

วารสารวิชาการ เพชรบูรณ์สาร

Phetchabun Rajabhat Journal

ปีที่ 19 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2560



ราชภัฏเพชรบูรณ์สาร

PhetchabunRajabhat Journal

ปีที่ 19 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2560

นโยบาย

1. สนับสนุนผลงานวิชาการของมหาวิทยาลัย
2. เผยแพร่ผลงานวิชาการของบุคลากรมหาวิทยาลัยและบุคคลทั่วไป
3. สร้างความรู้และองค์ความรู้ที่ถูกต้อง พัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่สากล

ขอบเขตงาน

เนื้อหาเป็นวารสารวิชาการที่เผยแพร่บทความวิจัยและบทความวิชาการทางด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โดยสาขาวิชาที่รับตีพิมพ์ ได้แก่ มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ สหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ จิตวิทยา บริหารธุรกิจและการจัดการโดยนำเสนอในรูปแบบ

1. บทความวิชาการ
2. บทความหรือผลงานวิจัยที่ทำเสร็จสมบูรณ์แล้ว
3. ผู้นำเสนอบทความเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยและบุคคลทั่วไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและงานวิจัย
2. เป็นสื่อกลางในการส่งเสริมการสร้างองค์ความรู้ทางด้านวิชาการ
3. เป็นเวทีนำเสนอผลงานวิชาการของบุคลากรในมหาวิทยาลัยและบุคคลทั่วไป

เจ้าของ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ที่ปรึกษา อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ผู้ประเมินอิสระหรือพิชญพิจารณ์ (Peer review)

รองศาสตราจารย์ ดร. ฉัตรนภา พรหมมา	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
รองศาสตราจารย์ ดร. ชไมพร กาญจนกิจสกุล	มหาวิทยาลัยนเรศวร
รองศาสตราจารย์ ดร. ธานี เกสทอง	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
รองศาสตราจารย์ ดร. พาสกร ดอกจันทร์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร. ไพโรจน์ ประมวล	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร. วัลลภ รัฐฉัตรานนท์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร. วิรัช เรืองศรีตระกูล	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
รองศาสตราจารย์ ดร. วีระศักดิ์ ชอมขุนทด	มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
รองศาสตราจารย์ ดร. ศจีมาจ ณ วิเชียร	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
รองศาสตราจารย์ ดร. ศิรปัฐช์ บุญครอง	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
รองศาสตราจารย์ ดร. สัญญา เคณาภูมิ	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร. อรุณี อินทรไพโรจน์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
รองศาสตราจารย์ ดร. อัญชลี ศรีจำเริญ	มหาวิทยาลัยนเรศวร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กฤษฎา ณ หนองคาย	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กันต์ อินทุวงศ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กุลวดี ปิ่นวัฒนะ	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กุลวรา สุวรรณพิมล	มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จรีรัตน์ สุวรรณ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ต่อศักดิ์ ซอแก้ว	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธวัศชา เดชสุภา	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิวัตร พัฒนะ	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บุญแสน เตียวนุกูลธรรม	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปิยวรรณ ศุภวิทิตพัฒนา	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพศาล สรรสรวิสุทธิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพศาล สรรสรวิสุทธิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เรขา อรัญวงค์	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัชรพล พุทธรักษา	มหาวิทยาลัยนเรศวร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศจี สุวรรณศรี	มหาวิทยาลัยนเรศวร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์ชาย ตั้งวรรณวิทย์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมสงวน ปัสสาโก	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์	มหาวิทยาลัยบูรพา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สายธาร ทองพร้อม	มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุภาพร สุทิน	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุภาพร อภิรัตนานุสรณ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุภาวรรณ วงค์คำจันทร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรชัย บุญเจริญ	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรพงษ์ จรัสโรจนกุล	มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อนิรุจน์ มะโนธรรม	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชาญณวุฒ ไชยรักษา	มหาวิทยาลัยนเรศวร
อาจารย์ ดร. เฉลียว เพชรทอง	มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
อาจารย์ ดร. ณัฏฐ์ มากุล	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
อาจารย์ ดร. ธนวัฒน์ จอมประเสริฐ	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
อาจารย์ ดร. นงลักษณ์ สายเทพ	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
อาจารย์ ดร. นิทรา เนื่องจำนงค์	มหาวิทยาลัยนเรศวร
อาจารย์ ดร. บังอร ฉัตรรุ่งเรือง	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
อาจารย์ ดร. บุญเลิศ วงษ์โพธิ์	สมาคมสิ่งแวดล้อมศึกษาแห่งประเทศไทย
อาจารย์ ดร. พรดรัล จุลกัลป์	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
อาจารย์ ดร. อภิชาติ สังข์ทอง	มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
อาจารย์ ดร. อรรณพ ทัศนอุดม	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาพิษณุโลก
รองศาสตราจารย์ ดร. ธานี สุขเกษม	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
รองศาสตราจารย์ ดร. ธีระภัทรา เอกผาชัยสวัสดิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
รองศาสตราจารย์ ดร. พวงผกา แก้วกรม	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
รองศาสตราจารย์ ดร. สรวงพร กุศลส่ง	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กฤษติญา มูลศรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กอบกาญจน์ วิเศษรัมย์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กานต์ อัมพานนท์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เกรียงไกร ทองจิตติ	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. แขขวัญ สุนทรศารทูล	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชัยณรงค์ ขันผนึก	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บุษยากร ตีระพฤติกุลชัย	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประยูร ลิ้มสุข	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปรีชา ศรีเรืองฤทธิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปิยรัตน์ มูลศรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พณณา ตั้งวรรณวิทย์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัฒนา มหาราช	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วินัย เชื่อมวราศาสตร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศศิธร แท่นทอง	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมใจ กงเติม	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สำราญ ท้าวเงิน	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อนุวัติ คูณแก้ว	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อมลณัฐ ฉัตรตระกูล	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
อาจารย์ จ.ส.อ. ดร. จุฬา เจริญวงศ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
อาจารย์ สิบโท ดร. พิศุทธิ์ บัวเปรม	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
อาจารย์ ดร. กมลฉัตร กล่อมอิ่ม	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
อาจารย์ ดร. กมลวิช ลอยมา	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
อาจารย์ ดร. กฤษฎากรณ์ ยูงทอง	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
อาจารย์ ดร. กัญญารัตน์ เดือนหงาย	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
อาจารย์ ดร. กาญจน์ คุ้มทรัพย์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
อาจารย์ ดร. เกรียงไกร ทิมศร	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
อาจารย์ ดร. แก้วตา ผิวพรรณ	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
อาจารย์ ดร. แขก บุญมาทัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
อาจารย์ ดร. เจน จันทรสุภาเสน	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
อาจารย์ ดร. ฉลาด ยืนยาว	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
อาจารย์ ดร. ชนัญ ศรีชีวิน	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
อาจารย์ ดร. ชาตรี นาคะกุล	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
อาจารย์ ดร. ณัฏฐวัฒน์ แซงภูเขียว	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
อาจารย์ ดร. ณัฐแก้ว ข้องรอด	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
อาจารย์ ดร. ณัฐตะวัน ลิ้มประสงค์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
อาจารย์ ดร. เดือนฉาย ไชยบุตร	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
อาจารย์ ดร. โดมธราดล อนันตสาน	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
อาจารย์ ดร. ตรีนุช เอลลิส	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
อาจารย์ ดร. นงลักษณ์ อานี	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
อาจารย์ ดร. นันทรักษ์ รอดเกตุ	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
อาจารย์ ดร. นิคม โยกัญญา	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
อาจารย์ ดร. นุชจรี ทัดเศษ	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
อาจารย์ ดร. ปรเมษฐ์ วงษ์พุทธิชัย	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
อาจารย์ ดร. ประยูร ไชยบุตร	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
อาจารย์ ดร. ประสิทธิ์ ไชยศรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
อาจารย์ ดร. ปาณิสรา คงปัญญา	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
อาจารย์ ดร. พรรณภรณ์ ขันธพัทธ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
อาจารย์ ดร. รักชนก สมศักดิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
อาจารย์ ดร. วุฒิณัฏฐ์ รัตนภรณ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
อาจารย์ ดร. วุฒิพงศ์ บัวช้อย	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
อาจารย์ ดร. ศศิกานต์ ปานปราณีเจริญ	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
อาจารย์ ดร. ศิรินภา พรหมคำ	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
อาจารย์ ดร. สุเทพ ธรรมะตระกูล	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

อาจารย์ ดร. สุภชัย ตรีทศ	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
อาจารย์ ดร. สุวัฒน์ อินทรประไพ	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
อาจารย์ ดร. เสาวภา ชูมณี	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
อาจารย์ ดร. อัญชนา ศรีเรืองฤทธิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
อาจารย์ ดร. เอนกพงศ์ ธรรมาธิวัฒน์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

กองบรรณาธิการที่ปรึกษา

รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ

กองบรรณาธิการ

ศาสตราจารย์ ดร. บุญทัน ดอกไธสง	มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ศาสตราจารย์ ดร. จำนงค์อดิวัฒนสิทธิ์	มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร. ชไมพร กาญจนกิจสกุล	มหาวิทยาลัยนเรศวร
รองศาสตราจารย์ ดร. ธีระภัทรา เอกผาชัยสวัสดิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สำราญ ท้าวเงิน	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาญณวุฒ ไชยรักษา	มหาวิทยาลัยนเรศวร

บรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธรรม์ณชาติ วันแต่ง

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

อาจารย์ ดร. นุชจรี ทัดเศษ
อาจารย์ ดร. สุวัฒน์ อินทรประไพ
อาจารย์ ดร. กัญญารัตน์ เดือนหงาย

ผู้ประสานงาน

นางสาวชุติมา พุฒอ่อน

ฝ่ายวารสารออนไลน์

นายบรรจง สุรินทร์

ฝ่ายดำเนินงาน

นางสาวชุติมา พุฒอ่อน
นางสาวศิรินทิพย์ ผลประเสริฐ
นางสาวปิยนันท์ โอ่คำ
นายเกื้อกูล พิมพ์ดี

นายบรรจง สุรินทร์
นางรัดดา สำราญพันธุ์
นางสาวมณีนุช เกตุแฟง
นางกฤษวีณ์ภัค ทองสี
นางสาวรมิดา สายทอง
นางสาวภัสราภรณ์ เกตุแก้ว

สำนักงาน สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ 67000
โทรศัพท์ 056-717141 โทรสาร 056-717141 E-mail : research_pcru@hotmail.com

กำหนดเผยแพร่ ปีละ 2 ฉบับ ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน
ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม

ข้อกำหนดเฉพาะของวารสาร

1. บทความที่ตีพิมพ์ทุกเรื่องได้รับการตรวจทางวิชาการโดยผู้ประเมินอิสระหรือพิชญพิจารณ์ (Peer Review)
2. ข้อคิดเห็นใด ๆ ของผู้เขียนบทความที่ตีพิมพ์ในวารสารราชภัฏเพชรบูรณ์สาร คณะผู้จัดทำวารสารไม่จำเป็นต้องเห็นด้วย
3. กองบรรณาธิการวารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ไม่สงวนสิทธิ์การคัดลอก แต่ให้อ้างอิงแสดงที่มา

ISSN 0859 – 8185

วารสารราชภัฏเพชรบูรณ์สาร ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่ฐานข้อมูล TCI

พิมพ์ที่ โรงพิมพ์ นันทกานต์กราฟิคการพิมพ์
120 ซอย 7 ถ.ช้างเผือก ต.ศรีภูมิ อ.เมือง จ.เชียงใหม่ 50200
โทรศัพท์ 053-217-014 แฟกซ์ 053-410-009
จำนวน 500 เล่ม

บทบรรณาธิการ

วารสารราชภัฏเพชรบูรณ์สาร ได้ดำเนินการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและงานวิจัยมาอย่างต่อเนื่องและยาวนานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่ความก้าวหน้าทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ได้แก่ สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ สหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ จิตวิทยา บริหารธุรกิจและการจัดการเพื่อเป็นสื่อกลางในด้านการสร้างองค์ความรู้ทางด้านวิชาการเหล่านี้อีกทั้งแลกเปลี่ยนแนวความคิดเห็นเชิงวิชาการ และประสบการณ์ของผู้ที่อยู่ในวงการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ปัจจุบันวารสารราชภัฏเพชรบูรณ์สารได้รับการพิจารณาให้อยู่ในกลุ่มที่ 2 ของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) แต่ทั้งนี้ด้วยการตั้งเป้าหมายประกอบกับความมุ่งมั่นของคณะผู้ดำเนินงานที่จะร่วมกันผลักดันให้วารสารราชภัฏเพชรบูรณ์สารก้าวสู่กลุ่มที่ 1 ของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) ได้ในเวลาต่อไป

ฉบับนี้เป็นปีที่ 19 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2560 ประกอบด้วย บทความวิจัยทั้งหมด 10 เรื่อง บทความวิจัยที่นำเสนอในเล่มนี้ส่วนใหญ่มาจากการวิจัยที่มาจากโจทย์เชิงพื้นที่ โดยผลงานที่จะได้รับการพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารต้องผ่านการพิจารณาจากผู้ประเมินอิสระหรือพิชญพิจารณ์ (Peer Review) ของวารสารราชภัฏเพชรบูรณ์สารในสาขาวิชานั้น ๆ และได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการ

บรรณาธิการ

สารบัญ

หน้า

บทความวิชาการ

แนวทางการประเมินผลการดำเนินงานศูนย์การเรียนรู้ชุมชน โดยใช้แนวคิดทาง SROI 1
Methods for Evaluating The Performance of Community Learning Center by SROI
พึงรัก ริยะขัน
Pungrak Riyakhan

ความสุขในการทำงาน : ความหมายและการวัด 9
Concept and Measurement of Happiness at Work
ธิดารักษ์ ลือชา และ กฤษฎากรณ์ ยูงทอง
Thidarak Luecha and Kritsdakon Yoongtomg

บทความวิจัย

ทัศนคติต่อคนพิการ: ปัจจัยสำคัญที่ผลักดันหรือขวางกั้นการสร้างความเท่าเทียม 19
Attitudes Towards People with Disabilities : The Key Factors that Drive or Create a Barrier to Equality
ฐิติวัจน์ ทองแก้ว วิรัญญา สุทธิกุล และ ธีระวัฒน์ จันทึก
Thitiwat Tongkaew Wiranya Sutthikun and Thirawat Chantuk

ปัจจัยด้านส่วนบุคคลและปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร 37
Demographic Factors, Job Characteristic Factors and Organizational Commitment of Personnel at Rajamangala University of Technology PhraNakhon
อิศรา ศิรมณีรัตน์ วันนิศา รักษมาตย์ ชนวีร์ สุรชาตรี จักรพล บุตรคำโชติ และ เจษฎา อุดมพิทยาสรรพ์
Issara Siramaneerat Wannisa Raksamat Chanawee Surachatri Jakpon Buthcamchort and Jadsada Udompittayason

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

การพัฒนาศักยภาพบุคคลในชุมชนเพื่อจัดการด้านการท่องเที่ยวสู่ความยั่งยืน ของชุมชนตำบลลาดชะโด อำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 45
Local People Potential Development for Sustainable Tourism Management in Tambon Lad Chado, PakHai District, Phranakhon Si Ayutthaya Province
เมธารัตน์ จันตะนี และ ลำยอง ปลั่งกลาง
Metharat Chantanee and Lumyong Plangklang

การพัฒนาระบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์เพื่อสนับสนุนการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชนของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 57
Development of Electronic Commercial System to Support Local Product Selling of Ayutthaya Province
ชุติมา นิ่มนวล
Chutima Nimnual

การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลภายใต้แนวคิดของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 2 65
Working Practices According to the Principle of Good Governance as Perceived by Officers Working for Department of Excise, Region 2
นริสา วงค์แสน และ สุณี หงษ์วิเศษ
Narisa Wongsan and Sunee Hongwiset

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการกุด กรณีศึกษา : บ้านกุดชุม อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี 75
Participation of People in the management of Oxbox Lake A CaseStudy: Ban Kut chum, Warinchamrap District, Ubon Ratchathani Province
อนุชา เพียรชนะ
Anucha Phianchana

ระดับทักษะมวยไทยของนักศึกษาชายสถาบันการพลศึกษาเขตภาคกลางปีการศึกษา 2558 87
Muaythai Skill Levels Among Male Students At The Central Campus Of The Institute of Physical Education in The 2015 Year Academic
ปิยะวัฒน์ สุขอนันต์ และ ธาวุฒิ ปลื้มสำราญ
Piyawat Sooanan and Thawuth Pluemsamran

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจโลจิสติกส์ด้านการขนส่งด้วยรถบรรทุกจังหวัดเพชรบูรณ์ด้วยมาตรฐานคุณภาพบริการขนส่งด้วยรถบรรทุก (มาตรฐาน Q) เพื่อรองรับการเปิดเสรีด้านการขนส่งเมื่อเข้าสู่ AEC Enhancing the Competitiveness of Logistics Transport by Trucks Phetchabun Province with Standard Q to Support the Liberalization of Transport When Visiting the AEC. ปุณฑริกา สุคนธสิงห์ Puntarika Sukonthasing	97
หลักเกณฑ์และรูปแบบการเตรียมต้นฉบับบทความวิจัย เพื่อตีพิมพ์ในวารสารราชภัฏเพชรบูรณสาร	109

แนวทางการประเมินผลการดำเนินงานศูนย์การเรียนรู้ชุมชน โดยใช้แนวคิดทาง SROI

Methods for Evaluating The Performance of Community Learning Center by SROI

พึงรัก ริยะขัน[1]

Pungrak Riyakhan[1]

[1]นักศึกษาปริญญาเอก สำนักวิชาศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

E-mail : pungrakriyakhan@yahoo.com โทร. 08-7205-4385

ความนำ

เมื่อกล่าวถึงศูนย์เรียนรู้ชุมชน จุดเริ่มต้นของแนวคิดเกิดจากการที่กรมการพัฒนาชุมชนเตรียมไว้สำหรับเป็นพลังขับเคลื่อนโครงการหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง โดยแนวคิดดังกล่าวมุ่งเน้นไปยังชุมชนที่มีศักยภาพและมีทุนชุมชนที่หลากหลาย หากสามารถจัดรูปแบบการบริหารจัดการทุนชุมชนให้สนับสนุนการพัฒนาหมู่บ้าน เป็นการใช้พลังชุมชน โดยทุนชุมชนก็จะทำให้หมู่บ้านสามารถมีทักษะพัฒนาสู่ความยั่งยืน พึ่งพาตนเองได้ ดังนั้นศูนย์เรียนรู้ชุมชนถือได้ว่าเป็นศูนย์กลางรวบรวมข้อมูลข่าวสารความรู้ของชุมชนที่จะนำไปสู่การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้สำหรับประชาชนในชุมชน เป็นแหล่งเสริมสร้างโอกาสในการเรียนรู้ การถ่ายทอด การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การสืบทอดภูมิปัญญา วัฒนธรรม ค่านิยม และเอกลักษณ์ของชุมชน อีกทั้งเป็นแหล่งบริการชุมชนด้านต่างๆ เช่น การจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการเรียนรู้ ของชุมชน โดยเน้นการกระบวนการเรียนรู้เพื่อวิถีชีวิตของคนในชุมชน เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ก่อให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ และมุ่งการพัฒนาแบบพึ่งตนเอง เป็นศูนย์การเรียนรู้ของประชาชน ที่ดำเนินการโดยประชาชน และเพื่อประชาชนที่จะก่อให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนอย่างยั่งยืน ทั้งนี้หลักการสำคัญของศูนย์เรียนรู้ชุมชน คือเป็นแหล่งเรียนรู้ทุกด้าน ทุกรูปแบบไม่เน้นการเรียนการสอนในห้องเรียน เป็นศูนย์กลางที่ประชาชนทุกคนสามารถเข้ามาเรียนรู้ ค้นคว้าหาความรู้ แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ รวมทั้งการพบปะสังสรรค์ เพื่อสร้างความเข้าใจ ความร่วมมือในการพัฒนาตนเองและชุมชน และเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชน โดยประชาชนและเพื่อประชาชน

การดำเนินงานของศูนย์เรียนรู้ชุมชนถือว่าเป็นประโยชน์กับประชาชนเพราะเป็นโครงการที่ประชาชนได้รับประโยชน์จากการพึ่งตนเอง ดังนั้น หากได้มีการวิเคราะห์ถึงประสิทธิภาพการดำเนินงานของศูนย์เรียนรู้ชุมชนโดยใช้การวิเคราะห์ผลตอบแทนทางสังคม เพื่อประเมินความคุ้มค่าด้านผลประโยชน์ทางสังคมจากการดำเนินกิจกรรมต่างๆ และเพื่อการประเมินคุณค่าที่แผนงานหรือโครงการได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น ซึ่งคล้ายกับการวิเคราะห์ผลตอบแทนต่อการลงทุนที่ทำกันอย่างแพร่หลายในภาคธุรกิจ การวิเคราะห์ผลตอบแทนทางสังคมมีหลักการโดยทำการเปรียบเทียบผลลัพธ์หรือผลกระทบที่ถูกวัดและแปลงค่าเป็นหน่วยเงินเทียบกับเงินลงทุนที่ใช้ไป แต่ทั้งนี้การวิเคราะห์นี้ไม่ได้มุ่งไปที่ผลตอบแทนทางธุรกิจหรือผลตอบแทนทางเศรษฐศาสตร์เพียงอย่างเดียว แต่การวิเคราะห์ผลตอบแทนทางสังคมจะรวมไปถึงผลลัพธ์จากปัจจัยพื้นฐาน 3 ด้าน คือ ผลทางเศรษฐกิจ ผลทางสิ่งแวดล้อม และผลทางสังคม ซึ่งทำให้การวิเคราะห์นี้มีการใช้อย่างแพร่หลายเพื่อประเมินการลงทุนในภาคสังคม โดยเฉพาะการ

พัฒนาสังคมซึ่งการวัดผลประโยชน์เพียงผลลัพธ์ทางการตลาดเพียงอย่างเดียวอาจได้ข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์ การวิเคราะห์นี้ยังสามารถประเมินผลตอบแทนที่เป็นผลโดยตรงมาจากแผนงานหรือโครงการนั้นๆ การวิเคราะห์อาจเป็นทั้งเพื่อการประเมินโครงการที่ได้ทำไปเสร็จแล้ว หรืออาจวิเคราะห์ผลตอบแทนเพื่อคาดการณ์ผลตอบแทนที่จะเกิดขึ้น (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2557) ซึ่งการวิเคราะห์ผลตอบแทนทางสังคมมีหลักการโดยทำการเปรียบเทียบผลลัพธ์หรือผลกระทบที่ถูกวัดและแปลงค่าเป็นหน่วยเงินเทียบกับเงินลงทุนที่ใช้ไป ทั้งนี้การวิเคราะห์ไม่ได้มุ่งไปที่ผลตอบแทนทางธุรกิจ หรือผลตอบแทนทางเศรษฐศาสตร์เพียงอย่างเดียว แต่เป็นการวิเคราะห์ผลตอบแทนทางสังคมจะรวมไปถึงผลลัพธ์จากปัจจัยพื้นฐาน ผลทางเศรษฐกิจและผลทางสังคม ซึ่งทำให้การวิเคราะห์นี้มีการใช้อย่างแพร่หลายเพื่อประเมินการลงทุนในภาคสังคม โดยเฉพาะการพัฒนาสังคมซึ่งการวัดผลประโยชน์เพียงผลลัพธ์ทางการตลาดเพียงอย่างเดียวอาจได้ข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์ แต่การวิเคราะห์ผลตอบแทนทางสังคมนี้ยังสามารถประเมินผลตอบแทนที่เป็นผลโดยตรงมาจากแผนงานหรือโครงการนั้นๆ อีกด้วย

ศูนย์เรียนรู้ชุมชนคืออะไร

เมื่อกล่าวถึงศูนย์เรียนรู้ชุมชน มีผู้ให้ความหมายแตกต่างกันไป อาทิ กรมการพัฒนาชุมชน (2551) ใช้คำว่า ศูนย์เรียนรู้ชุมชน กรมการปกครองส่วนท้องถิ่น (มปป.) และสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2533) ใช้คำว่า ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ส่วนโครงการศึกษาเพื่อปวงชนแห่งภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก (Asia-Pacific Programmes of Education for All) ของยูเนสโก (UNESCO, 1995) ใช้คำว่า Community .Learning .Centre. หรือ CLC จากคำที่ใช้เรียก “ศูนย์เรียนรู้ชุมชน” ที่มีความแตกต่างกันแต่ก็มีนิยามที่ค่อนข้างสอดคล้องกัน คือเป็นสถานที่ให้บริการข้อมูลข่าวสาร ความรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและเป็นการเสริมสร้างโอกาสในการเรียนรู้ การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนประสบการณ์ตลอดจนมีการสืบทอดปัญญา วัฒนธรรม ค่านิยมและเอกลักษณ์ของชุมชน อีกทั้งยังเป็นแหล่งบริการชุมชนในการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่สอดคล้องกับสิ่งที่ประชาชนต้องการ เพื่อก่อให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชน ทั้งนี้ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนมีหน้าที่หลักในการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต 6 ด้าน ได้แก่ (1) ส่งเสริมและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทั้ง 3 ระดับ ได้แก่ ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา และระดับอาชีวศึกษา (2) การจัดการศึกษาพัฒนาทักษะชีวิต มีการประสานหรือจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะชีวิต เช่น ด้านสุขภาพอนามัยหรือนันทนาการ เป็นต้น (3) การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชนและสังคม จัดกิจกรรมการพัฒนาชุมชน เช่น การจัดค่ายรณรงค์ประชาธิปไตย การจัดค่ายอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การรณรงค์อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และประเพณี เป็นต้น (4) การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ จัดกิจกรรมการพัฒนาทักษะอาชีพโดยประสานงานกับวิทยากรและกลุ่มเป้าหมาย (5) การเผยแพร่แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง จัดกระบวนการเรียนรู้ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง และ (6) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามอัธยาศัย จัดห้องสมุดเคลื่อนที่ กระเป๋าเคลื่อนที่ หอกระจายข่าว มุมหนังสือ ที่อ่านหนังสือ เป็นต้น

การดำเนินงานของศูนย์เรียนรู้ชุมชนเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนตามบทบาทหน้าที่ที่มีนั้นจะต้องมีการจัดทำโครงการและกิจกรรม โดยโครงการทั้งหมดในภาพรวมจะต้องครอบคลุมบทบาทหน้าที่ทั้งหมดของศูนย์และมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ในการดำเนินงานนั้นอาจไม่ครอบคลุมความต้องการทั้งหมดของชุมชนการจัดทำโครงการของศูนย์เรียนรู้ชุมชนมีขั้นตอนการจัดทำโครงการอยู่ 6 ขั้นตอน คือ กำหนดปัญหาของกลุ่มเป้าหมาย กำหนดความต้องการเรียนรู้ กำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการ ลำดับความสำคัญของโครงการ จัดสรรทรัพยากรเพื่อดำเนินโครงการ ดำเนินโครงการและปรับปรุงโครงการ

เมื่อเราต้องการที่จะประเมินผลการดำเนินงานศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เราควรทำความเข้าใจถึงผลกระทบทางสังคมเป็นเบื้องต้น ในที่นี้ผลกระทบ หมายถึง ผลที่จะนำมาใช้จริงๆ คือ ผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำเรื่องใดเรื่องหนึ่ง อาจเป็นผลที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคตเป็นไปได้ทั้งทางบวกและทางลบ อาจขึ้นกับกลุ่มเป้าหมายและมิใช่กลุ่มเป้าหมาย หรือผลกระทบต่อสถานการณ์ต่างๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งประเภทของผลกระทบมีอยู่หลายรูปแบบดังนี้ 1) การแบ่งผลกระทบตามแง่มุมเนื้อหาอาจแบ่งออกได้เป็นผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ สังคม ด้านการเมืองด้านการบริหารด้านสิ่งแวดล้อมและกายภาพ 2) การแบ่งผลกระทบตามแง่มุมของความเป็นจริงที่เกิดขึ้น เราอาจแบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือผลกระทบในเชิงภาวะวิสัย ซึ่งได้แก่ผลกระทบที่เกิดขึ้นโดยที่ไม่ขึ้นอยู่กับความรู้สึกนึกคิดของคน 3) การแบ่งตามแง่มุมของทิศทางที่กระทบ อาจแบ่งออกได้เป็นผลกระทบโดยตรงและผลกระทบทางอ้อม และ 4) การแบ่งตามแง่มุมของคุณค่าของผลกระทบ อาจแบ่งออกได้เป็นผลกระทบในเชิงบวก หมายถึง ผลกระทบที่เป็นสิ่งที่พึงปรารถนาและผลกระทบในเชิงลบได้แก่ผลกระทบที่ไม่เป็นที่พึงปรารถนา

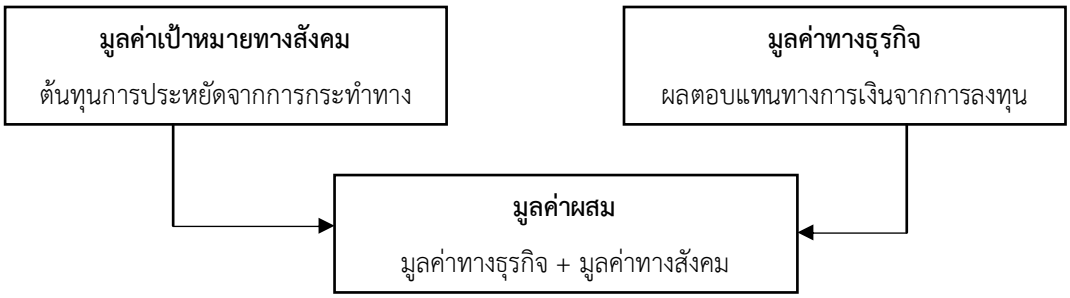
สรุปแนวคิดเกี่ยวกับผลกระทบทางสังคม จึงหมายถึง การเกิดความผิดปกติในบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในสังคมนั้น จนทำให้เกิดสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งอาจจะเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก หรือเชิงลบ ทั้งนี้ในบทความนี้สามารถอธิบายได้ว่าผลกระทบทางสังคมที่เกิดขึ้นจากการจัดตั้งศูนย์เรียนรู้เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบในชุมชน โดยอาศัยแนวคิดการวิเคราะห์ผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุน (Social Return on Investment : SROI) กล่าวคือ การวัดประเมินผลความสำเร็จหรือผลกระทบที่เกิดจากกิจการเพื่อสังคมแตกต่างจากการวัดประเมินผลโดยทั่วไป เพราะไม่สามารถที่จะวัดประเมินผลความสำเร็จจากเป้าหมายทางการเงินเพียงอย่างเดียวได้อย่างชัดเจนเหมือนกิจการที่แสวงหาผลกำไรเป็นหลัก เพราะจำเป็นต้องแสดงผลกระทบทางสังคมที่ยากต่อการวัดออกมาให้เห็นเป็นรูปธรรมให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงสังคมได้รับรู้ถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

แนวคิดการวิเคราะห์ผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุน (Social Return on Investment : SROI)

การประเมินผลตอบแทนทางสังคม โดยเฉพาะผลลัพธ์และผลกระทบ จึงเป็นกระบวนการหนึ่ง ที่สำคัญซึ่งท้าทายให้คิดค้นและกำหนดเครื่องมือและดัชนีชี้วัดต่าง ๆ ในการจัดประเมินผลดังกล่าว โดยเครื่องมือที่ได้รับอย่างกว้างขวาง รวมทั้งในภาคธุรกิจที่แสวงหากำไรก็คือ ผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุน อาเธอร์ บรูค (Arthur, 2008) กล่าวว่า การวัดประเมินผลคุณค่าทางสังคมประกอบด้วย 4 หลักการ คือ ความรับผิดชอบ (Accountability) การประเมินค่า (Evaluation) ผลลัพธ์และผลกระทบ (Outcomes and Impact) และความมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) บรูค อธิบายว่าผู้ประกอบการทางสังคมจะต้องแสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบต่อพันธกิจที่เสนอสู่สังคมและประเมินค่า เพื่อให้ทราบถึงผลลัพธ์และผลกระทบจากกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร เพื่อแจ้งให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วนในสังคมรับรู้ถึงความมีประสิทธิภาพของหน่วยงาน

ผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุน เป็นเครื่องมือประเมินผลทางสังคมที่ได้การยอมรับอย่างกว้างขวางว่ามีการบุกเบิกมาจากกองทุน Robert enterprise development fund หรือ REDF (New Economics Foundation, 2004); Context International Cooperation, 2006; Peter Scholten et al., 2006; Brooks ,2008) ซึ่งเป็นองค์กรแสวงหาผลกำไรแห่งหนึ่งที่จัดหาแหล่งเงินทุนให้กับผู้ประกอบการทางสังคมเพื่อช่วยเหลือคนยากจนให้มีทักษะในการทำงานและได้รับโอกาสในการจ้างงาน ซึ่งแสดงให้เห็นชัดเจนในช่วงตั้งแต่ปี คศ. 1996 ถึง คศ. 2001 โดยคำนวณผลตอบแทนทางธุรกิจและผลกระทบทางสังคมในเชิงประมาณอย่างเป็นรูปธรรม REDE รวมทั้งออกแบบวิธี

SROI จากพื้นฐานประสบการณ์ทำงานขององค์กรซึ่งพบว่ากิจกรรมหรืองานต่าง ๆ ที่ดำเนินการไม่สามารถบอกได้ว่างานขององค์กรสามารถพัฒนาชีวิตของคนที่เป็นเป้าหมายโดยที่ REDF แบ่งมูลค่าขององค์กรออกเป็น 2 มูลค่า คือ 1) มูลค่าทางธุรกิจ (Enterprise Value) ซึ่งจะเน้นในเรื่องผลตอบแทนจากการลงทุนในรูปที่เป็นตัวเงิน เช่น รายได้จากธุรกิจ ต้นทุนของสินค้าและบริการ ค่าใช้จ่ายการดำเนินการ เป็นต้น และ 2) มูลค่าทางสังคม (Social Purpose Value) ซึ่งจะเน้นเรื่องมูลค่าของสิ่งที่องค์กรได้สร้างให้กับสังคม รวมถึงมูลค่าทางสิ่งแวดล้อมด้วย อย่างน้อยที่สุดมูลค่าดังกล่าวจะมาจากการลดต้นทุนต่างๆ ที่ไม่จำเป็นให้กับสังคมตามพันธกิจที่องค์กรได้วางเอาไว้ เช่น การลดค่าใช้จ่ายของสวัสดิการภาครัฐ ค่าใช่จ่ายที่ใช้เพื่อสังคม เป็นต้น รวมไปถึงเงินได้เปล่าต่างๆ ซึ่งเป็นตัวแปรหนึ่งของมูลค่าทางสังคมในรูปของรายได้ในขณะเดียวกัน การหาแหล่งเงินทุนเพิ่มเติมก็ถือว่าอยู่ในรูปของค่าใช้จ่าย โดยเมื่อรวมองค์ประกอบทั้งสองจะได้มูลค่าผสม (Blended value) ซึ่งใช้คิดคำนวณผลตอบแทนโดยรวม (แผนภาพที่ 1)



แผนภาพที่ 1 องค์ประกอบของการประเมินผลตอบแทนทางสังคม (SROI)

แนวคิด SROI ของ REDF ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน โดยประยุกต์ใช้เครื่องมือการวิเคราะห์การลงทุนที่เป็นมาตรฐานครอบคลุมในหลักการที่ขยายออกไปเพื่อให้เกิดมูลค่าทางสังคม สิ่งแวดล้อมและเศรษฐกิจ ในสามขั้นตอนแรกจะเป็นการประเมินค่าและการเปลี่ยนค่าผลกระทบที่องค์กรสามารถกระทำให้กับสังคม สิ่งแวดล้อมและเศรษฐกิจให้ออกมาเป็นตัวเงิน สิ่งนี้จะส่งผลให้เกิด “มูลค่าผสม” ขององค์กรที่ประกอบไปด้วยมูลค่าทางธุรกิจและมูลค่าจุดมุ่งหมายทางสังคม ในขั้นที่ 4 – 6 มูลค่าเหล่านี้จะถูกเปรียบเทียบกับการลงทุนที่ต้องการโดยแยกเป็นแต่ละประเภทของมูลค่าเพื่อเป็นดัชนีชี้วัดว่าการลงทุนนั้นประสบความสำเร็จหรือไม่ โดยดัชนีต่างๆ และกระบวนการได้มาของการวิเคราะห์จะถูกแสดงในการรายงานผลต่อมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

แนวคิด SROI ทำงานได้โดยการสร้างกรอบของหลักการซึ่งประกอบไปด้วย 1) การเข้ามามีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งแต่ละบุคคลจะต้องมีความเข้าใจในผลสำเร็จขององค์กรคลาดเคลื่อนกัน จึงต้องมีการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน และสร้างตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรให้เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป SROI จะเป็นผลลัพธ์ที่ได้ออกมาและทำการสื่อสารให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคนให้มีแนวทางไปในทิศทางทางเดียวกัน 2) หลักในการเปลี่ยนแปลงหรือกลยุทธ์สร้างผลกระทบเพื่อสร้างความแน่ชัดโดยกระตุ้นองค์กรในการสร้างกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์ในการสร้างความเปลี่ยนแปลง หรือผลกระทบทางสังคม 3) ขอบเขตและผลการทำงานที่เป็นรูปธรรมเพื่อประเมินผลกระทบอย่างชัดเจน และ 4) การสร้างภาพจำลองเพื่อเป็นฐานในการตัดสินใจการประกอบการใดๆ ทั้งหมดนี้สามารถอธิบายสรุปเป็นกิจกรรมตามกรอบความคิดทำให้องค์กรสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อสร้างมูลค่าทางสังคม มูลค่าทางเศรษฐกิจหรือมูลค่าทางสิ่งแวดล้อม ในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ ติดตามโครงการ ปรับปรุงผลการดำเนินการ และประเมินผลการทำงานให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในแง่ของการบริหารจัดการและการลงทุน

โดยสรุปจากที่กล่าวมาข้างต้น ในการประเมินมูลค่าทางสังคมนั้นสิ่งสำคัญ คือ การแสดงให้เห็นถึงผลตอบแทนที่จะได้รับจากการลงทุนในกิจการเพื่อสังคม ทั้งในรูปผลตอบแทนที่เป็นตัวเลขจริงๆ และที่เป็นตัวเลขที่เกิดจากการสร้าง “ตัวแทน” เพื่อโน้มน้าวให้เกิดความสนใจในการลงทุนและพัฒนากิจการต่อไปเรื่อยๆ เฉกเช่นเดียวกับรูปแบบของกิจการแสวงหากำไร เพราะไม่ว่าจะเป็นนักลงทุนประเภทไหนย่อมต้องการเห็นผลตอบแทนทางสังคมที่เป็นรูปธรรมชัดเจน วัดได้และติดตามผลได้ เพื่อให้ตอบตัวเองได้ว่าเงินที่ลงทุนไปนั้นก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมมากน้อยเพียงใด อย่างไรก็ตามการวัดประเมินดังกล่าวจะได้รับการยอมรับว่าใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็ขึ้นอยู่กับความมีเหตุมีผลและสามารถยอมรับได้ของ “ตัวแทน” ที่ได้ตั้งมาในการประเมินคุณค่าทางสังคม สิ่งแวดล้อม ที่ไม่ได้อยู่ในรูปของตัวเลขให้ออกมาอยู่ในรูปของตัวเลข เพราะปัจจัยในการตั้ง “ตัวแทน” ดังกล่าว จำเป็นต้องใช้หลักในการประเมินของแต่ละบุคคลแตกต่างกันไป จึงกล่าวได้ว่าสิ่งที่ท้าทายผู้ประกอบการทางสังคม คือ การค้นหาจุดสมดุลระหว่างผลตอบแทนทางการเงินและผลตอบแทนทางสังคมที่จะแสดงออกมาในรูปแบบของตัวเลข

หลักการสำคัญของการวิเคราะห์ผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุน

การวิเคราะห์ผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุนหรือแนวคิด SROI เป็นกระบวนการประเมินเกี่ยวกับคุณค่าทางสังคม สิ่งแวดล้อม และเศรษฐกิจที่องค์กรมีส่วนสร้าง สามารถศึกษาย้อนหลัง เพื่อทบทวนสิ่งที่เกิดขึ้น หรือศึกษาเชิงพยากรณ์ไปในอนาคตข้างหน้า ซึ่งการวิเคราะห์ผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุน มีหลักการสำคัญดังนี้ **1) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย** ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในแง่นี้ หมายถึง บุคคลหรือองค์กรที่เกิดการเปลี่ยนแปลง ในเมื่อการเปลี่ยนแปลงเกิดกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเหล่านี้จะสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงได้ดีที่สุด นอกจากนี้ยังมีความต้องการและความคิดเห็นไม่เหมือนกัน ความแตกต่างอันซับซ้อนเหล่านี้จึงมีความจำเป็นที่จะต้องดึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่ก่อนเริ่มกระบวนการประเมินผลลัพธ์ทางสังคม **2) เข้าใจสิ่งที่มีการเปลี่ยนแปลง** การประเมินผลลัพธ์และผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุนเป็นการวัดสิ่งที่เปลี่ยนแปลงในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ถ้าไม่มีการเปลี่ยนแปลงก็ไม่มีการประเมิน ดังนั้นจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการบันทึกสิ่งต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป พร้อมทั้งตระหนักด้วยว่าการเปลี่ยนแปลงมีทั้งเชิงบวกและเชิงลบ **3) ใช้ “ค่าแทนการเงิน”ตีค่าผลสำคัญ** ค่าแทนทางการเงิน คือ ค่าประมาณเพื่อแทนมูลค่าทางการเงินของผลลัพธ์ทางสังคม ผลลัพธ์ทางสงคมถึงแม้ไม่ใช่ตัวเงินโดยตรง แต่ก็เกี่ยวโยงกับสิ่งที่มีราคาตลาด **4) รวบรวมเฉพาะสิ่งที่เป็นสาระสำคัญ** การประเมินผลลัพธ์และผลตอบแทนทางสังคม จากการลงทุนจะเป็นประโยชน์ก็ต่อเมื่อมีข้อมูลที่เชื่อถือได้ และเก็บรวบรวมได้อย่างสม่ำเสมอเพราะการเก็บข้อมูลมีต้นทุน ดังนั้นควรต้องมีการแยกแยะระหว่างปัจจัยที่สำคัญกับปัจจัยที่ไม่สำคัญหรือไม่จำเป็น โดยคัดสรรเฉพาะผลลัพธ์ทางสังคม เน้นการจัดการไปยังประเด็นที่สำคัญซึ่งต้องอาศัยการอ้างอิงพันธกิจขององค์กร และการรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ โดยเฉพาะกลุ่มเป้าหมายที่เราอยากสร้างประโยชน์ให้ **5) เน้นความโปร่งใส** เมื่อผลลัพธ์ทางสังคมมักจะเป็นคุณค่าเชิงนามธรรมวัดยาก หลากหลาย และมีมุมมองที่แตกต่างกันไป การประเมินทุกขั้นตอนต้องเน้นความโปร่งใส ภายใต้หลักการข้อนี้จึงควรจัดทำเอกสารประกาอบการตัดสินใจทุกครั้งโดยเฉพาะปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย บันทึกผลลัพธ์ ตัวชี้วัดและมาตรฐานที่ใช้ รวมถึงแจกแจงแหล่งที่มา วิธีการเก็บข้อมูล และวิธีพิจารณาทางเลือกต่าง ๆ ในการประเมิน และ **6) พร้อมรับการตรวจสอบ** ถึงแม้การวิเคราะห์ SROI จะมีความเป็นวิทยาศาสตร์ ในระดับหนึ่ง และช่วยสร้างความเข้าใจต่อคุณค่าที่เกิดจากการดำเนินงานได้มากขึ้น แต่มีทัศนคติส่วนตัวเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ด้วยเหตุนี้จึงควรพร้อมรับการตรวจสอบผลการประเมิน SROI จากบุคคลภายนอก

วิธีการประเมินผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุน

การประเมินผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุนหรือแนวคิด SROI ประกอบด้วยกระบวนการหลัก 4 ขั้นตอน และในแต่ละขั้นตอนจะมีกิจกรรมที่เกี่ยวข้องรองรับรวมทั้งสิ้น 17 กิจกรรม ดังนี้ (Scholten et al., 2006) **ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน** ประกอบด้วย กิจกรรมที่ 1 เข้าใจเป้าหมายของการวิเคราะห์ กิจกรรมที่ 2 การเข้าใจองค์การ กิจกรรมที่ 3 ระบุกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร กิจกรรมที่ 4 กำหนดขอบเขตการวิเคราะห์ กิจกรรมที่ 5 จัดทำห่วงโซ่มูลค่าผลกระทบ กิจกรรมที่ 6 เลือกตัวชี้วัด กิจกรรมที่ 7 พัฒนาแผนทรัพยากรในการเก็บรวบรวมข้อมูล **ขั้นตอนที่ 2 การนำแผนไปปฏิบัติ** ประกอบด้วย กิจกรรมที่ 8 รวบรวมข้อมูลของตัวชี้วัดผลลัพธ์กิจกรรมที่ 9 รวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินกรณีฐาน กิจกรรมที่ 10 แปลงค่าตัวชี้วัดเป็นมูลค่าทางการเงิน กิจกรรมที่ 11 พิจารณาเลือกประเภททุน กิจกรรมที่ 12 วิเคราะห์รายรับและรายจ่ายของกิจกรรม กิจกรรมที่ 13 วิเคราะห์รายรับและรายจ่ายที่สัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ของผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย กิจกรรมที่ 14 ประมาณการมูลค่าผลผลิต ผลลัพธ์และผลกระทบในอนาคต กิจกรรมที่ 15 คำนวณผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุน **ขั้นตอนที่ 3 การรายงาน** ประกอบด้วย กิจกรรมที่ 16 การรายงาน และ **ขั้นที่ 4 การแปลงเป็นกิจกรรมปกติขององค์กร** ประกอบด้วย กิจกรรมที่ 17 การติดตามผล

ในการประเมินมูลค่าผลกระทบทางสังคม โดยเฉพาะผลลัพธ์และผลกระทบ จึงเป็นกระบวนการหนึ่งที่สำคัญในการผลตอบแทนทางสังคม โดยพิจารณาจากปัจจัยนำเข้า กิจกรรม ผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบ จากนั้นจึงนำไปประเมินมูลค่าผลประโยชน์ของกิจกรรมและนำเข้าสู่กระบวนการหาค่า Deadweight Attribution และ Drop off ต่อไป โดย SROI พัฒนาขึ้นเพื่อช่วยกิจการในการทำความเข้าใจและหาขนาดของมูลค่าที่โครงการหรือกิจการที่ตั้งเพื่อจุดประสงค์ทางสังคมได้สร้างขึ้น และเป็นแนวคิดที่ใช้วัดมูลค่าที่พัฒนามาจากแนวคิดการวิเคราะห์ Cost-Benefit Analysis แบบดั้งเดิม ที่ใช้ตรวจจับมูลค่าทางเศรษฐกิจของประโยชน์ทางสังคม ด้วยการแปลงวัตถุประสงค์ทางสังคมเป็นมูลค่าทางการเงิน การวิเคราะห์ด้วย SROI เป็นกระบวนการของการทำความเข้าใจ การวัดขนาดและการรายงานมูลค่าทางสังคม ทางด้านสิ่งแวดล้อม และทางเศรษฐกิจที่กิจการหรือโครงการสร้างขึ้น นอกจากนี้ยังมี SROI Ratio เป็นเครื่องมือในการวัดตัวเงินแบบคิดลดของมูลค่าทางสังคมที่ได้สร้างขึ้น และใช้เปรียบเทียบการลงทุนเพื่อบรรลุตามผลที่ต้องการ

บทสรุป

คุณลักษณะเด่นของ SROI คือ การคิดถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การทำแผนที่ผลกระทบและการประเมินคุณค่าที่สร้างขึ้น ประการแรก แนวคิด SROI ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการสร้างบัญชีคุณค่าทางสังคมและบัญชีคุณค่าทางสังคมเพิ่มจากบัญชีตามมาตรฐานทั่วไป เพื่อแสดงความเกี่ยวข้องของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับโครงการลงทุนทางสังคม ประการที่สอง แนวคิด SROI จะให้ความสำคัญกับการค้นหาและระบุวัตถุประสงค์เชิงสังคมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละภาคส่วนจากโครงการลงทุนทางสังคม เพื่อนำมาประเมิน SROI แนวคิดของ SROI มีประโยชน์ต่อองค์กรที่ทำงานเชิงสังคมและโครงการลงทุนเชิงสังคมหลายประการ ได้แก่ 1) การบริหารผลกระทบจากโครงการ ดัชนีชี้วัดทางการเงินที่เกิดจากการตีค่าผลตอบแทนทางสังคม สามารถช่วยนักวิเคราะห์การบริหารได้ว่าสิ่งใดที่อาจจะเกิดขึ้น หากมีการเปลี่ยนแปลงด้านกลยุทธ์ ขณะเดียวกันก็อาจจะช่วยในการประเมินความเหมาะสมเชิงกลยุทธ์ในการสร้างผลตอบแทนเชิงสังคม หรือแสวงหาวิธีการที่ดีกว่าในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ 2) การประเมินการลงทุน แนวคิดของผลตอบแทนทางสังคมช่วยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน สามารถมองเห็นภาพของเงินช่วยเหลือและเงินกู้ในมุมของการลงทุนในองค์กร แทนที่จะมองว่าเป็นเงินอุดหนุนหรือเงินชดเชย ซึ่งเรื่องนี้อาจจะช่วยเปลี่ยนทัศนคติของสาธารณชนรวมทั้งผู้มีหน้าที่กำหนด

นโยบายและผู้รับผิดชอบโครงการ และทำให้เห็นว่าทุกบาทที่ลงทุนไปจะเชื่อมโยงไปถึงผลตอบแทนทางสังคม 3) การสร้างคำศัพท์ SROI เมื่อเกิดแนวคิดนี้ขึ้น ได้มีส่วนทำให้ “ผลกระทบทางสังคม” เปลี่ยนไปใช้คำกลางเดียวกันว่า “ผลตอบแทนจากการลงทุน” ซึ่งเป็นคำที่บรรดานักลงทุนและสถาบันการเงิน นอกจากนั้นในระยะหลัง ๆ ได้พบว่าทั้งนักลงทุนและนักการเงินจากสถาบันการเงินต่างเพิ่มความสนใจ SROI เพื่อใช้ในการแสดงหรือวัดมูลค่าทางสังคมของการลงทุน นอกเหนือจากเครื่องมือวัดทางการเงินที่วัดด้วย Return on Investment (ROI) และ 4) SROI จัดทำได้ไม่ยาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรที่มีบัญชีตีค่าของกิจกรรมเชิงสังคมอยู่แล้ว และมีข้อมูลเกี่ยวกับผลลัพธ์อย่างเพียงพออยู่แล้ว จะสามารถประหยัดเวลาและความพยายามที่จะใช้ในการทำแผนที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการเริ่มต้นวิเคราะห์ SROI

กล่าวโดยสรุป SROI สามารถรวมเข้ากับแนวทางการติดตามและประเมินผลที่มีอยู่และไม่จำเป็นต้องเป็นกิจกรรมเสริมในความเป็นจริงแนวทางนี้อาจเป็นแนวทางในรูปแบบการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมโดยการสะท้อนและการเรียนรู้เป็นส่วนผสมที่สอดคล้องกัน แนวทางนี้มีความสามารถในการสร้างความตระหนักถึงความพึ่งพาซึ่งกันและกัน ทั้งยังเป็นการพัฒนาความเป็นเจ้าของและความมุ่งมั่นร่วมกัน อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนความคิดเช่นจากการรับรู้ค่าใช้จ่ายเพื่อให้เกิดความตระหนักว่าควรจะมองว่าเป็นการลงทุนที่ให้ผลประโยชน์แก่ชุมชนบุคคลและครัวเรือนอย่างชัดเจน นอกเหนือจากการวางตำแหน่งความคิดริเริ่มต่างๆ ภายในความจำเป็น เช่น การเพิ่มผลกำไรและการเติบโตทางเศรษฐกิจแบบเสรีนิยมแล้ว SROI จะช่วยให้นักแสดงสามารถสร้างโอกาสในการสร้างและวัดมูลค่าทางสังคมได้มากขึ้น นั่นหมายความว่าแนวทางการประเมินผลการดำเนินงานศูนย์การเรียนรู้ชุมชนโดยใช้แนวคิดทาง SROI จะช่วยทำให้มองเห็นแนวทางการพัฒนาศูนย์เรียนรู้ชุมชนอย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากศูนย์เรียนรู้ชุมชนนับเป็นอีกรูปแบบของการพัฒนาในประเทศ ที่พยายามสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนภายใต้การพัฒนาประเทศในกระแสหลัก ซึ่งความเข้มแข็งของชุมชนจะเห็นภาพได้ชัดจากการนำเอาองค์ความรู้ ทุน ทรัพยากรในท้องถิ่นเข้ามาประสมประสานกันภายใต้รูปแบบของกลุ่ม เกิดการพัฒนาและเรียนรู้ร่วมกัน สามารถดำรงอยู่ได้ภายใต้วัฒนธรรมชุมชนที่สมาชิกของชุมชนต่างช่วยเหลือเกื้อกูล สนับสนุนในระดับเครือญาติ มีความสามัคคีปรองดองและอยู่ร่วมกันอย่างเป็นปึกแผ่นนำสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย. (2551). **การพัฒนาแผนชุมชน การบูรณาการแผนชุมชน**. กรุงเทพฯ : สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพชุมชน. บริษัท สุภัชนิญค์ พริ้นติ้งกรุ๊ป จำกัด.

สถาบันการพัฒนาชุมชน. (2559). สืบค้นเมื่อ 12 พฤษภาคม 2559, จาก http://www.train.cdd.go.th>idp57>phm.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2551). **แผนหลัก สสส. 2552-2554**. สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2557 จาก http://www.thaihealth.or.th/node/6347.

Brooks. (2008). Social entrepreneurship : a modern approach to social value creation, Pearson Education Inc.

UNESCO. (1993). **Quality of life improvement progrummers**. Bangkok : UNESCO Regronal office.

UNESCO. (1995). **APPEAL training materials for continuing education personnel (ATLP-CE) Vol.VIII:A manual for the development of learning centres**. Bangkok:Principal Office for Asia and the Pacific.UNESCO.

ความสุขในการทำงาน : ความหมายและการวัด

Concept and Measurement of Happiness at Work

ธิดารักษ์ ลือชา[1*] และ กฤษฎากรณ์ ยูงทอง[2]

Thidarak Luecha[1*] and Kritsdakon Yoongtomg[2]

[1*,2]อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

[*]E-mail : thidarak@pcru.ac.th โทร. 08-1707-9074

บทคัดย่อ

บทความนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อสำรวจแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยนำเสนอความหมายของความสุขในการทำงานและการวัดความสุขในการทำงาน พบว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ความรู้สึกเหล่านี้มีทั้งด้านบวกและด้านลบ โดยมีสิ่งบ่งชี้ในหลายลักษณะส่วนการวัดความสุขในการทำงาน สามารถวัดได้จากความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ ความทุ่มเทในการทำงาน ความผูกพันในงาน ความเจริญก้าวหน้าในงาน ความกระปรี้กระเปร่าในการทำงาน ความสุข 8 ประการ และความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน การวัดความสุขในการทำงาน

Abstract

The purpose of this article is to survey about the happiness at work, including the meaning and measuring. Happiness at work was the personal feeling to their work either positive or negative and had various indicators also. The happiness at work can measure from job satisfaction, organizational commitment, job involvement, work engagement, thriving, vigor, 8 happiness in work and burn out.

Keyword : Working Happiness, Working Happiness Measurement

บทนำ

ความสุขในการทำงานก่อให้เกิดประโยชน์มากมาย ทั้งต่อตัวบุคคลและองค์กร ในระดับบุคคลนั้น บุคคลที่มีความสุขในการทำงานจะมีรายได้ มีความคิดสร้างสรรค์และได้รับการสนับสนุนในการทำงานมากกว่าบุคคลที่ไม่มีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้บุคคลที่มีความสุขในการทำงานบรรลุเป้าหมายในการทำงานเร็วกว่าบุคคลที่ไม่มีความสุขในการทำงาน (Pryce-Jones, 2010) ในระดับองค์การ พนักงานที่มีความสุขในการทำงานจะมีผลการปฏิบัติงานในระดับสูง (Fisher, 2003; Lyubomirsky, King, and Diener, 2005; Wright, Cropanzano, and Bonnet, 2007) โดยพนักงานที่มีความสุขในการทำงานจะมีความสามารถในการผลิตเพิ่มขึ้นโดยประมาณ 12 % (Andrew J. Oswald , Eugenio Proto and Daniel Sgroi , 2014) และสามารถทำยอดขายได้เพิ่มขึ้น 37%

(Shawn Achor, 2012) จากความสำคัญของความสุขในการทำงานดังกล่าว จึงมีการศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานอย่างกว้างขวาง สำหรับบทความนี้เป็นการสังเคราะห์และนำเสนอความหมายของความสุขในการทำงานทั้งในมิติของความรู้สึกด้านบวกและมิติความรู้สึกด้านลบ รวมทั้งนำเสนอการวัดความสุขในการทำงานในทั้งสองมิติ

ความหมายของความสุขในการทำงาน

ในการศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานนั้นได้มีการเสนอแนวคิดในหลายมุมมองซึ่งมีการใช้คำศัพท์ที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของความสุขในการทำงานและอธิบายถึงสิ่งบ่งชี้ความสุขในการทำงานไว้ดังนี้

Diener (2003 อ้างถึงในลักษมี สุดดี, 2550 : 32) อธิบายความสุขในการทำงานโดยอธิบายร่วมกับความสุขในชีวิต ความสุขในการทำงาน คือ

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตสอดคล้องกับความเป็นจริงสามารถกระทำได้ตามความตั้งใจสมเหตุสมผลเข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2. ความพึงใจในงาน (Work satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายตลอดจนงานทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. อารมณ์ทางบวก (Positive effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดีรื่นรมย์หรรษาสนุกสนานกับการทำงานยิ้มแย้มแจ่มใสเบิกบานใจได้เสมอขณะทำงานเลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำรับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4. อารมณ์ทางลบ (Negative effect) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นในที่ทำงานเช่นคับข้องใจเบื่อหน่ายเศร้าหมองไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์หรือไม่ถูกต้องอยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

Manion (2003) ได้ให้คำจำกัดความของความสุขในการทำงาน (Joy at work) ไว้ว่า ความสุขในการทำงาน คือ ผลจากการเรียนรู้ที่เกิดจากการทำงานการสร้างสรรค์ของตนเองการประสบความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งแสดงออกในลักษณะอารมณ์ซึ่งองค์ประกอบของความสุขมี 4 ด้านดังนี้

1) การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) หมายถึง การรับรู้ถึงความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงานการมีสัมพันธภาพที่ดีจากความร่วมมือช่วยเหลือกันการสนทนาอย่างเป็นมิตรความรู้สึกเป็นสุข และการได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

2) ความรักในงาน (Love of the work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน รับรู้ว่าตนมีภารกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จมีความยินดีกระตือรือร้นตื่นเต้นดีใจเพลิดเพลินและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานรู้สึกเป็นสุขและภูมิใจในหน้าที่ความรับผิดชอบ

3) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าตนปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงความรู้สึกว่าได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จมีอิสระในการทำงานทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาสิ่งต่างๆ เพื่อความสำเร็จของงาน

4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าตนเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

Warr (2007) อธิบายว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงานประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1) ความเพลิดเพลินในการทำงาน (Pleasure) ซึ่งเป็นความรู้สึกของบุคคลในขณะทำงานมีความพอใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน

2) ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Enthusiasm) เป็นความรู้สึกอยากทำงาน มีชีวิตชีวาในการทำงาน

3) ความสุขสบายในการทำงาน (Comfort) โดยบุคคลจะรู้สึกสบายใจในการทำงาน ไม่มีความรู้สึกเครียดหรือวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน ความสุขในการทำงานมีผลต่อผลการปฏิบัติงาน

ส่วน Fisher (2010) แบ่งความสุขในการทำงานออกเป็น 3 ระดับ คือ

1) ระดับชั่วคราว (Transient Level) คือ สภาวะอารมณ์ทางบวกที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลโดยอารมณ์ดังกล่าวเป็นสภาพอารมณ์ชั่วคราวและเป็นอารมณ์ที่ไม่ต่อเนื่องเกิดขึ้นและผันแปรภายในตัวบุคคล ความสุขในการทำงานระดับชั่วคราวประกอบด้วย สภาวะอารมณ์พอใจในงาน (State Job Satisfaction) ความพอใจชั่วขณะ (Momentary Affect) สภาวะลื่นไหล (Flow State) อารมณ์ชั่วขณะในขณะทำงาน (Momentary Mod at Work) สภาวะความผูกพันต่องาน (State Engagement) ความสนุกในการทำงาน (Task Enjoyment) ความรู้สึกในการทำงาน (Emotion at Work) และสภาวะแรงจูงใจภายใน (State Intrinsic Motivation)

2) ระดับบุคคล (Person Level) คือ ความรู้สึกในตัวบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) แนวโน้มการแสดงอารมณ์ (Dispositional Affect) ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร (Affective Organizational Commitment) ความทุ่มเทในงาน (Job Involvement) ลักษณะอารมณ์ขณะทำงาน (Typical Mood at Work) ความผูกพันในงาน (Engagement) ความก้าวหน้าในงาน (Thriving) ความกระปรี้กระเปร่าในการทำงาน (Vigor) ความเจริญรุ่งเรือง (Flourishing) และความรู้สึกมีความสุขในการทำงาน (Affective Well-Being at Work)

3) ระดับหน่วยงาน (Unit Level) เป็นความรู้สึกมีความสุขที่เกิดขึ้นร่วมกันในกลุ่มคนทำงานซึ่งประกอบด้วยขวัญหรือความพึงพอใจในงานของกลุ่ม (Morale/Collective Job Satisfaction) การแสดงอารมณ์ของกลุ่ม (Group Affective Tone) อารมณ์ของกลุ่ม (Group Mood) ระดับความผูกพันต่อกลุ่ม (Unit Level Engagement) และความพอใจในงานของกลุ่ม (Group Task Satisfaction)

สำหรับประเทศไทยมีการอธิบายความหมายของความสุขในการทำงานในลักษณะขององค์กรสุขภาวะหรือองค์กรแห่งความสุข ซึ่งหมายถึงองค์กรที่มีการส่งเสริมและพัฒนาคนในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีโดยมีเป้าหมายให้คนทำงานในองค์กรมีสุขภาพที่ดีในการทำงาน มีความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่ดีมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานมีทักษะและประสิทธิภาพที่ดีในการทำงานมีความรักและผูกพันองค์กรเกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ของระบบการจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมและยั่งยืน (ขวัญเมือง แก้วดำเกิง, 2556) แนวคิดองค์กรแห่งความสุขกำหนดองค์ประกอบของความสุขไว้ 8 ประการ (แนวคิดความสุข 8 ประการ) ได้แก่ สุขภาพดี (Happy Body) น้ำใจงาม (Happy Heart) การผ่อนคลาย (Happy Relax) การหาความรู้ (Happy Brain) คุณธรรม (Happy Soul) ใช้เงินเป็น (Happy Money) ครอบครัวที่ดี (Happy Family) และสังคมดี (Happy Society) (แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน, 2552)

จากความหมายของความสุขในการทำงานดังกล่าว ส่วนใหญ่เป็นการให้ความหมายที่เน้นความรู้สึกด้านบวก อย่างไรก็ตาม การพิจารณาความหมายของความสุขในการทำงานควรให้ความสำคัญต่อความรู้สึกทั้งด้านบวกและด้านลบ เนื่องจากความรู้สึกด้านลบของบุคคลมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานไม่น้อยกว่าความรู้สึกด้านบวก ดังนั้นการพิจารณาความหมายของความสุขในการทำงานจึงควรพิจารณาความหมายทั้งในความรู้สึกด้านบวกและความรู้สึกด้านลบของบุคคล

สำหรับบทความนี้จะนำเสนอความหมายของความสุขในการทำงานโดยสังเคราะห์แนวคิดจากนักวิชาการและสามารถสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งความรู้สึกดังกล่าวมีทั้งด้านลบและด้านบวก โดยมีสิ่งบ่งชี้ที่แสดงถึงความสุขในการทำงานในหลายลักษณะ ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ความสุขในการทำงานในมิติของความรู้สึกด้านบวก เป็นความรู้สึกเป็นสุข สนุกสนานเพลิดเพลิน รื่นเริง หรรษาในการทำงาน รวมทั้งความรู้สึกอยากจะทำงาน ความสุขในการทำงานลักษณะนี้แสดงออกในรูปแบบของความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ความทุ่มเทในงาน (Job Involvement) ความผูกพันในงาน (Engagement) ความก้าวหน้าในงาน (Thriving) ความกระปรี้กระเปร่าในการทำงาน (Vigor) และองค์ประกอบของความสุข 8 ประการ (8 Happy)

2. ความสุขในการทำงานในมิติของความรู้สึกด้านลบ เป็นอารมณ์ ความรู้สึกเป็นทุกข์ คับข้องใจ เศร้าหมอง ไม่สบายใจ ซึ่งอารมณ์ความรู้สึกเหล่านี้เกิดจากการทำงาน ทั้งนี้สิ่งที่แสดงออกถึงความรู้สึกด้านลบ คือ ความเบื่อหน่ายในการทำงาน (Burn Out)

การวัดความสุขในการทำงาน

จากความหมายของความสุขในการทำงานซึ่งเป็นอารมณ์ ความรู้สึกของบุคคลทั้งด้านลบและด้านบวกที่มีต่อการทำงาน โดยมีสิ่งบ่งชี้ในหลายลักษณะ ดังนั้นการวัดความสุขในการทำงานจึงวัดสิ่งที่แสดงถึงความรู้สึกที่มีต่อการทำงานของบุคคล ในประเด็นดังนี้

1. การวัดอารมณ์ ความรู้สึกด้านบวกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน เป็นการวัดความสุขในการทำงานโดยวัดจากอารมณ์ ความรู้สึกด้านบวกของบุคคลในการทำงาน โดยวัดจากสิ่งบ่งชี้ต่อไปนี้

1.1 ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) เป็นความพอใจหรืออารมณ์เชิงบวกที่เกิดจากการประเมินงานของบุคคลหรือประสบการณ์ในการทำงานของบุคคล ความพึงพอใจในการทำงานของแต่ละบุคคลมีระดับที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับสิ่งที่บุคคลพิจารณา (Locke, 1976) โดยความพึงพอใจในงานนั้นจะเป็นทัศนคติที่สะท้อนว่าบุคคลรู้สึกเชิงบวกหรือเชิงลบกับการทำงาน (Greenberg and Baron, 2008) นอกจากนี้ในทัศนะของ Diener (2003) ความพึงพอใจในการทำงานยังเป็นองค์ประกอบของความสุขและความสุขในการทำงาน ดังนั้นความพึงพอใจในการทำงานจึงสามารถสะท้อนให้เห็นถึงความสุขในการทำงานได้การวัดความพึงพอใจในการทำงานสามารถดำเนินการโดยใช้เครื่องมือในการวัดคือแบบสอบถามที่นิยมใช้กันอย่างกว้างขวาง ได้แก่ แบบสอบถาม Minnesota Satisfaction Questionnaire, แบบวัด Job Descriptive Index, แบบวัด Job in General Scale แบบวัดดังที่กล่าวมาประกอบด้วยข้อคำถามที่ประเมินอารมณ์ ความรู้สึกหรือประสบการณ์ของบุคคลในขณะทำงาน

1.2 ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) หมายถึง การที่บุคคลยึดมั่นในองค์การของตน ยอมรับเป้าหมายขององค์การ ทุ่มเทความพยายามในการทำงาน รวมทั้งมีความรู้สึกอยากที่จะอยู่ในองค์การต่อไป (Steer and Porter, 1979) จากการศึกษาของนภัส จิตต์ธีรภาพ (2554) แสดงให้เห็นว่าความสุขใน

การทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ดังนั้นการศึกษาถึงความสุขในการทำงานจึงสามารถศึกษาจากระดับความผูกพันที่บุคคลมีต่อองค์การได้การวัดความผูกพันต่อองค์กรสามารถดำเนินการโดยใช้แบบวัด Organizational Commitment Questionnaire ของ Steers and Porter ซึ่งพัฒนาในปี 1979 แบบวัดนี้ครอบคลุมเกี่ยวกับการยอมรับเป้าหมายขององค์การ ความทุ่มเทในการทำงานให้แก่องค์การและความต้องการที่จะรักษาสถานการณ์เป็นสมาชิกขององค์การ หรือใช้แบบวัด Organizational Commitment Questionnaire ของ Meyer และ Allen ซึ่งพัฒนาขึ้นในปี 1990 ที่วัดความผูกพันต่อองค์การ 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)

1.3 ความทุ่มเทในการทำงาน (Job Involvement) คือ ระดับความสนใจในงานระดับการเสียสละเวลาและแรงกายให้กับงาน เห็นว่างานเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในชีวิต ตนเองเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานผลของการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อภาพลักษณ์ของตนเองทำให้ตนเองรู้สึกมีคุณค่า บุคคลจึงมีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ (Newstrom and Davis : 1993, Lodahl and Kejner : 1965, Robbins : 1993, Kanungo : 1982) ความทุ่มเทในงานเป็นสิ่งที่แสดงถึงทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน บุคคลที่มีความทุ่มเทในการทำงานจะมีทัศนคติ ด้านบวกต่องาน นอกจากนี้ความทุ่มเทในงานยังเป็นส่วนหนึ่งของความสุขและความสุขในการทำงาน โดย Fisher (2010) เสนอให้ความทุ่มเทในงานเป็นสิ่งที่แสดงถึงความสุขในการทำงาน ซึ่งในการวัดความสุขในการทำงานมีการวัดความทุ่มเทในงานด้วยการวัดความทุ่มเทในงานสามารถดำเนินการโดยใช้แบบวัดความทุ่มเทในการทำงานซึ่งมี 2 ลักษณะ คือ แบบวัดความทุ่มเทในการทำงานของ Lodahl และ Kejner ที่พัฒนาขึ้นในปี 1965 ประกอบด้วยข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับความทุ่มเทในการทำงานและความร่วมมือในการทำงานจำนวน 20 ข้อ และแบบวัดความทุ่มเทในการทำงานของ Kanungo ที่พัฒนาขึ้นในปี 1982 ประกอบด้วยข้อคำถามวัดความทุ่มเทในการทำงาน 10 ข้อ

1.4 ความผูกพันในงาน (Work Engagement) คือ สภาวะทางจิตใจด้านบวกที่มีต่องานซึ่งแสดงออกมาใน 3 ลักษณะ คือ ความกระตือรือร้น (Vigor) การอุทิศตน (Dedication) และความมุ่งมั่นในงาน (Absorption) บุคคลที่มีความผูกพันในงานจะมีความมุ่งมั่นในงาน (Absorption) ซึ่งก็คือการคร่ำเคร่งอยู่กับงานและมีความสุขในการทำงาน ดังนั้นบุคคลที่มีความผูกพันในงานจึงเป็นบุคคลที่มีความสุขในการทำงาน ความผูกพันในงานจึงเป็นสิ่งหนึ่งที่เชื่อมโยงถึงความสุขในการทำงานของบุคคล (Schaufeli et al., 2002)การวัดความผูกพันในงานสามารถดำเนินการได้โดยใช้แบบวัด Utrecht Work Enthusiasm Scale (UWES) ซึ่งพัฒนาโดย Schaufeli, Salanova, Gonzalez – roma และ Bakker แบบวัดนี้ประกอบด้วยข้อคำถาม 17 ข้อ วัดความยึดมั่นผูกพันในงาน 3 ด้าน คือ ความกระตือรือร้น (Vigor) การอุทิศตน (Dedication) และความมุ่งมั่นในงาน (Absorption)

1.5 ความเจริญก้าวหน้าในงาน (Thriving) Spreitzer (2012) อธิบายเกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้าในงานว่า คือ การเติบโต การพัฒนาและการมีพลัง ซึ่งเป็นความรู้สึกที่ตรงกันข้ามกับสภาวะการหยุดนิ่งหรือความรู้สึกว่างเปล่า ความเจริญก้าวหน้าในงานประกอบด้วยประสบการณ์ด้านพลังชีวิตในการทำงาน (Vitality) และการเรียนรู้ในการทำงาน (Learning) ความเจริญก้าวหน้าในงานมีส่วนเกี่ยวพันกับความสุขในการทำงานของบุคคล ทั้งนี้จากการศึกษาของนภัชชล รอดเที่ยง (2550) และไตรทิพย์ ฦาชา (2552) แสดงให้เห็นว่าความก้าวหน้าในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานการวัดความก้าวหน้าในการทำงานสามารถดำเนินการโดยใช้แบบวัดที่พัฒนาโดย Spreitzer (2012) แบบวัดนี้ประกอบด้วยคำถาม 10 ข้อ ประเมินเกี่ยวกับพลังชีวิตในการทำงาน (Vitality) และการเรียนรู้ในการทำงาน (Learning)

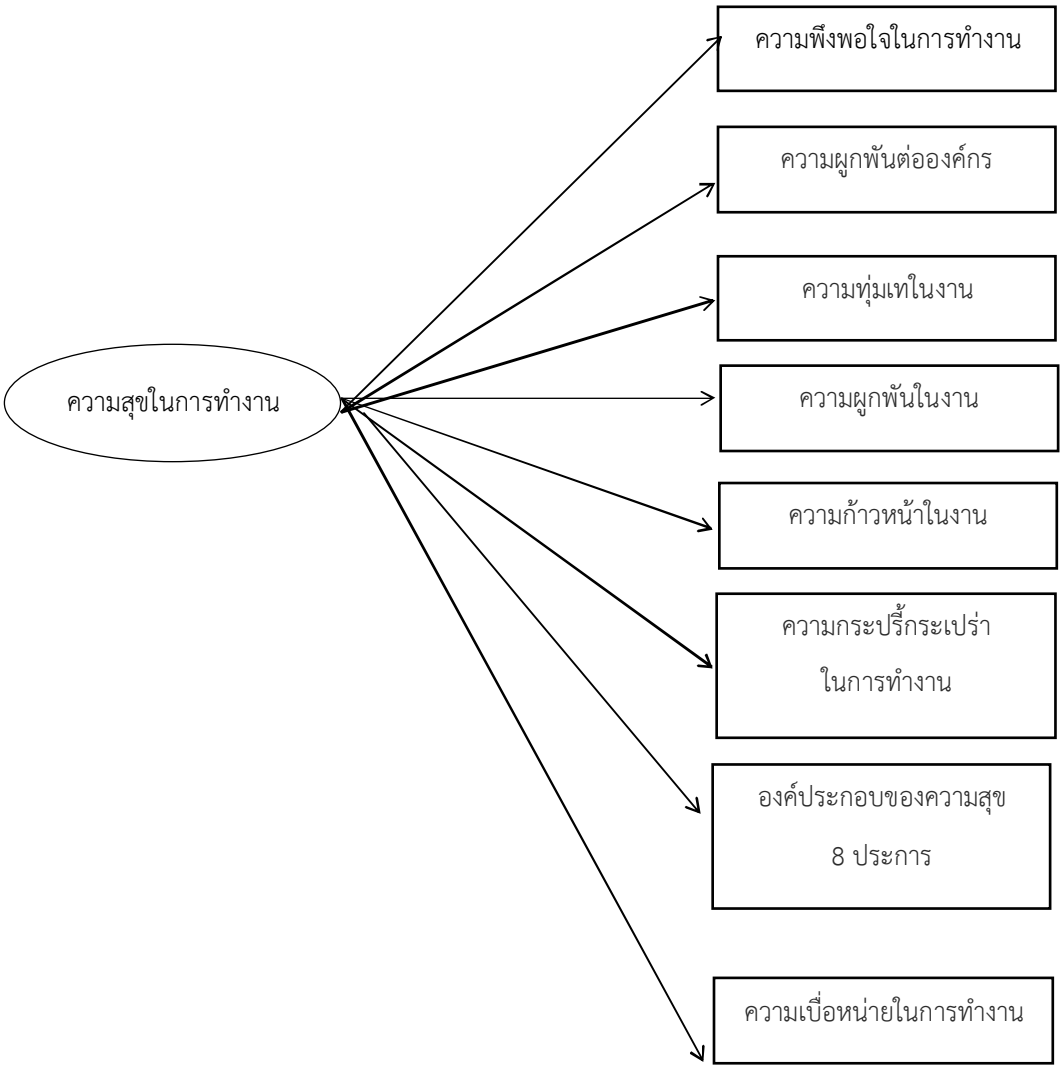
1.6 ความกระปรี้กระเปร่าในการทำงาน (Vigor) หมายถึง อารมณ์เชิงบวกของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการมีพลังในการทำงาน ซึ่งพลังดังกล่าวแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ พลังทางกาย (Physical Strength) คือ ความแข็งแรงของร่างกายพลังทางอารมณ์ (Emotional Energy) คือ ความสามารถในการแสดงอารมณ์ของบุคคลและพลังทางความคิด (Cognitive Liveliness) คือ การมีความคิดที่แคล่วคล่องว่องไว (Shirom, 2011) การประเมินความกระปรี้กระเปร่าในการทำงานสามารถดำเนินการได้โดยใช้แบบประเมิน Shirom - Melamed Vigor Measure (SMVM) ซึ่งมีข้อคำถาม 14 ข้อ วัดความรู้สึกใน 3 ด้าน คือ พลังทางกาย ตัวย่อ คือ Phys พลังทางอารมณ์ ตัวย่อ คือ EE และพลังทางความคิด ตัวย่อ คือ EL

1.7 การวัดความสุขในการทำงานตามแนวคิดความสุข 8 สามารถดำเนินการได้โดยใช้ HAPPINOMETER ซึ่งเป็นเครื่องมือในการวัดติดตามและประเมินผลความสุขคนทำงานตามแนวคิดของ “ความสุข 8 ประการ” และ “องค์กรแห่งความสุข : Happy Workplace” แต่เพิ่มอีก 1 มิติเป็นความสุข 9 มิติโดยมิติที่ 9 คือ Happy Work-Life เป็นมิติที่เน้นการวัดผลความรู้สึกและประสบการณ์ของคนทำงานกับองค์กรความสุข 9 มิติของ HAPPINOMETER มีตัวชี้วัดทั้งหมดรวม 56 ตัวชี้วัด

2. การวัดอารมณ์ ความรู้สึกด้านลบของบุคคลที่มีต่อการทำงาน เป็นการวัดความสุขในการทำงานของบุคคลโดยวัดจากระดับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน (Burn Out) ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน คือ การเปลี่ยนแปลงไปสู่สภาวะไม่พึงพอใจในการทำหน้าที่ปกติซึ่งสภาวะไม่พึงพอใจดังกล่าวเกิดได้ทั้งในลักษณะความไม่พึงพอใจต่อบุคคลและความไม่มีพอใจต่อต่อองค์การ ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานมีองค์ประกอบ 3 คือ ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotion Exhaustion) ความรู้สึกลดความเป็นบุคคลในผู้อื่น (Depersonalization) และการรู้สึกว่าตนไม่ประสบความสำเร็จ (Reduced Personal Accomplishment) (Maslach and Leiter, 2008)

ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานทำให้บุคคลขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน เนื่องจากอารมณ์ความคิดดั้งเดิมจะถูกแทนที่ด้วยความคิดในทางลบ มองคนในฐานะวัตถุอย่างหนึ่งและมองทุกสิ่งทุกอย่างเกี่ยวกับงานเป็นสิ่งเลวร้าย ทำให้ไม่สนุกในการทำงาน (Leiter and Maslach , 2005)หากบุคคลมีระดับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานสูง แสดงว่าบุคคลมีความสุขในการทำงานน้อย การวัดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานสามารถดำเนินการได้โดยใช้แบบวัด Maslach Burnout Inventory (MBI) ที่พัฒนาโดย Maslach et al. (1996) แบบวัดประกอบด้วยข้อคำถาม 22 ข้อ โดยเป็นข้อคำถามด้านความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ (Emotion Exhaustion) 9 ข้อ ความรู้สึกลดความเป็นบุคคลในผู้อื่น (Depersonalization) 5 ข้อ และการรู้สึกว่าตนไม่ประสบความสำเร็จ (Reduced Personal Accomplishment) 8 ข้อ

การวัดความสุขในการทำงานดังที่กล่าวมานี้เป็นแนวทางหนึ่งสำหรับผู้ที่สนใจนำไปประยุกต์ใช้ อย่างไรก็ตามการนำแบบวัดต่างๆ ไปวัดความสุขในการทำงานควรมีการปรับข้อคำถามให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กรแต่ละองค์กรการวัดความสุขในการทำงานสามารถสรุปได้ดังแผนผังที่ 1



แผนผังที่ 1 แสดงการวัดความสุขในการทำงาน

บทสรุป

ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งความรู้สึกดังกล่าวมีทั้งด้านลบและด้านบวก โดยมีสิ่งบ่งชี้ที่แสดงถึงความสุขในการทำงานในหลายลักษณะ กล่าวคือ ความสุขในการทำงานในมิติของความรู้สึกด้านบวก เป็นความรู้สึกเป็นสุข สนุกสนานเพลิดเพลิน รื่นเริงหรรษาในการทำงาน รวมทั้งความรู้สึกอยากจะทำงาน ความสุขในการทำงานลักษณะนี้แสดงออกในรูปแบบของความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ความทุ่มเทในงาน (Job Involvement) ความผูกพันในงาน (Work Engagement) ความก้าวหน้าในงาน (Thriving) ความกระปรี้กระเปร่าในการทำงาน (Vigor) และองค์ประกอบของความสุข 8 ประการ (8 Happy) ส่วนความสุขในการทำงานในมิติของความรู้สึกด้านลบ

เป็นอารมณ์ ความรู้สึกเป็นทุกข์ คับข้องใจ เศร้าหมอง ไม่สบายใจ ซึ่งอารมณ์ความรู้สึกเหล่านี้เกิดจากการทำงาน ทั้งนี้สิ่งที่แสดงออกถึงความรู้สึกด้านลบ คือ ความเบื่อหน่ายในการทำงาน (Burn Out)

การวัดความสุขในการทำงานสามารถวัดได้จากสิ่งที่แสดงถึงความรู้สึกที่มีต่อการทำงานของบุคคล ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ความทุ่มเทในงาน (Job Involvement) ความผูกพันในงาน (Engagement) ความก้าวหน้าในงาน (Thriving) ความกระปรี้กระเปร่าในการทำงาน (Vigor) ความเจริญรุ่งเรือง (Flourishing) องค์ประกอบของความสุข 8 ประการ และความเบื่อหน่ายในการทำงาน (Burn Out)

เอกสารอ้างอิง

ไตรทิพย์ ภาชา. (2552). **ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกำแพงเพชร**.วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต.เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

นภัส จิตต์ธีรภาพ. (2554). **ปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง.** งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นภัชชล รอดเที่ยง. (2550). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือกรมอนามัยกระทรวงสาธารณสุข**.วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.

แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน. (2552). **มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ.** กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.

ลักษมี สุดดี. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง,** วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Achor, S. (2010). **The Happiness Advantage: The Seven Principles of Positive Psychology That Fuel Success and Performance at Work**, Crown Business, First Edition

Cropanzano R., and Wright T.A. (2001). **When a "happy" worker is really a productive worker: a review and further refinement of the happy-productive worker thesis**. Consulting Psychology Journal: Practice and Research, 53, 182-199

Cynthia D. Fisher. (2010). **Happiness at work**. International Journal of Management Reviews, Vol. 12, 384–412.

Dalal, R.S. (2005). **A Meta-Analysis of the Relationship Between Organizational Citizenship Behavior and Counterproductive Work Behavior**. Journal of Applied Psychology, 90(6): p. 1241–1255

Greenberg, Jerald and Baron, Robert A. (2008). **Behavior in Organizations.** 9th ed. New Jersey: Pearson Education.

Jessica Pryce-Jones. (2010). **Happiness at Work: Maximizing Your Psychological Capital For Success.** Wiley-Blackwell, Oxford, UK.

Kanungo, R.N. (1982). **Measurement of job and work involvement**. Journal of Applied Psychology, 67, 341-349.

Leiter, M. P., and Maslach, C. (2005). **A mediation model of job burnout**. In Antoniou, A. S. G., and Cooper, C. L. (Eds.), Research companion to organizational health psychology (pp. 544-564).

Locke, Edwin A. (1976). **The Nature and Causes of Job Satisfaction**. Handbook of Industrial and Organizational Psychology**.** Chicago: Rand McNally.

Lodahl, T.M. and Kejner, M. (1965). **The definition and measurement of job involvement**. Journal of Applied Psychology, 49, 24-33.

Lyubomirsky, S., King, L. and Diener, E. (2005). **The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? Psychological Bulletin**, 131: 803-855.

Manion, J. (2003). **Joy at work: Creating a positive workplace**. Journal of Nursing Administration, 33(12), 652-655.

Maslach C, and Leiter MP. (2008). **Early predictors of job burnout and engagement**. Journal Of Apply Psychol. 2008 May; 93(3): 498-512.

Meyer, John P. and Allen, Natalie J. (1991). **A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment.Human Resource Management Review**. 1 (May): 61-89.

Mowday, R.T., Steers, R.M. and Porter, L.W. (1979). **The measurement of organizational commitment**. Journal of Vocational Behavior, **14**, 224-247.

Newstrom, J.W. and Davis, K. (1993). **Organizational Behavior Human at Work**. 9th Ed. USA: McGraw Hill, Inc.

Robbin, S.P. (1993). **Organization Behavior: Concept, Controvesies, and Applications**. New Jersey : Prentice Hall.

Oswald J. Andrew , Proto Eugenio , and Sgroi Daniel. (2014). **Happiness and Productivity**. March 2014 Forthcoming in Journal of Labor Economics.

Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-romá, V. and Bakker, A.B. (2002). **The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach**. Journal of Happiness Studies, 3, 71-92.

Shirom, A. (2011). **Vigor as a positive affect at work: Conceptualizing vigor, its relations with related constructs, and its antecedents and consequences**. Review of General Psychology, 15, 50–64.

Warr, P. (2007). **Work, happiness, and unhappiness**. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Wright, T. A., Cropanzano, R., and Bonett, D. G. (2007). **The moderating role of employee positive well being on the relation between job satisfaction and job performance**. Journal of Occupational Health Psychology, 12(2), 93-104.

ทัศนคติต่อคนพิการ: ปัจจัยสำคัญที่ผลักดันหรือขวางกั้นการสร้างความเท่าเทียม

Attitudes Towards People with Disabilities : The Key Factors that Drive or Create a Barrier to Equality

ฐิติวัจน์ ทองแก้ว[1] วิรัญญา สุทธิกุล[2*] และ ธีระวัฒน์ จันทึก[3]

Thitiwat Tongkaew[1] Wiranya Sutthikun[2*] and Thirawat Chantuk[3]

[1]นักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

[2*]อาจารย์ คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

[3]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

*Email : wiranya_21@hotmail.com โทร. 093-326-3567

บทคัดย่อ

บทความวิชาการฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สร้างความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับคนพิการในประเทศไทย และ 2) เสนอปัญหาที่เกิดกับคนพิการในการเข้าถึงสิทธิที่พึงได้รับในประเด็นของการจ้างงานและการประกอบชีพ และการเข้าถึงสิทธิการบริการด้านสุขภาพและฟื้นฟูศักยภาพ รวมถึงนำเสนอแนวทางการแก้ปัญหาเบื้องต้น โดยการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า การสร้างความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับคนพิการจะต้องทำความเข้าใจความหมาย สาเหตุและประเภทของผู้พิการที่ถูกต้องเพื่อให้คนทั่วไปได้ปรับเปลี่ยนมุมมองและทัศนคติที่มีต่อคนพิการจากเชิงลบที่มองผู้พิการเป็นภาระหรือปัญหาของสังคม เป็นทัศนคติเชิงบวก คือ เป็นผู้ที่ศักยภาพแต่อาจมีข้อจำกัดจากความบกพร่องบางประการ ซึ่งคนปกติจะต้องรับบทบาทเป็นผู้สนับสนุนให้คนพิการสามารถใช้ชีวิตปกติร่วมกันคนอื่น ๆ ได้อย่างเหมาะสมรวมถึงการรับทราบสถิติของคนพิการในประเทศไทยเพื่อให้คนทั่วไปได้เข้าใจสถานการณ์ปัจจุบันของคนพิการซึ่งแนวโน้มมีจำนวนเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เป็นเรื่องใกล้ตัวที่คนทั่วไปหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องอยู่ร่วมกัน และควรปฏิบัติต่อคนพิการอย่างเหมาะสมและเท่าเทียมกันโดยปัญหาจากการวิเคราะห์ประเด็นด้านการจ้างงาน การประกอบอาชีพ และสิทธิด้านสุขภาพ พบว่า ทัศนคติของคนในสังคมส่งผลกระทบเชิงลบหลายประการต่อคนพิการ เช่น นายจ้างที่มีความเข้าใจและทัศนคติที่ไม่ถูกต้องเกี่ยงกับคนพิการ จนสร้างกำแพงทางความคิดขวางกั้นการจ้างงานคนพิการ การกำหนดภาระงาน การจัดสรรสภาพแวดล้อมและวัสดุอุปกรณ์ที่ไม่สนับสนุนการทำงานของคนพิการ พนักงานในองค์การที่มีมุมมองต่อคนพิการว่ามีศักยภาพการทำงานไม่เหมาะสม ไม่ยอมรับคนพิการและแสดงการต่อต้านในการรวมกลุ่มการทำงาน รวมถึงการรับผลประโยชน์ร่วมกัน การเข้าถึงสิทธิการบริการด้านสุขภาพ คนพิการประสบปัญหาจากนโยบายที่ขาดความเข้าใจบริบทและข้อจำกัดของคนพิการจนก่อให้เกิดปัญหาด้านการเดินทาง ที่ยากลำบาก การสนับสนุนค่าใช้จ่ายที่ไม่ครอบคลุม ขาดการให้ข้อมูลด้านสถานพยาบาล รวมถึงทัศนคติของเจ้าหน้าที่ในสถานพยาบาลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติต่อคนพิการเมื่อเข้ารับบริการด้านสุขภาพกล่าวโดยสรุป จะเห็นได้ว่าปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่ มีจุดเริ่มต้นจากความเข้าใจและทัศนคติต่อคนพิการที่ไม่ถูกต้อง ไม่เข้าใจบริบทและข้อจำกัดของคนพิการที่แท้จริงดังนั้น แนวทางการแก้ปัญหาเบื้องต้น คือ การสร้างความรู้ความเข้าใจและทัศนคติของคนในสังคมต่อคนพิการที่ถูกต้อง ควบคู่กับการสำรวจปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อระบุปัจจัยปัญหาจากคนพิการ เพื่อหาจุดดุลยภาพของความเหมาะสมระหว่างสิทธิที่พึงได้รับและความต้องการที่แท้จริงของคน

พิการอันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการที่แท้จริงโดยการมีส่วนร่วมของคนทุกคนในสังคมอย่างเหมาะสมและเท่าเทียมกัน

คำสำคัญ : ทัศนคติ คนพิการ ความเท่าเทียม

Abstract

This academic article aims to 1) establish a basic understanding of people with disabilities in Thailand and 2) present the problems of people with disabilities to access the right to receive of employment health services and rehabilitation potential. The finding from the literature reviews showed the hidden problems in accessing the social rights of people with disabilities toward the attitude of people in society. The attitude of some people in society created the wall or barrier in hiring disabled people, allocating of environment and materials are not support the disabled workers, employees in the organization had a negative view towards people with disabilities. Moreover, people with disabilities also experience problems in accessing health services because they found the difficulty of travel and access to rehabilitation services, even higher expenses and recognition of the hospital setting. People with disabilities had higher rates of illness than normal people result in high costs will burden people with disabilities and their families which this condition can create the social isolation. From the problems above, the basic solutions are 1) build an understanding of society's attitude toward people with disabilities and 2) explore and determine problems, survey the opinions to understanding how people with disability perceive public attitudes towards them to find an appropriate balance between the rights to receive and needs of people with disabilities.

Keywords : Attitude, People with Disabilities, Equality

บทนำ

คนพิการ เป็นคำที่ใช้อธิบายลักษณะคนที่มีความไม่สมบูรณ์หรือมีความบกพร่องทางร่างกาย การสื่อสาร สติปัญญาหรือจิตใจ ซึ่งหากถามคนทั่วไปในสังคมไทยเกี่ยวกับคนพิการภาพแรกที่ปรากฏขึ้นมักเป็นไปในเชิงลบ เช่น เป็นผู้ที่ไม่มีความสามารถในการทำงาน เป็นผู้ที่ไม่สามารถใช้ชีวิตประจำวันได้อย่างปกติ หรือเป็นภาระและปัญหาให้กับสังคม (สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข, 2553) เป็นต้น สิ่งที่เกิดขึ้นสะท้อนให้เห็นบริบทการตีความของคนในสังคมไทยจากสิ่งที่เห็นและได้รับผลจากวาทกรรมทางสังคมเกี่ยวกับคนพิการ หลายพื้นที่ ในกรุงเทพมหานครจะพบเห็นคนพิการนั่งร้องขอความช่วยเหลือซึ่งคนทั่วไปอาจเรียกว่า ขอทาน ในบางครั้งอาจเป็นคนพิการจริงและบางครั้งอาจเป็นคนพิการเทียมแต่นั่นเป็นการตอกย้ำภาพลักษณ์และการตีความเชิงลบของคนทั่วไป และยังพบว่า มีการให้ความหมายเชื่อมโยงกันระหว่างคนพิการกับความยากจน (Gudlavalleti et al., 2014) จากการให้ความหมายและ

ทัศนคติเชิงลบต่างๆ ที่มีต่อคนพิการข้างต้นนั้นส่งผลให้เกิดกำแพงทางสังคมขนาดใหญ่ที่ขวางกั้นการเข้ามามีส่วนร่วมทางสังคมของคนพิการ รวมถึงการเข้าถึงสิทธิต่าง ๆ ที่คนพิการ ควรได้รับในฐานะพลเมืองไทย

จากปัญหาข้างต้นคนกลุ่มหนึ่งได้เล็งเห็นความสำคัญของปัญหาดังกล่าวและร่วมกันหาแนวทางแก้ไขอย่างจริงจัง นั่นคือประเด็นของการสร้างความเท่าเทียมและความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในสังคมซึ่งเป็นที่ถกเถียงกันอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน (กุลภา วจนสาระ, 2555) ในประเทศไทยได้มีการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างต่อเนื่องจากการกำหนดกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อช่วยให้คนพิการได้รับการปฏิบัติ อย่างเท่าเทียม ลดความเหลื่อมล้ำต่างๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อสร้างความยั่งยืนให้กับประเทศไทย ทั้งนี้ ร่าง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2565 (คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558) ได้ระบุถึงแนวทางการแก้ไขปัญหาความไม่เท่าเทียมกันในสังคม โดยกำหนดทิศทางการเข้าถึงบริการ ด้านสุขภาพของรัฐ การเข้าถึงการมีอาชีพที่ดี อันจะส่งผลให้ประชาชนทุกคน ทุกประเภทในประเทศไทย มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และส่งผลต่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มที่ดีในอนาคต เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว แต่สิ่งสำคัญที่เป็นปัจจัยความสำเร็จของการแก้ปัญหาคนพิการคือการสร้างความเข้าใจและทัศนคติที่ถูกต้องให้แก่คนในสังคมเพื่อทลายกำแพงทางสังคมและก้าวข้ามปัญหาต่าง ๆ ไปพร้อมกัน

ขอบเขตของบทความ

ปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่อาจเป็นทั้งแรงผลักดัน หรืออาจเป็นตัวขวางกั้นการสร้างความเท่าเทียมในสังคม คือ ทัศนคติของคนในสังคมที่มีต่อคนพิการ ซึ่งบางครั้งอาจเกิดจากการให้ความหมายคนพิการจากบริบทของสังคมหรือประสบการณ์ที่ได้พบเห็นคนพิการ ดังนั้น บทความชิ้นนี้จึงมุ่งเน้นการสร้างความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวคับคนพิการ คือ ความหมายในเชิงวิชาการ สาเหตุที่ทำให้เกิดความพิการ ประเภทและสถิติของคนพิการในประเทศไทย รวมถึงสิทธิขั้นพื้นฐานต่าง ๆ ที่คนพิการพึงได้รับ ซึ่งการทำความเข้าใจบริบทและความหมายที่แท้จริงของคนพิการ จะเป็นการเปิดโลกทัศน์ในอีกแง่มุมหนึ่งให้กับคนทั่วไปในการตีความหมายคนพิการ รวมถึงการเสนอปัญหาที่เกิดขึ้นกับคนพิการจากสิทธิขั้นพื้นฐานที่คนพิการพึงได้รับตามกฎหมาย อันเนื่องมาจากทัศนคติและความเข้าใจที่ไม่ถูกต้องเกี่ยวกับคนพิการจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้เขียนมุ่งเน้นการนำเสนอประเด็นปัญหาจากการจ้างงาน การประกอบอาชีพ และสิทธิการบริการด้านสุขภาพและฟื้นฟูศักยภาพเป็นสำคัญ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสร้างความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับคนพิการในประเทศไทย ประกอบด้วย ความหมาย สาเหตุและประเภทของคนพิการ สถิติของคนพิการในประเทศไทย รวมถึงสิทธิต่าง ๆ ที่สำคัญที่คนพิการพึงได้รับ

2. เพื่อเสนอปัญหาที่เกิดกับคนพิการ จากการเข้าถึงสิทธิที่พึงได้รับของคนพิการในประเด็นของการจ้างงาน การประกอบอาชีพ สิทธิการบริการด้านสุขภาพและฟื้นฟูศักยภาพ รวมถึงนำเสนอแนวทางการแก้ปัญหาเบื้องต้น

แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในปัจจุบันคนในสังคมบางส่วนมีความเข้าใจไม่ถูกต้องเกี่ยวกับคนพิการ เช่น ความหมาย สาเหตุและประเภทของคนพิการ โดยส่วนมากคนทั่วไปจะตีความหมายของคนพิการจากประสบการณ์และการตีความหมายผ่านกระบวนการทางสังคมต่าง ๆ ซึ่งบางครั้งอาจเป็นมุมมองเชิงบวกที่มีนัยสื่อมุมมองแง่ลบต่อคนพิการ เช่น คนพิการ

เป็นผู้ที่มีความสามารถ แต่มีความบกพร่องหรือไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ (ณัฐนันท์ คำภา, วิไลศักดิ์ กิ่งคำ และวิภาวรรณ อยู่เย็น, 2558) อันจะส่งผลต่อการสร้างทัศนคติต่อคนพิการในเชิงลบ แต่เราไม่สามารถกล่าวได้ว่าพวกเขาเหล่านั้นมีความผิดที่มองและให้ความหมายของคนพิการในเชิงลบ เพราะสิ่งที่พวกเขาเข้าใจนั้นเกิดจากภาพที่พวกเขาเห็นและสิ่งที่พวกเขาได้รับรู้ต่อ ๆ กันมาจากคนอื่นในสังคม กลายเป็นอัตลักษณ์ของคนพิการที่คนทั่วไปเข้าใจ ดังนั้นหากต้องการวางพื้นฐานการสร้างความเท่าเทียมในสังคมให้กับคนพิการขั้นตอนเริ่มต้นนั้น ผู้เขียนจึงนำเสนอข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับคนพิการเพื่อ 1) รู้จักกับความหมายของคนพิการ 2) เข้าใจกับสาเหตุและประเภทของคนพิการ และ 3) เข้าถึงกับสถิติของคนพิการในประเทศไทยที่จะทำให้คนทั่วไปได้ทราบสถานการณ์ปัจจุบันของคนพิการในประเทศไทยซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในทุกปีซึ่งสอดคล้องกับสาเหตุของความพิการที่บางครั้งมีแนวโน้มเป็นไปในทิศทางเดียวกับจำนวนอุบัติเหตุที่เพิ่มขึ้นในปัจจุบัน ทั้งนี้การให้ข้อมูลเบื้องต้นนี้จะคล้ายกับการใส่แว่นสายตาให้กับคนทั่วไปได้เห็นภาพของคนพิการที่เคยพร่ามัวให้ชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อมองเบื้องหลังของผลกระทบจากทัศนคติจากคนในสังคมที่ส่งผลต่อคนพิการในการใช้ชีวิตและการเข้าถึงสิทธิต่าง ๆ ที่พึงได้รับ

1. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับคนพิการ

1.1ความหมายของคนพิการ

วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์, มณเฑียร บุญตัน และอัครพรรณ ขวัญชื่น (2545) คนพิการ หมายถึง บุคคลที่มีความบกพร่องลักษณะต่าง ๆ เช่น การมองเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา หรือการเรียนรู้ ส่งผลให้ถูกจำกัดในกิจกรรมในชีวิตประจำวันและการเข้าไปมีส่วนร่วมในสังคมโดยมีความต้องการจำเป็นพิเศษเพื่อให้สามารถใช้ชีวิตและเข้าไปมีส่วนร่วมในสังคมได้อย่างบุคคลปกติ

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (2550) กล่าวว่า คนพิการ หมายถึง บุคคลที่มีข้อจำกัดด้านความบกพร่องทางร่างกาย การมองเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว ความบกพร่องทางพฤติกรรม การสื่อสาร ความบกพร่องทางอารมณ์ สติปัญญาและการเรียนรู้ รวมถึงความบกพร่องทางด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลและเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินกิจกรรมในชีวิตประจำวัน

อานนท์ วันลา (2553) กล่าวว่า คนพิการ หมายถึง บุคคลที่มีความบกพร่องทางด้านร่างกาย อารมณ์ และจิตใจ ซึ่งส่งผลให้เกิดข้อจำกัดในการเรียนรู้และสื่อความหมาย เช่น การพูด การฟัง หรือการอ่านเขียนในชีวิตประจำวัน รวมถึงการประกอบอาชีพและการสร้างสัมพันธภาพกับคนในสังคม

ทวีศักดิ์ สิริรัตน์เรขา (2554) กล่าวว่า คนพิการเป็นผู้ที่มีความบกพร่องทางด้านจิตใจ ด้านร่างกาย ด้านสติปัญญา รวมถึงด้านการเรียนรู้ หรือความบกพร่องในประเด็นอื่น ๆ ซึ่งส่งผลและเป็นอุปสรรคในการดำเนินกิจวัตรหรือกิจกรรมต่าง ๆ ประจำวัน และการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจการต่าง ๆ ในสังคม และบางคนอาจต้องได้รับความช่วยเหลือเพื่อให้สามารถเข้าร่วมการดำเนินกิจการต่าง ๆ ได้อย่างคนทั่วไป

World Health Organization (2011) หรือองค์การอนามัยโลกกล่าวว่า คนพิการ หมายถึง บุคคลซึ่งประสบสภาวะความไม่สมบูรณ์ทางร่างกายหรือจิตใจชั่วคราวหรือถาวร ส่งผลให้ไม่ได้รับความเท่าเทียมทางด้านบริการสุขภาพ การศึกษา และโอกาสในการทำงาน ทั้งนี้ ในปัจจุบันความพิการมักถูกตีความหมายจากสังคมมากกว่าความผิดปกติทางร่างกาย

จากความหมายของนักวิชาการ นักวิจัย และวรรณกรรมต่าง ๆ ข้างต้น เราอาจตีกรอบความหมายของคนพิการได้ว่า คนพิการ คือ บุคคลที่มีความบกพร่องหรือไม่สมบูรณ์ทางด้านร่างกาย ด้านสติปัญญา ด้านจิตใจ ด้านการเรียนรู้ หรือด้านอื่น ๆ ซึ่งในบุคคลหนึ่งอาจมีความบกพร่องหรือไม่สมบูรณ์ด้านเดียวหรือหลายด้าน และอาจเป็น

ภาวะเพียงชั่วคราวหรือถาวรก็ได้ โดยความบกพร่องหรือไม่สมบูรณ์นั้นจะส่งผลให้เกิดข้อจำกัดในการดำเนินชีวิตประจำวันและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ทางสังคม ซึ่งบางคนอาจต้องได้รับความช่วยเหลือเพื่อให้สามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้ ทั้งนี้ เห็นได้ว่าความหมายต่าง ๆ ของคนพิการนั้นมักแฝงนัยเชิงลบไว้ หากคนทั่วไปตีความหมายของความบกพร่องหรือไม่สมบูรณ์เป็นภาระหรือปัญหา จะส่งผลให้เกิดกำแพงทางทัศนคติที่กลายเป็นอุปสรรคในการสร้างความเท่าเทียมในประเด็นต่าง ๆ เช่น โอกาสในการทำงาน การได้รับบริการทางสุขภาพ หรือการได้รับการศึกษา เป็นต้น ดังนั้น การทำความรู้จักกับคนพิการจากการให้ความหมายของนักวิชาการหรือเอกสารต่าง ๆ นั้นอาจไม่เพียงพอต่อการก้าวข้ามผ่านกำแพงทัศนคติที่เกิดจากกระบวนการสั่งสมทางสังคม แต่ต้องเข้าใจและเปิดรับว่าคนพิการคือส่วนหนึ่งของสังคมที่ทุกคนต้องอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม

1.2 สาเหตุของความพิการ

เมื่อกล่าวถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดความพิการ คนส่วนมากอาจมองว่าความพิการเป็นลักษณะของความไม่สมบูรณ์ของบุคคลที่มีมาแต่กำเนิด แต่ความเป็นจริงแล้วความพิการนั้นมีสาเหตุต่าง ๆ มากมาย โดยคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญองค์กรอนามัยโลก (สารานุกรมไทยสำหรับเยาวชน, 2535) ได้จำแนกสาเหตุของความพิการไว้ 8 ประการ ดังนี้ 1) ความพิการแต่กำเนิด ซึ่งอาจมีสาเหตุจากกรรมพันธุ์ สาเหตุจากพฤติกรรมของมารดาก่อนคลอดและความผิดปกติต่าง ๆ ในระหว่างคลอด 2) โรคติดต่อ อาจเนื่องมาจากการติดเชื้อไวรัสหรือการติดเชื้อของมารดาในระหว่างการตั้งครรภ์ช่วง 3 เดือนแรก 3) โรคที่ไม่ติดต่อ ซึ่งอาจเกิดจากพฤติกรรมการใช้ชีวิตหรือการเสื่อมสภาพของอวัยวะในร่างกาย เช่น โรคกระดูก เบาหวาน ตาบอด กระดูกสันหลังโก่งหรือคด เป็นต้น 4) โรคจิต เช่น โรคประสาทประเภทต่างๆ โรคซึมเศร้า หรือโรคที่กลัวสิ่งผิดปกติ เป็นต้น 5) โรคพิษสุราเรื้อรังและการติดสารเสพย์ติดประเภทต่าง ๆ 6) ภยันตรายและการบาดเจ็บ อาจเกิดจากการได้รับอุบัติเหตุด้านการจราจร จากอาวุธหรือการโดนทำร้าย หรือความประมาทอื่น ๆ 7) ภาวะทุพโภชนาการ เช่น ภาวการณ์ขาดสารอาหารที่ส่งผลต่อพัฒนาการทางสมองและร่างกาย และการขาดสารอาหารที่ทำให้ตาบอด เป็นต้น และ 8) สาเหตุอื่น ๆ เช่น การได้รับมลพิษ การได้ยินเสียงที่ดังอึกทึกติดต่อกันเป็นประจำ การรักษาพยาบาลที่ไม่ถูกวิธี การพยายามฆ่าตัวตาย (แต่ไม่ตาย) เป็นต้น

ดังนั้น เมื่อพิจารณาตามสาเหตุของความพิการข้างต้นเพื่อให้ง่ายต่อความเข้าใจเราจะสามารถจัดกลุ่มสาเหตุของความพิการได้เป็น 2 ประเด็นใหญ่ คือ 1) ความพิการแต่กำเนิด ซึ่งในประเทศไทยสามารถประมาณการได้ว่าจะพบทารกแรกเกิดที่มีความพิการแต่กำเนิดประมาณ 24,000 – 40,000 รายต่อปี (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2559) และ 2) ความพิการที่เกิดขึ้นในภายหลังจากเหตุไม่พึงประสงค์ เช่น อาการเจ็บป่วย อุบัติเหตุ การเสื่อมของวัย เป็นต้น

1.3 ประเภทของคนพิการ

เมื่อเราทราบความหมายและสาเหตุของความพิการจากรายละเอียดข้างต้น จะสามารถแบ่งประเภทของคนพิการในประเภทไทยออกเป็นกลุ่มต่างๆ ได้ดังนี้

พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ (2534) ตามมาตราที่ 4 และมาตราที่ 20 ได้ออกกฎกระทรวงกำหนดประเภทของคนพิการไว้ใน 5 ประเภทดังนี้ 1) พิการทางการมองเห็น 2) พิการทางการได้ยินหรือการสื่อความหมาย 3) พิการทางกายหรือการเคลื่อนไหว 4) พิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม และ 5) พิการทางสติปัญญาหรือการเรียนรู้

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ (2552) ตามมาตราที่ 3 และมาตราที่ 4 ได้กำหนดประเภทของคนพิการ 9 ประเภท ดังนี้ 1) ผู้มีความบกพร่องทางการเห็น 2) ผู้มีความบกพร่องทางการได้ยิน 3) ผู้มีความบกพร่องทางสติปัญญา 4) ผู้มีความบกพร่องทางร่างกาย หรือการเคลื่อนไหว 5) ผู้มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ 6) ผู้มีความ

บกพร่องทางการพูดและภาษา 7) ผู้มีความบกพร่องทางพฤติกรรม หรืออารมณ์ 8) บุคคลออทิสติก และ 9) บุคคลพิการซ้อน

จากการแบ่งประเภทข้างต้นจะเห็นได้ว่าประเภทของคนพิการสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเด็นใหญ่ คือ 1) ความพิการทางด้านร่างกายและพฤติกรรม 2) ความพิการทางด้านสติปัญญา อารมณ์และการเรียนรู้ และ 3) ความพิการในการสื่อสาร ซึ่งดังที่ได้กล่าวในการให้ความหมายของคนพิการข้างต้น ในบุคคลหนึ่งอาจมีความพิการด้านเดียวหรืออาจมีความพิการหลายด้าน (พิการซ้ำซ้อน)

เมื่อคนทั่วไปได้รู้จักคนพิการจากความหมาย เข้าใจคนพิการจากสาเหตุและประเภทของความพิการ เปรียบเสมือนบันได 3 ขั้นพื้นฐานในการก้าวข้ามผ่านกำแพงทางสังคมที่ล้อมคนพิการเอาไว้ ซึ่งเมื่อคนทั่วไปเข้าใจบริบทของคนพิการที่ถูกต้องจะส่งผลต่อการปฏิบัติที่เหมาะสมในการสร้างความเท่าเทียม เช่น นายจ้างมอบตำแหน่งงานที่สอดคล้องกับลักษณะของคนพิการ พนักงานคนปกติให้การสนับสนุนคนพิการให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ องค์กรจัดสิ่งอำนวยความสะดวกหรือปรับพื้นที่ให้คนพิการสามารถปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม เป็นต้น

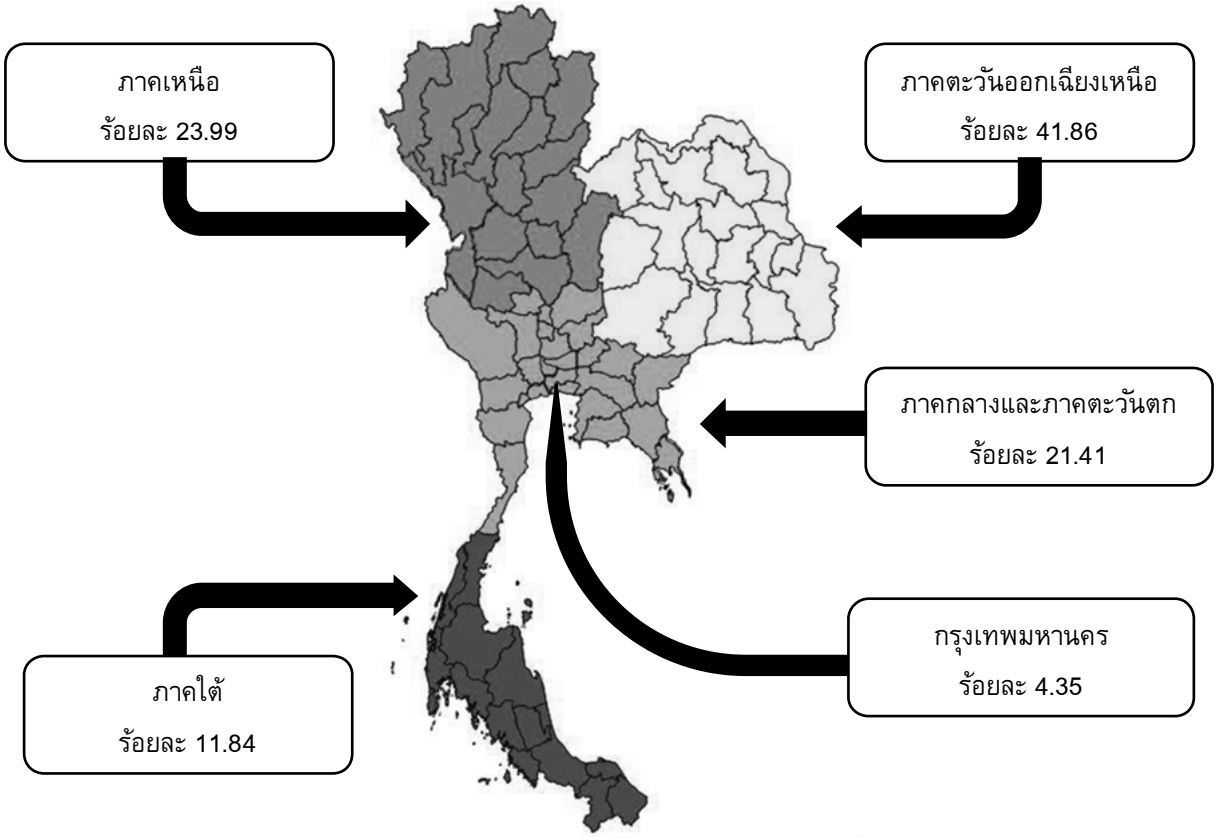
1.4 สถิติคนพิการในประเทศไทย

สถิติข้อมูลคนพิการในประเทศไทยจากการประมวลผลฐานข้อมูลทะเบียนกลางคนพิการ ของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พบว่ามีคนพิการทั้งสิ้นประมาณ 1,628,894 คน (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2559ก) ทั้งนี้ หากจำแนกสถิติคนพิการตามภูมิภาคและเพศ จากการลงทะเบียนบัตรประจำตัวคนพิการ ณ วันที่ 30 กันยายน 2559 สามารถแสดงจำนวน ประเภทและสาเหตุความพิการ ได้ดังนี้

ตารางที่ 1 สถิติข้อมูลคนพิการที่ลงทะเบียนบัตรประจำตัวคนพิการ จำแนกตามภูมิภาคและเพศ

ภาค	จำนวน(ราย)		
	ชาย	หญิง	รวม
กรุงเทพมหานคร	39,088	31,911	70,999
ภาคกลางและภาคตะวันตก	190,055	159,549	349,604
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	356,871	326,602	683,473
ภาคใต้	106,376	86,942	193,318
ภาคเหนือ	206,752	184,891	391,643
ไม่ระบุ	7,985	6,690	14,675
รวม	868,039	764,674	1,632,713

ที่มา : (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2559ก)

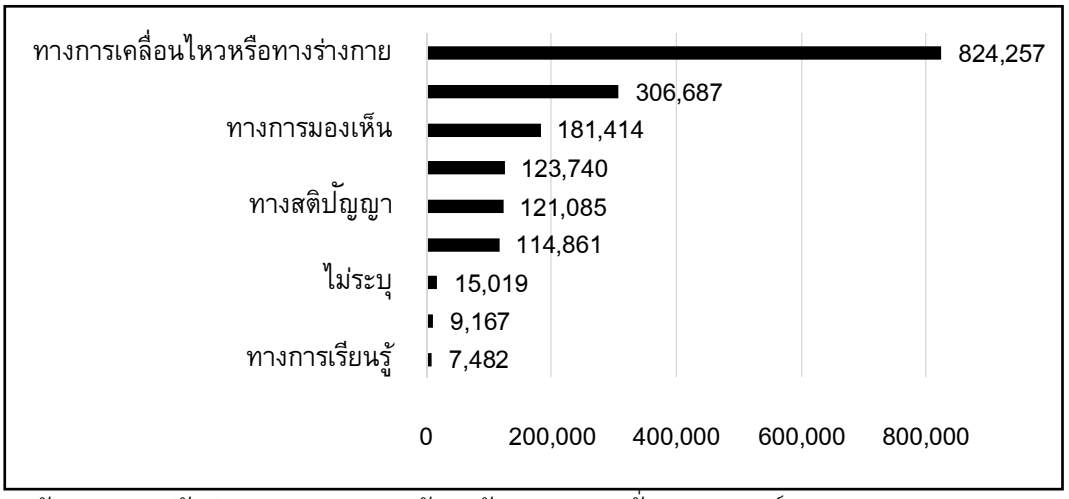


ภาพที่ 1 ร้อยละการกระจายตัวของคนพิการ จำแนกตามภาค

ที่มา : (ประยุกต์จากกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2559ก)

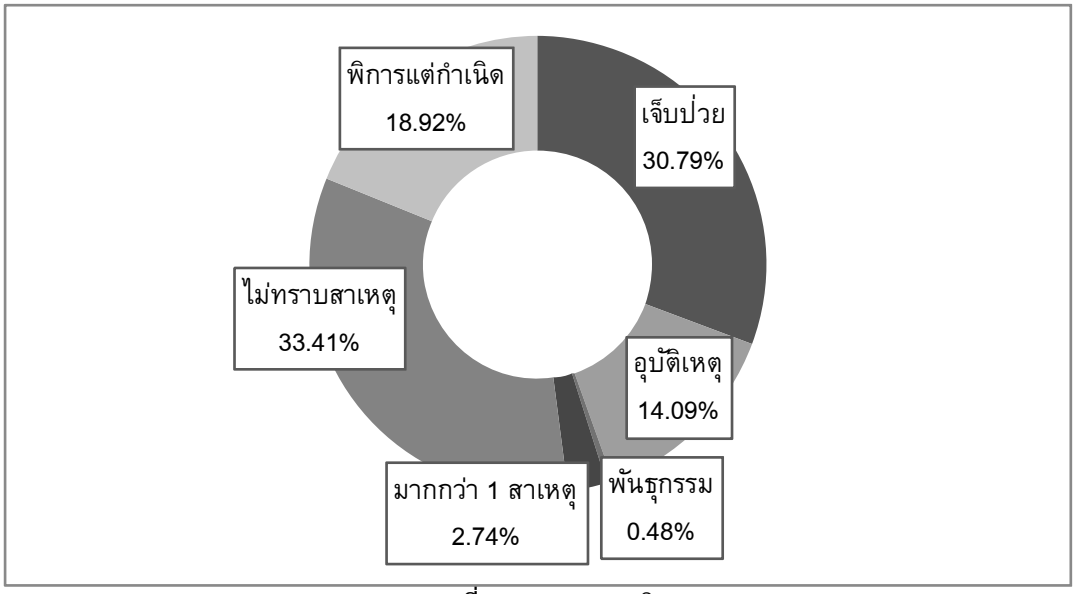
จากตารางที่ 1 และภาพที่ 1 พบว่าภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีจำนวนคนพิการมากที่สุด ร้อยละ 41.70 รองลงมาคือภาคเหนือ ร้อยละ 24.15 และน้อยที่สุดคือ ภาคใต้ ร้อยละ 11.84 (ไม่นับรวมกรุงเทพมหานคร)

ตารางที่ 2 สถิติคนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการ จำแนกตามประเภทความพิการ



ที่มา:(ดัดแปลงและปรับปรุงจากกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2559ก)

จากตารางที่ 2 พบว่า คนพิการมีความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายมากที่สุด รองลงมาคือ ทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย และน้อยที่สุด คือ ทางการเรียนรู้



ภาพที่ 2 สาเหตุความพิการ

ที่มา : (กระทรวงส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2559)

จากภาพที่ 2 พบว่า สาเหตุความพิการที่พบมากที่สุดคือ ไม่ทราบสาเหตุ ร้อยละ 32.9 รองลงมาคือ เจ็บป่วย ร้อยละ 30.07 และน้อยที่สุดคือ พันธุกรรม ร้อยละ 0.48 จะเห็นได้ว่าสาเหตุของความพิการส่วนใหญ่ไม่ได้เกิดจากความพิการแต่กำเนิดอย่างที่หลายคนเข้าใจ และสามารถเกิดขึ้นได้จากสาเหตุต่าง ๆ ซึ่งการเตรียมความพร้อมในการสนับสนุนคนพิการในด้านต่าง ๆ จะต้องนำประเด็นสาเหตุของความพิการ มาพิจารณาร่วมกับลักษณะความพิการเพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการและข้อจำกัดของคนพิการมากที่สุด

ทั้งนี้ การวิเคราะห์สถิติของคนพิการในประเทศไทยเป็นสิ่งสำคัญที่คนในสังคมต้องรับทราบ เนื่องจากจำนวนผู้พิการประเภทต่าง ๆ มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในแต่ละปี นั่นหมายถึงแนวโน้มที่คนทั่วไปจะต้องมีการดำเนินชีวิตประจำวันร่วมกับคนพิการเพิ่มมากขึ้น และหากมองในเชิงเศรษฐศาสตร์คนพิการที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นยังคงเป็นทรัพยากรสำคัญของประเทศที่ควรค่าแค่การลงทุนเพื่อพัฒนาให้กลายเป็นพลเมืองที่มีศักยภาพ และเป็นส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศในระยะยาว ตามแนวคิดที่สำคัญ คือ “เปลี่ยนภาระเป็นพลัง” (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2556)

2. คนพิการกับสิทธิที่พึงได้รับ

เมื่อได้ทำความเข้าใจความรู้และสถิติเบื้องต้นเกี่ยวกับคนพิการแล้วนั้น การทำความเข้าใจสิทธิที่คนพิการพึงได้รับจากสังคมเป็นสิ่งที่จำเป็น จากที่ได้กล่าวไปข้างต้นความพิการจะส่งผลให้เกิดอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมในสังคมซึ่งหมายรวมถึงสิทธิที่พึงได้รับประเภทต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อปัญหาด้านความไม่เท่าเทียมกับคนอื่น ๆ ในสังคมซึ่งเห็นได้อย่างชัดเจนในปัจจุบัน ดังนั้น เพื่อสร้างความเท่าเทียม ลดความเหลื่อมล้ำ และสนับสนุนให้คนพิการสามารถ

ใช้ชีวิตได้อย่างปกติเหมือนคนทั่วไป จึงได้มีการออกกฎหมาย ระเบียบ ประกาศ และข้อบังคับต่าง ๆ ที่สนับสนุนสิทธิประโยชน์ที่คนพิการพึงได้รับ สามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ (2534) ระบุไว้ว่า คนพิการมีสิทธิได้รับการสงเคราะห์ พัฒนาและฟื้นฟูสมรรถภาพ ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ 1) การฟื้นฟูทางการแพทย์ และความช่วยเหลือค่าใช่จ่ายการรักษาพยาบาล 2) การได้รับการศึกษาตามกฎหมาย ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมและศักยภาพของคนพิการ 3) การประกอบและฝึกอาชีพที่เหมาะสม 4) สนับสนุนให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งอำนวยความสะดวกและบริการที่สำคัญและจำเป็นต่อคนพิการ และ 5) การสนับสนุนบริการจากรัฐ ในประเด็นการเป็นคดีความ หรือในการติดต่อกับหน่วยงานราชการต่าง ๆ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (2542) มาตราที่ 10 ระบุไว้ว่า ต้องสร้างความเท่าเทียมกันในสิทธิทางการศึกษา ให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายทางการศึกษาสำหรับผู้บกพร่องทางจิตใจ ร่างกาย สติปัญญา หรือความบกพร่องด้านอื่น ๆ เป็นต้น รวมถึงได้รับสิทธิการได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก และความช่วยเหลืออื่นๆ ทางการศึกษาเป็นต้น

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (2550) ระบุไว้ว่า คนพิการมีสิทธิในการได้รับการอำนวยความสะดวกในสิ่งสาธารณะ และได้รับความช่วยเหลือด้านต่าง ๆ จากรัฐ (มาตราที่ 55) รวมถึงการได้รับการสนับสนุนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถพึ่งพาตนเองได้ (มาตรา 80)

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (2550 ; 2556) ได้ระบุสิทธิประโยชน์ของคนพิการ (ที่มีบัตรประจำตัวคนพิการ) ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ สวัสดิการ และการช่วยเหลือจากภาครัฐ ประกอบด้วย 1) สิทธิในการฟื้นฟูสมรรถภาพโดยกระบวนการแพทย์ 2) การคุ้มครองสิทธิทางการศึกษา 3) ได้รับการส่งเสริมอาชีพและคุ้มครองการมีงานทำ 4) การคุ้มครองสิทธิทางสังคมและสวัสดิการ 5) สิทธิในสิ่งอำนวยความสะดวก 6) สิทธิในการกู้ยืมเงินทุนเพื่อประกอบอาชีพ 7) สิทธิในการปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัย 8) สิทธิในการได้รับบริการล่ามภาษามือ 9) สิทธิในการมีผู้ช่วยคนพิการ และ 10) สิทธิในการลดหย่อนค่าโดยสารรถสาธารณะ

ดังนั้น จะเห็นได้ว่ากฎหมาย ระเบียบ ประกาศ และข้อบังคับต่าง ๆ ของประเทศไทยให้การส่งเสริมและสนับสนุนคนพิการคล้ายคลึงกัน ซึ่งสามารถแบ่งเป็นสิทธิที่คนพิการพึงได้รับ 4 ประเด็นที่สำคัญ คือ 1) ส่งเสริมสิทธิการได้รับการศึกษาที่เหมาะสมในประเทศไทยนั้นมีพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ (2551) เพื่อขับเคลื่อนการเข้าถึงสิทธิดังกล่าว ทั้งนี้ สถิติด้านการศึกษาของคนพิการระบุว่า คนพิการจำนวน 1.5 ล้านคน กว่าร้อยละ 57.6 ของคนพิการได้รับการศึกษาต่ำกว่าระดับประถมศึกษา และมีเพียงร้อยละ 1.1 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2555) แสดงให้เห็นว่าการสนับสนุนการเข้าถึงสิทธิการได้รับการศึกษาที่เหมาะสมของคนพิการในประเทศไทยนั้นยังไม่เกิดประสิทธิภาพและควรเร่งผลักดันให้คนพิการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือสูงกว่าเพื่อให้คนพิการสามารถพัฒนาทักษะความสามารถได้อย่างเต็มศักยภาพและกลายเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศต่อไป 2) ส่งเสริมให้ได้รับการจ้างงานและการประกอบอาชีพที่เหมาะสมโดยมีพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (2550, 2560) เป็นกลไกขับเคลื่อนสำคัญ โดยระบุไว้ในมาตราที่ 33 34 และ 35 เพื่อส่งเสริมการจ้างงานและคุ้มครองการมีงานทำของคนพิการ ซึ่งในปัจจุบันได้รับความร่วมมือจากสถานประกอบการ หน่วยงานเอกชนและหน่วยงานภาครัฐในการจ้างงานคนพิการ จึงส่งผลให้คนพิการได้รับการจ้างงานเพิ่มขึ้น แต่ยังพบว่าจำนวนคนพิการที่มีได้รับการจ้างงานนั้นมีจำนวนถึงร้อยละ 56.85 ของคนพิการที่อยู่ในวัยทำงานทั้งหมด แสดงให้เห็นว่ายังคงมีช่องว่างของการผลักดันการจ้างงานคนพิการอยู่ค่อนข้างมาก ซึ่งอาจจะต้องผลักดันการสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ เอกชนและสถานประกอบการต่าง ๆ ในการ

จ้างงานผู้พิการในตำแหน่งงานที่เหมาะสมให้เกิดเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนยิ่งขึ้น 3) ส่งเสริมและช่วยเหลือด้านบริการสุขภาพและการฟื้นฟูศักยภาพ ในปัจจุบันจะมุ่งเน้นการพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้คนพิการสามารถช่วยเหลือตนเองได้อย่างเหมาะสม สามารถใช้ชีวิตประจำวันและเข้าสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลจากสิทธิในข้อนี้ส่งผลให้ภาครัฐ หน่วยงานเอกชน และสถานประกอบการต้องจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและสนับสนุนให้คนพิการได้รับการบริการสุขภาพและฟื้นฟูศักยภาพที่เหมาะสม และ 4) สนับสนุนด้านการดำเนินชีวิต เช่นเดียวกับการส่งเสริมด้านบริการสุขภาพ สิทธิในประเด็นนี้ส่งผลให้หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต้องปรับสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมต่อการใช้ชีวิตของคนพิการรวมถึงจัดการช่วยเหลือที่เหมาะสม ทั้งนี้ ปัญญาที่เกิดขึ้นอย่างชัดเจนคือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเองก็ละเลยความสนใจในประเด็นดังกล่าว โดยอาจพิจารณาว่าคนพิการอาจไม่ได้ออกมาใช้ชีวิตร่วมกับคนในสังคม สังเกตได้จากพื้นที่ในเขตกรุงเทพมหานครซึ่งไม่ได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสม หรือกระทั่งการจัดลิฟต์โดยสารให้กับคนพิการของรถไฟฟ้าซึ่งเป็นประเด็นฟ้องร้องกันจนถึงในปัจจุบัน นั่นแสดงให้เห็นถึงความไม่รู้จัก ไม่เข้าใจ และทัศนคติที่ไม่ถูกต้องที่มีต่อคนพิการหากพิจารณาจาก 4 ประเด็นนี้ จะสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ สิ่งที่ประเทศหรือหน่วยงานภาครัฐมอบให้คนพิการกับสิ่งที่คนพิการต้องตอบสนองและลงมือปฏิบัติให้สำเร็จด้วยตนเอง ซึ่งหากต้องการสร้างความยั่งยืนให้กับคุณภาพชีวิตของคนพิการ การสนับสนุนที่สำคัญที่สุดคือสิ่งที่ช่วยให้คนพิการสามารถพิสูจน์ความสามารถและตัวตนที่มีคุณค่า ให้คนทั่วไปได้ยอมรับถึงคุณค่าที่แท้จริงของคนพิการที่เท่าเทียมกับคนอื่น ๆ นั่นคือ การประกอบอาชีพที่มั่นคงและเลี้ยงตัวเองได้ เปรียบคล้ายกับการยกปลาทั้งเรือที่หามาได้ให้ชาวบ้านกินเพียงไม่กี่วันปลาก็ต้องหมดลง แต่หากสอนให้พวกเขาเลี้ยงปลาพวกเขาก็จะมีปลากินตลอดชีวิตและยังส่งผลให้พวกเขาได้รับรู้ถึงความสามารถและคุณค่าของตัวเองอย่างแท้จริง ทั้งนี้ การสนับสนุนดังกล่าวจะสำเร็จได้ต้องเกิดจากการรู้จัก การเข้าใจ และการเข้าถึงคนพิการในฐานะสมาชิกคนหนึ่งในสังคมบนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกคนในประเทศ

3. ปัญหาของคนพิการกับสิทธิที่ได้รับจากงานวิจัย

จากข้อมูลข้างต้น พบว่าประเทศไทยมีการสนับสนุนคนพิการให้เข้าถึงสิทธิต่าง ๆ ที่รัฐบาล หน่วยงานภาครัฐและเอกชนร่วมกันผลักดันให้เกิดการดำเนินงานที่ต่อเนื่อง เช่น การกำหนดให้หน่วยงานภาครัฐและเอกชนสนับสนุนการจ้างงานคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 มาตรา 33 กำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการต้องรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการ โดยใช้นายจ้างหรือสถานประกอบการที่มีคนพนักงานตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป จ้างงานคนพิการในอัตรา พนักงานคนปกติ 100 คน ต่อคนพิการ 1 คน เช่น หากสถานประกอบการมีพนักงาน 500 คน สถานประกอบการจะต้องจ้างพนักงานคนพิการ 5 คนแต่หากไม่สามารถจ้างคนพิการได้สถานประกอบการสามารถเลือกส่งเงินตามมาตรา 34 เข้ากองทุนคนพิการตามจำนวนพนักงานคนพิการที่ขาดไป (ตามค่าแรงขั้นต่ำ) โดยสถานประกอบการดังกล่าวจะได้รับการลดหย่อนภาษีตามจำนวนเงินค่าจ้างหรือจำนวนเงินเข้ากองทุน ข้อยกเว้นดังกล่าวกลายเป็นช่องว่างให้สถานประกอบการเลือกจ่ายเงินเข้ากองทุนแทนการจ้างคนพิการ อาจเนื่องจากประหยัดค่าใช้จ่ายมากกว่าและสถานประกอบการบางส่วนจะมีข้ออ้างว่าลักษณะงานไม่เหมาะสมกับสภาพความพิการ

บทความชิ้นนี้มุ่งแสดงให้เห็นถึงปัญหาที่หลายคนมองข้ามในการส่งเสริมและสนับสนุนการเข้าถึงสิทธิต่าง ๆ ของคนพิการ ทั้งนโยบายและการดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ มุ่งไปยังจุดมุ่งหมายเดียวกันคือ การทำให้คนพิการได้เข้าถึงสิทธิที่พึงได้รับให้ได้มากที่สุดแต่บางครั้งอาจลืมไปว่ายังมีกำแพงทางสังคมบางประการที่ขวางกั้นการดำเนินงานดังกล่าวไม่ให้ประสบผลสำเร็จอย่างที่คาดหวังไว้ และสิ่งที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบโดยตรงต่อคนพิการเอง

ดังนั้น บทความชิ้นนี้จึงหยิบยกตัวอย่างปัญหาที่แฝงอยู่จากสิทธิการจ้างงานและประกอบอาชีพ และการบริการด้านสุขภาพ เพื่อให้เห็นสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างชัดเจนจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยมีผลงานวิจัยที่แสดงให้เห็นถึงประเด็นปัญหาอย่างชัดเจน ซึ่งพบว่ามีประเด็นปัญหาที่เกี่ยวเนื่องกัน คือ ทัศนคติของคนในสังคมที่มีต่อคนพิการในเชิงลบ ซึ่งส่งผลให้กระบวนการสนับสนุนคนพิการให้เข้าถึงสิทธิที่พึงได้รับ เช่น การจ้างงานและการประกอบอาชีพ การเข้าถึงบริการด้านสุขภาพและการฟื้นฟูศักยภาพไม่สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้ ดังข้อมูลในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ตารางสรุปปัญหาของคนพิการจากสิทธิที่ได้รับ จำแนกตามนักวิชาการ

ประเด็นปัญหา	Siperstein et al. (2006)	Schur et al. (2009)	Gudlavalleti et al. (2014)	Park et al. (2016)	Palad et al. (2016)
1. ปัญหาด้านทัศนคติ	✓	✓	✓	✓	✓
2. ปัญหาการกีดกันและการมีส่วนร่วม		✓			✓
3. ปัญหาด้านสวัสดิการและการคุ้มครองที่ได้รับ		✓			
4.ปัญหาการเข้าถึงสวัสดิการ			✓		
5. ปัญหาความไม่สอดคล้องระหว่างสิทธิที่ได้รับกับคุณภาพชีวิตคนพิการ			✓	✓	

(ที่มา : Siperstein et al., 2006; Schur et al., 2009; Gudlavalleti et al., 2014; Park et al., 2016; Palad et al., 2016)

จากตารางที่ 3 ผลการวิจัยจากนักวิจัยทั้ง 5 ท่าน ซึ่งทำการวิจัยในประเด็นที่แตกต่างกันพบว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นกับคนพิการจากสิทธิที่ได้รับด้านการจ้างงาน การประกอบอาชีพ และการเข้าถึงบริการสุขภาพและการฟื้นฟูศักยภาพนั้นต่างมีปัญหาที่เกิดขึ้นในด้านทัศนคติเช่นเดียวกัน ทั้งนี้ในการจ้างงานและการประกอบอาชีพของคนพิการพบว่า คนพิการประสบปัญหาจากทัศนคติขององค์กร นายจ้าง และเพื่อนร่วมงาน โดยงานวิจัยของ Schur et al. (2009) ที่ได้ศึกษาคนพิการที่ทำงานอยู่ในองค์กร พบว่า คนพิการมักได้รับมอบหมายความรับผิดชอบในสายงานการผลิต มากกว่าสายงานด้านบริหารและงานด้านบริการซึ่งมีอัตราค่าจ้างต่ำกว่า 2) คนพิการได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่าคนปกติ ร้อยละ 8 รวมถึงได้รับรางวัลและสวัสดิการต่าง ๆ น้อยกว่า และสิ่งที่น่าสนใจคือ คนพิการมักถูกเพื่อนร่วมงานต่อต้านการแบ่งปันผลประโยชน์ในลักษณะ Group Incentives 3) ลูกจ้างผู้พิการได้รับการคุ้มครองความปลอดภัยน้อยกว่า ได้รับคำปรึกษาน้อยกว่า และมักไม่ได้รับโอกาสให้เข้าร่วมการตัดสินใจในการทำงานหรือในแผนกรวมถึงได้รับการอบรม (จำนวนชั่วโมง) น้อยกว่า 4) พบปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานที่ไม่เปิดโอกาสให้ลูกจ้างผู้พิการมีส่วนร่วม คือ มีระดับการบูรณาการการทำงานร่วมกันและการพัฒนางานระหว่างการปฏิบัติงาน (on the job training) ในระดับต่ำ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลย้อนกลับสู่ทัศนคติในการทำงานของลูกจ้างผู้พิการที่ไม่อยากทำงานในลักษณะที่เป็นกลุ่มมีค่าเฉลี่ยอัตราการลาออกสูง มีความซื่อสัตย์ต่อองค์การต่ำ และมีระดับความเต็มใจในการทำงานหนักต่ำ รวมถึงมีระดับความพึงพอใจในการทำงานต่ำ ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีด้านความเสมอภาคซึ่งกล่าวว่าบุคคลใด ๆ จะเกิดพฤติกรรมหมางเมินหรือลดประสิทธิภาพการทำงานลง เมื่อพวกเขา

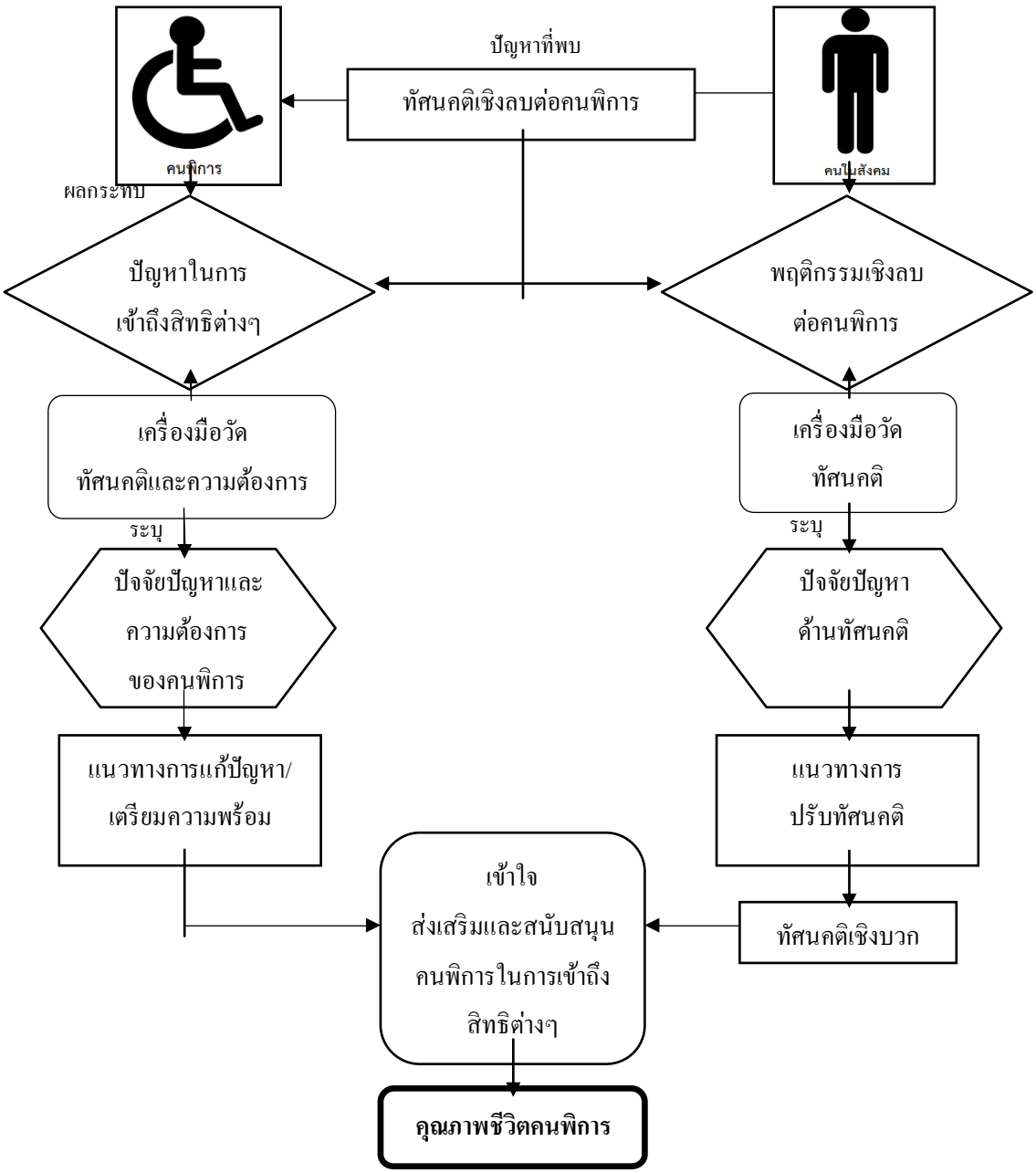
รับรู้จากประสบการณ์ว่าสิ่งที่พวกเขาได้รับนั้นไม่ยุติธรรม ไม่เสมอภาคเท่าเทียมกับคนอื่น (J. Stacy Adams, อ้างถึงใน วริษฐา ปิ่นวัฒนะ, 2550) นอกจากนี้ Siperstein et al. (2006) พบว่าทัศนคติของนายจ้างในเชิงลบส่งผลต่อความคิดและการปฏิบัติของนายจ้างต่อการจ้างงานคนพิการ ซึ่งแม้นายจ้างยินดีเปิดรับสมัครคนพิการเข้าทำงาน แต่มักจะคิดว่าลักษณะงานที่เปิดรับนั้นไม่เหมาะสมกับผู้พิการ และกลัวว่าคนพิการอาจจะเรียกร้องการดูแลและการอบรมพัฒนามากกว่าพนักงานคนปกติอันจะส่งผลต่อค่าใช้จ่ายที่เพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ นายจ้างมักคิดว่าหากรับคนพิการเข้าทำงานแล้วคนพิการไม่สามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ พวกเขาจะไม่สามารถไล่ลูกจ้างคนพิการออกได้ ซึ่งผลการวิจัยกลับพบว่า สิ่งที่นายจ้างเข้าใจนั้นเป็นสิ่งที่ขัดกับความเป็นจริงเมื่อทำการศึกษานายจ้างที่เคยจ้างงานคนพิการซึ่งมีแนวโน้มให้ความสำคัญกับคนพิการและมีทัศนคติที่ดีต่อการจ้างงานคนพิการในอนาคต และนายจ้างร้อยละ 97 ที่เคยจ้างงานคนพิการมีแนวโน้มที่จะจ้างงานคนพิการเพิ่มเติมอีกในอนาคต

ทั้งนี้ Park et al. (2016) ได้แสดงให้เห็นผลการวิจัยอีกแง่มุมหนึ่งที่สำคัญ คือ แม้คนพิการจะได้รับการจ้างงาน แต่การที่องค์กรมีทัศนคติและความไม่เข้าใจที่ไม่ถูกต้องเกี่ยวกับคนพิการส่งผลให้คนพิการไม่สามารถเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวก หรือสิ่งสนับสนุนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้นไม่ได้ถูกปรับปรุงให้เหมาะสมกับลักษณะความพิการ การปราศจากการสนับสนุนในประเด็นดังกล่าวส่งผลให้คนพิการบางคนไม่สามารถรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่ทำให้คนพิการไม่สามารถแสดงศักยภาพในการทำงานได้เต็มประสิทธิภาพซึ่งส่งผลต่อการรับรู้ ความเข้าใจของนายจ้างและเพื่อนร่วมงานที่ประเมินจากผลการปฏิบัติงานที่อาจไม่บรรลุเป้าหมายโดยไม่ได้คำนึงถึงสาเหตุที่แท้จริง ทั้งนี้ ข้อปฏิบัติและความสนใจในอดีตและปัจจุบันมักมุ่งไปที่ประเภทของความพิการและความบกพร่องต่าง ๆ มากกว่าการให้ความสำคัญกับประเด็นด้านสังคมและกำแพงทางวิชาชีพที่คนพิการแต่ละคนต้องประสบ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการเพิ่มอัตราการจ้างงานอาจเป็นเพียงตัวชี้วัดชั่วคราวที่แสดงถึงประสิทธิภาพของระบบเท่านั้น สิ่งที่ผู้วิจัยนำเสนอคือ การให้ความสำคัญกับปัจจัยอื่น ๆ เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล (ทัศนคติ ประสบการณ์ของคนพิการ) ปัจจัยทางสังคม (สภาพแวดล้อมในการทำงาน, การบริการทางวิชาชีพ) ซึ่งมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของกระบวนในระบบ และผลกระทบระยะยาวกับลูกจ้างคนพิการ เช่น ความพึงพอใจในงานและชีวิต คุณภาพของชีวิต เป็นต้น ดังนั้น อัตราการจ้างงานที่เพิ่มขึ้นอาจเป็นเพียงตัวเลขที่ประเมินประสิทธิภาพของนโยบายสนับสนุนต่าง ๆ แต่ไม่สามารถระบุประเด็นหรือกำแพงทางการทำงานที่คนพิการแต่ละคนต้องประสบได้ซึ่งงานวิจัยชิ้นนี้ได้แสดงอีกแง่มุมหนึ่งของการสนับสนุนให้คนพิการได้รับสิทธิในการจ้างงานและประกอบอาชีพที่ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตในภาพรวมของคนพิการ ไม่ใช่เพียงการยกระดับอัตราการจ้างงานเท่านั้น แต่อาจรวมถึงการอบรมหรือเตรียมพร้อมทางวิชาชีพให้กับคนพิการ ก่อนที่จะผลักดันให้คนพิการได้เข้าทำงานในองค์การต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีส่วนให้คนพิการสามารถช่วยองค์การพัฒนางานได้อีกด้วย ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปิดโอกาสให้คนพิการได้มีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็น ไม่กีดกันแบ่งแยก รวมถึงการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับลักษณะความพิการ

ปัญหาของคนพิการจากสิทธิที่พึงได้รับของคนพิการที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่มักจะพบปัญหาคือ การเข้าถึงบริการด้านสุขภาพและการฟื้นฟูศักยภาพ ซึ่ง Gudlavalleti et al. (2014) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประเด็นดังกล่าวในประเทศที่มีการขับเคลื่อนนโยบายการสนับสนุนการเข้าถึงบริการสุขภาพของคนพิการ โดยหาข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพและกำแพงที่ขวางกั้นต่าง ๆ รวมถึงทำความเข้าใจความต้องการการรักษาพยาบาลของคนพิการ ซึ่งผู้วิจัยพบว่า 1) คนพิการได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เท่าเทียมในการเข้าถึงบริการทางด้านสุขภาพ รวมถึงการศึกษาและการจ้างงาน 2) คนพิการมีอัตราการใช้บริการด้านสุขภาพต่ำ เนื่องจากประสบการณ์ที่ไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการในการรับการบริการด้านสุขภาพ 3) คนพิการประสบปัญหาใน

การเข้าถึงบริการสุขภาพที่มีคุณภาพได้ยาก ส่งผลให้คนพิการเลือกที่จะมองหาการบริการด้านสุขภาพจากแพทย์ฝึกหัดหรือแพทย์ที่ไม่ได้การรับรองมาตรฐานมากกว่าในบางประเทศ 4) สาเหตุพื้นฐานที่คนพิการไม่เข้าถึงบริการด้านสุขภาพที่มีคุณภาพเมื่อเจ็บป่วยเป็นเพราะปัจจัยด้านค่ารักษาพยาบาล ซึ่งเมื่อวิจัยต่อเนื่องพบว่าคนพิการมีค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาลสูงกว่าคนปกติ ทำให้เกิดปัญหาเงินขาดมือและเป็นภาระสำคัญในชีวิต และปัญหาที่สำคัญที่สุดคือ 5) พฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ที่แสดงต่อคนพิการ แสดงให้เห็นว่าแม้เจ้าหน้าที่พยาบาลก็มีทัศนคติและความเข้าใจเชิงลบต่อคนพิการที่เข้ารับบริการด้านสุขภาพเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ รายงานสถานการณ์ของโลกเกี่ยวกับคนพิการ ระบุว่าในกลุ่มประเทศรายได้ต่ำมี 2 ปัจจัยสำคัญที่คนพิการไม่สามารถเข้าถึงบริการด้านสุขภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ ความสามารถในการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพ และด้านการขนส่ง คิดเป็นร้อยละ 51 – 53 เทียบกับคนปกติทั่วไปคิดเป็นร้อยละ 32 -33 จากผลวิจัยดังกล่าวจะพบปัญหาที่ต่อเนื่องกันหลายประเด็นแต่ล้วนเกิดจากทัศนคติและความเข้าใจเกี่ยวกับคนพิการที่ไม่ถูกต้อง ถึงแม้ว่าจะมีการกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพ แต่ไม่มีการเตรียมความพร้อมสิ่งอำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ หรือแม้แต่การสร้างความเข้าใจและทัศนคติที่ถูกต้องให้กับบุคลากรในโรงพยาบาลจนส่งผลให้คนพิการไม่เลือกให้บริการด้านสุขภาพที่รัฐมอบให้และหันไปเลือกบริการด้านสุขภาพที่ไม่ได้มาตรฐาน อันส่งผลให้คนพิการยังคงประสบปัญหาด้านสุขภาพ และหลีกเลี่ยงการเข้าร่วมกับสังคมต่อไป

จากผลการวิจัยต่าง ๆ ข้างต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Palad et al. (2016) ซึ่งกล่าวว่า ปัญหาสำคัญของประเทศที่พัฒนาแล้ว คนพิการยังคงถูกขวางกั้นจากการเข้าไปมีส่วนร่วมในสังคม ซึ่งส่งผลกระทบที่จะนำไปสู่ปัญหาความยากจน ปัญหาสุขภาพและลดความสามารถในการเข้าไปมีบทบาททางสังคมของคนพิการได้ในอนาคต โดยปัญหาทางสังคมที่สำคัญ คือ ทัศนคติที่สังคมมีต่อคนพิการในเชิงลบนั้น เป็นดังกำแพงขวางกั้นไม่ให้ผนวกคนพิการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการทางสังคม รวมถึงจำกัดสิทธิของคนพิการในการเข้าถึงการศึกษา การประกอบอาชีพและการใช้ชีวิตประจำวัน การยอมรับคนพิการนั้นจะไม่เกิดขึ้นอย่างสมบูรณ์หากยังมีแรงต่อต้านจากทัศนคติเชิงลบดังกล่าว แนวทางการแก้ปัญหาที่สำคัญนั้น Palad et al. (2016) ได้ให้ข้อเสนอว่า การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความคิดและความรู้สึกที่คนทั่วไปในสังคมมีต่อคนพิการอาจช่วยอธิบายการแบ่งแยกและกีดกันคนพิการ นอกจากนี้ยังช่วยระบุว่าควรดำเนินการอย่างไรเพื่อขจัดกำแพงทางสังคมนั้นลง วิธีการที่จะเข้าใจโครงสร้างทางสังคมเกี่ยวกับคนพิการ คือ การวัดทัศนคติของสังคมที่มีต่อคนพิการและทัศนคติของคนพิการที่มีต่อตัวเองเพื่อระบุปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติเชิงลบที่มีต่อคนพิการและหาแนวทางการสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องได้อย่างเหมาะสม โดยใช้เครื่องมือวัดที่เหมาะสมกับประเภทความพิการและกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูลซึ่งเครื่องมือที่ผู้วิจัยสังเคราะห์มานั้นเป็นเครื่องมือที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง มีคุณสมบัติการวัดเชิงจิตวิทยาที่เหมาะสม หากผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถใช้เครื่องมือตรวจสอบทัศนคติของนายจ้าง พนักงานในองค์การ รวมถึงตัวคนพิการเองได้อย่างเหมาะสมจะสามารถช่วยให้ระบุปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติเชิงลบได้ใกล้เคียงและถูกต้องยิ่งขึ้น เพื่อนำผลการวัดที่ได้ไปหาแนวทางการสร้างความเข้าใจและปรับทัศนคติที่ถูกต้อง อันจะส่งผลให้การสนับสนุนสิทธิของคนพิการเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพในทุกกระบวนการ



ภาพที่ 3 กรอบแนวคิดวิธีการแก้ปัญหาทัศนคติของคนในสังคมที่มีต่อคนพิการ และการพัฒนาแนวทางการสร้างคุณภาพชีวิตคนพิการ

จากข้อเสนอของ Palad et al. (2016) ร่วมกับการพิจารณาผลการวิจัยของนักวิจัยท่านต่าง ๆ ข้างต้น ผู้เขียนจึงสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดของวิธีการแก้ปัญหาด้านทัศนคติของคนในสังคมและการพัฒนาแนวทางการสร้างคุณภาพชีวิตคนพิการ ดังแสดงในภาพที่ 3 โดยมุ่งเน้น 1) การเข้าใจทัศนคติของคนในสังคมที่มีต่อคนพิการ โดยใช้เครื่องมือวัดทัศนคติที่เหมาะสมระบุปัจจัยปัญหาที่ส่งผลให้เกิดทัศนคติในเชิงลบหรือทัศนคติที่ไม่ถูกต้องเกี่ยวกับคนพิการ และหาแนวทางการแก้ปัญหา การสร้างความเข้าใจ หรือปรับทัศนคติให้เป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสม และ 2) การทำความเข้าใจคนพิการ โดยใช้เครื่องมือวัดทัศนคติร่วมกับการวัดความต้องการของคนพิการ

ที่เหมาะสม เพื่อระบุปัจจัยปัญหาที่คนพิการได้รับจากประสบการณ์ในสังคม โดยเฉพาะจากการจ้างงาน การประกอบอาชีพ การเข้าถึงบริการสุขภาพ และการใช้ชีวิต รวมถึงความต้องการของคนพิการในการเข้าถึงสิทธิต่าง ๆ หากกล่าวในอีกนัยหนึ่ง คือ การใช้เครื่องมือเชิงจิตวิทยาที่เหมาะสมในการระบุกำแพงทางสังคมแต่ละด้าน และหาแนวทางการก้าวข้ามผ่านกำแพงแต่ละด้านอย่างถูกต้องและเหมาะสม ซึ่งหากคนในสังคมนั้นมีความเข้าใจและทัศนคติที่ถูกต้องต่อคนพิการนั้นจะเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนคนพิการให้ได้รับการพัฒนาฟื้นฟูจนกลายเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในการร่วมกันพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนมากกว่าการเป็นภาระของสังคม

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

การสร้างความเท่าเทียมให้เกิดขึ้นในสังคมเป็นประเด็นที่ได้รับการผลักดันและสนับสนุนอย่างต่อเนื่องในประเทศไทย การกำหนดสิทธิที่คนพิการพึงได้รับจากนโยบาย แผนยุทธศาสตร์ กฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับต่างๆ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการดำเนินงาน ซึ่งในปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ร่วมมือกันผลักดันให้คนพิการได้รับสิทธิต่างๆ เช่นการจัดโครงการผลักดันการจ้างงานคนพิการจากความร่วมมือกันของหน่วยงานภาครัฐและเอกชนซึ่งมีอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปีและปีละหลายครั้ง แต่ปัญหาที่พบคืออัตราการจ้างงานของคนพิการยังอยู่ในอัตราที่ต่ำ โดยในปี 2557 หน่วยงานของรัฐมีการจ้างงานคนพิการรวมกันเพียง 1,668 คน (สำนักเลขาธิการนายรัฐมนตรี, 2559) และในปี 2559 มีสถานประกอบการภาคเอกชนจ้างคนพิการเข้าทำงาน 28,868 คน จากคนพิการที่ลงทะเบียนในปี 2559 ทั้งหมด 1,501,179 คนในขณะนั้น (กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2559ข) แสดงให้เห็นถึงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในกระบวนการ นอกจากนี้ปัญหาสำคัญประการหนึ่งที่คนพิการต้องประสบเมื่อได้รับการผลักดันในสิทธิที่พึงมี คือ ทัศนคติของคนในสังคมที่มีต่อคนพิการ ซึ่งกลายเป็นกำแพงทางสังคมที่สำคัญที่ขวางกั้นกระบวนการสนับสนุนคนพิการไม่ให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จากกรอบแนวคิดในแผนภาพที่ 4 ทัศนคติของคนในสังคมมีบทบาทในการผลักดันและสนับสนุนคนพิการให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น แต่ในทางตรงกันข้ามทัศนคติของคนในสังคมก็กลายเป็นปัจจัยขวางกั้นไม่ได้การดำเนินงานดังกล่าวบรรลุวัตถุประสงค์สูงสุด

เพื่อให้ปัญหาดังกล่าวบรรเทาลงและผลักดันคนพิการให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างแท้จริง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องเร่งหาแนวทางแก้ไขปัญหา สร้างความเข้าใจและปรับทัศนคติของคนในสังคมเกี่ยวกับคนพิการให้ถูกต้อง ซึ่งในปัจจุบันนี้คนไทยส่วนมากมีแนวโน้มเข้าใจคนพิการในเชิงบวกมากขึ้น (ณัฐนันท์ คำภา วิไลศักดิ์ กิ่งคำ และวิภาวรรณ อยู่เย็น, 2557) จึงเป็นเรื่องไม่ยากนักหากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะเร่งแก้ไขปัญหาดังกล่าว เพื่อให้การแก้ปัญหาความเท่าเทียมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคมเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติ

1. การพัฒนาเครื่องมือที่เหมาะสมในการวัดทัศนคติของคนปกติที่มีต่อคนพิการในแต่ละบริบท
2. เครื่องมือที่เหมาะสมในการสำรวจความพึงพอใจของคนพิการต่อสิทธิที่พึงได้รับเพื่อนำไปวิเคราะห์หาจุดสมดุลของดุลยภาพระหว่างสิทธิที่คนพิการพึงได้รับและความต้องการที่แท้จริงของคนพิการ
3. รูปแบบการสร้างความเข้าใจและปรับทัศนคติของคนปกติต่อคนพิการในสังคม

กิตติกรรมประกาศ

บทความทัศนคติต่อคนพิการ : ปัจจัยสำคัญที่ผลักดันหรือขวางกั้นการสร้างความเท่าเทียมชิ้นนี้ เกิดขึ้นจากการศึกษาข้อมูลผลงานวิชาการและงานวิจัยต่าง ๆ ที่มีคุณค่าทางวิชาการ

คณะผู้เขียนขอขอบคุณหน่วยงาน นักวิจัย และนักวิชาการเจ้าของข้อมูลทุกท่านที่ได้อ้างอิงถึงในบทความชิ้นนี้ รวมถึงผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไขบทความให้มีความสมบูรณ์เป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้ คณะผู้เขียนบทความหวังเป็นอย่างยิ่งว่าบทความชิ้นนี้จะเป็นประโยชน์แก่นักวิชาการ นักวิจัย และผู้สนใจทั่วไป สามารถนำไปทำการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อต่อยอดหรือศึกษาเชิงประจักษ์เพื่อทดสอบตัวแบบที่นำเสนอในบทความชิ้นนี้ให้เกิดประโยชน์แก่คนพิการ เพื่อสร้างความเท่าเทียมอย่างแท้จริงให้เกิดในสังคมไทยต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2556). **“เปลี่ยนภาระเป็นพลัง: โอกาสและพื้นที่ทางสังคมของคนพิการ”**. การสัมมนาวิชาการระดับชาติด้านคนพิการ ครั้งที่ 5, โรงแรมริชมอนด์ นนทบุรี.

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2559ก). **การดำเนินงานจดทะเบียนคนพิการทั่วประเทศเดือนกันยายน2559 กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ**. สืบค้นเมื่อ 20ตุลาคม 2559, จากhttps://www.m-society.go.th/article_attach/17794/19977.pdf.

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2559ข). **การดำเนินงานจดทะเบียนคนพิการทั่วประเทศเดือนสิงหาคม 2559 กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ**. สืบค้นเมื่อ 31 กรกฎาคม 2559, จาก https://www.m-society.go.th/article_attach/16279/19239.pdf.

กระทรวงส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. (2559). **รายงานข้อมูลสถานการณ์คนพิการ ประจำเดือนกันยายน 2559**. สืบค้นเมื่อ 20 ตุลาคม 2559, จากhttp://dep.go.th/th/page/รายงานสถานการณ์คนพิการ.

กุลภาวจนสาระ. (2555). **ประชากรชายขอบและความเป็นธรรมในสังคมไทย**. ประชุมวิชาการ เรื่อง ประชากรและสังคม ครั้งที่ 8, ห้องกรุงธนบอลรูม โรงแรมรอยัลริเวอร์ กรุงเทพฯ.

คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2558). **ร่าง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2565**. การประชุมระดมความคิดเห็นทิศทางแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12.

ณัฐนันท์ คำภา, วิไลศักดิ์ กิ่งคำ และวิภาวรรณ อยู่เย็น. (2558). **อัตลักษณ์เชิงบวกแฝงนัยเชิงลบต่อคนพิการ : ความสัมพันธ์ระหว่างภาษากับอัตลักษณ์ของคนพิการในสังคมไทย**. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับภาษาไทย ปีที่ 35(1): 125 – 148.

ทวีศักดิ์สิริรัตน์เรขา. (2554). **คนพิการกับโอกาสทางสังคม**. สืบค้นเมื่อ 2 มิถุนายน 2559, จาก http://www.happyhomeclinic.com/academy/dp01opportunity.pdf.

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ. (2552). **ราชกิจจานุเบกษาเล่ม 126, ตอนพิเศษ 80 ง**. (8 มิถุนายน): 45 - 47.

พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ. (2551). **ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 125, ตอนที่ 28ก**. (9 กุมภาพันธ์): 1-11.

พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ. (2534). **ราชกิจจานุเบกษาเล่ม 108, ตอนที่ 205**. (25 พฤศจิกายน):1 - 8.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. (2542). **ราชกิจจานุเบกษาเล่ม 116, ตอนที่ 74ก**. (19 สิงหาคม): 4.

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. (2550). **ราชกิจจานุเบกษาเล่ม 124, ตอนที่ 61 ก**. (27 กันยายน): 8 - 24.

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. (2556). **ราชกิจจานุเบกษาเล่ม 130, ตอนที่ 30 ก**. (29 มีนาคม): 6 - 12.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. (2550). **ราชกิจจานุเบกษาเล่ม 124, ตอนที่ 47**. (สิงหาคม): 8 – 21.

วริษฐา ปิ่นวัฒนะ. (2550). **ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในองค์การ : กรณีศึกษาบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมอาหารเหลวและเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง**. สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์, มณเฑียร บุญตัน และอัครพรรณ ขวัญชื่น. (2545). **รายงานการศึกษาวิจัยเรื่องการแก้ไขกฎหมายที่กีดกันคนพิการในการเข้าไปมีส่วนร่วมในสังคม ศึกษากรณี กฎหมายและกฎระเบียบที่จำกัดสิทธิคนพิการในการประกอบอาชีพ**. สืบค้นเมื่อ 2 กรกฎาคม 2559, จาก http://dep.go.th/law/file/p2.pdf.

สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข. (2553). **ประสบการณ์ในการทำงานสร้างเสริมสุขภาพคนพิการ**. โครงการสนับสนุนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). กรุงเทพ: บริษัท สหมิตรพริ้นติ้งแอนด์พับลิสชิ่ง จำกัด.

สารานุกรมไทยสำหรับเยาวชน. (2535). **สาเหตุของความพิการเล่มที่ 16 เรื่องที่ 10 การฟื้นฟูสมรรถภาพเยาวชนผู้พิการด้านการศึกษา**. สืบค้นเมื่อ 3 มิถุนายน 2559, จาก http://kanchanapisek.or.th/kp6/sub/other sub.php?file=encyclopedia/saranugrom.htm.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2559). **ป้องกันดูแลรักษา เด็กพิการแต่กำเนิด**. สืบค้นเมื่อ 20 ตุลาคม 2559, จาก http://www.thaihealth.or.th/Content/31130-ป้องกันดูแลรักษาเด็กพิการแต่กำเนิด.html

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2556). **สรุปผลที่สำคัญการสำรวจความพิการ พ.ศ. 2555**. สำนักงานสถิติสังคม กรุงเทพฯ.

อานนท์ วันลา. (2553). **การสร้างเทคโนโลยีแห่งตัวตนของสมาชิกวุฒิสภาผู้พิการทางสายตา**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตนครปฐมมหาวิทยาลัยศิลปากร.

Gudlavalleti, M.V.P., John, N., Allagh, K., Sagar J., Kamalakannan, S., and Ramachandra, S.S. (2014). **Access to Health Care and Employment Status of People with Disability in South India, the SIDE (South India Disability Evidence) Study**. BMC Public Health 14,1125-1132.

Palad, Yves Y., Barquia, Rensyl B., Domingo, Harvey C., Flores, Clinton K., Padilla Levin L., and Rame Jonas Mikko D. (2016). **Scoping Review of Instrument measuring Attitudes toward disability.** Disability and Health Journal 9, 354-374.

Park, Y., Seo, Dong G., Park, J., Bettini, E., and Smith, J. (2016). **Predictors of Job Satisfaction among Individuals with Disabilities: An Analysis of South Korea's National Survey of Employment for the Disabled**. Research in Development Disabilities 53-54, 198-212.

Schur, L., Kruse, D., Blasi, J., and Blanck, P. (2009). **Is Disability Disabling in All Workplaces? Workplace Disparities and Corporate Culture**. Industrial Relation 48(3), 38 -410.

Siperstein, Gary N., Romano, neil., Mohler, Amanda., and Parker, Robin. (2005). **A national survey of consumer attitudes toward companies that hire people with disabilities**. Journal of Vocational Rehabilitation 24(1),3 - 9.

World Health Organization. (2011). **World Report on Disability.** WHO Press: Switzerland: 1 - 14.

ปัจจัยด้านส่วนบุคคลและปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

Demographic Factors, Job Characteristic Factors and Organizational Commitment of Personnel at Rajamangala University of Technology PhraNakhon

อิศรา ศิริมณีรัตน์[1*] วันนิศา รักษมาตย์[2] ชนวีร์ สุรชาตรี[3] จักรพล บุตรคำโชติ[4] และ เจษฎา อุดมพิทยาสรรพ์[5]

Issara Siramaneerat[1*] Wannisa Raksamat[2] Chanawee Surachatri[3] Jakpon Buthcamchort[4] and Jadsada Udompittayason[5]

[1*]อาจารย์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

[2,3]อาจารย์วิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุข กาญจนาภิเษก, กระทรวงสาธารณสุข

[4]นักวิชาการคอมพิวเตอร์, กระทรวงสาธารณสุข

[5]แพทย์แผนไทยปฏิบัติการวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดตรัง, กระทรวงสาธารณสุข

[*]Email : issara_sira@hotmail.com โทร. 08-9444-4214

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครและเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลปัจจัยด้านลักษณะงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครกลุ่มประชากร ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครจำนวนทั้งสิ้น 700 คน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างด้วยตารางสุ่มได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 250 คน ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม โดยมีแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .921 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าร้อยละค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนการทดสอบค่า t การทดสอบค่า Fและสถิติทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ด้านบรรทัดฐานมากที่สุดมีค่าเฉลี่ย 4.28 และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการคงอยู่กับองค์การ มีค่าเฉลี่ย 3.96 2) ปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานด้านความหลากหลายของงานมากที่สุดมีค่าเฉลี่ย 4.16 และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย 3.98 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การ พบว่า ปัจจัยด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านความท้าทายของงาน ด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และโดยภาพรวม ส่งผลต่อความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ : ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ความผูกพันต่อองค์การ

Abstract

This research aims to study organizational commitment of personnel at Rajamangala University of Technology PhraNakhon and to investigate demographic factors and job characteristic factors toward organizational commitment of personnel at Rajamangala University of Technology PhraNakhon. The population was composed of academic and support staff at Rajamangala University of Technology PhraNakhon among 700 cases. The sample was selected by using a simple random sampling, accounting of 250 cases. The instrument that used to collect information was a five rating scale. The reliability of the whole questionnaire was 0.921. The data was analyzed by descriptive statistics, t-test and F-test and Pearson Product Moment Correlation.

The results showed that 1) Personnel have opinions about organizational commitment within the normative commitment at a highest level (Mean=4.28, S.D. = 0.44) followed by affective commitment (Mean=4.18, S.D. = 0.62) and continuous commitment (Mean=3.96, S.D. = 0.58). 2) Personnel have opinions about job characteristic factors within the variety of jobs at a highest level (Mean=4.16, S.D. = 0.67) followed by the challenge of work (Mean=4.08, S.D. =0.63) and the freedom of work (Mean=3.98, S.D. = 0.70).3) The organizational commitment is significantly different at level 0.05 in term of age, married status and education 4) The variety of jobs, the challenge of work and the freedom of work yielded a significant positive association with the organizational commitment at level 0.05.

Keywords : Personal Factors, Job Characteristic Factors, Organizational Commitment

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์คือปัจจัยพื้นฐานขององค์การในปัจจุบันทรัพยากรมนุษย์คือบุคลากรภายในองค์การ กลุ่มหรือธุรกิจใดๆ ที่มีการใช้มนุษย์เข้ามามีส่วนในการดำเนินงานโดยมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามแนวทางขององค์การที่กำหนดไว้ ซึ่งการดำเนินงานที่ต้องการผลสำเร็จ ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้เกิดความสำเร็จให้ต่อองค์การ (พานี สฤษฎ์วานิช, 2549) หากองค์การสามารถบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมส่งผลต่อความสำเร็จต่อผล การบริหารงานขององค์การในภาพรวม การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงมีคุณประโยชน์อย่างสูงและเป็นตัวแปรชี้วัดความสำเร็จขององค์การในอนาคตได้อย่างดี ซึ่งการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี องค์การควรคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์การ รวมถึงการพิจารณาถึงทักษะความรู้ความสามารถของบุคลากรและการพัฒนาควบคู่กันไปดังนั้นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีขององค์การนั้นจะเป็นตัวเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากรในองค์การได้ (วิเชียร วิทยอุดม, 2550)

การที่องค์การต่าง ๆ ไม่ว่าภาครัฐเอกชนจะสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์การจำเป็นที่จะต้องสร้างแรงจูงใจรวมถึงการสร้างความผูกพันในองค์การซึ่งผลดังกล่าวจะส่งผลให้คนและงานจะเอื้อประโยชน์ต่อกันเพราะคนเป็นผู้สร้างงานในขณะที่งานเป็นสิ่งที่ใช้ควบคุมพฤติกรรมของคนให้สอดคล้องกันในการทำงานร่วมกันซึ่งจากความสัมพันธ์ดังกล่าวจะเห็นได้ว่าหากบุคคลในองค์การได้รับการจูงใจในการทำงานให้เขาเหล่านั้นได้บรรลุถึงความต้องการของตนแล้วก็จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิผลโดยรวมขององค์การรวมถึงสามารถนำการจูงใจดังกล่าวมาสร้างความผูกพันในองค์การให้กับคนในองค์การ (เสริมศักดิ์ สรวญรัมย์, 2556) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลเป็นสถาบันในอุดมศึกษาของรัฐในระบบราชการมีหน้าที่ในผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม การพัฒนาบุคลากรจึงมีความจำเป็นอย่างมากในด้านการจูงใจในการปฏิบัติงาน การสร้างโอกาสในความก้าวหน้า การรักษาคนให้อยู่กับองค์การการศึกษาต่อการฝึกอบรมและดูงาน มหาวิทยาลัยจึงจำเป็นต่อสร้างระบบกลไกในการบริหารบุคลากรที่มีคุณภาพตอบสนองการขับเคลื่อนของมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ปัจจุบันที่สถาบันการศึกษามีการแข่งขันสูง การบริหารจัดการองค์การให้ทันต่อสถานการณ์และการใช้ทรัพยากรให้เหมาะสมและคุ้มค่า

องค์การที่สามารถสร้างความผูกพันร่วมกันระหว่างบุคลากรในหน่วยงานได้จะทำให้องค์การนั้นมีแนวทางและเป้าหมายร่วมกัน และส่งเสริมให้บุคลากรได้ทุ่มเทในการทำงานอย่างมีประสิทธิผล เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ ความผูกพันต่อองค์การที่ดีเป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าขององค์การต่อไป (ชลิตา แค่มจันทึก, 2559) จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยมีความตระหนักและเห็นความสำคัญของบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การจึงให้ความสนใจศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครโดยผลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำมาใช้ในการวางแผนการบริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกต่อไปนอกจากนี้ยังสามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาหรือใช้ในการวิจัยอื่น ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กันได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลปัจจัยด้านลักษณะงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ชลิตา แค่มจันทึก (2559) ได้ให้คำจำกัดความความผูกพันกับองค์การ คือ สถานะซึ่งบุคลากรต้องการที่จะเห็นองค์การบรรลุเป้าหมายในฐานะที่เขาเป็นสมาชิกคนหนึ่งขององค์การบุคลากรจะเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์การถึงขนาดมีความผูกพัน (Commitment) และจงรักภักดี (Loyalty) ต่อองค์การใคร่จะเห็นความก้าวหน้าขององค์การตราบเท่าที่องค์การยังสร้างความพอใจให้กับบุคลากรอยู่แต่เมื่อไรความไม่พอใจแผ่ขยายไปทั่วทั้งองค์การบุคลากรก็มีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การได้มาก

ธีรภัทร วาณิชพิทักษ์ (2555) กล่าวว่า องค์การที่จะประสบความสำเร็จองค์การที่สร้างประโยชน์ให้กับสังคมองค์การที่ให้โอกาสแก่บุคลากรสมาชิกมักจะมีความรู้สึกรักองค์การภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกเป็นส่วนหนึ่งของ

องค์การมีความรู้สึกร่วมกับองค์การสูงและทำตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเช่นตั้งใจทำงานดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์การเหมือนกับของของตนแก้ตัวแทนองค์การเมื่อถูกคนกล่าวหาและมักจะให้สรรพนามตัวว่าเราหรือของเราเช่นองค์การ

Allen and Meyer (1990) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การจะมีส่วนที่สำคัญ 3 ประการดังนี้

1. ความผูกพันด้านจิตใจ คือ อารมณ์ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การเนื่องจากพนักงานรู้สึกถึงความเป็นสมาชิกในองค์การและมีความเกี่ยวข้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ เป็นความผูกพันที่เกิดจากการที่องค์การได้จ่ายค่าตอบแทนขององค์การเพื่อแลกเปลี่ยนกับการให้พนักงานคงอยู่กับองค์การ

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีความคิดว่าเมื่อได้เข้ามาเป็นสมาชิกในองค์กรแล้วก็จะต้องมีความผูกพันและมีความจงรักภักดีต่อองค์การ

สรุปจะพบว่า ความผูกพันต่อองค์การคือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์อันเหนียวแน่นและเป็นไปในทิศทางที่ดีโดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การเพราะมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์การและทุ่มเทด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การอันเกิดจากการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การร่วมถึงการมีส่วนร่วมและต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีความภาคภูมิใจในองค์การของตนเองและจะมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์การรวมถึงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์การ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

ขนิษฐา ศรีทอง (2550) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำบาดาลและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำบาดาลพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำบาดาลสอดคล้องและอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ รองลงมา ได้แก่ ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การและความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำบาดาลจำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่าประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 15 ปีมีค่าเฉลี่ย 4.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.36 ส่วนประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ย 4.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.3 ผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉรา ชูเอน (2553) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร โดยผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยด้านที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือ พนักงานมีความเต็มใจทุ่มเทใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การและพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยด้านงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเพศมีความสัมพันธ์กับค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครกลุ่มประชากร ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครจำนวนทั้งสิ้น 700 คน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างด้วยตารางสุ่มได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 250 คน ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยโดยแบ่งเครื่องมือออกเป็น 3 ตอนดังนี้ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การข้อคำถามต่างๆ ในตอนที่ 2 และ 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ท (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2547) แบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบโดยการนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและจุดประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยหาค่า IOC คัดเลือกข้อที่มีค่าระหว่าง 0.70 –1.00 (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541) แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้จัดเก็บข้อมูล (Try–Out) จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) = 0.921 แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 250 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.0 จากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนการทดสอบค่า t การทดสอบค่า F และสถิติทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

1.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 69.2 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 66.8 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 76.8 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 58 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1-8 ปี จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 71.2 ส่วนใหญ่ทำงานตำแหน่งระดับปฏิบัติการ จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 77.2 และส่วนใหญ่ทำงานแผนงานทั่วไป จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 66

1.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.19 (*S.D.* = 0.87) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในอันดับแรก คือ ด้านความหลากหลายของงาน มีค่าเฉลี่ย 4.16 (*S.D.* = 0.67) รองลงมา คือ ด้านความท้าทายของงานมีค่าเฉลี่ย 4.08 (*S.D.* = 0.63) และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย 3.98 (*S.D.* = 0.70)

1.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในอันดับแรก คือ ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ย 4.28 (*S.D.* = 0.44) รองลงมา ด้านความผูกพันด้านความรู้สึกมีค่าเฉลี่ย 4.18 (*S.D.* = 0.62) และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ มีค่าเฉลี่ย3.96 (*S.D.* = 0.58)

2. ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า 1) อายุ 2) สถานภาพสมรส 3) ระดับการศึกษา มีผลต่อระดับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนเพศ ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครในภาพรวม

2.2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่า ปัจจัยด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านความท้าทายของงาน ด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและโดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครในภาพรวม ด้วยค่าสถิติ Pearson Correlation มีค่าเท่ากับ 0.658, 0.665, 0.691, 0.779 และ 0.788 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

อภิปรายผล

1. ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และแผนกงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครดังนี้

1.1 อายุ พบว่า บุคคลากรที่มีอายุมากกว่า จะมีระดับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า อาจเนื่องมาจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีนโยบายและวัฒนธรรมในการให้ความสำคัญกับพนักงานในเรื่องความอาวุโสและความมีประสบการณ์ในการทำงานทำให้พนักงานที่มีอายุมากเกิดความรู้สึกว่าตนเองสำคัญกับองค์การเป็นผลทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรนภา นันทพรวิญญู (2551) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล รีเทลคอร์ปอเรชั่น จำกัด พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

1.2 สถานภาพสมรส พบว่า บุคลากรที่สมรสแล้วจะมีระดับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมากกว่าคนโสดอาจเนื่องจากคนที่แต่งงานแล้วมีภาระที่จะต้องรับผิดชอบมากกว่าคนโสดเช่นเดียวกับงานวิจัยของวารุณี คำแก้ว (2550) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานที่มีโสดมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า

1.3 ระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาจะมีระดับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีอาจจะเนื่องมาจากพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่ามีหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าทำให้เกิดความรู้สึกว่าตัวเองมีคุณค่ากับองค์การและองค์กรให้ความสำคัญกับตนรวมทั้งยังได้รับเงินเดือนและสวัสดิการและมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่สูงกว่า (สิรินาตย์ กฤษฎาธาร, 2552)

2. ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครเหตุผลอาจเนื่องมาจากบุคลากรทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีความอิสระในการทำงานมีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นสร้างสรรค์งานใหม่ที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในการทำงานและเต็มใจทำงานให้กับองค์การโดยไม่คิดที่จะลาออกหรือออกจากองค์การไปรวมทั้งงานที่ได้รับมอบหมายนำไปปฏิบัตินั้นมีความสำคัญต่อองค์กรต้องการใช้ความรู้ความสามารถความชำนาญและประสบการณ์จนทำให้งานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (นิพนธ์ เทพวัลย์, 2523) สอดคล้องกับงานวิจัยของประดิษฐพงษ์ สร้อยเพชร (2557) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่ง พบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติและงานวิจัยของปาริชาต บัวเป็ง (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไดกิ้นอินดัส ทรีส์ประเทศไทย (จำกัด) พบว่า ตัวแปรปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

เอกสารอ้างอิง

ธีรภัทร วาณิชพิทักษ์. (2555). **การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทร่วมเจริญพัฒนาจำกัด**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

ชลิตา แค่มจันทึก. (2559). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นด้านพฤติกรรมการทำงาน: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.** การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

เสริมศักดิ์ สรวญรัมย์. (2556). **ความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานรัฐวิสาหกิจองค์การตลาดกระทรวงมหาดไทย (อต.)**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ปาริชาต บัวเป็ง. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไดกิ้นอินดัสทรีส์ประเทศไทย (จำกัด).** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ประดิษฐพงษ์ สร้อยเพชร. (2557). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่ง.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเนชั่น.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: เทพเนรมิตการพิมพ์.

เนตรนภา นันทพรวิญญู. (2551). **ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล รีเทลคอร์ปอเรชั่น จำกัด.** การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2547). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์.(พิมพ์ครั้งที่8). กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท.

สิรินาตย์ กฤษฎาธาร. (2552). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท การบินไทยจำกัด (มหาชน)**. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

วารุณี คำแก้ว. (2550). **ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาการจัดการทั่วไปมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

อัจฉรา ชูเอน. (2553). **ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990). **The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization**. Journal of Occupational and Organizational Psychology, Volume 63 Issue 1 (March 1990).

การพัฒนาศักยภาพบุคคลในชุมชนเพื่อจัดการด้านการท่องเที่ยวสู่ความยั่งยืนของชุมชนตำบลลาดชะโด อำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

Local People Potential Development for Sustainable Tourism Management in Tambon Lad Chado, PakHai District, Phranakhon Si Ayutthaya Province

เมธารัตน์ จันตะนี[1*] และ ลำยอง ปลั่งกลาง[2]

Metharat Chantanee[1*] and Lumyong Plangklang[2]

[1*]อาจารย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

[2]รองศาสตราจารย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

[*]E-mail : metharat18@gmail.com โทร. 08-7031-2111

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความพร้อมและความต้องการในการพัฒนาศักยภาพบุคคลในชุมชนเพื่อการจัดการด้านการท่องเที่ยวชุมชนตำบลลาดชะโด อำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาและจัดโครงการพัฒนาศักยภาพบุคคลในชุมชนเพื่อการจัดการด้านการท่องเที่ยวสู่ความยั่งยืนชุมชนตำบลลาดชะโด อำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม การสนทนากลุ่ม และการประชุมเชิงปฏิบัติการ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคคลในชุมชน ได้แก่ ผู้นำชุมชน/กำนันผู้ใหญ่บ้าน 16 คน ผู้ประกอบการเกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว 2 คน คณะกรรมการกลุ่มท่องเที่ยวชุมชน 2 คน เจ้าหน้าที่เทศบาล 2 คน และประชาชน 10 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 32 คน ผลการวิจัย พบว่า

1) ความพร้อมและความต้องการในการพัฒนาศักยภาพบุคคลในชุมชนเพื่อการจัดการด้านการท่องเที่ยวชุมชนตำบลลาดชะโด พบว่า

1.1) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 54.55) มีอายุระหว่าง 51-60 ปี (ร้อยละ 90.92) เรียนจบประถมศึกษา (ร้อยละ 22.73) อาศัยอยู่ในชุมชนมากกว่า 20 ปี (ร้อยละ 90.92) มีอาชีพเกษตรกรรม (ร้อยละ 45.45) มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท (ร้อยละ 50.00) ไม่เคยรับการอบรมเกี่ยวกับการจัดการชุมชน (ร้อยละ 50.00) เรื่องที่เคยอบรมเกี่ยวกับพัฒนาชุมชน (ร้อยละ 44.45)

1.2) ความพร้อมและความต้องการของบุคคลในชุมชนด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการท่องเที่ยวและด้านบุคลิกภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =3.58, $\bar{x}$ =3.81) ด้านการจัดการท่องเที่ยว และด้านความสามารถในการพึ่งพาตนเองมีความพร้อมในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ =3.19, $\bar{x}$ =3.21) ส่วนระดับความต้องการพัฒนาของบุคคลในชุมชนพบว่า มีความต้องการพัฒนาในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ต้องการพัฒนาด้านความรู้ความเข้าใจ ($\bar{x}$ =3.70) ต้องการพัฒนาด้านการจัดการท่องเที่ยว ($\bar{x}$ =3.95) ต้องการพัฒนาด้านความสามารถพึ่งพาตนเอง ($\bar{x}$ = 4.29) และต้องการพัฒนาด้านบุคลิกภาพ ($\bar{x}$ =4.16)

2) แนวทางการพัฒนาและจัดโครงการพัฒนาศักยภาพบุคคลในชุมชนเพื่อการจัดการด้านการท่องเที่ยวสู่ความยั่งยืนชุมชนตำบลลาดชะโด ดังนี้

2.1) แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคคลในชุมชนเพื่อการจัดการด้านการท่องเที่ยวสู่ความยั่งยืนชุมชนตำบลลาดชะโด พบว่า

1) ควรสร้างความตระหนักให้บุคคลในชุมชนเห็นคุณค่าความงดงามของวิถีชีวิตวัฒนธรรมประเพณีของตน นำวัฒนธรรมประเพณีทรัพยากรท่องเที่ยวในชุมชนมาพิจารณาจัดทำเป็นผลิตภัณฑ์ทางการท่องเที่ยวอย่างถูกต้องตามหลักการท่องเที่ยวแบบยั่งยืน

2) ควรจัดกิจกรรมและบริการการท่องเที่ยวของบุคคลในชุมชนจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งคนในชุมชนหน่วยงานองค์กรส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานสนับสนุนเช่นสถาบันอุดมศึกษาในท้องถิ่น

3) ตลาดลาดชะโดที่ชบเซาอยู่จะจัดประชาสัมพันธ์และจัดกิจกรรมให้บุคคลในชุมชนมีการเคลื่อนไหวเป็นระยะเพื่อให้นักท่องเที่ยวมากขึ้น รวมทั้งใช้ช่องทางที่ภาครัฐมีการส่งเสริมมาช่วยในการทำตลาด เช่น เข้าร่วมงานที่หน่วยงานจัดขึ้นในโอกาสต่าง ๆ

4) ผู้นำชุมชนและองค์กรส่วนท้องถิ่นควรเป็นผู้นำจัดให้ชุมชนรวมตัวกันร่วมมือกันจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน ขณะที่ชุมชนควรปรับทัศนคติของตนให้ยอมรับผลกระทบที่อาจจะเกิดจากการมีการท่องเที่ยวในชุมชนทั้งด้านบวกและด้านลบ การจัดพัฒนาศักยภาพจัดตามที่ชุมชนร่วมกันเสนอคือ อบรมเชิงปฏิบัติการ และศึกษาดูงาน พร้อมประเมินผลและแนวทางการนำไปใช้ประโยชน์

2.2) การจัดโครงการพัฒนาศักยภาพบุคคลในชุมชนเพื่อการจัดการด้านการท่องเที่ยวสู่ความยั่งยืนชุมชนตำบลลาดชะโด ดังนี้

1) ด้านความรู้ความเข้าใจ ได้แก่ การสร้างความตระหนักให้คนในชุมชนเห็นคุณค่าของทรัพยากรการท่องเที่ยวของชุมชน การจัดให้ได้รับความรู้ความเข้าใจอย่างชัดเจนและปฏิบัติได้ ในด้านการวางแผนปฏิบัติงานเพื่อบริการการท่องเที่ยวของชุมชน และการกระตุ้นการมีส่วนร่วมของชุมชนให้มีความคิดเห็นร่วมกันสอดคล้องกันในทุกขั้นตอนของการจัดการการท่องเที่ยวนั้นเทศบาลลาดชะโดจะจัดเจ้าหน้าที่สนับสนุนดำเนินการ

2) ด้านการจัดการท่องเที่ยว ได้แก่ การจัดตั้งกลุ่มเพื่อดำเนินการจัดการท่องเที่ยวอย่างเต็มรูปแบบให้คนในชุมชนเป็นมัคคุเทศก์ โดยขอให้คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เป็นที่ปรึกษา

3) ด้านความสามารถในการพึ่งพาตนเอง ได้แก่ ให้บุคคลในชุมชนนำทรัพยากรท่องเที่ยวที่มีอยู่เดิม โดยเฉพาะตลาดโบราณลาดชะโด และสิ่งแวดล้อมทางวัฒนธรรมประเพณี มาจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวให้บ่อยขึ้นโดยขอความร่วมมือจากเทศบาลตำบลลาดชะโดซึ่งมีความพร้อมในการสนับสนุนระดับสูง

4) ด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ การปรับทัศนคติของบุคคลในชุมชนให้ยอมรับผลกระทบจากการจัดให้มีกิจกรรมท่องเที่ยวในชุมชนทั้งด้านบวกและด้านลบ เช่น ให้มีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ร่วมกันอย่างเป็นธรรมและผลด้านปัญหาที่อาจตามมาจากการมีการท่องเที่ยวในชุมชน

คำสำคัญ : การพัฒนาศักยภาพบุคคล การจัดการด้านการท่องเที่ยว

Abstract

The objectives of this research were 1) to study readiness and local people potential development needs for Sustainable Tourism Management in Tambon Lad Chado, PakHai District, Phranakhon Si Ayutthaya Province 2) Guidelines development and local people development projects for Sustainable Tourism Management in Tambon Lad Chado, PakHai District, Phranakhon Si Ayutthaya Province. Qualitative research, Tools used in research, questionnaires, focus groups, and Projects development people, Sample size 32 research, subjects consist of 16 community leaders and village chiefs, 2 tourism entrepreneurs, 2 community tourism committees, 2 local government officials, and 10 people in the community.

1) to study readiness and local people potential development needs for Sustainable Tourism Management in Tambon Lad Chado, PakHai District, Phranakhon Si Ayutthaya Province, The results are that,

1.1) mostly them are female (54.55%), age between 51-60 years old (90.92%), elementary school graduation (22.73%), more than 20 years' residence (90.92%), and working in an agricultural sector (45.45%), with salary lower than 10,000 baht (50.00%), Half of them have never trained in community management (50.00%), while the other half is found to have been trained in community development before (44.45%).

1.2) readiness and local people potential development, knowledge to tourism and personal characteristics ($\bar{x}$=3.58, $\bar{x}$=3.81), tourism management and self-reliance and their readiness local people ($\bar{x}$=3.19, $\bar{x}$=3.21), Level of local people development needs the following, knowledge ($\bar{x}$=3.70), tourism management ($\bar{x}$=3.950), self-reliance ($\bar{x}$=4.29), and personal characteristics ($\bar{x}$=4.16).

2) Guidelines development and local people development projects for Sustainable Tourism Management in Tambon Lad Chado, PakHai District, Phranakhon Si Ayutthaya Province, The results are that,

2.1) Guidelines development

2.1.1) make be aware local people, to value and beauty of their ways of life, cultures, and traditions should be recognized and developed as tourism products according to the principles of sustainable tourism

2.1.2) Should organize tourism activities and services local people with full participation of all the people concerned including people in the community, local organizations and universities

2.1.3) public relations and activities local people in Lad Chado Market should be made continuously and participating in the fairs occasionally held under the support of the government sectors should be considered

2.1.4) leaders local people and Local organization should be promoted to community. And leaders and local organizations and, It should adjust their attitude to accept the potential impact of tourism. Make to community Development should be recognized among the people in the community. is workshops and attractions study with evaluation and utilization.

2.2) local people development projects

2.2.1) Knowledge, to raise awareness among community members of the value of community tourism resources. Provide clear and practical understanding. In planning for community tourism services. And to encourage community participation, there is a shared opinion. Consistent at all stages of the tourism management, the municipality will arrange support staff.

2.2.2) Tourism management, to set up a group to carry out full-scale tourism management for people in the community to guide. By asking the Faculty of Management Science. Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University As a consultant

2.2.3) Self-reliance, to including the existing tourist resources. Especially the ancient market. And cultural environment To travel more frequently, by asking for support from the Lad Prao Municipality which is ready to support high level.

2.2.4) Personality, to the attitude of the people in the community to accept the impact of the establishment of tourism activities in the community, both positive and negative, such as to participate in a fair share of the benefits and problems that may follow. From having a community tour.

Keywords : Human potential development, Sustainable Tourism Management

บทนำ

การท่องเที่ยวได้รับการยอมรับว่าเป็นภาคธุรกิจที่สำคัญที่มีผลต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม แม้ว่าการท่องเที่ยวจะมีความสำคัญและมีการพัฒนามาอย่างต่อเนื่องก็ตาม ยังคงพบว่า มีปัญหาที่ควรได้รับการแก้ไขอย่างต่อเนื่องเช่นกัน โดยเฉพาะความพยายามให้เกิดแหล่งท่องเที่ยวและการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน เพราะผู้มีบทบาทหน้าที่ขาดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในกระบวนการจัดการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ตลอดจนทักษะที่จำเป็น เช่น การจัดการชุมชน ความร่วมมือจากชุมชนและการมีจิตสำนึกด้านบริการ นอกจากนี้เทคโนโลยีการสื่อสารที่ปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว เช่นเดียวกับกระแสการท่องเที่ยว รูปแบบ และกิจกรรมการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวที่มีแนวโน้มแสวงหาความรู้ควบคู่กับการท่องเที่ยวล้วนมีผลต่อการปรับตัวของบุคลากรผู้จัดการการท่องเที่ยวที่ต้องพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว แต่การพัฒนาบุคลากรปัจจุบันเป็นการพัฒนาที่ปลายเหตุจึงมักเกิดปัญหาย้อนกลับมาดังเดิม

หากพิจารณาแนวคิดการท่องเที่ยวแบบยั่งยืนจะเห็นได้ว่าจะเป็นการท่องเที่ยวที่ต้องการความสมดุล ทั้งด้านรายได้ การอนุรักษ์ทรัพยากร ความทันสมัยและคุณภาพชีวิต จึงเป็นโจทย์ที่ต้องการการแก้ด้วยการพัฒนา

ศักยภาพบุคลากรที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการศึกษาข้อมูลเพื่อประกอบการวางแผนเพื่อการพัฒนาโดยการสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับคนในชุมชนอย่างเพียงพอ จึงจะสามารถยกระดับคุณภาพการจัดการท่องเที่ยวไปสู่ความยั่งยืนได้อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพร้อมและความต้องการในการพัฒนาศักยภาพบุคคลในชุมชนเพื่อการจัดการด้านการท่องเที่ยวชุมชนตำบลลาดชะโด อำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาและการจัดโครงการพัฒนาศักยภาพบุคคลในชุมชนเพื่อการจัดการด้านการท่องเที่ยวชุมชนสู่ความยั่งยืนตำบลลาดชะโด อำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดการจัดการการท่องเที่ยวโดยบุคคลในชุมชน การท่องเที่ยวโดยชุมชนเป็นการท่องเที่ยวที่คำนึงถึงความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อม สังคม วัฒนธรรม กำหนดทิศทางโดยชุมชน จัดการโดยบุคลในชุมชน และบุคคลในชุมชนมีบทบาทเป็นเจ้าของ มีสิทธิในการจัดการดูแลเพื่อให้เกิดการเรียนรู้แก่ผู้มาเยือน โดยมีหลักการสำคัญคือ (พจนา สวนศรี, 2546) ชุมชนเป็นเจ้าของ ชาวบ้านมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและตัดสินใจ ส่งเสริมความภาคภูมิใจในตนเอง ยกระดับคุณภาพชีวิต มีความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม ก่อให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างคนต่างวัฒนธรรม เคารพในวัฒนธรรมที่แตกต่างและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เกิดผลตอบแทนที่เป็นธรรมแก่คนท้องถิ่น มีการกระจายรายได้สู่สาธารณประโยชน์ของชุมชน ทั้งนี้ควรมีรูปแบบการบริการที่เหมาะสมกับชุมชน เช่น มีที่พักแบบโฮมสเตย์ อาหารพื้นบ้านจากวัตถุดิบในชุมชน นำเที่ยวโดยคนในชุมชนหรือเยาวชน กิจกรรมที่เป็นสิ่งแสดงวิถีชีวิตดั้งเดิมของชุมชน และอาจมีของที่ระลึกที่มาจากภูมิปัญญาและวัสดุจากชุมชน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง คือ ทฤษฎีด้านการจัดการเชิงธุรกิจและการจัดการชุมชน โดยให้บุคคลในชุมชนมีการลงทุน การบริหาร การกระจายผลตอบแทนและการดูแลรับผิดชอบชุมชนเกิดการเรียนรู้มีการถ่ายทอดประสบการณ์ผ่านกลุ่มหรือองค์กรชุมชนคล้ายรูปแบบการประกอบธุรกิจที่ให้ความสำคัญกับคนและทรัพยากรในชุมชน

ผลงานวิจัยที่มีการศึกษาไว้แล้วในช่วงเวลาไม่เกิน 10 ปี พบว่า เป็นงานวิจัยขนาดใหญ่ที่มีพื้นที่ศึกษารวมเรื่องละหลายจังหวัดโดยเฉพาะในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีงานวิจัยของ (ศักดิ์ศิริ นันตะสุขและคณะ, 2550) และงานวิจัยของ (สุรินทร์ หลวงนาและคณะ, 2552) ที่ศึกษาในพื้นที่อีสานใต้ที่เน้นบุคลากรในท้องถิ่นว่ามีระดับศักยภาพและระดับความต้องการในการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างไร และศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการพัฒนาเชิงยุทธศาสตร์สู่ความเข้มแข็งและเชื่อมโยงประเทศเพื่อบ้าน ผลวิจัยทั้ง 2 เรื่องดังกล่าว พบว่า คนในท้องถิ่นมีศักยภาพการพัฒนาโดยรวมในระดับมาก เช่นเดียวกับความต้องการพัฒนาศักยภาพพบว่ามีความต้องการพัฒนาในระดับมากด้วยเช่นกัน ส่วนปัญหาอุปสรรคที่ศึกษาเน้นแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตร พบว่ามีปัญหาในระดับปานกลาง และค้นพบแนวทางการพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวว่าทั้งภาครัฐและเอกชน ควรจัดให้ศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบลจัดทำสถานที่ท่องเที่ยวเชิงเกษตรอย่างจริงจังเป็นรูปธรรม โดยส่วนราชการและองค์กรส่วนท้องถิ่นเป็นผู้สนับสนุนงบประมาณ โดยคำนึงถึงการจัดกิจกรรมที่มีรายได้และจัดอย่างต่อเนื่องจริงจังตลอดไป และต้องการมีการประสานงานแบ่งภาระรับผิดชอบให้ชัดเจน จัดอบรมหลายๆ หน่วยงาน เพื่อหาข้อเสนอแนะร่วมกัน จัดให้มีการศึกษาดูงาน และมีเครือข่ายอย่างแพร่หลาย ตลอดจนการพัฒนาสิ่งอำนวย

ความสะดวกพื้นฐานที่เอื้อต่อการท่องเที่ยวด้วย เช่น การคมนาคมการติดต่อระหว่างประเทศเพื่อนบ้านที่สะดวกรวดเร็วขึ้น การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและประเทศเพื่อนบ้านด้วย

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ศึกษาข้อมูลจากแหล่งปฐมภูมิ และแหล่งทุติยภูมิ (Primary and Secondary Data) รวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามเพื่อการสัมภาษณ์ การจัดประชุมอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การสังเกตแยกวิธีการตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1. ศึกษาความพร้อมและความต้องการในการพัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อการจัดการด้านการท่องเที่ยวชุมชน ดำเนินการโดย

1.1 ประชากรเป้าหมาย ประกอบด้วย คณะกรรมการชุมชนตำบลลาดชะโด กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน คณะกรรมการตลาดลาดชะโด ผู้ประกอบการธุรกิจท่องเที่ยว เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลลาดชะโด และประชาชน

1.2 กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีเลือกแบบเจาะจงจากประชากรที่มีความพร้อมและสมัครใจร่วมโครงการและจากคำแนะนำของเทศบาลตำบลลาดชะโด รวม 32 คน คือ คณะกรรมการชุมชนและกำนันผู้ใหญ่บ้าน 16 คน คณะกรรมการตลาด 2 คน ผู้ประกอบการ 2 คน เจ้าหน้าที่เทศบาล 2 คน และประชาชน 10 คน

1.3 เครื่องมือ เป็นแบบสอบถาม และการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ แบบประมาณค่า 5 ระดับที่ปรับจาก (ศักดิ์ศิริ นันตะสุขและคณะ 2550) ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไป ข้อมูลความพร้อม และข้อมูลความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคคลในชุมชนเพื่อการจัดการด้านการท่องเที่ยว 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการท่องเที่ยว ด้านการจัดการการท่องเที่ยว ด้านความสามารถในการพึ่งพาตนเอง และด้านบุคลิกภาพ และข้อมูลความคิดเห็นเพิ่มเติมที่ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นโดยเสรี

1.4 การรวบรวมข้อมูล โดยการออกเก็บข้อมูลพื้นที่ชุมชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยการนำทางของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลลาดชะโด เป็นการสัมภาษณ์รายบุคคลอย่างไม่เป็นทางการ ประกอบการสังเกตบริบทชุมชน จดบันทึก ถ่ายภาพนิ่ง

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ โดยใช้สถิติพื้นฐาน คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเก็บข้อมูลจากความคิดเห็นเพิ่มเติมด้วยการสรุปเชิงเนื้อหา

2. ศึกษาแนวทางพัฒนาศักยภาพบุคคลและจัดโครงการพัฒนาศักยภาพบุคคลในชุมชนเพื่อการจัดการด้านการท่องเที่ยวชุมชนสู่ความยั่งยืน

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างใช้ชุดเดียวกับวัตถุประสงค์ข้อที่ 1

2.2 เครื่องมือ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบโครงสร้าง การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ และสนทนากลุ่ม

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ในการสนทนากลุ่ม การประชุมเชิงปฏิบัติการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับการท่องเที่ยวของชุมชนด้วยเทคนิค SWOT และอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคคลในชุมชนในด้านต่าง ๆ

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยการสรุปประเด็นจากการสัมภาษณ์จัดหมวดหมู่ เพื่อตอบวัตถุประสงค์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

3. การจัดโครงการพัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อการจัดการด้านการท่องเที่ยวชุมชนสู่ความยั่งยืน รูปแบบการจัดพัฒนาบุคคลจัดตามความต้องการของชุมชนผู้ร่วมวิจัยและผลการวิจัย คือ

3.1 หัวข้อพัฒนาพิจารณาจากผลวิจัยที่มีความพร้อมน้อยที่สุด และความต้องการพัฒนามากที่สุด

3.2 วิธีพัฒนา จัดตามผลสรุปการสนทนากลุ่ม อย่างน้อย 2 วิธี

3.3 การนำไปใช้ นำผลจากการพัฒนาเพื่อต่อยอดโดยการเขียนโครงการเสนอเทศบาลตำบลลาดชะโด 2 โครงการและหรือ จัดตั้งกลุ่มให้บริการท่องเที่ยวโดยมีคณะผู้วิจัยเป็นที่ปรึกษา

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า

1) ความพร้อมและความต้องการในการพัฒนาศักยภาพบุคคลในชุมชนเพื่อการจัดการด้านการท่องเที่ยวชุมชนตำบลลาดชะโด พบว่า

1.1) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 54.55) มีอายุระหว่าง 51-60 ปี (ร้อยละ 90.92) เรียนจบประถมศึกษา (ร้อยละ 22.73) อาศัยอยู่ในชุมชนมากกว่า 20 ปี (ร้อยละ 90.92) มีอาชีพเกษตรกรรม (ร้อยละ 45.45) มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท (ร้อยละ 50.00) ไม่เคยรับการอบรมเกี่ยวกับการจัดการชุมชน (ร้อยละ 50.00) เรื่องที่เคยอบรมเกี่ยวกับพัฒนาชุมชน (ร้อยละ 44.45)

1.2) ความพร้อมและความต้องการของบุคคลในชุมชนด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการท่องเที่ยวและด้านบุคลิกภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =3.58, $\bar{x}$ =3.81) ด้านการจัดการท่องเที่ยว และด้านความสามารถในการพึ่งพาตนเองมีความพร้อมในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ =3.19, $\bar{x}$ =3.21) ส่วนระดับความต้องการพัฒนาของบุคคลในชุมชนพบว่า มีความต้องการพัฒนาในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ต้องการพัฒนาด้านความรู้ความเข้าใจ ($\bar{x}$ =3.70) ต้องการพัฒนาด้านการจัดการท่องเที่ยว ($\bar{x}$ =3.95) ต้องการพัฒนาด้านความสามารถพึ่งพาตนเอง ($\bar{x}$ = 4.29) และต้องการพัฒนาด้านบุคลิกภาพ ($\bar{x}$ =4.16)

2) แนวทางการพัฒนาศักยภาพและจัดโครงการพัฒนาศักยภาพบุคคลในชุมชนเพื่อการจัดการด้านการท่องเที่ยวสู่ความยั่งยืนชุมชนตำบลลาดชะโด พบว่า

2.1) แนวทางการพัฒนาศักยภาพเพื่อการจัดการด้านการท่องเที่ยวสู่ความยั่งยืนชุมชนตำบลลาดชะโด พบว่า

1) ควรสร้างความตระหนักให้ชุมชนเห็นคุณค่าความงดงามของวิถีชีวิตวัฒนธรรมประเพณีของตน นำวัฒนธรรมประเพณีทรัพยากรท่องเที่ยวในชุมชนมาพิจารณาจัดทำเป็นผลิตภัณฑ์ทางการท่องเที่ยวอย่างถูกต้องตามหลักการท่องเที่ยวแบบยั่งยืน

2) ควรจัดกิจกรรมและบริการการท่องเที่ยวของชุมชนจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งคนในชุมชนหน่วยงานองค์กรส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานสนับสนุนเช่นสถาบันอุดมศึกษาในท้องถิ่น

3) ตลาดลาดชะโดที่ซบเซาอยู่จะจัดประชาสัมพันธ์และจัดกิจกรรมให้มีการเคลื่อนไหวเป็นระยะเพื่อให้นักท่องเที่ยวมากขึ้น รวมทั้งใช้ช่องทางที่ภาครัฐมีการส่งเสริมมาช่วยในการทำตลาด เช่น เข้าร่วมงานที่หน่วยงานจัดขึ้นในโอกาสต่าง ๆ

4) ผู้นำชุมชนและองค์กรส่วนท้องถิ่นควรเป็นผู้นำจัดให้ชุมชนรวมตัวกันร่วมมือกันจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน ขณะที่ชุมชนควรปรับทัศนคติของตนให้ยอมรับผลกระทบที่อาจจะเกิดจากการมีการท่องเที่ยวในชุมชนทั้งด้านบวกและด้านลบ การจัดพัฒนาศักยภาพจัดตามที่ชุมชนร่วมกันเสนอคือ อบรมเชิงปฏิบัติการ และศึกษาดูงาน พร้อมประเมินผลและแนวทางการนำไปใช้ประโยชน์

2.2) จัดโครงการพัฒนาศักยภาพบุคคลในชุมชนเพื่อการจัดการด้านการท่องเที่ยวสู่ความยั่งยืนชุมชนตำบลลาดชะโด ดังนี้

1) ด้านความรู้ความเข้าใจ ได้แก่ การสร้างความตระหนักให้คนในชุมชนเห็นคุณค่าของทรัพยากรการท่องเที่ยวของชุมชน การจัดให้ได้รับความรู้ความเข้าใจอย่างชัดเจนและปฏิบัติได้ ในด้านการวางแผนปฏิบัติงานเพื่อบริการการท่องเที่ยวของชุมชน และการกระตุ้นการมีส่วนร่วมของชุมชนให้มีความคิดเห็นร่วมกันสอดคล้องกันในทุกขั้นตอนของการจัดการการท่องเที่ยวนั้นเทศบาลลาดชะโดจะจัดเจ้าหน้าที่สนับสนุนดำเนินการ

2) ด้านการจัดการท่องเที่ยว ได้แก่ การจัดตั้งกลุ่มเพื่อดำเนินการจัดการท่องเที่ยวอย่างเต็มรูปแบบให้คนในชุมชนเป็นมัคคุเทศก์ โดยขอให้คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เป็นที่ปรึกษา

3) ด้านความสามารถในการพึ่งพาตนเอง ได้แก่ นำทรัพยากรท่องเที่ยวที่มีอยู่เดิม โดยเฉพาะตลาดโบราณลาดชะโด และสิ่งแวดล้อมทางวัฒนธรรมประเพณี มาจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวให้บ่อยขึ้นโดยขอความร่วมมือจากเทศบาลตำบลลาดชะโดซึ่งมีความพร้อมในการสนับสนุนระดับสูง

4) ด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ การปรับทัศนคติของประชาชนในชุมชนให้ยอมรับผลกระทบจากการจัดให้มีกิจกรรมท่องเที่ยวในชุมชนทั้งด้านบวกและด้านลบ เช่น ให้มีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ร่วมกันอย่างเป็นธรรมและผลด้านปัญหาที่อาจตามมาจากการมีการท่องเที่ยวในชุมชน

สรุปและวิจารณ์ผล

1. ด้านความพร้อมของบุคคลในชุมชนเพื่อการจัดการด้านการท่องเที่ยวชุมชนอภิปรายด้านที่มีความพร้อมระดับปานกลาง คือ ด้านการจัดการท่องเที่ยวและด้านความสามารถพึ่งพาตนเอง ซึ่งการที่ชุมชนมีความพร้อมด้านการจัดการท่องเที่ยวระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะชุมชนไม่มั่นใจตนเองว่าจะจัดการท่องเที่ยวได้ด้วยตนเองโดยไม่มีการพัฒนา เนื่องจากการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนสู่ความยั่งยืน ควรเริ่มจากการที่ชุมชนมีความพร้อมในการศึกษาข้อมูลและรู้จักทรัพยากรการท่องเที่ยวของชุมชนอย่างเพียงพอ สามารถวางแผนเพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวได้ การเป็นผู้แนะนำข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งท่องเที่ยวแก่นักท่องเที่ยวได้อย่างแม่นยำถูกต้อง พร้อมๆ กับความสามารถในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ถ่ายทอดประเพณีวัฒนธรรมที่ดีงามของชุมชน สามารถประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานอื่นๆ ได้ และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวทางการบริหารจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนที่วีระพล ทองมา (2551) ได้เสนอไว้ว่า การจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนควรมีองค์ประกอบหลักที่สำคัญ คือ ทรัพยากรและวัฒนธรรมที่มีในชุมชน มีองค์กรหรือกลุ่มชุมชนที่มีความร่วมมือกัน มีการจัดการภายใต้สิ่งแวดล้อมวัฒนธรรมของตนเอง มีการเรียนรู้กันระหว่างชุมชนและนักท่องเที่ยว

ส่วนความพร้อมด้านความสามารถในการพึ่งพาตนเองที่พบว่าชุมชนมีความพร้อมในระดับปานกลางเช่นกัน อาจเป็นเพราะการที่ชุมชนเคยมีส่วนร่วมในกิจกรรมการท่องเที่ยวที่เทศบาลตำบลลาดชะโดเคยจัดมาระยะหนึ่งคือตั้งแต่ปี 2552 ถึง ปี 2554 แต่หลังจากปี 2554 ที่เกิดภาวะน้ำท่วมนักท่องเที่ยวเดินทางมาท่องเที่ยวน้อยลง ประสบการณ์ที่เคยได้รับจากการต้อนรับนักท่องเที่ยวน้อยลง จึงเห็นว่าพึ่งพาตนเองได้น้อยลง สอดคล้องกับการศึกษาของปราณี ตันประยูรและลำยอง ปลั่งกลาง (2557) ที่พบว่า ชุมชนมีกิจกรรมการท่องเที่ยวลดลงในตลาดลาดชะโดและในกิจกรรมแห่เทียนพรรษาทางน้ำ ทำให้ชุมชนขาดแรงกระตุ้นในการค้าขายในตลาดทำให้ชุมชนซบเซาแม้ว่าจะได้รับการส่งเสริมจากองค์กรส่วนท้องถิ่นแล้วก็ตาม

2. ด้านความต้องการพัฒนาศักยภาพเพื่อการจัดการด้านการท่องเที่ยวของบุคคลในชุมชนมีความต้องการในระดับมากทุกด้าน อาจเป็นเพราะว่าชุมชนต้องการให้มีการจัดการท่องเที่ยวภายในชุมชน เพราะเคยมีประสบการณ์ร่วมจัดการท่องเที่ยวมาบ้างแล้ว และทำให้ได้ร่วมกิจกรรมร่วมรับผลประโยชน์จากการท่องเที่ยวของชุมชนแต่ในปี 2555 เป็นต้นมามีความซบเซาลง จึงต้องการที่จะมีความรู้ความสามารถในการจัดการท่องเที่ยวด้วยตนเอง เนื่องจากการท่องเที่ยวช่วยให้เศรษฐกิจในชุมชนดีขึ้น ขายผลิตภัณฑ์ของชุมชนได้ มีอาชีพใหม่ ๆ เกิดขึ้น มีการกระจายรายได้ ชุมชนอยู่ดีกินดี สอดคล้องกับการศึกษาของขนิษฐา ดวงชื่น และคณะ (2555) ที่พบว่า การพัฒนาการท่องเที่ยวบริเวณเกาะสีชังควรมีทุกภาคส่วนมาร่วมพัฒนา เช่น ภาครัฐควรจัดหารายได้เสริมจากการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น และควรพัฒนาทรัพยากรการท่องเที่ยวที่มีอยู่เดิมให้น่าสนใจยิ่งขึ้น โดยต้องมีความร่วมมือจากผู้ประกอบการจากชุมชนและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

นอกจากนี้ชุมชนยังต้องการพัฒนาด้านบุคลิกภาพในการบริการการท่องเที่ยวในระดับมากด้วย ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าชุมชนมีความเข้าใจดีว่าลักษณะส่วนบุคคลของผู้ให้บริการควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นผู้มีน้ำใจช่วยเหลือกิจกรรมเพื่อพัฒนาชุมชนและเป็นผู้มีความเข้าใจและเป็นห่วงความปลอดภัยของนักท่องเที่ยว จึงต้องการพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมเพราะองค์กรส่วนท้องถิ่นได้สนับสนุนและได้นำร่องการจัดการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ภายในชุมชนอยู่แล้ว จึงอยากมีส่วนร่วมด้วย สอดคล้องกับขนิษฐา ดวงชื่นและคณะ (2555) ที่เสนอว่าในการพัฒนาการท่องเที่ยวพื้นที่เกาะสีชัง ควรพัฒนาทักษะในการบริหารให้แก่ผู้ประกอบการชุมชนและประชาชนให้สามารถบริการนักท่องเที่ยวได้พร้อม ๆ กัน การสร้างจิตสำนึกในคุณค่าของทรัพยากรของชุมชนท้องถิ่นด้วย

3. แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคคลในชุมชนเพื่อการจัดการท่องเที่ยวชุมชนเป็นแนวทางเชิงยุทธศาสตร์ที่สรุปได้ ประกอบด้วย การจัดกิจกรรมหรือกระบวนการเพื่อสร้างความตระหนักแก่ชุมชนไปพร้อมกับองค์กรส่วนท้องถิ่นให้เห็นคุณค่าทรัพยากรการท่องเที่ยวของชุมชนทั้งที่เป็นสถานที่และเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรม ซึ่งแม้ว่าปัจจุบันจะได้นำทรัพยากรดังกล่าวมาเพิ่มมูลค่าทางการท่องเที่ยวอยู่บ้างแล้วแต่ขาดความต่อเนื่องที่เกิดจากปัจจัยทั้งภายนอกและปัจจัยภายในที่สำคัญคือบุคคลทุกฝ่ายในชุมชน สอดคล้องกับการศึกษาของศักดิ์ศิริ นันตะสุข และคณะ (2550) ที่พบว่าแนวทางเสริมสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาและจัดการการท่องเที่ยวท้องถิ่นอีสานใต้ควรได้ศึกษาทำความเข้าใจวิถีชีวิต วัฒนธรรมท้องถิ่นร่วมกันทั้งจากประชาชนและผู้เกี่ยวข้องภาครัฐ เพื่อให้เกิดความร่วมมือที่ดีต่อกัน ในส่วนของความสามารถในการพึ่งพาตนเอง ข้อค้นพบด้านความพร้อมอยู่ในระดับปานกลางและความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก จึงควรมีการศึกษาวิจัยโดยคนในชุมชนโดยเฉพาะบุคลากรในองค์กรส่วนท้องถิ่นที่มีความพร้อมเชิงวิชาการแตกต่างกับคนในชุมชน จึงควรศึกษาและพัฒนาชุมชนไปด้วยกัน ทั้งนี้เพราะองค์กรส่วนท้องถิ่นมีความใกล้ชิดกับชุมชนและเคยจัดการท่องเที่ยวมาแล้วระยะหนึ่ง สอดคล้องกับการศึกษาของสุรินทร์ หลวงนาและคณะ (2552) ที่เสนอว่าท้องถิ่นอีสานใต้ควรพัฒนาในรูปแบบพัฒนากลุ่มบุคคลด้วยการฝึกอบรม ฝึกประสบการณ์ และการศึกษานอกสถานที่ หรือวิจัยเพื่อให้การพัฒนาการท่องเที่ยวไปสู่ความยั่งยืนซึ่งจะดึงดูดความสนใจจากนักท่องเที่ยวได้ รวมทั้งผู้ศึกษาดูงานจากแหล่งอื่น ๆ

แนวทางการพัฒนาด้านบุคลิกภาพ เห็นควรจัดกิจกรรมที่สามารถปรับทัศนคติของบุคคลในชุมชนให้เกิดความพร้อม มีความมั่นใจ และยอมรับให้มีการจัดบริการท่องเที่ยวภายในชุมชนขึ้น โดยจัดเป็นโครงการนำร่องโดยความช่วยเหลือสนับสนุนจากสถาบันอุดมศึกษาในท้องถิ่นและหน่วยงานทางการท่องเที่ยวที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับศักดิ์ศิริ นันตะสุขและคณะ (2550) ที่พบว่าการสร้างความมั่นใจและความเข้าใจแก่คนในท้องถิ่นอีสานใต้ให้ยอมรับผลกระทบจากการท่องเที่ยวทั้งผลเชิงบวกและเชิงลบ เพราะทัศนคติของบุคคลเป็นเรื่องสำคัญ เป็นเงื่อนไขในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคนท้องถิ่นเองกับบุคคลภายนอกโดยเฉพาะกับนักท่องเที่ยว

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 เนื่องจากผลวิจัย พบว่า บุคคลในชุมชนมีความพร้อมระดับปานกลางแต่มีความต้องการพัฒนาระดับมาก เทศบาลตำบลลาดชะโดควรแสวงหาความร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาในท้องถิ่นหรือหน่วยงานด้านการท่องเที่ยวของจังหวัด เร่งจัดโครงการเพื่อพัฒนาบุคคลของชุมชนในลักษณะต่าง ๆ ตามความพร้อมและความต้องการของชุมชน เพราะจะเป็นโอกาสอันดีในการ พัฒนาชุมชนให้มีความเจริญก้าวหน้า ด้วยการใช้การท่องเที่ยวเป็นตัวนำซึ่งเทศบาลมีความพร้อมและมีประสบการณ์มาเป็นอย่างดีแล้ว

1.2 ในการพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวในชุมชน ปัจจุบันมีนโยบายจากภาครัฐส่งเสริมอย่างต่อเนื่องและมีการพัฒนาที่คล้ายคลึงกันหลายแห่ง อาจทำให้นักท่องเที่ยวมีทางเลือกมากมาย ดังนั้นชุมชนตำบลลาดชะโด ที่มีทรัพยากรการท่องเที่ยวเหมือนกับชุมชนอื่น ๆ ทั่วไป จำเป็นต้องมีรูปแบบกิจกรรมที่แตกต่างออกไป ไม่ซ้ำแบบใคร ๆ และให้บุคคลในชุมชนมีส่วนร่วม จึงจะได้รับความสนใจจากนักท่องเที่ยว โดยเฉพาะปัจจุบันที่อาจมีนักท่องเที่ยวจากภูมิภาคเอเชียนเดินทางเข้ามามากขึ้น จึงควรจัดรูปแบบที่ตอบสนองนักท่องเที่ยวกลุ่มดังกล่าวได้ดี เช่น การพัฒนาทักษะทางภาษาอาเซียน อาหารอาเซียน การแสดงทางวัฒนธรรมไทยมีเวทีจัดแสดงเป็นประจำรายเดือนตลอดปี และทำการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อหลายชนิดให้ถึงกลุ่มเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความพร้อมของบุคคลในชุมชน ในการจัดการท่องเที่ยวรูปแบบอื่น ๆ ที่สอดคล้องตรงกับความต้องการของชุมชน เพราะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตจะมีรูปแบบและกิจกรรมการท่องเที่ยวที่หลากหลาย และเป็นการท่องเที่ยวเฉพาะทางมากขึ้น โดยให้บุคคลในชุมชนมีส่วนร่วมมากขึ้น

2.2 การพัฒนาบุคคลในการจัดการท่องเที่ยวต้องปรับเปลี่ยนและควรได้รับการพัฒนาไปตามรูปแบบและกิจกรรมการท่องเที่ยวที่เปลี่ยนไป จึงยังควรวิจัยความต้องการพัฒนาบุคคลในชุมชนเป็นระยะและศึกษาสถานที่อื่น ๆ โดยเฉพาะในแหล่งท่องเที่ยวชุมชนที่ประสบความสำเร็จว่ามีปัจจัยใดบ้างที่เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการบรรลุผลสำเร็จของบุคคลในชุมชนด้านการท่องเที่ยวที่ยั่งยืนดังกล่าว

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณ แหล่งทุนอุดหนุนการวิจัย วช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 คณะวิทยาการจัดการและสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ที่มีส่วนช่วยให้การวิจัยครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

ขนิษฐา ดวงชื่น และคณะ. (2555). **แนวทางการพัฒนาท่องเที่ยวในบริเวณพื้นที่แหล่งท่องเที่ยวเกาะสีชัง ตำบลท่าเทววงษ์ อำเภอเกาะสีชัง จังหวัดชลบุรี**. วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์ ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน) 2555 : 80-91.

ปราณี ตันประยูร และลำยอง ปลั่งกลาง. (2557). **การศึกษาการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวและรูปแบบการบริหารจัดการการท่องเที่ยวอย่างเป็นธรรมโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน กรณีตลาดโบราณลาดชะโด อำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

พจนา สวนศรี. (2546). **คู่มือการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน**. พิมพ์ลักษณ์ กรุงเทพฯ: โครงการท่องเที่ยวเพื่อชีวิตและธรรมชาติ.

ยุวดี นิรัตน์ตระกูล. (2557). **สถานการณ์ท่องเที่ยวและแนวโน้มในอนาคต**. จุลสาร Tourism Journal TAT, Vol.3 No.1 Jan-Mar 2014 : 60-65.

วีระพล ทองมา และนวลจันทร์ ทองมา. (2551). **กลยุทธ์การบริหารจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนพื้นที่สูงในจังหวัด เชียงใหม่**. รายงานการวิจัย คณะพัฒนาการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ศักดิ์ศิริ นันตะสุข และคณะ. (2550). **โครงการพัฒนาศักยภาพของคนในท้องถิ่นในการบริหารจัดการการท่องเที่ยวแบบยั่งยืนในกลุ่มจังหวัดอีสานใต้**. รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

สุรินทร์ หลวงนา และคณะ. (2552). **การพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรของภาครัฐและเอกชนในเขตจังหวัดอีสานใต้**. รายงานฉบับสมบูรณ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

อุษาวดี พูลพิพัฒน์. (2545). **การท่องเที่ยวแบบยั่งยืน : กรณีศึกษาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศโดยชุมชนในประเทศไทย**. จุลสารการท่องเที่ยว 21, 4 (ตุลาคม-ธันวาคม) : 38-48.

การพัฒนาระบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์เพื่อสนับสนุนการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชนของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

Development of Electronic Commercial System to Support Local Product Selling of Ayutthaya Province

ชุติมา นิ่มนวล[1]

Chutima Nimnual[1]

[1]อาจารย์ สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

E-mail : chu_2550@hotmail.com โทร. 08-6126-1081

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษากระบวนการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน และ 2) เพื่อออกแบบและพัฒนาระบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์สนับสนุนผลิตภัณฑ์ชุมชน ของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้จากการสัมภาษณ์ สังเกตแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างคือ หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมการพัฒนาชุมชนจังหวัด เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนจังหวัดและอำเภอพระนครศรีอยุธยา เจ้าหน้าที่อุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พาณิชย์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และผู้ประกอบการกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชน สรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลกระบวนการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน ของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.1 กระบวนการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน เป็นการขายเอง สถานที่จัดจำหน่ายทั่วไป ณ ที่ทำการของกลุ่มแต่ละอำเภอ ร้านค้าโอทอป ที่ศาลากลางจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้งที่ใกล้เคียงและมีผู้มารับไปจำหน่ายตลาดหลายแห่ง รวมทั้งออกงานที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาจัดขึ้น เช่น งานมรดกโลก งานโอทอปของพัฒนาชุมชน เป็นต้น

1.2 รูปแบบการจัดจำหน่ายส่วนใหญ่ลูกค้ามาซื้อ และรับของด้วยตนเอง หรือโทรศัพท์มาสั่งซื้อและมารับของเอง การจัดจำหน่ายเป็นการขายส่ง การปลีก นายหน้า ตัวแทนมารับไปจำหน่าย และผู้บริโภคทั่วไป

1.3 กลุ่มอาชีพผลิตภัณฑ์ชุมชนโอทอป ส่วนใหญ่เจ้าของคนเดียว และเป็นผู้ประกอบการรายเดียว กลุ่มร้านค้าที่ให้ความร่วมมือคือ กลุ่มมาตรฐานที่กลุ่มได้รับ รางวัลชนะเลิศ การประกวดสานตะกร้าจากเส้นพลาสติก งานส่งเสริมการจำหน่ายสินค้าโอทอป รางวัลสินค้า 4 ดาว จากระดับประเทศ รางวัลสินค้า 5 ดาว และ 3 ดาว จากพัฒนาชุมชนจังหวัด

1.4 หน่วยงานที่ให้การสนับสนุน พัฒนาชุมชนจังหวัด แรงงานจังหวัด และสำนักงานองค์การค้าภายในได้รับการสนับสนุนด้านสถานที่ขาย และฝึกอบรมการทำบรรจุภัณฑ์

1.5 ปัญหาการจัดจำหน่ายที่กลุ่มต้องการปรับปรุงมากที่สุดคือ การจัดตั้งศูนย์จำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชนที่เป็นมาตรฐานในการจัดจำหน่ายทางเว็บไซต์

2. การออกแบบและพัฒนาระบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อเพิ่มช่องทางการขายและบริการให้กับชุมชนของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การออกแบบและพัฒนาระบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ด้วยภาษา PHP โดย Dreamweaver cs5 เป็นส่วนที่ช่วยในการออกแบบและพัฒนา ซึ่งประกอบด้วยส่วนของหน้าหลัก มีประเภทของสินค้า อำเภอ สมัครสมาชิก ตะกร้าสินค้า แจ้งการชำระเงิน และสถานที่ติดต่อ ส่วนประเภทของสินค้า ซึ่งประกอบด้วย อาหาร เครื่องดื่ม เครื่องแต่งกาย ของใช้เครื่องประดับ และสมุนไพร การสมัครสมาชิก ประกอบด้วย Login Username Password E-mail ชื่อ นามสกุล ที่อยู่ เบอร์โทร ส่วนการสั่งซื้อ ประกอบด้วยเมนูตะกร้าสินค้า รหัสสินค้า ชื่อสินค้า ราคาต่อหน่วย จำนวน ราคารวม ส่วนการชำระเงิน ก็ประกอบด้วยบัญชีธนาคาร เลขที่บัญชี และแจ้งการชำระเงิน

คำสำคัญ : การพัฒนาระบบ พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ผลิตภัณฑ์

Abstract

The objectives of this study were 1) to study the distribution of local products, and 2) to design and develop electronic products to support the community at Ayutthaya Province. The tools in this study used to collect information from the interview. The questionnaire was tested in Chief of promoting the development of the Community in Community officials and Ayutthaya, Officials of Industry Commercial Ayutthaya Community groups and entrepreneurs. Summarized as follows:

1. The data distributor community Ayutthaya Province

1.1 The distributor community It sells itself The general distributor at the office of the District OTOP shops, the town hall of Ayutthaya. Both nearby and have been sold to many markets. The party was held at the Ayutthaya World Heritage tasks such as OTOP development of the community.

1.2 Forms of distribution, most customers come to buy. And the self or telephone ordering and pick your own. Distribution is a wholesale and retail broker-dealers to come and consumers.

1.3 Professional groups, community OTOP products. The sole owner and is the operator of the sole. The shop is a collaborative group. The group received standard award winners the contest, basket weaving strands of plastic. Actively promote the sale of OTOP products awarded 4 stars by the nationally acclaimed product 5 stars and 3 stars by the Community.

1.4 The agency provides support Community Provincial Labor And the Office of Internal Trade Organization backed the place of sale and training package.

1.5 The problem of distribution groups that want to improve the most. The establishment of product standards was the community as a distribution site.

2. Design and development of electronic commerce to increase sales channels and service to the community of Ayutthaya.

Design and development of electronic commerce in PHP using Dreamweaver cs5 part in design and development. Consisting of Home there is a category of its district Register Shopping Cart Payment. Location and contact the type of goods This includes food, drink, costumes. Use of herbs and jewelry subscription consists Login Username Password E-mail your name, address and telephone orders. The menu consists of a shopping cart Code Name Price per unit amount of the total price paid. It includes bank account numbers and payment.

Keywords : Development System e-commerce Product

บทนำ

จากการศึกษาสภาพปัญหาชุมชนของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ยังมีการจัดเก็บข้อมูลสินค้าผลิตภัณฑ์โอทอปเอาไว้หลากหลายเว็บไซต์ ทั้งแบบที่จัดทำขึ้นมาเองของหน่วยงานและองค์กร หรือเป็นแบบฝากขายสินค้าตามเว็บไซต์ต่าง ๆ หรืออาจจะเป็นการเก็บข้อมูลในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ไฟล์ ทำให้เกิดความยุ่งยากต่อการสืบค้นและบริการจัดการร้านค้า/สินค้า ปรับปรุง เพิ่มเติมทั้งตัวสินค้าและรายละเอียดสินค้า การฝากข้อมูลสินค้าเอาไว้โดยให้เจ้าหน้าที่ที่ดูแลเว็บไซต์นั้นบริหารจัดการเองข้อมูลที่มีอยู่อาจไม่ตรงกับความเป็นจริง หรือบางเว็บไซต์ก็เป็นเพียงการนำเสนอสินค้าเท่านั้นไม่สามารถทำการสั่งซื้อสินค้าบนระบบอินเตอร์เน็ตได้ ส่วนตัวสินค้าของโอทอปนั้น มีความหลากหลายทำให้การจัดหมวดหมู่นั้นลำบากต่อการฝากขายบนอินเตอร์เน็ต

ปัจจุบันการค้าพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (e-commerce) กำลังก้าวเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจในปัจจุบัน เนื่องจากมีการเชื่อมโยง ผู้ผลิต ผู้ซื้อ ผู้ขาย ผู้กระจายสินค้าและกระบวนการทางธุรกิจต่าง ๆ เข้าด้วยกัน โดยใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตเป็นเครื่องมือในการเชื่อมโยง สามารถติดต่อสื่อสารทางการค้ากันได้ตลอด 24 ชั่วโมง ซึ่งถือว่าเป็นการปรับเปลี่ยนโครงสร้างในการดำเนินธุรกิจ และพร้อมกับเข้ามาพลิกรูปแบบใหม่ของการทำธุรกิจ รูปแบบเดิมอีก ทั้งการค้าพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ได้เป็นที่ยอมรับว่าเป็นช่องทางการค้าที่ช่วยสร้างโอกาสในการทำธุรกิจโดยเฉพาะธุรกิจขนาดเล็กและกลาง ซึ่งสามารถทำการค้าบนเครือข่ายและแข่งขันกับธุรกิจขนาดใหญ่ได้ เนื่องจากการค้าพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ใช้กำลังคนน้อย ลดต้นทุนในการผลิตโดยรวม สามารถขยายฐานลูกค้าครอบคลุมทั่วโลก และมีความคล่องตัวสูงในการดำเนินการทางธุรกิจ

เนื่องมาจากอัตราการเติบโตของการใช้อินเตอร์เน็ตและการเพิ่มขึ้นของเว็บไซต์ทางธุรกิจที่มีอย่างต่อเนื่องทำให้การประกอบธุรกิจโดยเฉพาะธุรกิจบนอินเตอร์เน็ตเป็นช่องทางการตลาดขนาดใหญ่ของโลกไร้พรมแดนที่สามารถเข้าถึงกลุ่มผู้บริโภคเป้าหมายได้โดยตรงอย่างรวดเร็ว ไร้ขีดจำกัดของเรื่องเวลาและสถานที่ การแข่งขันทางการค้าเสรีและระหว่างประเทศที่ต้องแข่งขันและชิงความได้เปรียบกันที่ “ความเร็ว” ทั้งการนำเสนอสินค้าผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ มีความสำคัญอย่างยิ่งในสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์จึงเป็นอีกทางเลือกหนึ่งของการประกอบธุรกิจในปัจจุบัน และได้รับความนิยมเพิ่มขึ้นเป็นลำดับ

พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Commerce) หรืออีคอมเมิร์ซ (E-Commerce) เริ่มขึ้น เมื่อประมาณต้นทศวรรษที่ 1970 โดยเริ่มจากการโอนเงินทางอิเล็กทรอนิกส์ระหว่างหน่วยงาน ระยะแรกของการเริ่มต้นใช้งานระบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ผู้ที่เกี่ยวข้องส่วนมากเป็นบริษัทดำเนินธุรกิจขนาดใหญ่ ขณะที่เทคโนโลยีด้านพาณิชย์

อิเล็กทรอนิกส์ก็พัฒนาขึ้น ธุรกิจทั่วไปจึงให้ความสำคัญ รวมทั้งระบบเครือข่ายเพราะอินเทอร์เน็ตโดยรวมมีประสิทธิภาพ รวมทั้งก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ที่มีความสะดวกและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

ดังนั้น ผู้วิจัยมีความต้องการพัฒนาระบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อสนับสนุนการจัดหน่ายผลิตภัณฑ์ชุม เพื่อเป็นการเพิ่มช่องทางการจัดจำหน่ายสินค้า การติดต่อสื่อสารที่มีความสะดวก รวดเร็ว และทันสมัยมากขึ้น หากชุมชนประสบความสำเร็จในการดำเนินงานก็จะเป็นแนวทางให้กับวิสาหกิจชุมชนในพื้นที่ใกล้เคียง และชุมชนอื่นต่อไป

วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษากระบวนการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน ของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2.2 เพื่อพัฒนาระบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์สนับสนุนผลิตภัณฑ์ชุมชน ของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร คือ สมาชิกกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชน กลุ่มละ 4 คน 16 อำเภอ จำนวน 64 คน

2. กลุ่มตัวอย่างคือ สมาชิกของกลุ่มผลิตภัณฑ์ของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 48 คน ประกอบด้วย คณะอนุกรรมการโอทอปจังหวัด/อำเภอ จำนวน 2 คน พัฒนาชุมชนจังหวัด/อำเภอ จำนวน 3 คน เจ้าของโอทอปชุมชน จำนวน 6 คน ผู้ใช้ทั่วไป จำนวน 31 คน ผู้ดูแลระบบ จำนวน 6 คน

2.1 รวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม การสังเกต การร่วมประชุม และจากการติดตามการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชนในพื้นที่ ตลอดจนเอกสารของกลุ่มชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำมาตรวจสอบความถูกต้อง และจำแนกตามกลุ่มข้อมูล เพื่อให้ได้คำตอบตามวัตถุประสงค์ให้สมบูรณ์ทุกประเด็น

2.2 นำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์ ตามขอบเขตของการวิจัย เพื่อนำไปสู่การพัฒนาระบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ โดยการสร้างเว็บไซต์สนับสนุนการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน ของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งอาศัยความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.3 การพัฒนาระบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์เพื่อสนับสนุนการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน ของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวงจรการทำงานที่เป็นลำดับ 7 ขั้นตอนคือ 1) ความเข้าใจปัญหา 2) ศึกษาความเป็นไปได้ 3) วิเคราะห์ 4) ออกแบบ 5) สร้างหรือพัฒนาระบบ 6) การปรับเปลี่ยน และ 7) บำรุงรักษา

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 48 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 33 คน คิดเป็นค่าร้อยละ 68.80 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 31.20 การศึกษาปริญญาตรี จำนวน 24 คน คิดเห็นร้อยละ 50.00 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 กลุ่มผู้ใช้ส่วนใหญ่คือ กลุ่มผู้ใช้ทั่วไป จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 64.60 รองลงมาคือกลุ่มเจ้าของผลิตภัณฑ์โอทอป จำนวน 6 คน คิดเป็น

ร้อยละ 12.50 กลุ่มผู้ดูแลระบบ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 กลุ่มพัฒนาชุมชนจังหวัด/อำเภอ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.30 และกลุ่มคณะอนุกรรมการโอทอปจังหวัด/อำเภอ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.20

2. การใช้งานเว็บไซต์ศูนย์จำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน ของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = 4.31, S.D.) = 0.64 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เมนูข้อความที่แสดงในระบบสื่อความหมายให้เข้าใจง่าย ($\bar{x}$ = 4.40, S.D = 0.57) ความง่ายในการเรียนรู้การใช้งานระบบ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = 4.38, S.D.= 0.60) การแบ่งส่วนการทำงานของระบบสามารถใช้งานได้ง่าย มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = 4.38, S.D. = 0.60) การใช้สีของตัวอักษรและรูปภาพมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = 4.38, S.D = 0.60) การสมัครสมาชิกมีความง่าย มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = 4.3, S.D. = 0.65) การค้นหาข้อมูลของสินค้าสามารถทำได้อย่างรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = 4.27, S.D. = 0.64) การปรับปรุงข้อมูลของสินค้าสามารถทำได้อย่างรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = 4.21, S.D. = 0.71) และมีระบบรักษาความปลอดภัยที่ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = 4.21, S.D = 0.65) น้อยที่สุด

3. การพัฒนาและออกแบบระบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อเพิ่มช่องทางการขายและบริการให้กับชุมชนของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ยังไม่มีการจัดเก็บข้อมูลสินค้า/ผลิตภัณฑ์ โอทอปไว้ที่เว็บไซต์หรือฝากขายสินค้าไว้ตามเว็บไซต์ต่างๆ ซึ่งกระบวนการจัดจำหน่าย มีทั้งขายปลีก และรับคำสั่งซื้อจากผู้บริโภค โดยเฉพาะสำนักงานหน่วยงานราชการซื้อหาไปเป็นของฝากของที่ระลึกอย่างกว้างขวาง จัดจำหน่ายในศูนย์ราชการและการออกร้านในงานประเพณีงานประจำปี งานมรดกโลก และเมืองทองธานี

4. จากการเปรียบเทียบระดับความพอใจในการพัฒนาระบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แยกตามเพศ วุฒิการศึกษา และกลุ่มผู้ใช้ พบว่าระดับความพึงพอใจในการพัฒนาระบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

สรุปและข้อเสนอแนะ

1. ข้อมูลทั่วไปและกระบวนการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน ของจังหวัดพระนครศรีอยุธยาดังนี้

1.1 กลุ่มอำเภอพระนครศรีอยุธยา ผู้นำกลุ่มคือ นายศักดิ์ลภัส อิ่มแล่ม ผลิตภัณฑ์ของกลุ่ม แคปหมูไร้มัน

1.2 กลุ่มอำเภอบางปะหัน ผู้นำกลุ่มคือ นายสมชาย ต้นสน ผลิตภัณฑ์ของกลุ่มเครื่องใช้และเครื่องประดับ กะลามะพร้าว ซ้ออู้ ซอด้วง เป็นผลิตภัณฑ์ที่ทำจากวัสดุที่หาง่ายทำเป็นรูปแบบได้หลายอย่าง ทั้งงานฝีมือและสวยงามเป็นเครื่องใช้ต่างๆ ได้

1.3 กลุ่มอำเภอบ้านแพรก ผู้นำกลุ่ม นายธนกรณ์ บุญกุศล ศูนย์บริการส่งเสริมเศรษฐกิจฐานรากอำเภอบ้านแพรก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลิตภัณฑ์ของกลุ่มกระเช้า พัดสาร

1.4 กลุ่มอำเภอบางบาล ผู้นำกลุ่มคือ นางมยุรี ศรีนาค ผลิตภัณฑ์ของกลุ่มขนมไทย ทองหยอด ฝอยทอง ขนมชั้น วุ้น มะพร้าวแก้ว

1.5 กลุ่มอำเภอมหาราช ผู้นำกลุ่มคือ นางสมบัติ คงเจริญ เจ้าของผลิตภัณฑ์คือ นายสมชาติ คงเจริญ ที่อยู่ 41/1 หมู่ 3 ตำบลท่าตอ อำเภอมหาราช จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลิตภัณฑ์ของกลุ่ม มะม่วงกวน ส้มลิ้ม

1.6 กลุ่มอำเภอนครหลวง ผู้นำกลุ่มคือ นายพสิษฐ์ นาคะบุตร เจ้าของผลิตภัณฑ์คือคุณนุชจรีย์ สิทธิพราหมณ์ และคุณสมศรี สุทธิพราหมณ์ ที่อยู่ 88 หมู่ 7 ตำบลท่าช้าง อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลิตภัณฑ์ของกลุ่ม มีดโต้อีสาน มีดโต้บ้องตัด มีดโต้หัวกลม มีดบางปลายแหลม มีดโต้หัวตัด มีดบาง

1.7 กลุ่มอำเภอท่าเรือ ผู้นำกลุ่มคือ นางสาวสุเมธา ทองเสริมสุข เจ้าของผลิตภัณฑ์คือคุณสุพัตรา คงขำ ที่อยู่ 43 หมู่ 3 ตำบลหนองขนาก อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13130 ผลิตภัณฑ์ของกลุ่ม ตะกร้าสานเส้นพลาสติก ได้แก่ กระเป๋า ตะกร้า กล่องบรรจุสิ่งของ พัด

1.8 กลุ่มอำเภอภาชี ผู้นำกลุ่มคือนางอำภา คงเกษม ที่อยู่ 23/3 ตำบลพระแก้ว อำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลิตภัณฑ์ของกลุ่มประเภทลูกประคบ การบูรหอม ยาหม่อง

2. การพัฒนาและออกแบบระบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อเพิ่มช่องทางการขายและบริการให้กับชุมชนของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การศึกษาจากแบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม การร่วมประชุมและจากการติดตามการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชนในพื้นที่ พบว่า ยังไม่มีการจัดเก็บข้อมูลสินค้า/ผลิตภัณฑ์ OTOP ไว้ที่เว็บไซต์หรือฝากขายสินค้าไว้ตามเว็บไซต์ต่างๆ ซึ่งกระบวนการจัดจำหน่าย มีทั้งขายปลีก และรับคำสั่งซื้อจากผู้บริโภค โดยเฉพาะสำนักงานหน่วยงานราชการซื้อหาไปเป็นของฝากของที่ระลึกอย่างกว้างขวาง จัดจำหน่ายในศูนย์ราชการและออกร้านในงานประเพณีงานประจำปี งานมรดกโลก และเมืองทองธานี

3. การตอบแบบสอบถาม

3.1 ข้อมูลทั่วไปแยกตามเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 33 คน คิดเป็นค่าร้อยละ 68.80 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 31.20 ผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 24 คน คิดเห็นร้อยละ 50.00 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ผู้ตอบสอบถามแยกตามกลุ่มผู้ใช้ส่วนใหญ่คือ กลุ่มผู้ใช้ทั่วไป จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 64.60 รองลงมาคือกลุ่มเจ้าของผลิตภัณฑ์โอทอป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 กลุ่มผู้ดูแลระบบ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 กลุ่มพัฒนาชุมชนจังหวัด/อำเภอ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.30 และกลุ่มคณะอนุกรรมการโอทอปจังหวัด/อำเภอ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.20

3.2 การใช้งานเว็บไซต์ศูนย์จำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน ของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ภาพรวมการประเมิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64 เมนูข้อความ ที่แสดงในระบบสื่อความหมายให้เข้าใจง่าย 4.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57 ความง่ายในการเรียนรู้การใช้งานระบบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60 การแบ่งส่วนการทำงานของระบบสามารถใช้งานได้ง่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60 การใช้สีของตัวอักษรและรูปภาพมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60 การสมัครสมาชิกมีความง่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 การค้นหาข้อมูลของสินค้าสามารถทำได้อย่างรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64 การปรับปรุงข้อมูลของสินค้าสามารถทำได้อย่างรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.71 และมีระบบรักษาความปลอดภัยที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65

4. จากการเปรียบเทียบระดับความพอใจในการพัฒนาระบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แยกตามเพศ วุฒิการศึกษา และกลุ่มผู้ใช้ พบว่า ระดับความพึงพอใจในการพัฒนาระบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการชุมชน ของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความต้องการให้ปรับปรุงมากที่สุดขณะนี้คือ การทำศูนย์จำหน่ายเพื่อรองรับการประเมินมาตรฐาน การจัดจำหน่ายทางเว็บไซด์ รวมทั้งด้านเงินทุน และต้องการให้ชุมชนท้องถิ่นช่วยสนับสนุนร่วมกับการจัดท่องเที่ยวในชุมชน

2. จากการพัฒนาระบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ให้กับชุมชน ของจังหวัดพระนครศรีอยุธยานั้น จากการวิจัยและสำรวจข้อมูลเห็นว่าทางกลุ่มผู้ประกอบการไม่มีเจ้าหน้าที่ ดังนั้น กลุ่มงานพัฒนาชุมชนของจังหวัด หรืออำเภอ ควรจัดหาเจ้าหน้าที่มาดูแลการด้านการพัฒนาระบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ และควรเปิดเว็บไซต์เพื่อขายสินค้าทางอินเทอร์เน็ตนั้น จำเป็นต้องมีการปรับปรุงหน้าร้านหรือเว็บไซต์ของเราอยู่ตลอดเวลา เพื่อเพิ่มความน่าสนใจในการเข้าเยี่ยมชม รวมทั้งต้องมีบริการหลังการขายสินค้าด้วย เช่น การให้ข้อมูลในการขายสินค้านั้นหรือเปิดอีเมล์เพื่อให้ลูกค้าติชม มีข้อเสนอแนะซึ่งเป็นช่องทางการตลาดให้กับสินค้าตัวใหม่ และสร้างสัมพันธ์อันดีกับลูกค้าเก่า รวมทั้งผู้ประกอบการต้องติดตามข้อมูลข่าวสาร ความเคลื่อนไหวอย่างใกล้ชิด

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์เพื่อสนับสนุน การจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน ของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ครั้งนี้ ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยงบประมาณแผ่นดิน ปี 2558 จากมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง ที่ทำให้บุคลากรของคณะวิทยาการจัดการได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านงานวิจัย รวมถึงการทำให้คณะวิทยาการจัดการได้รับผลการประเมินคุณภาพการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เจ้าหน้าที่อุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พาณิชย์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และผู้ประกอบการกลุ่มผลิตภัณฑ์ อำเภอพระนครศรีอยุธยา อำเภอบางปะหัน อำเภอบ้านแพรก อำเภอบางบาล อำเภออมหาราช อำเภอนครหลวง อำเภอท่าเรือ อำเภอภาชี ที่ได้ให้ข้อมูลการทำงานวิจัยในครั้งนี้

สุดท้ายขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ลำยอง ปลั่งกลาง ที่ให้คำปรึกษา และแนะนำด้านการเขียนงานวิจัย ขอบคุณเจ้าหน้าที่สถาบันวิจัยและพัฒนาที่ช่วยแนะนำการทำเอกสารต่าง ๆ เป็นอย่างดี และขอบคุณคณะวิทยาการจัดการ ที่เอื้อทรัพยากรในการทำโครงการวิจัยครั้งนี้จนเสร็จสิ้นสมบูรณ์

เอกสารอ้างอิง

กิตติเดช ปัจจุสมัย. (2547). **การขายสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ผ่านระบบเครือข่าย Internet.**

กรรณิการ์ สวรรค์โพธิพันธ์. (2550). **ออกแบบเว็บให้น่าใช้ Designing Web Usability.** สำนักพิมพ์เคทีพี.

กิตติ ภักดีวัฒนะกุล และทวีศักด์ กาญจนสุวรรณ. (2547). **คัมภีร์ การพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์.** สำนักพิมพ์เคทีพี.

กิตติ ภักดีวัฒนะกุล และพนิดา พานิชกุล. (2546). **คัมภีร์ การวิเคราะห์และออกแบบระบบ.** สำนักพิมพ์เคทีพี.

พิษณ สุขเสริฐ. (2551). **พัฒนาระบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อสนับสนุนการขายของร้านไม้เงินไม้ทอง.**

พิทยา การเร็ว. (2552). **พัฒนาระบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ประกาศขายรถยนต์มือสอง กรณีศึกษาจังหวัดเชียงราย.**

ทวีศักดิ์ กาญจนสุวรรณ. (2552). **พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-commerce).** สำนักพิมพ์ เคทีพี

ธนพัฒน์ วัฒนชัยธรรม. และวัฒนาพร วัฒนชัยธรรม. (2550). **ระบบศูนย์กลางข้อมูลสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ จังหวัดนครสวรรค์บนระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต.**

วรรณภา สุโภชน์. (2550). **ปัจจัยความสำเร็จในการทำพาณิชอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษา ธุรกิจออนไลน์ในกลุ่มอุตสาหกรรมแฟชั่น.**

สำนักนายกรัฐมนตรี. (2544)**. ว่าด้วยคณะกรรมการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์**. ประกาศ ณ วันที่ 7 กันยายน 2544.

Turban, King and Team. (2008.). **Electronic Commerce2008 (A Managerial Perspective),** Pearson Prentice Hall.

Pourshaid, Alireza and Thomas Tran, trans. 2007. **A Visualization Approach for Modeling Trust in E-commerce.** Canada : University of Ottawa.

Patel, Kuntalkumar P., trans. (2006). **Decision Support System Based E-commerce Model and It's Functioning.** India : Nirma University.

Bai, Ying, Jianfeng Cai and Yongbo Qian, trans. (2006). **E-commerce Model Based on Sustainable Competitiveness.** China : Northwestern Polytechnical University.

การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลภายใต้แนวคิดของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 2

Working Practices According to the Principle of Good Governance as Perceived by Officers Working for Department of Excise, Region 2

นริสา วงค์แสน[1] และ สุณี หงส์วิเศษ[2*]

Narisa Wongsan[1] and Sunee Hongwiset[2*]

[1,2*]วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

[*]Email : nynahong@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลภายใต้แนวคิดของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 2 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสรรพสามิตภาค 2 ประกอบด้วย สำนักงานสรรพสามิตเขตพื้นที่ 9 จังหวัด และสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 2 ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดชลบุรี เพื่อกำกับดูแล 9 จังหวัด ได้แก่ ตราด จันทบุรี ระยอง ชลบุรี ฉะเชิงเทรา นครนายก สระแก้ว ปราจีนบุรี และสมุทรปราการ จำนวน 680 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 252 คน โดยการใช้สูตรในการคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) และได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน (Proportional Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับธรรมาภิบาล 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความคุ้มค่า หลักความรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส และหลักการมีส่วนร่วม ที่มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.879 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการวิเคราะห์การทดสอบสมมุติฐาน ค่าสถิติที่ใช้ คือ t - test และ One – way ANOVA

ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 2 มีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 2 มีการดำเนินงานตามหลักคุณธรรมเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ หลักความรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักนิติธรรม และหลักความคุ้มค่า ตามลำดับ ส่วนผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตาม หลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 2 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การปฏิบัติงาน หลักธรรมาภิบาล เจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 2

Abstract

The purposes of this quantitative research were to examine and compare the level of the working practices according to the principle of good governance as perceived by officers working for Department of Excise, Region 2 in 9 provinces according to Trat, Chantaburi, Rayong, Chonburi, Chachoengsao, Nakhonnayok, Sakaew, Prachinburi and Samutrprakarn. This research intended to compare the level of working practices according to the principle of good governance as perceived among these officers as classified by gender, age, educational level, monthly income, work position, and work length. The research populations determined by the Taro Yamane's sample size and the proportional random sampling method were 252 officers. The instrument used to collect the data was a five rating scale questionnaire including Good Governance 6 items according to 1) Equity 2) Integrity 3) Cost Effectiveness 4) Accountability 5) Transparency and 6) Participation with a level of confidence at 0.879. The statistical tests used to analyze the collected data included frequency, percentage, means, and standard deviation. To test the hypotheses, the tests of t-test and one-way ANOVA were administered.

The results of this research revealed that the level of working practices according to the principle of good governance as perceived by officers working for Department of Excise, Region 2 was found at the highest level. When considering each good governance principle, the one in relation to ethical conduct was rated the highest, followed by the principles relating to integrity, accountability, transparency, participation rules of law, equity and cost effectiveness. Based on the results from the comparisons, there were no differences in the level of implementation of good governance principles among the subjects with different gender, age, educational level, monthly income, work position, and work rank.

Keywords : Working Practices, Good Governance Principles, Officers at Department of Excise Region 2

บทนำ

การบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเป็นหลักสำคัญที่เชื่อว่า ถ้าการบริหารมีความยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ รวมถึงการมีส่วนร่วมในองค์กร นอกจากจะทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานแบบมีส่วนร่วมแล้วยังส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังสร้างความเชื่อมั่นและน่าเชื่อถือจากหน่วยงานภายนอก (พระมหาธรรมรัตน์ ธรรมยาฤทธิ์, 2550)

หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารประเทศนั้น รัฐบาลได้เล็งเห็นความสำคัญ จึงได้กำหนดเป็นระเบียบสำนักงานนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ขึ้น เพื่อให้สังคมไทยอยู่บนพื้นฐานของหลักสำคัญอย่างน้อย 6 ประการ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า เพื่อให้การจัดระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและ

สังคม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักกฎหมาย ตลอดจนขยายการให้บริการภาครัฐไปสู่ประชาชนอย่างรวดเร็วทั่วถึงและเป็นธรรม (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2542) รวมถึงใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานให้แก่หน่วยงานภาครัฐถือปฏิบัติ เพื่อบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 2 เป็นหน่วยงานสังกัดกรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง ตั้งอยู่ในจังหวัดชลบุรี มีหน้าที่กำกับดูแลพื้นที่ภาคตะวันออก 9 จังหวัด ประกอบด้วย ตราด จันทบุรี ระยอง ชลบุรี ฉะเชิงเทรา นครนายก สระแก้ว ปราจีนบุรี และสมุทรปราการ บทบาทและภาระหน้าที่ความรับผิดชอบภายในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ ในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการจัดเก็บภาษีที่กรมสรรพสามิตจัดเก็บการตรวจสอบป้องกันและปราบปรามและการประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่และสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สาขากำกับดูแลและสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่และสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สาขา (กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง, 2551) อีกทั้งต้องสร้างความเป็นธรรมและความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการและบริหารจัดการองค์การให้มีมาตรฐานธรรมตามหลักธรรมาภิบาล โดยการพัฒนาระบบการจัดเก็บภาษี ระบบควบคุมและระบบตรวจสอบสินค้าที่อยู่ในความรับผิดชอบให้รัดกุม รวมถึงรองรับยุทธศาสตร์ในการสร้างความยั่งยืนทางการคลัง จึงเป็นเรื่องสำคัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ทันตามนโยบายการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) (กรมสรรพสามิต, 2559)

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลภายใต้แนวคิดของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 2 เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามหลักธรรมาภิบาลอันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 2 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลภายใต้แนวคิดของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 2 ” แนวทางการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 โดยยึดหลักการบนพื้นฐาน 6 ประการ ดังนี้ 1) **หลักนิติธรรม** กล่าวคือ เป็นการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด มีการปรับปรุงกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม และเจ้าหน้าที่มีความรู้ ความเข้าใจ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ถูกต้องและเหมาะสม 2) **หลักคุณธรรม** กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ได้ยึดมั่นในความถูกต้อง เหมาะสม มีความซื่อสัตย์ สุจริต ขยัน อดทน มีระเบียบวินัยในตัวเอง มีจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรมมีความรักความผูกพันต่อองค์กร และปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในสังคม 3) **หลักความโปร่งใส** กล่าวคือ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ต้องมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน กลไกการทำงานต้องมีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ทันสมัย ตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและมีกระบวนการที่สามารถตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้ 4) **หลักการมีส่วนร่วม** กล่าวคือ เป็นการเปิดโอกาส

ให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการวางแผน การปฏิบัติงานและเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจปัญหา รวมทั้งการให้ข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ มีการนำเสนอนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และมีการจัดกิจกรรมและเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับประชาชนหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ 5) **หลักความรับผิดชอบ** กล่าวคือเจ้าหน้าที่ได้ตระหนักถึงสิทธิหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น มีความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และพลังงาน ใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง ต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ของประชาชนและความพึงพอใจของทุกฝ่าย 6) **หลักความคุ้มค่า** กล่าวคือ การใช้ทรัพยากรให้สอดคล้องกับงบประมาณ การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด มีการส่งเสริมการดำเนินงานแบบลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (One stop service) ใช้เทคโนโลยี เครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ทันสมัยมาปฏิบัติงาน และมีการจัดสรรบุคลากรที่มีความเหมาะสมและความชำนาญในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ

สมมติฐานการวิจัย

เจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 2 ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีประชากรที่ใช้การศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว รวมทั้งสิ้น 680 คน ประกอบด้วย 1) สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 2 ที่กำกับดูแลพื้นที่ภาคตะวันออกโดยมีสำนักงานตั้งในอยู่จังหวัดชลบุรี จำนวน 64 คน 2) สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ชลบุรี 1 จำนวน 42 คน 3) สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ชลบุรี 2 จำนวน 104 คน 4) สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ระยอง 1 จำนวน 98 คน 5) สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ระยอง 2 จำนวน 27 คน 6) สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สมุทรปราการ 1 จำนวน 51 คน 7) สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สมุทรปราการ 2 จำนวน 44 คน 8) สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ฉะเชิงเทรา จำนวน 48 คน 9) สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่นครนายก จำนวน 23 คน 10) สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ปราจีนบุรี จำนวน 43 คน 11) สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่จันทบุรี จำนวน 50 คน 12) สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ตราด จำนวน 42 คน และ 13) สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สระแก้ว จำนวน 44 คน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 252 คน จากการใช้สูตรในการคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) และได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน (Proportional Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม (Questionnaires) แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 2 ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความคุ้มค่า หลักความรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส และหลักการมีส่วนร่วม เป็นคำถามแบบมาตรวัดของ Likert scale จำนวน 31 ข้อ โดยแบ่งการวัดออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 2 คำถามที่ใช้เป็นคำถามปลายเปิด ตามหลักธรรมาภิบาล จำนวน 6 ข้อ นำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย

จำนวน 30 ชุด เพื่อนำมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ โดยใช้ค่า Cronbach' alpha ได้ค่าความเที่ยงและความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.879 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ด้วยการแจกแจงความถี่ และค่าสถิติร้อยละ และวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลในแนวคิดของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 2 ใน 6 ประการ ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความคุ้มค่า หลักความรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส และหลักการมีส่วนร่วม โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้เกณฑ์การแปลผลของแต่ละระดับตามแนวความคิดของ Likert scale (อ้างใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ส่วนการวิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลในแนวคิดของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 2 จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ใช้สถิติเชิงอ้างอิงหรือเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test ใช้กับตัวแปร 2 กลุ่ม และ One-way ANOVA ใช้กับตัวแปรตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ถ้าในกรณีพบความแตกต่างจะใช้การเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD และการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่ โดยนำความคิดเห็นจากข้อเสนอแนะมาสรุปและนำเสนอ

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 2 ส่วนใหญ่ร้อยละ 58.33 เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 46.43 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 76.19 มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 10,001-20,000 บาท ร้อยละ 52.38 มีตำแหน่งเป็นนักวิชาการสรรพสามิต ร้อยละ 36.51 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.37

ผลการศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลภายใต้แนวคิดของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 2 ในภาพรวมมีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.33, SD = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าเจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติงานตามหลักคุณธรรมเป็นอันดับแรก ($\bar{x}$ = 4.44, SD = 0.43) รองลงมาคือ หลักความรับผิดชอบ ($\bar{x}$ = 4.43, SD = 0.45) และหลักความโปร่งใส ($\bar{x}$ = 4.33, SD = 0.47) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านของหลักธรรมาภิบาล 6 ประการ พบว่า ด้านหลักนิติธรรม ในภาพรวมเจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติงานตามหลักนิติธรรมมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.26, SD = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอันดับแรก เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างเคร่งครัด ($\bar{X}$ = 4.35, SD = 0.60) รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่สามารถนำกฎหมาย กฎ ระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ที่ได้ปรับปรุงให้ทันสมัยมาใช้กับการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x}$ = 4.25, SD = 0.56) และเจ้าหน้าที่สามารถนำกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ถูกต้องและเหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.25, SD = 0.62) ตามลำดับ ด้านหลักคุณธรรม ในภาพรวมเจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติงานตามหลักคุณธรรมมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.44, SD = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับแรก เจ้าหน้าที่ให้บริการแก่ประชาชนผู้มารับบริการและผู้ที่เกี่ยวข้องโดยยึดหลักความถูกต้องและเหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.47, SD = 0.59) รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่มีความรัก ความผูกพันต่อองค์กรและภาคภูมิใจที่ได้ทำงานอยู่กับองค์กรนี้ ($\bar{x}$ = 4.46, SD = 0.63) และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยัน อดทน ($\bar{x}$ = 4.45, SD = 0.54) ตามลำดับ ด้านหลักความคุ้มค่าในภาพรวมเจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติงานตามหลักความคุ้มค่า

มากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.24, SD = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับแรกเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว ($\bar{X}$ = 4.28, SD = 0.57) รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ($\bar{X}$ = 4.27, SD = 0.57) และเจ้าหน้าที่นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยปฏิบัติงานให้สามารถลดขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติงานได้ ($\bar{X}$ = 4.26, SD = 0.57) ตามลำดับ ด้านหลักความรับผิดชอบในภาพรวมเจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติงานตามหลักความรับผิดชอบมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.43, SD = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับแรก เจ้าหน้าที่มีความตระหนักถึงหน้าที่ของตนเองและงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X}$ = 4.52, SD = 0.56) รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่พร้อมที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง ($\bar{X}$ = 4.45, SD = 0.60) และเจ้าหน้าที่มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานใส่ใจต่อปัญหาที่เกิดขึ้น และพร้อมที่จะแก้ไขปัญหา ($\bar{X}$ = 4.43, SD = 0.58) ตามลำดับ ด้านหลักความโปร่งใส ในภาพรวมเจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติงานตามหลักความโปร่งใสมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.33, SD = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับแรก การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เป็นไปอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา และพร้อมที่จะได้รับการตรวจสอบตลอดเวลา ($\bar{X}$ = 4.40, SD = 0.51) รองลงมาคือ มีกระบวนการทำงานที่สามารถตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้ ($\bar{X}$ = 4.38, SD = 0.55) และประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก รวดเร็ว และถูกต้อง ($\bar{X}$ = 4.30, SD = 0.62) ตามลำดับ ด้านหลักการมีส่วนร่วมในภาพรวมเจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติงานตามหลักการมีส่วนร่วมมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.30, SD = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับแรก เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ กับประชาชนหรือผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}$ = 4.37, SD = 0.59) รองลงมาคือ มีการส่งเสริมให้นำเสนอนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.31, SD = 0.60) และเจ้าหน้าที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่องค์กร ($\bar{X}$ = 4.29, SD = 0.63) ตามลำดับ

ส่วนผลการศึกษาเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลภายใต้แนวคิดของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 2 พบว่า เจ้าหน้าที่ในสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 2 ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลภายใต้แนวคิดของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 2 มีข้อเสนอแนะสำคัญในแต่ละด้านดังนี้

1. หลักนิติธรรม ควรมีการให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ แก่เจ้าหน้าที่เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน และกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ ควรปรับปรุงให้เข้ากับสถานการณ์ มีความชัดเจนเป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับของสังคม

2. หลักคุณธรรม ควรมีการสนับสนุนและส่งเสริมเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเสียสละ มีการสร้างค่านิยมที่ดีงามให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร และควรมีการคัดเลือกบุคลากรที่มีใจรักด้านบริการมีมนุษย์สัมพันธ์ และควรมีการจัดฝึกอบรมโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรมเป็นประจำ

3. หลักความคุ้มค่า ควรนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม เพื่อความรวดเร็วประหยัด และคุ้มค่า

4. หลักความรับผิดชอบ ต้องตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง และต้องยอมรับในการกระทำของตนเอง พร้อมที่จะแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้น

5. หลักความโปร่งใส ควรปฏิบัติงานตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง อย่างโปร่งใส เปิดเผย ตรงไปตรงมา และสามารถตรวจสอบได้ ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก รวดเร็ว

6. หลักการมีส่วนร่วม ควรเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ทุกคนมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็น และตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่าง ๆ รวมทั้งมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ร่วมทำกิจกรรมกับประชาชนอย่างสม่ำเสมอ และส่งเสริมให้นำเสนอนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

สรุปและวิจารณ์ผล

จากการวิจัยพบว่าเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 2 มีการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 2 เป็นหน่วยงานในสังกัดกรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง มีภารกิจในการจัดเก็บภาษีเพื่อนำมาพัฒนาประเทศ การป้องกันและปราบปรามผู้กระทำผิด ตลอดจนการเข้าไปดูแลสนับสนุนสังคมและชุมชน มีมาตรฐานการให้บริการแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ให้มีความพึงพอใจในการบริการที่โปร่งใส และเป็นธรรมสามารถอภิปรายผลในแต่ละด้าน ดังนี้

1) หลักคุณธรรม พบว่า เจ้าหน้าที่ในสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 2 ให้บริการแก่ประชาชนผู้มารับบริการและผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยยึดหลักความถูกต้องและเหมาะสม มีความรัก ความผูกพันต่อองค์กร และภาคภูมิใจที่ได้ทำงานอยู่กับองค์กรนี้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยัน อดทน สามารถเสริมสร้างความมีระเบียบวินัยในตนเองได้ และปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในสังคม ซึ่งสอดคล้องกับ ทองสุข มาตย์คำมี (2549) ที่ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อด้านหลักคุณธรรมในการบริหารงานอยู่ในระดับมาก และสอดรับกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ข้อ 4 โดยการรณรงค์ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคมและส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

2) หลักความรับผิดชอบ พบว่า เจ้าหน้าที่มีความตระหนักถึงหน้าที่ของตนเอง และงานที่ได้รับมอบหมาย พร้อมที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ใส่ใจต่อปัญหาที่เกิดขึ้น และพร้อมที่จะแก้ไขปัญหา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่คำนึงถึงผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักและความพึงพอใจของทุกฝ่าย คำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และพลังงาน ตามวิสัยทัศน์ของกรมสรรพสามิตที่ว่า ผู้นำการจัดเก็บภาษีเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และพลังงาน ซึ่งสอดคล้องกับ รัตน์กรณ์ จีนบุตร (2552) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพนสวรรค์ พบว่า ด้านหลักความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง ที่มีต่อการบริหารงาน และสอดรับกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ข้อ 4 ควรจัดหรือส่งเสริมให้สังคมไทยอยู่บนพื้นฐานของหลักความรับผิดชอบ ได้แก่ การตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง

3) หลักความโปร่งใส พบว่า การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เป็นไปอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา และพร้อมที่จะได้รับการตรวจสอบตลอดเวลา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการทำงานมีกระบวนการที่สามารถตรวจสอบความถูกต้อง ชัดเจนได้ ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก รวดเร็ว และถูกต้อง มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ ทันสมัยต่อสาธารณชน ด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิศากร ช่างสุวรรณ (2554) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า บุคลากรใช้หลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสสูงสุด และสอดรับกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 หมวด 5 การรักษาจรรยาข้าราชการ มาตรา 78 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาจรรยาข้าราชการโดยเฉพาะในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

4) หลักการมีส่วนร่วม พบว่า เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ กับประชาชนหรือผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ มีการส่งเสริมให้นำเสนอนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่องค์กร มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน และเสนอความคิดเห็นและตัดสินใจในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับพิสมัย คูศรีพิทักษ์ (2553) ที่ทำวิจัยเรื่องการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสกลนคร พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารเทศบาล พนักงานสายปฏิบัติที่มีต่อธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสอยู่ในระดับมาก และสอดรับกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 หมวด 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ส่วนที่ 10 แนวนโยบายด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน มาตรา 87 รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น

5) ด้านหลักนิติธรรม พบว่า เจ้าหน้าที่ในสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 2 ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานได้นำกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ที่ได้ปรับปรุงให้ทันสมัยมาใช้กับการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพถูกต้องและเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวุฒิพงษ์ บัวช้อย (2553) ที่ได้ทำวิจัยเรื่องการศึกษาต้นแบบการบริหารตามหลักธรรมภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักนิติธรรมภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดรับตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 หมวด 6 วินัยและการรักษาวินัย มาตรา 82 ข้าราชการต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย และสอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 6 การปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการ มาตรา 35 ส่วนราชการมีหน้าที่สำรวจ ตรวจสอบ และทบทวนกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศ ที่อยู่ในความรับผิดชอบ

6) หลักความคุ้มค่า พบว่า เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และรวดเร็ว โดยใช้ทรัพยากรที่อยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยปฏิบัติงานสามารถลดขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของรัตน์กรณ์ จีนบุตร (2552) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพนสวรรค์ พบว่า หลักความคุ้มค่า อยู่ในระดับปานกลาง ที่มีต่อการบริหารงาน และสอดรับกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 5 การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มาตรา 27 วรรค 2 หลักเกณฑ์ดังกล่าวต้องไม่สร้างขั้นตอนหรือการกลั่นกรอง

งานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติงานของข้าราชการ หากสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศหรือโทรคมนาคมแล้ว จะเป็นการลดขั้นตอน และประหยัดค่าใช้จ่าย รวมทั้งไม่เกิดผลเสียหายแก่ราชการ

ส่วนผลการเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลภายใต้แนวคิดของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 2 พบว่า เจ้าหน้าที่ในสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 2 ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกัน เนื่องจากเจ้าหน้าที่มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง โดยปฏิบัติตามกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด คำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กร และยึดหลักธรรมาภิบาลทั้ง 6 ประการในการปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง พ.ศ. 2551. (2551, 25 มกราคม). **ราชกิจจานุเบกษา**, เล่มที่ 125, หน้า 130.

กรมสรรพสามิต. (2559). **ยุทธศาสตร์กรมสรรพสามิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559**. เข้าถึงได้จาก : https://www.excise.go.th/cs/groups/public/documents/document/mjaw/mtmx/~edisp/webportal16200131757.pdf. วันที่ค้นข้อมูล: 25 กรกฎาคม 2559.

ทองสุข มาตย์คำมี. (2549). **การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2**. ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

นิศากร ช่างสุวรรณ. (2554). **การใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**. งานวิจัยมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สำนักทรัพยากรการเรียนรู้ คุณหญิงหลง อรรถกระวีสุนทร.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

พระมหาธรรมรัตน์ ธรรมยาฤทธิ์. (2550). **การดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลหนองคายจังหวัดหนองคาย ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการชุมชน**. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

พิสมัย คูศรีพิทักษ์. (2553). **การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสกลนคร**. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ระเบียบสำนักงานนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542. (2542, 10 สิงหาคม). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่มที่ 116, หน้า 24.

รัตน์กรณ์ จีนบุตร. (2552). **ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพนสวรรค์**. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช. (2550). กรุงเทพ : สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.

วุฒิพงษ์ บัวช้อย. (2553). **การศึกษาต้นแบบการบริหารตามหลักธรรมภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์**. งานวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์, สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ.

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการกุด กรณีศึกษา : บ้านกุดชุม อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี

Participation of Peoplein the Management of Oxbox Lake A Case Study : Ban Kut Chum, Warinchamrap District, Ubon Ratchathani Province

อนุชา เพียรชนะ[1]

Anucha Phianchana[1]

[1]คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

*E-mail : anucha_13p@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพน้ำของ กุด การใช้ประโยชน์จากกุด และการหาแนวทางการใช้ประโยชน์จากกุดอย่างยั่งยืน โดยผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพน้ำจากกุด อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพน้ำผิวดินประเภท 3 ประชาชนมีการบริหารจัดการน้ำในกุด โดยการนำน้ำมาใช้ในการเกษตร ได้แก่ การทำนาปรัง การปลูกผักบุ้ง และการปลูกผักขะแยง สภาพความเข้มแข็งของชุมชนบ้านกุดชุมมีความเข้มแข็งอยู่ในระดับมากซึ่งการใช้น้ำร่วมกันของประชาชนจะมีคณะกรรมการบริหารจัดการน้ำของกุด ประจำหมู่บ้านเพื่อการประสานงานและการใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำร่วมกันส่งผลให้การทำงานและมีความคล่องตัวมากขึ้น ทำให้กลุ่มผู้ใช้น้ำจากกุดมีน้ำใช้ในการเกษตรอย่างเพียงพอตามความต้องการ และตรงตามช่วงเวลาส่งผลให้ประชาชนในหมู่บ้านร่วมกันอนุรักษ์และฟื้นฟูสภาพแหล่งน้ำให้สะอาดและมีน้ำใช้ตลอดทั้งปี

คำสำคัญ : การบริหารจัดการ กุด การมีส่วนร่วมของประชาชน

Abstracts

This research aims to study water quality of the Oxbox Lake and find ways to take advantage of the Oxbox Lake sustained through public participation. The results of this research found that the water quality of Oxbox Lake, were the type 3 or the surface water quality standards. The public has to manage water in Oxbox Lake by the water used for agricultural purposes, including making dry framing, cultivation of morning glory and finger grass. The strong condition of Ban Kut Chum community has strengthened to ahigh level. The corporation on water using, the citizens will have the Administration's water Committee, The village to the coordination and utilization of the water resources sharing have a lot of flexibility. Because of the participation action make the Oxbox Lakefrom water users group includes water used in agriculture is adequately according to the needs, and directly led to the period of time in the

village, sharing the conservation and rehabilitation of the water supply, and water use throughout the year.

Keywords : Management, Oxbox Lake, Public participation

บทนำ

ปัญหาที่เกิดขึ้นในภาคการเกษตร สาเหตุประการหนึ่งคือ ทรัพยากรน้ำซึ่งถือเป็นสาเหตุหลักเพราะจะมีแนวทางการบริหารจัดการน้ำอย่างไรให้เกิดความคุ้มค่ามากที่สุดไม่ว่าจะเป็นปัญหาการขาดแคลนน้ำปัญหาอุทกภัย ปัญหาน้ำเสียและปัญหาการบริหารจัดการน้ำโดยนำแนวคิดต่าง ๆ ที่จะแก้ปัญหาการบริหารจัดการน้ำอย่างยั่งยืนจะต้องเกิดการบูรณาการจากหลาย ๆ หน่วยงานและต้องเป็นในลักษณะสหวิชาการโดยเฉพาะการนำการวิจัยมาช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าวซึ่งอาจจะเป็นวิธีที่ยั่งยืนและเหมาะสมที่สุดการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำของประเทศให้มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องใช้ฐานข้อมูลจากทุกภาคส่วนที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับทรัพยากรน้ำโดยข้อมูลนั้น ๆ จะต้องครบถ้วนทันสมัยและใช้กระบวนการวิจัยเพื่อค้นหาความจริงเกี่ยวกับปัญหาความจำเป็นและสาเหตุพร้อมทั้งแนวทางการแก้ไขรวมทั้งอาศัยนวัตกรรมที่เป็นผลการวิจัยโดยเฉพาะความรู้เทคนิควิธีการและเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำให้ตอบสนองต่อความต้องการของประเทศ

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือถือเป็นภูมิภาคหนึ่งของประเทศที่ประชาชนส่วนใหญ่ยังคงประกอบอาชีพอยู่ในภาคเกษตรกรรม มีการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ไม่สอดคล้องกับหลักวิชาการ ทำให้เกิดการทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอยู่อย่างต่อเนื่องทั้งแบบตั้งใจและไม่ตั้งใจโดยเฉพาะการบริหารจัดการในส่วนท้องถิ่นในลักษณะขององค์กรชุมชนเป็นการบริหารจัดการหน่วยเล็กที่สุด แต่สัมผัสกับธรรมชาติ และมีผลกระทบมากที่สุดทั้งผลประโยชน์และโทษ การให้ความรู้และการศึกษาถึงศักยภาพของลุ่มน้ำ การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำเป็นการเอื้อประโยชน์ต่อการบริหารจัดการของชุมชน และท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทั่วถึงกันในพื้นที่

ด้วยสาเหตุนี้เอง ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีทั้งหมด 3 ลุ่มน้ำหลักประกอบด้วยลุ่มน้ำโขง ลุ่มน้ำชี และลุ่มน้ำมูลโดยเฉพาะลุ่มน้ำมูลตอนล่างมีความยาวประมาณ 426 กิโลเมตรและพื้นที่ลุ่มน้ำมูลในพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานีมีลำน้ำสาขาที่สำคัญ ได้แก่ ลำโดมใหญ่ ลำโดมน้อย ลำน้ำเซบก ลำเซบาย ลำห้วยขยุงและห้วยตลุงและนอกจากนี้ยังมีแหล่งน้ำธรรมชาติขนาดเล็กเช่น ลำห้วย หนองน้ำ บึง กุด คลอง ซึ่งนับได้ว่ามีความสำคัญกับประชาชนเป็นอย่างมาก ในการนำน้ำมาใช้ประโยชน์โดยเฉพาะภาคการทำการเกษตรกรรม แต่ในช่วงฤดูฝนชุมชนที่อยู่ติดต่อแม่น้ำสายหลักมักจะประสบปัญหาอุทกภัยน้ำท่วมเป็นประจำทุกปี ทำให้ประชาชนได้รับผลกระทบส่งผลต่อผลผลิตทางการเกษตรเสียหายเป็นจำนวนมาก ประชาชนบางส่วนจึงได้หันมาใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำธรรมชาติขนาดเล็ก เช่น กุด บึง โดยในฤดูฝนจะปล่อยให้น้ำท่วมขังและกักเก็บน้ำไว้ตามกุดบุ่งทาม เพื่อนำน้ำมาใช้หลังน้ำลดโดยเฉพาะในฤดูแล้ง ซึ่งพบมากในหลายพื้นที่ โดยแหล่งน้ำธรรมชาติขนาดเล็กเหล่านี้ถือว่ามีความสำคัญกับประชาชนที่อาศัยในเขตพื้นที่ลุ่มน้ำมูลตอนล่างได้ดี ทำให้มีระบบการบริหารจัดการน้ำที่แตกต่างกันในแต่ละพื้นที่ในบางพื้นที่ก็ประสบกับปัญหาขาดแคลนน้ำน้ำไม่เพียงพอที่จะนำมาใช้ในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน ซึ่งการนำน้ำมาใช้ในกิจกรรมต่าง ๆ นั้น ประชาชนผู้ใช้น้ำต้องทราบถึงอุทยานถึงคุณภาพน้ำอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้หรือไม่

จากปัญหาดังกล่าวการศึกษาวิจัยเพื่อให้ความสอดคล้องนโยบายรัฐบาลเรื่องการบริหารจัดการ ทรัพยากรน้ำ เพื่อส่งเสริมให้มีการบริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการให้เกิดประสิทธิภาพสามารถป้องกันปัญหาอุทกภัยและภัยแล้งได้ รวมทั้งสนับสนุนภาคการเกษตร โดยปรับเปลี่ยนฤดูกาลเพาะปลูก เปลี่ยนพันธุ์พืชให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นกับชุมชน โดยเน้นการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการไม่ว่าจะด้านคุณภาพน้ำ และการใช้ประโยชน์จากน้ำและการบริหารจัดการน้ำโดยชุมชน ซึ่งการศึกษาวิจัยมีมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลคุณภาพน้ำมีการจัดเวทีประชาคมโดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน ทั้งในด้านการความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้ประโยชน์จากกุด และผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น ตลอดจนการหาแนวทางการบริหารจัดการน้ำที่เหมาะสมแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

วิธีการเก็บข้อมูล

ได้ทำการศึกษาสถานภาพปัจจุบันด้านทรัพยากรน้ำ โดยดำเนินการศึกษาคุณภาพน้ำ คุณค่าการใช้ประโยชน์ของกุดส่งผลต่อวิถีชีวิตของชุมชนการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำและการแนวทางการใช้ประโยชน์จากกุดอย่างยั่งยืนซึ่งมีขั้นตอนการศึกษาดังนี้

1. กำหนดพื้นที่ลุ่มน้ำมูลตอนล่าง คือ บ้านกุดชุม หมู่ที่ 1 ตำบลหนองกินเพล อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี



ภาพที่ 1 แผนที่แสดงจุดเก็บตัวอย่างน้ำ

2. การศึกษาคุณภาพน้ำในกุด ใช้วิธีการของ Standard Methods for Examination of Water and Wastewater (AWWA) (APHA, AWWA and WEF, 1985) และมาตรฐานคุณภาพน้ำของประเทศไทย (กรมควบคุมมลพิษ, 2547) โดยเก็บตัวอย่างน้ำจะดำเนินการเก็บตัวอย่างน้ำ 2 ฤดูกาล คือ ฤดูแล้ง (เดือนธันวาคม 2556) และฤดูน้ำหลาก (กรกฎาคม 2557) มีการตรวจสอบคุณภาพน้ำ 5 จุด จุดที่ 1 กุดขนุน จุดที่ 2 กุดตาเหง้า จุดที่ 3 กุดไฟ

ไหม้ จุดที่ 4 กุดปลาโด และจุดที่ 5 กุดวังเบาบริเวณกึ่งกลางกุดและการตรวจสอบคุณภาพน้ำภาคสนามและในห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์ คือ คุณภาพน้ำทางกายภาพประกอบด้วย อุณหภูมิ (T) การนำไฟฟ้า (EC) ปริมาณของแข็งแขวนลอย (SS) ปริมาณของแข็งละลายน้ำ (DS) คุณภาพน้ำทางเคมีประกอบด้วย ความเป็นกรด-ด่าง (pH) ค่าออกซิเจนละลายน้ำ (DO) ปริมาณสารออกซิเจนที่จุลินทรีย์ใช้ในการย่อยสลายสารอินทรีย์ (BOD)

3. ศึกษาคุณค่าการใช้ประโยชน์ของกุดส่งผลต่อวิถีชีวิตของชุมชนบริบทของชุมชนที่มีการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำหมู่บ้านและศึกษาความเข้มแข็งของชุมชนโดยการแปรความหมายคะแนนตามแบบของลิเคิร์ท (Likert Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) สรุปผลได้ 5 ระดับ คือ

ตั้งแต่ 4.51 ขึ้นไป	มีความเข้มแข็งของชุมชนในระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50	มีความเข้มแข็งของชุมชนในระดับมาก
2.51 - 3.50	มีความเข้มแข็งของชุมชนในระดับปานกลาง
1.51 - 2.50	มีความเข้มแข็งของชุมชนในระดับน้อย
ต่ำกว่า 1.51	มีความเข้มแข็งของชุมชนในระดับน้อยที่สุด

โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 245 ชุด

4. การดำเนินการจัดเวทีประชาคมเพื่อสำรวจความคิดเห็นถึงการบริหารจัดการการใช้ประโยชน์จากกุดของประชาชนและการหาแนวทางการใช้ประโยชน์จากกุดอย่างยั่งยืนในพื้นที่บ้านกุดชุม หมู่ที่ 1 ลุ่มน้ำมูลตอนล่าง โดยการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะนำข้อมูลและผลการวิเคราะห์แบบสอบถามนำเข้าสู่ที่ประชุมเพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วม ในการให้ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปสู่การใช้ประโยชน์จากกุดอย่างยั่งยืนตลอดจนหาแนวทางการบริหารจัดการกุดต่อไป

ผลการทดลอง

1. การศึกษาคุณภาพน้ำในกุด

จากการศึกษาคุณภาพน้ำในกุด ทำการศึกษาคุณภาพน้ำทางด้านกายภาพ - เคมี ผลการศึกษา พบว่า ช่วงฤดูแล้ง ค่าอุณหภูมิผิวน้ำอยู่ระหว่าง 22-25 องศาเซลเซียส ต่ำสุดเท่ากับ 22 องศาเซลเซียสบริเวณจุดเก็บตัวอย่างน้ำที่ 1 กุดขนุน และค่าสูงสุดเท่ากับ 25 องศาเซลเซียส บริเวณจุดเก็บตัวอย่างน้ำที่ 4 กุดปลาโด และบริเวณจุดเก็บตัวอย่างน้ำที่ 5 กุดวังเบา ส่วนช่วงฤดูน้ำหลาก ค่าอุณหภูมิผิวน้ำ อยู่ระหว่าง 27-30 องศาเซลเซียส ต่ำสุด 27 องศาเซลเซียส บริเวณจุดเก็บตัวอย่างน้ำที่ 3 กุดไฟไหม้และค่าสูงสุดเท่ากับ 30 องศาเซลเซียส บริเวณจุดเก็บตัวอย่างน้ำที่ 5 กุดวังเบา ซึ่งค่าอุณหภูมิของน้ำ ไม่มีการผันแปรผิดปกติ มีค่าไม่เกณฑ์มาตรฐานน้ำผิวดินของกรมควบคุมมลพิษ (2547) ที่กำหนดไว้ว่า อุณหภูมิของน้ำจะต้องไม่สูงกว่าอุณหภูมิอากาศตามธรรมชาติเกิน 3 องศาเซลเซียส

ค่าการนำไฟฟ้า จากการเก็บตัวอย่าง 5 จุด พบว่า ช่วงฤดูแล้ง มีค่าการนำไฟฟ้าอยู่ระหว่าง 234–316 ไมโครซีเมนส์ต่อเซนติเมตร มีค่าต่ำสุดอยู่เท่ากับ 234 ไมโครซีเมนส์ต่อเซนติเมตรบริเวณจุดเก็บตัวอย่างน้ำที่ 5 กุดวังเบา และค่าสูงสุดเท่ากับ 316 ไมโครซีเมนส์ต่อเซนติเมตรบริเวณจุดเก็บตัวอย่างน้ำที่ 2 กุดตาเหง้า ส่วนในช่วงฤดูน้ำหลาก มีค่าการนำไฟฟ้าอยู่ระหว่าง 140–411 มีค่าต่ำสุดอยู่เท่ากับ 140 ไมโครซีเมนส์ต่อเซนติเมตร จุดเก็บตัวอย่างน้ำที่ 5 กุดวังเบา ค่าสูงสุดเท่ากับ 411 ไมโครซีเมนส์ต่อเซนติเมตรบริเวณจุดเก็บตัวอย่างน้ำที่ 1 กุดขนุน

ปริมาณของแข็งแขวนลอยช่วงฤดูแล้ง ปริมาณของแข็งแขวนลอยในน้ำมีค่าอยู่ระหว่าง 4 - 92 มิลลิกรัมต่อลิตร มีค่าต่ำสุดเท่ากับ 4 มิลลิกรัมต่อลิตร บริเวณจุดเก็บตัวอย่างน้ำที่ 5 กุดวังเบา และค่าสูงสุดเท่ากับ 92 มิลลิกรัมต่อลิตร บริเวณจุดเก็บตัวอย่างน้ำที่ 2 กุดตาเหง้า และบริเวณจุดเก็บตัวอย่างน้ำที่ 3 กุดไฟไหม้ ส่วนในช่วง

ฤดูน้ำหลากปริมาณของแข็งแขวนลอยในน้ำมีค่าอยู่ระหว่าง 4-36 มิลลิกรัมต่อลิตร มีค่าต่ำสุดเท่ากับ 4 มิลลิกรัมต่อลิตร บริเวณจุดเก็บตัวอย่างน้ำที่ 5 กุดวังเบา และค่าสูงสุดเท่ากับ 36 มิลลิกรัมต่อลิตร บริเวณจุดเก็บตัวอย่างน้ำที่ 3 กุดไฟไหม้

ปริมาณของแข็งละลายน้ำช่วงฤดูแล้ง ปริมาณของแข็งที่ละลายน้ำทั้งหมดมีค่าอยู่ระหว่าง 22 -96 มิลลิกรัมต่อลิตร มีค่าต่ำสุดเท่ากับ 22 มิลลิกรัมต่อลิตร บริเวณจุดเก็บตัวอย่างน้ำที่ 2 กุดตาเหง้า และค่าสูงสุดเท่ากับ 96 บริเวณจุดเก็บตัวอย่างน้ำที่ 1 กุดขนุน ส่วนในช่วงฤดูน้ำหลากปริมาณของแข็งที่ละลายน้ำทั้งหมดมีค่าอยู่ระหว่าง 78-136 มิลลิกรัมต่อลิตร โดยมีค่าต่ำสุดเท่ากับ 78มิลลิกรัมต่อลิตรบริเวณจุดเก็บตัวอย่างน้ำที่ 2 กุดตาเหง้า และค่าสูงสุดเท่ากับ 136 มิลลิกรัมต่อลิตร บริเวณจุดเก็บตัวอย่างน้ำที่ 1 กุดขนุน

ความเป็นกรด - ด่าง ช่วงฤดูแล้ง ค่าความเป็นกรด – ด่าง ของน้ำในน้ำอยู่ระหว่าง 6.26 – 7.75 มีค่าต่ำสุดเท่า 6.26 บริเวณจุดเก็บตัวอย่างน้ำที่ 4 กุดปลาโด ค่าสูงสุดเท่ากับ 7.75 บริเวณจุดเก็บตัวอย่างน้ำที่ 1 กุดขนุนส่วนในช่วงฤดูน้ำหลาก ค่าความเป็นกรด – ด่าง ของน้ำอยู่ระหว่าง 6.50 -7.46 มีค่าต่ำสุดเท่า 6.50 บริเวณจุดเก็บตัวอย่างน้ำที่ 3 กุดไฟไหม้ ค่าสูงสุดเท่ากับ 7.46 บริเวณจุดเก็บตัวอย่างน้ำที่ 1 กุดขนุนพบว่าค่าที่ได้ มีค่าไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานน้ำผิวดินของกรมควบคุมมลพิษ (2547) ที่กำหนดไว้ว่าความเป็นกรด-ด่างของน้ำจะต้องอยู่ระหว่าง 5.0– 9.0

ค่าออกซิเจนละลายน้ำ ช่วงฤดูแล้ง มีค่าออกซิเจนละลายน้ำมีค่าอยู่ระหว่าง 3–5.45 มิลลิกรัมต่อลิตร มีค่าต่ำสุดเท่ากับ 3 มิลลิกรัมต่อลิตร บริเวณจุดเก็บตัวอย่างน้ำที่ 3 กุดไฟไหม้ ค่าสูงสุดเท่ากับ 5.45 มิลลิกรัมต่อลิตร บริเวณจุดเก็บตัวอย่างน้ำที่ 5 กุดวังเบาส่วนในช่วงฤดูน้ำหลาก มีค่าออกซิเจนละลายน้ำมีค่าอยู่ระหว่าง 4.25– 6.80 มิลลิกรัมต่อลิตร มีค่าต่ำสุดเท่ากับ 4.25 มิลลิกรัมต่อลิตร บริเวณจุดเก็บตัวอย่างน้ำที่ 3 กุดไฟไหม้ และค่าสูงสุดเท่ากับ 6.80 มิลลิกรัมต่อลิตร บริเวณจุดเก็บตัวอย่างน้ำที่ 5 กุดวังเบา พบว่า ค่าที่ได้มีค่าอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานน้ำผิวดินของกรมควบคุมมลพิษ (2547) ที่กำหนดไว้ว่าออกซิเจนละลายในน้ำประเภท 3 ไม่น้อยกว่า 4.0 มิลลิกรัมต่อลิตร

ค่าความต้องการออกซิเจนในการย่อยสลายสารอินทรีย์ ช่วงฤดูแล้ง มีค่าความต้องการออกซิเจนในการย่อยสลายสารอินทรีย์ของน้ำอยู่ระหว่าง 1.50 -2.95 มิลลิกรัมต่อลิตร มีค่าต่ำสุดเท่ากับ 1.50 มิลลิกรัมต่อลิตร บริเวณจุดเก็บตัวอย่างน้ำที่ 3 กุดไฟไหม้ ค่าสูงสุดเท่ากับ 2.95 มิลลิกรัมต่อลิตร บริเวณจุดเก็บตัวอย่างน้ำที่ 2 กุดตาเหง้าส่วนในช่วงฤดูน้ำหลากมีค่าความต้องการออกซิเจนในการย่อยสลายสารอินทรีย์ของน้ำอยู่ระหว่าง 1.30-2.60 มิลลิกรัมต่อลิตร มีค่าต่ำสุดเท่ากับ 1.30 มิลลิกรัมต่อลิตร บริเวณจุดเก็บตัวอย่างน้ำที่ 4 กุดปลาโด ค่าสูงสุดเท่ากับ 2.60 มิลลิกรัมต่อลิตร บริเวณจุดเก็บตัวอย่างน้ำที่ 2 กุดตาเหง้าค่าที่ได้มีค่าเกินเกณฑ์มาตรฐานน้ำผิวดินของกรมควบคุมมลพิษ (2547) ที่กำหนดไว้ว่าค่าความต้องการออกซิเจนในการย่อยสลายสารอินทรีย์ของน้ำประเภท 3 ไม่เกิน 2.0 มิลลิกรัมต่อลิตร

ผลการวิเคราะห์คุณภาพน้ำ พบว่า คุณภาพน้ำอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานน้ำผิวดินประเภท3 ซึ่งเป็นแหล่งน้ำที่คุณภาพน้ำมีสภาพตามธรรมชาติโดยปราศจากน้ำทิ้งจากกิจกรรมทุกประเภทและสามารถเป็นประโยชน์เพื่อ 1) การอุปโภคและบริโภคโดยต้องผ่านการฆ่าเชื้อโรคตามปกติก่อน 2) การขยายพันธุ์ตามธรรมชาติของสิ่งมีชีวิตระดับพื้นฐาน และ 3) การอนุรักษ์ระบบนิเวศน์ของแหล่งน้ำ กรมควบคุมมลพิษ (2547) ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ทางด้านคุณภาพน้ำในกุดในช่วงฤดูแล้ง (เดือนธันวาคม พ.ศ.2556) และฤดูน้ำหลาก (เดือนกรกฎาคม พ.ศ.2557)

พารามิเตอร์	ผลการวิเคราะห์										มาตรฐานน้ำผิวดิน
	กุดขนุน		กุดตาเหง้า		กุดไฟไหม้		กุดปลาโด		กุดวังเบา		
	ฤดูแล้ง	ฤดูน้ำหลาก	ฤดูแล้ง	ฤดูน้ำหลาก	ฤดูแล้ง	ฤดูน้ำหลาก	ฤดูแล้ง	ฤดูน้ำหลาก	ฤดูแล้ง	ฤดูน้ำหลาก	
Temperature (^{0}C)	***22***	29	24	28	24	***27***	***25***	29	25	***30***	*
E.C (µsimen /cm)	283	***411***	***316***	408	304	298	259	***140***	***234***	267	
SS (mg/l)	78	22	***92***	20	***92***	***36***	74	16	***4***	***4***	
TDS (mg/l)	***96***	***136***	***22***	***78***	68	106	70	124	24	83	
pH	***7.75***	***7.46***	7.31	7.20	6.75	***6.50***	***6.26***	6.62	6.43	6.52	5.0 - 9.0
DO (mg/l)	5	5.35	4.80	5.20	***3***	4.25	4.25	***4.50***	***5.45***	***6.80***	มากกว่า 4.0
BOD (mg/l)	1.85	1.46	***2.95***	***2.60***	***1.50***	1.40	1.65	***1.30***	1.85	1.67	ไม่เกิน 2.0

หมายเหตุ *อุณหภูมิของน้ำจะต้องไม่สูงกว่าอุณหภูมิอากาศตามธรรมชาติเกิน 3 องศาเซลเซียส

2. การใช้ประโยชน์จากกุด

พื้นที่กุด มีความสำคัญต่อวิถีชีวิตของคนในชุมชนบ้านกุดชุมโดยอาศัยการใช้ประโยชน์ในพื้นที่หลายลักษณะทั้งเพื่อการยังชีพและเป็นพื้นที่เพาะปลูกเพื่อเพิ่มรายได้ในครัวเรือน เช่น การทำนาทาม การเลี้ยงสัตว์ (วัว-ควาย) การหาปลา การปลูกผัก การเก็บของป่าเป็นอาหารธรรมชาติ เช่น เก็บผัก หน่อไม้ เห็ด มันแซง กบ หอย ไข่มดแดง นก หนู การเก็บสมุนไพร การใช้น้ำในการอุปโภคบริโภค การกักเก็บน้ำส่วนเกินในช่วงน้ำหลาก ไว้ใช้ในช่วงฤดูแล้ง พื้นที่หมู่ 1 บ้านกุดชุม ตำบลหนองกินเพล อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี มีลักษณะเป็นพื้นที่ลุ่มอยู่ติดลำน้ำมูลทำให้ในช่วงฤดูฝนพื้นที่ทำกินจะถูกน้ำท่วม จึงส่งผลให้เกษตรกรในพื้นที่หันมาปลูกข้าวในช่วงหลังฤดูฝน ทำให้สามารถใช้น้ำจากกุดได้ประมาณ 785 ไร่ โดยประชากรทั้งหมดของหมู่บ้าน จะมีพื้นที่ทำนารอบกุดทั้ง 5 แห่งนี้ แต่ยังมีพื้นที่อีกประมาณ 215 ไร่ ไม่สามารถเพาะปลูกได้ สาเหตุมาจากมีน้ำไม่เพียงพอที่จะส่งไปยังพื้นที่เพาะปลูกได้ เพราะปัจจุบันพื้นที่กักเก็บน้ำของชุมชนตามกุดต่างๆมีปริมาณน้ำรวม 460,000 ลูกบาศก์เมตร โดยใช้ปริมาณน้ำที่มีอยู่นี้ทำการปลูกข้าว โดยรอบการเพาะปลูกข้าวรอบที่ 1 ปลูกข้าวได้ 785 ไร่ แต่การเพาะปลูกรอบที่ 2 พื้นที่เพาะปลูกลดลงเหลือ 393 ไร่ ถ้าจะทำการปลูกข้าวในรอบที่ 2 ให้ครบ 785 ไร่ ครอบคลุมทั้งพื้นที่จะต้องทำการขุดลอกกุด ทั้ง 5 แห่ง ให้มีความลึกมากขึ้นเพราะในปัจจุบัน ให้สามารถกักเก็บน้ำได้ประมาณ 768,000 ลูกบาศก์เมตร จะทำให้พื้นที่เพาะปลูกทั้ง 785 ไร่ สามารถทำนาได้ร้อยละ 100 ของพื้นที่ แต่ในสภาพของพื้นที่ทำกินของบ้านกุดชุมมีพื้นที่สามารถทำนาได้ถึงประมาณ 1,000 ไร่ ถ้าจะให้ชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นต้องมีแหล่งน้ำเพียงพอต่อการเพาะปลูกสามารถดำเนินการได้โดยทำการขุดลอกกุดทั้ง 5 กุดให้มีความกว้างข้างละ 15 เมตร ลึก 5 เมตร จะสามารถทำให้ประชาชนทำนาได้ 2 รอบๆ ละ 1,000 ไร่ จะส่งเสริมให้ชุมชนมีรายได้จากการทำนาได้ เพราะการเพาะปลูกบริเวณดังกล่าวได้ผลผลิตต่อไร่ประมาณ 1,600 กิโลกรัมต่อไร่ ถ้าพิจารณาทั้งพื้นที่ทั้งหมดสามารถให้ผลผลิตถึง 1,600,000 กิโลกรัม (1,600 ตัน) จะทำให้ประชาชนมีรายได้จากการเพาะปลูกทั้งหมดประมาณ 16,000,000 บาท ถ้าขายเป็นข้าวแห้ง (ข้าวที่ตากประมาณ 3-4 วัน) แต่ถ้าขายเป็นข้าวเปียก (ข้าวที่ไม่ได้ตาก) จะมีรายได้ประมาณ 12,800,000 บาท เมื่อหักต้นทุนออกแล้ว ประชาชนจะมีรายได้จากการเพาะปลูกประมาณ 10,000,000 บาท ถ้าขายข้าวแห้ง แต่ถ้าขายข้าวเปียกจะเหลือค่าใช้จ่ายประมาณ 6,800,000 บาท

ในปัจจุบันอ่างเก็บน้ำ(กุด)ของชุมชนสามารถใช้น้ำได้เพียง 380,000 ลูกบาศก์เมตร และเป็นกุดของเอกชนที่มีความจุ 80,000 ลูกบาศก์เมตร จากข้อมูลที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว ถ้าจะให้ชาวนาทำนาได้ 2 รอบ ต้องทำการเพิ่มพื้นที่กักเก็บน้ำของชุมชนสามารถดำเนินการได้โดยการขยายขอบกุด ออกไปข้างละ 15 เมตร และขุดลอกให้มีความลึก 5 เมตร จะมีปริมาณน้ำในการเพราะปลูกได้ถึง 1,340,625 ลูกบาศก์เมตร และสามารถรองรับการทำนาได้ถึง 1,000 ไร่ เพราะกุดทั้ง 5 กุดในปัจจุบันเก็บกักน้ำได้เพียง 768,000 ลูกบาศก์เมตร ครอบคลุมทั้งหมู่บ้าน จำนวนกุดที่ใช้สำหรับกักเก็บน้ำประกอบด้วย 5 กุดซึ่งมีรายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 รายละเอียดของกุดในบ้านกุดชุม ตำบลหนองกินเพล อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี

ชื่อกุด	ความกว้าง (เมตร)	ความยาว (เมตร)	ความลึก (เมตร)	ปริมาณน้ำกักเก็บน้ำ (ลบ.ม)
1.กุดขนุน	55	515	5	141,625
2.กุดตาเหง้า	55	1015	5	279,125
3.กุดไฟไหม้	55	2015	5	554,125
4.กุดปลาโด	55	815	5	224,125
5.กุดวังเบา	55	515	5	141,625
รวม				**1,340,625**

2.1 การทำนาของชุมชน (นาปรัง) จะเป็นการทำนาโดยอาศัยการชลประทานที่ใช้น้ำระบบท่อส่งน้ำด้วยเครื่องยนต์สูบน้ำจากแหล่งน้ำสาธารณะ (กุด 5 แหล่ง)

พื้นที่เพาะปลูก บ้านกุดชุม ตำบลหนองกินเพล อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี มีลักษณะพื้นที่ลุ่มอยู่ติดลำน้ำมูลทำให้ในช่วงฤดูฝนพื้นที่ทำกินจะถูกน้ำท่วม จึงส่งผลให้เกษตรกรในพื้นที่หันมาปลูกข้าวในช่วงหลังฤดูฝน ซึ่งสามารถปลูกข้าวได้ 2 รอบ โดยรอบที่ 1 จะปลูกประมาณเดือนพฤศจิกายนถึงเดือนกุมภาพันธ์ของปีถัดไป รอบที่ 2 จะปลูกประมาณเดือนมีนาคมถึงเดือนมิถุนายนแต่ในรอบที่ 2 สามารถปลูกข้าวได้ประมาณร้อยละ 50 ของพื้นที่เพาะปลูกรอบกุดทั้ง 5 แห่ง ชุมชนบางส่วนจึงได้มีการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตเพื่อให้ชุมชนสามารถอยู่ร่วมกับสภาพอุทกภัยน้ำท่วมได้ โดยการผลิตพืชจากที่เคยทำนาปีปรับเป็นการเพาะปลูกข้าวนาปรัง 2 ครั้ง เพื่อชดเชยรายได้จากข้าวนาปีที่ไม่ได้ผลผลิตเพราะถูกน้ำท่วมเกิดความความเสียหายจากอุทกภัย ซึ่งสามารถเพิ่มผลผลิตต่อไร่คิดเป็นมูลค่าประมาณ 6,880 บาทต่อไร่ ทำให้ชุมชนเกิดการเรียนรู้ขั้นตอนการผลิตข้าวนาปรัง เริ่มตั้งแต่การเตรียมเมล็ดพันธุ์ข้าว การทำเทือก และการบำรุงดูแลรักษา ซึ่งถือว่าเป็นการใช้ประโยชน์ที่ดินให้เกิดความคุ้มค่า เพราะสามารถทำการเกษตรหลังจากฤดูการปลูกข้าวนาปีที่มีความเสี่ยงจากการเกิดอุทกภัยน้ำท่วม รวมทั้งชุมชนได้เรียนรู้การบริหารจัดการน้ำในแปลงนาได้อย่างเหมาะสมเพราะการทำการเกษตรชลประทานท่อจะสูบน้ำและส่งน้ำไปยังแปลงนาในที่สูงก่อน และน้ำจะไหลลงสู่แปลงนาด้านล่างต่อไป



ภาพที่ 2 การทำนา (นาปรัง) โดยอาศัยการชลประทานระบบท่อส่งน้ำ

2.2 การทำนาผักบุ้ง

การทำนาผักบุ้งของชุมชนบ้านกุดชุมมีประวัติความเป็นมาโดยถือปฏิบัติติดต่อกันประมาณ 20 ปีเนื่องจากชุมชนประสบปัญหาอุทกภัยน้ำท่วมพื้นที่ทำนาเป็นประจำเฉลี่ย 6 ครั้งในรอบ10 ปี โดยเฉพาะการทำนาปี เนื่องจากพื้นที่เป็นที่ลุ่ม มีร่องน้ำล้อมรอบพื้นที่ดอน ซึ่งการทำนาผักบุ้งครั้งแรกมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับครัวเรือนเป็นการทดแทนการสูญเสียรายได้จากการทำนาปีที่ประสบอุทกภัยน้ำท่วมที่นาทุกปี ทำให้ผลผลิตข้าวในนาได้รับความเสียหายทั้งหมด เกษตรกรจึงปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตในการทำนาข้าวมาเป็นการทำนาผักบุ้ง โดยการทำนาผักบุ้งครั้งแรก เริ่มทำ 2 – 3 ครัวเรือน ต่อจากนั้นการทำนาผักบุ้งได้รับความนิยมจากประชาชนในชุมชนมากขึ้น เนื่องจากกลุ่มผู้ทำนาผักบุ้งกลุ่มแรกมีรายได้จากการจำหน่ายผักบุ้งอยู่ในเกณฑ์ดี โดยใช้ต้นทุนในการผลิตต่ำ ได้ผลผลิตสูง และมีการพัฒนาการปลูกผักบุ้งให้ได้ผลผลิตเพิ่มขึ้นทุกปีจนถึงปัจจุบัน เพราะการทำนาผักบุ้งจะปลูกในแปลงนาในพื้นที่ต่ำต่อจากแปลงนาข้าว เมื่อชาวนาไม่ต้องการน้ำแล้วก็จะปล่อยน้ำเข้าแปลงนาผักบุ้ง ซึ่งถือว่าเป็นการใช้ประโยชน์จากน้ำให้คุ้มค่าอีกแนวทางหนึ่ง

การทำนาผักบุ้งในแปลงนาส่วนใหญ่ใช้แรงงานของคนในครัวเรือนทั้งหมด ส่วนอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำนาผักบุ้งซื้อจากร้านขายวัสดุทางการเกษตร เช่น มีด จอบ เสียม เป็นต้น มีค่าใช้จ่ายประมาณ 2,000 บาท และค่าเมล็ดพันธุ์ผักบุ้ง 350 บาทต่อกระป๋อง ถือว่าเป็นการลงทุนครั้งแรกประมาณ 2,350 บาทต่อการทำนาผักบุ้งในพื้นที่ 10 ไร่ เมื่อคิดค่าแรงงานภายในครัวเรือนของตนเองทั้งหมดวันละ 2 คน โดยคิดค่าแรงคนละ 300 บาทต่อวัน เพื่อทำการเก็บยอดผักบุ้งและรวมเป็นมัดบรรจุในถุงพลาสติกทุกวัน ตลอดจนการดูแลรักษาต้นพันธุ์ผักบุ้ง คิดเป็นค่าใช้จ่ายด้านแรงงาน 12,000 บาทต่อคนต่อเดือน (คิดเป็นการทำนาผักบุ้ง 20 วันต่อเดือน)

อย่างไรก็ตามเมื่อทำนาผักบุ้งแล้ว บางครั้งประสบปัญหาและมีอุปสรรคเรื่องปริมาณน้ำเนื่องจากบางปีขาดแคลนน้ำ ถ้าน้ำแห้งหรือปริมาณน้ำไม่เพียงพอ ดังนั้น ชุมชนต้องเรียนรู้ที่จะบริหารจัดการน้ำให้มีปริมาณน้ำที่พอเหมาะในการทำนาผักบุ้งตลอดปี และหาแนวทางแก้ปัญหาผักบุ้งที่ปลูกลอยไปกับกระแสน้ำช่วงฤดูน้ำหลาก พบว่าปัจจุบันเกษตรกรแก้ปัญหาเฉพาะหน้าโดยการมัดกอผักบุ้งกับไม้ไผ่ที่มั่นคง ซึ่งเป็นการแก้ปัญหาได้ระดับหนึ่ง ต้นผักบุ้งที่ประสบปัญหาแมลงศัตรูพืชระบาด เช่น เพลี้ยไฟ ไรแดง เกษตรกรที่ทำนาผักบุ้งจะใช้สารสกัดจากธรรมชาติ เช่น สะเดา ข่า ตะไคร้ ต้นยาสูบที่ทำไว้มาฉีดพ่นเพื่อทำลายและกำจัดแมลงต่างๆได้ ให้เป็นผักบุ้งปลอดสารพิษ เพื่อเพิ่มมูลค่าของผักบุ้งให้มีราคาสูงขึ้น และปลอดภัยสำหรับการบริโภค



ภาพที่ 3 การทำนาผักบุ้ง

2.3 การปลูกผักขะแยง

การปลูกผักขะแยงในพื้นที่ชุมชนบ้านกุดชุม การผลิตผักพื้นบ้าน ได้แก่ การปลูกผักขะแยงหลังจากน้ำลดลงแล้ว เพื่อเป็นการสร้างรายได้ทดแทนการปลูกข้าวนาปีที่ได้รับความเสียหายจากอุทกภัยน้ำท่วม ทำให้ชุมชนสามารถมีวิถีชีวิตอยู่ร่วมกับสภาพอุทกภัยน้ำท่วมได้ ผลประโยชน์ที่ชุมชนได้รับภายหลังจากการปลูกผักขะแยง ทำให้ผู้ผลิตมีรายได้ประมาณ 90,000 บาทต่อไร่ต่อปี ซึ่งมากกว่าการทำนาที่ได้มูลค่าประมาณ 6,880 บาทต่อไร่ต่อปี นอกจากนี้คนในชุมชนยังมีงานทำในชุมชนตนเอง ไม่ต้องอพยพไปทำงานต่างถิ่นภายหลังจากฤดูทำนา ทำให้ครอบครัวเกิดความอบอุ่น ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง อย่างไรก็ตามการผลิตผักขะแยงบางครั้งประสบปัญหาเรื่องการจัดการน้ำในแปลงปลูก เนื่องจากบางปีพื้นที่ประสบภาวะน้ำท่วมนาผักขะแยง ชุมชนต้องเรียนรู้ที่จะขยับพื้นที่เพาะปลูกขึ้นไปอยู่บนพื้นที่สูงและจัดหาน้ำจากแหล่งน้ำผิวดินและน้ำใต้ดิน เช่น น้ำจากกุด บ่อน้ำตื้น หรือบ่อน้ำบาดาลทดแทน การผลิตผักขะแยงจะมีความต่อเนื่อง ทั้งนี้เพราะผู้บริโภคมีความต้องการสูงและสามารถขยายตลาดได้อีกมาก เป็นวิถีวัฒนธรรมของชุมชนและ แหล่งผลิตไม่ไกลจากตลาดรับซื้อ การคมนาคมสะดวก และสภาพดินและน้ำมีความเหมาะสมต่อการเพาะปลูก



ภาพที่ 4 การปลูกผักขะแยง

3. แนวทางการใช้ประโยชน์จากกุดอย่างยั่งยืน โดยผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน

3.1 การศึกษาความเข้มแข็งของชุมชน

การศึกษาความเข้มแข็งของชุมชนจะใช้แบบสอบถามและการจัดประชุมแบบมีส่วนร่วม พบว่าปัจจัยภายในชุมชนที่แสดงถึงความเข็มแข็งของชุมชน ประกอบด้วย 8 ด้านดังนี้ 1. โครงสร้างทางสังคม 2. ระบบเศรษฐกิจของชุมชน 3. ค่านิยมและความเชื่อทางศาสนา 4. กระบวนการศึกษาเรียนรู้ตลอดชีวิต 5. กลุ่มผู้นำ 6. ระบบความสัมพันธ์เชิงสังคม 7. กลไกการมีปฏิสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสาร และ 8. ระบบการบริหารงานปกครองซึ่งแยกเป็นรายข้อ พบว่า

โครงสร้างทางสังคม พบว่า ภายในชุมชนมีความสามัคคีร่วมมือ พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันของสมาชิกในชุมชน มีค่าเฉลี่ย 3.83 มีความเข้มแข็งอยู่ในระดับมาก และรองลงมาพบว่าภายในชุมชนมีความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน/บุคลากรของรัฐกับชุมชนอย่างเป็นระบบที่ชุมชนมีอิสระ มีค่าเฉลี่ย 3.55 มีความเข้มแข็งอยู่ในระดับมาก

ระบบเศรษฐกิจของชุมชน พบว่า เศรษฐกิจของชุมชนต้องมีการจัดการที่เหมาะสม มีการพึ่งพาระบบเศรษฐกิจภายในชุมชนมีค่าเฉลี่ย 3.68 มีความเข้มแข็งอยู่ในระดับมาก และรองลงมา พบว่า ประชาชนจะเน้นการใช้ปัจจัยการผลิตที่มีอยู่ในชุมชน มีค่าเฉลี่ย 3.60 มีความเข้มแข็งอยู่ในระดับมาก

ด้านค่านิยมและความเชื่อทางศาสนา พบว่า ชุมชนมีค่านิยมต่อการศึกษาของบุตรหลานสูง และความเชื่อในศาสนา ที่เป็นจุดศูนย์รวมทางจิตใจของชุมชนมีค่าเฉลี่ย 4.18 มีความเข้มแข็งอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือความพึงพอใจกับการพึ่งพากันแบบมีส่วนร่วมมากกว่าแข่งขัน เพื่อสร้างความเป็นปึกแผ่นและความเข้มแข็งของชุมชนไว้ได้มีค่าเฉลี่ย 3.98 มีความเข้มแข็งในระดับมาก

กระบวนการศึกษาเรียนรู้ตลอดชีวิตของชุมชน พบว่า เนื้อหาสาระการเรียนรู้ที่ถูกกำหนดจากพื้นฐานที่เป็นความต้องการและความจำเป็นของคนและชุมชน มีค่าเฉลี่ย 3.85 มีความเข้มแข็งอยู่ในระดับมากและรองลงมา พบว่า ชุมชนมีการเรียนรู้ในการปรับวิถีชีวิตให้สามารถดำรงอยู่อย่างสงบสุขในสภาพการประสบอุทกภัย มีค่าเฉลี่ย 3.45 มีความเข้มแข็งอยู่ในระดับมาก

ด้านกลุ่มผู้นำ พบว่า กลุ่มผู้นำมีค่านิยมและวัฒนธรรมประเพณีที่ชุมชนยึดถือและมีความเสียสละเพื่อส่วนร่วม ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ลูกบ้านมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 3.78 มีความเข้มแข็งอยู่ในระดับมาก และรองลงมา สมาชิกในชุมชนให้การยอมรับ มีค่าเฉลี่ย 3.72 มีความเข้มแข็งอยู่ในระดับมาก

ด้านระบบความสัมพันธ์เชิงสังคม พบว่า ชุมชนมีความสามัคคีและมุ่งเน้นให้ความสำคัญที่จะอยู่ร่วมกันมากกว่าการคิดหาผลประโยชน์ และมีลักษณะพึ่งพาอาศัยช่วยเหลือเกื้อกูลมีความเอื้ออาทรต่อกันอย่างแนบแน่นและยั่งยืน มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 4.05 มีความเข้มแข็งอยู่ในระดับมาก

กลไกการมีปฏิสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสาร พบว่า สมาชิกในชุมชนร่วมกันปรึกษาหารือประสานร่วมมือกันภายในชุมชนเพื่อการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาสมาชิกในชุมชนมีปฏิสัมพันธ์ติดต่อสื่อสารอย่างสม่ำเสมอเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสาร ทัศนคติ ทักษะประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ย 3.80 มีความเข้มแข็งอยู่ในระดับมาก

ด้านระบบการบริหารงานปกครอง พบว่า ชุมชนมีนโยบาย แผนงาน โครงการ กิจกรรม การพัฒนาชุมชนที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 3.98 มีความเข้มแข็งอยู่ในระดับมากและรองลงมา พบว่า ผู้นำชุมชนมีการติดต่อสื่อสารกับสมาชิกอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.85 มีความเข้มแข็งอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้เนื่องจากปัจจัยภายในชุมชนด้านต่างๆ ที่กล่าวข้างต้นนั้น เป็นโครงสร้างพื้นฐาน แสดงถึงบทบาทหน้าที่ของประชาชนในชุมชน ทำให้เกิดเสถียรภาพ เอกภาพ ถาวรภาพ และประชาชนในชุมชนมีการพึ่งพา

ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้สามารถขับเคลื่อนความเข้มแข็งของปัจจัยภายในชุมชนได้ดี ดังนั้นผลการวิเคราะห์ความเข้มแข็งโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3.2 การศึกษาแนวทางการบริหารจัดการกุด

จากการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการกุดจากการจัดเวทีประชาคม พบว่า ประชาชนต้องการให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารจัดการน้ำโดยผู้แทนมาจากคณะกรรมการคัดสรรมาเป็นตัวแทนของชุมชน มีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการการอนุรักษ์แหล่งน้ำให้แก่ประชาชนทั่วไป การออกกฎระเบียบ บทลงโทษกับผู้กระทำความผิดของชุมชนและดำเนินการอย่างเคร่งครัด ต้องการให้ภาครัฐและภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมช่วยเหลือด้านงบประมาณ การประสานงานเกี่ยวกับการสร้างคลองส่งน้ำร่วมกับประชาชนที่มีพื้นที่ตามโครงการให้เข้าถึงความสำคัญของโครงการ ส่งเสริมการประกอบอาชีพของชุมชนในฤดูแล้ง เพื่อเพิ่มรายได้แก่ชุมชน ให้ภาครัฐมีการจัดสรรงบประมาณ ติดตามตรวจสอบให้ประชาชนมีความรู้ในเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรทางน้ำและบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและภาครัฐเข้ามามีส่วนร่วมในการติดตามตรวจสอบหรือตั้งคณะกรรมการองค์กรท้องถิ่นและให้ชุมชนได้มีส่วนร่วมในการติดตามในตรวจสอบการใช้น้ำของประชาชนด้วย

สรุปและอภิปรายผล

ผลการศึกษาคุณภาพน้ำของกุดมีคุณภาพน้ำอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพน้ำผิวดินประเภท 3 โดยภาพรวมแล้วพบว่า อยู่ในเกณฑ์ดี หรืออาจกล่าวได้ว่ามีสถานภาพโดยเฉพาะศักยภาพการนำไปใช้ประโยชน์การอุปโภคและบริโภคโดยต้องผ่านการฆ่าเชื้อโรคตามปกติและผ่านกระบวนการปรับปรุงคุณภาพน้ำทั่วไปก่อน ส่วนทางด้านการเกษตร การใช้ประโยชน์จากกุด ส่วนใหญ่ชุมชนจะปรับตัวให้เข้ากับวิถีวิชิตเนื่องจากเป็นพื้นที่ที่ประสบภัยน้ำท่วมทุกปี จึงมีการปรับตัวโดยการใช้ประโยชน์จากกุดในการประกอบอาชีพเกษตรกรรม ได้แก่ การทำนาปรัง การปลูกผักบุ้ง และการปลูกผักขะแยงการบริโภคในครัวเรือนและจำหน่ายภายนอกชุมชนทางด้านความเข้มแข็งของชุมชน ประกอบด้วย โครงสร้างทางสังคมชุมชนมีความสามัคคีกัน เกิดการพึ่งพิงอาศัยซึ่งกันและกันภายในชุมชน จนส่งผลให้เกิดระบบเศรษฐกิจของชุมชน ค่านิยมและความเชื่อทางศาสนาซึ่งเป็นจุดรวมทางจิตใจของคนภายในชุมชน จนส่งผลให้เกิดกระบวนการศึกษามีการเรียนรู้ตลอดชีวิต กลุ่มผู้นำ ระบบความสัมพันธ์เชิงสังคม มีกลไกการมีปฏิสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกัน และระบบการบริหารงานปกครองมีความเข้มแข็งอยู่ในระดับมากโดยเฉพาะรูปแบบการบริหารจัดการน้ำยึดแนวคิดแบบจำลองเชิงแนวคิดต้องอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมโดยยึดรูปแบบการมีส่วนร่วมของ Cohen and Uphoff (1977) การบริหารจัดการน้ำต้องพิจารณาที่ปัจจัยภายในชุมชนประกอบด้วยปัจจัย 5 ปัจจัย ดังนี้ 1) คุณสมบัติผู้นำชุมชน 2) สมาชิกภายในชุมชน 3) ความเข้มแข็งของชุมชน 4) ตำแหน่งงบประมาณและ และ 5) การสนับสนุนข้อมูลข่าวสารทางวิชาการที่ถูกต้อง โดยปัจจัยทั้ง 5 ประการนั้นได้จากการใช้แบบสอบถามและทำการวิเคราะห์ ข้อมูลพบว่าผลการศึกษานั้นมีความสอดคล้องกับ อนันตชาต เขียวชอุ่ม (2544) การบริหารจัดการน้ำคณะกรรมการต้องมีส่วนร่วมไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรม การดูงานและการทดลองปฏิบัติงานจริงซึ่งสอดคล้องกับ ฉลาด จันทรสมบัติ (2545) การพัฒนาต่าง ๆ นั้น คณะกรรมการต้องมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน และการอนุรักษ์แหล่งน้ำให้แก่ประชาชนทั่วไป ออกกฎระเบียบ บทลงโทษกับผู้กระทำความผิดของชุมชนและดำเนินการอย่างเคร่งครัด

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณสาขาวิชาเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีที่ให้การสนับสนุนใช้ห้องทดลองทางวิทยาศาสตร์และขอขอบคุณสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ที่สนับสนุนให้ดำเนินการวิจัย ขอบคุณสถาบันวิจัยและพัฒนา ที่ได้ให้การสนับสนุนงบประมาณในการทำวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี และประสานงานกับหน่วยงานภายนอกเพื่อให้งานวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์ยั่งยืน ขอขอบพระคุณโครงการศึกษาวิจัยและพัฒนาสิ่งแวดล้อมแหลมผักเบี้ย อันเนื่องมาจากพระราชดำริ ที่อนุเคราะห์บุคลากรร่วมงานวิจัย และ ในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

กรมควบคุมมลพิษ. (2547). **มาตรฐานคุณภาพน้ำประเทศไทย**. กองมาตรฐานสิ่งแวดล้อมกรมควบคุมมลพิษ. กรุงเทพมหานคร.

ฉลาด จันทรสมบัติ. (2550). **การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้องค์กรชุมชน**. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยทางการวัดผลและประเมินผล**. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

อนันตชาต เขียวชอุ่ม. (2544). **การจัดการทรัพยากรน้ำเพื่อการเกษตร : กรณีศึกษาอ่างเก็บน้ำแม่ยาว อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. เชียงใหม่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

APHA, AWWA and WEF. (1985). **Standard Methods for the Examination of water and Wastewater**. ,18th ed. American Public Health Association Washington, D.C. pp.1-1 to 10-137.

Cohen, J.M. and N.T. Uphoff. (1977). **Rural Development Participation : Concepts and Measure for Project Design**. New York : Comet University.

ระดับทักษะมวยไทยของนักศึกษาชายสถาบันการพลศึกษาเขตภาคกลาง ปีการศึกษา 2558

Muaythai Skill Levels Among Male Students At The Central Campus Of The Institute of Physical Education in The 2015 Year Academic

ปิยะวัฒน์ สุขอนันต์ [1*] และ ธาวุฒิ ปลื้มสำราญ[2]

Piyawat Sooanan[1*] and Thawuth Pluemsamran[2]

[1*]การศึกษามหาบัณฑิต คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

[2]รองศาสตราจารย์ ดร. ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

[*]E-mail : io.piyawat2012@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและสร้างเกณฑ์ระดับทักษะมวยไทยของนักศึกษาชายสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง ปีการศึกษา 2558

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นนักศึกษาชาย สถาบันการพลศึกษาเขตภาคกลาง ปีการศึกษา 2558 จำนวน 303 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบทดสอบทักษะมวยไทยของครองจักรงามมีศรีวิเคราะห์ข้อมูลโดย คะแนนที ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับทักษะมวยไทยของนักศึกษาชาย สถาบันการพลศึกษาเขตภาคกลางปีการศึกษา 2558 พบว่า (1) การเตะเฉียงบริเวณลำตัว คือ ดีมากมีคะแนนดิบที่ 52 คะแนนขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็น ร้อยละ 3.63 ดีมีคะแนนดิบ 45-51 จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 27.06 ปานกลางมีคะแนนดิบ 38-44 จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 45.54 ต่ำมีคะแนนดิบ 32-37 จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 15.18 และต่ำมากมีคะแนนดิบ 31 คะแนนลงมา จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 8.58 (2) การตีเข่าเฉียงบริเวณลำตัว คือ ดีมากมีคะแนนดิบที่ 54 คะแนนขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็น ร้อยละ 2.97 ดีมีคะแนนดิบ 47-53 จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 21.12 ปานกลาง มี คะแนนดิบ 39-46 จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 57.76 ต่ำมีคะแนนดิบ 32- 38 จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 9.90 และต่ำมากมีคะแนนดิบ 31 คะแนนลงมา จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 8.25 (3) การถีบบริเวณลำตัว คือ ดีมากมีคะแนนดิบที่ 50 คะแนนขึ้นไป จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.61 ดีมีคะแนนดิบ 43-49 จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 25.08 ปานกลางมีคะแนนดิบ 35-42 จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 44.22 ต่ำมีคะแนนดิบ 29-34 จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 20.46 และต่ำมากมีคะแนนดิบ 28 คะแนนลงมา จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.62 (4) การชกหมัดตรงบริเวณใบหน้า คือ ดีมากมีคะแนนดิบที่ 100 คะแนนขึ้นไป จำนวน 40 คน คิดเป็น ร้อยละ 13.20 ดีมีคะแนนดิบ 75-99 จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 9.57 ปานกลางมีคะแนนดิบ 52-74 จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 40.59 ต่ำมีคะแนนดิบ 30-51 จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 36.63 และต่ำมากมีคะแนนดิบ 29 คะแนนลงมา จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0.00 2) เกณฑ์ระดับทักษะมวยไทยของนักศึกษาชาย สถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง ปีการศึกษา 2558 พบว่า เกณฑ์คะแนนดีมาก มีคะแนนดิบที่

232 คะแนนขึ้นไป เกณฑ์คะแนนดี มีคะแนนดิบ 204-231 เกณฑ์คะแนนปานกลาง มีคะแนนดิบ 169-203 เกณฑ์คะแนนต่ำ มีคะแนนดิบ 141-168 และเกณฑ์คะแนนต่ำมาก มีคะแนนดิบ 140 คะแนนลงมา

คำสำคัญ : ระดับทักษะมวยไทย นักศึกษาชายสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง ปีการศึกษา 2558

Abstract

This Purposes of this research were to identify and establish a eriteria for the MuayThai skill levels of male students at the central campus of the Institute of Physical Educationinthe 2015 year academic.

The total of three hundred and three people. The research instruments used to test the Muay Thai skillof KrongchakNgammeesri., The analy of the raw scores were assessed by t-test, percentage, mean and standard deviation.The research findings revealed the following. 1)Thai Muaythai Skills Level the central campus of the Institute of Physical Education, Academic Year 2015.(1) The balloon was very good, with a score of 52 points or higher, or 3.63 points, with a score of 45-51 (82 points) or 27.06 percent (38-44). 138 people, 45.54%, 32-37%, 46.1%, and 31.8%, respectively, respectively.(2) The bodyweight of the body was very good, with a score of 54 points or higher, 9 points or 2.97 points, and a score of 47-53, or 64 points, or 21.12 points. 46 people, 57.76% low, 32 people, 32 people, 32 people, 9.90% and very low.(3) The pedal was very good, with a score of 50 points or more, of which 17 were 5.61 percent. The score was 43-49, 76 points, or 25.08 percent. The average score was 35-42. 134 people were 44.22% low, had a raw score of 29-34, 62 people were 20.46% and very low. They had 28 points, down 28 points, or 4.62%.(4) Face punching is very good, with a score of 100 points or more, or 13.20 percent, with a score of 75-99, or 29 points, or 9.57 percent. 74 were 123 people or 40.59%. There were 111 members, 36.63% 2) Muaythai skill level of male students the central campus of the Institute of Physical Education, academic year 2015found that the criteria are very good. Has a raw score of 232 points. The good score has a raw score of 204-231. The average score has a raw score of 169-203. The low score has a raw score of 141-168 and the criteria is very low with a score of 140 points down.

Keywords : Muaythai Skill Levels, Male Students at the Central Campus of the Institute of Physical Education, In the 2015 Year

บทนำ

กีฬามวยเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ คือเป็นศาสตร์แห่งความรู้ ส่วนศิลป์นั้นมวยไทยเป็นศิลปะแขนงหนึ่ง ซึ่งประกอบไปด้วยกลยุทธ์ต่าง ๆ มากมาย มวยไทยใช้อาวุธครบเครื่องกล่าวคือหมัด เท้า เข่า ศอก สามารถจำแนก

กลวิธีการใช้จนกลายเป็นแม่ไม้และลูกไม้มวยไทยได้หลายสิบกระบวนท่ากีฬามวยจำแนกออกเป็น 2 ประเภท คือ มวยปล้ำและมวยชก สำหรับมวยชกแบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ ชกด้วยหมัดอย่างเดียว ซึ่งได้แก่ มวยสากล และมวยชกอีกแบบหนึ่งคือ ใช้หมัด เท้า เข่าศอก ในการแข่งขัน เช่น มวยไทย และมวยชาติเพื่อนบ้านไทย (สุรัตน์ เสียงหล่อ, 2543) ศิลปะมวยไทยเป็นศิลปะที่ตกทอดมาตั้งแต่บรรพบุรุษ ศิลปะมวยไทยนอกจากจะสอนให้รู้จักการต่อสู้และป้องกันตัวแล้วยังสอนให้มีมารยาทที่ดีงามปฏิบัติตามวัฒนธรรมและประเพณีของคนไทยอย่างแท้จริง (สมบัติ จำปาทอง, 2533) ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า การจัดการศึกษาในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพลศึกษา มุ่งเน้นการส่งเสริมคุณภาพของนักศึกษาที่เรียนวิชาพลศึกษา มุ่งเน้นการส่งเสริมคุณภาพของนักศึกษาที่เรียนวิชา พลศึกษา เมื่อจบการศึกษาควรมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ด้านการกีฬาไทยและกีฬาสากลได้ในระดับดี สามารถนำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ไปใช้ประกอบอาชีพ หรือถ่ายทอดความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ให้กับประชาชน เป็นผู้นำในการออกกำลังกาย สร้างเสริมสุขภาพและสมรรถภาพ ส่งเสริมการอนุรักษ์กีฬาไทยให้คงอยู่คู่ชาติไทยตลอดไป

กีฬามวยไทยเป็นกีฬาชนิดหนึ่งที่สถาบันการพลศึกษาได้จัดให้มีการเรียนการสอนให้กับนักศึกษา เพราะมวยไทยเป็นกีฬาที่ส่งเสริมให้ผู้เล่นเกิดพัฒนาการด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา มีความสนุกสนานตื่นเต้นเร้าใจ และยังต้องใช้ไหวพริบปฏิภาณในการเล่น ต้องใช้ทักษะชั้นเชิงในการชกสามารถชกได้ทั้งรุกและรับ มวยไทยเป็นกีฬาที่ต้องใช้ร่างกายในการปะทะ ดังนั้นนักกีฬามวยไทยจึงต้องมีความอดทนสูงกว่ากีฬาหลายๆ ชนิด การป้องกันตนเองหรือบังอาวุธคู่ต่อสู้เป็นเรื่องสำคัญที่นักมวยไทยทุกคนต้องมีการฝึกฝนเพื่อให้เกิดความชำนาญดังที่สุวิมล ตั้งสัจพจน์ (2536) ได้กล่าวว่า ทักษะเกิดจากการกระทำบ่อย ๆ หรือทำซ้ำในรูปแบบการรับรู้ต่อสิ่งเร้า กล่าวคือ มวยไทยเป็นวิชาบังคับในการจัดการเรียนการสอนวิชาหนึ่งมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ กิจกรรม วิธีสอน และการวัดและประเมินผลโดยใช้แบบทดสอบหรืออื่น ๆ (ศรีบุญเรือง เฉลิมแสน, 2546) ซึ่งสอดคล้องกับผาณิต บิลมาศ (2524) ที่กล่าวว่า แบบทดสอบที่ดีจะต้องเป็นแบบทดสอบที่สามารถนำไปใช้เพื่อเปรียบเทียบกับคะแนนของผู้เข้ารับการทดสอบคนต่อไปได้ การทดสอบด้านกีฬานั้นเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมการเรียนรู้ทางพลศึกษา เพราะการวัดที่สามารถบอกพฤติกรรมที่แสดงออกมาให้เห็นอย่างชัดเจนและเป็นตามความจริง จึงเป็นความสำคัญและจำเป็นสำหรับการประเมินผลการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล สามารถนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้นต่อไปได้

ดังนั้นการฝึกทักษะพื้นฐานมวยไทยที่ถูกต้องของนักศึกษาสถานบันการพลศึกษาจึงเป็นประเด็นสำคัญที่จะสามารถนำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่ถูกต้องไปเผยแพร่ได้อย่างเป็นรูปธรรม และตรงตามหลักการแม่ไม้มวยไทยได้อย่างครอบคลุม การประเมินผลทักษะมวยไทยของนักศึกษาสถาบันการพลศึกษา จึงเป็นแนวทางสำคัญประการหนึ่งที่จะสามารถกำหนดเกณฑ์มาตรฐานที่เหมาะสมให้กับนักศึกษาได้ เพราะเมื่อจบการเรียนวิชามวยไทยแล้ว ควรมีระดับมาตรฐานในระดับดี เพื่อให้สามารถเป็นผู้ที่ถ่ายทอดศิลปะมวยไทยในสังคมได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทักษะมวยไทยของนักศึกษาชายสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง ปีการศึกษา 2558
2. เพื่อสร้างเกณฑ์ปกติระดับทักษะมวยไทยของนักศึกษาชาย สถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง ปีการศึกษา 2558

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะมวยไทย

แบบทดสอบการเคลื่อนไหวของร่างกายทั้งหมด (Total Bodily Movement Test)มักเรียกว่า แบบทดสอบวัดความเร็ว (Speed Test) นิยมใช้กับการทดสอบการกีฬา การเตะเฉียงบริเวณลำตัว การตีเข่าเฉียงบริเวณลำตัว การถีบบริเวณลำตัว การชกหมัดตรงบริเวณใบหน้า โดยแบบทดสอบประเภทนี้นับว่ามีความเชื่อถือได้สูงมากเพราะมีตัวแปรหลายตัวรวมทั้งการดูเวลาที่ได้จากการปฏิบัติด้วย (ครองจักร งามมีศรี, 2530)

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแบบทดสอบทักษะกีฬา

แบบทดสอบทักษะกีฬาเป็นแบบทดสอบ ที่ประเมินความสัมฤทธิ์ผลในทักษะกลไกด้วยวิธีแบบวัตถุวิสัย แบบทดสอบทักษะกีฬานี้ไม่ค่อยมีคนนำไปใช้ นอกจากในโปรแกรมพลศึกษาและกีฬา ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการวัดผลสัมฤทธิ์ทางทักษะกีฬาสามารถใช้ได้ 3 ลักษณะ คือ แบบทดสอบทักษะกีฬาแบบทดสอบประเมินค่าและแบบทดสอบการปฏิบัติวัตถุประสงค์ของแบบทดสอบทักษะมวยไทยมักจะใช้เป็นวิธีการประเมินผลการปฏิบัติ แบบทดสอบทักษะจำเป็นจะต้องทำให้สิ่งแวดล้อมที่จะทดสอบเหมือนกับสิ่งแวดล้อมในการเล่นจริง และมีวิธีการดำเนินการที่เป็นมาตรฐาน ค่าความเที่ยงตรงของแบบทดสอบทักษะต้องมีความคงที่ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทดสอบและการปฏิบัติ ซึ่งหมายถึงการเคลื่อนไหวและกิจกรรมต่างๆ ต้องมีความสัมพันธ์กับการเล่นในกีฬาประเภทนั้น (วลัญช์ธร สีห์ตระกูล, 2547) นอกจากนี้ สอดคล้องกับ Johnson& Nelson (1974) ที่กล่าวว่า ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบทดสอการที่แบบทดสอบนั้น ๆ คือการที่แบบทดสอบมีความแน่นอนในการวัดโดยผู้รับการทดสอบจะทดสอบกี่ครั้งก็จะได้ผลเช่นเดิม

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาและสร้างเกณฑ์ปกติระดับทักษะมวยไทย ของนักศึกษาชายสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง ปีการศึกษา 2558ได้แก่ (1) กลุ่มตัวอย่างกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ นักศึกษาชายสถาบันการพลศึกษา ชั้นปีที่ 1 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2558 เขตภาคกลาง ที่ผ่านการเรียนวิชามวยไทยมาแล้ว จำนวน 303 คน จำแนกเป็นเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือจำนวน 30 คน เป็นนักศึกษาจากสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพมหานคร และเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 303 คน จำแนกเป็น นักศึกษาชายสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 77 คน สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี จำนวน 22 คน สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตอ่างทอง จำนวน 91 คน สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตอ่าทอง จำนวน 35 คน และสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตสุพรรณบุรี จำนวน 78 คน (2) ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยการศึกษาครั้งนี้ ดำเนินการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับแบบทดสอบทักษะมวยไทยของ ครองจักร งามมีศรี และเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแบบทดสอบอื่นๆ โดยทำการปรึกษาและขอคำแนะนำกับประธานและกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ เกี่ยวกับการนำแบบทดสอบทักษะมวยไทยของ ครองจักร งามมีศรี ไปใช้ในการทดสอบ หลังจากนั้นผู้วิจัยการศึกษาเฉพาะแบบทดสอบทักษะมวยไทยของ ครองจักร งามมีศรี โดยละเอียดเพื่อนำไปใช้ทดสอบกับนักศึกษาชายสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง จำนวน 4 รายการ และนำแบบทดสอบทักษะมวยไทย ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาชาย สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบค่าความเป็นปรนัย (Objectivity)ของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาโดยใช้ผู้ควบคุมการทดสอบจำนวน 2 ท่าน นำคะแนนมาหาค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ได้ค่าความเป็นปรนัยเท่ากับ .97 แสดงว่าแบบทดสอบมีความเป็นปรนัยระดับสูง และทดสอบหาคุณภาพค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือโดยวิธีทดสอบซ้ำ (Test-Retest) ระยะห่างกัน 1 สัปดาห์ เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นในระดับสูง(3) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบทดสอบทักษะมวยไทยของ ครองจักร งามมีศรี (2530) เป็นเครื่องมือในการทดสอบนักศึกษาชาย สถาบันการพลศึกษาเขตภาคกลาง ประกอบด้วย 4 รายการ คือ การเตะเฉียงบริเวณลำตัว การตีเข่าเฉียงบริเวณลำตัว การถีบบริเวณลำตัวการชกหมัดตรงบริเวณใบหน้า โดยในการทดสอบผู้วิจัยใช้ผู้ ช่วยจำนวน 4 คน สำหรับล่อเป้าให้ผู้ทำการทดสอบโดยมีอุปกรณ์ประกอบด้วย กระสอบ นวม ผ้าพันมือ เทปกาว นาฬิกาจับเวลา และกระดาษบันทึก และ (4) การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ ได้แก่ วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคะแนนที่ได้จากการทดสอบทักษะมวยไทยและดำเนินการสร้างเกณฑ์ปกติ (Norms) ของคะแนนที่ได้จากการทดสอบทักษะมวยไทย สำหรับนักศึกษาชายสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง ประจำปีการศึกษา 2558 แต่ละรายการโดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนที (T-Score) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นตัวกำหนดค่าเปรียบเทียบโดยการแจกแจงรูปโค้งปกตินำ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และคะแนนที (T-Score) มาจำแนกออกเป็น 5 ระดับตามแนวคิดของฮาสตาดและเลซี่ (Hastad and Lacy, 1988 อ้างอิงจาก วลัญช์ธร สีห์ตระกูล, 2547)และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางและความเรียง

ตารางที่ 1 แสดงการกำหนดค่าเปรียบเทียบโดยการแจกแจงรูปโค้งปกตินำ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และคะแนนที (T-Score) มาจำแนกออกเป็น 5 ระดับ

S.D.	<-1.5	-0.5 - -1.5	-0.5 - +0.5	+0.5 -+1.5	>+1.5
T-Score	34 ลงมา	35-44	45-55	56-65	66 ขึ้นไป
ระดับ	ต่ำมาก	ต่ำ	ปานกลาง	ดี	ดีมาก

ผลการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมาย คือ (1) เพื่อศึกษาระดับทักษะมวยไทยของนักศึกษาชายสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง ปีการศึกษา 2558 และ (2) เพื่อสร้างเกณฑ์ปกติระดับทักษะมวยไทยของนักศึกษาชายสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง ปีการศึกษา 2558 โดยปรากฏผลการวิจัย ดังนี้

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับทักษะมวยไทยของนักศึกษาชายสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง ปีการศึกษา 2558 สามารถแสดงผลได้ ดังตารางที่ 2 - 5

ตารางที่ 2 แสดงระดับทักษะมวยไทยของนักศึกษาชายสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลางปีการศึกษา 2558 ในรายการทดสอบการเตะเฉียงบริเวณลำตัว

ระดับ	คะแนนดิบ	จำนวน	ร้อยละ
ดีมาก	52 คะแนน	11	3.63
ดี	45-51 คะแนน	82	27.06
ปานกลาง	38-44 คะแนน	138	45.54
ต่ำ	32-37 คะแนน	46	15.18
ต่ำมาก	31 คะแนนลงมา	26	8.58
รวม		303	100.0

จากตารางที่ 2 ระดับทักษะมวยไทยของนักศึกษาชายสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง ปีการศึกษา 2558 ในรายการทดสอบการเตะเฉียงบริเวณลำตัว คือ ดีมากมีคะแนนดิบที่ 52 คะแนนขึ้นไป จำนวน 11 คนคิดเป็นร้อยละ 3.63 ดีมีคะแนนดิบ 45-51 จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 27.06 ปานกลางมีคะแนนดิบ 38-44 จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 45.54 ต่ำมีคะแนนดิบ 32-37 จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 15.18 และต่ำมากมีคะแนนดิบ 31 คะแนนลงมา จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 8.58

ตารางที่ 3 ระดับทักษะมวยไทยของนักศึกษาชายสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลางปีการศึกษา 2558 ในรายการทดสอบการตีเข่าเฉียงบริเวณลำตัว

ระดับ	คะแนนดิบ	จำนวน	ร้อยละ
ดีมาก	54 คะแนน	9	2.97
ดี	47-53 คะแนน	64	21.12
ปานกลาง	39-46 คะแนน	175	57.76
ต่ำ	32-38 คะแนน	30	9.90
ต่ำมาก	31 คะแนนลงมา	25	8.25
รวม		303	100.0

จากตารางที่ 3 ระดับทักษะมวยไทยของนักศึกษาชายสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลางปีการศึกษา 2558 ในรายการทดสอบการตีเข่าเฉียงบริเวณลำตัว คือ ดีมากมีคะแนนดิบที่ 54 คะแนนขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็น ร้อยละ 2.97 ดีมีคะแนนดิบ 47-53 จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 21.12 ปานกลาง มีคะแนนดิบ 39-46 จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 57.76 ต่ำมีคะแนนดิบ 32- 38 จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 9.90 และต่ำมากมีคะแนนดิบ 31 คะแนนลงมา จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 8.25

ตารางที่ 4 ระดับทักษะมวยไทยของนักศึกษาชายสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลางปีการศึกษา 2558 ในรายการทดสอบการถีบบริเวณลำตัว

ระดับ	คะแนนดิบ	จำนวน	ร้อยละ
ดีมาก	50 คะแนน	17	5.61
ดี	43-49 คะแนน	76	25.08
ปานกลาง	35-42 คะแนน	134	44.22
ต่ำ	29-34 คะแนน	62	20.46
ต่ำมาก	28 คะแนนลงมา	14	4.62
รวม		303	100.0

จากตารางที่ 4 ระดับทักษะมวยไทยของนักศึกษาชายสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลางปีการศึกษา 2558 ในรายการทดสอบการถีบบริเวณลำตัว คือ ดีมากมีคะแนนดิบที่ 50 คะแนนขึ้นไป จำนวน 17 คนคิดเป็นร้อยละ 5.61 ดีมีคะแนนดิบ 43-49 จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 25.08 ปานกลางมีคะแนนดิบ 35-42 จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 44.22 ต่ำมีคะแนนดิบ 29-34 จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 20.46 และต่ำมากมีคะแนนดิบ 28 คะแนนลงมา จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.62

ตารางที่ 5 ระดับทักษะมวยไทยของนักศึกษาชายสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง ปีการศึกษา 2558 ในรายการทดสอบการชกหมัดตรงบริเวณใบหน้า

ระดับ	คะแนนดิบ	จำนวน	ร้อยละ
ดีมาก	100 คะแนน	40	13.20
ดี	75-99 คะแนน	29	9.57
ปานกลาง	52-74 คะแนน	123	40.59
ต่ำ	30-51 คะแนน	111	36.63
ต่ำมาก	29 คะแนนลงมา	0	0.00
รวม		303	100.0

จากตารางที่ 5 ระดับทักษะมวยไทยของนักศึกษาชายสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง ปีการศึกษา 2558 ในรายการทดสอบการชกหมัดตรงบริเวณใบหน้า คือ ดีมากมีคะแนนดิบที่ 100 คะแนนขึ้นไปจำนวน 40 คน คิดเป็น ร้อยละ 13.20 ดีมีคะแนนดิบ 75-99 จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 9.57 ปานกลางมีคะแนนดิบ 52-74 จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 40.59 ต่ำมีคะแนนดิบ 30-51 จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 36.63 และต่ำมากมีคะแนนดิบ 29 คะแนนลงมา จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0.00

2. ผลการสร้างเกณฑ์ปกติระดับทักษะมวยไทยของนักศึกษาชาย สถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง ปีการศึกษา 2558 พบว่า เกณฑ์คะแนนดีมาก มีคะแนนดิบที่ 232 คะแนนขึ้นไป เกณฑ์คะแนนดี มีคะแนนดิบ

204-231 เกณฑ์คะแนนปานกลาง มีคะแนนดิบ 169-203 เกณฑ์คะแนนต่ำ มีคะแนนดิบ 141-168 และเกณฑ์คะแนนต่ำมาก มีคะแนนดิบ 140 คะแนนลงมา ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงเกณฑ์ระดับทักษะมวยไทย ของนักศึกษาชายสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง ปีการศึกษา 2558 โดยรวม

ระดับ	คะแนนดิบ	จำนวน	ร้อยละ
ดีมาก	232 คะแนน	25	8.25
ดี	204-231 คะแนน	66	21.78
ปานกลาง	169-203 คะแนน	118	38.94
ต่ำ	141-168 คะแนน	87	28.71
ต่ำมาก	140 คะแนนลงมา	7	2.31
รวม		303	100.0

จากตารางที่ 6 แสดงเกณฑ์ระดับทักษะมวยไทย ของนักศึกษาชายสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง ปีการศึกษา 2558 โดยรวม คือ ดีมากมีคะแนนดิบที่ 232 คะแนนขึ้นไป จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 8.25 ดีมีคะแนนดิบ 204-231 จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 21.78 ปานกลางมีคะแนนดิบ 169-203 จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 38.94 ต่ำมีคะแนนดิบ 141-168 จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 28.71 และต่ำมากมีคะแนนดิบ 140 คะแนนลงมา จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.31

สรุปและวิจารณ์ผล

การสร้างเกณฑ์ปกติ (Norms) ของคะแนนผลการทดสอบทักษะมวยไทย นักศึกษาชายสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง ประจำปีการศึกษา 2558 โดยใช้แบบทดสอบระดับทักษะมวยไทยของ ครองจักร งามมีศรี ด้วยการใช้ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามโค้งปกติเป็นเกณฑ์ในการแบ่งระดับความสามารถ ระหว่างน้อยกว่า-1.5 S.D. ต่ำกว่า ถึง มากกว่า+1.5 S.D. เหนือวลัญช์ธร สีห์ตระกูล (2547 อ้างจาก Hastad and Lacy, 1988) ออกเป็น5 ระดับ คือ ดีมาก ดี ปานกลาง ต่ำ และต่ำมาก นำมาเปรียบเทียบกับคะแนนที (T-Score) ที่ได้จากการเปลี่ยนคะแนนดิบจากการทดสอบทุกรายการ กำหนดเป็นค่าคะแนนทีออกเป็น 5 ระดับดังนี้ ระดับดีมาก คะแนนที ตั้งแต่ 66 ขึ้นไป ระดับดีคะแนนทีระหว่าง 56-65 ระดับปานกลาง คะแนนที ระหว่าง 45-55 ระดับต่ำ คะแนนที ระหว่าง 35-44 และระดับต่ำมาก คะแนนที ตั้งแต่ 34 ลงมา โดยจำแนกตามรายทักษะ 4 รายการได้แก่ การเตะเฉียงบริเวณลำตัว การตีเข่าเฉียงบริเวณลำตัว การถีบบริเวณลำตัว การชกหมัดตรงบริเวณใบหน้า และคะแนนรวมทุกรายการ ซึ่งพบว่า ทุกทักษะและคะแนนรวม นักศึกษาชายสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง มีความสามารถอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด รองลงมาจะมีทักษะอยู่ในระดับดี ได้แก่ทักษะการเตะเฉียงบริเวณลำตัว การตีเข่าเฉียงบริเวณลำตัว และการถีบบริเวณลำตัว ยกเว้น ทักษะการชกหมัดตรง และทักษะโดยรวมที่มีคะแนนรองลงมาอยู่ในระดับต่ำ ค่าพิสัยของคะแนนสูงสุดกับคะแนนต่ำสุดต่างกันค่อนข้างมาก กล่าวคือ คะแนนสูงสุดของการชกหมัดตรงเท่ากับ 124 คะแนน แต่มีคะแนนต่ำสุดเพียง 30 คะแนน และกลุ่มนักศึกษาชายจำนวนค่อนข้างมากส่วนหนึ่งที่ปฏิบัติได้ต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยของระดับทักษะการชกหมัดตรง (Mean= 62.81) จึงส่งผลให้คะแนนอันดับรองลงมา

มีความสามารถอยู่ในระดับต่ำดังกล่าว และส่งผลกระทบถึงคะแนนรวมทุกทักษะมวยไทยของนักศึกษาชาย สถาบันการพลศึกษาในลักษณะเดียวกันอีกด้วย แต่ทั้งนี้กลับพบว่า ในทักษะการชกหมัดตรงนักศึกษาชายสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง ประจำปีการศึกษา 2558 จำนวนนักศึกษาที่มีทักษะอยู่ในระดับดีมาก มีเป็นจำนวนมากที่สุดกว่าทุกๆ ทักษะ ซึ่งสรุปได้ว่า ความสามารถในการชกหมัดตรงระหว่างกลุ่มที่ได้คะแนนสูงกับกลุ่มที่ได้คะแนนต่ำมีผลคะแนนที่แตกต่างกันมากและมีจำนวนของนักศึกษาที่ใกล้เคียงกัน ความแตกต่างดังกล่าว อาจเป็นเพราะความเป็นนักกีฬาหรือไม่เป็นนักกีฬามวยนั่นเอง จึงทำให้การชกหมัดตรงของผู้ที่ไม่เป็นนักกีฬามวยกระทำได้คะแนนน้อย และเมื่อได้ศึกษาคะแนนรวมทุกทักษะทั้ง 4 ทักษะมวยไทย พบว่า ความสามารถในระดับดีกับความสามารถในระดับต่ำของนักศึกษาชาย สถาบันการพลศึกษา มีจำนวนใกล้เคียงกันมาก โดยนอกเหนือจากจำนวนนี้จะมีกลุ่มที่มีคะแนนอยู่ในระดับดีมากจำนวนหนึ่ง ซึ่งอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า ภาพรวมทักษะมวยไทยพื้นฐานของนักศึกษาชายสถาบันการพลศึกษา อยู่ในระดับปานกลางถึงระดับดีมากเป็นส่วนใหญ่ จะมีเพียงส่วนน้อยที่ยังมีทักษะอยู่ในระดับต่ำและระดับต่ำมาก ดังนั้นจึงควรมีการปรับปรุงแก้ไขต่อไปนักศึกษาสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง เมื่อจบการศึกษาตามหลักสูตรแล้ว จะต้องออกไปปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับการกีฬาเป็นส่วนใหญ่โดยเฉพาะ อาจเกี่ยวข้องกับการสอนหรือการเผยแพร่ทักษะมวยไทย ดังนั้น มาตรฐานระดับทักษะมวยไทยจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อคุณภาพของนักศึกษา เพื่อการจรรโลงไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรมไทยเกี่ยวกับทักษะมวยไทยได้อย่างถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์สืบไป

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณะผู้บริหาร และขอบคุณนักศึกษาสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและช่วยเป็นกลุ่มตัวอย่างจนทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

เอกสารอ้างอิง

ครองจักร งามมีศรี. (2530). **แบบทดสอบทักษะกีฬามวยไทยสำหรับนักศึกษาชายวิทยาลัยพลศึกษา**. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (พลศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ผาณิต บิลมาศ. (2524). **การทดสอบและการประเมินผลการศึกษา**. ม.ป.ท. ถ่ายเอกสาร.

วลัญช์ธร สีห์ตระกูล. (2547). **แบบทดสอบทักษะและเกณฑ์ของวิชาว่ายน้ำท่ากบและท่าผีเสื้อสำหรับนิสิตวิชาเอกพลศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพลศึกษา. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สมบัติ จำปาทอง. (2533). **กีฬามวยไทย**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุวีริยาสาส์น.

สุวิมล ตั้งสัจพจน์. (2536). **การวัดและการประเมินผลการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ภาควิชาพลศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Johnson, B.L; & Nelson, J.K. (1974). **Practical Measurement forEvaluation in Physical Education**. Minneapolis, Minnesota: Burgess PublishingCompany.

การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจโลจิสติกส์ด้านการขนส่งด้วยรถบรรทุกจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้วยมาตรฐานคุณภาพบริการขนส่งด้วยรถบรรทุก (มาตรฐาน Q) เพื่อรองรับการเปิดเสรีด้านการขนส่ง เมื่อเข้าสู่ AEC

Enhancing the Competitiveness of Logistics Transport by Trucks Phetchabun Province with Standard Q to Support the Liberalization of Transport When Visiting the AEC

ปุณฑริกา สุคนธสิงห์[1]

Puntarika Sukonthasing[1]

[1]อาจารย์ สาขาวิชาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

Email : Puntarika15@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาธุรกิจโลจิสติกส์ด้านการขนส่งด้วยรถบรรทุกของจังหวัดเพชรบูรณ์ ให้ได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพบริการขนส่งด้วยรถบรรทุก (มาตรฐาน Q) จากกรมการขนส่งทางบก ประชากรในการศึกษาคือ บริษัท ศันทนีย์โลจิสติกส์ จำกัด ซึ่งเป็นประชากรแบบเจาะจง (Purposive) ที่กำหนดโดยสำนักงานขนส่งจังหวัดเพชรบูรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย (1) แบบสอบถามประกอบการสัมภาษณ์ (2) แบบประเมินมาตรฐานคุณภาพบริการขนส่งด้วยรถบรรทุกวิธีการเก็บข้อมูล ประกอบด้วยการสนทนากลุ่ม การสัมภาษณ์เชิงลึกและการสังเกตแบบมีส่วนร่วม วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content analysis) แสดงผลการวิเคราะห์ในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบายเชิงเหตุผล

ผลการวิจัย พบว่า ด้านบริบทการดำเนินงานบริษัท ศันทนีย์โลจิสติกส์ จำกัด จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัดดำเนินธุรกิจขนส่งด้วยรถบรรทุกไม่ประจำทางมีพนักงาน 26 คน รับจ้างขนส่งสินค้าประเภทพืชผลทางการเกษตร มีจำนวนรถบรรทุกที่ได้รับอนุญาต รวม 41 คัน เมื่อพิจารณาตามตัวชี้วัดของมาตรฐาน Q พบว่า สถานประกอบการประสบปัญหาด้านการวางแผนการดำเนินงาน ด้านพนักงาน และด้านปฏิบัติการขนส่ง ด้านผลการประเมินความพร้อมตามตัวชี้วัดของมาตรฐาน Q ก่อนเข้าสู่กระบวนการวิจัย พบว่า สถานประกอบการมีความพร้อมต่อการตรวจประเมิน จำนวน 8 ข้อกำหนด จาก 24 ข้อกำหนด คิดเป็นร้อยละ 33.33 ผลการวิจัยด้านการกำหนดแนวทางการพัฒนาพบว่า (1) สถานประกอบการต้องการพัฒนาโดยการจัดประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับข้อกำหนดของมาตรฐานให้แก่ผู้ประกอบการ และ (2) พัฒนาโดยการให้ผู้วิจัยลงพื้นที่สถานประกอบการ เพื่อให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษาในการรวบรวมและจัดเก็บเอกสารหลักฐานตามข้อกำหนดของมาตรฐานคุณภาพบริการขนส่งด้วยรถบรรทุก

ด้านผลการดำเนินงานในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน พบว่า ภายหลังเข้าสู่กระบวนการวิจัย สถานประกอบการมีความพร้อมต่อการขอรับรองมาตรฐาน จำนวน 24 ข้อกำหนด (ร้อยละ 100.0) และผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้น

ภายหลังการวิจัย พบว่า บริษัท ศันทนีย์โลจิสติกส์ จำกัด ผ่านการรับรองคุณภาพมาตรฐานการขนส่งด้วยรถบรรทุก (มาตรฐาน Q) เลขที่ใบรับรอง ขบ.สนค.00045/2559 มีผลรับรอง 5 ปี

คำสำคัญ : การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน การขนส่งด้วยรถบรรทุกมาตรฐานคุณภาพบริการขนส่งด้วยรถบรรทุก (มาตรฐาน Q)

Abstract

This research aimed to develop the logistics business for transport by trucks in Phetchabun Province to be certified for the quality standard of truck transport service (Q standard) from the Department of Land Transport. The study population was Suntanee Logistics Company as purposive population defined by the Transportation Bureau of Phetchabun Province. The research instruments included (1) interview questionnaires (2) quality standard of truck transport service evaluation forms. The data collection method consisted of group discussion, in-depth interviews and participatory observation. The data were analyzed by descriptive analysis showing the analysis results inform of tables with logical explanations.

The findings revealed that the operational context of Suntanee Logistics Company Limited registered as a limited corporation with the registered capital of 100 million baht operating transport by trucks with 26 employees carrying 4 types of agricultural products including rice, beans, corn and cassava. The total number of trucks with permission was 41. When considering based on the indicators of Q standard, the enterprise was faced problems with operational planning, staffing and transport operations. The readiness assessment results of according to the indicators of Q standard before entering the research process showed that the enterprise was ready for an assessment with 8 requirements of 24 requirements, representing 33.33 percent.The development approach definition was found that the enterprise needed to develop (1) by organizing a meeting to create understanding of standard requirements for entrepreneurs and (2) by allowing the research to visit the enterprise to give advices and to be as a consultant for collecting and keeping evidence document in accordance with the requirements of quality standards of truck transport service.

The performance results of enhancing the competitiveness indicated that after entering the research process, the enterprise was ready to apply for a certification with 24 requirements (100.0 percent) and the achievement after the research was found that Suntanee Logistics Company Limited was certified for the quality standard of truck transport (Q standard) with the certificate no. Khorbor. Sornorkhor. 00045/2559 affecting 5 years.

Keywords : Enhancing the Competitiveness, Transport by Trucks, Q Standard

บทนำ

เมื่อวันที่ 31 ธันวาคม 2558 ประเทศไทยก้าวสู่การรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN) อย่างสมบูรณ์ ซึ่งภายหลังการรวมตัวอย่างเป็นทางการ ประเทศไทยได้ผลักดันให้มีการสร้างความความเข้มแข็งในทุกมิติ ตลอดจนการเชื่อมโยงเส้นทางคมนาคมขนส่งภายในและภายนอกภูมิภาคอาเซียน (กรมอาเซียน, 2559) สาขาโลจิสติกส์ถูกกำหนดให้เป็นสาขาที่เร่งรัดการเปิดเสรีตั้งแต่ปี พ.ศ. 2556 จึงส่งผลต่อการแข่งขันอย่างมากภายใต้ระบบการค้าแบบเสรี ธุรกิจให้บริการโลจิสติกส์ของไทยส่วนใหญ่ที่เป็นธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็ก ซึ่งยังขาดองค์ความรู้และศักยภาพ

ส่งผลให้ระดับความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจโลจิสติกส์ของไทยส่วนใหญ่ อยู่ในระดับที่สามารถให้บริการได้เพียงแค่กิจกรรมพื้นฐานหรือ LSP (Logistics Service Provider) (สถาบันนานาชาติเพื่อเอเชียแปซิฟิกศึกษา, 2553) โดยหนึ่งในปัจจัยสำคัญของการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ คือ การพัฒนาด้านการขนส่ง ซึ่งถือเป็นต้นทุนที่มากที่สุดในต้นทุนโลจิสติกส์รวม ดังนั้น การมีระบบบริหารจัดการการขนส่งที่ดีมีประสิทธิภาพจะช่วยให้องค์กรลดต้นทุนโลจิสติกส์ลงได้ (สมชาย ปฐมศิร, 2558) และด้วยเหตุจำเป็นนี้เอง ส่งผลให้กรมการขนส่งทางบก ได้มีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้ประกอบการขนส่งด้วยรถบรรทุกให้มีมาตรฐานคุณภาพ โดยกำหนดตัวชีวัดให้ผู้ประกอบการขนส่งสินค้าด้วยรถบรรทุก ได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพบริการขนส่งด้วยรถบรรทุก หรือที่เรียกว่ามาตรฐานQ (กรมการขนส่งทางบก, 2559)

โดยการวิจัยในครั้งนี้ ดำเนินการศึกษา บริษัท ศันทนีย์โลจิสติกส์ จำกัด ซึ่งเป็นผู้ประกอบการขนส่งด้วยรถบรรทุกที่เป็นกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive) จากฝ่ายวิชาการขนส่ง สำนักงานขนส่งจังหวัดเพชรบูรณ์ เนื่องจากเป็นสถานประกอบการที่มีจำนวนรถบรรทุก เกิน 30 คัน ตามนโยบายที่ต้องเข้าสู่มาตรฐาน ของกรมการขนส่งทางบก และปัญหาซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการวิจัย สืบเนื่องจาก สถานประกอบการขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐาน และขาดแนวทางในการจัดเก็บหลักฐาน และการพัฒนาเพื่อขอรับการตรวจประเมิน

ดังนั้น การวิจัยนี้จึงเป็นการดำเนินงานภายใต้ความร่วมมือทางวิชาการระหว่างคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ และ สำนักงานขนส่งจังหวัดเพชรบูรณ์ ที่ได้ร่วมลงนามในบันทึกข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการ (MOU) เพื่อร่วมกันพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่ผู้ประกอบการขนส่งด้วยรถบรรทุกของจังหวัดเพชรบูรณ์ ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลเป็นที่ยอมรับตามกติกาในระดับอาเซียน ซึ่งผู้ประกอบการที่ผ่านมาตรฐาน จะได้รับสิทธิการพิจารณากรณีการขอใบอนุญาตประกอบการขนส่งทางถนนระหว่างประเทศและได้รับโควตากรณีการการขนส่งในประเทศ AEC ที่มีการจำกัดโควตาการขนส่งจึงถือเป็นโอกาสที่จะสร้างความได้เปรียบในการขยายพื้นที่การให้บริการไปสู่ประเทศอื่น ๆ ในภูมิภาคใกล้เคียงต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อพัฒนาธุรกิจโลจิสติกส์ด้านการขนส่งด้วยรถบรรทุกของจังหวัดเพชรบูรณ์ ให้ได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพบริการขนส่งด้วยรถบรรทุก (มาตรฐาน Q) จากกรมการขนส่งทางบก

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบของการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และใช้เทคนิคการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR)ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ประชากรในการวิจัย

ประชากรของการวิจัย คือผู้ประกอบการธุรกิจโลจิสติกส์ด้านการขนส่งด้วยรถบรรทุก ประเภทไม่ประจำทางของจังหวัดเพชรบูรณ์ ที่จดทะเบียนการประกอบธุรกิจประเภทบริษัทจำกัดและห้างหุ้นส่วนจำกัด จำนวน 6 ราย

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive) ที่กำหนดโดยฝ่ายวิชาการขนส่ง สำนักงานขนส่งจังหวัดเพชรบูรณ์วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ใช้เกณฑ์เจาะจงเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนรถบรรทุกเกิน 30 คัน ตามนโยบายของกรมการขนส่งทางบกได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย 1 ราย ได้แก่ บริษัท ศันทนีย์โลจิสติกส์ จำกัด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามประกอบการสัมภาษณ์เป็นแบบสอบถามชนิดมีโครงสร้าง (structured interview form) แบ่งเป็น 2 ส่วนได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นและส่วนที่ 2 บริบทข้อมูลพื้นฐานของประชากรในการศึกษา

2. แบบประเมินมาตรฐานคุณภาพบริการขนส่งด้วยรถบรรทุก เป็นแบบประเมินตามข้อกำหนดของมาตรฐานคุณภาพบริการขนส่งด้วยรถบรรทุก ที่กำหนดโดยกรมการขนส่งทางบก ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านองค์กร (2) ด้านปฏิบัติการขนส่ง (3) ด้านพนักงาน (4) ด้านยานพาหนะ และ (5) ด้านลูกค้าและภายนอก

3. **แบบสรุปผลการตรวจประเมินมาตรฐาน**เป็นแบบสรุปผลประเมินที่กำหนดโดยกรมการขนส่งทางบก ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ (1) ส่วนที่ 1 สำหรับคณะผู้ตรวจประเมิน (2) ส่วนที่ 2 สำหรับผู้รับการตรวจประเมิน และ (3) ส่วนที่ 3 สำหรับการตรวจประเมินติดตาม

ขั้นตอนการวิจัย

แบ่งขั้นตอนการวิจัยตามแนวคิดวงจรคุณภาพ (PDCA) ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผนการดำเนินงาน (Plan) ประกอบด้วย (1) การวางแผนด้านขั้นตอนดำเนินงาน (2) การวางแผนด้านบุคลากร และ (3) ด้านความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์

2. การดำเนินการปฏิบัติ (Do)

การเก็บข้อมูล (1) ข้อมูลปฐมภูมิเก็บจากประชากรการวิจัย โดยวิธีการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่มแบบเจาะจง (2) ข้อมูลทุติยภูมิเก็บจากกลุ่มงานวิชาการขนส่งสำนักงานขนส่งจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านสถิติที่เกี่ยวกับผู้ประกอบการขนส่งด้วยรถบรรทุกและข้อมูลเกี่ยวกับมาตรฐาน Q

การกำหนดแนวทางการพัฒนา (1) การประชุมกลุ่มเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อกำหนดของมาตรฐานคุณภาพบริการขนส่งด้วยรถบรรทุกให้แก่ประชากรของการวิจัย และ (2) ผู้วิจัยการลงพื้นที่สถานประกอบการเพื่อให้ข้อแนะนำแนวทางปฏิบัติและตรวจสอบเอกสารหลักฐานขั้นต้นก่อนรับการประเมินจากกรมฯ

การดำเนินการและจัดเก็บหลักฐานดำเนินการตามตัวชี้วัดของมาตรฐานคุณภาพบริการขนส่งด้วยรถบรรทุกทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านปฏิบัติการขนส่ง ด้านพนักงาน ด้านยานพาหนะและด้านลูกค้าและภายนอก

การประเมินความพร้อมของผู้ประกอบการผู้วิจัยประเมินความพร้อมด้านเอกสารและประเมินความพร้อมด้านสถานที่ตามข้อกำหนดของมาตรฐาน ก่อนเข้ารับการประเมินจากกรมการขนส่งทางบก

3. การตรวจสอบผลการดำเนินงาน(Check)คณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพขนส่งด้วยรถบรรทุกที่ได้รับการแต่งตั้งจากกรมการขนส่งทางบกเข้าตรวจสอบผลการดำเนินงานตามข้อกำหนดของกรมการขนส่งทางบก

4. การปรับปรุงแก้ไข (Action) ผู้ประกอบการดำเนินการปรับปรุงแก้ไข ในข้อกำหนดที่คณะกรรมการตรวจประเมินแจ้งให้แก้ไขภายในระยะเวลา 30 วันและนำส่งผลการประเมินเสนอต่ออธิบดีกรมการขนส่งทางบก

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive) แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบายเชิงเหตุผล

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยที่สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ ซึ่งผลการวิจัยตามขอบเขตของเนื้อหาที่ศึกษา มีดังนี้

1. บริบทและการดำเนินงานของบริษัท ศันทนีย์โลจิสติกส์ จำกัด

ผลการวิจัยพบว่า บริษัท ศันทนีย์โลจิสติกส์ จำกัด จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัดเมื่อปี 2555 ดำเนินธุรกิจขนส่งด้วยรถบรรทุกแบบไม่ประจำทางกรรมการบริหาร คือ นายภาณุรัศมิ์ บุ้นประสิทธิ์ชัย มีพนักงาน รวม 26 คน รับจ้างขนส่งสินค้าประเภทพืชผลทางการเกษตร จำนวนรถบรรทุกที่ได้รับอนุญาต 41 คัน เส้นทางการขนส่งทั่วประเทศ เมื่อพิจารณาตามตัวชี้วัดของมาตรฐาน Q สถานประกอบการประสบปัญหาด้านการวางแผนการดำเนินงาน ด้านพนักงาน และด้านปฏิบัติการขนส่ง

2. การวิเคราะห์และประเมินความพร้อมของบริษัท ศันทนีย์โลจิสติกส์ จำกัด ตามตัวชี้วัดของมาตรฐานคุณภาพบริการขนส่งด้วยรถบรรทุก (มาตรฐาน Q) ก่อนเข้าสู่กระบวนการวิจัย

ผู้วิจัยและกลุ่มวิชาการขนส่ง สำนักงานขนส่งจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้ลงพื้นที่เพื่อเก็บข้อมูลวิเคราะห์และประเมินความพร้อมของบริษัท ศันทนีย์โลจิสติกส์ จำกัด ตามตัวชี้วัดของมาตรฐานคุณภาพบริการขนส่งด้วยรถบรรทุกก่อนเข้าสู่กระบวนการวิจัยแบบมีส่วนร่วมซึ่งสามารถสรุปผลได้ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุปผลการประเมินความพร้อมบริษัทศันทนีย์โลจิสติกส์จำกัดตามข้อกำหนดมาตรฐานคุณภาพบริการขนส่งด้วยรถบรรทุกก่อนเข้าสู่กระบวนการวิจัยแบบมีส่วนร่วม

ข้อกำหนดตามมาตรฐานคุณภาพบริการขนส่งด้วยรถบรรทุกรายด้าน		ผลการประเมินความพร้อมบริษัท ศันทนีย์โลจิสติกส์ จำกัด ตามข้อกำหนดมาตรฐานคุณภาพบริการขนส่งด้วยรถบรรทุก ก่อนเข้าสู่กระบวนการวิจัย		
		จำนวนข้อกำหนด (ข้อ)	จำนวนข้อกำหนดที่มีความพร้อม(ข้อ)	ค่าร้อยละ (แยกตามรายด้าน)
1.	ด้านองค์กร	4	0	0
2.	ด้านปฏิบัติการขนส่ง	5	2	40.0
3.	ด้านพนักงาน	11	4	36.36
4.	ด้านยานพาหนะ	3	1	33.33
5.	ด้านลูกค้าและภายนอก	1	1	100
	รวมจำนวนข้อกำหนดทั้งหมด	**24**	**8**	**33.33**

จากข้อมูลในตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่าผลการประเมินความพร้อมตามตัวชี้วัดของมาตรฐานคุณภาพบริการขนส่งด้วยรถบรรทุกก่อนเข้าสู่กระบวนการวิจัยจำนวนข้อกำหนดตามมาตรฐานทั้งสิ้นรวม 24 ข้อกำหนด บริษัท ศันทนีย์โลจิสติกส์ จำกัด มีความพร้อมต่อการรับการตรวจประเมิน จำนวน 8 ข้อกำหนด คิดเป็นร้อยละ 33.33 เมื่อพิจารณาความพร้อมเป็นรายด้าน พบว่า ด้านองค์กร มีข้อกำหนด 4 ข้อ บริษัท ศันทนีย์โลจิสติกส์ จำกัด ไม่มีความพร้อมต่อการรับการตรวจประเมินในด้านนี้เลย (ร้อยละ0) ด้านปฏิบัติการขนส่ง มีข้อกำหนด 5 ข้อ มีความพร้อมตามข้อกำหนด 2 ข้อ (ร้อยละ 40.) ด้านพนักงาน มีข้อกำหนด 11 ข้อ มีความพร้อม 4 ข้อ (ร้อยละ 36.36) ด้านพาหนะ มีข้อกำหนด 3 ข้อ พบว่า มีความพร้อม 1 ข้อ (ร้อยละ 33.33) และ ด้านลูกค้าและภายนอกมีข้อกำหนด 1ข้อ พบว่ามีความพร้อม 1 ข้อ (ร้อยละ 100)



ภาพที่ 1 ผู้วิจัยลงพื้นที่สถานประกอบการเพื่อประเมินความพร้อมตามข้อกำหนดมาตรฐาน Q ก่อนเข้าสู่กระบวนการวิจัย

3. การกำหนดแนวทางการพัฒนา เพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันให้แก่บริษัท ศันทนีย์โลจิสติกส์ จำกัดตามกรอบมาตรฐานคุณภาพบริการขนส่งด้วยรถบรรทุก(มาตรฐาน Q)

3.1การประชุมกลุ่มเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อกำหนดของมาตรฐานคุณภาพบริการขนส่งด้วยรถบรรทุกให้แก่กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย

ผู้วิจัยร่วมกับฝ่ายวิชาการขนส่ง สำนักงานขนส่งจังหวัดเพชรบูรณ์ ดำเนินการจัดประชุมแบบมีส่วนร่วม โดยผู้แทนของบริษัท ศันทนีย์โลจิสติกส์ จำกัด เข้าร่วมประชุม ณ สำนักงานขนส่งจังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งเป็นขั้นตอนในการพัฒนาองค์ความรู้แก่กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย โดยผลที่ได้ พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยทราบความเป็นมาและความสำคัญของมาตรฐานคุณภาพบริการขนส่งด้วยรถบรรทุก (2) เข้าใจในสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับเมื่อผ่านการรับรองมาตรฐานQ (3) เข้าใจขั้นตอนของการยื่นขอรับรองมาตรฐานคุณภาพบริการขนส่งด้วยรถบรรทุก และ (4) เข้าใจข้อกำหนดที่เป็นตัวชี้วัดหรือเกณฑ์มาตรฐานในการตรวจประเมินของมาตรฐานคุณภาพบริการขนส่งด้วยรถบรรทุก ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กรด้านปฏิบัติการขนส่งด้านพนักงานด้านยานพาหนะด้านลูกค้าและภายนอก (5) กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยได้รับการถ่ายทอดเทคนิคและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินงานข้อกำหนดของมาตรฐานคุณภาพบริการขนส่งด้วยรถบรรทุกจากผู้ประกอบการประกายเพชรบูรณ์ขนส่งที่ผ่านการรับรองมาตรฐานคุณภาพบริการขนส่งด้วยระบรรทุก (มาตรฐาน Q) จากกรมการขนส่งทางบกในรุ่นที่ 1



ภาพที่ 2 การประชุมแบบมีส่วนร่วมระหว่างผู้วิจัย ฝ่ายวิชาการขนส่ง และกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย

3.2 การลงพื้นที่สถานประกอบการ เพื่อให้คำแนะนำถึงแนวปฏิบัติที่ดีในการจัดเก็บหลักฐานตามตัวชี้วัดของมาตรฐานคุณภาพบริการขนส่งด้วยรถบรรทุก

3.2.1 ผู้วิจัยและผู้แทนจากฝ่ายวิชาการขนส่ง ลงพื้นที่สถานประกอบการเพื่อให้แนวปฏิบัติที่ดีในการจัดเก็บหลักฐานตามตัวชี้วัดของมาตรฐาน 5 ด้าน คือด้านองค์กรด้านปฏิบัติการขนส่งด้านพนักงานด้านยานพาหนะด้านลูกค้าและภายนอกซึ่งผลการวิจัย พบว่า แนวทางในการพัฒนาตามตัวชี้วัด (KPI) ของมาตรฐาน ที่บริษัท ศันทนีย์โลจิสติกส์ จำกัด ต้องดำเนินการเพื่อพัฒนาความพร้อมก่อนยื่นขอรับรองมาตรฐาน ได้แก่ (1) ด้านองค์กร ต้องจัดทำโครงสร้างการบริหาร จัดทำแผนด้านสิ่งแวดล้อม แผนด้านบุคลากร ซึ่งเป็นข้อกำหนดบังคับของมาตรฐาน (2) ด้านการปฏิบัติการขนส่งต้องมีการการกำหนดตัวชี้วัดประสิทธิภาพในการบริหารงาน(KPI) รายด้านที่เป็นลายลักษณ์อักษรให้ชัดเจนและต้องจัดทำผังแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงาน(Flow chart) (3) ด้านพนักงาน ต้องดำเนินการการตรวจสุขภาพและตรวจหาสารเสพของพนักงานขับรถ และต้องจัดทำและแจกคู่มือปฏิบัติการขนส่งให้แก่พนักงาน และ (4) ต้องนำข้อมูลที่จัดเก็บไว้มาทำเป็นกราฟแสดงข้อมูลสถิติย้อนหลัง 3 เดือน ได้แก่ สถิติการใช้เชื้อเพลิง สถิติการขนส่ง สถิติอุบัติเหตุ



ภาพที่ 3 ผู้วิจัยและผู้แทนจากฝ่ายวิชาการขนส่งลงพื้นที่ให้คำแนะนำในเพิ่มขีดความสามารถตามตัวชี้วัดของมาตรฐาน

3.2.2 บริษัท ศันทนีย์โลจิสติกส์ จำกัด ดำเนินการยื่นเอกสารใบสมัคร เพื่อขอรับรองคุณภาพบริการขนส่งด้วยรถบรรทุกและแบบประเมินตนเองตามแบบฟอร์มที่กำหนดต่อกรมการขนส่งทางบก ตามขั้นตอนของการขอรับการตรวจประเมินมาตรฐานคุณภาพบริการขนส่งด้วยรถบรรทุก (มาตรฐาน Q)

4. การประเมินผลลัทธ์ภายหลังกระบวนการวิจัยเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันของบริษัทศันทนีย์โลจิสติกส์จำกัด

ในกระบวนการประเมินผลลัทธ์ภายหลังกระบวนการวิจัย เพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันของบริษัทศันทนีย์โลจิสติกส์จำกัด เป็นการประเมินโดยคณะกรรมการผู้ตรวจประเมินที่ได้รับแต่งตั้งโดยคำสั่งจากกรมการขนส่งทางบก จำนวน 3 ท่าน เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดของมาตรฐานคุณภาพบริการขนส่งด้วยรถบรรทุกที่กำหนดขึ้นโดยกรมการขนส่งทางบก โดยเข้าประเมิน ณ สถานประกอบการ เมื่อวันที่ 11 กรกฎาคม 2559 ซึ่งผลลัทธ์ที่เกิดขึ้นจากการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ภายหลังการวิจัยสามารถแสดงได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปผลการประเมินบริษัท ศันทนีย์โลจิสติกส์ จำกัดตามข้อกำหนดมาตรฐานคุณภาพคุณภาพบริการขนส่งด้วยรถบรรทุก ภายหลังเข้าสู่กระบวนการวิจัย

ข้อกำหนดตามมาตรฐานคุณภาพบริการขนส่งด้วยรถบรรทุกรายด้าน	ผลการดำเนินงาน บริษัท ศันทนีย์โลจิสติกส์ จำกัด ที่ผ่านการตรวจประเมินตามมาตรฐานQ จากคณะกรรมการตรวจประเมิน		
	จำนวนข้อกำหนด (ข้อ)	ข้อกำหนดที่ผ่านการประเมิน ภายหลัง เข้าสู่การวิจัย(ข้อ)	ค่าร้อยละ (แยกตามรายด้าน)
1. ด้านองค์กร	4	4	100.0
2. ด้านปฏิบัติการขนส่ง	5	5	100.0
3. ด้านพนักงาน	11	11	100.0
4. ด้านยานพาหนะ	3	3	100.0
5. ด้านลูกค้าและภายนอก	1	1	100.0
รวมจำนวนข้อกำหนดทั้งหมด	**24**	**24**	**100.0**

จากข้อมูลในตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า ผลการดำเนินงานบริษัท ศันทนีย์โลจิสติกส์ จำกัดภายหลังการดำเนินการวิจัยแบบมีส่วนร่วม จากข้อกำหนดตามมาตรฐาน Q ทั้งสิ้น 24 ข้อกำหนด บริษัทศันทนีย์โลจิสติกส์ จำกัด ผ่านการตรวจประเมิน ทั้งหมด 24 ข้อกำหนด คิดเป็นร้อยละ 100 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านองค์กร มีข้อกำหนด 4 ข้อ ผ่านการประเมิน 4 ข้อ (ร้อยละ 100) ด้านปฏิบัติการขนส่ง มีข้อกำหนด 5 ข้อ ผ่านการประเมิน 5 ข้อ (ร้อยละ 100) ด้านพนักงาน มีข้อกำหนด 11 ข้อ ผ่านการประเมิน 11 ข้อ (ร้อยละ 100) ด้านพาหนะ มีข้อกำหนด 3 ข้อ ผ่านการประเมิน 3 ข้อ (ร้อยละ 100) และ ด้านลูกค้าและภายนอกมีจำนวนข้อกำหนด 1ข้อ ผ่านการประเมิน 1 ข้อ (ร้อยละ 100)

5. ผลสำเร็จของการวิจัย

ผลสำเร็จของการวิจัย พบว่า (1) บริษัท ศันทนีย์โลจิสติกส์ จำกัด ผ่านการรับรองคุณภาพมาตรฐานการขนส่งด้วยรถบรรทุก (มาตรฐาน Q) เลขที่ใบรับรอง ขบ.สนค.00045/2559 การรับรองมาตรฐาน มีผลรับรอง 5 ปี ตั้งแต่วันที่ 2 สิงหาคม 2559 ถึงวันที่ 11 มีนาคม 2563 (2) ผู้แทนสถานประกอบการ เข้ารับเอกสารรับรองมาตรฐาน

และโล่ประกาศเกียรติคุณ จากจากอธิบดีกรมการขนส่งทางบก ณ โรงแรมรามาการ์เดนกรุงเทพมหานคร วันที่ 24 สิงหาคม 2559(3) บริษัท ศันทนีย์โลจิสติกส์ จำกัดได้รับอนุญาตให้สามารถใช้ตราสัญลักษณ์ Q เพื่อการประชาสัมพันธ์สถานประกอบการ และติดตั้งตราสัญลักษณ์ที่สถานประกอบการหรือรถที่ใช้ในการขนส่งได้ (4) ในกรณีที่บริษัทศันทนีย์โลจิสติกส์ จำกัดยื่นขอใบอนุญาตประกอบการขนส่งทางถนนระหว่างประเทศหรือยื่นขอการขนส่งในประเทศ AEC ที่มีการจำกัดโควต้าการขนส่ง จะได้รับสิทธิพิเศษในการพิจารณาก่อนสถานประกอบการที่ไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน และ (5) ข้อมูลของบริษัท ศันทนีย์โลจิสติกส์ จำกัด จะปรากฏสัญลักษณ์ Q ในระบบฐานข้อมูลเชิงพื้นที่ของหน่วยงานด้านการขนส่งทั่วประเทศ



ภาพที่ 4 ผู้แทนจากบริษัท ศันทนีย์โลจิสติกส์ จำกัดเข้ารับเอกสารรับรองมาตรฐาน Q และโล่ประกาศเกียรติคุณ จากอธิบดีกรมการขนส่งทางบก

สรุปและวิจารณ์ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง "การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจโลจิสติกส์ด้านการขนส่งด้วยรถบรรทุกจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้วยมาตรฐานคุณภาพบริการขนส่งด้วยรถบรรทุก (มาตรฐาน Q) เพื่อรองรับการเปิดเสรีด้านการขนส่งเมื่อเข้าสู่ AEC" มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาธุรกิจโลจิสติกส์ด้านการขนส่งด้วยรถบรรทุกของจังหวัดเพชรบูรณ์ให้ได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพบริการขนส่งด้วยรถบรรทุกจากกรมการขนส่งทางบก โดยผลของการศึกษาในส่วนที่เป็นสภาพปัญหา พบว่า บริษัท ศันทนีย์โลจิสติกส์ จำกัด มีสภาพปัญหา ดังนี้ (1) ด้านการวางแผน ขาดการวางแผนที่เป็นระบบ ทั้งแผนด้านสิ่งแวดล้อม แผนด้านบุคลากร (2) ด้านการปฏิบัติการ พบว่า ไม่มีการกำหนดตัวชี้วัดประสิทธิภาพในการบริหารงาน (KPI) รายด้านที่เป็นลายลักษณ์อักษรให้ชัดเจน ไม่มีการจัดทำผังกระบวนงานหรือผังแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงาน(3) ด้านพนักงาน ไม่มีการตรวจสุขภาพของพนักงานตามกำหนด ไม่มีการตรวจหาสารเสพติดของพนักงานขับรถ ไม่มีการจัดทำและแจกคู่มือปฏิบัติการขนส่งให้แก่พนักงาน และ (4) การใช้ข้อมูลสารสนเทศ ไม่ได้มีการนำข้อมูลเชิงสถิติที่จัดเก็บไว้มาใช้เพื่อวิเคราะห์ประกอบการวางแผน เช่น สถิติการใช้เชื้อเพลิง หรือสถิติการขนส่งต่าง ๆ โดยที่สภาพปัญหาเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร

ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของกาญจนา โมฆรัตน์ (2551) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการให้บริการขนส่งสินค้าของบริษัทนิ่มซี่เส็งขนส่ง 1988 จำกัดในระดับมาก ประกอบไปด้วยปัจจัยด้านพนักงานด้านสถานที่ให้บริการ และด้านกระบวนการในการให้บริการ (กาญจนา โมฆรัตน์, 2551) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของทวีศักดิ์ เทพพิทักษ์ (2555) ที่ได้ศึกษาถึงความพร้อมและการปรับตัวของสาขาบริการโลจิสติกส์ของไทยต่อการเปิดเสรีการค้าบริการ และพบว่า ในภาคการขนส่งโดยรถบรรทุกผู้ประกอบการไทยส่วนมากเป็นผู้ประกอบการรายย่อย (SME) ขาดมาตรฐานทางธุรกิจการทำงานยังเป็นลักษณะของเจ้าของรถบรรทุกดำเนินการเองและเน้นลูกค้าเดิมเป็นหลักนอกจากนี้ยังขาดเทคโนโลยีทำให้ผู้ประกอบการไทยมีแนวโน้มที่จะไม่สามารถแข่งขันกับบรรษัทข้ามชาติที่เป็นผู้ประกอบการรายใหญ่ได้ (ทวีศักดิ์ เทพพิทักษ์, 2555)

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย (1) ผู้ประกอบการ ควรให้ความสำคัญกับการวางแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนก่อนการปฏิบัติ การกำหนดตัวชี้วัดประสิทธิภาพการดำเนินงาน (KPI) รวมถึงให้ความสำคัญกับการประเมินความสำเร็จตามแผน (2) ผู้ประกอบการควรใช้ประโยชน์จากข้อมูลที่จัดเก็บไว้ในรูปแบบฐานข้อมูล โดยนำข้อมูลเหล่านี้มาประมวลผลทางสถิติ เพื่อให้ทราบอัตราร้อยละ หรือค่าเฉลี่ยที่เป็นผลของการดำเนินงาน เช่น อัตราเฉลี่ยของการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงรายคัน หรือแต่ละไตรมาสของรถที่ใช้ในการขนส่งทั้งหมด เพื่อนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประกอบการวิเคราะห์เพื่อวางแผนการดำเนินงานในรอบปีต่อไป และ (3) หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่สำนักงานขนส่งจังหวัดเพชรบูรณ์ ควรมีการจัดทำเอกสารสรุป แนวปฏิบัติที่ดี (Good Practices)จากประสบการณ์หรือแนวปฏิบัติของผู้ประกอบการที่ผ่านการรับรองมาตรฐานคุณภาพบริการขนส่งด้วยรถบรรทุก เพื่อเป็นแนวปฏิบัติที่ดีให้แก่ผู้ประกอบการที่มีความสนใจในการขอรับรองมาตรฐานรายอื่น ๆ ต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยใคร่ขอขอบพระคุณ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ที่กรุณาสนับสนุนทุนในการวิจัย ขอขอบพระคุณสำนักงานขนส่งจังหวัดเพชรบูรณ์ และ บริษัท ศันทนีย์โลจิสติกส์ จำกัด ที่กรุณาอนุเคราะห์ข้อมูล ร่วมคิด ร่วมลงมือปฏิบัติ และร่วมแก้ปัญหาในการวิจัย ส่งผลให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

กรมการขนส่งทางบก. (2559). **แผนยุทธศาสตร์กรมการขนส่งทางบก (พ.ศ. 2559-2563)**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : http://www.dlt.go.th/th/strategic-plan. (วันที่ค้นข้อมูล : 1 กันยายน 2559).

กรมอาเซียน. (2559). **การเตรียมความพร้อมของไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : http://www.mfa.go.th/asean/contents/files/other-20140102-103348-182352.pdf. (วันที่ค้นข้อมูล : 23 สิงหาคม 2559).

กาญจนาโมฆรัตน์. (2551). **ปัจจัยที่มีผลต่อการให้บริการขนส่งสินค้าของบริษัทนิ่มซี่เส็งขนส่ง 1988 จำกัด สาขาพุทธมณฑลสาย 5**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ (การจัดการทั่วไป) โครงการบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

ทวีศักดิ์ เทพพิทักษ์. (2555). **การศึกษาความพร้อมและการปรับตัวของสาขาบริการโลจิสติกส์ของประเทศไทยเพื่อการเปิดเสรีการค้าบริการ:กรณีศึกษาของบริษัทตัวแทนรับจัดการขนส่งสินค้าของประเทศไทย**. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทยปีที่ 29(3).

สถาบันนานาชาติเพื่อเอเชียแปซิฟิกศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. (2553). **การเปิดเสรีโลจิสติกส์ อาเซียน: โอกาส ผลกระทบ และการปรับตัวของผู้ประกอบการไทย**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : http://www.thaifta.com/thaifta. (วันที่ค้นข้อมูล : 15 พฤษภาคม 2559).

หลักเกณฑ์และรูปแบบการเตรียมต้นฉบับบทความวิจัย
เพื่อตีพิมพ์ในวารสารราชภัฏเพชรบูรณ์สาร

การส่งบทความวิจัย ต้องจัดพิมพ์ตามรูปแบบที่กำหนด และต้องผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชานั้นๆ จึงจะได้รับการตีพิมพ์ในวารสาร ผู้เขียนต้องส่งต้นฉบับ จำนวน 2 ชุด และ CD ไฟล์ข้อมูล Microsoft Word พร้อมแนบหนังสือนำส่งต้องมีชื่อ-สกุล ที่อยู่ เบอร์โทรศัพท์ และ E-mail Address ที่สามารถติดต่อได้สะดวก

กองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์การส่งบทความให้ผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) พิจารณาตามที่เห็นสมควร และทำการแก้ไขก่อนตีพิมพ์

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิจัย

1. บทความวิจัยที่จะลงตีพิมพ์เป็นผลงานการค้นคว้าวิจัย และมีประโยชน์ต่อการศึกษาหรือการวิจัย
2. บทความวิจัยต้องไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ที่ใดมาก่อน
3. บทความวิจัยต้องไม่อยู่ระหว่างการพิจารณาจากวารสารอื่น
4. บทความวิจัยต้องไม่ลอกเลียนหรือตัดทอนมาจากผลงานวิจัยของผู้อื่น หรือจากบทความอื่นโดยไม่ได้รับอนุญาตหรือปราศจากการอ้างอิงที่ถูกต้อง
5. ผู้เขียนต้องเตรียมต้นฉบับตามรูปแบบที่กำหนดอย่างเคร่งครัด มิเช่นนั้นทางวารสารจะไม่จัดพิมพ์ให้
6. ผู้เขียนต้องแก้ไขบทความตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) ภายในเวลาที่กำหนด

รูปแบบการเตรียมต้นฉบับ

1. จัดพิมพ์ด้วยโปรแกรม Microsoft Word for Windows
2. ต้นฉบับบทความต้องใช้แบบอักษร Angsana New หรือ TH SarabunPSK
3. ต้นฉบับต้องมีเนื้อหาที่สมบูรณ์ในฉบับจัดพิมพ์แบบหน้าเดียวด้วยกระดาษ A4 จำนวนไม่เกิน 8 หน้า
4. การตั้งค่าหน้ากระดาษ
   - ระยะขอบ บน และ ซ้าย ขนาด 1.5 นิ้ว หรือ 3.81 เซนติเมตร
   - ระยะขอบ ล่าง และ ขวา ขนาด 1 นิ้ว หรือ 2.54 เซนติเมตร
5. การใส่เลขหน้า ให้ใส่ด้านบนขวา โดยใช้ตัวอักษรขนาด 14 ตัวปกติ
6. บทคัดย่อ กับ Abstract ไม่ควรเกินอย่างละ 1 หน้ากระดาษ A4

รายละเอียดการเตรียมต้นฉบับ

บทความวิจัยต้องมีหัวข้อตามลำดับ ต่อไปนี้

1. ชื่อเรื่อง ต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ใช้ตัวอักษรขนาด 20 ตัวหนา จัดกึ่งกลางของหน้ากระดาษ

2. ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนและคณะ ระบุรายละเอียดเป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ใช้ตัวอักษรขนาด 12 ตัวหนา จัดกึ่งกลางของหน้ากระดาษและระบุผู้เขียนหลักโดยใส่ “*” ไว้หลังตัวเลข

3. ที่อยู่ของผู้เขียน ใช้ตัวอักษรขนาด 12 ตัวปกติ จัดกึ่งกลางของหน้ากระดาษ และให้ใส่ไว้ที่หน้าแรกของบทความ โดยระบุ “ตำแหน่งทางวิชาการ หน่วยงานที่สังกัด E-mail สามารถติดต่อได้เพียงคนเดียวเท่านั้น”

4. บทคัดย่อ และ Abstract ใช้ตัวอักษรขนาด 16 ตัวหนา จัดกึ่งกลางของหน้ากระดาษ สำหรับเนื้อความใช้ตัวอักษรขนาด 14 ตัวปกติ โดยเนื้อความต้องครอบคลุมวัตถุประสงค์ วิธีการวิจัยและผลการวิจัย ซึ่งเรียงลำดับความสำคัญของเนื้อหาอย่างต่อเนื่องกัน

5. คำสำคัญ และ Keywords ระบุไว้ท้ายบทคัดย่อภาษาไทย และภาษาอังกฤษตามลำดับ ไม่ต่ำกว่า 3 คำ และไม่เกิน 5 คำ ใช้ตัวอักษรขนาด 14 ตัวหนา จัดชิดซ้ายของหน้ากระดาษ ส่วนเนื้อความใช้ตัวอักษรขนาด 14 ตัวปกติ

***ตัวอย่างเช่น*

คำสำคัญ : เสียง ครอบครัว การจัดการความรู้
Keywords : Sound, Family, Knowledge Management
} ระยะห่างของคำ 2 เคาะ

6. เนื้อหาในบทความ หัวข้อใช้ตัวอักษรขนาด 16 ตัวหนา จัดชิดซ้ายของหน้ากระดาษ สำหรับเนื้อความใช้ตัวอักษรขนาด 14 ตัวปกติ ซึ่งประกอบด้วย

6.1 บทนำ แสดงที่มาและความสำคัญของปัญหา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการวิจัย หรือเกี่ยวข้องกับตัวแปรการวิจัยที่ผู้วิจัยต้องไปศึกษาหรือทบทวนมาก่อนที่จะตั้งสมมุติฐานการวิจัย เพื่อเป็นการบอกว่าผลการวิจัยที่คาดการณ์ไว้ล่วงหน้าก่อนที่จะลงมือทำวิจัยนั้นมาจากวรรณกรรมที่ได้ทบทวนมาก่อนหน้านี้ (พอสังเขป) และบอกวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายที่ผู้เขียนต้องการค้นคว้าหาข้อเท็จจริง

6.2 วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบไปด้วย การเตรียมตัวอย่างหรือระบุวัสดุที่ใช้ในการวิจัยหรือวิธีการวิจัย หรือสถิติที่ใช้ในการวิจัย หรือสถานที่ทำการวิจัย หรือวิธีการทดลอง โดยควรเขียนให้กระชับและเป็นขั้นตอนที่เหมาะสม

6.3 ผลการวิจัย บรรยายผลการวิจัยอย่างกระชับ หลีกเลี่ยงการซ้ำซ้อนกับข้อความในรูปประกอบ หรือตาราง (ถ้ามี) ควรประกอบด้วย หลักการที่ออกมาจากการวิจัย

6.4 สรุปและวิจารณ์ผลการวิจัย บรรยายสรุปผลการวิจัยอย่างกระชับ และอาจมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคตและแนวทางการนำไปใช้ประโยชน์

6.5 กิตติกรรมประกาศ กล่าวขอบคุณ บุคคล หน่วยงาน ที่ให้ความช่วยเหลือพอสังเขป ตลอดจนแหล่งทุนที่ให้การสนับสนุน (ต้องระบุแหล่งทุนที่ได้รับ)

6.6 เอกสารอ้างอิง การอ้างอิงต้องถูกต้องตามหลักวิชาการ และจะต้องมีรายละเอียดสำคัญเกี่ยวกับเอกสารไว้ครบถ้วน เพื่อความสะดวกในการติดตามเอกสารที่ผู้เขียนได้อ้างอิงไว้ และการอ้างอิงควรใช้รูปแบบเดียวกันอย่างสม่ำเสมอ

การเขียนเอกสารอ้างอิง

เรียงลำดับชื่อผู้แต่งจาก ก – ฮ ตามลำดับ (กรณีเอกสารอ้างอิงเป็นภาษาไทย) แล้วตามด้วยชื่อสกุล ผู้แต่งจาก A – Z (กรณีเอกสารอ้างอิงเป็นภาษาอังกฤษ)

1. อ้างอิงจาก หนังสือภาษาไทย

ชื่อ / / ชื่อสกุล. / / (ปีที่พิมพ์). / / **ชื่อเรื่อง**. / / ครั้งที่พิมพ์. / / เมืองที่พิมพ์ / : / ผู้รับผิดชอบ / / / / / / / / / /ในการพิมพ์.

มานิตย์ จุมปา. (2554). **คำอธิบายกฎหมายความรับผิดต่อความเสียหายที่เกิดขึ้นจากสินค้าไม่ปลอดภัย**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธรรม์ณชาติ วันแต่ง. (2560). **ความแข็งแรงของวัสดุ**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชัน.

2. อ้างอิงจาก หนังสือภาษาอังกฤษ

ชื่อสกุล, / อักษรย่อชื่อต้น. / อักษรย่อชื่อกลาง(ถ้ามี). / / (ปีที่พิมพ์). / / **ชื่อเรื่อง**. / / ครั้งที่พิมพ์. / / / / / / / / /เมืองที่พิมพ์ / : / ผู้รับผิดชอบในการพิมพ์.

Hartley, E. K. (1989). **Childhood and Society**. 2nd ed.New York : MC Graw – Hill.

David F.R. (1999). **9 Strategic Management Concept Cases**. New York : Macmillan.

3. อ้างอิงจาก วิทยานิพนธ์

ชื่อผู้เขียน. / / (ปีที่พิมพ์). / / **ชื่อเรื่อง**. / / ระดับวิทยานิพนธ์, / ชื่อสาขา / คณะ / / / / / / / / / /ชื่อมหาวิทยาลัย.

วิชัย แสงศรี. (2552). **การศึกษาวิเคราะห์และพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายสถานศึกษาในเขตชนบทภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

4. อ้างอิงจาก บทความจากหนังสือ

ชื่อผู้เขียน. / / (ปีที่พิมพ์). / / **ชื่อบทความ**. / / ใน / ชื่อบรรณาธิการ (บรรณาธิการ)(ถ้ามี). / / / / / / / / /ชื่อหนังสือ. / / (หน้า / เลขหน้า). / / เมือง / : / ผู้รับผิดชอบในการพิมพ์.

สมจิต หนูเจริญกุล และ ประคอง อินทรสมบัติ. (2536). **การประเมินผลการพยาบาลในมยุรา กาญจนางกูร (บรรณาธิการ)**. เอกสารการสอนชุดวิชามโนมติและกระบวนการพยาบาล หน่วยที่ 8 – 15. (หน้า 749 – 781). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

5. อ้างอิงจาก บทความจากวารสาร

ชื่อผู้เขียน. / / (ปี, / วัน / เดือน). / / **ชื่อบทความ**. / / ชื่อวารสาร. / / ปีที่หรือเล่ม(ฉบับที่), / / / / / / / / /เลขหน้า.

สุวัฒน์ อินทรประไพ. (2559, กรกฎาคม – กันยายน). **การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำลุ่มน้ำป่าสักเพื่อการเกษตรโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนในเขตจังหวัดเพชรบูรณ์และจังหวัดลพบุรี**. 7(3), 82 – 90.

Tudses, N., Pramjet, D., Pramjet, S. (2015, January-June). **Establishment of Method for Protoplast Fusion with PEG-mediated between *Jatropha curcas* L. and *Ricinuscommunis* L.** International Journal of Life Sciences Biotechnology and Phama Research. 4(1): 50-56.

6. รายงานการประชุมหรือสัมมนาทางวิชาการ

ชื่อผู้เขียน. / / (ปีที่พิมพ์). / / **ชื่อบทความ**. / / ชื่อจัดการประชุมทางวิชาการ/ชื่อบรรณาธิการ ถ้ามี). / / / / / / / / /สถานที่, /วันที่, / เลขหน้า.

สุวิมล เทียกทุม, ธรรม์ณชาติ วันแต่ง. (2560). การเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ OTOP ของที่ระลึกพวงกุญแจรูปฝักมะขามด้วยวิธีการชุบอโนไดซ์. รายงานสืบเนื่องจากการประชุมทางวิชาการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครั้งที่ 55 ณ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 31 มกราคม 2560. หน้า 291-297.

7. อ้างอิงจาก คอลัมน์จากวารสาร

ชื่อผู้เขียน. / / (ปี, / วัน / เดือน). / / **ชื่อคอลัมน์ / : / ชื่อเรื่องในคอลัมน์**. / / ชื่อวารสาร. / / ปีที่หรือ / / / / / / / /เล่มที่(ฉบับที่), / เลขหน้า.

วิทยา นาควัชระ. (2544, 26 ตุลาคม). **คุยกันเรื่องของชีวิต : ประโยชน์ของการท่องเที่ยว**. สกุลไทย. 40(2047), 191 – 192.

8. อ้างอิงจาก คอลัมน์จากหนังสือพิมพ์

ชื่อผู้เขียนบทความ. / / (ปี, / วัน / เดือน). / / **ชื่อคอลัมน์ / : / ชื่อเรื่องในคอลัมน์**. / / ชื่อหนังสือ / / / / / / / /ปี. / หน้า / เลขหน้า.

นิติภูมิ เนาวรัตน์. (2546, 5 มิถุนายน). **เปิดฟ้าส่องโลก : ตัวอย่างการอยู่ร่วมกัน : อียู**. ไทยรัฐ, 2557. หน้า 2.

9. อ้างอิงจาก โสตทัศนวัสดุ

ชื่อผู้จัดทำ, / หน้าที่ที่รับผิดชอบ. / / (ปีที่จัดทำ). / / **ชื่อเรื่อง**. / / [ลักษณะของโสตทัศนวัสดุ]. / / / / / / / / /ชื่อเมือง / : / ผู้รับผิดชอบในการจัดทำ.

สายหยุด นิยมวิภาต, ผู้บรรยาย. (2537). **ประเด็นปัญหาการวิจัยทางการพยาบาลคลินิก**. [เทปโทรทัศน์]. ขอนแก่น : คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

10. อ้างอิงจาก สารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์

10.1 ฐานข้อมูล ซีดี – รอม

ผู้แต่ง. / / (ปีที่พิมพ์ / ผลิต, / วัน / เดือน). / / **ชื่อเรื่อง**. / / [ประเภทของสื่อ]. / / / / / / / / / / /รายละเอียดทางการพิมพ์(ถ้ามี). / / เข้าถึงได้จาก / : / แหล่งสารสนเทศ.

นพรัตน์ เพชรพงษ์. (2545). **จำนวนวันนอนโรงพยาบาลของผู้ป่วยโรงพยาบาลพิจิตร**.[ซีดี – รอม]. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาลบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. สาระสังเขปจาก : ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทยแผ่นที่ 3.

10.2 ฐานข้อมูลออนไลน์

ผู้แต่ง. / / (ปีที่พิมพ์ / ผลิต, / วัน / เดือน). / / **ชื่อเรื่อง**. / / [ประเภทของสื่อ]. / / รายละเอียด / / / / / / / /ทางการพิมพ์(ถ้ามี). / / เข้าถึงได้จาก / : / แหล่งสารสนเทศ. / / / / / / / / / /(วันที่ค้นข้อมูล / : / วัน / เดือน / ปี).

นุชจรี ทัดเศษ. (2560). **สืบสาน สร้างสรรค์ ผืนแผ่นดินเกษตรของพ่อ ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : http://newtdc.thailis.or.th/docview.aspx?tdcid=37532 (วันที่ค้นข้อมูล : 3มกราคม 2560).

การเขียนอ้างอิงแทรกในเนื้อหา

1. **(ผู้แต่ง, ปีที่มพ์, เลขหน้า)** ไว้ท้ายข้อความที่อ้างอิง เช่น

   (ธรรม์ณชาติ วันแต่ง, 2560, น. 201-205)

   (Tannachart Wantang, 2017, P. 201-205)

   กรณีไม่ปรากฏเลขหน้าให้ลงแค่ชื่อผู้แต่งกับปีที่พิมพ์ไว้ในวงเล็บเดียวกัน เช่น

   (นุชจรี ทัดเศษ, 2560)

2. **ผู้แต่ง (ปีที่พิมพ์, เลขหน้า)** กรณีมีการระบุชื่อผู้แต่งในเนื้อหาแล้ว ไม่ต้องระบุในวงเล็บท้ายข้อความที่อ้างอีก เช่น

   สุวัฒน์ อินทรประไพ (2560, น. 201-205)

   Suwat Intarapraphai (2017, P. 201-205

   กรณีที่ไม่ปรากฏเลขหน้าให้ลงแค่ชื่อผู้แต่งกับปีที่พิมพ์โดยลงปีพิมพ์ไว้ในวงเล็บ เช่น

   สุวัฒน์ อินทรประไพ (2560)

3. **ปีที่พิมพ์ ผู้แต่ง (เลขหน้า)** กรณีมีการระบุปีที่พิมพ์และผู้แต่งในเนื้อหาแล้ว ให้ระบุเฉพาะเลขหน้าที่อ้างอิงในวงเล็บเท่านั้น เช่น

   ในปี 2559 เสรี วงษ์มณฑา ได้ให้ความหมายว่า “การประชาสัมพันธ์เป็นการกระทำทั้งหลายทั้งปวง ที่เกิดจากการวางแผนล่วงหน้าในการที่จะสร้างความเข้าใจ.....” (น. 9)

   In 2017, According to Kaplan and Norton, “The implementation of the Balanced Scorecard allows the organization .....” (P. 7).

   หากข้อความที่คัดลอกมามีความยาวไม่เกิน 3 บรรทัด ให้พิมพ์ต่อเนื่องกับเนื้อหาโดยไม่ต้องย่อหน้าใหม่และใส่เครื่องหมายอัญประกาศ (“.....”)

ตัวอย่าง รูปแบบการเตรียมต้นฉบับบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์



ระยะขอบบน 1.5 นิ้ว

วิธีดำเนินการวิจัย (ขนาด 16 ตัวหนา ชิดซ้าย)

เนื้อความ (ขนาด 14 ตัวปกติ) .....

.....

เว้น 1 บรรทัด ขนาด 14 ตัวปกติ

ผลการวิจัย (ขนาด 16 ตัวหนา ชิดซ้าย)

เนื้อความ (ขนาด 14 ตัวปกติ) .....

.....

เว้น 1 บรรทัด ขนาด 14 ตัวปกติ

ตัวอย่าง ภาพประกอบ

เนื้อความที่บรรยายมาก่อน (ขนาด 14 ตัวปกติ) .....

.....

เว้น 1 บรรทัด ขนาด 14 ตัวปกติ

ระยะขอบ ซ้าย 1.5 นิ้ว



ระยะขอบ ขวา 1 นิ้ว

ภาพที่ 1 (ขนาด 14 ตัวหนา กึ่งกลาง) แสดงการออกแบบตัวละคร (ขนาด 14 ตัวปกติ)

เว้น 1 บรรทัด ขนาด 14 ตัวปกติ

เนื้อความที่บรรยายต่อ (ขนาด 14 ตัวปกติ) .....

.....

ระยะขอบล่าง 1 นิ้ว

ระยะขอบบน 1.5 นิ้ว

ตัวอย่าง ตาราง

เนื้อความที่บรรยายมาก่อน (ขนาด 14 ตัวปกติ) .....

.....

เว้น 1 บรรทัด ขนาด 14 ตัวปกติ

ตารางที่ 5 (ขนาด 14 ตัวหนา ชิดซ้าย) คุณลักษณะสำคัญของงานวิจัย (ขนาด 14 ตัวปกติ)

ประเด็นเปรียบเทียบ	การวิจัยแบบดั้งเดิม	การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
รูปแบบ	เป็นพิมพ์เขียวที่กำหนดให้	เน้นกระบวนการที่ปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์
อุดมการณ์/ปรัชญา	เน้นกลุ่มคนชั้นสูง	เน้นกลุ่มคนที่ด้อยโอกาสในสังคม คนชายขอบ
จุดมุ่งหมาย	ไม่ผูกพัน ทำให้ได้ข้อมูลเพื่อตอบปัญหาการวิจัย	มีพันธกรณีระหว่างผู้เขียนกับชาวบ้านที่จะร่วมกันเพื่อสิทธิของมนุษย์
กรอบการวิจัย	กำหนดโดยผู้เขียนองค์กร	กำหนดโดยประชาชนในพื้นที่

ที่มา : พันธุ์ทิพย์ (2545) (ขนาด 14 ตัวปกติ)

ระยะขอบซ้าย 1.5 นิ้ว

ระยะขอบขวา 1 นิ้ว

เว้น 1 บรรทัด ขนาด 14 ตัวปกติ

เนื้อความที่บรรยายต่อ (ขนาด 14 ตัวปกติ) .....

.....

เว้น 1 บรรทัด ขนาด 14 ตัวปกติ

สรุปและวิจารณ์ผล (ขนาด 16 ตัวหนา ชิดซ้าย)

เนื้อความ (ขนาด 14 ตัวปกติ) .....

.....

ระยะขอบล่าง 1 นิ้ว