

ISSN: 2730-3055 (Online)



วารสาร รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

SSRU Journal of Public Administration

ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 : (พฤษภาคม-สิงหาคม 2565)
Vol. 5 No. 2 : (May-August 2022)





วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา SSRU Journal of Public Administration

ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2565)

Vol. 5 No. 2 (May-August 2022)

เจ้าของ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเผยแพร่ผลงานวิชาการที่มีคุณภาพของนักศึกษาและบุคลากรทั้งภายในภายนอกสถาบัน
2. เพื่อนำเสนอและพัฒนาศักยภาพและผลงานทางวิชาการ การค้นคว้าและบทความทางวิชาการของคณาจารย์ นักวิจัย นักศึกษาและนักวิชาการภายนอก
3. เพื่อให้บริการทางสังคมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางวิชาการ

ขอบเขตของวารสาร

1. ขอบเขตของวารสารรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จะครอบคลุมเนื้อหา ด้านรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ การจัดการ บริหารธุรกิจ ศิลปศาสตร์ การศึกษาเชิงประยุกต์ และสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ที่เกี่ยวข้องกับรัฐศาสตร์
2. เนื้อหาส่วนใดส่วนหนึ่งหรือทั้งหมดของบทความวิชาการหรือบทความวิจัยที่ส่งมาขอตีพิมพ์จะต้องไม่อยู่ในระหว่างการขอตีพิมพ์หรือเคยได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่มาก่อนในวารสารอื่น ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ
3. การส่งบทความวิชาการและบทความวิจัยนั้น สามารถส่งโดยตรงไปที่กองบรรณาธิการวารสารผ่านระบบ online Submission ที่เว็บไซต์ บทความทั้ง 2 ประเภท ซึ่งบทความที่ส่งมานั้นจะถูกส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง ทำการประเมินแบบ Double-Blinded Review ก่อนที่จะพิจารณาจัดพิมพ์ในขั้นต่อไป
4. การรับบทความของวารสารรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จะเป็นบทความที่มุ่งเน้นสร้างองค์ความรู้ แนวคิด ทฤษฎีใหม่ ๆ ช่วยขยายองค์ความรู้ในแง่มุมต่าง ๆ เพื่อให้ผู้อ่านสามารถเข้าใจและนำไปประยุกต์ใช้ในทางวิชาการที่กว้าง และมีประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม

ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.ชุตินาฏกุล

ศรีวิบูลย์

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

บรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐณภรณ์

เอกราจินดาว์ฒน์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

กองบรรณาธิการ

ศาสตราจารย์ ดร.วรเดช	จันทร์ศร	มหาวิทยาลัยชินวัตร
ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน	ดอกไธสง	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.ธนสุวิทย์	ทับทิมรักรักษ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
รองศาสตราจารย์ ดร.วิทยา	เมฆคำ	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
รองศาสตราจารย์ ดร.วิทยา	ชินบุตร	มหาวิทยาลัยทองสุข
รองศาสตราจารย์ ดร.โยธิน	แสงดี	มหาวิทยาลัยมหิดล

กำหนดการตีพิมพ์เผยแพร่: วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

พิมพ์เผยแพร่ 3 ฉบับต่อปี

ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน

ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม

ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม

การเผยแพร่

จัดส่งให้ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องผู้ที่สนใจสามารถค้นหาที่
<https://so04.tci-thaijo.org/index.php/SSRUJPD>

ติดต่อกองบรรณาธิการ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

เลขที่ 1 ถนนอุทองนอก เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300

โทรศัพท์: 02-1601240, 097-9359356

โทรสาร: 02-1601240

Website: <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/SSRUJPD>

E-mail: touch_life@outlook.co.th

บทความทุกเรื่องที่ดีพิมพ์ได้จะต้องผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย จำนวน 2 ท่าน
ทัศนะและข้อคิดเห็นของบทความในวารสารฉบับนี้เป็นของผู้เขียนแต่ละท่าน ไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของบรรณาธิการ

บทบรรณาธิการ



วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ปีที่ 5 ฉบับ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม 2565 มีวัตถุประสงค์ของการจัดทำวารสารเพื่อเป็นสื่อการแลกเปลี่ยนและเผยแพร่ผลงานวิจัยและบทความทางวิชาการของอาจารย์ นักวิชาการ และนักศึกษาทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา และจากการที่วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ได้รับการรับรองมาตรฐานจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai-Journal Citation Index Centre: TCI) ให้อยู่ในกลุ่มที่ 2 ดังนั้นในการจัดทำวารสารดังกล่าวให้ได้คุณภาพและมาตรฐานตามตัวชี้วัดที่ถูกต้องตามเกณฑ์มาตรฐานที่ทางศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) ได้กำหนดไว้ทางกองบรรณาธิการมีกระบวนการจัดทำวารสารตั้งแต่การรับบทความผ่านการกลั่นกรองจากกองบรรณาธิการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในแต่ละสาขาที่เกี่ยวข้องที่จะพิจารณาบทความแต่ละบทความ ดังปรากฏในหน้าสารบัญ และประกอบไปด้วยบทความทั้งหมด 10 บทความ กองบรรณาธิการขอเสนอบทความที่น่าสนใจดังนี้

บทบาทของผู้นำทหารในอนาคตเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข ของกองบัญชาการช่วยรบที่ 1 อำเภอกะเจันท์ จังหวัดชลบุรี โดย วีระยุทธ สมหมาย และชยุต ภาวนันท์กุล ผลการวิจัย พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นสอดคล้องเป็นฉันท์สามัคคี ผลที่ได้จะนำไปสร้างรูปแบบผู้นำทหารในอนาคตที่จะสร้างองค์กรแห่งความสุขของกองบัญชาการช่วยรบที่ 1 อำเภอกะเจันท์ จังหวัดชลบุรี เพื่อนำไปวางแผนปรับโครงสร้างองค์กรต่อไป

ความสัมพันธ์ระหว่างผลการดำเนินงาน โครงสร้างคณะกรรมการบริษัทและโครงสร้างผู้ถือหุ้นกับประสิทธิภาพการจ่ายเงินปันผลของกลุ่มอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และการก่อสร้าง ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดย โพนมรัตน์ มหาโชติ และจิรพงษ์ จันทรงาม ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อ อัตราจ่ายเงินปันผล ได้แก่ ผลการดำเนินงาน ได้ร้อยละ 15.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อ อัตราเงินปันผลตอบแทน ได้แก่ ผลการดำเนินงาน ได้ร้อยละ 15.60 ($R^2 = 0.156$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนโครงสร้างกรรมการและโครงสร้างผู้ถือหุ้นไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจ่ายเงินปันผลทั้งด้านอัตราจ่ายเงินปันผล และอัตราปันผลตอบแทน

การศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่ง ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร โดย นันทวัฒน์ จันทนา, ฐิติรัตน์ มีเพิ่มพูนศรี และสุกัญญา หอมหวาน ผลการศึกษาพบว่า 1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็น

เกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.59 , S.D. = .55) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณลักษณะ มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ($\bar{x}$ = 3.77 , S.D. = .661) รองลงมาคือ ด้านแรงจูงใจ ($\bar{x}$ = 3.67 , S.D. = .647), ด้านทักษะ ($\bar{x}$ = 3.58 , S.D. = .604), ด้านความรู้สึกรู้สึกต่อตนเอง ($\bar{x}$ = 3.32, S.D. = .870) และ ต่ำที่สุดคือ ด้านความรู้สึกรู้สึกต่อตนเอง ($\bar{x}$ = 3.32 , S.D. = .870) 2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน จะมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่ต่างกัน

กองบรรณาธิการวารสารรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ขอขอบคุณผู้เขียนบทความทุกท่านที่ให้ความสนใจส่งบทความมาลงตีพิมพ์เผยแพร่ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้เสียสละเวลาในการพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะ อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาและปรับปรุงวารสารให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นต่อไป และขอขอบคุณผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ที่ให้การสนับสนุนมาโดยตลอด

ผศ.ดร.ณัฐณิภรณ์ เอกนราจินดาวัฒน์

บรรณาธิการ

สารบัญ	
บทนำ	I
บทบรรณาธิการ	III
สารบัญ	V
บทบาทของผู้นำทหารในอนาคตเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข ของกองบัญชาการช่วยรบที่ 1 อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี	131
The Role of Future Military Leaders to Create a Happy Organization of the 1 st Combat Command, Koh Chan District Chonburi Province	
วีระยุทธ สมหมาย และชยุต ภวานันท์กุล Weerayut Sommay and Shayut Pavapanunkul	
การเพิ่มขีดความสามารถ และการบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคลภาคธุรกิจเรือประมง	143
Performance Development, Maintenance of Personnel of the Fishing Boat Business	
ลภามาศ เกียรติทยากร,ชาญเดช เจริญวิริยะกุล, อัครมณี สมใจ, วรณนัญฐา ขนิษฐบุตร และศักดิ์สิทธิ์ พรรัตน์ศรีกุล Lapamas Kieattayakorn, Chandej Charoenwiryakul, Akramanee Somjai, Wannattha Khanitthabud and Saksit Pornrattanaseekul	
การพัฒนาการแปรรูปผลิตภัณฑ์ “กาแฟมะขามแดงเพื่อสุขภาพ”	156
Product Processing Development “Red Tamarind Coffee for health”	
ณัฐชัยเอกนราจินดาวัฒน์ Nattachai Aeknarajindawat	
การพัฒนาตนเองของบุคลากรการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย	174
Self-Development of Tourism Authority of Thailand Personnel	
ธรรมวรรณ วงศ์เจริญยศ, ชาญเดช เจริญวิริยะกุล, วราพร ดำรงกุลสมบัติ และศักดิ์สิทธิ์ พรรัตน์ศรีกุล Thammawat Wongcharoenyot, Chandej Charoenwiryakul, Waraporn Dumrongkulsombat and Saksit Pornrattanaseekul	
ความพึงพอใจของลูกค้าโครงการบ้านจัดสรรของบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี	181
Customer satisfaction of the housing project of Supalai Public Company Limited in Surat Thani Province	
ธันต์ยดนัย ต้นพุ่ม, สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ และ กนกวรรณ มีสุข Thanutdon Tonpum, Somnuk Aujirapongpan and Kanokwan Meesook	

การศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่ง ในจังหวัด กรุงเทพมหานคร	193
A study of the performance of employees in a construction company in Bangkok	
นันทวัฒน์ จันทนา, ฐิติรัตน์ มีเพิ่มพูนศรี และ สุกัญญา หอมหวาน Nantawat Chantana, Thitirat Meepermpoolsri and Sukanya Homwan	
การดำเนินนโยบายจำนำข้าวของรัฐบาลนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ปี พ.ศ. 2555-2556	205
Policy Implementation of Rice Scheme during Yingluck Shinawatra Administration B.E.2554-2556.	
มานิช เพชรชู, เกรียงชัย ปิงประวัตติ, สุรพล ราชภักดิ์ และ นิพนธ์ โชะเฮง Manoch Petchoo, Kriangchai Pungprawat, Suraphol Rajbhandaraks and Nipon Sohngeng	
ความสัมพันธ์ระหว่างผลการดำเนินงาน โครงสร้างคณะกรรมการบริษัทและโครงสร้างผู้ถือหุ้น กับประสิทธิภาพการจ่ายเงินปันผลของกลุ่มอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และการก่อสร้าง ที่จดทะเบียน ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย	218
The Relationship Between Performance, The Board of Directors Structure, The Shareholder Structure and Efficiency of Dividend of The Real Estate and Construction Industry Listed on The Stock Exchange of Thailand	
ไพยมรัตน์ มหาโชติ และ จิรพงษ์ จันทรงาม Phayomrat Mahachote and Jirapong Channgam	
บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ (กพค.) ตามพระราชบัญญัติ การสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547	233
Roles and Duties of Committee of Special Case Inquiry Officials under the Special Case Investigation Act B.E. 2547 (2004)	
ทีธเนศน์ ฐิติปาละวัจน์ Teethanes Thitipalawat	
การสร้างฐานเสียงของสมาชิกสภากรุงเทพมหานครที่สังกัดพรรคการเมืองช่วงปี พ.ศ. 2540-2557	244
The Building a Vote Base of Bangkok Councilors Affiliated with Political Parties During the Year 1997 –2014	
ท้าว สิริณรินทร์ วินิจฉายะจินดา, นิพนธ์ โชะเฮง, ณัฐพงศ์ บุญเหลือ และ เกรียงชัย ปิงประวัตติ Tua Sirinarin Vinijchayajinda, Nipon Sohngeng, Nattapong Boonlue and Kriangchai Pungprawat	

บทบาทของผู้นำทหารในอนาคตเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข
ของกองบัญชาการช่วยรบที่ 1 อำเภอกะจันท์ จังหวัดชลบุรี
The Role of Future Military Leaders to Create a Happy Organization of the 1st
Combat Command, Koh Chan District Chonburi Province

วีระยุทธ สมหมาย¹ และ ชยุต ภวานันท์กุล²
Weerayut Sommay¹ and Shayut Pavapanunkul²

กองบัญชาการช่วยรบที่ 1^{1,2}
1st Army Support Command, Thailand^{1,2}
E-mail: veerayutsommai@gmail.com¹

Received: July 5, 2022

Revised: August 13, 2022

Accepted: August 16, 2022

บทคัดย่อ

ผู้นำทหารของกองทัพบกไทยถูกถ่ายทอดมาจากคู่มือราชการสนาม ADP 6-22 ของกองทัพบกสหรัฐอเมริกา กองทัพบกไทยได้นำคู่มือดังกล่าวมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของผู้นำทหารภายในประเทศ กองบัญชาการช่วยรบที่ 1 เป็นหน่วยงานหนึ่งในสังกัดกองทัพบก ที่ผู้นำยังใช้บทบาทในการสั่งการมากกว่าการแสดงความเมตตา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบทบาทของผู้นำทหารในอนาคตที่จะสร้างองค์กรแห่งความสุขของกองบัญชาการช่วยรบที่ 1 อำเภอกะจันท์ จังหวัดชลบุรี 2) สร้างรูปแบบของผู้นำทหารในอนาคตของกองบัญชาการช่วยรบที่ 1 อำเภอกะจันท์ จังหวัดชลบุรี ให้มีแนวโน้มที่เป็นไปได้ในอนาคตในการศึกษาบทบาทผู้นำทหารในอนาคตที่จะสร้างองค์กรแห่งความสุข และสร้างรูปแบบของผู้นำทหารในอนาคต กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่ม ผู้บังคับบัญชาระดับวางนโยบายกลุ่ม ระดับนโยบายมาปฏิบัติ และกลุ่มผู้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามนโยบายและได้รับผลกระทบจากนโยบาย รวมทั้งสิ้น 17 คน คัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจงดำเนินการวิจัยตามเกณฑ์เทคนิคเดลฟายของ Tomas, T. Macmillan ระดับความคลาดเคลื่อนที่ 0.04 เก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 3 รอบ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นสอดคล้องเป็นฉันทามติ ผลที่ได้จะนำไปสร้างรูปแบบผู้นำทหารในอนาคตที่จะสร้างองค์กรแห่งความสุขของกองบัญชาการช่วยรบที่ 1 อำเภอกะจันท์ จังหวัดชลบุรี เพื่อนำไปวางแผนปรับโครงสร้างองค์กรต่อไป

คำสำคัญ: บทบาทของผู้นำทหารในอนาคต, องค์กรแห่งความสุข, กองบัญชาการช่วยรบที่ 1

Abstract

The military leaders of the Thai Army conveyed from the US Army's ADP 6-22 Field Service Manual. The Royal Thai Army has adapted the manual following the roles and duties of domestic military leaders. The 1st Army Support Command is a unit under the Royal Thai Army where commanders also serve as commanders rather than demonstrating mercy. The objectives of this research were to 1) analyze the role of future military leaders in creating an organization of happiness 1st army support command Koh Chan district Chonburi province; 2) create the role of the future military. Leader of 1st army support command Koh Chan district in Chonburi province, which are potential prospect in analyzing the role of future military leaders, create an organization of happiness and a model for future military leaders. Three key informant groups, including a group of supervisors at the policy-making level, a group of supervisors involved in policy compliance, and a group of supervisors affected by the policy, were 17 persons obtained by purposive sampling. Use the Delphi Technique of Tomas T. Macmillan with a standard error of 0.04. The data was collected three times and analyzed by descriptive statistics.

The study results revealed that three groups of key informants had viewpoints consistent with consensus. The results will be create a model of the future military leader of the 1st army support command in Koh Chan district in Chonburi province to plan for further organizational restructuring.

Keywords: The Role of the Future Military Leader, The Organization of Happiness, The 1st Combat Service Headquarters

บทนำ

ผู้นำเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร ภายใต้แนวคิดคู่มือภาคสนาม FM 22 - 100 เนื่องจากแนวคิดนี้เป็นต้นแบบแนวคิดผู้นำทางทหารของกองทัพบกสหรัฐอเมริกา และถูกถ่ายทอดมายังกองทัพบกไทย ผ่านนายทหารที่ได้รับการศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกาตั้งแต่หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ผู้นำทางทหารและหลักการผู้นำที่ได้บัญญัติไว้ในคู่มือเล่มนี้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาต้องแสดงความเป็นผู้นำต่อทหารผู้ใต้บังคับบัญชา (The Air University, n.d.; U.S. Marine Corps JROTC, 2009) ผู้นำทางทหารของกองทัพบก เป็นผู้ตามสายการบังคับบัญชา ประกอบด้วย กำลังพลหลายประเภท ซึ่งได้รับอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ซึ่งกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบให้กับผู้นำทางทหารทุกหน่วยซึ่งมีส่วนที่คาบเกี่ยวกัน และเป็นองค์ประกอบที่ทำให้แต่ละส่วนมีความสมบูรณ์ ทั้งนี้ผู้นำที่เป็นทางการในกองทัพบกมี 3 ประเภท คือ นายทหารสัญญาบัตร นายทหารประทวน และข้าราชการพลเรือนกลาโหม (ศูนย์พัฒนาหลักนิยมและยุทธศาสตร์ กรมยุทธศึกษาทหารบก กระทรวงกลาโหม, 2556) การปลูกฝังในเรื่องความเป็นผู้นำทางทหารของโรงเรียนเตรียมทหาร (โรงเรียน

เตรียมทหาร, 2545) มีแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำทางทหาร 4 ด้าน ของนักเรียนโรงเรียนเตรียมทหาร คือ 1) ด้านความรับผิดชอบ 2) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 3) ด้านความสามารถในการตัดสินใจ 4) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ดังนั้นบทบาทผู้นำที่ดีเป็นได้ทั้งผู้ที่สวมเครื่องแบบ หรือแต่งกายชุดสากล ผู้นำทุกคนต้องกล่าวคำปฏิญาณเมื่อเข้ามารับราชการในกองทัพบก ผู้นำทางทหารเหล่านี้ร่วมงานกันภายใต้แนวความคิดการอยู่เหนือผู้ใต้บังคับบัญชาในตำแหน่งผู้บังคับบัญชาและเป็นผู้นำอย่างเป็นทางการ โดยใช้ภาวะผู้นำซึ่งนำทุกแง่มุมของหลักความประพฤติด้วยคุณลักษณะที่พึงประสงค์เดียวกันมาใช้โดยไม่คำนึงถึงประเภทของกำลังพล พันธกิจทางทหารเป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความสมบูรณ์และมีการบูรณาการอย่างสูง ในขณะที่ทหารเน้นด้านการต่อสู้และการเอาชนะสงคราม กำลังพลข้าราชการพลเรือนกลาโหมจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยการสนับสนุนนักรบเหล่านี้โดยการดำรงการปฏิบัติการและช่วยในการปรับสภาพต่าง ๆ ให้เอื้ออำนวยต่อการบรรลุภารกิจ การพึ่งพาอาศัยกัน และการประสานงานกันระหว่างบรรดาผู้นำภายในกองทัพบกทำให้พันธกิจที่เพิ่มมากขึ้นได้รับการปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จทำให้กองทัพบกเป็นกำลังที่มีขีดความสามารถสูงสุดเป็นหลักสำคัญของประเทศชาติเป็นที่มั่นใจของประชาชน และเครื่องมือสำคัญที่รัฐบาลต้องพึ่งพาอาศัยในการสร้างความเกรงใจสำหรับมิตรประเทศ สร้างความเกรงกลัวสำหรับคู่ขัดแย้ง ในพลังอำนาจของกองทัพบกไทย (กรมยุทธศึกษาทหารบก, 2552) กองบัญชาการช่วยรบที่ 1 เป็นหนึ่งในหน่วยงานของกองทัพบกที่มีบทบาทในการสนับสนุนกองทัพบกกำลังบำรุงหน่วยในอัตรากองทัพอากาศที่ 1 รวมทั้งบรรจุมอบหรือขึ้นสมทบและหน่วยงานอื่น ๆ ตามที่กองทัพบกกำหนด (กองบัญชาการช่วยรบที่ 1, 2563) มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กรทุกประเภทในการช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กรรวมทั้งสามารถใช้เป็นกรอบในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยเห็นว่ากองบัญชาการช่วยรบที่ 1 ผู้นำยังมีการสั่งการมากกว่าแสดงการมีน้ำใจ การเห็นอกเห็นใจ และปัจจัยอื่น ๆ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ยังคงความสำเร็จของงานด้วยการมุ่งมั่นมากกว่ามุ่งคน ซึ่งจริง ๆ ผู้นำควรมุ่งปัจจัยอื่น ๆ ไปพร้อมกัน ถ้าผู้นำต้องการก็มีความสุข ไม่ใช่ให้สุขแค่กายแต่ต้องสุขใจด้วย ถ้าผู้นำขาดองค์ประกอบเหล่านี้ก็ไม่สามารถสร้างองค์กรแห่งความสุขภายใต้แนวคิดที่วางไว้ได้ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยพึงประสงค์ที่มีต่อผู้นำทหารในอนาคตเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุขของกองบัญชาการช่วยรบที่ 1 อำเภอกะเจันทร์ จังหวัดชลบุรี เพื่อเป็นแนวคิดในการสร้างรูปแบบผู้นำทหารในอนาคตที่จะสร้างองค์กรแห่งความสุขให้แก่กองบัญชาการช่วยรบที่ 1 ต่อไป

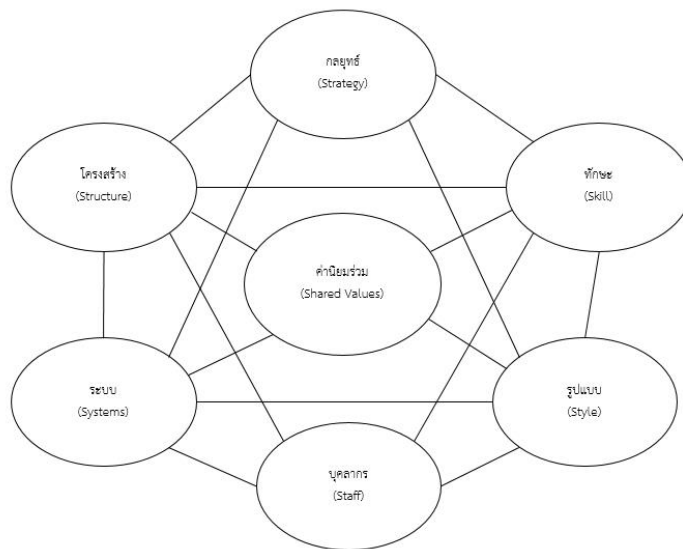
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้นำทหารในอนาคตที่จะสร้างองค์กรแห่งความสุขของกองบัญชาการช่วยรบที่ 1 อำเภอกะเจันทร์ จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อสร้างรูปแบบของผู้นำทหารในอนาคตของกองบัญชาการช่วยรบที่ 1 อำเภอกะเจันทร์ จังหวัดชลบุรี

การทบทวนวรรณกรรม

ลักษณะผู้นำทางทหาร ผู้นำทางทหารต้องแสดงให้เห็นถึงความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตด้วยความถูกต้องและความภาคภูมิใจต่อชื่อเสียงที่ได้รับการมีชีวิตอย่างมีเกียรติตามค่านิยมกองทัพบกอันเป็นแบบอย่างให้กับสมาชิกทุกคนในองค์กร และทำให้เกิดบรรยากาศ และขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงานภายในองค์กร การทำหน้าที่และการปฏิบัติตนของผู้นำแสดงถึงตัวตนของผู้นำแสดงถึงตัวตนและการเป็นผู้นำของคนผู้นั้น คือ 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความกล้าหาญในตนเอง 3) ความสามารถในการเข้าใจผู้อื่น 4) หัวใจนักรบกล้าโหม (ศูนย์พัฒนาหลักนิยมและยุทธศาสตร์ กรมยุทธศึกษาทหารบก กระทรวงกลาโหม, 2556)

แนวคิดของ 7's แมคคินซี เกิดขึ้นจากความเกี่ยวพันระหว่างกันของตัวแปรทั้งหมดโดยที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับตัวแปรทั้งฮาร์ดแวร์ และซอฟต์แวร์ซึ่งแนวความคิดของโครงสร้างพื้นฐาน 7's แมคคินซี นี้ ยังถูกนำมาใช้เป็นพื้นฐานให้เกิดแนวความคิดการบริหารเพื่อความเป็นเลิศ จากการวิจัยของ Thomas J. Peters และ Robert H. Waterman, jr. ใน In Search of Excellence ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยองค์กรธุรกิจอเมริกาที่ประสบความสำเร็จจำนวน 62 บริษัท และนำเสนอคุณลักษณะสำคัญที่ผลักดันให้องค์กรธุรกิจเหล่านั้นประสบความสำเร็จในทางธุรกิจ ซึ่งคุณลักษณะของความเป็นเลิศในเชิงบริหาร 7 ประการ (พสุ เดชะรินทร์, 2551)



ภาพที่ 1 โครงสร้างพื้นฐาน 7's แมคคินซี

ที่มา: พสุ เดชะรินทร์ (2551)

แนวคิดศาสตร์ของพระราชากับทหารไทย กองทัพบก ได้ตระหนักถึงภาระหน้าที่อันสำคัญที่จะต้องสนองพระราชปณิธานของสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ในการน้อมนำศาสตร์ของพระราชชาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนมาปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรม ทั้งในส่วนของการกำลังพลและครอบครัวให้มีความรู้ความเข้าใจอย่างถ่องแท้เพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิต เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา (กองทัพบก, 2562)

แนวคิดองค์กรแห่งความสุข HAPPY 8 ความสุขแปดประการ เป็นแนวทางหนึ่งในการตอบคำถามที่ว่าความสุขคืออะไร จะจัดการความสุขได้อย่างไร เพื่อให้เกิดสมดุลของชีวิตในการทำงานและใช้ชีวิต มีไอคิว

(ความฉลาดทางสติปัญญา) สมดุลกับอิคิว (ความฉลาดทางอารมณ์และเหตุ) สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย, 2548)

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้ เป็นการวิจัยเชิงผสม (เชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ) ใช้วิธีวิจัยอนาคต (Future Research) หรืออนาคตศาสตร์ (Futurism) โดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ของ Tomas T. Macmillan.

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มผู้บังคับบัญชาระดับวางนโยบาย จำนวน 4 ท่าน 2) กลุ่มผู้บังคับบัญชาระดับนำนโยบายมาปฏิบัติ จำนวน 4 ท่าน 3) กลุ่มผู้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามนโยบายและได้รับผลกระทบจากนโยบาย จำนวน 9 ท่าน ทำการคัดเลือกโดยวิธีการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) และคัดเลือกเฉพาะผู้ที่ยินดีเสียสละเวลา สามารถตอบแบบสอบถามได้จนเสร็จสิ้นกระบวนการวิจัย และสามารถติดต่อได้สะดวกเท่านั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม

1. แบบสอบถามรอบที่ 1: แบบสอบถามปลายเปิด (Opened End) จำนวน 5 ข้อ
2. แบบสอบถามรอบที่ 2: แบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 3 ส่วน มีข้อคำถามส่วนละ 7 ข้อ รวมทั้งหมดจำนวน 21 ข้อ
3. แบบสอบถามรอบที่ 3: แบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) เป็นการพัฒนาขึ้นจากแบบสอบถามรอบที่ 2 แบ่งเป็น 3 ส่วน มีข้อคำถามส่วนละ 7 ข้อ รวมทั้งหมดจำนวน 21 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดประเด็นปัญหาของการวิจัยโดยการพยากรณ์ภาพในอนาคต คัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยวิธีการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 3 กลุ่ม รวมทั้งสิ้น 17 คน ประสานแจกแบบสอบถาม ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่ 1: Open Ended ถามประเด็นปัญหาหรือกรอบกว้าง ๆ ของปัญหา เก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่ 2: Rating Scale ถามความคิดเห็นจากรอบของปัญหาที่ได้จากรอบที่ 1 เก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่ 3: Rating Scale คำถามชุดเดียวกันกับรอบที่ 2 ให้ยืนยัน/เปลี่ยนแปลงคำตอบ นำผลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติพรรณนา

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) มัธยฐาน (Median) ฐานนิยม (Mode) และพิจารณาความสอดคล้องของข้อมูลด้วยการคำนวณค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ หรือ Interquartile Range (IR) รวมทั้งค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างฐานนิยม และมัธยฐาน (Mode -Median) โดยนำมาวิเคราะห์ในโปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เป็นเพศชาย จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 อายุ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 51 - 60 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 58.82 ศาสนา พบว่า ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 สถานภาพ พบว่า ส่วนใหญ่สมรส จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 82.35

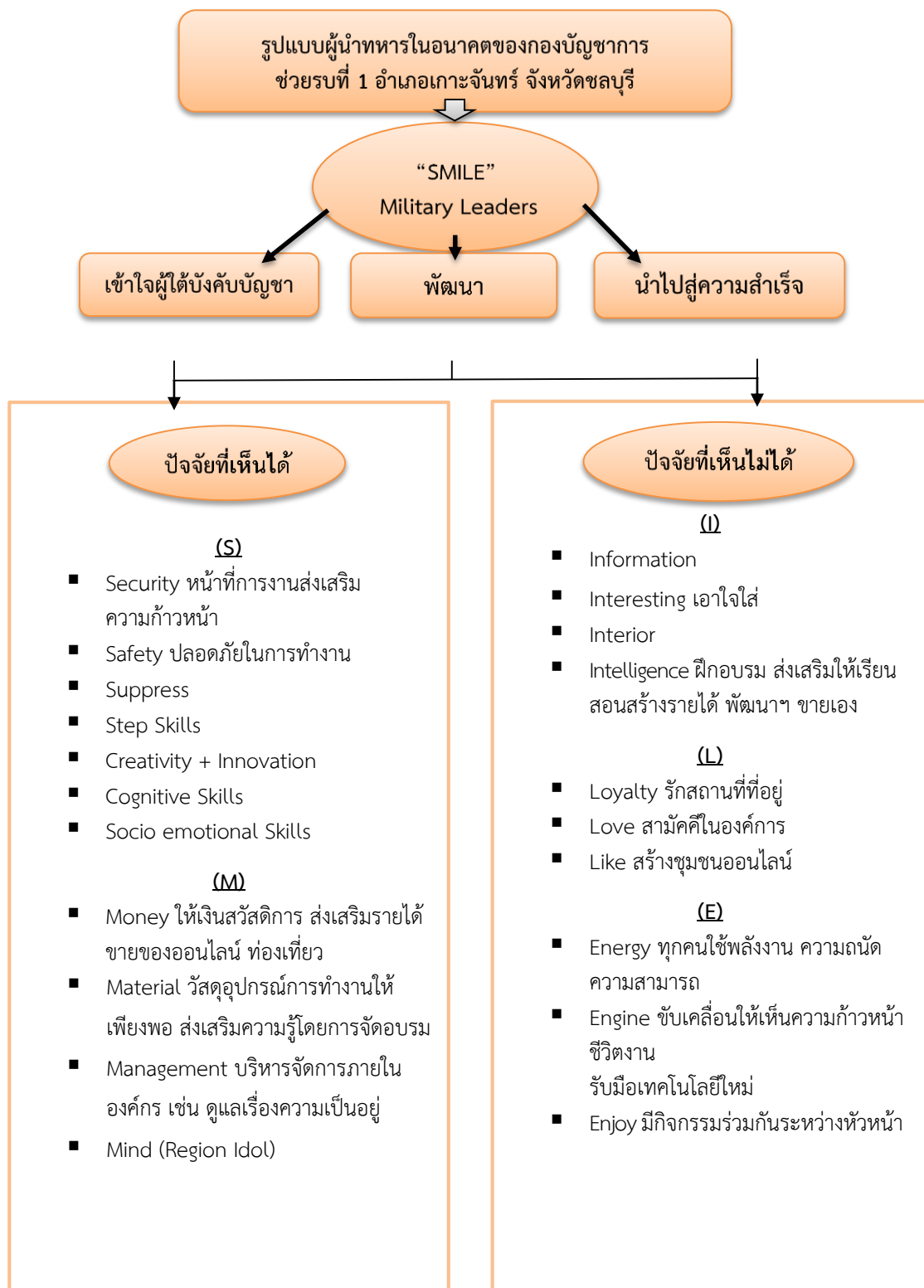
จำนวนบุตร พบว่า ส่วนใหญ่ มีบุตร 1 คน และมีบุตร 2 คน เท่ากัน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 41.17 ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี/เทียบเท่า จำนวน 11 คิดเป็นร้อยละ 64.70 ปัจจุบันท่านมีชั้นยศใด พบว่า ส่วนใหญ่ ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี ขึ้นไปจำนวน 16 คิดเป็นร้อยละ 94.11 และรายได้ต่อเดือน พบว่า ส่วนใหญ่เงินเดือนมากกว่า 30,000 บาท จำนวน 14 คิดเป็นร้อยละ 82.35 และจากการเก็บแบบสอบถามจำนวน 3 รอบ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

1. ต้องการให้แก่วางที่ 1 ปัจจัยเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสร้างอิทธิพลในองค์กร เป็นปัจจัยเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากเหตุผล 1) ให้ตัดคำว่า เพื่อสร้างอิทธิพลในองค์กรออก เพราะคำว่าสร้างอิทธิพลในองค์กรเป็นคำที่ให้ความหมายได้หลายมุมมอง เช่น จะสร้างอิทธิพลโดยการข่มเหงผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้งานที่ตนทำอยู่ประสบความสำเร็จ เป็นต้น

2. ต้องการให้แก่วางที่ 2 ปัจจัยการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านร่างกาย เป็นปัจจัยการพัฒนา เนื่องจากเหตุผล 1) การพัฒนาไม่จำเป็นต้องเน้นไปทางด้านร่างกายอย่างเดียว ควรเน้นไปที่สภาพจิตใจด้วย 2) การพัฒนาร่างกายควบคู่ไปพร้อมกับการพัฒนาสภาพจิตใจจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความสุขในการปฏิบัติงานและสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้

3. ต้องการให้แก่วางที่ 3 ปัจจัยนำไปสู่ความสำเร็จของกองทัพ เป็น ปัจจัยนำไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากเหตุผล 1) จะมุ่งความสำเร็จของกองทัพเป็นสำคัญไม่ได้ถ้าไม่ให้ความใส่ใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา 2) การนำไปสู่ความสำเร็จมีหลายรูปแบบไม่ควรเน้นตัวกองทัพเป็นสำคัญ อาจจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นตัวขับเคลื่อนร่วมไปด้วย

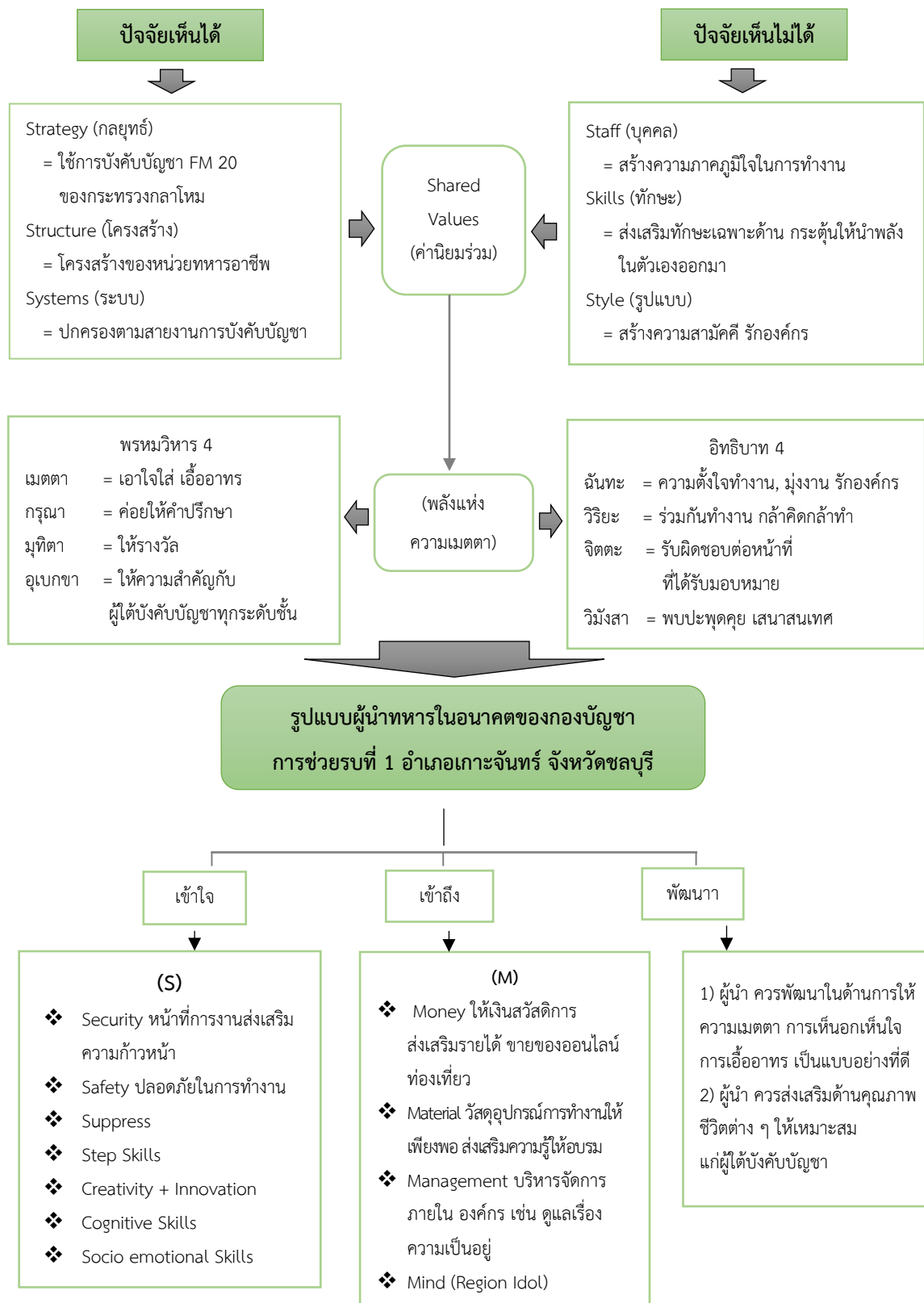
ผู้วิจัยได้นำกลับไปให้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญพิจารณาความเหมาะสมเพื่อนำไปสู่การอภิปรายผลในการจัดทำรูปแบบผู้นำทหารในอนาคตของกองบัญชาการช่วยรบที่ 1 อำเภอกะเจันท์ จังหวัดชลบุรี จึงได้ปัจจัยของแต่ละส่วนของสองส่วนให้ออกเป็น 1) ปัจจัยเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา 2) ปัจจัยการพัฒนา 3) ปัจจัยนำไปสู่ความสำเร็จ ดังภาพที่ 1 รูปแบบผู้นำทหารในอนาคตของกองบัญชาการช่วยรบที่ 1 อำเภอกะเจันท์ จังหวัดชลบุรี

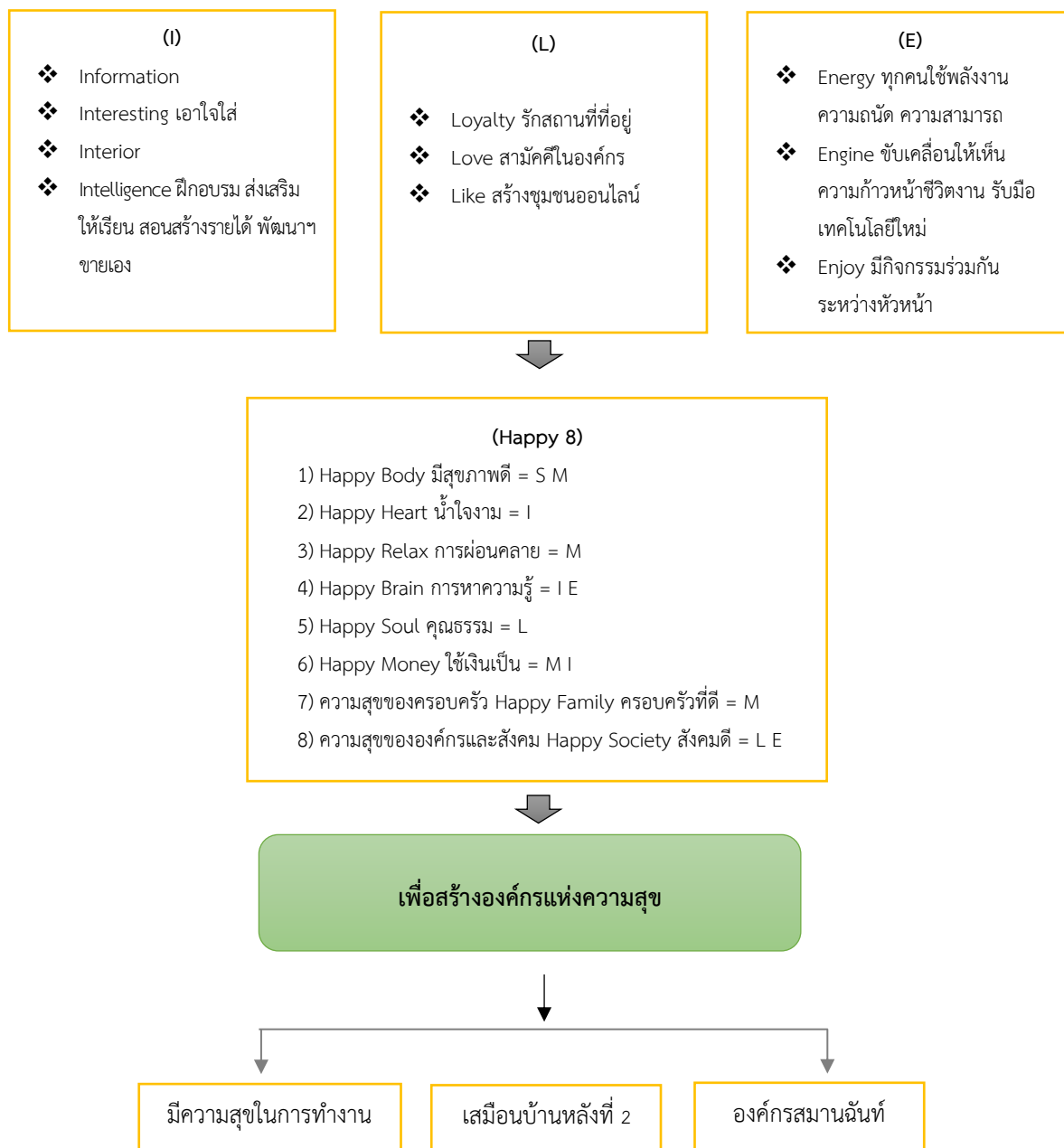


ภาพที่ 2 รูปแบบผู้นำทหารในอนาคตของกองบัญชาการช่วยรบที่ 1 อำเภอกะจันท์ จังหวัดชลบุรี

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้นำทหารในอนาคตเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุขของกองบัญชาการช่วยรบที่ 1 อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี มีประเด็นสำคัญอภิปราย โดยผู้วิจัยขออภิปรายตามผลการวิจัยซึ่งได้จากวัตถุประสงค์ที่ 1 และวัตถุประสงค์ที่ 2 และจากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ผู้นำมีหลายรูปแบบ เช่น ผู้นำแบบเผด็จการ ผู้นำแบบประชาธิปไตย ผู้นำแบบตามสบาย ซึ่งผู้นำทางทหารของไทยได้รับอิทธิพลมาจากนายทหารที่ไปศึกษาต่างประเทศสหรัฐอเมริกากลับมาถ่ายทอดประสบการณ์การทั้งหมดผ่านนายทหารท่านหนึ่ง และจากคู่มือภาคสนาม FM 22 - 100 ของกองทัพบกสหรัฐอเมริกา ได้บอกรายละเอียดเกี่ยวกับคุณลักษณะของทหาร หน้าที่ความรับผิดชอบ และบทบาทที่สำคัญต่อประเทศชาติ และผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำที่จะสามารถสร้างองค์กรแห่งความสุข จากปัจจัยที่พึงประสงค์จำนวน 3 ปัจจัยหลัก คือ 1) ปัจจัยเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ ให้ความสำคัญกับครอบครัวของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่ผู้บังคับบัญชาอยากทราบ พบปะกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นประจำ หรือเสวนาสันทัด จัดสรรสวัสดิการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตามสิทธิ์ที่พึงได้ 2) ปัจจัยการพัฒนา มีการจัดการส่งเสริมด้านการศึกษาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาจัดให้มีอาชีพเสริมเพิ่มรายได้หลังเวลาราชการ เช่น การเปิดตลาดนัดขายของในค่ายทหาร สร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานให้มีความสุข หาสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น ตู้ ATM, ร้านค้าสหกรณ์, เครื่องซักผ้าหยอดเหรียญ ฯลฯ 3) ปัจจัยนำไปสู่ความสำเร็จ เอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น สื่อสารด้วยภาษาที่เป็นกันเอง ไม่สื่อสารด้วยภาษาที่เป็นไปในทิศทางสั่งการ สร้างสัมพันธภาพในองค์กรแบบเป็นกันเอง สร้างความไว้วางใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น แนวคิดของ 7S McKinsey มองว่าความสัมพันธ์ภายในองค์กร 7 ประการ ที่จะช่วยให้ผู้นำสามารถประเมินสถานภาพขององค์กรว่าควรปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงในเรื่องใด (ไพศาล ดั่นคุ้ม, 2545) และทฤษฎีบรรทัดฐาน (Normative Theory) จะช่วยให้ผู้นำสามารถตัดสินใจในเรื่องที่เกิดขึ้น แต่ต้องใช้วิจารณ์ญาณประกอบการตัดสินใจ (ปิยะนุช เหลืองงาม, 2552) ปัจจุบันกองทัพบกยังได้นำแนวคิดศาสตร์พระราชามาประยุกต์ใช้ในกองทัพเพื่อให้ผู้นำสามารถเข้าใจ เข้าถึง พัฒนา ประกอบกับผู้วิจัยได้นำ Happy 8 ประการ มาประยุกต์ใช้เพื่อจะสร้างองค์กรแห่งความสุขของกองบัญชาการช่วยรบที่ 1 (สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย, 2548)





ภาพที่ 3 อภิปรายผลของการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. หน่วยงานควรส่งเสริมให้ข้าราชการทุกระดับปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศให้ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน ให้ความรู้ที่ยังขาดอยู่ในด้านงานนั้นๆ
2. หน่วยงานส่งเสริมการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนให้ตรงกับงานและความสามารถที่มีอยู่ ผลงานที่ออกมาก็จะมีประสิทธิภาพและรวดเร็วมากขึ้น

3. หน่วยงานกำหนดอัตราเงินค่าตอบแทนขั้นผู้น้อยให้มีความเหมาะสมจะสามารถแก้ปัญหาลดความเหลื่อมล้ำระหว่างข้าราชการชั้นผู้ใหญ่กับผู้น้อยได้มาก

4. หน่วยงานควรส่งเสริมให้มีการประชุมการจัดการความรู้หน่วยงานภายในในเรื่องกระบวนการประสานงานตามลำดับขั้นของสายบังคับบัญชา ผู้บริหารเขต หัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่มงาน ผู้ปฏิบัติงาน ให้มีขั้นตอนที่ชัดเจน เข้าใจถูกต้องมีแบบแผนที่ชัดเจน

5. หน่วยงานควรส่งเสริมให้มีกลยุทธ์ขับเคลื่อนกิจกรรมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นในตัวข้าราชการเอง เพื่อให้เกิดแรงจูงใจขึ้นแสดงศักยภาพตนเองออกมาก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพัฒนา

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ผู้บังคับบัญชาควรแสดงออกถึงการชื่นชมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2. หน่วยงานส่งเสริมพัฒนาบุคลากรในการก้าวเข้าสู่การดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ผ่านกระบวนการที่เป็นธรรมเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามสายงานอาชีพของตนเอง

3. ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการกำหนดวิธีการ แนวทางที่ถูกต้องและเหมาะสม จะส่งผลให้การทำงานเป็นทีมมีความคล่องตัวมากขึ้น

4. หน่วยงานควรส่งเสริมให้มีรูปแบบกิจกรรมเชิงบวกที่มุ่งให้บุคลากรได้ฝึกพัฒนาตัวเองด้วยการตั้งเป้าหมาย ความรับผิดชอบและการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย ให้ได้พัฒนาทักษะใหม่ ๆ ในการทำงานเพิ่มขึ้น จะทำให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่จูงใจมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อที่จะได้ทราบความต้องการของบุคลากรซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะ ปัจจัยจูงใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

3. ศึกษารูปแบบและแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานอย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

- กรวรรณ ปัญญาพูล และธนัช กนกเทศ. (2559). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในเครือข่ายบริการปฐมภูมิ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก. การประชุมสัมมนาวิชาการ ราชภัฏนครสวรรค์วิจัย ครั้งที่ 1. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- กองยุทธศาสตร์บริหารจัดการ กรุงเทพมหานคร. (2562). แผนปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. 2562. ค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2563, จาก <https://webportal.bangkok.go.th/upload/user/00000130/planing/BMAPLAN/BMAplan62.pdf>

- วิไล ชัยสมภาร และเทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์. (2559). ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน. *วารสารการจัดการสมัยใหม่*, 14(1), 153-168.
- ศุภชัย ยาวะประภาษ และปิยากรณ์ หวังมหาพร. (2552). *นโยบายสาธารณะไทย: กำเนิด พัฒนาการ และสถานภาพของศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: จุฑทอง.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2562). *แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (20) ประเด็นการบริการประชาชน และประสิทธิภาพภาครัฐ พ.ศ. 2561 – 2580*. ค้นเมื่อ 21 สิงหาคม 2563, จาก <http://nscr.nesdb.go.th/wp-content/uploads/2019/04/20.pdf>
- สุริย์พร น้อยมณ. (2560). *ปัจจัยที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลคลองจินดา อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Dye, T. R. (1978). *Understanding Public Policy*. (3rd ed.). Engle wood Cliffs: Prentice-Hall.
- Easton, D. (1971). *The Political System: An Inquiry in to the State of Political*. (2nd ed.). New York: Alfred A. Knopf.
- Lasswell, H. & Kaplan, A. (1970). *Power and Society*. New Haven: Yale University Press. N.J.:Prentice Hall.
- Sharkansky, I. (1970). *Policy Analysis in Political Science*. Chicago: Markham.

การเพิ่มขีดความสามารถ และการบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคลภาคธุรกิจเรือประมง
Performance Development, Maintenance of Personnel of the Fishing Boat
Business

ลพามาศ เกียรติทยากร¹, ชาญเดช เจริญวิริยะกุล², อัครมณี สมใจ³,
วรรณนัฐา ขนิษฐบุตร⁴ และศักดิ์สิทธิ์ พรรัตนศรีกุล⁵

Lapamas Kieattayakorn¹, Chandej Charoenwiriyaikul², Akramanee Somjai³,
Wannattha Khanitthabud⁴ and Saksit Pornrattanaseekul⁵

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา^{1,2,3,4,5}

Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand^{1,2,3,4,5}

E-mail: s63563827033@ssru.ac.th¹, chandej.ch@ssru.ac.th², akramanee.so@ssru.ac.th³, yenwang33033@hotmail.com⁵

Received: July 5, 2022

Revised: August 16, 2022

Accepted: August 18, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. ระดับการเพิ่มขีดความสามารถ และ 2. ระดับการบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคล กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานภาคธุรกิจเรือประมงทำขึ้นปลาของการทำประมงพาณิชย์ ปี 2561 เขตประมง เขต 1-5 จำนวน 22 จังหวัด จำนวน 372 รายใช้ตารางแจกแจงและมอร์แกน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามพรรณนา โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive analysis) วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า การเพิ่มขีดความสามารถของพนักงานภาคธุรกิจเรือประมง ด้านความรู้ที่เกี่ยวข้องกับภาคธุรกิจเรือประมง ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.422) ด้านทักษะที่เกี่ยวข้องกับภาคธุรกิจเรือประมง ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.043) ด้านบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role) ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.602) และ 2. การบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคลของพนักงานภาคธุรกิจเรือประมง พบว่า ด้านองค์การให้คุณค่าความสำคัญพนักงาน ($\bar{X} = 3.22$, S.D. = 0.681) ด้านแผนพัฒนาความก้าวหน้าในงานอาชีพของพนักงานมีศักยภาพสูง ($\bar{X} = 2.14$, S.D. = 0.242) ด้านการปลูกฝังทัศนคติต่อเนื่อง สร้างขวัญกำลังใจให้พนักงาน ($\bar{X} = 2.71$ S.D. = 0.342) และด้านการจูงใจทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจทำงานเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 2.64$ S.D. = 0.184)

คำสำคัญ: การเพิ่มขีดความสามารถ, การบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคล, ธุรกิจเรือประมง

Abstract

The objectives of this research were to study 1. The level of Performance Development, and 2. The level of personnel maintenance. This research uses a quantitative methodology.

Collect data with questionnaires from 372 employees in the fishing boat business sector of commercial fisheries in the year 2018, in 22 provinces in fisheries areas 1-5, were analyzed by descriptive statistics. They were as follows: 1. The Performance Development of employees in the fishing boat business sector found the capability of staff in the fishing boat, business sector Knowledge related to fishing boat business ($\bar{X} = 3.66$, SD = 0.422). Skills related to fishing boat business ($\bar{X} = 3.68$, SD = 0.043). Social roles (Social Role) ($\bar{X} = 3.74$, SD = 0.602) and 2. Maintenance personnel troops of employees in the fishing boat business sector found that the organization values the importance of employees ($\bar{X} = 3.22$, SD = 0.681). The career advancement plans of employees have a high potential ($\bar{X} = 2.14$, SD = 0.242). Continuing attitude cultivation Building morale for employees ($\bar{X} = 2.71$ SD = 0.342) and motivation to devote physical strength and morale to work at full capacity ($\bar{X} = 2.64$ SD = 0.184).

Keywords: Performance Achievement, Good Governance, Management Guidelines

บทนำ

ธุรกิจเรือประมง เป็นการจัดการของมนุษย์ด้านการจับปลาหรือสัตว์น้ำอื่น ๆ การดูแลรักษาปลา สวายงาม และการแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์ประมง เช่น น้ำมันปลา กิจกรรมการทำประมงจัดแบ่งได้ทั้งตามชนิด สัตว์น้ำ และตามเขตเศรษฐกิจ เช่น การทำประมงปลาแซลมอนใน อลาสก้า การทำประมงปลาคอดในเกาะ ลอฟoten (Lofoten Islands) ประเทศนอร์เวย์หรือการทำประมงปลาทูน่าในมหาสมุทรแปซิฟิกตะวันออก และยังรวมถึงการเพาะปลูกในน้ำ (Aquaculture) ซึ่งหมายถึงการปลูกพืชหรือเลี้ยงสัตว์บางชนิดในน้ำ เพื่อใช้เป็นอาหารคนหรือสัตว์ เช่นเดียวกับเกษตรกรรมที่ทำบนพื้นดิน การทำฟาร์มในน้ำ เช่น ฟาร์มปลา, ฟาร์มกุ้ง, ฟาร์มหอย, ฟาร์มหอยมุก การเพาะปลูกในน้ำในสภาพแวดล้อมที่ควบคุมไว้ การเพาะปลูกในน้ำจืด น้ำกร่อย น้ำทะเล การเพาะปลูกสาหร่าย ซึ่งต่อมาได้มีการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการประมงเป็นวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสาขาหนึ่งเรียกว่าวิทยาศาสตร์การประมง มีพื้นฐานจากวิชาชีววิทยา นิเวศวิทยา สมุทรศาสตร์ เศรษฐศาสตร์และการจัดการ มีการจัดศึกษาด้านการประมงในแง่มุมต่าง ๆ การประมงมีบทบาทสำคัญในเชิงธุรกิจ และอุตสาหกรรมของประเทศ จึงมีคำอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเช่น “ธุรกิจการประมง” อุตสาหกรรมประมง” เกิดขึ้น (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, 2564)

จากการศึกษาเศรษฐกิจการประมงในประเทศไทย อาชีพการประมงเป็นวิถีชีวิตดั้งเดิมที่อยู่คู่กับสังคมไทยมาช้านาน ปัจจุบันประเทศไทยมีศักยภาพในการผลิตและแปรรูปสินค้าอาหารทะเลมากกว่า 3 ล้านตัน ต่อปี โดยมูลค่าการส่งออกของอุตสาหกรรมการประมงของไทยสูงกว่า 1 แสนล้านบาท อุตสาหกรรมการประมง จึงเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจทั้งด้านการเป็นแหล่งอาหารสำหรับประชากรในประเทศ แหล่งการจ้างงาน สร้างรายได้และความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจให้กับประเทศ พบว่า ความจำเป็นในการปรับตัวให้ก้าวทันกับอุปสงค์ (Demand) ที่เชื่อมโยงกับห่วงโซ่อุปทานของโลกทำให้ในช่วงที่ผ่านมาการประมงของไทย

ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบไปจากเดิมเนื่องจากพื้นที่ของโครงการ EEC (โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก) EEC คือ โครงการภายใต้พระราชบัญญัติเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกที่ประกาศเริ่มใช้ในปี 2561 โครงการนี้ส่งผลหลายประการต่อเศรษฐกิจในภาคตะวันออกของประเทศไทย (DDpr0operty, 2563) ครอบคลุมทะเลฝั่งอ่าวไทยตะวันออกซึ่งเป็นหนึ่งในพื้นที่ที่มีศักยภาพด้านการประมงและการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำเค็ม โครงการ EEC จึงกำหนดเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนโดยมุ่งเน้นการอนุรักษ์ความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรชายฝั่งทะเลและการบริหารการใช้ประโยชน์ทรัพยากรประมงและสิ่งแวดล้อมอันอุดมสมบูรณ์ของไทยให้เกิดประโยชน์สูงสุดซึ่งแผนการพัฒนา และส่งเสริมการท่องเที่ยวทางทะเลที่เป็นแผนงานย่อยภายใต้แผนการพัฒนาของโครงการ EEC ก็จะทำให้จังหวัดชลบุรี และระยองมีความโดดเด่นมากยิ่งขึ้นในฐานะเมืองท่องเที่ยวชายฝั่งทะเล และเกาะที่สวยงาม ตลอดจนการเป็นแหล่งอาหารทะเลที่หลากหลายมีหมู่บ้านชาวประมง และชุมชนเมืองเก่าที่ยังอนุรักษ์ไว้สำหรับการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและวิถีชีวิตชุมชนดั้งเดิม สำหรับเป้าหมายของการส่งเสริมการท่องเที่ยวตามวิถีชีวิตพื้นบ้านจึงเป็นการนำเรื่องราวของประเพณี และอัตลักษณ์เฉพาะตัวของพื้นที่และผู้คนมาถ่ายทอดจูงใจให้นักท่องเที่ยว และกลุ่มคนที่สนใจการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์เดินทางเข้ามาในพื้นที่และสร้างรายได้ให้กับคนท้องถิ่น ซึ่งโครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานคมนาคม และสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ระบบขนส่งจากสนามบินอู่ตะเภา หรือรถไฟความเร็วสูงที่เชื่อมโยงกับท่าเทียบเรือเฟอร์รี่ก็จะช่วยเปิดศักยภาพของเกาะต่าง ๆ ที่อยู่ในบริเวณโดยรอบให้สามารถเชื่อมโยงกับพื้นที่เมืองอย่างสะดวก ปลอดภัย และมีมาตรฐานมากยิ่งขึ้นความช่วยเหลือด้านนโยบาย และงบประมาณสนับสนุนการวิจัยพัฒนาจากหน่วยงานภาครัฐ และสถาบันวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีอาหาร (Foodtech) ก็จะสามารถนำมาใช้ในการยกระดับคุณภาพและเพิ่มมูลค่าให้กับผลิตภัณฑ์อาหารทะเลแปรรูปท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ และวัฒนธรรมพื้นบ้านของไทยอันเป็นการส่งเสริมการท่องเที่ยวในเชิงรุกอีกด้านหนึ่ง สอดคล้องกับนโยบายของภาครัฐที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาผลิตภัณฑ์ท้องถิ่นควบคู่ไปกับการท่องเที่ยวและยังช่วยประชาสัมพันธ์ชื่อเสียงอาหารไทยให้ขยายออกไปสู่ระดับสากลอีกด้วย ซึ่งการท่องเที่ยวโดยชุมชนก็จะเป็นการเปิดโอกาสให้ภาคประชาชนผู้เป็นเจ้าของแหล่งท่องเที่ยวเข้ามามีบทบาทในการจัดการท่องเที่ยว และเป็นผู้ให้บริการซึ่งแตกต่างจากการท่องเที่ยวกระแสหลักที่ผู้ให้บริการในอุตสาหกรรมส่วนมากจะเป็นธุรกิจขนาดใหญ่จึงทำให้เม็ดเงินที่เกิดจากการจับจ่ายของนักท่องเที่ยวไม่ตกสู่ชุมชนผู้เป็นเจ้าของทรัพยากรอย่างแท้จริง ดังนั้น อุตสาหกรรมการประมงสมัยใหม่จึงเป็นการผสมผสานการประมงและการท่องเที่ยวเข้าด้วยกันอย่างลงตัวโดยยึดหลักการไม่เปลี่ยนแปลงวิถีดั้งเดิมและไม่สร้างผลกระทบกับสภาพแวดล้อมและธรรมชาติรวมถึงการมีส่วนร่วมในการรักษาวัฒนธรรมประเพณีและต่อยอดไปยังอุตสาหกรรม และบริการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จึงเป็นแนวทางที่น่าสนใจสำหรับการพัฒนาอุตสาหกรรมประมงให้เกิดเป็นเศรษฐกิจการประมงที่มีการบูรณาการด้านสิ่งแวดล้อม และสังคมร่วมกับเป้าหมายการพัฒนาด้านเศรษฐกิจตามแนวคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน (จริพร จารุกรสกุล, 2562)

จากการศึกษาทรัพยากรบุคคล ประเด็นนี้ได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญต่อทุกองค์กร เพราะคือกุญแจสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้อย่างไม่มีขีดจำกัด องค์กรที่เห็นคุณค่าและใส่ใจในทรัพยากรบุคคลนั้นจะมุ่งมั่นพัฒนาบุคลากรของตนให้เพิ่มขีดความสามารถ มีสมรรถนะสูงขึ้น และทำให้บุคลากรมีศักยภาพเพิ่มขึ้นในที่สุดบุคลากรที่มีศักยภาพจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แล้วก็แน่นอนว่าจะช่วยเพิ่มศักยภาพให้กับองค์กรในที่สุด

ด้วยเช่นกัน ผู้วิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่า พนักงานภาคธุรกิจเรือประมงคุณภาพ นำไปสู่องค์กรคุณภาพ นั้น สำคัญ คือ พนักงานต้องได้รับการพัฒนาไม่ว่าจะเป็นทางด้านทักษะ ความชำนาญ ทักษะ ทักษะ ความรู้ความเข้าใจในงานอาชีพ ตลอดจนลักษณะเป็นผู้นำกล้าพิจารณาตัดสินใจทั้งในสภาวะปกติ และความกดดัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาพนักงานที่มีคุณภาพประกอบด้วยพฤติกรรมด้านใด และมีความสัมพันธ์กับอะไร อย่างไรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการเพิ่มขีดความสามารถ
2. เพื่อศึกษาระดับการบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคล

การทบทวนวรรณกรรม

ศิริภัสสร วงศทองดี (2559) สรุปความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในความหมายแคบ หมายถึง การพัฒนามนุษย์ในระดับปัจเจกบุคคล และการพัฒนามนุษย์ในระดับองค์กร นักวิชาการหลายท่านได้ให้คำนิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ โดยสรุปแล้ว การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในความหมายแคบเป็นการพัฒนาเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ใหม่ ๆ และเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคคลให้เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมปฏิบัติงานตามที่ต้องการ เพื่อสามารถทำให้สมการแห่งความสำเร็จอันประกอบด้วยผลรวมขององค์กรเป็นจริง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในความหมายกว้าง หมายถึง การพัฒนามนุษย์ในระดับสังคม ประเทศ และสากล เมืองนครหลายระดับที่ถูกคาดหวังให้ร่วมกันรับผิดชอบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับมหภาค เช่น กระทรวง ทบวง กรม ของรัฐบาลในทุก ๆ ประเทศ นอกจากนี้ยังมีองค์กรระหว่างประเทศ โรงเรียน สถานศึกษา สถาบันทางศาสนา องค์กรการกุศลรวมทั้งวิธีการเป้าหมาย และกระบวนการที่หลากหลาย

สุภาวดี ขุนทองจันทร์ (2559) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติของบุคคลให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร อาจกระทำได้หลายวิธี เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรม การสัมมนาทางวิชาการ การศึกษาดูงาน และการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองหรือการพัฒนาตนเอง

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นศาสตร์และวิชาชีพที่เกิดจากการบูรณาการความคิดอย่างเป็นองค์รวม อย่างตั้งใจ และอย่างก้าวหน้า เพื่อสร้างการเรียนรู้และพัฒนาความรู้ในงาน ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมให้กับสมาชิกขององค์กร โดยการไหลทะลุและวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บุคคลกลุ่ม และองค์กรเกิดการเรียนรู้ และเพื่อดึงเอาพลังศักยภาพของบุคลากรออกมาใช้ประโยชน์ให้ได้เต็มที่สูงสุดในช่วงเวลาที่เหมาะสม อันจะนำไปสู่ประสิทธิผลที่ต้องการในระดับต่าง ๆ นำไปสู่เป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งมิได้เกิดขึ้นโดยบังเอิญ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเพื่อสร้างให้พนักงานเป็นผู้มีความรู้ และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการทำงาน มีทั้งการส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ

จะส่งผลให้มีกระบวนการเสริมสร้างแรงจูงใจให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรเกิดความพึงพอใจ สะท้อนออกมาในรูปของการสร้างสรรค์ผลงาน ก่อเกิดเป็นนวัตกรรมที่ดีให้แก่องค์กร ผลลัพธ์สุดท้ายคือ สังคมให้การยอมรับองค์กรในสถานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่มีภาพลักษณ์และชื่อเสียงดี

การบำรุงรักษาพนักงานภาคธุรกิจเรือประมง

ความคิดในการธำรงรักษาบุคลากรเป็นบทบาทของผู้บริหารที่จะต้องทำ เพื่อให้บุคลากรที่ดีมีคุณภาพได้อยู่ทำคุณประโยชน์ให้แก่องค์กรได้นานเท่าที่จะนานได้ เพราะหากไม่รักษาคนดีมีความสามารถเอาไว้ องค์กรย่อมจะพัฒนาให้เจริญรุ่งเรืองเติบโตไปไม่ได้ยาก การธำรงรักษาบุคลากรเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาและผู้บริหาร มิใช่เป็นงานของฝ่ายบุคคลโดยลำพัง การธำรงรักษาบุคลากรจะช่วยให้เกิดการเพิ่มผลผลิตได้ในที่สุด

การธำรงรักษาบุคลากรจะต้องส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้สูงขึ้น เพื่อให้บุคลากรอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่าและมีแผนพัฒนาความก้าวหน้าในงานอาชีพของผู้ซึ่งมีศักยภาพสูง บุคลากรก็จะมีความรักองค์กรและรักงานที่ทำ พุ่มเทกำลังใจและกำลังใจทำงานเต็มความสามารถ ผลิตผลงานที่ดีออกมา ฝ่ายบริหารก็ต้องดูแลให้ความเป็นธรรมและยอมรับในผลงานของผู้ปฏิบัติงานงานดี

การรับพนักงานใหม่เข้ามาทำงานจะต้องใช้เวลาฝึกสอนงานให้ความรู้และทักษะในการทำงาน ซึ่งมีทั้งได้ผลและไม่ได้ผล ต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายมากกว่าจะได้ผลงานที่เกิดประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพเท่าคนเดิมที่เป็นผู้ที่มีความสามารถพร้อมที่จะทำงานให้เกิดผล

ความสำคัญของการธำรงรักษาพนักงาน การธำรงรักษาพนักงานมีคุณค่าเป็นพิเศษ ทำให้องค์กรมีบุคลากรที่ดีมีความสามารถและความชำนาญจัดเจนเพิ่มจำนวนมากขึ้นอยู่เรื่อย ๆ ลดอัตราการเข้าออกงาน ทำให้ไม่ต้องมีการะในการสอนงานพนักงานใหม่ เกิดทีมงานที่มั่นคงมีความรักความผูกพันและเข้าใจกัน พนักงานที่มีทักษะในงานสูงสามารถช่วยแบ่งเบาหน้าที่งานให้แก่ผู้บังคับบัญชาได้มากกว่าพนักงานที่อยู่ระหว่างการเรียนรู้งาน ทำให้ไม่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานหรือมีปัญหาน้อยมาก เพราะพนักงานจะมีความชำนาญมากกว่าพนักงานเข้าใหม่ องค์กรจะเกิดการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง เพราะมีพนักงานที่รู้งานเป็นงานมีความชำนาญสามารถคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานใหม่ ๆ ได้ ทำให้สามารถปลูกฝังทัศนคติที่ดีได้อย่างสม่ำเสมอ ไม่ต้องเริ่มต้นนับหนึ่งใหม่อยู่ตลอดเวลา อันจะเป็นผลให้สามารถลดเวลาและค่าใช้จ่าย ทำให้ไม่เกิดความติดขัดหยุดชะงัก งานสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง สร้างขวัญกำลังใจให้พนักงานรักงานที่ทำและรักองค์กร เป็นการเตรียมกำลังคนสำหรับอนาคต ทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีเพราะมีพนักงานที่ทำงานอยู่กับองค์กรเป็นเวลานาน แสดงให้เห็นว่าองค์กรให้ความสำคัญเป็นอยู่ที่มีความอบอุ่นมั่นคง เป็นผลให้มีผู้ต้องการมาสมัครงานใหม่มาก โดยอาศัยพนักงานเก่าช่วยแนะนำกัน (สมิต สัจฉกร, 2007)

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การธำรงรักษาบุคลากรจะต้องส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้สูงขึ้น เพื่อให้บุคลากรอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่าและมีแผนพัฒนาความก้าวหน้าในงานอาชีพของผู้ซึ่งมีศักยภาพสูง บุคลากรก็จะมีความรักองค์กร รักงานที่ทำ พุ่มเทกำลังใจและกำลังใจทำงานเต็มความสามารถ ผลิตผลงานที่ดีออกมา ฝ่ายบริหารก็ต้องดูแลให้ความเป็นธรรมและยอมรับในผลงานของผู้ปฏิบัติงานดี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

พนักงานภาคธุรกิจเรือประมงทำขึ้นปลาของการทำประมงพาณิชย์ ปี 2561 เขตประมง เขต 1- 5 จำนวน 22 จังหวัด จำนวน 5 เขต ได้แก่ เขต 1 ตราด จันทบุรี ระยอง, เขต 2 ชลบุรี ฉะเชิงเทรา สมุทรปราการ สมุทรสาคร สมุทรสงคราม เพชรบุรี, เขต3 ประจวบคีรีขันธ์ ชุมพร สุราษฎร์ธานี, เขต4 นครศรีธรรมราช สงขลา ปัตตานี นราธิวาส/ เขต 5 ระนอง พังงา ภูเก็ต กระบี่ ตรัง สตูล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานภาคธุรกิจเรือประมงทำขึ้นปลาของการทำประมงพาณิชย์ ปี 2561 เขตประมง เขต 1- 5 จำนวน 22 จังหวัด จำนวน 5 เขต ได้แก่ เขต 1 ตราด จันทบุรี ระยอง, เขต 2 ชลบุรี ฉะเชิงเทรา สมุทรปราการ สมุทรสาคร สมุทรสงคราม เพชรบุรี, เขต3 ประจวบคีรีขันธ์ ชุมพร สุราษฎร์ธานี, เขต 4 นครศรีธรรมราช สงขลา ปัตตานี นราธิวาส, เขต5 ระนอง พังงา ภูเก็ต กระบี่ ตรัง สตูล ขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 รวมทั้งสิ้น กระจายไปเขตที่ 1 ตามจังหวัดในเขต ซึ่งมี 3 จังหวัด ดังนี้

จังหวัดตราด จำนวน 124 คน

จังหวัดจันทบุรี จำนวน 124 คน

จังหวัดระยอง จำนวน 124 คน

รวมทั้งสิ้น จำนวน 372 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับการเพิ่มขีดความสามารถ การบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคล และความภักดีของพนักงานภาคธุรกิจเรือประมง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ทำการเก็บข้อมูลในภาคสนาม โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานภาคธุรกิจเรือประมงทำขึ้นปลาของการทำประมงพาณิชย์ ปี 2561 เขตประมง เขต 1- 5

4. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive analysis) วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายระดับการจัดการโลจิสติกส์ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดไวรัส 2019 ได้แก่ ด้านการบริการ ด้านการสื่อสารด้านโลจิสติกส์ ด้านการจัดซื้อ และด้านการบรรจุภัณฑ์ เกณฑ์ค่าเฉลี่ยการแปลผล (Best & Kahn, 1993) ดังนี้

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

ผลการวิจัย

1. ระดับการเพิ่มขีดความสามารถ

ตารางที่ 1 การเพิ่มขีดความสามารถ

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ความรู้ที่เกี่ยวข้องภาคธุรกิจเรือประมง	3.66	0.42	มาก
1. การจับสัตว์ทะเลเพื่อเพิ่มรายได้	3.66	0.27	มาก
2. การจับสัตว์น้ำจืดเพื่อเพิ่มรายได้	3.80	0.14	มาก
3. การทำธุรกิจจับสัตว์น้ำเพื่อการส่งออกขาย	3.77	0.15	มาก
4. กลไกการสนับสนุนส่งเสริมการจับสัตว์น้ำเพื่อเพิ่มรายได้	3.68	0.23	มาก
5. การทำธุรกิจส่งออก แปรรูปสัตว์น้ำ	3.60	0.24	มาก
6. การเลี้ยงปลากุ้งเพื่อการส่งออก	3.62	0.24	มาก
7. การเพาะเลี้ยงให้สัตว์น้ำเติบโตตัวโต	3.69	0.22	มาก
8. การวิเคราะห์ความต้องการการบริโภคสัตว์น้ำ	3.81	0.21	มาก
ทักษะที่เกี่ยวข้องภาคธุรกิจเรือประมง	3.68	0.04	มาก
9. การมีพื้นฐานการวิเคราะห์การบริโภคสัตว์น้ำ	3.21	0.23	ปานกลาง
10. การมีความเข้าใจในสถานการณ์การบริโภคสัตว์น้ำ	3.20	0.29	ปานกลาง
11. การประสานความร่วมมือภาครัฐเพื่อการทำธุรกิจสัตว์น้ำ	3.22	0.20	ปานกลาง
12. การจัดทำแผนวิเคราะห์การบริโภคสัตว์น้ำของประชาชน	3.25	0.28	ปานกลาง
13. การบริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์การจับสัตว์น้ำ	3.24	0.35	ปานกลาง
14. การจัดหาเครื่องมือจับสัตว์น้ำ	3.19	0.35	ปานกลาง
15. การจัดการการบรรจุเก็บรักษาสัตว์น้ำ	3.18	0.35	ปานกลาง
16. การขนส่งสัตว์น้ำเพื่อการบริโภคและการส่งออก	3.23	0.30	ปานกลาง
บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม	3.74	0.60	มาก
17. ติดประกาศรับสมัครงานพร้อมสวัสดิการจัดให้ผู้ทำงาน	3.24	0.18	ปานกลาง
18. แผนงานการจัดสวัสดิการสำหรับคนไทยเข้าทำงาน	3.25	0.27	ปานกลาง
19. การให้ความช่วยเหลือด้วยการจัดที่พักอาศัยโดยไม่เสียค่าเช่าสำหรับพนักงาน	3.19	0.36	ปานกลาง
20. จัดสวัสดิการสำหรับดูแลการเจ็บป่วย หรือคลอดบุตร และสถานดูแลรับบุตร	3.18	0.17	ปานกลาง
21. จัดสวัสดิการการมีเงินออมทรัพย์สำหรับพนักงาน	3.22	0.27	ปานกลาง
22. จัดสวัสดิการให้ความช่วยเหลือบิดามารดาสำหรับพนักงาน	3.23	0.13	ปานกลาง
23. จัดทำเงินประกันสังคมให้กับพนักงาน	3.21	0.12	ปานกลาง

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
24. มีการจัดสหกรณ์สำหรับพนักงานจำหน่ายเชื้อเครื่องอุปโภคบริโภคประจำวัน	3.20	0.11	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า การเพิ่มขีดความสามารถ ด้านบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม สูงกว่าด้านอื่น ($\bar{X} = 3.74$) รองลงมาคือ ด้านทักษะเกี่ยวข้องภาคธุรกิจเรือประมง ($\bar{X} = 3.68$) และความรู้ที่เกี่ยวข้องภาคธุรกิจเรือประมง ($\bar{X} = 3.66$)

ความรู้ที่เกี่ยวข้องภาคธุรกิจเรือประมง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การวิเคราะห์ความต้องการการบริโภคสัตว์น้ำ ($\bar{X} = 3.81$) การจับสัตว์น้ำจืดเพื่อเพิ่มรายได้ ($\bar{X} = 3.80$) การทำธุรกิจจับสัตว์น้ำเพื่อการส่งออกขาย ($\bar{X} = 3.77$) การเพาะเลี้ยงให้สัตว์น้ำเติบโตตัวโต ($\bar{X} = 3.69$) กลไกการสนับสนุนส่งเสริมการจับสัตว์น้ำเพื่อเพิ่มรายได้ ($\bar{X} = 3.68$) การจับสัตว์ทะเลเพื่อเพิ่มรายได้ ($\bar{X} = 3.66$) การเลี้ยงปลากุ้งเพื่อการส่งขาย ($\bar{X} = 3.62$) และการทำธุรกิจส่งออก แปรรูปสัตว์น้ำ ($\bar{X} = 3.60$) ตามลำดับ

ทักษะเกี่ยวข้องภาคธุรกิจเรือประมง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การจัดทำแผนวิเคราะห์การบริโภคสัตว์น้ำของประชาชน ($\bar{X} = 3.25$) การบริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์การจับสัตว์น้ำ ($\bar{X} = 3.24$) การขนส่งสัตว์น้ำเพื่อการบริโภคและการส่งออก ($\bar{X} = 3.23$) การประสานความร่วมมือภาครัฐเพื่อการทำธุรกิจสัตว์น้ำ ($\bar{X} = 3.22$) การมีพื้นฐานการวิเคราะห์การบริโภคสัตว์น้ำ ($\bar{X} = 3.21$) การมีความเข้าใจในสถานการณ์การบริโภคสัตว์น้ำ ($\bar{X} = 3.20$) การจัดหาเครื่องมือจับสัตว์น้ำ ($\bar{X} = 3.19$) และการจัดหาการบรรจุเก็บรักษาสัตว์น้ำ ($\bar{X} = 3.18$) ตามลำดับ

บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ แผนงานการจัดสวัสดิการสำหรับคนไทยเข้าทำงาน ($\bar{X} = 3.25$) ติดประกาศรับสมัครงานพร้อมสวัสดิการให้ผู้ทำงาน ($\bar{X} = 3.24$) จัดสวัสดิการให้ความช่วยเหลือบิดามารดาสำหรับพนักงาน ($\bar{X} = 3.23$) จัดสวัสดิการการมีเงินออมทรัพย์สำหรับพนักงาน ($\bar{X} = 3.22$) จัดทำเงินประกันสังคมให้กับพนักงาน ($\bar{X} = 3.21$) มีการจัดสหกรณ์สำหรับพนักงานจำหน่ายเชื้อเครื่องอุปโภคบริโภคประจำวัน ($\bar{X} = 3.20$) การให้ความช่วยเหลือด้วยการจัดที่พักอาศัยโดยไม่เสียค่าเช่าสำหรับพนักงาน ($\bar{X} = 3.19$) และจัดสวัสดิการสำหรับดูแลการเจ็บป่วย หรือคลอดบุตร และสถานดูแลรับบาลบุตร ($\bar{X} = 3.18$) ตามลำดับ

2. ระดับการบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคล

ตารางที่ 2 การบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคล

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านองค์การให้คุณค่าความสำคัญพนักงาน	3.22	0.68	ปานกลาง
1. มีกิจกรรมการประกาศพนักงานทำงานดี	3.20	0.42	ปานกลาง
2. มีกิจกรรมมอบรางวัลความความดีในเทศกาลปีใหม่	3.10	0.62	ปานกลาง
3. มีกิจกรรมมอบของขวัญวันเกิด	3.24	0.71	ปานกลาง
4. มีป้ายประกาศความดีตามป้ายประกาศในตึกทำงาน	3.22	0.73	ปานกลาง
5. มีแผนพัฒนาระดับความเชี่ยวชาญงานให้พนักงาน	3.14	0.71	ปานกลาง

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
6. มีการทำคู่มือระเบียบพนักงานทำงานดี	3.12	0.11	ปานกลาง
7. มีแผนบันไดขั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานทำงานดี	3.02	0.13	ปานกลาง
8. มีการจัดประชุมประกาศบำรุงขวัญกำลังใจ	3.01	0.12	ปานกลาง
ด้านแผนพัฒนาความก้าวหน้าในงานอาชีพของพนักงานมีศักยภาพสูง	2.14	0.21	น้อย
9. คณะกรรมการจัดทำแผนความก้าวหน้าสำหรับพนักงาน	3.21	0.22	ปานกลาง
10. การจัดทำป้ายประกาศชี้แจงชัดเจนสำหรับรางวัลการทำงานดีสร้างกำไรให้องค์กร	3.16	0.12	ปานกลาง
11. กิจกรรมการกระตุ้นขวัญกำลังใจให้พนักงานสัปดาห์ละครั้ง หรือเดือนละครั้ง	2.02	0.41	น้อย
12. แบบบันทึกสะสมการทำความดีในการทำงาน	2.20	0.53	น้อย
13. แผนการประเมินการทำงานโปร่งใสแบบ 360 องศา	3.14	0.51	ปานกลาง
ด้านการปลูกฝังทัศนคติต่อเนื่อง สร้างขวัญกำลังใจให้พนักงาน	2.71	0.34	ปานกลาง
14. เอกสารประกาศชี้แจงการทำงานบรรลุเป้าหมายแล้วได้รางวัล	2.88	0.13	ปานกลาง
15. กิจกรรมการพูดคุยปรึกษาการทำงานทางบวกและลบ	2.56	0.24	ปานกลาง
16. เชิญชวนทุกคนร่วมกิจกรรมทุกวาระ เช่น การทำบุญเทศกาลศาสนา เทศกาลปีใหม่ วันเกิด	2.75	0.27	ปานกลาง
17. กิจกรรมมอบเงินเพิ่มในผลการทำงานเสียสละ	2.61	0.31	ปานกลาง
18. จัดสวัสดิการมอบประกาศความภูมิใจของผลการทำงานดี	2.82	0.24	ปานกลาง
19. จัดกิจกรรมพนักงานทำงานดีประจำปี	2.74	0.12	ปานกลาง
20. ประกาศคุณงามความดีพนักงานผ่านสื่อออนไลน์	2.68	0.22	ปานกลาง
21. การชี้แจงปฐมนิเทศการทำงานผลงานการทำงานเมื่อรับสมัครงาน	2.66	0.22	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่า การบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคล ด้านองค์การให้คุณค่าความสำคัญพนักงานสูงกว่าด้านอื่น ($\bar{X} = 3.22$) รองลงมาคือ ด้านการปลูกฝังทัศนคติต่อเนื่อง สร้างขวัญกำลังใจให้พนักงาน ($\bar{X} = 2.71$) และด้านแผนพัฒนาความก้าวหน้าในงานอาชีพของพนักงานมีศักยภาพสูง ($\bar{X} = 2.14$)

ด้านองค์การให้คุณค่าความสำคัญพนักงาน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีกิจกรรมมอบของขวัญวันเกิด ($\bar{X} = 3.24$) มีป้ายประกาศความดีตามป้ายประกาศในตึกทำงาน ($\bar{X} = 3.22$) มีกิจกรรมการประกาศพนักงานทำงานดี ($\bar{X} = 3.20$) มีแผนพัฒนาระดับความเชี่ยวชาญงานให้พนักงาน ($\bar{X} = 3.14$) มีการทำคู่มือระเบียบพนักงานทำงานดี ($\bar{X} = 3.12$) มีกิจกรรมมอบรางวัลคุณงามความดีในเทศกาลปีใหม่

($\bar{X} = 3.10$) มีแผนบันไดขั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานทำงานดี ($\bar{X} = 3.02$) และมีการจัดประชุมประกาศบำรุ้งขวัญกำลังใจ ($\bar{X} = 3.01$) ตามลำดับ

ด้านแผนพัฒนาความก้าวหน้าในงานอาชีพของพนักงานมีศักยภาพสูง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คณะกรรมการจัดทำแผนความก้าวหน้าสำหรับพนักงาน ($\bar{X} = 3.21$) การจัดทำป้ายประกาศชี้แจงชัดเจนสำหรับรางวัลการทำงานดีสร้างกำไรให้องค์กร ($\bar{X} = 3.16$) แผนการประเมินการทำงานโปร่งใสแบบ 360 องศา ($\bar{X} = 3.14$) แบบบันทึกสะสมการทำความดีในการทำงาน ($\bar{X} = 2.20$) และกิจกรรมการกระตุ้นขวัญกำลังใจให้พนักงานสัปดาห์ละครั้ง หรือเดือนละครั้ง ($\bar{X} = 2.02$) ตามลำดับ

ด้านการปลูกฝังทัศนคติต่อเนื่อง สร้างขวัญกำลังใจให้พนักงาน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ เอกสารประกาศชี้แจงการทำงานบรรลุเป้าหมายแล้วได้รางวัล ($\bar{X} = 2.88$) จัดสวัสดิการมอบประกาศความภูมิใจของผลการทำงานดี ($\bar{X} = 2.82$) เชิญชวนทุกคนร่วมกิจกรรมทุกวาระ เช่น การทำบุญ เทศกาลศาสนา เทศกาลปีใหม่ วันเกิด ($\bar{X} = 2.75$) จัดกิจกรรมพนักงานทำงานดีประจำปี ($\bar{X} = 2.74$) ประกาศคุณงามความดีพนักงานผ่านสื่อออนไลน์ ($\bar{X} = 2.68$) การชี้แจงปฐมนิเทศการทำงานเมื่อรับสมัครงาน ($\bar{X} = 2.66$) กิจกรรมมอบเงินเพิ่มในผลการทำงานเสียสละ ($\bar{X} = 2.61$) และกิจกรรมการพูดคุยปรึกษาการทำงานทางบวกและลบ ($\bar{X} = 2.56$) ตามลำดับ

ด้านการปลูกฝังทัศนคติต่อเนื่อง สร้างขวัญกำลังใจให้พนักงาน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ เอกสารประกาศชี้แจงการทำงานบรรลุเป้าหมายแล้วได้รางวัล ($\bar{X} = 2.88$) จัดสวัสดิการมอบประกาศความภูมิใจของผลการทำงานดี ($\bar{X} = 2.82$) เชิญชวนทุกคนร่วมกิจกรรมทุกวาระ เช่น การทำบุญ เทศกาลศาสนา เทศกาลปีใหม่ วันเกิด ($\bar{X} = 2.75$) จัดกิจกรรมพนักงานทำงานดีประจำปี ($\bar{X} = 2.74$) ประกาศคุณงามความดีพนักงานผ่านสื่อออนไลน์ ($\bar{X} = 2.68$) การชี้แจงปฐมนิเทศการทำงานเมื่อรับสมัครงาน ($\bar{X} = 2.66$) กิจกรรมมอบเงินเพิ่มในผลการทำงานเสียสละ ($\bar{X} = 2.61$) และกิจกรรมการพูดคุยปรึกษาการทำงานทางบวกและลบ ($\bar{X} = 2.56$) ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย การเพิ่มขีดความสามารถของพนักงานภาคธุรกิจเรือประมง แล้วพบว่า ด้านบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาคธุรกิจเรือประมง นั้นมีความสำคัญต่อประเทศชาติ ชุมชน คุณภาพชีวิตเรื่องรายได้เลี้ยงชีพ และทรัพยากรใต้น้ำที่อุดมสมบูรณ์ ซึ่งภาคธุรกิจได้ให้ความสำคัญในการซื้อขาย จับสัตว์น้ำ การเก็บรักษา การแช่แข็ง และกลไกการค้าเงินธุรกิจ แต่การดำเนินการภาคธุรกิจต้องไม่ลืมค้ำจุนกำไรให้สังคมชุมชนประชาชน ผู้บริโภคอาหารสัตว์น้ำ สัตว์ทะเล เพราะนี่คือ ประชาชนได้รับสารอาหารสำคัญในราคาเข้าถึงอย่างเท่าเทียม ดังนั้น ภาคธุรกิจเรือประมงควรทำหน้าที่การแสดงบทบาทที่แสดงถึงความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ให้สังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชาณินันท์ สัจจพันธ์, เกศสุตา เพชรดี และชยันนาจ ปั่นสันเทีย (2562) ผลการศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานในอุตสาหกรรมพลาสติกและพอลิเมอร์แสดงให้เห็นว่าประชากรส่วนใหญ่เป็นชายและโสด อายุระหว่าง 21 - 30 ปีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีและต่ำกว่า 20,000 บาทต่อเดือน แรงจูงใจ

ในการพัฒนาความสามารถของพนักงานในอุตสาหกรรมพลาสติกและพอลิเมอร์แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในความสัมพันธ์สูงกว่าแรงจูงใจในการเติบโตและแรงจูงใจในความต้องการทางสรีรวิทยาตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของชนินทร์ สัจจญาพันธ์ (2563) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของบุคคลและปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะหลักพบว่าสถานะทางเพศไม่แตกต่างกันตั้งแต่อายุจนถึงระดับการศึกษา เวลาทำงานและระดับงานพบว่ามีความรู้แตกต่างกัน รายได้ด้านทักษะและทัศนคติต่อเดือนพบว่ามีความรู้และทักษะที่ต่างกัน ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาการจัดการเพศ ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในด้านอายุระยะเวลางานและระดับงาน ความสามารถในการตัดสินใจในการทำงานเป็นทีมความสามารถในการสื่อสารข้อมูลสนับสนุนและติดตามระดับการศึกษามีความแตกต่างกันในการวางแผน ความสามารถในการสื่อสารข้อมูลการตัดสินใจสนับสนุนและติดตามปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาความเชี่ยวชาญด้านเพศ รายได้เงินและระดับงานไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในกลุ่มอายุ ระยะเวลาการทำงานพบว่ามีความแตกต่างกันในด้านความรู้และทักษะ

จากผลการวิจัย การบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคลของพนักงานภาคธุรกิจเรือประมง พบว่า ด้านองค์การให้คุณค่าความสำคัญพนักงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาคธุรกิจเรือประมง มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าภาคธุรกิจสาขาอื่น ๆ และความยากง่ายของของการทำงาน ความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และคุณสมบัติพนักงานย่อมมีความจำเพาะสาขา ในความเป็นจริงมีบุคลากรทางด้านนี้ มีจำนวนน้อย ดังนั้นการบำรุงรักษาหรือการธำรงรักษาพนักงานจึงมีความสำคัญ แนวทางที่สำคัญคือ ภาคธุรกิจเรือประมงต้องให้ความสำคัญในด้านคุณค่าของพนักงาน

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเพ็ญ เพ็ชรรัตน์, พรรัตน์ แสงดงหาญ และอติพล เครือทอง (2556) ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารและพนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการธำรงรักษาคนเก่งโดยรวมไม่แตกต่างกัน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบทบาทของหัวหน้างาน วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน การเรียนรู้ และการพัฒนา และโอกาสความก้าวหน้าและการใช้ศักยภาพ สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการธำรงรักษาคนเก่งกับการคงอยู่ของคนเก่งโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกัน และในด้านการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและพนักงาน พบว่า มีความคิดเห็นต่อการคงอยู่ของคนเก่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากในมุมมองของผู้บริหารไม่มีความมั่นใจว่าพนักงานจะคงอยู่กับองค์กร และองค์กรจะไม่ได้รับความจงรักภักดีจากพนักงาน แต่พนักงานยังคิดว่าองค์กรนี้เป็นเสมือนครอบครัวของตนเอง มีความหมายต่อตนเอง พนักงานได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพนักงานมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานอยู่กับองค์กรนี้

ข้อเสนอแนะ

1. ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรให้คำปรึกษาแนะนำในการบริหารรักษาคนเก่งให้เหมาะสมกับนโยบายและแนวทางปฏิบัติในการบริหาร
2. ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรมีการจัดฝึกอบรมด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และหลักการบริหารจัดการให้กับหัวหน้างาน เพื่อให้หัวหน้างานทุกฝ่ายได้ทำความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารคนเก่งไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถนำมาบริหารคนเก่งในหน่วยงานของตนให้ดียิ่งขึ้น

3. องค์กรควรบริหารจัดการรางวัลผลตอบแทน อย่างยุติธรรม และมีความแตกต่างอย่างชัดเจน เนื่องจากบุคลากร ทำงานให้กับองค์กรย่อมต้องการการแลกเปลี่ยนการทำงานในรูปของค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอและเป็นที่พึงพอใจ การวางแผน การบริหารค่าตอบแทนจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดขององค์กรในระยะยาว เพราะค่าตอบแทนเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการดึงดูดคนที่มีความสามารถมาทำงานร่วมกับองค์กร และจูงใจรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป

4. เปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกในการทำงาน ให้มีความเข้าใจที่ตรงกันถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของ องค์กรอย่างชัดเจน ทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเป็นไปในทิศทางที่องค์กรกำลังดำเนินไปเพื่อให้พนักงานมีแผนที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ได้พัฒนาความไว้วางใจแก่พนักงานพัฒนางานเพื่อให้เกิดความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- จริพร จารุกรสกุล. (2562). *เศรษฐกิจการประมง*. ค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2564, จาก <https://www.wha-group.com/th/news-media/company-news/>
- ชนินทร์ สัจจฉายาพันธ์. (2563). การพัฒนาขีดความสามารถของอุตสาหกรรมพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม มาบตาพุดจังหวัดระยอง. *วารสารบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม*, 2(2), 29-39.
- ชาณินธุ์ สัจจพันธ์, เกศสุดา เพชรดี, ชัยนาจ ปั่นสันเทีย. (2562). การศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานในอุตสาหกรรมพลาสติกและพอลิเมอร์ที่นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง. *วารสารบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม*, 1(1), 62-73.
- ประคัลภ์ บัณฑพลังกูร. (2550). *การว่าจ้างรักษาบุคลากร*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- วันเพ็ญ เพ็ชรรัตน์, พรรัตน์ แสงฉาย, อธิพล เครือทอง. (2556). การดำรงรักษาและการคงอยู่ของคนเก่งในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดชลบุรี. *วารสารการจัดการ*, 2(2), 59 – 70.
- วาสิตา ฤทธิ์บำรุง. (2548). *การบริหารจัดการคนเก่งเพื่อสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กร* (สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. *การประมง*. ค้นเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2564, จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/การประมง>
- ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี. (2559). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 3) ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมิต สัจฉกร. (2007). *การบำรุงรักษาพนักงานภาคธุรกิจเรือประมง*. ค้นเมื่อ 4 มีนาคม 2563, จาก https://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?bookID=348&pageid=2&read=true&count=true
- สุภาวดี ขุนทองจันทร์. (2559). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างบูรณาการ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- อาภรณ์ ภูวิทยาพันธ์. (2550). *กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาพนักงานดาวเด่น*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

- Brightside. (2020). 5 องค์ประกอบ เพิ่มขีดความสามารถ L&D ด้วย Superlearning. ค้นเมื่อ 4 มีนาคม 2564, จาก <https://www.brightsidepeople.com/3342-2/>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Michaels, E. J. (2001). *The War for Talent*. United States of America: McKinsey & Company. Inc.
- DDproperty. (2563). EEC คืออะไรและเปลี่ยนวงการอสังหาริมทรัพย์อย่างไร. ค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2564, จาก <https://www.ddproperty.com/A2/EEC-8C-15168>

การพัฒนาการแปรรูปผลิตภัณฑ์ “กาแฟมะขามแดงเพื่อสุขภาพ”
Product Processing Development “Red Tamarind Coffee for health”

ณัฐชัย เอกนราจินดาวัฒน์
Nattachai Aeknarajindawat

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand
E-mail: nattachai.ae@ssru.ac.th

Received: July 9, 2022

Revised: August 22, 2022

Accepted: August 23, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์ปริมาณสารแอนโทไซยานิน ในผลิตภัณฑ์กาแฟมะขามแดงเพื่อสุขภาพ 2) ออกแบบและสร้างสรรค์พัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่จากมะขามแดงเพื่อสุขภาพ ในการสร้างมูลค่าเพิ่มและนำไปสู่การต่อยอดทางเศรษฐกิจ และ 3) วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการแปรรูปผลิตภัณฑ์กาแฟมะขามแดงเพื่อสุขภาพ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนที่มีรายชื่อในทะเบียนบ้านในเขตอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 400 คน โดยการสุ่มตัวอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้วิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยระหว่างเดือน มีนาคม - มิถุนายน 2565 การวิจัยเชิงปริมาณ คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษพบว่า 1) การตรวจวิเคราะห์หาปริมาณสารแอนโทไซยานินในผลิตภัณฑ์กาแฟมะขามแดงเพื่อสุขภาพพบปริมาณสารแอนโทไซยานิน 2.74 mg/100 ml 2) การออกแบบและสร้างสรรค์พัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่จากมะขามแดงเพื่อสุขภาพ อยู่ในระดับมากทุกด้าน และ 3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการแปรรูปผลิตภัณฑ์กาแฟมะขามแดงเพื่อสุขภาพ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

คำสำคัญ: การแปรรูปผลิตภัณฑ์, กาแฟมะขามแดง, สุขภาพ

Abstract

The objectives of this research were 1) To analyze the anthocyanin in red tamarind coffee for health. 2) Design and create new products from red tamarind for health to create additional value and contribute to economic expansion, and 3) analyze opinion levels on the development of healthy red tamarind coffee product processing. The sample group consisted of people listed in the house registration in Krathum Baen District. Samut Sakhon Province, 400 people by simple random sampling. The quantitative research tool used to collect data between March and June

2022, was a questionnaire. The statistics used for analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation.

The results of this study were as follows: 1) analysis of Anthocyanin content was determined to be 2.74 mg/100 ml in healthy red tamarind coffee products 2) high-level opinions on the design and creation of new products from red tamarind for health in all aspects, and 3) high-level opinions on the development of red tamarind coffee product processing for health in all aspects.

Keywords: Product Processing, Red Tamarind Coffee, Health

บทนำ

การเติบโตของธุรกิจเครื่องดื่มกาแฟมีการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2562) พบว่า ธุรกิจผลิตกาแฟมีแนวโน้มเติบโตสูงขึ้น โดยการจัดตั้งธุรกิจในปี 2561 มีจำนวน 57 ราย เพิ่มขึ้น 37.71% เมื่อเทียบกับปี 2560 ส่วนมูลค่าทุนในปี 2561 มีมูลค่า 89 ล้านบาท ลดลง 70.72% เมื่อเทียบกับปี 2560 ธุรกิจที่ดำเนินกิจการอยู่ จำนวน 258 ราย มูลค่าทุน 3,675.43 ล้านบาท ส่วนใหญ่ดำเนินกิจการอยู่ในภาคเหนือ ซึ่งจุดแข็งของผลิตภัณฑ์เครื่องดื่มกาแฟ คือ เป็นเครื่องดื่มที่ให้ความรู้สึกสดชื่น รู้สึกกระปรี้กระเปร่า ลดความเหนื่อยล้า แต่ก็มีข้อเสียหากมีการดื่มในปริมาณที่มากเกินไป คือเมื่อร่างกายได้รับคาเฟอีน จะทำให้เกิดผลข้างเคียงจากคาเฟอีน เป็นอาการต่างๆ เช่น เกิดอาการตื่นตัว อาการกระสับกระส่าย หัวใจเต้นเร็ว อยู่หนึ่งไม่ได้ คลื่นไส้ เบื่ออาหาร ปัสสาวะบ่อย และมีผลต่อการนอนหลับ ฯลฯ ซึ่งเป็นผลเสียต่อสุขภาพและเป็นข้อจำกัดกลุ่มผู้บริโภคและปริมาณการบริโภค (นงลักษณ์ สุขวานิชย์ศิลป์, 2563)

ในปัจจุบันผู้คนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในการดูแลสุขภาพ และการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันให้ร่างกายแข็งแรง อยู่เสมอ ผู้บริโภคมีพฤติกรรมการศึกษาและเลือกบริโภคอาหารที่มีประโยชน์และส่งผลดีต่อสุขภาพมากขึ้น จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริโภคต่างมองหาผลิตภัณฑ์และการบริการที่เชื่อมโยงต่อสุขภาพ ดังนั้นผู้ประกอบการด้านสุขภาพก็ต้องพัฒนาเทคโนโลยี รวมถึงการบริการที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดในยุคใหม่ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพกำลังเป็นเทรนด์ที่ผู้บริโภคต่างให้ความสนใจ และเป็นขาขึ้นที่มาแรงสำหรับผู้ประกอบการไม่ว่าจะด้วยนโยบายภาครัฐในการผลักดันให้ประเทศไทยเป็นจุดหมายปลายทางของการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ การแข่งขันในธุรกิจอาหารสุขภาพ ธุรกิจอุปกรณ์เทคโนโลยีด้านสุขภาพ รวมไปถึงการดูแลสุขภาพอย่างเวชศาสตร์เชิงป้องกัน (preventive medicine) (BDMS Wellness Clinic, ม.ป.ป.)

มะขามแดง (Red Tamarind) เป็นชื่อสายพันธุ์มะขามเปรี้ยวที่ให้เนื้อเป็นสีแดงแตกต่างจากมะขามเปรี้ยวที่เห็นโดยทั่วไป สำหรับความเป็นมาของมะขามเปรี้ยวเนื้อสีแดงนี้สันนิษฐานว่าอาจเกิดจากการกลายพันธุ์ แต่ไม่ทราบที่มาจากการกลายพันธุ์เป็นเมล็ดธรรมชาติหรือการผสมเกสร เมื่อไปพบต้นพันธุ์จึงได้นำมาทดลองปลูกและดำเนินการคัดสายพันธุ์จนได้พันธุ์ที่มีความนิ่งให้ผลผลิตสูงและตั้งชื่อให้ว่า “มะขามแดงสยาม” มะขามเนื้อแดงอยู่ในวงศ์ CAESALPINICEAE มีลักษณะทางพฤกษศาสตร์เหมือนกับมะขามทั่วไป มีหลายสายพันธุ์ทั้งฝักใหญ่อ้วน

และฝักโค้งงอมีลักษณะประจำพันธุ์คือ เนื้อในจะเป็นสีแดงโดยธรรมชาติตั้งแต่เริ่มติดผลเป็นฝักอ่อนเล็ก ๆ จนกระทั่งฝักสุก ฝักมีขนาดใหญ่และยาว เนื้อผลค่อนข้างหนาและมีรสเปรี้ยวจัด ผลจะสุกในช่วงฤดูหนาวทุกปี ซึ่งจะแตกต่างจากมะขามทั่วไป คือ ติดผลดกมาก มีการขยายพันธุ์ด้วยเมล็ดและตอนกิ่ง นิยมปลูกกันมาช้านาน เพื่อใช้ประโยชน์ทั่วไปเหมือนกับมะขามเนื้อธรรมดา (อานนท์ ภาควาณี, 2559)

สำหรับประโยชน์ของมะขามแดงและสรรพคุณทางยานั้นมีมากมาย ได้แก่ ประโยชน์ทางอาหาร ใบอ่อน ดอก ฝักอ่อน มีรสเปรี้ยวนำไปปรุงกับต้มยำ ต้มส้ม ต้มเป็นน้ำพริกมะขาม ฝักแก่หรือสุกสเปรี้ยวจัดแกะเอาเฉพาะเนื้อทำเป็นมะขามเปียกปั่นเป็นก้อน ๆ ให้น้ำหนักรีด ใช้ปรุงกับแกงส้ม แกงคั่วเพิ่มรสชาติให้อร่อยยิ่งขึ้น และสามารถนำไปสร้างมูลค่าเพิ่มโดยการซังกิโยขายได้ สรรพคุณทางยาของมะขามแดง ได้แก่ ใบแก้สเปรี้ยวปนผาด ปรุงเป็นยาแก้ไอ แก้โรคบิด ขับเสมหะในลำไส้ เนื้อสุกหรือดิบแก้อาการท้องผูก เป็นยาระบาย แก้ไอ ขับเสมหะ เมล็ดแก้กินเป็นยาถ่ายพยาธิไส้เดือนในท้องเด็กดีมาก ทั้งนี้มะขามแดงยังมีสารต้านอนุมูลอิสระชื่อว่า แอนโทไซยานิน (Anthocyanin) (กรมวิชาการเกษตร, 2563) มีสภาวะเป็นกรดช่วยลดไขมันในเลือดและหลอดเลือด ซึ่งเป็นตัวช่วยลดความเสี่ยงของโรคหัวใจและโรคเมตาบอลิซึมหลายชนิด สามารถช่วยผลิตเซลล์เม็ดเลือดที่ตายแล้วให้หลุดออกได้ง่าย มะขามแดงในประเทศไทยมีผลิตภัณฑ์ที่หลากหลาย อาทิเช่น น้ำมะขามแดงเพื่อสุขภาพ ไวน์มะขามแดง สบู่มะขามแดง โลชั่นมะขามแดง ลิปสติกมะขามแดง น้ำพริกมะขามแดง ทอฟฟี่มะขามแดง เป็นต้น

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาการแปรรูปผลิตภัณฑ์ “กาแฟมะขามแดงเพื่อสุขภาพ” ด้วยการวิจัยศึกษาและพัฒนาคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้บริโภค รวมขั้นตอนการผลิตเมล็ดกาแฟ การบ่ม การคั่ว การบด และการชง จึงคิดสูตรกาแฟมะขามแดงเพื่อสุขภาพ คือ เป็นการนำกาแฟมาผสมเข้ากับน้ำมะขามแดง และใช้ความหวานจากมะขามแดงแทนทำให้ได้กลิ่นจากมะขามแดง ความหอมหวานและความเข้มข้นของกาแฟ เพื่อตอบสนองและสร้างทางเลือกใหม่สำหรับผู้บริโภคที่ชื่นชอบรสชาติกาแฟ และกลุ่มผู้รักสุขภาพ ซึ่งมีรสชาติดมมะขามแดงที่กลมกล่อมและคงคุณค่าทางโภชนาการไว้ได้อย่างครบถ้วน ทั้งกลิ่น สี รสชาติ และเป็นการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาผลิตภัณฑ์การแปรรูปใหม่จากมะขามแดงในรูปแบบกาแฟเพื่อสุขภาพในการสร้างมูลค่าเพิ่มและนำไปสู่การต่อยอดทางเศรษฐกิจและสังคมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อออกแบบและสร้างสรรค์พัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่จากมะขามแดงเพื่อสุขภาพ ในการสร้างมูลค่าเพิ่มและนำไปสู่การต่อยอดทางเศรษฐกิจ
2. เพื่อวิเคราะห์ปริมาณสารสำคัญแอนโทไซยานิน ในผลิตภัณฑ์กาแฟมะขามแดงเพื่อสุขภาพ
3. เพื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการแปรรูปผลิตภัณฑ์กาแฟมะขามแดงเพื่อสุขภาพ

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์

Etzel, Walker and Stanton (2001) กล่าวว่า ผลิตภัณฑ์ เป็นกลุ่มของสิ่งที่มีตัวตนและไม่มีตัวตนที่สามารถตอบสนองความพอใจของผู้ซื้อซึ่งอาจรวมถึงการบรรจุภัณฑ์ สี ราคาคุณภาพและตราสินค้าตลอดจนบริการและชื่อเสียงของผู้ขาย

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541) กล่าวว่า ผลิตภัณฑ์ เป็นสิ่งที่ผู้ขายเสนอขายต่อตลาดเพื่อให้ผู้บริโภคเกิดความสนใจอยากได้เป็นเจ้าของ และซื้อมาเพื่ออุปโภคบริโภคอันเป็นการตอบสนองความต้องการ คำว่า ผลิตภัณฑ์ ไม่ได้มีความหมายจำกัดเพียงวัตถุที่มีรูปร่างจับต้องได้เท่านั้น แต่ยังหมายรวมถึงผลิตภัณฑ์การบริการ สถานที่องค์กรหรือบุคคลและความคิด ผลิตภัณฑ์ต้องมีรรถประโยชน์ (Utility) มีมูลค่า (Value) ในสายตาของลูกค้า จึงจะมีผลทำให้ผลิตภัณฑ์สามารถขายได้

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาผลิตภัณฑ์

Grunert (2014 อ้างถึงใน ชากร อ่อนฉวี, 2558) กล่าวว่า การพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ คือ กิจกรรมที่มีความจำเป็นอย่างมากสำหรับทุก ๆ บริษัท เพื่อความสามารถในการแข่งขันทางการค้ามุ่งเน้นถึงผลกำไรและการเจริญเติบโตของบริษัท อย่างไรก็ตามการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ยังเป็นกิจกรรมที่มีความเสี่ยงสูง ดังนั้นการเปิดตัวผลิตภัณฑ์ใหม่จึงมีความสำคัญต่อการบ่งบอกถึงการบรรลุเป้าหมาย หรือการล้มเหลวในเชิงพาณิชย์ ปัจจุบันมีบทความ ความคิด ที่เป็นหลักฐานเกี่ยวกับความสำเร็จของผลิตภัณฑ์ใหม่และปัจจัยที่ทำให้เกิดความล้มเหลวจากการเปิดตัวของผลิตภัณฑ์ซึ่งในมุมมองของผู้บริโภคนั้น การพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่จะมุ่งเน้นถึง วิธีการรักษาสมดุลของเทคโนโลยีแบบใหม่ เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภคด้วย

ประเภทของการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่

การพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ เกิดจากความต้องการบุกเบิกในตลาดธุรกิจความต้องการปรับปรุงสินค้าให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดที่เปลี่ยนแปลงไป และความต้องการสินค้า จำหน่ายครอบคลุมทุกชนิดเพื่อให้สามารถต่อสู้กับคู่แข่งได้การจัดประเภทผลิตภัณฑ์ใหม่นั้น สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท ดังนี้ (มลิจันทร์ ทองคำ, 2555)

1. ผลิตภัณฑ์นวัตกรรม (Innovated product) หมายถึงผลิตภัณฑ์ที่เกิดจากความคิดริเริ่มใหม่ ซึ่งยังไม่เคยมีมาก่อนในตลาด
2. ผลิตภัณฑ์ปรับปรุงใหม่ (Modified product) หมายถึง ผลิตภัณฑ์เดิมที่มีการปรับปรุงในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ทำให้กลายเป็นสินค้าใหม่ออกสู่ตลาดอีกครั้ง ทำให้สามารถตอบสนองความต้องการ และสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้บริโภคอีกครั้ง
3. ผลิตภัณฑ์เลียนแบบ (Me-too product or imitative product) หมายถึง ผลิตภัณฑ์ใหม่ของธุรกิจซึ่งเกิดจากการเลียนแบบผลิตภัณฑ์ของคู่แข่งที่มีอยู่แล้วในตลาด

แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างมูลค่าเพิ่ม

Chermatory and Harris (1998 อ้างถึงใน ทศธรรม สิงคาลวณิช, 2553) กล่าวว่า มูลค่าเพิ่ม คือ การสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในระยะยาวของโครงการหรือ ผลิตภัณฑ์ โดยมูลค่าเพิ่ม สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะได้แก่

1. สิ่งที่ต้องได้สิ่งที่จับต้องได้คือ ตัวผลิตภัณฑ์และสิ่งที่เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากมาตรฐานทั่วไป ซึ่งสามารถมีการเปลี่ยนแปลงได้ตามเวลาสามารถลอกเลียนแบบได้และไม่ยั่งยืน
2. สิ่งที่ต้องไม่ได้เช่น แบรินด์หรือบริการต่าง ๆ จะเป็นที่ยั่งยืน และนำไปสู่ความสำเร็จในการนำไปสู่ การทำธุรกิจระยะยาว

การสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value Adder Creation)

ในตลาดที่มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง และอุตสาหกรรมอยู่ในภาวะอึมครึม ซึ่งจะเห็นว่าผลิตภัณฑ์หลัก จะไม่ค่อยมีความแตกต่างกันเท่าใดนัก ดังนั้นธุรกิจแต่ละรายจึงพยายามหาโอกาสพัฒนาและยกระดับคุณลักษณะ ต่าง ๆ ของผลิตภัณฑ์เสนอแก่ลูกค้า (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541) เครื่องมือที่จะช่วยให้ธุรกิจอยู่รอดและ เติบโต โดยสามารถสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าเหนือคู่แข่ง ในภาวะที่มีการแข่งขันอย่างรุนแรงได้ นั่นก็คือ การ ดึงดูดด้วยการสร้างมูลค่าเพิ่มที่มอบให้แก่ผู้บริโภค ซึ่งเป็นมูลค่าเพิ่มที่ทำให้ลูกค้ามีความรู้สึกมากกว่าความพอใจ (ฉัตรยาพร เสมอใจ, 2547) การสร้างมูลค่าเพิ่มนั้น ผู้ประกอบการจะต้องพัฒนาผลิตภัณฑ์ หรือบริการให้มีคุณค่าใน สายตาของลูกค้าทั้ง 4 ด้าน ซึ่งคุณค่าทั้ง 4 ด้านนี้เรียกว่าคุณค่ารวมสำหรับลูกค้า (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541) ได้แก่ 1. คุณค่าด้านผลิตภัณฑ์ (Product Value) 2. คุณค่าด้านบริการ (Service Value) 3. คุณค่าด้าน บุคลากร (Personnel Value) 4. คุณค่าด้านภาพลักษณ์ (Image Value)

ตามแนวคิดคุณค่ารวมสำหรับลูกค้า จะทำให้ธุรกิจสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้ลูกค้าทำให้ลูกค้าเกิด ความพอใจ ส่งผลให้ธุรกิจมีผลการดำเนินงานที่ดีในระยะยาว

แนวคิดเกี่ยวกับการผลิตกาแฟ

ในปัจจุบันการเติบโตของธุรกิจเครื่องดื่มกาแฟมีการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง จากข้อมูลในปี 2562 - (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2562) พบว่าธุรกิจผลิตกาแฟมีแนวโน้มเติบโตสูงขึ้น โดยการจัดตั้งธุรกิจในปี 2561 มีจำนวน 57 ราย เพิ่มขึ้น 37.71% เมื่อเทียบกับปี 2560 ส่วนมูลค่าทุนในปี 2561 มีมูลค่า 89 ล้านบาท ลดลง 70.72% เมื่อเทียบกับปี 2560 ธุรกิจที่ดำเนินกิจการอยู่ จำนวน 258 ราย มูลค่าทุน 3,675.43 ล้านบาท ส่วนใหญ่ ดำเนินกิจการอยู่ในภาคเหนือ นอกเหนือจากการขยายตลาดอย่างต่อเนื่องแล้ว ศักยภาพในด้านวัตถุดิบและ เทคโนโลยีในการผลิตกาแฟของไทยถือได้ว่ามีศักยภาพที่ดี กล่าวคือ ประเทศไทยมีความสามารถในการปลูกกาแฟ ได้เป็นอันดับที่ 3 ของเอเชียตะวันออกเฉียงใต้รองจากประเทศอินโดนีเซียและเวียดนาม โดยสายพันธุ์ของกาแฟที่มีการ เพาะปลูกในประเทศไทยได้แก่ กาแฟสายพันธุ์โรบัสต้า ซึ่งสามารถเพาะปลูกได้ดีในที่ราบต่ำ มีความต้านทาน ต่ออุณหภูมิและการติดเชื้อ พื้นที่ในการเพาะปลูกที่เหมาะสมจะต้องสูงจากระดับน้ำทะเลไม่เกิน 700 เมตร แหล่งเพาะปลูกคือ ตอนใต้ของประเทศไทยในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ชุมพร ระนองนครศรีธรรมราช พังงาและกระบี่ มีรสชาติเข้มข้นนิยมนำไปทำกาแฟสำเร็จรูป และกาแฟพร้อมดื่มอีกหนึ่งสายพันธุ์ที่มีการเพาะปลูกในประเทศไทย คือ สายพันธุ์อาราบิก้า ซึ่งมีความสามารถในการเจริญเติบโตในที่สูงประมาณ 800 ถึง 1,500 เมตร

จากระดับน้ำทะเลการเจริญเติบโตช้า มีกลิ่นหอมราคาแพงแหล่งเพาะปลูกได้แก่ตอนเหนือของประเทศไทย ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย แม่ฮ่องสอนและตาก (กองวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร, 2553) โดยตลาดผลิตภัณฑ์เครื่องดื่มกาแฟในประเทศไทย แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

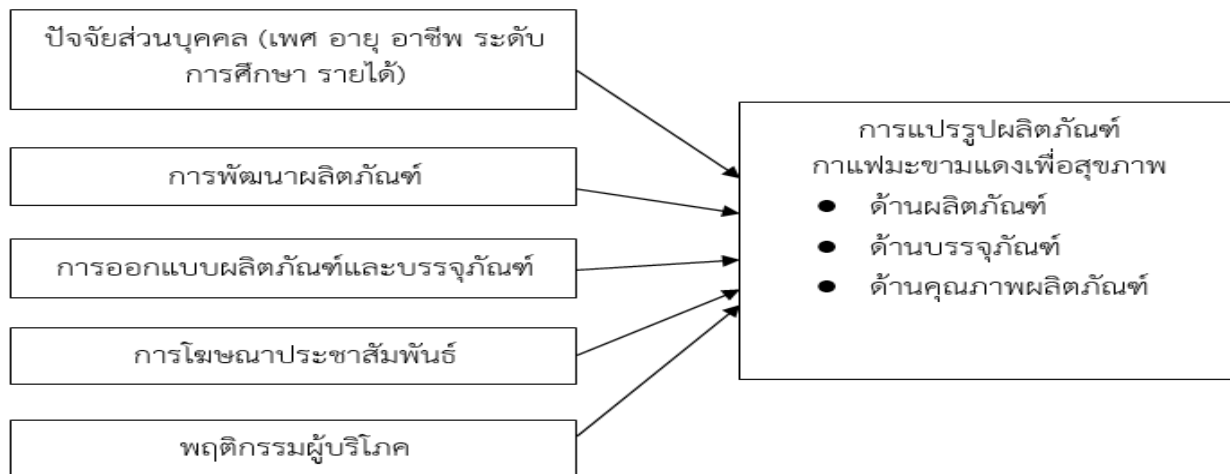
1. กาแฟคั่วบด เป็นสินค้ากาแฟที่มีราคาสูง
2. กาแฟสำเร็จรูป เป็นสินค้าที่ได้รับความนิยมจากผู้บริโภคกาแฟเนื่องจากมีความสะดวกรวดเร็วในการบริโภค
3. กาแฟพร้อมดื่ม ซึ่งในปัจจุบันตลาดกาแฟในกลุ่มนี้ได้มีการขยายตัวเพิ่มมากขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับมะขามแดง

มะขามเนื้อแดง ชื่อวิทยาศาสตร์ *Tamarindus indica* Linn. ชื่อวงศ์ FABACEAE (LEGUMINOSAE-CAESALPINIOIDEAE) ชื่อสามัญ Indian date, Tamarind มีหลายสายพันธุ์ทั้งฝักใหญ่อ่อนและฝักโค้งงอ ส่วน “มะขามเนื้อแดงฝักตรง” เป็นพันธุ์โบราณ นิยมปลูกกันมาช้านานในแถบจังหวัดชัยนาท เพื่อใช้ประโยชน์ทั่วไปเหมือนกับมะขามเนื้อธรรมดาทุกอย่าง ลักษณะของมะขาม เช่น ใบ ลำต้น และฝัก มีลักษณะเหมือนกับมะขามเปรี้ยวโดยทั่วไปทุกประการจะแตกต่างกันเฉพาะในช่วงที่ยังเป็นฝักดิบ จะให้เนื้อด้านในเป็นสีแดงจนกระทั่งฝักแก่ เนื้อในฝักจะมีลักษณะสุกเหมือนมะขามเปรี้ยวทั่วไป การติดของฝักจะมีตลอดทั้งปี ฝักจะมีขนาดใหญ่ให้เนื้อหนา การใช้ประโยชน์ ฝักอ่อนเนื้อสีแดง ใช้ปรุงอาหารได้อร่อย มีลักษณะประจำพันธุ์คือ เนื้อในจะเป็นสีแดงตั้งแต่เริ่มติดผลเป็นฝักอ่อนเล็ก ๆ จนกระทั่งฝักสุก สามารถเก็บผลสุกแกะเอาเฉพาะเนื้อทำเป็นมะขามเปียก ปั่นเป็นก้อน ๆ หรือซังกิโยไชยได้ราคากิโลกรัมหลายบาท รสชาติเปรี้ยวจัดสีน้ำตาลสวยงามเป็นที่ต้องการของตลาดอย่างแพร่หลาย (ไทยรัฐออนไลน์, 2559)

กรรมวิธีและกระบวนการผลิตกาแฟมะขามแดงเพื่อสุขภาพนี้ เป็นการเอามะขามแดงที่มีสารต้านอนุมูลอิสระชื่อว่าแอนโทไซยานิน (Anthocyanin) มีสภาวะเป็นกรดช่วยลดไขมันในเลือดและหลอดเลือด ซึ่งเป็นตัวช่วยลดความเสี่ยงของโรคหัวใจและโรคเมรั้งหลายชนิด อีกทั้งมีสรรพคุณและประโยชน์ ช่วยในเรื่องระบบขับถ่ายให้หมุนเวียนดีขึ้น ช่วยแก้ไข้ ขับเสมหะได้ รักษาแผลเรื้อรังต่าง ๆ ให้บรรเทาได้และช่วยผลิตเซลล์ผิวที่ตายแล้วให้หลุดออกได้ง่าย โดยนำไปวิเคราะห์หาสาร และนำมาผ่านกระบวนการเทคโนโลยีการแปรรูปผลิตภัณฑ์กาแฟมะขามแดง เพื่อสุขภาพที่ได้รสชาติและคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้บริโภค โดยให้คงไว้ซึ่งรสชาติคุณค่าทางโภชนาการของมะขามแดงไว้อย่างครบถ้วน และสามารถเก็บรักษาไว้ได้นาน สร้างทางเลือกที่หลากหลายให้ผู้บริโภค อีกทั้งเพื่อเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจและสังคมให้ประเทศ โดยนำมะขามเนื้อแดงมาผลิตและแปรรูปตามกรรมวิธี

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การพัฒนาการแปรรูปผลิตภัณฑ์ “กาแฟมะขามแดงเพื่อสุขภาพ” เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) โดยมีการวิเคราะห์หาปริมาณสารสำคัญแอนโทไซยานิน ในผลิตภัณฑ์กาแฟมะขามแดงเพื่อสุขภาพ และใช้แนวทางในการศึกษาเพื่อตอบคำถาม โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ (Questionnaire) ในการเก็บข้อมูล ตามกรอบแนวคิดและผ่านการทดสอบความถูกต้องในเนื้อหา (Content Validity) ความเชื่อถือได้ (Reliability) รวมถึงความใช้ได้ทางปฏิบัติ (Practicality) ได้กำหนดรูปแบบของวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนทั่วไป ทั้งชายและหญิงที่มีรายชื่อในทะเบียนบ้านในเขตอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 181,188 คน (สำนักงานจังหวัดสมุทรสาคร, 2564)
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนในท้องถิ่น ผู้บริโภค นักท่องเที่ยวทั่วไป กลุ่มผู้ผลิต ผู้ประกอบการ OTOP กลุ่มวิสาหกิจชุมชน ทั้งชายและหญิงที่มีรายชื่อในทะเบียนบ้านในเขตอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 400 คน โดยการสุ่มตัวอย่างง่าย (Simple Random Sampling) วิธีในการหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ที่ความคลาดเคลื่อน (e) 0.05

วิธีในการหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (ศิริรัตน์ ชุณหคล้าย, 2546) ที่ความคลาดเคลื่อน (e) 0.05

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1 + Ne^2 (0.05)^2}$$

- เมื่อ n คือ จำนวนตัวอย่างหรือขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N คือ จำนวนหน่วยทั้งหมดหรือฐานประชากร
 e² คือ ความน่าจะเป็นของความผิดพลาดที่ยอมให้เกิดขึ้นได้

$$n = \frac{154,985}{1+154,985 (0.05)^2}$$

$$= 398 \approx 400$$

ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 400 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้วิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ คือแบบสอบถาม (questionnaire) ออกแบบให้สอดคล้องกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล รูปแบบการวิจัย และกรอบแนวคิดการวิจัย เพื่อให้ได้เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณที่มีมาตรฐาน ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามและหาคุณภาพของเครื่องมือด้วยการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและ ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังนี้

1. ทบทวนวรรณกรรม ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งศึกษา บทสรุป ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ

2. สร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ซึ่งข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการพัฒนาแปรรูปผลิตภัณฑ์ “กาแฟมะขามแดงเพื่อสุขภาพ” ผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามแบบลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ **ส่วนที่ 1** การพัฒนาแปรรูปผลิตภัณฑ์ ประกอบด้วย ด้านรูปแบบ ด้านบรรจุภัณฑ์ ด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์ และด้านการออกแบบผลิตภัณฑ์ **ส่วนที่ 2** การสร้างมูลค่าเพิ่มของผลิตภัณฑ์ ประกอบด้วย คุณค่าด้านผลิตภัณฑ์ คุณค่าด้านบริการ คุณค่าด้านบุคลากร และคุณค่าด้าน

สำหรับแบบสอบถามเพื่อการวิจัยความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาแปรรูปผลิตภัณฑ์ “กาแฟมะขามแดงเพื่อสุขภาพ” ใช้ระดับความคิดเห็นแบบลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) โดยแบบวัดจะประกอบด้วยข้อความที่แสดงความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในทางบวกและทางลบ และมีจำนวนเท่า ๆ กัน มีการประเมินน้ำหนักความรู้สึกของข้อความหรือกำหนดน้ำหนักและการตอบแต่ละตัวเลือกภายหลังจากที่ได้รวบรวมข้อมูลแล้ว ลักษณะที่สำคัญของแบบวัดนี้ คือ การกำหนดช่วงความรู้สึกของคนเป็น 5 ช่วง หรือ 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน (ณรงค์ กุลนิเทศ และสุดาวรรณ สมใจ, 2558)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ผู้ศึกษาได้ดำเนินการโดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ความเที่ยงตรง และความครอบคลุมของเนื้อหาของข้อคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมาย ของการศึกษาค้นคว้าหรือไม่ พร้อมนำข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

2. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว ขอความเห็นชอบและเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ

จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบ ความเที่ยงของเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่าความสอดคล้องระหว่าง ข้อคำถาม กับวัตถุประสงค์ในการวิจัย โดยใช้เกณฑ์ IOC (Index of Item Objective Congruence) ของแต่ละ หัวข้อ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543) ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.96

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มผู้ผลิต ผู้ประกอบการ OTOP กลุ่มวิสาหกิจชุมชน และประชาชนผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในพื้นที่อำเภอกระทุ่มแบบ จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีลักษณะ คล้ายกับประชากรเป้าหมายจำนวน ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

4. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์ แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach, 1990: 202-204) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น ของข้อมูลได้ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .891

5. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปจัดพิมพ์ เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ในพื้นที่อำเภอกระทุ่มแบบ จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 400 ราย

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

1. ผู้ศึกษาได้แนะนำตัวชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษา ขั้นตอนการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา อธิบายโดยใช้เอกสารชี้แจงแนะนำข้อมูลและให้กลุ่มตัวอย่างแสดงความยินยอมการเข้าร่วมด้วยความสมัครใจ โดยมีสิทธิที่จะปฏิเสธการเข้าร่วมโครงการศึกษาและไม่สูญเสียสิทธิในการรักษาพยาบาลตามปกติพร้อมทั้งลงนาม โดยมีข้อความแสดงความยินยอมเข้าร่วมการศึกษาในหนังสือโดยความสมัครใจ (Information Consent Form)

2. ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะเก็บไว้เป็นความลับการนำเสนอผลการศึกษาในลักษณะของภาพรวมและ นำมาใช้ประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น

3. ระหว่างดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลหากกลุ่มตัวอย่างมีข้อสงสัยขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล สามารถสอบถามผู้ศึกษาได้ตลอดเวลา

4. อธิบายถึงสิทธิประโยชน์ที่กลุ่มตัวอย่างจะได้รับและการมีสิทธิที่จะหยุดการเข้าร่วมการศึกษาโดยไม่เสีย สิทธิประโยชน์ใด ๆ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือน มีนาคม - มิถุนายน 2565 ตามขั้นตอนการวิจัยและ พัฒนา (Research and Development : R&D)

ระยะที่ 1 เตรียมการวิเคราะห์สภาพปัญหา

1.1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการแปรรูปผลิตภัณฑ์กาแฟมะขามแดงเพื่อสุขภาพ การออกแบบบรรจุภัณฑ์ผลิตภัณฑ์กาแฟมะขามแดงเพื่อสุขภาพ การสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลิตภัณฑ์กาแฟมะขามแดงเพื่อสุขภาพ และพฤติกรรมผู้บริโภคในผลิตภัณฑ์กาแฟมะขามแดงเพื่อสุขภาพ

1.2 ผู้วิจัยประสานงานทางมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เพื่อขอจริยธรรมในการทำวิจัยในมนุษย์ Certificate Number: COE. 2-383/2022 และประสานงานกับทางอำเภอและชุมชนเพื่อขออนุญาตใช้สถานที่ ในการจัดทำวิจัย

1.3 ประสานกลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมการวิจัย

ระยะที่ 2 ขั้นการพัฒนาผลิตภัณฑ์กาแฟมะขามแดงเพื่อสุขภาพ และวิเคราะห์หาปริมาณสารแอนโทไซยานิน ในผลิตภัณฑ์กาแฟมะขามแดงเพื่อสุขภาพ

- 2.1 ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านเนื้อหา จำนวน 3 คน
- 2.2 ปรับปรุงแบบประเมินผลิตภัณฑ์กาแฟมะขามแดงเพื่อสุขภาพ และแบบประเมินความพึงพอใจตามความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิด้านเนื้อหา ก่อนนำไปใช้
- 2.3 ทำการผลิต ผลิตภัณฑ์กาแฟมะขามแดงเพื่อสุขภาพโดยใช้กรรมวิธีการการฟรีซดราย
- 2.4 ดำเนินการเขียนคำร้องในการตรวจวิเคราะห์หาปริมาณสารสำคัญแอนโทไซยานิน ณ สถาบันค้นคว้าและพัฒนาผลิตภัณฑ์อาหารมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- 2.5 นำผลิตภัณฑ์กาแฟมะขามแดงเพื่อสุขภาพจำนวน 100 กรัมละลายในน้ำกลั่นบริสุทธิ์ 100 มิลลิลิตร เพื่อนำมาเป็น สารละลายตัวอย่างเพื่อตรวจสอบ
- 2.6 นำสารละลายตัวอย่างมาตรวจวิเคราะห์หาปริมาณสารสำคัญแอนโทไซยานินด้วยวิธีทดสอบ In-house method based on AOAC Official method 2005 02 (2016)
- 2.7 ประเมินคุณภาพของผลิตภัณฑ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิด้านเภสัชภัณฑ์จำนวน 3 คน
- 2.8 ปรับปรุงผลิตภัณฑ์ผลิตภัณฑ์กาแฟมะขามแดงเพื่อสุขภาพ ภายหลังการประเมินคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิด้านเภสัชภัณฑ์ก่อนนำไปใช้

ระยะที่ 3 ขั้นตอนการทดลองใช้ผลิตภัณฑ์กาแฟมะขามแดงเพื่อสุขภาพ

- 3.1 ผู้วิจัยชี้แจงและให้คำแนะนำในการรับประทานผลิตภัณฑ์กาแฟมะขามแดงเพื่อสุขภาพ
- 3.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยส่งแบบสอบถามไปยังประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ราย จากนั้น จึงเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากประชากรกลุ่มตัวอย่างจนครบ พร้อมทั้งตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ
- 3.3 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วบันทึกข้อมูลลงในช่องบันทึกที่เตรียมไว้ แล้วนำข้อมูลที่ได้ดังกล่าวไปดำเนินการวิเคราะห์และสรุปผลต่อไป

ระยะที่ 4 ขั้นประเมินผล

- 4.1 วิเคราะห์ค่าปริมาณสารแอนโทไซยานินในผลิตภัณฑ์กาแฟมะขามแดงเพื่อสุขภาพ
- 4.2 การวิเคราะห์ผล ข้อมูลความพึงพอใจและสรุปผลต่อผลิตภัณฑ์กาแฟมะขามแดงเพื่อสุขภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้มาตรวจดูความสมบูรณ์ของข้อมูล แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยการแจกแจงหาความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแบบสอบถามเพื่อการวิจัยความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาแปรรูปผลิตภัณฑ์ “กาแฟมะขามแดงเพื่อสุขภาพ” ดังนี้

1. หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. แปลความหมายของค่าเฉลี่ย โดยยึดหลักเกณฑ์ประเมินค่าของ Best (1981)

ตอนที่ 3 สรุปข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแบบสอบถามการวิจัยความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาแปรรูปผลิตภัณฑ์ “กาแฟมะขามแดงเพื่อสุขภาพ” เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาแปรรูปผลิตภัณฑ์กาแฟมะขามแดงเพื่อสุขภาพ ในพื้นที่อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครต่อไป

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการตรวจวิเคราะห์หาปริมาณสารแอนโทไซยานินในผลิตภัณฑ์กาแฟมะขามแดงเพื่อสุขภาพ การตรวจวิเคราะห์หาปริมาณสารสำคัญแอนโทไซยานินในผลิตภัณฑ์กาแฟมะขามแดงเพื่อสุขภาพ ด้วยวิธีทดสอบ In-house method based on AOAC Official method 2005.02 (2016) ณ สถาบันค้นคว้าและพัฒนาผลิตภัณฑ์อาหาร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ปริมาณสารสำคัญแอนโทไซยานินมีปริมาณ 2.74 mg/100 ml ดังภาพที่ 1

ที่ ศธ 0513.12201/623205		 รายงานผลการทดสอบ		สถาบันค้นคว้าและพัฒนาผลิตภัณฑ์อาหาร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 50 งามวงศ์วาน จตุจักร กรุงเทพฯ 10900 โทรศัพท์ 0 2942 8629	
				วันที่ 1 สิงหาคม 2562	
คำขอบริการเลขที่	: 623205				
ผู้ขอรับบริการ	: คุณอรรถวิทย์ วิทยกุล เลขที่ 99/3 ถนนจรัญสนิทวงศ์ แขวงบางขุนศรี เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร				
ชื่อตัวอย่าง	: ผงมะขามแดง				
ชนิดตัวอย่าง	: -				
ภาชนะบรรจุ	: ขวดแก้วไลปิดสนิท				
ขนาดบรรจุต่อหน่วย	: -				
ลักษณะตัวอย่าง	: ของเหลวใสสีแดง				
วันที่รับตัวอย่าง	: 15 กรกฎาคม 2562				
วันที่ทำการทดสอบ	: 23 กรกฎาคม 2562				
รายการทดสอบ	ผลการทดสอบ	วิธีทดสอบ	หมายเหตุ		
Anthocyanin, mg / 100 ml	2.74	In-house method based on AOAC Official Method 2005.02 (2016)	-		
ผู้รายงาน		ผู้รับรอง			
ลงชื่อ..... <u>วิชุดา เพ็ญรัตน์</u> (นางวิชุดา เพ็ญรัตน์) นักวิทยาศาสตร์		ลงชื่อ..... <u>อัมพร อธิสุข</u> (นางอัมพร อธิสุข) หัวหน้าศูนย์วิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์อาหาร			
รายงานผลการวิเคราะห์มีรับรองเฉพาะตัวอย่างที่ได้รับเท่านั้น และห้ามนำไปใช้ประโยชน์ในการโฆษณา เอกสารทุกฉบับต้องมีการประทับของสถาบันฯ และลงนามกำกับโดยผู้มีอำนาจ ศูนย์บริการประกันคุณภาพอาหาร โทร. 0 2942 8629 ต่อ 1800, 1811					
FS-47-V.5 (18 ต.ค. 2561)					

ภาพที่ 1 รายงานผลการทดสอบหาปริมาณสารสำคัญแอนโทไซยานินในผลิตภัณฑ์กาแฟมะขามแดงเพื่อสุขภาพ

วัตถุประสงค์ที่ 2 ออกแบบและสร้างสรรค์พัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่จากมะขามแดงเพื่อสุขภาพ ในการสร้างมูลค่าเพิ่มและนำไปสู่การต่อยอดทางเศรษฐกิจ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อการออกแบบผลิตภัณฑ์กาแฟมะขามแดงเพื่อสุขภาพ (รูปแบบผลิตภัณฑ์)

รูปแบบผลิตภัณฑ์	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.ออกแบบผลิตภัณฑ์ที่ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคกลุ่มเป้าหมาย	4.09	0.839	มาก
2.เป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์เพื่อสุขภาพ	3.83	0.963	มาก
3.เป็นผลิตภัณฑ์ที่มีสี กลิ่น รส คุณค่าทางโภชนาการที่สามารถดึงดูดใจผู้บริโภคให้ซื้อ	4.17	0.926	มาก
4.เป็นผลิตภัณฑ์ที่มีคุณประโยชน์และคุ้มค่าต่อการบริโภค	3.63	1.143	มาก
5.เป็นผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพและมีความปลอดภัยต่อผู้บริโภค	4.27	0.825	มาก
รวม	4.00	0.778	มาก

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริโภคมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการออกแบบผลิตภัณฑ์กาแฟมะขามแดงเพื่อสุขภาพ ด้านรูปแบบผลิตภัณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ความคิดเห็นต่อเป็นผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพและมีความปลอดภัยต่อผู้บริโภค มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.27 รองลงมาได้แก่ ความคิดเห็นต่อเป็นผลิตภัณฑ์ที่มีสี กลิ่น รส คุณค่าทางโภชนาการที่สามารถดึงดูดใจผู้บริโภคให้ซื้อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 รองลงมามีความคิดเห็นต่อออกแบบผลิตภัณฑ์ที่ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคกลุ่มเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ตามด้วยความคิดเห็นต่อเป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์เพื่อสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และความคิดเห็นต่อเป็นผลิตภัณฑ์ที่มีคุณประโยชน์และ คุ้มค่าต่อการบริโภค มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อการออกแบบบรรจุภัณฑ์กาแฟมะขามแดงเพื่อสุขภาพ (ลักษณะและคุณสมบัติบรรจุภัณฑ์)

ลักษณะและคุณสมบัติบรรจุภัณฑ์	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ออกแบบบรรจุภัณฑ์ให้ตรงต่อความต้องการและประโยชน์ใช้สอยของผู้บริโภคกลุ่มเป้าหมายให้มากที่สุด	4.09	0.839	มาก
2. สามารถปกป้องคุ้มครองผลิตภัณฑ์ภายในไม่ให้เกิดความเสียหาย	3.84	0.953	มาก

ลักษณะและคุณสมบัติบรรจุภัณฑ์	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3. วัสดุที่ใช้ทำบรรจุภัณฑ์ควรคำนึงถึงความปลอดภัยของลูกค้า ผู้บริโภคและความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม	3.70	1.076	มาก
4. รูปทรงสีลวดลายสัญลักษณ์บรรจุภัณฑ์มีความสวยงาม โดดเด่น ชัดเจน สร้างความประทับใจจดจำได้ง่าย	4.35	0.787	มาก
5. ออกแบบบรรจุภัณฑ์ให้มีความคงทน สะดวกและปลอดภัยในการขนส่ง	4.22	0.810	มาก
รวม	4.04	0.629	มาก

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริโภคมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการออกแบบบรรจุภัณฑ์กาแฟมะขามแดง เพื่อสุขภาพ ด้านลักษณะและคุณสมบัติบรรจุภัณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นต่อรูปทรงสีลวดลายสัญลักษณ์บรรจุภัณฑ์มีความสวยงาม โดดเด่น ชัดเจน สร้างความประทับใจจดจำได้ง่าย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.35 รองลงมา ได้แก่ ความคิดเห็นต่อออกแบบบรรจุภัณฑ์ให้มีความคงทน สะดวกและปลอดภัยในการขนส่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 รองลงมา มีความคิดเห็นต่อออกแบบบรรจุภัณฑ์ให้ตรงต่อความต้องการและประโยชน์ใช้สอยของผู้บริโภคกลุ่มเป้าหมายให้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ตามด้วยความคิดเห็นต่อสามารถปกป้องคุ้มครองผลิตภัณฑ์ภายในไม่ให้เกิดความเสียหาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และความคิดเห็นต่อวัสดุที่ใช้ทำบรรจุภัณฑ์ควรคำนึงถึงความปลอดภัยของลูกค้า ผู้บริโภคและความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อการโฆษณาประชาสัมพันธ์ผลิตภัณฑ์กาแฟมะขามแดง เพื่อสุขภาพ (การใช้สื่อโฆษณาประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ)

การใช้สื่อโฆษณาประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ทางสื่อกระจายเสียง ได้แก่ วิทยุ โทรทัศน์	4.22	0.810	มาก
2. ทางสื่อสิ่งพิมพ์ ได้แก่ หนังสือพิมพ์ นิตยสาร	4.48	0.801	มาก
3. ทางสื่ออินเทอร์เน็ตออนไลน์	4.37	0.818	มาก
4. ทางสื่อบริเวณนอกสถานที่ ได้แก่ แผ่นป้าย โปสเตอร์ขนาดใหญ่ แผงไฟนีออน ไฟกระพริบตามสี่แยกหรือชุมชนต่าง ๆ	4.27	0.825	มาก
5. โดยการเปิดตัวสินค้าใหม่ ณ แหล่งซื้อ ได้แก่ ร้านค้าปลีก ห้างสรรพสินค้า ซูเปอร์มาร์เก็ต ร้านสะดวกซื้อ ตลาด	4.33	0.826	มาก
รวม	4.33	0.561	มาก

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริโภคมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการโฆษณาประชาสัมพันธ์ผลิตภัณฑ์กาแฟมะขามแดง เพื่อสุขภาพ ด้านการใช้สื่อโฆษณาประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นต่อทางสื่อสิ่งพิมพ์ ได้แก่ หนังสือพิมพ์

นิตยสาร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.48 รองลงมา ได้แก่ ความคิดเห็นต่อทางสื่ออินเทอร์เน็ตออนไลน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 รองลงมา มีความคิดเห็นต่อการเปิดตัวสินค้าใหม่ ณ แหล่งซื้อ ได้แก่ ร้านค้าปลีก ห้างสรรพสินค้า ซูเปอร์มาร์เก็ต ร้านสะดวกซื้อ ตลาด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ตามด้วยความคิดเห็นต่อทางสื่อบริเวณนอกสถานที่ ได้แก่ แผ่นป้าย โปสเตอร์ขนาดใหญ่ แผงไฟนีออน ไฟกระพริบตามสี่แยกหรือชุมชนต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และความคิดเห็นต่อทางสื่อกระจายเสียง ได้แก่ วิทยุ โทรทัศน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการแปรรูปผลิตภัณฑ์กาแฟมะขามแดงเพื่อสุขภาพ นำเสนอโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์กาแฟมะขามแดงเพื่อสุขภาพ (ด้านกระบวนการผลิตและแปรรูป)

กระบวนการผลิตและแปรรูป	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ใช้กรรมวิธีการผลิตที่สามารถควบคุมคุณภาพให้ได้มาตรฐานที่กำหนด	4.60	0.649	มากที่สุด
2. มีการเลือกวัตถุดิบและส่วนผสมที่ดีมีคุณภาพ	4.58	0.640	มากที่สุด
3. ผลิตภัณฑ์มีรูปแบบ สี สัน ขนาดต่าง ๆ และกลิ่นรสตามความต้องการของตลาดและผู้บริโภค	3.70	1.076	มาก
4. ต้นทุนการผลิตไม่สูงมากจนไม่คุ้มกับการผลิตและการวางจำหน่าย	4.35	0.787	มาก
5. ไม่ต้องใช้เวลาการผลิตนานเกินไปจนไม่ทันกับความต้องการของตลาด	4.22	0.810	มาก
รวม	4.29	0.584	มาก

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริโภคมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาผลิตภัณฑ์กาแฟมะขามแดงเพื่อสุขภาพ ด้านกระบวนการผลิตและแปรรูปโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นต่อการใช้กรรมวิธีการผลิตที่สามารถควบคุมคุณภาพให้ได้มาตรฐานที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.60 รองลงมา ได้แก่ ความคิดเห็นต่อการเลือกวัตถุดิบและส่วนผสมที่ดีมีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 รองลงมา มีความคิดเห็นต่อต้นทุนการผลิตไม่สูงมากจนไม่คุ้มกับการผลิตและการวางจำหน่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ตามด้วยความคิดเห็นต่อไม่ต้องใช้เวลาการผลิตนานเกินไปจนไม่ทันกับความต้องการของตลาด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และความคิดเห็นต่อผลิตภัณฑ์มีรูปแบบ สี สัน ขนาดต่าง ๆ และกลิ่นรสตามความต้องการของตลาดและผู้บริโภค มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง การพัฒนาการแปรรูปผลิตภัณฑ์กาแฟมะขามแดงเพื่อสุขภาพ” สามารถอภิปรายผลการศึกษาวิจัย ดังนี้

การออกแบบและสร้างสรรค์พัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่จากมะขามแดงเพื่อสุขภาพ ในการสร้างมูลค่าเพิ่มและนำไปสู่การต่อยอดทางเศรษฐกิจ

การออกแบบผลิตภัณฑ์กาแฟมะขามแดงเพื่อสุขภาพ (รูปแบบผลิตภัณฑ์) ผู้บริโภคมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการออกแบบผลิตภัณฑ์กาแฟมะขามแดงเพื่อสุขภาพ ด้านรูปแบบผลิตภัณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับ เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นต่อเป็นผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพและมีความปลอดภัยต่อผู้บริโภค มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ความคิดเห็นต่อเป็นผลิตภัณฑ์ที่มีสี กลิ่น รส คุณค่าทางโภชนาการที่สามารถดึงดูดใจผู้บริโภค ให้ซื้อ รองลงมามีความคิดเห็นต่อออกแบบผลิตภัณฑ์ที่ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคกลุ่มเป้าหมาย ตามด้วยความคิดเห็นต่อเป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์เพื่อสุขภาพ และความคิดเห็นต่อเป็นผลิตภัณฑ์ที่มีคุณประโยชน์และคุ้มค่าต่อการบริโภค ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณวิษา ศรีรัตนะ และวิศิษฐ์ ลิ้มสมบุญชัย (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและการตัดสินใจในการเลือกซื้อน้ำส้มพร้อมดื่ม 100 เปอร์เซ็นต์ พบว่า ไบร่รับรองคุณภาพและมาตรฐานมีผลต่อความพึงพอใจและการตัดสินใจของผู้บริโภคมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ คุณค่าทางโภชนาการ และราคา ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านชนิดของส้มและบรรจุภัณฑ์มีผลต่อความพึงพอใจและการตัดสินใจของผู้บริโภคไม่มากนักเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่น ๆ

การออกแบบบรรจุภัณฑ์กาแฟมะขามแดงเพื่อสุขภาพ (ลักษณะและคุณสมบัติบรรจุภัณฑ์) ผู้บริโภคมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการออกแบบบรรจุภัณฑ์กาแฟมะขามแดงเพื่อสุขภาพ ด้านลักษณะและคุณสมบัติบรรจุภัณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นต่อรูปทรงสีสันทดล้วยสัญลักษณ์บรรจุภัณฑ์มีความสวยงาม โดดเด่น ชัดเจน สร้างความประทับใจจดจำได้ง่าย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ความคิดเห็นต่อออกแบบบรรจุภัณฑ์ให้มีความคงทน สะดวกและปลอดภัยในการ รองลงมามีความคิดเห็นต่อออกแบบบรรจุภัณฑ์ให้ตรงต่อความต้องการและประโยชน์ใช้สอยของผู้บริโภคกลุ่มเป้าหมายให้มากที่สุด มีตามด้วยความคิดเห็นต่อสามารถปกป้องคุ้มครองผลิตภัณฑ์ภายในไม่ให้เกิดความ และความคิดเห็นต่อวัสดุที่ใช้ทำบรรจุภัณฑ์ควรคำนึงถึงความปลอดภัยของลูกค้ผู้บริโภคและความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ วิทยาภรณ์, วีระพงศ์ วิรุฬห์ธนภุณ, จิตติวิภา ไยสาลี และปริยานิตย์ ตั้งธนาภักดี (2561) ได้ศึกษาการพัฒนาผลิตภัณฑ์กาแฟเพื่อเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์กาแฟจากชุมชนบ้านบ่อสี่เหลี่ยม อำเภองาว จังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่า กาแฟที่ปลูกเป็นสายพันธุ์อาราบิก้า ผลผลิตต่อปีประมาณ 5,000 กิโลกรัม ผลิตภัณฑ์ของชุมชนที่มีจำหน่าย ได้แก่ เมล็ดกาแฟกะลา เมล็ดกาแฟชนิด Honey Process และเมล็ดกาแฟคั่ว

การโฆษณาประชาสัมพันธ์ผลิตภัณฑ์กาแฟมะขามแดงเพื่อสุขภาพ (การใช้สื่อโฆษณาประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ) ผู้บริโภคมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการโฆษณาประชาสัมพันธ์ผลิตภัณฑ์กาแฟมะขามแดงเพื่อสุขภาพ ด้านการใช้สื่อโฆษณาประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นต่อทางสื่อสิ่งพิมพ์ ได้แก่ หนังสือพิมพ์ นิตยสาร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ความคิดเห็นต่อทางสื่ออินเทอร์เน็ตออนไลน์ รองลงมามีความคิดเห็นต่อการเปิดตัวสินค้าใหม่ ณ แหล่งซื้อ ได้แก่ ร้านค้าปลีก ห้างสรรพสินค้า ซูเปอร์มาร์เก็ต ร้านสะดวกซื้อ ตลาด ตามด้วยความคิดเห็นต่อทางสื่อบริเวณนอกสถานที่ ได้แก่ แผ่นป้าย โปสเตอร์ขนาดใหญ่ แผงไฟนีออน ไฟกระพริบตามสี่แยกหรือชุมชนต่าง ๆ และความคิดเห็นต่อทางสื่อ

กระจายเสียง ได้แก่ วิทยุ โทรทัศน์ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิวัช จันทนาสุภาภรณ์ (2554) ที่พบว่า สื่อออนไลน์มีอิทธิพลต่อมนุษย์มากที่สุดและสังคมมีการขยายตัวแบบ Network หรือเครือข่ายเป็น สังคมที่เราสามารถรู้จักเพื่อน ๆ ของเพื่อนและทำให้เป็นเพื่อนของเราได้อีกด้านหนึ่งเพื่อนของเราอาจรู้จักเพื่อน ๆ ของเราก็สามารถทำได้เช่นกันโดยเป็นการรู้จักกันต่อไปเป็นทอดๆคล้ายเครือข่ายใยแมงมุมที่โยงกันไปมาได้หลักการพื้นฐานของสังคมทั่วไปปัจจุบันเฟสบุ๊คเปรียบเสมือนเครื่องมือที่ใช้ในการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ กันกับคนที่อยู่ในสังคมเดียวกันโดยที่สามารถติดต่อกันได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพและการติดตามข้อมูลข่าวสารจากสื่อออนไลน์ประเภท Facebook มักเป็นสื่อออนไลน์ที่ผู้ใช้สื่อนิยมใช้เป็นสื่อแรก

การพัฒนาการแปรรูปผลิตภัณฑ์กาแฟมะขามแดงเพื่อสุขภาพ

ผู้บริโภคมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาผลิตภัณฑ์กาแฟมะขามแดงเพื่อสุขภาพ ด้านกระบวนการผลิตและแปรรูปโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นต่อการใช้กรรมวิธีการผลิตที่สามารถควบคุมคุณภาพให้ได้มาตรฐานที่กำหนด รองลงมา ได้แก่ ความคิดเห็นต่อการเลือกวัตถุดิบและส่วนผสมที่ดีมีคุณภาพ รองลงมาความคิดเห็นต่อด้านทุนการผลิตไม่สูงมากจนไม่คุ้มกับการผลิตและการวางจำหน่าย ตามด้วยความคิดเห็นต่อไม่ต้องใช้เวลาการผลิตนานเกินไปจนไม่ทันกับความต้องการของตลาด และความคิดเห็นต่อผลิตภัณฑ์มีรูปแบบ สี สัน ขนาดต่าง ๆ และกลิ่นรสตามความต้องการของตลาดและผู้บริโภค ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีเวียง ทิพกานนท์ รัชนี เจริญ วรรณทิตา เศรษฐบวร และวิบูลย์ เจริญสง่าวงศ์ (2561) ได้ศึกษาการสร้างแนวคิดผลิตภัณฑ์เครื่องดื่มจากข้าวสำหรับผู้สูงอายุในจังหวัดปราจีนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริโภคส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 61 – 65 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอาชีพข้าราชการบำนาญเป็นส่วนใหญ่ และมีรายเฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท โดยเหตุผลในการดื่มผลิตภัณฑ์เครื่องดื่ม น้ำนมข้าวและเครื่องดื่มจากข้าว คือ มีประโยชน์ต่อสุขภาพและเพื่อป้องกันรักษาโรค ส่วนใหญ่บริโภคผลิตภัณฑ์ 1 – 2 ครั้งต่อสัปดาห์ โดยซื้อมาบริโภคด้วยตนเอง จากซูเปอร์มาร์เก็ตซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เครื่องดื่มจากข้าวที่ผู้บริโภคให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ รสชาติ เนื้อสัมผัส ราคา คุณค่าทางโภชนาการ และบรรจุภัณฑ์ สำหรับการสร้างแนวคิดในการพัฒนาผลิตภัณฑ์จากข้าวในคุณลักษณะทางด้านกลิ่นรส เนื้อสัมผัส คุณค่าทางโภชนาการ ราคา และบรรจุภัณฑ์ พบว่า ผลิตภัณฑ์เครื่องดื่มจากข้าวที่ผู้บริโภคให้ความสนใจ ได้แก่ เครื่องดื่มจากข้าวที่มีกลิ่นรสวนิลลา มีเนื้อสัมผัสเหลวเป็นเนื้อเดียวกัน มีคุณค่าทางโภชนาการจากสารสำคัญที่ได้จากวัตถุดิบ โดยมีการบรรจุในบรรจุภัณฑ์ที่สวยงามและสะดวกต่อการบริโภค และมีราคา 15 บาท ปริมาณ 250 มิลลิลิตร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

1. ควรนำสารแอนโทไซยานิน ที่มีฤทธิ์เป็นสารต้านอนุมูลอิสระ (Antioxidant) ยับยั้งการเกิดออกซิเดชันของลิโปโปรตีน และการตกตะกอนของเกล็ดเลือด ป้องกันการเกิดโรคเรื้อรังต่าง ๆ ไปใช้เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ

2. ควรพัฒนาผลิตภัณฑ์กาแฟมะขามแดงเพื่อสุขภาพที่ออกแบบอย่างสร้างสรรค์และพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ จากมะขามแดงเพื่อสุขภาพ ในการสร้างมูลค่าเพิ่มและนำไปสู่การต่อยอดทางเศรษฐกิจ

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบระหว่างการดื่มผลิตภัณฑ์กาแฟมะขามแดงเพื่อสุขภาพ กับผลิตภัณฑ์กาแฟอื่น ๆ ในระยะเวลาเท่ากัน ในผู้ป่วยโรคเบาหวานและผู้ที่เป็นโรคเรื้อรัง เพื่อรองรับผู้บริโภคต่อไป
2. ควรมีการวิจัยสารชนิดอื่น ๆ ในมะขามแดง เพื่อนำมาใช้ประโยชน์และสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่

เอกสารอ้างอิง

- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2562). ธุรกิจผลิตกาแฟ บทวิเคราะห์ธุรกิจ ประจำปีเดือน มกราคม 2562. กรุงเทพฯ: ส่วนประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลธุรกิจ กองข้อมูลธุรกิจ, กรมพัฒนาธุรกิจการค้า.
- กรมวิชาการเกษตร. (2563). การคัดเลือกสายต้นมะขามเปรี้ยวเนื้อสีแดง. ค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2564, จาก <https://www.doa.go.th/hort/wp-content/uploads/2020/10/การคัดเลือกสายต้นมะขามเปรี้ยวเนื้อสีแดง.pdf>
- กองวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร. (2553). ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง สรุปสถานการณ์กาแฟปี 2553 และแนวโน้ม 2554. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. ค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2564, จาก <http://www.oae.go.th/download/journal/trends2555.pdf>
- ชาคร อ่อนฉวี. (2558). ผลกระทบของประสิทธิภาพการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ที่มีผลต่อ การดำเนินงานของธุรกิจสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มในภาคกลาง (วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ณรงค์ กุลนิเทศ และ สุดาวรรณ สมใจ. (2558). ระเบียบวิธีวิจัยขั้นสูง และการออกแบบวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มาสเตอร์พริ้นท์ สามเสน.
- ไทยรัฐออนไลน์. (2559). “มะขามเนื้อแดงฝักตรง”เปรี้ยวจัดราคาดี. ค้นเมื่อ 11 ธันวาคม 2564, จาก <https://www.thairath.co.th/content/574323>
- ทศธรรม สิงคาลวนิช. (2553). รูปแบบการสร้างมูลค่าเพิ่มในอาคารชุดพักอาศัยระดับกลางบนถึง ระดับบนในเขตพัฒนา-คลองเตย กรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์สถาปัตยกรรมศาสตรมหาบัณฑิต).มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นงลักษณ์ สุขวานิชย์ศิลป์. (2563). กาแฟ...ระวังในโรคใด?. ค้นเมื่อ 11 ธันวาคม 2564, จาก <https://pharmacy.mahidol.ac.th/th/knowledge/article/491/กาแฟ...ระวังในโรคใด?/>
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สำนักงานทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- มลิจันทร์ ทองคำ และคณะ. (2555). หลักการตลาด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วรรณวิษา ศรีรัตน์ และวิศิษฐ์ ลิ้มสมบุญชัย. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและการตัดสินใจในการเลือกซื้อน้ำส้มพร้อมดื่ม 100 เปอร์เซ็นต์ของผู้บริโภค (รายงานการวิจัย). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วรารณ วิทยาภรณ์ และคณะ. (2561). การพัฒนาผลิตภัณฑ์กาแฟผงเพื่อเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์กาแฟจากชุมชนบ้านบ่อสี่เหลี่ยม อำเภองาว จังหวัดลำปาง (รายงานการวิจัย). มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.

- ศิริวัช จันทนาสุภาภรณ์. (2554). *พฤติกรรมกรรมการเปิดรับสื่อ*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศรีเวียง ทิพกานนท์ รัชนี เจริญ วรรณทิตา เสวตบวร และวิบูลย์ เจริญสง่างวงศ์. (2561). การสร้างแนวคิดผลิตภัณฑ์เครื่องดื่มจากข้าวสำหรับผู้สูงอายุในจังหวัดปราจีนบุรี. *วารสารวิทยาศาสตร์สาขาสังคมศาสตร์*, 39(1), 674-683.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. กรุงเทพฯ: วิสัทธิ์พัฒน์.
- สำนักงานจังหวัดสมุทรสาคร. (2564). *แผนพัฒนาจังหวัด 5 ปี (พ.ศ.2561-2565) (ฉบับทบทวน) (รอบปี พ.ศ. 2564) จังหวัดสมุทรสาคร*. ค้นเมื่อ 11 ธันวาคม 2564, จาก http://www.samutsakhon.go.th/_new/files/com_news_devpro/2020-06_33186312836c656.pdf
- อานนท์ ภาคมาลี.(2559). *ความรู้เกี่ยวกับมะขามแดง*. ค้นเมื่อ 11 ธันวาคม 2564, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/614026>
- BDMS Wellness Clinic. (ม.ป.ป.). *คลินิกสุขภาพเชิงป้องกัน และฟื้นฟู*. ค้นเมื่อ 11 ธันวาคม 2564, จาก <http://www.bdmswellness.com/clinics-services/prevention-and-wellness-clinic#clinic-doctor>
- Best, J. W. (1981). *Research in Education*. New Jersey: Prentice – Hall.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. (5thed.). New York: Harper Collins Publishers.
- Etzel, M. J., Walker, B. J., & Stanton, W. J. (2001). *Marketing*. (12th ed.). New York: McGraw-Hill Companies, inc.
- Kotler, P. & Keller, K. L. (2012). *Marketing Management*. (13th ed). New Jersey: Prentice Hall.
- Sharma, I. P. (2018). *Impact of myopia and high myopia*. Retrieved December 9, 2021, from <https://www.slideshare.net/indrapsharma/impact-of-myopia-and-high-myopia>
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rd Ed.). New York: Harper and Row Publications.

การพัฒนาตนเองของบุคลากรการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย

Self-Development of Tourism Authority of Thailand Personnel

ธรรมวรรธ วงศ์เจริญยศ¹, ชาญเดช เจริญวิริยะกุล², วราพร ดำรงกุลสมบัติ³ และ ศักดิ์สิทธิ์ พรรัตนศรีกุล⁴
Thammawat Wongcharoenyot¹, Chandej Charoenwiriyaikul², Waraporn Dumrongkulsombat³
and Saksit Pornrattanaseekul⁴

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา^{1,2,3,4}

Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand^{1,2,3,4}

E-mail: Dju08@gmail.com¹, chandej.ch@ssru.ac.th², waraporn.du@ssru.ac.th³, yenwang33033@hotmail.com⁴

Received: July 19, 2022

Revised: August 13, 2022

Accepted: August 16, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาตนเองของบุคลากรการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย กลุ่มประชากรคือ บุคลากรการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย จำนวน 348 ตัวอย่าง โดยใช้สูตรของทาโรยามาเน่ ที่ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่, ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาตนเองของบุคลากร ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายละเอียดเป็นรายด้าน สามารถเรียงอันดับ ปัจจัยจากมากไปน้อย ได้แก่ การเรียนรู้ รองลงมาคือด้านการประเมินผล ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการหาเพื่อน ด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม ด้านการวินิจัยตนเอง และด้านความอดทนและพยายาม

คำสำคัญ: การพัฒนาตนเอง, การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย

Abstract

This research aims to study the level of self-development of the Tourism Authority of Thailand personnel. The population is the Tourism Authority of Thailand personnel of 348 samples using Taro Yamane's formula with 95% confidence. A questionnaire is a tool for collecting statistical data, Percentage, Mean, and Standard Deviation. The results showed that Personnel self-development. The overall and individual aspects are high. When considered in detail on a case-by-case basis, it can rank the factors from most to least, namely learning, followed by evaluation. Goal setting making friends, finding appropriate resources, self-diagnosis, patience and effort.

Keywords: Self-development, Tourism Authority of Thailand

บทนำ

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงองค์กรเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา จากองค์กรที่มีผู้นำหรือผู้บริหารเป็นผู้สั่งการ (Dominate) การบริหารงานทุกอย่างถูกกำหนดโดยผู้นำและบุคลากรต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด มาเป็นองค์กรที่มีการบริหารแบบการมีส่วนร่วมเปลี่ยนจากสายการบังคับบัญชาแนวดิ่งไปเป็นแนวนราบ ทั้งนี้เพื่อลดขั้นตอนการบังคับบัญชาให้เหลือน้อยที่สุด ทำให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงานมากขึ้น และท้ายที่สุดได้เปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติงานจากการรับคำสั่งจากหัวหน้างานมาสู่การทำงานเป็นทีม (Teamwork) เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น รวดเร็วผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงาน เพราะเป็นผู้กำหนดวิธีการทำงานด้วยตนเอง การจัดการองค์กรในแนวนราบและบุคลากรมีส่วนร่วมจะเกิดการส่งเสริมและสนับสนุนซึ่งกันและกัน เกิดการร่วมมือพึ่งพาอาศัยกันและกัน มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานเกิดการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร องค์ความรู้ และเกิดความคิดสร้างสรรค์จนกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ทำให้ผลผลิตและรายได้ขององค์กร (Productivity) เพิ่มขึ้นเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ (Organization Effectiveness) สามารถยืนหยัดแข่งขันกับองค์กรต่าง ๆ ทั้งในระดับชาติและนานาชาติได้อย่างมั่นคง องค์กรต่าง ๆ ตระหนักว่าสิ่งสำคัญที่สุดไม่ใช่ระบบฐานข้อมูลแต่เป็น “ทรัพยากรบุคคล” ที่เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาองค์กรสู่การแข่งขันทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (ศิริลักษณ์ เมฆสังข์, 2556)

องค์กรใดจะเกิดขึ้นได้ต้องประกอบด้วยการรวบรวมตัวของมนุษย์ตั้งแต่สองคนขึ้นไปอย่างมีจิตสำนึก ร่วมกันในการดำเนินงานในลักษณะที่จะก่อให้เกิดความความร่วมมือไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนด ซึ่งความร่วมมือร่วมใจนั้นต้องใช้พลังทางสถิติปัญญา พลังทรัพยากรอื่น ๆ (ลัทธิกาล ศรีธรรมย์ และณรงศักดิ์ บุญเลิศ, 2558) ทรัพยากรบุคคล จึงเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่จะสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร ดังนั้นจึงควรได้รับการพัฒนาเพื่อเสริม รักษา และทำนุบำรุงให้สามารถสร้างคุณประโยชน์ให้แก่องค์กรและตนเอง (มรกต ลิ้มวัฒนา, 2559) ทั้งนี้ภารกิจที่แต่ละองค์กรในสังคมต้องรับผิดชอบ ล้วนต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติงาน การที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้พัฒนาและปรับปรุงตนเองให้ทันต่อพัฒนาการของรูปแบบการทำงานหรือเทคโนโลยี วิธีการคิดและทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและประสิทธิผลขององค์กรได้สูงขึ้น ส่งผลให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจโดยรวมได้ (วินัย เพชรช่วย, 2550)

การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย มีบทบาทหน้าที่ส่งเสริมการท่องเที่ยว พัฒนาและอนุรักษ์ทรัพยากร การท่องเที่ยวและการส่งเสริมเผยแพร่การท่องเที่ยว ซึ่งในปัจจุบันสถานการณ์การท่องเที่ยวในประเทศไทยประสบปัญหาจากสถานการณ์การระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ส่งผลให้อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวในประเทศไทยมีการขยายตัวลดลง อย่างเห็นได้ชัด การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยจึงมีการกำหนดนโยบายในการบริหารงาน ภายใต้วิกฤตดังกล่าวให้มีการติดตามสถานการณ์ดังกล่าวอย่างใกล้ชิด เพื่อกำหนดแนวทางการติดตามรายงานสถานการณ์และจัดทำแผนฟื้นฟูการตลาดการท่องเที่ยวของประเทศไทยให้กลับมาดังเดิม ทำให้บุคลากรของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยมีบทบาทสำคัญในการร่วมกันแก้ไขปัญหาจากวิกฤตดังกล่าว เนื่องจากเป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการท่องเที่ยวอย่างรุนแรง ซึ่งบุคลากรต้องจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีการเรียนรู้ปัญหาที่เกิดขึ้น รู้จักการคิดวิเคราะห์และวินิจฉัย การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย การใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมกับการทำงาน การหาทีมงานที่สามารถร่วมกันทำงานและการมีความอดทนและความพยายามในการ

แก้ไขปัญหาก็เพื่อผลักดันองค์กรให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้ เพราะการพัฒนาตนเองเป็นการเพิ่มศักยภาพในหน้าที่การงานของตนเองให้พัฒนาออกมาทางผลงานในทางทำงานให้ดียิ่งขึ้น แต่ถ้าหากบุคลากรไม่พร้อมที่จะพัฒนาตนเองเพิ่มศักยภาพของตนเอง การพัฒนาภายในองค์กรก็จะไม่สามารถดำเนินต่อไปให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้ได้

ดังนั้นจากความสำเร็จของการพัฒนาตนเองของบุคลากรดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้เห็นความสำคัญของประสิทธิภาพขององค์กรที่จะเพิ่มขึ้นจากความสามารถของบุคลากรที่เพิ่มขึ้น ดังนั้น จึงมีความสนใจศึกษา “การพัฒนาตนเองของบุคลากรการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย” เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเสนอต่อผู้บริหารและเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาองค์กรในการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากรการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาตนเองของบุคลากรการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย

การทบทวนวรรณกรรม

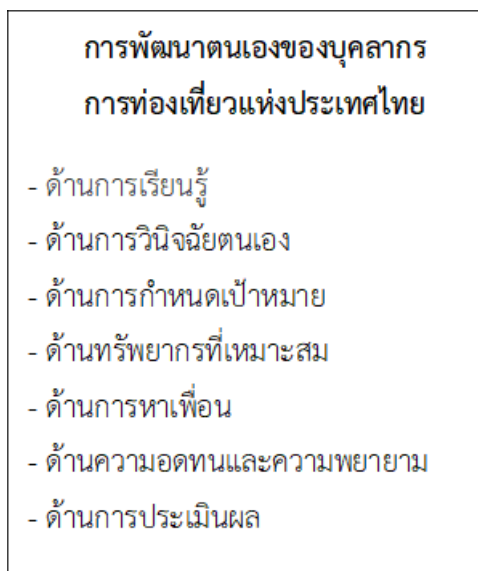
ทฤษฎีการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองจะเกิดมากหรือน้อยก็ขึ้นอยู่กับความต้องการที่จะพัฒนาตนเองการเรียนรู้และมีแรงจูงใจที่จะผลักดันมีกระบวนการพัฒนาตนเองนี้ 1) การเรียนรู้ (Learning) การพัฒนาตนเองต้องเริ่มจากการเรียนรู้เกี่ยวกับงานนั้นและเข้าใจขององค์กรว่าต้องการอะไรสิ่งที่จะเกิดขึ้นตามมาคือความก้าวหน้าในงานหากบุคคลไม่มีความเข้าใจความรู้ในองค์กรก็จะไม่เกิดการพัฒนาตนเองเพราะการเรียนรู้จะรับรู้ได้ว่าอะไรเป็นสิ่งที่ตนเองต้องการรู้และพัฒนา 2) การวินิจฉัยตนเอง (Self Diagnosis) การที่จะพัฒนาตนเองบุคคลควรจะต้องสำรวจวิเคราะห์เพื่อให้ทราบจุดเด่นจุดด้อยและข้อบกพร่องของตนเองจึงจะนำข้อมูลตรงนั้นมาเพื่อใช้ในการแก้ไขปรับปรุงเพื่อยกระดับความสามารถของตนเอง 3) การกำหนดเป้าหมาย (Goal) กำหนดให้ทราบถึงเป้าหมายในการพัฒนาตนเองว่าจะต้องพัฒนาไปแนวทางไหนและพัฒนาจากเดิมยังงี้คือสิ่งที่ควรกำหนดเพื่อนำไปประเมินหรือวัดผลตนเอง 4) การหาทรัพยากรที่เหมาะสม (Finding Appropriate Resources) หลังจากที่ทำกาตั้งเป้าหมายเรียบร้อยแล้วจะต้องสามารถกำหนดวิธีการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้นได้โดยการหาความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ และค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์และสามารถเชื่อถือได้ 5) การหาเพื่อน (Recruit of other People) เป็นการหาความช่วยเหลือหรือการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้างเพื่อให้พัฒนาตนเองในการประสบความสำเร็จบุคคลที่ว่านี้ก็คือเพื่อนร่วมงานเจ้านายหัวหน้าผู้ใหญ่ที่มีทักษะความเชี่ยวชาญที่จะสามารถช่วยแนะนำการเรียนรู้อยู่เสมอและเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้รวมถึงข้อมูลจากการเรียนและได้ข้อมูลกลับจากผู้ร่วมงาน 6) ความอดทนและพยายาม (Tolerance and Perseverance) การเรียนรู้ควรควบคู่ไปกับการพากเพียรพยายามอดทนไม่ท้อต่ออุปสรรคที่จะเกิดขึ้นหรือกำลังเจออยู่ควรใช้เวลาให้คุ้มค่าเพื่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้สำเร็จ 7) การประเมินผล (Evaluation) การตั้งเป้าหมายในการประเมินตนเองว่าผลลัพธ์ของการกระทำนั้นบรรลุเป้าหมายหรือมีการ

เปลี่ยนแปลงอะไรเกิดขึ้นโดยการให้คะแนนหรือตั้งเป้าหมายใหม่เพื่อแก้ไขและพัฒนาตนเองต่อไป (Megginson and Pedler, 1992)

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษากรอบแนวคิดของการวิจัยและทฤษฎี ผู้วิจัยได้ศึกษากรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้าได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย การพัฒนาตนเองบุคลากรการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม โดยมีเนื้อหาสาระสำคัญในการดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ บุคลากรการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สังกัดสำนักงานใหญ่ จำนวน 2,650 คน (การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2563)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ตอบแบบสอบถามได้แก่ บุคลากรการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย จำนวน 348 ตัวอย่าง ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโรยามาเน่ (Yamane, 1970) ที่ความเชื่อมั่นร้อยละ 95

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีแบบสอบถามเชิงปริมาณลักษณะเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พร้อมทั้งได้ทำการปรับปรุงคำถามให้เหมาะสมกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วนโดยมี รายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 การพัฒนาตนเองของบุคลากรการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ประกอบด้วย ด้านการเรียนรู้ ด้านการวินิจฉัยตนเอง ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านทรัพยากรที่เหมาะสม ด้านการหาเพื่อน ด้านความอดทน และความพยายาม และด้านการประเมินผล ลักษณะแบบสอบถามเป็น ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 348 ชุด เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เท่ากับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ถึงผู้ว่าการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากร
2. ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืนหลังจากผู้ตอบแบบสอบถามกรอกข้อมูลเรียบร้อยแล้ว
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่ออธิบายข้อมูลส่วนบุคคล โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และอธิบายข้อมูลด้านการพัฒนาตนเองของบุคลากรการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร พบว่า ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุ 31-40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 5-10 ปี
2. การพัฒนาตนเองของบุคลากร ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน สามารถเรียงอันดับปัจจัยจากมากไปน้อย ได้แก่ การเรียนรู้(รองลงมาคือด้านการประเมินผล ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการหาเพื่อน ด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม ด้านการวินิจฉัยตนเอง และด้านความอดทนและพยายาม ดังแสดงตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 การพัฒนาตนเองของบุคลากร ในภาพรวม (n = 348)

การพัฒนาตนเอง	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านการเรียนรู้	4.05	0.39	มาก
2. ด้านการวินิจฉัยตนเอง	3.99	0.48	มาก
3. ด้านการกำหนดเป้าหมาย	4.02	0.51	มาก
4. ด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม	4.00	0.45	มาก
5. ด้านการหาเพื่อน	4.01	0.51	มาก
6. ด้านความอดทนและพยายาม	3.98	0.44	มาก
7. ด้านการประเมินผล	4.03	0.49	มาก
รวม	4.01	0.33	มาก

อภิปรายผล

จากข้อค้นพบของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำวัตถุประสงค์ของการวิจัยมาอภิปรายผล ตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

บุคลากรมีการพัฒนาตนเองทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงอันดับปัจจัยจากมากไปน้อย ได้แก่ การเรียนรู้ รองลงมาคือด้านการประเมินผล ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการหาเพื่อน ด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม ด้านการวินิจัยตนเอง และด้านความอดทนและพยายาม ตามลำดับที่เป็นเช่นนี้อาจจะเนื่องเพราะว่าบุคลากรของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ได้รับการกระตุ้นปัจจัยผลจากปัจจัยองค์กรอันได้แก่ ปัจจัยความมั่นคงในงาน ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานและการดำเนิน ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยด้านผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลให้บุคลากรเกิดการพัฒนาดังกล่าวอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งผลงานวิจัยมีความสอดคล้องกับผลวิจัยของกรฎาริน ตั้งสกุล (2558) ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาด้านตนเองของพนักงานธนาคารเกียรตินาคิน จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความต้องการพัฒนาด้านภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกในส่วนข้อมูล

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัย

- 1) ด้านการเรียนรู้ ฝ่ายบริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าร่วมอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานในหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จ เพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาแนวทางและวิธีการทำงานของผู้ประสบความสำเร็จมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน
- 2) ด้านการวินิจัยตนเอง ฝ่ายบริหารควรจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยมีการประเมินจากองค์กรและให้บุคลากรประเมินตนเองว่าต้องการพัฒนางานทางด้านใดเพิ่มบ้าง
- 3) ด้านการกำหนดเป้าหมาย ฝ่ายบริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรมีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานของตนเองและทดลองปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนด
- 4) ด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม ฝ่ายบริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าปรึกษาหารือเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนให้บุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อให้ได้วิทยาการใหม่ ๆ มาเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- 5) ด้านการหาเพื่อน ฝ่ายบริหารควรมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคี การทำงานเป็นทีม เพื่อให้เรียนรู้การแก้ไขปัญหาในการทำงานร่วมกัน
- 6) ด้านความอดทนและพยายาม ฝ่ายบริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้จักแก้ไขปัญหาในการทำงานด้วยตนเอง และตัดสินใจด้วยตนเอง ตามบทบาทหน้าที่ที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่
- 7) ด้านการประเมินผล ฝ่ายบริหารควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทราบในแต่ละบุคคล และแนะแนวทางในการแก้ไขแก่บุคลากรที่ยังไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินเพื่อปรับปรุงตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษา ปัจจัยที่ส่งต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยเพื่อให้ทราบถึงระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีการพัฒนาตนเองในระดับที่สูงแล้ว

เอกสารอ้างอิง

- กรฎาริน ตั้งสกุล. (2558). *ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเกียรตินาคิน จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. (2563). *รายงานประจำปี 2563*. กรุงเทพฯ: การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย.
- มรกต ลิ้มวัฒนา. (2559). *ผลของการให้ข้อมูลเตรียมความพร้อมต่อปฏิกิริยาตอบสนองทางด้านจิตใจผู้ป่วยผ่าตัดกล่องเสียง*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ลัทธิตกาล ศรีธรรมย์ และณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ. (2558). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: วิสิทธ์พัฒนา.
- วินัย เพชรช่วย. (2550). *การจูงใจในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์.
- ศิริลักษณ์ เมฆสังข์. (2556). *ภาวะผู้นำและองค์การ*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ลักษณ์.
- Meggison and Pedler. (1992). *Self-development: A Facilitators Guide*. Maidenhead, UK: McGraw-Hill.
- Yamane, T. (1970). *Statistic: an Introductory Analysis*. 2nd ed. New York: Harper & Row.

ความพึงพอใจของลูกค้าโครงการบ้านจัดสรรของบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน)
ในเขตพื้นที่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี
Customer satisfaction of the housing project of Supalai Public Company Limited
in Surat Thani Province

ธณัตย์ตันย์ ตันพุ่ม¹, สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์² และ กนกวรรณ มีสุข³

Thanutdon Tonpum¹, Somnuk Aujirapongpan² and Kanokwan Meesook³

หลักสูตรการจัดการนวัตกรรมและการพัฒนาธุรกิจ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์^{1,2,3}

Graduate Student of Master of Business Administration Program

Innovation Management and Business Development, Walailak University, Thailand^{1,2,3}

E-mail: mkanokwan@wu.ac.th³

Received: August 5, 2022

Revised: August 22, 2022

Accepted: August 24, 2022

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความพึงพอใจของลูกค้าโครงการบ้านจัดสรรของบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี และ 2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจของลูกค้าโครงการบ้านจัดสรรของบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี กลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 200 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด 428 ครั้วเรือน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์สมมติฐานด้วยสถิติอนุมาน ได้แก่ สถิติ t-test และ F-test

ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความพึงพอใจต่อโครงการบ้านจัดสรรของบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านบริการสาธารณูปโภค ด้านทำเลที่ตั้ง ด้านผลิตภัณฑ์ และด้านส่งเสริมการตลาด ด้านราคา ตามลำดับ และ 2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจของลูกค้าโครงการบ้านจัดสรรของบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ลูกค้าที่มีเพศ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อโครงการบ้านจัดสรรของบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และลูกค้าที่มีเหตุผลที่ทำให้เลือกซื้อโครงการบ้านจัดสรร ที่ตั้งและลักษณะของโครงการที่คำนึงถึงการเลือกซื้อ ตัวบ้านและการก่อสร้างที่คำนึงถึงการเลือกซื้อ สิ่งอำนวยความสะดวกภายในโครงการที่คำนึงถึงการเลือกซื้อ การส่งเสริมการขายที่คำนึงถึงการเลือกซื้อ และสื่อโฆษณาของโครงการบ้านจัดสรรที่ทำให้ตัดสินใจเลือกซื้อแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อโครงการบ้านจัดสรรของบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ความพึงพอใจ, พฤติกรรมผู้บริโภค, โครงการบ้านจัดสรรของบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน)

Abstract

The purpose of this study was to study 1) the level of customer satisfaction of the housing project of Supalai Public Company Limited in Surat Thani Province and 2) the factors related to the level of customer satisfaction of the housing project of Supalai Public Company Limited in Surat Thani Province. By collecting samples of 200 people from a total population of 428 households. Data were analyzed using statistics, frequency, percentage, mean, and standard deviation. In addition, the hypothesis examines with inferential statistics, including t-test and F-test statistics.

The results showed that 1) The respondents were highly satisfied with the Supalai Public Company Limited housing project in Surat Thani Province. When considering each aspect, we found that the element with the highest average was utility services. Their satisfaction was at the highest level, followed by place product promotion and price, respectively, and 2) factors related to the customer satisfaction of Supalai Public Company Limited housing project in Surat Thani province. And the average monthly income is different. Satisfied with the housing project of Supalai Public Company Limited in the area of Surat Thani Province differed statistically at a level of 0.05 and customers who have reasons to choose a housing project Location and nature of the project considering the purchase The house and the construction that takes into account the purchase Facilities within the project considering the purchase Promotion that takes into account purchases and advertising media of housing projects that make different purchasing decisions Their satisfaction with the housing project of Supalai Public Company Limited was significantly other at the 0.05 level.

Keywords: Satisfaction, Behavior Customer, The Housing Project of Supalai Public Company Limited

บทนำ

ธุรกิจบ้านจัดสรรตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันมีการแข่งขันที่สูงขึ้น ทำให้ผู้ประกอบการต้องสร้างกลยุทธ์ใหม่ ๆ เพื่อให้ได้ตรงความต้องการของผู้บริโภคและเพื่อแข่งขันส่วนแบ่งการตลาดให้ได้มากขึ้น ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์มีมูลค่าตลาดคิดเป็นสัดส่วน 8% ของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ โดยเป็นการเกิดกระแสเงินหมุนเวียนในระบบ เกิดการจ้างงานและรายได้เพิ่มขึ้น พร้อมไปกับการเชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมอื่น อาทิ ธุรกิจก่อสร้าง ธุรกิจวัสดุก่อสร้าง ธุรกิจสถาบันการเงิน ธุรกิจเครื่องใช้ไฟฟ้า และธุรกิจเฟอร์นิเจอร์และการตกแต่ง เป็นต้น โดยทั่วไปอสังหาริมทรัพย์แบ่งออกเป็น 3 ประเภทหลัก ได้แก่ ที่อยู่อาศัย พาณิชยกรรม และอุตสาหกรรม อสังหาริมทรัพย์ประเภทที่อยู่อาศัยมีสัดส่วนสูงสุดประมาณ 2 ใน 3 ของมูลค่าตลาดอสังหาริมทรัพย์ในประเทศไทย (ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน), 2564) ทั้งนี้ ธุรกิจพัฒนาอสังหาฯ

ประเภทที่อยู่อาศัยจะเน้นทำตลาดลูกค้าคนไทยเป็นหลัก เนื่องจากกฎหมายไทยอนุญาตให้ต่างชาติเข้าซื้อและถือครองกรรมสิทธิ์ได้เฉพาะโครงการอาคารชุด แต่จะต้องไม่เกิน 49% ของพื้นที่ขายทั้งหมดของอาคารชุดนั้น ส่วนที่อยู่อาศัยประเภทบ้านเดี่ยวและทาวน์เฮาส์ชาวต่างชาติสามารถถือครองได้ภายใต้เงื่อนไขและข้อจำกัดที่เข้มงวดมากกว่าที่อยู่อาศัยในพื้นที่ต่างจังหวัดมีสัดส่วนเฉลี่ย 60% ของการขออนุญาตก่อสร้างที่อยู่อาศัยทั้งหมด การพัฒนาโครงการส่วนใหญ่เป็นบ้านแนวราบมากกว่าแนวสูง เนื่องจากยังมีพื้นที่ว่างอยู่มาก ประกอบกับราคาที่ดินยังไม่สูงมากนัก นอกจากนี้ ราคาเฉลี่ยต่อพื้นที่ของบ้านแนวราบมีความคุ้มค่ามากกว่าคอนโดมิเนียมซึ่งมีต้นทุนการก่อสร้างต่อตารางเมตรสูงกว่า ตลาดภูมิภาคจึงตอบรับบ้านแนวราบมากกว่าคอนโดมิเนียม อย่างไรก็ตาม ธุรกิจยังเติบโตได้ค่อนข้างจำกัด เนื่องจากกำลังซื้อยังมีความไม่แน่นอน จึงส่งผลต่อทิศทางการพัฒนาในแต่ละช่วงเวลา (ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน), 2564)

จังหวัดสุราษฎร์ธานี จากการสำรวจพบว่าในครึ่งหลังปี 2562 อุปทานภาพรวมมีที่อยู่อาศัยเสนอขายจำนวน 89 โครงการ รวม 3,188 หน่วย มีหน่วยขายได้ใหม่จำนวน 237 หน่วย และมีหน่วยเหลือขาย 2,951 หน่วย คิดเป็นมูลค่าหน่วยเหลือขาย 9,334 ล้านบาท ขณะที่ จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่าครึ่งหลังปี 2562 อุปทานเสนอขายจำนวน 35 โครงการ รวม 1,627 หน่วย มีหน่วยขายได้ใหม่จำนวน 86 หน่วย และมีหน่วยเหลือขายจำนวน 1,541 หน่วย คิดเป็นมูลค่า 6,164 ล้านบาท (ศูนย์ข้อมูลอสังหาริมทรัพย์ ธนาคารอาคารสงเคราะห์, 2564)

ภาพรวมในการประกอบธุรกิจของบริษัทฯ และบริษัทย่อย บริษัท ศุภาลัย จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย ประกอบธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์เพื่อเป็นที่อยู่อาศัยและเพื่อการพาณิชย์ โครงการที่อยู่อาศัยของศุภาลัยอยู่ภายใต้แนวความคิดการสร้างสรรค์ที่อยู่อาศัยที่มีคุณภาพเพื่อสังคมคุณภาพของ “ชาวศุภาลัย” ด้วยการพัฒนาผลิตภัณฑ์แบบบ้านอย่างต่อเนื่องใช้วัสดุก่อสร้างที่มีคุณภาพมาตรฐาน พัฒนาการบริการที่ดีทั้งก่อนและหลังส่งมอบสินค้าและให้ความดูแลพัฒนาสังคมให้มีความปลอดภัยและอบอุ่นเพื่อสร้างความพึงพอใจของลูกค้าสูงสุด บริษัทฯ และบริษัทย่อยจะเป็นผู้ดำเนินการและเป็นเจ้าของโครงการบ้านอยู่อาศัยประเภท บ้านเดี่ยว บ้านแฝดทาวน์เฮาส์ และอาคารชุดในหลากหลายทำเลทั่วเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลรวมถึงต่างจังหวัด เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดและกลุ่มลูกค้าเป้าหมายที่แตกต่างกัน จะเน้นตลาดกลุ่มลูกค้าผู้รายได้ปานกลางถึงผู้มั่งคั่งระดับสูง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาโครงการปัจจุบันและก่อสร้างบ้านที่อยู่ระหว่างดำเนินการให้แล้วเสร็จและส่งมอบให้แก่ลูกค้าตามกำหนดเพื่อสร้างการจดจำในตราสินค้าของกลุ่มบริษัท ชื่อ “ศุภาลัย” จะใช้เป็นชื่อนำหน้าโครงการต่าง ๆ ทุกโครงการตามด้วยชื่อลักษณะหรือรูปแบบโครงการที่แตกต่างกันออกไปตามกลุ่มลูกค้าเป้าหมาย นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังเป็นผู้อุปถัมภ์พัฒนา อสังหาริมทรัพย์ประเภทอาคารสำนักงานให้เช่า โดยเน้นที่ทำเลที่เป็นแหล่งธุรกิจการค้า อีกทั้งบริษัทย่อยยังดำเนินธุรกิจบริหารโครงการ อสังหาริมทรัพย์ รวมทั้งบริหารจัดการโรงแรม และสถานพักตากอากาศอีกด้วย ปัจจุบันสถานภาพของบริษัทฯ และบริษัทย่อยเติบโตขึ้นจนอยู่ในระดับแนวหน้าของธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ (บริษัท ศุภาลัย จำกัด, 2564)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจของลูกค้าต่อโครงการบ้านจัดสรรของบริษัท ศุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานีเพื่อเป็นข้อมูลในการ

ปรับปรุงและจัดทำกลยุทธ์การตลาดในการพัฒนาโครงการ เพื่อให้ลูกค้าได้รับความพึงพอใจสูงสุดอันเป็นผลทำให้โครงการบ้านจัดสรรได้ส่วนแบ่งทางการตลาดเพิ่มมากขึ้น ให้สอดคล้องกับการแข่งขันในสภาวะการแข่งขันปัจจุบันต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของลูกค้าโครงการบ้านจัดสรรของบริษัท ศุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจของลูกค้าโครงการบ้านจัดสรรของบริษัท ศุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจของ อับราฮัม มาสโลว์ (Maslow's General Theory of Human & Motivation) เป็นทฤษฎีจิตวิทยาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ได้รับการยอมรับจากคนทั่วโลก โดยหลักการดังกล่าวได้อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ เรียงลำดับตั้งแต่ลำดับขั้นต่ำไปหาสูง (Hierarchy & Needs) โดยแนวคิดของมาสโลว์ที่ได้กล่าวไว้ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น
2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (security or safety needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน
3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (belongingness and love needs) ความต้องการนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลต้องการได้รับความรักและความเป็นเจ้าของโดยการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ความต้องการได้รับการยอมรับ การต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น
4. ความต้องการการยกย่อง (esteem needs) หรือ ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการที่ได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น
5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

สรุปจากคำอธิบายและความหมายดังกล่าว แรงจูงใจ เป็นกระบวนการที่บุคคลถูก กระตุ้นจากสิ่งเร้า โดยจงใจ ให้กระทำหรือตัดสินใจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้ว่า พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรม ที่มีใจเป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา แต่ ต้องเป็นพฤติกรรมที่มีความเข้มข้น มีทิศทาง

จริงจัง มีเป้าหมายชัดเจนว่าต้องการไปสู่จุดใด และ พฤติกรรมที่เกิดขึ้น เป็นผลสืบเนื่องมาจาก แรงผลักดัน หรือ แรงกระตุ้น ที่เรียกว่า แรงจูงใจ ด้วย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริโภค

ชูชัย สมितिไกร (2554) พฤติกรรมผู้บริโภค หมายถึง การกระทำของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเลือก (Select) การซื้อ (Purchase) การใช้ (Use) และการกำจัดส่วนที่เหลือ(Dispose) ของสินค้าหรือบริการต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของตน

ปณิศา มีจินดา (2553) พฤติกรรมของผู้บริโภค หมายถึง เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้อง กับบุคคลหรือกลุ่มในการจัดหา การเลือกสรร การซื้อ การใช้ และการจัดการภายหลังการบริโภคผลิตภัณฑ์/บริการ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ

กัลป์กร วรกุลลัญญานีย์ และพรทิพย์ สัมปัตตะวนิช (2553) ได้อธิบายถึง พฤติกรรมผู้บริโภคว่า หมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับความคิดและความรู้สึกที่ผู้บริโภคมี 3 รูปแบบ

พฤติกรรมผู้บริโภคแปรเปลี่ยนได้ (Dynamic) เนื่องจากความเปลี่ยนแปลง ของสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น การสื่อสาร เทคโนโลยี สังคม ฯลฯ ทำให้มีผลกระทบต่อบัณฑิตด้านความคิด ความรู้สึกของผู้บริโภคด้วย และพฤติกรรมผู้บริโภค ได้รับผลกระทบมาจากปัจจัยภายใน และภายนอก จึงทำให้พฤติกรรมผู้บริโภคไม่หยุดนิ่งอยู่เหมือนเดิม แต่อาจมีการเปลี่ยนแปลงเคลื่อนไหวได้ตลอดเวลา

พฤติกรรมผู้บริโภคเกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างความคิดความรู้สึกและการกระทำกับสิ่งแวดล้อมภายนอก ดังนั้น ความเข้าใจพฤติกรรมผู้บริโภคจึงต้องศึกษาทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกว่าผู้บริโภคตัดสินใจซื้อสินค้า/บริการอะไร อย่างไร และทำไม

พฤติกรรมบริโภคเกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยน (Exchanges) หมายความว่า ผู้บริโภคมีพฤติกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนคุณค่าบางอย่างกับบางคน ในกรณีนี้คือการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้ซื้อ(ผู้บริโภค) กับผู้ขาย (เจ้าของสินค้า) เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง

ราช ศิริวัฒน์ (2560) พฤติกรรมการซื้อแบบแสวงหาความหลากหลาย ผู้บริโภคบางกลุ่มเมื่อจะซื้อผลิตภัณฑ์ที่มีความยุ่งยากน้อย ก็ยังถือว่าตราผลิตภัณฑ์มีความสำคัญอยู่ ไม่อยากซื้อตราเดิม พฤติกรรมการซื้อจึงมีการเปลี่ยนเป็นตราใหม่เสมอ ๆ เพราะอยากหลุดพ้นจากความจำเจ ช้าช้าอยากลองของใหม่จากความหมายดังกล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่า พฤติกรรมผู้บริโภค คือ “การแสดงอาการที่เป็นกระบวนการเกี่ยวกับพฤติกรรมการซื้อ การใช้ การประเมินผลสินค้าหรือบริการ จากการได้มาตามความต้องการและคาดหวังของผู้บริโภค”

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างลูกค้ากับผู้ขายนั้นจะต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายแต่ผู้ให้บริการจะต้องได้รับการอบรม และชี้แจงให้ทราบถึงนโยบาย และแนวทางในการปฏิบัติให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี ผู้ให้บริการทุกคนต้องมีทัศนคติที่ดีต่อลูกค้าการติดต่อหรือทำธุรกิจกันทุกครั้งผู้ให้บริการจะต้องให้เกียรติแก่ลูกค้า แสดงกิริยามารยาที่ดีกับลูกค้า และต้องแสดงความอ่อนน้อมหวานราบรื่นทุ ตลอดจนคำขอบคุณที่ให้ลูกค้าซึ่งพบว่ามีมนต์ขลังในการดึงดูดลูกค้าให้กลับมาใช้บริการอีก ยิ่งการทำธุรกิจในการเสนอขายบ้านจัดสรร ในยุคที่มีผลกระทบทางเศรษฐกิจจาก ไวรัส COVID 19 ผู้ประกอบการย่อมได้รับผลกระทบโดยตรง

นวลอนงค์ วิเชียร (2555) องค์ประกอบของความสำเร็จในการให้บริการมี 7 ประการ ดังนี้

1. ความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Satisfaction) การให้บริการที่ดีต้องมีเป้าหมายผู้รับบริการหรือลูกค้าเป็นหลัก โดยผู้ให้บริการจะต้องถือเป็นหน้าที่โดยตรงที่จะต้องพยายามกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจมากที่สุดเท่าที่จะทำได้เพราะผู้ใช้บริการจะมีจุดมุ่งหมายในการมารับบริการ และคาดหวังให้มีการตอบสนองความต้องการนั้น

2. ความคาดหวังของผู้รับบริการ (Expectation) ผู้ให้บริการจำเป็นต้องรับรู้ และเรียนรู้เกี่ยวกับความคาดหวังพื้นฐาน ตลอดจนสำรวจความคาดหวังเฉพาะของผู้รับบริการ เพื่อสนองบริการที่ตรงกับความคาดหวัง ซึ่งจะทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ

3. ความพร้อมในการให้บริการ (Readiness) ประสิทธิภาพของการให้บริการขึ้นอยู่กับความพร้อมที่จะให้บริการในสิ่งที่ผู้รับบริการต้องการ ภายในเวลาและรูปแบบที่ต้องการ

4. ความมีคุณค่าของการบริการ (Values) คุณภาพของการให้บริการที่ตรงไปตรงมาไม่เอาเปรียบลูกค้า รวมทั้งความพยายามที่จะทำให้ลูกค้าชอบ และพอใจกับบริการที่ได้รับย่อมแสดงถึงคุณค่าของการบริการที่คุ้มค่าสำหรับผู้รับบริการ การให้บริการมี ลักษณะและวิธีการที่แตกต่างกันดังนั้นคุณค่าของการให้บริการจึงขึ้นอยู่กับสิ่งที่ผู้รับบริการได้รับและเกิดความรู้สึกพึงพอใจ

5. ความสนใจต่อการให้บริการ (Interest) การให้ความสนใจอย่างจริงจังต่อลูกค้าทุกระดับ และทุกคนอย่างยุติธรรมหรือเท่าเทียมกันนับเป็นสิ่งที่ สำคัญที่สุด และลูกค้าทุกคนต่างก็ต้องการได้รับการที่ดีด้วยกันทั้งสิ้น

6. ความสุภาพในการให้บริการ (Courtesy) การต้อนรับ และการให้บริการลูกค้าด้วยใบหน้าที่ยิ้มแย้มแจ่มใส และท่าทีที่สุภาพอ่อนโยนของผู้ให้บริการ แสดงถึงความมีอัธยาศัย และบรรยากาศของการให้บริการที่เป็นมิตรอบอุ่น และเป็นกันเองซึ่งจะส่งผลให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจต่อการบริการที่ได้รับ

7. ความมีประสิทธิภาพในการให้บริการ (Efficiency) ความสำเร็จของการให้บริการขึ้นอยู่กับความเป็นระบบที่มีขั้นตอนในการให้บริการที่ชัดเจน เนื่องจากการให้บริการเป็นงานที่เกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับบุคคล ซึ่งการกำหนดปรัชญาหรือแผน และการพัฒนากลยุทธ์ในการให้บริการเพื่อให้การบริการที่คุณภาพสม่ำเสมอแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการให้บริการ

จากแนวคิดข้างต้น ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ คือ ความรู้สึกอารมณ์ ที่มีความสุข ความยินดีทางจิตใจที่เกิดขึ้นเป็นผู้รับบริการ ซึ่งความรู้สึกดังกล่าวเกิดจากการที่ผู้รับบริการได้รับการตอบสนองความต้องการเป็นผู้ตอบสนองเองหรือผู้อื่นตอบสนองให้ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นระดับใดขึ้นอยู่กับปริมาณการตอบสนองความต้องการที่เกิดขึ้นได้ครบถ้วนเพียงใด เช่นความพึงพอใจของผู้บริโภคขึ้นอยู่กับคุณภาพของสินค้า และบริการ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

จากข้อมูลสรุป ประจำเดือน สิงหาคม พ.ศ. 2564 บริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้บริโภคที่เป็นลูกค้าในการเลือกซื้อโครงการบ้านจัดสรรของ บริษัทสุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี โครงการบ้านจัดสรรยังไม่เป็นนิติบุคคล โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกำหนดชั้น

(Stratified Random Sampling) คือ ทำการแบ่งกลุ่มตัวอย่างประชากรที่จะทำการเก็บข้อมูล เพื่อศึกษาความพึงพอใจของลูกค้าโครงการบ้านจัดสรรของบริษัท ประชากรศึกษาตามสัดส่วนประชากร ผู้อาศัยในโครงการบ้านจัดสรรของ บริษัท ศุภาลย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) ทำการคำนวณจากสูตรกำหนดขนาดตัวอย่างของ Taro Yamane (Yamane, 1973 อ้างถึงใน ลิขिता เณิมพลโยธิน, 2561) ที่กำหนดให้ค่าความคาดเคลื่อนเท่ากับร้อยละ 5 (0.05) เพื่อให้ขนาดที่เหมาะสมและมีคุณภาพ ผู้วิจัยจึงทำการเก็บตกอย่างจำนวนทั้งสิ้น 200 ตัวอย่างการศึกษาในครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งผู้ศึกษาสร้างขึ้นตามแนวทฤษฎีการวิจัยเพื่อศึกษาความพึงพอใจของลูกค้าโครงการบ้านจัดสรรของบริษัท ศุภาลย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

สถานที่ในการวิจัย

สถานที่ที่ศึกษา คือ โครงการบ้านจัดสรรของบริษัท ศุภาลย์ จำกัด (มหาชน) สถานที่ที่ศึกษา คือ โครงการบ้านจัดสรรของบริษัท ศุภาลย์ จำกัด (มหาชน) ในเขต จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่ยังไม่เป็นนิติบุคคล ทั้งหมด 4 โครงการ ดังนี้

- 1) โครงการ ศุภาลย์การ์เดนวิลล์ สุราษฎร์ธานี ตำบลวัดประดู่ อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี
- 2) โครงการ ศุภาลย์วิลล์ สุราษฎร์ธานี ตำบลท่าทองใหม่ อำเภอกาญจนดิษฐ์
- 3) โครงการ ศุภาลย์เบลล่า สุราษฎร์ธานี ตำบลบางใบไม้ อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี
- 4) โครงการ ศุภาลย์โนโววิลล์ สุราษฎร์ธานี ตำบลวัดประดู่ อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี

ระยะเวลาในการวิจัย

ระยะเวลาที่ศึกษาและการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น จำนวน 12 เดือน ตั้งแต่เดือน มีนาคม 2564 ถึง กุมภาพันธ์ 2565

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งสร้างตามวัตถุประสงค์การวิจัยโดยครอบคลุม 2 ด้าน คือ ศึกษาความพึงพอใจของลูกค้าผู้อยู่อาศัยบ้านจัดสรรของบริษัท ศุภาลย์ จำกัด (มหาชน) และศึกษาข้อมูลพฤติกรรมของผู้บริโภคที่เป็นลูกค้าในการเลือกซื้อโครงการบ้านจัดสรร บริษัท ศุภาลย์ จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วยแบบสอบถาม 2 ตอน ดังนี้

1. ข้อมูลทางด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน และจำนวนสมาชิกในครอบครัว
2. ข้อมูลความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อโครงการบ้านจัดสรรของบริษัท ศุภาลย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี
3. ข้อมูลพฤติกรรมของลูกค้าในการเลือกซื้อโครงการบ้านจัดสรรบริษัท ศุภาลย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เป็นสถิติที่ใช้ในการสรุปบรรยายซึ่งค่าสถิติที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequencies Distribution) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย เลขคณิต (Mean) ค่าความถี่ (Frequencies) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้บริโภค ทำการวิเคราะห์ด้วยการใช้สถิติ ดังนี้

1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และจำนวนสมาชิกในครอบครัว ทำการวิเคราะห์โดยการใช้อัตราส่วน (Percentage) การแจกแจงความถี่ (Frequency)

2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ข้อมูลปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจของลูกค้าโครงการบ้านจัดสรรของบริษัท ศุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านทำเลที่ตั้ง ด้านการส่งเสริมการตลาด ด้านการบริการสาธารณสุข โดยทำการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Standard Deviation (S.D.) และการวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA)

ผลการวิจัย

โครงการที่ผู้ตอบแบบสอบถามอาศัยอยู่ส่วนใหญ่ คือ โครงการ ศุภาลัยการ์เด็นวิลล์ สุราษฎร์ธานี ตำบล วัดประดู่ อำเภอเมือง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 35 – 44 ปี สถานภาพสมรส การศึกษาระดับปริญญาตรี ประกอบอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาท – 45,000 บาท มีสมาชิกในครอบครัว จำนวน 3 – 4 คน เลือกซื้อโครงการบ้านจัดสรรรูปแบบบ้านแฝด 2 ชั้น มีวัตถุประสงค์ในการเลือกซื้อโครงการบ้านจัดสรร เพื่ออยู่อาศัย มีเหตุผลในการเลือกซื้อโครงการบ้านจัดสรร เพราะที่ตั้งและลักษณะของโครงการ คำนึงถึงการเลือกซื้อที่ตั้งและลักษณะของโครงการบ้านจัดสรรใกล้ที่ทำงาน คำนึงถึงการเลือกซื้อตัวบ้านและการก่อสร้างของโครงการบ้านจัดสรร คือ การจัดประโยชน์ใช้สอยของตัวบ้าน คำนึงถึงสิ่งอำนวยความสะดวกในโครงการบ้านจัดสรร คือ มีระบบการรักษาความปลอดภัย คำนึงถึงการเลือกซื้อโครงการบ้านจัดสรร จากการได้รับส่วนลดราคาขาย และได้รับสิทธิประโยชน์ของโครงการบ้านจัดสรร ประกอบการตัดสินใจซื้อจากป้ายโฆษณา

1) ระดับความพึงพอใจต่อโครงการบ้านจัดสรรของบริษัท ศุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของลูกค้าโครงการบ้านจัดสรรของบริษัท ศุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวม

ความพึงพอใจของลูกค้าโครงการบ้านจัดสรร	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับความพึงพอใจ
ด้านผลิตภัณฑ์	4.07	0.649	มาก
ด้านราคา	3.89	0.692	มาก
ด้านทำเลที่ตั้ง	4.18	0.625	มาก
ด้านส่งเสริมการตลาด	4.07	0.735	มาก

ความพึงพอใจของลูกค้าโครงการบ้านจัดสรร	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับความพึงพอใจ
ด้านบริการสาธารณูปโภค	4.23	0.653	มากที่สุด
โดยรวม	4.09	0.593	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความพึงพอใจต่อโครงการบ้านจัดสรรของบริษัท ศุภาลย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านบริการสาธารณูปโภค มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านทำเลที่ตั้ง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ถัดมา คือ ด้านผลิตภัณฑ์ และด้านส่งเสริมการตลาด มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และต่ำที่สุด คือ ด้านราคา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2) ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจของลูกค้าโครงการบ้านจัดสรรของบริษัท ศุภาลย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจของลูกค้าโครงการบ้านจัดสรรของบริษัท ศุภาลย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	Sig.
เพศ	0.019*
อายุ	0.934
สถานภาพ	0.074
อาชีพ	0.580
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	0.049*
จำนวนสมาชิกในครอบครัว	0.200

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า จากการศึกษปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีความพึงพอใจของลูกค้าโครงการบ้านจัดสรรของบริษัท ศุภาลย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ จังหวัดสุราษฎร์ธานีแตกต่างกัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อโครงการบ้านจัดสรรของบริษัท ศุภาลย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และจำนวนสมาชิกในครอบครัวแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อโครงการบ้านจัดสรรของบริษัท ศุภาลย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจของลูกค้าโครงการบ้านจัดสรรของบริษัท ศุภาลย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามพฤติกรรมของลูกค้า

พฤติกรรมของลูกค้า	Sig.
รูปแบบบ้านที่ซื้อ	0.629
วัตถุประสงค์ที่ทำให้เลือกซื้อ	0.516
เหตุผลที่ทำให้เลือกซื้อ	0.007*
ที่ตั้งและลักษณะของโครงการ	0.000*

พฤติกรรมของลูกค้า	Sig.
ตัวบ้านและการก่อสร้าง	0.001*
สิ่งอำนวยความสะดวกภายในโครงการ	0.000*
การส่งเสริมการขาย	0.011*
สื่อโฆษณาของโครงการ	0.022*

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า จากการศึกษาพฤติกรรมของลูกค้าในการเลือกซื้อโครงการบ้านจัดสรรที่ต่างกัน มีความพึงพอใจของลูกค้าโครงการบ้านจัดสรรของบริษัท ศุภาลย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี แตกต่างกัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรูปแบบบ้านที่ซื้อ และวัตถุประสงค์ที่ทำให้เลือกซื้อโครงการบ้านจัดสรร แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อโครงการบ้านจัดสรรของบริษัท ศุภาลย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ไม่แตกต่างกัน สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเหตุผลที่ทำให้เลือกซื้อโครงการบ้านจัดสรร ที่ตั้งและลักษณะของโครงการที่คำนึงถึงการเลือกซื้อ ตัวบ้านและการก่อสร้างที่คำนึงถึงการเลือกซื้อ สิ่งอำนวยความสะดวกภายในโครงการที่คำนึงถึงการเลือกซื้อ การส่งเสริมการขายที่คำนึงถึงการเลือกซื้อ และสื่อโฆษณาของโครงการบ้านจัดสรรที่ทำให้ตัดสินใจเลือกซื้อแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อโครงการบ้านจัดสรรของบริษัท ศุภาลย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

1) ระดับความพึงพอใจต่อโครงการบ้านจัดสรรของบริษัท ศุภาลย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านบริการ สาธารณูปโภค ด้านทำเลที่ตั้ง ด้านผลิตภัณฑ์ และด้านส่งเสริมการตลาด ด้านราคา ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ วิณา ศรีเจริญ (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อบ้านจัดสรรของข้าราชการ และพนักงาน รัฐวิสาหกิจในเขตจังหวัดนนทบุรี โดยรวมผู้บริโภคมียกระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านทำเลที่ตั้ง ด้านภาพลักษณ์ตราสินค้า ด้านการออกแบบ และสิ่งอำนวยความสะดวก

2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจของลูกค้าโครงการบ้านจัดสรรของบริษัท ศุภาลย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ลูกค้าที่มีเพศ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อโครงการบ้านจัดสรรของบริษัท ศุภาลย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และลูกค้าที่มีเหตุผลที่ทำให้เลือกซื้อโครงการบ้านจัดสรร ที่ตั้งและลักษณะของโครงการที่คำนึงถึงการเลือกซื้อ ตัวบ้านและการก่อสร้างที่คำนึงถึงการเลือกซื้อ สิ่งอำนวยความสะดวกภายในโครงการที่คำนึงถึงการเลือกซื้อ การส่งเสริมการขายที่คำนึงถึงการเลือกซื้อ และสื่อโฆษณาของโครงการบ้านจัดสรรที่ทำให้ตัดสินใจเลือกซื้อแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อโครงการบ้านจัดสรรของบริษัท ศุภาลย์ จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จรรยา กองสุข (2561) ได้ศึกษา ศึกษาารูปแบบกระบวนการตัดสินใจซื้อบ้านของ ผู้บริโภค กรณีศึกษา: บริษัท บี ซี คอนเนคชั่นจำกัด ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า เพศ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อ

รูปแบบกระบวนการตัดสินใจซื้อบ้านของ ผู้บริโภค กรณีศึกษา: บริษัท บี ซี คอนเนคชั่นจำกัด ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของลูกค้าโครงการบ้านจัดสรรของบริษัท ศุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยสามารถนำเสนอข้อเสนอแนะได้ดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับผลการวิจัย

1) ทางโครงการบ้านจัดสรร ควรให้ความสำคัญกับผู้บริโภคที่มีเพศ และรายได้ต่อเดือนมากขึ้น เพราะปัจจัยทั้งสองด้านนี้เป็นปัจจัยที่จะสามารถทำให้ผู้บริโภคเกิดความพึงพอใจในการเลือกโครงการบ้านจัดสรรได้ในที่สุด การปรับปรุงรูปแบบการให้บริการ และผลิตภัณฑ์ให้มีความตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภคได้มากที่สุด

2) ทางโครงการบ้านจัดสรร ควรให้ความสำคัญกับทำเลที่ตั้งและลักษณะของโครงการ ใกล้ถนนใหญ่ เพื่ออำนวยความสะดวกทางด้านคมนาคมให้กับกลุ่มผู้บริโภค เตรียมความพร้อมเพื่อให้กลุ่มผู้บริโภคสามารถเข้าอยู่ได้ทันที พัฒนาปรับปรุงระบบการรักษาความปลอดภัยให้มีประสิทธิภาพ อีกทั้งการนำเสนอเงื่อนไขส่วนลดพิเศษให้กับกลุ่มผู้บริโภคได้ เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับกลุ่มผู้บริโภคได้อย่างสูงสุด

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ในการศึกษาครั้งต่อไปอาจมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของลูกค้าโครงการบ้านจัดสรรของบริษัท ศุภาลัย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี เนื่องจากพฤติกรรมของมนุษย์ในปัจจุบันมีหลากหลายและมีปัจจัยที่ทำให้เลือกซื้อสินค้าที่ซับซ้อน ดังนั้นในการศึกษาเพื่อจะนำไปพัฒนาควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ประกอบ เพื่อให้ได้ความคิดเห็นที่เพิ่มขึ้น และสามารถพัฒนาให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้

2) ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการขยายขอบเขตของประชากร เพื่อศึกษากลุ่มประชากรที่หลากหลายและสามารถเปรียบเทียบความสัมพันธ์และความแตกต่างแต่ละพื้นที่ได้

3) การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ฉะนั้นในการศึกษางานวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเพิ่มเติมในส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่ เพื่อให้ได้รับข้อมูลเชิงลึกและความหลากหลายของข้อมูล

เอกสารอ้างอิง

กัลป์ยกร วรกุลลัญฐานันท์ และพรทิพย์ สัมปัตตะวนิช. (2553). *การโฆษณาเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จรรยา กองสุก. (2561). รูปแบบกระบวนการตัดสินใจซื้อบ้านของ ผู้บริโภค กรณีศึกษา: บริษัท บี ซี คอนเนคชั่น จำกัด ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*, 7(1), 51-67.

ชูชัย สมितिไกร. (2554). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน). แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรม ปี 2564-2566 : ธุรกิจที่อยู่อาศัยต่างจังหวัด (6 จังหวัดหลัก). ค้นเมื่อ 11 มีนาคม 2564, จาก <https://www.krungsri.com/th/research/industry/industry-outlook/real-estate/housing-in-upcountry/IO/io-Housing-in-Upcountry-21>
- นวลอนงค์ วิเชียร. (2549). ความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อการให้บริการของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ปณิศา มีจินดา. (2553). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- ราช ศิริวัฒน์. (2560). กระบวนการตัดสินใจซื้อระบบกล้องวงจรปิด. ค้นเมื่อ 18 มีนาคม 2564, จาก <https://doctemple.wordpress.com>
- ลิขิตา เฉลิมพลโยธิน. (2561). การวิจัยแบบออกแบบแปลงรูป (The Research transformative design). วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 11(2), 2610 – 2622.
- วีณา ศรีเจริญ. (2558). ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อบ้านจัดสรรของข้าราชการ และพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในเขตจังหวัดนนทบุรี (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ศูนย์ข้อมูลอสังหาริมทรัพย์ ธนาคารอาคารสงเคราะห์. (2564). วิเคราะห์ตลาดที่อยู่อาศัยภาคใต้ อุปสงค์ตอบรับที่อยู่อาศัยแนวราบ ชะลอโครงการใหม่ปรับสมดุลตลาด. ค้นเมื่อ 19 กุมภาพันธ์ 2564, จาก <https://www.thaigov.go.th/news/contents/details/32215>
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rd Ed.). New York: Harper and Row Publications.

นันทวัฒน์ จันทนา¹, ฐิติรัตน์ มีเพิ่มพูนศรี² และสุกัญญา หอมหวาน³
Nantawat Chantana¹, Thitirat Meepermpoolsri² and Sukanya Homwan³

The purpose of this research was 1) to study the performance of employees in a construction company in Bangkok and 2) to compare the operational performance of employees

in a construction company in Bangkok. which is a quantitative research using a multiple choice questionnaire to collect data. The sample group used in this study consisted of 138 employees at a construction company in Bangkok. The statistics used in the research were percentage, mean, standard deviation, inferential statistics, t-test and F-test.

The results of the study found that 1) The data on performance analysis revealed that the respondents had a high level of opinions about their performance in overall performance ($\bar{X}$ = 3.59, SD = .55). Classified by side, we found that features they had the highest level of opinion ($\bar{X}$ = 3.77, SD = .661), followed by motivation ($\bar{X}$ = 3.67, SD = .647), skills ($\bar{X}$ = 3.58, SD = .604), self-esteem ($\bar{X}$ = 3.32, SD = .870) and the lowest was self-esteem ($\bar{X}$ = 3.32, SD = .870) 2) different personal factors. There will be different performances of employees in a construction company in Bangkok.

Keywords: Competence, Performance of Employees, Construction Company

บทนำ

การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ตั้งแต่ต้นปี พ.ศ. 2563 ที่ผ่านมา ส่งผลให้บริษัทอสังหาริมทรัพย์ชะลอแผนการก่อสร้างโครงการใหม่ ๆ รวมไปถึงการชะลอการก่อสร้างและการลงทุนในภาคอุตสาหกรรมอื่นๆไปด้วยแน่นอนว่า การชะลอการลงทุนย่อมส่งผลให้งานก่อสร้างในตลาดลดลง และทำให้เกิดการแย่งงานของบริษัทรับเหมาก่อสร้างต่อเนื่องมาถึง ปี พ.ศ. 2564 ซึ่งยังไม่มีทีท่าจะหยุดลง โดยเฉพาะเมื่อเกิดการแพร่ระบาดระลอกใหญ่ในช่วงเดือนพฤษภาคม จนทำให้ยอดการติดเชื้อของประชาชนในประเทศเพิ่มขึ้นไม่หยุด และบริษัทอสังหาฯ ชะลอแผนการลงทุนออกไปอีกครั้ง การชะลองานก่อสร้างและการลงทุนโครงการใหม่ทำให้สถานการณ์ของบริษัทรับเหมาในปัจจุบันย่ำแย่มากมาย บริษัทห่อปิดกิจการลง และโดยเฉพาะการสั่งปิดแคมป์คนงานก่อสร้างในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมา ยิ่งส่งผลกระทบต่อยอดได้และเงินหมุนเวียนของบริษัทรับเหมาก่อสร้างอย่างหนัก แต่ภายหลังการปลดล็อกดาว์นแคมป์ก่อสร้างและเปิดให้ดำเนินงานก่อสร้างได้ ทำให้บริษัท อสังหาฯ เร่งระดมแรงงานและบริษัทรับเหมาเพื่อเร่งงานก่อสร้างโครงการที่มีแผนจะส่งมอบหรือโอนกรรมสิทธิ์ภายในปีนี้ สถานการณ์ดังกล่าวกลายเป็นโอกาสสำคัญที่เข้ามาช่วยต่อลมหายใจของบริษัทรับเหมาขนาดกลางและเล็กที่จะเข้าไปรับช่วงงานก่อสร้างจากบริษัทขนาดใหญ่ (กรุงเทพธุรกิจ, 2564)

บริษัทก่อสร้างต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องมีการเจรจากับผู้ว่าจ้างโครงการซึ่งเป็นผู้พัฒนาโครงการต่าง ๆ เพื่อเลือกเพียงบางโครงการที่มีความจำเป็นต้องให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนดก่อนจะเริ่มการก่อสร้างโครงการใหม่ เพราะผู้พัฒนาที่เป็นเจ้าของโครงการมีกำหนดแล้วเสร็จของแต่ละโครงการอยู่แล้ว โดยโครงการที่จำเป็นต้องมีการระดมคนงานเพื่อเร่งให้แล้วเสร็จก่อนโครงการอื่น ๆ คือ โครงการที่มีกำหนดแล้วเสร็จในปี พ.ศ. 2564 หรือในช่วงต้นปี พ.ศ. 2565 เนื่องจากผู้ประกอบการต้องการเงินที่ได้จากการโอนกรรมสิทธิ์มาหมุนเวียนในองค์กร โครงการที่ยังไม่เริ่มการก่อสร้างหรือมีกำหนดแล้วเสร็จนานกว่าที่ระบุ ก็อาจจะส่งคนงานไปไม่มาก ไม่ต้องเร่งงานมาก ทำให้

เรื่อย ๆ เมื่อถึงเวลาค่อยระดมคนงานไปช่วยที่หลัง ซึ่งได้ผลดีทั้งในมุมของบริษัทก่อสร้างและฝั่งของผู้พัฒนาเจ้าของโครงการ เนื่องจากการดำเนินงานในวิธีดังกล่าว ทำให้ใช้จำนวนคนงานที่บริษัทก่อสร้างในตอนนี้มีไม่มาก เมื่อเทียบกับช่วงก่อนหน้านี้ การสรรหาแรงงานเข้ามาเพิ่มเติมก็ยังทำได้ไม่เต็มที่ ทุกบริษัทพยายามรักษาแรงงานหรือคนงานภายใต้บริษัทของตนเองให้ยังคงทำงานต่อเนื่องไปให้ได้ยาวนานขึ้น แม้ว่าจะเริ่มมีการจ่ายค่าแรงมากขึ้นหรือมีการอาศัยความสัมพันธ์ในกลุ่มคนงานมาดึงแรงงานบ้างแล้ว แต่ยังไม่มากนัก เพราะแรงงานเหล่านี้มีหัวหน้าหรือคนที่เป็นเสมือนหัวหน้าคอยควบคุมกันเอง บางโครงการที่สามารถใช้เทคโนโลยีเข้ามาทดแทนแรงงานก็เริ่มเห็นได้ชัดเจนขึ้น แต่เป็นการทดแทนเพียงส่วนน้อยเท่านั้น เช่น การใช้ Precast หรือแผ่นคอนกรีตสำเร็จรูป โครงสร้างสำเร็จรูป หรือห้องน้ำสำเร็จรูป แต่สุดท้ายแล้วก็ยังคงต้องอาศัยแรงงานคนในการประกอบและติดตั้ง (ศูนย์ข้อมูลสังหาริมทรัพย์, 2564)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และนำผลการศึกษามาพัฒนาบุคลากรของบริษัทให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

Spencer (1993) ได้ขยายความหมายของสมรรถนะว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของแต่ละบุคคล (Underlying characteristic) ที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลจากความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้ (Criterion reference) และ/หรือการปฏิบัติงานที่ได้ผลงานสูงกว่ามาตรฐาน (Superior performance) สามารถอธิบายรายละเอียดเพิ่มเติมได้ดังนี้

- 1) องค์ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้ที่บุคคลนั้นมีอยู่ อาจเป็นความรู้ที่เกิดจากความเข้าใจเองมาแต่กำเนิด หรือเป็นความรู้ที่เกิดจากการศึกษาเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ก็ได้
- 2) ทักษะ (Skill) คือ ความสามารถในการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญเฉพาะตัวขึ้นและสามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะนี้เกิดขึ้นได้ทั้งจากพรสวรรค์ตลอดจนการศึกษาและฝึกฝนเป็นประจำ
- 3) แนวความคิดส่วนบุคคล (Self-Concept) คือ กรอบความคิด ค่านิยม การรับรู้และสิ่งที่ยึดถือส่วนตัวที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งเป็นการตีความส่วนบุคคล

4) ทักษะ (Attitude) คือ การตีความความคิดเห็นตลอดจนมุมมองของบุคคลนั้นต่อสิ่ง ๆ หนึ่งตามแนวความคิดและความเชื่อ ตลอดจนบรรทัดฐานของตน ซึ่งส่งผลต่อการกระทำ คำพูดและพฤติกรรมที่แสดงออกมาได้

5) แรงจูงใจ (Motivation) คือ สิ่งที่ตั้งจุดและกระตุ้นให้เกิดการกระทำที่คนคนนั้นพึงใจจะกระทำ

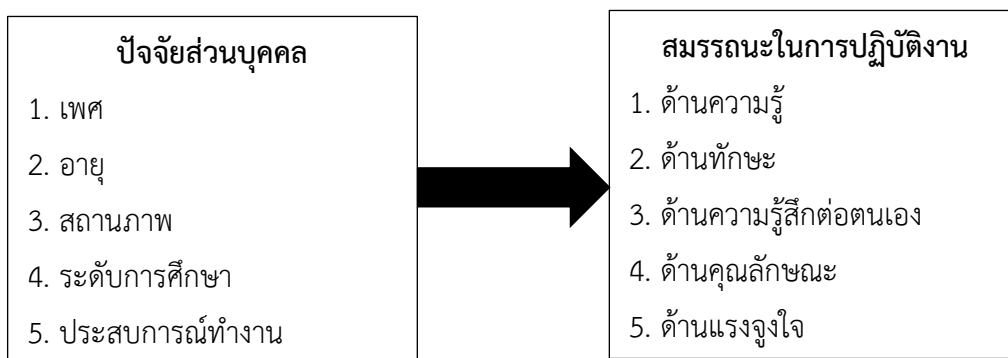
ดังนั้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สมรรถนะที่เกิดขึ้นอาจเกิดจากหลายองค์ประกอบสนับสนุนซึ่งกันและกัน หรือทุกองค์ประกอบรวมกันก่อให้เกิดสมรรถนะขึ้นได้นั่นเอง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุรีย์พร น้อยมณ (2560) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษางานองค์การบริหาร ส่วนตำบลคลองจินดา อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามของ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองจินดา ส่วน ใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 54 เพศชายคิดเป็นร้อยละ 46 มีอายุ 36 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 34 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 46 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ประกอบอาชีพ ข้าราชการ โดยส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในฝ่ายประสานสาธารณสุขโรค มีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 10,000 - 15,000 บาท ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายและงานเสร็จทัน ตามระยะเวลา ที่กำหนด บุคลากรปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามกฎหมายเกณฑ์และระเบียบแบบแผนที่ องค์กรได้ กำหนดบุคลากรมีผลการ ประเมินอยู่ในเกณฑ์ที่ดีที่ได้รับผลตอบแทนการปฏิบัติงาน (โบนัส) ตามเกณฑ์กำหนดผลการศึกษารายด้าน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ปัจจัยมุ่งใจส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ไฮตอน การเลื่อนตำแหน่งและผลสำเร็จของงาน ปัจจัยค่าจุนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานะของอาชีพ ปัจจัย ส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองจินดา อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ให้ประสบความสำเร็จ คือ 1) ปัจจัยมุ่งใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะ ของงาน 2) ปัจจัยค่าจุน ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านสถานะ ของอาชีพ และคั่นความมั่นคงในงาน

กรอบแนวคิดงานวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัด กรุงเทพมหานคร สามารถสร้างกรอบแนวคิดได้ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 210 คน (ฝ่ายบุคคลบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่ง, 2564)
2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 138 คน ด้วยวิธีคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ .05

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของพนักงาน โดยใช้แบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ซึ่งใช้คำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ตามแบบของ Likers (สัจจิรา บุญรัตพันธ์, 2543)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มประชากรตัวอย่าง จำนวน 138 ชุด แล้วนำข้อมูลที่ได้รับคืนจากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องในการกำหนดรหัส และจัดลำดับข้อมูล เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์ประมวลผลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้
 - 2.1 ค่าสถิติ Two Independent Sample t-test ใช้ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม
 - 2.2 ค่าสถิติ One-way ANOVA ใช้ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่มีตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป

ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านความรู้สึกรู้สึกต่อตนเอง ด้านคุณลักษณะ และด้านแรงจูงใจต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 3 การพิสูจน์สมมติฐานที่ว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน จะมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่ต่างกัน จำแนกตามอายุ

อายุ		SS	Df	M.S	F	sig.
1. ด้านความรู้	ระหว่างกลุ่ม	13.78	3	4.59	13.16	.000*
	ภายในกลุ่ม	46.77	134	.34		
	รวม	60.55	137			
2. ด้านทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	11.98	3	3.99	14.09	.000*
	ภายในกลุ่ม	37.96	134	.28		
	รวม	49.94	137			
3. ด้านความรู้สึกรู้สึกต่อตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	7.63	3	2.54	3.55	.016*
	ภายในกลุ่ม	95.98	134	.71		
	รวม	103.61	137			
4. ด้านคุณลักษณะ	ระหว่างกลุ่ม	14.14	3	4.71	13.83	.000*
	ภายในกลุ่ม	45.68	134	.34		
	รวม	59.83	137			
5. ด้านแรงจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	9.79	3	3.26	9.18	.000*
	ภายในกลุ่ม	47.59	134	.35		
	รวม	57.38	137			
สมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	9.94	3	3.31	14.11	.000*
	ภายในกลุ่ม	31.47	134	.23		
	รวม	41.41	137			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 จากการพิสูจน์สมมติฐานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานครต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านความรู้สึกรู้สึกต่อตนเอง ด้านคุณลักษณะ และด้านแรงจูงใจต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 การพิสูจน์สมมติฐานที่ว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน จะมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่ต่างกัน จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ		SS	Df	M.S	F	sig.
1. ด้านความรู้	ระหว่างกลุ่ม	5.42	2	2.71	6.63	.002*
	ภายในกลุ่ม	55.13	135	.40		
	รวม	60.55	137			
2. ด้านทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	2.70	2	1.35	3.86	.023*
	ภายในกลุ่ม	47.24	135	.35		
	รวม	49.94	137			
3. ด้านความรู้สึกรู้สึกต่อตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	22.37	2	11.18	18.59	.000*
	ภายในกลุ่ม	81.23	135	.60		
	รวม	103.61	137			
4. ด้านคุณลักษณะ	ระหว่างกลุ่ม	2.04	2	1.02	2.39	.095*
	ภายในกลุ่ม	57.78	135	.42		
	รวม	59.83	137			
5. ด้านแรงจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.91	2	.95	2.33	.101
	ภายในกลุ่ม	55.47	135	.41		
	รวม	57.38	137			
สมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	5.22	2	2.61	9.73	.000*
	ภายในกลุ่ม	36.19	135	.26		
	รวม	41.41	137			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 จากการพิสูจน์สมมติฐานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพ มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานครต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านความรู้สึกรู้สึกต่อตนเอง และด้านคุณลักษณะ ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5 การพิสูจน์สมมติฐานที่ว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน จะมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่ต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		SS	Df	M.S	F	sig.
1. ด้านความรู้	ระหว่างกลุ่ม	10.48	2	5.24	14.12	.000*
	ภายในกลุ่ม	50.07	135	.37		
	รวม	60.55	137			
2. ด้านทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	6.57	2	3.28	10.23	.000*
	ภายในกลุ่ม	43.36	135	.32		
	รวม	49.94	137			
3. ด้านความรู้สึกต่อตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	10.64	2	5.32	7.73	.001*
	ภายในกลุ่ม	92.96	135	.68		
	รวม	103.61	137			
4. ด้านคุณลักษณะ	ระหว่างกลุ่ม	6.89	2	3.44	8.79	.000*
	ภายในกลุ่ม	52.93	135	.39		
	รวม	59.83	137			
5. ด้านแรงจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	4.78	2	2.39	6.134	.003*
	ภายในกลุ่ม	52.60	135	.39		
	รวม	57.38	137			
สมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	7.45	2	3.72	14.80	.000*
	ภายในกลุ่ม	33.96	135	.25		
	รวม	41.41	137			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 จากการพิสูจน์สมมติฐานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานครต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรับการศึกษาต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านความรู้สึกต่อตนเอง ด้านคุณลักษณะ และด้านแรงจูงใจต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 6 การพิสูจน์สมมติฐานที่ว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน จะมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่ต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน		SS	Df	M.S	F	sig.
1. ด้านความรู้	ระหว่างกลุ่ม	19.16	3	6.38	20.67	.000*
	ภายในกลุ่ม	41.39	134	.30		
	รวม	60.55	137			
2. ด้านทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	15.72	3	5.24	20.52	.000*
	ภายในกลุ่ม	34.21	134	.25		
	รวม	49.94	137			
3. ด้านความรู้สึกรู้สึกต่อตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	52.77	3	17.59	46.36	.000*
	ภายในกลุ่ม	50.84	134	.37		
	รวม	103.61	137			
4. ด้านคุณลักษณะ	ระหว่างกลุ่ม	24.38	3	8.12	30.71	.000*
	ภายในกลุ่ม	35.45	134	.26		
	รวม	59.83	137			
5. ด้านแรงจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	21.14	3	7.04	26.05	.000*
	ภายในกลุ่ม	36.24	134	.27		
	รวม	57.38	137			
สมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	21.29	3	7.09	47.24	.000*
	ภายในกลุ่ม	20.12	134	.15		
	รวม	41.41	137			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 จากการพิสูจน์สมมติฐานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานครต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านความรู้สึกรู้สึกต่อตนเอง ด้านคุณลักษณะ และด้านแรงจูงใจต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การอภิปรายผล

การศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานครสามารถอภิปรายผลดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของจิรพัทธ์ เทพวงษ์ (2563) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัทรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัทรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของตระกูล จิตวัฒนากร (2561) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยชูชูภูมิเตอร์ จำกัดผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยชูชูภูมิเตอร์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัด กรุงเทพมหานคร พบว่า 1) เพศต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานครต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) อายุต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานครต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) สถานภาพต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัด กรุงเทพมหานครต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) ระดับการศึกษาต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานครต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 5) ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานครต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ การศึกษาของ กนกวรรณ วงษ์ศิริ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดเทศบาลในเขต อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล มีตำแหน่งงาน การศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1. ด้านความรู้ ทางองค์กรควรมีการตรวจสอบระดับความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และทำการพัฒนาให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น รวมไปถึงการศึกษาถึงปัญหาและที่มาของปัญหา เพื่อให้พนักงานสามารถใช้ความรู้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง

2. ด้านทักษะ ควรมีการประเมินทักษะในการปฏิบัติงานของพนักงาน รวมถึงมีการจัดให้มีกิจกรรมพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน

3. ด้านความรู้สึกละตัวตนเอง ควรมีการวางแผนหาแนวทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในงานอย่างเป็นลำดับขั้น ชัดเจน เนื่องจากในปัจจุบัน เมื่อเกิดขึ้นผิดพลาด พนักงานได้มีการแก้ไขข้อผิดพลาดดังกล่าวด้วยวิธีต่าง ๆ ซึ่งในบางวิธีเป็นวิธีที่ผิดไปจากกฎระเบียบ ทำให้พนักงานมีความรู้สึกละเลยความไม่ซื่อสัตย์ในตนเอง ในการปฏิบัติงาน

4. ด้านคุณลักษณะ ควรมีการสร้างค่านิยมในการสื่อสารพูดคุยกันด้วยถ้อยคำที่สุภาพ ทั้งในการปฏิบัติงาน และการใช้ชีวิตประจำวัน เพื่อลดปัญหาการเข้าใจผิดในการสื่อสารและกระทบต่อการปฏิบัติงาน

5. ด้านแรงจูงใจ ควรมาการระบุมাত্রฐานในการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบและพัฒนาตนเองให้สามารถเลื่อนตำแหน่งไปยังตำแหน่งที่สูงขึ้นได้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาโดยศึกษาข้อมูลเชิงลึก โดยใช้แบบสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดยิ่งขึ้น
2. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ เช่น ปัจจัยแรงจูงใจ หรือปัจจัยอิทธิพลจากบุคคลอื่น ๆ ที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อเป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่หลากหลายขึ้น
3. ควรมีการศึกษาระดับความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อให้ทราบถึงระดับความสัมพันธ์กันว่ามากน้อยเพียงใด ซึ่งสามารถนำไปวางแผนในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานได้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ วงษ์ศิริ. (2555). *สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดเทศบาลในเขต อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี* (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโท). มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- กรุงเทพธุรกิจ. (2564). *ศูนย์อสังหาริมทรัพย์ ชีชี 2565 อสังหาริมทรัพย์เริ่มฟื้น หลังการคลายล็อก LTV*. ค้นเมื่อ 10 พฤษภาคม 2565, จาก <https://www.bangkokbiznews.com/business/972329>.
- จิรพัทธ์ เทพวงษ์ และอนุรักษ ไกรยุทธ์. (2562). *สมรรถนะของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัทรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ตระกูล จิตวัฒนากร. (2561). *สมรรถนะการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยซูซูกิมอเตอร์ จำกัด* (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ศูนย์ข้อมูลอสังหาริมทรัพย์. (2564). *Surviving Stabilizing Sustaining Real Estate Industry Annual Report 2020*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ข้อมูลอสังหาริมทรัพย์ ธนาคารอาคารสงเคราะห์.
- Spencer, L. M. & Spencer, S. M. (1993). *Competency at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons.

การดำเนินนโยบายจำนำข้าวของรัฐบาลนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ปี พ.ศ. 2555-2556

Policy Implementation of Rice Scheme during Yingluck Shinawatra

Administration B.E.2554-2556.

มานิช เพชรชู¹, เกียรติชัย ปิงประวดี², สุรพล ราชภัณฑารักษ์³ และ นิพนธ์ โส๊ะเฮง⁴

Manoch Petchoo¹, Kriangchai Pungprawat², Suraphol Rajbhandaraks³ and Nipon Sohngeng⁴

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง^{1,2,3,4}

Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University, Thailand^{1,2,3,4}

E-mail: mphetchoo@outlook.com

Received: July 9, 2022

Revised: August 26, 2022

Accepted: August 27, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) นโยบายรับจำนำข้าวในสมัยรัฐบาลยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ระหว่างปี พ.ศ. 2555-2556 2) กระบวนการดำเนินนโยบายจำนำข้าวไปปฏิบัติ 3) ผลการดำเนินนโยบายจำนำข้าวไปปฏิบัติ ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ จากการศึกษาข้อมูลเอกสาร และการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 12 คน ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้อง 3 คน ผู้ประกอบการโรงสี 4 คน นักวิชาการ 2 คน และผู้นำชาวนา 4 คน ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร ใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสารเนื้อหา นำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย

ผลการวิจัย พบว่า 1) นโยบายจำนำข้าวเป็นนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลที่ได้แถลงและผ่านความเห็นชอบจากรัฐสภาจึงมีความชอบธรรมในกระบวนการนำไปสู่การปฏิบัติ มีเป้าหมายในการกระตุ้นเศรษฐกิจของประเทศ การสร้างความเป็นธรรมและต้องการยกระดับคุณภาพชีวิตชาวนา 2) ด้านกระบวนการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในภาพรวมเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่รัฐบาลกำหนด หน่วยงานรับผิดชอบได้แก่ คณะกรรมการนโยบายข้าวแห่งชาติ กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และกระทรวงมหาดไทย 3) ผลการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นไปตามกรอบนโยบายที่กำหนด ได้แก่ ราคาผลผลิต รายได้ของชาวนา การยกระดับให้เกษตรกรมีต้นทุนการเพาะปลูกสินค้าเกษตรกร เกษตรกรยกระดับคุณภาพที่ดีขึ้น ทำให้เศรษฐกิจโดยรวมของประเทศขยายเติบโตจากปัจจัยการบริโภคที่สูงขึ้น ขณะที่ปัญหาและอุปสรรค ประกอบด้วย (1) มิติทางการเมือง นำมาสู่ขัดแย้งทางการเมือง อันเนื่องมาจากความแตกต่างกันในด้านความคิดและความเชื่อในแนวทางการบริหารเศรษฐกิจของกลุ่มนักวิชาการ ภาคธุรกิจและประชาชนที่มีต่อรัฐบาล (2) มิติด้านการบริหารจัดการโครงการ ได้แก่ การขาดสภาพคล่องด้านงบประมาณ ปัญหาการควบคุมการส่งออกข้าวซึ่งรัฐบาลเข้ามาผูกขาดตลาดข้าวแทนบริษัทเอกชน

คำสำคัญ: นโยบายจำนำข้าว, กระบวนการนโยบายสาธารณะ, คุณภาพชีวิตชาวนา

Abstract

The research aimed to study 1) the nature of Yingluck Shinawatra's government periotic Scheme B.E.2554-2557, 2) the implementation process of the rice pledging policy 3) the implementation of the rice-pledging policy. Use qualitative research from the document study and interviews with 12 key informants, comprising three government officials, four mill operators, two academics, and four farmer leaders. Use the method of analyzing the content document. Present information in a descriptive way; data obtained from the interview use the inductive analysis method.

Findings are as follows: 1) the rice scheme policy was an emergency policy in which parliament adapted and legitimated implementation to promote economic growth and social justice, and increase farmers' quality of livings. 2) The procedure of policy implementation complied with government rules and regulations. It also administered accountability to those bureaucratic organizations that consisted of the National Commission of Rice Policy, the Ministry of Agriculture and Co-operative, the Ministry of Commerce, and the Ministry of Interior. 3) Outcomes of policy implementation proceeded along policy frameworks such as the increasing price of production, increasing income of farmers, increasing rate and quality of production, all brought about increasing national economic up-rated consumers. While some problems and obstructions of policy 1) on political dimensions, the policy brought about conflicts among government, academies, private sectors, and people on ideology and belief in the executing of economic proceedings. 2) Executive dimensions; course of structural design brought an insufficient operating budget and problems of exporting control by the government instead of private sectors.

Keywords: Rice scheme, Public policy procedure, Quality of life of farmers

บทนำ

ข้าวเป็นพืชเศรษฐกิจที่สำคัญของประเทศและชาวนาเป็นกลุ่มประชากรขนาดใหญ่ โครงสร้างการผลิตของสังคมไทยที่ผ่านมาจึงขึ้นอยู่กับผลผลิตของข้าวเป็นสำคัญดังคำกล่าวว่า “ชาวนา คือกระดูกสันหลังของชาติ” ทั้งนี้รัฐบาลทุกยุคทุกสมัยได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับข้าวในการเป็นหนึ่งในระบบเศรษฐกิจของประเทศที่มีผลต่อการพัฒนาทางสังคมและการเมือง จากที่กล่าวนโยบายข้าวของรัฐบาลมีความเกี่ยวข้องพันกันไปทั้งระบบมายาวนานในเชิงเศรษฐกิจฐานรากที่นำไปสู่ความเป็นอยู่ รายได้ คุณภาพชีวิตของประชาชน นโยบายข้าวจึงหนึ่งในนโยบายการเมืองหรือมีความเป็น “การเมือง” ในตัวเอง ด้วยผู้มีส่วนได้เสียจำนวนมาก อย่างน้อยที่สุดประกอบด้วย (1) รัฐบาล (2) ข้าราชการ (3) สถาบันทางการเงินของรัฐ ในรูปแบบรัฐวิสาหกิจ (4) ภาคธุรกิจเอกชนในประเทศ

(5) เกษตรกรชาวนา (6) ประชาชนทั้งในฐานะผู้บริโภค (7) ภาคธุรกิจต่างประเทศและ (8) ผู้บริโภคชาวในต่างประเทศ เมื่อเป็นเช่นนี้ ในอดีตนโยบายข้าวของรัฐบาลไทยไม่ว่าจะเป็นไปในทิศทางใดจึงมีผลกระทบต่อกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องเหล่านี้ กลายมาเป็นสาเหตุของความขัดแย้งในด้านความคิด ความเชื่อ อุดมการณ์ ทางเศรษฐกิจ และการเมืองที่มีผลต่อเสถียรภาพของรัฐบาล (วัชร บัญมิ, 2539; ราชกิจจานุเบกษา, 2554)

ในการเลือกตั้งปี 2544 นโยบายข้าวได้ถูกนำเสนอต่อประชาชนให้เป็นหนึ่งในนโยบายหาเสียงของพรรคเพื่อไทยในการเลือกตั้ง 3 กรกฎาคม 2544 และหลังการชนะเลือกตั้งพรรคเพื่อไทยเป็นแกนนำจัดตั้งรัฐบาลได้แถลงนโยบายกำหนดให้เป็นนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลต่อรัฐสภา ดังนี้ “ข้อ 11.1 เพื่อยกระดับราคาสินค้าเกษตรและให้เกษตรกรเข้าถึงแหล่งเงินทุน โดยดูแลราคาสินค้าเกษตรกรให้มีเสถียรภาพที่เหมาะสม คำนึงกลไกตลาดโลกโดยใช้วิธีบริหารจัดการทางการตลาด และกลไกตลาดซื้อขายล่วงหน้า รวมทั้งผลักดันให้เกษตรกรสามารถขายสินค้าได้ในราคาสูง เพียงพอกับต้นทุน และทำระบบจำหน่ายสินค้าและข้าวเปลือกหอมมะลิ ความชื้นไม่เกินร้อยละ 15 ที่ราคาเกวียนละ 15,000 บาท และ 20,000 บาท ความสำคัญพร้อมจัดให้มีการเยียวยาความเสียหายจากภัยธรรมชาติให้แก่เกษตรกร การจัดทำระบบระเบียบครัวเรือนเกษตรกรให้สมบูรณ์ และการออกบัตรเครดิตสำหรับเกษตรกร” (ราชกิจจานุเบกษา, 2554)

ในการแถลงนโยบายของรัฐบาลนางสาว ยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ต่อรัฐสภาดังกล่าวถือเป็นหนึ่งในกระบวนการและขั้นตอนทางการเมืองที่สำคัญ อันเป็นกรอบกระบวนการทางการเมืองระบบรัฐสภา “Political Process” รัฐบาลในฐานะฝ่ายบริหารต้องนำเสนอแนะนโยบายที่จะนำไปสู่การปฏิบัติในกรอบระยะเวลาการบริหารงาน 4 ปี ในขณะที่ฝ่ายนิติบัญญัติมีหน้าที่ในการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบการบริหารงานว่าไปตามที่ได้แถลงหรือไม่ และในการดำเนินการไปสู่การปฏิบัตินั้นเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่งรวมถึงมติของคณะรัฐมนตรี รวมถึงความโปร่งใส นอกจากนี้ยังมีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการติดตามผลต่อรายได้ คุณภาพชีวิตของเกษตรกรชาวนา และผลต่อระบบเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ

อย่างไรก็ตามด้วยการดำเนินนโยบายจำนำข้าวในช่วงเวลาดังกล่าวได้รับการวิพากษ์วิจารณ์และนำไปสู่ข้อถกเถียงทั้งในทางวิชาการและสังคม โดยในทางวิชาการนั้นได้รับการวิพากษ์ถึงบทบาทของรัฐบาลในการกำหนดนโยบายซึ่งนำไปสู่ปัญหาว่าด้วยการแทรกแซงหรือการบิดเบือนกลไกตลาด และการทำให้เกษตรกรชาวนาเพิ่มการเพาะปลูกข้าวที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด และโดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาการทุจริตหรือความไม่โปร่งใสในการบริหารจัดการโครงการ นำมาสู่การใช้เป็นเหตุผลหนึ่งในการชุมนุมประท้วงและต่อต้านรัฐบาล เป็นต้น ซึ่งข้อวิพากษ์วิจารณ์และเหตุการณ์ดังกล่าวนำมาสู่ความสนใจในการศึกษาที่ว่า “นโยบายจำนำข้าว” สามารถที่จะนำไปสู่การอธิบายภายใต้กรอบแนวคิดกระบวนการเชิงนโยบายสาธารณะได้อย่างไรบ้าง การดำเนินการนโยบายนั้น ผู้มีบทบาทที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและการปฏิบัติดำเนินการตามขั้นตอนอย่างไรบ้าง และผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินนโยบายเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษานโยบายการรับจำนำข้าวในรัฐบาลนางสาว ยิ่งลักษณ์ ชินวัตรระหว่างปี พ.ศ.2555-2556
2. ศึกษากระบวนการนำนโยบายจำนำข้าวไปปฏิบัติ

3. ศึกษาผลการนำนโยบายจํานำเข้าไปปฏิบัติ

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล 2 ส่วน ประกอบด้วย

1) ข้อมูลเอกสาร (documentary data) นโยบายและการบริหารงานเกี่ยวกับนโยบายจํานำเข้า ได้แก่ การแถลงนโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี รายงานการประชุมคณะกรรมการนโยบายข้าวแห่งชาติ (กชช.) รายงานและหนังสือของกระทรวงและกรม รายงานวิจัยการวิจัย เป็นต้น และ

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์และเอกสารจากหนังสือเวียนจากสำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรีเป็นหลัก ดังนั้น เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการสัมภาษณ์ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เครื่องอัดเทป สมุดจดบันทึก และกล้องถ่ายรูป เป็นต้น สำหรับการสัมภาษณ์ จะใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 12 คน ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้อง 3 คน ผู้ประกอบการโรงสี 4 คน นักวิชาการ 2 คน และผู้นำชาวนา 4 คน

3) การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร ใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสารเนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ (Interview) ใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic Induction) โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียงและจําแนกอย่างเป็นระบบ จากนั้นนำมาตีความหมายเชื่อมโยงความสัมพันธ์ และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวมได้ โดยทำไปพร้อม ๆ กับการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งนี้เพื่อจะได้ศึกษาประเด็นต่าง ๆ ได้ลึกซึ้ง เมื่อประเด็นใดวิเคราะห์แล้วไม่มีความชัดเจนก็จะตามไปเก็บข้อมูลเพิ่มเติม ในประเด็นต่าง ๆ เหล่านั้น เพื่อตอบคำถามหลักตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อมูลเชิงคุณภาพได้ นำมาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมโยงความสัมพันธ์เชิงทฤษฎี

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อ 1 นโยบายจํานำเข้าของรัฐบาลนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ระหว่างปี พ.ศ.2554-2557

การตัดสินใจเลือกดำเนินนโยบายจํานำเข้าของรัฐบาลยิ่งลักษณ์ ชินวัตร กล่าวได้ว่ามาจากปัจจัยด้านเหตุผลทางการเมืองเป็นพื้นฐานที่สำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งฐานสนับสนุนทางการเมืองของกลุ่มชาวนาและครอบครัวซึ่งเป็นกลุ่มคนขนาดใหญ่ในพื้นที่ชนบทหรือต่างจังหวัด การตัดสินใจเลือกดังกล่าวเป็นหนึ่งในกระบวนการเชิงนโยบาย (Policy Process) ที่นำไปสู่การก่อตัวของนโยบาย (Policy Formulation) ซึ่งได้พัฒนาไปสู่วาระของนโยบายและนำไปสู่การตอบสนองต่อนโยบายใน 2 ขั้นตอนที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย (1) การประมาณการนโยบาย (Policy Estimation) และ (2) การเลือกนโยบาย (Policy Process) ทั้งนี้การตัดสินใจเลือกนโยบายจํานำเข้ามาจากการประมาณการผลประโยชน์ (มูลค่า) ของนโยบาย มีการดำเนินการตลอดช่วงเวลาระหว่างการเริ่มต้นนโยบาย ทั้งการตรวจสอบปัญหาอย่างเป็นระบบ การประเมินความรอบคอบของตัวเลือก

(นโยบาย) ด้วย ทางเลือก (Alternative) มีลักษณะเฉพาะเจาะจง โดยเฉพาะการประมาณค่าเกี่ยวกับการกำหนดความถูกต้องของต้นทุน (Costs) และ ประโยชน์ (Benefits) ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการตัดสินใจในภายหลัง

การดำเนินการนโยบายไปภายใต้กรอบวัตถุประสงค์ของนโยบายจำนำข้าว ประกอบด้วย 1) เพื่อยกระดับรายได้ ชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของชาวนา และ 2) เพื่อสร้างความแข็งแกร่งและความมีเสถียรภาพ 3) การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศด้วยการขยายตัวของการบริโภคภายใน โดยกำหนดเป้าหมายนโยบายให้ชาวนามีรายได้สูงขึ้นทั้งระบบจากปัจจัยข้าวไทยเป็นที่ต้องการของตลาดต่างประเทศ ภายใต้เป้าหมายดังกล่าวในการดำเนินการรัฐบาลได้วางแนวทางปฏิบัติด้วยการบริหารจัดการทางการตลาดและกลไกตลาดโดยการซื้อ-ขายล่วงหน้า เพื่อเป็นการผลักดันให้เกษตรกร สามารถขยายสินค้าเกษตรได้ในราคาสูงเพียงพอกับต้นทุน ทั้งยังทำระบบรับจำนำสินค้าเกษตรมาใช้ในการสร้างความมั่นคงด้านรายได้ให้แก่เกษตรกร โดยเริ่มจากการรับจำนำข้าวเปลือกและข้าวหอมมะลิ โดยกำหนดให้ข้าวทั้งสองประเภท มีความชื้นไม่เกิน ร้อยละ 15 ที่ราคาเกวียนละ 15,000 และ 20,000 บาท รวมถึงจัดให้มีการชดเชยความเสียหายของพืชผล จากภัยธรรมชาติ ให้แก่เกษตรกรอีกด้วยในมิติการกระตุ้นเศรษฐกิจ นโยบายจำนำข้าว เป็นบทบาทการทำงานของฝ่ายยุทธศาสตร์ของพรรคเพื่อไทย จากการดำเนินนโยบายรับจำนำข้าวที่ผ่านมา แม้จะมีการปรับเพิ่มราคารับจำนำสูงกว่าราคาตลาด แต่สภาวะการซื้อขายจริงตามระบบกลไกตลาด ชาวนาไม่มีอำนาจต่อรอง เมื่อพิจารณาจากอัตราส่วนของชาวนา 3.7 ล้านครัวเรือนหรือประมาณ 15 ล้านคน (คิดจากครัวเรือนละ 4 คน) ซึ่งเท่ากับสัดส่วนของประชากรไทยประมาณร้อยละ 23 จะเท่ากับอัตราส่วนของชาวนาเป็นฝ่ายเสียเปรียบ และแสดงให้เห็นกลไกตลาดที่แม้จะเสรีแต่ไม่เป็นธรรม

รัฐบาลจึงได้พิจารณามาตรการช่วยเหลือชาวนาด้วยการใช้แนวทางการแทรกแซงกำหนดราคารับจำนำใหม่ โดยกำหนดรายได้ขั้นต่ำของชาวนา ที่วางระดับของรายได้ให้ใกล้เคียงกับรายได้ของผู้ใช้แรงงาน กล่าวคือชาวนาจะมีรายได้ประมาณ 259 บาท/คน/วัน ใกล้เคียงกับค่าแรงขั้นต่ำที่ 300 บาท/วัน โดยเปรียบเทียบการกำหนดราคารับจำนำที่ 10,000 และ 15,000 บาท รายได้ของชาวนามีความแตกต่างอย่างสูง กล่าวคือถ้ารัฐบาลกำหนดราคาปรับจำนำที่ต้นละ 10,000 บาท เมื่อนำมาคำนวณรายได้เฉลี่ยสุทธิต่อคนของชาวนาจะทำให้ชาวนาได้รายได้เพียงละ 896.38 บาท ในขณะที่ของรัฐบาลกำหนดราคาปรับจำนำข้าวที่ต้นละ 15,000 บาท ชาวนาจะมีรายได้ต่อคน ถึง 5,700.13 บาท ในการปรับเพิ่มราคาปรับจำนำเป็น 15,000-20,000 บาท ตามระดับความขึ้นของข้าวมีเป้าหมายเพื่อช่วยยกระดับรายได้ให้กับชาวนาให้ดีขึ้น แต่ต่างกับการตั้งราคาปรับจำนำในแบบเดิม จึงสามารถช่วยยกระดับการครองชีพของชาวนาให้ดีขึ้นกว่าเดิมได้จริง นอกจากการเพิ่มระดับราคาในการรับจำนำแล้วยังมีการเพิ่มปริมาณการรับจำนำ การจำกัดปริมาณการรับจำนำข้าวผ่านระบบโควตาตั้งแต่ปริมาณหนึ่งแสนตันถึงห้าล้านตัน ในขณะที่ปริมาณข้าวที่ชาวนาต้องการจำนำมีสูงถึง 7-8 ล้านตัน จึงทำให้เกิดความไม่เท่าเทียม ไม่ครอบคลุมและเลือกปฏิบัติ

การที่รัฐบาลจะสามารถบริหารจัดการกับกลไกตลาดเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายและเพื่อสร้างอำนาจต่อรองให้กับชาวนา รัฐบาลจึงเลือกใช้แนวทางการบริหารจัดการตลาดข้าวด้วยการแทรกแซงกลไกตลาดแทนอำนาจการกำหนดราคาโดยภาคเอกชน พ่อค้าคนกลาง หรือเจ้าของโรงสี การดำเนินการดังกล่าวมีผลโดยตรงต่อราคาข้าวทำให้ชาวนามีรายได้เพิ่มขึ้น นำไปสู่การแก้ไขปัญหารายได้และส่งผลต่อการบริโภคครัวเรือนที่เพิ่มมากขึ้น และต่อเนื่องไปสู่การขยายตัวทางเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศในขณะนั้น

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 กระบวนการนำนโยบายจํานำข้าวไปปฏิบัติ

ในการดำเนินนโยบายจํานำข้าวไปปฏิบัติ โครงการเริ่มขึ้น 30 สิงหาคม 2554 นับจากการแถลงนโยบายของรัฐบาล นางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร นายกรัฐมนตรีดำรงตำแหน่งประธานกรรมการนโยบายข้าวแห่งชาติ (กขช.) ได้มีลงนามคำสั่ง 9 กันยายน 2554 แต่งตั้งคณะกรรมการ 6 คน ต่อมาได้มีการประชุมคณะกรรมการกำกับดูแลติดตามประเมินผล รายงานผล และแก้ไขปัญหาการดำเนินการ เป็นการดำเนินงานภายใต้กรอบกระบวนการจํานโยบายสาธารณะ ดังนี้ (1) รัฐบาลในฐานะฝ่ายบริหารทำหน้าที่รับผิดชอบการบริหารราชการแผ่นดินดูแลการจัดการทรัพยากรที่จําเป็นต่อคุณภาพชีวิต รวมทั้งความเป็นธรรมในด้านเศรษฐกิจ หรือรายได้ ซึ่งในขณะเวลาดังกล่าวเกษตรกรชาวนาประสบปัญหาด้านราคาผลผลิตตกต่ำ ขณะที่ต้นทุนการผลิตการเพาะปลูกมีสัดส่วนสูงด้วยกลไกการตลาดข้าวอยู่ภายใต้ทุนนิยมมีลักษณะผูกขาดแบบน้อยราย (ที่มาของวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายนโยบายจํานำข้าวจึงเป็นส่วนหนึ่งของ “มิติทางการเมือง” และอำนาจของฝ่ายบริหารในการตัดสินใจเชิงนโยบาย) นโยบายข้าวนับว่าเป็นหนึ่งในที่มาของการพัฒนาในกระบวนการนโยบายสาธารณะ จากปัญหาราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำซึ่งเกษตรกรชาวนาเป็นส่วนสำคัญต่อการดำเนินนโยบายของรัฐบาลทุกยุค แต่ก็ยังไม่สามารถนำไปสู่การยกระดับฐานะทางเศรษฐกิจและชีวิตความเป็นอยู่ของเกษตรกรชาวนาได้มากเท่าใด เหตุนี้จึงนำไปสู่การรวมตัวของกลุ่มชาวนา ด้วยการจัดตั้งเป็นสมาคมชาวนา เครือข่ายชาวนา หรือในรูปแบบการรวมกลุ่มเกษตรกรในการเรียกร้องและผลักดันจนถึงการกดดันให้รัฐบาลและส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเข้ามาดำเนินการแก้ไขปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นจากกลไกตลาดภายในประเทศ รวมไปถึงระบบกลไกตลาดข้าวโลก อันมีผลทำให้ราคาข้าวตกต่ำ นำมาสู่ปัญหาความยากลำบากต่อการครองชีพของเกษตรกรชาวนา และส่งผลต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศด้วยเหตุผลนี้จึงนำไปตัดสินใจสู่การเลือกดำเนินนโยบายจํานำข้าวไปปฏิบัติ

การนโยบายไปปฏิบัติ ในระดับพื้นที่ของรัฐบาล โดยความรับผิดชอบของคณะกรรมการนโยบายข้าวแห่งชาติ (กขช.) กำหนดให้หน่วยงานรัฐร่วมดำเนินการประกอบด้วย (1) องค์การคลังสินค้า (2) องค์การตลาดเพื่อการเกษตร (3) โรงสี (4) ตลาดกลาง เข้าร่วมโครงการเป็นจุดรับฝากข้าวเปลือก และจ่ายใบประกอบให้เกษตรกรที่นำข้าวเปลือกมาจํา (5) ธนาครเพื่อการเกษตรและสหกรณ์โดยกำหนดให้รับจําจำเพาะข้าวเปลือกเจ้า ข้าวเปลือกหอม และข้าวเปลือกปทุมธานี โดยใช้เอกสาร “ใบประทวน” เท่านั้น

สำหรับองค์การคลังสินค้า (อคส.) และองค์การตลาดเพื่อการเกษตร(อตก.) มีหน้าที่รับสมัครโรงสีและตลาดกลางเข้าร่วมโครงการ เปิดจุดรับฝากข้าวเปลือกและจ่ายใบประทวนให้เกษตรกรที่นำข้าวเปลือกมาจําแล้วเกษตรกรนำไปประทวนไปจํากับธนาคร เพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร(ธกส.)และ ธกส.มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินให้เกษตรกรภายใน 3 วันทำการ ทั้งนี้โรงสีที่รับฝากจําจำนำข้าวเปลือกต้องรับผิดชอบดำเนินการสีแปรสภาพข้าวเปลือกไว้ในโกดังที่องค์การคลังสินค้า (อคส.) และองค์การตลาดเพื่อการเกษตร (อตก.) ซึ่งกำหนดเป็นโกดังกลาง มีเงื่อนไขกำหนดให้กรณีการรับจําจำนำข้าวเปลือกหอมมะลิและข้าวเปลือกเหนียว ให้รับจําจำใบประทวนเท่านั้น หรือหากมีการเปลี่ยนแปลงด้วยเหตุจําเป็นใดก็ตาม คณะกรรมการมีอำนาจแต่อาจพิจารณาเปลี่ยนแปลงไปใช้รับการรับจําจำนำอย่างฉพาะพื้นที่มียุ่งฉางเก็บรักษาและมีการดูแลรักษาที่ได้มาตรฐาน

ในกระบวนการรับจําจำนำข้าวเปลือก กำหนดให้ผู้มีสิทธิ์ จําจำนำข้าวเปลือกได้ปีละไม่เกิน 2 ครั้ง 1 แปลง 1 ราย โดยจํากัดเฉพาะข้าวนาปีหรือข้าวนาปรัง ตามที่คณะกรรมการนโยบายข้าวแห่งชาติได้มีมติอนุมัติเงื่อนไข

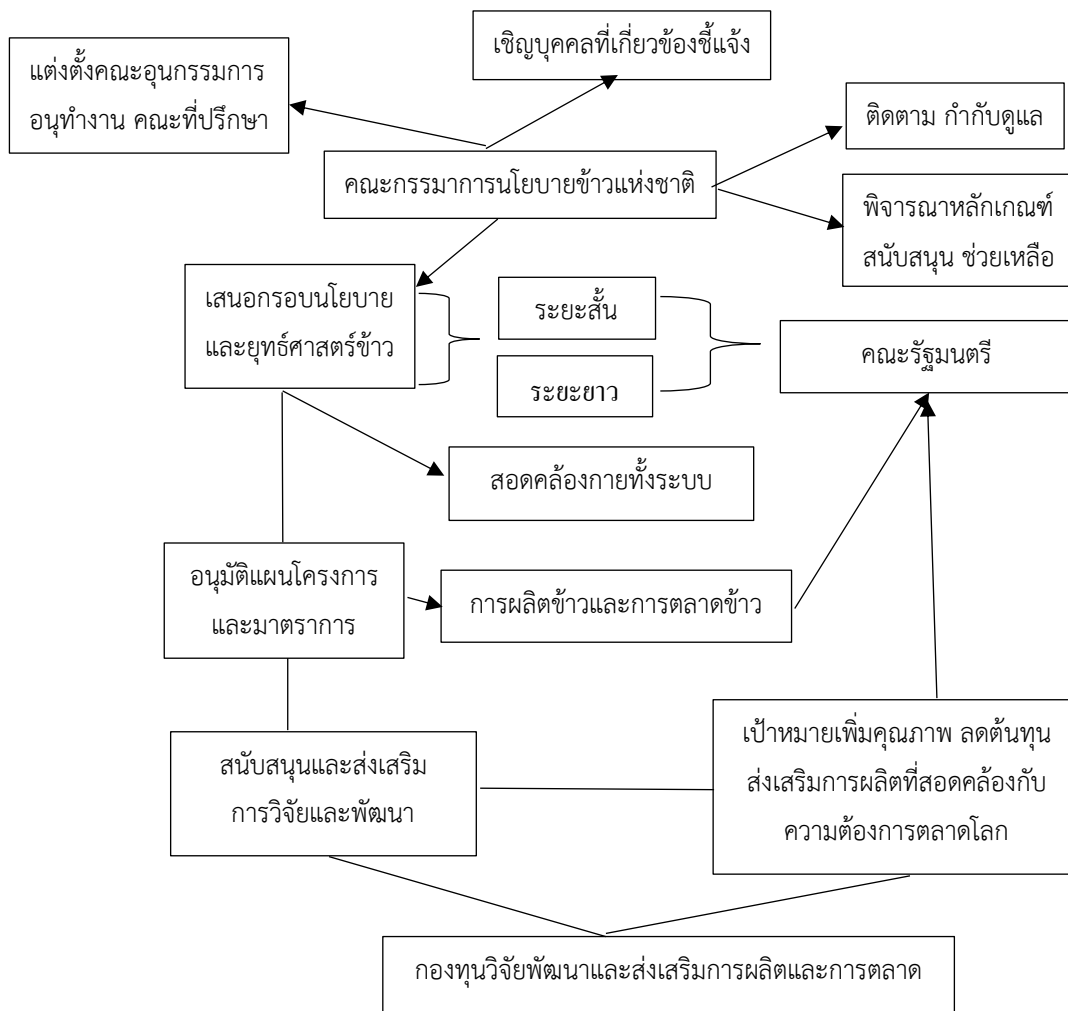
เกษตรกรต้องเพาะปลูกเองในปีการผลิต 2554/55 เท่านั้น และกำหนดช่วงเวลารับจำนำตั้งแต่ 7 ตุลาคม 2554 – 29 กุมภาพันธ์ 2555 (รายได้ 1 กุมภาพันธ์ 2554-21 กรกฎาคม 2555) ระยะเวลาไถ่ถอน 4 เดือน นับเปิดจากเดือนที่รับจำนำ ระยะของโครงการตั้งแต่ 7 ตุลาคม -30 กันยายน 2555

การบริหารจัดการนโยบายจำนำข้าว

แบ่งขั้นตอนดำเนินการเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มบริหารจัดการนโยบายและกลุ่มบริหารจัดการโครงการ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 กลุ่มบริหารจัดการนโยบาย เป็นการดำเนินการตามนโยบายไปสู่การปฏิบัติในการจำนำข้าว ประกอบด้วย คณะกรรมการนโยบายข้าวแห่งชาติ (กขช.) เป็นคณะกรรมการชุดแรก เพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหาสินค้าข้าว เพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อเกษตรกรผู้ผลิต ระบบการผลิตและตลาดข้าว คณะกรรมการมีจำนวนรวม 25 คน มีนายกรัฐมนตรีเป็นประธานกรรมการและกรรมการในส่วนมอบที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการ ตามคำสั่งนายกรัฐมนตรีที่ 153/2552 ลงวันที่ 8 กันยายน 2554

กลุ่มที่ 2 กลุ่มดำเนินการโครงการ เป็นกลุ่มดำเนินการโครงการระดับจังหวัดและระดับอำเภอ เป็นระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มแรกมีบทบาทในการนำเสนอกรอบนโยบายและยุทธศาสตร์ข้าวต่อคณะรัฐมนตรี ทั้งระยะสั้นและระยะยาวในการจัดการข้าวทั้งระบบ รวมทั้งการพัฒนาให้เกิดความต่อเนื่อง ทั้งยังมีอำนาจในการอนุมัติแผนงานโครงการและมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและตลาดข้าว รวมทั้งการมีอำนาจในการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาวิจัย และพัฒนาเพื่อนำไปสู่การเพิ่มคุณภาพ การลดต้นทุน และการส่งเสริมการผลิตข้างที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดโลก และมีอำนาจในการพิจารณาหลักเกณฑ์ วิธีการสนับสนุนการช่วยเหลือเกษตรกรสถาบันเกษตรกร นำประกอบการโรงสี ผู้ค้า และผู้ส่งออกข้าว เพื่อให้การบริหารจัดการทั้งระบบมีประสิทธิภาพ การติดตามกำกับดูแลการปฏิบัติตามนโยบาย มาตรการโครงการที่อนุมัติ รวมถึงการแต่งตั้งคณะกรรมการ คณะทำงาน คณะที่ปรึกษาการดำเนินการด้านการผลิต การตลาดให้ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานราชการมาให้ความร่วมมือ สนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการ รวมถึงอำนาจในการดำเนินการตามที่คณะรัฐมนตรี มอบหมาย



แผนภาพ 1 การบริหารโครงการจำนำข้าว โดยคณะกรรมการนโยบายข้าวแห่งชาติ (กชช.) : ผู้วิจัย

สำหรับระดับกระทรวง ประกอบด้วย กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงการคลัง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงมหาดไทย สำนักนายกรัฐมนตรี สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงบประมาณ คณะกรรมการกฤษฎีกา ทำหน้าที่เป็นกลไกในการบริหารจัดการในระดับนโยบาย การกำกับดูแล การตรวจสอบ การติดตามผลภายใต้ความเห็นชอบแนวทางตามมติคณะรัฐมนตรี

สำหรับระดับพื้นที่เป้าหมายดำเนินงาน ประกอบด้วย

ตาราง 1 แสดงหน่วยงานผู้รับผิดชอบระดับพื้นที่ในกระบวนการรับจำนำข้าวเปลือก

หน่วยงาน	หน้าที่ความรับผิดชอบ
1. ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ (ธ.ก.ส.)	ทำหน้าที่เป็นกลไกรัฐบาลในการบริหารจัดการเงินงบประมาณ ภายใน 3 วันทำการ
2. กรมส่งเสริมการเกษตร	ดูแลการขึ้นทะเบียนเกษตรกรโดยเกษตรกรต้องเข้าร่วมประชุมในการรับการตรวจสอบข้อมูลและแสดงตน

หน่วยงาน	หน้าที่ความรับผิดชอบ
3. คณะกรรมการตรวจสอบระดับตำบล	ประกอบด้วย ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทน ธ.ก.ส. ผู้แทนสภาเกษตรกร กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เกษตรตำบล
4. โรงสีรับฝากข้าวเปลือก	ดำเนินการแปรเป็นข้าวสาร ส่งมอบเข้าโกดังกลาง กำหนดให้ตั้งกล้องวงจรปิดเพื่อบันทึกภาพกิจกรรมการดำเนินการรับจำนำข้าวอย่างน้อย 2 จุด ได้แก่ จุดชั่งน้ำหนัก และจุดวัดความชื้นและสิ่งเจือปน ต้องบันทึกลง CD/DVD ทุก 15 วัน เก็บไว้และให้สามารถตรวจสอบได้
5. องค์การคลังสินค้า (อคส.) และองค์การตลาดเพื่อเกษตรกร (อตก.)	ทำหน้าที่เป็นโกดังกลางเก็บรักษาข้าวเปลือก

หมายเหตุ: เกษตรกรต้องลงชื่อรับรองตนเอง มีเจ้าหน้าที่กรมส่งเสริมการเกษตร และปลัด อบต. / ปลัดเทศบาล/ ผู้ได้รับมอบหมายลงชื่อรับรอง

ที่มา: คณะกรรมการนโยบายข้าวแห่งชาติ, 2555

จากตาราง 1 การดำเนินงานในกระบวนการรับจำนำข้าวรัฐบาลและหน่วยงานรับผิดชอบได้ดำเนินการ กำหนดมาตรการและเงื่อนไขไว้อย่างเป็นระบบภายใต้คำสั่ง ระเบียบและกฎหมายที่กำหนด ทั้งนี้แม้ว่าในเวลาต่อมามีกระแสวิพากษ์วิจารณ์ถึงปัญหาการทุจริตเป็นอย่างมากก็ตาม หากแต่เมื่อพิจารณาจากข้อมูลที่ปรากฏแสดงให้เห็นถึงการวางแผนแนวทางการบริหารจัดการที่สำคัญ

ผลงานวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการนำนโยบายจำนำข้าวไปปฏิบัติ

ผลการดำเนินงานจากการนำนโยบายไปปฏิบัติ เนื่องจากโครงการรับจำนำข้าวเป็นนโยบายเร่งด่วนตามที่รัฐบาลนางสาว ยิ่งลักษณ์ ชินวัตร แดลงต่อรัฐสภา ในช่วงปีแรกของการดำเนินการรัฐบาลต้องเผชิญกับปัจจัยเสี่ยงและผลกระทบต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกที่เกิดขึ้นก่อนการเข้าบริหารประเทศ โดยเฉพาะวิกฤตสถานการณ์น้ำใหญ่ปลายปี 2554 ต่อเนื่องกับสภาวะเศรษฐกิจโลก เกิดการชะลอตัว โดยเฉพาะวิกฤตเศรษฐกิจยุโรป จึงเกิดผลกระทบต่อการพัฒนาและการเติบโตเศรษฐกิจของประเทศเป็นวงกว้าง และเป็นผลทำให้รัฐบาลตัดสินใจกำหนดนโยบายออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย (1) นโยบายหลักภายใต้กรอบ 4 ปี และ (2) นโยบายเร่งด่วน ซึ่งนโยบายจำนำข้าวเป็นหนึ่งในนโยบายเร่งด่วนที่รัฐบาลเลือกดำเนินการ มีเป้าหมายเพื่อดำเนินมาตรการกระตุ้นการขยายตัวของอุปสงค์ในประเทศ เพื่อนำไปสู่การลดผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการชะลอตัวของเศรษฐกิจโลก สำหรับภาคการผลิตภาคการเกษตรที่ได้รับผลกระทบจากสภาวะน้ำท่วม รัฐบาลจำเป็นต้องสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนโดยดำเนินนโยบายหลักสำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการปกครองสร้างความโปร่งใส ลดความขัดแย้ง (2) ด้านเศรษฐกิจ มีนโยบายกระตุ้นเศรษฐกิจ แบ่งเป็น 3 ได้แก่ การเพิ่มรายได้ การลดรายจ่าย และการขยายโอกาส (3) การสร้างความเชื่อมั่นทั้งในและต่างประเทศ เป็นการสร้างการลงทุนจากนักลงทุนทั้งในและต่างประเทศ โดยเฉพาะการฟื้นฟูผู้ที่ได้รับผลกระทบจากอุทกภัย การเร่งสร้างระบบปิดกับอุทกภัยและการบริหารจัดการที่ในระยะยาว (4) การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม เพื่อให้เข้าถึงบริการขั้นพื้นฐานของรัฐ ในด้านต่าง ๆ เช่น ระบบ

ประกันสุขภาพ การแก้ไขปัญหายาเสพติด เป็นต้น (5) ด้านการบริหารประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐอย่างจริงจัง

การดำเนินการกระตุ้นเศรษฐกิจควบคู่กับการฟื้นฟูความเชื่อมั่นของนักลงทุนทั้งในและต่างประเทศ ผสมผสานด้วยมาตรการสร้างความมั่นใจให้กับนักลงทุนการช่วยเหลือฟื้นฟูผู้ที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์น้ำท่วมใหญ่ การขยายสิทธิประโยชน์การลงทุน การยกเงินภาษีนำเข้าสินค้า รวมทั้งมีมาตรการช่วยเหลือด้านภาษีและอื่น ๆ สำหรับโครงการจำนำข้าวรัฐบาลได้มีการกำหนดให้การบริหารด้านงบประมาณโครงการรับจำนำข้าวผ่านกระบวนการบริหารราชการแผ่นดิน คณะรัฐมนตรีได้มีมติอนุมัติให้ดำเนินการโครงการรับจำนำข้าวเปลือกได้ใช้ทุนหมุนเวียนจากสถาบันการเงิน 2 ประเภท ได้แก่ เงินทุนของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ (ธอส.) และเงินกู้จากสถาบันการเงินที่กระทรวงการคลังจัดหาและค้ำประกัน ในขั้นตอนการปฏิบัติ (Implementation) กำหนดให้นำไปประทอนที่ได้จากการระบายผลผลิตทางการเกษตร ชำระคืนทุนธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ (ธกส.) ให้เสร็จสิ้นก่อนแล้วจึงชำระคืนเงินกู้จากสถาบันการเงิน ในกรณีมีความจำเป็นให้ ธกส. ส่างรองจ่ายไปก่อนระหว่างรอเงินระบายผลผลิตหรือเงินจากแหล่งอื่น ๆ โดยให้กระทรวงพาณิชย์ตกลงกับธนาคารการเกษตรและสหกรณ์เป็นครั้ง ๆ ไป มีเป้าหมายหลักคือ “การเพิ่มรายได้ให้แก่เกษตรกร” ทำให้การดำเนินการและมาตรการต่าง ๆ ของรัฐบาลมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนอุปสงค์ในประเทศ สนับสนุนการฟื้นตัวของเศรษฐกิจไทย จนทำให้อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ทำให้อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจดีขึ้น จากการหดตัวร้อยละ 8.9 ในไตรมาส 3 ของปี 2554 สู่การขยายตัวทางเศรษฐกิจในไตรมาสแรกปี 2555 ร้อยละ 0.4 ไตรมาสที่ 2 ขยายตัวขึ้นร้อยละ 4.4 และไตรมาสที่ 3 ขยายตัวร้อยละ 7.9

การดำเนินนโยบายดังกล่าวมีผลต่อการเติบโตเศรษฐกิจและการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมของประเทศ ในภาพรวม การปรับตัวทางด้านเศรษฐกิจ มีการฟื้นตัวอย่างต่อเนื่องทำให้ในไตรมาสสุดท้ายของปี พ.ศ. 2555 เศรษฐกิจไทยขยายตัวในร้อยละ 6.5 และยังขยายตัวได้ดีในร้อยละ 5.3 และร้อยละ 2.8 ในไตรมาส 1 และไตรมาสที่ 2 ของปี พ.ศ. 2556 ตามลำดับ ชี้ให้เห็นถึงเสถียรภาพทางเศรษฐกิจในช่วงเวลานั้นอยู่ในเกณฑ์ดี นอกจากนี้ ความเชื่อมั่นในผู้บริโภคเกี่ยวกับภาวะเศรษฐกิจ ภาคเอกชน ปรับตัวจากการสนับสนุนกระตุ้นเศรษฐกิจของรัฐบาล โดยเฉพาะโครงการรับจำนำข้าว สินค้าเกษตร การปรับเพิ่มค่าแรงขั้นต่ำ การปรับเพิ่มค่าตอบแทนภาครัฐ และการเก็บภาษีให้แก่ภาคเอกชน ขณะที่การลงทุนภาคเอกชนได้เกิดการขยายตัวสูงขึ้นปรากฏตัวชี้วัดจากการอนุมัติ การส่งเสริมการลงทุนโดยคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) ที่เพิ่มสูงขึ้นมาจาก 476 ราย ตัวเลขเงินทุน 173.5 พันล้านบาทในไตรมาส 4 ของปี 2554 เป็น 580 ราย เงินลงทุน 271.3 พันล้านบาทในไตรมาส 1 ปี 2556 และขยายตัวต่อเนื่อง ผลตัวเลขเศรษฐกิจที่ชี้ชัดในขณะนั้นคือ ธุรกิจท่องเที่ยวที่ขยายตัวสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง สะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อมั่นของประเทศ เมื่อเศรษฐกิจเริ่มขยายตัวส่งผลให้การจัดเก็บรายได้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องเป็นต้น สำหรับราคาสินค้าเกษตร ข้าวเปลือก ข้าวหอมมะลิ และข้าวเปลือกเจ้า ปรับตัวสูงขึ้นจาก 14,607 บาท เป็นต้นละ 15,663 บาท ด้านสังคมการดำเนินงานตามนโยบายมี ส่งผลให้เกิดความมั่นคงด้าน อาชีพ รายได้ การยกระดับคุณภาพชีวิตและมีโอกาสมากขึ้นในการเข้าถึงแหล่งทุน การศึกษา การบริการด้านสาธารณสุข การได้รับการคุ้มครองทางสังคม เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีผลต่อการจัดเก็บรายได้เพิ่มขึ้นของรัฐบาลที่ต่อเนื่อง

ดังปรากฏว่า 11 เดือนแรกของปีงบประมาณ 2556 ระหว่างเดือนตุลาคม 2555 - สิงหาคม 2556 ขยายตัวร้อยละ 9.1 เมื่อเทียบกับการขยายตัวร้อยละ 4.4 ใน 11 เดือนแรกของปีงบประมาณ 2555

อภิปรายผล

นโยบายจำนำข้าวของรัฐบาลนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร เป็นนโยบายสาธารณะที่เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของรัฐบาลต่อประชาชนในการที่จะจัดสรรทรัพยากรอย่างเป็นธรรม การดูแลคุณภาพชีวิต รายได้และเศรษฐกิจ ซึ่งนโยบายจำนำข้าวเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการอุดหนุนราคาสินค้าการเกษตร ซึ่งมีทั้งนโยบายทางตรงและนโยบายทางอ้อม ดังที่ Forssell (2008) เสนอว่านโยบายการเกษตรที่สำคัญมีอยู่ 2 รูปแบบ คือ (1) นโยบายโดยตรงที่รัฐบาลใช้แทรกแซงในภาคเกษตร ทั้งมาตรการที่เกษตรกรเสียประโยชน์และมาตรการที่เกษตรกรได้รับผลประโยชน์ สำหรับมาตรการบิดเบือนและการแทรกแซงที่เกษตรกรเสียประโยชน์ เช่น การจัดซื้อของรัฐบาล ปริมาณการส่งออก และการเก็บภาษีโดยตรงของการส่งออก จะส่งผลให้ผู้ผลิตสินค้าทางการเกษตรได้รับราคาต่ำกว่าที่ควรจะเป็น ส่วนมาตรการที่เป็นประโยชน์ต่อเกษตรกร เช่น การจำกัดปริมาณและอัตราภาษีขาเข้าเพื่อปกป้องการผลิตภายในประเทศ การให้เงินอุดหนุนแก่เกษตรกรในรูปของเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ สินเชื่อและปัจจัยการผลิต เช่น ปุ๋ย เมล็ดพันธุ์คุณภาพสูง ยาฆ่าแมลง และการใช้กลไกราคาในการอุดหนุนเกษตรกร (2) นโยบายโดยอ้อมเป็นมาตรการด้านเศรษฐกิจที่ส่งผลกระทบต่อภาคเกษตรเช่นกัน โดยนโยบายเกี่ยวกับการคุ้มครองอุตสาหกรรม และนโยบายเศรษฐกิจมหภาคก็สามารถส่งผลกระทบต่อภาคเกษตรกรรมโดยสร้างแรงจูงใจในการผลิตภาคการเกษตรน่าดึงดูดใจมากกว่าภาคอื่น ๆ ของเศรษฐกิจได้ นอกจากนี้แนวคิดด้านเศรษฐกิจของการอุดหนุนภาคเกษตร (economics of agricultural subsidies) ยังปรากฏในงานของ Bosch (1985) สามารถสรุปหลักการของนโยบายอุดหนุนราคาสินค้าการเกษตรได้ว่า การอุดหนุน คือ “วิธีการที่รัฐบาลใช้ชักจูง (Induced) ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของราคาสินค้า บริการ และปัจจัยทางการผลิต”

นโยบายจำนำข้าวดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงผลของระบอบประชาธิปไตยแบบตัวแทน (representative democracy) มีพรรคการเมืองกลายเป็นแกนกลางที่สำคัญที่เชื่อมโยงเจตจำนงของประชาชน (popular Mandate) กับกระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะ (Policymaking) โดยพรรคการเมืองเป็นผู้นำเสนอนโยบายและชุดนโยบายแก่ประชาชน กล่าวคือ พรรคการเมืองทำการคัดเลือกสรรหาผู้สมัครตามความต้องการของฐานเสียงและกลุ่มผลประโยชน์โดยคำนึงถึงโอกาสในการชนะการเลือกตั้ง ในระบบการเลือกตั้งที่นำไปสู่รัฐสภาและรัฐบาลเสียงส่วนใหญ่ พรรคการเมืองจะคัดสรรผู้สมัครที่มีอุดมการณ์สอดคล้องกับพรรคและได้รับการสนับสนุนจากผู้มีสิทธิออกเสียงในพื้นที่ ดังนั้นเมื่อชนะการเลือกตั้งเข้าไปเป็นผู้แทนราษฎรและกุมอำนาจฝ่ายบริหารได้ การกำหนดนโยบายมักจะมีผลเด็ดขาด (decisive policymaking) ตามนโยบายของพรรคที่นำเสนอในการเลือกตั้งและตามความต้องการของเสียงส่วนใหญ่หรือรัฐบาลเสียงข้างมาก และในระบบการเลือกตั้งที่นำไปสู่รัฐสภาและรัฐบาลผสมหรือสัดส่วน พรรคการเมืองจะคัดสรรผู้สมัครที่รวบรวมคนหลายกลุ่มเพื่อเอาใจผู้มีสิทธิออกเสียงที่มีความเห็นแบบกลาง ๆ (median voters) ดังนั้นเมื่อชนะการเลือกตั้งเข้าไปเป็นผู้แทนราษฎรและกุมอำนาจฝ่ายบริหารได้ การกำหนดนโยบายมักจะกระจายความสำคัญของประเด็นของนโยบายไปในหลาย ๆ ประเด็นเพื่อ

ตอบสนองความต้องการของคนหลาย ๆ กลุ่ม (อรรถสิทธิ พานแก้ว และณัชชาภัทร อมรกุล, 2564; ธนพันธ์ โล่ประกอบทรัพย์, 2564)

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นถึงกระบวนการเชิงนโยบายที่เป็นความสัมพันธ์ระหว่างพรรคการเมืองและประชาชน โดยมีเป้าหมายด้านรายได้ของเกษตรกรซึ่งจะส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาในงานวิจัยที่มีแนวโน้มสนับสนุนนโยบายจำนำข้าว ได้แก่ งานของกิตติ บริสุทธิ์ (2556); สิริปรียา ทองเล็ก (2556); รุ่งทิพย์ ละมุล (2558); ธนวัฒน์ แจ่มใส (2558); กิตยวดี สีดา และวนาพร พรหมเผ่า (2558) ซึ่งสนับสนุนและยืนยันว่านโยบายรับจำนำข้าวเป็นนโยบายที่ดีมีประโยชน์ต่อเกษตรกร/ชาวนา

ข้อเสนอแนะ

งานวิจัยนี้มุ่งเน้นศึกษาเฉพาะการดำเนินนโยบายตั้งแต่จุดเริ่มต้นหรือวัตถุประสงค์อันเป็นที่มาของนโยบาย กระบวนการหรือขั้นตอนการดำเนินงาน ซึ่งประกอบด้วย ระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ ให้ความสำคัญกับการศึกษาเอกสารโดยเฉพาะมติคณะรัฐมนตรี รวมถึงการศึกษาเชิงพื้นที่ที่ใช้การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องทั้งผู้บริหารในส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง โรงสีในฐานะผู้เกี่ยวข้อง และเกษตรกรชาวนา เพื่อทำการวิเคราะห์ถึงความเชื่อมโยงระหว่างเป้าหมายนโยบาย กระบวนการดำเนินการ และผลที่เกิดขึ้นว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่รัฐบาลกำหนดหรือไม่อย่างไร ทั้งนี้ได้มุ่งเน้นการศึกษาถึงประเด็นข้อถกเถียงว่าด้วยความล้มเหลวแต่อย่างใด ดังนั้นจึงอาจมีการศึกษาเพิ่มเติมต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กิตติ บริสุทธิ์. (2556). *ความพึงพอใจต่อการดำเนินนโยบายการรับจำนำข้าวเปลือกของชาวนา* (วิทยานิพนธ์ เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กิตยวดี สีดา และวนาพร พรหมเผ่า. (2559). ผลกระทบด้านเศรษฐกิจและสังคมจากโครงการรับจำนำข้าวของชาวนาตำบลดงมูลเหล็ก อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์. *บทความนำเสนอในการประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ครั้งที่ 2 งานวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่น*, หน้า 541-547, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี นางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี แถลงต่อรัฐสภา วันอังคารที่ 23 สิงหาคม 2554. (2554, สิงหาคม 23). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 128 ตอนที่พิเศษ 94 ง, หน้า 1-52.
- ธนพันธ์ โล่ประกอบทรัพย์. (2564). *การพัฒนากระบวนการและเครื่องมือการกำหนดนโยบายสาธารณะของพรรคการเมืองไทย* (รายงานวิจัย). สถาบันพระปกเกล้า.
- ธนวัฒน์ แจ่มใส. (2558). *การศึกษาการวิเคราะห์นโยบายสาธารณะและการนำนโยบายรับจำนำข้าวของรัฐบาล นางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ไปปฏิบัติในจังหวัดสุรินทร์* (ดุชนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.

- รุ่งทิพย์ ละมูล. (2558). การนำโครงการรับจำนำข้าวเปลือกของรัฐบาลยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ไปสู่การปฏิบัติ: กรณีศึกษาตำบลนาแค อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดชัยภูมิ (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วัชร บัญมี. (2539). การเมืองเรื่องข้าว: ศึกษากรณีฟรีเมียมน้ำ (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สิริปริยา ทองเล็ก. (2556). ความพึงพอใจของเกษตรกรที่มีต่อการเข้าร่วมโครงการรับจำนำข้าวเปลือกของเกษตรกรในเขตอำเภอปรางค์กู่ จังหวัดศรีสะเกษ (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรรถสิทธิ์ พานแก้ว และณัชชาภัทร อมรกุล. (2564). โครงการศึกษาและพัฒนาระบบการเงินของพรรคการเมือง (รายงานวิจัย). สถาบันพระปกเกล้า.
- Bosch, R. A. (1985). *The Economics of Agricultural Subsidies*. Retrieved March 10, 2022, from <https://edepot.wur.nl/45800>
- Forssell, S. (2008). *Rice Price Policy in Thailand – Policy Making and Recent Developments*. (Master Thesis). University of Lund.

ความสัมพันธ์ระหว่างผลการดำเนินงาน โครงสร้างคณะกรรมการบริษัทและโครงสร้างผู้ถือหุ้นกับ
ประสิทธิภาพการจ่ายเงินปันผลของกลุ่มอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และการก่อสร้าง
ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

The Relationship Between Performance, The Board of Directors Structure,
The Shareholder Structure and Efficiency of Dividend of The Real Estate and
Construction Industry Listed on The Stock Exchange of Thailand

ไพยมรัตน์ มหาโชติ¹ และ จิรพงษ์ จันทรงาม²

Phayomrat Mahachote ¹ and Jirapong Channgam²

คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม^{1,2}

School of Accountancy, Sripatum University, Thailand^{1,2}

E-mail: Phayomrat.m@gmail.com ¹, Jirapong.ch@chonburi.spu.ac.th²

Received: July 9, 2022

Revised: August 26, 2022

Accepted: August 27, 2022

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลการดำเนินงานกับประสิทธิภาพการจ่ายเงินปันผล 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างคณะกรรมการบริษัทกับประสิทธิภาพการจ่ายเงินปันผล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างผู้ถือหุ้นกับประสิทธิภาพการจ่ายเงินปันผลของกลุ่มอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และการก่อสร้าง ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากงบการเงินของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่มอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และการก่อสร้าง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2561 - 2563 จำนวน 77 บริษัท การศึกษานี้ใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการศึกษามีดังนี้ พบว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อ อัตราจ่ายเงินปันผล ได้แก่ ผลการดำเนินงาน ได้ร้อยละ 15.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อ อัตราเงินปันผลตอบแทน ได้แก่ ผลการดำเนินงาน ได้ร้อยละ 15.60 ($R^2 = 0.156$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนโครงสร้างกรรมการและโครงสร้างผู้ถือหุ้นไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจ่ายเงินปันผลทั้งด้าน อัตราจ่ายเงินปันผล และอัตราปันผลตอบแทน

คำสำคัญ: อัตราการจ่ายเงินปันผล, อัตราเงินปันผลตอบแทน, โครงสร้างคณะกรรมการบริษัท, โครงสร้างผู้ถือหุ้น, อุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และการก่อสร้าง

Abstract

The purpose of this study was to study 1) the relationship between performance and the efficiency of dividend payment, 2) the board of directors structure and the efficiency of dividend payment, 3) the shareholder structure and the efficiency of dividend payment of the real estate and construction industry listed on the Stock Exchange of Thailand By collecting data from the financial statements from 2018 – 2020. There were 77 companies Analysis data by Descriptive statistics and Multiple Regression Analysis.

The result of the study are as follows the variable that has significant positive impact on the dividend payout ratio is the performance was 15.00% at significance level of 1%, and the variable that has a significant positive effect on the dividend yield ratio is performance was 15.60% at a significance level of 5%. On the other hand, the board of directors and shareholder structure were not significant to the efficiency of dividend payment.

Keywords: Dividend Payout Ratio, Dividend Yield Ratio, The Board of Directors Structure, The Shareholder Structure, The Real Estate and Construction Industry

บทนำ

การลงทุนในหลักทรัพย์ถือเป็นความนิยมในทุยุคสมัยในการสร้างความมั่งคั่งทางการเงินอาจเป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการวางแผนออมเงินในระยะยาว ในประเทศไทยตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเป็นทางเลือกสำหรับผู้ที่ต้องการลงทุน ผู้ที่สนใจลงทุน หรือผู้ที่ต้องการเพิ่มมูลค่าของเงินลงทุนที่มีอยู่ในอนาคต ผลตอบแทนจากการลงทุนในหลักทรัพย์มีหลายรูปแบบด้วยกันเช่น กำไรจากการซื้อขายหลักทรัพย์ (Capital Gain) เงินปันผล (Dividend) สิทธิในการจองซื้อหุ้นออกใหม่ (Rights Offering) หรือในอนาคตผู้ลงทุนสามารถเปลี่ยนแปลงจนเป็นเจ้าของกิจการได้ (หลักทรัพย์บัวหลวง, 2560) ในทางกลับกันการลงทุนในตลาดหลักทรัพย์ก็มีความเสี่ยงเช่นเดียวกับการลงทุนประเภทอื่น ๆ หากธุรกิจที่ลงทุน เผชิญกับสถานะที่ไม่เอื้ออำนวย ทำให้ผลประกอบการตกต่ำ ส่งผลถึงผลตอบแทนที่พึงได้รับจากการลงทุน ซึ่งในกรณีที่ธุรกิจประสบกับสถานะขาดทุนจนต้องปิดกิจการ มูลค่าของหลักทรัพย์ที่ลงทุน หรือความเป็นเจ้าของ ก็สามารถปรับตัวลงได้เช่นกัน (จิ๋บส์ดีบี, 2557)

ผู้ลงทุนคาดหวังเป็นอย่างยิ่งว่าในหลักทรัพย์ที่ตนลงทุนไปนั้นจะเป็นหลักทรัพย์ที่มีความยั่งยืน สร้างผลตอบแทนให้แก่ผู้ลงทุนอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ตามหลักกำกับดูแลกิจการที่ดีนั้นมุ่งหวังให้คณะกรรมการบริษัทนำหลักการไปปรับใช้กับการดูแลกิจการในระยะยาว เพื่อประโยชน์ในการสร้างคุณค่าให้สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์, 2560) กระบวนการกำกับดูแลกิจการที่สำคัญ คือ การแต่งตั้งคณะกรรมการโดยผู้ถือหุ้น การพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการต้องคำนึงถึงโครงสร้างของคณะกรรมการเกี่ยวกับขนาดของคณะกรรมการ สัดส่วนของกรรมการอิสระและไม่อิสระ สัดส่วนของกรรมการที่เป็นผู้บริหาร

และไม่ใช้ผู้บริหาร รวมถึงคุณสมบัติของผู้ที่จะมาทำหน้าที่กรรมการบริษัท คณะกรรมการบริษัทเป็นไปตามทฤษฎีตัวแทน (Agency Theory) จะเป็นผู้นำทิศทางขององค์กร และกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจหากตัวแทนคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตนเป็นสำคัญจะส่งผลเสียแก่ผู้มีส่วนได้เสีย จึงจำเป็นต้องมีกรรมการอิสระเข้ามาเพื่อเป็นการถ่วงดุลอำนาจและเป็นกลไกสำคัญในเรื่องการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยกรรมการอิสระจะทำหน้าที่ในการสนับสนุนนโยบายที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ถือหุ้น หรือคัดค้านเมื่อเห็นว่าบริษัทอาจตัดสินใจไม่เป็นธรรมโปร่งใส ซึ่งอาจกระทบต่อผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ ดังนั้น กรรมการอิสระต้องมีความเป็นอิสระจากการควบคุมของผู้บริหาร ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ และต้องไม่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้ส่วนเสียในทางการเงินและบริหารของกิจการ (ศิลปพร ศรีจันเพชร, 2551)

โครงสร้างผู้ถือหุ้นก็ยังคงเป็นอีกหนึ่งความสำคัญที่มองข้ามไม่ได้เช่นเดียวกัน โครงสร้างผู้ถือหุ้นส่วนใหญ่ของบริษัทในประเทศไทย เจ้าของบริษัทมีบทบาท ควบคุมและบริหารงานด้วยตนเอง กล่าวคือ มีโครงสร้างผู้ถือหุ้นแบบกระจุกตัว เปรียบเสมือนการทำงานลักษณะครอบครัว (สัจจวัฒน์ จันทรหอม, 2554) ทำให้สัดส่วนผู้ถือหุ้นรายใหญ่มีปริมาณที่สูงอาจจะก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่ผู้ถือหุ้นรายย่อยไม่สามารถเห็นต่างได้แตกต่างจากต่างประเทศ ในประเทศอังกฤษและสหรัฐอเมริกา บริษัทส่วนใหญ่จะมีโครงสร้างผู้ถือหุ้นแบบกระจายตัวสูง (กรินทร์รัตน์ บุญญวัฒน์, 2554)

ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์และการก่อสร้างถือเป็นธุรกิจเป็นปัจจัยหลักในการใช้ชีวิตของผู้คน เป็นธุรกิจที่ยั่งยืนที่อยู่อาศัยเป็น 1 ในปัจจัย 4 ที่จำเป็นในการดำรงชีพ ดังนั้นความต้องการที่อยู่อาศัยจึงเพิ่มขึ้นตลอดเวลา ขณะที่อุปทานถูกจำกัดด้วยที่ดินสำหรับการพัฒนา รวมทั้งธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ในหลายประเทศรวมถึงประเทศไทย มักมีข้อจำกัดที่เป็นอุปสรรคไม่ให้นักลงทุนชาวต่างชาติเข้ามาทำธุรกิจ ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์จึงเป็นการแข่งขันระหว่างผู้ประกอบการในประเทศด้วยกันเอง ซึ่งมีข้อได้เปรียบ-เสียเปรียบกันไม่มาก นักลงทุนสามารถหาโอกาสในการสร้างกำไรได้บ่อยครั้ง บางโครงการประสบความสำเร็จโดยมีลูกค้าซื้อเต็มจำนวน 100% ในระยะเวลาอันสั้น ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์จึงถือเป็นธุรกิจที่มีความยั่งยืนในระยะยาว หุ้นกลุ่มอสังหาริมทรัพย์ให้ผลตอบแทนชนะตลาดโดยรวมถึง 22% ทำให้นักลงทุนหันมาลงทุนและซื้อหุ้นในธุรกิจกลุ่มอสังหาริมทรัพย์และการก่อสร้าง (เทิดศักดิ์ ทวีธีระธรรม, 2564)

จากข้อความที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นถึงความสำคัญของการตัดสินใจลงทุนในหุ้นสามัญสำหรับอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และการก่อสร้าง ที่คาดว่าจะเติบโตอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างผลการดำเนินงาน โครงสร้างคณะกรรมการบริษัทและโครงสร้างผู้ถือหุ้นกับประสิทธิภาพการจ่ายเงินปันผลของกลุ่มอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และการก่อสร้าง ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลการดำเนินงานกับประสิทธิภาพการจ่ายเงินปันผล ของกลุ่มอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และการก่อสร้าง ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างคณะกรรมการบริษัทกับประสิทธิภาพการจ่ายเงินปันผล ของกลุ่มอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และการก่อสร้าง ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างผู้ถือหุ้นกับประสิทธิภาพการจ่ายเงินปันผล ของกลุ่มอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และการก่อสร้าง ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ผลการดำเนินงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิภาพการจ่ายเงินปันผล ด้านอัตราจ่ายเงินปันผล ของกลุ่มอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และการก่อสร้าง ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

สมมติฐานที่ 2 โครงสร้างของคณะกรรมการบริษัทมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิภาพการจ่ายเงินปันผล ด้านอัตราจ่ายเงินปันผลของกลุ่มอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และการก่อสร้าง ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

สมมติฐานที่ 3 โครงสร้างผู้ถือหุ้นมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิภาพการจ่ายเงินปันผล ด้านอัตราจ่ายเงินปันผล ของกลุ่มอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และการก่อสร้าง ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

สมมติฐานที่ 4 ผลการดำเนินงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิภาพการจ่ายเงินปันผล ด้านอัตราเงินปันผลตอบแทน ของกลุ่มอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และการก่อสร้าง ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

สมมติฐานที่ 5 โครงสร้างของคณะกรรมการบริษัทมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิภาพการจ่ายเงินปันผล ด้านอัตราเงินปันผลตอบแทน ของกลุ่มอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และการก่อสร้าง ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

สมมติฐานที่ 6 โครงสร้างผู้ถือหุ้นมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิภาพการจ่ายเงินปันผล ด้านอัตราเงินปันผลตอบแทน ของกลุ่มอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และการก่อสร้าง ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผลดำเนินการดำเนินงาน

Colase (2009) ถือว่าผลการดำเนินงานครอบคลุมแนวคิดต่าง ๆ เช่น การเติบโต ผลกำไร ผลตอบแทน ผลผลิต ประสิทธิภาพ และความสามารถในการแข่งขัน

Al-Matari, Al-Swidi and Bt Fadzil, (2014) ผลการดำเนินงานของกิจการเป็นกระบวนการวัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบริษัท

การวิเคราะห์อัตราส่วนทางการเงิน (Ratio Analysis) อัตราส่วนทางการเงิน หมายถึง การนำข้อมูลจากงบการเงินตั้งแต่ 2 รายการขึ้นไปมาสร้างความสัมพันธ์กัน เพื่อเข้าใจถึงสภาพ การณ์ทางการเงินที่แท้จริงโดยนำตัวเลขอัตราส่วนทางการเงินมาเปรียบเทียบกับกันเพื่อสามารถมองเห็นปัญหาทางการเงินและปัญหาอื่น ๆ ที่ธุรกิจ

กำลังเผชิญอยู่การวิเคราะห์อัตราส่วนทางการเงินทำให้ทราบว่าอะไรคือสาเหตุของปัญหา และอะไรคือเครื่องแสดงอาการของปัญหาเหล่านั้น เพื่อจะได้หาทางแก้ไขปัญหาให้ตรงประเด็น

ในการนำอัตราส่วนทางการเงินมาเปรียบเทียบกับกันนั้น จะมีการเปรียบเทียบใน 2 ลักษณะคือ

- เปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยของบริษัทอื่นๆ ที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน (ค่าเฉลี่ยอุตสาหกรรม)

เรียกว่า Cross section analysis

- เปรียบเทียบผลการดำเนินงานของบริษัทในปัจจุบันกับอดีตเพื่อพยากรณ์แนวโน้มในอนาคต เรียกว่า

Time series analysis (โชคชัย เดชรอด, 2557)

การศึกษาครั้งนี้เลือกใช้ผลการดำเนินงาน ได้แก่

$$\begin{aligned} \text{อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์รวม (ROA)} &= \frac{\text{กำไรก่อนดอกเบี้ยและภาษี} \times 100}{\text{สินทรัพย์รวม (เฉลี่ย)}} \\ \text{อัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น (ROE)} &= \frac{\text{กำไรสุทธิ} \times 100}{\text{ส่วนของผู้ถือหุ้น (เฉลี่ย)}} \\ \text{อัตรากำไรสุทธิ (NPM)} &= \frac{\text{กำไรก่อนดอกเบี้ยและภาษี} \times 100}{\text{รายได้รวม}} \\ \text{อัตราสภาพคล่อง (Current Ratio)} &= \frac{\text{สินทรัพย์หมุนเวียน}}{\text{หนี้สินหมุนเวียน}} \\ \text{อัตรากำไรต่อหุ้น (Earnings Per Share)} &= \frac{\text{กำไรสุทธิ}}{\text{จำนวนหุ้นของบริษัทที่ชำระแล้ว}} \end{aligned}$$

แนวคิด และทฤษฎีตัวแทน

ทฤษฎีตัวแทน

ตัวแทนหรือผู้มีอำนาจใช้ดุลยพินิจตัดสินใจแทนตัวการ ตัวแทนจะกระทำแทนตัวการหรือไม่เป็นเรื่องของโอกาส ตัวแทนอาจใช้โอกาสนี้กระทำการเพื่อประโยชน์ของตนเองด้วย ถ้าตัวแทนได้รับค่าตอบแทนในการจัดการที่ไม่สัมพันธ์กับความพยายามของเขาในการกระทำการ ตัวแทนจะไม่มีแรงจูงใจในการทุ่มเทความพยายามกระทำการ ต้นทุนดำเนินการของสัญญาตัวการ - ตัวแทน จึงมีได้สองประการ คือ (1) ตัวการเสียผลประโยชน์ที่ควรได้ และ (2) มีต้นทุนในการควบคุมดูแลตัวแทน (ธรรมนิยต์ สุมนต์กุล, 2558)

Jensen and Meckling (1976) ปัญหาตัวแทนซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นตามสัญญา ระหว่างบุคคลสองฝ่าย คือ ฝ่ายตัวการ กับฝ่ายตัวแทน โดยสมมติว่า ตัวแทนเป็นผู้ได้รับมอบอำนาจจากตัวการ ซึ่งตัวแทนอาจใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตนเองแทนที่จะเห็นแก่ผลประโยชน์ขององค์กร เนื่องจากคนส่วนใหญ่จะมีแรงผลักดันที่จะพยายามหาผลประโยชน์ส่วนตัว ดังนั้นจึงก่อให้เกิดความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ระหว่างตัวการและตัวแทน

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับโครงสร้างผู้ถือหุ้น

โครงสร้างผู้ถือหุ้นกล่าวถึงสัดส่วนการถือหุ้นของผู้ถือหุ้น เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านการคุ้มครองสิทธิของผู้ถือหุ้นและการปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน (ศิลปพร ศรีจันเพชร, 2551) ประเภทผู้ถือหุ้นจึงแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ และผู้ถือหุ้นรายย่อย

ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ ผู้ถือหุ้นรายเดียวที่เป็นเจ้าของและมีอำนาจควบคุม 50% ของจำนวนหุ้นที่จำหน่ายได้ แล้วของบริษัทจะเรียกว่าผู้ถือหุ้นรายใหญ่ ในการเปรียบเทียบกับผู้ถือหุ้นน้อยกว่า 50% ของ บริษัท ถือเป็นผู้ถือหุ้นส่วนน้อย ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ส่วนมากมักเป็นผู้ก่อตั้งบริษัท ในช่วงก่อนบริษัทจดทะเบียนจำนวนมากมีผู้ถือหุ้นรายใหญ่ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้ก่อตั้งบริษัท ผู้ถือหุ้นเหล่านี้มีอำนาจมากในการโน้มน้าวการตัดสินใจด้านปฏิบัติการที่สำคัญ รวมถึงการแทนที่สมาชิกคณะกรรมการและผู้บริหารระดับ C เช่น ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) และบุคลากรอาวุโสอื่น ๆ เมื่อพวกเขาควบคุมส่วนได้เสียในการลงคะแนนเสียงมากกว่าครึ่งหนึ่ง นั่นเป็นเหตุผลที่หลายบริษัทมักหลีกเลี่ยงการมีผู้ถือหุ้นรายใหญ่ในบริษัท (ADAM HAYES, 2022)

ผู้ถือหุ้นรายย่อย คือผู้ถือหุ้นที่ไม่ใช่ผู้ถือหุ้นใหญ่ในบริษัท (น้อยกว่า 50%) ในทางตรงกันข้าม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ถือหุ้นมากกว่า 50% ในบริษัท ดังนั้น จึงถือครองส่วนใหญ่ในอำนาจการควบคุมของบริษัท ผู้ถือหุ้นรายใหญ่จะเป็นผู้ที่สามารถตัดสินใจหรือคัดค้านการตัดสินใจได้ เนื่องจากมีอำนาจและการควบคุมมากที่สุด ผู้ถือหุ้นรายย่อยสามารถลงคะแนนและรับฟังความคิดเห็นได้ แต่คะแนนเสียงยังไม่เพียงพอที่จะส่งผลโดยตรงต่อการตัดสินใจของบริษัท (Kevin O'Flaherty, 2020)

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับเงินปันผล

ความหมายของการเงินปันผลและจ่ายเงินปันผล

การจ่ายเงินปันผล คือ การที่กิจการนำกำไรจ่ายออกเป็นเงินปันผล โดยให้ตามสัดส่วนของผู้ถือหุ้นลงทุนไว้หรือผู้ที่นำเงินลงทุนกับกิจการ (กรุงเทพธุรกิจ, 2564) เมื่อธุรกิจสามารถทำรายได้อย่างต่อเนื่อง และมีกำไรสะสม บริษัทมักจะมียุทธศาสตร์การจ่ายปันผลเพื่อเป็นการแบ่งกำไรกลับคืนสู่ผู้ถือหุ้น การจ่ายปันผลสามารถจ่ายเป็นลักษณะของเงินปันผล หรืออาจจะจ่ายเป็นหุ้น (กรุงศรี กูรู, 2564)

เงินปันผล คือ ค่าตอบแทนที่บริษัทจ่ายให้แก่ผู้ถือหุ้นตามสัดส่วนจำนวนหุ้นที่เป็นเจ้าของ ซึ่งมักเป็นการกระจายกำไร สามารถจ่ายเป็นเงินสด สินทรัพย์ หรือเป็นหุ้นทุนของบริษัท การจ่ายเงินปันผลของธุรกิจจะทำให้กำไรสะสมลดลง ซึ่งกำไรสะสมนั้นถือเป็นแหล่งเงินทุนภายในของธุรกิจ ดังนั้น หาก นำกำไรมาจัดสรรเป็นเงินปันผลเงินทุนภายในของธุรกิจก็จะลดน้อยลง (พิรณัฐ ยาทิพย์, 2555)

อัตราเงินปันผลตอบแทน (Dividend Yield) คือ อัตราผลตอบแทนจากเงินปันผล เป็นสัดส่วนระหว่างเงินปันผลต่อหุ้น (Dividend per shares) และราคาหุ้น (Price) ซึ่งวัดผลออกมาเป็นเปอร์เซ็นต์ เพื่อช่วยคำนวณความคุ้มค่าก่อนการลงทุน (หลักทรัพย์บัวหลวง, 2564)

อัตราการจ่ายเงินปันผล (Dividend Payout Ratio) ส่วนของกำไรสุทธิที่ได้นำมาจ่ายเป็นปันผลแก่ผู้ถือหุ้น โดยคิดเป็นอัตราร้อยละ อัตราส่วนนี้ช่วยให้ทราบว่าบริษัทมีนโยบายที่จะนำผลกำไรมาจ่ายปันผลมากน้อยเพียงใด และจะเก็บไว้เพื่อนำไปลงทุนหรือเพื่อใช้ในการดำเนินกิจการต่อไปมากหรือน้อย (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2563)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สาริยา นวลถวิล (2562) พบว่า อัตราส่วนทางการเงินที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่ออัตราเงินปันผล ตอบแทนมี 5 อัตรา ได้แก่ อัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น อัตราส่วนเงินทุนหมุนเวียน อัตราการเติบโตของยอดขาย อัตราส่วนหนี้สินต่อสินทรัพย์ และอัตราส่วนราคาหุ้นต่อราคาตามบัญชี นอกจากนี้ยังพบว่า อัตราส่วนทางการเงินที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่ออัตราการจ่ายเงินปันผลมี 3 อัตรา ได้แก่ ผลตอบแทนต่อส่วนผู้ถือหุ้น อัตราส่วนเงินทุนหมุนเวียน และอัตราส่วนหนี้สินต่อสินทรัพย์

ปิยพร สารสุวรรณ (2562) พบว่า อัตราส่วนเงินปันผลตอบแทน (Dividend Yield) มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานของบริษัท ซึ่งวัดด้วยอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (ROA) อัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น (ROE) และอัตรากำไรสุทธิ (Net Profit Margin) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ชิตชนก มากเชื้อ และคณะ (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอัตราส่วนทางการเงินและอัตราผลตอบแทนการจ่ายเงินปันผล พบว่า อัตราส่วนเงินปันผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับอัตราหนี้สินต่อส่วนของผู้ถือหุ้น อัตราส่วนราคาปิดต่อมูลค่าหุ้นทางบัญชี แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับอัตรากำไรสุทธิและอัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น

โครงสร้างคณะกรรมการบริษัท

รุ่งฟ้า พรหมบุตร (2557) ได้ศึกษาขนาดและองค์ประกอบคณะกรรมการบริษัทกับนโยบายการจ่ายเงินปันผล พบว่า ขนาดคณะกรรมการบริษัทมีอิทธิพลต่อนโยบายการจ่ายเงินปันผล แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสัดส่วนกรรมการอิสระมีอิทธิพลต่อนโยบายการจ่ายเงินปันผลแต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

Abdelsalam, Marsy and Elseini (2008) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท โครงสร้างความเป็นเจ้าของกับนโยบายจ่ายเงินปันผลในประเทศอียิปต์ ไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างเงินปันผลกับผลการดำเนินงานของบริษัท

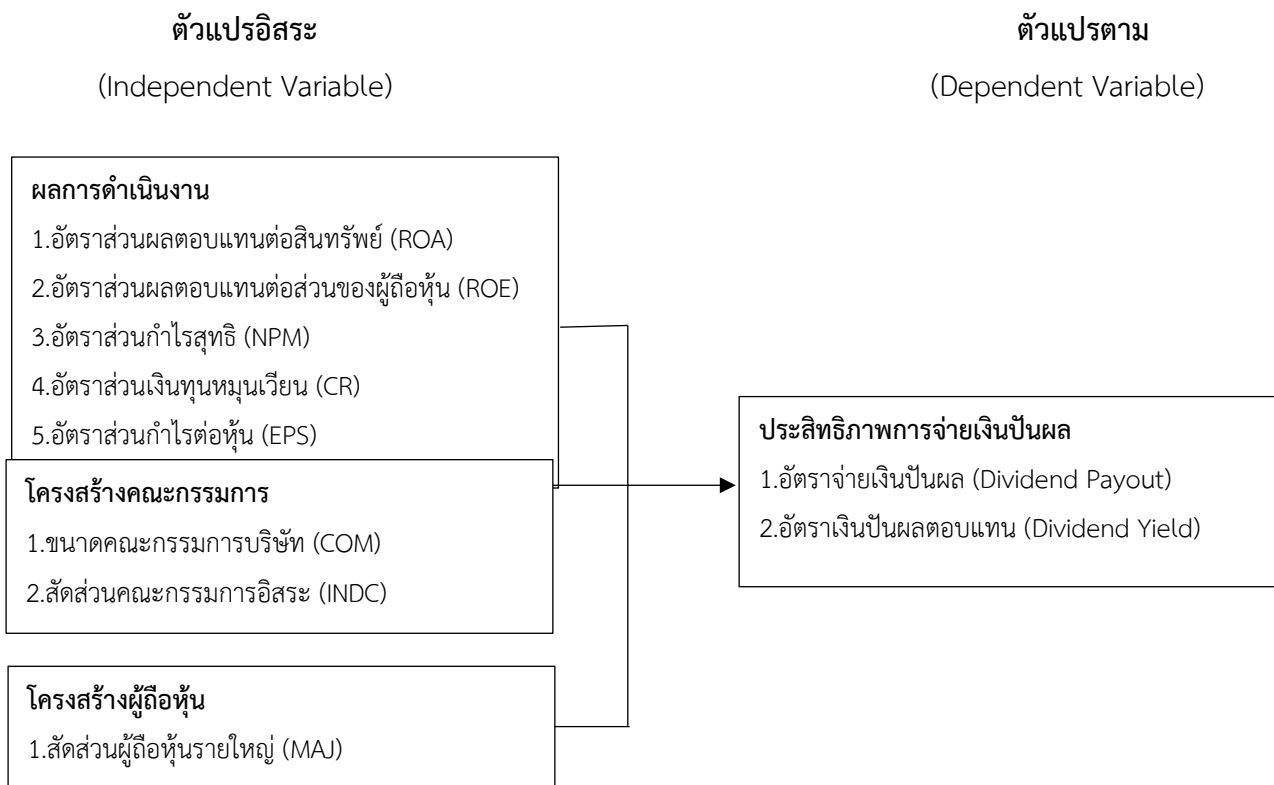
โครงสร้างผู้ถือหุ้น

ดาวเรือง โสภะ (2563) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างของผู้ถือหุ้นและการวางแผนภาษีที่มีผลต่อนโยบายการจ่ายเงินปันผล พบว่า ตัวแปรที่มีผลกระทบเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่ออัตราส่วนเงินปันผลตอบแทน ได้แก่ อัตราส่วนภาษีเงินได้นิติบุคคลต่อสินทรัพย์รวม ขณะเดียวกันตัวแปรที่มีผลกระทบเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญต่ออัตราส่วนเงินปันผลตอบแทน ได้แก่ สัดส่วนการถือหุ้นของผู้ถือหุ้นรายใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปราณูชลี สมภพโกศาเดชฐ์ (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างผู้ถือหุ้นมีความสัมพันธ์กับนโยบายการจ่ายเงินปันผล พบว่า โดยสัดส่วนผู้ถือหุ้นรายใหญ่ 5 อันดับแรก และสัดส่วนผู้ถือหุ้นรายย่อย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับอัตราเงินปันผลตอบแทน ในขณะที่ขนาดของคณะกรรมการมีความสัมพันธ์ทางลบกับอัตราเงินปันผลตอบแทน นอกจากนี้ยังพบว่า ขนาดของกิจการ อัตราส่วนหนี้สินต่อสินทรัพย์ Tobin's Q และอัตราการจ่ายเงินปันผลในอดีต ก็เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่ออัตราเงินปันผลตอบแทนเช่นกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน โครงสร้างคณะกรรมการบริษัท และโครงสร้างผู้ถือหุ้น และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ บริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และการก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่จดทะเบียนและมีการดำเนินงานในระหว่างปี พ.ศ. 2561-2563 จำนวน 105 บริษัท กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีเฉพาะเจาะจงซึ่งเป็นไปตามเงื่อนไข ได้แก่ 1) เป็นบริษัทที่มีการดำเนินงานต่อเนื่องภายในระหว่างปี 2561-2563 และ 2) มีการนำส่งงบการเงินครบทั้ง 3 รอบบัญชี 2561-2563 ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้างนี้ทั้งสิ้น 77 บริษัท เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ แบบบันทึกข้อมูล โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิจากงบการเงิน อัตราส่วนทางการเงิน โครงสร้างกรรมการ และโครงสร้างผู้ถือหุ้น โดยนำข้อมูลมาจากเว็บไซต์ www.setsmart.com เก็บรวบรวมข้อมูลจากงบการเงินของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่มอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และการก่อสร้าง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2561-2563 รวมจำนวน 3 ปี วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าต่ำสุด (Minimum) ค่าสูงสุด (Maximum) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยแสดงข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบกับการบรรยาย และสรุปผลการศึกษา หาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

(Correlation) ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และสรุปผลการศึกษา

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Correlation)

Variable	ROA	ROE	NPM	CR	EPS	COM	INDC
ROA							
ROE	0.931**						
NPM	0.495**	0.511*					
CR	0.015	0.045	0.042				
EPS	0.170	0.175	0.082	-0.072			
COM	0.213	0.195	0.143	-0.205	0.171		
INDC	-0.227*	-0.211	-0.174	0.126	0.478	-0.254*	
MAJ	0.126	0.143	0.148	0.221	0.658	0.380	0.642

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 1 การตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) ได้ผลการวิเคราะห์ว่า อัตราส่วนผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (ROA) กับอัตราส่วนผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น (ROE) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หรือที่ระดับความเชื่อมั่น 99% โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 0.931 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง พบการเกิดปัญหา Multicollinearity ระหว่างตัวแปรอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (ROA) และอัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น (ROE) ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงตัดตัวแปรอิสระอัตราส่วนผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น (ROE) ออกจากสมการถดถอย เหลือตัวแปรอิสระ 7 ตัว ซึ่งตัวแปรอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (ROA) แสดงถึงผลการดำเนินงานเช่นเดียวกัน

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ตัวแปรอิสระกับประสิทธิภาพการจ่ายเงินปันผล ด้านอัตราจ่ายเงินปันผลโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

	B	SE	β	t	Sig
(Constant)	0.228	0.331		0.690	0.1492
ผลการดำเนินงาน					
อัตราส่วนผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น (ROA)	-0.002	0.007	-0.034	-0.259	0.796
อัตรากำไรสุทธิ (NPM)	0.001	0.002	0.084	0.650	0.518
อัตราส่วนเงินทุนหมุนเวียน (CR)	0.058	0.018	0.385	3.261	0.002*
อัตรากำไรต่อหุ้น (EPS)	0.002	0.010	0.021	0.180	0.858

	B	SE	β	t	Sig
โครงสร้างคณะกรรมการ					
จำนวนคณะกรรมการ (COM)	0.008	0.019	0.048	0.401	0.690
สัดส่วนคณะกรรมการอิสระ (INDC)	-0.598	0.568	-0.125	-1.052	0.296
โครงสร้างผู้ถือหุ้น					
สัดส่วนผู้ถือหุ้นรายใหญ่ (MAJ)	-0.001	0.002	-0.056	-0.480	0.633
R = 0.387 R ² = 0.150 Adjusted R ² = 0.064 SE = 0.32					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 2 การวิเคราะห์ตัวแปรอิสระกับประสิทธิภาพการจ่ายเงินปันผล ด้านอัตราจ่ายเงินปันผลของกลุ่มอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และการก่อสร้าง จดทะเบียนในหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ผลการดำเนินงานอัตราส่วนเงินทุนหมุนเวียน (CR) มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการจ่ายเงินปันผลของกลุ่มอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และการก่อสร้าง จดทะเบียนในหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอัตราเงินปันผลตอบแทน ได้รับร้อยละ 15.00 (R² = 0.150) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากสมมติฐานที่ 1 ผลการดำเนินงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิภาพการจ่ายเงินปันผล ด้านอัตราจ่ายเงินปันผล ของกลุ่มอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และการก่อสร้าง ที่จดทะเบียนในหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ยอมรับสมมติฐาน

จากสมมติฐานที่ 2 โครงสร้างของคณะกรรมการบริษัทมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิภาพการจ่ายเงินปันผล ด้านอัตราจ่ายเงินปันผลของกลุ่มอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และการก่อสร้าง ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ไม่ยอมรับสมมติฐาน

จากสมมติฐานที่ 3 โครงสร้างผู้ถือหุ้นมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิภาพการจ่ายเงินปันผล ด้านอัตราจ่ายเงินปันผล ของกลุ่มอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และการก่อสร้าง ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ไม่ยอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ตัวแปรอิสระกับประสิทธิภาพการจ่ายเงินปันผล ด้านอัตราเงินปันผลตอบแทน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

	B	SE	β	t	Sig
(Constant)	0.196	0.4278		0.046	0.961
ผลการดำเนินงาน					
อัตราส่วนผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (ROA)	0.217	0.091	0.316	2.396	0.019*
อัตรากำไรสุทธิ (NPM)	0.013	0.020	0.080	0.623	0.535
อัตราส่วนเงินทุนหมุนเวียน (CR)	0.190	0.231	0.097	0.821	0.415
อัตรากำไรต่อหุ้น (EPS)	0.058	0.131	0.051	0.444	0.659

	B	SE	β	t	Sig
โครงสร้างคณะกรรมการ					
จำนวนคณะกรรมการ (COM)	0.122	0.249	0.059	0.491	0.625
สัดส่วนคณะกรรมการอิสระ (INDC)	2.392	7.353	0.039	0.325	0.746
โครงสร้างผู้ถือหุ้น					
สัดส่วนผู้ถือหุ้นรายใหญ่ (MAJ)	-0.001	0.030	-0.002	-0.018	0.985
R = 0.395 $R^2 = 0.156$ Adjusted $R^2 = 0.071$ SE = 4.09					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 การวิเคราะห์ตัวแปรอิสระกับประสิทธิภาพการจ่ายเงินปันผล ด้านอัตราเงินปันผลตอบแทน ของกลุ่มอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และการก่อสร้าง จดทะเบียนในหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า อัตราส่วนผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (ROA) มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการจ่ายเงินปันผลของกลุ่มอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และการก่อสร้าง จดทะเบียนในหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอัตราเงินปันผลตอบแทน ได้ร้อยละ 15.60 ($R^2 = 15.60$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากสมมติฐานที่ 4 ผลการดำเนินงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิภาพการจ่ายเงินปันผล ด้านอัตราเงินปันผลตอบแทน ของกลุ่มอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และการก่อสร้าง ที่จดทะเบียนในหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย **ยอมรับสมมติฐาน**

จากสมมติฐานที่ 5 โครงสร้างของคณะกรรมการบริษัทมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิภาพการจ่ายเงินปันผล ด้านอัตราเงินปันผลตอบแทน ของกลุ่มอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และการก่อสร้าง ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย **ไม่ยอมรับสมมติฐาน**

จากสมมติฐานที่ 6 โครงสร้างผู้ถือหุ้นมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิภาพการจ่ายเงินปันผล ด้านอัตราเงินปันผลตอบแทน ของกลุ่มอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และการก่อสร้าง ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย **ไม่ยอมรับสมมติฐาน**

อภิปรายผล

อภิปรายผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างผลการดำเนินงาน โครงสร้างคณะกรรมการ และโครงสร้างผู้ถือหุ้นกับอัตราจ่ายเงินปันผล ดังนี้

จากการศึกษาพบว่าผลการดำเนินงาน อัตราส่วนเงินทุนหมุนเวียน (CR) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการจ่ายเงินปันผล ด้านอัตราจ่ายเงินปันผล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับอัตราจ่ายเงินปันผล หมายถึง บริษัทที่มีสภาพคล่องที่สูงก็จะมีอัตราจ่ายเงินปันผลที่สูงตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับกับแนวคิดการวิเคราะห์อัตราส่วนทางการเงิน กฤษฎา เสกตระกูล (2556) สภาพคล่องหมายถึงการชำระหนี้ระยะสั้น หากมีความสามารถในการชำระหนี้ระยะสั้นสูง ก็จะมีสภาพคล่องสูงด้วย

นอกจากนี้ผลการศึกษายังพบว่า อัตราส่วนผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (ROA) อัตรากำไรสุทธิ (NPM) และ อัตรากำไรต่อหุ้น (EPS) ไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราจ่ายเงินปันผล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา มีการจ่ายเงินปันผลที่ไม่สม่ำเสมอ จึงส่งผลให้ตัวแปรดังกล่าวไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจ่ายเงินปันผล ด้านอัตราจ่ายเงินปันผล โครงสร้างกรรมการบริษัท ขนาดคณะกรรมการบริษัทไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจ่ายเงินปันผลทั้งด้านอัตราจ่ายเงินปันผล ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ รุ่งฟ้า พรหมบุตร (2557) ขนาดของคณะกรรมการบริษัทมีอิทธิพลต่อนโยบายการจ่ายเงินปันผล แต่สอดคล้องในเรื่องของสัดส่วนคณะกรรมการอิสระ ไม่มีความสัมพันธ์กับการจ่ายเงินปันผล โครงสร้างผู้ถือหุ้นรายใหญ่จำนวน 5 ราย ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจ่ายเงินปันผลทั้งด้านอัตราจ่ายเงินปันผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยในอดีตของ ดาวเรือง โสภะ (2563) ที่กล่าวไว้ว่าสัดส่วนการถือหุ้นของผู้ถือหุ้นรายใหญ่ไม่มีผลกระทบต่อการอัตราจ่ายเงินปันผล ซึ่งอาจจะเกิดจากในบริษัท มีสัดส่วนการถือหุ้นของผู้ถือหุ้นรายใหญ่ในสัดส่วนที่มาก

อภิปรายผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างผลการดำเนินงาน โครงสร้างคณะกรรมการ และโครงสร้างผู้ถือหุ้นกับอัตราเงินปันผลตอบแทน ดังนี้

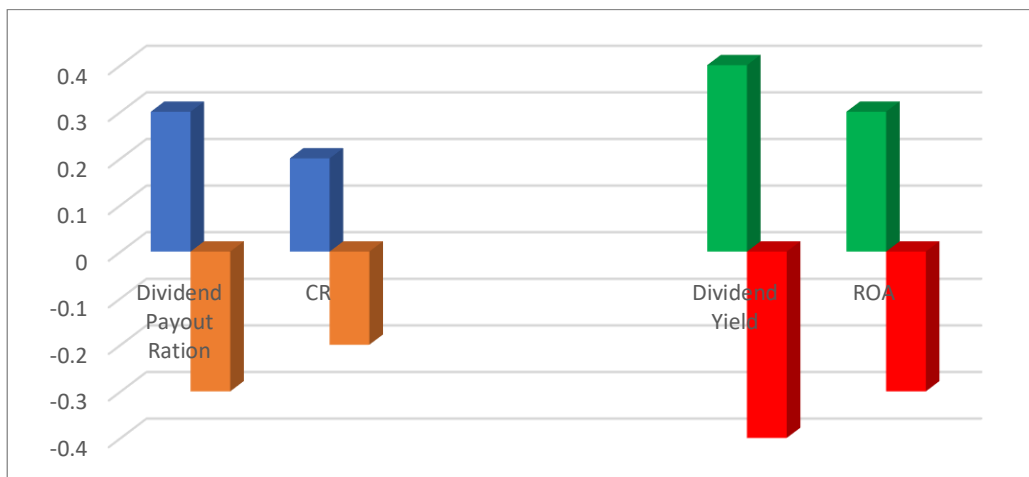
จากการศึกษาพบว่าผลการดำเนินงาน อัตราส่วนผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (ROA) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการจ่ายเงินปันผล ด้านอัตราเงินปันผลตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับอัตราเงินปันผล หมายถึง บริษัทมีความสามารถในการสร้างกำไรจากสินทรัพย์ได้สูง อัตราเงินปันผลตอบแทนก็จะสูงตามไปด้วยซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยในอดีตของชิดชนก มากเชื้อ และคณะ (2559) ที่กล่าวว่าอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่ออัตราเงินปันผลตอบแทน

นอกจากนี้ผลการศึกษายังพบว่า อัตรากำไรสุทธิ (NPM) ไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราเงินปันผลตอบแทนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยในอดีตของชิดชนก มากเชื้อ และคณะ (2559) ที่กล่าวว่าอัตรากำไรสุทธิไม่มีความสัมพันธ์ต่ออัตราส่วนเงินปันผลตอบแทน อัตราส่วนเงินทุนหมุนเวียน (CR) มีความสัมพันธ์กับอัตราเงินปันผลตอบแทนซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยในอดีตของสาริยา นวลถวิล (2562) ที่กล่าวว่า อัตราเงินทุนหมุนเวียนมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อการจ่ายเงินปันผล และอัตรากำไรต่อหุ้น (EPS) ไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราเงินปันผลตอบแทนซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยในอดีตของ ปิยพร สารสุวรรณ (2562) ที่กล่าวว่าอัตราส่วนเงินปันผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับอัตราผลตอบแทนต่ออัตรากำไรต่อหุ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสภาวะเศรษฐกิจในประเทศไทยช่วง 3 ปีที่ผ่านมาตกต่ำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปี พ.ศ. 2563 ธุรกิจหยุดชะงักจากโรคระบาดโคโรนาไวรัส 2019 โครงสร้างคณะกรรมการ พบว่าขนาดของคณะกรรมการบริษัทไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราเงินปันผลตอบแทนซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยในอดีตของ ปราณูชลี สมภพโกศาเดช (2559) ที่กล่าวไว้ว่า ขนาดของคณะกรรมการ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับอัตราเงินปันผลตอบแทน และโครงสร้างผู้ถือหุ้นรายใหญ่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจ่ายเงินปันผลด้านอัตราเงินปันผลตอบแทน ขัดแย้งกับงานวิจัยในอดีตของ ปราณูชลี สมภพโกศาเดช ที่กล่าวไว้ว่า สัดส่วนผู้ถือหุ้นรายใหญ่ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับอัตราเงินปันผลตอบแทน และขัดแย้งกับงานวิจัยในอดีตของ ดาวเรือง โสภะ (2563) ที่กล่าวว่า สัดส่วนของผู้ถือหุ้นรายใหญ่มีผลกระทบเชิงลบต่ออัตราส่วนเงินปันผลตอบแทน

องค์ความรู้ใหม่

ความสัมพันธ์ระหว่างผลการดำเนินงาน โครงสร้างคณะกรรมการบริษัทและโครงสร้างผู้ถือหุ้นกับประสิทธิภาพการจ่ายเงินปันผลของกลุ่มอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และการก่อสร้าง ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ครั้งนี้ จากการศึกษา อัตราส่วนเงินทุนหมุนเวียน (CR) มีค่าสัมประสิทธิ์ (B) ในเชิงบวก 0.058 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับอัตราเงินปันผลจ่าย กล่าวคือ เมื่ออัตราส่วนเงินทุนหมุนเวียน (CR) เพิ่มขึ้น มีผลทำให้อัตราจ่ายเงินปันผลเพิ่มขึ้น และเมื่ออัตราส่วนเงินทุนหมุนเวียน (CR) ลดลง มีผลทำให้อัตราจ่ายเงินปันผลลดลง

ความสัมพันธ์ระหว่างผลการดำเนินงาน โครงสร้างคณะกรรมการบริษัทและโครงสร้างผู้ถือหุ้นกับประสิทธิภาพการจ่ายเงินปันผลของกลุ่มอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และการก่อสร้าง ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ครั้งนี้ จากการศึกษา อัตราส่วนผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (ROA) มีค่าสัมประสิทธิ์ (B) ในเชิงบวก 0.217 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับอัตราปันผลตอบแทน กล่าวคือ และเมื่ออัตราส่วนผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (ROA) เพิ่มขึ้น มีผลทำให้อัตราเงินปันผลตอบแทนเพิ่มขึ้น และเมื่ออัตราส่วนผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (ROA) ลดลง มีผลทำให้อัตราเงินปันผลตอบแทนลดลง



ภาพที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างผลการดำเนินงานและประสิทธิภาพในการจ่ายเงินปันผล

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำอัตราส่วนทางการเงินที่แสดงถึงผลการดำเนินงานเพียงบางรายการ มาวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจ่ายเงินปันผล ซึ่งบางรายการไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจ่ายเงินปันผล ดังนั้นผู้ลงทุนจึงควรให้ความสำคัญกับรายการที่มีความสัมพันธ์ในการวิเคราะห์การลงทุน นอกจากนี้ ผู้ศึกษาได้นำขนาดของกรรมการ สัดส่วนกรรมการอิสระ และสัดส่วนของผู้ถือหุ้นรายใหญ่จำนวน 5 ราย ซึ่งไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจ่ายเงินปันผล ดังนั้นผู้ลงทุนควรให้ความสำคัญกับผลการดำเนินงาน ดังที่กล่าวมาข้างต้นในการวิเคราะห์การลงทุน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาในครั้งนี้มีการจ่ายเงินปันผลอย่างไม่สม่ำเสมอ งานวิจัยครั้งถัดไปอาจจะเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีการจ่ายเงินปันผลอย่างสม่ำเสมอมา

2.2 การศึกษาในครั้งนี้เป็นเพียงการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลการดำเนินงาน โครงสร้าง คณะกรรมการบริษัทและโครงสร้างผู้ถือหุ้นกับต่อประสิทธิภาพการจ่ายเงินปันผลของกลุ่มอุตสาหกรรม อสังหาริมทรัพย์และการก่อสร้าง ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เพียงอุตสาหกรรมเดียว งานวิจัยครั้งถัดไปจึงอาจจะนำอุตสาหกรรมอื่นมาเปรียบเทียบ

2.3 การศึกษาครั้งนี้ไม่ได้คำนึงถึงสภาพแวดล้อมภายนอก ที่ไม่สามารถควบคุมได้ มาเป็นตัวแปรในการศึกษา เช่น สภาวะเศรษฐกิจ สภาวะเงินเฟ้อ เป็นต้น งานวิจัยครั้งถัดไปจึงอาจนำสภาพแวดล้อมภายนอกมาเป็นตัวแปรในการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎา เสกตระกูล. (2556). *การวิเคราะห์งบการเงิน*. สืบค้นเมื่อ 15 มิถุนายน 2565, จาก https://classic.set.or.th/dat/vdoArticle/attachFile/AttachFile_1472551305959.pdf
- กรัณท์รัตน์ บุญญวัฒน์. (2554). โครงสร้างการถือหุ้นและคุณภาพของรายงานทางการเงิน. *วารสารนักบริหาร*, 31(2), 152-158.
- ชิดชนก มากเชื้อ และคณะ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างอัตราส่วนทางการเงินกับอัตราผลตอบแทนการจ่ายเงินปันผล บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (รายงานการวิจัย)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทย.
- โชคชัย เดชรอด. (2557). *การเงินธุรกิจ*. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ดาวเรือง โสภะ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างของผู้ถือหุ้นและการวางแผนภาษีที่ส่งผลกระทบต่อนโยบายการจ่ายเงินปันผลของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ. *วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 11(3), 139-154.
- เทิดศักดิ์ ทวีธีระธรรม. (2564). 10 เหตุผลที่ควรลงทุนในหุ้นกลุ่มอสังหาริมทรัพย์. สืบค้นเมื่อ 14 มิถุนายน 2565, จาก <https://www.setinvestnow.com/th/knowledge/article/263-10-reasons-to-invest-in-property-stocks>
- ธรรมนิตย์ สมนันตกุล. (2558). *ทฤษฎีบริษัท (Theories of the Firm) : กลไกการทำงานของนิติบุคคลและระบบราชการ*. สืบค้นเมื่อ 14 มิถุนายน 2565, จาก <https://www.krisdika.go.th/data/activity/act259.pdf>
- ธัญวรัตน์ สุวรรณะ. (2557). *นโยบายการจ่ายเงินปันผล*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ปราชญ์ลี สมภพโกคาเศรษฐ์. (2559). *โครงสร้างผู้ถือหุ้น คณะกรรมการบริษัท กับนโยบายการจ่ายเงินปันผล (การค้นคว้าอิสระ)*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ปิยพร สารสุวรรณ. (2562). อัตราส่วนเงินปันผลตอบแทนกับผลการดำเนินงานของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่มอุตสาหกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- พรพรม ภัคตรเปี่ยม. (2554). จ่ายเงินปันผล. สืบค้นเมื่อ 15 มิถุนายน 2565, จาก <http://www.panphol.com/author/admin/page/22/>
- รุ่งฟ้า พรหมบุตร. (2557). ขนาดและองค์ประกอบคณะกรรมการบริษัทกับนโยบายการจ่ายเงินปันผล: หลักฐานจากบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วริศรา รุ่งโรจน์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการกระจุกตัวและการกระจายตัวของผู้ถือหุ้นกับสภาพคล่องของหุ้น ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. วารสารการบริหารและการจัดการ, 9(1), 137-152.
- ศิลปพร ศรีจันทเพชร. (2551). ความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัท โครงสร้างผู้ถือหุ้น กับมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์. วารสารวิชาชีพบัญชี, 4(10), 26-39.
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2564). การจัดกลุ่มอุตสาหกรรมและหมวดธุรกิจ. สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2565, จาก https://www2.set.or.th/th/regulations/simplified_regulations/industry_sector_p1.html
- สาริยา นวลถวิล. (2562). อัตราส่วนทางการเงินที่ส่งผลต่อการจ่ายเงินปันผล ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (การค้นคว้าอิสระ). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- หลักทรัพย์บัวหลวง. (2560). ผลตอบแทนจากการลงทุนในหลักทรัพย์มีอะไรบ้าง?. สืบค้นเมื่อ 15 มิถุนายน 2565, จาก <https://knowledge.bualuang.co.th/knowledge-base/ผลตอบแทนจากการลงทุนในหลักทรัพย์มีอะไรบ้าง?/>
- Abdelsalam, O., Masry, A.E., & Elsegini, S. (2008). Board composition, ownership structure and dividend policies in an emerging market Further evidence from CASE 50. *Managerial Finance*, 34(2), 953 – 964.
- Al-Matari, E.M., Al-Swidi, A.K. and Bt Fadzil, F. H. (2014). The Measurements of Firm Performance's Dimensions. *Asian Journal of Finance & Accounting*, 6(1), 24-49.
- Jensen and Meckling. (1976). Theory of the firm : Managerial Behavior, Agency Cost and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics*, 3, 305-360.

บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ (กพศ.)
ตามพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547
Roles and Duties of Committee of Special Case Inquiry Officials under the
Special Case Investigation Act B.E. 2547 (2004)

ทีธเนศน์ จิตติपालะวัณ

Teethanes Thitipalawat

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต

Faculty of Law, Rangsit University, Thailand

E-mail: Funnyadk@gmail.com

Received: July 19, 2022

Revised: August 27, 2022

Accepted: August 28, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ (กพศ.) ตามพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547 และศึกษาปัญหาในกระบวนการดำเนินการทางวินัย ปัญหาในการปฏิบัติไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีให้แก่พนักงานสอบสวนคดีพิเศษ ตามมาตรา 37 (2) และ (3) แห่งพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547 เรื่อง การใช้และการควบคุมตรวจสอบในงานบริหารบุคคล ในการไม่เลื่อนเงินเดือนประจำปีของพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ และเรื่องการดำเนินการทางวินัย เท่านั้น โดยศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและเทียบเคียงกับองค์การที่มีลักษณะคณะกรรมการใกล้เคียงกับคณะกรรมการที่มีในกรมสอบสวนคดีพิเศษ รวมถึงองค์กรในประเทศ และของต่างประเทศ เพื่อชี้ให้เห็นถึงรูปแบบและลักษณะที่เหมาะสมของโครงสร้างองค์กรสอบสวนคดีพิเศษ ตามพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ

จากการศึกษาพบว่า คณะกรรมการพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ (กพศ.) มีองค์ประกอบของคณะกรรมการส่วนมากเป็นบุคคลภายนอกหน่วยงาน และเป็นองค์คณะที่กฎหมายบัญญัติให้มีหน้าที่ในการพิจารณาก่อนให้ผู้มีอำนาจ ออกคำสั่งทางปกครอง แต่อย่างไรก็ตามเนื่องจากการบัญญัติตามมาตรา 37 ไม่ได้ให้อำนาจจึงไม่มีผลเป็นการบังคับให้ผู้บังคับบัญชาจะต้องดำเนินการตามที่คณะกรรมการพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ (กพศ.) มีความเห็น และผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการออกคำสั่งทางปกครองก็ต้องดำเนินการตามมติ อ.ก.พ. สามัญ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ซึ่งองค์ประกอบของคณะกรรมการเป็นบุคคลภายในหน่วยงานเป็นส่วนมาก จึงทำให้คณะกรรมการพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ (กพศ.) มิได้มีอำนาจหรือสามารถ คุ้มครองพนักงานสอบสวนได้ตามเจตนารมณ์ ดังนั้น จึงควรมีการปรับปรุงกฎหมายในบทบัญญัติดังกล่าว โดยการกำหนดบทบัญญัติทางกฎหมายเพิ่มเติมองค์ประกอบของคณะกรรมการ และเพิ่มอำนาจให้แก่คณะพนักงานสอบสวนคดีพิเศษแทนอำนาจของ อ.ก.พ. สามัญ และแก้ไขบทบัญญัติลำดับขั้นตอนให้เหมาะสม

คำสำคัญ: คณะกรรมการพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ, บทบาทหน้าที่, กรมสอบสวนคดีพิเศษ

Abstract

This research aimed to study the roles and duties of the Special Case Investigation Officer's Committee (OBEC) under the Special Case Investigation Act B.E. 2547 (2004) and the problems in the disciplinary process. Issues in the practice of not promoting the annual salary for the Special Case Inquiry Officials under Section 37 (2) and (3) of the Special Case Investigation Act B.E. 2547 (2004) not postpone the annual salary of the Special Case Inquiry Officer and disciplinary proceedings only by studying the relevant concepts and theories and comparing them with the organization that is similar to the board of directors in the Department of Special Investigation including domestic organizations and foreign To point out the form and appropriate nature of the organization structure for special investigations under the Special Investigation Act.

The study found that: the Committee of Special Case Inquiry Official (CISO), with members from outside the agencies, was the majority of the members. Accordingly, the Committee is legally assigned to consider the said matters before the issuance of administrative orders by the authorized officers. However, this provision in section 37 does not give the Committee the power to enforce, and the supervisors are not obliged to comply with the opinions of the Committee. Instead, the superiors authorized to issue administrative orders must comply with resolutions of the Civil Service Commission Common Subcommittee following the Civil Service Act, B.E. 2551 (2008), which comprises the agency's internal members as the majority of the members. Consequently, it renders the Committee of Special Case Inquiry Officials (CISO) powerless or unable to protect the notable case inquiry officials as intended. Therefore, we should amend the law in respect of the provision above by stipulating a legal requirement to improve the composition and increase the power of the Committee of Special Case Inquiry Official (CISO) to supersede those of the Civil Service Commission Common Subcommittee as well as to reduce the steps to a proper lever in order.

Keywords: Committee of Special Case Inquiry Official, Roles and Duties, Department of Special Investigation

บทนำ

กรมสอบสวนคดีพิเศษอยู่ภายใต้สังกัดกระทรวงยุติธรรม ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2545 ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.2545 โดยถูกจัดตั้งขึ้นมาเพื่อดำเนินคดีกับอาชญากรรมในรูปแบบใหม่ ที่มีทั้งความรุนแรงทางอาญา และที่มีความเสียหายกระทบต่อเศรษฐกิจอย่างรุนแรง ทำให้เกิดความเสียหายในระดับชาติ ซึ่งส่งผลกระทบต่อประชาชนเป็นจำนวนมาก (กรมสอบสวนคดีพิเศษ, 2559) รวมถึงบุคคลที่

ก่ออาชญากรรมยังเกิดรูปแบบการก่ออาชญากรรมโดยมีลักษณะเป็นองค์กรอาชญากรรมขึ้นทั้งในฐานะตัวการ ผู้ใช้ และผู้สนับสนุน และในอาชญากรรมบางประเภทมีการชักจูง ล่อหลอกให้ผู้ด้อยโอกาส เด็ก สตรี คนพิการเป็น ผู้ก่ออาชญากรรมแทนทำให้อาชญากรตัวจริงในฐานะผู้ใช้ ซึ่งเป็นผู้เป็นผู้บงการอยู่เบื้องหลัง สามารถอำพรางปิดบัง ความผิดโดยอาศัยช่องว่างทางกฎหมายและขอบเขตของรัฐ เพื่อหลีกเลี่ยงการติดตามและจับกุมมาดำเนินคดี ประกอบกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศขั้นสูง การทำงานผ่านเครือข่ายองค์กรอาชญากรรมที่เชื่อมโยงทั้งภายใน และภายนอกประเทศผ่านการก่ออาชญากรรมที่หลากหลายทั้งการก่อการร้ายและการดำเนินการในลักษณะ อาชญากรรมข้ามชาติมาสนับสนุนการกระทำความผิดให้กว้างขวางและรุนแรงมากขึ้น จนพัฒนาการขึ้นเป็นองค์กร อาชญากรรมรูปแบบใหม่ที่หลากหลายตามลักษณะการกระทำความผิดและข้อจำกัดต่าง ๆ ทำให้ความสลับซับซ้อนและ ยากต่อการสืบสวนสอบสวนดำเนินคดี (สุรพล ไตรเวทย์, 2549)

ดังนั้นเพื่อให้การป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดดังกล่าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และได้ กำหนดให้มีพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ เจ้าหน้าที่คดีพิเศษ วิธีการสืบสวน และสอบสวนคดีพิเศษ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ ดังกล่าวเป็นการเฉพาะ เพื่ออำนวยความสะดวกตามอำนาจหน้าที่ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวเป็นการเฉพาะ เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่าเจ้าหน้าที่จะต้องทำคดีอาญาที่มีลักษณะร้ายแรง และเป็นผู้ที่มิอาจอาจทำให้เกิดการแทรกแซงจากองค์กรหรือบุคคลที่มีอิทธิพลดังกล่าวได้ ซึ่งจะทำให้เจ้าหน้าที่ ไม่สามารถดำเนินคดีไปได้อย่างอิสระและยุติธรรมได้ ย่อมทำให้เกิดปัญหาในการรวบรวมพยานหลักฐานหรือการ ปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ผู้ดำเนินการในคดีอาญา โดยที่ไม่อาจปฏิเสธผู้มีอำนาจหรือผู้บังคับบัญชาที่อาจจะ กระทำโดยมิชอบได้ พระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษจึงได้กำหนดให้มีคณะกรรมการพนักงานสอบสวนคดี พิเศษขึ้นมา เรียกโดยย่อว่า “กพศ.” (พระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547, 2547) มีหน้าที่ตรวจสอบ การใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจ เช่น การโยกย้ายตำแหน่ง การไม่เลื่อนเงินเดือนประจำปีแก่พนักงาน สอบสวนคดีพิเศษ หรือการลงโทษทางวินัย ที่มีลักษณะเป็นการกลั่นแกล้ง เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตามพนักงาน สอบสวนคดีพิเศษ เป็นเจ้าหน้าที่ที่สังกัดกรมสอบสวนคดีพิเศษ จึงเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่จะต้องปฏิบัติ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ประกอบกับพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษมิได้ บัญญัติกฎหมายให้อำนาจแก่คณะกรรมการพนักงานสอบสวนคดีพิเศษไว้อย่างชัดเจน เป็นเพียงให้การให้ความเห็น เท่านั้น ซึ่งผู้บังคับบัญชาสามารถมีคำสั่งตามความเห็นตนได้ ทำให้คณะกรรมการพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ (กพศ.) ไม่สามารถคุ้มครองพนักงานสอบสวนคดีพิเศษได้ตามวัตถุประสงค์ และเป็นการดำเนินการที่ซ้ำซ้อน ด้วย เหตุผลดังกล่าวหากมีการวิจัยสามารถหาทางแก้ปัญหา ซึ่งอาจจะทำให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเจตนารมณ์ของ การตราพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547 ได้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ (กพศ.) ตามพระราชบัญญัติการ สอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547 และศึกษาปัญหาในกระบวนการดำเนินการทางวินัย ปัญหาในการปฏิบัติไม่เลื่อนขึ้น เงินเดือนประจำปีให้แก่พนักงานสอบสวนคดีพิเศษ ตามมาตรา 37 (2) และ (3) แห่งพระราชบัญญัติการสอบสวนคดี พิเศษ พ.ศ. 2547

สมมุติฐานการวิจัย

แม้ว่าประเทศไทยจะมีกฎหมายเกี่ยวกับการสอบสวนคดีพิเศษบังคับใช้นาน คือ พระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547 ก็ตาม แต่หลังจากที่ประกาศใช้มาจนถึงปัจจุบัน พบว่า กฎหมายฉบับดังกล่าวมีปัญหาและอุปสรรคสำคัญ ในเรื่องเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ (กพศ.) ยังไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย และไม่สอดคล้องกับหลักการใช้และควบคุมตรวจสอบดุลพินิจฝ่ายปกครอง มีความไม่เหมาะสมหลายประการอันทำให้การบังคับใช้ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ซึ่งการศึกษาบทบาทของคณะกรรมการพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ (กพศ.) ในชั้นนี้ จึงได้ศึกษาเฉพาะกรณีตามบทบัญญัติในมาตรา 37 (2) และ (3) เท่านั้น ดังนี้

1. การใช้และการควบคุมตรวจสอบในงานบริหารบุคคลในการดำเนินการทางวินัย ของการคณะกรรมการพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ (กพศ.) ในการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 37 (3) แห่งพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547

2. การใช้และการควบคุมตรวจสอบในงานบริหารบุคคลในการไม่เลื่อนเงินเดือนประจำปีของพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ ตามมาตรา 37 (2) แห่งพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547

จึงเกิดสมมุติฐานขึ้นว่าหากมีการนำมาตรการและกลไกทางกฎหมายที่เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการพนักงานสอบสวนคดีพิเศษของประเทศต่าง ๆ ที่กล่าวมานี้น่าจะเกิดแนวทางในการประยุกต์ใช้กับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการปรับปรุงโครงสร้างและอำนาจของคณะกรรมการพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ (กพศ.) ตามพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547 ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษางานวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้เอกสารทางวิชาการ กฎหมาย กฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการต่าง ๆ เช่น ข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรม ข้าราชการตุลาการศาลปกครอง ข้าราชการอัยการ ข้าราชการตำรวจ และข้าราชการพลเรือนสามัญ เป็นต้น โดยได้ศึกษาเปรียบเทียบกับการบริหารงานบุคคลของของต่างประเทศ เช่น ประเทศสหพันธรัฐเยอรมัน ประเทศอังกฤษ ประเทศสาธารณรัฐฝรั่งเศส ประเทศออสเตรเลีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศญี่ปุ่น ประเทศมาเลเซีย และประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์ เป็นต้น ตลอดจนได้นำแนวคิดและทฤษฎีกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับค้นคว้าจากหนังสือ งานวิจัย วารสาร บทความ และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาเปรียบเทียบกฎเกณฑ์ทางกฎหมายเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ (กพศ.) ตามพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547 ในองค์ประกอบของคณะกรรมการ อำนาจหน้าที่ การใช้อำนาจเพื่อควบคุม คุ้มครองและลักษณะคณะกรรมการตรวจสอบของต่างประเทศ และตรวจสอบการใช้ อำนาจของผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจตามกฎหมายของพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ ในเฉพาะกรณีตามมาตรา 37 (2) และ (3) แห่งพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547 เรื่อง การใช้และการควบคุมตรวจสอบในงานบริหารบุคคลในการไม่เลื่อนเงินเดือนประจำปีของพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ และเรื่องดำเนินการทางวินัยให้

เหมาะสมสอดคล้องกับหลักการและวัตถุประสงค์ของการตรากฎหมาย องค์ประกอบคณะกรรมการพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ (กพศ.) ตามกฎหมายดังกล่าวต่อไป

ผลการวิจัย

บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ (กพศ.) ตามพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547

จากการศึกษาบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ (กพศ.) ตามพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พบว่าคณะกรรมการพนักงานสอบสวนคดีพิเศษเป็นคณะกรรมการที่ได้มีการบัญญัติขึ้นมาที่มีองค์ประกอบของกรรมการจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีความเชี่ยวชาญ มีความเป็นอิสระ และน่าเชื่อถือ โดยมีวัตถุประสงค์อำนวยความสะดวกให้กับพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ ตรวจสอบดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาของพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ เนื่องจากพนักงานสอบสวนคดีพิเศษมีบทบาทที่สำคัญในการรวบรวมพยานหลักฐานในการดำเนินคดีอาญาที่ลักษณะพิเศษ ตามพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547 อันมีผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ ความมั่นคง รวมถึงผู้มีอิทธิพล คณะกรรมการพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ จึงถูกบัญญัติโดยกำหนดอำนาจหน้าที่เอาไว้ใหญ่ ๆ ใน 3 กรณี คือ

1. กรณีที่มีการแต่งตั้งโยกย้ายพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ ซึ่งได้บัญญัติไว้ในมาตรา 37 (1) แห่งพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547 ระบุว่า “ย้ายพนักงานสอบสวนคดีพิเศษไปดำรงตำแหน่งอื่นอันมิใช่การเลือกตำแหน่งให้สูงขึ้นหรือย้ายประจำปี หรือเป็นกรณีที่อยู่ในระหว่างถูกดำเนินการทางวินัยหรือเป็นกรณีตกเป็นจำเลยในคดีอาญาที่ศาลมีคำสั่งประทับฟ้องแล้ว”

2. ไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีให้แก่พนักงานสอบสวนคดีพิเศษ ซึ่งได้บัญญัติไว้ในมาตรา 37 (2) แห่งพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547 ระบุว่า “ไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีให้แก่พนักงานสอบสวนคดีพิเศษ”

3. การลงโทษทางวินัยพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ ซึ่งได้บัญญัติไว้ในมาตรา 37 (3) แห่งพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547 ระบุว่า “การลงโทษทางวินัยพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ”

ผู้ศึกษาจะศึกษาปัญหาใน 2 กรณี คือตามข้อ 2 “การไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่พนักงานสอบสวนคดีพิเศษ” ในกรณีที่พนักงานสอบสวนคดีพิเศษไม่ได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ตามกฎหมายอื่น คือ กรณีที่ถูกลงโทษทางวินัยสูงกว่าภาคทัณฑ์ และกรณีตามข้อ 3 คือ “การลงโทษทางวินัยต่อพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ” เท่านั้น

ปัญหาเกี่ยวข้องกับขั้นตอนการดำเนินการทางวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ (กพศ.) ตามพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547

จากการศึกษาอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ (กพศ.) ตามมาตรา 37 (3) แห่งพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547 ระบุว่า “การลงโทษทางวินัยพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ” และตามมาตรา 37 วรรคสอง “ให้ผู้บังคับบัญชาส่งความเห็นของตนพร้อมด้วยเหตุผลไปยัง กพศ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นว่า คำสั่งนั้นเป็นไปโดยถูกต้องและเหมาะสมหรือไม่” การที่กฎหมายกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาจะต้องส่ง

ความเห็นของตนให้คณะกรรมการพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ (กพศ.) เพื่อพิจารณาว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่นั้น จึงเป็นการที่กฎหมายมีวัตถุประสงค์ให้มีการตรวจสอบการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นไปตามหลักการควบคุมดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา อันเป็นการตรวจสอบให้ความเป็นธรรมแก่ข้าราชการที่เป็นพนักงานสอบสวนคดีพิเศษของกรมสอบสวนคดีพิเศษที่มีหน้าที่จะต้องดำเนินการในคดีพิเศษที่มีความร้ายแรง ซึ่งอาจส่งผลให้อาจเกิดต่อพนักงานสอบสวนคดีพิเศษได้ รวมถึงการที่ผู้บังคับบัญชาอาจจะช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาที่กระทำผิดตามกฎหมาย หรือระเบียบที่หน่วยงานราชการกำหนดไว้ด้วย แต่อย่างไรก็ตามมาตรา 37 วรรคสี่ ได้บัญญัติไว้ว่า “ในกรณีที่ กพศ. มีความเห็นต่างไปจากความเห็นของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาจะมีคำสั่งตามความเห็นของตนก็ได้ แต่ต้องแสดงเหตุผลของการไม่เห็นด้วยกับความเห็นของ กพศ. ไว้ในคำสั่งด้วย” จึงแสดงให้เห็นว่าถึงแม้จะมีการตรวจสอบดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาก็ตาม แต่ไม่ได้เป็นบทที่บังคับให้ผู้บังคับบัญชาจะต้องดำเนินการตามความเห็นของคณะกรรมการฯ (กพศ.) จึงเป็นการไม่ได้ให้อำนาจแก่คณะกรรมการฯ กพศ. แต่อย่างใด และตามพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษก็ไม่ได้มีบทบัญญัติให้อำนาจคณะกรรมการฯ กพศ. ในการสั่งให้มีการสอบสวนหรือหาพยานหลักฐานเพิ่มเติม เพื่อประกอบการพิจารณาเพียงว่าถ้าผู้บังคับบัญชาไม่เห็นด้วยก็ให้บันทึกเหตุผลลงในคำสั่งเท่านั้น กพศ. จึงไม่สามารถใช้อำนาจได้โดยตรง เช่นเดียวกับ อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กระทรวง ที่กฎหมายได้บัญญัติเอาไว้อย่างชัดเจน ดังนั้น จากการศึกษาจากหน่วยงานภายในประเทศไทย และหน่วยงานในต่างประเทศ การตรวจสอบของหน่วยงานต่างประเทศนั้น จะเป็นการตรวจสอบของผู้บังคับบัญชาเท่านั้นขั้นตอนการตรวจสอบสิทธิของผู้บัญชาจะเป็นขั้นตอนของคณะกรรมการหรือหน่วยงานที่อยู่นอกเหนือหน่วยงานของผู้ปฏิบัติและหัวหน้าของผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะเห็นได้ว่าประเทศไทยก็ได้รับอิทธิพลเป็นอย่างมากอย่าง เช่น การมีอนุกรรมการต่าง ๆ ขึ้นมาในกรณีของข้าราชการพลเรือนนั้นก็จะมี อ.ก.พ. มีหน้าที่ในการตรวจสอบของผู้บังคับบัญชา กรณีของตุลาการ อัยการ และข้าราชการตำรวจ ก็จะมีคณะอนุกรรมการเช่นเดียวกันในหน่วยงานของต่างประเทศนั้นก็จะมีคณะกรรมการขึ้นมาซึ่งจะเป็นองค์กรแยกออกมาต่างหากหรือเป็นองค์กรศาลที่มีหน้าที่ให้ความเป็นธรรมต่อผู้ปฏิบัติหรือผู้ที่ถูกดำเนินการทางวินัย จะเห็นได้ว่า ตามพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษนั้นได้มีการบัญญัติคณะกรรมการพนักงานสอบสวน คดีพิเศษขึ้นมาเป็นการเฉพาะไม่มีองค์กรใดในประเทศและต่างประเทศที่มีคณะกรรมการ จำนวนหลายชุด เพื่อพิจารณาในการดำเนินการทางวินัยเช่นเดียวกับกรมสอบสวนคดีพิเศษ ซึ่งทำให้เกิดความซ้ำซ้อน ขัดกับหลักการตามที่ได้กล่าวมาแล้วในข้างต้น

ประเด็นองค์ประกอบของคณะกรรมการพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ กพศ. กับองค์ประกอบคณะกรรมการต่าง ๆ

ผู้เขียนได้ศึกษาองค์ประกอบของคณะกรรมการของหน่วยงานต่าง ๆ ในประเทศ ที่มีภารกิจอำนาจในการใช้บังคับกฎหมาย คือ องค์กรตุลาการศาลยุติธรรม องค์กรตุลาการศาลปกครอง องค์กรอัยการ และองค์กรข้าราชการตำรวจ รวมถึงร่างพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ (ปฏิรูปข้าราชการตำรวจตามรัฐธรรมนูญ พุทธศักราช 2560) ด้วย โดยสรุปพิจารณาเปรียบเทียบแล้วจะเห็นได้ว่า องค์การต่าง ๆ ภายในประเทศที่มีอำนาจในกระบวนการยุติธรรม นั้น จะสามารถแบ่งแยกการพิจารณาโดยสรุปได้ 2 แบบ คือ พิจารณาแบ่งตามอำนาจหน้าที่ และพิจารณาเปรียบเทียบองค์ประกอบของคณะกรรมการจากการศึกษาองค์ประกอบของคณะกรรมการต่าง ๆ นั้น เมื่อพิจารณาจะสามารถแยกได้ 2 แบบ ดังนี้

1. ในกรณีที่คณะกรรมการมีอำนาจในการพิจารณาและอำนาจลงโทษได้ ส่วนมากคณะกรรมการจะประกอบไปด้วยหัวหน้าหน่วยงานที่เป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจตามกฎหมายบัญญัติเอาไว้ เป็นประธาน และมีคณะกรรมการที่จะประกอบไปด้วยข้าราชการของหน่วยงาน ในสังกัด และบุคคลภายนอกที่มีจำนวนน้อยกว่า

2. ในกรณีที่คณะกรรมการเป็นผู้มีอำนาจตรวจสอบการใช้อำนาจและการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา คณะกรรมการจะประกอบไปด้วยบุคคลภายนอกหน่วยงานมากกว่า บุคคลภายในหน่วยงาน

เมื่อศึกษาทฤษฎีองค์ประกอบของคณะกรรมการแล้วพบว่ารูปแบบของคณะกรรมการที่ดีสมควรจะต้องคำนึงถึงหลักขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลและผลประโยชน์ส่วนรวมระหว่างหลักนิติรัฐและหลักความไม่มีส่วนได้เสีย หลักความเป็นกลางของกรรมการและคณะกรรมการ และในการพิจารณาองค์ประกอบของคณะกรรมการที่มีอำนาจในการพิจารณาให้ คุณให้หรือให้โทษได้เช่นเดียวกับการพิจารณาลงโทษทางวินัย การเลื่อนหรือไม่เลื่อนเงินเดือนหรือการโยกย้ายตำแหน่ง จะต้องคำนึงถึงหลักการต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมาในข้างต้นอย่างเคร่งครัด เพื่อให้ตรวจสอบการใช้อำนาจของข้าราชการในทันที หากมีการปล่อยให้มีการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาที่มีการใช้อำนาจไปทางที่มีขอบ ย่อมทำให้เกิดความเสียหายทั้งผู้ที่ได้รับคำสั่ง และประโยชน์สาธารณะ จึงถือได้ว่าเป็นการป้องกันความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นได้ก่อน ดังนั้น เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของคณะกรรมการพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษแล้วจะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของคณะกรรมการพนักงานสอบสวนคดีพิเศษเป็นบุคคลภายนอกองค์กร (กรมสอบสวนคดีพิเศษ) ซึ่งมีจำนวนมากกว่าบุคคลภายในองค์กร (กรมสอบสวนคดีพิเศษ) และองค์ประกอบของคณะกรรมการประเภทนี้ไม่ปรากฏในคณะกรรมการใด ๆ ที่จะมีอำนาจในการใช้โดยไม่ตรวจสอบการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการภายในองค์กร ย่อมถือได้ว่าคณะกรรมการพนักงานสอบสวนคดีพิเศษมีลักษณะเป็นพิเศษ และเมื่อดูตามเจตนารมณ์ของกฎหมายแล้วจะเห็นได้ว่าคณะกรรมการพนักงานสอบสวนคดีพิเศษเป็นคณะกรรมการที่มีความเป็นอิสระในการพิจารณาเป็นอย่างสูงย่อมทำให้การพิจารณาเป็นไปด้วยความยุติธรรมได้ แต่อย่างไรก็ตามประเทศไทยยังมีการบริหารราชการ จึงยังคงจำเป็นต้องมีผู้บริหารขององค์กรที่มีอำนาจหน้าที่ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงานราชการด้วย ซึ่งเป็นไปตามหลักการบริหารราชการแผ่นดิน

ปัญหาความไม่ชัดเจนในการตรากฎหมาย ในกรณีมาตรา 37 (2) แห่งพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547 โดยได้บัญญัติไว้ว่า “ไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีให้แก่พนักงานสอบสวนคดีพิเศษ”

จากการศึกษามาตรา 37 (2) แห่งพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547 พบว่ามาตราดังกล่าวได้บัญญัติไว้ว่าไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีแก่พนักงานสอบสวนคดีพิเศษ ซึ่งจะเห็นได้ว่าการที่พระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษได้บัญญัติเช่นนี้ย่อมหมายความว่าความรวมถึงการไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีให้แก่พนักงานสอบสวนคดีพิเศษทุกกรณี ซึ่งตามเจตนารมณ์ของมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547 ย่อมต้องการคุ้มครองพนักงานสอบสวนคดีพิเศษในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อมิให้มีการกลั่นแกล้งจากผู้มีอำนาจหรือผู้บังคับบัญชาได้ตามมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้บัญญัติไว้ว่า “การจ่ายเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งให้ข้าราชการพลเรือนให้เป็นไปตามระเบียบที่ ก.พ. กำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง” ซึ่งระเบียบที่ ก.พ. กำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลังที่เกี่ยวข้องนั้นก็คือ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อน พ.ศ. 2552 โดยผู้ศึกษาจะขอพิจารณาในประเด็นที่พนักงานสอบสวนคดีพิเศษ

ไม่ได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อน พ.ศ. 2552 มีตามข้อ 8 ที่ได้กำหนดไว้ว่า “ในครั้งปีที่แล้วมา ต้องไม่ถูกส่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ”

จากที่ได้วิเคราะห์บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ (กพศ.) มาแล้วในข้างต้น นั้น จะเห็นได้ว่าตามเจตนารมณ์ในกฎหมายของคณะกรรมการพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ (กพศ.) ดังกล่าว ได้บัญญัติไว้เพื่อป้องกันมิให้ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวนคดีพิเศษถูกผู้บังคับบัญชาใช้ดุลพินิจโดยมิชอบในการกลั่นแกล้งไม่ให้มีการเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีตามปกติเนื่องจากพนักงานสอบสวนคดีพิเศษจะต้องดำเนินคดีอาญาที่ได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งเป็นคดีสำคัญ และย่อมอาจถูกแทรกแซงจากปัจจัยหลายอย่าง กฎหมายจึงได้บัญญัติหน้าที่ของคณะกรรมการพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ (กพศ.) เพื่อให้มีการตรวจสอบดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาโดยอำนาจของคณะกรรมการสอบสวนคดีพิเศษ (กพศ.) นั้น พิจารณาในกรณีดังกล่าว อย่างไรก็ดี ตามมาตรา 37 วรรคสี่ ก็เป็นเพียงการให้ความเห็นเท่านั้น ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญเป็นการทั่วไปเอาไว้แล้ว คือ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. 2552 ซึ่งในกรณีนี้จะไปตามข้อ 8 ที่ได้กำหนดไว้ว่า “ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้ (2) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าภาคทัณฑ์หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ” ดังนั้นในกรณีที่พนักงานสอบสวนพิเศษได้ถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ก็จะทำให้ไม่มีสิทธิ์ในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนตามที่กฎหมายกำหนดนั่นเอง ดังนั้นบทบัญญัติตามมาตรา 37 (2) แห่งพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่มีกำหนดข้อยกเว้นในกรณีที่พนักงานสอบสวนคดีพิเศษถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าภาคทัณฑ์เอาไว้ จึงมีใช้กรณีที่คณะกรรมการพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ (กพศ.) จะต้องใช้ดุลพินิจในการพิจารณาข้อเท็จจริงที่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของบทบัญญัติดังกล่าว อีกทั้งเป็น กระบวนการดำเนินการที่มีความซับซ้อนและเสียเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการพนักงานสอบสวนคดีพิเศษรวมถึงทำให้คำสั่งเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการล่าช้าโดยไม่มีเหตุอันสมควรนั่นเอง และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบองค์กรต่าง ๆ ภายในประเทศและองค์กรต่างประเทศที่มีอำนาจคล้ายคลึงกันนั้นจะเห็นได้ว่าคณะกรรมการพนักงานสอบสวนคดีพิเศษเป็นคณะกรรมการที่มีองค์ประกอบของคณะกรรมการมีความแตกต่างกับหน่วยงานต่าง ๆ ภายในและภายนอกประเทศ ซึ่งมีหน้าที่ในการตรวจสอบดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาแต่อย่างไรก็ดี จะเห็นได้ว่าตามมาตรา 37 (3) แห่งพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547 ไม่ได้ให้อำนาจคณะกรรมการพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ เอาไว้อย่างชัดเจนอีกครั้งพนักงานสอบสวนคดีพิเศษเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ จึงปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ด้วย ซึ่งจะเห็นได้ว่าตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 นั้นได้กำหนดให้มีอนุกรรมการข้าราชการพลเรือน (อ.ก.พ.) ซึ่งมีหน้าที่ในการดำเนินการทางวินัยเอาไว้แล้ว จึงทำให้คณะกรรมการพนักงานสอบสวนคดีพิเศษไม่มี

อำนาจอย่างแท้จริงและมีลักษณะเป็นการซ้ำซ้อนทำให้เกิดความล่าช้าในกระบวนการดำเนินการทางวินัยและไม่ทำให้เกิดประโยชน์ได้อย่างแท้จริง

สรุป

กรมสอบสวนคดีพิเศษเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นโดยมีเจตนารมณ์เพื่อให้มีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการสืบสวนและสอบสวน รวมทั้งกำหนดอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ดังกล่าว เพื่อให้การป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดดังกล่าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และได้กำหนดให้มีพนักงานสอบสวนคดีพิเศษเจ้าหน้าที่คดีพิเศษ วิธีการสืบสวน และสอบสวนคดีพิเศษ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวเป็นการเฉพาะ เพื่ออำนวยความสะดวกยุติธรรมตามอำนาจหน้าที่ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวเป็นการเฉพาะ กรมสอบสวนคดีพิเศษ จึงมีภารกิจเกี่ยวกับการป้องกัน ปราบปราม การสืบสวน และการสอบสวนคดีความผิดทางอาญาที่ต้องดำเนินการสืบสวน โดยใช้วิธีพิเศษตามกฎหมายว่าด้วยการสอบสวนคดีพิเศษซึ่งมีลักษณะเป็นคดีความผิดทางอาญาที่มีความซับซ้อน คดีความผิดทางอาญาที่มีผู้ทรงอิทธิพลที่สำคัญเป็นตัวการ ผู้ใช้ หรือผู้สนับสนุนคดีความผิดทางอาญา ซึ่งในคดีพิเศษดังกล่าวจะต้องมีผลกระทบต่อผู้มีอิทธิพล อาจทำให้พนักงานสอบสวนคดีพิเศษที่มีหน้าที่ทำสำนวนการสอบสวนคดีพิเศษ ถูกแทรกแซงจากผู้มีอิทธิพลในหลาย ๆ ทางได้ ซึ่งพนักงานสอบสวนคดีพิเศษจะต้องดำเนินการภายใต้คำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการบริหารงาน โดยสามารถให้คุณประโยชน์แก่เจ้าหน้าที่ เช่น การให้หรือการโยกย้ายตำแหน่ง เงินประเมิน หรือการให้โทษ เช่น การลงโทษทางวินัยได้ ดังนั้น เพื่อให้พนักงานสอบสวนคดีพิเศษที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามกระบวนการยุติธรรมเป็นไปด้วยความถูกต้องอิสระ เป็นธรรม และเพื่อคุ้มครองผู้ที่เกี่ยวข้อง พระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547 จึงได้บัญญัติขึ้นมาเพื่อคุ้มครองพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ โดยกำหนดให้มีคณะกรรมการพนักงานสอบสวนคดีพิเศษขึ้นมาตามมาตรา 35 เรียกโดยย่อว่า “กพศ.” ซึ่งจะประกอบด้วย ผู้แทนสำนักงาน ก.พ. ผู้แทนสำนักงานอัยการสูงสุด ผู้แทนสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และผู้แทนกรมพระธรรมนูญ คณะบดีคณะนิติศาสตร์หรือเทียบเท่าของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐทุกแห่งซึ่งเลือกกันเองให้เหลือหนึ่งคน และคณะบดีคณะนิติศาสตร์หรือเทียบเท่าของสถาบันอุดมศึกษาของเอกชนทุกแห่งซึ่งเลือกกันเองให้เหลือหนึ่งคน พนักงานสอบสวนคดีพิเศษในตำแหน่งระดับ 8 ขึ้นไป ซึ่งได้รับเลือกจากพนักงานสอบสวนคดีพิเศษด้วยกันเองจำนวนสามคน ข้าราชการในกระทรวงยุติธรรมในตำแหน่งระดับ 9 ขึ้นไปซึ่งมิใช่ข้าราชการในกรมสอบสวนคดีพิเศษที่ปลัดกระทรวงยุติธรรมแต่งตั้งจำนวนสามคน จากการที่ได้ศึกษารูปแบบคณะกรรมการในการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยองค์กรภายในประเทศ ได้แก่ องค์การตุลาการศาลยุติธรรม องค์การตุลาการศาลปกครอง องค์การอัยการ และองค์กรข้าราชการตำรวจ รวมถึงร่างพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ (ปฏิรูปข้าราชการตำรวจตามรัฐธรรมนูญ พุทธศักราช 2560) และของต่างประเทศ ได้แก่ เยอรมัน อังกฤษ ฝรั่งเศส ออสเตรเลีย สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น มาเลเซีย และสิงคโปร์ สรุปได้ว่า กระบวนการพิจารณานั้นมีลักษณะใกล้เคียงกันกล่าวคือการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยของเจ้าหน้าที่ ซึ่งมีลักษณะในการดำเนินการเป็นแบบตามสายผู้บังคับบัญชา โดยเป็นการพิจารณาของผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นเป็นการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาโดยตรง และเมื่อผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการลงโทษทางวินัยได้มีคำสั่งใด ๆ แล้ว ผู้ถูกคำสั่งดังกล่าวจึงจะสามารถร้องทุกข์ขออุทธรณ์คำสั่งนั้นได้ และผู้บังคับบัญชาผู้ออกคำสั่ง

หรือตามที่กฎหมายกำหนดได้พิจารณาแล้วเห็นประการใดก็จะเป็นการยุติ กระบวนการต่อไปนั้น จะเป็นขั้นตอนตรวจสอบการใช้ดุลพินิจประกอบพยานหลักฐานต่าง ๆ ของผู้บังคับบัญชาที่ได้มีคำสั่งทางวินัยนั้น ๆ ซึ่งผู้ที่มีอำนาจตรวจสอบการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชานั้นจะอยู่ในรูปแบบของคณะบุคคลซึ่งอาจจะเรียกได้ว่าเป็นคณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์โดยอาจจะมีการมีชื่อที่แตกต่างกันก็ได้ แต่อย่างไรก็ตามการพิจารณานั้นจะอยู่ในรูปแบบขององค์คณะร่วมกันพิจารณา ในประเทศอเมริกา และประเทศที่ได้รับอิทธิพลจากประเทศอเมริกานั้นจะเป็นองค์คณะในอุทธรณ์คำสั่งดังกล่าวและเมื่อองค์คณะที่มีหน้าที่พิจารณาอุทธรณ์พิจารณาแล้ว ผู้ที่ถูกคำสั่งลงโทษทางวินัยจึงจะสามารถใช้สิทธิ์ทางศาลต่อไปได้ หรือในประเทศที่ไม่มีองค์คณะพิจารณาอุทธรณ์ก็จะใช้กระบวนการพิจารณาโดยศาลได้เลย

ข้อเสนอแนะ

จากกรณีปัญหาดังกล่าวผู้เขียนพิจารณาแล้วเห็นว่ากระบวนการตามมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เป็นกระบวนการที่บัญญัติขึ้นมาเพื่อให้การตรวจสอบการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาในการลงโทษทางวินัยแก่พนักงานสอบสวนคดีพิเศษและการไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่พนักงานสอบสวนพิเศษในกรณีที่มีการใช้ดุลพินิจไม่ชอบด้วยกฎหมายจึงเป็นขั้นตอนก่อนกระบวนการที่จะมีคำสั่งทางปกครองและพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ แต่อย่างไรก็ตามเนื่องจากการบัญญัติตามมาตราดังกล่าวนั้น ไม่มีผลบังคับให้ผู้บังคับบัญชาจะต้องดำเนินการตามที่คณะกรรมการพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ (กพศ.) มีความเห็นแต่อย่างใด และผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการออกคำสั่งทางปกครองก็ต้องดำเนินการตามมติ อ.ก.พ. กรม หรือ มติ อ.ก.พ. กระทรวง จากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้บัญญัติไว้เช่นนั้น จึงทำให้คณะกรรมการพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ (กพศ.) มิได้มีอำนาจหรือคุ้มครองพนักงานสอบสวนได้ตามเจตนารมณ์ จึงทำให้บทบัญญัติดังกล่าวสมควรมีการปรับปรุง ซึ่งอาจพิจารณาได้ดังนี้

1. เห็นควรเพิ่มอำนาจให้แก่คณะพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ แทนอำนาจของ อ.ก.พ. กรม และ อ.ก.พ. กระทรวง โดยให้แก้ไขบทบัญญัติมาตรา 37 (3) วรรคสอง และวรรคสี่ ดังนี้

1.1 มาตรา 37 (3) ให้บัญญัติว่า “อันเกี่ยวกับคำสั่งทางวินัยของพนักงานสอบสวนคดีพิเศษตามบทบัญญัติของข้าราชการพลเรือน”

1.2. ยกเลิกข้อความวรรคสอง และให้บัญญัติว่า “ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจออกคำสั่งส่งเรื่องให้ กพศ. พิจารณา เมื่อ กพศ. มีมติเป็นประการใด ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจออกคำสั่ง ให้สั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น”

2. เห็นควรให้เพิ่มผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้ง ตามมาตรา 57 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 เป็นกรรมการหนึ่งในองค์คณะของคณะกรรมการพนักงานสอบสวนคดีพิเศษในมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

3. เห็นควรแก้ไขปรับปรุง คือ แก้ไขบทบัญญัติในมาตรา 37 (2) ให้บัญญัติว่า “ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีให้แก่ข้าราชการสอบสวนคดีพิเศษ เว้นแต่กรณีที่ผู้บังคับบัญชาได้มีคำสั่งลงโทษทางวินัยโดยผ่านการพิจารณาของ กพศ. ตาม (3) แล้ว”

4. จากการศึกษางานวิจัยเล่มนี้ ผู้เขียนยังเห็นว่า บทบัญญัติตามมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษยังไม่สมบูรณ์ เนื่องจากยังมีบทบัญญัติตามมาตรา 37 (1) ที่ได้บัญญัติว่า “ย้ายพนักงานสอบสวนคดีพิเศษไปดำรงตำแหน่งอื่นอันมิใช่การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นหรือย้ายประจำปี หรือเป็นกรณีที่อยู่ในระหว่างถูกดำเนินการทางวินัยหรือเป็นกรณีตกเป็นจำเลยในคดีอาญาที่ศาลมีคำสั่งประทับฟ้องแล้ว” ซึ่งถือว่าเป็นสาระสำคัญประการหนึ่งที่จะต้องมีการปรับปรุง ข้อบัญญัติดังกล่าว ทั้งในการพิจารณาเจตนารมณ์ของกฎหมาย การตีความกฎหมาย และการนำไปบังคับใช้ให้รูปธรรม ซึ่งยังถือได้ว่าการดำเนินการที่ยังไม่ถูกต้องตามเจตนารมณ์เป็นอย่างมาก และมีการนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการรักษาประโยชน์ของพวกพ้องอย่างมาก และประกอบกับปัจจุบันมีร่างพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. (สถาบันพระปกเกล้า, 2564) ได้มีการศึกษาและวางแนวทางเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับข้าราชการตำรวจ อันมีลักษณะรูปแบบงานคล้ายคลึงกับภารกิจของกรมสอบสวนคดีพิเศษ จึงเห็นควรให้มีการศึกษา เพื่อปฏิรูปเช่นเดียวกันกับข้าราชการตำรวจต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรมสอบสวนคดีพิเศษ. (2559). *ประวัติกรมสอบสวนคดีพิเศษ*. ค้นเมื่อ 20 ตุลาคม 2564, จาก <https://www.dsi.go.th/th/Detail/History-of-DSI>
- สถาบันพระปกเกล้า. (2564). *บทวิเคราะห์ร่างพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.*, ฉบับที่ 5/2564 เพื่อประกอบการพิจารณา (การประชุมร่วมกันของรัฐสภา). กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- สุรพล ไตรเวทย์. (2549). *การสอบสวนคดีพิเศษ ตาม พ.ร.บ.การสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- พระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547. (2547). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 121 ตอนที่ 8 ก.
- พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547. (2547). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 121 ตอนที่ 18 ก.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551. (2551). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 125 ตอนที่ 22 ก.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มาตรา 75. (2540). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 114 ตอนที่ 55 ก.

การสร้างฐานเสียงของสมาชิกสภากรุงเทพมหานครที่สังกัดพรรคการเมืองช่วงปี พ.ศ.2540-2557
The Building a Vote Base of Bangkok Councilors Affiliated with Political Parties
During the Year 1997 – 2014

ตัว สิริณรินทร์ วินิจฉายะจินดา¹, นิพนธ์ โซะเฮง², ณัฐพงศ์ บุญเหลือ³ และ เกรียงชัย ปิงประวัติ⁴

Tua Sirinarin Vinijchayajinda¹, Nipon Sohngeng², Nattapong Boonlue³
and Kriangchai Pungprawat⁴

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง^{1,2,3,4}

Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University, Thailand^{1,2,3,4}

E-mail: tous2002@hotmail.com¹

Received: July 5, 2022

Revised: August 27, 2022

Accepted: August 28, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สาเหตุและวิธีการสร้างฐานเสียงของสมาชิกสภากรุงเทพมหานครที่สังกัดพรรคการเมือง 2) ความสัมพันธ์ในการสร้างฐานเสียงทางการเมืองระหว่างสมาชิกสภากรุงเทพมหานครที่สังกัดพรรคการเมืองกับพรรคการเมือง และ 3) ปัจจัยและองค์ประกอบของการสร้างฐานเสียงของสมาชิกสภากรุงเทพมหานครที่สังกัดพรรคการเมือง เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร และจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ตลอดจนใช้วิธีการสังเกตความคิดเห็น ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้แก่ สมาชิกสภากรุงเทพมหานคร ที่ดำรงตำแหน่งสมาชิกสภากรุงเทพมหานครและสังกัดพรรคการเมืองในช่วงปี พ.ศ. 2540 – พ.ศ. 2557 จำนวน 11 คน ใช้วิธีหาแบบเจาะจง

ผลการวิจัยพบว่า 1) สาเหตุ (1) เพื่อการยอมรับจากประชาชนในพื้นที่ โดยใช้การสื่อสารทางการเมืองมาเป็นเครื่องมือสำคัญ และ (2) ต้องการรักษาฐานเสียงเดิมที่มีอยู่ในพื้นที่ จากการสนับสนุนของกลุ่มเครือข่ายในพื้นที่ และพรรคการเมืองที่ใช้ระบบอุปถัมภ์เป็นเครื่องมือ การสร้างฐานเสียง คือ (1) การสร้างฐานเสียงจากสมาชิกสภากรุงเทพมหานคร และ (2) การสนับสนุนจากเครือข่ายประชาชนในพื้นที่ 2) สมาชิกสภาได้ใช้บทบาทของพรรคการเมืองที่สังกัดในการสร้างฐานเสียงและคะแนนนิยมอย่างมีนัยสำคัญ ผ่านนโยบาย ยุทธศาสตร์ ยุทธวิธี และการลงพื้นที่ของพรรคการเมือง ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อการสร้างฐานเสียงของสมาชิกสภากรุงเทพมหานครเป็นอย่างยิ่ง 3) ปัจจัยและองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ (1) ภาพลักษณ์ส่วนตัวที่มีคุณลักษณะพิเศษ เช่น เป็นคนที่มีความประนีประนอม อ่อนน้อมถ่อมตน ไหวพริบ เฉลียวฉลาด และพูดจาไพเราะ (2) บทบาทของสมาชิกสภากรุงเทพมหานคร โดยจะต้องลงพื้นที่พบปะประชาชนอย่างสม่ำเสมอ สามารถแก้ไขปัญหาของประชาชนได้ และ (3) บทบาทของพรรคการเมือง โดยให้สาขาพรรคและแกนนำเป็นตัวแทนของพรรคในการประชาสัมพันธ์ประสานงาน ติดต่อกับผู้นำชุมชนและประชาชนในพื้นที่

คำสำคัญ: ฐานเสียง, สมาชิกสภากรุงเทพมหานคร, พรรคการเมือง

Abstract

The objectives of this research were to study: 1) the causes and methods of building a Bangkok Metropolitan Council's vote base belonging to a political party, 2) the relationship in building a political vote base between a Bangkok Councilor belonging to a political party and a political party, and 3) the factors and components of building a vote base of Bangkok Councilors affiliated with political parties. This research is qualitative research, by collecting information from documents and from an in-depth interview as well as using the method of observing opinions. The key informant include: Bangkok Council Member who is a person holding a Bangkok Metropolitan Council position under a political party during the year 1997 - 2014, total 11 persons, used by purposive sampling.

The results showed that: 1) causes, (1) for the acceptance of the people in the area. By using political communication as an important tool, (2) want to maintain the existing vote base in the area, from the support of local network groups and political parties using the patronage system as a tool. The building a vote base are: (1) building a vote base from Bangkok Councilors, and (2) support from local people's networks. 2) the Councilors have used the role of affiliated political parties to build a significant base of votes and popular votes, through policies, strategies, tactics and groundwork of political parties, which has a strong relationship with building vote base of the Bangkok Councilors. 3) important factors and components were: (1) personal image of the applicant, it must be a person with special characteristics, such as a person who has compromise, humble, witty, eloquent and easy to talk to the people. (2) the roles of the Bangkok Councilors, by members of the Bangkok Council must visit the area to meet people regularly able to solve people's problems; and (3) the role of political parties by allowing the party branch and the leadership to represent the party in public relations coordination contact with community leaders and people in the area.

Keywords: Vote Base, Bangkok Councilors, Political Party

บทนำ

การปกครองที่เป็นประชาธิปไตยก็คือ การปกครองที่ยึดถืออำนาจอธิปไตยเป็นของปวงชนลักษณะสำคัญของการปกครองแบบประชาธิปไตยสามารถพิจารณาได้จากรัฐบาล การเลือกตั้งและการปกครองโดยเสียงข้างมาก ประเทศที่เป็นประชาธิปไตยจำเป็นต้องมีการเลือกตั้ง เพื่อเปิดโอกาสให้บุคคลสามารถเสนอตัวเข้ารับใช้ส่วนรวม โดยการรับสมัครเลือกตั้ง และเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้สิทธิในการที่จะเลือกบุคคลที่ตนต้องการให้เป็นผู้ปกครอง หรือเป็นผู้ใช้สิทธิเป็นปากเป็นเสียงแทนตนในสภาในระบอบประชาธิปไตยนั้นการมีสิทธิเลือกตั้งเพียงอย่างเดียว

ไม่เพียงพอดังต้องมีหลักประกันในการใช้สิทธินั้นด้วยว่าสามารถใช้ได้อย่างเสรีเต็มที่และมีโอกาสเลือกสรรตัวบุคคลที่ต้องการจริง ๆ คือต้องเป็นการลงคะแนนลับ (Secret Ballot) การปกครองระบอบประชาธิปไตยมีลักษณะสำคัญดังนี้ 1) ลักษณะทางสังคม คือ ความเสมอภาคในการดำเนินชีวิตทุกคนมีส่วนร่วมเท่าเทียมกัน 2) ลักษณะทางเศรษฐกิจ คือ ประชาชนมีโอกาสที่จะได้รับประโยชน์สุขทางเศรษฐกิจ 3) ลักษณะทางการเมือง คือ ประชาชนมีสิทธิทางการเมือง อย่างไรก็ตามปัจจุบันนี้การเลือกตั้งถูกยอมรับว่าเป็นสากลแม้ในประเทศที่ปกครองด้วยระบอบเบ็ดเสร็จ (Totalitarianism) ยังใช้การเลือกตั้งเพื่อเป็นการหลอกลวงประชาชน หรือรวบรวมกำลังสนับสนุนจากประชาชน ประเด็นสำคัญที่ท้าทายหลาย ๆ ประเทศในยุคนี้คือการมีประชาธิปไตยแบบเลือกตั้ง การรักษาไว้ซึ่งเงื่อนไขสำคัญของการฝังรากและความยั่งยืนของสถาบันประชาธิปไตยที่ยังคงก้าวหน้า (ถวิลวดี บุรีกุล, 2563) การเลือกตั้งที่สุจริตและเที่ยงธรรมเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ในประเทศที่เป็นประชาธิปไตย ส่วนผลของการเลือกตั้งจะออกมาเป็นเช่นไรในแต่ละประเทศนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ อย่าง ทั้งนี้มีการศึกษาตามแนวคิดของหลักเหตุผลพบว่าประชาชนแต่ละคนพยายามคิดถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับมากที่สุดจากการลงทุนที่ต่ำที่สุด ดังนั้นรูปแบบของพฤติกรรมทางการเมืองจะพัฒนาขึ้นในสังคมที่มีความคิดต่างกันสถานะหรือจุดยืนของผู้สมัครในประเด็นต่าง ๆ (Yalch, 1975)

เมื่อพิจารณาสถานการณ์ทางการเมืองของประเทศไทยพบว่ามีเปลี่ยนแปลงอย่างมากในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา การเมืองที่แตกต่างจากอดีตประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองมากขึ้น การแบ่งแยกแบ่งขั้วปรากฏชัดขึ้นและมีผลต่อการเลือกตั้งในที่สุด การใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้งเป็นวิธีการหนึ่งที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองในระบอบประชาธิปไตย “ที่ง่ายและชัดเจนที่สุด” ถือเป็นการแสดงออกถึงเจตจำนงของประชาชนในการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้าไปทำหน้าที่ และใช้อำนาจอธิปไตยแทนทั้งในระดับท้องถิ่น และระดับชาติ รวมทั้งเป็นการกำหนดทิศทาง และสัญญาประชาคมสำหรับการบริหารประเทศที่มีความสำคัญต่อกระบวนการทางการเมืองในระบอบประชาธิปไตย ดังนั้นการใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้งของประชาชนอย่างมีจิตสำนึกเท่านั้น จึงจะทำให้ได้บุคคลที่เหมาะสมเข้ามาเป็นตัวแทนในการใช้อำนาจอธิปไตย แนวความคิดของผู้มีสิทธิเลือกตั้งต่อผู้สมัครรับเลือกตั้ง ถวิลวดี บุรีกุล (2563) พบว่า องค์ประกอบหนึ่งของความแตกต่างทางการเมืองมีความสัมพันธ์กับเกณฑ์ที่ผู้มีสิทธิเลือกตั้งใช้ตัดสินใจในการออกเสียงลงคะแนนเลือกตั้ง ผู้มีสิทธิเลือกตั้งตัดสินใจเลือกโดยใช้คุณลักษณะของผู้สมัครรับเลือกตั้งเป็นเกณฑ์ ที่แตกต่างกัน 3 ประเภท ประการแรกด้านคุณลักษณะด้านความเชี่ยวชาญทางนโยบาย และข้อพิจารณาว่าผู้สมัครรับเลือกตั้งเป็นผู้ที่สามารถทำงานบริหารได้หรือไม่ ประการที่สองแนวคิดท้องถิ่นนิยมที่สูงมากโดยเฉพาะในประเด็นที่ว่าผู้สมัครรับเลือกตั้งจะทำอะไรให้ชุมชนท้องถิ่นได้บ้าง ประการที่สามลักษณะส่วนตัวเป็นส่วนใหญ่ เช่นบุคลิกภาพ ซึ่งเกือบไม่มีความเชื่อมโยงกับความสามารถทางการเมืองหรือการบริหารเลยสำหรับกรุงเทพมหานครนั้นมีการปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษมีการเลือกตั้งระดับท้องถิ่น การที่กรุงเทพมหานครมีประชาชนหนาแน่นเป็นศูนย์รวมของความเจริญทั้งทางการศึกษาและเศรษฐกิจทำให้สามารถเก็บภาษีได้เป็นจำนวนมากนำไปบริหารจัดการกรุงเทพมหานครได้เป็นอย่างดีและมั่นคงทำให้พรรคการเมืองต่าง ๆ ต้องการที่จะให้สมาชิกพรรคการเมืองของตนได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนชาวกรุงเทพมหานคร ทั้งระดับประเทศและระดับท้องถิ่นโดยเฉพาะการเลือกตั้งระดับท้องถิ่นที่เรียกว่าการเลือกตั้งสมาชิกสภากรุงเทพมหานคร (ส.ก.) ซึ่งมีจำนวนมากถึง 50 เขตถ้าได้รับเลือกตั้งมากเท่าไร ก็ยิ่งทำให้ฐานการเมืองพรรคของ

ตนเข้มแข็งและมีผลต่อการเลือกตั้งในระดับประเทศ (ส.ส.) จะทำให้ได้เปรียบพรรคการเมืองฝ่ายตรงข้าม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง การสร้างฐานเสียงของสมาชิกสภากรุงเทพมหานครที่สังกัดพรรคการเมือง ในเขตกรุงเทพมหานคร: ปี พ.ศ. 2540 – พ.ศ. 2557

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสาเหตุและวิธีการสร้างฐานเสียงของสมาชิกสภากรุงเทพมหานครที่สังกัดพรรคการเมือง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ในการสร้างฐานเสียงทางการเมืองระหว่างสมาชิกสภากรุงเทพมหานครที่สังกัดพรรคการเมืองกับพรรคการเมือง
3. เพื่อศึกษาปัจจัยและองค์ประกอบของการสร้างฐานเสียงของสมาชิกสภากรุงเทพมหานครที่สังกัดพรรคการเมือง

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างฐานเสียง

ฐานเสียง คือฐานคะแนนหลักของผู้สมัครรับเลือกตั้งที่ได้รับการสนับสนุนจากกลุ่มต่าง ๆ ที่ผู้สมัครรับเลือกตั้งไปมีบทบาท ไม่ว่าจะเป็นผู้ให้การสนับสนุนช่วยเหลือหรือคอยอุปถัมภ์อย่างต่อเนื่อง กลุ่มคนที่เป็นฐานเสียงของผู้สมัครรับเลือกตั้ง อาจจะเป็นกลุ่มเครือญาติ กลุ่มเพื่อน เครือข่ายนักการเมือง กลุ่มธุรกิจ กลุ่มทางสังคม กลุ่มสตรี ชมรมต่าง ๆ ในท้องถิ่น เป็นต้น นอกจากนี้ ตัวผู้สมัครรับเลือกตั้งก็มีฐานะเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเหล่านี้ ต่างมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันจนเกิดความรักและผูกพันกันระดับหนึ่งภายในกลุ่มระหว่างตัวผู้สมัครรับเลือกตั้งและสมาชิกภายในกลุ่ม จนเกิดความไว้วางใจที่จะให้เป็นตัวแทนของกลุ่ม และพร้อมเป็นฐานคะแนนหลักที่จะสนับสนุนผู้สมัครรับเลือกตั้ง

อย่างไรก็ตามความเกี่ยวข้องกับการสร้างฐานเสียงทางการเมืองนั้น ย่อมมีความผูกโยงกับตัวแปรสำคัญ อย่างน้อย 2 ตัวแปร คือ วัฒนธรรมทางการเมือง (Political Culture) เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมสังคม (Social Culture) โดยวัฒนธรรมทางสังคมจะครอบคลุมมิติต่าง ๆ ทั้งหมดในสังคมทั้งมิติทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม ซึ่งมิติต่าง ๆ ทางสังคมจะมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อวัฒนธรรมทางการเมืองของสมาชิกในสังคมนั้นและ Rattanadilok Na Phuket (1998) ได้อธิบายถึงวัฒนธรรมทางการเมืองของไทยว่าวัฒนธรรมการเมืองของสังคมไทยมีลักษณะทวิลักษณ์ซึ่งแสดงออกผ่านโครงสร้างทางความคิดเชิงปฏิบัติการทางการเมืองและการเลือกตั้งของกลุ่มชน 2 กลุ่มใหญ่ในสังคมคือกลุ่มชาวบ้านหรือชาวชนบทและกลุ่มชนชั้นกลางหรือชาวเมืองโครงสร้างทางความคิดเชิงปฏิบัติเป็นการบูรณาการของระบบคิดความปรารถนาความเชื่อการรับรู้การเข้าใจการตีความและการประเมินโลกทางสังคมซึ่งแสดงให้เห็นปรากฏการณ์โดยการกระทำทางสังคมของบุคคลหรือกลุ่มคนอย่างเป็นแบบแผนมีความต่อเนื่องขณะเดียวกันก็สามารถถ่ายทอดและเปลี่ยนแปลงได้ (Pongsapit & Kuwinpun, 2002)

แนวคิดระบบอุปถัมภ์

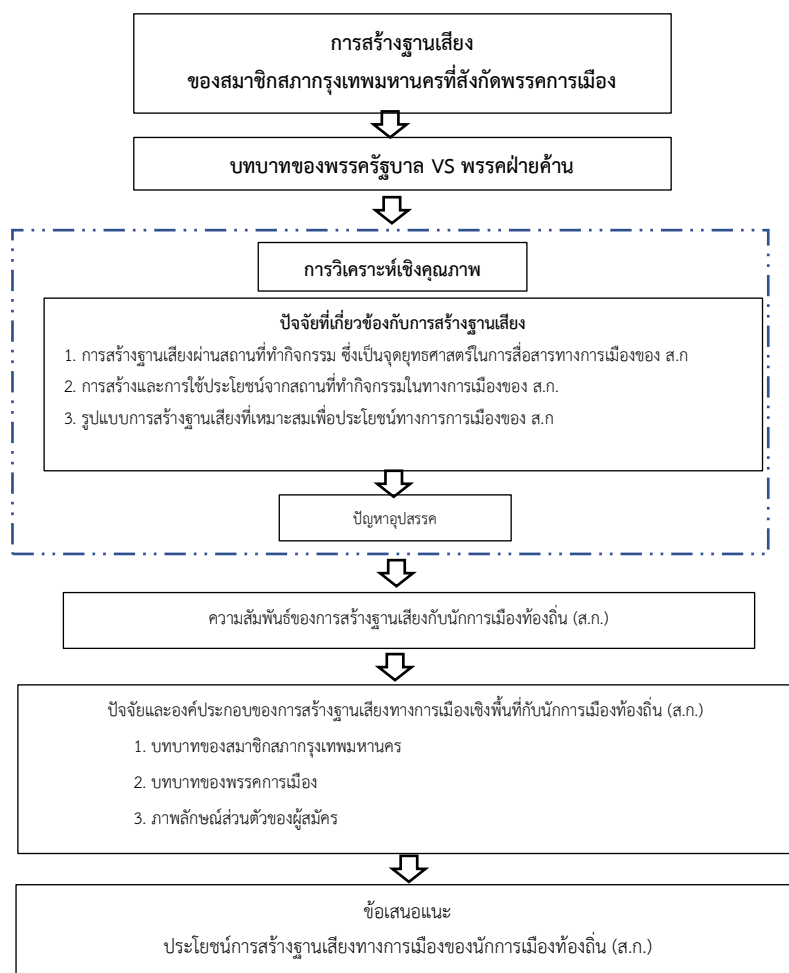
ในทางสังคมวิทยา Scott (อ้างใน อมรา พงศาพิชญ์ และปรีชา คุวินทร์พันธ์, 2539) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า ความสัมพันธ์แบบอุปถัมภ์คือความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนระหว่างคนในสังคมที่มีฐานะบทบาทต่างกันและอาจ

พิจารณาเป็นแบบหนึ่งของความสัมพันธ์แบบ Dyadic (ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2 คน) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ของมิตรภาพแบบประโยชน์ใช้สอยคนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสังคมสูงกว่า (ผู้อุปถัมภ์) จะใช้อิทธิพลและสิ่งที่ตนมีอยู่คุ้มครองให้ผลประโยชน์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือทั้งสองอย่างแก่ผู้มีฐานะด้อยกว่า (ผู้รับอุปถัมภ์) ซึ่งต้องตอบแทนด้วยการให้ความจงรักภักดีช่วยเหลือตอบแทนรวมทั้งการอุทิศตนรับใช้แก่ผู้อุปถัมภ์

รพีพัฒน์ (2533, 79) ได้กล่าววาระบบอุปถัมภ์เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้ที่เหนือกว่าคือมีทรัพยากรมากกว่าหรือสูงศักดิ์มีอำนาจมากกว่ากับผู้ด้อยกว่าคือผู้ที่มีทรัพยากรน้อยกว่าหรือผู้มีอำนาจด้อยกว่าโดยผู้ที่เหนือกว่าให้การอุปการะช่วยเหลือคุ้มครองป้องกันให้แก่ผู้ที่ยด้อยกว่าและผู้ที่ยด้อยกว่าให้การสนับสนุนทำงานโดยคอยรับใช้และเชื่อฟังเป็นการตอบแทนเปรียบได้ว่าผู้ที่เหนือกว่าสร้างบุญคุณช่วยเหลือผู้ที่ยด้อยกว่าและผู้ที่ยด้อยกว่าย่อมต้องตอบแทนบุญคุณสาระสำคัญในความสัมพันธ์เช่นนี้คือคตัญญูทศเวท

โดยสรุปกล่าวได้ว่าระบบอุปถัมภ์คือระบบความสัมพันธ์ในสังคมจารีตค่านิยมโดยการจัดกลุ่มระหว่างผู้อุปถัมภ์หนึ่งคนและผู้ใ้ด้อยกว่าจำนวนหนึ่งโดยผู้อุปถัมภ์จะเป็นคนซึ่งมีฐานะในสังคมหรืออำนาจทางการบริหารมีเงินมีทองและเป็นที่ยอมรับนับถือสามารถให้คุณให้โทษกับผู้ที่อยู่ใต้อุปถัมภ์ในระดับหนึ่ง (ลิขิต ธีรเวคิน, 2542)

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้แก่ สมาชิกสภากรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นบุคคลที่ดำรงตำแหน่งสมาชิกสภากรุงเทพมหานครที่สังกัดพรรคการเมืองในช่วงปี พ.ศ. 2540 – พ.ศ. 2557 เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยผู้วิจัยคัดเลือกตามคุณสมบัติที่เป็นเป้าหมายของการศึกษา ได้สมาชิกสภากรุงเทพมหานคร จำนวน 11 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ผู้วิจัยได้ออกแบบสัมภาษณ์จากการทบทวนวรรณกรรมแนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องลักษณะของแบบสัมภาษณ์จะเป็นคำถามแบบปลายเปิดหัวข้อเรื่องครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ประกอบกับเครื่องบันทึกเสียงและอุปกรณ์ในการจดบันทึกข้อมูลอื่น ๆ เช่นสมุดจดบันทึก เป็นต้น

วิธีการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร (Documentary Research) เป็นการศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อมูลและแนวความคิดจากเอกสารวิทยานิพนธ์งานวิจัยวารสารภาษาไทย-อังกฤษข่าวสารจากสื่อมวลชนหนังสือภาษาไทย-อังกฤษบทความหนังสือพิมพ์บทสัมภาษณ์จากห้องสมุดในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน
2. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม (Field Research) โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (in-depth Interview) และจดบันทึกคำสัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดจากผู้ที่ยังดำรงตำแหน่งสมาชิกสภากรุงเทพมหานครที่สังกัดพรรคการเมือง ช่วงปี พ.ศ. 2540 – 2557
3. การนำข้อมูลที่ได้ทั้งในส่วนการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร (Documentary Research) และการเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม (Field Research) โดยการมาสังเคราะห์และสรุปเพื่อเขียนรายงานผลการวิจัย

ผลการวิจัย

- 1) สาเหตุและวิธีการสร้างฐานเสียงของสมาชิกสภากรุงเทพมหานครที่สังกัดพรรคการเมือง พบว่า สาเหตุการสร้างฐานคะแนนเสียงของสมาชิกสภากรุงเทพมหานครที่สังกัดพรรคการเมือง มีสาเหตุสำคัญ 2 ประการ คือ เพื่อการยอมรับจากประชาชนในพื้นที่ โดยใช้การสื่อสารทางการเมืองมาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างฐานเสียงของตนให้คงอยู่ในพื้นที่อย่างยั่งยืนและยาวนาน และประการสุดท้ายคือ ต้องการรักษฐานเสียงเดิมที่มีอยู่ในพื้นที่จากการสนับสนุนของกลุ่มเครือข่ายในพื้นที่ และพรรคการเมืองโดยใช้ระบบอุปถัมภ์เป็นเครื่องมือในการสร้างความสัมพันธ์ในพื้นที่ สำหรับวิธีการสร้างฐานเสียงของสมาชิกสภากรุงเทพมหานครที่สำคัญ คือ (1) การสร้างฐานเสียงจากสมาชิกสภากรุงเทพมหานคร และ (2) การสนับสนุนจากเครือข่ายประชาชนในพื้นที่ ซึ่งวิธีการทั้ง 2 วิธีต้องทำงานประสานกันเป็นอย่างดีเป็นระบบ และมีความสัมพันธ์กันในทุกมิติ โดยมีสมาชิกสภากรุงเทพมหานครตัว

แปรสำคัญในการลงพื้นที่พบปะพี่น้องประชาชนโดยตรง เสมือนการขายตรงสู่ประชาชนในพื้นที่ด้วยการเปิดการขาย โดยให้สาขาพรรคและแกนนำเป็นตัวแทนของพรรคในการประชาสัมพันธ์ประสานงาน ติดต่อกับผู้นำชุมชนและประชาชนในพื้นที่ การสร้างเครือข่ายลักษณะนี้ทำให้ฐานเสียงเป็นปึกแผ่นมั่นคงแข็งแรงมากขึ้น สรุปได้ว่าตัวแปรทั้งสองมีการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบทำให้สามารถรักษาฐานคะแนนเสียงได้ต่อเนื่องและยาวนาน

2) ความสัมพันธ์ในการสร้างฐานเสียงทางการเมืองระหว่างสมาชิกสภากรุงเทพมหานครที่สังกัดพรรคการเมืองกับพรรคการเมือง พบว่า สำหรับความสัมพันธ์ในการสร้างฐานเสียงทางการเมืองระหว่างสมาชิกสภากรุงเทพมหานครที่สังกัดพรรคการเมืองกับพรรคการเมือง ผู้วิจัยพบว่า ผู้สมัครสมาชิกสภากรุงเทพมหานครที่สังกัดพรรคการเมืองได้ใช้บทบาทของพรรคการเมืองในการสร้างฐานเสียงและคะแนนนิยมอย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ บทบาทของพรรคการเมืองกับนักการเมืองท้องถิ่นในแง่มุมทางทฤษฎีการเมืองท้องถิ่นถือว่าเป็นรากฐานของการปกครองในระบบประชาธิปไตย ยุทธศาสตร์และยุทธวิธีของพรรคและผู้สมัครใน กทม. มีส่วนกำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวตั้งแต่การเข้าใจความเปลี่ยนแปลงในพื้นที่การเข้าใจความหลากหลายของ “ชุมชน” ระบบอุปถัมภ์ที่ยังมีผลต่อชัยชนะ แม้ว่าจะไม่ใช่สิ่งที่กำหนดชัยชนะของพื้นที่ทั้งหมด นอกจากนี้การลงพื้นที่ของพรรคการเมืองมีส่วนสำคัญต่อฐานเสียงของผู้สมัครโดยในการลงพื้นที่นั้นมีการได้ชัยชนะคือ การทำความเข้าใจพื้นที่และการเข้าถึงพื้นที่ นอกจากนี้พรรคการเมืองจะต้องมีนโยบายพรรคที่มีผลงานเป็นที่ยอมรับของประชาชน แก้ไขปัญหาในเรื่องความเป็นอยู่ ปากท้อง และความทุกข์ร้อนของประชาชน และเป็นพรรคที่มีภาพลักษณ์ในทางที่ดีต่อสังคม ชุมชน ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อการสร้างฐานเสียงของสมาชิกสภากรุงเทพมหานครเป็นอย่างดี

3) ปัจจัยและองค์ประกอบของการสร้างฐานเสียงของสมาชิกสภากรุงเทพมหานครที่สังกัดพรรคการเมือง จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เกี่ยวกับปัจจัยและองค์ประกอบของการสร้างฐานเสียงของสมาชิกสภากรุงเทพมหานครที่สังกัดพรรคการเมือง พบว่ามีปัจจัยและองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. ภาพลักษณ์ส่วนตัวของผู้สมัคร โดยจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะพิเศษ เช่น เป็นคนที่มีความประนีประนอม อ่อนน้อมถ่อมตน มีไหวพริบ ปฏิภาณ เฉลียวฉลาดพูดจาไพเราะ เข้าถึงประชาชน โน้มน้าวประชาชน พูดจริงทำจริง และสามารถประสานกับกลุ่มเครือข่ายหรือกลุ่มองค์กรในพื้นที่ได้อย่างสมดุล มีเครือข่ายนักการเมืองหรือกลุ่มผลประโยชน์ทางการเมืองที่กว้างขวาง สามารถดึงงบประมาณให้เข้ามาพัฒนาชุมชนได้มากที่สุด เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนของตนเองเป็นสำคัญ สามารถสร้างความศรัทธาให้เกิดขึ้นแก่ประชาชนในพื้นที่ มีความเชื่อมั่นศรัทธาต่อคนรอบข้าง รู้จุดมุ่งหมายและหนทางที่จะนำชุมชนให้ได้รับการพัฒนา มีความกระตือรือร้น มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจ มีสติปัญญาและรอบรู้ มีความศรัทธา และความเชื่อมั่น

2. บทบาทของสมาชิกสภากรุงเทพมหานคร โดยสมาชิกสภากรุงเทพมหานคร จะต้องลงพื้นที่พบปะประชาชนอย่างสม่ำเสมอ สามารถแก้ไขปัญหาของประชาชน ประสานงานกับชุมชนในเขตที่รับผิดชอบ ให้คำแนะนำแก่ประชาชน พัฒนาและส่งเสริมความเป็นอยู่ของประชาชนในชุมชนให้ตรงกับความต้องการของชุมชนและประชาชนในเขต

3. บทบาทของพรรคการเมือง โดยให้สาขาพรรคและแกนนำเป็นตัวแทนของพรรคในการประชาสัมพันธ์ประสานงาน ติดต่อกับผู้นำชุมชนและประชาชนในพื้นที่ อีกทั้งสมาชิกสภากรุงเทพมหานคร สาขาพรรค และแกนนำในพื้นที่ร่วมมือกันสร้างเครือข่ายหรือแนวร่วม โดยการให้ผู้นำชุมชนและประชาชนเข้ามามีส่วน

ร่วมด้วยการเข้าร่วมเป็นสมาชิกพรรค และสามารถร่วมกันจัดตั้งเครือข่าย เช่น สมาคมแม่บ้าน องค์การเกษตรกร
ชมรมผู้สูงอายุ เป็นต้น การสร้างเครือข่ายลักษณะนี้ทำให้สมาชิกสภากรุงเทพมหานคร รักษาฐานเสียงได้อย่างเป็น
ปึกแผ่นมั่นคงแข็งแรงมากขึ้น สรุปได้ว่า บทบาทของพรรคการเมืองที่การทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบทำให้
สามารถรักษาฐานคะแนนเสียงได้ต่อเนื่องและยาวนาน

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยนี้ได้ตั้งวัตถุประสงค์ของการศึกษาไว้ 3 ประการคือ

1) สาเหตุและวิธีการสร้างฐานเสียงของสมาชิกสภากรุงเทพมหานครที่สังกัดพรรคการเมืองสาเหตุการ
สร้างฐานคะแนนเสียงของสมาชิกสภากรุงเทพมหานครที่สังกัดพรรคการเมือง มีสาเหตุสำคัญ 2 ประการ คือ
เพื่อการยอมรับจากประชาชนในพื้นที่ โดยการใช้การสื่อสารทางการเมืองมาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างฐานเสียง
ของตนให้คงอยู่ในพื้นที่อย่างยั่งยืนและยาวนาน และประการสุดท้ายคือ ต้องการรักษาฐานเสียงเดิมที่มีอยู่ในพื้นที่
จากการสนับสนุนของกลุ่มเครือข่ายในพื้นที่ และพรรคการเมืองโดยใช้ระบบอุปถัมภ์เป็นเครื่องมือในการสร้าง
ความสัมพันธ์ในพื้นที่ สำหรับวิธีการสร้างฐานเสียงของสมาชิกสภากรุงเทพมหานครที่สำคัญ คือ (1) การสร้างฐาน
เสียงจากสมาชิกสภากรุงเทพมหานคร และ (2) การสนับสนุนจากเครือข่ายประชาชนในพื้นที่ ซึ่งวิธีการทั้ง 2 วิธี
ต้องทำงานประสานกันเป็นอย่างดีเป็นระบบ และมีความสัมพันธ์กันในทุกมิติ โดยมีสมาชิกสภากรุงเทพมหานครตัว
แปรสำคัญในการลงพื้นที่พบปะพี่น้องประชาชนโดยตรง เสมือนการขายตรงสู่ประชาชนในพื้นที่ด้วยการเปิดการ
ขาย โดยให้สาขาพรรคและแกนนำเป็นตัวแทนของพรรคในการประชาสัมพันธ์ประสานงาน ติดต่อกับผู้นำชุมชน
และประชาชนในพื้นที่ การสร้างเครือข่ายลักษณะนี้ทำให้ฐานเสียงเป็นปึกแผ่นมั่นคงแข็งแรงมากขึ้น สรุปได้ว่า
ตัวแปรทั้งสองมีการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบทำให้สามารถรักษาฐานคะแนนเสียงได้ต่อเนื่องและยาวนาน
สอดคล้องกับ ธรรมรัตน์ โพธิ์สุวรรณปัญญา และคณะ (2561) ศึกษาเรื่อง การสร้างฐานอำนาจของผู้นำทาง
การเมืองท้องถิ่นโดยศึกษาทรัพยากรอำนาจ ที่มีผลต่อการสร้างฐานอำนาจทางการเมือง ที่ทำให้ผู้นำทางการเมือง
ท้องถิ่น สามารถสร้างอิทธิพล และมีอำนาจเหนือคนอื่น และ ศึกษาการสร้างเครือข่ายและการจัดองค์กรทางการเมือง
ที่มีผลต่อการสร้างฐานอำนาจของผู้นำทางการเมือง ผลการวิจัยพบว่า ทรัพยากรอำนาจทางการเมือง
ประกอบไปด้วย 5 ด้าน ดังนี้ เงื่อนไขด้านกลุ่มเครือญาติ เงื่อนไขด้านการมีอำนาจทางเศรษฐกิจหรือเงินทุน
เงื่อนไขด้านการมีบุคลิกลักษณะพิเศษ เงื่อนไขด้านกลุ่มอาชีพที่สนับสนุน และเงื่อนไขด้านความรู้ความสามารถ
และความสำเร็จ ส่วนการสร้างเครือข่ายและการจัดองค์กรทางการเมือง ที่มีผลต่อการสร้างฐานอำนาจของผู้นำ
ทางการเมืองท้องถิ่นนั้น ประกอบไปด้วย กลุ่มนักการเมือง กลุ่มผู้นำชุมชน กลุ่มนักปกครอง กลุ่มนักธุรกิจ
กลุ่มเพื่อนสนิท กลุ่มอิทธิพล หรือกลุ่มนักเลงและกลุ่มเครือญาติ

2) ความสัมพันธ์ในการสร้างฐานเสียงทางการเมืองระหว่างสมาชิกสภากรุงเทพมหานครที่สังกัดพรรค
การเมืองกับพรรคการเมือง ผู้วิจัยพบว่า ผู้สมัครสมาชิกสภากรุงเทพมหานครที่สังกัดพรรคการเมืองได้ใช้บทบาท
ของพรรคการเมืองในการสร้างฐานเสียงและคะแนนนิยมอย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ บทบาทของพรรคการเมืองกับ
นักการเมืองท้องถิ่นในแง่บทบาททฤษฎีการเมืองท้องถิ่นถือว่าเป็นรากฐานของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย
ยุทธศาสตร์และยุทธวิธีของพรรคและผู้สมัครใน กทม. มีส่วนกำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวตั้งแต่การเข้า

ใจความเปลี่ยนแปลงในพื้นที่การเข้าใจความหลากหลายของ “ชุมชน” ระบบอุปถัมภ์ที่ยังมีผลต่อชัยชนะ แม้ว่าจะไม่ใช่ว่าสิ่งที่กำหนดชัยชนะของพื้นที่ทั้งหมด นอกจากนี้การลงพื้นที่ของพรรคการเมืองมีส่วนสำคัญต่อฐานเสียงของผู้สมัครโดยในการลงพื้นที่นั้นมีปัจจัยในการได้ชัยชนะคือ การทำความเข้าใจพื้นที่และการเข้าถึงพื้นที่ นอกจากนี้พรรคการเมืองจะต้องมีนโยบายพรรคที่มีผลงานเป็นที่ยอมรับของประชาชน แก้ไขปัญหาในเรื่องความเป็นอยู่ปากท้อง และความทุกข์ร้อนของประชาชน และเป็นพรรคที่มีภาพลักษณ์ในทางที่ดีต่อสังคม ชุมชน ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อการสร้างฐานเสียงของสมาชิกสภากรุงเทพมหานครเป็นอย่างยิ่ง สอดคล้องกับการวิจัยของณัฐพงศ์ บุญเหลือ และสุวิชา วรวิเชียรวงษ์ (2561) ที่ศึกษาเรื่อง นักการเมืองถิ่นจังหวัดกาญจนบุรี ที่ได้ผลการวิจัยพบว่า นักการเมืองถิ่นจังหวัดกาญจนบุรีส่วนใหญ่ใช้ประโยชน์จากระบบอุปถัมภ์และวัฒนธรรมทางการเมือง เพื่อรักษาบทบาทและความสัมพันธ์กับหัวหน้า ผู้นำท้องถิ่นและประชาชนผู้มีสิทธิลงคะแนน อีกทั้งมีความรู้ความเข้าใจในระบบและกระบวนการทางการเมืองที่ดีขึ้น และยังยอมรับการตัดสินใจทางการเมืองของประชาชนในฐานะผู้ใช้อำนาจทางการเมือง

3) ปัจจัยและองค์ประกอบของการสร้างฐานเสียงของสมาชิกสภากรุงเทพมหานครที่สังกัดพรรคการเมือง จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เกี่ยวกับปัจจัยและองค์ประกอบของการสร้างฐานเสียงของสมาชิกสภากรุงเทพที่สังกัดพรรคการเมือง พบว่ามีปัจจัยและองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. ภาพลักษณ์ส่วนตัวของผู้สมัคร โดยจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะพิเศษ เช่น เป็นคนที่มีความประนีประนอม อ่อนน้อมถ่อมตน มีไหวพริบ ปฏิภาณ เฉลียวฉลาด พุดจาไพเราะ เข้าถึงประชาชน โน้มน้าวประชาชน พุดจริงทำจริง และสามารถประสานกับกลุ่มเครือข่ายหรือกลุ่มองค์กรในพื้นที่ได้อย่างสมดุล มีเครือข่ายนักการเมืองหรือกลุ่มผลประโยชน์ทางการเมืองที่กว้างขวาง สามารถดึงงบประมาณให้เข้ามาพัฒนาชุมชนได้มากที่สุด เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนของตนเองเป็นสำคัญ สามารถสร้างความศรัทธาให้เกิดขึ้นแก่ประชาชนในพื้นที่ มีความเชื่อมั่นศรัทธาต่อคนรอบข้าง รู้จุดมุ่งหมายและหนทางที่จะนำชุมชนให้ได้รับการพัฒนา มีความกระตือรือร้น มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจ มีสติปัญญาและรอบรู้ มีความศรัทธา และความเชื่อมั่น สอดคล้องกับ รุ่งเกียรติ เอี่ยมสุสันต์ (2550) ศึกษาเรื่อง การสร้างฐานคะแนนเสียงของพรรคการเมือง ศึกษาเฉพาะกรณีพรรคประชาธิปัตย์ในจังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า การสร้างฐานคะแนนเสียงโดยอาศัยตัวบุคคล (ผู้สมัครรับเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร) ซึ่งมีปัจจัยต่าง ๆ ประกอบไปด้วย คุณสมบัติและบุคลิกภาพส่วนตัวของ ผู้สมัครสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ความใกล้ชิด การเข้าถึงประชาชน รวมไปถึง การดำเนิน กิจกรรมเพื่อการตอบสนองความต้องการของประชาชนในด้านต่าง ๆ

2. บทบาทของสมาชิกสภากรุงเทพมหานคร โดยสมาชิกสภากรุงเทพมหานคร จะต้องลงพื้นที่พบปะประชาชนอย่างสม่ำเสมอ สามารถแก้ไขปัญหาของประชาชน ประสานงานกับชุมชนในเขตที่รับผิดชอบ ให้คำแนะนำแก่ประชาชน พัฒนาและส่งเสริมความเป็นอยู่ของประชาชนให้ตรงกับความต้องการของชุมชนและประชาชนในเขต สอดคล้องกับ วารุณี ลิเลศพันธ์ (2560) ศึกษาเรื่อง การสร้างฐานคะแนนเสียงของพรรคประชาธิปัตย์ในภาคใต้ พบว่า วิธีการสร้างฐานคะแนนเสียงของพรรคประชาธิปัตย์ในภาคใต้ที่สำคัญคือ หลักการขายตรง โดยมีตัวแปรสำคัญ 3 ส่วน ดังนี้ (1) สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรพรรคประชาธิปัตย์ในภาคใต้ (2) สาขาพรรคและแกนนำพรรคประชาธิปัตย์ในภาคใต้ และ (3) ผู้นำชุมชนและประชาชนในภาคใต้ ซึ่งตัวแปร

ทั้ง 3 ส่วนทำงานประสานกันเป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์กันในทุกมิติ โดยมีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเป็นตัวแปรสำคัญในการลงพื้นที่พบปะพี่น้องประชาชนโดยตรง เสมือนการนำเสนอขายสินค้าตรงสู่ประชาชนในพื้นที่ ด้วยการเปิดการขาย นำเสนอตัวผู้นำพรรค นโยบายพรรค และอุดมการณ์ของพรรค เพราะพรรคที่ไม่มีทุนแบบพรรคประชาธิปัตย์ต้องอาศัยตัวบุคคลเป็นจุดขาย ให้สาขาพรรคและแกนนำเป็นตัวแทนของพรรคในการประชาสัมพันธ์ประสานงาน ติดต่อกับผู้นำชุมชนและประชาชนในพื้นที่ เรียกได้ว่า เป็นการติดตามดูแลหลังการขาย อีกทั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สาขาพรรคและแกนนำในพื้นที่ร่วมมือกันสร้างเครือข่ายหรือแนวร่วม โดยการให้ผู้นำชุมชนและประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมด้วยการเข้าร่วมเป็นสมาชิกพรรคและสามารถร่วมกันจัดตั้งเครือข่าย เช่น สมาคมแม่บ้านประชาธิปัตย์ องค์กรเกษตรกร เป็นต้น การสร้างเครือข่ายลักษณะนี้ทำให้พรรคได้รับความนิยม ทำให้ฐานเสียงเป็นปึกแผ่นมั่นคงแข็งแรงมากขึ้น เพราะการมีคนอยู่ทุกกลุ่ม ทุกวัฒนธรรม ถือเป็นการสร้างฐานและขยายฐานเสียงที่ดี ตัวแปรทั้งสามทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ ทำให้สามารถรักษาฐานคะแนนเสียงในภาคใต้ได้ต่อเนื่องและยาวนาน

3. บทบาทของพรรคการเมือง โดยให้สาขาพรรคและแกนนำเป็นตัวแทนของพรรคในการประชาสัมพันธ์ประสานงาน ติดต่อกับผู้นำชุมชนและประชาชนในพื้นที่ อีกทั้งสมาชิกสภากรุงเทพมหานคร สาขาพรรค และแกนนำในพื้นที่ร่วมมือกันสร้างเครือข่ายหรือแนวร่วม โดยการให้ผู้นำชุมชนและประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมด้วยการเข้าร่วมเป็นสมาชิกพรรค และสามารถร่วมกันจัดตั้งเครือข่าย เช่น สมาคมแม่บ้าน องค์กรเกษตรกร ชมรมผู้สูงอายุ เป็นต้น การสร้างเครือข่ายลักษณะนี้ทำให้สมาชิกสภากรุงเทพมหานคร รักษาฐานเสียงได้อย่างเป็นปึกแผ่นมั่นคงแข็งแรงมากขึ้น สรุปได้ว่า บทบาทของพรรคการเมืองที่มีการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบทำให้สามารถรักษาฐานคะแนนเสียงได้ต่อเนื่องและยาวนาน สอดคล้องกับ วารุณี ลิเลศพันธ์ (2560) ศึกษาเรื่อง การสร้างฐานคะแนนเสียงของพรรคประชาธิปัตย์ในภาคใต้ พบว่า วิธีการสร้างฐานคะแนนเสียงของพรรคประชาธิปัตย์ในภาคใต้ที่สำคัญ คือ หลักการขายตรง โดยมีตัวแปรสำคัญ 3 ส่วน ดังนี้ (1) สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรพรรคประชาธิปัตย์ในภาคใต้ (2) สาขาพรรคและแกนนำพรรคประชาธิปัตย์ในภาคใต้ และ (3) ผู้นำชุมชนและประชาชนในภาคใต้ ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ส่วนทำงานประสานกันเป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์กันในทุกมิติ โดยมีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเป็นตัวแปรสำคัญในการลงพื้นที่พบปะพี่น้องประชาชนโดยตรง เสมือนการนำเสนอขายสินค้าตรงสู่ประชาชนในพื้นที่ ด้วยการเปิดการขาย นำเสนอตัวผู้นำพรรค นโยบายพรรค และอุดมการณ์ของพรรค เพราะพรรคที่ไม่มีทุนแบบพรรคประชาธิปัตย์ต้องอาศัยตัวบุคคลเป็นจุดขาย ให้สาขาพรรคและแกนนำเป็นตัวแทนของพรรคในการประชาสัมพันธ์ ประสานงาน ติดต่อกับผู้นำชุมชนและประชาชนในพื้นที่ เรียกได้ว่า เป็นการติดตามดูแลหลังการขาย อีกทั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สาขาพรรคและแกนนำในพื้นที่ร่วมมือกันสร้างเครือข่ายหรือแนวร่วม โดยการให้ผู้นำชุมชนและประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมด้วยการเข้าร่วมเป็นสมาชิกพรรคและสามารถร่วมกันจัดตั้งเครือข่าย เช่น สมาคมแม่บ้านประชาธิปัตย์ องค์กรเกษตรกร เป็นต้น การสร้างเครือข่ายลักษณะนี้ทำให้พรรคได้รับความนิยม ทำให้ฐานเสียงเป็นปึกแผ่นมั่นคงแข็งแรงมากขึ้น เพราะการมีคนอยู่ทุกกลุ่ม ทุกวัฒนธรรม ถือเป็นการสร้างฐานและขยายฐานเสียงที่ดี ตัวแปรทั้งสามทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ ทำให้สามารถรักษาฐานคะแนนเสียงในภาคใต้ได้ต่อเนื่องและยาวนาน

ข้อเสนอแนะ

1. การวิจัยเพื่อกำหนดจุดยุทธศาสตร์การสื่อสารทางการเมืองของนักการเมืองท้องถิ่นกับสถานที่ที่ยังไม่ใช่สถานที่ที่สามอย่างแท้จริง ซึ่งมีเรื่องของศาสนา วัฒนธรรมที่แตกต่างกัน การแบ่งฝักแบ่งฝ่ายในแต่ละพื้นที่ ทั้งนี้เพื่อศึกษาว่ามีความแตกต่าง หรือควรมีแนวทางการทำงานในสถานที่นั้น ๆ อย่างไร ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน เช่นไร

2. การวิจัย “การสร้างฐานเสียงของสมาชิกสภากรุงเทพมหานครที่สังกัดพรรคการเมือง ช่วงปี พ.ศ.2540 – 2557” นี้ เป็นเพียงการค้นพบสถานที่ที่สามซึ่งถูกนำมาใช้ประโยชน์เป็นจุดยุทธศาสตร์ทางการเมืองการสื่อสารทางการเมืองของ ส.ก. ในสังคมบริบทของกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะเป็นสังคมเมืองเท่านั้น ในบริบทของสังคมเมืองชนบทอาจมีรูปแบบที่เหมือนและแตกต่างกันออกไปตามสภาพของสังคมและสภาพแวดล้อม

3. การวิเคราะห์จุดยุทธศาสตร์การสื่อสารทางการเมืองของนักการเมืองท้องถิ่นนอกเหนือจากการพิจารณาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค/ภัยคุกคามแล้ว ผู้วิจัยขอเสนอให้ผู้สนใจศึกษาเรื่องดังกล่าวได้ทำการวิจัยและวิเคราะห์เพิ่มเติมในส่วนของนโยบาย กลยุทธ์ และปัจจัยภายนอก เพื่อพิจารณาว่านโยบายกลยุทธ์และปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อจุดยุทธศาสตร์การสื่อสารทางการเมืองของนักการเมืองท้องถิ่น จะมีลักษณะเป็นอย่างไรในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐพงศ์ บุญเหลือ และสุวิชา วรวิเชียรวงษ์. (2561). นักการเมืองถิ่นจังหวัดกาญจนบุรี. *วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 13(3), 163-173.
- ถวิลวดี บุรีกุล. (2563). การเมืองเรื่องเลือกตั้งและปัจจัยสำคัญต่อการตัดสินใจเลือกพรรคการเมืองและผู้สมัคร: วิเคราะห์จากการเลือกตั้ง 3 กค. 2554. *King Prajadhipok's Institute Journal*, 9(2), 5-28.
- ธรรมรัตน์ โพธิ์สุวรรณปัญญา, ปิยลักษณ์ โพธิ์วรรณ และพรอัมรินทร์ พรหมเกิด. (2562). การสร้างฐานอำนาจของผู้นำทางการเมืองท้องถิ่น. *วารสารเกษมบัณฑิต*, 20(ตุลาคม), 143-156.
- รุ่งเกียรติ เอี้ยวสุขสันต์. (2550). *การสร้างฐานคะแนนเสียงของพรรคการเมืองศึกษาเฉพาะกรณีพรรคประชาธิปัตย์ ในจังหวัดสมุทรสงคราม* (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ลิขิต ธีรเวคิน. (2542). *ระบบอุปถัมภ์และการเมืองไทย*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วารุณี ลีเลิศพันธ์. (2560). *การสร้างฐานคะแนนเสียงของพรรคประชาธิปัตย์ในภาคใต้* (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อคิน รพีพัฒน์. (2533). *การศึกษาและวิเคราะห์ชุมชนในการวิจัยเชิงคุณภาพใน คู่มือการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่องานพัฒนา*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อมรา พงศาพิชญ์ และปรีชา คุวินทร์พันธุ์. (2539). *ระบบอุปถัมภ์*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Pongsapit, A., & Kuwinpun, P. (2002). *Patronage system*. (3rd ed.). Bangkok: Chulalongkorn University.

- Rattanadilok Na Phuket, P. (1998). *Election and Election: The Prosperity and Depression of the Three Parties Politics in Bangkok*. Bangkok: Tara Research and Production Center Krirk University.
- Yalch, R. F. (1975). *Attribution Theory and Voter Choice*, in *Advances in Consumer Research* Volume 02, eds. Mary Jane Schlinger: Association for Consumer Research.

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
เลขที่ 1 ถนนอุททองนอก เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300
โทรศัพท์: 02-1601240, 097-9359356
โทรสาร: 02-1601240
Email: ajdhs.ssruj@gmail.com