public utility organization, this study contributes to innovation management and sustainability theory by illustrating how established theoretical frameworks operate and interact in state-owned enterprises. The findings therefore offer valuable insights for both scholars and practitioners seeking to understand and enhance sustainable performance through innovation in public-sector organizations. These findings also provide practical implications for innovation policy design in large public-sector organizations.

6. Knowledge of Research

Based on the synthesis of quantitative and qualitative research findings obtained from the Metropolitan Electricity Authority (MEA), together with a comparison with related studies discussed in the discussion section, this study generates new knowledge that clearly reflects a process-based mechanism of innovation management leading to sustainable performance effectiveness within the MEA. The derived knowledge not only explains causal relationships among key variables but also elucidates the role of innovation management as an integrative mechanism that systematically connects human, cultural, and managerial dimensions. Accordingly, the knowledge contribution of this research is presented in the form of a process-oriented model to explicitly illustrate the sequence and interrelationships among the core components. (Figure 3)

The model illustrates the process-based relationships among the principal elements identified in this research. The process begins with organizational culture, which serves as a foundational element of the MEA by shaping shared values, norms, and a working environment that supports learning and innovation. Such an

organizational culture facilitates the development of creative leadership and innovative behavior among employees, which are mutually reinforcing. Creative leadership at the MEA operates at the system level through strategic direction setting, resource support, and the design of organizational mechanisms, while innovative behavior reflects employees' active participation at the operational level in initiating and improving work practices.

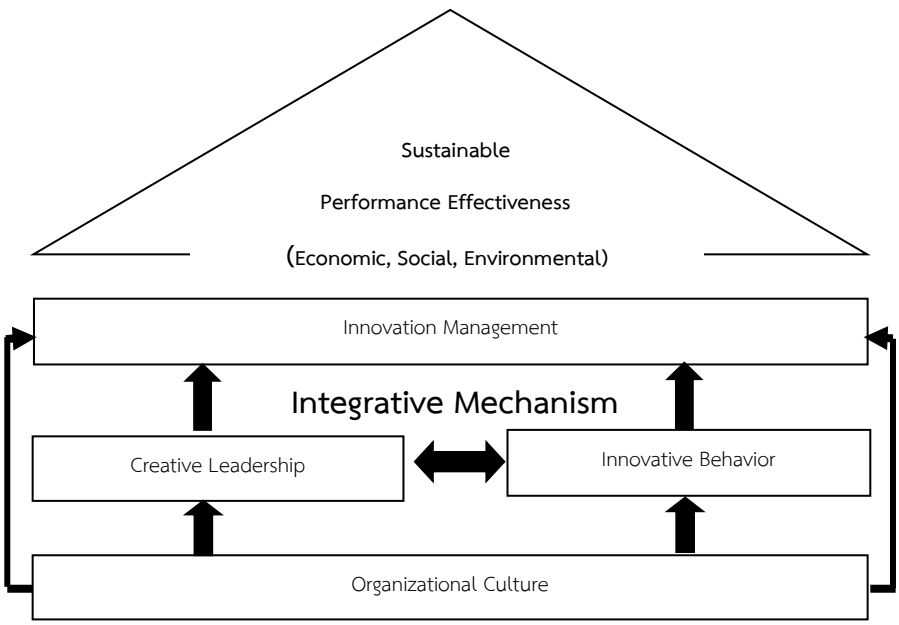


Figure 3. Innovation Management Mechanism Model toward Sustainable Performance Effectiveness of the Metropolitan Electricity Authority (MEA)

The model illustrates the process-based relationships among the principal elements identified in this research. The process begins with organizational culture, which serves as a foundational element of the MEA by shaping shared values, norms, and a working environment that supports learning and innovation. Such an organizational culture facilitates the development of creative leadership and

innovative behavior among employees, which are mutually reinforcing. Creative leadership at the MEA operates at the system level through strategic direction setting, resource support, and the design of organizational mechanisms, while innovative behavior reflects employees' active participation at the operational level in initiating and improving work practices.

A key contribution of this research lies in identifying innovation management within the MEA as an integrative mechanism that links organizational culture, creative leadership, and innovative behavior into a coherent and actionable system. Empirical evidence from the study demonstrates that when innovation management is clearly defined and effectively implemented, it enables the MEA to transform human potential and organizational values into tangible outcomes. These outcomes include improvements in work processes, the development of public utility services, and enhanced efficiency in fulfilling the MEA's electricity service mission.

The ultimate outcome of this process is sustainable performance effectiveness of the Metropolitan Electricity Authority, encompassing economic, social, and environmental dimensions. The proposed knowledge model therefore highlights that advancing organizational sustainability within the MEA cannot rely on any single factor in isolation. Instead, it requires the systematic integration of organizational culture, creative leadership, innovative behavior, and innovation management as a central mechanism that connects all elements into a unified and sustainable performance framework.

This study contributes to innovation management literature by explicitly demonstrating how innovation management operates as an integrative mechanism that systematically transforms leadership capability, organizational culture, and innovative behavior into sustainable performance effectiveness within the context of a large public utility organization such as the Metropolitan Electricity Authority.

7. Recommendations for the Application of Research Findings

7.1 Policy Implications

The findings highlight innovation management as a key integrative mechanism linking leadership, organizational culture, and innovative behavior to sustainable performance. Government agencies and state-owned enterprises should therefore embed innovation management systematically within organizational strategies and position innovation as a long-term agenda. Policies should also promote learning-oriented and change-supportive organizational cultures, while emphasizing the development of creative leadership at the system level to ensure sustainable innovation outcomes.

7.2 Practical Implications

Organizational leaders may utilize the findings to develop innovation management systems that coherently integrate people, processes, and organizational culture. Leaders should adopt facilitative roles that encourage learning, experimentation, and creativity, rather than relying on directive control. Innovation management systems can further serve as practical tools for transforming employees' creative potential into tangible organizational outcomes, thereby enhancing operational effectiveness and sustainability.

7.3 Suggestions for Future Research

Future research should expand the study to other public-sector or state-owned organizations to test the generalizability of the proposed model. Additional organizational factors, such as digital technology or human resource management systems, may also be examined. Longitudinal or in-depth qualitative studies could further enrich understanding of innovation management processes and organizational sustainability over time.

References

Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework* (3rd ed.). California, CA: Jossey-Bass.

Eppard, R. (2004). *Transformational and transactional leadership styles as they predict constructive culture and defensive culture* (master's thesis). University of Maryland University College, Maryland.

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H., Jr. (2000). *Organizations: Behavior, structure, processes* (10th ed.). New York, NY: Irwin/McGraw-Hill.

Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1995). *Multivariate data analysis* (4th ed.). New Jersey, NJ: Prentice Hall.

Joongjai, A., & Techawattanasiridamrong, W. (2020). Correlational factors affecting the operational effectiveness of student activities in secondary schools under the Secondary Educational Service Area Office 3 in Phra Nakhon Si Ayutthaya rovince. *Journal of MCU Nakhondhat, 7*(10), 327–339.

Malhotra, N. K. (2010). *Marketing research: An applied orientation* (6th ed.). London: Pearson Education.

Metropolitan Electricity Authority. (2024a). Annual report of the Metropolitan Electricity Authority 2022. Retrieved from https://www.mea.or.th/about-mea/background/annual-report

Metropolitan Electricity Authority. (2024b). Sustainability development in alignment with the UNSDGs of the Metropolitan Electricity Authority. Retrieved from https://www.mea.or.th/sdgs/sustainability/mea-sdgs/toward-unsdg

Ministry of Industry. (2023). Thailand 4.0 industrial development strategy: 20-year plan (2017–2036). Retrieved from https://waa.inter.nstda.or.th/stks/pub/2017/20171207-MinistryofIndustry.pdf

Morakot, C. (2019). Creating an innovative organization towards excellence. *Executive Journal, 39*(1), 52–66.

Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). New York, NY: McGraw-Hill.

Office of the National Economic and Social Development Council. (2024). *Sustainable development goals.* Retrieved from https://sdgs.nesdc.go.th/en/goals-and-indicators/

Phongphankae, D., & Chanthuek, T. (2017). Hotel management system and innovative organization. *Dusit Thani College Journal, 11*(3), 374–387.

Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research, 2*(2), 49–60.

Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2003). *Organizational behavior* (8th ed.). New Jersey, NJ: John Wiley & Sons.

Snowden, D. (2002). Complex acts of knowing: Paradox and descriptive self-awareness. *Journal of Knowledge Management, 6*(2), 100–111. https://doi.org/10.1108/13673270210424639

State Enterprise Policy Office. (2017). *State enterprise strategic plan (overview).* Retrieved from https://www.sepo.go.th

Sundgren, M., & Styhre, A. (2007). Creativity and the fallacy of misplaced concreteness in new drug development: A Whiteheadian perspective. *European Journal of Innovation Management, 10*(2), 215–235. https://doi.org/10.1108/14601060710745271

Szabo, R., & Csontos, R. (2016). Efficient organizational renewal: The role of technological and management innovation. *International Journal of Business Management and Research, 6*(3), 35–50.

Thongtha, T. (2019). *A study of organizational culture factors influencing organizational innovation: A case study of a private plastic pellet manufacturing company* (Master's thesis). Mahidol University, Bangkok.

Wilaipan, T., & Phanthai, K. (2017). Knowledge management processes for creating innovative organizations. *Phranakhon Rajabhat Academic Journal, 8*(2), 271–279.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York, NY: Harper & Row.

รูปแบบการพัฒนาศักยภาพทุนชุมชนเพื่อการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์บนฐานการมีส่วนร่วมของประชาชน กรณีศึกษาอำเภอแม่ลาน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน *

A Community Capital Capacity Development Model for Creative Tourism Based on Public Participation: A Case Study of Mae La Noi District, Mae Hong Son Province

รภัสสรณ์ คงธนจารุอนันต์[1], วินิจ ผาเจริญ[2], และ สุพจน์ คำมะนิด[3]

Raphassorn Kongtanajaruanun[1], Winit Pharcharuen[2], and Supot Kammanid[3]

คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้[1]

วิทยาลัยบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้[2]

วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่[3]

Faculty of Economics, Maejo University[1]

School of Administrative Studies, Maejo University[2]

Mae Hong Son College, Chiang Mai Rajabhat University[3]

Corresponding Author, E-mail: phassy77@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์องค์ประกอบและศักยภาพของทุนชุมชนในพื้นที่อำเภอแม่ลาน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน และ 2) พัฒนารูปแบบการพัฒนาศักยภาพทุนชุมชนเพื่อการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์บนฐานการมีส่วนร่วมของประชาชน การวิจัยเป็นแบบผสมผสานโดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณร่วมกับการวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากร ได้แก่ ประชาชน กลุ่มวิสาหกิจชุมชนและเครือข่ายที่เกี่ยวข้องในพื้นที่อำเภอแม่ลาน้อย กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ จำนวน 395 คน

* ได้รับบทความ: 6 พฤษภาคม 2569; แก้ไขบทความ: 9 กรกฎาคม 2569; ตอบรับตีพิมพ์: 13 กรกฎาคม 2569

Received: May 6, 2029; Revised: July 9, 2026; Accepted: July 13, 2026

ได้จากการสุ่มแบบบังเอิญ และผู้ให้ข้อมูลสำคัญเชิงคุณภาพ จำนวน 20 คน ได้จากการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์เชิงลึก และสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหาและการสังเคราะห์เชิงประเด็น

ผลการวิจัยพบว่า 1) ศักยภาพทุนชุมชนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยทุนวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือทุนธรรมชาติ ทุนสังคม ทุนมนุษย์ ทุนกายภาพ และทุนการเงิน ตามลำดับ สะท้อนให้เห็นว่าพื้นที่มีฐานอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมและทรัพยากรธรรมชาติที่สามารถพัฒนาเป็นฐานของการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ได้อย่างเหมาะสม และ 2) รูปแบบการพัฒนาศักยภาพทุนชุมชน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ เครือข่ายความร่วมมือ การพัฒนาบนฐานอัตลักษณ์และทุนวัฒนธรรม การมีส่วนร่วมของประชาชนแบบบูรณาการ การพัฒนาทุนมนุษย์และนวัตกรรม และการบริหารจัดการเชิงพื้นที่อย่างยั่งยืน องค์ความรู้จากการวิจัยชี้ว่าการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์อย่างยั่งยืนต้องบูรณาการทุนชุมชนทั้ง 6 มิติ โดยมีการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นกลไกหลัก เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ รักษาอัตลักษณ์ท้องถิ่น และส่งเสริมเศรษฐกิจฐานรากตามแนวทาง BCG

คำสำคัญ: ทุนชุมชน; การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์; การมีส่วนร่วมของประชาชน

Abstract

This research aimed to 1) analyze the components and potential of community capital in Mae La Noi District, Mae Hong Son Province, and 2) develop a community capital capacity development model for creative tourism based on public participation. This study employed a mixed-methods approach, integrating quantitative and qualitative research. The population consisted of local residents, community enterprises, and relevant networks in Mae La Noi District. The quantitative sample included 395 respondents selected through accidental sampling, while 20 key informants were selected purposively for the qualitative component. The research instruments were a questionnaire, in-depth interview

forms, and focus group discussion guidelines. Quantitative data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation, whereas qualitative data were analyzed through content analysis and thematic synthesis.

The findings revealed that 1) the overall potential of community capital was at a high level. Cultural capital had the highest mean score, followed by natural capital, social capital, human capital, physical capital, and financial capital, respectively. This indicates that the area possesses strong cultural identity and natural resources that can serve as a foundation for creative tourism development. 2) The proposed community capital capacity development model consisted of five key components: collaborative networks, identity- and cultural capital-based development, integrated public participation, human capital and innovation development, and sustainable area-based management. The body of knowledge derived from this study indicates that sustainable creative tourism requires the systematic integration of all six dimensions of community capital, with public participation as the core mechanism. This approach can generate economic value, preserve local identity, and strengthen the grassroots economy in accordance with the BCG development model.

Keywords: community capital; creative tourism; public participation

1. บทนำ

การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ (Creative Tourism) เป็นแนวทางสำคัญของการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากในบริบทสังคมร่วมสมัย เนื่องจากเป็นการท่องเที่ยวที่มุ่งเน้นการสร้างประสบการณ์ร่วมระหว่างนักท่องเที่ยวกับชุมชน ผ่านการเรียนรู้วิถีชีวิต ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรม และอัตลักษณ์เฉพาะถิ่น มากกว่าการท่องเที่ยวเพื่อเยี่ยมชมทรัพยากรหรือสถานที่เพียงอย่างเดียว การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์จึงเป็นกลไกที่ช่วยเปลี่ยน ทุนชุมชนให้กลายเป็นคุณค่าและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม โดยเฉพาะทุนมนุษย์ ทุนสังคม ทุนกายภาพ ทุนธรรมชาติ ทุนการเงิน และทุนวัฒนธรรม ซึ่งเป็นฐานสำคัญของการ

พัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน (Suriyankietkaew, Krittayaruangroj, Thinthan, & Lumlongrut, 2025; วันชัย ธรรมสัจการ, อัศวลักษ์ ราชพลสิทธิ์, ปรีดี โชติช่วง, อังคณา ธรรมสัจการ, และ สมฤดี สงวนแก้ว, 2565) ขณะเดียวกัน แนวทางดังกล่าวยังสอดคล้องกับโมเดลเศรษฐกิจ BCG หรือ Bio-Circular-Green Economy ที่ให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรชีวภาพและวัฒนธรรมอย่างรู้คุณค่า การหมุนเวียนทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และการพัฒนาที่คำนึงถึงความสมดุลระหว่างเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570), 2565; เกษศินี รัตนพันธ์ และ ปิยะพงษ์ อิงไธสง, 2566)

ในมิติของการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์อัตลักษณ์ชุมชน ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยสร้างความแตกต่างและเพิ่มคุณค่าของพื้นที่ เนื่องจากอัตลักษณ์สะท้อนความสัมพันธ์ระหว่างคน ชุมชน วัฒนธรรม ภูมิปัญญา และทรัพยากรท้องถิ่นที่สั่งสมมาอย่างต่อเนื่อง การนำอัตลักษณ์ท้องถิ่นมาต่อยอดเป็นกิจกรรมการท่องเที่ยว ผลิตภัณฑ์ชุมชน เส้นทางเรียนรู้ และประสบการณ์เชิงวัฒนธรรม จึงสามารถสร้างคุณค่าใหม่ให้แก่ชุมชนได้อย่างเป็นรูปธรรม (พงษ์ทอง เฮครอฟท์, อธิกัญญ์ มาลี, และ จิตาพัชญ์ ใยเทศ, 2568) อย่างไรก็ตาม การพัฒนาดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นกลไกหลัก เพื่อให้ชุมชนเป็นเจ้าของกระบวนการพัฒนา ตั้งแต่การค้นหาและประเมินทุนชุมชน การวางแผน การตัดสินใจ การออกแบบกิจกรรม การบริหารจัดการทรัพยากร และการกระจายผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม (มยุรี ครองยุติ, กานดา ผรณเกียรติ์, และ เบญยา ศิริงามสอาด, 2568) การมีส่วนร่วมดังกล่าวจึงมิใช่เพียงกระบวนการสนับสนุนการพัฒนาเท่านั้น แต่ยังเป็นเงื่อนไขสำคัญในการรักษาอัตลักษณ์ท้องถิ่นและสร้างความยั่งยืนของการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์

อำเภอแม่ลาน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน เป็นพื้นที่ที่มีศักยภาพสูงต่อการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ เนื่องจากมีลักษณะภูมิประเทศเป็นพื้นที่ภูเขาสูง มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ มีภูมิทัศน์นาขั้นบันได ป่าไม้ แหล่งน้ำ และระบบนิเวศที่เชื่อมโยงกับวิถีชีวิตของประชาชน อีกทั้งยังมีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ เช่น กลุ่มชาติพันธุ์ปกาเกอะญอและละว้า ซึ่งยังคงรักษาวิถีชีวิต ภูมิปัญญา ความเชื่อ และวัฒนธรรมท้องถิ่นไว้อย่างเข้มแข็ง นอกจากนี้พื้นที่ยังมีทุนวัฒนธรรมและทุนเศรษฐกิจชุมชนที่โดดเด่น เช่น การทอผ้าขนแกะบ้านห้วยห้อม กาแฟอาราบิก้าห้วยห้อม เกษตรอินทรีย์ ผลิตภัณฑ์แปรรูป และกลุ่มวิสาหกิจชุมชนที่สามารถพัฒนาเป็นกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ได้อย่างหลากหลาย ทุนเหล่านี้สะท้อนความเชื่อมโยงระหว่างแนวคิด BCG กับการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ กล่าวคือ เป็นการใช้

ทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรมอย่างรู้คุณค่า การเพิ่มมูลค่าจากฐานทรัพยากรเดิม การสร้างรายได้ภายในชุมชน และการรักษาสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและอัตลักษณ์ท้องถิ่น (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570), 2565) อย่างไรก็ตาม แม้อำเภอแม่ลาน้อยจะมีทุนชุมชนที่หลากหลายและมีอัตลักษณ์โดดเด่น แต่ยังคงเผชิญข้อจำกัดหลายประการ เช่น โครงสร้างพื้นฐานด้านการท่องเที่ยวที่ยังไม่ครอบคลุม การเข้าถึงเทคโนโลยีและนวัตกรรมของชุมชนยังมีข้อจำกัด การบริหารจัดการกลุ่มและเครือข่ายยังไม่เป็นระบบ การประชาสัมพันธ์และการตลาดยังไม่สามารถเข้าถึงกลุ่มนักท่องเที่ยวเป้าหมายได้อย่างเต็มศักยภาพ รวมถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในบางขั้นตอนยังไม่เข้มแข็ง โดยเฉพาะในกระบวนการวางแผน การตัดสินใจ และการออกแบบกิจกรรมท่องเที่ยวที่สะท้อนอัตลักษณ์ของพื้นที่อย่างเป็นรูปธรรม

ดังนั้น การศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาศักยภาพทุนชุมชนเพื่อการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์บนฐานการมีส่วนร่วมของประชาชน กรณีศึกษาอำเภอแม่ลาน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน จึงมีความสำคัญในการวิเคราะห์องค์ประกอบและศักยภาพของทุนชุมชน ตลอดจนพัฒนารูปแบบการขับเคลื่อนที่เหมาะสมกับบริบทพื้นที่ เพื่อยกระดับอัตลักษณ์ชุมชนให้เป็นพลังในการสร้างสรรค์กิจกรรมการท่องเที่ยว เพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์และบริการ สร้างรายได้แก่ประชาชน และส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากตามแนวทาง BCG อย่างยั่งยืน

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบและศักยภาพของทุนชุมชนในพื้นที่อำเภอแม่ลาน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน

2.2 เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาศักยภาพทุนชุมชนเพื่อการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์บนฐานการมีส่วนร่วมของประชาชนที่เหมาะสมกับบริบทพื้นที่อำเภอแม่ลาน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาศักยภาพทุนชุมชนเพื่อการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์บนฐานการมีส่วนร่วมของประชาชน กรณีศึกษาอำเภอแม่ลาน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ที่บูรณาการการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและเชิงกว้างในการอธิบายปรากฏการณ์อย่างรอบด้าน โดยมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัย ดังนี้

3.1 รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed-Methods Research) โดยบูรณาการการวิจัยเชิงปริมาณด้วยการวิจัยเชิงสำรวจร่วมกับการวิจัยเชิงคุณภาพ และกระบวนการมีส่วนร่วม เพื่อให้สามารถอธิบายศักยภาพทุนชุมชนและพัฒนารูปแบบการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ได้อย่างรอบด้าน สอดคล้องกับบริบทของอำเภอแม่ลาน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีความโดดเด่นด้านทุนวัฒนธรรม ทุนธรรมชาติ อัตลักษณ์ท้องถิ่น และกลุ่มวิสาหกิจชุมชน การวิจัยเชิงปริมาณมุ่งศึกษาระดับศักยภาพทุนชุมชนใน 6 มิติ ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนสังคม ทุนกายภาพ ทุนธรรมชาติ ทุนการเงิน และทุนวัฒนธรรม เพื่อให้เห็นฐานทุนที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบ ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพมุ่งศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับบริบทพื้นที่ วิถีชีวิต อัตลักษณ์ชุมชน กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน และแนวทางการพัฒนาศักยภาพทุนชุมชน โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในพื้นที่ เพื่อนำข้อมูลเชิงประจักษ์มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และพัฒนาเป็นรูปแบบการพัฒนาศักยภาพทุนชุมชนเพื่อการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ที่เหมาะสมกับบริบทพื้นที่อย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มวิสาหกิจชุมชนและเครือข่ายในพื้นที่อำเภอแม่ลาน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน และ 2) ประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ดังกล่าว สำหรับกลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ ใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (Yamane, 1973) จากจำนวนประชากรทั้งหมดในพื้นที่ ได้กลุ่มตัวอย่างประชาชนจำนวนประมาณ 395 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ส่วนกลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง โดยคัดเลือกกลุ่มวิสาหกิจชุมชนที่มีศักยภาพและมีบทบาทด้านการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ จำนวน 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มทอผ้าขนแกะบ้านห้วยห้อม กลุ่มกาแฟแปรรูป กลุ่มเกษตรอะโวคาโด และกลุ่มเกษตรอินทรีย์ รวมทั้งผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เช่น ผู้นำชุมชน เจ้าหน้าที่ภาครัฐ และผู้ประกอบการในพื้นที่ จำนวน 20 คน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 3 ประเภท ได้แก่ 1) แบบสอบถาม 2) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก และ 3) แนวคำถามการสนทนากลุ่ม โดยพัฒนาขึ้นให้สอดคล้องกับ

วัตถุประสงค์การวิจัย กรอบแนวคิดทุนชุมชน 6 มิติ และบริบทการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ในพื้นที่อำเภอแม่ลาน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน

แบบสอบถามใช้สำหรับเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากประชาชนในพื้นที่ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับศักยภาพทุนชุมชน 6 มิติ ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนสังคม ทุนกายภาพ ทุนธรรมชาติ ทุนการเงิน และทุนวัฒนธรรม และข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาศักยภาพทุนชุมชน ลักษณะข้อคำถามเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ

แบบสัมภาษณ์เชิงลึกและแนวคำถามการสนทนากลุ่มใช้สำหรับเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้นำชุมชน สมาชิกวิสาหกิจชุมชน เจ้าหน้าที่ภาครัฐ ผู้ประกอบการ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยครอบคลุมประเด็นบริบทชุมชน อัตลักษณ์ท้องถิ่น ศักยภาพทุนชุมชน ปัญหาและข้อจำกัด กระบวนการมีส่วนร่วม และแนวทางการพัฒนารูปแบบการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์

ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยด้วยค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.67–1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และหาค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าเท่ากับ 0.89 ก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการใน 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากประชาชนในพื้นที่อำเภอแม่ลาน้อย จำนวน 395 คน ผ่านการลงพื้นที่และการเก็บข้อมูลภาคสนาม ระยะที่ 2 การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และการจัดสนทนากลุ่มกับตัวแทนวิสาหกิจชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา ศักยภาพ และแนวทางการพัฒนา ทั้งนี้ กระบวนการเก็บข้อมูลเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนในทุกขั้นตอน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนข้อเท็จจริงและความต้องการของพื้นที่อย่างแท้จริง

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย โดยข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายระดับศักยภาพทุนชุมชนใน 6 มิติ ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนสังคม

ทุนกายภาพ ทุนธรรมชาติ ทุนการเงิน และทุนวัฒนธรรม ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา โดยการจัดหมวดหมู่ข้อมูล ตีความและการสังเคราะห์เชิงประเด็นตามกรอบทุนชุมชน การมีส่วนร่วมของประชาชน อัตลักษณ์ท้องถิ่น และการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ จากนั้นนำผลการวิเคราะห์ทั้งสองส่วนมาบูรณาการเพื่อพัฒนาเป็นรูปแบบการพัฒนาศักยภาพทุนชุมชนเพื่อการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์บนฐานการมีส่วนร่วมของประชาชนที่เหมาะสมกับบริบทพื้นที่อำเภอแม่ลาน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน

4. สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาศักยภาพทุนชุมชนเพื่อการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์บนฐานการมีส่วนร่วมของประชาชน กรณีศึกษาอำเภอแม่ลาน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปผลการศึกษาดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบและศักยภาพของทุนชุมชนในพื้นที่อำเภอแม่ลาน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน ที่สามารถนำไปพัฒนาเป็นฐานของการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ เพื่อประเมินระดับศักยภาพของทุนชุมชนใน 6 มิติ ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนสังคม ทุนกายภาพ ทุนธรรมชาติ ทุนการเงิน และทุนวัฒนธรรม ด้วยผลการวิเคราะห์สะท้อนให้เห็นถึงระดับศักยภาพของทุนชุมชนที่สามารถนำไปต่อยอดสู่การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ในพื้นที่ได้ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ระดับศักยภาพของทุนชุมชนในพื้นที่อำเภอแม่ลาน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน

ทุนชุมชน		ระดับศักยภาพของทุนชุมชน		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1	ทุนมนุษย์	4.12	0.58	มาก
2	ทุนสังคม	4.25	0.55	มาก
3	ทุนกายภาพ	3.85	0.62	มาก
4	ทุนธรรมชาติ	4.38	0.50	มากที่สุด
5	ทุนการเงิน	3.72	0.65	มาก
6	ทุนวัฒนธรรม	4.41	0.48	มากที่สุด
รวม		**4.12**	**0.56**	**มาก**

จากตาราง พบว่า ศักยภาพทุนชุมชนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.12) แสดงให้เห็นว่าพื้นที่อำเภอแม่ลาน้อยมีฐานทุนชุมชนที่เข้มแข็งและพร้อมต่อการพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า ทุนวัฒนธรรม ($\bar{X}$= 4.41) และทุนธรรมชาติ ($\bar{X}$= 4.38) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าพื้นที่มีอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมที่โดดเด่น และมีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ ซึ่งเป็นจุดแข็งสำคัญในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ที่เน้นประสบการณ์และการมีส่วนร่วมของนักท่องเที่ยว ในขณะเดียวกัน ทุนสังคม ($\bar{X}$= 4.25) และทุนมนุษย์ ($\bar{X}$= 4.12) อยู่ในระดับมาก แสดงถึงความเข้มแข็งของเครือข่ายชุมชน ความร่วมมือของคนในพื้นที่ และศักยภาพด้านความรู้ ความสามารถและทักษะของประชาชน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนกิจกรรมการท่องเที่ยวและการบริหารจัดการชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพอย่างไรก็ตาม ทุนกายภาพ ($\bar{X}$= 3.85) และทุนการเงิน ($\bar{X}$= 3.72) แม้อยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ามิติอื่น สะท้อนถึงข้อจำกัดในด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ระบบคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวกด้านการท่องเที่ยว รวมถึงแหล่งเงินทุนและการเข้าถึงทรัพยากรทางการเงิน ซึ่งอาจเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาและขยายศักยภาพของการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า อำเภอแม่ลาน้อยมีศักยภาพด้านทุนชุมชนในระดับสูง โดยเฉพาะทุนวัฒนธรรมและทุนธรรมชาติ ซึ่งสามารถใช้เป็นฐานในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ได้อย่างโดดเด่น ขณะที่ควรมีการเสริมสร้างและพัฒนาในมิติของทุนกายภาพและทุนการเงินเพิ่มเติม เพื่อให้การพัฒนาเกิดความสมดุลและยั่งยืนมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการและแนวทางการยกระดับศักยภาพทุนชุมชนเพื่อการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์บนฐานการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่อำเภอแม่ลาน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน จากการสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหากับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่ ได้แก่ ผู้นำชุมชน สมาชิกวิสาหกิจชุมชน หน่วยงานภาครัฐ และผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยว พบว่า การพัฒนาการบริหารจัดการและการยกระดับศักยภาพทุนชุมชนเพื่อการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ในอำเภอแม่ลาน้อย จำเป็นต้องอาศัยรูปแบบเชิงบูรณาการบนฐานการมีส่วนร่วมที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ โดยสามารถสังเคราะห์เป็น 5 รูปแบบสำคัญ ดังนี้ **1) รูปแบบการบริหารจัดการแบบเครือข่ายความร่วมมือ** (Collaborative Network Model) เป็นรูปแบบที่เน้นการเชื่อมโยงความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ได้แก่ ภาครัฐ ภาคเอกชน วิสาหกิจชุมชน และภาคประชาสังคม โดยมีการจัดตั้งกลไกเครือข่ายเพื่อร่วมกันวางแผน พัฒนา และบริหารจัดการการท่องเที่ยวในพื้นที่อย่างเป็นระบบ

รูปแบบนี้ช่วยเสริมสร้างทุนสังคม และเพิ่มศักยภาพในการเข้าถึงทรัพยากร ความรู้ และตลาด **2) รูปแบบการพัฒนาบนฐานอัตลักษณ์และทุนวัฒนธรรม** (Cultural Identity-Based Development Model) เป็นรูปแบบที่นำทุนวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น การทอผ้าขนแกะ วิถีชีวิตชนเผ่า และอาหารพื้นถิ่น มาสร้างมูลค่าเพิ่มเป็นกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ โดยเน้นการสร้างประสบการณ์ให้กับนักท่องเที่ยว **3) รูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนแบบบูรณาการ** (Participatory Integrated Model) เป็นรูปแบบที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีบทบาทในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงาน และการประเมินผล โดยใช้เวทีประชาคม การประชุมกลุ่ม และกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน **4) รูปแบบการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์และนวัตกรรม** (Human Capital and Innovation Model) เป็นรูปแบบที่มุ่งพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถของคนในชุมชน โดยเฉพาะด้านการบริหารจัดการ การตลาดดิจิทัล การบริการ และการสร้างนวัตกรรมการท่องเที่ยว เช่น การใช้เทคโนโลยี Smart Farm หรือการพัฒนาผลิตภัณฑ์เชิงสร้างสรรค์ **5) รูปแบบการบริหารจัดการเชิงพื้นที่อย่างยั่งยืน** (Sustainable Area-Based Management Model) เป็นรูปแบบที่เน้นการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างสมดุล ควบคู่กับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน

จากการวิเคราะห์ได้ว่า การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการและการยกระดับศักยภาพทุนชุมชนในอำเภอแม่ลาน้อย มี 5 รูปแบบหลักที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันในลักษณะ ระบบบูรณาการ โดยมีแกนกลางคือการมีส่วนร่วมของประชาชน และการใช้ทุนชุมชนเป็นฐานในการพัฒนา ทั้งนี้ รูปแบบดังกล่าวไม่สามารถดำเนินการแยกส่วนได้ แต่ต้องดำเนินการควบคู่กันอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดการพัฒนาเชิงพื้นที่ที่มีประสิทธิภาพ สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ ลดความเหลื่อมล้ำ และนำไปสู่ความยั่งยืนของชุมชนในระยะยาว

5. อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาศักยภาพทุนชุมชนเพื่อการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์บนฐานการมีส่วนร่วมของประชาชน กรณีศึกษาอำเภอแม่ลาน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน ผลการวิจัยสามารถอภิปรายได้ตามประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 วิเคราะห์องค์ประกอบและประเมินศักยภาพของทุนชุมชนในพื้นที่อำเภอแม่ลาน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน ที่สามารถนำไปพัฒนาเป็นฐานของการท่องเที่ยว

เชิงสร้างสรรค์จากผลการวิจัยพบว่า ศักยภาพทุนชุมชนในพื้นที่อำเภอแม่ลาน้อยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.12) โดยเฉพาะทุนวัฒนธรรมและทุนธรรมชาติอยู่ในระดับมากที่สุด ขณะที่ทุนสังคมและทุนมนุษย์อยู่ในระดับมาก และทุนกายภาพกับทุนการเงินอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ามิติอื่น ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า พื้นที่มีฐานทรัพยากรชุมชนที่เข้มแข็งและมีความพร้อมในการพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในมิติของอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมและทรัพยากรธรรมชาติ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของการสร้างประสบการณ์ทางการท่องเที่ยวที่แตกต่างและมีคุณค่า เหตุที่ผลการวิจัยปรากฏในลักษณะดังกล่าว สามารถอธิบายได้จากบริบทเชิงพื้นที่ของอำเภอแม่ลาน้อย ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์และยังคงรักษาวิถีชีวิตดั้งเดิมไว้อย่างเข้มแข็ง เช่น วัฒนธรรมการทอผ้า วิถีเกษตรบนพื้นที่สูง และการดำรงชีวิตแบบพึ่งพาธรรมชาติ ส่งผลให้ทุนวัฒนธรรมและทุนธรรมชาติมีความโดดเด่นสูง นอกจากนี้ ลักษณะภูมิประเทศที่เป็นภูเขาและมีความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติ เช่น ป่าไม้และแหล่งน้ำ ยังเป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้เกิดกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศและเชิงสร้างสรรค์ได้อย่างหลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ที่เน้นประสบการณ์ และการมีส่วนร่วมของนักท่องเที่ยว ในขณะเดียวกัน การที่ทุนสังคมและทุนมนุษย์อยู่ในระดับสูง อธิบายได้จากลักษณะของชุมชนชนบทที่ยังคงมีความสัมพันธ์แบบเครือญาติ ความร่วมมือ และการพึ่งพาอาศัยกันอย่างเข้มแข็ง รวมถึงการรวมกลุ่มเป็นวิสาหกิจชุมชนที่มีบทบาทในการจัดการทรัพยากรและกิจกรรมทางเศรษฐกิจของพื้นที่ ส่งผลให้เกิดศักยภาพในการบริหารจัดการและพัฒนาการท่องเที่ยวในระดับชุมชน อย่างไรก็ตาม การที่ทุนกายภาพและทุนการเงินมีระดับต่ำกว่ามิติอื่น สะท้อนถึงข้อจำกัดเชิงโครงสร้าง เช่น ระบบคมนาคมที่ยังไม่สะดวกเพียงพอ การเข้าถึงแหล่งเงินทุน และข้อจำกัดด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ซึ่งเป็นปัจจัยที่จำเป็นต่อการยกระดับการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ในระดับการแข่งขันผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ ฟ้าลั่น กระสังข์ (2562) ที่เสนอกรอบแนวคิดทุนชุมชน ว่า การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์อย่างยั่งยืนจำเป็นต้องอาศัยการบูรณาการทุนชุมชนทั้ง 6 มิติ โดยเฉพาะทุนวัฒนธรรมและทุนธรรมชาติเป็นฐานสำคัญในการสร้างคุณค่าและความแตกต่างของแหล่งท่องเที่ยว นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรภร จิรมหาโภคา (2560) ที่พบว่า ชุมชนที่มีความเข้มแข็งด้านทุนสังคมและทุนมนุษย์จะสามารถจัดการตนเองและพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ที่เน้นการใช้วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นทุนในการสร้าง

มูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ (พรรณ์ธิดา เหล่าพวงศักดิ์, 2563) ในอีกด้านหนึ่ง ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจ BCG (Bio-Circular-Green Economy) ของประเทศไทย ซึ่งเน้นการใช้ทรัพยากรชีวภาพและวัฒนธรรมอย่างยั่งยืนควบคู่กับการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก โดย สุวภัทร พิรณฤทธิ์ และ อรินทร์ ศักดิ์รัตนวงษ์ (2569) และสุเมต สิทธิเมธี (2567) ชี้ให้เห็นว่า การสร้างคุณค่าร่วมจากทุนชุมชนสามารถนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจที่ยั่งยืนและลดความเหลื่อมล้ำได้ ผู้วิจัยชี้ให้เห็นว่า อำเภอแม่ลาน้อยมีศักยภาพด้านทุนชุมชนในระดับสูง โดยเฉพาะทุนวัฒนธรรมและทุนธรรมชาติซึ่งเป็นจุดแข็งหลักในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ ขณะที่ข้อจำกัดด้านทุนกายภาพและทุนการเงินเป็นประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม ผลการศึกษานี้จึงชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นของการพัฒนาเชิงบูรณาการที่เชื่อมโยงทุนชุมชนทุกมิติ เพื่อยกระดับศักยภาพของพื้นที่สู่การเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ที่มีความยั่งยืน

วัตถุประสงค์ที่ 2 พัฒนารูปแบบการพัฒนาศักยภาพทุนชุมชนเพื่อการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์บนฐานการมีส่วนร่วมของประชาชนที่เหมาะสมกับบริบทพื้นที่อำเภอแม่ลาน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน ผลการวิจัยพบว่า พัฒนารูปแบบการพัฒนาศักยภาพทุนชุมชนเพื่อการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์บนฐานการมีส่วนร่วมของประชาชนที่เหมาะสม สามารถสังเคราะห์ได้เป็น 5 รูปแบบหลัก ได้แก่ 1) รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือ 2) รูปแบบการพัฒนาบนฐานอัตลักษณ์และทุนวัฒนธรรม 3) รูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนแบบบูรณาการ 4) รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์และนวัตกรรม และ 5) รูปแบบการบริหารจัดการเชิงพื้นที่อย่างยั่งยืน โดยทั้ง 5 รูปแบบมีลักษณะเชื่อมโยงกันเป็นระบบบูรณาการที่มีแกนกลางคือการมีส่วนร่วมของประชาชนและการใช้ทุนชุมชนเป็นฐานในการพัฒนา ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ในพื้นที่ไม่สามารถอาศัยเพียงทรัพยากรหรือทุนชุมชนเพียงมิติใดมิติหนึ่งได้ แต่ต้องอาศัยกระบวนการบริหารจัดการที่เชื่อมโยงหลายมิติ ทั้งด้านสังคมวัฒนธรรม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมเข้าด้วยกัน โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้การพัฒนาเกิดความสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่และเกิดความยั่งยืนในระยะยาว สาเหตุที่ผลการวิจัยปรากฏในลักษณะดังกล่าว สามารถอธิบายได้จากลักษณะเฉพาะของพื้นที่อำเภอแม่ลาน้อย ซึ่งเป็นสังคมชนบทที่มีโครงสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมแบบเครือญาติ มีทุนวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เข้มแข็ง และมีการรวมกลุ่มของวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การพัฒนาในรูปแบบเครือข่ายและการมีส่วนร่วมมีความเหมาะสมกับบริบท

พื้นที่ นอกจากนี้ การที่ชุมชนต้องเผชิญกับข้อจำกัดด้านทรัพยากร โครงสร้างพื้นฐาน และผลกระทบจากสถานการณ์ภายนอก เช่น การลดลงของนักท่องเที่ยวในช่วงที่ผ่านมา ทำให้เกิดความจำเป็นในการปรับตัวและพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการที่เน้นความร่วมมือ การสร้างนวัตกรรม และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ด้วยในเชิงทฤษฎีผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมที่เน้นการให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีบทบาทในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การวางแผนจนถึงการประเมินผล ซึ่งช่วยสร้างความเป็นเจ้าของ และความยั่งยืนของโครงการ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิด Community Capitals Framework ของ Suriyankietkaew, Krittayaruangroj, Thinthan, & Lumlongrut, (2025) ที่ความสำเร็จของการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์มิได้เกิดจากการมีทุนชุมชนเพียงประเภทใดประเภทหนึ่ง แต่เกิดจากการบูรณาการทุนชุมชนทุกมิติผ่านความร่วมมือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยใช้การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นกลไกสำคัญในการเชื่อมโยงทุนธรรมชาติ ทุนวัฒนธรรม ทุนมนุษย์ ทุนสังคม ทุนการเมือง ทุนการเงิน และทุนกายภาพ ให้สามารถสร้างคุณค่าทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมได้อย่างสมดุลและยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ประมุข ศรีชัยวงษ์, ภานุวัฒน์ กิตติกรวรานนท์ รัตนพิมลพลแสน, และ วราภรณ์ ศรีบุญ (2569) ที่ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาการท่องเที่ยวชุมชนอย่างยั่งยืนควรดำเนินการบนฐานอัตลักษณ์ท้องถิ่น ควบคู่กับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน การพัฒนาศักยภาพของชุมชน และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ทั้งนี้ การบูรณาการทรัพยากร วัฒนธรรม และทุนชุมชนอย่างเป็นระบบ จะช่วยสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน และนำไปสู่การพัฒนาการท่องเที่ยวชุมชนที่มีความยั่งยืน ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ ธีร์วรา แสงอินทร์, นฤมล แสนสมุทรใจ, สุทธิพงษ์ พิสิฐเสนากุล, มรกต ทองพรหม, และ ธนวัฒน์ ขวัญบุญ (2568) ที่ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์มิได้ขึ้นอยู่กับการมีทุนวัฒนธรรมเพียงอย่างเดียว แต่จำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของประชาชน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างชุมชน ภาครัฐ และภาคเอกชน ตลอดจนการนำอัตลักษณ์และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาต่อยอดเป็นกิจกรรมและผลิตภัณฑ์การท่องเที่ยว เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ ควบคู่กับการอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรมและการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับรูปแบบการพัฒนาบนฐานอัตลักษณ์และทุนวัฒนธรรมที่ค้นพบในการวิจัยนี้ นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนา BCG Economy Model (ณัฏฐวุฒิ ทรัพย์อุปถัมภ์, ชลกานดาร์ นาคทิม,

จิตติ มงคลชัยอรัญญา, และ ชลณัฏฐ์ ทรัพย์อุปถัมภ์, 2568; Jitbantao, Prasunin, Treeaekanukul, Muangjai, & Na Phikun, 2025) ที่เน้นการใช้ทรัพยากรชีวภาพและวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน ควบคู่กับการสร้างนวัตกรรมและการมีส่วนร่วมของชุมชน เพื่อให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจที่สมดุลและลดความเหลื่อมล้ำ ผู้วิจัยชี้ให้เห็นว่ารูปแบบการพัฒนาศักยภาพทุนชุมชนเพื่อการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์บนฐานการมีส่วนร่วมของประชาชน จำเป็นต้องดำเนินการในลักษณะบูรณาการ โดยมีการเชื่อมโยงเครือข่ายความร่วมมือ การใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐาน การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน การพัฒนาทุนมนุษย์และนวัตกรรม และการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ รูปแบบดังกล่าวเป็นองค์ความรู้สำคัญที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาพื้นที่อื่นที่มีบริบทใกล้เคียงได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

6. องค์ความรู้จากการวิจัย

ผลการวิจัยได้สังเคราะห์องค์ความรู้สำคัญว่าทุนชุมชน มิได้เป็นเพียงทรัพยากรพื้นฐานของพื้นที่ แต่เป็นระบบทุนเชิงบูรณาการที่มีพลวัตและเชื่อมโยงกันใน 6 มิติ ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนสังคม ทุนกายภาพ ทุนธรรมชาติ ทุนการเงิน และทุนวัฒนธรรม โดยเฉพาะทุนวัฒนธรรมและทุนธรรมชาติซึ่งเป็นทุนแกนกลาง ในการสร้างคุณค่าและความแตกต่างของการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ ขณะที่ทุนสังคมและทุนมนุษย์ทำหน้าที่เป็นทุนขับเคลื่อนในการบริหารจัดการและพัฒนาเชิงกระบวนการ ส่วนทุนกายภาพและทุนการเงินเป็นทุนสนับสนุน ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการแข่งขันของชุมชน องค์ความรู้ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ต้องอาศัยความสมดุลและการเสริมแรงระหว่างทุนทั้ง 3 ระดับ มิใช่การพัฒนาแบบแยกส่วน ซึ่งเป็นการขยายกรอบแนวคิดทุนชุมชนไปสู่การอธิบายในเชิงระบบที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ การวิจัยยังได้สังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาเชิงบูรณาการบนฐานการมีส่วนร่วม (Participatory Integrated Development Model) ซึ่งประกอบด้วย 5 กลไกสำคัญ ได้แก่ เครือข่ายความร่วมมือ การใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐาน การมีส่วนร่วมของประชาชน การพัฒนาทุนมนุษย์และนวัตกรรม และการบริหารจัดการเชิงพื้นที่อย่างยั่งยืน โดยมีการมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นแกนกลางในการเชื่อมโยงทุกองค์ประกอบเข้าด้วยกัน องค์ความรู้นี้ชี้ให้เห็นว่า ความยั่งยืนของการพัฒนาไม่ได้เกิดจากทรัพยากรเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากกระบวนการทางสังคมที่เปิดโอกาสให้ชุมชนเป็นผู้กำหนดทิศทางการพัฒนาด้วยตนเอง และ

สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ดังภาพที่ 1) ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงเสนอกรอบคิดใหม่ที่บูรณาการระหว่างทุนชุมชนกับกระบวนการมีส่วนร่วมเชิงลึก ซึ่งสามารถใช้เป็นต้นแบบในการพัฒนาพื้นที่เชิงสร้างสรรค์และการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากในบริบทอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน ดังนี้



ภาพที่ 1. องค์ความรู้จากการวิจัย

7. ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาศักยภาพทุนชุมชนเพื่อการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์บนฐานการมีส่วนร่วมของประชาชน กรณีศึกษาอำเภอแม่ลาน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้ 1) ศักยภาพทุนชุมชนในพื้นที่โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะทุนวัฒนธรรมและทุนธรรมชาติอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสะท้อนถึงความโดดเด่นด้านอัตลักษณ์ท้องถิ่นและความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติที่สามารถนำไปพัฒนาเป็นฐานของการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะที่ทุนสังคมและทุนมนุษย์มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนกิจกรรมของชุมชน ส่วนทุนกายภาพและทุนการเงินแม้อยู่ในระดับมาก แต่ยังมีข้อจำกัดที่ต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม 2) พัฒนารูปแบบการพัฒนาศักยภาพทุนชุมชนเพื่อการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์บนฐานการมีส่วนร่วมของประชาชนสามารถสังเคราะห์

ได้เป็น 5 รูปแบบหลัก ได้แก่ 1) รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือ 2) รูปแบบการพัฒนาบนฐานอัตลักษณ์และทุนวัฒนธรรม 3) รูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนแบบบูรณาการ 4) รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์และนวัตกรรม และ 5) รูปแบบการบริหารจัดการเชิงพื้นที่อย่างยั่งยืน โดยทั้ง 5 รูปแบบมีความเชื่อมโยงกันในลักษณะระบบบูรณาการ และมีการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นแกนกลางในการพัฒนา นอกจากนั้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากการวิจัยดังนี้

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.1.1 หน่วยงานภาครัฐควรกำหนดนโยบายส่งเสริมการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์บนฐานทุนชุมชนอย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการแผนพัฒนาระดับจังหวัดและระดับท้องถิ่นให้สอดคล้องกัน

7.1.2 ควรสนับสนุนงบประมาณและแหล่งทุนเพื่อยกระดับโครงสร้างพื้นฐานด้านการท่องเที่ยว และเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงแหล่งเงินทุนของวิสาหกิจชุมชน

7.1.3 ควรส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม เพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์อย่างยั่งยืน

7.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

7.2.1 ชุมชนควรพัฒนาศักยภาพของสมาชิกในด้านการบริหารจัดการ การบริการและการตลาด โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว

7.2.2 ควรพัฒนาและออกแบบกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ที่สะท้อนอัตลักษณ์ของชุมชน เพื่อสร้างประสบการณ์ที่แตกต่างให้กับนักท่องเที่ยว

7.2.3 ควรส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในทุกขั้นตอนของการพัฒนา เพื่อสร้างความเป็นเจ้าของและความยั่งยืนของกิจกรรม

7.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

7.3.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบในพื้นที่อื่นที่มีบริบทใกล้เคียง เพื่อพัฒนาแบบจำลองการบริหารจัดการที่สามารถประยุกต์ใช้ได้ในระดับกว้าง

7.3.2 ควรศึกษาปัจจัยเชิงลึกที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ เช่น พฤติกรรมนักท่องเที่ยว และการยอมรับของตลาด

7.3.3 ควรมีการวิจัยเชิงทดลองหรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เพื่อทดสอบและปรับปรุงรูปแบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในบริบทจริงของพื้นที่

เอกสารอ้างอิง

เกษศินี รัตนพันธ์, และ ปิยะพงษ์ อิงไธสง. (2566). การสร้างคุณค่าร่วมด้วย BCG economy model ของรัฐบาลไทย. *วารสารนวัตกรรมสื่อและการสื่อสาร, 2*(1), 60-74.

ณัฏฐวุฒิ ทรัพย์อุปถัมภ์, ชลกานดาร์ นาคทิม, จิตติ มงคลชัยอรัญญา, และ ชลณัฏฐ์ ทรัพย์อุปถัมภ์. (2568). การพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์จากทรัพยากรป่าชายเลนเพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน: กรณีศึกษาชุมชนคลองหัวจาก ตำบลบางปะกง อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา. *มจร การพัฒนาสังคม, 10*(1), 113-124.

ธัญณ์ณภัทร์ เจริญพานิช, ปิยะฉัตร์ สุนันต๊ะ, ธนพล อินประเสริฐกุล, ทศพร อิฐงาม, ทัศวรรณ ใจเที่ยง, และ กนกทิพย์ จักษุ. (2568). แนวทางการส่งเสริมศักยภาพของกลุ่มเกษตรกรรุ่นใหม่ในพื้นที่จังหวัดลำพูนตามแนวการพัฒนาเศรษฐกิจแบบองค์รวม. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์, 20*(2), 91-104.

ธีร์วรา แสงอินทร์, นฤมล แสนสมุทรใจ, สุทธิพงษ์ พิสิฐเสนากุล, มรกต ทองพรหม, และ ธนวัฒน์ ขวัญบุญ. (2568). การศึกษาศักยภาพทุนทางวัฒนธรรมเพื่อยกระดับการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงมรดกวัฒนธรรมตามแนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์: กรณีศึกษาชุมชนไกรในอำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย. *วารสารวิจัยการท่องเที่ยวโดยชุมชน, 2*(1), 1-14.

ประมุข ศรีชัยวงษ์, ภานุวัฒน์ กิตติกรวรานนท์ รัตนพิมลพลแสน, และ วราภรณ์ ศรีบุญ. (2569). การพัฒนาศักยภาพและทิศทางการจัดการท่องเที่ยวชุมชนอย่างยั่งยืนบนฐานอัตลักษณ์ท้องถิ่น เทศบาลตำบลบ้านเพชรภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ. *วารสารวิชาการและวิจัยมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 16*(1), 272-286.

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570). (2565, 1 พฤศจิกายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 139 ตอนพิเศษ 258 ง, หน้า 1.

พงษ์ทอง เฮครอฟท์, อธิกัญญ์ มาลี, และ จิตาพัชญ์ ใยเทศ. (2568). การพลิกฟื้นอัตลักษณ์วิถีชุมชนให้เกิดมูลค่าไปสู่การพัฒนาผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อเพิ่มรายได้ให้กลุ่มสตรีและผู้สูงอายุบ้านเนินสะเดา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์. *วารสารสันติสุขปริทรรศน์, 6*(2), 16-30.

พรรณ์ธิดา เหล่าพวงศักดิ์. (2563). การประยุกต์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มในผลิตภัณฑ์มะพร้าว ตามแนวเศรษฐกิจสร้างสรรค์ของวิสาหกิจชุมชนจังหวัดสมุทรสงคราม. *วารสารเศรษฐศาสตร์ประยุกต์และกลยุทธ์การจัดการ, 7*(1), 95-108.

ฟ้าลั่น กระสังข์. (2562). ทุนชุมชนกับกระบวนการมีส่วนร่วมสู่การเป็นชุมชนพึ่งตนเอง: ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างชุมชนรางหวายและหนองสาหร่ายอำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี. *วารสารรังสิตบัณฑิตศึกษาในกลุ่มธุรกิจและสังคมศาสตร์, 5*(2), 61-73.

ภัทรภร จิรมหาโภคา. (2560). การสร้างความเข้มแข็งของทุนมนุษย์ในการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนของ ชาวอีสานล้านนาเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน. *วารสารกระแสวัฒนธรรม, 18*(34), 3-17.

มยุรี ครองยุติ, กานดา ผรณเกียรติ์, และ เบญยา ศิริงามสอาด. (2568). การนำนโยบายพัฒนาคุณภาพชีวิตไปปฏิบัติและการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 3*(5), 1115-1127.

วันชัย ธรรมสัจการ, อัศวลักษ์ ราชพลสิทธิ์, ปรีดี โชติช่วง, อังคณา ธรรมสัจการ, และ สมฤดี สงวนแก้ว. (2565). ทุนชุมชนและศักยภาพในการจัดการตนเองเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของชุมชนท้องถิ่น. *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์, 14*(1), 22-32.

สุเมต สิทธิเมธี. (2567). สร้างวิสาหกิจชุมชนเสริมเศรษฐกิจฐานราก. *วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม, 8*(9), 189-196.

สุวภัทร พิรณฤทธิ์, และ อรินทร์ ศักดิ์รัตนวงษ์. (2569). การจัดการทุนชุมชนเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนท้องถิ่นเทศบาลตำบลแพรกศรีราชา อำเภอสรรคบุรี จังหวัดชัยนาท. *วารสารบัณฑิตแสงโคมคำ, 11*(1), 63-79.

Emery, M., & Flora, C. (2020). *Spiraling-up: Mapping community transformation with community capitals framework. In 50 Years of Community Development* Vol I (pp. 163-179). New York, NY: Routledge.

Jitbantao, T., Prasunin, J., Treeaekanukul, L., Muangjai, T., & Na Phikun, P. (2025). Development of career skills model based on sufficiency economy philosophy toward BCG economy model for youth. *Community and Social Development Journal, 26*(1), 187–199.

Suriyankietkaew, S., Krittayaruangroj, K., Thinthan, S., & Lumlongrut, S. (2025). Community capitals framework for sustainable development: A qualitative study of creative tourism in Ban Chiang World Heritage Site. *Sustainability, 17*(8), 2-26. https://doi.org/10.3390/su17083311

Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis.* New York: NY: Harper. & Row.

การยกระดับศักยภาพชุมชนท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ตำบลแจ้ซ้อน อำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง *

Potential Upgrading of Cultural Tourism Communities for Sustainable Tourism of Chae Son Subdistrict Mueang Pan District, Lampang Province

ศิริขวัญ ปัญญาเรียน, เพียงกานต์ นามวงศ์, ไพโรจน์ ไชยเมืองชื่น,
เอมอร พิพัฒนวัฒนะโยธิน, วสุพล ดอกพิกุล, และ ศิลาวัฒน์ ชัยวงศ์
Sirikhuan Panyarien, Phiengkan Namwong, Phairot Chaimuangchun,
Aim Orn Pipatattanayothin, Wasuphon Dokphikhul, and Silawat Chaiwong
คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาลำปาง
Faculty of Business Administration and Liberal Arts, Rajamangala University of Techology Lanna Lampang
Corresponding Author E-mail: phiengkan@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อพัฒนาศักยภาพชุมชนท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ตำบลแจ้ซ้อน อำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง และ 2) เพื่อเสนอแนวทางการยกระดับศักยภาพการท่องเที่ยวชุมชนเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน ตำบลแจ้ซ้อน อำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง การวิจัยครั้งนี้การวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed methods) ประกอบด้วยงานวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือประกอบด้วย แบบประเมิน โดยเก็บข้อมูลกับกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวในจังหวัดลำปาง จำนวน 5 คน โดยวิเคราะห์ข้อมูลสถิติพื้นฐาน และงานวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือ ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม โดยเก็บข้อมูล

* ได้รับบทความ: 3 กันยายน 2568; แก้ไขบทความ: 28 ตุลาคม 2568; ตอบรับตีพิมพ์: 31 ตุลาคม 2568
Received: September 3, 2025; Revised: October 28, 2025; Accepted: October 31, 2025

จากตัวแทนกลุ่มวิสาหกิจในพื้นที่ และหน่วยงานทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง จำนวน 15 คน และจำแนกตามกลุ่มข้อมูล (Content Analysis) โดยมุ่งเน้นหาข้อสรุปและตีความอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้ข้อสรุปในการนำเสนอให้เป็นชุมชนท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

ผลการวิจัยพบว่า ชุมชนตำบลแจ้ซ้อนฯ มีแหล่งทรัพยากรทางธรรมชาติและสภาพแวดล้อมที่อุดมสมบูรณ์ มีสภาพภูมิอากาศที่ดี เหมาะสมกับการมาท่องเที่ยวเป็นอย่างยิ่ง ตลอดจนวัฒนธรรมการต้อนรับที่เป็นมิตร และอบอุ่นจากผู้คนในชุมชนฯ มีแหล่งเรียนรู้ชุมชนต่าง ๆ ที่ทำให้ผู้คนในชุมชนฯ สามารถพึ่งพาตัวเองได้ โดยพัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ด้านการจัดการมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมและทรัพยากรในท้องถิ่น ด้านการบริหารจัดการที่ยั่งยืน ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการจัดกิจกรรมและกระบวนการเรียนรู้ และด้านการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ และการสร้างคุณค่า มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม นำไปสู่การสร้างมูลค่าและโอกาสทางเศรษฐกิจ รวมถึงกระบวนการทางสังคมและการเรียนรู้ทางวัฒนธรรมร่วมกัน

แนวทางการยกระดับศักยภาพการท่องเที่ยวชุมชนเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืนของตำบลแจ้ซ้อนใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดการมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม ภาครัฐกำหนดทิศทางร่วมกันอย่างชัดเจนในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว เพื่อสร้างมาตรฐาน ปรับปรุงการบริการให้สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยว 2) ด้านการบริหารจัดการที่ยั่งยืน ส่งเสริมให้ชุมชนบริหารจัดการการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ ผลผลิตทางการเกษตร จัดการระบบการรักษาสิ่งแวดล้อม ให้มีสภาพความเป็นธรรมชาติ 3) ด้านการมีส่วนร่วม ส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมตั้งแต่การค้นหาปัญหา การดำเนินกิจกรรม และการแบ่งปันผลประโยชน์ 4) ด้านการจัดกิจกรรมและกระบวนการเรียนรู้ โดยสร้างความรู้ความเข้าใจในความสำคัญของบทบาทของทรัพยากรธรรมชาติ ระบบนิเวศสิ่งแวดล้อมให้แก่คนในชุมชน และ 5) ด้านการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ และการสร้างคุณค่า เปิดโอกาสให้คนในชุมชนและนักท่องเที่ยวได้เรียนรู้วัฒนธรรมประวัติศาสตร์ และวิถีชีวิตของชุมชนร่วมกัน เพื่อให้เกิดการสร้างจิตสำนึกและการมีส่วนร่วม นำไปสู่การสร้างกระบวนการทางสังคมและการเรียนรู้ทางวัฒนธรรมร่วมกัน

คำสำคัญ: ศักยภาพชุมชน; ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม; การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

Abstract

This study aims to 1) develop the potential of the cultural tourism community for sustainable tourism in Chae Son Subdistrict, Mueang Pan District, Lampang Province, and 2) propose guidelines for enhancing the sustainability of cultural tourism in the area. A mixed-methods approach was employed, integrating both quantitative and qualitative research. The quantitative data were collected through assessment forms from five individuals involved in the tourism sector in Lampang Province and analyzed using descriptive statistics. The qualitative data were gathered through in-depth interviews and focus group discussions with fifteen representatives from local enterprises and relevant agencies. Data were analyzed using content analysis to draw systematic conclusions and interpretations for developing a sustainable cultural tourism model.

The results reveal that Chae Son Subdistrict possesses abundant natural resources, a favorable climate, and a rich cultural heritage characterized by hospitality and warmth. The community has developed self-reliance through various local learning centers and has strengthened its potential in five major areas: 1) management of cultural heritage and local resources, 2) sustainable management, 3) community participation, 4) learning activities and processes, and 5) conservation, restoration, dissemination, and value creation of cultural heritage. These developments have generated economic value, social cohesion, and shared cultural learning among community members.

Guidelines for sustainable cultural tourism enhancement include: clearly defined tourism development directions by government agencies, promotion of community-based environmental and product management, encouragement of participatory decision-making and benefit-sharing, strengthening of local knowledge about natural and cultural resources, and fostering of cultural awareness through collaborative learning between residents and visitors.

Keywords: community potential; cultural tourism; sustainable tourism.

1. บทนำ

การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศภายใต้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ในระยะที่ผ่าน ได้ส่งผลให้การพัฒนาประเทศเกี่ยวกับการวางรากฐานทางเศรษฐกิจและสังคม ไม่ว่าจะเป็นด้านโครงสร้างพื้นฐานที่เอื้อต่อการลดต้นทุนในการดำเนินธุรกิจ การยกระดับขีดความสามารถของประเทศ ทั้งในภาคธุรกิจ การผลิต การศึกษา ที่มีการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อผลักดันให้การพัฒนาประเทศเกิดผล สำเร็จมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยยังคงต้องเผชิญกับข้อจำกัดและความท้าทายในการพัฒนาประเทศในระยะต่อไปอีกหลายประการ รวมถึงผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโควิด-19 และความจำเป็นในการฟื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศ รวมถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในระดับโลก ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องคำนึงถึงในการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566) ประเด็นที่สำคัญในการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 เรื่องแนวทางส่งเสริมการพัฒนาทุนทางการเงินของประเทศ โดยการปรับโครงสร้างภาคการผลิต และบริการ สู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรมในการนำเศรษฐกิจของประเทศ รวมทั้งการเพิ่มสัดส่วน ภาคบริการนอกภาคการท่องเที่ยวที่เป็นภาคบริการสมัยใหม่ซึ่งต้องอาศัยเทคโนโลยีและความคิดสร้างสรรค์มากยิ่งขึ้น สำหรับสถานการณ์การพัฒนาที่ผ่านมาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวมีบทบาทสำคัญในระบบเศรษฐกิจไทย และยังเป็นแหล่งสร้างรายได้สำคัญให้แก่เศรษฐกิจของประเทศทั้งทางตรงและทางอ้อม สามารถสร้างรายได้ให้กับประเทศไทย 2.99 ล้านล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 18 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศโดยระหว่างปี 2558 – 2562 รายได้จากการท่องเที่ยวของไทยขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 2.3 ต่อปี อย่างไรก็ดี การขยายตัวของรายได้จากการท่องเที่ยวดังกล่าวเป็นผลมาจากการเพิ่มขึ้นของจำนวนนักท่องเที่ยวเป็นหลัก กล่าวคือ จำนวนนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้นเฉลี่ยถึง 5.6 ต่อปี ในขณะที่นักท่องเที่ยวมีการใช้จ่ายต่อคนต่อวันที่ขยายตัวในอัตราที่ลดลง และมีระยะเวลาท่องเที่ยวต่อครั้งลดลง ทำให้การท่องเที่ยวของไทยในระยะหลังต้องเผชิญกับความท้าทายด้านความยั่งยืนจากการเติบโตในเชิงปริมาณมากกว่าคุณภาพ (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2566; กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลเพื่อการพัฒนาจังหวัด สำนักงานจังหวัดลำปาง, 2564)

เมื่อมองถึงชุมชนในตำบลแจ้ซ้อน อำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปางมีความพร้อมในหลายด้านที่สามารถนำไปสู่การพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่น่าสนใจและยั่งยืน ชุมชนนี้มีทรัพยากรทางวัฒนธรรมและประเพณีที่ยังคงรักษาไว้ได้ดี เช่น งานหัตถกรรมพื้นเมือง ศิลปะและพิธีกรรมทางศาสนา นอกจากนี้ยังมีทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์ เช่น ท้องทุ่งนา น้ำตกและภูเขา ซึ่งเป็นจุดดึงดูดให้แก่นักท่องเที่ยวที่รักธรรมชาติ และคนในชุมชนก็มีความพร้อมที่จะถ่ายทอดและแสดงออกถึงวัฒนธรรมของตนผ่านกิจกรรมและงานประเพณีต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถสร้างความน่าสนใจให้กับแหล่งท่องเที่ยวได้ เหตุผลที่จำเป็นต้องศึกษาและพัฒนาพื้นที่นี้อย่างต่อเนื่อง เนื่องจากจะเป็นการสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจให้กับชุมชน ส่งเสริมการอนุรักษ์วัฒนธรรมและวิถีชีวิตดั้งเดิม พร้อมทั้งสร้างเอกลักษณ์เฉพาะตัวที่สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวจำนวนมากให้มาเยือนอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาความรู้และทักษะด้านการบริหารจัดการการตลาด รวมถึงการบริการอย่างมืออาชีพ จะช่วยให้ชุมชนสามารถดำเนินกิจกรรมด้านการท่องเที่ยวได้อย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ (กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลเพื่อการพัฒนาจังหวัด สำนักงานจังหวัดลำปาง, 2564)

แนวโน้มของการท่องเที่ยวโดยชุมชนท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมตำบลแจ้ซ้อน อำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง มีแนวโน้มเติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากความสนใจในการอนุรักษ์และส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น รวมถึงการนำเสนอวิถีชีวิตและวัฒนธรรมของชุมชนให้แก่นักท่องเที่ยวมากขึ้น ผู้เข้าชมมักมุ่งหวังประสบการณ์เชิงลึกเกี่ยวกับวัฒนธรรม ประเพณีและอาหารพื้นเมือง ซึ่งส่งผลให้พฤติกรรมการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวเปลี่ยนแปลงไปให้เน้นความเป็นเอกลักษณ์และประสบการณ์เชิงวัฒนธรรมมากขึ้น (สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาแห่งประเทศไทย, 2567)อย่างไรก็ตาม ปัญหาหรือช่องว่างที่เกิดขึ้นในพื้นที่วิจัยคือ ขาดมาตรฐานและความรู้ด้านการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างเป็นระบบ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนของชุมชนในระยะยาว รวมถึงการขาดการสนับสนุนและพัฒนาศักยภาพของชุมชนท้องถิ่นในการเป็นเจ้าภาพที่มีความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารจัดการและการบริการนักท่องเที่ยวอย่างมืออาชีพ อีกทั้งยังพบว่ามีปัญหาเรื่องการรักษาและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ ซึ่งอาจทำให้ประสบการณ์ของนักท่องเที่ยวลดลงและเป็นอุปสรรคต่อการเติบโตของการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในอนาคต (สมชาย ใจดี, 2567)

จากประเด็นดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาศักยภาพชุมชนท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของตำบลแจ้ซ้อนซึ่งนับว่าเป็นชุมชนเก่าแก่ที่มีประวัติความเป็นมาที่ยาวนานและ

น่าสนใจอย่างยิ่งแห่งหนึ่งของอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปางและยังมีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบรูณ์มากมาย ตำบลแจ้ซ้อนมีผลิตภัณฑ์สินค้า OTOP การทอผ้าย้อมสีธรรมชาติ มีสินค้าจักสานจากไม้ไผ่ การแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร การนวดแผนไทย และแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญ เพื่อให้เกิดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน และเพื่อเสนอแนวทางการยกระดับศักยภาพการท่องเที่ยวชุมชนเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน ตำบลแจ้ซ้อน อำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง เพื่อเป็นการสร้างคุณค่าเพิ่มให้กับสินค้าและการบริการบนฐานของทุนวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์ของชุมชน และนำมาสร้างสรรค์คุณค่าและมูลค่าผ่านองค์ความรู้ เทคโนโลยี และออกแบบพัฒนากิจกรรมและบริการในรูปแบบใหม่ ๆ ให้กับนักท่องเที่ยวที่เดินทางมาท่องเที่ยวจังหวัดลำปาง ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของของหลากหลายวัฒนธรรม ได้มีประสบการณ์ร่วมทำกิจกรรมกับชาวบ้านในชุมชน เพื่อก่อให้เกิดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อพัฒนาศักยภาพชุมชนท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ตำบลแจ้ซ้อน อำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง

2.2 เพื่อเสนอแนวทางการยกระดับศักยภาพการท่องเที่ยวชุมชนเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน ตำบลแจ้ซ้อน อำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อพัฒนาศักยภาพชุมชนท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ตำบลแจ้ซ้อน อำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง

3.1.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ตัวแทนจากกลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มน้ำมอญแจ้ซ้อน ตัวแทนจากกลุ่มวิสาหกิจชุมชนข้าวทิพย์ร่มโพธิ์ ตัวแทนจากกกลุ่มแปรรูปผลผลิตการเกษตร ตัวแทนจากกลุ่มนวดแผนไทย และ ตัวแทนจากกลุ่มจักรสาน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแจ้ซ้อน รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแจ้ซ้อน กำนัน ผู้ใหญ่บ้านบ้านศรีดอนมูล บ้านหลวง บ้านแจ้ซ้อนเหนือ บ้านแจ้ซ้อนใต้ และชาวบ้านในพื้นที่ ผู้ประกอบการ ธุรกิจในพื้นที่และหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องในจังหวัดลำปาง ได้แก่ สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด สำนักงานพัฒนาชุมชน สภาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว สภาอุตสาหกรรมหอการค้า จำนวน 15 คน และ ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย นักวิชาการหรือผู้ที่ปฏิบัติงานที่

เกี่ยวข้องโดยตรงกับการท่องเที่ยว เช่น นักวิชาการด้านการท่องเที่ยว ผู้ปฏิบัติงานในด้านการท่องเที่ยว จำนวน 5 คน เพื่อสอบถามความคิดเห็น การพัฒนาศักยภาพชุมชนท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ของชุมชนบ้านศรีดอนมูล บ้านหลวง บ้านแจ้ซ้อนเหนือ และบ้านแจ้ซ้อนใต้ ตำบลแจ้ซ้อน อำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง เพื่อนำไปสู่การยกระดับศักยภาพชุมชนท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ตำบลแจ้ซ้อน อำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง

3.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกและการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้วิจัยจัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการระหว่าง ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ประชาชนเพื่อระดมความคิดเห็นและการวิเคราะห์ข้อมูล ให้ข้อเสนอแนะ และให้ข้อคิดเห็นในด้านการจัดการมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมและทรัพยากรในท้องถิ่น ด้านการบริหารจัดการที่ยั่งยืน ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการจัดกิจกรรมและกระบวนการเรียนรู้ และด้านการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ และการสร้างคุณค่า

3.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล จดบันทึกและบันทึกเสียง จากการสัมภาษณ์และการรสนทนากลุ่ม (Focus Group) ของคนในชุมชน ผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ทางด้านการท่องเที่ยว ในพื้นที่วิจัย ระดมความคิด วิเคราะห์ อภิปราย ให้เหตุผลร่วมกัน

3.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ (Qualitative Analysis) ได้จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อให้ได้ข้อสรุปในการเพื่อพัฒนาศักยภาพชุมชนท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ตำบลแจ้ซ้อน อำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปางโดยวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกตามกลุ่มข้อมูล (Content Analysis) ที่ได้จากการการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยวัดระดับความสำคัญของปัจจัยต่างๆ นำเสนอเป็นความเรียง

3.2 วัตถุประสงค์ที่ 2 เสนอแนวทางการยกระดับศักยภาพการท่องเที่ยวชุมชนเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน ตำบลแจ้ซ้อน อำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง

3.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการหรือผู้ที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการท่องเที่ยว เช่น นักวิชาการด้านการท่องเที่ยว ผู้ปฏิบัติงานในด้านการท่องเที่ยว จำนวน 5 คน เพื่อประเมินศักยภาพการพัฒนาชุมชนท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน และและการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้เกี่ยวข้อง

3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบประเมินศักยภาพการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน และแบบสนทนากลุ่ม ประกอบด้วย ศักยภาพในการดึงดูดด้านการท่องเที่ยว ศักยภาพด้านการรองรับด้านการท่องเที่ยว และด้านการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว

3.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล แจกแบบประเมินศักยภาพฯให้แก่ผู้เชี่ยวชาญเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ การท่องเที่ยว ด้านการรองรับด้านการท่องเที่ยว และด้านการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว และการสนทนากลุ่ม (Focus Group) จัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการระหว่าง ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ประชาชนเพื่อระดมความคิดเห็น

3.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ประเมินผลศักยภาพชุมชนท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืนของชุมชนในประเด็น และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และตีความโดยการใช้วิธีการบรรยายและพรรณนา ร่วมกับข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม

4. สรุปผลการวิจัย

4.1 ศักยภาพชุมชนท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ตำบลแจ้ซ้อน อำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง

การวิจัยพบว่า ชุมชนตำบลแจ้ซ้อนฯ มีแหล่งทรัพยากรทางธรรมชาติและสภาพแวดล้อมที่อุดมสมบูรณ์ มีสภาพภูมิอากาศที่ดี เหมาะสมกับการมาท่องเที่ยวเป็นอย่างยิ่ง ตลอดจนวัฒนธรรมการต้อนรับที่เป็นมิตร และอบอุ่นจากผู้คนในชุมชนฯ มีแหล่งเรียนรู้ชุมชนต่าง ๆ ที่ทำให้ผู้คนในชุมชนฯ สามารถพึ่งพาตัวเองได้ โดยมีวิสาหกิจชุมชนกลุ่มน้ำมอญแจ้ซ้อน วิสาหกิจชุมชน ข้าวทิพย์ร่มโพธิ์ กลุ่มแปรรูปผลผลิตการเกษตร กลุ่มนวดแผนไทย กลุ่มจักสาน กลุ่มแปรรูป มีการผลิตสินค้าต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของสินค้าจากงานหัตถศิลป์ต่าง ๆ ที่มีความสวยงามเป็นเอกลักษณ์จากผู้คนในชุมชนฯ รวมทั้งการผลิตสินค้าของฝากต่าง ๆ จากการแปรรูปผลิตภัณฑ์จากพืชผลทางการเกษตรต่าง ๆ ที่เป็นทั้งของอุปโภค และบริโภคได้เป็นอย่างดี ซึ่งส่งผลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพชุมชนท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ทำให้ชุมชนมีเข้มแข็ง ก่อให้เกิดการสร้างงาน การสร้างการกระจายรายได้ ให้กับคนในชุมชนฯ มีกิน มีใช้ อย่างมีเกียรติและมีศักดิ์ศรี ซึ่งเป็นการแก้ปัญหาการลดความเหลื่อมล้ำให้คนในชุมชน เป็นการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็ง รวมทั้งยังมีแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญต่าง ๆ เช่น วัดศรีหลวงแจ้ซ้อน และอุทยานแห่งชาติแจ้ซ้อน มีการพัฒนาการท่องเที่ยวและธุรกิจบริการอย่างต่อเนื่องให้มีคุณภาพ ซึ่งเป็นนโยบายสำคัญของรัฐบาลในการเพิ่มศักยภาพให้แก่

อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของประเทศ เพื่อให้ธุรกิจการท่องเที่ยวและการบริการสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มอย่างยั่งยืนและกระจายประโยชน์อย่างทั่วถึง รวมทั้งได้มีการต่อยอด การพัฒนายกระดับการผลิตสินค้า และบริการที่มีศักยภาพ การผลิตบุคลากรด้านการท่องเที่ยวที่มีความรู้และการเป็นเจ้าบ้านที่ดี มีการพัฒนาผลิตภัณฑ์ท้องถิ่นเพื่อการท่องเที่ยวจากฐานภูมิปัญญา มีการพัฒนากิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ ประกอบกับ เส้นทางการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมตามอัตลักษณ์และวิถีชุมชน บ้านศรีดอนมูล บ้านหลวง บ้านแจ้ซ้อนเหนือ และบ้านแจ้ซ้อนใต้ ตำบลแจ้ซ้อน อำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง พบว่า จากการท่องเที่ยวปัจจุบันแหล่งท่องเที่ยวมีจำนวนมากขึ้น การแข่งขันกันสูงทั้งจากแหล่งท่องเที่ยวภายในประเทศและแหล่งท่องเที่ยวในต่างประเทศ หากท้องถิ่นไม่สามารถกำหนดจุดขายทางการท่องเที่ยวให้เด่นชัด และแตกต่างจากแหล่งท่องเที่ยวอื่น ๆ อาจทำให้แหล่งท่องเที่ยวไม่สามารถสร้างความน่าสนใจได้มากพอที่จะดึงดูดให้นักท่องเที่ยวเข้ามาเยี่ยมเยือน นอกจากนี้ผลิตภัณฑ์ของท้องถิ่นหรือของฝากของที่ระลึก ยังเป็นได้ทั้งจุดแข็งและจุดขายให้นักท่องเที่ยวสนใจและดึงดูดให้นักท่องเที่ยวเข้ามาแวะชม จับจ่ายใช้สอยในแหล่งท่องเที่ยว และกลับมาเที่ยวในครั้งต่อ ๆ ไปการที่จะสร้างความน่าสนใจให้แหล่งท่องเที่ยวในท้องถิ่นนั้นจะต้องมีการสร้างสรรค์ วางแผน และดำเนินการอย่างรอบด้านในการกำหนด “จุดขาย” หรือ “จุดดึงดูดนักท่องเที่ยว” โดยจะต้องค้นหาอัตลักษณ์ของท้องถิ่น (Identity) ที่ท้องถิ่นอื่นไม่มีหรือท้องถิ่นอื่นยากที่จะเลียนแบบ ซึ่งจะทำให้แหล่งท่องเที่ยวได้รับความสนใจจากนักท่องเที่ยวให้เดินทางมาท่องเที่ยวในท้องถิ่นของตนเอง แต่สิ่งสำคัญที่จะทำให้การท่องเที่ยวประสบความสำเร็จได้คือ “ความร่วมมือร่วมใจของผู้อยู่อาศัยในท้องถิ่น” นอกจากนี้ผู้มีบทบาทบริหารแหล่งท่องเที่ยวจำเป็นต้องมีการศึกษา การวางแผนและเตรียมการเพื่อรองรับการพัฒนาทางการท่องเที่ยวในประเด็นต่าง ๆ เช่น การสร้างความตระหนัก และจิตสำนึก อย่างมีส่วนร่วม ให้กับคนในชุมชนท้องถิ่น เพิ่มความหลากหลายของการท่องเที่ยวรูปแบบต่าง ๆ เพิ่มมาตรการอำนวยความสะดวก สร้างความปลอดภัย และป้องกันการเอาเปรียบจากนักท่องเที่ยว เร่งฟื้นฟูความร่วมมือกับท้องถิ่นอื่น ๆ โดยรอบ ทั้งทางด้านการตลาด การลงทุนและการขจัดอุปสรรคในการท่องเที่ยวโดยใช้กลยุทธ์การตลาดเชิงรุก

ด้วยการทำงานทั้งระบบเพื่อใช้การท่องเที่ยวมาเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจให้มีการกระจายรายได้มากขึ้น เน้นการเชิดชูทรัพยากรธรรมชาติ วิถีชีวิตและวัฒนธรรมท้องถิ่น กระตุ้นจิตสำนึกการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมโดยใช้การท่องเที่ยวเป็นโจทย์ในการทำงานร่วมกัน ดังนั้นจึงมี

กลยุทธ์สำคัญที่จะช่วยยกระดับให้การท่องเที่ยวเกิดประโยชน์ต่อชุมชน 5 กลยุทธ์สำคัญ ดังนี้

1) การพัฒนาคนและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวโดยมุ่งเน้นการพัฒนาคนในชุมชนและท้องถิ่นเพื่อให้สามารถบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวของตนเองได้

2) การเพิ่มมูลค่าทรัพยากรท้องถิ่นโดยมุ่งเน้นให้ชุมชนเข้าใจตัวเองว่ามีดีอะไรและต่อยอดนำเสนอจากทรัพยากรที่มี ไม่จำเป็นต้องสร้างสิ่งใหม่ ๆ ที่อาจจะไม่ใช่อัตลักษณ์ของท้องถิ่น

3) การตลาดที่เหมาะสมกับชุมชน เพื่อแสวงหาตลาดนักท่องเที่ยวที่เหมาะสมกับแต่ละชุมชน และสร้างความสามารถในการตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยวโดยไม่เสียอัตลักษณ์ของชุมชน

4) การสร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่ายมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพชุมชนให้สามารถเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนทรัพยากร ความรู้และประสบการณ์ร่วมกันเพื่อทำงานเป็นเครือข่ายภาคประชาชนที่เข้มแข็งได้ในระยะยาว โดยไม่จำเป็นต้องพึ่งพาการสนับสนุนของภาครัฐหรือภาคเอกชนเสมอไป

5) การประเมินผลด้วยตัวชี้วัดความสุขของชุมชนและนักท่องเที่ยวเนื่องจากวัตถุประสงค์หลักในการพัฒนาการท่องเที่ยวเพื่อพัฒนาให้คนในชุมชนได้รับประโยชน์

ภายใต้การพัฒนาศักยภาพชุมชน ในแต่ละด้าน ดังนี้ **1) ด้านการจัดการมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมและทรัพยากรในท้องถิ่น** ที่มีทรัพยากร และประเพณีวัฒนธรรมทั้ง 12 เดือนชุมชนมีเสน่ห์และความโดดเด่น ในวิถีชีวิต ความเป็นอยู่ วิถีชีวิตเรียบง่าย อัธยาศัยไมตรีของคนในชุมชน ประกอบกับมีการสืบสานประเพณีได้เป็นอย่างดี เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่มีคุณค่าอันได้แก่ วิถีการดำเนินชีวิต ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี โบราณสถาน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะในศาสตร์ต่าง ๆ ที่แสดงถึงองค์ความรู้ที่สะสมมาอย่างยาวนาน **2) ในด้านการบริหารจัดการที่ยั่งยืน** มีการจัดทำแผนรองรับนักท่องเที่ยวเป็นกระบวนการสำคัญ ซึ่งอาศัยการเตรียมพร้อมของชุมชนและโครงสร้างพื้นฐานของชุมชนเพื่อการรองรับและให้บริการแก่นักท่องเที่ยว ความพร้อมด้านที่พัก อาหาร นักเล่าเรื่อง โปรแกรมการท่องเที่ยวและกิจกรรมการท่องเที่ยวที่สอดคล้องกับบริบทของชุมชน การให้บริการและเงื่อนไขของชุมชน สิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อให้นักท่องเที่ยวเกิดประสบการณ์ เกิดความประทับใจ เกิดความสะดวกสบายและความปลอดภัยในขณะท่องเที่ยว ซึ่งใน ขณะเดียวกันก็ต้องไม่สร้างผลกระทบด้านลบต่อชุมชน **3) ด้านการมีส่วนร่วม** ในการร่วมวางแผน แก้ไขปัญหา และเสนอแนะ

ความเห็น ร่วมดำเนินการ และร่วมรับผลประโยชน์ โดยทุกฝ่าย ร่วมจัดทำแผนการจัดการการท่องเที่ยว โดยตั้งคณะทำงานร่วมกันจัดทำแผนและกิจกรรมการท่องเที่ยว ระเบียบธุรกิจการท่องเที่ยว ร่วมดำเนินการ ส่งเสริมการรวมกลุ่มของราษฎรโดยการจัดตั้งในรูปกลุ่มชมรมสหกรณ์ วิสาหกิจชุมชน กลุ่มอาชีพ เพื่อประกอบกิจกรรมการท่องเที่ยว เช่น การขนส่ง การบริการนำเที่ยว ที่พักอาศัย อาหาร เครื่องดื่ม และของที่ระลึก และฝึกอบรมและการสร้างยุวอาสาสมัครต้อนรับนักท่องเที่ยวประจำถิ่น และร่วมรับผลประโยชน์ส่งเสริม สนับสนุนให้ชุมชนมีรายได้จากการขายผลิตภัณฑ์ชุมชน โดยการจัดตั้งศูนย์จำหน่ายผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น การเปิดโอกาสให้ประชาชน/ชุมชนท้องถิ่น แสวงหารายได้จากการท่องเที่ยว เช่น การจำหน่ายอาหารและเครื่องดื่ม สินค้าของฝาก /ของที่ระลึก การคมนาคมเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว ไกด์นำทาง การนวดแผนโบราณ การบริการให้เช่าอุปกรณ์ และการจัดการท่องเที่ยว เป็นต้น รวมถึงส่งเสริมกิจกรรมที่เป็นเอกลักษณ์ของชุมชนท้องถิ่น โครงการจัดนิทรรศการ สาธิต การจำลอง การสาธิตการทอผ้า หรืออื่น ๆ ที่เหมาะสม การมีส่วนร่วมทุกกระบวนการ จะทำให้เกิดความตระหนักและหวงแหน จึงต้องแบ่งปันผลประโยชน์อย่างยุติธรรมและทั่วถึง เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของ อันจะกระตุ้นให้กิจกรรมการท่องเที่ยวในท้องถิ่นดำเนินต่อไปได้อย่างยั่งยืน รวมถึง **4) ด้านการจัดกิจกรรมและกระบวนการเรียนรู้** มีการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกและโครงสร้างพื้นฐานด้วยการสร้างความรู้ความเข้าใจในความสำคัญของบทบาทของทรัพยากรธรรมชาติ ระบบนิเวศสิ่งแวดล้อม รวมถึงการจัดกินกรรมการเดินป่า การศึกษาเส้นทางธรราติ กิจกรรมการร่ายรำ จัดงานรื่นเริง และการบายศรีสู่ขวัญ เป็นต้น เป็นการนำเสนอเรื่องราวของ มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมและทรัพยากรในท้องถิ่น ผ่านการจัดกิจกรรมและกระบวนการเรียนรู้ ที่มุ่งเน้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมและกระบวนการ เกิดความรู้ ความเข้าใจ ความตระหนัก และเห็นคุณค่าจากการมีส่วนร่วมในสถานการณ์จริง การปฏิบัติจริง และการถ่ายทอดโดยคนในท้องถิ่น และ **5) ด้านการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ และการสร้างคุณค่า** โดยใช้การท่องเที่ยวเป็นเครื่องมือในการจัดการมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมและทรัพยากรในท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการสร้างจิตสำนึกและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ต่อยอด และเผยแพร่ มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมและทรัพยากรในท้องถิ่น ทั้งที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้ นำไปสู่การสร้างมูลค่าและโอกาสทางเศรษฐกิจ รวมถึงกระบวนการทางสังคมและการเรียนรู้ทางวัฒนธรรมร่วมกัน

ภายใต้การขับเคลื่อนด้วยหลัก 3A ประกอบ สิ่งดึงดูดใจของแหล่งท่องเที่ยว (Attraction) เช่น ประวัติศาสตร์ อุทยานแห่งชาติแจ้ซ้อน น้ำพุร้อนธรรมชาติ เป็นการส่งเสริมการเพิ่ม

มาตรฐานแหล่งท่องเที่ยวเชิงสุภาพ ให้เป็นที่ยอมรับทั้งในประเทศและต่างประเทศ แหล่งท่องเที่ยวน้ำตก ทรัพยากรธรรมชาติที่ดึงดูดแก่นักท่องเที่ว โดยเฉพาะฤดูร้อน เป็นการสร้างความเพลิดเพลินจากทรัพยากรธรรมชาติ นันทนาการในรูปแบบใกล้ชิดกับธรรมชาติ และเสริมในเรื่องขององค์ความรู้เข้าไปในกิจกรรมต่าง ๆ เช่น เส้นทางการท่องเที่ยว ความรู้จากการสำรวจเส้นทางน้ำตก เป็นต้น รวมถึงวัดวาอาราม เช่น วัดศรีหลวงแจ้ซ้อน ที่มีประเพณี ความเชื่อ และวัฒนธรรมสืบทอดปฏิบัติกันมา แสดงให้เห็นถึงศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นได้อย่างชัดเจน โดยยกระดับศักยภาพชุมชน ดังนี้ 1) ทิวทัศน์หรือทัศนียภาพที่สวยงามตามธรรมชาติ 2) สร้างความประทับใจจากลมฟ้าอากาศ 3) คุณค่าทางวัฒนธรรมน่าสนใจด้านประวัติศาสตร์ และ 4) วิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของชุมชน

การเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว (Accessibility) เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ ที่สามารถเดินทางเข้าไปท่องเที่ยวได้ โดยเส้นทางหรือการคมนาคม ต้องสะดวก ชัดเจน มีป้ายบอกทาง และปลอดภัย

สิ่งอำนวยความสะดวกในแหล่งท่องเที่ยว (Amenity) ที่จะรองรับนักท่องเที่ยวที่เข้ามาท่องเที่ยวในพื้นที่ ให้เกิดความประทับใจ เช่น 1) สิ่งอำนวยความสะดวกในเรื่องของที่พัก อาคารสิ่งก่อสร้างในแหล่งท่องเที่ยว ห้องน้ำสาธารณะ ศาลาหรือที่พัก ซุ้มนั่งคุย ร้านอาหาร ร้านกาแฟ 2) สิ่งอำนวยความสะดวกในด้านการให้บริการในแหล่งท่องเที่ยว เช่น เครื่องหมาย ลานกิจกรรม ระบบแสงสว่าง ไฟฟ้า น้ำประปา เส้นทางเดินผู้สูงอายุ เป็นต้น 3) สิ่งอำนวยความสะดวกด้านความปลอดภัยในแหล่งท่องเที่ยว ประกอบด้วย ความปลอดภัยจากโจรผู้ร้ายในแหล่งท่องเที่ยว ความปลอดภัยจากอุบัติเหตุในแหล่งท่องเที่ยว ความปลอดภัยจากพืชและสัตว์ในแหล่งท่องเที่ยว ความปลอดภัยจากการหลงทาง ภายในแหล่งท่องเที่ยวและความปลอดภัยจากภัยธรรมชาติในแหล่งท่องเที่ยว 4) สิ่งอำนวยความสะดวกด้านป้ายในแหล่งท่องเที่ยว ประกอบด้วยป้ายต้อนรับนักท่องเที่ยวเข้าสู่พื้นที่แหล่งท่องเที่ยว ป้ายแผนที่แสดงที่ตั้งของแหล่งท่องเที่ยว ป้ายแผนที่แสดงจุดที่นำชมของแหล่งท่องเที่ยว ป้ายชี้ทางภายในแหล่งท่องเที่ยว ป้ายสื่อความหมาย ป้ายเตือนอันตรายนักท่องเที่ยว ป้ายประกาศอื่น ๆ ที่ต้องการให้นักท่องเที่ยวทราบ เป็นต้น

ดังนั้น การจัดทำเส้นทางการท่องเที่ยวต่าง ๆ ที่มีความเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นสภาพทางกายภาพต่าง ๆ ของพื้นที่ วิถีการดำเนินชีวิตของคนในชุมชน เป็นต้น เพื่อรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของชุมชุนตำบลแจ้ซ้อนฯ ให้อยู่ในมาตรฐานที่ดี และพัฒนายกระดับให้ดียิ่งขึ้น

4.2 แนวทางการยกระดับศักยภาพการท่องเที่ยวชุมชนเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืนของตำบลแจ้ซ้อน อำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินและการประชุมกลุ่มย่อย พบว่า แนวทางการยกระดับศักยภาพการท่องเที่ยวชุมชนเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืนของตำบลแจ้ซ้อนใน 5 ด้าน ได้แก่

4.2.1 ด้านการจัดการมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม ควรมีการวางแผนการพัฒนาชุมชนในการยกระดับศักยภาพชุมชนท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน และภาครัฐควรมีการกำหนดทิศทางร่วมกันอย่างชัดเจนในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว เพื่อให้เกิดประโยชน์กับทั้งสองฝ่าย ในแง่ของชุมชนจะเป็นการกระตุ้นการค้าขาย ทำให้เกิดการผลิต การจ้างงาน ในแง่ของภาครัฐจะเป็นการสร้างมาตรฐาน ปรับปรุงการบริการให้สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวจากทุกทาง และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับทั้งสองฝ่าย โดยคำนึงถึงผลลัพธ์ตามเป้าประสงค์ในแผนที่วางร่วมกัน อันจะนำไปสู่การพัฒนาวนอุทยานชีหลง และชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของคนในชุมชน ประกอบกับการส่งเสริมการท่องเที่ยวตามประเพณี เป็นต้น

4.2.2 ด้านการบริหารจัดการที่ยั่งยืน ส่งเสริมให้ชุมชนและนักท่องเที่ยวมีการพัฒนาและอนุรักษ์ธรรมชาติ โดยเฉพาะแหล่งท่องเที่ยว และวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชน ให้มีส่วนร่วมในการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสามารถบริหารจัดการ การจำหน่ายผลิตภัณฑ์ ผลผลิตทางการเกษตร จัดการระบบการรักษาสิ่งแวดล้อม ให้มีสภาพความเป็นธรรมชาติคงอยู่ เช่นเดิม ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการประกอบอาชีพเกษตรกรรม และอนุรักษ์วิถีชีวิตดั้งเดิม และนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมานำเสนอเรื่องราววัฒนธรรม โดยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมต่อการจัดการการท่องเที่ยว และส่งเสริมให้ชุมชนนำผลผลิตเข้ามาจำหน่ายแก่นักท่องเที่ยวเป็นของฝากกลับบ้านและสร้างรายได้แก่ชุมชนและวนอุทยานชีหลงในแง่ของประโยชน์ที่จะได้รับ

4.2.3 ด้านการมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนแรก และสำคัญที่สุดเพราะ ถ้าชุมชนยังไม่สามารถเข้าใจปัญหาและสาเหตุของปัญหาด้วยตัวของเขาเองแล้วกิจกรรมต่าง ๆ ที่ตามมาก็จะไร้ประโยชน์ เพราะชุมชนจะขาดความเข้าใจและมองไม่เห็น ความสำคัญของกิจกรรมนั้น

4.2.4 ด้านการจัดกิจกรรมและกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกและโครงสร้างพื้นฐาน ด้วยการสร้างความรู้ความเข้าใจในความสำคัญของบทบาทของทรัพยากรธรรมชาติ ระบบนิเวศ สิ่งแวดล้อม ตลอดจนเหตุผลว่า ทำไมหรือจำเป็นอย่างไรที่ทุกคนควรร่วมมือร่วมใจกันในการอนุรักษ์และใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างชาญฉลาด และให้ทรัพยากรธรรมชาติเหล่านั้นเป็นสินทรัพย์ที่ยั่งยืนและมั่นคงในการพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคม และเศรษฐกิจของประเทศตลอดไปอย่างยาวนาน แม้ว่านักท่องเที่ยวส่วนใหญ่จะมีเป้าหมายหลักเพื่อการพักผ่อนและชื่นชมกับความงามของธรรมชาติ แต่ก็มีนักท่องเที่ยวจำนวนไม่น้อยที่ต้องการจะเรียนรู้เกี่ยวกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ทรัพยากรธรรมชาติและทรัพยากรทางวัฒนธรรมของพื้นที่นั้น ๆ ควบคู่ไปกับการพักผ่อนหย่อนใจ

4.2.5 ด้านการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ และการสร้างคุณค่า ชุมชนเป็นสถานที่ท่องเที่ยวในภาคเหนือที่มีความสวยงามน่าดึงดูดใจ มีเอกลักษณ์และความโดดเด่นของกลุ่ม เช่น ประเพณี วัฒนธรรม การแต่งกาย การละเล่น อาหารการกิน ขนบธรรมเนียมประเพณีการดำรงชีวิตประจำวันยังคงผูกพันกับประเพณี พิธีกรรม และความเชื่อ ซึ่งมีการอนุรักษณ์สืบทอดกันมาช้านาน เป็นศูนย์เรียนรู้และเปิดโอกาสให้นักท่องเที่ยวได้เรียนรู้วัฒนธรรมประวัติศาสตร์ และวิถีชีวิตของชุมชน มีการกิจกรรมในแหล่งท่องเที่ยว ถือเป็นแนวทางหรือทางเลือกหนึ่งของการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น โดยใช้การท่องเที่ยวเป็นเครื่องมือในการจัดการมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมและทรัพยากรในท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการสร้างจิตสำนึกและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ต่อยอด และเผยแพร่ มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมและทรัพยากรในท้องถิ่น ทั้งที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้ นำไปสู่การสร้างมูลค่าและโอกาสทางเศรษฐกิจ รวมถึงกระบวนการทางสังคมและการเรียนรู้ทางวัฒนธรรมร่วมกัน

5. อภิปรายผลการวิจัย

5.1 พัฒนาศักยภาพชุมชนท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ตำบลแจ้ซ้อน อำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง

การพัฒนาชุมชนท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืนเพื่อเสนอแนวทางการยกระดับศักยภาพการท่องเที่ยวชุมชนเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืนของตำบลแจ้ซ้อน อำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง พบว่าชุมชนดังกล่าวสามารถที่จะพัฒนาและนำไปต่อยอด เพื่อให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว

เชิงวัฒนธรรมที่ดียิ่งขึ้นไปอีกได้ จึงมีการจัดทำกิจกรรมที่จะช่วยยกระดับศักยภาพชุมชนฯ อาทิ การออกแบบพัฒนากิจกรรม เส้นทางท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน เพื่อสร้างประสบการณ์และการเรียนรู้ให้แก่นักท่องเที่ยว การอบรมภาษาต่างประเทศเพื่อการท่องเที่ยว การอบรมมัคคุเทศก์ท้องถิ่น การพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน และบรรจุภัณฑ์เพื่อการท่องเที่ยว เพื่อเป็นการสินค้าของฝากของที่ระลึกจากภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นต้น ซึ่งส่งผลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพชุมชนท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ทำให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง สามารถที่จะพึ่งพาตัวเองได้ ก่อให้เกิดการสร้างงาน มีการสร้างการกระจายรายได้ ให้กับคนในชุมชนฯ ทำให้มีกิน มีใช้ อย่างมีเกียรติและมีศักดิ์ศรี ซึ่งสามารถลดปัญหาความเหลื่อมล้ำในระดับชุมชน เป็นการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็ง ภายใต้การขับเคลื่อนด้วยหลัก 3A ประกอบ สิ่งดึงดูดใจของแหล่งท่องเที่ยว (Attraction) เช่น ประวัติศาสตร์ อุทยานแห่งชาติแจ้ซ้อน น้ำพุร้อนธรรมชาติ เป็นการส่งเสริมการเพิ่มมาตรฐานแหล่งท่องเที่ยวเชิงสุภาพ ให้เป็นที่ยอมรับทั้งในประเทศและต่างประเทศ แหล่งท่องเที่ยวน้ำตก ทรัพยากรธรรมชาติที่ดึงดูดแก่นักท่องเที่ว โดยเฉพาะฤดูร้อน เป็นการสร้างความเพลิดเพลินจากทรัพยากรธรรมชาติ นันทนาการในรูปแบบใกล้ชิดกับธรรมชาติ และเสริมในเรื่องขององค์ความรู้เข้าไปในกิจกรรมต่าง ๆ เช่น เส้นทางการท่องเที่ยว ความรู้จากการสำรวจเส้นทางน้ำตก เป็นต้น รวมถึงวัดวาอาราม เช่น วัดศรีหลวงแจ้ซ้อน ที่มีประเพณี ความเชื่อ และวัฒนธรรมสืบทอดปฏิบัติกันมา แสดงให้เห็นถึงศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นได้อย่างชัดเจน และเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้วยความร่วมมือจากชุมชนและภาคีเครือข่าย ซึ่งสอดคล้องกับ อัครินทร์ อังกูรวงษ์วัฒนา (2561) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน โดยใช้ศักยภาพของภูมิปัญญาท้องถิ่นล้านนา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์บริบททางสังคมและวัฒนธรรมล้านนาที่ส่งผลต่อการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม พบว่า 1) บริบททางสังคมและวัฒนธรรมล้านนา ส่งผลต่อการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ทุนทางสังคมหรือทุนภูมิปัญญาที่มีอยู่ในวิถีชีวิตของชาวล้านนา เช่น ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ แหล่งท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์ล้านนา มีเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สั่งสมสืบสานเป็นมรดกทางสังคมและวัฒนธรรมมีความโดดเด่นและทรงคุณค่า สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวทั้งในประเทศและต่างประเทศ มาสัมผัสเที่ยวชมวัฒนธรรมล้านนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีจำนวนนักท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้นและมีรายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มสูงขึ้น 2) ศักยภาพของภูมิปัญญาท้องถิ่นล้านนา ส่งผลต่อการพัฒนาการท่องเที่ยว

เชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืนได้ สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงไปจากระบบเสรีนิยมเป็นระบบเสรีนิยมใหม่ (Liberalism/Neo-Liberalism) จากสังคมและวัฒนธรรมเป็นพหุสังคมและพหุวัฒนธรรม ศักยภาพของภูมิปัญญาท้องถิ่นล้านนาที่ได้รับการอนุรักษ์ฟื้นฟูและการพัฒนาการท่องเที่ยงเชิงวัฒนธรรม ผ่านกระบวนการจัดการการท่องเที่ยว การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขัน การเพิ่มประสิทธิภาพ และการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ภูมิปัญญาและวัฒนธรรม ส่งผลต่อการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัย ของ Rinthaisong & BuaThong (2024) เรื่อง การพัฒนาเส้นทางการท่องเที่ยวชุมชนอย่างมีส่วนร่วม กรณีศึกษาชุมชนเกาะแต้ว อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา โดยมีสาระสำคัญ คือ การมุ่งเน้นการมีส่วนรวมของคนทุกภาคส่วนภายในชุมชน ทำให้ชุมชนมีรายได้จากการท่องเที่ยวที่มากยิ่งขึ้น ซึ่งมีส่วนที่สามารถช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น โดยจากหลักการของการพัฒนาชุมชนท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมนั้น สิ่งที่ควรคำนึงถึงในลำดับแรก สำหรับการพัฒนาชุมชนท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม คือ การสร้างความตระหนัก และจิตสำนึก อย่างมีส่วนร่วม ให้กับคนในชุมชนท้องถิ่น เห็นคุณค่าของมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมและทรัพยากรในท้องถิ่น เพราะเป็นต้นทุนสำคัญในการพัฒนาต่อยอดสู่การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ซึ่งเป็นการ บูรณาการองค์ความรู้จากสหวิทยาการ และความรู้สมัยใหม่ เข้ากับความรู้และภูมิปัญญาของท้องถิ่น ส่วนข้อเสนอแนะเกี่ยวกับส่วนราชการควรวางแผนร่วมกันแก้ไขโดยบรรจุไว้ในแผนพัฒนา 5 ปี ของจังหวัดและท้องถิ่น

5.2 เสนอแนวทางการยกระดับศักยภาพการท่องเที่ยวชุมชนเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืนของตำบลแจ้ซ้อน อำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง

เมื่อสรุปจากภาพรวมจากองค์ประกอบหลักทั้ง ใน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการจัดการมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม 2) ด้านการบริหารจัดการที่ยั่งยืน 3) ด้านการมีส่วนร่วม 4) ด้านการจัดกิจกรรมและกระบวนการเรียนรู้ และ 5) ด้านการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ และการสร้างคุณค่า ดังที่กล่าวมา ได้คะแนนทั้งหมดเฉลี่ยที่ 64.1 คะแนน จากคะแนนเต็ม 100 คะแนน (คิดเป็นร้อยละ 64.10) ซึ่งจัดได้ว่า มีมาตรฐานคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมอยู่ในระดับดี โดยได้รับการตอบรับเป็นอย่างดีจากบุคคลทุกภาคส่วนภายในชุมชนฯ ไม่ว่าจะเป็นชาวบ้าน ผู้ประกอบการ ฯลฯ ภายในชุมชนฯ มีอัธยาศัยที่ดี มีความกระตือรือร้น มีความตั้งใจอย่างเต็มที่ รวมทั้งการมีแนวความคิดที่พร้อมที่จะปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัวอยู่เสมอ ทำให้เกิดการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างมีส่วนร่วมกับบุคคลทุกภาคส่วนในชุมชนฯ

ศักยภาพในการดึงดูดใจด้านการท่องเที่ยวต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นสภาพทางกายภาพต่าง ๆ ของพื้นที่ ความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรทางธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การมีสถานที่ท่องเที่ยวต่าง ๆ ที่มีความสวยงามอันเป็นเอกลักษณ์ และมีความน่าสนใจ ตลอดจนการบริการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น ในด้านของที่พัก สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกสบายให้กับนักท่องเที่ยว ทำให้เกิดความรู้สึกประทับใจ มีความมั่นใจและปลอดภัย จนรู้สึกอยากจะกลับมาเที่ยวใหม่ซ้ำอีกครั้ง และอีกครั้ง ต่อ ๆ ไป

ศักยภาพในด้านการรองรับด้านการท่องเที่ยว ไม่ว่าจะเป็น ในเรื่องของศักยภาพในการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐาน ที่มีความพร้อมในการรับรองด้านการท่องเที่ยวที่ดีมาก มีสถานที่พักต่าง ๆ ที่มีความสะอาด มีความเป็นระเบียบ มีสิ่งอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐานต่าง ๆ ภายในชุมชนสำหรับการท่องเที่ยว อาทิ ห้องสุขาสาธารณะ ระบบน้ำกินน้ำใช้ ระบบไฟฟ้า เป็นต้น โดยในส่วนของปัจจัยภายนอก ที่มีการสนับสนุนจากหน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรท้องถิ่นต่าง ๆ ได้ให้การสนับสนุน ในด้านการพัฒนาศักยภาพในการรองรับการท่องเที่ยว ไม่ว่าจะเป็นในด้านของนโยบาย งบประมาณและบุคลากรในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวได้เป็นอย่างดี ซึ่งทำให้เกิดการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ทั้งภายในและภายนอกชุมชน ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง สำหรับการยกระดับศักยภาพการท่องเที่ยวชุมชนเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน

ศักยภาพด้านการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวต่าง ๆ ของชุมชนฯ โดยพบว่า มีการคำนึงถึงการใช้สอยของพื้นที่เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว และมีการอนุรักษ์ รักษาสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ไปด้วย ในเวลาเดียวกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการบริหารด้านการท่องเที่ยว มีการจัดการในด้านของที่พัก โฮมสเตย์ต่าง ๆ ที่สร้างความปลอดภัยและความมั่นใจให้กับนักท่องเที่ยวที่เข้ามาพักได้เป็นอย่างดี มีระบบด้านการจัดการและสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับนักท่องเที่ยวและมีความเหมาะสมกลมกลืนกับสภาพพื้นที่ มีการจัดการด้านอาหารและโภชนาการต่าง ๆ ที่เพียงพอและถูกหลักสุขลักษณะ มีผลิตภัณฑ์สินค้า OTOP การทอผ้าย้อมสีธรรมชาติ มีสินค้าจักสานจากไม้ไผ่ การแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร การนวดแผนไทย ที่มีความเป็นเอกลักษณ์อันโดดเด่น ซึ่งทำให้คนในชุมชนเกิดการสร้างงาน สร้างการกระจายรายได้ให้กับคนในชุมชนฯ ทุกภาคส่วนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ อนุวัฒน์ ชมภูปัญญา และ ธนัสถา โรจนตระกูล (2565) เรื่อง การพัฒนาศักยภาพชุมชนแบบมีส่วนร่วมสู่ชุมชนท่องเที่ยวที่ยั่งยืน โดยมีสาระสำคัญ คือ การมุ่งเน้น การพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากให้มี

ความเข้มแข็ง เพื่อการพัฒนาการท่องเที่ยวให้ดียิ่งขึ้นอย่างมั่นคงและยั่งยืนให้กับชุมชนฯ โดยมีการปรับปรุงจากข้อบกพร่องต่าง ๆ และมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง เพื่อการรักษาระดับมาตรฐานคุณภาพการท่องเที่ยวให้อยู่ในระดับที่ดี และพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นสืบต่อไป

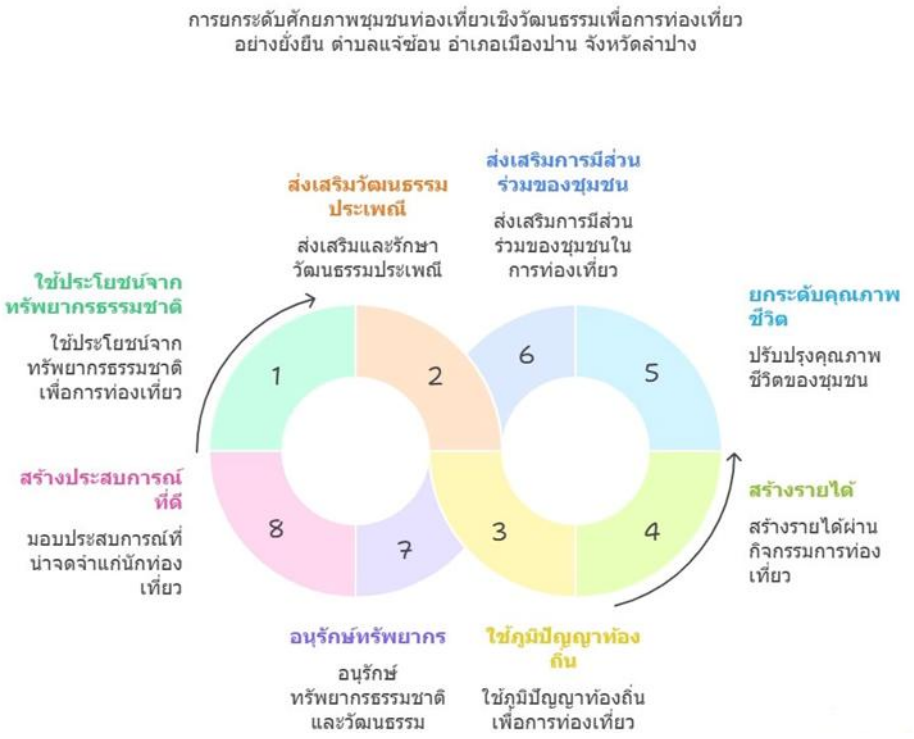
ดังนั้น การพัฒนาชุมชนท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม จึงไม่สามารถพัฒนาขึ้นได้โดยปัจจัยภายในหรือศักยภาพที่มีอยู่เดิมในชุมชนท้องถิ่นเพียงอย่างเดียว จำเป็นที่จะต้องเข้าใจสถานการณ์ภายนอก ที่เป็นทั้งโอกาส ผลกระทบ และภาวะคุกคาม ในการพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทของชุมชนท้องถิ่นนั้น ๆ และเนื่องด้วยสังคมในยุคปัจจุบันนั้นเป็นสังคมที่มีการสื่อสารต่าง ๆ ที่ไร้พรมแดน หรือยุคดิจิทัล การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวต่าง ๆ เพื่อให้มีความพร้อมที่จะสามารถรองรับ ในด้านการปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยในปัจจุบันนั้น ควรมีการพัฒนาการท่องเที่ยวในรูปแบบที่เป็นสมัยใหม่ มีการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ เข้ามาช่วยอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรการจัดการการท่องเที่ยวต่าง ๆ และรวมทั้งยังช่วยอำนวยความสะดวกสบายให้กับนักท่องเที่ยวได้อีกด้วย ด้วยการพัฒนาการบริหารจัดการ ยกระดับศักยภาพการท่องเที่ยวชุมชนเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืนของตำบลแจ้ซ้อน อำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง ด้วยคอนเซ็ป “ม่วนวิถีที่แจ้ซ้อน” ซึ่งเป็นตัวเลือกที่น่าสนใจ ที่มิอาจมองข้ามไปได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉริยาพร คันธมาลาเจริญ (2564) เรื่อง การพัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยวในแนวทางการท่องเที่ยว 4.0 กรณีศึกษาพื้นที่ตำบลกิ๊ดช้าง อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการพัฒนาศักยภาพในการรองรับการท่องเที่ยว โดยมีสาระสำคัญคือ การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ผ่านระบบสื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นการพัฒนากิจกรรมการท่องเที่ยวในรูปแบบใหม่ ที่จะเกิดมากขึ้นอย่างต่อเนื่องในอนาคต เพื่อให้ชุมชนสามารถที่จะรองรับการท่องเที่ยวในรูปแบบใหม่ ๆ ได้ จนสามารถต่อยอดยกระดับและพัฒนาศักยภาพด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมได้อย่างดี โดยมีความมั่นคงและยั่งยืนสืบต่อไป และสอดคล้องกับ วรภพ วงค์รอด (2559) การพัฒนาแนวทางการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม: ศึกษากรณี ชุมชนวัฒนธรรมไททรงดำบ้านหนองเนิน อำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ศักยภาพการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ด้านพื้นที่มีศูนย์วัฒนธรรมท้องถิ่น บ้านจำลองไททรงดำ เป็นแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับวิถีวัฒนธรรมท้องถิ่น มีโรงเรียนบ้านหนองเนินต่อยอดกิจกรรมและหลักสูตรท้องถิ่น ด้านกิจกรรมมีการสืบทอดขนบประเพณี การละเล่นพื้นบ้าน ความเชื่อ ภาษา การแต่งกาย ภูมิปัญญาท้องถิ่นและกลุ่มอาชีพที่มีเอกลักษณ์ ด้านการจัดการตามคุ้มบ้านอาศัยฐานทรัพยากรและผู้นำ และด้านการ

มีส่วนร่วมมีการประสานความร่วมมือระหว่างผู้นำ แกนนำชุมชน องค์กรท้องถิ่น สถานศึกษา ส่วนราชการในกิจกรรมของชุมชน ในส่วนศักยภาพชุมชนแกนนำมีการเรียนรู้วิถีชีวิตชุมชน ด้านวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นอัตลักษณ์ ปรับปรุงและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ตระหนักคุณค่าทรัพยากร สืบสานประเพณีและวัฒนธรรม ศึกษาดูงานชุมชนต้นแบบ การอบรม เรียนรู้การจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม มีส่วนร่วมเรียนรู้ในกิจกรรมชุมชนต่อเนื่อง สำหรับการพัฒนาแนวทางการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม มีการจัดทำแผนพัฒนาชุมชนวัฒนธรรม การจัดตั้งคณะทำงานในชุมชน การประสานความร่วมมือกับผู้นำชุมชน องค์กรชุมชน องค์การบริหารส่วนตำบลและเครือข่าย การจัดระบบข้อมูลข่าวสาร การจัดภูมิทัศน์ชุมชน พัฒนาศูนย์วัฒนธรรมพื้นบ้าน การจัดตั้งกองทุนชุมชนวัฒนธรรมและนำร่องการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

6. องค์ความรู้จากการวิจัย

การยกระดับศักยภาพชุมชนท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในตำบลแจ้ซ้อน อำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง เป็นแนวทางที่มุ่งเน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยใช้ทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรมท้องถิ่นเป็นฐานสำคัญในการส่งเสริมการท่องเที่ยวและสร้างรายได้ให้กับชุมชน มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ เช่น น้ำพุร้อนธรรมชาติและแหล่งปลูกกาแฟคุณภาพสูง ซึ่งสามารถนำมาพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงสุขภาพและการเกษตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการผลิตกาแฟ เช่น ไร่กาแฟ โรงคั่ว และร้านกาแฟท้องถิ่น ช่วยให้นักท่องเที่ยวได้สัมผัสวิถีชีวิตและวัฒนธรรมของชุมชนอย่างแท้จริง การส่งเสริมวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น เช่น การจัดกิจกรรมวิถีชุมชนและการแสดงศิลปวัฒนธรรม ช่วยสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนักท่องเที่ยวและชุมชน นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมของชุมชนในการวางแผนและดำเนินกิจกรรมท่องเที่ยว ยังส่งเสริมให้ชุมชนมีความรับผิดชอบและความภาคภูมิใจในทรัพยากรและวัฒนธรรมของตนเอง การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในตำบลแจ้ซ้อนไม่เพียงแต่สร้างรายได้และยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนเท่านั้น แต่ยังช่วยอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรมท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป การสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับนักท่องเที่ยวผ่านกิจกรรมที่หลากหลายและการบริการที่มีคุณภาพ จะช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีและดึงดูดนักท่องเที่ยวให้มาเยือนอย่างต่อเนื่อง ด้วยการสนับสนุนจากภาครัฐและภาคเอกชน รวมถึงการมีส่วนร่วมของชุมชนในทุกขั้นตอน การพัฒนาชุมชนท่องเที่ยว

เชิงวัฒนธรรมในตำบลแจ้ซ้อนจึงเป็นแบบอย่างที่ดีของการพัฒนาที่ยั่งยืนที่สามารถนำไปปรับใช้ในพื้นที่อื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ



ภาพที่ 1. องค์ความรู้จากการวิจัย

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ควรมีการกำหนดนโยบายให้คงมาตรฐานและพัฒนาต่อเนื่องของการบริการและสิ่งอำนวยความสะดวกในแหล่งท่องเที่ยว เช่น การสร้างมาตรฐานการให้บริการ การดูแลรักษาความปลอดภัย รวมถึงการสร้างความประทับใจให้กับนักท่องเที่ยวทุกครั้ง เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์และความเชื่อมั่นในแหล่งท่องเที่ยว ซึ่งเป็นนโยบายที่หน่วยงานภาครัฐควรสนับสนุนและกำหนดแนวทางดำเนินงานในระดับนโยบาย

7.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

จากผลการวิจัยพบว่า ชุมชนมีแหล่งทรัพยากรทางวัฒนธรรมและธรรมชาติ แต่ขาดความรู้และทักษะด้านการบริหารจัดการและการตลาด ซึ่งเป็นอุปสรรคในการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ดังนั้น ควรมีการสนับสนุนด้านการฝึกอบรมพัฒนาทักษะ การจัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์ และการสร้างความร่วมมือในชุมชนเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของชุมชนและเพิ่มความน่าสนใจให้แก่นักท่องเที่ยวอย่างต่อเนื่อง

7.3 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

7.3.1 ควรศึกษาช่องทางการประชาสัมพันธ์และการสื่อสารให้แหล่งท่องเที่ยวในชุมชนได้เป็นที่รู้จักในวงกว้างมากขึ้น ทั้งจากนักท่องเที่ยวภายในอำเภอและจากต่างพื้นที่

7.3.2 ควรมีการจัดอบรมพัฒนาทักษะด้านความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ให้กับคนในชุมชน เพื่อเป็นการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันเกราะป้องกันภัย ให้รู้เท่าทันกลโกงทางไซเบอร์ในรูปแบบต่าง ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อผู้คนในชุมชนได้

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2566*). แผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2566-2570)* กรุงเทพฯ: คณะกรรมการนโยบายการท่องเที่ยวแห่งชาติ.

วรภพ วงศ์รอด. (2014). การจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมแบบต่างๆ ของชุมชนวัฒนธรรมในพื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ (แนวทางการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนวัฒนธรรมในจังหวัดนครสวรรค์). *การวิจัยทางสังคมศาสตร์และวารสารวิชาการ, 9*(26), 13–28.

สมชาย ใจดี. (2567). *รายงานการวิเคราะห์แนวโน้มและปัญหาของการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในตำบลแจ้ซ้อน อำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง* (รายงานวิจัย). สืบค้นจาก https://example.com/research-report

สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาแห่งประเทศไทย. (2567). *รายงานแนวโน้มและพัฒนาอย่างยั่งยืนของการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬา

สำนักงานจังหวัดลำปาง กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลเพื่อการพัฒนาจังหวัด. (2564). แผนพัฒนาจังหวัดลำปาง พ.ศ. 2566-2570. สืบค้นจาก https://www.lampang.go.th/strategy/office.php

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

อนุวัฒน์ ชมภูปัญญา, และ ธนัสถา โรจนตระกูล (2565). การพัฒนาศักยภาพชุมชนแบบมีส่วนร่วมสู่ชุมชนท่องเที่ยวที่ยั่งยืน. *สถาบันพัฒนาการเรียนรู้ศาสตร์สมัยใหม่, 7*(8), 414-430.

อัครินทร์ อังกูรวงษ์วัฒนา. (2561). การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืนโดยใช้ศักยภาพของภูมิปัญญาท้องถิ่นล้านนา. *วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ, 6*(3), 11-17.

อัจฉริยาพร คันธมาลาเจริญ. (2564). *การพัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยวในแนวทางการท่องเที่ยว 40 กรณีศึกษาพื้นที่ตำบลกื้ดช้าง อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

Rinthaisong, I., & BuaThong, S. (2024).-Which is More Important? : Mediating Role of Distributive Justice Versus Interpersonal Justice. *Journal of Social Science Panyapat, 6*(2), 191-208.

การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะครูดนตรี ในวิทยาลัยนาฏศิลป์ สังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ *

Development of Competency Indicators for Music Teachers in the College of Dramatic Art under the Bunditpatanasilpa Institute

อดิเรก โคตา, วิมลพร สุวรรณแสนทวี, และ พระเมธีวัชราภรณ์
Adirake Kota, Vimonporn Suwansaentavee, and Phrameteewatcharaphorn
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
Educational Administration, Mahamakut Buddhist University, Roi Et Campus
Corresponding Author, Email: adirake0076@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะครูดนตรีในวิทยาลัยนาฏศิลป์ สังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ และ 2) ตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้สมรรถนะครูดนตรีในวิทยาลัยนาฏศิลป์ สังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์กับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 420 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ได้ค่าระหว่าง 0.80-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิจัยพบว่า: 1) การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะครูดนตรีในวิทยาลัยนาฏศิลป์ สังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 17 องค์ประกอบย่อย 54 ตัวบ่งชี้

* ได้รับบทความ: 6 สิงหาคม 2568; แก้ไขบทความ: 10 พฤศจิกายน 2568; ตอบรับตีพิมพ์: 11 พฤศจิกายน 2568
Received: August 6, 2025; Revised: November 10, 2025; Accepted: November 11, 2025

2) ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้สมรรถนะครูดนตรีในวิทยาลัยนาฏศิลป์ สังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์กับข้อมูลเชิงประจักษ์ องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า χ^2 = 193.808, df = 81, p = 0.00, GFI = 0.92, AGFI = 0.85, CFI = 1.00, RMSEA = 0.07, RMR = 0.01, NFI = 0.97 ทุกองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ มีความสัมพันธ์กันเหมาะสมในระดับดี

คำสำคัญ: การพัฒนาตัวบ่งชี้; สมรรถนะครูดนตรี; วิทยาลัยนาฏศิลป์; สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

Abstract

The objectives of this research were 1) to develop music teaching competency indicators for music teachers in the College of Dramatic Art under the Bunditpatanasilpa Institute 2) to examine the consistency of the music teaching competency indicators for students in the College of Dramatic Art under the Bunditpatanasilpa Institute with empirical evidence. The sample consisted of 420 administrators and teachers. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire. The content validity (IOC) ranged from 0.80 to 1.00, and the reliability (Cronbach's alpha) was 0.96. The statistical analyses employed include frequency, percentage, mean, standard deviation, exploratory factor analysis and confirmatory factor analysis.

The results revealed that; 1) The development of music teaching competency indicators for students in the College of Dramatic Art under the Bunditpatanasilpa Institute consisted of five factors, seventeen second order indicators, and fifty-four first order indicators. 2) The results of examining the consistency of the music teaching competency indicators for students in the College of Dramatic Art under the Bunditpatanasilpa Institute with empirical evidence through exploratory factor analysis (EFA) showed that the model was consistent with the empirical data, with χ^2 = 193.808, df = 81, p = 0.00, GFI = 0.92,

AGFI = 0.85, CFI = 1.00, RMSEA = 0.07, RMR = 0.01, and NFI = 0.97. All factors and indicators were appropriately correlated at a good level.

Keywords: indicators development; music teaching competency; The College of Dramatic Art; Bunditpatanasilpa Institute

1. บทนำ

การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพและสมรรถนะสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก โดย “ครู” เป็นบุคคลสำคัญตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 52 ที่เน้นการพัฒนาให้มีคุณภาพและมาตรฐานในวิชาชีพชั้นสูง ทั้งนี้ ความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับบุคลากรที่มีสมรรถนะ เหมาะสมกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) มาตรฐานความรู้ถือเป็นข้อกำหนดสำคัญที่ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา รวมถึงผู้ที่ประสงค์จะเข้าสู่เส้นทางวิชาชีพนี้ จำเป็นต้องมีอย่างเพียงพอ เพื่อให้สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551, 2551) ในบริบทของการปฏิรูปการศึกษา สมรรถนะของครูจึงเป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถทำนายหรือคาดการณ์คุณภาพของผู้เรียนได้อย่างชัดเจน การปฏิรูปครูจึงได้รับความสำคัญในฐานะเป็นหัวใจของการยกระดับการศึกษาของประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการยกระดับวิชาชีพครูให้เป็น “วิชาชีพชั้นสูง” อันประกอบด้วยมาตรฐาน จรรยาบรรณวิชาชีพ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) กระบวนการพัฒนาสมรรถนะจึงมิใช่เพียงการเพิ่มพูนความรู้หรือทักษะ แต่เป็นการส่งเสริมให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติ และความมุ่งมั่นในการทำงาน ซึ่งล้วนเป็นคุณลักษณะเชิงบุคลิกภาพที่ส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน (วิภาวรรณ เอกวรรณัง, พิกุล เอกวรางกรู, และ บุญเรียง ขจรศิลป์, 2560) ด้วยเหตุนี้ ครูในอุดมคติหรือครูในวิชาชีพชั้นสูง จึงควรมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สังคมต้องการ อาทิ ความรักและเมตตาต่อศิษย์ ความเสียสละ ขยันหมั่นเพียรในการเรียนรู้ ปรับปรุงตนเองอย่างสม่ำเสมอ เอาใจใส่ศิษย์ทุกคน เป็นแรงบันดาลใจให้กับผู้เรียน และเป็นแบบอย่างที่ดี มีจรรยาบรรณและจิตวิญญาณของความเป็นครู ใช้กลวิธีการสอนที่หลากหลาย มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ยึดมั่นในความ

ยุติธรรม เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล รวมถึงมีอุดมการณ์ ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และยึดมั่นในคุณธรรมเป็นที่ตั้ง ทั้งหมดนี้จะเป็นรากฐานสำคัญที่นำพาครูไปสู่การเป็นครูมืออาชีพได้อย่างมั่นคง (กมลพร ทองธิยะ และ กิตติชัย สุธาสิโนบล, 2564)

การจัดการศึกษาดนตรีในปัจจุบันเกิดขึ้นและดำเนินไปท่ามกลางบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม และเทคโนโลยี ซึ่งล้วนส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของผู้คน รวมถึงผู้ที่ทำงานในแวดวงดนตรีด้วย ความเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ได้ถูกกล่าวถึงอย่างกว้างขวางในหลายวงการ เป็นเครื่องยืนยันถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถปรับตัวและดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างเท่าทันในสังคมปัจจุบัน (สุทธิพร จิตต์มิตรภาพ, 2553; สำนักคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2561; วิจารณ์ พานิช, 2555; พิมพันธ์ เดชะคุปต์, 2560) ความเปลี่ยนแปลงในระดับมหภาคเหล่านี้เป็นแรงกระตุ้นสำคัญที่ก่อให้เกิดการขบคิดและตั้งคำถามต่อปรัชญาและแนวปฏิบัติทางการจัดการเรียนการสอนดนตรีแบบดั้งเดิม นักปรัชญาดนตรีศึกษาอย่าง Bowman & Richard (2003) ให้ความสำคัญกับความหลากหลายและความแตกต่างในบริบทของสังคม โดยเน้นว่าการจัดการศึกษาดนตรีไม่ควรผูกติดกับชุดองค์ความรู้เพียงหนึ่งเดียว หากแต่ควรเปิดโอกาสให้มีทางเลือกที่หลากหลาย สะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงขององค์ความรู้แทนที่จะยึดติดกับความรู้ดั้งเดิมที่สืบทอดกันมา อีกทั้งยังเน้นให้ความสำคัญกับความแตกต่างของผู้เรียน สนับสนุนให้ผู้เรียนมีโอกาสเลือกเส้นทางแห่งการเรียนรู้ของตนเอง และเตรียมความพร้อมสำหรับการเผชิญหน้ากับโลกยุคใหม่ที่ยากจะคาดการณ์ได้ เพื่อให้การศึกษาดนตรีตอบสนองต่อบริบทในศตวรรษที่ 21 อย่างแท้จริง Bowman & Richard (2003) ได้เสนอแนวทางสำคัญในการพัฒนา ได้แก่ 1) การทบทวนแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับหลักสูตร โดยเปิดกว้างต่อการพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ และไม่ยึดติดกับแนวคิดใดแนวคิดหนึ่งเป็นศูนย์กลาง 2) การพัฒนาทักษะการวิจัยและการคิดวิเคราะห์ให้แก่ผู้เรียน 3) การส่งเสริมความเชื่อมโยงระหว่างศาสตร์ดนตรีกับศาสตร์อื่น ๆ 4) การเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้สร้างความหมายของดนตรีผ่านกระบวนการเรียนรู้เชิงปฏิบัติจริง และ 5) การตระหนักรู้ถึงความแตกต่างระหว่างผู้เรียน เพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความหลากหลายอย่างแท้จริง

สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ (สบศ.) สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม มีภารกิจสำคัญในการจัดการเรียนการสอนด้านนาฏศิลป์ ดุริยางคศิลป์ คีตศิลป์ และทัศนศิลป์ ทั้งในระดับปริญญาตรีและ ต่ำกว่าปริญญาตรี โดยมุ่งเน้นการอนุรักษ์ สร้างสรรค์ และเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมของชาติ อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานของสถาบันยังประสบปัญหาในหลายด้าน (สถาบัน

บัณฑิตพัฒนศิลป์, 2565) ปัญหาการจัดการศึกษาของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ (สบศ.) สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม มีภารกิจสำคัญในการจัดการเรียนการสอนด้านนาฏศิลป์ ดุริยางคศิลป์ คีตศิลป์ และทัศนศิลป์ ทั้งในระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี โดยมุ่งเน้นการอนุรักษ์ สร้างสรรค์ และเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมของชาติ อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานของสถาบันยังประสบปัญหาในหลายด้าน ปัญหาด้านหลักสูตรและการเรียนการสอนเป็นประเด็นสำคัญ เนื่องจากหลักสูตรยังขาดความทันสมัย ไม่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคดิจิทัลและเศรษฐกิจสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ ยังขาดการบูรณาการเทคโนโลยี เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ความจริงเสมือน (VR) และความจริงเสริม (AR) ในกระบวนการเรียนการสอน อีกทั้งหลักสูตรยังไม่มีความหลากหลายไม่สามารถรองรับความต้องการของตลาดแรงงานสมัยใหม่ได้เพียงพอ ในส่วนของบุคลากร ปัญหาหลักคืออาจารย์ขาดโอกาสในการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อให้ทันกับแนวโน้มของศิลปะและวัฒนธรรมในปัจจุบัน นอกจากนี้ จำนวนบุคลากรที่มีอยู่อาจไม่เพียงพอ ส่งผลให้ภาระงานสูงและอาจกระทบต่อคุณภาพการสอน อีกทั้งยังขาดผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน โดยเฉพาะในศาสตร์ที่ต้องการการผสมผสานระหว่างศิลปะและเทคโนโลยี นอกจากนี้ สถาบันยังประสบปัญหาด้านงบประมาณและทรัพยากร เนื่องจากเป็นสถาบันภายใต้กระทรวงวัฒนธรรม งบประมาณที่ได้รับอาจไม่เพียงพอต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน รวมถึงการจัดหาอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย ส่งผลให้การเรียนการสอนอาจไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ อีกปัญหาหนึ่งที่สำคัญคือความนิยมของผู้เรียนที่ลดลง การเรียนด้านศิลปะและวัฒนธรรมอาจไม่ได้รับความสนใจจากคนรุ่นใหม่เท่ากับสาขาอื่น ๆ อีกทั้งตลาดแรงงานในสาขานี้มีข้อจำกัด ทำให้ผู้เรียนลังเลในการเลือกเรียน ส่งผลต่อจำนวนผู้เข้าศึกษาที่ลดลง อย่างไรก็ตาม การศึกษาในด้านศิลปะ โดยเฉพาะดนตรี ยังคงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนตั้งแต่เยาว์วัย การจัดการศึกษาที่ดีจะช่วยให้เด็กและเยาวชนสามารถพัฒนาความสามารถด้านศิลปะอย่างเต็มที่ และสามารถต่อยอดไปสู่เส้นทางอาชีพที่เหมาะสมได้ ดังนั้น สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงหลักสูตร การพัฒนาบุคลากร การบริหารงบประมาณ และการเพิ่มโอกาสทางอาชีพ เพื่อให้การศึกษาด้านศิลปวัฒนธรรมสามารถดำรงอยู่และพัฒนาได้อย่างยั่งยืน (ณรุทธ์ สุทธจิตต์, 2560)

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะครูดนตรีในวิทยาลัยนาฏศิลป์ สังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องในการ

พัฒนาการจัดการศึกษาครูดนตรี ทั้งในด้านดนตรีและการเสริมสร้างศักยภาพที่สามารถนำไปสู่การพัฒนาประเทศในอนาคตต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะครูดนตรีในวิทยาลัยนาฏศิลป์ สังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

2.2 เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้สมรรถนะครูดนตรีในวิทยาลัยนาฏศิลป์สังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์กับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ในแต่ละวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งประกอบไปด้วยการดำเนินการวิจัยตามวัตถุประสงค์ 2 ขั้นตอน ดังต่อนี้

3.1 วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะครูดนตรีในวิทยาลัยนาฏศิลป์ สังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

3.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอนดนตรี วิทยาลัยนาฏศิลป์ สังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒน์ศิลป์ จำนวน 12 แห่ง จำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 1,380 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้จะต้องวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ (SEM : Structural Equation Modeling) ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมอยู่ระหว่าง 100 – 150 คน (Saris & Stronkhorst, 1984; Schumacker & Lomax, 2004) แต่ในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ มีข้อกำหนดว่าควรมีขนาดของกลุ่มตัวอย่างประมาณ 20 เท่าของตัวแปรในรูปแบบ (สุภมาส อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณาม, และรัชนีกูล ภิญโญภานุวัตน์, 2551; Lindeman, Merenda, & Gold, 1980; Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010) ในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรทั้งสิ้น 17 ตัว เกณฑ์ขั้นต่ำของกลุ่มตัวอย่างจึงควรมีไม่น้อยกว่า 502 คน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับตัวแปรสังเกตได้จากการกระจายตัวของข้อมูลที่ศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2555)

3.1.2 ขั้นตอนการวิจัย

การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะครูดนตรีในวิทยาลัยนาฏศิลป์ สังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ มีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1) การศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย ตำรา เอกสารทางวิชาการ ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูดนตรีทั้งในและต่างประเทศ และสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในวิทยาลัยนาฏศิลป์ สังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ที่ผ่านเกณฑ์คุณภาพการศึกษาฉบับที่ 2563-2566 จำนวน 2 วิทยาลัย ได้แก่ วิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด และวิทยาลัยนาฏศิลป์กาฬสินธุ์ เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

2) สังเคราะห์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูดนตรีในวิทยาลัยนาฏศิลป์ สังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ จากการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3) การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะครูดนตรีในวิทยาลัยนาฏศิลป์ สังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ดำเนินการโดยใช้วิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อปรับปรุงและขยายกรอบแนวคิดให้ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 10 คน ซึ่งเป็นนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาและการพัฒนาตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยนำเสนอองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยของตัวบ่งชี้เพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และปรับปรุงให้สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้ในการสร้างเครื่องมือวิจัยต่อไป

3.2 วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้สมรรถนะครูดนตรีในวิทยาลัยนาฏศิลป์ สังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์กับข้อมูลเชิงประจักษ์

การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้สมรรถนะครูดนตรี มีการดำเนินการดังนี้

3.2.1 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดตัวแปรของการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะครูดนตรีในวิทยาลัยนาฏศิลป์ สังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยจัดเรียงเนื้อหา ข้อคำถาม ตามลำดับองค์ประกอบสมรรถนะครูดนตรีในวิทยาลัยนาฏศิลป์ 5 องค์ประกอบหลัก 17 องค์ประกอบย่อย และ 54 ตัวบ่งชี้

3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (IOC) ตามแนวคิดของ Hemphill & Westie (1950) จากนั้นจึงปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะ ก่อนนำไปทดลองใช้ต่อไป สรุปค่า IOC มีค่าระหว่าง 0.80-1.00 ค่าอัลฟ่าครอนบาค รวมทั้งฉบับเท่ากับ .96

2) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับบุคลากรในวิทยาลัยนาฏศิลป์ สังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ จำนวน 40 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง โดยสุ่มแบบเจาะจง แล้ววิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha) โดยใช้เกณฑ์ ≥ 0.7 (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

4. สรุปผลการวิจัย

4.1 ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะครูดนตรีในวิทยาลัยนาฏศิลป์ สังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ดังตารางที่ 1

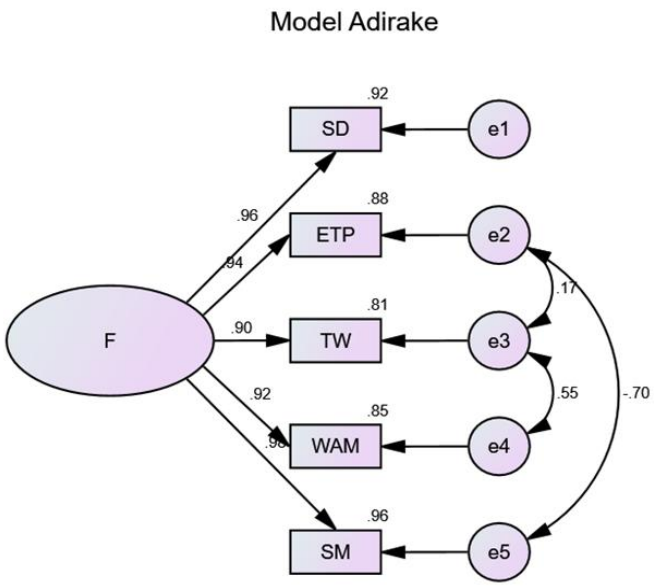
ตารางที่ 1 สรุปองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และจำนวนตัวบ่งชี้สมรรถนะครูดนตรี

ลำดับ	องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	จำนวนตัวบ่งชี้
1	**ด้านการพัฒนาตนเอง** (3 องค์ประกอบย่อย)	1.1 การแสวงหาความรู้ 1.2 การเปลี่ยนแปลง 1.3 ความกระตือรือร้น	**11 ตัวบ่งชี้**
2	**ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู** (3 องค์ประกอบย่อย)	2.1 อุดมการณ์ของครู 2.2 เอกลักษณ์ของครู 2.3 การปฏิบัติตนของครู	**9 ตัวบ่งชี้**

ลำดับ	องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	จำนวนตัวบ่งชี้
3	**ด้านการทำงานเป็นทีม** (4 องค์ประกอบย่อย)	3.1 การสร้างทีมงาน 3.2 เห็นชอบในเป้าหมาย 3.3 รู้จักสมาชิกทุกคน 3.4 การติดต่อสื่อสารที่ดี	**13 ตัวบ่งชี้**
4	**ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน** (4 องค์ประกอบย่อย)	4.1 วางแผนกำหนดเป้าหมาย 4.2 ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ 4.3 การติดตามประเมินผล 4.4 การพัฒนาการปฏิบัติงาน	**12 ตัวบ่งชี้**
5	**ด้านการบริการที่ดี** (3 องค์ประกอบย่อย)	5.1 ความตั้งใจและเต็มใจให้บริการ 5.2 การปรับปรุงระบบบริการ 5.3 การสร้างความประทับใจในงานบริการ	**9 ตัวบ่งชี้**

จากตารางที่ 1 ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะครูดนตรีในวิทยาลัยนาฏศิลป์ สังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 17 องค์ประกอบย่อย รวม 54 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาตนเอง 2) ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู 3) ด้านการทำงานเป็นทีม 4) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 5) ด้านการบริการที่ดี

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้สมรรถนะครูดนตรีของผู้เรียนในวิทยาลัยนาฏศิลป์ สังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1. องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้สมรรถนะครูดนตรีของผู้เรียนในวิทยาลัยนาฏศิลป์ สังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้สมรรถนะครูดนตรีของผู้เรียนในวิทยาลัยนาฏศิลป์ สังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ภาพรวม

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ b(SE)	R^2	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)
1. การพัฒนาตนเอง (SD)	0.96** (.04)	0.92	0.32
2. จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (ETP)	0.94** (.08)	0.88	0.61
3. การทำงานเป็นทีม (TW)	0.90** (.09)	0.81	0.41
4. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (WAM)	0.92** (.07)	0.85	0.56
5. การบริการที่ดี (SM)	0.96** (.05)	0.96	0.06
Chi-square = 0.864	df = 3	P = 0.649	
GFI = 0.999	AGFI = 0.989	RMSEA = 0.000	RMR =0.001

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้สมรรถนะครูดนตรีของผู้เรียนในวิทยาลัยนาฏศิลป์ สังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิง ประจักษ์อยู่ในระดับดี โดยมี Chi-square = 193.808, Degrees of freedom = 81, p = 0.06, RMSEA = 0.07, GFI = 0.92, AGFI = 0.85, CFI = 1.00, RMR = 0.01, NFI = 0.97 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ทั้งหมด

5. อภิปรายผลการวิจัย

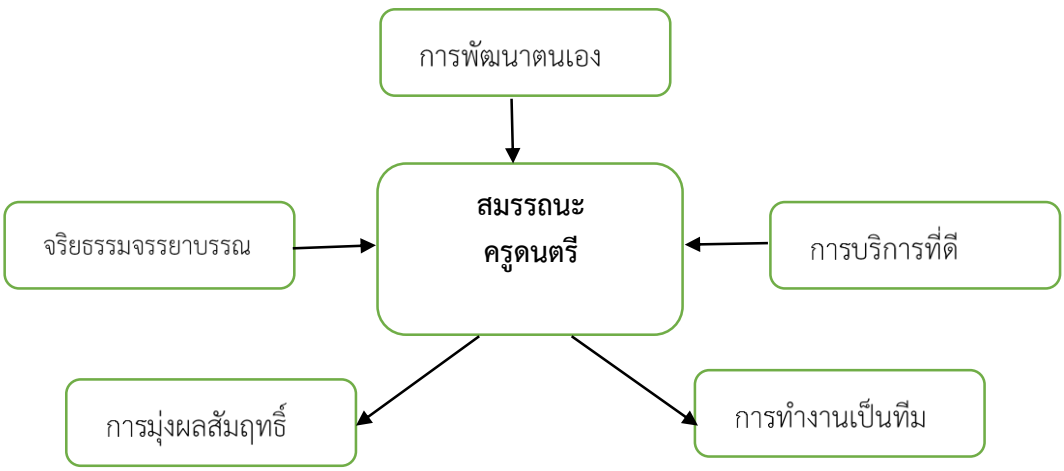
5.1 ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะครูดนตรีในวิทยาลัยนาฏศิลป์ สังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 17 องค์ประกอบย่อย 54 ตัวบ่งชี้ ซึ่งตัวบ่งชี้ทำหน้าที่สะท้อนลักษณะและผลการดำเนินงานในแต่ละด้าน ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมรับฟังความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพัฒนาให้สมบูรณ์และเหมาะสมยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ วรรณี แกมเกตุ (2551) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้เป็นสิ่งที่แสดงสภาวะหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงไป/สะท้อนลักษณะการดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่งในภาษาไทยมีคำที่นำมาใช้ในความหมายเดียวกับคำว่า “ตัวบ่งชี้” หลายคำเช่นดัชนี ตัวชี้นำและตัวชี้วัดเป็นต้น และจอห์นสโตน Johnstone (1981) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้หมายถึงสารสนเทศที่บ่งบอกปริมาณเชิงสัมพันธ์หรือสภาวะของสิ่งที่มุ่งวัดในเวลาใดเวลาหนึ่งโดยไม่จำเป็นต้องบ่งบอกสภาวะที่จงใจหรือชัดเจนแต่บ่งบอกหรือสะท้อนภาพของสถานการณ์ที่เราสนใจเข้าไปตรวจสอบอย่างกว้างๆ หรือให้ภาพเชิงสรุปโดยทั่วไปซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ในอนาคต สอดรับกับงานวิจัยของ รัฐพล พรหมสะอาด, สุรชัย มีชาญ, และ อรอุมา เจริญสุข (2561) การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ตประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 17 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็น องค์ประกอบที่ 1 ด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 2 ด้านการพัฒนานวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 3 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบที่ 4 ด้านการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้จำนวน 3 ตัวบ่งชี้

5.2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้สมรรถนะครูดนตรีในวิทยาลัยนาฏศิลป์ สังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ซึ่งเป็นการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า χ^2 = 193.808, df = 81, p = 0.00, GFI = 0.92, AGFI = 0.85, CFI = 1.00, RMSEA = 0.07, RMR = 0.01, NFI = 0.97 จากผลการตรวจสอบดัชนีทั้งหมด โมเดลตัวบ่งชี้สมรรถนะครูดนตรีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับ “เหมาะสม” ถึง “ดีมาก” (Acceptable to Good Fit) โดยเฉพาะค่าดัชนี GFI, CFI, NFI ที่สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 0.90 และค่า RMSEA ที่อยู่ในช่วงยอมรับได้ (≤ 0.08) แสดงให้เห็นว่า โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความน่าเชื่อถือ และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้เกิดสมรรถนะครูดนตรีสู่ความเป็นเลิศสูง สอดคล้องกับแนวคิดของ อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ (2547) ให้คำนิยาม สมรรถนะ ว่าเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติต่าง ๆ เช่น ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ และลักษณะทางกายภาพ ซึ่งจำเป็นและต้องสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร สมรรถนะช่วยจำแนกคุณลักษณะที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานได้อย่างชัดเจน กล่าวคือ บุคคลที่ประสบความสำเร็จในการทำงานมักมีสมรรถนะเฉพาะตัวบางประการ ขณะเดียวกันผู้ที่ล้มเหลวในการทำงานมักขาดคุณลักษณะสำคัญบางประการเช่นกัน สมรรถนะจึงเป็นปัจจัยชี้วัดศักยภาพของบุคคลในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดรับกับงานวิจัยของ วนิดา บุญอุ้ม, ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, และ พรเทพ เสถียรนพเก้า (2562) ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า โมเดลสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของครูคอมพิวเตอร์มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า χ^2 = 41.20, p = 0.55, GFI = 0.99, AGFI = 0.96, RMSEA = 0.00 และ CN = 647.15 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมตามสมมติฐาน

6. องค์ความรู้จากการวิจัย

การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะครูดนตรีในวิทยาลัยนาฏศิลป์ สังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยองค์ประกอบหลักสมรรถนะครูดนตรี พบว่า องค์ประกอบหลักทั้ง 5 องค์ประกอบ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีนัยสำคัญทางสถิติ (P < 0.05) ทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักได้ดังนี้ 1) องค์ประกอบหลักด้านการพัฒนาตนเอง 2) องค์ประกอบหลักด้านการบริการที่ดี 3) องค์ประกอบหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู 4) องค์ประกอบหลักด้านการ

มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และ 5) องค์ประกอบหลักด้านการทำงานเป็นทีม เป็นโมเดลสมรรถนะเชิงวัฒนธรรม (Cultural Competency Framework) ที่สามารถต่อยอดสู่การพัฒนาเครื่องมือวัดหรือระบบประเมินได้ในอนาคต แสดงดังภาพ



ภาพที่ 2. โมเดลการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะครูดนตรีในวิทยาลัยนาฏศิลป์ สังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.1.1 กระทรวงวัฒนธรรมและสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ควรกำหนดนโยบายการพัฒนาสมรรถนะครูดนตรีและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูดนตรีในวิทยาลัยนาฏศิลป์ เพื่อยกระดับมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนดนตรีไทยและดนตรีสากลให้มีคุณภาพและสอดคล้องกับบริบททางศิลปวัฒนธรรมของชาติ

7.1.2 ควรจัดตั้งโครงการพัฒนาศักยภาพครูดนตรีอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการเสริมทักษะวิชาชีพ การวิจัยและนวัตกรรมทางดนตรี และการใช้เทคโนโลยีในการสอน พร้อมระบบประเมินและรับรองสมรรถนะ เพื่อยกระดับครูดนตรีให้เป็นผู้นำทางวิชาการและผู้สืบสานศิลปวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน

7.2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

7.2.1 หน่วยงานควรใช้ตัวบ่งชี้ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานโดยวางแผนกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อเสริมสมรรถนะครูดนตรีที่ยังขาดหรือต้องการการพัฒนาทำให้ได้ตัวบ่งชี้ที่มีประสิทธิภาพ

7.2.2 ครูผู้สอนควรใช้ตัวบ่งชี้เป็นเกณฑ์ในการประเมินผล เช่น การประเมินจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน หรือผู้เรียน

7.3 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

7.3.1 ควรดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพในรูปแบบกรณีศึกษา (Case Studies) โดยเลือกสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะครูดนตรีในวิทยาลัยนาฏศิลป์ สังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ เพื่อสังเคราะห์และใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ

7.3.2 ควรศึกษาตัวแปรสมรรถนะครูดนตรีในรูปแบบอื่น ๆ เช่น การใช้สมรรถนะในการพัฒนาตนเองในระยะยาวที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษา

7.3.3 ควรศึกษาวิจัยการสร้างโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) ของตัวแปรเชิงสาเหตุเพื่ออธิบายสมรรถนะครูดนตรีได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

7.3.4 ควรศึกษาเกี่ยวกับการทดสอบโมเดลสมรรถนะครูดนตรีกับครูสาขาดนตรีสากลและดนตรีพื้นบ้าน

เอกสารอ้างอิง

กมลพร ทองธิยะ, และ กิตติชัย สุธาสิโนบล. (2564). การพัฒนาการคิดขั้นสูง : ความสามารถทางสติปัญญาที่สำคัญในโลกยุค New Normal. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 19*(2), 28–44.

ณรุทธ์ สุทธจิตต์. (2560). *วิธีวิทยาการสอนดนตรี* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พรรณีพริ้นติ้งเซ็นเตอร์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551. (2551, 5 มีนาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 125 ตอนที่ 43 ก, หน้า 1–24.

พิมพันธ์ เดชะคุปต์. (2560). *ทักษะ 7C ของครู 4.0.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รัฐพล พรหมสะอาด, สุรชัย มีชาญ, และ อรอุมา เจริญสุข. (2561). การนำเสนอแนวทางการดูแลให้คำ ปรึกษาแนะนำเพื่อส่งเสริมสมรรถนะ ด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์ วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์, 13*(8), 119-134.

วรรณี แกมเกตุ. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วนิดา บุญอุ้ม, ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, และ พรเทพ เสถียรนพเก้า. (2562). *การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของครูคอมพิวเตอร์ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรีสฤษดิ์วงศ์.

วิภาวรรณ เอกวรรณัง, พิกุล เอกวรางกรู, และ บุญเรียง ขจรศิลป์. (2560). การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะครูสำหรับนักศึกษา ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏ. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 9*(2), 119-131.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2555). *สถิติประยุกต์สำหรับการวิจัย.* กรุงเทพฯ: ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์. (2565). รายงานการประเมินตนเองของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ปีการศึกษา 2564. สืบค้นจาก https://www.bpi.ac.th

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2561). *แผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580).* กรุงเทพฯ: สำนักสำนักนโยบายและแผนการอุดมศึกษา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579.* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง) โครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ.* กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สุทธิพร จิตต์มิตรภาพ. (2553). การเปลี่ยนแปลงโลกของการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และการพัฒนาสู่“ครูมืออาชีพ” ใน สุดาพร ลักษณียนาวิน (บก.), *การเรียนรู้สู่การ เปลี่ยนแปลง* (น. 12-34). สมาคมเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และองค์กรอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย: สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

สุภมาส อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณาม, และ รัชนีกูล ภิญโญภานุวัตน์. (2551*). สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL*. กรุงเทพฯ: มิสชั่นมีเดีย.

อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์. (2547). แนวคิดเรื่องสมรรถนะCompetency : เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง. *Chulalongkorn Review, 16*(64)*,* 57-75.

Bowman, K. W., & Richard, S. A., (2003). Cultural brain death, and Transplantation. [Electronic version]. *Progress in transplantation, 13*(3), 211-215.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). New York, NY: Pearson.

Hemphill, J. K., & Westie, C. M. (1950). The measurement of group dimensions. *The Journal of Psychology, 29*(2), 325–342. https://doi.org/10.1080/00223980.1950.9916035

Johnstone, J. N. (1981). *Indicators of Education Systems.* Kogan Page: Unesco.

Lindeman, R. H., Merenda, P. F., & Gold, R. Z. (1980). *Introduction to bivariate and multivariate analysis. Glenview*, IL: Scott, Foresman.

Saris, W. E., & Stronkhorst, L. H. (1984). *Causal modeling in non experimental research : An introduction to the LISREL approach.* Amsterdam: Stoichiometric Research Foundation Amsterdam.

Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2004). *A beginner's guide to structural equation modeling* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

ยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองสิบสองปันนาในมิติการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรม กับความท้าทายด้านความยั่งยืนทางวัฒนธรรม *

Xishuangbanna Urban Development Strategy in Tourism and Industrial Dimensions and the Challenges of Cultural Sustainability

อัจฉรา จิตต์สุข[1], พระครูปลัดภัทรพงศ์ ภัทรเมธี[2], ศุภาชัย เตชนันต์[3,]
ภัชนัฐศร หล้ามปิมปา[4] และโกมินทร์ วังอ่อน[5]
Aujchara Jitsuk[1], Phra Kru Palat Phattarapong Phattaramethee [2],
Suphachai Techanan[3], Phatchanatson Lapimpa[4] and Gomin Wang-on[5]
สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนาภูมิภาค มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย[1,2,3,4]
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย[5]
Program in Regional Development Strategies, Chiang Rai Rajabhat University[1,2,3,4]
Faculty of Social Sciences, Chiang Rai Rajabhat University[5]
Corresponding Author, E-mail: sinettmspr@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองสิบสองปันนาในมิติการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรม โดยมุ่งเน้นการทำความเข้าใจผลกระทบและความท้าทายด้านความยั่งยืนทางวัฒนธรรมชาติพันธุ์ไทลื้อ ภายใต้บริบทการขยายตัวทางเศรษฐกิจและการเชื่อมโยงข้ามพรมแดนของจีน การศึกษานี้ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพแบบสังเคราะห์ โดยวิเคราะห์เอกสารทางวิชาการ รายงานนโยบาย งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนข้อมูลเชิงประจักษ์จากการศึกษาดูงานในพื้นที่สิบสองปันนา เพื่ออธิบายพลวัตของการพัฒนาในระดับเมืองและภูมิภาค

* ได้รับบทความ: 3 ตุลาคม 2568; แก้ไขบทความ: 11 พฤศจิกายน 2568; ตอบรับตีพิมพ์: 20 พฤศจิกายน 2568
Received: October 3, 2025; Revised: November 11, 2025; Accepted: November 20, 2025

ผลการศึกษาพบว่า การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและการพัฒนาอุตสาหกรรมชีวภาพ เช่น ชาผูเอ๋อร์และยางพารา มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและการเปลี่ยนผ่านของเมืองเชียงรุ่ง อย่างไรก็ตาม การเติบโตดังกล่าวก่อให้เกิดความตึงเครียดระหว่างการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจกับการคงอยู่ของอัตลักษณ์วัฒนธรรมไทลื้อ โดยเฉพาะปัญหาการทำให้วัฒนธรรมกลายเป็นสินค้าและการมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่นที่ยังจำกัด บทความสรุปว่า ความยั่งยืนของการพัฒนาเมืองสิบสอง-ปันนาขึ้นอยู่กับความสามารถในการบูรณาการเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว และการอนุรักษ์วัฒนธรรมอย่างสมดุลในระยะยาว

คำสำคัญ: ยุทธศาสตร์การพัฒนาเมือง; สิบสองปันนา; การท่องเที่ยว; อุตสาหกรรม; ความยั่งยืนทางวัฒนธรรม

Abstract

This article aims to analyze the urban development strategies of Xishuangbanna in the dimensions of tourism and industry, with a focus on understanding the impacts and sustainability challenges regarding Tai Lue ethnic culture within the context of China’ s economic expansion and cross- border connectivity. This study employs a synthetic qualitative research method, analyzing academic literature, policy reports, and relevant research, as well as empirical data obtained from field observations in Xishuangbanna to explain the dynamics of development at both urban and regional levels.

The findings reveal that cultural tourism and the development of bio-industries, such as Pu-erh tea and rubber, play a crucial role in driving the economy and the transformation of Jinghong City. However, such growth has created tensions between economic value creation and the preservation of Tai Lue cultural identity, particularly regarding the issues of cultural commodification and the limited participation of local communities. The article concludes that the sustainability of Xishuangbanna's urban development depends on the ability to

integrate the economy, tourism, and cultural conservation in a balanced manner over the long term.

Keywords: urban development strategy; Xishuangbanna; tourism; industry; cultural sustainability

1. บทนำ

ในช่วงเวลาเพียงไม่กี่ปีหลังการเปิดให้บริการของรถไฟจีน–ลาว ปริมาณการขนส่งสินค้าและผู้โดยสารผ่านพื้นที่ตอนใต้ของมณฑลยูนนานเพิ่มขึ้นอย่างก้าวกระโดด โดยมีการขนส่งสินค้ากว่า 48 ล้านตัน และมีผู้โดยสารข้ามพรมแดนจากกว่าร้อยประเทศ (Xinhua, 2024a) สถิติดังกล่าวสะท้อนคำถามเชิงยุทธศาสตร์ที่สำคัญว่า เหตุใด “สิบสองปันนา” ซึ่งเคยถูกมองว่าเป็นพื้นที่ชายแดนห่างไกลของจีน จึงถูกยกระดับให้กลายเป็นหนึ่งในจุดยุทธศาสตร์หลักของการเชื่อมโยงจีนกับเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และการพัฒนาดังกล่าวส่งผลอย่างไรต่อประเทศเพื่อนบ้านในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง

สิบสองปันนาเป็นเขตปกครองตนเองชนชาติไตในมณฑลยูนนานที่มีตำแหน่งทางภูมิศาสตร์สำคัญ ตั้งอยู่บนรอยต่อระหว่างจีน ลาว เมียนมา และมีความเชื่อมโยงทางชาติพันธุ์และวัฒนธรรมกับประเทศไทยอย่างลึกซึ้ง โดยเฉพาะกลุ่มชาติพันธุ์ไทลื้อ ลักษณะเฉพาะนี้ทำให้สิบสองปันนาไม่ได้มีความสำคัญเพียงในมิติเศรษฐกิจ หากยังเป็นพื้นที่เชิงสัญลักษณ์ที่เชื่อมโยงจีนกับเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ผ่านวัฒนธรรม ภาษา และศาสนา (Li, 2018; Phrapalad, Duangloy, & Phumathon, 2023) ความสำคัญดังกล่าวถูกนำมาใช้เป็นฐานในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองชายแดนของจีนในระยะหลัง

ภายใต้กรอบ Belt and Road Initiative (BRI) จีนได้ลงทุนอย่างเข้มข้นในโครงสร้างพื้นฐานของสิบสองปันนา ทั้งระบบราง ถนน และท่าอากาศยาน เพื่อเปลี่ยนพื้นที่ชายขอบให้กลายเป็น “ประตูเศรษฐกิจ” สู่อนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง (Sutherland & Sutter, 2024) การลงทุนดังกล่าวไม่เพียงเพิ่มศักยภาพด้านการค้าและโลจิสติกส์ แต่ยังเร่งการเติบโตของการท่องเที่ยว การพัฒนาอุตสาหกรรมชีวภาพ และการขยายตัวของเมืองเชียงรุ่งในฐานะศูนย์กลางเศรษฐกิจใหม่ของยูนนานตอนใต้ (Yu, Yang, Li, Lin, & Ren, 2023) ขณะเดียวกัน วัฒนธรรมชาติพันธุ์

ไทลื้อถูกส่งเสริมให้เป็นทั้งมรดกทางวัฒนธรรมและทรัพยากรทางเศรษฐกิจ ผ่านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและการทูตเชิงนุ่มนวล

อย่างไรก็ตาม การพัฒนาอย่างรวดเร็วของสิบสองปันนาได้ก่อให้เกิดความท้าทายหลายประการ ทั้งความตึงเครียดระหว่างการเติบโตทางเศรษฐกิจกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การทำให้วัฒนธรรมท้องถิ่นกลายเป็นสินค้า และความไม่สมดุลเชิงอำนาจระหว่างทุนจากภายนอกกับชุมชนท้องถิ่น (Li, Wall, & Smith, 2008; Davis, 2007) ในบริบทนี้ ความร่วมมือกับประเทศไทยและประเทศเพื่อนบ้านผ่านกลไกเมืองพี่เมืองน้อง เครือข่ายโลจิสติกส์ และการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยว จึงไม่ใช่เพียงผลพลอยได้ของการพัฒนา แต่เป็นส่วนหนึ่งของยุทธศาสตร์การเชื่อมโยงภูมิภาคของจีน

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองสิบสองปันนาในห้ามิติหลัก ได้แก่ โครงสร้างพื้นฐาน การท่องเที่ยว อุตสาหกรรม การอนุรักษ์วัฒนธรรม และความร่วมมือกับประเทศไทย เพื่อทำความเข้าใจบทบาทของสิบสองปันนาในฐานะ “โหนดยุทธศาสตร์” ระหว่างจีนกับอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง และเพื่อสะท้อนบทเรียนเชิงนโยบายที่มีนัยสำคัญต่อประเทศเพื่อนบ้านในภูมิภาคเดียวกัน

2. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเมืองสิบสองปันนา เน้นการยกระดับโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมทางบกและทางรถไฟ รวมถึงโครงข่ายทางอากาศ เพื่อเปลี่ยนจากพื้นที่ชายขอบให้กลายเป็นศูนย์กลางโลจิสติกส์และการเชื่อมโยงที่สำคัญในอนุภูมิภาคล้านช้าง-แม่โขง การพัฒนาดังกล่าวมีความสัมพันธ์โดยตรงกับยุทธศาสตร์ระดับชาติของจีนภายใต้ Belt and Road Initiative (BRI) ซึ่งมุ่งสร้างเครือข่ายการเชื่อมโยงระหว่างประเทศเพื่อนบ้านทั้งในเอเชียกลางและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยการลงทุนในเส้นทางรถไฟและทางบกในยูนนานตอนใต้ โดยเฉพาะ รถไฟจีน–ลาว ถือเป็นหัวใจสำคัญที่ยกระดับบทบาทของสิบสองปันนาในฐานะจุดเชื่อมเชิงยุทธศาสตร์

สถานีรถไฟสิบสองปันนา (Xishuangbanna Railway Station) เปิดให้บริการเมื่อวันที่ 3 ธันวาคม พ.ศ. 2564 ในเส้นทางรถไฟยู่ซี–โม่หาน (Yuxi–Mohan railway) เส้นทางนี้ไม่เพียงเป็นโครงข่ายการเดินทางภายในมณฑลยูนนาน แต่ยังเชื่อมต่อโดยตรงกับลาว ผ่านเมืองหลวงพระบาง เวียงจันทน์ และในอนาคตสามารถเชื่อมถึงไทยและประเทศในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงได้

อย่างเป็นระบบ (ศูนย์ข่าวกระทรวงพาณิชย์, 2568; ศูนย์ข้อมูลเพื่อธุรกิจไทยในจีน สถานกงสุลใหญ่ ณ นครคุนหมิง, 2567) การเปิดใช้รถไฟสายนี้ทำให้สิบสองปันนากลายเป็น “ศูนย์กลางโลจิสติกส์ใหม่” โดย 3 ปีแรก (นับถึงธันวาคม 2567) ขนส่งสินค้ากว่า 48.3 ล้านตัน และสินค้านำเข้า-ส่งออกผ่านด่านคุนหมิงกว่า 10.6 ล้านตัน มูลค่า 44 พันล้านหยวน โดยประเภทสินค้าเพิ่มจาก 500 เป็นกว่า 3,000 ชนิด รวมผลไม้ไทยอย่างทุเรียน โดยการนำเข้าทุเรียนจีนปี 2567 สูงสุดเป็นประวัติการณ์ 1.56 ล้านตัน มูลค่า 6.99 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ โดยไทยครองส่วนแบ่ง 57.4% (มูลค่า 4.01 พันล้านดอลลาร์) ลดลงจาก 68% ในปีก่อน (Zang, 2025) เนื่องจากความสะดวกในการขนส่งด้วยรถไฟความเร็วสูงและรถไฟสินค้าทำให้เวลาและต้นทุนโลจิสติกส์ลดลงมากเมื่อเทียบกับการขนส่งทางถนนเพียงอย่างเดียว สิ่งนี้ส่งผลโดยตรงต่อความสามารถในการแข่งขันของสินค้าเกษตรไทยในตลาดจีน

นอกจากบทบาทด้านเศรษฐกิจแล้ว เส้นทางรถไฟยังเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว โดยเชื่อมจุดท่องเที่ยวหลัก เช่น คุนหมิง ปู่โถ่ สิบสองปันนา กับหลวงพระบางและเวียงจันทน์ ครอบคลุมพื้นที่ท่องเที่ยวกว่า 560 แห่ง นักท่องเที่ยวจากไทย ลาว มาเลเซียเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน ซึ่งได้สร้างสะพานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมระหว่างจีนกับประเทศเพื่อนบ้าน โดยดึงดูดนักเดินทางขึ้นรถไฟโดยสารข้ามพรมแดนกว่า 346,000 คน จาก 108 ประเทศ ในจำนวนนี้เป็นชาวต่างชาติ ประมาณ 49,000 คน (87% เข้าจีนแบบไร้วีซ่า) (Xinhua, 2024a)

ในเชิงยุทธศาสตร์ การพัฒนาโครงข่ายรถไฟในสิบสองปันนาเป็นการเสริมบทบาทของจีนในการสร้าง “เส้นทางเชื่อมโยงทางบก” ที่เชื่อมจีนตอนในกับเอเชียตะวันออกเฉียงใต้โดยตรง ไม่ต้องพึ่งพาการขนส่งทางทะเลเพียงอย่างเดียว สิ่งนี้มีความสำคัญต่อจีนในมิติความมั่นคงด้านพลังงานและการค้าระหว่างประเทศ อีกทั้งยังทำให้สิบสองปันนาเปลี่ยนจาก “พื้นที่ชายแดน” ที่อยู่ปลายสุดของจีน กลายเป็น “ประตูเชื่อมโลกภายนอก” ที่มีสถานะเชิงยุทธศาสตร์สูงขึ้น อย่างไรก็ตาม ยังมีประเด็นที่ต้องพิจารณา เช่น การบูรณาการระหว่างระบบรางและระบบถนนภายในเมืองสิบสองปันนา การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานรองรับการท่องเที่ยวและการค้า และความเสี่ยงต่อการพึ่งพิงจีนของประเทศเพื่อนบ้านในมิติการลงทุนและหนี้สาธารณะ หากสามารถบริหารจัดการได้อย่างสมดุล สิบสองปันนาจะกลายเป็น “จุดยุทธศาสตร์สำคัญ” ที่หนุนทั้งจีนและอาเซียนในระยะยาว

ในมิติของการพัฒนาโครงข่ายทางอากาศ ท่าอากาศยานนานาชาติสิบสองปันนากาสา (Xishuangbanna Gasa International Airport, JHG) ทำหน้าที่เป็น “ประตูสู่สิบสองปันนา” และเป็นท่าอากาศยานนานาชาติแห่งที่สองของมณฑลยูนนาน รองจากคุนหมิง ฉางสุ่ย อินเตอร์เนชันแนล (Kunming Changshui International Airport) สถิติในปี พ.ศ. 2566 ระบุว่ามีผู้โดยสารเกือบ 7 ล้านคน และมีการเคลื่อนไหวของอากาศยานกว่า 52,543 เที่ยวบิน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการเติบโตที่โดดเด่นของสนามบินในฐานะ “ศูนย์กลางการบินท้องถิ่น” ที่กำลังเชื่อมโยงสู่ระดับภูมิภาค (Yunnan Airport Group, 2023)

การพัฒนาของ JHG เป็นส่วนหนึ่งของยุทธศาสตร์ “การเปิดสู่ภายนอกของจีนตะวันตกเฉียงใต้” (Opening-up of Southwest China) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของ Belt and Road Initiative (BRI) ที่มุ่งเน้นการเชื่อมโยงจีนตอนในกับอาเซียน การมีท่าอากาศยานนานาชาติในสิบสองปันนา ทำให้พื้นที่นี้ไม่เพียงพึ่งพิงการขนส่งทางบกหรือทางรางเท่านั้น แต่ยังเพิ่มศักยภาพการเชื่อมโยงโดยตรงกับเมืองสำคัญในจีนและประเทศเพื่อนบ้าน เช่น ไทย ลาว และเมียนมา ซึ่งถือเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการยกระดับบทบาทของสิบสองปันนาในฐานะ “Hub” ของอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง

สนามบินมีบทบาทโดยตรงต่อการพัฒนาเศรษฐกิจการท่องเที่ยวในสิบสองปันนา ซึ่งเป็นพื้นที่โดดเด่นด้านวัฒนธรรมชนชาติไทลื้อ และความหลากหลายทางชีวภาพ การเดินทางทางอากาศที่สะดวกขึ้นช่วยดึงดูดนักท่องเที่ยวจากจีนตะวันออก เมืองชายฝั่ง และนักท่องเที่ยวต่างชาติ ทำให้เกิดการกระจายรายได้สู่ธุรกิจโรงแรม ร้านอาหาร และบริการท้องถิ่น โดยข้อมูลเชิงเปรียบเทียบพบว่า การเชื่อมโยงทางอากาศช่วยกระตุ้นการท่องเที่ยวมากกว่าการพึ่งพิงทางบกเพียงอย่างเดียว (Zhang & Findlay, 2014)

แม้ว่าสนามบินจะเติบโตอย่างรวดเร็ว แต่การวิเคราะห์เชิงลึกเผยช่องว่างในระดับปฏิบัติการ โดยเฉพาะการขาดการเชื่อมต่อโดยตรงระหว่าง สถานีรถไฟความเร็วสูงสิบสองปันนา (ใน Jinghong) และท่าอากาศยานกาสา ปัจจุบันผู้โดยสารจำเป็นต้องเดินทางต่อด้วยรถยนต์หรือระบบขนส่งท้องถิ่น ซึ่งไม่เพียงเพิ่มเวลาและต้นทุนการเดินทาง แต่ยังลดความน่าสนใจของการใช้ระบบขนส่งสาธารณะต่อเนื่อง การขาดการบูรณาการเช่นนี้บ่งชี้ว่า การวางแผนโครงสร้างพื้นฐานในระดับมหภาคของจีนมักมุ่งเน้นเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ (เช่น การเชื่อมโยงกับ BRI) มากกว่าการออกแบบประสบการณ์ที่ราบรื่นสำหรับผู้โดยสารในระดับจุลภาค

ในมุมมองของ “การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่เน้นมนุษย์เป็นศูนย์กลาง” (Human-centered Infrastructure Development) ช่องว่างนี้ถือเป็นข้อจำกัดสำคัญ ปัจจุบันนักวิชาการและองค์การการบินพลเรือนนานาชาติ (ICAO) เน้นย้ำว่า การบูรณาการระหว่างโหมดการคมนาคม (Multimodal Transport Integration) เป็นหัวใจในการสร้างเมืองและภูมิภาคที่มีความสามารถแข่งขันในระดับโลก (International Civil Aviation Organization (ICAO), 2019) หากสิบสองปันนาต้องการก้าวสู่การเป็น “ศูนย์กลางการเชื่อมโยงที่แท้จริง” จำเป็นต้องเร่งลงทุนในโครงข่ายการเชื่อมโยงสนามบิน–สถานีรถไฟ ไม่ว่าจะในรูปแบบรถไฟฟ้าเบา (LRT), รถโดยสารด่วนพิเศษ (BRT) หรือบริการ Shuttle ที่มีมาตรฐาน

สรุป การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของสิบสองปันนาเป็นฐานรากเชิงยุทธศาสตร์ที่หล่อเลี้ยงการพัฒนาในทุกมิติ โดยเฉพาะการท่องเที่ยว อุตสาหกรรม และความร่วมมือข้ามพรมแดน การลงทุนในระบบราง สนามบิน และโลจิสติกส์ภายใต้กรอบ Belt and Road Initiative ทำให้พื้นที่ชายแดนเดิมถูกยกระดับเป็น “โหนดการเชื่อมโยงภูมิภาค” ซึ่งลดต้นทุนการขนส่ง เพิ่มความสามารถในการแข่งขันของสินค้า และเร่งการไหลเวียนของนักท่องเที่ยวและทุนมนุษย์ โครงสร้างพื้นฐานจึงไม่ใช่เพียงเครื่องมือทางเศรษฐกิจ แต่ทำหน้าที่เชื่อมโยงเศรษฐกิจเมืองเข้ากับอัตลักษณ์วัฒนธรรมและความร่วมมือระหว่างประเทศ อย่างไรก็ตาม ความท้าทายด้านการบูรณาการระบบคมนาคมในระดับเมืองสะท้อนว่าความสำเร็จเชิงยุทธศาสตร์จะยั่งยืนได้ ต้องอาศัยการพัฒนาที่คำนึงถึงผู้คนและการใช้ประโยชน์จริงในชีวิตประจำวันควบคู่กันไป

3. การท่องเที่ยวและการเปลี่ยนผ่านของเมือง

การท่องเที่ยวได้กลายเป็นกลไกขับเคลื่อนหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของสิบสอง-ปันนา โดยเฉพาะในเมืองเชียงรุ่ง (Jinghong) ซึ่งเป็นกลไกหลักสร้างรายได้ การจ้างงาน และเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเมือง เช่น การใช้ที่ดินและประชากรศาสตร์ สถิติช่วงตรุษจีนปี 2566 แสดงนักท่องเที่ยวกว่า 2.7175 ล้านคน เพิ่ม 554.51% จากปีก่อน สะท้อนบทบาทสำคัญต่อ Urbanization (China Daily, 2023) การเติบโตของอุตสาหกรรมท่องเที่ยวจึงไม่เพียงสร้างรายได้ หากยังเป็นแรงผลักดันสำคัญต่อการเปลี่ยนผ่านทางสังคมและวัฒนธรรม (Yu, Yang, Li, Lin, & Ren, 2023)

ในเชิงยุทธศาสตร์ การท่องเที่ยวของสิบสองปันนาถูกออกแบบให้ผสานความโดดเด่นของทรัพยากรธรรมชาติกับเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรม โดยมุ่งสร้างภาพลักษณ์ของเมืองให้เป็น

จุดหมายปลายทางที่หลากหลาย (Multi-dimensional Destination) จุดขายสำคัญ ได้แก่ สวนพฤกษศาสตร์เขตร้อนสิบสองปันนา ซึ่งได้รับการยอมรับในระดับโลกในฐานะพื้นที่วิจัยและท่องเที่ยวเชิงนิเวศ รวมถึงหุบเขาช้างป่าที่เป็นทั้งแหล่งอนุรักษ์และแหล่งท่องเที่ยวเชิงประสบการณ์ นอกจากนี้ แหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม เช่น หมู่บ้านไทลื้อ ตลาดกลางคืนสตาร์ไลท์ และวัดวาอาราม ยังช่วยสะท้อนเสน่ห์เฉพาะถิ่นและเป็นฐานสำคัญในการสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ จากรายงานวิเคราะห์สถานการณ์ระบุว่าการท่องเที่ยวเป็นองค์ประกอบของเศรษฐกิจหลัก สร้างรายได้แก่ชาวนาเฉลี่ย 1,100 ดอลลาร์สหรัฐต่อปี แต่อย่างไรการกระจายยังไม่เท่าเทียม (Liu & Chamaratana, 2025)

อีกหนึ่งมิติที่สำคัญคือการยกระดับสิบสองปันนาให้เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพและการพักผ่อนเชิงคุณภาพ (Health and Wellness Tourism) การลงทุนจากเครือโรงแรมและรีสอร์ตหรูระดับนานาชาติ เช่น Anantara และ Angsana สะท้อนถึงความเชื่อมั่นของผู้ประกอบการและนักลงทุนต่างชาติที่เล็งเห็นศักยภาพของภูมิภาคนี้ รีสอร์ตเหล่านี้นำเสนอบริการที่ผสานการบำบัดเชิงสปา น้ำพุร้อน และการแพทย์ทางเลือก ทั้งในมิติของยุโรปและเอเชีย ผลลัพธ์คือการยกระดับภาพลักษณ์ของเมืองเชียงรุ่งให้เป็นจุดหมายปลายทางสำหรับนักท่องเที่ยวระดับพรีเมียมและนักเดินทางที่ให้ความสำคัญกับสุขภาพ

อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนผ่านของเมืองที่เกิดจากการขยายตัวของการท่องเที่ยวก่อให้เกิดผลกระทบที่ซับซ้อน เมืองเชียงรุ่งซึ่งเคยเป็นเมืองโบราณที่มีโครงสร้างชุมชนแบบดั้งเดิมได้เปลี่ยนโฉมเป็นเมืองสมัยใหม่ที่เต็มไปด้วยตึกสูงและโครงสร้างพื้นฐานใหม่ การเปลี่ยนแปลงนี้สร้างแรงดึงดูดต่อนักท่องเที่ยวจำนวนมาก โดยเฉพาะจากมณฑลอื่น ๆ ของจีน แต่ในขณะเดียวกันก็สร้างแรงกดดันต่อคนท้องถิ่น การหลั่งไหลเข้ามาของประชากรชาวฮั่นที่มีทักษะและเงินทุนเหนือกว่าทำให้เกิดการแข่งขันทางเศรษฐกิจ และก่อให้เกิดความไม่สมดุลด้านอำนาจทางสังคมและเศรษฐกิจ ทำให้ชาวไทลื้อกลายเป็น "ชนชั้นรอง" รายงานศึกษาคุณภาพ 2025 ชี้ ecotourism สเกลใหญ่ในสิบสองปันนาสร้างการกระจายรายได้ไม่เท่าเทียม ผู้ประกอบการภายนอกครองตลาด ชุมชนท้องถิ่นมีส่วนตัดสินใจจำกัด (20-35%) (Liu & Chamaratana, 2025)

ในเชิงวัฒนธรรม แม้ว่าการท่องเที่ยวช่วยเผยแพร่และรักษาองค์ความรู้ของชาวไทลื้อ แต่ก็เสี่ยงต่อการถูกทำให้กลายเป็นสินค้า (Commodification of Culture) การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในรูปแบบธีมพาร์คหรือการแสดงวัฒนธรรมที่จัดขึ้นเพื่อการตลาดอาจทำให้ความหมาย

ดั้งเดิมและความแท้จริงของวัฒนธรรมถูกบิดเบือนหรือสูญเสียไป (Li, Wall, & Smith, 2008) นอกจากนี้ ความเสี่ยงของ “Cultural Erosion” หรือการถูกกลืนวัฒนธรรม ยิ่งชัดเจนขึ้นเมื่อประชากรท้องถิ่นกลายเป็น “ชนชั้นรอง” ในเศรษฐกิจใหม่ที่ถูกขับเคลื่อนด้วยทุนและแรงงานจากภายนอก (Davis, 2007)

ดังนั้น การพัฒนาการท่องเที่ยวในสิบสองปันนาจึงเป็นกระบวนการที่มีพลวัตสองด้าน ด้านหนึ่งคือการสร้างความมั่งคั่งและยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนผ่านงานบริการ การค้าขาย และการลงทุน อีกด้านหนึ่งคือความท้าทายเชิงสังคมและวัฒนธรรมที่อาจบั่นทอนความมั่นคงทางอัตลักษณ์ของกลุ่มชาติพันธุ์ท้องถิ่น หากการจัดการขาดความรอบคอบ การพัฒนาเชิงท่องเที่ยวอาจสร้างความเหลื่อมล้ำและทำให้วัฒนธรรมดั้งเดิมถูกลดทอนคุณค่าจนกลายเป็นเพียง “สินค้าสำหรับการบริโภค” ของนักท่องเที่ยว

สรุป การท่องเที่ยวเป็นกลไกหลักที่ขับเคลื่อนการเปลี่ยนผ่านของเมืองเชียงรุ่งจากชุมชนชาติพันธุ์ดั้งเดิมสู่ศูนย์กลางเศรษฐกิจบริการสมัยใหม่ โดยอาศัยโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมและภาพลักษณ์เมืองเชิงวัฒนธรรมเป็นแรงเสริม การท่องเที่ยวเชิงนิเวศ วัฒนธรรม และสุขภาพช่วยสร้างรายได้และงานจำนวนมาก พร้อมทั้งดึงการลงทุนจากภายนอกเข้าสู่พื้นที่ อย่างไรก็ดี การเติบโตอย่างรวดเร็วได้ก่อให้เกิดความไม่สมดุลทางสังคม การแข่งขันด้านทรัพยากร และความเสี่ยงต่อการทำให้วัฒนธรรมไทลื้อกลายเป็นสินค้า การท่องเที่ยวจึงเป็นทั้งโอกาสและความท้าทาย ซึ่งสะท้อนว่าการพัฒนาเมืองจะบรรลุเป้าหมายระยะยาวได้ก็ต่อเมื่อสามารถผสานการเติบโตทางเศรษฐกิจกับการคุ้มครองอัตลักษณ์และความเป็นเจ้าของพื้นที่ของชุมชนท้องถิ่น

4. การพัฒนาอุตสาหกรรมในยุคใหม่ของสิบสองปันนา

การพัฒนาอุตสาหกรรมของสิบสองปันนาในช่วงไม่กี่ทศวรรษที่ผ่านมาได้ถูกกำหนดยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับแนวทาง “การพัฒนาสีเขียว” และ “เศรษฐกิจคาร์บอนต่ำ” โดยมุ่งเน้นการสร้างอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและสามารถเพิ่มมูลค่าให้กับผลผลิตทางการเกษตร (ไทยบิสไซน่า, 2561) แนวคิดดังกล่าวสะท้อนความพยายามของรัฐบาลจีนในการผลักดันโมเดลการพัฒนาเศรษฐกิจที่ไม่เพียงแต่ตอบสนองต่อความต้องการของตลาด หากยังคำนึงถึงผลกระทบเชิงระบบนิเวศในระยะยาว

อุตสาหกรรมที่ถูกให้ความสำคัญในยุทธศาสตร์นี้คืออุตสาหกรรมชีวภาพ (Bio-industry) ซึ่งอาศัยทรัพยากรพืชเศรษฐกิจที่สำคัญของภูมิภาค ได้แก่ ชาผูเอ๋อร์ ยางพารา และยาสมุนไพร

ท้องถิ่นของชนชาติไท สำหรับชาผูเอ๋อร์ สิบสองปันนาถือเป็นถิ่นกำเนิดที่มีต้นชาโบราณอายุมากกว่าพันปี (Teasenz, 2026) โดยเฉพาะแหล่ง Bulang, Jingmai, Nannuo ที่สร้างเอกลักษณ์รสชาติหนาแน่น หอมลึก "Mountain forest tea" คือชาจากป่าเขาธรรมชาติ คิดเป็น 5% ของผลผลิตทั้งหมด 3,250 ตันต่อปี (Slow Food Foundation, n.d.) ทำให้มีคุณค่าทั้งทางเศรษฐกิจและทางวัฒนธรรม ในระดับประเทศ ชาผูเอ๋อร์ได้รับการยอมรับว่าเป็นสินค้าที่มีเอกลักษณ์เฉพาะและได้รับความนิยมในตลาดจีนและต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง ขณะที่ยางพาราถือเป็นอีกหนึ่งพืชเศรษฐกิจที่สร้างรายได้สำคัญ โดยการเพาะปลูกยางพาราในสิบสองปันนาเริ่มขยายตัวตั้งแต่ทศวรรษ 1950 ตามนโยบายของรัฐที่ต้องการลดการพึ่งพาการนำเข้าวัตถุดิบ (Wu, Liu, & Liu, 2001) ปัจจุบัน นโยบายใหม่มุ่งยกระดับอุตสาหกรรมยางพาราให้ก้าวข้ามการผลิตขั้นต้นไปสู่การแปรรูปเชิงอุตสาหกรรมที่มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น เช่น การผลิตผลิตภัณฑ์ยางสังเคราะห์และยางทางการแพทย์ (ศูนย์ข้อมูลเพื่อธุรกิจไทยในจีน ณ นครคุนหมิง, 2559)

อย่างไรก็ดี แม้กรอบนโยบายระดับมหภาคจะเน้นไปที่ “การพัฒนาสีเขียว” แต่ในทางปฏิบัติกลับสะท้อนให้เห็นความย้อนแย้ง การขยายพื้นที่เพาะปลูกยางพาราเชิงเดี่ยวได้นำมาซึ่งปัญหาสิ่งแวดล้อมที่สำคัญ การศึกษาล่าสุดพบว่า สัดส่วนพื้นที่เพาะปลูกยางพาราในสิบสองปันนาเพิ่มขึ้นจาก 4.5% ในปี 1992 เป็นกว่า 22.2% ในปี 2010 (Huang, Kuang, Zhou, Li, & Yin, 2024) การขยายพื้นที่เพาะปลูกยางพาราแบบเชิงเดี่ยวในสิบสองปันนาได้ก่อให้เกิดการทำลายป่า ลดความหลากหลายทางชีวภาพลง 25% ระหว่างทศวรรษ 1970-2000s ส่งผลต่อการกัดเซาะดิน สูญเสียพื้นที่ป่า 4.69 พันเฮกตาร์ และปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์สะสม 4.20 ล้านตันจนถึงปี 2023 (Ling, et al., 2022)

ประเด็นดังกล่าวสะท้อนถึงความขัดแย้งเชิงโครงสร้างระหว่างนโยบายกับการปฏิบัติจริง ระดับนโยบายมุ่งเน้นการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ยั่งยืนและคาร์บอนต่ำ แต่แรงขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจในพื้นที่กลับผลักดันให้เกิดการใช้ทรัพยากรในเชิงเข้มข้น โดยเฉพาะการปลูกยางพาราเชิงเดี่ยวเพื่อสนองความต้องการตลาด ความไม่สอดคล้องนี้นำไปสู่ความท้าทายสำคัญในการสร้างสมดุลระหว่างการเติบโตทางเศรษฐกิจระยะสั้นกับการรักษาสิ่งแวดล้อมและความยั่งยืนในระยะยาว

สรุป ยุทธศาสตร์อุตสาหกรรมของสิบสองปันนามุ่งยกระดับเศรษฐกิจจากการผลิตขั้นต้นสู่เศรษฐกิจมูลค่าเพิ่ม ภายใต้กรอบ “การพัฒนาสีเขียว” โดยใช้ทรัพยากรท้องถิ่น เช่น ชาผูเอ๋อร์ ยางพารา และสมุนไพร เป็นฐานการผลิต อุตสาหกรรมเหล่านี้เชื่อมโยงโดยตรงกับโครงสร้าง

พื้นฐานโลจิสติกส์และตลาดข้ามพรมแดน รวมถึงการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและสุขภาพ อย่างไรก็ตาม ความขัดแย้งระหว่างนโยบายสิ่งแวดล้อมกับการขยายการผลิตเชิงเดี่ยวสะท้อนข้อจำกัดเชิงโครงสร้างของการพัฒนา หากไม่สามารถปรับรูปแบบการผลิตให้สอดคล้องกับระบบนิเวศและชุมชน อุตสาหกรรมอาจบ่อนทำลายฐานทรัพยากรที่เป็นหัวใจของการท่องเที่ยวและวัฒนธรรม ซึ่งจะส่งผลต่อเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนในระยะยาว

5. การอนุรักษ์และการปรับตัวทางวัฒนธรรมของชาวไทลื้อในสิบสองปันนา

รากฐานทางวัฒนธรรมของชาวไทลื้อในสิบสองปันนามีความผูกพันแนบแน่นกับพระพุทธศาสนาเถรวาท วัดวาอารามมิได้เป็นเพียงพื้นที่ทางศาสนา หากยังทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้และเป็น “โรงเรียน” สำหรับการสืบทอดวิถีชีวิต ภาษา และภูมิปัญญาดั้งเดิมตั้งแต่ศตวรรษที่ 13 (Li, 2018) ความผูกพันดังกล่าวทำให้พระพุทธศาสนาเป็นทั้งกลไกทางจิตวิญญาณและสถาบันทางสังคมที่คงความต่อเนื่องของอัตลักษณ์ชาติพันธุ์ อีกทั้งยังเป็นสื่อเชื่อมโยงชาวไทลื้อกับกลุ่มชาติพันธุ์ไทอื่น ๆ ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เช่น ไทย ลาว และพม่า (Phrapalad, Duangloy, & Phumathon, 2023)

อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงอันรวดเร็วภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ได้สร้างความท้าทายที่สำคัญต่อการดำรงอยู่ของวัฒนธรรมไทลื้อ การขยายตัวของเมือง การพัฒนาเศรษฐกิจเชิงพาณิชย์ และการแพร่กระจายของเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งผลให้คนรุ่นใหม่หันเหความสนใจจากกิจกรรมทางศาสนาและประเพณีดั้งเดิม (Phrapalad, Duangloy, & Phumathon, 2023) ขณะเดียวกัน การไหลเข้าของนักลงทุนและแรงงานชาวจีนฮั่นซึ่งมีทุนและทักษะที่เหนือกว่าชุมชนท้องถิ่น ได้สร้างแรงกดดันเชิงเศรษฐกิจและวัฒนธรรม ทำให้เกิดความรู้สึกในหมู่ชาวไทลื้อบางส่วนว่าอัตลักษณ์ดั้งเดิมกำลังถูกคุกคามหรือถูกกลืนกลาย (Davis, 2007)

เพื่อรับมือกับปัญหาดังกล่าว รัฐบาลจีนได้กำหนดนโยบายเชิงรุกด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรม โดยออกกฎหมายท้องถิ่นเพื่อคุ้มครองสถาปัตยกรรมและมรดกดั้งเดิมของชนชาติไท รวมถึงการยกระดับเทศกาลสงกรานต์ของสิบสองปันนาให้เป็น “มรดกวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้” เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว สร้างรายได้จากการท่องเที่ยวกว่า 297 ล้านหยวน (ประมาณ 41.8 ล้านดอลลาร์สหรัฐ) ในช่วง 4 วันของปี 2024 และดึงดูดนักท่องเที่ยวจำนวน 282,800 คน (บัณรส บัวคลี่, 2568; Xinhua, 2024b) แนวทางดังกล่าวยังสอดคล้องกับการสร้างแหล่ง

ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในรูปแบบ “หมู่บ้านวัฒนธรรม” หรือ “ธีมพาร์ค” ที่เปิดโอกาสให้นักท่องเที่ยวได้สัมผัสวิถีชีวิตและประเพณีของชนกลุ่มน้อย (Davis, 2007)

แม้มาตรการเหล่านี้มีส่วนช่วยสร้างรายได้และเพิ่มการรับรู้ต่อวัฒนธรรมไทลื้อ แต่ก็มิอาจปฏิเสธได้ว่ามีความตึงเครียดระหว่างเป้าหมายการอนุรักษ์กับแรงขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจ ตัวอย่างที่ชัดเจนคือเทศกาลสงกรานต์ในเมืองเชียงรุ่ง ซึ่งถูกวิพากษ์วิจารณ์ว่าถูกทำให้แปลกแยกจากวิถีดั้งเดิมและถูกปรับเปลี่ยนให้รองรับนักท่องเที่ยวมากกว่าการสืบทอดความเชื่อและคุณค่าทางวัฒนธรรม (บัณรส บัวคลี่, 2568) การที่รัฐเข้ามาจัดการและทำให้วัฒนธรรมกลายเป็น “สินค้า” มีความเสี่ยงที่จะลดทอนความหมายภายในของพิธีกรรมและประเพณีลง เหลือเพียงเปลือกนอกที่ตอบสนองตลาดท่องเที่ยว

ในเชิงวิชาการ นักวิจัยจำนวนหนึ่งชี้ให้เห็นว่า การอนุรักษ์วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์เป็นหลัก โดยปราศจากการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงของชุมชนท้องถิ่น อาจนำไปสู่กระบวนการทำให้มรดกทางวัฒนธรรมกลายเป็นเพียง “สิ่งประดิษฐ์ทางประวัติศาสตร์” ที่ถูกแยกขาดออกจากบริบทของชีวิตประจำวันและความหมายทางสังคมดั้งเดิม พื้นที่ป่าสงวนเขตร้อนในเขตสิบสองปันนา เช่น เขต Shangyong & Mengla แสดงบทบาทสำคัญในการสนับสนุนบริการระบบนิเวศวัฒนธรรม (Cultural ecosystem Services: CES) อาทิ การพักผ่อนหย่อนใจ การคงอยู่ของสัตว์ป่า และการสืบทอดประเพณีดั้งเดิมของชุมชนชาติพันธุ์ (Liu et al., 2023)

อย่างไรก็ตาม รูปแบบการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม โดยเฉพาะการจัดตั้งหมู่บ้านวัฒนธรรมเพื่อการท่องเที่ยว มีความเสี่ยงที่จะลดทอนความแท้จริงของวัฒนธรรม หากกระบวนการวางแผนและการจัดการขาดการมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่นอย่างเป็นระบบ ผลลัพธ์ที่ตามมาไม่เพียงทำให้ “ความแท้จริง” (Authenticity) ของวัฒนธรรมค่อย ๆ เลือนหาย แต่ยังบั่นทอนความยั่งยืนของการอนุรักษ์ในระยะยาว เนื่องจากวัฒนธรรมถูกทำหน้าที่เพียงเป็นทรัพยากรทางเศรษฐกิจ มากกว่าการเป็นระบบคุณค่าและวิถีชีวิตที่มีชีวิตชีวา (Li, Wall, & Smith, 2008)

สรุป วัฒนธรรมไทลื้อเป็นทุนทางสังคมและเชิงยุทธศาสตร์ที่เชื่อมโยงสิบสองปันนากับการพัฒนาเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว และความร่วมมือข้ามพรมแดน พระพุทธศาสนาเถรวาท วัด และประเพณีดั้งเดิมทำหน้าที่เป็นกลไกค้ำจุนอัตลักษณ์ชาติพันธุ์ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของเมืองและเศรษฐกิจ อย่างไรก็ตาม การนำวัฒนธรรมมาใช้เป็นทรัพยากรทางเศรษฐกิจ

โดยเฉพาะในภาคการท่องเที่ยว ก่อให้เกิดความตึงเครียดระหว่างการอนุรักษ์กับการปรับรูปแบบเพื่อตอบสนองตลาด หากการจัดการขาดการมีส่วนร่วมของชุมชน วัฒนธรรมอาจถูกลดทอนเหลือเพียงภาพแทนเชิงสัญลักษณ์ ดังนั้น ความยั่งยืนของการพัฒนาเมืองจึงขึ้นอยู่กับการทำให้วัฒนธรรมยังคงเป็น “วิถีชีวิตที่มีชีวิต” ไม่ใช่เพียงเครื่องมือทางเศรษฐกิจ

6. ความร่วมมือเชิงยุทธศาสตร์ระหว่างสิบสองปันนากับประเทศไทย

ความสัมพันธ์ระหว่างสิบสองปันนากับประเทศไทยมีรากฐานที่มั่นคงและยาวนาน อันเกิดจากความใกล้ชิดทางภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และวัฒนธรรม โดยเฉพาะในกลุ่มชาติพันธุ์ไทลื้อที่ตั้งถิ่นฐานทั้งในสิบสองปันนาและภาคเหนือของไทย ความเชื่อมโยงทางชาติพันธุ์นี้ทำหน้าที่เป็นสะพานเชื่อมที่สำคัญ ซึ่งไม่เพียงช่วยรักษาความสัมพันธ์เชิงสังคมและวัฒนธรรมเท่านั้น แต่ยังเอื้อต่อการพัฒนาความร่วมมือในเชิงนโยบายและเศรษฐกิจ (ผู้จัดการออนไลน์, 2019)

กลไกสำคัญในการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างสิบสองปันนากับประเทศไทย คือ โครงการ “เมืองพี่เมืองน้อง” (Sister City) ซึ่งรัฐบาลจีนและไทยร่วมกันผลักดันให้เป็นกรอบความร่วมมือเชิงสถาบันในระดับท้องถิ่น โดยจังหวัดต่าง ๆ ของไทยได้จับคู่ความร่วมมือกับสิบสองปันนา อาทิ จังหวัดเพชรบูรณ์ จังหวัดพะเยา และจังหวัดเชียงใหม่ ความร่วมมือดังกล่าวมีเป้าหมายที่แตกต่างกันตามบริบทเชิงพื้นที่และศักยภาพของแต่ละจังหวัด โดยจังหวัดเพชรบูรณ์ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเศรษฐกิจ การค้า และการแลกเปลี่ยนทางการศึกษา ขณะที่จังหวัดพะเยามุ่งเน้นการเสริมสร้างอัตลักษณ์ชาติพันธุ์ไทลื้อและการใช้สัญลักษณ์ทางวัฒนธรรมร่วม เช่น “นกยูง” ในฐานะทุนทางวัฒนธรรม ส่วนจังหวัดเชียงใหม่ซึ่งมีบทบาทเชิงยุทธศาสตร์ระดับภูมิภาค มุ่งยกระดับความร่วมมือสู่มิติที่กว้างขวางยิ่งขึ้น ทั้งด้านเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว และความร่วมมือข้ามพรมแดน โดยหลายโครงการได้มีการลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) แล้ว และบางโครงการอยู่ระหว่างการเตรียมการ (ผู้จัดการออนไลน์, 2019)

ความร่วมมือเชิงสถาบันดังกล่าวได้รับการเสริมแรงอย่างมีนัยสำคัญจากการเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจและโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมขนส่ง โดยเฉพาะการพัฒนาเครือข่ายโลจิสติกส์ข้ามพรมแดนผ่านเส้นทางรถไฟจีน–ลาว–ไทย และการขนส่งทางน้ำในแม่น้ำโขง ซึ่งช่วยเพิ่มศักยภาพในการเคลื่อนย้ายสินค้า การค้า และการท่องเที่ยวระหว่างจีนตอนใต้กับประเทศไทย งานวิจัยของนพชัย ฟองอิสสระ, วิกรม บุญนุ่น, โกมินทร์ วังอ่อน, อารีย์ บินประทาน และ

ปรัชญาณินทร์ วงศ์อทิติกุล (2567) ระบุว่า ท่าเรือเชียงแสนของไทยและท่าเรือกวนเหล่ย (Guanlei) ของจีนได้พัฒนาเป็นจุดเชื่อมต่อสำคัญของระบบโลจิสติกส์ข้ามพรมแดน ส่งผลให้การค้าและการท่องเที่ยวในอนุภูมิภาคเติบโตอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลของศูนย์ข่าวกระทรวงพาณิชย์ (2568)

ในเชิงเศรษฐกิจ ผลลัพธ์ของโครงสร้างพื้นฐานดังกล่าวสะท้อนให้เห็นอย่างเป็นรูปธรรมผ่านการขยายตัวของการค้าสินค้าเกษตรระหว่างไทยกับมณฑลยูนนาน โดยเฉพาะการนำเข้าทุเรียนไทยซึ่งมีมูลค่าหลายพันล้านดอลลาร์สหรัฐ และการค้ายางพาราที่แม้จะมีแนวโน้มลดลงเมื่อเทียบกับช่วงก่อนหน้า (กรมเศรษฐกิจระหว่างประเทศ (Glob Thailand), 2563; Xinhua, 2024a) แต่ยังคงเป็นสินค้าสำคัญในความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจระหว่างสองประเทศ นอกจากนี้มาตรการอำนวยความสะดวกด้านการเดินทาง เช่น การยกเว้นวีซ่าสำหรับนักท่องเที่ยวไทยบางกลุ่ม ได้มีบทบาทในการกระตุ้นการเดินทางข้ามพรมแดน โดยมีนักท่องเที่ยวและผู้เดินทางกว่า 346,000 คน ซึ่งไม่เพียงส่งเสริมภาคการท่องเที่ยว แต่ยังเอื้อต่อการลงทุนและการเชื่อมโยงทางสังคมในระยะยาว (Duan, 2025)

สรุป ความร่วมมือระหว่างสิบสองปันนากับประเทศไทยสะท้อนการบูรณาการระหว่างโครงสร้างพื้นฐาน เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมในระดับภูมิภาค โดยมีความใกล้ชิดทางชาติพันธุ์ไทลื้อเป็นฐานสำคัญ โครงการเมืองพี่เมืองน้อง การเชื่อมโยงระบบรางและโลจิสติกส์ รวมถึงการอำนวยความสะดวกด้านการเดินทาง ทำให้ความสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมถูกแปรสภาพเป็น “ทุนเชิงยุทธศาสตร์” ทางเศรษฐกิจและการทูตเชิงนุ่มนวล ความร่วมมือนี้ไม่เพียงขยายตลาดสินค้าและการท่องเที่ยว แต่ยังเสริมบทบาทของสิบสองปันนาในฐานะสะพานเชื่อมจีนกับเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ในภาพรวม ความสำเร็จของความร่วมมือดังกล่าวขึ้นอยู่กับความสามารถในการรักษาสมดุลระหว่างผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจกับความเท่าเทียมทางสังคมและวัฒนธรรมระหว่างประเทศคู่ความร่วมมือ

7. สรุป

ยุทธศาสตร์การพัฒนาเมือง “สิบสองปันนา” เป็นกรอบการขับเคลื่อนพื้นที่ชายแดนของจีนให้ก้าวสู่บทบาท “ศูนย์กลางเชื่อมโยงอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง” ผ่านการลงทุนเชิงยุทธศาสตร์ในหลายมิติที่สัมพันธ์กันเป็นระบบ ทั้งด้านเศรษฐกิจ วัฒนธรรม และความร่วมมือข้ามพรมแดน นโยบายดังกล่าวสะท้อนยุทธศาสตร์ใหญ่ของจีนในการขยายบทบาททางภูมิรัฐศาสตร์และ

เศรษฐกิจภายใต้ BRI โดยใช้อัตลักษณ์ชาติพันธุ์และภูมิศาสตร์พรมแดนเป็นทรัพยากรทางยุทธศาสตร์ อย่างน้อย 5 ประการ ได้แก่

ประการแรก ด้านโครงสร้างพื้นฐาน จีนได้ใช้ยุทธศาสตร์ “โครงสร้างพื้นฐานกำหนดภูมิรัฐศาสตร์” ผ่านการขยายเครือข่ายคมนาคมราง–ถนน–อากาศ โดยเฉพาะโครงการรถไฟจีน–ลาว และสนามบินนานาชาติสิบสองปันนา ซึ่งเสริมให้เมืองมีสถานะเป็น “ศูนย์กลางโลจิสติกส์ชายแดน” ที่รองรับทั้งการค้า การท่องเที่ยว และการเคลื่อนย้ายทุนมนุษย์ในระดับภูมิภาค การลงทุนเหล่านี้เป็นกลไกสำคัญในการยึดโยงสิบสองปันนากับห่วงโซ่เศรษฐกิจระดับภูมิภาคในระยะยาว

ประการที่สอง ด้านการท่องเที่ยว สิบสองปันนาถูกกำหนดบทบาทให้เป็น “เมืองยุทธศาสตร์ด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและนิเวศ” ผ่านการสร้างแบรนด์เมืองที่ผสมผสานระหว่างภูมิทัศน์ธรรมชาติและวัฒนธรรมไทลื้อ สวนพฤกษศาสตร์ หุบเขาช้างป่า และหมู่บ้านวัฒนธรรมต่าง ๆ ถูกพัฒนาเพื่อยกระดับเศรษฐกิจฐานการท่องเที่ยว ขณะเดียวกันก็สะท้อนความท้าทายด้านการบริหารจัดการความยั่งยืน จากแรงกดดันของการทำให้วัฒนธรรมกลายเป็นสินค้าและการลดทอนความเป็นเจ้าของพื้นที่ของคนท้องถิ่น

ประการที่สาม ด้านอุตสาหกรรมและเศรษฐกิจสีเขียว ยุทธศาสตร์ภาคอุตสาหกรรมมุ่งขยับบทบาทเมืองสู่ “ศูนย์กลางเศรษฐกิจสีเขียวชายแดน” ผ่านการแปรรูปผลผลิตเกษตรที่มีอัตลักษณ์ เช่น ชาผูเอ๋อร์ ยางพารา และสมุนไพรจีน เพื่อเพิ่มมูลค่าในห่วงโซ่การผลิต แม้มีความก้าวหน้า แต่ยังเผชิญความเหลื่อมล้ำเชิงนโยบายระหว่างเป้าหมาย “คาร์บอนต่ำ–ความยั่งยืน” กับการดำเนินการในพื้นที่จริง เช่น การขยายสวนยางเชิงเดี่ยวที่ส่งผลต่อระบบนิเวศและความหลากหลายทางชีวภาพ

ประการที่สี่ ด้านการอนุรักษ์และใช้ประโยชน์จากวัฒนธรรม รัฐจีนใช้ยุทธศาสตร์ “วัฒนธรรมเป็นทุน” โดยส่งเสริมมรดกวัฒนธรรมไทลื้อ เช่น เทศกาลสงกรานต์ ให้เป็นสินทรัพย์ทางเศรษฐกิจและการทูตวัฒนธรรม อย่างไรก็ตาม ความตึงเครียดระหว่างการอนุรักษ์กับการปรับรูปแบบเพื่อการท่องเที่ยว ทำให้เกิดความเสี่ยงต่อความแท้จริงและความหมายทางวัฒนธรรมเดิม ขณะที่บทบาทของชุมชนท้องถิ่นยังมีข้อจำกัด ส่งผลต่อความยั่งยืนของนโยบายในระยะยาว

ประการสุดท้าย ด้านความร่วมมือข้ามพรมแดนกับประเทศไทย ความสัมพันธ์ระหว่างสิบสองปันนากับไทยถูกวางในกรอบยุทธศาสตร์ “ความเชื่อมโยงชายแดนแบบพหุมิติ”

ผ่านกลไกเมืองพี่เมืองน้อง การค้า การท่องเที่ยว และการเชื่อมโยงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น เครือข่ายรถไฟจีน–ลาว–ไทย ตลอดจนมาตรการเอื้ออำนวยการเดินทาง ซึ่งสะท้อนการใช้ทุนทางวัฒนธรรมและชาติพันธุ์ร่วมเป็นเครื่องมือทางเศรษฐกิจและการทูตเชิงนุ่มนวลของจีน

โดยสรุป ยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองสิบสองปันนาแสดงให้เห็นพลวัตของเมืองชายแดนที่ถูกปรับบทบาทให้เป็น “โหนดยุทธศาสตร์” ระหว่างจีนกับอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง ความสำเร็จของการพัฒนาจะขึ้นอยู่กับความสามารถในการจัดสมดุลระหว่างการเติบโตทางเศรษฐกิจ การคงอยู่ของวัฒนธรรมท้องถิ่น และความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม หากสามารถบูรณาการทั้งสามมิตินี้ได้อย่างรอบด้าน สิบสองปันนาจะก้าวขึ้นเป็นทั้ง “ประตูเศรษฐกิจสู่เอเชียตะวันออกเฉียงใต้” และ “พื้นที่วัฒนธรรมร่วม” ที่มีบทบาทเชิงยุทธศาสตร์ในภูมิภาคอย่างยั่งยืน

8. องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1. องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่จากกรณีสิบสองปันนาชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาเมืองชายแดนของสิบสองปันนาเป็นกระบวนการเชิงพหุมิติที่รัฐจีนใช้ “โครงสร้างพื้นฐาน–วัฒนธรรมชาติพันธุ์–ความร่วมมือข้ามพรมแดน” เป็นชุดเครื่องมือเชิงยุทธศาสตร์แบบบูรณาการ มิใช่การขับเคลื่อน

เศรษฐกิจเพียงลำพัง โครงสร้างพื้นฐานทำหน้าที่กำหนดทิศทางการไหลของการท่องเที่ยว อุตสาหกรรม และการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม ขณะที่วัฒนธรรมไทลื้อถูกยกระดับจากมรดกท้องถิ่นสู่ “ทุนเชิงยุทธศาสตร์” ที่สนับสนุนทั้งการพัฒนาเศรษฐกิจและการทูตเชิงนุ่มนวลกับประเทศเพื่อนบ้าน โดยเฉพาะประเทศไทย มุมมองนี้ช่วยอธิบายความย้อนแย้งระหว่างการเติบโตทางเศรษฐกิจกับความเปราะบางทางวัฒนธรรม และระหว่างนโยบายสีเขียวกับการใช้ทรัพยากรเชิงเข้มข้นในพื้นที่จริง

ในเชิงข้อเสนอเชิงนโยบาย ประเทศไทยและประเทศเพื่อนบ้านควรพัฒนายุทธศาสตร์ “การเชื่อมโยงกับจีนแบบสมดุล” โดย 1) ปรับแผนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้สอดคล้องกับเส้นทางรถไฟและโลจิสติกส์ของจีน แต่ต้องเชื่อมโยงเข้ากับเศรษฐกิจท้องถิ่นและเมืองรอง ไม่ให้ผลประโยชน์กระจุกตัว 2) ใช้ทุนทางวัฒนธรรมร่วม เช่น กลุ่มชาติพันธุ์ไท–ลื้อ–ลาว เป็นฐานสร้างความร่วมมือด้านการท่องเที่ยว การศึกษา และการแลกเปลี่ยนทางสังคม เพื่อลดความไม่สมดุลเชิงอำนาจ และ 3) สร้างกรอบความร่วมมือวิจัยและนโยบายระดับอนุภูมิภาค เพื่อประเมินผลกระทบของการเชื่อมโยงกับจีนอย่างรอบด้าน แนวทางดังกล่าวจะช่วยให้ประเทศเพื่อนบ้านไม่เพียง “เชื่อมต่อ” กับจีน แต่สามารถ “กำหนดทิศทางร่วม” ของการพัฒนาในภูมิภาคได้อย่างยั่งยืน

อ้างอิง

กรมเศรษฐกิจระหว่างประเทศ (Glob Thailand). (2563). สถานการณ์และความท้าทายของยางพาราไทยใน มณฑลยูนนาน. สืบค้นจาก https://glob thailand.com/china-29072020/

ไทยบิสไชน่า. (2561). สิบสองปันนา ข้อต่อสำคัญเชื่อมโยงภายภาพและความสัมพันธ์ไทย-ยูนนาน. สืบค้นจาก https://thaibizchina.com/other/%E0%B8%AA%E0%B8%B4%E0%B8%9A%E0%B8%AA%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%9B%E0%B8%B1%E0%B8%99%E0%B8%99%E0%B8%B2-%E0%B8%82%E0%B9%89%E0%B8%AD%E0%B8%95%E0%B9%88%E0%B8%AD%E0%B8%AA%E0%B8%B3%E0%B8%84/

นพชัย ฟองอิสสระ, วิกรม บุญนุ่น, โกมินทร์ วังอ่อน, อารีย์ บินประทาน, และ ปรัชญาณินทร์ วงศ์อทิติกุล. (2567). แนวทางการพัฒนายุทธศาสตร์เส้นทางการขนส่งในแม่น้ำโขงตอนบน หลังสถานการณ์โควิด 19 กรณีศึกษา ท่าเรือพาณิชย์เชียงแสน จังหวัดเชียงรายและท่าเรือ กวนเหล่ย เขตปกครองพิเศษสิบสองปันนา สาธารณรัฐประชาชนจีน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, 12*(1), 1-22.

บัณรส บัวคลี่. (2568). สงกรานต์สิบสองปันนา ความเหมือนที่แตกต่าง. กรุงเทพธุรกิจ. สืบค้นจาก https://www.bangkokbiznews.com/ blogs/lifestyle/judprakai/1175082

ผู้จัดการออนไลน์. (2562). ยกระดับบ้านพี่เมืองน้อง “ไทย-จีน” 34 คู่ เปิดเอ็มโอยูพื้นที่ใหม่ “สิบสองปันนา” จับคู่เพชรบูรณ์-พะเยา-เชียงใหม่. สืบค้นจาก https://mgronline.com/politics/detail/9620000090008

ศูนย์ข้อมูลเพื่อธุรกิจไทยในจีน ณ นครคุนหมิง. (2559). ยูนนานดัน “เขตพัฒนา เศรษฐกิจพิเศษชายแดน” หวังเชื่อมตลาดเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และเอเชียใต้ (1). สืบค้นจาก https://thaibizchina.com/other/%E0%B8%A2%E0%B8%B9%E0%B8%99%E0%B8%99%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%94%E0%B8%B1%E0%B8%99-%E0%B9%80%E0%B8%82%E0%B8%95%E0%B8%9E%E0%B8%B1%E0%B8%92%E0%B8%99%E0%B8%B2%E0%B9%80%E0%B8%A8%E0%B8%A3%E0%B8%A9/

ศูนย์ข้อมูลเพื่อธุรกิจไทยในจีน สถานกงสุลใหญ่ ณ นครคุนหมิง. (2567). ด่านชายแดน ในเขตฯ สิบสองปันนาเร่งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เตรียมพร้อมนำเข้าสินค้าไทยเพิ่มขึ้น. สืบค้นจาก https://thaibizchina.com/article/%E0%B8%94%E0%B9%88%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%8A%E0%B8%B2%E0%B8%A2%E0%B9%81%E0%B8%94%E0%B8%99%E0%B9%83%E0%B8%99%E0%B9%80%E0%B8%82%E0%B8%95%E0%B8%AF-%E0%B8%AA%E0%B8%B4%E0%B8%9A%E0%B8%AA%E0%B8%AD%E0%B8%87/

ศูนย์ข่าวกระทรวงพาณิชย์. (2568). “นภินทร” หารือ นักธุรกิจในสิบสองปันนา มีธุรกิจเชื่อมต่อและตลาด พร้อมรองรับผู้ประกอบการและสินค้าไทย. สืบค้นจาก https://www.moc.go.th/th/gallery/article/ detail/id/5/iid/823

China Daily. (2023). Xishuangbanna witnesses tourism surge. Retrieved from https://www.chinadaily.com.cn/a/ 202302/15/WS63 ec5775a31057c47ebaeee7.html

Davis, S. L. M. (2007). Dance, or else: The politics of ethnic culture on China's southwest borders. *Asia-Pacific Journal: Japan Focus, 5*(2), 1-18. Retrieved from https://apjjf.org/sara-l-m-davis/2362/article

Duan, J. (2025). China's new visa-free policy for ASEAN tour groups boosts tourism, cultural bonds. Retrieved from https://eng.yidaiyilu.gov.cn/p/0JD9OO3U.html

Huang, Q., Kuang, Y., Zhou, H., Li, X., & Yin, L. (2024). Biodiversity conservation in Xishuangbanna, China: Diversity analysis of traditional knowledge related to biodiversity and conservation progress and achievement evaluation. *Diversity, 16*(5), 1-18. https://doi.org/10.3390/d16050260

International Civil Aviation Organization. (2019). Aviation benefits report 2020. Retrieved from https://www.icao.int/sites/default/files/sp-files/sustainability/Documents/AVIATION-BENEFITS-2019-web.pdf

Li, D. (2018). Study for Buddhism of Tai Lue culture in Jinghong city, Xishuangbanna Province, People's Republic of China. *Journal of Fine and Applied Arts, Khon Kaen University, 10*(1), 162–174.

Li, Y., Wall, G., & Smith, S. L. J. (2008). Ethnic tourism development: Chinese government perspectives. *Annals of Tourism Research, 35*(3), 751-771. https://doi.org/10.1016/j.annals.2008.06.005

Ling, Z., Shi, Z., Gu, S., Wang, T., Zhu, W., & Feng, G. (2022). Impact of climate change and rubber (Hevea brasiliensis) plantation expansion on reference evapotranspiration in Xishuangbanna, Southwest China. *Frontiers in Plant Science, 13*, 1-14.

Liu, M., & Chamaratana, T. (2025). A qualitative exploration of ecotourism development and sustainability practices in border areas of the Greater Mekong Subregion. *Geojournal of Tourism and Geosites, 58*(1), 325–334. https://doi.org/10.30892/gtg.58129-1414

Liu, P., Li, W., Li, Q., Guo, X., Wang, B., Zhang, L., . . . Zhang, L. (2023). Can tropical nature reserves provide and protect cultural ecosystem services? A case study in Xishuangbanna, China. *Integrative Conservation, 2*(3), 119–132. https://doi.org/10.1002/inc3.27

Phrapalad, R., Duangloy, D., & Phumathon, M. (2023). Tai Lue and Theravada Buddhism in China (Sipsongbanna): History and development. *Journal of Applied Education, 1*(1), 39-54. Retrieved from https://so16.tci-thaijo.org/index.php/JAE/index

Slow Food Foundation. (n.d.). Xishuangbanna Mountain Forest Pu'er Tea. Retrieved from https://www.fondazioneslowfood. com/en/ark-of-taste-slow-food/mountain-forest-puer-tea/

Sutherland, M. D., & Sutter, K. M. (2026). China's "One Belt, One Road" Initiative: Economic Issues. Retrieved from https://www.congress.gov/crs-product/IF11735

Teasenz. (2026). Exploring Xishuangbanna, Yunnan: A Pu Erh tea lover's paradise. Teasenz. Retrieved from https://teasenz.eu/blogs/tea-magazine/xishuangbanna

Wu, Z. L., Liu, H. M., & Liu, L. Y. (2001). Rubber cultivation and sustainable development in Xishuangbanna, China. *International Journal of Sustainable Development & World Ecology, 8*(4), 337–345. https://doi.org/10.1080/13504500109470091

Xinhua. (2024a). China–Laos Railway boosts growth of regional trade, tourism. Retrieved from https://english.www.gov.cn/news/202412/04/content_WS674fa5a9c6d0868f4e8eda75.html

Xinhua. (2024b). Water-splashing festivals boost tourism in China, Southeast Asia. Retrieved from https://english.news.cn/ 20240417/2ad20 f4d1c694d68b333c3bd31faa1f1/c.html

Yu, J., Yang, J., Li, J., Lin, L., & Ren, Y. (2023). The Role of Tourism in Promoting the Urbanization of Ethnic Border Areas: A Case Study of Xishuangbanna. *Sustainability, 15*(20), 1-23. https://doi.org/10.3390/ su152015119

Yunnan Airport Group. (2023). *Annual report on Yunnan airports operation 2022–2023.* Kunming: Yunnan Airport Group.

Zang, J. (2025). China's durian imports hit record high in 2024. Retrieved from https://www.producereport. com/article/ chinas-durian-imports-hit-record-high-2024

Zhang, Y. & Findlay, C. (2014). Air transport policy and its impacts on passenger traffic and tourist flows. *Journal of Air Transport Management*, 34(2014), 42-48. https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0969699713000896

การเสริมพลังสตรีสู่การเมือง: สภาวะ-สถาบัน-สถานการณ์ (3ส) *

Women's Empowerment in Political Roles: Self-Structure-Situation (3S)

ธณิกานต์ พรพงษาโรจน์
Thanikan Pornpongsaroj
วิทยาลัยผู้นำและนวัตกรรมสังคม มหาวิทยาลัยรังสิต
College of Leadership and Social Innovation, Rangsit University
E-mail: thanikan.p66@rsu.ac.th

บทคัดย่อ

แม้ผู้หญิงไทยมีความก้าวหน้าด้านการศึกษาและมีศักยภาพสูง แต่การมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับชาติยังคงต่ำกว่าร้อยละ 20 บทความนี้มุ่งนำเสนอกรอบแนวคิด "สามพลังเพื่อความยั่งยืน (3ส)" เพื่อเสริมพลังของผู้หญิง (Women's Empowerment) และผลักดันการมีส่วนร่วมทางการเมืองอย่างยั่งยืน โดยกรอบ 3ส ประกอบด้วย 1) สภาวะ (Self) หมายถึง การพัฒนาความมั่นใจ แรงจูงใจ และทักษะความเป็นผู้นำของผู้หญิง 2) สถาบัน (Structure) หมายถึง การปฏิรูปนโยบายพรรคการเมือง กฎหมายเลือกตั้ง และระบบที่เอื้อต่อความเท่าเทียม และ 3) สถานการณ์ (Situation) หมายถึง การใช้โอกาสจากกระแสสังคม อิทธิพลสื่อ และสถานการณ์ต่างๆ ให้เป็นประโยชน์ โดยปัญหาหลักที่ผู้หญิงไทยเผชิญ คือ ข้อจำกัดเชิงโครงสร้าง วัฒนธรรมชายเป็นใหญ่ และบริบททางการเมืองที่ซับซ้อน การแก้ไขจึงต้องอาศัยความเข้าใจและการบูรณาการทั้งสามมิตินี้เข้าด้วยกัน เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมทางการเมืองที่ยั่งยืนบนพื้นฐานของความสมดุลทางเพศ สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ (Sustainable Development Goals: SDGs)

* ได้รับบทความ: 14 กันยายน 2568; แก้ไขบทความ: 17 พฤศจิกายน 2568; ตอบรับตีพิมพ์: 19 พฤศจิกายน 2568
Received: September 14, 2025; Revised: November 17, 2025; Accepted: November 19, 2025

คำสำคัญ: การเสริมพลังของผู้หญิง; การมีส่วนร่วมทางการเมือง; ความเสมอภาคทางเพศ; สามพลังเพื่อความยั่งยืน

Abstract

Despite the educational advancements and high potential of Thai women, their political participation at the national level remains below 20 percent. This article introduces the "Three Powers for Sustainability (3S)" framework, aimed at empowering women and promoting sustainable political engagement. The 3S framework consists of three components: 1) Self - developing women's confidence, motivation, and leadership skills; 2) Structure - reforming political party policies, electoral laws, and systems to promote equality; and 3) Situation - leveraging opportunities from social movements, media influence, and various circumstances. The main challenges facing Thai women include structural constraints, a male-dominated political culture, and complex political contexts. To address these issues, it is essential to understand and integrate all three dimensions, ultimately creating sustainable gender balance in politics that align with the United Nations Sustainable Development Goals (SDGs).

Keywords: women’s empowerment; political engagement; gender equality; three powers for sustainability

1. บทนำ

ในช่วงสามทศวรรษที่ผ่านมา ความเสมอภาคทางเพศ (Gender Equality) และการเสริมพลังของผู้หญิง (Women's Empowerment) ได้รับการยอมรับในฐานะประเด็นสำคัญของการพัฒนาระดับสากลและเป็นหนึ่งในประเด็นสำคัญของศตวรรษที่ 21 เอกสารสำคัญระหว่างประเทศ อาทิ ปฏิญญาปักกิ่งและแผนปฏิบัติการ (Beijing Declaration and Platform for Action) อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีทุกรูปแบบ (CEDAW) รวมถึงเป้าหมาย

การพัฒนาที่ยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ (United Nations, 2015) ล้วนเน้นย้ำความสำคัญของการมีส่วนร่วมของสตรีในกระบวนการตัดสินใจทางการเมืองอย่างเท่าเทียม เนื่องจากไม่เพียงสะท้อนคุณค่าพื้นฐานของสิทธิมนุษยชน แต่ยังเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มความหลากหลายของการกำหนดนโยบายสาธารณะและส่งเสริมความชอบธรรมทางการเมือง (Paxton, Hughes, & Barnes, 2020)

แม้หลายประเทศจะมีความก้าวหน้าผ่านมาตรการเชิงโครงสร้าง อาทิ การกำหนดโควตาทางเพศ (Gender Quotas) แต่ประเทศไทยยังคงประสบปัญหาความไม่เท่าเทียมทางเพศในทางการเมืองอย่างเรื้อรัง ผู้หญิงไทยได้รับสิทธิทางการเมืองมาตั้งแต่ พ.ศ. 2475 และมีสัดส่วนผู้สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษาสูงกว่าผู้ชาย อย่างไรก็ตาม สัดส่วนผู้แทนราษฎรหญิงในสภาผู้แทนราษฎรไทย ยังคงอยู่ที่เพียงร้อยละ 19.6 (97 จาก 495 ที่นั่ง) ซึ่งต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับโลกที่ร้อยละ 27.1 และต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่ร้อยละ 23.5 (Inter-Parliamentary Union, 2025) สะท้อนให้เห็นว่า แม้ผู้หญิงไทยจะมีศักยภาพและโอกาสทางการศึกษาที่เท่าเทียม แต่ยังคงเผชิญอุปสรรคสำคัญในการเข้าสู่และดำรงตำแหน่งทางการเมืองระดับชาติ

ปรากฏการณ์นี้สะท้อนถึงอุปสรรคเชิงโครงสร้างและวัฒนธรรมหลายประการ ได้แก่ 1) ระบบอุปถัมภ์และโครงสร้างพรรคการเมืองที่มักอยู่ในมือของกลุ่มชายผู้มีอำนาจและทุนทางการเมืองสูง 2) กลไกการเลือกตั้งและการขาดมาตรการโควตาที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งแตกต่างจากหลายประเทศที่ประสบความสำเร็จ เช่น รวันดา (ร้อยละ 63.8) และสวีเดน (ร้อยละ 45) (Inter-Parliamentary Union, 2025) และ 3) ค่านิยมชายเป็นใหญ่ที่ฝังรากลึกในวัฒนธรรมการเมืองไทย (Jermsittiparsert, 2016; Tripp, 2015; Krook, 2010)

ในเชิงทฤษฎี การศึกษาในอดีตส่วนใหญ่มักเน้นเพียงปัจจัยเฉพาะด้าน เช่น มิติระดับบุคคล (แรงจูงใจ ความมั่นใจในตนเอง) ตามแนวทฤษฎีของ Maslow (1943) และ Deci & Ryan (2000) หรือมิติโครงสร้างสถาบัน (นโยบายโควตาและระบบเลือกตั้ง) (Krook, 2015) อย่างไรก็ตาม การศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดการบูรณาการระหว่างแต่ละมิติ และยังขาดมุมมองในมิติด้านสถานการณ์ เช่น การสืบทอดอำนาจทางการเมืองแบบครอบครัว และอิทธิพลของสื่อ จึงอาจยังไม่นำพาไปสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนที่เน้นการสร้างระบบสนับสนุนระยะยาวผ่านการศึกษา การพัฒนาศักยภาพ นโยบายพรรคการเมือง กฎหมายการเลือกตั้ง ตลอดจนความร่วมมือระหว่างประเทศ (Kabeer, 1999)

บทความวิชาการนี้จึงมีวัตถุประสงค์หลักสามประการ ได้แก่ 1) เพื่อนำเสนอกรอบแนวคิด 3ส "สภาวะ-สถาบัน-สถานการณ์" (3S Framework: Self-Structure-Situation) สำหรับการอธิบายและวิเคราะห์ปรากฏการณ์การเสริมพลังของผู้หญิงในการเข้าสู่บทบาททางการเมืองอย่างเป็นระบบ 2) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญภายใต้กรอบ 3ส ที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของผู้หญิงไทย ทั้งในมิติความมั่นใจและแรงจูงใจส่วนบุคคล (Self) กลไกทางสถาบันและโครงสร้างพรรคการเมือง (Structure) และเงื่อนไขเชิงสถานการณ์ (Situation) และ 3) เพื่อเปรียบเทียบกรณีศึกษาจากต่างประเทศที่ประสบความสำเร็จ เช่น รวันดา สวีเดน อินเดีย และญี่ปุ่น เพื่อหาข้อเสนอแนะที่เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทย

กรอบแนวคิด 3ส จะช่วยให้เห็นความเชื่อมโยงระหว่างสภาวะแรงจูงใจและศักยภาพของผู้หญิง (Self) กลไกทางสถาบันและวัฒนธรรมการเมือง (Structure) และเงื่อนไขของสถานการณ์ที่อาจมิได้คาดหมายล่วงหน้า (Situation) โดยชี้ให้เห็นว่าการเสริมพลังผู้หญิงไม่ใช่กระบวนการเชิงเส้นตรง หากแต่เป็นพลวัตที่ต้องอาศัยการผสานกันของทั้งสามปัจจัย การสร้างสมดุลในสามมิตินี้จึงเป็นเงื่อนไขสำคัญของการเมืองในระบอบประชาธิปไตยที่นำมาซึ่งโอกาสของคนทุกเพศอย่างเท่าเทียม อันเป็นปัจจัยที่หลอมรวมกันเพื่อกำหนดทิศทางการเสริมพลังและการมีส่วนร่วมทางการเมืองของผู้หญิงไทยในระยะยาวเพื่อสร้างความยั่งยืน (Sustainability) รวมทั้งเป็นการก่อรูปของอุดมการณ์ทางการเมืองบนความสมดุลทางเพศ (Political Ideology in Gender Balance) ที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการอันหลากหลายของสังคมโดยรวมอย่างแท้จริง

2. กรอบความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องการเสริมพลังของผู้หญิง

การทำความเข้าใจการเสริมพลังของผู้หญิงในทางการเมืองจำเป็นต้องอาศัยกรอบความคิดและทฤษฎีที่ครอบคลุมทั้งแรงจูงใจส่วนบุคคล ศักยภาพผู้นำ โครงสร้างสถาบัน มาตรการเชิงนโยบาย และหลักความเสมอภาคทางเพศ ซึ่งเมื่อเชื่อมโยงเข้าด้วยกันจะสร้างภาพรวมที่ช่วยอธิบายการเข้าสู่เวทีการเมืองของผู้หญิงได้อย่างรอบด้าน

2.1 ทฤษฎีมิติบุคคล: แรงจูงใจและศักยภาพผู้นำ

การอธิบายแรงผลักดันและความพร้อมของผู้หญิงในการเข้าสู่เวทีการเมืองต้องเข้าใจทั้งแรงจูงใจส่วนบุคคลและการพัฒนาศักยภาพ ซึ่งสามารถอธิบายผ่านทฤษฎีสำคัญดังนี้

2.1.1 ทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow, 1943) แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็นห้าลำดับ โดยเสนอว่าผู้คนจะแสวงหาการบรรลุความต้องการในระดับสูงก็ต่อเมื่อความต้องการพื้นฐานได้รับการตอบสนองแล้ว การเข้าสู่เวทีการเมืองของผู้หญิงจึงเป็นกระบวนการเติมเต็มศักยภาพตนเองในระดับสูงสุด (Self-Actualization) โดยเฉพาะความต้องการการได้รับการยอมรับ (Esteem Needs) และการใช้ความสามารถเพื่อสร้างคุณค่าที่มีความหมาย อย่างไรก็ตาม การบรรลุระดับนี้เกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อความต้องการพื้นฐาน เช่น ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความปลอดภัย และการสนับสนุนจากครอบครัวและสังคม ได้รับการตอบสนองแล้ว

ทฤษฎี Self-Determination ของ Deci & Ryan (1985) ชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจที่แท้จริงและยั่งยืนเกิดจากความต้องการสามประการ ได้แก่ ความเป็นอิสระ (Autonomy) ความสามารถ (Competence) และความสัมพันธ์ (Relatedness) ซึ่งเป็นรากฐานของแรงจูงใจจากภายใน (Intrinsic Motivation) ผู้หญิงที่มีความรู้สึกถึงการควบคุมชีวิตของตนเอง มีความมั่นใจในความสามารถ และมีความเชื่อมโยงกับสังคมในเชิงบวก มักจะกล้าเข้าสู่เวทีการเมือง แม้ต้องเผชิญอุปสรรค

เมื่อเชื่อมโยงสองทฤษฎี จะเห็นว่ามาสโลว์อธิบาย "แรงจูงใจเชิงลำดับขั้น" และเงื่อนไขพื้นฐานที่จำเป็น ขณะที่ Deci & Ryan (2000) อธิบาย "คุณภาพของแรงจูงใจ" ที่ผลักดันให้ผู้หญิงแสวงหาบทบาทที่มีความหมายอย่างยั่งยืน กลยุทธ์การเสริมพลังผู้หญิงที่มีประสิทธิภาพจึงต้องทำงานสองแนวทางพร้อมกัน: (1) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อ เช่น ระบบสวัสดิการกลไกคุ้มครอง และระบบโควตา และ (2) การพัฒนาศักยภาพและสร้างแรงจูงใจภายใน เช่น โครงการฝึกอบรมภาวะผู้นำและการสร้างเครือข่ายสนับสนุน

2.1.2 ทฤษฎีศักยภาพผู้นำ

ทฤษฎีสภาวะทับซ้อน (Intersectionality) ของ Crenshaw (1989) อธิบายว่าอัตลักษณ์ของบุคคลเกิดจากการบรรจบกันของหลายมิติ เช่น เพศ ชนชั้น เชื้อชาติ ศาสนา และสถานะทางสังคม ทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นว่าผู้หญิงมีประสบการณ์และโอกาสที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับตำแหน่งทางสังคมที่ซ้อนทับกัน ตัวอย่างเช่น ผู้หญิงจากชนกลุ่มน้อยหรือชนบทอาจเผชิญอุปสรรคมากกว่าผู้หญิงในกลุ่มกระแสหลัก การพัฒนาศักยภาพผู้นำหญิงจึงต้องคำนึงถึงความหลากหลายและออกแบบมาตรการที่เฉพาะเจาะจง ไม่ใช่ใช้แนวทางเดียวกันกับผู้หญิงทุกกลุ่ม

ทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory) ของ Becker (1964) ให้ความสำคัญกับการลงทุนในตนเอง เช่น การศึกษา การฝึกอบรม และประสบการณ์การทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่สร้างความพร้อมและเพิ่มศักยภาพในการเข้าสู่บทบาทผู้นำ โดยเฉพาะในสังคมที่ยังมีอคติทางเพศ ผู้หญิงมักต้องมีคุณสมบัติที่ดีกว่าผู้ชายเพื่อได้รับการยอมรับในระดับเดียวกัน การลงทุนด้านทุนมนุษย์จึงเป็น "กลยุทธ์" ที่ผู้หญิงใช้เพื่อยกระดับตนเองให้มีความพร้อมทัดเทียม

การบูรณาการสองทฤษฎีแสดงให้เห็นว่าศักยภาพผู้นำไม่ได้เกิดจากความสามารถเชิงทักษะเพียงอย่างเดียว แต่ยังถูกกำหนดโดยปัจจัยเชิงโครงสร้างที่ซ้อนทับกัน การลงทุนด้านทุนมนุษย์เพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอหากผู้หญิงเผชิญอุปสรรคซ้อนทับจากตำแหน่งทางสังคม ตัวอย่างเช่น ผู้หญิงจากกลุ่มชายขอบที่มีการศึกษาสูงอาจยังคงเผชิญการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติและเพศพร้อมกัน ทำให้โอกาสถูกจำกัดมากกว่าผู้หญิงจากกลุ่มกระแสหลักที่มีการศึกษาในระดับเดียวกัน

2.2 ทฤษฎีมิติโครงสร้าง: สถาบันและวัฒนธรรมทางการเมือง

การอธิบายข้อจำกัดและโอกาสของผู้หญิงในการเข้าสู่การเมืองจำเป็นต้องมองผ่านกรอบทฤษฎีเชิงโครงสร้างที่สะท้อนบทบาทของสถาบันและวัฒนธรรมทางการเมือง ซึ่งครอบคลุมทั้งกลไกที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

2.2.1 วัฒนธรรมการเมืองและโครงสร้างแบบปิตาธิปไตย

แนวคิดทางวัฒนธรรมการเมือง (Political Culture) ของ Almond & Verba (1963) ชี้ว่าเจตคติ ค่านิยม และบรรทัดฐานทางสังคมมีอิทธิพลต่อรูปแบบการมีส่วนร่วมทางการเมืองอย่างลึกซึ้ง ในกรณีของประเทศไทย วัฒนธรรมทางการเมืองยังคงสะท้อนค่านิยมแบบดั้งเดิมที่ให้ความสำคัญกับบทบาทของผู้หญิงในฐานะ "แม่" และ "ผู้ดูแลครอบครัว" มากกว่าผู้กำหนดนโยบายสาธารณะ การรับรู้ว่าผู้ชายเหมาะสมกับการเป็นผู้นำทางการเมืองมากกว่าจึงกลายเป็นอุปสรรคเชิงวัฒนธรรมที่จำกัดพื้นที่ของผู้หญิงในเวทีการเมือง

โครงสร้างแบบปิตาธิปไตย (Patriarchal Structure) กำหนดให้สถาบันทางการเมืองถูกออกแบบและดำเนินงานภายใต้กรอบที่เอื้อต่อผู้ชาย (Walby, 1990) ในบริบทไทย ระบบราชการและพรรคการเมืองส่วนใหญ่ยังคงถูกครอบงำโดยผู้นำชาย การคัดเลือกผู้สมัครมักขึ้นอยู่กับเครือข่ายทางอำนาจและความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมากกว่าความสามารถ การเมืองแบบปิตาธิปไตยยังปรากฏในรูปแบบของภาระบทบาทซ้อน (Double Burden) ที่ผู้หญิงต้องรับผิดชอบทั้งงานครอบครัวและสังคม ซึ่งจำกัดเวลาและทรัพยากรในการเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมือง

2.2.2 ระบบอุปถัมภ์และสตรีนิยมเชิงสหสัมพันธ์

ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) ถือเป็นกลไกเชิงโครงสร้างที่ส่งผลต่อโอกาสทางการเมืองของผู้หญิง โดยเฉพาะในสังคมไทยที่ความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่าง "นาย" กับ "ลูกน้อง" ยังคงมีอิทธิพลสูง (Kitschelt & Wilkinson, 2007) การเข้าสู่การเมืองจึงมักขึ้นอยู่กับเครือข่ายและการสนับสนุนจากกลุ่มอำนาจเดิมซึ่งมักถูกครอบครองโดยผู้ชาย ผู้หญิงที่ไม่มีฐานทางเศรษฐกิจหรือสังคมเพียงพอจึงมีโอกาสน้อยในการได้รับเลือกหรือได้รับการแต่งตั้ง

เมื่อพิจารณาผ่านกรอบสตรีนิยมเชิงสหสัมพันธ์ (Intersectional Feminism) (Crenshaw, 1989) จะเห็นได้ว่าการกีดกันผู้หญิงในทางการเมืองของไทยมิได้เกิดจากเพียงเพศสภาพเท่านั้น แต่ยังเชื่อมโยงกับชนชั้น เศรษฐกิจ การศึกษา และพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ ผู้หญิงจากพื้นที่ชนบทหรือกลุ่มชาติพันธุ์ยิ่งมีข้อจำกัดมากกว่าในแง่ของการเข้าถึงทรัพยากรและเครือข่ายทางการเมือง

2.2.3 มาตรการเชิงนโยบายและกรอบกฎหมาย

ในช่วงสามทศวรรษที่ผ่านมา มาตรการสำคัญต่อการเพิ่มการมีส่วนร่วมของผู้หญิงคือการกำหนดโควตาทางเพศ (Gender Quotas) ซึ่งมีหลายรูปแบบ ทั้งโควตาภายในพรรคการเมือง (Party Quotas) โควตาที่บัญญัติในกฎหมาย (Legislative Quotas) และการจัดสรรที่นั่งโดยตรงในสภา (Reserved Seats) (Krook, 2009)

นอกจากนี้ กรอบทางกฎหมายและนานาชาติ เช่น อนุสัญญา CEDAW ที่กำหนดให้รัฐภาคีต้องดำเนินมาตรการเชิงรุกเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางเพศ (United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women), 2019) และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) โดยเฉพาะเป้าหมายที่ 5 ว่าด้วยความเสมอภาคทางเพศ ยังผลักดันให้ประเทศต่างๆ บูรณาการความเสมอภาคเพศเข้าไปในการกำหนดนโยบายสาธารณะ

มาตรการเหล่านี้จึงเป็นกลไกที่ไม่เพียงแต่สร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงปริมาณในการเพิ่มจำนวนผู้แทนหญิง แต่ยังมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพ เช่น การเพิ่มความชอบธรรมของผู้หญิงในฐานะผู้นำ การสร้างวัฒนธรรมทางการเมืองที่เปิดกว้างมากขึ้น และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองที่เท่าเทียมในระยะยาว

2.2.4 แนวคิดสิทธิสตรีและการเสริมพลัง

แนวคิดสิทธิสตรีในระบอบประชาธิปไตยมีรากฐานจากทฤษฎีการเมืองสตรีนิยม ผลงานของ Wollstonecraft (1995) ถือเป็นหมุดหมายสำคัญที่เรียกร้องให้ผู้หญิงได้รับการศึกษา

และสิทธิทางการเมืองอย่างเท่าเทียมกับผู้ชาย ขณะที่ทฤษฎี Gender Trouble ของ Butler (1990) ขยายขอบเขตโดยท้าทายแนวคิดเรื่องเพศในฐานะ "ธรรมชาติ" และเสนอว่าเพศสภาพเป็นสิ่งที่ถูกสร้างผ่านกระบวนการทางสังคม

แบบจำลองการเสริมพลังของ Kabeer (1999) เสนอสามมิติของการเสริมพลัง ได้แก่ การเข้าถึงทรัพยากร (Resources) การกระทำหรือการตัดสินใจ (Agency) และผลลัพธ์ (Achievements) กรอบนี้ช่วยอธิบายว่าการเสริมพลังของผู้หญิงมิได้จำกัดเพียงการเพิ่มจำนวนตัวแทนทางการเมือง แต่ยังรวมถึงการสร้างศักยภาพให้ผู้หญิงสามารถตัดสินใจอย่างมีอิสระและบรรลุผลลัพธ์ที่สะท้อนถึงความเปลี่ยนแปลงในเชิงคุณภาพ การผสมผสานระหว่างทฤษฎีการเมืองสตรีนิยมและแบบจำลองการเสริมพลังช่วยยืนยันว่าความเสมอภาคทางเพศไม่ใช่เพียงเป้าหมายทางศีลธรรม แต่เป็นรากฐานของประชาธิปไตยที่ยั่งยืน

2.3 กรณีศึกษาและบทเรียนจากต่างประเทศ

การทำความเข้าใจการเสริมพลังของผู้หญิงในทางการเมืองไม่สามารถพิจารณาได้เพียงจากปัจจัยภายในประเทศ แต่ยังต้องมองจากประสบการณ์ของนานาชาติที่มีความหลากหลาย กรณีศึกษาของประเทศต่าง ๆ ช่วยสะท้อนถึงเงื่อนไขและปัจจัยที่ทำให้ผู้หญิงสามารถเข้ามามีบทบาททางการเมืองได้อย่างยั่งยืน บทความนี้จึงเลือกกรณีศึกษาของสาธารณรัฐรวันดา ประเทศสวีเดน ประเทศอินเดีย และประเทศญี่ปุ่น เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบแนวทางที่แตกต่างกันในการผลักดันผู้หญิงเข้าสู่เวทีการเมือง โดยใช้กรอบ 3ส (สภาวะ-สถาบัน-สถานการณ์) หรือ 3S (Self–Structure–Situation) เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลว พร้อมทั้งสังเคราะห์บทเรียนที่สามารถประยุกต์ใช้กับบริบทของประเทศไทย

2.3.1 เปรียบเทียบ 4 ประเทศตามกรอบ 3ส

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบปัจจัยการเสริมพลังผู้หญิงทางการเมืองใน 4 ประเทศ

มิติ	รวันดา	สวีเดน	อินเดีย	ญี่ปุ่น
สัดส่วนผู้แทนหญิงในสภา	63.8%	45-47%	~15% (ระดับชาติ), 33% (ท้องถิ่น)	<15%
Self (สภาวะตัวตน)	• ผู้หญิงได้รับการยอมรับจากบทบาทฟื้นฟูประเทศ • มีความมั่นใจจากประสบการณ์จริง	• การศึกษาสูงและเท่าเทียม • ปลูกฝังความเสมอภาคตั้งแต่เด็ก • มีแบบอย่างผู้นำหญิงมากมาย	• พัฒนาความมั่นใจผ่านการเมืองท้องถิ่น • ปัญหา "ตัวแทนนามธรรม"	• การศึกษาสูง • ขาดแรงจูงใจเข้าสู่การเมือง • ขาดแบบอย่างผู้นำหญิง
Structure (สถาบัน)	• โควตาบังคับในรัฐธรรมนูญ 30% • กองทุนและโครงการอบรม • ปฏิรูปหลังวิกฤต	• โควตาพรรคสมัครใจ • Zipper System • รัฐสวัสดิการแข็งแกร่ง	• โควตา 33% ในท้องถิ่น (1993) • โควตาระดับชาติผ่าน 2023 • การสนับสนุนจาก NGOs	• ไม่มีโควตา • การเมืองแบบตระกูล • พรรคไม่สนับสนุน
Situation (สถานการณ์)	• วิกฤตฆ่าล้างเผ่าพันธุ์ 1994 • ขาดแคลนผู้ชายวัยทำงาน • ความจำเป็นเร่งด่วนปฏิรูป	• ขบวนการสตรีนิยมต่อเนื่องตั้งแต่ 1970s • วัฒนธรรมเท่าเทียมเป็นบรรทัดฐาน	• แรงกดดันจากขบวนการสตรี • โลกาภิวัตน์ • วัฒนธรรมปิตาธิปไตยยังแข็งแกร่ง	• ขบวนการสตรีนิยมไม่แข็งแกร่ง • ค่านิยมชายเป็นใหญ่ดั้งเดิมคงอยู่ • ไม่มีวิกฤตกดดัน
วงจรเสริมพลัง	เชิงบวก	เชิงบวก	เชิงบวกบางส่วน	เชิงลบ

2.3.2 สรุปกรณีศึกษาแต่ละประเทศ

รวันดา: จากวิกฤตสู่การเปลี่ยนแปลง

หลังเหตุการณ์ฆ่าล้างเผ่าพันธุ์ปี 1994 รวันดาเผชิญการขาดแคลนแรงงานชายจำนวนมาก ผู้หญิงจึงกลายเป็นกำลังสำคัญในการฟื้นฟูประเทศ วิกฤตครั้งนี้สร้างช่องว่างทางอำนาจและสร้างความชอบธรรมในการปรับโครงสร้างสังคม รัฐบาลประกาศรัฐธรรมนูญปี 2003 ที่กำหนดโควตาผู้หญิงอย่างน้อยร้อยละ 30 ส่งผลให้สัดส่วนจริงเพิ่มขึ้นกว่าร้อยละ 60 (Ryan & Woods, 2019) กรณีรวันดาแสดงให้เห็นว่าวิกฤตสามารถสร้างโอกาสหากมีการปฏิรูปสถาบันที่เป็นรูปธรรมและการพัฒนาศักยภาพผู้หญิงอย่างจริงจัง

สวีเดน: วัฒนธรรมเท่าเทียมและระบบที่เปิดกว้าง

ความสำเร็จของสวีเดนไม่ได้เกิดจากวิกฤตหรือการปฏิรูปแบบฉับพลัน แต่เป็นผลจากการพัฒนาอย่างค่อยเป็นค่อยไปและเป็นระบบ พรรคการเมืองมีระบบโควตาพรรค (Party Quotas) และกลไกการสลับเรียงผู้สมัคร (Zipper System) โดยสมัครใจ รัฐสวัสดิการที่แข็งแกร่งสนับสนุนผู้หญิงให้สามารถทำงานทางการเมืองควบคู่กับบทบาทครอบครัว (Freidenvall, 2018) วัฒนธรรมการเมืองแบบเท่าเทียมกลายเป็นบรรทัดฐานทางสังคม บทเรียนจากสวีเดนชี้ว่าความสำเร็จเกิดจากการบูรณาการระหว่างค่านิยมทางสังคม นโยบายรัฐ และการพัฒนาศักยภาพบุคคลอย่างต่อเนื่อง

อินเดีย: โควตาท้องถิ่นและความท้าทายระดับชาติ

ปี 1993 อินเดียแก้ไขรัฐธรรมนูญเพื่อกำหนดโควตาผู้หญิงอย่างน้อยหนึ่งในสามในสภาท้องถิ่น (Panchayati Raj) ส่งผลให้มีผู้หญิงกว่า 1 ล้านคนเข้ามามีบทบาททางการเมืองในระดับท้องถิ่น (Chandra, 2004) การปฏิรูปนี้สร้างผลกระทบในการเสริมพลังผู้หญิงจากฐานรากแต่ยังมีข้อจำกัดคือปัญหา "ตัวแทนนามธรรม" ที่สามีหรือญาติผู้ชายเป็นผู้ใช้อำนาจแทน และการขยายผลสู่ระดับชาติเป็นไปอย่างช้า จนกระทั่งโควตา 33% ในรัฐสภาผ่านในปี 2023 อินเดียเป็นตัวอย่างของการใช้ "พื้นที่ท้องถิ่น" เป็นฐานสร้างความเปลี่ยนแปลงระยะยาว

ญี่ปุ่น: ความท้าทายจากวัฒนธรรมปิตาธิปไตย

แม้ญี่ปุ่นจะเป็นประเทศพัฒนาแล้วที่มีเศรษฐกิจขนาดใหญ่และผู้หญิงมีระดับการศึกษาสูง แต่สัดส่วนผู้หญิงในรัฐสภายังคงต่ำกว่าร้อยละ 15 เนื่องจากโครงสร้างสถาบันการเมืองและสังคมมีอุปสรรคหลายประการ ได้แก่ การไม่มีกลไกโควตา การเมืองแบบตระกูล (Hereditary Politics) ระบบสวัสดิการไม่เพียงพอ และวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่เอื้อต่อผู้หญิง

(Iwanaga, 2008) กรณีญี่ปุ่นแสดงให้เห็นถึง "วงจรเสริมกำลังเชิงลบ" ที่วัฒนธรรมปิตาธิปไตยทำให้สถาบันไม่ได้รับการปฏิรูป สถาบันที่ไม่เอื้อทำให้ผู้หญิงขาดแรงจูงใจ และการขาดผู้หญิงในตำแหน่งผู้นำยิ่งเสริมวัฒนธรรมปิตาธิปไตยให้คงอยู่

2.3.3 บทเรียนสำหรับประเทศไทย

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบ สามารถสังเคราะห์บทเรียนสำคัญสำหรับบริบทไทยได้ดังนี้:

1) ความจำเป็นของการบูรณาการทั้งสามมิติ รวันดาและสวีเดนแสดงให้เห็นว่าความสำเร็จเกิดจากการที่สภาวะตัวตน สถาบัน และสถานการณ์ทำงานร่วมกันและสร้างวงจรเสริมพลังเชิงบวก ญี่ปุ่นแสดงให้เห็นว่าการมีทุนมนุษย์ที่พร้อมเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอหากสถาบันและสถานการณ์ไม่เอื้ออำนวย สำหรับไทย จำเป็นต้องมีแผนบูรณาการที่ทำงานทั้งสามมิติพร้อมกัน

2) การออกแบบระบบโควตาที่เหมาะสม รวันดาใช้โควตาบังคับที่ให้ผลรวดเร็ว สวีเดนใช้โควตาพรรคสมัครใจที่ยั่งยืน อินเดียเริ่มจากท้องถิ่นก่อนขยายสู่ชาติ ไทยอาจพิจารณากลยุทธ์แบบผสมที่ใช้โควตาบังคับในระดับท้องถิ่นควบคู่กับการส่งเสริมโควตาพรรคในระดับชาติ

3) การใช้ประโยชน์จากจุดแข็งทางวัฒนธรรม วัฒนธรรมไทยมีความยืดหยุ่นมากกว่าญี่ปุ่นและผู้หญิงไทยมีบทบาททางเศรษฐกิจและสังคมค่อนข้างแข็งแกร่ง ควรนำเสนอบทบาททางการเมืองเป็นการ "ขยาย" บทบาทที่มีอยู่ ไม่ใช่การ "ท้าทาย" วัฒนธรรม พร้อมใช้สื่อสังคมออนไลน์และเยาวชนรุ่นใหม่เป็นกลไกสร้างการเปลี่ยนแปลง

โดยสรุป การวิเคราะห์เปรียบเทียบแสดงให้เห็นว่าการเสริมพลังผู้หญิงในการเมืองไม่มีสูตรสำเร็จเดียว แต่ทุกประเทศที่ประสบความสำเร็จต่างมีการบูรณาการทั้งสามมิติของกรอบ 3สอย่างมีประสิทธิภาพ บทเรียนเหล่านี้ชี้ทางในการออกแบบกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับบริบทไทย โดยไม่จำเป็นต้องรอวิกฤตหรือใช้เวลาหลายทศวรรษ

3. สรุป

การเสริมพลังของผู้หญิงในการเข้าสู่บทบาททางการเมืองระดับประเทศเป็นพลวัตที่ซับซ้อนและเป็นพหุมิติ จากการทบทวนและสังเคราะห์ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องพบว่า การอธิบายปรากฏการณ์นี้ต้องอาศัยการบูรณาการระหว่างมิติแรงจูงใจและศักยภาพของบุคคล (ตามแนวคิดของ Maslow, 1943; Deci & Ryan, 1985; Becker, 1964; Crenshaw, 1989) มิติโครงสร้างสถาบันและวัฒนธรรมทางการเมือง (ตามแนวคิดของ Almond & Verba, 1963;

Walby, 1990; Kitschelt & Wilkinson, 2007; Krook, 2009) และมิติสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตามกาลเวลา ซึ่งเป็นมิติที่มักถูกมองข้ามในการศึกษาที่ผ่านมา

การวิเคราะห์เปรียบเทียบกรณีศึกษาจากสี่ประเทศรวันดา สวีเดน อินเดีย และญี่ปุ่น แสดงให้เห็นพลวัตของ "วงจรเสริมกำลัง" (Reinforcing Cycles) ที่เป็นตัวกำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลว รวันดาและสวีเดนสร้างวงจรเสริมกำลังเชิงบวก โดยสถานการณ์สร้างโอกาส สถาบันถูกปฏิรูป สภาวะตัวตนของผู้หญิงได้รับการพัฒนา และผู้หญิงที่ประสบความสำเร็จกลับมาเสริมสร้างสถานการณ์และสถาบันให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้น (Ryan & Woods, 2019; Freidenvall, 2018) ในทางตรงกันข้าม ญี่ปุ่นติดอยู่ในวงจรเสริมกำลังเชิงลบ โดยวัฒนธรรมปิตาธิปไตยทำให้สถาบันไม่ได้รับการปฏิรูป สถาบันที่ไม่เอื้ออำนวยทำให้ผู้หญิงขาดแรงจูงใจและโอกาส และการขาดผู้หญิงในตำแหน่งผู้นำยิ่งเสริมวัฒนธรรมปิตาธิปไตยให้คงอยู่ (Iwanaga, 2008) อินเดียอยู่ในจุดกึ่งกลาง โดยการปฏิรูปในระดับท้องถิ่นสร้างการเปลี่ยนแปลงบางส่วน (Chandra, 2004) แต่ยังเผชิญความท้าทายในการขยายผลสู่ระดับชาติ

บทเรียนสำคัญจากกรณีศึกษาสากลมีสามประการ ประการแรก รวันดาแสดงให้เห็นว่าวิกฤตสามารถเปลี่ยนเป็นโอกาสหากมีการปฏิรูปสถาบันที่เป็นรูปธรรม โดยเฉพาะโควตาบังคับในรัฐธรรมนูญร่วมกับการสนับสนุนที่เป็นระบบ แม้ประเทศไทยไม่ได้เผชิญวิกฤตเช่นรวันดา แต่สามารถสร้าง "ความจำเป็นเร่งด่วน" ผ่านการรณรงค์และการสร้างจิตสำนึกสาธารณะ ประการที่สอง สวีเดนชี้ให้เห็นว่าความสำเร็จที่ยั่งยืนมาจากการพัฒนาวัฒนธรรมการเมืองที่เท่าเทียมผ่านการศึกษาและการสร้างกลไกสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง เช่น โควตาพรรคสมัครใจ ระบบ Zipper และรัฐสวัสดิการที่แข็งแกร่ง สังคมไทยสามารถเรียนรู้จากการบูรณาการความเสมอภาคทางเพศเข้าในระบบการศึกษาและการสร้างระบบสนับสนุนที่ครอบคลุม ประการที่สาม อินเดียให้บทเรียนว่าการเริ่มต้นจากระดับท้องถิ่นสามารถสร้างฐานผู้นำหญิงและสร้างการยอมรับในสังคมก่อนขยายสู่ระดับชาติ อย่างไรก็ตาม จำเป็นต้องมีกลไกป้องกัน "ตัวแทนนามธรรม" เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นจริง

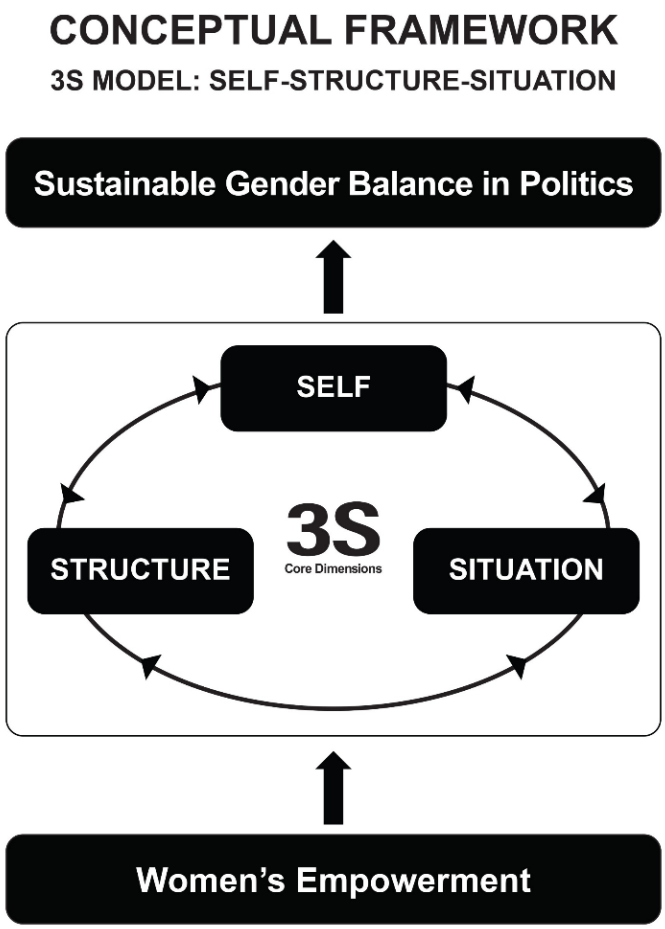
สำหรับบริบทประเทศไทย การวิเคราะห์นี้ชี้ให้เห็นว่าความท้าทายหลักประกอบด้วย 1) ระบบอุปถัมภ์และโครงสร้างพรรคการเมืองที่มักอยู่ในมือกลุ่มชายผู้มีอำนาจ 2) การขาดมาตรการโควตาที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งแตกต่างจากประเทศที่ประสบความสำเร็จ (Krook, 2010; Tripp, 2015) และ 3) ค่านิยมชายเป็นใหญ่ที่ฝังรากลึกในวัฒนธรรมการเมือง (Jermsittiparsert, 2016) การแก้ไขปัญหาเหล่านี้ต้องอาศัยกลยุทธ์แบบผสมที่เรียนรู้จากประสบการณ์ของหลาย

ประเทศ โดยไม่ใช่การเลียนแบบประเทศใดประเทศหนึ่งโดยตรง แต่เป็นการประยุกต์ให้เหมาะสมกับบริบทไทยที่มีความเฉพาะเจาะจง

แนวทางสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงควรครอบคลุมทั้งการพัฒนาศักยภาพและแรงจูงใจของผู้หญิง การปฏิรูปโครงสร้างสถาบันผ่านกลไกและระบบสนับสนุน และการสร้างสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เอื้ออำนวย โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงการรับรู้ของสาธารณะผ่านสื่อและการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับกรอบการเสริมพลังของ Kabeer (1999) ที่เน้นการเข้าถึงทรัพยากร การแสดงออกถึงศักยภาพ และการบรรลุผลลัพธ์ที่มีความหมาย การเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนจึงไม่ใช่การเพิ่มจำนวนผู้แทนหญิงเพียงอย่างเดียว แต่เป็นการสร้างระบบการเมืองที่เปิดกว้างและเท่าเทียม ซึ่งผู้หญิงสามารถมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการกำหนดทิศทางของสังคม สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ (United Nations, 2015) และหลักการตามอนุสัญญา CEDAW (United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women), 2019) รวมถึงการตระหนักว่าการมีส่วนร่วมของสตรีในกระบวนการตัดสินใจทางการเมืองเป็นปัจจัยสำคัญต่อความหลากหลายของนโยบายสาธารณะและความชอบธรรมทางการเมือง (Paxton, Hughes, & Barnes, 2020)

4. องค์ความรู้ใหม่

การศึกษาที่ผ่านมาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของผู้หญิงมักเน้นวิเคราะห์ปัจจัยเฉพาะด้าน เช่น การพัฒนาศักยภาพของบุคคล การปฏิรูปกฎหมาย หรือบทบาทของขบวนการทางสังคม โดยไม่ได้อธิบายการปฏิสัมพันธ์เชิงพลวัตระหว่างปัจจัยเหล่านี้อย่างเป็นระบบ บทความนี้จึงนำเสนอ กรอบแนวคิดใหม่ "สามพลังเพื่อความยั่งยืน" (3ส: สภาวะ-สถาบัน-สถานการณ์) เพื่ออธิบายการเสริมพลังของผู้หญิงในเชิงบูรณาการ โดยมุ่งเน้นไปที่การเชื่อมโยงระหว่างพลังจากตัวบุคคล สถาบัน และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมทางการเมืองที่ยั่งยืนและความสมดุลทางเพศในระบบการเมือง (Sustainable Gender Balance in Politics) ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1. กรอบแนวคิด สภาวะ-สถาบัน-สถานการณ์ (3ส) หรือ Self-Structure-Situation (3S)

กรอบแนวคิด 3ส นำเสนอองค์ความรู้ใหม่สามประการที่สำคัญต่อการทำความเข้าใจการเสริมพลังผู้หญิงในทางการเมือง โดยกรอบ 3ส อธิบายพลวัตของการเสริมพลังผ่านมุมมองเชิงระบบ (Systems Perspective) โดยเปิดเผยกลไกของวงจรเสริมกำลัง (Reinforcing Cycles) ความสำเร็จหรือความล้มเหลวเกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสภาวะตัวตน สถาบัน และสถานการณ์ที่สร้างพลวัตเชิงบวกหรือเชิงลบ วงจรเชิงบวกเกิดเมื่อผู้หญิงที่มีศักยภาพได้รับการสนับสนุนจากสถาบันและสถานการณ์ที่เอื้ออำนวย นำไปสู่ความสำเร็จที่สร้างแบบอย่าง กดดันให้สถาบันปฏิรูป และเปลี่ยนทัศนคติสังคม ส่วนวงจรเชิงลบเกิดเมื่อผู้หญิงขาดศักยภาพ เผชิญ

สถาบันที่ไม่เอื้ออำนวยและสังคมที่มีอคติ ทำให้มีผู้หญิงประสบความสำเร็จน้อย ขาดแบบอย่าง และสถาบันไม่มีแรงกดดันปฏิรูป การทำความเข้าใจพลวัตเหล่านี้จึงเป็นกุญแจในการออกแบบกลยุทธ์เพื่อสร้างวงจรเชิงบวกและหยุดวงจรเชิงลบ

นอกจากนั้น กรอบ 3ส ยังสามารถอธิบายความสำคัญของการบูรณาการต่อความยั่งยืน ซึ่งแตกต่างจากแนวทางเดิมที่เน้นแก้ปัญหาเพียงมิติเดียว การพัฒนาศักยภาพผู้หญิงเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ หากสถาบันยังสร้างอุปสรรคเช่นเดียวกัน การปฏิรูปสถาบัน เช่น ระบบโควตา จะไม่ยั่งยืนหากผู้หญิงขาดความพร้อม หรือสถานการณ์ไม่เอื้ออำนวย เช่น สื่อนำเสนอในมุมเสียดสี หรือผู้มีสิทธิเลือกตั้งมีอคติ การเปลี่ยนแปลงจะเป็นเพียงการเพิ่มจำนวนเชิงสัญลักษณ์ ไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างที่ยั่งยืน ความยั่งยืนจึงเกิดจากการทำงานร่วมกันของปัจจัยทั้งสามที่เสริมพลังซึ่งกันและกัน เมื่อพัฒนาไปพร้อมกัน ผู้หญิงจะเข้าถึงทรัพยากร (Access) แสดงศักยภาพ (Agency) และกำหนดทิศทางสังคม (Achievement) ได้อย่างแท้จริง

4.1 กรอบแนวคิด สภาวะ-สถาบัน-สถานการณ์ (3ส)

4.1.1 สภาวะตัวตน (Self)

ปัจจัยในระดับบุคคลเป็นรากฐานสำคัญของการเสริมพลัง มิติด้านจิตวิทยา ได้แก่ ความมั่นใจ แรงจูงใจภายใน และความทะเยอทะยาน ทำให้ผู้หญิงกล้าก้าวข้ามข้อจำกัดและอุปสรรค ขณะที่มิติด้านภาวะผู้นำ เช่น การสื่อสารเชิงกลยุทธ์ การเจรจาต่อรอง การสร้างเครือข่าย และการบริหารจัดการ เป็นทุนมนุษย์ที่เพิ่มศักยภาพให้ผู้หญิงสามารถแข่งขันและรักษาบทบาทในระบบการเมืองได้อย่างมั่นคง กรอบ 3ส อธิบายว่าสภาวะตัวตนที่เข้มแข็งไม่ได้เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติ แต่เป็นผลมาจากการพัฒนาอย่างเป็นระบบผ่านการศึกษา การฝึกอบรม และการสร้างประสบการณ์ สภาวะตัวตนที่แข็งแกร่งช่วยให้ผู้หญิงสามารถเป็นแบบอย่างที่สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้หญิงรุ่นต่อไปและขับเคลื่อนวงจรเสริมกำลังเชิงบวก

4.1.2 สถาบัน (Structure)

โครงสร้างทางการเมืองและสังคมทำหน้าที่เป็น "เงื่อนไขเชิงระบบ" ที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อโอกาสของผู้หญิง ตัวอย่างสำคัญ ได้แก่ ระบบพรรคการเมือง กลไกการคัดเลือกผู้สมัคร กฎหมายเลือกตั้ง นโยบายโควตาทางเพศ รัฐสวัสดิการ และระบบอุปถัมภ์ กรอบ 3ส อธิบายว่าสถาบันมีบทบาทสำคัญในการเปิดพื้นที่หรือสร้างกำแพงกีดขวาง การทำความเข้าใจระบบหรือโครงสร้างสถาบันจึงช่วยอธิบายได้ว่าทำไมผู้หญิงแม้จะมีศักยภาพสูง แต่ยังคงมีสัดส่วนในสภา

ผู้แทนราษฎรต่ำกว่าผู้ชายอย่างมีนัยสำคัญ สถาบันที่เอื้ออำนวยจะสร้างโอกาสให้ผู้หญิงสามารถแสดงศักยภาพและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางการเมืองอย่างมีความหมาย

4.1.3 สถานการณ์ (Situation)

พลวัตทางสังคมและการเมืองที่เปลี่ยนแปลงตามกาลเวลาเป็นมิติที่มักถูกมองข้าม แต่มีความสำคัญสูง สถานการณ์ต่างๆ เช่น การสืบทอดอำนาจทางการเมืองในครอบครัว การเคลื่อนไหวทางสังคม บทบาทของสื่อดิจิทัล ความคาดหวังของผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ตลอดจนวิกฤตการณ์ไม่ว่าจะเป็นภาวะโรคระบาด รัฐประหาร หรือภัยพิบัติ ล้วนสร้าง "หน้าต่างแห่งโอกาส" (Window of Opportunity) หรือ "กำแพงแห่งอุปสรรค" กรอบ 3ส ชี้ให้เห็นว่าการเข้าใจและใช้ประโยชน์จากสถานการณ์อย่างชาญฉลาดเป็นกุญแจสำคัญในการเร่งการเปลี่ยนแปลง การมองผ่านมิติสถานการณ์จึงทำให้เห็นว่า "โอกาสทางการเมือง" ไม่ได้เกิดขึ้นเพียงจากการตัดสินใจของบุคคลหรือการจัดการของสถาบัน แต่ยังขึ้นอยู่กับจังหวะเวลาและกระแสทางสังคมที่ซับซ้อน

4.2. ตัวขับเคลื่อนหลักของการเสริมพลัง (Key Drivers)

แม้กรอบแนวคิด 3ส จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการทำความเข้าใจพลวัต แต่กรอบดังกล่าวจำเป็นต้องได้รับการผลักดันจากตัวขับเคลื่อนหลักสามประการที่ทำให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นได้อย่างแท้จริงและยั่งยืน ได้แก่ การพัฒนาสภาวะตัวตนผ่านการศึกษาและอบรม (Education & Training) การปฏิรูปโครงสร้างสถาบันผ่านข้อกำหนดเชิงสถาบัน (Institutional Mandates) อันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการเมือง และการสร้างอุปสงค์ทางสังคม (Demand Creation) ในบริบทความเท่าเทียมให้สังคมสนับสนุนผู้หญิงในบทบาทผู้นำทางการเมืองมากขึ้น

4.2.1 การพัฒนาสภาวะตัวตนผ่านการศึกษา (Education & Training)

การศึกษาและการอบรมพัฒนาศักยภาพถือเป็นหัวใจของการสร้างทุนมนุษย์ ซึ่งทำให้ผู้หญิงมีความพร้อมต่อการเข้าสู่ระบบการเมือง การลงทุนในด้านการศึกษา การอบรมทักษะภาวะผู้นำ การสร้างความมั่นใจ และการเสริมสร้างเครือข่ายสังคมทางการเมือง ช่วยให้ผู้หญิงสามารถเข้าใจสภาวะตัวตน เกิดการพัฒนาตนเอง และแข่งขันได้ทัดเทียมกับผู้ชาย การศึกษายังมีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงกรอบความคิดของสังคม โดยปลูกฝังค่านิยมเรื่องความเสมอภาคทางเพศตั้งแต่ระดับครอบครัว โรงเรียน ไปจนถึงสถาบันการเมือง

โดยกระทรวงศึกษาธิการและสถาบันการศึกษาร่วมกับองค์กรภาคประชาสังคมอาจมีการพัฒนาหลักสูตร "ภาวะผู้นำหญิงทางการเมือง" ที่ครอบคลุมทักษะจิตวิทยาผู้นำ การสื่อสาร

การเจรจาต่อรอง และการสร้างเครือข่าย รวมถึงการจัดตั้งโครงการพี่เลี้ยงทางการเมือง (Political Mentorship) เชื่อมโยงนักการเมืองหญิงที่ประสบความสำเร็จกับผู้หญิงรุ่นใหม่ โดยพรรคการเมืองและองค์กรพัฒนาผู้นำหญิง

4.2.2 การปฏิรูปข้อกำหนดเชิงสถาบัน (Institutional Mandates)

วัฒนธรรมทางการเมืองเป็นรากฐานที่สะท้อนค่านิยม ความเชื่อ และทัศนคติของสังคมต่อผู้หญิงในฐานะผู้นำ หากสังคมยังคงยึดติดกับค่านิยมชายเป็นใหญ่ ผู้หญิงก็จะถูกจำกัดพื้นที่ทางการเมือง หรือ ระบบอุปถัมภ์ส่งผลเชิงลบต่อผู้หญิงที่ไม่มีเครือข่ายครอบครัวทางการเมืองสนับสนุน แม้ว่าจะมีศักยภาพหรือกลไกทางกฎหมายที่สนับสนุนก็ตาม การสร้างวัฒนธรรมการเมืองที่เคารพความเสมอภาคทางเพศจึงเป็นเงื่อนไขสำคัญในการยกระดับความชอบธรรมและการยอมรับผู้หญิงในตำแหน่งทางการเมือง โดยสื่อมวลชนสามารถพัฒนาจรรยาบรรณสื่อด้านความเสมอภาคทางเพศ หรือ ใช้สื่อดิจิทัลส่วนบุคคลในการนำเสนอความคิดเห็นและข้อเท็จจริง เพื่อลดการนำเสนอที่เน้นเพียงรูปลักษณะภายนอกของนักการเมืองหญิงและเพิ่มการนำเสนอผลงานและนโยบายของผู้หญิงในฐานะผู้นำ ตลอดจนการปฏิรูปกฎหมายและนโยบายพรรคการเมือง ที่เปิดโอกาสให้ผู้หญิงมากขึ้นในเวทีการเมือง

4.2.3 การสร้างอุปสงค์ทางสังคม (Demand Creation)

แม้ผู้หญิงจะมีศักยภาพสูงเพียงใด หากไม่มี “ความต้องการ” และแรงสนับสนุนอย่างเป็นรูปธรรมจากสังคม การเปลี่ยนแปลงก็อาจไม่เกิดขึ้นจริง ปัจจัยเชิงสถานการณ์ เช่น กระแสการเคลื่อนไหวทางสังคม การรณรงค์ขององค์กรภาคประชาชน การกดดันจากผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ตลอดจนวิกฤตการณ์ทางการเมืองหรือสังคม สามารถสร้างความตระหนักและเพิ่มความต้องการผู้แทนหญิงในระบบการเมือง การสร้างความต้องการจึงมีบทบาทเป็นแรงผลักดันให้โครงสร้างและนโยบายตอบสนองต่อการเสริมพลังผู้หญิงอย่างจริงจัง โดยคณะกรรมการการเลือกตั้งอาจจะกำหนดให้พรรคการเมือง กำหนดโควตาผู้สมัครหญิง พร้อมบทลงโทษการตัดเงินอุดหนุนสำหรับพรรคที่ไม่ปฏิบัติตาม

4.3. การบูรณาการเพื่อความยั่งยืน (Integrated Approach to Sustainability)

การเสริมพลังของผู้หญิงไม่สามารถบรรลุผลได้หากขาดการบูรณาการทั้งกรอบสามพลัง (3ส) และตัวขับเคลื่อนหลักที่กล่าวมา เมื่อสภาวะตัวตนได้รับการเสริมสร้างผ่านการศึกษาและการพัฒนาศักยภาพ โครงสร้างสถาบันได้รับแรงขับเคลื่อนจากการปฏิรูปข้อกำหนดเชิงสถาบันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการเมืองที่เปิดกว้างมากขึ้น และสถานการณ์ถูก

ขับเคลื่อนด้วยอุปสงค์ทางสังคมที่เรียกร้องการเปลี่ยนแปลง ทั้งสามมิติจะทำงานร่วมกันเป็นพลวัตที่ทรงพลังและยั่งยืน (Pornpongsaroj, 2025)

การบูรณาการดังกล่าวช่วยให้เห็นว่าการเสริมพลังของผู้หญิงในการเข้าสู่บทบาททางการเมืองมิใช่เพียงการเพิ่มจำนวนผู้แทนหญิง แต่เป็นการสร้างระบบการเมืองที่เปิดกว้างและเท่าเทียมในเชิงคุณภาพ เมื่อสภาวะ-สถาบัน-สถานการณ์ ได้รับการผลักดันจากตัวขับเคลื่อนที่เหมาะสม จะนำไปสู่การมีส่วนร่วมทางการเมืองที่ยั่งยืน และความสมดุลทางเพศในการเมือง ซึ่งผู้หญิงสามารถมีบทบาทในทุกระดับ ตั้งแต่ท้องถิ่นจนถึงระดับชาติ และไม่ถูกจำกัดเพียงตำแหน่งเชิงสัญลักษณ์ ผู้หญิงจะสามารถเข้าถึงทรัพยากรทางการเมือง (Access) แสดงออกถึงศักยภาพอย่างเต็มที่ (Agency) และบรรลุผลสำเร็จที่สร้างการเปลี่ยนแปลงที่มีความหมายต่อสังคม (Achievement) ได้อย่างแท้จริง

ในภาพรวม การบูรณาการสามพลังกับตัวขับเคลื่อนหลักคือการวางรากฐานของประชาธิปไตยที่มีคุณภาพและสมดุลทางเพศ ไม่เพียงสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ โดยเฉพาะประเด็นความเสมอภาคทางเพศ แต่ยังสะท้อนถึงอุดมการณ์ทางการเมืองที่ให้ความสำคัญกับความเท่าเทียม ความเป็นธรรม และการมีส่วนร่วมของทุกคนอย่างแท้จริง กรอบ 3ส จึงไม่เพียงเป็นเครื่องมือทางทฤษฎีสำหรับการวิเคราะห์ แต่เป็นแนวทางปฏิบัติที่สามารถนำไปใช้ในการออกแบบนโยบายและกลยุทธ์เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนในสังคม

เอกสารอ้างอิง

Almond, G. A., & Verba, S. (1963). *The civic culture: Political attitudes and democracy in five nations.* Princeton, NJ: Princeton University Press.

Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education.* Chicago, IL: University of Chicago Press.

Butler, J. (1990). *Gender trouble: Feminism and the subversion of identity*. New York, NY: Routledge.

Chandra, K. (2004*). Why ethnic parties succeed: Patronage and ethnic head counts in India*. Cambridge: Cambridge University Press. Retrieved from https://doi.org/ 10.1017/9781108573481

Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum, 1989*(1), 139-167.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York, NY: Springer.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry, 11*(4), 227-268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01

Freidenvall, L. (2018). Gender equality without legislated quotas in Sweden. In E. Lépinard & R. Rubio-Marín (Eds.), *Transforming gender citizenship: The irresistible rise of gender quotas in Europe* (pp. 366–399). Cambridge: Cambridge University Press. Retrieved from https://doi.org/10.1017/9781108147767

Inter-Parliamentary Union. (2025). Women in parliament 1995-2025. Retrieved from https://www.ipu.org/resources/publications/reports/ 2025-03/women-in-parliament-1995-2025

Iwanaga, K. (2008). *Women’s political participation and representation in Asia: Obstacles and challenges*. Copenhagen: NIAS Press.

Jermsittiparsert, K. (2016). Culture of 'Elephant Forelegs-Hind Legs': A Debate on the Actuality of Sexual Politics in Thai Society. *The Social Sciences, 11*(1), 20-28. Retrieved from https://ssrn.com/abstract=2812187

Kabeer, N. (1999). Resources, agency, achievements: Reflections on the measurement of women’s empowerment. *Development and Change, 30*(3), 435-464. https://doi.org/10.1111/1467-7660.00125

Kitschelt, H., & Wilkinson, S. I. (2007). *Patrons, clients, and policies: Patterns of democratic accountability and political competition*. Cambridge: Cambridge University Press.

Krook, M. L. (2009). *Quotas for women in politics: Gender and candidate selection reform worldwide*. Oxford: Oxford University Press.

Krook, M. L. (2010). Quotas for women in politics: Gender and candidate selection reform worldwide. Oxford: Oxford University Press. Retrieved from https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195375671.001.0001

Krook, M. L. (2015). Female quotas in parliament: Do they make a difference? In J. D. Wright (Ed.), *International encyclopedia of the social & behavioral sciences* (2nd ed.) (pp. 888-892). Amsterdam: Elsevier. Retrieved from https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.64064-3

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review, 50*(4), 370-396. https://doi.org/10.1037/h0054346

Paxton, P., Hughes, M. M., & Barnes, T. D. (2020). *Women, politics, and power: A global perspective* (4th ed.). Rowman & Littlefield.

Pornpongsaroj, T. (2025). *The dynamic 3S framework: A women's empowerment model for gender balance in politics: A case study of the House of Representatives in Thailand.* (doctoral dissertation). Rangsit University, Pathum Thani.

Ryan, C., & Woods, R. (2019). Women's political empowerment: Lessons for subnational levels of government - Nepal, Pakistan, Rwanda, and Indonesia. In Information Resources Management Association (Ed.), *Gender and diversity: Concepts, methodologies, tools, and applications* (pp. 406–426). Hershey, PA: IGI Global. Retrieved from https://doi.org/10.4018/978-1-5225-6912-1.ch020

Tripp, A. M. (2015). Women and power in post-conflict Africa. Cambridge: Cambridge University Press. Retrieved from https://doi.org/10.1017/CBO9781316336014

United Nations. (2015). Transforming our world: The 2030 agenda for sustainable development. New York, NY: United Nations. Retrieved from https://sdgs.un.org/2030agenda

United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women). (2019). *Convention on the elimination of all forms of discrimination against women (CEDAW): General recommendations*. New York, NY: United Nations.

Walby, S. (1990). *Theorizing patriarchy*. Oxford: Basil Blackwell.

Wollstonecraft, M. (1995). *A vindication of the rights of woman* Ontario: Broadview Press.

ชุมชนสีเขียว: นิยามและกรอบแนวคิดจากเวทีสร้างสุขภาคใต้ *
Green Community: Definition and Conceptual Framework based on the Southern Happiness Forum

ซูวารี มอซู[1], วุฒิชัย ศรีช่วย[2], ฮามีด๊ะ หวันนุรัตน์[3], ชุมพล อังคณานนท์[4],
อนิรุต หนูปลอด[5], และ ไพฑูรย์ ทองสม[6]
Syuwari Morsu[1], Wutthichai Srichuay[2], Hamida Wannurat[3],
Chomphon Angkananon[4], Anirut Nuplord[5] and Paithoon Thongsom[6]
สถาบันนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์[1,3]
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์[2]
ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร[4,5]
นักวิชาการอิสระ[6]
Public Policy Institute, Prince of Songkla University[1,3]
Faculty of Science and Technology, Princess of Naradhiwas University[2]
Center for Human Resources Promotion and Development,
Maejo University at Chumphon[4,5]
Independent Scholar[6]
Corresponding Author, Email: wutthichai.s@pnu.ac.th*

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์องค์ความรู้นำไปสู่การนำเสนอนิยามและกรอบแนวคิดของ "ชุมชนสีเขียว" ที่ตกผลึกจากกระบวนการของเวทีสร้างสุขภาคใต้ ซึ่งเป็นเวทีความร่วมมือของภาคีเครือข่ายเพื่อขับเคลื่อนสุขภาวะในภาคใต้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้

* ได้รับบทความ: 3 ตุลาคม 2568; แก้ไขบทความ: 11 พฤศจิกายน 2568; ตอบรับตีพิมพ์: 20 พฤศจิกายน 2568
Received: October 3, 2025; Revised: November 11, 2025; Accepted: November 20, 2025

นำเสนอผลการขับเคลื่อนที่เป็นรูปธรรรมเคลื่อนงานเชิงนโยบายที่เกี่ยวข้องกับงานสร้างเสริมสุขภาพ และส่งมอบข้อเสนอเชิงนโยบายต่อผู้กำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องในแต่ละประเด็น เพื่อนำไปปฏิบัติหรือปรับใช้ให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการของหน่วยงาน การพัฒนาชุมชนสีเขียวเป็นประเด็นหนึ่งในการขับเคลื่อนนโยบายด้านความมั่นคงทางอาหารจากงานสร้างสุขภาคใต้ และมติที่ประชุมคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติในการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการยกระดับและพัฒนางานสร้างสุขภาคใต้ให้เป็นกระบวนการนโยบายสาธารณะเพื่อทำให้คนใต้มีสุขภาวะที่ดี นิยามและกรอบแนวคิดของชุมชนสีเขียวเป็นเงื่อนไขเบื้องต้นที่สำคัญต่อกระบวนการพัฒนาโดยใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างความเข้าใจร่วมกันและกำหนดทิศทางการดำเนินงานของภาคีเครือข่ายให้ไปในแนวทางเดียวกัน การศึกษานี้ใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสารจากรายงานการประชุม ข้อเสนอเชิงนโยบาย และเอกสารสังเคราะห์บทเรียนที่เกี่ยวข้องกับเวทีสร้างสุขภาคภาคใต้ ผลการศึกษาพบว่า เวทีสร้างสุขภาคใต้ได้นิยาม "ชุมชนสีเขียว" ที่มีความเฉพาะเจาะจงและเป็นรูปธรรมเป็นชุมชนพึ่งพาตนเอง มีการจัดการกระบวนการเรียนรู้ ดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน และเลือกแนวทางการพัฒนาด้วยตนเอง กรอบแนวคิดถูกนำไปปฏิบัติผ่าน 4 รูปแบบ ได้แก่ เกษตรกรรมยั่งยืน ประมงยั่งยืน ท่องเที่ยวยั่งยืน และพื้นที่ลุ่มน้ำ โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างความมั่นคงทางอาหารที่ปลอดภัยตลอดห่วงโซ่ที่นำไปสู่สุขภาวะของชุมชน กรอบแนวคิดนี้โดดเด่นด้วยการเป็นเครื่องมือที่พัฒนาจากฐานรากผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมและใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์จากพื้นที่มายืนยัน เพื่อง่ายต่อการขับเคลื่อนในระดับปฏิบัติการและยกระดับบทเรียนจากชุมชนไปสู่ข้อเสนอเชิงนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: ชุมชนสีเขียว; เวทีสร้างสุขภาคใต้; การพัฒนาที่ยั่งยืน

Abstract

This academic article aimed to synthesize knowledge leading to the presentation of the definition and conceptual framework of "Green Communities" that crystallized from the Southern Health Creation Forum process. This forum represents a collaborative platform of network partners to drive well-being in the southern region and facilitate knowledge exchange, present concrete operational

outcomes in health promotion policy work, and submit policy recommendations to relevant policymakers on each issue for implementation or adaptation in accordance with organizational action plans. Green community development is one of the issues in driving food security policy from the Southern Health Creation work and the resolution of the National Health Commission meeting to promote and support the elevation and development of Southern Health Creation work into a public policy process to enhance the well-being of southern people. The definition and conceptual framework of green communities serve as important preliminary conditions for the development process by functioning as tools for building shared understanding and directing network partners' operations toward a unified approach. This study employed document analysis methodology from meeting reports, policy recommendations, and lesson synthesis documents related to the Southern Health Creation Forum. The results show that the Southern Health Creation Forum has defined "green communities" as self-sufficient communities that manage their learning processes, use sustainable development methods in their operations, and choose their own paths for development. The conceptual framework is implemented through four models: sustainable agriculture, sustainable fisheries, sustainable tourism, and watershed areas, with the goal of creating food security that is safe throughout the chain, leading to community well-being. This framework is distinguished by being a tool developed from the grassroots through participatory processes and validated by empirical evidence from local areas, facilitating operational-level implementation and effectively elevating community lessons to policy recommendations. Retry Claude can make mistakes. Please double-check responses.

Keywords: green community; The Southern Happiness Forum; sustainable development goals

1. บทนำ

เวที "สร้างสุขภาคใต้" เกิดขึ้นครั้งแรกในปี พ.ศ.2549 มีเป้าหมายให้ภาคีเครือข่ายสร้างเสริมสุขภาพร่วมกับภาคประชาสังคมได้มีโอกาสนำผลงานมานำเสนอทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ทำให้เกิดการสานพลังความร่วมมือกันเป็นความร่วมมือของภาคีเครือข่ายหลากหลายภาคส่วนในพื้นที่ภาคใต้ ทั้ง 14 จังหวัดของประเทศไทยประกอบด้วยภาครัฐ ภาคประชาสังคม ภาควิชาการ ท้องถิ่น ภาคเอกชน และสื่อมวลชน ได้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำเสนอผลการขับเคลื่อนที่เป็นรูปธรรรม การเคลื่อนงานเชิงนโยบายที่เกี่ยวข้องกับงานสร้างเสริมสุขภาพ และส่งมอบข้อเสนอเชิงนโยบายที่ก่อตัวจากการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน ประกอบด้วยข้อเสนอ ทั้ง 4 ประเด็น ได้แก่ ด้านความมั่นคงทางอาหาร ความมั่นคงทางมนุษย์ ความมั่นคงทางสุขภาพ และความมั่นคงทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ต่อผู้กำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องในแต่ละประเด็น เพื่อนำไปปฏิบัติหรือปรับใช้ให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการของหน่วยงาน ได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และมีสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ (สช.) ที่ร่วมให้การสนับสนุน โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อขับเคลื่อนกระบวนการแก้ไขปัญหาผลกระทบทางสุขภาพ นำไปสู่การสร้างสุขภาวะที่ดีอย่างยั่งยืนในภาคใต้ พันธกิจสำคัญเป็นการผนึกกำลังของภาคีเครือข่าย ครอบคลุมหลายภาคส่วนในพื้นที่ภาคใต้ ประกอบด้วยหน่วยงานสำคัญ อาทิ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ (สช.) สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) และกระทรวงสาธารณสุข

นอกจากนี้ยังได้รับความร่วมมือจากสถาบันการศึกษา โดยเฉพาะสถาบันนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (สนส. ม.อ.) โดยมติที่ประชุมคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ ครั้งที่ 6/2564 ที่มอบให้ สช.เป็นหน่วยประสานความร่วมมือกับ สสส. สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) กระทรวงสาธารณสุข (สธ.) สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) (พอช.) และสถาบันนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (สนส. ม.อ.) ในการส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการยกระดับและพัฒนางานสร้างสุขภาคใต้ ให้เป็นกระบวนการนโยบายสาธารณะที่จะทำให้เกิดสุขภาวะที่ดีของคนใต้ รวมถึงได้รับความรวมมือจากเครือข่ายสถาบันอุดมศึกษาในพื้นที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคประชาสังคม ภาคประชาชน ซึ่งรวมถึงอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เครือข่ายสื่อมวลชน และภาคเอกชน เพื่อขับเคลื่อนงานที่เกี่ยวข้อเสนอเชิงนโยบายทั้ง 4 ประเด็น ความสำคัญของ

"สร้างสุขภาคใต้" อยู่ที่เป็นเวทีสำคัญในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำเสนอผลงาน และสานพลังความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมด เพื่อร่วมกำหนดทิศทางการพัฒนาและจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายที่ตอบสนองต่อบริบทและปัญหาของภาคใต้อย่างแท้จริง มุ่งหวังให้เกิด "ภาคใต้แห่งความสุข" อย่างยั่งยืน (สถาบันนโยบายสาธารณะ ม.อ., 2566ข; สถาบันนโยบายสาธารณะ ม.อ., 2567ก)

การนิยาม “ชุมชนสีเขียว” ในมุมมองหรือบริบทของสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สภาพัฒน์) จากการรวบรวมองค์ประกอบจากแนวคิดและยุทศาสตร์การพัฒนาประเทศนั้น หมายถึง ชุมชนที่มีการพัฒนาที่สมดุลทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม โดยให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม มีการบริหารจัดการที่ดี ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีส่วนร่วมในการพัฒนา และพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ บนพื้นฐานของอัตลักษณ์และภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยอ้างอิงจาก เศรษฐกิจสีเขียว สังคมสีเขียว การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การพัฒนาอย่างยั่งยืนในระดับพื้นที่ โมเดลเศรษฐกิจ BCG (Bio-Circular-Green Economy) และแนวทางการพัฒนาพื้นที่สีเขียวหรือชุมชนที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566; กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม, 2566) เป็นการให้ความหมายที่แข็งแรง และครอบคลุมในทุกๆ ด้าน ซึ่งเมื่อนำมาใช้ปฏิบัติจริงแล้วการขับเคลื่อนหรือการส่งเสริมที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมความหมายที่ใหญ่เกินไปนั้นส่งผลให้เกิดการหลงทิศทางในกระบวนการพัฒนาชุมชน ดั้งนั้นในเวทีสร้างสุขภาคใต้ได้ให้นิยามของชุมชนสีเขียวโดยการแบ่งออกเป็นกลุ่มและสร้างกรอบแนวคิดที่แข็งแรงเพื่อให้ง่ายต่อการนำไปปฏิบัติในพื้นที่ ทำให้สามารถแยกเป้าหมายให้ชัดตามกระบวนการพัฒนาพื้นที่ต่อไป

กระบวนการพัฒนาชุมชนสีเขียว พงศ์เทพ สุธีรวุฒิ (2565) ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาชุมชนสีเขียวในที่ประชุมประชุมออกแบบการจัดสมัชชาชุมชนสีเขียวไว้ 4 แนวทาง คือ 1) การขับเคลื่อนชุมชนสีเขียว เริ่มแรกต้องทำความเข้าใจเรื่องชุมชนสีเขียวกับสังคม ในการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง มีการคัดเลือกพื้นที่ ทดลองปฏิบัติการเพื่อพัฒนาเป็นโมเดล ซึ่งอาจจะมีหลายโมเดล 2) การจัดทำฐานข้อมูล การจัดกระบวนการเรียนรู้ การติดตามปรับปรุงเป็นระยะ 3) การประเมินผลกระทบในแต่ละโมเดล ทั้งด้านการพัฒนาที่ยั่งยืนและความมั่นคงทางอาหาร 4) การพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายสาธารณะ โดยใช้กระบวนการสมัชชาสุขภาพเชิงประเด็นชุมชนสีเขียว มีหลากหลายรูปแบบและอาจมีความ

แตกต่างตามวิถีการดำเนินชีวิต ที่ดำเนินงานภายใต้แนวคิดการจัดการด้านนสุขภาวะ และการพัฒนาที่ยั่งยืน การนำแนวคิดนี้ไปพัฒนาต่อยอดส่งผลให้ชุมชนสีเขียวในเวทีสร้างสุขมีมุมมองและการนิยามที่ต่างกันออกไป

ในเวทีสร้างสุขภาคใต้คำว่า “ชุมชนสีเขียว” ถูกปรับให้มีความเป็นรูปธรรมมากขึ้นใช้ประเด็นความมั่นคงทางอาหารในการขับเคลื่อนผ่านภาคีเคลื่อข่ายสุขภาวะภาคใต้ (สถาบันนโยบายสาธารณะ ม.อ., 2562) เวทีสร้างสุขภาคใต้ได้ปรับนิยาม "ชุมชนสีเขียว" ให้มีความเป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น โดยกำหนดกรอบความหมายที่เชื่อมโยงกับสุขภาวะและวิถีชีวิตที่ประกอบด้วยแนวคิดหลัก ได้แก่ เกษตรกรรมยั่งยืน, ประมงยั่งยืน, ท่องเที่ยวยั่งยืน, พื้นที่ลุ่มน้ำ, และเกษตรอัตลักษณ์ รวมถึงการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในบริบทที่สอดคล้องกับวิถีของประชาชน การนิยามและสร้างกรอบแนวคิดใหม่นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเครื่องมือในการวางแผนและเตรียมการขับเคลื่อนงาน "ชุมชนสีเขียว" ในพื้นที่เป้าหมาย ให้เกิดผลที่เป็นรูปธรรมและยั่งยืน โดยเป็นผลจากการทบทวนข้อมูลและข้อเสนอเชิงนโยบายจากพื้นที่ปฏิบัติการของเครือข่าย (สถาบันนโยบายสาธารณะ ม.อ., 2567ค; ฮามีด๊ะ หวันนุรัตน์, 2567) จากงานสร้างสุขภาคใต้ ครั้งที่ 14 นิยามและกรอบแนวคิดของชุมชนสีเขียว เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านความมั่นคงทางอาหารมีความชัดเจนมากขึ้นจากการทำงานของเครือข่าย และเกิดเป็นชุมชนต้นแบบในหลายพื้นที่ใน 14 จังหวัดภาคใต้ (ฮามีด๊ะ หวันนุรัตน์ และคณะ, 2568)

บทความวิชาการนี้ใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis) เป็นหลักมีประเภทเอกสารที่ใช้ ได้แก่ รายงานการประชุม ข้อเสนอเชิงนโยบาย เอกสารสรุปบทเรียน และเอกสารนำเข้า คำแถลงการณ์ ข้อเสนอที่เกิดขึ้นจากเวทีสร้างสุขภาคใต้ จากนั้นการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสกัด สังเคราะห์ และเปรียบเทียบนิยามและองค์ประกอบของ "ชุมชนสีเขียว" ที่ปรากฏในเอกสารต่างๆ จนได้เป็นกรอบแนวคิดใหม่ที่นำเสนอในบทความ

2. ชุมชนสีเขียว เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านความมั่นคงทางอาหาร

การประชุมหารือการขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะแบบมีส่วนร่วมด้านความมั่นคงทางอาหาร ประเด็นชุมชนสีเขียว (สถาบันนโยบายสาธารณะ ม.อ., 2567ข) เครือข่ายสุขภาพภาคใต้ได้นำเสนอความหมายและกรอบแนวคิดของ "ชุมชนสีเขียว" ต่อคณะกรรมสุขภาพแห่งชาติ (คสช.) โดยให้นิยามว่าคือ ชุมชนที่มีความยั่งยืนด้านอาหารหมายถึงชุมชนที่ดำเนินงานด้านเกษตรกรรม

ยั่งยืนและเกษตรผสมผสานได้เชื่อมโยงเกษตรกรรมเข้ากับความมั่นคงทางด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ความมั่นคงทางอาหารมีความสมดุลกับความมั่นคงทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งเชื่อมโยงไปสู่ความมั่นคงทางด้านอื่น ๆ ด้วย (ฮามีด๊ะ หวันนุรัตน์, 2567) ทางเครือข่ายสุขภาพภาคใต้ได้มีข้อตกลงร่วมกันให้ใช้คำว่าชุมชนสีเขียว เมื่อมีดำเนินงานเรื่องของการทำโครงการที่เกี่ยวข้องกับชุมชนสีเขียวแสดงให้เห็นถึงความเข้มแข็งของชุมชนท้องถิ่น การดำเนินงานในเรื่องของการสร้างความมั่นคงทางด้านอาหารและความมั่นคงทางด้านอื่นๆ เมื่อมีการจัดกระบวนการสมัชชาสุขภาพเชิงประเด็นโดยผ่าน สช. ได้เชิญเครือข่ายทุกภาคให้ความเห็นในการขับเคลื่อนเรื่องชุมชนสีเขียวในเชิงนโยบายและแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติการ คำนึงว่าจะทำอะไร อย่างไร ได้บ้าง และได้ อาจารย์ยักษ์ (นายวิวัฒน์ ศัลยกำธร) ประธานมูลนิธิกสิกรรมธรรมชาติ และอดีตผู้ช่วยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นประธานในการประชุม มีการดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานในการจัดสมัชชาสุขภาพเชิงประเด็นชุมชนสีเขียว การแต่งตั้งคณะทำงานทาง สช. โดยใช้ชื่อว่า “คณะทำงานสมัชชาสุขภาพเชิงประเด็น เรื่องการขับเคลื่อนชุมชนสีเขียวเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน” (สถาบันนโยบายสาธารณะ ม.อ., 2565ข)

คณะทำงานวิชาการได้นำเสนอกระบวนการพัฒนาชุมชนสีเขียวส่งผลให้การขับเคลื่อนชุมชนสีเขียวเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านความมั่นคงทางอาหารโดยภาคีเครือข่ายได้ดำเนินงานส่งเสริมก่อให้เกิดชุมชนต้นแบบที่สามารถบริหารจัดการตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนในพื้นที่ 14 จังหวัดภาคใต้ โดยชุมชนต้นแบบเหล่านี้จำแนกตามลักษณะการดำเนินงานได้ 4 รูปแบบหลัก ได้แก่ เกษตรกรรมยั่งยืน ประมงยั่งยืน ท่องเที่ยวยั่งยืน และพื้นที่ลุ่มน้ำ ซึ่งแนวคิดและรูปแบบดังกล่าวทั้ง 21 พื้นที่ได้ถูกนำเสนอในเวทีสร้างสุขภาคใต้ ครั้งที่ 14 เช่น กลุ่มเกษตรอินทรีย์วิถีคนเมืองคอน ตำบลมะม่วงสองต้น อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ชุมชนประมงยั่งยืนบ้านช่องฟืน ตำบลเกาะหมาก อำเภอปากพะยูน จังหวัดพัทลุง ชุมชนท่องเที่ยวบ้านทุ่งหยีเพ็ง เกาะลันตา จังหวัดกระบี่ และ ชุมชนลุ่มน้ำสีเขียวเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนจะรังตาดง ตำบลท่าธง อำเภอรามัน จังหวัดยะลา (ฮามีด๊ะ หวันนุรัตน์ และคณะ, 2568)

2.1 ชุมชนสีเขียว : เกษตรกรรมยั่งยืน

ชุมชนสีเขียวถูกขับเคลื่อนจากโครงการ “สงขลา สู่เมืองสีเขียว (GreenCity@Songkhla)” เป็นความร่วมมือระหว่าง สสส. กับจังหวัดสงขลาที่ยกระดับสงขลาให้เป็นเมืองสีเขียวต้นแบบด้านอาหารสุขภาพ ดำเนินงานด้านการส่งเสริมแหล่งให้บริการอาหารเพื่อสุขภาพ การใช้วัตถุดิบปลอดภัย แสดงให้เห็นถึงความพยายามที่จะนำชุมชนสีเขียวเข้ามาร่วมกับการผลิต

อาหารในงานสร้างสุขภาคใต้ ครั้งที่ 10 เครือข่ายสร้างสุขภาคใต้ได้นำเสนอข้อเสนอทางนโยบายที่ได้จากงานสร้างสุขภาคใต้โดยเลือกประเด็นความมั่นคงทางอาหาร 1 ประเด็น คือ ชุมชนสีเขียว เสนอต่อ สช. นำไปสู่การพิจารณาต่อที่ประชุมคณะกรรมสุขภาพแห่งชาติ ครั้งที่ 6/2564 เมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2564 ข้อสรุปจากมติการประชุมมอบให้ สช. ประสานหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อพิจารณาดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ต่อไป การขับเคลื่อนชุมชนสีเขียวได้ถูกนิยามเป็นชุมชนสวนยางยั่งยืนเน้นการผลิตพืชอาหารในสวนยางเพื่อความมั่นคงทางอาหาร (สถาบันนโยบายสธารณะ ม.อ., 2565ก) ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาภาคีสัมพันธ์และวิเทศสัมพันธ์ สสส. ร่วมกับ สนส. ม.อ. และภาคีเครือข่าย ส่งเสริมการยกระดับข้อเสนอเชิงนโยบายการขับเคลื่อนประเด็นความมั่นคงทางอาหาร โดยใช้นโยบายสวนยางยั่งยืน เกษตรกรรมยั่งยืน และชุมชนสีเขียว ในเวทีสร้างสุขภาคใต้ ครั้งที่ 13 ประเด็นชุมชนสีเขียวยังเป็นวาระสำคัญ ชุมชนสีเขียว/เกษตรกรรมยั่งยืนปรากฏครั้งในแรกในเรื่องความมั่นคงทางอาหารที่ใช้ในการขับเคลื่อนของเวที (ณัฐพันธุ์ ศุภกา, 2566) ดังนั้น “ความมั่นคงทางอาหาร” เป็นประเด็นหลักที่ได้รับการหยิบยกมากล่าวถึง และขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่องจากความพยายามในการสร้างระบบอาหารที่ยั่งยืน ปลอดภัย ที่เน้นการบริโภคของประชาชนในพื้นที่ ก่อนจะถูกขับเคลื่อนไปสู่ความมั่นคงทางอาหาร : ระบบเกษตรและอาหารปลอดภัย และนำไปสู่ ความมั่นคงทางอาหาร : ชุมชนสีเขียว/เกษตรกรรมยั่งยืน ซึ่งเป็นที่มาของของการขับเคลื่อนชุมชนสีเขียวเพื่อความมั่นคงทางอาหารในเวลาต่อมา เป้าหมายของเวทีสร้างสุขภาคใต้ว่าด้วยการส่งเสริมการเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เช่น เกษตรอินทรีย์ เกษตรปลอดสารเคมี เกษตรทางเลือก กิจกรรมทางการเกษตรที่กล่าวมาเหล่านี้ส่งผลให้สภาพแวดล้อมอุดมสมบูรณ์ขึ้น ในรายงานสรุปการประชุมหารือการขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะแบบมีส่วนร่วมประเด็นชุมชนสีเขียว ด้านความมั่นคงทางอาหาร (สถาบันนโยบายสาธารณะ ม.อ., 2565ข) ข้อเสนอด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของชุมชนสีเขียวในสมัชชาสุขภาพจังหวัดสอดคล้องกับแนวคิดของ นายอุบล อยู่หว้า (ยโสธร) เสนอให้ใช้ธรรมนูญตำบลและครอบครัว ในการจัดการป่าไม้เพื่อความมั่นคงทางอาหาร และ รศ.กาสัก เต๊ะขันหมาก (ลพบุรี) เสนอให้เชื่อมโยงชุมชนสีเขียวกับการจัดการร่วมด้านวัฒนธรรมและทุนทางทรัพยากรธรรมชาติเพื่อให้การทำงานของชุมชนง่ายขึ้น (สถาบันนโยบายสาธารณะ ม.อ., 2565ข)

เกษตรกรรมยั่งยืนเป็นแนวทางที่ถูกขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่องในเวทีสร้างสุขภาคใต้และเวที Policy Forum เพื่อสื่อสารข้อเสนอเชิงนโยบายด้านระบบอาหารที่ยั่งยืนและความมั่นคงทางอาหารในพื้นที่ ทั้งนี้มีเป้าหมายเพื่อสร้างสุขภาวะที่ยั่งยืนให้กับประชาชนในภาคใต้ เวทีสร้างสุข

ภาคใต้ ครั้งที่ 12 เน้นย้ำเรื่อง "เกษตรกรรมยั่งยืน" เป็นหัวข้อสำคัญโดยเฉพาะ เนื่องจากมีความเชื่อมโยงโดยตรงระหว่างความมั่นคงทางอาหารกับความมั่นคงทางฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เวทีให้ความสำคัญกับเกษตรกรรมยั่งยืนที่ครอบคลุมถึงการส่งเสริมและพัฒนาระบบเกษตรกรรมที่ช่วยสร้างความมั่นคงทางด้านอาหารในระดับครัวเรือนและชุมชน รวมถึงการบริหารจัดการและใช้ประโยชน์จากฐานทรัพยากรธรรมชาติ เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการผลิตทางการเกษตร การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม และการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับเกษตรกรและคนในชุมชน ซึ่งถือเป็นส่วนสำคัญของการขับเคลื่อนสุขภาวะที่ยั่งยืนในภาพรวมของภาคใต้ (สถาบันนโยบายสาธารณะ ม.อ., 2564; สถาบันนโยบายสาธารณะ ม.อ., 2567ค) ต่อมาในเวทีสร้างสุขภาคใต้ ครั้งที่ 13 เกษตรกรรมยั่งยืนยังมีความสำคัญในฐานะแนวทางสู่การสร้างสุขภาวะที่ยั่งยืน ในภาคใต้มีการนำเสนอและแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางการทำเกษตรรูปแบบพึ่งตนเอง ลดรายจ่าย เพื่อเพิ่มความมั่นคงทางอาหารและดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม รวมถึงการประยุกต์ใช้เกษตรทฤษฎีใหม่ เกษตรผสมผสาน การใช้ปุ๋ยอินทรีย์ และการจัดการทรัพยากรอย่างยั่งยืน พร้อมทั้งมีการพัฒนาระบบความร่วมมือและการจัดการองค์ความรู้ด้านเกษตรกรรมยั่งยืนระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติในพื้นที่ (ฮามีด๊ะ หวันนุรัตน์, 2567)

เกษตรอัตลักษณ์เป็นประเด็นสำคัญที่ถูกขับเคลื่อนในเครือข่ายเวทีสร้างสุขภาคใต้ถือเป็นแนวทางหนึ่งในการสร้างความมั่นคงทางอาหารในพื้นที่ แม้เริ่มต้นจะยังขาดความชัดเจนเกษตรอัตลักษณ์ถูกกล่าวถึงควบคู่กับสวนยางยั่งยืนและประมงยั่งยืนในบริบทของการพัฒนาชุมชนสีเขียวเพื่อความมั่นคงทางอาหาร (สถาบันนโยบายสาธารณะ ม.อ., 2565ข) เดิมทีในแผนงานชุมชนสีเขียวเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน พ.ศ. 2566 – 2570 ได้ให้นิยามชุมชนเกษตรอัตลักษณ์ในเชิงวิธีคิดที่คนในชุมชนมองตนเองและที่ถูกมองจากภายนอกรวมถึงลักษณะเฉพาะของชุมชนที่ใช้กำหนดตัวตนที่ค่อนข้างกว้าง ทีมงานวิชาการในเวทีสร้างสุขภาคใต้มีความพยายามในการปรับนิยามให้เป็นรูปธรรมมากขึ้นเพื่อใช้ขับเคลื่อนงานที่สามารถวัดผลได้ชัดเจน โดยรายงานการพัฒนาชุมชนสีเขียวเพื่อความมั่นคงทางด้านอาหาร (สถาบันนโยบายสาธารณะ ม.อ., 2565ก) อ้างอิงแผนพัฒนาฯ 13 ให้นิยามชุมชนเกษตรอัตลักษณ์ว่าคือชุมชนที่มีจุดเด่นด้านอัตลักษณ์พื้นถิ่นและภูมิปัญญาในการผลิตและจำหน่ายสินค้าเกษตรหรือประมง มีการสืบทอด พัฒนา และต่อยอดเพื่อเพิ่มมูลค่า รวมถึงเชื่อมโยงกับการฟื้นฟูภูมิปัญญาท้องถิ่น สินค้ามีความโดดเด่นเฉพาะพื้นที่มีการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ชุมชนเหล่านี้มักทำเกษตรกรรมยั่งยืน เช่น เกษตรทฤษฎี

ใหม่ เกษตรผสมผสาน เกษตรอินทรีย์ หรือวนเกษตร โดยเน้นการ อนุรักษ์วิถีเกษตรอัตลักษณ์พื้นถิ่น และดูแลจัดการทรัพยากรพันธุกรรมพืชท้องถิ่นพร้อมทั้งคุ้มครองสิทธิชุมชน

การขับเคลื่อนได้เริ่มเป็นรูปธรรม เช่น การจัดตั้งศูนย์เรียนรู้การใช้ประโยชน์และขยายพันธุ์พืชอัตลักษณ์พื้นถิ่นผ่านรูปแบบสวนสมรมของกลุ่มชาติพันธุ์มานิ ณ อำเภอปะเหลียน จังหวัดตรัง (สถาบันนโยบายสาธารณะ ม.อ., 2567ค) แม้มีความพยายามกำหนดขอบเขตให้แคบลงและเชื่อมโยงกับความมั่นคงทางอาหารและการเกษตรยั่งยืน แต่ประเด็นความแตกต่างระหว่างเกษตรอัตลักษณ์และเกษตรกรรมยั่งยืนยังมีความซ้อนทับกันอยู่ (ฮามีด๊ะ หวันนุรัตน์, 2567) ดังที่สะท้อนจากการอภิปรายในเวทีสร้างสุขภาคใต้ ครั้งที่ 14 โดยสรุป เกษตรอัตลักษณ์จึงอาจถือเป็น รูปแบบหนึ่งของการประยุกต์ใช้เกษตรกรรมยั่งยืน ที่เน้นบริบททางวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และทรัพยากรพันธุกรรมอันเป็นเอกลักษณ์ของพื้นที่เป็นหัวใจสำคัญ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตใช้สร้างความมั่นคงด้านอาหารในชุมชน และเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาที่ยั่งยืน

2.2 ชุมชนสีเขียว : ประมงยั่งยืน

ประมงยั่งยืนถูกใช้เป็นตัวชี้วัดในการคัดเลือกพื้นที่และกลุ่มเป้าหมายของชุมชนสีเขียวโดยอ้างอิงจากแผนงานชุมชนสีเขียวของ นายกำราบ พานทอง และเครือข่ายเกษตรทางเลือกภาคใต้ ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา แนวคิดชุมชนประมงยั่งยืนนี้ปรากฏในการประชุมหารือด้านความมั่นคงทางอาหาร และในรายงานการประเมินและถอดบทเรียนชุมชนสีเขียว (สถาบันนโยบายสาธารณะ ม.อ., 2567ข) ชุมชนประมงยั่งยืนถูกนิยามว่าคือชุมชนชาวประมงที่ใช้แนวปฏิบัติที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยคำนึงถึงความสมดุลของระบบนิเวศ การตลาดที่เป็นธรรม และการสืบสานทรัพยากรสู่คนรุ่นหลัง นิยามนี้ได้จากการถอดบทเรียนของชุมชนบ้านปากน้ำท่าม่วง จังหวัดสุราษฎร์ธานี และถูกนำเสนอเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายไปยัง คสช. เพื่อให้ สช. ขับเคลื่อน แม้ว่าประมงยั่งยืนจะถูกระบุว่าเป็นรูปแบบหนึ่งของความมั่นคงทางอาหารในเวทีสร้างสุขภาคใต้ตั้งแต่ปี 2562 แต่ก็ยังไม่มีการขยายผลที่เน้นเฉพาะ โดยประเด็นนี้ถูกผนวกอยู่ในกรอบความมั่นคงทางอาหารและความมั่นคงทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง แม้ว่าชุมชนในช่วงแรกจะประสบปัญหาการเสื่อมโทรมของทรัพยากรก็ตาม (สถาบันนโยบายสาธารณะ ม.อ., 2565ก) ในกรณีของชุมชนช่องฟืน จังหวัดพัทลุง ใช้การมีส่วนร่วมของคนในชุมชนช่วยการบริหารจัดการทรัพยากรชายฝั่งสร้างการอนุรักษ์และพัฒนาชุมชน

อย่างยั่งยืน (นิติยา ศรีพูล, สินี กิตติชนม์วรกุล, ชูศักดิ์ นพถาวร, สายสุดา สุขแสง, และ เบญจวรรณ เพ็งหนู, 2568) จนเกิดเป็นชุมชนประมงยั่งยืน

เวทีสร้างสุขภาคใต้ ครั้งที่ 12 กล่าวถึง "ประมงยั่งยืน" ว่าเป็นรูปแบบหนึ่งของเกษตรกรรมยั่งยืนสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างความมั่นคงทางอาหารและรายได้ให้กับชุมชนประมง รวมถึงการเชื่อมโยงกับกระบวนการที่เกี่ยวกับการดูแลฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทางทะเลเป็นผลสืบเนื่องจากสมัชชาสุขภาพแห่งชาติครั้งที่ 14 เรื่องการขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะด้านความมั่นคงทางอาหารและการพัฒนาชุมชนสีเขียว (สถาบันนโยบายสาธารณะ ม.อ. , 2564 ; สถาบันนโยบายสาธารณะ ม.อ., 2567ค) เวทีสร้างสุขภาคใต้ ครั้งที่ 13 เป็นกลไกสำคัญที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจากทุกภาคส่วน (ภาครัฐ ภาคประชาสังคม นักวิชาการ และประชาชน) ได้ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความรู้ เพื่อกำหนดทิศทางและแนวทางการทำงานที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ยั่งยืนในภาคใต้ ในเวทีนี้ประมงยั่งยืนเป็นส่วนหนึ่งของกรอบการหารือภายใต้หัวข้อความมั่นคงทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยมุ่งเน้นการบริหารจัดการ การอนุรักษ์ และการฟื้นฟูฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ภาคใต้ที่เป็นรากฐานที่สำคัญสำหรับสุขภาวะที่ดีของผู้คนในชุมชน ใช้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้สถานการณ์ปัญหา แนวทางการแก้ไข และนวัตกรรมต่าง ๆ เพื่อช่วยให้ชุมชนที่อุดมสมบูรณ์ด้วยทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งสามารถอยู่ร่วมกับธรรมชาติได้อย่างสมดุลและยั่งยืน (ฮามีด๊ะ หวันนุรัตน์, 2567; สถาบันนโยบายสาธารณะ ม.อ., 2567ข) การขับเคลื่อนชุมชนสีเขียวประมงยั่งยืนจึงมีความเชื่อมโยงโดยตรงกับการดูแลรักษาระบบนิเวศทางทะเล การสร้างความมั่นคงทางอาหาร และการยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนประมงดังเช่นชุมชนประมงช่องฟืน จังหวัดพัทลุง (นิติยา ศรีพูล, สินี กิตติชนม์วรกุล, ชูศักดิ์ นพถาวร, สายสุดา สุขแสง, และ เบญจวรรณ เพ็งหนู, 2568) ปัจจัยความสำเร็จในการขับเคลื่อนชุมชนประมงสีเขียวในเวทีสร้างสุข ครั้งที่ 14 คือการจัดตั้งกลุ่มที่หลากหลายเพื่อเป้าหมายการเกิดกองทุนในการฟื้นฟูทะเลและสิ่งแวดล้อมและทุกคนมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ (ฮามีด๊ะ หวันนุรัตน์ และคณะ, 2568)

2.3 ชุมชนสีเขียว : ท่องเที่ยวยั่งยืน

การท่องเที่ยวถูกเชื่อมโยงสู่แนวทางปฏิบัติเรื่องการเกษตรและอาหารเพื่อสุขภาพ และการจัดการความสัมพันธ์ใหม่ระหว่างบุคคลกับชุมชน ชุมชนกับกลุ่มองค์กร กลุ่มองค์กรกับหน่วยงานรัฐ ถูกกล่าวในเวทีสร้างสุขภาคใต้ ครั้งที่ 11 (ทวีวัตร เครือสาย, 2562) ประเด็นการท่องเที่ยวโดยชุมชนและการท่องเที่ยวยั่งยืนได้ถูกกล่าวถึงในบริบทที่เชื่อมโยงกับเวทีและกิจกรรม

ภายใต้เครือข่ายสร้างสุขภาคใต้ ในปี 2564 การจัดเวทีสาธารณะภายใต้หัวข้อ "การท่องเที่ยววิถีใหม่กับการพัฒนาศักยภาพท่องเที่ยวชุมชนตำบลยางค้อม อำเภอพิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช" (สถาบันนโยบายสาธารณะ ม.อ., 2567ข) ซึ่งรายงานโดยเครือข่ายสื่อสร้างสุขภาคใต้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการท่องเที่ยวชุมชน นำไปสู่การเชื่อมโยงกับนโยบายระดับจังหวัดและเครือข่ายการท่องเที่ยวภาคใต้ ในมุมของการท่องเที่ยวยั่งยืนเน้นดำเนินการบนฐานทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่น จากแผนงานชุมชนสีเขียวเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนได้นิยามชุมชนสีเขียวที่มีการดำเนินกิจกรรมท่องเที่ยวสีเขียวไว้ว่าการท่องเที่ยวสถานที่ทางธรรมชาติที่มีความอุดมสมบูรณ์ และกล่าวถึงการท่องเที่ยวโดยชุมชน (Community Based Tourism) คือการท่องเที่ยวที่ใช้ความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อม สังคม และวัฒนธรรมของชุมชน กำหนดทิศทางโดยชุมชน จัดการโดยชุมชน เพื่อชุมชน และชุมชนมีบทบาทเป็นเจ้าของในการจัดการดูแลเพื่อให้เกิดการเรียนรู้แก่ผู้มาเยือน (สถาบันนโยบายสาธารณะ ม.อ., 2565ก) การรวมแนวคิดระหว่างการท่องเที่ยวสีเขียวกับการท่องเที่ยวโดยชุมชนก่อให้เกิดนิยามและกรอบแนวคิดใหม่ของการท่องเที่ยวยั่งยืน เน้นให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า สร้างความเสียหายต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด และสามารถเสริมเรื่องความมั่นคงทางอาหารได้ นิยามใหม่ของชุมชนท่องเที่ยวยั่งยืนคือชุมชนที่มีการบริหารจัดการการท่องเที่ยวอย่างรอบด้าน ที่คำนึงถึงความสมดุลของการพัฒนาทั้งในมิติเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม หัวใจสำคัญคือการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนในทุกกระบวนการเพื่อสร้างความยั่งยืนที่แท้จริง และการนำทรัพยากรท้องถิ่นมาใช้ในการประกอบอาหารที่เน้นวัฒนธรรมการบริโภค ยังถือเป็นจุดเด่นของการท่องเที่ยวยั่งยืนรูปแบบหนึ่ง (สถาบันนโยบายสาธารณะ ม.อ., 2565ก)

สถาบันนโยบายสาธารณะ ม.อ. (2564) ได้นำการท่องเที่ยวโดยชุมชนเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างสุขภาวะที่ดี เวทีนี้ได้มุ่งเน้นการติดตามและพัฒนากลไกความร่วมมือพร้อมทั้งยกร่างข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อสร้างความเข้มแข็งและภูมิคุ้มกันให้แก่ชุมชน ในบริบทของการเปลี่ยนแปลงและวิถีชีวิตแบบ New Normal การขับเคลื่อนได้ปรับไปสู่การท่องเที่ยวยั่งยืนโดยเน้นการพึ่งพาตนเองและการใช้ทุนทางธรรมชาติและวัฒนธรรมในพื้นที่ มีการหารือเรื่องการจัดการทรัพยากร การเชื่อมโยงกับการจัดการภัยพิบัติเพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเองและอยู่ร่วมกับธรรมชาติได้อย่างยั่งยืน โดยมีเป้าหมายเพื่อสังเคราะห์บทเรียนและพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายด้านความมั่นคงทางฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เวทีสร้างสุขภาคใต้ ครั้งที่ 13 ให้ความสำคัญกับความมั่นคงทาง

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ใช้เป็นฐานทรัพยากรสำคัญของการท่องเที่ยวยั่งยืนในภาคใต้ เวทีนี้มุ่งเน้นการขับเคลื่อนและสานพลังเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวโดยชุมชนควบคู่กับการดูแลฐานทรัพยากรและการสร้างสุขภาวะที่ดี โดยใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนานโยบายสาธารณะ การดำเนินงานได้พัฒนาเป็นรูปธรรมใน "โครงการมะรุ่ยแห่งความสุข" (จังหวัดพังงา) ซึ่งทำให้แนวคิด "ชุมชนสีเขียวท่องเที่ยวยั่งยืน" สามารถปฏิบัติได้จริงนำไปสู่การใช้เป็นพื้นที่ต้นแบบด้านความมั่นคงทางฐานทรัพยากรโดยบูรณาการ การจัดการภัยพิบัติ การอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากร และการส่งเสริมการท่องเที่ยวเข้าด้วยกัน ผ่านความร่วมมือขององค์การบริหารส่วนตำบลมะรุ่ย สถาบันวิชาการ และภาคีเครือข่ายในพื้นที่ เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาวะที่ดีบนพื้นฐานของความอุดมสมบูรณ์ทางธรรมชาติ (สถาบันนโยบายสาธารณะ ม.อ., 2566; ฮามีด๊ะ หวันนุรัตน์, 2567)

2.4 ชุมชนสีเขียว : พื้นที่ลุ่มน้ำ

"เครือข่ายลุ่มน้ำ" เป็นภาคีที่เชื่อมโยงกับการขับเคลื่อนงานพัฒนาในภาคใต้ รวมถึงการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนสีเขียวที่สอดคล้องกับเป้าหมายของเวทีสร้างสุขภาคใต้ (สถาบันนโยบายสาธารณะ ม.อ., 2562; สถาบันนโยบายสาธารณะ ม.อ., 2564)ประเด็นความเสื่อมโทรมของระบบนิเวศทางบกและท้องทะเลมีความเชื่อมโยงกับสภาพของพื้นที่ลุ่มน้ำหนึ่งในความท้าทายในบริบทของการพัฒนาที่ยั่งยืน ได้ถูกขับเคลื่อนภายในเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับเวทีสร้างสุขภาคใต้ โดยเฉพาะในมิติของความมั่นคงทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จากรายงานการพัฒนาชุมชนสีเขียวเพื่อความมั่นคงทางด้านอาหาร (สถาบันนโยบายสาธารณะ ม.อ., 2565ก) ชุมชนลุ่มน้ำสีเขียว คือชุมชนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ลุ่มน้ำและมีการดำเนินงานโดยยึดหลักการพัฒนาที่ยั่งยืนและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม แนวคิดนี้ให้ความสำคัญกับการบูรณาการการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ (ดิน น้ำ ป่า และความหลากหลายทางชีวภาพ) ในเขตลุ่มน้ำ คนในชุมชนมีส่วนร่วมในการดูแล รักษา และฟื้นฟูสภาพแวดล้อมของลุ่มน้ำ พร้อมทั้งปรับวิถีชีวิตและกิจกรรมทางเศรษฐกิจให้สอดคล้องกับศักยภาพทางนิเวศของพื้นที่เพื่อให้เกิด ความสมดุล ระหว่างการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนกับการอนุรักษ์ทรัพยากรลุ่มน้ำให้คงความอุดมสมบูรณ์อย่างยั่งยืน (ฮามีด๊ะ หวันนุรัตน์, 2567)

สถาบันนโยบายสาธารณะ ม.อ. (2564) ในงานสร้างสุขภาคใต้ ครั้งที่ 12 ได้ให้ความสำคัญอย่างมีนัยสำคัญในประเด็น "ความมั่นคงทางฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม" ซึ่งครอบคลุมถึงการจัดการทรัพยากรและการท่องเที่ยวโดยชุมชน ด้วยบริบทที่ชุมชนภาคใต้

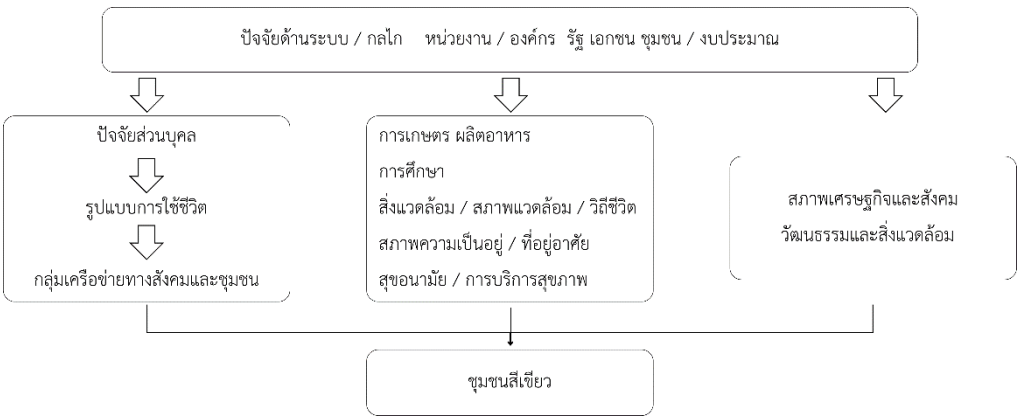
เชื่อมโยงกับพื้นที่ลุ่มน้ำโดยตรง การหารือจึงรวมถึงมิติของการบริหารจัดการในพื้นที่ลุ่มน้ำ ที่นำไปสู่ความมั่นคงด้านอาหาร การสร้างสุขภาวะที่ดี และความยั่งยืนของชุมชนที่พึ่งพิงทรัพยากรท้องถิ่น ต่อมาใน เวทีสร้างสุขภาคใต้ ครั้งที่ 13 ประเด็นการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การจัดการสิ่งแวดล้อม และการพัฒนาที่ยั่งยืนถูกนำมาเชื่อมโยงกับการดูแลพื้นที่ลุ่มน้ำ โดยมีการหยิบยกมาพูดคุยทั้งในประเด็นการบริหารจัดการพื้นที่ลุ่มน้ำ และการจัดการพื้นที่ลุ่มน้ำเพื่อลดผลกระทบทางสุขภาพและสิ่งแวดล้อมในภาพรวม (ฮามีด๊ะ หวันนุรัตน์, 2567) บ้านจะรังตาดง ตำบลท่าธง อำเภอรามัน จังหวัดยะลา เป็นหนึ่งในชุมชนในพื้นที่ลุ่มน้ำสายบุรีที่มีการพึ่งพิงฐานทรัพยากรจากแม่น้ำสายบุรีเป็นหลัก (สถาบันนโยบายสาธารณะ ม.อ., 2567ข)

3. สรุป

นิยามและกรอบแนวคิดของ "ชุมชนสีเขียว" ในเวทีสร้างสุขภาคใต้มีจุดประสงค์เพื่อจำกัดขอบเขตการทำงานให้แคบลงและง่ายต่อการปฏิบัติงานของภาคีเครือข่าย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโครงการ โดยหลักการแล้วชุมชนสีเขียวที่เกิดขึ้นในเวทีนี้มุ่งเน้นให้ประชากรในชุมชนมีสุขภาวะที่ดีผ่านการบูรณาการมิติต่าง ๆ ทั้งวัฒนธรรม เศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากร สิ่งแวดล้อม และการสื่อสาร โดยใช้กลไกการเรียนรู้และการสนับสนุนจากเครือข่ายเป็นเครื่องมือสำคัญ สิ่งที่สำคัญที่สุดคือการให้ชุมชนตัดสินใจเลือกแนวทางการพัฒนาด้วยตนเอง โดยมีข้อมูลสนับสนุนจากภาคีเครือข่าย ซึ่งจะนำไปสู่ชุมชนสีเขียวที่ยั่งยืนได้ดีที่สุด “ชุมชนสีเขียว เพื่อความมั่นคงทางด้านอาหาร” จำเป็นต้องมีการสร้างระบบอาหารที่ยั่งยืนการที่จะยั่งยืนได้จำเป็นต้องพิจารณาผลกระทบรอบด้าน (พงศ์เทพ วงศ์วัชรไพบูลย์, 2567)

การพัฒนา "ชุมชนสีเขียว เพื่อความมั่นคงทางด้านอาหาร" จำเป็นต้องมีการสร้างระบบอาหารที่ยั่งยืน เมื่อได้พิจารณาผลกระทบรอบด้านและมุ่งสร้างความยั่งยืนในมิติเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และสุขภาพ เวทีสร้างสุขภาคใต้จึงได้กำหนดนิยามและสร้างกรอบแนวคิดใหม่ โดยเน้นการเป็นชุมชนสีเขียวที่เป็นรูปธรรมบนพื้นฐานของสุขภาวะที่ดี เริ่มต้นจาก ความมั่นคงทางอาหาร กรอบแนวคิดใหม่นี้พยายามจำกัดความหมายให้แคบลงและมีความเป็นรูปธรรมมากขึ้น และแสดงให้เห็นถึงกระบวนการพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายจาก กระบวนการปฏิบัติการในพื้นที่ (ฐานราก) ที่มีการแปลงบทเรียนไปสู่การขับเคลื่อนระดับนโยบายอย่างมีส่วนร่วม แนวคิดชุมชนสีเขียวที่มีความเฉพาะเจาะจงกับบริบทภาคใต้ใช้การบูรณาการมิติต่างๆ สร้างความมั่นคงทางอาหารและสุขภาวะที่ดี ผ่านรูปแบบการดำเนินงานที่หลากหลายและเป็นรูปธรรม ซึ่งเกิดจาก

กระบวนการเรียนรู้และข้อเสนอเชิงนโยบายจากภาคีเครือข่ายในพื้นที่อย่างแท้จริง (พงศ์เทพ สุธีรวุฒิ, 2562)



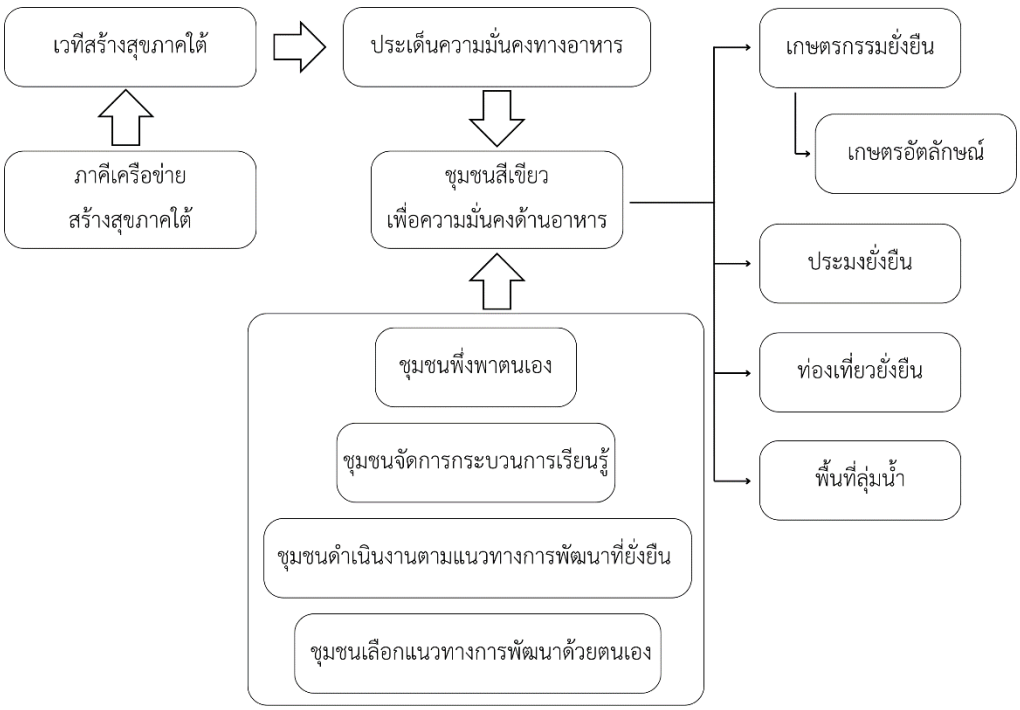
ภาพที่ 1. แนวทางการขับเคลื่อนชุมชนสีเขียว

ที่มา: ดัดแปลงจาก นิภาพร เอื้อวัณณะโชติมา (2559) และ พงศ์เทพ สุธีรวุฒิ (2565)

กระบวนการขับเคลื่อนชุมชนสีเขียวเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านความมั่นคงทางอาหารในภาคใต้ (ภาพที่ 1) ได้กลายเป็นหนึ่งในข้อเสนอเชิงนโยบายในงานสร้างสุขภาคใต้ ครั้งที่ 14 ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาระบบและกลไกสนับสนุนการขับเคลื่อนระบบเกษตรกรรมและอาหารที่ยั่งยืนเพื่อสุขภาวะคนใต้ นำไปสู่ข้อเสนอการขยายผลเชิงพื้นที่ต่อไป (Pawint Saeku, 2568) กระบวนการขับเคลื่อนหลัก ๆ ที่ได้ข้อสรุปจากงานสร้างสุขภาคใต้ ครั้งที่ 14 ประกอบด้วย 4 ส่วนสำคัญ คือ 1) การสร้างแกนนำเครือข่าย 2) การสร้างเกษตรกรมืออาชีพ 3) การพัฒนาระบบมาตรฐานอาหารปลอดภัย 4) การพัฒนาระบบตลาดเพื่อการสร้างรายได้ที่มั่นคงของเกษตรกร (ฮามีด๊ะ หวันนุรัตน์ และคณะ, 2568) ผลลัพธ์จากการดำเนินงานที่ผ่านมาได้ถูกสังเคราะห์และพัฒนาขึ้นเป็นกรอบข้อเสนอเชิงนโยบายภายใต้ชื่อ “สมุดปกเขียว: ข้อเสนอเชิงนโยบายชุมชนสีเขียวเพื่อส่งเสริมเกษตร มั่งคั่ง ยั่งยืน” ข้อเสนอดังกล่าวได้มีการนำเสนอและส่งมอบอย่างเป็นทางการต่อรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในเวทีสมัชชา “นครแห่งความสุข เกษตรก้าวหน้า เศรษฐกิจเกื้อกูล สังคมเท่าเทียม ทรัพยากรยั่งยืน สุขภาพที่ดี มีชีวิตมั่นคง” (วุฒิชัย ศรีช่วย และคณะ, 2568)

4. องค์ความรู้ใหม่

นิยามและกรอบแนวคิดของ "ชุมชนสีเขียว" จากมุมมองของเวทีสร้างสุขภาคใต้ มีความแตกต่างหลากหลายตามวิถีชีวิต และได้ให้นิยามของชุมชนสีเขียวว่า เป็นชุมชนที่สามารถพึ่งพาตนเองได้ มีการจัดการกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) และชุมชนตัดสินใจเลือกแนวทางการพัฒนาด้วยตนเอง เกิดเป็นกรอบแนวคิดชุมชนสีเขียวถูกนำไปปฏิบัติ 4 รูปแบบ ได้แก่ เกษตรกรรมยั่งยืน ประมงยั่งยืน ท่องเที่ยวยั่งยืน และพื้นที่ลุ่มน้ำ นิยามนี้เน้นย้ำถึงคุณลักษณะสำคัญของชุมชนสีเขียวที่แตกต่างจากการมองเพียงด้านสิ่งแวดล้อมสีเขียวภายนอก แต่รวมไปถึงมิติของการพึ่งพาตนเองได้ของชุมชน ซึ่งหมายถึงความสามารถในการจัดการทรัพยากรของตนเอง การผลิตเพื่อการบริโภคในครัวเรือนและชุมชน การสร้างความมั่นคงทางอาหาร และการพึ่งพิงภายนอกน้อยลง นอกจากนี้การมีกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ชุมชนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิกในชุมชน และนำความรู้ไปปรับใช้ในการดำเนินงานต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน สิ่งสำคัญทคือการเชื่อมโยงแนวคิดชุมชนสีเขียวเข้ากับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ (SDGs) ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการมองชุมชนสีเขียวในมิติที่กว้างขึ้น ครอบคลุมเป้าหมายด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ไม่ใช่เพียงแค่การดูแลป่าไม้หรือสิ่งแวดล้อมทางกายภาพเท่านั้น แต่รวมถึงการสร้างความเป็นอยู่ที่ดี ลดความเหลื่อมล้ำ การใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และการสร้างความร่วมมือเพื่อการพัฒนาชุมชนสีเขียวตามกรอบแนวคิดนี้มี 4 รูปแบบที่ชัดเจนสะท้อนถึงการบูรณาการวิถีชีวิตและสุขภาวะเข้ากับแนวคิดชุมชนสีเขียวอย่างเป็นรูปธรรมและจำกัดขอบเขตมากขึ้นให้ง่ายต่อการทำงานและการขับเคลื่อนในระดับปฏิบัติการ รูปแบบเหล่านี้จะเป็นการจำแนกตามลักษณะเด่นหรือแนวทางการขับเคลื่อนหลักของแต่ละชุมชน การที่ชุมชนได้ตัดสินใจเลือกแนวทางการพัฒนาด้วยตนเองและมีการส่งเสริมด้านข้อมูลในการตัดสินใจจะช่วยส่งเสริมให้เกิดชุมชนสีเขียวที่ยั่งยืนได้ดีที่สุด โดยสรุปองค์ความรู้ใหม่จากเอกสารนี้คือการนำเสนอนิยามชุมชนสีเขียวที่บูรณาการมิติของชุมชนพึ่งพาตนเอง มีจัดการกระบวนการเรียนรู้ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) เข้าไว้ด้วยกัน โดยมีรูปแบบที่หลากหลายและเน้นการตัดสินใจของชุมชนเป็นสำคัญ (ภาพที่ 2)



ภาพที่ 2. นิยามและกรอบแนวคิด ชุมชนสีเขียวเพื่อความมั่นคงด้านอาหาร จากเวทีสร้างสุขภาคใต้

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม. (2566). ชุมชนกับเศรษฐกิจสีเขียว. ศูนย์องค์ความรู้ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สถาบันการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน. สืบค้นจาก https://hub.mnre.go.th/th/pageredirect/km/a218NjM0OTh8bWRfY21z.

ณัฐพันธุ์ ศุภกา. (2566). ชุมชนสีเขียว/เกษตรกรรมยั่งยืนในเรื่องความมั่นคงทางอาหาร. ใน *สรุปการประชุมหารือการขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะแบบมีส่วนร่วมด้านความมั่นคงทางอาหาร ประเด็นชุมชนสีเขียว*. สงขลา: สถาบันนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ทวีวัตร เครือสาย. (2562). สานพลังก้าวข้ามขีดจำกัดสู่ความมั่นคงทางอาหาร. ใน *การประชุมวิชาการงานสร้างสุขภาคใต้ ครั้งที่ 11 "สานพลังก้าวข้ามขีดจำกัด เพื่อภาคใต้แห่งความสุข"*. สงขลา: สถาบันนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ไทยรัฐ ออนไลน์ (2566 12 มิถุนายน). สสส. สานพลัง มอ.หนุนเสริมเมืองแห่งสุขภาวะ 14 จังหวัดภาคใต้. สืบค้นจาก https://www.thairath.co.th/news/local/2701169.

นิติยา ศรีพูล, สินี กิตติชนม์วรกุล, ชูศักดิ์ นพถาวร, สายสุดา สุขแสง, และ เบญจวรรณ เพ็งหนู. (2568). ปัจจัยความสำเร็จของการบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งอย่างมีส่วนร่วมของชุมชนลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา: กรณีศึกษาบ้านช่องฟืน อำเภอปากพะยูน จังหวัดพัทลุง. *วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม, 9*(3), 16-30.

นิภาพร เอื้อวัณณะโชติมา. (2559). ปัจจัยสังคมกำหนดสุขภาพและการสร้างเสริมสุขภาพของประชากร. *วารสารวิชาการสาธารณสุข, 25*(1), 147-156.

พงศ์เทพ สุธีรวุฒิ. (2562). สานพลังก้าวข้ามขีดจำกัดเพื่อภาคใต้แห่งความสุข. ใน *การประชุมวิชาการงานสร้างสุขภาคใต้ ครั้งที่ 11 "สานพลังก้าวข้ามขีดจำกัด เพื่อภาคใต้แห่งความสุข"* ระหว่างวันที่ 5 - 7 สิงหาคม 2562 ณ โรงแรมนิภาการ์เด้น อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี. สงขลา: สถาบันนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

พงศ์เทพ สุธีรวุฒิ. (2565). การถอดบทเรียนการทำแผนและโครงการส่งเสริมกิจกรรมทางกายผ่านกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่. ใน *การประชุมเชิงปฏิบัติการถอดบทเรียนการทำแผนและโครงการส่งเสริมกิจกรรมทางกาย ผ่านกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่* ระหว่างวันที่ 14-16 กรกฎาคม 2565 ณ ห้องประชุม โรงแรมลาเวล่า เขาหลัก อำเภอตะกั่วป่า จังหวัดพังงา. สงขลา: สถาบันนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

พงศ์เทพ วงศ์วัชรไพบูลย์. (2567). บทบาทของ สสส. ในการสนับสนุนระบบอาหารที่ยั่งยืนในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้. ใน *เวที Policy Forum สื่อสารข้อเสนอเชิงนโยบายด้านระบบอาหาร: พลังความร่วมมือร่วมใจ ทุกนโยบายห่วงใยระบบอาหารเพื่อสุขภาวะ*. สงขลา: สถาบันนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

วุฒิชัย ศรีช่วย, ชุมพล อังคณานนท์, อนิรุต หนูปลอด, ไพฑูรย์ ทองสม, เพ็ญ สุขมาก, ซูวารี มอซู, และ ฮามีด๊ะ หวันนุรัตน์. (2568). *สมุดปกเขียว ข้อเสนอเชิงนโยบายชุมชนสีเขียวเพื่อส่งเสริมเกษตร มั่งคั่ง ยั่งยืน*. สืบค้นจาก https://www.nationalhealth.or.th/storage/ebooks_attach/%E0%B8%AA%E0%B8%A1%E0%B8%B8%E0%B8%94%E0%B8%9B%E0%B8%81%E0%B9%80%E0%B8%82%E0%B8%B5%E0%B8%A2%E0%B8%A7.pdf)

สถาบันนโยบายสาธารณะ ม.อ. (2562). สานพลังก้าวข้ามขีดจำกัด เพื่อภาคใต้แห่งความสุข. ใน *การประชุมวิชาการงานสร้างสุขภาคใต้ ครั้งที่ 11 “สานพลังก้าวข้ามขีดจำกัด เพื่อภาคใต้แห่งความสุข” ระหว่างวันที่ 5 - 7 สิงหาคม 2562 ณ โรงแรมนิภาการ์เด้น อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. สงขลา: สถาบันนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สถาบันนโยบายสาธารณะ ม.อ. (2564). สานงาน เสริมพลัง ก้าวข้ามขีดจำกัด สู่ภาคใต้แห่งความสุขในวิถี New Normal. ใน *การประชุมวิชาการงานสร้างสุขภาคใต้ ครั้งที่ 12 "สานงาน เสริมพลัง ก้าวข้ามขีดจำกัด สู่ภาคใต้แห่งความสุขในวิถี New Normal" ระหว่างวันที่ 13 - 14 กรกฎาคม 2564. ณ ห้องประชุมมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช*. สงขลา: สถาบันนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สถาบันนโยบายสาธารณะ ม.อ. (2565ก). *รายงานการพัฒนาชุมชนสีเขียวเพื่อความมั่นคงทางด้านอาหาร*. สงขลา: สถาบันนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์.

สถาบันนโยบายสาธารณะ ม.อ. (2565ข). *สรุปการประชุมหารือการขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะแบบมีส่วนร่วมด้านความมั่นคงทางอาหาร ประเด็นชุมชนสีเขียว*. สงขลา: สถาบันนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สถาบันนโยบายสาธารณะ ม.อ. (2566). *รายงานโครงการพัฒนาระบบและกลไกสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะเพื่อการสร้างเสริมสุขภาพภาคใต้*. สงขลา: สถาบันนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สถาบันนโยบายสาธารณะ ม.อ. (2567ก). แผนการสื่อสารเพื่อสร้างพลังการขับเคลื่อนและการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย. ใน *การประชุมจัดทำแผนการสื่อสารเพื่อสร้างพลังการขับเคลื่อนและการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย ภายใต้โครงการพัฒนาระบบและกลไกสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะเพื่อการสร้างเสริมสุขภาพภาคใต้*. สงขลา: สถาบันนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สถาบันนโยบายสาธารณะ ม.อ. (2567ข). *รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการประเมินและถอดบทเรียนชุมชนสีเขียวเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน เพื่อความมั่นคงทางอาหาร*. สงขลา: สถาบันนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สถาบันนโยบายสาธารณะ ม.อ. (2567ค). แนวทางขับเคลื่อน สานงาน เสริมพลัง ตามข้อเสนอเชิงนโยบาย ของภาคีเครือข่ายสุขภาพภาคใต้. ใน *การประชุมของภาคีเครือข่ายสุขภาพภาคใต้ ณ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สถาบันนโยบายสาธารณะ*. สงขลา: สถาบันนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยกรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (2566ก). แนวทางปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนการจัดการพื้นที่สีเขียวอย่างยั่งยืน ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566 – 2570). สืบค้นจาก https://www.onep.go.th/book/%E0%B9%81%E0%B8%99%E0%B8%A7%E0%B8%97%E0%B8%B2%E0%B8%87%E0%B8%9B%E0%B8%8F%E0%B8%B4%E0%B8%9A%E0%B8%B1%E0%B8%95%E0%B8%B4%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B9%80%E0%B8%9E%E0%B8%B7%E0%B9%88%E0%B8%AD%E0%B8%82-3/.

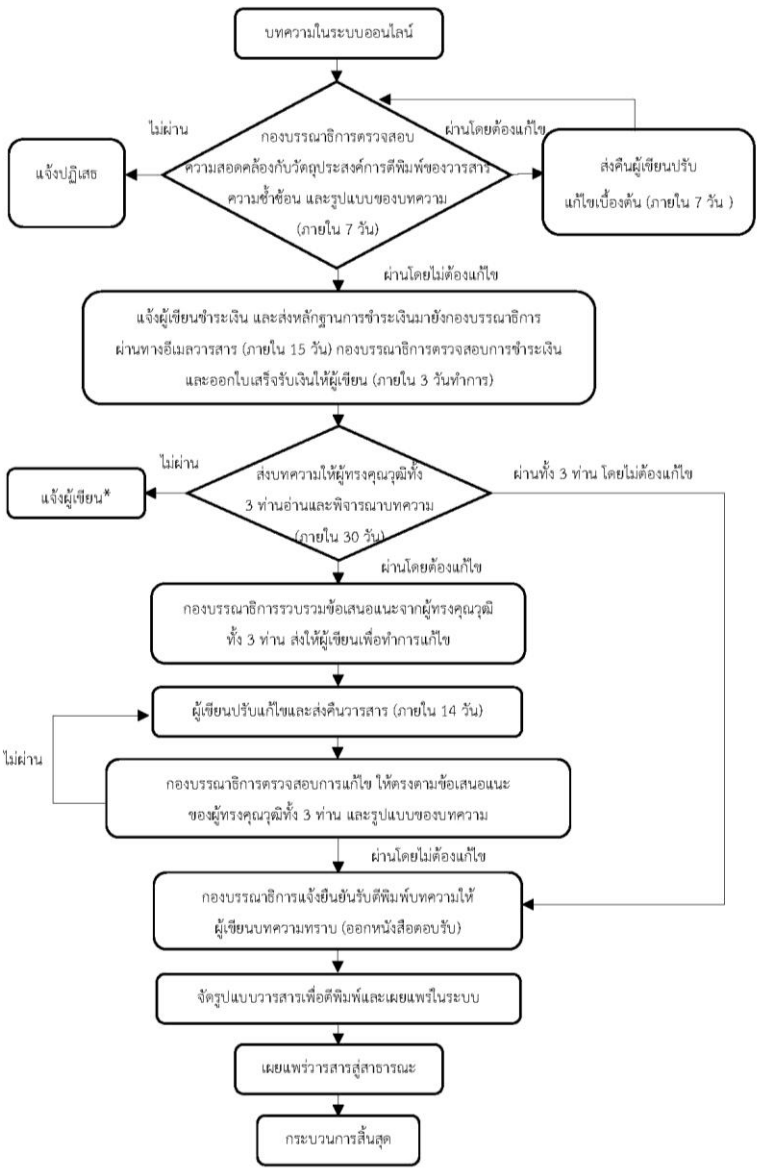
สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570.* สืบค้นจาก https://www.nesdc. go.th/the-national-economic-and-social-development-plan/the-thirteenth-plan-2023-2027/

ฮามีด๊ะ หวันนุรัตน์. (2567). ภาคใต้แห่งความสุขเพื่อสุขภาวะแห่งอนาคต: สุข สู่ สุขภาวะ. ใน *การประชุมวิชาการงานสร้างสุขภาคใต้ ครั้งที่ 13 "ภาคใต้แห่งความสุข เพื่อสุขภาวะแห่งอนาคต: สุข สู่ สุขภาวะ"*. สงขลา: สถาบันนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ฮามีด๊ะ หวันนุรัตน์ (บ.ก) เพ็ญ สุขมาก ซูวารี มอซู ไพฑูรย์ ทองสม ชุมพล อังคณานนท์ อนิรุต หนูปลอด เบญจวรรณ เพ็งหนู และ สมนึก นุ่นด้วง. (2568). ระบบเกษตรและอาหารที่ยั่งยืนเพื่อสุขภาวะของคนใต้. ใน *การประชุมวิชาการงานสร้างสุขภาคใต้ ครั้งที่ 14 “20 ปี ปลุกพลังวิถีถิ่นใต้ สู่สุขภาวะแห่งอนาคต”* (น. 1-22).. สงขลา: สถาบันนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

Pawint Saeku (2568). สูจิบัตรงานสร้างสุขภาคใต้ ครั้งที่ 14 “20 ปี ปลุกพลังวิถีถิ่นใต้ สู่สุขภาวะแห่งอนาคต”. ใน *งานสร้างสุขภาคใต้ ครั้งที่ 14 “20 ปี ปลุกพลังวิถีถิ่นใต้ สู่สุขภาวะแห่งอนาคต”* (น. 1-29). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

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 ผาเจริญ ผู้ช่วยบรรณาธิการ 093-2419191
3. นางนิตยา ไพยารมณ์ ผู้ช่วยบรรณาธิการ 081-8850800

กำหนดการออกวารสาร

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

การส่งบทความ

บทความที่จะตีพิมพ์ในวารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์ต้องส่งผ่านระบบลงทะเบียนออนไลน์ Website: https://so05.tci-thaijo.org/index.php/SASAJ/about/submissionsและรอการตรวจสอบจากกองบรรณาธิการ

การตรวจสอบบทความและพิสูจน์อักษร

ผู้นิพนธ์ควรตระหนักถึงความสำคัญในการเตรียมบทความให้ถูกต้องตามรูปแบบของบทความที่วารสารกำหนด ตลอดจนตรวจสอบความถูกต้องแน่นอน พร้อมทั้งพิสูจน์อักษรก่อนที่จะส่งบทความนี้ให้กับบรรณาธิการ การเตรียมบทความให้ถูกต้องตามข้อกำหนดของวารสารจะ

ทำให้การพิจารณาตีพิมพ์มีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น และทางกองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ที่จะไม่พิจารณาบทความจนกว่าจะได้แก้ไขให้ถูกต้องตามข้อกำหนดของวารสาร

การพิจารณาและคัดเลือกบทความ

บทความแต่ละบทความจะได้รับพิจารณาจากคณะกรรมการกลั่นกรองบทความวารสาร (Peer Review) 3 ท่าน ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องจากหลากหลายสถาบันและมิใช่สังกัดเดียวกับผู้นิพนธ์บทความ 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 3.81ซม. (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 20 หน้ากระดาษพิมพ์ (A4) โดยนับรวมภาพประกอบและตาราง ดังนี้

1. ส่วนประเภทของบทความที่ลงตีพิมพ์ในวารสาร

วารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์ตีพิมพ์บทความประเภทต่างๆ ดังนี้

1.1 บทความทางวิชาการ (Academic Article) ที่เสนอเนื้อหาความรู้ วิชาการ มีกลุ่มเป้าหมายที่เป็นนิสิต นักศึกษาหรือประชาชนทั่วไป

1.2 บทความวิจัย (Research Article) ได้แก่รายงานผลงานวิจัยใหม่ที่มีองค์ความรู้อันเป็นประโยชน์ซึ่งไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารใดๆ มาก่อน

2. ส่วนบทคัดย่อ (Abstract)

บทคัดย่อควรมีความยาวไม่เกิน 350 คำ โดยแยกต่างหากจากเนื้อเรื่อง บทความทางวิชาการ/บทความวิจัย ต้องมีบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ซึ่งบทคัดย่อควรเขียนให้ได้ใจความทั้งหมดของเรื่อง ไม่ต้องอ้างอิงเอกสาร รูปภาพ หรือตาราง และ**ให้มีเพียง 4 ส่วนเท่านั้น คือ**

2.1 วัตถุประสงค์ ควรกล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการศึกษา

2.2 วิธีศึกษา/ค้นคว้าวิจัย ควรระบุถึงวิธีการศึกษา เป็นการศึกษาประเภทใด และ อธิบายถึง กลุ่มประชากร กลุ่มตัวอย่าง และจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา วิธีรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล โดยอธิบายพอสังเขป

2.3 ผลการศึกษา ควรประกอบด้วย ผลที่ได้รับจากการค้นคว้า ศึกษา ตามวัตถุประสงค์การศึกษาให้ครบถ้วน

2.4 คำสำคัญ ควรมีคำสำคัญ 3 คำ ควรเป็นคำที่ปรากฏในชื่อเรื่องและเนื้อหาที่ศึกษา เพื่อใช้ในการสืบค้นบทความ และควรเป็นคำที่ครอบคลุมชื่อเรื่องที่ศึกษา โดยจะต้องปรากฏอยู่ในส่วนท้ายของบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ และคั่นด้วยเครื่องหมายอัฒภาค (Semicolon) (;)

3. ส่วนเนื้อเรื่อง ควรประกอบด้วย

3.1 การเตรียมต้นฉบับสำหรับการเขียน <u>บทความวิจัย</u> ประกอบด้วย

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

3.1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives) เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของการวิจัย รวมถึงรวบรวมหลักการ วิธีการ โดยมีรายละเอียดว่าจะต้องศึกษาอะไรบ้าง 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 หรือแผนภูมิ 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 คุณค่าประโยชน์ รูปแบบแนวทางการนำไปใช้ประโยชน์ ที่ก่อให้เกิดแนวทางขั้นตอนการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการส่งเสริม/การพัฒนา/การเปลี่ยนแปลงของบุคคล สังคม และองค์กร (อธิบายให้กระชับรัดกุม เข้าใจได้ง่าย)

3.1.7 ข้อเสนอแนะ (Suggestion) การแนะแนวการนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป โดยสรุปเป็นข้อ ๆ ซึ่งมีหัวข้อดังนี้ 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย 2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ 3. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.1.8 เอกสารอ้างอิง (References) ใช้รูปแบบการอ้างอิงแบบแทรกในเนื้อหาตามหลักเกณฑ์ APA (American Psychological Association) เป็นการอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อความไว้ในเครื่องหมายวงเล็บ ( ) แทรกในเนื้อหา ซึ่งมีรูปแบบการเขียนอ้างอิงที่นิยม

แพร่หลาย โดยมีกฎเกณฑ์การอ้างอิงที่ออกแบบมา เพื่อให้ผู้ใช้มีความชัดเจนในการลงรายการงานเขียนต่างๆ ที่ง่ายต่อการศึกษาและการปฏิบัติ

3.2 การเตรียมต้นฉบับสำหรับการเขียน <u>บทความวิชาการ</u> 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) ใช้รูปแบบการอ้างอิงแบบแทรกในเนื้อหาตามหลักเกณฑ์ APA (American Psychological Association) เป็นการอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อความไว้ในเครื่องหมายวงเล็บ ( ) แทรกในเนื้อหา ซึ่งมีรูปแบบการเขียนอ้างอิงที่นิยมแพร่หลาย โดยมีกฎเกณฑ์การอ้างอิงที่ออกแบบมาเพื่อให้ผู้ใช้มีความชัดเจนในการลงรายการงานเขียนต่างๆ ที่ง่ายต่อการศึกษาและการปฏิบัติ

4. การอ้างอิงแบบแทรกในเนื้อหาตามหลักเกณฑ์ APA

4.1 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 พรมกุล, 2551) หรือ

วินิจ ผาเจริญ และ สุรพล พรมกุล (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 พรมกุล, 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)

กรณีที่เป็นการอ้างอิงข้อความ/เนื้อหาบางส่วน ให้ระบุเลขหน้าที่นำเนื้อหา/ข้อมูลนั้นๆ มากล่าวถึง โดยมีรูปแบบการเขียนดังนี้

(วินิจ ผาเจริญ, 2550, น. 45) หรือ

(วินิจ ผาเจริญ และ สุรพล พรมกุล, 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)

4.2 สัมภาษณ์

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

รูปแบบ	หนังสือทั่วไป - Books
	<u>ตัวอย่าง</u> หาญกล้า วิจิตรประดิษฐ์, เสกสรรค์ จันทร์แรม, และ สุขสวัสดิ์ ทองคำ. (2540). *เทคโนโลยีการผลิตลำไยสีชมพู*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. Kernis, M. H., Cornell, D. P., Sun, C. R., Berry, A., Harlow, T., & Bach, J. S. (1993). *Organization*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
ผู้แต่งมากกว่า 7 คนขึ้นไป More than Seven Authors	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)
	<u>ตัวอย่าง</u> นพรัตน์ บุญขจร, ชัยสิทธิ เอกเทศ, พงศ์ภัทร โลกสวย, ชมัยพร เดชทิพย์, ปรีชา ทองคำขาว, จีรศักดิ์ แสงโชติช่วง, . . . ดารา หอมละมุน. (2552). *ระบบสารสนเทศทั้งภูมิศาสตร์ลุ่มน้ำปิง: การจัดการพื้นที่ป่าต้นน้ำในลุ่มน้ำปิงเพื่อรักษาสภาพแวดล้อมและระบบนิเวศ*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. Miller, F. H., Choi, M. J., Angeli, L. L., Harland, A. A., Stamos, J. A., Thomas, S. T., . . . Rubin, L. H. (2009). *Technical Communication.* New York, NY: Springer.
ผู้แต่งเป็นสถาบัน 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(ตัวย่อโดยไม่มี . เช่น New York, NY ; Chicago, IL)
	ตัวอย่าง มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ สถาบันวิจัยและพัฒนา. (2552). *บทคัดย่อชุดโครงการวิจัยและพัฒนาพื้นที่ลุ่มน้ำปากพนัง*. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยวลัยวลัยลักษณ์. American Psychological Association. (2009). *APA Style.* New York, NY: Springer.
หนังสือแปล A Translation	ชื่อ สกุลผู้แต่ง./(ปีที่พิมพ์)./*ชื่อหนังสือ*/(ชื่อผู้แปล,/ผู้แปล)./สถานที่พิมพ์:/ชื่อสำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์./(ต้นฉบับพิมพ์/ปี)
	Author, A. A./(Year of publication)./*Title of work: Capital letter also for subtitle/(Translator,/Trans.)./*Location:/Publisher./(Original work published Year)
	ตัวอย่าง สตีเวนสัน, วิลเลี่ยม. (2536). *นายอินทร์ผู้ปิดทองหลังพระ* (พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ, ผู้แปล). (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง. (ปีพิมพ์ต้นฉบับ 1976) Laplace, P. S. (1951). *A philosophical essay on probabilities* (F. W. Truscott & F. L. Emory, Trans.). New York, NY: Dover. (Original work published 1814)
ผู้รวบรวมหรือบรรณาธิการ Edited Book, No Author	ชื่อ สกุลบรรณาธิการ./(บรรณาธิการ)./(ปีที่พิมพ์)./*ชื่อหนังสือ./*สถานที่พิมพ์:/ชื่อสำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.
	Editor, A. A./(Ed./Eds.)./(Year of publication)./*Title of work: Capital letter also for subtitle./*Location:/Publisher.
	ตัวอย่าง วิภาดา ภาพเขียน. (บรรณาธิการ). (2541). *ไทยยุคสุโขทัย*. กรุงเทพฯ: โครงการวิถีทรรศน์. Duncan, G. J., & Brooks-Gunn, J. (Eds.). (1997). *Consequences of growing up poor*. New York, NY: Russell Sage Foundation.

รูปแบบ	หนังสือทั่วไป - Books
ไม่ปรากฏนามผู้แต่ง Unknown Author	*ชื่อหนังสือ./*(ปีที่พิมพ์)./สถานที่พิมพ์:/ชื่อสำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.
	Title of work: Capital letter also for subtitle./(Year of publication)./ Location:/Publisher.
	ตัวอย่าง *แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540-2544*. (2542). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. *Merriam-Webster's collegiate dictionary*. (1993). Springfield, MA: Merriam-Webster.
ปรากฏครั้งที่พิมพ์ Edition other than the first	ชื่อ สกุลผู้แต่ง./(ปีที่พิมพ์)./*ชื่อหนังสือ/*(ครั้งที่พิมพ์)./สถานที่พิมพ์:/ชื่อสำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.
	Author, A. A./(Year of publication)./*Title of work: Capital letter also for subtitle/*(Edition.)./Location:/Publisher.
	ตัวอย่าง กำธร ธำรงค์ตระกูล. (2548). *มหัศจรรย์ผืนป่าแผ่นดินไทย* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บ้านพระอาทิตย์. Helfer, M. E. (1997). *The battered child* (5th ed.). Chicago, IL: University of Chicago Press.
ไม่ปรากฏเมืองที่พิมพ์/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
ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์ 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. เลขหน้าที่ปรากฏบทความจากหน้าใดถึงหน้าใด)./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 เจริญศิล. (2534). การรักษาโรคติดเชื้อทางเดินหายใจจากเชื้อไวรัส RSV (Respiratory Syncytial Virus) ในเด็ก. ใน สมศักดิ์ โล่เลขา, ชลีรัตน์ ดิเรกวัฒชัย, และ มนตรี ตู้จินดา (บก.), *อิมมูโนวิทยาทางคลีนิคและโรคภูมิแพ้* (น. 99-103). กรุงเทพฯ: วิทยาลัยกุมารแพทย์แห่งประเทศไทย และสมาคมกุมารแพทย์แห่งประเทศไทย. ธิดา เมฆสุวรรณ. (2562). ความขัดแย้งระหว่างศาสนาในประเทศไทย. ใน ปรีดี หงส์สตีฟ, และ อัมไพร หมาดเต็น (บก.), *ศาสนากับความรุนแรง* (น. 400-459). กรุงเทพฯ: Illuminations Editions. Chumdermphadejsuk, S. (1991). Acute Asthma Treatment in Children. In S. Lohlekha (Ed.), *Clinical Immunology and Allergy* (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.), *Gender issues across the life cycle* (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	โมราห์ ช่อชบา. (2536). แหล่งสารนิเทศบนอินเทอร์เน็ต. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, *13*(2), 1-13.

บทความในวารสาร - Journal Article	
	Dubleck, L. (1990). Science fiction aids science teaching. *Physics Teacher, 28*(2), 316-318.
	Harlow, H. F. (1983). Fundamentals for preparing psychology journal articles. *Journal of Comparative and Physiological Psychology, 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	ส้มโอมือ. (2545, มีนาคม). อาหารบำรุงสมอง. *Update*, *20*(210), 37-40. Henry, W. A., III. (1990, April). Making the grade in today's schools. *Time, 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. *สยามนิวส์*, น. 6. พนิดา สงวนเสรีวานิช. (2554, 24 เมษายน). พระปลัดสุชาติ สุวัฑฒโกปกาเกอะญอ นักพัฒนา. *มติชน*, น. 17-18. Schultz, S. (2005, December). Calls made to strengthen state energy policies. *The Country Today,* pp. 1A, 2A. Boonnoon, J. (2011, April 28). Manufactures flood Thai market. *The Nation*, 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). คัวฮักคัวหาง. ใน *สารานุกรมของใช้พื้นบ้านไทยในอดีตเขตหัวเมืองฝ่ายเหนือ* (ฉบับที่ 24, น. 274-275). กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พลับลิชชิ่ง.
	Sturgeon, T. (1995). Science fiction. In *The encyclopedia Americana* (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). *การวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายที่เกี่ยวกับการตายของประเทศไทย* (รายงานวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. Deming, D., & Dynarski, S. (2008). *The Lengthening of Childhood* (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). การประยุกต์ใช้กระบวนการลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์ในการจัดตารางการผลิตแบบพนุเกณฑ์: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตยา. ใน *การประชุม*

	วิชาการการบริหารและการจัดการ ครั้งที่ 5 (น. 46). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. Piyasiripon, N. (2016). Factors affecting Policy Implementation Effectiveness toward National Security Policy in Southernmost Provinces of Thailand. In *Proceeding of The 38th National Graduate Research Conference*
เอกสารการประชุมทางวิชาการ - Proceedings, Symposium	
	(Humanities and Social Science) (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 *Proceeding of the Academy of International Business Southeast Asia Regional Conference, Asia Pacific International Business: Regional integration and global competitiveness* (pp. 85-110). Perth: Murdoch University.
วิทยานิพนธ์ และ ปริญญานิพนธ์ - Thesis	
รูปแบบ	ชื่อ สกุลผู้เขียนวิทยานิพนธ์./(ปีที่พิมพ์)./*ชื่อวิทยานิพนธ์หรือปริญญานิพนธ์*/(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต หรือ วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต)./ชื่อสถานศึกษา,/สถานที่พิมพ์. Author, A. A./(Year)./*Title of dissertation*/(Doctoral dissertation or Master's thesis)./Name of Institute,/Location.
ตัวอย่าง	ช่อเพ็ญ นวลขาว. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงระบบนิเวศกับแบบแผนการผลิตและวัฒนธรรมการบริโภคอาหาร ศึกษากรณีชุมชนขนาบนาก จังหวัดนครศรีธรรมราช* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, นครศรีธรรมราช. Nickels, D. W. (2005). *The relationship between IT-business alignment and organizational culture: An exploratory study* (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.
สื่อโสตทัศน์และสื่ออื่น ๆ – Electronic Sources	
รูปแบบ	ชื่อ สกุลผู้ผลิต/(ผู้ผลิต),/และ/ชื่อ สกุลผู้กำกับ/(ผู้กำกับ)./(ปีที่ผลิต)./*ชื่อเรื่อง*/[ประเภทของสื่อโสตทัศน์]./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	ศรัญญา จิตศิลป์. (2561). *คนชายขอบในประเทศพัฒนา*. [วีดิทัศน์]. กรุงเทพฯ: ฟิลม์ศิลป์. กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม. (2543). *รายงานสถานการณ์สิ่งแวดล้อมเรื่องน้ำ*. [ซีดีรอม]. กรุงเทพฯ: ฝ่ายสารสนเทศ กองสารสนเทศสิ่งแวดล้อม. Smith, J. D. (Producer), & Smithee, A. F. (Director). (2001). *Really big disaster movie* [Motion picture]. United States: Paramount Pictures. Important, I. M. (Producer). (1990, November 1). *The nightly news hour* [Television broadcast]. New York, NY: Central Broadcasting Service. Taupin, B. (1975). Someone saved my life tonight [Recorded by Elton John]. On *Captain fantastic and the brown dirt cowboy* [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	สุรชัย เลี้ยงบุญเลิศชัย. (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 เลาวัณย์ศิริ. (2553). ธาตุอาหารหลักของน้าสกัดชีวภาพแบบเข้มข้นจากขยะครัวเรือน. *วารสารออนไลน์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 29*(2), 165-169. สืบค้นจาก http://www.journal.msu.ac.th/msu.ac.th/ index.php?option=com_conten&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. *European Journal of Marketing, 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. *Journal of Applied Developmental Psychology, 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 *Apache HTTP Server version 1.3 documentation* (Apache modules). Retrieved from https://httpd.apache.org/docs/1.3/mod/mod_rewrite.html Peckinpaugh, J. (2003). Change in the Nineties. In J. S. Bough and G. B. DuBois (Eds.), *A century of growth in America*. 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 *Encyclopædia Britannica online*. 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.). *Taytay's tales: Traditional Pueblo Indian tales*. 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 ซื้อเรือคืนหลังประมงเจอพิษแก้ไอยูยู นายกหวั่นเวียนเทียน. *ข่าวสด.* สืบค้นจาก https:// www.khaosod.co.th/ economics/news_2277605
	Parker-Pope, T. (2008, May 6). Psychiatry handbook linked to drug industry. *The New York Times*. Retrieved from https://well.blogs.nytimes.com/

หมายเหตุ: 1. ผู้แต่งชาวไทยให้ใส่ชื่อและนามสกุล โดยไม่ต้องใส่คำนำหน้าชื่อ ยกเว้นราชทินนาม ฐานันดรศักดิ์ 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) โดยคั่นด้วยเครื่องหมายจุลภาพ

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 ฅ 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 ฤๅ ล ฦ ฦๅ ว ศ ษ ส ห ฬ อ ฮ

ส่วนคำที่ขึ้นต้นด้วยพยัญชนะตัวเดียวกัน เรียงลำดับตามรูปสระ ดังนี้

อะ อัว อัวะ อา อำ อิ อี อึ อุ อู เอะ เอ เอาะ เอา
เอิน เอีย เอียะ เอือ เอือะ แอ แอะ โอ โอะ ใอ ไอ

7. ส่วนภาพประกอบ (Figure) และส่วนตาราง (Table)

ภาพประกอบและตารางควรมีเท่าที่จำเป็น โดยพิมพ์หน้าละ 1 ภาพ หรือ 1 ตาราง สำหรับคำบรรยายตารางให้พิมพ์เหนือตารางชิดกั้นซ้าย ส่วนคำอธิบายเพิ่มเติมให้ใส่ใต้ตาราง โดยมีรูปแบบดังนี้

ตารางที่/1//ชื่อตาราง

สำหรับคำบรรยายภาพ กราฟ แผนภูมิ แผนภูมิภาพ ให้พิมพ์ใต้ภาพ จัดกลางหน้ากระดาษ ส่วนคำอธิบายเพิ่มเติมให้ใส่ใต้ภาพ โดยมีรูปแบบดังนี้

*ภาพที่/1./*ชื่อภาพ