



วารสารร่วมพิภพ
ROMPHRUEK JOURNAL

**มนุษย์ องค์กร และการจัดการ :
Human Organization
and Management**



สาขาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
ISSN 0125-7609 ปีที่ 36 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2561
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ : KRIRK UNIVERSITY



วารสารร่มพฤษภ : ROMPHRUEK JOURNAL

ปีที่ 36 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม – สิงหาคม 2561 ISSN 0125-7609

ฉบับมนุษย์ องค์กร และการจัดการ (Human Organization and Management)

เจ้าของ

มหาวิทยาลัยเกริก

บรรณาธิการ

สังกัด

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญอยู่ ขอพรประเสริฐ

มหาวิทยาลัยเกริก

กองบรรณาธิการ

สังกัด

รองศาสตราจารย์ ดร.ประภาส ปันตบแต่ง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รองศาสตราจารย์ ดร.กัลยา ตันศิริ

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ สามัคคีธรรม

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

รองศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา บูรณะเดชาชัย

มหาวิทยาลัยบูรพา

รองศาสตราจารย์ ดร.จำลอง โพธิ์บุญ

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

รองศาสตราจารย์ ดร.สยาม อรุณศรีมรกต

มหาวิทยาลัยมหิดล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิพัฒน์ นนทนาธรณ์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศราภุส สุโคตรพรหมมี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วุฒิ สุขเจริญ

สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น

รองศาสตราจารย์ ดร.วิไลลักษณ์ รัตนเพียรธัมมะ

มหาวิทยาลัยเกริก

รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญประภา ภัทรานุกรม

มหาวิทยาลัยเกริก

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรรัตน์ กุลสุจริต

มหาวิทยาลัยเกริก

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล วงศ์สิงห์ทอง

มหาวิทยาลัยเกริก

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุจิตรา สามัคคีธรรม

มหาวิทยาลัยเกริก

ที่ปรึกษาด้านภาษา

ดร.ผกาพันธ์ ภูมิจิตร

มหาวิทยาลัยเกริก

สำนักงาน

ศูนย์วิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเกริก
เลขที่ 3 ซอยรามอินทรา 1 ถนนรามอินทรา
เขตบางเขน กรุงเทพฯ 10220

โทรศัพท์

0-2552-3500-9 ต่อ 402

e-mail

romphruek.kru@gmail.com

บทความทุกเรื่องที่ดีพิมพ์ในวารสารร่มพฤษภฉบับนี้ เป็นทัศนะและข้อคิดเห็นของผู้เขียนเท่านั้น
มิใช่ทัศนะของมหาวิทยาลัยเกริกหรือกองบรรณาธิการ การนำบทความส่วนใดส่วนหนึ่งหรือทั้งหมด
ไปตีพิมพ์เผยแพร่ต้องได้รับอนุญาต



วารสารร่วมพฤษภ : มหาวิทยาลัยเกริก
ROMPHRUEK JOURNAL : KRIRK UNIVERSITY
วารสารวิชาการด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

วารสารร่วมพฤษภ มหาวิทยาลัยเกริก เป็นวารสารวิชาการที่รองรับการเผยแพร่ผลงานด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ โดยให้ความสำคัญกับศาสตร์ทางด้านการบริหาร การจัดการ สังคมศาสตร์ นิเทศศาสตร์ นิติศาสตร์ และศิลปศาสตร์ ซึ่งตีพิมพ์มากกว่าสามทศวรรษ เน้นเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยอันมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและสังคมไทย สร้างองค์ความรู้ใหม่ โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนางานวิจัยที่มีคุณภาพทางวิชาการเพื่อสังคม อีกทั้งตระหนักถึงความสำคัญของการขยายบทบาททางวิชาการต่อสังคมวงกว้าง และการพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นแหล่งความรู้ที่มาจากผลงานวิจัยของอาจารย์ นักวิจัย นักวิชาการและนักศึกษา เพื่อเข้าสู่การเป็นสังคมฐานความรู้ (Knowledge Based Society) โดยจัดพิมพ์ปีละ 3 ฉบับและเผยแพร่ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์

ทั้งนี้ กองบรรณาธิการ**รับพิจารณาและตีพิมพ์บทความซึ่งไม่เคยเสนอเพื่อขอตีพิมพ์** หรือไม่เคยเผยแพร่ในเอกสารฉบับอื่นๆ มาก่อนหน้านี้ **และต้องไม่ใช่บทความวิจัยจากงานวิจัยในชั้นเรียน** โดยบทความที่จะได้รับการพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารร่วมพฤษภนั้นต้องผ่านการพิจารณาให้ความคิดเห็น และตรวจแก้ไขทางวิชาการจากผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งไม่ทราบชื่อผู้แต่งและผู้แต่งไม่ทราบชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ (Double Blind Peer Review) ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง ที่กองบรรณาธิการวารสารฯ คัดสรรก่อนลงพิมพ์ อย่างน้อย 2 ท่าน บทความทั้งหมดที่ตีพิมพ์ในวารสารร่วมพฤษภ มหาวิทยาลัยฯ สงวนลิขสิทธิ์ตามพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ.2537

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเผยแพร่วิทยากร และความรู้ใหม่ๆ ในสาขาวิชาที่เปิดการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัย
2. เพื่อส่งเสริมอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาต่างๆ ตลอดจนผู้ทรงคุณวุฒิในการนำเสนอผลงานทางวิชาการ
3. เพื่อเป็นเอกสารประกอบการศึกษาในระดับอุดมศึกษา



วารสารร่วมพฤษภ : มหาวิทยาลัยเกริก
ROMPHRUEK JOURNAL : KRIRK UNIVERSITY
วารสารวิชาการด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

กำหนดการออกวารสาร ปีการศึกษาละ 3 ฉบับ

ฉบับที่ 1 มกราคม – เมษายน

ฉบับที่ 2 พฤษภาคม – สิงหาคม

ฉบับที่ 3 กันยายน – ธันวาคม

วารสารร่วมพฤษภรับตีพิมพ์บทความในประเด็นด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ผู้สนใจส่งบทความโดยลงเบียนสมาชิกวารสารร่วมพฤษภที่ <https://www.tci-thaijo.org/index.php/romphruekj/user/register> หรือ สมาชิกเดิม ThaiJO ใช้ username และ password ที่มีสมัครสมาชิกวารสารร่วมพฤษภได้ หรือ ติดต่อสอบถามรายละเอียดที่ 02-552-3500-9 ต่อ 402



วารสารร่มพฤษภ : มหาวิทยาลัยเกริก
ROMPHRUEK JOURNAL : KRIRK UNIVERSITY

บทบรรณาธิการ

วารสารร่มพฤษภ วารสารวิชาการของมหาวิทยาลัยเกริก ได้ผ่านกระบวนการหล่อหลอมทางความคิดและการพัฒนาจากนักวิชาการหลายยุคหลายสมัยเป็นเวลายาวนานถึง 36 ปี แล้ว ฉบับนี้ นับเป็นฉบับที่ 2 ของปีที่ 36 ซึ่งร่มพฤษภก็ยังคงไว้ซึ่งคุณภาพทางวิชาการที่เข้มข้นและยืนหยัดเป็นเวทีเผยแพร่ผลงานวิชาการ สำหรับนักวิชาการทุกรุ่นจากทั่วสารทิศเสมอมา

วารสารฉบับนี้ภายใต้ประเด็นหลัก (Theme) “มนุษย์ องค์กร และการจัดการ” มีบทความคุณภาพมานำเสนอผู้อ่านถึง 9 เรื่องด้วยกัน เปิดฉากด้วย บทความวิชาการ ของ สุจิตรา สามัคคีธรรม และ สมศักดิ์ สามัคคีธรรม ว่าด้วย “การจัดการทรัพยากรร่วม : แนวคิดทฤษฎีและการประยุกต์ใช้” ซึ่งให้เห็นถึงแนวคิดสำคัญของ Elinor Ostrom ที่ยืนยันว่าชาวบ้านสามารถจัดการทรัพยากรร่วมของมนุษย์ได้ หากรัฐยอมรับสิทธิชุมชนในการจัดการทรัพยากรของท้องถิ่นอย่างมีส่วนร่วม

บทที่ 2 เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออัตลักษณ์วิชาชีพครูของครูผู้ช่วย สังกัดกรุงเทพมหานคร โดย ชนชม พรหมศร และ วิไลลักษณ์ ลังกา ซึ่งได้ข้อค้นพบที่น่าสนใจว่า อัตลักษณ์วิชาชีพครูได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การผ่านการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน และจากเจตคติต่อวิชาชีพครูผ่านจิตวิญญาณความเป็นครู

ส่วนบทที่ 3 และ 4 เป็นบทความวิจัย เกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียน โดย บทที่ 3 เรื่อง การสร้างแบบวัดทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยการประยุกต์ใช้ทฤษฎีการสรุปอ้างอิงความน่าเชื่อถือของผลการวัด (Generalizability Theory) ของ ศิริขวัญ ไสแสงเรืองเดช ศิริกิจ และ อรุมา เจริญสุข ได้ข้อเสนอแนะที่สำคัญว่า ความยาวของแบบทดสอบวัดทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ที่เพิ่มขึ้น และการมีจำนวนผู้ตรวจเพิ่มขึ้น จะทำให้ค่าความเชื่อมั่นสูงขึ้นตามไปด้วย ดังนั้น การตรวจแบบทดสอบที่มีลักษณะเป็นอัตนัยควรมีผู้ตรวจมากกว่า 1 คน ส่วนบทที่ 4 บทความวิจัยเรื่อง การพัฒนาสื่อแอนิเมชันเพื่อปลูกฝังคุณธรรมโดยใช้เทคนิคการนำเสนอแบบสตอรี่ไลน์สำหรับนักเรียนประถมศึกษาปีที่ 6 ของ ธนวิราภานต์ ญักษ์ชนะกุล และ เนติรัฐ วีระนาคินทร์ เป็นการพัฒนาสื่อแอนิเมชัน 2 มิติสำหรับสอนเกี่ยวกับศีล 5 ในรูปแบบของสตอรี่ไลน์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้เรียนมีการพัฒนาสูงขึ้นทุกด้าน รวมทั้งมีความพึงพอใจต่อสื่อการสอนดังกล่าวในระดับมาก

บทที่ 5 เรื่อง โมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานของ ประภาพร ชูสีลัง เป็นบทความวิจัยอีกเรื่องหนึ่งที่น่าสนใจ ซึ่งได้ข้อค้นพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันภายในองค์กร ส่วนค่านิยมในการปฏิบัติงานก็มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรเช่นกันแต่จะส่งส่งผ่านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ต่อด้วย บทที่ 6 เรื่อง ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ ของ รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์ ซึ่งได้ผลการวิจัยที่เป็นประโยชน์



ต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยิ่ง โดยพบว่า ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน 4 ประการ ได้แก่ โอกาสการก้าวหน้า ความภาคภูมิใจในงาน และสภาพแวดล้อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยทั้ง 4 ตัวแปรร่วมกันสามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ถึงร้อยละ 34.3 ที่เดียว

ลำดับต่อไป บทที่ 7 การปฏิรูปกฎหมายว่าด้วยสัญญาของรัฐในโครงการจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จ โดย อมรรรัตน์ กุลสุจริต และ พัชรวรรณ นุชประยูร ซึ่งได้ข้อเสนอแนะหลายประการด้วยกัน อาทิ ควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการควบคุมกำกับและบริหารสัญญา เพื่อกำกับและบริหารสัญญาโครงการจัดจ้างเหมา แบบเบ็ดเสร็จ ให้มีประสิทธิภาพและรักษาผลประโยชน์ของรัฐให้มากที่สุด ควรให้มีการตรากฎหมายลำดับรองที่เกี่ยวข้องกับกลไกการมีส่วนร่วมประชาชน เป็นต้น

ลำดับที่ 8 สุปพัฒนจิตร ลาดบัวขาว นำเสนอเรื่อง การเลือกตั้งท้องถิ่น : ข้อจำกัดของกระบวนการประชาธิปไตย แบบทางตรงและประชาธิปไตยแบบมีตัวแทน ซึ่งได้เปรียบเทียบให้เห็นถึงความแตกต่างของกระบวนการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่น ระหว่างการเลือกตั้งโดยตรง กับการเลือกตั้งแบบผ่านตัวแทน รวมถึงรายละเอียดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทางการเมืองท้องถิ่น เช่น การกำหนดนโยบาย และการมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นต้น

สำหรับบทสุดท้ายเป็นเรื่อง การต่อรองความหมายและการบริโภคสัญญาปะชงในสังคมไทย ของเหมือนฝัน คงสมแสวง เป็นบทความวิจัยอีกชิ้นหนึ่งซึ่งมีความน่าสนใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่อง “ปะชง” ที่มีการกล่าวถึงกันอยู่ตลอดในแต่ละปี เหมือนฝันได้ชี้ให้เห็นว่า ปะชงนั้น เป็นสัญญาที่ถูกสร้างขึ้นจากความเชื่อเดิมของชาวจีน และมีการขยายความหมายออกไปในวงกว้างที่หลากหลายมากขึ้น จนไปเกี่ยวพันในเชิงพาณิชย์ ซึ่งการบริโภคสัญญาปะชงในสังคมไทยก็นิยมเอียงไปในเชิงพาณิชย์มากขึ้น มีการไปแก่งตามสถานที่ศักดิ์สิทธิ์ต่างๆ ในหลายรูปแบบ รวมทั้งมีการผลิตสินค้าและบริการเสริมการแก่งในรูปแบบต่างๆ อีกมากมายเพื่อเสริมสร้างความเป็นสิริมงคล

บทความทั้ง 9 เรื่อง มีความหลากหลายครบทั้งประเด็น “มนุษย์” “องค์กร” และ “การจัดการ” ตามประเด็นหลัก (Theme) ที่ตั้งไว้ ก็หวังเป็นอย่างยิ่งว่า วารสารร่มพฤษภฉบับนี้คงให้ทั้งอรรถรสและคุณค่าทางวิชาการแก่ผู้อ่านได้ตามสมควร

บทความประจำฉบับ

- การจัดการทรัพยากรร่วม : แนวคิดทฤษฎีและการประยุกต์ใช้ 9
Common-pool Resource Management:Theoretical Approach
and Application
สุจิตรา สามัคคีธรรม สมศักดิ์ สามัคคีธรรม
และ สุวิมล ไชยพันธ์พงษ์ :
Sujitra Samukkethum Somsak Samukkethum
and Suvimon Chaiphanphong
-
- การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพล 33
ต่ออัตลักษณ์วิชาชีพครูของครูผู้ช่วย สังกัดกรุงเทพมหานคร
A Study of Causal Relationship of Factors Affecting Teaching
Profession Identity of Teacher Assistant under
the Bangkok Metropolitan Administration
ชนชม ดิตถ์โกคินสกุล และ วิไลลักษณ์ ลังกา :
Chonchom Ditphokinsakul and Wilailak Langka
-
- การสร้างแบบวัดทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียน 55
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยการประยุกต์ใช้ทฤษฎีการสรุปอ้างอิง
ความน่าเชื่อถือของผลการวัด (Generalizability Theory)
The construction of a Mathematics Process Skills Test for
Prathom Suksa 6 Students by Application of
Generalizability Theory
ศิริขวัญ ไสแสง เรืองเดช ศิริกิจ และ อรอุมา เจริญสุข :
Sirikwan Saisaeng Ruangdech Sirikit and Orn-uma Charoensuk
-

การพัฒนาสื่อแอนิเมชันเพื่อปลูกฝังคุณธรรมโดยใช้เทคนิคการนำเสนอ แบบสตอรี่ไลน์สำหรับนักเรียนประถมศึกษาปีที่ 6	75
---	----

The Animation Development to Engage Ethics of Grade 6
Students Using Process of Storyline Technique

ธনীวารากานต์ ณีภูรัฐชนะกุล และ เนติรัฐ วีระนาคินทร์ :

Thaneevarakarn Natchanakun and Natirath Weeranakin

โมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	99
--	----

The Causal Model of Organizational Commitment of Officers
in the Department of Skill Development

ประภาพร ชูลีลิ่ง : Prapaporn Chulilung

ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ	121
---	-----

Compensation Factors Affecting to Employee Performance :

A Case Study of Car Parts Manufacturing Company in

Samut Prakan province

รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์ : Rungarun Khasasin

การปฏิรูปกฎหมายว่าด้วยสัญญาของรัฐในโครงการจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จ	145
--	-----

Legal Reforms on Public Contracts in Turnkey Project

อมรรัตน์ กุลสุจริต และ พ็ชรวรรณ นุชประยูร :

Amornrat Kulsudjarit and Bajrawan Nuchprayool

วารสารร่วมพฤษ : ROMPHRUEK JOURNAL

ปีที่ 36 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม – สิงหาคม 2561 ISSN 0125-7609

มนุษย์ องค์กร และการจัดการ : Human Organization and Management

สารบัญ

การเลือกตั้งท้องถิ่น: ข้อจำกัดของกระบวนการประชาธิปไตย	169
Local Elections: Limitation of Processes Democracy	
สุพัฒนจิตร ลาดบัวขาว : Supatjit Ladbuakhao	
<hr/>	
การต่อรองความหมายและการบริโภคสัญลักษณ์ปีชงในสังคมไทย	199
Negotiation of Meaning and Sign Consumption of	
Misfortune Year in Thai Society	
เหมื่อนฝัน คงสมแสวง : Muanfun Kongsomsawaeng	

บทที่

1

การจัดการทรัพยากรร่วม : แนวคิดทฤษฎีและการประยุกต์ใช้

Common-pool Resource Management : Theoretical Approach and Application

สุจิตรา สามัคคีธรรม สมศักดิ์ สามัคคีธรรม และ สุวิมล ไชยพันธ์พงษ์
Sujitra Samukkethum Somsak Samukkethum and Suvimon
Chaiphanphong





การจัดการทรัพยากรร่วม : แนวคิดทฤษฎีและการประยุกต์ใช้

Common-pool Resource Management : Theoretical Approach
and Application

สุจิตรา สามัคคีธรรม¹ สมศักดิ์ สามัคคีธรรม²
และ สุวิมล ไชยพันธ์พงษ์³

Sujitra Samukkethum Somsak Samukkethum
and Suvimon Chaiphphanpong

บทคัดย่อ

ทรัพยากรร่วม หมายถึง ทรัพยากรที่มีได้เป็นกรรมสิทธิ์ส่วนบุคคล แต่เป็นทรัพยากรที่ชาวบ้านใช้ประโยชน์ร่วมกัน อาทิ แม่น้ำ ป่าไม้ เป็นต้น มีแนวคิดกระแสหลักอย่างน้อย 3 แนวคิดที่ไม่เห็นด้วยกับการจัดการทรัพยากรร่วมของชาวบ้านได้แก่ แนวคิดโศกนาฏกรรมของทรัพยากรร่วม แนวคิดเกมการตัดสินใจแบบเอาตัวรอดของนักโทษและแนวคิดตรรกะของการกระทำร่วม อย่างไรก็ตาม Elinor Ostrom ยืนยัน

¹ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก เลขที่ 3 ซอยรามอินทรา 1 แขวงอนุสาวรีย์ เขตบางเขน กรุงเทพฯ 10220 โทรฯ : 0852194606 e mail : sujitra_640640@hotmail.com

² คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 118 หมู่ 3 อาคารนวนิพนธ์ราชา ชั้น 16,17 ถนนเสรีไทย แขวงคลองจั่น เขตบางกะปิ กรุงเทพฯ 10240 โทรฯ : 08 1373 1226 e mail : somsak.0601@gmail.com

³ สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก เลขที่ 222/2 หมู่ที่ 1 ตำบลบ้านด้า อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา 56000 โทรฯ : suvimon@gmail.com e mail : 089-772-5573

ว่าชาวบ้านสามารถจัดการทรัพยากรร่วมได้หากรัฐยอมรับสิทธิชุมชนในการจัดการทรัพยากรของท้องถิ่น ชาวบ้านมีส่วนร่วมในการจัดการ มีกฎระเบียบในการใช้ประโยชน์และดูแลรักษา การลงโทษผู้กระทำผิด การจัดการความขัดแย้งที่มีประสิทธิภาพ และการเชื่อมโยงกับเครือข่าย

คำสำคัญ : การจัดการทรัพยากรร่วม; Elinor Ostrom; สิทธิชุมชน

Abstract

Common-pool resources are defined as non-private property. These resources – such as rivers, forests, etc., - are collectively utilized by villagers. There are three mainstream approaches – these are: the tragedy of the commons, the prisoner’s dilemma game, and the logic of collective action – opposing against the common-pool resources managed by the villagers. However, Elinor Ostrom has insisted that villagers can manage common-pool resource under conditions of the state’s acceptance of community rights to local resource management, villagers’ participations, rules and regulations of utilization and maintenance, sanctions of offenders, effective conflict management, and linkage to networks.

Keywords : common-pool resource management; Elinor Ostrom; community rights

เกริ่นนำ

ทรัพยากรร่วม (common-pool resource ; CPR) หมายถึง ทรัพยากรที่มีได้เป็นกรรมสิทธิ์ส่วนบุคคลโดยทั่วไปชาวบ้านสามารถใช้ประโยชน์ร่วมกันได้ อาทิ แม่น้ำ ลำคลอง หนอง บึง ทะเล ชายหาดน้ำใต้ดิน ป่าชายเลน ภูเขา ป่าไม้ สัตว์ป่า และทุ่งหญ้าเลี้ยงสัตว์ เป็นต้น ในอดีตทรัพยากรธรรมชาติต่างๆ ในสังคมส่วนใหญ่เป็น CPR แทบทั้งสิ้น อย่างไรก็ตาม พัฒนาการของระบบทุนนิยมที่วางอยู่บนรากฐานของ



กรรมสิทธิ์ส่วนบุคคลอันศักดิ์สิทธิ์ ได้ส่งผลให้เกิดการยึดครอง CPR ซึ่งชุมชนเคยใช้ประโยชน์ร่วมกันมาก่อนมาเป็นทรัพย์สินส่วนตัว อันนำไปสู่การพิพาทเกิดขึ้นบ่อยๆ⁴

สำหรับประเทศไทยในยุคพัฒนาประมาณก่อนศตวรรษที่ผ่านมา พบว่า CPR ได้ถูกทำลายลงอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ป่าไม้ สัตว์ป่า ลำคลอง ป่าโกงกาง เป็นต้น CPR จำนวนมหาศาลถูกเอกชนยึดครองเป็นกรรมสิทธิ์ส่วนบุคคล ทั้งการล้อมรั้วพื้นที่ป่าเพื่อทำรีสอร์ต บุกรุกเนินเขาเพื่อปลูกพืชไร่ กั้นชายหาดเพื่อผนวกเป็นส่วนหนึ่งของโรงแรม การถมคลองเพื่อปลูกเคหสถาน ฯลฯ

ในอดีต CPR เป็นทั้งแหล่งอาหาร สถานที่พักผ่อน และแหล่งเรียนรู้ของชาวบ้าน โดยไม่มีใครอ้างเป็นสมบัติส่วนตัว อย่างไรก็ตาม นักวิชาการตะวันตกในศตวรรษที่ 20 ส่วนใหญ่เชื่อว่าชุมชนไม่สามารถจัดการ CPR ได้ เนื่องจากไม่มีผู้รับผิดชอบที่จะดูแลทรัพยากรเหล่านั้นอันทำให้เกิดความคลุมเครือและกลายเป็นช่องว่างที่เปิดโอกาสให้ชาวบ้านที่เห็นแก่ตัวบางคนเข้าไปตักตวงประโยชน์จาก CPR ด้วยความละโมภจนทำให้เสื่อมโทรม

ภายใต้บริบทของการถกเถียงทางวิชาการข้างต้น มีนักวิชาการสตรีผู้หนึ่ง ได้ออกมายืนยันด้วยความมั่นใจว่า ‘ชุมชนสามารถจัดการ CPR ได้ และ CPR ควรถูกบริหารจัดการโดยชุมชน มากกว่าจะรวมศูนย์ให้อยู่ภายใต้การดูแลของภาครัฐ หรือโอนไปเป็นของเอกชน’ นักวิชาการผู้นี้ คือ Elinor Ostrom ซึ่งข้อเสนอของหล่อนได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในเวลาต่อมา จนกระทั่งได้รับรางวัลโนเบลสาขาเศรษฐศาสตร์ในปี 2009 โดยผลงานอันยอดเยี่ยมที่ชื่อว่า ‘Governing the Commons: The Evolutions for Collective Action’ (อ้างจากฉบับพิมพ์ครั้งที่ 5 ปี 1994) ผลงานชิ้นนี้อธิบายถึงการจัดการ CPR โดยชุมชนอย่างเป็นระบบและรวมทั้งมีการอ้างอิงกันอย่างกว้างขวางที่สุดมาจนถึงทุกวันนี้

Ostrom เป็นนักวิชาการในสาขา ‘Economic Governance’ จาก Indiana University และ Arizona State University สหรัฐอเมริกาหล่อนได้ทำงานวิจัยร่วมกับ

⁴ในปัจจุบันนี้พบว่า CPR หลายประเภทยังคงมีอยู่ดาษดื่น โดยเฉพาะในเขตชนบทที่ห่างไกล บริษณสำคัญก็คือ ทำไม้ CPR จำนวนมากจึงยังคงดำรงอยู่ แต่ก็มีจำนวนไม่น้อยเช่นกันที่ได้สูญหายไปเนื่องจากผู้ใช้ประโยชน์ต่างรืกรอกโยย จนเสื่อมโทรม อันทำให้เกิด ‘การพัฒนาที่ไม่ยั่งยืน’ อย่างไม่ต้องสงสัย

Vincent Ostrom นักรัฐประศาสนศาสตร์ผู้เป็นสามีมี่มีชื่อเสียงระดับโลก ทั้งคู่ต่างสนใจในประเด็นที่คล้ายกันและทำงานวิจัยร่วมกันอย่างใกล้ชิดโดยผ่านศูนย์วิจัยที่มีชื่อเสียง ‘The Vincent and Elinor Ostrom Workshop in Political Theory and Policy Analysis’ ซึ่งจัดตั้งขึ้นตั้งแต่ปี 1973 เป็นต้นมา ศูนย์วิจัยแห่งนี้ได้สร้างคุณูปการทางวิชาการอย่างสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เกี่ยวกับการจัดการภาคีสารธารณะ (public governance) แนวคิดของพวกเขาถืออิทธิพลอย่างสูงต่อนักสังคมศาสตร์ในปัจจุบัน อย่างไรก็ตาม Elinor Ostrom ได้จบชีวิตลงเมื่อวันที่ 12 มิถุนายน 2012 โดยชีวิตด้วยโรคมะเร็งตับอ่อน

บทความนี้ต้องการอธิบายเกี่ยวกับแนวคิด CPR โดยส่วนแรกจะกล่าวถึงแนวคิดที่คัดค้านการจัดการ CPR โดยชุมชน ถัดมาจะนำเสนอแนวคิดการจัดการ CPR ของ Elinor Ostrom และสุดท้ายจะได้แสดงตัวอย่างการประยุกต์ใช้แนวคิดของ Ostrom ในการศึกษา CPR ในประเทศไทย ตามลำดับ

แนวคิดที่ต่อต้านการจัดการ CPR โดยชุมชน

แนวคิดที่ครอบงำการจัดการ CPR ในโลกตะวันตก ส่วนใหญ่เป็นแนวคิดที่ต่อต้านการจัดการ CPR โดยชุมชน แนวคิดที่ต่อต้านดังกล่าวมีอย่างน้อย 3 แนวคิด คือ 1) แนวคิดโศกนาฏกรรมของ CPR (the tragedy of the commons) 2) แนวคิดเกมการตัดสินใจแบบเอาตัวรอดของนักโทษ (the prisoner’s dilemma game) และ 3) แนวคิดว่าด้วยตรรกะของการกระทำร่วม (the logic of collective action)

แนวคิดแรก ‘โศกนาฏกรรมของ CPR’ (the tragedy of the commons) เป็นแนวคิดที่เสนอโดย Garrett Hardin (1968 : 1243-1248) เขาได้ตั้งคำถามต่อ CPR ที่ใครต่อใครก็สามารถเข้าไปใช้ประโยชน์ได้นั้นว่า ‘รัฐควรจัดการ CPR อย่างไร’ ในเมื่อชาวบ้านแต่ละคนต่างคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่ตนพึงจะได้รับ อันนำไปสู่การกอบโกยจนทำให้ CPR เสื่อมโทรมลงอย่างน่าเวทนา แต่ละคนต่างคำนึงถึงประโยชน์ระยะสั้น โดยไม่มีใครเฉลียวใจถึงผลกระทบที่จะตามมาในภายหลัง แนวคิดของ Hardin มีฐานคติแบบเดียวกับ Adam Smith คือ เชื่อว่าคนทุกคนต่างเป็นสัตว์เศรษฐกิจที่มีเหตุผล จึงตัดสินใจดำเนินการเพื่อให้ตนได้รับประโยชน์สูงสุด แต่ Adam Smith มองว่า ‘มือที่มองไม่เห็น’ (invisible hand) จะเข้ามาจัดการระบบเศรษฐกิจให้เข้าสู่สภาวะ



คุณภาพได้ในที่สุด อันตรงข้ามกับ CPR ที่แต่ละคนต่างเข้าไปแสวงหาประโยชน์ แต่กลับไม่มี ‘มือที่มองไม่เห็น’ เข้ามาจัดระเบียบ ผลที่จะต้องเกิดขึ้นอย่างมีอาจหลีกเลี่ยงได้ก็คือ CPR ที่มีจำกัดต้องเสื่อมโทรมและหมดไปในที่สุด (Ostrom, 1994 : 2-3)

แนวคิดที่สอง ‘เกมการตัดสินใจแบบเอาตัวรอดของนักโทษ’ (the prisoner’s dilemma game) แนวคิดนี้มองว่า คนอาจตัดสินใจไม่ร่วมมือกัน หากอยู่ภายใต้สถานการณ์ไม่แน่นอน และเขาคิดว่าการเล่นไพ่ครั้งต่อไปเข้าข้างฝ่ายตรงข้ามอาจทำให้ตนได้รับประโยชน์มากกว่า เกมนี้สมมติให้มีผู้ร้าย 2 คนถูกตำรวจจับ แต่ตำรวจไม่มีหลักฐานเพียงพอที่จะพิสูจน์ว่าทั้งคู่มีความผิด จึงนำคนร้ายทั้งสองไปขังโดยแยกจากกัน หลังจากนั้นจึงทำการสอบสวนทีละคนพร้อมกับยื่นข้อเสนอต่อผู้ต้องสงสัยว่า หากคนหนึ่งสารภาพจะถูกกันตัวไว้เป็นพยาน และถ้าอีกคนหนึ่งยังคงปากแข็งไม่รับสารภาพก็จะติดคุกเต็มเพดานสูงสุด (หนึ่งปี) ส่วนผู้ที่ถูกกันไว้เป็นพยานก็จะต้องรับโทษ แต่ถ้าทั้งคู่ยอมรับสารภาพก็จะติดคุกคนละ 3 เดือน ในทางตรงข้าม ถ้าทั้งคู่ปฏิเสธ (ซึ่งหมายถึงทั้งคู่อาจไม่ได้ทำความผิดจริงๆ ก็ได้) ก็จะติดคุกด้วยข้อหาเล็กๆ น้อยๆ เพียงคนละ 1 เดือน ทฤษฎีนี้มีฐานคิดว่า คนทุกคนต่างมีเหตุผลและมุ่งแสวงหาประโยชน์สูงสุด ในกรณีนี้ผู้ต้องหาที่มีเหตุผลจะต้องตัดสินใจแปรพักตร์ โดยการรับสารภาพเพื่อให้ตัวเองรับโทษน้อยที่สุด ในแง่นี้จึงคาดการณ์ผลของเกมได้ว่า มีความเป็นไปได้สูงที่ทั้งคู่จะรับสารภาพเพื่อให้ตัวเองได้รับประโยชน์สูงสุด กล่าวโดยสรุปแนวคิดนี้นำไปสู่ข้อสรุปแบบเดียวกับ Garrett Hardin ที่มองว่า คนเราทุกคนต่างใช้กลยุทธ์ที่มีเหตุผล (คือ ทำให้ตัวเองได้ประโยชน์สูงสุด) แต่กลยุทธ์ที่มีเหตุผลของตัวเองนั้น มักจะก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ไม่มีเหตุผลต่อส่วนรวมบ่อยๆ (Ostrom, 1994 : 4-5)

แนวคิดที่สาม ‘ตรรกะของการกระทำร่วม’ (the logic of collective action) เสนอโดย M. Olson ในผลงานที่มีชื่อเสียง ‘The Logic of Collective Action : Public Goods and the Theory of Groups’ (1965) การกระทำร่วม หมายถึง การกระทำใดๆ ที่จะต้องระดมผู้เข้าร่วมหลายคนในการขับเคลื่อนร่วมกัน ซึ่งหากสำเร็จก็จะส่งผลให้ทุกคนได้รับประโยชน์ Olson มองว่าการกระทำร่วมทุกครั้งมักจะมี ‘คนกินแรงเพื่อน’ (free riders) คือไม่ยอมลงแรงแต่จะคอยชும்อยู่เฉยๆ หากการกระทำร่วมดังกล่าวประสบความสำเร็จ คนกินแรงเพื่อนก็จะพลอยได้รับประโยชน์

เช่นเดียวกับคนอื่นๆ Olsen มองว่า คนกินแรงเพื่อนแท้จริงแล้วเป็นบุคคลปรกติธรรมดาเหมือนกับคนอื่นๆ ทัวไปที่ตัดสินใจอย่างมีเหตุผลเพื่อประโยชน์สูงสุดของตนเอง การกินแรงเพื่อนทำให้เขาไม่ต้องลงทุนใดๆ แต่ได้รับประโยชน์เหมือนกับผู้ร่วมออกแรงและออกเงินในการขับเคลื่อนกิจกรรม หัวใจสำคัญของแนวคิดนี้ก็คือ ปรีศนาของ ‘คนกินแรงเพื่อน’ (Ostrom, 1994 : 5-6) Olsen เสนอทางแก้โดยการให้รางวัลเพื่อจูงใจคนเหล่านี้ให้เข้าร่วมเป็นพลังในการขับเคลื่อนกิจกรรมอย่างจริงจังเพื่อจะได้มีโอกาสประสบความสำเร็จสูงขึ้น

กล่าวโดยสรุป ทั้ง 3 แนวคิดต่างต้องการอธิบายสิ่งเดียวกัน คือ ‘เป็นความไม่ฉลาดที่จะปล่อยให้ CPR ถูกจัดการโดยชาวบ้าน’ เนื่องจากการกอบโกยประโยชน์เป็นการกระทำที่มีเหตุผล แต่ผลประโยชน์ของชาวบ้านแต่ละคนย่อมขัดแย้งกับผลประโยชน์ของส่วนรวม เพราะการตัดทวงประโยชน์จาก CPR มากเกินไปจะทำให้เสื่อมโทรมและไม่ยั่งยืน คำถามก็คือ ‘เป็นไปได้หรือไม่ที่จะจัดการ CPR อย่างเป็นธรรมและยั่งยืน’ แนวคิดทั้ง 3 ไม่มีพื้นที่ว่างสำหรับชาวบ้านในการจัดการ CPR เพราะพวกเขาเชื่อว่าชาวบ้านแต่ละคนต่างตัดทวงประโยชน์โดยขาดความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

เมื่อสมาชิกไม่สามารถจัดการ CPR ภายในชุมชนของตนได้ จึงจำเป็นต้องมีปัจจัยภายนอกเข้ามาจัดการ ซึ่งก็คือ ‘รัฐ’ (Ostrom, 1994 : 8-15 ; 2010 : 642-643) และเป็นหน้าที่ของรัฐอยู่แล้วที่จะต้องดูแลทรัพย์สินสาธารณะ ‘รัฐรวมศูนย์’ ยังสามารถจัดการทรัพย์สินสาธารณะด้วยมาตรฐานเดียวกัน อีกทั้งมีความพร้อมด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และบุคลากร หรือมีฉะนั้นก็ให้ภาคเอกชนเข้ามาจัดการ โดยแปลงทรัพย์สินสาธารณะให้เอกชนเป็นผู้รับผิดชอบ ผ่านการสัมปทาน ให้เช่า หรือโอนเป็นกรรมสิทธิ์ อันจะทำให้เอกชนมีอำนาจในการดำเนินการ รวมทั้งสามารถกีดกันบุคคลภายนอกมิให้เข้าไปใช้ประโยชน์ เพื่อให้การจัดการทรัพย์สินส่วนบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดข้างต้นนี้ เป็นแนวคิดกระแสหลักที่ครอบงำโลกตะวันตกตลอดศตวรรษที่ 20 นอกจากนี้ยังเป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับวิถีคิดที่ครอบงำเทคโนโลยีในแวดวงราชการไทยที่มองว่า CPR เป็นทรัพยากรที่ไม่มีเจ้าของ ดังนั้นจึงไม่มีเจ้าภาพที่จะรับผิดชอบ ทรัพยากรดังกล่าวหากปล่อยไว้ก็จะถูกชาวบ้านเข้าไปใช้สอยอย่างไม่รับผิดชอบ ไร้ประสิทธิภาพ และไม่ยั่งยืน ด้วยเหตุนี้ภาครัฐจึงให้สัมปทานพื้นที่ว่าง



แก่ภาคเอกชนเพื่อปลูกสวนป่าเศรษฐกิจ มากกว่าที่จะให้ชุมชนเป็นผู้ดูแล นอกจากนี้ยังล้อมกรอบพื้นที่ป่าให้กลายเป็นทรัพยากรของรัฐในรูปแบบของป่าสงวนแห่งชาติและป่าอนุรักษ์ เพื่อจะได้มีรัฐเป็นเจ้าของรับผิดชอบในการดูแลป่า อย่างไรก็ตามในปัจจุบันนี้ได้มีหลักฐานเชิงประจักษ์จำนวนมาก ที่ชี้ให้เห็นตรงกันว่า การจัดการป่าของรัฐนั้นประสบความสำเร็จล้มเหลวเนื่องจากป่าไม้ในเขตป่าสงวนแห่งชาติและป่าอนุรักษ์ต่างถูกทำลายลงอย่างต่อเนื่อง และการให้สัมปทานแก่ภาคเอกชนในการปลูกป่าเศรษฐกิจก็ถูกวิจารณ์อย่างมากกว่า เป็นการเพิ่มพื้นที่ป่าได้จริงๆ หรือไม่

แนวคิดกระแสหลักข้างต้น เป็นแนวคิดที่ Ostrom ไม่เห็นด้วย อันทำให้หล่อลื่นเกิดแรงบันดาลใจและพุ่มเทเพื่อทำการวิจัยและศึกษาค้นคว้าอย่างหนักหน่วงมาตลอดชีวิตที่สอนหนังสือใน Indiana University เพื่อแสดงให้เห็นว่า CPR นั้น เป็นสิ่งที่ชาวบ้านสามารถจัดการให้มีประสิทธิผลได้

อิทธิพลของแนวคิด Polycentricity ที่มีต่อ Elinor Ostrom

Elinor Ostrom ได้รับอิทธิพลทางความคิดจาก Game Theory และ Institutionalism Theory นอกจากนี้แนวคิด CPR ของ Ostrom ก็ยังมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับแนวคิด ‘Polycentricity’ ของ Vincent Ostrom (ผู้เป็นสามี) ในแง่ที่ Polycentricity เป็นพื้นฐานสำคัญของแนวคิดการจัดการ CPR ดังนั้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างครอบคลุมและลึกซึ้ง จึงจำเป็นต้องศึกษาถึงที่มาของแนวคิดการจัดการ CPR โดยผ่านแนวคิด Polycentricity ดังจะได้นำเสนอตามลำดับ

แนวคิด Polycentricity หรือ ‘Polycentric Governance’⁵ เป็นแนวคิดที่มีความซับซ้อนมาก แต่ผู้เขียนพยายามแปล เพื่อให้เกิดความกระชับและสามารถสื่อความหมายได้ง่ายขึ้นซึ่งน่าจะแปลได้ว่า ‘Polycentricity’ หมายถึง “ระบบการ

⁵ ‘Polycentricity’ หรือ ‘Polycentric Governance’ เป็นคำที่มีความหมายซับซ้อนเกินกว่าที่จะแปลเป็นไทยให้มีความหมายตรงกับภาษาอังกฤษได้ และเพื่อมิให้เกิดความสับสน ผู้เขียนจะเลือกใช้คำเดิมคือ ‘Polycentricity’

จัดการสาธารณะแบบกระจายอำนาจที่แตกต่างหลากหลาย” ในผลงานที่มีชื่อเสียงซึ่ง Vincent Ostrom⁶ เขียนร่วมกับ Charles Tiebout และ Robert Warren (1961) เขาได้ให้ความหมาย ‘Polycentricity’ เอาไว้อย่างชัดเจน อันเป็นคำนิยามที่มีการนำไปอ้างอิงกันอย่างกว้างขวางในเวลาต่อมา โดยเขากล่าวไว้ดังนี้

“Polycentric” หมายถึง การมีศูนย์กลางในการตัดสินใจหลายๆ ศูนย์ ซึ่งในทางรูปนัยแต่ละศูนย์ต่างเป็นอิสระต่อกันและกัน... ในขอบเขตที่ศูนย์ต่างๆ จะต้องคำนึงถึงและรับผิดชอบต่อกันอื่นๆ ในความสัมพันธ์เชิงการแข่งขัน โดยจะต้องเข้าสู่การทำสัญญาและให้ความร่วมมือระหว่างกัน หรือมีความสัมพันธ์กับกลไกของรัฐบาลกลางในการจัดการความขัดแย้ง ในขณะที่เขตการปกครองต่างๆ ที่อยู่ใต้มหานครต่างทำหน้าที่ในลักษณะที่เชื่อมโยงเข้ากับแบบแผนที่สอดคล้องกันและสามารถทำนายผลได้ถึงพฤติกรรมของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน (Ostrom, Tiebout and Warren, 1961 : 831)

ในขณะที่นักรัฐประศาสนศาสตร์กระแสหลักช่วงนั้น ต่างมีความเห็นร่วมกันว่าการจัดบริการสาธารณะนั้น ควรดำเนินการโดยภาครัฐหรือภาคเอกชน ที่รวมศูนย์ขนาดใหญ่เพียงแห่งเดียว เพื่อจะได้เกิดความประหยัดในขนาด (economies of scale) การรวมศูนย์อำนาจและขึ้นต่อกันตามสายการบังคับบัญชาจะทำให้บริการสาธารณะมีมาตรฐานเดียวกันมีประสิทธิภาพและได้เปรียบในการแข่งขัน

อย่างไรก็ตาม Vincent Ostrom และคณะไม่เห็นด้วยกับแนวคิดกระแสหลักดังกล่าว ซึ่งจากผลการวิจัยของเขาเกี่ยวกับบริการตำรวจและการรักษาความปลอดภัยของเมือง รวมทั้งการจัดการน้ำในเมืองเล็กๆ ทางภาคตะวันตกเฉียงเหนือของวอชิงตัน พบว่าองค์กรที่ทำหน้าที่จัดหาและให้บริการสาธารณะที่มีขนาดเล็ก จะทำให้ผู้ใช้บริการมีอำนาจต่อรองมากขึ้น ประชาชนในท้องถิ่นมีปากมีเสียงและมีส่วนร่วมในการ

⁶ Vincent Ostrom จบปริญญาเอกจาก University of Wyoming (1950) เขาดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ด้านรัฐศาสตร์จาก Indiana University (1964) และเป็นบรรณาธิการวารสารที่มีชื่อเสียง คือ ‘Public Administration Review’ ในปี 1963-1966 Vincent Ostrom มิได้มีชื่อเสียงน้อยกว่าภรรยา โดยทั้งคู่ทำงานวิชาการเคียงบ่าเคียงไหล่กันมาตลอดชีวิต



กำหนดประเภทของบริการสาธารณะที่พึงปรารถนา กำหนดระดับของคุณภาพ ระดับราคา และวิธีการให้บริการสาธารณะ ได้มากกว่าองค์กรที่ให้บริการขนาดใหญ่

กล่าวโดยสรุป องค์กรที่ผลิตและให้บริการสาธารณะขนาดเล็ก จะทำให้ประชาชนในท้องถิ่นได้รับประโยชน์มากกว่า (Toonen, 2010; Aligica & Tarko, 2013; McGinnis & Ostrom, 2011) ดังนี้:

ประการแรก จะทำให้ผู้ใช้บริการมีสิทธิร้องเรียนในกรณีที่ให้บริการไม่ดี มีสิทธิลงคะแนนเลือกว่าจะใช้บริการแบบไหนและจะปรับปรุงคุณภาพของบริการได้อย่างไรบ้าง เป็นต้น

สอง องค์กรสาธารณะไม่จำเป็นต้องเป็นหน่วยงานของรัฐ หรือของภาคเอกชนเท่านั้น แต่ยังสามารถดำเนินงานโดยภาคประชาชน องค์กรที่ไม่แสวงหากำไร หรือการผลิตร่วมกันระหว่าง 2 ชุมชน เป็นต้น ซึ่งหากมีการกระจายอำนาจให้ชุมชนในการจัดการสาธารณะ ก็จะทำให้ชาวบ้านมีสิทธิลงคะแนนเลือกประเภทขององค์กรที่จะทำหน้าที่ให้บริการสาธารณะแก่ชุมชนได้อย่างเหมาะสม

สาม ผลการวิจัยทำให้ Vincent Ostrom พบว่ามีความเป็นไปได้ที่เขตการปกครองอาจไม่สอดคล้องกับขอบเขตของการจัดบริการสาธารณะ เช่น การจัดการน้ำซึ่ง 3 ชุมชนต่างใช้น้ำจากลำคลองเดียวกัน หากแต่ละชุมชนต่างจัดการน้ำของตนเองอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งเนื่องจากการแย่งชิงน้ำที่มีอยู่จำกัด ทางออกที่เหมาะสมก็คือ ควรนำ 3 ชุมชนมาจัดการทรัพยากรน้ำร่วมกัน กล่าวได้ว่าการจัดบริการสาธารณะมิได้มีรูปแบบเดียวที่ใช้ได้ทุกเวลาและทุกสถานที่ แต่รูปแบบควรมีหลากหลาย และสามารถปรับใช้ได้ตามความเหมาะสมของแต่ละพื้นที่เป็นสำคัญ

สี่ บริการสาธารณะที่ดีจะต้องมีการถ่วงดุลอำนาจระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในท้องถิ่นหลายๆ ฝ่าย ซึ่งมีทั้งการแข่งขันและความร่วมมือ โดยบริการสาธารณะในที่นี่หมายถึง การจัดการด้านความปลอดภัย การจัดการทรัพยากรน้ำ การจัดการป่าไม้ การจัดการขยะ การจัดการสวนสาธารณะ ฯลฯ ซึ่งการจัดการสาธารณะที่แตกต่างหลากหลายสามารถดำเนินการไปพร้อมๆ กันได้

ห้า บริการสาธารณะไม่จำเป็นต้องมีขนาดใหญ่เสมอไป แต่สามารถมีขนาดที่หลากหลาย และใช้เทคโนโลยีที่หลากหลาย ซึ่งขึ้นอยู่กับการลงทุนผลิตลงถูกในแต่ละท้องถิ่น เพื่อค้นหาว่าบริการสาธารณะแบบหนึ่งๆ ควรจัดโดยองค์กรประเภทไหนจัดอย่างไร และควรมีขนาดใหญ่/เล็กเพียงใด

หก Polycentricity เป็นระบบที่เปิดให้ชาวบ้านในท้องถิ่นมีอำนาจและมีส่วนร่วมในกระบวนการผลิตและให้บริการสาธารณะซึ่งอาจมิใช่ระบบการจัดการ

สาธารณะที่มีประสิทธิภาพสูงสุด (ต่างจากองค์การธุรกิจ ที่วัดความสำเร็จด้วย ประสิทธิภาพเพียงด้านเดียว) แท้จริงแล้ว Polycentricity เป็นระบบที่หลีกเลี่ยง การเมืองไปไม่พ้น กล่าวคือ จะต้องมีการลอบบี้ การต่อรอง ความขัดแย้ง และความ ร่วมมือ ดังนั้น Polycentricity จึงอาจมีประสิทธิภาพในระดับที่พอยอมรับได้เท่านั้น แต่จุดแข็งที่ควรนำมาพิจารณาและนำมาใช้เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จก็คือ การทำให้ ประชาชนมีอำนาจและมีส่วนร่วมและสามารถตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการ ของชุมชนได้มากกว่าระบบอื่น

แนวคิดที่ว่าด้วย Polycentricity ของ Vincent Ostrom เป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจจากนักรัฐประศาสนศาสตร์ค่อนข้างมาก และต่อมาได้พัฒนาเป็นแนวคิด ว่าด้วยการจัดการเครือข่าย (Networked Governance) การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) การจัดการภาคีสาธารณะ (New Public Governance) และภาวะการนำแบบผู้ประกอบการ (entrepreneurial leadership) เป็นต้น ซึ่งแนวคิดต่างๆ ที่กล่าวมานี้ ต่างเป็นแนวคิดที่มีความสำคัญในยุคปัจจุบันนี้

แนวคิด CPR ได้รับอิทธิพลจาก Polycentricity ในการท้าทายความคิดกระแสหลักแห่งศตวรรษที่ 20 ที่ว่า การจัดการทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องดำเนินการโดยองค์กรที่รวมศูนย์อำนาจขนาดใหญ่ มีสายการบังคับบัญชาและเป็นมาตรฐาน เดียวกัน แนวคิด Policentricity สนับสนุนการจัดการสาธารณะที่กระจายอำนาจไป ยังหลายศูนย์และหลายขนาด บางศูนย์จัดตั้งขึ้นในชุมชน แต่บางศูนย์อาจมีขอบเขต กว้างกว่าชุมชนเดียว รูปแบบที่หลากหลาย (ขึ้นอยู่กับสภาพของแต่ละพื้นที่) บางแห่ง จัดการโดยภาคประชาชน และบางแห่งอาจเป็นการผลิตร่วมกันระหว่างภาคีต่างๆ แต่ จุดเน้นสำคัญก็คือ การมีส่วนร่วมของชุมชนความคิดดังกล่าวมีอิทธิพลต่อแนวคิด CPR ของ Ostrom อย่างชัดเจน

คุณลักษณะสำคัญของทรัพยากรร่วม

Elinor Ostrom ได้จำแนกทรัพยากรออกเป็นประเภทต่างๆ โดยพิจารณาจาก คุณลักษณะสำคัญ 2 ด้านคือหนึ่ง 'เมื่อใช้ประโยชน์แล้ว ปริมาณของทรัพยากรจะลดลงหรือไม่' (subtractability of use) และสอง 'ความสามารถกีดกันผู้อื่นมิให้ใช้ ประโยชน์จากทรัพยากรนั้นได้หรือไม่' (excludability)



ตารางที่ 1 แสดง“ระบอบการครอบครองทรัพยากร” 4 ประเภท (ปรับจาก Ostrom, 2010 : 645)

บทที่ 1

		เมื่อใช้ประโยชน์จากทรัพยากรนั้นแล้ว ปริมาณจะลดลงหรือไม่ (Subtractability of Use)	
		ลดลง	ไม่ลดลง
ความสามารถในการกีดกันผู้อื่นมิให้ใช้ประโยชน์ (Excludability)	กีดกันได้น้อย	ทรัพยากรร่วม (common-pool resources)(อาทิ น้ำใต้ดิน ลำคลอง ป่าไม้ สัตว์น้ำ ฯลฯ)	สินค้าสาธารณะ (public goods) : (อาทิการรักษาความปลอดภัย การพยากรณ์อากาศ ถนน ฯลฯ)
	กีดกันได้สูง	สินค้าเอกชน (private goods):(อาทิเสื้อผ้า รถยนต์ เครื่องสำอาง ขนม ฯลฯ)	สินค้าที่ต้องจ่ายค่าธรรมเนียมในการใช้ (toll goods):(อาทิ สโมสร ศูนย์เลี้ยงเด็กเล็ก ฯลฯ)

เมื่อนำคุณสมบัติ 2 ด้านข้างต้นมาไขว้กัน ก็จะได้ “ระบอบการครอบครองทรัพยากร” 4 ประเภท (ดังปรากฏในตารางที่ 1) กล่าวคือ ประเภทแรก เป็นสินค้าที่ใช้ได้อย่างไม่จำกัดและกีดกันคนอื่นไม่ได้ เรียกว่า ‘สินค้าสาธารณะ’ (public goods) อาทิ ถนน สะพาน การรักษาความปลอดภัย การพยากรณ์อากาศ เป็นต้นและประเภทที่สอง เป็นสินค้าที่ใช้ได้ไม่จำกัดแต่กีดกันผู้อื่นได้ คือ ‘สินค้าที่ต้องจ่ายค่าธรรมเนียมในการใช้’ (toll goods) อาทิ ศูนย์เลี้ยงเด็กเล็ก สโมสร ฯลฯ ประเภทที่สาม เป็นสินค้าที่ใช้มากแล้วจะหมดแต่กีดกันผู้อื่นได้ ซึ่งก็คือ ‘สินค้าเอกชน’ (private goods) อาทิ ปลาในบ่อที่มีเจ้าของ เป็นต้น และประเภทสุดท้าย สินค้าที่ใช้มากจะหมดและกีดกันผู้อื่นไม่ได้ ซึ่งก็คือ CPR นั่นเอง

สินค้าสองประเภทแรกไม่สร้างความวิตกใดๆ เพราะเป็นสินค้าที่ใช้ไม่มีวันหมด อันตรงข้ามกับสินค้าสองประเภทหลัง ซึ่งอาจไม่ยั่งยืนหากใช้มากเกินไป กระนั้นก็ตาม สินค้าเอกชนสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ง่าย เนื่องจากเป็นสินค้าที่กีดกันผู้ใช้ได้

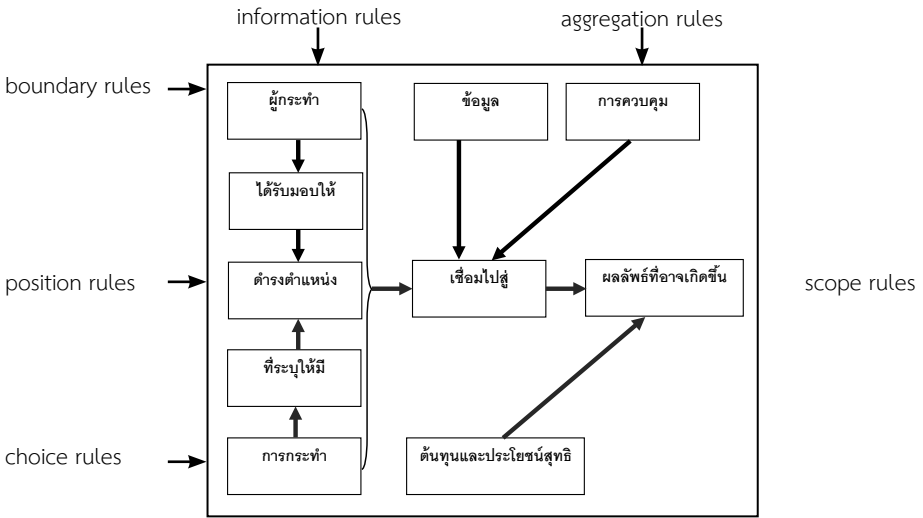
กล่าวคือ หากมีคนต้องการใช้มาก เอกชนก็จะตั้งราคาให้สูงขึ้น ซึ่งจะทำให้คนที่มีอำนาจซื้อน้อยต้องถอนตัวออก

ปัญหาที่ Elinor Ostrom ให้ความสนใจก็คือ ‘CPR’ เนื่องจากเป็นทรัพยากรที่ใช้แล้วหมด และกีดกันผู้อื่นไม่ได้ ในขณะที่ CPR มีมูลค่าสูงอันทำให้เป็นที่ต้องการของผู้คนจำนวนมากด้วยเหตุนี้จึงส่งผลให้นักคิดกระแสหลักไม่ลงใจที่จะสรุปอย่างง่ายว่า ‘ชาวบ้านไม่สามารถจัดการ CPR ได้ เพราะพวกเขามุ่งกอบโกยประโยชน์ แต่ไม่สนใจที่จะบำรุงรักษาส่งผลให้เกิดการใช้ประโยชน์อย่างเกินขอบเขตและไม่ยั่งยืน’ ภายใต้บริบทดังกล่าว Ostrom จะโต้แย้งนักคิดกระแสหลักได้อย่างไร เพื่อแสดงให้เห็นว่า ‘ชาวบ้านสามารถจัดการ CPR ให้มีประสิทธิผลได้’

ข้อเสนอในการจัดการ CPR โดยชุมชน

แนวคิดกระแสหลักที่สนับสนุนภาครัฐหรือเอกชนในการจัดการ CPR ซึ่งครอบคลุมำตวันตกมาตั้งแต่ต้นศตวรรษที่ 20 ต้องถูกท้าทายอย่างเป็นระบบในช่วงกลางทศวรรษ 1980s เมื่อสภาวิจัยแห่งชาติสหรัฐอเมริกา ได้จัดตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการประเมินเกี่ยวกับการจัดการเชิงสถาบันที่หลากหลายในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและใช้ประโยชน์จาก CPR โดยผ่านการจัดการร่วม ข้อค้นพบของคณะกรรมการฯ ให้การยืนยันว่าชาวบ้านสามารถจัดการ CPR ได้ ถ้าให้พวกเขามีส่วนร่วมด้วยความสมัครใจ ทุกคนร่วมประชุมเพื่อปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน กำหนดกฎระเบียบในการใช้ CPR ร่วมกัน และมีการกำกับติดตามเพื่อทำให้กฎระเบียบมีผลบังคับใช้อย่างจริงจัง ซึ่ง Elinor Ostrom เป็นนักวิชาการที่โดดเด่นที่สุดในการสนับสนุนการจัดการ CPR โดยชุมชนดังกล่าว

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการ CPR ของ Elinor Ostrom วางอยู่บนแนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับ ‘สถานการณ์ของการกระทำ’ (action situation) ที่อยู่ภายใต้บริบทของการบังคับใช้กฎระเบียบ (ดูในแผนภาพที่ 1) ซึ่งเป็นกรอบสำคัญในการศึกษาการจัดการ CPR ของหล่อน



แผนภาพที่ 1 กฎต่างๆ ที่มีผลกระทบโดยตรงต่อ ‘สถานการณ์ของการกระทำ’ (Ostrom, 2010: 651)

จากแผนภาพที่ 1 ภายในกรอบสี่เหลี่ยม (เส้นขนานสองชั้น) เป็นสถานการณ์ของการกระทำ ที่ประกอบด้วยผู้กระทำซึ่งดำรงตำแหน่งภายในระบบการจัดการ CPR อันเฉพาะแบบหนึ่ง มีการระบุหน้าที่ที่ต้องทำ และผลลัพธ์ที่อาจเกิดขึ้น โดยการกระทำกับผลลัพธ์นั้นเชื่อมต่อกันผ่านข้อมูลที่เกี่ยวข้องและระบบการควบคุมต่างๆ ผลลัพธ์จะระบุถึงต้นทุนที่ต้องจ่ายพร้อมกับประโยชน์จะได้รับ

‘สถานการณ์ของการกระทำ’ ข้างต้น ดำเนินการภายใต้บริบทของ ‘กฎระเบียบ’ ที่เป็นปัจจัยภายนอก 7 ด้าน ดังนี้ (Ostrom, 2010: 651-652): 1) กฎที่กำหนดขอบเขต (boundary rules) ซึ่งระบุวิธีการคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งและออกจากตำแหน่งในระบบ CPR อันทำให้ทราบว่าใครมีสิทธิ์/ไม่มีสิทธิ์ใน CPR 2) กฎที่ระบุตำแหน่งต่างๆ ภายในระบบ CPR (position rules) 3) กฎที่ระบุสิทธิอำนาจของผู้ดำรงตำแหน่งภายในระบบ CPR (choice rules) 4) กฎเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสาร (information rules) ระบุข้อมูลที่ต้องแบ่งปันและใช้ร่วมกัน และช่องทางการสื่อสาร 5) กฎที่ระบุขอบเขตของผลลัพธ์ (scope rules) ระบุผลลัพธ์จากการกระทำ ทั้งผลลัพธ์ที่ยอมรับได้และยอมรับไม่ได้ 6) กฎที่กำหนดวิธีการตัดสินใจของส่วนรวม (aggregation rules) โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิธีตัดสินใจร่วมกันในแต่ละโหนด (node) ที่จะเชื่อมโยงไปสู่ผล

ระยะกลางหรือผลสุดท้าย เช่น ใช้เสียงส่วนใหญ่ หรือใช้หลักฉันทามติ และ 7) กฎเกี่ยวกับผลตอบแทน (payoff rules) ระบุการจัดสรรประโยชน์ และต้นทุนที่แต่ละคนจะต้องแบกรับ

ข้อสรุปของ Ostrom ก็คือ ชุมชนสามารถจัดการ CPR ได้เมื่อย้อนกลับมาพิจารณาถึง 3 แนวคิดที่มองว่าชาวบ้านตักตวงประโยชน์โดยไม่รับผิดชอบนั้น แม้ว่าแนวคิดทั้ง 3 จะไม่ผิด แต่นำไปประยุกต์ใช้กับการจัดการ CPR ไม่ได้ กล่าวคือ แนวคิดโศกนาฏกรรมของ CPR มองว่าชาวบ้านต่างแย่งชิงประโยชน์จนทำให้ทรัพยากรเสื่อมโทรม แนวคิดนี้ไม่ผิดถ้าอธิบายภายใต้บริบทที่ไม่มีใครให้ความร่วมมือกันแต่แนวคิดนี้มีจุดอ่อนแบบเดียวกับแนวคิด ‘ตรรกะของการกระทำร่วม’ ที่อธิบายพฤติกรรมของชาวบ้านในสถานการณ์ที่ไม่ร่วมมือกัน อันส่งผลให้บางคนกินแรงเพื่อน ส่วนแนวคิด ‘เกมการตัดสินใจแบบเอาตัวรอดของนักโทษ’ ปิดกั้นนักโทษสองฝ่ายมิให้พบปะกัน กล่าวโดยสรุปแนวคิดทั้ง 3 ต่างมองว่าการจัดการ CPR จะต้องล้มเหลว ภายใต้บริบทที่แต่ละคนต่างเป็นอิสระต่อกันแต่แนวคิดเหล่านี้ยังไม่ให้คำตอบว่า ‘ถ้าให้ผู้ใช้ประโยชน์ร่วมมือกันจัดการ ผ่านการสร้างกฎระเบียบที่ยอมรับร่วมกันพวกเขาจะสามารถจัดการ CPR ให้สำเร็จ (ทุกคนได้รับประโยชน์และยั่งยืน) ได้หรือไม่’ ในแง่นี้จึงถือว่าเป็นคุณูปการอันยิ่งใหญ่ของ Ostrom ที่ได้เติมเต็มช่องว่างทางวิชาการที่ขาดหายไป

กล่าวโดยสรุป Ostrom มองว่าชุมชนในฐานะเป็นสถาบันมีความสามารถที่จะจัดการ CPR ให้สำเร็จได้ โดยจะต้องร่วมมือกันกำหนดกติกาและกำกับติดตามให้มีการปฏิบัติตามกติกาซึ่งสรุปได้เป็น 8 ประการ ดังนี้ (Ostrom, 2010 : 653 ; Sarker; Ikeda; Abe & Inoue, 2015 : 34-36)

ประการแรก กำหนดขอบเขตให้ชัดเจน (Boundaries) มี 2 ด้าน คือ 1.1) ขอบเขตผู้ใช้ประโยชน์ (User Boundaries) ระบุให้ชัดเจนว่าใครเป็นผู้มีสิทธิ์และใครไม่มีสิทธิ์ใช้ประโยชน์ โดยชาวบ้านจะต้องเข้าใจร่วมกัน และ 1.2) ขอบเขตของ CPR (Resource Boundaries) คือ ระบุเขตแดนของ CPR ที่ชุมชนได้รับอนุญาตให้จัดการ ซึ่งแยกออกจากสภาพแวดล้อมทางนิเวศ-สังคมที่อยู่ภายนอก

สอง ความสอดคล้องของกฎระเบียบต่างๆ (Congruence) มี 2 ด้าน คือ 2.1) สอดคล้องกับเงื่อนไขของท้องถิ่น (Congruence with Local Conditions) คือ กฎ



ระเบียบในการใช้ประโยชน์และการบำรุงรักษา CPR สอดคล้องกับสภาพทางสังคม และสภาพทางธรรมชาติของชุมชน และ 2.2) การใช้ประโยชน์สอดคล้องกับการบำรุงรักษา (Appropriation and Provision) กล่าวคือ ควรมีการกำหนดให้ผู้ที่ใช้ประโยชน์มากจะต้องแบกรับต้นทุนในการบำรุงรักษาและฟื้นฟู CPR มากตามสัดส่วน

สาม การจัดให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกร่วมกัน (Collective Choice Arrangements) หมายความว่า สมาชิกมีสิทธิเข้าร่วมในการจัดทำและแก้ไขกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับ CPR ดังกล่าว

สี่ การกำกับติดตามและสอดส่องดูแล (Monitoring) มี 2 ด้าน คือ 4.1) กำกับติดตามผู้ใช้ประโยชน์ (Monitoring Users) โดยสอดส่องดูแลพฤติกรรมของสมาชิกในการใช้ประโยชน์และการบำรุงรักษาเพื่อให้เป็นไปตามกฎระเบียบและ 4.2) สอดส่องดูแลสภาพของทรัพยากร (Monitoring Resource) ซึ่งจะต้องดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ

ห้า การลงโทษผู้ละเมิดกฎระเบียบจากเบาไปหาหนัก (Graduated Sanctions) หมายถึง มีระบบการลงโทษผู้กระทำผิดจากสถานเบาไปหาหนักเพื่อยังยั้งมิให้สมาชิกกระทำผิดซ้ำ

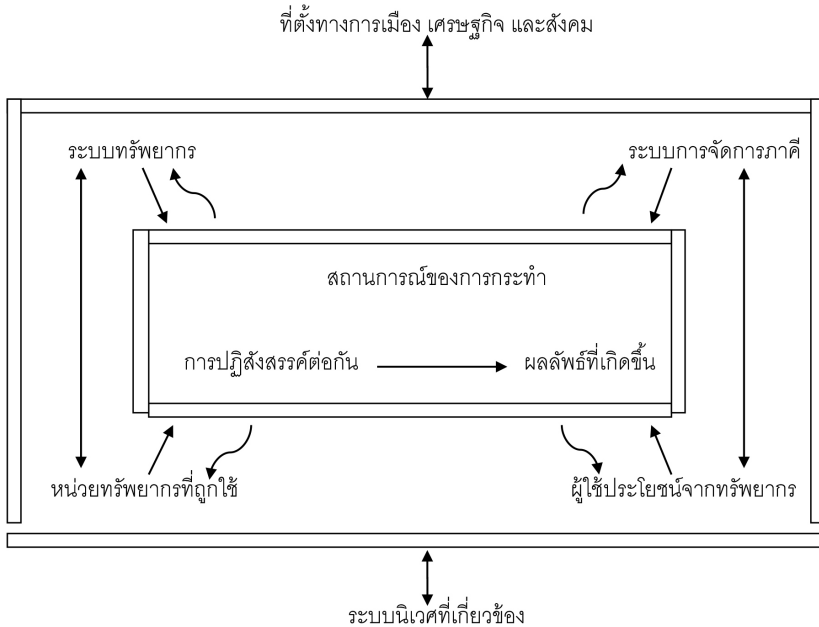
หก การจัดการความขัดแย้งที่มีประสิทธิภาพ (Conflict Resolution Mechanism) หากเกิดความขัดแย้งขึ้นจะต้องมีกลไกการจัดการความขัดแย้งที่รวดเร็ว ต้นทุนต่ำ และสอดคล้องกับท้องถิ่น

เจ็ด สิทธิในการจัดการ CPR ของชุมชนจะต้องได้รับการยอมรับจากรัฐ (Minimal Recognition of Rights) ทั้งสิทธิชุมชนในการบัญญัติกฎระเบียบ การใช้ประโยชน์ และการบำรุงรักษา CPR

แปด การเชื่อมโยงสู่ระบบที่ใหญ่กว่า (nested enterprises) คือชุมชนจะต้องเชื่อมโยงเข้าสู่ระบบนิเวศ-สังคมที่ใหญ่กว่า โดยผ่านการจัดภาคีเครือข่ายที่มีหลายๆ ศูนย์ เพื่อเอื้ออำนวยให้ชาวบ้านสามารถจัดการตนเองได้โดยมีภาคีอื่นๆ ให้การสนับสนุน (Sarker, Ikeda, Abe & Inoue, 2015 : 36)

นอกจากนี้ Ostrom ยังได้สร้างกรอบทั่วไปสำหรับศึกษาการจัดการ CPR (ดูแผนภาพที่ 2) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า สถานการณ์ของการกระทำประกอบด้วยการปฏิสังสรรค์ระหว่างผู้เข้าร่วมจำนวนมาก อันก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เฉพาะเจาะจงขึ้น โดย

สถานการณ์ของการกระทำดังกล่าวนี้เกิดขึ้นภายใต้อิทธิพลของ 4 ปัจจัย คือ 1) ระบบทรัพยากร (resource system) 2) หน่วยทรัพยากร (resource units)⁷ 3) ผู้ใช้ประโยชน์จากทรัพยากร (users) และ 4) ระบบการจัดการภาคีต่างๆ (governance system) โดยทั้งสี่ปัจจัยดังกล่าว ต่างอยู่ภายใต้อิทธิพลของที่ตั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และระบบนิเวศวิทยาที่เกี่ยวข้องทั้งหลาย



แผนภาพที่ 2 ‘สถานการณ์ของการกระทำ’ ที่อยู่ในระบบนิเวศ-สังคมที่กว้างกว่า (Ostrom, 2010: 663)⁸ ที่ตั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม

⁷ ระบบทรัพยากร (resource system) หมายถึง ทรัพยากรทั้งหมดที่มีอยู่ในขอบเขตของพื้นที่ที่แน่นอน ซึ่งภายใต้สถานการณ์ที่เหมาะสม สามารถผลิตตัวมันเองให้เพิ่มขึ้นได้ ส่วนหน่วยทรัพยากร (resource units) หมายถึง ทรัพยากรที่ถูกใช้ไป เช่น ป่าไม้ ลำคลอง และทุ่งหญ้า เป็นระบบทรัพยากรส่วนจำนวนไม่ที่ถูกต้อง ปริมาณน้ำที่ถูกสูบจากคลอง และปริมาณหญ้าในทุ่งที่ถูกสัตว์เลี้ยงกิน ต่างเป็นหน่วยทรัพยากร (Ostrom, 1994 : 30)

⁸ เครื่องหมายในแผนภาพ1) กรอบที่เป็นเส้นขนานสองชั้น คือ เส้นกั้นระหว่างชั้นในสุด ชั้นกลาง และชั้นนอก 2) ลูกศรเส้นตรง หมายถึง การเชื่อมโยงเชิงสาเหตุและผลแบบตรงๆและ 3) ลูกศรเส้นโค้ง หมายถึง ผลสะท้อนกลับ



ตัวอย่างการศึกษาป่าชุมชนโดยใช้แนวคิด CPR

เพื่อให้การอธิบายแนวคิด CPR ของ Ostrom มีความสมบูรณ์ ในส่วนนี้จะได้แสดงตัวอย่างการประยุกต์ใช้แนวคิด CPR ในการวิเคราะห์ป่าชุมชน โดยผู้เขียนได้เลือกศึกษาป่าชุมชนที่ประสบความสำเร็จแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือ ‘บ้านไทรเอน’ ตั้งอยู่ใน ต.สองสลึง อ.แก่งจ.ระยอง มีผู้อยู่อาศัย 113 หลังคาเรือน รวม 638 คน พื้นที่ของชุมชนติดกับเขาหินตั้ง ชาวบ้านส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำสวนยางพาราและผลไม้ อาทิ ลองกอง มังคุด ทุเรียน สละ เงาะ กระท้อน ฯลฯ ส่วนใหญ่มีฐานะค่อนข้างดี เนื่องจากเป็นเจ้าของสวนครอบครัวละ 10-50 ไร่ แต่มีคนยากจนประมาณ 5 หลังคาเรือน

ชาวบ้านจัดตั้งป่าชุมชนอย่างเป็นทางการในปี 2552 ครอบคลุมพื้นที่ 127 ไร่ พวกเขาช่วยกันปลูกป่าจนกระทั่งสามารถฟื้นฟูสภาพป่าเสื่อมโทรมให้กลายเป็นป่าที่สมบูรณ์ได้สำเร็จ และได้รับรางวัลถ้วยมณีในปี 2553 หลังจากนั้นกรมป่าไม้ได้อนุมัติให้ป่าชุมชนแห่งนี้เพิ่มพื้นที่เป็น 2,500 ไร่ในปี 2556 และในปีเดียวกันชาวบ้านได้ยึดสวนยางพาราจากนายทุนที่ครอบครองโดยผิดกฎหมายอีก 65 ไร่และนำมาผนวกเป็นส่วนหนึ่งของป่าชุมชน ทำให้ป่าชุมชนมีเนื้อที่รวมทั้งสิ้น 3 แปลง 2,682 ไร่

กล่าวได้ว่า ป่าชุมชนบ้านไทรเอนเป็นตัวอย่างหนึ่งที่ประสบความสำเร็จ ทั้งนี้มิได้หมายความว่าป่าชุมชนแห่งอื่นๆ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจะบรรลุผลแบบเดียวกัน ดังจะพบว่าป่าชุมชนจำนวนมากไม่น้อยที่ประสบความล้มเหลว (สมศักดิ์ สามัคคีธรรม, 2558)

เมื่อพิจารณาถึงระบบการจัดการป่าชุมชนบ้านไทรเอนเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับความสำเร็จดังกล่าว โดยประยุกต์ใช้แนวคิด CPR ในการวิเคราะห์ ซึ่งปรากฏผลในตารางที่ 2 ข้างล่างนี้

⁹ ข้อมูลในปี 2556 พบว่าภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีการจัดทำป่าชุมชนทั้งสิ้น 375 หมู่บ้าน รวมเนื้อที่ทั้งหมด 60,283 ไร่ (อ้างอิงจาก สำนักจัดการป่าชุมชน กรมป่าไม้, 2560)

ตารางที่ 2: ความสอดคล้องระหว่างการจัดการป่าชุมชนบ้านไทรเอน กับแนวคิด CPR

แนวคิด CPR	การจัดการป่าชุมชนบ้านไทรเอน
1. การกำหนดขอบเขต	
1.1 ผู้มีสิทธิใช้ประโยชน์	1.1 ไม่อนุญาตให้คนนอกเก็บประโยชน์จากป่า ส่วนชาวชุมชนมีสิทธิเก็บผลผลิตจากป่า แต่ไม่อนุญาตให้ล่าสัตว์และโค่นต้นไม้
1.2 ทรัพยากรที่ถูกจัดการ	1.2 ทำขอบเขตป่าโดยปึกหมุด ทำถนนดินรอบป่า ติดป้ายป่าชุมชน
2.ด้านความสอดคล้อง	
2.1 ระหว่างกฎระเบียบกับสภาพสังคม	2.1 มีกฎหมายห้ามตัดไม้และล่าสัตว์อย่างเข้มงวด เนื่องจากเป็นป่าใหม่ที่เพิ่งทำการฟื้นฟู (ซึ่งชาวบ้านเห็นด้วยที่มีการห้ามอย่างเด็ดขาด)
2.2 ต้นทุนที่ผู้ใช้ประโยชน์ต้องแบกรับ	2.2 ไม่มีเงื่อนไขให้ผู้เก็บผลผลิตจากป่าต้องเสียสละแรงงานและทรัพยากรเพื่อการอนุรักษ์และฟื้นฟูป่าชุมชนมากกว่าคนอื่น
3.การมีส่วนร่วมในการสร้างและเปลี่ยนแปลงกฎ	3.สมาชิกในชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำกฎระเบียบในช่วงแรกที่จัดตั้งโครงการป่าชุมชนใหม่ๆ (กฎระเบียบยังไม่มีการปรับแก้)
4.การสอดส่องดูแล	
4.1.การใช้ประโยชน์ของสมาชิก	4.1.จัดตั้งชาวบ้านที่อยู่ใกล้กับเขตป่า ให้ทำหน้าที่สอดส่องดูแลการบุกรุกป่าซึ่งพบว่าที่ผ่านมาสามารถปฏิบัติงานได้ดี
4.2.สภาพของทรัพยากร	4.2.มีการสำรวจระบบนิเวศป่า และตรวจหาพื้นที่สำหรับปลูกป่าทุกปี
5.ระบบการลงโทษจากเบาไปหาหนัก	5.กรณีตัดไม้ 3-4 ต้น จะใช้วิธีตักเตือน ถ้าไม่เชื่อฟัง (เพราะมีผู้มีอิทธิพลหนุนหลัง) จะนำเจ้าหน้าที่เข้าไปจับกุม/ดำเนินคดีตามกฎหมาย
6.การจัดการความขัดแย้ง	6.ใช้วิธีการเจรจา อะลุ่มอล่วย เพื่อรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน



ตารางที่ 2: ความสอดคล้องระหว่างการจัดการป่าชุมชนบ้านไทรเอน กับแนวคิด CPR (ต่อ)

แนวคิด CPR	การจัดการป่าชุมชนบ้านไทรเอน
7.การยอมรับของรัฐ	7.รัฐให้การยอมรับสูง เนื่องจากเชื่อมั่นว่าชุมชนดูแลป่าได้
8.เชื่อมสู่อุปกรณ์ที่ใหญ่กว่า	8.มีเครือข่ายกว้าง ทั้งป่าชุมชนอื่น เจ้าหน้าที่รัฐ โรงเรียน ธุรกิจเอกชน

จากตารางที่ 2 ข้างต้น แสดงให้เห็นว่าระบบการจัดการป่าชุมชนบ้านไทรเอน มีความสอดคล้องกับแนวคิด CPR ในด้านการกำหนดเขตแดนที่ชัดเจน กำหนดผู้มี/ไม่มีสิทธิ์ใช้ประโยชน์จากป่า ใช้ประโยชน์ได้อย่างไรบ้าง การมีส่วนร่วมของชาวบ้าน การบัญญัติกฎระเบียบที่สอดคล้องกับท้องถิ่น มีระบบการตรวจสอบสภาพป่าและสอดคล้องการใช้ประโยชน์ของสมาชิก ระบบการลงโทษผู้ทำผิด การจัดการความขัดแย้งที่มีประสิทธิภาพ การยอมรับสิทธิชุมชนจากภาครัฐในการจัดการทรัพยากรของท้องถิ่น และการเชื่อมโยงกับเครือข่ายป่าชุมชนในระดับอำเภอและจังหวัด เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม มีเพียงหนึ่งข้อที่ป่าชุมชนบ้านไทรเอนดำเนินการไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ Ostrom กล่าวคือ Ostrom มองว่าการแบกรับต้นทุนในการฟื้นฟู CPR ควรเป็นไปตามสัดส่วนของการใช้ประโยชน์ กล่าวคือ ผู้ใช้ประโยชน์มากจะต้องแบกรับต้นทุนในการฟื้นฟูมากกว่าผู้ใช้ประโยชน์น้อย ซึ่งแนวคิดดังกล่าวไม่ตรงกับวัฒนธรรมแห่งบ้านไทรเอนที่ถือว่าชาวบ้านทุกคนมีสิทธิ์เท่ากันในการเก็บผลผลิตจากป่า ส่วนจะใช้สิทธิ์มากหรือน้อยเป็นเรื่องของแต่ละบ้านแต่การเก็บประโยชน์จากป่าไม่มีผลผูกพันให้ต้องแบกรับต้นทุนในการฟื้นฟูป่าแต่ประการใด การลงแรงหรือออกเงินในการปลูกป่าเป็นเรื่องของจิตสาธารณะที่เกิดจากความสำนึกถึงการเสียสละเพื่อส่วนรวมด้วยความสมัครใจมากกว่า อย่างไรก็ตาม สามารถกล่าวอย่างไม่เกินเลยได้ว่า ความแตกต่างระหว่าง 2 แนวคิดข้างต้นสะท้อนถึงรากฐานทางวัฒนธรรมที่ต่างกัน กล่าวคือ Ostrom มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีเกม (game theory) และวิถีคิดแบบตะวันตก ที่เน้นความสัมพันธ์เชิงการแลกเปลี่ยนที่เที่ยงธรรม (fairness) ส่วนวัฒนธรรมแห่งบ้านไทรเอนเน้นความสัมพันธ์แบบถ้อยทีถ้อยอาศัยและการเสียสละเพื่อส่วนรวมตามค่านิยมแบบตะวันออกมากกว่า

บทสรุปและข้อเสนอแนะบางประการ

การจัดการ CPR เป็นแนวคิดที่มีความสำคัญ แต่ในปัจจุบันนี้กำลังถูกมองข้ามไป เนื่องจากพัฒนาการของระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมที่ให้ความสำคัญกับระบบกรรมสิทธิ์ส่วนบุคคล และบทบาทของรัฐในการจัดการทรัพยากรสาธารณะ อันทำให้มองข้ามสิทธิชุมชนในการจัดการ CPR อย่างไรก็ตาม คงปฏิเสธไม่ได้ว่าในปัจจุบันนี้สังคมไทยยังคงมี CPR ในรูปแบบต่างๆ อีกเป็นจำนวนมาก และหากจัดการไม่ดี อาจนำไปสู่ความขัดแย้งทางสังคมอย่างรุนแรง โดยเฉพาะในสังคมไทยที่ประชาชนจำนวนมากไม่น้อยยังคงพึ่งพิง CPR ในการดำรงชีพบทความนี้ได้พยายามแสดงให้เห็นถึงแนวคิดกระแสหลักในตะวันตกที่ต่อต้านการจัดการ CPR โดยชุมชน พร้อมกับเสนอทางออกให้รัฐเข้าไปจัดการและ/หรือสนับสนุนให้ภาคเอกชนเข้าไปรับผิดชอบใน CPR ดังกล่าวโดยผ่านการสัมปทาน การเช่า หรือการถ่ายโอนกรรมสิทธิ์เพื่อก่อให้เกิดอำนาจในการกีดกันชาวบ้านมิให้เข้าไปใช้ประโยชน์ โดยคาดว่าแนวคิดดังกล่าวจะเป็นทางออกในการจัดการทรัพยากรสาธารณะที่ยั่งยืน

ตรงข้ามกับ Elinor Ostrom ที่มีความมั่นใจและได้ใช้ความพยายามอย่างหนักหน่วงเป็นเวลายาวนานจนกระทั่งถึงวาระสุดท้ายของชีวิตในการพิสูจน์ให้ชาวโลกได้เห็น ชาวบ้านสามารถจัดการ CPR ได้ โดยรัฐจะต้องยอมรับและมอบอำนาจให้แก่ชุมชนเป็นผู้ดูแลทรัพยากรดังกล่าวร่วมกันชุมชนสามารถจัดการ CPR ได้โดยผ่านการมีส่วนร่วมเพื่อกำหนดกฎระเบียบเกี่ยวกับการใช้ประโยชน์และการบำรุงรักษาาร่วมกัน รวมทั้งมีกลไกในการตรวจตรา การลงโทษผู้กระทำผิด และการจัดการความขัดแย้ง นอกจากนี้ในบทความยังได้แสดงตัวอย่างการนำแนวคิดของ Ostrom ไปใช้ในการศึกษากรณีของป่าชุมชนที่ประสบความสำเร็จแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงใต้ อันทำให้พบว่ามิบางประเด็นที่แนวคิดของ Ostrom ไม่สอดคล้องกับการจัดการ CPR ในประเทศไทย ซึ่งประเด็นดังกล่าวเกี่ยวข้องกับความแตกต่างทางวัฒนธรรมเป็นสำคัญ

แนวคิดของ Elinor Ostrom วางอยู่บนพื้นฐานของ Game Theory และ Institutionalism Theory ซึ่งให้ความสำคัญกับการวางระบบการจัดการ ที่ประกอบด้วยกฎระเบียบและกติกาของการแลกเปลี่ยนที่เที่ยงธรรม อย่างไรก็ตามสิ่งที่แนวคิด CPR ขาดหายไปก็คือ การขับเคลื่อนเพื่อสร้างระบบการจัดการดังกล่าว โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บทบาทของผู้นำชุมชนและภาวะการนำของเขาซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่ง



ต่อการนำการเปลี่ยนแปลง (leading change อ้างจาก Kotter, 1996) เพื่อให้การจัดการ CPR โดยชุมชนกลายเป็นสถาบัน (institutionalization) ที่มีความมั่นคงและอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- ปรีดา วานิชภูมิ. (2556). *ความสำเร็จของการจัดการภาคีสาธารณะในกรณีของป่าชุมชน จังหวัดระยอง*. คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- สุจิตรา สามัคคีธรรม. (2559). *เศรษฐศาสตร์การเมืองว่าด้วยเครือข่ายป่าชุมชนในเขตรอยต่อ 5 จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สมศักดิ์ สามัคคีธรรม. (2558). *การจัดการภาคีสาธารณะแบบใหม่ในกรณีของป่าชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. รายงานผลการวิจัย คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สมศักดิ์ สามัคคีธรรม. (2559). *การจัดการทรัพยากรร่วมตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง: ศึกษากรณีป่าชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. ศูนย์ศึกษาปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาที่ยั่งยืน, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สำนักจัดการป่าชุมชน. (2560). *ข้อมูลเกี่ยวกับป่าชุมชน 2560*. กรุงเทพฯ : สำนักจัดการป่าชุมชน กรมป่าไม้.
- อภิชัย พันธเสน. (2539). *การพัฒนาชนบทไทย : สมุทัยและมรรคตอนที่ 3 : ความหวัง ทางออก และทางเลือกใหม่*. กรุงเทพฯ : มุลินธิภูมิปัญญา.
- อภิชัย พันธเสน. (2545). *ทำอย่างไรจึงจะได้ป่าและพื้นที่สีเขียวคืนมา*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Achua, C. F. & Lussier, R. N. (2013). *Effective Leadership*. South-Western : Cengage Learning.
- Aligica, P. D. & Tarko, V. (2013) *Co-Production, Polycentricity, and Value Heterogeneity : The Ostrom's Public Choice Institutionalism Revisited*. *The American Political Science Review*, 107(4).

- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York : Wiley.
- Hardin, G. (1968). The Tragedy of the Commons. *Science*, 162,1243-1248.
- Kotter, J. P. (1996). *Leading Change*. Boston : Harvard Business School Press.
- McGinnis, M. D. & Ostrom, E. (2011). Reflections on Vincent Ostrom, Public Administration, and Polycentricity. *Public Administration Review*, 72(1).
- Olsen, M. (1965). *The Logic of Collective Action : Public Goods and the Theory of Group*. Cambridge, Mass : Harvard University Press.
- Osborne, S.P. (2010). Introduction : The (New) Public Governance : A Suitable Case for Treatment?'. in Osborne, S.P. (ed.). *The New Public Governance? : Emerging Perspectives on the Theory and Practice of Public Governance*. London : Routledge.
- Ostrom, E. (1994). *Governing the Commons: The Evolution of Institutions for Collective Action*. Cambridge : Cambridge University.
- Ostrom, E. (2010). Beyond Markets and States : Polycentric Governance of Complex Economic Systems. *American Economic Review*, 100.
- Ostrom, V.; Tiebout, C. M. & Warren, R. (1961). The Organization of Government in Metropolitan Areas : A Theoretical Inquiry. *American Political and Social Science Review*, 55(4).
- Putnam, R. D. (2002). *Democracies in Flux : The Evolution of Social Capital in Contemporary Society*. Oxford : Oxford University Press.
- Sarker, A.; Ikeda, T. ; Abe, T. & Inoue, K. (2015). Design Principles for Managing Coastal Fisheries Commons in Present-Day Japan. *Ecological Economics*, 117, 32-38.
- Toonen, T. (2010). Resilience in Public Administration : The Work of Elinor and Vincent Ostrom from a Public Administration Perspective. *Public Administration Review*, 70,193-202.

บทที่

2

การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มี อิทธิพลต่ออัตลักษณ์วิชาชีพครูของครูผู้ช่วย สังกัดกรุงเทพมหานคร

A Study of Causal Relationship of Factors Affecting
Teaching Profession Identity of Teacher Assistant
under the Bangkok Metropolitan Administration

ชนชม ดิตถ์โกคินสกุล และ วิไลลักษณ์ ลังกา

Chonchom Ditphokinsakul and Wilailak Langka





การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่ออัตลักษณ์วิชาชีพครูของครูผู้ช่วย สังกัดกรุงเทพมหานคร

A Study of Causal Relationship of Factors Affecting
Teaching Profession Identity of Teacher Assistant under
the Bangkok Metropolitan Administration

ชนชม ดิตถ์โกคินสกุล¹ และ วิลัยลักษณ์ ลังกา²

Chonchom Ditphokinsakul and Wilailak Langka

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ เจตคติต่อวิชาชีพครู การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน และจิตวิญญาณความเป็นครู ที่มีต่ออัตลักษณ์วิชาชีพครูของครูผู้ช่วย สังกัดกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุ ด้านการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ เจตคติต่อวิชาชีพครู การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน และจิตวิญญาณความเป็นครู ที่มีต่ออัตลักษณ์

¹ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 29 หมู่บ้านนักกีฬาแหลมทอง ถนนกรุงเทพกรีฑา แขวงทับช้าง เขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร 10240 โทรฯ : 0616514146 email : gam.chonchom@gmail.com

² ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 114 ซอยสุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร 10110 โทรฯ : 0-2649-5000 email : w_langka@hotmail.com

วิชาชีพครูของครูผู้ช่วยสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้ช่วย จำนวน 510 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล วิเคราะห์ผลโดยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเส้นทางอิทธิพล ที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออัตลักษณ์วิชาชีพครูกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีความสอดคล้องกลมกลืน พบว่า ค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 39.50, $df=20$, $p=.006$, ค่า $GFI=0.99$, ค่า $AGFI=0.95$, $RMSEA=0.04$, $SRMR= 0.03$

2. อัตลักษณ์วิชาชีพครูได้รับอิทธิพลทางตรงเป็นบวกจากการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน และจิตวิญญาณความเป็นครู และได้รับอิทธิพลทางอ้อมเป็นบวกจากการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร ผ่านการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน และได้รับอิทธิพลทางอ้อมเป็นบวกจากเจตคติต่อวิชาชีพครูผ่านจิตวิญญาณความเป็นครู ปัจจัยเชิงสาเหตุทั้งหมดรวมกันอธิบาย อัตลักษณ์วิชาชีพครู ได้ร้อยละ 76

คำสำคัญ : อัตลักษณ์วิชาชีพครู ; ครูผู้ช่วย

Abstract

This research aimed to 1) verify the consistency between the causal relationship model and the empirical evidence that followed work socialization, attitude towards teaching profession, self-perception in work, and spiritual teacher on teaching profession identity of the teacher assistant, 2) study the model of causal relationship influencing the teaching profession identity of the teacher assistant under the Bangkok Metropolitan Administration. The sample group was 510 teacher assistants under the Bangkok Metropolitan Administration selected by multi-stage random sampling. The research tool was the questionnaire about work socialization, attitude towards teach-



ing profession, self-perception in work, teacher spirituality, and teaching profession identity. The data collected were analyzed using Structural Equation Modeling Analysis.

The research results indicated as follows:

1) The causal relationship of factors affecting the teaching profession identity in empirical information was consistent. Chi-square (χ^2) was 39.50, $df=20$, $p=.006$, $GFI=0.99$, $AGFI=0.95$, $RMSEA=0.04$, $SRMR= 0.03$

2) Teaching profession identity received positive direct influence from the self-perception in work and spiritual teacher, while it had positive indirect influence from work socialization via self-perception in work. Moreover, teaching profession identity received positive indirect influence from attitude towards teaching profession through spiritual teacher. All causal factors enables to explain teaching profession identity 76%.

Keywords : teaching profession identity; teacher assistant; Structural Equation Modeling Analysis

บทนำ

ครู เป็นบุคคลซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ การอบรมขัดเกลาให้แก่ศิษย์และมีบทบาทสำคัญในการคุ้มครองและป้องกันเยาวชนของชาติ การส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีความรัก ความศรัทธา และรับรู้บทบาทในวิชาชีพของตนเองจนหล่อหลอมให้เกิดเป็นอัตลักษณ์วิชาชีพครูนั่น ช่วยก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการ ทั้งช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิต และการทำงานของครู ทำให้ครูมีสมรรถนะในการสอน มีความรอบรู้ในทางวิชาการและวิชาชีพมากขึ้น เข้าใจบทบาทหน้าที่และปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงแก้ไข ปัญหาและข้อบกพร่องของตนเองได้ (ยนต์ ชุ่มจิต, 2550 : 32) ซึ่งการที่จะพัฒนาครูได้ตรงตามเป้าประสงค์และมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น เราควรทราบถึงเป้าประสงค์ที่ต้องการให้ครูเป็นนั่นคืออัตลักษณ์วิชาชีพครู ที่เป็นลักษณะเฉพาะตนของผู้ประกอบ

วิชาชีพครู เป็นลักษณะของครุมืออาชีพ เป็นเครื่องหมายที่ชี้ให้เห็นความเป็นวิชาชีพชั้นสูง หรือคุณลักษณะที่ดีของครูอันเป็นที่ต้องการของสังคม ที่ครูต้องมีความรักและความเมตตาต่อศิษย์ เสียสละ ทุ่มเทเพียรศึกษา ปรับปรุงวิธีการสอนเพื่อพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ เอาใจใส่ต่อศิษย์ทุกคน เป็นกำลังใจและช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้กับศิษย์ เพื่อให้เป็นคนใฝ่รู้ใฝ่เรียน เป็นแบบอย่างที่ดี มีจรรยาบรรณ มีจิตวิญญาณของความเป็นครู ใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล รักความยุติธรรม ยอมรับและเข้าใจความแตกต่างของเด็กแต่ละคน มีอุดมการณ์ยึดมั่นปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และมีคุณธรรมยึดเหนี่ยวจิตใจของตนเอง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553 : 7) เพราะครูเป็นแม่พิมพ์ของชาติ เป็นบ่อหลอมที่สำคัญที่จะผลิตผู้เรียนที่มีคุณภาพ

ครูผู้ช่วย เป็นกลุ่มที่ควรมีการพัฒนาอัตลักษณ์วิชาชีพครูอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นตำแหน่งเริ่มต้นของข้าราชการครู มีหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี เป็นคนเก่ง และอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข นอกจากนี้ยังต้องปฏิบัติงานด้านวิชาการของสถานศึกษา ต้องเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย การพัฒนาครู ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จะมีการประเมิน ครูผู้ช่วยในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เป็นกระบวนการในการบริหารงานบุคคลที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งครูตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 56 ในทุก 3 เดือน จำนวน 8 ครั้ง ตลอดระยะเวลา 2 ปี เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและบุคลิกลักษณะในการปฏิบัติวิชาชีพ ทั้งการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน ที่เหมาะสมกับวิชาชีพครูตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดความเป็นมืออาชีพและอัตลักษณ์วิชาชีพครูในลำดับต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553 : 161)

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอัตลักษณ์วิชาชีพครู พบว่า มีการศึกษาเรื่องการวิเคราะห์กลุ่มแฝงอัตลักษณ์เชิงวิชาชีพครู โดยกมลวรรณ พลับจิ้น (2557 : 164-176) ได้ตรวจสอบความตรงหรือความสอดคล้องของโมเดล อัตลักษณ์เชิงวิชาชีพครูของครูไทยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยโมเดลนี้ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ 26



ตัวบ่งชี้ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ความรู้ในการประกอบวิชาชีพครู องค์ประกอบที่ 2 ความสามารถในการประกอบวิชาชีพครู และองค์ประกอบที่ 3 คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ซึ่งสอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูที่ครูสภาได้กำหนดไว้ (ครูสภา, 2548 : 41-46) คือ หมวด 1 มาตรฐานความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพ หมวด 2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน และหมวด 3 จรรยาบรรณของวิชาชีพ ผลงานการวิจัยดังกล่าวทำให้ได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา อັตลักษณ์วิชาชีพครู แต่ยั้งขาดสารสนเทศเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่ออັตลักษณ์วิชาชีพครูซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญที่จะนำมาช่วยพัฒนาอັตลักษณ์วิชาชีพครูได้ ซึ่งจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าจาก ทฤษฎีเอกลักษณ์ของบุคคลของ Sheldon Striker (1968 อ้างถึงใน วรรณะ บรรจง, 2554 : 2-73) การที่บุคคลจะเกิดอັตลักษณ์ได้นั้นเกิดจากการที่บุคคล มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในเครือข่ายทางสังคมที่บุคคลจะซึมซับแนวคิด เจตคติ ค่านิยม พฤติกรรมทางสังคมแล้วไปปรับ ให้เข้ากับตนเองและยอมรับตนเองเพื่อนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมตามบทบาท ปัจจัยทางสังคมที่ส่งผลต่ออັตลักษณ์วิชาชีพครู คือ การถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ โดยอ้างอิงจาก ผลการศึกษาเรื่องปัจจัยการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพครู ที่ส่งผลต่อเอกลักษณ์วิชาชีพและพฤติกรรมกรปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของครูแนะแนวของ สมศักดิ์ สีดากุลฤทธิ์ (2545 : 143-146) และเจตคติต่อวิชาชีพครู จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าเจตคติส่งผลต่ออารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด ก่อให้เกิดความเชื่อ และแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรม นอกจากนี้ยังหลอมรวมกับประสบการณ์ ซึ่งส่งผลให้เกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน จิตวิญญาณและอັตลักษณ์ได้ตามแนวคิดของแบนดูรา (1997 อ้างถึงใน นาฎวดี จำปาดี, 2554 : 18-19) และวรรณดี แสงประทีปทอง (2544 : 8) ที่กล่าวว่าเจตคติเกิดจากการเรียนรู้ และประสบการณ์ของบุคคลทำให้เกิดรูปแบบที่เป็นตัวเองหรืออັตลักษณ์เฉพาะตนและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม การวิจัยในครั้งนี้ จึงมีความมุ่งหวังในการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่ออັตลักษณ์วิชาชีพครูของครูผู้ช่วย สังกัดกรุงเทพมหานคร เพราะการที่ครูรับรู้บทบาทของตนเองว่าตนคือใครและมีหน้าที่อย่างไรนั้น มีความสำคัญอย่างยิ่งและจะต้องดำเนินการแก้ไข พัฒนา และส่งเสริมอັตลักษณ์ครู ให้ครูเป็นครูที่มีคุณภาพ เพื่อประโยชน์ของผู้เรียนอย่างสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ เจตคติต่อวิชาชีพครู การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน และจิตวิญญาณความเป็นครู ที่มีต่อ อัตลักษณ์วิชาชีพครูของครูผู้ช่วย สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ เจตคติต่อวิชาชีพครู การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน และจิตวิญญาณความเป็นครู ที่มีต่ออัตลักษณ์วิชาชีพครูของ ครูผู้ช่วย สังกัดกรุงเทพมหานคร

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับอัตลักษณ์วิชาชีพครู

Brad Olsen (2008 : 5) ได้กล่าวถึงอัตลักษณ์วิชาชีพครูไว้ว่า อัตลักษณ์วิชาชีพครู เป็นกรอบการวิเคราะห์ที่ได้ดึงความสนใจไปแบบองค์รวม พลวัต ธรรมชาติอยู่ในการพัฒนาครู อัตลักษณ์วิชาชีพครูเป็นกรอบการวิเคราะห์ ที่มีประโยชน์ เพราะถือว่าครูเป็นบุคคลที่ทั้งอยู่ในและระหว่างบริบททางสังคมอย่างต่อเนื่อง ครูสร้างมุมมองของตัวเองในความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ลักษณะการทำงานเพื่อการอาชีพและวัฒนธรรมการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังเป็นเครื่องมือในการเรียนการสอนที่สามารถนำมาใช้โดยนักรการศึกษา ครู และผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาอาชีพที่จะทำให่มองเห็นสิ่งต่างๆ แบบองค์รวมในกรอบการของการพัฒนาครูในการปฏิบัติ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 7) ได้กล่าวถึงอัตลักษณ์วิชาชีพครูไว้ว่าลักษณะของครูมืออาชีพ หมายถึง เครื่องหมายที่ชี้ให้เห็นความเป็นวิชาชีพชั้นสูง หรือคุณลักษณะที่ดีของครูอันเป็นที่ต้องการของสังคม ที่ครูต้องมีความรักและความเมตตาต่อศิษย์ เสียสละ หมั่นเพียรศึกษา ปรับปรุงวิธีการสอน เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เอาใจใส่ต่อศิษย์ทุกคน เป็นกำลังใจและช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้กับศิษย์ เพื่อให้เป็นคนใฝ่รู้ใฝ่เรียน เป็นแบบอย่างที่ดีมีจรรยาบรรณ มีจิตวิญญาณของความเป็นครู ใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล รักความยุติธรรม ยอมรับและเข้าใจความแตกต่างของเด็กแต่ละคน มีอุดมการณ์ ยึดมั่นปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และมีคุณธรรมยึดเหนี่ยวจิตใจของตนเอง



กมลวรรณ พลับจิ้น (2557 : 5) ได้ให้ความหมายของอัตลักษณ์วิชาชีพครูไว้ว่า อัตลักษณ์วิชาชีพครู หมายถึง คุณลักษณะ บทบาทเฉพาะของผู้ที่ประกอบวิชาชีพครู ที่เป็นลักษณะเด่นแตกต่างจากผู้ที่ประกอบวิชาชีพอื่น ในการแสดงออกเพื่อติดต่อกับสัมพันธ์กับผู้บริหาร เพื่อนครู และผู้เรียนในโรงเรียน

จากความหมายของอัตลักษณ์วิชาชีพครูดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า อัตลักษณ์วิชาชีพครู หมายถึง เครื่องหมายที่ชี้ให้เห็นความเป็นวิชาชีพชั้นสูง หรือ คุณลักษณะและบทบาทเฉพาะของผู้ประกอบวิชาชีพครู อันเป็นที่ต้องการของสังคม ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากผู้ที่ประกอบวิชาชีพอื่น

2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่ออัตลักษณ์วิชาชีพครู

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่ออัตลักษณ์วิชาชีพครู ได้แก่ ทฤษฎีเอกลักษณ์ของบุคคลของ Sheldon Striker (1968 อ้างถึงใน วรรณะ บรรจง, 2554 : 72-73) ซึ่งทฤษฎีนี้ได้อธิบายตัวตนของบุคคลในมิติความสัมพันธ์ของเอกลักษณ์กับพฤติกรรมของบุคคล โดยดูที่สาเหตุและผลของเอกลักษณ์ที่ได้เชื่อมโยงหน่วยวิเคราะห์ต่างระดับเข้าด้วยกัน คือ ระดับจุลภาค และระดับมหภาค ซึ่งในระดับจุลภาคอธิบายถึง โครงสร้างของตัวตนในมิติของความเด่นของเอกลักษณ์ (Identity salience) โดยที่ตัวตนประกอบด้วยชุดของเอกลักษณ์ ที่ถูกจัดวางในรูปของความเข้มที่ลดหลั่นกันตามลำดับของ ความเด่น เอกลักษณ์ด้านต่างๆ (identity salience hierarchy) ส่วนในระดับโครงสร้างทางสังคม ได้มองในมิติของความยึดมั่นผูกพันในบทบาท (commitment to role) ที่สะท้อนจากโครงสร้างทางสังคมเข้าสู่ความเด่นของเอกลักษณ์และความเด่นของเอกลักษณ์สะท้อนไปสู่พฤติกรรมทางเลือกบทบาท (role choice behavior) ของบุคคล ซึ่งการแสดงพฤติกรรมตามบทบาทที่เหมาะสมของบุคคลเกิดจากตำแหน่งทางสังคมของบุคคลนั้น นั่นแสดงว่า ความเด่นของเอกลักษณ์เป็นตัวเชื่อมระหว่างความยึดมั่นผูกพันในบทบาทกับพฤติกรรมตามบทบาทของบุคคล

สไตรเกอร์ได้อธิบายองค์ประกอบของทฤษฎีเอกลักษณ์ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความยึดมั่นผูกพันในบทบาท (commitment) การที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในเครือข่ายความสัมพันธ์ทางสังคมที่มีความซับซ้อนนั้น บุคคลกระทำได้โดยอาศัย

ตำแหน่งทางสังคมและการปฏิบัติตนตามบทบาท ในการแสดงพฤติกรรมตามบทบาท ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งนั้น บุคคลจะแสดงเอกลักษณ์เฉพาะเรื่องนั้นออกมาซึ่งจะทำให้บุคคลมีความผูกพันที่จะเป็นบุคคลแบบนั้น เพื่อธำรงความสัมพันธ์กับคนอื่นๆ ที่มีความสำคัญต่อเขา และบุคคลจะมีความพยายามมากในการที่จะธำรงรักษาการรับรู้เชิงประเมินค่า ที่สอดคล้องกับเอกลักษณ์ของตนเอาไว้ ลักษณะดังกล่าวนี้ทำให้เราสามารถคาดหมายพฤติกรรมของบุคคลได้จากความยึดมั่นผูกพันในบทบาท

2. ความเด่นของเอกลักษณ์ (identity salience) เป็นส่วนหนึ่งของเอกลักษณ์ของบุคคลซึ่งเกิดจากการที่บุคคลรับรู้และยอมรับตำแหน่งในระบบความสัมพันธ์ทางสังคมที่ถูกจัดเรียงตามความเด่นที่บุคคลให้ความสำคัญ และจะมีเพียงเอกลักษณ์เดียวที่ถูกกำหนดให้แสดงเหนือเอกลักษณ์อื่นๆ ตามโอกาส หรือสถานการณ์ที่สังคมกำหนดตำแหน่งให้เพื่อทำหน้าที่ในสถานการณ์นั้นๆ อย่างเหมาะสม จึงทำให้ความเด่นของเอกลักษณ์มีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อการทำนายพฤติกรรมตามบทบาทของบุคคลได้อย่างชัดเจนตามสถานการณ์อย่างมีความหมายนั้น และบุคคลจึงใช้เอกลักษณ์เพื่อประโยชน์ของตนเอง

3. พฤติกรรมการเลือกบทบาท (role choice behavior) พฤติกรรมการเลือกบทบาทเป็นผลลัพธ์ของความเด่นของเอกลักษณ์ของบุคคล เพราะบุคคลจะแสดงพฤติกรรมตามการจัดลำดับของความเด่นของเอกลักษณ์ในสถานการณ์หนึ่งๆ โดยบุคคลจะประเมินตนเองและบุคคลอื่นที่สำคัญ (significant others) แล้วจึงจะแสดงพฤติกรรมออกมา กระบวนการประเมินนี้จะสะท้อนถึงคุณค่าในตนเองเกี่ยวกับบทบาทเฉพาะของบุคคลโดยการปฏิบัติตามบทบาท จะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับการให้ความสำคัญกับความเด่นของเอกลักษณ์ การที่จะทราบว่าบุคคลมีเอกลักษณ์ใดเด่นตามลำดับนั้น สามารถดูที่ผลสะท้อนหรือการแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความคาดหวังที่มีต่อบทบาทในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน จะเห็นได้ว่าเอกลักษณ์ของบุคคลเป็นสิ่งสำคัญที่สะท้อนจากความเด่นของเอกลักษณ์ไปสู่การแสดงพฤติกรรมตามบทบาทและการที่บุคคลจะมีเอกลักษณ์นั้นเกิดจากการที่บุคคลได้มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในเครือข่ายทางสังคมที่บุคคลจะซึมซับแนวคิดเจตคติ ค่านิยม พฤติกรรมทางสังคม แล้วไปปรับให้เข้ากับตนเองและยอมรับตนเองในการเป็นคนแบบนั้น เพื่อนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมตามบทบาทต่อไป



จากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่ออัตลักษณ์วิชาชีพครู สามารถสรุปได้ว่า การที่บุคคล มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในเครือข่ายของสังคมทำให้บุคคล ชี้นับแนวคิด เจตคติ ค่านิยม พฤติกรรมทางสังคม แล้วไปปรับให้เข้ากับตนเองและ ยอมรับตนเองในการเป็นคนแบบนั้น เพื่อนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมตามบทบาท เกิด ความยึดมั่นผูกพันในบทบาทและเอกลักษณ์ สังคมเป็นตัวก่อให้เกิดตัวตนและตัวตน เป็นตัวก่อให้เกิดพฤติกรรมทางสังคม และสนับสนุนด้วยแนวคิดการถ่ายทอดทั้งแบบ ทางตรงและแบบทางอ้อมทำให้บุคคลได้เรียนรู้ และเกิดการซึมซับไว้เพื่อเป็นพื้นฐาน ในการกำหนดกรอบแนวคิดและการแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องเหมาะสมตามความ คาดหวังของสังคมที่บุคคลเป็นสมาชิกอยู่และทำให้บุคคลพัฒนาเป็นบุคลิกภาพของ ตนเอง ในที่นี้ ปัจจัยทางสังคมที่ส่งผลต่อเอกลักษณ์วิชาชีพครู ได้แก่ การถ่ายทอด ทางสังคมในองค์การ เจตคติต่อวิชาชีพครู การรับรู้ความสามารถของตนเอง และจิต วิญญาณความเป็นครู

3. งานวิจัยเกี่ยวกับอัตลักษณ์วิชาชีพครูทั้งในและต่างประเทศ

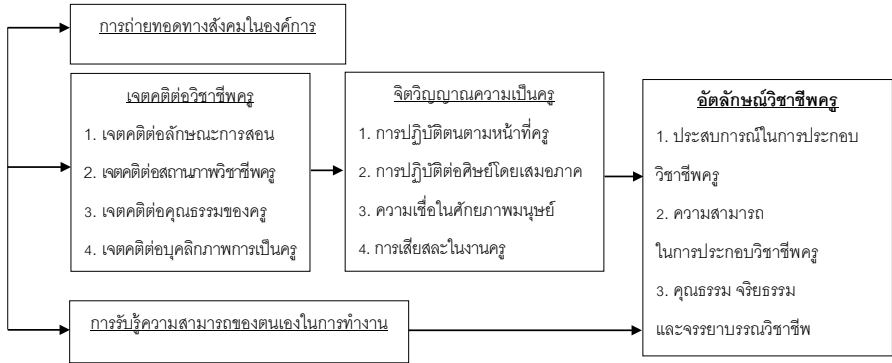
ในการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับอัตลักษณ์วิชาชีพครู พบว่า มีการศึกษาในด้าน องค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพครู ซึ่งมีงานวิจัยในต่างประเทศ เช่น Predrag Zivkovic (2013 : 150-156) ที่ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาความเป็นมืออาชีพ และ อัตลักษณ์ความเป็นครูมืออาชีพ: การประเมินตนเองในสาธารณรัฐเซอร์เบีย ผลที่ได้ จากการทดสอบเชิงประจักษ์ของความพร้อมของครูผู้สอนสำหรับการพัฒนาอาชีพ โดยใช้ RPD (ความพร้อมในการพัฒนาด้านอาชีพ) อัตลักษณ์ของครูถูกวัดโดยใช้แบบ วัดจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นครูจำนวน 321 คน ในสาธารณรัฐเซอร์เบีย คะแนน 67.43 ได้กำหนดเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมทั่วไปของการพัฒนาอาชีพ ความสัมพันธ์กับ ปัจจัยที่เป็นตัวตนของครูที่ได้รับเป็นสถิติที่มีนัยสำคัญ ($R > 0.61$) ครูเห็นการพัฒนา อาชีพเป็นสิ่งที่สำคัญด้วยตัวเองเป็นครั้งแรกของทั้งหมด และความทันสมัยของการ ทำงานในการสอนและพวกเขามีแนวโน้มที่จะสละความคิดริเริ่มในการพัฒนาตัวเอง เป็นมืออาชีพมากกว่าที่จะควบคุมโดยแรงจูงใจภายนอก นอกจากนี้ยังสามารถแบ่ง องค์ประกอบอัตลักษณ์วิชาชีพครูออกได้เป็น 7 องค์ประกอบ ได้แก่ การปฏิบัติ การสอน โรงเรียนและอาชีพ การพัฒนานักเรียน การพัฒนาตนเอง ความพึงพอใจในงาน ความมุ่งมั่นในบทบาท และบทบาทที่คาดหวัง

นอกจากนี้ จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพครูในประเทศ พบว่า มีการศึกษาเรื่องการวิเคราะห์กลุ่มแฝงอัตลักษณ์เชิงวิชาชีพครู โดย กมลวรรณ พลับจิ้น (2557: 164-176) ได้ทำการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ระยะ โดยระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) ดำเนินการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้อัตลักษณ์เชิงวิชาชีพครูและพัฒนารอบแนวคิดในการวิจัยโดยการศึกษเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะที่ดีของครู บูรณาการร่วมกับแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ ของอัตลักษณ์เชิงวิชาชีพและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนำข้อเสนับสนุนและคำแนะนำเพิ่มเติมที่ได้มาใช้ในการพิจารณาคัดเลือกองค์ประกอบและตัวบ่งชี้อัตลักษณ์เชิงวิชาชีพครู ระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) ดำเนินการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์กลุ่มแฝงของอัตลักษณ์เชิงวิชาชีพของครูไทย โดยเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative data) ด้วยแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ทั่วประเทศ จำนวนทั้งสิ้น 800 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงหรือความสอดคล้องของโมเดลอัตลักษณ์เชิงวิชาชีพครูของครูไทยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยโมเดลนี้ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ 26 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ความรู้ในการประกอบวิชาชีพครู องค์ประกอบที่ 2 ความสามารถในการประกอบวิชาชีพครู และองค์ประกอบที่ 3 คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

จากการศึกษาองค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพครู สรุปได้ว่า อัตลักษณ์แห่งตนสามารถแบ่งออกได้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ประสบการณ์ในการประกอบวิชาชีพครู ความสามารถในการประกอบวิชาชีพครู และคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ



กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร เจตคติต่อวิชาชีพครู การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน และจิตวิญญาณความเป็นครูที่มีต่ออัตลักษณ์วิชาชีพครูของครูผู้ช่วย สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. อัตลักษณ์วิชาชีพครูได้รับอิทธิพลทางตรงจากการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน และจิตวิญญาณความเป็นครู และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร ผ่านการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากเจตคติต่อวิชาชีพครูผ่านจิตวิญญาณความเป็นครู

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูผู้สอน ตำแหน่งครูผู้ช่วย ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2560 จำนวนทั้งสิ้น 1,216 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูผู้สอน ตำแหน่งครูผู้ช่วย ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 510 คน

ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) โดยใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Hair และคณะ (2010 อ้างถึงใน กมลวรรณ พลับจิ้น, 2557: 59)

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 6 ตอน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และคำถามเกี่ยวกับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร เจตคติต่อวิชาชีพครู การรับรู้ความสามารถของตนเอง ในการทำงาน จิตวิญญาณความเป็นครู และอัตลักษณ์วิชาชีพครู มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมในแต่ละตอนอยู่ระหว่าง 0.23-0.85 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามแต่ละตอนโดยใช้วิธีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.952, 0.936, 0.979, 0.926 และ 0.990 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้ช่วย สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 510 คน ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ซึ่งมีความสมบูรณ์ครบถ้วนทั้ง 510 ตัวอย่าง และทำการวิเคราะห์ข้อมูลหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน 510 ฉบับ โดยวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก ค่าความเชื่อมั่น ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงโครงสร้างเส้นทางอิทธิพลค่าความสัมพันธ์เชิงสาเหตุโดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL)

ผลการวิจัย

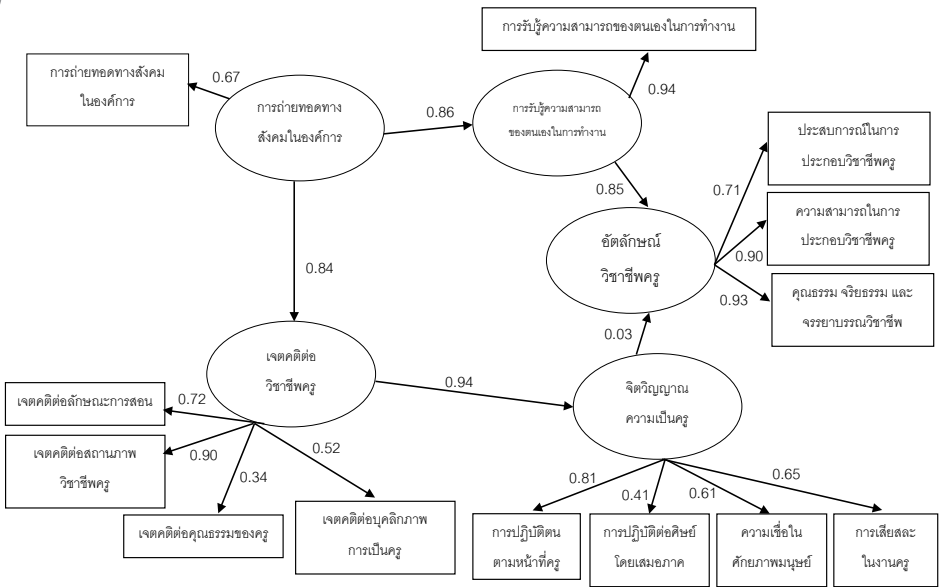
1. ผลการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออัตลักษณ์วิชาชีพครู ของครูผู้ช่วย สังกัดกรุงเทพมหานคร กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในดัชนีกลุ่มสัมบูรณ์ พบว่า ค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 39.50, $df=20$ ($p=.006$), ค่า GFI=0.99, ค่า



AGFI=0.95, RMSEA=0.04, SRMR=0.03 ส่วนในดัชนีกลุ่มเปรียบเทียบ พบว่า CFI=1.00 เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ตามสอดคล้อง พบว่า ค่าไค-สแควร์ มีนัยสำคัญทางสถิติ และดัชนีอื่นๆ ยังชี้ให้เห็นว่าโมเดลตามสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สรุปว่า โมเดลที่สร้างขึ้นสามารถนำมาอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออัตลักษณ์วิชาชีพครูของครูผู้ช่วย สังกัดกรุงเทพมหานคร

2. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออัตลักษณ์วิชาชีพครูของครูผู้ช่วย สังกัดกรุงเทพมหานคร



แผนภาพที่ 2 ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออัตลักษณ์วิชาชีพครูของครูผู้ช่วย สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออัตลักษณ์วิชาชีพครู ของครูผู้ช่วย สังกัดกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยเชิงสาเหตุ	ปัจจัยผล											
	เจตคติต่อวิชาชีพครู			การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน			จิตวิญญาณความเป็นครู			อัตลักษณ์วิชาชีพครู		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร	0.84	-	0.84	0.86	-	0.86	-	0.79	0.79	-	0.75	0.75
เจตคติต่อวิชาชีพครู	-	-	-	-	-	-	0.94	-	0.94	-	0.03	0.03
การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.85	-	0.85
จิตวิญญาณความเป็นครู	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.03	-	0.03
	0.71			0.73			0.88			0.76		

จากภาพที่ 2 และตารางที่ 1 พบว่า อัตลักษณ์วิชาชีพครู มีอิทธิพลทางตรงเป็นบวกจากการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน และจิตวิญญาณความเป็นครู มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.85 และ 0.03 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน และจิตวิญญาณความเป็นครูส่งผลต่ออัตลักษณ์วิชาชีพครู นอกจากนี้ อัตลักษณ์วิชาชีพครู ยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมเป็นบวกจากการถ่ายทอดทางสังคม ในองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.75 และได้รับอิทธิพลทางอ้อมเป็นบวกจากเจตคติต่อวิชาชีพครู มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.03 และเมื่อพิจารณาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออัตลักษณ์วิชาชีพครูมากที่สุด คือ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมสูงสุดเท่ากับ 0.85 รองลงมาคือ การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร เจตคติต่อวิชาชีพครู จิตวิญญาณความเป็นครู มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.75 0.03 และ 0.03 ตามลำดับ นอกจากนี้สามารถพิจารณา ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพล ได้ดังนี้



อิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อเจตคติต่อวิชาชีพครู พบว่า เจตคติต่อวิชาชีพครู ได้รับอิทธิพลทางตรงเป็นบวกจากการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.84

อิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง ในการทำงาน ได้รับอิทธิพลทางตรงเป็นบวกจากการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.86

อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครู พบว่า จิตวิญญาณความเป็นครู ได้รับอิทธิพลทางตรงเป็นบวกจากเจตคติต่อวิชาชีพครู มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.94 และได้รับอิทธิพลทางอ้อมเป็นบวกจากการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.79

ส่วนค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ พบว่า การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร เจตคติต่อวิชาชีพครู การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน และจิตวิญญาณความเป็นครู สามารถร่วมกันอธิบายอัตลักษณ์วิชาชีพครู ได้ร้อยละ 76 (=0.76) การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร สามารถอธิบาย เจตคติต่อวิชาชีพครู ได้ร้อยละ 71 (=0.71) การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร สามารถอธิบายการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน ได้ร้อยละ 73 (=0.73) นอกจากนี้ การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร และเจตคติต่อวิชาชีพครู สามารถร่วมกันอธิบายจิตวิญญาณความเป็นครู ได้ร้อยละ 88 (=0.88)

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออัตลักษณ์วิชาชีพครูของครูผู้ช่วย สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลรวมของของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออัตลักษณ์วิชาชีพครูของครูผู้ช่วย สังกัดกรุงเทพมหานครแล้ว พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออัตลักษณ์วิชาชีพครูของครูผู้ช่วย สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีค่าอิทธิพลรวมสูงสุดจากมากไปหาน้อย ประกอบด้วย 1) การรับรู้ความสามารถของตนเอง ในการทำงาน 2) การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร และ 3) เจตคติต่อวิชาชีพครู และ 4) จิตวิญญาณความเป็นครู ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีค่าอิทธิพลมากที่สุดไปย้งน้อยที่สุดเป็นรายปัจจัย พบว่า

การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่ออัตลักษณ์วิชาชีพครูของครูผู้ช่วย สังกัดกรุงเทพมหานคร รวมเท่ากับ 0.85 ซึ่งเป็นค่าสูงสุด ทั้งนี้เป็นเพราะ การที่ครูผู้ช่วยรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง รู้ว่าตนเองต้องรับผิดชอบอะไรบ้าง ส่งผลต่อการพัฒนาอัตลักษณ์วิชาชีพครู ครูผู้ช่วยต้องตระหนัก ในตนเองก่อนว่ามีความสามารถเพียงใด มีความสามารถอย่างไรในการที่จะเป็นครูที่ดีได้ เมื่อครูผู้ช่วยรับรู้ว่าคุณเอง มีความสามารถในการทำงานมาก ก็จะสามารถทำงานได้อย่างมั่นใจ เชื่อมั่นในตนเอง สามารถทำงานออกมาได้ดี ถ้าครูผู้ช่วยรับรู้ว่าคุณเองมีความสามารถในการทำงานน้อย ยังไม่เพียงพอ ก็จะต้องฝึก พัฒนา ปรับปรุงตนเองให้ดียิ่งขึ้น เกิดเป็นอัตลักษณ์ต่อไป ทั้งนี้ การที่บุคคลพิจารณาตัดสินความสามารถของตนต่อการจัดการและกระทำพฤติกรรมบางอย่างให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจแสดงพฤติกรรม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และความพยายามที่จะกระทำในกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อจัดการกับสถานการณ์ที่ต้องเผชิญให้เป็นไปตาม ที่คาดหวังไว้ เมื่อเกิดความมั่นใจและกระทำซ้ำอย่างต่อเนื่องก็จะก่อให้เกิดเป็นอัตลักษณ์ในการทำงานของตนเอง สอดคล้องกับ กิรดา พุ่มพงษ์ (2551 : 6) ที่ได้สรุปความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองไว้ว่า การที่บุคคลพิจารณาตัดสินเกี่ยวกับความสามารถในตนเองว่า ตนมีความสามารถที่จะจัดการและกระทำพฤติกรรมบางอย่างให้มีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งการรับรู้ความสามารถในตนเองนี้ จะมีอิทธิพลต่อ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การเลือกกระทำกิจกรรมต่างๆ และความพยายามที่จะกระทำในกิจกรรมนั้นอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับ แบนดูรา (1997 อ้างถึงใน นาฎวดี จำปาดี, 2554 : 13) ที่กล่าวถึงการรับรู้ความสามารถของตนว่าส่งผลต่อรูปแบบความคิดและปฏิกิริยาทางอารมณ์ ในการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมรอบตัวของแต่ละบุคคลอีกด้วย

การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรการ มีอิทธิพลทางอ้อมต่ออัตลักษณ์วิชาชีพครูของครูผู้ช่วย สังกัดกรุงเทพมหานคร รวมเท่ากับ 0.75 แสดงให้เห็นว่า การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรมีส่วนสำคัญในการพัฒนาอัตลักษณ์วิชาชีพครูของครูผู้ช่วย สังกัดกรุงเทพมหานคร การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรนี้ เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและวัฒนธรรมองค์กร มีส่วนสำคัญอย่างมากต่อกระบวนการเรียนรู้



ปรับตัว การสื่อสารติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลต่างๆ ทั้งในด้านทักษะในการทำงาน เจตคติ พฤติกรรมตามบทบาทในองค์กรอย่างต่อเนื่องทำให้ได้มาซึ่งเจตคติ พฤติกรรม และความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในองค์กร นำไปสู่การปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เจตคติ พฤติกรรมการทำงาน รวมถึงภาพลักษณ์ของตนเอง ก่อเกิดเป็นอัตลักษณ์ วิชาชีพของตนเอง การที่ครูผู้ช่วยได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรจาก เพื่อน ครู ครูรุ่นพี่ รุ่นน้อง และผู้บริหารสถานศึกษา มีส่วนช่วยก่อให้เกิดอัตลักษณ์ความเป็น ตัวตนของครูผู้ช่วย ครูผู้ช่วยจะดูครูรุ่นพี่ และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นต้นแบบในการ ทำงาน ในการปฏิบัติตนตาม สอดคล้องกับกฤษฎิศา กรมเวช (2555 : 7) ที่ได้กล่าวถึง การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรไว้ว่า เป็นกระบวนการที่พนักงานได้เรียนรู้ทักษะ ในการทำงาน ทักษะคติ พฤติกรรมตามบทบาทในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนำไปสู่ การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทัศนคติ พฤติกรรมการทำงาน รวมถึงภาพลักษณ์ของตนเอง และยังสอดคล้องกับ ฐาศุภร์ จันประเสริฐ และ ญัฐพงษ์ ธรรมรักษาสิทธิ์ (2558 : 195-196) ที่กล่าวถึง การถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพไว้ว่า เป็นกระบวนการของ การถ่ายทอดทางสังคมที่มีความสำคัญต่อบุคคล และสังคม สะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพ และคุณลักษณะของคนหรือทุนทางสังคมที่ต้องการในวิชาชีพ และเป็นความคาดหวัง ของสังคม ที่ต้องการเห็นความเป็นมืออาชีพและความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพ ในอนาคตข้างหน้าด้วย

เจตคติต่อวิชาชีพครู มีอิทธิพลทางอ้อมต่ออัตลักษณ์วิชาชีพครูของครูผู้ช่วย สังกัดกรุงเทพมหานคร รวมเท่ากับ 0.03 การที่เจตคติต่อวิชาชีพครูส่งผลต่ออัตลักษณ์ วิชาชีพครูของครูผู้ช่วยน้อย อาจเป็นเพราะครูผู้ช่วยยังไม่ก่อให้เกิดความชอบ ความเชื่อ หรือความศรัทธาในวิชาชีพครูมากนัก เนื่องจากยังมีประสบการณ์การเป็นครูในระยะ เวลาไม่นาน เนื่องจากเจตคติต่อวิชาชีพครูเป็นอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด ความชอบ ความเชื่อ ความศรัทธา อันเกิดจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคลที่จะนำมาใช้เป็น เกณฑ์ในการประเมินสิ่งต่างๆ เกี่ยวกับอาชีพครู ก่อให้เกิดแนวโน้ม ที่จะแสดง พฤติกรรมต่อวิชาชีพครูทั้งทางบวกและทางลบ เมื่อมีเจตคติทางบวกต่อวิชาชีพครูก็ จะส่งผลต่ออัตลักษณ์วิชาชีพครูในการเป็นครูที่ดีตามความชอบ ความเชื่อ ความ ศรัทธาของตนเอง สอดคล้องกับ สมเกียรติ ทานอก (2552 : 9) ที่กล่าวถึงเจตคติต่อ วิชาชีพครูไว้ว่าเป็นอารมณ์ความรู้สึกและแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมต่อวิชาชีพครู

ที่อาจไปในทางที่ตี ขัดแย้ง หรือเป็นกลางซึ่งเป็นผลมาจากการเรียนรู้และประสบการณ์ และสอดคล้องกับ นิตยา กัณณิกภรณ์ (2553 : 72) ที่ได้กล่าวถึงเจตคติต่อวิชาชีพครูไว้ว่า เป็นความรู้สึกนึกคิด ความคิดเห็น ความศรัทธาหรือความเชื่อของบุคคลที่มีต่อวิชาชีพครู อันเกิดจากประสบการณ์ ของแต่ละบุคคลที่จะนำมาใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินสิ่งต่างๆ เกี่ยวกับอาชีพครู ซึ่งทำให้พร้อมในการที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาทั้งทางบวกและทางลบ

จิตวิญญาณความเป็นครู มีอิทธิพลทางตรงต่ออัตลักษณ์วิชาชีพครูของครูผู้ช่วย สังกัดกรุงเทพมหานคร รวมเท่ากับ 0.03 การที่ครูผู้ช่วยจะมีจิตวิญญาณความเป็นครู เกิดขึ้นได้ ต้องเกิดจากความรักและความศรัทธาในวิชาชีพจริงๆ ก่อน ทั้งนี้ ครูผู้ช่วยได้รับการปลูกฝังจิตวิญญาณความเป็นครูจากการเรียน และการได้ผ่านประสบการณ์ในการทำงาน ทั้งจากการฝึกสอนและการปฏิบัติงานในโรงเรียนจริง จิตวิญญาณความเป็นครูมีผลต่อการพัฒนาอัตลักษณ์วิชาชีพครู การที่จิตวิญญาณความเป็นครูส่งผลต่ออัตลักษณ์วิชาชีพครูของครูผู้ช่วยน้อย อาจเป็นเพราะครูผู้ช่วยในกลุ่มนี้ยังมีประสบการณ์การเป็นครูในระยะเวลายังไม่นาน ยังไม่เกิดการหล่อหลอมให้เห็นคุณค่าของบทบาทหน้าที่ความเป็นครูและความศรัทธาในวิชาชีพมากนัก ยังคงอยู่ในช่วงการพัฒนาสู่ครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู สอดคล้องกับ การสำรวจของสำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (สสค.) ที่พบว่า ครูรุ่นใหม่ขาดจิตวิญญาณ ซึ่งปัจจัยที่ฉุดรั้งและเป็นอุปสรรคในการทำงานของครูมีทั้งปัจจัยที่มาจากตัวครูผู้สอนเองและปัญหาเชิงโครงสร้างของระบบ (สายสะพาย, 2556) ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับ ธรรมนันท์กา แจ้งสว่าง (2554 : 55-64) ที่กล่าวถึงช่วงการพัฒนาสู่การเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครูว่า เป็นระยะที่เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาวะทางจิต และพฤติกรรมจากการทำงานในอาชีพครูไปสู่สภาวะทางจิตและพฤติกรรมของการเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู เกิดสภาวะทางจิตและพฤติกรรมของการเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครูขึ้นภายในตัวบุคคล แสดงให้เห็นถึงความหมายของ “การเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู” ซึ่งประกอบด้วยการที่บุคคลมีความตระหนักรู้ในความเป็นครู ปฏิบัติตนอยู่บนวิถีแห่งความเป็นครู มีเป้าหมาย ในการทำงานเพื่อเด็ก และปฏิบัติต่อเด็กด้วยความรักและเมตตา



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติ

จากผลการวิจัยพบว่า การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร การเจตคติต่อวิชาชีพ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน และจิตวิญญาณความเป็นครู มีอิทธิพลทางบวกต่ออัตลักษณ์วิชาชีพครู หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพครูโดยเน้นการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน ส่งเสริมการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรโดยครูในโรงเรียน และจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมเจตคติต่อวิชาชีพครู และจิตวิญญาณความเป็นครู

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาปัจจัยทางสังคมที่ส่งผลต่ออัตลักษณ์วิชาชีพครูในมิติอื่นๆ เช่น ความยึดมั่นผูกพันในบทบาทความเป็นครู ความมุ่งมั่นในงาน และการพัฒนาตนเองตามวิชาชีพครู

เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ พลับจีน. (2557). การวิเคราะห์กลุ่มแม่อัตลักษณ์เชิงวิชาชีพครู. (14 สิงหาคม 2557) สืบค้นจาก <http://www.tci-thaijo.org/index.php/OJED/article/view/20418>.
- กิริดา พุ่มพงษ์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเอง คุณลักษณะงานความพึงพอใจในงานกับผลการปฏิบัติงานของลูกจ้าง คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (16 ตุลาคม 2558) สืบค้นจาก http://library.cmu.ac.th/digital_collection/etheses/detail.php?id=19543&word=.
- กุลธิดา กรมเวช. (2555). การวิจัยเพื่อพัฒนาแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร. (14 ตุลาคม 2558) สืบค้นจาก <http://libdcms.nida.ac.th/thesis6/2555/b175448.pdf>.
- ครูสภา. (2548). ข้อบังคับครูสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ. (13 กันยายน 2557) สืบค้นจาก www.northbkk.ac.th/ps/file/ข้อบังคับครูสภา%20ปี%202548.pdf.

- ฐาศุภกร์ จันประเสริฐ และ ณัฐพงษ์ ธรรมรักษาสิทธิ. (2558). การถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพ : กระบวนการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพในชีวิตการทำงาน. (15 ตุลาคม 2557) สืบค้นจาก <http://www.tci-thaijo.org/index.php/BSRI/article/view/29907/25754>.
- ธรรมนันท์กา แจ้งสว่าง. (2554). ประสบการณ์ของการเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู : การศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยา. (15 ตุลาคม 2557) สืบค้นจาก <http://www.tci-thaijo.org/index.php/BSRI/article/download/812/669>.
- นาฎวดี จำปาดี. (2554). การรับรู้ความสามารถของตนเอง รูปแบบความคิดสร้างสรรค์ และปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม : กรณีศึกษาบริษัทผู้ให้บริการค่าปรึกษาและพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง. (15 ตุลาคม 2558) สืบค้นจาก <http://digi.library.tu.ac.th/thesis/lib/1034/>.
- นิตยา กัณณิกาภรณ์. (2553). การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร. (15 ตุลาคม 2558) สืบค้นจาก http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Ed_Re_Sta/Nittaya_K.pdf.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2550). ความเป็นครู (Self actualization for teacher). พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- วรรณดี แสงประทีปทอง. (2544). เจตคติ : แนวคิด วิธีการวัดและมาตรฐานวัด. นนทบุรี : สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วรรณะ บรรจง. (2554). ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของเอกลักษณ์นักศึกษาคูและการรับรู้ความสามารถของตนในการเป็นครูนักวิจัยที่มีต่อพฤติกรรมครูนักวิจัยของนักศึกษาคูในยุคปฏิรูปการศึกษา. (15 ตุลาคม 2558) สืบค้นจาก <http://bsris.swu.ac.th/thesis/461996043RB999.pdf>.



- สมเกียรติ ทานอก. (2552). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพัฒนาการเจตคติต่อวิชาชีพครูของนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิตที่ใช้โมเดลโค้งพัฒนาการเชื่อมโยงเวลาระยะยาวที่มีตัวแปรแฝง. (11 ตุลาคม 2557) สืบค้นจาก http://db.onec.go.th/thaied/index.php?action=browse &q=thaied_results&wait=0&table=thaied_results&cursor=37&skip=30&limit=30&mode=list&sort=year+desc%2C+researcher+desc%2C+title+desc%2C+id+asc&-recordid=thaied_results%3Fid%3D8745.
- สมศักดิ์ สีตากุลฤทธิ์. (2545). ปัจจัยการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพครูที่ส่งผลต่อเอกลักษณ์วิชาชีพและพฤติกรรมกรปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของครูแนะแนว. (11 ตุลาคม 2558) สืบค้นจาก <http://bsris.swu.ac.th/thesis/401996047RB999f.pdf>.
- สายสะพาย. (2556). 6 ปัญหาที่เป็นอุปสรรคของครูไทย ?. (19 กุมภาพันธ์ 2557) สืบค้นจาก http://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid=1358828993.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือเส้นทางครุมีอาชีพสำหรับครูผู้ช่วย. (19 กุมภาพันธ์ 2557) สืบค้นจาก http://www.korat4.go.th/download/news/0757/news_100757_2.pdf.
- Olsen, Brad. (2008). *Introducing Teacher Identity and This Volume*. (June 6, 2014) Retrieved from http://www.tejjournal.org/backvols/2008/35_3/05introduction.pdf.
- Zivkovic, Predrag. (2013). *PROFESSIONAL DEVELOPMENT AND TEACHERS PROFESSIONAL IDENTITY: SELFASSESSMENT IN REPUBLIC OF SERBIA*. (June 8, 2014) Retrieved from http://www.wjeis.org/FileUpload/ds217232/File/18_predrag_%C5%BDivkovi%C4%87.pdf.

การสร้างแบบวัดทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์
สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยการ
ประยุกต์ใช้ทฤษฎีการสรุปอ้างอิงความน่าเชื่อถือ
ของพลการวัต (Generalizability Theory)

The construction of a Mathematics Process Skills
test for Prathom Suksa 6 Students by Application
of Generalizability Theory

ศิริขวัญ ไสแสง เรืองเดช ศิริกิจ และ อรอุมา เจริญสุข

Sirikwan Saisaeng Ruangdech Sirikit and Orn-uma Charoensuk





การสร้างแบบวัดทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยการประยุกต์ใช้ ทฤษฎีการสรุปอ้างอิงความน่าเชื่อถือของผลการวัด (Generalizability Theory)

The construction of a Mathematics Process Skills test for
Prathom Suksa 6 Students by Application of
Generalizability Theory

ศิริขวัญ ไสแสง¹ เรืองเดช ศิริกิจ² และ อรุณา เจริญสุข³

Sirikwan Saisaeng Ruangdech Sirikit and Orn-uma Charoensuk

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) สร้างแบบวัดทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และ 2) ตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ โดยการประยุกต์ใช้ทฤษฎีการสรุปอ้างอิงความน่าเชื่อถือของผลการวัด (Generalizability Theory) กลุ่มตัวอย่างคือนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 420 คน โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบวัดทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

¹ สาขาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์ (การทดสอบและวัดผลการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 58/502 พิษณุเบียงสคอนโด ซ.รามคำแหง3/1 ถ.รามคำแหง แขวงสวนหลวง กรุงเทพฯ 10250 email : kwan_siri@hotmail.com

² สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

³ ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผลการวิจัยพบว่า 1) แบบวัดทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการให้เหตุผล ความสามารถในการสื่อสาร การสื่อความหมายทางคณิตศาสตร์และการนำเสนอ ความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้ต่าง ๆ ทางคณิตศาสตร์ และเชื่อมโยงคณิตศาสตร์กับศาสตร์อื่น ๆ ได้ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2) คุณภาพของแบบวัดทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ โดยการประยุกต์ใช้ทฤษฎีการสรุปอ้างอิงความน่าเชื่อถือของผลการวัด โดยมีเงื่อนไขของการวัด คือ ความยาวของแบบทดสอบ จำนวน 10, 15 และ 20 ข้อ และจำนวนผู้ตรวจแบบทดสอบ กำหนดเป็น 1, 2 และ 3 คน ผลพบว่า ความยาวของแบบทดสอบ 10 ข้อ ที่มีจำนวนผู้ตรวจ 1 คน มีค่าสัมประสิทธิ์การสรุปอ้างอิงต่ำที่สุด เท่ากับ 0.827 ส่วนความยาวของแบบทดสอบ 20 ข้อ ที่มีจำนวนผู้ตรวจ 3 คน มีค่าสัมประสิทธิ์การสรุปอ้างอิงสูงที่สุด เท่ากับ 0.913 นั่นคือเมื่อความยาวของแบบทดสอบ และจำนวนผู้ตรวจเพิ่มขึ้น ค่าความเชื่อมั่น ก็จะสูงขึ้นตามลำดับ

คำสำคัญ : การสร้างแบบวัด; แบบวัดทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์; ทฤษฎีการสรุปอ้างอิงความน่าเชื่อถือของผลการวัด

Abstract

The purposes of the research were to : 1) construct a mathematical process skills test for Prathom Suksa 6 students, and 2) verify the quality of the mathematical process skills test by applying Generalizability Theory. The sample group of this study was 420 Prathom Suksa 6 students, selected by multi-stage sampling. The mathematical process skills test was used as the research tool.

The research results were as follows : 1) The mathematical process skills test for Prathom Suksa 6 students consisted of 5 aspects of mathematical process skills, these were: problem solving skills, reasoning skills, ability to communicate mathematical and presentation, ability to link mathematical concepts, and ability to link mathematics with other



science and creative skills. 2) The quality of the mathematical processes were conducted by applying of Generalizability Theory. The condition of measurement was the length of the test of 10, 15 and 20 items and the number of examiners who assessed the test forms consisted of 1, 2 and 3 persons. The results showed that the length of 10 items with 1 examiners received the lowest G-Coefficient (0.827). For the length of the 20 items with 3 examiners received the highest citation G-Coefficient (0.913). In conclusion, as the number of test items and examiners increased, the value of reliability went higher.

Keywords : test construction; mathematical process; Generalizability Theory

บทนำ

คณิตศาสตร์มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาความคิดมนุษย์ ทำให้มนุษย์มีความคิดสร้างสรรค์ คิดอย่างมีเหตุผล เป็นระบบ มีแบบแผน สามารถวิเคราะห์ปัญหาหรือสถานการณ์ได้อย่างถี่ถ้วนรอบคอบช่วยให้คาดการณ์วางแผน ตัดสินใจ แก้ปัญหา และนำไปใช้ในชีวิตรประจำวันได้อย่างถูกต้องเหมาะสม นอกจากนี้คณิตศาสตร์ยังเป็นเครื่องมือในการศึกษาทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและศาสตร์อื่น ๆ คณิตศาสตร์จึงมีประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต ช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น และทำให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551: 50) ทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์ คือความสามารถทางคณิตศาสตร์ 5 ทักษะได้แก่ ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการให้เหตุผล ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการสื่อความหมายและการนำเสนอ ความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้ต่างๆ ทางคณิตศาสตร์และการเชื่อมโยงคณิตศาสตร์กับศาสตร์อื่นๆ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าความรู้หรือเนื้อหา คณิตศาสตร์ที่ถูกเน้นมาโดยตลอดตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ซึ่งเป็นความสามารถของบุคคลในการที่จะนำความรู้ทางคณิตศาสตร์ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์จึงเป็นเครื่องมือ (Tool) ของผู้เรียนในการทำให้ความรู้ทาง

คณิตศาสตร์มีความหมายและมีคุณค่ามากกว่าเป็นเพียงวิชาที่ประกอบด้วยสัญลักษณ์ และขั้นตอนการแก้ปัญหาในห้องเรียน ความรู้กับทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ จึงเป็นของคู่กัน และเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการแก้ปัญหาในชีวิต (อัมพร ม้าคนอง, 2553 : 21)

จากสภาพปัญหาที่พบว่านักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เป็นระดับขั้นสุดท้ายของการเรียนในระดับชั้นประถมศึกษา ที่จะต้องมีการประเมินผลระดับชาติตามที่ กระทรวงศึกษาธิการกำหนด ผลจากการประเมินใช้เป็นเครื่องมือเทียบเคียงคุณภาพ การศึกษาในระดับต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนยกระดับคุณภาพการจัดการ ศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551: 29) ซึ่งผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ ขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ(องค์การมหาชน) ผล การทดสอบวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2558 มี คะแนนเฉลี่ยระดับประเทศเท่ากับ 43.47 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ค่อนข้างต่ำ และพบว่าใน ปัจจุบันแบบวัดทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษา ปีที่ 6 ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป็นแบบ ทดสอบที่วัดทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์เพียงด้านใดด้านหนึ่ง ทำให้ไม่สามารถ วัดทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ได้ครบทั้ง 5 ด้าน อีกทั้งยังเป็นแบบทดสอบ แบบปรนัย แบบเลือกตอบ ซึ่งมีจุดอ่อนที่สำคัญคือ เปิดโอกาสให้มีการตอบถูกโดย การเดา ปัญหาการตอบแบบสุ่มเดาจึงเป็นแหล่งความคลาดเคลื่อนในการวัด นอกจากนี้ ผลการวัดที่ได้ไม่สามารถให้สารสนเทศที่เพียงพอที่จะจำแนกผู้ตอบในระดับต่าง ๆ ของความรู้ ระหว่างผู้รู้ ผู้ที่มีความรู้บางส่วน และผู้ที่ไม่รู้ จากสภาพปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะสร้างแบบวัดทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ สำหรับ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่วัดครอบคลุมครบทั้ง 5 ด้าน และมีลักษณะเป็นแบบ ทดสอบอัตนัย เพื่อให้ได้แบบวัดทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ที่มีคุณภาพ ด้าน ความเที่ยงตรง และความเชื่อมั่นสูง เพื่อนำไปใช้ในการวัดและพัฒนาทักษะ กระบวนการทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนได้ตรงตามศักยภาพอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างแบบวัดทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ต้องคำนึงถึงคุณภาพของข้อสอบ รายข้อ และแบบทดสอบทั้งฉบับอย่างรอบด้าน โดยเฉพาะด้านความเที่ยงตรง (Validity) ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของคุณภาพของแบบทดสอบ ในการสร้างและการตรวจ



สอบคุณภาพของแบบทดสอบจะต้องคำนึงถึงคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเป็นสำคัญ ทั้งนี้เพราะว่าความเที่ยงตรงเป็นคุณสมบัติ ของแบบทดสอบที่แสดงถึงความสามารถในการวัดได้ถูกต้องแม่นยำ ถ้าผลการวัดได้ค่าที่ใกล้เคียงกับค่าคุณลักษณะที่แท้จริงเพียงใด ก็ถือว่าการวัดมีความเที่ยงตรงมากขึ้นเพียงนั้น และด้านความเชื่อมั่น (Reliability) ก็เป็นอีกคุณสมบัติที่สะท้อนว่าเครื่องมือนั้นไม่ว่าจะวัดกี่ครั้งก็ยังคงให้ผลการวัดที่เหมือนเดิม เพื่อให้ได้เครื่องมือที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ และมีความน่าเชื่อถือในผลการวัด โดยการนำทฤษฎีการสรุปอ้างอิงความน่าเชื่อถือของผลการวัด (Generalizability Theory) มาใช้ในการสร้างแบบวัดทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ เพื่อให้ได้แบบวัดทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ที่มีคุณภาพมากที่สุด โดยทฤษฎีการสรุปอ้างอิงความน่าเชื่อถือของผลการวัด (Generalizability Theory) ต้องการสรุปอ้างอิงความเชื่อถือของคะแนนที่สังเกตได้จากแบบทดสอบที่ทำการวัดในเงื่อนไขหรือสถานการณ์ต่างๆของการทดสอบไปยังคะแนนจริง เงื่อนไขหรือสถานการณ์ของการทดสอบที่ใช้ขึ้นอยู่กับกรออกแบบ โดยคำนวณและแปลความหมายได้ 2 ลักษณะ ได้แก่ ความน่าเชื่อถือของผลการวัดสำหรับใช้ตัดสินใจเชิงสัมพัทธ์ (Relative decision) และความน่าเชื่อถือของผลการวัดสำหรับตัดสินใจเชิงสัมบูรณ์ (Absolute decision) ทฤษฎีการสรุปอ้างอิงความน่าเชื่อถือของผลการวัด (Generalizability Theory) เป็นทั้งวิธีการประเมินความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือและเป็นการออกแบบการวัดให้ได้ผลของการวัดที่มีความเชื่อมั่น (Reliability) นำมาใช้ในการศึกษาค่าสัมประสิทธิ์การสรุปอ้างอิง (G-Coefficient) เพื่อเป็นการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ในด้านความเชื่อมั่น ทำให้สัมประสิทธิ์ความน่าเชื่อถือของการวัดสูงขึ้นถึงระดับที่ต้องการสามารถนำผลที่ได้ไปใช้เป็นสารสนเทศในการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2555 : 12-25)

วัตถุประสงค์

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อสร้างแบบวัดทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

2. เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยการประยุกต์ใช้ทฤษฎีการสรุปอ้างอิงความน่าเชื่อถือของผลการวัด (Generalizability Theory)

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 สารการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วย 6 สารระ จึงได้วางกรอบแนวคิดในการสร้างแบบวัดสาระที่ 6 ด้านทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ตามมาตรฐานการเรียนรู้ ดังนี้ 1) ความสามารถในการแก้ปัญหา 2) ความสามารถในการให้เหตุผล 3) ความสามารถในการสื่อสาร การสื่อความหมายทางคณิตศาสตร์และการนำเสนอ 4) ความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้ต่าง ๆ ทางคณิตศาสตร์ และเชื่อมโยงคณิตศาสตร์กับศาสตร์อื่น ๆ ได้ และ 5) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551 : 90) และเพื่อให้ได้แบบวัดทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ที่มีคุณภาพสูง ผู้วิจัยจึงได้นำทฤษฎีการสรุปอ้างอิงความน่าเชื่อถือของผลการวัด (Generalizability Theory) มาประยุกต์ใช้ในการหาค่าสัมประสิทธิ์การสรุปอ้างอิง (G-Coefficient) เพื่อศึกษาด้านความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบวัดทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ ซึ่งได้มีการออกแบบองค์ประกอบของการวัด (Facet) เป็น 2 ฟาเซท คือ ความยาวของแบบวัดทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และจำนวนผู้ตรวจแบบทดสอบ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับครูในการนำสารสนเทศที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ต่อไป จากการศึกษาดังกล่าว ทำให้ได้กรอบแนวคิดในการสร้างแบบวัดทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ ดังแผนภาพที่ 1



ทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์

ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

1. ความสามารถในการแก้ปัญหา
2. ความสามารถในการให้เหตุผล
3. ความสามารถในการสื่อสาร การสื่อความหมาย ทางคณิตศาสตร์ และการนำเสนอ
4. ความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้ต่างๆ ทางคณิตศาสตร์ และการเชื่อมโยงคณิตศาสตร์กับศาสตร์อื่นๆ ได้
5. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์



คุณลักษณะของแบบวัดทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์

1. ความยาวของแบบทดสอบ
 - 10 ข้อ
 - 15 ข้อ
 - 20 ข้อ
2. จำนวนผู้ตรวจ
 - 1 คน
 - 2 คน
 - 3 คน

คุณภาพของแบบวัดทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์

1. ความเที่ยงตรง
 - ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
2. ความยาก
3. อำนาจจำแนก
4. ความเชื่อมั่น
 - สัมประสิทธิ์การสรุปอ้างอิง (G-Coefficient)

แผนภาพที่ 1 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแบบวัดทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดที่สำคัญใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ “ทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์” อัมพร ม้าคนอง (2553) ได้กล่าวว่า ทักษะเป็นความสามารถหรือความชำนาญของบุคคลในการทำงาน ทักษะทางคณิตศาสตร์จึงเป็นความสามารถของบุคคลในการนำความรู้ทางคณิตศาสตร์ไปใช้ในอดีตความเจริญในสังคมยังไม่มีวิชาชีพชัดเจน ความต้องการใช้งานคณิตศาสตร์ยังไม่มากนัก การกำหนดทักษะทางคณิตศาสตร์ไว้ในหลักสูตรจึงยังไม่ชัดเจน สำหรับในปัจจุบัน สภาพสังคมมีความเจริญ

และซับซ้อนมากขึ้น ทักษะทางคณิตศาสตร์หรือความสามารถทางคณิตศาสตร์ที่มนุษย์จำเป็นต้องมีจึงต้องมากขึ้นตามไปด้วย เนื่องจากเป็นพื้นฐานของการคิด การแก้ปัญหา และการทำงาน ด้วยเหตุผลดังกล่าว หลายประเทศจึงได้มีการกำหนดทักษะและกระบวนการหรือความสามารถทางคณิตศาสตร์ไว้ในหลักสูตรคณิตศาสตร์อย่างชัดเจน โดยทั่วไปทักษะทางคณิตศาสตร์ที่หลายประเทศมุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนมักเป็นทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วยทักษะสำคัญดังนี้ การแก้ปัญหา (problem solving) การให้เหตุผล (reasoning) การสื่อสาร สื่อความหมาย และการนำเสนอ (communications and presentations) การเชื่อมโยง (connections) การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (creativity) (อัมพร ม้าคอง, 2553 : 10) ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้กำหนดสาระที่ 6 ทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วย 1 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐาน ค 6.1 มีความสามารถในการแก้ปัญหา การให้เหตุผล การสื่อสาร การสื่อความหมายทางคณิตศาสตร์และการนำเสนอ การเชื่อมโยงความรู้ต่าง ๆ ทางคณิตศาสตร์และเชื่อมโยงคณิตศาสตร์กับศาสตร์อื่น ๆ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จากมาตรฐานการเรียนรู้ดังกล่าว สามารถสรุปทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์ออกเป็น 5 ทักษะ ดังนี้

1) ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ หมายถึง การหาวิธีการคิดเพื่อคำนวณหาคำตอบจากโจทย์ปัญหาขั้นตอนเดียว และโจทย์ปัญหาที่ซับซ้อน 2) ความสามารถในการให้เหตุผลทางคณิตศาสตร์ หมายถึง การหาข้อสรุปและให้เหตุผลประกอบจากโจทย์ปัญหาที่กำหนดให้ 3) ความสามารถในการสื่อสาร การสื่อความหมายและการนำเสนอ หมายถึง การสื่อสาร การแปลความหมายจากสัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ และนำเสนอเป็นแผนภาพ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน 4) ความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้ต่าง ๆ ทางคณิตศาสตร์และเชื่อมโยงคณิตศาสตร์กับศาสตร์อื่น ๆ ได้ หมายถึง ความสัมพันธ์กันในเรื่องวิชาคณิตศาสตร์และความสัมพันธ์กันระหว่างเนื้อหาวิชาคณิตศาสตร์กับวิชาอื่น 5) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง การประยุกต์ความคิดในการหาคำตอบได้หลายทิศทางจากโจทย์จำนวนและการดำเนินการ

จะเห็นว่าทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าความรู้หรือเนื้อหาคณิตศาสตร์ จึงมีงานวิจัยที่เกี่ยวกับการสร้างแบบวัดทักษะ



กระบวนการทางคณิตศาสตร์ ในระดับชั้นต่าง ๆ ที่วัดครอบคลุมครบทั้ง 5 ด้าน ดังนี้ จริยาวดี ชวงศ์ศิริกุล (2550) ได้พัฒนาแบบวัดทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ซึ่งสอดคล้องกับ นัฐพร ตี้อัจฉนา (2552) ที่สร้างแบบวัดทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และสาคร สียางนอก (2556) สร้างแบบวัดทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ซึ่งเป็นแบบทดสอบแบบปรนัย แบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก ในทักษะที่ 1 - 4 และเป็นแบบทดสอบอัตนัย ในทักษะที่ 5

ส่วนทฤษฎีการสรุปอ้างอิงความน่าเชื่อถือของผลการวัด (Generalizability Theory) พัฒนามาจากทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม (CTT) ที่เชื่อว่าความคลาดเคลื่อนมาจาก ความคลาดเคลื่อนทุกแหล่งรวมเป็นหนึ่งเดียว ซึ่งต่อมาครอนบาค และคณะ ได้เสนอทฤษฎีสำหรับวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของผลการวัดพฤติกรรมในสถานการณ์ต่าง ๆ คณะนั้นได้มีความน่าเชื่อถือ เนื่องจากมีการวิเคราะห์แยกส่วน ความแปรปรวนของคะแนนความคลาดเคลื่อน ออกเป็นความคลาดเคลื่อนอย่างเป็นระบบ กับความคลาดเคลื่อนสุ่ม ทำให้ทราบและสามารถควบคุมแหล่งความคลาดเคลื่อนได้ตรงประเด็น ทำให้สัมประสิทธิ์ความน่าเชื่อถือของการวัดสูงขึ้น โดยทฤษฎีการสรุปอ้างอิงความน่าเชื่อถือของผลการวัด (Generalizability Theory) ต้องการสรุปอ้างอิงความเชื่อถือของคะแนนที่สังเกตได้จากแบบทดสอบที่ทำการวัดในเงื่อนไขหรือสถานการณ์ต่างๆของการทดสอบไปยังคะแนนจริง เงื่อนไขหรือสถานการณ์ของการทดสอบที่ใช้ขึ้นอยู่กับกรอบการออกแบบ โดยคำนวณและแปลความหมายได้ 2 ลักษณะ ได้แก่ ความน่าเชื่อถือของผลการวัดสำหรับใช้ตัดสินใจเชิงสัมพัทธ์ (Relative decision) และความน่าเชื่อถือของผลการวัดสำหรับใช้ตัดสินใจเชิงสัมบูรณ์ (Absolute decision) ทฤษฎีการสรุปอ้างอิงความน่าเชื่อถือของผลการวัด (Generalizability Theory) เป็นทั้งวิธีการประเมินความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือและเป็นการออกแบบการวัดให้ได้ผลของการวัดที่มีความเชื่อมั่น (Reliability) นำมาใช้ในการศึกษาค่าสัมประสิทธิ์การสรุปอ้างอิง (G-Coefficient) เพื่อเป็นการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ในด้านความเชื่อมั่น ทำให้สัมประสิทธิ์ความน่าเชื่อถือของการวัดสูงขึ้น ถึงระดับที่ต้องการ สามารถนำผลที่ได้ไปใช้เป็นสารสนเทศในการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2555 : 12-25)

วิธีการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ เป็นนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในสังกัด กรุงเทพมหานคร ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 430 โรงเรียน มีนักเรียนทั้งสิ้น 36,087 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในสังกัด กรุงเทพมหานคร ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 11 โรงเรียน จำนวน 420 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Sampling) มีขั้นตอนการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. สืบหาข้อมูลประชากรของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ คือ สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร แล้วจัดทำกรอบของการสุ่ม (Sampling Frame) โดยอาศัยลักษณะการแบ่งขนาดของโรงเรียน

2. กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของศิริชัย กาญจน-วาสิและคณะ (2544: 133) โดยผู้วิจัยประมาณค่าเฉลี่ยของประชากรที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ($\alpha=.05$) และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อน (E) ของการประมาณค่าเฉลี่ย $\pm 10\%$ พบว่าต้องใช้กลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย จำนวน 397 คน

3. สุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) กำหนดให้กลุ่มเขตเป็นหน่วยการสุ่ม เนื่องจากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน (O – NET) ของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ(องค์การมหาชน) ผลการทดสอบวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2558 พบว่า โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีผลคะแนนเฉลี่ยที่ไม่ต่างกันมากนัก คือประมาณ 43.96 ดังนั้นจึงทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างมา 1 กลุ่มเขต ได้กลุ่มกรุงเทพใต้

4. สุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) และมีโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม (Unit) เมื่อพิจารณาตามขนาดสามารถแบ่งออกเป็น โรงเรียนขนาดใหญ่ 5 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 20 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดเล็ก 32 โรงเรียน ทำการสุ่มมาร้อยละ 20 ของแต่ละขนาด ได้จำนวน 11 โรงเรียน แบ่งออกเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 1 โรงเรียน โรงเรียน



ขนาดกลาง จำนวน 4 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 6 โรงเรียน โดยกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนแต่ละขนาดเป็นส่วนหนึ่งกับจำนวนหน่วยทั้งหมดในชั้นภูมิ

5. ทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Sampling) โดยสุ่มห้องเรียน จากทุกโรงเรียน ในแต่ละขนาด มาร้อยละ 20 ได้จำนวนห้องเรียนและจำนวนนักเรียนที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือแบบวัดทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบทดสอบอัตนัย จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 วัดความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ ตอนที่ 2 วัดความสามารถในการให้เหตุผลทางคณิตศาสตร์ ตอนที่ 3 วัดความสามารถในการสื่อสาร การสื่อความหมายทางคณิตศาสตร์ และการนำเสนอ ตอนที่ 4 วัดความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้ต่าง ๆ ทางคณิตศาสตร์และเชื่อมโยงคณิตศาสตร์กับศาสตร์อื่น ๆ และตอนที่ 5 วัดการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และใช้เกณฑ์การตรวจให้คะแนนแบบภาพรวม (Holistic Scoring Rubric) โดยให้คะแนนเป็น 4 ระดับมีขั้นตอนการสร้างแบบวัดทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบทดสอบ และศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ 5 ทักษะ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 แล้วนำมาเขียนเป็น นิยามศัพท์เฉพาะ และกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ วิเคราะห์เนื้อหาวิชาคณิตศาสตร์ โดยแบ่งเนื้อหาตามสาระการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ 5 สาระ

2. สร้างแบบวัดทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ 5 ทักษะ โดยวิเคราะห์ตามเนื้อหาวิชาคณิตศาสตร์ และวิเคราะห์เนื้อหาวิชาอื่น ๆ ของชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ปรากฏดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนข้อที่สร้างขึ้น จำแนกตามสาระการเรียนรู้และทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์

สาระ	ทักษะที่ 1 การแก้ปัญหา		ทักษะที่ 2 การให้เหตุผล	ทักษะที่ 3 การสื่อสาร	ทักษะที่ 4 การเชื่อมโยง		ทักษะที่ 5 ความคิดสร้างสรรค์
	แก้ปัญหาขั้น ตอนเดียว	แก้ปัญหา ซับซ้อน			คณิตศาสตร์ กับ คณิตศาสตร์	คณิตศาสตร์ กับ วิชาอื่น	
สาระที่ 1	2	2	2	2	-	-	2
สาระที่ 2	1	1	1	1	-	-	-
สาระที่ 3	-	-	1	1	-	-	2
สาระที่ 4	-	-	1	1	-	-	2
สาระที่ 5	-	-	1	1	-	-	-
สาระที่ 1 กับ 2	-	-	-	-	1	-	-
สาระที่ 1 กับ 4	-	-	-	-	1	-	-
สาระที่ 2 กับ 3	-	-	-	-	1	-	-
ภาษาไทย	-	-	-	-	-	1	-
วิทยาศาสตร์	-	-	-	-	-	1	-
สังคมฯ	-	-	-	-	-	1	-
รวม	3	3	6	6	3	3	6

5. นำแบบทดสอบที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ผู้ควบคุมปริญญาโททำการปรับแก้ตามข้อเสนอแนะ แล้วนำแบบทดสอบฉบับร่างมาทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และเกณฑ์การให้คะแนนแบบรูบริค โดยเสนอผู้เชี่ยวชาญทางด้านคณิตศาสตร์ 3 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญทางด้านการวัดผลการศึกษา จำนวน 2 ท่าน พิจารณาตรวจแบบทดสอบในแต่ละข้อว่าตรงตามเนื้อหาและพฤติกรรมที่ต้องการวัดในแต่ละด้านหรือไม่ ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ทั้งฉบับตั้งแต่ 0.60 – 1.00



การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ตรวจสอบโดยวิเคราะห์ความสอดคล้อง หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 จึงนำไปใช้วัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
2. ค่าความยาก (Difficulty) ของแบบวัดทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ โดยคำนวณจากดัชนีค่าความยาก (P) ค่าอยู่ระหว่าง 0.20 – 0.80 จึงนำไปใช้วัดความสามารถของผู้เรียนได้
3. ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ของแบบวัดทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ โดยคำนวณจากดัชนีค่าอำนาจจำแนก (D) ซึ่งค่าตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป ถือว่าเป็นข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนก
4. ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบวัดทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient : α) ซึ่งค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไปถือว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูงนำไปใช้ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ติดต่อโรงเรียนที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา และกำหนดวันเวลาสำหรับการทดสอบ
2. นำแบบวัดทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ ไปทำการเก็บข้อมูลกับนักเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 420 คน โดยชี้แจงให้นักเรียนทราบวัตถุประสงค์และวิธีการทำแบบทดสอบ เพื่อให้มีความเข้าใจในการทำแบบทดสอบ
3. เก็บรวบรวมแบบวัดทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ จากนั้นตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบทดสอบ ซึ่งพบว่าแบบทดสอบที่ใช้ได้มีจำนวน 370 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 88.09 ของแบบทดสอบทั้งหมด แล้วจึงทำการตรวจให้คะแนน

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์คุณภาพของแบบวัดทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ที่สร้างขึ้น โดยวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบวัดทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ และวิเคราะห์หาค่าความยาก อำนาจจำแนก และหาความเชื่อมั่นของแบบวัดทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์จากค่าสัมประสิทธิ์การสุรूपอ้างอิง (G - Coefficient) ตามทฤษฎีการ

สรุปอ้างอิงความน่าเชื่อถือของผลการวัด (Generalizability Theory) โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์การสรุปอ้างอิงเชิงตัดสินใจสัมบูรณ์ (ρ^2_{Abs}) ค่าสัมประสิทธิ์การสรุปอ้างอิงเชิงตัดสินใจสัมพัทธ์ (ρ^2_{Rel}) ด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป G_String version 6.3.8

ผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย โดยได้ผลสรุปตามลำดับ ดังนี้

1. การสร้างแบบวัดทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ได้แบบวัดทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ มีลักษณะเป็นแบบทดสอบอัตนัย จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 วัดความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ ตอนที่ 2 วัดความสามารถในการให้เหตุผลทางคณิตศาสตร์ ตอนที่ 3 วัดความสามารถในการสื่อสาร การสื่อความหมายทางคณิตศาสตร์ และการนำเสนอ ตอนที่ 4 วัดความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้ต่าง ๆ ทางคณิตศาสตร์และเชื่อมโยงคณิตศาสตร์กับศาสตร์อื่น ๆ และตอนที่ 5 วัดการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และได้คุณภาพของเครื่องมือแบบวัดทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ที่สร้างขึ้น ดังนี้ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ซึ่งตรวจสอบโดยวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาตั้งแต่ 0.60 – 1.00 ค่าความยากและอำนาจจำแนก ซึ่งมีค่าความยาก (Difficulty) ตั้งแต่ 0.40 – 0.80 ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ตั้งแต่ 0.20 – 0.35 และประมาณค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.96 สามารถนำไปใช้เป็นแบบทดสอบวัดความสามารถของผู้เรียนได้

2. ผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ โดยการประยุกต์ใช้ทฤษฎีการสรุปอ้างอิงความน่าเชื่อถือของผลการวัด (Generalizability Theory)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแบบวัดทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์การสรุปอ้างอิงเชิงตัดสินใจสัมบูรณ์ (ρ^2_{Abs}) และค่าสัมประสิทธิ์การสรุปอ้างอิงเชิงตัดสินใจสัมพัทธ์ (ρ^2_{Rel}) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป G_String version 6.3.8 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การสรุปอ้างอิงของ



แบบวัดทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ ซึ่งออกแบบการวัดเป็นแบบ Two-facet design โดยมีรูปแบบการวัดเป็น $p \times i \times r$ เมื่อ p แทน ผู้สอบ i แทน ความยาวของแบบทดสอบ และ r แทน จำนวนผู้ตรวจแบบทดสอบ

ผลจากการศึกษาพบว่า แบบวัดทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ มีค่าสัมประสิทธิ์การสรุปร่าง (G – Coefficient) สูง ผลปรากฏ ดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าสัมประสิทธิ์การสรุปร่างของแบบวัดทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ จำแนกตาม ความยาวของแบบทดสอบ และจำนวนผู้ตรวจ

ความยาวของแบบทดสอบ	จำนวนผู้ตรวจ	ρ^2
10	1	0.827
	2	0.842
	3	0.847
15	1	0.871
	2	0.885
	3	0.890
20	1	0.895
	2	0.909
	3	0.913

จากตาราง 2 พบว่า ความยาวของแบบทดสอบ 10 ข้อ จำนวนผู้ตรวจ 1 คน มีค่าสัมประสิทธิ์การสรุปร่างต่ำที่สุด เท่ากับ 0.827 ส่วนความยาวของแบบทดสอบ 20 ข้อ จำนวนผู้ตรวจ 3 คน มีค่าสัมประสิทธิ์การสรุปร่างสูงที่สุด เท่ากับ 0.913

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. แบบวัดทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดในการสร้างแบบวัดสาระที่ 6 ด้านทักษะ

กระบวนการทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ตามมาตรฐานการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย 1) ความสามารถในการแก้ปัญหา 2) ความสามารถในการให้เหตุผล 3) ความสามารถในการสื่อสาร การสื่อความหมายทางคณิตศาสตร์และการนำเสนอ 4) ความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้ต่าง ๆ ทางคณิตศาสตร์ และเชื่อมโยงคณิตศาสตร์กับศาสตร์อื่น ๆ ได้ และ 5) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551 : 90) ที่ประกอบด้วย 6 สาระการเรียนรู้ 5 สาระแรกเป็นสาระการเรียนรู้ที่เกี่ยวกับเนื้อหาประกอบด้วย จำนวนและการดำเนินการ การวัด เรขาคณิต พีชคณิต และการวิเคราะห์ข้อมูลและความน่าจะเป็น ส่วนสาระที่ 6 เป็นสาระการเรียนรู้ที่เกี่ยวกับทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ ซึ่งในแต่ละสาระการเรียนรู้จะแบ่งออกเป็นมาตรฐานต่าง ๆ สำหรับสาระการเรียนรู้ที่ 6 ทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ มี 1 มาตรฐาน คือ มีความสามารถในการแก้ปัญหา การให้เหตุผล การสื่อสาร การสื่อความหมายทางคณิตศาสตร์และการนำเสนอ การเชื่อมโยงความรู้ต่าง ๆ ทางคณิตศาสตร์ และเชื่อมโยงคณิตศาสตร์กับศาสตร์อื่น ๆ ได้ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของจริยาวดี ชวงศ์ศิริกุล (2550) ที่ได้พัฒนาแบบวัดทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 นัฐพร ต้อจันตา (2552) สร้างแบบวัดทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และสาคร สียางนอก (2556) สร้างแบบวัดทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ซึ่งได้สร้างแบบทดสอบเป็นแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก ในทักษะที่ 1 - 4 และเป็นแบบทดสอบอัตนัย ในทักษะที่ 5

คุณภาพของเครื่องมือแบบวัดทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เป็นดังนี้ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน มีค่าความเที่ยงตรง ตั้งแต่ 0.60 ถึง 1.00 ซึ่งมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เป็นไปตามเกณฑ์แบบทดสอบที่มีคุณภาพ กล่าวคือ ดัชนีความสอดคล้อง มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (ไพศาล วรคำ, 2556: 268 - 269) ค่าความยากและอำนาจจำแนก พบว่ามีค่าความยากตั้งแต่ 0.40 ถึง 0.80 และมีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ถึง 0.35 ซึ่งมีค่าความยากและอำนาจจำแนกอยู่ใน



เกณฑ์ที่กำหนด สอดคล้องกับ ล้วน สายยศ (2539: 184) ที่กล่าวว่าค่าความยากของข้อสอบควรอยู่ระหว่าง 0.20 ถึง 0.80 และสอดคล้องกับ สุวิมล ติรภานันท์ (2551: 151) ที่กล่าวว่าค่าอำนาจจำแนกของข้อสอบควรมีค่าตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป ซึ่งจะเห็นได้ว่าแบบวัดทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่สร้างขึ้น มีค่าความยากและอำนาจจำแนกเหมาะสมตามเกณฑ์ สามารถใช้วัดทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ได้

2. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแบบวัดทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ โดยการประยุกต์ใช้ทฤษฎีการสรุปอ้างอิงความน่าเชื่อถือของผลการวัด (Generalizability Theory) ค่าสัมประสิทธิ์การสรุปอ้างอิงของแบบวัดทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ ที่มีความยาวของแบบทดสอบ และจำนวนผู้ตรวจแตกต่างกัน พบว่าแบบวัดทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ มีคุณภาพด้านความเชื่อมั่น (G - Coefficient) สูง และพบว่าเมื่อเพิ่มจำนวนผู้ตรวจหรือจำนวนแบบทดสอบ จะทำให้ค่าสัมประสิทธิ์การสรุปอ้างอิงเพิ่มสูงขึ้น แสดงว่าการให้คะแนนของผู้ตรวจมีความสอดคล้องกันสูง ซึ่งสอดคล้องกับ ส.วาสนา ประवालพฤษก์ (ติเรก ทวยมีฤทธิ์, 2545 : 229; อ้างอิงจาก ส.วาสนา ประवालพฤษก์) ที่ได้อธิบายไว้ว่า ไม่ว่าจะใช้วิธีใดในการตรวจให้คะแนน ถ้าทำได้ควรตรวจให้คะแนนโดยผู้ตรวจหลาย ๆ คนแล้วใช้คะแนนเฉลี่ยหรือคะแนนรวมแทนความสามารถของผู้สอบ จะทำให้ผลการวัดมีความเชื่อมั่นสูงขึ้น และจากการที่การให้คะแนนมีความสอดคล้องกันสูง เนื่องจากผู้ตรวจมีความเข้าใจตรงกันกับคำชี้แจงของเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนดไว้ ทำให้ผลการตรวจของผู้ตรวจแต่ละคนมีความสอดคล้องกันมากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Suzanne et al. (ปริวิตา ปิอาทิตย์, 2545 : 66; อ้างอิงจาก Suzanne et al. , 1997) ที่ว่าความคลาดเคลื่อนที่เนื่องมาจากผู้ตรวจจะมีค่าน้อยมาก เมื่อมีการตรวจให้คะแนนแบบประเมินรวม และมีเกณฑ์การให้คะแนนแบบรูปรีค ดังนั้นเพื่อให้ผลการตรวจให้คะแนนมีความสอดคล้องภายในผู้ตรวจสูงขึ้น จึงควรมีการออกแบบทั้งการให้คะแนนแบบรูปรีค และการฝึกหรืออบรมผู้ตรวจ และเป็นที่น่าสังเกตว่าหากต้องการให้ผลการวัดมีค่าสัมประสิทธิ์การสรุปอ้างอิงสูงตามกำหนด สามารถดำเนินการได้ 2 กรณี (1) ถ้าแบบทดสอบมีจำนวนน้อย จะต้องใช้ผู้ตรวจที่มีจำนวนมากขึ้น (2) ถ้าผู้ตรวจมีเพียงพอใช้แบบทดสอบที่มีจำนวนน้อย ทั้งนี้จะเพิ่มความยาวของแบบทดสอบหรือ

ผู้ตรวจนั้น จะต้องพิจารณาว่าสามารถปฏิบัติได้จริง มีความสะดวกและประหยัด ในการเรียนการสอนเราสามารถเพิ่มความยาวของแบบทดสอบได้มากกว่าเพิ่มจำนวน ผู้ตรวจ โดยเฉพาะการใช้ครูจำนวนมากเป็นสิ่งที่ทำได้ยากสำหรับการประเมินใน โรงเรียน แต่การเพิ่มจำนวนความยาวของแบบทดสอบทำได้ง่ายกว่า

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ในการตรวจแบบทดสอบที่มีลักษณะเป็นแบบทดสอบอัตนัย ควรมีผู้ตรวจ มากกว่า 1 คน ซึ่งในทางปฏิบัติอาจเป็นไปได้ยาก แต่เมื่อการตรวจให้คะแนนเป็นการ ตัดสินใจที่สำคัญและเป็นแบบทดสอบอัตนัย ก็ควรมีผู้ตรวจหลายคน เพื่อให้ได้ ค่าสัมประสิทธิ์การสรุปอ้างอิงของแบบทดสอบที่เชื่อถือได้

1.2 ในการตรวจให้คะแนนแบบทดสอบอัตนัย ควรมีการฝึกอบรมผู้ตรวจให้ มีความเข้าใจตรงกัน ทั้งในหลักการตรวจโดยทั่วไป เนื้อหาที่มุ่งหวัง และควรเน้นให้ ผู้ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดให้อย่างเคร่งครัด และในการคัดเลือกผู้ตรวจ ต้องเป็นผู้สอนในรายวิชานั้นๆ ควรมีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในการสอน มากพอสมควร เพื่อให้ได้ค่าสัมประสิทธิ์การสรุปอ้างอิงของแบบทดสอบที่เชื่อถือได้

1.3 ในกรณีที่ใช้แบบทดสอบที่มีความยาวน้อย ควรเพิ่มจำนวนผู้ตรวจ เพื่อให้ผลการตรวจมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการพัฒนาแบบวัดทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ สำหรับ นักเรียนระดับชั้นอื่น ๆ

2.2 ควรมีการศึกษาลักษณะเดียวกัน โดยเพิ่มวิธีการตรวจ และศึกษาว่าวิธี การตรวจให้คะแนนแบบใดจะให้ค่าสัมประสิทธิ์การสรุปอ้างอิงที่เหมาะสมที่สุด

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.



- ดิเรก ทวยมีฤทธิ์. (2545). การประมาณค่าสัมประสิทธิ์การสรุปอ้างอิงของการทดสอบ
ภาคปฏิบัติร่วมาตฐาน วิชาดนตรีและนาฏศิลป์ ระดับประถมศึกษา.
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- จรรย์วดี ชูวงศ์ศิริกุล. (2550). การพัฒนาแบบวัดทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์
ของนักเรียนชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ
ศึกษาภูเก็ต. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช,
นนทบุรี.
- นัฐพร ต้อจันทา. (2552). การสร้างแบบวัดทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์สำหรับ
นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ปวีณา ปีอาทิตย์. (2545). การศึกษาจำนวนผู้ประเมินและจำนวนงานเขียนที่เหมาะสม
เมื่อใช้เกณฑ์การให้คะแนนที่ต่างกัน. ภาควิชาวิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ไพศาล วรรคา. (2556). การวิจัยทางการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 6). มหาสารคาม :
ตักสิลาการพิมพ์.
- ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. (2539). เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้. กรุงเทพฯ
: สุวีริยาสาส์น.
- ศิริชัย กาญจนวาสี ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และ ดิเรก ศรีสุขโข. (2544). การเลือกใช้สถิติ
ที่เหมาะสมสำหรับงานวิจัย. กรุงเทพฯ : บุญศิริการพิมพ์.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2555). ทฤษฎีการทดสอบแนวใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สาคร สียงนอก. (2556). การพัฒนาแบบวัดทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์
สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม, มหาสารคาม.
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2551). การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์
: แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัมพร ม้าคนอง. (2553). ทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์ : การพัฒนาเพื่อ
พัฒนาการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บทที่

4

การพัฒนาสื่อแอนิเมชันเพื่อปลูกฝังคุณธรรมโดยใช้เทคนิคการนำเสนอแบบสตอรี่ไลน์ สำหรับนักเรียนประถมศึกษาปีที่ 6

The Animation Development to Engage Ethics of Grade 6 Students Using Process of Storyline Technique

ธนีนวราภานต์ ณัฏฐ์ชนะกุล และ เนติรัฐ วีระนาคินทร์

Thaneevarakarn Natchanakun and Natirath Weeranakin





การพัฒนาสื่อแอนิเมชันเพื่อปลูกฝังคุณธรรมโดยใช้ เทคนิคการนำเสนอแบบสตอรีไลน์ สำหรับนักเรียนประถมศึกษาปีที่ 6

The Animation Development to Engage Ethics of Grade 6
Students Using Process of Storyline Technique

ธนิวรรกานต์ ณัฐฐ์ชนะกุล¹ และ เนติรัฐ วิระนาคินทร์²

Thaneevarakarn Natchanakun and Natirath Weeranakin

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาสื่อแอนิเมชัน 2 มิติ เพื่อปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมเรื่องศีล 5 สำหรับนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยใช้ประชากรในการศึกษาวิจัยเป็นนักเรียนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 3 ห้องเรียน รวม 96 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สื่อการ์ตูนแอนิเมชัน 2 มิติ แบบวัดผลการพัฒนาสื่อแอนิเมชัน และแบบสอบถามความพึงพอใจ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ผลการวิจัยพบว่าสื่อแอนิเมชัน 2 มิติ ที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพต่อการเรียนรู้สำหรับนักเรียนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรม

¹ คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 41/20 ตำบลขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย มหาสารคาม 44150 โทรฯ : 043-754321-40 ต่อ 5177, 5311 email : it.msu.ac.th@gmail.com

² คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 41/20 ตำบลขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย มหาสารคาม 44150 โทรฯ : 043-754321-40 ต่อ 5177, 5311 email : natirath.w@msu.ac.th

ราชูปถัมภ์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 นอกจากนี้นักเรียนยังมีความพึงพอใจต่อสื่อแอนิเมชัน 2 มิติ เรื่องศีล 5 ที่พัฒนาขึ้นอยู่ในในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสื่อแอนิเมชัน 2 มิติ เรื่องศีล ๕ นี้สามารถนำไปใช้ประกอบการเรียนการสอนในรายวิชาที่เกี่ยวข้องได้

คำสำคัญ : แอนิเมชัน 2 มิติ ; คุณธรรมจริยธรรม ; ศีล 5

Abstract

This research is aimed at developing two-dimensional animation media to cultivate ethics and morality regarding the Five Precepts among students in elementary education level. The sample was obtained by the purposive sampling method and totaled 96 Grade 6 students from three classrooms at Valaya Alongkorn Rajabhat University Demonstration School under the Royal Patronage. The research tools included two-dimensional animated cartoons and the questionnaire on student satisfaction. The statistical tool used for data analysis was the mean. The research results found that the 2D animation developed was effective for the learning of students at the Demonstration School of Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage. In addition, the students were satisfied with the 2D animation of the 5 precepts developed at every level. This 2-dimensional animation were able to be used in combination with teaching related subjects.

Keywords : two-dimensional animation; ethics and morality; the Five Precepts

บทนำ

ชาวพุทธต่างก็ปฏิบัติตามวิถีพุทธโดยการนับถือศีลห้าเป็นแนวในการดำรงชีวิต เมื่อมีพิธีกรรมทางศาสนาพระก็ยังมีกรให้ศีลแก่พุทธมามกะโดยเป็นภาษาบาลีจนชาวพุทธจำได้ขึ้นใจแม้จะเข้าใจแต่ว่าไม่ได้เกิดผลทางปฏิบัติ เนื่องจากมาจากวิธีสอนไม่เน้นให้เห็นถึงเหตุและผลในทางปฏิบัติจึงจะเห็นให้จากปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมไทย



ไม่ว่าจะเป็นปัญหาทางอาชญากรรมการทำลายล้างผลาญซึ่งกันและกัน การปล้นชิงทรัพย์สินการทำความผิดทางเพศการโกหกหลอกลวง และการเสพสิ่งเสพติดให้โทษ ดังเช่นที่ปรากฏเป็นข่าวทางสื่อสารมวลชนอยู่บ่อยๆ ตลอดถึงปัญหาทางสังคม เศรษฐกิจการเมืองการปกครอง เมื่อว่าโดยสรุปล้วนแต่เป็นการประพฤติดีใน เรื่องการละเมิดศีล 5 ทั้งสิ้น (พระพรหมคุณาภรณ์, 2552)

อย่างไรก็ตามเนื้อหาในการเรียนการสอนบางครั้งก็ซับซ้อน ทำให้ยากต่อความเข้าใจ การสร้างสรรค์สื่อการสอนจึงจำเป็นต้องถ่ายทอดจินตนาการจากสิ่งที่ยากให้ เป็นสิ่งที่ง่ายต่อการรับรู้และเข้าใจด้วยกรรมวิธีต่างๆ นอกจากจะช่วยอำนวยความสะดวก ในการทำงานแล้ว ผู้ใช้ยังได้รับประโยชน์และเพลิดเพลินในการเรียนรู้อีกด้วย เช่น การนำมัลติมีเดีย ซึ่งหมายถึง การนำองค์ประกอบของสื่อชนิดต่างๆ มาผสมผสาน เข้าด้วยกัน ซึ่งประกอบด้วย ตัวอักษร(Text) ภาพนิ่ง (Still Image) ภาพเคลื่อนไหว (Animation) เสียง (Sound) และวิดีโอ (Video) โดยผ่านกระบวนการทางระบบ คอมพิวเตอร์เพื่อสื่อความหมายกับผู้ใช้อย่างมีปฏิสัมพันธ์ (Interactive Multimedia) และได้บรรลุผลตรงตามวัตถุประสงค์การใช้งาน ในส่วนของแต่ละองค์ประกอบของ มัลติมีเดียจะมีทั้งข้อดี-ข้อเสียที่แตกต่างกันไปตามคุณลักษณะและวิธีการใช้งาน สำหรับประโยชน์ที่จะได้รับจากมัลติมีเดียมีมากมาย นอกจากจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ในการดำเนินงานแล้ว ยังเพิ่มประสิทธิผลของความคุ้มค่าในการลงทุนอีกด้วย อีกทั้ง เนื้อหาการเรียนการสอนที่เป็นนามธรรม และมุ่งเน้นเพื่อให้เกิดพฤติกรรมในการนำ มาประพฤติดีปฏิบัติในชีวิตจริง แต่รูปแบบการสอน/การนำเสนอไม่ว่าจะเป็นในโรงเรียน หรือทางพระพุทธศาสนา มีรูปแบบการสอน/การนำเสนอที่ไม่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (ทวีศักดิ์ กาญจนสุวรรณ, 2552)

จากที่กล่าวมาแล้ว หากได้มีการนำเสนอโดยเฉพาะอย่างยิ่งการสอนศีล 5 เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ และการนำเสนอที่มีความหมาย ถ้ามีการประยุกต์การนำเสนอ โดยใช้สื่อแอนิเมชันและกระบวนการนำเสนอโดยใช้รูปแบบสตอรี่ไลน์ น่าทำให้ผู้เรียน เกิดจินตนาการในการเรียนรู้ ผู้เรียนสามารถเข้าใจในเนื้อหาการเรียนได้ดียิ่งขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยได้นำวิธีการแบบสตอรี่ไลน์ประยุกต์ใช้การสร้างสื่อแอนิเมชัน 2 มิติ เพื่อ แก้ปัญหาดังกล่าวข้างต้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้านำมาใช้กับเด็กซึ่งถือว่าเป็นผ้าขาวถ้า หากได้รับการแต่งแต้มสีให้สวยงามโดยตั้งแต่แรกเริ่มน่าจะเป็นแนวทางในการดำเนิน

ชีวิตตามหลักพระพุทธศาสนาอย่างได้ผล ซึ่งนักเรียนประถมศึกษาปีที่ 6 ยังเป็นเด็ก ผ่าขาวและยังมีรายวิชาพระพุทธศาสนาเรียนในชั้นเรียนอยู่แล้วจะได้รับความรู้ความ เข้าใจเรื่อง ศีลห้าได้ง่ายขึ้นและความสนุกเพลิดเพลินไม่น่าเบื่อและเปลี่ยนเจตคติใน การใช้ชีวิตตามหลักพระพุทธศาสนาหลักการใช้ชีวิตที่ถูกต้องและสามารถนำไปใช้ใน ชีวิตประจำวันได้อีกรวมถึงจะได้เป็นรากฐานสำคัญของสังคมไทย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาสื่อแอนิเมชัน 2 มิติ เพื่อปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมเรื่องศีล 5 สำหรับการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6
2. เพื่อศึกษาผลการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผ่านสื่อแอนิเมชัน โดยเปรียบเทียบระหว่างก่อนและหลังการได้รับชมสื่อแอนิเมชัน 2 มิติเรื่องศีล 5
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ภายหลังจาก เรียนรู้ผ่านสื่อแอนิเมชัน 2 มิติเพื่อปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมเรื่องศีล 5

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแอนิเมชัน 2 มิติ

คำว่า แอนิเมชัน (animation) รวมทั้งคำว่า animate และ animator มาจาก รากศัพท์ละติน “animare” ซึ่งมีความหมายว่าทำให้มีชีวิตภาพยนตร์แอนิเมชันจึง หมายถึงการสร้างสรรคสายเส้นและรูปทรงที่ไม่มีชีวิต ให้เคลื่อนไหวเกิดมีชีวิตขึ้นมาได้

แอนิเมชัน (Animation) หมายถึง กระบวนการที่เฟรมแต่ละเฟรมของภาพยนตร์ ถูกผลิตขึ้นต่างจาก กันทีละเฟรมแล้วนำมาร้อยเรียงเข้าด้วยกัน โดยการฉายต่อเนื่อง กันไม่ว่าจาก วิธีการ ใช้คอมพิวเตอร์กราฟิก ถ่ายภาพรูปรูปร่าง หรือ หรือรูปถ่ายแต่ละ ขณะของหุ่นจำลองที่ค่อยๆ ขยับเมื่อนำภาพดังกล่าวมาฉาย ด้วยความเร็ว ตั้งแต่ 16 เฟรมต่อวินาที ขึ้นไป เราจะเห็นเหมือนว่า ภาพดังกล่าวเคลื่อนไหวได้ต่อเนื่องกัน ทั้งนี้ เนื่องจากการเห็นภาพติดตาในทาง คอมพิวเตอร์ การ จัดเก็บภาพแบบแอนิเมชันที่ ใช้กันอย่างแพร่หลายในอินเทอร์เน็ต ได้แก่เก็บในรูปแบบ GIF MNG SVG และ แฟลช แอนิเมชันแบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ

ก) แอนิเมชัน 2 มิติ (2D Animation) คือ ภาพเคลื่อนไหวแบบ 2 มิติ มองเห็นทั้งความสูงและความกว้าง ซึ่งจะมีความเหมือนจริงพอสมควร และในการ



สร้างจะไม่ สลับซับซ้อนมากนักตัวอย่าง เช่น การ์ตูนที่เรื่อง One Piece โดเรมอน หรือ ภาพเคลื่อนไหวที่ ปรากฏตามเว็บต่างๆ รวมทั้ง Gif Animation เป็นต้น โดยจะสร้างภาพด้วยการร่างภาพแบบเซลล์ แอนิเมชัน ซึ่งโปรแกรมที่ใช้ในการสร้างแอนิเมชัน 2 มิติ ที่ได้รับความนิยมกันมากโปรแกรมหนึ่งคือ Macromedia Flash เนื่องจากสามารถเพิ่มเสียงประกอบกับแอนิเมชันที่ทำการสร้างได้ไม่ยากนัก และได้ผลที่สวยงาม (วัตถุที่มีลักษณะเป็น 2 มิติ เราสามารถมองเห็นวัตถุได้เพียงด้านเดียว)

ข) แอนิเมชัน 3 มิติ คือ เป็นการพัฒนามาจากแอนิเมชัน 2 มิตินั่นเอง คือ การนำภาพที่เป็น 2 มิติ มาทำการเปลี่ยนเส้นให้เป็นโมเดล 3 มิติ ด้วยชุดคำสั่งต่างๆ ของโปรแกรม เนื่องจากคุณลักษณะของภาพ 3 มิติส่วนใหญ่จะได้มาจากการคำนวณ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงค่าตัวเลข ในขณะที่ทำการคำนวณจะมีผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงลักษณะต่างๆ ของวัตถุ โดยจะต้องกำหนด คุณลักษณะต่างๆ ให้เหมาะสมตามต้องการ ตั้งแต่แรก ตัวอย่างของ ได้แก่ หุ่น ดินน้ำมัน การใช้ เทคนิคการบันทึกภาพหยุดการเคลื่อนไหวของวัตถุที่กำลังเคลื่อนที่ (stop motion) การใช้โปรแกรม คอมพิวเตอร์ ในการสร้างรูปทรง สี พื้นผิว แสง สร้างการเคลื่อนไหว

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่องศีล 5

ศีล (Morality) คือ ความปกติ และการรักษาศีลก็คือ ความตั้งใจรักษาปกติของตน อันเป็นหลักปฏิบัติที่ไม่ทำให้เดือดร้อนแก่ตนเองและผู้อื่น (พระเทพเวที, 2532) และเป็นหลักแห่งความประพฤติที่ไม่ทำให้เกิดความสะอาดทางกายและวาจาให้เรียบร้อย (พระพรหมคุณาภรณ์, 2546) ศีลมีหลายประเภท เช่น ศีล 5 ศีล 8 ศีล 10 และศีล 227 ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ปฏิบัติ แต่ศีลที่ควรกระทำเพื่อให้เกิดความปกติในสังคมก็คือศีล 5 เพราะสะดวกและง่ายที่จะปฏิบัติ มีดังนี้คือ (1) พึงละเว้นจากการฆ่าสัตว์ตัดชีวิต (2) พึงละเว้นจากการลักขโมย ฉ้อฉล (3) พึงละเว้นจากการประพฤติผิดในกาม (4) พึงละเว้นจากการพูดเท็จ และ (5) พึงละเว้นจากการดื่มเครื่องดองของเมา ศีลทั้ง 5 ข้อนี้ เป็นหลักจำเป็นหลักในสังคมมนุษย์ที่จะต้องปฏิบัติเพื่อให้เกิดความปกติ ทั้งในตนเองและสังคม เพราะคนเราจะเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ได้นั้น มิใช่ว่าจะเกิดมาเป็นมนุษย์เท่านั้น จะต้องมียธรรมสำหรับมนุษย์อีกด้วย (สมเด็จพระญาณสังวร, 2538) โดยช่วยควบคุมความประพฤติมิให้พลาดถลาลลงในความชั่วอย่างใดอย่างหนึ่ง จึงจัดอยู่ในระดับศีลธรรมอันเป็นมูลฐานที่จะนำไปสู่ความสงบของจิตใจ ถ้าหาก

ความสะอาดทางกายและวาจาไม่มีแล้ว เราก็ไม่สามารถทำจิตใจให้สงบได้ มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่อยู่ร่วมกันโดยมีกฎ ระเบียบ กติกาและข้อบังคับต่าง ๆ ของสังคมเป็นตัวกำหนดเพื่อให้มนุษย์อยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข มีสันติสุขและเสรีภาพในสังคม ความรับผิดชอบของมนุษย์ที่มีต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชนและสังคม มีผลเชื่อมโยงการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ให้มีคุณภาพ

ศิลปะ 5 นั้น เป็นเรื่องที่ทุกคนรู้จักกันดี เพียงแต่ที่ตั้งใจจะรักษาศิลปะให้ครบทั้ง 5 ข้อตลอดเวลาในยุคปัจจุบัน มิใช่เรื่องที่กระทำได้ง่าย สำหรับบุคคลโดยทั่วไป การรักษาศิลปะ จึงเป็นบุญอันพิเศษอย่างยิ่ง เพราะได้ทั้งบุญจากการบำเพ็ญมหาทาน และบุญจากการรักษาศิลปะ และนี่เป็นเพียงศิลปะ 5 อันเป็นเบื้องต้นเท่านั้น หากรักษาศิลปะในข้อที่สูงยิ่งขึ้นไป ย่อมเป็น มหาทานอันยิ่งใหญ่ เป็นบุญอันยิ่งใหญ่ ที่สามารถชำระจิตใจให้สะอาดบริสุทธิ์อย่างสุดที่จะประมาณได้ดังนั้นการปูพื้นฐานในการดำเนินชีวิตตามหลักพระพุทธศาสนา เรื่องศิลปะ 5 เป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินชีวิตให้เป็นแบบปกติสุข

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสตอรีไลน์

หากพิจารณาความหมายของ Storyline นั้น วลัย พานิช (อ้างใน อรรถพล อนันตวสกุล, 2545) มาจากคำว่า Story และ Line ซึ่งหมายถึง เส้นทางของเรื่องหรือแนวของเรื่องเป็นการดำเนินเรื่องที่เรียงติดต่อกันเป็นลำดับจุดเส้นเชือก การสอนด้วยวิธี Storyline อาจเรียกว่า Storyline Approach ซึ่งการสอนด้วยวิธีสตอรีไลน์นั้น อรรถพล มูลคำและคณะ (2544) ได้กล่าวว่า การสอนที่ใช้วิธีสตอรีไลน์ เป็นนวัตกรรมการบูรณาการหลักสูตรและเป็นการเรียนการสอนที่ได้รับความนิยมเป็นอย่างมากในหลายประเทศของทวีปยุโรป ผู้สร้างและพัฒนาแนวคิดนี้ คือ Dr. Steve Bell โดยมีความเชื่อว่า วิธีสตอรีไลน์ ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อที่ว่า โลกในทศวรรษหน้าต้องการคนที่มีความสามารถในการผสมผสานศาสตร์หลายๆ อย่างเข้าด้วยกัน และสามารถนำศาสตร์เหล่านั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงานดังนั้น ความรู้ควรมีลักษณะเป็นองค์รวมและสามารถสังเคราะห์ผสมเพิ่มพูนได้ ซึ่งผลของการเรียนรู้จะคงทนและถาวรหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับวิธีการที่ได้มาซึ่งความรู้และประสบการณ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ นอกจากนี้ผู้เรียนจะรู้คุณค่าและสร้างสรรค์ผลงานที่ดีมีความหมายได้โดยผ่านการเรียนรู้จากการกระทำของตนเองด้วยประสบการณ์ตรงจากความเชื่อดังกล่าวข้างต้นทำให้กระบวนการเรียนรู้ที่ใช้วิธีสตอรีไลน์นั้นแตกต่างไปจากการเรียนรู้แบบเดิม



วิธีการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัยในครั้งนี ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 กระบวนการพัฒนาสื่อแอนิเมชัน 2 มิติ

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนของ ADDIE MODEL คือ การออกแบบระบบการเรียนการสอนกระบวนการพัฒนาโปรแกรมการสอนจากจุดเริ่มต้นจนถึงจุดสิ้นสุด สำหรับตามความประสงค์ทางการสอนต่างๆ กระบวนการออกแบบการเรียนการสอนแบบ ADDIE MODEL สามารถสรุปเป็น 5 ขั้นตอนได้ดังนี้

1) Analysis (การวิเคราะห์) ขั้นการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้ศึกษาปัญหาของการเรียนการสอน การเรียนรู้ของเด็ก ความสนใจในการเรียนตลอดจนเนื้อหาที่เกี่ยวกับการเรียนซึ่งผลของการศึกษาค้นคว้าข้อมูลดังกล่าวพบว่าผู้เรียนไม่ค่อยสนใจเรื่องการเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สื่อการเรียนการสอนมีความล้าสมัย ซึ่งส่งผลกระทบต่อความสนใจของเด็กในยุคใหม่ที่ประกอบด้วยเทคโนโลยีต่างๆที่ทันสมัย

2) Design (การออกแบบ) จากผลของการสำรวจข้อมูลปฐมภูมิ ซึ่งได้ข้อสรุปของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยได้ออกแบบในการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการขององค์ประกอบสื่อต้นแบบที่เหมาะสม ซึ่งประกอบด้วย 1) รูปแบบการ์ตูนที่นักเรียนต้องการ 2) โทนีสีที่นักเรียนต้องการ (3) ลักษณะของฉากที่นักเรียนต้องการ (4) ตัวอักษรที่นักเรียนต้องการ (5) เสียงเพลงประกอบที่นักเรียนต้องการ ซึ่งองค์ประกอบที่คาดว่าจะได้ทั้งหมด จะถูกนำไปเป็นรูปแบบแนวคิดในการพัฒนาสื่อต้นแบบต่อไป

3) Development (การพัฒนา) ในขั้นตอนการพัฒนานี้ ผู้วิจัยสร้างจากรูปแบบแนวคิดจากการสำรวจองค์ประกอบสื่อต้นแบบ เพื่อให้ได้สื่อต้นแบบที่จะถูกนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป ซึ่งประกอบด้วย 1) เนื้อเรื่องศิลป์ 5 2) การจัดรูปแบบการนำเสนอแบบสตอรี่ไลน์ 3) โปรแกรมพัฒนาพัฒนาการ์ตูนแอนิเมชัน

4) Implementation (การนำไปใช้) ในขั้นตอนนี้เป็นการนำเอาสื่อต้นแบบจากการพัฒนา ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง โดยการนำไปใช้ดังกล่าวจะมีการวัดประสิทธิภาพของสื่อต้นแบบและมีการทดสอบการเรียนรู้ของเด็กนักเรียนที่ได้รับชมสื่อต้นแบบ เพื่อทดสอบประสิทธิผลของสื่อต้นแบบ

5) Evaluation (การประเมินผล) การวิจัยในขั้นตอนนี้เป็นการวัดและประเมินผลของสื่อต้นแบบที่ได้พัฒนาขึ้น โดยสร้างแบบทดสอบ แบบตัวเลือกตอบให้เด็กพิจารณาและวิเคราะห์ความถูกต้องเกี่ยวกับเนื้อหา หลังจากการได้รับชมสื่อ เพื่อวัดประสิทธิผลของสื่อต้นแบบ

ส่วนที่ 2 กระบวนการประเมินผลการเรียนรู้และความพึงพอใจ

การสร้างแบบประเมินผลการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้สร้างคำถามเกี่ยวกับการคิดวิเคราะห์เนื้อหาของสื่อ 5 เพื่อตรวจสอบความเข้าใจของนักเรียนหลังจากที่ได้รับชมสื่อต้นแบบ โดยกำหนดให้เป็นแบบทดสอบแบบเลือกตอบ จำนวน 10 ข้อ ซึ่งผ่านการประเมินความเที่ยงตรงของเนื้อหาโดยใช้หลักการประเมินของ IOC โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน

การสร้างแบบประเมินความพึงพอใจ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างที่ได้รับชมสื่อต้นแบบตอบความพึงพอใจที่มีต่อสื่อต้นแบบจำนวน 10 ข้อ เพื่อวัดผลความพึงพอใจ ซึ่งเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งผ่านการประเมินความเที่ยงตรงของเนื้อหาโดยใช้หลักการประเมินของ IOC โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ศึกษานักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 กลุ่มโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ 32 แห่ง

กลุ่มตัวอย่างที่คัดเลือกเพื่อทำการศึกษาวิจัย โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) แล้วใช้วิธีสุ่มแบบง่าย โดยได้กลุ่มตัวอย่างคือโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งใช้นักเรียน จำนวน 3 ห้องเรียน รวม 96 คน คิดเป็นร้อยละ 100

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

- 1) สื่อการ์ตูนแอนิเมชัน 2 มิติ เพื่อปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมเรื่อง สื่อ 5



2) แบบทดสอบการเรียนรู้สื่อการ์ตูนแอนิเมชัน 2 มิติ เพื่อปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม เรื่องศีล 5

3) แบบสอบถามความพึงพอใจสื่อการ์ตูนแอนิเมชัน 2 มิติ เพื่อปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมเรื่องศีล 5

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขออนุญาตจากมหาวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเก็บโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์
2. ก่อนจากแบบสอบถามผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ให้นักเรียนกลุ่มตัวอย่างรับทราบ
3. ทำการเรียนรู้สื่อการ์ตูนแอนิเมชัน 2 มิติ เพื่อปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมกับกลุ่มตัวอย่าง
4. ทำแบบสอบถามความพึงพอใจต่อสื่อการ์ตูนแอนิเมชัน 2 มิติ เพื่อปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- 1) วิเคราะห์หาความถี่และร้อยละแบบสอบถามความต้องการของนักเรียนประถมศึกษาปีที่ 6 เกี่ยวกับองค์ประกอบพื้นฐานของรูปแบบการ์ตูนแอนิเมชัน 2 มิติ
- 2) วิเคราะห์ผลการเรียนรู้สื่อแอนิเมชัน 2 มิติ เรื่องศีล 5 ระหว่างก่อนและหลังการได้รับชมสื่อ โดยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่ากลางของสองประชากรไม่อิสระ (Paired Sample t-test)
- 3) วิเคราะห์ความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างต่อสื่อการ์ตูนแอนิเมชัน 2 มิติ เพื่อการเรียนรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมสำหรับเด็กประถมศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและนำค่าเฉลี่ยมาเทียบเพื่อแปลผล ดังนี้
 - ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 – 5.00 หมายความว่า มีความพึงพอใจมากที่สุด
 - ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 – 4.50 หมายความว่า มีความพึงพอใจมาก
 - ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.51 – 3.50 หมายความว่า มีความพึงพอใจปานกลาง

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.51 – 2.50 หมายความว่า มีความพึงพอใจน้อย
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.00 – 1.50 หมายความว่า มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

สรุปผลการวิจัย

ทั้งนี้จากการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาสื่อแอนิเมชัน 2 มิติ เพื่อปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมเรื่องศีล 5 สำหรับการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการพัฒนาสื่อแอนิเมชัน 2 มิติ โดยบูรณาการเข้ากับหลักการของการนำเสนอแบบสตอรี่ไลน์เพื่อเป็นการสอดแทรกและกระตุ้นให้นักเรียนได้เกิดความสนใจตลอดจนทำให้สื่อหรือเรื่องราวที่ได้รับชมมีประสิทธิภาพในการสื่อสาร ดังนั้นผู้วิจัยได้มีกระบวนการพัฒนาสื่อแอนิเมชัน 2 มิติ คือ (1) สำรวจปัญหาและความต้องการขององค์ประกอบสื่อที่เหมาะสมกับนักเรียนระดับประถมศึกษาปีที่ 6 (2) สร้างสตอรี่บอร์ดของเรื่องศีล 5 และออกแบบตัวละคร (3) ประเมินความสอดคล้องของเนื้อหาสื่อโดยผู้เชี่ยวชาญ และ (4) ประเมินคุณภาพสื่อแอนิเมชัน 2 มิติ

1.1 ผลการสำรวจองค์ประกอบสื่อแอนิเมชัน 2 มิติที่เหมาะสมกับนักเรียนระดับ ประถมศึกษาปีที่ 6

ผลการสำรวจความต้องการคุณลักษณะของสื่อแอนิเมชันของชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จำนวน 3 ห้องเรียน รวม 96 คน

1.1.1 กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 96 คน แบ่งเป็น ชาย 51คน และหญิง 45 คน เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 53.13 และเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 46.87

1.1.2 ผลการวิเคราะห์รูปแบบการดูที่เด็กต้องการ ซึ่งพบว่า นักเรียนส่วนใหญ่มีความชื่นชอบการดูแบบขยายส่วน คิดเป็นร้อยละ 45.83 รองลงมาคือการดูแบบสัดส่วนเหมือนจริง คิดเป็นร้อยละ 43.75

1.1.3 ผลการวิเคราะห์โทนสีที่เด็กต้องการ พบว่า ส่วนใหญ่เด็กนักเรียนมีความต้องการโทนสีร้อน คิดเป็นร้อยละ 56.25 รองลงมาคือ โทนสีเย็น คิดเป็นร้อยละ 43.75

1.1.4 ผลการวิเคราะห์ลักษณะของฉากที่เด็กต้องการ พบว่า ส่วนใหญ่เด็กนักเรียนมีความต้องการฉากแบบธรรมชาติหรือแบบพื้นฐาน คิดเป็น 37.50 และรองลงมาคือฉากเหนือจริง คิดเป็น 35.42



1.1.5 ผลการวิเคราะห์ลักษณะตัวอักษรที่เด็กต้องการ พบว่า ส่วนใหญ่เด็กนักเรียนมีความต้องการลักษณะตัวอักษรที่เป็นตัวอักษรแบบประดิษฐ์ คิดเป็นร้อยละ 44.79 และรองลงมาคือแบบตัวเขียนอิสระหรือตัวเขียน หวัด คิดเป็นร้อยละ 20.83

1.1.6 ผลการวิเคราะห์รูปแบบเสียงเพลงที่เด็กนักเรียนต้องการ พบว่า ส่วนใหญ่เด็กนักเรียนมีความต้องการรูปแบบเสียงเพลงซ้ำไม่มีเนื้อร้อง คิดเป็นร้อยละ 64.57 และรองลงมาคือ เพลงซ้ำ มีเนื้อร้องคิดเป็นร้อยละ 16.67

1.2 สร้างสตอรี่บอร์ดของเรื่องสีล 5 และออกแบบตัวละคร

การทำสตอรี่บอร์ดผู้วิจัยได้สร้างตารางขึ้นมาเพื่อร่างขั้นตอนการดำเนินตามลำดับขั้นตอนของเรื่องตั้งแต่ต้นจนจบ เพื่อให้มองเห็นภาพรวมของงานที่จะลงมือทำ และหากมีสิ่งที่จะต้องแก้ไขเกิดขึ้นก็จะสามารถแก้ไขเปลี่ยนแปลงปรับปรุงได้ หรือทำสตอรี่บอร์ดใหม่ได้ โดยในการงานวิจัยในครั้งนี้ได้สร้างสตอรี่บอร์ดเรื่องสีล 5 ซึ่งได้แบ่ง 5 ตอนตามข้อมูลปฏิบัติของสีล 5 โดยได้กำหนดไว้ดังตาราง 1

ในการนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและหลักการสอนแบบสตอรี่ไลน์ มาบูรณาการให้เข้ากับเนื้อหาของสีล 5 โดยการเรียนรู้แบบ Story line เป็นการสอนวิธีหนึ่งที่ฝึกให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับชีวิตจริง ใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์ไตร่ตรอง รวมทั้งกระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ เพื่อจะเป็นแนวทางในการตัดสินใจว่าควรทำ ไม่ควรทำ ควรเชื่อ ไม่ควรเชื่อ อันจะนำไปสู่การตัดสินใจ การแก้ปัญหา ตลอดจนการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สิ่งดีสิ่งที่เป็นประโยชน์ เป็นการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยการใช้หลักสูตรบูรณาการเป็นการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง การมีส่วนร่วมของผู้เรียนเอง ซึ่งผู้เรียนสามารถเรียนรู้คุณค่าและสร้างผลงานได้ผลการเรียนรู้มีความคงทน เป็นการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง โดยจุดเด่นของการนำเสนอแบบสตอรี่ไลน์นั้นอยู่ที่การใช้คำถามเป็นตัวผูกกับเนื้อเรื่องให้เกิดความเชื่อมโยงและน่าสนใจมากยิ่งขึ้น

ตารางที่ 1 สตอรี่บอร์ดแอนิเมชัน 2 มิติ เรื่องศีล 5 และผูกคำถามแบบสตอรี่ไลน์

ศีล	สตอรี่บอร์ด
ศีลข้อ 1	- เหตุ เพราะรำคาญเสียงนก - ผล จึงต้องการยิงนก (ฆ่านก) ผลคือ 1) นกตายถ้าถูกนะโมยิง 2) นกบินหนีไปเพราะนะโมไม่ยิง ซึ่งคิดถึงคำสอนของคุณครู (เมื่อนกไม่ถูกยิงนกตัวเดิมในตอนสุดท้ายก็จะได้อยู่กับครอบครัวอย่างมีความสุข นกจะเป็นตัวเชื่อมฉากแรกและฉากสุดท้าย)
คำถามหลัก	ใครเป็นคนทำผิดศีลข้อที่ 1
ศีลข้อ 2	- เหตุ ลีมนางานที่ครูสั่งมา จึงขโมยชิ้นงานของเพื่อน - ผลคือ เพื่อนโดนลงโทษและเดือดร้อน (แต่นะโมยอมรับความผิด ครูจึงสั่งสอนเรื่องศีลข้อ 2 นะโมได้รับการเรียนรู้ศีลข้อ 2 จากเหตุการณ์นี้)
คำถามหลัก	ใครทำผิดศีลข้อที่ 2
ศีลข้อ 3	- ผล ทะเลาะตบตีกัน - เหตุ แย่งแฟนคนอื่น ผิดศีลข้อ 3 - บทสรุป นะโมได้ข้อคิดเรื่องศีลข้อ 3จากเหตุการณ์นี้
คำถามหลัก	เหตุของการกระทำผิดศีลข้อ 3 คือใคร
ศีลข้อ 4	- เหตุ เพราะอยากเล่นสนุกเตะฟุตบอลกับเพื่อน - ผล จึงทำให้กลับบ้านช้าและโกหกคุณแม่ว่าไปทำการบ้านที่บ้านเพื่อน ผิดศีลข้อ 4
คำถามหลัก	สาเหตุของการผิดศีลข้อ 4 คือใคร
ศีลข้อ 5	- เหตุ เพราะความมึนเมาและขาดสติ - ผล จึงทำให้โดนรถชน ได้รับอันตรายเพราะขาดสติจากการดื่มของมึนเมา - บทสรุป นะโมได้ข้อคิดเรื่องศีล 5 จากเหตุการณ์นี้
คำถามหลัก	การกระทำผิดศีลข้อที่ 5 อาจส่งผลอย่างไรบ้าง

จากตาราง 1 สตอรี่บอร์ดแอนิเมชัน 2 มิติ เรื่องศีล 5 แสดงการเขียนบทสตอรี่บอร์ดโดยการนำเอาคำถามหลักแบบสตอรี่ไลน์มาเชื่อมโยงแต่ละตอนเพื่อใช้เป็นคำถามสำหรับผู้เรียนให้คิดวิเคราะห์ตามเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น







(2) ออกแบบตัวละคร

จากการสร้างสตอรี่บอร์ดแล้วผู้วิจัยได้สร้างตัวละครตามเนื้อเรื่อง โดยตัวละครมีบทบาทหรือคาแรคเตอร์ที่แตกต่างกัน ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงคาแรคเตอร์ของตัวละครการ์ตูนแอนิเมชัน 2 มิติ เรื่องสีล 5 ที่พัฒนาขึ้น

ชื่อตัวละคร	บทบาท	ตัวละคร
นะโม	เป็นตัวละครหลักดำเนินเรื่องโดย ลักษณะนิสัยเป็นเด็กจอมแก่น	
คุณแม่ของนะโม	เป็นคุณแม่ของนะโม	
ครูไข่ดาว	เป็นครูประจำชั้นของนะโม	
ลุงเอิบ	เป็นตัวละครที่มีนิสัยชอบดื่มสุราและของมีนเมา	

ตารางที่ 2 แสดงคาแรคเตอร์ของตัวละครการ์ตูนแอนิเมชัน 2 มิติ เรื่องสีล 5 ที่พัฒนาขึ้น (ต่อ)

ชื่อตัวละคร	บทบาท	ตัวละคร
สาธู	เป็นเพื่อนร่วมห้องเรียนกับนะโม	
ตัวประกอบ 1	เป็นเพื่อนร่วมห้องเรียนของนะโม	
ตัวประกอบ 2	เป็นเพื่อนร่วมห้องเรียนของนะโม	
ตัวประกอบ 3	เป็นเพื่อนร่วมห้องเรียนของนะโม	



ตารางที่ 2 แสดงคาแรคเตอร์ของตัวละครการ์ตูนแอนิเมชัน 2 มิติ เรื่องศิลป์ 5 ที่พัฒนาขึ้น (ต่อ)

ชื่อตัวละคร	บทบาท	ตัวละคร
ตัวประกอบ 4	เป็นเพื่อนร่วมห้องเรียนของสาธู	
ตัวประกอบ 5	เป็นเพื่อนร่วมห้องเรียนของสาธู	
นก	ตัวละครนำเข้าสู่เนื้อเรื่อง	

1.3 ผลการประเมินคุณภาพสื่อแอนิเมชัน 2 มิติ

การพัฒนาสื่อแอนิเมชันเพื่อปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน เรื่องศิลป์ 5 ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 3 ห้องเรียนจำนวน 96 คน ปีการศึกษา 2560 ซึ่งผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา ผู้เชี่ยวชาญด้านสื่อแอนิเมชัน และผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนการสอนแบบสตอรี่ไลน์ โดยส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือและลงคะแนนแบบ Rating Scale 5 ระดับ ได้ผลการพิจารณาดังแสดงในตาราง 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การประเมินคุณภาพสื่อแอนิเมชัน

รายการประเมิน	Mean	S.D.	แปลความหมาย
ด้านเนื้อหา			
1. ความถูกต้องของเนื้อหา	4.31	0.73	มีความเหมาะสมมาก
2. เนื้อหามีความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย	4.24	0.80	มีความเหมาะสมมาก
3. เนื้อหามีความครบถ้วน ตรงตามวัตถุประสงค์	4.25	0.78	มีความเหมาะสมมาก
4. เนื้อหามีความต่อเนื่องกัน	4.22	0.92	มีความเหมาะสมมาก
5. บทสนทนามีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกันเป็นลำดับ	3.94	1.11	มีความเหมาะสมมาก
6. เนื้อหาส่งเสริมให้เกิดการคิดวิเคราะห์ได้	4.22	0.88	มีความเหมาะสมมาก
7. การนำเสนอเนื้อหาในสไลด์ข้อที่ 1	4.18	0.92	มีความเหมาะสมมาก
8. การนำเสนอเนื้อหาในสไลด์ข้อที่ 2	4.01	0.84	มีความเหมาะสมมาก
9. การนำเสนอเนื้อหาในสไลด์ข้อที่ 3	3.63	1.08	มีความเหมาะสมมาก
10. การนำเสนอเนื้อหาในสไลด์ข้อที่ 4	3.67	0.98	มีความเหมาะสมมาก
11. การนำเสนอเนื้อหาในสไลด์ข้อที่ 5	3.72	1.02	มีความเหมาะสมมาก
รวม	4.04	0.64	มีความเหมาะสมมาก
ด้านการนำเสนอสื่อ			
1. ตัวละครมีความเหมาะสมสวยงาม	4.02	0.91	มีความเหมาะสมมาก
2. ฉากมีความเหมาะสมสวยงาม	3.79	1.04	มีความเหมาะสมมาก
3. การเลือกใช้มีความเหมาะสมกับตัวละครและฉาก	4.08	0.88	มีความเหมาะสมมาก
4. ตัวอักษรและข้อความบรรยายมีความเหมาะสม	3.83	0.97	มีความเหมาะสมมาก



ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การประเมินคุณภาพสื่อแอนิเมชัน (ต่อ)

รายการประเมิน	Mean	S.D.	แปลความหมาย
5. ภาพโดยรวมในด้านการนำเสนอสื่อ	3.84	1.02	มีความเหมาะสมมาก
รวม	3.91	0.70	มีความเหมาะสมมาก
ด้านภาพเคลื่อนไหว			
1. การเคลื่อนไหวของตัวละครมีความต่อเนื่อง	4.24	0.76	มีความเหมาะสมมาก
2. มุมกล้องและการตัดต่อภาพมีความเหมาะสม	4.41	0.67	มีความเหมาะสมมาก
3. การใช้เสียงบรรยายมีความชัดเจน	4.22	0.82	มีความเหมาะสมมาก
4. ภาพโดยรวมในด้านภาพเคลื่อนไหวและเสียงมีความเหมาะสม	4.07	0.84	มีความเหมาะสมมาก
รวม	4.23	0.57	มีความเหมาะสมมาก
รวมทั้งหมด	4.04	0.55	มีความเหมาะสมมาก

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินคุณภาพสื่อแอนิเมชัน พบว่า โดยภาพรวมสื่อแอนิเมชันที่สร้างขึ้นมีคุณภาพอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ซึ่งสามารถแยกรายละเอียดในการวิเคราะห์ดังนี้

ด้านเนื้อหา พบว่า โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04

ด้านการนำเสนอสื่อ พบว่า โดยภาพรวมการนำเสนอสื่อมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91

ด้านภาพเคลื่อนไหว พบว่า โดยภาพรวมภาพเคลื่อนไหวของสื่อมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23

2. เพื่อศึกษาผลการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผ่านสื่อแอนิเมชันโดยเปรียบเทียบระหว่างก่อนและหลังการได้รับชมสื่อแอนิเมชัน 2 มิติ เรื่องศีล 5

จากการได้รับชมสื่อแอนิเมชัน 2 มิติ เรื่องศีล 5 ผู้วิจัยได้นำแบบทดสอบการเรียนรู้เกี่ยวกับเนื้อหาของศีล 5 จำนวน 10 ข้อ ทดสอบก่อนและหลังการได้รับชมสื่อแอนิเมชัน แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ Paired Sample t-test ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์การเรียนรู้สื่อแอนิเมชัน 2 มิติเรื่องศีล 5

Paired Samples Statistics					
การเรียนรู้	Mean	N	t	df	Sig. (2-tailed)
Pair 1 ก่อน	7.218	96	14321.	95	0.000
หลัง	8.083	96			

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่างก่อนกับหลังการรับชมสื่อแอนิเมชัน 2 มิติ พบว่า นักเรียนที่ได้รับชมสื่อแอนิเมชัน มีค่าเฉลี่ยการเรียนรู้หลังการได้ชมสื่อมากกว่าก่อนการได้รับชมสื่ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ภายหลังจากเรียนรู้ผ่านสื่อแอนิเมชัน 2 มิติเพื่อปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมเรื่องศีล 5

จากการพัฒนาสื่อแอนิเมชัน 2 มิติ เรื่องศีล 5 เพื่อปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 3 ห้องเรียน รวมทั้งหมด 96 คน ต่อเนื่องจากการพัฒนาสื่อแอนิเมชันของนักเรียน

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจ

ลำดับ	ข้อความคำถาม	Mean	S.D.	แปลความหมาย
1	ข้าพเจ้าชอบภาพการ์ตูนเรื่องนี้	3.73	1.02	มีความพึงพอใจมาก
2	ข้าพเจ้าชอบเสียงของการ์ตูนเรื่องนี้	4.02	0.91	มีความพึงพอใจมาก



ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจ (ต่อ)

ลำดับ	ข้อความคำถาม	Mean	S.D.	แปลความหมาย
3	ข้าพเจ้าติดตามการ์ตูนเรื่องนี้	3.79	1.04	มีความพึงพอใจมาก
4	ข้าพเจ้าได้ความรู้จากการ์ตูนเรื่องนี้	4.08	0.88	มีความพึงพอใจมาก
5	ข้าพเจ้าไม่รู้ง่วงนอนเวลาดูการ์ตูน	3.83	0.97	มีความพึงพอใจมาก
6	ข้าพเจ้าชอบดูการ์ตูนเรื่องนี้	3.84	1.02	มีความพึงพอใจมาก
7	ข้าพเจ้าหัวเราะเมื่อตัวการ์ตูนทำท่าตลก	4.24	0.76	มีความพึงพอใจมาก
8	ข้าพเจ้าตื่นเต้นขณะเนื้อเรื่องถึงตอนตื่นเต้น	4.41	0.67	มีความพึงพอใจมาก
9	ข้าพเจ้าเข้าใจเนื้อเรื่องของการ์ตูนเรื่องนี้	4.22	0.82	มีความพึงพอใจมาก
10	ข้าพเจ้าอยากดูการ์ตูนเรื่องนี้ อีกครั้งหนึ่ง	4.07	0.84	มีความพึงพอใจมาก
ภาพรวม		4.02	0.57	มีความพึงพอใจมาก

จากตาราง พบว่า นักเรียนที่ได้รับชมสื่อแอนิเมชัน มีความพึงพอใจต่อสื่อแอนิเมชัน 2 มิติ เรื่องสีล 5 ผลการสำรวจความพึงพอใจของสื่อโดยนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 96 คน พบว่า ด้านความตื่นเต้นของเนื้อเรื่องมีค่าคะแนนสูงที่สุด ($\bar{x} = 4.41$, S.D. = 0.67) รองลงมา คือ ด้านความตลกของการ์ตูน และด้านที่มีคะแนนน้อยที่สุด คือ ด้านภาพการ์ตูน ($\bar{x} = 3.73$, S.D. = 1.02)

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนาสื่อแอนิเมชัน 2 มิติ เพื่อปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมเรื่องศีล 5 สำหรับการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เพื่อนำมาทดลองกับกลุ่มประชากร มีการสร้างและพัฒนาสื่อผ่านการทำงานกับผู้เชี่ยวชาญทางด้านเทคโนโลยี มีลดีมีเดียและแอนิเมชัน ก่อนนำไปใช้จริงได้ทดลองกับกลุ่มประชากรที่เป็นนักเรียนระดับประถมศึกษา โดยการสร้างสื่อแอนิเมชัน 2 มิติ ต้องทำการศึกษา พูดคุยกับครู และผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับศีล 5 เพื่อให้สื่อแอนิเมชัน 2 มิติ ตรงกับความต้องการใช้งานมากที่สุด สร้างประโยชน์สูงสุดกับการเรียนการสอน ดังนั้นจึงได้สื่อแอนิเมชัน 2 มิติ เรื่องศีล 5 ออกมาจากการสำรวจความต้องการสื่อแอนิเมชันที่เด็กต้องการ ซึ่งนอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้นำหลักการนำเสนอแบบสตอรี่ไลน์มาบูรณาสอดแทรกคำถามของแต่ละตอน เพื่อให้สื่อแอนิเมชัน มีความน่าสนใจและเพื่อต้องการให้การเรียนรู้เนื้อหามีประสิทธิภาพสูงสุด

2. ผลการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผ่านสื่อแอนิเมชันโดยเปรียบเทียบระหว่างก่อนและหลังการได้รับชมสื่อแอนิเมชัน 2 มิติเรื่องศีล 5 ซึ่งผู้วิจัยได้นำแบบทดสอบการเรียนรู้เกี่ยวกับเนื้อหาของ ศีล 5 จำนวน 10 ข้อเพื่อตรวจสอบการเรียนรู้ตลอดจนความรู้ความเข้าใจจากการนำเสนอเนื้อหาดังกล่าวผ่านสื่อแอนิเมชันและนำหลักการนำเสนอแบบสตอรี่ไลน์มาบูรณาการเข้าด้วยกัน ซึ่งผลปรากฏว่า นักเรียนสามารถเรียนรู้สื่อแอนิเมชัน 2 มิติ เรื่องศีล 5 ได้ดีกว่าก่อนการรับชมสื่อแอนิเมชัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า สื่อแอนิเมชัน 2 มิติที่พัฒนาขึ้น มีประสิทธิภาพต่อการเรียนรู้เป็นอย่างดี และสามารถนำไปใช้ประกอบในการเรียนการสอนเกี่ยวกับเนื้อหาในรายวิชาพระพุทธศาสนาได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษมันต์ วัฒนาณรงค์ (2553) ที่ศึกษาเรื่องการใช้ภาพยนตร์แอนิเมชันเรื่องพระพุทธเจ้าเพื่อเพิ่มความรู้ด้านพุทธประวัติ พบว่า นักศึกษาที่ได้รับการทดสอบความรู้เรื่องพุทธประวัติ ก่อนได้รับชมภาพยนตร์และหลังจากได้รับชมภาพยนตร์แล้วได้ทำการทดสอบอีกครั้ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คะแนนเฉลี่ยของนักศึกษาหลังชมภาพยนตร์มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ภาพยนตร์แอนิเมชันเรื่อง «พระพุทธเจ้า» ที่สร้างขึ้นมีประสิทธิภาพในการเผยแพร่รักษาและเพิ่มความรู้ด้านพุทธประวัติให้กับเยาวชนของชาติที่เป็นเยาวชนแต่ละคน



ได้อย่างมีนัยสำคัญตามจุดมุ่งหมายภาพยนตร์นี้ควรนำไปใช้สำหรับการเผยแพร่รักษา และเพิ่มความรู้ด้านพุทธประวัติให้กับเยาวชนต่อไป

3. ความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ภายหลังการเรียนรู้ผ่านสื่อแอนิเมชัน 2 มิติเพื่อปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมเรื่องศีล 5 ผู้วิจัยทำได้ทำแบบสอบถามความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างโดยได้ทำการศึกษาก่อร่างแบบสอบถามจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลพบว่าความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการออกแบบและสร้างสื่อแอนิเมชัน 2 มิติเพื่อปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมเรื่องศีล 5 อยู่ในระดับมาก โดยสามารถแปลความหมายได้ว่า สื่อแอนิเมชัน 2 มิติที่พัฒนาขึ้น สามารถสร้างความรู้ความเข้าใจใน ตลอดจนทำให้มีความน่าตื่นเต้นมากยิ่งขึ้น จึงทำให้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาญศักดิ์ พบลาก (2556) ที่ศึกษารูปแบบตัวการ์ตูนแบบพื้นฐานญี่ปุ่นและแบบพื้นฐานอเมริกา เพื่อการออกแบบหนังสือประกอบการเรียน สำหรับนักเรียนโรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ศูนย์วิจัยและพัฒนาการศึกษา พบว่า นักเรียนในช่วงชั้นที่ 2 และช่วงชั้นที่ 4 มีความพึงพอใจต่อรูปแบบตัวการ์ตูนพื้นฐานญี่ปุ่นมากกว่ารูปแบบตัวการ์ตูนอเมริกา นอกจากนี้ กุลชล บุรณ์เสรี (2555) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจสื่อแอนิเมชันในงานโฆษณาของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะประชากรของนักเรียนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 9-10 ปี กำลังศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 พฤติกรรมการเปิดรับชมโฆษณาแอนิเมชัน จำนวน 4 เรื่องพบว่า นักเรียนเปิดรับชมสื่อแอนิเมชันโฆษณาเครื่องดื่มแพนด้า ช่วงเวลาวันเสาร์-วันอาทิตย์ ช่วงเวลา 19.01-23.00 น. มากกว่า 07-00-11.00 น. โฆษณาไอศกรีม เอสกีมี นักเรียนเปิดรับชมสื่อแอนิเมชัน จำนวน 3 ชั่วโมง มากกว่าเปิดรับชมแอนิเมชัน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากข้อค้นพบงานวิจัยในครั้งนี้คือ การได้นำหลักการนำเสนอแบบสตอรี่ไลน์มาบูรณาการกับสื่อแอนิเมชัน 2 มิติ ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้แสดงให้เห็นถึงสื่อที่มีประสิทธิภาพในการสื่อสารกับเด็ก แต่อย่างไรก็ตามในปัจจุบันยังมีสื่อที่น่าสนใจอีกมาก แต่ก็ยังติดในเรื่องของงบประมาณดำเนินการ หากแต่งงานวิจัยขึ้นนี้ได้สร้างต้นแบบที่จะสามารถพัฒนาเด็กระดับประถมศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจด้วยสื่อแอนิเมชัน 2 มิติที่บูรณาการด้วยหลักการนำเสนอแบบสตอรี่ไลน์

งานวิจัยควรมีการต่อยอดเพิ่มเติมในส่วนของสื่อ 5 ให้มีเนื้อหาที่เพิ่มมากขึ้นใช้ภาพที่สวยงาม สีสดใส เพื่อเพิ่มความน่าสนใจให้กับตัวสื่อ และยังสามารถพัฒนาไปในส่วนของสื่อแอนิเมชัน 3 มิติ เพื่อให้มีความสมจริงในการนำเสนอ และยังสามารถเพิ่มความสนใจของนักเรียนด้วยสื่อและเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพ และนอกจากนั้นยังสามารถพัฒนาต่อยอดต่อไปยังแอปพลิเคชัน IOS หรือ Android ซึ่งเป็นอุปกรณ์ที่มีการใช้มากที่สุดในปัจจุบันได้อีกด้วย

เอกสารอ้างอิง

- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *การจัดสาระการเรียนรู้พระพุทธศาสนา กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- กุลชล บุรณ์เสรี. (2555). *ความพึงพอใจสื่อแอนิเมชันในงานโฆษณาของนักเรียน ประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์. สาขาเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ .
- กฤษมันต์ วัฒนาณรงค์. (2554). *นวัตกรรมและเทคโนโลยีเทคนิคศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ชาญศักดิ์ พลภาพ. (2556). *การศึกษารูปแบบตัวการ์ตูนแบบพื้นฐานญี่ปุ่นและแบบพื้นฐานอเมริกา เพื่อการออกแบบหนังสือประกอบการเรียน สำหรับนักเรียนโรงเรียนสาธิตแห่งวิทยาเขตกำแพงแสน ศูนย์วิจัยและพัฒนา*. *Veridian E-Journal*, 6(1).
- ทวีศักดิ์ กาญจนสุวรรณ. (2546). *Multimedia*. ฉบับพื้นฐาน. กรุงเทพฯ ; ไทยเจริญ การพิมพ์.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2549). *ความหมายของธรรมที่ปฏิบัติจึงวัดด้วยไตรสิกขา*. (12 พฤศจิกายน 2560) สืบค้นจาก. www.moe.go.th/webread/book/buddha.doc.
- สุรียา จันทร์ส่อง. (2553). *การพัฒนาการ์ตูนแอนิเมชันประกอบนิทานเพื่อพัฒนาคุณธรรมสำหรับเด็ก*. คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

บทที่

5

โมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

The Causal Model of Organizational Commitment
of Officers in the Department of Skill Development

ประภาพร ชูลีลิ่ง

Prapaporn Chulilung





โมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน The Causal Model of Organizational Commitment of Officers in the Department of Skill Development

ประภาพร ชูลีลัง
Prapaporn Chulilung¹

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร และ 2) ศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 160 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมาน ได้แก่ t-test, F-test, สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ และทดสอบโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ผลการศึกษารูปได้ดังนี้

1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังนี้ การทุ่มเทให้กับงาน การยอมรับเป้าหมายขององค์กร และความต้องการคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X} = 4.35, 4.04$ และ 3.71 ตามลำดับ)

¹ สาขาวิชาสิ่งแวดล้อมศึกษา วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เลขที่ 1 หมู่ที่ 20 ต.คลองหนึ่ง อ. คลองหลวง ปทุมธานี 13180 Email : chulilungp5@hotmail.com

2) โมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร ค่านิยมในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยส่งผ่านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหรือส่งผ่านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยส่งผ่านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ภายในองค์กร มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยส่งผ่านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร ; โมเดลเชิงสาเหตุ ; กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

Abstract

The objectives of this research were to 1) examine the levels of organizational commitment (OC) and 2) examine the causal model of OC of officers in the Department of Skill Development (DSD). The questionnaires were sent and the data were collected from 160 respondents. Data analysis was conducted using both descriptive statistics comprising of frequency, percentage, mean and standard deviation including inferential statistics comprising of Pearson's Product Moment Correlation Coefficient and Multiple Regression Analysis (MRA). The model was examined by the path analysis technique using empirical data.

The study revealed that:

1) The overall OC level of DSD officers was high (\bar{X} = 4.03). When each aspect was considered separately, it was found that the OC level of every aspect was high as well. Considering at each aspect, ranging from the highest mean score to the lowest was as follows: dedication to the job, acceptance of the organization's goal and willing to maintain being organizational membership (\bar{X} = 4.35, 4.04 and 3.71, respectively).



2) The causal model of OC of DSD officers revealed that the satisfaction on job performance had direct influence on organizational commitment whereas the value on job performance had an indirect influence through both promotion and satisfaction on job performance or through internal relationship, promotion and satisfaction on job performance. The promotion also had an indirect influence through satisfaction whereas internal relationship had an indirect influence through promotion and satisfaction on job performance.

Keywords : organizational commitment; Causal Model; Department of Skill Development (DSD)

บทนำ

กระแสโลกาภิวัตน์ ความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในปัจจุบันทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ตลอดจนได้ส่งผลกระทบต่อสังคมโลกและสังคมไทย รวมไปถึงองค์การทั้งภาครัฐและเอกชน ที่จะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม ต่างก็ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน องค์การจึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนช่วยในการผลักดันองค์การให้สามารถดำเนินภารกิจบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์นับเป็นกลไกสำคัญในการนำองค์การให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางที่เหมาะสม และถือเป็นความท้าทายผู้บริหารในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างเต็มศักยภาพ (ราตรี ชินหัวคง และ กรุณา เชิดจิระพงษ์, 2560) เพื่อให้้องค์การสามารถดำเนินภารกิจให้บรรลุตามอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ เพราะทรัพยากรมนุษย์สามารถเรียนรู้และพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถ และศักยภาพได้อย่างไม่สิ้นสุด (ศรัณย์ พิมพ์ทอง, 2557)

นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยทั่วไปจึงเน้นให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในองค์การและสร้างบรรยากาศที่ดีให้แก่สมาชิกในองค์การ อย่างไรก็ตามความรู้สึกที่มีความลึกซึ้งมากกว่าความพึงพอใจในงานคือความผูกพันต่อองค์การ

เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กร คือความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน มีความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตลอดจนทั้งมีการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Buchanan, 1974) และรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร (Steers, 1977) ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นตัวชี้วัดให้เห็นประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร (Angle and Perry, 1981) หากสมาชิกขาดความผูกพันต่อองค์กร ผลที่ตามมาคือ ความสูญเสียขององค์กรในรูปแบบต่าง ๆ อาจเป็นในรูปแบบของทรัพยากรบุคคล ขวัญกำลังใจของบุคลากร การลดลงของผลผลิต ตลอดจนจนเสียเวลาในการคัดเลือกและฝึกฝนอบรมบุคลากรใหม่ ดังนั้น ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นย่อมมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันไป หากหน่วยงานใดมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสูง ย่อมสันนิษฐานได้ว่าสมาชิกในองค์กรนั้นมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ในทางตรงข้ามหากสมาชิกในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาแก่องค์กร เช่น ปัญหาการลาออกจากงาน ปัญหาการขาดงาน ปัญหาการมาทำงานสาย เป็นต้น (Steers and Porter, 1983) เมื่อทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดในองค์กร จึงจำเป็นต้องรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรนานที่สุด

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานราชการที่มีภารกิจในการพัฒนาฝีมือและศักยภาพของกำลังแรงงานเพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐาน มีความสามารถในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งจะต้องดูแลกลุ่มเป้าหมายกำลังแรงงานที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงานและแรงงานที่อยู่ในตลาดแรงงานแล้ว จำนวน 40 ล้านคน (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2557ก) ดังนั้น บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะต้องมีจิตสำนึกพร้อมที่จะอุทิศ และสละแรงกายแรงใจในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อช่วยผลักดันการให้บริการแก่กำลังแรงงานที่เป็นกลุ่มเป้าหมายของหน่วยงานให้สำเร็จคล่องตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากเหตุผลและความสำคัญข้างต้น ประกอบกับยังไม่เคยมีการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมาก่อน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา โมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลการศึกษาจะทำให้ทราบถึงตัวแปรต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม



ต่อองค์การชัดเจนมากขึ้น ซึ่งจะเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรมีความรัก ความผูกพันต่อองค์การให้มากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
2. เพื่อศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

องค์การเป็นระบบการทำงานของบุคคลที่มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ซึ่งในองค์การจะมีระเบียบวิธีการปฏิบัติงานร่วมกัน เมื่อบุคคลปฏิบัติงานในองค์การย่อมมีปัจจัยในด้านต่างๆ ที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดเจตคติที่ดีต่อองค์การ ยอมรับเป้าหมายขององค์การ และยินดีที่จะปฏิบัติงานในองค์การให้บรรลุเป้าหมาย มีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

ความผูกพันต่อองค์การ (Organization Commitment) คือ ความแข็งแกร่งของการแสดงตัวและการทุ่มเทให้กับองค์การ ซึ่งจะแสดงออกมาในรูปของความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์การและความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงความเป็นสมาชิกขององค์การ (Porter L., et al., 1974 อ้างถึงใน พิเชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ, 2552) จากความหมายและพฤติกรรมแสดงออกของบุคลากรที่บ่งบอกถึงความผูกพันที่มีต่อองค์การนั้น ความผูกพันเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและควรสร้างให้เกิดขึ้นในองค์การ เพราะเชื่อว่าจะเป็นแนวทางนำองค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และเป็นการธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์การต่อไป

ความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้งานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะยินดีที่จะอุทิศแรงกายแรงใจเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด และดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การน้อยหรือไม่มีเลย ซึ่งความผูกพันต่อองค์การจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อจุดมุ่งหมายของ

สมาชิกได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งโดยสรุปแล้วจะมีความได้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดถึงประสิทธิภาพขององค์กร โดยความผูกพันเปรียบเสมือนเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

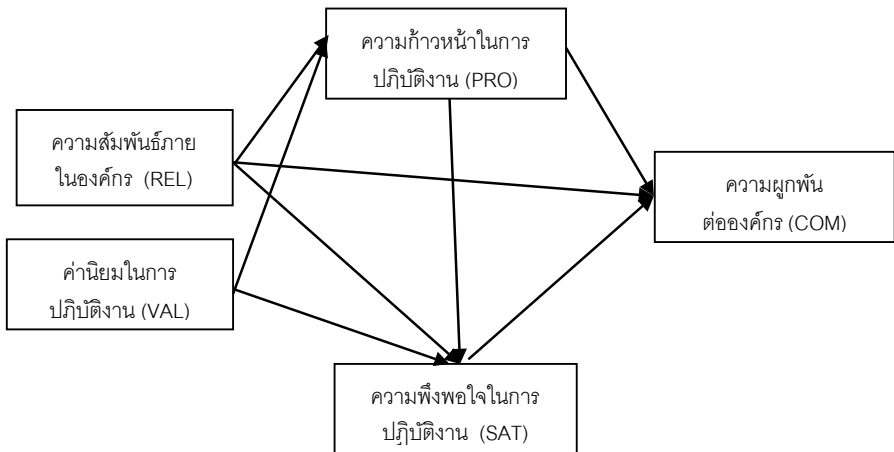
จากการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร เช่น จากการศึกษาของ ธนรัฐชา รัตนพันธ์ (2550) ซึ่งได้พัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยความผูกพันต่อองค์กรสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลตอบสนองต่อองค์กรโดยรวม ขณะที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสะท้อนถึงการตอบสนองความต้องการของบุคคลในแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ความผูกพันต่อองค์กรจึงเน้นความผูกพันของบุคคลต่อองค์กร รวมทั้งเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ขณะที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเน้นที่สภาพแวดล้อมของงานอันใดอันหนึ่ง โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม มีงานวิจัยที่มีความพยายามที่จะศึกษาตัวแปรทั้งสองร่วมกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของศรีธัญ พิมพ์ทอง (2557) พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในประเทศไทย และสอดคล้องกับ สุวิมล พิษญูปบุลย์ (2560) พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยสรุปจะเห็นได้ว่ามีงานวิจัยบางส่วนที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีงานวิจัยบางส่วนเสนอว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวกำหนดความผูกพันในองค์กร

นอกจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรแล้ว ยังมีคุณลักษณะอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เช่น ค่านิยมในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมในการทำงาน ฯลฯ เช่น จากการศึกษาของ ทิพทินนา สมุทรานนท์และคณะ (2547) ซึ่งศึกษาค่านิยมในการทำงาน



ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และพฤติกรรมการทำงาน ของหัวหน้างานธุรกิจอุตสาหกรรมสิ่งทอ โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม พบว่า ค่านิยมในการทำงานของหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างาน นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างาน

ดังนั้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีจำนวน 4 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และด้านค่านิยมในการทำงาน สามารถเขียนเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ ดังนี้ (แผนภาพที่ 1)



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งไม่เกินระดับชำนาญการพิเศษในส่วนกลางของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 201 คน (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2557ช) ซึ่งขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คำนวณโดยใช้สูตร Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ
 N แทน ขนาดของประชากร
 E แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง
 เมื่อแทนค่าจะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

$$n = \frac{201}{1+201(0.05)^2}$$

$$n = 133.77 = 134 \text{ คน}$$

จากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 134 คน สำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้สำรวจเพื่อไว้ 26 คน ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้มีจำนวน 160 คน โดยการสุ่มแบบมีระบบ (Systematic Random Sampling) จากบัญชีรายชื่อ เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนเมษายน – พฤษภาคม 2557

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนและแปลผลแบ่งออกเป็น 5 ระดับ (Best, 1981) ดังนี้

4.50– 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
3.50 - 4.49	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมาก
2.50– 3.49	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับปานกลาง
1.50– 2.49	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อย
1.00 – 1.49	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

วิธีการเก็บและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) แล้วจึงนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรซึ่งเป็นข้าราชการ



ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในส่วนภูมิภาค จำนวน 35 คน หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.956 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 เป็นค่าที่สามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ได้

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ได้แก่

1. สถิติพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

2. สถิติอนุมาน (inferential statistics) ได้แก่การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation (r) การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (MRA) ตรวจสอบโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1) คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficients) ตามรูปแบบที่เสนอในรูปของสมมติฐานซึ่งทำได้โดยการหาสมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ตามรูปที่กำหนดไว้ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (Standardized Regression Coefficient หรือ ค่า Beta Weight) ที่ได้จากสมการต่างๆ คือค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (สัญลักษณ์คือ P_{jk}) ของรูปแบบ

2) ศึกษาและพิจารณาความหมายของค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง โดยพิจารณาจากนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง ซึ่งจะพิจารณาควคู้กันไประหว่างค่านัยสำคัญทางสถิติ (Statistical Significant) และค่านัยสำคัญทางปฏิบัติ (Practical Significant) สำหรับค่านัยสำคัญทางปฏิบัติ นั้น P_{jk} ที่ต่ำกว่า 0.05 ถือว่าไม่มีความหมาย (Kerlinger and Pedhazur, 1973 : 318) จึงได้ตัดเส้นทางนั้นทิ้งไป ซึ่งจะเป็นการปรับปรุงรูปแบบให้เหมาะสม ทำให้ได้รูปแบบที่กะทัดรัดขึ้น (Parsimonious Model)

3) คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficients) ตามรูปแบบของเส้นทางที่ปรับปรุงใหม่หลังจากตัดเส้นทางที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและนัยสำคัญทางปฏิบัติออกไป

4) คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากรูปแบบ (Reproduced Correlations) ตามรูปแบบของเส้นทางที่ปรับปรุงใหม่

5) นำค่าสัมประสิทธิ์ที่คำนวณได้จากข้อ 4 เปรียบเทียบกับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ปรากฏ (Observed Correlation) ซึ่งคำนวณได้จากวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อศึกษาถึงความสอดคล้องของรูปแบบที่กำหนดขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้มีค่าใกล้เคียงกันมาก รูปแบบนี้将有ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับสูง ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จะใช้ค่า 0.05 เป็นเกณฑ์ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (สำราญ มีแจ้ง, 2544 : 75)

6) คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แยกส่วนค่าสหสัมพันธ์ (Decomposition of Correlation) ระหว่างตัวแปรสาเหตุ และตัวแปรผล ออกเป็น 2 ส่วน คือผลกระทบทางตรง (Direct Effect) และผลกระทบทางอ้อม (Indirect Effect)

7) คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณผลรวม (Total Effect) ระหว่างตัวแปรสาเหตุและตัวแปรผลที่ร่วมกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

3. เกณฑ์การแปลผล ผู้วิจัยได้แบ่งระดับการประเมินค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การ 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ของ Best (1981) ดังนี้

4.50– 5.00	หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด
3.50 - 4.49	หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์การมาก
2.50– 3.49	หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์การปานกลาง
1.50– 2.49	หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์การน้อย
1.00 – 1.49	หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์การน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 62.50) มีอายุ 40 – 45 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 38.80) โดยมีอายุเฉลี่ย 44.67 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 61.20) มีสถานภาพสมรส (ร้อยละ 50.00) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10 – 19 ปี (ร้อยละ 35.00) โดยมีระยะเวลาการปฏิบัติงานเฉลี่ย 18.34 ปี มีตำแหน่งระดับชำนาญการ (ร้อยละ 58.80) มีอัตราเงินเดือน 20,000–29,999 บาท (ร้อยละ 37.50) โดยมีอัตราเงินเดือนเฉลี่ย 27,500.00 บาท

2. ปัจจัยด้านงานและองค์การ



ตารางที่ 1 ปัจจัยด้านงานและองค์การในภาพรวมของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือ แรงงาน

รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์การ	3.82	0.56	มาก	2
2. ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.74	0.53	มาก	4
3. ด้านค่านิยมในการปฏิบัติงาน	3.83	0.49	มาก	1
4. ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	3.77	0.46	มาก	3
ค่าเฉลี่ยรวม (Grand Mean)	3.79	.42	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่าความคิดเห็นของบุคลากรต่องานและองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.79 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งหมด โดยเรียงลำดับดังนี้ ค่านิยมในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ภายในองค์การ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.83, 3.82, 3.77 และ 3.74 ตามลำดับ

3. ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตารางที่ 2 ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์การ	4.04	0.62	มาก	2
2. ด้านการทุ่มเทให้กับงาน	4.35	0.55	มาก	1
3. ด้านความต้องการคงความเป็นอยู่ของสมาชิกขององค์การ	3.71	0.76	มาก	3
ค่าเฉลี่ยรวม (Grand Mean)	4.03	0.53	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือ
แรงงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.03 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า
ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งหมด โดยเรียงลำดับดังนี้ การทุ่มเทให้กับงาน การยอมรับ
เป้าหมายขององค์กร และความต้องการคงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยมีค่า
เฉลี่ย 4.35, 4.04 และ 3.71 ตามลำดับ

4. โมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือ
แรงงาน

จากการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กร โดยการวิเคราะห์
ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) (ตารางที่ 3)

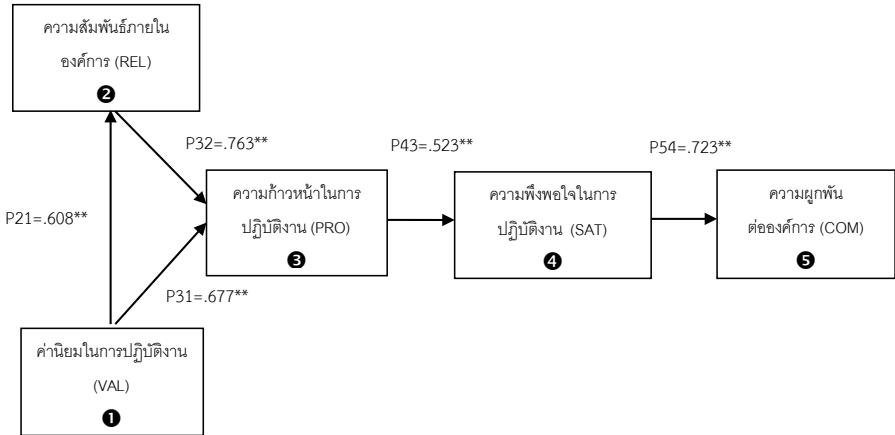
ตารางที่ 3 ค่า R-Square, Multiple F, Regression Coefficient (Beta) และ
t-value ของตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม (ปรับปรุง)

ตัวแปรตาม (Dep. Variables)	ตัวแปรอิสระ (Indep. Variable)	R ²	F	Constant	Reg. Coef. (Beta)	t-values
ความผูกพันต่อ องค์กร (COM)	ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน (SAT)	0.523	173.024**	0.000	0.723	131.154**
ความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน (SAT)	ความก้าวหน้าในการ ปฏิบัติงาน (PRO)	0.273	59.413**	0.000	0.523	7.708*
ความก้าวหน้าใน การปฏิบัติงาน (PRO)	ความสัมพันธ์ภายใน องค์กร (REL)	0.582	220.159**	0.000	0.763	14.838**
ความก้าวหน้าใน การปฏิบัติงาน (PRO)	ค่านิยมในการปฏิบัติ งาน (VAL)	0.458	133.500**	0.000	0.677	11.554**
ความสัมพันธ์ ภายในองค์กร (REL)	ค่านิยมในการปฏิบัติ งาน (VAL)	0.369	92.425**	0.000	0.608	9.614**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ; ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



จากตารางที่ 3 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางที่คำนวณได้จากตัวแบบที่ปรับแล้วพบว่าค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติ และสร้างตัวแบบได้ใหม่ (ภาพที่ 2) และคำนวณอิทธิพลทางตรง (Direct Effect: DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect: IE) และอิทธิพลรวม (Total Effect: TE) ของตัวแปรทั้งหมดที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (ตารางที่ 4)



แผนภาพที่ 2 โมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (ปรับปรุงแล้ว)

ตารางที่ 4 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) และอิทธิพลรวม (TE) ของตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรที่นำมาศึกษา ในโมเดลเชิงสาเหตุ	ค่า สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์	อิทธิพล ทางตรง (DE)	อิทธิพลทางอ้อม (IE)					อิทธิพล รวม (TE)
			REL PRO SAT	PRO SAT	PRO	SAT	รวม	
ค่านิยมในการปฏิบัติงาน (VAL)	.529	-	.175	.256	-	-	.431	.431
ความสัมพันธ์ภายในองค์กร (REL)	.528	-	-	.289	-	-	.289	.289

ตารางที่ 4 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) และ อิทธิพลรวม (TE) ของตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ (ต่อ)

ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (PRO)	.580	-	-	-	-	.378	.378	.378
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (SAT)	.723	.723	-	-	-	-	-	.723

จากภาพที่ 2 และตารางที่ 4 เมื่อพิจารณาอิทธิพลรวม (TE) พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีค่าสูงสุด รองลงมาคือ ค่านิยมในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและความสัมพันธ์ภายในองค์การ ตามลำดับ โดยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ (DE=.723) ค่านิยมในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การ ส่งผ่านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หรือ ส่งผ่านความสัมพันธ์ภายในองค์การ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (IE=.431) ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การ ส่งผ่านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (IE=.378) ความสัมพันธ์ภายในองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การ ส่งผ่านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (IE=.289)

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. จากการศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย พฤติกรรมในการปฏิบัติงานและเจตคติต่อองค์การ จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า เจตคติต่อองค์การและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) และตัวแปรทั้งสองล้วนมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวก แสดงให้



เห็นว่าหากบุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อองค์การจะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มมากขึ้น ซึ่งราชบัณฑิตยสถาน (2557) ได้ให้ความหมายว่า เจตคติ หมายถึง ท่าทีหรือความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ดังนั้นเจตคติจึงเป็นเรื่องของความรู้สึกด้านจิตใจทั้งทางบวกและทางลบ การที่บุคคลมีเจตคติต่องานและปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เช่น ลักษณะงาน สิ่งแวดล้อม สวัสดิการและค่าตอบแทน ฯลฯ อันจะทำให้บุคคลรู้สึกชอบ มีความสุข สบายใจ พอใจในงาน เพลิดเพลินกับงาน รู้สึกเต็มใจและผูกพันกับงาน จะทำให้การทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ แต่จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า บุคลากรมีเจตคติต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$) แสดงว่า บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังไม่ได้รับการตอบสนองตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้เท่าที่ควร ซึ่งเป็นประเด็นที่หน่วยงานควรให้ความสำคัญในการพัฒนา ด้านนี้ให้สูงขึ้นต่อไป ส่วนด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) ซึ่งหน่วยงานควรรักษาหรือพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ผลการศึกษายังสอดคล้องกับการศึกษาของ สุวิมล พิชญไพบุลย์ (2560) พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ธนัฐชา รัตนพันธ์ (2550) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ได้รับอิทธิพลโดยรวมจากตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ชิตวิวัฒน์ แจ่มศักดิ์ (2547) ที่พบว่าปัจจัยด้านเจตคติต่อองค์การซึ่งประกอบไปด้วย เจตคติของกลุ่มต่อองค์การ ความมีชื่อเสียงและความเชื่อถือได้ขององค์การ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ และความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึงได้ ล้วนมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวก กล่าวคือ ถ้าปัจจัยเหล่านี้ได้รับการพัฒนาหรือปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการ ระดับความผูกพันต่อองค์การก็จะยิ่งสูงขึ้น โดยเฉพาะปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะได้รับการสนองตอบจากองค์การและความรู้สึกที่ตนเองเป็นที่พึงได้ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าตัวแปรอื่น ๆ และยิ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วันวิสาข์ แสงประทุม (2547, อ้างถึงใน สุรนาท สบายรูป, 2556) ที่ศึกษาการพัฒนาโมเดลความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนเอกชนพบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงและมีอิทธิพลสูงสุดต่อความผูกพันต่อองค์การ

2. ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยผ่านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในงาน การเลื่อนตำแหน่งและให้รางวัล ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ นี้ มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน กล่าวคือ หากบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ เป็นงานที่มีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และมีความรู้สึกร่างานที่รับผิดชอบสามารถสร้างประโยชน์ให้กับคนจำนวนมาก สามารถทำงานได้เสร็จตามเวลาที่กำหนด ผลงานเป็นที่พอใจของผู้เกี่ยวข้อง และการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร แต่จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในงานและหน้าที่ความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$ และ 3.89 ตามลำดับ) ส่วนการเลื่อนตำแหน่งและให้รางวัลอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าบุคลากรของหน่วยงานยังไม่ได้รับการตอบสนองด้านนี้เท่าที่ควร โดยเฉพาะด้านเส้นทางการเติบโตในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.94$) ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งในตำแหน่งระดับสูงนำเคารพนับถือและเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.16$) การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.34$) และการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานเป็นไปอย่างมีกฎเกณฑ์และถูกต้องตามกระบวนการ ($\bar{X} = 3.45$) ซึ่งหน่วยงานจะต้องให้ความสำคัญกับประเด็นดังกล่าวข้างต้น

3. ความสัมพันธ์ภายในองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยผ่านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ภายในองค์การประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับและให้ความสำคัญ การบังคับบัญชา และการมีส่วนร่วม จากการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ภายในองค์การของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วม การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และการได้รับการยอมรับและให้ความสำคัญ ($\bar{X} = 4.00, 3.84, 3.78, 3.76$ และ 3.75 ตามลำดับ) และจาก



การศึกษายังพบว่า การมีส่วนร่วมมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ดังนั้น ในการพัฒนาองค์การเพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น ในด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร หน่วยงานควรให้ความสำคัญในด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ธณัฐชา รัตนพันธ์ (2550) พบว่าความสัมพันธ์ภายในองค์กรมีอิทธิพลทางตรงที่เป็นบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ อวยพร ประพทธีธรรม (2537) ที่พบว่าความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการมีส่วนร่วมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยการที่บุคคลได้มีโอกาสพบปะพูดคุย มีความสัมพันธ์เข้ากันได้ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือกำหนดนโยบายภายในองค์กร จะก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกันและย่อมส่งผลให้สภาพการทำงานราบรื่น เกิดความไว้วางใจระหว่างบุคคลและส่งเสริมการร่วมมือช่วยเหลือกันอย่างเป็นมิตร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ สุมนา ศิริบวรเกียรติ (2542) ที่พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ค่านิยมในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร ใน 2 ลักษณะ กล่าวคือ ลักษณะแรก เป็นไปโดยผ่านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะที่สอง เป็นไปโดยผ่านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากทั้งหมด เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.07$) ความหลากหลายในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.80$) และความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.62$) และจากการศึกษายังพบว่า ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ดังนั้น ในการพัฒนาองค์การเพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรที่สูงขึ้น ในด้านค่านิยมในการปฏิบัติงาน หน่วยงานควรให้ความสำคัญในด้านความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา

ของ ทิพทินนา สมุทธานนท์ และคณะ (2547) พบว่า ค่านิยมในการทำงานของหัวหน้างานธุรกิจอุตสาหกรรมสิ่งทอมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงานควบคู่กับเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพราะมีอิทธิพลทางตรงทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเพิ่มมากขึ้น

1.2 ด้านค่านิยมในการปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมและให้ความสำคัญในด้านความคิดสร้างสรรค์กับบุคลากรซึ่งจะส่งผลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร

1.3 ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ควรใช้แนวทางในการสร้างระบบพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมและเท่าเทียมกัน

1.4 ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร หน่วยงานควรให้ความสำคัญในด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งในด้านงานขององค์กร และกิจกรรมทางสังคม

1.5 ด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่าตัวแปรที่มีค่ามากที่สุด คือด้านการทุ่มเทให้กับงาน ดังนั้นหน่วยงานควรมองหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรในด้านนี้ให้มากขึ้นและต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการวิจัยครั้งนี้ ได้นำตัวแปร ความสัมพันธ์ภายในองค์กร ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ค่านิยมในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มาอธิบายความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งยังมีตัวแปรสาเหตุอื่น ๆ ที่ยังไม่ได้ทำการศึกษาในงานวิจัยนี้ เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้ได้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่น่าสนใจ และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานวิจัยต่อไป

2.2 จากการศึกษาพบว่ามีเพียงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย พฤติกรรมในการปฏิบัติงานและเจตคติต่อองค์กร ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรเพิ่มตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น เช่น ลักษณะงานที่ทำ ความก้าวหน้าในหน้าที่ การก้าวเข้าสู่ตำแหน่ง และการบังคับบัญชา เป็นต้น



2.3 ควรมีการศึกษาในเชิงเปรียบเทียบเกี่ยวกับองค์การ หรือหน่วยงานอื่น ๆ ในระดับกรม เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตลอดจนทั้งขยายขอบเขตการศึกษาให้กว้างขึ้น โดยศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในส่วนภูมิภาค

2.4 ควรมีการศึกษาเรื่องนี้ในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นระยะ ๆ ตามเวลาที่เหมาะสม เช่น ทุก 3-5 ปี เพื่อตรวจสอบว่าปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ เมื่อบริบทสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป

เอกสารอ้างอิง

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (2557ก). *รายงานประจำปี 2556*. กรุงเทพฯ : กองแผนงาน และสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (2557ข). *ข้อมูลบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน*. กรุงเทพฯ : กองการเจ้าหน้าที่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.

ทิพย์ทีนนา สมุทธานนท์ ศิริรินภา จามรมาน พิชญญา ทองคำพงษ์ สาริณี ไตรอรุณ และ สไบทอง ชัยประภา. (2547). ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และพฤติกรรมการทำงาน ของหัวหน้างานธุรกิจอุตสาหกรรมสิ่งทอ โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม. *สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*. 30 (1), 46 – 62.

ธัญรัฐ รัตน์พันธ์. (2550). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, กรุงเทพฯ.

จิตติวัฒน์ แจ่มศักดิ์. (2547). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

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

พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ และ ไชยรินทร์ ปัญญาศิริ. (2552). *ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การความหมาย ทฤษฎี วิธีวิจัย การวัด และงานวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เสมาธรรม.

- ราตรี ชินหัวคง และกรรณา เชิดจิระพงษ์. (2560). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินสาขาในจังหวัดนครราชสีมา. *ราชพฤกษ์*. 15(2), 83-94.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2557). เจตคติ. (23 มีนาคม 2559). สืบค้นจาก <http://rirs3.royin.go.th/coinages/webcoinage.php>.
- ศรัณย์ พิมพ์ทอง. (2557). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในประเทศไทย. *บริหารธุรกิจ*. 37(142), 16-32.
- สำราญ มีแจ้ง. (2544). *สถิติขั้นสูงสำหรับการวิจัย*. กรุงเทพฯ : นิชินแอดเวอร์ไทซิงกรุ๊ป.
- สุมนา ศิริบวรเกียรติ. (2542). *ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์และบริษัทหลักทรัพย์ในเขตกรุงเทพมหานคร*. คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สุนรนาท สบายรูป. (2556). *แนวทางการพัฒนาความผูกพันในองค์กรของพนักงานสโมสรทหารบก (ส่วนกลาง วิวาวดี)*. วิทยาลัยการทัพบก, กรุงเทพฯ.
- สุวิมล พิชญ์ไพบุลย์. (2560). *ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ*. บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. 11(1), 174-189.
- อวยพร ประพฤติธรรม. (2537). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ*. คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- Angle, H.L & Perry, J.L. (1981). An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26(4), 1-12.
- Best, J.W. (1981). *Research in Education*. (4th ed.). New Jersey : Prentice Hall.



- Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.
- Kerlinger, F.N. & Pedhazur, E.J.. (1973). *Multiple Regression in Behavioral Research*. New York : Holt Rinehart and Winston.
- Steers, R.M. & Porter, L.W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. New York : McGraw-Hill.
- Steers, R.M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.
- Yamane, T. (1973). *Statistics : An Introductory Analysis*. 3rded. Newyork : Harper and Row Publication.

บทที่

6

ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัด สมุทรปราการ

Compensation Factors Affecting Employee
Performance: A Case Study of Car Parts
Manufacturing Company in Samut Prakan province

รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์
Rungarun Khasasin





ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ใน เขตจังหวัดสมุทรปราการ

Compensation Factors Affecting Employee Performance:
A Case Study of Car Parts Manufacturing Company in
Samut Prakan province

รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์
Rungarun Khasasin

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ” ในครั้งนี้มุ่งเน้นการศึกษา ค่าตอบแทนทางการเงิน และค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงินที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อเสนอแนวทางในการจัดการค่าตอบแทน และสวัสดิการให้กับบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถาม จากการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานทุกระดับ ทุกฝ่าย จำนวน 400 คน ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน ด้านสภาพแวดล้อม เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติ

¹ คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น 1771/1 ถนนพัฒนาการเขตสวนหลวง กรุงเทพฯ 10250
email : rungarun@tni.ac.th, lek_rungarun@yahoo.co.th

งานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ พนักงานมีความเห็นว่าอาคาร สถานที่ทำงาน มีความเหมาะสมกับลักษณะขององค์กร รวมถึงสภาพแวดล้อมขององค์กรโดยทั่วไป ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และพนักงานมีความเห็นว่า องค์กรมีสถานที่ทำงานที่มีความสะอาดและเป็นระเบียบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ

คำสำคัญ : ค่าตอบแทนทางการเงิน; ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน; ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Abstract

The objectives of this research were to 1) analyze the financial compensation and non- financial compensation affecting the work efficiency, and 2) propose a compensation and welfare management approach to Car Parts Manufacturing Company in Samut Prakan province. This research was a quantitative study using the questionnaire as the research tool. The questionnaire was sent to four hundred employees at all levels and all department in the company. The data received were analyzed.

The results revealed that non-financial compensation and the environment factor affected the efficiency of the employee performance at high level. The majority of the respondents stated that the building and the workplace were appropriate to the nature of the organization. Besides, they mentioned that the organizational environment generally made the employees more active at work. Moreover, they revealed that the clean and orderly workplace of the organization affected the efficiency of the employee performance.

Keywords : financial compensation; non-financial compensation; performance



บทนำ

ประเทศไทยได้มีการพัฒนาอุตสาหกรรมมาเป็นเวลานานหลายศตวรรษ ความพยายามในการพัฒนาเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมส่งผลให้ประเทศไทยปรับเปลี่ยนจากระบบเศรษฐกิจสังคมเกษตรกรรมดั้งเดิมสู่การเป็นสังคมอุตสาหกรรมจนกลายเป็นประเทศส่งออกสินค้าอุตสาหกรรมอันดับต้นๆ ของโลกในเวลาอันรวดเร็ว โดยเฉพาะการพัฒนาอุตสาหกรรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ยานยนต์และการสื่อสาร ทำให้ผลผลิตของแต่ละประเทศในโลกเพิ่มขึ้นตามไปด้วย (รายงานเศรษฐกิจไทยในปี 2559 สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง)

สำหรับอุตสาหกรรมยานยนต์ที่ประเทศไทยถือเป็นประเทศที่ประกอบและส่งออกรถยนต์ที่สำคัญเป็นอันดับต้นๆ ของภูมิภาคเอเชีย โดยรถยนต์ที่ผลิตขึ้นนั้นสามารถแบ่งออกตามประเภทการใช้งานได้ 2 ประเภทใหญ่ๆ คือรถยนต์นั่งและรถยนต์เชิงพาณิชย์ และพบว่าทุกภาคส่วนของอุตสาหกรรมยานยนต์มีการขยายตัวอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2548 จนถึงปัจจุบัน จึงทำให้มีอัตราการจ้างงานในอุตสาหกรรมยานยนต์เพิ่มมากขึ้น ตั้งแต่ระดับพนักงานจนถึงระดับบริหาร และยังมีนักลงทุนจากต่างชาติเข้ามาลงทุนเป็นจำนวนมากเช่น ญี่ปุ่น เกาหลี จีน เป็นต้น

โลกปัจจุบันอยู่ในยุคกระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดได้ภายใต้สภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป องค์กรต่างๆ จึงต้องมีการปรับตัวในทุกๆ ด้าน รวมทั้งการบริหาร การจัดการทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดขององค์กร กระแสความเปลี่ยนแปลงที่วุ่นวายนี้คือความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ การติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนข้อมูล สามารถทำได้โดยไม่มีขอบเขตจำกัดไร้พรมแดน ส่งผลกระทบที่ก่อให้เกิดความจำเป็นที่องค์กรต่างๆ จะต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการบริหารระบบต่างๆ ให้ทันสถานการณ์ รวมทั้งทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หรือทรัพยากรบุคคลนั่นเอง ซึ่งถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนธุรกิจ หรือองค์กรให้ก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จ และส่งผลถึงความสามารถในการแข่งขันในเวทีโลกขององค์กรอีกด้วย ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์ มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อองค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน บุคลากรจึงต้องได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านสมอง ปัญญาและแรงงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพหรือขีดความสามารถไปพร้อมๆ กับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในด้านอื่นๆ ขององค์กร

การปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรที่แสดงออกมาให้เห็นได้ด้วยผลงานสามารถทำให้องค์กรรับรู้ถึงความพึงพอใจในงานของพนักงาน หากผลการปฏิบัติงานออกมาดี หรือดีเยี่ยม นั้นแสดงให้เห็นได้ว่า บุคลากรนั้น มีความพึงพอใจที่จะทำงานนั้นๆ อย่างเต็มความรู้ ความสามารถเต็มศักยภาพ ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์กรต้องการที่จะได้รับจากบุคลากร และความพึงพอใจของบุคลากรนั้นมีส่วนสำคัญที่จะส่งผลทำให้งานๆหนึ่งประสบผลสำเร็จได้ตามที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้ องค์กรจำเป็นต้องศึกษาองค์ประกอบต่างๆ เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เป็นต้น หรือสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและทำให้ผลการปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพ

เพื่อให้องค์กรก้าวหน้าอย่างรวดเร็วเติบโตไปพร้อมๆ กับการทำงานของบุคลากร ดังนั้นองค์กรจึงต้องพัฒนาบุคลากรและรับรู้ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น ทำอย่างไรให้พนักงานนั้นเห็นความสำคัญของงาน มีส่วนร่วมและมีอิสระในการทำงานมากที่สุด และให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญต่องานและองค์กร รวมทั้งในแง่ของการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนในการทำงานที่เป็นตัวเงิน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง ที่เป็นปัจจัยค่าตอบแทนที่สำคัญและจูงใจพนักงานได้เป็นอย่างดี อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมยานยนต์ที่จะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพ รวมถึงความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การอยู่ร่วมในสังคมกับเพื่อนร่วมงาน การโยกย้ายหรือเลื่อนตำแหน่งที่ต้องทำให้โปร่งใสและยุติธรรม ในส่วนของค่าตอบแทน ที่หมายถึงสิ่งตอบแทนทางการเงินและไม่ใช่ทางการเงินที่องค์กรจ่ายให้แก่พนักงานเพื่อตอบแทนการทำงานให้แก่องค์กร ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่พนักงานได้รับจากองค์กร (ก.พ. , 2551 : 2) ดังนั้นการบริหารค่าตอบแทน จึงเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นที่เข้าใจตรงกันว่าความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายที่พร้อมด้วยความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นจำเป็นต้องมีการดำเนินการในการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เพื่อให้องค์กรได้มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าเพียงพอร่วมด้วยความสามารถและมีคุณธรรม จริยธรรมในการขับเคลื่อนนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ องค์กรควรมีนายจ้างหรือผู้บริหารองค์กรที่เข้าใจ และองค์กรต้องมีกฎหมายสำคัญเพื่อจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่แรงงานใน 2 ประเภท



คือ (1) สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนดที่สำคัญ คือพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กฎหมายเงินทดแทน กฎหมายประกันสังคม กฎหมายประกันสุขภาพถ้วนหน้า พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 และ (2) สวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น สวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้าง สวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ สวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต ฯลฯ

จากความสำคัญของการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทขึ้นส่วนรดยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาาระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการให้สอดคล้องกับพนักงานในสถานการณปัจจุบัน เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และขอบเขตโดยสุดท้ยผลลัพธ์ที่จะได้รับเมื่อพนักงานพึงพอใจและปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผลประกอบการขององค์กรเพิ่มขึ้นและเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันในการแข่งขันขององค์กรได้อย่างสูงสูดนั่นเอง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อค่าตอบแทนทางการเงินของพนักงานบริษัทผลิตขึ้นส่วนรดยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงินของพนักงานบริษัทผลิตขึ้นส่วนรดยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านค่าตอบแทนทางการเงินและไม่ใช่ทางการเงินที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตขึ้นส่วนรดยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ หน่วยงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ประจำต่อเดือน มีผลต่อค่าตอบแทนทางการเงินของพนักงานบริษัทผลิตขึ้นส่วนรดยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ

สมมติฐานที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ หน่วยงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ประจำต่อเดือน มีผลต่อค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงินของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ

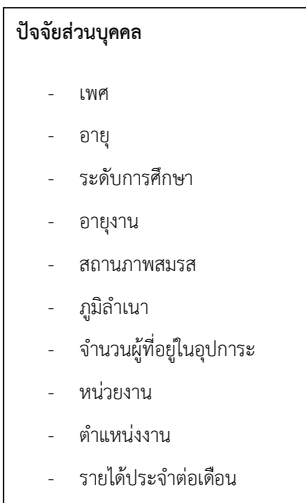
สมมติฐานที่ 3 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านค่าตอบแทนทางการเงินและที่ไม่ใช่ทางการเงินที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

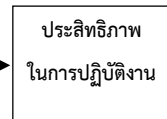
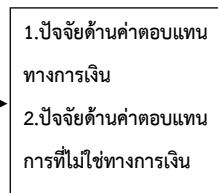
1. สามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยเป็นแนวทางให้สถานประกอบการอุตสาหกรรมยานยนต์สามารถบริหารจัดการด้านค่าตอบแทนทางการเงินและไม่ใช่ทางการเงินให้เหมาะสม ทันสมัยและเป็นไปตามกลไกตลาดแรงงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างสูงสุด

2. ทำให้ทราบระดับความต้องการด้านค่าตอบแทนทางการเงินและไม่ใช่ทางการเงินของพนักงานในองค์กรและนำไปวางแผนการจัดการด้านการจัดการค่าตอบแทนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวแปรต้น IV



ตัวแปรตาม DV



กรอบแนวคิดการวิจัย

(พัฒนามาจากประภาพร พุกษะศรี, 2557 : 4 อ้างถึง เทเลอร์ นิลสัน โซเฟรส)



แนวคิดทฤษฎี

คำตอบแทนเป็นสิ่งตอบแทนทางการเงินและไม่ใช่ทางการเงินที่องค์กรจ่ายให้แก่พนักงานเพื่อตอบแทนการทำงานหรือปฏิบัติงานให้กับองค์กร (ก.พ., 2551 : 2) ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง โบนัส กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าประกันชีวิตและสุขภาพ ค่ารักษาพยาบาล เงินสมทบกรณีเสียชีวิต การลาโดยได้รับค่าจ้าง และไม่ใช่ทางการเงินที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ งาน งานที่น่าสนใจ งานที่ท้าทาย หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา ความรับผิดชอบ โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การยกย่องชมเชย การยอมรับ ความภาคภูมิใจในงาน การมีส่วนร่วมในงาน สภาพการทำงานที่สะดวกสบาย สภาพแวดล้อมของงาน นโยบายค่าตอบแทนที่เหมาะสม การบังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพ และการยืดหยุ่นเวลาทำงาน เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ การสนใจในการปฏิบัติงานและการส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการสร้างฐานะความเป็นอยู่และสถานะทางครอบครัวให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (ประภาพร พลฤษะพร, 2557 : 11) ซึ่งคำตอบแทนทางการเงินและไม่ใช่ทางการเงินนั้นสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรต่างๆ ได้เป็นอย่างดี โดยที่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ของพนักงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และการได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากรต่างๆ เช่น ทรัพยากรทางการเงิน เวลา จากองค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้หรือทำให้เกิดประสิทธิภาพ โดยการใช้ทรัพยากรให้ต่ำที่สุด มีความคุ้มค่า ใช้เวลาในการทำงานน้อยที่สุด และเกิดความประหยัด มีความคุ้มค่าในการทำงาน (อนันท์ งามสะอาด, 2556) และนอกจากนี้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยังมีนัยถึงการที่องค์กรสามารถผลิตปัจจัยนำออก (กำไร) สูงสุดในขณะที่ใช้ปัจจัยนำเข้า (ต้นทุน) ต่ำสุดกล่าวคือสามารถผลิตปริมาณสินค้าหรือการให้บริการได้มากที่สุดคุณภาพของสินค้าหรือคุณภาพการให้บริการดีที่สุดในขณะที่ค่าใช้จ่ายในการผลิตต่ำสุดและสามารถผลิตสินค้าหรือให้บริการได้ทันเวลา (Xinzhu Liu and Anne Mills, 2016 : 359) แต่สำหรับบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงานนั้นเป็นบุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานเต็มความสามารถใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานให้ได้มากเป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพึงพอใจ โดยสิ้น

เปลืองต้นทุน ค่าใช้จ่าย พลังงานและเวลาน้อยที่สุดเป็นบุคคลที่มีความสุข และพอใจในการทำงานเป็นบุคคลที่มีความพอใจจะเพิ่มคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้น ตัดแปลงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ (สมใจ ลักษณะ, 2555) ดังนั้น ปัจจัยค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรม ยานยนต์นั้นจึงสามารถเป็นทั้งค่าตอบแทนทางการเงินและไม่ใช่ทางการเงิน เพราะปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเหล่านี้ มาจากปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานภาพสมรส ภูมิฐานะ จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ หน่วยงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ประจำต่อเดือน โดยที่ปัจจัยอื่นๆ เหล่านี้สามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานได้เป็นอย่างดี อาทิ พนักงานมีอายุงานนานมักจะใส่ใจต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยๆ (กันตยา เพิ่มผล, 2556)

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 375 บริษัท ตั้งแต่ระดับพนักงานจนถึงระดับผู้บริหาร จำนวนทั้งสิ้น 153,000 คน

กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ 398 ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % จะมีความคลาดเคลื่อนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5% หรือคำนวณกลุ่มตัวอย่างของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดย e = แทน 0.05 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

N = ขนาดของประชากร

n = จำนวนสมาชิกของกลุ่มตัวอย่าง

คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตร จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างดังนี้

$$n = \frac{153,000}{1 + (153,000 \times 0.05^2)}$$

$$= 398 \text{ คน}$$

ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่าง 400 คน



เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์ตามขั้นตอน โดยเนื้อหาของแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ ระดับ การศึกษาสูงสุด อายุงาน สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ หน่วยงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ประจำต่อเดือน ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 เป็นข้อความความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าตอบแทนทางการเงินและที่ไม่ใช่ทางการเงิน จำนวน 34 ข้อ แบบสอบถามนี้ได้พัฒนามาจากประภาพร พลฤกษ์ศรี (2557) โดยนำมาปรับให้สอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา ประกอบด้วย ข้อคำถามด้านต่างๆ คือ ค่าตอบแทนทางการเงิน ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (งาน โอกาสก้าวหน้า ความภาคภูมิใจ หัวหน้างาน ความร่วมมือในการทำงาน สภาพแวดล้อม) โดยลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Likert scale)

ส่วนที่ 3 เป็นข้อความเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยได้จำแนกประสิทธิภาพในการทำงานออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน เวลาในการทำงาน ค่าใช้จ่าย จำนวนทั้งสิ้น 20 ข้อ แบบสอบถามนี้ได้พัฒนามาจาก ประภาพร พลฤกษ์ศรี (2557) โดยลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Likert scale)

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการแรงงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้มีวิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร ดังนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการประสานงานขอความอนุเคราะห์จากพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 400 คน ให้ตอบแบบสอบถาม จากนั้นจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ภายในเวลาที่กำหนด สุดท้ายจะได้นำข้อมูลที่ได้นำมาทำการวิเคราะห์ แปรผล สรุปผล และรายงานผลต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามจำนวน 400 ชุด จัดส่งให้กับบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ ตั้งแต่ระดับพนักงานจนถึงผู้ช่วยผู้จัดการสาขาแล้วจึงนำข้อมูลไปวิเคราะห์ผลต่อไป
2. ในการเก็บข้อมูลแต่ละครั้ง ผู้วิจัยได้อธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย ตลอดจนลักษณะของแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างทราบ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน โดยผู้ตอบแบบสอบถามจะทำการกรอกแบบสอบถามด้วยตนเอง และเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์รวบรวมแบบสอบถามคืนกลับมา

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลแล้วนำมาประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ซึ่งผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ (Completeness) และความสอดคล้อง (Relevancy) ของคำตอบในแบบสอบถามทุกข้อทุกประเด็น และทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) ผู้ศึกษาจะนำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้า
3. การประมวลผลข้อมูล ข้อมูลที่ลงรหัสแล้ว จะทำการป้อนข้อมูลของคำตอบในแบบสอบถาม โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการประมวลผลข้อมูลด้วย โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยการแจกแจงความถี่ของทุกตัวแปรแล้วคำนวณและวิเคราะห์ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

- 1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล นำเสนอข้อมูลด้วยตารางแจกแจงความถี่ (Frequency) และการกระจายอัตราร้อยละ (Percentage)
- 1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของคำตอบแทนทางการเงินและที่ไม่ใช่ทางการเงินและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นำเสนอข้อมูลในรูปแบบของค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : S.D.)

2. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน



2.1 การหาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการที่มีผลต่อปัจจัยค่าตอบแทนทางการเงินและค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงินโดยใช้สถิติ t-test, F-test ในการวิเคราะห์

2.2 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance : ANOVA)

2.3 การหาค่าปัจจัยค่าตอบแทนทางการเงินและค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงินที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อตัวแปรตามโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41-50 ปี การศึกษาในระดับ ปวส. มีอายุงาน 4- 6 ปี มีสถานภาพสมรส ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ 1-2 คน ส่วนใหญ่อยู่ในหน่วยงานฝ่ายผลิต มีตำแหน่งงาน คือ Staff และส่วนใหญ่มีรายได้ประจำต่อเดือน 10,000 – 15,000 บาท

2. ข้อมูลเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จากการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมของค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (สภาพแวดล้อม) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) และด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (หัวหน้างาน) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (ความภาคภูมิใจในงาน) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$) โดยมีรายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ค่าตอบแทนทางการเงิน	3.47	.301	ปานกลาง
ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (งาน)	3.48	.241	ปานกลาง
ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (โอกาสก้าวหน้า)	3.47	.361	ปานกลาง
ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (ความภาคภูมิใจในงาน)	3.43	.263	ปานกลาง
ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (หัวหน้างาน)	3.50	.347	มาก
ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (ความร่วมมือในการทำงาน)	3.46	.297	ปานกลาง
ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (สภาพแวดล้อม)	3.53	.368	มาก
รวม	3.47	.177	ปานกลาง

และจากผลการวิจัยพบว่า ด้านค่าตอบแทนทางการเงิน โดยค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือความพึงพอใจกับเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน เช่น ค่าล่วงเวลา ค่ากะทำงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมาของด้านค่าตอบแทนทางการเงินที่อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน แต่มีค่าเฉลี่ยที่ต่างกัน คือความพึงพอใจกับเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษที่ท่านได้รับจากองค์กร เหมาะสมกับตำแหน่งและความรับผิดชอบ ส่วนความพึงพอใจระดับปานกลางของด้านค่าตอบแทนทางการเงิน โดยมีค่าเฉลี่ยที่ต่างกัน เรียงลำดับคือความพึงพอใจกับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล ความพึงพอใจกับเงินโบนัสประจำปีที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดของด้านค่าตอบแทนทางการเงินโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ ความพึงพอใจที่ได้รับเงินรางวัลเพิ่มขึ้นเมื่อผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่องค์กรกำหนด และความพึงพอใจจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (งาน) พบว่า ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (งาน) โดยรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือกลุ่มตัวอย่างไม่เคยมีความรู้สึกว่างานในหน้าที่ของ



ตนเองเป็นงานที่น่าเบื่อซ้ำซาก ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากรองลงมาของด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (งาน) ที่อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน แต่มีค่าเฉลี่ยที่ต่างกันโดยเรียงลำดับ คือ ความพึงพอใจกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถอย่างสูงและเป็นงานที่น่าสนใจ ความพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรช่วยกระตุ้นให้ได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างแท้จริง และความพึงพอใจที่กลุ่มตัวอย่างได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และทำให้รู้สึกมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ส่วนความพึงพอใจระดับปานกลางของด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (งาน) โดยมีค่าเฉลี่ยที่ต่างกัน เรียงลำดับคือความพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายทำให้ได้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และความสามารถอย่างเต็มที่ ความพึงพอใจกับพยายามคิดหาวิธีทำงานใหม่ๆ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ ความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานได้สำเร็จ ล่วงตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความพึงพอใจกับการมีอิสระในการแก้ปัญหาในงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (โอกาสก้าวหน้า) พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (โอกาสก้าวหน้า) โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความพึงพอใจกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้เป็นอย่างดี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาความพึงพอใจด้านการปฏิบัติงานที่มีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความพึงพอใจที่กลุ่มตัวอย่างมีโอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถจากตำแหน่งงานของตนเอง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (ความภาคภูมิใจในงาน) พบว่า ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (ความภาคภูมิใจในงาน) โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความพึงพอใจกับการยกย่องจากผู้รับบริการและผู้ร่วมงานเป็นสิ่งที่พนักงานอยากได้รับเมื่อปฏิบัติหน้าที่ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษอื่นๆ ขององค์กรให้ปฏิบัติ และผลการปฏิบัติงานได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ

พนักงานรู้สึกพอใจในค่าตอบแทน เช่น การปรับเงินเดือนประจำปี โบนัสประจำปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (หัวหน้างาน) พบว่า ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (หัวหน้างาน) โดยรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็นและมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาผู้บังคับบัญชาของพนักงานเป็นบุคคลที่สามารถปรึกษาหารือ ชี้แจงหรือขอคำแนะนำในการปฏิบัติงานได้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บังคับบัญชาของพนักงานได้ให้ความหวังใจและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (ความร่วมมือในการทำงาน) พบว่าค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (ความร่วมมือในการทำงาน) โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงานที่ให้ความเคารพและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต่างให้ความร่วมมือในการทำงานและประสานงานกันเป็นอย่างดี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ กลุ่มตัวอย่างมีส่วนแสดงความคิดเห็นต่องานและกิจกรรมขององค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (สภาพแวดล้อม) พบว่า ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (สภาพแวดล้อม) โดยรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าอาคารสถานที่ทำงาน มีความเหมาะสมกับลักษณะขององค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาสภาพแวดล้อมขององค์กรโดยทั่วไปทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าองค์กรมีสถานที่ทำงานที่มีความสะอาดและเป็นระเบียบ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด



คือ กลุ่มตัวอย่างคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรหรืออุปกรณ์ต่างๆ ขององค์การในการปฏิบัติงานอย่างประหยัด มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา กลุ่มตัวอย่างตรวจสอบสภาพของอุปกรณ์หรือเครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ กลุ่มตัวอย่างมีการปรับปรุงการทำงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานหรือชิ้นงานเพื่อให้ได้ตามเป้าหมายอยู่เสมอ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 2 แสดงการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปร	ผลการทดสอบ		ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
	เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	
เพศ		✓	.590
อายุ		✓	.150
ระดับการศึกษา	✓		.002*
อายุงาน	✓		.018*
สถานภาพสมรส	✓		.009*
ภูมิลำเนา	✓		.000*
จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ	✓		.000*
หน่วยงาน	✓		.000*
ตำแหน่งงาน	✓		.000*
รายได้ประจำต่อเดือน	✓		.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการศึกษา

ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นการศึกษาปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้วิจัยสรุปให้ได้ว่ามาถึงข้อเท็จจริงโดยมีการนำงานวิจัย

ที่เกี่ยวข้องมาอ้างอิงสนับสนุนหรือขัดแย้งได้ดังนี้

1. จากผลการศึกษา พบว่าปัจจัยค่าตอบแทนทางการเงินมีผลต่อพนักงานในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของธวัชชัย สมตระกูล (2557) ที่ศึกษาเรื่อง ระบบการบริหารค่าตอบแทนของพนักงานธุรกิจดูแลรักษารถยนต์ที่มีผลต่อเป้าหมาย รายได้ของธุรกิจ พบว่าพนักงานเห็นด้วยมากกับภาพรวมรายได้ค่าตอบแทน โดยเรียงลำดับความเห็นด้วยลำดับแรกด้านองค์ประกอบของค่าตอบแทนที่เกี่ยวกับเงินจูงใจพิเศษ นโยบายและการบริหารค่าตอบแทน องค์ประกอบของค่าตอบแทนที่เกี่ยวกับเงินเดือน เป้าหมายรายได้และลำดับสุดท้ายขององค์ประกอบของค่าตอบแทนที่เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์โดยพนักงานเห็นด้วยมากต่อความพึงพอใจภาพรวม

เพื่อให้ระดับปัจจัยค่าตอบแทนทางการเงินมีผลต่อพนักงานอยู่ในเกณฑ์มาก ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมยานยนต์ควรมีมาตรการในด้านการบริหารค่าตอบแทนทางการเงินที่ครอบคลุมความต้องการของพนักงาน เช่น การปรับอัตราค่าตอบแทนให้ทันสมัยและเป็นไปตามกลไกของตลาดแรงงาน

2. จากผลการศึกษา พบว่าพนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของประภาพร พุกษะศรี (2557) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานสมรส ภูมิภาค จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ หน่วยงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ประจำต่อเดือนที่ต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน เพื่อให้ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์มาก ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมยานยนต์ควรมีแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานที่สำคัญ เช่น ในกรณีที่พนักงานต้องการให้บริษัทจัดหลักสูตรการฝึกอบรมในงานด้านต่างๆ เช่นงานด้านการผลิต การบัญชี ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้พนักงานเกิดความชำนาญและมีทักษะเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นทางบริษัทควรริบดำเนินการให้กับพนักงานและปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

3. จากผลการศึกษา พบว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนทางการเงินและไม่ใช่ทางการเงินที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของจุฑารัตน์ ศรีโย (2554) ที่ศึกษาเรื่อง



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัย พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมากที่สุด คือด้านรายได้และค่าตอบแทนมากที่สุด รองลงมาด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน และด้านสุดท้ายคือด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จะเห็นได้ว่าในอุตสาหกรรมบริการประเภทธนาคารนั้น ปัจจัยด้านค่าตอบแทนทางการเงินและไม่ใช่ทางการเงินที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานก็ยังคงเป็นสิ่งจูงใจให้กับพนักงานด้วยเช่นกัน

สรุป

จากการวิจัยเรื่องปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 400 คน พบว่า ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในแต่ละด้านมีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (สภาพแวดล้อม) มีและด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (หัวหน้างาน) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นปานกลาง คือด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (งาน) ด้านค่าตอบแทนทางการเงิน ด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (โอกาสก้าวหน้า) ด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (ความร่วมมือในการทำงาน) และด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (ความภาคภูมิใจในงาน) ตามลำดับ จากผลการวิจัยด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (หัวหน้างาน) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากนั้น แสดงให้เห็นว่าหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาได้ให้ความห่วงใยและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นอย่างดี พนักงานสามารถปรึกษาหารือชี้แจงหรือขอคำแนะนำในการปฏิบัติงานได้ และหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชายังเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานเองได้

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ

ผู้วิจัยใครขอเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ผลการศึกษา พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ระดับการศึกษา จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ ตำแหน่งงาน รายได้ประจำต่อเดือน ที่พนักงานได้รับในปัจจุบันมีผลต่อปัจจัยค่าตอบแทนทางการเงิน โดยผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

ทางบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการควรจะต้องมีการปรับปรุงโครงสร้างในการจ่ายค่าตอบแทนทางการเงินให้มีความทันสมัยให้กับพนักงานของบริษัทตนเอง โดยพิจารณาจากปัจจัยส่วนบุคคล ที่ตรงกับตัวแปรที่ศึกษา อันดับแรกๆ ก่อน ได้แก่ พนักงานในตำแหน่ง Staff พนักงานที่มีรายได้ประจำต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท พนักงานที่มีผู้ที่อยู่ในอุปการะ 1-2 คน และ 3-4 คน เนื่องจากพนักงานในตำแหน่ง Staff ของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการมีมากถึงร้อยละ 58.0 ซึ่งถือว่าเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ จึงควรพิจารณาค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับพนักงานในกลุ่มนี้ เช่น

1.1 การปรับฐานเงินเดือนสำหรับการจ้างพนักงานเข้าใหม่ โดยพิจารณาจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายกำหนด สภาพเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ ตลาดแรงงาน ดัชนีผู้บริโภค และการสำรวจค่าตอบแทนจากบริษัทคู่แข่งชั้นในบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมเดียวกัน เพื่อจูงใจให้ผู้สมัครงานมีความต้องการเข้ามาร่วมงานกับบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ และสามารถสรรหาและคัดเลือกพนักงานตามที่ต้องการและได้พนักงานที่มีคุณภาพที่ดีเพิ่มมากยิ่งขึ้น และเมื่อพนักงานได้เข้าร่วมงานกับบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แล้วจะสามารถมีรายได้เพียงพอที่จะสามารถเลี้ยงตนเองและผู้ที่อยู่ในอุปการะได้อย่างเหมาะสมและเพียงพอ

1.2 การปรับสวัสดิการใหม่ของบริษัทสามารถช่วยให้พนักงานมีเงินค่าครองชีพเพิ่มมากขึ้น เช่น ค่าอาหารกลางวัน ค่าเบี้ยขยัน, สวัสดิการรถรับส่งพนักงานเพิ่มเติมสำหรับกะเช้าและบ่าย และปรับอัตราเงินสวัสดิการอื่นๆ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและการสำรวจตลาดแรงงาน

1.3 สำหรับพนักงานเดิมที่มีการจ้างงานอยู่แล้ว ควรพิจารณาปรับฐานเงินเดือนใหม่หรือเพิ่มตามผลการปฏิบัติงานของพนักงาน สำหรับพนักงานในตำแหน่งงานอื่นๆ เช่น Officer/Supervisor และ Manager ของฝ่ายบัญชี จัดซื้อ ทรัพยากร



มนุษย์ และผลิด เป็นตำแหน่งงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์เฉพาะด้านบริษัทจึงควรพิจารณาค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม โดยผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

1.4 การปรับ โครงสร้างเงินเดือนตามคุณค่าของงาน ด้วยการพิจารณาจากลักษณะงานที่พนักงานรับผิดชอบ ทักษะที่ใช้ในการทำงาน ความยากง่ายของงาน ความเสี่ยงในการทำงาน เช่นพนักงานซ่อมเครื่องจักรกลต้องมีทักษะในการซ่อมเครื่องจักรกล หรือพนักงานบัญชีต้องจบวุฒิมหาบัณฑิตด้านบัญชีและตามที่กำหนดใน Job Specification เท่านั้น เนื่องจากเป็นงานที่มีคุณลักษณะพิเศษเฉพาะด้านไม่สามารถให้พนักงานตำแหน่งงานอื่นๆ มาปฏิบัติงานแทนได้ บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ จึงควรปรับโครงสร้างเงินเดือนให้สูงขึ้นตามค่าของงาน

1.5 การปรับสวัสดิการเงินค่าตอบแทนพิเศษสำหรับค่าทักษะ เช่น ค่าตอบแทนพิเศษสำหรับผู้ขับขี่รถโฟร์ก ลิฟท์สำหรับพนักงานที่มีใบอนุญาต พนักงานที่มีใบประกาศเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยวิชาชีพ และพนักงานบัญชีที่อบรม Tax audit เพราะพนักงานตำแหน่งงานเหล่านี้ต้องมีการสะสมชั่วโมงการฝึกอบรมเพื่อสามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือชำนาญงานได้

1.6 การปรับหลักสูตรด้านการฝึกอบรมพัฒนาให้กับพนักงานตามความต้องการของพนักงานหรือตามหัวข้อที่จำเป็นกับบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ เพื่อให้พนักงานได้มีการพัฒนาและเรียนรู้เนื้อหาหรือสิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์และสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานที่ทำอยู่ประจำวันอย่างต่อเนื่อง เช่นการอบรมโปรแกรมคอมพิวเตอร์ใหม่ทั้งด้านบัญชี ด้าน HR Microsoft การขนส่งสินค้า การขาย การตลาด การผลิตระบบโลจิสติกส์ การขนส่ง เป็นต้น โดยทางฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ต้องแจ้งให้พนักงานทราบตั้งแต่เข้ามาร่วมงานกับบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับพนักงานสำหรับพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ปัจจุบันบริษัทส่วนใหญ่มีโครงสร้างกระบอกเงินเดือนที่พิจารณาตามตำแหน่งงานโดยไม่ได้รับการพิจารณาจากระดับการศึกษา ดังนั้น หากบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ มีงบประมาณเพียงพออาจจะพิจารณาปรับโครงสร้างเงินเดือนใหม่ โดยนำเรื่องพนักงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปมาพิจารณาเป็นกรณีพิเศษด้วย โดยจากข้อมูลที่ผู้วิจัยศึกษาพบว่า มีพนักงานจบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ถึงร้อยละ 35 ซึ่ง

สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่มีสถาบันการศึกษาทั้งรัฐและเอกชนเปิดสอนเพิ่มมากขึ้น ทำให้ในตลาดแรงงานมีตำแหน่งงานที่เพียงพอและมีคุณสมบัติเหมาะสมตรงความต้องการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ รวมถึงการสรรหาและคัดเลือกได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถจูงใจพนักงานให้มาสมัครงานได้มากขึ้น

2. ผลการศึกษา พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามตำแหน่งงานที่พนักงานได้รับในปัจจุบันมีผลต่อค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

2.1 บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ควรกำหนดลักษณะงานให้มีความท้าทายเป็นการทำให้พนักงานมีโอกาสได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์และมีอิสระในการทำงาน เช่น การมอบหมายงานประเภทโครงการให้พนักงานได้ปฏิบัติและเสร็จตามกำหนด เพื่อให้พนักงานได้รู้สึกว่าได้ถูกบังคับหรือกดดันในการทำงาน โดยอาจจะมีการจูงใจเป็นพิเศษ (Incentive) มาใช้ร่วมด้วย เพื่อจูงใจให้พนักงานทำงานได้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ยังควรจัดกิจกรรมสัมพันธ์ต่างๆ เช่น โครงการ 5 ส โครงการ Kaizen ให้พนักงานในแต่ละฝ่ายสามารถร่วมมือกันทำกิจกรรม

2.2 บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ควรจัดทำแผน Career Path หรือการพัฒนาอาชีพให้พนักงานไว้อย่างชัดเจน โดยทางฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ต้องแจ้งให้พนักงานทราบตั้งแต่เข้ามาร่วมงานกับบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้พนักงานมีความก้าวหน้าในสายงาน หรือจัดโครงการกิจกรรมเพื่อเป็นหลักสูตรที่สามารถพัฒนาสายอาชีพ และเป็นแรงจูงใจให้พนักงานมีเป้าหมายการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและก้าวหน้าในหน้าที่การงานและตำแหน่งงานต่อไปในอนาคต

3. ผลการศึกษา พบว่าอายุงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 4- 6 ปี แสดงให้เห็นว่าพนักงานของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์มีความผูกพันกับองค์กรในระยะปานกลาง อาจทำให้องค์กรเสียองค์ความรู้และประสบการณ์ในงานที่ติดตัวพนักงานไป เช่นพนักงานฝ่ายผลิตด้านการประกอบตัวถังรถยนต์ ที่ต้องการพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานไม่ต่ำกว่า 4 ปีขึ้นไป เพราะสามารถทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นผู้บริหารควรพิจารณาว่าจะมีวิธีการหรือมาตรการอะไรที่จะทำให้พนักงานมีความรู้สึผูกพันกับองค์กรเพิ่มมากขึ้น อาทิ

3.1 การจัดสวัสดิการระยะยาวให้กับพนักงานให้เหมาะสมกับธุรกิจหรือวัฒนธรรมในองค์กร เช่น การซื้อรถยนต์ส่วนบุคคลในราคาถูกหรือจัดสวัสดิการการ



ผ่อนรถยนต์ที่ไม่มีดอกเบี้ยในระยะเวลา 5 ปี การช่วยเหลือค่าเล่าเรียนให้บุตรธิดาของพนักงาน หรือการให้สิทธิวันพักร้อนตามอายุงาน และถ้าพนักงานไม่ได้ใช้สิทธิสามารถลาพักร้อนสามารถแลกเป็นเงิน รวมถึงสิทธิการซื้อหุ้นของบริษัทตามอายุงานเพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของธุรกิจ

3.2 การจัดทำเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สามารถคัดกรองพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยม ดี ปานกลาง หรือที่ต้องปรับปรุง เพื่อสร้างบันไดอาชีพให้กับพนักงานได้ตรงเป้าหมายและมีการประชาสัมพันธ์โอกาสที่ดีๆ ให้กับพนักงานทราบเสมอ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานทำให้สามารถมาร่วมงานกับองค์กรในระยะยาวได้ รวมทั้งการได้รับค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับจากการประเมินผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยม

4. ผลการศึกษา พบว่าด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน อาทิ ด้านงาน ด้านความภาคภูมิใจในงาน ด้านความร่วมมือในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งเป็นจุดแข็งของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ดังนั้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

4.1 บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ควรมีการพัฒนาลักษณะงาน กระบวนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับธุรกิจและทันสมัยอยู่เสมอ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อสร้างแรงจูงใจให้พนักงานในการปฏิบัติงาน พนักงานไม่เกิดอาการเบื่อหน่ายกับงานที่ทำซ้ำซาก หรือการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ คอมพิวเตอร์ที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานสำนักงาน

4.2 ควรจัดอบรมหลักสูตรหัวหน้างานมืออาชีพ สำหรับ Supervisor และ Manager ระดับขั้นต้นและระดับฝ่ายขึ้นไป เพื่อให้พนักงานมีเทคนิคในด้านจิตวิทยา ทรัพยากรมนุษย์ เช่นการให้คำปรึกษา การสอนงาน เนื่องจากปัจจุบันพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ส่วนใหญ่ กำลังเติบโตและขยายตัวซึ่งทำให้เกิดความหลากหลายมากยิ่งขึ้น เช่น เพศ อายุ ภูมิฐานะ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ดังนั้นหัวหน้างานยุคใหม่จะต้องได้รับการพัฒนาทักษะการบริหารงานอื่นๆ เพิ่มมากขึ้น เช่นการทำงานเป็นทีม การสื่อสาร การเจรจาต่อรอง การให้รางวัลและการลงโทษ

ตามเงื่อนไขทางด้านกฎหมายแรงงาน เป็นต้น

5. ผลการศึกษา พบว่าการหาความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนทางการเงินและที่ไม่ใช่ทางการเงินที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่าตัวแปรของค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน ความภาคภูมิใจในงาน ความร่วมมือในการทำงาน สภาพแวดล้อมและงาน เป็นตัวแปรอิสระที่สามารถนำไปใช้ในการพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้มากที่สุด ดังนั้นผู้วิจัยขอเสนอแนะว่า

5.1 บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ควรพัฒนาลักษณะงาน กระบวนการปฏิบัติงานให้พนักงานเกิดความภูมิใจในงาน เช่น การให้ผู้บริหารระดับสูงตระหนักและเห็นถึงประโยชน์ ความสำคัญของพนักงานทุกระดับ ให้พนักงานรับรู้อย่างต่อเนื่อง หัวหน้างานกล่าวชมเชยหรือยินดีเมื่อการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ

5.2 บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ต้องมีการจัดทำแผนการจัดทำนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนทางการเงินตามผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์กับบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการและเป็นประโยชน์กับอุตสาหกรรมอื่นๆ ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

1. ควรศึกษาในเรื่องนี้กับอุตสาหกรรมอื่นๆ เพิ่มขึ้น เพื่อนำผลการศึกษา มาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการขององค์กรต่อไป

2. บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการควรพิจารณารูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนในแบบผสมผสานระหว่างการจ่ายค่าตอบแทนที่อิงจากผลปฏิบัติงานตามรายบุคคลและการจ่ายค่าตอบแทนที่อิงจากผลปฏิบัติงานโดยรวมของทีมหรือฝ่ายงานเพื่อเพิ่มผลการดำเนินงานโดยรวมขององค์กร

3. บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ควรศึกษาปัจจัยในการทำงานของพนักงาน เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเปรียบเทียบกับกรปฏิบัติงาน และสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปพัฒนาในเรื่องของสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานให้ดีขึ้นกว่าเดิมที่เป็นอยู่ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจของพนักงาน



เอกสารอ้างอิง

- กันตยา เพิ่มผล. (2556). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน*. กรุงเทพฯ : ศิริการพิมพ์.
- จุฑารัตน์ ศรีโย. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จังหวัดเชียงราย*. คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ธวัชชัย สมตระกูล.(2557). *ระบบการบริหารค่าตอบแทนของพนักงานธุรกิจดูแลรักษารถยนต์ที่มีผลต่อเป้าหมาย รายได้ของธุรกิจ*. คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประภาพร พฤษะศรี. (2557). *ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- สุจิตรา ธนานันท์. (2552). *Human resource development*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : พิมพ์ลักษณ์.
- สมยศ นาวิการ. (2554). *ทฤษฎีองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ดอกหญ้า.
- สมใจ ลักษณะ. (2555). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- David Pardey. (2016). *Personal Administration*. 9th ed. Tokyo : McGrew-Hill.
- Xinzhu Liu and Anne Mills. (2016). *Motivation and Work Behavior*. 2nd ed. New York : McGraw-Hill.
- Zingheim & Schuster. (2013). *Organizational Behavior : Concept controversies applications*. 7th ed. New Jersey : Prentice Hall.

บทที่

7

การปฏิรูปกฎหมายว่าด้วยสัญญาของรัฐใน โครงการจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จ

Legal Reforms on Public Contracts in Turnkey
Project

อมรรัตน์ กุลสุจริต และ พิชรพรรณ นุชประยูร

Amornrat Kulsudjarit and Bajrawan Nuchprayool





การปฏิรูปกฎหมายว่าด้วยสัญญาของรัฐ ในโครงการจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จ¹

Legal Reforms on Public Contracts in Turnkey Project

อมรรัตน์ กุลสุจริต² และ พัชรวรรณ นุชประยูร³

Amornrat Kulsudjarit and Bajrawan Nuchprayool

บทคัดย่อ

ปัจจุบันโครงการของรัฐขนาดใหญ่ในการจัดทำบริการสาธารณะเพื่อสนองต่อความต้องการของประชาชนในประเทศไทยนั้น ต้องพึ่งพาความรู้ความชำนาญทางเทคโนโลยีสูงโดยบุคคลที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านทั้งด้านการสำรวจ ออกแบบ ควบคุม ดำเนินการก่อสร้าง รวมถึงการหาแหล่งทุนและการบริหารจัดการโครงการ จึงได้มีการพัฒนาระบบสัญญาของรัฐจากระบบจ้างเหมาหรือให้สัมปทานก่อสร้างโดยวิธีปกติ แต่เลือกใช้วิธีการจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จโดยกำหนดให้ผู้รับจ้างรายเดียวเป็นผู้ดำเนินโครงการทั้งหมด ซึ่งรูปแบบดังกล่าวนำมาใช้กับสัญญาของรัฐในโครงการบริการสาธารณะขนาดใหญ่หลายโครงการ โดยให้เหตุผลว่ารวดเร็วและ

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยเรื่อง “การปฏิรูปกฎหมายว่าด้วยสัญญาของรัฐในโครงการจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จ (Legal Reforms on Public Contracts in Turnkey Project)” ทุนอุดหนุนการวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ พ.ศ.2560

² คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก เลขที่ 3 ซอยรามอินทรา 1 แขวงอนุสาวรีย์ เขตบางเขน กรุงเทพฯ 10220 โทรฯ : 080-587-1051 email : amornratkul@yahoo.com

³ คณะนิติศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (NIDA) ชั้น 5 อาคารบุญชนะ อัดถาวร 118 หมู่ที่ 3 ถนนเสรีไทย แขวงคลองจั่น เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240 โทรฯ : 083-763-3753 email : nuchprayool@gmail.com

เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศในภาพรวม อย่างไรก็ตาม ข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นในโครงการของรัฐที่ใช้วิธีจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จกลับพบปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัด และช่องว่างของกฎหมาย รวมทั้งแนวทางปฏิบัติในการบังคับใช้กฎหมายที่เป็นสาเหตุของการทุจริตคอร์รัปชันอยู่เสมอ ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาและสาเหตุเกี่ยวกับสัญญาของรัฐในโครงการจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จ เพื่อให้เกิดข้อเสนอในการกำหนดมาตรการและกลไกทางกฎหมายในกระบวนการต่างๆ ของการทำสัญญาจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จ ตลอดจนสร้างกลไกการตรวจสอบให้มีความรัดกุมชัดเจน นำไปสู่การป้องกันและปราบปรามการทุจริตที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

คำสำคัญ : การปฏิรูปกฎหมาย; สัญญาของรัฐ; สัญญาทางปกครอง; สัญญาจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จ; การป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชัน

Abstract

Nowadays large scale public projects provided by the government in order to meet the needs of the people in Thailand rely heavily on experts who have expertise in various fields including survey, design, control, construction as well as project financing and overall project management. Therefore the turnkey contract has been developed to replace the normal state construction contract with an agreement under which a single contractor completes the whole project from the design to the construction of the project. The turnkey contract has been adopted for numerous public projects in Thailand, such as a large scale construction project, telecommunication project and technology-related projects, for the reason that it can be implemented quickly and would be beneficial to the overall development of the country. However it turns out that several state funded projects that employ the turnkey contracts commonly encountered problems, obstacles, limitation and loophole in the law including the law enforcement problem which can lead to corruption. Therefore the objective of this research is to analyze the problems and the causes of the public turnkey contract and provide



suggestion on the legal procedure, measures and monitoring mechanism that can help prevent corruption in the turnkey projects more effectively.

Keywords : Legal Reform; Public Contract; Administrative Contract; Turnkey Contract; Anti-Corruption

บทนำ

ปัจจุบันการจัดทำบริการสาธารณะเพื่อสนองต่อความต้องการของประชาชนส่วนรวมที่มีความซับซ้อนมากขึ้นตามอัตราการขยายตัวของความเจริญทางสังคมที่เติบโตอย่างรวดเร็ว ซึ่งในโครงการของรัฐ อาทิ โครงการก่อสร้างขนาดใหญ่ โครงการโทรคมนาคม โครงการที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีที่ต้องการความรู้ความชำนาญทางเทคโนโลยีสูงและยังต้องการการดำเนินงานที่มีความต่อเนื่องโดยบุคคลที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ประกอบกับหน่วยงานของรัฐเจ้าของโครงการขาดแคลนบุคลากรที่มีที่ระดับความสามารถที่เหมาะสมเพียงพอทั้งด้านการสำรวจ ออกแบบ ควบคุม ดำเนินการก่อสร้าง รวมทั้งการหาแหล่งทุนและการบริหารจัดการโครงการที่มีความซับซ้อน จึงได้มีการพัฒนาระบบสัญญาของรัฐ จากระบบจ้างเหมาก่อสร้างหรือให้สัมปทานก่อสร้างโดยวิธีปกติมาใช้วิธีการจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จ (Turnkey) และได้นำมาใช้ในประเทศไทยอย่างแพร่หลายเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศโดยภาพรวม อีกทั้งเป็นการลดทอนขั้นตอนต่าง ๆ ในการดำเนินการให้เกิดความรวดเร็วขึ้น รองรับภารกิจก่อสร้างในโครงการที่มีความจำเป็นเร่งด่วนและมีข้อจำกัดในด้านงบประมาณ

สำหรับการจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จในระยะแรกนั้นไม่มีกฎหมายและระเบียบกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานไว้โดยเฉพาะ คณะรัฐมนตรีจึงได้มีมติเมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม พ.ศ. 2526 กำหนดให้การดำเนินการจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จ (Turnkey) จะต้องมิบริษัทที่ปรึกษาเป็นผู้ดำเนินการสำรวจ ออกแบบเบื้องต้น และบริษัทผู้รับเหมาเป็นผู้ออกแบบรายละเอียดและก่อสร้างและการจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จดังกล่าวจะต้องขออนุมัติเป็นราย ๆ ไป และต่อมาได้มีมติคณะรัฐมนตรีวันที่ 4 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2546 อนุมัติตามมติคณะกรรมการกลั่นกรองเรื่องเสนอคณะรัฐมนตรีครั้งที่ 6 (ฝ่ายกฎหมาย) มอบให้กระทรวงการคลัง สำนักงบประมาณ สำนักคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติร่วมจัดทำหลักเกณฑ์การจ้างเหมาแบบ

เบ็ดเสร็จ โดยวางมาตรการเข้มงวดที่ต้องผ่านการขออนุมัติต่อคณะรัฐมนตรี แต่ได้กำหนดขั้นตอนไว้เป็นเพียงกรอบการดำเนินการเท่านั้น ยังขาดกระบวนการพิจารณาที่ชัดเจนในแต่ละขั้นตอน ขาดกลไกในการควบคุมตรวจสอบเป็นการเฉพาะ ทำให้เกิดการรั่วไหลและเปิดช่องทางการทุจริต ก่อให้เกิดความเสียหายต่อรัฐเป็นอย่างมาก และมีมูลค่าความเสียหายนับพันล้านบาท สำหรับโครงการจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จที่ปรากฏปัญหาดังกล่าว หลายโครงการ อาทิ โครงการจัดการน้ำเสียเขตควบคุมมลพิษจังหวัดสมุทรปราการ (คลองด่าน) นั้น ได้พบการปัญหาในการดำเนินการโครงการ ตั้งแต่เริ่มศึกษาความเป็นไปได้ในการทำสัญญา การเลือกระบบสัญญาโดยใช้ระบบสัญญาแบบจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จ การวิเคราะห์ความคุ้มค่าของโครงการ การบริหารสัญญาที่เป็นปัญหา รวมทั้งการดำเนินการภายหลังจากการเกิดข้อพิพาทอันเนื่องมาจากสัญญา และปัญหาที่เกิดจากการทุจริตคอร์รัปชันในโครงการในหลายขั้นตอน กระบวนการ ความไม่รอบคอบรัดกุมในการดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสัญญา ทั้งที่มีสาเหตุมาจากเจ้าหน้าที่ของรัฐและเอกชนคู่สัญญา จากปัญหาหลายประการและหลายช่วงเวลา ก่อให้เกิดความเสียหายทั้งความสูญเสียโอกาสในการใช้ประโยชน์จากโครงการบำบัดน้ำเสีย ความเสียหายต่อระบบเศรษฐกิจ ความเสียหายต่องบประมาณของรัฐที่ต้องจ่ายค่าเสียหายจากโครงการดังกล่าว หรือในโครงการทางด่วนบางนา-ชลบุรี ได้พบปัญหาในขั้นตอนกระบวนการตัดสินใจอนุมัติโครงการ โดยเกิดปัญหาความน่าเชื่อถือของผลการศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการและการอนุมัติโครงการในลักษณะเร่งรัดเป็นพิเศษ อีกทั้งปัญหาในขั้นตอนบริหารสัญญาที่ไม่มีประสิทธิภาพและขาดความโปร่งใส มีการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขของสัญญาระหว่างการดำเนินงาน จนเปิดช่องให้ผู้รับเหมาใช้สิทธิเรียกร้องค่าชดเชยจากการทางพิเศษแห่งประเทศไทย ซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายต่อรัฐอย่างมาก หรือในโครงการทางหลวงวงแหวนกาญจนาภิเษกด้านใต้ช่วงสุขสวัสดิ์-บางพลี พบปัญหาในขั้นตอนกระบวนการตัดสินใจอนุมัติโครงการ ซึ่งเป็นกรณีที่มีการเสียค่าใช้จ่ายจำนวนมากในการศึกษาความเหมาะสมและมีการออกแบบก่อสร้างโครงการไว้แล้ว ซึ่งมีความเห็นว่าจะไม่ควรถูกใช้วิธีจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จ แต่คณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติให้ใช้วิธีจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จ นอกจากนี้ ในโครงการดังกล่าวยังเกิดปัญหาความไม่เป็นธรรมในขั้นตอนคัดเลือกผู้รับเหมาในการเข้าทำสัญญาอีกด้วย



จากสภาพปัญหาของการจัดทำสัญญาจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จและข้อเท็จจริงที่พบในโครงการของรัฐดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จในประเทศไทยในช่วงที่ผ่านมาปรากฏปัญหาในการใช้อำนาจดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ของรัฐในโครงการและพบช่องทางในการทุจริตคอร์รัปชันในรอบด้าน กล่าวคือ ในกระบวนการใช้ดุลพินิจในการการตัดสินใจอนุมัติโครงการซึ่งขาดการพิจารณาที่รอบคอบ ทั้งเรื่องการกำหนดมูลค่าของโครงการ การเปลี่ยนแปลงรายการก่อสร้าง การเพิ่มมูลค่าการก่อสร้างที่สูงขึ้นจากเดิมโดยผ่านการอนุมัติจากคณะรัฐมนตรี และการศึกษาความน่าเชื่อถือและความเป็นไปได้ของโครงการที่ใช้การพิจารณาโดยเร่งรัดเป็นพิเศษ รวมทั้งไม่มีหลักเกณฑ์ใดๆ ที่กำหนดเงื่อนไขทั้งทางเนื้อหาและกระบวนการพิจารณาตัดสินใจเลือกวิธีการทำสัญญาของรัฐแบบจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จแทนการจัดทำโครงการในลักษณะปกติ นอกจากนี้ยังปรากฏปัญหาในกระบวนการคัดเลือกคู่สัญญา เนื่องจากโครงการขนาดใหญ่ผู้รับเหมาจะต้องเป็นผู้หาแหล่งทุนจึงเป็นการกีดกันผู้เข้าแข่งขันรายอื่น ๆ และตัดโอกาสในการเข้าทำสัญญา รวมทั้งปัญหาในการบริหารสัญญาที่ไม่มีกรกำหนดรายละเอียดที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้มีการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขของสัญญาระหว่างการดำเนินงาน ซึ่งเป็นดุลพินิจโดยแท้ของหน่วยงานเจ้าของโครงการ ไม่มีเงื่อนไขในทางกฎหมายในการตรวจสอบถ่วงดุลจากองค์กรภายในและภายนอก อันจะทำให้การตัดสินใจในการใช้ดุลพินิจอาจขาดการพิจารณาอย่างรอบคอบ รัดกุม รอบด้าน และส่งผลในการฟ้องร้องเรียกค่าเสียหายจากเอกชนคู่สัญญาตามมาหลายกรณี และรัฐต้องชดใช้ค่าเสียหายซึ่งมีมูลค่ามหาศาลดังปรากฏข้อเท็จจริงในหลายคดี

จากประเด็นปัญหาดังกล่าวนี้ ส่งผลต่อความเสียหายของรัฐจึงเห็นควรศึกษาขั้นตอนกระบวนการในการจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จ วิเคราะห์ปัญหาในกระบวนการทำสัญญาของรัฐในโครงการจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จในปัจจุบันทั้งปัญหาทางกฎหมายและปัญหาในกรอบการใช้ดุลพินิจของหน่วยงานของรัฐ รวมถึงกลไกในควบคุมตรวจสอบการใช้อำนาจดุลพินิจและการตรวจสอบการทุจริตที่เหมาะสมกับลักษณะของโครงการ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการใช้ดุลพินิจในการดำเนินโครงการที่ก่อให้เกิดการทุจริต วิเคราะห์ช่องว่างทางกฎหมายว่ากฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสม เพียงพอต่อการแก้ปัญหาในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในกรณี

การจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จในปัจจุบันหรือไม่ สมควรมีการปรับปรุงกฎหมายประการใด โดยศึกษาจากแนวคิดของกฎหมายต่างประเทศที่มีมาตรการทางกฎหมาย กลไกการควบคุมตรวจสอบในการทำสัญญาจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จอย่างชัดเจนและมีแนวปฏิบัติที่ดี เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิรูปกฎหมายว่าด้วยสัญญาของรัฐในโครงการจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จ วางมาตรการและกลไกทางกฎหมายในการใช้อำนาจและการตรวจสอบการใช้อำนาจให้มีความชัดเจน รวมทั้งการกำหนดความรับผิดชอบของผู้มีอำนาจในการดำเนินการโครงการจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จ เพื่อให้เกิดความรอบคอบ โปร่งใส และเกิดประสิทธิภาพในการดำเนินการในโครงการจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จในทุกกระบวนการ

วัตถุประสงค์

การศึกษาเรื่อง “การปฏิรูปกฎหมายว่าด้วยสัญญาของรัฐในโครงการจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จ” มีวัตถุประสงค์ 5 ประการ ได้แก่

1. เพื่อแสวงหาองค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำโครงการจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จที่มาและพัฒนาการจนถึงปัจจุบัน ตลอดจนกระบวนการและขั้นตอนต่าง ๆ ของการทำสัญญาซึ่งครอบคลุมถึงกระบวนการในการพิจารณาโครงการ การจัดเตรียมและการเสนออนุมัติโครงการ การบริหารโครงการ การกำกับดูแลโครงการ และการตรวจสอบการใช้อำนาจดุลพินิจของหน่วยงานที่รับผิดชอบในโครงการจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จ ใน 3 กรณีศึกษา ได้แก่ โครงการจัดการน้ำเสียเขตควบคุมมลพิษจังหวัดสมุทรปราการ (คลองด่าน) โครงการทางด่วนบางนา-ชลบุรี และโครงการทางหลวงวงแหวนกาญจนาภิเษกด้านใต้ช่วงสุขสวัสดิ์-บางพลี
2. เพื่อสร้างความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพปัญหา สาเหตุและปัจจัยที่ก่อให้เกิดการทุจริต ตลอดจนรูปแบบและช่องทางในการทุจริตในโครงการจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จ ใน 3 กรณีศึกษา ได้แก่ โครงการจัดการน้ำเสียเขตควบคุมมลพิษจังหวัดสมุทรปราการ (คลองด่าน) โครงการทางด่วนบางนา-ชลบุรี และโครงการทางหลวงวงแหวนกาญจนาภิเษกด้านใต้ช่วงสุขสวัสดิ์-บางพลี และนำปัญหาที่เกิดขึ้นจากกรณีศึกษาทั้ง 3 โครงการมาพิจารณาปัญหาข้อเท็จจริงและปัญหาข้อกฎหมายต่อไป
3. เพื่อวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัดและช่องว่างของทางกฎหมายหรือแนวทางปฏิบัติที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งเป็นสาเหตุของการทุจริตคอร์รัปชันในโครงการจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จ



4. เพื่อแสวงหาองค์ความรู้จากประสบการณ์ของต่างประเทศในการทำสัญญา การบริหารสัญญาและการควบคุมตรวจสอบสัญญาในโครงการจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จ โดยศึกษากฎหมายและแนวทางปฏิบัติรวมทั้งมาตรการและกลไกในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

5. เพื่อให้เกิดข้อเสนอทางกฎหมายที่นำไปสู่การแก้ไขกฎหมาย การกำหนด มาตรการและกลไกทางกฎหมายในกระบวนการต่าง ๆ ของสัญญาจ้างเหมาแบบ เบ็ดเสร็จ และสร้างกลไกการตรวจสอบให้มีความรัดกุม ชัดเจน นำไปสู่การป้องกัน และปราบปรามการทุจริต

ระเบียบวิธีวิจัย

นักวิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ในการดำเนินการวิจัย ซึ่งมีวิธีการดังนี้

1. ศึกษาจากเอกสาร (Documentary research)

1) ศึกษาเอกสารวิชาการและข้อมูลที่เป็นทางการที่เกี่ยวข้องกับการจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จ ได้แก่ หลักการพื้นฐานอันเป็นหลักทั่วไปในการทำสัญญาจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ กรอบสัญญามาตรฐาน FIDIC อันเป็นสัญญาก่อสร้างมาตรฐานสากลพัฒนาขึ้นโดยสมาพันธ์สมาคมวิศวกรที่ปรึกษาระหว่างประเทศ สัญญาจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จตามกฎหมายประเทศสิงคโปร์ ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศฝรั่งเศส และประเทศไทย จากแหล่งข้อมูลในรูปของกฎหมาย หนังสือ บทความ งานวิจัย ความเห็นทางกฎหมาย และเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ ตลอดจนข้อมูลจากเว็บไซต์หน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่เป็นทางการทั้งของไทยและต่างประเทศ

2) ศึกษาเอกสารและข้อมูลที่แสดงถึงข้อเท็จจริงและสภาพปัญหาของสัญญาจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จของประเทศไทยในกรณีศึกษา 3 โครงการของรัฐ ได้แก่ โครงการจัดการน้ำเสียเขตควบคุมมลพิษจังหวัดสมุทรปราการ (คลองด่าน) โครงการทางด่วนบางนา-ชลบุรี และโครงการทางหลวงวงแหวนกาญจนาภิเษกด้านใต้ช่วงสุขสวัสดิ์-บางพลี และนำไปปัญหาที่เกิดขึ้นจากกรณีศึกษาทั้ง 3 โครงการมาพิจารณาปัญหาข้อเท็จจริงและปัญหาข้อกฎหมายในกระบวนการการจัดทำโครงการจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จในขั้นตอนต่างๆ ได้แก่ 1) ขั้นตอนในการเริ่มโครงการ การพิจารณาเลือกโครงการจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จ การจัดเตรียมและการเสนออนุมัติโครงการ 2)

ขั้นตอนในการบริหารสัญญา ในการดำเนินโครงการ และ 3) ขั้นตอนการตรวจสอบ กำกับดูแลโครงการ เพื่อหาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาต่อไป

3) ศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบสัญญาของรัฐในโครงการจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จของต่างประเทศทั้ง 3 ประเทศดังกล่าวข้างต้นและของไทยในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ แนวคิดและหลักการระบบสัญญาของรัฐ สาระสำคัญของสัญญาจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จ ได้แก่ ขั้นตอนการทำสัญญา การบริหารสัญญา ระบบควบคุมตรวจสอบ และกลไกในการระงับข้อพิพาท เพื่อให้พบแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ที่สามารถนำมาปรับใช้กับการจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จของภาครัฐในประเทศไทย ตลอดจนเพื่อให้เกิดข้อเสนอในการกำหนดมาตรการและกลไกทางกฎหมายในกระบวนการต่าง ๆ ของการทำสัญญาจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จ ตลอดจนสร้างกลไกการตรวจสอบให้มีความรัดกุม ชัดเจน นำไปสู่การป้องกันและปราบปรามการทุจริตที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. การประชุมระดมความคิดเห็น (Focus Group)

ในการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยจะดำเนินการประชุมระดมความคิดเห็นผู้ปฏิบัติงาน โดยตรงหรือที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพปัญหาและสาเหตุ ตลอดจนช่องว่างของกฎหมายหรือแนวปฏิบัติที่ก่อให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชันในสัญญาของรัฐในโครงการจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จ ตั้งแต่ต้นทางในการริเริ่มโครงการ การทำสัญญา การบริหารสัญญา รวมถึงการควบคุมและกำกับดูแล เพื่อรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้เกี่ยวข้องในเรื่องสัญญาจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จ เพื่อนำไปสู่การศึกษวิเคราะห์และให้ข้อเสนอแนะในการกำหนดมาตรการและกลไกทางกฎหมายในกระบวนการต่าง ๆ ของการทำสัญญาจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จ ตลอดจนสร้างกลไกการตรวจสอบให้มีความรัดกุม ชัดเจน นำไปสู่การป้องกันและปราบปรามการทุจริตที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยมีกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่

1) ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐ อาทิ สำนักตรวจสอบทรัพย์สินภาคการเมือง สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ สำนักงานมาตรฐานการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานประมาณ สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ สำนักงานศาลปกครอง ผู้พิพากษา อาจารย์มหาวิทยาลัย ฯลฯ

2) ผู้แทนหน่วยงานเอกชน อาทิ นายกสมาคมอุตสาหกรรมก่อสร้างไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ สมาคมสถาปนิกสยามในพระบรมราชูปถัมภ์ หอการค้าไทยและ



สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย สมาคมวิศวกรที่ปรึกษาแห่งประเทศไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย วิศวกรรมสถานแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ (ว.ส.ท.) ฯลฯ

ขอบเขตและกรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “การปฏิรูปกฎหมายว่าด้วยสัญญาของรัฐในโครงการจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จ” นี้มุ่งเน้นในการศึกษากฎหมาย ระเบียบ แนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง ในกระบวนการต่าง ๆ ของโครงการจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จ โดยมีขอบเขตในการศึกษารวม 4 ประการ ดังนี้

1. พิจารณาขอบเขตของผู้ที่เกี่ยวข้องกับโครงการจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จ โดยผู้วิจัยเห็นว่าบุคคลที่เกี่ยวข้องในการจัดทำโครงการประกอบด้วยหลายฝ่าย อาทิ เจ้าของโครงการ ผู้รับเหมา (คู่สัญญาเอกชน) คณะรัฐมนตรี หน่วยงานของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่ในขั้นตอนต่าง ๆ รวมถึงเอกชนอื่นที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงในโครงการ เช่น ผู้เข้าร่วมประกวดราคา สถาบันการเงินที่เป็นแหล่งเงินทุน

2. พิจารณาขอบเขตในเชิงเนื้อหาของโครงการจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จ ซึ่งการศึกษาวิจัยนี้จะทำการศึกษาระบวนการในการจัดทำโครงการในขั้นตอนต่าง ๆ ได้แก่ (1) ขั้นตอนในการเริ่มโครงการ การพิจารณาเลือกโครงการจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จ การจัดเตรียมและการเสนออนุมัติโครงการ (2) ขั้นตอนในการบริหารสัญญา ในการดำเนินโครงการ และ (3) ขั้นตอนการตรวจสอบ กำกับดูแลโครงการ

3. พิจารณาศึกษารณศึกษาศึกษาซึ่งปรากฏข้อเท็จจริงในสภาพปัญหาของโครงการจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จและอาจจะมีกรณีทุจริตคอร์รัปชันในกระบวนการต่าง ๆ ในโครงการ โดยศึกษารณคดีโครงการจัดการน้ำเสียเขตควบคุมมลพิษจังหวัดสมุทรปราการ (คลองด่าน) โครงการทางด่วนบางนา-ชลบุรี และโครงการทางหลวงวงแหวนกาญจนาภิเษกด้านใต้ช่วงสุขสวัสดิ์-บางพลี

4. ศึกษาประสบการณ์ มาตรการและกลไกทางกฎหมายในการทำสัญญาของรัฐในโครงการจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จจากประเทศที่มีการบัญญัติกฎหมาย มาตรการและกลไกที่มีความชัดเจน มีแนวทางในการปฏิบัติที่ดีของ 3 ประเทศ ได้แก่ ประเทศสิงคโปร์ ประเทศฝรั่งเศส และประเทศสหรัฐอเมริกา ตลอดจนจรรยาบรรณสัญญาก่อสร้างมาตรฐานของสมาพันธ์สมาคมวิศวกรที่ปรึกษาระหว่างประเทศ (FIDIC) โดยกรอบแนวคิดในการศึกษาจำแนกได้ 2 ประเด็นตามแผนภาพดังนี้

ประเด็นที่ 1 กระบวนการศึกษาวิจัย



ประเด็นที่ 2 ประเด็นศึกษาในกระบวนการสัญญาจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จ



แนวคิดและทฤษฎีกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย หลักการพื้นฐานทางกฎหมายในการทำสัญญาของรัฐ และหลักการพื้นฐานในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. หลักการพื้นฐานทางกฎหมายในการทำสัญญาของรัฐ

ปัจจุบันบทบาทและภารกิจของรัฐมีการเปลี่ยนแปลงไปจากอดีตมาก กล่าวคือ รัฐมีหน้าที่ต้องรับผิดชอบในการจัดทำบริการสาธารณะมากขึ้น ซึ่งบริการสาธารณะในรูปแบบใหม่ ๆ อาทิ รถไฟฟ้า รถไฟใต้ดิน รถไฟความเร็วสูง การสื่อสารโทรคมนาคมผ่านโครงข่ายความเร็วสูง ฯลฯ สิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบและเทคนิคการให้บริการสาธารณะของรัฐ ส่งผลให้หน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบไม่สามารถดำเนินงานบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพทั่วถึงและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน จึงนำไปสู่การจัดทำบริการสาธารณะในรูปแบบที่รัฐร่วมมือกับเอกชน



ที่มีความพร้อมทางการเงินในการลงทุนและมีศักยภาพทางเทคโนโลยี ในรูปแบบของการจัดทำร่วมกันโดยรัฐและเอกชนหรือให้เอกชนดำเนินการแทนรัฐโดยการทำความตกลงในรูปแบบของการทำสัญญาระหว่างหน่วยงานของรัฐกับฝ่ายเอกชน หรือเรียกว่า “สัญญาทางปกครอง” สัญญาดังกล่าวจึงเป็นทางออกที่เป็นประโยชน์กับทุกฝ่ายทั้งรัฐที่สามารถขยายบริการสาธารณะเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน และกับเอกชนที่เข้ามาดำเนินการก็มีโอกาสในการแสวงหาผลตอบแทนจากการมีส่วนร่วมเข้ามาจัดทำบริการสาธารณะในรูปแบบของค่าตอบแทนการใช้บริการที่ตนได้รับ รวมถึงกับประชาชนก็มีทางเลือกหรือมีโอกาสที่จะได้รับบริการสาธารณะใหม่ ๆ ที่เพียงพอกับความต้องการ (สุรพล นิติไกรพจน์, 2555 : 8) ทั้งนี้ หลักกฎหมายมหาชนจะเป็นความรู้พื้นฐานในการศึกษาทำความเข้าใจรูปแบบ ลักษณะ และประเภทของสัญญาทางปกครอง หลักกฎหมายต่าง ๆ ที่ใช้กับสัญญาทางปกครอง ตลอดจนองค์กรผู้ที่มีอำนาจในการวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทที่เกิดจากสัญญาทางปกครอง

สัญญาทางปกครองเป็นสัญญาที่มีลักษณะ 2 ประการประกอบกัน ได้แก่ 1) คู่สัญญาอย่างน้อยฝ่ายหนึ่งต้องเป็นหน่วยงานทางปกครอง หรือเป็นบุคคลที่กระทำการแทนรัฐ ส่วนคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งจะเป็นหน่วยงานทางปกครองหรือเป็นเอกชนก็ได้ และ 2) ข้อสัญญาหรือวัตถุประสงค์ของสัญญานั้นต้องมีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่บัญญัติไว้คือ ต้องเป็นสัญญาสัมปทาน หรือสัญญาที่ให้จัดทำบริการสาธารณะ หรือจัดให้มีสิ่งสาธารณูปโภค หรือแสวงประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ⁴ นอกจากนี้ หลักกฎหมายปกครองที่นำมาใช้ในการพิจารณาเกี่ยวกับสัญญาทางปกครอง ส่งผลเป็นการกำหนดลักษณะพิเศษของสัญญาทางปกครอง ได้แก่

1.1 หลักความเสมอภาค รัฐมีจุดมุ่งหมายที่จะจัดทำบริการสาธารณะขึ้นเพื่อประโยชน์ของประชาชนทุกคน ดังนั้น ประชาชนทุกคนย่อมมีสิทธิได้รับการปฏิบัติหรือได้รับผลประโยชน์จากบริการสาธารณะเสมอภาคกัน กล่าวคือ มีสิทธิเข้าไปใช้บริการสาธารณะโดยเท่าเทียมกัน ตามเงื่อนไขและลักษณะแห่งการใช้บริการนั้น

⁴ดู มาตรา 3 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ.2542 ว่า “สัญญาทางปกครอง หมายความว่ารวมถึงสัญญาที่คู่สัญญาอย่างน้อยฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเป็นหน่วยงานทางปกครองหรือเป็นบุคคลที่กระทำการแทนรัฐ และมีลักษณะเป็นสัญญาสัมปทาน สัญญาที่ให้จัดทำบริการสาธารณะหรือจัดให้มีสิ่งสาธารณูปโภคหรือแสวงประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ” และมติของที่ประชุมใหญ่ตุลาการในศาลปกครองสูงสุด ครั้งที่ 6/2544 วันที่ 10 ตุลาคม 2544

1.2 หลักว่าด้วยความต่อเนื่อง การดำเนินงานบริการสาธารณะจะต้องอยู่ภายใต้หลักความต่อเนื่องของบริการสาธารณะ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนมหาชนหรือประชาชนส่วนรวมนั้น จะหยุดชะงักไม่ได้ ความต่อเนื่องของบริการสาธารณะจึงเป็นหัวใจสำคัญของการบริการสาธารณะของรัฐ

1.3 หลักว่าด้วยการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงบริการสาธารณะก็เพื่อให้ทันสมัยและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนโดยส่วนรวมหรือเพื่อประโยชน์สาธารณะ ดังนั้น การบริการสาธารณะจึงจำเป็นต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ทันสมัยอยู่เสมอตามสถานการณ์ของสังคมและยุคสมัย เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหลักการดังกล่าวนี้ คู่สัญญาฝ่ายเอกชนจะต้องยอมรับและปรับปรุงเปลี่ยนแปลงบริการสาธารณะเพื่อให้มีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ

1.4 หลักว่าด้วยความเป็นกลาง ฝ่ายปกครองในฐานะผู้ให้บริการสาธารณะจะต้องมีความเป็นกลางในการให้บริการแก่ประชาชน ทั้งนี้ ตามสภาพของบริการและสถานะของผู้ใช้บริการ การเลือกปฏิบัติจะเป็นไปได้เท่าที่จำเป็นและมีกฎหมายอนุญาตไว้เท่านั้น ดังนั้น การบริการสาธารณะโดยหลักจึงต้องมีลักษณะที่เป็นกลาง บุคคลไม่อาจถูกเลือกปฏิบัติในการเข้ารับบริการภายใต้เงื่อนไขและลักษณะของบริการนั้น ๆ

1.5 หลักเอกสิทธิ์ของฝ่ายปกครอง เป็นอำนาจพิเศษของฝ่ายปกครองอันเป็นเครื่องมือทางกฎหมายมหาชนที่กำหนดให้ฝ่ายปกครองหรือฝ่ายรัฐซึ่งจัดทำหรือกำกับดูแลการจัดทำบริการสาธารณะมีอำนาจพิเศษที่สำคัญประการหนึ่ง ซึ่งมีลักษณะที่แตกต่างไปจากวิธีการทางกฎหมายเอกชนที่คู่สัญญามีความเท่าเทียมกัน แต่เอกสิทธิ์ของฝ่ายปกครองนั้นมีลักษณะพิเศษเป็นอำนาจฝ่ายเดียวสั่งการเหนือเอกชนในสัญญาการจัดทำบริการสาธารณะเพื่อรักษาไว้ซึ่งประโยชน์สาธารณะ การใช้เอกสิทธิ์ของฝ่ายปกครองในสัญญาทางปกครอง เช่น การใช้อำนาจในการควบคุม กำกับดูแลตรวจสอบการปฏิบัติตามสัญญา อำนาจในการบังคับให้เป็นไปตามสัญญา อำนาจในการแก้ไขเปลี่ยนแปลงสัญญาฝ่ายเดียว หรืออำนาจในการเลิกสัญญาฝ่ายเดียว เป็นต้น (สุรพล นิติไกรพจน์, 2555 : 72-73 และ นันทวัฒน์ บรมานันท์, 2555 : 437-438)



2. หลักการพื้นฐานในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ

ปัจจุบันกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างเป็นไปตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ที่บังคับใช้กับหน่วยงานของรัฐทุกแห่ง (ราชกิจจานุเบกษา, 2560 : 13-50) ซึ่งมีวัตถุประสงค์ให้การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุของภาครัฐมีแนวทางและกรอบการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยกำหนดเกณฑ์มาตรฐานกลางเพื่อให้หน่วยงานของรัฐทุกแห่งนำไปใช้เป็นหลักปฏิบัติ มุ่งเน้นให้การจัดซื้อจัดจ้างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งเพื่อให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล กฎหมายดังกล่าวนี้ ได้กำหนดให้การจัดซื้อจัดจ้างของรัฐยึดถือหลัก 4 ประการ ได้แก่

2.1 หลักความคุ้มค่า กำหนดให้การจัดซื้อจัดจ้างต้องมีคุณภาพหรือคุณลักษณะที่ตอบสนองวัตถุประสงค์ในการใช้งานของหน่วยงานของรัฐ มีราคาที่เหมาะสม และมีแผนการบริหารพัสดุที่เหมาะสมและชัดเจน (มาตรา 8 (1)) สำหรับมาตรการในการกำหนดราคาที่เหมาะสมนั้นได้จัดตั้งคณะกรรมการราคากลางเพื่อกำหนดราคาที่เหมาะสมในการจัดซื้อจัดจ้างในแต่ละประเภท โดยให้กรมบัญชีกลางมีหน้าที่จัดทำฐานข้อมูลราคาอ้างอิงของพัสดุเพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดซื้อจัดจ้างพัสดุ และให้เผยแพร่ข้อมูลในระบบเครือข่ายสารสนเทศของกรมบัญชีกลาง

2.2 หลักความโปร่งใส กำหนดให้การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุต้องกระทำโดยเปิดเผย เปิดโอกาสให้มีการแข่งขันอย่างเป็นธรรม มีการปฏิบัติต่อผู้ประกอบการทุกรายโดยเท่าเทียมกัน มีระยะเวลาที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการยื่นข้อเสนอ มีหลักฐานการดำเนินงานชัดเจน และมีการเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุในทุกขั้นตอน (มาตรา 8 (2)) ตั้งแต่ขั้นตอนการจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้าง การประกาศเชิญชวน ราคากลาง เกณฑ์การพิจารณา ข้อเสนอ การประกาศผลผู้ชนะ การยกเลิกการจัดซื้อจัดจ้าง การจัดทำสัญญาและการบริหารสัญญาในระบบเครือข่ายสารสนเทศของกรมบัญชีกลาง อีกทั้ง ยังได้กำหนดให้มีกลไกภาคประชาชนและผู้ประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริต เช่น การเข้ามาสังเกตการณ์ขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งของการจัดซื้อจัดจ้าง หรือการจัดทำข้อตกลงคุณธรรมร่วมกันระหว่างหน่วยงานของรัฐเจ้าของโครงการกับผู้ประกอบการ โดยตกลงร่วมกันว่าจะไม่กระทำการทุจริตในเรื่องจัดซื้อจัดจ้าง และให้มีผู้สังเกตการณ์ที่เป็นผู้

มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ และมีความเป็นกลางไม่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโครงการนั้น ๆ (หมวด 2)

2.3 หลักประสิทธิภาพประสิทธิผล กำหนดให้การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุของหน่วยงานของรัฐต้องก่อให้เกิดมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยต้องมีการวางแผนการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุล่วงหน้าเพื่อให้การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีกำหนดเวลาที่เหมาะสมโดยมีการประเมินและเปิดเผยผลสัมฤทธิ์ของการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุและประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงานของรัฐ นอกจากนี้ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการนโยบายมีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลการจัดซื้อจัดจ้างให้เป็นไปตามกฎหมายและเสนอแนะแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐต่อคณะรัฐมนตรี เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (มาตรา 48)

2.4 หลักการตรวจสอบได้ กำหนดให้การจัดซื้อจัดจ้างจะต้องสามารถตรวจสอบได้ทุกกระบวนการ โดยมีการเก็บข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุอย่างเป็นระบบเพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบ (มาตรา 8 (4)) ทั้งในส่วนที่เป็นการตรวจสอบโดยหน่วยงานของรัฐและการตรวจสอบโดยภาคประชาชน

ผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาปัญหาต่าง ๆ ในสัญญาของรัฐในโครงการจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จในภาพรวมของประเทศไทย และจาก 3 กรณีศึกษาตัวอย่างในโครงการจัดการน้ำเสียเขตควบคุมมลพิษจังหวัดสมุทรปราการ (คลองด่าน) โครงการทางด่วนบางนา-ชลบุรี และโครงการทางหลวงวงแหวนกาญจนาภิเษกด้านใต้ช่วงสุขสวัสดิ์-บางพลี รวมทั้งศึกษาประสบการณ์ มาตรการและกลไกทางกฎหมายในการทำสัญญาของรัฐในโครงการจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จจากแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ของ 3 ประเทศ ได้แก่ ประเทศสิงคโปร์ ประเทศฝรั่งเศส และประเทศสหรัฐอเมริกา อีกทั้งศึกษาสัญญาก่อสร้างมาตรฐานสากลงานจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จของสมาพันธ์สมาคมวิศวกรที่ปรึกษาระหว่างประเทศ (FIDIC) ตลอดจนข้อเสนอนแนะจากการประชุมระดมความคิดเห็น (Focus group) ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ถึงสภาพปัญหาในโครงการจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จพร้อมทั้งมีข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาเพื่อนำไปสู่การแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำสัญญาโครงการจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จ ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ 5 ประการ ดังต่อไปนี้



1. การกำหนดนิยามตามกฎหมายของ “โครงการจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จ”

สำหรับนิยามคำว่า “โครงการจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จ (Turnkey project)” มีการกำหนดไว้ในคู่มือพิจารณาโครงการการจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จ พ.ศ. 2546 กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง อันเป็นคู่มือในการประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีในสัญญาของรัฐโครงการจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จ แต่นิยามดังกล่าวยังไม่มี ความชัดเจนและไม่สอดคล้องกับรูปแบบของการจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จที่เป็นสากล ตามที่สัญญามาตรฐาน FIDIC กำหนด⁵

ในส่วนนี้ผู้วิจัยเสนอให้มีการกำหนดคำจำกัดความใหม่ในกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ของคำว่า “สัญญาจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จ (Turnkey project)” ว่าหมายถึง “สัญญาของรัฐที่มีลักษณะเกี่ยวกับงานวิศวกรรม การจัดซื้อจัดจ้างและงานก่อสร้าง สัญญาที่มีรูปแบบการจ้างออกแบบควบคู่กับการก่อสร้าง (Design and Build) สัญญาจ้าง ออกแบบควบคู่กับก่อสร้างพร้อมจัดหาเงินทุน หรือสัญญาร่วมลงทุนระหว่างรัฐกับ เอกชนที่มีลักษณะเฉพาะทางเทคนิคในรูปแบบอื่นซึ่งมีความจำเป็นในการจัดทำเป็น สัญญาเดียว โดยไม่สามารถดำเนินงานภายใต้รูปแบบสัญญาในกรณีปกติ เพื่อ ประโยชน์สูงสุดในการจัดทำโครงการ และการทำสัญญาดังกล่าวต้องไม่ก่อให้เกิดการระ คายรัฐมากขึ้น”

ทั้งนี้เป็นการกำหนดลักษณะของสัญญาจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จให้สามารถ พัฒนาต่อไปได้ และมีความชัดเจนมากขึ้น อีกทั้งใกล้เคียงกับความหมายในสัญญา มาตรฐาน FIDIC ที่เป็นสัญญาก่อสร้างมาตรฐานสากล ซึ่งเกี่ยวกับเรื่องนี้มีข้อเสนอสนับสนุน จากการประชุมระดมความคิดเห็นของหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องโดยมี ข้อเสนอไปในทิศทางเดียวกัน โดยเฉพาะภาคเอกชนเห็นว่าควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ ที่ชัดเจนในการดำเนินโครงการการจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จโดยให้ใช้สัญญามาตรฐาน FIDIC เป็นแนวทางในการกำหนดหลักเกณฑ์ เนื่องจากมีความชัดเจนและยืดหยุ่น

⁵ สมาพันธ์สมาคมวิศวกรที่ปรึกษาระหว่างประเทศ (Fédération Internationale des Ingénieurs-Conseils หรือ International Federation of Consulting Engineers) เรียกย่อว่า FIDIC มีภารกิจในการพัฒนาด้านแบบของสัญญางานจ้างก่อสร้างให้มีมาตรฐาน ซึ่งสัญญาก่อสร้างมาตรฐานของ FIDIC ได้รับความยอมรับในระดับสากลและเป็นสัญญาหนึ่งที่มีการใช้กันอย่างแพร่หลายมากที่สุด ในปัจจุบันมี ประเทศที่เป็นสมาชิกอยู่ทั่วโลกแล้วมากกว่า 68 ประเทศ รวมทั้งสหรัฐอเมริกา ประเทศสิงคโปร์ ประเทศฝรั่งเศส และประเทศไทย

ครอบคลุมสัญญาก่อสร้างในลักษณะดังกล่าวอันเป็นมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับกัน
ในทางสากล โดยมีข้อตกลงที่ชัดเจนในเรื่องสิทธิและหน้าที่ของผู้ว่าจ้างและผู้รับจ้าง
ตลอดกระบวนการ ได้แก่ การริเริ่มและเตรียมสัญญา การบริหารสัญญา การควบคุม
และกำกับให้เป็นไปตามสัญญา ตลอดจนกระบวนการระงับข้อพิพาท อันจะเป็นการ
สร้างความมั่นใจแก่คู่สัญญาทั้งสองฝ่าย ทั้งภาครัฐและเอกชนผู้ลงทุน

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังเสนอให้นิยามมีการกำหนดเงื่อนไขพิเศษเพื่อให้ผู้มีอำนาจ
พิจารณาถึง “ความจำเป็นในการจัดทำเป็นสัญญาเดียว” ที่ “ไม่สามารถดำเนินงาน
ได้ภายใต้รูปแบบของสัญญาในกรณีปกติ” และข้อพิจารณาเกี่ยวกับ “ประโยชน์สูงสุด
ในการจัดทำโครงการ” และ “ไม่ก่อให้เกิดภาระกับรัฐมากขึ้น” เป็นเงื่อนไขในการ
พิจารณาโครงการเพื่อใช้รูปแบบการสัญญาจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จ

2. การกำหนดหลักเกณฑ์ของโครงการจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จให้มีความชัดเจน

กระบวนการในการดำเนินโครงการจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จจึงขาดความชัดเจน
ทั้งในเรื่องของการกำหนดหลักเกณฑ์ในการริเริ่มจัดทำโครงการจ้างเหมาแบบ
เบ็ดเสร็จ รวมทั้งหลักเกณฑ์ในการพิจารณาผู้เข้าทำสัญญากับรัฐ ตลอดจนความไม่
ชัดเจนในการพิจารณาว่าผู้เข้าทำสัญญาควรมีคุณสมบัติเช่นใด นอกจากนี้ หลักการ
ในพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ที่ใช้บังคับ
ในปัจจุบันไม่นำมาใช้บังคับกับสัญญาจัดซื้อจัดจ้างที่ใช้เงินกู้หรือเงินช่วยเหลือจาก
รัฐบาลต่างประเทศ องค์การระหว่างประเทศ สถาบันการเงินระหว่างประเทศ องค์การ
ต่างประเทศทั้งในระดับรัฐบาลและที่มีในระดับรัฐบาล มูลนิธิหรือเอกชนต่างประเทศ
ที่สัญญาหรือข้อกำหนดในการให้เงินกู้หรือเงินช่วยเหลือกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น อัน
เป็นข้อยกเว้นของพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.
2560 ซึ่งอาจก่อให้เกิดช่องว่างในการบังคับการตามกฎหมายนี้กับสัญญาลักษณะดัง
กล่าว เนื่องจากปัจจุบันโครงการบางโครงการที่มีมูลค่าสูงยังคงมีความจำเป็นในการ
ได้รับการสนับสนุนจากแหล่งเงินกู้จากต่างประเทศ การยกเว้นไม่ใช้กระบวนการตรวจสอบ
และกำกับดูแลตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ
พ.ศ. 2560 นั้นอาจก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อการควบคุม กำกับ ติดตามการดำเนิน
โครงการของรัฐบางโครงการได้

ในส่วนนี้ผู้วิจัยเสนอให้ “คณะกรรมการนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหาร
พัสดุภาครัฐ” ซึ่งมีอำนาจตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสด



ภาครัฐ พ.ศ. 2560 กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการในการทำสัญญาจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จ โดยออกเป็นระเบียบโดยอาศัยตามความในพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 มีอำนาจในการพิจารณาให้ความเห็นชอบการจัดทำโครงการที่มีลักษณะเป็นโครงการจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จ และเสนอให้ “คณะกรรมการราคากลางและขึ้นทะเบียนผู้ประกอบการ” โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 51 กำหนดคุณสมบัติของบุคคลและนิติบุคคลที่จะเข้าทำสัญญากับรัฐที่มีความเชี่ยวชาญด้านการก่อสร้างและผู้ประกอบการที่มีความเชี่ยวชาญในเทคนิคต่างๆ และมีประสบการณ์ในการทำโครงการของรัฐ

นอกจากนี้ ผู้วิจัยเสนอให้นำหลักเกณฑ์ในการพิจารณาโครงการและการพิจารณาคุณสมบัติของคณะกรรมการทั้งสองชุดดังกล่าวข้างต้นมาใช้บังคับกับคุณสมบัติของสัญญาจัดซื้อจัดจ้างที่ใช้เงินกู้หรือเงินช่วยเหลือจากรัฐบาลต่างประเทศ องค์การระหว่างประเทศ สถาบันการเงินระหว่างประเทศ องค์การต่างประเทศทั้งในระดับรัฐบาลและที่มีในระดับรัฐบาล มูลนิธิหรือเอกชนต่างประเทศ ที่สัญญาหรือข้อกำหนดในการให้เงินกู้หรือเงินช่วยเหลือกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น ที่เป็นข้อยกเว้นของพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ด้วย ซึ่งอาจดำเนินการได้ใน 2 กรณีคือ

กรณีแรก แก่ไขพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ให้นำเรื่องลักษณะของสัญญาจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จ และคุณสมบัติของผู้ขึ้นทะเบียนมาใช้กับกรณีที่สัญญาจัดซื้อจัดจ้างที่ใช้เงินกู้หรือเงินช่วยเหลือจากรัฐบาลต่างประเทศ องค์การระหว่างประเทศ สถาบันการเงินระหว่างประเทศ องค์การต่างประเทศทั้งในระดับรัฐบาลและที่มีในระดับรัฐบาล มูลนิธิหรือเอกชนต่างประเทศ ที่สัญญาหรือข้อกำหนดในการให้เงินกู้หรือเงินช่วยเหลือกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

กรณีที่สอง ให้คณะรัฐมนตรีกำหนดหลักเกณฑ์ด้านคุณสมบัติสำหรับกรณียกเว้นตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ดังกล่าว โดยใช้กลไกของฝ่ายบริหารในการวางมาตรฐานฐานคุณสมบัติของคู่สัญญาในโครงการจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จ ในกรณีนี้คณะรัฐมนตรีอาจมอบหมายให้กระทรวงการคลังเป็นต้นเรื่องในการพิจารณาให้สอดคล้องกับลักษณะของสัญญาจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จที่กำหนดโดยคณะกรรมการนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ

ภาครัฐ และคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้าทำสัญญาที่กำหนดโดยคณะกรรมการราคากลาง และขึ้นทะเบียนผู้ประกอบการก็ได้

3. มาตรการในการควบคุมกำกับและการบริหารสัญญาโครงการจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จ

จากการศึกษาพบว่าปัจจุบันการบริหารสัญญาของภาครัฐเป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานเจ้าของโครงการโดยใช้กลไกในการบริหารราชการแผ่นดิน และโดยที่หน่วยงานของรัฐที่มีสถานะเป็นนิติบุคคลสามารถแสดงเจตนาในการผูกนิติสัมพันธ์กับเอกชนได้ด้วยตัวเอง ดังนั้นการดำเนินการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกัสัญญาพบว่า การดำเนินงานของหน่วยงานในบางเรื่องขาดความรอบคอบและมีความเสี่ยงต่อการเกิดความเสียหายต่อรัฐ ดังที่ปรากฏตัวอย่างในกรณีศึกษาทั้งสามกรณีศึกษาในงานวิจัยนี้⁶ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแก้ไขเปลี่ยนแปลงสาระสำคัญของสัญญา การยกเลิกสัญญา และการดำเนินการในกลไกระงับข้อพิพาท ในประเด็นดังกล่าวผู้วิจัยมีข้อเสนอ ดังนี้

3.1 ให้สำนักงานอัยการสูงสุดที่มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดแบบของสัญญา ในหมวด 9 แห่งพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 กำหนดรูปแบบของสัญญาจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จให้สอดคล้องกับสัญญามาตรฐาน FIDIC

3.2 ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐประสงค์จะแก้ไขสัญญาที่เป็นสาระสำคัญ กำหนดให้มีการจัดตั้ง “คณะกรรมการควบคุมกำกับและบริหารสัญญา” ซึ่งประกอบด้วย รัฐมนตรีที่มีอำนาจในการกำกับดูแลหน่วยงานเจ้าของโครงการ เป็นประธานกรรมการ และกรรมการ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่แต่งตั้งโดยคณะรัฐมนตรีตามความเชี่ยวชาญ 2 คน ผู้แทนสำนักงานอัยการสูงสุด ผู้แทนสำนักงบประมาณ และผู้แทนจากหน่วยงานเจ้าของโครงการ เป็นกรรมการและเลขานุการ โดยให้คณะกรรมการควบคุมกำกับและบริหารสัญญามีอำนาจหน้าที่ในการควบคุมกำกับให้มีการดำเนินการเป็นไปตามสัญญาและพิจารณาเมื่อหากกรณีมีการแก้ไขสัญญาในสาระสำคัญ อีกทั้ง อาจกำหนดมูลค่าของสัญญาเฉพาะที่มีมูลค่าสูงเพื่อให้เกิดความรอบคอบในการแก้ไขสัญญาและไม่ทำให้เกิดภาระต่อการบริหารสัญญาของหน่วยงานเจ้าของโครงการด้วย โดยผู้วิจัย

⁶ โครงการจัดการน้ำเสียเขตควบคุมมลพิษจังหวัดสมุทรปราการ (คลองด่าน) โครงการทางด่วนบางนา-ชลบุรี และโครงการทางหลวงวงแหวนกาญจนาภิเษกด้านใต้ช่วงสุขสวัสดิ์-บางพลี



เสนอให้สัญญาโครงการจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จที่มีมูลค่าตั้งแต่ 1,000 ล้านบาทขึ้นไป ต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมกำกับและบริหารสัญญาเพื่อความรอบคอบ และเป็นการรักษาผลประโยชน์ของรัฐ

3.3 การเปลี่ยนแปลงสาระสำคัญในข้อเสนอที่กล่าวมาข้างต้น ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อโครงการและการดำเนินงานของโครงการ โดยมีลักษณะอ้างอิงจากประกาศคณะกรรมการนโยบายการให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐ เรื่อง ลักษณะการแก้ไขสัญญาร่วมลงทุนในส่วนที่เป็นสาระสำคัญ พ.ศ. 2558 มีลักษณะต่อไปนี้

1) การแก้ไขเปลี่ยนแปลงลักษณะของโครงการ การเปลี่ยนแปลงขอบเขตของเนื้องานการเปลี่ยนแปลงการให้บริการ หรือการเปลี่ยนแปลงการดำเนินโครงการ โดยทำให้ผลลัพธ์ในเชิงการให้บริการสาธารณะตามเป้าประสงค์เปลี่ยนแปลงไป จากเดิม หรือเป็นการเพิ่มผลประโยชน์ให้แก่คู่สัญญาฝ่ายเอกชน

2) การแก้ไขเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับผลประโยชน์ของรัฐไม่ว่าในรูปแบบใดๆ ซึ่งรวมถึงการเปลี่ยนแปลงผลประโยชน์ตอบแทนในรูปตัวเงิน หรือส่วนแบ่งรายได้ การเปลี่ยนแปลงกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินของโครงการ และการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการระงับข้อพิพาท

3) การเปลี่ยนตัวคู่สัญญาหรือการเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร อันมีผลทำให้ไม่สามารถดำเนินโครงการต่อไปได้

4) การเปลี่ยนแปลงระยะเวลาของสัญญา

5) การเปลี่ยนแปลงหลักประกันสัญญา

6) การเปลี่ยนแปลงอัตราค่าบริการ หรือการเปลี่ยนแปลงคุณภาพการให้บริการ

4. การกำหนดกลไกในการตรวจสอบติดตามโดยองค์กรภายนอก

การขาดกลไกในการตรวจสอบกระบวนการทั้งในส่วนของกลไกภาครัฐและภาคประชาชน แม้ว่าพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ได้กำหนดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการสังเกตการณ์และมีการตั้งคณะกรรมการหรือองค์กรกำกับการทำสัญญาของรัฐก็ตาม ปัจจุบันยังไม่มีมาตรการกฎหมาย ลำดับรองที่กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบติดตามการดำเนินงานตามสัญญา ในประเด็นดังกล่าวผู้วิจัยมีข้อเสนอดังนี้

4.1 เสนอให้มีการตรากฎหมายลำดับรองที่เกี่ยวข้องกับกลไกการมีส่วนร่วมของประชาชนโดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ให้อำนาจคณะกรรมการความร่วมมือป้องกันการทุจริตในการกำหนดวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้างของภาครัฐ

4.2 เนื่องจากกลไกตรวจสอบติดตามสัญญาตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ไม่ได้กำหนดให้มีความเชื่อมโยงกับกลไกขององค์กรอิสระต่าง ๆ เช่นคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ที่มีอำนาจหน้าที่ในการวางมาตรการเพื่อการป้องกันการทุจริตในภาครัฐ คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ป.ป.ท.) และกลไกในการตรวจสอบของคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินในการตรวจสอบตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยวินัยการงบประมาณและการคลัง โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดังกล่าวต้องแก้ไขปรับปรุงกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนให้สอดคล้องกับหลักการในพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ด้วย

ทั้งนี้ จากการศึกษากลไกในการตรวจสอบติดตามการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐในโครงการจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จของประเทศสิงคโปร์มีข้อน่าสนใจได้แก่ การมีองค์กรภายนอกที่ไม่ใช่หน่วยงานเจ้าของโครงการร่วมทำหน้าที่ในกลไกในการตรวจสอบติดตาม เช่น สำนักงานตรวจสอบภาครัฐมีอำนาจตรวจสอบความโปร่งใสในการใช้จ่ายงบประมาณ และสำนักงานสืบสวนสอบสวนการกระทำอันเป็นทุจริต (CPIB) มีอำนาจสืบสวนสอบสวนหากมีข้อมูลเกี่ยวกับการทุจริตที่เกิดจากรัฐและเอกชน ซึ่งทำให้อำนาจในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของประเทศสิงคโปร์ประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับในระดับสากล

5. กลไกในการระงับข้อพิพาทในสัญญาของรัฐโครงการจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จ

ปัจจุบันกฎหมายจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐของไทยเปิดช่องให้ใช้วิธีการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการในสัญญาจัดซื้อจัดจ้างแบบงานจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จได้ แต่ต้องขออนุมัติต่อคณะรัฐมนตรีเป็นกรณีๆ ไป แต่อย่างไรก็ดี เมื่อเข้าสู่กระบวนการในการระงับข้อพิพาทก็เป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานเจ้าของโครงการเป็นผู้ดำเนินงาน



ไม่มีเงื่อนไขบังคับให้หน่วยงานกลางเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ในประเด็นดังกล่าวอาจก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อการดำเนินคดีหรือดำเนินกระบวนการที่เกิดความเสียหาย ทั้งที่เกิดโดยไม่จงใจ หรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง ทั้งนี้ จากการศึกษา กลไกการระงับข้อพิพาทในสัญญาของรัฐโครงการจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จของประเทศ สิงคโปร์และฝรั่งเศส พบว่าให้หน่วยงานกลางเข้ามามีส่วนร่วมด้วย โดยอาจจัดตั้งเป็น คณะกรรมการวินิจฉัยข้อพิพาทการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ หรือผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท หรือคณะกรรมการประสานผลประโยชน์ เป็นต้น ซึ่งกรรมการมาจากผู้แทนกระทรวง การคลัง กระทรวงเศรษฐกิจ ตลอดจนผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ

ในกรณีนี้ผู้วิจัยเสนอให้เมื่อมีกรณีที่เกิดข้อพิพาทในสัญญาจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จให้รายงานต่อ “คณะกรรมการนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ” เพื่อทราบถึงสภาพปัญหา ทั้งนี้เพื่อให้คำแนะนำในการดำเนินกระบวนการระงับข้อพิพาท และให้มีการตั้ง “คณะกรรมการระงับข้อพิพาท” ซึ่งประกอบด้วย บุคคล 3 ฝ่าย ประกอบด้วย รัฐมนตรีที่มีอำนาจกำกับดูแลหน่วยงานเจ้าของโครงการ เป็นประธานกรรมการ และกรรมการ ได้แก่ ผู้แทนหน่วยงานเจ้าของโครงการ ผู้แทนสำนักงานอัยการสูงสุด ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้ทรงคุณวุฒิที่คณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง ซึ่งคณะกรรมการระงับข้อพิพาทมีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาให้คำแนะนำในการ ดำเนินการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการหรือการดำเนินการในศาลแล้วแต่กรณี และให้หน่วยงานเจ้าของโครงการมีหน้าที่ต้องแจ้งให้คณะกรรมการดังกล่าวทราบเพื่อ เป็นกลไกหนึ่งในการรักษาประโยชน์ของรัฐด้วย

ทั้งนี้กรรมการในคณะกรรมการระงับข้อพิพาทในส่วนของผู้แทนหน่วยงาน เจ้าของโครงการ และผู้แทนกระทรวงการคลัง ต้องไม่ใช่ผู้ที่ทำหน้าที่ใน “คณะกรรมการควบคุมกำกับและบริหารสัญญา” ทั้งนี้เพื่อไม่ให้เกิดการขัดกันแห่งผลประโยชน์และขัดกับหลักความเป็นกลางในการพิจารณา เนื่องจากคณะกรรมการ ระงับข้อพิพาทเป็นผู้พิจารณากระบวนการภายหลังจากการเกิดข้อพิพาทจากสัญญา จ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จที่เกิดขึ้นในการบริหารสัญญาหรือการแก้ไขสัญญาซึ่งเป็น อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการควบคุมกำกับและบริหารสัญญา

เอกสารอ้างอิง

- นันทวัฒน์ บรมานันท์. (2555). *กฎหมายปกครอง*. พิมพ์ครั้งที่ 3, กรุงเทพฯ : วิญญูชน.
บวรศักดิ์ อวรรณโณ เข้มชัย ชูติวงศ์ บุญอนันต์ วรรณพานิชย์ กฤษณ์ วสินนท์และ
บรรเจิด สิงคะเนติ. (2549). *คดีปกครองที่เกี่ยวกับสัญญาทางปกครอง*.
สถาบันพระปกเกล้าร่วมกับสำนักงานศาลปกครอง, กรุงเทพฯ.
- บุบผา อัครพิमान. (2545). *สัญญาทางปกครอง : แนวคิดและหลักกฎหมายของฝรั่งเศส
และของไทย*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560
- พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542
- พัชรวรรณ นุชประยูร และ อมรรัตน์ กุลสุจริต. (2560). *การปฏิรูปกฎหมายว่าด้วย
สัญญาของรัฐในโครงการจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จ (Legal Reforms on
Public Contracts in Turnkey Project*. สำนักงานคณะกรรมการวิจัย
แห่งชาติ, กรุงเทพฯ.
- มติของที่ประชุมใหญ่ตุลาการในศาลปกครองสูงสุด ครั้งที่ 6/2544 วันที่ 10 ตุลาคม
2544.
- ราชกิจจานุเบกษา. (23 กุมภาพันธ์ 2560). เล่มที่ 134 ตอนที่ 24 ก หน้า 13- 50.
- สุรพล นิติไกรพจน์. (2555). *สัญญาทางปกครอง*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์.
- สมาพันธ์สมาคมวิศวกรที่ปรึกษาระหว่างประเทศ (FIDIC). (3 กุมภาพันธ์ 2560).
สืบค้นจาก [http://fidic.org/bookshop/about-bookshop/which-fidic-
contract-should-i-use](http://fidic.org/bookshop/about-bookshop/which-fidic-contract-should-i-use).

บทที่

8

การเลือกตั้งท้องถิ่น: ข้อจำกัดของกระบวนการ ประชาธิปไตย

Local Elections : Limitation of Process Democracy

สุพัฒน์จิตร ลาดบัวขาว¹
Supatjit Ladbuakhao





การเลือกตั้งท้องถิ่น: ข้อจำกัดของ กระบวนการประชาธิปไตย

Local Elections : Limitation of Process Democracy

สุพัฒน์จิตร ลาดบัวขาว¹
Supatjit Ladbuakhao

บทคัดย่อ

การเลือกตั้งท้องถิ่นถือเป็นรูปแบบหนึ่งในการปกครองตามหลักประชาธิปไตยของประเทศไทย ซึ่งมีอาจมองข้ามได้ บทความนี้ทำการทบทวนองค์ความรู้เกี่ยวกับการเลือกตั้งท้องถิ่น และทำการวิเคราะห์หาข้อจำกัดของกระบวนการประชาธิปไตยในมิติต่างๆ โดยอาศัยข้อมูลจากเอกสาร ตำรา บทความวิชาการ และงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ เป็นต้น ผู้เขียนจึงขออธิบายเกี่ยวกับการเลือกตั้งท้องถิ่นกับกระบวนการประชาธิปไตย ซึ่งเนื้อหาในบทความนี้จะแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ส่วนแรก ผู้เขียนจะนำเสนอแนวความคิดการเลือกตั้งท้องถิ่นกับกระบวนการประชาธิปไตย ส่วนที่สอง จะกล่าวถึงบทวิเคราะห์ข้อจำกัดของกระบวนการประชาธิปไตยกับการเลือกตั้งท้องถิ่น และ ส่วนสุดท้าย นำเสนอการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในระบอบประชาธิปไตย และการให้ความสำคัญกับการเลือกตั้งท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาประชาธิปไตยท้องถิ่น

คำสำคัญ : การเลือกตั้งท้องถิ่น; ข้อจำกัด; กระบวนการประชาธิปไตย

¹ สาขาการปกครองท้องถิ่น คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ มโนรัตน์ อพาร์ทเมนท์ 20/60-63 ซอยนวมินทร์ 109 ถนนนวมินทร์ แขวงคลองกุ่ม เขตบึงกุ่ม กรุงเทพฯ 10230 โทรฯ : 0982670307 email : Supatjit01@hotmail.com

Abstract

Local elections are a form of democratic rule in Thailand which cannot be over looked. This article reviews the body of knowledge of local elections. In addition, the author analyzed the limitations of democratic process in various dimensions based on information from texts, textbooks, academic articles and domestic and international research. The author explained the local elections and the democratic process. The content was divided into 3 sections. First, the author presented the concept of local elections to the democratic process. Second, the author discussed the limitations of the democratic process. Finally, the author proposed the guideline to strengthen the people participation in democracy and the emphasis on local elections for local democratic development.

Keywords : local elections; limitation; Democracy Process

บทนำ

การเลือกตั้งท้องถิ่น (Local Elections) นับว่าเป็นอีกรูปแบบหนึ่งของกระบวนการปกครองตามหลักประชาธิปไตย (Democracy) กล่าวคือ เป็นการสร้างและเคารพสิทธิและเสรีภาพของประชาชนภายใต้การยอมรับของสังคมทั่วไป หากกล่าวถึงการเลือกตั้งท้องถิ่นในประเทศไทยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน นับว่ามีนักวิชาการไทยที่ศึกษาในด้านนี้น้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับการเมืองในระดับชาติ อาทิ เช่น การเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร การเลือกตั้งสมาชิกวุฒิสภาเองก็ตาม เมื่อพิจารณาถึงรูปแบบการปกครองที่ตั้งอยู่บนหลักการที่ว่า “อำนาจอธิปไตยเป็นของปวงชน” ถูกใช้โดยตัวแทนของประชาชน ซึ่งตัวแทนของประชาชนนั้นเป็นผู้ที่ได้รับการมอบหมายให้ทำหน้าที่ภายใต้ความรับผิดชอบ (Accountability) ต่อผลประโยชน์ของประชาชน ซึ่งประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองโดยตรงในการใช้อำนาจอธิปไตย (โกลดิง พลกุล, ม.ป.ป.: 11-12) ในขณะเดียวกันอำนาจอธิปไตยถูกใช้โดยตัวแทนซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนผ่านกระบวนการเลือกตั้งในครั้งหนึ่ง ๆ สุนทรชัย ขอบยศ และ รจนา คำดีเกิด (2556 : 9-43) ตัวแทน



ในที่นี้หมายถึง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น เข้าไปการออกแบนโยบาย และบริหารงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือรัฐบาลท้องถิ่น (Local Government) ซึ่งเป็นไปตามลักษณะของประชาธิปไตยแบบตัวแทน (Representative Democracy) โดยผู้มีสิทธิเลือกตั้งดังกล่าว จะเป็นประชาชนซึ่งอาศัยในเขตการปกครองท้องถิ่น ตั้งแต่ระดับจังหวัดลงมา โดยมีชื่อเรียกเขตการปกครองท้องถิ่นแตกต่างกันไปตามเขตการปกครอง ตัวอย่างเช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) และเทศบาล เป็นต้น การเลือกตั้งท้องถิ่นจึงเป็นช่องทางหนึ่งของการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในระดับท้องถิ่น โดยการเลือกตัวแทนของตนเข้าไปใช้อำนาจตัดสินใจทางการเมือง ซึ่งเกิดขึ้นภายใต้ข้อจำกัดของการมีจำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้นและมีพื้นที่เขตการปกครองที่มีขนาดใหญ่ อย่างเช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) การมีประชาธิปไตยโดยตรงเป็นสิ่งที่เป็นไปไม่ได้ ดังนั้น จึงต้องมีการเลือกตั้งตัวแทนที่เรียกว่า สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น เพื่อทำหน้าที่แทนประชาชนส่วนใหญ่ที่ได้ลงคะแนนเสียงข้างมากให้กับสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ประชาธิปไตยแบบตัวแทน (Representative Democracy) เป็นวิธีการใช้ระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย ในชุมชนที่มีจำนวนประชากรมาก ไม่สามารถลงคะแนนเสียงโดยตรงได้จึงต้องใช้วิธีการแบบมีตัวแทน (ลิขิต ชีรเวคิน, 2559, อ้างใน วุฒิสสาร ตันไชย, อรทัย ก๊กผล, ชีรพรรณ ใจมั่น และ ภควัต อัจฉริยปัญญา, 2559 : 4) ซึ่งทำให้การใช้อำนาจของประชาชนด้วยตนเองโดยตรง เพื่อทำการตัดสินใจทางนโยบายและการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นเรื่องในชีวิตประจำวันโดยทั่วไปทำไม่ได้ในทางปฏิบัติแต่การเลือกตั้งท้องถิ่นก็ไม่ใช่ทั้งหมดของความเป็นประชาธิปไตยที่มีอยู่ เพราะการปกครองท้องถิ่นตามหลักการสากลจะให้ความสำคัญกับการปกครองตนเองของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักประชาธิปไตยทางตรง (Direct Democracy) เพื่อให้ผลลัพธ์ที่ได้เป็นประโยชน์ตอกอยู่กับประชาชนในท้องถิ่นโดยตรง จากการร่วมคิดร่วมทำกิจการสาธารณะด้วยตนเองอย่างมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ (เอนก เหล่าธรรมทัศน์, 2545 : 25-28)

นอกจากนี้ ผู้เขียนมองว่าประชาชนในท้องถิ่นไม่ควรมีบทบาทเพียงแค่ไปลงคะแนนเสียงเลือกตั้งท้องถิ่นเท่านั้น แต่ต้องมีบทบาทในการตรวจสอบการดำเนินงาน

(Performance Audit) ของตัวแทนและฝ่ายบริหารในระดับท้องถิ่น ประชาชนสามารถถอดถอนออกจากตำแหน่งได้ (Recall) (Fishkin, James S., 2011) ที่ได้รับเลือกตั้งเข้าไปบริหารงานองค์กรปกครองท้องถิ่นหรือรัฐบาลท้องถิ่นเพราะมีความใกล้ชิดกับประชาชนในท้องถิ่นโดยตรง (ธเนศวร์ เจริญเมือง, 2540 : 283-284) อีกทั้ง การที่ประชาชนมอบอำนาจให้ตัวแทนนั้นเป็นการมอบในลักษณะที่ตัวแทนต้องอยู่ภายใต้อาณัติของประชาชนผู้เลือกตั้งตัวแทนแต่ละคนไม่ถือว่าเป็นตัวแทนของประชาชนทั้งหมด แต่เป็นตัวแทนของประชาชนในเขตเลือกตั้งของตนเองต้องอยู่ภายใต้คำสั่งและการควบคุมจากผู้เลือกตั้ง (สมคิด เลิศไพฑูรย์, 2542 : 12-13) ดังนั้น ตามหลักการที่ว่าอำนาจอธิปไตยเป็นของปวงชนจึงเป็นการสนับสนุนระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยกึ่งทางตรงหรือประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม (Participatory Democracy)

แม้ว่าการเลือกตั้งท้องถิ่นจะตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการปกครองตามแบบประชาธิปไตย ผู้เขียนก็ยังมีข้อสังเกตเกี่ยวกับรูปแบบการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางการเมืองของประชาชนตามกระบวนการประชาธิปไตย ดังนั้น ผู้เขียนจึงหยิบยกประเด็นการเลือกตั้งท้องถิ่นและการลงประชามติมาอธิบายเพื่อให้เห็นภาพและจึงนำมาสู่ประเด็นในการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อจำกัดของกระบวนการประชาธิปไตย เพื่อหาข้อสรุปที่สำคัญในครั้งนี้

แนวความคิดการเลือกตั้งท้องถิ่นกับกระบวนการประชาธิปไตย

การเลือกตั้งท้องถิ่นถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของระบอบประชาธิปไตย เนื่องจากการเลือกตั้งท้องถิ่นเป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในทางการเมืองระดับท้องถิ่น (Local Political Participation) ผ่านการใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้งผู้สมัครรับเลือกตั้ง (Candidates) และพรรคการเมืองท้องถิ่น ที่มีแนวนโยบาย (Policy Platform) ที่ตรงกับความต้องการของประชาชน ในแง่หนึ่ง การเลือกตั้งจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของกระบวนการ กำหนดนโยบายสาธารณะ เนื่องจากประชาชนสามารถ กำหนดทิศทางของนโยบายสาธารณะที่ตนต้องการผ่านการเลือกผู้สมัครและพรรคการเมืองท้องถิ่นที่มีแนวนโยบายสอดคล้องกับตนได้ (สตีธร ธนานิธิโชติ และ ธนพันธ์ โล่ประกอบทรัพย์, 2560: 6) นอกจากนี้ การเลือกตั้งท้องถิ่นยังเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของระบอบประชาธิปไตย เนื่องจากการเลือกตั้ง



ท้องถิ่นเป็นกระบวนการตรวจสอบและถ่วงดุลผู้บริหารทางการเมืองท้องถิ่น และรัฐบาลท้องถิ่น เนื่องจากประชาชนสามารถที่จะเลือกปฏิเสธนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น (Ezrow, Lawrence, 2010) ปัจจุบันผ่านการออกเสียงเลือกตั้งให้กับสมาชิกสภาท้องถิ่น เพื่อให้สมาชิกสภาท้องถิ่นได้ทำหน้าที่บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Strøm, Kaare, 2003) ดังนั้น ระบบการเลือกตั้งและกระบวนการจัดการเลือกตั้งที่มีการแข่งขันอย่างยุติธรรม และสามารถสะท้อนความต้องการของประชาชนในฐานะผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งให้มากที่สุดจึงเป็นสิ่งที่ประเทศประชาธิปไตยทั่วโลกพึงปรารถนา (Goodwin-Gill, Guy S., 2006) สำหรับประเทศไทยผ่านการเลือกตั้งท้องถิ่นมาหลายครั้งและการใช้ระบบการเลือกตั้งและกระบวนการจัดการเลือกตั้งหลายรูปแบบ อย่างไรก็ตาม การเลือกตั้งท้องถิ่นในประเทศไทยยังคงประสบกับปัญหาต่าง ๆ เช่น การซื้อสิทธิขายเสียง การนับคะแนนที่ไม่บริสุทธิ์ยุติธรรม รวมไปถึงการไม่ยอมรับผลการเลือกตั้งในบางครั้ง (กองบรรณาธิการสำนักกฎหมาย, 2558 ; ธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์, 2558 ; ปัทมา สุบก่าปัง, 2557)

การเลือกตั้งท้องถิ่น (Local Elections) ยังหมายถึง การเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น เพื่อเข้าไปทำหน้าที่ในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Government) ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นที่เข้ามาบริหารนั้นมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ผ่านเวทีการเลือกตั้งท้องถิ่น อาทิ การเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด การเลือกตั้งนายกเทศมนตรี และการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นต้น สำหรับการเลือกตั้งท้องถิ่นนั้นเปรียบเสมือนการแข่งขันทางการเมืองในระดับท้องถิ่น นอกจากนี้ การเลือกตั้งท้องถิ่นยังตัวชี้วัดสำคัญที่แสดงให้เห็นถึงสถานะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือรัฐบาลท้องถิ่น (Local Government) และยังเป็นเครื่องชี้วัดคุณภาพของประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่นได้ในหลากหลายมิติ ดังเช่น การตรวจสอบความสนใจของประชาชนที่มีต่อการเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นว่ามีสูงมากเพียงใด โดยเปรียบเทียบได้จากระดับการมีส่วนร่วมในการใช้สิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งของประชาชนในท้องถิ่น บทบาทของผู้สมัครรับเลือกตั้งท้องถิ่น ทั้งที่สังกัดพรรคการเมืองที่มีขนาดใหญ่และขนาดเล็ก รวมถึงบทบาทผู้สมัครรับเลือกตั้งท้องถิ่นที่ไม่สังกัดพรรคการเมือง ฯลฯ (Colin Rallings

and Michael Thrasher, 1997 : 9) ผลการเลือกตั้งท้องถิ่นสามารถแสดงถึงการตอบสนองของประชาชนในท้องถิ่น ที่มีต่อนโยบายที่ผู้สมัครรับเลือกตั้งในท้องถิ่นใช้ในการหาเสียงเลือกตั้ง ซึ่งจะนำมาสู่การเปลี่ยนแปลงทิศทางของนโยบายในการพัฒนาท้องถิ่นที่มีอยู่เดิม ให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น ซึ่งประเด็นที่ใช้ในการเลือกตั้งในระดับท้องถิ่นนี้อาจจะมีความสอดคล้องหรือแตกต่างจากประเด็นนโยบายที่มีอยู่ในการเมืองระดับชาติก็ได้

นอกจากนี้ การเลือกตั้งท้องถิ่นถือเป็นกระบวนการทางการเมืองที่แสดงออกถึงการมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับท้องถิ่นของประชาชน ด้วยการออกมาใช้สิทธิเลือกตั้งเพื่อเลือกตัวแทนของตนเอง (สมบัติ จันทร์วงศ์ และคณะ, 2521: 173-185) ซึ่งแสดงออกถึงเจตจำนงของประชาชน โดยตัวแทนที่ตนเลือกไปนั้นจะต้องทำหน้าที่ในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผ่านนโยบายและความต้องการของประชาชน ตลอดจนผลประโยชน์ส่วนรวม (Public Interest) เป็นที่ตั้ง (มานิตย์ นวลละออ, 2543: 36-37) ทั้งนี้ ผู้เขียนยังเห็นว่ากระบวนการเลือกตั้งยังเป็นกลไกที่สำคัญเพื่อสร้างความเป็นธรรมให้แก่ผู้ที่เลือกตนในการใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหารตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเป็นประชาธิปไตยระดับท้องถิ่น (Local Democracy) โดยถือว่าเป็นประชาธิปไตยในระดับรากหญ้า ถือเป็นจุดเริ่มต้นของประชาธิปไตยระดับชาติ สิ่งหนึ่งที่เป็นข้อแตกต่างระหว่างประชาธิปไตยระดับท้องถิ่นกับประชาธิปไตยระดับชาติ อยู่ที่การให้ความสำคัญกับหลักการที่ว่าด้วย “การปกครองตนเอง” (Self-Government Democracy) ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของประชาธิปไตยที่แท้จริงอันสะท้อนให้เห็นผ่านประชาธิปไตยท้องถิ่น (อเนก เหล่าธรรมทัศน์, 2550: 8-9)

แต่ในทางปฏิบัติผู้เขียนมองว่า ประชาชนยังไม่สามารถปกครองตนเองได้ เนื่องจากประชาชนบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการปกครอง ดังนั้น การปกครองตามกระบวนการประชาธิปไตยแบบทางตรงจึงถูกปรับเปลี่ยนมาเป็นการใช้อำนาจอธิปไตยผ่านตัวแทน (Sovereignty Power) โดยให้ประชาชนใช้สิทธิเลือกตั้งบุคคลจำนวนหนึ่งไปทำหน้าที่แทนตนเอง โดยที่ประชาชนเห็นว่าตัวแทนที่ตนเลือกเข้าไปนั้นเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้าไปทำหน้าที่ใช้อำนาจแทน เพื่อให้ตัวแทนที่ตนเลือกเข้าไปนั้นใช้อำนาจอธิปไตยผ่านนโยบายในการบริหารประเทศและทำหน้าที่ปกป้องผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ



นอกจากนี้ การพัฒนากระบวนการประชาธิปไตยในมิติสถาบันทางการเมืองที่เป็นทางการโดยส่วนมากจะสัมพันธ์กับการสร้างหรือการพัฒนาประชาธิปไตยแบบตัวแทน (Representative Democracy) โดยที่ต้องการพัฒนาสถาบันที่สามารถเป็นตัวแทนในกับประชาชนได้ เช่น การมีระบบการเลือกผู้แทนที่สอดคล้องกับเสียงส่วนใหญ่ (วุฒิสภา ตันไชย, 2559 ; อ่างใน วุฒิสภา ตันไชย, อรทัย ก๊กผล, ธีรพรธณ ใจมั่น และ ภควัต อัจฉริยปัญญา, 2559 : 32-33) ซึ่งสอดคล้องกับ Joseph Schumpeter ที่มองว่าประชาธิปไตยเป็นเรื่อง การแข่งขันของพรรคการเมือง และมองว่าประชาธิปไตยมุ่งให้ประชาชนมีโอกาสที่จะปฏิเสธหรือยอมรับบุคคลที่เข้ามาปกครองพวกเขาเท่านั้น (Rod Hague, Martin Harrop, 2007 : 48) อย่างไรก็ตาม กระบวนการประชาธิปไตยแบบมีตัวแทนได้ถูกตั้งคำถามว่าสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและความไว้วางใจต่อประชาชนหรือไม่? จากปรากฏการณ์ทางการเมืองส่วนใหญ่ พบว่า ประชาชน กลุ่มผลประโยชน์ และผู้นำทางการเมืองนั้นขาดความเชื่อมั่นและความไว้วางใจต่อสถาบันและกระบวนการทางการเมืองในระดับชาติและระดับท้องถิ่น ทั้งนี้ จำนวนผู้ที่มาใช้สิทธิเลือกตั้งมีจำนวนลดลงอย่างต่อเนื่องทุกปี ในขณะที่เดียวกันภาคส่วนต่าง ๆ ก็เรียกร้องให้มีการขยายพื้นที่ทางการเมืองแก่ประชาชนมากขึ้น และมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางการเมืองที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม (พฤทธิสาธณ ชุมพล, เอก ตั้งทรัพย์วัฒนา (บรรณาธิการ), 2551 : 89) เห็นได้จากการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดครั้งล่าสุด ในปี พ.ศ. 2555 และการลงประชามติ เพื่อรับร่างรัฐธรรมนูญ ในปี พ.ศ. 2559 เป็นต้น ดังนั้น การออกแบบสถาบันการเมืองและการพัฒนาระบบประชาธิปไตยตัวแทนให้เป็นตัวแทน “อย่างแท้จริง” ของประชาชน ก็ยังต้องขยายช่องทางที่มีส่วนร่วมอย่างเป็นประชาธิปไตยให้เกิดความหลากหลายเพื่อตอบโจทย์ที่หลากหลายของประชาชนมากขึ้นด้วย

อีกทั้ง กระบวนการประชาธิปไตยแบบตัวแทนที่นำมาปรับใช้ในการเลือกตั้งท้องถิ่นยังไม่เกิดความพึงพอใจมากนัก เพื่อที่จะสะท้อนความเป็นตัวแทนของประชาชนมากขึ้น จึงได้นำกระบวนการประชาธิปไตยทางตรง (Direct Democracy) เข้ามาช่วยลดจุดอ่อนของประชาธิปไตยแบบตัวแทน อาทิ การพัฒนาระบบการถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง การทำประชามติ (Referendum) ฯลฯ และการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองระดับท้องถิ่น (Local Political Participation)

กล่าวโดยสรุป การเลือกตั้งท้องถิ่นนั้นถือเป็นหลักการขั้นพื้นฐานที่สำคัญของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย (Democracy) อีกทั้ง ยังเป็นการแสดงออกถึงเจตจำนงในการมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับท้องถิ่นของประชาชน ด้วยการออกมาใช้สิทธิเลือกตั้งเพื่อเลือกตัวแทนของตนเอง เข้าไปทำหน้าที่ในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นอกจากนี้ยังแสดงให้เห็นถึงความเป็นประชาธิปไตยในท้องถิ่น (Local Democracy) ถือเป็นจุดเริ่มต้นของประชาธิปไตยของชาติ อย่างไรก็ตาม การเลือกตั้งท้องถิ่นยังเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญที่แสดงให้เห็นถึงสถานะของผู้บริหารท้องถิ่น และยังเป็นเครื่องชี้วัดคุณภาพของประชาธิปไตยท้องถิ่น อีกทั้ง การเลือกตั้งท้องถิ่นยังเปรียบเสมือนเวทีในการศึกษาระบบการเมืองในท้องถิ่นเช่นเดียวกับการเมืองในระดับชาติ

บทวิเคราะห์ข้อจำกัดของกระบวนการประชาธิปไตยกับการเลือกตั้งท้องถิ่น

ตามแนวความคิดประชาธิปไตยนั้นมีการถกเถียงจากนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยเฉพาะภายหลังจากการเกิดรัฐสมัยใหม่ ทั้งในเรื่องของการนิยามความหมาย รูปแบบประชาธิปไตย ประเภทของประชาธิปไตย ความเป็นหรือไม่เป็นประชาธิปไตย และกระบวนการสร้างประชาธิปไตย ในประเด็นประเภทหรือรูปแบบของประชาธิปไตย โดยทั่วไปรับรู้และเข้าใจกันว่าประชาธิปไตยมี 2 รูปแบบ คือประชาธิปไตยทางตรง (Direct Democracy) และประชาธิปไตยแบบตัวแทน (Representative Democracy) ซึ่งในปัจจุบันประเทศที่เป็นประชาธิปไตยส่วนใหญ่ก็ใช้รูปแบบประชาธิปไตยแบบตัวแทน (Representative Democracy) ด้วยเหตุผลเรื่องจำนวนประชากรที่มากขึ้นจนไม่อาจใช้รูปแบบประชาธิปไตยทางตรงเหมือนในอดีตได้ จึงทำให้เกิดการนำเสนอให้ใช้รูปแบบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม (Participatory Democracy) เพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนให้มากขึ้น ด้วยเหตุนี้จึงยังคงมีความสับสนอยู่ว่ากระบวนการประชาธิปไตยทางตรง คือความหมายเดียวกับกระบวนการประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมหรือไม่ และดำรงอยู่ภายใต้กระบวนการประชาธิปไตยแบบตัวแทนอย่างไร ผู้เขียนจึงอธิบายเพื่อให้เกิดความเข้าใจในประเด็นต่อไปนี้ กระบวนการประชาธิปไตยทางตรงและกระบวนการประชาธิปไตยแบบตัวแทนมีปัญหาหรือข้อจำกัดใดบ้าง ตามทัศนะของ เฮเลนนา แคมพ์



(Helena Catt, 1999: 13-18) ในผลงานเรื่อง “Democracy in Practice” ได้จำแนกรูปแบบของประชาธิปไตยเพื่อให้เห็นข้อจำกัดของกระบวนการประชาธิปไตย ดังนี้

ข้อจำกัดของกระบวนการประชาธิปไตยทางตรง (Direct Democracy)

ก่อนอื่นต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการประชาธิปไตยทางตรง (Direct Democracy) เพื่อให้เห็นภาพว่า ประชาธิปไตยทางตรงมีหลักการอย่างไร? จากการศึกษาเอกสาร ตำรา บทความวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า สามารถพิจารณาหลักการของประชาธิปไตยทางตรง ตามแนวทางการพิจารณาในฐานะตัวแบบของประชาธิปไตย และแนวทางการพิจารณาในฐานะแนวคิดทางการเมือง รายละเอียดมีดังนี้

แนวทางการพิจารณาในฐานะตัวแบบประชาธิปไตยทางตรง (Direct Democracy) ผู้เขียนอธิบายว่าประชาธิปไตยทางตรง มาจากความหมายดั้งเดิมว่า “ประชาธิปไตยบริสุทธิ์ (Pure Democracy)” (G. F. Gaus C. Kukathas, 2004: 143-145) เป็นแนวคิดที่ประกอบด้วยรูปแบบของประชาธิปไตย และทฤษฎีว่าด้วยพลเมือง หลักการสำคัญของประชาธิปไตยทางตรง ก็คือ อำนาจอธิปไตยมีที่มาจากเจตจำนงของประชาชน ซึ่งเป็นกลุ่มประชาชนพลเมืองที่ตัดสินใจเลือกแล้วว่าต้องการมีส่วนร่วมในการปกครอง (ประภาส ปิ่นตบแต่ง, 2551) โดยประชาธิปไตยทางตรงเกิดขึ้นในนครรัฐเอเธนส์เมื่อประมาณ 500 ปี ก่อนคริสตกาล และสิ้นสุดลงในราวปี 321 ก่อนคริสตกาล และเป็นรูปแบบการปกครองโดยที่พลเมืองสามารถมีส่วนร่วมกับการตัดสินใจใด ๆ ได้โดยตรง โดยไม่ต้องอาศัยคนกลางหรือผู้ทำหน้าที่แทนตน อีกทั้ง ผู้ที่สนับสนุนประชาธิปไตยแบบทางตรงจึงโต้แย้งว่าประชาธิปไตยในปัจจุบันควรจะให้ประชาชนมีส่วนร่วมมากกว่าระเบียบการพื้นฐานอย่างการเลือกตั้งระดับชาติและการเลือกตั้งระดับท้องถิ่น (บวรศักดิ์ อุวรรณโณ และ ถวิลวดี บุรีกุล, 2548: 13) นอกจากนี้ ประชาธิปไตยทางตรงนับจนถึงปัจจุบันนี้เป็นเพียงรูปแบบที่ไม่ค่อยแพร่หลายนัก เนื่องจากรูปแบบการปกครองดังกล่าวสามารถใช้ได้กับชุมชนที่มีกลุ่มคนขนาดเล็กเท่านั้น ซึ่งโดยปกติแล้วจะเป็นนครรัฐ ดังนั้น ประชาธิปไตยทางตรงสามารถพบเห็นได้ในสวิตเซอร์แลนด์ ซึ่งผู้มีสิทธิลงคะแนนกว่าห้าล้านคนสามารถลงประชามติ ประมาณสองถึงสี่ครั้งต่อปี การปกครองประชาธิปไตยทางตรงยังสามารถ

ใช้ได้กับการปกครองที่มีขอบเขตเป็นจังหวัดในระดับประเทศ ส่วนที่เป็นประชาธิปไตยทางตรงมีการลงประชามติ (Referendum) การริเริ่มออกกฎหมาย และการถอดถอนผู้ได้รับเลือกตั้ง เป็นต้น

สำหรับกรอบกระบวนการประชาธิปไตยทางตรง เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์กลไกการส่งเสริมประชาธิปไตยทางตรงเพื่อก่อประโยชน์ให้กับชุมชนท้องถิ่น และถือเป็นเครื่องมือให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำหลักการ วิธีการของประชาธิปไตยทางตรงไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (โกวิท พวงงาม, 2559; อ่างใน วุฒิสาร ตันไชย, อรทัย ก๊กผล, ธีรพรธณ ใจมั่น และภควัต อัจฉริยปัญญา, 2559: 129) ทั้งนี้ มีข้อสรุปว่ากระบวนการประชาธิปไตยทางตรงเหมาะสมกับขนาดของเมืองขนาดเล็ก หรือชุมชนท้องถิ่นที่เป็นหน่วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งในบริบทสังคมไทยก็คือ เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) หรือ อาจจะเป็นในชุมชนท้องถิ่นระดับตำบล หมู่บ้าน กลุ่มองค์กรต่าง ๆ ในพื้นที่ โดยมีกรอบแนวทางหรือลักษณะประชาธิปไตยทางตรง ดังนี้ 1) การแสดงออกถึงการมีส่วนร่วมเพื่อเสนอความคิดเห็น ทั้งในลักษณะเวทีการพบปะพูดคุยเสวนา การประชุม การถกแถลง การแลกเปลี่ยน เรียนรู้ของประชาชนและกลุ่มองค์กรประชาชน 2) การรวมกลุ่มในลักษณะต่าง ๆ ทั้งในแง่กลุ่มองค์กรประชาชน สภาผู้นำ ชุมชน สภาองค์กรชุมชนตำบล สภากาแพ สภาหมู่บ้านในลักษณะต่าง ๆ รวมทั้ง สภาเมืองหรือมีตัวอย่าง “สภาเมืองขอนแก่น” “สภาผู้นำชุมชนหนองกลางดง” เป็นต้น 3) การจัดให้มีศูนย์แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเป็นศูนย์รวมขับเคลื่อนงานของท้องถิ่นในด้านต่างๆ 4) การจัดให้มีกติการะเบียบปฏิบัติร่วมกันของท้องถิ่น รวมทั้ง “การเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่น” จากประชาชน และ 5) การแสดงออกและการใช้สิทธิตามกฎหมาย เช่น “การเข้าชื่อถอดถอนผู้บริหารท้องถิ่นสมาชิกสภาท้องถิ่น” รวมทั้งการใช้สิทธิอื่นๆ ตามรัฐธรรมนูญ เป็นต้น

ผู้เขียนเห็นว่า ประชาธิปไตยทางตรงเป็นการแสดงออกของประชาชนที่มีฐานะเป็นพลเมือง นั่นก็คือ เป็นผู้ที่เห็นความสำคัญและใส่ใจในกิจการสาธารณะของท้องถิ่น รู้จักสิทธิหน้าที่ของตน มีความสนใจทางการเมืองท้องถิ่น สนใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจการของท้องถิ่น ตลอดจนมีความห่วงหาพันทรพยาการและรู้สึกเป็นเจ้าของ ที่สำคัญที่สุด พลเมืองมีความพร้อมที่จะกำหนดทิศทางการจัดการตนเองของท้องถิ่น สำหรับ



หัวใจสำคัญของประชาธิปไตยทางตรงจึงอยู่ที่การให้สิทธิขั้นพื้นฐานสุดท้ายในการตัดสินใจต่อประเด็นทางการเมืองหรือประเด็นสาธารณะโดยพลเมือง และภายใต้หลักความเชื่อเรื่องอำนาจอธิปไตยเป็นของปวงชน ประชาธิปไตยทางตรงจึงเป็นการที่ประชาชนใช้อำนาจอธิปไตยโดยตรงในการออกกฎหมาย กฎระเบียบ ตลอดจนการใช้อำนาจในการตัดสินใจพิจารณาคดี แทนที่จะใช้วิธีการลงคะแนนเสียงเลือกผู้แทนแล้วมอบอำนาจให้ไปทำหน้าที่ออกกฎหมาย อีกทั้ง พัฒนาการมาสู่กระบวนการประชาธิปไตยทางตรงสมัยใหม่ (Modern Direct Democracy) สำหรับกลไก/เครื่องมือของประชาธิปไตยทางตรงสมัยใหม่นั้นเป็นการปฏิรูปประชาธิปไตยแบบมีตัวแทนเพื่อให้ประชาชนได้ใช้อำนาจอธิปไตยโดยตรง ได้มีการพัฒนากลไกและเครื่องมือ ซึ่งอาจแบ่งออกได้เป็นสองลักษณะคือ กลไกซึ่งให้ประชาชนตัดสินใจโดยตรงเพื่อกฎหมายและตัดสินใจนโยบายสาธารณะโดยไม่ผ่านความเป็นตัวแทน กล่าวคือรูปแบบการลงประชามติ (Referendum) และการริเริ่มเสนอร่างกฎหมายโดยประชาชน (Initiative) (สำหรับการถอดถอน (Recall) Beetham และนักวิชาการอีกหลายท่านมองว่า เป็นส่วนหนึ่งของกลไกประชาธิปไตยแบบมีตัวแทนจึงไม่นับรวมอยู่ในวิธีการดังกล่าวนี้) (David Beetham, 2003 : 23-29) David Beetham ได้รวบรวมเอากลไกเรื่อง การสำรวจประชามติแบบปรึกษาหารือ (Deliberative Polls) และคณะลูกขุนโดยพลเมือง (Citizens' Juries) เข้ามาไว้ในกลไกประชาธิปไตยทางตรงกลุ่มนี้อีกด้วย

สำหรับกลไกเครื่องมือของประชาธิปไตยทางตรง รูปแบบแรก ก็คือ การพัฒนาเครื่องมือประชาธิปไตยเพื่อให้ผู้มีสิทธิเลือกตั้งได้ตัดสินใจโดยตรงในการริเริ่มกฎหมายนโยบายสาธารณะที่สำคัญ ๆ รวมทั้งการลงมติตัดสินใจสาธารณะดังกล่าวผ่านการลงประชามติ เช่น การลงประชามติรับหรือไม่รับรัฐธรรมนูญทั้งฉบับ หรือบทบัญญัติให้มีการแก้ไขรัฐธรรมนูญ การเปลี่ยนแปลงย้ายโอนอำนาจอธิปไตยของรัฐ เช่น การเข้าร่วมประชาคมยุโรป การลงประชามติในติมอร์ตะวันออกเพื่อตัดสินใจว่าจะแยก

ประเทศเป็นเอกราช การออกเสียงประชามติร่างรัฐธรรมนูญในประเทศไทยเพื่อรับร่างรัฐธรรมนูญ ฯลฯ รูปแบบที่สอง คือ การมุ่งสร้างการจัดการชีวิตสาธารณะของประชาชนโดยตรง ซึ่งเกิดจากประสบการณ์และบทเรียนของขบวนการทางสังคมต่างๆ ที่ให้ความสนใจกับการสร้างและสถาปนาประชาธิปไตยทางตรงผ่านการเอาคืน (Reclaim) อำนาจในการบริหารจัดการชีวิตสาธารณะ จากรัฐที่มอบผ่านตัวแทนกลับคืนมาเพื่อจัดการโดยประชาชนเอง ซึ่งมาจากประสบการณ์ของขบวนการทางสังคม ซึ่งกลไกเครื่องมือดังกล่าวนี้มีความแตกต่างไปจากรูปแบบแรก เพราะเน้นที่การถ่ายโอนอำนาจรัฐเพื่อเอาคืนมาให้ประชาชนมีความเป็นอิสระ (Autonomy) ในการจัดการชีวิตสาธารณะกันเอง แทนที่จะมอบให้ตัวแทนผ่านการเลือกตั้งภายใต้ประชาธิปไตยแบบตัวแทน (Thomas E. Cronin, 1989 : 50-59) ซึ่งพิจารณาตัวอย่างต่อไป

การลงประชามติ (Referendum)

กลไกที่ให้ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งสามารถลงมติ “เห็นด้วย” หรือ “ปฏิเสธ” ต่อประเด็นสาธารณะใดๆ ที่มีความสำคัญ ผ่านการลงคะแนนเสียงโดยตรงของประชาชนผู้ออกเสียง ร่างกฎหมาย หรือการแก้ไขรัฐธรรมนูญซึ่งอาจจะเป็นนโยบายสาธารณะใหม่ หรือเป็นการยกเลิกสิ่งที่ดำรงอยู่เดิมก็ได้ เป็นการออกเสียงโดยตรงแทนที่จะมอบความไว้วางใจในการกำหนดนโยบายและออกกฎหมายแก่ฝ่ายบริหารและฝ่ายนิติบัญญัติ ซึ่งในปัจจุบันเห็นได้จากการออกเสียงประชามติร่างรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2559 เมื่อวันที่ 7 สิงหาคม พ.ศ. 2559 สำหรับการพิจารณาผลการลงประชามติพบว่า จำนวนผู้มีสิทธิออกเสียงทั้งหมด 50,071,589 คน มีผู้มาใช้สิทธิ 29,740,677 คน คิดเป็นร้อยละ 59.40 บัตรดี 28,804,432 ใบ คิดเป็นร้อยละ 96.85 บัตรเสีย 936,209 ใบ คิดเป็นร้อยละ 3.15 ซึ่งผลของการออกเสียง (ประกาศคณะกรรมการเลือกตั้ง เรื่อง ผลการออกเสียง, ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 133 ตอนที่ 69 ก 11 สิงหาคม 2559, หน้า 11) ปรากฏไว้ในตารางต่อไปนี้



ตารางที่ 1 ประกาศคณะกรรมการการเลือกตั้ง เรื่อง ผลการออกเสียงประชามติ ร่างรัฐธรรมนูญพ.ศ. 2559

การแสดงความเห็นการออกเสียง		รวมผลคะแนน
ประเด็นที่ 1 ร่างรัฐธรรมนูญ	เห็นชอบ	16,820,402 (สิบหกล้านแปดแสนสองหมื่นสี่ร้อย สองคะแนน)
	ไม่เห็น ชอบ	10,598,037 (สิบล้านห้าแสนเก้าหมื่นแปดพัน สามสิบเจ็ดคะแนน)
ประเด็นที่ 2 “ท่านเห็นชอบหรือไม่ว่า เพื่อให้การ ปฏิรูปประเทศเกิดความต่อเนื่องตาม แผนยุทธศาสตร์ชาติสมควรกำหนดไว้ ในบทเฉพาะกาลว่าในระหว่าง 5 ปี แรกนับแต่วันที่มีรัฐสภาชุดแรกตาม รัฐธรรมนูญนี้ ให้ที่ประชุมร่วมกันของ รัฐสภาเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็น ชอบบุคคลซึ่งสมควรได้รับแต่งตั้งเป็น นายกรัฐมนตรี”	เห็นชอบ	15,132,050 (สิบห้าล้านหนึ่งแสนสามหมื่นสองพัน ห้าสิบบคะแนน)
	ไม่เห็น ชอบ	10,926,648 (สิบล้านเก้าแสนสองหมื่นหกพันหก ร้อยสี่สิบบคะแนน)

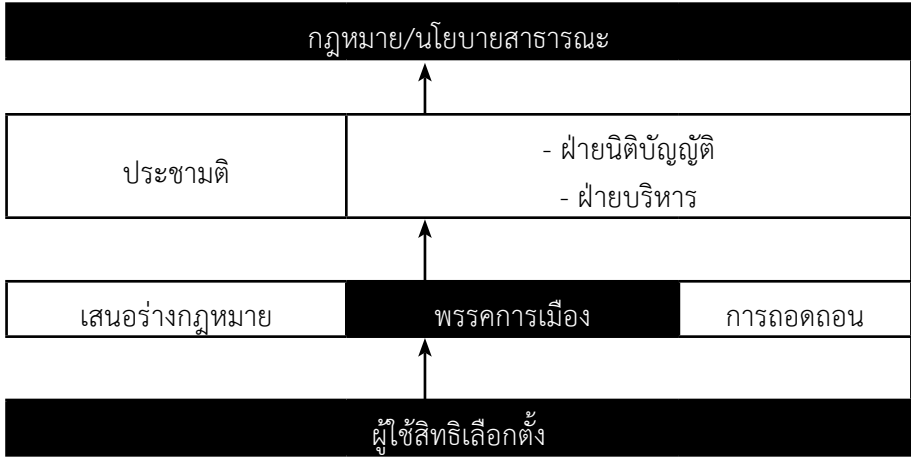
สำหรับการลงประชามติร่างรัฐธรรมนูญในครั้งนี้ พบว่า ไม่มีจังหวัดใดที่มีผู้มาใช้สิทธิไม่ถึงร้อยละ 50 เทียบกับการลงประชามติเมื่อปี พ.ศ. 2550 ที่มีหลายจังหวัดมีผู้มาใช้สิทธิไม่ถึงร้อยละ 50 นอกจากนี้ การลงประชามติบนฐานประชาธิปไตยแบบทางตรงจะต้องพิจารณาจากหลักการพื้นฐาน คือ สิทธิของพลเมืองที่จะแสดงออกถึงเจตจำนง ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีเกณฑ์พื้นฐานคือ พลเมืองต้องมีสิทธิในการริเริ่มโดยตนเองโดยตรง กล่าวคือ สิทธิในการริเริ่มกฎหมาย สิทธิในการริเริ่มการลงประชามติจะต้องเป็นสิทธิที่ประชาชนสามารถทำได้โดยตนเอง มิใช่กำหนดเอาไว้ให้เป็นอำนาจ

ของรัฐบาลหรือรัฐสภา อีกทั้ง ผลการออกเสียงประชามติจะต้องมีลักษณะผูกพันให้ต้องมีการนำไปสู่การปฏิบัติตามผลตัดสินใจสุดท้ายโดยตรง ไม่ใช่เป็นเพียง “คำปรึกษา” ผู้มีอำนาจในการตัดสินใจทางการเมืองทั้งระบบราชการและฝ่ายบริหารที่มาจาก การเลือกตั้ง และการแก้ไขเปลี่ยนแปลงกฎหมายหรือนโยบายจากการลงประชามติของประชาชนจะต้องดำเนินการโดยวิธีการเช่นเดียวกันด้วย

การริเริ่มเสนอร่างกฎหมายโดยประชาชน (Initiative)

ผู้เขียนมองว่าเป็นมาตรการสำคัญที่จะทำให้ระบบการเมืองท้องถิ่นรับผิดชอบต่อเจตนารมณ์ของประชาชน และเป็นการออกแบบกลไกเพื่อเพิ่มอำนาจของผู้ออกเสียงเลือกตั้งในการแสดงออกซึ่งความต้องการของตนเองโดยตรง ในกระบวนการนี้เปิดโอกาสให้ผู้มีสิทธิเลือกตั้งท้องถิ่นตามจำนวนที่กำหนดสามารถเสนอร่างกฎหมายที่ตนเห็นสมควรเพื่อเข้าสู่กระบวนการพิจารณาต่อไป โดยทั่วไปแล้วการริเริ่มร่างกฎหมายเช่นนี้จะตามมาด้วยการลงประชามติ คือ ให้ผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งประเทศหรือผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งจังหวัดเป็นผู้ตัดสินใจในขั้นสุดท้าย ดังจะเห็นได้จากการลงประชามติในครั้งล่าสุด

การลงชื่อของผู้มีสิทธิเลือกตั้งโดยกำหนดจำนวนขั้นต่ำระดับหนึ่งเพื่อการริเริ่มเสนอกฎหมาย การแก้ไขรัฐธรรมนูญ กฎบัตร หรือข้อบัญญัติต่าง ๆ เพื่อให้ฝ่ายบริหารหรือฝ่ายนิติบัญญัติรับไปเพื่อเข้าสู่กระบวนการพิจารณา ยกตัวอย่าง การริเริ่มกฎหมายในสมาพันธรัฐสวิสหรือประเทศสวิตเซอร์แลนด์จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีการรวบรวมรายชื่อประชาชนผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งจำนวนไม่น้อยกว่า 100,000 คน ภายในเวลา 18 เดือน อย่างไรก็ตามการริเริ่มกฎหมายโดยประชาชนอาจมีรูปแบบที่แตกต่างกันออกไป เช่น การริเริ่มเสนอร่างกฎหมายโดยตรง (Direct Initiative) คือ กระบวนการที่ใช้การลงประชามติเมื่อมีการลงชื่อเมื่อเสนอกฎหมาย และการริเริ่มกฎหมายโดยอ้อม (Indirect Initiative) คือ กระบวนการเสนอกฎหมายที่พิจารณาโดยฝ่ายนิติบัญญัติแล้วไม่ผ่านการลงคะแนนเสียงหรือประกาศใช้กฎหมายโดยฝ่ายนิติบัญญัติ และมีการนำมลงประชามติ (Smith Graham, 2009: 112) ดังแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพที่ 1 การนำกลไกประชาธิปไตยทางตรงมาปรับใช้
ในระบบประชาธิปไตยแบบตัวแทน

กล่าวโดยสรุป กระบวนการลงประชามติและการริเริ่มกฎหมายโดยประชาชน ภายใต้ข้อจำกัดของกระบวนการประชาธิปไตย เป็นการมอบอำนาจให้ประชาชนได้ตัดสินใจนโยบายสาธารณะและกฎหมายใหม่ หรือยกเลิกสิ่งที่ดำรงอยู่แล้วได้โดยตรงโดยไม่ต้องผ่านตัวแทน เป็นการให้ประชาชนกำหนดสารนโยบายและวาระสาธารณะได้เอง เป็นกระบวนการที่ยืนยันแนวคิดสำคัญที่ว่าอำนาจอธิปไตยเป็นของประชาชน นอกจากนี้ กลไกทั้งสองอย่างนี้จึงเป็นการให้อำนาจการตัดสินใจมาสู่ประชาชนโดยย้ายพื้นที่การตัดสินใจทางการเมืองออกมาจากการควบคุมโดยนักการเมืองท้องถิ่นและความสัมพันธ์ทางอำนาจ ดังนั้น จะทำให้ประเด็นสาธารณะที่นักการเมืองท้องถิ่นไม่สนใจสามารถเกิดขึ้นได้

นอกจากนี้ ยังมีรายละเอียดที่จะนำมาวิเคราะห์ข้อจำกัดในเรื่องของกระบวนการ อาทิเช่น ข้อถกเถียงว่าการยอมรับผลการลงประชามติจะใช้เสียงส่วนใหญ่แบบเอกฉันท์ หรือแค่เสียงส่วนใหญ่ หรือเสียงส่วนใหญ่ในอัตราส่วนที่กำหนดจำนวนผู้ออกเสียงขั้นต่ำ ฯลฯ การริเริ่มเสนอกฎหมายที่จะนำมาสู่การลงประชามติจะมีขอบเขตที่ครอบคลุมกฎหมาย ข้อบัญญัติทุกชนิด หรือข้อจำกัดให้ดำเนินการได้สำหรับบางเรื่องที่สำคัญ เช่น การร่างรัฐธรรมนูญ การแก้ไขรัฐธรรมนูญ ฯลฯ เมื่อกฎหมายที่ริเริ่มโดย

ประชาชนลงประชามติผ่านการยอมรับโดยเสียงส่วนใหญ่และประกาศให้เป็นกฎหมาย การแก้ไขในภายหลังจะทำได้โดยกระบวนการแก้ไขกฎหมายปกติ (ผ่านการพิจารณาของรัฐสภา) หรือว่าจะต้องใช้กระบวนการเดียวกับที่มาของกฎหมาย ฯลฯ เช่น ในมลรัฐแคลิฟอร์เนีย ระบุไว้ว่า กฎหมายที่ริเริ่มโดยประชาชน จะแก้ไขได้ก็โดยกระบวนการเดียวกันเท่านั้น ขณะที่อีกหลาย ๆ รัฐสามารถดำเนินการผ่านกระบวนการนิติบัญญัติปกติ กรณีของไทยนั้นกฎหมายที่ริเริ่มโดยประชาชนเกิดขึ้นมีน้อยมากเมื่อเทียบกับต่างประเทศ จึงทำให้บทบาทของประชาชนทำได้เพียงออกเสียงประชามติเท่านั้น ดังนั้น กระบวนการลงประชามติ รัฐบาลต้องวางบทบาทให้เป็นกลางแล้ว และต้องให้มีการควบคุม กำกับไม่ให้แต่ละฝ่ายใช้ทรัพยากรในกระบวนการรณรงค์ที่จะทำให้เกิดความไม่ยุติธรรม และกระบวนการลงประชามติต้องเกิดความโปร่งใส เปิดเผย ตรวจสอบได้ รวมทั้งการเปิดโอกาส และเอื้ออำนวยให้มีพื้นที่การถกแถลง ถกเถียงในสื่ออย่างยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย เช่น การจัดเวทีให้แต่ละฝ่ายได้ถกแถลงเหตุผล ข้อสนับสนุนของตน ฯลฯ

ข้อจำกัดของกระบวนการประชาธิปไตยแบบตัวแทน (Representative Democracy)

ประชาธิปไตยแบบตัวแทน (Representative Democracy) หรือที่เรียกกันว่า ประชาธิปไตยทางอ้อม (Indirect Democracy) หมายถึง การปกครองที่ประชาชนจะเลือกตัวแทนไปทำหน้าที่แทนตนในการร่วมตัดสินใจทางการเมือง ซึ่งเป็นรูปแบบที่ใช้กันอย่างแพร่หลายที่สุดในปัจจุบัน ภายใต้ระบบการเมืองประชาธิปไตยแบบตัวแทนนั้น การเลือกตั้งท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประชาธิปไตยท้องถิ่น ในฐานะกลไกการเสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการใช้สิทธิของตนเองผ่านกระบวนการเลือกตั้งท้องถิ่น เพื่อเลือกตัวแทนของตนเองเข้ามาทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย/ ออกแบบนโยบาย รวมถึงการบริหารท้องถิ่นของตนเพื่อตอบสนองความต้องการและผลประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ (อัญชลี พูลเต็ม, 2553: 29) กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การเลือกตั้งท้องถิ่น (Local Elections) ถือเป็นประชาธิปไตยท้องถิ่น (Local Democracy) กล่าวคือเป็นประชาธิปไตยในระดับรากฐานของสังคม เนื่องจาก



ประชาชนในท้องถิ่นสามารถเรียนรู้และทำความเข้าใจวิถีทางการเมืองของประชาชน (Politicization) แบบประชาธิปไตย ได้จากการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำกิจกรรมสาธารณะต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้โดยตรง อาทิเช่น การรวมกลุ่มของประชาชนในท้องถิ่น เพื่อตัดสินใจทำโครงการพัฒนาท้องถิ่นของตน ไม่ว่าจะเป็นการทำถนนเข้าหมู่บ้าน การสร้างบ่อกำจัดขยะ ฯลฯ (สันต์ชัย รัตนะขวัญ, (ม.ป.ป.) ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่มีโอกาสกระทบต่อการดำรงชีวิต หรือมีความใกล้ชิดตัวประชาชนในท้องถิ่นได้มาก ประชาธิปไตยท้องถิ่นจึงมีความแตกต่างไปจากประชาธิปไตยระดับชาติ ในปัจจุบันความแตกต่างที่สำคัญระหว่างประชาธิปไตยทั้งสองระดับดังกล่าว อยู่ที่เรื่องการให้ความสำคัญกับหลักการที่ว่าด้วย “การปกครองตนเอง” (Self-Government Democracy) (เอนก เหล่าธรรมทัศน์, 2550: 8-9) ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของประชาธิปไตยที่แท้จริง อันสะท้อนให้เห็นผ่านประชาธิปไตยท้องถิ่น ในเชิงแนวความคิด โดยนักปรัชญาชาวอังกฤษที่ชื่อว่า จอห์น สจ๊วต มิลล์ ได้ให้มุมมองที่สำคัญต่อความสัมพันธ์ระหว่างประชาธิปไตยท้องถิ่นกับการปกครองส่วนท้องถิ่นเอาไว้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความเป็นประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่นนั้น จะต้องให้ความสำคัญกับความเป็นอิสระในการบริหารท้องถิ่น (Local Autonomy) เข้ากับเป้าหมายในการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน (Popular Responsiveness) เพื่อให้การปกครองท้องถิ่น เป็นวิถีทางในการรับประกันเสรีภาพของประชาชน ในการตรวจสอบการใช้อำนาจของรัฐบาลส่วนกลาง และเป็นกลไกหนึ่งที่จะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งท้ายที่สุดจะทำให้เกิดการศึกษาดูงานทางการเมืองท้องถิ่นของประชาชน และการเลือกตั้งท้องถิ่นอย่างกว้างขวางมากยิ่งขึ้น (Andrew Heywood, 2000: 250) ทว่าการพัฒนาและเสริมสร้างประชาธิปไตยที่ผ่านมาจะพบว่าประชาธิปไตยแบบตัวแทนประสบปัญหาด้านความน่าเชื่อถือและการปฏิบัติงาน ในขณะที่ประชาชนมีความพยายามที่จะเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองโดยตรงมากขึ้น ผ่านกระบวนการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น จนทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตอบสนองและขยายช่องทางเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมทั้งทางกฎหมายและทางกระบวนการทำงาน เป็นต้น

นอกจากนี้ ผู้เขียนยังเห็นว่าระบอบประชาธิปไตยแบบตัวแทนของไทยในช่วงที่ผ่านมา ประสบปัญหาเกี่ยวกับสถาบันทางการเมืองที่เป็นตัวแทนที่ขาดการดำเนินงาน

ที่มีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองความต้องการและของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถาบันทางการเมืองที่มีตัวแทนจากการเลือกตั้งทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น คณะรัฐมนตรี รัฐบาล พรรคการเมือง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร วุฒิสภา และสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นเอง ต่างก็มีแนวโน้มในเรื่องของความเชื่อมั่นของสถาบันการเมืองลดลงอย่างต่อเนื่อง เห็นได้จากรายงานผลการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการสาธารณะและการทำงานของหน่วยงานต่าง ๆ พ.ศ. 2557 (ถวิลวดี บุรีกุล, รัชชวดี แสงมเหหมัด, วิศิษฎ์ ชัชวาลทิพากร, 2558: 146-147) ขณะที่พฤติกรรมของนักการเมืองถูกตั้งข้อกังขาและขาดความไว้วางใจจากหลายสาเหตุ เช่น การร่ำรวยผิดปกติ การเล่นพรรคเล่นพวก การทุจริต เป็นต้น นอกจากนี้ประเทศไทยยังประสบปัญหาการออกแบบสถาบันและกลไกทางการเมืองเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนที่มาจาก การเลือกตั้งทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่นที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน และสามารถตรวจสอบและกำกับการทำงานของผู้แทนที่มาจาก การเลือกตั้งใกล้ชิด ตัวอย่างเช่น ข้อถกเถียงเรื่องระบบการเลือกตั้งและรัฐสภา ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ที่มีเงื่อนไขที่เอื้อต่อการผูกขาดของพรรคการเมืองเพียงพรรคเดียว ทั้งความยากลำบากของพรรคเสียงข้างน้อยในการยื่นอภิปรายไม่ไว้วางใจต่อนายกรัฐมนตรี การกำหนดไม่ให้พรรคที่ได้คะแนนเสียงในระบบบัญชีรายชื่อต่ำกว่าร้อยละ 5 ของผู้ลงคะแนนเสียงทั้งหมดได้รับการจัดสรรตำแหน่งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในระบบบัญชีรายชื่อ หรือข้อถกเถียงต่อความชอบธรรมและการยึดโยงกับประชาชนของสมาชิกวุฒิสภาประเภทสรรหาตามรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2550 ที่มาจากการสรรหาจากกลุ่มอาชีพโดยผู้แทนจากศาลและองค์กรอิสระแต่มีอำนาจหน้าที่เทียบเท่ากับสมาชิกวุฒิสภาที่มาจากการเลือกตั้ง เป็นต้น

นอกจากนี้ การปกครองท้องถิ่นตามระบอบประชาธิปไตยแบบตัวแทน (Representative Democracy) ภายใต้บริบทของปัญหาการสร้างและจรรโลงประชาธิปไตยในประเทศต่าง ๆ ก็ได้นำมาสู่การ “ปฏิรูป” ทบพวนประชาธิปไตยแบบตัวแทนที่สถาปนาขึ้น โดยมีปัญหาในระบบตัวแทนคือ นักการเมืองท้องถิ่น ซึ่งเป็นตัวแทนของประชาชนในท้องถิ่นมักจะตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายที่กำหนดขึ้นที่เบี่ยงเบนไปจากความต้องการของผู้ออกเสียงเลือกตั้ง โดยตัวแสดงทางการเมืองเหล่านี้ได้กระทำการบนฐานผลประโยชน์ จุดยืน อุดมการณ์ของตนเอง นอกจากนี้ นักการเมือง



ท้องถิ่นในระบบตัวแทนมักตกอยู่ภายใต้การกำกับของสมาชิกทางการเมืองท้องถิ่นซึ่งอยู่ในการครอบงำโดยผู้นำในท้องถิ่นจำนวนไม่มากนัก และมีเครือข่ายความสัมพันธ์ทางการเมืองท้องถิ่นของกลุ่มเฉพาะ เครือข่ายทางการเมืองระดับชาติ ซึ่งทำให้การตัดสินใจทางการเมืองท้องถิ่นถูกจำกัดด้วยขอบเขตของความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้

อย่างไรก็ตาม การลดความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อโครงสร้างสถาบันทางการเมืองในระบบตัวแทนจึงเกิดขึ้นอย่างกว้างขวาง ดังสามารถพิจารณาได้จากผลการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนในประเทศอุตสาหกรรมก้าวหน้า ซึ่งได้สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาของสถาบันทางการเมืองและความเชื่อถือที่ผู้คนมีต่อนักการเมืองท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งอย่างชัดเจน ดังกรณีการเลือกตั้งท้องถิ่นของไทยในปี พ.ศ. 2547 เมื่อวันที่ 14 มีนาคม 2547 พบว่า มีการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งจำนวนผู้ไปใช้สิทธิเลือกตั้งในการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทั้ง 4 ภาค ปรากฏว่า จำนวนผู้ไปใช้สิทธิในภาคกลาง ร้อยละ 62.01 จำนวนผู้ไปใช้สิทธิในภาคเหนือ ร้อยละ 64.43 จำนวนผู้ไปใช้สิทธิในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ร้อยละ 57.36 จำนวนผู้ไปใช้สิทธิในภาคใต้ ร้อยละ 68.16 จากการเลือกตั้งในครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่า ประชาชนที่มีสิทธิเลือกตั้งและไปใช้สิทธิเลือกตั้งท้องถิ่นแสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมทางการเมืองผ่านกระบวนการเลือกตั้งในระดับท้องถิ่น (ธีรพรธน์ ใจมั่น และ ภาสกร อินแถลง, 2547: 52-54) อีกทั้ง กระบวนการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งตัวแทนซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของประชาธิปไตยแบบมีตัวแทน เมื่อพิจารณาจากร้อยละของการลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง (Clarke, Paul A. B. and Joe Foweraker, 2001: 223-224) โดยความเห็นดังกล่าวสะท้อนว่า ประชาชนในเขตพื้นที่จังหวัดในประเทศไทยให้ความยอมรับต่อทั้งกระบวนการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งท้องถิ่นและการเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่นเพิ่มขึ้นเป็นอย่างมาก การสร้างจรรยาบรรณประชาธิปไตยแบบตัวแทน ซึ่งเป็นการสถาปนาขึ้นมาเพื่อลดอำนาจของพระมหากษัตริย์ในระบบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ หรือระบอบอภิชนาธิปไตย ซึ่งเป็นการปกครองโดยอภิชน คนชั้นสูง ที่เกิดขึ้นในยุคสมัยใหม่จึงมีแนวโน้มที่จะถูกท้าทายมากขึ้นทุก ๆ ในสังคม

ปัจจุบัน แต่อย่างไรก็ตาม ในพัฒนาการของประชาธิปไตยแบบตัวแทนจึงได้เกิดกลไกการควบคุมนักการเมืองท้องถิ่น และการใช้อำนาจที่ฉ้อฉล เบี่ยงเบนไปจากเจตนารมณ์ของผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งท้องถิ่น ดังเช่น มาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนจากการใช้อำนาจทางการเมืองท้องถิ่นเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ทางธุรกิจ (เช่น การห้ามรับสัมปทาน ถือหุ้นในบริษัทธุรกิจ ฯลฯ) การสร้างกลไกตรวจสอบ ถ่วงดุลต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการคานอำนาจในหลายมิติ เช่น การสร้างเงื่อนไขให้มีการแข่งขันระหว่างผู้บริหารท้องถิ่นด้วยกันเอง รวมถึงฝ่ายค้าน ฯลฯ รวมทั้งแนวคิดในการจัดตั้งองค์กรอิสระ

ดังนั้น กระบวนการประชาธิปไตยทางตรง (Direct Democracy) จึงมีความแตกต่างจากกระบวนการประชาธิปไตยแบบตัวแทน (Representative Democracy) ซึ่งเป็นรูปแบบของการปกครองที่ตั้งอยู่บนหลักการที่ว่า “อำนาจอธิปไตยของปวงชนถูกใช้โดยตัวแทนของประชาชน” ตัวแทนคือผู้ที่ได้รับการมอบหมายให้ทำหน้าที่ภายใต้ความรับผิดชอบต่อผลประโยชน์ของประชาชนผู้เลือกตั้ง ซึ่งอำนาจอธิปไตยถูกใช้โดยตัวแทนซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยประชาชนผ่านวาระการเลือกตั้งหนึ่ง ๆ ซึ่งตัวแทนคือผู้ที่ได้รับการเลือกตั้งจากเสียงส่วนใหญ่

เหตุผลหลักประการหนึ่งของกระบวนการประชาธิปไตยทางตรง (Direct Democracy) จึงมีข้อจำกัดที่ต่างจากกระบวนการประชาธิปไตยแบบตัวแทน (Representative Democracy) มักจะกล่าวถึงก็คือ การออกเสียงประชามติที่มองว่าเป็นกลไกที่จะช่วยทำให้สังคมสมัยใหม่ที่มีประชากรจำนวนมากมาย สามารถดำเนินการปกครองโดยตั้งอยู่บนหลักประชาธิปไตยได้ในระดับสูงสุด เพราะการออกเสียงประชามติเป็นกลไกที่ทำให้ประชาชนทั้งปวงสามารถเป็นผู้ใช้อำนาจตัดสินใจในกิจการบ้านเมืองได้ด้วยตนเอง เช่น การอนุมัติรับรองกฎหมาย เป็นต้น การออกเสียงประชามติจึงเป็นกระบวนการที่ช่วยเสริมสร้างการมีส่วนร่วมกันปกครองตนเองโดยตรงของพลเมือง ในขณะที่เดียวกันก็ช่วยลดการผูกขาดอำนาจการตัดสินใจทางการเมืองของตัวแทนที่มาจากเลือกตั้งท้องถิ่นอีกด้วย (Benjamin R. Barber, 2003)



ตารางที่ 2 ข้อจำกัดของกระบวนการประชาธิปไตย

ประชาธิปไตยทางตรง (Direct Democracy)	ประชาธิปไตยแบบตัวแทน (Representative Democracy)
เน้นรากฐานของประชาชนเป็นหลัก ประชาชนตัดสินใจโดยตรงเพื่อออกกฎหมาย และตัดสินใจนโยบายสาธารณะโดยไม่ผ่านความเป็นตัวแทน ได้แก่ การลงประชามติ (Referendum) และการริเริ่มเสนอร่างกฎหมายโดยประชาชน (Initiative)	เน้นความเป็นตัวแทน โดยประชาชนเลือกตัวแทนเข้าไปกำหนดนโยบายแทนตนเอง “ผ่านกระบวนการเลือกตั้ง” ทั้งในระดับชาติ และระดับท้องถิ่น
การให้สิทธิขั้นพื้นฐานสุดท้ายในการตัดสินใจต่อประเด็นทางการเมืองหรือประเด็นสาธารณะโดยประชาชน	สิทธิขั้นสุดท้ายในการตัดสินใจ คือ ผู้ใช้สิทธิเลือกตั้งในท้องถิ่น
การมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นของประชาชนตามกระบวนการประชาธิปไตยแบบทางตรง “ผ่านสภาประชาชน” (Through the People’s Council)	การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนตามกระบวนการประชาธิปไตยแบบตัวแทน “ผ่านวาระการเลือกตั้ง” (Through the Agenda Election)
การเข้าชื่อเสนอถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง (Recall) ระดับชาติและระดับท้องถิ่น	ประชาชนลงชื่อถอดถอน (Recall) ผู้บริหารที่มาจากกาเลือกตั้งท้องถิ่นออกจากตำแหน่งได้ (Arend Lijphart, 1984: 200)
แนวโน้มในอนาคตคือการหยุดยั้งการคอร์รัปชัน	แนวโน้มในอนาคตเสี่ยงต่อการคอร์รัปชันของฝ่ายบริหาร
การลดทอนการผูกขาดอำนาจและการตัดสินใจของผู้บริหารท้องถิ่น	ผู้บริหารท้องถิ่นมีอำนาจมาก เกิดการผูกขาดอำนาจไว้ฝ่ายเดียว
บุคคลจะแสดงความคิดเห็นของตนออกมาได้โดยตรง เช่น สมาชิกของสโมสรรสนับสุนุนโยบายอันเป็นประโยชน์แก่ตน การลงประชามติในประเทศสวิตเซอร์แลนด์ หรือประเทศอิตาลี (Helena Catt, 1999: 13, 16)	บุคคลทำการเลือกตัวแทนเพื่อดำเนินการตัดสินใจเพื่อประโยชน์ของคนส่วนใหญ่ หรือโดยรวม เช่น การเลือกตั้งคณะกรรมการโรงเรียน การเลือกตั้งท้องถิ่น

ตารางที่ 2 ข้อจำกัดของกระบวนการประชาธิปไตย (ต่อ)

ประชาธิปไตยทางตรง (Direct Democracy)	ประชาธิปไตยแบบตัวแทน (Representative Democracy)
ลดความเสี่ยงต่อการถูกตั้งข้อสังเกต และความไว้วางใจของนักการเมืองท้องถิ่น	พฤติกรรมของนักการเมืองท้องถิ่นเสี่ยงต่อการถูกตั้งข้อกังขาและขาดความไว้วางใจจากหลายสาเหตุ เช่น การร่ำรวยผิดปกติ การเล่นพรรคเล่นพวก การทุจริต เป็นต้น

สรุปและข้อเสนอแนะ

สำหรับกระบวนการประชาธิปไตยกับการเลือกตั้งท้องถิ่นในประเทศไทยในช่วงที่ผ่านมา ยังคงมีข้อจำกัดในเรื่องของรูปแบบของการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน รูปแบบในการกำหนดนโยบายสาธารณะ การริเริ่มเสนอร่างกฎหมาย การตัดสินใจทางการเมืองผ่านกระบวนการเลือกตั้งของประชาชนในเขตท้องถิ่น ภายใต้อำนาจดังกล่าวผู้เขียนเสนอว่า ควรมีการขยายช่องทางเพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในกระบวนการเลือกตั้งท้องถิ่น ตั้งแต่ขั้นตอนการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ รวมถึงการตัดสินใจในนโยบาย แต่ในอีกมุมหนึ่งกระแสการขยายตัวเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในกระบวนการเลือกตั้งท้องถิ่น เป็นกระแสที่เติบโตมาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่หลังเหตุการณ์พฤษภาทมิฬ พ.ศ. 2535 (สุรางค์รัตน์ จำเนียรพลม, 2544) ดังเช่นการศึกษาของสุรางค์รัตน์ ที่เสนอว่า เกิดการรวมกลุ่มของประชาชนเพื่อแก้ปัญหาของตนเองทั้งในรูปแบบของกลุ่มผลประโยชน์ กลุ่มกดดัน และขบวนการทางสังคมมีการขยายตัวและที่มีความเข้มแข็งมากขึ้นจนกลายเป็นพลังที่เติบโตจากภาคสังคมที่มีการแยกตัวและแตกต่างจากกลุ่มทุนและชนชั้นกลาง ตัวอย่างเช่น การเรียกร้องให้มีการเลือกตั้งผู้ว่าราชการจังหวัดจากกลุ่มพลังทางสังคม ความขัดแย้งระหว่างภาครัฐและภาคธุรกิจกับชุมชนชาวบ้านในเรื่องการใช้ทรัพยากรในพื้นที่ ทำให้เกิดการประท้วงต่อภาครัฐและภาคธุรกิจมากขึ้น ทำให้โครงการ พัฒนาของรัฐและเอกชนจากส่วนกลางถูกทำลายจากภาคประชาสังคมใน 5 ประเด็น คือ 1) ความขัดแย้งในการใช้ที่ดินในเขตเมือง 2) ความขัดแย้งในการใช้ทรัพยากรน้ำ 3) ความขัดแย้งเรื่องที่ทำกินในเขตป่า 4) การคัดค้านโครงการขนาดใหญ่ และ 5) การต้านมลพิษอุตสาหกรรมขยะจากเมือง



ซึ่งผลจากการเรียกร้องดังกล่าวทำให้รัฐบาลต้องมีการประนีประนอมและยินยอมปฏิบัติตามข้อเสนอของภาคประชาสังคมในหลายเรื่อง ตัวอย่างเช่น การเกิดขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่ถูกมองว่าเป็น “ผลการประนีประนอม” ระหว่างรัฐกับพลังทางสังคมขบวนการเคลื่อนไหวเรียกร้องให้มีการกระจายอำนาจในยุคนั้นถือเป็นปรากฏการณ์หนึ่ง que แสดงการทำทลายอำนาจ “รัฐรวมศูนย์” อย่างรัฐไทย

อย่างไรก็ตาม ในการแก้ไขปัญหากระบวนการประชาธิปไตยในช่วงที่ผ่านมา ยังประสบปัญหาการสร้างเสริมคุณค่าแก่กระบวนการประชาธิปไตยในทุกระดับ ตั้งแต่เรื่องการปลูกฝังคุณค่าประชาธิปไตย เป็นการแก้ไขปัญหาที่ตรงจุดที่ยากที่สุด เพราะว่าการปลูกฝังดังกล่าวไม่ใช่เพียงแค่การให้การศึกษาผ่านระบบการศึกษาและการฝึกอบรมเท่านั้น หากแต่ต้องสร้างวิถีปฏิบัติที่เอื้อและส่งเสริมให้คุณค่าประชาธิปไตยมีแนวโน้มในการพัฒนาที่ดีขึ้น ในขณะที่เดียวกันการจ้ำกรังรักษาคุณค่าความเป็นประชาธิปไตยต้องอาศัยการแก้ปัญหาเชิงโครงสร้างเพื่อสร้างความเท่าเทียมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคมด้วย ความเท่าเทียมในที่นี้หมายถึงการเคารพสิทธิเสรีภาพของประชาชน และประชาชนสามารถเข้าถึงและได้ประโยชน์จากการปกครองในระบอบประชาธิปไตยผ่านการเลือกตั้งท้องถิ่นซึ่งเปรียบเสมือนจุดเริ่มต้นของประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่น สู่ประชาธิปไตยระดับชาติ โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในทางการเมืองและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อขยายช่องทางการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายที่เกี่ยวข้องหลายด้าน เช่น การถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่น การเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่น การจัดทำประชามติ (Referendum) และประชาพิจารณ์ในท้องถิ่น การจัดให้มีการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น เป็นต้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละแห่งสามารถออกแบบกลไกเพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมนอกเหนือไปจากที่กฎหมายบัญญัติได้อีกด้วย (วุฒิสสาร ต้นไชย, เอกวิรัช มีสุข, 2559)

ทั้งนี้ การเสริมสร้างคุณค่าประชาธิปไตยเป็นข้อเสนอที่สำคัญสำหรับการพัฒนา ระบอบประชาธิปไตย แต่เป็นประเด็นที่ถูกละเลยหรือถูกเพิกเฉยและทำได้ยาก เนื่องจากการเสริมสร้างคุณค่าประชาธิปไตยต้องทำผ่านกระบวนการขัดเกลาทางสังคม (Socialization Process) ภายใต้อสภาพแวดล้อมและบริบททางสังคมวัฒนธรรม

ที่ทำให้ประชาชนตระหนักถึงและดำเนินการใช้ชีวิตที่สอดคล้องกับกระบวนการประชาธิปไตย ผู้เขียนยังเห็นว่า การสร้างคุณค่าประชาธิปไตยเราต้องสร้างวัฒนธรรมที่ตระหนักถึง “คุณค่าประชาธิปไตยที่ประชาชนทุกคนมีส่วนร่วมและทำเพื่อส่วนรวม” ในการมี “ส่วนร่วม” ผู้เขียนเห็นว่าประชาชนทุกคนต้องตระหนักถึงสิทธิและหน้าที่ของตนเองไปพร้อมกันในการเข้าไปมีส่วนร่วมเพื่อทำกิจกรรมในฐานะพลเมือง โดยสิทธิที่ประชาชนควรตระหนักอยู่เสมอว่าเราทุกคน มีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมอย่างเท่าเทียมกัน สิทธิที่จะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร และสิทธิที่จะควบคุมตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ และสิทธิในการเลือกตั้งผู้ปกครองที่เป็นผู้แทนของตนอย่างแท้จริง โดยสิทธินี้ไม่ใช่การเรียกร้องสิ่งต่าง ๆ จากรัฐตามอำเภอใจ (สายชล สัตยานุรักษ์, 2558 : 196) ส่วนหน้าที่ในที่นี่ควรทำให้ประชาชนทำหน้าที่อย่างกระตือรือร้นในการกำกับดูแลตรวจสอบการทำงานของผู้บริหารท้องถิ่น และตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ ประชาชนควรรหาข้อมูลและศึกษาหาความรู้อย่างกว้างขวาง เพื่อตรวจสอบว่าการดำเนินนโยบายทางเศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม สาธารณสุข ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ รวมถึงการอำนาจของฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายบริหาร และฝ่ายตุลาการว่ามีผลกระทบอย่างไร รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่ของประชาชนในด้านอื่นที่มีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประเทศอย่างเคร่งครัด

แน่นอนว่าการเลือกตั้งท้องถิ่นหรือแม้แต่การเลือกตั้งในระดับชาติเป็นกลไกหนึ่งเพื่อหาทางออก เพราะนักการเมืองท้องถิ่นและนักการเมืองระดับชาติต้องออกนโยบายที่คำนึงถึงคะแนนเสียงของประชาชนส่วนใหญ่ จึงเท่ากับเป็นการเพิ่มอำนาจทางการเมืองของประชาชนระดับล่างไปในตัว ทั้งนี้ จากประสบการณ์ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศต่างก็มีปัจจัยอื่นที่อาจส่งผลให้นโยบายที่มาจาก การเลือกตั้งไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้ หรือเป็นไปอย่างล่าช้า สำหรับแนวทางในการพัฒนาประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่น คือ การกระจายอำนาจทางการเมืองจากส่วนกลางไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในทุกระดับตั้งแต่ องค์กรบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาล องค์กรบริหารส่วนตำบล (อบต.) กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา เป็นต้นพร้อม ๆ กับการกระจายอำนาจทางการเมือง คลัง อีกทั้ง ยังต้องให้ความสำคัญกับการเลือกตั้งท้องถิ่น เพราะเป็นรากฐานของประชาธิปไตยท้องถิ่น



เอกสารอ้างอิง

- กองบรรณาธิการสำนักกฎหมาย. (2558). ระบบการเลือกตั้งสมาชิกวุฒิสภากับการพัฒนาการเมืองของประเทศไทย. *จุลนิติ*, 12(2), 1-28.
- โกวิท พวงงาม. (2559). ประชาธิปไตยทางตรงกับความสำคัญของชุมชนท้องถิ่น, ใน วุฒิสภา ตันไชย, อรทัย ก๊กผล, อธิพรธนะ ใจมั่น และ ภควัต อัจฉริยะปัญญา, *ประชาธิปไตยไทยในทศวรรษใหม่ (KPIYEARBOOK)*. กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า.
- ถวิลวดี บุรีกุล รัชชดี แสงมหะหมัด วิศิษฎ์ ชัชวาลทิพากร. (2558). *รายงานผลการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการสาธารณะและการทำงานของหน่วยงานต่างๆ พ.ศ.2557*. กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า.
- ธเนศวร์ เจริญเมือง. (2540). *100 ปี การปกครองท้องถิ่นไทย พ.ศ. 2440 - 2540*. กรุงเทพฯ : โครงการจัดพิมพ์คปไฟ.
- อริพรธนะ ใจมั่น และ ภาสกร อินแถลง. (2547). *ฐานข้อมูลการเลือกตั้งนายก อบจ. นนทบุรี : วิทยาลัยพัฒนาการปกครองท้องถิ่น สถาบันพระปกเกล้า*.
- ธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์. (2558). ข้อเสนอระบบคัดสรรผู้แทนที่เหมาะสมกับสังคมไทย. *วารสารสถาบันพระปกเกล้า*, 13(1), 5-27.
- บวรศักดิ์ อุวรรณโณ และ ถวิลวดี บุรีกุล. (2548). *ประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม (Participatory Democracy)*. กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า.
- ประภาส ปิ่นตบแต่ง. (2551). ประชาธิปไตยทางตรง (Direct Democracy) ในบริบทปัญหาประชาธิปไตยแบบตัวแทน.” ใน ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ, *ก้าว (ไม่) พันประชาชนนิยม : แสวงหาประชาธิปไตย*. (9-66). กรุงเทพฯ : ศูนย์ศึกษาเศรษฐศาสตร์การเมือง คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประกาศคณะกรรมการการเลือกตั้งเรื่องผลการออกเสียง. (2559, 11 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 133 ตอนที่ 69 ก. หน้า 11.
- ปัทมา สุปก่าปัง. (2557). ระบบการคัดสรรสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของสังคมไทย. ใน รัฐธรรมนูญกลางแปลง : *แนวทางการปฏิรูปเพื่อการพัฒนาประชาธิปไตย*. พิมพ์ครั้งที่ 2, (153-183). กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า.

- พฤทธิสาดน ชุมพล และ เอก ตั้งทรัพย์วัฒนา (บรรณาธิการ). (2551). *คำและความคิดในรัฐศาสตร์ร่วมสมัย เล่ม 2*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โกคิน พลกุล. (ม.ป.ป.). *ปัญหาและข้อคิดบางเรื่องจากรัฐธรรมนูญ*. กรุงเทพฯ : สมาคมสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย.
- มานิตย์ นวลละออ. (2543). การรณรงค์เพื่อต่อต้านการซื้อสิทธิ์-ขายเสียงทฤษฎีและการปฏิบัติ. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 26(1-6), 36-87.
- ลิขิต ธีรเวคิน. (2559). ประชาธิปไตยไทยในทศวรรษ 21 : ทางตัน ทางออก และแนวทางแก้ไข. ใน วุฒิสาร ตันไชย, อรทัย ก๊กผล, ธีรพรรณ ใจมั่น และ ภควัต อัจฉริยะปัญญา. (2559). *ประชาธิปไตยไทยในทศวรรษใหม่ (KPIYEARBOOK)*. กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า.
- วุฒิสาร ตันไชย. (2559). ประชาธิปไตย : บางมุมมองที่ถูกกละเลย?. ใน วุฒิสาร ตันไชย, อรทัย ก๊กผล, ธีรพรรณ ใจมั่น และ ภควัต อัจฉริยะปัญญา. (2559). *ประชาธิปไตยไทยในทศวรรษใหม่ (KPIYEARBOOK)*. กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า.
- วุฒิสาร ตันไชยและ และ เอกวีร์ มีสุข. (2559). *การปฏิรูปสถาบันและกระบวนการเพื่อเสริมสร้างประชาธิปไตยท้องถิ่นในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า.
- สตีธร ธนานิธิโชติ และ ธนพันธ์ ไล่ประกอบทรัพย์. (2560). ระบบการคัดสรรผู้สมัครรับเลือกตั้งในนามพรรคการเมือง : ทางเลือกและข้อเสนอแนะสำหรับประเทศไทย. *วารสารสถาบันพระปกเกล้า*, 15(1), 6.
- สมบัติ จันทร์วงศ์ และคณะ.(2521).*ปรัชญาการเมืองสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สายชล สัตยานุรักษ์. (2558). *โครงการการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ : ประวัติศาสตร์สังคมไทย*. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- สันต์ชัย รัตนชวัญ. (ม.ป.ป.). *ประชาธิปไตยท้องถิ่น*. (21 มีนาคม 2561) สืบค้นจาก <http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=ประชาธิปไตยท้องถิ่น>.



- สุนทรชัย ชอบยศ และ รจนา คำดีเกิด. (2556). การเมืองภาคพลเมือง : การถอดถอนผู้บริหารท้องถิ่นที่ประสบความสำเร็จในประเทศไทย. *รัฐสภาสาร*, 61(5), 9-43.
- สุรางค์รัตน์ จำเนียรพล. (2544). *การสร้างประชาสังคมโดยรัฐ: การปรับตัวของรัฐไทย*. คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- อัญชลี พูลเต็ม. (2553). *หลักการประชาธิปไตยตัวแทนกับทางปฏิบัติในกรณีประเทศไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีของรัฐบาลพันตำรวจโททักษิณ ชินวัตร*. คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- เอนก เหล่าธรรมทัศน์. (2545). *ประชาธิปไตยท้องถิ่น : สาระสำคัญของการเมืองและการปกครองส่วนท้องถิ่น*. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มิติใหม่.
- เอนก เหล่าธรรมทัศน์. (2550). *ประชาธิปไตยท้องถิ่น: แง่คิดเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะในระดับท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสาธารณสุขแห่งชาติ.
- Andrew Heywood. (2000). *Key Concepts in Politics*. New York : Palgrave.
- Arend Lijphart. (1984). *Democracies : Patterns of Majoritarian and Consensus Government in Twenty-One Countries*. New Haven and London : Yale University Press.
- Benjamin R. Barber. (2003). *Strong Democracy: Participatory Politics for a New Age*. Berkeley, Los Angeles : University of California Press.
- Clarke, Paul A.B. and Joe Foweraker. (2001). *Encyclopedia of Political Thought*. London and New York : Taylor & Francis.
- Colin Rallings and Michael Thrasher. (1997). *Local Elections in Britain*. New York : Routledge.
- David Beetham. (2003). *Human Rights and Democracy*. In Roland Axtmann *Understanding Democratic Politics*. London : SAGE Publications.
- Ezrow, Lawrence. (2010). *Linking Citizens and Parties : How Electoral Systems Matter for Political Representation*. New York : Oxford University Press.

- G. F. Gaus, C. Kukathas. (2004). *Handbook of Political Theory*. London : SAGE.
- Goodwin-Gill, Guy S. (2006). *Free and Fair Election : New Expanded Edition*. Geneva : Inter Parliamentary Union.
- Helena Catt. (1999). *Democracy in Practice*. New Zealand : Routledge.
- Rod Hague and Martin Harrop. (2007). *Comparative Government and Politics : An Introduction*. Hampshire : Palgrave Macmillan.
- Smith, Graham. (2009). *Democratic Innovations : Designing Institutions for Citizen Participation (Theories of Institutional Design)*. Cambridge : Cambridge University Press.
- Strøm, Kaare. (2003). Parliamentary Democracy and Delegation. In Kaare Strøm, Wolfgang C. Müller, and Torbjörn Bergman, eds. *Delegation and Accountability in Parliamentary Democracies*. New York : Oxford University Press.
- Thomas E. Cronin. (1989). *Direct Democracy : The Politics of Initiative, Referendum, and Recall*. U.S.A. : Harvard University Press.

บทที่

9

การต่อรองความหมายและการบริโภคสัญลักษณ์ปีชง ในสังคมไทย

Negotiation of Meaning and Sign Consumption of
Misfortune Year in Thai Society

เหมื่อนฝัน คงสมแสวง

Muanfun Kongsomsawaeng





การต่อรองความหมายและการบริโภคสัญลักษณ์ปีชง¹ ในสังคมไทย²

Negotiation of Meaning and Sign Consumption of Misfortune Year in Thai Society

เหมือนฝัน คงสมแสวง³

Muanfun Kongsomsawaeng

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่องการต่อรองความหมายและการบริโภคสัญลักษณ์ปีชงในสังคมไทย มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อศึกษาการต่อรองความหมายปีชงในสังคมไทยและเพื่อวิเคราะห์การบริโภคสัญลักษณ์ปีชงในสังคมไทย รูปแบบของงานวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งใช้เวลาในการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลรวมทั้งสิ้น 3 เดือน โดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยผู้ให้ข้อมูลหลักแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม รวมทั้งสิ้น 11 คน ได้แก่ ผู้ที่ศึกษาประวัติศาสตร์จีน และผู้ที่มีความเชื่อเรื่องปีชงและเคยไปแก้ชง (เชื้อสายจีน เชื้อสายไทย-จีน และเชื้อสายไทย) นอกเหนือไปจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิที่สืบค้นได้จากสื่อสิ่งพิมพ์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์

¹ การต่อรองความหมาย หมายถึง การขอลดหรือเพิ่มของสิ่งที่ถูกประกอบสร้างขึ้นมาโดยกระบวนการสื่อสารอย่างเป็นระบบ เพื่อสื่อถึงสิ่งที่ต้องการสื่อความเกี่ยวกับปีชง, การบริโภคสัญลักษณ์ หมายถึง การรับสารที่เป็นความหมายที่ถูกสร้างขึ้นเกี่ยวกับปีชง โดยความหมายนั้นไม่ได้เป็นความหมายที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ, ปีชง หมายถึง ปีที่เป็นปฏิปักษ์ต่อบุคคลหรือเกิดของบุคคลหนึ่งๆ

² บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยเรื่องการต่อรองความหมายและการบริโภคสัญลักษณ์ปีชงในสังคมไทย แหล่งทุน หลักสูตรนิเทศศาสตร์ (สองภาษา) คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 2561

³ สาขาวิชาการจัดการการสื่อสาร คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี 41 หมู่ 5 ตำบลท่าช้าง อำเภอเมือง จันทบุรี 22000 โทรฯ : 099-257-9697 email : fernernrn@hotmail.com

จากการวิจัยพบว่า การต่อรองความหมายปีชงในสังคมไทยนั้น มีการต่อรองความหมายทั้งความเชื่อเรื่อยไปจนถึงพิธีกรรมการแก้ชง ผ่านการสื่อสารผ่านสื่อ ผู้นำทางความคิดและพิธีกรรมแก้ชงเอง โดยปรากฏการพยายามขยายฐานความเชื่อเกี่ยวกับปีชง เสริมความขลัง ความศักดิ์สิทธิ์ และอำนวยความสะดวกให้กับการแก้ชง ส่วนการบริโภคสัญลักษณ์ปีชงในสังคมไทยนั้น จากความเชื่อดั้งเดิม สู่ความเชื่อในวงกว้าง จึงทำให้ไปเกี่ยวพันกับเชิงพาณิชย์มากขึ้น มีทั้งสินค้าและบริการที่สื่อสารว่าช่วยเสริมความเป็นสิริมงคล ทั้งนี้แม้จะช่วยให้การแก้ชงดำรงสืบทอดต่อไปได้ แต่หากไม่ดำเนินชีวิตตามแก่นแท้เดิมของปีชงที่เน้นการมีสติ รวมทั้งหากผู้รับสารไม่รู้เท่าทันการสื่อสาร อาจถูกแสวงหาผลกำไรจากองค์กรธุรกิจได้

คำสำคัญ : การต่อรองความหมาย; การบริโภคสัญลักษณ์; ปีชง

Abstract

The objectives of this research were to 1) investigate the negotiation of meaning, and 2) analyze the sign consumption of the misfortune year in Thai society. This was a qualitative research. The researcher spent three months collecting and analyzing data. The data were collected from the in-depth interview of four groups of the key informants for the total of eleven persons, these were: the learners of the Chinese history, including the persons who believed in the misfortune year and those who used to attend the ritual to solve the misfortune year (the descendant of Chinese, Thai-Chinese, and Thai). The researcher had also searched for the secondary data from printed materials and electronics media.

The results of the research showed that there were negotiation of meaning in Thai society from beliefs to rituals to solve the misfortune year through medium communication, opinion leaders and the ritual to solve the misfortune year. Besides, the result revealed the attempt to expand the beliefs in the misfortune year made an extra alchemy holiness and accommodated the ritual to solve the misfortune year.



In terms of the sign consumption of misfortune year in Thai society, the result also showed that it extended further from the traditional beliefs to wider areas. Therefore, the idea of misfortune year was made to involve more commercial, cover products and services that communicated to public to enhance prosperity. Despite the fact that the sign consumption was made to proceed the ritual to solve the misfortune year, those who were in the misfortune year had to make their living by focusing on the original essence of the misfortune year which stressed on conscience. Moreover, being the message receivers, they had to have media literacy or else they might be taken advantage by profit organization.

Keywords : negotiation of meaning; sign consumption; misfortune year

บทนำ

สิ่งที่มองไม่เห็นห้อมล้อมมนุษย์มาตั้งแต่สมัยชนเผ่าต่าง ๆ ยุคก่อนประวัติศาสตร์ ความเชื่อในอำนาจวิเศษและการใช้อำนาจนั้นไม่ได้มีแต่เฉพาะในสังคมเผ่าเท่านั้น แต่ยังพบในสังคมเมืองที่ซับซ้อน (จูเลียน ฮักซ์ลีย์, เจ. โบรโนว์สกี, เจอร์ลด์ แบร์รี และ เจมส์ พิชเซอร์, 2549 : 10) และปรากฏเรื่อยมากระทั่งปัจจุบัน ความสบายใจ ความมั่นคงของชีวิตยังคงเป็นปัจจัยพื้นฐานของมนุษย์ที่ต้องการการตอบสนองอย่างสมบูรณ์ ดังนั้น หากเกิดความรู้สึกวิตก ขุ่นข้องใจ การหาที่พึ่งตามความเชื่อจึงเป็นหนึ่งในทางเลือก

เรื่องปีชงก็เช่นกัน โดยปีชงนั้นเป็นความเชื่อที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตของชาวจีนมาเป็นพันปี ผนึกตัวกับวิถีชีวิตของชาวจีนผ่านโผ้นทะเลมายังประเทศไทย (ชาวจีนเดินทางมาประเทศไทยหลายหน ซึ่งหากนับการอพยพโดยระบุงุช่วงเวลาแน่ชัดนั้น จะนับตั้งแต่รัชกาลที่ 3 แห่งกรุงรัตนโกสินทร์) คำว่าชงตามความหมายจีนนั้นแปลว่า ชน จึงเป็นที่มาของความเชื่อว่า หากปีนี้เป็นปีชงของบุคคลใด ให้ใช้ชีวิตอย่างระมัดระวัง เพราะธาตุจะอ่อน อาจทำให้เกิดสิ่งไม่ดีกับบุคคลนั้น แต่อีกด้านหนึ่งหากเป็นปีชงก็อาจเกิดความโชคดีได้เช่นกัน โดยความเชื่อเรื่องการชงต้องพิจารณาเรื่องนักษัตรร่วมกับธาตุทั้ง 5 คือ ดิน น้ำ ลม ไฟ และทองของบุคคลตามแต่วัน เดือน ปี

เกิด ทั้งนี้ตามความเชื่อจีนมีการระบุรายละเอียดของการชงตั้งแต่รายปี รายเดือน รายวัน และเวลา การไปแก้ชง กราบไหว้องค์เทพเจ้าแห่งดวงชะตา (องค์ไ้ส่วยเอี้ย) จะช่วยปัดเป่าโชคร้ายและคุ้มครองผู้กราบไหว้ให้มีความสุขตลอดทั้งปีในทุกเรื่อง (ปัญญาพล บุญณชัยกุล, สัมภาษณ์, 19 กุมภาพันธ์ 2561; ฮ.ศุภวุฒิ จันทสาโร, สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2561)

ความเชื่อเรื่องปีชงนี้แต่เดิมเป็นของชาวจีน ขณะที่ปัจจุบันผู้ที่ไม่ได้มีเชื้อสายจีน ในประเทศไทยก็นิยมในประเพณีดังกล่าว เพื่อเสริมความสบายใจ สร้างสิริมงคล ด้วยเกี่ยวพันกับความดีร้ายของชะตาชีวิตในแต่ละปี และดูเหมือนว่าจะจะเป็นความเชื่อที่เฟื่องฟูมากในปัจจุบัน ปีชงสามารถอยู่ในบริบทของสังคมไทยอย่างกลมกลืน เรียกได้ว่าเป็นเรื่องที่จะพบในทุกปีและกินช่วงระยะเวลาคาบเกี่ยวตั้งแต่ส่งท้ายปีเก่าแบบสากลไปจนเลยปีใหม่ของตรุษจีน การแก้ชงกลายเป็นพิธีกรรมประจำปีที่จะมาช่วงหนึ่ง ถ้าโถมน้ำหนักในช่วงเปลี่ยนผ่านปี เกี่ยวพันกับการดำเนินชีวิตที่จะต้องเดินต่อไปในปีที่กำลังจะมาถึง รวมทั้งเป็นที่น่าสนใจว่า สื่อมอบพื้นที่ให้กับปีชงอย่างเน้นน้ำหนักในช่วงเวลาดังกล่าว หมอคุณ โทราจารย์ ชินแซ กลายเป็นผู้นำจิตใจและแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาวินิจฉัย กระทั่งพระสงฆ์ในวัดไทยก็นำเนื้อหาเกี่ยวกับการชงมาใช้ชักชวนผู้คนให้ทำบุญ การแก้ชงจึงกลายเป็นวาระสำคัญของไทยที่สอดประสานและสร้างเงื่อนไขที่ครอบคลุมไทยสมัยใหม่ไว้ได้อย่างหมด แม้ทุกวันนี้จะเป็นยุคของนวัตกรรม ประเทศไทย 4.0 ทว่าความเชื่อเรื่องปีชงที่เชื่อมโยงกับความเชื่อในสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตโดยมนุษย์ไม่ได้เป็นผู้กำหนดกลับเป็นกระแสนิยม

ปีชงของคนจีนในสังคมไทยในอดีตกับปีชงในปัจจุบันนั้นมีการให้ความหมาย และมีรูปแบบของพิธีกรรมแตกต่างกัน มากไปกว่านั้นกระบวนกรการแก้ชงยังปรากฏรูปแบบเชิงพาณิชย์มากขึ้น วิโรจน์ ตั้งวาณิชย์ ผู้เชี่ยวชาญเรื่องราวเกี่ยวกับประเทศจีน เคยให้สัมภาษณ์ไว้ว่า “เดี๋ยวนี้แก้ชงกันอย่างเป็นล่ำเป็นสัน หลายเจ้าหลายสำนักกลายเป็นพิธีพาณิชย์ เพื่อขายของแก้ชงกันแบบผลิตไม่ทัน” (วันพรรษา อภิรัฐนานนท์, 2558) ซึ่งชงพาณิชย์ดังกล่าวไม่อาจจะพูดได้ว่าเกิดขึ้นเมื่อใด ทว่าสิ่งที่ปรากฏคือบุคคลให้ความสนใจกับความหมายที่ถูกติดตั้งมากับสิ่งที่เมื่อบริโภคแล้วจะก่อให้เกิดสัญญาณ และเป็นเรื่องที่ต้องตั้งคำถามว่า จะเป็นเช่นไรหากเกิดการบริโภคสัญญาณจนหลุดจากความเชื่อปีชงดั้งเดิมในขณะที่มีการสอดแทรกเรื่องพาณิชย์เข้ามาในพิธีกรรมแก้ชงมากขึ้นเรื่อย ๆ ปีชงเกี่ยวพันกับมนุษย์ในมิติต่างๆ อาทิ ความเชื่อ การ



ดำเนินชีวิต สังคมและเศรษฐกิจ แต่การศึกษาเกี่ยวกับปีชงก็มีปรากฏน้อย ทั้งนี้จากงานวิจัยของภารดี มหาจันทร์ (2560 : 149) ยังปรากฏความว่า “ควรศึกษาความเชื่อเรื่องปีชงและความเชื่อโบราณต่าง ๆ ของชาวจีนที่มี ผลต่อเศรษฐกิจของสังคมไทย” ผู้วิจัยจึงสังเกตเห็นความสำคัญของการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว เพื่อคลี่คลายการต่อรองความหมายและการบรีโภคสัญญะปีชงในสังคมไทยว่าเป็นเช่นไร มีประเด็นใดบ้างที่น่าสนใจ อันจะเป็นการเพิ่มพูนองค์ความรู้ทางการสื่อสารเกี่ยวกับความเชื่อ รวมไปถึงเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือองค์กรที่ทำงานด้านส่งเสริมการท่องเที่ยว สามารถนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้และสื่อสาร เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจภายในประเทศในเชิงรุกมากขึ้น มากไปกว่านั้นยังเป็นส่วนช่วยให้ หน่วยงานหรือองค์กรที่ทำงานด้านสื่อ ควบคุมสื่อ คุ่มครองผู้บรีโภคตระหนักและสามารถนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้และสื่อสารเพื่อให้ผู้รับสารรู้เท่าทันสื่อได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการต่อรองความหมายปีชงในสังคมไทย
2. เพื่อวิเคราะห์การบรีโภคสัญญะปีชงในสังคมไทย

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัยทั้งสิ้น 3 เดือน (กุมภาพันธ์-เมษายน 2561) ซึ่งนอกเหนือไปจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิที่สืบค้นได้จากสื่อสิ่งพิมพ์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ ผู้ที่ศึกษาประวัติศาสตร์จีน และผู้ที่มีความเชื่อเรื่องปีชงซึ่งเคยไปแก้เซ่ง ในขอบเขตของการต่อรองความหมายและการบรีโภคสัญญะปีชงในสังคมไทยเท่านั้น

การทบทวนวรรณกรรม

ปีชง

คำว่าชงตามความหมายจีนนั้น แปลว่า ชน จึงเป็นที่มาของความเชื่อว่า หากปีนี้เป็นปีชงของบุคคลใด ให้ใช้ชีวิตอย่างระมัดระวัง เพราะธาตุจะอ่อน อาจทำให้เกิดสิ่งไม่ดีกับบุคคลนั้น แต่อีกด้านหนึ่งหากเป็นปีชงก็อาจเกิดความโชคดีได้เช่นกัน โดย

ความเชื่อเรื่องการชงต้องพิจารณาเรื่องนักษัตรร่วมกับธาตุของบุคคลจากวันเกิด ตามความเชื่อจีนมีการระบुरายละเอียดของการชงตั้งแต่รายปี รายเดือน รายวัน และเวลา ซึ่งความเชื่อเรื่องปีชงนี้แต่เดิมเป็นของชาวจีน ขณะที่ปัจจุบันผู้ที่ไม่ได้มีเชื้อสายจีนในประเทศไทย ก็นิยมในประเพณีดังกล่าว เพื่อเสริมความสบายใจ สร้างสิริมงคลให้กับชีวิต (ปัญญาพล บุญณัติชัยกุล, สัมภาษณ์, 19 กุมภาพันธ์ 2561; ภารดี มหาพันธ์, 2560; ฮ.ศุภาวุฒิ จันทสาโร, สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2561)

การต่อรอง

โธมัส บาบาส (สมสุข หินวิมาน, 2548 : 255-261) เสนอว่า ไม่เคยมีวัฒนธรรมใดหยุดนิ่งหรือเป็นหนึ่งเดียวในตัวเอง แต่ทุกวัฒนธรรมจะมีความแตกต่างและหลากหลายในตัวเองเสมอ ทั้งนี้หนึ่งในรูปแบบของกระบวนการผสมผสานทางวัฒนธรรมอาจเป็นไปแบบลงตัว (Articulation)

ในทางเดียวกัน สังคมที่ยอมรับความเป็นพหุนิยมย่อมแสดงถึงการยอมรับวัฒนธรรมของความเป็นชนส่วนน้อย สังคมที่แข็งแกร่งจะสร้างวัฒนธรรมของสังคมตนให้แข็งแกร่ง แต่ก็ยังคงมีวัฒนธรรมของชนส่วนน้อยอยู่ร่วมกับวัฒนธรรมหลักของสังคม ทั้งนี้เป็นผลมาจากการแลกเปลี่ยน การยอมรับ และการเจรจาต่อรองที่ทำให้วัฒนธรรมของชนส่วนน้อยยังคงอยู่ ซึ่งมนุษย์เต็มไปด้วยความยืดหยุ่นและการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น แต่เชื่อว่าทุกคนจะยอมสูญเสียเอกลักษณ์ (สุรพงษ์ โสธนะเสถียร, 2557 : 93-94)

การต่อรองจึงเป็นสิ่งที่ทำให้ปีชงยังคงดำรงอยู่ในสังคมไทยและเชื่อมร้อยเข้ากับความเชื่อ ครอบคลุมทั้งผู้ที่มีเชื้อสายจีน ผู้ที่มีเชื้อสายไทย-จีนและผู้ที่มีเชื้อสายไทย ซึ่งเรื่องการต่อรองนี้จะเป็นส่วนช่วยในการนำไปเป็นแนวทางสร้างเครื่องมือและอภิปรายผล เพื่อสนับสนุนการต่อบัณฑิตูประสงค์ของการวิจัยข้อแรก

ตรรกะวิทยาแห่งการบริโภค

สินค้าและบริการประกอบไปด้วย 2 ด้าน คือ ด้านที่เป็นวัตถุจับต้องได้ เช่น ประโยชน์ใช้สอยของสินค้านั้น ๆ และอีกด้านหนึ่งคือด้านที่เป็นความหมายจับต้องไม่ได้ ซึ่งทั้งสองด้านดังกล่าวมีผลต่อการบริโภคของมนุษย์ในสังคมปัจจุบัน ของ โบดริยาร์ด (กาญจนา แก้วเทพ, 2544 ; บวรสรรค์ เจียดาร์ง, 2560) อธิบายตรรกะวิทยาแห่งการบริโภคของมนุษย์ 4 แบบ ได้แก่



1. ตรรกะวิทยาค่าประโยชน์ใช้สอย (Logic of use value) หมายถึง การผลิตสิ่งของขึ้นมาเพื่อใช้สอยประโยชน์โดยตรงจากสิ่งนั้น
2. ตรรกะวิทยาค่าแห่งการแลกเปลี่ยน (Logic of exchange value) หมายถึง การบริโภคที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนสิ่งซึ่งเป็นตัวกลางระหว่างกัน
3. ตรรกะวิทยาค่าแห่งการแลกเปลี่ยนเชิงสัญลักษณ์ (Logic of symbolic exchange) หมายถึง การบริโภคประโยชน์จากสินค้าควบคู่กับสัญลักษณ์แสดงแทนความหมาย โดยสัญลักษณ์ดังกล่าวใช้แลกเปลี่ยนความหมายสำหรับคู่สื่อสาร
4. ตรรกะวิทยาแห่งค่าเชิงสัญลักษณ์ (Logic of sign value) หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “การบริโภคเชิงสัญลักษณ์” (Consumption of sign) หมายถึง การบริโภคที่ให้ความสำคัญกับคุณค่าเชิงความหมายมากกว่าคุณค่าเชิงประโยชน์ใช้สอยของสินค้า เพื่อสร้างอัตลักษณ์ของตนให้แตกต่างจากบุคคลอื่น

สำหรับเรื่องปีขง เป็นความเชื่อที่ส่งผลต่อการประกอบพิธีกรรม และสืบเนื่องไปยังการก่อให้เกิดชุดไหว้ วัตถุมงคลอันเป็นสินค้าและปรากฏบริการต่าง ๆ ที่เสริมสิริมงคล โดยความหมายเชิงสัญลักษณ์นี้ไม่ได้เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ แต่เป็นสิ่งที่ผู้สื่อสารประกอบสร้างความหมาย แล้วส่งสารไปยังผู้รับสาร ด้วยกระบวนการสื่อสารอย่างเป็นระบบ ดังนั้น การบริโภคสัญลักษณ์ปีขงในสังคมไทยจึงเป็นการให้ความสำคัญกับคุณค่าเชิงความหมาย ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการกำหนดกรอบคำถาม การสัมภาษณ์ มากไปกว่านั้น ยังสามารถนำมาใช้ในการอภิปรายได้ด้วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภารตี มหาพันธ์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความเชื่อเรื่องปีขงของชาวไทยเชื้อสายจีนในเขตเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี พบว่า ชาวไทยเชื้อสายจีนในเขตเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี ยังมีความเชื่อเรื่องปีขงและมีวิธีการปฏิบัติหลายอย่างตามความเชื่อเรื่องปีขง แม้ว่าเนื้อหาความเชื่อและวิธีการปฏิบัติบางอย่างได้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามกระแสสังคมไทย และบางอย่างผ่อนคลายน้อยลง

วิธีการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลรวมทั้งสิ้น 3 เดือน จาก 2 ส่วน คือ

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ เป็นข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างกับผู้ให้ข้อมูลหลัก รวมทั้งสิ้น 11 คน ได้แก่

1.1 ผู้ที่ศึกษาประวัติศาสตร์จีน 2 คน คือ ฮ.ศุภวุฒิ จันทสาร์ (นักเขียน) และปัญญาพล บุญมณีชัยกุล (คณะกรรมการวัดเขตนานาบุญญาราม)

1.2 ผู้ที่มีเชื้อสายจีน ซึ่งมีความเชื่อเรื่องปีชงและเคยไปแก้ชง 3 คน คือ ชีรภัทร์ ทองพิทักษ์สกุล, มณฑิธร พึ่งพระรัตนตรัย และรณัฐ สุริยมิตรเสถียร

1.3 ผู้ที่มีเชื้อสายไทย-จีน ซึ่งมีความเชื่อเรื่องปีชงและเคยไปแก้ชง 3 คน คือ กานต์ชนก สุนทร, อภิญา จันทร์วังโป่ง และอังศุมาริน สุขัยรัตนโชค

1.4 ผู้ที่มีเชื้อสายไทย ซึ่งมีความเชื่อเรื่องปีชงและเคยไปแก้ชง 3 คน คือ เมธอภา ตรีเดซี, ธนัญชกร กาฬวัจนะ และพลอย พิมพ์ศิริ

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ เป็นข้อมูลที่สืบค้นได้จากสื่อสิ่งพิมพ์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์

การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล

1. การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล โดยใช้แหล่งข้อมูลที่เป็นบุคคล คือผู้ให้สัมภาษณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อดูว่าข้อมูลที่ได้รับเหมือนเดิมหรือไม่

2. ผู้วิจัยใช้วิธีการยืนยันข้อมูล โดยการให้บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยตรวจสอบและรับรองความถูกต้องของข้อมูล รวมถึงให้แสดงความคิดเห็นต่อข้อมูลที่นำเสนอ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลควบคู่ไปกับการเก็บข้อมูล โดยยึดการแบ่งเนื้อหาที่สอดคล้องตามวัตถุประสงค์แต่ละข้อที่ได้รับระบุไว้ จากนั้นจึงนำไปเปรียบเทียบกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อดูว่ามีส่วนใดของข้อมูลที่ได้ค้นพบเหมือนหรือต่างไปจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีอยู่ รวมถึงเหมือนหรือต่างไปอย่างไร

ผลการวิจัย

การต่อรองความหมายปีชงในสังคมไทย



จากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ รวมถึงการสืบค้นได้จากสื่อสิ่งพิมพ์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ผู้วิจัยนำเสนอแต่ละประเด็นที่น่าสนใจ เพื่อให้ปรากฏการต่อรองความหมายของปีชงในสังคมไทยที่เปรียบเทียบกับระหว่างความหมายของปีชงสมัยก่อนกับปีชงในปัจจุบันอย่างชัดเจนที่ละประเด็น ดังนี้

1. จากพิธีกรรมของชาวจีนสู่พิธีกรรมของทุกคน

เดิมนั้นปีชงเป็นพิธีกรรมที่เกิดขึ้นสืบเนื่องจากความเชื่อของชาวจีน ซึ่งหมายถึงชนหรือปะทะ เมื่อบุคคลใดชงในปีนั้นๆ ก็จะได้รับผลได้ทั้งแง่บวกและแง่ลบ การแก้ชงกระทำเพื่อเคลือบสิ่งเลวร้ายออกไปและนำสิริมงคลเข้ามาในชีวิตของผู้แก้ชง ตามความเชื่อจีนจะเน้นให้ทำบุญเพื่อความสบายใจและปิดเป่าสิ่งไม่ดีที่อาจเกิดขึ้น ส่วนปัจจุบันเรื่องปีชงนี้ยังแผ่ขยายไปยังผู้ที่ไม่ได้มีเชื้อสายจีน โดยมองความหมายด้านเดียวคือด้านลบ กล่าวคือหากปีนั้น ๆ เป็นปีชงของบุคคลใด บุคคลนั้นจะมีเคราะห์ร้ายในด้านต่าง ๆ จึงต้องมีการแก้ชง

2. จากแก้ชงตามสถานที่ที่สะดวกสู่การแก้ชงตามสถานที่ศักดิ์สิทธิ์

แต่เดิมการแก้ชงไม่จำเป็นต้องไปแก้ชงที่วัด/สถานที่ศักดิ์สิทธิ์ของชาวจีน หากมีผู้รู้ดำเนินการแก้ชงอย่างถูกต้องตามขั้นตอนก็สามารถแก้ชงที่ใดก็ได้ อาทิ ที่บ้าน ทั้งนี้อาจทำตามอย่างบรรพบุรุษที่ปฏิบัติสืบต่อกันมา ตามที่มีบันทึกในตำราจีนหรือตามเนื้อความที่ปฏิทินจีนระบุ ส่วนปัจจุบันหากต้องการแก้ชงจะต้องแก้ที่วัด/สถานที่ศักดิ์สิทธิ์ของชาวจีน มากไปกว่านั้นยังปรากฏการแก้ชงในวัดไทยอีกด้วย

3. จากการชงเพียงนักชงเดี่ยวสู่การชงแบบมีสัดส่วน

สมัยก่อนหากกล่าวว่าเป็นปีชงของนักชงใด (1 ใน 12 นักชง) การชงจะเกิดขึ้นกับผู้ที่เกิดในนักชงที่ว่าเพียงนักชงเดี่ยวเท่านั้น ยกตัวอย่าง หากปีชงกับนักชงมะเส็ง ความปะทะเคราะห์ดีและ/หรือร้ายจะเกิดขึ้นกับผู้เกิดในนักชงมะเส็งเท่านั้น ไม่มีการแบ่งสัดส่วนการชงที่จะเกิดขึ้นไปยังนักชงอื่น ๆ ทั้งนี้การชงมิใช่พิจารณาแต่ปีนักชงเพียงอย่างเดียว แต่ยังต้องพิจารณาเรื่องของธาตุรวมด้วย (จะกล่าวในหัวข้อถัดไป) มากไปกว่านั้นการชงยังมีการระบุแยกย่อยลงไปเป็นเดือนปี วัน และละเอียดกระทั่งเวลาที่เกิดการชงด้วย ส่วนปัจจุบันตามความเชื่อและข้อมูลที่สื่อสารกันนั้น ปรากฏว่าการชงที่แปลว่าชงนั้นขยายความมากขึ้น แยกย่อยว่าชงกับปีนักชงต่าง ๆ เป็นสัดส่วนมากขึ้นน้อยต่างกันไปในแต่ละปี กล่าวคือการชงมีทั้ง 100 %

และสัดส่วนลดหลั่นลงมา ทั้ง 75 % 50 % และ 25 % นั้นแปลว่าผู้ที่ขงในปีต่าง ๆ จะขยายจำนวนมากขึ้นหากยึดจากวิธีคิดดังกล่าว

4. จากการพิจารณานักซัดและธาตุร่วมกันสู่การเน้นพิจารณานักซัดเป็นหลัก

ความเชื่อดั้งเดิมหากจะดูว่าปีนั้น ๆ เป็นปีขงของบุคคลใด จะมีการพิจารณารื่องนักซัดควบคู่กับธาตุ ได้แก่ ดิน น้ำ ลม ไฟ และทอง คือดูว่านักซัดนั้น ๆ ในปีดังกล่าว คือนักซัดธาตุใด เพราะแม้จะขงในปีนักซัด แต่ธาตุอาจขงหรือไม่ขงกับปีปัจจุบันก็ได้ อาทิ ปีนี้ปีจจธาตุไฟ คนเกิดปีมะโรงจะนับว่าขง แต่ที่จะกระทบคือปีมะโรงธาตุทอง เพราะตามความเชื่อธาตุไฟเผาธาตุทอง ดังนั้นจึงไม่ใช่ทุกคนที่ขง แต่หากไม่ขงธาตุแต่ขงปีก็สามารถแก้ขงได้เพื่อเป็นสิริมงคล ส่วนปัจจุบันปีขงนั้นพิจารณาแต่ปีนักซัดเท่านั้น หมายความว่า หากปีนั้นเป็นปีขงของบุคคลใดก็เป็นปีขงในทันที โดยไม่ได้พิจารณาลงรายละเอียดเรื่องธาตุของนักซัดดังกล่าวควบคู่

5. จากการแก้ขงได้บางช่วงสู่การแก้ขงตามสะดวกใจ

จากเมื่อก่อนนั้นการแก้ขงต้องทำหลังตรุษจีนเพราะถือเป็นช่วงการเปลี่ยนปีนักซัดตามจีน ทั้งนี้หากไหว้ก่อนตรุษจีนจะเท่ากับว่ายังไม่ได้เปลี่ยนปีนักซัด (เปลี่ยนปี) หรือหากไหว้ช่วงเวลาที่เทพเจ้ากลับบ้าน การไหว้จะไม่เกิดผล นอกจากนี้ตามความเชื่อเดิมของจีนแล้วจะมีวันที่ดีที่สุดของปีในการแก้ขงด้วย ส่วนปัจจุบันไม่ได้ระบุช่วงเวลาที่ต้องแก้ขง ทั้งยังมีความหมายที่ว่า การแก้ขงก่อนตรุษจีนจะเป็นการต้อนรับปีใหม่ที่จะมาถึงหรือหากแก้ขงหลังตรุษจีนแบบล่วงเลยไปนานก็เป็นการเสริมความสบายใจ เพื่อแก้เคราะห์ โดยไม่ได้มีการคำนึงถึงช่วงเวลามงคลตามปรากฏในตำราจีน หมายถึง มีความเชื่อว่าการแก้ขงนั้นสามารถกระทำช่วงใดก็ได้ไม่ขึ้นแก่กาล

6. ผู้นำในการแก้ขง

เดิมทีผู้นำในการแก้ขงจะเป็นบรรพบุรุษ ชินแสที่มาทำพิธีให้ตามบ้าน หรือผู้เชี่ยวชาญ/พระที่อยู่ ณ สถานที่ศักดิ์สิทธิ์ซึ่งมีการแก้ขง โดยขั้นตอนการแก้ขงจะทำตามบรรพบุรุษ ตำราจีน ผู้เชี่ยวชาญ/ป้ายประกาศที่อยู่ตามสถานที่ศักดิ์สิทธิ์ ส่วนปัจจุบันที่เพิ่มเติมมาคือผู้นำทางความคิดและสื่ออื่น ๆ ทั้งสื่อกระแสหลัก สื่อออนไลน์ และสื่อ ณ ที่สถานที่ศักดิ์สิทธิ์ สำหรับขั้นตอนการแก้ขงมีทั้งทำตามบรรพบุรุษ ผู้ที่มีชื่อเสียงด้านการดูดวงชะตา หรือผู้เชี่ยวชาญ/ป้ายประกาศที่อยู่ตามสถานที่ศักดิ์สิทธิ์



7. จากเลือกแก๊งหรือไม่ก็ได้สู่การต้องแก๊ง

ในอดีตหากไม่สะดวกที่จะแก๊งอาจใช้วิธีการพกดู้ (ยันต์) ซึ่งนับเป็นเครื่องรางของจีน หรือเน้นการทำกรรมดีอื่น ๆ ได้ เพราะแก่นหลักของปีซงไม่ต้องอาศัยสิ่งใดนอกจากการดำเนินชีวิตด้วยการใช้ชีวิตอย่างระมัดระวัง ส่วนปัจจุบันเมื่อปีซงถูกให้ความหมายว่าเป็นปีที่จะยังความเลวร้ายมาสู่ชีวิตเนื่องจากดวงชะตาชน/ปะทะกับปีที่แข็งแกร่งกว่า จึงต้องทำการแก้ไข เพราะมนุษย์ไม่มีอำนาจเพียงพอที่จะจัดการกับสิ่งที่จะเกิดขึ้นได้ ดังนั้น จึงต้องอาศัยพลังของสิ่งศักดิ์สิทธิ์ในการช่วยปลดปล่อยสิ่งร้ายออกไปและลดบันดาลให้เกิดสิ่งดี การสร้างและผลิตความหมายของปีซงที่ว่าเป็นจึงกลายเป็นว่า เมื่อเผชิญกับปีซง ต้องแก๊ง ซึ่งปรากฏผลคือ บุคคลที่ซงในปีนั้น ๆ เข้าใจและให้คำว่า ความเลวร้ายที่อาจจะเกิดขึ้นในชีวิตเป็นเพราะการเวียนมาบรรจบของปีซง เป็นความเชื่อที่ผู้คนส่วนหนึ่งให้คำว่าเป็นข้อเท็จจริงที่ไม่เชื่ออย่าลบหลู่ ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันในสังคมไทย และหากแก๊งจะเท่ากับได้แก้ไข บัดเปาเคราะห์ ผ่อนหนักให้เป็นเบา

8. จากการแก๊งด้วยชุดไหว้และ/หรือพกวัตถุเพื่อความสบายใจสู่การมีทั้งสินค้าและบริการเชิงพาณิชย์เสริมการแก๊ง

แรกเริ่มการแก๊งจะมีเพียงชุดไหว้สำหรับแก๊ง หรือใช้วัตถุมงคลสำหรับผู้ที่ไม่ไปแก๊งหรือให้พกไว้เพื่อความสบายใจเท่านั้น ส่วนปัจจุบันความซับซ้อนในพิธีกรรมมีมากขึ้น ชุดไหว้มีหลายแบบให้เลือกสรร ทั้งยังพ่วงเรื่องวัตถุมงคล อาทิ เครื่องประดับเครื่องราง ปรากฏเรื่องการท่องเที่ยว อาทิ โครงการส่งเสริมการท่องเที่ยวชีวิตดีดีเที่ยวนครศรีฯ แกंपีซง โดยการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยสำนักงานนครศรีธรรมราชคัดเลือก 5 สถานที่ศักดิ์สิทธิ์ในจังหวัด เพื่อเชิญชวนให้คนที่เกิดปีซง ได้เดินทางไปกราบไหว้สถานที่ศักดิ์สิทธิ์ พร้อมท่องเที่ยวสถานที่อื่น ๆ ในจังหวัดด้วย มากไปกว่านั้นยัง

มีการแนะนำสถานที่ท่องเที่ยวในต่างประเทศที่มีวัดตั้งอันมีประวัติน่าสนใจซึ่งผู้คนนิยมไปแก้ชง อาทิ วัดแขกงหวมหรือวัดกัณฑ์ชองกง ซึ่งมีชื่อเสียงในเรื่องพิธีแก้ชง โดยมีความเชื่อกันว่ากัณฑ์ชองจะพาชีวิตให้ราบรื่นและการหมั่นกัณฑ์ชองกลับทิศจะช่วยหมั่นชีวิตพลิกผันจากร้ายกลายเป็นดีได้ วัดหวังต้าเซียนที่ฮ่องกงซึ่งขึ้นชื่อเรื่องอิทธิฤทธิ์เกี่ยวกับสุขภาพ ผู้มาขอพรในจุดต่าง ๆ จะช่วยให้เรื่องร้ายที่จะเกิดขึ้นกลายเป็นดี วัดอาม่าที่มาเก๊าซึ่งมีชื่อเสียงเรื่องแก้ชง วัดกวนอิมที่มาเก๊าซึ่งเป็นที่นิยมในการไปขอพรเรื่องความรัก ทายาท สุขภาพ รวมถึงการปิดเป่าโชคร้ายต่าง ๆ หรือวัดเขี้ยวแก้วที่สิงคโปร์ที่ผู้คนนิยมไปแก้ชง เสริมดวงและขอพรจากเทพเจ้า ซึ่งปรากฏการสื่อสารการไปแก้ชงในต่างประเทศพ่วงกับโปรแกรมขึ้นตัวเครื่องบินด้วย ทั้งนี้นอกจากจะกระทำไปเพื่อเสริมย้ำความมั่นใจ ความสบายใจในการแก้ชงแล้ว ยังเป็นการได้ไปเยี่ยมแผ่นดินเกิดของผู้ที่มีเชื้อสายจีน และไทย-จีน เป็นการท่องเที่ยว และพักผ่อนด้วย

9. ข้อห้ามที่มีกับการยังคงอยู่

ข้อห้ามสำหรับคนที่ชงในปีนั้น ๆ อาทิ หลีกเลี้ยงงานศพ การไปโรงพยาบาล แต่เดิมคือกุศโลบายที่จะไม่ให้ผู้ที่มีธาตุอ่อนไปในที่ที่เสี่ยงต่อการเจ็บป่วย ส่วนปัจจุบันผู้รับสารไม่ได้คำนึงถึงข้อเท็จจริงเบื้องหลังข้อห้ามดังกล่าว

10. ผลของการแก้ชง

ทั้งสมัยก่อนและปัจจุบัน ผลที่เกิดกับผู้ไปแก้ชง คือได้รับความสบายใจ โดยเชื่อว่าหากแก้ชงแล้วจะทำให้ชีวิตให้ดีขึ้น อย่างไรก็ตามปัจจุบันสำหรับผู้แก้ชงบางรายอาจได้รับผลดีในเรื่องความสบายใจที่เกิดจากการได้ไปพักผ่อนท่องเที่ยวเป็นส่วนเสริมด้วย



ตารางที่ 1 เปรียบเทียบปีชงในสังคมไทยสมัยก่อนกับปัจจุบัน

ปีชงในสังคมไทยสมัยก่อน	ปีชงในสังคมไทยในปัจจุบัน	
พิธีกรรมของผู้ที่มีเชื้อสายจีน	ไม่ใช่ผู้ที่มีเชื้อสายจีนก็สามารถทำพิธีกรรมนี้ได้	ต่างกัน
สามารถแก้ชงที่บ้าน วัด/สถานที่ศักดิ์สิทธิ์ของชาวจีน	สามารถแก้ชงที่วัด/สถานที่ศักดิ์สิทธิ์ของชาวจีนและวัดไทย	
การชงคือชน ปีชงจึงชนเพียงนักษัตริย์เดียว	การชงมีทั้ง 100% และสัดส่วนลดหลั่นลงมา ทั้ง 75% 50% และ 25% จึงปรากฏการชงกับหลายปีนักษัตริย์	
พิจารณานักษัตริย์และธาตุร่วมกัน แต่หากไม่ชงธาตุแต่ชงปีก็แก้เพื่อเป็นสิริมงคล	เน้นพิจารณานักษัตริย์เป็นหลัก	
แก้ชงหลังตรุษจีนเป็นต้นไป	แก้ชงก่อนตรุษจีนหรือตามสะดวก	
ขั้นตอนการแก้ชงทำตามบรรพบุรุษ ชินแส ตำราจีน ผู้เชี่ยวชาญ/ป้าประกาศที่อยู่ตามวัดจีน	ขั้นตอนการแก้ชงทำตามบรรพบุรุษ ผู้ที่มีชื่อเสียงด้านการดูดวงชะตา ผู้เชี่ยวชาญ/ป้าประกาศที่อยู่ตามวัดจีน	
สามารถเลือกแก้ชงหรือไม่ก็ได้ หากไม่ไปแก้ชงสามารถพกธูป (ยันต์) และใช้ชีวิตอย่างระมัดระวัง มีสติ	ต้องไปแก้ชง	
มีชุดไหว้และ/หรือพวงวัดดูเพื่อความสบายใจ	มีทั้งสินค้าและบริการเชิงพาณิชย์เสริมการแก้ชง	
มีข้อห้ามสำหรับคนที่ชงในปีนั้น ๆ อาทิ หลีกเลี้ยงงานศพ การไปโรงพยาบาล	มีข้อห้ามสำหรับคนที่ชงในปีนั้น ๆ อาทิ หลีกเลี้ยงงานศพ การไปโรงพยาบาล	เหมือนกัน
ทำแล้วสบายใจ เสริมชีวิตให้ดี	ทำแล้วสบายใจ เสริมชีวิตให้ดี	

ที่มา : ผู้วิจัยสรุปจากผลการวิจัย

จากหลายองค์ประกอบข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ปีชงในสังคมไทยสมัยก่อน ซึ่งเป็นความเชื่อที่ก่อให้เกิดพิธีกรรมในกลุ่มผู้ที่มีเชื้อสายจีนกับปีชงในปัจจุบันมีทั้งส่วนที่เหมือนและแตกต่างกัน ปัจจุบันผู้ที่แก่งไม่ได้อู้และทำการแก่งตามศาสตร์จีนเดิมหลายส่วนเปลี่ยนไปทั้งแก่นของพิธีกรรมดังกล่าวที่สื่อสารผ่านสื่อ ผู้นำทางความคิด และกระบวนการแก่ง ทั้งยังปรากฏว่าปีชงไปเกี่ยวพันกับเชิงพาณิชย์มากขึ้น มีทั้งสินค้าและบริการที่สื่อสารว่าช่วยเสริมความเป็นสิริมงคล

การบริโภคสัญลักษณ์ปีชงในสังคมไทย

สื่อให้พื้นที่กับสารเกี่ยวกับปีชงเพิ่มขึ้นและย้ายสารคล้าย ๆ กันในแทบจะทุกช่องทาง ความเชื่อที่ถูกเสริมย้ำ คำสัมภาษณ์จากผู้คนที่การันตีความศักดิ์สิทธิ์ของการแก่งด้วยวิธีการต่าง ๆ ผู้นำทางความคิดซึ่งเป็นผู้รู้เรื่องศาสตร์แห่งความเชื่อ เป็นบุคคลที่ได้รับความไว้วางใจจากผู้รับสาร เหล่านี้ส่งผลต่อความน่าเชื่อถือของสาร ซึ่งส่งสารให้ผู้รับสารเชื่อว่าทั้งที่ไปที่ไป สถานที่ไปแก่ง วิธีการแก่ง สิ่งที่ต้องใช้ในการแก่ง มีความหมายอย่างไรและเป็นตัวแทนของอะไร ดังตัวอย่างของผู้ให้ข้อมูลหลักที่ให้สัมภาษณ์ว่า

“เราเหมือนผูกพันมาตั้งแต่เด็ก มันกลายเป็นยิ่งเราทำ สื่อยิ่งตอกย้ำว่าสิ่งที่เราทำมันถูกต้องแล้ว” รมณัฐ สุริยมิตรเสถียร (สัมภาษณ์, 20 กุมภาพันธ์ 2561)

“หมอดูชื่อดังในวงการเป็นคนทำให้มันเกิดอันนี้ การที่เขาเซต Agenda คือมันไม่ใช่แค่ในวงการ แต่มีกระแสบอกต่อ อย่างเช่นหมอลักษณ์ จะถูกหยิบขยายต่อแน่นอนด้วยมดดำ มันเหมือนอารมณ์โหราศาสตร์พาณิชย์มั้ง เขาเอาความเชื่อกับหลักการตลาดมารวมกัน” ธนัญชกร กาวัจจนะ (สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2561)

ทั้งนี้ มีผู้ให้ข้อมูลหลักระบุว่า ข้อมูลเกี่ยวกับปีชงที่ได้รับและนำไปสู่การแก่งนั้น ผู้รับสารไม่ได้คำนึงถึงความสำคัญของการค้นหารากลึกที่แท้จริงของการแก่ง แต่เชื่อความหมายที่สื่อและผู้นำทางความคิดจัดสรรให้ ว่าปีชงคือปีที่ไม่ดี ต้องมีการไปแก่ง รวมทั้งแก้ที่วัด/สถานที่ศักดิ์สิทธิ์ ซึ่งทำให้การแก่งมีความน่าเชื่อถือด้วยความศักดิ์สิทธิ์ของสถานที่ ของไหว้ที่ใช้ควรเป็นอย่างไร เช่น การใช้ส้มในการไหว้แต่ก่อนไม่จำเป็น แต่ในปัจจุบันมีการให้ความหมายว่าเป็นผลไม้ที่มีความหมายดี เป็นที่โปรดปรานของเทพเจ้า เมื่อทำพิธีแก่งเสร็จแล้วผู้แก่งนำไปกินก็จะเป็นมงคล ชุดไหว้เป็นช่องทางสื่อสารที่เชื่อมต่อระหว่างผู้แก่งกับเทพเจ้า เป็นเหมือนสิ่งที่ช่วย



ปิดเป้าเคราะห์ร้ายให้ออกไปจากชีวิตมากกว่าเป็นองค์ประกอบของพิธีกรรมธรรมดา ที่ทำเพื่อความสบายใจ ฉะนั้นหากมีกำลังในการจัดหาที่สามารถเลือกสรรชุดไหว้ ประกอบด้วยสิ่งของที่มีความหมายดี ผ่านการออกแบบที่ละเอียดและมีความสวยงาม เป็นต้น วัตถุมงคล อาทิ เครื่องประดับหยก เครื่องราง พระเครื่อง เครื่องสำอาง ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องได้ก็มีจำหน่ายเพื่อมาเสริมความมั่นใจ การเลือกใช้บริการ อาทิ โปรโมชันการท่องเที่ยวสถานที่ศักดิ์สิทธิ์ เพื่อแก้ขง ที่เมื่อพิจารณาสัดส่วนจะพบว่ามีส่วนของการพาไปท่องเที่ยวมากกว่าการไปแก้ขง การพ่วงการส่งเสริมการขายประกันภัย สำหรับบุคคลที่ปีนั้น ๆ เป็นปีขง เพื่อเสริมชีวิตให้มั่นคง การนำเอาเงินไปบริจาคทำบุญ หรือการทำบุญด้วยวิธีการอื่น ๆ เพื่อแก้ขง อาทิ การบริจาคโลหิต การช่วยเหลือผู้ยากไร้ การไหว้พระแก้ววัด เหล่านี้คือสิ่งที่เข้ามาแทรกอาศัยความหมายของการแก้ขงเป็นตัวช่วยชูความสำคัญของสินค้า บริการ และการกระทำนั้น ๆ ซึ่งหากพิจารณาจากคำให้สัมภาษณ์ ก็จะปรากฏการมองเรื่องนี้ทั้งแง่บวก คือ มองเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจและมองในแง่ลบคือเป็นไปในทางการค้าพาณิชย์ ดังที่ให้สัมภาษณ์กับผู้วิจัยว่า

“มี ๆ ๆ วัตถุมงคลเรามีทุกอย่างเลย แม่ซื้อมาให้ หยก กวนอู ให้เราห้อย แม่กับพ่อเราจะเป็นคนจัดการ ราคะนี่ต้องพกอะไร” รมณัฐ สุริยมิตรเสถียร (สัมภาษณ์, 20 กุมภาพันธ์ 2561)

“เรารู้อยู่แล้วว่ามันเป็นธุรกิจ ถึงเราไม่รู้ว่ามันเริ่มเป็นธุรกิจตั้งแต่เมื่อไหร่ แต่ตั้งแต่เราตอนเด็กกับเราตอนนี้ ความเยอะมันก็เยอะขึ้นเรื่อย ๆ พวก option พวกสื่อโฆษณามันแพร่หลายขึ้นด้วยแหละ มันเลยกระจายได้หลายทาง” อธิภรณ์ ทองพิทักษ์สกุล (สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2561)

“เดี๋ยวนี้พาณิชย์มากขึ้น ต้องไปปิดนะ ถ้าไม่ปิดมันจะดวงไม่ดี มันจะโชคร้าย เมื่อก่อนไม่ใช่ ทำเพื่อความสบายใจ ทำด้วยตัวเงินมากขึ้น สังเกตจากปิดตัวอย่างเดียว เดี่ยวนี้มีเครื่องเช่นไหว้ มัน เที้ย ดูเกินความจำเป็น แล้วก็ตามด้วยพระเครื่องด้วย” มณฑิยา พิงพระรัตนตรัย (สัมภาษณ์, 19 กุมภาพันธ์ 2561)

อภิปรายผล

การต่อรองความหมายปีขงในสังคมไทย

ปีขงที่ปรากฏในสังคมไทยคือความเชื่อของผู้ที่มีเชื้อสายจีนได้ขยายสู่ความเชื่อของผู้ที่มีเชื้อสายไทย-จีนและเชื้อสายไทย ซึ่งเป็นการขยายฐานความเชื่อ และเน้น

สารเกี่ยวกับปีชงเพียงด้านลบด้านเดียว เพื่อจูงใจให้บุคคลที่รู้สึกคับข้องใจกับการเป็นปีชงของบุคคลนั้น ๆ เกิดพฤติกรรมการแก้ชง และด้วยนิสัยของคนไทยที่นิยมเข้าร่วมพิธีกรรมต่าง ๆ ตามเทศกาล ตามที่พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี และหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) เคยกล่าวว่า “ประเทศไทยเป็นสิ่งคมพหุวัฒนธรรมที่อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขมาช้านาน” (เดลินิวส์, 2561) การต่อรองความหมายจึงเกิดขึ้น เพราะสิ่งคมไทยเป็นสิ่งคมที่ยอมรับความเป็นพหุนิยม จึงมี “การแลกเปลี่ยน การยอมรับ และการเจรจาต่อรองที่ทำให้วัฒนธรรมของชนส่วนน้อยให้คงอยู่” (สุรพงษ์ โสธนะเสถียร, 2557 : 93-94)

จากแก้ชงตามสถานที่ที่สะดวกสู่การแก้ชงตามสถานที่ศักดิ์สิทธิ์ เพราะผู้มีความรู้ในการประกอบพิธีกรรมนั้นหายาก การไปแก้ชงตามวัด/สถานที่ศักดิ์สิทธิ์จึงสะดวกแก่ผู้ต้องการแก้ชง และ/หรือด้วยเมื่อเข้าไปในสถานที่ศักดิ์สิทธิ์แล้วจะเพิ่มความขลังและศักดิ์สิทธิ์ให้กับการแก้ชง หรือการที่วัดไทยนำเรื่องการแก้ชงนี้เข้ามาเป็นประเด็นชูโรงเพื่อการชักชวนคนให้ทำบุญ อาจเนื่องเพราะมุ่งไปที่เป้าหมายของการทำบุญเป็นหลัก จึงเปิดกว้างรับความเชื่อปีชงซึ่งเป็นพิธีกรรมกลุ่มย่อยของผู้ที่มีเชื้อสายจีนในสังคมไทยเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของพิธีกรรมที่เป็นพุทธปฏิบัติของพระพุทธศาสนา ทั้งนี้การแก้ชงที่บ้านหรือตามที่ที่เราสะดวกนั้นไม่มีมูลค่าเชิงสัญลักษณ์เท่ากับการแก้ชงตามสถานที่ศักดิ์สิทธิ์ตามที่สื่อต่าง ๆ สื่อสาร

ส่วนจากการชงเพียงนักชดชวยสู่การชงแบบมีสัดส่วนลดหลั่นกัน (ชง 100 % 75% 50 % และ 25 %) ก็เพื่อความหมายที่ว่าปีนั้น ๆ เป็นปีชงครอบคลุมกินความกลุ่มคนมากขึ้น จากการพิจารณานักชดชวยและธาตุร่วมกันสู่การเน้นพิจารณานักชดชวยเป็นหลัก เพื่อให้ผู้รับสารเข้าใจง่าย ไม่ต้องคิดซับซ้อน เพราะสารที่ง่ายจะเข้าถึงผู้รับสารได้ง่าย และวิธีการคิดปีชงแบบปัจจุบันยังกินความการชงกับคนวงกว้างมากขึ้น นั่นเท่ากับโอกาสที่คนจะเข้ามามีประสบการณ์ร่วมกับการแก้ชงจะมากขึ้นตามไปด้วย

สำหรับการแก้ชงที่สามารถทำได้บางช่วงเวลาสู่การแก้ชงตามความสะดวก เพื่อให้สะดวกกับบุคคลที่จะสามารถมาร่วมในพิธีกรรมดังกล่าวได้ง่าย และเมื่อการแก้ชงมีความหมายเชิงสัญลักษณ์จึงทำให้การแก้ชงสามารถทำได้เรื่อย ๆ อย่างไม่มีข้อจำกัด หากผู้แก้ชงสบายใจที่จะทำ ร่วมด้วยกับการที่สื่อหลายช่องทางช่วยสื่อสารเน้นย้ำเรื่อง



ปีชง มีผู้นำในการแก้ชง ผู้มีชื่อเสียง เป็นปัจจัยปลุกเร้าที่มีความน่าเชื่อถือซึ่งกระตุ้นให้เห็นถึงความสำคัญของการแก้ชง ทั้งนี้จากที่บุคคลสามารถตัดสินใจเลือกแก้ชงหรือไม่ก็ได้สู่การต้องแก้ชงนั้น แม้เดิมการตั้งมั่นอยู่ในความดีหรือการพอกฐ์ (ยันต์-สัญลักษณ์แห่งการป้องกันเคราะห์ร้าย) จะเป็นสิ่งทดแทนได้หากไม่ต้องการแก้ชง แต่ปัจจุบันด้วยพลังของการสื่อสารคนจึงชวนขายที่จะแก้ชงเพื่อขจัดข้อข้องใจมากขึ้น ส่วนแก่นแกนหลักของปีชงที่ต้องการเตือนให้ใช้ชีวิตอย่างมีสตินั้นเลื่อนหายไปจากห้วงความคิดของผู้ที่ชง รวากับว่าแก้ชงแล้วหมดความกังวล สิ่งไม่ดีที่จะเกิดขึ้นก็สูญหายไปทั้งหมดด้วย

สำหรับองค์ประกอบที่เห็นได้ชัด คือ จากไม่มีทั้งสินค้าและบริการเสริมการแก้ชงสู่การแก้ชงเชิงพาณิชย์ เพื่อเสริมย้ำความมั่นใจ ความสบายใจในการแก้ชงที่มีปรากฏจำนวนมาก โดยมีการผนึกความหมายที่ดี เป็นมงคลเข้ากับสินค้าและบริการ แม้แต่ในกรอบของพระพุทธศาสนาก็พบเช่นกัน อาทิ การทำบุญทอดผ้าป่าแก้ชงในวัดไทย ซึ่งผนึกความหมายกับปีชงเพื่อเชิญชวนให้คนทำบุญ มีการสร้างมูลค่าเพิ่ม อาทิ วัดตุ๊กที่แต่เดิมอาจเป็นเพียงเครื่องประดับเพื่อความงาม แต่เมื่อพ่วงกับคุณวิเศษที่สามารถแก้ชงได้ก็เพิ่มราคาได้อีกระดับหนึ่ง ตามที่ “ของ โบดริยาร์ด เห็นว่าการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ของผู้บริโภคขึ้นอยู่กับความหมายทางวัฒนธรรมและค่านิยมที่สืบผ่านมาจากวัฒนธรรมและรูปแบบการดำเนินชีวิตของผู้บริโภค” (วงหทัย ต้นชีวะวงศ์, 2554 : 99)

ความที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นชัดเจนถึงการต่อรองความหมายของปีชงในสังคมไทย ซึ่งการต่อรองดังกล่าว สอดคล้องกับที่มารตี มหาพันธ์ (2560) ได้ทำการวิจัย พบว่า “ชาวไทยเชื้อสายจีน ยังมีความเชื่อเรื่องปีชงและมีวิธีการปฏิบัติหลายอย่างตามความเชื่อเรื่องปีชง แม้ว่าเนื้อหาความเชื่อและวิธีการปฏิบัติบางอย่างได้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามกระแสสังคมไทย และบางอย่างอ่อนคลายลดน้อยลง” สิ่งทั้งหมดที่เกิดขึ้นจึงนับเป็นการขยายฐานความเชื่อเกี่ยวกับปีชง ไม่ว่าจะเป็นการลดทอนความซับซ้อน เสริมความหลัง ความศักดิ์สิทธิ์ เลื่อนนำเสนอแต่เพียงด้านลบของปีชง และอำนวยความสะดวกให้กับการแก้ชง การต่อรองความหมาย จึงช่วยให้เรื่องปีชงดำรงสืบทอดต่อไปได้ จากเรื่องคนกลุ่มย่อยจึงแผ่ไปสู่คนหมู่มาก

การบริโภคสัญญาณเชิงสัญลักษณ์ในสังคมไทย

นอกจากการตีความหมาย การบริโภคสัญญาณเชิงสัญลักษณ์ในสังคมไทยก็เป็นส่วนช่วยให้เรื่องปืงนี้ยังคงอยู่และดำเนินต่อไปเช่นกัน ทั้งนี้เมื่อมีผู้ที่เชื่อและต้องการประกอบพิธีกรรมแก้ขงมากขึ้น ส่วนประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องก็เป็นที่ไปในเชิงพาณิชย์ไม่ยาก เพราะเชื่อว่าทุกคนจะสนใจในความเชื่อและความหมายดั้งเดิม ด้วยการบริโภคของคณในสังคมปัจจุบันนั้นนอกจากจะพิจารณาด้ำนที่เป็นวัตถุจับต้องได้ หมายถึง การตรึงร่องถึงประโยชน์ใช้สอยของสินค้าแล้ว ยังมีการคำนึงถึงด้ำนที่เป็นความหมายจับต้องไม่ได้ร่วมด้วย จากตรรกะวิทยาค่าประโยชน์ใช้สอยกลายเป็นการก้าวสู่ตรรกะวิทยาแห่งค่าเชิงสัญญาณหรือการบริโภคเชิงสัญญาณ (Consumption of sign) ซึ่งหมายถึง การบริโภคที่ให้ความสำคัญกับคุณค่าเชิงความหมายมากกว่าคุณค่าเชิงประโยชน์ใช้สอยของสินค้า เพื่อสร้างอัตลักษณ์ของตนให้แตกต่างจากบุคคลอื่น ตามที่ชอง โบตริยาร์ด ได้ให้คำอธิบายเกี่ยวกับตรรกะวิทยาแห่งการบริโภคไว้ (กาญจนาก้าวเทพ, 2544; บวรสรรค์ เจียดำรง, 2560)

การมีชุดไหว้หลากหลายมากขึ้น มีผู้นำทางความคิดออกมาพูดในเรื่องดังกล่าว (ทั้งผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับศาสตร์ด้ำนความเชื่อและผู้มีชื่อเสียง อาทิ ดารา ตีเจ พิธีกร) การจัดงานประจำปีของสถานที่ศักดิ์สิทธิ์ การที่สื่อให้พื้นที่ ซึ่งหลายครั้งการที่เห็นผู้อื่นในสื่อไปแกขงนั้น มีส่วนกระตุ้นให้ผู้รับสารมีความต้องการไปแกขงได้เช่นกัน นับเป็นการเพิ่มการบริโภคเพื่อเลียนแบบอย่างหนึ่ง

ทั้งนี้เป็นที่น่าวิตกว่าหากเกิดความมงายขึ้น ด้วยเหตุว่า “สินค้าทางวัฒนธรรมจะเป็นสินค้าที่มีผลกระทบในระดับจิตใจ/จิตวิญญาณ” (กาญจนาก้าวเทพ และสมสุข หินวิมาน, 2553 : 462) สินค้าและบริการที่เกิดขึ้นมีความหมายเพื่อเป็นสัญลักษณ์ของการเสริมความเป็นสิริมงคล โชคลาภ เงินทอง บารมี สุขภาพ การงาน ความรักฯ ที่เกี่ยวพันกับการดำเนินชีวิตแทบจะทุกด้ำน กลยุทธ์ที่ถูกนำมาใช้คือหากซื้อสินค้าหรือบริการเพื่อนำไปสู่การแกขงแล้ว อุปสรรค เศรษฐีร้ายต่าง ๆ ในชีวิตจะบรรเทาหลงหรือหมดไป จนเชื่อว่าการแกขงจะแก้ไขทุกอย่างในชีวิตให้ดีขึ้น จนหลงลืมไม่ดำเนินชีวิตตามแก่นแท้เดิมที่เน้นการมีสติเมื่อถึงปืง หากเกิดการบริโภคสัญญาณจนหลุดจากความเชื่อปืงดั้งเดิมในขณะที่มีการสอดแทรกเรื่องพาณิชย์เข้ามาในพิธีกรรมแกขงมากขึ้นเรื่อย ๆ พิธีกรรมดังกล่าวอาจถูกลดทอนความน่าเชื่อถือศรัทธา



การบริโภคอันเกี่ยวเนื่องกับปีชงนั้น สิ่งที่ได้รับสารเสพคือสัญญาที่ผู้ส่งสารต่าง ๆ ประกอบสร้างขึ้น และเมื่อได้รับสารเสพสัญญาก็เท่ากับว่าสิ่งที่เกี่ยวข้องกับปีชงจะถูกบริโภคได้โดยไม่สิ้นสุด อาทิ เมื่อเชื่อในวัตถุมงคลอาจเกิดการซื้อสะสมเพื่อขจัดความกังวลเสริมความมั่นใจจนทำให้เสียทรัพย์มาก การเกรงกลัวว่าเทพเจ้าจะไม่พึงใจในชุดไหว้ก็ต้องซื้อชุดไหว้แบบจัดหนักจัดเต็มพร้อมด้วยอุปกรณ์เสริมเพื่อความสิริมงคลนำมาใช้ไหว้แก้ชง

หากผู้คนยึดมั่นในวัตถุลึกลับและ/หรือบริการที่นำมาผินกับกับความหมายของการแก้ชง จนถูกแสวงหาผลกำไรจากองค์กรธุรกิจ จากคนที่จะไม่ชงก็จะกลายเป็นชงเสีย เพราะเริ่มประเดิมด้วยการเสียทรัพย์นั่นเอง ทั้งนี้เชื่อได้ว่าในอนาคตจะมีรูปแบบที่ทำให้ผู้คนเลือกบริโภคสัญญาที่แนบเนียนมากขึ้นไปอีก คราวนี้เราอาจจะได้แก้ชงกันถี่มากขึ้น มีสินค้าเพื่อให้เกิดการยึดเหนี่ยวจิตใจที่เข้ากับกับชีวิตประจำวันมาในรูปแบบยิ่งขึ้น มากกว่าลิปสติก เครื่องประดับ และเสื้อผ้าแก้ชง มากกว่าธุรกิจบริการซึ่งพาผู้คนไปกราบไหว้ ณ สถานที่ศักดิ์สิทธิ์แก้ชงที่ผู้แก้ชงอาจได้รับความบันเทิงจากการท่องเที่ยวเป็นหลัก และ/หรือการเดินทางต้นตันไปแดนไกลที่ราวกับเป็นเงื่อนไขทำให้ผู้แก้ชงสบายใจอันเป็นการเพิ่มมูลค่าทางด้านจิตใจและความน่าเชื่อถือ หรือการแนะนำสถานที่แก้ชงที่เน้นนำเสนอความสวยงามของวัดที่สวยงามอยู่ต่างประเทศโดยเป้าประสงค์หลักอยู่ที่การแก้ชงก็จริง แต่มีการให้มูลค่าเพิ่มกับสถานที่ในการแก้ชง เพื่อจูงใจผู้แก้ชงซึ่งอาจนำไปสู่การเปรียบเทียบฐานะ จากแก้ชงธรรมดาที่จะกลายเป็นการแยกระดับของผู้แก้ชง ซึ่งไม่แน่ว่าอาจทำให้ชีวิตของผู้แก้ชงไม่เป็นสุข สูญเสียทั้งสุขภาพจิตและทรัพย์สินเพิ่มขึ้นหรือไม่

การต่อรองความหมายและการบริโภคสัญญาปีชงในสังคมไทยกับการรู้เท่าทัน

การต่อรองความหมายที่เกิดขึ้นนั้น มี “ระบบทุนนิยมเป็นสิ่งที่สร้างสัญญาขึ้นมา เพื่อจัดความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ใหม่ โดยอาศัยกลไกต่าง ๆ ของระบบทุนนิยม” (กาลูจนา แก้วเทพและสมสุข หินวิมาน, 2553 : 453) อาทิ การสื่อสารผ่านสื่อต่าง ๆ การสอดแทรกเรื่องปีชงในบทความโฆษณา การมีโปรโมชั่นที่ล่อไปกับช่วงปีชง ภายใต้การสื่อความหมายว่าชีวิตจะดีขึ้นเมื่อเราแก้ชง ทั้งนี้การประกอบสร้างความหมายให้กับปีชงตามที่ปรากฏในสังคมไทยปัจจุบัน เป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มในเชิงความหมายให้กับความเชื่อและพิธีกรรมดังกล่าว ซึ่งนำไปสู่การสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจต่อ

ไป ผ่านสื่อต่าง ๆ ซึ่ง “โบตรียาร์ด แสดงความคิดเห็นว่าสื่อและโฆษณาเป็นตัวกลาง ในการสร้างสังคมบริโภคที่สำคัญ” (วงหทัย ต้นชีวะวงศ์, 2554 : 100)

ทั้งนี้จากการต่อรองความหมายและการบริโภคสัญลักษณ์เชิงในสังคมไทยที่ปรากฏ จึงไม่ได้ก้าวเลยไปจากที่โฮมี บาบ (สมสุข หินวิมาน, 2548 : 255-261) ได้เสนอว่า ไม่เคยมีวัฒนธรรมใดหยุดนิ่งหรือเป็นหนึ่งเดียวในตัวเอง แต่ทุกวัฒนธรรมจะมีความ แตกต่างและหลากหลายในตัวเองเสมอ ทั้งนี้หนึ่งในรูปแบบของกระบวนการผสม ผสานทางวัฒนธรรมอาจเป็นไปแบบลงตัว (Articulation) ซึ่งเราได้เห็นองค์ประกอบ หลายประการเกี่ยวกับปีชงที่ปรับเปลี่ยนไป อันเป็นส่วนช่วยให้ความเชื่อเรื่องปีชงยังมีชีวิตอยู่ต่อในสังคมไทยได้และเชื่อว่าจะกินพื้นที่แห่งความเชื่อของผู้คนไปอีกนาน หลายปี

เมื่อทราบแล้วว่าปีชงในปัจจุบันเป็นเช่นไรและในอนาคตอาจจะเป็นเช่นไร สิ่ง ที่ทำได้ก็คือการแก่งที่ท่าแล้วสบายใจและอยู่บนพื้นฐานของการรู้เท่าทันสัญลักษณ์ ที่ถูกสื่อสาร เข้าใจในวัตถุประสงค์แต่ละส่วนของพิธีกรรม ทั้งนี้ผู้คลุกคลีอยู่กับ วัฒนธรรมจีนและฮวงจุ้ย อย่าง คทา ชินบัญญัติ ก็มีความเห็นว่าเป็นว่า “การที่ทางวัดจำหน่าย ของแก่ง หรือหมอดูขายของแก่ง อันนี้ก็แล้วแต่ความสามารถของผู้ซื้อ ถ้าแพง เกินไป ก็อย่าซื้อ แค่นี้ก็จบ เรื่องแก่งชงในเมืองไทยกลายเป็นกระแสอย่างขาดสติ ก็เพราะคนขาดสติยังคิดในการไหว้ คือคนที่ตกเป็นเหยื่อ ไม่ได้แต่คือเสีย จริง ๆ แล้ว แคยกมือไหว้องค์ให้สวยเอ๊ยะ เพียงเท่านั้นก็เป็นมงคลแก่ตัว คุ่มตัวได้ตลอดปีเช่นกัน” (วันพรรษา อภิรัฐนานนท์, 2558) สิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจเป็นเรื่องสำคัญ แต่อย่าลืมว่าเมื่อ แก่งแล้ว เราปฏิบัติตนอย่างไรในช่วงเวลารอบปีที่เหลือ และ “จิตซึ่งเสพติด สัญลักษณ์และมีธรรมชาติที่คิดและรู้สึกผ่านถ้อยคำ จะหยุดใช้ถ้อยคำและมองดูความ เป็นจริงได้ไหม” (จ. กฤษณมูรติ, 2560 : 141)

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้รับสารพึงซึ้งใจและไม่ปริวิตกเกินไปเมื่อได้รับสารเกี่ยวกับวิธีการแก่ง ควร รู้เท่าทันพิจารณาว่าสิ่งใดควรเชื่อตามที่สื่อสื่อสาร ต้องแยกให้ออกว่าอะไรคือแก่นแท้ ความเชื่อและการปฏิบัติตนเมื่อถึงปีชงและอะไรเป็นสิ่งเกินความจำเป็น เพราะเมื่อ เกิดรูปแบบการบริโภคเชิงสัญลักษณ์และการพาณิชย์มากขึ้น ในอนาคตเราอาจพบกับการตลาดรูปแบบใหม่เพิ่มขึ้นอีก



2. กระทรวงวัฒนธรรม สถานที่ศักดิ์สิทธิ์ที่มีการแก่ง สือและผู้นำทางความคิด เรื่องความเชื่อ โหราศาสตร์ ฮวงจุ้ย วัฒนธรรมและศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีพลังในฐานะผู้ส่งสารที่ผู้รับสารให้ความศรัทธา/เชื่อถือต้องแสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการเข้ามา ร่วมเผยแพร่เรื่องปี่ซง เพื่อเกิดการแก่งที่ถูกต้อง ต้องชี้ให้เห็นชัดเจนว่าสิ่งใดจำเป็น หรือไม่จำเป็นเกี่ยวกับการแก่ง ต้องช่วยกันเผยแพร่แก่นแท้ของความหมายแห่งการ ชงว่า เป็นการเตือนให้พึงระมัดระวังการใช้ชีวิต โดยดำเนินชีวิตอย่างมีสติ

3. องค์กรที่จำหน่ายสินค้าและบริการเกี่ยวปี่ซง ควรแสดงจุดยืนและสื่อสารกับ ผู้รับสารว่าสินค้าและบริการที่จำหน่ายเป็นเพียงส่วนเสริมของการแก่งเท่านั้น ไม่ว่า รายได้นั้นจะเป็นไปเพื่อการกุศลหรือไม่ก็ตาม

4. ผู้รับสารควรร่วมด้วยช่วยกันเผยแพร่สารเกี่ยวกับปี่ซงที่ถูกต้องตามแก่นแท้ เดิม เน้นเรื่องการระมัดระวังและการมีสติมากกว่าการแก่ง เรื่องวัตถุมงคลหรือสิ่ง เสริมมงคลต่าง ๆ

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา แก้วเทพ และสมสุข หินวิมาน. (2553). *สายธารแห่งนักคิดทฤษฎี เศรษฐศาสตร์การเมืองกับสื่อสารศึกษา*. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.
- กาญจนา แก้วเทพ. (2544). *การศึกษาสื่อมวลชนด้วยทฤษฎีวิพากษ์: แนวคิดและ ตัวอย่างงานวิจัย*. กรุงเทพฯ : แบรินด์เอจ.
- จ. กฤษณมูรติ. (2560). *กระจกเงาแห่งความสัมพันธ์ สภาวะรับรู้อันไร้ทางเลือก 2. แปลโดย หิ่งห้อย ณ ภูเขา*. นนทบุรี : ภาพพิมพ์.
- จูเลียน ฮักซ์ลีย์, เจ. โบรโนว์สกี, เจอร์ลด์ แบร์รี และ เจมส์ ฟิชเชอร์. (2549). *วิวัฒนาการแห่งความคิด: ภาคมนุษย์และมนุษย์ชาติ*. แปลโดย จุฑาทิพย์ อุมะวิชนี. กรุงเทพฯ : สามลดา.
- เดลินิวส์. "บึ้กตู" เตือนคนไทยอย่าให้ใครมาทำแตกแยก. (25 กุมภาพันธ์ 2561) สืบค้น จาก <https://www.dailynews.co.th/politics/627730>.
- บวรสรรรค์ เจียรดำรง. (2560). *เอกสารประกอบการสอนรายวิชา การรู้เท่าทันสื่อ*. จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- การดี มหาจันทร์. (2560). ความเชื่อเรื่องปีชงของชาวไทยเชื้อสายจีนในเขตเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี. วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 25(48), 129-150.
- วงหทัย ต้นชีวะวงศ์. (2554). การโฆษณาข้ามวัฒนธรรม. ปทุมธานี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วันพรรษา อภิรัฐนานนท์. “แก๊ง” มีเฉพาะประเทศไทย?. (25 กุมภาพันธ์ 2561) สืบค้นจาก <https://www.posttoday.com/politic/report/347429>.
- สมสุข หินวิมาน. (2548). ประมวลสารชุดวิชาปรัชญานิตยศาสตร์และทฤษฎีการสื่อสาร สาขาวิชานิตยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช หน่วยที่ 8-15. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุรพงษ์ โสธนะเสียร. (2557). ทฤษฎีการสื่อสาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ระเบียงทอง.

สัมภาษณ์

- กานต์ชนก สุนทร, ผู้ที่มีเชื้อสายไทย-จีน ซึ่งมีความเชื่อเรื่องปีชงและเคยไปแก้ชง. สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์ 2561.
- ณเอนฟ้า ตรีเดซี, ผู้ที่มีเชื้อสายไทย ซึ่งมีความเชื่อเรื่องปีชงและเคยไปแก้ชง. สัมภาษณ์, 18 กุมภาพันธ์ 2561.
- ธนัญชกร กาฬวัญนะ, ผู้ที่มีเชื้อสายไทย ซึ่งมีความเชื่อเรื่องปีชงและเคยไปแก้ชง. สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2561.
- ธีรภัทร์ ทองพิทักษ์สกุล, ผู้ที่มีเชื้อสายจีน ซึ่งมีความเชื่อเรื่องปีชงและเคยไปแก้ชง. สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2561
- ปัญญาพล บุญมณีชัยกุล, คณะกรรมการวัดเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าเขาบรรทัดจังหวัดสุราษฎร์ธานี. สัมภาษณ์, 19 กุมภาพันธ์ 2561.
- พลอย พิมพ์ศิริ, ผู้ที่มีเชื้อสายไทย ซึ่งมีความเชื่อเรื่องปีชงและเคยไปแก้ชง. สัมภาษณ์, 20 กุมภาพันธ์ 2561.
- มณฑิยา ฝั่งพระรัตนตรัย, ผู้ที่มีเชื้อสายจีน ซึ่งมีความเชื่อเรื่องปีชงและเคยไปแก้ชง. สัมภาษณ์, 19 กุมภาพันธ์ 2561.



- รมณัญญ์ สุริยมิตรเสถียร, ผู้ที่มีเชื้อสายจีน ซึ่งมีความเชื่อเรื่องปีชงและเคยไปแก้ชง.
สัมภาษณ์, 20 กุมภาพันธ์ 2561.
- อภิญา จันทร์วังโป่ง, ผู้ที่มีเชื้อสายไทย-จีน ซึ่งมีความเชื่อเรื่องปีชงและเคยไปแก้ชง.
สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์ 2561.
- อังศุมาริน สุขชัยรัตนโชค, ผู้ที่มีเชื้อสายไทย-จีน ซึ่งมีความเชื่อเรื่องปีชงและเคยไปแก้
ชง. สัมภาษณ์, 19 กุมภาพันธ์ 2561.
- ฮ.ศุภวุฒิ จันทสาโร, นักเขียนผู้ศึกษาประวัติศาสตร์จีน. สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์
2561.

ข้อมูลการเตรียมต้นฉบับบทความสำหรับผู้เขียนบทความ

1. เป็นบทความทางด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
2. บทความที่ส่งเพื่อขอตีพิมพ์ต้องเป็นบทความที่ไม่เคยเสนอขอตีพิมพ์หรือเผยแพร่ในวารสารฉบับอื่นๆ มาก่อน
3. ผู้เขียนจะต้องส่งต้นฉบับเป็นไฟล์ข้อมูลคอมพิวเตอร์ (Microsoft Word) โดย
 - พิมพ์ลงในกระดาษ A4 ความยาวไม่เกิน 15 (หน้า A4)
 - อักษร Cordia New / ขนาดอักษร 16 point (ทั้งภาษาไทยและอังกฤษ)
 - ตั้งค่าน้ำหนักกระดาษโดยให้เว้นที่ว่างขอบกระดาษไว้ทั้ง 4 ด้าน 2.5 เซนติเมตร หรือ 1 นิ้ว (ขอบด้านบน ขอบด้านซ้าย ขอบด้านขวา ขอบด้านล่าง)
 - ส่งไฟล์ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ (Microsoft Word) ล่วงหน้า 2 เดือน ก่อนกำหนดออกวารสาร
4. รูปแบบการเขียนบทความ ควรเขียนเชิงพรรณนาความ หากเป็นบทความที่มาจากงานวิจัยต้องเป็นการเขียนใหม่ โดยนำประเด็นสำคัญมานำเสนอ และใช้รูปแบบการเขียนที่ไม่ใช่เป็นการย่อจากงานวิจัย

บทความวิจัย ควรประกอบด้วยหัวข้อดังนี้ (ไม่ต้องใส่ตัวเลขหน้าหัวข้อในบทความ)

1. ชื่อบทความ ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ
2. ชื่อผู้เขียน ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ
3. บทคัดย่อ ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ (ทั้ง 2 ภาษา ควรมีความยาวไม่เกิน 1 หน้า A4)
4. คำสำคัญ ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ (3-5 คำ ใช้ เครื่องหมาย semicolon (;) คั่นระหว่างคำ)
5. บทนำ (ที่มาและขอบเขตของปัญหา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สมมติฐาน วัตถุประสงค์ แนวคิด ทฤษฎี)
6. วิธีการวิจัย (ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง วิธีการเก็บและการวิเคราะห์ข้อมูล)
7. ผลการวิจัย (ผลที่ได้จากการวิจัย อาจแสดงภาพหรือตารางที่สำคัญประกอบการอธิบายผลวิจัย)
8. บทสรุป (อภิปรายผล สรุปและข้อเสนอแนะ)
9. เอกสารอ้างอิง (วารสารร่วมพิกษาใช้รูปแบบ APA 6th)



บทความวิชาการ ควรประกอบด้วยหัวข้อดังนี้ (ไม่ต้องใส่ตัวเลขหน้าหัวข้อในบทความ)

1. ชื่อบทความ ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ
2. ชื่อผู้เขียน ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ
3. บทคัดย่อ ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ (ทั้ง 2 ภาษา ควรมีความยาวไม่เกิน 1 หน้า A4)
4. คำสำคัญ ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ (3-5 คำ ใช้ เครื่องหมาย semicolon (;) คั่นระหว่างคำ)
5. บทนำ (ที่มา หรือ ความสำคัญของบทความที่ต้องการนำเสนอ)
6. บทสรุป (อภิปรายผล สรุปและข้อเสนอแนะ)
7. เอกสารอ้างอิง (วารสารร่มพญาใช้รูปแบบ APA 6th)

5. สำหรับบทความปริทัศน์-บทวิจารณ์หนังสือผู้เขียนจะต้องแจ้งแหล่งที่มาโดยละเอียด
6. วารสารร่มพญาขอสงวนสิทธิ์การรับตีพิมพ์บทความซึ่งมีเนื้อหาและชื่อเรื่องด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์เท่านั้น
7. วารสารร่มพญาขอสงวนสิทธิ์ในการรับพิจารณาบทความ กรณี
 - 7.1 การใช้อีเมลและหมายเลขโทรศัพท์ของผู้อื่นในการส่งบทความ
 - 7.2 ไม่รับพิจารณาบทความวิจัยในชั้นเรียนและบทความจากงานวิจัยสถาบัน
 - 7.3 รับพิจารณาบทความที่เขียนตามรูปแบบของวารสารร่มพญาเท่านั้น
 - 7.4 รับพิจารณาบทความผ่านระบบ ThaiJO [<https://www.tci-thaijo.org/index.php/romphruekj/index>] เท่านั้น

สอบถามรายละเอียดการจัดส่งบทความเพิ่มเติมที่ กองบรรณาธิการ หรือ ศูนย์วิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเกริก โทรศัพท์ : 0-2552-3500-9 ต่อ 402 สามารถอ่านและดาวน์โหลดบทความวารสารร่มพญาฉบับย้อนหลังได้ที่ <http://romphruekj.krirk.ac.th/> และ <https://www.tci-thaijo.org/index.php/romphruekj/issue/archive>

การเขียนเชิงอรรถ

เป็นการเขียนข้อความที่บอกแหล่งที่มาของอัญประกาศหรืออัญพจน์ อาจเป็นรายละเอียดเพิ่มเติมข้อความบางแห่งในรายงาน ตำแหน่งของเชิงอรรถให้เขียนไว้ท้ายหน้ากระดาษแต่ละหน้าโดยเว้นห่างจากข้อความในส่วนเนื้อเรื่องพอสมควร และมีเส้นขีดคั่นเพื่อมิให้ปะปนกับเนื้อเรื่อง ดังตัวอย่างต่อไปนี้

- **เชิงอรรถโยง (Gross - Reference) คือการเขียนเพื่อเชื่อมโยงเนื้อหา**ให้ผู้อ่านสามารถดูหรืออ่านเพิ่มเติมเพื่อความเข้าใจที่ชัดเจนยิ่งขึ้น
มีลักษณะการเขียนดังนี้

.....ในการปฏิบัติหน้าที่ และการทำงานในหน่วยงานต่างๆ อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและผลงานที่ดีแล้ว จะต้องมีการบริหารองค์กรที่ดี นั้นหมายความว่า การดำเนินการจะต้องยึดหลักการบริหารงาน¹

¹ดูรายละเอียดเพิ่มเติม เรื่อง หลักการบริหารงาน บทที่ 4 หน้า 75.

- **เชิงอรรถอธิบาย (Content Footnote) เชิงอรรถเสริมความ**ที่เป็นข้อความอธิบาย ขยายความเพิ่มเติมจากเนื้อหาของรายงานบางตอนที่คิดว่าจะช่วยให้ผู้อ่านเข้าใจได้ง่ายขึ้น มีลักษณะการเขียน ดังนี้

เลขเรียกหนังสือ (Book Number) หรือเลขผู้แต่ง¹ (Author Number) การจัดหนังสือ

¹เลขเรียกหนังสือหรือเลขผู้แต่ง คือ ตัวเลขที่กำหนดขึ้นแทนตัวอักษรของชื่อ หรือนามสกุล ผู้แต่ง จะใส่กำกับตามหลังพยัญชนะตัวแรกของชื่อผู้แต่งในเลขเรียกหนังสือ

รูปแบบการเขียนเอกสารอ้างอิงในเนื้อหาบทความ

เอกสารอ้างอิง เป็นการรวบรวมเฉพาะรายการเอกสารที่ถูกอ้างไว้ในส่วนเนื้อเรื่องเท่านั้น ดังนั้นจำนวนรายการเอกสารที่อ้างอิงในส่วนท้ายเรื่องจึงต้องมีจำนวนเท่ากันกับที่ถูกอ้างอิงไว้ในส่วนเนื้อเรื่อง

การอ้างอิงแบบนาม-ปี เป็นการอ้างอิงโดยระบุ **ชื่อผู้แต่ง** และ **ปีที่พิมพ์ของเอกสาร** ไว้ข้างหน้าหรือข้างหลังข้อความที่ต้องการอ้าง เพื่อบอกแหล่งที่มาของข้อความในเนื้อหานั้น และอาจระบุ **เลขหน้าของเอกสารที่อ้าง** ได้ เพื่อให้ผู้อ่านสามารถตรวจสอบ



ข้อมูลทางบรรณานุกรมของเอกสารที่ใช้อ้างอิงได้จากรายการ เอกสารอ้างอิง (references) หรือ บรรณานุกรม (bibliography)

ตัวอย่าง (ผู้แต่ง 1 คน)
(พรรณี บัวเล็ก, 2559)
พรรณี บัวเล็ก (2559)

ตัวอย่าง (ผู้แต่ง 2 คน) หากมีผู้แต่งมากกว่า 3 คน ให้ใส่ชื่อผู้แต่งทุกคน
Dunning and Friedman (2014 : 79-120)
(Dunning and Friedman, 2014 : 79-120)

หรือการสรุปเนื้อหาทั้งหมดเล่ม ไม่ใช่เฉพาะส่วนใดส่วนหนึ่งหรือหน้าใดหน้าหนึ่ง ก็ไม่ต้องระบุหมายเลขหน้า ดังนี้

ตัวอย่าง (ติน ปรัชญพฤทธิ, 2558)

กรณีการอ้างอิงผู้แต่งเป็นชาวต่างประเทศให้ระบุแต่นามสกุล ไม่ต้องใส่ชื่อแรก

ตัวอย่าง (Hobbs, 2015 : 58 – 81)

กรณีที่ผู้แต่งมีฐานันดรศักดิ์ ให้คงไว้เหมือนบรรดาศักดิ์/สมณศักดิ์ เดิม ดังนี้

ตัวอย่าง (หม่อมราชวงศ์ปรีดิยาธร เทวกุล, 2558 : 59)

หรือกรณีผู้แต่งมีศทางทหาร ตำรวจ ตำแหน่งทางวิชาการ คำเรียกทางวิชาชีพ ไม่ต้องใส่ไว้ เช่น ศาสตราจารย์นายแพทย์

ตัวอย่าง (สมชาย ผลเยี่ยมเอก, 2558 : 68)

กรณีอ้างอิงจากเว็บไซต์ ให้ใส่ชื่อผู้แต่ง ปี พ.ศ. ซึ่งปรากฏที่เรื่องที่สืบค้น ดังนี้

ตัวอย่าง (อาทิตย์ ทองอินทร์, 2559)
สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2559)

การเขียนเอกสารอ้างอิง (ท้ายบทความ)

การเขียนเอกสารอ้างอิง (บรรณานุกรม) ให้เขียนโดยเรียงลำดับตามหลักการเกี่ยวกับการเรียงคำตามลำดับอักษรในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (ภาษาไทย) หรือ Dictionary (ภาษาอังกฤษ) โดยคำที่มีตัวสะกดจัดเรียงไว้ก่อนคำที่มีรูปสระตามลำดับตั้งแต่ ก-จ และ A-Z ส่วนคำที่ขึ้นต้นด้วยพยัญชนะตัวเดียวกันเรียงลำดับตามรูปสระที่เรียงในภาษาไทย โดยเรียงภาษาไทยก่อนตามด้วยภาษาอังกฤษ

วารสารร่วมพฤษฯ ใช้รูปแบบที่นิยมใช้กันทั่วไปทางสังคมศาสตร์ คือ APA 6th (American Psychological Association) เพื่อในการบันทึกการอ้างอิงตามมาตรฐานของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) โดยเขียนประเภทการอ้างอิง ดังตัวอย่างต่อไปนี้

หนังสือ

ชื่อผู้แต่ง. (ปี). ชื่อหนังสือ. สถานที่พิมพ์ : สำนักพิมพ์.

Ex.

วิจารณ์ พานิช. (2556). *สนุกกับการเรียนในศตวรรษที่ 21*. นนทบุรี : บริษัท เอส.อาร์. พรินติ้งแมสโปรดักส์ จำกัด.

บทความในหนังสือ วารสาร และนิตยสาร

ชื่อผู้แต่ง. (ปี). ชื่อบทความ. ชื่อวารสาร, ปีที่(ฉบับที่), หน้า.

Ex.

อมรรัตน์ กุลสุจริต. (2559). ระบบการตรวจสอบทรัพย์สินและหนี้สินของรัฐมนตรีก. *ร่วมพฤษฯ*, 34(1), 209-234.

วิทยานิพนธ์

ชื่อผู้แต่ง. (ปี). ชื่อวิทยานิพนธ์. คณะ/ชื่อสถาบัน-มหาวิทยาลัย, สถานที่พิมพ์.

Ex.

วิศิรา ศิริมังคละ. (2552). *บทบาทของผู้บริหารกับการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ. คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.*



การนำเสนอผลงานวิชาการในการประชุมทางวิชาการ

ชื่อผู้เขียน. (ปี). *ชื่อบทความ*. ชื่อรายงานการประชุม, หน้า.

Ex.

สุจิตรา เนตรสกุล. (2559). *การละเมิดสิทธิส่วนบุคคล : ศึกษากรณีการส่งต่อข้อมูลบนเฟซบุ๊ก*. การนำเสนอผลงานวิชาการบัณฑิตศึกษาระดับชาติ ประจำปี พ.ศ. 2559 วันที่ 5 พฤศจิกายน 2559 ณ มหาวิทยาลัยเกริก กรุงเทพฯ, 588-600.

เว็บไซต์

ชื่อผู้เขียน. *เรื่องที่สืบค้น*. (วัน เดือน ปีที่สืบค้น) สืบค้นจาก ชื่อเว็บไซต์ (URL).

Ex.

ธเนศ อาภรณ์สุวรรณ. *ทรมานกำลังเผชิญหน้ากับ “ตุลาการภิวัตน์” ฉบับอเมริกัน?*. (14 กุมภาพันธ์ 2560) สืบค้นจาก <http://www.bbc.com/thai/thailand-38915635>.

สัมภาษณ์

ชื่อผู้ถูกสัมภาษณ์. ตำแหน่ง. สัมภาษณ์, วัน เดือน ปี.

Ex.

ประภาส แสงประดับ, ประธานชุมชนวัดบางบัว. สัมภาษณ์, 9 ธันวาคม 2558.

หนังสือออนไลน์ (e Book)

ชื่อผู้แต่ง. (ปี). *ชื่อเรื่อง*. สืบค้นเมื่อ (วัน เดือน ปี ที่สืบค้น). สืบค้นจาก ชื่อเว็บไซต์ (URL).

Ex.

สมนึก อุ่นแก้ว. (2556). *ทฤษฎีดนตรีแนวปฏิบัติ*. (23 กุมภาพันธ์ 2560). สืบค้นจาก <http://www.ebooks.in.th/mybookshelf.html>

บทความในวารสารออนไลน์ (e Journal)

ชื่อผู้แต่ง. (ปี). *ชื่อบทความ*. (วัน เดือน ปี ที่สืบค้น). สืบค้นจาก ชื่อเว็บไซต์ (URL).

Ex.

สุจิตรา สามัคคีธรรม. (2559). *เศรษฐศาสตร์การเมืองว่าด้วยเครือข่ายป่าชุมชนในเขตรอยต่อ 5 จังหวัดภาคตะวันออก*. (22 กุมภาพันธ์ 2560). สืบค้นจาก <https://www.tci-thaijo.org/index.php/romphruekj/article/view/72599/58412>.

การลงรายการผู้แต่งในบรรณานุกรม

1. ชื่อผู้แต่งชาวไทย ลงรายการทั้งชื่อและนามสกุล โดยไม่มีคำนำหน้า และลงรายการชื่อทุกคนหากมีผู้แต่งตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป
2. ผู้แต่งมีคำนำหน้า ฐานันดรศักดิ์ หรือบรรดาศักดิ์ ลงรายการท้ายชื่อ โดยใช้เครื่องหมายจุลภาค (,) คั่นระหว่างชื่อและฐานันดรศักดิ์หรือบรรดาศักดิ์

Ex.

ถนัดศรี สวัสดิวัตน์, ม.ร.ว.

สุพัตรา มาศดิตถ์, คุณหญิง.

3. ผู้แต่งที่เป็นพระสงฆ์ที่มีสมณศักดิ์ให้ลงรายการตามเดิม และใส่ชื่อเดิมไว้ในวงเล็บ

Ex.

สมเด็จพระพุฒาจารย์ (โต พรหมรังสี).

4. ผู้แต่ง 2 คน ลงรายการโดยใช้ คำว่า “และ” หรือ “&” เชื่อมทั้ง 2 ผู้แต่งที่ 1 และ ผู้แต่งที่ 2
5. ผู้แต่งตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป ใช้คำเชื่อม และ หรือ “&” เชื่อมคนรองสุดท้ายและคนสุดท้าย
6. ผู้แต่งชาวต่างชาติ ลงรายการด้วยชื่อสกุล โดยใช้เครื่องหมายจุลภาค (,) ตามด้วยอักษรย่อของชื่อต้น และอักษรย่อชื่อกลาง (หากมี)
การลงรายการชื่อชาวต่างชาติสามารถปรับเปลี่ยนไปตามความนิยมของแต่ละชาติได้ตามความเหมาะสม
7. ผู้แต่งที่เป็นหน่วยงานราชการ องค์กร สถาบันต่างๆ ลงรายการโดยเรียงลำดับจากหน่วยงานใหญ่ไปหน่วยงานย่อย โดยเว้นวรรคระหว่างชื่อทั้ง 2 (โดยใช้ชื่อเต็มไม่ใช่อักษรย่อ)
8. หนังสือที่ไม่ปรากฏชื่อผู้แต่งให้ลงรายการโดยใช้ชื่อหนังสือ และเรียงลำดับตามรายการชื่อผู้แต่ง



---ตัวอย่าง---

ชื่อบทความ ภาษาไทย (Cordia New 16 pt ตัวหนา)
ชื่อบทความ ภาษาอังกฤษ (Cordia New 16 pt ตัวปกติ)

ชื่อและนามสกุล (ภาษาไทย Cordia New 16 pt ตัวหนา)
ชื่อและนามสกุล (ภาษาอังกฤษ Cordia New 16 pt ตัวปกติ)

บทคัดย่อ

ไม่เกินครึ่งหน้ากระดาษ 1 ย่อหน้า ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการวิจัย และผลการวิจัย (Cordia New 16 pt ตัวปกติ)

คำสำคัญ : ภาษาไทย ไม่เกิน 3-5 คำ (Cordia New 16 pt ตัวปกติ)

Abstract

The abstract should be described in 1 paragraph with content including Objectives, Methods, and Results. (Cordia New 16 pt ตัวปกติ)

Keywords : Please type in English not more than 3-5 words. (Cordia New 16 pt ตัวปกติ)

บทนำ

เขียนความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา (Cordia New 16 pt ตัวปกติ)

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

(Cordia New 16 pt ตัวปกติ)

วัตถุประสงค์การวิจัย

(Cordia New 16 pt ตัวปกติ)

วิธีดำเนินการวิจัย

(Cordia New 16 pt ตัวปกติ)

ผลการวิจัย (สรุป อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ)

เขียนผลที่ได้จากการวิจัย อาจแสดงภาพหรือตารางที่สำคัญประกอบการอธิบายผล
วิจัย (Cordia New 16 pt ตัวปกติ)

เอกสารอ้างอิง

รูปแบบ APA 6th (Cordia New 16 pt)

วารสารร่วมพฤษภ

ใบสมัครสมาชิกวารสารร่วมพฤษภ : ROMPHRUEK JOURNAL

ข้าพเจ้า ชื่อ - สกุล (หรือ ชื่อหน่วยงาน)

ออกใบเสร็จในนาม.....

ที่อยู่ (ที่จัดส่งสมาชิก).....

.....

.....

โทรศัพท์..... โทรสาร.....

E-mail :

ขอสมัครสมาชิก “วารสารร่วมพฤษภ” ปีที่.....ฉบับที่.....(ระบุปีที่และฉบับที่ต้องการ)

1. ฉบับแรกถึงฉบับปีที่ 34 (กรุณาสอบถามเพื่อตรวจสอบก่อนสั่งซื้อเพราะบางฉบับอาจหมดสต็อก)

สมาชิกรายปี 3 ฉบับ

ราคา 200 บาท (รวมค่าจัดส่ง)

ขายปลีก 1 ฉบับ

ราคา 70 บาท (รวมค่าจัดส่ง)

2. ฉบับปีที่ 35 เป็นต้นไป (เริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ.2560)

สมาชิกรายปี 3 ฉบับ

ราคา 300 บาท (รวมค่าจัดส่ง)

ขายปลีก 1 ฉบับ

ราคา 120 บาท (รวมค่าจัดส่ง)

พร้อมกันนี้ได้ชำระเงินจำนวนบาท (ตัวอักษร.....)

ชำระเงินโดย

เงินสด ที่งานการเงินชั้น 2 อาคารมังคละพฤษภ มหาวิทยาลัยเกริก

ธนาคารตั้งจ่ายในนามวารสารร่วมพฤษภ (ป.ณ.รามอินทรา) พร้อมส่งธนาคัตและใบสมัครมาที่ ศูนย์วิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเกริก เลขที่ 3 ซอยรามอินทรา 1 ถนนรามอินทรา แขวง อนุสาวรีย์ เขตบางเขน กรุงเทพฯ 10220

โอนเงินเข้าธนาคารกรุงไทย (สาขารามอินทรา กม.2)

ชื่อบัญชี มหาวิทยาลัยเกริก เลขที่บัญชี 060-1-06501-8 แล้วส่งใบโอนเงินและใบสมัครมาที่ ศูนย์วิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเกริก เลขที่ 3 ซอยรามอินทรา 1 ถนนรามอินทรา แขวง อนุสาวรีย์ เขตบางเขน กรุงเทพฯ 10220 หรือ อีเมล : romphruek.kru@gmail.com

ลงชื่อ.....

ว/ด/ป.....

หมายเหตุ : กรณีโอนเงินค่าสมัครสมาชิกวารสารร่วมพฤษภแล้ว มหาวิทยาลัยขอสงวนสิทธิ์การขอคืนเงินค่าสมัครสมาชิกในทุกกรณี