

ISSN 2465-549X

ปีที่ 7 ฉบับที่ 2
กรกฎาคม-ธันวาคม 2566

SAU JOURNAL

OF SOCIAL SCIENCES & HUMANITIES

วารสารมนุษยศาสตร์
และสังคมศาสตร์





วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
SAU Journal of Sciences and Humanities

เจ้าของ

มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

ที่ปรึกษา

ดร.ฉัททวุฒิ พิษผล

รองศาสตราจารย์ ดร.วีระพันธ์ ด้วงทองสุข

อาจารย์พนธ์ พุทธานุกรณ์

อธิการบดี

ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิจัย

ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายกิจการพิเศษ

บรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.วีระพันธ์ ด้วงทองสุข

มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

กองบรรณาธิการภายใน

รองศาสตราจารย์ ดร.นภาพร ชันธันภา

รองศาสตราจารย์ ดร.พรรณธิดา เหล่าพวงศักดิ์

รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภลักษณ์ สัตย์เพริศพราย

รองศาสตราจารย์ ดร.ราเชนทร์ นพณัฐวงศ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญนันท์ บุญอยู่

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรชนก บุญญานันทกุล

ดร.เสาวนีย์ สมันต์ตรีพร

กรรมการ (มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์)

กรรมการ (มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์)

กรรมการ (มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์)

กรรมการ (มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์)

กรรมการ (มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์)

กรรมการ (มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์)

กรรมการ (มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์)

กองบรรณาธิการภายนอก

ศาสตราจารย์ ดร.นรินทร์ สังข์รักษา

ศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี สังข์ศรี

ศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ โพธิสว่าง

รองศาสตราจารย์ ดร.กรัณย์พล วิวรรณมงคล

รองศาสตราจารย์ ดร.นพพร จันทรนาชู

กรรมการ (มหาวิทยาลัยศิลปากร)

กรรมการ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช)

กรรมการ (นักวิชาการอิสระ)

กรรมการ (มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี)

กรรมการ (มหาวิทยาลัยศิลปากร)

กองบรรณาธิการภายนอก (ต่อ)

รองศาสตราจารย์ ดร.พรชัย หนูแก้ว	กรรมการ (มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี)
รองศาสตราจารย์ ดร.วันทนา เนาว์วัน	กรรมการ (มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา)
รองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา หล่อตระกูล	กรรมการ (มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต)
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กันยารีย์ เมธีราพันธ์	กรรมการ (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ)
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธงชัย พงศ์สิทธิกาญจนา	กรรมการ (มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม)
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรพงษ์ เทียงสมพงษ์	กรรมการ (มหาวิทยาลัยมหิดล)
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธันยมัย เจียรกุล	กรรมการ (สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น)
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พระครูปริยัติ ปัญญาโสภณ	กรรมการ (มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย วิทยาเขตสุรินทร์)
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พระปลัดสุระ ญาณธโร	กรรมการ (มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย วิทยาเขตสุรินทร์)
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยงยุทธ ขำคง	กรรมการ (มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร)
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถาพร วิชัยรัมย์	กรรมการ (มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์)
ดร.แสงสุริยา จันทนาการ	กรรมการ (มหาวิทยาลัยจำปาศักดิ์ สปป.ลาว)

ฝ่ายพัฒนา ดูแลปรับปรุงเว็บไซต์

นางณัฐภาวี จิระภาพันธ์
นางสาวชুমณุช แยมรู้การ
นางสาวรุ่งทิพา ลังกาพันธ์

ฝ่ายเลขานุการ

นางสาวรุ่งทิพย์ นิยมทอง

จัดพิมพ์โดย

มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ถนนเพชรเกษม เขตหนองแขม กรุงเทพฯ 10160

ที่ติดต่อ

วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
(SAU Journal of Sciences and Humanities)
ถนนเพชรเกษม เขตหนองแขม กรุงเทพฯ 1060
โทร 0-2807-4500-27 ต่อ 404
E-mail : saujournalssh@sau.ac.th
Thaijo : <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/saujournalssh>

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นแหล่งเผยแพร่ ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ นักวิจัย นักวิชาการและนิสิตนักศึกษา ตลอดจนผู้สนใจทั่วไป ได้มีโอกาสนำผลงานวิชาการและงานวิจัยในสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ อีกทั้งแขนงวิชาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ นิติศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ การจัดการ บริหารธุรกิจ พัฒนาสังคมและการศึกษา
2. เพื่อให้บริการวิชาการแก่สังคมทางวิชาการ โดยเป็นศูนย์กลางเผยแพร่ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ การทำวิจัยและการพัฒนาผลงานวิชาการของนักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์ ผู้บริหาร นักศึกษา นักธุรกิจ และประชาชนผู้สนใจในดานงานวิจัยนำไปใช้ประโยชน์ และต่อยอดงานวิจัยได้อีกทางหนึ่ง

ขอบเขต

วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ (SAU Journal of Sciences and Humanities) เป็นวารสารที่เปิดรับบทความวิจัยและบทความวิชาการ ในสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จากนักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ตลอดจนผู้ที่สนใจจะนำผลงานวิจัยหรือผลงานวิชาการนำมาเผยแพร่ ซึ่งวารสารดังกล่าว ได้ดำเนินการจัดทำมาตั้งแต่ปี 2560 ต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน และได้รับรองจากสภามหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์เรียบร้อยแล้ว โดยรับตีพิมพ์บทความในสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ได้แก่ สาขาวิชา รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ นิติศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ การจัดการ บริหารธุรกิจ พัฒนาสังคมและการศึกษา

วาระการเผยแพร่

วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ (SAU Journal of Sciences and Humanities) มีกำหนดออกปีละ 2 ฉบับ โดยฉบับที่ 1 จะจัดพิมพ์ระหว่างเดือนมกราคม – มิถุนายน และ ฉบับที่ 2 จะจัดพิมพ์ระหว่างเดือนกรกฎาคม – ธันวาคม ของทุกปี

บทความหรือข้อคิดเห็นในวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

(SAU Journal of Sciences and Humanities)

เป็นทรัพย์สินส่วนตัวของผู้เขียน ไม่ถือเป็นความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการ

บทบรรณาธิการ

วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ (SAU Journal of Sciences and Humanities) ได้ดำเนินงานมาเป็น ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 ประจำเดือน มิถุนายน – ธันวาคม 2566 โดยปัจจุบันวารสารได้รับการรับรองให้อยู่ในฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย TCI กลุ่ม 2 เป็นที่เรียบร้อยแล้ว

จากผลการดำเนินงานของวารสารฉบับนี้ได้นำเสนอเนื้อหาที่ครอบคลุมในมิติที่หลากหลายด้านมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ โดยวารสารฉบับนี้มีบทความที่น่าสนใจทั้งหมด 13 บทความ เป็นบทความวิจัยจำนวน 11 บทความ และ บทความวิชาการ จำนวน 2 บทความ ผู้สนใจสามารถติดตามบทความวิจัย และ บทความวิชาการ ต่าง ๆ ได้ทั้งจากวารสารที่จัดพิมพ์เป็นรูปเล่ม และ จากวารสารอิเล็กทรอนิกส์ได้ในเว็บไซต์ <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/saujournalssh>

สุดท้ายนี้กองบรรณาธิการวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ (SAU Journal of Sciences and Humanities) หวังเป็นอย่างยิ่งว่า บทความวิจัยและบทความวิชาการ ต่าง ๆ ในวารสารนี้จะประโยชน์ในวิชาการทั้งภาครัฐและเอกชนเป็นอย่างมาก ในนามกองบรรณาธิการขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้พิจารณาบทความ เพื่อให้บทความมีคุณภาพก่อนตีพิมพ์ และขอขอบคุณคณาจารย์ นักวิจัย นักวิชาการ นิสิตและนักศึกษาทุก ๆ ท่านที่ได้ส่งผลงานวิจัยเพื่อเข้าสู่กระบวนการพิจารณาคุณภาพเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ใน “วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์” โดยสามารถศึกษารายละเอียดต่าง ๆ ทำเล่มหรือจากเว็บไซต์ของวารสาร

รองศาสตราจารย์ ดร.วิระพันธ์ ดั่งทองสุข

ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิจัย

สารบัญ

บทความวิจัย	หน้า
ปัจจัยการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ The Relationship between Work Factors and Stress Level of Cooperative Auditing Department's Staff, Ministry of Agriculture and Cooperatives มณฑล เหลืองบุรีรัมย์ ¹ และ เกวลิน ศิลพิพัฒน์ ²	1
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกซื้อขนมไทยของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร Factors influencing the decision-making to purchase Thai Desserts of People residing in Bangkok Metropolitan Areas. สมศักดิ์ อมรชัยนนท์ ¹ และ เสาวนีย์ สมันต์ตรีพร ^{2*}	16
แนวทางกฎหมายเพื่อป้องกันปัญหาการประพฤติผิดจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิศวกรรม ของวิศวกรโยธาผู้ควบคุมงานก่อสร้าง: ข้อพิจารณาจากสัญญาจ้างก่อสร้าง ของ FIDIC RED BOOK ฉบับปี 2017 LEGAL APPROACH TO PREVENT MISCONDUCT IN CODE OF ETHICS OF ENGINEERS FOR CIVIL ENGINEERS WHO ACT AS CONSTRUCTION CONTRACT ADMINISTRATOR : ANALYSIS OF FIDIC CONSTRUCTION (FIDIC RED BOOK) 2017 เนติ ปิ่นมณี	35
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน JOB MOTIVATION OF PERSONNEL OF THE PRIVATE EDUCATION COMMISSION กุลิสรา กอปรเมธากุล ¹ และ ภริดา ชัยรัตน์ ²	76
อิทธิพลปัจจัยดาเชิงบูรณาการ: การเสริมสร้างดุลยภาพชีวิตในยุคการเปลี่ยนแปลงฉับพลัน Integrative Idappaccayatā: Enhancement of Life Equilibration in Disruptive Age เยาวลักษณ์ กุลพานิช ¹ และ พระศรีวินยาภรณ์, ดร ²	96

สารบัญ (ต่อ)

บทความวิจัย	หน้า
ความตั้งใจในการใช้ธุรกิจบริการเพื่อการศึกษาต่อต่างประเทศ ในระดับอุดมศึกษา Individuals' Intentions for Overseas Education Consultancy Service in Higher Education <i>ปภาอร พุ่มทรัพย์¹ และ สุพิชา บุรณะวิทยากรณ²</i>	111
อิทธิพลของการตลาดดิจิทัลที่ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการร้านกาแฟชาวดอย ในกรุงเทพมหานคร The Influence of Digital Marketing on Decisions to Use Chao Doi Coffee Shop in Bangkok <i>รภัศรา นนทวงษ์¹ และ สุพิชา บุรณะวิทยากรณ²</i>	129
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร WORK MOTIVATION OF CORRECTIONAL OFFICERS BANGKOK REMAND PRISON <i>แพรวไพลิน โคตรพรม และ เกวลิน ศीलพิพัฒน์</i>	143
การใช้เทคนิคของ อุทา ฮาเก็น และ รูดอล์ฟ ฟอน ลาบาน ในการพัฒนาทักษะการแสดงละครสุนาฏกรรม : กรณีศึกษาตัวละครผู้หญิงในเรื่อง ลาฟฟิง ไวลด์ ของ คริสโตเฟอร์ ดูแรนต์(1987) THE USE OF UTA HAGEN'S AND RUDOLF VON LABAN'S TECHNIQUES IN DEVELOPING COMEDY ACTING SKILLS: A CASE STUDY OF FEMALE CHARACTERS IN CHRISTOPHER DURANG'S LAUGHING WILD (1987) <i>ชญานิ วรพงศ์พิณี</i>	178
The Factors Affecting Knowledge Sharing of University Teachers in Nanning, Guangxi Zhuang Autonomous Region, China <i>Yihua Qin¹, Phanthida Laophuangsak² and KingKaew Suwankhiri³</i>	202

สารบัญ (ต่อ)

บทความวิจัย	หน้า
ประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลในสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี	218
The effectiveness of human resource management in The Secretariat of The Prime Minister	
พภัสสรณ์ วรภัทร์ธีระกุล	
บทความวิชาการ	หน้า
การกำหนดให้ผู้ก่อความเสียหายโดยละเมิดเป็นผู้ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ	61
ตามพระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ.2562	
<i>The act of designating those who caused damage by violation as responsible for restoring natural resources according to the National Parks Act, B.E.2562 (2019)</i>	
อวยพร โสมล ¹ , สุมาลี วงษ์วิจิตร ² และ ปัญญา สุทธิบัติ ³	
การจัดการมูลฝอยติดเชื้อหน้ากากอนามัยใช้แล้วในพระราชบัญญัติ	161
การสาธารณสุข พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2560	
Management of Infectious Waste Used Medical Masks by Public Health Act B.E. 2535 and amendments (3rd edition) B.E. 2560	
วชิรพงศ์ ศรีเจริญวงศ์ ¹	

ปัจจัยการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

The Relationship between Work Factors and Stress Level of Cooperative
Auditing Department's Staff, Ministry of Agriculture and Cooperatives

มณฑล เหลืองบุศราคัม¹, เกวลิน ศีลพิพัฒน์²

Monton Lueangbutsarakham¹, Kevalin Silphiphat²

ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) สาขารัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Master of Arts (Political Science) in Political Science. Department of Political Science
and Public Administration, Kasetsart University

E-mail: monton.butsara@gmail.com

Received May 8, 2023 & Revise May 31, 2023 & Accepted May 31, 2023

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้านี้มีวัตถุประสงค์ 4 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความเครียดของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านงานและองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านงานและองค์กรและความเครียดของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ 4) เพื่อเปรียบเทียบความเครียดตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 190 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Samples t-test One-Way ANOVA และ Pearson's Correlation Coefficient

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า บุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความเครียดในระดับสูง (ร้อยละ 44.2) และมีระดับปัจจัยด้านงานและองค์กรที่เกิดขึ้นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$) นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยที่เกี่ยวกับงานและปัจจัยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในองค์กรมีความสัมพันธ์ ($r = 0.195$), ($r = 0.288$) กับความเครียดของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ และพบว่าบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ปัจจัยการทำงาน, ความเครียด, ความสัมพันธ์

ABSTRACT

The purpose of this study was 1) to determine the stress level of the Cooperative Auditing Department's staff, 2) to study work and organization factors of the Cooperative Auditing Department's staff, 3) to examine the relationship between work and organization factors, and the stress level of Cooperative Auditing Department's staff, 4) to compare the stress level based on personal factors of Cooperative Auditing Department's staff. The samples were 190 staff of the Cooperative Auditing Department in Bangkok Metropolis. The statistics used in the research were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-Way ANOVA, and Pearson's Correlation Coefficient.

The results of the data analysis showed that staff of the Cooperative Auditing Department's staff in Bangkok Metropolis had a high-stress level (44.2%) and a level of work and organization at a moderate level ($\bar{X} = 3.00$). Work and organization factors were correlated with the stress level of the Cooperative Auditing Department's staff. Hypothesis testing results revealed that samples with different ages had significantly different levels of stress, at the 0.05 significant level.

Keywords: Work factors, Stress, Relationship

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ซึ่งสิ่งเหล่านี้เอง ยิ่งส่งผลกระทบต่อผู้คนเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีการดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างกดดัน เร่งรีบ และแข่งขัน จากข้อมูลสายด่วนสุขภาพจิต 1323 เมื่อเดือนมกราคม 2565 พบว่า คนวัยทำงานขอรับบริการเรื่องความเครียด วิตกกังวล ไม่มีความสุขในการทำงาน จำนวน 392 ราย ของสายทั้งหมด 5,978 สาย ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลการลาออกของแรงงานในประเทศไทยที่มีการขึ้นทะเบียนตนเป็นผู้ว่างงาน โดยกองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน เมื่อเดือนมกราคม 2565 พบว่า มีผู้ขึ้นทะเบียนว่างงาน จำนวน 88,119 คน สาเหตุ

เกิดจากการลาออกด้วยตัวเองจากภาวะหมดไฟไม่มีความสุขในการทำงานถึง 77,143 คน หรือร้อยละ 87.54 สะท้อนได้ถึงการขาดวิธีจัดการกับปัญหาความเครียดและสุขภาพจิต ของคนวัยทำงาน (บริษัท กรุงเทพธุรกิจ มีเดีย จำกัด, 2566)

กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบบัญชีและรับรองงบการเงินของสหกรณ์ให้ถูกต้องและให้เป็นไปตามมาตรฐานการรายงานทางการเงินและมาตรฐานการสอบบัญชี ให้คำปรึกษาให้คำแนะนำ และให้ความรู้ด้านบริหารการเงินการบัญชีแก่คณะกรรมการดำเนินการ ผู้ปฏิบัติงาน และสมาชิกของสหกรณ์ อีกทั้งยังมีหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ ส่งเสริมการจัดทำบัญชีให้แก่สมาชิกของสหกรณ์ และประชาชนทั่วไป ทำให้บุคลากรของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ต้องทุ่มเทแรงกาย แรงใจ ทำงานภายใต้แรงกดดัน และความคาดหวังของประชาชน อีกทั้งการต้องทำงาน ให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ทำให้มีภาระงานมากในแต่ละวัน และยังต้องรักษาประสิทธิภาพการทำงานโดยต้องเพิ่มพูนความรู้ความสามารถทั้งในด้านการบัญชีและกฎข้อบังคับอยู่เสมอ ทำให้การปฏิบัติงานในลักษณะนี้ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานของบุคลากร กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ อีกทั้งยังเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ภายในองค์กรหลายปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน ปัจจัยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับสัมพันธภาพในที่ทำงาน ปัจจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทางอาชีพการงาน ปัจจัยเกี่ยวกับโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร และปัจจัยที่นอกเหนือจากงาน (Cartwright and Cooper, 1997) ซึ่งปัจจัยดังกล่าวข้างต้น ย่อมส่งผลต่อความเครียดในการทำงานที่เป็นอุปสรรคในการทำงานที่สำคัญ หากความเครียดเกิดขึ้นย่อมส่งผลร้ายต่อสุขภาพร่างกาย และยังส่งผลร้ายต่อสุขภาพจิตใจ

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการกับความเครียด และใช้เป็นแนวทางให้แก่ผู้บริหาร สำหรับวางแผนการพัฒนาแนวทางในการจัดการองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพจิตที่ดีต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความเครียดของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านงานและองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการด้านงานและองค์กร และความเครียดของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์
4. เพื่อเปรียบเทียบความเครียดปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

การทบทวนวรรณกรรม และแนวคิด

แนวคิดเกี่ยวกับความเครียด

ทฤษฎีความเครียดของ Selye (1976) กล่าวว่า ทฤษฎีความเครียดเกิดขึ้นจากการที่ร่างกายถูกควบคุมด้วยความเครียดหรือถูกกระตุ้นด้วยสิ่งเร้าบางอย่าง จะทำให้เกิดความเครียด ซึ่งอาจเป็นสิ่งที่ดีหรือไม่ดี จะทำให้ร่างกายเปลี่ยนแปลงไปและเกิดการตอบสนองเมื่อร่างกายถูกคุกคาม ก่อให้เกิดความเครียดในแต่ละบุคคลแตกต่างกันตามปัจจัยของแต่ละบุคคล เช่น อายุ เพศ เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านสรีรวิทยาและชีวเคมีทางร่างกาย และมีการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมต่าง ๆ โดยจะเรียกการเปลี่ยนแปลงนี้ว่าการปรับตัว

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานที่ส่งผลต่อความเครียด

แนวคิดของ Cartwright and Cooper (1997) ได้อธิบายเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานที่มีผลต่อความเครียด ซึ่งประกอบด้วย 6 ปัจจัย ดังนี้ ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน ปัจจัยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับสัมพันธภาพในที่ทำงาน ปัจจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทางอาชีพการงาน ปัจจัยเกี่ยวกับโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร และปัจจัยที่นอกเหนือจากงาน โดยแต่ละปัจจัยสามารถอธิบายรายละเอียดได้ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน (Factor Intrinsic to the job) ประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1.1 สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ เสียงที่ดังมากเกินไป แสงที่สว่างมากหรือน้อยเกินไป และสิ่งเร้าอื่นๆ ที่เข้ามารบกวนความรู้สึกของบุคคล และส่งผลกระทบต่อจิตใจและอารมณ์

1.2 ปริมาณงานที่มากเกินไป (Work Overload) ซึ่งแบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ปริมาณงานที่มากเกินไป (Quantitative Overload) หมายถึง ปริมาณงานที่มากเกินไปความสามารถของคนทำงาน มักเกิดในกรณีที่ต้องเร่งทำงานมากๆ ภายในระยะเวลาที่สั้นหรือจำกัด และงานที่ยากและมีความซับซ้อน เกินความสามารถของคนทำงานต้องอาศัยสมาธิและทักษะอย่างมากในการทำงาน (Qualitative Overload)

1.3 ปริมาณงานที่น้อย (Work Underload) หมายถึง การที่บุคคลเปรียบเทียบกับงานที่ได้รับกับบุคคลอื่นแล้วเห็นว่าตนเองมีงานที่น้อยเกินไป จึงมีความรู้สึกที่ไม่มีโอกาสแสดงความสามารถทำให้เกิดอาการเบื่อหน่าย

1.4 งานเป็นกะ (Shift Work) หมายถึง งานที่ต้องมีการหมุนเวียนตารางการทำงาน ลักษณะของงานจะรบกวนระบบร่างกาย สภาพจิตใจ จากการพักผ่อนที่ไม่เป็นเวลา

1.5 งานที่ต้องใช้ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน (Long Hours Work)

1.6 งานที่ต้องมีความเสี่ยงต่อร่างกาย (Physical Danger) หมายถึง งานบางประเภทที่ก่อให้เกิด

ความเสี่ยงต่อการได้รับบาดเจ็บทางร่างกาย

1.7 การเดินทาง (Travel) หมายถึง ระยะเวลาในการเดินทางไปทำงาน

1.8 เทคโนโลยีใหม่ (New Technology) การเปลี่ยนแปลงหรือการนำเทคโนโลยีใหม่เข้ามาใช้ทำให้พนักงานต้องปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีและอุปกรณ์ใหม่ๆ

2. ปัจจัยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในองค์กร (Role in the Organization) ถ้ามอบหมายของพนักงานในองค์กรได้ถูกกำหนดอย่างชัดเจนก็จะไม่เกิดความขัดแย้ง ส่งผลให้ความเครียดในการทำงานต่ำ ซึ่งบทบาทในองค์กรทำให้เกิดความเครียดในกรณี

2.1 ความไม่ชัดเจน สับสนในบทบาท (Role Ambiguity) หมายถึง พนักงานมีข้อมูลไม่ชัดเจนเกี่ยวกับเป้าหมายในงาน ความรับผิดชอบ ขอบเขต หน้าที่และบทบาทของตนเอง

2.2 ความขัดแย้งในบทบาท (Role Conflict) หมายถึง ความไม่สอดคล้องกันของความต้องการความคิดเห็น ค่านิยมของบุคคลกับบทบาทที่ได้รับมอบหมาย

3. ปัจจัยเกี่ยวกับสัมพันธภาพในที่ทำงาน (Relationship at Work) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในองค์กร ความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกจึงเป็นสิ่งสำคัญ ส่วนความสัมพันธ์ที่ทำให้เกิดความเครียดมีดังนี้

3.1 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Relationship with Superior) หมายถึง การไม่ได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้า จนเกิดต้นเหตุของความไม่ลงรอยและนำไปสู่ความเครียด ซึ่งจะตรงข้ามกับหัวหน้าที่เอาใจใส่และคอยให้ความช่วยเหลือ

3.2 ความสัมพันธ์กับลูกน้อง (Relationship with Subordinates) หมายถึง หัวหน้าที่มีความคิดว่าการสร้างความสัมพันธ์กับลูกน้องเป็นเรื่องที่ไม่จำเป็น จึงมีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดความเครียดสูง ซึ่งจะตรงข้ามกับหัวหน้าที่สร้างความสัมพันธ์กับลูกน้องมาก

3.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Colleagues) หมายถึง การแข่งขันและการขัดแย้งทางบุคลิกภาพของบุคคลในกลุ่ม เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ในทางลบ ซึ่งส่งผลให้เกิดความเครียดสูง

3.4 ความสัมพันธ์กับลูกค้า (Relationship with Clients/Customer) หมายถึง พนักงานที่ต้องทำงานติดต่อให้บริการลูกค้ามีแนวโน้มจะเกิดความเครียดได้สูง การต้องมีปฏิสัมพันธ์กับลูกค้าที่ไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน เป็นสาเหตุให้เกิดความเครียดในการทำงาน

4. ปัจจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทางอาชีพการงาน (Career Development) หมายถึง การที่บุคคลตั้งความหวังในเรื่องของความก้าวหน้าในอนาคต การได้รับมอบหมายให้ทำในสิ่งใหม่ ๆ การมีรายได้ที่เพิ่มขึ้น

แต่ถ้าสิ่งที่คาดหวังไม่ดำเนินไปได้ตามที่ต้องการ ความเครียดในการทำงานก็สามารถเกิดขึ้นได้

5. ปัจจัยเกี่ยวกับโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร (Organization Structure and Climates) หมายถึง โครงสร้างการบริหารงานที่แน่นอนตายตัว ขาดการยืดหยุ่น ไม่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การถูกจำกัดในการสื่อสาร การเมืองในองค์กร สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ ทำให้พนักงานเกิดความเครียดในการทำงานได้

6. ปัจจัยที่นอกเหนือจากงาน (Non-work Factor) หมายถึง การจัดสรรเวลาระหว่างงานกับครอบครัวไม่สอดคล้องกัน ผลกระทบของครอบครัวส่งผลต่อการทำงาน และการทำหน้าที่สองอย่าง (Dual-Career Stress) โดยเฉพาะในเพศหญิงที่ต้องทำงานบ้านด้วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นวนันท์ คำมา (2562) จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดในการทำงาน โดยภาพรวมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านสภาพในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและความมั่นคงในการทำงาน ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน และด้านนโยบายการบริหารงาน ตามลำดับ

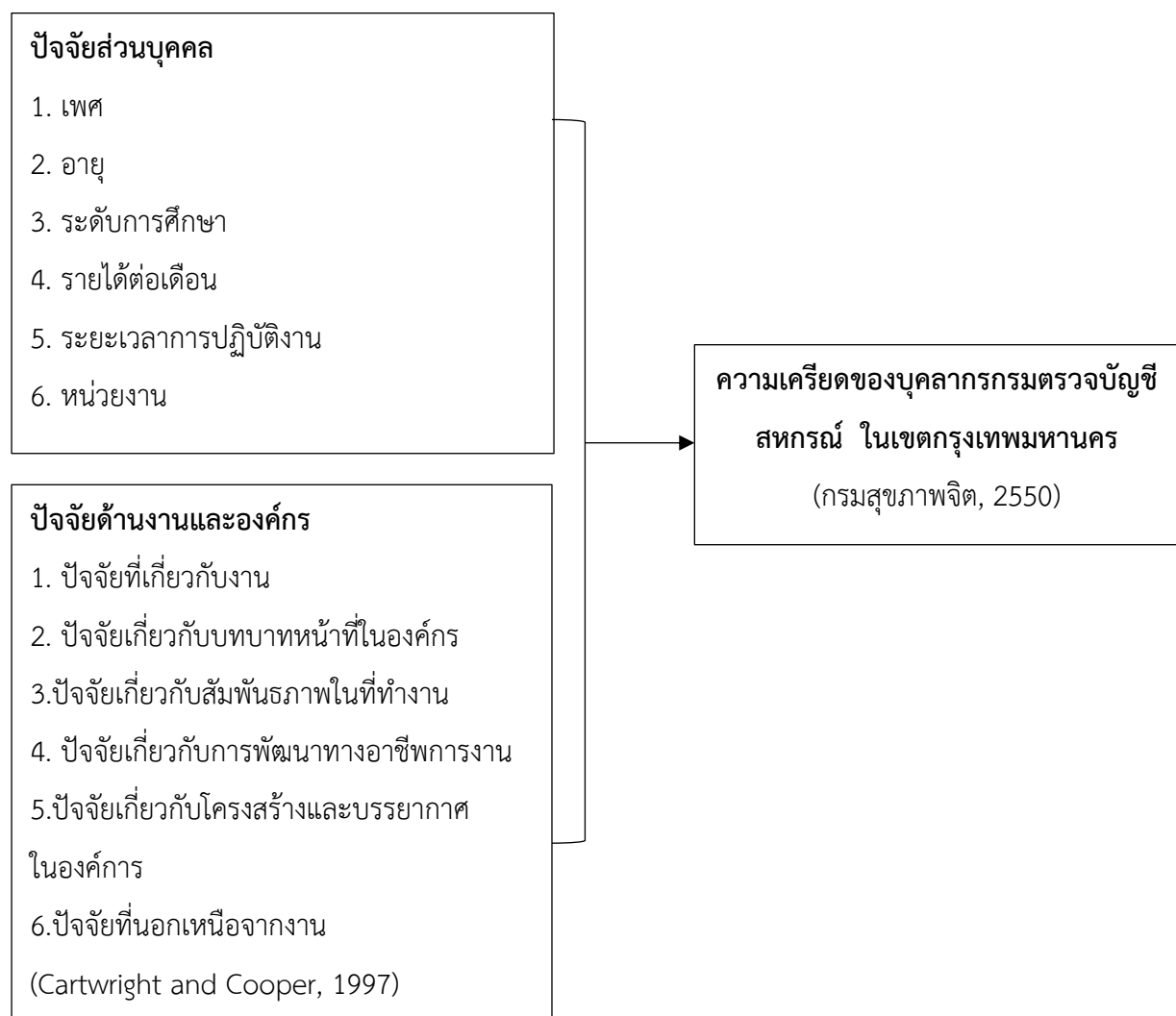
เพ็ญทิพย์ จันทรแก้ว (2562) จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานที่มีผลต่อความเครียดจากการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนปัจจัยอื่นๆ ไม่มีผลต่อความเครียดจากการทำงาน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ด้านโครงสร้างขององค์กร และด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในการทำงาน

ตรีรินทร์ คนจริง (2563) จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเกิดความเครียดมากที่สุด ได้แก่ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ รองลงมาคือ สัมพันธภาพในการทำงาน โครงสร้างของบรรยากาศในองค์กร บทบาทและหน้าที่ในองค์กร และลักษณะงานที่ปฏิบัติมี โดยปัจจัยทั้ง 5 ด้าน มีอิทธิพลต่อการเกิดความเครียดของข้าราชการกรมสรรพากร

พรเพ็ญ วิลัยกุล (2558) จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ตำแหน่งงาน ความก้าวหน้าในงาน และบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ไม่มีปัจจัยใดที่สัมพันธ์กับความเครียด ยกเว้นด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความเครียด

มนันยา ทาศิริ (2557) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับความเครียดของพนักงานธนาคาร กสิกรไทย สาขานนท้าวแพอำเภอมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านบทบาทในองค์กร และปัจจัยด้านการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนปัจจัยที่ส่งผลในระดับน้อย คือ ด้านปัจจัยภายนอกองค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

ผู้วิจัยจำกัดขอบเขตพื้นที่ที่จะเก็บข้อมูลของประชากรที่เป็นบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตกรุงเทพมหานคร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตกรุงเทพมหานคร มีจำนวนทั้งสิ้น 356 คน โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อใช้เก็บข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้วิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973) เพื่อกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด โดยมีค่าระดับความเชื่อมั่นอยู่ที่ 95% และค่าความคลาดเคลื่อนอยู่ที่ระดับ 5% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 190 คน (n) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่สังกัด โดยมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรและลักษณะงาน ซึ่งศึกษาปัจจัย 6 ด้าน ดังนี้

- | | |
|--|-------------|
| 1. ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน | จำนวน 7 ข้อ |
| 2. ปัจจัยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในองค์กร | จำนวน 2 ข้อ |
| 3. ปัจจัยเกี่ยวกับสัมพันธภาพในที่ทำงาน | จำนวน 3 ข้อ |
| 4. ปัจจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทางอาชีพการงาน | จำนวน 3 ข้อ |
| 5. ปัจจัยเกี่ยวกับโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร | จำนวน 3 ข้อ |
| 6. ปัจจัยที่นอกเหนือจากงาน | จำนวน 2 ข้อ |

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดระดับความเครียดของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้นำแบบประเมินความเครียดสวนปรุง SPST-20 (กรมสุขภาพจิต, 2550) มาใช้ในการวัดระดับความเครียด

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยได้ทดสอบความเที่ยงตรงและความน่าเชื่อถือ ก่อนนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บข้อมูล โดยได้นำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบคำถาม เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการศึกษา
2. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยใช้ในการศึกษา จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) และใช้การคำนวณหาความสัมพันธ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) โดยปัจจัยด้านงานและองค์กรมีค่าเท่ากับ 0.926 และด้านความเครียดของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตกรุงเทพมหานครมีค่าเท่ากับ 0.967

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามจำนวน 190 ชุด โดยการใช้แบบสอบถาม Google form ให้กับบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตกรุงเทพมหานครที่ผู้วิจัยเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง กรอกแบบสอบถามด้วยตนเอง
2. เมื่อได้รับคำตอบจากแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง และนำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

ผลการวิจัย

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

จากข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31-40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี และอยู่หน่วยงานส่วนกลาง

ระดับความเครียดของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตกรุงเทพมหานคร

ความเครียดโดยรวมของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับความเครียดสูง จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 44.21 รองลงมา คือ มีความเครียดในระดับรุนแรง จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 37.89 จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 190 คน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านงานและองค์กร

ปัจจัยการทำงาน โดยรวมระดับที่เกิดขึ้นของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาโดยเฉลี่ยเป็นรายข้อ พบว่า ท่านใช้ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานนาน โดยข้อนี้มีความคิดเห็นที่ระดับมาก รองลงมา คือ (1) งานที่ท่านปฏิบัติในแต่ละวันมีปริมาณมาก ซ้ำซ้อน และยากเกินความสามารถของท่าน (2) งานที่ท่านปฏิบัติมีความเสี่ยงด้านความปลอดภัยต่อสุขภาพกาย

และสุขภาพจิต (3) งานที่ท่านปฏิบัติมีชั่วโมงการทำงานมากหรือต้องทำงานล่วงเวลา (4) งานที่ท่านปฏิบัติมีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้การปรับตัว และทำความเข้าใจกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ เป็นเรื่องยาก (5) งานที่ท่านปฏิบัติมีสภาพการทำงานที่ไม่ดี และ (6) งานที่ท่านปฏิบัติมีปริมาณที่ทำในแต่ละวันน้อยเกินไป เมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น ซึ่งทั้ง 6 ข้อ มีระดับที่เกิดขึ้นในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ปัจจัยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในองค์กร โดยรวมระดับที่เกิดขึ้นของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาโดยเฉลี่ยเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายขัดแย้งกับบทบาทไม่ตรงกับความต้องการหรือความถนัดของท่าน รองลงมา คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายไม่มีความชัดเจน สับสนในบทบาทหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ ซึ่งทั้ง 2 ข้อ มีระดับที่เกิดขึ้นในระดับปานกลาง

ปัจจัยเกี่ยวกับสัมพันธภาพในที่ทำงาน โดยรวมระดับที่เกิดขึ้นของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาโดยเฉลี่ยเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความสัมพันธ์ของท่านกับผู้รับบริการหรือบุคคลในหน่วยงานอื่นเป็นไปในทางลบ รองลงมา คือ ความสัมพันธ์ของท่านกับหัวหน้างานเป็นไปในทางลบ และความสัมพันธ์ของท่านกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปในทางลบ ซึ่งทั้ง 3 ข้อ มีระดับที่เกิดขึ้นในระดับ ปานกลาง

ปัจจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทางอาชีพการงาน โดยรวมระดับที่เกิดขึ้นของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาโดยเฉลี่ยเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ หน่วยงานของท่านมีเส้นทางในการเติบโตในสายงานไม่ชัดเจน รองลงมา คือ ท่านไม่ได้รับการสนับสนุนมอบหมายงานที่สำคัญ และลำดับสุดท้าย คือ ท่านไม่ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งทั้ง 3 ข้อ มีระดับที่เกิดขึ้นในระดับปานกลาง

ปัจจัยเกี่ยวกับโครงสร้างและบรรยากาศในองค์การ โดยรวมระดับที่เกิดขึ้นของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาโดยเฉลี่ยเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ หน่วยงานของท่านไม่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีนโยบายการทำงานที่แน่นอนตายตัวขาดความยืดหยุ่น และลำดับสุดท้าย คือ แนวความคิดในการทำงานของท่านขัดแย้งกับแนวทางของหน่วยงาน ซึ่งทั้ง 3 ข้อ มีระดับที่เกิดขึ้นในระดับปานกลาง

ปัจจัยที่นอกเหนือจากงาน โดยรวมระดับที่เกิดขึ้นของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาโดยเฉลี่ยเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้วยภาระหน้าที่ในการทำงานของท่าน ทำให้ท่านไม่มีเวลาให้แก่ครอบครัว รองลงมา คือ การทำงานของท่านส่งผลให้เกิดความขัดแย้งในครอบครัว ซึ่งทั้ง 2 ข้อ มีระดับที่เกิดขึ้นในระดับปานกลาง

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการดำเนินงานและองค์กร และความเครียดของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยดำเนินงานและองค์กรมีค่า Sig. เท่ากับ 0.019 ซึ่งมีความน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ปัจจัยดำเนินงานและองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวก ($r = 0.170$) กับความเครียดของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตกรุงเทพมหานคร และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานและปัจจัยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.007 และ 0.000 ตามลำดับ มีความสัมพันธ์เชิงบวก ($r = 0.195$), ($r = 0.288$) กับความเครียดของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนปัจจัยข้ออื่นๆไม่มีความสัมพันธ์

การเปรียบเทียบความเครียดตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตกรุงเทพมหานคร

บุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุแตกต่างกัน มีความเครียดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่น ๆ มีความเครียดไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายได้ดังนี้

บุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีความเครียดในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 44.2 ของกลุ่มตัวอย่าง หมายความว่า มีเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดในระดับสูง ไม่สามารถปรับตัวให้ลดความเครียดลงได้ในเวลาอันสั้น อาจจะมีเหตุจากเรื่องของการงานที่มีการคาดหวังในด้านคุณภาพที่สูงและกรอบระยะเวลาการทำงานที่เป็นตัววัดผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรเพ็ญ วิสัยกุล (2558) ที่ได้ศึกษาความเครียดและพฤติกรรมการเผชิญความเครียดของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 1 ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความเครียดในระดับสูง และมีเหตุการณ์เกี่ยวกับปัจจัยดำเนินงานและองค์กรที่เกิดขึ้นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$) เช่น งานที่ปฏิบัติมีชั่วโมงการทำงานมากหรือต้องทำงานล่วงเวลาบ่อย ๆ หรืองานที่ได้รับมอบหมายบ่อยๆ นั้น มีความขัดแย้งกับบทบาทไม่ตรงกับความต้องการหรือความถนัด เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อความเครียดที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีเหตุการณ์เกี่ยวกับปัจจัย ที่เกี่ยวกับงานเกิดขึ้นมากที่สุด ($\bar{X} = 3.27$) โดยเฉพาะประเด็นใช้ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานนาน ($\bar{X} = 3.72$) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะกลุ่ม

ตัวอย่างต้องเดินทางไปทำงานในพื้นที่ต่าง ๆ ในเขตกรุงเทพเป็นประจำ เพื่อที่จะตรวจสอบบัญชีหรือให้คำแนะนำในด้าน การบัญชีแก่สหกรณ์ โดยในแต่ละครั้งอาจจะใช้ระยะเวลาในการเดินทางนานจากการที่รถติด ส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างเลือกตอบในประเด็นนี้มากที่สุด นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างมีเหตุการณ์ปัจจัยเกี่ยวกับสัมพันธภาพในที่ทำงานน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.54$) โดยเฉพาะประเด็นความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปในทางลบ ($\bar{X} = 2.35$) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานตรวจสอบบัญชีสหกรณ์จะต้องมีการทำงานเป็นทีม และจะต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จึงทำให้มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานในทางที่ดีมากกว่าทางลบ จึงส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างเลือกตอบในประเด็นนี้น้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวนันท์ คำมา (2562) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากร สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานในระดับปานกลาง

พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวกับงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต้องใช้ทักษะและความรู้ทางด้านบัญชี ซึ่งเป็นลักษณะงานที่ซับซ้อนและยากและยังต้องเดินทางไปตรวจสอบบัญชีในพื้นที่ต่าง ๆ ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดความเสี่ยงในด้านความปลอดภัย เกิดความเครียดในจิตใจจากการเดินทางในกรุงเทพฯ ที่ค่อนข้างนาน รวมถึงการคาดหวังในประสิทธิภาพการทำงานที่สูงที่จะต้องปฏิบัติงานให้ทันกำหนดระยะเวลาการทำงาน จึงทำให้บุคลากรต้องทำงานล่วงเวลาด้วย ฉะนั้นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานจึงมีความสัมพันธ์กับความเครียด

ปัจจัยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตกรุงเทพมหานคร มีงานที่ได้รับมอบหมายหลายหน้าที่ และมีบทบาทที่ไม่ตรงกับความต้องการหรือความถนัด เนื่องจากบุคลากรกรมตรวจฯ ได้รับมอบหมายให้มีหน้าที่ตรวจสอบบัญชี ให้คำแนะนำแก่สหกรณ์ รวมถึงการทำงานโครงการสอนและถ่ายทอดความรู้ให้กับประชาชนและสหกรณ์ด้วย ซึ่งแต่ละคนอาจจะมีความถนัดไม่เหมือนกัน จึงทำให้ให้ปัจจัยที่เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่มีความสัมพันธ์กับความเครียด ซึ่งทั้งสองปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียด สอดคล้องกับทฤษฎีของ Cartwright and Cooper (1997) ที่พบว่าปัจจัยการทำงานทั้ง 6 ด้านมีผลต่อความเครียด

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความเครียดตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า อายุแตกต่างกัน มีความเครียดแตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีความเครียดมากที่สุดได้แก่ กลุ่มอายุ 31-40 ปี ($\bar{X} = 59.868$) และอายุ 41-50 ปี ($\bar{X} = 59.185$) เนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31-40 ปี และอายุ 41-50 ปี มีลักษณะงานหรือบทบาทหน้าที่ในการเป็นหัวหน้างาน ซึ่งต้องรับผิดชอบ

ในการตรวจสอบงบการเงินของสหกรณ์ให้ถูกต้องเป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานการบัญชี และยังต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายจากการกำหนดของผู้บริหารขององค์กร แตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุ 20-30 ปี ($\bar{X}$ = 50.792) ซึ่งส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่อยู่ในระดับปฏิบัติการ โดยจะปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างาน จึงทำให้เกิดความเครียดน้อยกว่าเนื่องจากความรับผิดชอบน้อยกว่า อีกทั้งบุคลากรที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป ($\bar{X}$ = 51.133) ส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมีหน้าที่กำหนดนโยบายและกำหนดเป้าหมายขององค์กรจึงมีความเครียดแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31-40 ปี และอายุ 41-50 ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนวนันท์ คำมา (2562) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากร สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน ทำให้ความเครียดในการทำงานของบุคลากรต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ระดับความเครียดของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีระดับความเครียดที่สูง รองลงมาคือ มีระดับความเครียดรุนแรง ดังนั้น กรมตรวจบัญชีสหกรณ์จึงควรตระหนักถึงความสำคัญถึงความเครียดของบุคลากร โดยการจัดโครงการให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาแก่บุคลากร หรือเชิญผู้เชี่ยวชาญ เช่น จิตแพทย์ มาให้คำแนะนำในการจัดการความเครียด
2. จากการศึกษาปัจจัยด้านงานและองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ พบว่า บุคลากรในเขตกรุงเทพมหานคร มีเหตุการณ์เกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวกับงานเกิดขึ้นมากที่สุด โดยเฉพาะประเด็นใช้ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานนาน ดังนั้นกรมตรวจบัญชีสหกรณ์จึงควรปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีความผ่อนคลายและยืดหยุ่นมากขึ้น เช่น การมีนโยบายที่อนุญาตให้บุคลากรสามารถทำงานจากที่ใดก็ได้ (Work form anywhere) เพื่อลดการเดินทางให้น้อยลง หรือ การส่งเสริมนโยบายการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการตรวจสอบโดยไม่ต้องเดินทางไปตรวจ ณ ที่ทำการสหกรณ์ เช่น การใช้โปรแกรม TeamViewer ในการควบคุมคอมพิวเตอร์ของสหกรณ์เพื่อเรียกดูข้อมูลการบันทึกบัญชี เป็นต้น
3. เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานและปัจจัยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความเครียด กรมตรวจบัญชีสหกรณ์จึงควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปรับระยะเวลาในการทำงานให้เหมาะสม การมอบหมายงาน ให้สอดคล้องกับจำนวนงานในมือเช่น มีการจัดประชุมเป็นประจำทุกเดือนเพื่อวางแผนในการมอบหมายงานให้แก่บุคลากร รวมถึงการให้คำแนะนำและการให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร เป็นต้น อีกทั้งกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ควรมีนโยบายกำหนด

ค่าตอบแทนพิเศษให้แก่บุคลากร เนื่องจากการตรวจสอบบัญชีเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะทางวิชาชีพที่ซับซ้อน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นตามไปด้วย

4. จากการผลการศึกษา การเปรียบเทียบความเครียดตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ พบว่า บุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความเครียดแตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีความเครียดมากที่สุด ได้แก่ กลุ่มอายุ 31-40 ปี และอายุ 41-50 ปี ดังนั้น กรมตรวจบัญชีสหกรณ์จึงควรให้ความสำคัญ และการจัดกิจกรรมเพื่อลดความเครียดให้แก่บุคลากร เช่น เมื่อมีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีควรกำหนดสิทธิได้รับคำปรึกษากับจิตแพทย์อย่างน้อยปีละครั้ง กิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกาย กิจกรรมกีฬา เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาในครั้งนี้เป็นเพียงการศึกษาความเครียดของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตกรุงเทพมหานคร เท่านั้น จึงควรขยายขอบเขตการศึกษาให้ครอบคลุมทุกจังหวัดของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางในการเปรียบเทียบความเครียดที่เกิดขึ้น ของแต่ละจังหวัดให้แก่ผู้บริหารใช้ในการแก้ไขหรือป้องกันความเครียดที่อาจเกิดขึ้นในจังหวัดอื่นๆด้วย

2. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาการจัดการความเครียดของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อจะทำให้ทราบถึงการจัดการความเครียดของบุคลากรในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

3. ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานเปรียบเทียบกับระหว่างหน่วยงานที่มีลักษณะการทำงานใกล้เคียงกัน เช่น กรมตรวจบัญชีสหกรณ์กับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น เพื่อเปรียบเทียบให้เห็นกระบวนการทำงานที่ส่งผลให้เกิดความเครียดของแต่ละหน่วยงาน

เอกสารอ้างอิง

กรมสุขภาพจิต. 2550. แบบประเมินความเครียด กรมสุขภาพจิต (SPST-20). โรงพยาบาลสวนปรุง.

ตรีรินทร์ คนจริง. 2563. ปัจจัยด้านการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของข้าราชการกรมสรรพากร

กรณีศึกษาข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 สารนิพนธ์โครงการทวีปริญญาโท

หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นวนันท์ คำมา. 2562. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากร สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน

ในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- พรเพ็ญ วิลัยกุล. 2558. *ความเครียดและพฤติกรรมการเผชิญความเครียดของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 1*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เพ็ญทิพย์ จันทรแก้ว. 2562. *ความเครียดจากการทำงานของบุคลากรสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง*.
- มนัสนา ทาศิริ. 2557. *กระบวนการจัดการความเครียดสำหรับพนักงานธนาคารกสิกรไทย สาขาถนนท่าแพ อำเภอเมือง เชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บริษัท กรุงเทพธุรกิจ มีเดีย จำกัด. 2566. *สร้างสุขลดทุกข์ ต้อง Check up สุขภาพใจวัยทำงาน (Online)*. ค้นเมื่อ 8 มีนาคม 2566 จาก <https://www.bangkokbiznews.com/lifestyle/judprakai/1053280>
- Cartwright, Susan, & Cooper, Cary L. (1997). *Managing workplace stress*. California: Sage Publication Inc.
- Selye, H. (1976). *The stress of life*. New York: McGraw-Hill.
- Taro Yamane. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: New York: Harper & Row.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกซื้อขนมไทยของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร
Factors influencing the decision-making to purchase Thai Desserts of People
residing in Bangkok Metropolitan Areas.

สมศักดิ์ อมรชัยนนท์¹, เสาวนีย์ สมันต์ตรีพร^{2*}

Somsak Amornchainont¹, Saowanee Samantreeporn^{2*}

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

Graduate School, Southeast Asia University

E-mail: ¹s6441410010@sau.ac.th

*Corresponding Author: ²film.phd5@gmail.com

Received May 7, 2023 & Revise May 30, 2023 & Accepted May 31, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยข้อมูลทั่วไปที่ส่งผลต่อการเลือกซื้อขนมไทยของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด 4P ที่ส่งผลต่อการเลือกซื้อขนมไทยของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร 3) ศึกษาปัจจัยทางวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อการเลือกซื้อขนมไทยของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร และ 4) ศึกษาปัจจัยทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อการเลือกซื้อขนมไทยของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร

รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ประชากรที่อาศัยอยู่กรุงเทพมหานครที่เคยซื้อขนมไทยกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน สุ่มโดยใช้รูปแบบไม่เจาะจง เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยวิเคราะห์ทดสอบค่าไคสแควร์ (Chi Square)

ผลการวิจัยพบว่า ความแตกต่างปัจจัยด้านระดับการศึกษา และอาชีพส่งผลต่อพฤติกรรมการซื้อขนมไทยของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร โดยเฉพาะการเลือกซื้อขนมไทย ระยะเวลาต่อครั้งที่ซื้อขนมไทย กิจกรรมที่เลือกซื้อขนมไทย และค่าใช้จ่ายต่อครั้งที่เลือกซื้อขนมไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้โดยรวมปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด วัฒนธรรม และจิตวิทยา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.48, 4.49, 4.00) นอกจากนี้ส่วนประสมทางการตลาดยังส่งผลต่อพฤติกรรมการซื้อขนมไทยตามความถี่การเลือกซื้อขนมไทยในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะเดียวกันปัจจัยทางด้านวัฒนธรรม และปัจจัย

ทางด้านจิตวิทยา ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการซื้อขนมไทยของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร การศึกษาวิจัยค้นพบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรม และส่วนประสมการตลาดมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมของผู้บริโภค ผู้ค้าควรนำส่วนประสมการตลาดที่สร้างความต่างจากรูปแบบเดิมโดยนำวัฒนธรรมมาสร้างเป็นเรื่องราวของขนมหวาน เพื่อสร้างแรงดึงดูดและสร้างความประทับใจผ่านช่องทางการจัดจำหน่ายที่หลากหลายช่องทาง โดยเฉพาะการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ซึ่งเป็นกระแสที่ตอบรับที่ดีในปัจจุบันตามพฤติกรรมการเปลี่ยนแปลงของผู้บริโภค

คำสำคัญ : ส่วนประสมทางการตลาด 4P, การเลือกซื้อขนมไทย, กรุงเทพมหานคร

Abstract

The objectives of this study were fourfold: 1) to investigate general factors influencing the decision-making to purchase Thai desserts of people residing in Bangkok metropolitan areas; 2) to ascertain the making mix (4Ps) influencing the decision-making to purchase Thai desserts of people residing in Bangkok metropolitan areas; 3) to examine the cultural factors affecting the decision making to purchase Thai desserts of people residing in Bangkok metropolitan areas; and 4 to determine the psychological factors affecting the decision making to purchase Thai desserts of people residing in Bangkok metropolitan areas.

The study was quantitative. The study population comprised all the Bangkokians who used to purchase Thai desserts; the study sample consisted of 400 Bangkokians who had experienced purchasing Thai desserts. The sample was selected through simple random sampling techniques. The study tool was a set of self-administered questionnaires containing questions having a 5-point rating scale. The statistical techniques used for the data analysis were frequency, mean, standard deviation, and the chi-square test.

Research findings. It was found that the difference in educational levels and occupations of the purchase affected the purchasing behavior of the people residing in Bangkok metropolitan areas, notably the purchasing of Thai desserts at a time, Thai dessert purchasing selection, and the purchasing expense; the difference was statistically significant at the.05 level. Overall, the marketing mix, cultural, and psychological factors significantly affected the decision-making to purchase Thai desserts. ($\bar{X}$ = 4.48, 4.49, and 4.00, respectively.) Furthermore, the marketing mix

affected Thai dessert purchasing behavior as to the frequency of purchasing Thai desserts in Bangkok metropolitan areas. The effect was statistically significant at the .05 level, whereas the cultural and psychological factors failed to adversely affect the Thai dessert purchasing behavior of people living in Bangkok metropolitan areas.

Keywords: Marketing Mix 4P, Desserts, Bangkok

บทนำ

อาหารมีบทบาทสำคัญทั้งในเรื่องการสะท้อนภาพลักษณ์ หรือวัฒนธรรมของชนชาติต่างๆ ได้เป็นอย่างดี อาหารสามารถแบ่งได้สองประเภทหลัก คือ อาหารคาวและอาหารหวาน หรือที่เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ขนมหวาน มีส่วนผสม กรรมวิธีการทำที่ก่อให้เกิดรสชาติแตกต่างกันไปแต่ยังคงเอกลักษณ์ของชาตินั้นๆ เอาไว้ประเทศไทยมีขนมไทยที่อยู่เคียงคู่คนไทยกันมาช้านาน ขนมไทยเดิมที่ทำเฉพาะเมื่อมีงานเลี้ยง มีการจัดเป็นสำรับเอาไว้เรียบริ้ว การทำขนมไทยนั้นต้องมีความประณีตทุกขั้นตอนเริ่มตั้งแต่การเลือกวัตถุดิบที่มาจากธรรมชาติ กรรมวิธีการผลิตล้วนเป็นงานหัตถกรรมฝีมือที่แสดงออกถึงความอ่อนช้อยพิถีพิถันรูปลักษณะสีกลิ่นสวยงามน่ารับประทาน มีกลิ่นหอม ขนมไทยจึงเป็นสิ่งที่คงคุณค่าอย่างมากในสายตาผู้คนที่มีความหลากหลายทางเชื้อชาติสามารถนำมาสานความสัมพันธ์ระหว่างประเทศให้สามารถขยายขึ้นอย่างกว้างขวาง จะเห็นได้ว่าอาหารเป็นสิ่งที่บริโภคเพื่อให้อาหารดำรงชีวิตอยู่ได้ เป็นหนึ่งในปัจจัยสี่ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ จากแนวโน้มการประเมินมูลค่าตลาดขนมหวานจากน้ำตาล ปี 2564 มีประมาณ 14,612 ล้านบาท คาดการณ์อัตราเติบโตเฉลี่ยในช่วงปี 2564-2569 คิดเป็นร้อยละ 3.8 โดยมูลค่าตลาดขนมหวานจากน้ำตาล แยกเป็นยาอม 4,472.30 ล้านบาท (30.61%) กลุ่มขนมหวานที่มีลักษณะนุ่มและอ่อนตัว 2,915.50 ล้านบาท (19.95%) ลูกอมมินต์ 2,379.10 ล้านบาท (16.28%) ลูกกวาด 1,642.60 ล้านบาท (11.24%) กลุ่มขนมหวานที่มีลักษณะค่อนข้างนิ่มจนถึงค่อนข้างแข็ง 202.80 ล้านบาท (1.39%) อมยิ้ม 181 ล้านบาท (1.24%) และขนมหวานจากน้ำตาลอื่น 2,818.70 ล้านบาท (19.29%) (ศูนย์วิจัยวิจัยเพื่ออุตสาหกรรมอาหาร, 2564)

ทั้งนี้ด้วยลักษณะภายนอกที่แสดงออกมาถึงความเป็นไทยส่วนภายในมีรสชาตินั้นมีความโดดเด่นหอมหวานพร้อมทั้งส่วนผสมที่มาจากธรรมชาติ ไม่มีสิ่งเจือปน ด้วยวิธีการดำรงชีวิตของคนไทยนั้นมีการยึดถือตามแบบอย่างความเชื่อและขนบธรรมเนียมประเพณีโดยส่งต่อจากรุ่นสู่รุ่นนับตั้งแต่อดีตจนปัจจุบันทำให้คนไทยกับคนไทยเป็นสิ่งที่คู่กันจะเห็นได้จากตามงานบุญต่างๆ ที่มีการนำขนมไทยมาร่วมเพื่อเป็นสิริมงคลแต่ตนเองและคนรอบข้างเห็นได้ว่าคนไทยส่วนใหญ่ตั้งแต่วัยกลางคนขึ้นไปมีความชื่นชอบขนมไทยเป็นทุนเดิมสืบเนื่องจากเห็นประจำในวันเด็กแตกต่างจากปัจจุบันที่มีตัวเลือกรับประทานขนมไทยหลากหลายกว่าด้วยปัจจัยหลายด้าน มีการนำสีสัน รสชาติ กลิ่น สี มากมายมาปรุงแต่งให้น่ารับประทานยิ่งขึ้น ขนมที่คนไทยนิยม ได้แก่ ขนม

หม้อแกง ที่เป็นที่นิยมมากที่สุดมีจำนวนร้อยละ 24.20, 25.00 และ 24.40 ตามลำดับรองลงมาคือ ขนมบัวลอย ที่มีจำนวนร้อยละ 17.60, 19.30 และ 15.90 ตามลำดับ อันดับสุดท้ายคือ ขนมหวาน น้ำกะทิ จำนวน 15.70, 16.00 และ 15.90 ตามลำดับ และผลการรับรู้ของชนิดขนมไทยของเด็ก เยาวชน และผู้คนที่ทั่วไปต่อขนมไทย 3 อันดับแรกคือ ขนมบ้าบิ่น ขนมปลากุริม และสุดท้ายขนมฝักบัวตามลำดับ ดังนี้ เด็กร้อยละ 61.20, 55.10 และ 46.60 เยาวชนร้อยละ 67.80, 57.50 และ 51.90 ตามลำดับ ส่วนคนทั่วไปรู้จักขนมบ้าบิ่นร้อยละ 81.40 รองลงมาคือ ขนมนาเล็ด 69.90 และขนมปลากุริม 69.00 ตามลำดับ (ฐริษา กรพุดนิษฐ์ และ ชุติมาวดี ทองจีน, 2559, น. 83-84)

จากที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจเป็นอย่างยิ่งที่จะศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกซื้อขนมไทยประชากรในเขตกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับ วัฒนธรรม และจิตวิทยา ทักษะคิด และส่วนประสมทางการตลาดของคนในกรุงเทพมหานครที่มีต่อพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกซื้อขนมไทย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ในการพัฒนาขนมหวานและในเชิงธุรกิจในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยข้อมูลทั่วไปที่ส่งผลต่อการเลือกซื้อขนมไทยของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด 4P ที่ส่งผลต่อการเลือกซื้อขนมไทยของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาปัจจัยทางวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อการเลือกซื้อขนมไทยของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อนำเสนอปัจจัยทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อการเลือกซื้อขนมไทยของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

- สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยข้อมูลทั่วไปส่งผลต่อการเลือกซื้อขนมไทยของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร
- สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดส่งผลต่อการเลือกซื้อขนมไทยของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร
- สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมส่งผลต่อการเลือกซื้อขนมไทยของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร
- สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านจิตวิทยาส่งผลต่อการเลือกซื้อขนมไทยของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชากรที่อาศัยอยู่กรุงเทพมหานคร จำนวน 5,494,932 คน (สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง, 2565)

ขอบเขตกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างโดยกำหนดความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ 400 ตัวอย่าง จากการคำนวณขนาดตัวอย่างการวิจัย (Yamane, 1973) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

กำหนดให้ เมื่อ N = จำนวนประชากร

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

e = 0.05 ที่ระดับความเชื่อมั่น

แทนค่าจำนวนประชากรตามสูตรได้ขนาดตัวอย่าง $n = 399.97 \approx 400$ ตัวอย่าง

ฉะนั้นการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้ขนาดตัวอย่าง 400 คน สุ่มตัวอย่างโดยใช้รูปแบบไม่เจาะจง

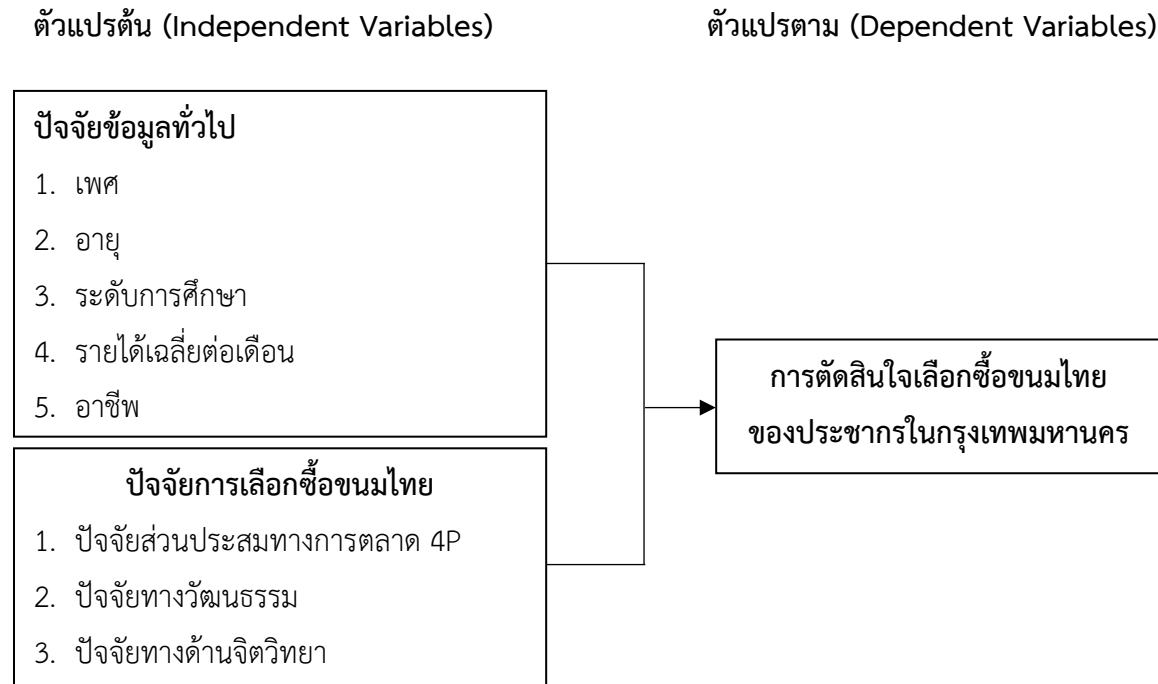
ขอบเขตเนื้อหาการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ศึกษาปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป ส่วนประสมการตลาด 4P วัฒนธรรม และจิตวิทยา

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ที่ส่งผลต่อการเลือกซื้อขนมไทยของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดการวิจัย

ศึกษาส่วนประสมการตลาด 4P ใช้ในการศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกซื้อขนมไทยของประชากรในกรุงเทพมหานคร จากการประยุกต์ใช้แนวคิด ทฤษฎี 1) ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด 4P (Kotler, 2012) 2) ปัจจัยทางวัฒนธรรม 3) ปัจจัยทางด้านจิตวิทยา (ภริชา กรพุดินันท์ และ ชุตินาถ ทองจีน, 2559, น. 85) ซึ่งมีกรอบแนวคิดตามภาพที่ 1 ดังนี้



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดส่วนประสมทางการตลาด (Marketing Mix)

การตลาด (Marketing) คือ กิจกรรมของธุรกิจที่กำหนดขึ้นเพื่อที่จะวางแผนราคา ส่งเสริมการตลาด การจัดจำหน่าย คุณค่าผลิตภัณฑ์ การบริหาร และความคิดไปยังตลาดเป้าหมาย เพื่อที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยกิจกรรมดังกล่าวจะประกอบไปด้วยส่วนประสมทางการตลาด (Marketing Mix) ซึ่งเป็นตัวแปรทางการตลาดที่สามารถควบคุมได้ที่องค์กรจะต้องนำมาใช้ร่วมกันเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดเป้าหมาย (Target Market) โดยการกำหนดส่วนประสมส่วนประสมทางการตลาดนั้น องค์กรต้องคำนึงถึงความจำเป็นและความต้องการของผลิตภัณฑ์ โดยทั่วไปแล้วนิยมแบ่งออกเป็นส่วนประสมทางการตลาด 4 Ps (The four Ps of The Marketing Mix) ซึ่งประกอบไปด้วยรายละเอียด (Kotler, 2012) ดังนี้

1. ผลิตภัณฑ์ (Product) เป็นสิ่งที่สามารถสนองความจำเป็นและความต้องการของมนุษย์ได้ มีทั้งคุณสมบัติที่แตะต้องได้ (Tangible Product) และแตะต้องไม่ได้ (Intangible Product) ส่วนประกอบหลักของผลิตภัณฑ์ ได้แก่ ตัวผลิตภัณฑ์ ตราสินค้า การบรรจุหีบห่อ และความเชื่อถือในตราสินค้า

2. ราคา (Price) เป็นสิ่งที่กำหนด มูลค่า ในการแลกเปลี่ยน ผลิตภัณฑ์ โดยเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับวิธีการกำหนดราคา นโยบาย และกลยุทธ์ต่างๆในการกำหนดราคา

3. ช่องทางการจัดจำหน่าย (Place or Distribution Channel) เป็นวิธีการหรือกิจกรรมที่มีความเหมาะสมในการนำผลิตภัณฑ์ ออกไปสู่ตลาดนัด หรือหมายถึงการกำหนดช่องทางการจัดจำหน่าย การจัดจำหน่ายประกอบด้วย ช่องทางการจัดจำหน่าย (Physical Distribution) หมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวข้องในการเคลื่อนย้าย ตัวผลิตภัณฑ์จากผู้ผลิต ไปยังผู้บริโภค หรือผู้ใช้ ทางอุตสาหกรรม การกระจายตัวสินค้า จึงประกอบด้วยงานที่สำคัญ คือ การขนส่ง (Transportation) การเก็บรักษาสินค้า (Storage) และการคลังสินค้า (Warehousing) และ การบริหารสินค้าคงเหลือ (Inventory Management)

4. การส่งเสริมการตลาด (Promotion) เป็นการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้จัดจำหน่ายและการตลาด เป้าหมายเพื่อให้ทราบเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแจ้งข่าวสารหรือชักจูงให้เกิดทัศนคติ และพฤติกรรมซื้อ ประเภทของการส่งเสริมการขาย ได้แก่ การโฆษณา (Advertising) เป็นการติดต่อสื่อสาร แบบ Non-Personal โดยผ่านสื่อประเภทต่างๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ ป้ายโฆษณา เป็นต้น โดยที่การโฆษณา จะเป็นการให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวสินค้า หรือผลิตภัณฑ์ เพื่อจูงใจให้ผู้บริโภค เกิดความต้องการในตัวสินค้าหรือบริการ และการขายโดยบุคคล (Personal Selling) เป็นการติดต่อสื่อสาร ทางตรงแบบเผชิญหน้าระหว่างผู้ขายและลูกค้าเป้าหมาย ทำให้สามารถจูงใจลูกค้าเพื่อให้เกิดการซื้อ และทราบปฏิกิริยา

แนวคิดและทฤษฎีปัจจัยทางวัฒนธรรม

วัฒนธรรม (Culture) คือ สัญลักษณ์หรือสิ่งที่คนในสังคมหนึ่งได้สร้างขึ้นและยอมรับจากคนในสังคมนั้น จากรุ่นสู่รุ่นในฐานะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของสังคมนั้นๆซึ่งได้แก่ ความคิด คำพูดความเชื่อ การกระทำ และสิ่งที่มนุษย์ทำโดยปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้บริโภค โดยปัจจัยทางวัฒนธรรม (Cultural factors) เป็นปัจจัยที่มีส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้บริโภคสามารถแบ่งออก (วสุดา รังสิเสนา ณ อยุธยา, 2561 น. 10-12; Duangwises, N. (2020).) ดังนี้

1. วัฒนธรรมหลัก (Core culture) เป็นสิ่งที่อยู่ในทุกสังคมของมนุษย์เกิดการรับรู้ความต้องการ ตลอดจนพฤติกรรมของมนุษย์ซึ่งสิ่งเหล่านี้สามารถถ่ายทอดให้แก่กันได้และแต่ละสังคมก็มีวัฒนธรรมหลัก เป็นของตนเองซึ่งก็คือพฤติกรรมซื้อของมนุษย์ในแต่ละสังคมก็จะแตกต่างกัน

2. อนุวัฒนธรรม (Subculture) ซึ่งคือวัฒนธรรมของคนกลุ่มย่อยที่อยู่รวมกันจนเป็นสังคมหนึ่ง ขึ้นมาสามารถจำแนกได้ออกมาเป็น 4 ลักษณะ คือ ลักษณะที่ 1 อนุวัฒนธรรมทางเชื้อชาติ (Ethnic subculture) ลักษณะที่ 2 อนุวัฒนธรรมทางท้องถิ่น (Regional subculture) ลักษณะที่ 3 อนุวัฒนธรรมทางอายุ (Age subculture) ลักษณะที่ 4 อนุวัฒนธรรมทางอาชีพ (Occupational subculture)

3. ชั้นทางสังคม (Social level) กลุ่มคนที่มีอาชีพ การศึกษา รายได้ อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง ที่มีความเหมือนกันเนื่องด้วยผู้บริโภคที่อยู่ในชนชั้นเดียวกันมีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมเหมือนกัน

“วัฒนธรรม (Cultural factors)” เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับชีวิตของคนเรานับแต่เกิดจนตาย แต่เมื่อจะให้ความหมายของคำว่า “วัฒนธรรม” ดูเหมือนจะมีใช้เรื่องง่าย และไม่มีคำตอบที่ตายตัว ด้วยว่าวัฒนธรรมโดยตัวมันเอง ก็มีความหมายหลายนัย และครอบคลุมไปทุกเรื่อง แม้แต่ในต่างประเทศเอง ก็ไม่มีคำตอบที่เฉพาะเจาะจง โดยวิระ บำรุงรักษ์ ได้กล่าวว่า “วัฒนธรรม” เป็นคำที่เกิดขึ้นในสมัยจอมพล ป.พิบูลสงคราม เป็นนายกรัฐมนตรี ซึ่งได้มองเห็นความสำคัญของเรื่องนี้ โดยมาจากคำเดิมภาษาอังกฤษ คือ “Culture” หมายถึงสิ่งที่ได้มีการนำมาใช้อย่างยาวนาน (วิระ บำรุงรักษ์, 2541) ทั้งนี้วัฒนธรรมสามารถแบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ 1) วัฒนธรรมที่เป็นวัตถุ เป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นและจับต้องได้เช่น ที่อยู่อาศัย อาหาร ภาษา วรรณคดี 2) วัฒนธรรมที่เป็นสถาบันหรือองค์การ เป็นสิ่งที่คนในสังคมจัดตั้งขึ้น เพราะเป็นประโยชน์และความต้องการที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิต เช่น สถาบันครอบครัว สถาบันศาสนา สถาบันพระมหากษัตริย์ ส่วนองค์การเป็นศูนย์กลางการจัดกิจกรรมในสังคมมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินกิจการอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีโครงสร้าง มีกฎเกณฑ์และมีหน้าที่ที่ปฏิบัติเพื่อบำรุงรักษาสถาบันและองค์การนั้นไว้ 3) วัฒนธรรมด้านพิธีการ เป็นขนบธรรมเนียมประเพณีที่มนุษย์สร้างขึ้นเป็นพิธีกรรม ในการแสดงออกของการดำเนินชีวิต เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกหรือเคยกระทำปฏิบัติกันมาสืบทอดหลายชั่วอายุคน เช่น พิธีมงคลสมรส พิธีศพ ประเพณีสงกรานต์ และ 4) วัฒนธรรมด้านความเชื่อ ค่านิยม อุดมคติ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมเพราะการที่บุคคลมีความเชื่อ ค่านิยม อุดมคติอย่างไรก็จะนำมาปฏิบัติและแสดงออกในวิถีชีวิตของตนตามนั้น เช่น ความเชื่อเรื่องกรรม ค่านิยมเรื่องความรักชาติ อุดมคติเรื่องประชาธิปไตย ฉะนั้นปัจจัยทางวัฒนธรรมจึงเป็นพื้นฐานในการกำหนดความต้องการ และพฤติกรรมผู้บริโภคที่เกิดจากการเรียนรู้และได้รับการถ่ายทอดมาจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่ง จนกลายเป็นความเชื่อ ค่านิยม รูปแบบการดำเนินชีวิต ศิลธรรม

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านจิตวิทยา

การที่บุคคลโดยทั่วไปจะตัดสินใจซื้อสินค้าหรือเลือกใช้บริการมักจะมีปัจจัยด้านจิตวิทยาเข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้บุคคลนั้น ตัดสินใจบริโภคสินค้าและบริการ ซึ่งประกอบด้วย

แรงจูงใจ เป็นพลังทางความคิด หรือความเชื่อที่เป็นตัวกระตุ้นให้มนุษย์เกิดพฤติกรรมการแสดงออกต่อสิ่งรอบข้างเพื่อให้ตนเองนั้นไปถึงเป้าหมายเพื่อให้ได้มาในสิ่งที่ต้องการเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ อาจมาจากสาเหตุภายนอก เช่น สังคม ศาสนา วัฒนธรรม วิธีส่งเสริมการขายทางการตลาดต่าง ๆ และการโฆษณา หรือมาจากสาเหตุภายในจากความต้องการของตัวบุคคล เช่น แรงจูงใจความต้องการของมนุษย์อันเกิดจากแรงจูงใจในการใช้ชีวิตให้ประสบผลสำเร็จตามระดับขั้น ทั้งนี้แรงจูงใจนั้นถูกสร้างขึ้นให้ตัวบุคคล นั้นเกิดความพึงพอใจตามความต้องการของตนจากความต้องการในด้านต่าง ๆ จึงส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่บุคคลนั้น แสดงออกมาด้วยความตั้งใจและความไม่ตั้งใจบนพื้นฐานความเชื่อของแต่ละบุคคล

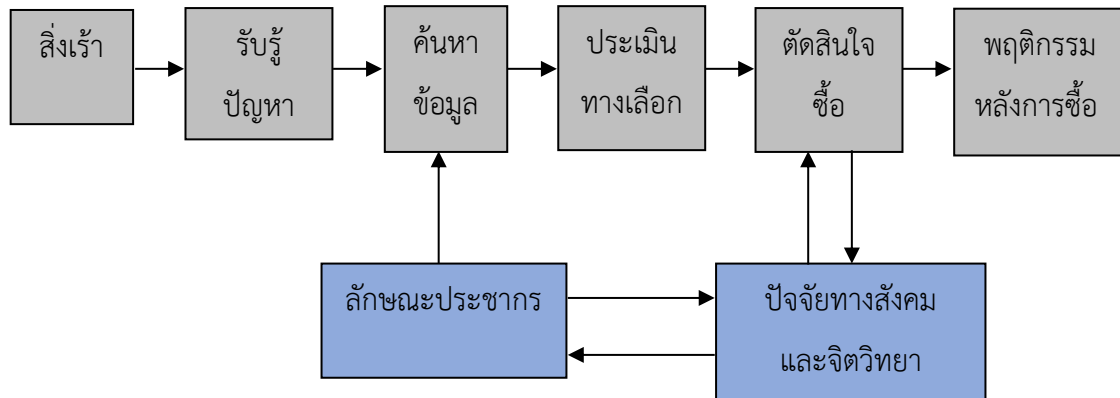
การรับรู้ (Perception) ของแต่ละบุคคลนั้นเกิดจากการตอบสนองต่อสิ่งเร้ารอบตัว สามารถ

แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การรับและการแปลงข้อมูลให้เป็นข้อความตามความเข้าใจของแต่ละบุคคล ซึ่งการจะเข้าใจข้อมูลที่ส่งมาต้องอาศัยความรู้และประสบการณ์ที่ตรงกันของทั้งผู้รับและผู้ส่งสารจึงจะสามารถแปลสารนั้นได้ถูกต้อง (บรรยงค์ โตจินดา, 2543, น. 287) ในขณะที่ สุธรรม รัตนโชติ (2553) กล่าวถึงการรับรู้ไว้ว่าบุคคลจะถูกล้อมรอบด้วยสิ่งเร้าอันเกิดจากสภาพแวดล้อมผ่านเข้ามาจากประสาทสัมผัสทั้ง 5 รูปแบบ คือ จากการมองเห็น การได้ยิน การดมกลิ่น การสัมผัส และการรับรสชาติ ซึ่งบุคคลนั้นจะเลือกรับรู้เฉพาะสิ่งที่สนใจ นอกจากนี้การจัดสิ่งเร้าให้ผู้บริโภคมีการรับรู้แปลความหมายถูกควรจะเน้นที่สิ่งเร้านั้นให้โดดเด่น หากผู้บริโภคมีสมาธิมากพอจะจัดให้สิ่งเร้านั้นเป็นภาพ (Picture) เพื่อให้ตัวบุคคลสังเกตเห็น และเกิดการจดจำครบถ้วนตามที่ผู้ส่งข่าวสารต้องการ ซึ่งการเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเนื่องมาจากประสบการณ์ที่มากขึ้นของแต่ละบุคคล โดยมีการขับเคลื่อนจากการกระตุ้น ไปจนถึงการตอบสนอง ซึ่งส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและการเลือกซื้อของผู้บริโภค

แนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจ

การตัดสินใจใช้ผลิตภัณฑ์และบริการเพื่อนำทฤษฎี ไปใช้วางแผนการจัดบริการเพื่อให้ผู้รับบริการตัดสินใจบริโภคผลิตภัณฑ์และบริการ นักการตลาด ชีอ (Bearden Need ham and Laforge, 2019) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจว่าการตัดสินใจนั้นถือเป็นกระบวนการสร้างหรือเลือกทางเลือกของผู้บริโภค โดยเริ่มจากตัวผู้บริโภคเกิดความตระหนักถึงความต้องการ (Need) หรือตระหนักถึงปัญหา (Problem) ซึ่งอาจเกิดจากความปรารถนาภายใน หรือเกิดจากอิทธิพล ภายนอกเข้ามามีอิทธิพล เช่น การโฆษณา การรับรู้ข้อมูลจากสื่อต่าง ๆ ขณะเดียวกัน วิรัช สงวนวงศ์วาน (2559) กล่าวว่า การตัดสินใจ เป็นการเลือกจะกระทำอย่างหนึ่งอย่างใด ในทางเลือกที่มีอยู่ตั้งแต่สองทางขึ้นไปและจะมีกระบวนการต่างๆในการตัดสินใจ ขั้นตอน ได้แก่ 1) ระบุปัญหา 2) ระบุเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินใจ 3) กำหนดน้ำหนักให้กับเกณฑ์เหล่านั้น 4) กำหนดทางเลือก 5) วิเคราะห์ทางเลือก 6) เลือกทางเลือก 7) ดำเนินการตามทางเลือก และ 8) ประเมินผลการตัดสินใจ

นอกจากนี้ พิบูล ทีปะปาล และธนวัฒน์ ทีปะปาล (2559) ได้กล่าวถึงกระบวนการตัดสินใจว่า กระบวนการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภคประกอบด้วย ส่วนแรกเป็นกระบวนการตัดสินใจของผู้ซื้อหรือผู้ใช้บริการ ส่วนที่สอง เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งกระบวนการตัดสินใจซื้อประกอบด้วย ขั้นตอนได้แก่ การรับรู้สิ่งเร้า การรับรู้ปัญหา การค้นหาข้อมูล กระประเมินทางเลือก การสนใจซื้อ และพฤติกรรมหลังการซื้อส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อ ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับ ลักษณะประชากร หรือ ประชากรศาสตร์ และปัจจัยทางสังคมจิตวิทยา ตามภาพที่ 2 ดังนี้



ภาพที่ 2 กระบวนการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค
ที่มา : พิบูล ทีปะपाल และ ธนวัฒน์ ทีปะपाल (2559)

ระเบียบวิธีวิจัย

กลุ่มประชากร

ประชากร คือ ประชากรในกรุงเทพมหานคร จำนวน 5,494,932 คน (สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง, 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน เลือกวิธีการหาขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรที่ให้ความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญทางสถิติ 5% (Yamane, 1973) ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ N = จำนวนประชากร

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

e = 0.05 ที่ระดับความเชื่อมั่น

จากการแทนค่าได้ขนาดตัวอย่างอย่างน้อย 399.97 คน จึงจะสามารถประมาณค่าร้อยละ โดยมีความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่อความสะดวกในการประเมินผล และวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยครั้งนี้จึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 ตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้ใช้การสุ่มตัวอย่าง

โดยใช้ความน่าจะเป็นแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยถือว่าทุก ๆ ประชากรมีโอกาสจะถูกเลือกเท่า ๆ กัน (กัลยา วาณิชย์ปัญญา, 2560, น. 14)

เครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามเอง โดยชุดแบบสอบถาม แบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลทั่วไปมีลักษณะแบบสำรวจรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอาชีพ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกซื้อขนมไทย

ส่วนที่ 3 ข้อมูลที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกซื้อขนมไทยประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ใช้เกณฑ์น้ำหนัก และมาตราส่วนประมาณค่า (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ได้แก่ 5 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด 4 หมายถึง อยู่ในระดับมาก 3 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง 2 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย 1 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ขั้นตอน ดังนี้

1.1 ศึกษาทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย และสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.2 ศึกษาหลักเกณฑ์ และวิธีการสร้างเครื่องมือจากตำรา และเอกสารอื่น ๆ เพื่อนำมาพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัย

1.3 ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือภายใต้กรอบแนวคิดการวิจัย และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบปรับปรุง และแก้ไข

1.4 ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาโครงสร้างรูปแบบ และข้อคำถาม เพื่อขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ โดยกำหนดเกณฑ์ผู้เชี่ยวชาญมีคุณสมบัติการศึกษาระดับปริญญาเอก และมีประสบการณ์การบริหารในสาขาที่เกี่ยวข้อง หรือผ่านการทำวิจัย อย่างน้อย 5 ปี จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และนำมาวิเคราะห์หาค่าความสอดคล้องของข้อคำถาม และจุดประสงค์ของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence : IOC) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ดัชนีความสอดคล้องที่คำนวณได้ ที่มีค่าตั้งแต่ค่า 0.51-1 ระหว่างข้อคำถามถึง จุดประสงค์ของการวัด โดยมีระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

+1	เมื่อเห็นด้วย	ข้อคำถามนั้นมีความตรงตามจุดประสงค์
0	เมื่อไม่แน่ใจ	ข้อคำถามนั้นมีความตรงตามจุดประสงค์
-1	เมื่อไม่เห็นด้วย	ข้อคำถามนั้นไม่มีความตรงตามจุดประสงค์

แล้วนำผลคะแนนที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยแทนค่าในสูตร (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557: 95) ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{n}$$

เมื่อ

IOC	หมายถึง	ค่าดัชนีความสอดคล้อง
R	หมายถึง	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
n	หมายถึง	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

1.5 ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปทดลอง (Try – Out) กับกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ตัวอย่างการวิจัย จำนวน 30 ชุด รวมทั้งนำแบบสอบถามที่ได้จากการ ทดลองใช้ (Try – Out) จำนวน 30 ชุด มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตั้งแต่ 0.51 ขึ้นไป โดยถือว่าข้อคำถามมีความเชื่อถือ สามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้ และปรับปรุงแบบสอบถามแล้วจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาและนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ทั้งการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและส่งผ่านออนไลน์ในรูปแบบต่างๆ ในสื่อสังคมออนไลน์ รวมทั้งตรวจสอบความสมบูรณ์ความถูกต้อง และขอเก็บข้อมูลใหม่กรณีข้อมูลไม่สมบูรณ์ เพื่อนำมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบออนไลน์ โดยสร้างแบบสอบถามออนไลน์ด้วยโปรแกรมกูเกิลฟอร์ม (Google form) และทำการแจกแบบสอบถามโดยการจัดส่งตามช่องทางอีเมล (E-mail) เฟซบุ๊ก (Facebook) ไลน์ (Line) ให้กลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ระยะเวลาในการติดตามประสานงาน เป็นระยะเวลา 3 เดือน จนครบตามจำนวนคิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลจากการพิจารณาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยนำผลคะแนนเฉลี่ยมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ที่กำหนด (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ดังนี้

4.51 – 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
2.51 – 3.50	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) แล้วนำเสนอข้อมูลตารางแจกแจงความถี่ (Frequency Data) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบไคสแควร์ (Chi Square) ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทำการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบไคสแควร์ (Chi Square)

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อเลือกซื้อขนมไทย ทำการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ส่วนที่ 3 พฤติกรรมการตัดสินใจเลือกซื้อขนมไทยของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร ทำการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล โดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบไคสแควร์ (Chi Square) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามโดยมีนัยสำคัญที่ .05

ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอาชีพ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 100 ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มากกว่าเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 51.20 อายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 58.75 ระดับการศึกษาปริญญาตรี

ร้อยละ 77.25 รายได้เฉลี่ย 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 38.00 และอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน คิดเป็นร้อยละ 35.50

2. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกซื้อขนมไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

2.1 ระดับพฤติกรรมของผู้บริโภคที่ส่งผลต่อการเลือกซื้อขนมไทยในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านส่วนประสมทางการตลาด 4P โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) ช่องทางการจัดจำหน่าย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านราคา และสุดท้ายผลิตภัณฑ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$)

2.2 ระดับพฤติกรรมของผู้บริโภคที่ส่งผลต่อการเลือกซื้อขนมไทยในเขตกรุงเทพมหานคร ปัจจัยทางด้านวัฒนธรรมโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) การมาซื้อขนมไทยพร้อมกับบุคคล ในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) รองลงมาคือ การทานขนมไทยเป็นการผ่อนคลาย และขนมไทย มีการสืบทอดมาอย่างยาวนานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$)

2.3 ระดับพฤติกรรมของผู้บริโภคที่ส่งผลต่อการเลือกซื้อขนมไทยในเขตกรุงเทพมหานคร ปัจจัยด้านจิตวิทยาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) การทานขนมไทยเป็นการช่วยในด้านจิตวิทยา ทำให้อารมณ์ดีขึ้น รองลงมาคือ การทานขนมไทยร่วมกันในครอบครัวช่วยกระชับความสัมพันธ์ในครอบครัว และเลือกซื้อขนมไทยเฉพาะร้านที่คุ้นรู้จัก หรือคนในครอบครัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.49$)

3. พฤติกรรมการตัดสินใจเลือกซื้อขนมไทยของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง มีการเลือกซื้อขนมไทยในเขตกรุงเทพมหานคร 1-3 ครั้ง/สัปดาห์ ร้อยละ 57.25 ระยะเวลาต่อครั้งที่ซื้อขนมไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร 30-60 นาที ร้อยละ 41.50 กิจกรรมที่เลือกซื้อขนมไทยในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นกิจกรรมกลางแจ้ง ร้อยละ 59.75 และค่าใช้จ่ายต่อครั้งที่เลือกซื้อขนมไทย 1,001-1,500 บาท ร้อยละ 38.00

4. ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดส่งผลต่อการเลือกซื้อขนมไทยของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร โดย 1) ความถี่ในการเลือกซื้อขนมไทยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ($p = .019$) 2) ระยะเวลาต่อครั้งที่ซื้อขนมไทยไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีค่า ($p = .838$) 3) กิจกรรมที่มาเลือกซื้อขนมไทยไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ($p = .244$) และ 4) ค่าใช้จ่ายต่อครั้งที่มาเลือกซื้อขนมไทยไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ($p = .118$)

5. ปัจจัยทางด้านวัฒนธรรมส่งผลต่อการเลือกซื้อขนมไทยของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร โดย 1) ความถี่ในการเลือกซื้อขนมไทยไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ($p = .531$) 2) ระยะเวลาต่อครั้งที่ซื้อขนมไทยไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีค่า ($p = .722$) 3) กิจกรรมที่มาเลือกซื้อขนมไทยไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ($p = .749$) และ 4) ค่าใช้จ่ายต่อครั้งที่มาเลือกซื้อขนมไทยไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ($p = .482$)

6. ปัจจัยทางด้านจิตวิทยาส่งผลต่อการเลือกซื้อขนมไทยของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร โดย 1) ความถี่ในการเลือกซื้อขนมไทยไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ($p = .179$) 2) ระยะเวลาต่อครั้งที่ซื้อขนมไทยไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีค่า ($p = .219$) 3) กิจกรรมที่มาเลือกซื้อขนมไทยไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ($p = .794$) และ 4) ค่าใช้จ่ายต่อครั้งที่มาเลือกซื้อขนมไทยไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ($p = .235$)

อภิปรายผล

จากการสรุปและการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกซื้อขนมไทยของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร มีประเด็นที่น่าสนใจสามารถนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 41-50 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้เฉลี่ย 20,001-30,000 บาท และอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายไม่ค่อยได้ใส่ใจเรื่องสุขภาพเท่ากับเพศหญิง รวมทั้งอายุที่มากขึ้นที่ส่งผลให้การเลือกขนมหวานของช่วงอายุดังกล่าวไม่ได้พิถีพิถันมากเหมือนวันรุ่นที่ต้องการดูแลสัดส่วนรูปร่างของตนเอง ในขณะที่การศึกษาระดับปริญญาตรี อาชีพพนักงานบริษัทเอกชน และมีรายได้เฉลี่ย/เดือน 20,001-30,000 บาท ทั้งนี้รายได้ที่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายประจำส่วนหนึ่งก็จะนำมาเลือกซื้อขนมหวานในสถานที่ที่ต่าง ๆ กันสอดคล้องกับ อนิรุทธ์ ผ่องแผ้ว (2555) ศึกษาพฤติกรรมการซื้อขนมหวานผู้บริโภคในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยเฉลี่ยต่อครั้ง ปัจจัยด้านอายุ สถานภาพ จำนวนบุตรธิดา ระดับการศึกษาอาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการซื้อผลิตภัณฑ์ขนมหวาน

2. ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดส่งผลต่อการเลือกซื้อขนมไทยประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร โดยความถี่ในการเลือกซื้อขนมไทยในเขตกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ อนิรุทธ์ ผ่องแผ้ว (2555) กล่าวถึงผลการวิจัยพบว่า สิ่งกระตุ้นทางการตลาดรูปลักษณ์ และบรรจุภัณฑ์ ราคาถูก คุณภาพเหมาะสมกับราคามีผลต่อพฤติกรรมการเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ การหาความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งกระตุ้นทางการตลาดกับพฤติกรรมการซื้อผลิตภัณฑ์ขนมหวานความถี่โดยเฉลี่ยของการซื้อผลิตภัณฑ์ขนมหวาน 1 เดือน ในขณะที่ระยะเวลาต่อครั้งที่ซื้อขนมไทยในเขตกรุงเทพมหานคร กิจกรรมที่มาเลือกซื้อขนมไทย

ในเขตกรุงเทพมหานคร และ ค่าใช้จ่ายต่อครั้งที่มาเลือกซื้อขนมไทยในเขตกรุงเทพมหานครไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีความแตกต่างทั้งนี้เนื่องจากช่วงสภาวะการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาโควิด-19 ที่ต้องใช้ระยะเวลาในแต่ละกิจกรรมที่สั้นลง สอดคล้องกับ สุริยะ หาญพิชัย และ ทักษิณ จุลสวัสดิ์ (2564) ศึกษาผลกระทบของประชาชนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 สู่การปรับตัวสู่ชุมชนวิถีใหม่ในพื้นที่จังหวัดลพบุรีพบว่า ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ ประชาชนมีรายได้ลดน้อยลง ผลกระทบด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต มีผลกระทบต่อความรู้สึกและสุขภาพจิตเนื่องจากความวิตกกังวล ผลกระทบด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม มีการรวมกลุ่มกันน้อยลง สิ่งแวดล้อมได้รับการรบกวนจากมนุษย์น้อยลง ผลกระทบด้านการรับรู้ข่าวสารและการใช้เทคโนโลยี ประชาชนให้ความสนใจข่าวสารและเกิดการเรียนรู้ในการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารมากขึ้น ผลกระทบด้านการศึกษา ส่วนใหญ่ปรับเป็นการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ ผู้ปกครองมีค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น ในส่วนของการปรับตัวสู่ชุมชนวิถีใหม่ของประชาชนในพื้นที่จังหวัดลพบุรี ด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิตประชาชนส่วนใหญ่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของทางราชการระมัดระวังในการอยู่ร่วมกันมากขึ้น ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม การรวมกลุ่มกันลดน้อยลง

3. ปัจจัยทางด้านวัฒนธรรมส่งผลต่อการเลือกซื้อขนมไทยของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร โดยความถี่ในการเลือกซื้อขนมไทย ระยะเวลาต่อครั้งที่ซื้อขนมไทย กิจกรรมที่มาเลือกซื้อขนมไทย และค่าใช้จ่ายต่อครั้งที่มาเลือกซื้อขนมไทยไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับวิถีทางธรรมชาติที่เกิดขึ้นการให้ความสำคัญในความเป็นสิริส่วนใหญ่บุคคลมากขึ้น ส่งผลต่อคนรุ่นใหม่ละเลยต่อวัฒนธรรมที่ ส่งผลต่อการเลือกซื้อขนมไทย รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงและมีผลิตภัณฑ์ที่มากมายส่งผลให้ตัวเลือกมีเพิ่มมากยิ่งขึ้นขนมหวานไทยในรูปแบบเดิม ๆ ความสามารถในการตอบโจทย์ผู้บริโภคใหม่ลดลงประกอบกับความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีส่งผลให้ผู้บริโภคมีช่องทางการเลือกซื้อเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับ สุริยะ หาญพิชัย และ ทักษิณ จุลสวัสดิ์ (2564) การปรับตัวสู่ชุมชนวิถีใหม่ในพื้นที่จังหวัดลพบุรี โดยพบว่า ประชาชนอยู่บ้านพักอาศัยมากขึ้น หันมาใช้จ่ายระบบออนไลน์มากขึ้น ด้านเทคโนโลยี ส่วนใหญ่ปรับตัวมาใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารข้อมูลผ่านแอปพลิเคชันกันมากขึ้น ในขณะที่เดียวกันขนมหวานของไทยส่วนใหญ่ยังไม่สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการผลิตให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางช่องทางจำหน่ายบนโลกออนไลน์เท่าที่ควร

4. ปัจจัยทางด้านจิตวิทยาส่งผลต่อการเลือกซื้อขนมไทยของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร โดยความถี่ในการเลือกซื้อขนมไทย ระยะเวลาต่อครั้งที่ซื้อขนมไทย กิจกรรมที่มาเลือกซื้อขนมไทย และค่าใช้จ่ายต่อครั้งที่มาเลือกซื้อขนมไทย ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากทัศนคติในการประเมินความพอใจหรือไม่พอใจ ความรู้สึกนึกคิดต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงความต้องการของผู้บริโภคที่มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้นโดยเน้นคุณค่า คุณภาพ

การบริการ การตอบสนองที่สะดวกและรวดเร็วสิ่งเหล่านี้เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาและการตอบสนองผู้บริโภค ในยุคปัจจุบัน สอดคล้องกับ นภัสพร นิยะวานนท์ (2559) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการซื้อขนมเบเกอรี่ ในอำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม พบว่า ผู้บริโภคให้ความสำคัญ กับตัวบุคคล โดยจะเลือกซื้อเบเกอรี่ในร้าน ที่พนักงานขายมีมารยาท พุดจาไพเราะ และยิ้มแย้มแจ่มใส สอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้บริการร้านไอศกรีม พรีเมี่ยมในศูนย์การค้าเซ็นทรัล พลาซ่า เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ของจักรกฤษณ์ นาคประเสริฐ (2556) ซึ่งการวิจัยค้นพบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรม และส่วนประสมการตลาด มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมของผู้บริโภค ผู้ค้าควรนำส่วนประสมการตลาดที่สร้างความต่างจากรูปแบบเดิม โดยนำวัฒนธรรมมาสร้างเป็นเรื่องราวของขนมหวานเพื่อสร้างแรงดึงดูดและสร้างความประทับใจผ่านช่องทางการจัดจำหน่ายที่หลากหลายช่องทาง โดยเฉพาะการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ซึ่งเป็นกระแสที่ตอบรับที่ดี ในปัจจุบันตามพฤติกรรมการเปลี่ยนแปลงของผู้บริโภค นอกจากนี้ผู้บริโภค ส่วนใหญ่ควรให้ความสำคัญกับการเอาใจใส่ และ ความกระตือรือร้นของพนักงานในขณะที่ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และศุภกร เสรีรัตน์ (2560) ที่กล่าวถึง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ (Product Quality) ลักษณะผลิตภัณฑ์ จะต้องตอบสนองความจำเป็นและความต้องการของลูกค้า ได้เป็นอย่างดี ตลอดจนมีคุณภาพผลิตภัณฑ์ที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ดีกว่าคู่แข่ง ซึ่งขนมไทยปัจจุบันต้องมีการพัฒนาในหลาย ๆ ด้าน เพื่อตอบสนองผู้บริโภคในยุคการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และความซับซ้อนของผู้บริโภคที่มีมากขึ้นและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1. ควรนำเทคโนโลยีมาประยุกต์สร้างศักยภาพในการแข่งขันให้สามารถตอบสนองผู้บริโภคได้อย่างทันทั่วถึง สร้างช่องทางการจำหน่ายโดยการบูรณาการกับการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์วัฒนธรรมในพื้นที่เพื่อสร้างการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์
2. ผู้ค้าต้องให้ความสำคัญปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกซื้อขนมไทยโดยเฉพาะสมประสมการตลาดให้เกิดความเหมาะสมกับบริบทปัจจุบัน
3. เพิ่มเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล อย่างเช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกและได้รับข้อมูลที่แท้จริงเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความหลากหลายที่จะสามารถนำข้อมูลมาพัฒนาการบริการให้ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคได้อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาวิจัยหัวข้อปัจจัยสู่ความสำเร็จของธุรกิจขนมไทยของคนแต่ละ Generation เพื่อให้สามารถตอบสนองกลุ่มผู้บริโภคแต่ละ Generation ได้อย่างตรงกับความต้องการอย่างแท้จริง
2. ควรศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อการบริโภคขนมไทยในบริบทยุคใหม่ ทั้งนี้เพื่อให้สามารถนำข้อมูลผลการวิจัยมาประยุกต์ให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภคมากยิ่งขึ้น
3. ควรศึกษาการบูรณาการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่สร้างศักยภาพต่อผู้ค้าขนมไทยในเขตตลาดชุมชนกรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2560). สถิติสำหรับงานวิจัย. กรุงเทพมหานคร : สามลดา.
- จักรกฤษณ์ นาคประเสริฐ. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้บริการร้านไอศกรีมพรีเมียมในศูนย์การค้าเซ็นทรัล พลาซ่า เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพมหานคร : วี.อินเตอร์พรีนท์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). วิธีการสร้างสถิติสำหรับการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาสน.
- นภัสพร นิยะวานนท์. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการซื้อเบเกอรี่ของประชาชนในอำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร สืบค้นจาก <http://www.sure.su.ac.th/xmlui/handle/123456789/12025>
- บรรยงค์ โตจินดา. (2543). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : รวมสาส์น (1997).
- พิบูล ทีปะपाल และ ธนวัฒน์ ทีปะपाल. (2559). การจัดการเชิงกลยุทธ์ในการบริหารโรงพยาบาล. กรุงเทพมหานคร : อมรการพิมพ์.
- วสุดา รังสิเสนา ณ อยุธยา. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้บริโภคในการใช้บริการสั่งอาหารผ่านสื่อออนไลน์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วีระ บำรุงรักษ์. (2541). ระบบการวัฒนธรรมและคุณภาพมาตรฐาน. กรุงเทพมหานคร : โอเอสพริ้นติ้ง เฮาส์.
- วิรัช สงวนวงศ์. (2559). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : ท็อป.
- ภูริชากร พุฒินันท์ และชุตินาถ ทองจีน. (2559). พฤติกรรมการบริโภคขนมไทยของคนที่ย้ายอยู่ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร. *Research and Development Journal Suan Sunandha Rajabhat University*, 8(2), 81-81.

- ศูนย์วิจัยเพื่ออุตสาหกรรมอาหาร. (2564). ตลาดขนมหวานจากน้ำตาล ปี 2564. สืบค้นจาก <https://fic.nfi.or.th/market-intelligence-detail.php?smid=366>
- สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง. (2565). จำนวนราษฎรทั่วราชอาณาจักร ตามหลักฐานการทะเบียนราษฎร ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2565. สืบค้นจาก https://stat.bora.dopa.go.th/stat/pk/pk_65.pdf
- สุธรรม รัตนโชติ. (2553). พฤติกรรมองค์กรและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: ท็อป.
- อนิรุทธ์ ผ่องแผ้ว. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ขนมหวานสำเร็จรูปที่ผลิตจากประเทศสมาชิกสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (อาเซียน) ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม: กรุงเทพมหานคร.
- DOI: <https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?>
- Duangwises, N. (2020). ทบทวน แนวคิด ทฤษฎี การรู้พื้น วัฒนธรรมท้องถิ่น. *Journal of Anthropology, Sirindhorn Anthropology Centre (JASAC)*, 3(1), 38-75.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2012). *Marketing Management (14th Global ed.)*. Pearson Education.
- Taro Yamane. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: New York: Harper & Row.

แนวทางกฎหมายเพื่อป้องกันปัญหาการประพฤติผิดจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิศวกรรม

ของวิศวกรโยธาผู้ควบคุมงานก่อสร้าง: ข้อพิจารณาจากสัญญาจ้างก่อสร้าง

ของ FIDIC RED BOOK ฉบับปี 2017

LEGAL APPROACH TO PREVENT MISCONDUCT IN CODE OF ETHICS OF
ENGINEERS FOR CIVIL ENGINEERS WHO ACT AS CONSTRUCTION CONTRACT

ADMINISTRATOR : ANALYSIS OF FIDIC CONSTRUCTION

(FIDIC RED BOOK) 2017

เนติ ปิ่นมณี

Nati Pinmanee

ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายกฎหมาย / อาจารย์พิเศษ คณะนิติศาสตร์

มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

Assistance to the President for Legal Affairs / Adjunct Instructor, Faculty of Law

Southeast Asia University

E-mail: pin.nati@gmail.com

Received May 17, 2023 & Revise May 30, 2023 & Accepted May 31, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ศึกษาวิเคราะห์แนวทางกฎหมายเพื่อป้องกันปัญหาการประพฤติผิดจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิศวกรรมของวิศวกรโยธาผู้ควบคุมงานก่อสร้าง โดยใช้ข้อพิจารณาจากสัญญาจ้างก่อสร้างของ FIDIC Red Book 2017 (Vidhya Sumra, 2022) ประกอบกับแนวคิดที่สำคัญคือ หลักพื้นฐานของบริการสาธารณะ การมอบหมายบริการสาธารณะด้านการควบคุมการก่อสร้างให้องค์กรวิชาชีพด้านวิศวกรรมจัดทำแทนรัฐ ภายใต้หลักความได้สัดส่วน นิติกรรมทางปกครองซึ่งรัฐมอบให้แก่องค์กรวิชาชีพด้านวิศวกรรม รวมถึงการควบคุมการใช้นิติกรรมทางปกครองขององค์กรวิชาชีพด้านวิศวกรรมโดยวิธีการอุทธรณ์ภายใน องค์กรวิชาชีพดังกล่าว และการควบคุมตรวจสอบความชอบด้วยกฎหมายของนิติกรรมทางปกครองโดยศาลปกครอง จากการศึกษาพบว่าปัญหาการประพฤติผิดจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิศวกรรมของวิศวกรโยธา

ผู้ควบคุมงานก่อสร้างตามนัยข้อบังคับสภาวิศวกรว่าด้วยจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิศวกรรมและการประพฤติผิดจรรยาบรรณอันจะนำมาซึ่งความเสียหายเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ พ.ศ. 2559 เกิดจากสาเหตุที่สำคัญสามประการ ได้แก่ 1) ความไม่เหมาะสมของการแต่งตั้งวิศวกรที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม สาขาวิศวกรรมโยธาของผู้ว่าจ้างเป็นผู้ควบคุมงานก่อสร้าง 2) การแต่งตั้งวิศวกรที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมสาขาวิศวกรรมโยธาของผู้ว่าจ้างที่เป็นหน่วยงานของรัฐ ให้เป็นผู้ควบคุมงานก่อสร้างซึ่งเกินความสามารถในการประกอบวิชาชีพ 3) แนวทางที่ไม่ชัดเจนในการดำเนินงานสำหรับผู้ควบคุมงานก่อสร้างซึ่งเป็นวิศวกรที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม สาขาวิศวกรรมโยธาให้มีความถูกต้องตามหลักปฏิบัติและวิชาการ ทั้งนี้สามารถกำหนดแนวทางกฎหมายเพื่อป้องกันปัญหาการประพฤติผิดจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิศวกรรมของวิศวกรโยธาผู้ควบคุมงานก่อสร้างดังกล่าว โดยสภาวิศวกรซึ่งมีฐานะเป็นตัวแทนของผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมของประเทศไทย และมีหน้าที่ควบคุมความประพฤติและการดำเนินงานของผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม ให้มีความถูกต้องตามมาตรฐานและจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิศวกรรมตามนัยมาตรา 7 (7) และ (4) แห่งพระราชบัญญัติวิศวกร พ.ศ. 2542 ควรดำเนินการประสานไปยังกระทรวงต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายเกี่ยวกับวิศวกรโยธาผู้ควบคุมงานก่อสร้างให้มีความสมบูรณ์ เพื่อใช้เป็นแนวทางกฎหมายสำหรับป้องกันปัญหาการประพฤติผิดจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิศวกรรมดังกล่าว ได้แก่ 1) การกำหนดแนวทางกฎหมายว่า กรณีการปฏิบัติงานควบคุมงานก่อสร้างซึ่งต้องดำเนินการก่อสร้างตามกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพวิศวกรรม ผู้ควบคุมงานจะต้องเป็นบุคลากรสังกัดฝ่ายผู้ดำเนินการก่อสร้าง หรือผู้รับจ้างช่วง ทั้งนี้ไม่ว่าจะมีค่าตอบแทนหรือไม่ก็ตาม 2) กำหนดแนวทางกฎหมายว่าผู้ควบคุมงานควรมีคุณสมบัติตามที่ผู้ออกแบบเสนอแนะ และโดยปกติจะต้องมีคุณสมบัติไม่ต่ำกว่าระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ อย่างไรก็ตาม ในกรณีที่งานก่อสร้างต้องดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพวิศวกรรม ผู้ควบคุมงานที่ได้รับการแต่งตั้งจากหัวหน้าหน่วยงานของรัฐจะต้องเป็นวิศวกรที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมที่มีระดับของใบอนุญาตสอดคล้องกับลักษณะประเภท และขนาดของงานก่อสร้างนั้นด้วย 3) กำหนดแนวทางกฎหมายว่า ในกรณีที่งานก่อสร้างมีการเปลี่ยนแปลงงาน (Variations) วิศวกรโยธาผู้ควบคุมงานก่อสร้างมีหน้าที่ดำเนินงานที่สำคัญสามประการ คือ (1) หน้าที่ในการตรวจสอบความถูกต้องของแบบรูปการละเอียด (Drawing) และข้อกำหนดในสัญญาตามที่ผู้รับจ้างได้จัดทำขึ้น เพื่อใช้เป็นหลักในการปฏิบัติงานก่อสร้าง (2) หน้าที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงราคางานก่อสร้างที่อาจเป็นงานเพิ่มหรืองานลด โดยคำนวณร่วมกับดัชนีของการก่อสร้างที่กำหนดไว้ในสัญญา เช่น Factor F เป็นต้น (3) หน้าที่เกี่ยวกับการกำหนดเวลาแล้วเสร็จของงานตามสัญญา ซึ่งคำนวณตามระยะเวลาของงานก่อสร้างลอยตัว (Float Activity) และระยะเวลาของงานวิกฤติ (Critical Activity) ของงานก่อสร้างที่มีการเปลี่ยนแปลงงาน

คำสำคัญ: ผู้ควบคุมงานก่อสร้าง, สถาปนิก, ฝ่าฝืนจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิศวกรรม

Abstract

This research presents an analytical study of legal measures for the prevention of behavior that violates professional ethics in engineering of civil engineers who are construction supervisors. The study employs considerations from construction contracts of the 2017 FIDIC Red Book along with significant concepts regarding fundamentals of public services and the assignment of public services related to construction supervision to professional engineering organizations by government organizations guided by the principles of proportionality between administrative acts given to professional engineering organizations, including the control of the use of administrative acts of professional engineering organizations through the method of internal appeals of those professional organizations, and the inspection of the legality of the administrative act by the administrative court.

The study finds that the problems of behavior in violation of professional ethics in engineering of civil engineers who are construction supervisors according to the implications of the regulations of the Council of Engineers concerning professional ethics in engineering and the violation of such ethics leading to the damage of the dignity of the profession, B.E. 2559 (2016) derive from the three following reasons:

- 1) The inappropriate manner in the appointment of engineers licensed for professional practice in Civil Engineering of the contractor to supervise construction
- 2) The appointment of engineers licensed for professional practice in Civil Engineering by a government agency employer to supervise construction that is beyond their professional ability.
- 3) Unclear guidelines for the operations by the construction supervisors who are engineers licensed for professional practice in Civil Engineering so as to conform with the right practices and academic principles.

As such, Legal procedures to prevent problems resulting from behavior that violates professional ethics in engineering of those civil engineers who are construction supervisors may be established by the Council of Engineers in its capacity to represent professional

engineers in Thailand and oversee the behavior and operations of professional engineers. This is to ensure that they conform with the standards and professional ethics stipulated in articles 7 (7) and (4) of the B.E. 2542 (1999) Engineer Act. There should be coordination with the ministries involved in amendments to the law on civil engineers' supervision of construction for its completion. This shall be used as legal guidelines to prevent problems of violation of the said professional ethics in engineering, i.e.,

1) To determine the legal guideline whereby a supervisor of construction who must follow laws related to professional engineering must be personnel under the jurisdiction of the party that is executing the construction or a subcontractor, whether or not there is remuneration involved.

2) To determine the legal guideline whereby a supervisor must possess the credentials as proposed by the designer and that normally the credentials should at least be of the diploma level. However, in cases where the construction must follow professional engineering laws, the supervisor appointed by a government agency must be an engineer who is licensed for professional engineering that corresponds with the category, type, and size of that construction.

3) To determine the legal guideline whereby in cases of variations in the construction, the civil engineer overseeing that construction must comply with the following three responsibilities which are (1) The task of inspecting the details in the drawing and the specifications in the contract prepared by the client to be used as guidelines for the construction; (2) The task related to changes in construction costs that might be an increase or decrease in the work, which will be calculated along with the construction index determined in the contract, e.g., Factor F; (3) The task of determining the time of completion of work in accordance with the contract which is calculated as float activity in the construction and critical activity of the construction that involves changes.

Keywords: Construction Supervisors, Professional Engineering Organizations, Violation of Professional Ethics in Engineering

บทนำ

การก่อสร้างถือเป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นได้ทั้งในภาคเอกชนและภาครัฐ และมีความสำคัญต่อทุกประเทศ เนื่องจากการก่อสร้างนั้นจะนำไปสู่การมีที่อยู่อาศัยของประชาชน การมีสาธารณูปโภคที่จำเป็น เช่น โรงงานผลิตไฟฟ้า โรงงานผลิตน้ำประปา ถนน และรวมถึงการมีสาธารณูปการต่าง ๆ เช่น ที่ทำการของหน่วยงานรัฐ สถานีดับเพลิง เป็นต้น แม้ว่าการก่อสร้างจะเกิดอุปสรรคต่อส่วนรวมดังกล่าว แต่ในทางกลับกันหากการก่อสร้างดำเนินไปโดยไม่มีความมาตรฐานทางวิชาชีพวิศวกรรมที่ถูกต้องแล้วจะนำมาซึ่งความเสียหายต่อทั้งทรัพย์สินหรือแม้กระทั่งชีวิตของผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น กรณีสะพานเคเบิลข้ามแม่น้ำเจ้าพระยาบริเวณจังหวัดพระนครศรีอยุธยาถล่มเป็นเหตุให้มีผู้เสียชีวิต เนื่องจากการเปลี่ยนคุณสมบัติของลวดสลิงที่เป็นอุปกรณ์สำคัญในการรองรับน้ำหนักของสะพานและผู้สัญจรข้ามไปมาโดยไม่ถูกต้องตามหลักวิชาชีพวิศวกรรม (คำพิพากษาศาลปกครองกลาง คดีหมายเลขแดงที่ 324/2563) และยังรวมไปถึงความเสียหายในแง่ของการก่อสร้างที่ล่าช้ากว่ากำหนด เนื่องจากการบริหารงานก่อสร้างไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ทำให้การใช้ประโยชน์จากการก่อสร้างลดน้อยลงไป ทั้งนี้ หากการก่อสร้างนั้นเป็นบริการสาธารณะ เช่น อาคารที่ทำการของหน่วยงานของรัฐ โรงพยาบาล มหาวิทยาลัย จะสร้างผลกระทบต่อประสิทธิภาพของบริการสาธารณะที่มุ่งหวังจะจัดทำขึ้นเพื่อยกมาตรฐานคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้นด้วย

จากเหตุผลดังกล่าว รัฐจึงให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องของการก่อสร้างตามมาตรฐานวิชาชีพวิศวกรรม โดยถือเป็นภารกิจลำดับรองของรัฐ (สมยศ เชื้อไทย, 2556) ที่รัฐสามารถมอบหมายให้เอกชนที่มีความรู้ความสามารถทางด้านวิศวกรรมจัดทำภารกิจดังกล่าว วัตถุประสงค์เพื่อให้การก่อสร้างเป็นไปตามมาตรฐานแห่งวิชาชีพวิศวกรรม ทั้งนี้โดยสากลในเกือบทุกประเทศนั้นรัฐจะมอบหมายให้สภาวิศวกร (Council of Engineers) เป็นผู้จัดทำบริการสาธารณะด้านมาตรฐานวิชาชีพวิศวกรรมในสาขาต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อชีวิตทรัพย์สิน และประสิทธิภาพของบริการสาธารณะ ซึ่งรวมถึงสาขาวิศวกรรมโยธาที่เป็นองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับการออกแบบ การตรวจสอบ และการก่อสร้างต่าง ๆ ด้วย

ในการดำเนินการของสภาวิศวกรนั้น จะได้รับมอบอำนาจบริหารตามกฎหมายระดับพระราชบัญญัติ เพื่อให้สภาวิศวกรได้ใช้เป็นฐานทางกฎหมายในการออก “กฎ” ซึ่งมีลักษณะเป็นระเบียบข้อบังคับแก่ผู้ประกอบการวิชาชีพทางด้านวิศวกรรมให้ต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในระดับที่สภาวิศวกรยอมรับเสียก่อนจึงจะสามารถประกอบวิชาชีพวิศวกรรมได้ เช่น ระเบียบสภาวิศวกรว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมในสาขาและระดับต่างๆ ตามความรู้และประสบการณ์ของวิศวกรแต่ละคนซึ่งมีความแตกต่างกันไป รวมถึงระเบียบสภาวิศวกรว่าด้วยจรรยาบรรณของวิศวกร (Code of Ethics of Engineers) อันหมายถึงกฎเกณฑ์ที่มีลักษณะกว้างเพื่อให้ครอบคลุม

ถึงพฤติกรรมหรือลักษณะการประกอบวิชาชีพของวิศวกรที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพให้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นอยู่ในหลักศีลธรรมอันดี มีความภาคภูมิใจเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพของตน รวมถึงมีความรับผิดชอบในผลการปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องตามหลักปฏิบัติและวิชาการ โดยจะต้องศึกษาถึงหลักเกณฑ์ของงานวิศวกรรม และหลักเกณฑ์ของกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพ เช่น กฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคาร กฎหมายว่าด้วยการควบคุมความปลอดภัยในการทำงานด้านวิศวกรรมสาขาต่างๆ และต้องไม่ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมเกินความสามารถของตนที่จะกระทำได้ด้วย นอกจากนี้ สภาวิศวกรยังมีอำนาจตามกฎหมายในการออกคำสั่งเฉพาะรายที่สามารถผูกนิติสัมพันธ์ฝ่ายเดียว หรือที่เรียกว่า “คำสั่งทางปกครอง” อันมีลักษณะกระทบกระเทือนต่อสิทธิเสรีภาพของผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมได้ เช่น การออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรม หรือการพักใช้/เพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพดังกล่าว เป็นต้น

สำหรับกรณีการก่อสร้างที่จะเป็นไปตามมาตรฐานทางวิชาชีพวิศวกรรมมาน้อยเพียงใด ผู้ที่มีบทบาทสำคัญฝ่ายหนึ่ง ได้แก่ วิศวกรควบคุมงานก่อสร้าง ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้บริหารงานก่อสร้าง (Construction Contract Administrator) โดยที่กฎหมายเกี่ยวกับการก่อสร้างของประเทศไทยใช้คำว่า “ผู้ควบคุมงาน” แต่เนื่องจากการนิยามคำว่า “ผู้ควบคุมงาน” ที่มีอยู่ในกฎหมายหลายฉบับมีความไม่ชัดเจนและมีความขัดแย้งกัน จึงทำให้วิศวกรโยธาผู้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมจากสภาวิศวกร ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้ควบคุมงานก่อสร้างเกิดความสับสนไม่แน่ใจในบทบาทของตน และดำเนินงานไปในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับข้อบังคับสภาวิศวกร ว่าด้วยจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพและการประพฤติผิดจรรยาบรรณ อันจะนำมาซึ่งความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ พ.ศ. 2559 อันกลายเป็นปัญหาการประพฤติผิดจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิศวกรรมของวิศวกรผู้ควบคุมงานก่อสร้าง ซึ่งอาจจำแนกปัญหาการประพฤติผิดจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิศวกรรมจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิศวกรรมดังกล่าว เพื่อนำมาพิจารณาวิเคราะห์ เทียบเคียงกับแนวทางการควบคุมงานก่อสร้างของผู้ควบคุมงานก่อสร้างตามสัญญาจ้างก่อสร้างของ FIDIC Red Book ฉบับปี 2017 ซึ่งใช้คำว่าวิศวกร (Engineer) ต่อไปได้ โดยที่สัญญาจ้างก่อสร้างของ FIDIC Red Book ฉบับปี 2017 ได้จัดทำขึ้นจากสมาชิกหลากหลายประเทศ รวมจำนวน 104 ประเทศ จึงมีบุคลากรระดับมืออาชีพจำนวนมากซึ่งมีความรู้และประสบการณ์สูง ทำให้สัญญาจ้างก่อสร้างดังกล่าวมีลักษณะที่สามารถใช้ได้กับหลายๆ ประเทศ ข้อความในสัญญามีความชัดเจนและไม่กำกวม รูปแบบของสัญญาง่ายต่อการนำไปใช้ และเป็นที่ยอมรับของผู้ว่าจ้างและผู้ว่าจ้าง เนื่องจากเงื่อนไขในสัญญามีความเป็นธรรมและถูกต้องตามหลักกฎหมายที่สากลยอมรับ (กัมพล กิตติพงษ์พัฒนา, โชคชัย เนตรงามสว่าง, อุกฤษฏ์ ศรพรหม, นันทวุฒิ บุญอินทร์, 2560) โดยมีประเด็นปัญหาที่จะนำมาวิเคราะห์ต่อไป ได้แก่

ประเด็นที่หนึ่ง ความไม่เหมาะสมของการแต่งตั้งวิศวกรที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพควบคุม สาขาวิศวกรรมโยธาของผู้ว่าจ้าง เป็นผู้ควบคุมงานก่อสร้างตามนัยกฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคาร

ตามมาตรา 21 ประกอบกับมาตรา 39 ทวิ (3) แห่งพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522 วางหลักให้ผู้ที่จะประสงค์จะก่อสร้าง ดัดแปลง หรือเคลื่อนย้ายอาคารต้องได้รับใบอนุญาตจากพนักงานท้องถิ่น หรือแจ้งต่อเจ้าพนักงานท้องถิ่น โดยรวมถึง การแจ้งชื่อของผู้ควบคุมงาน ซึ่งต้องประกอบด้วยผู้ได้รับใบอนุญาตให้เป็นผู้ประกอบวิชาชีพสถาปัตยกรรมควบคุมตามกฎหมายว่าด้วยสถาปนิก และผู้ได้รับใบอนุญาตให้เป็นผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมตามกฎหมายว่าด้วยวิศวกร... ทั้งนี้ มาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติเดียวกันได้ให้นิยามของอาคาร ว่าหมายถึงสิ่งที่สร้างขึ้นซึ่งบุคคลอาจเข้าอยู่อาศัยหรือใช้สอยได้ เช่น บ้าน เรือน ที่ชุมนุมของประชาชน สะพาน อุโมงค์ บ้าน เป็นต้น หากพิจารณาบทบัญญัติดังกล่าว พบว่า บทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้เปิดโอกาสให้ฝ่ายผู้ว่าจ้างเป็นผู้แจ้งชื่อผู้ควบคุมงานก่อสร้างของตน ซึ่งในทางปฏิบัติ ฝ่ายผู้ว่าจ้างจะแจ้งชื่อวิศวกรที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม สาขาวิศวกรรมโยธาของฝ่ายผู้ว่าจ้างเอง เป็นผู้ควบคุมงานเพื่อประโยชน์ในการควบคุมงานก่อสร้างให้เป็นไปตามแบบรูปรายการละเอียดของการก่อสร้างอันจะสมประโยชน์ที่ฝ่ายผู้ว่าจ้างต้องการได้รับ แต่ในความเป็นจริงกลับไม่ควรจะดำเนินการเช่นนั้น เนื่องจากหากพิจารณาถึงขั้นตอนและวิธีการก่อสร้างตามแวดวงวิชาชีพวิศวกรรมนั้น ผู้ที่จะต้องทำหน้าที่ผู้ควบคุมงานก่อสร้างให้เป็นไปตามรูปแบบของการอำนวยการหรือควบคุมดูแลการก่อสร้าง ดัดแปลง รื้อถอน หรือเคลื่อนย้ายอาคาร ตามนัยมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติเดียวกัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ วิศวกรที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม สาขาวิศวกรรมโยธาของผู้รับจ้าง เนื่องจากเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินกิจกรรมก่อสร้างตามแผนก่อสร้างหลัก (Master Programmed) การกำหนดวิธีการทำงานในเชิงวิศวกรรมที่จะทำให้การก่อสร้างเป็นไปตามแบบรูปรายการละเอียดและทันภายในกำหนดเวลาของสัญญาจ้างก่อสร้าง และโดยเฉพาะอย่างยิ่งโครงการก่อสร้างเป็นงานที่ใช้ระยะเวลานาน จึงอาจมีการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีของระบบการก่อสร้างและระบบอื่นๆ ที่ประกอบกับการก่อสร้างนั้น รวมถึงเหตุการณ์อันไม่อาจคาดหมายได้ (Unforeseeable) เนื่องจากสภาพของปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการก่อสร้าง อาจไม่ตรงกับแบบรูปรายการละเอียดในขณะที่ก่อสร้างก็เป็นได้ เช่น สภาพของชั้นดินสำหรับรองรับเสาเข็มของอาคาร หรือวัสดุอุปกรณ์ของระบบประกอบการก่อสร้างได้เลิกทำการผลิตไปแล้ว เป็นต้น ซึ่งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบดังกล่าวเห็นได้ชัดเจนว่า จะต้องมีการอำนวยการ หรือควบคุมดูแลการก่อสร้าง ดัดแปลง รื้อถอน หรือเคลื่อนย้ายอาคารอย่างใกล้ชิด ตามนัยมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522 โดยสภาพแล้วจึงต้องเป็นหน้าที่ของวิศวกรที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม สาขาวิศวกรรมโยธาของผู้รับจ้าง อีกทั้งวิศวกรที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม สาขาวิศวกรรมโยธาของผู้ว่าจ้าง ควรจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้บริหารงานก่อสร้าง (Construction Contract Administrator

หรือ Supervising officer) ที่สัญญาก่อสร้างของ FIDIC Red Book ฉบับปี 2017 ใช้คำว่า “วิศวกร” (Engineer) ซึ่งจะมีบทบาทในเชิงการตรวจสอบและอนุมัติเกี่ยวกับความถูกต้องในเชิงวิศวกรรมที่ผู้ควบคุมงานของฝ่ายผู้รับจ้างดำเนินการ ซึ่งโดยส่วนมากจะเป็นวิศวกรที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพควบคุมสาขาวิศวกรรมโยธา ได้จัดทำขึ้น เช่น แบบสนาม (Shop drawing) การปรับแก้แบบรูปรายการและรายละเอียดการเพิ่ม-ลด ใช้งาน วงเงิน และระยะเวลาการก่อสร้างจากปัจจัยต่างๆ ที่เข้ามากระทบต่อกิจกรรมการก่อสร้าง เป็นต้น

หากสภาวิศวกรยังมิได้กำหนดแนวทางกฎหมายให้แน่ชัดลงไปว่าผู้ควบคุมงานก่อสร้างควรเป็นวิศวกรที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม สาขาวิศวกรรมโยธา ของฝ่ายผู้รับจ้าง ย่อมทำให้การดำเนินงานด้านการควบคุมการก่อสร้างอาจมีลักษณะที่ผู้ว่าจ้างแต่งตั้งวิศวกรที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม สาขาวิศวกรรมโยธาของตนเองทำหน้าที่ผู้ควบคุมงานก่อสร้าง ทั้งที่การกระทำดังกล่าวอาจเป็นการใช้ดุลพินิจที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายเนื่องจากการก้าวล่วงการปฏิบัติงานของทางฝ่ายผู้รับจ้าง และอาจก่อให้เกิดปัญหาความเห็นที่ไม่สอดคล้องกันระหว่างผู้ควบคุมงานของฝ่ายผู้ว่าจ้างกับบุคลากรซึ่งประกอบวิชาชีพ วิศวกรรมโยธาของฝ่ายผู้รับจ้าง อันจะนำมาซึ่งความไม่ราบรื่นของงานก่อสร้างเนื่องจากเกิดปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานและการประสานงานระหว่างคู่สัญญา และยังคงส่งผลให้วิศวกรที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม สาขาวิศวกรรมโยธา ของฝ่ายผู้ว่าจ้างซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากผู้ว่าจ้างให้เป็นผู้ควบคุมงานตามนัยมาตรา 21 ประกอบกับมาตรา 39 ทวิ (3) แห่งพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522 อาจถูกร้องเรียนว่ามีพฤติกรรมที่ไม่ปฏิบัติงานที่ได้รับทำอย่างถูกต้องตามหลักปฏิบัติและวิชาการตามนัยข้อ 3 (2) ของข้อบังคับสภาวิศวกรว่าด้วยจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิศวกรรม และการประพฤติผิดจรรยาบรรณอันจะนำมาซึ่งความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ พ.ศ. 2559 ซึ่งจะมีการดำเนินการตามระเบียบสภาวิศวกรว่าด้วยวิธีพิจารณาและวินิจฉัยจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิศวกรรม พ.ศ. 2546 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อพิจารณาสอบสวนข้อเท็จจริงและการลงโทษเกี่ยวกับการฝ่าฝืนจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิศวกรรมต่อไป อันถือเป็นการกระทบกระเทือนสิทธิเสรีภาพของวิศวกรที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม สาขาวิศวกรรมโยธาของฝ่ายผู้ว่าจ้าง ซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้ควบคุมงานก่อสร้างอย่างไม่มีเหตุผลที่สมควร ฉะนั้น สภาวิศวกรในฐานะที่เป็นองค์กรกำกับดูแลมาตรฐานการดำเนินงานทางวิศวกรรม ควรได้มีมาตรการหรือแนวทางกฎหมายเพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาต่อไป

ประเด็นที่สอง การแต่งตั้งวิศวกรที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม สาขาวิศวกรรมโยธา ของผู้ว่าจ้างที่เป็นหน่วยงานของรัฐเป็นผู้ควบคุมงานก่อสร้างตามนัยกฎหมายจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ โดยที่งานก่อสร้างเกินความสามารถในการประกอบวิชาชีพ

ตามข้อบังคับสภาวิศวกร ว่าด้วยหลักเกณฑ์และคุณสมบัติของผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม แต่ละระดับ สาขาวิศวกรรมโยธา พ.ศ. 2551 ได้วางหลักโดยมีใจความสำคัญว่า วิศวกรผู้ประกอบวิชาชีพ วิศวกรรมควบคุมแต่ละระดับ สาขาวิศวกรรมโยธา จะปฏิบัติงานในด้านงานวางโครงการ งานออกแบบ และคำนวณ งานควบคุมการสร้างหรือการผลิต งานพิจารณาตรวจสอบ หรืองานอำนวยการใช้ได้ ในประเภท และขนาดงานที่แตกต่างกันไปตามความรู้และประสบการณ์ของวิศวกรแต่ละราย เช่น วุฒิวิศวกรโยธา จะปฏิบัติงานดังกล่าวได้ทุกประเภทและทุกขนาดเนื่องจากการได้รับการรับรองจากสภาวิศวกรว่ามีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในระดับที่สูงที่สุด สามัญวิศวกรโยธา เป็นวิศวกรโยธาที่ได้รับการรับรอง จากสภาวิศวกรว่ามีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในระดับที่รองจากวุฒิวิศวกรโยธา จะถูกจำกัด ขอบเขตในการปฏิบัติงานลงมาทั้งในแง่ของประเภทและขนาดงาน ส่วนภาคีวิศวกรโยธา ซึ่งเป็นวิศวกรโยธา ที่ได้รับการรับรองจากสภาวิศวกรว่ามีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในระดับที่รองจากสามัญวิศวกร โยธาที่จะถูกจำกัดขอบเขตในการปฏิบัติงานในแง่ประเภทและขนาดของงานลงมาอีกเช่นกัน ประกอบกับข้อ 9 ของข้อบังคับสภาวิศวกร ว่าด้วยจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิศวกรรมและการประพฤติผิดจรรยาบรรณ อันจะนำมาซึ่งความเสียหายเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ พ.ศ. 2559 วางหลักว่า ผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรม ควบคุมต้องไม่ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมเกินความสามารถและความเชี่ยวชาญที่ตนเองจะกระทำได้ แต่อย่างไร ก็ตาม ปัจจุบันมีกฎหมายบางฉบับที่เปิดโอกาสให้หน่วยงานของรัฐสามารถแต่งตั้งข้าราชการที่มีความรู้ ความสามารถชำนาญทางด้านช่างตามลักษณะของงานก่อสร้างจากหน่วยงานตนเองหรือจากหน่วยงานอื่น โดยที่หัวหน้าหน่วยงานนั้นให้ความยินยอมเพื่อเป็นผู้ควบคุมงานก่อสร้างได้ ซึ่งข้าราชการที่มีความรู้ ความชำนาญทางด้านช่างดังกล่าวย่อมรวมไปถึงข้าราชการที่เป็นวิศวกรที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ วิศวกรรมควบคุม สาขาวิศวกรรมโยธาด้วย

อย่างไรก็ตาม กรณีที่หน่วยงานของรัฐแต่งตั้งวิศวกรที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรม ควบคุม สาขาวิศวกรรมโยธา เพื่อควบคุมงานก่อสร้าง แต่ลักษณะงานก่อสร้างที่ได้รับมอบหมายให้ควบคุมงาน เกินความสามารถในการประกอบวิชาชีพทางวิศวกรรมของวิศวกรดังกล่าว เช่น วิศวกรผู้ควบคุมงานดังกล่าว ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมในระดับภาคีวิศวกรโยธา แต่ในคำสั่งแต่งตั้งผู้ควบคุมงาน ก่อสร้างนั้นได้กำหนดให้ทำการควบคุมงานก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบของสามัญวิศวกรโยธา แม้จะมีบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ที่ใช้เป็นหลักทางกฎหมาย ให้วิศวกรผู้ควบคุมงานนั้นซึ่งอยู่ในฐานะข้าราชการพลเรือนสามารถมีหนังสือแจ้งให้ผู้บังคับทบทวน

เกี่ยวกับเรื่องคำสั่งที่ให้ตนเข้าร่วมเป็นผู้ควบคุมงานได้ก็ตาม แต่ในทางปฏิบัตินั้น วิศวกรที่ได้รับแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ผู้ควบคุมงานมักไม่ได้ดำเนินการจัดทำหนังสือให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนในเรื่องคำสั่งแต่งตั้งดังกล่าว เนื่องจากกังวลว่าการทำหนังสือดังกล่าวอาจจะมีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างตนกับผู้บังคับบัญชา

ต่อมาหากวิศวกรผู้ควบคุมงานได้ปฏิบัติหน้าที่ควบคุมงานก่อสร้างที่เกินความสามารถในการประกอบวิชาชีพทางวิศวกรรมโยธาของตน ซึ่งอาจสร้างความเสียหายจากการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวได้ เช่น กรณีวิศวกรผู้ควบคุมงานก่อสร้างได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมในระดับภาคีวิศวกรโยธา มีสิทธิควบคุมการก่อสร้างสะพานที่มีช่วงระหว่างศูนย์กลางตอม่อช่วงใดช่วงหนึ่งยาวไม่เกิน 12 เมตร แต่หากได้รับแต่งตั้งให้เป็นผู้ควบคุมงานก่อสร้างสะพานเคเบิลคนข้าม 110 เมตร และปรากฏว่าต่อมาสะพานดังกล่าวได้พังถล่มและเกิดความเสียหายขึ้นต่อสะพานซึ่งเป็นทรัพย์สินของทางราชการ ตลอดจนทรัพย์สิน ร่างกาย หรือแม้กระทั่งชีวิตของประชาชนที่สัญจรข้ามสะพาน กรณีย่อมถือว่าวิศวกรผู้ควบคุมงานดังกล่าวได้ประพฤติดื้อต่อจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิศวกรรม เนื่องจากได้กระทำการประกอบวิชาชีพวิศวกรรมเกินความสามารถและความเชี่ยวชาญที่ตนเองจะกระทำได้ ตามนัยข้อ 9 ของข้อบังคับสภาวิศวกรว่าด้วยจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพและการประพฤติดื้อต่อจรรยาบรรณอันจะนำมาซึ่งความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ พ.ศ. 2559 ซึ่งมีโทษเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม สาขาวิศวกรรมโยธา ของวิศวกรผู้ควบคุมงาน ตามนัยข้อ 26 ของระเบียบสภาวิศวกรว่าด้วยวิธีพิจารณาและวินิจัยจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิศวกรรม พ.ศ. 2546 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม

ฉะนั้น สภาวิศวกรในฐานะองค์กรกำกับดูแลมาตรฐานการประกอบวิชาชีพวิศวกรรมจึงควรกำหนดมาตรการทางกฎหมายที่เหมาะสมต่อกรณีดังกล่าวเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติสำหรับกรณีการแต่งตั้งวิศวกรที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม สาขาวิศวกรรมโยธา ของผู้ว่าจ้างซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐให้เป็นผู้ควบคุมงานก่อสร้างที่สอดคล้องกับความสามารถในการประกอบวิชาชีพทางวิศวกรรม เพื่อคุ้มครองสิทธิเสรีภาพแก่วิศวกรผู้ควบคุมงานก่อสร้างที่ต้องอยู่ในสถานการณ์ดังกล่าว

ประเด็นที่สาม แนวทางตามนัยกฎหมายการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐที่ไม่ชัดเจน สำหรับการดำเนินงานของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง ซึ่งเป็นวิศวกรที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม สาขาวิศวกรรมโยธา ให้ถูกต้องตามหลักปฏิบัติและวิชาการ

เมื่อคู่สัญญาฝ่ายผู้ว่าจ้างและฝ่ายผู้รับจ้างได้ลงนามในสัญญาก่อสร้างเรียบร้อยแล้ว คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายต่างก็ต้องปฏิบัติหน้าที่ตามข้อตกลงในสัญญาจ้างก่อสร้างนั้นในส่วนที่ตนต้องรับผิดชอบ กล่าวคือ โดยปกติฝ่ายผู้รับจ้างก็จะดำเนินการก่อสร้างไปตามแบบรูปรายการละเอียดของการก่อสร้าง (Drawing) และข้อกำหนดต่าง ๆ ของสัญญาตามที่ได้กำหนดไว้ในแผนงานก่อสร้างหลัก (Master Programmed) โดยงานก่อสร้าง

ที่มีขั้นตอนการดำเนินงานเป็นระยะๆ เพื่อให้ผู้รับจ้างนำความก้าวหน้าของงานก่อสร้างในแต่ละระยะมาเสนอต่อคณะกรรมการตรวจรับพัสดุตรวจรับงานก่อสร้าง เพื่อพิจารณาความถูกต้องสมบูรณ์ของผลงานก่อสร้างและจะได้ดำเนินการเบิกจ่ายเงินค่าจ้างแต่ละระยะให้ผู้รับจ้างต่อไป โดยปกติโครงการก่อสร้างดังกล่าวมักมีการแต่งตั้งผู้ควบคุมงานให้ปฏิบัติงานควบคุมดูแลการทำงานอย่างใกล้ชิด เนื่องจากผู้ว่าจ้างอาจไม่มีเวลาหรืออาจไม่มีความชำนาญในด้านการก่อสร้าง จึงต้องอาศัยผู้ควบคุมงานที่เป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ด้านการก่อสร้างเป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงานของผู้รับจ้าง และสรุปข้อมูลนำเสนอต่อผู้ว่าจ้างว่าผลงานของผู้รับจ้างตรงตามเงื่อนไขในการขอเบิกค่าจ้างในแต่ละงวดงานหรือไม่อย่างไร

ยิ่งไปกว่านั้น รูปแบบรายละเอียดของการก่อสร้าง (Drawing) อาจจะเปลี่ยนไปในช่วงเวลาใดๆ ของการก่อสร้างก็เป็นไปได้ หากการเปลี่ยนแปลงแบบรูปรายละเอียดดังกล่าว จะก่อให้เกิดประโยชน์ที่ตรงตามวัตถุประสงค์ของการก่อสร้างนั้น ๆ อาทิ กรณีการก่อสร้างของหน่วยงานของรัฐมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดทำบริการสาธารณะให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดเพื่อมอบบริการดังกล่าวให้แก่ประชาชน จึงอาจเป็นสาเหตุให้สัญญาก่อสร้างนั้นมีการเปลี่ยนแปลงแบบรูปรายละเอียดได้ เช่น สัญญาก่อสร้างอาคารเรียนของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่มีพื้นที่บางส่วนเป็นห้องตรวจผู้ป่วยภายนอก และห้องทันตกรรม เมื่อปรากฏว่าอาคารก่อสร้างในส่วนที่เป็นโรงพยาบาล คณะแพทยศาสตร์ของมหาวิทยาลัยดังกล่าวซึ่งดำเนินการก่อสร้างในระยะเวลาใกล้เคียงกันได้มีห้องตรวจผู้ป่วยภายนอก และห้องทันตกรรมเพียงพอแล้ว มหาวิทยาลัยก็อาจขอให้เปลี่ยนแปลงแบบรูปรายละเอียดของอาคารเรียนดังกล่าว โดยให้ปรับเปลี่ยนพื้นที่ของห้องตรวจผู้ป่วยนอกและห้องทันตกรรม รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ที่เป็นระบบการทำงานของห้องดังกล่าวเป็นห้องเรียนเพื่อรองรับการขยายตัวด้านการเปิดหลักสูตรใหม่เพิ่มขึ้นในอนาคตที่ถือเป็นบริการสาธารณะด้านการศึกษาที่เป็นพันธกิจของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (มหาวิทยาลัยนวมินทราชินี, 2564)

ในสัญญาก่อสร้างของภาคเอกชนก็อาจมีการเปลี่ยนแปลงแบบรูปรายละเอียดของการก่อสร้างได้เช่นกัน หากคู่สัญญาทั้งฝ่ายผู้ว่าจ้างและฝ่ายผู้รับจ้างเห็นชอบร่วมกันว่า การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะก่อให้เกิดประโยชน์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการก่อสร้างนั้นๆ มากยิ่งขึ้น เช่น การแล้วเสร็จของโครงการก่อสร้างเร็วขึ้น การลดค่าใช้จ่ายในการก่อสร้าง (Executing) การลดการบำรุงรักษา (Maintaining) ของสิ่งก่อสร้าง การเพิ่มประสิทธิภาพ (Efficiency) หรือมูลค่า (Value) ให้แก่ผู้ว่าจ้างเมื่องานก่อสร้างเสร็จสิ้น ตลอดจนการเกิดประโยชน์ (Benefit) อย่างอื่น ๆ แก่ผู้ว่าจ้าง (กัมพล กิตติพงษ์พัฒนา, โชคชัย เนตรงามสว่าง, อุกฤษฏ์ ศรพรหม, นันทวุฒิ บุญอินทร์, 2017)

แต่อย่างไรก็ตามเมื่อผู้ควบคุมงานก่อสร้างที่ดำเนินการไปตามปกติ คือดำเนินการไปตามงานต่างๆ ที่กำหนดไว้ในแต่ละระยะของแผนการก่อสร้างหลัก (Master Programmed) หรือกรณีที่ผู้ควบคุมงานต้องดำเนินการในงานก่อสร้างที่มีการเปลี่ยนแปลงแบบรูปรายละเอียดดังที่กล่าวแล้วข้างต้น เนื่องจากงาน

ก่อสร้างถือเป็นวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม สาขาวิศวกรรมโยธา ฉะนั้น วิศวกรผู้ควบคุมงานก่อสร้างจึงต้องเป็น วิศวกรที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม สาขาวิศวกรรมโยธาด้วย ด้วยเหตุดังกล่าวทำให้ วิศวกรผู้ควบคุมงานก่อสร้างต้องอยู่ภายในบังคับของข้อบังคับสภาวิศวกรว่าด้วยจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ วิศวกรรมและการประพฤติผิดจรรยาบรรณ อันจะนำมาซึ่งความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ พ.ศ. 2559 โดยที่ตามข้อ 8 ของข้อบังคับสภาวิศวกรฉบับดังกล่าว วางหลักว่า ผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมต้อง ปฏิบัติงานตามหลักปฏิบัติและวิชาการ ประกอบกับข้อ 26 วรรคหนึ่ง ของระเบียบคณะกรรมการสภาวิศวกร ว่าด้วยวิธีพิจารณาและวินิจัยจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิศวกรรม พ.ศ. 2546 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม วางหลักว่า เมื่อคณะกรรมการจรรยาบรรณได้รับรายงานไต่สวนสรุปข้อเท็จจริงของคณะกรรมการไต่สวน กรณีมีการกล่าวหาว่าผู้ได้รับใบอนุญาตประพฤติผิดจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิศวกรรมแล้ว คณะกรรมการ จรรยาบรรณมีอำนาจวินิจฉัยชี้ขาด ทำประการ ดังนี้

- (1) ยกข้อกล่าวหา
- (2) ตักเตือน
- (3) ภาคทัณฑ์
- (4) พักใช้ใบอนุญาตที่มีกำหนดเวลาตามที่สมควรแต่ไม่เกินห้าปี
- (5) เพิกถอนใบอนุญาต

หากพิจารณาจากหลักกฎหมายข้างต้นแล้ว พบว่า กรณีที่วิศวกรผู้ควบคุมงานก่อสร้างซึ่งเป็นผู้รับ ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม สาขาวิศวกรรมโยธา ได้ถูกกล่าวหาว่ามีพฤติการณ์ที่ไม่ปฏิบัติงาน ตามหลักปฏิบัติและวิชาการ เมื่อคณะกรรมการไต่สวนได้สรุปรายงานการไต่สวนในเรื่องดังกล่าวและส่งสรุป รายงานนั้นไปยังคณะกรรมการจรรยาบรรณแล้ว คณะกรรมการจรรยาบรรณอาจมีคำวินิจฉัยที่ไม่ส่งผลกระทบ ต่อสิทธิเสรีภาพของวิศวกรผู้ควบคุมงานได้โดยมีคำวินิจฉัยยกข้อกล่าวหาตามนัย ข้อ 26 วรรคหนึ่ง (1) ของระเบียบคณะกรรมการสภาวิศวกรฉบับดังกล่าว แต่อย่างไรก็ตามคณะกรรมการจรรยาบรรณ อาจมีคำวินิจฉัยที่มีลักษณะเป็นการกระทบต่อสิทธิเสรีภาพของวิศวกรผู้ควบคุมงานดังกล่าว โดยมีคำวินิจฉัย ตักเตือน ภาคทัณฑ์ พักใช้ใบอนุญาตที่มีกำหนดเวลาตามที่สมควรแต่ไม่เกินห้าปี หรือ เพิกถอนใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม ตามนัยข้อ 26 วรรคหนึ่ง (2)-(5) ของระเบียบคณะกรรมการสภาวิศวกร ฉบับเดียวกัน

เมื่อพิจารณาแนวทางกฎหมายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของวิศวกรผู้ประกอบวิชาชีพ วิศวกรรมควบคุม สาขาวิศวกรรมโยธา ในฐานะผู้ควบคุมงานก่อสร้าง ว่าต้องดำเนินการอย่างไรจึงจะถือได้ว่าเป็น การปฏิบัติงานตามหลักปฏิบัติและวิชาการ ตามนัยข้อ 8 ของข้อบังคับสภาวิศวกรว่าด้วยจรรยาบรรณแห่ง

วิชาชีพวิศวกรรมและการประพุดิผิตจรรยาบรรณอันจะนำมาซึ่งความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ พ.ศ. 2559 พบว่ามีบทบัญญัติแห่งกฎหมายเกี่ยวกับเรื่องนี้ไม่มากนักและใช้บังคับเฉพาะการควบคุมงานก่อสร้างของหน่วยงานของรัฐเท่านั้น กล่าวคือ ตามมาตรา 101 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 วางหลักว่า งานจ้างก่อสร้างที่มีขั้นตอนการดำเนินการเป็นระยะๆ อันจำเป็นต้องมีการควบคุมงานอย่างใกล้ชิด หรือมีเงื่อนไขเป็นงวดตามความก้าวหน้าของงาน ให้มีผู้ควบคุมงานซึ่งแต่งตั้งโดยผู้มีอำนาจเพื่อรับผิดชอบในการควบคุมงานก่อสร้างนั้น รวมถึงข้อ 178 ของระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วย การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ก็วางหลักเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ควบคุมงาน โดยมีใจความสำคัญ ดังนี้

- (1) ตรวจควบคุมงาน ณ สถานที่ก่อสร้างทุกวัน เพื่อให้การทำงานก่อสร้างเป็นไปตามแบบรูปรายการละเอียด และข้อกำหนดของสัญญา โดยมีอำนาจสั่งเปลี่ยนแปลง แก้ไขเพิ่มเติมหรือตัดทอนงานได้ตามสมควร
- (2) หากพบว่าแบบรูปรายการละเอียด และข้อกำหนดของสัญญาไม่สอดคล้องกัน หรือหากดำเนินการตามแบบรูปรายการละเอียด และข้อกำหนดของสัญญาแล้ว งานก่อสร้างจะไม่เป็นไปตามหลักวิชาช่างที่ดี ให้ผู้ควบคุมงานมีอำนาจสั่งพักไว้ก่อน แล้วรายงานต่อคณะกรรมการตรวจรับพัสดุ
- (3) จัดบันทึกสภาพการปฏิบัติงานของผู้รับจ้างและเหตุการณ์แวดล้อมทุกวัน ซึ่งรวมไปถึงการหยุดงาน และสาเหตุของการหยุดงานเพื่อรายงานต่อคณะกรรมการตรวจรับพัสดุ
- (4) รายงานผลการปฏิบัติงานในแต่ละระยะของผู้รับจ้างให้แก่คณะกรรมการตรวจรับพัสดุทราบ เพื่อประกอบการตรวจรับงานก่อสร้างในแต่ละระยะ

จากการพิจารณาหลักกฎหมายเกี่ยวกับผู้ควบคุมงานข้างต้น พบว่ามีลักษณะเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับหลักปฏิบัติและวิชาการในการควบคุมงานก่อสร้างของหน่วยงานของรัฐซึ่งดำเนินการไปตามแบบรูปรายการละเอียดของการก่อสร้าง (Drawing) และข้อกำหนดของสัญญา ในเฉพาะส่วนที่การทำงานก่อสร้างดำเนินการไปตามแผนการก่อสร้างหลัก (Master Programmed) เท่านั้น แต่ไม่ได้มีการกำหนดหลักปฏิบัติและวิชาการที่ชัดเจนของผู้ควบคุมงานในกรณีที่มีการก่อสร้างของหน่วยงานของรัฐ และการก่อสร้างของภาคเอกชนมีการเปลี่ยนแปลงแบบรูปรายการละเอียดและข้อกำหนดของสัญญา ซึ่งถือได้ว่าเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นปกติของการก่อสร้างเพื่อให้การก่อสร้างมีลักษณะที่ตรงตามความต้องการใช้ประโยชน์ของผู้ว่าจ้างมากที่สุด เช่น การเปลี่ยนแปลงปริมาณงานก่อสร้าง (Quantity) การเปลี่ยนแปลงคุณภาพของงานก่อสร้าง (Quality) การเปลี่ยนแปลงระดับ (Level) ตำแหน่ง (Position) หรือระยะ (Dimension) ของงานก่อสร้าง รวมถึงการเปลี่ยนแปลงขั้นตอน (Sequence) หรือเวลา (Time) ในการก่อสร้าง เป็นต้น

ฉะนั้น เพื่อให้หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานควบคุมงานก่อสร้างของวิศวกรโยธาผู้ที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมเป็นไปตามหลักปฏิบัติและวิชาการ สภาวิศวกรจึงควรจัดทำ

แนวทางกฎหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานดังกล่าวให้มีความชัดเจน ในลักษณะที่วิศวกรโยธาผู้ควบคุมงานก่อสร้างสามารถใช้แนวทางกฎหมายดังกล่าวเพื่อปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเป็นมาตรฐานเดียวกัน อันจะช่วยให้การปฏิบัติงานของวิศวกรโยธาผู้ควบคุมงานมีความสอดคล้องกับจรรยาบรรณแห่งวิศวกรรม ซึ่งถือได้ว่าเป็นไปตามหลักความชัดเจนของการใช้อำนาจทางปกครอง (Principle of Administrative) ที่มีแนวคิดว่าการใช้อำนาจทางปกครองของฝ่ายปกครองที่มุ่งต่อผลทางกฎหมายด้วยการก่อตั้งเปลี่ยนแปลง หรือยกเลิกสิทธิและหน้าที่ของเอกชน ต้องมีความชัดเจน โดยเรียกร้องให้มาตรการต่าง ๆ ของฝ่ายปกครอง ต้องมีกฎเกณฑ์ที่ไม่คลุมเครือและง่ายต่อความเข้าใจ (Simplicity) (Andreas GÖller, 2021) และเป็นการสอดคล้องกับหลักนิติธรรมที่เป็นหลักการในระดับรัฐธรรมนูญ โดยมีการบัญญัติหลักนิติธรรมไว้ในมาตรา 26 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 เพื่อคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของวิศวกรโยธาซึ่งได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมที่ทำหน้าที่เป็นผู้ควบคุมงานก่อสร้าง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดทำบริการสาธารณะด้านการควบคุมการก่อสร้าง การควบคุมการประกอบวิชาชีพวิศวกรรมของวิศวกรผู้ควบคุมงานก่อสร้างโดยองค์วิชาชีพ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิศวกรรมในฐานะเครื่องมือทางกฎหมายที่ควบคุมการปฏิบัติงานของวิศวกรรม ผู้ควบคุมงานก่อสร้าง ตลอดจนปัญหาการประพตติผิดจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิศวกรรมของวิศวกรโยธา ผู้ควบคุมงานก่อสร้าง
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบหลักเกณฑ์การปฏิบัติหน้าที่ของวิศวกรโยธาที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมซึ่งปฏิบัติหน้าที่วิศวกรควบคุมงานก่อสร้าง ทั้งการปฏิบัติหน้าที่ตามแบบรูปรายการละเอียดของสัญญาจ้างก่อสร้าง และการปฏิบัติหน้าที่ตามแบบรูปรายการละเอียดที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากสัญญาจ้างก่อสร้าง ระหว่างหลักเกณฑ์ตามสัญญาจ้างก่อสร้างของ FIDIC Red Book ฉบับปี 2017 กับหลักเกณฑ์ดังกล่าวตามกฎหมายของประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาวิเคราะห์ปัญหาความไม่เหมาะสมของการแต่งตั้งวิศวกรที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม สาขาวิศวกรรมโยธา ของผู้ว่าจ้างเป็นผู้ควบคุมงานก่อสร้าง ปัญหาการแต่งตั้งวิศวกรที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม สาขาวิศวกรรมโยธา ของผู้ว่าจ้างที่เป็นหน่วยงานของรัฐ ให้เป็นผู้ควบคุมงานก่อสร้างซึ่งเกินความสามารถในการประกอบวิชาชีพ และปัญหาแนวทางที่ไม่ชัดเจนในการดำเนินงานให้มีความถูกต้องตามหลักปฏิบัติและวิชาการสำหรับผู้ควบคุมงานก่อสร้างซึ่งเป็นวิศวกรที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพควบคุม สาขาวิศวกรรมโยธา

4. เพื่อเสนอแนะแนวทางกฎหมายเพื่อป้องกันปัญหาการประพาดสิทธิผิดจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิศวกรรมของวิศวกรโยธาผู้ควบคุมงานก่อสร้าง เนื่องจากความไม่เหมาะสมของการแต่งตั้งวิศวกรที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม สาขาวิศวกรรมโยธา ของผู้ว่าจ้างเป็นผู้ควบคุมงานก่อสร้าง ตลอดจนการแต่งตั้งวิศวกรที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม สาขาวิศวกรรมโยธา ของผู้ว่าจ้างที่เป็นหน่วยงานของรัฐ ให้เป็นผู้ควบคุมงานก่อสร้างซึ่งเกินความสามารถในการประกอบวิชาชีพ และแนวทางที่ไม่ชัดเจนในการดำเนินงานให้มีความถูกต้องตามหลักปฏิบัติและวิชาการสำหรับผู้ควบคุมงานก่อสร้างซึ่งเป็นวิศวกรที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม สาขาวิศวกรรมโยธา

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้วิธีวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยการศึกษาค้นคว้าจากตำรา หนังสือบทความ คำพิพากษา และเอกสารอื่น ๆ รวมทั้งส่วนที่มีใช้กฎหมาย เช่น หลักการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ปรัชญา การอุดมศึกษา เป็นต้น รวมถึงการค้นคว้าจากเว็บไซต์ (Web Site) ต่าง ๆ ในอินเทอร์เน็ต แล้วนำมา ศึกษาวิจัยทางกฎหมายในเชิงพรรณนา และวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบ ทาบตรูปและข้อเสนอแนะ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

เนื่องจากผู้วิจัยมุ่งศึกษาแนวทางกฎหมายเพื่อป้องกันปัญหาการประพาดสิทธิผิดจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพของวิศวกรโยธาผู้ควบคุมงานก่อสร้าง โดยใช้ข้อพิจารณาจากสัญญาจ้างก่อสร้างของ FIDIC Red Book ฉบับปี 2017 ฉะนั้น จึงได้ทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดทำบริการสาธารณะด้านการควบคุม การก่อสร้างที่ประกอบด้วย ข้อความคิดของบริการสาธารณะ (เอกบุญ วงศ์สวัสดิกุล, 2559) องค์การผู้จัดทำ บริการสาธารณะ หลักการพื้นฐานของบริการสาธารณะด้านการควบคุมการก่อสร้าง และการกระทำ ทางปกครองและการตรวจสอบการกระทำทางปกครองที่ใช้จัดทำบริการสาธารณะด้านการควบคุมการก่อสร้าง รวมถึงแนวคิดการควบคุมการประกอบวิชาชีพ วิศวกรรมโยธาของผู้ควบคุมงานโดยองค์กรวิชาชีพที่มีเนื้อหา ประกอบด้วย ข้อความคิดของวิชาชีพ (พนม เอี่ยมประยูร, 2542) วิชาชีพวิศวกรรม องค์กรวิชาชีพ และการควบคุมการประกอบวิชาชีพวิศวกรรมโยธาโดยองค์กรวิชาชีพ รวมถึงหลักเกณฑ์ตามสัญญาจ้าง ก่อสร้าง FIDIC Red Book ฉบับปี 2017 ที่เกี่ยวกับปัญหาการประพาดสิทธิผิดจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิศวกรรม ของวิศวกรโยธาของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง

ผลการวิจัย

หากพิจารณาจากเหตุผลและหลักกฎหมายที่ได้ปรับใช้เพื่อวิเคราะห์ประเด็นสำคัญเกี่ยวกับแนวทางกฎหมายเพื่อป้องกันปัญหาการประพฤติผิดจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิศวกรรมของวิศวกรโยธา ผู้ควบคุมงานก่อสร้าง โดยอาศัยข้อพิจารณาจากสัญญาจ้างก่อสร้างของ FIDIC RED BOOK ฉบับปี 2017 พบผลการวิจัยซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้ จำนวนสามประเด็น กล่าวคือ

ประเด็นที่หนึ่ง ประเด็นเกี่ยวกับการแจ้งชื่อวิศวกรโยธาของผู้ว่าจ้างเป็นผู้ควบคุมงานตามนัยกฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคาร

ตามมาตรา 29 แห่งพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522 ที่วางหลักว่า กรณีงานก่อสร้าง มีลักษณะของงาน ประเภท และขนาด เข้าข่ายกฎหมายว่าด้วยวิศวกรที่กำหนดให้การควบคุมงานก่อสร้าง ต้องดำเนินการโดยวิศวกรโยธาที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม ผู้ว่าจ้างซึ่งอยู่ในฐานะผู้รับใบอนุญาตก่อสร้างต้องแจ้งชื่อวิศวกรโยธาผู้ควบคุมงานที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมในระดับที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่สอดคล้องกับลักษณะของงาน ประเภท และขนาดของการก่อสร้าง ประกอบกับข้อ 4 ของกฎกระทรวงกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ออกแบบ ผู้ควบคุมงาน ผู้ดำเนินการ ผู้ครอบครองอาคาร และเจ้าของอาคาร พ.ศ. 2561 วางหลักว่า หน้าที่ของวิศวกรโยธาผู้ควบคุมงาน คือ การปฏิบัติงานด้านการอำนวยความสะดวกหรือควบคุมการก่อสร้าง รวมถึงการป้องกันอันตรายอันเกิดจากการก่อสร้าง หากพิจารณาจากบทบัญญัติดังกล่าว พบว่ากฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคารดังกล่าว มีเจตนารมณ์ให้วิศวกรโยธาผู้ควบคุมงานก่อสร้างนั้นต้องเป็นบุคลากรของฝ่ายผู้รับจ้างที่ได้รับการแจ้งชื่อจากผู้ว่าจ้างซึ่งเป็นผู้รับใบอนุญาตก่อสร้าง ด้วยเหตุผลสองประการสำคัญ คือ ประการที่หนึ่ง วิศวกรโยธาผู้ควบคุมงานก่อสร้างของฝ่ายผู้รับจ้างมีอำนาจบังคับบัญชาต่อบุคลากรด้านการช่างของผู้รับจ้าง ทำให้งานก่อสร้างดำเนินงานไปได้ตามแบบแปลนของใบอนุญาตก่อสร้างที่ได้รับอนุญาตตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่พึงจะกระทำตามวิชาชีพ อันถือเป็นการดำเนินการที่สอดคล้องกับหลักความสมเหตุสมผล (Principle of Suitability) ของกฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคาร และกฎหมายว่าด้วยวิศวกร ประการที่สอง วิศวกรโยธา ผู้ควบคุมงานก่อสร้างของฝ่ายผู้รับจ้างปฏิบัติหน้าที่ตามใบกำหนดหน้าที่งาน (Job Description) ให้แก่ผู้รับจ้างเต็มเวลา (Full-Time) จึงสามารถควบคุมดูแลการปฏิบัติงานก่อสร้างที่มีรายละเอียดและความซับซ้อน รวมถึงต้องคำนึงถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องตามแผนการก่อสร้างหลัก (Master Programmed) อันสอดคล้องกับหลักความต่อเนื่องของบริการสาธารณะด้านการควบคุมการก่อสร้างตามเจตนารมณ์ของกฎหมายว่าด้วยวิศวกร

หากพิจารณาจากเหตุผลและหลักกฎหมายข้างต้น พบว่าปัญหาการประพตติผิดจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิศวกรรมเกิดขึ้นเนื่องจาก มาตรา 29 แห่งพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522 มิได้กำหนดแน่ชัดว่า ผู้ควบคุมงานก่อสร้างซึ่งเป็นวิศวกรโยธาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมที่สอดคล้องกับลักษณะ ประเภท และขนาดของการก่อสร้าง คือบุคลากรของฝ่ายผู้รับจ้าง หากผู้ว่าจ้างซึ่งอยู่ในฐานะผู้รับใบอนุญาตก่อสร้าง ได้แจ้งชื่อวิศวกรโยธาผู้ควบคุมงานก่อสร้างซึ่งเป็นบุคลากรของตนไปยังเจ้าพนักงานท้องถิ่นซึ่งเป็นเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคาร กรณีเช่นนี้ทำให้วิศวกรโยธาผู้ควบคุมงานก่อสร้างของผู้ว่าจ้างกลายเป็นผู้ประพตติผิดจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิศวกรรม ตามนัยข้อ 10 ของข้อบังคับสภาวิศวกรว่าด้วยจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิศวกรรมและการประพตติผิดจรรยาบรรณอันจะนำมาซึ่งความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ พ.ศ. 2559 ที่วางหลักว่า ผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมต้องไม่ลงลายมือชื่อเป็นวิศวกรผู้ประกอบวิชาชีพในงานที่ตนไม่ได้ทำ เพราะวิศวกรโยธาผู้ควบคุมงานก่อสร้างของผู้ว่าจ้างนั้น ไม่มีอำนาจบังคับบัญชาเพื่อสั่งการบุคลากรการช่างของฝ่ายผู้รับจ้าง รวมถึงมิได้ปฏิบัติงานเต็มเวลาให้แก่ผู้รับจ้างซึ่งต้องรับผิดชอบต่อผลงานก่อสร้างให้เป็นไปตามแบบแปลนที่ได้รับอนุญาตและต้องรับผิดชอบต่อความปลอดภัยของบุคลากรและทรัพย์สินของฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการก่อสร้าง ที่ได้ดำเนินการตามกิจกรรมการก่อสร้างต่างๆ ที่ผู้รับจ้างกำหนดไว้ในแผนก่อสร้างหลัก (Master Programmed)

แม้ว่าการแก้ไขปัญหาการประพตติผิดจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิศวกรรมของวิศวกรโยธาของผู้ว่าจ้างที่ได้รับการแจ้งชื่อต่อเจ้าพนักงานท้องถิ่นเพื่อปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ควบคุมงาน จะไม่สามารถนำหลักเกณฑ์ของผู้ควบคุมงาน (Engineer) ที่ได้กำหนดไว้ในสัญญาจ้างก่อสร้าง FIDIC Red Book 2017 มาปรับใช้ได้ เพราะผู้ควบคุมงานก่อสร้างนั้น สัญญาจ้างก่อสร้าง FIDIC Red Book 2017 กำหนดให้ผู้ควบคุมงานมิใช่บุคลากรของทั้งฝ่ายผู้รับจ้างและฝ่ายผู้ว่าจ้าง แต่เป็นบุคคลฝ่ายที่สามที่มีบทบาทเป็นผู้บริหารงานก่อสร้างที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถของการประกอบวิชาชีพวิศวกรรม จึงไม่มีความเกี่ยวข้องกับการแต่งตั้งวิศวกรโยธาของผู้ว่าจ้างหรือของผู้รับจ้างเพื่อทำหน้าที่ผู้ควบคุมงาน แต่อย่างไรก็ดี การแก้ไขปัญหาการประพตติผิดจรรยาบรรณแห่งการประกอบวิชาชีพวิศวกรรมในกรณีนี้สามารถกระทำได้โดยกำหนดในบทบัญญัติข้อ 29 แห่งพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522 ให้ชัดเจนว่าผู้ควบคุมงาน คือ บุคลากรที่ผู้รับจ้างเป็นผู้จัดหาโดยมีอำนาจหน้าที่สั่งการบังคับบัญชาในการก่อสร้าง รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อความปลอดภัยอันตรายต่างๆ จากการดำเนินการก่อสร้าง ซึ่งจะทำให้การควบคุมการก่อสร้างเป็นไปอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอและมีประสิทธิภาพตามเจตนารมณ์ของกฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคาร และกฎหมายว่าด้วยวิศวกร

ประเด็นที่สอง ประเด็นเกี่ยวกับหน่วยงานของรัฐแต่งตั้งวิศวกรโยธาให้เป็นผู้ควบคุมงานก่อสร้างที่เกินความสามารถในการประกอบวิชาชีพ

หากพิจารณาตามข้อ 177 ประกอบข้อ 178 ของระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 พบว่า บทบัญญัติดังกล่าวมีลักษณะเป็นกฎหมายกลางที่มีเจตนารมณ์ให้การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐซึ่งประกอบด้วยหน่วยงานหลายประเภทมีการปฏิบัติงานไปในแนวทางมาตรฐานเดียวกัน แต่อย่างไรก็ตามบทบัญญัติดังกล่าวมีข้อบกพร่องอยู่บางประการ กล่าวคือ

ตามข้อ 177 ของระเบียบกระทรวงการคลังฉบับดังกล่าว นั้น วางหลักสำคัญประการหนึ่งว่า ให้หัวหน้าหน่วยงานของรัฐแต่งตั้งผู้ควบคุมงานตามที่อยู่แบบเสนอแนะ และโดยปกติจะต้องมีคุณสมบัติไม่ต่ำกว่าระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ข้อบกพร่องของบทบัญญัตินี้ คือ ไม่มีกฎหมายใดกำหนดให้ผู้ออกแบบมีหน้าที่ต้องเสนอแนะ เรื่องการแต่งตั้งผู้ควบคุมงานให้แก่หัวหน้าหน่วยงานของรัฐ ฉะนั้น กรณีที่ผู้ออกแบบไม่เสนอแนะเรื่องผู้ควบคุมงานดังกล่าว หัวหน้าหน่วยงานของรัฐที่โดยส่วนใหญ่ไม่ได้มีความชำนาญทางด้านการช่างเพราะรับผิดชอบในการจัดทำบริการสาธารณะด้านอื่น ๆ ที่มีได้มีความเกี่ยวข้องกับด้านการช่าง เช่น บริการสาธารณะด้านการศึกษา บริการสาธารณะด้านการเงินการคลัง เป็นต้น จึงขาดความเข้าใจในหลักเกณฑ์ทางกฎหมายเพื่อปรับใช้สำหรับการแต่งตั้งผู้ควบคุมงานก่อสร้างให้แก่หน่วยงานของรัฐที่ตนเป็นผู้รับผิดชอบดูแลอยู่ในฐานะเจ้าของโครงการก่อสร้าง

ส่วนข้อ 178 ของระเบียบกระทรวงการคลังฉบับเดียวกัน วางหลักที่เป็นการกำหนดหน้าที่ของผู้ควบคุมงานก่อสร้างให้เป็นผู้ที่มีความรู้ทางด้านการช่าง คือ การตรวจและควบคุมงานตามหลักวิชาชีพช่าง โดยมีสิทธิสั่งผู้รับจ้างเปลี่ยนแปลง แก้ไขเพิ่มเติม หรือตัดทอนงานก่อสร้างได้ตามที่เห็นสมควร เพื่อให้งานก่อสร้างเป็นไปตามแบบก่อสร้างและข้อกำหนดในสัญญา การพิจารณาสั่งพักงานก่อสร้างโดยหากก่อสร้างต่อไปแล้วผลงานก่อสร้างจะไม่เป็นไปตามหลักวิชาช่างที่ดี การจดบันทึกการปฏิบัติงานและสาเหตุของการหยุดปฏิบัติงานก่อสร้าง ตลอดจนการสรุปผลการปฏิบัติงานก่อสร้างแต่ละงวดให้คณะกรรมการตรวจรับพัสดุ การก่อสร้างพิจารณาตรวจรับงานก่อสร้างในงวดงาน หากพิจารณาจากบทบัญญัตินี้ดังกล่าว พบว่ามีข้อบกพร่องบางประการ คือ การขาดความเชื่อมโยงบทบัญญัตินี้ดังกล่าวเข้ากับกฎหมายว่าด้วยวิศวกร เนื่องจากลักษณะการปฏิบัติงานของผู้ควบคุมงานต้องอาศัยองค์ความรู้ด้านวิศวกรรมโยธาเพื่อแก้ไขปัญหาที่มีจำนวนมากและซับซ้อน หากลักษณะ ประเภท และขนาดของงานควบคุมการก่อสร้างเป็นไปตามที่กฎหมายว่าด้วยวิศวกรกำหนด ผู้ควบคุมงานก่อสร้างที่ชอบด้วยกฎหมายจะต้องเป็นผู้ที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม สาขาวิศวกรรมโยธา ที่มีระดับของใบอนุญาต เช่น ภาควิศวกร สามัญวิศวกร หรือวุฒิวิศวกร สาขาวิศวกรรมโยธา ที่สอดคล้องกับลักษณะ ประเภท และขนาดของงานก่อสร้างที่ตนได้รับการแต่งตั้ง

ให้เป็นผู้ควบคุมงานก่อสร้างนั้นด้วย ทั้งนี้ตามนัยข้อบังคับสภาวิศวกรว่าด้วยหลักเกณฑ์และคุณสมบัติของผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมแต่ละระดับ สาขาวิศวกรรมโยธา พ.ศ. 2551

หากพิจารณาจากข้อบกพร่องบางประการในบทบัญญัติแห่งกฎหมายตามข้อ 177 และข้อ 178 ของระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ประกอบกับหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการรักษาวินัยของข้าราชการพลเรือนที่เป็นบุคลากรส่วนใหญ่ของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งมีการบัญญัติไว้ตามมาตรา 82 (4) แห่งพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 โดยวางหลักว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดขึ้นหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ราชการ หรือจะเป็นการรักษาประโยชน์ของทางราชการจะต้องเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันที เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้น และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม รวมถึงหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งบัญญัติไว้ตามข้อ 30 วรรคหนึ่ง ของระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการพัสดุของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2535 ที่วางหลักว่า การแต่งตั้งผู้ควบคุมงานก่อสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าหน่วยงานดังกล่าวสามารถแต่งตั้งข้าราชการที่มีความรู้ ความชำนาญด้านช่างที่ตรงกับงานก่อสร้างแต่ละครั้ง ทั้งนี้ผู้ควบคุมงานก่อสร้างอาจเป็นข้าราชการในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าวที่เป็นเจ้าของโครงการก่อสร้าง หรืออาจจะเป็นข้าราชการสังกัดอื่นที่หัวหน้าหน่วยงานของรัฐแห่งนั้นให้ความยินยอมก็ได้ พบว่า กรณีงานก่อสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล หรือองค์การบริหารส่วนตำบลที่ผู้ออกแบบไม่เสนอชื่อผู้ควบคุมงานก่อสร้างให้แก่หัวหน้าขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าวที่เป็นเจ้าของโครงการก่อสร้าง ทำให้หัวหน้าขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจมอบหมายให้วิศวกรโยธาในสังกัดของตนที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม เป็นผู้ควบคุมงานก่อสร้าง หรืออาจมีหนังสือขอความยินยอมจากหัวหน้าหน่วยงานของรัฐอื่นๆ เพื่อแต่งตั้งวิศวกรโยธาในสังกัดของหน่วยงานของรัฐอื่นๆ เป็นผู้ควบคุมงานก่อสร้างให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าวก็ได้ ทั้งที่ระดับของใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมของวิศวกรโยธาคือผู้ควบคุมงานก่อสร้างไม่สอดคล้องกับลักษณะ ประเภท และขนาดของงานก่อสร้าง การแต่งตั้งผู้ควบคุมงานก่อสร้างในลักษณะเช่นนี้ถือเป็นการสร้างภาระอย่างไม่มีเหตุผลที่สมควรต่อวิศวกรโยธาคือผู้ควบคุมงานก่อสร้าง ซึ่งจะต้องทำหนังสือแจ้งต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อทบทวนเกี่ยวกับเรื่องการแต่งตั้งตนเป็นผู้ควบคุมงาน ยิ่งไปกว่านั้น หากวิศวกรโยธาคือผู้ควบคุมงานก่อสร้างมีความกังวลใจเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างตนกับผู้บังคับบัญชา จนกระทั่งตัดสินใจไม่ทำหนังสือทักท้วง แต่กลับปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้ควบคุมงานก่อสร้าง กรณีถือได้ว่าวิศวกรโยธาที่ทำหน้าที่ผู้ควบคุมงานก่อสร้างดังกล่าวประพฤติดิจจรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิศวกรรม เนื่องจากประกอบ

วิชาชีพวิศวกรรมควบคุมที่เกินความสามารถและความเชี่ยวชาญที่ตนจะกระทำได้ ทั้งนี้ตามนัยข้อ 9 ของข้อบังคับสภาวิศวกรว่าด้วยจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิศวกรรมและการประพฤติผิดจรรยาบรรณ อันจะนำมาซึ่งความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ พ.ศ. 2559

อย่างไรก็ตาม การแก้ไขปัญหาค่าการประพฤติผิดจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิศวกรรมดังกล่าวสามารถกระทำได้โดยนำหลักเกณฑ์ตามสัญญาจ้างก่อสร้าง FIDIC Red Book 2017 ที่มีการเชื่อมโยงบทบาทการเป็นผู้ควบคุมงานก่อสร้างเข้ากับกฎหมายว่าด้วยองค์วิชาชีพวิศวกรรม โดยที่ข้อ 3.1 ของสัญญาก่อสร้าง FIDIC Red Book 2017 กำหนดว่า ผู้ควบคุมงานก่อสร้าง (Engineer) มีหน้าที่เป็นผู้บริหารงานก่อสร้าง (Construction Contract Administrator) และเป็นผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมโยธาตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยองค์วิชาชีพด้านวิศวกรรมของแต่ละประเทศ มาปรับใช้กับข้อ 177 ของระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ซึ่งจะทำให้วิศวกรโยธาที่ทำหน้าที่ผู้ควบคุมงานก่อสร้างตามคำสั่งของหัวหน้าหน่วยงานของรัฐที่เป็นเจ้าของโครงการก่อสร้าง ต้องควบคุมงานก่อสร้างที่มีลักษณะ ประเภท และขนาดของงานก่อสร้างที่สอดคล้องกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมสาขาวิศวกรรมโยธา และถือเป็นหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนให้แก่หัวหน้าหน่วยงานของรัฐในการแต่งตั้งผู้ควบคุมงานในงานก่อสร้างต่าง ๆ ที่หน่วยงานของรัฐแต่ละแห่งเป็นเจ้าของโครงการ อันสอดคล้องกับหลักความชัดเจนและแน่นอนของกฎหมาย (Clarity of Law) ซึ่งเป็นหลักการย่อยของหลักความสมเหตุสมผล (Principle of Suitability) ในกรณีการแต่งตั้งผู้ควบคุมงานตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560

ประเด็นที่สาม ประเด็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการดำเนินงานในฐานะผู้ควบคุมงานก่อสร้างตามกฎหมายว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐที่ไม่ชัดเจน

ในกรณีที่หัวหน้าหน่วยงานของรัฐแต่งตั้งวิศวกรโยธาเป็นผู้ควบคุมงานก่อสร้างนั้น ตามข้อ 177 ประกอบข้อ 178 ของระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 วางหลักโดยสรุปใจความสำคัญได้ว่า ผู้ควบคุมงานก่อสร้างที่ได้รับการแต่งตั้งจากหัวหน้าหน่วยงานของรัฐควรมีคุณสมบัติตามที่ผู้ออกแบบเสนอแนะ และมีหน้าที่ สี่ประการ คือ (1) ตรวจสอบและควบคุมงานตามหลักวิชาชีพช่างทุกวัน ณ สถานที่ซึ่งกำหนดไว้ในสัญญา โดยผู้ควบคุมงานมีสิทธิที่จะสั่งผู้รับจ้างเปลี่ยนแปลงแก้ไขเพิ่มเติมหรือตัดทอนงานก่อสร้างได้ตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้เพื่อให้งานก่อสร้างเป็นไปตามแบบรูปรายการละเอียด และข้อกำหนดในสัญญา (2) พิจารณาส่งพัสดุงานก่อสร้างไว้ก่อนในกรณีที่แบบรูปรายการละเอียดหรือข้อกำหนดในสัญญามีข้อความชัดเจน หรือคาดคะเนได้ว่าแม้จะดำเนินการก่อสร้างตามแบบรูปรายการละเอียดและข้อกำหนดในสัญญาแล้ว ผลงานก่อสร้างจะไม่เป็นไปตามหลักวิชาช่างที่ดี เช่น ไม่นั่นคง

หรือไม่ปลอดภัย แล้วรายงานผู้ที่มีอำนาจรับผิดชอบบริหารสัญญาจ้างก่อสร้าง (3) การจดบันทึกสภาพการปฏิบัติงานของผู้รับจ้างและเหตุการณ์แวดล้อมเป็นรายวัน พร้อมทั้งผลการปฏิบัติงานหรือการหยุดงานและสาเหตุที่มีการหยุดงาน (4) รายงานผลการดำเนินการก่อสร้างของผู้รับจ้างในแต่ละงวดต่อผู้ที่มีอำนาจรับผิดชอบการบริหารสัญญาก่อสร้าง ว่าผลงานในแต่ละงวดงานเป็นไปตามสัญญาหรือไม่ ทั้งนี้หากพิจารณาบทบัญญัติดังกล่าวโดยปรับเข้ากับการปฏิบัติงานของวิศวกรโยธาที่ทำหน้าที่ผู้ควบคุมงาน ในสองลักษณะ คือ การควบคุมการก่อสร้างตามแบบรูปรายการละเอียดและข้อกำหนดของสัญญา และการควบคุมการก่อสร้างซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงงาน (Variations) ดังนี้

กรณีการควบคุมงานของวิศวกรโยธาที่ทำหน้าที่ผู้ควบคุมงานก่อสร้างตามแบบรูปรายการละเอียดและข้อกำหนดของสัญญา วิศวกรโยธาดังกล่าวสามารถใช้ความรู้ ความสามารถทางด้านการช่างตามองค์ความรู้ด้านวิศวกรรมโยธาที่ได้รับจากการศึกษาเล่าเรียนมาในชั้นอุดมศึกษา โดยดำเนินงานไปตามหน้าที่ที่พึงปฏิบัติตามที่กำหนดไว้ในข้อ 178 ของระเบียบกระทรวงการคลังฉบับดังกล่าว ตามกิจกรรมต่างๆ ที่กำหนดไว้แผนก่อสร้างหลัก (Master Programmed) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงอาจกล่าวได้ว่าหลักเกณฑ์ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 มีความชัดเจนและแน่นอนเพียงพอที่จะทำให้วิศวกรโยธาที่ทำหน้าที่ผู้ควบคุมงานก่อสร้างทราบได้ว่าตนต้องดำเนินงานอย่างไร จึงจะถูกต้องตามหลักปฏิบัติและหลักวิชาการตามที่กฎหมายกำหนด

แต่กรณีการควบคุมงานของวิศวกรโยธาที่ทำหน้าที่ผู้ควบคุมงานก่อสร้างซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงงาน (Variations) หากพิจารณาตามกฎหมายว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 พบว่า ไม่มีบทบัญญัติส่วนใดที่วางหลักเกณฑ์สำหรับการดำเนินงานของวิศวกรโยธาที่ทำหน้าที่ผู้ควบคุมงานก่อสร้างในกรณีซึ่งงานก่อสร้างมีการเปลี่ยนแปลงงาน (Variations) ประกอบกับวิศวกรโยธาที่ทำหน้าที่ผู้ควบคุมงานก่อสร้างดังกล่าวหากเป็นบุคลากรภาครัฐจะมีความเชี่ยวชาญในเชิงของการใช้อำนาจบริหารตามกฎหมายในการจัดทำบริการสาธารณะโดยการจัดทำกฎเกณฑ์ทางด้านการช่างให้แก่สังคม รวมไปถึงการอาศัยกฎเกณฑ์ดังกล่าวเพื่อออกคำสั่งเฉพาะราย แต่วิศวกรโยธาที่ทำหน้าที่ผู้ควบคุมงานก่อสร้างดังกล่าวโดยส่วนมากจะไม่มีมีความเชี่ยวชาญในการควบคุมงานก่อสร้างโดยตรง การที่ไม่มีหลักเกณฑ์และวิธีการตามกฎหมายการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐเป็นหลักในการปฏิบัติงานควบคุมการก่อสร้างที่มีการเปลี่ยนแปลงงาน (Variations) เช่น กรณีการเปลี่ยนขนาดความยาวของเสาเข็ม หรือกรณีการเปลี่ยนลักษณะของพื้นอาคารจากคอนกรีตเสริมเหล็ก (Reinforced Concrete Slab) เป็นพื้นคอนกรีตอัดแรงภายหลังชนิดมีแรงยึดเหนี่ยว (Post-Tension Slab) เป็นต้น ย่อมทำให้วิศวกรโยธาผู้ควบคุมงานก่อสร้างมิได้ปฏิบัติงานตามหลักปฏิบัติ

และวิชาการ ซึ่งถือเป็นการประพจน์ผิดจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิศวกรรม ตามนัยข้อ 8 ของข้อบังคับสภาวิศวกรว่าด้วยจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิศวกรรมและการประพจน์ผิดจรรยาบรรณอันจะนำมาซึ่งความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ พ.ศ. 2559

อย่างไรก็ตาม การแก้ไขปัญหามหาการประพจน์ผิดจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิศวกรรมดังกล่าวสามารถดำเนินการได้โดยปรับใช้หลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ตามข้อ 13.1 ข้อ 13.2 และข้อ 13.3 ของสัญญาจ้างก่อสร้าง FIDIC Red Book 2017 ซึ่งกำหนดหน้าที่ของวิศวกรที่ทำหน้าที่ผู้ควบคุมงานก่อสร้างในกรณีทำงานก่อสร้างซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงงาน (Variations) ไว้สามประการคือ (1) หน้าที่ในการตรวจสอบความถูกต้องของแบบรูปรายการละเอียดและข้อกำหนดในสัญญา ตามที่ผู้รับจ้างได้จัดทำขึ้น เพื่อใช้เป็นหลักในการปฏิบัติงานก่อสร้าง (2) หน้าที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงราคางานก่อสร้าง ซึ่งอาจเป็นงานเพิ่มหรืองานลดที่คำนวณร่วมกับดัชนีของการก่อสร้างที่กำหนดไว้ในสัญญา เช่น ดัชนีค่าอำนาจการ ค่าดอกเบี้ย ภาษี และกำไร (Factor F) (3) หน้าที่เกี่ยวกับการกำหนดเวลาแล้วเสร็จของงานตามสัญญา ซึ่งคำนวณจากระยะเวลาของงานก่อสร้างลอยตัว (Float Activity) และระยะเวลาของงานก่อสร้างวิกฤติ (Critical Criteria) ของงานก่อสร้างที่มีการเปลี่ยนแปลงงาน ทั้งนี้กำหนดเวลาแล้วเสร็จของงานก่อสร้างที่มีการเปลี่ยนแปลงงาน (Variations) อาจจะมีมากกว่า หรือน้อยกว่า กำหนดเวลาแล้วเสร็จของงานก่อสร้างตามสัญญาฉบับก็ได้ โดยนำบทบัญญัติดังกล่าวของสัญญาจ้างก่อสร้าง FIDIC Red Book 2017 ปรับเพิ่มเติมเข้ากับข้อ 178 ของระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ซึ่งจะช่วยให้วิศวกรโยธาที่ทำหน้าที่ผู้ควบคุมงานก่อสร้างทราบได้อย่างชัดเจนว่าหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติตามหลักวิชาการทางด้านวิศวกรรมมีลักษณะอย่างไร และจะได้ปฏิบัติให้ถูกต้องต่อไป อันสอดคล้องกับหลักความชัดเจนและแน่นอนของกฎหมาย (Clarity of Law) ซึ่งเป็นหลักการย่อยของหลักความสมเหตุสมผล (Principle of Suitability) และป้องกันการประพจน์ผิดจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิศวกรรมเนื่องจากวิศวกรโยธาที่ทำหน้าที่ผู้ควบคุมงานก่อสร้างมิได้ปฏิบัติงานตามหลักปฏิบัติและหลักวิชาการ ตามนัยข้อ 8 ของข้อบังคับสภาวิศวกรว่าด้วยจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิศวกรรมและการประพจน์ผิดจรรยาบรรณอันจะนำมาซึ่งความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ พ.ศ. 2559

ข้อเสนอแนะ

ในเบื้องต้น เนื่องจากสภาวิศวกรถือเป็นตัวแทนของผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมของประเทศไทย และมีหน้าที่ควบคุมความประพฤติและการดำเนินงานของผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมให้ถูกต้องตามมาตรฐานและจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิศวกรรมตามนัยมาตรา 7 (7) และ (4) แห่งพระราชบัญญัติสภา

วิศวกร พ.ศ. 2542 หากพิจารณาจากบทบัญญัตินี้ พบว่า สภาวิศวกรมีหน้าที่ดูแลประสิทธิภาพของบริการสาธารณะด้านการประกอบวิชาชีพวิศวกรรมซึ่งรวมถึงการควบคุมงานก่อสร้างตามหลักความสมฤทธิ์ผล (Principle of Suitability) และในขณะเดียวกันสภาวิศวกรยังรับผิดชอบเกี่ยวกับสิทธิในการประกอบวิชาชีพของวิศวกรผู้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม ซึ่งอาจจะกระทบกระเทือนจากการกระทำที่ผิดจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิศวกรรม อันเนื่องมาจากหลักเกณฑ์ต่างๆ ของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับวิศวกรโยธา ที่ทำหน้าที่ผู้ควบคุมงานก่อสร้างมีความไม่แน่นอนและความไม่ชัดเจน (Uncertainty of Law) อาทิ การดักเตือนภาคทัณฑ์ พักใช้ใบอนุญาตมีกำหนดระยะเวลาไม่เกินห้าปี หรือเพิกถอนใบอนุญาต ตามนัยข้อ 26 ของระเบียบสภาวิศวกรว่าด้วยวิธีพิจารณาและวินัยจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิศวกรรม พ.ศ. 2546 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม ดังนั้น สภาวิศวกรควรเป็นต้นเรื่องหรือผู้ริเริ่มในการประสานกระทรวงที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับวิศวกรโยธาซึ่งทำหน้าที่ผู้ควบคุมงานก่อสร้างให้มีความสมบูรณ์ เพื่อใช้เป็นแนวทางกฎหมายสำหรับป้องกันปัญหาการประพตติผิดจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิศวกรรม จำนวนสามประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่หนึ่ง แนวทางกฎหมายเพื่อป้องกันการประพตติผิดจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิศวกรรม อันเนื่องจากการแต่งตั้งวิศวกรที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพควบคุมสาขาวิศวกรรมโยธาของผู้ว่าจ้าง เพื่อทำหน้าที่ผู้ควบคุมงานก่อสร้าง

กรณีการแต่งตั้งวิศวกรที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมสาขาวิศวกรรมโยธาของผู้ว่าจ้าง ให้ทำหน้าที่เป็นผู้ควบคุมงานก่อสร้างตามนัยมาตรา 29 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ.2522 นั้น เนื่องจากวิศวกรโยธาดังกล่าวไม่มีอำนาจสั่งการบุคลากรทางด้านการช่างของผู้รับจ้าง และไม่สามารถปฏิบัติงานในบริเวณที่ก่อสร้าง (Site) ในฐานะผู้ควบคุมงานก่อสร้างได้เต็มเวลาเพราะต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ปฏิบัติงานตามใบกำหนดหน้าที่งาน (Job Description) ให้แก่ผู้ว่าจ้าง และทำให้วิศวกรโยธา ดังกล่าวเป็นผู้ประพตติผิดจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิศวกรรมเนื่องจากได้ลงลายมือชื่อประกอบวิชาชีพวิศวกรรมในงานที่ตนไม่ได้ทำ ตามนัยข้อ 10 แห่งข้อบังคับสภาวิศวกรว่าด้วยจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิศวกรรมและการประพตติผิดจรรยาบรรณอันจะนำมาซึ่งความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ พ.ศ. 2559

ดังนั้น จึงควรกำหนดแนวทางกฎหมายตามมาตรา 29 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522 ให้ชัดเจนว่ากรณีการปฏิบัติงานควบคุมการก่อสร้างซึ่งต้องดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพวิศวกรรม ผู้ควบคุมงานก่อสร้างจะต้องเป็นบุคลากรสังกัดฝ่ายผู้รับจ้างก่อสร้าง หรือผู้รับเหมาช่วง ทั้งนี้ไม่ว่าจะมีค่าตอบแทนหรือไม่ก็ตาม

ประเด็นที่สอง แนวทางกฎหมายเพื่อป้องกันการประทุพผิตจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิศวกรรม
เนื่องจากการแต่งตั้งวิศวกรโยธาของผู้ว่าจ้างที่เป็นหน่วยงานของรัฐให้เป็นผู้ควบคุมงานก่อสร้างก่อสร้าง
ซึ่งเกินความสามารถในการประกอบวิชาชีพ

การแต่งตั้งวิศวกรซึ่งได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม สาขาวิศวกรรมโยธา
ของผู้ว่าจ้างที่เป็นหน่วยงานของรัฐ ให้เป็นผู้ควบคุมงานตามนัยข้อ 177 ของระเบียบกระทรวงการคลัง
ว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 โดยที่งานก่อสร้างนั้นมีลักษณะ ประเภท
หรือขนาดของการก่อสร้าง ไม่สอดคล้องกับระดับของใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมที่วิศวกร
โยธาดังกล่าวได้รับ จะทำให้วิศวกรโยธาดังกล่าวเป็นผู้ประทุพผิตจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิศวกรรม
เนื่องจากประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมที่เกินความสามารถและความเชี่ยวชาญที่ตนจะกระทำได้
ตามนัยข้อ 9 ของข้อบังคับสภาวิศวกรว่าด้วยจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิศวกรรมและการประทุพผิต
จรรยาบรรณ อันจะนำมาซึ่งความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ พ.ศ. 2559

ดังนั้น จึงควรกำหนดแนวทางกฎหมายที่ชัดเจนเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง
ตามข้อ 177 วรรคสอง ของระเบียบกระทรวงการคลังฉบับดังกล่าวว่า ผู้ควบคุมงานควรมีคุณวุฒิ
ตามที่ผู้ออกแบบเสนอแนะ และโดยปกติจะต้องมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ อย่างไรก็ตาม
ในกรณีที่งานก่อสร้างต้องดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพวิศวกรรม ผู้ควบคุมงานที่ได้รับการแต่งตั้ง
จากหัวหน้าหน่วยงานของรัฐจะต้องเป็นวิศวกรที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมที่มีระดับ
ของใบอนุญาตที่สอดคล้องกับลักษณะ ประเภท และขนาด ของงานก่อสร้างนั้นด้วย

ประเด็นที่สาม แนวทางกฎหมายเพื่อป้องกันการประทุพผิตจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิศวกรรม
เนื่องจากไม่มีแนวทางที่ชัดเจนในการดำเนินงานของวิศวกรโยธาซึ่งทำหน้าที่ผู้ควบคุมงานก่อสร้างให้เกิด
ความถูกต้องตามหลักปฏิบัติและหลักวิชาการ

ตามข้อ 178 ของระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ
พ.ศ. 2560 กำหนดบทบาทหน้าที่หรือแนวทางการปฏิบัติงานแก่ผู้ควบคุมงานเฉพาะกรณีการควบคุมงาน
ก่อสร้างตามแบบรูปการละเอียด (Drawing) และข้อกำหนดของสัญญาเท่านั้น ในกรณีที่หัวหน้าหน่วยงาน
ของรัฐแต่งตั้งวิศวกรโยธาซึ่งเป็นบุคลากรภาครัฐทำหน้าที่ผู้ควบคุมงานก่อสร้างดังกล่าว ซึ่งโดยส่วนใหญ่วิศวกร
ดังกล่าวมีความชำนาญในด้านกฎ ระเบียบภาครัฐ แต่อาจไม่มีประสบการณ์และความชำนาญ เกี่ยวกับการ
ปฏิบัติงานควบคุมการก่อสร้างโดยตรง หากงานก่อสร้างนั้นมีการเปลี่ยนแปลงงาน (Variations) ด้วยสาเหตุ
ต่างๆ จะทำให้วิศวกรโยธาดังกล่าวไม่อาจปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามหลักปฏิบัติงานและหลักวิชาการ และถือได้
ว่าวิศวกรโยธาซึ่งทำหน้าที่ผู้ควบคุมงานก่อสร้างดังกล่าวเป็นผู้ประทุพผิตจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิศวกรรม

เนื่องจากมิได้ปฏิบัติงานตามหลักปฏิบัติและหลักวิชาการ ตามนัยข้อ 8 ของข้อบังคับสภาวิศวกรว่าด้วยจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิศวกรรมและการประพฤติผิดจรรยาบรรณอันจะนำมาซึ่งความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ พ.ศ. 2559

ฉะนั้น จึงควรเพิ่มบทบาทหน้าที่หรือแนวทางปฏิบัติงานก่อสร้างที่สำคัญสำหรับวิศวกรโยธาที่ทำหน้าที่ผู้ควบคุมงานก่อสร้างในกรณีที่งานก่อสร้างมีการเปลี่ยนแปลงงาน โดยเพิ่มเติมเนื้อหาในข้อ 178 ของระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 จำนวน 3 ประเด็น ดังนี้

- 1) หน้าที่ในการตรวจสอบความถูกต้องของแบบรูปรายการละเอียด (Drawing) และข้อกำหนดในสัญญาตามที่ผู้รับจ้างได้จัดทำขึ้น เพื่อให้หลักในการปฏิบัติงานก่อสร้าง
- 2) หน้าที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงราคางานก่อสร้าง ที่อาจเป็นงานเพิ่มหรืองานลด โดยคำนวณร่วมกับดัชนีของการก่อสร้างที่กำหนดไว้ในสัญญา เช่น ค่า Factor F เป็นต้น
- 3) หน้าที่เกี่ยวกับการกำหนดเวลาแล้วเสร็จของงานตามสัญญาจ้างก่อสร้าง ที่คำนวณจากระยะเวลาของงานก่อสร้างลอยตัว (Float Activity) และระยะเวลาของงานวิกฤติ (Critical Activity) ของงานก่อสร้าง ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงงาน (Variation) (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2566)

เอกสารอ้างอิง

- Andres Göller. (2021). *Kreditfinanzierung & Kreditsicherung nach englischem Recht*. Austria: Linde International.
- Vidya Sumra. (2022). *What you need to know about a FIDIC Contract*. Retrieved from <https://blog.ipleaders.in/need-know-fidic-contract/>
- กัมพล กิตติพงษ์พัฒนา, โชคชัย เนตรงามสว่าง, อุกฤษฏ์ ศรพรหม, และ นันทวุฒิ บุญอินทร์. (2017). *สัญญาก่อสร้าง FIDIC RED BOOK 2017*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์เฟสท์ ออฟเซท.
- คำพิพากษาศาลปกครองกลาง คดีหมายเลขแดงที่ 324/2563.
- พนม เอี่ยมประยูร. (2542). *เอกสารคำบรรยายวิชากฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (โครงการประกาศนียบัตรบัณฑิตทางกฎหมายมหาชน)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช. (2564). *รายงานการประชุมคณะกรรมการการตรวจรับพัสดุงานก่อสร้างอาคารบริการวิชาการ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ครั้งที่ 2/2564*.

- มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2566). การวางแผนโครงการด้วย PERT/CPM. สืบค้นจาก http://staff.cs.psu.ac.th/natikarn/344-381/pret-cpm_1/pert.htm
- สมยศ เชื้อไทย. (2556). หลักกฎหมายมหาชนเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- เอกบุญ วงศ์สวัสดิกุล. (2559). ภารกิจและการดำเนินการภารกิจของฝ่ายปกครองในแนวทางการศึกษาชุดวิชา กฎหมายปกครองชั้นสูง. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

การกำหนดให้ผู้ก่อความเสียหายโดยละเมิดเป็นผู้ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ

ตามพระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ.2562

The act of designating those who caused damage by violation as responsible
for restoring natural resources according to the National Parks

Act, B.E.2562 (2019)

อวยพร โสมล¹, สุมาลี วงษ์วิจิตร² และปัญญา สุทธิบดี³

Auyporn Somon¹, Sumalee Wongwittit² and Panya Sutthibodee³

¹โครงการปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

^{2,3}คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

¹Doctor of Philosophy Program in Social Science Ramkhamhaeng University

^{2,3}Faculty of Law, Ramkhamhaeng University

Email: auysomon@gmail.com

Received May 18, 2023 & Revise May 31, 2023 & Accepted May 31, 2023

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มุ่งวิเคราะห์ปัญหาการกำหนดให้ผู้ก่อความเสียหายโดยละเมิดเป็นผู้ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ ปัญหาการมีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นในแผนการบริหารจัดการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติที่เสียหายโดยละเมิด และปัญหาการกำหนดหลักเกณฑ์การหลุดพ้นจากการรับผิดชอบโดยการดำเนินการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติที่เสียหาย โดยนำความหมายของการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติหลักผู้ก่อมลพิษเป็นผู้จ่าย หลักการมีส่วนร่วมของประชาชน หลักวัตถุแห่งหนี้ การหลุดพ้นจากความรับผิดตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และพระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ.2562 มาใช้เป็นกรอบในการวิเคราะห์

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัญหาดังกล่าวทั้งหมดยังไม่มีกฎหมายบัญญัติไว้โดยเฉพาะ จึงต้องมีการปรับปรุงเพื่อเพิ่มโอกาสในการชำระหนี้โดยกำหนดให้ผู้ก่อความเสียหายเป็นผู้ดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดเพื่อฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติได้อีกทางหนึ่ง และเพื่อเพิ่มสิทธิทางกฎหมายจึงควรกำหนดให้ผู้ก่อความเสียหายเป็นผู้มีส่วนได้เสียในการมีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นในแผนการบริหารจัดการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ

ที่เสียหายโดยละเมิด นอกจากนี้ เพื่อให้เกิดความชัดเจนและเป็นธรรมจึงควรกำหนดให้ผู้ก่อความเสียหายเป็นอันหลุดพ้นจากการรับผิดชอบใช้ค่าสินไหมทดแทนโดยการดำเนินการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติที่เสียหายให้แก่อรัฐแล้ว

คำสำคัญ: ผู้ก่อความเสียหาย, ทรัพยากรธรรมชาติ, ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ

Abstract

This academic paper aimed to analyze the problem of requiring the offenders of damage to restore natural resources, the problem of participation and opinion in the management plan for rehabilitation of natural resources damaged by violations, and the problem of determining the criteria for release from liability by carrying out the restoration of damaged natural resources by taking the meaning of natural restoration, the principle of polluter pays, the principle of public participation, the principle of the object of indebtedness, the principle of liability exemption, commercial and financial laws, and the National Parks Act, B.E. 2562 (2019) as a framework for analysis.

The analytic results revealed that all of the aforementioned issues are not currently legislated specifically, thus requiring amendments to increase the opportunity for debt repayment by designating those who caused damage as one of the operators for natural resource restoration. To enhance legal rights, it should also be designated that the offenders have a stake and a voice in the plan for managing the restoration of natural resources damaged by violations. Moreover, to ensure clarity and fairness, it should be specified that the offenders are exempted from liability for compensation through the implementation of natural resource restoration actions provided by the government.

Keywords: offender, natural resources, natural resource restoration

บทนำ

ทรัพยากรธรรมชาติ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติที่มีอยู่อย่างจำกัดซึ่งมีอิทธิพลต่อมนุษย์ในการนำมาใช้ประโยชน์เพื่อการดำรงชีวิตตลอดจนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ทำให้รัฐตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติโดยส่งเสริมให้มีการฟื้นฟูระบบนิเวศป่าธรรมชาติที่เสื่อมโทรมจากการถูกบุกรุกพื้นที่ป่าอนุรักษ์ตามกฎหมาย จึงได้มีการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ.2561-2580 มีเป้าหมายเพื่อฟื้นฟูและสร้างฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนับว่าเป็นนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมแห่งชาติบนพื้นฐานความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติ และยังได้มีการบัญญัติไว้เป็นกฎหมายโดยให้มีผลใช้บังคับกับผู้ก่อให้เกิดความเสียหายโดยละเมิดแก่ทรัพยากรธรรมชาติเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายเพื่อการดำเนินการฟื้นฟูอีกด้วย ทั้งนี้ เพื่อเป็นการอนุรักษ์ คุ้มครอง บำรุงรักษา ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติให้เกิดความมั่นคง ส่งผลให้การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และความหลากหลายทางชีวภาพนั้นเกิดความสมดุลและยั่งยืนสืบต่อไป ส่วนผู้ก่อความเสียหายแก่ทรัพยากรธรรมชาติกฎหมายถือว่าผู้นั้นละเมิดจำต้องใช้ค่าสินไหมทดแทนเพื่อการนั้น และกำหนดให้โดยให้ผู้ก่อความเสียหายเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการฟื้นฟูตามพระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2562 มาตรา 40 วรรค 2 ซึ่งกำหนดให้ผู้ก่อความเสียหายเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่พนักงานเจ้าหน้าที่ได้นำไปใช้จ่ายเพื่อการฟื้นฟูสภาพธรรมชาติ ระบบนิเวศทรัพยากรธรรมชาติ หรือความหลากหลายทางชีวภาพ แต่ในบางกรณีการดำเนินการฟื้นฟูของรัฐไม่สำเร็จตามเป้าหมาย อย่างเช่น กรณีความล้มเหลวในการแก้ปัญหาลำห้วยคลิตี้ที่หน่วยงานของรัฐว่าจ้างบริษัทเอกชนเป็นผู้ดำเนินการฟื้นฟูแต่พบว่ายังมีสารตะกั่วปนเปื้อนในลำห้วยคลิตี้ เนื่องจากปัญหาแนวทางการฟื้นฟูไม่เป็นไปตามวิธีชีวิตชุมชน ปัญหาการไม่นำชุดข้อมูลชุมชนในการมีส่วนร่วมมาเป็นแนวทางการฟื้นฟู และปัญหาที่รัฐต้องมีภาระในการนำเงินภาษีของประชาชนมาใช้จ่ายในการฟื้นฟูก่อนการเรียกเก็บจากผู้ก่อความเสียหายได้ (ฐริช วรธโนรมณ์, ม.ป.ป.) ซึ่งการที่บทกฎหมายตามพระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ.2562 มาตรา 40 วรรค 2 ไม่ได้กำหนดให้ผู้ก่อความเสียหายโดยละเมิดเป็นผู้ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ โดยกำหนดให้มีเพียงเฉพาะพนักงานเจ้าหน้าที่เท่านั้นเป็นผู้ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ จึงอาจไม่เป็นไปตามหลักวัตถุประสงค์แห่งนี้ซึ่งเป็นข้อกำหนดอีกทางหนึ่งที่ทำให้ลูกหนี้ได้เป็นผู้กระทำการใดอันเป็นการปฏิบัติการชำระหนี้ และในการชำระหนี้ที่ให้หน่วยงานของรัฐเป็นผู้กระทำการอย่างหนึ่งอย่างใดแทนลูกหนี้โดยให้ลูกหนี้เป็นผู้ชำระค่าใช้จ่ายเองนั้นก็ยิ่งขาดความชัดเจนในเรื่องการดำเนินการฟื้นฟูซึ่งอาจไม่คุ้มค่างบกับค่าใช้จ่ายที่ผู้ก่อความเสียหายต้องรับผิดชอบและอาจไม่สัมฤทธิ์ผลอย่างแท้จริงได้ จึงมีปัญหาว่าจะกำหนดให้ผู้ก่อความเสียหายโดยละเมิดเป็นผู้ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติที่เสียหายเพื่อให้เป็นไปตามหลักวัตถุประสงค์แห่งนี้ได้หรือไม่ นอกจากนี้ แม้ตามมาตรา 18 แห่งพระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ.2562 จะกำหนดให้มีการรับฟังความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย ชุมชน

ที่เกี่ยวข้อง และประชาชนในการจัดทำแผนการบริหารจัดการพื้นที่อุทยานแห่งชาติและตามประกาศกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เรื่อง การรับฟังความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย ชุมชนที่เกี่ยวข้อง และประชาชนในการกำหนดพื้นที่ การขยาย และการเพิกถอนอุทยานแห่งชาติ วนอุทยาน สวนพฤกษศาสตร์ และสวนรุกขชาติ พ.ศ.2564 ไว้แล้ว แต่ก็ยังไม่มีบทกฎหมายกำหนดให้ผู้ก่อความเสียหายโดยละเมิดแก่ทรัพยากรธรรมชาติซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติเป็นผู้มีส่วนร่วมและเสนอความคิดเห็นในแนวทางการฟื้นฟูโดยร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย ชุมชนที่เกี่ยวข้อง และประชาชนซึ่งอาจทำให้มีปัญหาข้อโต้แย้งสิทธิที่อาจเกิดขึ้นในภายหลังเมื่อลูกหนี้ไม่อาจหยั่งรู้ได้ว่าพนักงานเจ้าหน้าที่จะดำเนินการฟื้นฟูแนวทางใด ควรที่จะมีค่าใช้จ่ายอะไรบ้าง เริ่มฟื้นฟูเมื่อไหร่ และเสร็จสิ้นเมื่อใด เนื่องจากเป็นแนวทางการฟื้นฟูที่ถูกกำหนดโดยหน่วยงานของรัฐแต่เพียงฝ่ายเดียว จึงมีปัญหาว่าจะกำหนดให้ผู้ก่อความเสียหายได้มีส่วนร่วมและการแสดงความคิดเห็นแผนการบริหารจัดการพื้นที่ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติที่เสียหายโดยละเมิดได้อย่างไร ยิ่งไปกว่านั้นในเรื่องหลักเกณฑ์การหลุดพ้นจากการรับผิดชอบโดยการดำเนินการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติที่เสียหายก็ไม่อาจนำหลักกฎหมายตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 441 มาปรับใช้กับพระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ.2562 ได้ เนื่องจากบทกฎหมายตามพระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ.2562 มาตรา 40 วรรค 2 เป็นการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติโดยรัฐเท่านั้นไม่ใช่ผู้ก่อความเสียหาย อีกทั้ง ทรัพยากรธรรมชาติได้หมายรวมถึงทรัพยากรธรรมชาติที่เป็นทั้งสังหาริมทรัพย์และอสังหาริมทรัพย์รวมถึงทรัพยากรธรรมชาติที่นำมาทดแทนหรือสร้างขึ้นใหม่ด้วย ทำให้ขาดหลักกฎหมายว่าด้วยการหลุดพ้นจากการรับผิดชอบเพื่อนำมาใช้ในการดำเนินการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติที่เสียหายอันเป็นการชำระค่าสินไหมทดแทนที่เป็นการกระทำการคืนทรัพยากรธรรมชาติที่มีใช้ตัวเงิน จึงมีปัญหาว่าจะกำหนดหลักเกณฑ์การหลุดพ้นจากการรับผิดชอบโดยการดำเนินการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติที่เสียหายอย่างไร

ด้วยเหตุที่กฎหมายสิ่งแวดล้อมเกี่ยวกับการอนุรักษ์ รักษา ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติตามพระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ.2562 มาตรา 40 วรรค 2 ที่นำมาบังคับใช้ในปัจจุบันยังมีปัญหาบทกฎหมายที่ไม่ได้บัญญัติไว้โดยชัดแจ้งหรือแม้ได้บัญญัติไว้ในกฎหมายอื่นแต่ก็ยังขาดความชัดเจน จึงมีประเด็นปัญหาสำคัญที่ต้องศึกษา ได้แก่ ปัญหาการกำหนดให้ผู้ก่อความเสียหายโดยละเมิดเป็นผู้ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ ปัญหาการมีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นในแผนการบริหารจัดการพื้นที่ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติที่เสียหายโดยละเมิด และปัญหาการกำหนดหลักเกณฑ์การหลุดพ้นจากการรับผิดชอบโดยการดำเนินการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติที่เสียหาย

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. ความหมายของการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ

ทรัพยากรธรรมชาติ หมายถึง ทั้งสิ่งมีชีวิตและสิ่งไม่มีชีวิตที่มีอยู่บนพื้นโลก ที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ และเป็นประโยชน์ต่อมนุษย์ภายใต้สภาพเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่เป็นอยู่ โดยหมายความรวมถึง สิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศ (Howe, Charles W, 1979) คำว่า “ฟื้นฟู” พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ได้นิยามไว้ว่า ทำให้กลับเจริญขึ้นงอกงามขึ้นมาใหม่ ส่วนกรมควบคุมมลพิษได้นิยามศัพท์คำว่า การฟื้นฟู (Restoration) หมายถึง การออกแบบหรือการดำเนินการฟื้นฟูแก้ไข (กรมควบคุมมลพิษ, ม.ป.ป.) เช่น การฟื้นฟูปะการังโดยการทำให้สภาพแนวปะการังกลับมามีความอุดมสมบูรณ์และสามารถเอื้อประโยชน์ ในแง่ต่างๆ ให้กับสิ่งมีชีวิตในทะเลรวมไปถึงมนุษย์ (นลินี ทองแถม, 2553) ได้แก่ การสร้างปะการังเทียม และขยายพันธุ์ปะการัง เป็นต้น กล่าวโดยสรุปได้ว่า การฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ หมายถึง การกระทำที่ให้เกิด การซ่อมสร้างและเร่งกระบวนการฟื้นฟูสภาพของทรัพยากรธรรมชาติจากการถูกทำลาย หรือทำให้สูญหาย หรือเสียหาย เพื่อให้กลับคืนไปสู่สถานะที่มีความหลากหลายทางพืชพันธุ์หรือความหลากหลายทางชีวภาพ ที่สมบูรณ์ ซึ่งการดำเนินการอาจเป็นการฟื้นฟูรักษาพันธุ์สัตว์ป่าที่บาดเจ็บ การปลูกป่าทดแทนตามสายพันธุ์ ท้องถิ่นดั้งเดิม และการเสริมสร้างแหล่งที่อยู่อาศัยของสัตว์ป่า การเพาะพันธุ์สัตว์ป่าที่ใกล้สูญพันธุ์ด้วยการสร้าง หรือทดแทนขึ้นมาใหม่ที่รวมถึงการรักษา เป็นต้น ดังนั้น การดำเนินการเพื่อฟื้นฟูถ้าเป็นทรัพยากรธรรมชาติ ที่ถูกทำลายแต่ไม่เสียหายทั้งหมดก็สามารถทำการซ่อมแซม ดูแลรักษาให้กลับมามีสภาพดีดั้งเดิม และหากเป็น ทรัพยากรธรรมชาติที่ถูกทำให้สูญหายหรือเสียหายไปทั้งหมดซึ่งไม่สามารถทำให้กลับมามีสภาพเดิมได้ก็ต้อง ดำเนินการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติโดยการสร้างหรือการทดแทนขึ้นมาใหม่

2. หลักผู้ก่อมลพิษเป็นผู้จ่าย (Polluter Pay Principle : PPP)

เป็นหลักพื้นฐานในการเชื่อมโยงความรับผิดชอบในค่าใช้จ่ายสำหรับความเสียหายต่อสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นกับผู้ก่อความเสียหายกับสิ่งแวดล้อม (E. Hey, 2016) หลักการนี้ได้จำกัดเพียงปัญหาเกี่ยวกับความรับผิดชอบ ในค่าใช้จ่ายสำหรับการหลีกเลี่ยง หรือค่าใช้จ่ายในการกำจัด หรือชดเชยความเสียหายที่มีต่อสิ่งแวดล้อม เท่านั้น หากแต่หลักการนี้ครอบคลุมไปถึงเครื่องมือในการกำหนดพฤติกรรมโดยตรง เช่น ข้อห้ามหรือข้อบังคับ หรือเงื่อนไขในการออกใบอนุญาตต่างๆ หรือสิทธิเรียกร้องทางแพ่งให้งดเว้นการกระทำหรือให้อีกฝ่ายหนึ่งต้อง รับผิดชอบ (บุญศรี มีวงศ์อุโฆษ, 2560) ซึ่งแนวคิดนี้มีสาระสำคัญคือ การนำเอาแนวคิดในเชิงเศรษฐศาสตร์โดย มีความเชื่อว่าผู้ประกอบการผลิตสินค้าหรือให้บริการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างไม่เหมาะสมตามหลักการทาง เศรษฐศาสตร์ นอกจากจะไม่สามารถใช้ทรัพยากรธรรมชาติให้เกิดประโยชน์สูงสุดแล้ว ยังส่งผลให้ ทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่อย่างจำกัดนั้นต้องได้รับความเสียหายจนยากที่จะฟื้นฟู ซึ่งหากต้องมีการฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติให้กลับคืนสู่สภาพเดิมหรือใกล้เคียงกับสภาพเดิมก็จะต้องใช้จ่ายเงินมหาศาล อันส่งผล

กระทบต่อสังคมโดยรวมเพราะค่าใช้จ่ายที่รัฐต้องใช้จ่ายเพื่อการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติก็คือภาษีอากรที่รัฐเก็บจากประชาชน จึงจำเป็นต้องกำหนดมาตรการเพื่อให้ผู้ก่อมลพิษเป็นผู้รับภาระด้วย (ประพจน์ คล้ายสุบรรณ, 2550) นอกจากนี้ กฎหมายเพื่อส่งเสริมการฟื้นฟูธรรมชาติ (Law for the Promotion of Nature Restoration) ของประเทศญี่ปุ่นได้ยอมรับแนวคิดในเรื่องหลักผู้ก่อมลพิษเป็นผู้จ่ายนำมาใช้เป็นหลักการพื้นฐานในการวางหลักกฎหมายต่าง ๆ ได้แก่ ความรับผิดชอบของผู้ทำให้เกิดผลกระทบตามมาตรา 5 การกำหนดให้ผู้ทำให้เกิดผลกระทบจะต้องกำหนดแผนสำหรับการดำเนินโครงการฟื้นฟูธรรมชาติตามมาตรา 9 ดังนั้น เมื่อทำให้เกิดความเสียหายแก่ทรัพยากรธรรมชาติโดยผิดกฎหมายถือเป็นการทำละเมิดต้องรับผิดชอบในการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติที่เสียหาย และหากได้นำหลักผู้ก่อมลพิษเป็นผู้จ่ายมาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับหลักความรับผิดชอบในการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ โดยนอกจากผู้ก่อความเสียหายโดยละเมิดต้องรับผิดชอบต่อค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นทั้งหมดแล้วก็ยังคงเป็นผู้ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติด้วย ซึ่งน่าจะนำมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญทางกฎหมายในการสร้างความเป็นธรรมให้แก่ทรัพยากรธรรมชาติได้โดยตรง

3. หลักการมีส่วนร่วมของประชาชน (Public Participation Principle)

การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม การพิจารณา ตัดสินใจ การร่วมปฏิบัติและรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ อันมีผลกระทบถึงตัวประชาชนเอง (ยุวัฒน์ วุฒิเมธี, 2526) โดยจะเน้นในเรื่องของการสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นกับทุกฝ่ายโดยการเปิดช่องให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมและให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการต่างๆ (บุญศรี มีวงศ์อุโฆษ, 2560) ซึ่งหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนมีพัฒนาการมาจากแนวความคิดที่ว่า สิ่งแวดล้อมถือเป็นสมบัติร่วมกันของมนุษยชาติ ดังนั้น ทุกคนควรจะได้มีส่วนร่วมทั้งในสิทธิที่จะได้ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และสิทธิที่จะได้รับการเยียวยาจากผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับสังคม รวมถึงการมีส่วนร่วมในภาระหน้าที่ในการดูแล แก้ไข และฟื้นฟูคุณภาพสิ่งแวดล้อมด้วย (อุดมศักดิ์ สินธิพงษ์, 2554) นอกจากนี้ พระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2562 มาตรา 18 ยังได้รับรองและนำแนวคิดหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนมาบัญญัติไว้ในหมวด 1 ส่วนที่ 3 ว่าด้วยเรื่องการคุ้มครอง บำรุง ดูแล และรักษาอุทยานแห่งชาติ โดยมีกำหนดให้ผู้มีส่วนได้เสีย ชุมชนที่เกี่ยวข้อง และประชาชนเป็นผู้มีสิทธิตามกฎหมายในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมโดยให้ผู้มีส่วนได้เสีย ชุมชนที่เกี่ยวข้อง และประชาชนได้แสดงความคิดเห็นต่างๆ ของแผนการบริหารจัดการพื้นที่อุทยานแห่งชาติ ซึ่งตามที่ได้กำหนดไว้ในข้อ 2 ของประกาศกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เรื่อง การรับฟังความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย ชุมชนที่เกี่ยวข้อง และประชาชนในการกำหนดพื้นที่ การขยาย และการเพิกถอนอุทยานแห่งชาติ วนอุทยาน สวนพฤกษศาสตร์ และสวนรุกขชาติ พ.ศ.2564 ได้ให้ความหมายของคำว่า “ผู้มีส่วนได้เสีย” คือผู้ซึ่งได้รับประโยชน์จากพื้นที่ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับความเดือดร้อนหรือความเสียหาย โดยมีชื่ออยู่ใน

ทะเบียนบ้านในหมู่บ้านของเขตตำบล และ “ชุมชนที่เกี่ยวข้อง” คือผู้มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านเฉพาะหมู่บ้านของเขตตำบลต่อเนื่องถัดออกไปจากหมู่บ้านในระยะไม่เกินหนึ่งกิโลเมตร โดยวัดทางเส้นตรง รวมถึง “ประชาชน” คือบุคคลธรรมดาทั่วไปซึ่งได้รับประโยชน์จากพื้นที่ หรืออาจได้รับความเดือดร้อนหรือความเสียหาย ส่วนกฎหมายเพื่อส่งเสริมการฟื้นฟูธรรมชาติ (Law for the Promotion of Nature Restoration) ของประเทศญี่ปุ่นในมาตรา 8 ก็ยอมรับแนวคิดในเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนมาใช้เป็นหลักการพื้นฐานในการวางหลักกฎหมาย โดยกำหนดให้ผู้ทำให้เกิดผลกระทบจะต้องจัดตั้งคณะกรรมการฟื้นฟูธรรมชาติร่วมกับรัฐบาลท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องและบุคคลอื่นๆ เข้าร่วมโครงการฟื้นฟูธรรมชาติหรือโครงการที่ดำเนินการโดยผู้ทำให้เกิดผลกระทบ รวมถึงประชาชนในพื้นที่ องค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไรที่กำหนดไว้ บุคคลที่มีความรู้เฉพาะด้านเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติและเจ้าของที่ดิน เป็นต้น จะเห็นได้ว่า การมีส่วนร่วมและการแสดงความคิดเห็นถือเป็นขั้นตอนสำคัญที่ทำให้เกิดประโยชน์ในการรวบรวมแนวความคิดในด้านต่างๆ ซึ่งช่วยให้เกิดความคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพในการฟื้นฟู ทั้งยังลดความขัดแย้งหรือข้อโต้แย้งที่อาจเกิดขึ้นได้ในภายหลัง และเป็นการเปิดโอกาสให้มีการร่วมกันตรวจสอบกรอบการทำงานของเจ้าหน้าที่ได้อีกด้วย

4. หลักวัตถุแห่งหนี้

หลักวัตถุแห่งหนี้ ความหมายแรกคือ “ตัวหนี้” หรือสิ่งที่ลูกหนี้ต้องปฏิบัติชำระหนี้ ส่วนความหมายที่สองคือ “วัตถุแห่งการชำระหนี้” หรือ “ตัวที่ใช้ในการชำระหนี้” โดยเหตุที่คำว่า “วัตถุแห่งหนี้” ได้ถูกนำมาใช้ในความหมายสองประการเนื่องจากเป็นทั้งตัวภาระหน้าที่ (วัตถุแห่งหนี้) และตัวทรัพย์สินซึ่งรองรับการปฏิบัติหน้าที่ (วัตถุแห่งการชำระหนี้) ที่เป็นเช่นนั้นก็เพราะกรณีที่มีการปฏิบัติการชำระหนี้มีตัวทรัพย์สินเข้ามารองรับการปฏิบัติชำระหนี้แล้วตัวทรัพย์สินจะกลายเป็นวัตถุแห่งหนี้ไปในตัว (โสภณ รัตนกร, 2553) ด้วยเหตุนี้ เจ้าหนี้มีสิทธิเรียกร้องให้ชำระหนี้โดยกำหนดวิธีการที่ลูกหนี้จะต้องปฏิบัติการชำระหนี้ หรือเป็นสิ่งที่เจ้าหนี้เรียกให้ลูกหนี้ชำระหนี้ภายใต้ขอบเขตเฉพาะเท่าที่กฎหมายกำหนดไว้ (ปราโมทย์ จารุณิล, 2562) แบ่งออกได้เป็น 3 กรณีคือ

(1) กระทำการ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 213 วรรค 2 วางหลักไว้ว่า “เมื่อสภาพแห่งหนี้ไม่เปิดช่องให้บังคับชำระหนี้ได้ ถ้าวัตถุแห่งหนี้เป็นอันให้กระทำการอันหนึ่งอันใด เจ้าหนี้จะร้องขอต่อศาลให้สั่งบังคับให้บุคคลภายนอกกระทำการอันนั้นโดยให้ลูกหนี้เสียค่าใช้จ่ายให้ก็ได้ แต่ถ้าวัตถุแห่งหนี้เป็นอันให้กระทำนิติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งไซ้ ศาลจะสั่งให้ถือเอาตามคำพิพากษาแทนการแสดงเจตนาของลูกหนี้ก็ได้”

(2) งดเว้นกระทำการ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 194 วางหลักไว้ว่า ด้วยอำนาจแห่งมูลหนี้ เจ้าหนี้อย่อมมีสิทธิจะเรียกให้ลูกหนี้ชำระหนี้ได้ อนึ่งการชำระหนี้ด้วยงดเว้นการอันใดอันหนึ่งก็ย่อมมี

ได้ ประกอบมาตรา 213 วรรค 3 วางหลักไว้ว่า “ส่วนหนี้ซึ่งมีวัตถุเป็นอันจะให้แก่การอันใด เจ้าหนี้จะเรียกร้องให้หรือถอนการที่ได้กระทำลงแล้วนั้นโดยให้ลูกหนี้เสียค่าใช้จ่ายและให้จัดการอันควรเพื่อกาลภายหน้าด้วยก็ได้”

(3) ส่งมอบทรัพย์สิน

ทั้งนี้ ข้อกำหนดที่ลูกหนี้ต้องปฏิบัติตามการชำระหนี้เหล่านี้รวมเรียกว่า วัตถุแห่งหนี้ ดังนั้น หลักวัตถุแห่งหนี้จึงเป็นหลักกฎหมายที่เปิดช่องให้เจ้าหนี้สามารถเลือกกำหนดให้ลูกหนี้ปฏิบัติตามการชำระหนี้ได้ ซึ่งนอกจากจะกำหนดการชำระหนี้ที่เป็นตัวเงินแล้วเจ้าหนี้ยังเลือกให้ชำระหนี้ทางอื่น เช่น การกำหนดให้ลูกหนี้ได้ส่งมอบคืนทรัพย์สินหรือกรรมชาติที่ได้เอาไปหรือให้ลูกหนี้ได้ซ่อมแซม พื้นฟู รักษา ทรัพย์สินหรือกรรมชาติที่บุบสลายก่อนส่งมอบคืนให้แก่รัฐได้ เพราะเป็นการวางหลักกฎหมายที่มีความยืดหยุ่นในการให้สิทธิแก่เจ้าหนี้ในการเลือกให้ลูกหนี้ปฏิบัติตามการชำระหนี้ได้หลายทาง ซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่ทรัพย์สินหรือกรรมชาติหากเจ้าหนี้เห็นว่าลูกหนี้มีความพร้อมและมีความสามารถในการชำระหนี้ที่เป็นการฟื้นฟูทรัพย์สินหรือกรรมชาติที่เสียหายได้

5. การหลุดพ้นจากความรับผิด

เมื่อมีการชำระหนี้หรือชำระค่าสินไหมทดแทนซึ่งเป็นหนี้ที่เกิดจากมูลละเมิดไปโดยสุจริตแล้ว จำเลยผู้กระทำความผิดก็สามารถอ้างความหลุดพ้นจากการชำระหนี้ได้ตามที่ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 441 ที่ได้วางหลักไว้ว่า ถ้าบุคคลจำต้องใช้ค่าสินไหมทดแทนเพื่อความเสียหายอย่างใด ๆ เพราะเอาสังหาริมทรัพย์ของเขาไปก็ดี หรือเพราะทำของเขาให้บุบสลายก็ดี เมื่อใช้ค่าสินไหมทดแทนให้แก่บุคคลซึ่งเป็นผู้ครองทรัพย์สินนั้นอยู่ในขณะที่เอาไป หรือขณะที่ทำให้บุบสลายนั้นแล้ว ท่านว่าเป็นอันหลุดพ้นไปเพราะการที่ได้ใช้ให้เช่นนั้น แม้กระทั่งบุคคลภายนอกจะเป็นเจ้าของทรัพย์สินหรือมีสิทธิอย่างอื่นเหนือทรัพย์สินนั้น เว้นแต่สิทธิของบุคคลภายนอกเช่นนั้นจะเป็นที่รู้อยู่แก่ตนหรือมิได้รู้เพราะความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงของตน ซึ่งตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 438 ได้กำหนดประเภทของค่าสินไหมทดแทนที่มีทั้งการชำระด้วยตัวทรัพย์สิน ได้แก่ การคืนทรัพย์สิน และที่เป็นการชำระด้วยตัวเงิน อย่างไรก็ตาม การอ้างมาตรา 441 นี้ใช้เฉพาะกรณีตัวทรัพย์สินที่ถูกเอาไปหรือทำให้บุบสลายจะต้องเป็นสังหาริมทรัพย์เท่านั้น ซึ่งไม่ใช่กับกรณีที่อสังหาริมทรัพย์เสียหาย (สุมาลี วงษ์วิฑิต, 2565) ดังนั้น เมื่อผู้ก่อความเสียหายได้ดำเนินการส่งมอบคืนทรัพย์สินหรือกรรมชาติเป็นสังหาริมทรัพย์ที่ได้เอาไปและได้ส่งมอบคืนให้แก่หน่วยงานของรัฐแล้วก็เป็นอันหลุดพ้นจากการรับผิด เนื่องจากการได้ส่งมอบคืนสังหาริมทรัพย์ให้แก่เจ้าหน้าที่รัฐถือได้ว่าเป็นการชำระค่าสินไหมทดแทนอย่างหนึ่งแล้ว

ผลการวิเคราะห์

เมื่อเกิดความความเสียหายแก่ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ย่อมส่งผลกระทบต่อมายังมนุษยชาติ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านสุขภาพอนามัย การสูญเสียประโยชน์ที่ได้รับทางเศรษฐกิจ เกิดภาวะมลพิษทั้งดิน น้ำ และอากาศ รวมไปถึงการที่ทรัพยากรธรรมชาติต้องขาดความสมดุลในระบบนิเวศทรัพยากรธรรมชาติ และความหลากหลายทางชีวภาพด้วย จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดมาตรการแก้ไขฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เสียหายให้กลับมามีสภาพความอุดมสมบูรณ์มั่นคงดีเหมือนเดิม เพื่อให้ผู้ก่อความเสียหายได้ตระหนักถึงการดำรงอยู่ของสังคมที่สอดคล้องกับธรรมชาติและสภาพแวดล้อมโลก และเพื่อให้การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและหลากหลายทางชีวภาพเป็นไปอย่างสมดุลและยั่งยืน ดังนั้น จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้นจึงทำให้ผู้เขียนเห็นว่ามาตรการทางกฎหมายในการกำหนดให้ผู้ก่อความเสียหายโดยละเมิดเป็นผู้ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติตามพระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ.2562 มาตรา 40 วรรค 2 จะต้องมีการพัฒนากฎหมายในประเด็นปัญหาต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. ปัญหาการกำหนดให้ผู้ก่อความเสียหายโดยละเมิดเป็นผู้ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ

เมื่อพิจารณาตามพระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ.2562 มาตรา 40 วรรค 2 พบว่า เป็นกฎหมายที่กำหนดหลักความรับผิดชอบในการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติที่เสียหายโดยละเมิดในเขตอุทยานแห่งชาติ วนอุทยาน สวนพฤกษศาสตร์ หรือสวนรุกขชาติ ซึ่งกำหนดให้ความรับผิดชอบในการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติที่ได้ดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดโดยพนักงานเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นผู้กระทำการฟื้นฟู ทำให้ไม่เป็นไปตามหลักวัตถุแห่งหนี้ซึ่งเป็นข้อกำหนดที่ลูกหนี้ต้องปฏิบัติตามชำระหนี้ แม้ว่ารัฐจะยินยอมให้ผู้ก่อความเสียหายเป็นผู้ฟื้นฟูก็ไม่สามารถทำได้เพราะอาจเป็นการขัดต่อกฎหมาย ซึ่งหลักการชำระหนี้โดยการกระทำการใดๆ เพื่อให้เจ้าหนี้ได้รับทรัพย์สินคืนตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 213 วรรค 2 โดยกำหนดในเรื่องวัตถุแห่งหนี้ไว้ว่าลูกหนี้ต้องรับผิดชอบในการให้กระทำการอันหนึ่งอันใดเพื่อเป็นการชำระหนี้อันถือเป็นหลักเกณฑ์อย่างหนึ่งของวัตถุแห่งหนี้ที่เจ้าหนี้เรียกร้องบังคับให้ลูกหนี้ชำระได้ หรือการให้ลูกหนี้งดเว้นกระทำการใดๆ รวมถึงการโอนทรัพย์สิน เป็นต้น ดังนั้น หากทรัพย์สินที่เสียหายเป็นทรัพยากรธรรมชาติก็ย่อมทำให้หน่วยงานของรัฐในฐานะเจ้าหนี้มีสิทธิเรียกร้องให้ผู้ก่อให้เกิดความเสียหายในฐานะลูกหนี้ดำเนินการคืนทรัพยากรธรรมชาติที่เสียหายให้แก่หน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบในสภาพดีเหมือนเดิม และหากทรัพยากรธรรมชาตินั้นเสียหายก่อนส่งมอบคืนก็ย่อมบังคับให้ผู้ก่อความเสียหายเข้าดำเนินการฟื้นฟู ซ่อมแซม รักษาสภาพธรรมชาติ ระบบนิเวศ หรือความหลากหลายทางชีวภาพให้มีกลับมามีสภาพดีดังเดิมก่อนส่งมอบทรัพยากรธรรมชาติคืนให้แก่หน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบ นอกจากนี้ บทบัญญัติตามพระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ.2562 มาตรา 40 วรรค 2 ที่ได้กำหนดให้พนักงานเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นผู้กระทำการอย่างหนึ่งอย่างใดเพื่อฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติแทนลูกหนี้ นั้น ก็ยังขาดความชัดเจนในเรื่องกรอบแนวทางการฟื้นฟู

ทำให้การดำเนินการฟื้นฟูอาจมีปัญหาเกี่ยวกับการควบคุมค่าใช้จ่ายหรืออาจไม่เป็นไปตามหลักวิชาการ เนื่องจากไม่มีกรอบข้อกำหนดเพื่อที่จะนำไปตรวจสอบความถูกต้องในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ ในการดำเนินการฟื้นฟู จึงอาจจะไม่คุ้มค่างบประมาณที่ผู้ก่อความเสียหายรับผิดชอบที่จะต้องจ่ายและอาจไม่ สมฤทธิ์ผลบรรลุเป้าหมายได้ อย่างไรก็ตาม การกำหนดให้ผู้ก่อความเสียหายเป็นผู้รับผิดชอบชำระค่าใช้จ่าย ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการฟื้นฟูนั้น เป็นหลักกฎหมายที่กำหนดความรับผิดชอบของผู้ก่อความเสียหาย ให้อยู่ภายใต้เงื่อนไขว่าต้องให้มีการดำเนินการฟื้นฟูของพนักงานเจ้าหน้าที่ก่อน หรือเป็นหลักกฎหมาย ที่กำหนดให้ผู้ก่อความเสียหายเป็นผู้รับผิดชอบชำระค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นเมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่ของรัฐได้ ดำเนินการฟื้นฟูแล้ว จึงจะไปเรียกเก็บจากผู้ก่อความเสียหาย ซึ่งอาจไม่เป็นธรรมต่อรัฐที่ไม่สามารถเรียก ค่าใช้จ่ายในการฟื้นฟูได้ก่อน เนื่องจากหลักกฎหมายดังกล่าวกำหนดให้รัฐเป็นผู้ทำหน้าที่ในการดำเนินการ ฟื้นฟูและยังต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในระหว่างดำเนินการฟื้นฟูด้วย เพราะไม่มีกฎหมายบัญญัติให้ผู้ก่อ ความเสียหายเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในระหว่างดำเนินการฟื้นฟูซึ่งดำเนินการโดยพนักงานเจ้าหน้าที่ จึงอาจ ถือได้ว่าเป็นหลักกฎหมายที่สร้างภาระทางการเงินให้แก่หน่วยงานของรัฐในการจัดหาเงินมาเป็นค่าใช้จ่ายใน การดำเนินการฟื้นฟู ดังนั้น หากได้มีการกำหนดให้ผู้ก่อความเสียหายเป็นผู้ดำเนินการฟื้นฟูและออกค่าใช้จ่าย ในการดำเนินการฟื้นฟูเองทั้งสิ้น ก็จะเป็นการแบ่งเบาภาระทางการเงินให้แก่หน่วยงานของรัฐโดยไม่ต้องนำเงิน ภาษีอากรของประชาชนมาเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการฟื้นฟูก่อนแล้วจึงจะไปเรียกเก็บจากผู้ก่อความ เสียหายในภายหลัง

ผู้เขียนเห็นว่า เพื่อให้อยู่ภายใต้ขอบเขตที่กฎหมายกำหนดไว้ตามหลักวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นข้อกำหนด ที่ลูกหนี้ต้องปฏิบัติตามชำระหนี้ด้วยวิธีการกระทำการตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 194 ประกอบมาตรา 213 วรรค 3 และเพื่อให้สอดคล้องกับหลักผู้ก่อมลพิษเป็นผู้จ่ายที่ครอบคลุมไปถึงเครื่องมือที่ เป็นการกำหนดพฤติกรรมโดยตรง จึงควรกำหนดให้ผู้ก่อความเสียหายเป็นผู้ดำเนินการฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและรับผิดชอบต่อค่าใช้จ่ายในการดำเนินการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ เพื่อให้สภาพแห่งหนี้ เปิดช่องให้บังคับชำระหนี้ได้ ซึ่งเป็นการให้สิทธิเจ้าหนี้ในการเรียกร้องให้ชำระหนี้ด้วยวิธีการอย่างอื่นได้อีกด้วย โดยไม่ได้จำกัดเฉพาะการชำระหนี้ด้วยตัวเงินแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น นอกจากนี้ ยังเป็นการกระตุ้นให้ผู้ก่อ ความเสียหายได้เกิดจิตสำนึกที่ดีต่อทรัพยากรธรรมชาติและได้พิจารณาถึงการกระทำที่ไม่สมควร เกิดการขีด หลาก ทั้งในระหว่างที่ต้องดำเนินการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติยังทำให้ผู้ก่อความเสียหายได้เกิดการเรียนรู้จาก สภาพความเสียหายที่ตนได้ก่อขึ้น สภาพความยากลำบากในการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติตั้งแต่เริ่มต้น จนกระทั่งส่งมอบทรัพยากรธรรมชาติคืน ส่งผลต่อการปรับพฤติกรรมหรือพฤติกรรมให้เกิดความห่วงใยใน ทรัพยากรธรรมชาติและอยู่ร่วมกับสังคมได้ดีอีกด้วย

2. ปัญหาการมีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นในแผนการบริหารจัดการพื้นที่พุทธรักษาธรรมชาติที่เสียหายโดยละเมิด

เมื่อพิจารณาตามพระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ.2562 มาตรา 18 พบว่า เป็นกฎหมายที่วางหลักในเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนการบริหารจัดการพื้นที่อุทยานแห่งชาติเพื่อการคุ้มครอง บำรุง ดูแล รักษา และการบริหารจัดการอุทยานแห่งชาติ ดังนั้นการฟื้นฟูพุทธรักษาธรรมชาติที่เสียหายโดยละเมิดโดยพนักงานเจ้าหน้าที่ย่อมถือว่าการบริหารจัดการอุทยานแห่งชาติอย่างหนึ่งที่กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชจะต้องจัดให้มีแผนการฟื้นฟูพุทธรักษาธรรมชาติที่เสียหายโดยละเมิดไว้ด้วย นอกจากนี้ ตามหลักกฎหมายดังกล่าวยังกำหนดให้มีการรับฟังความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย ชุมชนที่เกี่ยวข้อง และประชาชน ซึ่งข้อ 2 ของประกาศกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เรื่อง การรับฟังความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย ชุมชนที่เกี่ยวข้อง และประชาชนในการกำหนดพื้นที่ การขยาย และการเพิกถอนอุทยานแห่งชาติ วนอุทยาน สวนพฤกษศาสตร์ และสวนรุกขชาติ พ.ศ.2564 ได้ให้ความหมายของผู้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเฉพาะผู้ซึ่งได้รับประโยชน์หรือผู้ได้รับความเดือดร้อนเสียหายจากทรัพยากรธรรมชาติที่ถูกทำลายโดยละเมิดเท่านั้น โดยไม่รวมไปถึงฝ่ายของผู้ก่อความเสียหายซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบชำระค่าใช้จ่ายในการฟื้นฟูพุทธรักษาธรรมชาติที่เสียหายโดยละเมิด อย่างไรก็ตาม แม้บทกฎหมายตามพระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ.2562 มาตรา 40 วรรค 2 กำหนดให้ผู้ก่อความเสียหายโดยละเมิดแก่ทรัพยากรธรรมชาติต้องรับผิดชอบชำระค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการที่พนักงานเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดเพื่อฟื้นฟูสภาพธรรมชาติ ระบบนิเวศทรัพยากรธรรมชาติ หรือความหลากหลายทางชีวภาพไว้ก็ตาม แต่ยังไม่มียกกฎหมายใดที่กำหนดให้ผู้ก่อความเสียหายโดยละเมิดซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบชำระค่าใช้จ่ายในการฟื้นฟูพุทธรักษาธรรมชาติเป็นผู้มีส่วนร่วมอีกฝ่ายหนึ่งในการเสนอความคิดเห็นและแนวทางการฟื้นฟูร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย ชุมชนที่เกี่ยวข้อง และประชาชน ทำให้มีข้อโต้แย้งสิทธิที่อาจเกิดขึ้นได้ในภายหลังเมื่อลูกหนี้ไม่อาจหยั่งรู้ได้ว่าค่าใช้จ่ายที่รัฐได้กำหนดขึ้นนั้นเป็นค่าใช้จ่ายที่อาจจะเกินความจำเป็น หรือค่าใช้จ่ายในการฟื้นฟูที่ผู้ก่อความเสียหายต้องรับผิดชอบชดเชยให้แก่รัฐนั้นอาจไม่คุ้มค่า เนื่องจากแนวทางการฟื้นฟูได้ถูกกำหนดโดยหน่วยงานของรัฐแต่เพียงฝ่ายเดียว อย่างเช่น กรณีการแก้ไขฟื้นฟูปัญหาสารตะกั่วปนเปื้อนในลำห้วยคลิตี้ ซึ่งแม้รัฐได้เปิดพื้นที่รับฟังความคิดเห็นของชุมชนแต่ก็ไม่ได้มีการนำชุดข้อมูลชุมชนมาร่วมคลี่คลายปัญหาเพราะนโยบายของหน่วยงานของรัฐที่กำหนดแนวทางการฟื้นฟูไม่สอดคล้องกับวิถีความเป็นอยู่ของชุมชนจึงอาจทำให้ผู้ก่อความเสียหายไม่ยอมรับแนวทางการฟื้นฟูได้

ผู้เขียนเห็นว่า เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนทั้งยังเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ก่อความเสียหายโดยละเมิดในฐานะลูกหนี้ที่ต้องปฏิบัติตามการชำระหนี้จากการที่พนักงานเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดเพื่อฟื้นฟูสภาพธรรมชาติ ระบบนิเวศทรัพยากรธรรมชาติ หรือความหลากหลายทางชีวภาพ

ตามพระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ.2562 มาตรา 40 วรรค 2 จึงควรกำหนดให้ผู้ก่อความเสียหายเป็นผู้มีส่วนอีกฝ่ายหนึ่งในการแสดงความคิดเห็น เนื่องจากเป็นผู้มีส่วนได้เสียซึ่งได้รับผลกระทบเมื่อต้องชำระค่าใช้จ่ายจากการที่พนักงานเจ้าหน้าที่ของรัฐได้ดำเนินการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติที่เสียหายโดยละเมิด และควรกำหนดให้ผู้ก่อความเสียหายได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงการใช้สิทธิโต้แย้งกระบวนการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติได้ทุกขั้นตอน เนื่องจากการจัดทำแผนการบริหารจัดการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติที่เสียหายโดยละเมิดซึ่งถูกกำหนดโดยหน่วยงานของรัฐแต่เพียงฝ่ายเดียวนั้น เป็นเรื่องที่พนักงานเจ้าหน้าที่ต้องแสดงให้ผู้ก่อความเสียหายโดยละเมิดในฐานะลูกหนี้ได้เห็นถึงสภาพการดำเนินการฟื้นฟูแนวทางการฟื้นฟู ค่าใช้จ่ายในการฟื้นฟู ซึ่งอาจประกอบไปด้วยวิธีการดำเนินการแนวทางการฟื้นฟูหรือการประเมินค่าใช้จ่ายในการฟื้นฟูที่จำเป็นต้องกำหนดรายละเอียดไว้พอสมควร เพื่อให้ผู้ก่อความเสียหายได้รับรู้และเปิดโอกาสได้โต้แย้งถึงแนวทางการฟื้นฟูหรือการประเมินค่าใช้จ่ายก่อนที่จะได้มีการดำเนินการฟื้นฟู หรือต้องแสดงรายละเอียดของค่าใช้จ่ายรวมถึงเอกสารทางการเงินที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาประกอบกำหนดเป็นค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ดังนั้น หากได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นมีฉันทามติร่วมกันตั้งแต่เริ่มพิจารณาแผนการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติรวมถึงการกำหนดมูลค่าทรัพยากรธรรมชาติและค่าใช้จ่ายในการฟื้นฟู ก็จะเป็นการลดปัญหาการโต้แย้งที่อาจจะเกิดขึ้นในภายหลังได้ ทำให้เกิดการยอมรับแนวทางการฟื้นฟู ส่งผลต่อความคุ้มค่ากับเงินที่ได้ใช้จ่ายไปและเกิดผลสัมฤทธิ์ที่แท้จริงได้ นอกจากนี้ เมื่อเห็นว่าการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติที่เสียหายโดยละเมิดเป็นการบริหารจัดการพื้นที่อุทยานแห่งชาติอย่างหนึ่ง ก็ควรจะให้มีการรับฟังความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมของประชาชนที่เกี่ยวข้องทั้งหมดร่วมกับผู้ก่อความเสียหายที่เป็นฝ่ายต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการเพื่อการฟื้นฟูด้วย เพื่อให้แผนการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติที่เสียหายโดยละเมิดเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และส่งผลให้สภาพบังคับของกฎหมายมีความสมบูรณ์อย่างแท้จริง

3. ปัญหาการกำหนดหลักเกณฑ์การหลุดพ้นจากการรับผิดชอบโดยการดำเนินการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติที่เสียหาย

เมื่อได้พิจารณาตามพระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ.2562 มาตรา 40 วรรค 2 พบว่า เป็นบทกฎหมายที่กำหนดให้หน่วยงานของรัฐเป็นผู้ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติแทนผู้ก่อความเสียหายและให้ผู้ก่อความเสียหายเป็นผู้รับผิดชอบชำระเงินเป็นค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการฟื้นฟู โดยที่ยังไม่ได้วางหลักกฎหมายให้สิทธิแก่ผู้ก่อความเสียหายได้ชำระค่าสินไหมทดแทนอย่างอื่นที่ไม่ใช่ตัวเงินอันเป็นการคืนทรัพยากรธรรมชาติเพื่อความเสียหายอย่างใด ๆ เมื่อผู้ก่อความเสียหายได้ดำเนินการเพื่อฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติที่เสียหายหรือบอบสลายไป และส่งมอบคืนให้แก่รัฐเพื่อจะได้หลุดพ้นจากการรับผิดชอบ จึงไม่อาจนำหลักการหลุดพ้นจากความรับผิดชอบตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 441 มาบังคับใช้ได้กับพระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ.

2562 มาตรา 40 วรรค 2 เพื่อนำมาอ้างให้ผู้ก่อความเสียหายหลุดพ้นจากความรับผิดได้แม้มีการจะคืนทรัพย์สินหรือทรัพย์สินที่เสียหายภายหลังจากที่ได้ดำเนินการเพื่อฟื้นฟูแล้ว เนื่องจากทรัพย์สินหรือทรัพย์สินตามบทกฎหมายของพระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ.2562 มาตรา 40 วรรค 2 เป็นทรัพย์สินหรือทรัพย์สินที่มีทั้งสิ่งหรือทรัพย์สินและสิ่งหรือทรัพย์สิน และยังอาจหมายความว่ารวมถึงสภาพธรรมชาติ ระบบนิเวศ ทรัพย์สินหรือทรัพย์สินหรือความหลากหลายทางชีวภาพด้วย ซึ่งเมื่อทรัพย์สินหรือทรัพย์สินถูกทำลายหรือบุบสลายแต่ไม่เสียหายทั้งหมดก็ต้องดำเนินการฟื้นฟูทรัพย์สินหรือทรัพย์สินโดยการซ่อมแซมดูแลรักษาให้กลับมามีสภาพดีดังเดิมก่อนส่งมอบคืน หรือหากทรัพย์สินหรือทรัพย์สินถูกทำให้สูญหายหรือทำให้เสียหายไปทั้งหมดไม่สามารถทำให้กลับมามีสภาพดีเหมือนเดิมได้ก็ต้องดำเนินการฟื้นฟูทรัพย์สินหรือทรัพย์สินเหล่านั้นโดยการสร้างหรือการทดแทนขึ้นมาใหม่ให้กลับมามีสภาพดีดังเดิมก่อนส่งมอบคืน ในขณะที่ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 441 กำหนดให้มีการคืนสิ่งหรือทรัพย์สินและเป็นสิ่งหรือทรัพย์สินที่ถูกทำให้บุบสลายเท่านั้น โดยไม่รวมไปถึงการนำทรัพย์สินหรือทรัพย์สินอื่นมาทดแทนทรัพย์สินหรือทรัพย์สินที่ถูกทำให้สูญหายหรือถูกทำให้เสียหายไปทั้งหมดซึ่งไม่สามารถทำให้กลับมามีสภาพดีเหมือนเดิมได้อีกแล้ว ทำให้ผู้ก่อความเสียหายไม่สามารถอ้างสิทธิทางกฎหมายที่จะได้รับประโยชน์เพื่อได้หลุดพ้นจากความรับผิดเมื่อผู้ก่อความเสียหายได้ปฏิบัติการชำระหนี้ที่เป็นการใช้สินไหมทดแทนโดยการส่งมอบคืนทรัพย์สินหรือทรัพย์สินที่เสียหายแล้วตามที่ได้บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 441

ผู้เขียนเห็นว่า เพื่อให้เกิดความชัดเจนและเป็นธรรมแก่ผู้ก่อความเสียหายในเรื่องการหลุดพ้นจากการรับผิดกับหลักการการดำเนินการฟื้นฟูทรัพย์สินหรือทรัพย์สินตามพระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2562 มาตรา 40 วรรค 2 จึงควรวางหลักเกณฑ์ให้มีสภาพบังคับทางกฎหมายโดยกำหนดให้การส่งมอบคืนทรัพย์สินหรือทรัพย์สินทั้งสิ่งหรือทรัพย์สินและสิ่งหรือทรัพย์สินที่เสียหายโดยให้ผู้ก่อความเสียหายเป็นผู้ดำเนินการฟื้นฟู ซ่อมแซม ดูแลรักษา การสร้าง หรือการทดแทนขึ้นมาใหม่แล้วส่งมอบทรัพย์สินหรือทรัพย์สินนั้นให้แก่รัฐโดยถือว่าผู้ก่อความเสียหายได้ชดเชยค่าสินไหมทดแทนเป็นอันหลุดพ้นจากการรับผิด

บทสรุป

ด้วยทรัพย์สินหรือทรัพย์สินเป็นสิ่งที่ช่วยให้เผ่าพันธุ์ของมนุษย์สามารถดำรงอยู่ได้มาอย่างเนิ่นนาน กฎหมายจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการอนุรักษ์ คุ้มครอง บำรุงรักษา ฟื้นฟูทรัพย์สินหรือทรัพย์สินให้เกิดความมั่นคง ซึ่งแม้จะมีบทกฎหมายกำหนดให้มีการฟื้นฟูทรัพย์สินหรือทรัพย์สินที่เสียหายโดยละเมิดตามพระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ.2562 มาตรา 40 วรรค 2 แต่บทกฎหมายดังกล่าวยังไม่ได้กำหนดให้ผู้ก่อความเสียหายโดยละเมิดเป็นฝ่ายดำเนินการฟื้นฟูทรัพย์สินหรือทรัพย์สินได้ จึงไม่สอดคล้องและขัดกับหลักวัตถุประสงค์แห่งหน้าที่กำหนดให้มีการชำระหนี้ด้วยการกระทำการอย่างหนึ่งอย่างใดได้ด้วย ทั้งยังไม่ได้กำหนดให้ผู้ก่อความ

เสียหายเป็นผู้มีส่วนได้เสียในทางกฎหมาย ในขณะที่บทกฎหมายได้กำหนดให้เป็นฝ่ายผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการฟื้นฟู จึงอาจมีข้อโต้แย้งสิทธิในภายหลังและเป็นเหตุให้ไม่ยอมรับทั้งในเรื่องแนวทางการฟื้นฟู และการกำหนดค่าใช้จ่ายในการฟื้นฟูได้ นอกจากนี้ ยังไม่ได้กำหนดหลักการหลุดพ้นจากความรับผิดชอบโดยการกระทำการใดที่ไม่ใช่การชำระหนี้ด้วยตัวเงิน จึงขาดความชัดเจนในเรื่องสภาพบังคับตามกฎหมายที่ไม่เปิดช่องให้ผู้ก่อความเสียหายที่ได้ใช้ค่าสินไหมทดแทนอย่างหนึ่งโดยทำการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติที่เสียหายและส่งมอบทรัพย์สินนั้นคืนรัฐเพื่อได้หลุดพ้นจากการรับผิดชอบ

ทั้งนี้ มีข้อเสนอแนะให้มีการเพิ่มเติมหลักกฎหมายไว้ในพระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ.2562 มาตรา 40 วรรค 2 ดังนี้ (1) กำหนดให้ผู้ก่อความเสียหายซึ่งต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการฟื้นฟูเป็นผู้ดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดเพื่อฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติที่เสียหายได้ด้วย (2) กำหนดให้ผู้ก่อความเสียหายเป็นผู้มีส่วนได้เสียในการมีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นในแผนการบริหารจัดการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติที่เสียหาย (3) กำหนดให้ผู้ก่อความเสียหายเมื่อได้ดำเนินการเพื่อฟื้นฟูและส่งมอบคืนทรัพยากรธรรมชาติที่เสียหายแล้วเป็นอันหลุดพ้นจากการรับผิดชอบ

เอกสารอ้างอิง

- กรมควบคุมมลพิษ. (ม.ป.ป.). *หนังสือคู่มือการฟื้นฟูคุณภาพสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติที่ได้รับความเสียหายจากการปนเปื้อนของมลพิษในดินหรือน้ำในดิน*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.
- นลินี ทองแถม. (2553). *แนวทางการฟื้นฟูระบบนิเวศจากภูเขาสู่ทะเล การฟื้นฟูปะการัง*. กรุงเทพมหานคร: องค์การระหว่างประเทศเพื่อการอนุรักษ์ธรรมชาติ (IUCN).
- บุญศรี มีวงศ์อุโฆษ. (2560). *กฎหมายสิ่งแวดล้อมเปรียบเทียบ*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เดือนตุลาคม.
- ประพจน์ คล้ายสุบรรณ. (2550). “แนวคิด ทฤษฎี และหลักกฎหมายที่เกี่ยวข้องในคดีสิ่งแวดล้อม.” *วารสารวิชาการศาลปกครอง*, 7(2), 28-33.
- ปราโมทย์ จารุณิล. (2562). *กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยหนี้*. (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภูริช วรธนโรจน์. (ม.ป.ป.). *บทเรียนจากเหมืองแร่: ความล้มเหลวของรัฐในการแก้ปัญหา “ลำห้วยคลิตี้”*. สืบค้นจาก <https://www.seub.or.th/blogging/news/มลพิษลำห้วยคลิตี้>
- ยุวัฒน์ วุฒิเมธี. (2526). *หลักการพัฒนาชุมชนและหลักการพัฒนาชนบท*. กรุงเทพมหานคร: ไทยอนุเคราะห์.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์. สืบค้นจาก

<https://www.krisdika.go.th/law?lawld=4>

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. พระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ.2562. สืบค้นจาก

https://www.krisdika.go.th/web/guest/law?p_p_id=LawPortlet_INSTANCE_aAN7C2U5h

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554. สืบค้นจาก

<https://dictionary.orst.go.th/>

สุมาลี วงษ์วิฑิต. (2565). กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยละเมิด จัดการงานนอกสั่ง และลามิควรได้.

(พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

โสภณ รัตนกร. (2553). คำอธิบายกฎหมายลักษณะหนี้. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพมหานคร: นิติบรรณการ.

อุดมศักดิ์ สินธิพงษ์. (2554). กฎหมายว่าด้วยความเสียหายทางสิ่งแวดล้อม ความรับผิด ทางแห่งการชดเชย
เยียวยา และการระงับข้อพิพาท. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

E. Hey. (2016). *Advanced introduction to International Environmental Law*. Cheltenham:
Northampton MA.

Howe, Charles W. (1979). *Nature resource economics, Issues, Analysis, and policy*. New York:
John Wiley & Sons, Inc.

Law for the Promotion of Nature Restoration (Law No. 148, December 11, 2002). Retrieved
from <http://faolex.fao.org/docs/pdf/jap50709.pdf>

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
JOB MOTIVATION OF PERSONNEL OF THE PRIVATE EDUCATION COMMISSION

กุลิสรา กอปรเมธากุล¹, ภิรดา ชัยรัตน์²

Kulissara Kobmethakul¹, Pirada Chairatana²

สาขารัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Political Science Department of Political Science and Public Administration

Kasetsart University

E-mail: kkuizbz@gmail.com¹, fsocpdc@ku.ac.th²

Received Jun 17, 2023 & Revise Jul 19, 2023 & Accepted Jul 25, 2023

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 137 คน โดยใช้สูตรของเครจซ์และมอร์แกน และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.23) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และประเภทบุคลากรที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้บริหารควรมีแนวทางในการกระตุ้นและเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่อยู่เสมอ

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, การศึกษาเอกชน, บุคลากร

Abstract

The objectives of this research were to study the level of Job motivation of personnel in the private education commission and to compare the Job motivation of personnel in the private education commission classified by personal factors. The sample consisted of 137 personnel of the private education commission by using Krejcie and Morgan method. The data were collected by questionnaires and statistical tools were percentage, mean, standard deviation, t-test, and One – Way ANOVA. The level of statistics was set at .05.

The research results found that the level of Job motivation of personnel in the private education commission was very high ($\bar{X}$ = 4.23). The hypothesis testing revealed that the difference in gender and personnel type of officers of the private education commission had not different in the job motivation. However, the difference in age, status, education, monthly income, and period of working of officers of the private education commission had differences in job motivation at the 0.05 level of significance. The Secretary General of the Office of Private Education Commission should formulate guidelines to appropriately motivate the personnel so that the personnel always have full dedication and willingness to carry out their work.

Keywords: Job Motivation, Private Education, Personnel

บทนำ

โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เป็นสถานศึกษาเอกชนที่จัดการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) ซึ่งอยู่ในความดูแลของกระทรวงศึกษาธิการ โรงเรียนเอกชนเป็นโรงเรียนประเภททางเลือกที่ผู้ปกครองสามารถเลือกสถานศึกษาได้ ตามความพึงพอใจของผู้ปกครองเองได้ ทั้งนี้ การบริหารงานการศึกษาเอกชน เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารโรงเรียน ปัจจุบันโรงเรียนประสบปัญหาการติดค้างค่าธรรมเนียมการศึกษาและค่าธรรมเนียมอื่นจากผู้ปกครองของนักเรียนหลายราย ทำให้โรงเรียนเอกชนหลายแห่งในกรุงเทพมหานครต้องเลิกกิจการไป อีกทั้งสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่เริ่มเข้ามาในประเทศไทย ตั้งแต่ช่วงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2562 ส่งผลกระทบต่อรายได้ของหลาย ๆ ครอบครัว แต่ผู้ปกครองยังมีความจำเป็นต้องจ่ายค่าธรรมเนียมการศึกษาให้กับบุตรหลานตามปกติ และโรงเรียนเอกชนต้องเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนจากรูปแบบ On Site เป็นรูปแบบ On Hand, On Demand และ Online ซึ่งทำให้นักเรียนต้องเรียนที่บ้าน แต่โรงเรียนยังเก็บค่าธรรมเนียมการศึกษาและค่าธรรมเนียมอื่นในอัตราปกติ จึงสร้างความเดือดร้อนให้กับผู้ปกครองในช่วงสถานการณ์ดังกล่าว (สภาผู้แทนราษฎร, 2564) จึงทำให้เกิดประเด็นร้องเรียนโรงเรียนในหลายกรณี

เช่น การขอคืนเงินค่าธรรมเนียมการศึกษาและค่าธรรมเนียมอื่น ค่าน้ำ ค่าไฟ ของผู้ปกครองเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากต้องให้บุตรเรียนรูปแบบ Online ที่บ้าน ผู้ปกครองไม่มีเวลาดูแลบุตรเนื่องจากต้องไปทำงานที่ทำงาน และเพิ่มค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือนเนื่องจากต้องซื้อชุดตรวจโควิด (ATK) ตามนโยบายของแต่ละโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่ส่งเสริมและประสานงานการศึกษาเอกชนและดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาเอกชน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548) ซึ่งจากการที่ผู้ปกครองร้องเรียนโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเป็นจำนวนมาก ทำให้ภาระงานของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเพิ่มขึ้น ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรประสบกับความกดดัน ความเครียด ความเหนื่อยล้าและขาดแรงจูงใจในการทำงาน และอาจทำให้อัตราในการโยกย้ายหรือลาออกของบุคลากรเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งกรณีการ์ เกตทอง (2559) ได้กล่าวว่า การออกแบบงานที่เหมาะสมจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่ดี มีแรงจูงใจภายในสูงขึ้น การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น เกิดความพึงพอใจในงานสูงขึ้น และอัตราการขาดงานและลาออกลดลง

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา รายได้ และอายุราชการ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และนำผลการศึกษามาวิเคราะห์ เพื่อหาแนวทางในการกระตุ้นและเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่สุดความสามารถ และบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7 บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีระยะเวลาทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรมและแนวคิด

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2538, อ้างถึงใน บุญลดา คุณาเวชกิจ และคณะ, 2564) ได้กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ เพศ การศึกษา สถานภาพครอบครัว รายได้ และอาชีพ โดยแต่ละบุคคลจะมีพื้นฐานทางด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ซึ่งจะส่งผลให้มีทัศนคติและมุมมองของแต่ละบุคคลแตกต่างกัน

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548, อ้างถึงใน บุญลดา คุณาเวชกิจ และคณะ, 2564) ได้กล่าวว่า การแสดงพฤติกรรมของบุคคลแต่ละคนนั้นมีความแตกต่างกัน ซึ่งลักษณะพฤติกรรมของบุคคลเกิดจากปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ และระยะเวลาในการทำงาน เป็นต้น

แนวคิดเกี่ยวและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

พระพงษ์ศักดิ์ สนตมโน (เกษงศ์รอด) (2561) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงความรู้สึกเชิงบวกที่มีต่อการทำงานของบุคคล ซึ่งอาจเกิดจากแรงจูงใจภายในและภายนอก หรือเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการจากองค์กร และส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานและยินดีที่จะทุ่มเทให้กับการทำงาน

พรเพชร บุตรดี (2563) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่กระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นทุ่มเทและอุทิศตนในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่ตนเองหรือองค์กรตั้งไว้

ปิยวรรณ งามสง่า (2564) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ แรงผลักดันจากภายนอกและภายในให้บุคคลกระทำการต่าง ๆ หรือแสดงออกซึ่งพฤติกรรมในการทำงาน โดยมีทิศทางไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ด้วยความยินดีและเต็มใจของบุคคล

ศรีธนย์ ประสาร (2565) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันให้คนหรือสัตว์แสดงออกถึงความต้องการในการปฏิบัติ และความต้องการในการปฏิบัติจะลดลง เมื่อคนหรือสัตว์ขาดแรงจูงใจ บุรินทรวินัย พ่วนอยู่ และคณะ (2565) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจในการทำงาน คือ การกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ หุ่่มเทให้กับการทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

ผู้ศึกษาสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง เป็นสิ่งกระตุ้น แรงขับ หรือแรงผลักดันในตัวบุคคลให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกถึงความตั้งใจ ความมุ่งมั่น และหุ่่มเทในการทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมาย และเกิดความพึงพอใจต่อตนเอง

ทฤษฎีการจูงใจ

Herzberg (1959, อ้างถึงใน ทศนีย์ ศรีสุวรรณ, 2552) ได้ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ โดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี จำนวนกว่า 200 คน จากโรงงาน 11 แห่ง ในเขตเมืองพิตสเบิร์ก มลรัฐเพนซิลวาเนีย เพื่อจะทราบผลต่อเนื่องของเหตุการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตการทำงานของผู้ที่ให้การสัมภาษณ์ เพื่อจะหาว่าองค์ประกอบอะไรที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกในด้านที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และความเป็นทุกข์ในการทำงาน ดังนั้น ทฤษฎีนี้มุ่งต้องการจะทราบว่า ผู้ปฏิบัติงานต้องการอะไรจากงานของเขา และสรุปได้ว่ามีปัจจัยหลายอย่างที่มีผลต่อการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) หมายถึง ปัจจัยที่มีทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน หรือปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน อีกทั้งยังส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตและการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง บุคคลกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้สำเร็จบรรลุเป้าหมายของตนเองและหน่วยงาน ทำให้บุคคลเกิดความภูมิใจและพอใจในความสามารถและศักยภาพในการทำงานของตนเอง

1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน หรือคนในครอบครัวให้การยอมรับต่อตัวบุคคล ซึ่งการยอมรับอาจเป็นได้หลายรูปแบบ เช่น การชื่นชม การยินดี การขอคำปรึกษา และการเคารพการตัดสินใจของบุคคลด้วย

1.3 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การที่บุคคลมีความพึงพอใจกับขอบเขตและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย และการที่บุคคลได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ

1.4 ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง การกำหนดภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ ความยากง่ายของงาน ความสำคัญของงาน ความน่าสนใจของงาน การกำหนดขอบเขตของหน้าที่ เช่น ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ความถนัดเฉพาะด้านในงาน สามารถทำได้คนเดียว หรือต้องทำเป็นทีม

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การมีโอกาสที่จะศึกษา หาความรู้ ได้รับการฝึกอบรม หรือศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน

1.6 โอกาสที่จะเจริญเติบโต (Personal growth) หมายถึง โอกาสที่จะเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้วยความสามารถของตนเอง การได้เลื่อนเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2. ปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่ใช้ค่าจ้างหรือบำรุงรักษาจิตใจของบุคคลให้ทำงาน แต่ไม่ได้เป็นสิ่งจูงใจผู้ปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน หากไม่มีปัจจัยนี้หรือมีแต่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร จะส่งผลให้บุคคลในองค์กรนั้นเกิดความไม่พึงพอใจในงานประกอบด้วย

2.1 สภาพการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น เสียง อุณหภูมิ แสง อากาศ ชั่วโมงในการทำงาน สังคมที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ

2.2 สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (Coworker relation) หมายถึง ความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีการติดต่อกัน ด้วยวาจาหรือท่าทางที่แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดี มีความเข้ากัน รักชาน้ำใจกัน และสามารถทำงานร่วมกันได้ดี

2.3 นโยบายและการบริหารขององค์กร (Policies and rule) หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์กร นโยบายการบริหารงานชัดเจนและเป็นระบบ

2.4 การควบคุมบังคับบัญชา (Supervisor quality) หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำ มีความสามารถในการควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่มีอคติ มีความยุติธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ

2.5 รายได้ (Base wage or salary) หมายถึง เงินเดือน และการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พึงพอใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ในหน่วยงาน

แนวคิดและทฤษฎีองค์การและการจัดการองค์การ

ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Theory) เป็นทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ โดยมีความเชื่อว่าคนไม่ใช่เครื่องจักร เนื่องจากคนมีความรู้สึก อารมณ์ ค่านิยม ทศนคติ มีความเชื่อ และความต้องการ โดยที่ไม่สามารถกระทำการใดโดยปราศจากเหตุผลหรือผลตอบแทน เรื่องของบุคคลจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารควรคำนึงถึงในการจัดการองค์การ Elton Mayo นักจิตวิทยาชาวออสเตรเลีย ซึ่งเป็นผู้นำแนวคิดมนุษยสัมพันธ์ ได้ศึกษาที่เรียกว่า Hawthorne Studies เพื่อศึกษาว่าสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทางกายภาพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของคนในโรงงาน (สุมิตร สุวรรณ, 2561) และ Mayo (1954 อ้างถึงใน มงคล สันติกุล, 2564) เชื่อว่า หากนำแนวคิดมนุษยสัมพันธ์ไปใช้ในการบริหารหรือการจัดการองค์การ จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความสามารถในผลิตผลงานมากขึ้นและเกิดความพอใจในงานอีกทั้งยังทำให้บุคลากรในองค์กรทุกฝ่ายเข้ากันได้ด้วยดี จึงส่งผลให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้นอีกด้วย

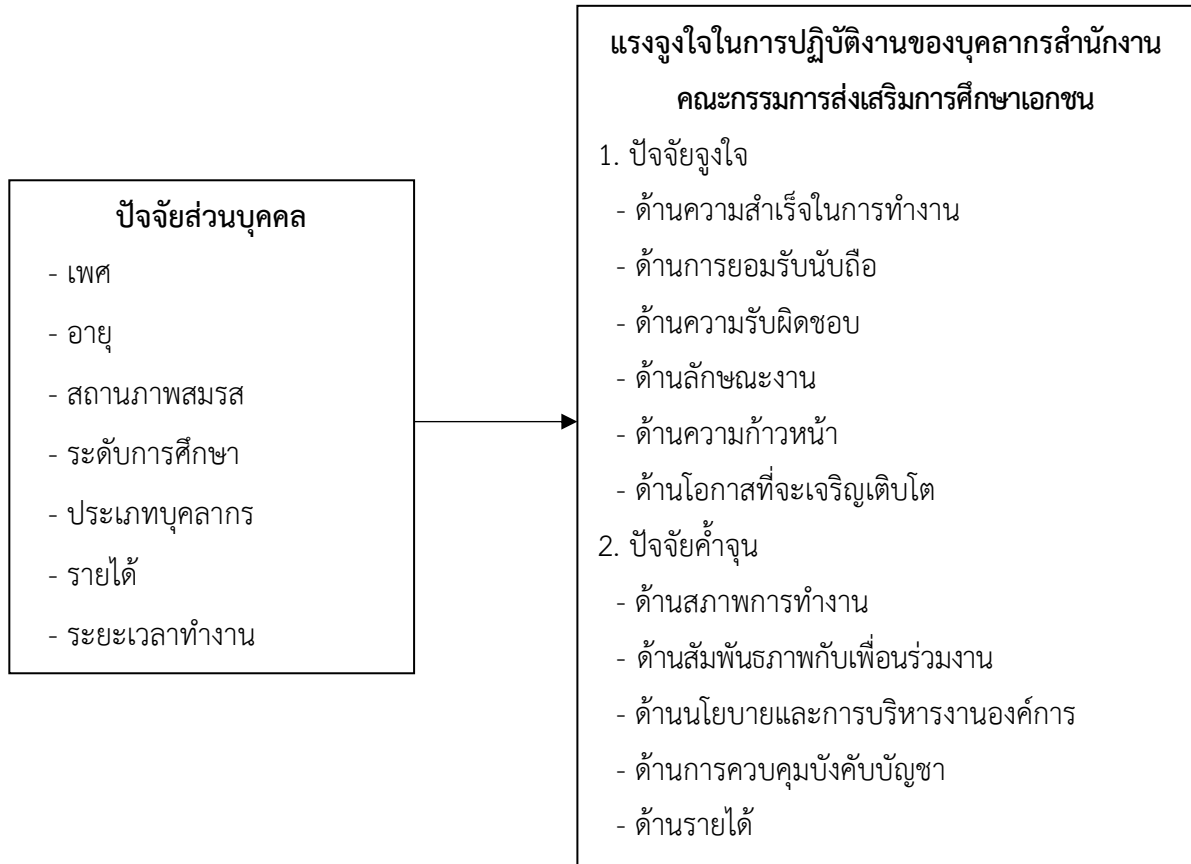
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พระพงษ์ศักดิ์ สนมโน (เกษงศ์รอด) (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงบันดาลใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยมีตัวแปรต้นเป็นปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และเงินเดือน และตัวแปรตาม คือ แรงบันดาลใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ประกอบไปด้วยปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูง รวม 10 ด้าน ผลการวิจัยพบว่า แรงบันดาลใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยรวมทั้ง 10 ด้าน อยู่ในระดับมาก และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง และเงินเดือน แตกต่างกัน มีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ปานทิพย์ อัมจิต (2562) ศึกษาแรงบันดาลใจและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักงานบริหารศาลอาญารัชดา ผลการวิจัย พบว่า แรงบันดาลใจต่อปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการศาลยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ส่วนประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการศาลยุติธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนางานอยู่เสมอ และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า 1. ปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการศาลยุติธรรม มีความสัมพันธ์ ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2. ปัจจัยคำจูงที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการศาลยุติธรรม มีความสัมพันธ์ ทางบวก อยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3. แรงบันดาลใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการศาลยุติธรรม มีความสัมพันธ์ ทางบวก อยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กมลวรรณ ปานประดิษฐ์ และอดิสร ภู่อาระ (2563) ศึกษา แรงบันดาลใจประกอบอาชีพของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง โดยมีสมมติฐานในการวิจัยว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตป่าโมก จังหวัดอ่างทอง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีแรงบันดาลใจประกอบอาชีพแตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบล ในเขตป่าโมก มีแรงบันดาลใจประกอบอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีแรงจูงใจด้านการปฏิบัติงานและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากกว่าพนักงานที่จบระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และพนักงานที่มีอายุงานมากกว่ามีแรงจูงใจ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า และพนักงานที่เป็นข้าราชการ มีแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้า สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากกว่าพนักงานจ้างทั่วไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวนทั้งสิ้น 213 คน ผู้ศึกษาได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา โดยใช้สูตรของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) เพื่อกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด โดยมีค่าระดับความเชื่อมั่นอยู่ที่ 95% และค่าความคลาดเคลื่อนอยู่ที่ระดับ 5% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 137 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 2 ส่วน ดังนี้

แบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบรายการ (Check List) จะใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

แบบสอบถามส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert Scale

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างไปเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องในเชิงเนื้อหา ด้วยดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ โดยข้อคำถามแต่ละข้อมีค่า IOC เกิน .50 และค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC) ได้ค่าเท่ากับ 0.95

2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงแล้วไปทำการทดสอบ (Tryout) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) และใช้การคำนวณหาความสัมพันธ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) โดยคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีค่าแอลฟาเท่ากับ .963

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามจำนวน 137 ชุด โดยการใช้แบบสอบถาม Google form ให้กับบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้ศึกษาดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนของข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage)
2. ค่าเฉลี่ย (Mean)
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)
4. ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ตามตัวแปร เพศ โดยใช้การทดสอบด้วย t-test

5. ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่มากกว่า 2 กลุ่ม ตามตัวแปร อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาทำงาน โดยใช้สูตรวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

6. การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง ที่จำแนกตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้วิธี Least-Significant Different (LSD) เป็นรายคู่

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 1 แสดงร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

(n = 137)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	65	47.4
หญิง	72	52.6
2. อายุ		
21 – 30 ปี	56	40.9
31 – 40 ปี	41	29.9
41 – 50 ปี	24	17.5
51 – 60 ปี	16	11.7
3. สถานภาพ		
โสด	99	72.3
สมรส	35	25.5
หย่าร้าง	3	2.2
4. ระดับการศึกษา		
อนุปริญญา	5	3.6
ปริญญาตรี	91	66.4
ปริญญาโท	39	28.5
ปริญญาเอก	2	1.5

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. ประเภทบุคลากร		
พนักงานจ้างเหมาบริการ	9	6.6
พนักงานราชการ	20	14.6
ข้าราชการ	108	78.8
6. รายได้		
15,000 – 20,000 บาท	82	59.9
20,001 – 30,000 บาท	21	15.3
30,001 – 40,000 บาท	28	20.4
40,001 บาท ขึ้นไป	6	4.4
7. ระยะเวลาการทำงาน		
น้อยกว่า 2 ปี	39	28.5
2 – 5 ปี	40	29.2
6 – 10 ปี	18	13.1
11 – 20 ปี	17	12.4
21 – 30 ปี	19	13.9
มากกว่า 30 ปี	4	2.9

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 52.6 กลุ่มที่มีอายุ 21 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.9 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 72.3 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 66.4 เป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 78.8 กลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยตั้งแต่ 15,000 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 59.9 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.3

ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในภาพรวมทั้ง 2 ด้าน คือ 1. ปัจจัยจูงใจ และ 2. ปัจจัยค้ำจุน

(n = 137)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยภาพรวม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ปัจจัยจูงใจ			
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.54	.522	มากที่สุด
ด้านการยอมรับนับถือ	4.18	.745	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	4.53	.577	มากที่สุด
ด้านลักษณะงาน	4.16	.695	มาก
ด้านความก้าวหน้า	4.01	.782	มาก
ด้านโอกาสที่จะเจริญเติบโต	4.17	.859	มาก
2. ปัจจัยค้ำจุน			
ด้านสภาพการทำงาน	4.24	.713	มากที่สุด
ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	4.26	.745	มากที่สุด
ด้านนโยบายและการบริหารงานองค์กร	4.36	.741	มากที่สุด
ด้านการควบคุมบังคับบัญชา	4.38	.713	มากที่สุด
ด้านรายได้	3.74	1.053	มาก
รวม	4.23	.74	มากที่สุด

ตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$) และพิจารณาเป็นรายด้านได้ดังนี้ 1. ปัจจัยจูงใจ จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านโอกาสที่จะเจริญเติบโต 2. ปัจจัยค้ำจุน จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานองค์กร ด้านการควบคุมบังคับบัญชา และด้านรายได้ ซึ่งบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 1. ปัจจัยจูงใจ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.54$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.01$) 2. ปัจจัยค้ำจุน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.38$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านรายได้ ($\bar{X} = 3.74$)

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 3 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา เอกชน	ค่านัยสำคัญ	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
		เป็นไปตาม สมมติฐาน	ไม่เป็นไปตาม สมมติฐาน
เพศ	.16		✓
อายุ	.00	✓	
สถานภาพสมรส	.00	✓	
ระดับการศึกษา	.00	✓	
ประเภทบุคลากร	.16		✓
รายได้	.00	✓	
ระยะเวลาในการทำงาน	.00	✓	

ตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า การทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มี เพศ และประเภทบุคลากร ที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน” โดยภาพรวม สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.54$) อาจเนื่องมาจากการศึกษาเอกชนมีบทบาทสำคัญในการสร้างโอกาสทางการศึกษา กระตุ้นระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศให้เกิดการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา การศึกษาเอกชนมีการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัยและเป็นทางเลือกคุณภาพที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และสังคม (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2566) ซึ่งการทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน จึงทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจ ว่าการปฏิบัติงานนั้นสำเร็จตามเป้าหมายของตนเองและหน่วยงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานได้ รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.53$) อาจเนื่องมาจากการ

ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานของตนเองและกล้าแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ มากขึ้น เพราะบุคลากรในหน่วยงานมีการเคารพการตัดสินใจของกันและกัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านรายได้ ($\bar{X} = 3.74$) อาจเนื่องมาจากรายได้ของบุคลากรไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน อีกทั้ง พนักงานจ้างเหมาบริการจะไม่มีการพิจารณาปรับเงินเดือน พนักงานราชการมีการปรับขึ้นค่าตอบแทนตามการประเมินผลปฏิบัติราชการประจำปี และข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ซึ่งเป็นข้าราชการพลเรือน จะมีการปรับเงินเดือนประจำตำแหน่งปีงบประมาณละ 2 ครั้ง

ดังนั้น ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จึงสอดคล้องกับการศึกษาของพระพงษ์ศักดิ์ สนตมโน (เกษวงศ์รอด) (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ซึ่งผลการศึกษา พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ซึ่งด้านความรับผิดชอบจึงไม่สอดคล้องกับการศึกษาดังกล่าว

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

พบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มี เพศ และประเภทบุคลากร ที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จำแนกได้ดังนี้

บุคลากรคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ได้ขึ้นอยู่กับเพศของบุคลากร ซึ่งอาจเป็นเพราะบุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคาดหวังที่จะได้รับโอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในระดับที่สูงขึ้นเช่นเดียวกัน และบุคลากรเพศชายและเพศหญิงต่างต้องใช้ความรู้และความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่และไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของกาทิพย์ ศิริขมภู (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารณะ จังหวัดนครพนม ผลการศึกษาพบว่าการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารณะ จังหวัดนครพนม ที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

โดยกลุ่มบุคลากรที่มีอายุ 21 – 30 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่ากลุ่มบุคลากรอายุ 31 - 40 ปี กลุ่มอายุ 41 – 50 ปี และกลุ่มอายุ 51 – 60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และกลุ่มบุคลากรที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า กลุ่มอายุ 41 – 50 ปี และกลุ่มอายุ 51 – 60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากกลุ่มบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีความคิดและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งเนื่องจากบุคลากรที่มีอายุมากจะผ่านประสบการณ์ชีวิตมามากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อย รวมไปถึงภาระหน้าที่ต่าง ๆ ที่ต้องแบกรับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของไพรัตน์ เพชรยวน (2552) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการพลเรือนกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทยที่มีระดับการศึกษาและตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกันแต่ ข้าราชการพลเรือนกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ที่มี เพศ อายุ และอายุงาน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยบุคลากรที่มีสถานภาพโสด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส และบุคลากรที่มีสถานภาพหย่าร้าง อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่สถานภาพสมรสจะต้องมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบที่เพิ่มมากขึ้น และมีค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตที่มากกว่าบุคลากรที่สถานภาพโสด ในส่วนของบุคลากรที่มีสถานภาพหย่าร้างมีจำเป็นต้องดูแลตนเองและครอบครัว จึงทำให้บุคลากรกลุ่มนี้มีความดิ้นรนและกระตือรือร้นอยากทำงานมากขึ้น และบุคลากรที่มีสถานภาพโสด จะมีความอิสระในการใช้ชีวิตและความคล่องตัวในการใช้จ่ายเงิน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวรารณ์ คำเพชรดี (2552) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่อุบลราชธานี ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยบุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าบุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทและบุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก เนื่องจากบุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอก จะมีฐานเงินเดือนและได้รับเงินเดือนที่สูงกว่า และมีโอกาสในพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นมากกว่าบุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของอ้อมอารีย์ ยีวาศรี และคณะ (2552) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองของที่ทำกรปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการปกครองของที่ทำกรปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้

แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีประเภทบุคลากรต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ 1. พนักงานจ้างเหมาบริการ 2. พนักงานราชการ 3. ข้าราชการ ซึ่งแต่ละประเภทจะมีขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง และได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนต่อเดือนซึ่งเป็นไปตามระเบียบ และก่อนที่บุคลากรจะเข้ามาปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน บุคลากรจะทราบขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบเงินเดือน และการปรับเงินเดือนอยู่ก่อนแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของธมกร ทยาประศาสน์ และวรภูมิ มูลสิน (2560) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายได้ไม่แตกต่างกัน

บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีรายได้ 15,000 – 20,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท บุคลากรที่มีรายได้ 30,001 – 40,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้ 40,001 บาท ขึ้นไป อาจเนื่องมาจากเงินเป็นเป็นทรัพย์สินที่มีมูลค่า และการมีรายได้สูงแสดงถึงความมั่นคงทางการเงินและมีฐานะเป็นที่ยอมรับในสังคม จึงอาจมีผลให้บุคลากรที่มีรายได้สูงมีแรงบันดาลใจในการทำงานเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพย์สินต่าง ๆ มากกว่า ซึ่งสอดคล้องตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959, อ้างถึงใน ทศนีย์ ศรีสุวรรณ, 2552) โดยรายได้ เป็นปัจจัยต่ำจุน ที่ทำให้บุคลากรไม่เกิดความไม่พึงพอใจในงาน และสอดคล้องกับ วิทยา ธารประเสริฐ (2549) ได้กล่าวว่า เงินเป็นสิ่งกระตุ้นที่ดีเมื่อรายได้ของบุคคลเพียงพอต่อการจ่ายเงิน ในกรณีที่ค่าจ้างและการจ่ายโบนัสไม่เพียงพอที่จะกระตุ้นบุคคลเกิดความไม่พอใจในงานได้

บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 2 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 6 - 10 ปี บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 11 - 20 ปี บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 21 - 30 ปี และบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 30 ปี ขึ้นไป

บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 2 - 5 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 6 - 10 ปี บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 11 - 20 ปี บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 21 - 30 ปี และบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 30 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .05

บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 6 - 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 21 - 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งอาจเนื่องมาจากบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานมานาน ทำให้มีประสบการณ์ในการทำงาน และมีความชำนาญในงานมากขึ้น ส่งผลให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานลดน้อยลง และทำให้บุคลากรพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งความพึงพอใจในงาน จะเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทและพยายามในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรชัย ชันทอง (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบรับแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธรกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานควรแสดงการให้กำลังใจ ยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน รักษาใจซึ่งกันและกัน เพื่อบุคลากรจะมีความมั่นใจและตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน
2. หน่วยงานและผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้ได้รับโอกาสในการรับผิดชอบงานที่มีความยากและท้าทายมากขึ้น
3. หน่วยงานควรมีค่าล่วงเวลาให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการตามความเหมาะสมในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสิ้นทันระยะเวลาที่กำหนด เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรที่มุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติงาน
4. หน่วยงานและผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรนำแนวคิดหรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ โดยการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานสะดวกมากยิ่งขึ้น
5. หน่วยงานควรมีการจัดหาทุนการศึกษาของรัฐบาล หรือสนับสนุนโดยหน่วยงานเอง เพื่อให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ และนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงาน
6. หน่วยงานควรเร่งพิจารณาการขยายกรอบอัตรากำลัง เพื่อให้มีตำแหน่งว่างเพิ่มขึ้น รองรับกับภาระงานที่เพิ่มขึ้นและการเปลี่ยนแปลงของสังคม
7. หน่วยงานควรจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ เช่น การแข่งขันกีฬาภายในหน่วยงาน หรือการจัดสัมมนา นอกสถานที่ เพื่อให้บุคลากรได้มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นภายในหน่วยงาน หากความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานดี บุคลากรแต่ละกลุ่มงานก็จะให้ความร่วมมือกันในการทำงานได้อย่างดี

8. หน่วยงานควรกำหนดนโยบายที่มีความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ต่อทุกกลุ่มงาน และควรให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วม และนโยบายจะเป็นกรอบในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นระบบและลดการทำงานซ้ำซ้อน

9. ควรมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความเหมาะสมและตามผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และควรปรับอัตราเงินเดือนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำผลที่ได้รับจากการศึกษา มาปรับปรุงและพัฒนาแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น แบบสัมภาษณ์เชิงลึกจากบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความละเอียดและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น และนำผลจากการศึกษามาเป็นแนวทางเสนอต่อผู้บริหารในปรับปรุงและพัฒนาแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2548). กฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการของสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ. *ราชกิจจานุเบกษา*, 112 (ตอนที่ 100 ก), 15-16.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550. *ราชกิจจานุเบกษา*, 125 (ตอนที่ 7 ก), 30.
- กมลวรรณ ปานประดิษฐ์ และอดิสร ภู่อสาระ. (2563). แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์*, 22(1), 113–121.
- กรรณิการ์ เกตทอง. (2559). สาเหตุและแนวโน้วการลาออก/โอนย้าย ของข้าราชการในหน่วยงานวิชาการ กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ปทุมธานี.
- กาบทิพย์ ศิริชมภู. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอโพธาราม จังหวัดนครพนม (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ธมกร ทยาประศาสน์ และวรฤทธิ มุลสิน. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี. *วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 8(2), 146-153.
- นพคุณ ขอบดี. (2548). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิทยุกระจายเสียง (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

- บุญลดา คุณาเวชกิจ, จุฑามาศ อ้วนแก้ว และบุญญาพร แก้วยม. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานบริษัทโมเดิร์นเทรดในจังหวัดพิษณุโลก. *วารสารวิทยาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, 3(2), 26-39.
- บุรินทร์วรวิทย์ พ่วนอ้อย, อนุชิต บุรณพันธ์ และมัทนา วังถนอมศักดิ์. (2565). แรงจูงใจในการทำงานในยุคปรกติใหม่. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*, 5(4), 227-244.
- ปานทิพย์ อิมจิต. (2562). แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม กรณีศึกษา: สำนักอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 2(3), 12-22.
- พรชัย ชันทอง. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย*, 15(52), 42-52.
- พระพงษ์ศักดิ์ สนมโน (เกษวงค์รอด). (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ปทุมธานี.
- พรเพชร บุตรดี (2563). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- ไพรัตน์ เพชรยวน. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วรารณ คำเพชรดี. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่อุบลราชธานี (ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- วรินทร์ แก้วคล้าย. (2549). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทิพย์ประกันภัย จำกัด (มหาชน) (ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, กรุงเทพฯ.
- วิทยา ธารประเสริฐ. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข จังหวัดมุกดาหาร (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร, สกลนคร.
- ศรัณย์ ประสาร (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา. *วารสารบริหารการศึกษาวัดบัณฑิต*, 22(2), 39-47.
- สภาผู้แทนราษฎร. (2564). กระทั่งถามที่ 352 ร. ราชกิจจานุเบกษา, 138(ตอนพิเศษ 317 ง), 36-37.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2566). รายงานประจำปี 2565. สืบค้นเมื่อ 17 กรกฎาคม 2566, จาก <https://online.fliphtml5.com/letya/oeos/#p=1>

- สุมิตร สุวรรณ. (2561). กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อนุชิต บุรณพันธ์ และมัทนา วังนอมศักดิ์. (2565). แรงจูงใจในการทำงานในยุคปกติใหม่. วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร, 5(5), 227–244.
- อ้อมอารีย์ ยี่วาศรี, สมเกียรติ เกียรติเจริญ, ยุภาพร ยุภาศ และวัชรินทร์ สุทธิชัย. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตกาฬสินธุ์. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 3(2), 57-66.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons. อ้างใน ทศนีย์ ศรีสุวรรณ. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การตลาด บริษัทหลักทรัพย์ ธนชาติ จำกัด (มหาชน) (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610. อ้างใน อธิวัฒน์ เอกะกุล. (2543). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. อุดรธานี: สถาบันราชภัฏอุดรธานี.
- Mayo, E. (1954). *The human problems of an industrial civilization*. Boston: Harvard University. อ้างใน มงคล สันติกุล. (2564). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรท่าเรือกรุงเทพ การท่าเรือแห่งประเทศไทย (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*. มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.

อิทัปปัจจยตาเชิงบูรณาการ: การเสริมสร้างดุลยภาพชีวิตในยุคการเปลี่ยนแปลงฉับพลัน

Integrative Idappaccayatā: Enhancement of Life Equilibration in Disruptive Age

เยาวลักษณ์ กุลพานิช¹, พระศรีวินยาภรณ์, ดร²

Yaowalug Gulphanich¹, Phrasrivinayaphorn, Dr²

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Graduate School, Mahamakut Buddhist University

Email: Yaog2500@gmail.com

Received Jun 20, 2023 & Revise Jul 22, 2023 & Accepted Jul 29, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาการเสริมสร้างดุลยภาพชีวิตในยุคการเปลี่ยนแปลงฉับพลัน 2) เพื่อศึกษาหลักอิทัปปัจจยตาในฐานะเป็นการเสริมสร้างดุลยภาพชีวิตในยุคการเปลี่ยนแปลงฉับพลัน 3) เพื่อบูรณาการการเสริมสร้างดุลยภาพชีวิตในยุคการเปลี่ยนแปลงฉับพลันด้วยหลักอิทัปปัจจยตา 4) เพื่อนำเสนอแนวทางสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับ “รูปแบบบูรณาการการเสริมสร้างดุลยภาพชีวิตในยุคการเปลี่ยนแปลงฉับพลันด้วยหลักอิทัปปัจจยตา” งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างดุลยภาพชีวิตในยุคการเปลี่ยนแปลงฉับพลันสามารถสร้างดุลยภาพชีวิตในยุคการเปลี่ยนแปลงฉับพลันได้ แต่จะยังไม่สมบูรณ์และยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ หากไม่ได้นำหลักอิทัปปัจจยตามาใช้ร่วมในการเสริมสร้างดุลยภาพชีวิตในยุคการเปลี่ยนแปลงฉับพลันด้วย เมื่อสิ่งนี้มี สิ่งนี้จึงมี เพราะสิ่งนี้เกิดขึ้น สิ่งนี้จึงเกิดขึ้น เมื่อสิ่งนี้ไม่มี สิ่งนี้ก็ไม่มี เพราะสิ่งนี้ดับไป สิ่งนี้ก็ดับ คือ หลักอิทัปปัจจยตาในฐานะที่เป็นแนวความคิดที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผล หลักแห่งความสมดุลที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันตามธรรมชาติ และวิธีปฏิบัติเพื่อพัฒนาชีวิตซึ่งเป็นวงจรอิทัปปัจจยตาเชิงบวก คือ มัชฌิมาปฏิปทา หรือไตรสิกขา ประกอบด้วย ศีล สมาธิ ปัญญา ซึ่งเป็นหลักธรรมที่พระพุทธองค์ทรงสอนให้รู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลง และวิธีปรับตัวให้อยู่ร่วมกับความเปลี่ยนแปลงในทุกยุคสมัยได้อย่างมีดุลยภาพ โดยสามารถบูรณาการสร้างรูปแบบการเสริมสร้างดุลยภาพชีวิตในยุคการเปลี่ยนแปลงฉับพลันทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคม และด้านความตื่นรู้ทางปัญญา ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

องค์ความรู้ในการเสริมสร้างดุลยภาพชีวิตในยุคการเปลี่ยนแปลงนับพันด้วยหลักอิทัปปัจจยตานี้เรียกว่า Equilibration Sphere Model อันประกอบด้วยหลักพลังใจเข้มแข็ง พลังกายแข็งแรง พลังร่วมสามัคคี และพลังปัญญาสร้างสรรค์ (VSHC)

คำสำคัญ: อิทัปปัจจยตา, ดุลยภาพชีวิต, ยุคการเปลี่ยนแปลงนับพัน

Abstract

The objectives of this research present were as follows: 1) to study the enhancement of life balance in disruptive age, 2) to enhance life equilibration in disruptive age with the principle of Idappaccayatā, 3) to Integrate the model for enhancement of life equilibration in disruptive age by Idappaccayatā, 4) to Integrate the model for enhancement of life equilibration in disruptive age by Idappaccayatā Principle. This dissertation is qualitative research and in-depth interviews with relevant experts.

The research results showed that Enhancement of life equilibration in disruptive age can create life equilibration in disruptive age to some extent, but cannot be complete and effective enough. If Idappaccayatā is not applied in the enhancement of life equilibration in disruptive age as well.

The three concepts of Idappaccayatā consisting of the relationship between cause and effect, principles of natural equilibration, and the practices to improve life which is a cycle positive Idappaccayatā is the Noble Eightfold or the Threefold Sikkha, consisting of morality, concentration, and wisdom, which are the teachings of the Lord Buddha to be aware of changes and ways to adapt to coexist with changes in every era with equilibrium.

The integration of three concepts of Idappaccayatā to the enhancement of life equilibration in disruptive age can be done in four areas; physical, mental, social, and intellectual awakening with effectiveness and completeness.

The body of knowledge in the enhancement of life equilibration in a disruptive age integrated with the principle of Idappaccayatā is called the “Equilibration Sphere Model” It consists of Vitalgy for mental strength, Synergy for physical strength, Harmony for unity, and Creativity for creative intelligence (VSHC).

Keywords: Idappajayatā, life equilibration, disruptive age

บทนำ

โลกในศตวรรษที่ 21 เป็นยุคโลกแห่งความผันผวน (VUCA World) และเปราะบาง เพิ่มความวิตกกังวลให้กับผู้คน (BANI World) เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วแบบพลิกโฉมฉับพลัน (Disruptive change) เศรษฐกิจ อุตสาหกรรมในอดีต ได้ถูกแทนที่ด้วยเศรษฐกิจและบริการที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล ความรู้และนวัตกรรม มีการนำเทคโนโลยีไปใช้ในการเพิ่มผลผลิต แทนการใช้แรงงานแบบเดิม มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด (Disruptive Technology) ส่งผลให้ธุรกิจที่เคยยิ่งใหญ่ในยุคหนึ่งสูญหายไป ผลกระทบจากสถานการณ์เปลี่ยนแปลงผันผวนดังกล่าวเป็นปัจจัยสำคัญส่งผลให้สังคมโลกเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมหาศาล มิติของสังคม เศรษฐกิจ และ วัฒนธรรมแบบเดิมถูกแทนที่ด้วยแนวคิด รูปแบบ วิธีการ ความเชื่อ และเทคโนโลยียุคใหม่ ผลจากภาวะการณ์ผันผวนที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบเป็นลูกโซ่ไป ในทุกระดับ มวลมนุษยชาติถูกบีบคั้นด้วยความเสี่ยงและภัยคุกคามที่เพิ่มระดับถึงขีดวิกฤตด้วยการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) ซึ่งเป็นโรคอุบัติใหม่ที่ระบาดใหญ่ที่สร้างความเสียหายอย่างหนักต่อชีวิตทางเศรษฐกิจและสังคมทั่วโลก (World Health Organization, 2020) สังคมโลกเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เกิดภาวะโลกไร้สมดุล ผู้คนกังวล หดหู่ สับสน ชีวิตอยู่ภายใต้แรงบีบคั้น ส่งผลให้ชีวิตเสียสมดุล ทั้งทางร่างกาย ความคิด อารมณ์ความรู้สึก และปัญญา มีผลกระทบสืบเนื่องตามมามากมาย การจึงเป็นประเด็นท้าทายว่า มวลมนุษยชาติจะก้าวข้ามผ่านยุคสมัยที่ผันผวน และยืนหยัดอยู่ให้ได้ในสังคมยุคศตวรรษที่ 21 โดยมีชีวิตที่มีคุณภาพ จะต้องมีการบริหารจัดการและปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นอย่างไร

โดยที่การดำรงชีวิตอยู่ในโลกทุกยุคสมัยได้ด้วยดีนั้น สิ่งสำคัญคือการมีปัญญาให้รู้ชัดถึงสถานการณ์ อุปสรรคปัญหา และสาเหตุของปัญหาอย่างถูกต้อง ซึ่งจะทำให้สามารถแก้ไขปัญหานั้นได้ตรงจุด ซึ่งในทางพุทธศาสนามีหลักธรรมใหญ่ที่ครอบคลุมหลักธรรมในพระพุทธศาสนาทั้งหมด เป็นหัวใจของพระพุทธศาสนาในการมองโลกและชีวิต เพื่อให้มีปัญญารู้แจ้งในการรักษาองค์รวมของชีวิตนี้ไว้ได้ คือ หลักอหิंपัจจยตา เป็นหลักเหตุและผล ซึ่งได้อธิบายธรรมชาติของสากลจักรวาลและกระบวนการชีวิตของมนุษย์ ซึ่งช่วยให้เข้าใจสาเหตุของปัญหา และสิ่งที่ต้องแก้ไข โดยมีเป้าหมายสูงสุด คือ การปลดปล่อยจากปัญหา ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และปัญญาที่ตื่นรู้ เป็นการแก้ไขปัญหามีปัญญานำ จากวิกฤติของปัญหาที่ส่งผลกระทบรุนแรงอย่างฉับพลันต่อคุณภาพชีวิตผู้คนในยุคปัจจุบัน ประกอบกับความครอบคลุมของหลักอหิंपัจจยตาดังกล่าว จึงเป็นประเด็นท้าทายในการบูรณาการองค์ความรู้ในแนวคิดทฤษฎีปัจจุบันกับหลักพุทธธรรมดังกล่าว เพื่อให้ได้แนวทางและรูปแบบการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในยุคการปรับเปลี่ยนฉับพลันด้วยหลักอหิंपัจจยตาที่สามารถประยุกต์ใช้ในยุคที่มีความผันผวนสูง เพื่อให้ผู้คนสามารถดำเนินชีวิตต่อไปได้อย่างเป็นปกติสุข ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ สังคม ความปัญญาที่ตื่นรู้ และในองค์รวมได้ในทุกสถานการณ์ทุกยุคสมัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการเสริมสร้างดุลยภาพชีวิตในยุคการปรับเปลี่ยนฉับพลัน
2. เพื่อศึกษาหลักอภิปรัชญาในฐานะเป็นการเสริมสร้างดุลยภาพชีวิตในยุคการปรับเปลี่ยนฉับพลัน
3. เพื่อบูรณาการการเสริมสร้างดุลยภาพชีวิตในยุคการปรับเปลี่ยนฉับพลันด้วยหลักอภิปรัชญา
4. เพื่อนำเสนอแนวทางสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับ “รูปแบบบูรณาการการเสริมสร้างดุลยภาพชีวิต

ในยุคการปรับเปลี่ยนฉับพลันด้วยหลักอภิปรัชญา”

การทบทวนวรรณกรรมและแนวคิด

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมสร้างดุลยภาพชีวิต

1.1 ทฤษฎีระบบการดำรงชีวิต (Living Systems Theory)

ทฤษฎีระบบการดำรงชีวิต เป็นการใช้นิยามเชิงระบบมาเป็นกรอบในการมองระบบสิ่งมีชีวิตในฐานะองค์รวมที่มีความเชื่อมโยงระหว่างระบบย่อย ภายใต้ระบบนิเวศเดียวกัน ทั้งในเชิงโครงสร้างและระบบความสัมพันธ์ จะแยกพิจารณาดุลยภาพเพียงส่วนหนึ่งส่วนใดไม่ได้ ดังนี้

1) โครงสร้างของระบบสิ่งมีชีวิต แบ่งเป็น 8 ระดับ เป็นการอยู่ร่วมกันระหว่างสิ่งมีชีวิตในทางระบบชีววิทยา คือ เซลล์ อวัยวะ สิ่งมีชีวิต ซึ่งมนุษย์จัดอยู่ในระดับนี้ และสิ่งมีชีวิตในทางระบบสังคมวิทยา คือ องค์กร ชุมชน สังคม และระบบเหนือชาติ ซึ่งมี 20 ระบบรวมที่สำคัญเป็นโครงสร้างที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันอย่างสมดุล โดยมีระบบย่อยอยู่ภายใต้ระบบใหญ่เหนือขึ้นไปเป็นลำดับตามลำดับวิวัฒนาการของระบบสิ่งมีชีวิต

2) การดำรงอยู่อย่างสมดุลของสิ่งมีชีวิต เป็นความสัมพันธ์ที่ประสานสอดคล้องกันด้วยการแลกเปลี่ยนสาร พลังงาน และข่าวสาร เพื่อให้แต่ละระบบ และองค์รวมอยู่ได้ เป็นกระแสพัฒนาการของวิถีดำรงชีวิต ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในทุกขณะ ด้วยการแข่งขัน ความคิดริเริ่มเพื่อการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ และการพึ่งพากันในสังคม ซึ่งมีทั้งความสัมพันธ์แบบสมบูรณกับความสัมพันธ์แบบอิสระ (Miller, J. G, 1978)

จากทฤษฎีนี้ ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการเสริมสร้างดุลยภาพชีวิตในยุคการปรับเปลี่ยนฉับพลันในด้านร่างกาย โดยปรับระบบร่างกายให้สมดุล ด้วยการใช้หลักอภิปรัชญาเชิงบวกในส่วนของศีล มาปรับพฤติกรรมทางกายและสิ่งแวดล้อมทางกาย สร้างเหตุปัจจัยที่ถูกต้องและสอดคล้องกับระบบร่างกายด้วยการบริโภคอาหารที่สะอาด ปลอดภัยจากสารพิษ ไม่ก่อให้เกิดโรคไม่ติดต่อเรื้อรังในปริมาณที่ได้พลังงานเพียงพอที่จะนำไปใช้ ปรับสมดุลด้วยการออกกำลังกาย และรักษาดุลยภาพระหว่างการทำงานกับการพักผ่อน ในส่วนของสังคม สร้างเหตุปัจจัยที่ถูกต้องและสอดคล้องกับธรรมชาติ โดยปรับพฤติกรรมความคิดจิตใจ และวิถีการดำเนินชีวิตให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในทุกขณะ

1.2 ทฤษฎีการปรับตัวของรอย (Roy's Adaptation Model)

ทฤษฎีการปรับตัวของรอย เป็นแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการปรับตัวและการให้ความช่วยเหลือบุคคลที่มีปัญหาในการปรับตัวเมื่อมีเหตุการณ์หรือการเปลี่ยนแปลงเข้ามาในชีวิต ซึ่งเป็นกระบวนการและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลมีความคิดและความรู้สึกจากการใช้ความตระหนักรู้ทางปัญญาในการสร้างสรรค์บูรณาการระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมให้กลมกลืน ด้วยแนวคิดที่ว่า บุคคลเป็นระบบการปรับตัวที่เป็นองค์รวมเป็นระบบเปิด ประกอบด้วย สิ่งนำเข้า กระบวนการเผชิญปัญหา สิ่งนำออก และกระบวนการป้อนกลับ แต่ละส่วนจะทำงานสัมพันธ์กันเป็นหนึ่งเดียว โดยกระบวนการปรับตัวเมื่อมีสิ่งเร้ามากระทบ คือ พฤติกรรมการปรับตัวเพื่อให้เกิดดุลยภาพชีวิตใน 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านอัตมโนทัศน์ ด้านบทบาทหน้าที่ และด้านการพึ่งพาอาศัยกัน ซึ่งพฤติกรรมแต่ละด้านจะมีความเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน มีผลกระทบหรือเป็นสิ่งเร้าต่อกัน การปรับตัวจึงเป็นองค์รวม มีผลลัพธ์เป็นการปรับตัวได้ หรือปรับตัวไม่ได้หรือปรับตัวไม่มีประสิทธิภาพ (Sister Callista Roy, 1999)

จากทฤษฎีนี้ ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการเสริมสร้างดุลยภาพชีวิตในยุคการปรับเปลี่ยนฉับพลันในระดับปัจเจกบุคคล คือ ด้านร่างกายหรือกายภาพที่ต้องเป็นระบบเปิดที่มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม และต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ด้านจิตใจ และด้านสังคมในการพึ่งพาอาศัยกัน ซึ่งพฤติกรรมแต่ละด้านจะมีความเกี่ยวพันซึ่งกันและกันเป็นองค์รวม

1.3 หลักการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ (Sustainable Development Goals)

หลักการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ เป็นเป้าหมายการพัฒนาระดับโลกที่องค์การสหประชาชาตินำเสนอให้ทุกประเทศเปลี่ยนวิธีคิดจากเน้นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจมาเป็นการพัฒนาอย่างสมดุลใน 3 มิติ คือ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม 17 เป้าหมาย 5 กลุ่ม คือ กลุ่มคน กลุ่มเศรษฐกิจ กลุ่มสิ่งแวดล้อม กลุ่มสันติภาพ และกลุ่มความเป็นหุ้นส่วน เป็นการบูรณาการเชื่อมโยงเพื่อสร้างดุลยภาพชีวิตของประชากรโลกในภูมิภาคต่าง ๆ เน้นการสร้างสมดุลและการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมในระดับสากล โดยไม่ทิ้งผู้ใดไว้ข้างหลัง เป็นจุดเริ่มต้นที่มุ่งสร้างความสมดุลในเชิงกายภาพภายนอกให้ครบถ้วนทุกด้าน (United Nations, 2021)

จากหลักการนี้ ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการเสริมสร้างดุลยภาพชีวิตในยุคการปรับเปลี่ยนฉับพลันให้สมดุล คือ ด้านร่างกาย ในการบริหารสภาพสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ คือ การดูแลรักษาสุขภาพของธรรมชาติหรือระบบนิเวศให้สมบูรณ์สมดุล เกื้อกูลต่อสุขภาพ สร้างความรื่นรมย์และรู้แจ้งให้แก่ตนเองและเพื่อนร่วมสังคม และด้านสังคม คือ การสร้างสมดุลในอยู่ร่วมกันในสังคม

1.4 แนวทางการพัฒนาชีวิตให้เกิดดุลยภาพในทางพระพุทธศาสนา

การพัฒนาชีวิตให้เกิดดุลยภาพในทางพระพุทธศาสนามีแนวทางว่า ชีวิตที่ดีต้องมีลักษณะสมดุล มีการพัฒนาแบบองค์รวม โดยบูรณาการอย่างสมดุลแท้จริงเป็นการปรับตัวของส่วนต่าง ๆ อย่างประสานกลมกลืน เป็นการพัฒนาที่เข้าถึงความจริงของธรรมชาติตามระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัย ซึ่งการดำรง

อยู่ด้วยดีของมนุษย์ต้องอาศัยการประสานสัมพันธ์ที่ถูกต้องกลมกลืนระหว่างองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิต คือ 1) มนุษย์ ประกอบด้วยระบบร่างกาย และระบบจิตใจ ซึ่งเป็นระบบแห่งเจตจำนง แบ่งเป็นระบบพฤติกรรม ระบบจิตใจด้านกรรมนิยาม และระบบแห่งปัญญา 2) สังคม เป็นระบบแห่งความสัมพันธ์โดยเจตจำนงของมนุษย์ 3) ธรรมชาติ หรือระบบนิเวศ 4) เทคโนโลยี เป็นระบบสนองเจตจำนงของมนุษย์ (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตโต), 2564)

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับดุลยภาพชีวิตดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์ร่วมกันสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการเสริมสร้างดุลยภาพชีวิตในยุคการปรับเปลี่ยนฉับพลันในส่วนของปัจเจกบุคคล ในองค์รวม 4 ด้าน คือ 1) ด้านร่างกายหรือกายภาพที่ต้องเป็นระบบเปิดที่มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม 2) ด้านจิตใจ 3) ด้านสังคม และ 4) ด้านความตื่นรู้ทางปัญญา

2. แนวคิดเกี่ยวกับยุคการปรับเปลี่ยนฉับพลัน

วิวัฒนาการของสังคมโลกจากอดีตจวบจนปัจจุบัน ตั้งแต่ยุคเกษตรกรรม ยุคอุตสาหกรรมสู่ยุคข้อมูลข่าวสารในปัจจุบัน ซึ่งถือว่าการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในสังคมด้วย ล้วนเกิดจากการที่มนุษย์แสวงหาความสุข หรือดุลยภาพชีวิตทั้งสิ้น และหากความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ไม่พอเหมาะพอดี ชีวิตก็จะขาดดุลยภาพ จากรากฐานของแนวคิดเชิงระบบอันเป็นกระบวนทัศน์หลังยุคใหม่ที่เน้นการมองสิ่งต่าง ๆ ในลักษณะขององค์รวม

สถานการณ์ความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีในโลกยุคปัจจุบัน แม้จะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้คนทางกายภาพให้ดีขึ้น โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ในด้านต่าง ๆ เช่น การสื่อสาร การศึกษา สิ่งแวดล้อม เป็นต้น แต่ในขณะเดียวกันก็เป็นการเปลี่ยนวิธีคิด ซึ่งเป็นการผสมผสานเทคโนโลยีกับสังคม ส่งผลให้เกิดความพลิกผันในด้านต่าง ๆ ส่งผลกระทบต่อระบบที่เชื่อมโยงกันเป็น Super Disruption ทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ ธุรกิจ สังคม ภูมิรัฐศาสตร์ ศิลธรรม จริยธรรม และสุขภาพ (สมภพ มานะรังสรรค์, 2562) ประกอบกับวิกฤตการณ์แพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ทำให้ผู้คนต้องปรับวิถีชีวิตเข้าสู่ความเป็นปกติใหม่ในยุค BANI WORLD ที่มีความเปราะบาง คาดเดายาก สร้างความไม่เข้าใจ ที่สำคัญ คือ สร้างความวิตกกังวล ความหวั่น ความสับสน ให้กับผู้คน ทำให้เกิดปัญหาสำคัญ คือ ความสัมพันธ์ของมนุษย์เสื่อมถอย ปัญหาทางอาชญากรรมในรูปแบบใหม่ ที่ใกล้ตัวคือปัญหาด้านสุขภาพกายและใจ ผู้คนมีความเครียด วิตกกังวลกับการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ส่งผลกระทบต่อดุลยภาพชีวิตทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม (คณะทำงาน Thai Health Watch 2022, 2564)

3. หลักอทิปปัจจยตาเพื่อการเสริมสร้างดุลยภาพชีวิตในยุคการปรับเปลี่ยนฉับพลัน

หลักคิดในทางพุทธศาสนาพิจารณาสรรพสิ่งมีสถานะที่เสมอกันและอยู่ร่วมกันภายใต้กฎไตรลักษณ์ คือ ความไม่เที่ยง เป็นทุกข์ ไม่มีอะไรเป็นตัวตน และสรรพสิ่งจะอยู่อย่างโดดเดี่ยวไม่ได้ จะต้องมียุติสัมพันธ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมซึ่งกันและกัน ผลที่เกิดขึ้นย่อมมีเหตุและปัจจัยที่ทำให้เกิดขึ้นตามหลักอทิปปัจจยตาซึ่งเป็นกระบวนการแห่งเหตุปัจจัยทั่วไป ไม่มีสิ่งใดเกิดขึ้นโดยความบังเอิญ ดังพระพุทธเจ้าตรัสไว้ว่า “เมื่อสิ่งนี้มี

สิ่งนี้จึงมี เพราะสิ่งนี้เกิดขึ้น สิ่งนี้ย่อมเกิดขึ้น เมื่อสิ่งนี้ไม่มี สิ่งนี้ก็ไม่มี เพราะสิ่งนี้ดับไป สิ่งนี้ก็ดับ” (ส.นิ. 26/64/96)

หลักอิทัปปัจจยตานั้นเป็นแนวความคิดหลักทั่วไปที่ครอบคลุมหลักธรรมในพระพุทธศาสนาทั้งหมด เป็นหลักกลาง ๆ ที่สามารถนำไปพิจารณาธรรมได้ครอบคลุมทั้งหมด ดังนั้น อิทัปปัจจยตาจึงมีหลากหลายฐานะตามแนวคิดของปราชญ์ นักคิด และนักวิชาการทางพุทธศาสนา ซึ่งสามารถแบ่งออกได้ ดังนี้

3.1 อิทัปปัจจยตาในฐานะแนวความคิด หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผล ในความหมายที่พระพุทธเจ้าได้ตรัสว่า “เมื่อสิ่งนี้มี สิ่งนี้ย่อมมี สิ่งนี้เกิด สิ่งนี้ย่อมเกิด เมื่อสิ่งนี้ไม่มี สิ่งนี้ก็ไม่มี เพราะสิ่งนี้ดับไป สิ่งนี้ก็ดับ” นี้ คือความหมายที่แสดงถึงหลักความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผล ซึ่งเป็นแนวความคิดหลักที่ครอบคลุมหลักธรรมในพระพุทธศาสนาทั้งหมด อีกทั้งบรรดาคำสอนของพระพุทธเจ้าในพระไตรปิฎก เรื่องอิทัปปัจจยตาปฏิเสธสมุปาทนนั้น ล้วนแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของเหตุและผลของชีวิตตามหลักอิทัปปัจจยตาทั้งสิ้น

3.2 อิทัปปัจจยตาในฐานะหลักการแห่งความสมดุล หมายถึง หลักของความสัมพันธ์เชิงอิงอาศัย และเอื้อซึ่งกันและกัน ที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่พอเหมาะ พอดี ได้สัดส่วนกันทำให้ชีวิตดำเนินไปด้วยดี ดังจะเห็นได้จากคำสอนในมหาปริณิพพานสูตรที่พระพุทธเจ้าทรงสรุปว่า “สมาธิที่ศีลอบรมดีแล้ว มีผลมาก มีอานิสงส์มาก ปัญญาที่สมาธิอบรมดีแล้วมีผลมาก มีอานิสงส์มาก จิตที่ปัญญาอบรมแล้วย่อมหลุดพ้นจากอาสวะทั้งหลาย” (ที.ม.13/75/239) สรุปคือ ศีลอบรมสมาธิ สมาธิอบรมปัญญา ปัญญาอบรมจิต แล้วก็นำไปสู่เป้าหมาย คือ การพ้นจากอาสวะทั้งหลาย พ้นจากทุกข์ ทำให้ชีวิตเกิดดุลยภาพสูงสุด

3.3 อิทัปปัจจยตาในฐานะวิธีปฏิบัติ หมายถึง หลักความสัมพันธ์เชิงวัฏจักรและวงจรของธรรมชาติ ดังที่พระอรรถกถาจารย์ได้สรุปว่า วงจรธรรมชาติของสุข ทุกข์ คือ วงจรปฏิเสธสมุปาทนนั้น แบ่งกลุ่มตามหน้าที่เป็นวัฏฏะ 3 ซึ่งประกอบด้วย กิเลส กรรม วิบาก เนื่องจาก เมื่อมีกิเลสจึงมีการกระทำความกรรม เมื่อมีการกระทำความกรรมจึงมีวิบากเป็นผลที่ตามมา ซึ่งผลที่ตามมานั้นผลฝ่ายดีจะเข้าไปลดกิเลสให้เบาบางลง แต่หากเป็นผลฝ่ายชั่วจะเข้าไปเสริมกิเลสให้เพิ่มพูนขึ้น ดังนั้น อิทัปปัจจยตาในฐานะวิธีปฏิบัติจึงแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ อิทัปปัจจยตาเชิงบวก คือ ผลฝ่ายดีซึ่งจะเข้าไปลดกิเลสให้เบาบางลง เช่น ศีลอบรมสมาธิ สมาธิอบรมปัญญา ปัญญาอบรมจิต นั้น เป็นหลักอิทัปปัจจยตาเชิงบวก ถ้าบุคคลดำเนินชีวิตตามหลักอิทัปปัจจยตาเชิงบวก ก็จะก่อให้เกิดดุลยภาพกับชีวิต และอิทัปปัจจยตาเชิงลบ คือ ผลฝ่ายชั่วซึ่งจะไปเสริมกิเลสให้เพิ่มพูนขึ้น เช่น วัฏฏะ 3 ในฝ่ายเกิดทุกข์ คือ กิเลส กรรม วิบาก ซึ่งหากบุคคลปล่อยชีวิตให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์อิทัปปัจจยตาเชิงลบ ผลลัพธ์ คือ ชีวิตจะประสบแต่ปัญหาและความทุกข์ ชีวิตขาดดุลยภาพ

การนำหลักอิทัปปัจจยตามาบูรณาการเพื่อเสริมสร้างดุลยภาพชีวิตในยุคการปรับเปลี่ยนฉับพลันในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการนำหลักอิทัปปัจจยตาเชิงบวก คือ หลักศีล หลักสมาธิ หลักปัญญา หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าไตรสิกขา (พระธรรมโกศาจารย์ (เงื่อม อินทปัญโญ), 2557) หรือหลักมัชฌิมาปฏิปทา ซึ่งเป็นหลักหรือวิธีการที่ถูกต้องตรงต่อความเป็นจริงของธรรมชาติของชีวิต เป็นหลักในการสร้างเหตุให้สมกับผลในส่วน

ของกาย ใจ และปัญญา เป็นวิธีปฏิบัติในการรักษาคุณภาพชีวิต โดยศีลครอบคลุมเรื่องพฤติกรรมความเป็นอยู่ทางกายและวาจาที่เป็นไปอย่างถูกต้อง สอดคล้องกับธรรมชาติ ทั้งด้านส่วนตัวและสังคม สมาธิครอบคลุมเรื่องความคิดและจิตใจที่อบรมดีแล้ว มีผลคือจิตใจมีสมรรถภาพในการที่จะทำหน้าที่ และพร้อมที่จะมีความสุขตามธรรมชาติ และปัญญาเป็นเรื่องของความรู้ทั่ว หมายถึงรู้ทั่วถึงเหตุและผล รู้เหตุถึงผล รู้ผลถึงเหตุ ตามสัจจะคือความจริง เมื่อมีความรู้ในสิ่งใด ก็เชื่อว่ามีปัญญาในสิ่งนั้น ผู้ใดปฏิบัติตามหลักอหิทัปปัจจยตาเชิงบวก หรือหลักศีลสมาธิ ปัญญา ชีวิตก็จะมีคุณภาพ กล่าวคือ ไม่มีอุปสรรค ไม่มีปัญหา ชีวิตก็จะเป็นปกติสุขหรือมีความสุข ส่งผลดีต่อบุคคลและสังคมต่อไปด้วย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และเก็บข้อมูลภาคสนามโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ซึ่งมีวิธีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร เป็นการศึกษาวិเคราะห์ และสังเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยรวบรวมและศึกษาเอกสาร ตำรา การเรียนรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในช่วงเวลาที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันอันเนื่องมาจากเหตุการณ์ต่าง ๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างพลิกผัน (Technology Disruption) การเกิดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) เป็นต้น เพื่อเรียนรู้ปัญหาผลกระทบ และการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตเพื่อแก้ไขปัญหาในการดำเนินชีวิตในช่วงเวลาที่มีการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

2. การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แบบเจาะจงบุคคลผู้เกี่ยวข้องกับการ สร้างคุณภาพชีวิตในยุคการปรับเปลี่ยนฉับพลัน และผู้เชี่ยวชาญด้านหลักธรรม จำนวน 13 รูป/คน โดยแบ่งตามประเด็นการศึกษา ได้แก่ ด้านปัจเจกบุคคล ด้านสังคม และด้านหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา

3. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลปฐมภูมิและข้อมูลภาคสนามที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อสรุปผลการค้นคว้าเอกสาร และผลการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยเสริมสร้างสมดุลชีวิตในยุคการปรับเปลี่ยนฉับพลันตามหลักอหิทัปปัจจยตา

4. นำผลการวิเคราะห์มาบูรณาการกับหลักอหิทัปปัจจยตาในมิติการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในยุคการปรับเปลี่ยนฉับพลัน

5. สรุปผลจากวิจัยเพื่อหาข้อสรุปนำเสนอแนวทางและการสร้างองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในยุคการปรับเปลี่ยนฉับพลันหลักอหิทัปปัจจยตา

6. การนำเสนอผลการวิจัย

ผลการวิจัย

การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในยุคการปรับเปลี่ยนฉับพลัน คือ การเสริมสร้างให้ส่วนประกอบต่าง ๆ ของชีวิต ได้แก่ ร่างกายและจิตใจ ทำงานร่วมกันได้สอดคล้องเหมาะสมพอดี เมืองคาวพยอันสมบูรณ์ ทำให้ชีวิตดำเนินไปด้วยดีในยุคการปรับเปลี่ยนฉับพลัน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) คุณภาพชีวิตด้านร่างกายมีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง คล่องแคล่ว ไม่เป็นโรค มีการจัดระเบียบความสัมพันธ์ของร่างกายและปัจจัยแวดล้อมโดยเชื่อมโยงกันเป็นองค์รวม ทำให้มีความเป็นอยู่ที่ดีมีคุณภาพในการดำเนินชีวิต 2) คุณภาพชีวิตด้านจิตใจมีสุขภาพจิตที่เข้มแข็ง มั่นคง ไม่เครียด ไม่วิตกกังวล มีทัศนคติที่ดี มีความพึงพอใจในชีวิต สามารถปรับจิตใจให้พร้อมรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้ 3) คุณภาพชีวิตด้านสังคมมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลแวดล้อม ครอบครัว ชุมชน สังคม สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้ด้วยดีมีความสามัคคีร่วมมือกัน ไม่เบียดเบียนมุ่งร้ายกัน และสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมวัฒนธรรมในยุคที่มีการปรับเปลี่ยนแบบรวดเร็วฉับพลันได้ 4) คุณภาพชีวิตด้านความรู้ทางปัญญา มีความเชื่อความคิดที่มีเหตุผลตามความเป็นจริง มีการเรียนรู้ต่อเนื่อง โดยการเชื่อมโยงการรู้จักหาความรู้ คิดพิจารณา ตรวจสอบจนเกิดความรู้ เข้าใจ เข้าถึงความจริงทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางจิตสำนึก และสามารถนำความรู้มาใช้แก้ไขปัญหา ตัดสินใจ และคิดการต่าง ๆ ในทางเกื้อกูลสร้างสรรค์ ปลอดภัยจากปัญหา เกิดอสิรภาพทางจิตใจ

การบูรณาการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในยุคการปรับเปลี่ยนฉับพลันด้วยหลักอทิปปัจจยตาในฐานะแนวความคิด หลักการสร้างสมดุล และวิธีการปฏิบัติ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในยุคการปรับเปลี่ยนฉับพลันให้มีความครบถ้วนสมบูรณ์ พบว่า

1. ด้านกาย ใช้หลักอทิปปัจจยตาเชิงบวก คือ หลักไตรสิกขาในส่วนของศีลมาบูรณาการ เพื่อปรับพฤติกรรมทางกายและสิ่งแวดล้อมทางกายให้สร้างเหตุปัจจัยที่ถูกต้องและสอดคล้องกับธรรมชาติเกี่ยวกับร่างกายและสิ่งแวดล้อมในการดำเนินชีวิตในยุคการปรับเปลี่ยนฉับพลัน เพื่อให้มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง มีพลังงานกายที่สมดุล ด้วยการสร้างเหตุปัจจัยที่ถูกต้อง คือบริโภคน้ำอาหารที่สะอาด ปลอดภัยจากสารพิษ และไม่ก่อให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพตามมา ที่สำคัญคือไม่ก่อให้เกิดโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง บริโภคในปริมาณที่เหมาะสมสมดุลด้วยการออกกำลังกาย โดยต้องปฏิบัติต่อเนื่องจนกลายเป็นวิถีชีวิต มีการเสริมสร้างมิตรภาพในสังคมด้วยการแบ่งปัน กล่าวคำที่สร้างมิตรต่อกัน บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ และวางตนเสมอภาคมีการบริหารปัจจัย 4 ให้พอเพียง และควรอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่รื่นรมย์และรักษาคุณภาพของระบบนิเวศน์เพื่อให้เกิดประโยชน์เกื้อกูลต่อสุขภาพ

2. ด้านจิตใจ นำหลักอทิปปัจจยตาเชิงบวก คือ หลักสมาธิ ในไตรสิกขามาบูรณาการ ในระดับต้นเพื่อปรับความคิดจิตใจ ให้สร้างเหตุปัจจัยที่ถูกต้องและสอดคล้องกับธรรมชาติเกี่ยวกับความคิดจิตใจในการดำเนินชีวิตในยุคการปรับเปลี่ยนฉับพลัน ในระดับกลางเพื่อให้จิตใจมีสมรรถภาพในการที่จะทำหน้าที่อย่างเข้มแข็ง บริหารจิตใจให้ไม่เครียด มีสติเข้มแข็ง และเกิดพลังจิตในการดำเนินชีวิตประจำวัน กรณีที่จัดการทางอารมณ์แล้วยังไม่สามารถใช้ชีวิตดังเช่นปกติได้ ต้องปรึกษาแพทย์และครอบครัวต้องให้ความรักความเข้าใจ

และการยอมรับก็จะสามารถทำให้บุคคลมีความมั่นใจกลับมามีดุลยภาพทางอารมณ์ได้ในระดับสูงสำหรับบุคคลที่ต้องการความสุขที่ประณีตขึ้นไปก็ต้องปรับจิตให้มองโลกตามความเป็นจริง ให้เห็นความเป็นเหตุเป็นผลตามธรรมชาติว่าการบริหารชั้นนั้นเป็นความทุกข์โดยพื้นฐาน เห็นความเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายหนึ่งเดียวของโลก และจักรวาล ส่งผลให้เกิดความรักความเมตตาในสรรพสิ่ง อันเป็นรากฐานของการมีทัศนคติเชิงบวก สามารถปรับใจปล่อยวางสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วตลอดเวลาได้ ทำให้พร้อมที่จะมีความสุขตามธรรมชาติได้ในทุกสถานการณ์

3. ด้านสังคม ใช้หลักศีลและหลักธรรมที่เกี่ยวข้องมาบูรณาการ เพื่อปรับพฤติกรรม ความคิดจิตใจ และวิถีการดำเนินชีวิตให้ฉลาดรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมในโลกวัตถุนิยม โดยใช้โยนิโสมนสิการในการคิดพิจารณา ทำความเข้าใจ และเลือกบริโภคใช้สอยปัจจัย 4 และวัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในชีวิตประจำวันที่มีคุณค่าแท้ มีความจำเป็นในชีวิตอย่างแท้จริง นอกจากนั้น บุคคลต้องสร้างภูมิคุ้มกันในเรื่องข่าวลวง ต้องนำหลักกาลามสูตร 10 ประการมาพิจารณาด้วยปัญญาว่าสิ่งเหล่านั้นแท้จริงเป็นอย่างไร แล้วจึงละหรือถือปฏิบัติตาม และต้องสร้างความเข้มแข็งของครอบครัว เพื่อใช้ความรักความสัมพันธ์ในครอบครัวเป็นพื้นฐานในการสร้างภูมิคุ้มกันเด็กและเยาวชนจากภัยบนโลกออนไลน์และภัยสังคมอื่น ๆ นอกจากนั้น การอยู่ร่วมกันในสังคม ต้องมีหลักการเป็นข้อปฏิบัติร่วมกันของสมาชิกในการอยู่ร่วมกัน ทำงานร่วมกันในสังคมอย่างสันติ โดยมีพื้นฐานความเมตตาปรารถนาดีต่อกันทั้งทางกาย ทางวาจา และทางใจ ยอมรับในความแตกต่าง การแบ่งปันช่วยเหลือให้กำลังใจมีความเห็นชอบร่วมกัน เคารพและรับฟังความคิดเห็น และปฏิบัติตามข้อตกลงร่วมกัน และร่วมมือร่วมใจสร้างสรรค์สังคมให้สงบสุข

4. ด้านความตื่นรู้ทางปัญญา นำหลักไตรสิกขาในส่วนของปัญญามาปรับใช้ให้ตื่นรู้ในหลักเหตุและผลความสัมพันธ์เชื่อมโยงของสรรพสิ่ง เพื่อสร้างเหตุปัจจัยที่ถูกต้องและสอดคล้องกับธรรมชาติ โดยตระหนักถึงปัญหาที่อำนาจทุนและการบริโภคนิยมที่ครอบงำความคิดของผู้คนหลงความสะดวกสบายผ่านสื่อต่าง ๆ และการเรียนรู้ที่ขาดการตื่นรู้ ดังนั้น จึงต้องพัฒนาฐานความรู้ความเข้าใจด้วยการศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อสร้างฐานข้อมูลในการตัดสินใจแบบโยนิโสมนสิการ โดยเลือกวิธีคิดที่เหมาะสม เช่น คิดแบบอยู่กับปัจจุบัน คิดแบบสืบค้นหาเหตุผล เป็นต้น โดยพัฒนาสติสัมปชัญญะควบคู่กันไป เพื่อหยุดความคิด โยนิโสมนสิการ เมื่อรู้แล้วต้องลงมือทำตามวิธีแห่งการพัฒนาการตื่นรู้ ซึ่งมีหลากหลาย เช่น การอยู่ใกล้ชีวิตธรรมชาติ การทำงานจิตอาสา การทำงานด้วยจิตว่าง การมีสติอยู่กับลมหายใจ เป็นต้น ผลลัพธ์ คือ การพัฒนาปัญญาให้จิตตื่นรู้ สามารถอยู่ในโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีดุลยภาพ

ทั้งนี้ การเสริมสร้างดุลยภาพด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และความตื่นรู้ทางปัญญาต้องเชื่อมโยงเป็นองค์รวม โดยความตื่นรู้ทางปัญญา หรือปัญญาตื่นรู้เป็นปัจจัยสำคัญที่มีบทบาทและยึดโยงองค์ประกอบอีก 3 ด้านให้ดำเนินไปอย่างสอดคล้องและสมดุล

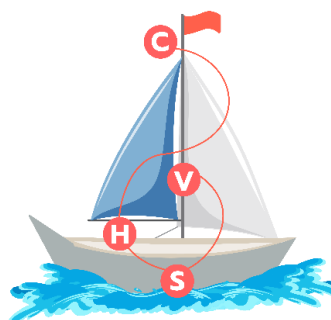
อภิปรายผล

การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในยุคการปรับเปลี่ยนนับพลันจากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีพบว่า มีองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคม และด้านความตื่นรู้ทางปัญญา ที่ควรทำไปพร้อมกัน โดยการเสริมสร้างร่างกายให้มีสุขภาพกายแข็งแรง มีปัจจัยแวดล้อมที่เหมาะสมการเสริมสร้างจิตใจให้มีสุขภาพจิตที่เข้มแข็ง มีทัศนคติที่ดี สามารถปรับจิตใจรับได้ทุกสถานการณ์ การเสริมสร้างด้านสังคมให้มีสัมพันธภาพที่ดีทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ทุกระดับ และสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมวัฒนธรรมในยุคการปรับเปลี่ยนนับพลันได้ และการเสริมสร้างปัญญาให้มีความเชื่อความคิดที่มีเหตุผลตามความเป็นจริง ทั้งนี้ เนื่องจากชีวิตมนุษย์เป็นองค์รวม ซึ่งมีองค์ประกอบเกี่ยวพันกันหลายด้าน ดังนั้น การพัฒนากรอบแนวคิดจึงได้ผานแนวคิดทฤษฎีเพื่อให้เกิดความครอบคลุมพอเพียง โดยการดำเนินการต้องสอดคล้องไปพร้อมกันเพื่อไม่ให้เกิดการเสียสมดุล ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพในองค์รวม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีระบบการดำรงชีวิต (Living Systems Theory) ของ James Grier Miller ที่ว่า ระบบสิ่งมีชีวิตนั้นเชื่อมโยงกันเป็นโครงข่าย 8 ลำดับชั้น ประกอบด้วยระบบสิ่งมีชีวิตในทางชีววิทยา 3 ระดับ ได้แก่ เซลล์ อวัยวะ และสิ่งมีชีวิต กับระบบสิ่งมีชีวิตในระบบสังคม 5 ระดับ คือ กลุ่มองค์กร ชุมชน สังคม และระบบเหนือชาติ ที่ต่างมีความสัมพันธ์พึ่งพากันเป็นดุลยภาพองค์รวมที่เป็นพลวัต จะแยกพิจารณาเพียงส่วนหนึ่งส่วนใดไม่ได้โดยมนุษย์จัดอยู่ในระบบสิ่งมีชีวิตที่ประกอบด้วยโครงสร้างทางร่างกาย และความสัมพันธ์กับสังคม ในระดับต่าง ๆ (Miller, J. G., 1978) นอกจากนั้น ยังสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีการปรับตัวของรอย (Theory or Roy's Adaptation Model) ที่ว่า บุคคลเป็นระบบการปรับตัวที่เป็นระบบเปิดมีความเป็นองค์รวมที่ไม่สามารถแยกจากกันได้ ประกอบด้วย 1) การปรับตัวด้านร่างกาย เพื่อรักษาความมั่นคงของร่างกาย 2) การปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์ เพื่อความมั่นคงของทางจิตใจและจิตวิญญาณ 3) การปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่ 4) การปรับตัวด้านการพึ่งพาระหว่างกัน เพื่อความมั่นคงทางสังคม (Roy and Andrews, 1999)

หลักอภิปัจจยตาในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในยุคการปรับเปลี่ยนนับพลัน เป็นหลักธรรมแห่งความเป็นเหตุเป็นผลตามกฎธรรมชาติ ซึ่งอาจพิจารณาในฐานะแนวความคิดที่ว่า “สิ่งนี้มี สิ่งนี้จึงมี เพราะสิ่งนี้เกิดขึ้น สิ่งนี้จึงเกิดขึ้น เมื่อสิ่งนี้ไม่มี สิ่งนี้ก็ไม่มี เพราะสิ่งนี้ดับไป สิ่งนี้ก็ดับ” เป็นความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล ในฐานะหลักการแห่งความสมดุล ความสัมพันธ์เชิงอิงอาศัยที่สมดุล ทำให้ชีวิตดำเนินไปด้วยดี และในฐานะวิธีปฏิบัติ คือหลักอภิปัจจยตาเชิงบวก หรือไตรสิกขา ซึ่งเป็นหลักปฏิบัติที่พัฒนาให้เกิดดุลยภาพในชีวิต สอดคล้องตามสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตโต) กล่าวว่า ชีวิตที่ดีจะต้องมีลักษณะสมดุล มีการพัฒนาแบบองค์รวม จะต้องเป็นการพัฒนาที่เข้าถึงความจริงของธรรมชาติ ด้วยความรู้ความเข้าใจทั่วถึงเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง และด้วยเจตจำนงที่เกื้อกูลก็จะมีปฏิบัติที่พอดี สามารถดำรงอยู่ด้วยดีมีอิสรภาพและสันติสุข สามารถประสานสัมพันธ์กับระบบชีวิตมนุษย์ ระบบสังคม ระบบนิเวศ และระบบเทคโนโลยี (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตโต), 2564)

ผลการบูรณาการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในยุคการปรับเปลี่ยนฉับพลันด้วยหลักอัทธิปัจจยตา พบว่า การที่บุคคลจะมีชีวิตอยู่อย่างมีคุณภาพได้ในยุคปรับเปลี่ยนฉับพลัน ต้องเสริมสร้างร่างกายให้มีพลังกาย แข็งแรง ด้านจิตใจให้มีพลังใจเข้มแข็ง มีทัศนคติในเชิงบวก การที่มีจิตใจที่เข้มแข็งมีทัศนคติที่ดีอยู่ในร่างกาย ที่แข็งแรงมีพลังเต็มเปี่ยม ทำให้บุคคลมีคุณภาพในชีวิตพร้อมที่จะเผชิญกับทุกวิกฤต และพร้อมที่จะเข้าร่วม กิจกรรมเพื่อสังคมได้อย่างเต็มที่ โดยไร้ความขัดแย้งกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ การเสริมสร้าง คุณภาพที่กล่าวมาทั้ง 3 ด้านนี้เป็นกระบวนการที่มีปัญญากำกับด้วยความตระหนักรู้ในความสัมพันธ์ของเหตุ และผล ตลอดจนการเชื่อมโยงเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องภายใต้หลักอัทธิปัจจยตา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของसानุ มัทธนาดุลย์ และสรिता มัทธนาดุล เรื่อง “การเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรรวมเพื่อวิถีชีวิตที่สมดุลตาม แนวพุทธจิตวิทยา” ที่พบว่า สุขภาวะองค์กรรวมและวิถีชีวิตที่สมดุลของมนุษย์ตามแนวพุทธจิตวิทยา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบที่สัมพันธ์กับชีวิตมนุษย์ คือ 1) สุขภาพกาย คือ ร่างกายที่ได้รับการดูแลอย่าง เหมาะสม 2) สุขภาพศีล คือ มีศีลเป็นข้อปฏิบัติเพื่อพฤติกรรมทางกายและวาจาที่พึงประสงค์สู่สังคม 3) สุขภาพจิต คือ จิตมีคุณภาพ สมรรถภาพจากการพัฒนาตามหลักจิตภาวนา 4) สุขภาพปัญญา คือ การมี ปัญญาตระหนักรู้ความหมายที่แท้จริงของชีวิตเป็นเบื้องต้น เพื่อพัฒนาระบบชีวิตให้ดำเนินไปสู่สุขภาวะองค์กร รวมครบทุกมิติ (सानุ มัทธนาดุลย์ และสรिता มัทธนาดุล, 2562) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา หาญศรีวรพงศ์ โสวิทย์ บำรุงภักดิ์ และพระมหามิตร ฐิตปัญโญ เรื่อง “การสร้างคุณภาพชีวิตตามหลักธรรม ในพระพุทธศาสนา” ที่พบว่า ปัจจุบันเป็นยุคสังคมนิยมวัตถุ จิตใจผู้คนเสื่อมลง การสร้างคุณภาพชีวิตตาม หลักธรรมในพระพุทธศาสนาเริ่มต้นที่บุคคลต้องสร้างคุณภาพชีวิตในทุกด้าน โดยนำหลักไตรสิกขามาปฏิบัติ ร่วมกับธรรมะที่สัมพันธ์กัน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น หากปฏิบัติได้ถูกต้องจะเกิดความสมดุล สุขภาพจิต และอารมณ์จะมั่นคง ส่งผลให้สุขภาพกายดี มีเศรษฐกิจดีเพราะดำเนินชีวิตด้วยความพอเพียง สังคมเกิดความ พอดีมีสันติสุข (กาญจนา หาญศรีวรพงศ์ , โสวิทย์ บำรุงภักดิ์ และพระมหามิตร ฐิตปัญโญ, 2562)

องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 Equilibration Sphere Model

คำอธิบาย Model

จากการบูรณาการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในยุคการปรับเปลี่ยนฉับพลันด้วยหลักที่ปัจจัยตาม 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคม และด้านความรู้ทางปัญญา ทำให้เกิดองค์ความรู้ที่ทำให้การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในยุคการปรับเปลี่ยนฉับพลันมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เรียกว่า “Equilibration Sphere Model” โดยมีคำอธิบาย ดังนี้

V = Vitalgy	พลังใจเข้มแข็ง
S = Synergy	พลังกายแข็งแรง
H = Harmony	พลังร่วมสามัคคี
C = Creativity	พลังปัญญาสร้างสรรค์

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ผลจากการวิจัยสามารถนำไปเป็นแนวทางให้รัฐบาลกำหนดวาระการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในยุคการปรับเปลี่ยนฉับพลันแห่งชาติ ดังนี้

1) กำหนดยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงานเร่งด่วนให้ครอบคลุมการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในยุคการปรับเปลี่ยนฉับพลัน โดยจัดสรรงบประมาณและกำลังคนสนับสนุนอย่างเป็นระบบ

2) จัดให้มีศูนย์ข้อมูลความรู้ และข่าวสารเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ทำหน้าที่ให้ความรู้ ถอดบทเรียน สื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างเครือข่ายวิธีการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในช่วงยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงฉับพลัน

3) จัดตั้งศูนย์เตรียมความพร้อมที่จะรับมือกับวิกฤต และภัยอันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ในทุกด้านเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินชีวิตให้มีคุณภาพในยุคที่โลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วฉับพลัน

1.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นหลัก คือ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กระทรวงยุติธรรม เป็นต้น ควรทำแผนงาน โครงการสนับสนุนการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการสร้างคุณภาพชีวิตในยามเกิดวิกฤตการณ์ในโลก โดยดำเนินการ และติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ

1.3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกระดับกำหนดยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงานเร่งด่วน จัดทำ และบรรจุแผนงานโครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในพื้นที่รับผิดชอบ โดยจัดสรรงบประมาณและกำลังคนสนับสนุนอย่างเป็นระบบ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

โดยที่การศึกษาในครั้งนี้ เน้นที่การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในระดับปัจเจกชนเพื่อให้ครอบคลุมในคนกลุ่มอื่น ควรมีการศึกษาวิจัยต่อยอดเพิ่มเติมในประเด็นดังนี้

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงทดลองในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในยุคที่มีการปรับเปลี่ยนฉับพลันด้วยหลักอิทัปปัจจยตา ตามกลุ่มอายุ โดยให้มีกลุ่มทดลอง หมายถึง กลุ่มตัวอย่างที่ทดลอง และกลุ่มควบคุม คือกลุ่มที่มีคุณสมบัติและจำนวนเหมือนกลุ่มทดลอง แต่ปล่อยให้ไปตามสภาพปกติ เพื่อนำผลลัพธ์มาเปรียบเทียบพฤติกรรมกับกลุ่มทดลอง เพื่อพัฒนาและสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ที่นำหลักพุทธธรรมไปใช้ร่วมกับศาสตร์สมัยใหม่

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างปัญญาตื่นรู้ในภาวะวิกฤตฉับพลันด้วยหลักอิทัปปัจจยตา เพื่อให้เกิดภาวะตื่นรู้ เห็นสิ่งต่าง ๆ ตามความเป็นจริง ทำให้เกิดสมาธิ และปัญญา ซึ่งเป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเอง และสังคมส่วนรวม เป็นขั้นต้นของการพัฒนาสู่สังคมแห่งการตื่นรู้เท่าทันกิเลสและหลุดพ้นจากกระแสบริโภคนิยม และเสริมสร้างปัญญา เพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในทุกยุคทุกสมัย

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้อิทัปปัจจยตาในฐานะต่าง ๆ เพื่อพัฒนาหลักพุทธธรรมเรื่องนี้ให้เกิดประโยชน์กว้างขวางยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา หาญศรีวรพงศ์, โสวิทย์ บำรุงภักดี และพระมหามิตร ฐิตปัญโญม. (2562). การสร้างคุณภาพชีวิตตามหลักธรรมในพระพุทธศาสนา. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์*, 6 (1), 45-46.
- คณะทำงาน ThaiHealth Watch 2022. (2564). *จับตาทิศทางสุขภาพคนไทย ปี 2565*. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).
- พระธรรมโกศาจารย์ (เงื่อม อินทปัญโญ). (2557). *อิทัปปัจจยตา*. สุราษฎร์ธานี : ธรรมทานมูลนิธิ.
- มหามกุฏราชวิทยาลัย. (2556). *พระไตรปิฎกและอรรถกถาแปล ฉบับมหามกุฏราชวิทยาลัย*. เล่มที่ 26. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มูลนิธิมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สมภพ มานะรังสรรค์. (2562). *คนไทยเตรียมรับมือ 6 Super Disruption*. สืบค้นเมื่อ 19 กุมภาพันธ์ 2564, จาก <https://www.wearecp.com/th-1904-2562/>
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตโต). (2564). *การพัฒนาที่ยั่งยืน* (พิมพ์ครั้งที่ 22). กรุงเทพฯ : ผลิตivism.
- सानุ มหัทธนาตุลย์ และ สรिता มหัทธนาตุล. (2562). การเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรร่วมเพื่อวิถีชีวิตที่สมดุลตามแนวพุทธจิตวิทยา. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศ*, 6(3), 1161-1172.

เสฐียร ทั้งทองมะดัน และसानิตย์ ศรีนาค. (2563). การตีความคำสอนเรื่องอิทัปปัจจยตาในทัศนะของ พุทธทาสภิกขุ. *วารสาร มจร พุทธศาสตร์ปริทรรศน์*, 4 (1), 39-47.

Miller, J. G). *Living Systems*. (1978). Corolado: The McGraw-Hill Companies, Inc.

Roy and Andrews. (1999). *The Roy's Adaptation Model*, (Stamford: Appleton & Lange.

United Nations. *Sustainable development goals*. Retrieved June 21, 2021, from <https://sustainabledevelopment.un.org/goals>

World Health Organization. *Coronavirus disease (COVID-19) pandemic*. Retrieved June 21, 2021, from <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>

ความตั้งใจในการใช้ธุรกิจบริการเพื่อการศึกษาต่อต่างประเทศ
ในระดับอุดมศึกษา

Individuals' Intentions for Overseas Education Consultancy Service
in Higher Education

ปภาอร พุ่มทรัพย์¹, สุพิชา บูรณะวิทยากรณ²

Papaon Pumshap¹, Suphicha Booranavitayaporn²

บัณฑิตวิทยาลัย, หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการจัดการธุรกิจบริการ, วิทยาลัยดุสิตธานี

Graduate Student, Master of Business Administration Program

Hospitality Business Management Concentration, Dusit Thani College^{1,2}

Email: p.pumshap@gmail.com, suphicha.bo@dte.ac.th

Received Jun 20, 2023 & Revise Jul 22, 2023 & Accepted Jul 29, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาความตั้งใจในการใช้ธุรกิจบริการเพื่อการศึกษาต่อต่างประเทศ (2) เพื่อศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับการศึกษาต่อต่างประเทศ และธุรกิจบริการเพื่อการศึกษาต่อต่างประเทศ (เอเจนซี่) และ (3) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดใหม่ที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการใช้ธุรกิจบริการเพื่อการศึกษาต่อต่างประเทศ (เอเจนซี่) ในระดับอุดมศึกษา โดยกลุ่มตัวอย่างที่เลือกใช้คือ กลุ่มนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายทั้งในระบบโรงเรียนรัฐบาล โรงเรียนเอกชนและกลุ่มนักเรียนนอกระบบ จำนวน 200 คน โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามออนไลน์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ความถี่ (จำนวน) ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติการวิเคราะห์ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-way ANOVA) และผลการวิเคราะห์ของสมการถดถอยเชิงพหุ จากผลวิจัยพบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านรายได้ครอบครัวต่อเดือน และวัตถุประสงค์หลักในการไปศึกษาต่อต่างประเทศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับความตั้งใจในการใช้บริการธุรกิจบริการเพื่อการศึกษาต่อต่างประเทศ (เอเจนซี่) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001 การรับรู้เกี่ยวกับการศึกษาต่อต่างประเทศและธุรกิจบริการเพื่อการศึกษาต่อต่างประเทศ(เอเจนซี่) ส่งผลต่อความตั้งใจในการใช้บริการธุรกิจบริการเพื่อการศึกษาต่อต่างประเทศ (เอเจนซี่) ในระดับอุดมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด 4E พบว่า การเข้าถึงกลุ่มลูกค้าที่ง่ายและสะดวกสบาย และการทำให้ผู้บริโภคกลายเป็นลูกค้าที่ภักดีกับตราสินค้าและรู้สึกอยากบอกต่อ มีผล

ต่อความตั้งใจในการใช้ธุรกิจบริการเพื่อการศึกษาต่อต่างประเทศ (เอเจนซี่) ในระดับอุดมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ: ธุรกิจบริการเพื่อการศึกษาต่อต่างประเทศ, เอเจนซี่, ระดับอุดมศึกษา

Abstract

The purposes of this research were (1) to study the intention of using overseas education consultancy in higher education classified by demographic factors (2) to study the perception of studying abroad and the perception of overseas education consultancy and (3) to study the intention of using overseas education consultancy in higher education and the interest of study abroad, classified by new Marketing Mix. The sample groups were 200 people of high school students in public schools, private schools, and non-students. The research tool was questionnaires. The research has proceeded with Quantitative Research, and all data collection has been analyzed by using descriptive statistics, frequency, percentage, mean, Standard Deviation (SD), t-test, F-test (One-way ANOVA), and Multiple Regression Analysis. The results of the analysis showed that the demographic factor, monthly family income, and the main objectives in studying overseas, affect the intention level of using overseas study consultancy in higher education statistically significant at 0.001. The perceptions of study abroad and overseas study consultancy's effect on the intention to use overseas study consultancy in higher education are statistically significant at 0.05. Two of the 4E Marketing Mix factors, 4E: Every place factor and 4E: Evangelism factor, have an effect on the intention of using overseas study consultancy in higher education statistically significant at 0.05.

Keywords: Overseas Education Consultancy, Agency, Higher Education

บทนำ

การศึกษาเป็นหนึ่งสิ่งสำคัญที่พัฒนาตัวบุคคลทั้งด้านการพัฒนาความรู้ ความคิด ทักษะ ความสามารถ ทัศนคติ และค่านิยมต่อสังคม อีกทั้งการศึกษายังมีส่วนในการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรมของแต่ละบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพของสังคม จึงเรียกได้ว่าการศึกษาเป็นจุดเริ่มต้นในการผลิตและพัฒนาความรู้ความสามารถของตัวบุคคล

กระทรวงการศึกษธิการ (2545) ได้มีการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาไทยตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติมปี 2545 กล่าวคือ มีการจัดการศึกษา 3 แบบคือการศึกษาแบบในระบบ นอกกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย โดยการศึกษาในระบบ ซึ่งเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กล่าวคือมีระดับก่อนประถมศึกษา หรือเรียกว่าอนุบาล ซึ่งจะตรงกับเด็กในช่วงวัย 3 – 6 ปี ต่อมาคือระดับประถมศึกษา ซึ่งในระดับนี้จะใช้ระยะเวลาในการศึกษาทั้งหมด 6 ปี จึงเข้าสู่ช่วงระดับการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา ซึ่งในระดับนี้จะแบ่งเป็น ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งแบ่งช่วงเวลาศึกษาเป็นอย่างละ 3 ปี โดยในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายนี้สามารถแบ่งออกเป็น 2 สาย คือสายสามัญศึกษาเพื่อที่จะไปศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา และสายอาชีพศึกษา ซึ่งเป็นการศึกษาเพื่อสร้างทักษะ ความรู้ในสายอาชีพที่ผู้ศึกษานัด เพื่อที่จะนำไปประกอบอาชีพหรือเพื่อที่จะนำไปศึกษาในสายอาชีพขั้นสูงเพิ่มเติม เมื่อสำเร็จการศึกษาในระดับชั้นมัธยมปลายทั้งสายสามัญและสายอาชีพ ผู้ศึกษาสามารถเลือกที่จะเรียนต่อได้ในระดับปริญญา หรือในระดับเทียบเท่า (กระทรวงการศึกษา, 2545)

อย่างไรก็ตาม ทรวงวุฒิ แก้ววิศิษฐ์ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาจากระบบการศึกษาไทย : สู้แรงบันดาลใจในการสร้างสรรค์ผลงานจิตรกรรมชุด “ให้ชีวิตได้ใช้” พบว่าการศึกษาในประเทศไทยมีปัญหาอยู่หลายประเด็น เช่น ปัญหาที่นักเรียนถูกสอนให้เรียนและท่องจำเพื่อนำไปสอบ ปัญหาการศึกษาที่ไม่ทั่วถึง ปัญหาที่เนื้อหาการสอนไม่ถูกพัฒนาให้ทันสมัย หรือปัญหาความสามารถในการสอน ซึ่งส่งผลให้คุณภาพการศึกษาของไทยในภาพรวมตกไปอยู่ในลำดับรั้งท้ายของสมาชิกกลุ่มประเทศอาเซียน หลายฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องตื่นตัวและเร่งหาวิธีการแก้ไข เช่น การเปิดหลักสูตรที่ทันสมัยเชื่อมโยงกับกระแสโลก การพัฒนาเนื้อหาหลักสูตรที่เน้นการคิดวิเคราะห์ การส่งเสริมรายวิชาที่เสริมสร้างความถนัดตามลักษณะเฉพาะทาง เพื่อเป็นการเปิดโอกาสและช่องทางสู่การต่อยอดการศึกษาต่อ หรือการประกอบอาชีพแก่นักเรียนที่หลากหลายขึ้น ปัจจุบันถึงแม้ว่าหลายปัญหาได้ถูกหยิบยกขึ้นมาและหาทางแก้ไขกันอย่างจริงจัง ก็ยังพบว่ามีปัญหาที่ค้างคาและรอการแก้ไขเพิ่มเติมอยู่ (ทรวงวุฒิ แก้ววิศิษฐ์, 2563)

จากการศึกษาของ Pattarat (นามแฝง) (2562) ทางบริติช เคานซิลพบว่า 75% ของครูภาษาอังกฤษในประเทศไทยในระดับชั้นประถมศึกษา และมัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ยภาษาอังกฤษในระดับพื้นฐาน อีกนัยหนึ่งเรียกว่าระดับ A2 หรือต่ำกว่าระดับพื้นฐาน ซึ่งหากเทียบกับคะแนนสอบภาษาอังกฤษอย่าง IELTS ที่เป็นตัวชี้วัดสากลจะอยู่ในเกณฑ์ระดับ 3.0-4.0 จาก 9.0 ระดับ จากปัญหาข้างต้นแสดงให้เห็นถึงการเรียนภาษาอังกฤษในระดับพื้นฐานโดยรวมที่ไม่ดีพอ คล้ายกับการสร้างรากฐานในการศึกษาที่ไม่แข็งแรง จึงเป็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับผู้จะเรียนต่อในระดับอุดมศึกษานั้นมีความต้องการที่จะพัฒนาความสามารถและเพิ่มพูนทักษะการใช้ภาษาอังกฤษให้ดียิ่งขึ้นด้วยการไปศึกษาต่อต่างประเทศ โดยทางบริษัทบริติช เคานซิล ประเทศไทย เผยถึงสถิติการเดินทางไปเรียนต่อต่างประเทศ นักเรียนไทยเลือกไปศึกษาต่อต่างประเทศในระดับอุดมศึกษา ในปีการศึกษา 2560/61 มีจำนวน 15,738 คน ซึ่งประเทศที่นักเรียนไทยเลือกไปศึกษามากที่สุดคือ สหราชอาณาจักร สหรัฐอเมริกา ออสเตรเลียและแคนาดา (Pattarat (นามแฝง), 2562)

กฤติยา ศุภภัทร์จุฑา และ อธิระวัฒน์ จันทิก (2559) ได้ทำการศึกษาในเรื่อง องค์ประกอบของการคัดเลือกใช้บริษัทตัวแทนเพื่อศึกษาต่อประเทศสิงคโปร์ พบว่าการศึกษาที่มีผู้สนใจจะศึกษาต่อต่างประเทศเป็นจำนวนที่มากขึ้น ส่งผลให้ตลาดธุรกิจด้านการศึกษานานาชาติของไทยเติบโต มีบริษัทตัวแทนที่ส่งนักเรียนไปศึกษาต่อต่างประเทศมากขึ้น บริษัทจะช่วยในการจัดหาสถานที่ศึกษา การสมัครเรียน การช่วยเหลือที่พัก

การจัดเตรียมเอกสารวิชาของนักเรียน รวมถึงให้คำปรึกษาและคำแนะนำด้านการเรียนและความเป็นอยู่เบื้องต้นแก่ผู้ปกครองและผู้ที่กำลังจะไปศึกษาต่อต่างประเทศอย่างถูกต้องและแม่นยำ

จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่าในประเทศไทยมีนักเรียนที่มีความต้องการไปศึกษาต่อต่างประเทศในระดับอุดมศึกษาจำนวนมาก ซึ่งในการไปศึกษาต่อต่างประเทศนี้ ผู้ที่ต้องการไปศึกษาสามารถเลือกใช้บริการตัวช่วยในการไปศึกษาต่อต่างประเทศผ่านธุรกิจบริการเพื่อการศึกษาต่อต่างประเทศ ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาความตั้งใจในการใช้ธุรกิจบริการเพื่อการศึกษาต่อต่างประเทศ (เอเจนซี่) ในระดับอุดมศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความตั้งใจในการใช้ธุรกิจบริการเพื่อการศึกษาต่อต่างประเทศ
2. เพื่อศึกษาด้านการรับรู้เกี่ยวกับการศึกษาต่อต่างประเทศ และธุรกิจบริการเพื่อการศึกษาต่อต่างประเทศ (เอเจนซี่)
3. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดใหม่ที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการใช้ธุรกิจบริการเพื่อการศึกษาต่อต่างประเทศ (เอเจนซี่) ในระดับอุดมศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตการศึกษาด้านประชากรศาสตร์และกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาในงานวิจัยชิ้นนี้คือประชากรนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ จากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2564) นักเรียนในระบบระดับชั้นมัธยมศึกษาจากโรงเรียนรัฐบาล เอกชน และนอกระบบสถานศึกษา รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 2,450,492 คน แบ่งเป็นในระบบทั้งรัฐบาลและเอกชน จำนวน 1,991,531 คน และนอกระบบสถานศึกษาในปีเดียวกัน เป็นจำนวน 458,961 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้ผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านการรับรู้ทั้ง 2 ด้านคือ ปัจจัยการรับรู้เกี่ยวกับการศึกษาต่อต่างประเทศ ปัจจัยด้านการรับรู้เกี่ยวกับธุรกิจบริการเพื่อการศึกษาต่อต่างประเทศ (เอเจนซี่) ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดใหม่ 4E และปัจจัยด้านความตั้งใจในการใช้บริการธุรกิจบริการเพื่อการศึกษาต่อต่างประเทศ (เอเจนซี่)

ทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดและข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาต่อต่างประเทศของคนไทยในระดับอุดมศึกษา

จากข้อมูลของ Time Higher Education (2022) อิงสถิตินักเรียนต่างชาติของมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงอันดับโลกในปี 2565 โดยผู้วิจัยจะยกตัวอย่างจาก 5 มหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงและถูกจัดอันดับ

เป็นมหาวิทยาลัยที่ดีที่สุดในโลกซึ่งมีการจัดอันดับเป็นรายปี มีจำนวนนักศึกษาต่างชาติ ดังนี้

1. University of Oxford จากประเทศสหราชอาณาจักร มีจำนวนนักศึกษาต่างชาติอยู่ที่ 42%
2. California Institute of Technology จากประเทศสหรัฐอเมริกา มีจำนวนนักศึกษาต่างชาติอยู่ที่ 34%
3. Harvard University จากประเทศสหรัฐอเมริกา มีจำนวนนักศึกษาต่างชาติอยู่ที่ 24%
4. Stanford University จากประเทศสหรัฐอเมริกา มีจำนวนนักศึกษาต่างชาติอยู่ที่ 23%
5. University of Cambridge จากประเทศสหราชอาณาจักร มีจำนวนนักศึกษาต่างชาติอยู่ที่ 39%

จากข้อมูลเบื้องต้นบ่งชี้ว่ามีนักศึกษาต่างชาติจำนวนมาก ให้ความสนใจและไปศึกษาต่อยังมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงระดับโลกในต่างประเทศ ซึ่งประเทศที่ผู้คนให้ความสนใจในการไปศึกษาต่อ นั้นคือประเทศสหราชอาณาจักรและประเทศสหรัฐอเมริกา

โดยการศึกษาต่อต่างประเทศสำหรับนักเรียนไทยนั้น มีการสำรวจจำนวนนักเรียนไทยที่ตัดสินใจไปเรียนต่อต่างประเทศในปีภาคการศึกษา ปี 2561/2562 ของ Bangkok post (บางกอกโพสต์, 2564) พบว่า สหราชอาณาจักรเป็นประเทศที่นักเรียนเลือกที่จะไปศึกษาต่อมากที่สุดด้วยจำนวน 45% จาก 15,457 คนของกลุ่มนักเรียนที่สนใจไปศึกษาในประเทศที่ใช้ภาษาอังกฤษ รองลงมาเป็นสหรัฐอเมริกาจำนวน 35% ออสเตรเลีย 16% และแคนาดา 4% ตามลำดับ จากการศึกษาของ หทัยรัตน์ เลิศจรรยากิจ และ ชาญชัย บัญชาพัฒนาศักดา (2558) ในด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของนักเรียนไทยในไปศึกษาต่อที่สหราชอาณาจักรและสหรัฐอเมริกานั้น พบว่าในสังคมประเทศไทยนั้นการเรียนต่อต่างประเทศหรือเรียนจบจากต่างประเทศจะเป็นใบเบิกทางในด้านการงานที่ดีในอนาคต พวกเขายังได้พัฒนาความรู้ด้านภาษาอังกฤษที่ดีมากขึ้น และอีกหนึ่งปัจจัยที่นักเรียนต้องการมาศึกษาต่อต่างประเทศนั้น พวกเขาต้องการที่จะหาประสบการณ์ในการใช้ชีวิตจากที่ต่างแดนอีกด้วย

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

คีกา และ ไท (Kika Tuff and Ty Tuff, 2555) ให้ความหมายเกี่ยวกับประชากร หมายถึงกลุ่มบุคคลที่มีชีวิตร่วมกันอาศัยอยู่และผสมพันธุ์กันภายในพื้นที่ที่กำหนด ประชากรมักพึ่งพาทรัพยากรเดียวกัน มีข้อจำกัดด้านสิ่งแวดล้อมที่คล้ายคลึงกัน โดยนักวิทยาศาสตร์ได้มีการศึกษาเหล่าประชากร โดยสำรวจว่าบุคคลในกลุ่มประชากรนั้นมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างไร ซึ่งนักนิเวศวิทยาประชากรได้มีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับประชากรผ่านการใช้อุปกรณ์ชุดมาตรการทางสถิติ เรียกว่าพารามิเตอร์ทางประชากรศาสตร์เพื่ออธิบายกลุ่มประชากรนั้น ๆ ในด้านสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ เรียกการรวบรวมและวิเคราะห์ตัวเลขเหล่านี้ว่าประชากรศาสตร์

แสงจันทร์ แสนสุภา (2557) ให้ความหมายว่า ประชากรศาสตร์ หรือภาษาอังกฤษคือ Demography มีความเกี่ยวข้องกับการเกิด การเสียชีวิต การย้ายถิ่นฐาน ที่จะนำไปสู่โครงสร้างประชากรในแต่ละพื้นที่ จังหวัด ภูมิภาค โดยเตชสิทธิ์ กิตติสุบรรณ (2560) จำแนกเพิ่มเติมไว้ว่า สามารถแบ่งได้โดย เพศ อายุ ระดับ

การศึกษา อาชีพ ฐานะทางสังคม เป็นต้น โดยสิ่งเหล่านี้จะแสดงถึงแรงกระตุ้น พฤติกรรม และความเชื่อที่แตกต่างกันตามคุณสมบัติของประชากรที่มีความแตกต่างกัน มีคำอธิบายของแต่ละปัจจัยดังต่อไปนี้

2.1 เพศ

สวณันท์ สุขเจริญ (2564) ได้กล่าวว่าเพศเป็นลักษณะที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด ซึ่งเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงอัตลักษณ์ของบุคคลนั้น ๆ ตั้งแต่กำเนิดคือเพศชายและเพศหญิง ด้วยสรีระที่แตกต่างกันของทั้งเพศชายและเพศหญิง ทำให้มีปัจจัยพื้นฐานและบทบาทหน้าที่ที่ได้รับนั้นแตกต่างกันออกไป อีกทั้งยังมีการดำเนินชีวิต ความคิด และความชื่นชอบที่ต่างกันอีกด้วย

2.2. อายุ

พิชชากร จวงวานิชย์ และเสาวนีย์ เลวลีย์ (2560) ได้อ้างถึงอายุในหลักประชากรศาสตร์ด้านอายุ เช่นเดียวกับ สวณันท์ สุขเจริญ (2564) ได้ไว้ว่าอายุเป็นสิ่งที่บอกถึงช่วงวัยซึ่งเป็นสิ่งที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด เช่นเดียวกันกับเพศ โดยการแบ่งช่วงอายุจะมีแบ่งตามปีที่เกิด บ่งบอกถึงความรู้ ความเข้าใจ การควบคุมทางด้านอารมณ์ และประสบการณ์ของชีวิตที่ผู้คนจะประสบพบเจอในแต่ละช่วงวัย อีกทั้งยังเกี่ยวข้องกับความสุข ความสนใจ มีทัศนคติและวิถีการดำเนินชีวิตในแต่ละช่วงวัยที่ต่างกันโดยผ่านกระบวนการทางความคิดและการตัดสินใจ จากสิ่งที่เคยพบเจอมาในอดีต

2.3 ระดับการศึกษา

พิชญาวรรณ วงศ์สุวรรณ (2563) กล่าวว่าระดับการศึกษาคือสิ่งที่ได้รับจากสถาบันการศึกษาที่ได้เข้ารับการศึกษาดังแต่ช่วงวัยอนุบาล ประถม มัธยมต้น มัธยมปลาย และอุดมศึกษา อีกทั้งยังรวมไปถึงระดับความรู้ผ่านประสบการณ์ของชีวิตภายนอกสถาบันการศึกษา ซึ่งสามารถบ่งบอกถึงความรู้ ความสามารถ ระดับของความรู้หนังสือ เช่น การฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน ซึ่งทั้งสถาบันการศึกษาและความรู้ในห้องเรียนนั้นทำให้ผู้คนมีความคิดที่แตกต่างกันออกไป รวมถึงการพัฒนาศักยภาพในตัวบุคคลนั้นอีกด้วย

2.4 อาชีพ

จินดา เฉยแสง และ พัทธ์ทัย จารุทวีผลบุญ (2564) กล่าวถึงการประกอบอาชีพที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคลจะส่งผลต่ออุปนิสัย บุคลิกภาพ แนวคิดในการดำเนินชีวิต มุมมองและค่านิยมที่หลากหลาย ทำให้มีการตัดสินใจในด้านต่าง ๆ ที่แตกต่างกันออกไป เช่น อาชีพนาเที่ยว บุคคลที่ทำหน้าที่นาเที่ยวจะมีความเป็นผู้ใหญ่มาก แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี มีใจในการรักบริการอย่างมาก มีความเชี่ยวชาญในเส้นทาง และภาษา เป็นต้น

2.5 ฐานะทางสังคม

ศิริพงศ์ ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา (2560) ได้กล่าวว่า ฐานะทางสังคม ในที่นี้กล่าวถึงฐานะทางการเงินของแต่ละครัวเรือนหรือในบุคคล ซึ่งฐานะทางการเงินนี้จะมีอิทธิพลหลากหลายด้าน ทั้งการสมรสหรือการไม่สมรส การมีบุตร มีผลต่อพฤติกรรมของผู้บริโภคในการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าและเลือกใช้บริการที่มีความแตกต่างกันออกไป เช่นเดียวกันกับ สวณันท์ สุขเจริญ (2564) ได้กล่าวเพิ่มเติมเกี่ยวกับฐานะทางสังคมหรือฐานะทางเศรษฐกิจไว้ว่ารายได้ของบุคคลหรือแต่ละครัวเรือนแสดงถึงฐานะทางสังคมที่ต่างกัน ผู้ที่มีรายได้

ระดับกลางถึงสูงแสดงให้เห็นถึงการมีศักยภาพในเลือกซื้อสินค้าและบริการมากกว่าผู้ที่มีรายได้ต่ำ มีความรู้ความสามารถในการหาสิ่งที่เป็นประโยชน์ รายได้หรือการสร้างชื่อเสียงให้แก่ตนเองและครอบครัวได้ง่ายกว่าผู้ที่มีฐานะทางสังคมที่ด้อยกว่าที่มีข้อจำกัดทางการเงินและข้อจำกัดในทางเลือกในการได้รับการศึกษา รวมถึงการแสวงหาความรู้ในด้านต่าง ๆ ที่มีความแตกต่างกันออกไปในสายอาชีพ

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับ 4E ส่วนประสมทางการตลาดใหม่

ไบรอัน (Brian Fetherstonhaugh, 2552) อ้างถึงในงานวิจัยของ กืออเกอร์ และคณะ (Gheorghe E., et al., 2558) และงานวิจัยของ อินทัช เอื้อสุนทรวัฒนา (2561) ซึ่ง Brian Fetherstonhaugh, เป็นผู้บริหารสูงสุดของบริษัทเอเจนซีโฆษณาอย่างบริษัท Ogilvy One Worldwide ได้คิดค้นการปรับเปลี่ยนรูปแบบส่วนผสมทางการตลาดรูปแบบใหม่ให้เข้ากับยุคสมัยมากขึ้น โดยมีชื่อเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า 4Es จำแนกได้ดังนี้

3.1 สินค้าหรือการบริการ (Product) สู่ การสร้างประสบการณ์ (Experience) คือ การเปลี่ยนจากการขายผลิตภัณฑ์สู่การเน้นการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับลูกค้า โดยจะเริ่มจากการสำรวจความต้องการของลูกค้าผ่านช่องทาง Social Media เพื่อที่จะนำข้อมูลมาวิเคราะห์ และปรับใช้กับการตลาดรูปแบบใหม่ ที่เน้นการสร้างประสบการณ์ที่ดีกับลูกค้าตั้งแต่ก่อนใช้บริการจนถึงหลังมาใช้บริการ เพื่อที่จะนำจุดที่บกพร่องมาปรับปรุง และพัฒนาการให้บริการต่อไป

3.2 ราคา (Price) สู่การแลกเปลี่ยน (Exchange) คือ การสร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าแทนที่ราคา โดยจะเน้นไปที่การทำให้ลูกค้ามีความประทับใจกับบริการเสริมที่ทางผู้ให้บริการจัดหาให้ โดยเป็นได้ทั้งสินค้าหรือบริการที่เพิ่มเสริมเข้ามาเป็นพิเศษ เช่น การสร้างบ้านโดยใช้วัสดุที่ระบายความร้อนได้ดีทำให้บ้านไม่ร้อน และประหยัดไฟได้ แทนที่การใช้วัสดุราคาสูงที่จะส่งผลเสียต่อผู้อยู่อาศัยในระยะยาว เป็นต้น

3.3 การส่งเสริมทางการตลาด (Promotion) สู่การทำให้ผู้มาใช้บริการกลายเป็นลูกค้าประจำ ที่จงรักภักดีและรู้สึกอยากบอกต่อ (Evangelism) คือ การเปลี่ยนจากการทำการส่งเสริมการตลาด หรือที่เรียกว่าทำโปรโมชัน สู่การทำให้ลูกค้าหรือผู้มาใช้บริการกลายมาเป็นลูกค้าประจำ และเกิดการบอกต่อกับคนอื่น ๆ สร้างการบริการและมีบริการเสริมที่ทำให้ลูกค้ารู้สึกถึงความคุ้มค่าที่ได้รับ รวมไปถึงมีการจัดทำกิจกรรมร่วมกันกับลูกค้า เพื่อสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับลูกค้า เช่น การจัด Workshop ให้ลูกค้ามีส่วนร่วมทำกับร้านค้า หรือการชักชวนลูกค้ามาทำกิจกรรม CSR ต่อสังคม ทำให้ลูกค้าเห็นถึงความใส่ใจต่อส่วนรวมขององค์กร และทำให้เกิดความอยากที่จะซื้อสินค้าและบริการต่อไป รวมไปถึงการบอกต่อกับบุคคลอื่น ๆ เกี่ยวกับสินค้าและบริการของทางร้านค้าอีกด้วย

3.4 สถานที่ (Place) สู่การเข้าถึงกลุ่มลูกค้าได้สะดวกและง่าย (Everywhere) คือ มีช่องทางที่สามารถเข้าถึงลูกค้าได้ง่ายและทั่วถึง โดยนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วย เช่น การสร้าง Website, การมีช่องทาง Social Media ที่หลากหลายที่สามารถเข้าถึงลูกค้าได้ง่าย และสร้างความสะดวกสบายต่อลูกค้า เป็นการเพิ่มช่องทางการจัดจำหน่ายที่ทำให้การบริการเข้าถึงลูกค้าได้ง่ายกว่ารอให้ลูกค้ามายังร้านค้าเอง อีกทั้งยังสามารถเพิ่มจำนวนลูกค้าได้มากกว่าเดิมอีกด้วย

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้

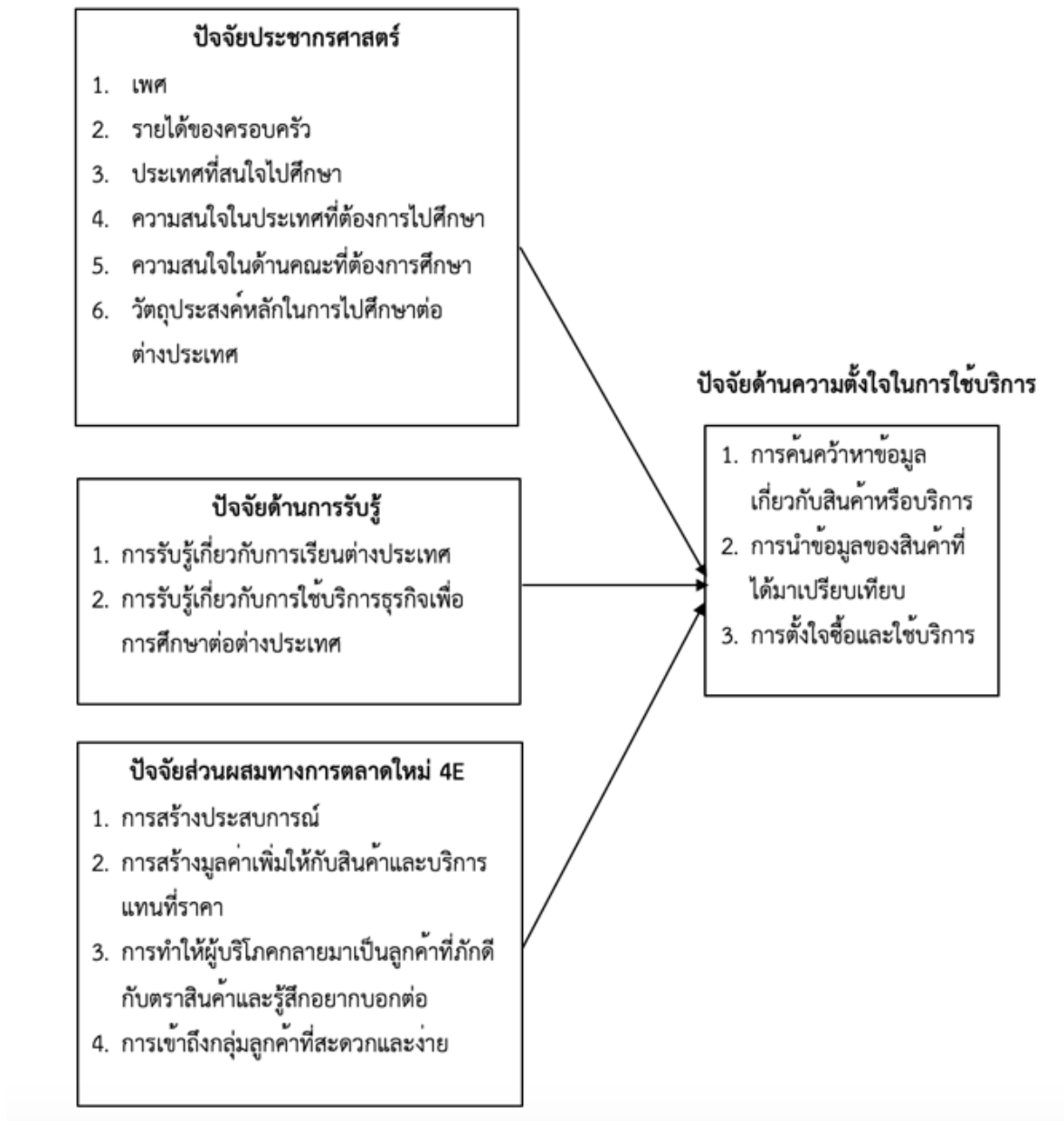
ภารดี เทพคาย (ม.ป.ป) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการรับรู้ คือ กระบวนการจัดการ การตีความหมายของสิ่งที่ได้สัมผัส หรือประสบพบเจอและมีการตีความหมายผ่านความคิดและกระบวนการวิเคราะห์จากประสบการณ์ส่วนตัว ทักษะคิด หรือบทเรียนที่เรียนที่เคยพบเจอมาก่อนให้เกิดพฤติกรรมหรือการแสดงออกที่แตกต่าง เช่นเดียวกันกับเทพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ (2529: 6-7) อ้างอิงใน ชิตชนก ทองไทย (2556) ให้ความหมายเกี่ยวกับการรับรู้ หมายถึง กระบวนการจัดระเบียบและแปลความหมายของสิ่งเร้าที่ผู้คนพบเห็นหรือมีความเกี่ยวข้องด้วยสภาพแวดล้อมใดแวดล้อมหนึ่ง สิ่งที่มีผลต่อการรับรู้คือ ประสบการณ์ สถานการณ์ หน้าที่ความรับผิดชอบ และความต้องการ ซึ่งการรับรู้ที่ต่างการจะทำให้พฤติกรรมและความคิดของแต่ละบุคคลต่างกันไป ซึ่งกระบวนการแปลความหมายหรือการตีความจากสิ่งที่สัมผัสหรือพบเจอจะเป็นกระบวนการทางสมองที่ทำให้ทราบว่าสิ่งที่เราพบเจอหรือสัมผัสมีลักษณะแบบใด มีความแตกต่างกันอย่างไร โดยจะอาศัยพฤติกรรมในอดีตหรือประสบการณ์ที่เคยพบเจอมาเป็นการช่วยในการตีความหมายเป็นต้น

5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตั้งใจในการใช้บริการ

จี เบลช์ และ เอ็ม เบลช์ (G. Belch & M. Belch, 2555) อ้างอิงใน ปณิตตา โรจนกนันท์ (2559) กล่าวว่าในกระบวนการซื้อสินค้าและบริการ จะมีช่วงที่ผู้บริโภคค้นหาข้อมูลเพื่อมาประเมินสินค้าให้ตรงกับความต้องการเพื่อนำไปสู่ความตั้งใจซื้อ โดยความตั้งใจในการซื้อหรือเลือกใช้บริการนั้น ผู้บริโภคจะมีแรงกระตุ้นให้ตัดสินใจซื้อผ่านองค์ประกอบคุณลักษณะของสินค้า และการบ่งบอกถึงลักษณะเฉพาะตัวของสินค้าและบริการ เพื่อเป็นการประกอบการตัดสินใจซื้อหรือใช้บริการ และตัดสินใจที่จะซื้อในที่สุด

ทวีพร พนานิรามย์ (2557) ได้ให้ความหมายถึงการตั้งใจซื้อไว้ว่า การตั้งใจซื้อ คือ การแสดงให้เห็นถึงการซื้อสินค้าหรือบริการที่ผู้บริโภคมีความตั้งใจและต้องเลือกตัวเลือกนั้นเป็นตัวเลือกแรก เช่นเดียวกันกับ ทิพาพร พงษ์รอด (2563) ได้อธิบายเพิ่มเติมไว้ว่าการตั้งใจซื้อสินค้าและใช้บริการนี้ ผู้ซื้อจะพิจารณาจากประโยชน์ของสินค้า ที่สอดคล้องกับความต้องการของตนเอง ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้บริโภคที่แสดงถึงความมั่นใจในการเลือกซื้อสินค้า การจงรักภักดีต่อแบรนด์ของสินค้าและบริการ (Brand Loyalty) และพฤติกรรมการซื้อสินค้าซ้ำ โดยสิ่งที่ทำให้ผู้บริโภคเกิดความเชื่อมั่นและมีความตั้งใจในซื้อและใช้บริการเกิดได้จาก ตราสินค้า (Brand) ผู้จัดจำหน่าย คำบอกต่อหรือการรีวิว จากผู้ที่เชื่อถือได้ และความคุ้มค่าของสินค้าและบริการ ที่สามารถสร้างความพึงพอใจและความไว้วางใจต่อลูกค้าได้

กรอบแนวคิดวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

งานวิจัยนี้ผู้เขียนได้กำหนดรูปแบบงานวิจัยไว้ว่าเป็นงานวิจัยในเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยจะมีการเก็บข้อมูลในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อสำรวจกลุ่มตัวอย่างผู้ศึกษาเบื้องต้นในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

จากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติได้รายงานจำนวนประชากรนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในระบบสถานศึกษาในประเทศไทย โดยอ้างอิงข้อมูลในปี 2564 ของทั้งโรงเรียนรัฐบาลและเอกชนรวมทั้งหมด 1,991,531 คน และจำนวนนักเรียนระดับมัธยมปลายนอกระบบสถานศึกษาในปีเดียวกันเป็นจำนวน 458,961 คน โดยรวมประชากรทั้งหมดของนักเรียนมัธยมปลายในระบบและนอกระบบเป็นทั้งหมด 2,450,492 คน กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย คือ นักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายที่สนใจศึกษาต่อต่างประเทศโดยใช้ตั้งใจเลือกใช้บริการธุรกิจบริการเพื่อการศึกษาต่อต่างประเทศ (เอเจนซี่) โดยผู้วิจัยคำนวณกลุ่มตัวอย่างจากการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ชื่อ G*Power version 3.1.9.6 (2563) ซึ่งการหาขนาดจำนวนประชากร มีการกำหนดค่า Effect size อยู่ที่ 0.15 ค่าความคลาดเคลื่อน (α) อยู่ที่ 0.05 ค่าอำนาจในการทดสอบ (Power of Test) ที่ระดับ 0.95 ซึ่งผลการคำนวณขนาดประชากรตัวอย่างอยู่ที่ 172 ชุด ผู้วิจัยได้มีการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างสำรองเพิ่มอีก 28 ชุด รวมเป็น 200 ชุด โดยการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างนั้น ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง ซึ่งเป็นการเลือกแบบที่ได้มีการกำหนดลักษณะของตัวอย่างไว้ล่วงหน้าโดยจะใช้วิธีการทำแบบสอบถามบนสื่อออนไลน์ ซึ่งผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลจากกลุ่มนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีความสนใจศึกษาต่อต่างประเทศโดยเลือกใช้บริการผ่านธุรกิจบริการเพื่อการศึกษาต่อต่างประเทศ (เอเจนซี่) โดยในแบบสอบถามจะมีการคัดกรองกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการใช้บริการผ่านธุรกิจบริการเพื่อการศึกษาต่อต่างประเทศ การทำแบบสอบถามนั้นจะเป็นการให้กลุ่มตัวอย่างข้างต้นกรอกแบบสอบถามด้วยตนเอง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยนี้คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยเป็นผู้สร้างขึ้นจากการที่ได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

3.1 แบบสอบถามด้านการคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถามที่สนใจไปศึกษาต่อต่างประเทศและจะเลือกใช้บริการธุรกิจบริการเพื่อการศึกษาต่อต่างประเทศ (เอเจนซี่) ซึ่งคำตอบจะเป็นตัวเลือก (Multiple Choices) โดยคำถามเป็นลักษณะปลายปิด (Close - Ended Questions)

3.2 แบบสอบถามด้านปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ โดยจะมี เพศ รายได้ของครอบครัวต่อเดือน ประเทศในทวีปที่สนใจไปศึกษาต่อ เหตุผลที่สำคัญต่อการเลือกศึกษาต่อในประเทศดังกล่าว คณะที่ต้องการศึกษา และวัตถุประสงค์หลักต่อการไปศึกษาต่อต่างประเทศ ซึ่งจะเป็นคำถามซึ่งมีคำตอบหลากหลายตัวเลือก โดยคำถามเป็นลักษณะปลายปิด

3.3 แบบสอบถามด้านปัจจัยด้านการรับรู้เกี่ยวกับการเรียนต่อต่างประเทศจะเป็นคำถามซึ่งมีการตอบเป็นการกำหนดคะแนน 5 ตัวเลือก โดยคำถามเป็นลักษณะปลายปิด

3.4 แบบสอบถามด้านปัจจัยด้านการรับรู้เกี่ยวกับธุรกิจบริการเพื่อการศึกษาต่อต่างประเทศ (เอเจนซี่) จะเป็นคำถามซึ่งมีการตอบเป็นการกำหนดคะแนน 5 ตัวเลือกโดยคำถามเป็นลักษณะปลายปิด

3.5 แบบสอบถามปัจจัยด้านส่วนผสมทางการตลาดรูปแบบใหม่ หรือ 4E ประกอบด้วย การสร้างประสบการณ์ การสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการแทนที่ราคา การทำให้ผู้บริโภคกลายเป็นลูกค้า

ที่ภักดีกับตราสินค้าและรู้สึกอยากบอกต่อการเข้าถึงกลุ่มลูกค้าที่ง่ายและสะดวกสบาย จะเป็นคำถามที่มีการตอบเป็นการกำหนดคะแนน 5 ตัวเลือก โดยคำถามเป็นลักษณะปลายปิด

3.6 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับความตั้งใจเลือกใช้บริการธุรกิจบริการเพื่อการศึกษาต่อต่างประเทศ (เอเจนซี่) จะเป็นคำถามที่มีการตอบเป็นการกำหนดคะแนน 5 ตัวเลือกโดยคำถามเป็นลักษณะปลายปิด

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การวัดระดับความสำคัญของแบบสอบถามได้ โดยแบ่งได้ 5 ระดับ ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย	4.21-5.00	หมายถึงระดับที่สำคัญมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.41-4.20	หมายถึงระดับที่สำคัญมาก
ค่าเฉลี่ย	2.61-3.40	หมายถึงระดับที่สำคัญปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81-2.60	หมายถึงระดับที่สำคัญน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00-1.80	หมายถึงระดับที่สำคัญน้อยที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย

ประชากรส่วนมากของกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง มีความสนใจประเทศไปศึกษาในทวีปยุโรป (สหราชอาณาจักร, ฝรั่งเศส, สวิตเซอร์แลนด์, เยอรมัน, ฯลฯ) มากที่สุด โดยเหตุผลส่วนมากที่สนใจไปศึกษาในประเทศดังกล่าวคือ สภาพภูมิประเทศ การเมือง เศรษฐกิจ สังคมและคุณภาพความเป็นอยู่ที่ดี ด้านคณะที่สนใจศึกษามากที่สุดคือ ด้านการท่องเที่ยว การโรงแรม และการบริการ ซึ่งวัตถุประสงค์ที่ต้องการไปศึกษาต่อต่างประเทศมากที่สุด คือ เพื่อให้ได้ภาษา ความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ มีการรับรู้เกี่ยวกับการศึกษาต่อต่างประเทศผ่านสื่อในระดับมาก มีการรับรู้เกี่ยวกับการใช้บริการธุรกิจบริการเพื่อการศึกษาต่อต่างประเทศ (เอเจนซี่) จากการรับรู้เกี่ยวกับเอเจนซี่ผ่านอินเทอร์เน็ต ส่วนด้านปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดใหม่ 4E ซึ่งส่งผลต่อความตั้งใจในการใช้บริการธุรกิจบริการเพื่อการศึกษาต่อต่างประเทศ (เอเจนซี่) คือ ด้านการบอกต่อบนสื่อออนไลน์และปากต่อปากอยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการใช้บริการธุรกิจบริการเพื่อการศึกษาต่อต่างประเทศ (เอเจนซี่) ในระดับอุดมศึกษา คือ การเลือกใช้ผ่านความน่าเชื่อถือของเอเจนซี่

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ มีดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ รายได้ของครอบครัวต่อเดือน ประเทศที่สนใจไปศึกษา ความสนใจในประเทศที่ต้องการไปศึกษา ความสนใจในด้านคณะที่ต้องการศึกษา และวัตถุประสงค์หลักในการไปศึกษาต่อต่างประเทศ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความตั้งใจในการใช้บริการธุรกิจบริการเพื่อการศึกษาต่อต่างประเทศ (เอเจนซี่) ในระดับอุดมศึกษา สถิติที่ใช้ในการทดสอบคือ One – way ANOVA

สมมติฐานข้อที่ 2 การรับรู้เกี่ยวกับการศึกษาต่อต่างประเทศและการรับรู้เกี่ยวกับธุรกิจบริการเพื่อการศึกษาต่อต่างประเทศ (เอเจนซี่) ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความตั้งใจในการใช้บริการธุรกิจบริการเพื่อการศึกษาต่อต่างประเทศ (เอเจนซี่) ในระดับอุดมศึกษา สถิติที่ใช้ในการทดสอบคือ สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด 4E ประกอบด้วย การสร้างประสบการณ์ การสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการแทนที่ราคา การทำให้ผู้บริโภคกลายเป็นลูกค้าที่ภักดีกับตราสินค้าและรู้สึกอยากบอกต่อ การเข้าถึงกลุ่มลูกค้าที่สะดวกและง่าย ปัจจัยที่แตกต่างกันเหล่านี้มีผลต่อความตั้งใจในการใช้บริการธุรกิจบริการเพื่อการศึกษาต่อต่างประเทศ (เอเจนซี่) ในระดับอุดมศึกษา สถิติที่ใช้ในการทดสอบคือ สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)

ผลการวิจัยตามสมมติฐาน

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ปัจจัยประชากรศาสตร์จำแนกได้ตาม รายได้ครอบครัวต่อเดือน และวัตถุประสงค์หลักในการไปศึกษาต่อต่างประเทศที่มีผลต่อความตั้งใจในการเลือกใช้บริการธุรกิจบริการเพื่อการศึกษาต่อต่างประเทศ (เอเจนซี่) ในระดับอุดมศึกษา

ด้านประชากรศาสตร์	ความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
รายได้ของครอบครัวต่อเดือน	ระหว่างกลุ่ม	25.601	5	5.120	9.782	<0.001*
	ภายในกลุ่ม	101.548	194	0.523		
	รวม	127.149	199			
วัตถุประสงค์หลักในการไปศึกษาต่อต่างประเทศ	ระหว่างกลุ่ม	10.720	2	5.360	9.069	<0.001*
	ภายในกลุ่ม	116.429	197	0.591		
	รวม	127.149	199			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 **มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ <0.001

จากตารางที่ 1 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างด้าน รายได้ของครอบครัวต่อเดือน และวัตถุประสงค์หลักในการไปศึกษาต่อต่างประเทศ มีความแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ของสมการถดถอยเชิงพหุของปัจจัยการรับรู้เกี่ยวกับการศึกษาต่อต่างประเทศและปัจจัยการรับรู้เกี่ยวกับธุรกิจบริการเพื่อการศึกษาต่อต่างประเทศ (เอเจนซี)

ตัวแปร	B	Std. Error	β	t	Sig.
(Constant)	1.594	0.213		7.496	<0.001**
ปัจจัยการรับรู้เกี่ยวกับการศึกษาต่อต่างประเทศ	0.347	0.069	0.357	5.005	<0.001**
ปัจจัยการรับรู้เกี่ยวกับธุรกิจบริการเพื่อการศึกษาต่อต่างประเทศ (เอเจนซี)	0.323	0.063	0.365	5.116	<0.001**

**มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ <0.001

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์และการพิจารณาน้ำหนักของผลกระทบของตัวแปรด้านปัจจัยการรับรู้ที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการใช้บริการธุรกิจบริการเพื่อการศึกษาต่อต่างประเทศ (เอเจนซี) ในระดับอุดมศึกษา ได้มากที่สุด คือ ปัจจัยการรับรู้เกี่ยวกับธุรกิจบริการเพื่อการศึกษาต่อต่างประเทศ (เอเจนซี)

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ของสมการถดถอยเชิงพหุ ของปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด 4E ที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการใช้บริการธุรกิจบริการเพื่อการศึกษาต่อต่างประเทศ (เอเจนซี)

ตัวแปร	B	Std. Error	β	t	Sig.
(Constant)	1.358	0.215		6.303	<0.001**
การสร้างประสบการณ์ (4E: Experience)	-0.028	0.096	-0.032	-0.297	0.767
การเข้าถึงกลุ่มลูกค้าที่ง่ายและสะดวกสบาย (4E: Every place)	0.404	0.092	0.414	4.389	<0.001**
การสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการแทนที่ราคา (4E: Exchange)	-0.028	0.063	-0.040	-0.451	0.653
การทำให้ผู้บริโภคกลายเป็นลูกค้าที่ภักดีกับตราสินค้าและรู้สึกอยากบอกต่อ (4E: Evangelism)	0.345	0.049	0.430	7.011	<0.001**

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05, **มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ <0.001

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์และการพิจารณาน้ำหนักของผลกระทบของตัวแปรด้านปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด 4E ส่งผลต่อความตั้งใจในการใช้บริการธุรกิจบริการเพื่อการศึกษาต่อต่างประเทศ (เอเจนซี) ในระดับอุดมศึกษา ได้มากที่สุด คือ ด้านการเข้าถึงกลุ่มลูกค้าที่ง่ายและสะดวกสบาย (4E: Every place)

สรุปผลการวิจัยตามสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ รายได้ครอบครัวต่อเดือน วัตถุประสงค์หลักในการไปศึกษาต่อต่างประเทศ ปัจจัยการรับรู้เกี่ยวกับการศึกษาต่อต่างประเทศ ปัจจัยการรับรู้เกี่ยวกับ

ธุรกิจบริการเพื่อการศึกษาต่อต่างประเทศ (เอเจนซี่) และด้านการเข้าถึงกลุ่มลูกค้าที่ง่ายและสะดวกสบาย (4E: Every place) และ การทำให้ผู้บริโภครายมาเป็นลูกค้าที่ภักดีกับตราสินค้าและรู้สึกอยากบอกต่อ (4E: Evangelism) โดยปัจจัยข้างต้นเหล่านี้มีผลต่อความตั้งใจในการใช้ธุรกิจบริการเพื่อการศึกษาต่อต่างประเทศ (เอเจนซี่) ในระดับอุดมศึกษาที่แตกต่างกัน

การอภิปรายผล

จากการศึกษางานวิจัยเรื่อง การศึกษาความตั้งใจในการใช้ธุรกิจบริการเพื่อการศึกษาต่อต่างประเทศ (เอเจนซี่) ในระดับอุดมศึกษา ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาประกอบการอภิปรายผลเพื่อนำเสนอข้อที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัยในครั้งนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาความตั้งใจในการใช้ธุรกิจบริการเพื่อการศึกษาต่อต่างประเทศ พบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษา ด้านรายได้ครอบครัวต่อเดือน และด้านวัตถุประสงค์หลักในการไปศึกษาต่อต่างประเทศ มีผลต่อความตั้งใจในการใช้ธุรกิจบริการเพื่อการศึกษาต่อต่างประเทศ (เอเจนซี่) ในระดับอุดมศึกษาที่แตกต่างกัน ซึ่งมีความสอดคล้องบางส่วนในแง่ปัจจัยประชากรศาสตร์ กับงานวิจัยของ ศิริณา สงเคราะห์กุล (2558) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเดินทางไปต่างประเทศของเยาวชนไทย พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางการตลาด และปัจจัยด้านค่าใช้จ่าย มีผลต่อการตัดสินใจเดินทางไปเรียนต่อต่างประเทศ ผู้ที่ต้องการไปศึกษาต่างประเทศมีความต้องการสัมผัสบรรยากาศของต่างประเทศ และได้เรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ ๆ ในแง่ของปัจจัยค่าใช้จ่ายเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไปศึกษาต่อต่างประเทศอย่างมาก

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาด้านการรับรู้เกี่ยวกับการศึกษาต่อต่างประเทศและการรับรู้เกี่ยวกับธุรกิจบริการเพื่อการศึกษาต่อต่างประเทศ (เอเจนซี่) ส่งผลต่อความตั้งใจในการใช้บริการธุรกิจบริการเพื่อการศึกษาต่อต่างประเทศ (เอเจนซี่) ในระดับอุดมศึกษา ที่แตกต่างกัน สอดคล้องบางส่วนในแง่ของปัจจัยการรับรู้กับงานวิจัยของ สติรา มะลาสิน และ ประสพชัย พสุนนท์ (2564) เกี่ยวกับการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อต่างประเทศของนักเรียนไทยในสาขาวิชาด้านอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยวในเรื่องของความรู้ความเข้าใจในประเทศที่ต้องการไปศึกษา และรับรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมเพื่อที่จะหาความรู้และตัดสินใจต่อต่างประเทศ

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดใหม่ (4E) ที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการใช้ธุรกิจบริการเพื่อการศึกษาต่อต่างประเทศ (เอเจนซี่) ในระดับอุดมศึกษาพบว่า การเข้าถึงกลุ่มลูกค้าที่ง่ายและสะดวกสบาย (4E: Every place) และการทำให้ผู้บริโภครายมาเป็นลูกค้าที่ภักดีกับตราสินค้าและรู้สึกอยากบอกต่อ (4E: Evangelism) มีผลต่อความตั้งใจในการใช้ธุรกิจบริการเพื่อการศึกษาต่อต่างประเทศ (เอเจนซี่) ในระดับอุดมศึกษาที่แตกต่างกัน สอดคล้องบางส่วนในแง่ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดใหม่ (4E) กับงานวิจัยของ อุมารวรรณ วาทกิจ (2565) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับ ส่วนประสมทางการตลาด 4E ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าสินค้าอุปโภคบริโภคของผู้บริโภคผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ พบว่า ผลการวิเคราะห์

ทางด้านกลยุทธ์ส่วนประสมทางการตลาด 4E ที่มีอิทธิพลทางบวกต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าอุปโภคบริโภคผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ ได้แก่ ด้านการสร้างประสบการณ์ (Experience) การสร้างสาวก (Evangelism) และ การเข้าถึงผู้บริโภค (Everywhere)

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

1. ผู้ประกอบการควรสร้างการรับรู้รับต่อการศึกษาต่อต่างประเทศและธุรกิจบริการเพื่อการศึกษาต่อต่างประเทศ (เอเจนซี) มากขึ้น เพื่อเป็นแนวทางเพื่อเพิ่มความรู้ ความเข้าใจต่อการศึกษาต่อต่างประเทศ ซึ่งอาจส่งผลต่อความตั้งใจในการตัดสินใจใช้ธุรกิจบริการเพื่อการศึกษาต่อต่างประเทศ (เอเจนซี) ในระดับอุดมศึกษา เพิ่มขึ้น
2. ผู้ประกอบการของธุรกิจบริการเพื่อการศึกษาต่อต่างประเทศ (เอเจนซี) ควรสร้างการเข้าถึงกลุ่มลูกค้าที่ง่ายขึ้นโดยสามารถติดต่อได้จากหลากหลายช่องทาง เช่น การออกบูทงานนิทรรศการเรียนต่อ ต่างประเทศ การมีสำนักงานในตัวเมืองหรือห้างสรรพสินค้าที่ง่ายต่อการเดินทาง มีที่จอดรถ มีช่องทางการติดต่อออนไลน์มากขึ้น และช่องทางการติดต่อทางโทรศัพท์เพื่ออำนวยความสะดวกสบายให้แก่ผู้ที่ต้องการติดต่อใช้บริการ เป็นต้น
3. ผู้ประกอบการควรศึกษาหาแนวทางในการทำให้ผู้บริโภคกลายมาเป็นลูกค้าที่ภักดีกับการใช้บริการกับทางบริษัท มีการพัฒนา การปรับปรุงการให้บริการอยู่เสมอ เช่น บรรยากาศของสถานที่ให้บริการ ผู้ให้บริการมีอัธยาศัยที่ดี มีความรู้ที่เพียงพอต่อการให้บริการ มีความเข้าใจต่อความต้องการของผู้มาใช้บริการ และมีความน่าเชื่อถือ ซึ่งส่งผลต่อความตั้งใจในการตัดสินใจใช้ธุรกิจบริการเพื่อการศึกษาต่อต่างประเทศ (เอเจนซี) ในระดับอุดมศึกษา

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งถัดไป

1. เนื่องจากผลสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างพบว่ามีจำนวนประชากรเพศหญิงที่มีความสนใจไปศึกษาต่อด้านการท่องเที่ยว การโรงแรมและการบริการ ดังนั้นผู้วิจัยมีความเห็นว่าควรศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับสาขาวิชาที่สนใจในระดับอุดมศึกษา
2. ควรมีการกล่าวถึงแหล่งเงินทุนสำหรับการไปศึกษาต่อต่างประเทศ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจใช้ธุรกิจบริการเพื่อการศึกษาต่อต่างประเทศ (เอเจนซี)
3. ควรศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องบทบาทของธุรกิจบริการเพื่อการศึกษาต่อต่างประเทศ (เอเจนซี) ที่มีผลต่อการตัดสินใจของนักเรียนไทย ในการศึกษาต่อต่างประเทศ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงการศึกษา (2545) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) กระทรวงศึกษาธิการ. ค้นเมื่อ 19 มิถุนายน 2565, จาก <https://www.moe.go.th/พรบ-การศึกษาแห่งชาติ-พ-ศ-2542/>
- กฤติยา ศุภวัชรรุจา และ ชีระวัฒน์ จันทิก (2559) องค์ประกอบของการคัดเลือกใช้บริษัทตัวแทนเพื่อศึกษาต่อประเทศสิงคโปร์, *Veridian E-Journal ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ* ปีที่ 9 ฉบับที่ 3 เดือนกันยายน – ธันวาคม 2559, หน้า 1173-1189 ค้นเมื่อ 21 กรกฎาคม 2566
- ชิตชนก ทองไทย. (2556). การรับรู้และทัศนคติที่มีผลต่อความพร้อมในการเข้าสู่ตลาดแรงงานประชาคมอาเซียน. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ค้นหาเมื่อวันที่ 30 สิงหาคม 2565, จาก http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Chidchanok_T.pdf
- ทรงวุฒิ แก้ววิศิษฐ์. (2563). ปัญหาจากระบบการศึกษาไทย : สู่แรงบันดาลใจในการสร้างสรรค์ผลงานจิตรกรรมชุด “ให้ชีวิตได้ใช้”. คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ค้นเมื่อ 19 มิถุนายน 2565, จาก <https://so01.tcithaijo.org/index.php/humanjubru/article/download/245288/167216/889705>
- ทวีพร พนานิรามัย. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจซื้อสินค้าซูเปอร์มาร์เก็ตออนไลน์ A ของผู้บริโภคในเขตยานนาวา จังหวัดกรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. ค้นหาเมื่อวันที่ 24 สิงหาคม 2565, จาก http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/1650/3/thaweephorn_phan.pdf
- ทิวาพร พงษ์รอด. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจซื้อสินค้าแฟชั่นผ่านร้านค้าบนอินสตาแกรม. มหาวิทยาลัยมหิดล. ค้นหาเมื่อวันที่ 24 สิงหาคม 2565, จาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/3424/1/TP%20MM.084%202562.pdf>
- ธินิดา ฉေးแสง และ พัชรหทัย จารุทวีผลนุกูล (2564) พฤติกรรมการซื้อและส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องส อางแมค (M·A·C) ของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร *วารสารบัณฑิตศึกษาในกลุ่มธุรกิจและสังคมศาสตร์* ฉบับที่ 7 ปี 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2564 หน้า 179-193 ค้นหาเมื่อ ค้นหาเมื่อ 10 สิงหาคม 2565
- ปณิตตา โรจนกนันท์ (2559). การรู้จัก ทัศนคติ และความตั้งใจซื้อของผู้บริโภคไทยต่อตราสินค้าที่นำเสนอโดยผู้นำเสนอตราสินค้าและ ไม่ใช่ผู้นำเสนอตราสินค้าผ่านละครโทรทัศน์เกาหลี. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ค้นหาเมื่อวันที่ 22 สิงหาคม 2565, จาก https://doi.nrct.go.th/ListDoi/Download/524844/dbed528630bb99399a98fbf5863a54ed?Resolve_DOI=10.14457/CU.the.2016.5
- พิชชากร จวงวานิชย์ และเสาวนีย์ เลวลีย์ (2560). อิทธิพลของช่วงอายุต่อความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนรวมและความผูกพันต่อองค์กรในวิชาชีพบัญชี. *HROD Journal* ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 เดือนกรกฎาคม - ธันวาคม 2560, หน้า 1-22 ค้นหาเมื่อ 21 สิงหาคม 2565.

- พิชญพรณ วงศ์สุวรรณ. (2563). พฤติกรรมการบริโภคที่มีผลต่อปัจจัยการตัดสินใจบริโภคอาหารเจและมังสวิรัต ที่จำหน่ายผ่านช่องทางออนไลน์. มหาวิทยาลัยศรีปทุม. ค้นหาเมื่อ 10 สิงหาคม 2565, จาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/GRAURU/article/view/243197/169357>
- ภารดี เทพคายน์ (ม.ป.ป). การศึกษาระดับการรับรู้และความเข้าใจของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ต่อนโยบายความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงานและพฤติกรรมที่สอดคล้องกับนโยบายความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงาน. สำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ค้นหาเมื่อวันที่ 30 สิงหาคม 2565, จาก <https://www.km.nida.ac.th/th/images/PDF/research/paradeere164.pdf>
- ศิริพงศ์ ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา (2560) พฤติกรรมการซื้อและส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องสำอางแมค (M·A·C) ของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร วารสารรังสิตบัณฑิตศึกษาในกลุ่มธุรกิจและสังคมศาสตร์ ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 เดือนกรกฎาคม - ธันวาคม 2564 หน้า 179-193 ค้นหาเมื่อ 10 สิงหาคม 2565
- ศุภณัฐ สุรสกุลวัฒน์ .(2564) ส่วนประสมทางการตลาด ค่านิยม และทัศนคติ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกซื้ออาหารเจใน กรุงเทพมหานครและปริมณฑล. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. ค้นหาเมื่อ 15 สิงหาคม 2565, จาก http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/4847/3/suppanat_sura.pdf
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ .(2564). จำนวนนักเรียน นิสิต นักศึกษาในระบบโรงเรียน ในสถานศึกษาของรัฐบาลและเอกชน จำแนกตามระดับการศึกษา และชั้นปีการศึกษา 2560 - 2564. ค้นหาเมื่อ 23 มิถุนายน 2565, จาก <http://statbbi.nso.go.th/staticreport/page/sector/th/03.aspx>
- สุนันท์ สุขเจริญ .(2564). การเปรียบเทียบข้อมูลประชากรในประเทศไทยจากข้อมูลการแลกเปลี่ยนข้อมูลด้านมนุษยธรรม และข้อมูลของกรมการปกครอง. วิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยนเรศวร. ค้นหาเมื่อ 21 สิงหาคม 2565, จาก https://www.agi.nu.ac.th/nred/Document/isPDF/2563/geo_2563_027_FullPaper.pdf
- แสงจันทร์ แสนสุภา. (2557). ประชากร. เดลินิวส์. ค้นหาเมื่อ 20 กรกฎาคม 2565, จาก <https://d.dailynews.co.th/article/273757/>
- Gheorghe E., Ioana S. I., Adrian M. (2015). From 4P's to 4 E's - How to Avoid the Risk of Unbalancing the Marketing Mix in Today Hotel Businesses Retrieved 20 August 2565, from https://www.researchgate.net/publication/294258820_From_4P%27s_to_4_E%27s_How_to_Avoid_the_Risk_of_Unbalancing_the_Marketing_Mix_in_Today_Hotel_Businesses
- Hartiwi Prabowo, Ridho Bramulya and Yuniarty (2020) Student purchase intention in higher education sector: The role of social network marketing and student engagement

Retrieved 28 August 2565 from http://www.m.growingscience.com/msl/Vol10/msl_2019_225.pdf

Pattarat (นามแฝง). (2562, 4 กุมภาพันธ์). คนไทยเรียนต่อ UK เพิ่มสูงสุดในรอบ 10 ปี ขณะที่ “ครูไทย” 75% ยังรู้ภาษาอังกฤษในระดับต่ำ : Positioningmag. ค้นเมื่อ 19 มิถุนายน 2565, จาก <https://positioningmag.com/1263197>

Kika T. & Tuff T. (2012). *Introduction to Population Demographics* Retrieved on 18 May 2566, from https://www.researchgate.net/publication/290851981_Introduction_to_population_demographics

Time Higher Education. (2022). *World University Rankings 2022* Retrieved 20 July 2565, from <https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2022/world-ranking>

อิทธิพลของการตลาดดิจิทัลที่ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการร้านกาแฟชาวดอย

ในกรุงเทพมหานคร

The Influence of Digital Marketing on Decisions to Use Chao Doi Coffee Shop in Bangkok

รภัสศา นนทวงษ์¹, สุพิชา บูรณะวิทยามรณ²

Raphassa Nonthawong¹, Suphicha Booranavitayaporn²

บัณฑิตวิทยาลัย, หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาผู้ประกอบการเชิงนวัตกรรม วิทยาลัยดุสิตธานี

Graduate Student, Master of Business Administration Program,

Innovative Entrepreneur Concentration, Dusit Thani Colleg

Email: raphassa168@gmail.com, suphicha.bo@dte.ac.th

Received Jun 26, 2023 & Revise1: Jul 23, 2023 & Accepted Jul 29, 2023

Revise2: Jul 25, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการร้านกาแฟชาวดอยในกรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยทางการตลาดดิจิทัลที่มีต่อการตัดสินใจใช้บริการร้านกาแฟชาวดอยในกรุงเทพมหานคร การศึกษานี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากผู้ใช้บริการร้านกาแฟชาวดอยในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้การตัดสินใจใช้บริการร้านกาแฟชาวดอยในกรุงเทพมหานครแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการตลาดดิจิทัล พบว่า ด้านเว็บไซต์ และด้านการตลาดเชิงเนื้อหา ส่งผลในทางบวกต่อการตัดสินใจใช้บริการร้านกาแฟชาวดอย ในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

คำสำคัญ: การตลาดดิจิทัล, การตัดสินใจ, ร้านกาแฟชาวดอย

Abstract

The objectives of this research were (1) To study different demographic factors affecting the decision to use Chao Doi coffee shop in Bangkok and (2) To study the influence of digital marketing factors on the decision to use Chao Doi coffee shop in Bangkok. It is quantitative research in which data were collected from 400 Chao Doi coffee shop users in Bangkok by using a questionnaire. The statistical analyses include frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, F-test (One-way ANOVA), and multiple regression analysis.

The results showed that different gender, age, and level of education affect the decision to use Chao Doi coffee shop service in Bangkok with a statistical significance of 0.05. For the digital marketing factors, the influence of the website and content marketing on the decision to use Chao Doi coffee shop service in Bangkok is positive with a statistical significance of 0.001.

Keywords: Digital Marketing, Decision-Making, Chao Doi Coffee Shop

บทนำ

ธุรกิจร้านกาแฟ คือร้านกาแฟที่ขายอาหารประเภทอื่นควบคู่ไปด้วย ซึ่งมีได้ทั้ง อาหารว่าง (side dish) และอาหารจานหลัก (main dish) มีลูกค้าประจำเป็นผู้บริโภคที่ชื่นชอบการดื่มกาแฟ ในปัจจุบันมีสื่อต่าง ๆ และสื่อสังคมที่แนะนำและให้ข้อมูลเกี่ยวกับร้านกาแฟที่เปิดใหม่อย่างต่อเนื่อง เช่น การโพสต์ภาพและแนะนำอาหารและเครื่องดื่มที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของแต่ละร้าน การถ่ายภาพบรรยากาศของร้านเพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริโภค ปัจจุบันร้านกาแฟเป็นแหล่งนัดพบโดยเฉพาะในกลุ่มคนรุ่นใหม่ ทั้งเพื่อการพบปะสังสรรค์และการทำงานในลักษณะของพื้นที่ทำงานร่วมกัน (Co-Working Space) ซึ่งสอดคล้องกับรูปแบบการทำงานในปัจจุบันที่มีความหลากหลาย อาทิ การทำงานจากที่ไหนก็ได้ การทำงานจากระยะไกลที่ไม่ใช่สำนักงาน ดังนั้นจึงมีผู้บริโภคส่วนหนึ่งที่นิยมใช้บริการร้านกาแฟเพื่อการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งร้านกาแฟในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ทำให้ความต้องการใช้บริการร้านกาแฟเพิ่มสูงขึ้น และเป็นสาเหตุทำให้จำนวนร้านกาแฟเปิดใหม่มีแนวโน้มเติบโตสูงขึ้น ตามความต้องการของผู้บริโภคที่เพิ่มมากขึ้น (จิธญา ตรังคิณานถ, นฤมล ลากธนศิริไพบูลย์, ยลชนก ขวดพุทรา และปาณิสรา วิษุพงษ์, 2565)

ลูกค้าส่วนมากของร้านกาแฟ เป็นผู้บริโภคในยุค 5G ที่มีการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ มักใช้สื่ออินเทอร์เน็ตในการสื่อสารและติดต่อกับผู้อื่น ณัฐพล ไยไพโรจน์ (2562) อธิบายถึงการตลาดดิจิทัล ว่าเป็น

การตลาดสมัยใหม่ผ่านทางสื่อดิจิทัล สามารถสร้างการมีส่วนร่วมกับผู้บริโภค เนื่องจากผู้บริโภคสามารถเข้าถึงสื่อเหล่านี้ได้ง่าย อีกทั้งยังสามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้ในจำนวนมากได้โดยตรง ดังนั้นธุรกิจร้านอาหารต้องพยายามใช้ปัจจัยการตลาดดิจิทัลที่สามารถสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ หรือโฆษณาผ่านสื่อโซเชียลต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับการดำเนินชีวิตประจำวันของกลุ่มผู้บริโภคที่เป็นเป้าหมายและลูกค้าที่คาดหวังให้ตัดสินใจใช้บริการร้านอาหารในกรุงเทพมหานคร ซึ่งงานวิจัยนี้สนใจศึกษาการใช้บริการร้านอาหารชาวดอยที่มีที่ตั้งอยู่ใกล้ที่ทำงาน การตกแต่งสถานที่ทันสมัย และมีการให้บริการที่ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคและทำการตลาดดิจิทัลที่ตอบสนองคนยุคใหม่ที่นำเสนอ

ร้านอาหารชาวดอยเป็นร้านอาหารที่มีประวัติความเป็นมาอันยาวนานของ ชาวดอย ที่มีต้นกำเนิดมาจากชนเผ่าพื้นเมืองเร่ร่อนปลูกฝิ่น และไร่เลื่อนลอยทางภาคเหนือ ที่ได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากในหลวงรัชกาลที่ 9 จนกลายมาเป็นเมล็ดกาแฟดิบคุณภาพดี โดยทั่วไปแล้วตลาดกาแฟจะแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับพรีเมียม ระดับกลาง และระดับทั่วไป ซึ่งธุรกิจร้านอาหารชาวดอย มุ่งเน้นตลาดระดับกลาง เนื่องจากสามารถเจาะกลุ่มคนทำงานได้มากกว่า สำหรับราคาต่อแก้วเบื้องต้นจะอยู่ที่ 50-60 บาท ซึ่งเป็นราคาที่สามารถจับต้องได้ และสามารถเข้าถึงกลุ่มลูกค้าได้อย่างกว้างขวาง นอกจากนี้ทางแบรนด์ยังเล็งเห็นถึงโอกาสในการขยายตัวเพิ่มของตลาดในระยะยาว อีกหนึ่งสิ่งที่ กาแฟชาวดอย ให้ความสำคัญเป็นอันดับต้น ๆ คือ ทำเลทางการค้า ส่วนใหญ่แล้วทางธุรกิจร้านอาหารชาวดอยจะเจาะจงทำเลที่อยู่ติดกับสถานีบริการน้ำมันต่าง ๆ เพราะเป็นทำเลที่มีผู้คนสัญจรอยู่ตลอดเวลาและมีโอกาสเติบโตสูง ที่สำคัญธุรกิจร้านอาหารชาวดอยยังสนับสนุนการลงทุน โดยการไม่เก็บค่าตอบแทนที่ต้องจ่ายอย่างต่อเนื่องตามสัดส่วนของผลการดำเนินงาน (Royalty Fees และ Monthly Fees) โดยให้ความสำคัญกับยอดขายของวัตถุดิบเป็นหลัก เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคอย่างครบวงจร ตลอดจนเพื่อถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับกาแฟคั่วบดที่ได้สั่งสมมานานให้กับผู้ที่สนใจที่จะเปิดร้านอาหาร

ร้านอาหารชาวดอย เป็นหนึ่งในร้านอาหารประเภทแฟรนไชส์ ที่มีประวัติความเป็นมาที่น่าสนใจ และสนับสนุนการลงทุนกับผู้ประกอบการในประเทศ หากทางธุรกิจร้านอาหารชาวดอยมีการประยุกต์ใช้และพัฒนาเครื่องมือทางการตลาดดิจิทัลให้ทันสมัยอยู่เสมอจะสามารถสร้างการมีส่วนร่วมกับลูกค้าเป็นอย่างมาก รวมถึงเพิ่มยอดขายผลิตภัณฑ์ทางออนไลน์ได้เป็นอย่างดี จากความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเรื่อง อิทธิพลของการตลาดดิจิทัลที่ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการร้านอาหารชาวดอยในกรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการร้านกาแฟชาวดอยในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยทางการตลาดดิจิทัล ที่มีต่อการตัดสินใจใช้บริการร้านกาแฟชาวดอยในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ที่ แตกต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการร้านกาแฟชาวดอย แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 การตลาดดิจิทัล มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจใช้บริการร้านกาแฟชาวดอย

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ ศุภร เสรีรัตน์ (2560) ได้กล่าวว่า เพศที่แตกต่างกัน จะมีทัศนคติการรับรู้ และการตัดสินใจในการซื้อสินค้าต่าง ๆ กัน อายุที่แตกต่างกัน จะมีความต้องการสินค้าและบริการที่แตกต่าง กัน กลุ่มวัยรุ่นชอบทดลองสิ่งแปลกใหม่หรือสินค้าแฟชั่น กลุ่มผู้สูงอายุสนใจสินค้าสุขภาพและความปลอดภัย สถานสมรสมีผลต่อการตัดสินใจของบุคคล โดยคนโสดไม่มีภาระผูกพัน จึงมีอิสระความคิดที่มากกว่า ใช้เวลา ในการตัดสินใจน้อยกว่าคนที่สมรสแล้ว

ธนาภรณ์ ทิมคล้าย (2564) ได้กล่าวว่า ประชากรศาสตร์ถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อการดำเนินการทาง ธุรกิจ บุคคลทุกคนในโลกมีความแตกต่างกัน ตั้งแต่สิ่งที่กำหนดบุคคลมาตั้งแต่เกิด เช่น เพศ อายุ ภูมิฐานะ ตลอดจนจนสภาวะแวดล้อมที่ถูกล้อมหลอมจากสังคมเมื่อเติบโตขึ้น เช่น การศึกษา สถานะทางสังคม และเศรษฐกิจ โดยความแตกต่าง เหล่านี้จะส่งผลให้บุคคลมีความแตกต่างทางด้านความคิด การดำเนินชีวิต ตลอดจนการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ แตกต่างกันไป ดังนั้น จึงนำแนวคิดด้านประชากรศาสตร์มาเป็นส่วนหนึ่ง ในการวิจัย ดังนี้ 1. ด้านเพศ หมายถึง สิ่งที่กำหนดตามธรรมชาติที่เป็นลักษณะทางกายภาพที่บ่งบอกโดยแยก ระหว่างเพศหญิงและเพศชาย 2. ด้านอายุ หมายถึง ช่วงเวลาที่บุคคลมีชีวิตอยู่โดยนับเป็นจำนวนปี นับตั้งแต่วันที่เกิด 3. ด้านอาชีพ หมายถึง งานที่ได้มาซึ่งรายได้เป็นผลตอบแทนของการทำงาน โดยมีการลงทุนลงแรง และการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน 4. ด้านระดับการศึกษา หมายถึง ระดับของการเล่าเรียน การฝึกอบรมที่ทำให้บุคคลพัฒนาความสามารถด้านต่างๆ รวมทั้งทัศนคติและพฤติกรรมอื่นๆ ตามค่านิยม และคุณธรรมในสังคม 5. ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน หมายถึง รายได้ประจำเฉลี่ยต่อคนต่อเดือน เป็นสิ่งที่ กำหนดพฤติกรรม หรือรูปแบบในการดำเนินชีวิตในเรื่องต่างๆ

สรุปได้ว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกใช้บริการร้านกาแฟชาวดอย ซึ่งงานวิจัยนี้สนใจปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ รายได้ต่อเดือน และศาสนา

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตลาดดิจิทัล

มณีวรรณ แก้วหางค์ (2564) ได้กล่าวว่า การตลาดแบบดิจิทัล เป็นเครื่องมือทางการตลาดที่สำคัญ เพราะปัจจุบันเป็นยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้บริโภคและเป็นช่องทางที่สร้างโอกาสสำหรับผู้ประกอบธุรกิจที่จะดึงดูดใจผู้บริโภค มีองค์ประกอบ คือ ด้านการตลาดเชิงเนื้อหา ด้านโครงหน้าแรก ด้านสื่อสังคม ด้านเว็บไซต์ ด้านจดหมายอิเล็กทรอนิกส์

ณัฐพล ไยไพโรจน์ (2562) ได้กล่าวว่า การทำการตลาดผ่านทางสื่อดิจิทัล สร้างการมีส่วนร่วมกับผู้บริโภคได้จำนวนมาก เนื่องจากผู้บริโภคส่วนใหญ่สามารถเข้าถึงสื่อเหล่านี้ได้ง่าย โดยเครื่องมือการตลาดแบบดิจิทัลประกอบไปด้วย 1) เว็บไซต์ เป็นเซิร์ฟเวอร์ที่ได้จดทะเบียนอยู่ในเวปต์ไวด์เว็บกับผู้ให้บริการเช่าบนระบบอินเทอร์เน็ต แล้วจึงสามารถสร้างเว็บเพจของตัวเองได้ 2) จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ เป็นการส่งข้อความเชิงพาณิชย์ของแบรนด์ไปยังผู้บริโภคโดยตรง เพื่อให้ลูกค้าเกิดการรับรู้ ตัดสินใจซื้อสินค้า และ 3) โครงหน้าแรก เป็นฐานข้อมูลของเว็บเพจที่รวบรวมข้อมูลดัชนีการค้นหาเว็บเพจเพื่อให้ติดอันดับต้น ๆ ในการแสดงผลการค้นหา

สุกกร ตันวรารุณชัย (2564) ได้กล่าวว่า การโฆษณาผ่านโซเชียลมีเดียเป็นการโฆษณาผ่านสื่อข้อมูลสารสนเทศ ภาพ มัลติมีเดีย หรือสื่อดิจิทัล สื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่ใช้ช่องทางการติดต่อแบบสามารถโต้ตอบหรือแบ่งปันสื่อร่วมกันผ่านระบบอินเทอร์เน็ตหรือระบบเครือข่ายโทรศัพท์มือถือ โดยเครื่องมือการโฆษณาผ่านโซเชียลมีเดีย ประกอบไปด้วย 1) การโฆษณาผ่านเฟซบุ๊ก สามารถเป็นประโยชน์ต่อธุรกิจที่ดำเนินการอยู่ให้เป็นที่รู้จักมากยิ่งขึ้น สามารถกำหนดกลุ่มเป้าหมายควบคุมค่าใช้จ่าย และวัดประสิทธิผลความสำเร็จ 2) การโฆษณาผ่านยูทูบสามารถแบ่งปันวิดีโอบนเว็บไซต์ รวมถึงโฆษณาในรูปแบบคลิปวิดีโอ 3) การโฆษณาผ่านแอปพลิเคชันไลน์ เป็นการโฆษณาถึงผู้บริโภคโดยใช้ภาพข้อความและวิดีโอ 4) การโฆษณาผ่านอินสตาแกรมสามารถส่งภาพหรือวิดีโอภาพ เพื่อการโฆษณานำเสนอให้กลุ่มเป้าหมายรับรู้ถึงข่าวสารต่าง ๆ

สรุปได้ว่า การตลาดดิจิทัล หมายถึง การดำเนินการตลาดที่ผ่านสื่ออินเทอร์เน็ต เป็นการตลาดสมัยใหม่ที่น่าสนใจและกำลังเป็นที่นิยมในปัจจุบัน ได้แก่ ด้านโครงหน้าแรก ด้านสื่อสังคม ด้านเว็บไซต์ ด้านจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ด้านการโฆษณาผ่านเฟซบุ๊ก ด้านการโฆษณาผ่านยูทูบ ด้านการโฆษณาผ่านแอปพลิเคชันไลน์

3. แนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจซื้อ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ ศุภร เสรีรัตน์ (2560) ได้อธิบายการตัดสินใจซื้อ ว่าผู้บริโภคจะผ่านกระบวนการ 5 ขั้นตอน คือ

1. การรับรู้ปัญหา หมายถึงผู้บริโภคตระหนักถึงความต้องการและความจำเป็นในสินค้า นักการตลาดกระตุ้นความต้องการด้านผลิตภัณฑ์ ราคา ช่องทางจัดจำหน่ายหรือการส่งเสริมการตลาดเพื่อให้ผู้บริโภคเกิดความต้องการในสินค้า

2. การค้นหาข้อมูล คือ เมื่อผู้บริโภครับรู้ปัญหา หมายถึงการเกิดความต้องการขั้นที่หนึ่ง หลังจากนั้นเข้าสู่การค้นหาข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ งานของนักการตลาดที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการในขั้นนี้ก็คือพยายามจัดข้อมูลข่าวสารให้ผ่านแหล่งการค้า และแหล่งบุคคลให้มีประสิทธิภาพทั่วถึง

3. การประเมินผลทางเลือก จากข้อมูลที่ได้ในขั้นที่สองนำมาพิจารณาเลือกผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาคือ คุณสมบัติผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ เช่น รูปร่าง รูปทรง การให้ประเมินความสำคัญสำหรับคุณสมบัติผลิตภัณฑ์ ได้แก่ เรื่องของราคาเหมาะสมคุณภาพและความน่าเชื่อถือเกี่ยวกับตราสินค้านำมาเปรียบเทียบกับยี่ห้ออื่น ๆ หน้าที่ของนักการตลาดในขั้นนี้คือ การสร้างความเหมาะสมในส่วนประสมด้านต่าง ๆ

4. การตัดสินใจซื้อ การตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์อันใดอันหนึ่ง หลังจากมีการประเมินผลทางเลือกต่าง ๆ มาแล้วผู้บริโภคจะตัดสินใจเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ที่ต้องการมากที่สุด

5. พฤติกรรมภายหลังการซื้อ เป็นความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจหลังจากการซื้อผลิตภัณฑ์ไปใช้แล้ว ความพอใจขึ้นอยู่กับคุณสมบัติของสินค้าตรงกับความต้องการของผู้บริโภคหรือไม่ ถ้าผู้บริโภคพึงพอใจก็จะมีโอกาสที่จะซื้อซ้ำ ในทางตรงกันข้ามหากผู้บริโภคไม่พอใจก็จะมีแนวโน้มที่จะไม่ซื้อซ้ำค่อนข้างสูง

สรุปได้ว่า การตัดสินใจซื้อ หมายถึง ขั้นตอนการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค เป็นกระบวนการตั้งแต่ก่อนที่ผู้บริโภคจะซื้อ จนกระทั่งถึงพฤติกรรมหลังการซื้อของผู้บริโภค ซึ่งมีกระบวนการ 5 ขั้นตอน คือ รับรู้ปัญหา การค้นหาข้อมูล การประเมินผลทางเลือก การตัดสินใจซื้อ และพฤติกรรมหลังการซื้อ

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริโภคที่ใช้บริการร้านกาแฟชาวดอยในกรุงเทพมหานคร ที่มีจำนวนประชากรที่ไม่แน่นอน สำหรับขนาดตัวอย่างที่เหมาะสม ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา 400 คน โดยวิเคราะห์จากการเปิดตาราง Yamane (1973) ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% หรือความคลาดเคลื่อน 0.05 การสุ่มตัวอย่างจำนวนดังกล่าวเพื่อมาศึกษานั้น ใช้วิธีการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง

(Purposive Sampling) คัดเลือกลูกค้าของธุรกิจร้านกาแฟชาวดอย ผ่านคำถามคัดกรองก่อนการทำแบบสอบถาม โดยโครงสร้างของแบบสอบถาม จะแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ รายได้ต่อเดือน และศาสนา โดยเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการตลาดดิจิทัล ได้แก่ ด้านการตลาดเชิงเนื้อหา ด้านโครงหน้าแรก ด้านสื่อสังคม ด้านเว็บไซต์ ด้านจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ด้านการโฆษณาผ่านเฟซบุ๊ก ด้านการโฆษณาผ่านยูทูบ ด้านการโฆษณาผ่านแอปพลิเคชันไลน์ และด้านการโฆษณาผ่านอินสตาแกรม โดยใช้วิธีการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการตัดสินใจใช้บริการร้านกาแฟชาวดอยในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย รับรู้ปัญหา การค้นหาข้อมูล การประเมินผลทางเลือก การตัดสินใจซื้อ และพฤติกรรมหลังการซื้อ โดยใช้วิธีการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับเช่นเดียวกัน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเป็นคำถามปลายเปิด

การรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ดำเนินการโดยแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองที่ร้านกาแฟชาวดอยสาขาต่างๆ ในกรุงเทพมหานคร และแบบสอบถามออนไลน์ โดยเครื่องมือวิจัยได้ผ่านการทดสอบนำร่องลูกค้าของร้านกาแฟชาวดอย จำนวน 30 ชุด เพื่อทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbrach' Alpha) ได้ผลลัพธ์สัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.897 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 จึงถือได้ว่าแบบสอบถามของงานวิจัยนี้มีค่าความเชื่อมั่นสูง

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 400 คน เป็นเพศหญิง จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 60.50 มีอายุ 20-30 ปี จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 46.00 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 296 คน คิดเป็นร้อยละ 74.00 มีสถานภาพโสด จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 59.50 มีอาชีพนักเรียน/นักศึกษา จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 28.25 รายได้ต่อเดือน อยู่ในช่วง 15,000-30,000 บาท จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 มีศาสนาพุทธ จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 โดยมีผู้ใช้บริการร้านกาแฟชาวดอย 3-4 ครั้งต่อสัปดาห์ จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 46.00 มีผู้ใช้บริการร้านกาแฟชาวดอย 7 ครั้งขึ้นไปต่อเดือน จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 38.25 มีผู้ใช้บริการร้านกาแฟชาวดอย คือช่วงเช้า จำนวน 303 คน คิดเป็น

ร้อยละ 75.75 มีค่าใช้จ่ายในการใช้บริการร้านกาแฟชาวดอยในแต่ละครั้งอยู่ในช่วง 100-200 บาท จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 51.00เมนูที่ชอบร้านกาแฟชาวดอย คือเมนูกาแฟ จำนวน 333 คน คิดเป็นร้อยละ 83.25

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยทางการตลาดดิจิทัลของผู้ตอบแบบสอบถามในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม

ปัจจัยทางการตลาดดิจิทัล	$\bar{x}$	SD	ระดับความคิดเห็น
ด้านการตลาดเชิงเนื้อหา	4.67	0.398	มากที่สุด
ด้านครองหน้าแรก	4.01	0.656	มาก
ด้านสื่อสังคม	4.29	0.246	มากที่สุด
ด้านเว็บไซต์	4.43	0.636	มากที่สุด
ด้านจดหมายอิเล็กทรอนิกส์	4.76	0.250	มากที่สุด
ด้านการโฆษณาผ่านเฟซบุ๊ก	4.73	0.250	มากที่สุด
ด้านการโฆษณาผ่านยูทูบ	4.73	0.250	มากที่สุด
ด้านการโฆษณาผ่านแอปพลิเคชันไลน์	4.60	0.325	มากที่สุด
ด้านการโฆษณาผ่านอินสตาแกรม	4.42	0.311	มากที่สุด
รวม	4.52	0.369	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยทางการตลาดดิจิทัลของผู้ตอบแบบสอบถามในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.52$, SD = 0.369) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุดสำหรับด้านจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ($\bar{x} = 4.76$, SD = 0.250) รองลงมาเป็นอันดับสองคือด้านการโฆษณาผ่านเฟซบุ๊ก ($\bar{x} = 4.73$, SD = 0.250)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการตัดสินใจใช้บริการร้านกาแฟชาวดอยของผู้ตอบแบบสอบถามในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม

ปัจจัยการตัดสินใจใช้บริการร้านกาแฟชาวดอย	$\bar{x}$	SD	ระดับความคิดเห็น
ด้านการรับรู้ปัญหา	4.64	0.225	มากที่สุด
ด้านการค้นหาข้อมูล	4.65	0.441	มากที่สุด
ด้านการประเมินผลทางเลือก	4.27	0.357	มากที่สุด
ด้านการตัดสินใจซื้อ	4.62	0.431	มากที่สุด
ด้านพฤติกรรมหลังการซื้อ	4.64	0.225	มากที่สุด
รวม	4.56	0.336	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดด้านการใช้บริการในภาพรวม ($\bar{x} = 4.56$, $SD = 0.336$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดกับด้านการค้นหาข้อมูล ($\bar{x} = 4.65$, $SD = 0.441$) รองลงมาด้านการรับรู้ปัญหา ($\bar{x} = 4.64$, $SD = 0.225$) ด้านพฤติกรรมหลังการซื้อ ($\bar{x} = 4.64$, $SD = 0.225$) ด้านการตัดสินใจซื้อ ($\bar{x} = 4.62$, $SD = 0.431$) และด้านการประเมินผลทางเลือก ($\bar{x} = 4.27$, $SD = 0.357$)

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1: ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการร้านกาแฟชาวดอยแตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-way ANOVA) ของปัจจัยทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการร้านกาแฟชาวดอยในกรุงเทพมหานคร

การตัดสินใจใช้บริการร้านกาแฟชาวดอย ในกรุงเทพมหานคร	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
เพศ	ระหว่างกลุ่ม	3.271	2	1.636	38.198	0.000*
	ภายในกลุ่ม	16.998	397	0.043		
	รวม	20.269	399			
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	12.099	4	3.025	146.221	0.000*
	ภายในกลุ่ม	8.171	395	0.021		
	รวม	20.269	399			
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	8.162	4	2.041	66.572	0.000*
	ภายในกลุ่ม	12.107	395	0.031		
	รวม	20.269	399			
สถานภาพสมรส	ระหว่างกลุ่ม	5.432	3	0.993	1.922	0.140
	ภายในกลุ่ม	14.837	396	0.037		
	รวม	20.269	399			
อาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	20.269	5	4.054	1.633	0.168
	ภายในกลุ่ม	0.000	394	0.000		
	รวม	20.269	399			

การตัดสินใจใช้บริการร้านกาแฟ ชาวดอย ในกรุงเทพมหานคร	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ระหว่างกลุ่ม	20.269	5	4.054	0.958	0.414
	ภายในกลุ่ม	0.000	394	0.000		
	รวม	20.269	399			
ศาสนา	ระหว่างกลุ่ม	2.058	2	0.159	0.087	0.765
	ภายในกลุ่ม	18.211	397	0.046		
	รวม	20.269	399			

* มีค่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่น้อยกว่า 0.05 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีการตัดสินใจใช้บริการร้านกาแฟชาวดอยในกรุงเทพมหานครแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 การตลาดดิจิทัล มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจใช้บริการร้านกาแฟชาวดอย

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุ ของอิทธิพลของการตลาดดิจิทัลที่ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการร้านกาแฟชาวดอย ในกรุงเทพมหานคร

อิทธิพลของ การตลาดดิจิทัล	Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficients	t	Sig.
	b	Std. Error	β		
ค่าคงที่ (Constant)	5.127	0.231		22.163	0.000*
ด้านการตลาดเชิงเนื้อหา	0.927	0.075	0.525	12.292	0.000*
ด้านครื่องหน้าแรก	-2.819	0.036	-0.969	-77.600	0.000*
ด้านสื่อสังคม	-0.819	0.036	-0.749	-22.542	0.000*
ด้านเว็บไซต์	1.603	0.116	0.568	13.777	0.000*
ด้านจดหมายอิเล็กทรอนิกส์	-0.714	0.043	-0.643	-16.766	0.000*
ด้านการโฆษณาผ่านเฟซบุ๊ก	-0.641	0.045	-0.579	-14.172	0.000*
ด้านการโฆษณาผ่านยูทูบ	-0.641	0.045	-0.579	-14.172	0.000*
ด้านการโฆษณาผ่านแอปพลิเคชันไลน์	-0.282	0.071	-0.196	-3.982	0.000*
ด้านการโฆษณาผ่านอินสตาแกรม	-1.178	0.036	-0.853	-32.668	0.000*
R = 0.525 R ² = 0.275 Adj R ² = 0.273 F-test = 151.089 S.E. = 0.339 Sig = 0.000*					

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยการตลาดดิจิทัลทั้ง 9 ด้าน ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจใช้บริการร้านกาแฟชาวดอยในกรุงเทพมหานคร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.525 จากปัจจัยทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของปัจจัยด้านกระบวนการตัดสินใจเลือกใช้บริการร้านกาแฟชาวดอย ในกรุงเทพมหานคร (Adjusted $R^2 = 0.273$) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์มีค่า 0.339 โดยผลการวิเคราะห์ปัจจัยการตลาดดิจิทัล พบว่า ปัจจัยการตลาดดิจิทัลด้านเว็บไซต์ ($\beta = 0.568$) และด้านการตลาดเชิงเนื้อหา ($\beta = 0.525$) ส่งผลในทางบวกต่อการตัดสินใจใช้บริการร้านกาแฟชาวดอย ในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

อภิปรายผล

จากการศึกษางานวิจัยเรื่อง อิทธิพลของการตลาดดิจิทัลที่ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการร้านกาแฟชาวดอยในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาประกอบการอภิปรายผลเพื่อนำเสนอข้อที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัยในครั้งนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 จากการศึกษาค้นคว้าศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการร้านกาแฟชาวดอยในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการร้านกาแฟชาวดอย ในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนาภรณ์ ทิมคล้าย (2564) ซึ่งศึกษาเรื่องกระบวนการตัดสินใจใช้บริการร้านกาแฟของประชากรในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ผู้ที่ใช้บริการร้านกาแฟในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีเพศ อายุ อาชีพ และระดับการศึกษาต่างกัน ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจใช้บริการร้านกาแฟของประชากรในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังสอดคล้องบางส่วนกับงานวิจัยของชลิตา ศรีจอมขวัญ (2563) ที่ศึกษาเรื่องอิทธิพลส่วนประสมการตลาดออนไลน์ คุณค่าตราสินค้า ส่งผลกระทบ ต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อเครื่องดื่มร้านกาแฟ อเมซอน ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า เพศต่างกัน ทำให้กระบวนการตัดสินใจซื้อเครื่องดื่มโดยภาพรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และวัตถุประสงค์ที่ 2 จากการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยทางการตลาดดิจิทัล ที่มีต่อการตัดสินใจใช้บริการร้านกาแฟชาวดอยในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยทางการตลาดดิจิทัลด้านเว็บไซต์ และด้านการตลาดเชิงเนื้อหา ส่งผลในทางบวกต่อการตัดสินใจใช้บริการร้านกาแฟชาวดอย ในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 มีความสอดคล้องบางส่วนกับงานวิจัยของ ธนิตา อัสวโยธิน (2561) ซึ่งศึกษาเรื่องการตลาดออนไลน์ที่มีผลต่อพฤติกรรม การซื้อสินค้าออนไลน์ของผู้บริโภคในเขตอำเภอเมือง จังหวัด

นครราชสีมา พบว่า การตลาดออนไลน์ด้านจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ด้านเว็บไซต์ ด้านการตลาดเชิงเนื้อหา ด้านการตลาดผ่านสื่อสังคมออนไลน์ และด้านการตลาดผ่านเครื่องมือค้นหามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการซื้อสินค้าออนไลน์ของผู้บริโภคในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และการตลาดออนไลน์มีผลต่อพฤติกรรมการซื้อสินค้าออนไลน์ของผู้บริโภค ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้ยังมีความสอดคล้องบางส่วนกับงานวิจัยของ วิศนันท อุปรมัย และ ประภาศรี พงศ์ธนาพานิช (2565) ซึ่งศึกษาเรื่องการปรับตัวด้านการสื่อสารการตลาดดิจิทัลของร้านขนมไทย หลังการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการร้านขนมไทยให้ความสำคัญและมีความต้องการที่จะพัฒนาการดำเนินงานด้านการสื่อสารการตลาดดิจิทัลให้มากขึ้น โดยผ่านเครื่องมือการสื่อสารการตลาดดิจิทัล 5 ประเภทสำคัญ ได้แก่ การตลาดผ่านเครื่องมือค้นหา การตลาดผ่านสื่อสังคมออนไลน์ การตลาดโดยใช้เว็บไซต์ การตลาดเชิงเนื้อหา และการตลาดผ่านผู้มีอิทธิพลทางความคิด

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

1. ผู้ประกอบการธุรกิจร้านกาแฟควรเพิ่มความรู้และความสำคัญและการมีส่วนร่วมกับกลุ่มเป้าหมายทางการตลาดที่มีขนาดใหญ่ จากผลการวิจัยนี้ พบว่า ผู้ใช้บริการร้านกาแฟชาวดอยในกรุงเทพมหานครส่วนมากเป็นเพศหญิง มีอายุ 20-30 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีสถานภาพโสด มีอาชีพนักเรียน/นักศึกษา และรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 15,000-30,000 บาท
2. ผู้ประกอบการธุรกิจร้านกาแฟควรเพิ่มการส่งเสริมทางการตลาด ซึ่งวิเคราะห์จากพฤติกรรมของลูกค้า จากผลการวิจัยนี้ พบว่า ช่วงเวลาที่ใช้บริการร้านกาแฟชาวดอย คือช่วงเช้า มีค่าใช้จ่ายในการใช้บริการร้านกาแฟชาวดอยในแต่ละครั้งอยู่ในช่วง 100-200 บาท เมนูที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ชอบร้านกาแฟชาวดอย คือเมนูกาแฟ
3. ผู้ประกอบการธุรกิจร้านกาแฟควรประยุกต์ใช้และพัฒนาเครื่องมือทางการตลาดดิจิทัลให้ทันสมัยอยู่เสมอ จากผลการวิจัยนี้ พบว่า ปัจจัยการตลาดดิจิทัลด้านเว็บไซต์ และด้านการตลาดเชิงเนื้อหา ส่งผลในทางบวกต่อการตัดสินใจใช้บริการร้านกาแฟชาวดอย ในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น ผู้ประกอบการและนักการตลาดจึงควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาเว็บไซต์และการตลาดเชิงเนื้อหา อย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป

1. เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นกลุ่มลูกค้าของธุรกิจร้านกาแฟชาวดอยในพื้นที่กรุงเทพมหานครเท่านั้น ผู้วิจัยเห็นว่าการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาธุรกิจร้านกาแฟชาวดอยในจังหวัดอื่นๆ ในประเทศไทย
2. นอกจากร้านกาแฟชาวดอย ผู้วิจัยเห็นว่าการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาธุรกิจร้านกาแฟประเภทแฟรนไชส์ ในแบรนด์อื่นๆ หรือธุรกิจอื่นที่ใกล้เคียง
3. ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับบทบาทของการตลาดดิจิทัล รวมทั้งกลยุทธ์ในการเพิ่มการตัดสินใจซื้อ และการขยายธุรกิจของธุรกิจร้านกาแฟ

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ ไพสิฐธัญพงศ์. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อกาแฟสตาร์บัคส์ในอาคารเอ็มไพร์ ทาวเวอร์. ค้นเมื่อ 11 มกราคม 2566 จาก <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/vlt15-2/6114993308.pdf>.
- จิรญา ตรังคินีนาถ, นฤมล ลาภธนศิริไพบูลย์, ยลชนก ขวดพุทรา และปาณิสรา วิษุพงษ์. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการร้านกาแฟและการกลับมาใช้บริการซ้ำของผู้บริโภค. วารสารนวัตกรรมธุรกิจ การจัดการ และสังคมศาสตร์., 3(1), 42-63
- ชลิตา ศรีจอมขวัญ. (2563). อิทธิพลส่วนประสมการตลาดออนไลน์ คุณค่าตราสินค้าส่งผลกระทบต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อเครื่องดื่มร้านกาแฟเมซอน ในเขตกรุงเทพมหานคร. ค้นเมื่อ 20 มกราคม 2566 จาก <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/sat18/6314060003.pdf>.
- ณัฐพล ไยไพโรจน์. (2562). Digital Marketing 6th Edition : Concept & Case Study (Update 2019-2020). นนทบุรี: ไอดีซี พรีเมียร์.
- ธนาภรณ์ ทิมคล้าย. (2564). กระบวนการตัดสินใจใช้บริการร้านกาแฟของประชากรในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ค้นเมื่อ 25 มกราคม 2566 จาก <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/sun18/6214070123.pdf>.
- ธนิดา อัสวโยธิน. (2561). การตลาดออนไลน์ที่มีผลต่อพฤติกรรมการซื้อสินค้าออนไลน์ของผู้บริโภคในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา. การค้นคว้าอิสระปริญญาโท สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครราชสีมา. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- มณีนววรรณ แก้วหาวงค์. (2564). การตลาดดิจิทัลและรูปแบบการดำเนินชีวิตที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าออนไลน์ของผู้บริโภคในจังหวัดชุมพร. วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา, 10(1), 65-79.
- วิศนันท์ อุปรมัย และ ประภาศรี พงศ์ธนาพาณิช. (2565). การปรับตัวด้านการสื่อสารการตลาดดิจิทัลของร้านขนมไทย หลังการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19. วารสารรัชต์ภาคย์. 16(49), 315- 330

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ ศุภร เสรีรัตน์. (2560). การบริหารการตลาดยุคใหม่. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

สุภกร ตันวราวุฒิชัย. (2564). ปัจจัยการตลาดแบบดิจิทัล การโฆษณาผ่านสื่อสังคมออนไลน์ และความสามารถด้านโลจิสติกส์ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าผ่านช่องทางพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ของผู้บริโภคในกรุงเทพมหานคร. วารสารเกษตรศาสตร์ธุรกิจประยุกต์, 15(22), 23-35.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rd Ed. New York. Harper and Row Publications

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร
WORK MOTIVATION OF CORRECTIONAL OFFICERS BANGKOK REMAND PRISON

แพรไพลิน โคตรพรม และ เกวลิน ศิลพิพัฒน์

Praepailin Khotprom and Kevalin Silphiphat

สาขารัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
Political Science Department of Political Science and Public Administration,
Kasetsart University

E-mail: Praepailin.sii@gmail.com

วันที่รับบทความ 8 มิถุนายน 2566 , วันที่แก้ไขบทความ ครั้งที่ 1 : 19 กรกฎาคม 2566 , วันที่ตอบรับการตีพิมพ์ 31 สิงหาคม 2566

วันที่แก้ไขบทความ ครั้งที่ 2 : 20 สิงหาคม 2566

วันที่แก้ไขบทความ ครั้งที่ 3 : 31 สิงหาคม 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับแรงจูงใจ 2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 177 คน โดยใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{x} = 4.86$) ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.75$) และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x} = 4.72$) จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ผลจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปปรับใช้หรือเป็นข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการหรือวางแผนการพัฒนาองค์กร เพื่อปรับปรุงและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน, เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์

Abstract

The purpose of this study were 1) to study the level of work motivation of Correctional Officers Bangkok Remand Prison. and 2) to compare the work motivation of correctional officers Bangkok remand prison. The samples used Taro Yamane in this research were 177 method correctional officers in Bangkok remand prison. The study tool was a set of self-administered questionnaires containing questions having a 5-point rating scale. Sample were selected by stratified random sampling. The statistics used in the research were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and One-Way ANOVA.

The research results found that: Performance motivation of correctional officers Bangkok remand prison was at the highest level, ranked from the highest to the lowest as follows Policy and administration ($\bar{x} = 4.86$). work progress ($\bar{x} = 4.86$). and nature of work performed ($\bar{x} = 4.86$). Hypothesis testing results revealed that: Performance motivation of correctional officers Bangkok remand prison. Samples with different personal factors and service-related factors had no significantly different level of satisfaction towards the operation. at the 0.05 significant level. The results from this research study can be adapted or used as management suggestions, or organizational development plans to improve and strengthen the performance motivation of correctional officers. to work more efficiently.

Keywords: Motivation, Performance, Correctional officers

บทนำ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากปัจจัยภายในของตัวบุคลากรเองย่อมจะส่งผลให้การทำงานเป็นไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพ องค์กรจึงต้องสร้างความเชื่อมั่นและมีการจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานให้แก่องค์กรด้วยความตั้งใจ ซึ่งปัจจัยของการจูงใจในการทำงานจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ การตอบสนองความต้องการทั้งภายนอกและภายใน (External And internal) มากน้อยเพียงใด เพราะถ้าหากว่าผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองมาก การปฏิบัติงานก็ย่อมมีประสิทธิภาพมากด้วยเช่นกัน (Mitchell, et al., 2017) และบุคลากรที่ได้รับแรงจูงใจที่เหมาะสมจะทุ่มเทความรู้ความสามารถที่มีอยู่ปฏิบัติงานให้องค์กรด้วยความมุ่งมั่นเพื่อให้งานที่ทำออกมาดีที่สุดใน การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร เพราะหากขาดแรงจูงใจก็จะทำให้บุคลากรไม่ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ทำให้เกิดการล่าช้า หากองค์กรแสดงให้เห็นถึงผลดีที่บุคลากรจะได้รับจากการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะทำให้เกิดแรงผลักดันในการทำงาน

ของบุคลากรเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงต้องให้ความสำคัญต่อการสร้างความสมดุลระหว่างการบริหารงานที่สามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์การและบุคคลไปพร้อมกัน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2559) เพื่อสร้างแรงจูงใจในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความอยากที่จะทำงานทำให้เกิดความสนใจในงาน การสร้างแรงผลักดันให้บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการส่วนตัวเพื่อจะได้ตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่และทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยงานในสังกัดกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรมการควบคุมดูแลผู้ต้องขังเป็นภารกิจหลักของกรมราชทัณฑ์ ซึ่งภารกิจในการควบคุมผู้ต้องขังเป็นภารกิจที่มีความสำคัญต่อความมั่นคงของสังคมช่วยให้มีความปลอดภัยและลดโอกาสการก่ออาชญากรรม เพื่อแก้ไขปัญหาเดิมและเพื่อป้องกันปัญหาใหม่ที่จะเกิดขึ้นจากผู้กระทำผิด ช่วยให้เกิดความสงบสุขในสังคม การขาดแคลนอัตรากำลังคนทำให้จำนวนเจ้าหน้าที่ต่อจำนวนผู้ต้องขังไม่สมดุลกัน การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจในปัจจุบันส่งผลต่อบริบทการควบคุมและพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังรวมถึงส่งผลต่อการสร้างโอกาสให้กับผู้ต้องขัง ความผันผวนทางเศรษฐกิจจะเป็นสาเหตุของการก่ออาชญากรรม ทำให้มีผู้กระทำผิดเพิ่มมากขึ้นส่งผลให้กรมราชทัณฑ์ต้องรับภาระในการควบคุมดูแล แก้ไขฟื้นฟู และพัฒนาพฤตินิสัยให้กับผู้ต้องขังเพิ่มมากขึ้น ทำให้เจ้าหน้าที่ต้องเพิ่มความระมัดระวังมากขึ้นในการควบคุมดูแลผู้ต้องขังให้ทั่วถึง เพื่อป้องกันการเกิดปัญหาการทะเลาะวิวาทของผู้ต้องขังการไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของกรมราชทัณฑ์ อีกทั้งปัญหาเรือนจำแออัด ปัญหาการแหกหักหลบหนีของผู้ต้องขัง ปัญหาการก่อจลาจลในเรือนจำ ปัญหาความเครียดของผู้ต้องขัง ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในฐานะผู้มีบทบาทและหน้าที่ที่สำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของกรมราชทัณฑ์จึงต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างระมัดระวัง ภายใต้สภาวะที่มีความเสี่ยงสูง (กรมราชทัณฑ์, 2566) กล่าวได้ว่าการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรนั้นเพื่อหาแนวทางในการกระตุ้นและและเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้การควบคุมดูแลและพัฒนาพฤตินิสัยของผู้ต้องขังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งเป็นเป้าหมายของกรมราชทัณฑ์

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาประเด็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครว่ามีระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงหรืออยู่ในระดับต่ำ อย่างไร และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำพิเศษกรุงเทพ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลเพื่อกระตุ้นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยผลของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ สามารถนำมาเป็นแนวทางในการกระตุ้นขวัญกำลังใจเพื่อปรับปรุงและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์

เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร

ทบทวนวรรณกรรม และแนวคิด

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่าบุคคลที่มีลักษณะและคุณสมบัติเฉพาะตัวที่แตกต่างกันจะมีผลต่อการแสดงออกพฤติกรรมที่ต่างกัน เช่น อายุ เพศ และ วัย ก็จะมีผลต่อการทำงานได้ก็ย่อมไม่เหมาะกับการทำงานที่จำเจและต้องใช้แรงงานหนัก เพศหญิงและชาย ก็มีลักษณะของงานที่ต่างกัน การศึกษาก็มีส่วนในการคัดเลือกงานที่ต่างกัน เป็นต้น

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2553) กล่าวไว้ว่า ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ สถานภาพ อายุ ครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลเป็นลักษณะที่สำคัญและสถิติที่วัดได้ของประชากรและช่วยในการกำหนดเป้าหมาย ในขณะที่ลักษณะด้านจิตวิทยาและสังคมวัฒนธรรมช่วยอธิบายถึงความคิดและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายนั้น ข้อมูลด้านประชากรจะสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิภาพต่อการกำหนดเป้าหมายที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

Herzberg (1959, อ้างถึงใน ญัตติสุนทร ลักขิกาวราสิริ และคณะ, 2555) ได้นำเสนอทฤษฎี 2 ปัจจัยว่าประกอบไปด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) คือ ปัจจัยกระตุ้นในเชิงบวก ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานด้วยความสุข มีความคิดสร้างสรรค์ และมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นสิ่งที่จะช่วยกระตุ้นให้คนทำงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสำเร็จในการทำงานให้ได้ลุล่วงไปได้ด้วยดี พร้อมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้ รู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำและผลสำเร็จของงานที่ได้ทำซึ่งจะทำให้มีกำลังใจที่จะทำงานต่อไป

1.2 การได้รับการยอมรับ หมายถึง การได้รับการยอมรับและยกย่องในผลงานที่ทำการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไปทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจและมีกำลังใจในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง คุณลักษณะของงานที่ทำคุณค่าของงานและเป็นที่สามารถทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ เป็นลักษณะงานที่มีความน่าสนใจและต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.4 ความรับผิดชอบในปฏิบัติงาน หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติในการทำงานของบุคคล ซึ่งมีอำนาจอย่างเต็มที่ตลอดจนอิสระในการทำงาน

1.5 ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน หมายถึง การได้รับโอกาส การได้เลื่อนขั้น หรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นและการได้รับโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนา ทักษะความรู้ความสามารถให้เพิ่มมากขึ้น ในด้านวิชาชีพ รวมไปถึงการฝึกอบรมการศึกษาดูงานและการศึกษาต่อ

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนรักในการปฏิบัติงานเป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจ ให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคล ได้แก่

2.1 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง สิ่งตอบแทนที่ได้จากการทำงานของบุคลากรในองค์การตามความเหมาะสมกับเงินเดือนและงานที่ได้รับมอบหมาย

2.2 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การบริหารงานและการจัดการภายในองค์การ โดยผู้บังคับบัญชา รวมทั้งนโยบายต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการบริหารองค์การ

2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรมทางด้านกิริยาจาทำทาง ที่บ่งบอกถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของการทำงาน เช่น สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน แสง เสียง อากาศ หรือสภาพแวดล้อมอื่น ๆ พร้อมทั้งความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในอาชีพ ตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สถานที่ทำงาน และสภาวะที่เหมาะสมขององค์การ

2.5 การปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การบังคับบัญชา การปกครองของผู้บริหารระดับสูง ในการมอบหมายงาน การกระจายงาน การวิเคราะห์ความรู้ความสามารถของบุคลากร การบริหารงานการดำเนินงานและความยุติธรรมในการบังคับบัญชา

2.6 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มนูญ สุรินราช (2563) จากการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและด้านต่าง ๆ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับมากกว่า 0.05

วรินทร์ วรรณอารีย์ (2562) จากการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด รองลงมาคือ สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามกำหนดเวลา ผลการวิจัยที่ออกมาจะตรงกับปัจจัยจูงใจคือเป็นปัจจัยที่สร้างทัศนคติในทางบวกให้เกิดขึ้นกับบุคลากร เช่น เรื่องความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือความก้าวหน้าในงาน เห็นได้ว่าค่าเฉลี่ยที่มากที่สุด 2 ลำดับนั้นล้วนเกิด

จากตัวบุคคลที่เป็นผู้ปฏิบัติงานและเป็นเรื่องเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน แรงจูงใจในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานที่ทำงานมีการแบ่งพื้นที่เป็นสัดส่วนอย่างเหมาะสมเป็นปัจจัยจำเป็น โดยปัจจัยจำเป็นอาจไม่ได้จูงใจให้ทำงานโดยตรง แต่ถ้าหากไม่มีก็อาจจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่พึงพอใจ

ณัฐธิญา บัวรุ่ง (2559) จากการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรอยู่ในระดับมาก โดยด้านปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าปัจจัยจำเป็นจากการทดสอบสมมติฐานพบว่าข้าราชการของกรมส่งเสริมการเกษตรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิ การศึกษา ชั้นยศ และเงินเดือนแตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจและปัจจัยจำเป็นในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

อภิชัย คุณสุข (2559) จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราดพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดโดย มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยนำข้อมูลทั่วไปของประชาชน จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ผลการวิจัยพบว่า เพศหญิงมีแรงจูงใจมากกว่าเพศชายส่วนใหญ่มีอายุ 51 ถึง 60 ปี สถานภาพโสด จบการศึกษาระดับปริญญาโทและมีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มอื่น

สยาม เมฆไหว (2559) จากการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองกำกับการตระเวนชายแดนที่ 12 ในภาพรวมพบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงลำดับระดับแรงจูงใจจากมากไปน้อย พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผลจากการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการตำรวจกองกำกับการตระเวนชายแดนที่ 12 ที่มีอายุ ระดับชั้นยศและอายุราชการต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โสภี ขานดาบ (2559) จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ ภาค 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดหนึ่งด้าน คือด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีเงินเดือน ค่าตอบแทน นโยบาย การบริหารงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่ง ตามลำดับ ซึ่งสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน พบว่าโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับค่อนข้างสูงเมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่าปัจจัยแรงจูงใจในทุกปัจจัย จำนวน 11 ปัจจัย มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร มีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

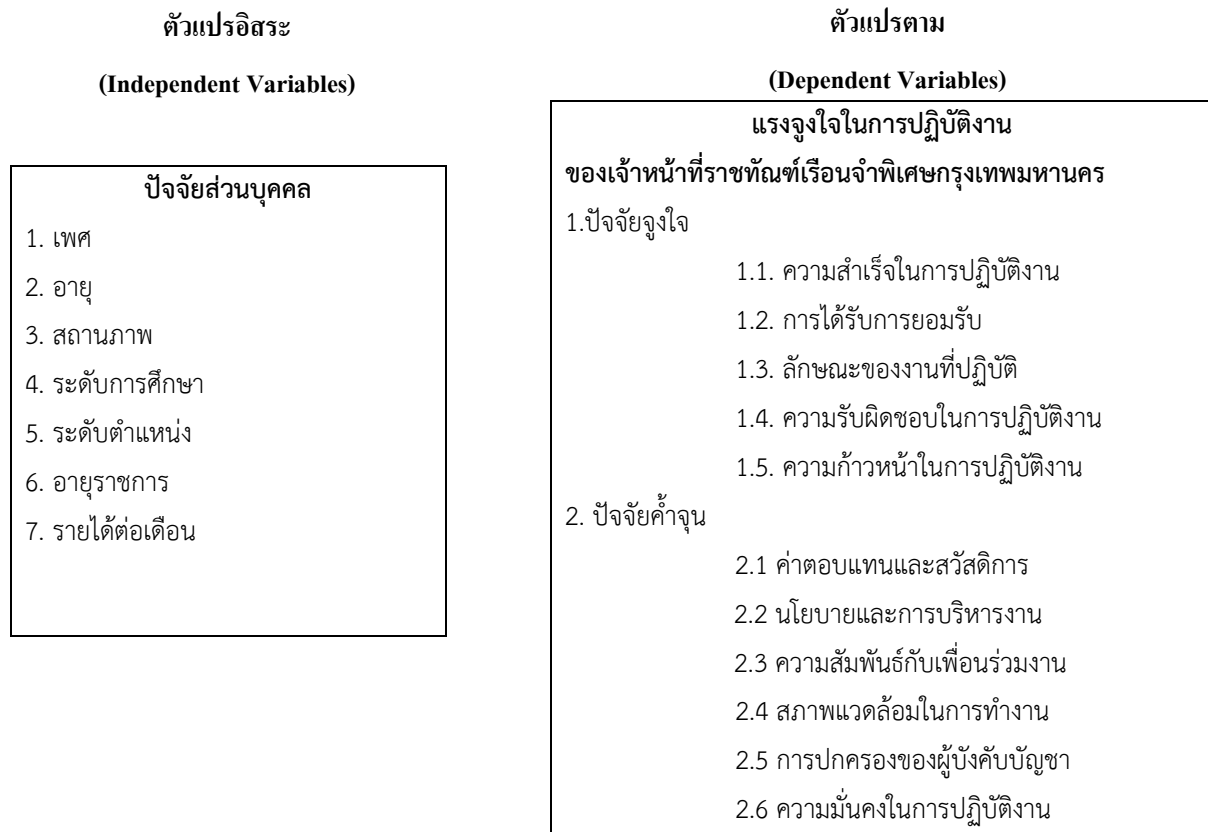
1.1 ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุราชการ รายได้ต่อเดือน

1.2 ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

2. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่เรือนจำพิเศษ กรุงเทพมหานคร จำนวน 315 คน (ข้อมูล ณ วัน 1 มีนาคม 2566) โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน จำนวน 177 คน จากสูตรของ ทาโร่ ยามานะ (Yamane, 1973)

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เริ่มต้นระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2566 ถึง เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2566

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) ที่สร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุราชการ รายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ แบ่งเป็นปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน และปัจจัยค้ำจุน 6 ด้าน

เกณฑ์การให้คะแนน

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุราชการ รายได้ต่อเดือน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบ ให้เลือกคำตอบเพียงข้อเดียวหรือเติมข้อความ โดยนำข้อมูลมาแจกแจง ความถี่และค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ แบ่งเป็นปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน และปัจจัยค้ำจุน 6 ด้าน การตอบแบบสอบถามผู้วิจัยใช้เกณฑ์การวัดค่าตัวแปรแบบ Likert Scale มาปรับใช้ จำนวน 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) เพื่อนำผลคะแนนเฉลี่ยมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

จากเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 3 ระดับ โดยใช้เกณฑ์คะแนนตามกลุ่ม ความคิดเห็นของเบสท์ (Best, 1981 : 78) การแปลผลค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นมีช่วงคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

3.67 - 5.00	หมายถึง	เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด
2.34 - 3.66	หมายถึง	เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
1.00 - 2.33	หมายถึง	เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

ในการจัดทำเครื่องมือการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นมาสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ไปทดสอบค่าความเที่ยงตรง (Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามดังต่อไปนี้

1. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบ แก้ไข และปรับปรุงแบบสอบถามเพื่อให้มีความเที่ยงตรงและรัดกุมก่อนดำเนินการเก็บข้อมูล

2. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ศึกษาวิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบกับเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำจังหวัดสกลนคร ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรที่ใกล้เคียงกับกับกลุ่มประชากรที่ต้องการศึกษาจำนวน 30 คน โดยได้หาค่าความเชื่อมั่นเป็นรายข้อและหาค่าความเชื่อมั่น 95% และได้กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05 โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์หาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อมาเป็นแนวทางในการกำหนดตัวแปร กรอบแนวคิด และการตั้งสมมติฐาน รวมถึงเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามที่ได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ไปทำการทดสอบ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ที่เรือนจำจังหวัดสกลนคร

3. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์และผ่านการทดสอบแล้วไปให้ผู้ตอบแบบสอบถามที่เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ตอบแบบสอบถาม จำนวน 177 ชุด โดยผู้วิจัยเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม Google form ด้วยตัวเองและเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถสอบถามข้อสงสัยได้ แล้วนำข้อมูลที่ได้นำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำแบบสอบถามวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร มาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ (Statistical Computer Ready Made Program)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ สถิติที่ผู้วิจัยใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ค่าเฉลี่ย (Mean)
2. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. ค่าร้อยละ (Percentage)
4. ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ตามตัวแปรเพศ โดยใช้การทดสอบด้วย t-test

5. ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร ตามตัวแปร อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุราชการ รายได้ต่อเดือน โดยใช้การวิเคราะห์ความผันแปรแบบทางเดียว (Analysis of Variance: ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์การวิจัยครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

จากข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 55.90 อายุ 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.90 สถานภาพสมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 80.80 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 77.40 ระดับตำแหน่งระดับชำนาญงาน คิดเป็นร้อยละ 35 อายุราชการ 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.20 และส่วนใหญ่รายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 42.40

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายข้อ

(n = 177)			
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ปัจจัยจูงใจ			
1.1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.69	0.04	มากที่สุด
1.2. การได้รับการยอมรับ	4.52	0.05	มากที่สุด

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์
เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายข้อ (ต่อ)

(n = 177)			
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.72	0.04	มากที่สุด
1.4. ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	4.71	0.05	มากที่สุด
1.5. ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	4.75	0.15	มากที่สุด
2. ปัจจัยคำจูน			
2.1 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.61	0.05	มากที่สุด
2.2 นโยบายและการบริหารงาน	4.86	0.04	มากที่สุด
2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.57	0.85	มากที่สุด
2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.63	0.09	มากที่สุด
2.5 การปกครองของผู้บังคับบัญชา	4.60	0.08	มากที่สุด
2.6 ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	4.70	0.08	มากที่สุด
รวม	4.66	0.14	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X} = 4.86$) ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.75$) และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.72$) ส่วนลำดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับ ($\bar{X} = 4.52$)

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X} = 4.86$) ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.75$) และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.72$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด ปรากฏผล ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับดังนี้ ท่านสามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันมิให้เกิด

ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ท่านมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ท่านได้ปฏิบัติ

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับดังนี้ ผู้บังคับบัญชายกย่องและชมเชยผลการปฏิบัติงานของท่าน ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ท่านเป็นผู้ที่ได้รับความไว้วางใจและได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ

1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับดังนี้ งานที่ท่านทำเป็นงานส่งเสริมให้ท่าน มีความอดทนมีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา เช่น การอยู่เวรรักษาการการควบคุมดูแลผู้ต้องขัง เป็นต้น ท่านสามารถนำความรู้ความสามารถที่มีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ท่านมี

1.4 ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับดังนี้ งานในหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความสำคัญและมีคุณค่าต่อหน่วยงาน ท่านสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จและลุล่วงตามวัตถุประสงค์ภายในระยะเวลาที่กำหนด ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ

1.5 ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับดังนี้ หน่วยงานของท่านมีเกณฑ์การพิจารณาเพื่อปรับระดับเพื่อเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอย่างเป็นธรรม ท่านได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลงานที่ท่านได้ปฏิบัติ ท่านคิดว่าสายงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีโอกาสเติบโตและก้าวหน้าได้

1.6 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับดังนี้ เงินค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ สามารถเบิกจ่ายได้อย่างรวดเร็วทันต่อความจำเป็น ท่านได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลงานที่ท่านได้ปฏิบัติ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

1.7 ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับดังนี้ ท่านปฏิบัติงานตามนโยบายด้วยความเต็มใจเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน หน่วยงานของท่านมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการบริหารงานมีกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับที่ชัดเจนในการถือปฏิบัติ หน่วยงานของท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงานไว้เป็นการล่วงหน้าอยู่เสมอ

1.8 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับดังนี้ ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อกันได้ ท่านปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับดังนี้ หน่วยงานของท่านมีระบบรักษาความปลอดภัยที่ดี หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือเครื่องใช้ที่มีอุปกรณ์วัสดุสำนักงานสภาพดีและทันสมัย เพียงพอต่อการใช้งาน หน่วยงานของท่านมีทำเลที่ตั้งที่เหมาะสมและสะดวกต่อการปฏิบัติงาน

1.10 ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับดังนี้ ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำปรึกษาหารืออย่างเป็นกันเอง ผู้บังคับบัญชาของท่านได้แนะนำแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน

1.11 ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับดังนี้ ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ไม่มีความเสี่ยงในการถูกไล่ออก ปลดออก หรือให้ออก งานที่ท่านปฏิบัติอยู่จะไม่ถูกโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงไปปฏิบัติงานในพื้นที่อื่นโดยที่ท่านไม่สมัครใจไปปฏิบัติ

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เรือนจำพิเศษ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ เพศ ($P = 0.24$) อายุ ($P = 0.36$) สถานภาพ ($P = 0.13$) ระดับการศึกษา ($P = 0.43$) ระดับตำแหน่ง ($P = 0.28$) อายุราชการ ($P = 0.15$) รายได้ต่อเดือน ($P = 1.93$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 2 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร	ค่านัยสำคัญ	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
		เป็นไปตาม สมมติฐาน	ไม่เป็นไปตาม สมมติฐาน
เพศ	.24		✓
อายุ	.36		✓
สถานภาพ	.13		✓
ระดับการศึกษา	.43		✓
ระดับตำแหน่ง	.28		✓
อายุราชการ	.15		✓
รายได้ต่อเดือน	1.93		

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าการทดสอบสมมติฐานพบว่า เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุราชการ รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ อภิชัย คุณสุข (2559) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดโดย มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ค้นพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{x} = 4.86$) รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.75$) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะนโยบายและการบริหารงานที่ดี การจัดการภายในของกรมราชทัณฑ์ที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งนโยบายต่าง ๆ การกำหนดลักษณะของงานที่ปฏิบัติอย่างชัดเจนและการปฏิบัติงานที่มีโอกาสที่จะความก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติ จึงส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเป็นตัวกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ในภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านการได้รับการยอมรับ ($\bar{x} = 4.52$) อาจเนื่องจากการในการทำงานนั้นการได้รับการยอมรับนับถือเป็นสิ่งจำเป็น แต่การได้รับการยอมรับไม่ใช่เรื่องง่าย อาจเป็นเพราะการไม่เปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นและทัศนคติที่แตกต่างกันของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานจึงต้องพัฒนาพัฒนางาน ความฉลาดความสามารถในด้านต่าง ๆ รวมทั้งทางด้านจิตใจเพื่อให้เกิดการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกได้ดังนี้

เพศ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำพิเศษกรุงเทพ จำแนกตามเพศชายและหญิง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะการปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ความรู้ความสามารถไม่ได้จำกัดว่าต้องเป็นเพศใด เมื่อเข้ามาปฏิบัติงานแล้วต้องปฏิบัติงานอยู่ภายใต้กฎระเบียบ และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเดียวกัน ดังนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐธิญา บัวรุ่ง (2559) ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก การทดสอบสมมติฐานพบว่าข้าราชการของกรมส่งเสริมการเกษตร

กำลังบำรุงทหารบกที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ชั้นยศ และเงินเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

อายุ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำพิเศษกรุงเทพ จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะอายุของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่ต่างกันมีความถนัด มีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน เพราะได้รับคัดเลือกมาตรงตามตำแหน่งงานที่ถนัดและคุณสมบัติตรงตามตำแหน่ง ไม่เกี่ยวข้องต้องอายุเท่าไร สอดคล้องกับ อภิชัย คุณสุข (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราดพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยนำข้อมูลทั่วไปของประชาชน จำแนกตาม อายุ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สถานภาพ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำพิเศษกรุงเทพ จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่าง ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะสถานภาพของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ไม่ได้ส่งผลต่อความสามารถ ความรับผิดชอบ และคุณภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ สอดคล้องกับ อภิชัย คุณสุข (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดโดย มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยนำข้อมูลทั่วไปของประชาชน จำแนกตาม สถานภาพ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้เนื่องจากการระบุระดับการศึกษาไว้อย่างชัดเจนในคัดเลือกเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นๆ สอดคล้องกับ ญัฐธิญา บัวรุ่ง (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก การทดสอบสมมติฐาน พบว่าข้าราชการของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ชั้นยศ และเงินเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ระดับตำแหน่ง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับตำแหน่ง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวได้ว่า ระดับของตำแหน่งที่กำหนดบทบาทหน้าที่ชัดเจนและตรงกับความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน จะมีแรงจูงใจในการทำงานที่เท่ากันปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมเดียวกัน เพื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับ กรัญญา สกุลรักษ์ (2561) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความสามารถและปัจจัยด้านความสำเร็จ ที่มีผล

ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบมีผล ต่อพนักงานในธนาคารพาณิชย์

อายุราชการ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุราชการ มีอะไรจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน อาจเป็นเพราะไม่ว่าอายุราชการระยะเวลาที่ปี ก็ต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกฎระเบียบและข้อบังคับ เช่นเดียวกัน จึงทำให้มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน โดยสอดคล้องกับ ญัตตินัย ไทยถาวร (2561) ศึกษาเรื่อง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี สังกัด กระทรวงศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

รายได้ต่อเดือน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน ที่ตั้งไว้จากกล่าวได้ว่า เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ส่วนใหญ่จะจบการศึกษาในระดับปริญญาตรีจึงมีรายได้ขั้นต่ำที่เท่ากันทำให้รายได้ส่วนใหญ่จึงอยู่ในระดับเดียวกันตามระดับการศึกษาทำให้มีรายได้ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับพงษ์ศักดิ์ สนมโน (2561) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่มีเงินเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ในระหว่างการปฏิบัติงานได้ ผู้บริหารควรจัดอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัยเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้
2. ด้านการได้รับการยอมรับ เพื่อให้การแสดงความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ผู้บริหารต้องเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นและควรส่งเสริมให้มีการรับฟังความคิดเห็นในทุก ๆ ส่วนงาน
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ควรจัดคนให้เหมาะสมกับงานเป็นเรื่องที่ทุกหน่วยงานสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้ เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้และมีประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น
4. ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ โดยการแสดงความคิดเห็นไม่จำเป็นต้องระบุตัวตนของผู้แสดงความคิดเห็นเสมอไป
5. ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ อบรม ศึกษาต่อ สนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองในสาขาที่สนใจ

6. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้บริหารควรใช้หลักความเสมอภาคในการพิจารณาเพื่อปรับระดับพิจารณาเลื่อนขั้น มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้น เพื่อความโปร่งใสเป็นธรรม
7. ด้านนโยบายและการบริหารงาน ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายในการบริหารที่ชัดเจน ทันสมัย ยืดหยุ่น ปรับใช้ได้กับทุกสถานการณ์
8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การให้คำปรึกษาในกลุ่มงาน การให้คำปรึกษาระหว่างกลุ่มงานและการให้คำปรึกษาจากหัวหน้าหน่วยงาน
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการอาคารสถานที่ การจัดสรรพื้นที่ให้เหมาะสมกับความจำเป็นของแต่ละหน่วยงานอย่างเหมาะสม การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในการดูแลอาคารสถานที่อย่างเพียงพอ
10. ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารหน่วยงานเพื่อให้เกิดความสุขในการทำงาน
11. ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาควรสร้างความมั่นคงในการทำงานให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องผลตอบแทน โอกาสความก้าวหน้า เพราะเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการทำงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

จากการศึกษาวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาขอเสนอประเด็นในการทำศึกษาค้างต่อไป ดังต่อไปนี้

1. ควรมีการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร เพื่อนำมาปรับปรุงกลยุทธ์การบริหารงาน
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับเรื่อง การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร เพื่อส่งเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรัญญา สกฤตลักษณ์. (2561). ปัจจัยบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความสามารถ และปัจจัยด้านความสำเร็จ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในกรุงเทพมหานคร (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- กรมราชทัณฑ์. (2566). แผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ.2566) กรมราชทัณฑ์. นนทบุรี: กรมราชทัณฑ์
- ณัฐสุเมธ ลักขการราสิริ และสุนันทา มุลทา. (2555). *Project Assignment Management Guru Professor Dr. Frederick Herzberg*. โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (ส.ป.ท) รุ่นที่20, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณัฐธัญญา บัวรุ่ง. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีประทุม, ปทุมธานี.

- ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *วิธีการสร้างสถิติสำหรับการวิจัย*. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาสน.
- ปรียาพร วงศ์นุตรโรจน์. (2553). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พระพงษ์ศักดิ์ สนมมโน (เกษวงศรีรอด). (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ปทุมธานี.
- มนูญ สุรินราช. (2563). *สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร* (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, ปทุมธานี.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2559). *องค์การและการจัดการ และการจัดการทรัพยากรมนุษย์หน่วยที่ 1-8*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วรินทร์ วรธนอารีย์. (2562). *ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา* (การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2553). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- สยาม เมฆไฉ. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตระเวนชายแดนที่ 12 (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- โสภี ขานดาบ. (2559). *ปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสาย ยุติธรรมภาค 4* (วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- อภิชัย คุณสุข. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- Best, John W. (1981). *Research in Education (4th ed.)*. New Jersey: Prentice Hall.
- Mitchell, M., White, L., Oh, P., Alter, D., Leahey, T., Kwan, M., and Faulkner, G. (2017). *Uptake of an Incentive-Based mHealth App: Process Evaluation of the Carrot Rewards App*. JMIR mHealth and uHealth, 5(5), e7323.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: an Introductory Analysis*. New York: New York: Harper & Row.

การจัดการมูลฝอยติดเชื้อหน้ากากอนามัยใช้แล้วในพระราชบัญญัติ
การสาธารณสุข พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2560
Management of Infectious Waste Used Medical Masks by Public Health Act
B.E. 2535 and amendments (3rd edition) B.E. 2560

วชิรพงศ์ ศรีเจริญวงศ์¹

Wachirapong Sricharoenwong

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

Faculty of Law Southeast Asia University

E-mail : wachirapongs@sau.ac.th

วันที่รับบทความ 4 กรกฎาคม 2566 , วันที่แก้ไขบทความ 31 กรกฎาคม 2566 , วันที่ตอบรับการตีพิมพ์ 31 สิงหาคม 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาแนวคิดการจัดการมูลฝอยติดเชื้อหน้ากากอนามัยใช้แล้ว มาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับมูลฝอยติดเชื้อ ได้แก่ พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2560 กฎกระทรวงว่าด้วยการกำจัดมูลฝอยติดเชื้อ พ.ศ. 2545 และกฎกระทรวงการจัดการมูลฝอยที่เป็นพิษหรืออันตรายจากชุมชน พ.ศ. 2563 และการจัดการหน้ากากอนามัยใช้แล้วในต่างประเทศ ได้แก่ สาธารณรัฐประชาชนจีน เกาหลีใต้ ฟิลิปปินส์ เพื่อนำมาวิเคราะห์ปัญหาการจัดการมูลฝอยติดเชื้อหน้ากากอนามัย ตลอดจนเสนอแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุงการจัดการมูลฝอยติดเชื้อหน้ากากอนามัยใช้แล้วในพระราชบัญญัติการสาธารณสุข ผลการวิเคราะห์พบว่าประชาชนไม่สามารถจัดการหน้ากากอนามัยใช้แล้วได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมและพระราชบัญญัติการสาธารณสุขมีข้อจำกัดตามนิยามมูลฝอยติดเชื้อ ไม่ได้ให้ความหมายมูลฝอยติดเชื้อหน้ากากอนามัยใช้แล้ว ไม่ได้เพิ่มหน้ากากอนามัยใช้แล้วในประเภทมูลฝอยติดเชื้อ รวมทั้งไม่มีการทิ้ง การคัดแยก การเก็บ ขนส่ง การกำจัดหน้ากากอนามัยใช้แล้ว และไม่มีบทลงโทษผู้ที่ทิ้งหน้ากากอนามัยใช้แล้วในที่สาธารณะ ดังนั้นควรเพิ่มคำนิยาม “มูลฝอยติดเชื้อ” และ “มูลฝอยติดเชื้อประเภทหน้ากากอนามัยใช้แล้ว” เพิ่มหมวด “การทิ้ง การคัดแยก เก็บ ขน และการกำจัดของหน้ากากอนามัยใช้แล้ว” และบทลงโทษของประชาชนและเจ้าของที่ทิ้งหน้ากากอนามัยใช้แล้วตามทางสาธารณะ รวมทั้งควรยกเว้นค่าธรรมเนียมในเก็บและขนหน้ากากอนามัยใช้แล้วเพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการคัดแยก นอกจากนี้องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นควรศึกษาแนวทางในการนำหน้ากากอนามัยใช้แล้วมาเป็นเชื้อเพลิงเพื่อผลิตกระแสไฟฟ้าสำหรับใช้ในชุมชนต่อไป

คำสำคัญ: การจัดการมูลฝอยติดเชื้อ, หน้ากากอนามัย, พระราชบัญญัติการสาธารณสุข

Abstract

This research is aimed to study the infectious wastes management of used medical masks and the law concern with infectious wastes, such as, Public Health Act B.E. 2535 and amendments (3rd edition) B.E. 2560, Ministerial Regulations on Infectious Waste Disposal, B.E. 2545, and Ministerial Regulations on management of Toxic or Hazardous Solid Waste from the Community, B.E. 2563. And management of used medical masks from foreign countries, such as the People's Republic of China, India, South Korea, and Philippines, to analyze the problem of infectious waste management, as well as solutions Improving the management of infectious waste of used medical masks in the Public Health Act. The results show that people are unable to properly and properly manage used medical masks. And the Public Health Act has restrictions on the definition of infectious waste, It does not mean waste of infected with used medical masks, did not add used masks in the type of infectious waste. Including, no discarding, sorting, collecting, transporting, and disposing of used masks. Therefore, it should be amendment this law by added the definitions as "Infectious waste" and "used medical masks infectious waste" and should add the section of "discarding, sorting, collecting, transporting and disposing". It should be adding penalties or people and owners who dispose of used masks by public way and should exception fee in collecting and transporting used masks so that people can participate in sorting. In addition, it should study about used masks as fuel in electricity for community in the future.

Keywords: Infectious waste management, Used medical mask, the Public Health Act

บทนำ

การจัดการขยะติดเชื้อเป็นไปตามแผนแม่บทการบริหารจัดการขยะมูลฝอยของประเทศ (พ.ศ. 2559 – 2564) เพื่อแก้ไขปัญหาขยะมูลฝอยตามนโยบายรัฐบาลที่กำหนดให้เป็นวาระแห่งชาติ เมื่อวันที่ 3 พฤษภาคม 2559 (กรมควบคุมมลพิษ, 2559) ซึ่งขยะมูลฝอยติดเชื้อจำพวกหน้ากากอนามัยใช้แล้ว ทำให้สถานการณ์ปัญหาขยะมูลฝอยในประเทศไทยเพิ่มขึ้น โดยการจัดการขยะหรือของเสีย (Waste Management) มีหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรุงเทพมหานคร มีแผนกำจัดขยะมูลฝอยในระหว่างปี พ.ศ. 2558 - 2578 ให้ลดปริมาณขยะฝังกลบเหลือเพียงร้อยละ 38 ภายในปี พ.ศ. 2578 โดยสร้างความตระหนักให้เกิดการคัดแยก โดยใช้หลักการ 3Rs (กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2562) ทั้งนี้หน้ากากอนามัยเป็นขยะติดเชื้อที่นิยมใช้จะเป็นหน้ากากอนามัยทางการแพทย์หรือที่เรียกว่า Medical mask ซึ่งตามนิยามประกาศของ

กระทรวงสาธารณสุข คือ “อุปกรณ์ที่ใช้ปิดจมูกและปาก สำหรับปกป้องทางเดินหายใจที่มุ่งหมายสำหรับใช้ทางการแพทย์ในการกรองอนุภาค เพื่อป้องกัน หรือลดการแพร่กระจายของเชื้อโรค แบคทีเรีย เชื้อรา เชื้อไวรัส อันอาจจะทำให้ก่อให้เกิดโรคหรือการบาดเจ็บของมนุษย์” ที่เป็นอุปกรณ์ป้องกันการติดเชื้อที่สำคัญในช่วงที่มีการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น โดยในปี 2563 มีหน้ากากอนามัยใช้แล้วในปริมาณ 41.98 ตัน คิดเป็น 0.115 ตันต่อวันและในช่วงเดือนมกราคม 2564 - เมษายน 2564 มีหน้ากากอนามัยใช้แล้วในปริมาณ 16.8 ตัน เพิ่มขึ้นเป็น 0.14 ตัน/วัน จากปริมาณหน้ากากอนามัยที่ใช้แล้วในปี 2563 (กองจัดการกากของเสียและสารอันตราย กรมควบคุมมลพิษ, 2564) รวมถึงหน้ากากอนามัยใช้แล้วของผู้ที่ไม่ติดเชื้อ แต่สวมใส่เพื่อป้องกันตัวเอง หน้ากากอนามัยใช้แล้วจัดเป็นขยะทั่วไปที่สามารถใช้วิธีการกำจัดเช่นเดียวกับการกำจัดมูลฝอยชุมชน

ต่อมาองค์การอนามัยโลก ได้ประกาศให้โรคโควิด 19 เป็นช่วงระบาด เมื่อวันที่ 11 มีนาคม 2563 ต่อมาการแพร่ระบาดเริ่มลดลงจะเข้าสู่ระยะหลังการระบาด ทำให้ประเทศไทย ได้ทำแผนการบริหารจัดการสถานการณ์โรคโควิด 19 สู้โรคประจำถิ่น เมื่อ 1 กรกฎาคม 2565 เป็นต้นไป ให้กลายเป็นโรคประจำถิ่นหรือโรคติดต่อทั่วไป (เกียรติก้อง วังศรีจิต.(น.พ.),2565) และจากการที่หน้ากากอนามัยทางการแพทย์ที่ใช้ครั้งเดียวทำให้ขยะติดเชื้อเพิ่มมากขึ้น ที่สามารถแพร่กระจายเชื้อโรคสู่สิ่งแวดล้อม ทั้งทางน้ำและทางอากาศได้

การจัดการหน้ากากอนามัยใช้แล้วไม่สามารถนำหลักการ 3Rs มาใช้ได้ เพราะเป็นขยะติดเชื้อ ทำให้การจัดการหน้ากากอนามัยไม่มีประสิทธิภาพ มีการทิ้งหน้ากากอนามัยใช้แล้วปะปนกับขยะมูลฝอยอื่น การเทกองทิ้งไว้ ซึ่งจากการสำรวจพฤติกรรมเกี่ยวกับการจัดการขยะติดเชื้อประเภทหน้ากากอนามัยทางการแพทย์ใช้แล้ว พบว่าเก็บรวบรวมหน้ากากอนามัยไปวางยังจุดวางถังขยะทั่วไปเพื่อรอทางเทศบาลมาจัดเก็บและกำจัด หน้ากากอนามัยที่ใช้แล้วโดยการนำไปทิ้งยังถังขยะของเทศบาลหรืออบต. (จารุมนต์ ดิษฐประพัทธ์และปภาอร กลิ่นศรีสุข,2564) นอกจากนี้ยังทิ้งลงแหล่งน้ำ และทะเล ซึ่งหน้ากากอนามัยทางการแพทย์ (Medical mask) ผลิตขึ้นมาจากแผ่นใยสังเคราะห์ (non-woven fabric) วัสดุหลักซึ่งเป็นโพลิโพรไพลีน (Polypropylene) และถ่านกัมมันต์ในปริมาณมาก ทำให้หน้ากากอนามัยกลายเป็นขยะพลาสติกที่ใช้เวลาในการย่อยสลายนานกว่า อีกทั้งระหว่างย่อยสลายสามารถปล่อยสารพิษได้ หรือหากหลุดรอดไปยังแหล่งน้ำหรือทะเล อนุภาคพลาสติกที่ถูกปล่อยระหว่างการย่อยสลาย จะยังคงสะสมอยู่ในน้ำและเป็นห่วงโซ่อาหารของสิ่งมีชีวิตในแหล่งน้ำจืดหรือทะเล ที่เป็นวงจรแหล่งอาหารของสัตว์ทะเล ถ้ามนุษย์ได้รับประทานปลาหรือสัตว์ทะเล ย่อมมีผลกระทบต่อสุขภาพของมนุษย์อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งนี้รูปลักษณ์หน้ากากอนามัยใช้แล้วที่คล้ายพืชหรือสิ่งมีชีวิต อาจจะทำให้สัตว์น้ำบางชนิด เช่น เต่าทะเล ม้าน้ำ คิดว่าหน้ากากอนามัย คือ อาหาร (ผู้จัดการออนไลน์, 2564) ได้ที่เป็นสาเหตุทำให้เชื้อโรคกระจายสู่สิ่งแวดล้อม และมนุษย์ได้ในที่สุด

เมื่อพิจารณากฎหมายการจัดการมูลฝอยติดเชื้อในพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2560 ได้บัญญัติถึง “มูลฝอย” หมายความว่าเศษกระดาษ เศษผ้า เศษอาหาร เศษสินค้า เศษวัตถุ ถุงพลาสติก ภาชนะที่ใส่อาหาร เถ้า มูลสัตว์ ชากสัตว์ หรือสิ่งอื่นใดที่เก็บกวาดจากถนน

ตลาด ที่เลี้ยงสัตว์ หรือที่อื่น และหมายความรวมถึงมูลฝอยติดเชื้อ มูลฝอยที่เป็นพิษหรืออันตรายจากชุมชน และหมวด 3 การจัดการสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย มาตรา 18 การเก็บ ขน หรือกำจัดสิ่งปฏิกูลหรือมูลฝอยในเขตราชการส่วนท้องถิ่นใดให้เป็นอำนาจของราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จะเห็นได้ว่าในพระราชบัญญัติฯ มิได้แยกจำกัดคำนิยามว่ามูลฝอยติดเชื้อ ว่าหมายถึงอะไร และการเก็บ ขน หรือกำจัดสิ่งปฏิกูลหรือมูลฝอยส่วนมากเป็นขยะทั่วไป อาจทำให้ขยะทั่วไปปะปนกับมูลฝอยติดเชื้อ นอกจากนี้ในกฎกระทรวงว่าด้วยการกำจัดมูลฝอยติดเชื้อ พ.ศ. 2545 ให้คำจำกัดความว่า 'มูลฝอยติดเชื้อ' หมายความว่า มูลฝอยที่มีเชื้อโรคปะปนอยู่ในปริมาณหรือมีความเข้มข้น ซึ่งถ้ามีการสัมผัสหรือใกล้ชิดกับมูลฝอยนั้นแล้ว สามารถทำให้เกิดโรคได้ ที่เกิดขึ้นหรือใช้ในกระบวนการตรวจวินิจฉัยทางการแพทย์และการรักษาพยาบาล การให้ภูมิคุ้มกันโรคและการทดลองเกี่ยวกับโรค และการตรวจชันสูตรศพหรือซากสัตว์รวมทั้งในการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าวให้ถือว่าเป็นมูลฝอยติดเชื้อ แต่ก็ไม่มีความหมายว่าหน้ากากอนามัยใช้แล้ว และเนื่องจากหน้ากากอนามัยใช้แล้วเป็นขยะติดเชื้อ ดังงานวิจัยของจารุมนต์ ดิษฐประพัทธ์และปภาอร กลิ่นศรีสุข (2564) ได้กล่าวว่าการจัดการขยะติดเชื้อประเภทหน้ากากอนามัยทางการแพทย์ของประชาชนชุมชนบ้านกลาง - ไร่ขาด จังหวัดนครปฐม และตรีรัก กิณวงษ์ (2563) หน้ากากอนามัยที่ใช้แล้วปนเปื้อนด้วยสารคัดหลั่ง เสมหะ น้ำลาย น้ำมูก และปนเปื้อนเชื้อโรคถือได้ว่าเป็นขยะติดเชื้อ หรือสิทธิชัย มุ่งดี และคณะ (2563) กล่าวว่าหน้ากากอนามัยที่ใช้แล้วเป็นขยะติดเชื้อต้องกำจัดให้ถูกต้องตามหลักวิชาการ ซึ่งสรุปได้ว่าหน้ากากอนามัยใช้แล้วเป็นขยะติดเชื้อ จึงมีความจำเป็นต้องคัดแยกหน้ากากอนามัยใช้แล้วออกจากขยะมูลฝอยทั่วไป พร้อมทั้งต้องเก็บขนไปยังสถานที่สำหรับกำจัดมูลฝอยติดเชื้อที่มีเตาเผาอุณหภูมิสูง ไม่ใช่ดำเนินการแบบขยะชุมชน จะเห็นได้ว่าพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2560 กฎกระทรวงต่างๆ และประกาศกระทรวงสาธารณสุขไม่มีบทบัญญัติในการจัดการมูลฝอยติดเชื้อประเภทหน้ากากอนามัยใช้แล้วแต่อย่างใด

จากที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาการจัดการมูลฝอยติดเชื้อประเภทหน้ากากอนามัยใช้แล้วตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2560 และกฎกระทรวงต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยทำการวิเคราะห์ปัญหาการจัดการขยะติดเชื้อประเภทหน้ากากอนามัยใช้แล้ว ทั้งการทิ้ง การคัดแยก การเก็บ การขนส่ง การกำจัดและบดกลบโทษว่ามีปัญหาประเด็นใดบ้าง และเป็นอย่างใด โดยเปรียบเทียบการจัดการหน้ากากอนามัยที่ใช้แล้วระหว่างประเทศ ได้แก่ องค์การอนามัยโลก (WHO) และต่างประเทศ ได้แก่ สาธารณรัฐประชาชนจีน เกาหลีใต้ และฟิลิปปินส์ ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ปัญหาการจัดการมูลฝอยติดเชื้อประเภทหน้ากากอนามัย และแนวทางการแก้ไข ปรับปรุงการจัดการมูลฝอยติดเชื้อประเภทหน้ากากอนามัยในพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2560 ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวคิดการจัดการมูลฝอยติดเชื้อประเภทหน้ากากอนามัยใช้แล้ว

2. เพื่อศึกษามาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการมูลฝอยติดเชื้อประเภทหน้ากากอนามัยใช้แล้วในพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2560
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบมาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการมูลฝอยติดเชื้อประเภทหน้ากากอนามัยใช้แล้วของต่างประเทศ
4. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาการจัดการมูลฝอยติดเชื้อประเภทหน้ากากอนามัยใช้แล้วในพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2560
5. เพื่อเสนอแนะแนวทางการแก้ไข ปรับปรุงการจัดการมูลฝอยติดเชื้อประเภทหน้ากากอนามัยใช้แล้วในพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2560

การทบทวนวรรณกรรมและแนวคิด

การทบทวนวรรณกรรมและแนวคิด ประกอบด้วยแนวคิดมูลฝอยติดเชื้อ แนวคิดการจัดการมูลฝอยติดเชื้อ หน้ากากอนามัย การจัดการหน้ากากอนามัยใช้แล้วในต่างประเทศ ดังนี้

1. แนวคิดมูลฝอยติดเชื้อ

องค์การอนามัยโลก (WHO) ให้ความหมายมูลฝอยติดเชื้อว่าเป็นมูลฝอยที่สงสัยว่าปนเปื้อนสิ่งที่จะก่อให้เกิดโรค เช่น แบคทีเรีย ไวรัส ปรสิต เชื้อรา ที่มีความเข้มข้นหรือปริมาณเพียงพอที่เป็นสาเหตุให้เกิดโรคได้ ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ (1) สิ่งของที่ปนเปื้อนเลือดหรือสารคัดหลั่งต่างๆ จากร่างกาย รวมถึงเลือด องค์ประกอบของเลือดและสารคัดหลั่งต่างๆ จากร่างกาย (2) ห้องปฏิบัติการเพาะเชื้อที่เกี่ยวข้องกับจุลินทรีย์ก่อโรค โดยของเสียทุกชนิดที่อาจปนเปื้อนเชื้อที่ก่อให้เกิด โรคให้ถือเป็นมูลฝอยติดเชื้อที่มีความเสี่ยงสูง (3) สิ่งของจากผู้ป่วยติดเชื้อจากห้องแยกโรค มูลฝอยจากผู้ป่วยที่มีการติดเชื้อจากห้องแยกโรค ให้รวมถึงของเสียที่ขับออกจากร่างกาย (กรมอนามัย, 2561) ส่วนกรมควบคุมมลพิษ (2559) มูลฝอยติดเชื้อหมายถึงมูลฝอยที่มีเชื้อโรคปะปนอยู่ในปริมาณหรือมีความเข้มข้น ซึ่งถ้ามีการสัมผัสใกล้ชิดกับมูลฝอยนั้นแล้วสามารถทำให้เกิดโรคได้ รวมถึงมูลฝอยที่เกิดขึ้นหรือใช้ในการตรวจวินิจฉัยทางการแพทย์และการรักษาพยาบาล การให้ภูมิคุ้มกันโรค และการทดลองเกี่ยวกับโรค การชันสูตรศพหรือซากสัตว์ตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535

ประเภทมูลฝอยติดเชื้อ ในประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง กำหนดประเภทมูลฝอยหรือแหล่งกำเนิดมูลฝอยติดเชื้ออื่นที่ถือว่าเป็นมูลฝอยติดเชื้อ พ.ศ. 2565 ในข้อ 4 ให้มูลฝอยที่เกิดขึ้นเป็น มูลฝอยติดเชื้อ (1) วัสดุไม่มีคมที่ปนเปื้อนเลือดหรือสารคัดหลั่ง น้ำมูก น้ำลาย เช่น หน้ากากอนามัยที่ใช้แล้ว และ Harpanchakit, et al. (2018) ได้จำแนกมูลฝอยติดเชื้อไว้ 5 ประเภท ได้แก่ (1) เลือดและสารคัดหลั่งจากร่างกาย รวมถึงสิ่งของที่ปนเปื้อนจากเลือด เช่น ผ้าพันแผล ถุงมือ ผ้าปิดปาก เสื้อคลุม ฯลฯ (2) ของเสียที่มาจากห้องปฏิบัติการ เช่น เศษชิ้นเนื้ออวัยวะ เลือด ฯลฯ (3) สิ่งของจากผู้ป่วยติดเชื้อ เช่น ของเสียที่ขับออกจากร่างกาย เสื้อผ้าของผู้ป่วยที่เปื้อนเลือดหรือสารคัดหลั่งจากร่างกาย (4) สิ่งของที่ใช้ในการผ่าตัดบาดแผล

การเย็บ การฉีดใต้ผิวหนัง ใบมีด ชุดน้ำเกลือ ฯลฯ 5) สิ่งที่เกิดจากมูลฝอยพยาธิสภาพ เช่น สิ่งที่เกิดจากการคัดลอก การขนส่งศพของผู้ป่วยติดเชื้อ ซากสัตว์ ฯลฯ

2. แนวคิดการจัดการมูลฝอยติดเชื้อ

เขมจิรา สายวงศ์เปี้ย (2559) ได้ให้คำจำกัดความการจัดการมูลฝอยติดเชื้อ หมายถึง การจัดการมูลฝอยติดเชื้อตามขั้นตอน คือการคัดแยก การเก็บรวบรวม การเคลื่อนย้าย การขนส่งและการกำจัดอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการโดยบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านหรือผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมเฉพาะด้าน เพื่อดำเนินการจัดการมูลฝอยติดเชื้อให้มีประสิทธิภาพ ส่วนกฎกระทรวงว่าด้วยการกำจัดมูลฝอยติดเชื้อ พ.ศ. 2545 ให้ความหมายของการจัดการมูลฝอยติดเชื้อในสถานบริการสาธารณสุข หมายความว่ารวมไปถึงการคัดแยก การบรรจุ การกักเก็บ และการเคลื่อนย้ายมูลฝอยติดเชื้อที่เกิดขึ้นในสถานบริการสาธารณสุขก่อนที่จะส่งไปกำจัดภายนอก

การจัดการมูลฝอยติดเชื้อตามมาตรฐาน WHO สรุปรูปแบบการจัดการมูลฝอยติดเชื้อได้ ดังนี้ (กรมอนามัย, 2561) 1) การคัดแยกมูลฝอยติดเชื้อ ได้แก่ (1) Highly infectious waste ใส่ถุงหรือภาชนะสีเหลือง และมีข้อความ “HIGHLY INFECTIOUS” (2) Other infectious waste, pathological and anatomical waste ใส่ถุงหรือภาชนะสีเหลือง (3) Sharps ภาชนะสีเหลือง มีข้อความ “SHARPS” ภาชนะบรรจุจะต้องทนทาน (4) Chemical and pharmaceutical waste ใส่ถุงพลาสติกหรือภาชนะที่แข็งแรงสีน้ำตาล (5) Radioactive waste ใส่กล่องที่มีสัญลักษณ์ของกัมมันตรังสี และ (6) General health-care waste ใส่ถุงพลาสติกสีดำ 2) การรวบรวมมูลฝอยติดเชื้อ ต้องมีการระบุเวลาที่ชัดเจนในการรวบรวมมูลฝอยติดเชื้อและเหมาะสมกับปริมาณมูลฝอยติดเชื้อที่เกิดขึ้นในแต่ละแหล่งกำเนิด และแยกเวลาเก็บรวบรวมและรถเข็นจากมูลฝอยทั่วไปหรือมูลฝอยอันตรายอื่นๆ 3) ที่พักมูลฝอยชั่วคราว (Interim storage in medical departments) ห้องเอนกประสงค์เป็นที่พักมูลฝอยติดเชื้อชั่วคราวก่อนที่จะเคลื่อนย้ายมูลฝอยไปยังที่พักรวม (Central storage) 4) การเคลื่อนย้าย (Onsite transport of waste) ได้แก่ วิธีการเคลื่อนย้าย และรถเข็นเคลื่อนย้าย 5) การกำหนดเส้นทางการเคลื่อนย้ายมูลฝอยติดเชื้อ (Routing) เป็นไปตามหลักการจากสะอาดไปสกปรก (From clean to dirty) 6) ที่พักรวมมูลฝอย (Central storage inside health-care facilities) เป็นที่เก็บกักมูลฝอยเพื่อรอการนำไปบำบัดหรือขนส่งนำไปกำจัดภายนอก

การบำบัดมูลฝอยติดเชื้อ แนวทางปฏิบัติพื้นฐานที่ใช้ในการบำบัดที่เป็นอันตรายในมูลฝอยติดเชื้อ และมูลฝอยพยาธิสภาพขององค์การอนามัยโลก (WHO) ประกอบด้วย 5 ประการ (Chartier, Y. et al, 2014) คือ กระบวนการใช้ความร้อน (Thermal processes) กระบวนการใช้สารเคมี (Chemical processes) กระบวนการฉายรังสี (Irradiation technologies) กระบวนการทางชีวภาพ (Biological processes) และกระบวนการเชิงกล (Mechanical processes) ส่วนเทคโนโลยีการกำจัดมูลฝอยติดเชื้อ (กรมอนามัย, 2561) คือ การเผาในเตาเผาขยะ (Incineration)

3. หน้ากากอนามัย

ความหมายหน้ากากอนามัย ตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง มาตรฐานของเครื่องมือแพทย์ที่ผู้ผลิต หรือผู้นำเข้าต้องปฏิบัติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2563 หน้ากากอนามัยทางการแพทย์ใช้ครั้งเดียว หมายความว่า “ผลิตภัณฑ์ที่ผู้ผลิตหรือเจ้าของผลิตภัณฑ์มุ่งหมายสำหรับใช้ทางการแพทย์ สำหรับปิดจมูกและปากเพื่อปกป้องทางเดินหายใจประกอบด้วยแผ่นกรองเป็นผืนอยู่ชั้นกลางระหว่างผ้าไม่ทอ (Non-woven fabric) ชั้นนอกและชั้นใน หรือขึ้นรูปจากแผ่นกรองชั้นเดียว และอาจมีอุปกรณ์เสริม ซึ่งแผ่นกรองอนุภาคสามารถกรองอนุภาคขนาดเล็กหรือแบคทีเรียป้องกันสารคัดหลั่งเข้าหรือออกสู่ภายนอกร่างกาย หรือลดการแพร่กระจายของเชื้อโรค เช่น เชื้อแบคทีเรีย เชื้อราเชื้อไวรัส เป็นต้น อันอาจก่อให้เกิดโรคหรือการบาดเจ็บของมนุษย์หรือสัตว์และวิวัฒนาการของหน้ากากอนามัย ในศตวรรษที่ 17 หน้ากากป้องกันเชื้อโรครูปหัวนก ต่อมาในศตวรรษที่ 21 หน้ากากผ้าฝ้าย (Veeramani, A.V.,2021) ส่วนในทางการแพทย์ ประเทศไทยในสมัยของสมเด็จพระมหิตลาธิเบศรอดุลยเดชวิกรมพระบรมราชชนกในทางการแพทย์ปี พ.ศ. 2463 (ค.ศ.1920) มีการใช้หน้ากากอนามัยทางการแพทย์เป็นครั้งแรก หรือเรียกกันโดยทั่วไปว่า “หน้ากากผ่าตัด” (ขวัญจิรา เสนา,2565)

4. การจัดการหน้ากากอนามัยใช้แล้วในต่างประเทศ

การจัดการหน้ากากอนามัยใช้แล้วของประเทศไทย ดังนี้

4.1 สาธารณรัฐประชาชนจีน หน้ากากอนามัยที่ใช้แล้วจะถูกรวบรวมในถังขยะเฉพาะ ถ้าไม่มีถังขยะแบบพิเศษ ผู้อยู่อาศัยจะฆ่าเชื้อและพับหน้ากากอนามัยที่ใช้แล้วก่อนใส่ในถุงพลาสติกที่ปิดสนิทแล้วทิ้งในถังขยะ และรวบรวมหน้ากากอนามัยที่ใช้แล้วขนไปยังเตาเผาที่กำหนด รัฐบาลจีนได้กำหนดให้ตั้งถังขยะพิเศษในชุมชนทุกแห่งและออกข้อกำหนดให้ประชาชนนำหน้ากากอนามัยที่ใช้แล้วพับใส่ถุงพลาสติกและทิ้งลงในถังขยะพิเศษสีแดงเท่านั้น โดยที่ถังขยะทุกแห่งจะมีกล้อง CCTV บันทึกตลอดเวลา โดยในกรณีของเมืองเซี่ยงไฮ้ หากประชาชนทิ้งหน้ากากอนามัยที่ใช้แล้วไม่ตรงกับถังที่กำหนดจะถูกปรับ ครั้งละ 200 หยวน หรือ 1,000 บาท แต่ในกรณีของร้านค้า จะถูกปรับครั้งละไม่เกิน 50,000 หยวน หรือ 250,000 บาท (Sarawut Sangkham,2020)

4.2 เกาหลีใต้ได้ออกกฎหมาย The Waste Disposal หน้ากากอนามัยที่ใช้แล้วจากครัวเรือนจะถูกกำจัดในถังขยะที่มีข้อความว่า ‘ขยะเพื่อการเผา’ และ ‘ถุงขยะเพื่อฝังกลบ’ โดยเสียค่าธรรมเนียมของเสียตามระบบปริมาตร (VBWF) ขยะรีไซเคิลถูกคัดแยกจากระบบ VBWF สำหรับการขนส่งไปยังโรงงานรีไซเคิล ส่วนการกำจัดขยะหน้ากากอนามัยใช้แล้วต้องเผาหรือทิ้งในหลุมฝังกลบโดยไม่นำกลับมาใช้ใหม่ กรณีทิ้งหน้ากากอนามัยใช้แล้วไม่ถูกต้อง จะปรับเงิน 122 ดอลลาร์ และให้พลเมืองบันทึกและแจ้งหลักฐานการทิ้งขยะหน้ากากให้เจ้าหน้าที่จะได้เงินรางวัล 30% จากค่าปรับสำหรับคนที่กระทำการฝ่าฝืน (Sarawut Sangkham,2020)

4.3 ฟิลิปปินส์ มีวิธีการกำจัดหน้ากากอนามัยที่ใช้แล้วโดยการใช้เตาเผา หรือการฝังกลบความลึก 10 ฟุตเพื่อลดการแพร่กระจายของเชื้อโรค ลดการใช้หน้ากากอนามัยโดยรัฐบาลเสนอทางเลือก เช่น การใช้

หน้ากากผ้าและเฟซชีลด์แบบใช้ซ้ำได้ หรือการรีไซเคิลหน้ากากอนามัยใช้แล้วโดยใช้สารเคมีหรือเชิงกล หลังการปนเปื้อนและ/หรือการทำให้ปราศจากเชื้อ (Limon, M. R. et al., 2022)

4.4 ประเทศสหรัฐอเมริกา หน้ากากอนามัยใช้แล้วถูกทิ้งตามชายหาด จึงทำให้สหรัฐอเมริกาออกกฎหมาย Medical Waste Tracking Act ในปี 1988 โดยให้ US.EPA เสนอกฎข้อบังคับเกี่ยวกับการจัดการและการกำจัดมูลฝอยทางการแพทย์ ประกอบด้วย การคัดแยก ภาชนะบรรจุมูลฝอยติดเชื้อ การกักเก็บมูลฝอยติดเชื้อ รถเข็นลำเลียงมูลฝอย การบำบัดหน้ากากอนามัยใช้แล้วที่ติดเชื้อเบื้องต้นก่อนนำไปกำจัด (มัตติกา ยิงอยู่, 2559)

วิธีดำเนินการศึกษา

เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยศึกษาจากเอกสาร (Documentary Research) หนังสือ เอกสารทางวิชาการ บทความ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการมูลฝอยติดเชื้อหน้ากากอนามัยใช้แล้วขององค์การอนามัยโลก (WHO) และต่างประเทศ ได้แก่ สาธารณรัฐประชาชนจีน อินเดีย เกาหลีใต้ ฟิลิปปินส์ และมาตรการทางกฎหมาย ได้แก่ พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2560 กฎกระทรวงต่างๆ และประกาศกระทรวงสาธารณสุข รวมทั้งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ปัญหาการจัดการมูลฝอยติดเชื้อ และเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปรับปรุงการจัดการมูลฝอยติดเชื้อประเภทหน้ากากอนามัยใช้แล้วต่อไป

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

วิเคราะห์ปัญหาการจัดการมูลฝอยติดเชื้อประเภทหน้ากากอนามัยใช้แล้วในพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2560 ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 มีรายละเอียดดังนี้

1. วิเคราะห์การจัดการ และอุปสรรคในการจัดการหน้ากากอนามัยใช้แล้วในครัวเรือนและชุมชน

ประชาชนคัดแยกหน้ากากอนามัยใช้แล้วยังไม่มีประสิทธิภาพ เช่น ทิ้งลงในถังขยะทั่วไป ไม่มีการแยกใส่ถุงพลาสติกที่ปิดมิดชิด เป็นต้น ทำให้เกิดความเสี่ยงต่อการแพร่กระจายเชื้อและความปลอดภัยและชุมชนขาดระบบการจัดการขยะติดเชื้อที่เหมาะสม เช่น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ได้จัดหาถังขยะรองรับมูลฝอยติดเชื้อหรือหน้ากากอนามัยที่ใช้แล้ว เป็นต้น สอดคล้องกับข้อมูลของจันทนา มณีอินทร์ (2556) ที่พบว่าองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีการคัดแยกมูลฝอยติดเชื้อออกจากขยะมูลฝอยชุมชนเพียงร้อยละ 6.1 และความพร้อมในการดำเนินการจัดการมูลฝอยติดเชื้อก็มีเพียงร้อยละ 2.3 เท่านั้น และพบว่าส่วนใหญ่มีการจัดการขยะหน้ากากอนามัยในครัวเรือนด้วยวิธีการ “ทิ้งรวมกับขยะทั่วไปของครัวเรือนเพื่อให้หน่วยงานจัดเก็บ” ร้อยละ 62.6 (ภัทรานิษฐ์ ศรีจันทราพันธุ์ และอำพรณ ไชยบุญชู, 2564) เมื่อเปรียบเทียบกับการจัดการหน้ากากอนามัยใช้แล้วในประเทศฟิลิปปินส์ที่มีการใช้ถุงหรือถังขยะที่มีสีหรือติดฉลากที่ถังขยะใน

ครัวเรือน หรือประเทศจีน ผู้อยู่อาศัยจะฆ่าเชื้อและพ่นน้ำกากอนามัยใช้แล้วก่อนใส่ในถุงพลาสติกที่ปิดสนิท แล้วทิ้งในถังขยะ เป็นต้น จะเห็นได้ว่าประชาชนยังไม่มีส่วนร่วมในการคัดแยกน้ำกากอนามัยใช้แล้วที่มีน้ำมูก สารคัดหลั่งที่ถือว่าเป็นมูลฝอยติดเชื้อ ย่อมทำให้ขยะทั่วไปที่มีทั้งขยะแห้ง ขยะเปียก เปลือกผลไม้ เศษผักที่มี น้ำย้อมปะปนน้ำกากอนามัยที่ใช้แล้ว ทำให้ขยะแห้งติดเชื้อไปด้วย จนเป็นแหล่งกำเนิดมูลฝอยที่เป็นพิษหรืออันตรายจากชุมชน

ดังนั้น อุปสรรคสำคัญที่ทำให้ครัวเรือนไม่สามารถจัดการขยะน้ำกากอนามัยใช้แล้วได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมคือ การไม่มีถังขยะสีแดงและจุดที่จะทิ้งขยะติดเชื้อโดยเฉพาะในชุมชน ร้อยละ 76.7 (ภัทรานิษฐ์ ศรีจันทร์หาพันธุ์ และอำพรพรณ ไชยบุญชู, 2564) ซึ่งไม่เป็นไปตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2560 มาตรา 20 ให้ราชการส่วนท้องถิ่นกำหนดให้มีที่รองรับ สิ่งปฏิกูลหรือมูลฝอยตามที่หรือทางสาธารณะและสถานที่เอกชน และกฎกระทรวง เรื่อง การจัดการมูลฝอยที่เป็นพิษหรืออันตรายจากชุมชน พ.ศ. 2563 ให้ราชการส่วนท้องถิ่นจัดให้มีสถานที่ถ่ายเท หรือทิ้งมูลฝอยที่เป็นพิษหรืออันตรายจากชุมชน ในที่หรือทางสาธารณะ หรือกำหนดให้มีวิธีจัดการมูลฝอยที่เป็นพิษหรืออันตรายจากชุมชน

ผู้เขียนเห็นว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นควรประชาสัมพันธ์ถึงวิธีการคัดแยกน้ำกากอนามัยใช้แล้วและออกกฎระเบียบให้แต่ละครัวเรือนจัดหาภาชนะที่มีฝาปิดสีแดงหรือถุงพลาสติกที่ปิดสนิททิ้งน้ำกากอนามัยใช้แล้ว และเขียนคำว่า “ขยะติดเชื้อ” แยกต่างหากจากขยะทั่วไป ในกรณีที่มีน้ำกากอนามัยใช้แล้ว นอกจากนี้ควรยกเว้นค่าธรรมเนียมในการเก็บและขนมูลฝอยติดเชื้อ ที่เป็นแรงจูงใจให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการคัดแยกน้ำกากอนามัยใช้แล้ว อันก่อให้เกิดการคัดแยกมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ข้อจำกัดตามนิยามมูลฝอยติดเชื้อ

ในพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2560 ได้บัญญัติถึง “มูลฝอย” หมายความว่าเศษกระดาษ เศษผ้า เศษอาหาร เศษสินค้า เศษวัตถุ ถุงพลาสติก ภาชนะที่ใส่อาหาร เถ้า มูลสัตว์ ชากสัตว์ หรือสิ่งอื่นใดที่เก็บกวาดจากถนน ตลาด ที่เลี้ยงสัตว์ หรือที่อื่น และหมายความรวมถึงมูลฝอยติดเชื้อ มูลฝอยที่เป็นพิษหรืออันตรายจากชุมชน อันเป็นข้อจำกัดความหมายมูลฝอย และไม่ได้ให้ความหมายมูลฝอยติดเชื้อว่าเป็นอย่างไร ทำให้ไม่สอดคล้องกับคำนิยามที่ WHO และสมาคมโรคติดเชื้อระหว่างประเทศ ที่ระบุว่า นิยาม “มูลฝอยติดเชื้อ” ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ (1) ต้องมีเชื้อที่ก่อโรค (2) มีเชื้อก่อโรคในระดับและความเข้มข้นที่มีปริมาณเพียงพอที่ก่อให้เกิดโรค และ (3) มีผู้สัมผัสที่ไวต่อการเกิดโรค และการติดเชื้อ (สิริวรรณ จันทนจุลกะและคณะ, 2564) สอดคล้องกับคำจำกัดความ “มูลฝอยติดเชื้อ” ในกฎกระทรวงว่าด้วยการกำจัดมูลฝอยติดเชื้อ พ.ศ. 2545 หมายความว่า มูลฝอยที่มีเชื้อโรคปะปนอยู่ในปริมาณหรือมีความเข้มข้น ซึ่งถ้ามีการสัมผัสหรือใกล้ชิดกับมูลฝอยนั้นแล้ว สามารถทำให้เกิดโรคได้

ทั้งนี้หน้ากากอนามัยใช้แล้วมีสารคัดหลั่ง น้ำมูก น้ำลาย ถือว่าเป็นมูลฝอยติดเชื้อ เป็นไปตามประกาศกระทรวงสาธารณสุขเรื่องกำหนดประเภทมูลฝอยหรือแหล่งกำเนิดมูลฝอยติดเชื้ออื่นที่ พ.ศ. 2565 ที่ว่าให้มูลฝอยที่เกิดขึ้น คือ วัสดุไม่มีคมที่ปนเปื้อนเลือดหรือสารคัดหลั่ง น้ำมูก น้ำลาย เช่น หน้ากากอนามัยใช้แล้ว ขณะที่ในพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2560 มีแต่การให้ความหมาย “มูลฝอย” เท่านั้น ถือว่าเป็นข้อจำกัดในการให้คำนิยามมูลฝอยติดเชื้อประเภทหน้ากากอนามัยใช้แล้ว

ผู้เขียนเห็นว่าควรเพิ่มเติมคำนิยาม “มูลฝอยติดเชื้อ” โดยเพิ่มหน้ากากอนามัยใช้แล้วเป็นมูลฝอยติดเชื้อ รวมทั้งกำหนดขอบเขตหน้ากากอนามัยใช้แล้วให้ชัดเจนมากขึ้น ในพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2560 เพื่อให้สอดคล้องคำนิยาม WHO

3. วิเคราะห์การจัดการหน้ากากอนามัยใช้แล้วในประเภทมูลฝอยติดเชื้อ

ในพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2560 ไม่มีบทบัญญัติประเภทมูลฝอยติดเชื้อ มีแต่คำนิยามเกี่ยวกับมูลฝอยเท่านั้น แต่ในกฎกระทรวง เรื่อง การจัดการมูลฝอยที่เป็นพิษหรืออันตรายจากชุมชน พ.ศ. 2563 ที่มีบทบัญญัติประเภทมูลฝอยติดเชื้อ ได้แก่ (1) หลอดไฟ (2) ถ่านไฟฉายและแบตเตอรี่ (3) ภาชนะบรรจุสารเคมี และให้รวมถึงกระป๋องสเปรย์ กระป๋องสารกำจัดศัตรูพืช กระป๋องสี ขวดน้ำยาล้างห้องน้ำ ตลับหมึกพิมพ์ ภาชนะบรรจุน้ำมันปิโตรเลียม หรือภาชนะบรรจุผลิตภัณฑ์ป้องกันหรือกำจัดแมลงและสัตว์ฟันแทะในบ้านเรือน (4) ยาและเวชภัณฑ์ตามที่รัฐมนตรีกำหนด (5) ผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ (6) มูลฝอยที่เป็นพิษหรืออันตรายจากชุมชนประเภทอื่นตามที่รัฐมนตรีกำหนด เมื่อพิจารณาจากบทบัญญัติกฎกระทรวงฯ ไม่ได้จัดหน้ากากอนามัยใช้แล้วในประเภทมูลฝอยติดเชื้อแต่ประการใด แต่ทั้งนี้ตามประกาศกระทรวงสาธารณสุขเรื่อง กำหนดประเภทมูลฝอยหรือแหล่งกำเนิดมูลฝอยติดเชื้ออื่น พ.ศ. 2565 ได้กำหนดว่าให้มูลฝอยที่เกิดขึ้นหรือใช้ในสถานที่เป็นมูลฝอยติดเชื้อ ได้แก่ หน้ากากอนามัยใช้แล้วที่เป็นการประกาศเท่านั้น

ผู้เขียนเห็นว่าควรเพิ่มประเภทมูลฝอยติดเชื้อในพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2560 และเพิ่มหน้ากากอนามัยใช้แล้วในประเภทมูลฝอยติดเชื้อด้วย

4. วิเคราะห์ปัญหาการจัดการหน้ากากอนามัยที่ใช้แล้วตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ.2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2560 และกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องกับมูลฝอยติดเชื้อ

4.1 การคัดแยกมูลฝอยติดเชื้อหน้ากากอนามัยใช้แล้วในครัวเรือน

ตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ.2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2560 ไม่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการคัดแยกมูลฝอยติดเชื้อในครัวเรือน มีแต่ให้อำนาจของราชการส่วนท้องถิ่นในการเก็บ ขน หรือกำจัดสิ่งปฏิกูลหรือมูลฝอย (มาตรา 18) อย่างไรก็ตามการคัดแยกมูลฝอยติดเชื้อปรากฏในกฎกระทรวงว่าด้วยการกำจัดมูลฝอยติดเชื้อ พ.ศ. 2545 ได้แก่ มูลฝอยติดเชื้อชนิดอื่นๆ ที่ไม่ใช่ประเภทวัสดุของมีคม ให้เก็บบรรจุในภาชนะสำหรับบรรจุมูลฝอยติดเชื้อที่มีคุณลักษณะดังนี้ คือ ภาชนะสำหรับบรรจุมูล

ฝอยติดเชื้อต้องเป็นถุง ทำจากพลาสติกหรือวัสดุอื่น ที่มีความเหนียวไม่ฉีกขาดง่าย และทนทานต่อสารเคมีและการรับน้ำหนักกันน้ำได้ไม่รั่วซึมและไม่ดูดซึม ที่เป็นการแยกจัดเก็บในภาชนะหรือถุง เช่นเดียวกับการคัดแยกมูลฝอยติดเชื้อตามองค์รอนามัยโรค ได้แก่ มูลฝอยติดเชื้อสูงให้ใส่ในถุงหรือภาชนะสีเหลือง มีสัญลักษณ์ของ Biohazard และ ข้อความ “HIGHLY INFECTIOUS” ถุงหรือภาชนะที่ใช้มีความแข็งแรง ป้องกันการรั่วไหล

ทั้งนี้การคัดแยกมูลฝอยติดเชื้อองค์รอนามัยโรค ก็มีเพียงภาชนะบรรจุมูลฝอยติดเชื้อและหน้ากากอนามัยใช้แล้วเท่านั้น ซึ่งไม่มีบทบัญญัติการคัดแยกหน้ากากอนามัยใช้แล้วโดยเฉพาะแต่อย่างใด ส่วนกระทรวงสาธารณสุขมีข้อเสนอแนะทำให้ความรู้ในการคัดแยกหน้ากากอนามัยใช้แล้วให้กับประชาชน ซึ่งไม่เป็นบทบัญญัติในพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2560 แต่ประการใด ทั้งนี้การคัดแยกหน้ากากอนามัยใช้แล้วในประเทศไทยมีข้อเสียคือที่ไม่ถูกวิธี ไม่เป็นตามหลักการที่ถูกต้อง เมื่อเปรียบเทียบกับต่างประเทศ อย่างสาธารณรัฐประชาชนจีน การคัดแยกหน้ากากอนามัยใช้แล้วจะถูกรวบรวมในถังขยะเฉพาะ ถ้าไม่มีถังขยะแบบพิเศษ ก็จะทำให้การฆ่าเชื้อและพับหน้ากากอนามัยที่ใช้แล้วก่อนใส่ในถุงพลาสติกที่ปิดสนิทแล้วทิ้งในถังขยะที่เป็นข้อดีคือหน้ากากอนามัยใช้แล้วไม่ปนเปื้อนกับขยะทั่วไป ควรนำสาธารณรัฐประชาชนจีนเป็นต้นแบบในการคัดแยกหน้ากากอนามัยใช้แล้ว

ดังนั้น ควรต้องคัดแยกหน้ากากอนามัยใช้แล้วออกจากขยะมูลฝอยทั่วไปและแยกเป็นขยะติดเชื้อตั้งแต่ต้นทาง คือครัวเรือน โดยจัดให้บ้านเรือนมีถังขยะเฉพาะหรือมีถุงซิปลงสำหรับใส่หน้ากากอนามัยใช้แล้ว จากนั้นมัดปากถุงให้แน่นและติดป้ายข้อความว่า “ขยะติดเชื้อ” ขณะที่ประเทศเกาหลีใต้ หน้ากากอนามัยใช้แล้วจากครัวเรือนจะถูกกำจัดในถังขยะที่มีข้อความว่า “ขยะเพื่อการเผา” และ “ถุงขยะเพื่อฝังกลบ”

4.2 การขนมูลฝอยติดเชื้อหน้ากากอนามัยใช้แล้ว

ในพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ.2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2560 มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการขนมูลฝอย ให้เป็นอำนาจของราชการส่วนท้องถิ่นนั้น และกำหนดวิธีการขนมูลฝอยหรือให้เจ้าของหรือผู้ครอบครองอาคารหรือสถานที่ใด ๆ ปฏิบัติให้ถูกต้องด้วยสัญลักษณ์ตามสภาพหรือลักษณะการใช้อาคารหรือสถานที่นั้น ๆ เท่านั้น และให้ราชการส่วนท้องถิ่นออกเทศบัญญัติจัดการมูลฝอยติดเชื้อ รวมถึงการขนมูลฝอยติดเชื้อด้วย ซึ่งองค์รปกครองส่วนท้องถิ่นได้ออกเทศบัญญัติโดยยึดหลักกฎกระทรวงว่าด้วยการกำจัดมูลฝอยติดเชื้อ พ.ศ. 2545 ต้องจัดให้มี (1) ยานพาหนะขนมูลฝอยติดเชื้อ โดยให้มีจำนวนที่เพียงพอต่อการประกอบการหรือการให้บริการ (2) ผู้ขับขีและผู้ปฏิบัติงานประจำยานพาหนะซึ่งมีความรู้เกี่ยวกับมูลฝอยติดเชื้อ โดยผ่านการฝึกอบรมการป้องกันและระงับการแพร่เชื้อหรืออันตรายที่อาจเกิดจากมูลฝอยติดเชื้อตามหลักสูตรและระยะเวลาตามที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด (3) ที่เก็บกักภาชนะบรรจุมูลฝอยติดเชื้อเพื่อรอการกำจัด โดยมีขนาดกว้างขวางเพียงพอที่จะเก็บกักภาชนะบรรจุมูลฝอยติดเชื้อไว้ได้จนกว่าจะขนไปกำจัด และให้มีข้อความเป็นคำเตือนว่า “ที่เก็บกักภาชนะบรรจุมูลฝอยติดเชื้อ” ด้วยสีแดงและมีขนาดที่สามารถมองเห็นได้ชัดเจน แสดงไว้ในสภาพแวดล้อม และ (4) บริเวณที่จอดเก็บยานพาหนะขนมูล

ฝอยติดเชื้อที่เป็นสถานที่เฉพาะมีขนาด กว้างขวางเพียงพอ มีรางหรือท่อระบายน้ำเสียจากการล้างยานพาหนะ เข้าสู่ระบบบำบัดน้ำเสีย และต้องทำความสะอาดบริเวณที่จอดเก็บยานพาหนะขนมูลฝอยติดเชื้ออย่างสม่ำเสมอ

ขณะที่ในกฎกระทรวง เรื่อง การจัดการมูลฝอยที่เป็นพิษหรืออันตรายจากชุมชน พ.ศ. 2563 มีบทบัญญัติดำเนินการขนมูลฝอยที่เป็นพิษหรืออันตรายจากชุมชนดังนี้ (1) แยกเก็บและขนมูลฝอยที่เป็นพิษหรืออันตรายจากชุมชนตามประเภทที่กำหนด และตามกำหนดวันในการเก็บและขน (2) จัดให้มีมาตรการควบคุมการขนมูลฝอยที่เป็นพิษหรืออันตรายจากชุมชน เพื่อป้องกันการลักลอบทิ้งมูลฝอยที่เป็นพิษหรืออันตรายจากชุมชน การแตกหักของมูลฝอยที่เป็นพิษหรืออันตรายจากชุมชน และการรั่วไหลของสารเคมีที่ออกมาจากมูลฝอยที่เป็นพิษหรืออันตรายจากชุมชน (3) ใช้ยานพาหนะขนมูลฝอยที่เป็นพิษหรืออันตรายจากชุมชนที่มีลักษณะตามที่กำหนดและต้องดูแลยานพาหนะให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และสุลักษณะ (ข้อ 16) ซึ่งตามกฎหมายกระทรวงในเรื่อง ดังกล่าวได้กำหนดดำเนินการเก็บและขนมูลฝอยที่เป็นพิษหรืออันตรายเท่านั้น

ผู้เขียนเห็นว่าในพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2560 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ออกเทศบัญญัติโดยยึดหลักกระทรวงว่าด้วยการกำจัดมูลฝอยติดเชื้อ พ.ศ. 2545 เท่านั้น แต่ไม่มีการดำเนินการขนมูลฝอยติดเชื้อหน้ากากอนามัยใช้แล้วแต่อย่างใด ดังนั้นควรเพิ่มเติมหมวดการดำเนินการขนมูลฝอยติดเชื้อหน้ากากอนามัยใช้แล้วใช้แล้วโดยเฉพาะ

4.3 การกำจัดมูลฝอยติดเชื้อหน้ากากอนามัยใช้แล้ว

ในพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2560 ไม่มีบทบัญญัติว่าด้วยการกำจัดมูลฝอยติดเชื้อ มีแต่การกำจัดสิ่งปฏิกูลหรือมูลฝอยในเขตราชการส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นนำกฎกระทรวงว่าด้วยการกำจัดมูลฝอยติดเชื้อ พ.ศ. 2545 มาเป็นแนวทางในการกำหนดหลักเกณฑ์ในการจัดการกำจัดมูลฝอยติดเชื้อ ขณะที่กฎกระทรวง เรื่อง การจัดการมูลฝอยที่เป็นพิษหรืออันตรายจากชุมชน พ.ศ. 2563 ได้กำหนดวิธีการกำจัดมูลฝอยที่เป็นพิษหรืออันตรายจากชุมชน ได้แก่ (1) การฝังกลบอย่างปลอดภัย ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และสุลักษณะ (2) การเผาในเตาเผา การเผามูลฝอยที่เป็นพิษหรืออันตรายจากชุมชนในเตาเผาที่มีห้องเผามูลฝอยที่เป็นพิษหรืออันตรายจากชุมชนและห้องเผาควัน ที่เป็นข้อดีในวิธีการกำจัดหน้ากากอนามัยใช้แล้ว ทั้งการฝังกลบและการเผาในเตาเผา สอดคล้องกับต่างประเทศ เช่น ฟิลิปปีนส์ หรือ เกาหลีใต้ มีวิธีการกำจัดหน้ากากอนามัยที่ใช้แล้วโดยการใช้เตาเผา หรือการฝังกลบความลึก 10 ฟุต เพื่อลดการแพร่กระจายของเชื้อโรค ซึ่งจะเห็นได้ว่าในพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2560 ไม่ได้กำหนดวิธีการกำจัดมูลฝอยติดเชื้อเช่นเดียวกับกฎกระทรวงฯ

ทั้งนี้การกำจัดมูลฝอยติดเชื้อในเตาเผา ก่อให้เกิดผลกระทบทางอากาศ ได้แก่ ฝุ่น จากการฟุ้งกระจายของสารที่เผาไหม้ไม่ได้ เช่น เกลือต่าง ๆ และซิลิกา หรือเผาไหม้ไม่หมด เช่น ถ่าน ควันที่เกิดจากปริมาณอากาศในห้องเผาไหม้มีมากเกินไป โลหะที่มีพิษมาจากปริมาณโลหะที่ ปนอยู่ในขณะเผา โลหะที่มี

ผลกระทบต่อสุขภาพ เช่น อาซิโนค (As) แคดเมียม (Cd) นิเกิล (Ni) ตะกั่ว (Pb) และสังกะสี (Zn) (รติรส ตะโกพร, 2558) ซึ่งรวมถึงหน้ากากอนามัยใช้แล้ว ทำให้เกิดแนวคิดนำหน้ากากอนามัยใช้แล้วมาเป็นเชื้อเพลิงในเตาเผาเพื่อผลิตกระแสไฟฟ้าอันนำมาสู่การออกแบบและพัฒนา “ระบบการผลิตไฟฟ้าร่วมกับความร้อนจากมูลฝอยติดเชื้อทางการแพทย์” (ตรีรัก กิณวงษ์, 2563)

ผู้เขียนเห็นว่าในพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2560 ไม่มีบทบัญญัติวิธีกำจัดมูลฝอยติดเชื้อหน้ากากอนามัยใช้แล้ว ขณะที่ฟิลิปปินส์มีวิธีการกำจัดหน้ากากอนามัยใช้แล้วโดยการใส่เตาเผา หรือการฝังกลบความลึก 10 ฟุต (Limon, M. R. Et al, 2022) ดังนั้นควรเพิ่มบทบัญญัติการกำจัดมูลฝอยติดเชื้อหน้ากากอนามัยใช้แล้วโดยการออกแบบเตาเผาเพื่อผลิตไฟฟ้าสำหรับนำมาใช้ในชุมชน และควรนำการบำบัดหน้ากากอนามัยใช้แล้วที่ติดเชื้อเบื้องต้นก่อนนำไปกำจัดของสหรัฐอเมริกาเป็นต้นแบบ

4.4 บทลงโทษสำหรับผู้กระทำการฝ่าฝืน

ในพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2560 มีบทลงโทษเฉพาะผู้ที่ฝ่าฝืนในการเก็บ ขน และกำจัดสิ่งปฏิกูลหรือมูลฝอย (มาตรา 19) ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินห้าหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ หรือการห้ามถ่าย เท ทิ้ง ในที่สาธารณะ ราชการส่วนท้องถิ่นไม่ได้จัดหาที่รองรับขยะมูลฝอย รวมทั้งมูลฝอยติดเชื้อหรือมูลฝอยที่เป็นพิษหรืออันตรายจากชุมชน (มาตรา 20) ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินห้าหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

เมื่อพิจารณาบทลงโทษในพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2560 ยังขาดมาตรการลงโทษประชาชนในการทิ้งหน้ากากอนามัยใช้แล้วในทางสาธารณะ แม่น้ำ ทะเลซึ่งถือว่าเป็นมูลฝอยติดเชื้อ ที่เป็นแหล่งทำให้เกิดการแพร่กระจายของเชื้อโรค เป็นข้อเสียอาจเป็นสาเหตุทำให้ประชาชนคนอื่นติดเชื้อไปด้วย หรือมีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และระบบนิเวศได้ ถือได้ว่าบุคคลที่ทิ้งหน้ากากอนามัยใช้แล้วทางสาธารณะ แม่น้ำ ทะเลซึ่งเป็นผู้ก่อมลพิษ ควรกำหนดโทษปรับและหรือจำคุก หรือทำสาธารณประโยชน์ เช่น ถ้าทิ้งหน้ากากอนามัยที่ใช้แล้วลงในแม่น้ำ ก็ให้ทำการเก็บหน้ากากอนามัยใช้แล้วจากแม่น้ำ เป็นต้น ขณะที่มาตรการการลงโทษของต่างประเทศ อย่างประเทศสาธารณประชาชนจีน กรณีของเมืองเซียงไฮ้ หากประชาชนทิ้งหน้ากากอนามัยใช้แล้วไม่ตรงกับถังที่กำหนดจะถูกปรับ ครั้งละ 200 หยวน หรือ 1,000 บาท แต่ในกรณีของร้านค้า จะถูกปรับครั้งละไม่เกิน 50,000 หยวน หรือ 250,000 บาท หรือเกาหลีใต้ได้ออกกฎหมาย The Waste Disposal จะปรับเงิน 122 ดอลลาร์ที่ทิ้งหน้ากากอนามัยใช้แล้วไม่ถูกต้อง และให้พลเมืองบันทึกและแจ้งหลักฐานการทิ้งขยะหน้ากากให้เจ้าหน้าที่จะได้เงินรางวัล 30% จากค่าปรับสำหรับคนที่กระทำการฝ่าฝืน (Sarawut Sangkham, 2020) ซึ่งเป็นข้อดีในการนำมาตรการลงโทษมาบังคับใช้ ทำให้ประชาชนทิ้งหน้ากากอนามัยใช้แล้วให้ถูกที่ เป็นการสร้างจิตสำนึกในการกระทำดังกล่าว ซึ่งควรนำแนวทางมาตรการลงโทษประชาชนในการทิ้งหน้ากากอนามัยใช้แล้วของประเทศสาธารณประชาชน

จีนและเกาหลีใต้มาบังคับใช้ในพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2560

สรุป

ปัญหาการจัดการมูลฝอยติดเชื้อหน้ากากอนามัยใช้แล้วในพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2560 ยังมีข้อจำกัดในหลาย ๆ ด้าน อาทิ ขาดคำนิยาม การจัดการ และอุปสรรคในการจัดการหน้ากากอนามัยใช้แล้วในครัวเรือนและชุมชน ปัญหาหน้ากากอนามัยใช้แล้วกับการจัดประเภทมูลฝอยติดเชื้อ การจัดการหน้ากากอนามัยใช้แล้ว ทั้งการคัดแยก เก็บรวบรวม ขนส่ง และกำจัดมูลฝอยติดเชื้อ รวมถึงบทลงโทษยังไม่เป็นไปตามกฎหมาย เกิดการลักลอบทิ้งหน้ากากอนามัยใช้แล้ว หรือนำไปกำจัดรวมกับมูลฝอยทั่วไป กฎหมายยังไม่ครอบคลุมการจัดการมูลฝอยติดเชื้อหน้ากากอนามัยใช้แล้วเท่าที่ควร รวมถึงระบบการกำจัดมูลฝอยติดเชื้อหน้ากากอนามัยใช้แล้วไม่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดมลพิษอากาศหรือเหตุรำคาญส่งผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชน สิ่งแวดล้อม และระบบนิเวศได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาปัญหาการจัดการมูลฝอยติดเชื้อหน้ากากอนามัยใช้แล้วในพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2560 มีข้อเสนอแนะดังนี้

1.1 ควรแก้ไขปรับปรุงโดยแยกคำนิยาม “มูลฝอยติดเชื้อ” และ “มูลฝอยติดเชื้อประเภทหน้ากากอนามัย” ให้ชัดเจน

1.2 ควรเพิ่มหมวด “มูลฝอยติดเชื้อหน้ากากอนามัยใช้แล้ว” ในการคัดแยก เก็บ ขน และการกำจัด หน้ากากอนามัยใช้แล้ว” ให้ชัดเจน ให้รวมถึงหน้ากากอนามัยทางการแพทย์จากโรงพยาบาล หน่วยงานสาธารณสุข หรือหน่วยงานอื่นๆ ที่สวมหน้ากากอนามัยแบบใช้ครั้งเดียว

1.3 ควรเพิ่มมาตรการลงโทษของสาธารณสุขรัฐประชาจีนและเกาหลีใต้มาเป็นแนวทางสำหรับผู้กระทำการฝ่าฝืน

1.4 ควรให้ประชาชนและเจ้าของหรือผู้ครอบครองอาคารที่พักอาศัยที่ทิ้งหน้ากากอนามัยใช้แล้วตามที่สาธารณะ แม่น้ำ ทะเล ที่เป็นผู้ก่อมลพิษ ได้ทำสาธารณะประโยชน์ เช่น เก็บ กวาด ขยะรวมทั้งหน้ากากอนามัยใช้แล้วตามที่สาธารณะ แม่น้ำ ทะเล

1.5 ควรออกเป็นประกาศกระทรวงสาธารณสุขให้แต่ละครัวเรือนควรจัดภาชนะสำหรับทิ้งหน้ากากอนามัยใช้แล้วโดยเฉพาะ หรือ ถุงพลาสติกที่ปิดสนิทสำหรับใส่หน้ากากอนามัยใช้แล้วและทิ้งในถังขยะทั่วไป

1.6 ควรยกเว้นค่าธรรมเนียมในการเก็บและขนหน้ากากอนามัยใช้แล้วที่เป็นแรงจูงใจให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการคัดแยกหน้ากากอนามัยใช้แล้ว

1.7 ควรนำแนวทางการกำจัดหน้ากากอนามัยใช้แล้วจากต่างประเทศที่เป็นองค์ความรู้ เช่น สาธารณรัฐประชาชนจีน ออกข้อกำหนดให้ประชาชนนำหน้ากากอนามัยที่ใช้แล้วพับใส่ถุงพลาสติกและทิ้งลงในถังขยะพิเศษสีแดงเท่านั้น โดยที่ถังขยะทุกแห่งจะมีกล้อง CCTV บันทึกตลอดเวลา หรือเกาหลีใต้ ให้พลเมืองบันทึกและแจ้งหลักฐานการทิ้งขยะหน้ากากให้เจ้าหน้าที่จะได้เงินรางวัล 30% หรือฟิลิปปินส์ มีวิธีการกำจัดหน้ากากอนามัยที่ใช้แล้วโดยการรีไซเคิลหน้ากากอนามัยใช้แล้วโดยใช้สารเคมีหลังการปนเปื้อนและ/หรือการทำให้ปราศจากเชื้อมาประยุกต์ใช้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการนำหน้ากากอนามัยใช้แล้วมาเป็นเชื้อเพลิงในเตาเผาเพื่อผลิตกระแสไฟฟ้าเป็นพลังงานทดแทนสำหรับใช้ในชุมชน

2.2 ควรทำการสัมภาษณ์เชิงลึกกับบุคคลที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับปัญหาการจัดการมูลฝอยติดเชื้อหน้ากากอนามัยใช้แล้วในพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2560 เพื่อนำข้อมูลมาสนับสนุนในการวิจัยครั้งต่อไป

2.3 ควรทำการศึกษาการจัดการหน้ากากอนามัยใช้แล้วในพระราชบัญญัติอื่นๆ เช่น พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535 และพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 ว่ามีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศอย่างไร

เอกสารอ้างอิง

กฎกระทรวง เรื่อง การจัดการมูลฝอยที่เป็นพิษหรืออันตรายจากชุมชน พ.ศ. 2563

กรมควบคุมมลพิษ. (2559). *แผนแม่บทการบริหารจัดการขยะมูลฝอยของประเทศ (พ.ศ. 2559 –*

2564). กรุงเทพมหานคร: กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.

กรมอนามัย. (2561). *เอกสารวิชาการด้านการจัดการมูลฝอยติดเชื้อ*. กรุงเทพมหานคร : กระทรวง

สาธารณสุข.

กองจัดการกากของเสียและสารอันตราย กรมควบคุมมลพิษ. (2564). *(ร่าง) แผนปฏิบัติการด้านการ*

จัดการขยะของประเทศ (พ.ศ. 2565 – 2570). กรุงเทพมหานคร: กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2562). *ข้อเสนอ BCG in Action: The*

- New Sustainable Growth Engine โมเดลเศรษฐกิจสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
- เกียรติภูมิ วงศ์รจิต.(น.พ.) (2565).แผนและมาตรการการบริหารจัดการสถานการณ์โรค
โควิด 19 สู่โรคประจำถิ่น. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงสาธารณสุข.
- ขวัญจิรา เสนา. (2565). ทศนคติเกี่ยวกับการใส่หน้ากากอนามัยที่มีผลต่อการสื่อสารระหว่างบุคคล
เปรียบเทียบระหว่างคนไทยและคนญี่ปุ่น. วารสารเครือข่ายญี่ปุ่นศึกษา, 12 (2), 12-32.
- เข็มจิรา สายวงศ์เปี้ย. (2559). การศึกษารูปแบบการจัดการมูลฝอยติดเชื้อในจังหวัดลำปาง.
สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จันทนา มณีอินทร์. (2556).การจัดการมูลฝอยติดเชื้อขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การจัดการสิ่งแวดล้อม) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จารุมนต์ ดิษฐประพัทธ์และปภาอร กลิ่นศรีสุข. (2564). ความรู้และพฤติกรรมในการจัดการขยะ
ติดเชื้อประเภทหน้ากากอนามัยของชุมชนบ้านกลาง-ไผ่ขาด จังหวัดนครปฐม ในช่วงวิกฤตการระบาดของ
ของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19). วารสารนวัตกรรมและการจัดการ, 6 (1), มกราคม –
มิถุนายน, 37-50.
- ตรีรัก กินวงษ์. (2563). พฤติกรรมการจัดการหน้ากากอนามัยของประชากรในกรุงเทพมหานคร.
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การจัดการสิ่งแวดล้อม) คณะบริหารการพัฒนาสิ่งแวดล้อม สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ผู้จัดการออนไลน์. (2564). ขยะ “แมสก์” ล้นเมือง อยากจะทิ้งก็ทิ้งไม่ได้เหรอ!? [ระบบออนไลน์]
<https://mgronline.com/daily/detail/9640000038405> 20/11/65, เข้าดูเมื่อวันที่ 24/11/65
- พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ.2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2560
- ภัทรานิษฐ์ ศรีจันทร์พานิช และ อำพรณ ไซบุญชู. (2564). การศึกษาปริมาณขยะในครัวเรือนช่วง
การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา 2019. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 41(2), เมษายน – มิถุนายน, 1-17.
- มัตติกา ยังอยู่. (2559). การกักเก็บ และการรวบรวมมูลฝอยติดเชื้อของสถานบริการสาธารณสุขใน
เขตบริการสุขภาพที่ 5 ; กรณีศึกษาจังหวัดนครปฐม ราชบุรี สุพรรณบุรี. ปริญญา
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รติรส ตะโกพร. (2558). พฤติกรรมการจัดการมูลฝอยติดเชื้อในบ้านเรือน กรณีศึกษา อำเภोजอมบึง จังหวัด
ราชบุรี.ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยศิลปากร
- สิทธิชัย มุ่งดี, นันทน์ภัส คาแดง, สุทธพงษ์ ขวดแก้ว และนางสาวณัฐรดา สารสุระกิจ. (2563). การจัดการ

หน้ากากอนามัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในช่วงการระบาดของเชื้อไวรัสโควิด -19 พื้นที่

ลำปาง, สำนักงานสิ่งแวดล้อมภาคที่ 2 ลำปาง.

สิริวรรณ จันทนจุลกะและคณะ. (2564). การศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การจัดการมูลฝอยติดเชื้อ
ของประเทศไทย.วารสารการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม, 44 (3), กรกฎาคม – กันยายน,
115-128.

Chartier, Y., Emmanuel, J., Pieper, Ute., Prüss, A, Rushbrook, P., Stringer, R., Townend, W.,
Wilburn, S., and Zghondi, R. (2014). *Safe management of wastes from health-care
activities*. Switzerland : WHO Press.

Harnpanchakit, B., Supapet, I., Sridaromon, P., Lotaisong, J., Junta, W., and Hemwiwat, T.
(2018). *Academic documents infectious waste management for department staff
health*. Nonthaburi: Department of health.

Limon, M. R., Vallente, J.P.C., Cajigal, A. R.V., Aquino, M.U., Aragon, J.A., and Acosta, R. L
(2022). Unmasking emerging issues in solid waste management: Knowledge and self-
reported practices on the discarded disposable masks during the COVID-19 pandemic
in the Philippines. *Environmental Challenges*, 6, 1-14.

Sarawut Sangkham. (2020). Face mask and medical waste disposal during the novel
COVID-19 pandemic in Asia. *Case Studies in Chemical and Environmental
Engineering*, 2, 1-9.

Veeramani, A.V. (2021). Facemask Usage and Disposal Practices from Safety and
Waste Perspective. Faculty of Engineering, Universiti Malaya, Kuala Lumpur.

การใช้เทคนิคของ อุทา ฮาเกิน และ รูดอล์ฟ ฟอน ลาบานในการพัฒนาทักษะการแสดงละคร
สุขนาฏกรรม : กรณีศึกษาตัวละครผู้หญิงในเรื่อง
ลาฟฟิง ไวลด์ ของ คริสโตเฟอร์ ดูแรนต์ (1987)

THE USE OF UTA HAGEN'S AND RUDOLF VON LABAN'S TECHNIQUES IN
DEVELOPING COMEDY ACTING SKILLS: A CASE STUDY OF FEMALE CHARACTERS
IN CHRISTOPHER DURANG'S *LAUGHING WILD* (1987)

ชญานิ วรพงศ์พิณีจ

Chayanee Vorapongpinij

ภาควิชาศิลปการละคร คณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Dramatic Arts Faculty of Arts, Chulalongkorn University

E-mail : 6488002722@student.chula.ac.th

วันที่รับบทความ 16 มิถุนายน 2566 , วันที่แก้ไขบทความ : 29 ตุลาคม 2566 , วันที่ตอบรับการตีพิมพ์ 23 พฤศจิกายน 2566

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและสังเคราะห์เทคนิคของ อุทา ฮาเกิน และ รูดอล์ฟ ฟอน ลาบาน เพื่อนำมาใช้พัฒนาทักษะการแสดงละครสุขนาฏกรรมผ่านตัวละครผู้หญิง ในบทละครเรื่อง ลาฟฟิง ไวลด์ (Laughing Wild) เนื่องจากผู้วิจัยยังประสบการณด้านการแสดงละครสุขนาฏกรรมไม่มาก ทำให้ประสบปัญหาในการแสดง 2 ประการ คือ 1) มีความเชื่อในแบบตัวละครที่ไม่มากพอ และ 2) มักใช้ร่างกายในรูปแบบเดิม ทำให้ไม่สามารถสวมบทบาทเป็นตัวละครและถ่ายทอดออกมาได้อย่างเต็มที่ โดยมีสมมติฐานว่าเมื่อนำเทคนิคการแสดงของอุทา ฮาเกิน และรูดอล์ฟ ฟอน ลาบาน มาใช้ในการแสดงละครสุขนาฏกรรมเรื่อง ลาฟฟิง ไวลด์ ผ่านตัวละครผู้หญิงจะทำให้นักแสดงมีความเชื่อในแบบตัวละครมากพอจนสามารถถ่ายทอดตัวละครผ่านร่างกายและสามารถหาพฤติกรรมของตัวละครได้ ผู้วิจัยทดลองนำ 2 เทคนิคนี้มาใช้ในการวิจัยแบ่งเป็น 3 กระบวนการ คือ 1) วิเคราะห์บทละครและตัวละคร 2) กระบวนการซ้อม และ 3) นำเสนอผลวิจัยผ่านการจัดแสดง โดยเลือกวิธีเก็บผลวิจัย ดังนี้ จดบันทึกการทำงานของผู้วิจัย บันทึกวิดีโอฝึกซ้อมบางช่วง บันทึกวิดีโอวันแสดงจริง แบบสอบถามผู้ชม การประเมินจากผู้กำกับและผู้เชี่ยวชาญด้านการแสดง ผลการวิจัยพบว่าเทคนิคของฮาเกินและลาบานเป็นเทคนิคที่ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อนักแสดงสามารถผ่อนคลายและปล่อยวางอันเป็นพื้นฐานของนักแสดงได้แล้ว การฝึกฝนเทคนิคของฮาเกิน

จะช่วยทำให้นักแสดงมีความเชื่อในแบบตัวละครที่แข็งแกร่งมากพอจนนำไปสู่ความต้องการของตัวละครได้ และการฝึกฝนเทคนิคของลาบันจะช่วยให้นักแสดงสามารถเชื่อมโยงความรู้สึกภายในของตัวละครกับการเคลื่อนไหวร่างกายภายนอกให้เป็นหนึ่งเดียวกันจนสามารถถ่ายทอดพฤติกรรมของตัวละครได้

คำสำคัญ : การแสดง , ละครสุขนาฏกรรม , การพัฒนาทักษะการแสดง , ลาฟฟิง ไวลด์

Abstract

This research aims to study and synthesize Uta Hagen and Rudolf von Laban's techniques to develop the acting skill for comedy plays, done specifically through the exploration "Woman" in "Laughing Wild". Due to the researcher's lack of experience with acting in comedy plays, two problems emerged: 1) Not fully believing in the character's beliefs 2) Often using the body in the according to the actor's own habits, resulting in the inability to fully embody and express the character. (physical block) The researcher's hypothesis is that utilizing Uta Hagen and Rudolf von Laban's techniques in the comedy play "Laughing Wild" for the role of "Woman" will allow the actor to believe enough in what the character believes to express the character through the body and discover the character's behavior. The researcher's utilization of these two techniques is divided into three processes: 1) The analysis of the playscript and characters 2) The rehearsal 3) The presentation of research results through a performance. The chosen methods of collecting research results includes taking notes throughout the processes, recording videos for some of the rehearsals, recording the actual performance, audience survey, and taking feedback from the director and acting experts. The results show that Hagen and Laban's techniques works together effectively. After the actor is able to relax and let go, which is the foundation of being an actor, training with Hagen's techniques will help the actor believe strongly in the character's beliefs, and align with the character's objective, as a result. On the other hand, training with Laban's techniques helps the actor connect internal feelings with outer body movements in unity, thus successfully expressing the character's behavior.

Keywords : Acting , Comedy play , Acting Skills Improvement , Laughing Wild

บทนำ

นักแสดงเป็นองค์ประกอบสำคัญของละคร เป็นผู้ถ่ายทอดเรื่องราวและสารของเรื่อง แต่หากจะถ่ายทอดสารได้ตรงตามเจตนาของเจ้าของวรรณกรรม นักแสดงต้องสามารถเข้าถึงตัวละครเสียก่อน โดยหลักการแสดงตามทฤษฎีการแสดงของสตานิสลาฟสกี (Stanislavski) นักการละครชาวรัสเซีย ได้กล่าวถึงการแสดงว่านักแสดงต้องให้ความสำคัญกับการฝึกฝนพัฒนาทักษะของตนทั้งด้านจิตใจ ความรู้สึกนึกคิดภายใน และการใช้ร่างกายภายนอกให้สามารถควบคุมและใช้งานได้อย่างชำนาญ เพราะทั้ง 2 ส่วนนี้ถือเป็นเครื่องมือสำคัญของนักแสดง (Benedetti, 2007, p.121) ละครสุขนาฏกรรม (comedy) เป็นละครที่นักแสดงต้องใช้พลังงานในการแสดง และความเชื่ออย่างมากเพื่อให้เข้าถึงตัวละครจนสามารถถ่ายทอดออกมาผ่านร่างกายได้อย่างเป็นธรรมชาติ มักมีจังหวะในการขมุกและตบมุก (setup and punch) ที่ต้องเป็นไปอย่างธรรมชาติไม่ดูตั้งใจมากเกินไปจนดูเป็นการยัดเยียดให้ผู้ชมต้องหัวเราะ ในขณะที่เดียวกันนักแสดงก็ต้องไม่คาดหวังเสียงหัวเราะจากผู้ชมแต่ต้องอยู่กับความต้องการของตัวละคร ดังนั้นหากมีความเชื่อ ความคิด ทักษะคติแบบตัวละครที่ไม่มากพออาจทำให้นักแสดงหลุดโฟกัสจากความต้องการของตัวละครไปคิดว่าต้องแสดงอย่างไรให้ตลกแทน ซึ่งสิ่งนี้คืออีกสิ่งหนึ่งที่ทำทนายผู้วิจยอย่างมาก นักแสดงต้องมีความเชื่อในความจริงของตัวละครที่อยู่ในบทละคร ไม่มุ่งเน้นที่การตบมุกให้ตลกอย่างเดียว “believe the truth of the setup, not the punch” (Olsen, 2016, p.139) รวมไปถึงนักแสดงต้องทำให้มุกตลกที่บทละครเขียนมีความขบขันและสดใหม่ทุกครั้งที่แสดงแม้ต้องพูดบทซ้ำเดิมทุกครั้งก็ตาม เพราะว่าการแสดงละครตลกไม่เหมือน สแตนอัปคอมเมดี้เดี่ยวไมโครโฟน หรือรายการวาไรตี้ที่สามารถเล่นใหญ่พูดนอกบทพูดทำให้ผู้ชมรู้สึกตลกได้ หากแต่นักแสดงต้องแสดงไปตามบทละครที่ได้รับ จึงเป็นเรื่องท้าทายของนักแสดงที่ต้องหาวิธีว่าต้องทำอะไรจึงจะทำให้เวลาพูดบทละครที่เป็นมุกตลก หรือแสดงพฤติกรรมของตัวละครออกไปแล้ว นักแสดงต้องทำให้ผู้ชมไม่รู้สึกลำบากตนเองกำลังชมการแสดงอยู่แต่กำลังชมคนที่พูดนอกบทและมีความสดใหม่ของมุกตลกทุกครั้งที่ได้แสดง (Olsen, 2016, p.143) ดังนั้นเพื่อที่จะให้นักแสดงสามารถแสดงละครตลกได้อย่างธรรมชาติไม่พะวงกับตนเองและเกิดความคาดหวังว่าผู้ชมต้องหัวเราะ นักแสดงจึงจำเป็นต้องฝึกฝนและทำให้ตนเองมีความเชื่อ ความคิด ทักษะคติแบบตัวละครที่แข็งแกร่งมากและมีการใช้ร่างกายที่พร้อมถ่ายทอดตัวละครออกมาได้อย่างคล่องแคล่วไม่ติดขัดเพื่อทำให้นักแสดงสามารถแสดงเป็นตัวละครนั้น ๆ ออกมาได้มากที่สุด

อุทา ฮาเกิน (1919-2004) นักแสดงและครูสอนการแสดงชาวเยอรมัน ในปีค.ศ.1947 ฮาเกินได้เข้าสอนการแสดงที่สถาบัน เดอะ เฮร์เบิร์ต แบคโฮป สตูดิโอ (The Herbert Berghof Studio) หรือ เฮซปีสตูดิโอ (HB Studio) ที่ก่อตั้งโดยเฮร์เบิร์ต แบคโฮป (Herbert Berghof) ฮาเกินได้เขียนหนังสือขึ้นมา 2 เล่มคือ เรสเปคต์ ฟอว์ แอคติ้ง (Respect for Acting) (1973) และ อะ ชาเลนจ์ ฟอว์ ดิ แอคเตอร์ (A Challenge For The Actor) (1991) ฮาเกินเขียนหนังสือขึ้นด้วยวัตถุประสงค์ว่า ผู้คนส่วนมากมักมองว่าการแสดงเป็นพรสวรรค์ที่ได้มาแต่กำเนิดไม่จำเป็นต้องฝึกฝน แต่ฮาเกินมองว่าแท้จริงแล้วการแสดงเป็นศาสตร์ที่สำคัญมากที่ต้องฝึกฝนและให้เวลากับมันไม่ต่างจากศาสตร์อื่น ให้นักแสดงเข้าใจหลักการแสดงและสามารถฝึกฝน

แบบฝึกหัดต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้พัฒนาการแสดงต่อไปได้ ฮาเก้นให้ความเห็นว่านักแสดงต้องค้นหาตัวตนหรือลักษณะบางอย่างของตนเองที่มีอยู่ในตัวละครเพื่อที่จะทำให้นักแสดงใช้สิ่งที่ตนเองมีมาพัฒนาตัวละคร “I must find myself in the role” (Hagen, 1991, p.53) ดังนั้นฮาเก้นจึงให้ความสำคัญกับการให้นักแสดงสังเกตพฤติกรรมของตนเองเพื่อนำมาปรับใช้กับตัวละครได้ “training in self-observation” (Hagen, 1991, p.57) เมื่อฝึกแบบฝึกหัดของฮาเก้นที่มุ่งเน้นให้นักแสดงฝึกสังเกตพฤติกรรมของตนเองและ นำพฤติกรรมนั้นมาใช้กับตัวละครทำให้แม้จะต้องแสดงเป็นตัวละครที่ไกลตัวแต่การนำพฤติกรรมบางอย่างในตัวเรามาใช้พัฒนาตัวละครจะทำให้นักแสดงและตัวละครเกิดลักษณะหรือพฤติกรรมบางอย่างที่มีความเชื่อมโยงกันทำให้นักแสดงมีความเชื่อ ความคิด ทศนคติแบบที่ตัวละครมีได้มากขึ้นจนนำไปสู่การมีความต้องการแบบตัวละครได้

รูดอล์ฟ ฟอน ลาบาน (1879-1958) นักเต้น ครู นักทฤษฎีชาวฮังการี ลาบานสนใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์เกี่ยวกับการเคลื่อนไหวร่างกายของมนุษย์กับพื้นที่โดยรอบและได้มีโอกาสศึกษาทั้งศาสตร์ของสถาปัตยกรรม ศิลปะ และดนตรี จึงนำศาสตร์เหล่านี้มาผสมผสานเข้ากับการเคลื่อนไหวของมนุษย์จนเกิดเป็นทฤษฎีของลาบานขึ้นมา ลาบานได้ให้ความเห็นไว้ว่า ความเปลือยเปลื้องในงานศิลปะมักมาจากการวิเคราะห์การเคลื่อนไหวของนักแสดงว่าการเคลื่อนไหวดังกล่าวเกิดขึ้นเพราะตัวละครกำลังรู้สึกนึกคิดอะไร มาจากจิตใต้สำนึกแบบใด เพราะมองว่าการเคลื่อนไหวต่าง ๆ เหล่านั้นสามารถสื่อสารออกมาได้และผู้ชมจะได้รับประสบการณ์ต่าง ๆ เมื่อชมการแสดงผ่านการเคลื่อนไหวของศิลปิน “The spectator derives his experiences from the artist’s movements. ... meaning is conveyed” by movement. (Laban 1950: 97 as cited in Bloom et al, 2018, p.50) ในฐานะนักแสดงจึงเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างมากที่ต้องฝึกร่างกายให้พร้อมใช้สวมบทบาทและถ่ายทอดตัวละครออกมาอย่างไม่ขัดเขินและสามารถสื่อสารถึงความต้องการ พฤติกรรม ความเชื่อ ความรู้สึกนึกคิดของตัวละครออกไปสู่ผู้ชมได้ โดยการฝึกร่างกายของลาบานจะเริ่มทำความเข้าใจร่างกายของนักแสดงตั้งแต่พื้นฐานอย่างการหายใจ ศึกษาส่วนต่าง ๆ ของร่างกายอย่างละเอียด จนไปสู่การนำเทคนิคต่าง ๆ มาปรับใช้ในการแสดงเป็นตัวละครนั้น ๆ จนสามารถเชื่อมโยงร่างกายกับความรู้สึก จิตใต้สำนึกบางอย่างของตัวละครได้

ผู้วิจัยยังมีประสบการณ์ด้านการแสดงละครสุนทรียกรรมไม่มากจึงทำให้ไม่สามารถถ่ายทอดตัวละครสุนทรียกรรมได้อย่างเต็มที่ อันมีปัญหาหลักในฐานะนักแสดง 2 ประการ ได้แก่ 1) มีความเชื่อในแบบตัวละครที่ไม่มากพอ กล่าวคือเมื่อต้องแสดงเป็นตัวละครที่ไกลตัวมาก มักไม่สามารถมีความเชื่อ ความคิด ทศนคติต่อเรื่องราว หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้เหมือนตัวละคร เช่น ผู้วิจัยที่เป็นคนไทยในวัย 24 ปี ในยุค พ.ศ.2566 ต้องแสดงเป็นมนุษย์ป่าชาวอเมริกัน ในวัย 35 ปี ในยุค ค.ศ.1987 การสวมบทบาทของผู้วิจัยนอกจากการค้นคว้าหาข้อมูลจึงต้องค้นหาวิธีฝึกฝนให้ตนเองสามารถมีความเชื่อ มุมมองในการมองโลกแบบตัวละครที่มีอายุ ยุคสมัย สัญชาติ สภาพสังคมที่ต่างจากผู้วิจัยให้ได้ ไม่เช่นนั้นจะกลายเป็นมุมมองของผู้วิจัยที่มีต่อเหตุการณ์ภายในเรื่องแทนที่จะเป็นมุมมองของตัวละคร ในฐานะนักแสดงจึงต้องทำให้ตนเองมีความเชื่อแบบตัวละครเพื่อถ่ายทอดลักษณะ พฤติกรรมต่าง ๆ ของตัวละครออกมาให้ได้ และปัญหาประการที่ 2) มักใช้ร่างกายในรูป

แบบเดิม (physical block) ปัญหาในข้อนี้ทำให้เมื่อผู้วิจัยต้องแสดงเป็นตัวละครใดก็ไม่สามารถถ่ายทอดตัวละครออกมาได้อย่างเต็มที่ มักใช้ร่างกายในรูปแบบซ้ำเดิมอยู่บ่อยครั้งแม้จะเป็นตัวละครที่ต่างบุคลิกกัน อีกทั้งยังเคลื่อนไหวร่างกายขณะแสดงได้อย่างไม่คล่องแคล่วมากนัก ผู้วิจัยจึงทดลองทำงานภายใต้สมมติฐานว่าเมื่อนำเทคนิคการแสดงของอุทา ฮาเก็น และรูตอล์ฟ ฟอน ลาบาน มาใช้ในการแสดงละครสุชนาฏกรรมเรื่อง ลาฟฟิง ไวลด์ ผ่านตัวละครผู้หญิง จะทำให้ผู้วิจัยมีความเชื่อที่มากพอจนสามารถถ่ายทอดตัวละครผ่านร่างกายและสามารถหาพฤติกรรมของตัวละครได้

ผู้วิจัยเลือกกรณีศึกษาตัวละครผู้หญิง จากบทละครเรื่อง ลาฟฟิง ไวลด์ ด้วยเป็นบทละครที่มีตัวละครเพียง 2 ตัว คือ ตัวละครผู้หญิงและตัวละครผู้ชายที่ไม่มีชื่อเรียกทั้งคู่ ตัวละครผู้หญิงมีพฤติกรรมก้าวร้าวรุนแรงอย่างบ้าคลั่ง บริบทในเรื่องอยู่ในประเทศสหรัฐอเมริกา ปี ค.ศ.1987 ซึ่งไกลตัวผู้วิจัยอย่างมาก โดยในช่วงแรกเป็นบทพูดคนเดียว (monologue) ความยาวประมาณ 30-40 นาที และบทช่วงท้ายที่ตัวละครทั้งคู่มาพบกันจะเป็นความผันที่ตัดสลับไปมาอย่างโกลาหล จึงเป็นเรื่องท้าทายที่ผู้วิจัยจะสร้างความเชื่อแบบตัวละครให้แข็งแรงพอจนสามารถใช้ร่างกายถ่ายทอดพฤติกรรมของตัวละครออกมาได้อย่างเป็นธรรมชาติ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษากรณีตัวละครผู้หญิง จากบทละครเรื่อง ลาฟฟิง ไวลด์ ดังกล่าว โดยนำเทคนิคของฮาเก็นมาใช้พัฒนาด้านความเชื่อและเทคนิคของลาบานมาใช้พัฒนาด้านการเคลื่อนไหวร่างกาย งานวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาเทคนิคการแสดงของอุทา ฮาเก็น และ รูตอล์ฟ ฟอน ลาบาน ว่าสามารถพัฒนาทักษะการแสดงละครสุชนาฏกรรมของนักแสดงในด้านความเชื่อและการใช้ร่างกายได้อย่างไรโดยมุ่งสังเคราะห์หลักการต่าง ๆ ออกมาอย่างเป็นระบบเพื่อประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจแสดงต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาเทคนิคด้านความเชื่อของอุทา ฮาเก็น และการใช้ร่างกายของรูตอล์ฟ ฟอน ลาบาน
2. ศึกษาและวิเคราะห์ตัวละคร “ผู้หญิง” จากบทละคร เรื่อง ลาฟฟิง ไวลด์
3. สังเคราะห์เทคนิคของ อุทา ฮาเก็น และรูตอล์ฟ ฟอน ลาบาน มาใช้ในการแสดงละครสุชนาฏกรรมผ่านตัวละคร “ผู้หญิง” จากบทละคร เรื่อง ลาฟฟิง ไวลด์

การทบทวนวรรณกรรม และแนวคิด

ละครสุชนาฏกรรม หรือละครตลก (comedy) เป็นละครที่ทำให้ผู้ชมเกิดความขบขันกับความอ่อนแอหรือความบกพร่องบางอย่างในตัวมนุษย์ มักแสดงความบ้าคลั่ง ไร้สาระในตัวมนุษย์ออกมา บางครั้งมีการแสดงออกด้วยท่าทางที่มากเกินไปจนชีวิตจริง โดยในตอนท้ายของเรื่องตัวละครมักค้นพบบทเรียนชีวิตที่ทำให้ตนเองมีชีวิตที่ดีขึ้น (มัทนี รัตน์, 2565, น.12) โดยความรู้สึกตลกที่ทำให้ผู้ชมหัวเราะมักเกิดขึ้นเมื่อสิ่งที่เกิดขึ้นภายในละครเกิดขึ้นเหนือความคาดหมายของผู้ชมหรือเป็นสิ่งที่ผิดแปลกไปจากสิ่งที่ควรจะเป็นในชีวิตจริง (นพมาส แวหงส์, 2565, น.21) ‘an unexpected event might provoke laughter’ (Robinson,

1999, pp.11-12) การแสดงละครตลกเป็นประเภทการแสดงที่นับได้ว่าท้าทายผู้วิจัยเป็นอย่างมาก เพราะมีหลายเรื่องที่ต้องคำนึงถึงทั้ง การมีสมาธิ จังหวะการแสดง การทำงานกับพื้นที่ การเข้าถึงบทบาทแต่ก็ต้องตามคู่แสดงและผู้ชม (Olsen, 2016, p.2) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการแสดงละครตลกต้องใช้พลังงาน สมาธิ และทักษะการแสดงที่สูง เพราะตัวละครในละครตลกมักมีคาแรคเตอร์ที่ชัดเจน มีลักษณะอยู่ไม่นิ่ง ทำให้ต้องมีการเตรียมร่างกายที่พร้อม และต้องมีความเชื่อที่แข็งแกร่งพอที่จะคงความเป็นตัวละครได้จนจบเรื่อง พร้อมรับทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้นภายในเรื่องอย่างไม่กังวล

เทคนิคของอุทา ฮาเกิน กับความเชื่อ

ความเชื่อ ทำให้นักแสดงกลายเป็นตัวละครนั้น ๆ นักแสดงต้องมีความเชื่อในเหตุการณ์ สิ่งที่ตัวละครประสบในเรื่องและต้องรู้สึกร่วมไปกับมัน โดยอาจเรียนรู้ผ่านการสังเกตและจดจำเหตุการณ์บางอย่างในชีวิตจริงของเรา รวมไปถึงการสังเกตพฤติกรรมของตัวเราเองจนสามารถนำสิ่งเหล่านั้นมาประยุกต์ใช้ให้มีความเชื่อแบบตัวละครจนสามารถถ่ายทอดตัวละครนั้น ๆ สู่ผู้ชมได้ (มัทนิ รัตนิ, 2565, น.113)

นักแสดงต้องมีความเชื่อในตัวละครที่ตนเองแสดง เพื่อที่จะสามารถถ่ายทอดอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิดทัศนคติต่าง ๆ ของตัวละครและถ่ายทอดออกมาสู่ผู้ชมได้อย่างจริงจัง (นพมาส แววหงส์, 2565, น.105)

อุทา ฮาเกิน นักแสดงและครูสอนการแสดงชาวเยอรมัน ฮาเกินพัฒนาเทคนิคการแสดงมาจากระบบการแสดงของสตานิสลาฟกีที่สอนวิธีให้นักแสดงจริงจังกับการแสดงให้ได้มากที่สุด เทคนิคการแสดงของฮาเกินมุ่งฝึกฝนให้นักแสดงหลีกเลี่ยงการคิดที่มากเกินไปแต่นำให้นักแสดงสังเกตตนเองในชีวิตประจำวันเพื่อนำสิ่งเหล่านั้นมาใช้ในการแสดง (Ates, 2023) โดยเน้นสังเกตพฤติกรรมของนักแสดงและนำพฤติกรรมประสบการณ์ของนักแสดงไปใช้กับตัวละคร ส่งผลให้นักแสดงมีความเชื่อ และจินตนาการที่แข็งแกร่งขึ้น เมื่อนำความเชื่อและจินตนาการมาเชื่อมโยงกับความต้องการ (objective) ของตัวละครแล้ว นักแสดงจะสามารถเข้าถึงบทบาทตัวละครได้มากขึ้น เพราะการแสดงเป็นการนำการกระทำที่ทำในชีวิตประจำวันมาใช้บนเวทีและรู้ตัวว่าตนกำลังทำอะไรอยู่ (นพมาส แววหงส์, 2565, น.100)

โดยผู้วิจัยได้นำแบบฝึกหัดบางส่วนของฮาเกินจากหนังสือเรสเปคท์ ฟอร์ แอคติ้ง (Respect for Acting) และ อะ ชาเลนจ์ ฟอร์ ดี แอคเตอร์ (A Challenge For The Actor) มาใช้ในงานวิจัย ดังนี้

1. 6 ขั้นตอน (The six steps) (Hagen, 1991, p.134)

หลักการฝึก 6 ขั้นตอนของฮาเกินได้กำหนดวิธีการฝึกฝนโดยก่อนการเริ่มทำแบบฝึกหัดของฮาเกินทุกครั้งต้องตอบคำถามทั้ง 6 ข้อเกี่ยวกับตัวละครอย่างละเอียดเพื่อให้นักแสดงทำความเข้าใจเกี่ยวกับตัวละครได้มากขึ้น โดยอาจเป็นเนื้อหาจากที่ตัวละครให้มาหรือหากบทละครไม่ได้ให้ข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับตัวละครทั้งหมดอาจตอบคำถามทั้ง 6 ข้อโดยการสร้างภูมิหลัง (background) ของตัวละครเพิ่มมาจากบทละคร คือ

1. ฉันเป็นใคร (Who am I?)
2. สถานการณ์ในเรื่องเป็นอย่างไร (What are the circumstances?)
 - ตอนนี้เวลาอะไร (What time is it?)
 - ฉันอยู่ที่ไหน (Where am I?)
 - สภาพแวดล้อมรอบตัวฉันมีอะไร (What surrounds me?)
 - สถานการณ์ตรงหน้าก่อนเข้าฉากแสดงคืออะไร (What are the immediate circumstances?)
3. ความสัมพันธ์ของฉันกับสิ่งต่าง ๆ (What are my relationships?)
 - สถานการณ์ (circumstances) สถานที่ (place) และ เป้าหมาย (object)
4. ฉันต้องการอะไร (What do I want?)
 - เป้าหมายหลัก (main objective)
5. อุปสรรคของฉันคืออะไร (What is my obstacle?)
6. ฉันจะอย่างไรเพื่อให้ได้สิ่งที่ต้องการ (What do I do to get what I want?)

2. 3 ทางเข้า (Three entrances) (Hagen, 1973, pp.95-101)

ให้นักแสดงใช้เพื่อเตรียมตัวเข้าฉากอย่างมีเป้าหมาย ประกอบไปด้วยการตอบคำถาม 3 ข้อ ได้แก่

1.ฉันเพิ่งทำอะไรมา (What did I just do?)

ให้นักแสดงนึกถึงเหตุการณ์ที่ตัวละครประสบก่อนหน้าก่อนจะถึงฉากที่เข้าไปแสดง

2.ตอนนี้ฉันกำลังทำอะไร (What am I doing right now?)

ให้นักแสดงดูว่าในปัจจุบันก่อนเข้าฉากตัวละครทำอะไรอยู่

3.สิ่งที่ฉันต้องการคืออะไร (What's the first thing I want?)

ให้นักแสดงนึกว่าหากเข้าไปในฉากสิ่งแรกที่ตัวละครต้องการจะทำคืออะไร

การตอบคำถาม 3 ข้อนี้ ทำให้นักแสดงสามารถเตรียมตัวเบื้องต้นได้ว่าเมื่อเข้าไปแสดงในฉากแล้วจะต้องทำอะไรต่อไป เพราะ ได้รู้เหตุการณ์ สถานการณ์ก่อนหน้าที่ตัวละครประสบแล้ว แต่หากนักแสดงคิดมากเกินไปก่อนเข้าฉาก เช่น กำลังจะไปพบใคร มีความสัมพันธ์อย่างไรกับตัวละครอื่น ฉันเป็นใคร อายุเท่าไร ฯลฯ การคิดมากเกินไปก่อนเข้าฉากไม่ส่งผลดี เพราะจะทำให้นักแสดงคิดมากเกินไปจนไม่สามารถแสดงออกมาได้ แต่หากไม่เตรียมตัวอะไรเลยก็อาจทำให้นักแสดงเกิดข้อผิดพลาดอันเกิดจากความตื่นเต้น

กังวล ได้เช่นกัน ในขณะที่ข้อหาเกินให้ลองเปลี่ยนการตอบคำถามข้อ 1 และ 2 เพื่อดูว่าความต้องการการกระทำและพฤติกรรมในข้อ 3 จะเปลี่ยนไปอย่างไร

3. แบบฝึกหัดที่ 3 การเปลี่ยนแปลงของตนเอง (Changes of self) (Hagen, 1991, pp.160-163)

แบบฝึกหัดนี้จะฝึกให้นักแสดงหาพฤติกรรมของตนที่มีต่อบุคคลต่าง ๆ ในชีวิต ผ่านการสำรวจพฤติกรรมของนักแสดงที่เปลี่ยนไปจากความสัมพันธ์ของคนที่เราเลือกคุยโทรศัพท์ด้วย ว่านักแสดงคุยกับใคร และมีความสัมพันธ์อย่างไรกับบุคคลนั้นเพื่อนำไปใช้กับตัวละครในแง่มุมที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น โดยให้นักแสดงสร้างสถานการณ์ว่ากำลังจะโทรศัพท์หาใครสักคน หรือกำลังรอรับสายใครสักคน อย่างน้อย 3 คน โดยความสัมพันธ์ของทั้ง 3 คนที่เลือกมาจะต้องแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง เช่น คนที่ 1 คุณแม่ คนที่ 2 แฟน และคนที่ 3 คนที่ไม่ชอบ ฯลฯ จะเป็นคนที่อยู่ในสายเดียวกัน แยกสาย หรือสายซ้อนก็ได้ แล้วแต่ออกแบบแต่ต้องชัดเจนกับสถานการณ์ที่ตนเองกำหนดขึ้นมา เพื่อหลีกเลี่ยงการแสดงแบบตายตัวหรือสร้างที่จะเป็นตัวละคร

4. แบบฝึกหัดที่ 8 พูดกับตนเอง (Talking to yourself) (Hagen, 1991, pp.194-202)

แบบฝึกหัดนี้ช่วยฝึกให้นักแสดงสังเกตพฤติกรรมของตนเองเพื่อดูว่าแรงขับใด ที่ทำให้นักแสดงอุทาน หรือพูดกับตนเองและนำมาใช้เมื่อตัวละครต้องพูดคนเดียว หรือพูดกับตนเอง โดยให้นักแสดงสร้างสถานการณ์สมมติ หรือสังเกตพฤติกรรมของตนเอง เช่น ขณะกำลังรีบเดินเพื่อไปให้ทันนัด ความเร่งรีบนั้นทำให้นักแสดงอุทานหรือพูดคำอะไรออกมา มีน้ำเสียงแบบใด ความรู้สึกขณะพูดเป็นอย่างไร เมื่อถึงฉากที่ตัวละครต้องพูดคนเดียวหรือพูดกับตนเอง นักแสดงสามารถดึงพฤติกรรมเหล่านั้นของตนมาใช้ในฉากได้

5. แบบฝึกหัดที่ 9 พูดกับผู้ชม (Talking to the audience) (Hagen, 1991, pp.203-210)

เป็นแบบฝึกหัดที่ช่วยให้นักแสดงไม่หลุดจากคาแรคเตอร์เมื่อต้องคุยกับผู้ชม คือให้มองผู้ชมเป็นเหมือนคู่แสดงของตนและเล่าเรื่องให้เขาฟัง อาจมองเป็นคนที่เดินผ่านไปมาในเมืองนั้น ๆ วิธีฝึก คือ ให้นักแสดงเลือกเรื่องที่ต้องการจะเล่าโดยเริ่มเล่าให้กับ 1 คนฟังก่อน จากนั้นค่อย ๆ เพิ่มจำนวนผู้ฟังให้มากขึ้น เรื่องที่เล่าต้องเป็นเรื่องที่ผู้ฟังไม่สามารถโต้ตอบได้และสังเกตพฤติกรรม น้ำเสียง ความคิด ทำทางของตนเองขณะเล่าเรื่อง และนำมาใช้กับตัวละคร

6. แบบฝึกหัดที่ 10 จินตนาการที่เกี่ยวข้องกับประวัติศาสตร์ (Historical Imagination) (Hagen, 1991, pp.211-229)

มักใช้กับตัวละครที่อยู่ในยุคอดีต เพื่อช่วยให้นักแสดงสามารถเข้าใจความเป็นมาของพฤติกรรมตัวละครในบทบาทที่ได้รับ แบบฝึกหัดนี้เน้นเรื่องของการค้นคว้าหาข้อมูลของตัวละครที่เราจะแสดงทั้งสภาพสังคม ความเป็นอยู่ ทัศนคติ ความเชื่อ อุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ในยุคนั้นเป็นอย่างไร รวมถึงสร้างสถานการณ์

ให้นักแสดงลองใช้ชีวิตแบบคนในสังคมนั้นและลองสังเกตพฤติกรรม ความรู้สึก ความคิดของตนเองเพื่อนำมาใช้ในการแสดง

7. ความจำในประสาทสัมผัส (sense memory) (Hagen, 1973, pp.52-59)

นักแสดงควรเรียนรู้ ผักผ่อนการใช้ ความจำในประสาทสัมผัส ทั้งการมองเห็น การได้ยิน การได้กลิ่น การรับรสชาติ และการสัมผัส เพื่อให้นักแสดงสังเกตว่าตนเองมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งของและสิ่งต่าง ๆ รอบตัวอย่างไร เพื่อนำมาใช้ในบทละครที่ต้องแสดง

เทคนิคของรูดอล์ฟ ฟอน ลาบาน กับ การเคลื่อนไหวร่างกาย

มนุษย์มักแสดงท่าทาง การเคลื่อนไหวทางร่างกายเพื่อสะท้อนถึงความรู้สึกนึกคิด ทัศนคติ อารมณ์ ความรู้สึกภายในอยู่เสมอ นักแสดงจึงต้องทำความเข้าใจและค้นหาว่าลักษณะการใช้ร่างกาย การเคลื่อนไหว บุคลิกท่าทางของตัวละครเป็นอย่างไร (มัทนี รัตน์, 2565, น.95) ดังนั้นหากนักแสดงฝึกฝนการผ่อนคลายร่างกายและเข้าใจร่างกายของตนเองจนสามารถควบคุมการเคลื่อนไหวของตนเองได้มากเท่าไร ก็ยิ่งเป็นประโยชน์ต่อการถ่ายทอดตัวละครนั้น ๆ ได้มากขึ้นเท่านั้น (ณัฐพล ปัญญาโสภณ, 2552, น.16)

เสกฐวุฒิ จันทรพิณสุข ได้ให้ข้อคิดเห็นไว้ว่า สิ่งสำคัญที่ตนค้นพบในงานวิจัยไม่แพ้การค้นหาคำความจริงภายในในการแสดงก็คือการนำความรู้สึกภายในส่งออกมาสู่ร่างกายภายนอกได้ (เสกฐวุฒิ จันทรพิณสุข, 2560, น.43)

รูดอล์ฟ ฟอน ลาบาน นักเต้น ครู นักทฤษฎีชาวฮังการี ลาบานได้สังเกตการเคลื่อนไหวของมนุษย์ จดบันทึก และสร้างภาษาการเคลื่อนไหวที่มีลักษณะคล้ายกับโน้ตดนตรีเรียกว่า ลาบานโนเทชัน (labanotation) หรือ ไคเนโทกราฟี (kinetography) และต่อมาได้พัฒนาไปจนถึงขั้นสามารถใช้การเคลื่อนไหวเข้าใจไปถึงความรู้สึกนึกคิด สภาวะจิตใจภายในของมนุษย์ได้ จนเกิดเป็นทฤษฎีวิเคราะห์การเคลื่อนไหวของลาบาน (Laban movement analysis / LMA) ที่นำการเคลื่อนไหวร่างกายมาปรับใช้กับศาสตร์ต่าง ๆ ทั้ง การเต้น การละคร กายภาพบำบัด จิตวิทยา ฯลฯ กล่าวคือการฝึกเทคนิคของลาบานในเชิงการแสดงเป็นหนึ่งในวิธีที่ทำให้นักแสดงสามารถวิเคราะห์และเข้าใจการเคลื่อนไหวของตนเองและตัวละคร จนทำให้สามารถเข้าใจสภาวะจิตใจของตัวละครและมีการใช้ร่างกายและเคลื่อนไหวตามลักษณะของตัวละครได้มากยิ่งขึ้น โดยค้นหาว่าปัจจัยใดที่ทำให้มนุษย์มีรูปแบบการเคลื่อนไหวที่แตกต่างกัน และการเคลื่อนไหวนั้นส่งผลให้เกิดความรู้สึกแบบใด ทำให้นักแสดงสามารถเข้าใจและเคลื่อนไหวในแบบตัวละครได้อย่างมีเอกลักษณ์ตรงตามลักษณะของตัวละครนั้น โดยในทฤษฎีวิเคราะห์การเคลื่อนไหวของลาบาน ผู้วิจัยเลือกศึกษาเกี่ยวกับแรงทางกายภาพ (effort) ซึ่งเป็นเทคนิคของลาบานที่นำมาใช้กันอย่างแพร่หลายในการแสดง

แรงทางกายภาพ คือ คุณภาพการเคลื่อนไหว (movement quality) ซึ่งเป็นการเคลื่อนไหวที่สามารถอธิบายสภาวะทางจิตใจของมนุษย์ขณะเคลื่อนไหวได้ โดยการทำความเข้าใจกับพลังงาน (energy) แรงหลัก

(dynamics) ทักษะคติภายใน (inner attitude) และ แรงขับเคลื่อน (motivations) จากภายใน ที่มีผลต่อการเคลื่อนไหวของมนุษย์ โดยคำนึงถึง 4 ปัจจัย ได้แก่ 1.เวลา (time) ได้แก่ เร็ว (quick) ช้า (sustain) 2.น้ำหนัก (weight) ได้แก่ หนัก (strong) เบา (light) 3.พื้นที่ (space) ได้แก่ พุ่งตรง (direct) ไม่มีทิศทาง (indirect) และ 4.การไหล (flow) ได้แก่ ควบคุม (bound) อิสระ (free) (Bloom et al, 2018, p.61)

โดยแบ่งการเคลื่อนไหวเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. แรงทางกายภาพ (effort) มี 8 ประเภท ได้แก่ หนัก (strong) เบา (light) พุ่งตรง (direct) ไม่มีทิศทาง (indirect) เร็ว (quick) ช้า (sustain) ควบคุม (bound) และ อิสระ (free) (Adrian, 2008, p.115)
2. แรงขับเคลื่อนทางกายภาพ (effort action drive) เป็นการเคลื่อนไหวเชิงคุณภาพของมนุษย์ ในหนึ่งแรงขับเคลื่อนทางกายภาพ จะประกอบไปด้วยองค์ประกอบของแรงทางกายภาพ 3 ด้าน คือ ด้านเวลา (time) พื้นที่ (space) และ น้ำหนัก (weight) มี 8 ลักษณะ ได้แก่ ล่องลอย (float) ต่อย (punch) การร่อนขึ้นไป (glide) เฉือน (slash) ตะเตะ (dab) บิด (wring) สะบัด (flick) และ กด (press) (Adrian, 2008, p.149)

ในเชิงการแสดงสามารถประยุกต์ใช้แรงทางกายภาพ โดยลองทำท่าต่าง ๆ เพื่อสำรวจว่าท่าต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้นักแสดงค้นพบความรู้สึก หรือภาวะภายในของตัวละครอย่างไร หรือในทางกลับกันหากระหว่างเป็นตัวละครและพบลักษณะการใช้ร่างกายแบบต่าง ๆ ก็สามารถบอกได้ว่าการที่ตัวละครทำท่าแบบนี้กำลังมีภาวะภายในใจอย่างไร ซึ่งทำให้การเคลื่อนไหวจากร่างกายภายนอกและความรู้สึกภายในมีความสัมพันธ์กัน

วิธีการดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยทางศิลปการละคร โดยเก็บผลวิจัยจากประสบการณ์ของผู้วิจัยในการลงมือปฏิบัติการฝึกซ้อมการแสดง และเผยแพร่ผลงานวิจัยผ่านการจัดแสดง ซึ่งเป็นรูปแบบของ “การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Practice as Research)” กล่าวคือ เป็นงานวิจัยที่มีกระบวนการวิจัยและผลลัพธ์มาจากการปฏิบัติ (พรรัตน์ ดำรุง, 2564, น.94) และงานวิจัยนั้นต้องมีโจทย์วิจัยที่ต้องการค้นคว้าอย่างชัดเจน (Candy, อ้างถึงใน พรรัตน์ ดำรุง, 2564, น.95) มีกระบวนการวิจัยเป็นการปฏิบัติการ การฝึกซ้อม เมื่อเกิดผลลัพธ์หรืองานสร้างสรรค์ออกมาแล้วสามารถสกัดสิ่งที่ได้เรียนรู้ออกมาได้ (Smith and Dean, 2009, p.5, อ้างถึงใน พรรัตน์ ดำรุง, 2564, น.96) โดยงานวิจัยนี้ผู้วิจัยแบ่งเป็น 3 กระบวนการ คือ 1) วิเคราะห์บทละครและตัวละคร 2) กระบวนการซ้อม และ 3) นำเสนอผลวิจัยผ่านการจัดแสดง โดยเลือกวิธีเก็บผลวิจัย ดังนี้ จดบันทึกการทำงานของผู้วิจัย บันทึกวิดีโอฝึกซ้อมบางช่วง บันทึกวิดีโอวันแสดงจริง แบบสอบถามผู้ชม การประเมินจากผู้กำกับและผู้เชี่ยวชาญด้านการแสดง โดยมีวิธีการดำเนินงานวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาเทคนิคของ อุทา ฮาเก็น และรูโดลฟ์ ฟอน ลาบาน เพื่อนำมาสังเคราะห์ ฝึกฝน และใช้พัฒนาทักษะการแสดงละครสุนทรียกรรม
2. ศึกษา วิเคราะห์ และตีความ บทละคร เรื่อง ลาฟฟิง ไวลด์ และตัวละครผู้หญิง เพื่อให้เข้าใจสถานการณ์ภายในเรื่อง บริบทในยุค 1987 เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ตัวละครต้องประสบภายในเรื่อง

3. ฝึกซ้อมการแสดงด้วยตนเองและทำงานกับผู้กำกับร่วมกับการใช้เทคนิคของอุทา ฮาเกิน และรูดอล์ฟ ฟอน ลาบาน ในการฝึกซ้อม โดยแบ่งเป็นการซ้อมเดี่ยวในช่วงบทพูดคนเดียว (monologue) และซ้อมกับคู่แสดง ในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ - เมษายน พ.ศ.2566 เป็นระยะเวลารวมทั้งสิ้น 3 เดือน
4. นำเสนอผลวิจัยผ่านการจัดแสดง ณ ศูนย์ศิลปการละครสดใส พันธุมโกมล ในระหว่างวันที่ 20-22 เมษายน พ.ศ.2566 ในเวลา 19.30 น. ทั้ง 3 รอบการแสดง โดยมีผู้ชมต่อรอบประมาณ 100 คน
5. ประเมินผลจากแบบสอบถามผู้ชมทั่วไปโดยใช้การกรอกแบบสอบถามในกูเกิลฟอร์ม (Google forms) มีผู้ชมตอบแบบสอบถามจำนวน 23 คน สัมภาษณ์ผู้ชมเพิ่มเติมอีกประมาณ 10 คน รวมเป็น 33 คน และประเมินผลจากการสอบถามผู้เชี่ยวชาญด้านการแสดง
6. สรุปและอภิปรายผลการวิจัยพร้อมข้อเสนอแนะ และนำเสนอในรูปแบบเล่มวิทยานิพนธ์

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่าเทคนิคของฮาเกินและลาบานเป็นเทคนิคที่ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องด้วยการฝึกฝนเทคนิคของฮาเกินช่วยให้ผู้วิจัยรู้จักตัวละครมากขึ้นผ่านการสังเกตและนำพฤติกรรมของตนเองมาใช้กับตัวละคร รวมไปถึงการใช้แบบฝึกหัดของฮาเกินในการช่วยตีความ และประกอบสร้างตัวละครขึ้นมา จนทำให้ผู้วิจัยสามารถมีความเชื่อ ความคิด ทักษคติแบบตัวละครและเชื่อมโยงกับความต้องการของตัวละครได้ ส่วนการฝึกฝนเทคนิคร่างกายของลาบานช่วยให้ผู้วิจัยสามารถเชื่อมโยงความรู้สึกภายในของตัวละครกับการเคลื่อนไหวร่างกายภายนอกให้เป็นหนึ่งเดียวกันจนสามารถถ่ายทอดพฤติกรรมของตัวละครได้

ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวละครผู้หญิง ในบทละครเรื่อง ลาฟฟิง ไวลด์ โดยใช้เทคนิคของอุทา ฮาเกินเพื่อพัฒนาการใช้ทักษะด้านความเชื่อเป็นหลักเพื่อให้เข้าใจและเห็นภาพตัวละครผู้หญิงมากขึ้น ควบคู่ไปกับการใช้เทคนิคของรูดอล์ฟ ฟอน ลาบานในการฝึกซ้อมเพื่อพัฒนาทักษะด้านการใช้ร่างกายเพื่อถ่ายทอดพฤติกรรมของตัวละครออกมาได้อย่างเป็นธรรมชาติ มีกระบวนการทำงานวิจัยและผลวิจัย ดังนี้

1. วิเคราะห์บทละครและตัวละคร

1.1 วิเคราะห์บทละครเรื่อง ลาฟฟิง ไวลด์

บทละครเรื่อง ลาฟฟิง ไวลด์ เป็นบทประพันธ์ของ คริสโตเฟอร์ ดูแรนต์ นักเขียนบทละครและนักแสดงชาวอเมริกัน เขียนขึ้นในปีค.ศ.1987 งานของดูแรนต์มักเป็นเรื่องราวตลกร้ายที่วุ่นวาย และอลหม่านที่ทำให้สัมผัสได้ถึงความขมขื่นของชีวิตตัวละคร และเป็นงานที่มักอ้างถึงบุคคล เหตุการณ์ต่าง ๆ ในเวลานั้น บทละครเรื่อง ลาฟฟิง ไวลด์ กล่าวถึงชีวิตของคนเมืองในประเทศสหรัฐอเมริกา เมืองนิวยอร์ก ปีค.ศ.1987 ซึ่งนับว่าเป็นชีวิตที่วุ่นวายในทุกด้าน ผ่านเรื่องราวของ 2 ตัวละครที่ไม่มีชื่อเรียก คือ ตัวละครผู้หญิงหัวรุนแรงกับตัวละครผู้ชายที่พยายามมองโลกในแง่บวก ทั้งคู่บังเอิญพบกันที่โซนปลาทุ่นในซูเปอร์มาร์เก็ต นำไปสู่

การทบทวนเรื่องราวแสนเจ็บปวด ขำขัน บ้าคลั่ง และความโกลาหลในชีวิต ทั้งต้องดิ้นรนเอาตัวรอดในระบบทุนนิยม ตกงาน ปัญหาการเมืองที่ผู้นำบริหารได้ไม่ดี อิทธิพลของคริสต์ศาสนาที่ลดลงจนทำให้คนจำนวนหนึ่งหันมาพึ่งลัทธินิวเอจที่ใช้ความเชื่อทางจิตวิญญาณนำทาง และเชื่อว่าสิ่งเหล่านี้จะปลดปล่อยความยากจน การเหยียดเชื้อชาติ สงคราม โรคภัยอย่างเอชไอวี ฯลฯ ให้หมดไปได้

แบ่งการเล่าเรื่องออกเป็น 2 องค์ องค์ที่ 1 เป็นบทพูดคนเดียวแบ่งเป็น 2 ช่วง คือ 1) หัวเราะอย่างบ้าคลั่ง (Laughing Wild) เล่าเกี่ยวกับชีวิตตลกร้ายของตัวละครผู้หญิงพร้อมวิพากษ์วิจารณ์อเมริกาช่วงปีค.ศ.1987 อย่างรุนแรงและหยาบคาย 2) แสวงหาอย่างบ้าคลั่ง (Seeking Wild) เล่าเกี่ยวกับตัวละครผู้ชายที่พยายามแสวงหาทางออกที่ดีให้กับชีวิตตัวเองและปัญหาในอเมริกาโดยหนึ่งในวิธีของเขาคือการเข้าร่วมลัทธินิวเอจ และองค์ที่ 2 ผันอย่างบ้าคลั่ง (Dreaming Wild) ตัวละครทั้ง 2 ตัวมาแบ่งปันความฝันร่วมกัน

จากการศึกษาบทละครเรื่อง ลาฟฟิง ไวลด์ ซึ่งเป็นบทละครยุค ค.ศ.1987 โดยมีถิ่นฐานของตัวละครอยู่ในนิวยอร์ก ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งเป็นตัวละครที่ไกลตัวจากผู้วิจัยที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานคร ประเทศไทย ในปี พ.ศ.2566 เป็นอย่างมาก ผู้วิจัยใช้แบบฝึกหัดที่ 10 จินตนาการที่เกี่ยวข้องกับประวัติศาสตร์ของฮาเก็น (Hagen, 1991, pp.211-229) คือเน้นการสืบค้นข้อมูลทางประวัติศาสตร์ในช่วงคริสต์ทศวรรษ 80 (80s) ผ่านการอ่านข้อมูล และการเสฟสื่อต่าง ๆ ในยุคนั้น เช่น ดุคลิปสารคดีชีวิตผู้คนและเหตุการณ์ต่าง ๆ ในยุคนั้น ดุราการโทรทัศน์ หนังสือนิตยสาร ภาพเหตุการณ์ต่าง ๆ ภาพบรรยากาศ ผู้คน สไตล์การแต่งตัว เพลง ฯลฯ และเมื่อวิเคราะห์บทละครและทำความเข้าใจบริบทอเมริกาช่วง 80s และปีค.ศ.1987 ในระดับหนึ่งก็เห็นตรงกับผู้กำกับว่าบทละครเรื่องนี้เล่าถึงสังคมเมืองที่มีความวุ่นวายและโกลาหลมาก ตัวละครทั้ง 2 ตัวดิ้นรนหาทางให้ตนเองอยู่รอดในสังคมนี้ให้ได้ พบว่าตัวละครผู้หญิงใช้พฤติกรรมบ้าคลั่ง ก้าวร้าวรุนแรง ป้องกันตนเองจากโลกที่โหดร้าย มองความเจ็บปวดในชีวิตเป็นเรื่องตลกร้ายและ “หัวเราะอย่างบ้าคลั่งท่ามกลางความทุกข์ตรมระทมสุด” ไปกับมัน ส่วนตัวละครผู้ชายพยายามมองโลกในแง่บวก เพื่อบรรเทาความผิดหวังในชีวิตจนสุดท้ายเมื่อทั้งคู่มาแบ่งปันความฝันร่วมกันจึงพบว่า ในวันที่ชีวิตพบแต่เรื่องแย่ ๆ อย่างน้อยที่สุดแค่พัก ‘หายใจ’ บ้าง ก็อาจทำให้ชีวิตที่เจอเรื่องหนักมาทั้งวันได้พักเพื่อกลับไปสู้ใหม่

1.2 วิเคราะห์ตัวละคร “ผู้หญิง”

ในกระบวนการนี้แบ่งการทำงานกับผู้กำกับเป็น 2 ช่วง คือ 1) พูดคุยเพื่อวิเคราะห์ตัวละครผู้หญิง 2) หาแกนของตัวละครผู้หญิง ซึ่งสอดคล้องกับที่ฮาเก็นให้ความสำคัญกับการเตรียมตัวก่อนแสดงอย่างมาก และการวิเคราะห์ตัวละครเป็นหนึ่งใน การเตรียมตัวที่สำคัญมาก เพราะเมื่อนักแสดงรู้จักตัวละครมากพอจึงจะพัฒนาไปสู่การมีความเชื่อ ความคิด ทักษะคติแบบตัวละครได้

ช่วง 1) พูดคุยเพื่อวิเคราะห์ตัวละครผู้หญิง ผู้วิจัยใช้ 6 ขั้นตอน (Hagen, 1991, p.134) ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของฮาเก็นในการวิเคราะห์ตัวละครเพื่อให้เข้าใจตัวละครโดยให้นักแสดงตอบคำถามเกี่ยวกับตัวละครทั้ง 6 ข้ออย่างละเอียดที่สุดเพื่อให้นักแสดงทำความเข้าใจกับตัวละครได้มากขึ้นโดยอาจเป็นเนื้อหา

จากที่บทให้มาหรือหากบทละครไม่ได้ให้ข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับตัวละครมาทั้งหมด อาจตอบคำถามทั้ง 6 ข้อ โดยการสร้างภูมิหลังของตัวละครเพิ่มมาจากบทละคร เช่น ภายในบทละครเรื่อง ลาฟฟิง ไวลด์ ไม่ได้ระบุชื่อ อายุ หรือรายละเอียดของตัวละครไว้มากนัก ผู้วิจัยจึงต้องตอบคำถามโดยการสร้างภูมิหลังของตัวละครขึ้นมาให้สอดคล้องกับบทละครอย่างละเอียดเพื่อให้ผู้วิจัยรู้จักมากขึ้นกับตัวละครมากขึ้น จนนำไปสู่การมีความเชื่อที่จะแสดงเป็นตัวละครนั้น ๆ ได้ ผู้วิจัยได้ตอบคำถามเกี่ยวกับตัวละครผู้หญิงผ่านการตีความ สร้างภูมิหลังตัวละครไว้ ดังนี้

1. ฉันเป็นใคร (Who am I?)

ตอบ ฉันชื่อแอน (Anne) เกิดวันที่ 19 เมษายน ค.ศ.1952 อายุ 35 ปี เป็นคนอเมริกาที่แต่งงาน เคยเข้าโรงพยาบาลบ้า ฉันเกลียดคน!! เกลียดทุกอย่าง!! เกลียดโลกใบนี้!!

2. สถานการณ์ในเรื่องเป็นอย่างไร (What are the circumstances?)

- ตอนนี้เวลาอะไร (What time is it?)

ตอบ ปี ค.ศ.1987, ฤดูใบไม้ผลิ, วันศุกร์ที่ 17 เม.ย.ปี ค.ศ.1987

- ฉันอยู่ที่ไหน (Where am I?)

ตอบ นิวยอร์ก มีเพื่อนบ้านที่น่ารักแต่ก็น่าเบื่อและมักไม่เข้าใจฉัน ฉันเช่าอพาร์ทเมนต์เล็ก ๆ อยู่ มักรกและไม่ค่อยสะอาด

- สภาพแวดล้อมรอบตัวฉันมีอะไร (What surrounds me?)

ตอบ อากาศเย็นสบาย ไม่มีภัยพิบัติทางธรรมชาติแต่มีมลภาวะในอากาศเป็นพิษ ผู้คนไม่เข้าใจที่ฉัน เป็น “สังคมเมืองที่เร่งรีบ ไม่มีเวลาแม้แต่จะมองฟ้า มองนก มองธรรมชาติ มองต้นไม้ มองใครสักคน”

- สถานการณ์ตรงหน้าก่อนเข้าฉากแสดงคืออะไร (What are the immediate circumstances?)

ตอบ ทูบหัวผู้ชายที่โชนปลาทูน่า ทะเลาะกับคนขับแท็กซี่ ตกท่อระบายน้ำ เจอนักดนตรีข้างถนน เครียดกับชีวิตมากจนต้องเดินออกมาหาที่ระบายแล้วก็มาโผล่ที่ห้องนี้

(ตัวละครเตรียมมาจัดทอร์กโซว์ หรือหมอล้างคนไข้ให้ทำทอร์กโซว์ หรือเป็นห้องบำบัดในฝันของตัวละคร)

3. ความสัมพันธ์ของฉันกับสิ่งต่าง ๆ (What are my relationships?)

- สถานการณ์ (circumstances)

ตอบ หลายเรื่องพันกันยุ่งเหยิง เป็น “ผู้ป่วยที่ต้องเข้ารับการบำบัด”

- สถานที่ (place)

ตอบ เกิดที่โอไฮโอ ย้ายมาทำงานที่นิวยอร์ก

- เป้าหมาย (object)

ตอบ มีชีวิตที่ปกติ

4. ฉันต้องการอะไร (What do I want?)

- เป้าหมายหลัก (main objective)

ตอบ ได้ระบายความทุกข์ และมีความสุขให้ได้บนชีวิตเฮงชวย

5. อุปสรรคของฉันคืออะไร (What is my obstacle?)

ตอบ ผู้คนที่พบเจอในแต่ละวัน ตัวเอง ทศนคติในการมองโลกของตัวเอง และสังคมที่อาศัยอยู่

6. ฉันจะอย่างไรเพื่อให้ได้สิ่งที่ต้องการ (What do I do to get what I want?)

ตอบ เล่าเรื่องให้คนอื่นฟัง

เมื่อแชร์คำตอบจาก 6 ขั้นตอนกับผู้กำกับแล้ว ผู้กำกับได้พัฒนาจากการพูดคุยกันให้ผู้วิจัยไปหา ทศนคติ การมองโลกแบบตัวละครในทุกมิติ ทั้งการเมือง สังคม ผู้คน สภาพแวดล้อมทั้งหมด ในยุค 1987 ที่กล่าวถึงในบทละครทั้งหมดอย่างละเอียด จากการที่ผู้วิจัยนำเทคนิคตอบคำถามทั้ง 6 ขั้นตอนของฮาเก้นมาใช้ วิเคราะห์ ติความตัวละครผู้หญิง ทำให้ผู้วิจัยรู้จักตัวละครผู้หญิงอย่างละเอียดมากขึ้น หลายแง่มุมเป็นสิ่งที่ไม่ได้ปรากฏในบทละคร ผู้วิจัยจึงต้องวิเคราะห์และตีความตัวละครเพื่อสร้างภูมิหลังเพิ่มเติมเข้ามา ทำให้ผู้วิจัยสามารถ ประกอบสร้างตัวละครขึ้นมาเป็นมนุษย์คนหนึ่งได้มากขึ้น เช่น ตัวละครผู้หญิงไม่มีชื่อเรียกปรากฏในบท ไม่มี ระบุบรรยากาศของสถานที่พักอาศัย และผู้คนที่อยู่แวดล้อมตัวละครอย่างแน่ชัด แต่การตอบคำถามในชุด คำถามที่ตรงประเด็นของฮาเก้นทำให้ผู้วิจัยสามารถสร้างคำตอบขึ้นมาเพื่อให้ยึดโยงกับบทละคร ทำให้เห็น ภาพและรู้จักตัวละครที่ต้องแสดงมากขึ้น เมื่อผู้วิจัยเริ่มเห็นแง่มุม วิธีการมองโลก ทศนคติแบบตัวละครใน ระดับของการวิเคราะห์ ติความมากขึ้น ค้นพบว่าการทำงานกับคำถามของฮาเก้นทำให้ผู้วิจัยรู้จักตัวละคร ผู้หญิงมากขึ้น กล่าวคือ รู้จักว่าตัวละครผู้หญิงคนนี้มีชื่อแอน อายุ 35 ปี เป็นมนุษย์ป้าอเมริกัน หัวร้อนกับทุกสิ่ง บนโลก

จากนั้นเข้าสู่กระบวนการที่ 2) หาแกนของตัวละครผู้หญิง แกนในที่นี้คือตัวตนที่แท้จริงของตัวละครที่นำไปสู่การมีพฤติกรรมแบบที่เห็นในบทละคร โดยใช้วิธีต้นสด (improvise) ฮาเก้นมองว่าการต้นสดเป็นวิธีที่ทำให้นักแสดงเข้าใจถึงความเป็นจริงของตัวละคร ‘Improvisations, which serve for a better understanding of the reality of character’ ทำให้นักแสดงสามารถเข้าใจและมีประสบการณ์ร่วมในแบบตัวละครได้มากขึ้น (Hagen, 1973, p.72) โดยได้ทำการต้นสดควบคู่ไปกับการสัมภาษณ์ (interview) ตัวละคร ภายใต้อาณัติ 2 สถานการณ์ คือ สถานการณ์แรก ตัวละครผู้หญิงเพิ่งเลิกงานกลับมาพักผ่อนในอะพาร์ตเมนต์ของตน และมีเสียงสัมภาษณ์ลอยเข้ามาให้ตอบเกี่ยวกับประวัติ ชีวิตความเป็นอยู่ของตัวละคร ส่วนนี้ผู้วิจัยพบว่าแกนของตัวละครคือ ตัวละครเป็นมนุษย์ธรรมดาในสังคมเมืองที่มี ‘ความเหงา’ ‘ความน้อยใจ’ ‘ความเศร้า’ ‘ความแปลกแยก’ ‘ความโดดเดี่ยว’ ในชีวิตและความรู้สึกนี้เกิดขึ้นซ้ำ ๆ ทุกวันเป็นระยะเวลาหลายปี จนนำไปสู่การเคลือบความรู้สึกเหงา น้อยใจชีวิต ไร้ด้วยความโกรธ ก้าวร้าวรุนแรง และพัฒนาเป็นการพยายาม ขำขันให้กับเรื่องเลวร้ายในชีวิตเพื่อหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้ากับความรู้สึกอ่อนแอในจิตใจ

ในสถานการณ์ที่ 2 ให้คิดว่าห่างจากสถานการณ์แรกมาประมาณ 2-3 ปี เป็นช่วงที่ตัวละครจะไม่ยอมกลับไปเผชิญกับความรู้สึกอ่อนแอในตนเอง เริ่มค้าเพื่อนร่วมงาน เริ่มมีพฤติกรรมก้าวร้าวรุนแรง ในสถานการณ์นี้เป็นครั้งแรกที่กลุ่มเพื่อนร่วมงานชวนไปกินเลี้ยงหลังจากที่ตัวละครถูกเมินมาตลอด ตัวละครดีใจมาก ไปเช่าชุดราตรีมาอย่างดี แต่เพื่อนร่วมงานกลับเปลี่ยนร้านแล้วไม่ยอมบอก ตัวละครผู้หญิงกลับมาในอะพาร์ตเมนต์ของตน ผู้วิจัยลองค้นสดในสถานการณ์ดังกล่าว ในรอบนี้ผู้วิจัยเริ่มพบพฤติกรรมก้าวร้าวรุนแรงที่เคลือบบุคลิกภายนอกของตัวละครไว้เป็นครั้งแรก มีการสบถถึงเพื่อนร่วมงานด้วยถ้อยคำหยาบคาย ทำลายข้าวของ ค้าคนในอะพาร์ตเมนต์ที่มาเคาะประตูตึกเดือนเพราะเสียงดัง ในรอบนี้มีการประยุกต์ใช้แบบฝึกหัดที่ 3 การเปลี่ยนแปลงของตนเอง ของฮาเก็น (Hagen, 1991, pp.160-163) โดยให้ตัวละครที่อยู่ในภาวะก้าวร้าวรุนแรงคุยโทรศัพท์กับบุคคลอื่นในจินตนาการเพื่อดูว่าตัวละครมีพฤติกรรมเปลี่ยนไปอย่างไร พบว่าตัวละครโดดเดี่ยวมาก เพราะมีภาวะไม่รู้จะโทรหาใครแม้กระทั่งคนในครอบครัว จนสุดท้ายเลือกโทรหาเพื่อนวัยมัธยมที่ไม่ได้คุยกันนาน และพบว่าตัวละครมีภาวะไม่สนิทใจกับเพื่อน เพราะตัวละครเลืกรบายถึงเรื่องที่เกิดขึ้นแต่ก็เกิดความรู้สึกหึงหวงไม่คิดว่าเพื่อนจะเข้าใจร่วมด้วย อีกทั้งยังมีภาวะก้าวร้าวรุนแรงหลุดใช้ถ้อยคำหยาบคายกับเพื่อนเป็นระยะ ๆ จนในที่สุดก็ค้าเพื่อนพร้อมวางสายไป

เมื่อใช้เทคนิคของฮาเก็นกับการวิเคราะห์ตัวละครผู้หญิงในทั้ง 2 กระบวนการนี้ ทำให้ผู้วิจัยรู้จักตัวละครมากขึ้น เมื่อประยุกต์ใช้แบบฝึกหัดของฮาเก็นกับการค้นสดทำให้ผู้วิจัยมีประสบการณ์ร่วมแบบตัวละครและได้สังเกตพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปของตัวละครต่อบุคคล สถานการณ์ต่าง ๆ และสิ่งแวดล้อมรอบข้าง นอกจากนี้ผู้กำกับยังให้ผู้วิจัยสังเกตพฤติกรรมของตัวละครโดยการให้ผู้วิจัยเขียนสมุดบันทึกประจำวัน (diary) ถึงเหตุการณ์ ความน้อยใจ ความเศร้า เล็ก ๆ น้อย ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันในฐานะตัวละคร เพื่อดูว่าสิ่งเล็กน้อยเหล่านี้ สุดท้ายเมื่อประกอบรวมกันมันพัฒนาไปเป็นความรู้สึกโกรธ ก้าวร้าวรุนแรง และหัวเราะให้กับชีวิตที่ย่ำแย่ได้อย่างไร ซึ่งการสังเกตพฤติกรรมนั้นเป็นหลักคิดที่สำคัญของฮาเก็นที่ทำให้สามารถเข้าใจพฤติกรรมของตัวละคร จนนำไปสู่การมีความเชื่อแบบตัวละครได้

2. กระบวนการซ่อม

2.1 ซ่อมบทพูดคนเดียว

ด้านการใช้ร่างกาย

เมื่อซ่อมบทพูดคนเดียวที่มีความยาวประมาณ 30-40 นาที จึงเป็นเรื่องท้าทายผู้วิจัยอย่างมาก ทุกครั้งที่ซ่อมจะค่อย ๆ สืบหาแต่ละประโยคที่ตัวละครพูดว่า รู้สึกอะไร ขณะพูดเห็นภาพอะไร มีการเชื่อมโยงความรู้สึกจากเรื่องหนึ่งไปสู่อีกเรื่องหนึ่งอย่างไร แต่ละประโยคกระตุ้นให้ตัวละครรู้สึกอย่างไร ฯลฯ เมื่อเริ่มจำบทได้แล้ว ผู้วิจัยได้นำเทคนิคแรงขับเคลื่อนทางกายภาพของลาบานมาช่วยสำรวจการใช้ร่างกายของตัวละครโดยยึดแกนตัวละครที่มีความรู้สึกโดดเดี่ยว แยกแยะจากสังคม และเคลือบความรู้สึกเหล่านั้นด้วยตัวตนภายนอกที่มีพฤติกรรมก้าวร้าวรุนแรง โดยในช่วงแรกของการฝึกซ่อมพบว่า ผู้วิจัยใช้คุณภาพ

การเคลื่อนไหวแบบสะบัด (flick) และเนียน (slash) ลักษณะการใช้ร่างกายแบบดังกล่าวเมื่อแสดงเป็นตัวละคร พบว่าเมื่อถึงช่วงที่ต้องสนุกกับภาพความรุนแรงที่เกิดขึ้นในความคิดของตัวละคร ผู้วิจัยสามารถทำได้ และสามารถเชื่อมโยงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ตัวละครพูดได้อย่างเห็นภาพ ทั้งยังคงคาแรคเตอร์ความก้าวร้าว รุนแรงและแกนตัวละครได้ดี แต่พบว่าตัวละครขาดอารมณ์ขันของมนุษย์ (sense of humor) ทำให้ผู้ชมรู้สึกกลัว ถอยห่าง ไม่นำผู้ชมไปสู่การพยายามทำความเข้าใจตัวละครและหัวเราะไปกับความตลกร้าย (dark comedy) อย่างที่ละครเรื่องนี้ต้องการจะสื่อ ผู้วิจัยจึงได้ปรับการใช้ร่างกายให้มีคุณภาพที่เบา (light) มากขึ้น โดยผสมคุณภาพการเคลื่อนไหวแบบลอยลอย (float) และการร่อนขึ้นไป (glide) เพื่อให้มีการเคลื่อนไหวร่างกายที่เบาขึ้น เพิ่มความรู้สึกเป็นมิตรของตัวละครขึ้นมา ผลคือตัวละครเป็นมิตรขึ้นจริงแต่จากคาแรคเตอร์ก้าวร้าวรุนแรงกลายเป็นคนที่อยู่เหนือปัญหามากเกินไป แม้จะมีความรู้สึก น้อยใจ โกรธ ทำงานอยู่ภายในแต่ลักษณะภายนอกจะกลายเป็นคนใจเย็นซึ่งผิดคาแรคเตอร์ของตัวละครผู้หญิง

ต่อมาผู้วิจัยจึงได้หาจุดสมดุลโดยใช้วิธีถอดรหัสภาวะในจิตใจของตัวละครผ่านการตีความตัวละครด้วยแบบฝึกหัดของฮาเก้นที่ช่วยในการค้นหาแกนของตัวละครและประกอบสร้างตัวละครในช่วงแรก นำมาใช้งานร่วมกับเทคนิคแรงขับเคลื่อนทางกายภาพของลาบาน ซึ่งช่วยให้เข้าถึงภาวะนั้นของตัวละครและเริ่มทำงานกับการเคลื่อนไหวของตัวละครจากภาวะภายในแทน กล่าวคือเมื่อซ้อมไปสักพักผู้วิจัยเริ่มจับจุดได้ว่า ขณะที่ตัวละครผู้หญิงพูดจะมีกลไกการป้องกันตนเอง และมีกลไกความขัดแย้งกันระหว่างข้อของความรู้สึก น้อยใจ เศร้า โดดเดี่ยว แผลแตก กับข้อของความก้าวร้าวรุนแรงตลอดเวลาจนเกิดเป็น ‘ภาวะคับข้องใจ’ ที่ต่อสู้อยู่ภายในตัวละครตลอดทั้งเรื่องโดยเฉพาะตอนบทพูดคนเดียว เมื่อถอดรหัสภาวะคับข้องใจนี้ออกมาได้ แล้ว ผู้วิจัยจึงลองค้นหาการเคลื่อนไหวในแรงขับเคลื่อนทางกายภาพ ที่เมื่อทำท่านั้นซ้ำ ๆ จะทำให้เกิดภาวะคับข้องใจดังกล่าวได้ พบว่าเมื่อลองใช้คุณภาพการเคลื่อนไหวแบบบิด (wring) ผสมกับคุณภาพการเคลื่อนไหวแบบกด (press) ทำ 2 ทำนี้วนไปเรื่อย ๆ ซ้ำ ๆ ในระยะเวลาหนึ่งสามารถทำให้ผู้วิจัยรู้สึกถึงภาวะคับข้องใจแบบตัวละครได้ ผู้วิจัยนำความรู้สึกดังกล่าวเข้าไปในฉากผสมกับเทคนิค 3 ทางเข้าของฮาเก้น ที่ให้นึกถึงเหตุการณ์ก่อนหน้าว่าก่อนเข้าฉากเกิดอะไรขึ้นบ้าง พบว่าการทำงานกับเทคนิคลาบานในลักษณะที่ไม่ได้มุ่งเน้นที่การเคลื่อนไหวร่างกายภายนอกของตัวละครเพียงอย่างเดียว แต่ใช้คุณภาพการเคลื่อนไหวของลาบานช่วยให้พบภาวะความรู้สึกภายในของตัวละครที่ถอดรหัสได้จากการตีความตัวละครผ่านแบบฝึกหัดของฮาเก้น และเริ่มทำงานจากภาวะความรู้สึกภายในนั้นสู่การใช้ร่างกายภายนอก ทำให้สามารถหาจุดสมดุลของการเคลื่อนไหวในภาวะคับข้องใจของตัวละครได้อย่างเป็นธรรมชาติและสามารถใช้ร่างกายถ่ายทอดพฤติกรรมก้าวร้าวรุนแรง ที่มีอารมณ์ขันกับเรื่องตลกร้ายในชีวิต และยังคงความเป็นมิตรเล็กน้อยของตัวละครออกมาได้ละเอียดมากขึ้น

ด้านความเชื่อและการถ่ายทอดพฤติกรรมแบบตัวละคร

ในกระบวนการซ้อมผู้วิจัยได้ใช้แบบฝึกหัดของฮาเก้นนำมาเก็บรายละเอียดของตัวละครให้ผู้วิจัยมีความเชื่อและสามารถถ่ายทอดพฤติกรรมแบบตัวละครออกไปได้ เช่น แบบฝึกหัดที่ 8 พุดกับตนเอง (Hagen,

1991, pp.194-202) เพื่อสังเกตพฤติกรรมว่าเมื่อใดที่ผู้วิจัยพูดกับตนเองและนำมาปรับใช้กับตัวละครในช่วงรอยต่อที่ตัวละครมักสลับพูดกับผู้ชมและมาพูดกับตนเอง เนื่องด้วยในระหว่างการฝึกซ้อมผู้วิจัยมักพูดและแสดงตามบทย่างไหลลื่นคล้ายพิธีกรที่แม่นยำมากกว่าเป็นมนุษย์ป้าอเมริกันที่ต้องการมาระบายความคับข้องใจในชีวิต ทั้งที่ในชีวิตจริงขณะที่มนุษย์พูดเล่าเรื่องให้ใครสักคนหรือสักกลุ่มคนฟังเป็นระยะเวลานาน เมื่อมีบางช่วงที่ต้องกลับมาพูดกับตนเองมักมีภาวะนึกคำพูดเกิดขึ้นได้ จากการทำแบบฝึกหัดพูดกับตนเองของฮาเก้น ผู้วิจัยได้สังเกตพฤติกรรมตนเองและค้นพบว่า ผู้วิจัยมักพูดคนเดียวเมื่อต้องการ ‘ปลอบใจตนเองให้ใจเย็น’ และ ‘มีสติ’ จากสถานการณ์ที่เร่งรีบหรือกำลังเดือดร้อนมาก ๆ เช่น ใกล้จะสายแล้ว หาของสำคัญมากไม่พบ แต่ต้องรีบออกไปทำธุระแล้ว เป็นต้น จึงนำความรู้สึกละอายใจเพื่อปลอบใจและเรียกสติตนเองมาใช้ตอนที่ตัวละครต้องพูดกับตนเอง เมื่อผู้วิจัยสังเกตและสามารถเทียบเคียงพฤติกรรมของตนเองกับตัวละครได้อย่างสอดคล้องกัน ส่งผลให้ผู้วิจัยสามารถเก็บรายละเอียดเล็ก ๆ ทราย่อยต่อที่ตัวละครสลับจากพูดกับผู้ชมมาพูดกับตนเองได้ดีขึ้น ทำให้ผู้วิจัยสามารถแสดงพฤติกรรมความขัดแย้งในตนเองของตัวละครออกมาได้ชัดเจนขึ้น

ในกระบวนการซ้อมช่วงแรกผู้วิจัยสร้างกำแพงที่ 4 (fourth wall) คือ กำแพงสมมติที่นักแสดงสร้างขึ้นเพื่อกั้นระหว่างโลกของตัวละครและโลกของผู้ชมขึ้นมาขณะเล่าเรื่องตลอดบทพูดคนเดียว เพราะกลัวหลุดคาแรคเตอร์ เมื่อใช้กำแพงที่ 4 พบว่าช่วยให้ผู้วิจัยไม่หลุดคาแรคเตอร์และอยู่ในโลกของตัวละครได้จริง แต่สิ่งที่หายไปคือความต้องการของตัวละครที่พยายามเล่าเรื่องในชีวิตให้คนในสังคมเข้าใจ แต่กลายเป็นพูดเล่าเรื่องไปเฉย ๆ แทน ผู้กำกับให้ทีมงานมาช่วยเป็นผู้ชมนั่งฟัง และให้ผู้วิจัยสลายกำแพงที่ 4 ออกไปให้อยู่กับผู้ชมมากขึ้น เพื่อให้ความต้องการอยากเล่าเรื่อง อยากระบายเรื่องราวในชีวิตของตัวละครชัดขึ้น ดังนั้นปฏิกิริยาของผู้ชมจึงส่งผลต่อผู้วิจัยอย่างมากเมื่อผู้ชมแสดงสีหน้าเหมือนไม่เข้าใจสิ่งที่ตัวละครพูด ผู้วิจัยจึงต้องหาสมดุลระหว่างการรับส่งปฏิกิริยาของผู้ชมกับตัวละคร และการดำเนินเรื่องไปตามบท จึงยังต้องมีสมาธิและความเชื่อที่สูงมากเพื่อให้ไม่หลุดออกไปจากเรื่องและตัวละคร ปฏิกิริยาผู้ชมช่วยให้ความต้องการเล่าเรื่องของตัวละครชัดขึ้นมาก แต่ความเสี่ยงที่ตามมาคือมักมีบางช่วงของการฝึกซ้อมที่ผู้วิจัยหลุดจากความเป็นตัวละคร หลุดจากเรื่องที่เล่า เพราะนำผู้ชมเข้ามาในโลกของตัวละครมากเกินไปอย่างเลี่ยงไม่ได้ กลายเป็นว่าไม่ได้อยากเล่าเรื่องระบายความคับข้องใจในชีวิตแต่กลายเป็นการเล่นกับผู้ชมแทน ผู้วิจัยจึงใช้แบบฝึกหัดที่ 9 พูดกับผู้ชมของฮาเก้น (Hagen, 1991, pp.203-210) มาช่วยเก็บรายละเอียดและหาสมดุลระหว่างโลกของตัวละครและการรับปฏิกิริยาจากผู้ชมในฐานะตัวละคร นับเป็นอีกเทคนิคที่สำคัญและเหมาะสมกับเรื่องนี้ในช่วงบทพูดคนเดียวมาก จากเดิมผู้วิจัยมองเห็นว่าผู้ชมเป็นผู้ชมที่มาฟังทอล์กโชว์ของตัวละคร ผู้วิจัยได้เปลี่ยนเป็นมองเห็นผู้ชมเป็นผู้คนในเมืองนิวยอร์กที่เดินผ่านไปมา และในบางช่วงมองเห็นผู้ชมเป็นบุคคลภายในเรื่องที่เฉพาะเจาะจงกว่านั้น คือเห็นเป็นบุคคลที่ตัวละครมีความขัดแย้งในชีวิตด้วย เช่น ผู้ชายที่โซนปลาทุ่นำคนขับรถแท็กซี่ คนที่ไม่จ้างงานเธอ ฯลฯ สิ่งที่เปลี่ยนไปเมื่อใช้เทคนิคของฮาเก้นทำให้ผู้วิจัยเห็นความต้องการของตัวละครชัดขึ้นว่าพูดเพื่ออะไร พูดให้ใครฟัง ทำให้การกระทำของตัวละครสมเหตุสมผลมากยิ่งขึ้น โดยไม่หลุดคิดว่าผู้ชมเป็นเพียงผู้ชมเฉย ๆ ดังนั้นการตีความปฏิกิริยาของผู้ชมจะเปลี่ยนไปแม้เป็นปฏิกิริยาเดียวกัน

เช่น เมื่อผู้ชมหัวเราะ ก่อนใช้เทคนิคของฮาเกิน ผู้วิจัยมักเผลอคิดในฐานะนักแสดงว่า ผู้ชมชื่นชอบการแสดงของผู้วิจัยซึ่งหากคิดเช่นนี้มากไปผู้วิจัยจะไม่ได้อยู่กับความต้องการของตัวละครแต่จะอยู่กับความคาดหวังในฐานะนักแสดงแทน ซึ่งหลุดออกมาจากโลกของตัวละคร แต่เมื่อใช้เทคนิคของฮาเกิน ทำให้ผู้วิจัยตีความเสียงหัวเราะของผู้ชมเปลี่ยนไปในฐานะตัวละครที่กำลังถูกเยาะเย้ยจากคนเมืองในนิวยอร์กที่ไม่เข้าใจเรื่องที่ตนกำลังเล่าจึงยิ่งกระตุ้นความรู้สึกคับข้องใจ โกรธ เศร้า ของตัวละคร ทำให้ยังมีพฤติกรรมก้าวร้าวรุนแรงมากขึ้น และทำให้เรื่องดำเนินต่อไปได้ เทคนิคของฮาเกินทำให้ผู้วิจัยมีความเชื่อแบบตัวละครที่แข็งแกร่งขึ้นจนสามารถหาจุดสมดุลระหว่างการับปฏิกิริยาของผู้ชมกับการอยู่ในโลกของตัวละครได้ นำไปสู่การแสดงออกทางพฤติกรรมของตัวละครที่สอดคล้องไปกับความต้องการของตัวละครที่ชัดเจนขึ้นได้

2.2 ซ้อมกับคู่แสดง

เมื่อนักแสดงทำงานกับตัวละครของตนเองในช่วงบทพูดคนเดียวตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์-มีนาคม พ.ศ.2566 เป็นเวลา 2 เดือน เมื่อมาซ้อมร่วมกันกับคู่แสดง ผู้วิจัยได้ใช้การค้นสดเก็บรายละเอียดในฉากที่ตัวละครทั้งคู่พบกันและช่วยกันเก็บรายละเอียดฉากของแต่ละคนเล็กน้อยเพื่อให้นักแสดงสัมผัสประสบการณ์แบบตัวละครได้ชัดเจนขึ้น และนำความรู้สึกที่พบมาใช้ในฉากได้เห็นภาพมากขึ้นขณะตัวละครเล่าเรื่องของตนเอง เช่น ฉากผู้หญิงทุบศีรษะผู้ชายที่โซนปลาทุ่น ฉากผู้หญิงทะเลาะกับคนขับรถแท็กซี่และตกท่อระบายน้ำ เป็นต้น

ช่วงที่ทั้ง 2 ตัวละครแบ่งปันความฝันร่วมกัน ช่วงที่แต่ละตัวละครเล่าความฝันของตนเอง แม้ไม่สามารถสื่อสารกันได้โดยตรงแต่ทั้ง 2 ตัวละครต้องรู้สึกเชื่อมโยงกัน ผู้กำกับจึงให้นักแสดงลองทำงานกับพื้นที่ร่วมกันโดยให้สื่อสารความต้องการของตัวละครออกมาให้ได้โดยไม่พูดกัน ผู้กำกับให้นักแสดงนำสิ่งของอะไรก็ได้มาล้อมรอบตัวไว้แล้วให้กลับตานั้นให้จินตนาการว่าเสียงผู้คนที่เปิดอยู่เป็นเสียงบุคคลที่ทำร้าย ต่อว่า ทำตัวอวดดีจองหองใส่ตัวละคร จากนั้นให้ตัวละครพยายามออกมาจากพื้นที่ปลอดภัยที่ตนเองสร้างไว้โดยจินตนาการว่าสิ่งของที่ล้อมรอบตัวอยู่นั้นคือผู้คนที่ทำร้าย ต่อว่าตัวละคร พอทั้ง 2 ตัวละครเริ่มลุกออกมาจากวงได้แล้วให้ลืมหัดเดินไปตามหาเสียงในพิธีฮาร์โมนิกคอนเวอร์เจนท์ โดยมีเสียงลม เสียงกระดิ่ง เสียงธรรมชาติต่าง ๆ ทำให้ผู้วิจัยในฐานะตัวละครรู้สึกสงบ จากนั้นให้ค่อย ๆ เดินช้า ๆ ไปที่เก้าอี้ โดยตั้งความต้องการของตัวละครว่าสื่อสารกับคู่อย่างไรก็ได้ให้ตนได้เก้าอี้มาโดยห้ามพูดกัน สามารถสื่อสารกันได้เพียงการเปล่งเสียง โดยให้ผู้วิจัยทำเสียง ‘สัญญาณกันขโมย’ แบบตัวละครผู้หญิง และคู่แสดงชายทำเสียง ‘โอมมม’ แบบตัวละครผู้ชายเท่านั้นจากการทดลองดังกล่าว ผู้วิจัยพบว่าตอนเดินช้า ๆ รู้สึกเหมือนมีดินเหนียวรั้งอยู่ ทำให้ผู้วิจัยรู้สึกหงุดหงิดที่เดินไปไม่ถึงเก้าอี้สักที ผู้วิจัยค้นพบว่าคุณภาพการเคลื่อนไหวบางอย่างของลาบานที่ทำให้รู้สึกถึง ‘ความหนืด’ ‘ความตะเกียกตะกาย’ เป็นสิ่งที่กระตุ้นให้ตัวละครรู้สึกดิ้นรนกับชีวิตจนต้องระบายความคับข้องใจออกมา และนำไปใช้กับการกระตุ้นความรู้สึกของตัวละครในตอนท้ายเรื่องได้ พบอีกว่าจุดที่ความต้องการแย้งเก้าอี้ของตัวละครหญิงและชายค่อย ๆ เปลี่ยนไปเป็นร่วมมือกันยกเก้าอี้ขึ้นมา คือ จุดที่

ตัวละครผู้หญิงรู้สึกได้ว่าตัวละครผู้ชายกำลังเห็นอกเห็นใจตน รู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ตัวละครผู้หญิงจึงยอมร่วมมือด้วยและค้นพบความรู้สึกสบายใจและตกตะกอนกับชีวิตได้จนท้ายที่สุดก็ ‘หายใจ’ ร่วมกันไปกับตัวละครผู้ชาย

อีกทั้งช่วงที่ตัวละครผู้หญิงและผู้ชายมาพบกันนั้นเป็นช่วงที่ฉากตัดสลับไปมาอย่างโกลาหลมาก ผู้วิจัยจึงไม่สามารถมีเวลากับแต่ละช่วงได้มากนักทำให้เมื่อถึงฉากใดต้องสามารถเชื่อได้ทันที เห็นแล้วรู้สึกได้ทันที จึงใช้เทคนิคความจำในประสาทสัมผัสของฮาเก็น (Hagen, 1973, pp.52-59) เก็บรายละเอียดในบางจุด เช่น ตอนท้ายตัวละครทั้งคู่ฝันว่าเข้าร่วมพิธีฮาร์โมนิกคอนเวอร์เจนท์ ซึ่งเป็นการรวมตัวกันของผู้คนเพื่อมานั่งสมาธิให้โลกพบกับสันติภาพ และเผ่ารอชมการเรียงตัวกันของดวงดาว ผู้วิจัยจึงใช้ประสาทสัมผัสทางตาเห็นเป็นคนที่อยู่ในพิธี และเนื่องจากเป็นพิธีที่จัดในเซ็นทรัลพาร์ก ซึ่งเป็นสวนสาธารณะในอเมริกา ผู้วิจัยจึงเห็นทุ่งหญ้าสีเขียว และสัมผัสได้ถึงสายลมอ่อน ๆ ที่พัดกระทบผิวหนังอยู่เป็นระยะ การใช้ประสาทสัมผัสจึงทำให้สามารถเก็บรายละเอียดทำให้มีความเชื่อในสิ่งที่ตัวละครพบได้มากขึ้น

3. นำเสนอผลวิจัยผ่านการจัดแสดง

เมื่อผู้วิจัยฝึกซ้อมการแสดงควบคู่ไปกับการใช้เทคนิคของฮาเก็นและลาบาน ผู้วิจัยได้นำเสนอผลผลิตจากการวิจัยโดยจัดแสดงละครเรื่อง ลาฟฟิง ไวลด์ ทั้งหมด 3 รอบในวันที่ 20, 21 และ 22 เมษายน พ.ศ.2566 เวลา 19.30 น. ทั้ง 3 รอบ ก่อนเริ่มการแสดงผู้วิจัยผ่อนคลายตนเอง (relaxation) ปล่อยางตนเองจากทุกเรื่อง (let go) และนำตนเองเข้าไปเป็นตัวละครด้วยเทคนิคของลาบานโดยใช้คุณภาพการเคลื่อนไหวแบบบิด (wring) ผสมกับท่าคุณภาพการเคลื่อนไหวแบบกด (press) ทำให้เกิดภาวะคับข้องใจแบบตัวละคร การแสดงจริงวันแรกเมื่อพบผู้ชมจริง ทำให้ผู้วิจัยตื่นตื้นเล็กน้อยแต่ก็รู้สึกสนุก อยู่กับปัจจุบันขณะภายใต้สถานการณ์ที่เกิดขึ้นภายในเรื่อง และรู้สึกว่าตนเองกำลังสื่อสารกับผู้ชมที่เป็นประชากรในเมืองนิวยอร์ก โดยไม่หลุดคาแรคเตอร์และความต้องการของตัวละครผู้หญิง และเชื่อว่าตนเองคือ แอน มนุษย์ป่าอเมริกัน ที่ไม่พอใจกับทุกสิ่งทุกอย่าง เนื่องจากการฝึกฝนเทคนิคแบบฝึกหัดต่าง ๆ ของฮาเก็นตลอดการฝึกซ้อมทำให้ผู้วิจัยมีความเชื่อในการเป็นตัวละครผู้หญิงอย่างแข็งแกร่งมาก อีกทั้งผู้วิจัยยังเข้าใจและรู้สึกมีประสบการณ์ร่วมกับทุกเรื่องที่เล่าในแบบที่ตัวละครเชื่อ ทำให้มีความเชื่อในเรื่องที่พูดอย่างมากแม้ผู้วิจัยจะไม่เคยประสบเหตุการณ์แบบตัวละครมาก่อน แม้ในวันแสดงจริงจะมีปัจจัยภายนอกเป็นอุปสรรคทางการแสดงอยู่บ้าง คือมีสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโควิด 19 กลับมาอีกครั้งหลังช่วงเทศกาลสงกรานต์ ทำให้ผู้วิจัยและผู้ร่วมแสดงต้องสวมหน้ากากอนามัยขณะแสดง จึงทำให้ผู้วิจัยที่ไม่เคยซ้อมแบบสวมหน้ากากอนามัยมาก่อนเกิดความกังวลเล็กน้อย เนื่องจากไม่คุ้นชินและทำให้ต้องใช้พลังงานในการแสดงมากขึ้นกว่าเดิม อย่างไรก็ตามแม้จะมีอุปสรรคทางการแสดงอยู่บ้างแต่การฝึกฝนเทคนิคของฮาเก็นก็ทำให้ผู้วิจัยมีความเชื่อที่แข็งแกร่งพอทำให้ตนเองไม่หลุดคาแรคเตอร์และความต้องการของตัวละครผู้หญิงขณะเล่าเรื่อง และทำให้ผู้วิจัยเชื่อในสิ่งที่ตัวละครพูด และรู้สึกว่าทุกเรื่องที่พูดเป็นสิ่งที่ผู้วิจัยประสบมาด้วยตนเองจริง ๆ เมื่อผู้วิจัยเชื่อในสิ่งที่ตนเองพูด

มากจนมันขัดกับภาวะความคับข้องใจภายในใจของตัวละคร ความขัดแย้งกันในเรื่องที่พูดและการตีกันในความคิดจนผ่านออกมาเป็นความขัดแย้งทางกายของตัวละครจึงเกิดเป็นภาวะขบขันที่ทำให้ผู้ชมหัวเราะบ้างเป็นช่วง ๆ แต่อาจจะมีบ้างที่ผู้ชมไม่ได้หัวเราะเนื่องจากไม่เข้าใจสิ่งที่ตัวละครกล่าวถึงภายในบทอยู่บ้างเนื่องจากเป็นยุคสมัยที่แตกต่างกัน

อีกทั้งยังค้นพบว่าการฝึกฝนลาบานทำให้ผู้วิจัยมีการใช้ร่างกายที่คล่องแคล่วมากขึ้น เมื่อต้องเล่าเรื่องที่ตัวละครประสบก็ไม่ต้องมาพะวงคิดว่าต้องทำท่าไหนทำนี่ หรือมีภาวะขัดแย้งว่าใช้ร่างกายแบบนี้จะเป็นการเล่นใหญ่เกินตัวละครไหม หรือติดอยู่กับท่าทางเดิม ๆ แต่การฝึกฝนลาบานทำให้ผู้วิจัยมีการใช้ร่างกายที่คมและมั่นคง เมื่อมีการเคลื่อนไหวที่สอดคล้องกับภาวะสับสนภายในตนเองของตัวละคร เช่น บางครั้งจะโมโหแต่ก็กลับมาพยายามพูดด้วยอารมณ์ปกติ หรือจู่ ๆ ก็อยากร้องเพลงแต่จู่ ๆ ก็เศร้าขึ้นมา การมีความรู้สึกที่ฉวัดเฉวียนไปมา ไม่มั่นคงเช่นนี้ ต้องอาศัยการใช้ร่างกายที่มั่นคง สามารถเปลี่ยนไปมาได้อย่างลื่นไหลตามความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของตัวละครได้ การฝึกฝนลาบานทำให้ผู้วิจัยพบสภาวะที่ร่างกายเปลี่ยนไปมาและถูกแสดงออกอย่างสอดคล้องกับความรู้สึกภายในของตัวละครได้อย่างเท่าทันกัน ความขัดแย้งทางอารมณ์ที่ส่งผ่านออกมาทางร่างกายอย่างเท่าทันกันจึงเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่ทำให้ผู้ชมหัวเราะและเกิดความขบขันกับความขัดแย้ง สับสนในชีวิต ในเรื่องที่เล่า และสับสนทางความรู้สึกของตัวละคร ในฝั่งของผู้วิจัยในขณะที่ตัวละครจะไม่ได้พบภาวะความขบขันในละครเหมือนผู้ชม แต่จะพบความตลกร้ายในชีวิตที่หน้าเศร้าแทน

ในการแสดงรอบ 2 พบว่าผู้วิจัยสามารถหาสมดุลระหว่างผู้ชมและตัวละครได้ดีขึ้นและปล่อยวางความกังวลได้แต่เนื่องจากผู้ชมในรอบนี้นั่งชมค่อนข้างเงียบ เมื่อผู้วิจัยไม่มีกำแพงที่ 4 ขณะแสดงทำให้พลังงานของผู้ชมที่ส่งมามีผลกับผู้วิจัยอย่างมากจึงทำให้ผู้วิจัยรู้สึกไม่ค่อยได้รับแรงส่งจากผู้ชมในรอบนี้บวกกับความเหนื่อยล้าที่สะสมมาตลอดกระบวนการวิจัย ส่งผลให้พลังงานการแสดงลดลงจากในรอบแรก ในรอบนี้ผู้วิจัยพบว่าแม้จะมีความเชื่อในการสวมบทบาทเป็นตัวละครแต่พลังงานจากความเจ็บของผู้ชมที่ส่งมามีผลต่อผู้วิจัยอย่างมากจึงทำให้ผู้วิจัยมีภาวะที่ถอยห่างออกมาจากตัวละครเล็กน้อยและเกิดเป็นความคาดหวังเสียงหัวเราะจากผู้ชมในฐานะนักแสดงแทนแต่ด้วยความที่มีความเชื่อและอยู่กับความต้องการของตัวละครที่มากพอจึงสามารถกลับมาอยู่กับตัวละครต่อได้

รอบสุดท้ายเป็นรอบที่ผู้วิจัยสามารถนำข้อเด่นของทั้ง 2 รอบก่อนหน้ามาใช้ได้อย่างสมดุล คือ พบสมดุลระหว่างการรับปฏิกริยาของผู้ชมที่ส่งมาและสามารถส่งกลับไปได้โดยยังคงความต้องการพฤติกรรมของตัวละคร และเส้นเรื่องไว้ได้ อีกทั้งยังสามารถจัดการพลังงานของผู้วิจัยในฐานะนักแสดงได้ตลอดจนจบการแสดง ในการแสดงรอบนี้ นอกจากมีการเข้าไปเป็นตัวละครด้วยเทคนิคของลาบานในภาวะคับข้องใจโดยใช้คุณภาพการเคลื่อนไหวแบบบิด (wring) ผสมกับท่าคุณภาพการเคลื่อนไหวแบบกด (press) แล้วในรอบนี้ผู้วิจัยลองเพิ่มคุณภาพการเคลื่อนไหวแบบต่อย (punch) โดยใช้วิธีการพูดบทของตัวละครซ้ำ ๆ ว่า “โอ ทุกอย่างละเหะไปหมดเลยดูความทุเรศทุรังนี้สิ ผมฉีกเสื้อผ้าก็ละ” แล้วก็ทำท่าต่อย (punch) ทำให้ในรอบนี้ตัวละครมีลักษณะการเคลื่อนไหวที่มั่นคงมากยิ่งขึ้น เวลาก้าวเดินตอนเข้าฉากตอนแรกมี

การเคลื่อนไหวจากผีเท้าที่เป็นจังหวะเท่า ๆ กันอย่างมั่นคง ในจังหวะที่คงที่ และมีลักษณะการใช้ร่างกายแบบพุ่งตรง ทำให้ผู้วิจัยรู้สึกถึงความมั่นใจ ไม่ยอมคน ทำให้พฤติกรรมก้าวร้าวรุนแรงของตัวละครผู้หญิงชัดเจนยิ่งขึ้น ช่วงองค์ 2 ในรอบนี้ผู้วิจัยใช้คุณภาพการเคลื่อนไหวแบบตอย (punch) และทำให้ตัวเองกระตือรือร้นพอกับฉากที่ต้องไปเป็นพิธีกรแทนในรายการแซลลี่ เจสซี่ ราฟาเอล โซว์ ทำให้รู้สึกมีพลังงานในการแสดงมากยิ่งขึ้น และตอนท้ายของเรื่องในการแสดงรอบนี้ ผู้วิจัยได้นำสิ่งที่ตนเองรู้สึกมาเทียบเคียง คือละครเวทีศิลปะป็นของตนเองดำเนินมาถึงรอบสุดท้ายแล้ว สิ่งที่คุณเองจัดการมาตลอดในแง่โปรดักชั่นส์กำลังจะจบลงแล้ว จะได้พักแล้ว เมื่อนำภาวะความรู้สึกจากเหตุการณ์ดังกล่าวมาใช้ ทำให้การแสดงในรอบสุดท้ายนี้รู้สึกจริงและรู้สึกเชื่อเป็นพิเศษทำให้บทพูดตอนสุดท้ายที่ตัวละครผู้หญิงชวนผู้ชมหายใจร่วมกันพร้อมกับตัวละครผู้ชายตอนท้ายเรื่องมีความหมายและมีความหมายกับสิ่งที่พูดมาก ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของฮาเก็นที่ให้นักแสดงสังเกต ค้นหา และนำประสบการณ์ของตนเองมาเทียบเคียงใช้กับตัวละคร เพื่อให้มีความเชื่อแบบตัวละครให้ได้มากที่สุด

สรุปผลวิจัย

จากการนำเสนอผลวิจัยผ่านการจัดแสดงทั้ง 3 รอบ ผู้วิจัยพบว่าการฝึกฝนเทคนิคของฮาเก็นและลาบานควบคู่กัน ทำให้ผู้วิจัยสามารถแสดงเป็นตัวละครผู้หญิงในเรื่อง ลาฟฟิง ไวลด์ ได้ เพราะผู้วิจัยสามารถเชื่อได้จริง ๆ ว่าตนเองเป็นตัวละคร มีความคิด ความเชื่อ มีประสบการณ์แบบตัวละคร อีกทั้งยังสามารถใช้การเคลื่อนไหวร่างกายขณะแสดงได้อย่างคล่องแคล่วและสอดคล้องกับความเชื่อ ความรู้สึกนึกคิดภายในของตัวละครจนสามารถถ่ายทอดพฤติกรรมของตัวละคร และสามารถทำให้ผู้ชมเกิดความขบขันได้

ผู้วิจัยรวบรวมข้อคิดเห็นจากแบบสอบถามของผู้ชมทั่วไปโดยใช้การกรอกแบบสอบถามในกูเกิลฟอรม์ มีผู้ชมตอบแบบสอบถามจำนวน 23 คน และสัมภาษณ์ผู้ชมเพิ่มเติมอีกประมาณ 10 คน รวมเป็น 33 คน พบว่าผู้ชมส่วนมากมองว่านักแสดงมีความเชื่อที่แข็งแรงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสิ่งที่ผู้วิจัยรู้สึกเชื่อว่าเป็นตัวละครขณะแสดง ในช่วงบทพูดคนเดียวสามารถเล่าเรื่องได้เหมือนเป็นประสบการณ์ของตนเอง ทำให้ผู้ชมเห็นภาพตามได้ ผู้ชมรู้สึกเห็นใจ เอาใจช่วยไปกับตัวละคร และร่วมหัวเราะไปกับชีวิตตลกร้ายของตัวละคร เมื่อต้องเข้าคู่กับนักแสดงชายก็สามารถถ่ายทอดตัวละครออกมาได้ดี มีจังหวะรับส่งกันดี ในส่วนการใช้ร่างกายผู้ชมมองว่าผู้วิจัยสามารถใช้ร่างกายถ่ายทอดพฤติกรรมของตัวละครได้อย่างคล่องแคล่ว ทำให้ผู้ชมเชื่อได้ว่าผู้วิจัยคือ มนุษย์ป้าอเมริกัน ที่มีพฤติกรรมก้าวร้าวรุนแรง แต่ก็มีบางช่วงที่ผู้ชมมองว่า แม้ผู้วิจัยจะสามารถถ่ายทอดตัวละครออกมาได้ดี แต่ด้วยบริบทภายในเรื่องที่กล่าวถึงบุคคลและเหตุการณ์ในอเมริกา ยุค ค.ศ.1987 ทำให้ผู้ชมในบริบทกรุงเทพฯ ยุค พ.ศ.2566 ไม่เข้าใจว่าตัวละครพูดถึงอะไร ล้อเลียนเสียดสีใคร จึงไม่มีอารมณ์ขันในส่วนนั้น ส่วนในด้านของผู้เชี่ยวชาญการแสดงและผู้กำกับมองว่าผู้วิจัยสามารถอยู่กับสถานการณ์ตรงหน้าแบบตัวละครได้ชัดมาก มองว่าผู้วิจัยมีความเชื่อ สมาธิ สติที่แข็งแรง จัดการแก้ไขปัญหา

เฉพาะหน้าได้ดี สามารถถ่ายทอดความรู้สึกนึกคิด และประสบการณ์ของตัวละครออกมาได้อย่างดี ทั้งยังมีการใช้ร่างกายที่อ่อนคลายเป็นฐานะนักแสดงและใช้ร่างกายสื่อสารได้ดีในฐานะตัวละคร

ผู้วิจัยค้นพบว่าเทคนิคของอุทา ฮาเก็น และรูตอล์ฟ ฟอน ลาบาน สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างสอดคล้องและมีประสิทธิภาพมากสำหรับการพัฒนาทักษะการแสดงละครสุนาฏกรรม ด้วยเพราะเทคนิคของฮาเก็นเป็นการฝึกให้นักแสดงรู้จักตนเองผ่านการสังเกตพฤติกรรมของตนเองในชีวิตประจำวันในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับใช้และสร้างลักษณะภายในของตัวละครทั้งความเชื่อ ความรู้สึกนึกคิด ทักษะของตัวละครให้แข็งแรงมากพอจนนำไปสู่การขับเคลื่อนความต้องการของตัวละครได้ ส่วนเทคนิคแรงขับเคลื่อนกายภาพของลาบานเป็นเทคนิคการเคลื่อนไหวที่ไม่ได้ให้ความสำคัญเพียงการเคลื่อนไหวภายนอกเท่านั้นแต่เชื่อมโยงไปถึงการทำงานเชิงจิตวิทยา (psychological) กับสภาวะจิตใจ ความรู้สึกนึกคิดภายในของตัวละคร เมื่อนำเทคนิคของฮาเก็นและลาบานมาทำงานร่วมกันทำให้นักแสดงสามารถพบจุดเชื่อมโยงระหว่างความเชื่อภายในกับการแสดงออกภายนอกจนสามารถถ่ายทอดพฤติกรรมของตัวละครออกมาผ่านการเคลื่อนไหวแบบตัวละครได้อย่างเป็นธรรมชาติและสมเหตุสมผลกับคาแรคเตอร์

อภิปรายผล

สิ่งที่ผู้วิจัยค้นพบจากการวิจัยในครั้งนี้ คือ การที่นักแสดงจะสามารถถ่ายทอดตัวละครตัวหนึ่งออกมาได้นั้นต้องสามารถเชื่อมโยงความรู้สึก ความเชื่อภายในกับการเคลื่อนไหวภายนอกได้ และเมื่อยังเป็นละครสุนาฏกรรมที่ตัวละครมีความขัดแย้งในตนเองสูงอย่างตัวละครผู้หญิงในบทละครเรื่อง ลาฟฟิง ไวลด์ การทำงานอย่างสอดคล้องและเท่าทันกันของความเชื่อ ความรู้สึกภายในของตัวละครที่กลับไปกลับมา เดียวดี เดียวร้าย เดียวโมโหเดี๋ยวหัวเราะ เดียวร้องไห้เดียวร้องเพลง การมีภาวะภายในที่กลับไปมาเช่นนี้หากนักแสดงมีเพียงความเชื่อ ความรู้สึกแบบตัวละครแต่ไม่สามารถแสดงออกมาทางการเคลื่อนไหวได้อย่างเท่าทันกัน จังหวะที่ควรจะขบขันก็อาจทำให้จังหวะนั้นดูแปลกไป ผู้วิจัยสามารถบรรลุการแสดงละครสุนาฏกรรมได้ด้วยเพราะตัวละครในละครสุนาฏกรรมก็มีพฤติกรรมที่ไม่ต่างจากมนุษย์ในชีวิตจริง ดังนั้นการสังเกตพฤติกรรมของตนเองเพื่อนำมาปรับใช้ในบทละครแบบเทคนิคของฮาเก็นจึงยิ่งทำให้นักแสดงสามารถเชื่อแบบตัวละครได้ อีกทั้งเมื่อเชื่อแล้วยังต้องมีจังหวะที่คมในการขัดแย้งในตนเอง ขัดแย้งต่อตัวละครที่แสดงคู่ หากนักแสดงไม่ได้ฝึกฝนให้มีการใช้ร่างกายที่คล่องแคล่ว มันคงแบบเทคนิคของลาบาน อาจส่งผลให้จังหวะตลกนั้นเหลื่อมไปได้ และอาจทำให้ความตลกของตัวละครภายในเรื่องลดน้อยลง

ทั้งนี้ผู้วิจัยไม่ได้หมายความว่าให้นักแสดงมุ่งเน้นที่จังหวะการแสดงเพราะนั่นจะเป็นการมุ่งเน้นผิดจุด หากแต่ต้องการชี้ให้เห็นว่าหากนักแสดงมีความเชื่อแบบตัวละครนั้น ๆ ที่แข็งแรงพอจนนำไปสู่ความต้องการของตัวละครและสามารถแสดงออกผ่านทางร่างกายโดยเป็นพฤติกรรมของตัวละครนั้น กลไกการทำงานของ ความขบขันจะถูกทำงานไปตามบทละคร และผู้ชมก็จะให้เสียงหัวเราะตอบกลับมาเอง โดยที่นักแสดงต้องฝึกฝนตนเองไม่ให้ไปคาดหวังกับเสียงหัวเราะเหล่านั้นมากเกินไปจนกลายเป็นการคาดหวังในฐานะนักแสดง

แทนการอยู่กับความต้องการของตัวเอง นอกจากนั้นสิ่งที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งของนักแสดง คือ การหาสมดุลทางการแสดง อย่างในการแสดงละครสุชนาภูมามีหลักสำคัญที่ทำให้ผู้ชมหัวเราะคือ ผู้ชมสัมผัสได้ถึงความเชื่อในบทบาทของนักแสดงจนสามารถถ่ายทอดตัวละครออกมาได้อย่างจริงใจ โดยความผิดพลาดของความผิดพลาดของตัวละครต้องไม่เป็นความทุกข์ทรมานจนเกินไป ไม่เช่นนั้นผู้ชมจะถอยห่างจากความตลกมาเป็นความรู้สึกอื่น ๆ แทน เช่น เห็นอกเห็นใจ สงสาร เป็นต้น (นพมาส แวหงส์, 2565, น.22) หากนักแสดงไม่สามารถจัดการสมดุลตรงนี้ได้ จากความขบขันอาจกลายเป็นความรู้สึกอื่นเข้ามาแทรกแทน ซึ่งอาจจะผิดวิสัยของการแสดงละครสุชนาภูมไปได้

อย่างไรก็ตามไม่ว่าจะแสดงบทบาทใด หรือแสดงละครเรื่องใดก็ตามการเตรียมความพร้อมทางร่างกายและจิตใจของนักแสดงนั้นเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุด ดังนั้นนักแสดงจึงควรรักษาสมดุลทางร่างกาย จิตใจ ความคิดของตนเองให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ และหมั่นฝึกฝนตนให้พร้อมสำหรับบทบาทที่ได้รับ ผู้วิจัยเล็งเห็นว่าการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจการแสดงละครสุชนาภูมิมารวมไปถึงผู้ที่สนใจฝึกฝนพัฒนาทักษะการแสดงทั้งด้านความเชื่อและการใช้ร่างกายให้สอดคล้องกันต่อไปได้

ข้อเสนอแนะ

1. เทคนิคของ อุทา ฮาเก็น และรูดอล์ฟ ฟอน ลาบาน เป็น 2 เทคนิคที่ผู้วิจัยค้นพบว่าหากนักแสดงหมั่นฝึกฝน และเลือกใช้เทคนิคให้ตรงจุดกับตัวละครและบทละครที่แสดง นับเป็นเทคนิคที่มีประสิทธิภาพมากสำหรับพัฒนาทักษะการแสดงของนักแสดง ซึ่งนักแสดงหรือผู้สนใจศาสตร์การแสดงสามารถนำ 2 เทคนิคดังกล่าวไปใช้กับการแสดงรูปแบบอื่นนอกเหนือละครสุชนาภูมิดได้
2. ปัจจัยในการแสดงละครสุชนาภูมียังมีปัจจัยด้านอื่นนอกจากการฝึกฝนด้านความเชื่อ และการใช้ร่างกายที่สอดคล้องกัน แต่การแสดงละครสุชนาภูมียังมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความขบขันภายในเรื่อง เช่น จังหวะการรับส่งของคู่แสดง การจัดการพลังงานของนักแสดง ฯลฯ ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการฝึกฝนและทำความเข้าใจปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้เป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นกับการแสดงละครสุชนาภูมิจนกัน นักแสดงหรือผู้ที่สนใจการแสดงละครสุชนาภูมิจึงควรหมั่นฝึกฝนทักษะเหล่านี้ที่เป็นตัวส่งเสริมละครสุชนาภูมิด้วยเช่นกัน
3. ผู้วิจัยได้เรียนรู้ข้อสำคัญข้อหนึ่งคือแม้จะฝึกฝนทั้ง 2 เทคนิคนี้มาอย่างดีแต่สิ่งสำคัญที่เป็นพื้นฐานสำคัญของนักแสดงอย่างการผ่อนคลาย (relaxation) และการปล่อยวาง (let go) เป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก ผู้วิจัยพบว่า 2 สิ่งนี้เป็นพื้นฐานที่นักแสดงไม่ควรละเลย เพราะเป็นพื้นฐานสำคัญที่ทำให้นักแสดงพร้อมกับการสวมบทบาทเป็นตัวละครได้

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐพล ปัญญาโสภณ. (2552). *การแสดง = Acting* (พิมพ์ครั้งที่ 3). ปทุมธานี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย
กรุงเทพ.
- นพมาส แวหงส์. (บ.ก.). (2565). *ปริทัศน์ศิลปการละคร* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- พรรัตน์ ดำรุง. (2564). *วิจัยการแสดง : สร้างความรู้ใหม่ด้วยการทำละคร*. นนทบุรี : บริษัท ภาพพิมพ์ จำกัด.
- มัทนี รัตน์. (2565). *ศิลปะการแสดงละคร (Acting): หลักเบื้องต้นและการฝึกซ้อม* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสกฐวุฒิ จันทร์เพ็ญสุข. (2560). *กระบวนการฝึกซ้อมนักแสดงละครไปเพื่อแก้ไขปัญหานักแสดงขาดความจริง
ภายใน* (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Adrian, B. (2008). *Actor training the Laban way: an integrated approach to voice, speech, and
movement*. New York: Allworth Press.
- Alex Ates. (2023). *The Definitive Guide to Uta Hagen's Acting Technique*. สืบค้นเมื่อวันที่ 12
มิถุนายน 2566, [https://www.backstage.com/magazine/article/the-definitive-guide-to-
uta-hagens-acting-technique-68922/](https://www.backstage.com/magazine/article/the-definitive-guide-to-uta-hagens-acting-technique-68922/)
- Benedetti, J. (2007). *The Art of the Actor*. New York: Taylor & Francis Group.
- Bloom, K., Adrian, B., Casciero, T., Mizenko, J., & Porter, C. (2018). *The Laban workbook for
actors: A practical training guide with video*. Bloomsbury Publishing Plc.
- Hagen, U. (1973). *Respect for Acting*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Hagen, U. (1991). *Challenge for the Actor*. New York: Macmillan Publishing Company.
- Olsen, C. (Ed.). (2016). *Acting comedy*. Abingdon: Routledge.
- Robinson, Davis R. (1999). *The physical comedy handbook*. Portsmouth: Heinemann.

The Factors Affecting Knowledge Sharing of University Teachers in Nanning, Guangxi Zhuang Autonomous Region, China

Yihua Qin¹, Phanthida Laophuangsak² and KingKaew Suwankhiri³

¹Master of Education Program in Educational Administration

^{2,3}Faculty of Business Administration, Southeast Asia University

E-mail: qinyihuathai@gmail.com

Received: 28th October 2023 / Revised: 16th November 2023 / Accepted: 24th November 2023

Abstract

This study aims to 1) study factors affecting the knowledge sharing of university teachers in Nanning, Guangxi Zhuang Autonomous Region, China, and 2) provide guidelines for manage university personnel to achieve the sharing of knowledge. The sample group included 372 university teachers. The research used quantitative research methods, data were analyzed to perform descriptive analysis, correlation analysis, and multiple regression analysis. The results showed that the predictive variables including organizational support, organizational culture, personal attitudes, self-efficacy, interpersonal trust, and use of social media all had a significant effect on the criteria variable knowledge sharing, while the reward system has a non-significant impact on knowledge sharing. This investigation suggests that to achieve knowledge sharing among university teachers, organizations should provide teachers with specific assistance and support. It is crucial to cultivate a positive cultural environment that encourages teachers to share their knowledge enthusiastically, boost their self-efficacy, offer appropriate social media platforms, and promote the open sharing of knowledge and experiences. Furthermore, it provides guidance for the future establishment of comprehensive reward systems to incentivize knowledge sharing of university teachers.

Keywords: knowledge sharing, university teacher, reward system

Introduction

In the age of the knowledge economy, knowledge has transcended its role as a mere factor of production to become an intangible capital of paramount importance. This surge in awareness has fueled unprecedented attention toward the entire spectrum of knowledge management processes: acquisition, application, sharing, integration, and innovation. Knowledge sharing takes center stage as the linchpin of organizational knowledge management. Through knowledge sharing, individuals can unlock the latent resources within an organization, cultivate new knowledge, and bolster the organization's core competitiveness and sustainability (Zhang, 2022). The knowledge economy presents an urgent mandate for higher education. Serving as a crucial conduit for knowledge transmission, universities must actively promote knowledge development, utilization, and innovation. Concurrently, China's Ministry of Education, in conjunction with five other governmental bodies, outlined a series of measures in the Action Plan for the Revitalization of Teacher Education (2018-2022) aimed at forging a high-quality, professional, and innovative teaching workforce (Ministry of Education of the People's Republic of China, 2018). This requires educators in the new era to possess professional expertise, a commitment to continuous learning, collaborative skills, and the ability to effectively disseminate and apply knowledge. Simultaneously, higher education professionals must proactively share knowledge and information, transitioning from individualized self-learning to community-based professional learning, better addressing the educational challenges of the modern era.

For universities, Knowledge sharing not only advances teachers' professional development, refining their teaching and research prowess but also ignites their motivation for autonomous growth. Furthermore, it facilitates the translation of individual learning outcomes into collective or public knowledge, thereby enriching and expanding the practical knowledge pool shared by teachers. This, in turn, provides the necessary knowledge resources for the advancement of educational institutions. However, Teachers' knowledge sharing is further complicated by multifaceted factors. Firstly, there is often a lack of a robust knowledge-sharing culture within organizations, where individuals tend to hoard their knowledge. Secondly, teachers frequently harbor concerns that knowledge sharing may jeopardize their interests or expose their achievements. Additionally, the absence of suitable conditions and platforms, along with constraints on time and energy, hinder knowledge sharing

among university teachers. Consequently, Research into the impact of teachers' knowledge sharing holds significant value, as it not only deepens the understanding and focus of the education community on teachers' knowledge sharing This research serves to stimulate knowledge-sharing behavior, enhance teachers' values, and elevate the standards of knowledge management in educational organizations (Xu & Li, 2022).

Therefore, based on the aforementioned background, coupled with the ease of accessing and collaborating with teaching staff information, as well as the convenience of data collection, this study centers on university teachers in Nanning, Guangxi Zhuang Autonomous Region, China, to evaluate the status of knowledge sharing among these professionals. Concurrently, a theoretical model is crafted to establish linkages between the factors influencing knowledge sharing and to offer managerial recommendations for the facilitation of knowledge sharing among university teachers.

Research objectives

1. To study factors affecting the knowledge sharing of university teachers in Nanning, Guangxi Zhuang Autonomous Region, China.
2. To provide guidelines for using research results to manage university personnel to achieve sharing of knowledge.

Hypothesis of Research

Social Exchange Theory suggests that when one party offers assistance in an exchange, the other party reciprocates by engaging in actions that benefit the former. This framework extends to the relationship between individuals and organizations, where the quality of care an individual experiences directly influences their job performance. George & Brief's (1992) study further supported the positive impact of POS by encouraging additional role behaviors among organizational members. These behaviors encompass assisting colleagues, providing guidance, and aiding the organization in risk avoidance. Therefore, this research suggests the following hypotheses:

H1: Organizational support affect knowledge sharing of university teacher.

Al-Alawi et al. (2007) propose that organizational culture exerts an influence on employee motivation, trust, and interactions, primarily through elements such as organizational structure, processes, information systems, leadership, and reward systems.

These factors collectively drive behaviors that encourage knowledge sharing. Therefore, this research posits the following hypotheses:

H2: Organizational culture affect knowledge sharing of university teacher.

A study conducted by Kugel & Schostek (2004) concluded that knowledge sharing is facilitated by the reception of financial incentives. Hence, this research formulates the following hypotheses:

H3: reward system affect knowledge sharing of university teacher.

Attitudes play a mediating role in the correlation between personal factors and knowledge sharing (De Vries et al., 2006). Therefore, this research posits the following hypotheses:

H4: personal attitudes affect knowledge sharing of university teacher

Research has shown that individuals who have confidence in their own abilities are often more willing to share knowledge with others, thereby making a positive contribution to the organization (Lu, Leung, & Koch, 2006). Accordingly, this study posits the following hypotheses:

H5: self-efficacy affect knowledge sharing of university teacher.

Knowledge sharing is a voluntary cooperative act founded on mutual trust among individuals. Trust is instrumental in building and sustaining relationships, thereby fostering high-quality knowledge sharing (Liang & Shi, 2008). Therefore, this research suggests the following hypotheses:

H6: Interpersonal trust affect knowledge sharing of university teacher.

In the digital era, social networks assume a crucial role in an organization's knowledge management system. Social media platforms support social interactions among individuals, both inside and outside the organization, fostering the creation, share and dissemination of knowledge (Ryan et al., 2010). Therefore, the last hypothesis for the present study is stated as follows:

H7: usage of social media affect knowledge sharing of university teacher.

Literature Review

"Knowledge sharing" is a multifaceted concept with varying interpretations across scientific perspectives, especially within the context of academic research. Knowledge sharing have been grounded in the framework of knowledge management (KM). At the core of KM lies

innovation and knowledge sharing, emphasizing the utilization of existing knowledge to innovate and generate new value. (Trehan & Kushwaha, 2012). Academics are inherently driven to share knowledge due to the wealth of knowledge generated and stored, which serves as a valuable resource for university faculty and researchers. This sharing of knowledge not only benefits individuals but also catalyzes the flow of knowledge (Basu & Sengupta, 2007). Knowledge sharing plays a pivotal role in enhancing the quality and quantity of knowledge held by individuals. This process actively contributes to the creation of new knowledge and the overall advancement of educational institutions. According to Zhu (2004), faculty knowledge sharing can be viewed as a concept that nurtures faculty growth. Concurrently, it thereby promoting positive interpersonal relationships and teamwork. In accordance with Zhou & Sun (2006), teacher knowledge sharing is delineated as "the process of externalizing, transferring, assimilating, and reconstructing teachers' professional knowledge through various interactions within the school context, utilizing diverse communication tools such as language, symbols, behaviors, and information technology." Wang (2005) defines teacher knowledge sharing as "the mutual exchange of individually generated practical knowledge among teachers, enabling knowledge to transition from personal experience to the organizational level within the school." This definition underscores the collaborative nature of knowledge sharing and its focus on practical knowledge.

The social exchange theory, initially proposed by Homans (1958), has emerged as a prominent theoretical framework for understanding behavior, emotions, and interactions, especially concerning knowledge sharing. In the realm of social exchange theory, neither party in an exchange transaction explicitly demands a reward. The nature of the reward depends on the mutual needs of the parties involved in the exchange. The relationship between an employee and their organization adheres to the principle of reciprocity. This means that as the bond between an employee and the organization strengthens, the employee becomes more inclined to reciprocate through behaviors that benefit the organization, consequently enhancing knowledge sharing within the organization. Bandura's social cognitive theory, introduced in 1986, underscores the causal relationship between individual behavior and the environment, emphasizing the subjective initiative and self-regulation capabilities of individuals (Bandura, 1986). Internationally, researchers have extended this theory to the realm

of knowledge management, offering deeper insights into individual knowledge-sharing behaviors.

Research Framework

The aim of this study is to consolidate research findings across seven dimensions: organizational support, organizational culture, reward system, personal attitudes, self-efficacy, interpersonal trust, and the use of social media. This comprehensive exploration seeks to understand their impact on knowledge sharing.

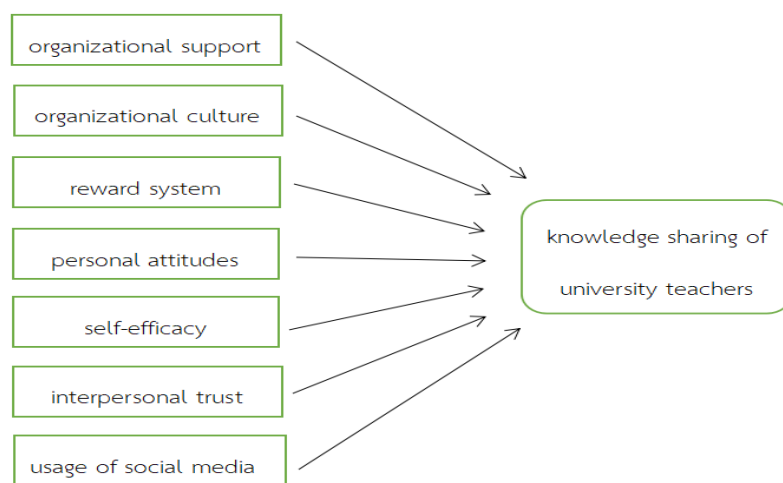


Figure 1 Conceptual framework

Research Methodology

Population and Sample

In this study, the population consisted of in-service teachers from seven universities in Nanning, Guangxi Zhuang Autonomous Region, China. According to the data retrieved from the official websites of these universities, the total number of full-time teachers across these institutions is 10,987 individuals. The sample size was determined using Daniel Soper's principles, with an Effect size of 0.15, Desired statistical power level of 0.8, Number of predictors being 7, and a probability level of 0.05, resulting in a minimum required sample size of 103 participants. Data were collected through questionnaires distributed to teachers, yielding a total of 372 responses. The data collection employed random sampling to ensure an equal chance of selection for each teacher.

Research Tools

The survey instrument used in this study, a questionnaire, was meticulously developed following a comprehensive review and analysis of pertinent literature. The questionnaire is divided into two main sections. The first section collects basic information about university teachers, including gender, age, highest level of education, job title, and subjects taught. The second section encompasses the measurement of variables relevant to this study. It includes scales for seven predictive variables influencing teachers' knowledge sharing, alongside one scale for the criterion variable. The scale consists of 45 items, each providing response choices ranging from "strongly disagree" to "strongly agree." These options are assigned values of 1, 2, 3, 4, and 5, respectively. These values are considered ordinal, with higher values indicating a greater level of agreement with the provided options.

The reliability of the questionnaire was evaluated using Cronbach's alpha for eight variables scale: organizational support, organizational culture, reward system, personal attitude, self-efficacy, interpersonal trust, social media usage, and knowledge sharing. Each variable scale exhibited a Cronbach's alpha exceeding 0.7, indicating the questionnaire's suitability for data collection.

To account for the geographical diversity of the survey participants, a dual survey methodology involving both online and offline distribution of questionnaires was adopted. Distribution channels encompass online platforms such as the China Questionnaire Network, WeChat, email, and similar applications. A total of 400 questionnaires were randomly distributed, resulting in 372 valid responses that were utilized for the data analysis in this study.

Data Analysis

The study employed a quantitative research methodology. Following the completion of data collection, SPSS version 27 was utilized to analyze the data. The analyses conducted included descriptive analysis, correlation analysis, and multiple regression analysis (By utilizing the 'enter' selection method, this approach facilitates the simultaneous examination of multiple predictor variables' impacts on the outcome variable. Moreover, it provides predictive capabilities while accounting for the influence of other variables).

Results Analysis

To study factors affecting the knowledge sharing of university teachers in Nanning, Guangxi Zhuang Autonomous Region, China, the collected data will undergo the following relevant analyses.

1. Demographic Analysis of University Teachers

Analysis of demographic data including gender, age, highest educational qualification, job title, and subjects of 372 university teachers in Nanning, Guangxi Zhuang Autonomous Region, China.

Table 1 Analysis of demographic factors of university teachers

Project	Classify	Frequency	Percentage (%)
Gender	Male	177	47.6
	Female	195	52.4
Age	30 years old and under	43	11.6
	31 to 40 years old	153	41.1
	41 to 50 years old	126	33.9
	50 years old and above	50	13.4
Highest Education Level	Bachelor's degree	42	11.3
	Master's degree	98	26.3
	Doctorate Degree	232	62.4
Job Title	Assistant professor	20	5.4
	Lecturer	86	23.1
	Associate Professor	206	55.4
	Professor	60	16.1
Subjects	Liberal arts (Philosophy, Literature, History, Arts)	124	33.3
	Social Sciences (Economics, Law, Teaching, Management)	200	53.8
	Science, Technology, Agriculture and Medicine	48	12.9

From Table 1, it is found that there were 372 respondents, most of whom were males 47.6%, aged between 31 and 40 years, accounting for 41.41%, holding a doctorate degree, 62.4%, 55.4% being associate professors, and being in the field of social sciences (economics, law Education and Management).

2. Analysis of factors affecting knowledge sharing of university teachers in Nanning, Guangxi Zhuang Autonomous Region, China

Table 2 Descriptive Statistics Analysis of variables

	N	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
				Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Organizational Support	372	3.739	0.889	-0.841	0.126	0.426	0.252
Organizational Culture	372	3.698	0.846	-0.848	0.126	0.77	0.252
Reward System	372	3.681	0.853	-0.927	0.126	0.826	0.252
Personal Attitude	372	3.689	0.866	-0.758	0.126	0.519	0.252
Self-efficacy	372	3.702	0.826	-0.851	0.126	0.78	0.252
Interpersonal Trust	372	3.711	0.824	-0.787	0.126	0.441	0.252
Usage of Social Media	372	3.704	0.891	-0.868	0.126	0.461	0.252
Knowledge Sharing	372	3.725	0.804	-1.128	0.126	1.379	0.252

From Table 2, it is observed that organizational support having the highest mean value of 3.739, while the reward system had the lowest mean value of 3.680. The standard deviation for all variables is less than 1, suggesting minimal fluctuations in the original sample data obtained through the questionnaire and a high level of consensus among teachers regarding knowledge-sharing-related matters. Skewness<0 indicates that the data distribution is left-skewed compared to a normal distribution, meaning there are more extreme values on the left side of the data. Kurtosis>0 indicates that the overall data distribution is more peaked or leptokurtic compared to a normal distribution.

Table 3 Analysis of relationships between organizational support, organizational culture, reward system, personal attitude, self-efficacy, interpersonal trust, use of social media, and knowledge sharing.

	Organizational Support	Organizational Culture	Reward System	Personal Attitude	Self-efficacy	Interpersonal Trust	Usage of Social Media	Knowledge Sharing
Organizational Support	1							
Organizational Culture	.779**	1						
Reward System	.787**	.765**	1					
Personal Attitude	.775**	.771**	.751**	1				
Self-efficacy	.801**	.773**	.780**	.743**	1			
Interpersonal Trust	.753**	.766**	.706**	.722**	.741**	1		
Usage of Social Media	.773**	.741**	.730**	.746**	.748**	.734**	1	
knowledge sharing	.819**	.817**	.787**	.805**	.822**	.796**	.796**	1

From Table 3, it is found that there is a significant positive relationship between organizational support, organizational culture, reward system, personal attitude, self-efficacy, interpersonal trust, use of social media, and knowledge sharing. The Pearson correlation coefficients for these relationships are 0.819, 0.817, 0.787, 0.805, 0.822, 0.796, and 0.796, respectively.

Table 4 Analysis of factors affecting knowledge sharing among university teachers.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			VIF
(Constant)	0.166	0.089		1.860	0.064	
Organizational Support(OS)	0.105	0.042	0.116	2.533	0.012	4.331
Organizational Culture(OC)	0.147	0.041	0.154	3.550	0.000	3.874
Reward System(RS)	0.075	0.039	0.080	1.913	0.056	3.572
Personal Attitude(PA)	0.154	0.038	0.166	4.040	0.000	3.450
Self-efficacy(SE)	0.191	0.042	0.196	4.518	0.000	3.865
Interpersonal Trust(IT)	0.161	0.038	0.165	4.212	0.000	3.167
Usage of Social Media(SM)	0.128	0.036	0.142	3.547	0.000	3.293
R Square						0.823
F						241.566
P						<0.001
Dependent Variable: Knowledge Sharing						

From Table 4, The data presented in the table shows the following conclusions:

1) The fit of this linear regression model is strong, with an R-squared value of 0.823. This implies that the seven predictive variables collectively account for 82.3% of the variance in knowledge sharing. Therefore, the results of this data analysis effectively reflect the influence of these predictive variables on the criteria variable, knowledge sharing.

2) The VIF values for all seven predictive variables in this multiple regression analysis are less than 5, indicating the absence of multicollinearity among them. This signifies that the analysis results are both accurate and reliable.

3) The data reveals the significance of this regression equation, with an F-value of 241.566 and a p-value less than 0.001. This indicates the meaningfulness of the model, demonstrating that at least one of the seven predictive variables has a significant impact on the criteria variable, knowledge sharing.

4) Among the seven predictive variables, it was found that the reward system ($P=0.056>0.05$) had a non-significant positive effect on knowledge sharing, while organizational support ($P=0.012<0.05$), organizational culture ($P=0.000<0.05$), personal attitude ($P=0.000<0.05$), self-efficacy ($P=0.000<0.05$), interpersonal trust ($P=0.000<0.05$), and the usage of social media ($P=0.000<0.05$) all significantly and positively influence knowledge sharing.

Finally, based on the above analysis, the regression equation between the predictive variable and criteria variable is as follow:

Regression equation in unstandardized coefficients:

$$KS = 0.166 + 0.105OS^* + 0.147OC^* + 0.075RS + 0.154PA^* + 0.191SE^* + 0.161IT^* + 0.128SM^* \quad (1)$$

Regression equation in standardized coefficients:

$$KS = 0.116OS + 0.154OC + 0.080RS + 0.166PA + 0.196SE + 0.165IT + 0.142SM \quad (2)$$

Standardizing the partial regression coefficients allows for the comparison of the magnitudes of the effects of different independent variables on the dependent variable. From equation (2), founded that at a significance level of 0.05, the most impactful factor on knowledge sharing, in descending order, is SE, with a regression coefficient (β_5) of 0.196, PA had a regression coefficient (β_4) of 0.166, IT had a regression coefficient (β_6) of 0.165, OC had a regression coefficient (β_2) of 0.154, SM had a regression coefficient (β_7) of 0.142, OS had a regression coefficient (β_1) of 0.116 and RS had a regression coefficient (β_3) of 0.080.

To provide effective guidelines for universities aiming to foster knowledge sharing based on research findings, schools can effectively promote such sharing among teachers by implementing the following measures:

- 1) Increase the level of support for university teachers, fostering a campus culture characterized by fairness, harmony, mutual respect, and trust.
- 2) Strengthen recognition and acknowledgment of the work of university teachers, consider individual differences and diverse needs, and adjust the mindset of teachers.
- 3) Focus on expanding teachers' personal knowledge and enhancing their professional skills, foster emotional bonds within teacher interaction groups, enhance team cohesion, and implement various measures to establish a comprehensive incentive system to motivate knowledge sharing among teachers.

Discussion

To explore the the factors influencing knowledge sharing of university teachers, this study investigates the relationship between seven predictive variables: organizational support, organizational culture, reward system, personal attitude, self-efficacy, interpersonal trust, and usage of social media, and the criterion variable: knowledge sharing, based on collected valid data and prior analysis. The hypothetical outcomes associated with these relationships are outlined as follows: Hypotheses H1, H2, and H3 explored the relationship between organizational support, organizational culture, reward system, and knowledge sharing. The results of the analysis demonstrated that both organizational support and organizational culture positively correlate with and significantly influence knowledge sharing. Hence, hypotheses H1 and H2 find support. These findings suggest that perceiving high levels of care and support from the school and fostering a positive cultural atmosphere on campus effectively facilitate knowledge and skill sharing among teachers and peers. However, the reward system does not exhibit a significant relationship with knowledge sharing, rendering hypothesis H3 unsupported. In consideration of the questionnaire responses, the following conclusion is drawn: Teachers feel a lack of recognition and incentives from the school for their involvement in knowledge sharing. The institution falls short in providing an effective incentive system to motivate teachers in this regard.

Hypotheses H4, H5, H6, and H7 examined the connection between personal attitude, self-efficacy, interpersonal trust, usage of social media, and knowledge sharing. The analysis results indicate that all these predictors have positive relationships with knowledge sharing and significantly impact it. Therefore, hypotheses H4, H5, H6, and H7 are supported. These outcomes suggest that when university teachers maintain a positive attitude towards their work, exhibit high self-efficacy in job performance, and operate in a trustworthy interpersonal environment, it significantly enhances their motivation to engage in knowledge sharing. Furthermore, the use of social media platforms encourages teachers to share knowledge and facilitates its dissemination, utilization, and innovation in higher education.

The questionnaire results indicated a prevalent inclination among university teachers in Nanning, Guangxi Zhuang Autonomous Region, China, towards embracing knowledge sharing. Teachers generally perceive considerable support from the university; however, the extent of rewards remains comparatively limited. Through multiple regression analysis, the study revealed the substantial impact of organizational support, culture, personal attitude, self-efficacy, interpersonal trust, and usage of social media on knowledge sharing. To optimize knowledge sharing efficiency among university faculty, interventions targeting these factors should be prioritized. Despite the analysis showing a lack of significant influence from the reward system on knowledge sharing, delving into the underlying reasons for this insignificance can provide valuable insights and guidance for educators aiming to foster a culture of knowledge exchange.

Suggestions

Enhancing knowledge sharing within educational institutions necessitates multifaceted support, streamlined lateral communication, and optimized organizational structures. This collective effort aims to elevate teaching quality and foster solidarity within the academic community. The establishment of communities fostering teacher knowledge sharing proves pivotal, amplifying support for educators, nurturing knowledge exchange, and fostering a collaborative environment conducive to professional growth. Recognizing university professors as invaluable knowledge assets and fostering reciprocal relationships, fair evaluations, and decision-making autonomy empowers them to willingly engage in knowledge sharing. Cultivating a harmonious work environment built on positive interpersonal relationships and

trust enhances self-confidence, thereby promoting knowledge exchange. Additionally, modern technology-driven seamless knowledge-sharing platforms expedite extensive knowledge integration, facilitating enriched content sharing and interactive exchanges. Ultimately, these platforms cultivate a culture of knowledge sharing among educators.

Despite previous research emphasizing the crucial role of reward systems in fostering knowledge sharing, the survey analysis conducted in this study reveals a limited impact on teachers' knowledge-sharing behaviors. To address this, the study presents two key explanations and corresponding recommendations.

Primarily, the informal nature of knowledge sharing poses challenges in establishing a direct link between organizational rewards and knowledge-sharing behaviors. Encouraging knowledge sharing among university teachers necessitates incentive mechanisms that offer both tangible and intangible rewards.

Secondly, negative employee attitudes towards reward systems and management's limited understanding of their preferences can lead to incongruent reward structures. Hence, educational institutions should prioritize individual interests and expectations, providing tangible incentives and avenues for career progression. Additionally, acknowledging the value of educators and offering training opportunities can enhance satisfaction levels, thereby fostering increased knowledge-sharing behaviors.

References

- Al-Alawi, A. I., Al-Marzooqi, N. Y., & Mohammed, Y. F. (2007). Organizational culture and knowledge sharing: critical success factors. *Journal of knowledge management*, 11(2), pp.22-42.
- Bandura, A., Bandura, S., & Bandura, A. (1986) Social foundation of thoughts and actions: A social cognitive theory. *Journal of Applied Psychology*, 12(1), p.169.
- Basu, B. & Sengupta, K. (2007). Assessing Success Factors of Knowledge Management Initiatives of Academic Institutions – a Case of an Indian Business School. *Electronic Journal of Knowledge Management*, 5 (2), pp.273-282.
- De Vries, R. E., Van den Hooff, B., & De Ridder, J. A. (2006). Explaining knowledge sharing: The role of team communication styles, job satisfaction, and performance beliefs. *Communication research*, 33(2), pp.115-135.

- George, J. M., & Brief, A. P.(1992). Feeling good-doing good:A conceptual analysis of the mood at work organizational spontaneity relationship. *Psychological Bulletin*, 112, pp.310-329.
- Homans, G. C. (1958). Social behavior as exchange. *American Journal of Sociology*, 63, pp.597–606.
- Kugel, J., & Schostek, C. (2004). Knowledge sharing: rewards for knowledge sharing.
- Liang, Z., & Shi, W. (2008). Analysis of ratings on trust inference in open environments. *Performance Evaluation*, 65(2), pp.99-128.
- Lu, L., Leung, K., & Koch, P. T. (2006). Managerial knowledge sharing: The role of individual, interpersonal, and organizational factors. *Management and Organization Review*, 2(1), pp.15-41.
- Ministry of Education of the People's Republic of China.(2018). Notice Issued by the Ministry of Education and Five Other Departments on the Implementation of the 'Teacher Education Revitalization Action Plan (2018-2022). Available from http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7034/201803/t20180323_331063.htm
- Ryan, S. D., Windsor, J. C., Ibragimova, B., & Prybutok, V. R. (2010). Organizational practices that foster knowledge sharing: Validation across distinct national cultures. *Informing Science*, 13, p.139.
- Trehan, A. & Kushwaha, P. (2012). The implementation of Knowledge Management System in B-Schools. *International Journal of Multidisciplinary Management Studies*, 2(2).
- Wang, J. (2005). School Knowledge Management Strategies to Promote Teachers' Individual Knowledge Sharing. *Educational Theory and Practice*, 25(8), p.1.
- Xu, L., & Li, Z. (2022). Factors affecting the knowledge sharing behaviors of university teachers: An empirical study in china. *Int. J. Inf. Educ. Technol*, 12, pp.36-42.
- Yue, D. (2015) A Study on the Factors that Impact Teacher Knowledge Sharing (Master's Theses, Northeast Normal University, China).
- Zhang, L. (2022) A Study on the Impact of Organizational Support on Knowledge Sharing among College and University Teachers—Self-efficacy as a Mediated VaYue, D(2015) A Study on the Factors that Impact Teacher Knowledge Sharing (Master's Theses, Northeast Normal University, China).

- Zhou, C., & Sun, Q. (2006). Factors and Strategies for Low Teacher Knowledge Sharing Willingness. Educational Development Research, (10), p.31.
- Zhu, H. (2004). Critique of Teacher Management Phenomenon under the "Non-Knowledge Sharing" Context. Teacher Training Research, (3), p.12.

ประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลในสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี

The effectiveness of human resource management
in The Secretariat of The Prime Minister

พภัสสรณ์ วรภักดิ์ธีระกุล

Paphatsorn Woraphatthirakul

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

Master of Public Administration Graduate School, Western University

E-mail: paphatsorn.wo@western.ac.th

Tel. 089-6930305

วันที่รับบทความ 21 พฤศจิกายน 2566 , วันที่แก้ไขบทความ : 12 ธันวาคม 2566 , วันที่ตอบรับการตีพิมพ์ : 14 ธันวาคม 2566

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลในสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี 2) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคล และ 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก พร้อมทั้งการสนทนากลุ่ม จากกลุ่มข้าราชการระดับสูง กลุ่มข้าราชการระดับกลาง และข้าราชการระดับปฏิบัติงาน โดยรวมทั้งสิ้น 20 คน แล้วนำมาหาข้อสรุปด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาและเสนอแนะอ้างอิงทฤษฎีดำเนินการจัดระเบียบข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลในสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี โดยบรรลุผลตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในการวางแผนบริหารกำลังคน ทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ จากนโยบาย แผนงานโครงการ และมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด 2) ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคล มีผลมาจาก 2.1) ปัญหาความขัดแย้ง 2.2) นโยบายที่ไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างเต็มรูปแบบ 2.3) ขาดงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากร 2.4) บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุมากในการทำงาน และ 2.5) ปัญหาการต่อต้านของบุคลากรจากพฤติกรรม ในการยอมรับองค์ความรู้ใหม่ๆ ของบุคลากร และ 3) แนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลในสำนักงานเลขาธิการนายกรัฐมนตรี โดยการ

ปรับเปลี่ยนแนวความคิดในเรื่อง “การบริหารจัดการคน” ให้มีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร พร้อมทั้งมีกลไกที่ช่วยกำหนดทิศทางที่อำนวยความสะดวก ช่วยเหลือ แนะนำและให้คำปรึกษาในเรื่องที่เกี่ยวกับภาพลักษณ์ขององค์กรและความน่าเชื่อถือ เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องในส่วนที่ยังขาดหรือเป็นจุดอ่อน เพื่อให้องค์กรสามารถพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรทุกด้านให้ได้มาตรฐานต่อไป

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพ, การบริหารทรัพยากรบุคคล, สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี

Abstract

This research has the objective 1) to study the effectiveness of human resource management in The Secretariat of The Prime Minister. 2) to study problems and obstacles in human resource management in The Secretariat of The Prime Minister of The Prime Minister. and 3) to suggest guidelines for the development of human resource management in The Secretariat of The Prime Minister. This is a qualitative research study, collecting data from document study. non-participant observation In-depth interview along with group discussions from a group of high-ranking government officials Group of middle level civil servants and operational level civil servants In total, there were 20 people, and the conclusions were drawn by analyzing the content and making recommendations based on theories for organizing the data.

The research results found that 1) effectiveness of human resource management in the The Secretariat of The Prime Minister. By achieving results according to the vision, mission, goals, and objectives set in the workforce management planning. Both quantitatively and qualitatively from policies and project plans and human resource management standards for maximum effectiveness 2) problems and obstacles in human resource management result from 2.1) conflict problems 2.2) policies that are not conducive to full human resource development 2.3) budget for personnel development 2.4) most of the personnel are old in their work. and 2.5) Problems of personnel resistance from behavior in accepting new knowledge of personnel and 3) guidelines for developing human resource management in the Secretariat of the Prime Minister By changing the concept of “People management” to be consistent with the organization's strategy There is also a mechanism to help set the direction that facilitates, assists, advises, and gives advice on matters related to the organization's image and credibility. To correct defects in areas that are

still lacking or weak points So that the organization can develop and increase the efficiency of all aspects of organizational management to continue to meet standards.

Keywords: Effectiveness Human , Resource Management , The Secretariat of The Prime Minister

บทนำ

ในปัจจุบันองค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชนได้ให้ความสำคัญกับบุคลากร เพราะบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการทำงานที่ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ของโลกที่ก้าวเข้าสู่ยุคเทคโนโลยีดิจิทัล (พลอย สืบวิเศษ, 2562) ภาครัฐจึงต้องตระหนักถึงการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารราชการแผ่นดิน ไม่ว่าจะเป็นในด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน และด้านการให้บริการประชาชน ด้วยเทคโนโลยีที่สามารถช่วยในการกระตุ้นและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ตลอดจนการเข้าถึงบริการของภาครัฐเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน (ชนิดา จิตตรุทธะ, 2560) ดังนั้นเพื่อให้ภาครัฐใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์สูงสุด จึงมีความจำเป็นที่หน่วยงานภาครัฐทั้งหลายต้องร่วมมือกันพัฒนาและยกระดับภาครัฐให้ก้าวสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) อันเป็นไปตามแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจ และสังคมระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2559 – 2579) ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ที่ได้มีการระบุแนวทางการพัฒนาประเทศที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลไว้อย่างชัดเจน โดยการปรับปรุงการทำงานภาครัฐ ผ่านการปรับปรุงโครงสร้าง กฎหมาย กฎระเบียบ และกระบวนการบริการประชาชนผ่านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (สมคิด บางโม, 2562) ดังนั้นหน่วยงานภาครัฐจึงต้องปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มีความทันสมัยและพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยส่วนหนึ่งของการดำเนินการเพื่อจะบรรลุตามเป้าหมายและแผนงานดังกล่าวนี้ สามารถทำได้โดยอาศัยนวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างเต็มศักยภาพ เพื่อเสริมสร้างให้เกิดความทันสมัยในการบริหารงานของภาครัฐและนำไปสู่การให้บริการเพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชน ตลอดจนยกระดับภาครัฐให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาได้ อย่างยั่งยืนและก้าวทันความเปลี่ยนแปลงในเวทีโลก (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564) อีกทั้งยังมีผลต่อความก้าวหน้าและเสถียรขององค์กรบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีบทบาทสำคัญต่อการ ผลักดันภารกิจให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ สิ่งสำคัญคือจะอย่างไรให้ทรัพยากรบุคคลขององค์กรทำงานอย่างเต็มความสามารถมีความจงรักภักดีในองค์กรทำงานได้มีอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งเพิ่มปริมาณองค์กรจึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจเนื่องจากแรงจูงใจนั้นมีอิทธิพลต่อผลิตผลของงาน ซึ่งจะมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้นขึ้นอยู่กับการจูงใจในการทำงานไม่ใช่เรื่องง่ายนักที่พนักงานจะตอบสนองต่องานโดยที่ขาดแรงจูงใจ (อรุณ รักธรรม และปีเตอร์ รักธรรม, 2560)

สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีเป็นส่วนราชการระดับกรม สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการทางการเมืองของนายกรัฐมนตรี มีเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เป็นข้าราชการการเมืองเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีบทบาทของสำนักงานเลขาธิการนายกรัฐมนตรีในการปฏิบัติเปรียบเสมือนฝ่ายช่วยอำนวยความสะดวกให้นายกรัฐมนตรีในฐานะหัวหน้ารัฐบาล รวมถึงงานของรองนายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรีและที่นายกรัฐมนตรีแต่งตั้งข้าราชการการเมือง เช่น โฆษกสำนักนายกรัฐมนตรี ที่ปรึกษานายกรัฐมนตรีฝ่ายต่างๆและรองเลขาธิการนายกรัฐมนตรีฝ่ายการเมือง เป็นต้น เพื่อให้สอดคล้องกับงานช่วยอำนวยความสะดวกในแต่ละด้าน โดยการนำข้อมูลบุคลากรที่จะส่งไปปฏิบัติงานเสนอรองเลขาธิการนายกรัฐมนตรีฝ่ายบริหารพิจารณาความเหมาะสมอีกชั้นหนึ่งในการปฏิบัติงานอำนวยความสะดวกข้าราชการการเมืองของบุคลากรที่สำนักเลขาธิการ นายกรัฐมนตรีส่งไปนั้นบางครั้งประสบปัญหา เช่น เกิดปัญหาการส่งตัวบุคลากรที่ไปช่วยอำนวยความสะดวกประจำสำนักงานข้าราชการการเมืองกลับเนื่องจากปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคลากรของสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีที่ถูกจัดส่งไปประจำสำนักงานข้าราชการการเมืองกับข้าราชการที่ทำงานประจำอยู่ในสถานที่ตั้งเกี่ยวกับการประสาน การปฏิบัติงาน ปัญหาเรื่องการปรับตัวของบุคลากรในการปฏิบัติงานร่วมกับคณะทำงานของข้าราชการการเมืองหรือบางคนได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ไม่ตรงหรือไม่เหมาะสมกับภารกิจและหน้าที่ ซึ่งปัญหาที่กล่าวมาทั้งหมดนั้น ล้วนแต่ส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร คือสำนักงานเลขาธิการนายกรัฐมนตรีเอง โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับภาพลักษณ์ขององค์กรและความน่าเชื่อถือ และต่อตัวบุคลากรในหลายๆ ด้าน (รัตนพร เลาหจิราลัย เกียรติชัย วีระญาณนันทน์ และวรรณสินท์ สัตยานุวัตร, 2561) ดังนั้นเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องในส่วนที่ยังขาดหรือเป็นจุดอ่อน เพื่อให้องค์กรสามารถพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรทุกด้านให้ได้มาตรฐานต่อไป การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีจำเป็นต้องอาศัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แต่เนื่องจาก ภาวะดังกล่าวเป็นผลให้พนักงาน และลูกจ้าง ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงานจึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ต้องเข้าใจว่า อะไรคือแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงาน และลูกจ้างเต็มใจที่จะ ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ (ธิดารัตน์ อริยประเสริฐ, 2563) ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลในสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ” เพื่อการจัดทำองค์ความรู้ในครั้งนี้ จึงมุ่งเน้นไปที่กระบวนการ เพื่อให้ได้มาซึ่งมาตรการ กลไกในการพัฒนาบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด จากในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามการรับรู้ของบุคลากร และรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร ซึ่งผลการวิจัยที่ได้สามารถใช้เป็นกรอบสำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลในสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี พร้อมทั้งใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างแรงกระตุ้นให้เกิดความรู้ ความสามารถ หรือศักยภาพในการปฏิบัติงาน ของการพัฒนาองค์กรทั้งในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายในอนาคตที่ชัดเจน เพื่อให้องค์กรไปสู่เป้าหมายตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน จะเป็นผลทำให้การ

ทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในทุกๆ ด้านและส่งผลให้ผลลัพธ์ของงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดของสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลในสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลในสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลในสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมีขอบเขตของการวิจัย ซึ่งสามารถนำเสนอได้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา: โดยมีเนื้อหาที่ครอบคลุมตามแนวคิดและทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำเสนอได้ดังนี้

การบริหารทรัพยากรบุคคลในสำนักงานเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ประกอบด้วย นโยบาย (Policy) วิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) ยุทธศาสตร์ (Strategy) และ เป้าหมาย (Goals)

ประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลในสำนักงานเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ประกอบด้วย การวางแผนทรัพยากรบุคคล การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรบุคคล การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2. ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ : ขอบเขตของประชากรสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) แบ่งกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มข้าราชการระดับสูง กลุ่มข้าราชการระดับกลาง และข้าราชการระดับปฏิบัติงาน จำนวน 20 คน

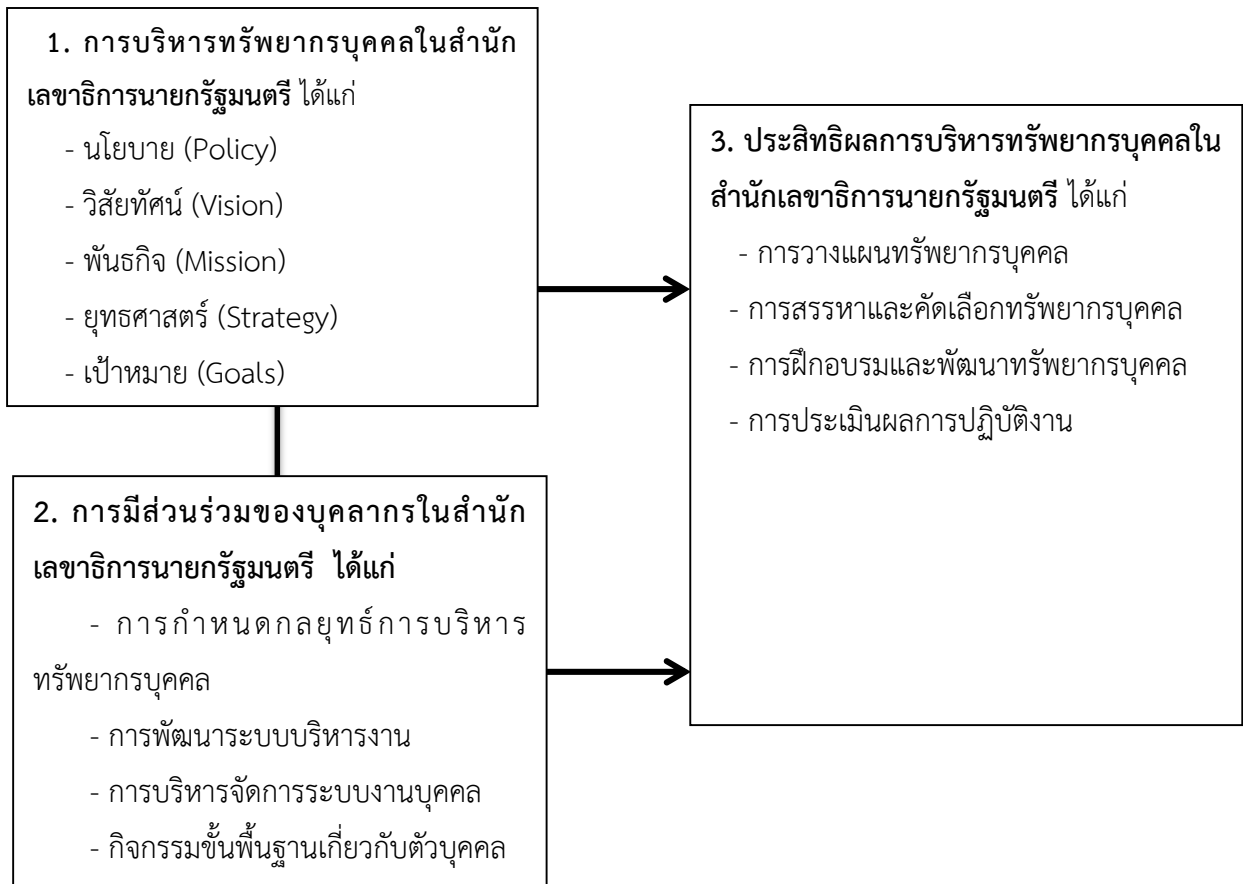
การสนทนากลุ่ม (Focus Group) กลุ่มข้าราชการระดับสูง กลุ่มข้าราชการระดับกลาง และกลุ่มข้าราชการระดับปฏิบัติงาน จำนวน 6 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษา: โดยศึกษาในสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี

4. ขอบเขตด้านเวลา: ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัยดำเนินการระหว่างเดือนมกราคม พ.ศ. 2566 ถึงเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2566

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลในสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี” จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมและผลงานที่เกี่ยวข้องโดยสามารถเขียนกรอบได้ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัยสามารถนำเสนออธิบายตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสารชั้นปฐมภูมิ คือ โดยการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้ดำเนินการศึกษาจากเอกสารทางวิชาการ ผลงานวิจัย บทความทางวิชาการต่างๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ รวมถึงข้อมูลทางวิชาการที่ได้จากการสืบค้นทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือสื่อทางเว็บไซต์ต่างๆ เพื่อให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลที่ต้องการและจัดทำข้อมูลใหม่ให้ครอบคลุมกับความเป็นจริงมากที่สุด

2. ประชากรกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีลักษณะเป็น “Information-rich นำเสนอได้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1. การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) แบ่งกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มข้าราชการระดับสูง กลุ่มข้าราชการระดับกลาง และข้าราชการระดับปฏิบัติงาน จำนวน 20 คน เพื่อสะท้อนถึงประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัญหาและอุปสรรค และแนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลในสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี

ขั้นตอนที่ 2. การสนทนากลุ่ม (Focus Group) กลุ่มข้าราชการระดับสูง กลุ่มข้าราชการระดับกลาง และกลุ่มข้าราชการระดับปฏิบัติงาน จำนวน 6 คน ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้นต่อไป

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) จากข้อคำถามที่เปิดกว้างแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi Structure Interview) โดยจะทำการสัมภาษณ์ตามประเด็นของคำถามในการวิจัย โดยมีขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

3.1) ศึกษาเอกสาร แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและศึกษาบทสรุป ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะแล้วสร้างคำถามเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก

3.2) นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหาภาษาที่ใช้แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3.3) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขของเนื้อหาให้สมบูรณ์ต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล การสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ และได้ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์ในการวิจัย โดยศึกษาเอกสารวิชาการจากงานวิจัยต่าง ๆ ในเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interview) และโดยการสนทนากลุ่ม (Focus group) เป็นวิธีการเสริมในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลในสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้นต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการแบบสร้างข้อสรุปในการการวิจัย ซึ่งส่วนใหญ่ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ และการจดบันทึกที่นำมาวิเคราะห์และนำเสนอรายงานในรูปแบบการบรรยายเชิงพรรณนา (Descriptive) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การลดทอนข้อมูล การแสดงข้อมูล และการสร้างข้อสรุปที่เป็นรูปธรรมพิจารณาความสอดคล้องความเชื่อมโยงระหว่างข้อมูลพรรณนา (Cheawjindakarn, B., 2018)

6. การพิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพนั้น เป็นสิ่งที่ผู้วิจัยให้ความสำคัญมากในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยไม่เปิดเผยรายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ตามความประสงค์ของผู้ให้ข้อมูล การสัมภาษณ์นี้ผู้วิจัยต้องเข้าไปมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ให้ข้อมูลอย่างใกล้ชิด ตั้งแต่ขั้นตอนการสร้างสัมพันธภาพ เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลเกิดความไว้วางใจ ทำให้ได้ข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือมากที่สุด

ผลการวิจัย

โดยผู้วิจัยสรุปผลการศึกษามีรายละเอียดของนำเสนอได้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลในสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี โดยสรุปพบว่า มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ให้ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคนโดยสามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผน เพื่อลดช่องว่างดังกล่าวในโครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ ซึ่งกลุ่มข้าราชการและปฏิบัติหน้าที่ที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขัน และมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการมีส่วนช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย พันธกิจการปรับเปลี่ยนระบบและสร้างกลไกการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลตลอดจนความคุ้มค่าและความพร้อมรับผิชอบในการบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับส่วนราชการต่อไป โดยสอดคล้องกับการสัมภาษณ์ส่วนบุคคลซึ่งสามารถแยกพิจารณาได้ดังนี้

การสัมภาษณ์ส่วนบุคคลผู้แทนจากกลุ่มข้าราชการระดับสูง, (มิถุนายน 2566) ได้แสดงความคิดเห็นว่า “แนวทางการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะช่วยให้ส่วนราชการสามารถบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งมีนโยบาย แผนงานโครงการและมาตรฐานด้านการบริหารเพื่อพัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงไว้”

การสัมภาษณ์ส่วนบุคคลผู้แทนจากกลุ่มข้าราชการระดับกลาง,(มิถุนายน 2566) ได้แสดงความคิดเห็นว่า “มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับอีกด้วยในโครงการและมาตรการด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จเกี่ยวกับการบริหารกำลังคนภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ”

การสัมภาษณ์ส่วนบุคคลผู้แทนจากกลุ่มข้าราชการระดับปฏิบัติงาน,(มิถุนายน 2566) ได้แสดงความคิดเห็นว่า “มีการกำหนดมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้เป็นแนวทางให้ส่วนราชการ

บริหารยุทธศาสตร์ และเป็นแนวทางในการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการด้วยการวางแผนกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ”

2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลในสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี โดยสรุปพบว่าบุคลากรขาดแรงจูงใจและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากไม่มีระบบสนับสนุนความก้าวหน้า ค่าตอบแทนในรูปแบบอื่น ๆ ที่ชัดเจน โดยบุคลากรไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ยังยึดติดค่านิยมและวัฒนธรรมแบบเดิม และผู้ใต้บังคับบัญชาไม่กล้าแสดงความคิดเห็น ไม่มีแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาวของตำแหน่งที่ชัดเจนขาดระบบหมุนเวียนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานไม่มีระบบบริหารผลการดำเนินงานที่จะสามารถวัดผล การปฏิบัติงานเพื่อบริหารทรัพยากรบุคคลมีระบบอุปถัมภ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมเพื่อสนับสนุนความก้าวหน้า ค่าตอบแทนวัฒนธรรมองค์กรไม่เอื้อต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งไม่มีแผนสืบทอดตำแหน่งขาดแรงจูงใจ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนความก้าวหน้า ค่าตอบแทนขาดวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม โดยสอดคล้องกับการสัมภาษณ์ส่วนบุคคลซึ่งสามารถแยกพิจารณาได้ดังนี้

การสัมภาษณ์ส่วนบุคคลผู้แทนจากกลุ่มข้าราชการระดับสูง,(มิถุนายน 2566) ได้แสดงความคิดเห็นว่า “ทำให้ขาดแคลนบุคลากรระดับปฏิบัติไม่ค่อยมีโอกาสที่จะแสดงความรู้ความสามารถให้เป็นที่ประจักษ์ไม่มีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจนไม่สามารถนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ในการบริหารงานมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพขาดการวางแผนอัตราากำลังที่ชัดเจน”

การสัมภาษณ์ส่วนบุคคลผู้แทนจากกลุ่มข้าราชการระดับกลาง,(มิถุนายน 2566) ได้แสดงความคิดเห็นว่า “มีงบประมาณด้านทุนพัฒนาข้าราชการมีไม่เพียงพอกับความต้องการ คืองบประมาณน้อยลงการปรับเปลี่ยนนโยบายรัฐบาลด้านสวัสดิการไม่ชัดเจน และการการสร้างความก้าวหน้าของบุคลากรในองค์กรมีข้อจำกัด ต้องนำตำแหน่งว่างซึ่งมีเงินอยู่มายุบรวมให้บางตำแหน่ง มีเทคโนโลยีและวิชาการมีระบบเทคโนโลยีสมัยใหม่”

การสัมภาษณ์ส่วนบุคคลผู้แทนจากกลุ่มข้าราชการระดับปฏิบัติงาน,(มิถุนายน 2566) ได้แสดงความคิดเห็นว่า “ระบบอุปถัมภ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลทำให้เกิดความไม่เป็นธรรม และขาดแรงจูงใจ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนความก้าวหน้า ไม่เอื้อต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงโดยรัฐบาลให้ความสำคัญกับเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงอนุมัติงบประมาณเพิ่มขึ้น”

3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลในสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี โดยสรุปพบว่า โดยมีกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เช่น การสรรหาคัดเลือกการบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้ายและกิจการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เพียงตรง ทันสมัย สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารโดยการเตรียมการ เพื่อการจัดทำแผนกลยุทธ์ และจัด

กิจกรรมการพัฒนาหรือเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อไป โดยสอดคล้องกับการสัมภาษณ์ส่วนบุคคลซึ่งสามารถแยกพิจารณาได้ดังนี้

การสัมภาษณ์ส่วนบุคคลผู้แทนจากกลุ่มข้าราชการระดับสูง,(มิถุนายน 2566) ได้แสดงความคิดเห็นว่า “ทำแต่งตั้งผู้รับผิดชอบ หรือคณะทำงาน จัดสรรงบประมาณ รวมทั้งจัดประชุมคณะทำงานเพื่อให้มีความเข้าใจแนวคิดและวิธีการจัดทำแผนกลยุทธ์ โดยจะต้องจัดทำแผนปฏิบัติการจัดประชุมให้ความรู้ผู้บริหารระดับสูง”

การสัมภาษณ์ส่วนบุคคลผู้แทนจากกลุ่มข้าราชการระดับกลาง,(มิถุนายน 2566) ได้แสดงความคิดเห็นว่า มีการดำเนินการติดตามประเมินแผนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องโดยต้องพัฒนาและอบรมเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานด้านนี้ให้มีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเสียก่อน ผู้รับผิดชอบโครงการต้องมีวุฒิภาวะและไม่ควรแสดงอารมณ์หรือคำพูดที่ไม่เหมาะสมกับผู้เข้าร่วมโครงการในกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง”

การสัมภาษณ์ส่วนบุคคลผู้แทนจากกลุ่มข้าราชการระดับปฏิบัติงาน,(มิถุนายน 2566) ได้แสดงความคิดเห็นว่า “การสร้างแรงกระตุ้นให้เกิดความรู้ ความสามารถ หรือศักยภาพในการปฏิบัติงาน ของการพัฒนาองค์การทั้งในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายในอนาคตที่ชัดเจน จะเป็นผลทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในทุกๆ ด้านต่อไป ”

4. การสนทนากลุ่ม (Focus Group) กลุ่มข้าราชการระดับสูง กลุ่มข้าราชการระดับกลาง และข้าราชการระดับปฏิบัติงานในการบริหารทรัพยากรบุคคลในสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี โดยสรุปพบว่า

4.1) ในปัจจุบันองค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและการแข่งขันที่รุนแรงจึงผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนแนวความคิดในเรื่อง “การบริหารจัดการคน” ให้มีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร ที่จะนำไปสู่การพัฒนาผลผลิตและการเรียนรู้เพราะความสำเร็จในการบริหารราชการขึ้นอยู่กับคนที่ส่วนราชการมีกำลังคนที่มีคุณภาพและสมรรถนะในจำนวนที่เหมาะสมกับภารกิจในปัจจุบัน

4.2) จากสภาพแวดล้อมที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต จึงจำเป็นต้องมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความเข้มแข็งและมีสมรรถนะสูง การบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของห่วงโซ่แห่งคุณค่าในกระบวนการบริหารราชการจึงไม่ได้เป็นแค่เพียงงานสนับสนุน แต่ต้องเป็นหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์ในการบริหารราชการที่ทำหน้าที่ช่วยสนับสนุนให้ส่วนราชการใช้ทรัพยากรบุคคลในฐานะที่เป็นทุนสำหรับการบริหารราชการเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ นโยบาย ภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์

4.3) สภาพปัจจุบันและปัญหาของการใช้ทรัพยากรบุคคล จะช่วยให้บรรลุภารกิจ และเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยให้ผู้บริหารทุกระดับตลอดจนผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลได้พัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคล มาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

อภิปรายผลการวิจัย

ประเด็นที่ 1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ในประเด็นนี้ มีผลมาจากในปัจจุบันนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ให้ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ซึ่งสอดคล้องกับทรัพยากรทางการบริหารโดยสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จิตติวัจน์ ทองแก้ว และวิริยญา สุทธิกุล. (2565). ศึกษาวิจัยเรื่องค่านิยม 4.0: กลไกขับเคลื่อนการบริหารองค์การภาครัฐแนวใหม่กับการก้าวสู่ประเทศไทย 4.0 ผลการวิจัยพบว่าค่านิยมธรรมาภิบาล และผลประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงาน เอกชน หรือภาคประชาชนที่สนใจสามารถนำไปเป็นแนวทางในการเตรียมความพร้อมการปรับค่านิยมหรือแนวคิดให้สอดคล้องได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ประเด็นที่ 2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ในประเด็นนี้มีผลมาจากค่านิยมขององค์การ ข้าราชการจะต้องมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ และค่านิยมเดิมๆ ที่มีอยู่ต่อต้านจากผู้นำและฝ่ายต่างๆ ซึ่งถือได้ว่าเป็นเรื่องหนึ่งที่สำคัญโดยสอดคล้องกับกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล จากความแตกต่างระหว่างความรู้ ทักษะ ความสามารถและชุดพฤติกรรมของภาวะผู้นำ อาทิ การให้โอกาสทำงานสำคัญๆ ในหลายจุดขององค์การ การถ่ายทอดและสอนงานจากหัวหน้า มีกระบวนการเรียนรู้อบรมและฝึกทักษะหรือการสะท้อนภาพให้ผู้นำในอนาคตเห็นจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธนวัฒน์ วิเศษสมบัติ (2561) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรมีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ เป็นต้น

ประเด็นที่ 3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลในสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ในประเด็นนี้มีผลมาจากการกำหนดกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาระบบบริหารงาน การบริหารจัดการระบบงานบุคคล และกิจกรรมขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับตัวบุคคลซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ว่าโดยระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาระบบบริหารงาน คือ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกระดับชั้นอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีการติดตามและปรับปรุงแผนการทำงานอย่างต่อเนื่องในประเด็นนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสอดคล้องกับผลงานวิจัยของจิตติวัจน์ ทองแก้ว และวิริยญา สุทธิกุล. (2565). ศึกษาวิจัยเรื่องค่านิยม 4.0: กลไกขับเคลื่อนการบริหารองค์การภาครัฐแนวใหม่กับการก้าวสู่ประเทศไทย 4.0 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ควรมีการนำ เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้

ในการทำงานร่วมกับการบริหารจัดการอย่างบูรณาการ ให้มีความยืดหยุ่นให้ทันต่อสถานการณ์ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก รวมถึงนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบวนการเรียนรู้ พัฒนาเพื่อเสริมสร้างศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ภาครัฐอย่างยั่งยืน พร้อมทั้งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพีรพงศ์ กนกเลิศวงศ์ และธนสุวิทย์ ทับทิมรักษ์. (2563). ผลการวิจัยพบว่า ด้านบุคลากร ด้านทักษะ ด้านโครงสร้าง ด้านรูปแบบการ บริหารด้านระบบ และด้านค่านิยมร่วมตามลำดับส่งผลต่อทิศทางและแนวโน้มในการบริหารตามลำดับ

จึงสรุปได้ว่า

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย พบว่า มิติของทรัพยากรบุคคลภาครัฐถือเป็นกลไกการขับเคลื่อนและการปฏิรูปภาครัฐที่สำคัญ โดยเฉพาะ ประเด็นที่สำคัญต่างๆ เช่น โครงสร้างอัตรากำลัง ต้นทุนค่าใช้จ่ายของบุคลากร รูปแบบการทำงานที่เพิ่มขีด ความสามารถของบุคลากรภาครัฐและระบบการบริหารงานทรัพยากรบุคคล พร้อมทั้งปรับโครงสร้างในการทำงานให้มีความยืดหยุ่นให้ทันต่อสถานการณ์และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบวนการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเสริมสร้างศักยภาพ เพิ่มขีดความสามารถในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐ

ดังนั้นประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลในสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ที่ดำเนินอยู่จึงเป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาองค์กรทั้งในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายในอนาคตที่ชัดเจน เพื่อให้องค์กรไปสู่เป้าหมายตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน จะเป็นผลทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในทุกๆ ด้านและส่งผลให้ผลลัพธ์ของงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดของสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับจากการวิจัยในครั้งนี้

1.1) ผู้บริหารขององค์กรต้องให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขและมีแรงจูงใจเพื่อความพึงพอใจในการทำงาน จะได้ผลลัพธ์และผลการดำเนินการที่น่าพอใจ แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญมากต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ทำให้สำเร็จลุล่วงซึ่งจะส่งผลต่อการนำพาองค์กรไปสู่ผลสำเร็จและยั่งยืนต่อไป

1.2) การเพิ่มบุคลากรสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ให้เพียงพอกับภาระงานเพื่อให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งมีการสนับสนุนให้พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศใน

การปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยเอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน สะดวกต่อการจัดเก็บข้อมูล และประหยัดเวลาในการค้นหาได้อย่างรวดเร็ว

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1) ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องควรศึกษาทัศนคติ มุมมองความต้องการ ความคาดหวังและความพึงพอใจของบุคลากรสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เพื่อใช้ในการเปรียบเทียบความเชื่อมั่น ความเที่ยงตรงของข้อมูล ที่วิจัยเพื่อให้เกิดการช่วยส่งเสริมให้องค์กรเกิดการพัฒนาย่างยั่งยืนให้เกิดความสำเร็จต่อไป

2.2) ควรมองปัจจัยอื่นๆ ที่ความแตกต่างไปจากงานวิจัยนี้ เพื่อให้เกิดมุมมองด้านแนวคิดที่หลากหลายให้เหมาะสมในแต่ละพื้นที่ พร้อมทั้งควรเปลี่ยนเครื่องมือหรือเทคนิคในการวิจัย เพราะอาจจะทำให้ได้ข้อค้นพบที่น่าสนใจอื่นๆ ที่นอกเหนือจากการวิจัยในครั้งนี้ พร้อมทั้งการร่วมกันทำความเข้าใจปัญหา นำมาเชื่อมโยงกับความสามารถและกำหนดทางเลือกใหม่ ของการบริหารมีความปรารถนาร่วมกันที่จะผลักดันการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ นำไปสู่ความสำเร็จในอนาคตต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ชนิดา จิตตรุทธะ (2560). ทฤษฎีองค์การ: ปรัชญา กระบวนทัศน์ และแนวคิด, กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฐิติวัจน์ ทองแก้ว และวิรัญญา สุทธิกุล. (2565). ค่านิยม 4.0: กลไกขับเคลื่อนการบริหารองค์การภาครัฐแนวใหม่กับการก้าวสู่ประเทศไทย 4.0. *Journal of Modern Learning Development*. 7(11), 538-550.
- ธิดารัตน์ อริยประเสริฐ. (2563). การพัฒนารูปแบบการจัดการองค์การสำหรับธุรกิจอุตสาหกรรมไทยในยุคเศรษฐกิจพลิกผัน. *วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*. 30(2). 314-323
- ธนวัฒน์ วิเศษสมบัติ (2561). ผลกระทบของแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยานยนต์ ของเขตนิคม. *วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์*. Vol. 16 No. 1 (2021): มกราคม - มิถุนายน 2564
- พลอย สืบวิเศษ. (2562). การวิเคราะห์องค์การและการจัดการ วิธีสู่การปฏิบัติสำหรับผู้บริหารทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนในศตวรรษที่ 21. นนทบุรี: โรงพิมพ์รัตนไตร
- พิรพงศ์ กนกเลิศวงศ์ และธนสุวิทย์ ทับหิรัญรักษ์. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารการปกครองส่วน ท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี. *วารสารวิชาการ มจร บุรีรัมย์*, 5(1), 109-121.

- รัตนพร เลาธุจิราลัย เกียรติชัย วีระญาณนนท์ และวรรณสินธ์ สัตยานุวัตร. (2561). ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารจัดการ สโมสรรอตราธิในประเทศไทย. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย. 11 (2). 39-50.
- สมคิด บางโม. (2562). องค์การและการจัดการ Organization and Management, กรุงเทพฯ: บริษัท ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน)
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579).
- อรุณ รักธรรม และปีเตอร์ รักธรรม. (2560). พฤติกรรมการบริหารองค์การ Administrative Behavior. ปทุมธานี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Cheawjindakarn, B. (2018). Qualitative Case Study Research Techniques. *Liberal Arts Review*, 13(25), 103-118.

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน

วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ตีพิมพ์ปีละ 2 ฉบับ โดยมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์บทความที่พิจารณาตีพิมพ์ในวารสารนี้จะต้องเป็นบทความที่ไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารใดมาก่อน และไม่อยู่ระหว่างการพิจารณาของวารสารอื่น ๆ เรื่องที่จะตีพิมพ์จะได้รับการพิจารณาลั่นกรองจาก ผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย 2 คน กองบรรณาธิการอาจให้ผู้เขียนปรับปรุงให้เหมาะสม และสงวนไว้ ซึ่งสิทธิ์ในการพิจารณาเผยแพร่

ประเภทผลงานที่ตีพิมพ์

1. บทความวิจัย (Research Articles) เป็นผลงานที่เตรียมจากข้อมูลของผู้เขียน หรือทีมงานผู้เขียนได้ค้นคว้าวิจัยด้วยตนเอง

2. บทความวิชาการ (Academic Articles) อาจแยกเป็นบทความปริทรรศน์ (Review Articles) บทความเทคนิค (Technical Article) เรียบเรียงจากการสืบค้น ตรวจสอบเอกสารวิชาการในสาขานั้น ๆ และบทความพิเศษ (Special Articles) เสนอความรู้ทั่ว ๆ ไปในด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

การเตรียมต้นฉบับบทความ

บทความหรือผลงานวิจัยที่นำเสนออาจอยู่ในรูปแบบภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษ โดยจัดพิมพ์ด้วยโปรแกรมเวิร์ดโปรเซสเซอร์ ภายใต้ระบบปฏิบัติการวินโดวส์ สำหรับตาราง แผนภาพและภาพประกอบในส่วนของต้นฉบับจะต้องตามรูปแบบที่กำหนดเพื่อให้พร้อมตีพิมพ์ได้ทันที (Camera Ready) ต้นแบบสำหรับ บทความความสามารถดาวน์โหลดได้จากเว็บไซต์ saujournalssh.sau.ac.th

การส่งบทความ

ส่ง “ต้นฉบับบทความ” โดยไม่ต้องระบุชื่อ ที่อยู่และประวัติของผู้ประพันธ์และทีมงานและส่ง “ใบรับรองบทความ” ด้วยอิเล็กทรอนิกส์ไฟล์นามสกุล PDF ได้ 3 ทาง ได้แก่ 1. ส่งโดยตรงที่กองบรรณาธิการวารสาร สำนักวิจัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ 2. ส่งทางไปรษณีย์ถึงกองบรรณาธิการวารสาร SAU Journal of Social Sciences and Humanities สำนักวิจัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ 19/1 ถนนเพชรเกษม แขวงหนองค้างพลู เขตหนองแขม กรุงเทพฯ 10160 3. ส่งแบบออนไลน์ที่ <http://www.saujournalssh.sau.ac.th>

บทความทุกบทความที่เสนอมายังวารสาร SAU Journal of Social Sciences and Humanities จะได้รับการพิจารณา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ หากมีการแก้ไขหรือตอบรับการตีพิมพ์ผู้เขียนต้องส่งฉบับอิเล็กทรอนิกส์ไฟล์นามสกุล PDF และ DOC ของบทความที่แก้ไข สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ โทรศัพท์ : 02-807-4500-27 ต่อ 317 แฟกซ์: 02-807-4528 email : saujournalssh@sau.ac.th

รูปแบบการจัดเอกสารสำหรับตีพิมพ์ในวารสาร
SAU JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES

ธัญนันท์ บุญอยู่¹, สุชาร์ตน์ บุญอยู่², ดำรงค์ ลิ้มปสายชล³
Thanyanan Boonyoo¹, Sucharat Boonyoo², Dumrong Limpasaychol³

¹อาจารย์, ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

², ³ผู้ช่วยนักวิจัย, นักวิจัยอิสระ กรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ

เอกสารนี้รวมข้อมูลที่จำเป็นสำหรับผู้เขียนบทความในการจัดรูปแบบบทความสำหรับตีพิมพ์ในวารสาร SAU Journal of Social Sciences and Humanities ผู้เขียนบทความจำเป็นต้องจัดรูปแบบของบทความที่จะส่งเพื่อพิจารณาตามที่ระบุไว้ในเอกสารคำแนะนำนี้โดยเคร่งครัด บทความที่ไม่ได้จัดรูปแบบอย่างถูกต้องอาจถูกปฏิเสธการตีพิมพ์ได้ ผู้เขียนบทความสามารถเลือกส่งบทความได้ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษทุกบทความที่ส่งต้องมีบทคัดย่อความยาว 100-300 คำ เนื้อหาครอบคลุมสาระโดยย่อทั้งหมดของเรื่องราว โดยใส่บทคัดย่อไว้ที่ส่วนบนสุดของหน้าแรกของบทความ โดยอยู่ถัดจากหน่วยงานของผู้เขียน จัดรูปแบบเป็นแบบ 1 คอลัมน์

คำสำคัญ: วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วม, เทคโนโลยี, การแบ่งปันความรู้

Abstract

ส่วนนี้เป็นบทคัดย่อที่นำเสนอเป็นภาษาอังกฤษที่มีเนื้อหาและความหมายตรงกันกับบทคัดย่อภาษาไทย สำหรับตีพิมพ์ในวารสาร SAU Journal of Social Sciences and Humanities ผู้เขียนบทความจำเป็นต้องจัดรูปแบบของบทความที่จะส่งเพื่อพิจารณาตามที่ระบุไว้ในเอกสารคำแนะนำนี้โดยเคร่งครัด บทความที่ไม่ได้จัดรูปแบบอย่างถูกต้องอาจถูกปฏิเสธการตีพิมพ์ได้ ผู้เขียนบทความสามารถเลือกส่งบทความได้ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ทุกบทความที่ส่งต้องมีบทคัดย่อความยาว 100-300 คำ โดยใส่บทคัดย่อไว้ที่ส่วนบนสุดของหน้าแรกของบทความ โดยอยู่ถัดจากหน่วยงานของผู้เขียน จัดรูปแบบเป็นแบบ 1 คอลัมน์

Keyword: Clan Culture, Technology, Knowledge Sharing

Corresponding Author

E-mail: xxxxxxxxx@gmail.com

1. บทนำ

เอกสารนี้รวบรวมข้อมูลที่จำเป็นในการจัดรูปแบบบทความสำหรับตีพิมพ์ในวารสาร SAU Journal of Social Sciences and Humanities เช่น รูปแบบอักษร ขนาดตัวอักษร การจัดระยะขอบ และข้อมูลอื่นๆที่เกี่ยวข้อง โปรดปฏิบัติตามคำแนะนำที่ระบุในเอกสารนี้โดยเคร่งครัด บทความของท่านอาจถูกปฏิเสธการตีพิมพ์หากมีการจัดรูปแบบไม่ถูกต้อง หากท่านมีข้อสงสัยกรุณาติดต่อฝ่ายจัดพิมพ์

2. การจัดรูปแบบของหน้ากระดาษ

บทความจะต้องได้รับการจัดรูปแบบเพื่อให้สามารถพิมพ์ลงบนกระดาษ A4 ส่วนประกอบต่าง ๆ เช่น ตัวอักษร รูปภาพ และตาราง จะต้องอยู่ภายในพื้นที่การพิมพ์โดยเว้นระยะจากขอบบน ขอบล่าง ขอบซ้าย และขอบขวาด้านละ 1 นิ้ว จัดหน้ากระดาษในรูปแบบ 1 คอลัมน์ เว้นระยะห่างระหว่างคอลัมน์ 0.5 นิ้ว กระจายตัวอักษรเต็มคอลัมน์ ใช้การกระจายแบบไทยสำหรับบทความภาษาไทย ใส่เลขหน้ากำกับทุกหน้าที่มีม ขวาด้านบน และความยาวของบทความอยู่ระหว่าง 10-15 หน้า สำหรับบทความภาษาอังกฤษผู้เขียนต้องปฏิบัติตามคำแนะนำที่ให้ไว้ในวิธีการจัดรูปแบบบทความภาษาอังกฤษ

3. ชื่อบทความ

ใส่ชื่อบทความไว้ส่วนบนสุดของหน้าแรก จัดตัวอักษรให้อยู่กึ่งกลางของบรรทัด พิมพ์ชื่อบทความโดยใช้รูปแบบอักษร TH SarabunPSK ขนาด 18 พอยท์ ตัวหนา ใส่ชื่อผู้เขียนบทความได้ชื่อเรื่องโดยเว้นระยะ 18 พอยท์ระหว่างบรรทัดชื่อบทความและบรรทัดชื่อผู้เขียนบทความ พิมพ์ชื่อผู้เขียนบทความโดยใช้รูปแบบอักษร TH SarabunPSK ขนาด 16 พอยท์ ตัวหนา จัดให้อยู่กึ่งกลางหน้ากระดาษ จากนั้นใส่ตำแหน่ง ชื่อหน่วยงานที่ผู้เขียนบทความสังกัดได้ชื่อผู้เขียนบทความ จัดกึ่งกลางหน้ากระดาษ พิมพ์ตำแหน่ง ชื่อหน่วยงานที่ผู้เขียนบทความสังกัด โดยใช้รูปแบบอักษร TH SarabunPSK ขนาด 16 พอยท์ ตัวบาง

4. เนื้อเรื่อง

เพื่อให้บทความที่ตีพิมพ์ในวารสาร SAU Journal of Social Sciences and Humanities เป็นไปในรูปแบบเดียวกัน โปรดใช้รูปแบบและขนาดอักษรดังนี้ในการพิมพ์บทความภาษาไทย ในส่วนของเนื้อหาหลักใช้รูปแบบอักษร TH SarabunPSK ขนาด 16 พอยท์ ตัวบาง ในส่วนของคำบรรยายภาพและตาราง ใช้รูปแบบอักษร TH SarabunPSK ขนาด 16 พอยท์ ตัวบาง สำหรับย่อหน้าแรกภายใต้หัวข้อ ไม่ต้องเว้นระยะหนึ่งแท็บจากขอบซ้ายของบรรทัด ในย่อหน้าต่อไปภายใต้หัวข้อจึงเว้นระยะหนึ่งแท็บจากขอบซ้ายของบรรทัด (ดังเช่นที่แสดงในหัวข้อที่ 4 นี้)

โดยเนื้อเรื่องควรใช้ภาษาที่ผู้อ่านเข้าใจง่ายและมีความชัดเจน ซึ่งภายในเนื้อเรื่องของวารสารจะประกอบด้วย บทคัดย่อ คำสำคัญ บทนำ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง กรอบแนวคิดในการวิจัย (ถ้ามี) ผลการวิเคราะห์ การสรุปเชิงอภิปรายผล ข้อเสนอแนะ และกิตติกรรมประกาศ (ถ้ามี) เป็นต้น

5. หัวข้อหลัก

หัวข้อหลัก ตัวอย่างเช่น “1. บทนำ” ต้องพิมพ์ด้วยอักษร TH SarabunPSK ขนาด 16 พอยท์ แบบตัวหนา จัดให้อยู่ชิดขอบซ้ายของบรรทัด ใส่เครื่องหมายจุด (“.”) หลังจากตัวเลขกำกับหัวข้อหลัก เว้นระยะ 16 พอยท์ระหว่างหัวข้อหลักกับบรรทัดก่อนหน้า และไม่เว้นระยะระหว่างหัวข้อหลักกับบรรทัดใต้หัวข้อหลัก หลังจากหัวข้อหลักแล้วอาจแบ่งหัวข้อย่อยภายในหัวข้อหลักได้ ซึ่งการจัดรูปแบบของหัวข้อย่อยนั้นจะกล่าวถึงในลำดับถัดไป

5.1. หัวข้อย่อย

หัวข้อย่อยให้ใช้อักษร TH SarabunPSK ขนาด 16 พอยท์ แบบตัวหนา จัดชิดขอบซ้ายของบรรทัด เว้นระยะ 16 พอยท์ระหว่างหัวข้อย่อยกับบรรทัดก่อนหน้า และไม่เว้นระยะระหว่างหัวข้อย่อยกับบรรทัดใต้หัวข้อย่อย

5.1.1. หัวข้อย่อยลำดับที่สอง

ควรหลีกเลี่ยงการใช้หัวข้อย่อยลำดับที่สอง อย่างเช่นที่แสดงในย่อหน้านี้ อย่างไรก็ตามหากมีความจำเป็นต้องใช้จริง ๆ ให้พิมพ์ชื่อหัวข้อย่อยลำดับที่สองด้วยตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 16 พอยท์ แบบตัวหนา จัดชิดขอบซ้ายของบรรทัดในคอลัมน์ ไม่เว้นระยะระหว่างหัวข้อย่อยลำดับที่สองกับบรรทัดก่อนหน้า และไม่เว้นระยะระหว่างหัวข้อย่อยลำดับที่สองกับบรรทัดใต้หัวข้อย่อยลำดับที่สอง

ตัวอย่างของรูปภาพ

ภาพที่ 1 คำบรรยายภาพต้องอยู่ใต้ภาพ

ตารางที่ 1 คำบรรยายตารางต้องอยู่เหนือตาราง

Name	Salary	Age	BMI	Weight (kg)
Alice	20,000	21	25	30
Bob	23,500	30	32	28
Charlie	42,000	42	38	35

ที่มา. จาก.....

6. รูปภาพและตาราง

รูปภาพและตารางจะต้องจัดให้อยู่ภายในพื้นที่การพิมพ์ที่กำหนด รูปภาพ และต้องจัดสิ่งเหล่านี้ให้อยู่กึ่งกลาง รูปภาพและตารางต้องมีคำบรรยายและหมายเลขกำกับเสมอ การสร้าง กราฟ รูปภาพ หรือ Block Diagram ต่าง ๆ จะต้องเขียนด้วย Visio หรือ Excel เขียนคำบรรยายรูปภาพไว้ใต้รูปภาพ เขียนคำบรรยายตารางไว้ที่ส่วนบนของตาราง ในส่วนของคำบรรยายภาพและตาราง ใช้แบบอักษร TH SarabunPSK ขนาด 16 พอยท์ แบบตัวบาง

7. สมการ

การใช้สมการในการเขียนบทความวิชาการต้องเขียนด้วย Equation สมการทุกสมการต้องเขียนหมายเลขกำกับสมการไว้ทุกสมการที่ปรากฏในบทความ โดยใส่หมายเลขสมการในเครื่องหมายวงเล็บ (ดังที่แสดงด้านล่างนี้)

$$a + b = c + 2 \quad (1)$$

เว้นระยะหนึ่งบรรทัดก่อนสมการและเว้นระยะหนึ่งบรรทัดหลังสมการ จัดสมการให้อยู่กึ่งกลางบรรทัดในคอลัมน์ ขนาดตัวอักษรและสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเขียนสมการจะต้องมีขนาดเทียบเท่ากับตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 16 พอยท์ แบบตัวบาง

9. รูปแบบการอ้างอิง

1. การอ้างอิงในเนื้อหาให้ใช้วิธีการอ้างอิงแบบนาม-ปี โดยระบุชื่อผู้เขียน ปีที่พิมพ์ และเลขหน้าเอกสารไว้ข้างหลังของข้อความที่ต้องการอ้างอิง เช่น Green (2000, p. 5) หรือ (Green, 2000, p. 5)
2. การอ้างอิงท้ายบทความ ใส่เอกสารอ้างอิงทั้งหมดที่ส่วนท้ายสุดของบทความโดยให้อยู่ภายใต้หัวข้อ “เอกสารอ้างอิง” ภายใต้หัวข้อเอกสารอ้างอิงให้จัดลำดับเอกสารตามลำดับการอ้างอิงถึงในบทความโดยใช้ระบบการอ้างอิงแบบ APA Style เท่านั้น การเขียนบรรณานุกรมให้ใช้ตัวเลขอารบิกแบบสากลเท่านั้น **อย่าใช้เลขไทย** ดังที่แสดงไว้ในส่วนท้ายของประโยคนี้

10. เอกสารอ้างอิง

กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2561). *ข้อมูลโรงงานแยกตามพื้นที่*. ค้นเมื่อ 15 ธันวาคม 2561, จาก <http://www.diw.go.th/hawk/content.php?mode=data1search>.

ธัญนันท์ บุญอยู่. (2561). อิทธิพลของความสามารถทางนวัตกรรมในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่ถ่ายทอดอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร การมุ่งเน้นการตลาด การจัดการความรู้ และการเป็นผู้ประกอบการสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนของอุตสาหกรรมรองเท้าและเครื่องหนัง. *วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, 8(ฉบับพิเศษ), 44-62.

- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2560). *บทวิเคราะห์แนวโน้มธุรกิจ*. ค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2561, จาก <https://kasikornresearch.com/th/analysis/k-econ/business/Pages/36376.aspx>.
- Ahmed, F., Shahzad, K., Aslam, H., Bajwa, S. U., & Bahoo, R. (2016). The role of collaborative culture in knowledge sharing and creativity among employees. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 10(2), 335-358.
- Daft, R. L. (2001). *Organization theory and design*. (7th ed.). Cincinnati, OH: South Western College Publishing.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis* (5th ed.). New York: Prentice-Hall.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C., & Gudergan, S. P. (2018). *SmartPLS 3*. Retrieved March 8, 2019, from <https://www.smartpls.com/downloads>.
- Islam, M. Z., Jasimuddin, S. M., & Hasan, I. (2014). Organizational culture, structure, technology infrastructure and knowledge sharing: Empirical evidence from MNCs based in Malaysia. *Emerald*, 45(1), 67-88.

รูปแบบการเขียนบรรณานุกรมแบบ APA Style

หนังสือทั่วไป	
รูปแบบ	ชื่อผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อเรื่อง/(พิมพ์ครั้งที่)./สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์.

ตัวอย่าง

ผู้แต่ง 1 คน	ธัญนันท์ บุญอยู่. (2560). <i>เอกสารประกอบการสอน MBA0203 การจัดการและพฤติกรรมองค์กร</i> (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์. Hair, J. F. (1998). <i>Multivariate data analysis</i> (5th ed.). New York: Prentice-Hall.
ผู้แต่ง 2 คน	ธัญนันท์ บุญอยู่ และสุชารัตน์ บุญอยู่. (2560). <i>เอกสารประกอบการสอน MBA0203 การจัดการและพฤติกรรมองค์กร</i>. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์. Hair, J. F., & Black, W. C. (1998). <i>Multivariate data analysis</i> (5th ed.). New York: Prentice-Hall.
ผู้แต่ง 3-7 คน	ธัญนันท์ บุญอยู่, สุชารัตน์ บุญอยู่ และดำรงค์ ลิ้มปสายชล. (2560). <i>เอกสารประกอบการสอน MBA0203 การจัดการและพฤติกรรมองค์กร</i>. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์. Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). <i>Multivariate data analysis</i> (5th ed.). New York: Prentice-Hall.

วารสาร	
รูปแบบ	ชื่อผู้เขียนบทความ./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อบทความ./ชื่อวารสาร,/ปีที่ (ฉบับที่),/เลขหน้าที่ปรากฏ.

ตัวอย่าง

ผู้แต่ง 1 คน	กนกอร บุญมาเกิด. (2560). อิทธิพลของตัวแปรกำกับการบูรณาการความรู้ที่ถ่ายโอนความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารคนเก่งสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ไทย. <i>วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์</i>, 1(2), 59-69.
--------------	--

รูปแบบการเขียนบรรณานุกรมแบบ APA Style

หนังสือทั่วไป	
รูปแบบ	ชื่อผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อเรื่อง/(พิมพ์ครั้งที่)./สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์.

ตัวอย่าง

ผู้แต่ง 1 คน	ธัญนันท์ บุญอยู่. (2560). <i>เอกสารประกอบการสอน MBA0203 การจัดการและพฤติกรรมองค์กร</i> (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์. Hair, J. F. (1998). <i>Multivariate data analysis</i> (5th ed.). New York: Prentice-Hall.
ผู้แต่ง 2 คน	ธัญนันท์ บุญอยู่ และสุชารัตน์ บุญอยู่. (2560). <i>เอกสารประกอบการสอน MBA0203 การจัดการและพฤติกรรมองค์กร</i>. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์. Hair, J. F., & Black, W. C. (1998). <i>Multivariate data analysis</i> (5th ed.). New York: Prentice-Hall.
ผู้แต่ง 3-7 คน	ธัญนันท์ บุญอยู่, สุชารัตน์ บุญอยู่ และดำรงค์ ลิ้มปสายชล. (2560). <i>เอกสารประกอบการสอน MBA0203 การจัดการและพฤติกรรมองค์กร</i>. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์. Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). <i>Multivariate data analysis</i> (5th ed.). New York: Prentice-Hall.

วารสาร	
รูปแบบ	ชื่อผู้เขียนบทความ./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อบทความ./ชื่อวารสาร,/ปีที่ (ฉบับที่),/เลขหน้าที่ปรากฏ.

ตัวอย่าง

ผู้แต่ง 1 คน	กนกอร บุญมาเกิด. (2560). อิทธิพลของตัวแปรกำกับการบูรณาการความรู้ที่ถ่ายโอนความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารคนเก่งสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ไทย. <i>วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์</i>, 1(2), 59-69.
--------------	--

Website	
รูปแบบ	ชื่อผู้เขียน./ (ปีที่พิมพ์)/ชื่อเรื่อง./ค้นเมื่อ (วันที่ เดือน ปี พ.ศ.), จาก http://www.

ตัวอย่าง

- รูปแบบที่ 1 กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2561). *ข้อมูลโรงงานแยกตามพื้นที่*. ค้นเมื่อ 15 มิถุนายน 2561, จาก [http://www. diw.go.th/hawk/content.php?mode=data1 search](http://www.diw.go.th/hawk/content.php?mode=data1search).
- รูปแบบที่ 2 Department of Industrial Works. (2018). *Factory data by area*. Retrieved June 15, 2018, from [http://www. diw.go.th/hawk/content.php? mode=data11search](http://www. diw.go.th/hawk/content.php?mode=data11search).



หมายเลขบทความ

(เฉพาะเจ้าหน้าที่กรอก)

แบบฟอร์มการส่งบทความ SAU Journal of Social Sciences and Humanities

1. ประเภทของบทความ

☐ บทความวิจัย ☐ บทความวิชาการปริทรรศน์ ☐ บทความวิชาการเทคนิค ☐ บทความวิชาการพิเศษ

2. สาขาบทความที่ส่ง

☐ รัฐศาสตร์ ☐ รัฐประศาสนศาสตร์ ☐ นิติศาสตร์ ☐ เศรษฐศาสตร์
☐ การจัดการ ☐ บริหารธุรกิจ ☐ พัฒนาสังคมและการศึกษา ☐ สหวิทยาการ

3. ชื่อบทความ

ภาษาไทย.....

ภาษาอังกฤษ.....

4. ชื่อ-สกุลของผู้นิพนธ์ประสานงาน (Corresponding author).....

5. สถานที่ติดต่อของผู้นิพนธ์ประสานงาน (Corresponding author) ที่อยู่.....

โทรศัพท์.....โทรสาร..... E-mail.....

6. รายชื่อและที่อยู่ของเจ้าของบทความทั้งหมด

ชื่อ-สกุล (ภาษาไทย ตัวบรรจง)	ชื่อ-สกุล (ภาษาอังกฤษ ตัว บรรจง)	หน่วยงาน	โทรศัพท์	E-mail
1.				
2.				
3.				

7. การรับรองบทความ

☐ ขอรับรองว่าบทความต้นฉบับนี้ยังไม่เคยได้รับการเผยแพร่และตีพิมพ์ในวารสารอื่นใดมาก่อน

ขอรับรองว่าข้อความดังกล่าวข้างต้นเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....ผู้นิพนธ์ประสานงาน

()

วัน..... เดือน..... พ.ศ.

หมายเหตุ ส่งแบบฟอร์มนี้มาพร้อมกับบทความตามช่องทางในคำแนะนำสำหรับผู้เขียน (การส่งบทความ)

